

日立神奈川支援共闘会議一部役員の全国オルグ行動と差別争議支援運動のあり方について

2001年5月18日(金)

日本自治体労働組合総連合神奈川県本部
第9回執行委員会

1. 全労連、神奈川労連攻撃を全国展開し始めた日立神奈川支援共闘会議と争議団の一部役員の新たな行動

(1) 日立神奈川争議団と同支援共闘会議の一部役員は、本年3月に入り「日立男女差別裁判の公平判決を求める団体署名に対する神奈川労連の対応について(案)」(2001年3月22日付、日立神奈川争議団事務局)、「『日立争議の経過と今後の対応について』と題する神奈川労連文書等に対する見解」(2000年10月4日付、日立闘争神奈川支援共闘会議・日立神奈川争議団)、「日立闘争の経過—全労連、1都2県との関係を中心に」(神奈川支援共闘会議)などを持って、地方労連(大阪など5府県)に独自のオルグ活動を始めました。

事態は神奈川の労働運動の内部における意見の違いという段階にとどまらず、①全国的な問題へと拡大された、②争議団と支援共闘の一部役員が、全国オルグの際に全労連、神奈川労連の幹部を特定して批判する文書を説明資料として配布し、反幹部闘争の側面を持ち始めているなど、客観的に見れば全労連、神奈川労連に公然と批判する、質的にもこれまでの争議支援運動と異なった新たな面を持つにいたっています。

そこで、改めて神奈川における日立争議の支援の在り方をめぐる問題点を整理し、今後の同争議に対する対応と県内争議への支援の在り方を明らかにします。

(2) 日立神奈川争議団と支援共闘の一部役員的主要主張

日立神奈川争議団と支援共闘の一部役員が全国オルグで配布している文書の主要主張点は次のようなものです。

- ① 日立神奈川争議団と支援共闘は、1都2県(東京、茨城、愛知)などとの全体の統一のために最後まで努力し、合流して解決しようとしたが全労連などに拒否された。
- ② 争議解決の団体署名の宛て先について、当事者の会社側(和解交渉相手)をはずし裁判所にしぼっていることは、大衆的裁判闘争で確立された運動で、勝利の教訓である。日立男女差別裁判の公平判決を求める団体署名について、神奈川労連が幹事会で団体署名に賛同できないとする見解をきめたことは、ローカルセンターの役割を果たしていない。この間の経過とこの決定をしたことは、神奈川労連に労働運動上の誤りがある。
- ③ 神奈川労連が支援共闘会議の運営について「労連派遣役員交代を拒否したり、総会を開かなかつたり、その構成団体もはっきりしないことは民主的な運営になっていない」と指摘していることについて、(そうした指摘は)事情を知らない第三者に、支援共闘に民主的運営がないかのような誤解を与える、支援共闘会議は争議の運動と解決にすべての責任を負う。

2. 「提訴外者排除」「別交渉」「解決金は神奈川だけ別に受領」など、意見の違いに固執し、いたずらに解決を先伸ばしし、争議の長期化を意図してきた一部役員組織引き回しが1都2県が先行解決の決断に至らざるを得なかった理由

(1) 全労連・1都2県(東京、茨城、愛知)と神奈川の一部役員の主張の違い、争議解決と統一交渉のために努力したのは誰か

1都3県にまたがる日立争議は、不当解雇、男女差別、賃金差別など内容も発生時期も異なる争議を共通の雇用主に、労働者が力を合わせて闘おうと連携したものです。

そして、中には全労連結成前から闘っているものもあり（1回の残業拒否で解雇され最高裁敗訴の田中さん争議など）、ナショナルセンターとして全労連が結成されたことを受けて、争議の一刻も早い解決を願って、1都2県の争議団が全労連に解決への指導、援助を要請し、全労連がこれにこたえ、同時に神奈川にも参加を呼びかけたもので、ナショナルセンターとしては当然のことでしたし、神奈川労連もこれを支持しました。

