

## 2000. 11. 8の県委員会総会内容聞きとりまとめ

### 争議をめぐって、いまなにがおきているか

1. 最大の問題は、差別争議を闘っている、闘った支部で、深刻な不団結が生まれている事である。正しい活動のあり方を究明して、明らかにして行く必要がある
2. それと関連して、日立争議をめぐって、日立争議団や日立争議の支援共闘が、神奈川労連の批判を強めていて論争状態になっている。争議団の関係者や神奈川労連の不団結的な状態を解決していく事が必要になっている。
3. 神奈川労連や、争議団、連合職場連絡会との関係についても、団結を強めていくことが必要になっている。

一番不団結で深刻な状態が起こっているのは、千代田です。差別争議、解雇争議については全国に誇る画期的な内容を勝ち取ったが、党支部としてみれば争議団で頑張った人とそうでない人達の間に、深刻な不団結が生まれて、ある争議団の同志は離党表明をして、これは解決してない事態が生まれている。

山田さんと木戸さんと佐藤さん3人については、争議団は、支部指導部として頑張ったという経過もあって、単に支部内での意見の対立という事だけでなく、処理の仕方をめぐって不団結が極まり、意見の違いだけでなく規律問題になっている。素晴らしい争議の解決水準を勝ち取ったけれども、本当に党支部が完全に対立状態になってまだ解決が出来ない事態になっている。日立についても、千代田とは性格が違うけれども、支部内で争議の進め方や、それを進めた支部の活動の推進の仕方について、深刻な意見の対立も起こっている支部もある、争議団の内部、争議団の内部というのは争議団という大衆レベルの問題だが、そういう中で深刻な対立もある、党员同士の対立になっている、党支部という事で言えば、いくつかの支部があるけれども、争議の進め方や、活動の進め方について、支部全体としても対立的な、争議の進め方等について批判的な支部がある対立状態も生まれている。東芝については、支部の中で、深刻な意見対立はないって言う人達もいるし、東芝はいくつかの支部が集まってやっているが、争議団の中で意見の対立も露わになってきていて、支部、党の活動の推進という事についても、影響がかなり現れてきていると言う問題が出てきている。県委員会は、いま3つ党支部、差別争議をたたかっている党支部、あるいは闘った党支部で、深刻とは言えないという評価もある支部含めて深刻な不団結が生まれているのは問題だと思っている。日立、東芝まだ争議中だが、なんの為に差別争議をやっているのか、支部の団結が強まって、本当の労働者の要求の実現を前進させ、そして職場の多数派形成のための有利な条件をつくって、そして党も大きくして、民主的政権に接近していくということからみれば、党支部の不団結が当該に生まれているということは、深刻な問題であり、問題の所在を考えていく必要がある。県委員会としての、最大の問題意識だ。

なにが意見の深刻な対立や不団結の原因になっているのかを、県委員会もよく究明、考えもし、そして、中央委員会の援助も受けて導き出した一つの結論です。

## **神奈川争議団共闘会議の基本的性格と問題点**

1. 神奈川争議団共闘会議の目的や運動、組織の方針に問題があると言うことを考えていく必要がある。資料の中で、1の②は、神奈川争議団共闘会議の規約で、目的のところもあるが、全体的な大きなところが言われていて、活動全体についても、全体的な大きなところが言われている。規約の次のページ③、目的や実際の活動のよりどころになるところのスローガンですが、争議団共闘というのはなになのかという事を考えた場合に、争議団共闘の基本的な性格とは、それぞれの争議、争議団の立場に立って、それぞれの争議の勝利という、いわば個別的な課題に基づいて、集まった争議団が連帯、共同して闘うと、そういう組織で、当然、連帯、共同です。ナショナルセンターやローカルセンターの目的とか活動になるようなものが、掲げられていると言える訳だが、そうすると結局ナショナルセンターやローカルセンターの目的や役割というものを追求することになる、こうした基本的な性格や役割から逸脱したような方向に行ってしまうのでこの問題をよく考えていく必要がある。

