三十にして立てず
サラリーマン・インフェルノ
企業戦線——八〇年代サラリーマンの闘いと哀歓
咲村観

定価—六八〇円

三十にして立てず

著者—咲村観

昭和五十七年八月十日初版発行

発行者—清水文人／発行所㈱双葉社

東京都新宿区神楽坂一—八（郵便番号一六二）

電話・東京（〇三）二六八—五一一一（代表）

振替・東京八—一一七二九九

印刷—亨有堂印刷所株式会社

製本—株式会社川島製本所

●落丁本、乱丁本は本社にておとりかえいたします。

© Kan Sakimura 1982 Printed in Japan

「観」にして立てず

・インフェルノ

FUTABA NOVELS

此为试读,需要完整PDF请访问: www.erton

三十にして立てず——目次

人事課長の憂鬱――9
スキーツアー――37
三十にして立てず――61
庶務課長――89

FJN
FUTABA NOVELS

七人の敵 119
小麦色の嵐 143
オーシャン・プロスペクター 173
倒産の詩譜 197

人事課長の憂鬱

此为试读,需要完整PDF请访问: www.erton

1

濃紺の海には白波が立っている。

沖に浮かぶ外国航路船の黒い船体が、二つ三つわびしい影をたたえて眼に入ってくる。

往き来する艀や機帆船ののろい船足が、コンテナ化時代から取り残された〝海の遺物〟を感じさせる。

真冬の神戸港には生命の躍動は感じられない。

コンテナバース（埠頭）やライナーバースの稼動により港の賑わいは、年とともに神戸の中心街〝三宮〟から離れつつある。

メリケン波止場の近くの日新海運本社ビルから見える港の風景には昔日の面影はなかった。

増田はこんな眺めをもう五年近く見て過している。昭和五十二年に、本社の人事部人事課長に就任して以来のことである。

課長職に就任して、はや七年が経っている。

過去の社内の事例からすれば、とっくに部長に昇格していてよい筈であるが、慢性的な海運不況のあおりを喰って、明治中期の創業にかかる日新海運でも、こ十数年の社業の発展は遅々たるものでしかない。そのため、商社や大手メーカーのような急速な機構拡張は見られず、〝上がつかえる〟現象は年とともに顕著になりつつある。

五十五歳の停年までに、役員就任はおろか、部長に昇格することも困難かも知れないのである。昭和三十年に大学を出て入社して以来、今年で増田は勤続二十六年を迎える。

年齢も四十八歳と高年期にさしかかり、そろそろ衰えの時期を迎えようとしている。

今年はどうしても次長に昇格しておく必要が、増田にはあった。次長になれば、部長への昇格は一年乃至二年後と、ほぼ決っているからである。しかも、部長に就任後は力量の発揮次第で、役員への道も開かれる。

年末の高等学校同期生の忘年会で、名刺を交換した際、

「君はまだ課長か。わしは、四年前に部長になったぞ。来年の五月の総会では取締役になる予定だ」と語っていた大手電機メーカー勤務者の顔が浮かんでくる。

人の近づく気配に、増田はわれに帰った。

振り向くと、人事課員の上原が立っていた。

四十二年入社の三十六歳であるが、まだ役付者にはなっていない。

毎年エリート社員は何十人か入社しているが、彼等を全員吸収しうる役付ポストの増加は、将来とも考えられない。

この時期以降の入社者には増田たち以上に管理職への道は厳しくなる。

それだけに、昇進をめぐっての同期生同士の闘いは、熾烈を極めている。

上原はいまその渦中にある。七月の定期異動で課長代理の椅子を獲得しうるか否かが彼にとっては、最大の関心事であった。

「田辺部長が、例の地労委へ提訴の件について、至急相談したいとのことです」上原は小声で要件を増田に伝えた。

増田はうなずくと、窓辺を去った。

提訴の件とは、昨年七月に組合から過去五年間、昇給について不当差別されたとして、神戸地方労働委員会へ仲裁の申請が出されている〝組合活動家〟の従業員に関する件であった。

