

日本労働年鑑 第24集 1952年版

The Labour Year Book of Japan 1952

第三部 労働政策

第三編 使用者の労働対策—日本経営者団体連盟の活動—

第六章 レッド・パージ

五〇年秋、電産、映画、日通から民間基幹産業の全面にわたって強行された、いわゆる「赤追放」に於て指導性をもったのは、日経連と労働省であり、またいわゆる「民主的」労働組合の展開であったが、就中日経連のこの問題に対する態度は強靱であった。左記の「赤色分子排除対策について」なる方針書は、物議をかもした三井鉱山の追放基準の原型であり、労働省の見解とは対立したものとされた。その後の各企業体におけるレッド・パージの強行に、この日経連の方針が基準として作用していたことは否み難いであろう。

赤色分子排除対策について(一〇月二日、日本経営者団体連盟)

赤色分子排除処理要綱

一、基本方針

(1)国際情勢の緊迫に伴う赤色分子の破壊的性格に対し、五月三日のマ声明の趣旨に鑑みれば一般私企業においても速かにこれが防衛措置を講ずる必要があること。

(2)この際、破壊的赤色分子は徹底的に排除するとともに正当なる組合活動を萎縮せしめ或は正常なる組合運動に対する不当労働行為を犯さざるよう周到且つ果断な処置をとることを建前とすること。

(3)組合の組織情况等に鑑み一会社のみよりも同一業種に属する数会社が共同して可及的实施時期を揃えること。

(4)但し今回の排除はあくまでも赤色分子を目標とするものであるから赤色分子以外の者まで排除するが如き便乗的行為は厳に慎むこと。

二一四、(略)

五、事前準備

事前においては概ね次の如き諸点につき充分の準備態勢を整えておくこと。然し一般私企業は法律の建前や権限、責任の点において国家や公企業体と異なるものがあるから労使関係や企業運営の面で特に周到な考慮を払うこと。

(1)個人的疎明資料の整備

(2)関係方面との緊密なる連絡

(3)組合動向の調査判断

(4)可能な範囲の健全組合分子の理解獲得

(5)職制上の責任強化と士気の高揚

(6)機密文書等の取扱方法の明確化

(7)方針の徹底と励行の厳格化

(8)不用意なる態度、言質、証拠物件等に対する注意

(9)人命、施設その他に対する防備強化

(10)信頼し得る従業員の職場配備

(11)対内対外各方面への連絡(電話等)手段の確保

(12)法律専門家の意見聴取

六、通告の方式

(1)対組合関係

(イ)協約又は就業規則に同意(協議)約款その他解雇に関する手続規定がある場合は一応これらの規定に従うこと(但し組合の同意権、協議権の濫用は、かかる場合必ずしも交渉の回数等によって論ずべきではないから、場合によっては交渉を打ち切り直ちに一方的決定通告の方法をとり得ること)。

(ロ)協約、就業規則に別段の手続規定がない場合は単なる事情の説明と通告の程度に止めること。

(2)対個人関係

(イ)個人通告は組合通告の直後において左の如き諸方法により一定期限(最長五日程度)を附し辞職の勧告を行い、勧告に従わざる場合は期限の終結の時をもって解雇する旨の意思をも併せ通達すること。

1、所属長よりの口頭及び文書による直接申渡。

2、職場における掲示。

3、郵便物による送達(内容証明、配達証明、書留等の方法を用い、到達主義により解雇の効力が発生、但し住所不明等にて附箋付返送の場合は問題が残るから、前二項の方法と併せ行うことが必要である)。

(ロ)個人通告後は直ちに作業施設内への立入を厳重に禁止すること。なお特別の事由(例えば退職金受領、私物の引取等)ある者に限り時間を示して許可すると共に残存従業員に対しては通行証を発行する等の方法も配慮すること(但し個人に対する辞職勧告の日より解雇の効力が発生するまでの間、立入禁止によって就業しない状態についてはその間の賃金は労基法第二六條による休業手当の支払義務が生ずることに注意)。

