

昭和29年6月

「近江絹糸」労働争議—“人権争議”はなぜ起きたか

—雌伏5年、会社側の弾圧を跳ね返して—彦根工場の場合

滋賀県・オーミケンシ労組OB・朝倉克己

はじめに

昭和29年6月2日、“近江絹糸（株）”大阪本社有志従業員が全織同盟の全面的な支援のもと、22項目の要求を掲げて、新しい労働組合を結成した。要求項目を経営側に提出したが、経営側は「社長が外遊中のため、責任が持てない」として、提出した要求書を破り捨て拒否してしまった。

近江絹糸新組合は、経営側の不誠実な態度に硬化し、直ちに無期限ストに突入した。大阪本社の新組合は、各工場（彦根、大垣、津、中津川、富士宮、岸和田、長浜）従業員へ決起を呼びかけのため手分けして各工場所在地に“オルグ”の派遣を決めた。

昭和29年6月に勃発した“近江絹糸”の労働争議は“近江絹糸”大阪本社の従業員が会社の劣悪な労働条件と人権無視の日常の労務管理と業務運営を改革し、新しい民主的な労働組合の結成を企て、秘かに全織同盟と連絡を取り合っ“ワンマン社長”であった夏川社長の外遊中の6月2日に、

- 我々の労働組合を認めよ、
- 仏教の強制絶対反対、
- 夜間通学など教育の自由を認めよ、
- 信書の開封、私物検査をやめよ、
- 外出の自由を認めよ、など22項目の要求を掲げて新組合を結成した。

その要求内容が経済的なものでなく、すべての項目が生活上のこと、労務管理の運営上のことなど“人権”に係わるものであったので、マスコミの報道は“人権闘争”という表現で記事にしたことが発端となって“人権争議”という呼び名が定着していった。

この争議は、6月2日、大阪本社の従業員が新組合を結成し、経営側が新組合の要求を拒否したことから新組合は無期限ストに突入して、各工場従業員が呼応、岸和田6月4日、大垣6月10日、津6月12日……と新組合の結成が燎原の火のごとく広がり次々とストに突入していった。

“近江絹糸”の発祥工場であり、本社工場である彦根工場の新組合結成の決起は6月7日午前2時、深夜勤務の男子従業員100名が秘密活動組織の決定の指示通り、勤務中、運転機台のモーターのスイッチを切って一斉に職場放棄し、決起集会の場所に決められていた工場広場をめざした。

不穏な空気を察知した会社側は管理職員、担任者、係長など役付き社員を動員して不測の事態に備えていた。職場からは「闘いの声」を発しながら職場毎に隊列を組んで出口に殺到した。工場出口周辺に待ち構えていた会社幹部から指示を受けていた管理職員や役付き社員の連中は出口から出てきた先頭集団に木杵や木材片を投げつけた。

不意を突かれた深夜勤務者は、この不意打ちに一瞬狼狽したが、すぐに体制を持ち直して怒涛のごとく会社側の親衛隊を押し返し、蹴飛ばし取りかかろうとしたその瞬間、会社側の親衛隊は「カンシャク玉」を投げつけてきた。その光景はさながら市街戦の様相であ

った。

やがて決起の時を待っていた400名の非番の男子寮生が、工場長を先頭に工場幹部の強権力をもって通路に対峙していた防壁を、集団の力でぶち破り蹴散らして広場になだれ込み、先着の深夜勤務者集団と合流した。

解放を勝ち取るために広場に結集した同志の怒涛の叫びが、監禁状態にあった第二応接室の窓越しに自分の耳に入ってきた。この怒涛の叫び声を聞いた瞬間、全身の血潮が燃え滾（たぎ）った。咄嗟に工場幹部の詰問を振り切って出入り口のドアを満身の力を込めて蹴飛ばして抜け出し、同志の結集する広場へ向かって走った。会社側の妨害を蹴散らして、解放を掴み取るため集結した同志の興奮は最高潮に達していた。

500人の血潮が滾（たぎ）り立つ興奮の中に飛び込み、出し切れるかぎり大声を振り絞って「朝倉だ！みんなよくやってくれた」さらに大声を続けて「ただ今より新しい民主的な労働組合を結成する」と宣言を行った。満場の大きな拍手が起こった。

つづいて打ち合わせで計画した通りのそれぞれの配置につくよう指示をおこなった。秘密計画A班は電気部を、秘密計画B班は汽缶部（ボイラー）を、秘密計画C班は女子寮舎監室を、秘密計画D班は男子寮舎監室を、秘密特命者は外部（全織同盟）へ連絡をすること、秘密計画班以外の他の人々は先番者（B番）の職場入場を阻止するためのピケットラインの配置につき、先番の入場者を説得し新組合に賛同してもらい、合わせて加入を呼びかけること。他の者は後番出勤である（A番）の起床を待つて一斉に新組合を結成したことを説明し、新組合に加入を呼びかける説得活動を行うことを全員に対し説明し了解を求めた。夜明けを待つて本社の新組合のオルグの到着と、全織同盟の応援者の受け入れ体制を整えて、新組合の結成大会を開く取り組みをすることを呼びかけて、それぞれに配置についた。

我々としては、秘かに練りに練りあげた計画であったが、会社側にとっては全く予期していなかったものであっただけに、深夜勤務者が真夜中の午前2時を期して一斉に運転台のスイッチを切って職場放棄という舉によって新組合を立ち上げるという行為に狼狽したようだった。

会社側にとっては全く経験したことのないピケットラインを張られて職場入場者を阻止されたのだから、職場入口のあちこちで小競合いとなり、トラブルが発生した。なかには双方が感情的になって罵声が飛び交った。対立の度合いを深めながらも、どんどんと時間が経過していった。6時を過ぎると東の空が明るくなってきた。彦根工場の東側に位置する金亀山に聳え立つ彦根城天守閣の雄姿が木立の中にくっきりと浮かび上がってきた。夜明けとともに工場周辺の民家の人々が工場内の異様な出来事に気づき、何事が起ったのかとばかり、工場正門前に集まり出した。

工場構内は夜明けとともに夜を徹して集まっている男子寮生を中心に従業員の行動が激しさを増してきた。男子説得班は必死になって女子寮居住者に対して、立ち上げた新組合への加入を呼びかけた。これを阻止しようとする工場幹部・役付き社員との間にトラブルが続発、騒然となった。

朝8時過ぎに全織同盟の西田八郎氏が工場正門前に現れた。続いて大阪本社から彦根に到着した新組合のリーダーと目される「西島」「表」「植木」氏らが駆け付けた。正門を入ろうとするが、工場の役付き社員の連中によって入場を拒まれた。この光景を目撃した男子寮生集団が駆け付け、会社側の親衛隊を蹴散らし、本社新組合のリーダーたちを渦巻きにして正門を突破して迎え入れた。全織の西田氏もこの動きに乗じて入場し、男子寮生を前に「自分は全織同盟の西田八郎だ。君たち、よくやってくれた。全織同盟は全面的に支

援する。一緒に闘おう」と大声で呼びかけた。

一方、先番（B番）出勤者の職場への入場を阻止するため各職場入口周辺の配置に着いた「ピケ」隊の説得班は興奮しながらも、職場目指して三々五々隊列を組んで押し寄せる勤務者に対して必死になって「我々は先ほど働く人々を守るための新組合を作った。女子の皆さんも賛同してください。新組合に入ってください。一緒になって会社側に要求をしよう！」と呼びかけた。日頃から会社の労務管理に不満をもっていた女子も男子の呼びかけに、ほとんどの人たちが応じ、そのまま寄宿舍に引き返した。

第二工場（絹紡）、第三工場（梳毛）の一部では「ピケライン」の間隙を突いて入場し、機台を運転する者もいた。これらの人々を説得するのに時間がかかり、入場者全員を職場から退去させるのに手間取った。

予定通り午前10時には新組合結成の賛同者全員が仏間に集まった。その数1,000名を超す賛同者でもって、新組合の結成大会を開いた。

結成大会を開く準備など十分な計画を考えていなかったもので、全くの手さぐりの形の結成大会であった。先ず新役員を選任した。代表して新組合を立ち上げた主旨を説明し、満場の賛同を得て、全織同盟が指導する大阪本社新組合への合流を決め、会社側へ要求事項を認めさせるために団体交渉の申し入れを確認し、また、会社の圧力によって新組合への加入を躊躇している人たちへの加入を呼びかけることを確認して散会した。

頑迷固陋な経営者を相手に、激しく、きびしい闘いを突破しなければならない。

予想された通り非情なる経営側は、我々新組合の要求を拒否し続けた。要求を認めさせるために長期戦の覚悟を決めた。昭和29年6月2日、“近江絹糸”大阪本社従業員による新組合結成以来、岸和田（大阪）、彦根（滋賀）大垣（岐阜）、津（三重）、富士宮（静岡）、中津川（岐阜）、長浜（滋賀）の各工場、そして東京、名古屋と広がり、結成と同時に無期限ストに突入していった。経営側はあくまで新組合を認めず、争議は泥沼化し、出口の見えない長期戦となった。

あまりにも経営者の頑迷さと常軌を逸した新組合つぶしのために暴力団を雇うなど卑劣なやり方に、マスコミをはじめ世論は会社側に抗議の声をあげて圧力をかけた。経営者団体も企業経営の恥として解決を急ぐため政府や中労委に働きかけた。その結果、第三次あっせん案を提示、さすがの近江絹糸の経営者も社会の世論に屈して、これを受諾するに至り、新組合側の全面的な勝利のもと、秋風の立つ9月16日労使双方がこの第三次の斡旋案を受諾して**106日間の闘い**は終結した。

梅雨時の6月、**真夏**の7月、8月、そして秋風の立つ9月半ばの間の3ヶ月間、日本中に労働争議としては奇異な話題を撒き、特異な関心を集めた“人権争議”は全国の労働組合の支援のもとに闘い続け、さらには国際自由労連をはじめ海外の労働組合からも全面的な支援を受けた闘いであった。

経営側の常軌を逸した新組合への切り崩しを狙った戦法「食堂を閉鎖して糧道を断つ」「法を無視したロックアウト」「チャーター機を活用した上空からビラ撒き」「ニセ電報での保護者の切り崩し」「暴力団を雇い入れての弾圧」「猛犬を使つての脅迫」「解雇通知の乱発」など。

新組合側も経営側への対抗手段として、全国の労働組合の応援を得て「会社製品の搬出の阻止」「輸出製品、原綿の搬入拒否」「従業員採用への支援阻止」「大都市を中心とする地

域でのカンパ活動の実施」など……による支援活動を展開した。

この激しい争議で出勤しなかったのは戦車だけであったと巷で言われるほどの特異な争議に発展し話題をさらった。

しかし、この激しくも、きびしい労働者の人権を守るための“近江絹糸”の労働争議（人権争議）は自然発生的に一朝一夕に起きたものではない。この昭和29年6月の労働争議が勃発するまでには、戦後長年に亘って、その時々有志従業員によって新しい民主的な労働組合を作り上げる準備が重ねられ、挑戦が続けられた隠れた歴史があったことを忘れてはならない。

経営側の監視の網の目をかい潜って、解雇という危険をすり抜けて、新組合結成を夢見た秘密活動が経営側に発覚して、不穏分子の烙印を押されて涙ながらに退職させられた者の数は無数にあったという。発覚の度毎に運動は骨抜きにされていったという。一方、当時これら新組合の立ち上げに職場の“乙女”たちは秘かに期待をよせていたと聞く。

昭和29年6月の“人権争議”の勃発に、人知れず郷里の地で、都会の雑踏の中で、はるかに琵琶湖畔での辛苦の時代を想起していたことであつたであろう。このような苦行と挫折の苦い想いの中で退職を余儀なくされた先人たちの思いを体して、形の見えない「人権尊重」のバトンを引き継ぐ思いで新組合づくりの挑戦がはじまった。

思い起こせば、私は昭和25年3月、中学卒業日と同じ週間の3月25日、近江絹糸の山陰出張所長の引率で夜行列車に乗り、26日早朝、近江絹糸彦根工場の正門に入り、男子寮の面談所にて一通りの面談を受けた。その後、宿舎の指定居室にて旅装を解いた。いよいよ実社会での会社生活がはじまった。

会社生活での当初の経験の印象は、あまりにも戦中の軍隊式の規律が色濃く残る運営に違和感を覚えた。寄宿舎にあっては先輩、後輩・後輩のタテの規律がきびしく、先輩に対しては絶対服従的なものが横行しており、古い時代の因習があつた。新入生は先輩の無理な命令を聞かなければならなかった。例えば、先輩の下着の洗濯、間食品の買い出し、掃除当番など云い付けられたものだった。

職場にあっては、作業規律には特にきびしく手順など見習い期間もなく、教育実習を行わず、いきなり指示命令が飛んできて結果を求められる。仕事の知識も経験もない新入生は戸惑うばかりだった。はじめて実社会を経験する新入生としては、職場の上司の不親切と不義の命令、寮生活にあっては威圧による扱いには違和感と屈辱感による実生活のスタートとなった。

会社生活の経験、知識を積み重ねることによって、陰湿な社風のようなものがだんだん判ってきた。情報や資料で経験を積み会社の実態が明らかになってきた。

労働基準法等、諸法規を無視し、生産活動を強化する。経営方針、賃金等の諸条件も同業他社との比較において低位に押し付けるやり方、労働環境、労働条件などは、全くもって劣悪な状態におき、福利厚生についても、労働衛生についても全く改善しようとしなない、余分なことには一切資金を投入しようとしなない主義であることが解った。

会社の方針は企業規模のあくなき拡大、生産量の増大以外には関心をもたない。労働者は企業拡大のための手段であつて、大切にすることなど考えていない会社であることが、日々の社業の実態から判断されることに気づいた。

そのためには、労働者、従業員を企業の中に閉じ込めておいて、社外の空気に触れさせない徹底した手法をとっていたものだった。外部の人たちとの交流、接触を遮断すること

に徹底した方針をとっていた。労働者を守る立場にある労働組合は会社と一緒にあって労働者を押さえつけるお先棒をかついでいた。それ以上に労働者を取り締まる監視機関としての役目をもっていた。その上、会社機構の中で密告機関の役割をもち、抑圧し、労働者の権利（人権）を蹂躪していたことであった。

民主的で開かれた経営管理のもとで社業の発展のために労働者を大切にする職場であるとの希望をもって入社したのであったが、実態は全く逆の世界であった。年若く純真な気持ちで希望に胸をふくらまして入社した人たちを守るために、明るい職場をつくりあげるための新しい労働組合を作ろうとの思いで秘密活動に取り組む覚悟をもって、改革と創造の「志」を同じくする同志を結集することの決意を固くした。

昭和29年6月

「近江絹糸」労働争議(人権争議)勃発「新組合結成」にいたる準備活動の取り組み

昭和25年、近江絹糸彦根工場入社以来、26年、27年、28年、29年の5年間の工場生活、寄宿舍生活の中で体験したこと、その中で、会社の経営方針(企業規模の拡大—生産増強至上主義)、人間軽視の労務管理、従業員束縛の私生活、管理方針のなかでの体験から生まれた新組合結成への意識の芽生え、新組合立ち上げの準備活動=秘密活動組織の取り組みがあった。

「ローマは一日にして成らず」との古の歴史的古事に照らすごとく、

世間を揺るがした昭和29年6月の近江絹糸争議も突発的、自然発生的に起こったものでなく、あの劇的ともいえる新労組結成も長い間の涙と苦しみの歴史があったことの秘事の一端を、ここに記す。



私の誠に偏狭な思いと、足どりを想起して

昭和25年3月27日

近江絹糸(株)彦根工場入社

彦根工場工務部 人織課仕上科に配属さる。

昭和26年6月3日

圧死事件発生 23名の犠牲者出る。

※26年度新入生歓迎映画会開催、映画上映中にフィルムに引火、映写機周辺に小規模の火災発生。

映画会への参加者 新入生および一般従業員 約800人。

会場 彦根工場内 仏間(300畳敷広間)。

※会場は暗幕で閉鎖 暗闇の中、映写機火災に驚き我先に出口の階段に殺到。

先頭集団が階段を踏み外して倒れた上に大勢の人々が積み重なり、最下部の人23人が圧死となった事件。

会社は事故現場を隠してしまった

23人死亡という大事故にもかかわらず、会社は警察、消防署に通報する前に早々と後片づけを行い、事故現場を隠してしまった。負傷者の中には、まだ呼吸していた者もいたのに顔に白布を掛けてしまったという。

自分は入社2年目でもあって当日の映画会に出席していなかった。外出から帰寮すると工場内は大変な騒ぎになっていた。

すぐ、会場である仏間に向かったが、すでに後片づけの最中であった。大半の遺体は工場内の病院（病室）に運ばれていた。会場周辺にいた人々の話によると、まだ微かに息をしている人もいたが、社内医の人々の指示で「白い布」が顔に被せられたとの言葉も聞いた。自分は現場への到着が遅い方であったので、会場内の散乱物などを片づける役目しか指示がなかった。

職制社員や年長社員などは、他の階段に放置されていた木材等の片づけに取り組んでいた。とくに景品として支給されていた「夏みかん」「キャラメル」などは、ほとんどといていいほど散乱した状態であった。「夏みかん」を見ると思い出す。

この事件は社会的に反響を呼び、会社の処置に対して批判が巻き起こった。労務管理の不備、安全管理への糾弾が始まった。

この事件は社会的に大きな反響を呼んだ。そして当局関係者から指弾を受けた。

- 火災発生については消防署に連絡していなかったこと。
- 死傷者が発生しているにもかかわらず、市の病院等に連絡していなかった。
- 警察当局、基準局など、すべての関係先にも連絡していなかったこと。

これらすべて後片づけ終了後に通報・連絡を行ったことについて社会の批判を受けることになった。そして会社の安全管理、衛生管理、さらには労務管理など、そのすべての面で不備であること、いわゆる法規を守っていないことが明るみに出たこと、特に人権無視、人間軽視の実態が明らかになるにつれ、労働関係団体から指摘されることになる。

大きく指摘を受けることになったのは、社内のことについて外部にはひた隠しにするという社風というか、会社の体質そのもので、この事件を一つの契機として近江絹糸の企業経営に異常な関心が集まるようになった。

この事件を契機として今日までの経営上の不法、不正行為が明るみになったことによって、関連して労務管理上の不備、特に安全管理 諸法規の無視が一気に社会にさらけ出されることになり、「ひた隠し」にしていた不法行為の数々が現れることになった。事件の事後処理が後手、後手となり、これを隠すために新たな不法を積み重ねるという悪循環となり、不正、不法を「隠す」という常套手段が結局従業員に新たな無理を強いるということで、心ある従業員の不信を募らせることになり、会社への忠誠心、求心力のようなものが薄れていき、加速することになった。

昭和26年9月

新たな勤務形態——深夜勤務の導入 男子による深夜運転・生産方式

社長の米国視察みやげとして、男子による深夜運転の生産方式を提唱、実現を図る。

昭和26年夏、米国の業界視察から帰国したN・K社長は帰朝報告として彦根工場従業員を仏間に集め、「アメリカの紡績業界を見て回った。戦勝国であるアメリカは紡績機械を

1日24時間運転し、生産を上げている。敗戦国である日本がこれから経済を発展させなければならないのに。2交代16時間しか機械を運転させていない。これでは世界の競争には勝てない。日本もそうすべきであると思う。近江絹糸も他社に先んじて取り組まなければならない」と“大方針”をぶち上げた。

※日本の場合、労基法で女子の深夜勤務は特殊な勤務（職務）以外認められていない。そこで社長が目をつけたのが男子による深夜業であった。男子も女子同様「糸づくり」から一切の生産管理をさせるというものだ。

生産量で10社を追い越すには並みのやりかたでは不可能と考えた社長提唱は、唐突であったので準備に時間を要した。

生産拡大路線を突っ走り続けていたN・K社長は、通常な方法では紡績10社（東洋紡、鐘紡、大日本紡、敷島紡、大和紡、日清紡、富士紡、日東紡、倉敷紡、呉羽紡）には追い付けない。ましてや追い越すことは不可能であると考えていた。

法的に規制のない盲点とも言うべき男子による深夜運転であった。このことにヒントを得たのが米国視察の折に見聞した男子による深夜運転での生産増産方式であった。

この深夜方式も、当初は試行錯誤を重ねながらのものであった。特に基本的労働条件である労働時間、賃金（手当）など、さらには福利厚生面における諸条件、諸施設が整っていなかったことである。

当初、深夜運転は綿・スフ工程の後紡部門に限定的であった。

この深夜勤務による生産方式も当初の運営は綿・スフ紡績工程部門中、精紡、仕上工程に限定されていた。この二部門の工程のなか、平時の男子勤務者の中から選抜的（？）に指名し、配属されたものだった。配属された人員は、平常勤務（女子主体勤務）における前工程の生産量が、後紡に滞留するのを消化するのに見合う人員が初期段階における狙いであった。（因みに最終工程の仕上部門の深夜勤務第一号に指名配属され、仕上工程の組長を命じられたのが自分であった。また、前工程の精紡の組長は坂口務氏であった。）

会社側は深夜生産を行うにあたって子供騙しのような気遣いをした。

会社は、深夜生産を担う従業員の気分、プライドを損なわせないための若干の気遣いをみせていた。福利厚生面、昼間睡眠のための寮舎の環境への心配り——居室へのカーテン（暗幕）の取り付けなど、また、当初は深夜勤務中の不定期の休憩時間中に疲労回復のためとの名目で“砂糖湯”（黒砂糖）——食堂の湯茶に使用の薬缶を活用——の配給などを行って、少しでも不平不満を少なくしようとの配慮を見せていた。当初の間は、長時間の深夜労働で疲れた体を“甘い砂糖湯”でのもも潤おしていたが、だんだんと不平、不満が昂じてきて「なんだ、こんな物で夜中に働かせて」と愚痴に変わり、不満がうっ積し、怒りが芽生えていった。

深夜運転での増産に増長した会社側は、深夜運転方式をエスカレートさせた。

他社でも取り組んでいない深夜運転の生産方式の「うまみ」を得て、この方式をエスカレートさせていくことになった。深夜勤務実施から1年半位は、深夜・昼間勤務各々一週間の交代制勤務であったが、2年目ごろから深夜勤務専門に従事する人々を採用し始めた。さらに、雇用形態を1年契約雇用にした。深夜勤務者の長期雇用を排除した、要するに労働者の使い捨てであった。

このような人間性無視の方式を平然と取り入れたのは、この時代、全国的に就職難で、働く場所さえあれば職種、労働条件の選り好みは許されない時代であった。

会社はこのような社会状況に悪乗りして悪用し、労働者を人間として扱うのではなく、生産増強のために牛馬の如く労働だけを収奪して使い捨てするというものであった。働く人々の方も職場での生活安定を求めるよりも、多くの人々が一時的に腰掛け労働ぐらいにしか捉えていなかったとも考えられた。

当然、経営者側も安定した従業員像というものを考えず、生産増強のための一時的要員として、いわゆる使い捨てであろうと思われた。いずれにしても長期に亘って勤務してもらわなくてもよい、労働者はいくらでも手当でき、集めることができるぐらいにしか考えていなかったであろうと思われた。

