

神奈川労連の争議に対する基本的態度と 「日立支援共闘」の問題

2001年5月9日神奈川労連第15回幹事会

はじめに

神奈川労連は結成以前からの神奈川における「合理化」反対闘争の積極的役割を教訓にして、結成後11年間多くの争議支援を位置付け闘ってきました。しかし日立争議支援をめぐる神奈川の「日立争議団」と「支援共闘」が、全労連や一都二県との統一を「中央支援組織のつくりかた」を理由に全労連や一都二県との統一を拒否し、神奈川だけが未解決という複雑な状況になっています。神奈川労連の意見や指導方向が無視されてきたばかりか、今や「日立争議団」や「支援共闘」から「全労連や神奈川労連への批判」が全国的に公然と展開される状況がうまれています。神奈川労連としてこのような状況を放置できませんし、争議団運動や支援共闘のありかたを整理し、日立争議支援共闘との関係を明確にすることが必要になっています。

1、神奈川労連は争議支援をどう位置付けてきたか

(1) 神奈川労連は組織の内外を問わず労働者に対する資本の不当な攻撃に反対し、解雇や差別など人権侵害との闘いを重視して争議支援を強めてきました。個別の争議にはそれぞれ特徴があってもその闘いは職場、地域の労働者全体の「合理化」攻撃に対する闘いとしても大きな役割を果たすものと位置付け、全体の力を集中し成果を挙げてきました。

(2) 大企業が集中する神奈川では資本の不当な攻撃が厳しく、反共主義と労資協調の労働運動の牙城にもなってきました。また新しい争議の事例が多く発生し、神奈川での争議勝利解決は全国的にも先進的教訓を作り出してきました。神奈川労連の結成直前には日産厚木の除名解雇事件や池貝鉄工の指名解雇事件、NKKの差別事件などで勝利解決し、その運動と解決内容は大きな励ましを与えるものでした。結成後も東電闘争で思想差別を是正させ、職場の反共攻撃を一掃する闘いに展望を与え、千代田化工の整理解雇の撤回闘争では最高裁での整理解雇4要件を確定させるなど、今日のリストラ反対闘争の武器になる成果を挙げることができました。労災職業病闘争でも横浜市従の鈴木保母の「頸肩腕症候群」の労災認定を最高裁で認めさせました。

(3) 神奈川労連の各労働組合は争議支援を通じて「労資協調路線」の過ちについて学ぶことができました。神奈川労連結成前には「連合路線」の実態を争議支援で学ぶことができ、日産厚木争議団の職場オルグなどはナショナルセンター選択時の職場討論に大いに役立ちました。

また全労連と地方労連、地域労連の結成によって争議の全国全県の争議支援統一行動が組織しやすくなり、効果的な闘いを可能にしました。神奈川労連は争議支援と地域労連強化をめざし地域総行動などでも積極的に位置付けてきました。

(4) 個別の具体的争議支援については反「合」権利闘争委員会を窓口にして、単産、地域、個別争

議団の要請をうけて幹事会で検討し、支援共闘への加入や役員の派遣をきめ、行動については当該単産、共闘会議、争議団の要請をうけて具体化してきました。また加盟単産や地域労連と争議団、支援共闘との意見の一致が見られない場合は、当事者間で統一して闘えるように相談に乗るなど可能な限りの援助をしてきました。

(5) これまでの争議支援の教訓から、主体はあくまで闘っている争議団(組合)です。単産所属の争議の場合は単産が担い、単産がない争議の場合は支援組織を結成して指導援助することになります。しかしその場合でも要求、運動、支援組織のつくりかたはあくまで原告とその職場の意思を尊重することが重要です。支援共闘会議は「争議団が納得できる要求の獲得」をめざしつつ、職場の団結が強まり闘う仲間が多数派になれるように援助することが重要です。

〔また神奈川の争議勝利の教訓はひとり神奈川の闘った争議団の奮闘や共闘会議の指導だけによるものではありません。世界と日本の基本的人権を求める闘いが前進し民主主義の世論と体制が広がっていること、反共主義をなくす政治と職場地域の闘いの前進、そして全労連の結成をはじめ闘う労働運動の結集と弁護団を含めた総合的力関係が作り出した成果です。その立場からも私達は謙虚に全国の仲間と連帯と団結を強める立場で努力することが必要です。神奈川労連は今後も要求の前進と、単産単組、地域組織の強化を結び付けて取り組むことが大事であり、争議指導の教訓は担当者個人にだけでなく集団的に蓄積できるようにする必要があると考えています。〕

2、日立争議争議支援共闘会議の問題について

(1) 神奈川労連と日立支援共闘会議の関係

① 神奈川労連は日立争議団からの要請をうけて、1997年11月支援共闘の結成時に当時反「合」担当の事務局次長を、幹事会で代表委員として派遣することを決め共闘会議に参加してきました。そして幹事会でも位置付け各加盟組織にも参加をよびかけてきました。

