

人権回復にまっただなし

(株)明治よ！38年もの長期争議

全面解決を決断せよ



人生
終えられない

ままでは

差別・人権否定の

オシ達だって人間だ！



争議団ブログ
QRコード

明治乳業争議支援共闘会議
(03-5606-5285)

明治乳業争議団 (047-332-5698・FAX兼用)
〒272-0015 市川市鬼高2-6-2

E-mail : mjnyusgd@wing.ocn.ne.jp ホームページ 明治乳業争議団=検索

日本一長い差別争議

明治乳業事件

◎半世紀以上前、明治乳業（現㈱明治）の全国各工場の実態は、1カ月100時間もの残業や変則勤務など過酷な労働。7畳半の部屋に5人もが寝起きする独身寮など劣悪な福利厚生の中で、20代の労働者らに腰痛症・胃腸障害・ノイローゼなどが多発し、心身を蝕んでいきました。

◎しかし会社は、労働組合本部の「・・・人間を管理しているということを忘れぬようにしてほしい」等の訴えを無視し、さらに「生産効率5倍化」をめざし2000名以上の人員削減を強行したのです。会社の労働組合介入の動機は、さらなる利益拡大にむけ人員削減などを強行するためでした。

◎「働きやすい職場を」「人間らしい暮らしを」、若くて純真な労働者たちは労働条件の改善などを求めて真剣に労働組合活動をおこないました。全国の主要工場が高まる活動に危機感を強めた会社は、労働組合（支部）の変質、抱き込みをはかり、労働者を「赤組・白組・雑草組」に分断し赤組の人たちに、「マル共・民青」「生産阻害者」などのレッテルを貼り徹底した差別をしてきました。

◎全国9事業所の64名は、人権否定や差別の是正を求め労働委員会・裁判所で闘ってきました（市川事件1985年、全国事件1994年）。しかし明乳事件は、差別事件の審査方法として定着してきた、事件の「併合」を前提に集団間の格差を認定・判断する審査方法ではなく、単年度だけの審査で年々拡大する賃金格差や毎年続く人権侵害などが正確に判断されずに敗訴してきました。

◎都労委申立から、すでに38年と29年にもなる長い争議であり人道上も早期解決は待たなすです。この間、労働委員会、裁判所から何回もの「和解勧告」が出されましたが、会社明治は差別や人権侵害の「やり得」を決め込み、すべてを拒否し解決への道を閉ざしています。

◎差別の実態は、賃金格差で年106万円（約4～5か月分）、10年間では1000万円以上です。昇格では15年、20年と据え置かれ、入社時のまま1ランクも上がらない人もいるひどさです。現在、未審査で残る39事件を「第3の闘い」として東京都労働委員会で頑張っています。



いま審査する都労委残留 **39** 事件とは



明治乳業事件は、毎年「今年も差別があった」と申立てており全部で43事件となります。そのうち先行した市川工場事件(3件)と全国事件(1件)では、わずか4件が終了したのみで後の39事件(市川工場事件23件、全国事件16件)は、労働委員会の審査指揮

の結果未審査で残っています。いま、この残留事件の一括審査を求めた調査が、2年前から進められています。

今回の審査では、単年度方式で1年ごとに差別があったか否かを審査・判断した先行事件の誤りを正し、残る事件を「併合」し申立人ら集団とその他集団との格差の有無の判断を求めています。調査の中で、すでに「争点」も確定し今年の遅くない時期に証人調べも始まります。

改めて、明治が長年にわたっておこなった労働者いじめや差別の実態が暴かれます。特に昇格に必要な人事考課制度の変遷と差別的な運用実態が、重要争点として争われます。

明治乳業争議団は、先行事件での「敗訴の連鎖」を断ち切り、全面解決に向けた集大成の闘いとして奮闘しています。

確定された「争点」

- ①申立人らには、組合活動の面で集団性が認められるか。
- ②申立人ら集団は、申立人らが比較対象として挙げるその他集団との間で均質性が認められるか。
- ③申立人ら集団とその他集団との間で、本件対象各年度の人事考課査定及び職分・賃金決定行為において、有意な格差が認められるか。
- ④会社は、本件の対象時期において、申立人らを集団として認識し、申立人らが同集団に属していること及び同集団の組合活動を嫌悪していたといえるか。
- ⑤上記③の人事考課査定及び職分・賃金の格差は、上記④の申立人ら集団に対する嫌悪の意思の故に生じたものであるといえるか。

信じられますか

こんなことがまかり通った明治

「職場八分」の実行メモ

- * 8/1よりQCから脱退させる
- * 朝夕の挨拶をやめよう
- * 一緒に飯を食べない
- * 極力話しをしない
- * 話されても話さない
- * レクリエーションはさそわない
- * 金は貸すな、借りるな
- * 物はやるな、もらうな
- * 飲食の行動はしない
- * 仕事上の仕事は教えない
- * 仕事に差をつける
- * 早出を増やす
- * 仕事にケチをつけ指導書をとる
- * 技術研修には参加させない
- * 残業は極力させない
- 以上8/1より実施する

