

月刊 労運研レポート No. 68

2020年2月10日号

<巻頭言> 貧困と格差をなくす春闘を・・・・・・・・・・・・・・・・	伊藤 彰信	2P
東京水道労組：民間委託強行姿勢に抗議してストを決行・・・・・・・・	渡邊 洋	5P
大鵬薬品労組：薬害を未然に防いだ労働組合の闘い（上）・・・・・・・・	北野 静雄	8P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail roukenj2014@yahoo.co.jp

<巻頭言>

貧困と格差をなくす春闘を

—最低賃金の引き上げこそ要の闘い—

伊藤 彰信（労運研事務局長）

連合と経団連のトップ会談が1月28日に行われ、20春闘がスタートした。今年の注目点は、年功型賃金が維持されるのか、格差是正が進むのか、非正規労働者の待遇改善がすすむのか、いわば連合方針の「底上げ」「格差是正」「底支え」がどう実現していくかである。

一方、経団連は、賃上げの続ける必要性を認めつつも、各社一律ではなく各社の実情に応じた賃上げを検討する姿勢を示しており、日本型雇用の見直しに踏み込もうとしている。

時代の変化の中、春闘が大きく変わろうとしている。今までどおりの発想で、連合を批判し企業内で戦闘的に闘ってみても、状況を変える力にはならない。社会を変える闘いをどう編み上げるのか、20春闘に問われている。

20春闘の特徴—賃金水準の追求が焦点

第一に、「官製春闘」の終わりが明確になったことである。第二次安倍政権発足後のインフレ政策にもとづく賃金の引き上げという「官製春闘」を進めてきた。しかし、アベノミクスの失敗により「官製春闘」は労使から見放されてしまっている。

第二に、「働き方改革」体制下での本格的春闘である。時間外労働の上限規制は、昨年の大企業に続いて今年4月から中小企業でも施行される。格差を是正する「同一労働同一賃金」は、今年4月から大企業で、来年4月には中小企業で実施される。会計年度任用職員が今年の4月から導入される。労働時間短縮と格差是正の具体的方策を交渉しなければならない春闘である。

第三に、米中貿易戦争という知的財産権を巡る新しい時代を迎えての春闘である。経団連は、「デジタル革新」によって競争力を強化し「Society 5.0」の実現を目指している。そのため、新卒一括採用、長期・終身雇用、年功型賃金という日本型雇用の見直しに踏み込もうとしている。それは、生産性の向上を目的とし、人事評価権限を事業者が持つことを明確にした「働き方改革」体制が構築されることにより現実味を持ってきたのである。

第四に、連合は「賃金水準を追求する」取り組みの実効性を高めるために、「底上げ」「格差是正」「底支え」の目的と要求の考え方を再定義して20春闘に臨んでいる。そして「働き方の価値に見合った水準」にこだわり、「賃金水準の追求」に取り組んでいくとしている。

結論的にいうと、20春闘は「賃金をいくら引き上げるか」ということよりも「あるべき賃金水準をいくらにするか」という「賃金水準の追求」が焦点になる春闘である。

格差を放置して賃金水準は闘えない

年功型賃金は、初任給を安く抑え、企業に忠誠心をもてば賃金が毎年上昇していくという制度である。定期昇給が毎年あったとしても、新規採用者と同数の定年退職者がいれば、企業にとって賃金支払総額は変わらない。そこで、新卒が採用される4月に基本給を一律に引き上げるのがベースアップである。ベースアップ要求の方程式は、経済成長＋物価上昇＋生活向上である。高度成長が終わり、経済成長がほとんどない時代となり、「賃金引き上げ」から「賃金水準の追求」に方向を転じたのである。

連合は、横並びを止め、「賃金水準」は企業別に決めるという経団連の考えを受け入れ、産別自決から企業別自決へと転換してしまった。春闘は、企業別労組の弱点を克服しようと、労組が一斉にベースアップを要求することで相乗効果を発揮する産業別「共闘」であった。その「共闘」が失われたのである。連合は、「生産性三原則」を企業内で考えることによって「企業利益なくして賃上げなし」という思考に収斂したのと同様に、賃金水準論も企業内で評価するようにしてしまった。民間大企業の賃金水準のアップが、非正規労働者や公務員にも波及するという考えは、格差社会では通用しない。

連合は、「働き方の価値に見合った水準」を確保で「格差是正」をめざすとしているが、逆に「格差拡大」をもたらすことに気づいていない。「働き方の価値」は誰が決めるのか。事業者である。その基準は何か。生産性である。「生産性の低い産業は賃金が低いのは当たり前」、「生産性の低い労働者は賃金が低いのは当たり前」という企業の論理に巻き込まれている。そして企業内の正規労働者と非正規労働者との「適度な格差」（「均衡待遇」という）をつくらうとしている。

「人への投資」という要求も格差拡大の原因にならないだろうか。企業は技術革新のためには研究開発部門の人材を高い給与で優遇しようとしている。そうすると初任給を安く抑える年功型賃金が弊害になってくる。一方で AI に使われる現場労働者は、定期昇給もない地域別最低賃金すれすれの時間給で働いている。技術革新が、雇用を奪い、格差を拡大していく可能性がある。

技術革新に賭ける日本企業

さて、経団連の経営労働政策特別委員会の報告を読んで、私はふたつのキーワードに注目している。「働き方改革フェーズⅡ」と「エンゲージメント」である。

労働生産性は、労働生産性＝アウトプット（付加価値）÷インプット（労働投入）で表すことができる。インプットは、労働量＝労働者数×労働時間×賃金である。この間の「働き方改革」すなわち「働き方改革フェーズⅠ」は、時間外労働の削減によって、あるいは高度プロフェッショナル制度の創設やフレックスタイム制の精算期間延長、裁量労働制など「柔軟な働き方」によって、分母のインプットを小さくすることで生産性を向上させるようにした。「働き方改革フェーズⅡ」は、分子のアウトプットを拡大することで、生産性の向上を図ろうというのである。そのために「エンゲージメント」を向上させるとしている。