これでは職場が安定するわけではない。ましてや従業員が企業に対して忠誠心、愛社心のようなものが生まれることは皆無であった。

生産増強を目的とする男子従業員による深夜勤務による生産方式を導入することによって、一層不安定な職場となり、勤務形態をA、B番（主として女子従業員による二交代制勤務）、C番（昼専勤務）主として男子中心とする機台管理・補修、D、E番（男子従業員を中心とする深夜・昼専の二交代制勤務）、F番（男子を中心とするオール深夜勤務）の6組制として、生産増強路線を確立し突っ走ったものだった。このことは従業員間に差別化、差別化を生み出し、従業員の分断を図るという、経営側にとっては予期以上の副次的収穫が得られたとあってよい。

無謀で強引な経営手法が

不満分子を生む素地をつくる

昭和26年6月、23人の死者を出した“圧死事件”の発生によって、会社の法規を無視した労務管理による経営手法が露見したことによって、当時のマスコミの格好の標的となった。これまで伏せられていた、深夜勤務による手段を選ばぬ生産増強方式が明らかになったことによって、企業内外、とくに業界、労働団体など関係者の異常なまでの関心を集めることとなった。

深夜勤務という劣悪な労働環境、人間性無視の経営方針が強行されていく状況下で、従業員の中には常日頃から職場の民主化、労務管理の改善、改革の志をもって、その機会の到来を待ち望んでいたグループの流れが存在していた。

数年前から志を同じくする者が会社側のきびしい監視の網をくぐり抜けて連携を保っていた。県立彦根東高の定時制（夜学）に通学しているグループ、また市内の文化活動団体などに関係しているグループ、あるいは革新的政治団体との関係をもっている人たちや、彦根市内の労働団体と交流している人たち、さらには、社外の特定グループなどとは関係なしに純粋に改善を求めている人々など、様々な立場で働く人々の生活環境の改善や労働条件の向上を求めようとする動きが地下水脈の網のように広がった。

また、外にあっても労働行政関係、とくに労政事務所や労働基準局などが、実態を把握しようとして直接会社の窓口にあタックする動き、従業員から聞き出そうとする動きがあった。会社側のガードは固く、また従業員もほとんどが会社の職制から口止めされていたこともあって実態把握することは不可能であった。

県下の労働団体も、会社側の御用組合の改革をめざして民主的労働組合へ脱皮させようと働きかけを強めていたが、外からの働きかけが強まれば強まるほど会社側は防御態勢を

強めて、警戒を強く意識し、従業員を締め付けていった。

昭和 27 年 御用組合の大会に出席し 改革を求める発言をする

彦根東高校定時制（夜学）通学者に対する「嫌がらせ」が続く。近江高校第二本科（定時制一夜学部）へ転校の強要であった。寄宿舎生活における差別的言動、圧迫が続く中で、通学者同士、職場の垣根を越えて、以心伝心、立場を守るため連携を深める行動をとるようになった。とくに 26 年 6 月 3 日発生の圧死事件に対する経営側の非人間的な扱いなどに対して、御用組合は何もしなかったこと、御用組合はむしろ経営側と一緒にあって、事件の真相隠ぺいに加担する行動に終始したこと等々。

苦しんでいる労働者の意見や要望に耳を傾けない労働組合を改革しなければならない。そのために、まず、組合大会に出て、積極的に発言して改革の考えを提起することであるとの認識をもった。彦根東高校定時制通学者と相談し意思確認を行い、その準備に取り掛かった。彦根東高校定時制通学者のメンバーは、下村宏二、前田淳、矢野邦彦、谷村真育、朝倉克己等である。

近江絹糸彦根工場労働組合の大会は年に 2 回ずつ開かれていた。その開催方式は、紡績工場独特の勤務形態を生かしたものだだった。

先番と C 番（昼専）は午後 5 時から、後番は午前 10 時からの 2 度に分割したものだだった。外向きには民主的に開いていると表明していた。しかも休日は一斉休日方式ではなく、各自の休日が輪番制休日であって、全員が同じ日に休日とはなっていなかった。

したがって組合大会は全組合員が一堂に会して開くことは不可能であると思われるので、2 度に分けて開く方式を採用したものだと思われた。当時の各番の勤務時間は、先番は午前 5 時～午後 1 時 45 分、後番午後 1 時 45 分～午後 10 時 30 分。C 番（昼専）午前 8 時～午後 4 時 45 分であった。生産増強が全てと考えていた経営者の都合ばかりが優先されて、従業員の生活の都合などは眼中になかった。

大会運営の内容は

経営者の意を反映したものとなった

大会の運営は午前の開催分と午後開催分を合わせて議案を決定するというものであった。すべては当時の執行部（会社の意向を反映した者を中心とする御用幹部）の筋書通りに進められ、決められていた。このやり方は組合設立以来、継続されていた。

組合の運営について、多くの従業員の中には漠然と不平や不満を持っているものの、すすんで積極的に改革に乗り出そうとする動きまでは出ていなかった。無気力、無関心の流れが漂っていたが、昭和 26 年 6 月 3 日発生の圧死事件に対する経営側の非人間的な対応、処理の不備が明らかになって、会社の労務管理に社会の注目が集まることになって、従業員の間からも会社の経営方針や労務管理についても不信の念を抱く者が増えてきた。

そのころは、まだ、表面的に動く者は現れなかったが、心の中に強い疑念をもち、不平、不満を口にする者がじわじわと広がり、意識ある多くの従業員の中に心の蟠（わだかま）りとして浸透してゆくことになっていった。

大会々場での「発言」の戦術

一三ヵ所に分散、着座。交互に発言を繰り返す一

組合大会に出席して組合運営について改善を求め、具体的発言をして改革を迫った。

彦根東高校定時制（夜学）通学者へ、後発の近江高校第二本科（夜学）一近江絹糸の設立校一への転校を迫るなどの弾圧、26 年 6 月 3 日発生した事故における人権無視、労働者

軽視の態度、事故処理の対応の不備、諸法規の無視など、あまりにもひどい所業に労働組合（旧組合）が何もせず、経営者と一緒になって労働者を押さえ込んでいる。これは許せないことだ。まず、組合を改革しなければならない。もう、そろそろ改革のために具体的な行動に出よう。定時制通学者の心は一致した。まず、組合大会に出て改革を求める発言をして表面化していこう。

発言者は三ヵ所に分散、陣取る

大会は執行部の筋書き通り進められ、報告に対する一般質問を受け付けることになり、議長より質問・意見を受け付ける段取りとなった。例年の大会運営では異議なしとなって執行部側からすればスムーズに進んだものだったが、今年の大会は状況を一変させた。まず、右側に陣取ったS君が挙手、発言を求めた。議長が発言の許可を与えた。S君、「最近の一連の出来事一圧死事件、東高定時制通学者に対する会社側の近江高校第二本科への転校を強要などに、組合は労働者側に立って支援することや経営側に対して何の抗議活動もせず、黙認しているのではなないか。」

続いて、左側のM君が、関連発言として「組合は労働者を守る立場に立って防波堤となるべきではないか。」

このようなことは執行部にとって初めての経験であるらしく、答弁は全くしどろもどろの態であった。さらには会場の後部に陣取っていた私たちのグループから挙手をして発言を求める。「労働時間や休日の取り方についての労働基準局などから指摘されていることについて組合としては会社に改善を申し入れすべきではないか。」など連続的に発言を繰り返して出し、執行部の弱点ともいうべき姿勢と対応について、するどく指摘し、労働者のための活動をするを迫ったものだった。

さらには、例年の大会であると経過報告や議案の審議は短時間で終り、あとは映画会とか演芸会などに移り、大会は名ばかりで従業員慰安会として終わっていた。このところは我々のグループが示し合わせて大会内容を揺さぶり、執行部に異議を申し立てる大会に変わってきたこともあって、大会の進め方を変え、我々の注文に形を変えて応えること、あるいは慰安会行事を行わないというように少し変えてきた。経営者に対しては改善を求めること、要望を反映することについては変えなかった。

しかし、組合大会で我々グループの発言…労働者を守る立場で活動すること、さらには労働基準法など諸法規を守ることに組合がすすんで経営側に改善を求める活動すること、などの発言について従業員の中に大きな反響を呼び起こすことになった。そして労働組合の在り方について関心を高めることになった。このことは大きな収穫であった。

昭和 27 年 職場毎に通用門等の

担当ヵ所を決定

昭和 26 年 6 月 3 日の圧死事故、この後処理の不備、労働者を人間扱いしない労務管理、安全対策の不備の露呈から“近江絹糸”の一連の経営管理が社会から糾弾を受け、マスコミの格好の餌食となり、生産第一主義の男子による深夜操業導入による 24 時間操業など、他社にはみられない特異な経営方針の“近江絹糸”という企業経営が社会から注目されるようになった。

また、社内にあっては労働組合の御用化が徹底され、労働組合も経営者の完全支配下におき、N・K式経営も盤石の態勢を敷いてきたが、強固な堤防も“蟻の一穴”で大洪水となる例の如く、かすかに不安が生じる兆しを孕んでいた。さらには労働組合も完全なる御用組合として掌握していたつもりであったかに見えたが、この頃になって、この体制に異

を唱える者も現れ始めたことは、大きな変化への予兆かも知れなかった。

この予兆と思われる芽を早く摘み取って仕舞わなければならないと察知した会社は、その対策に乗り出したのが**工場防衛隊**の編成であったと考えられた。そして実際に警備の担当部署を決め、職場担当者としての責任者は“担任者”を任命し、職場員を掌握することに重きをおいたものだった。具体的な警備の内容は、外部からの危険分子の襲撃に備えて工程別に班を編成し、工場構内への通用門、非常出入口を担当させ、配置するというものであった。

一因みに、私の所属していた人織課仕上科は工場東側（工場正門通りに面した女子寮A番寮棟横の工場ブロック塀にある非常出入口が担当カ所だった—

担当カ所の責任者は仕上科担任者のH・M、副責任者はC番係長のS・Tであった。

防衛隊組織の編成と具体的配置を行うに当たっては男子全員を仏間に集めて、工場長から主旨についての訓示があった。

「今日の世相の混乱、不安に備えるため自己防衛（工場を守る）をしなければならない。外部からの不穏分子からの襲撃に備えることだ」との主旨説明があり、続いて工務部長から職場毎に分散して、責任担当カ所に付くよう指示がなされた。

このあと、工場広場に集まり、職場毎に班編成が行われ、担当責任者からそれぞれ注意事項が言い渡された。担当班ごとに非常口の点検を行った後、再び広場に集合して防衛隊としては散会し、職場に入り通常の勤務についたのだった。

しかし、昭和27年当時の世相からして、不穏分子が横行して紡績工場を襲撃するという不安定な世の中とは考えられなかった。また、唐突に全工場あげて、このような訓練をしなければならない必然性は感じられなかった。多くの男子従業員は怪訝（げげん）な面持ちで理由が飲み込めない様子で緩慢な動作に終始したものであった。

結局、よく考えてみると、全織同盟など外部の労働団体あるいは社会活動団体に対する防衛で、“近江絹糸”の労務管理への批判や改善を求める呼びかけへの防衛手段であったもの考えられる。とくに、このころから内部にあっても外部からの呼びかけや具体的働きかけに呼応するように、会社の労務管理や経営方針について批判するような言動が現れ出していた。社内行事や仏教教育など仏間行事に不平や不満を表明するなど、かつてのように従順な従業員ばかりではなく「力」で押さえ込むやり方は限界に近づきつつあった。

時を同じくして、組合大会などで組合の運営に対し注文をつけるなど問題を提起し、発言するなど表面化する状況が生まれてきていた。中には変化しつつあることを重く受け止める会社幹部もあったと聞いたものだった。ある意味において、迫りくる危機意識をもつ者もあったようだった。

しかし、経営トップは相変わらず「力」でもって抑え込むことが可能だとの過剰なまでの自信を持っていたと思われた。工場防衛隊組織は、このような自信と危機意識が交錯するなかで、権力の誇示を背景として生まれたものと考えられた。

昭和24～25年 企業規模の拡大路線を猛進

昭和25年に近江絹糸（株）の本社機能を発祥の地であった彦根市（滋賀県）から大阪市東区へ移転させた。企業活動の拠点を地方都市から紡績産業の中心地に進出し、全国規模の活動へと展開させることとなった。また、本社機能の移転に伴って生産活動の中心である工場も従来の彦根（滋賀県）、中津川（岐阜県）、富士宮（静岡県）、長浜（滋賀県）、岸和田（大阪府）の中規模企業から大規模化めざして、昭和26年に大垣（岐阜県）、昭和27年に津（三重県）にそれぞれ15万錘、12万錘規模の大規模工場の建設に乗り出し、紡

機設備において紡績 10 社（東洋紡、大日本紡、鐘紡、日清紡、大和紡、日東紡、富士紡、倉敷紡、敷島紡、呉羽紡）に伍する大規模会社に成長させた。この設備拡大によって生産量も飛躍的に増大することになった。

設備、生産量においては念願の紡績 10 社に追いつくことになった。

昭和 26 年 “真剣週間” という行動期間の設定で

作業規律の徹底を図る

中小規模の町工場的雰囲気の方企業であったが、大規模工場の相次ぐ建設で大企業的な管理運営をめざさなければ実質的に紡績 10 社の仲間入りは不可能だという社長の考えもあって、拡大された企業に相応しい新たな管理方針、手法を編み出さなければとの思いがあったものと推測される。この流れのなかで編み出されたのが“真剣週間”の設定というものであった。

この狙いは、全職場一斉に行動期間を設けて作業規律の確立を図り、会社の経営方針を徹底させることにあったと推測された。さらには作業の標準動作の徹底による品質向上、生産量の増大を目論んだものだった。この“真剣週間”の設定によって職制の権力と権限、監視体制の強化のなかで、従業員の職務全体を掌握することにもなった。むしろ真の狙いはこのことにあったかも知れない。こうして“真剣週間”というものを通して作業規律の確立、品質向上、生産の増強を図るとともに従業員を会社の意図する方向に統括し、締め付けするという二重三重の効果をもたらすものとなった。

“真剣週間”が生み出した産物

本来的に“真剣週間”なるものは文字通り仕事に真剣に取り組んで、「定められた標準作業がその動作が守られているか」「無駄なことはないか」「作業にミスはないか」など徹底的に点検することにあつたはずだ。

その確認及び報告の仕組みは、各職場の工程内で各班ごとに班長一係長一担任者へと、そのルートで集約、点検となる。すべての点検が完了して一週間の行事が終わる。“真剣週間”の行事は年 2 回行われることが原則であったが、この間、準備、点検の評価、さらに反省し、次に備えることまですると結局一年中取り組んでいることになる。結果的に生産量の増加が保たれることになり、加えて品質向上の取り組みがセットのものとして行われるので、経営側は「うまい」方策を考えたものであった。

生産高（生産量）競争へと発展

真剣週間設定の狙いは、生産高を上げるためのものであった。

“真剣週間”は当初、彦根工場が中心で行われていたが、大垣工場の建設、津工場の開設と猛烈な勢いで驀進（ばくしん）し始め、生産量において大企業経営の仲間入りをめざし、所謂、紡績 10 社の占有的領域を脅かし始めた。当然のことながら先行 10 社等の抵抗は激しくなってきた。

生産量において肩を並べるようになったものの、品質面においての格差はまだ歴然としていた。この状況のなかで編み出されたものが“真剣週間”なるものであった。この“真剣週間”のねらいは、単に生産量のアップ、品質の向上にとどまらず、規律の徹底、確立、さらには、これを機会に揺るぎない「社風」の確立であつたろうと思われた。即ち、近江絹糸企業の精神的バックボーン、飽くなき経営的欲望達成の目論みを浸透させたいとの願望があつたものと思われた。（N・K社長の企業経営の哲学とも言うべき、拡大強化による

覇権一勝利者)

生産高競争は全工場に波及

サービス労働が常態化する

紡績 10 社中位まで成長し、大企業の仲間入りをしたことにより、企業の管理運営や事業展開に新たな経営哲学が求められるようになった。N・K式経営哲学とも言うべきものを肥大化した企業にどう浸透し定着させていくかであった。

彦根工場を中心にして成功した“真剣週間”の手法と考え方を全事業所（工場）に徹底させることが、生産量を増大させ、品質向上を図り、規律と統制の下に置くこと、すなわちN・K式管理を徹底させることに他ならなかったといえる。

“真剣週間”の一義的狙いであった生産量アップは彦根工場において予期以上の成果をあげ、その運営に自信をもつことになった。新しく近江絹糸の生産の主力工場となった大垣、津の両工場をはじめ従来よりの中津川、富士宮さらに織布生産の岸和田、長浜の各工場が一斉に“真剣週間”を設定し、同じ手法を用いて統一した目標に向かって走り出すことになった。

従順な若年女子従業員の競争心理を煽る

個人別出来高競争に追い込み、生産量アップを企てた。職場の壁面に個人別の数字を貼り出し競争心を煽った。

“真剣週間”運動で生じた成果として飛躍的に上昇した生産量に味をしめた経営側は、生産量アップを個人的に競争させるという悪知恵を働かせて工場全体に波及させ、工場の取り組みとして一大目標としていった。その取り組みは職場毎に管理のもと、工夫を行って職場員を追い込んでゆくことになった。

機種によって出来高表示に差異があるので、職場毎に個人の出来高表示が可能な方法で職場通路の壁面に全員の氏名を一覧表にして各人の出来高を棒グラフ表示にして一目で判明可能な掲示とした。職場員は出勤時、前日の成績グラフをみて、さらなる成績アップを狙って競争心を高ぶらせることになる。まことに従順な若い女子労働者を悪辣な手法を用いて生産増強へと駆り立てていった。

毎日の仕事（出来高）の実態が個人個人の成績として全職場員の前に張り出されることになった。個人個人は一生懸命働き、精一杯努力してのことである。こんな屈辱的ことはない。会社のやり方は、あまりにも人権を無視したものであり、真面目に働く労働者を機械の部品の如くの扱いではないか。従業員のかなかに会社の追い込み方に対して怒りの気持ちを広げていった。どんなにか惨めな思いをしたことであろう。心の奥深くに怒りと抗議の「マグマ」として押しとどめていったものだった。

昭和 26 年 成績を上げるために 時間外に機台を運転する

生産量を上げるため諸法規違反にはしる。
出来高を上げるため休憩時間を削って機台を運転する。

生産第一主義へと突っ走りはじめた会社幹部の頭の中には諸法規を守ること、労働者に対する思いやりなどというものは微塵も持ち合わせていなかった。とにかく生産を上げるためには手段を選ばないということであった。その犠牲となったのが女子労働者であった。真面目に従順な若い人たちは、自分の成績（出来高）を上げたいと寸暇を惜しんで機台を

運転するという精神状態に追い込まれていった。

食事休憩時間（先番の朝食時間午前8時～8時45分）（後番の夕食時間午後6時～6時45分）の食事を早く済ませ、その後の休憩時間を5分でも10分でも削って職場に入り機台を運転したものだ。このような行為がさらにエスカレートして職場への入退場時間を所定時間外に延長する者も現れた。

（先番の所定入場午前5時を変えて午前4時45分、あるいは午前4時30分と早めて入場し機台を運転する。後番の場合は午後10時30分の終了時間から15分、30分と運転を長引かせる者もいた。）

乙女たち（従業員）の涙ぐましい犠牲の上に10社に追いつくという目標が達成された。

会社の生産競争（出来高競争）に追い立てられて自分の成績を少しでも良くしたいとする乙女たちの悲しくも切ない姿があった。このような乙女たちの涙ぐましい犠牲と遺恨の上に築き上げられての、紡績10社への仲間入りを目指すという企業の膨張の結果であった。会社は10社に追いつけ追い越せと、さらには生産量だけではなく、品質格付けアップのためにと、次の目標を設定し、休むことなく労働者を追い立てていった。

昭和25年 女子寄宿舎における“真剣週間”

真剣週間という名のもとに生活規律強化が狙いであった。

女子寮（寄宿舎）の“真剣週間”の取り組みの実態は、まさに生活指導という名を借りた「いじめ」そのものであった。そのやり方の内容は陰湿極まりないもので、封建時代の“下女”に近いものであった。女子寮における“真剣週間”の狙いは経営側の求める寄宿舎における生活規律の徹底を期することにあった。

女子寄宿舎生活の一日のはじまり

格子無き牢獄と言われた女子寮生活のはじまり。

△午前4時起床ベルを合図に起床。当日の勤務者は全員起床。

（各人の休日は輪番制のため、一人ずつ休日が異なっており、一斉休日ではなかったため、室内には何人かは休日者あり）

△洗顔後、廊下に座り障子を開けて「みなさん、おはようございます」と挨拶。

△室内の出窓の下に戸棚に洗面器を入れる。入社日順に決められた収納位置へ。

△室内の「床の間」（押し入れに続き奥行約50cm、幅180cmの簡易なもの）を上座にした寝具位置が室長から入社順に並び、最下座（部屋の出入口）は新入生の順であった。

△起床後、自座で髪を整える。肩にケープかタオルをかけて髪毛が落ちないように気を付ける。落ちたものは自分が集める。

△下駄箱は廊下に出窓の下にあり使用位置は入社順。

△出勤身支度後、廊下に並び寮長の点呼を受ける。

△続いて、作業衣等、基準外のものはいか点検を受ける。作業用の運転袋の締め紐などが規定外であれば、その場でハサミで切断される。（底意地悪い寮長からは「いじめ」「いびり」を受けたことも多々あった。つらい思いをしたこともあった。）

△寮長への点呼結果の報告。室長から「今日の出勤者〇〇名、公休者〇〇名」と報告し、出勤時の行事を終わる。（同寮者、同室にあっても各人輪番制公休日のため出勤者、休日者の別あり）

休日者・非番者の一日

休日者は出勤者の出勤前行事、点呼等が終わるまでの間は、就眠時間として寢床(布団)に就いている。出勤者が全員職場に入った後は自由時間となる。

△洗濯場に行き、場所を確保しておく。

△その前後して、室内掃除、洗面所、トイレの掃除を行う。

△洗面、掃除終了後、洗濯場に行き、まとめて行う。

△洗濯物の干し方にも決められた手順と位置があり、「上座」から上着、「下座」は下着と決められていた。居住者(定員14~16人)全員が一斉に洗濯を行い、全てを干し終えるにはスペースが少なく困難であったが、幸いと言おうか輪番制休日方式を採用していたため可能であった。(このことで考えてみると連番制休日方式は結果的に一つの知恵を生かしていたことになる)

△寢具の干し方。一居室12畳敷、定員14~16名のため押し入れに収納する場合も、押し入れのスペースも狭隘であって、ぎっしりと押し付けて収納しなければ入れ切れなかった。さらに就寝のため布団を敷きつめるにも14~16人という人員分を12~14畳の室内に配置することもあって、いわゆる「せんべい」布団であった関係上、晴天の日には寮舎内にある中庭で「天日干し」して乾燥させることに注意をはらったものだった。(掛布団、敷布団ともに「カバー」はなく、当時、貧しいもので、悲しい想いをしたものだ。)