七、解雇の取扱

(1)原則として一定期限内に辞職勧告に従う者は依願退職の取扱いとすること。

(2)勧告期限内に勧告に応ぜざる者は解雇処分とすること。

八、退職手当、解雇予告手当の支給

(1)依願退職者に対しては被解雇者に比し手当の金額又は支払方法において出来る限り優遇の方途を講ずること(最近では優遇する事例が少くない)。

(2)解雇予告手当の計算を事前に行うことは機密保持上支障があるから概算払の方法をも適当にとり得ることに留意すること(昭和二四・七・二、基収第二〇八九号労働省通牒参照)。

(3)被解雇者が解雇予告手当の受領を拒否した場合は本人がこれを受取り得る状態にあれば足りならずも、供託を必要としないこと(昭和二四・七・七、基収第二一五〇号労働省通牒参照)。

(4)退職手当及び解雇予告手当の供託をなす場合は辞職届と引換えを条件としてこれを手交する

方途を講じ置くこと。

九、事後対策

(1)業務妨害予防対策

(イ)警備強化(最悪の事態に備えて警備員を増加し緊急の場合に職員等の動員態勢を手配しておくこと)。

(ロ)立入禁止(作業施設内への立入禁止はもとより組合事務所と雖も会社施設の場合は管理権に基き立入禁止をなし得ること)。

(ハ)仮処分の申請(緊急事態に備えて出来得る限り業務妨害排除の仮処分を申請しておくこと)。

(2)法廷闘争対策

(イ)被解雇者の法廷闘争の方向としては

1、赤色分子に非ざることの立証。

2、憲法(第一四、一九、二一條)労組法(第七條)労基法(第三條)違反。

3、労働協約、就業規則違反

の三つが考えられ、これを理由とする地位保全、解雇無効の提訴が労委及び裁判所に対し行われることも予想し得るので、右の各項について使用者側としての疎明資料を速かに整備すること。

(ロ)法廷闘争においては原告たる被解雇者側に挙証責任があるが、使用者側としても特に左の諸点を注意して反証準備をなしておくこと。

1、党员又は同調者であることの外特に同調者に対しては事実上の破壊的、非協力的行爲等の疎明資料に重点を置き証人を準備すること。

2、立証は口頭で行う場合は出所を追求され、これを拒否すれば相手方から証言拒否等の非難を受け窮状に追込まれる惧れがあるから出来る限り陳述書の形において一括反証の方法をとることが望ましいこと。

(3)右のほか所謂合法的な、いやがらせ戦術をとる場合が考えられるから特に摘発戦術に対しては警戒を要すること。

赤色分子追放の場合における秘密党员並に同調者の判定について

第一 取扱いの基本方針

今回の赤色分子追放の対象となる者は左記部類に属する者である。

(1)明確なる党员、(2)秘密党员、(3)共産主義の同調者

右三者のうち(1)の明確なる党员(届出党员)は疑義の余地はないが、秘密党员並に同調者については、その判定或いはその区分が非常に困難であるので、一応左記の如き判定材料及び注目すべき事項を参考材料として掲上した。

この参考材料の取扱に付て、殊に同調者の判定区分はこの項目に該当するものが一つあったからといって、直ちに同調者であると断定しているのではなくて、あくまで判定材料を参考的に掲げたものであり、実際の運用に当っては、各種の条件を総合した上で判定すべきであることに留意するを要する。更にこれらの判定材料は今回の追放に限らず、今後の労務管理上、経営者は不断に留意すべきことであることも併せて留意されたい。

第二 判定材料並に注意事項

一、秘密黨員

元来、共産党は合法政党でありながら、早くから正式の黨員としての名乗りをせず(特審局には勿論無届)秘密黨員として各種の重要部門に配置していた。その一部は、或は社会党に或は労農党に所属せしめ、一部は何等政党に関与せしめず、且つ具体的な行爲(組合活動等)にも頭を出させず、主として重要機密の調査を担当せしめる等その範囲は広汎に亘っているものと想像出来る(土橋全通委員長、大沢久明等はその一例であった)。これらの最初から秘密黨員として潜入せしめられた者以外に、一度は共産黨員として知られたものが、その後、情勢に応じて党の指示により偽装的に脱党したもの、或は偽装的に離党した形をとる者、或は故意に党より除名せられた者等が秘密黨員として存在する。