「エンゲージメントとは、働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念と考えられる」と経労委報告には書かれている。ダイバーシティ経営やテクノロジー

の活用などによって、他社にない特色・強みを活かした新たな製品、サービスの創出によって、飛躍的な労働生産性の向上を実現し、社会課題の解決、SDG s の達成を図るというのである。社員のやる気を起こさせ、競争させて生産性を向上させようというのである。

「労運研レポート」1月号で紹介した SDG s 市民ネットワークの稲場雅紀氏は「科学技術イノベーションによって SDG s を達成することは無理」と批判し、「生産と消費の在り方を持続可能にしなければ SDG s は達成できない」と述べた。そして、SDG s の目標をふたことであると「世界から貧困をなくすこと」「持続可能な世界にすること」と述べている。

最賃闘争を地域の共闘で

「賃金水準の追求」を問題にするなら、働いても生活できないワーキングプアをなくすことから出発しなければならない。新自由主義の市場競争によって生み出された「貧困と格差」をどうなくすのか、労働運動は何ができるかを考えなければならない。

「働き方改革法案」に反対した我々は、「長時間労働の是正」や「同一労働同一賃金」そのものに反対したわけではない。法案のもつ不十分性やまやかさを批判し、生産性向上を目的とする労働法をつくることに反対したのである。我々の目標は「8時間働けば暮らせる社会の実現」である。そのためには「生産性」よりも「人間性」を重視した闘いを展開することである。賃金は生計費である。貧困をなくすためにワーキングプアといわれる人たちの所得を増やすことである。社会保障や税制などの施策も必要であるが、労働運動の課題としては最低賃金の大幅引き上げである。

連合の考え方は、正社員の賃上げが非正規労働者にも波及するというトリクルダウン論である。「企業内最賃を時給 1100 円以上に」を闘うだけでなく、すべての労働者が人間らしい暮らしができる賃金水準を確保するために、本気で闘ってほしいものである。企業内最賃は、企業が直接雇用している労働者だけでなく、企業内で働くすべての労働者が対象でなければならない。連合が「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」を主張するなら、企業に対して「時給 1100 円未満の労働者がいる企業とは取引をしないこと」を要求してほしい。また、企業を超えて、地方議会や首長あるいは地域の経済団体に対して、公契約条例の制定や地域の最賃宣言など地域における実効ある最低賃金の制度づくりが求められている。このように、未組織労働者と一緒に闘いを組織することが重要である。企業が、労使対等で労働条件を決定する権利を奪うこと、労働者を分断・競争させて労働者の団結を奪うことに対して、労働者は、企業を超えて団結し、共闘しなければならない。

最低賃金すれすれで働いている労働者は、もともと年功型賃金とは関係が薄い。正社員の年功型賃金が見直され、一部の高賃金労働者と多くの低賃金労働者に分断されようとしているとき、「底支え」抜きに賃金を語ることはできない。ワーキングプアをなくすこと、それは人間の生存権の問題であり、SDG s 宣言の精神である「誰ひとり取り残されることはない」ようにする民主主義の問題でもある。

労働運動にとっては、賃金制度の土台である最低賃金の水準を引き上げることが使命ではないだろうか。地域別最低賃金を 1500 円に引き上げること、地域間格差をなくし全国一律制の最低賃金を実現することを求めて、企業内の闘いと共に企業を超えた地域の共闘をつくり上げることが 20 春闘の課題である。

安全で安心できる東京水道を守るため

民間委託強行姿勢に抗議してストを決行

渡邊 洋（東京水道労組委員長）

【12月闘争：スト突入へ】

2019 秋季年末闘争局内反合理化職場要求実現の闘いは、11月7日に秋季職場要求書を提出、11月15日に水道局より来年度執行体制提案を受け、東水労は、12月20日2時間ストライキを背景に一連の戦術を確認した。12月3日に全職場一斉早朝情宣と昼休み集会、12月4日には反合理化拠点現地決起集会、12月11日から13日に全職場所属長要請、12月17日は統一1日行動日として、早朝門前ピラ、一斉昼休み集会、午後からは都庁前決起集会を開催、集会終了後、水道局に対して最終要求を突き付けた。



あいさつする渡邊委員長

今回は、水道局による「持続可能な東京水道の実現に向けて」と称する事業改革方針によって業務移転のスピードが一気に加速する中の闘いとなった。業務移転のスピードのみならず、政策連携団体の実情を無視した大規模営業所の移転であり、職場環境が整わず、労働安全衛生上も課題があり物理的に不可能な中での引っ越しなど、水道事業の安定履行という、極めて当たり前の考え方が否定された。

水道局の新たな事業改革方針は、都民と接し職員の持つ技術・ノウハウを発揮する「現場」を放棄し、災害対策と危機管理の強化という都民や社会の要請に逆行するものだ。当局提案は、出動拠点や即応体制を整備し、事故対応や都民サービスに努めるという視点が欠落している。「現場」を手放し水道固有の技術継承を怠り、労基法違反の多発、大量の中途離職等の政策連携団体職場の矛盾に向き合うことなく業務移転を進めれば、直営と委託双方のライフラインの事業執行が崩壊する。

交渉が膠着する中、ようやく職員部長も「議論を尽くして解決を図る」と態度表明をしたが、最終的に水道局長は「局の事業方針だからやらせていただく」として労使交渉を否定した。間違った経営方針にはものを申し、社会的要請に反する施策や都民サービスの低下をもたらす施策には反対し、本来の水道事業の使命を果たすよう声をあげることも、労働組合の役割だ。そうした職場からの声、退職派遣者からの声、政策連携団体労働者の声、都民の要請を無視した今回の当局判断に断固として抗議することとした。

