川崎南部地区委員会の経営支部の一部同志たちによる「連合」組合からの脱退の問題について

１９９９年１１月１５日　　神奈川県委員会

去る９月３０日、川崎南部地区委員会の日本石油化学の党支部に所属する８人の同志と同地区地区委員のＴ同志が、日石労組（「連合」１０７６人）を脱退し「化学川崎地域労組」（川崎労連）に「加盟」するという事態に至りました。この件につき、「これをどう見たらいいのか」など質問が、川崎南部地区委員会や神奈川県委員会に寄せられていますので、見解を明らかにしたいと思います。

１、まず経過の問題ですが、９７年川崎市川崎区の石油コンビナートのなかの日石化学、日本ユニカーを中心として、「連合」を脱退し、新しい組合を立ち上げようとする動きが生まれました。

９８年５月、川崎南部地区委員会として関係党員から事情を聞く場を持ち、機関として正確に事態を掌握することとなりました。このなかでは、同年４月時点ですでに「結成準備会」として「よびかけ」「Ｑ＆Ａ」「組合規約」などが作成されていて、具体的に準備が進んでいることも明らかになりました。

その後、地区委員会と県委員会は、日石化学と日本ユニカーの支部と担当地区委員に対して、「少数派組合」の立ち上げは党の基本方針にてらし、誤りであることを解明し、この間延べ十数回話し合いを続けてきました。

しかし、そうした話し合いのなか、９８年９月「化学川崎地域労組」が発足し、９８年１１月には日本ユニカーから二人の管理職がこの組合に加わるなど、「少数派組合の立ち上げ」が具体的に進行さ

れ、機関の指導をうけている途中にもかかわらず、冒頭にのべた事態に至ったのです。

２、第一に、なぜ今回の「少数派組合の立ち上げ」が、わが党の方針との関係で誤りになるのかについてです。

わが党の労働組合運動に関する方針として、基本的で包括的なものは１０大会６中総決定です。今日この方針を学びなおすことは「２１世紀の早い時期に民主的政権をめざす」任務を経営支部が具体化する上で大変有意義だと思います。このなかで「職場を基礎にした活動を強化するためには、たとえその労働組合の現在の傾向がどうであっても、労働組合の諸組織を積極的に活用することが重要である。労働組合が右翼社会民主主義者の指導と影響のもとにあるからといって、党が、職場における労働者の要求や闘争を積極的にとりあげさせる努力をおこたったりすることは正しくない。独占資本とつながる反共右翼分子が労働組合の諸機関をにぎり、反共と労資協調を基本方針にして、独占資本に協力しているようなところでは、この活動は、きわめて困難であるが、たとえどんな右翼的な傾向の労働組合であっても、それが労働者の大衆組織として組織されている以上、労働者の利益をまったく無視することはできないという一面をもっている。党は、職場の労働者自身が組合組織を活用して団結し、組合に要求をとりあげさせ、たたかいを組織するよう活動しなければならない。」とのべて、経営の党組織はどんなに困難なもとでも、職場に深く根をおろし、職場を階級的労働組合運動の不抜の砦に変えるため奮闘することを、経営支部の基本的任務として強調しています。

こうした立場に基づき、第２１回大会決定は、「労働組合の民主的な発展の問題では、全労連とともに職場のなかでの党と民主的な人

々の努力が決定的に重要である。経営での多数者の獲得をめざした党活動、職場革新懇の結成と発展、大きな破綻のもとにある『連合』路線を職場で包囲し、労働組合の階級的民主的強化をめざす活動などを、これまでにもまして強める。日本の社会と運動のもっとも重要なこの分野に、強固な陣地をひろげ、圧倒的な影響力をうちたてることをめざす。」とのべて、今日、日本共産党と国民との関係が新たな段階に入り、職場のなかでも反共のカベが崩れ、支配の体制が崩れはじめている現在の新たな情勢のもとで、いよいよ本格的に労働組合の階級的民主的強化をめざす活動に取り組むことが、経営支部の任務として提起されていることを明解にしめしました。とりわけ、「連合」の中心部隊の民間大経営でのたたかいは、日本の独占資本主義の牙城での闘いとしての特別の意義をもつものであり、そこでの不屈のたたかいと潮流があってこそ、階級的ナショナルセンターを中心とする全国的な統一闘争とあいまって、要求闘争の前進と労働組合の階級的民主的強化の可能性を現実に転化させることができるのです。ですから「労働組合運動の階級的民主的な転換をかちとることを、党と民主勢力全体の共同の歴史的任務と位置づけ、あらゆる努力と知恵をかたむける必要があります。」と２１回大会決定は強調しているのです。

「大運動」推進交流会議での不破委員長のまとめで「７０年代半ばからの第二の反動攻勢のなかで、戦前を思わせるようなひどい抑圧をうけながら、民間大経営でもがんばって党組織を維持し発展させてきました。そういう党組織を私たちは全国かなりの規模でもっています。こうして苦しい時代に陣地をまもりぬいてきた経営の党組織が、いま「支部が主役」という時代に、何を求められているか、相手側の職場支配の根幹が大きくゆるぎだし、労働者の要求がかってなく切実なものになってきたいま、経営の支部が職場をかえ、組

合をかえ、職場で労働者の多数派になるという方向で何が求められているのか、これがいま指導の側の大きな問題になっていると思います。」としている点をいまいちどしっかり受けとめる必要があると思います。