② 99年12月ごろ、全国的支援組織を結成しようとの議論が大詰めになって、全労連や一都二県の方針と「神奈川支援共闘会議」の方向が違ってきた時点で、神奈川労連は4役会議で集団討議し「要求での統一は可能である」ことから「統一の方向での努力」を支援共闘の代表委員である担当事務局次長にもとめました。担当事務局次長からは神奈川支援共闘結成時から闘争方針や経過が充分報告されなかったばかりか、神奈川労連の方針については「支援共闘会議決定」を最優先させ徹底しようとしませんでした。また事務局次長在職中に、(2001年7月21日付)「日立闘争の経過—全労連、一都二県との関係を中心に」とする文書を共闘会議として作成していたことが明らかになっています。

神奈川労連は全労連とも連携しながら4役会の意見や対応についてまとめ、幹事会にはそのつど経過を報告し確認しながらすすめてきました。しかし神奈川労連の「幹事会」の集団的意見は「支援共闘」には反映されず、結局統一ができませんでした。「中央連絡会準備会」は神奈川の不参加で1999年3月16日結成され2000年9月12日、日立製作所と和解し勝利解決となりました。

③ 神奈川労連は一都二県の勝利和解後も日立神奈川争議団の早期全面勝利解決がはかれることを願って、「共闘会議」には留まりながら運動についてはこれまでの経過や全労連との関係も考慮して、是々非々の立場で対応することとしてきました。ところが昨年9月の神奈川労連定期大会で担当事務局次長が役職をおり神奈川労連推薦代表委員がいなくなっても神奈川労連にはなんら相談もなく運営されてきました。また神奈川労連が「共闘会議」との関係改善と全県の民主勢力の総力を結集するた

めに、2000年10月10日、「総会の開催」と「神奈川労連推薦の代表委員の選出」を要請しましたが、「日立神奈川争議団」から「受け入れられない」と2001年3月13日、正式回答が寄せられました。このように現在は神奈川労連として「共闘会議」の活動について組織的責任がもてない状況になっているのです。秋、春の総行動などでは神奈川県への申し入れ文書などに神奈川労連議長名等で行政に要請してきましたが、当局から神奈川労連への問い合わせがあっても、共闘会議の戦略方針や現局面などが神奈川労連に知らされていないため、まともな対応ができない問題もうまれています。

(2) 「民主的運営」がされていると言えるだろうか

- ① 日立闘争神奈川支援共闘準備会が1996年3月組織され、1997年11月に支援共闘会議が正式結成されました。そこで確認した規約では「日立争議団を支援し勝利解決をめざす」ことを目的として、「目的に賛同する団体で構成し運動と解決に責任を持つ組織とする」として総会は年一回開催し、幹事会と事務局会議の開催で運営することになっていました。
- ② 役員については結成時には神奈川労連、JMIU、横浜地区労、戸塚区労連から代表委員が選ばれ、事務局長は空席で次長に全法務出席の役員と当時の県争議団の役員が選出されました。しかし、実際には総会は結成以来一度も開催されず、「中央連絡会結成問題」など重要な組織方針も事務局会議と代表委員が出席した会議で原案が決められ、幹事会は加盟団体のいくつかには長い期間案内もなく、出席幹事だけで日程や運動方針が決められてきました。役員の変更も同じことで代表委員が一名増員され、事務局長代行制がとられました。神奈川労連の推薦代表委員の元事務局次長は神奈川労連を退職してからも、神奈川労連とはなんの相談もなく、「日立争議を支援する神奈川の会」の推薦ということでそのまま代表委員を続けています。
- ③ 神奈川労連は一都二県の日立争議団が解決した後、神奈川の闘いを前進させ全民主勢力の支援を集中して早期勝利解決をはかるためにも「総会の開催」と「神奈川労連から正式な代表委員を推薦したい」と申し入れたのです。しかし争議団からの正式回答では「今のところどちらも受け入れられない」が「幹事会には出席を」と言う内容でした。一都二県の勝利解決後の重要段階での総会開催は当然の事ですし、開催が困難な場合でも総会に代わる加盟団体の意思統一の場が必要になることは最低限の民主的運営ではないでしょうか。これらのことは共闘会議の規約に反するばかりか、より多くの団体、個人に支援を求める立場ではありません。「日立神奈川争議団と共闘会議の方針」に「全ての支援組織や神奈川労連は黙って従え」と言うことなのではないでしょうか。とても「幅広い支援団体と団結を強める立場」とは考えられません。

(3) 「神奈川支援共闘の主張」の絶対化が統一を困難にしたのではないか

- ① 神奈川の多くの争議でたくさんの教訓を作り出してきたことは財産として大事にしなければなりません。争議の要求、運動、組織のありかたに「絶対」はありません。主体である争議団（組合）の要求を基本に、職場の力関係や支援組織の広がりや法廷闘争の状況など総合的に判断して、闘争の戦略や戦術が決められるべきです。日本を代表する大企業である日立を相手に、しかも一都三県での闘いをすすめる場合に、当然事件の性格や地域の労働運動の条件を配慮しあってこそ統一の力が発揮できることとなります。また男女差別や思想差別、田中解雇事件など争いの内容が違ういくつもの事件を統一させようとしたわけですから、それだけ困難がともなうことも当然です。一都二県の争議団と共闘会議が中労委での「和解交渉の場を争議解決のチャンス」とした判断のもとに、全労連と全国単産も含め、今日の日本の闘う労働運動の総力を結集しようとしたことは当然のことです。