弱身にくいこむH・R

ニコニコ政策

微笑のかげに緻密な計画と打算

炭労では、行動方針にもとずく第一回の労働講座を、さる十一月二十四日から五日間、福岡市社会教育会館でひらいた。三池からも、各支部の行動隊の仲間たち十三名が、これに参加し、いま、その学習や交流を、それぞれの職場や地域にひろめている。われわれは、予想される敵の合理化に対し、これをはね返えす態勢確立にいま一齊の力を結集しているが、職場や地域にあらわれている会社のH・Rの正体を、しっかりとつかみ、これと対決する組織の再点検を急がねばならない。この意味で、ここに労働講座の講義と討論の中から、とくに会社のH・Rの問題を集約して、広く職場や地域での討議資料としたい。

一、H・Rはどう現われているか？

ひと口に「人間関係をつくる」といわれているH・Rは、私たちのもつとも身近かなところで巧妙に行われている。しかもそれが会社の機構の中でちゃんと制度化されている。

まず第一に相談制度がある。これは会社が、あらゆる組合員の相談に応じようとするもので、その範囲は、ことの大小を問わず、とてつもなく広範囲にわたつている。例へば、職場での話題から問題をとり上げ専門的に調査研究し解答を与えてやるとか、若い組合員にはお嫁さんの相談、借金の相談、さいきんでは、ノイローゼ対策相談までを扱つている会社もある。

第二に提案制度というものがあるこれは主として職場の設備改良にたいするアイデイア提案や、会社にたいする不平不満をださせ、これに賞金を与えているものである。例へば日産自動車会社では、過去数年らい、設備改善案の募集をしている。一等五万円で、会社はあるときは五万円も得をしている。統計では、そのほとんどが残念賞二五〇円であるとでているのもおもしろい。

第三には、リクレエーション制度がある。これは、いわゆる会社の仲良し運動である。例へばある会社では、残業をやめて男女参加によるビール飲み競争を定期的にやつているとか、各種クラブ活動の中で部課長もまじえて、組合員を身近かにとらえている。

第四に私たちが一番よく耳にするP・R制度、つまり広報活動がある。よくいわれる社内報をはじめ職場や居住のすみずみまで、なされている不況宣伝などがそれである。さきの提案制度が下から上えのつながりであるのにたいし、これは上から下えの伝達機関であるこの特徴は、組合にたいして刺戟を与えず、俗にいう薬のみ話のなかでそれとなく巧みになされていることである。変つたところでは社長名入りの日常献立表が全家庭の奥さんあてにとどけられているところもある。このP・Rが会社内の組合員という特定の人を対象にしたものであるのに対して、不特定の人を対象にしたものをマス・コミといい、ラジオ、テレビ、新聞、映画などあらゆる宣伝機関がある。今日マス・コミを抜きにして生活ができないまでに発達しているし、その影響は、想像以上に大きい。

二、なぜH・Rは会社にとつて必要なのか

さてこの至れりつくせりのニコニコ政策H・Rの誕生は、日本では朝鮮動乱後の不況のなかで日経連と政府によつて提唱された生産性向上運動にはじまる。即ち日本の独占資本は、次々と設備投資を行い、機械化によつて生産を向上させ、そのもうけを一人じめにしようと本格的に経営の近代化にのり出した。しかし、この資本主義的生産の結果、当然二つの矛盾する側面が現われてきた。つまり、労働者は機械によつて労働強化や、労働時間の延長を強いられ、これをはねかえす職場でのたたかいを通じて、ますます階級対立を深める結果となつたし、一方、生産を上げたい経営者にとつては、逆に労使の協力関係が必要不可欠のものとなつてきた。そこで日本の独占資本家は、生産を高め、もうけをふやすには、何をおいても労働者を刺戟させない方法で、後者、つまり労使協調を前面におしだすため一九三六年アメリカ生れのH・R、即ち人間関係なるものを採用した。