【1月闘争：ストは回避】

1時間スト決行後、東水労は、当局のフリーハンドによる強行実施を許さないことを第一に、妥結水準まで到達していた課題などの労使合意をめざし、窓口再開に向けた対応を行った。世田谷営業所太子堂分室廃止・業務移転のスケジュールは変更できないことが判明したが、他の課題も含めて強行実施と職場の混乱を避けるため、年明け早々、団体交渉開催、労使関係再開することとした。

しかし、水道局にはじっくりゆっくり業務移転して安定履行していく、という観点をかなぐり捨てる交渉姿勢が際立った。各交渉では職場の実態、政策連携団体での業務履行状況と職場の実態を突き付け、拙速な事業所の集約や業務移転は職場と職員、政策連携団体社員の双方に混乱を招き、業務の停滞で都民に迷惑がかけると、当局提案の諸問題を訴え撤回・修正を求めたが、事業改革方針が呪縛となった。



都庁前決起集会（2019年12月17日）

ようやく最終段階において、各案件の諸問題について共通した認識に立ち、「東水労と誠意を持って協議し、当局の責任で課題解決にあたっていく」との回答を引き出し、労使交渉の原則についてあらためて確認した。最終回答は不十分なものだが、現段階での闘争結果と受け止め、妥結・整理することとした。

政策連携団体への業務移転（委託拡大）の現実には、「安上がりな経営」だ。都・当局から政策連携団体へのコスト削減の圧力は、人件費削減に直結し、重層雇用と低賃金、業務繁忙と違法なサービス残業・賃金未払いなどとなり、社員が将来展望を失う中で途中退職が続出する実態は、業務の不安定化となり、政策連携団体労働者の安全衛生の観点からもこれ以上の放置は許されない。しかし水道局は、安定的業務履行体制に向けて政策連携団体の履行状況を検証し、協議に沿って計画を見直すという姿勢に欠け、新たな事業改革方針によって無謀な業務移転に拍車がかかっている。オリ・パラ後の大リストラ攻撃に対抗するためにも、政策連携団体問題の矛盾に向き合い、直営・委託双方が抱える課題の解決に向け、闘いを進めていかなければならない。

引き続き、政策連携団体で働く労働者の差別的な利用をはじめとした、政策連携団体への委託拡大が持つ矛盾を徹底して暴き、当局の間違った経営方針にものを申し、政策連携団体労働者の組織化を進めつつ、委託計画の変更を勝ち取り、直営・委託双方の安定的業務履行をめざしていく。

ストライキ宣言

2019年秋季年末闘争局内反合理化課題は、水道局では今後20年を見据えた「持続可能な東京水道の実現に向けて」、下水道局においてもオリンピック後に控えている大リストラと対決し、支所給水課分室廃止や金町浄水場、排水処理業務執行体制見直し提案に象徴的な局全体にわたる実態を無視した執行体制提案の撤回、見直し、現業のあり方・技術継承・新規採用、政策連携団体委託計画の見直しを迫る闘い等を中心に取り組んできた。また、水道28項目、下水道28項目の秋季年末要求の実現を図ると共に、さらに、都庁版「働き方改革」の各取組の実態を検証し、交替制勤務職場にも適用できる実効性のある働き方の改善と超過勤務の縮減で、真のワーク・ライフ・バランスをめざすとともに、無謀で拙速な委託化と慢性的な超過勤務、欠員不補充や業務繁忙など、委託化による負担を押しつけられている政策連携団体の労働者の処遇改善、新会社発足に際しての労働条件の整備と組織拡大を目指してきた。さらに、今確定闘争でゼロ回答となった4条任期付職員の継続雇用について、引き続き両局への対応を求めてきた。

水道局の合理化提案の背景にある「持続可能な東京水道の実現に向けて」と称する事業方針は、事業執行の場であり、事業の最先端で都民と接し、職員の持つ技術・ノウハウを発揮する「現場」を放棄することに他ならず、これまでの労使協議を反故にし、スケジュール的にも将来にわたり安定した業務運営を図るうえにも無理のある定数削減や業務委託などの合理化を、職場実態や職員の声を無視してトップダウンで押しつけるものであり、労使交渉による提案撤回を求めて都庁決起集会、拠点決起集会、職場早朝ビラ情宣、所属長要請などあらゆる戦術を行使して闘い抜いてきた。

交渉における労使の認識の隔たりは大きく交渉は難航を極めたものの、職員の労働条件と都民サービスを守り、業務の安定履行を確保するために、粘り強く課題の解決を目指す中で、ほとんどの課題については妥結の一手手前までこぎ着けていた。

しかし、世田谷営業所太子堂分室廃止・政策連携団体への業務移転問題をめぐり、交渉が一向に前進せず膠着状態が続く中で、時間切れ強行実施による職場混乱と都民サービスの低下、職員、政策連携団体社員への犠牲を回避するために、職員部との調整を図り苦渋の決断で組合案を示し、当局の判断を迫ってきた。しかし、中嶋局長は、そうした東水労の決断を一切否定し、提案の強行実施の意思を明らかにし交渉は決裂した。私たちは満身の怒りを込めて糾弾する。

東水労は本日1時間ストライキを決行し、この間の当局姿勢に抗議の意を示すとともに、「持続可能な東京水道の実現に向けて」に反対し、将来にわたり命の源である水の公共性と業務の安全、安定運営を守り抜くために、ここに当局との20年闘争に突入したことを宣言する。私たちは、安全で、安心できる東京水道を守るため、そのための労働条件を守り抜くために、組合要求実現に向けて、全組合員の参加で闘い抜くことを宣言する。