支援共闘一部役員が全国オルグで配布している文書が、日立争議について全労連が上から解決に乗り出してきたかのように描いているのは、こうした事実を無視しています。

加えて全労連、神奈川労連が日立争議の支援運動に参加してきたことや解決に努力してきたことにはふれず、神奈川を除く1都2県解決後の今回の「団体署名」をめぐる「相手先」問題について、神奈川労連が「裁判所だけでなく和解交渉相手の会社側も相手に行うべき」と、道理ある提案をしたことを理由も示さず拒否した上、全労連、神奈川労連は誤っていると、配布文書上で攻撃しています。

全労連・1都2県と神奈川支援共闘一部役員の主張の相違点

相違点	1都2県と全労連の主張	「支援共闘」一部役員的主張	神奈川労連の見解
獲得目標	①裁判に訴えていないが差別が歴然としているものも救済対象することが労働者の闘いだ。 ②差別是正遡及は差別開始時期までさかのぼる。	①裁判に提訴している以外のものは責任を負わない。 ②差別是正遡及は民法上の範囲(過去2年)が良い。	神奈川の目標は1都2県の目標と矛盾せず、含まれると理解できる。統一交渉の障害にはならないはず。
解決時期と企業へ対応形態	会社も早期に解決したいとしており、いまが解決のチャンスで、統一テーブルに神奈川も一刻も早く就いて入って欲しい。ブリッジでは神奈川だけ特別扱いで、会社との和解交渉の迫力にも欠ける。	①いまがチャンスというのは情勢のとらえ方が違う。 ②統一交渉団には加わらない。神奈川と1都2県のパラレル、ブリッジで望みたい。	神奈川は解決のめどをどこに置くのか、いつから解決の時期を運ばるか。支援共闘はイニシアチブ争いはやめるべきだ。

神奈川の支援共闘の一部役員たちの文書で特徴的なことは、相手のある闘いで、日立経営側の出方への評価や獲得目標についての意見の相違、議論についての記述がほとんどなく、もっぱら神奈川支援共闘と全労連・1都2県の組織関係と自己の正当性の強調に終始し、この闘いが同じ経営者を相手にしたもので、運動内の内部矛盾を一定期限内でどう解決するかという意欲や熱意がまったく感じられないことです。

上表でも明らかなおり獲得目標は重なっており、神奈川が全労連・1都2県の目標を拒否する理由はありませんでした。にもかかわらず支援共闘の一部役員たちは、神奈川の争議団の一部にある、差別されている者でも「提訴外者」（労働委員会や裁判所に訴えていない者）は救済対象としないという立場に終始固執しました。そして、その排斥的方针を表立って主張すれば、差別争議自身が運動に差別を持ち込んでいるという社会的批判にさらされることから、獲得目標という運動上の重大テーマでの議論を避け、交渉に臨む交渉団の形、すなわち神奈川は他の1都2県から独立し、支援共闘がすべての責任を負うという、その主張が受け入れられるか否かという争議内部のイニシアチブの確保に議論の中心を置き、1都2県と神奈川が独立しながら交渉に臨む「パラレル交渉」方式に固執してきたのです。

「バラレル交渉」について双方でやりとりが行われたものの、全労連・1都2県と神奈川の一部役員間で合意に至らなかったわけですが、それは、期限を区切った交渉で、統一交渉団の中に初めから離脱することがあり得ることが懸念されたり、争議解決の解決金を神奈川だけ独自に受領したいと主張するグループがあつては、日立を相手に統一した力で迫力ある交渉で有利な条件を引き出すことなどとてもかなわないからです。

さらに、自らの意見が通らないと見るや、神奈川が座長の番になっていた2000年1月の1都3県の協議の場に「参加しても意味がない」とキャンセルしてしまいました。そうした事実を一切隠し、「全体の統一のために最後まで努力し」などと偽り、逆に全労連や1都2県、神奈川労連を団結の破壊者のように描くなどは、争議団や支援共闘として保持すべき労働者のモラルや謙虚さなどとは程遠い対極にあるといわなければなりません。

