

昭和五二年二月一〇日第三種郵便物認可

発行所 社会通信社

発行人 滝野 忠

東京都千代田区飯田橋4の4の8朝日ビル401号室 電話(03)261-7079

振替 東京0158431 労金 東京労金本店No.50234

購読料 月額400円 6カ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言■

抵抗の中から突破口を開く……………	2
J Rの小集団管理をたたきつぶせ……………	3
私たちの要求はこれだ……………	6
——国労宇都宮支部の八大要求——……………	9
小集団管理とのたたかい……………	9
——国労八王子支部「職場討議資料」(一)——……………	12
◇岩井章氏に聞く(三)◇……………	12
連合の弱点に切り込む……………	16
資料 大韓航空機事件(一)……………	16
矛盾だらけ「捜査結果、自作自演いっそう露呈……………	15
読者からのおたより……………	2
国際労研・全ソ労評交流団のご案内……………	2

旬刊 社会通信

NO. 360

一九八八年二月二日

一九八八年二月二日発行
(毎月一日・二日・三日発行)

■巻頭言■

抵抗の中から突破口を開く

岩井章

労働組合は労働者の要求を満たし、不安をなくし、人間らしい生活を保証するために闘う組織だ。この労働者というのは組織に加盟している労働者は当然のこと、組織に加入していない多くの未組織労働者のことも指している。

なぜなら組織に加盟していない労働者の労働条件などが改善されないかぎり組織労働者の条件も決してよくはならない。未組織労働者の労働条件が悪ければ組織労働者の労働条件も足を引っぱられる関係となっている。もつと広く言えば労働者の労働条件は農民・漁民・自営業者などの生活条件とも同じような関係となっている。

だから労働組合は労働者の労働条件をよくするためにも広く勤労者の生活条件改善に努力しなければならない。また、労働者が人間らしい生活をするためには賃金、労働時間、雇用、社会保障などの諸条件を改善するだけでなく、人間とその権利が尊重され、平和、民主主義擁護などについても闘う。

さて、国鉄労働者の現状はどうか。国労に加入しているだけであらゆる人権侵害が行なわれている。自殺に追い込まれ家庭が破壊されてもJR当局は何の責任も感じない。しかし、なお国労労働者は歯をくいしばって耐えている。国労労働者は抵抗し闘う中から突破口を開くしかないのである。

資本と権力はここ数年あらゆる卑劣な攻撃で国労つぶしを計った。だが、国労は耐えた。部隊は残ったのである。残った四万三、〇〇〇人はJR労働者十八万人の中核となり得るから敵はおそれるのである。しかもこの春、裁判所、地方労働委員会から不当労働行為の判定がでる可能性が強い。JR当局はそれを極度におそれている。企業のイメージが悪くなるからである。我々はじわじわと敵を追いつめているのである。

今、国労が何より大切にしなければならぬのは団結である。修善寺大会で決定した階級闘争と統一戦線の路線を固く守り発展させることである。焦りはじめた敵はこれからも分裂をしかけてくるだろう。これをはねのけることによって我々に勝利の展望が開けるのである。

(「国労東京」一月二一日)

◇国際労研・全ソ労評交流団のご案内◇

ソ連はペレストロイカのまったただなか。このようなとき、国際労研の企画・主催、全ソ労評の全面的協力で、第五回のソ連交流団が組織される。モスクワでの日ソシンポジウム、学校や各種工場施設、美術館、博物館などの見学を通じ、ソ連の人々と語り合おうというものだ。詳細は左記のとおり。関心ある方は国際労働運動研究協会(住所・東京都中央区八重洲一六一一六 東進ビル内。電話・〇三一二八一一一八三)にお問い合わせいただきたい。

費用 一九万五〇〇〇円(他に旅券、査証、および団費)

日時 三月二五日(金)～四月一日(金)

訪問先 ハバロフスク、モスクワ、他二都市、人員 二五名

内容 シンポジウム(モスクワ)、史蹟、学校、工場見学等

切 二月二二日

※申し込み先 国際労研(〇三一二八一一一八三)

JRの小集団管理をたたきつづけ

はじめに

昨年四月以降、JR当局が鉄道労連などの第二組合を巻き込んで展開している小集団管理は、なりふり構わずの凄まじい勢いで、職場に浸透しているかのように見える。この間、国労の仲間たちと交流してつかんだ職場の実態をどうして、小集団管理の現状と反撃の手立てを考えてみたい。

JRの小集団管理の実態を見て、私がまず思い出したのは、つぎの二つの見解である。

一つは、鎌田 勝著『小集団活動はそんなにすごいのか』（総合経営研究所 一九八二年五月発行）のなかで、「国鉄が小集団活動をやるようになったら日本はかわる」と題して、「瀕死の国鉄を救う道は、いまや分割し、四〇万人の大組織を五万人くらいの中組織にするしかないと言われています。しかし、私はそれだけではダメで、さらにその中組織のなかにミニ組織として小集団をいくつもつくっていくしかないと思います。……国鉄も再び日本の誇りとして再起するためには、事業部的分割に加えて、小集団化を促進されるよう心から願っています。」と小集団管理こそが国鉄再生の道と述べているのである。氏は総合経営研究所を主催する自称「小集団活動の専門家」である。

もう一つは、日本経済新聞の社説で「TQCは経営改善の即効薬ではない」（一九八四・一〇・二一）と題して、「ただ、ここで注意を喚起しておきたいのは、TQCが経営体質改善の即効薬ではないことである。TQCは企業トップが導入を決断するものだが、現実を実施するとなると、従業員の自主的な意思で運営されるQCサークルを基礎とする。ところが、従業員の自発的な取り組みはごくむ環境整備もせずに、強引に導入する例がままある。また……合理化、効率化をTQCという名のもとに推進しようという例もあるという。こうした誤ったTQCを続けると、人間関係が悪化したり、かえって企業にひずみが生じる。過去にデミング賞実施賞を受賞した企業の中にも、その後に業績不振に陥った例がないではない。」という小集団管理を推進する側からの警鐘である。

JR当局は「わが社では新会社の発足を契機に、小集団活動を経営計画の実施事項として位置づけ、活力ある企業、活力ある社員づくりを目指し、活動を積極的に推進することとしました」（社内報『JRひがし』八七年七月号）と、いうように全職場でキックオフと称して全面展開に突入した。その小集団活動で最も力を入れているのが増収運動である。