<労働組合の社会的責任>

薬害を未然に防いだ労働組合の闘い(上)

北野 静雄 (大鵬薬品工業労組元委員長)

<はじめに>

私たち大鵬薬品に働く労働者が、労働組合を結成し、医薬品のデータ不正事件を労働運動として闘ったことを通じて、労働組合の社会的責任について話してみたい。

1. 大塚グループの沿革

大塚グループの歴史は 1921 年、大塚武三郎が徳島県鳴門市に株式会社大塚製薬工場を設立したことに始まる。1946 年、点滴注射薬の製造販売を開始、医薬品事業に参入した。1950 年、大塚化学株式会社を設立、1961 年、医薬品と食品の物流事業を目的に大塚倉庫株式会社を設立、1963 年に大鵬薬品工業株式会社、そして 1964 年に大塚製薬株式会社を設立、それぞれ研究開発メーカーとして踏み出した。その後、海外展開も積極的に行い、世界に大塚グループの海外子会社が存在している。国内外で 150 社を超える企業集団に成長した。大塚グループは、主要約 25 社ある。医薬品、食品、ドリンク、化学製品、殺虫剤、家具、陶器、宝石、ワインなどを製造販売する会社のグループである。2008 年、各会社を子会社とする大塚ホールディングス株式会社が発足した。

武三郎の子である大塚正士が大塚グループの歴史を形成したと言っても過言ではない。点滴注射薬等当時の製薬企業が見向きもしない分野を開拓したこと、朝鮮戦争での医薬品不足に乗じて発展したことが企業の飛躍的な発展をもたらした。「オロナイン軟膏」、「ボンカレー」、「ごきぶりホイホイ」、「ポカリスエット」等、ユニークな発想で新商品を開拓したのも正士の柔軟な発想から生み出されたという。経営者の重要なポストを大塚一族で占め、ワンマン同族経営で続いているグループ会社である。

2. 大鵬薬品工業の沿革

大鵬薬品は大塚グループと日本主要卸業者 49 社の出資により設立された、海外からの導入医薬品開発を主として行う製薬企業として設立当初出発した。当時、大塚一族でない人としては初めて小林幸雄が社長として抜擢され、ソ連から抗がん剤「フトラフル」の導入・国内開発に成功し、一躍製薬企業番付 17 位から 20 位を前後する中堅製薬企業となった。癌分野を主力とし、以後「ユーエフティ」そして「ティーエスワン」などの医家向けの抗がん剤においてトップシェアを誇っている。「チオビタドリンク」、「ソルマック」などヘルスケア事業も手がけている。大塚グループの海外展開と同じく、大鵬薬品も海外展開に力を注いでいる。研究所は徳島市、埼玉県飯能市、2009 年には筑波市に買収新設した。工場は徳島県徳

島市、岡山県備前市、埼玉県児玉郡神川町、愛知県犬山市に所在する。1976年、セロハンテープで知られるニチバンに資本参加と同時に組合つぶしを行った。このことはニチバン労働組合の項で詳しく述べられているが、現在も大鵬薬品はニチバンの筆頭株主である。大鵬薬品は資本金二億円であるが、2005年には売上高約1210億円、経営利益285億円の超優良企業である。製薬企業ランキング17位前後、従業員2361名の会社である。

3. 大塚グループに初めて労働組合を結成した労働者

1981年に、大塚グループの一つである大鵬薬品の医薬品研究開発を担当する研究所（徳島市）に勤務する労働者が初めて労働組合を結成した。研究労働者は一般的に言って、労働組合活動には縁遠いといわれている。何故、研究労働者が中心となり労働組合を結成したのかは、以下に述べる自社製品である「抗炎症剤（ダニロン錠）」の開発におけるデータ隠し事件が発端となったことによる。

4. 製薬企業の特殊性

製薬企業の特殊性について、簡単にいうと、不況の波を受けにくい業種である。日本国民は世界でも類をみないほど薬好きの国民である。国民総健康保険制度で、誰もが保険で医療を受けることが出来る反面、薬を出さない医者は敬遠されたりすることがあるほどである。医者も薬を出せば出すほど儲かる構造になっている。そのため、製薬企業は、不況を殆ど経験することなく成長し続け、例えば1975年は医薬品総売上高2兆円、1998年では4.7兆円、2005年では6.4兆円になり、アメリカに続いて世界第二位である。全世界の総売上げの内、13%を占めており、ヨーロッパ全体あわせて24%だから、如何に薬漬けであるかが分かる。

製薬企業の新薬開発における投資は、ダニロン錠のような抗炎症剤でも、当時10億円から30億円必要といわれていた。一度開発のレールが敷かれる、開発を途中で断念するのは、大変な決断が必要なのは確かである。大鵬薬品の「ダニロン錠事件」は人の命を守る製薬企業の倫理観と企業の儲け主義が真っ向からぶつかった事件といえる。

5. 労働組合結成以前の労働環境

1981年当時、労働組合を結成する前の労働条件を一言でいうと、製薬企業の中では長時間労働・低賃金であった。年間総労働時間が2296時間（他製薬企業では2000時間以内）、サービス残業の強制、基本的な手当（住宅手当・家族手当）がない、工場で使用した廃液の垂れ流し等を平気でやっていた。働く者にとって自由にものが言えない労働環境がその根底にあり、労働者と会社の関係は対等ではなく、「黙って働いていれば、生活させてやる」労務政策がいたるところに徹底していた。