三、何がねらいか？

生産を高め、もうけを多くする為に、会社は次の三つの労務管理をおこなつている。

第一に組合員をいろんな面で検討し、どうして能率よく働らかせるかという労働能力管理がある。

第二に賃金、時間、機械などをうまく結合させる方法を研究する労働条件管理がある。

第三にもつとも力をいれている労働意志管理がある。これには集団的なものとして対組合対策があり同時に組合員個人を対象に人間関係をつくろうとするH・R（ヒューマン・リレーション）がある。

このようにして生れたH・Rは、全く巧妙に、しかもくり返しくり返し長期にわたつてあたかも霧のように組合員の周囲をかこむのである。組合員一人一人が身に寒さを感じ、となりの仲間とスクラムを組もうと気付いたときは、すでに仲間は見えなくなつているし、自分も家族も、しつとりと霧にぬれているのである。

すなわちニコニコ政策の中で労働組合員でなく企業の中の従業員となつたところでポンとたたいてくる政策、いわゆるニコポンH・Rである。

例えば、さきほどのべた社長の名前入りの献立表について考えてみよう。お利口な奥さんは、始めての社長からの贈りものに喜こび、しかも自分の存在を認めて貰つたことに、ひそかな誇りさえ感じる事実これは、〃給料で十分間に合う献立表〃と記してあるように役にも立つたしろこぼれもした。

こうしてすつかり会社のとりこになつた奥さんは、献立表どおりの生活をするには、給料では間に合はなくなつたときでさえ、いつのまにか「自分のやりくりが悪いからだ」と自己批判をするようになつてしまう。それが低賃金からくるものであると気ずかず、それどころか主人の賃上げの闘いに「会社がつぶれるよ」といつの間にかうしろから闘いの足をひつぱる結果になるのが問題です。

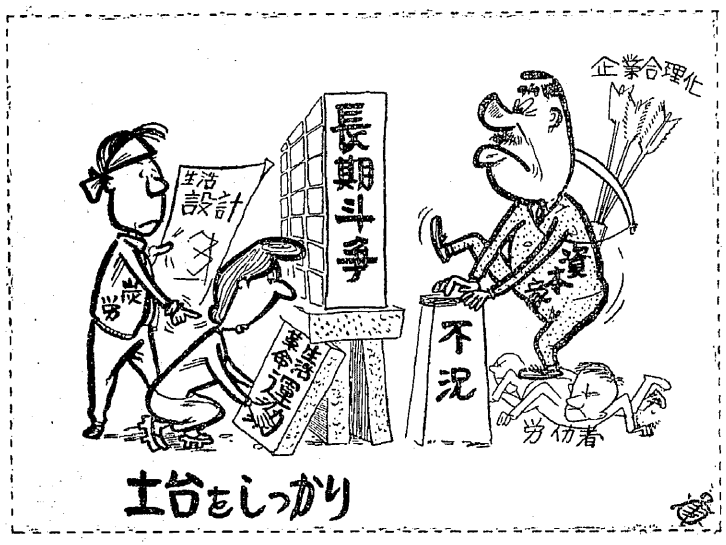
すなはちH・Rは、このように個人々々が自発的に会社に協力関係をつくることになるのであり、だからこそ、このH・R運動に使われる費用は、日経連もいつているように、すべてがソロバンづくめである。

組合員を組合組織の中でとらえる前に、個人々々に「会社あつての組合だ」という企業意識を自発的につくらせることは、そのねらいがあるのです。

四、最後に

経済不況を労働者の犠牲でのりきろうと敵階級が総力を結集して、われわれに対決する構えをとるなかで、職制支配を強化しているなかで、一人々々の分裂工作と組織破壊の攻撃をねらつているとき、資本家のH・Rが、はたす役割はあまりにも大きい。

「労働組合によつて生活が守られる」のではなく「会社のおかげで生活」しているという企業意識は組合員ひとりひとりが、このH・Rの実体を知り、これと職場や地域で対決する闘いを通じてのみ、とりのぞけるし、組合が組合員をガツチリつかんでこそ、組織と生活を守ることができるのである。そしてこれは明日をまたず、いますぐやらねばならぬ急務である。