寄宿舎における自由時間での生活

非番者の自由時間の生活実態の内容

△掃除の徹底=若年子女(従業員)の「躰」教育をするという名目で過度の干渉が行われていた。その最たるものの一つが掃除の徹底であったといえる。寮舎は居室以外には共同使用場所の多い建物の構造であった。共同使用場所もすべて清掃は寄宿舎居住者が行うことになっていた。したがって、出勤時、勤務終了時の関係で、日常の清掃は短時間であったので居室周辺に限定されて、共同使用場所などは消化できなかった。寮舎を管理する舎監としては、一斉清掃日を設定して全員で行うことを寄宿舎生活の規律として義務付けたものであった。

△共同使用場所の一斉清掃=掃除の徹底・過酷を極めた床磨き。共同使用場所の掃除で最も過酷を極めたのが女子寄宿舎大廊下(各宿舎をつなぐ集合的通路、宿舎のメインストリートとも言うべき廊下)の「床磨き」、布袋に米糠を入れたもので床面を力を入れて擦り、磨きあげることであった。寮舎毎に担当場所を決め、5人、10人と1組になって腰を屈めて一斉に床を磨く様子は一種異様な光景であった。「床」面を「磨き」終わった後の「床」面は、まさに黒光りを放つようであった。工場幹部は外部からの来訪者に対して誇らしげに案内するのが一つの自慢でもあった。

(※この床磨き清掃は、当時の寄宿舎生活の経験者は、当時の過酷で苦しい惨めな思いは終生消し去ることは無かったという。それほどまでに厳しいものであった。しかし、経営者は若い子女への躰であると吹聴していたものだった。この経営者の意を受けた先輩従業員の「いじめ」として一層過酷さを増幅するものであった。)

昭和 25 年 私物（個人の持ち物）検査

私生活への干渉の典型・私物検査（持ち物検査）。女子寮内の生活は、寮舎棟に配置された舎監によって監視されていた。

近江絹糸は従業員個人の私生活まで干渉し、徹底して監視の目を光らせ、私生活を束縛して自由な振る舞いは認めないという経営方針を貫いており、それが個人の持ち物（私物）検査という形で現れた。

女子従業員の寄宿舎生活は、工場長直結の舎監長という管理責任者の監視のもと、各寮舎棟に 1 名ずつ配置されていた舎監という役職の人々によって監督、管理されていた。女子寮舎中央部の位置に舎監室（寄宿舎事務室）があり、20 数名におよぶ舎監が「舎監長」（先生と呼称していた）のもとに各勤務番別にあわせて配置されていた。この舎監は、各寄宿舎棟の階段下の一室が居室として使用されていたものだった。

**メーデー当日は、社会との交流を遮断し、外出禁止を行った
—従業員を社内に閉じ込め、芸能人を呼び観劇させて—**

企業が拡大しても非近代的な経営のもと、古い労務管理は変わらなかった。従業員に対しては外部との接触は認めなかった。堀の中に閉じ込めることしか考えなかった。

労組（御用組合）には、外部の組合とは交流を認めなかった

近江絹糸は、昭和 20 年代中頃より猛烈な勢いで企業規模の拡大に突入していった。その結果、大企業並みの社会的地位を得た。とくに紡績業界においては、いわゆる紡績 10 社と生産規模において肩を並べるまで成長した。

しかし、業界のなかにあっても一定の地位と影響力をもつまでになっても、労務管理の分野にあっても、まだまだ旧態依然の管理方針を取り続け、まだ古い町工場的な考えから抜けていなかった。とくに労働条件、労働環境については依然として非近代的経営方針のもと、古い労務管理を行っていた。

労務管理、わけても従業員指導においては徒弟的感覚でもって進めていた。労働者の立場を理解し、尊重することなどの考え方は持っていなかった。従業員（労働者）が社外の人々と接触したり、外部の空気に触れることなどに極度の警戒心をもち、従業員を企業内に閉じ込めておくという、所謂「井の中の蛙」的社風を作り上げていた。

特に、労働組合の活動の分野において外部の労働団体や労働組織との接触を図ることなど、対外的な活動については絶対的に認めないという方針を労働組合に押し付けていた。労働組合を完全な会社組織の一部門として配下におき、御用機関に仕立て上げて、外部の労働攻勢をかわず防波堤の役割を背負わせていた。

**メーデー当日は休日であったが、外出禁止として
芸能人を呼んで見せ、外部との接触を阻止した。**

昭和 20 年代、労働運動の勃興期、メーデー、集会などが社会現象として盛んであった。多くの企業、職場では一斉休日として労働者の祭典として祝日扱いとしていた。近江絹糸の会社も 5 月 1 日は一斉休日としたが、メーデー、集会には参加を認めず、外出禁止として芸能人を呼び、観劇ということで社内に閉じ込めていた。当日は全従業員に昼食用の弁当を支給し、演劇が終わるまで拘束した。

男子従業員の中には、無言の抵抗として事前に各寮室に配布された弁当を午前中の早い

時間帯に食べてしまう者もいた。弁当の折箱を室外に投げ捨てたことによって舎監の知るところとなり、こっぴどく油を搾られる者も多数にのぼったものだった。

※昭和 25～27 年当時、来演した芸能人一行は

昭和 25 年 5 月 1 日 阪東好太郎改め 本間健太郎一行

昭和 26 年 5 月 1 日 横山エンタツ（漫才師）一行

昭和 27 年 5 月 1 日 宝塚歌劇団一行

昭和 28 年 5 月 1 日 宝塚歌劇団一行（前年とは別組）

等であった。

昭和 25、26、27 年 企業の拡大をめざし、接待攻勢を展開 —新橋芸者（接待役）200 名を松茸狩りに招く—

会社の中核機能を大阪に移し、攻めの経営に転ず。

N・K社長は昭和 25 年、近江絹糸の本社機能を発祥の地の彦根工場から紡績産業の中心地である大阪本町に移転し、企業規模の拡大に向かって猛進をはじめた。そのために金融関係をはじめ業界、取引先関係者への接待攻勢を積極的に進めた。接待の拠点を東京新橋の花柳界に狙いを定め派手な行動も行った。

東京新橋の芸者衆を協力者に仕立て金融業界等への接待役として信用を高めた。接待役の芸者衆への慰労として彦根・荒神山に呼び寄せ松茸狩りをさせた。新橋「たまご会」に結集する芸者衆の松茸狩りは好評を博し、大評判となって近江絹糸の名声を高めるのには役立った。

接待をサポートする芸者衆を“たまご会”という名称に組織化して、協力者に仕立てて接待攻勢を展開した。花柳界で近江絹糸の評判を高めて銀行など金融界、業界内の活動に大いに役立てる奇抜で大胆な接待は、社長 N・K、近江絹糸の立つ位置を高めることに大いに役だった。

接待役として新橋「たまご会」に集まった芸者衆を労い、慰労するためとして 200 人を超える芸者衆を彦根近郊の荒神山の松茸狩りに招き、“松茸”と“近江牛”の大すき焼きパーティを開いた。東京から特別列車を仕立てて、彦根まで集めるという当時の経済界としては、まさに奇想天外と思われる催しを実行した。このことが大きな話題となり、近江絹糸の評判を一層高めたものだった。

錦秋の近江路、江州米の取入れの終わった田園の中に小高く立つ荒神山、眼下に広がる日本一の琵琶湖を眺めながら、秋天のもとでの松茸狩りパーティは都会育ち人々には興味をそそるものであったろう。社長の豪放で奇抜な催しに魅かれたことであろう。東京から特別仕立ての列車で学生の修学旅行よろしく誠に心うきうきするものだったろう。

200 人を超える芸者衆を迎える準備、接待の工場幹部社員、事務所女子従業員は緊張の連続で疲労困憊、トイレに行けぬほど過酷なものだった。

特別仕立ての列車を米原駅で下車、会社差し回しの大型バスに分乗して一時休憩所に当てられた彦根工場に到着。この催しのために準備に取り組んだ工場幹部社員は整列して出迎えた。工場広場には大型テント 2 張りが設営され、250 脚の椅子が並べられた。芸者衆の到着時には、事務所女子従業員、女子寄宿舎係員全員が動員され接待に当たった。到着後、バスを降りてそれぞれ椅子に腰を下ろすと同時に湯通ししたおしぼりが一斉に配られた。続いて温かいお茶と彦根銘菓の「埋れ木」が出された。

…（余談であるが、この間、トイレの案内準備に落ち度がないか、手違いはないか、八方気配りして忙殺され事務所女子従業員は、まさに接待という名の戦争であったという。とくにお湯を使っただけの「おしぼり」づくりは数の多さと熱い湯を使ったため手が赤く腫れ上がり感覚を失ったぐらいだったという。）

当日は彦根工場内の接待要員だけではなく人手不足のため、大阪本社からも男女社員が応援体制をとって準備と接待に当たった。

松茸狩り終了後、工場広場で一時休憩、列車に合わせての見送りの準備は接待という名の戦争。「みやげ品」の点検、茶菓、おしぼり、トイレの手配と……。

松茸狩りの間も工場勤務者は額に汗して生産に励んでいた。交代の合間、喜々としてはしゃぐ芸者衆を横目にしてその落差を感じながら…

荒神山の松茸狩りパーティ会場に向かって200名を超える芸者衆を乗せた大型バスが発した後が、これまた大変であった。荒神山での松茸狩りパーティ後、再び工場広場が帰京までの間、一時休憩所として使用されるので、芸者衆への手土産（松茸のかご詰め品）の員数の確認、200個を超える「かご詰め」の作業が終わって、テント内のテーブルに並べて置かねばならない。大阪本社より応援体制をとっていたが、準備一切の下働きは彦根工場の責任の範囲であった。彦根工場到着後トイレ、お茶休憩後、分乗した大型バスが国鉄米原駅に横付けするまでは緊張の連続であった。大勢の賓客の接待に不慣れで心身の疲労は極限に達していたという。

工場勤務者は当然のことながら、平常勤務で工場の綿ぼこりのなかで額に汗して工場幹部の監視のもと黙々と生産増強に励んでいた。会社の規模拡大のための重要な人々を接待する役廻りとしての大切な任務をもつ立場の人々とはいえ、花の東京・新橋の花柳界の、きらびやかに着飾って白粉の香を強く振りまいて喜々としてはしゃぐ人々と、勤務交代の時間、広場の大型テント内の光景を垣間見に眼をやりながら、企業発展に携わり操業に従事する人間とのあまりの格差、置かれた立場の違いの大きさ、空しさ、悔しさの念をかみしめながら、急ぎ足で寮舎内の共同部屋に入っていった。

信書の開封

企業規模の拡大に猛進する経営側は、従業員に対する規律の引き締めを狙って、思想性や、外部との接触を監視するために、従業員の信書の開封を行った。

昭和26年、大垣工場の建設、昭和27年、津工場の開設、同じく昭和27年彦根工場に梳毛工場の増設など、企業規模の拡大路線を猛進し、急激な勢いで膨張していった。この結果、近江絹糸全体の紡績の設備錠数は紡績10社にも肩を並べるまでになった。膨張した企業の隅々まで管理体制の目が行き届かなくなっていた。

したがって、規律の緩みが生じてきた。会社側はこの規律の緩みを引き締めなければならないと考えた。経営トップは従業員への監視体制の強化を図り、企業への忠誠心を高める管理方針を打ち出した。その監視体制の最も卑劣なものの一つが従業員の思想性と行動を調査し、チェックするためのものとしての従業員宛の信書の開封であった。従業員のなかに、会社に反抗心をもつ者がいて秘かに外部の者と連絡を取り合っ、会社の内情を洩らしたり、連絡を取る者がいるかも知れない、外部者の唆（そそのか）しに乘せられる者が生まれるかも知れない。このようなことの兆候を事前に探るために外部から来た郵便物（特に手紙）を会社は受取人に渡す前に秘かに点検していた。

郵便物は人事課より女子、男子寮別に分けて舎監に配布後、本人に渡されるが、この間に怪しいと思ったものを開封する。

寄宿舍居住者宛にきた郵便物は一括して工場人事課が受取り男子宛のものは男子寮舎監に、女子宛のものは女子寮舎監にそれぞれ分け、渡された郵便物は居住寮舎別に分けて、受取人本人に渡すことになっていた。居住者別寮舎に分ける段階で舎監が「怪しい」と疑ったもの…（例えば女性宛のもので差出人が受取人と異なる姓名の男性からのもの、あるいは労働団体や社会活動団体名のものなど）を抜き出し、受取人に渡す前に点検（検閲？）する。この点検（開封）の方法は「封筒」の下部をめぐるま湯か水で浸し「ノリ」部をはがして開き、中の便箋を抜き出し、舎監が目を通した後、元通りに入れて封をしてから受取人に渡すということだった。

故郷や友人からの便りとして懐かしく受け取った居住者の中には、手紙の封筒の形状の変化に気づき疑念を持っていた人もあったという。

男女の交際は厳禁

男女間の交際は厳禁された。仕事上のことでも親しく話をすれば監視された。交際が発覚すれば不良分子としてマークされた。交際の噂が広がり、居づらくなり退社していく者も多いた。

社内における男子寮生、女子寮生間における男女の交際は固く禁じられていた。特に女子寮生に対しては、より厳しく監視されていた。女子寮寄宿舍居住者が男子と仲良く交際していることが判明して、舎監や自治会長の耳に入ると、すぐさま年配の“意地悪”な舎監や自治会長から呼び出されて「男の人と付き合ったり、仲良くすることは、すぐ止めなさい」と、くどくどと説教されたものだった。

このことが寮内に広がり「不良分子」として白眼視されるようになった。なかには偏見、やっかみも含めて舎監長や自治会長に告げ口する者も現れた。女子寮内の同僚の女子からも「うわさ」の的となり「除け者」扱いにされたりしたものだった。

白眼視されるようになって、所属する職場内にも「うわさ」が広がり、仕事の面にあっても、精神的な負担から、いたたまれない気持ちになって、結局、退職に追い込まれていった者も多いた。紡績会社における一断面を思い知らされたものだった。若い労働者が中心の職場であって仕事のことを通して機台の調子について男子に相談したり、仕事上の打合せのため話し合ったり、作業の引き継ぎのため話し合ったりと、また、その間に女子寮での生活のこと、女子寮独自の規律のことなど、話し合うこともあった。自然と接触の機会が多くなっていったものだった。

仕事の関係で親しくなっていくと、自然に市内を一緒に散歩したり、ある日、非番のときや休日等には映画を観たりと若い者同志の日常生活としては、ごく当たり前のことであったが、このような行動が人目に触れると舎監長や自治会長の耳に入ることになり、すぐさま男女交際として指弾を受けることになった。一度注意されると「不良分子」としてマークされることになっていった。人々は興味本位に、あること、ないこと、軽口の「うわさ」を流し、無責任に吹聴したものだった。

始末書(過失の詫び書) 3回で解雇

職場や寮で規律を犯した場合「始末書」の提出を求められた。

職場での勤務中において、注意事項を疎かにしていたり、仕事上、些細なことでミスを行ったり、規律を乱したりして、秩序を軽んじる行為があった場合など、または寄宿舎で寮規則を守らなかった場合には職場の上司や舎監長から強い叱責をうける。このような場合には「始末書」(過失に対する詫び書)の提出を求められた。特に女子従業員にあっては寄宿舎(寮)における規律、規則に反して、会社に対して反抗的言動や規律を乱すことが判明したときの叱責はとくに厳しかった。

さらに、会社外の人たちと連絡を取ったり、会社の内情を知らせたり、会社批判などしている疑いをもたれたら要注意人物としてマークされたものだった。始末書の提出ということは、会社の威圧的労務管理の側面を示す象徴的なものとして受け止められ、始末書を3回提出すると解雇の基準とされていた。

始末書提出の狙いは、排除と規律の徹底の論拠づくりにあった。

当時の近江絹糸の経営の根底にあったものは、労働者は搾り上げて使い、その結果、必要がなくなれば使い捨てにする、あるいは会社に反抗的な者は容赦なく排除するというものであった。この排除を会社として合理的に捉えたものが「始末書」提出の積み重ねであったと推量された。そこには労働者を大切に、尊重して、その能力を生かして社業の発展のために「力」を出させるという考え方はなく、強圧的に統制を強化して“会社”と“社長”に対し忠誠心を求めるものであった。

従業員の多くは常に不満と愚痴をこぼし、不満ばかりが充満し、愛社心とか、働く企業に対して誇りを持つなど全く無かったといってもよく、会社に対しては将来への希望などなくて不信感を募らせるばかりであった。

会社の管理方針は、要領よく立ち回る人間を作ることにつながった。

このような職場や寄宿舎の雰囲気であったから、日々の作業においても、寄宿舎の生活においても、上司や舎監の目を盗んで要領よく立ち回り、仕事の手抜きをすることに関心をもつ者が多くいたものだった。職務に対して積極性や創造性をもって、良心的に仕事に励むということは少なくなった。

多くの従業員は“近江絹糸”での勤務は一時的、腰掛的であって、終生を共にするという考えはなく機会があれば常に転職しようと考えており、不安定な精神状態を続けていたものだった。些細なミスや、個人差により理解不足などから生じた出来事(会社から見れば不正行為)であっても、すぐ「始末書」の提出を求められた。これは会社にとっての「不良分子」の整理を狙ったもので、そこには教育指導等、研修し従業員を育てるという考え方や取り組みはなかった。いわゆる「首切り」(解雇)、使い捨てのための手続きであって、当時、誰いうとなく“月例首切り”と口伝えされていた。

出来高競争は工場対抗競争へとエスカレート

出来高競争は、個人から班、組、番別へ、さらに工場対抗競争へとエスカレートした。

生産競争(出来高競争)は各個人から職種・機種別グループ、班、組、交代勤務番別、さらに工程別、そして最終的に所在地別工場間の競争へと展開していった。こうなれば班長、組長、交代勤務番別係長、そして産出別(品種別)担当課長間の競争となり、それぞれに相手グループを上回ることに血眼となって作業員をムチ打ったものだった。勝利を得た方の責任者は直接、給与手当の増額へと反映され、さらにこのことが昇進への評価基準

とされることになり、まさに必死であった。

さらに、各工場間の成績となれば上位に位置した工場責任者は評価が上がり経営の中核入りの切符を手に入れることも可能となる。したがって、従業員に対するムチの入れ方が異常なものであった。現に、この生産競争の結果、上位の成績を残した者は社内の昇進に顕著に現れた事例をみたものだった。

この生産高競争の展開は経営側にとっては予期以上の成果をもたらすことになった。生産量の増大という実質的な成果はもちろんのこと、会社運営上における生産規律の確立、従業員の作業規律をはじめ競争原理を導入することによって自発的(?)な能率向上をもたらすことになり、“百の説法”を待たずして定着したことであった。

つぎに着手したのが品質の向上であった。絶対的生産量においては設備の拡大と相俟って飛躍的に増大し、10社の中位を占めるまでになった。しかし、量の拡大が粗製濫造であっては生産業界では意味を成さない。特に紡績業界では品質の格付けというものがあり、上位と下位では販売価格で雲泥の差がついたものだった。

生産量アップの次は、品質向上へ“ムチ”が入る

生産量においては一応の成果を上げることに成功したので、次に着手したのが品質の向上運動であった。その手法は“生産量競争”と同じ手法であったが、量を求める場合と質を高めることとは、その取り組みに大きな相違があった。個人間の成績を表示する一覧表式のグラフを職場の壁面に貼り出すことは同じであったが、品質の場合は“馬力”ではなく“技量”の問題である。まさに腕の良し悪しにつながることであって個人差が明確に表れる問題である。

品質向上には、より厳しい目が光る

高品質を生み出せば企業にとっては直接的に収益を左右することにもなる。同じ物を作っても収益には大きな差が生じる。当然のことながら生産量の場合以上に従業員に対する指導は厳しさを極めたものであった。

標準作業動作の徹底、品質に「ムラ」が生じないように器台の停止回数、時間は極力少なくすること、紡出のための機種、器具の活用は間断無く流暢に動かして「糸むら」をなくすよう留意することなど、事細かな指示がされたものだった。とくに、品質向上については、個人の量の追求の比ではなかった。まさに手先の器用、不器用さが端的に現れるものであっただけに個人の気苦労は大変なものであった。

競争原理の導入は、経営者にとっては都合のよいものであるが、働く側は、個人差によっては窮地に追い込まれることになる。その結果、職場内に出来る人と、そうでない人との間に深い溝を作り上げることになっていった。水準に達しない人は無理を重ねることになる。時間内に量、品質ともに水準に達しない者は、食事休憩時間も10分、15分と削って早く職場に入り自分の機械(台)を運転することにしたものだ。それでもまだ水準に到達できないとなれば労働時間(勤務時間)を延長して機台を運転しつづけることになる。先番の場合は朝5時就業・運転開始のところを朝4時30分ごろには職場に入り機台を運転する者もいた。また後番の場合は午後10時30分終業のところを20分、30分と延長して機台を動かした者もいた。このような動きは特定の個人に止まらず、どんどんと常態化して行って多くの職場に拡大していった。

サービス労働を黙認する工場幹部

職場の責任者は勿論のこと、工場幹部も黙認していた。むしろ、職場の成績の上がることを心よしとしていたとも考えられた。紡績の若年労働者のあまりにもきびしい、そして悲しい姿であった。言うまでもなく当時の労働組合(会社の親衛隊と化していた御用組合)

は全くもって関心を示すものではなかった

競争に耐えられなく苦悩する日々

不満と不平は極限状態にあったが、どうすることも出来なかった。諦めるか、耐えるか、または見切りをつけて退職するしかなかった。就職難の時代でもあり、折角、希望を胸にして故郷を後にして来たものであり、踏ん切りがつかない悶々たる生活の中にいたものだった。このような生活に耐えられなくなった人々からは、退職の道を選ぶ者が増大していたものだった。

したがって、この時代、常に人員は不足となって、会社は新たな人員補填のため各地に駐在していた労務課駐在員（募集人）に対し、常時の人集めの指示を出していた。

入社者と退職者が行き交う異様な風景

この時期、工場には特異な光景が展開されていた。退職者が多数出現することになり、人手不足を補うため常時入社者を受け入れていた。東北地方、九州地方等、遠隔地から数多くの入社者がある。受け入れは大半が前日の夜行列車で到着するため彦根工場に着くのは早朝あるいは午前中の早い時間帯に決まっていた。10人、20人と集団の形で駐在人を先頭に正門をくぐって女子寄宿舎の控室に入って行く。一方、退職する人々は、これまた集団的に集まって一定の退職手続きをとり、終わればかたままって荷物を大きめのバックに入れて正門を目指す。

新入者には、寄宿係や工場の人事（労務係）等、担当者総出で歓迎するが、去り行く者（退職者）には全く冷淡なものだった。新入者、退職者の二つの塊が広場の通路や、工場正門で行き交う光景は全く異様なものであった。

昭和 26 年 5 月 彦根東高校定時制（夜間部）への多数の入学希望者出現 会社は問題視し、妨害工作を行う

企業規模の拡大に伴う中卒男子の採用が増加した。この中には向学心に燃え、市内の定時制を目指す者が増加。

昭和 24 年から 25 年にかけて企業規模の拡大に伴って男子従業員の人員も急速に増員の方針であった。この男子の増員によって中卒者の中には向学心に燃える人々も比例して増加傾向にあった。とくに、中卒男子の多くの人たちは勤務後の余暇時間を活用して定時制（夜間部）高校に入学を希望する人たちが多数いた。