こうした事実を前に全労連・1都2県が、いつまでも自らの意見とイニシアチブ確保に固執して統一交渉に参加してこない神奈川に見切りをつけて、会社側との交渉、和解を先行せざるを得なかったことは、相手のある闘いでは当然のことだったといえるでしょう。1都2県が解決し、全国の労働者から祝福を受けるや「日立は1都2県の争議を解決しましたが職場の状況はどうでしょう」（2000年10月4日文書）と疑問を投げかけ、1都2県の和解内容とは直接関係のない、日立の職場における現在のリストラ攻撃とあたかも関連でもあるかのような文脈で揶揄的に取り上げていることは、これが同じ闘う労働者のとるべき態度なのかと目を疑わざるを得ません。

こうした一部役員が運動をその独自のイニシアチブのもとに従属させるやり方を組織の引き回しといいます。全労連がこうしたことに同意しなかったのは当然のことです。

神奈川の一部争議団の役員は、こうした争議支援共闘の組織・運動論を、2000年春闘時にも、神奈川労連が呼びかけた「大企業の横暴を許さず、不況打開雇用確保、地域経済の振興をはかる対策会議」（略称「リストラ対策会議」）結成の際にも、「神奈川争議団共闘を神奈川労連と対等平等の組織運営で参加させるべき」と主張、個別争議の連合体である争議団共闘組織を、事実上第2のローカルセンターとして認知させようという驚くべき主張を展開し、県民諸団体からも批判を浴びています。

(2) 全労連・1都2県側と神奈川「支援共闘」の一部役員側が、話し合いが決定的に別れるまで神奈川労連に報告しなかった元神奈川労連事務局次長の組織引き回し

全労連・1都2県と神奈川の支援共闘一部役員の間で組織問題をめぐって事態が深刻になっていた時、重大なことは全労連から神奈川労連に事態が知らされるまで、神奈川労連の担当者であった当時の事務局次長（2000年9月退職）からは、神奈川労連幹事会にそうした事態が報告されていなかったことです。

さらに、今回全国オログで配られた『日立闘争の経過－全労連、1都2県との関係を中心に』（2000年7月21日 神奈川支援共闘会議）という文書は、神奈川労連から派遣されていた同事務局次長から、支援共闘の一員である神奈川労連には何の相談もない中で「支援共闘幹事会で確認された」と、一方的に断じています。

ここには、「争議はすべて支援共闘会議が責任を負う」として、加盟組織もあいまいなまま、会議通知も出さず、集まってきた者だけで論議して決めるという、神奈川の争議支援共闘の一部にある、すべての仕切りを支援共闘が請け負い、労働組合などはその支援共闘の幹部が決めた方針を支持し運動に参加すれば良いのだという、独特な「支援共闘」論、「争議前衛」論とでも言うべき、労働運動引き回しの「運動」論に寄りかかった当時の担

当者の姿勢が反映しています。

支援共闘の一部役員は、神奈川労連からの派遣役員の交代、参加を今日に至るも拒否する一方、先にも述べたとおり、その中心に元神奈川労連事務局次長が代表委員として座り続け「指導」しています。

3. 支援共闘の民主的運営を求める声を、事情を知らないものの主張として排斥する、民主的運営無視の態度

(1) 支援共闘の一部役員は、支援共闘会議の運営について、神奈川労連が「支援共闘が労連派遣役員の交代や参加要請を拒否したり、総会を開かなかったり、構成団体もはっきりしないままにしていることは改善すべき」と指摘していることに対して、「事情を知らない第三者に支援共闘に民主的運営がないかのような誤解を与える」と、労連の指摘を拒否した上で、集まって来た「役員と幹事が議論を尽くして方針を打ち出し」ているから民主的なのだという、会則無視の運営を文字上だけで「民主的」と強弁しています。

支援共闘の非民主的運営実態への批判について、「事情を知らない第三者に誤解を与える」などと、その責任があたかも神奈川労連の指摘にあるかのように攻撃していますが、これは、運動の支援者にさえも「誤解」でなく正当な疑問を抱かせている運営実態そのものにこそ根本原因があるのだということを見ようとしなない、排他的で無責任な態度といわなければなりません。