まず集まる訓練を

行動隊初の支隊長会議

行動隊新編成ご初の支隊長会議は十二月七日午前九時から本部大会議室でおこなわれた。

新編成のため行動隊に支隊長ができたのを奥機に会議をひらき、機構、運営、予算について話合つた現在支隊長は四十五名である。各部門にわたつて意見がつぎつぎと出されたが、主なものを拾つてみると……。

○…機　構

○支隊長は三交替に一人づつ欲しい（宮浦）

○執行部の考え方でよいが、地域での連絡その他を考えて欲しい。（四山）

（結論）現行でよい

○…運　営

○教育の重点を班長におけ（三川）

○班をさらに小単位に分けて組とした（本所）

○鉱業学校卒業者は全員加入に疑問をもつている（四山）

○六三型の教育をうけた人は感情で行動する人が多い（本所）

○不満を話しあう場所を求めている。組合がとり上げてくれないことから、行動隊に入つても無意味だと考えている人が案外多い（四山）

○行動隊育成に分会長の理解、協力がたりない。現場で一番信頼しているのは分会長である（三川）

○当面の運営の中心を各支部支隊におけ。活動のすべてを組合が指示するだけでなく、若い人たちは自分たち独自で行動したいという気持がある。全体的に本部で統一した諸行事や各支部間の交流を活ばつにやれ（本所）

（結論）本部の出した現状認識六点は正しいし、あわせて本日の意見もふくめて方針を出す。

○……予　算

○若い人たちが多いので、レクレーションでまず集ることの訓練が必要だ。そのため現場では予算を早く出してもらいたい（三川）

○大地評傘下の青年部との交流についても予算化されたい（三川）

○予算がないということで行動を起さないのではないか。現在の意識の低い人たちを行動させるにはやはり早急に必要な予算を確立すべきだ（四山）

○予算は多いほどよいが、執行部は予算がないとの理由で企画を変更、中止してもらいたくない。

……以上が主な意見であつた。

なお、この外に鉱山学校卒業者、若い人たちは組合をどうみているか、夜学生についてはどう考えるかなど貴重な意見が出された。

（本部大会決定での支隊長会議）

日本の運命きめる31通常國会

第三十一通常国会は会期百五十日間で十二月十日召集され、安保条約改定案をはじめ、第三十臨時国会で審議未了となつた重要法案がいつせいに提出される。とくに安保条約改正案は、アメリカの新しい戦略体制のなかで日本が一定の積極的役割をはたすことを義務づける〃改正案〃という名の日米相互援助条約にほかならない。その意味で第三十一通常国会は日本のこんごの運命を決する国会となるであろう。

岸首相は安保条約改正案を既定方針どおりに提出すると言明しているし、警職法改正案を再提出すると公言している。こうして岸内閣は臨時国会でうちだした反動コースをそつくりそのまま通常国会にもちこもうとしているが、岸内閣にとつて、一番おそろしいのは、国民の民主々義的エネルギーである。

岸内閣は、「国会正常化」のためにと国会周辺のデモ禁止をもちだしているが、労働者階級をはじめ国民大衆は、岸内閣の反動コースに反対して通常国会を十重、二十重のデモの波でらめるであろう。

【時のことば】新共和国連合

ユニオン・プール・ラ・ヌーベル・レピュブリク（略称UNR）。ドゴール憲法の国民投票後、議会選挙をあてにドゴール派を結集した新党。その中心はもとのフランス国民連合（RPF）のちの社会共和派だが、今年五月十三日のアルジエリア武力政変の主謀者〃仏領アルジエリア救済革新同盟〃がUNRの中核となつている。公然たるファシズム運動では成功しないため、民主的外観をよそおつているが、一党独裁、スーステル政権を夢みている。