公休日にオレンジカード売りを強要

増収運動の第一は、オレンジカードの販売である。車掌による車内販売の義務づけだけではない。公休日に一定のホルマを与えて販売させる。また、明け休み・公休日に駅のコンコースでハンドマイクで宣伝販売させる。これに協力しなければ、「やる気がない」とつるし上げを食う。地方の駅によっては、オレンジカードの使用できる自動券販機は設備されていないのである。まさに、使いものにならない「カード」を押し売りさせるのだから、売る方も苦痛を感じるのは当然だ。

東京駅などの主要ターミナルのコンコースでは、明け番、公休の非番者が、その販売の

任にあたっては、タダ働きの強要だ。売上額の精算が合わなければ、現金が多ければ申告して納金させ、現金が足りなければ、個人で弁納させられる。休みの日に引っ張りだされ、タダ働きの上に、責任だけは押し付けられるのだから、まさに踏んだり蹴ったりである。

団体旅行の添乗員は明け、公休で

増収活動のもう一つは、企画商品の販売、団体旅行の募集販売である。団体旅行は定員に満たないと、家族や親戚、あげくは本人が買わされるのだ。団体旅行の添乗員は、明け、公休・年休の非番扱いで行かされる。人員の少ない時は、添乗員は費用を支払って、参加者の一人として添乗させられるという。かりに、旅行先で事故にでも遭遇したら、業務上の扱いになるのか、当局は「一参加者だから」と主張しかねない。

小集団管理が先進的に展開されている民間大企業においても、このような増収活動と称するサービズ労働の強要や自家商品の買い取りが公然とやられている例はなく、JRの実態は異常としか言いようがない。どこで、誰から、どのようにに御教授を賜ったのか知るよしもないが、これを自主活動で、企業の活性化、やる気ある職場づくりを目的としているというのだから呆れるばかりだ。

職場は第二組合員も不満が充満

第二組合の鉄道労連は、八七年八月七日に第二次労使共同宣言を締結し「提案や小集団活動に積極的に参加」する方針である。ところが、注目すべきことに、同鉄道労連の西日本旅客鉄道労組近畿地方本部のアンケート調査の結果は、幹部の思惑とは裏腹に、組合員の不満が充満している事を白日のもとに明らかにした。

その特徴的内容は

- 管理者は新会社発展のため努力していない……………五八・九〇%
 - 管理者は社員の意見を聞かない……………六五・六〇%
 - 労働条件が悪くなった……………九〇・五五%
 - QC活動が強制されている……………六〇・五五%
 - 職場が暗くなった……………六二・七五%
 - 提案は生かされていない……………七一・三〇%
 - 努力した人が評価されない……………五五・〇五%
- また、「新会社を黒字にするため努力する必要がありますか」の問に、九九・五五%が「必要あり」と答えているものの、「どのように努力すべきか」の問に対して、「多角経営を行う」が八三・八%であるのに対して、「積極的販売活動をする」三三・九〇%、「提案を積極的に行う」一四・八〇%、「QC活動に参加する」二二・六五%と、組合員は拒否反応を示しているのである。

思想改造をめざす小集団管理

JRで、なぜ、いま「小集団」なのか。躍起になって展開するのはなぜか。その理由は、民間企業で労働運動つぶしに成功したという経験をJRで再現したいからに他ならない。国鉄「改革」の狙いが国労つぶしにあったことはご承知の通りだ。八六年一〇月の国労

修善寺大会は、本部の一部右派幹部の脱落という事態はあったものの、闘う国労の路線の変質・転換を許さなかった。その力は、職場反合理化闘争を基軸に積み上げられてきた大きなうねりの中で職場大衆の意思として作られたものであった。国労が少数派になったからと言っても、日本労働運動の中では引き続き機関車としての役割を果たし、平和勢力の一翼を担い、邁進するだろう。数は力とは言いが、「連合」のように闘わない労働組合では、無きに等しい。階級的思想に裏打ちされた中味が問われる。だからこそ、昨年四月の新社発足以降、相も変わらず烈しく国労攻撃を続けているのだ。その攻防は職場である。

敵の国労攻撃の手法は、上からのゆさぶりと下からの思想改造を基礎とした組織づくり

に全面的に乗り出したと見るべきだろう。思想改造のために、動機づけとしての「企業人教育」、運動実践としての「小集団管理」と見なければならぬ。

なぜ、小集団管理は民間企業に浸透したのか

小集団活動の目的は、「経営の民主化」と「労働の人間化」であるという。言い換えれば、品質・コストの改善、生き甲斐・働きがいのある職場づくり、自主性・自発性の定着、職場の活性化だ。そのためには「職務の拡大」と「職務の充実」が果たされなければならないという。私なりに解釈すれば、「職務の拡大」とは労働量の増大であるし、「職務の充実」とは労働密度の強化以外の何物でもない。利潤を優先する資本主義の生産関係のなかにあって、労働者の考える「経営の民主化」や「労働の人間化」などというスマートな事などが実現できると考えること事態に無理がある。巧妙なごまかしである。

民間企業に浸透した原因を調べてみよう。第一は、労働組合が闘っていない。と言うより、認めているということである。思想的に屈服し、小集団活動を含む生産性向上運動を認め、推進しているのだ。労働組合を対象とした、つぎの調査結果「小集団活動に対する労働組合の態度」をみればうなずけるはずだ。

- ①日本労働協会の調査(八一・一二) 支持している 五六・一%、黙認している 四一・九%、反対している 一・二%
- ②電機労連の調査(八三・七) 支持している 五七・三%、黙認している 三八・五%、反対している 〇・〇%
- ③全国金属の調査(八四・七) 支持している 三三・九%、黙認している 五九・三%、反対している 五・一%

第二は、労働者思想に対する公然たる介入である。一方では、教育・研修による洗脳であり、他方では、社内報やニュースによる宣伝活動の徹底である。

第三は、労働者の低賃金をテコとした誘導である。わずかばかりの賞金・商品も利用されたし、何よりも「職務給」「職能給」を導入して評価・考課の対象とされたこと。

第四は、職場支配体制の強化による心理的強制である。職制機構の再編・強化のために主任制度・作業長制度などを導入し、現場の下級管理者・職制に人事権等の支配権を委譲したことによる。

第五は、発表会を中心とした運動的展開である。小集団管理の成功の秘訣は「ほめたたえることである」と言われるように、発表会や発表者の慰労パーティは図り知れない考課をもたらす。ほめたたえられた労働者の気分は壮快で、職場に戻ってくると、またまた先頭をきって突っ走り、強引に先導する役割を果たすことになる。

反撃の第一歩をどう踏み出すか

まずは、労働組合の方針を確立し、小集団管理の狙いと本質を暴露すること。この場合、一つひとつの小集団運動を見るのではなく、全体として、資本の進める労務管理として小集団管理を受け止めることが大切である。