そして、今後も自分たちだけに通用する独特の組織運営論に基づいて「民主的運営を続け」と、非民主的現状を改める意志の無いことを宣言しています。

「支援共闘」の非民主的運営実態

- ① 「支援共闘」の会則には「この会は賛同する団体で構成」（第3条）と明記され、個人が代表委員として名を連ねる条件はありません。したがって神奈川労連からの代表派遣を拒否し、元事務局次長を引き続き代表委員に据えていることは会則に反しています。
- ② 「総会は年に1回開催する」（会則4条）とありますが、会結成来（1997年）今日まで総会が開催されていません。これも会則に反します。
- ③ 構成団体が把握されておらず、組織であればそうした場合、再登録などの手段が講じられるべきですが、そうしたことも行われず、曖昧な組織実態のままです。

(2) 差別争議を支援する運動体である支援共闘は、大企業などが思想信条や性別等を理由としてしか説明し得ないような形で労働者を差別し、支配している場合、そのことが憲法に反する非民主的なものであり、地域社会の民主的な発展の見地からも放置すべきでない。当該労働者の属する経営体の労働者だけでなく地域の労働者や市民などが、共同して運動を支援する組織です。

争議には解雇争議もあれば、差別争議もあり、その内容も相手も皆違うように、獲得目標も違えば運動も違ってきます。また、困難な闘いだけに当該の争議団や支援する側の運動にも弱点や誤りが生まれる場合もありえます。したがって、支援する組織では、大きな争議であればあるほど、総会や機関会議の開催はもちろん、役員の選出、財政運営など社会的に見ても筋の通った民主的運営が不可欠になります。それを、一部争議の「プロ」が集まって常設の支援共闘が、いつでもどこでも「争議の運動と解決にすべての責任を負う」「献身的な者が集まって論議しているから民主的」などとするのは、とても民主的な

運動、労働運動などと言えないものではありません。

また、争議という困難な闘いだけに、いろいろな闘いの成功、失敗の経験を蓄積し、将来に生かしていくことは運動上必要なことですが、それは特定の個人に頼るものであってはならず、組織として、すなわち闘うローカルセンターにこそ蓄積されなければなりません。それが個人指導によって発生しやすい誤りを防ぐ保障でもあります。

4. 神奈川労連の組織強化、発展と争議の解決にむけて前進しよう

(1) 神奈川自治労連は、2000年3月8日の神奈川労連幹事会において神奈川労連3役から、全労連・1都2県と神奈川の争議団・支援共闘の一部役員間で意見対立が起きており、会社側と解決内容、時期をめぐって、詰めに入っている段階で、統一的な和解が困難になっており、全労連から協力要請があり、1999年秋以降それにこたえて対応してきた、と事態の報告を受けました。

以来今日まで1年余に渡り、神奈川労連と日立争議団・支援共闘一部役員との話し合いを見守りながら、独自にも「日立神奈川支援共闘会議『第33回幹事会のご案内』に対する見解」(10/26神奈川自治労連執行委員会)を発表するなど、事態の正常化にむけて単産としても努力してきました。また、神奈川を除く1都2県の争議が、全労連のナショナルセンターとしての積極的なイニシアチブのもと、画期的な内容で解決した(①残業拒否解雇事件の解決、②男女差別、賃金昇格差別の是正、③未提訴の利害関係人として職場でも差別されてきた33名のいわゆる「提訴外者」の賃金・職位の是正など 2000年9月12日)という条件下で、神奈川の運動に以上のような弱点があるもとでも、神奈川労連が「闘争支援の要請があれば内容を検討の上支援する」(2000年9月27日幹事会)と、決定したことに基づき、2000年秋闘、2001年春闘を通じ県内統一行動の一環として闘われた神奈川日立争議支援の行動にも地域の運動で参加してきました。神奈川自治労連は今後も神奈川労連に結集し、その提起にこたえ、運動と組織の発展のために奮闘します。