田辺人事部長の席は、部長席の並びからすこし離れたところにある。

職掌柄一般従業員の往き来が少なく、且つ役員と連絡がとりやすい位置がよいとの判断によるものであった。

部長は、やってきた増田を別室に誘った。

「実は、川島君の不当差別に関する件だが、いま地労委から、一月二十五日に、仲裁の裁定を下すとの連絡があった。正式文書は追って送付するとのことだ。過去の事情聴取の経緯から、明らかに当社にとり、事態は不利に傾きつつある。あと八日しか余裕がないが、なんとか手を打たなければならん」

部長の表情は沈んでいた。
仲裁の結果が組合側に有利に出れば、これまで会社が組合活動家に対して〝経営に対する貢献度が薄い〟との理由のもとにとってきた人事考課政策が根幹から崩れるからである。
「仲裁は、斡旋や調停と違って、法的拘束力を持っていますからね。裁判所が下す判決と同じで、双方それに従わなければならない点が問題です。
川島君の勤務態度からすれば、昇給差別を受けて当然なんですが、公けの場でそれを立証することは困難ですし、どうしても申立者に有利な結論がでると思われます……」
名案の浮かばぬまま、増田は、そこまで語って口をつぐんだ。
地労委から出頭通知がある都度、部長と交代で出かけ、細部にわたる審問に応じて、はや八ヵ月になる。
その間、情勢は次第に会社に不利に傾きつつある。二十五日の裁定で、どのような決定が下されるかは、二人にはほぼ察しがついていた。

そのため、対策については、内務担当の岡村常務を交え、何度か協議したが、答えは得られなかった。方法はただ一つ、組合側の主張を認めて〝和解〟の手を打つだけである。
お互いにそれがわかっていながら、今日まで逡巡していたのは、人事部の面子と、重役達の非難を慮ったためであった。
日新海運では、会社が組合側と法的に争って破れた事例は、戦後一度もない。それは、経営の側に立つ者の誇りであったが、いまそれは破られようとしているのである。先月の部課長会の席上「川島問題は、万難を排してでも、会社に有利に結末をつけてもらいたい。そうでないと、今後の当社の労務政策にも、ひびがはいる」と釘をさしてきた労政部長の言葉が、増田の胸を重苦しく圧迫していた。
「部長、やはり和解の手を打ちますか」
考えた末、増田はそう持ちかけた。
「そうだな。しかし、組合は簡単にその手には乗ってこまい。それに過激派の中央執行委員や川島君自身の

イデオロギー的な思惑もあるからね」

「地労委へは、和解の話し合いを開始した旨を告げれば、仲裁の決定は、間違いなく延期になると思われます。取り敢えず、その手を打っておいて、早急に私の方で、組合や川島君と折衝してみます。現在はその方法しか考えられません。

敗訴の決定が下って、今後の対組合政策にひびがはいるより、その方が会社にとり、プラスですから。重役諸公はどんな結果になっても、人事部の処置に不満を洩らすでしょうが、いまはそのことを考えている余裕はありません」