秘 職制会議録より

(白組)
飲ませ 食わせる
白組に義理を売れ
白組の数をふやせ
選管を白組にしろ
QCサークルを使って
白組に結集させる
後継者を育てる

(赤組)
赤組を転勤させてやれ
赤組に対して分裂工作をしろ
職場移動をしろ
青空部隊をつくる
ささいなミスもたたけ
差別した仕事をさせろ

(勤務評定)
勤務評定に差をつける
勤務評定に差がつくよう
指導する
勤務評定に差をつけること
を正すべきだ

「赤組」「白組」「雑草組」と 分断これが労務管理の基本

◎かつて都労委審問（1991年市川工場事件）で会社証人は「当時、従業員を3つに分けて管理していた。それは赤組、白組、そして中間層を雑草組と呼んでいた」と証言。社員名簿の名前に「×○△」のマークをつけて色分けしていました。どちらの集団に属するかを「踏み絵」に、申立人ら集団を徹底して差別・排除したのです。

◎全国どこの工場でも分断管理がおこなわれ、福岡工場では本社人事部長が「労務管理の基本は変えない」とはっきりと伝達。申立人らへの差別は定年退職まで続きました。

人権を守れぬ明治に「食の安全」は守れない

元労組幹部らが経営権を握る経営体質

月刊誌ZAITENの2017年8月号は、「明治HD『消費者無視』の労務屋経営」と掲載し、「35件の食品事故や不祥事を起こし、(略)その背景には同社の歪な人事制度が・・・」等と指摘。また今年4月号では、「明治HD『川村社長辞めて！』社内外から大合唱」と、株価低迷に怒る株主の訴えを紹介。川村社長について「旧明治乳業の労務屋として組合対策を取り仕切った実績こそあるが、商品開発や事業開発に関してはこれといった知見・経験がなく、社長としての資質はきわめて疑わしい」と厳しく指摘します。

異常企業体質を背景に絶えない不祥事・不正行為

- ・例えば、「大阪工場の採用面接ハラスメント事件
(株)明治大阪工場では、アルバイト採用面接で応募者らに10年以上も前から、身長・体重・ウエスト・既往歴・労災歴等を書面で確認していたことが告発され、職業安定法に基づき「行政指導」です。

業績不振を背景に株価も長期低迷

明治HD2023年3月期連結純利益は、前期比31%減で8年ぶりの低水準の見通しです。

業績不振は株価の低迷に連動し、株主の怒りは経営陣不信となり広がっています。

- ・弱者株主共の事なんてゴミとしか思ってねーよ。
- ・毎年業績を悪化させ続ける無能経営陣には是非とも株主のために株主還元の拡充をしてもらいたい。
- ・結局、本質的に体制や経営方針が変わってないから、一時的に上がったとしても、それ以上に下がる。何回繰り返せば、変わるのだろう？

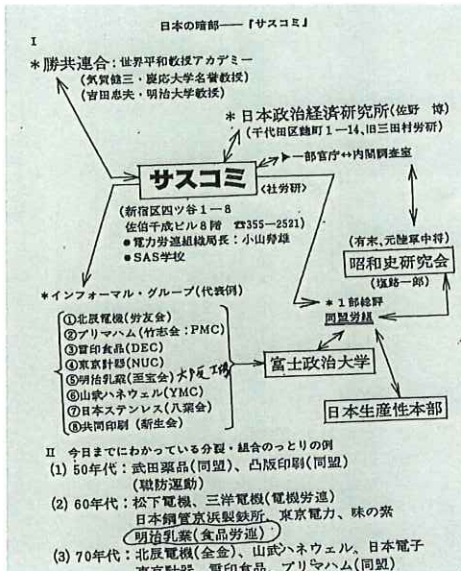
争議団に幹部社員から内部告発

・「自己愛と権勢欲の固まり、仕事や事業を十分に理解もせず、その時の業績の格好づけの為に、リストラ売却、コストカットと値上げのみで対処してきた経営に社内志気は落ち、ヒステリックに社内会議で怒鳴る川村社長は、・・・」等と、争議団への告発が続きます。



「統一協会＝勝共連合」と明治乳業争議 会社労務と反共労務屋が深く癒着 関与

大きな社会問題となっている「統一協会と勝共連合」が、明治乳業事件と深く関わっていることが浮かび上がっています。



1960年代から70年代、勝共連合の傘下に法人格のない反共労務屋組織が数多く結びつき、大企業の労組対策や争議対策などに暗躍するのでした。明治乳業も申立人らの運動を阻止するために複数の労務屋と結びつきました。「極東情報研究所」「三田村労研」「日本政治経済研究所」などが各工場に出入りし労組つぶしを指導し、職制機構総動員でインフォーマル組織を全国主要工場に結成して、労組変質の先鋭部隊に育成したのです。会社はその組織を「労働組合内部の自主的組織」等と主張し、「労労対立」と描きますが反共労務屋と癒着した歴史は否定できません。