自動車パレード

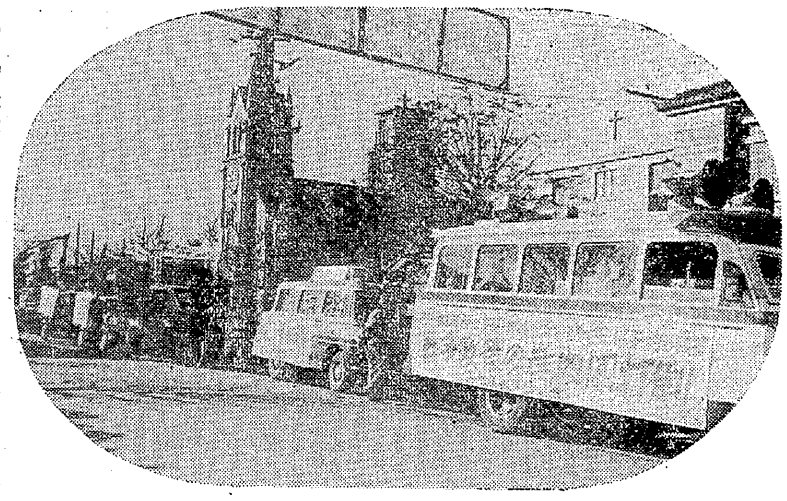
総評第六次行動で大地評が勢揃いした大地評自動車パレード

総評第六次統一行動は十二月十日全国一齊行動をおこなつたが、大地評ではこの全国統一行動にあわせて、初の自動車パレードをおこなつた。

この自動車行進遊説には三鉱労組三菱労組のニュースカーをはじめ東芝、三煉、自労、市教組、国鉄で各一台、三職と全電通と全逓、電化と合成、県職と西鉄と中小労連と華商連で各一台計十台のニュースカー、トラック、三輪車が大地評前に勢ぞろいして午前十時に出発した。

各車は警職法改悪反対、安保条約改定反対などの横断幕が張られ、第一遊説地域上内、第二地域渡瀬第三地域瀬高に向けて行進をおこなつた。

各地域に自動車隊が到着すると各車はバラバラに散解して部落内に入り、労農提携で明るい社会をつくることを訴えた。



ある組合における組合脱落状況

部名	総人員 男	総人員 女	総人員 計	残留数 男	残留数 女	残留数 計	脱落数 男	脱落数 女	脱落数 計	脱落者%
庭球部	13	7	20	5	0	5	8	7	15	75.0
陸上部	8	0	8	6	0	6	2	0	2	25.0
弓道部	15	0	15	7	0	7	8	0	8	53.3
剣道部	13	0	13	8	0	8	5	0	5	36.1
卓球部	9	10	19	6	4	10	3	6	9	47.4
柔道部	12	0	12	8	0	8	4	0	4	33.3
野球部	20	0	20	3	0	3	17	0	17	85.0
ラクビ部	20	0	20	6	0	6	14	0	14	70.0
ースピー部	3	0	3	1	0	1	2	0	2	66.7
スレー部	13	11	24	9	9	18	4	2	6	25.6
バ部										
計	126	28	154	59	13	72	67	15	82	53.2

ある組合における組合脱落者状況

	在籍総人員 男	在籍総人員 女	在籍総人員 計	第一組合員 男	第一組合員 女	第一組合員 計	脱落者 男	脱落者 女	脱落者 計	脱落者%	脱落者内訳 職制	上位職制との関係	同僚親戚	自己保身	スポーツ	その他
事務関係職場	436	181	617	179	65	244	257	116	373	60%	38	149	16	73	1	96
現業関係職場	2,141	63	2,204	1,735	49	1,784	406	14	420	19%	149	101	74	31	13	52
遠隔地職場	264	7	271	87	2	89	177	5	182	67%	49	89	11	13	2	18
合計	2,841	251	3,092	2,001	116	2,117	840	135	975	31%	236	339	101	117	16	166