昭和 24 年ころは会社側としても、それほど関心をもっていなかったが、昭和 25 年に入ると 6~7 人と通学を希望する者が現れて、会社としても関心をもってその動向を注目するようになった。とくに職場の残業の指示、寄宿舎の行事の参加、さらに仏間の講話行事への参加などで拘束されることが多くなって、定時制通学者に例外措置をとるなど、特別な便宜を与えることは秩序を乱すから認められないとして制限を加えるようになっていったが、男子寄宿舎居住者全体からみれば 6~7 人と少数であったので、特別な関心を寄せるまでに至っていなかったと受け止められたものだった。

今後、若い従業員が増加することに伴い、これら東高定時制通学者を先鞭として後に続く者が増加すれば、由々しき事態に発展することになるかも知れない。

会社としては内心では一抹の不安を感じながら、外部の社会に接点をもつことによって団体、グループなどと交流が生まれ、情報や知識が社内、従業員の間に入り込んでくる心配、一部工場幹部の人には想像されたものだった。このような事態（悪い）は阻止しなければならないと、一方で警戒を強める動きもあった。

東高定時制入学希望者多数出現

昭和 25～26 年当時は就職難。社会状況は外地からの引き揚げ、都市からの疎開、山間僻地の障壁、戦後の経済環境の激変のなかで進学を断念した者の集まりであった。

昭和 25 年度 3～4 人であった通学希望者が 26 年度は 20 人を超す希望者の出現に経営側は一種の危機感を持つにいたった。

昭和 25 年度は企業の拡大路線によって、生産量の増大要員として機械整備、補修などの基盤づくりに「中卒男子」を例年にも増して多数採用した。当時（戦後の就職難時代）は中卒者の多くが海外からの引き揚げ者の家庭の子弟、都会地からの疎開者家庭の子弟、戦争という社会生活の激変による経済的環境の悪化など諸々の事情を背負った者が多く、個人としてはどうすることもできない環境と状況のなかで、進学を断念せざるを得ない運命におかれた人々は、人一倍、向学心に燃えていた者の集まりであった。

したがって、昭和 26 年度の定時制高校（夜間部）への入学希望者は新入社者の増加に伴って多数出現した。

昭和 25 年に入ると向学心に燃える若者は一部の先輩の彦根東高校定時制への通学の姿をみて、秘かに心に抱いていた向学心が頭をもたげてきたものだろう。実際に昭和 25 年度は 3～4 人の通学者がいた。翌 26 年度は 20 数名を越す希望者が出現し、一つのグループ（塊）を形成することとなった。

この状況をみて会社側は社内の秩序、運営に一抹の不安を抱くことになっていく。将来について危機感をもつ者もいたと聞く。総じて危機をもたらすであろう、この芽は刈り取っておかねばならない。これが経営側の戦略的な構想だったものと思われる。

会社は彦根東高通学者に転校を迫る

彦根東高校定時制への入学希望者の増大に危機感をもった経営者は、これを阻止するため会社が経営する近江高校に第二本科として定時制（夜間部）を開設し、強く転校をせまった。

会社側の、彦根東高校定時制へ入学を希望する者への近江高校第二本科（夜間部）へ転校せよとの説得は連日続いた。説得で繰り返し強調されたことは

○会社が向学心に燃える人たちに配慮して設置したのだから何かと便宜を図るようにする。

○施設、勉学と勤務の環境など十分に配慮する。

○社長が特に意を用いて創設したのだから、その心を大事にすること…などの言葉を強調したものだ。

それでも、これらの説得と圧力に対して東高定時制への希望者の多くは頑として聞き入れなかった。その中で強固に初志を貫き通し彦根東高校への通学の道を選んだ。

前田淳、下村宏二、朝倉克己、矢野邦彦、児玉信雄、谷村真育、佐藤博治、赤井清、保坂誠一、田中重治、田辺茂樹等であった。

しかし、会社は説得を諦めることなく、いろいろの手を使って圧力を加えてきた。そして時には脅迫的な言辞をもって、差別的な取り扱いを行った。明らかに近江高校第二本科生組とも差をつけて、彦根東高校定時制組には不利益な取り扱いをしたものだった。

彦根東高校定時制二次試験を受験。トラックに隠れて出門し、受験を果たして入学へ。

定時制（彦根東高校）への入学を断念しないことを知るや、会社は実質的に入学不可能

とするための妨害工作として、入学のための受験をさせないとする策を考え出してきた。入学希望者について予め調査し把握していたので、その人たちの所属している職場の責任者に指示して、入学希望者に対して意図的に残業命令を発し受験させないとする策をとったものだった。

自分（朝倉）の場合、一次試験を受験することができず断念せざるを得なかったが、幸いにも一次募集では定員に達せず、二次試験が実施されたので、これには何とか…と思い準備を進めたものの、またも二次試験の当日は寄宿舎行事として仏教の法話の行事が行われた。法話の時間を早めに抜けだして帰寮し作業服を着替えて出門すべく工場正門に向かったが、正門守衛係長に、仏間での法話行事が終わっていないとして、出門を拒否されてしまった。仕方なく引き返したが、幸いにも男子寄宿舎前の製品搬出用の通用門前に製品積み出し用の日通のトラックが横付けに停車していた。このトラックの陰に隠れて出門し、二次試験を受験し入学の許可を得た。

「仏間行事」中のための外出禁止下の、この無届外出が会社の守衛係、あるいは寄宿舎の舎監長などに露見されていれば大変なことになっていたであろう。最悪の場合規律違反として解雇の対象になっていたであろう。

定時制への登校日は毎晩、門限時間の5～7分ほど入門が遅れるので守衛係からきびしく叱責された。

会社は何としても外部の学校に通学することを認めようとしなかった。これを阻止しなければとの思いは持ち続けていた。そのやり方は一層陰湿さを極めていった。

工場寄宿舎に居住する者には外出時間制限が行われていた。女子寄宿舎居住者の場合は午後8時が門限と決められ、男子寄宿舎居住者は午後9時が門限であった（就業規則に明記）。彦根東高校定時制の授業時間は午後5時15分一時限始業、午後8時55分4時限で終業。彦根東高校から急いで歩いても工場まで約10分はかかったので、登校日は毎日門限には5分遅刻することになった。

工場正門に入門するとき、守衛係は必ず「門限に遅れたではないか、どこに行っていた」と蔑視した眼差しを向けて呼びとめた。「はい、彦根東高校の定時制に行っていました」と答える。定時制への登校日は毎日のことであった。守衛係は続けて「あれほど東高の定時制へは行かず、近江高校第二本科に変わるように言っていたではないか。折角社長が配慮して設置された学校だから、門限などのことも便宜を図ると言っておられるではないか」

2～3人連れだって帰ってきた我々定時制通学者の仲間の者は、頭をペコンと下げて「はい」と言って他のことは口走らず守衛係の小言が途切れた頃合いをみて、こそこそと足早に守衛のカウンターの前をすり抜けて、工場を囲む薄暗いコンクリートの通路を男子寮へと急いだものだった。

守衛係から叱責された後、男子寮玄関に到着時、待ち構えていた舎監長に大声で呼び止められ、また、ひとしきり叱責された。近江高校への転校を強要される。

男子寮の玄関口を入った正面に舎監室があり、その前を通り抜けなければ居室に入れない。舎監室前を足音をたてないように静かに通り抜けようとした瞬間、一番奥の机に腰かけていた舎監長が大きな声で呼び止めた。「今日も遅いではないか。どこに行っていた」と毎日のことで、判っていながら同じことを聞き返してきたものだった。通学者2～3人が連れ立って立ち止まり「はい、彦根東高校定時制に行って帰りました。遅くなってすみません」と、こちらも毎夜同じことを言い訳して居室へ急ごうとすると、舎監はまだ言葉を

続けて「あれほど会社が便宜を考え近江高校第二本科に変えるようにと言っているのに、まだ変えず東高の定時制に行っているのか、よく考えて替われよ」

我々も同じように、また「はあー」と返事をして居室に急いだものだった。居室は舎監室から離れた西端の高千穂寮の9号室であった。寮舎は二階建てで一階部分は1号室から10号室、二階部分は11号室から20号室までとなっていた。男子寄宿舍は高千穂、伊吹、磐梯、富士と日本の名山の名を冠した名称の4棟であった。

消灯後、廊下灯で予習・復習

室内消灯のため、復習、予習は廊下灯の下、小机を持ち出して行った。巡回中の舎監長に見つかり「明日の仕事に差し支える、早く寝ろ」ときつい小言が胸をさす。

男子寮の消灯時間は午後9時であったので、室内灯はすでに消されており、明かりはわずか数カ所に設置されている廊下灯だけであった。自室に入るのは、いつも午後9時30分ごろであった。学校から出される宿題等の自習、予習は廊下灯から窓越しに入る光が頼りであった。この場合、就寝中の同僚に気づかれないよう音を立てない気配りをしたものであった（一室の定員は8名であった）。

自習にある程度時間を必要とする時は、室内設置の一枚板張りの簡素な机を廊下に持ち出して廊下灯の下に行き行って行った。10時を過ぎると舎監長の第一回目の寮棟内巡回が行われる。ゴツン、ゴツンと舎監長の牛革スリッパの足音が近づいて来る。やがて近くまで来て「もう、11時になるぞ、明日の仕事に差し支えるから早く寝よ…」とドスのある声で叱責を受ける。「はい」…と言ってすぐ居室に入る。居室に入ったことを確かめると舎監長はスリッパの音をひびかせながら別棟の巡回に廻って行った。スリッパの音が遠ざかるのを確かめて、再び机を持ち出して残りの自習を始めた。一定の時間が経過したころ二回目の巡回に廻ってくる。「まだ起きているのか、早く寝ろと言ったではないか、逆らうのか」と厳しい声が威圧的に頭上から降りかかってくる。これ以上廊下で自習を続けることは“ヤバイ”と思い、「はい、分かりました、すぐ寝ます」と言って、急いで片づけて室内に逃げ込んだ。

4年間、いやがらせ、脅迫、近江高校本科へ転校せよとの脅かしが続いた。守衛係も舎監も同じことを言い続けた。

工場長命令で定時制通学者を尾行。 工場正門出門から東高校内入門まで毎日尾行。

我々彦根東高校定時制に通学者に対する会社側の陰湿で差別的な圧迫は卒業するまでの4年間、手を緩めることなく執拗に続いた。登校日には毎日決められている門限までに約5分遅れた。守衛係から「どこに行っていたんだ、遅れたではないか、門限までに帰ってこい」「学校へ行きたければ近江高校第二本科に入ればいけないか」「いつまで逆らって社長の好意に反抗するのか」

守衛の勤務担当者が替わっても、毎週同じことが繰り返された。守衛の関門を通り抜けて男子寮に帰寮すれば舎監長からも毎日同じことを繰り返された。また、消灯後の復習、予習のための廊下灯のもとでの学習については、遠くから舎監長のスリッパの音がすれば近づくまでに急いで片づけて室内に逃げ込んだものだった。

会社の我々に対する監視のやり方は想像を超えるものだった。工場長の指示で守衛係が工場正門出門時から東高の校門内に入るまで尾行していた。校門に入ったことを確認して、すぐ工場に引き返し工場長に報告していたという。

※近江絹糸人権争議終了後、昭和30年ごろに当時の守衛係のM・S氏からの証言的発

言で知り得たものだった。

昭和 28 年 6 月 組合役員選挙への立候補届出事件

組合指導部の独断と専制運営に不満渦巻く。

従業員（労働者）を生産増強のための道具として酷使し大切にしない会社への不平・不満は極限状態の方向へとなりつつあったが、そのような状況にあっても労働者（組合員）の側に与（くみ）せず、何の対策も考えようとしない組合（旧組合・彦根工場労働組合）に対しては、組合員の間には会社側（経営者）に対する以上に不平、不満と怒りが男子寄宿舎居住者のなかに充満していたが、何の動きも改革への行動を起こそうとしない労働組合に対し、むしろ、諦めの空気が漂いはじめていた。

組合は組合員を守るのではなく、外部との接触を排除する役目を果たす。会社の違法行為を隠す壁の役目をもつ御用機関と化す。

労働組合（彦根工場労働組合）は労働者を守るという基本的使命を果たすどころか、むしろ、会社側の手先となって従業員（労働者）の生活状態や言動に対して監視の目を光らせ取り締まりの役目（会社の運営に不満をもつ者、生活上反抗的な言動を発する者などを密告するという行為）を担っていた。言い換えれば経営者（会社側）を守るための防波堤となっていた。

特に問題であったのは、地域の労働団体、協力団体である彦根地区労協など外部の労働団体から協力や交流の申し出に対して組合の機関や役員会などと相談することなく、会社側の意を体して全て門前払いの形で拒否する姿勢を貫いていたことだった。

このことの基本は、外部の労働組合、団体などとは接触させないとする会社側の強固な方針が反映されていた。とくに、労働組合の活動という特異な範囲内の事柄だけではなく、例えば、労働基準法違反等をはじめとする諸法規に抵触する問題が発覚して企業活動に大きく影響を及ぼしてはならないとする警戒心と、対外的には違法行為を漏洩させないとする周到な計画のもと取り組んでいたと受け止められていた。

労働組合（御用組合）を防波堤にすることが会社側にとっては最も好都合なことであった。

外部からの呼びかけに対し、組合が防波堤となった。

組合に対する批判、不満は、会社に対する以上に従業員のなかに潜在化していった。

外部からの交流の呼びかけや、活動への参加の誘いについて組合（彦根労働組合）の自主的判断で処理するという一方で、対外的には自立している姿勢を表明することができた。さらには、労働基準局、労政事務所などの調査に対しても組合（彦根労働組合）が前面に立って不正のないことを証言すれば、万事、ことがうまく運ぶと組合は会社側と示し合わせたものであったと推量されたものであった。

会社を守るため、否、社長を守るために組合側（彦根労働組合）執行部の一部指導的立場の者一まさに御用組合の本領発揮そのものの姿勢であった。

会社の手先となって労働者を監視する卑劣な労働組合への不信と不満は会社側に対するものと同じくらい、否、それ以上のものが従業員のなかに潜在化していた。組合大会（彦根労働組合大会）一対外的には民主的な組合運営のカムフラージュであり、対内的には従業員（組合員）の不平・不満を抑える道具立てとしての見せかけの大会であった。その運

内容はまことに形式的なものであって組合員の権利を守り、労働条件の向上のための対策を議論することもなく、また、組合員の要望や課題等を掘り下げて討論したり、改善に取り組むというものではなかった。

定時制通学者を中心に大会での発言者を、組合は秩序を乱すとして“マーク”しました。大会での発言だけでは改革は不可能と考え、**執行部入りを狙って選挙に立候補を検討**。組合改革への思いを共有していた11名の意思を、すぐに行動に移した。

形式的でマンネリ化した組合大会の運営を改革しようと、大会に出席して改革を求める発言をすることを彦根東高定時制通学者の間で話し合ってきた。労働組合の主体性を確立すること、労働者を守る機関として自立、自主的な活動を行うよう発言し、改革、改善を要望してきたが、彦根工場労働組合の執行部は我々の発言、提言を無視し改善を行わず、ましてや改革、改善に着手するどころか全く無視して何の変化も生まれなかった。それどころか彦根工場労働組合指導部はますます会社側と連携を強め、協体制をとっていった。大会での発言者や問題指摘した者を“マーク”し、彦根工場労働組合の秩序を乱す不穏分子として敵視するようになった。

彦根工場労働組合の役員改選期は毎年6月であった。東高定時制通学者を中心に日頃より彦根工場労働組合の在り方に強い不満を持っていた同志が集まって相談、彦根工場労働組合の改革を図るには大会などでの発言だけでは改革は望めないということに一致した。改選期を機会に執行部入りして改革を行うべきと意見が一致した。改革を実現するには執行部の過半数を制しなければ意味がないとして、委員長候補以下11名のメンバーを結集して選挙に臨むことを決めた。

※当時の彦根工場労働組合の役員定数は18名

※選挙管理委員会に届け出た候補者氏名

長浜博行、朝倉克己、下村宏二、矢野邦彦、上山行夫、矢野忠郎、
太田伝一郎、山元晋、宮本健二、田辺茂樹、芥川増雄

※委員長候補は年長の長浜博行と決めた。

この11名は、日頃から彦根工場労働組合について、その運営には批判的で、何とか改革して民主的で自立した新組合を立ち上げようとの志を共有していたメンバーであっただけに、役員立候補には積極的であって、すぐに意思確認を取り付けることができた。ただちに役員選挙管理委員会の届け用紙に記入し、締切り時間前に一斉に提出した。届出用紙は正式に選挙管理委員会事務局に受理された。

※選挙管理委員会の委員長はH・Aであった。

立候補届が正式手続きで受理された後、この情報はすぐに広がり大きな反響を呼び起こした。瞬く間に工場内に広がり話題となっていった。当然のことながら彦根工場労働組合の連絡で工場幹部も知るところとなり、幹部の間で騒ぎとなった。工場幹部はすぐさま大阪本社の人事、総務に報告し連絡を取り合ったものと推測された。大阪本社幹部の間でも話題となり、その成り行きに関心が集まったと耳にしたものだった。

工場からの情報を得た本社は総務部長を派遣してきた。

彦根工場からの連絡で本社の総務部長で重役のN・Sが、特別な用件がある訳でもないのに突然彦根工場に現れた。

※因みに、N総務部長は、彦根市近郊の石寺町の出身であった。

どうやら彦根工場の幹部の手ではこの動きを收拾することは無理だと判断したのか、あ

るいは社長の耳に入ると厄介なことになると考え、なんとか内々に収めたいとの考えがあったものと思われた。いずれにしても、彦根市出身のN重役が彦根工場に出向いたということは、なんらかの收拾の目的があつてのことだろう。

やはりというか、工場幹部を通じてN部長から我々立候補届出者に対して接触を求めてきた。N部長は表面的には穏やかな口調で「君たちはまだ若い。いろいろと言ひ分もあるであろうが、血気にはやるのも分かるが、よく考えてみるがよい…」

直接、立候補を取りやめようとの言い方ではなかったが、意味ありげな言い回しであった。N部長は、グループの代表格とみられる者2~3人に対して直接話をしたが、決着をつける話し方ではなく、みんな彦根工場の幹部の間で結論を出しなさいとも取れる接触の仕方であった。N部長はそれだけの言い方をして、予定がないと思われたのに職場巡回をして従業員の目につくような立ち回りをして、巡回そのものの目的が、皆に対して、まさに言葉に出さず無言の圧力を加えるものだった。

工場巡回中は、工場幹部が付ききり歩きながら盛んに言葉を交わして指示を与えているようであった。

工場側は工務、事務両部長と組合長と一緒に

収めるために焦り出していた。

N部長の指示であったかどうかは知る由もなかったが、それから偉い人が彦根工場に出向いてきたのだから、工場側としては、なんとしても自分たちの手で収めたいという気持ちが強かったであろうと考えられた。

N部長と接触して後、今度は執拗に彦根工場幹部のY・H工務部長、E・T事務部長、さらには彦根工場労働組合T・S組合長等と一緒に、入れ替わり立ち代わりに我々に対して立候補届を取り下げるよう迫り、辞退のための説得活動を繰り返したのもだった。

一度の説得では応じないとみるや、工場側は彦根工場労働組合も捲き込み、それぞれ手分けて我々立候補届者を3~4人に分断して呼びつけ脅迫的言辞をもって圧力を加えてきた。しかし、我々はこの時点ではまだ立候補届の取り下げには応じなかったが、工場幹部、組合幹部側は時間の経過の中で、本社のN部長の手前もあつて相当の焦りを感じている様子であった。

会社側の圧力を加える動きは、すぐ女子寮へも伝わったが共鳴する者を押さえつける動きが強まった。過酷な労働条件のもとで労働者を抑圧している会社の手先となって圧迫する組合の改革に立ち上がろうとする動きに共鳴者がいることが確認できた。

男子寮生の間には工場幹部の脅迫的な立候補取り下げを迫る様子が知れ渡っているようであった。この男子寮生の情報はすぐさま敏感に女子寮側にも広がったが女子寮の寮長、室長など自治会（会社側の意向が強く反映されている所謂御用自治会）の役付や古参の会社側の方針が強く浸透している人たちは、この時点ではむしろ我々の行動に冷ややかな反応であった。この人たちは我々の行動に共鳴しようとする者の動きを押えようとするものだった。このような女子寮の情報や、その動向は逐一我々の耳にも入ってきたものだった。

会社側の長い間に積み上げてきた、会社（社長）に忠誠を尽くすという基本方針が根強く深く浸透していることを認識せざるを得なかった。企業拡大強化のために労働者を酷使し、強圧的な規律の下で自由を奪い、労基法等を無視して牛馬の如くに労働者を抑圧している会社に対し、不平、不満をもちながら働いている労働者を守ることなく、むしろ反対に会社の手先となって圧迫している彦根工場労働組合に対し、組合員の権利の確保と生活

を守るために改革しようとして立ち上がろうとする我々の動きに、隠れた共鳴者、賛同者のいることも確認できたものだった。

会社側の執拗な切り崩しに動揺が走ったが、隠れた共鳴者に勇気を覚えた。
他工場から会社側の協力者が集結するとの情報が入った。

強大な会社権力の卑劣で執拗な切り崩し工作のなかで心が動揺しがちだったが、我々11名の役員選挙立候補届出者も隠れた共鳴者、賛同者が居ることを知って少しばかり勇気の湧き出ずるのを覚えたものだった。

この彦根工場内での突然の組合役員選挙立候補届出問題は、すでに他工場へも伝わり大垣工場長など彦根工場の近くの他工場の幹部が彦根に集結して事態の收拾に乗り出してくるとの情報が入ってきた。彦根工場側は他工場へも連絡をとって我々に対する包囲網を広げているようであった。我々のとった行動は、会社側に相当な緊張感をもたらし、大きな問題になっていることが解った。会社側はこの事件の鎮圧のため強い圧力を加えてくることが予想された。

11名グループ内に不安が覆う。急ぎ相談に入る。
仕掛けた行動の状況を分析し、突っ走るか、一時撤退し時を変えて新たな陣地を構築するか、それぞれの立場から意見が出された。

我々、組合役員選挙に立候補届出を出した11名のグループ内に不安と動揺が走った。このまま「突っ張り通せるだろうか」…当事者11名が集まって、みんなで意見を出し合って、今後の取り組みについて相談に入った。

「我々の今回の行動が、心ある多くの従業員の共感を呼び起こしたことは大きな成果であるが、まだまだ共鳴者を一つにまとめて大勢を制するまでにはならないであろう。」

「とくに女子寮生の多数を掌握するまでにはなりえないであろう。」

「しかし、今回の我々の行動が一つの突破口となって組合（彦根工場労働組合）への日頃の不平、不満が噴出して我々の行動に賛同してくれる人々がいることもはっきりした。当初の目的通り行動すべきだ。」