「インフォーマル」は こうして作られた

会社介入は歴然

- いわゆる組織を作っていく時に…要はですね、どうやって捕まえていかどうやって広げていくかというやり方…結局、その非常に慎重にやったということです。
- 絶対大丈夫だという班長を引っ張ってきて教宣。その班長が、もう一人の絶対大丈夫という人間を捕まえてくる。
- 班長が絶対大丈夫だといった連中も信用しない…脇にいるもう一人の主任にですね、あの男…大丈夫かと念押しをやる…
- これは会社を取り上げているという事が、わからんようにしておいて…(ある時、一気に結成会議を開く)。
- …そういう問題については、やはり係長・課長・工場長としては、充分その点は、やはり承知をしておいてもらわないとこまる…。

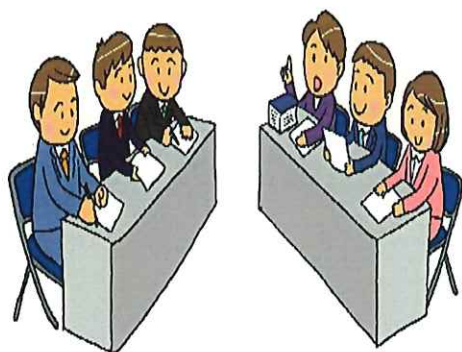
解決への道を示す

—当事者双方の互譲による合意を—

全国事件の中労委命令（2017年）は棄却でしたが、事件の全体像を分析し全国の工場での不当・不正な行為を具体的に認定しました。さらに「付言」の章を設け、職分・賃金格差の存在は「紛れもない事実」と断定し、申立人らへの誹謗中傷は「非難を免れ得ない」と厳しく糾弾しました。

その上で、あまりに長期化し深刻化している紛争を早期解決することは当事者双方に強く求められる。そのためには「双方の互譲による合意をもって紛争の全面的解決を目指すべきことは自明の理である」としました。加えて「殊に会社に対して、より大局的見地に立った判断」を強く求めたのです。

国（厚労省）が所轄する機関（中労委）が示した内容こそ、長期に膠着し人権問題化している異常な労働争議の解決に向けた、唯一の道筋ではないでしょうか。



嶋崎さんへの生涯差別

大阪工場で働いてきた申立人の嶋崎又一郎さん、職場の同僚が次々と昇格していくのに、ただ一人職分は何年たっても入社時のままでした。入社から37年目ようやく1ランク昇格（新入社が6年程度で昇格）したのです。「昇格通知」を懐に入れて帰宅。その夜「オレもようやく人間として認められたのかな・・・」と云って、飲めないお酒を久しぶりに飲み奥さんと乾杯したと云います。

その嶋崎さん、昇格の翌年、定年を前にして死亡。あまりにも早い他界でしたが、まさに差別と陰湿な人権否定の攻撃に翻弄された人生でした。しかし、それは反面、会社からの誘惑と転向工作をけて自己の信念と正義を貫く、凜とした誇りある生涯でもあったのです。



あらゆる差別を許さない

—みなさんの職場にパワハラはないですか—

みなさんの働く会社や現場、地域には理不尽な差別やパワハラはありませんか。同じ職場で働きながら、正規・非正規での不条理な扱い、男女間、人種による差別などいたるところに広がっています。21世紀になってから貧困・格差などの二極化が社会の縮図となってきました。

そんな中、ジェンダー平等を求める声と運動が広がり、差別のない職場や社会をめざす機運が大きくなっています。

みなさん「あらゆる差別許さない」の一点で、手をつなごうではありませんか。私たちの組合活動を理由とした差別を許さない闘いは、その一翼を担って頑張っているものです。



全面解決に いまが正念場



明治乳業争議38年（市川工場事件）、29年（全国事件）はあまりに長すぎます。申立人ら全員が80歳前後、高齢化は極めて深刻で人道上も放置の許されない事態であり、早期解決は待ったなしの状態です。

私たち争議団は、奪われた人権と差別の回復なしに「このまま人生終われない」の思いを一つに、今年が正念場の決意で団結し38年争議の集大成に向け頑張っています。

みなさんのご支援をよろしく願います。

ご協力ください

- ◎都労委に救済命令を求める署名（団体・個人）
 - ◎明治の製品は買わない 飲み食べない（ボイコット運動）
 - ◎明治は人権否定の長期争議を解決せよ（抗議行動）
- （抗議先）明治HD ☎03-3273-4001 FAX03-3273-4010