こうしたわが党の方針からはずれ、「少数派組合の立ち上げ」について「決定には『つくるな』という文言はない」とか「模索的にやっても良いのでは」などとする主張がいかにわが党の方針を理解していないものかは明確であろうと思います。

現在、県内の「連合」職場において、職場の要求をとりあげ、労働組合に働きかけ要求を実現させ、また、たたかいを前進させるため労働組合に資料を提供し、感謝と信頼を寄せられている経験など、今日の新たな職場情勢のもとで、新たな前進をつくりあげてきています（川崎南部地区や県央地区の民間経営支部）。まさに「大運動」の取り組みが、経営支部において新たな前進をつくりだすものとなっています。決定にもとずき、決定に団結してたたかうことこそ、前進の保障があることを教えています。

＊ この間の「少数派組合結成」についての中央委員会の方針に（と見解）ついては別紙資料を参考にしてください

第二に、職場情勢の見方に関しての問題があります。日石化学や日本ユニカーの党支部の一部の同志は、連合職場での様々な困難さをあげ、「今の連合職場を変えていくことは極めて困難だ。」という見地にたち、「新たな労働組合を結成し、組合選択の自由を保障することこそ多数派形成の道」と「少数派組合立ち上げ」の必要性を主張しました。

ここに、職場情勢の見方、とらえ方の問題でどうたたかうかの重要

な分岐があります。１０月に開催された「全国都道府県委員長会議」の志位書記局長の報告のなかで「かつてない大規模なリストラ人減らしの嵐が、民間、公務員をとわず吹き荒れています。しかもそのリストラの鉾先は、これまでそういう対象に比較的ならなかった管理職層やホワイトカラーもふくめて、すべての労働者にむけられています。」「このことが職場支配の体制に激変をもたらしています。従来の『企業第一主義』『反共支配体制』による職場支配の“秩序”が内部から崩壊しつつあります。日本共産党への偏見の壁も大きく変化しています。これは、経営支部が困難なもとで不屈に陣地をまもり、労働者の利益をまもってたたかいぬいてきた結果であると思います。」とのべ、「こうした職場情勢の激変は、経営支部の党活動の発展に新しい条件をひらいています。」と指摘していますが、いまこそ、「連合」職場、大企業のなかにあってこそ、こうした職場情勢を正しく、攻勢的にとらえて、ねばり強くしかも大胆に、職場での多数派獲得をめざした活動、労働組合の階級的民主的強化の課題に本格的に取り組むことが求められていると思います。

そして、そのことが独占資本、大企業を相手に、職場から国政革新の大きなうねりを巻きおこし、政権を担うにふさわしい党をつくることになるのではないのでしょうか。

第三に、党の民主集中の組織原則にてらしての問題です。地区委員会や県委員会の指導をうけているその途中でありながら「少数派組合の立ち上げ」を進行させ、ついにはその指導を受け入れず、一方的に「連合」労組からの脱退を強行したという点に、重大な組織的問題があります。

そもそもは経営支部の基本にかかわる大変重要な問題であり、地区委員会の指導を受けるべき内容でしたが、機関にたいして何らの

相談、報告もないまま「少数派組合の立ち上げ」が進められていたという経過があります。そして、機関の指導が入ってからもその指導を受けとめず、一方的に「立ち上げた」という点で、党規約の組織原則＝規約第十四条（四）「党の下級組織は、その上級の指導機関にたいし、その活動を定期的に報告するとともに、その意見を上級機関に反映する。」（五）「党の決定は、無条件に実行しなくてはならない。・・・下級は上級に、全国の党組織は、党大会と中央委員会にしたがわなくてはならない。」にてらして、重大な逸脱となる問題です。

さらに、規約第二十一条では、「党の政策・方針について、下級組織は、党の組織内で討論をおこない、その上級機関に自分の意見提出することができる。ただし、上級機関が決定したのちは、それにしたがい、実行しなくてはならない。もし、上級機関の決定が、下級機関の実状にあわないと認めたばあいには、下級組織は上級機関にその決定の変更をもとめることができる。ただし、上級機関がなおその決定の実行をもとめたばあいには、下級組織は無条件にこれを実行しなくてはならない。」とのべています。この点で、党の方針にたいしての意見は、おおいに提起され、討論されてしかるべきですが、今回の場合、職場での多数派獲得、労働組合の階級的民主的強化の問題をめぐってのわが党の方針について、たび重なる地区委員会・県委員会の指導にかかわらず、その方針を理解しょうとせずむしろ自らの決定の勝手な解釈をもっておし進めた点で、党規約に反する、重大な組織原則からの逸脱といえます。

３、最後に、党機関としての指導の問題についてです。

「少数派組合の立ち上げ」という問題がわかった段階での、機関

としての対応という点で機敏さに欠けていたこと。この間、参議院選挙、一斉地方選挙などがあったとはいえ、指導が緩慢であったことなど、指導機関として反省しなければならないことです。また、関係支部への指導という点で、担当地区委員まかせとなり、支部にたいし決定を十分に討議し、理解をうながすという点で弱点をつくりだした問題など大いに深めなければなりません。

日石化学や日本ユニカーの党支部のなかには、「連合」労組にとどまって頑張ろうとしている同志たちもいます。いま大切なことは、引き続き支部への援助・指導を強め、誤りを克服し、団結を回復してゆくことです。

地区委員会・県委員会は、この痛苦の経験を今後に生かし、神奈川での労働運動の前進、経営支部での強大な党建設のため奮闘する決意をのべて見解といたします。