「改革をしようとする志は捨てないが、今の時点で多数派を組織することが出来るかどうか。さらに会社側の強烈な圧力と攻勢を跳ね返すことが出来るかどうか。」

「やはり、今回のことを教訓として、これを機会に今後周到な準備を進め、多くの仲間呼びかけ賛同者を広げ、強固な組織づくりをすることが大事ではないか…」等々、喧々諤々の論議となった。しかし、結局一つのまとまった論議にはならなかった。

限られた時間しかなく身分を左右する問題であるので、真剣な議論となったが二つの考え方に別れた。①今回は準備不足もあり、次の機会を得て決起すべきだ。②当初の通り決行すべきだ。

しかし、いつまでも時間をかけて議論していることは許されない。早期に方向性をもった結論を出さなければならない。限られた時間ではあったが、基本的に会社内における身分を左右することになる重大な問題であるだけに真剣な議論となった。

「今回は準備不足もあり、次の機会を待って決起すべきだ」とする考え方と、「折角ここまで進めてきたのだから当初の方針通り強行すべきだ」との二つの考え方の流れに別れた。

あくまで強行すべきだとする者は11名中3人であった。他の8名は、ここまで盛り上がった「力」を温存して将来に備えた「闘いの核」にしようとの意見であった。自分とはとり

まとめ役の中心として「今回は一步後退、次に二歩前進」という考え方をもって決着しようと提案して収拾することにした。

しかし、強行を強調する3名は、どうしても今回立候補するとの考えを変えなかったの
で、それは、それぞれに自由であることにして、双方確認し合った。

8名は立候補届を撤回

8名は立候補届を撤回する旨選管委に通告。組合より連絡を受けた会社側より話し合いたい旨の連絡があった。

立候補届を出した11名が集まり話し合いの結果、多数の意見として立候補届を撤回することにした旨を彦根工場労働組合の選挙管理委員会に申し出た。その申し出を受けた選挙管理委員会は彦根工場労働組合への報告、執行部は直ちに工場幹部に連絡を行ったものと推測された。彦根工場労働組合から連絡を受けたであろうと思われる工場幹部からすぐに動きがあった。

関係者と話し合いたい旨の連絡が届いた。工場事務所の会議室に集まるようにとの指示があった。

工場側と話をする方針として取引を考えた。責任追及をしないことの確約を迫る。
この事件が外部に知れることを警戒した工場側は要求を認めた。

このまま工場幹部の話を聞くというだけでは、一方的に会社側に屈服したことになる
しまって、不平、不満だけしか残らないし、反乱分子の烙印を押されることになってしま
う。この機会に会社側との間に身分保障についての取引をすべしと考えた。このことを同
志11名に諮って了解を取り付けたあと、会社側との話し合いの場に臨んだものだった。

まず、話し合いの冒頭にメンバーを代表して自分（朝倉）の方から

- ①会社は今回のことで我々11名に対して責任追及（解雇）をしないことを確約して
もらいたい。
- ②このことを確約してもらえれば我々も今回のことを外部（新聞など）には発表し
ないことを約束する。

との条件の取引を行った。会社側は解った、とすぐに応諾した。

会社側は、この事件の外部への拡大を阻止することができて安堵感があつたのか、成敗
するという威圧的な姿勢をとることなく、すぐさま我々の言い分に対して「解かった」と
言って受け入れた。我々も重ねて外部へは発表しないことを表明した。工場幹部は内々に
収めることが出来たとの安堵感なのか、あるいは今度は「力」でもって丸めることが可能
だと思ったのか、異口同音に「君たちは、まだ若いんだから真面目に働けば将来が開ける」
など、会社内の職制の先輩ぶった発言がそれぞれの立場から発せられた。

問題が収まったことの手打ちとして昼食会を提案してきたが、自分は食堂から運ば
れて来た“カレーライス”は最後まで口にはしなかった。工務部長は威信を傷つけら
れたと思ったのか激昂していた。

いろいろの事があつたけれど、双方ともに良く収まったのだから昼食を一緒にしようの
呼びかけが工場幹部からされた。時間的にも昼食時間が近づいていたのでH事務部長の指
示で工場食堂から“カレーライス”が運び込まれた。T工務部長の声掛けで食事が始まっ
たが、自分は最初からスプーンを一度も手にしなかった。この様子を対面の席で見えていた

T工務部長が大きな声で「朝倉君はなぜ食べないんだ。みな気持ちよく食べているのに君だけどうしたんだ」…と怒り声を発した。一瞬、同席者の視線が自分の方に注がれた。「はあー、今日はちょっと腹の調子がよくないので…」食事する気分になっていなかったので適当に言葉を濁して言い訳をしておいた。

T工務部長は威信を傷つけられたと思ったのか、さらに語気を荒げて「みんなも気持ちよく食事をしているのに、この場の雰囲気や乱すではないか」と激昂して威信を保とうとしていた。結局、自分は最後まで“カレーライス”を口にすることなく昼食会は終わった。

3人は立候補し高位当選したが改革の具体案を示せず、多数派の旧勢力によって否定され、支持者に伝えられず存在感を失った。

会社の最終目標は8名を中心とする不穏分子の一扫にあるが、この事件を外部に言わないとする我々の考えに当面は安堵していたが、さらに新たな排除策をとるだろう。

8名の立候補届撤回の後、役員選挙が行われた。11名のうち立候補の強行論者の3名は各人の思い通り立候補し、選挙の結果はそれぞれに高得票を得て上位当選を果たしたが、日常の組合活動の中で高い活動理念や組合改革の力強い政策をもって執行部に参加したものでなかったため、みなを裏切る形となり、清新さを発揮することなく急速に支持を失い、存在感を低下させていき、活動の場を失っていくことになって、会社側勢力に取り込まれ骨抜き状態におかれてしまった。そして結局、退職の道を選ぶしかなかった。

会社の決める標的は、立候補選挙戦術から一旦退却の形をとった残る8名を中心とする、会社側にとっての不穏分子の一扫のための硬軟合わせた戦術の攻勢であったと考えられた。

会社側はこの立候補問題が外部に知られることを極度に警戒していたが、我々が立候補を取り下げることの方針転換をしたことにより、会社側に安堵感が広がった。

しかし、我々としては、このままでは一方的に会社側に屈服したことになるまい、会社側は嵩（かさ）にかかって、一層意地悪く圧力を加え、退職へと追い込んでくるだろうと考えたものだった。会社の攻勢を回避するために取引条件を持ち出した。

○会社は今回のこと（役員立候補届出問題）で、我々に対して責任追及をしない。

○我々もこの問題を外部（新聞）に発表しない。

ということ双方とも確約した。これによって会社は安堵し、その手打ちの形として食堂の“カレーライス”で一件落着を図ろうとした。

カレーライスの昼食会で終わってしまえば、会社側のペースとなってしまう。メンバーと相談し立候補問題の顛末を従業員に知らせることにした。文章づくりは朝倉が担当した。掲示は食堂に決めた。

このままの形では（立候補届を取り下げて、食堂のカレーライスの昼食会による手打ち式？）会社側の一方的なペースで終わってしまうとの懸念があった。メンバーと相談の結果、立候補問題の顛末を広く従業員に知らせることが大事だということに意見の一致をみた。とくに会社側の抑圧を躲（かわ）して秘かに我々の行動を支持し、エールをおくってくれた従業員には、我々が現在の組合の非民主的な運営に対して批判し、改革しようと思ったことを……。しかし、準備不十分で立候補断念に至った理由など文章にして知らせるということに意見一致をみた。顛末書の文章作成は朝倉が担当することになった。

文章は模造紙2枚に毛筆で書き、従業員の最も目に付きやすい場所として食堂の出口、食器返却・洗い場の壁面に貼り出した。C番勤務者（昼専勤務）及び後番勤務者の食事時間を狙って貼り出したが、会社側幹部の知るところとなり2時間後には会社側の指示で撤

去されてしまったが、この間多くの従業員の目に映り話題になった。

組合役員選挙立候補断念の顛末書（要旨）

昭和 28 年 5 月、役員選挙への立候補断念にあたって顛末書として食堂に掲示。

予めご承知の事であったと思いますが、今回の組合役員選挙に我々 11 名が組合の改革をめざして立候補届を出して関係者の皆さんと話し合ってきました。我々の行動に対して現在の組合の役員をはじめ会社の幹部の方々から立候補を止めるよう説得を受けましたが、我々としては、あくまで組合員のための民主的組合にするよう願って所期の目的通り立候補すべく努力して参りました。

しかし、現在の時点では、期間的に充分、皆さんに私たちの考え方を説明する時間的な余裕もなく、皆さんのご理解を得て支持、賛同をいただくことの取り組みができませんでした。また、会社の幹部の皆さんや組合役員の方々にも、我々の思いを正しく理解をいただくこともできぬまま、誤解だけが残り、立候補を止めるよう強力な説得を受けることになり、立候補を断念することにしました。

我々の民主的な組合を作ろうとする思いや、立候補をしようとする行動に対し、秘かに理解をいただきご支援の思いを寄せていただきました皆さんに心から感謝申し上げます。いつの日か我々の思いが理解され、組合員のための民主的な組合は生まれることを願って、今回、立候補を取りやめたことを表明します。

立候補を断念した有志一同

仏間行事—法話、読経、社憲、社是、社訓の唱和—

仏教を会社経営の手段に使う。

近江絹糸の会社経営の土台をなしたものは仏教教育（西本願寺派教義）であった。仏教教育導入の当初は、教義の精神、仏の教えというものを通して、豊かな人間性を身につけさせるというものであったが、事業が拡大し従業員が増大する中で、統括して社業の方針の徹底が求められるようになり、仏教の教義は組織掌握のための道具建てと化して活用されるようになり、その活用は結果として意図的に変形されていったものと思われる。

その狙いとするところは、上からの指示・命令には従順な人間を作り上げるというもので、会社にとっては誠に好都合であったと考えられた。企業経営の道具建てと化してからは西本願寺本庁から高僧を招き、全従業員に法話を聞かせることなど企画して行事化していったものだった。本願寺本庁からは度々ということには限界が生じ、法話の代役的な講演者として、地方の関係する寺院から僧職を招き、定期的（月 1 回）に法話の会を催したものだ。

宗教者と社長の間に教義の対立が生まれる。
仏教者と袂を分かち、教義への変質がはじまる。

近江絹糸の企業力が拡大強化されていく中で地域の宗教者に対して社長の経営方針が色濃く反映されるようになり、教育方針に注文がつくようになり、宗派の教義に忠実で熱心な宗教者と社長との間に対立が生まれ、だんだんと離れていくことになったものだった。会社としては、社の経営方針を受け入れる者に限定するようになっていった。

企業経営者と宗教者との間に、仏教教育の導入の意義と狙いについての考え方に意見の対立が生まれ、仏教教育そのものの取り組みについて、企業の拡大強化とともにだんだん

変形されたものになっていった。

近江絹糸の企業経営の草創期においては企業基盤の土台作りのためと、従業員の精神的支柱の確立ために仏教教育を導入したものだ。当時、社長と懇意であったといわれ、地方の名僧と慕われていた松原致遠師の指導のもと社風の基礎づくりがなされたものだったが、企業の拡大強化に伴って社長の旺盛な事業欲のもと、結局、松原師と袂を分っていくことになった。

仏教教育が会社経営に都合の良いものへと利用されてゆく。

事業の拡大強化が進む中で“法話”の狙いとその内容は、結果的に会社の経営方針（社長の思い）に都合のよいものへと変化し、強化されていった。

これらの背景の中で「社憲」「社訓」「社是」「社歌」が制定されていった。（もともとこれらの原型は松原師の指導によるものだと伝えられている。）

仏間における行事は、この方針が根底となって形作られていた。仏間行事は、先ず会社にとって好都合な「法話」から始まり「読経」と続いて「社憲」「社訓」「社是」などを唱和して“近江絹糸精神”の流れを作り上げていったのであった。これらの仏教行事を中心とする教育は、全従業員を勤務番別を集めて行く仏間における恒例の行事だけでなく、寮での日常の生活行事や催しにおいても、義務付けた。このような場合、常時目にして唱和できるようにと印刷物として「鑑」と表題した手帳形式に収録したものを携帯品として全従業員に配布した。新入社者に対しては入社時に必携品として配布された。この「法話」「読経」を中心とする仏教行事は、多くの従業員にとっては嫌悪と苦痛のなにもものでもなかった。

寄宿舎生活の土台にも仏教を強制する。

女子寮生の場合、毎週木曜日が勤行（読経）の日と定められていた。近江絹糸の従業員の出身県の分布は全国に亘っていたが、地域的には東北、北陸、信越、山陰、四国、九州地方が主地域であった。これらの地域はそれぞれ仏教の盛んなことで、その宗派も多岐にわたっており、仏教行事にいたっては地域独特ともいえるものがあって、それらの習慣のもとで育って身につけていたもので、近江絹糸に入社後の会社内における行事そのものとは大きな相違があり違和感のあったことは否めなかった。

近江絹糸の社長家の宗派・西本願寺とは異なった宗派の人たちにとっては馴染めなかった。とくに毎日勤行行事で唱和する読経においては、その運び、いわゆるイントネーションにおいて初めて耳にするもので、これを習得するまでは、地方訛りの言葉もあって大変な苦勞もあった。

カトリック信者などは、仏教の強制は耐えられなかった。

その中でも特に“カトリック”など他宗教、異教徒にとっては違和感といったものではなく、全く相容れられないことであった。カトリック信者の多い九州地方や四国地方からの入社者には宗教的生活慣習や、更に生活基盤の精神的支柱を根底から変えさせられることになったものだった。

しかし、会社はこれらのことについては全くもって無頓着であった。それどころか社長家の宗派の西本願寺の教義を半ば強制的に押し込み、この教義のもとに教化を図っていくことに狂奔するだけであった。カトリック信奉者には耐え難いことであった。信者の人たちは秘かに彦根市内のカトリック教会に出向き礼拝をすることをもって自分自身の宗教的

立場を守っていたものだったが、内心では会社の仏教を基調とする教育方針には抵抗心をもっていた。

市内のカトリック教会の礼拝行事に顔を出し、教義の講話を聴くことによって宗教的精神の浄化を求めていた。さらに、教会への行事に参加し、会社外の人々と交流するごとに視野を広げ、新しい知識と情報に接し、改革の意識を高めていき新しい組合づくりへと連なる塊となった。

仏間での仏教行事に対する男子寮生の反撥は強かった。仏間行事中の外出止めへの不満、批判は根強いものがあった。

男子の場合は、女子寮生ほどには仏間行事に対しての締め付けは少なかったが、それでも仏間行事時間中の外出止めについては、不満も大きく行事に参加しない者もあった。勤務後の帰寮中にスピーカー放送をもって仏間行事に参加するよう呼びかけがあっても不参加者が多数いた。

参加者が少ないとみると舎監長が各寮棟内を巡回し、大声を出して呼びかけたものだった。中にはその間、室内の押し入れに隠れてその難を逃れた者もいた。仏間への出席者の中でも「読経」の時間が長引けばトイレを理由に途中退席する者もいた。いずれにしても仏間行事へは強制的な呼びかけの指示によつての出席者が居ただけで、積極的に参加する者は少なかった。

外出止めの時間内は琵琶湖に面した工場西側の木造建ての低い塀を乗り越えて裏通りから市街に出て行く者、さらには製品搬出口から集荷中のトラックの車体に身を隠しての外出者など、行事内容や強制的規律に対して、いろいろな方法をもって抵抗しながら不平、不満を内包させていった。

男子はこのように若者のもつ無軌道な邪気を発揮して抵抗していったものだったが、女子の場合は女子寮の舎監を先頭に各寮棟の寮長、室長、さらには職場の役付等、職制、上司あげて監視の目を光らせていたので、男子のように仏間行事をサボることなどでの抵抗はできず、真面目に指示された方針に従っていたものだったが、不平、不満は男子と同じように、だんだんとうっ積していった。

特に、毎月仏間に集合して行われる「法話」については、初期のころは一般論的な話としては日常生活の上で参考にされることも多々あったと思われたが、企業が拡大されるなかで、「法話」の基調が変わっていく。

法話の基調が宗教の教義から社長の経営手腕に対する礼賛と傾斜していく。仏教教育の集大成＝不平・不満を口にしない、会社に従順な人間を作り上げることにあった。
身分制度の確立＝身分表示を形の上で区別化。

「法話」の基調が宗教心に基づく人間教育、社会との調和を考えることから、先達に対し尊敬と敬慕の念をもつことへと変化していった。そして会社の経営方針に対し理解を深め、“社長”の心を大切に、社業の発展に貢献すべきであるとの教育方針へ変わっていくのであった。そもそもの究極の狙いは仏教教育を通じて真面目で会社の方針に従順な人間を作り上げ、仏教を企業（社長）に従属させるという手段に用いたものだった。

この仏教教育の集大成として到達させたものが、仏教の教えのもとに不平、不満を口にしない従順な従業員を作り上げていった。この体制を維持するのに外部からの攪乱を防ぐための維持体制を作り上げ、その強化を図っていった。その体制づくりの手法として、先ず従業員の身分制を確立した。

- 本社と事業場(工場)の身分的位置づけを明確にしたこと。
- さらに事業場(工場)にあっては呼称を社員と工員とに区分けし身分差を明確にしたこと。

(身分差の基準は採用時における条件に学歴、男女差等で明確に規定されていたものだった)

- さらに身分格差で特筆されるべきは作業服、作業帽のデザイン、色彩、素材に明確に区別があったこと。
- 初任給、給与も歴然と格差があった。
- 独身時代の寄宿舎への入居条件にも区別があった。

これらは職務、作業工程における利便性や合理性を考慮したものではなく、あくまでも身分制を明確に表示することが狙いであったと考えられた。

社長、重役の工場巡視

事業場の拡大に伴って、社長の工場巡視の回数が増大。従業員は緊張の連続だった。

近江絹糸が本社機能を彦根工場から大阪市内(東区備後町)に移転し(昭和25年)、新たに大垣工場、津工場の建設という企業規模の拡大計画のなかで彦根工場に置かれていた本社機能が、全国展開を目指して紡績産業の中心地である大阪市に進出したのだった。

社長の工場巡視も頻繁となり、単なる巡視というものの内容が頓(とみ)に念入りになされていった。工場を預かる工場幹部にとっては、全く緊張の連続で気の休まる間がなかったという。仕事師の性格の社長のこと、工場の隅々まで目を光らせ点検し幹部を前に注意し、細かなことまで指示をするのが常であった。このように口うるさい言動の社長を迎える工場幹部は全くもって大変であった

巡視を受ける事業所女子職員は、準備に、接待に“いにしえ”の大家の“下女”のごとく走りまわされたものだった。

とくに社長の来場に備えて、その準備の任にあたる事務所庶務系の女子従業員は大変であった。社長の巡視の際は毎回午前5時には工場に入場するのが前例であったので、社長の工場到着30分前には出勤して、冬期には暖房の調節をして応接室内を温めておき、温かいお茶の用意をしておかなければならない。到着と同時に「おしぼり」の準備を併せてしておかなければならない。当然のことながらお茶と合わせて茶菓子も前日から整えておくことは言うまでもない。

また、夏期の場合は、蒸し暑さに備えて冷房に注意を払っておかなければならない。正規の工場事務所従業員であるが、まだ夜が明けないうちから先んじて出勤して諸準備に走り回らなければならない。いふなれば全くの下女(封建時代の君主、城主に仕えた下級領民)の役割であったと思われたものだった。早朝、出社して社長を迎えるための準備作業をしても、時間外手当など支給されるものではなかった。指示命令する工場幹部に至っては、何らの気遣いどころか従業員としては当り前のことだとの考えを持っていたようだった。

それどころか、幹部は自分の立場が不利にならないことだけを考えていて、ミスがないよう叱りつけるばかりだった。このような場合でも従業員を大切にするとか、労働基準法、労働組合法など法律を守るといふ遵法精神というものは全くなかったといえる。

会社の労務管理、人使いの無神経さ、人権無視の態度に不満がうっ積、職務の将来に失望していた。就職難の時代であったが退職を考える者もいた。

関係する該当者の人たちの間では就職難の時代であったが、近江絹糸に勤務する意欲も失せて、会社への忠誠心など興らず失意のなかで次なる就職先さがしが話題の中心であったという。

頻繁に実行される工場巡視、その動静を窺いながら、社長の実行計画の前後を見計らって、重役陣も事前点検と事後確認ということで相前後して巡視を行うものだから受け入れる工場幹部は二重、三重の緊張感と注意力をもったものだったが、それ以上に、その準備と事後処理の任に当たった女子従業員は地獄であった。

通学生を転勤という強硬策 —彦根東高定時制通学者を狙い撃ち—

東高定時制通学者の同志が他工場へ転勤させられたとの知らせが、病気療養のため帰郷中の鳥取の実家にあった。「大変なことになった。すぐ帰社せよ」とのことだった。

昭和29年3月、経営側は、組合改革を目指そうとするグループの中心となっている彦根東高定時制へ通学している者を狙い撃ちとして他工場（大垣工場）へ転勤させるという強硬策をとってきた。（東高定時制通学者にとっては致命傷だ。組合改革を目指すグループには大打撃だ。）

自分は昭和29年2月下旬、体調を崩し郷里の鳥取県倉吉市の実家に病気療養のため帰郷し、ぶらぶらしながら市内の病院に通院して治療していた。郷里の山陰地方は3月に入っても日本海から吹き付ける北風を受けて、早春だというのに寒い日が続いていた。ある日、病院から帰宅すると年老いた母親が「会社の人から手紙がきているよ」といって封筒をよこしたので、早速、封を切って開けてみると差出人は矢野邦彦君からであった。矢野君は東高定時制に通学する仲間の改革めざす同志の一人で、四国・愛媛県大洲市の出身だ。

手紙の内容は「会社側は昨年6月、組合役員改選時に立候補届を出して問題を起こした11名のうち、主として東高定時制に通学している者を狙って転勤させようと計画を進めていることが判った。その第1号として昨日下午村宏二君が転勤させられた。次は朝倉君が転勤対象となっているとの情報が入ってきた。大変なことになってきた。早く相談をしたいのですぐ帰社してもらいたい」との内容であった。

いよいよ会社側は我々を排除するため強硬策をとってきたが、読み終わると全身に怒りがこみあげてきた。

連絡を受けたその日の夜行列車に飛び乗った。

自分としては、いつまで経っても体調がよくなるないので、実家から街の病院に通院しながら療養していたのであったが、彦根工場の同志からの連絡だったので、これは一大事と思い、母親と兄に手紙の内容について話を理解を求め、帰社する準備をして、その日の夜行列車に飛び乗った。幸いにも列車には空席があり助かった。車中、矢野君からの手紙のことが気になり、予想は出来たものの、実際は男寄の生活から離れていたため突然の変化の実態がよく解らないという焦りだけが、ぐるぐる空回りするだけであった。手紙の文面だけでは会社側の出方が読めないのが不安だけが頭から離れない。

車中、同志からの手紙のことが頭から離れず心配で眠れなかった。早朝、京都駅から東海道線に乗り換え彦根に到着。正門をくぐり抜け男子寮に入った。

会社側は、いよいよ本気になって我々の排除を強行することを考え始めたのだ。しかし、しばらく工場を離れているので今の状況がつかめない。なによりも早く工場に着いて矢野君をはじめグループのメンバーと対策を相談しなければならない。気は焦るばかりだ。夜行列車は山陰本線の鳥取駅を通過して県境を越えて兵庫県に入った。日本海を左側にみながらトンネルをいくつも抜けて山間に入り、やがて京都府に差し掛かったが矢野君の手紙の内容が気になり、工場到着後の予定を考えて眠ろうとしても、なかなか寝付けない。