増田には、自分なりの計算があった。

この件の処置が不手際に終れば、七月の定期異動での昇格は、まず絶望的となる。それを避けるためには、上層部が納得する結果をもたらすことが必須の要件となる。

組合に勝たなくても〝わかれ〟の形に最低持ってゆくことが、自分に対する上司の評価を保つために必要だと、増田は考えていた。

和解工作の実行を決意したのは、そのためであった。

「わしにもその点はわかっている。しかし、問題は会社の土俵に組合が乗ってくるかどうかだ」部長はなおも迷いの言葉を吐いた。

「そのとおりですが、これだけはやってみないとわかりません。可能な限りの努力をすること、いまはそれしか術がありません」

増田の言葉に、部長は考え込んだ。

腕組みを解くと、気分を静めるように、ポケットから煙草を取り出し、ライターで火をつけて吸った。

「そうだな、そうするか……」と部長は最後に答えた。

細部にわたる打合せをしたのち、二人は部屋を出た。部長はそのまま岡村常務の部屋へ向かった。

2

翌日、増田は、三階の別室にある組合本部を訪れ、

和解の申し出を、会社の名においてした。
崎山委員長は、当惑の表情を浮かべながらも、「人事課長の立場もわかりますので、至急に執行委員会を開いて検討してみましょう」と答えてくれた。崎山は、会社の従業員の三分の二を占める海上勤務者が加盟している全日本海員組合の影響を受けてか、労使間の話し合いには、融通性のある態度を示している。
増田が、和解の手段に踏み切ったのは、彼を含む中執委員の過半数が〝話せばわかる〟人間であることを、見抜いていたからである。
崎山のはからいによって、川島との話し合いは進められたが、会社の労務政策の矛盾を組合員に公表しようとの意図を持つ本人及び過激派役員を、会社に有利な方向へ説得することは、困難を極めた。
「川島君は、現在三十六歳、人事課の上原君と同期入社の大卒だ。過去五年間の昇給差別の累積額は、ざっと百三十万円にもなる。本給を同期入社の標準者の線に回復させることと、近く予定されている役付者への昇格を認めるかどうか、この二点が和解の条件になる」と過激派の役員は申し出てきた。
「言われる趣旨はわかるが、一挙の改善は困難だ。会社としては、基本的に、地労委の見解に沿う方向での給与是正を段階的に行いたいと考えている。しかし、役付者への昇格だけは、会社の判断事項であるので、組合の要望には沿いかねる」
和解の話し合いとはいえ、譲歩には限度があると感じて、増田はそう答えた。
「われわれの申し出を拒否するなら、地労委の裁定にゆだねるまでのことだ」
相手は有利な立場を利用して、増田を無視する態度に出てきた。
「しかし、それは、難題を押しつけるようなもんだ。同期入社者や、他の従業員とのバランスも、会社としては考える必要がある」
「そんな考えは、会社の一人よがりだ。われわれには理解できない」
「何を言うか。これは地労委の見解にも合致するものだ。不審に思うなら、打診してもらってもよい」

「会社が和解を申し出る以上、地労委の仲裁内容以上のものを、提示するのが当然じゃないか」

「組合の見解としてはそうであろう。しかし、われわれには、全従業員を客観的に公平に査定しなければならない責務がある。要望に沿えないのは、そのためだ」

「それじゃ、地労委での審問の際、会社が申し立てた内容と同じだ。反省の意思が見られないものを、組合として聞くわけにはいかん……」

話し合いの都度、このような論議が繰り返され、和解の折衝は進まなかった。

増田は焦ったが、どうすることもできなかった。しかし、春闘を目前に控えて、この件だけは早く片付けておく必要が、増田にも会社側にもあった。

「増田君、何をもたもたしているんだ。組合問題は、折衝のタイミングが肝心だ。君のやり方だと、事態をこじらせているとしか、見られんじゃないか」

話し合いの渋滞に業を煮やした部長は、腹立ちの気配を見せてそう言ってきた。

「申し訳ありません。いましばらく待って下さい。必ず説得しますから」

増田は、そう答えるより術がなかった。

解決の糸口が見出せぬまま、二月を迎えた。

例年のことながら、この時期から人事課の仕事は忙しくなる。

人事考課表の作成、春闘対策、昇給会議、新入社員の配属や講習方法の検討、給与予算の作成、昇給の実施などの仕事が、目白押しに並んでいるからである。

増田は、これらの仕事を、山田課長代理や上原に指示して、能率的に進める一方、ベースアップや昇給の実施基準、新入社員入社に伴う一般従業員や課長代理以下の役付者の人事異動案の策定に腐心した。

ベースアップに附帯して、組合が要求を予定している雑要求の回答案についても、検討を重ねた。海員組合からの統一要求の検討や団交は、労政部の所管であるため、直接神経を使う必要はなかったが、全従業員の労働条件の画一化の観点から、これらを度外視して仕事を進めるわけにはいかない。むしろ、企業内組合

此为试读，需要完整PDF请访问：www.erton