## **支援共闘会議の基本的性格と問題点**

2. 支援共闘の目的とか、運動、性格、組織の方針に問題があるのではないのか。それは2の①日立の支援共闘規約。ここで会としては勝利解決をめざすと、次に、第3条で、この会は目的に賛同する団体で構成し、日立神奈川争議団勝利のための運動と解決に責任を持つ組織になっている。支援するという事と責任を持つということは一体どう事なのか。当然これ矛盾する。これは、千代田の支援共闘の規約ではそうになってないが、この会は越智さんの解雇と差別との早期解決をめざす闘いとなっているが、それと比較すれば日立の場合は非常に鮮明である。

2の④ 第19回総会「第三の問題は争議と支援共闘の問題です。支援共闘の役割の原則は、その争議の解決に全責任を持つのが支援共闘だ、一方組合は組合員の生活と権利を守る全責任・・・、しかし、支援共闘会議をつくる以上は、その単組に支援共闘会議の全権をゆだねるべきではないでしょうか。」2側面というのは組合と支援共闘という意味で、ここの文脈は、組合と支援共闘との関係を言ってるが、支援共闘というのが、神奈川争議団共闘会議の活動方針の中でここまで言われるようになってしまったと言うことが解る部分だ。支援共闘というのは名前の通り、個別の争議ごとに作られて、その争議の解決を支援をして行く事を目的という事が、当たり前だし、一致したことだ。だから、逆の言い方をすれば、争議団の意志や方針を尊重して、それに基づいて支援していくものであって、全責任を持つという事は、もうそれは争議団の意志や方針を尊重するという事とは、やっぱり、対立的にね、局面によってはなってしまう行かざるを得ないという問題点があるのではないか。だから日立争議支援共闘会議が典型的だ、争議団を指導する、争議の解決に責任を持つという事は、争議支援共闘としての性格と役割を逸脱するという事にならざるを得ない。善意でやっているのに、不団結が拡大してしまうのかという事で、たどりついた一つの原因、問題だ。

## **連合職場連絡会と「大企業を地域から要求で包囲する運動」の問題点**

1. 連合職場連絡会の問題もある。連合職場連絡会は、資料の3の2、去年の1月30日の春闘討論集会に提起された方針書、連絡会とは言うことで歴史的な経過も書いてあるが、門前ビラ、

デモへの隊列編成、それから最後の「神奈川争議団共闘の行動に積極的に参加し、争議解決のため奮闘するとともに、解決した争議団が中核に・・・」、行動部隊になることが、学習と交流という事を中心にして、という最初の動き、目的から言って、問題がある。組織強化が急務という事になっている。これも、こういう事でいいのかと言うことがある、それが3の③、連合職場連絡会が中心になって、そして争議団共闘、日立の支援共闘が加わって、大企業の横暴を規制する神奈川連絡会という、運動体ですが、こういう運動体の中心に連絡会が作っていくということになっているという問題が出てきている。3の①、連合職場連絡会の会則と規約、運営、役員名簿があるが、ここでは目的と活動で自主的に交流し連帯して、ということなってるが、共同行動の強化とかそういう言葉もあるが、全体としては学習と交流という事が中心だったという事で、大局的には、ここでは言われているような面があると思うが、さきほど言ったように実際の運動としては、結局、運動体みたいな・・・になってしまっている。

3. 大企業を地域から要求で包囲する行動と、運動だが、この問題については、これは一般的には、当然、一つの運動の発展形態として、積極的な意味を持つが、職場労働者の要求実現の闘いの支援、下請け関連業者等への横暴をやめさせる運動の展開、そして、地域経済の荒廃で被害を受けている商店街や地域住民との共同を発展させることを進めていくという、一般的には積極的なところが、これも争議相手の大企業や自治体の要請、申し入れが実践的な中心になってしまっていて、それが、反合権利闘争を通じて、大企業を地域から要求で包囲する闘いという位置づけが非常に強くなってしまっていて、事実上、争議支援のための地域を中心とした共闘を組織するものになっている