福知山駅を過ぎるころから、ウトウトとなりながら眠りについた。揺れが激しい列車の中で熟睡できないまま、朝6時過ぎに京都駅到着、急いで東海道線に乗り換えた。8時30分彦根駅着。すぐ駅前から長浜行きのバスに乗り“絹糸前”バス停で下車、守衛所にあいさつして男子寮に向かった。

早速、同志と対策を相談、状況の概略を知る。会社が最も警戒している新聞社に通報することに。地元の「湖東報知」社に駆け込んだ。

男子寮に入り、すぐさま矢野君をはじめグループの主だったメンバーと接触して詳しく状況を聞きだし、会社側の、これから取り組もうとするであろう動静を把握した。会社側の第2弾、第3弾の転勤命令が発令される前に、早く転勤阻止のための手を打たねばならない。矢野君をはじめグループのメンバーから状況報告を聞いていて、会社側が最も警戒している「新聞発表」をすることが効果的だと思い、すぐさま実行に移すことを決意した。

一刻も早く実行しなければ効果がない。若いころから顔見知りであった地元紙の一つ「湖東報知」新聞の「とくながたけお」社主を訪ねた。幸いにも在宅中であつたので早速、ことの次第を告げた。

「会社は前々から社外の県立彦根東高校定時制に通学する者に対し、通学を阻止するためにいろいろの妨害工作を仕向けてきていた。今回、最終的とも思われる策として他工場への転勤命令を強行してきた。すでに1名大垣工場に転勤させられた。続いて第二、第三と狙い撃ち的に転勤させる計画を持っていると聞く」と会社の妨害の実態を訴えた。

こちらの一方的な訴えに対し、頷きながら聞いていた「とくなが」社主は、「そうか、それは大変なことだな、会社は悪辣な労働者いじめをするなあ、前から近江絹糸の労働者いじめは聞いていたが、ひどいことをする。これは許せない。よし、解った、早速今晚の夕刊に載せよう」と言って快諾してくれた。

この行動は矢野君をはじめグループのメンバーにも話をせず、全く内密裏に動いた。

“近江絹糸、夜学生に転勤命令”「湖東報知」報道。社主は約束を守ってくれた。

夕方、配達される“夕刊・湖東報知”の新聞を待った。「とくなが」社主が約束してくれた通り1面の左肩、一番目に付き易い場所に載せてくれた。見出しに「近江絹糸、夜学生いじめの転勤」と大きめの活字が躍っていた。希望の光が輝いているようであった。

すべての地方紙を購読している会社は当然のことながら“湖東報知”紙にも目を通してに違いない。大きめの活字で近江絹糸という社名が表現されているので、驚きをもって精読しているに違いない。

新聞記事、会社は素早く反応した。転勤者を彦根に復帰さす。

素早く、反応が現れた。第2弾、第3弾と計画されていた転勤の実行計画が中止され、話題が出なくなった。うやむやのうちに実行が棚上げになってしまった。

さらに、驚いたことに大垣工場への転勤を命ぜられて、すでに赴任していた下村宏二君が転勤命令を解かれて、ひょっこりと彦根工場に帰ってきた。下村宏二君は「大垣工場長から呼び出されて、すぐに彦根工場に帰るように」と言われた。なにがなんだか判らなかったが、言われるままに「そうですか」と返事をして、荷物をまとめて早々に帰ってきたところだ、と言って腑に落ちない様子であった。

下村君は「なんでだろうなあ」と言って不思議な顔で話しかけてきたので、自分としては「それはよかったなあ」と言って、こちらが策略を仕掛けたことは意識的に触れなかった。

それにしても会社側は、会社内部の不都合なことが新聞に載ることについては、極端なほどに警戒していることが再認識され、効果抜群であることがよく解ったのであった。労基法、労組法など諸法規を無視し、労働者に労働強化を強いることを外部に知れることに警戒心を高めているのであろう。

会社側は、報道記事拡大を警戒して、後続の転勤をストップする。
転勤が取り消されたことに男子寮には安堵感が流れる。新聞記事になったことに会社側は監視体制を強化する。

次々に転勤命令を大垣工場をはじめ他の工場へ発令することを予定していたようだったが、地元紙に報道されたことを警戒して強行策をとることは慎重になっていった様子が感じられた。会社側としては、これ以上の強行策に出れば、一地方紙だけの報道に止まらず全国紙に波及して混乱が生じ、会社側の、従業員を差別し、いじめる労務管理が非難されることになるであろうとの警戒感が強かったものと推測された。

地元紙(湖東報知)に報道された直後に下村君の転勤が取り消されて彦根工場に復帰したことで、とりあえず、男子寮内にあった動揺を押え込み、不平や不満を和らげることになった。この出来事が起こったことによって計画的に強行しようとしていた彦根東高定時制通学者への狙い撃ち的転勤問題は、ひとまずウヤムヤ状態となった。

会社側は、新聞報道によって知られることになった市民からの会社への批判、抗議行動を鎮静化させるために、あらゆることに手を打って躍起となっていた。また社内の従業員の行動には特に目を光らせ外部へ情報が流れないよう監視体制を強化していた。

我々、改革を目指すグループも新聞社へ通報したことや、会社側の監視下の中で内密に行っている相談、連絡など、いわゆる地下活動が発覚しないよう細心の注意力をもって進めることを確認し合った。決起をめざすこの時期が一番気を引き締めて相手—会社側の動きを注視して油断をしてはならない。

ひとまず、転勤問題は計画を粉碎することができた。次に考えてくるであろう罫、仕掛けを見抜いて取り組もう。

新聞記事によって会社側の悪劣ないじめを、一時的にせよ押さえ込んだ。
ひとまず転勤を中止させたが、男子寮には不安が去らなかった。今後、どのような策をとってくるか心配だ。

彦根東高定時制通学者を狙い撃ち的に転勤という悪劣な方法で排除を強行してきたが、地元紙に通学者いじめの策謀が報道されたことで、外部からの批判を最小限に食い止めるために、一時的であったにせよ転勤を取り消し、元の彦根工場に復帰させたことに、会社側を追い込むという効果をもたらした。

このように新聞社を活用するという戦術を、今後も同志を守り、改革をめざす武器として活用しなければならぬと、胸に秘め、新たな覚悟を決めた。

しかし、とくに男子寮の間には、強制的な転勤問題を機に将来の行く末について、ある種の不安と動揺が胸の奥深くに一つの塊となって沈んでいた。このなかで、とくに東高定時制に通学している人たちは、なんとでも卒業して高校卒の資格だけは取得しておきたいという気持ちを持っていたが、他工場への転勤という現実が起きたことに対する不安を消すことができなかった。

今は一時的に鎮静化した形となっているが、また、いつ何時、会社側の気分（通学者排除の方針を捨てていないのだから）によって転勤という強行策を復活させて来るかも知れない。

定時制通学者は、なんとでも卒業だけは、との思いが強く、転校を考える者が現れ出した。定時制通学者にとどまらず思い悩んだ者がいたが、今日まで長い間、会社の強圧やいやがらせも乗り越えて頑張っている同志は、決起する日を夢見て新しい仲間づくりに力を入れている。

近江絹糸での定時制通学一卒業は不可能とみて、定時制への通学を切り開いた先輩の中にも止む無く学業を続けるための転校を模索し、退職していく者が現れた。一年先輩の滋賀県出身（彦根市近郊の町出身）の「なかはら」という先輩は「このままの勤務状態では、とても卒業は望めない」と言って他市の高校へ転出するために退職の手続きをし、次の職場探しを始めた。また、同じく一年先輩の島根県松江市出身の「すずき」という人は、出身中学校の母校の教師の尽力で松江産業高校への転入が可能になったと言って去っていった。

さらには、定時制への通学者にとどまらず昭和28年6月、組合（旧組合）改革を目指して役員に立候補届を出した同志のなかにも退職する動きは広がっていった。

なかでも、自分にとって大きなショックであったのは定時制への通学、旧組合大会での発言など、常に改革を目指して行動を共にしてきた同志の矢野邦彦君が、これ以上耐えられないとして、退職を言い出したことであった。とくに彼は下村君の転勤問題が発生したときに、いち早く病氣療養中のため郷里の鳥取県倉吉市の実家に知らせてくれた同志であっただけに……ほどなくして矢野君は出身地の愛媛県大洲市へ帰ってしまった。

改革を目指して苦労を共にしてきた同志が一人去り、二人去りと、だんだん寂しくなると一時気落ちした時もあったが…

改革の志をもった者を中心に深夜勤務者、意識を高める女子グループなど連携深め、決起の準備を加速させる。

入社以来、長期にわたって会社の弾圧と差別扱い、いやがらせにも屈せず、長期間不屈の精神と闘志を秘め、会社の陰湿極まりない妨害工作と圧力を潜り抜けて、折れない「改革」の志をもって、その日の来るのを願って必死に耐えている同志も、まだまだ多く残っているし、水面下では賛同者も増加している。更には深夜勤務者等、劣悪な労働条件のもとで耐えながら、じっと不平、不満を胸の奥深くに留めている新しい同志も増加してきて

いる。これらのグループと一緒に決起の準備を加速させていけば、大きな“うねり”となっていくであろう。現在に不満を持つ各層、グループと接触を図りながら改革の思いを計画化していかなければとの思いが一層強くなっていた。

1年契約方式による深夜勤務の生産増強政策

深夜操業によって生産増強に成功した会社は、労働者はいくらでも集まると傲慢そのものであった。1年契約専任のグループが労働条件の改善の申し入れを行ったが、会社は無視し続けた。

昭和27、28年と男子従業員の深夜勤務による生産増強ということに所期の成功を収めた会社側は、この深夜方式による生産増強をさらに拡大強化を図るために、深夜操業の要員として男子従業員を大量に採用し始めた。その雇用契約は1年間というものであった。この1年契約という発想は、劣悪な労働環境であることを認識してのことか、これはまさに労働者の使い捨てというものである、と思われた。労働者はいくらでも集めることが出来るという傲慢な態度そのものであった。

この1年契約方式による深夜勤務の生産増強政策が、不平、不満をもつ集団が形づくられ、会社の経営を根底から揺り動かす地雷源を体内に持つことになった。1年契約者の中には他の職場を経験した人たちも多くいたので、当然のことながら労働組合の経験をもった者もいて、仕事の内容や勤務形態に対して改善を求める要望などを経営側に付きつけようとする動きも現れ、散発的ではあったが、深夜労働時間の短縮、手当の増額、寄宿舎の改善など深夜勤務者の要望をまとめて工場長に提出しようとする動きも現れ出していた。しかし、会社側にはそれらを受け止めようとする姿勢はなかった。

1年契約深夜専任の労働者が増大したことによって、職場内の意識に変化が現れた。

1年契約方式の従業員が増大したことによって1年契約者を中心に従業員の意識も大きく変化が生じた。一般的に従来の長期雇用を前提とした職場内の雰囲気とは異なって、1年契約方式の従業員が出現したことによって企業への帰属意識というものが全くなかった人たちが増加していった。その結果、企業活動への責任感はもちろんのこと従業員間の連帯意識も希薄になっていった。経営側も1年契約という雇用方式の深夜専門労働者に対して、使い捨てという意識が強くなり働いた。したがって、労働条件、労働環境についても改善しようとする考え方は全く持っていなかった。

他の従業員においても、同業他社と比べて格差が明白であったのに、その上さらに深夜専任勤務者には差別扱いを行っていた。まさに経営者の狙いは雇用契約期間の1年を待たずして退職してくれることを望んでいるものと思われた。

労働者使い捨て方針のもと、健康管理などの考えは皆無。各種の労働者の不平、不満が“マグマ”の如く内蔵されていった。

雇用期間内での生産増強だけが達成されれば良いと考えたのであろう。それ以上の企業への貢献というものを望んでいなかったものと思われた。したがって、労働条件の改善、福利厚生面の充実、また健康管理に意を用いる考えはなかったと思われた。

企業活動を取りまく状況は、このようにいろいろの背景をもつ労働者の集団と化しつつあった。雇用形態の変化と相俟って、長年に亘って抑圧され続けてきたグループ、その中で改革を目指そうとする層とが重層的に、心情的に連携し合って、沈殿化された“マグマ”

のように、それぞれの立場と思考のもとで地上に噴出して一気に狂瀾するのを待ち構えていたものだった。

大計画の実行を前に、先輩と同じ失敗は許されない

大計画の実行を前にして、先輩と同じ失敗は許されない。会社は民主的組合の結成をキャッチして悉（ことごと）く粉砕してきた。また、「力」で抑えるであろう。

積年の歴史的経緯のなかで、今日まで幾多の先輩たちが決起を模索し、それを試みたと伝え聞いていたが、その試みは組織的取り組みが欠けており、その結果、経営者の弾圧と懐柔の前にことごとく失敗し、挫折していったと聞き及ぶ。先輩たちの苦闘の歴史をしのぶ。その闘いの「敗北」の二文字が胸に重くのしかかる。先輩たちの敗北に至った失敗の原因を分析して同じ失敗を繰り返さないよう、心して同志とよく相談し、勝利への「策」を練り上げなければならない。

経営側は今日まで度々、新しい民主的な労働組合の結成の動きをキャッチし、その都度、会社側の支持者をテコ入れして排除してきた。また、具体的に結成大会を開き、要求など申し入れをしようとする直前に会社側の職制社員を総動員して切り崩し、壊滅に追い込んで、会社にとっての危機を乗り越え、首謀者など中心に排除して、その都度、排除体制を強化してきた。さらに外部からの介入を阻止するため会社側の親衛隊となる職制社員組織強化を進めた。

会社の罠に掛からないよう内部固めに「力」を入れて密なる謀議体制を整え、決起に備えよう。

民主的労働組合の結成の動きを“力”で押さえつけてきた自信のうえに立って、全織同盟など外部の労働団体などと連絡をとっているとみられる不穏分子と目される従業員の排除に力を入れ出した。会社側の仕掛ける罠に嵌められないよう気を付けなければならない。先輩たちの挫折の主因は内密活動の組織体制が十分でなく、内々に心情的同調者を広げることが出来なかったこと、結果として内部から崩れていったと指摘されていることについて、点検をするなど綿密な謀議体制を構築して、その時に備えておくことである。その機の熟する流れを仕掛けておくことに集中することである。

昭和 29 年 3 月～4 月

定時制通学者、深夜勤務者などに“改革”の“火”が着きはじめた

彦根東高定時制通学者を狙い撃ちにした転勤問題が新聞紙上（湖東報知）に報道されたことで会社側は、これ以上、会社内部の労務管理上の問題が外部に拡大することを警戒して、転勤命令を解除して、その対象であった「下村君」の赴任を取り消し彦根工場に復帰させた。この問題は、社外の関心事以上に、社内の従業員にも大きな影響を与えることになった。

関係する男子寮生を中心に、この問題の話題で持ちきりになった。この事件を誘発剤として男子寮内では内々に改革をめざして、三々五々に気の合った者同士、あるいは会社の劣悪な労働環境に不平、不満を募らせていた 1 年契約雇用方式の深夜勤務者など、それぞれに不満を持っていた多くの従業員の心に“火”を着ける形となって、だんだん意識が高揚していった。

社外にあっては全織同盟の呼びかけが活発化していった。

転勤事件が一地方紙に報道されたことにより、会社の労務管理の実態に批判を続け、新組合の結成を呼び掛けてきた全織同盟近江絹糸民主化闘争の活動が、この機会を捉えて活発な動きとなってきた。

かつて、新しい組合づくりの動きをしていたとして、会社を解雇になった「植村節」君が全織同盟滋賀県支部（近江絹糸民主化闘争委員会）事務局に籍をおき、連日彦根工場周辺に来て情報収集活動を行ない、入手したバラバラな情報をつなぎ合わせて“アジビラ”を作成して、彦根工場に出入りする従業員に秘かに手渡しする活動を行っていたものだったが、転勤事件の新聞報道以来、工場周辺に現れる頻度が増していった。

会社の守衛所係員との間に小競合いが起こり「ビラ」を取り上げられた。また女子寮舎監も「ビラ」を回収し始めた。しかし、女子も凶太くなり、かくして持ち帰り回し読みをして意識を高めていった。

全織の人から「ビラ」を受け取らせないよう工場幹部の命を受けて監視の目を光らせている守衛所の係員との間で小競合いをしていることが従業員の間で関心と呼ぶようになった。この様子を見ていた女子従業員のなかには半ば興味半分、警戒心半分の気持ちで「ビラ」を秘かに受け取る者も増えていった。この状況を見て会社側が神経を尖らせ極度に警戒態勢を取り始めた。

守衛所の係員が「ビラ」を取り上げるものだから女子従業員もますます「ビラ」に興味を持つようになった。全織の「ビラ配布オルグ」も正門付近では、折角受け取ってくれた「ビラ」を守衛所係員が取り上げてしまうものだから、守衛所係員の眼の届かない道路の曲がり角の死角の位置で配布するようになった。「ビラ」を受け取る女子従業員が増えていったことを知った会社側は、今度は女子寄宿舎の舎監に命じて寄宿舎に持ち帰った者に対して「ビラ」を提出するよう迫った。女子従業員もだんだん凶太くなって舎監の前では「受け取っていない」「知らない」としらを切って隠し持ち帰り、室内の友人と回し読みをし、情報を共有して意識を高めていったという。

会社側が敵視する全織同盟への見方、考え方も、「ビラ」を通じて変化していった。女子従業員に対する会社側の統制もすでに表面的なものになりつつあった。変化への兆しは確実に進行していた。

転勤による排除を試みたが、新聞報道によって取りやめた。改革を目指すグループは圧死事件を起点として、反抗勢力の中心となっていった。

会社側は、彦根東高定時制通学者を中心とする会社にとっての不穏分子の排除に自信をもっていた強硬方針が、地元紙といえども新聞の活字となって社会へ報道されたということで、強硬策一本やりの戦術では、後々、さらに傷口を大きくしていくという心配から、戦略の練り直しを余儀なくされたのだった。

この会社側の動揺を機に、会社の外と内では情勢は大きく動きつつあった。東高定時制通学者を中心に改革を目指すグループは、昭和26年6月3日の圧死事件を一つの起点として、会社側の通学妨害、差別、弾圧、いじめなどに抗して4年間、いや、その以前から御用組合への不信、不満をもち、批判を続けていた潜在的な思いを引き継ぎ、定時制通学者グループへと繋いでいたことが根強い反抗勢力と成っていたものだった。

定時制通学グループは根気よく、ねばり強く改革の火を守った。一方、深夜グループも秘かに動き出していた。女子も御用組合への不満を強めていった。

我々を取り巻く会社内外の動きが散発的ではあったが、例えば山村の浅い春の山焼きのごとく山肌の湿った枯草に火をつけて燻（いぶす）すように、勢いのない煙が出る如くに着火していた。いうなればバケツか杓で水を掛ければ、すぐ消えてしまう程度の火勢であったが、改革をめざして根気よく、改革の火を守ろうとする定時制通学者グループを中心にした動きが加速し始めた。

一方、直接行動派の1年契約深夜勤務者等は秘かにグループとしての塊を広げつつあった。

女子従業員も、全織同盟のビラの手渡しでの呼びかけが従来にも増して回数が増加するにつれて、会社の労務管理や、ますます会社側に傾斜していく御用組合の反労働者的姿勢に、全織同盟のビラに刺激されたこともあって、批判を強めていくことが加速した。

さらには、男子寮の動きが現れるようになった。職場の知り合いなど個々の働きかけによって情報が伝わって関心と呼び、意識を高めていく人たちも増していった。

男子寮内の動きもグループ要求をまとめ、広がりを持ち始めた。このころ、1年契約者グループの辻君と出会う。各グループ毎の連絡責任者を選んで、窓口として呼びかけ、連絡会を持つことにした。

男子寮内の各グループの動きも、それぞれが改革の志や、グループ（気心を許しあえる者同士の固まり）としての直接的な特有の要求をまとめて工場側に要望を提出する動きも現れてきた。バラバラであったこれらの動きは、なんとなく雰囲気的に共有するところとなっていた。そして顔見知りを通して連携をとるようになっていった。

結果的には、バラバラの行動ではなく、まとまったものとして取り組もうとなって1年契約者グループの中心的立場にいて「辻」君と会談を持つことになり、秘かに顔合わせを行った。話し合いの結果、バラバラに行動している会社側の強力な圧力の前に取り潰されてしまうとの認識で一致した。

それぞれのグループごとの連絡責任者を選出して連絡の窓口とすることにした。

長年に亘って抵抗活動を続けてきた彦根東高定時制通学グループ、昭和28年組合役員立候補届出グループから「朝倉」（男子寮居住者）と「下村」君（外部寮居住者）がその責を担当することになった。深夜勤務グループは「辻」君が中心となった。その他「菊池重三」君、「宮本健二」君、「奥田」君、「吉原」君、「但田」君、「矢野」君…など、さらには男子寮棟舎毎、職場毎それぞれ代表的立場にいる秘密を厳守すると思われる人たちを選任し連絡担当者として顔を揃えることにした。

外部の全織同盟の動きも、男子の動きを察知して活発になってきた。会社は全織オルグに消火用ホースで放水し周辺から追い払った。女子もビラに刺激を受け変化が起きる。全織のビラ配布、会社の追い払いとイタチゴッコとなった。

工場外では、全織同盟の呼びかけの動きが活発さを増し激しくなってきた。全織同盟の呼びかけオルグも、当初の頃は「ウエムラ」と1~2名の加勢者だけであったが、男子寮内の動きが全織同盟に知れることになって、この男子寮内の動きに合わせて全織同盟の呼びかけ人、ビラの手渡し要員を増やして工場正門周辺を中心に、工場従業員の外出者

が多くなる時間帯を狙って現れたものだった。

この状態を阻止したい会社側は、消火栓用ホースで水を発射して全織同盟のビラ配り要員を追い散らす作戦に出た。全織同盟の運動員は、ホースの水でびしょ濡れになりながら、尚もビラ配り、呼びかけを止めなかった。

この光景を見た女子寮生の中には、会社側の行為に批判の気持ちを募らせながら、勇敢にもビラを受け取る人もだんだんと増していった。

会社側は、女子従業員の変化を見てとり、躍起となり出した。工場正門付近に姿を見せる全織同盟のビラ配り要員を追い払うことを使命として、会社の方針を忠実に守る者を配置した。

一方、全織同盟側も意固地になってビラ配りを強化しているように思われた。社外からの全織同盟のビラ配り、呼びかけがだんだんエスカレートしていった。この展開に神経を尖らせ会社側は企業防衛(?)のため、全織同盟に対抗すべく消防用ホースで水を浴びせて追い払うなど、誠に幼稚な作戦を繰り返したのもだった。