もちろん労働組合はなく、社員寮で数人集まれば監視し、同好会さえ解散させていた。過去に数回、労働組合結成の動きがあったが、全て事前に察知され、配転・解雇に追い込む等の攻撃をしたと聞いている。実際、アース製薬（殺虫剤が主製品）を吸収した時には労働組合を壊滅させ、ニチバン（テープが主製品）に資本参加した時も労働組合を分裂（御用組合をつくる）させていた。現在でも、大塚グループには大鵬薬品以外に労働組合はない。なお、2002年に大塚製薬本体に血液検査・遺伝子解析部門（大塚アッセイ研究所）を他検査会社（B

ML) に企業譲渡したことを機に大塚製薬労働組合が結成されるが、争議となり、勝利和解後、労働組合は解散した(「大塚製薬労働組合の闘い」の章を参照)。

当時、大鵬薬品では、労働組合の必要性は労働者には分かっていたが、危険を冒してまでも労働組合を結成しようという動きはなかった。こんななかで「ダニロン錠」問題が研究労働者に突きつけられた。

<ダニロン錠のデータ隠し事件を機に労働組合結成へ>

6. ダニロン錠の隠された発癌性データ

ダニロンは、慢性関節リウマチ、腰痛性疾患、変形性関節炎の治療に長期に渡って使用されることを目的に開発された薬であった。商品としてのうたい文句も「長期連用で安全性が高い」というものである。ところが、ダニロン錠の販売を厚生省(当時の官庁名で記載)に申請する際、意図的に除かれたデータは、主として薬の安全性に関わるデータであった。

①ダニロン錠は、もともと、副作用のひどいフェニルブタゾンにヒドロキシメチル基を結合させた薬剤である。これを飲むと腸内で分解され、ホルムアルデヒド(水に溶けたものをホルマリンという)が発生する。当時、ホルムアルデヒドは発癌物質の一つとしてよく知られていた。

②変異原性試験によってダニロン錠は陽性という結果がでた。これでダニロンあるいはその代謝物のいずれかが遺伝子(DNA)を傷つける物質であることが証明された。

③ダニロンをマウス(二十日ねずみ)に投与した発癌性試験で、餌に混ぜたダニロンの量に応じて肝臓に前癌病変が発生しており、その一部が癌に移行していた。(「マウスの発癌試験報告書」項を参照)一方、ラット(大黒ねずみ)にも発癌性試験が行われており、発癌性は認められなかった。(しかし、この試験データにはデータねつ造があり、そのまま信用できるものではない。)

以上の発癌性を強く疑わせる三つのデータがありながら、大鵬薬品はそれを除いて厚生省に申請した。このデータ隠しが発覚し、日本で最初の医薬品のデータ隠し事件となり、大きな社会問題に発展した。

大鵬薬品は、この事件発覚当時、年間売上高 466 億円、株式配当率 25%という驚異的な成長を遂げた企業になっていた。ここまで急成長したのは「フトラフル」という抗悪性腫瘍剤(抗癌剤)の売上げによるものであった。抗癌剤を主力製品としている会社が発癌性の疑いの濃い薬を販売しようとしたことは笑うだけで済まされないことであった。

7. 大鵬薬品の研究労働者の動き

ダニロン錠の担当研究者は、黙っていたわけではなかった。「ダニロン錠には安全性に問題がある」と、ダニロン錠に関する会議で発言したり、ダニロン錠のプロジェクトマネージャーに発売しないように進言した者もいた。しかし、全く相手にされないばかりか、「他言すると解雇もあり得る」と脅かされたり、「君の将来に影響するぞ」、「口で損をするぞ」と口封じされる始末であった。それでもなお危険性を指摘した研究員は、重要な仕事から外されていた。一方、良心的研究者に圧力をかけた裏側で、大鵬薬品幹部も当時ダニロンの安全性に

問題があると、密かに認めていた事実がある。

1979年12月25日、ダニロン錠を医薬品として厚生省に販売申請するかしないか、社運を決定する瀬戸際の会議が開かれた（医薬品を保健薬として認可を受けるには厚生省にデータを提出して審査を受けることが必要である）。既に発癌性の疑いの濃いデータが出揃った中でこの会議であったから切羽詰まった暗い雰囲気であったという。出席者は13名であった。ここに会議に出席したメンバーの会議メモが残っている。

「ラットの発癌性試験（データ）を添付する（薬のデータとして厚生省に報告する）かどうかは別としてダニロンは申請する」という強硬派が6名おり、その中でも「M係長、N副社長は（発癌性を疑わせるマウスの発癌性試験データは隠して）ラットの発癌性試験（データ）を添付して申請」という意見を述べたと書かれている。そしてその後、ダニロンの承認申請に積極的だった6人と、厚生省への販売申請に否定的な方に属していた7人とに割れ、この会議では結論が出なかった。発癌性データをめぐって会社内部でも深刻な対立があったことを示す事実であった。しかし、これも翌年1月、N副社長のツルの一声で申請が決定された。

8. マウス発癌性試験報告書

この試験は、マウスの餌にダニロン粉末を混ぜて発癌性を調べたものである。これを直接担当した研究員は、この報告書の中で次のように述べている。「雄の0.5%、1%投与では、肝細胞腺腫が多く認められる。しかも高投与になるにつれて、より悪性腫瘍に進んでいると思われる。以上のことからダニロンは、肝腫瘍を発生させる物質であることが明らかに示唆された」と。

医薬品企業のしかも発癌性試験の専門家である研究員が「明らかに」と表現するほどの明快な結論を記した報告書を幹部は受け取った。これは厚生省の基準に基づいて行った試験だったが、用いられた約1000匹のマウスの命とともに闇に葬り去られてしまった。そして大鵬薬品は、別に試験をしていたラットの発癌性試験データ（発癌性が認められなかったという結論）を添付して厚生省に申請する方向に向かった。