## それらの誤りがもたらしている結果

1. 差別争議を闘って勝ち取った争議団や、やってる争議団、そして支部が、もっとも堅く団結して闘うべき大衆団体としての争議団、大衆団体ですが、争議団、党内に、深刻な意見の対立、あるいは不団結と言っている事までが生まれて、千代田では典型的ですが、党の支部会議が正常に運営出来ない事態までになってしまったという事がある。

2. ローカルセンターとして特に争議支援で大きな役割を担っている神奈川労連をはじめとする労働組合との不団結が、日立争議は典型的な訳ですけど、生まれている。

3. 差別争議を闘っているところで、大企業の職場に於ける職場労働者の要求実現、そして、それと結びつけた運動が弱まり、職場労働者の支援や共同が広がるのではなくて、それが弱まるような状況が生まれている。東芝の中では、俺達のところはそんな県委員会が心配する程の深刻な対立ではない」というような意見の人達もいるというのは紹介したが、しかし、今までやっていた職場要求実現と党建設の課題で、大きく後退していると明瞭に見えると云っている同志達も、何人かいる。そういう例を挙げれば解るように、党支部として差別争議を闘いながら、党としての活動を、党建設、それに修練していく必要がある。

争議支援共闘の方針と活動が争議団の団結や支援団体の人々との協力・共同の強化という点で、争議の勝利と解決に不可欠の戦線拡大に逆行しているという事態、例えば新婦人、民主的なやり方がされてないのではないかと云うことで、支援しないという事に決めた。また神奈川労連や、自治労連も、日立支援共闘に質問と意見表明をして、戦線が広がるというのではなくて、逆行している事態が実際には生まれている。

## **対策の基本方向**

### **争議団、争議団共闘、支援共闘など**

1. 党支部やグループ、党内でまず、争議団共闘会議の、この基本的な性格について、そして、支援共闘会議について、これは個々のですが、党としての意志統一を、まずきちっと意思統一する。その上で大衆団体にふさわしい意思統一を進めていく必要がある。それから、そういう事で団結をはかれるように、今後して行く必要があるけれど、その際に共産党員や活動家に対する差別、不当な攻撃との闘いの基本の点について、特に訴外者問題で、日立では激しい対立になっているが、差別争議に対する闘いの基本として、その攻撃が共産党員や活動家に対する不当な攻撃であるとともに、それをテコにして職場の労働者全体に対する差別支配を強化して、搾取と抑圧をいっそう強化する攻撃であるから、そういう見知をいっそう発展させて、その性格にふさわしい闘い方、その性格にふさわしい職場の中での発展を勝ち取っていく、これが重要である。

### **連合職場連絡会の今後**

2. 連合職場連絡会は今日の政治と職場情勢の下で全労連が発足して10年たった、学習・交流としての一定の役割は果たしてきた。争議団活動の中核になるという問題がある位置づけと方針になってしまっている。発展的にとらえて、これを解消して神奈川労連との連携、党内の学習交流というような方向にしていく必要がある。

### **党支部と争議団の関係**

3. 党支部と争議団などの大衆組織との関係等について整理をしていく必要がある。差別是正を党員への思想差別としての闘う場合、党員、名義上として闘う場合には、当然、関係党組織も大衆闘争的な発展という事が必要だ。党組織の指導の下に闘う。党員に対する差別という事ではなくて、不当労働行為という事で、闘う場合、争議団が仮に全員党員であったとしても、あるいは全員でなくても多数が共産党員であっても、基本的な性格は、大衆運動、大衆的な闘いであって、争議団は大衆的な組織としての性格を持っているのだから、党支部や機関を含めた関係党組織が、闘いが正しく発展して行くように援助、区分が必要だ。党組織として争議の問題を正式に支部会議で議論をして、支部活動全体の中で位置づけていく。逆に党でこういう意志統一している問題については大衆運動の場では、党としての節度を持って対応しなければという観点も当然必要です。