会社と全織のイタチゴッコをしり目に計画を潜行させていった。

秘密の連絡会のアジトを深夜勤務者の寮舎“伊吹 13 号室”と決め、会議回数を増やした。

改革をめざす我々秘密組織は、この二つの動向に対して大きな関心をもって注意深く見守りながら、あくまでも冷静に何食わぬ顔をして、この二つの渦に巻き込まれないよう平静を貫き通した。この段階で全織、会社双方のいずれかに同調、加担するような態度に出れば、折角、内密に練り上げようとする決起の計画が破綻してしまうことになる。この表面的な騒ぎに巻き込まれることなく、我々は独自の計画を作り上げることを急がねばならない。

それぞれの秘密グループ（改革の志を同じくする者同志）の連絡窓口的役割のメンバーの秘密会を開くことにした。工場内外とも不穏な空気が漂うこの時期に、こそこそと集まっている状況を舎監に気づかれると、まことに“ヤバイ”ことになる。あくまで内密に事を進めなければならない。

秘密会議のアジトは深夜勤務者の寮室を使用することにした。会議を始めた当初は転々と変えていたが、会議の場所を知らせるのに不徹底が起り、支障が生じたので特定の寮室に固定した。その寮室は“伊吹寮 13 号室”と取り決めた。この 13 号室は 2 階に位置し、トイレに近く、その上、舎監室からは距離があり舎監長の寮内巡回には時間がかかり、舎監長の動きを察知するには好都合であった。13 号室に決めたもう一つの理由は部屋員全員が当初から同調者であったことが大きな理由であった。

深夜勤務グループの中心にいた「辻」君と出会う。深夜の条件改善を企てていた。

1 年契約深夜勤務者グループの扇動的立場にいた「辻保治」君と知り合ったのは、争議突入 1 カ月前であったろうと記憶している。彼は入社以前からの生い立ちの環境、背景、あるいは友人関係の影響もあってか、相当に左翼的考え方の持ち主であったことが根底にあったか、会社の労働環境や労働条件に関しては、入社早々より批判的であったと聞いていた。会社の労務管理に不満をもち、批判的であったことが根底にあったであろうか、以前から改革意識に燃えていた。

彦根東高定時制通学者グループについては人伝に聞いていたのであろうか、関心を持っていたようだった。その中で特に自分（朝倉）に対しては早い段階から話をしたい気持ち

を持っていたようだった。

工場内外の動きが騒々しくなった。秘密会議のピッチを早めた。気づかれないよう集合メンバーのスリッパを室内の押し入れに隠した。

工場内外の動きが俄かに騒々しくなってきた。この段階でそれぞれ、バラバラでは意思確認ができない。決起への意思確認を行うために話し合いの場を定めて協議をしようということで、その場所を深夜勤務者の寮舎を使用することにした。深夜勤務者の寮舎は、昼間でも睡眠時間中ということで常に暗幕が閉められていたことで、秘密協議をするには便利であった。

協議中は参加者のスリッパは、廊下を通る者に判らないよう室内の押し入れに隠しておいた。舎監の巡回は皮スリッパの足音ですぐ判明できた。スリッパの足音が謀議中の部屋に近づいて来ると一斉に話し合いを中断して、押し入れの中に身をひそめたものだった。舎監のスリッパの足音が謀議の部屋から遠くへ離れていくのを確かめて、押し入れから抜け出して、また話し合いを続けた。

会社側の強圧のもとに幾度となく「挫折」を繰り返し、会社への恨みをもって職場を去っていった先輩たちの「今度こそは」との思いが、「時は来た」と「天の声」となって近づきつつあるのを全身で受けとめた。

決起の日を6月10日と決めた

深夜勤務者が、監視要員の目が途切れる午前2時に機台のスイッチを切って広場に集合する。男子寮生も午前2時に広場に集まる。

論議の結果、「決起の日」を6月10日と決めた。会社側の監視体制の一番手薄な深夜勤務中の疲労がピークに達する午前2時とした。

各職場の連絡責任者が、笛を鳴らす合図に合わせて、各自、受け持ちの運転機台のスイッチを切って、一斉に職場毎に隊列を組んで人織工場中央通路および工場西側(琵琶湖側)通路から工場内中央広場(仏間前)に集合する。

就眠中の男子寮生は午前2時に起床し、各寮(高千穂、伊吹、磐梯)の寮舎の各室連絡責任者の合図で布団を蹴って起き上がり、一斉に男子寮通路に集合し、広場をめざし深夜勤務者の軍団と合流する。

広場の食堂前の位置に集結し、決起集会を開き、新組合結成を宣言する。結成宣言後、それぞれ担当する組に分かれて、会社側の連絡網の遮断と、工場管理機能の中枢部門(電気部門、汽缶部、女子・男子寮舎監室)を占拠し、舎監を閉じ込める。以上のことを確認して組織づくりに着手した。

一方、男子寮の不穏な空気を察知したのか、会社側の警戒態勢が強化してきた。

会社側の警戒態勢も厳しさをましてきた。会社側に協力的とみられる年長の従業員、職場における役付き、さらには男子寮自治会(会社側の御用自治会の側面をもつ)の会社側に協力的と目される役員等を中心に、強圧的言動で束縛したり、懐柔的な甘ごとで心情を引き寄せたりと、あの手、この手と使い分けて会社側に引き止める手段を駆使して、会社規律の崩壊を防止するために必死の防衛体制を取り出したものだった。

大阪本社・新組合結成

22 項目の要求を掲げて組合を結成したとの報入る

昭和 29 年 6 月 2 日、大阪本社の従業員が 22 項目の要求を掲げて、新労働組合を結成したとの情報が伝わってきた。ただちに要求書を経営側に突き付けたが、経営側は「社長が外遊中であるので認められない」として拒否したという。そして重役の一人が要求書その場で破り捨てたという。新組合は、ただちに職場放棄して「ストライキ」に入った、との情報が、刻々と伝わってきた。

この情報は彦根をはじめ全工場に伝えられた。

本社従業員の新組合結成に狼狽し、同調しないよう押さえ込みに必死であった。

この本社従業員の動きは工場幹部にとっては、まさに“驚天動地”そのものであったであろう。全織同盟が正門前で連日のごとくビラ配り、従業員への呼びかけを強めてきていたので、何かが起こりうるとの警戒心を強めていたものの、本社従業員がいきなり新組合結成、職場放棄を行ったという現実には直面して狼狽し色を失った。しかも、社長が外遊中であることから支柱不在で、ただただ、狼狽（うろた）えるばかりであったが、なんとか鎮静しなければならないとばかりに、工場長が先頭になって男子寮生全員を集会場に緊急に集めて必死の説得に入った。

「本社の一部の者が、全織などの策謀に乗せられて暴動を起こしたが、すぐに静まるので決して彦根の君たちは同調しないように、落ち着くように、他の工場も何事もなく平常通り勤務しているので動揺しないように」と顔色を失った必死の押さえ込みだ。

我々は集会場の一番後ろに陣取って、これからの展開を考えていた。そして工場長や舎監長の話が終わるのを待って、すぐさま伊吹寮 13 号室に集まった。

改革を目指して雌伏 5 年、決起の時を迎えた。本社新組合が会社側に潰されないよう彦根が早期に立ち上がることにメンバーの決意は固まった。

いよいよ「決起」のチャンスがやってきた。雌伏 5 年、会社側の弾圧、脅迫、解雇寸前という…きびしい追及の目を潜り抜けての地下活動から、堂々と立ち上がり決起の時が、その日が迫ってきた。

大阪本社の従業員が立ち上がった以上、近江絹糸の主力であり N 王国の牙城である彦根工場の我々が決起を急がねばならない。しかも大阪本社の従業員が立ち上がったことは、全てに勝る強力な陣立てとなるが、所詮、インテリ集団であり、エリート社員だ。弱さ、脆さがあるとみるべきだ。会社の攻勢が強まる前に早く彦根が立ち上がることが大事だと皆の意見が一致した。

前回の会議で決めた日程、内容については状況の変化に応じて変更することにし、計画を前倒しすることにした。決起の日を早めて 6 月 7 日午前 2 時とすることに意見の一致をみた。

本社の新組合をつぶす目的で会社側支援団の数十人をバスで本社へ送り込んだ。
本社新組合結成に右往左往してエネルギーを使っていることは、我々の決起計画を徹底するに好都合であった。

本社・従業員の新組合結成という衝撃的な事態に、会社側は社長の外遊中で司令塔不在中の虚を衝かれた恰好で、適切な対応策を採れないまま、ただ狼狽のなか、工場従業員に本社従業員の動きに同調しないよう押さえつけることに狂奔していた。

一方、本社内の組合結成を解散、終息させることを狙って彦根工場から、本社（会社側）を応援するため職制社員を中心に数十名の会社側の支援者をバスに分乗させて送り込んだ。

会社側が本社従業員の組合結成に気を取られて右往左往していることや、職制社員を中心に本社支援、新組合押え込みということにエネルギーを使っていることは、我々にとっては決起計画を男子寮生に徹底を図ることに誠に好都合であった。

東高定時制通学者は、節目の重要な相談事は校舎内で行った。尾行していた会社側も監視不可能の治外法権であった。

東高定時制通学者グループとしては、数年前（組合大会での発言活動）旧組合役員への立候補問題など記録に残る節目の事件、問題が発生する前後には必ず東高定時制の授業時間の間の休憩時間を利用して、情報交換や作戦の打ち合わせを行ってきた。

会社側は、我々が東高定時制に通学することを断念させたいこともあって、通学日は毎日、工場正門出門の際、守衛係が東高の校門に入るまで自転車に乗って我々を尾行していたと聞いたが、校門を入れてしまえば会社の監視から逃れて全く自由の身になって、まさに校舎内は治外法権の世界だった。

節目、節目の重要な事柄については大抵、東高校舎内で行ってきたものだった。

本社新組合の孤立を防ぐために彦根が決起を早めることだ。外部居住者への知らせを急ぎ、認識を共有した。一つの塊として独自の行動を取ろうとする深夜勤務者の責任者を確認。各グループも体制を整えた。

いよいよ決起の時が近づいてきた。すでに我々の行動以前に大阪本社の心ある従業員が新組合を結成した。この動きに呼応し、われわれの彦根が新組合づくりを成功させるためには、なんとしても、早く立ち上げなければならない。

男子寮「伊吹寮 13 号室」での謀議の結果を東高定時制通学者グループ、外部寮居住者、外宿舎たちに連絡をとることにした。例によって授業時間の間の休憩時間を利用して連絡を取り合い、男子寮居住者組との情報を共有し認識を確認し合った。

深夜勤務者、主として1年契約者方式の対象者はすでに深夜勤務条件、生活上の条件などについて改善方を独自の立場で意志表明していることもあって、この段階では、すでに一つの塊になっていた。その窓口的立場にいたのが「辻保治」君であったので「辻」君を連絡責任者として、その任に当たってもらうことにした。

決起への連絡体制と、その責任者、担当者の配置は抜かりない体制をとることができた。

大阪本社新組合への連絡は「朝倉」が担当することになった。

大阪本社の新組合の担当者との連絡は自分（朝倉）が受け持つことになった。連絡方法については伊吹寮 13 号室（決起をめざして各グループの窓口担当、各寮舎の連絡責任者が作戦の謀議のため常用的に使用した室）に集まるメンバーの人が入手していた名刺—大阪本社の新組合を結成した人から入手、緊急なことが起きたら、この名刺のところに連絡してくれと言って受け取っていたもの—その名刺を受け取って連絡することにした。（この時の名刺の名前と、名刺をくれたメンバーの名前は記憶に残っていない）

本社新組合への連絡のため、夕刻、工場正門を出て役員が泊まっているという中央町の「みなとや」旅館へ急いだ。仲居に聞くと、すぐ引き払って不在であった。

昭和 29 年 6 月 6 日夕刻、大阪本社の新組合への連絡をするため工場正門を出門した。出

門に際して守衛係に対し、念のため「通学している彦根東高定時制の中間試験があるので市内の友人の所に試験問題の資料を借りに行ってきます」と告げて外出の許可を得て、大阪本社新組合の彦根担当の人たちが宿泊しているという、中央町(旧町名の三番町)の「みなとや」旅館を目指した。

勇気を出して旅館の玄関に入った。対応に出てきた仲居さんに「近江絹糸の大阪の人が泊まっていると聞いてきたのですが、その人は居られますか」と切り出したところ、仲居さんは「昨夕まで泊まっておいででしたが、今朝にはもう引き上げられました」とのことであった。重ねて行き先を尋ねたが「さあ、どこに行かれたかわかりません」とのことだったので、それではすみませんが、ちょっと電話を貸してくれませんか、とお願いした。許可を得て、受け取っていた名刺の電話番号にダイヤルした。

「みなとや」旅館から本社・新組合へ電話、新組合の者だという人につながった。「7日午前2時に深夜勤務者が職場放棄する。男子寮生と合流する」旨を伝えた。「解かりました。頑張ってください」との応答を聞いて切った。

市外局番を呼び出し、名刺にある大阪本社の電話番号を告げた。間もなく電話回線はつながった。「もしもし、近江絹糸の大阪本社ですか」と尋ねると「そうです」と男性の声で応答があった。「私は彦根工場の朝倉という者ですが、大阪本社の新組合の方ですか」と問い合わせると、先方の電話の男性は、ちょっと間をおいてから「そうです」と返答が返ってきたので、さらに当方から「新しい組合役員の方はおられませんか」と尋ねると、先方の男性はさらに間をおきながら「今、別室の会議室で役員会を開いておられます」とのこと、それでは役員の方へ連絡をお願いします、という先方の男性は「はい、分かりました、すぐに役員の方に伝えます」とのことであったので、伊吹23号室での秘密の作戦会議で確認した(マル秘)事項を伝えた。

大阪新組合へ連絡した秘密会議の決定内容

大阪・本社の新組合役員会に通告した極秘作戦と要請事項

- 彦根工場の我々は明朝(6月7日)深夜の午前2時に決起する。
- 深夜勤務者と男子寮生が合流して組合を結成する。朝、C番(昼専勤務者)の出勤者が出社するまで、なんとか持ちこたえるので
- 50人分の朝食を用意して持ってきてもらいたい。
- 本社・新組合より50人の応援者を派遣してもらいたい。

と告げた。先方の男性は「解かりました。頑張ってください」と言って電話を切った。

雌伏5年、会社の悪辣な妨害・監視の目を潜り抜け、解雇という危機を運よく擦り抜けて、いよいよ念願の決起の時を迎える。全身に準備を整えた安堵と決起を間近にして高揚する気分を交錯させながら工場正門をめざした。

本社組合への連絡は終わった。これで決起への取り組みの準備は整った。安堵した気持ちで「みなとや」旅館を出て彦根工場内にある男子寮へ向かった。晴れ晴れとした気分で中央町から本町通りを抜けて、なんとなく少し遠回をして彦根城中堀に面した工場の社員専用である“和光会館”の前を通り抜け、内船町から工場正門へと向かった。心に余裕が生まれたのか、久方ぶりに和光会館の前から彦根城の天守閣を見上げた。梅雨時のくもり空であったが雲間に井伊大老の天守閣の雄大な姿が目に見え、少し気分が雄々しく胸を打った。

いよいよ雌伏5年、近江絹糸の圧政のもと、人間無視の非道の鎖を打ち破る時が近づい

てきた。

「ただ今帰りました」と言って正門を潜り抜けようとした、その時「朝倉！どこに行っていた！何を考えているか」と血相を変えた守衛係の怒声が頭の上から降ってきた。「定時制の中間試験の資料を借りに行ってきた」もちろん守衛係はそんな言い訳を聞くものではなかった。「うそをつけ、こんな遅くまで何をしていた、なにを計画しているんだ、会社をどうしようと考えているのか、何を考えているんだ」次から次へ怒声が飛んでくる。

「はあ」「はあ」としか、それ以上の言葉は出てこない。守衛係の言葉の途切れるのを待つて守衛所の受付け板を腰を屈めて潜り抜け、照明灯のうす暗い通路を小走りに男子寮へ向かった。

舎監室周辺のあわただしい光景が気になった。玄関入口をさけて裏口から居室に入った。室員から舎監長が探していると聞いた。間もなく舎監長がきて工場長が呼んでいると告げられた。

男子寮の玄関近くにたどり着いたところ、寄宿舎事務所周辺の電燈が煌煌と照らし人の動きが騒々しく動いているのではないか。これはヤバイと思い、玄関口には入らず、寮舎の北側の裏口にまわって、そこからそっと高千穂寮の居室である9号室に入った。室員の多くは、まだ眠らずに起きていた。仲間の一人が「朝倉さん、どこに行っていたんですか、先ほどからK舎監長が何度も来て、朝倉はまだ帰ってないかと言って探しにきていますよ」と知らせてくれた。(大阪・本社の新組合への連絡のことについては室員にも知らせていなかった)「うん、ちょっと連絡することがあって」と言葉を濁しておいた。

みんなは、明日午前2時の決起を期して早めに眠りにつくようと伝えておいた。なかには服を着たままの者や、ズック靴をはいたその姿で布団をかぶっている者もいた。寮舎の全員には、指示、連絡が行き届いているなど思った。まもなく自分も布団の中にもぐりこんだ。やがて、高千穂寮舎の廊下の東端からK舎監長の牛皮スリッパのゴトゴトと鈍い足音が近づいてきた。その足音が自分の居る居室の前で止まり、いきなりガラス戸を無造作に開けた。「朝倉！帰っているか」と大声で怒鳴った。入口に一番近いところに布団を頭から被って寝たふりをしていたが、眼をこすりながら掛布団を持ち上げながら「はあ」と声を出した。

正門に入った時の守衛係の異常な慌て振りからして、どうせ会社側は責め立ててくるに違いないと思いながら緩慢な動作を取り続けた。K舎監長は苛立った口調で「工場長が呼んでいるぞ、早く事務所へ行け、早くせい！」と荒々しい声でわめいているのを聞き流しながら、寝間着からゆっくりと外出着に着替えた。

舎監長が居室から出たところを確かめてから、ゆっくりと男子寮の玄関に向い、工場事務所に通じるうす暗い通路を事務所に歩を進めた。いつものうす暗い通路をゆっくりと歩きながら考えた。どうして我々の計画がバレたのだろうかと考えをめぐらし、さて、どうして会社側の詰問を切り抜けるかを考えながら事務所のドアを押し開いて中に入った。

事務所に入った。事務部長から「こっちへこい」と指示されたところは第三応接室だった。時間は午後10時であった。

待ち構えていたE事務部長が大声を出して「朝倉か、こっちへ来い」と怒鳴った。「はあ」と低い声で返事をした。続いてE部長は「その部屋へ入れ」と威圧的な命令口調であった。指し示されたところは事務所第三応接室であった。この第三応接室に入る前に辺りを見ると、事務所の男子従業員や工場現場の係長や主任など役付きの連中が三々五々に集ま

って小声で会話をしているようであった。

これは一体どうしたことであろう。会社側は、明朝午前2時の深夜勤務者の職場放棄のことを知っているのであろうか。しかし、絶対に計画は漏れることはないはずだが、足運びも重く、半開きとなっていた第三応接室のドアに手をかけ中に入った。時刻は午後10時前であった。

軟禁状態の詰問が始まった。工場長以下、幹部が待ち構えていた。椅子に座らせるなり、工場長の怒声が「お前ら、何しようとしているんだ」と。

机を中にして、入口に一番近いところにN・Y工場長、工場長の右隣りにK工務部長、その奥にT・S彦根組合長、工場長の左隣で出入口に近いところにE事務部長だった。「そこに座れ」と指示された場所は出入口のドアには一番離れた場所のイスであった。N・Y工場長は激昂が押えきれない興奮状態そのもので、威圧的態度で詰問が始まった。

「外出時間がとっくに過ぎて、こんな遅くまでどこに行っておった。なにを計画しているのだ。会社を潰そうとしているのか」怒声が飛んだ。矢継ぎ早に頭越しに罵声を浴びせられた。イスに座るなり、のっけから罪人扱いだ。我々の計画はバレていないとの思いであったので工場幹部の誘導に乗せられて、こちらから白状することはない。誘導の口車に乗って計画を明らかにすることは絶対にしてはならないとの決意で詰問に備えた。

N工場長の荒々しい怒声、罵声が耳を突く。「朝倉、何を計画しているんだ、君らは会社を潰そうとしているのか、計画を白状せい！」…怒声の中での詰問は激しくなるばかりだ。「全織と連絡を取ってやっているのか」「どうしようと考えているのか」威圧的詰問は続く。机を押し付けてくる。怒り心頭の工場長の横でE事務部長、K工務部長、さらにT組合長までも口を揃えて責めてくる。

自分としては、当初は神妙な顔をして4人の前で下を向いて時折、机の下に手をやり、腕時計の針の進行具合を見る。度々時計の針の進行ばかり気にしていたものだった。しかし、針は一向に進まない。詰問が続く中、疲れた顔をして机の下の腕時計の進行ばかりに関心を持っていたのであったが、時折、「はああ」と言ってあまり意味のない間の抜けた返事をし、「何も考えておりません」と口走ったりした。

工場長は威圧をもって怒鳴り散らしてくる。「夜遅く外出してどこに行っていた、誰と連絡していたんだ、どうなんだ」とたたみ込んでくる。「はあ」と力なく返事をする。

「東高定時制の中間試験があるので、友人の所に行って試験問題の資料を借りに行っていました」工場長は、今、まさに取り乱さんばかりに焦って「うそをつけ」机をたたいてはげしく迫ってくる。「何も考えておりません、夜学の試験のことを相談しているんです」と同じことを繰り返す。

午後11時、労務部長がボディチェックを始めた。上衣のポケットに手を入れメモ用紙を取りあげた。メモ用紙には決起時の役割分担の氏名が記入されたていた。メモ用紙に記してある氏名の者を次々に呼び出したようだった。

自分の腕時計が午後11時を少し過ぎたころであったろうか。E部長が自分のそばに来て上衣のポケットに手を突っ込んで持ち物検査を始めた。ポケットからメモ用紙の紙切れが取り出された。しまったと思ったが、すでに遅い。メモ用紙はE部長の手の中にある。メモ用紙には、決起の時に備えて謀議メンバーの担当の役割、担当責任者の氏名が書き込まれていた。

E部長は、その“メモ用紙”を工場長に見せ、一言二言話を交わし、すぐにドアを開けて室外に出て行った。工場長や他の幹部の詰問の追求の間合いが空き、慌ただしくなり、室内外の出入りが激しくなった。

やがて、事務所の奥の会議室などの動きが騒々しくなってきた。どうやらメモ用紙に記入されていた人たちが事務所に呼び出されたらしい。当方とは連絡を遮断した形で工場幹部が手分けして追及を始めたらしい。しかし、メモ用紙には氏名だけが書いてあるだけで、役割の内容までは記入していなかった。決起の計画内容がバレルことはないだろうと安堵したものだ。

もうすぐ午前2時だ、何が何でも、それまで頑張ればよいと、自分に言い聞かせた。自分が計画内容を白状しなければよいことだ。2時まで頑張り抜けばよい。午前2時になれば計画通り深夜勤務者が運転機台を止めて出て来るであろう。男子寮も起き上がって広場を目指して集まってくるであろう。広場で合流し新組合結成を宣言する。新しい世の中を作る、新しい歴史をつくる、そのことを頭に描いて、工場幹部の追求を躲（かわ）すことだ。腹は固まった。覚悟を決めると妙に冷静になってきた。後は時計の針が午前2時を指し示すのを待つだけだ。