「ダニロン錠」事件が毎日新聞で社会的に大問題となった直後、ダニロンを投与したマウスの発癌性試験の病理標本（動物を解剖した臓器を顕微鏡で病理を試験する標本）を、徳島大学医学部病理学教室の大塚久教授が事前に検査していたことが徳島新聞（1981年10月13日）によって明らかになった。同教授は大鵬薬品の研究者に対して、1979年12月「ダニロンは肝臓に癌をつくる危険性のある薬で、人の治療薬としては難しい」との結論を伝えていた。会社は大学の病理学専門家の意見も無視したことになった。

9. 秘密組織「ダニロン研究会」

大鵬薬品は1980年1月、ホルムアルデヒド発生データ、陽性の復帰変異原性試験データ及びマウスの発癌性試験を除外してダニロン錠を申請することに決定した。このことを知った一部の研究員は、会社に対し不信と憤りのため、真剣に退職を考えた（実際、後に多くの良心的な研究員たちが大鵬薬品を辞めた）。また、別の研究員たちは厚生省の中央薬事審議会（高名な大学教授や病院の医師達で構成され医薬品のデータを審査する厚生省の諮問機関）に期

待した。「少し薬学を知っていれば、ダニロン錠からホルムアルデヒドが発生することは容易に推察される。ホルムアルデヒドは変異原性があり発癌性が強く疑われている。薬事審議会の先生方の目は節穴ではない」と信じ、こんな薬はダメと正しく判定してくれるだろうと考えたのである。ところが結果は、実にあっさりとパスしてしまった。

こうなってくると、研究労働者は知らないふりをして目をつむるか、何か行動を起こすしか道はなくなった。ここで行動を起こすグループが二つ出てくるのであった、その一つが「ダニロン研究会」という秘密組織である。この組織は、この時点では「黙っていることが、ひょっとして人殺しにつながるかも知れない」という研究員の素朴な心の現れであった。

そして、社長にダニロン錠の厚生省への申請取下げを集団直訴することが提案され、日時・手筈まで決められた。しかし「いざ社長へ！」という時になって、「社長はダニロン錠の危険性を知りつつ申請を黙認しているのかも知れない」という情報が東京から入ってきた時、不安が臨界点に達してしまった。そうして集団直訴を投げ出し、一挙に組織を解散させてしまった。後になってこの主力メンバーが「大鵬薬品（会社）を守る会」（労働組合に対抗する御用組織で労働組合の規約に殆ど似た規約を持っており、直ぐにでも第二組合にできる性格を持つ組織であった）を会社の命じるままに結成し、組合潰しの先頭に立ってゆくことになったのは皮肉なことであった。ともあれ、ダニロン錠販売を中止させるのに、他の力を期待した考えの甘さを如実に示したグループと言えよう。

10. 合化労連加盟を却下されながらも全国一般へ 労働組合結成

もう一つのグループが労働組合の結成を進めていた研究労働者であった。ダニロン錠問題は、その研究労働者にとってもモノ言わぬ加害者になるか、抵抗するか、良心の選択の問題であった。そして日頃の話し合いのなかでダニロン錠を止めただけでは、第二のダニロン錠を止め得ないこと、ダニロン錠を生み出した労働環境が問題であるという結論に到達した。薬の安全性を本当に知り得るのは、現状では医師や厚生省ではなく製薬企業だけである以上、沈黙していて誰が薬害を防ぐのかという認識であった。そして長い議論の末「良いものは良い、悪いものは悪いと気兼ねなく発言できる労働環境を作り出すことこそ必要なこと」という点で一致した。誰も学生運動や労働運動の経験のない研究員ばかりであった。

労働組合を結成したいとの意向を徳島県労働組合評議会（徳島県評）に1981年早期に打診したところ、化学産業だから合化労連が適切との判断で、東京田町にある合化労連本部に出かけ、加盟申請を行った。対応した合化労連の中央役員から「今まで大塚グループで何度も、労働組合を作る動きがあったが、一つも成功しなかった。大塚グループで労働組合を結成することは男のロマンだよ」と勇気付けられた。加盟申請が受理されたものと思い、大鵬薬品の研究労働者を中心に組合加盟を地下活動として進めた。研究所員の約6割を地下活動で加盟の確認を取ることができたが、なかなか加盟許可がおりないので、徳島県評を通じて合化労連本部に問い合わせたところ、合化労連の中央執行委員会で「内部告発がらみの組合結成は認められない」との合化労連加盟の大手製薬企業労働組合の意見から、加盟が却下されたという結果であった。憤怒に耐えないことであったが、労働組合として闘うことの後戻りはできなかった。

そんな時、徳島県評を通じて全国一般労働組合が引き受けても良いとの話があった。当時、

全国一般労働組合というのは中小企業の労働者を組織する労働組合であるということしか知らなかったが、拾ってくれる労働組合があるということで全国一般労働組合に加盟し、労働組合を立ち上げる決心をした。争議は自前、運動資金も自前の闘いとなったが、今から考えると、中央本部の決定で運動も資金も出すという闘いでなかったことは、自分たちの活動は自分たちが決定するという独立性を保てたことになった。

後に、新聞記者が合化労連加盟拒否に関してインタビューしてきた。委員長はそれに対し「(合化労連は) 壮大なゼロです」と答えた。正直に回答したつもりであったが、ニチバン労働組合をはじめ化学産業複数組合傘下の労働組合と出会うなかで、この言葉を撤回した。1982年(確証はないが様々な資料から推察できる)に化学産業複数組合に加盟することになった。その後、ニチバン労働組合、積水化学労働組合、日本板硝子労働組合をはじめとして化学産業複数組合傘下の労働組合に多大な支援を頂いた。