第二は、職場の点検・摘発を強めることである。強制・強要の実態、サービス労働・労働強化の実態、労災・職業病の扱い、人事考課の実態、労働者の不平不満の実態把握とその解決のための闘い。

第三は、敵の小集団を許すか、労働組合の小集団を強化するかの組織戦争である。資本・当局との組織攻防戦として位置づけることが大切である。

一見すると労働者は率先してやっているようでも、QCを「クルシイ」と呼び、ZDを「ザツヨウ・ダラケ」「ゼンゼン・デタラメ」と呼ぶように、労働者は腹の底から受け入れているわけではない。

だからと言って、安心し手をこまねいていると、知らず知らずのうちに洗脳され、思想改造され、労働者の相互監視・団結破壊・労働運動つぶしとなって現れるのが小集団管理であることを忘れてはならない。

おわりに

民間主要企業労働組合の御用化の完成、「連合」の発足、総評の一―二年後解体決定によって、日本の労務政策も変わりつつあることは事実のようだ。あれだけ全企業で吹き荒れ、猛威をふるった「小集団管理」も、民間大手では、すでに目的を達したのか、今や色あせてしまい余り重視されなくなっているのが現状のように見える。

これからは、御用化された労働組合が労務管理の前面にでるといえるのだろうか。「連合」が労務管理の先兵とならぬことを祈るのみである。 (山下俊幸)

私たちの要求は、これだ

—— 国労宇都宮支部の八大要求 ——

国労東日本は一月一三日に国労東日本申三八号「当面する緊急要求について」（八大要求）についてJR東本社と団体交渉をひらいた。会社側からの回答は一切の誠意と理解を示さず、通り一片の答弁内容でした。しかし、具体的に説明と追及をおこなうと会社側は答えに行き詰まり、現場の実態を把握していないことが明白となりました。宇都宮地区の職場状況は、どの職場でも同様であるがタダ働きや公休出勤などが「当たり前」となる雰囲気を作られつつあります。

JR移行時に一方的に押しつけられた就業規則で労働条件が切り下げられ長時間労働や暗い職場での作業、管理者の言うことは何でも正しいと言うような攻撃の中で人間としての尊厳など無視をした労務政策が繰り返されています。私達は労働者として当たり前前の要求（八大要求）を会社側に申し入れ、JRに働く全ての労働者と連携して闘うことにしています。国労宇都宮支部に結集する組合員、家族の皆さんに八大要求と目的について支部としての考えを明らかにして組合員、家族の理解と協力を戴きたいとおもいます。

私たちの「八大要求」

- 一、増収（クリーン）や自主的という名のただ働きをやめさせ、働いた時間の賃金を必ず支払わせよう。
- 二、病気で休めば賃金カットという非人間的なことをやめさせ、私傷病欠勤を有給にさせよう。
- 三、健康を守り、人間らしく生活設計がたてられるように、勤務の一方的変更をやめさせ、労働基準法にもとづき、勤務を特定化させよう。
- 四、仕事上のケガは、すべての労働災害にさせよう。
- 五、命令と服従の専制的職場管理をやめさせ、明るい職場にさせよう。
- 六、利用者の安全とサービスを守り、労働者の安全・健康を守るための必要な要員を配置させよう。
- 七、本人の同意なしの強制的配転や出向をやめさせよう。
- 八、乗車証を全社の職員に出させよう。

一、について

会社側は、勤務時間中の仕事は当たり前「やる気のあるかないか」の判断基準は、アケ番・公休等でのオレンジカード販売や、団体募集などプラステンをやること。勤務時間外の駅舎の掃除や草むしりの参加。提案や意見発表をすることで判断である。

具体的には、勤務時間終了直前に、これらの事をやらせるようにしむける。また、オレンジカード販売やクリーン作戦にしても、助役が先頭に立ち、または声をかける中で、参加しなければならぬのが現実であり、まさにこのことは強制・強要「黙示の指示」にあり、明確に労基法の業務命令であります。

このことで会社側を追及すると、「タダ働きなどはさせていない」と平然と回答している。私達国労は、J R移行後、各職場で無理矢理に行われている正規の時間外の作業については、①要員を配置して時間内に行く。②時間外作業については割増賃金を支払うこと。③小集団の不参加を勤務成績の対象としないことを要求し、闘いを強めていきます。

二、について

団体交渉での会社回答では、私傷病により勤務しない場合を有給休暇とする考えはないと回答している。現在の就業規則では、私傷病欠勤は三日まで無給、それ以上休むことになれば一時金等でもカットされることになっています。誰もが、好きで病気にかかるわけでもありません。

J R移行後、各職場の要員が減らされ、作業密度がこくなる中で、また、正規な作業外の増収やクリーン作戦で、J Rに働く全ての社員がいつ病気になってもおかしくない状態にあります。

私達国労として、当然時間外のサービス労働については要員を配置し、時間内に行くことなどを主張して団体交渉を強めています。さらに、私傷病欠勤については、有給とすることと合わせて、一定期間内における通院時間をカットしないことなどを要求して闘いを取り組みます。

三、について

JR東日本の就業規則では「業務上の必要」という極めて一般的、抽象的な理由の場合によつては勤務の当日でも変更を命じ得る(当局解説書)となっております。国鉄時代には、①勤務は前月二五日までに予定する。②予定された勤務は、四日前に確定する。③確定後は勤務を変更する事ができないという「勤務の予定確定のルール」が成立し、これが勤務の安定に貢献してきた。私たちは人間として、家庭生活を大切にするために生活設計をたてながら暮らしています。しかし、会社側は本人の了解も得ずに勤務を変更することもしばしばあります。

私たち国労として業務等の都合で変更する場合は、本人の了解を得ることをもって労基法一八条、労基法五条に基づき、勤務を特定化させるよう取り組みを強めます。

四、について

団体交渉での会社回答の労基法に規定する労働災害の補償については、労基法の定め及び労働者災害補償保健法によると回答しているが、職場で実際にケガをすれば自分の休暇で病院に行く、また、治療費も自分で支払っているのが実情であります。

これは労災の扱いを受けようとすれば、当局がいろいろと言うことで、自分で治すしかないように仕向けられるからです。

私達国労は、この様な職場状況をかえさせ、作業上のケガは全て労災扱いにさせる様に取り組みを強めていきます。

五、について

JRの職場実態は、会社側のやりたい放題、したい放題でなんでも業務命令でやらされています。管理者が言うことは何でも正しいとなり、文句などを言えば、即不利益な扱いをするぞと脅かされ、何も言えない職場実態です。このような状態ですから仲間同士の信頼関係も崩され、お互いが疑心暗鬼の中で職場が暗くなっています。