(2) 神奈川の自治体労働運動の中にも、労働者にたいする差別撤廃の闘いの輝かしい歴史があります。それは1960年代初頭から活発になった現業労働者(職名、賃金など)、女性(賃金、母性保護、任用など)、臨職・非常勤・パート(雇用、賃金など)、吏員・雇員制度(身分制度)、勤務地(本庁・出先)、係長級任用(活動家差別)などが上げられます。そして、これらの闘いから言えることは、戦後の公務員労働者の闘いの重要な側面の一つが職場の差別をなくす闘いでもあったということです。

県職労、横浜市従、鎌倉市職労、三浦市職労、座間市職労などが自治労連を通じ、神奈川労連を構成する重要な単産をかたちづいている姿は、こうした差別撤廃、是正の闘いを抜きにはあり得なかったと言ってもいいでしょう。

そして、それらの闘いは所属する労働組合が、組合として始めからその差別是正要求を取り上げたわけではなく、最初は差別されている者が声を上げ、職場でその労働者を守る組織を作り、運動を点から面に広げ、組合に働きかけ、賛同者を増やし、組合自体がその問題を取り上げるように不断に働きかけ、役員選挙や大会などあらゆる場面を通じ、闘いを組織して来きたのです。

県職労の係長職級任用差別撤廃闘争では、民間の地労委に相当する人事委員会に7人の組合員が代表になって差別解消の提訴を起こしました。係長級に任用されなければいつま

でも給料が上がらないと不満を持つ職員は多く、7人が代表する形で闘いを開始したわけです。役所の機構では1度ミスをするると辞めるまでついて回る減点主義が根強くあり、その後どんなに努力しても上級へ上がれないことへの不満、女性をなかなか管理職に登用しないことへの不満などが数多くありました。職場の活動家、役員は、運動を発展させるために、こうした様々に差別を受けている人たちの要求と7人の闘いを結びつけて、運動を県下全体に広げるようつとめてきました。こうした粘り強い取組が実を結んで、不十分なながらも今日の賃金体系や任用、職場環境改善へと前進してきたのです。

当局となれあわず、職場組合員を差別することなく、要求を大切にすることとした姿勢は、神奈川自治労連加盟組合に共通した基本姿勢です。そのことが、組合員からの支持を集め、その後のナショナルセンターをめぐる寛大な選択においても多くの組合員が、職場の組合活動家とそれに支えられた執行部を信頼して、今日の全労連・自治労連の選択に結びついたといえるでしょう。

神奈川自治労連は、自らの差別撤廃運動の輝かしい歴史と伝統を、今後も個人がではなく組織として継承発展させていくでしょう。

5. 日立争議に対する当面の対応と県内差別争議支援への対応について

(1) 日立支援共闘会議と原告団の一部が、神奈川労連や労連幹部への攻撃をやめることはもとより、神奈川労連からの代表委員の派遣、支援共闘会議の総会開催や加盟組織の再登録など民主的運営が保証されない限り同争議への産別組織としての支援は行わない。

具体的には、同支援共闘会議からは神奈川労連同様離脱する。

(2) 争議支援について、①これまで県内の窓口となってきた、神奈川争議団共闘会議については、その代表に日立争議団原告の責任者が就いていることや先の「リストラ対策会議」において、同共闘会議を労連と対等平等に参加させることを求めたり、新たなローカルセンターとしての動きをも示すなど、個別争議の連合体という性格を超えた動きをしていることから、同組織との関係を再検討、議論していく、②闘うローカルセンターである神奈川労連が誕生し成長しているもとの、様々な争議を支援・指導は本来どこが担うべきか、その組織はどうあるべきかなど、争議支援について根本的な論議が必要になっており、この論議を深めるよう神奈川労連に提起していく。

(3) 県本部が争議、特に職場における差別争議支援にかかわる場合、その争議団が「提訴外者」排除など職場の仲間を差別する立場をとっていないか、組織の運営が民主的に行われる保証があるかについて規約、会則、運営実態などを確認の上参加していく。