1981年10月8日、全国一般労働組合傘下の労働組合として結成を通告。会社への最初の要求は労働条件の改善項目と「ダニロンの製造・販売を中止し、発癌実験(マウス)及び復帰変異原性実験の全てを公表せよ」であった。これが新聞報道され、大きな社会的問題となる。



1.1. 会社の労働組合潰しとの闘い

労働組合に対する会社の姿勢は、当時の大塚グループの社主であり大鵬薬品の代表取締役会長だった大塚正士氏が、この「ダニロン錠事件」に関して新聞に載せた次の談話で推察することが出来る。「大鵬の幹部は弱気だが、私は追試験(注; 厚生省が事件発覚後日本で初めての医薬品の再審査をダニロン錠について行い、販売凍結と追加発癌実験を第三者機関で行うようにした)でシロと出た場合、堂々と販売すべきだというておる。新薬開発には長年月と大量の資金がかかっている。シロと出たら組合には責任をとってもらおう」と、この発言は国民の生命に対する挑戦といっても良いだろう。

会社の労働組合に対する弾圧は「凄まじい」の一語に尽き、組合結成直後から始まった。結成直後、委員長、書記長に長期出張を命じる一方、一部社員を使って反社会的な「大鵬薬品を守る会」を作らせ「守る会」への参加を踏み絵に、労働組合脱退を強要した、80名程い

た組合員が一挙に7名に落とされてしまった。更に常務、部長らで「秘密漏洩調査委員会」を設け、徳島研究所に査察に来た社会労働委員会の国会議員団に対して、「秘密を漏らした人間を徹底的に調査する」と公言した。また労働組合のビラ配布に対して暴力で襲いかかり、破る、投げ返す、集める等、会社組織丸ごとで攻撃してきた。とうとう一枚のビラさえ読まれなくなってしまった、そのうえ「ダニロン錠事件」の火元である安全性研究部門から組合員のみを強制配転し、人間的差別、昇格差別、毎年の昇給差別、副委員長の仕事変更（研究職から動物の糞掃除係へ）、隔離勤務、暴力事件などあらゆる労働組合潰し攻撃を行ってきた。

状況は組合にとって最悪。そんな大鵬薬品にあいそをつかして一人一人退職する人間も出てきた。組合は「労働条件の改善と薬害を起こさない」という旗を掲げて闘いを始めたが、存在し続けるだけの闘いと人の目には映ったかも知れない。読まれないビラをまき続け、差別や嫌がらせに対してメモし、抗議し続けた。また一向に進展しない団体交渉開催を要求し続けた。

労働組合のビラに書かれた要求は大鵬薬品に働く労働者に普遍的なことであったが、会社は従業員が労働組合に加盟するのを阻止するためもあり、大鵬薬品の労働条件は少しずつ改善した。ただ、労働組合の要求によった改善でない様に装いつつ改善させた。休日の増加、就業規則の設置、強制時間外労働の廃止、工場廃液のたれ流しの改善など、他の製薬企業の労働条件に少しずつであるが前進した。なかでも、ただ働きの残業賃金を支払うよう労働基準監督署に訴え、2年間に遡って総額1億円の未払い残業賃金の払い戻しをさせたことは快挙であった。たとえ少数の労働組合であっても、組合の主張が正しく、労働基準法違反の疑いがあれば、やむなく改善するようになってきた。（勝利和解後に新しく加盟した組合員は、「改善は労働組合が要求していたから実現したと、従業員は当時から認識していた」と語った）。組合員以外の社員の動向も気にしていたようだ。

上記のような事件は、労働事件として地方労働委員会、中央労働委員会、地方裁判所、高等裁判所等で争われ、組合の勝利命令・判決が言い渡されたが、「ダニロン錠事件」の報復として実に25件の事件が争われたことからその凄まじい労働組合潰し攻撃が判るだろう。

12. 労働組合の支援

大鵬薬品で労働組合を結成した当時、既にニチバン労働組合は大鵬薬品の資本参加のもとで労働組合分裂攻撃を受けていた（「ニチバン労働組合の章」参照）。そんな1981年10月、親会社の大鵬薬品で、医薬品データ不正事件に抗して労働組合の赤い旗が揚げた。ニチバン労働組合の組合員は諸手を揚げて喜んだという。親会社自身に火の手が上がったことは、大鵬薬品資本が如何に反社会的な会社であるか証明したようなものであった。結成直後から、ニチバン労働組合は委員長を度々徳島に派遣し、労働組合運動の方法を全く知らない大鵬薬品労組に対し、不当労働行為の対処の仕方、ビラ等教宣活動、要求書の書き方、地方労働委員会の申立など、化学産業複数組合会議の経験を指導してくれた。もしこの支援がなかったら、現在の大鵬薬品労組は存在しなかったであろう。

地元徳島での労働組合の支援も得られた。徳島市・鳴門市は大塚城下町といわれるほど、社員が住んでおり、大塚グループの影響力が強い地元である。そんな地域で、加盟している全国一般労働組合はもとより、全国金属光洋精工労働組合をはじめとする他単産の労働組合

が地域のしがらみを克服し、大鵬薬品労組の支援に立ち上がった。以下の闘いは、このような労働組合の支援の基で成し遂げられたことである。

13. 市民・薬害被害者団体からの支援と反薬害運動

社内では少数でも、提起した問題の普遍性は変わることはない。企業の誤った論理に職場生命をかけて闘う労働組合に市民の支援が差し伸べられた。1982年、最初に「大鵬薬品労組を支援する会」が地元徳島で結成され、1983年に「関西・大鵬薬品労組を支援する会」が関西を中心に結成された。もちろん、新聞報道を見た全国の方から個人的な励ましとカンパがよせられた。さらに薬害・医療被害者の団体や消費者運動グループにも関心が高まるようになった。そして1983年4月、国連諮問機関である国際消費者機構（IOCU）のファザール会長以下各国代表団が徳島市の大鵬薬品を訪れ、「良心的研究者を守るよう」申し入れを行うなど、市民運動としての盛り上がりも見せた。（大鵬薬品はこの申し入れさえ門前払いした）