一日で職場にいる時間が一番長いわけですから明るく、働きやすい職場でなければなりません。国労もこれまでもこの取り組みを重視してきました。今後も信頼関係を大切にしたい。働き甲斐のある職場作りをめざして取り組んで行きます。

六、について

JR東会社は「事故は減っている」と説明していますが、国労が発表した「安全黒書」でも明らかのように、JR発足後六カ月で昨年一年間を上回り、比較すると倍以上の実態になっていきます。しかし、会社側資料(東京圏運行本部)「責任事故一覧表」でも移行後自らが認めざるを得なくなっています。こうした事故の増大に対しての会社対策は「自発的な防止策を、なお一層定着させる」という内容であり、会社が考えている対策とは「意識改革」であり、労働者自身の努力に求め責任の転嫁しか考えない会社は事実を隠蔽しています。鉄道労連では、輸送の安全は守れません。

余部鉄橋の事故でも明らかのように事故が発生すれば尊い人命が奪われることが明白です。会社側の合理化により車両の検査周期、線路巡回周期の延申がされ安全が脅かされて

います。私達国労は検査、巡回などを充実させ安全で快適な輸送をするための取り組みを強めていきます。

七、について

本人の同意を得ない一方的な発令で出向に出された国労組合員は三名であり、他労組の組合員は、一〇〇名をこえています。発令された組合員は直ちに本人の同意がない発令については違法であるとして、地労委に現在の職場で残れるための救済命令を出させる申請手続きをとりました。他労組組合員のほとんどは、一応本人の了解を得たかたちになっていますが、実態は泣き泣き応じている人たちがほとんどであります。

私達国労は、団体交渉で本人の同意を取ってから発令をすべきだとしています。また、出向先の労働条件等についても交渉のなかで解決すべきだと主張し、交渉を申し入れ取り組んでいます。

二月一日には大阪地裁で強制出向は無効であり「人事権の乱用」として効力停止、出向命令無効の仮処分決定が出されました。

このことは、出向に行きたくなければ行かなくても良いことであり、本人の同意を得ない発令はできないということでもあります。御用組合の他労組では組合役員が説得をして出向に出させたという事実があります。

私達国労は、本人の同意を得ない出向は認めないとして闘い続けていきます。また、組合役員が組合員を説得するような事は決してとらないことにしています。

八、について

貨物会社・基幹通信会社・清算事業団等に働く人達には乗車証が出ていません。鉄道開業以来の慣習であり、また、同じ鉄道の仕事をしているのにも関わらず、他の民間でも出されている中でさえ一方的になくしてしまいました。

通勤手当も出てはいますが打ち切り支給のため、遠距離通勤者は実費負担を余儀なくされています。国鉄時代と同じ職場にいくにも関わらず、実質的な賃下げです。

私達国労は、乗車証が出されていない会社などに早急に出すように、今後とも闘い続けていきます。
〔国労宇都宮〕第四八七号より〕

小集団管理とのたたかい

——国労八王子支部「職場討議資料」(一)——

はじめに

JR各社は、分割・民営化実施後、会社ごとに「小集団活動推進本部」を設け、社長がその推進本部長になって、小集団活動を進めています。各現場長は推進委員となり、小集団組織づくりに奔走しています。

鉄道労連をはじめとした御用組合は、労使共同宣言路線にもとづき、小集団活動を積極的に推進し、時間外のただ働きや増収活動による、競争を煽り立てています。

本来業務に就いている国労組合員には就業規則をたててとって国労バッチ外しの攻撃を始め提案制度への強要を迫り、一時金五%カット、さらに乗務停止や強制配転、出向への

恫喝をかけ、国労つぶし攻撃が露骨に展開されています、つまり、民間会社にふさわしい労働者としての、「意識改革」を迫っているのです。

小集団活動は、資本主義の体制的危機の深まりのもとで、その乗りきり策として登場し、一九六〇年以降民間大手の労働組合をことごとく労資協調、経営参加にひきづり込むことに成功しました、私達は自主的な装いをもった、小集団活動の欺瞞性を暴露し、全職場に小集団学習グループづくりを進めます。

一 小集団管理の誕生

(1) 一九世紀から二〇世紀のはじめにかけて、独占資本が形成されそれと平行して労働者階級も増え、労働組合も強大になりました。それまでは労働者の尻をたたき、こき使う労務管理でしたから労働者はこれに反抗して組織的にサボタージュなどを行なうようになり、新しい段階にふさわしい労務管理が必要になったのです。

この独占資本の要請にこたえたのが、テラー・システムといわれる「科学的管理法」です。これは一流の熟練した労働者に仕事をやらせ、その動作に要する時間をストップウォッチではかり、その総計の時間をもって、標準（実は最高）とし、これに達しなければ賃金が引き下げられるのです。必然的に労働者の健康と生活破壊が進みました。

同時期に、フォードシステムという流れ作業方式が考案され、ベルトコンベアにより、労働者が適材、適所に配置され、機械に人間が使われるシステムで労働が単調、単純になり仕事がつらくなり、労資間の矛盾が激化されました。

(2) この矛盾を解決するために一九三〇年代に「人間関係論」（ヒューマン・リレーションズ）が登場しました。人間が機械と見なされていたものを、心理面、感情面を重視する労務管理への転換です。システムはそのままでも、監督者と一般労働者の人間関係を良好な状態に保って、やる気をおこさせる管理法です。

(3) これを更に発展させたのが、第二次大戦後の「行動科学」です。「人間関係論」は仕事以外のものに仕事の動機づけを求めたのに対し、「行動科学」は、仕事そのものの中に求めたものです。

マズローの欲求五段階説という心理学の応用です。つまり人間は生理的欲求という一番初歩的な欲求からもっと進んだ「自己実現の欲求」（自分のもっている能力を最大に発揮したい、独自性・創造性を発揮したいと言ったやる気）という人間の心理を巧みに利用した、労働者の全生活を独占資本の利潤追求に没頭させようとするものです。

そのために、労働者が資本から強制されていないと感じさせなければならず、思想改革がもとめられ、組織全体、職場全体の士気の向上、生産性の向上にとって経営に関心を持たされ、参画している錯覚にとらわれ仕事にやりがいを感じさせ「小集団」による管理が必要となったのです。「小集団」により労働者が相互に啓発させられ競争させられるのです。

二 日本における小集団活動の歴史

(1) 日本では一九六二年にQCサークルが日本科学技術連盟の指導のもとに編成され、六三年には「日本鋼管」、「神戸製鋼所」に導入され、六四年には「新日本製鉄」、「日本化学」などへ拡大しました。以後QCサークルは、企業内の小集団活動として飛躍的に普及し、一九八三年には一七万サークル、参加人員一五〇万人を超え、潜在しているグループを含