これらの者の判定は極めて困難であるが、次の点を注意しつつ判定すべきである。

(1)潜在秘密黨員

多くの場合、事務系統に存在し、特に業務関係を担当する所に存在する可能性が強い。一部には労務課員に特に潜入せしめることもある。これらの判定は非常に困難であるが、一応の目星をつけて日常行動、特に私的生活を探求すれば必ず明白となる公算がある。特に交友関係、親族等に注目するを要す。年令的には若い者に少ない。

(2)偽装者

偽装脱党がめだつたのは、二四年九月の日本共産党第一七回中央委員会総会以後である。この頃から党は積極的に偽装脱党を強行せしめている。

脱党者の中で最も警戒を要するのは、党より除名せられたもので、就中、最近の党内対立で主流派から除名せられた者が、直ちに党と無関係になったものと見ることは絶対に誤りで、これらは偽装ではなく、眞に除名せられたものではあるが、依然として彼等は黨員を自認していることを忘れてはならない。

偽装者の行動は、一見従来と打って変って反共的態度を事毎に打ち出してくる傾向があるが、これらの判定の最も重要なポイントは、秘密裡に党のフラク会議に出入したり、隠れた党の指導者に必ず指導を受けている事実で、使用者側には判明しないことも、組合員にはよくこれらの事実を知っていることがあることは注目すべきである。

また、これらの者は、必ずビラや宣伝文や党細胞機関紙へ投稿もしているのであって、従前からその者の文体やクセを検討しておれば容易に判明する。こうした細心の注意によって発見した事実は、従来も屢々あったことである。

また、党の秘密細胞会議のあつた翌日は、これらの者は必ず定刻に出勤するが、その日の勤務状況は必ず手落ちがあるもので、これらの状況で黨員を推測した例もあつた。

その他、交友関係の変化等詳細に調べれば、必ず判明するものであって、いかに偽装しても、こちらである期間探究すればその発見は絶対に可能である。

二、同調者

ここに同調者とは「共産党に党籍は有しないが、共産主義の何たるかを理解し、或は共産党の性格を承知の上で、組合活動のみならず日常の言動において、共産党の打出す戦術或はその行動に同調する事実行爲のあつたもの」をいう。

これら同調者を判定するには、左記の事項を綿密に調査研究の上、決定することが必要であるが、第一に述べた如くあくまで一つの判定材料であって、各種の状況を総合して判定することが必要である。

具体的に例示すれば、概ね左記の如きものであるが、なおこれらの説例以外に数多くあることは勿論であって、各個の具体的事例について個々に検討せられたい。

(1) 共産党との闘連行爲

1、地区委員会その他党機関事務所へ出入する者は例外なく同調者とみとめられる。2、党の秘密会合へ出席した者も例外なし。3、党の開催する公開の演説会に単に傍聴に行ったというだけでは同調者にならぬが、自ら進んでこれらの会に同行をすすめる如き行爲のあった者。4、前記の如き場合、その勧奨の宣伝ビラ等を配布した者。5、赤旗、赤旗ウイクリー等、党発行機関紙を単に読んだだけでは同調者と見做され得ないが、すすんでこれを他人に勧奨、又は配布した者は同調者とみなす。6、最近赤旗停止後、党活動指針が公刊されているが、これを配布している者は勿論、これを継続的に所持している者は同調者と見做し得る(党活動指針は赤旗と異り、その配布範囲は極めて限定されているからである)。なお、赤旗に代るものとして全国的機関紙は民主日本である(九月三〇日発行停止処分)。各地になお未だ相当地方的党機関紙が現存しているが、これらの性格を平素より検討しておく必要がある。最近、民族戦線(現在一号発行のみ)革命戦線(現在六号迄)なる機関紙が発行されているが、これらは党内対立の生んだ国際派の機関紙である点に注意のこと。7、機関紙の外に、地区委員会、細胞発行のビラ等を配布した者。8、居住細胞の行爲に関与するもの。例えば反税闘争等に参加する者。9、左記機関の一員になっている者は当然同調者と見做してよい。