このような様々な運動との連携のなか、大鵬薬品労組は運動の大きな柱として労働条件改善と同様「反薬害」の旗を高く掲げることとなっていく。大鵬薬品労組は「薬害・医療被害をなくす厚生省交渉団」のメンバーに加わり、定期的に厚生省との交渉を続け（現在も続けている）、医薬品のデータ不正事件をテーマに厚生省との交渉も行うようになった。

14. 法廷での闘い

内部告発による運動の展開は、殆どの場合、告発者が犠牲になってしまう。つまり、退職してから告発するか、告発後、退職をせざるをえない立場に追いやられるかのどちらかである。しかし大鵬薬品労組は、労働組合という法的にも裏付けのある支えをバックに、会社内部に踏み止まる闘いを選んだ。しかし企業の論理や攻撃は、第三者が内部告発者の勇気に拍手を送るほど甘くはない。既に述べたように社内に留まることで実に大変な闘いになっていった。

まず、労働組合は社内でもどうしても解決がつかない問題を法廷に持ち込み長期の闘いにも取り組まざるを得なくなった。組合潰し、不当配転、担務変更、昇格差別、賃金差別、懲戒処分事件などであった。これだけ多くの事件を抱えると証言証拠準備、弁護士費用、傍聴動員など大変であったが、長期に闘う心構えができたこと、会社の証言から組合潰しの意図を更に浮き彫りにすることができた。ボディブローの効果が徐々に現れてきた。

1984年11月、地労委で労働組合潰し事件の勝利命令。86年10月、地裁で勝利判決。91年3月、地労委で副委員長業務変更無効の勝利命令。次々と出される組合の勝利に「少数でも闘えば勝てる、展望が開ける」と自信もでき→不退転の決意が固まる→楽しくやれるというサイクルが回りはじめた。舞台は高松高等裁判所、中央労働委員会に移るが、有利とは言えないまでも互角の闘いに高めたと言えるだろう。上記のような社内での闘い、社会的な闘い、そして法廷での闘いが後の組合勝利を導いたことはいままでのない。

<ダニロン錠販売断念を勝ち取る>

15. 大鵬薬品の新たなダニロン錠のデータ隠しの発覚

「ダニロン錠事件」直後の1981年10月30日、厚生省は徳島市の大鵬薬品研究所に査察に

入り、会社からダニロン錠の生データを受理しながら、これを提出しなかった理由を事情聴取した。この席で会社は「提出した資料以外に、発癌性に関する試験は存在しない」と明言した。

それから5年後の1986年12月16日、朝日新聞は「奈良県立医大・生化学教室柳進講師らが、ダニロン錠に発癌促進作用（発癌物質の発癌性をさらに高める作用）があること、その年の日本癌学会総会で報告した」と報じた。これらの内容を会社は当然知り得ていたにもかかわらず、厚生省にその報告を怠った。更にその新聞報道から二日後、ダニロン錠発売前の1981年以前に、社内で同様の発癌促進作用の実験を行っていたこと、そしてその実験結果（発癌促進作用がある可能性が示唆されていた）が、なお隠されていたことが判明した。

大鵬薬品は三度、ダニロン錠に関して知り得た事実の報告義務（薬事法施行規則第62条の2）に違反したことになった。この新たなデータ隠し事件は、データ隠しが多くの薬害の教訓から改正された現在の薬事行政でも、充分可能であることを示していた。この点を厚生省交渉のテーブルで厳しく追及した。厚生省は日本癌学会における奈良県立医科大学の研究報告を「新聞で初めて知った。それ以前には知らなかった」と、厚生省自身も癌学会などでの情報収集を怠っていたことが明らかとなった。

16. ついにダニロン錠の販売を断念させる

1981年の労働組合結成時、データ隠しが発覚して、厚生省が大鵬薬品に対して行った措置は、「発癌性試験が不十分である」として、「ラットの混餌法（ダニロン錠を餌に混ぜて投与する方法）による発癌性試験を第三者機関で（追加して）行うように」という命令であった。しかし、第三者機関で実施した発癌性試験結果の評価が実施される前に、上述のように度重なるデータ隠しが発覚するに至り、大鵬薬品は「ダニロン錠の販売を断念する」と発表した。これは労働運動、市民運動、反薬害運動と連携した大鵬薬品労組の大きな成果と言っている。疑惑の付きまとっていた医薬品は、ついに患者に投与されることもなく消滅する結果となった。

ところが奇妙な事態が発生した。会社が販売を断念したにもかかわらず、厚生省は「提出された追加発癌実験のデータの評価を実施する」と言い出した。評価の結果は「ダニロン錠は医薬品とし、発癌性に問題はない」という結論であった。この矛盾は「販売断念」と「発癌性シロの評価」の一对の政治的取引であると考えられるなら理解できるだろう。つまり、厚生省が会社に自主的な販売断念を強力に働きかけたということが推察される、その代わりに、会社の名誉を守るため発癌性の評価を敢えて行い、結果をシロにする暗黙の了解が成立していたのだろう。1988年4月、厚生省は薬価基準表（保険薬の値段リスト）からもダニロン錠を削除した。大鵬薬品が販売断念した後も、しばらく薬価基準表に載っているという奇妙な状況からもこの裏取引が推察される。売られていない薬が薬価基準表に載っていたことは大変不思議な話であるが、「ダニロン錠」事件の闘いは終了した。（以下次号につづく）