めると一〇倍以上に達すると言われています。

(2) ZDは一九六二年にマーチン社がロケット生産にあたって、欠点ゼロを目標にZDプログラムを開始したのが最初です。日本では一九六五年に「日本伝送」が導入し、全員参加を目指し、ZDグループという集団を編成し、全社的にZD活動を推進し、成果を上げたと言われています。

今日では、九千事業所・一千万人（日本能率協会予想）に及んでいます。この活動は、小集団で仕事の欠陥をゼロにして「活動が定置する過程で「仕事への積極的な態度が生まれ」出勤率、定着率が向上した」と資本の側は評価しています。

三 小集団活動の展開

(1) 小集団活動は、QC・ZDサークルをはじめ、「組織開発」「改善提案」「世話役活動」「安全管理」「KYT」「OJT」「自主管理活動」「レク活動」等々として展開されています。

(2) 小集団の具体的な展開は、①グループ編成、②活動計画、③活動の実施、④活動の評価・反省、⑤再活動というサイクルです。

当初は、品質管理、無欠点運動からさらに発展し「職場環境」「明るい職場づくり」「チームワークの形成」「能力の向上」「役割分担の明確化」などと拡大され、名称も「自主性」を印象づけるため、グループごと決めさせています。

(3) そして、さまざまな技法が導入されています。具体的には①パレード図、②時性要因図、③ヒストグラム、④チェックシート、⑤グラフ、管理図、⑥散布図、⑦層別の、QC7つ道具に、みられるような統計的手法による「技術的」な側面が全面に出て、仕事そのものへのやりがいを通しうえつけ、「自主的な装い」をもった管理体制がつくられるわけです。

(4) 小集団の実態は、サークルの会合数が月平均二・七回で会合時間の平均は約一時間となっており、九〇%ちかくは定時間外に開かれています。取り上げられるテーマは、①品質向上、②能率向上、③コスト低減、④設備改善、⑤ミスの防止、⑥管理のレベルアップ、⑦安全の順で、品質、能率、コストに集中しています。そして会社、上司から指示されたものになっています。

加えて、サークルへの管理者の働き掛けが日常的に行われています。しかし、テーマだけをみても会社側が能率向上に力点をおいていますが、労働者は、仕事に対する能力の向上、人間関係の改善が好ましいと考えており、人間尊重とか明るい職場づくりというたてまえの相違は明らかです。

(5) 小集団の「明るい職場づくり」とは、逆に「人間関係を良くする」として「休暇を取るときは同僚に迷惑にならないように」として出勤率の向上につながっています。自主的と言いつつ、提案件数の少ない人などがいると、グループ表彰がされないのは、〇〇のためだとして、職場から浮かされてしまっています。

(6) 日本において、労働組合から、階級的な性格をはざるために決定的役割をはたしてきたのが労使協議制と小集団管理の二本柱といえます。労使協議制は労働組合を「経営参加」の名によって労資強調路線に引きつり込み、階級闘争路線を放棄させることに狙いがあります。

だから労使協議制の場合は、資本と呼応する労組幹部の育成であり第二組合づくりとして、職場闘争の否定につながったのです。

(つづく)

◇岩井 章氏に聞く(三)◇

連合の弱点に切り込む

労戦問題は風雲急を告げている。全民労連は地方連合組織を一九八九年秋までに結成することを決めた。それにせきたてられるかのように、総評指導部は昨年大会決定の「一九九〇年解散」を一年はやめ「八九年」にする意向を強めている。

このままでは総評は八九年解散にひた走るだろう。今年は重大な年だ。われわれも急がなければならない。今なにをなすべきか。岩井章氏に聞いた。

(編集部)

資本とたたかわない

問 全民労連に総評は「ナダレ込み」を策しています。全民労連の弱点はなにか。

岩井 その第一は、「力と政策」を唱える連合が本当に「力」をもちうるのかどうかという点だ。力とは政府・権力と資本に向けて発揮されるものだと思うが、その資本や政府の代表者とパートイで同席し、ゴルフを共に楽しんでいて果たして力を発揮できるとは思わない。

しかも運動方針で労資協調を唱え、賃上げでは「整合性」を唱える連合は、力どころではなく、労資一体となって企業利益の擁護に協力していくことになる。鉄道労連の松崎君などは国労つぶしに全力をあげていくと話しているわな。

もともと労働組合が、資本や権力と利益を共有するとの認識をもっていたのでは闘いできないんだ。反独占・反自民の原則に立っている時、はじめて闘う決意と方針が出てくるんだよね。「俺らとあいづらとは違う」というのは英国労働者の根性だが、連合はこれをどう思うか。

今日、労働者の状況は首切り、低賃金、権利剥奪に苦しめられ闘っているのだが、これらの労働者の要求をとりあげ闘う以外に道はない、ところが連合は行革、首切りを認めているね。ここに連合の第一弱点がある。

大企業組合エゴ

連合の第二の弱点は、大企業労組の主導権が強く、したがって大企業の利益を守ることのみ関心をもっていることだ。それは労資一体から生まれてくる必然なんだよね。そしてそれは下請・孫請、パート、婦人、身障者の犠牲の上になり立っている。これらの社会的弱者に関心をもったり、その要求を取り上げて闘うことはできない構造だ。

運動方針にはそれらのことも書いてはいるが、連合の基本的構造からそれを実行することは期待できないよね。

発展途上国との矛盾

連合は国際自由労連一括加盟を決めている。自由労連の反共性に共鳴しているのだが、同時に、第三世界に進出する資本と現地労働者との紛争に、自由労連の仲介を期待していることだろう。だが、生活と権利の維持・向上を要求する現地労働者と、利益第一の資本との間の矛盾はますます拡大していくと思うよ。

保・革連合をもとく

連合発足に関して、マスコミは野党再編成に期待を表明し、連合議長は「野党再編への起爆剤になる」と発言しているわな。今日の状況で、野党再編成とか自民に代わる政権と

かは一体何を意味しているかってことね。それは資本主義体制内の政権交代をねらったものであるのは明白だが、本音は自民党の一部との連立を求めたものと理解されるんだ。私はそれに反対だ。その政権は、民主主義を深めたり、労働者・勤労者の権利や生活を守るものとはなり得ない。連合は全般的な社会改革を追求する立場にたたないかぎり、広範な国民の支持を受けることはできないと思うよ。