民主主義擁護同盟、ソ連帰還者同盟、民主主義科学者同盟、青年祖国戦線、産業防衛会議、中日友好協会、日ソ親善協会、労農救援会等直接党の指導下に立つ機関に加入している者及び加入を勧奨する者、特に文化団体についてはその性格を検討すること。10、特に最近問題となるのは、工場内における各種のサークルである。サークル活動に対し党が積極的な指導を開始したのは、本年四月頃からであるが、現在の段階では未だ単にサークルに加入しているというだけでこれを同調者と見做すことは危険であるが、そのサークルの中心人物となっている幹部及びサークル活動を勧奨する者等は同調者と見做し得ることは当然である。11、被検束党員の救援デモに参加した者。12、党員家族の救済費を集める行爲をした者。但し救済費を単に出したというだけで全て同調者と判定することなく、その事情を調査する要がある。13、所謂シンパとして党資金を支出している者。これらは直接事情を打ち明け、党資金としている場合は明瞭であるが、間接機関への資金援助という名目を使うこともあり、その事情を知らずして無意識に支出している場合もある故、事情を詳細調査することが必要である。14、党員候補者の積極的支援、衆参議員、市町村会議員の外教育委員、P・T・A等共産党員の立候補者に対し演説、ビラ配り、ビラ貼り、便宜供与等の行爲のあった者。15、反米反戦的言動のあつ者。各種の会合で演説或はビラ配布等をした者、特に組合機関紙は詳細調査を要する。しかし、反戦的言動と云うのも非常に巾がある故、単に平和を望む、或は理論的な全面講和論をなす者を直ちに同調者と見做すことも危険で、その内容の検討が必要である。16、所謂ストックホルム平和宣言に付いては、単に署名をしたというだけでは同調者と見做し得ず、署名運動を自らなした者は同調者と見做し得る。17、組合大会において或は争議中、反戦的、反米的言辞を奔した者は、特に注目すべきである。18、既に解雇された党員とその後も近接している者の行爲は特に注目を要しよう。

(2) 組合活動及び会社業務の阻害行爲に関連するもの

組合活動において行過ぎた行為をなした者及び会社業務の運営を故意に阻害した者は、当然今回の処分とは別個の根拠で常に処分し得るのであって、その行為が直ちに「共産主義者の同調者」と見做すことは出来ない。唯共産党の指導は、如何なる立場にある組合（総評、総同盟、中立等）の中にも浸透しているのであって、現われた行為がこれらの共産党の指導の下にその方針に沿っている場合は明確に同調者と見做してよい。

例えば、執行部員の一員で社会党に加盟しているとしても、常に共産党と連繋してその応接を許容し、争議を指導するが如きは、明瞭に同調者といえよう。従って組合活動の個々の行過ぎた行為自身の背景を充分突きつめて、同調者としての処断が必要である。

以下の具体挙例は、それ自身としては、就業規則その他の根拠で常に処分し得るものであるが、その背景が前記の共産党との関連行為に繋るか否かの調査の有力なる項目になるものである。

1、組合関係その他の集会の席上において、違法な又は不当な争議実施を主張する者。2、暴力を行使し或は暴力を肯定するが如き言辞を弄する者。3、会社又は現場で、既定の業務運営方針を不必要に批判し、又は、これに従わない者。4、平素職場規律を軽んずるが如き言辞を弄し、又は、これに違反する行為のある者。5、下部機関が上部機関の指令に違反し或は上部機関に連絡することなくストその他の争議行為をなすことにつき共同謀議した者。6、当該事業場組合機関の指令に違反し、或は指令を待たず独自の立場で単独又は集団をなして会社側に対し反抗的圧迫行為をなした者（例えば、部分的な吊上げや青年部のみで行う交渉等）。7、会社の経営に関し真相を歪曲して宣伝した者、8、職制に対し作為的に中傷誹謗を行った者。9、団体交渉その他の凡ゆる行為で会社側に対し暴力を行使し、又は暴力行使を予告する等の脅迫的言動をなした者。10、争議行為において、当該事業場における安全保持の正当な維持又は運行を妨げた者。11、政治スト、同情スト等の争議行為を企て、又はこれに共謀し宣伝先導した者。12、争議中自ら不法行為に手を出さないが、背後でこれを使嚙した者。13、会社の施設又は文書の破棄、隠匿等をなした者。

(3) 将来破壊的行動に出る恐れある者

現在巧みに行動を表面化せず、間接に指導的役割を果している者、或は現行制度における企業の存続繁栄と相容れざる過激な信条の信奉者で将来破壊的行動に出る恐れある者等は、企業の自衛上当然処分の対象となるものである。

日本労働年鑑 第24集 1952年版

発行 1951年10月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2000年6月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1952年版(第24集)【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