時計の針は午前1時を指した。応接室内は執拗に脅かしと怒声による詰問が続くが、何としても屈服してはならない。この局面を変えようと小用を申し出た。工場長はしぶしぶ許可した。ドアの外には二人の係長が立ち番をしていた。トイレに向かうと二人とも付いてきた。放尿しながら二人に対して「もうすぐしたら歴史が変わるんだ」と論じた。放尿が終わった。

腕時計の針が午前1時を過ぎたころであったであろうか、小用をもよおしてきたので、工場長に願い出た。もし許可しないならば、その場で4人のいる目の前で放尿してやろうと思っていたが、工場長はしばらく間をおいて「仕方ないだろう、用をたしてこい」と聞き入れた。

軟禁状態にある第三応接室のドアを開けて室外に出ると出口のところにA・K、K・Sの二人の職場係長が監視役として立っているではないか。二人にトイレに行ってくると告げて歩き出すと、15mほど離れているトイレまでついてくるではないか。

ははあ…、こいつ等は監視役として命じられているのだな、と思ったが、それには触れず便器に向って放尿を始めた。後ろを振り向くと二人はすぐ後ろに居て放尿が終わるまで立ち番をしているではないか。長いながい放尿の時間、二人の係長に言い聞かせるように「あんたたちは、会社の命令で動いているであろうが、もうすぐに世の中が変わるんだ」「もういい加減に目を覚ましたらどうだ、歴史が変わるんだ」口走ったが、二人の係長は意味を理解できないであろう。ニヤッと笑って、こちらに対して軽蔑の眼差しを向けるだけだった。

缶詰状態に疲れたので外の空気に触れたいと告げ広場に向った。辺りを見回すと多くの社員がたむろしているではないか。これはどうしたことだ。深夜の異様に気づいた。しばらくして応接室に戻った。

満タンになっていた放尿を終わって気分がすっきりした。辺りは妙に静まりかえっているではないか。詰問の時間が長かったこともあって気分転換を図りたかった。後について来る二人の係長に向って「長い間閉じ込められていたので、少し外の空気が吸いたくなった。少し散歩してくる」と告げて広場に向った。

相変わらず二人の係長は後について来る。自分としては散歩が目的ではなく、広場周辺の様子をこの目で確認しておきたかったのだった。暗がりの中、仏間下周辺、休憩室、売店周辺、食堂周辺を見渡すと相当数の職場の役付き社員が動員されて、それぞれの場所に集結しているのではないか。これは一体どうしたことか。

会社は午前2時の深夜勤務者の職場放棄を察知しているのであろうか。そんなことは無いはずだが、と思いながら、広場周辺の異様な状況の変化を確認して、軟禁場所である第三応接室に入った。自分が小用のため席をはずしている間に事務所の空気、室内の動きから察して、動員している職制、社員に対して、いろいろ指示しているようであった。

あと、1時間もしないうちに、時計の針は午前2時に差し掛かるであろう。これから先、少々のことであっても計画通り決起の時がくるであろう。なんとしても、それまで持ち堪（こた）えなければならない。

午前2時が近づいてきた。工場幹部の詰問は、ますます激しくなって焦ってきた。組合長は口を割らそうと言葉を変えてきた。

工場長以下4人の追求は一層激しくなってきた。特に工場長とE部長の出入りが頻繁となってきた。どうやら、別室に隔離されていると思われるメンバーへの追求も激しさを加えていると思われるものの、幹部の動きからして焦りを感じているのではないかと思われた。T・S組合長は、組合長という立場からなのかどうかはよく解らないが言葉遣いも変化してきたようだった。「君たちの考えや要望も分からぬものではないが、会社も社長も考えてくれると思う。今は、紡績10社などを相手に近江絹糸の会社の力をつけることに一生懸命だ。ある程度目途がついたら従業員の待遇もよくなってくると思う。本社の一部の従業員の動きに惑わされることのないようすることだ」

その内によくならないということは、今日まで長年に亘って聞きなれたことだ。こんな言葉に乗ってはならない。企業は大きくなればなるほど、権力的で末端の従業員には冷淡になっていくものだ。そのことは、自分の5年間の経験のなかでも体験したことだった。もうちょっと、もうちょっとしたらということは、まさに際限のないことだ。

この時間帯になって特別な変化は起きていないようだ。語気を強めて焦り出した工場幹部は、計画内容を知っていないようだ。詰問はまさに“つるし上げ”状態に近いが直接手をくださまではしなかった。

間もなく午前2時になる。その時歴史は変わる。計画した「決起」が成功するか、会社側に押し込まれるか、それを跳ね返すことが出来るかだ。

この時間帯になって、特別な変化は起きていないようだ。我々の計画内容を会社側は全く掌握していないようだ。詳細な計画、実行案まで掴みきっていないように思われた。

工場幹部の長時間に亘る「つるし上げ」と言える詰問、追求にいかにも疲れたというような顔をして、机の下に腕を置き、そっと時計を見て時間を確認した。時計の針は確実に進んでいる。もうすぐだ。はやる気持ちを押えながら、我々にとって歴史的な出来事になるろうとする時を待った。

2時の「決起」を知ってか知らずか、会社幹部は監禁している応接室を出たり入ったりと落ち着かない。一層焦りを感じているようだ。間もなく2時だ。

第三応接室内で私を取り囲んでいる工場幹部らは午前2時の深夜勤務者の職場放棄のことを知ってか知らずか、監禁している応接室を出たり入ったりと落ち着かない様子が激し

くなってきた。一層焦りにも似た感じに見て取れた。自分は、ただ時計の針が午前2時を指すのを待つだけだった。長い時間に思われた時計の針を自分の手で廻したいぐらいだった。

“空耳”か、時計の針は2時を指そうとした、その時、「ウオー」という腹底を抉（えぐ）る唸りが響いてきた。**待ちに待った関の声だ。**

人織工場、仏間の下の工場出入口の方から「ウオー」という声が響いてきたではないか。一瞬、自分の胸騒ぎかと思ったが、その声は、だんだんと大きくなっていくではないか。自分は辺り構わず腕時計に目を移した。2時少々前であった。

やってくれた。私を取り囲んでいた4人の工場幹部が、一瞬動揺したように見えた。その隙に、ドアを力いっぱい蹴飛ばして一目散に広場に向った。

広場の光景は市街戦そのものだった。深夜勤務者が機台のスイッチを切って広場に向って出てきたところを待ち構えていた会社側の職制社員が一斉に木片を投げつけた。不意をつかれた者たちは混乱に陥り騒然となった。

眼に映った光景は、まるで市街戦の様相だった。深夜勤務者は打合せの指示通り、午前2時を待たずして、人織工場、各職場一斉に各自持台の機械のスイッチを切って機台を停止させ、各職場ごとに工場中央通路組と北側（琵琶湖側）通路の二手に分かれて広場を目指した。北側通路仏間下の出口に殺到したところを、出口周辺に会社側の命令で待ち構えていた係長、主任クラスの役付きの社員連中が、職場から出てくる深夜勤務者の先頭グループを目掛けて“原綿”梱包用の木杵材や木材片を一斉に投げつけたという。

さらに、脅かしを掛けるように“爆竹”を地面にたたきつけて爆発させて脅かしたという。会社側の子供騙しのような幼稚で卑劣な妨害策が待ち受けているとは知らず、一心に広場を目指して突進してきて虚をつかれた深夜勤務者は、一瞬、たじろいだが、すぐ体制を整えて職制社員妨害集団に突入していった。職制社員集団は押し返えされながら、木材片などを投げつけていた。勢いをもった深夜勤務者は相手を追い散らすことに結束して当たった。

計画通り、時を同じくして男子寮400人が、工場長を先頭に押し止める防衛線を打ち破って広場に合流した。

やがて、男子寮組400人が、工場長を先頭にして通路を遮断していた工場幹部や職制社員の壁を押し除けて、広場になだれこんできたところに飛び込んだ。大声を上げて興奮覚めやまぬ決起の同志を中央に集めた。

「朝倉だ！ みんなよくやってくれた。こちらに集合してくれ！」と大声で呼びかけ、食堂前のベンチの周辺に集まってもらった。

午前2時00分、新組合結成宣言。準備段階で確認していた7項目の要求内容を提案して決定した。続いて、先番、他職場の入場を阻止するため“ピケ”ラインにつくこと、後番(A番)者等の説得活動を行うことを決めた。

ベンチに上がって大声で叫んだ。「ただ今から新組合を結成します」と宣言し、各グループの責任者（窓口）の打ち合わせで確認していた

- 仏教教育の強制反対。
- 深夜勤務の改善。

○通学の自由を認めよ。

○生産高競争の廃止、など7項目の要求事項を読み上げみんなの拍手で確認した。

直ちに、連絡責任者会の確認の方針通り先番（B番）勤務者の阻止のための“ピケ”ラインに着くことを指示した。“ピケ”ラインへの配置者以外の人々は後番（A番）者が起床次第、新組合結成への賛同と加入のための説得活動を行うこと。続いて午前8時になるとC番（昼専勤務者）が出勤・入場するので、これへの説得を行うこと、などを指示し、その配置に着くよう協力を求めた。

工場の中核機能部門（電気部、汽缶部、女子寮舎監室、男子寮舎監室）の占拠については、この決起集会では取立て触れなかった。

深夜勤務者も男子寮生も真夜中の突然の決起であったので興奮状態のなかであった。先番（B番）は広場から食堂等の建物で隔てられていたので、十分に伝わっていなかった。後番（A番）は広場に面していたので騒然とした空気は気づいていた。

深夜勤務者にとっては真夜中の職場放棄、男子寮居住者は睡眠直後の突然の決起であったこと、会社勤務規律を犯しての大事を巻き起こしたことの興奮状態の中での決起は、若者の血潮を滾（たぎ）らせたものだった。

先番（B番）勤務者の起床時間が迫ってきた。今週先番であるB番寮は工場構内の食堂中庭など隔てて西側に位置していたので、工場中央広場での出来事を知ることは困難であったと思われる。“起床ベル”とともに出勤準備に取り掛かった気配を感じた。中央広場に面した大廊下に、何事が起きたのかと心配と興味を交差させながら、後番（A番）寮の者は寝間着のまま、続々と集まってきだした。すでに、多くの人たちは広場での突然の騒動に対して気づいた様子で身を乗り出してきた。

後番（A番）者は時間の経過とともに騒々しい雰囲気の中、寝間着のまま広場に面した大廊下に集まり出した。目撃した説得班の男子は窓際に殺到して大声で呼び掛けた。

この光景を目撃した説得担当の男子は大廊下の窓際に駆け寄って大声を出して新組合への加入を呼びかけたが、昂奮のあまり十分に意をつくした説明が出来なかった。呼びかけを受けた女子寮生は、その意味合いと要領がよく解らなかった。窓から顔を入れて大声で口々に呼びかけている間に、ようやく事の次第が呑み込めたようであった。呼びかける男子も時間とともに落ち着きと要領を得て、上手く説明できるようになっていった。

“火”のつくのも早い。もともと多くの不満をもっていた女子寮生も、熱心に呼びかける男子の熱意が伝わり、理解が深まり、賛同者、支持者が時間の流れと共に増加していった。

先番（B番）の時間が近づいてきた。すでに出勤準備をいている者もいたが、広場の男子を中心に新組合を作ったとの情報が流れて、出勤をためらう者もいた。先番（B番）の入場阻止の“ピケ”ラインの点検に現場を確認して回った。

先番（B番）の出勤時間が近づいてきた。広場での男子の後番（A番）の人たちへの呼びかける動きが先番（B番）の人たちに伝わっていったようだった。勤務時間で職場に向かうB番の人たちのなかにも男子を中心とした新組合結成の動きを知り、職場への出勤を躊躇する人たちが増加してきたとの情報が伝わってきた。

先番（B番）の職場への入場時刻までに出勤阻止のための職場入口の“ピケ”ラインの状態の点検のため、各職場入口の“ピケ”を見て回った。

ほとんどの男子にとって“ピケ”そのものは初めてであったので、どのようにしたらよいか、戸惑っていた。出勤してきたB番の人たちに対して「深夜勤務者の人たちが午前2時に職場放棄してストに入り、新組合を結成したので皆さんも協力してください」「新組合の要求が通るまで職場には入らないでください」「皆さんも新組合に賛同して一緒に頑張りましょう」「皆さんも新組合に入ってください」などと呼びかけて職場に入れないようにして下さい、と説明して回った。

先番（B番）者、一斉に職場入口に到着。ピケ隊の説得が始まった。主力工場の人織課（工場）の人々は説得に応じ寄宿舎に引き上げたが、絹紡、梳毛両工場の前紡部門でピケ隊の手薄のため入場者があり、一部機台を運転したが、ピケ隊の支援で説得、退去を求めた。

明け方、4時45分には先番（B番）のほとんどの人たちが職場の入口に到着していた。“ピケ”担当の男子が手分けをして説得に努めた。主力工場である人織課（工場）の女子従業員は、ほとんど全員が男子の説得を理解して職場に入らずに寮舎に引き返していったが、第二工場の絹紡工場の一部と第三工場の梳毛工場の一部の職場だけが、ピケ担当の男子の呼びかけを無視して機台のスイッチを入れた、との連絡が入り、人織工場担当のピケ要員を絹紡と梳毛の一部の職場の説得応援として加勢してもらったのだった。

機台を運転している職場に入って新組合に協力してもらおうよう呼びかけた。人々に「人織工場の人たちは全員協力してもらい寮舎に引き上げてもらったし、絹紡、梳毛の後紡の職場の人たちも協力してもらった」ことを告げたが、会社側に忠実な姿勢をとっている一部年長の従業員は男子の説得に抵抗して、午前中機台を運転を行ったが、正午の時点で職場を引き上げたとの報告が入ってきた。

午前8時、本社新組合役員が到着。続いて**全織・西田八郎氏**が現れるとの報あり。この間、自分は雨の中、ピケ隊、女子寮生への説得の状況の見回りをしていた。

朝8時を過ぎたころであったろうか。大阪本社の新組合の役員が到着したとの知らせが入り、正門を閉鎖していた会社側の警備を突破して本社新組合役員を迎え入れた。間もなくして**全織同盟の西田八郎・滋賀県支部書記局長**（近江絹糸民主化闘争委員会書記長）が支援組合とともに到着したとの知らせがあった。その時点では工場正門は男子寮生によって解放されていた。

この間、自分は各職場入口のピケの状態、女子寮生への説得の状況を点検しながら巡回していた。明け方から降り出した梅雨時の小雨によって自分をはじめ多くの男子寮生がズブヌレになって、広場中心に走り回っていた。

新役員選出、西田八郎氏の問いかけは、支部長・朝倉、副支部長・前田、書記長・下村と発せられ、全員賛同したという。

この状況のなか、全織同盟・近江絹糸民主化闘争委員会書記長の西田八郎氏が構内に入場してきて、仏間下の原料搬入場所に集まっていた男子寮生に対して「自分は全織同盟の西田八郎だ。みんなよくやった。新組合のことは、まだ、何も決められていないが、先ず、役員を選出しなければならない」と集まっていた男子に呼びかけた。

先ず「支部長は誰にするか」との呼びかけがあったところ、誰、彼となく「朝倉克己」という声が発せられ、その場に居た全員が賛同したという。それでは次に「副支部長」はと叫ぶと「前田淳」との声が上がり、続いて「書記長」は誰にするかとの西田氏の声に「下

村宏二」との声が上がり、これで「三役」の役員が決まったとの声に全員が拍手で賛同した。

新組合結成大会。新役員選出の後、正式の結成大会を午前10時に仏間で開くことを決め、準備に取り掛かった。

次に、正式の**新組合の結成大会**を開き、いろいろの手続きを決めなければならないので、大会を開く時間は午前10時に上の仏間で開くことになったとの報告をピケの状況、先番の職場入場を阻止したのを確認して、雨のなか仏間下の集まりのところに辿り着いたときに報告を受けたものだった。

また、雨足が激しくなってきた。ほとんどの男子寮生は眠気と梅雨時の寒さに耐えて後番（A番）者へ呼びかけて新組合加入への説得を続けた。ピケ隊は先番（B番）勤務者の職場入場阻止に全力を上げた結果、勤務者の最も多い人織工場については説得の甲斐あって理解を得、賛同者が急速に拡大した。説得活動は成功を収めた。

しかし、第二工場の絹紡工場についてはピケ隊の人員の手薄から前工程の精練、製綿、精紡の一部で入場されてしまった。また、第三工場の梳毛工場にあっても同じようにピケ隊の人員不足によって前工程の前紡の一部が阻止できなかったが、他のピケラインからの応援を得て、粘り強く説得し午前中には全工程とも完全に機台はストップした。

10時、1,000名を超える従業員が集まった。まず、新役員（三役）を承認し、続いて執行委員については職場別、男女別などを考慮して決めることにした。

午前10時、仏教教育の道場であった“仏間”（300畳敷きの大広間）に約1,000名の新組合結成に賛同する従業員が集まった。

抑圧から解放される喜びと、その興奮で会場は熱気でむせび返った。こうして新組合結成の大会（集会）は、全員が興奮状態で上気した雰囲気の中が開かれた。もちろん、初めてのことで、大会というものの、準備を整えないまま、ぶっつけ本番の形で筋書のない状態で進行した。まさに決起大会そのものであった。

はじめに、先ほど仏間下の集まりで確認された新組合役員氏名の支部長・朝倉克己、副支部長・前田淳、書記長・下村宏二の三役の役職と氏名を報告して出席者全員の拍手で承認を得て決定した。続いて、他の執行委員については、後ほどの準備の段階で定数と選出基準などを決め、氏名を確認することにしたことを報告して大会の承認を取り付けた。

支部長として、なぜ新組合を結成したか、要求が通るまで職場放棄を続けるなどを説明し理解を得た。今後、目的が達成されるまで団結して頑張ろうと挨拶、賛同を得た。

司会役の人から指名されて演壇に立った。争議の責任者として、さらには、先ほどの役員選任の中で選ばれた支部長として、仏間正面に設置されている大広間の演壇に向かった。初めて1,000人を超えと思われる新組合加入者となった組合員を前にして、新しい労働組合をつくったことについて、そして職場放棄して闘っていることについて説明し理解を求めた。

演壇に立った瞬間、茫然となってしまった。ここまでの長い、長い地下活動であった。会社の監視のもと、きびしい目を逃れて、幾度となく締め付けてくる解雇の荒波を潜り抜けて、改革を求める同志とともに秘密活動を続けて、夢にまで見続けて辿り着いたこの日、この時。

昨夜、午後8時に大阪本社の新組合への連絡を終え、工場に辿り着いたところ、工場長

からの呼び出しを受け、午後 10 時から明け方午前 2 時までの間、事務所第三応接間に監禁されて工場長から「決起」の計画について鋭く詰問され、これを耐え抜き、午前 2 時前の深夜勤務者の同志による職場放棄、男子寮生と合流しての工場広場での新組合結成宣言、先番（B 番）の職場入場阻止のための“ピケ”ラインの配置の指示、後番（A 番）者への新組合への加入の呼びかけと説得活動……。

梅雨の降りしきるなか、ピケラインの点検、C 番（昼専者）出勤者への説得と走り回り、睡眠不足も重なって疲労も極に達してきたこともあって、頭の中が整理できていなかった。

あいさつの内容、新組合結成の方針について十分に意を尽くせなかったが、「以心伝心」お互いの志と気持ちが通じ合ったものだったろうか。自分としては忸怩（じくじ）たる思いであったが、大きな拍手で賛同を得た。

続いて本社新組合の役員・西島氏が演壇に立って、本社従業員が新組合を結成した理由、22 項目の要求を出したが、会社が拒否したのでストライキに入った。これから全工場の人々にも呼びかけて新組合を結成し、生活を良くするために頑張ろうと、解りやすい挨拶であった。

次に、本社新組合の役員として早々に彦根に駆け付けた西島恒男さんが演壇に立った。「本社従業員の多数が志を通じ合って計画し、6 月 2 日に新組合を結成した。同志のみんなと相談して 22 項目にわたる要求をまとめ、会社側に要求したが会社側はこれを拒否したので、要求を通すために職場放棄—ストライキに入った。本社新組合の同志が手分けをして各工場の人々に呼びかけているところだ。私が彦根を担当することになって今朝早く駆け付けてきたところです。心配していたところだったが、彦根の皆さんが一番初めに立ち上がってくれたことを大変力強く思っています。我々は、会社側が労働者を無視し、人権を踏みにじていることに大きな不満をもって新組合を作った。

会社のやり方はあまりにも無茶で、厳しい監視のもとで自由のない抑圧された生活は耐えられない。働く者を大切にすることを社を作り上げなければなりません。我々は無茶なことを言っているのではなく、人並みの生活、他社と同じような労働条件、生活を求めているのです。本社も工場もお互いに力を合わせて頑張らしましょう」……と、じゅんじゅんと解りやすく説明してくれた。

仏間に集まった多くの新組合支持者は安堵した気持ちになった。多くの仲間がいることに勇気が湧いてきた。我々のやっていることは正しいのだ。お互いに頑張ろうと確認し合った。

続いて、前田さん、下村さんが演壇に立ち、それぞれの考えや新組合結成の意義を強調した。団結して頑張ろうと呼びかけた。

続いて前田淳さんが、いつもの丁寧な言葉で「これから会社側が権力をもって悪辣な切り崩しが行われようと、みんな結束して頑張ろう。我々の要求が正しいのだから自信をもって進もう」と訴えた。

次に、下村宏二さんがマイクをにぎって「今日のみなさんは美しい、非常に美しい」…と繰り返し、立ち上がった女子組合員の勇気をもった闘う姿に賞賛の言葉をもって激励した。そして、これから取り組む最も重要なことである舎監や工場幹部から新組合への加入を阻止されている人々への説得活動を強力に……など方針を確認して結成大会は終わった。

最後に、新組合への加入用紙に氏名を記入して結束を誓い合った。まだまだ、多くの人たちが舎監や職場の責任者から妨害されて加入できない人もいたので呼びかけていこうと

再度確認して散会し、各寮舎へ急いだ。

特に、女子寮内にあつては、同じ部屋内でも早々に新組合へ加入を表明している人たちと、舎監の監視が厳しい中、未だ加入していない人たちが混在している。この状態のなかで、会社側は激しく新組合加入者に対して切り崩しの攻撃をかけてくるであろうことを警戒しなければならない。

仏間での結成大会散会后、女子寮に帰寮した組合員から、「待ち構えていた舎監が結成大会に出席した人たちに組合に入らないよう圧力を加え、会社の方針に従うよう“いじめ”が行われ出した」との連絡があった。男子の説得担当を中心に女子寮に向った。

次から次に舎監、会社側幹部との小競合い、新組合に対する妨害、差別行為、責任追及など、ひっきりなしにトラブルが発生、我々としては新組合を認めさせることを基本に、その対策と対応に走り回った。

新組合を認めさせるための、きびしく、激しい闘いが始まった。
勝負はこれからだ。

組合員のための民主的で開かれた労働組合の確立に向って結束して頑張り抜こう。

～完～