問 全民労連の弱点をしっかりとつかみ、その弱点に切り込んでいくことに、まずわれわれの課題があるということですね。

岩井 そのとおりだ。

日本はもつとも好戦的帝国主義国

問 だが、こんにちではICFTU加盟になぜ全民労連がこれほどまでに固執するのか、わかりにくい。

岩井 日本帝国主義との関連だ。日本帝国主義は、強力な生産力、貿易収支、資本輸出、対外資産残高、ドル保有高で世界一だよ。もつとも能動的な帝国主義国になったってわけだ。

ここに「前川レポート」があり「国際国家日本」、竹下は「世界に貢献する日本」といっているが、の主張がでてくるんだ。晩年の向坂先生がよく「帝国主義論の勉強が必要」といつてたね。われわれは国際経済、政治のうえから考え、実践していくことが問われているんだ。レーニンの『帝国主義論』を読み返してみたんだが、教えられることは多い。

問 「レーニンの論文から」もその一環ですね。第二次世界大戦後四三年、いま「ドル体制」は大きく変化しようとしている。日本の労働運動も新たな局面に入ったが、その背後には日本独占資本主義を中心にした資本主義世界の再編成過程がある。その意味で、あらたな歴史的時代にわれわれは直面しているわけだ。

新たな歴史的時代

岩井 その意味で、第二次世界大戦直後とはちがって始めて経験する時代なんだよ。いまとはまったくちがう。それは国労の修善寺大会と新潟大会(昭和五五年)に明らかなんだ。

問 新潟大会のことなど私は知りません。しかし、本を読んだり先輩の話聞くなかで、総評の屋台骨をつくった大会になったと理解している。

岩井 茂三さん、日教組、向坂先生などの指導や闘いがあつたが、当時はまだ権力が尻抜けの状態であり、民主主義、社会主義をめざす大衆の大きな動きがあつた。しかし、現在は職場は資本の支配下にある。これが最大のちがいであり、困難な点だ。

「下から」運動をつくる

問 「下から」運動をつくることは、認識としては「あたり前」になったと思う。だが、具体的にどうするかとなると悩みは大きい。

岩井 君がいうほどまだ一般的じゃないよ。

まだまだ多くの幹部は「上の方」からかたまつた案が提起されれば、それに基いて動くのだと考えている弱さがある。これは状況に合わないと思うよ。

私がいちばん強調したいことは、総評が解散し、全く新しいものを自ら作ろうという歴史的にも経験のない大変化に直面している今日、作るのは「上の方」ではなく、活動家それぞれが作っていくのだということなんだ。「上の方」から命令的にやっていけば、結局、少数の固まりになって終る。そうでなく、全国各地の無数の意見をひきだして大結集するように努力しないかぎり成功しないんだよ。

私の場合、あなたが要約した提案をしたこと(本誌第三五七号参照)で、第一段階の任

務は果したと思う。むしろ、第二、第三の段階で提案もするし、意見も述べていくよ。しかし、大結集するためにはさらに多くの人々の提起が必要だ。たとえば春闘は、形式はまだ残るだろうが、今までのように大衆の力を引き出す指導力がおこなわれるわけでそれぞれの職場、それぞれの地域の要求を中心に闘いを組みながら春闘を闘っていく。つまり、各職場、各地域の要求が鍵となるということだ。全くスタイルが変わる。「上方」から指令、命令はこない中で自らの創意と工夫で春闘をたたかうことが重要だ。

JRはもちろん官民をおおっているただ働きと闘うのも一つの例だし、他方、小企業の手切りと闘うのも一つの例だ。また、国労に対する不当労働行為との闘いを軸に地域共闘を作りだしていくのも一案だよな。

左派結集の段取りも全く同じこと。みんなの力、みんなの工夫で作っていくことが大切だ。

総評解散反対で当面努力

問　そこで当面、何をするかだが。

岩井　はっきりしている。まず、総評解散反対で精一杯の努力をする。それがだめな時は、左派結集以外ないんだ。

今、全民労連反対派に二つの流れがある。一つは統一労組懇であり、一つは社会党左派、無党派左派系のグループだ。私達労研センターはこの後の活動家集団なんだよね。統一労組懇はすでに一定の根拠地をもっているね。したがって、とりあえず、社会党左派、無党派左派の組合としての拠りどころを作ることを急ぐ必要があると思う。

冒頭、あなたが述べたわけだが、地方・地区ではすでに全民労連派は、一九八九年解散の方針を決定しつつあり、反対派は様々な形で連絡会、懇談会を作って情報連絡を強め、自らの結集体を模索している。

そのような動きとあいまって、中央でも「八八春闘懇談会」が発足したよね。これの実体は全民労連反対派の集りだが、当面、来春闘の情報連絡の場として作られようとしている。また、国労支援共闘組織なども全国的に数多くある。さらにすでに単産の全民労連加盟方針に反対して自立しようとしている組合も数多くある。これらの多様な動きをやがて左派結集体として全国労組連絡会を作るよう努力していく。これは当然、まだナショナルセンターではなく、その前段階の連絡組織なんだ。

このゆるい全国連絡会で討論を強めて、ナショナルセンターの構想を作る。私案はすでに発表したけど、ポイントの一つは統一労組懇系の組合とはどのような関係をもつかということなんだ。私は共同していくのは当然だと思うが、これを幹部・活動家の皆さんは討議して肚を決めて貰いたい。

さらに、組織論だけでなく、どんな運動をすべきか。今もとても重要なことは何なのか。「全民労連反対」をいうだけでなく、職場労働者が切実に求めているものをどう闘うか。また未組織労働者や勤労者の期待にどう応えていくかなんだよね。

問　力をつくりだしていくことですね。総評や社会党指導部を批判することはもちろん必要だが、それだけではたりない。私も国鉄闘争で大いに勉強させられた点です。そこでどう運動を構築していくかになる。

連合の弱点に切り込む

岩井　ポイントは四つほどあるんだ。

第一は、連合が切り捨てていく中小、未組織、下請孫請、婦人労働者、身障者などの連帯の強化だ。低賃金、首切り、権利剥奪など資本の攻撃もこの層に集中している。

その攻撃に対して様々な手段で抵抗し闘っている無数の争議団が全国各地にある。この闘いと連帯し、共闘の輪を広げることなんだ。そして、春闘前段では全国の争議団の全国

集会をもち、さらに交流を深めることも一つの考えた。

第二は春闘のとり組みを強めることが緊急事だ。春闘では総評のとり組みは一段と弱くなる。連合が発足した以上、連合への二重加盟は軸足を連合に移すからね。県評も一九九〇年に向けて、同盟などとの「統一」の話し合いに重点が移っていく。

一方、連合は「賃上げは産別に」まかせ、連合本部は「政策制度要求」だといっている。ここでも真正面からの春闘のとり組みが期待できない。このような状況の中で首切り反対、賃上げと権利擁護をどう闘うのか。われわれは大きな試験に立たされている。

私としては地区労活動を強め、職場での抵抗を強める中で、三月頃全国的な短時間のストライキを呼びかけたい。このストは全国全労働者の力を総集し、抗議ストの性格をもつものだ。

第三は国労、日教組闘争への共闘支援だ。国鉄労働者に対する卑劣な攻撃は今日でも続いている。敵はあくまでも国労をつぶすことをねらっている。差別、配転、出向、賃金カット、ただ働きなど総ゆるいやがらせが続いている。そのなかで、なお国労労働者は抵抗を続けている。清算事業団では何もさせずに、ひたすらいやになってやめていくよう仕向けている。だが、国労労働者は頑張っているね。

この闘いは、闘う労働者、労働組合がつぶされるか生き残れるのかもとも激烈な階級闘争の最前線なんだ。われわれはこの闘いに勝たねばならない。そのため日常不断に総力をあげて闘うことだ。

日教組問題も全く同様だ。

われわれは日教組が現場教師の意見を正しくくみ、労働運動丸抱えを断乎として粉碎するよう支持協力を全国的に強めていかねばならない。

第四は、社会党右傾化阻止の闘いだ。

それに基本的な学習と職場のたたかい。この五つをみずから精一杯たたかうことだ。

八八年が正念場

問 総評は一九八九年に連合に融合する意図を明らかにしました。その意味で八八年は私たちのたたかひの正念場です。健康に留意され、私たちの先頭に立ってくださいることを、全国の仲間も望んでいると思います。

岩井 いよいよ若者たちの出番なんだ。ぜひがんばってほしい。

◆ 読者からのおたより ◆

自治労音威子府村職青婦部では、「連合」発足によって春闘が解体させられようとしている状況下、八八春闘を労働者一人ひとりの闘いとして大衆闘争で闘い、春闘再構築を職場から作り出していくために春闘七方針を確立し、組合員一人ひとりが参加する春闘を実践しているところです。

その一環として、職場を数班に分けて『春闘ニュース』を全員が分担して一月から四月まで毎週一回発行していくことになっています。自らの実態に怒り、全員参加の闘いこそ、崩れそうな春闘をたて直す大事なカギだと思えます。右傾下の波にひるむことなく、流されずに、逆流の渦がきつと作られることと確信しています。右翼幹部はゴマ化せても、現場労働者の眼はゴマ化すことはできません。八八春闘を自治労一丸となって頑張っていく決意です。

(北海道・A)

資料 大韓航空機事件（朝鮮総連）

矛盾だらけ「捜査結果」、自作自演いっそう露呈（一）

職場でも家庭でも、大韓航空事件が大きな話題になっていく。その事件を契機に関東大震災時を再現するかのよくな出来事も続発している。戦後政治の転換点のいま、この事件は日本の将来とも重大なかわりをもつようにみえる。朝鮮時報から「大韓航空事件」の謎を紹介する。（編集部）

「真由美」Ⅱ「賢姫」か、印象違い顔も変わる

十五日午前十時十五分、会見場に現われた「真由美」は色艶もよく、とても健康。

「ソウル金浦空港で『真由美』を見た日本人記者が『別人みたいだ』とつぶやいた」（読売新聞十六日付）。これはテレビを見ていた者も同じだった。

彼女は一カ月間、二十四時間監視されたうえ、無意識状態にされてショックを与えられたり、いきなり風呂で後ろから熱い湯をかけられたりして反応を調べられたという。一種の拷問を受けていたのだ。そうでなくても、密室で外部から遮断され、死と直面させられたらどういふ心理状態になるかは、誰でも推察できるはずだ。生命の危機を感じて形相が変わるのが普通であろうが人間が、あんなに柔和で健康な表情になれるものだろうか。

また、「太モモの筋肉が硬く、異常に発達しており、左わき腹には刀傷がある」という情報を流していた南朝鮮当局が「捜査結果」発表の際、「体にナイフの傷跡がある」というのは事実ではない」（中央日報十五日付）と、訂正したのも奇妙な話だ。いかにも「北の工作員」だという噂を流し、イメージを固定させておいてから否定するという、いつもの心理作戦である。

よすぎるタイミング、できすぎの発表

「この事件は最初から今にいたるまできわめてスムーズな展開で進んでいる。事件後、すぐに北の工作員による爆破説が流れ、犯人が捕まり、さらに大統領選挙直前の移送、オリンピック参加申請締め切り直前の発表、しかも本人が自らしゃべるといふ形！」と、作家の児島襄さんは指摘している（読売新聞十六日付）。

南朝鮮当局がKAL機事件を政治的に最大限に利用していることは多くの人が指摘しているところである。「真由美」がソウルに移送されたのは、大統領選投票前日。「捜査結果」発表は、二月ごろと見られていた「国会議員選挙」の前に発表するだろうと、予想されていた。その選挙が三月か四月にずれこむことが濃厚になった。さて、いつやるかと思えば、五輪エントリー締め切りの直前、ソ連、中国の参加を確認してすぐである。

しかも、平和と統一の問題を話しあおうという共和国側の南北連帯会議提案を盛った南朝鮮諸政党、大衆団体、各界人士への書簡が送られたのと時を同じくして、「捜査結果」は発表された。この提案から内外の目をそらせるにも絶好のタイミングだった。

さらに、「賢姫自白」のニュースが紙面を飾った十五日の南朝鮮各紙には、検察当局が元治安本部長の姜致昌をソウル大生朴鍾哲君拷問致死事件を隠ぺいしたかどで拘束しているというニュースも載っている。この事件は昨年六月民衆抗争の起爆剤になったものだ。「賢姫」の「自白」がなければ当然トップ記事になる大ニュースであるが、「賢姫」のためにかすんでしまった。

KAL機事件が誰に政治的利益をもたらしているのかは、誰の目にも明らかだろう。

「賢姫」はこの出身か、北の話し方ではない

「賢姫」に仕立てあげられた女性は、確かに朝鮮語を使っていたが、うつむいてボンボンとしゃべるので、はつきりと聞きとれない。しかし、言葉のなまりは北の人のものではないことは明らかだった。

「真由美」の肉声テープを鑑定した日本音響研究所の鈴木松美所長（元警察庁科学警察研究所技官）は「卒直に言って、金賢姫の話し方は不自然に感じた。質問に答えるばあいは言いよどんだりするものだが、要点だけを適確に答えている。事前に話す内容を何回も学習したようだ。強制されたものかどうかは分からないが、初めのうち動揺が感じられノドだけの発音だったものの、言うべきことは言った。：韓国政府はバーレーンから移送する時には韓国語を話すことは分かっていたようだ」（日刊スポーツ十六日付）と、疑問を提示している。

会見を取材した日本テレビの特派員も「無理やり覚えたことをしゃべらされているような感じを受けた」と指摘している。この不自然さをどうとらえるべきか。北で使われていない「TV」「贖罪」「薬酒ビン」「バッテリー」などの用語を使い、言いまわしも平壤で生まれ育った者のものではない。

共和国のことを「あっち」という言い方もおかしい。これは「金賢姫」と自称するこの女性が、北ではなく他の所で育つたことを示すものだ。

毎日新聞一月一日付のインタビュで、次期「大統領」の盧泰愚は「取り調べはおもに中国語でやっている」と聞くと、「聞いていた。このインタビュは十二月三十一日になされたものである。「捜査結果」では「真由美」が朝鮮語で自供を始めたのは十二月二十三日。一週間以上も前の重大情報を次期「大統領」が報告を受けていなかったとは信じがたい。このナゾをどう解くべきか。発表までは「どうも朝鮮人ではないらしい」という情報が広く日本のマスコミに流れていたことを思いだす。

食事に焼きのりを出したところ「賢姫」は「紙を焼いてどうするの」といったというが、北でも焼きのりは一般的に食べている。朝鮮人なら常識的なことに不審な態度を示したというのは、何を意味するのであろうか。

爆薬の仕掛けは可能か、抗議で通過はできない

「ベオグラードでイラク航空機に乗る際、所持品の乾電池を没収された」と発表された。つまり時限爆弾に改造された小型ラジオは機内に持ち込めたというのである。ところが、ユーゴスラビア国营テレビによると、ベオグラード空港関係者は「爆発物検査のための最新鋭の装置が備えてあり、爆発物の機内持ち込みはありえない」と断言している。バグダッドでも検査にひっかかったが、「真一」が抗議したのでそのまま通過できたという。こんなおかしい話はない。

ある航空関係者は「バグダッド空港は、イラン・イラク戦争が続く緊張状態にある。航空機爆破やハイジャックに対する警戒は厳重を極めているといわれ、爆発物の機内持ち込みには神経をとがらせている。：いったん規則違反で機内持ち込みを禁止されたものが、抗議したからといって、ひっくり返るものかどうか。しかも、役人の権威が強い中近東で、保安体制に規則を曲げるだろうか」「朝日新聞十七日付」と指摘する。

もし、検査のきびしいこの二つの空港を「賢姫」のいうように無事通過したとしても、爆弾をKAL機内に置いてくることは絶対不可能といってよい。

二人はウィーンからKCIA要員にびったりとマークされていた。KAL機は常時二

人の保安要員がおり、世界で一番ハイジャックしにくい飛行機といわれているばかりでなく、この時には異常に多い二十人の乗務員が乗っていた。さらに、アブダビで二人が降りた後、機内清掃とチェックが行なわれたはずだ。これは常識である。

また、アブダビで交替した乗務員たちは「真由美」が小さなシヨルダーバックだけを持ち、男は手ぶらで飛行機に乗ったと証言した。ビニール袋に爆弾を入れて乗ったという「捜査結果」はウソである。

こう見ると二人には、絶対に爆弾を仕掛けることはできなのである。

瞬時に爆破できるのか、緊急発信できたはず

「豆腐一丁とワイン一本。これだけの量の爆薬で、大型ジェット機が落ちるだろうか。しかも、何の無線連絡も発せず、瞬間的に」と朝日新聞は疑問を提示している。

南朝鮮当局は爆発実験まで行ない、写真を日本の捜査当局にも送ってきて、「爆破による墜落」の証明に躍りになっているが、問題はなぜ何の連絡もできないでKAL機が消息を絶ったかである。

通信機器が一瞬にして破壊されたと思えず、それならばコックピット（操縦室）の下か、すぐ後ろに仕掛けられたのではないかと予想された。しかし、「陳述」によるとコックピットからかなり離れている座席（7B、7C）の上の棚に仕掛けたという。

コンポジション4が三五〇グラム、液体爆薬が七〇cc。いくら性質の強力な爆薬にしても緊急発信もできないほどの破壊力はないだろうというが、常識的な見方だ。

ある専門家は「今回のばあいは機体にまず穴があきそこから機内の気圧が下がり、空中爆発したと思われる。いくら強力な爆発でも、緊急発信するくらいの時間はあつたはずだ。コックピットの下に大量の強力な爆薬が仕掛けられたとしなければ、これは説明できない」という。

液体爆薬は確かに強力だが、固い容器に入れなければ効果は半減するという指摘もある。そういえば南朝鮮当局がコンポジション4の爆破実験結果の発表は行なっているが、液体爆薬の実験結果を発表していないのはどうしてなのか。ある軍事評論家も「ボタンを押せばすむエマーゼンシー（緊急発信）を出せないほど一瞬に破壊するだけの威力はない。別な爆薬が貨物室にあつた可能性もある」（夕刊フジ一七日付）と分析している。

南発表は信用できるか、ない物的証拠

発表の日の朝、記者たちは一切の撮影を禁じられ、バスに分乗して会見場（安企部の施設）に向かった。すべては極秘だった。

「賢姫」の会見は一分五分間。外国人記者の質問は許されず、南朝鮮の記者によって三つの質問だけが行なわれた。質問する人も内容もあらかじめ決まっていたという。用意周到にセットされたシナリオ通りに進められた大芝居であった。

南朝鮮当局が発表したのだから、「捜査結果」に信びよう性があるかのようにいう人もいる。だが、一昨年一月の「北の異変」騒動の時は、「国防相」の「国会」報告や、「国防省」発表があつたにもかかわらず、翌日、金日成主席が姿を現わしたのでデマがばれた。これまでデマばかりを流してきた南の体質的なうさん息さをぬぐえないのだ。

ソウルでさえ「真由美は二セもの。大統領選をにらんで、当局が仕組んだ大芝居ではないか」などの噂が飛びかっていた。（サンケイ新聞一五日付）。

事件を説明するには、自供とそれを裏づける物証がなければならぬが、機体さえも発見されていない。東京新聞は「スパイ工作事件の特殊性があるとはいえ、この自供を裏づける物的証拠があまりにも少ない。空中爆破したという大韓機が、救命ポートが見つまっているだけで、自供と証拠を結びつけるまでには達していない」と指摘している。（つづく）