2000年11月17日

争議をめぐるいくつかの誤りと、それを克服する正しい指導方向について

(レジメ 目次)

一、争議をめぐって、いま何が起こっているか

二、意見の対立と不団結の原因はなにか

1. 神奈川争議団共闘会議の基本的性格と問題点
2. 支援共闘会議の基本的性格と問題点

三、「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

四、それらの誤りがもたらしている結果

五、対策の基本方向

1. 争議団、争議団共闘、支援共闘など
2. 連合職場連絡会の今後
3. 党支部と争議団の関係

開会の言葉:中島労働組合部副部長

日立や千代田化工などで深刻な問題が起きており、中央委員会に訴願も出されている。

争議をめぐって、党支部内に深刻な不団結問題が発生している。

党中央の援助を受け、解明と解決をはかってきた。このなかで、重大な問題が判明したので、できるだけ早く、この誤りを克服するために、党として全力を尽くしていきたい。

こういう目的で、本日は神奈川県内の東芝の支部指導部の同志と東芝提訴団の同志に集まってもらった。争議は大衆運動という側面もあって、全文を発表できない内容もある。他支部の問題は、党の外へ出さないように留意してもらいたい。本日の話しの中心点をよくつかんで、理解してもらいたいと言うことが、本日の会議の中心点となる。

県委員会の報告:野口労働組合部長

10月に行われた前回の会議は、十分な内容ではなかった。昨年から不団結問題の解決のために、県委員会としても努力してきた。今日は、根本問題をよくつかんでいただきたい。

この問題は、争議、大衆運動の方針上の誤りと深く関わっている。県委員会としては、関係する同志と十分議論して解決をしていきたいと考えている。順次、争議団関係の同志との会議をやっていくことにしている。

一、争議をめぐって、いま何が起きているか

東電争議や千代田化工争議などの争議では、全国的にも高い水準の解決で輝かしい勝利を実現してきた。しかし、ここ2、3年の間に、差別争議をめぐって党支部内の不団結問題が起こっており深刻になっている。神奈川県委員会としても、急いで解決したいと思って対応してきた。

千代田化工支部の不団結問題では、中央委員会に訴願も提出されている。支部が真っ二つに割れる状況が生まれている。

日立争議でも、党支部内の意見の違いが生まれており、党支部内の不団結が深刻になるだけでなく、日立神奈川争議団の支援共闘会議と神奈川労連の間では公開論争になっている。

争議団や連合職場連絡会と神奈川労連との関係がギクシャクした関係になっていくつかの問題が生まれている。党神奈川県委員会としても、この間、これらの問題を解決するために努力してきた。そして、このたび中央委員会の指導と援助も受けて、党としての方針をまとめた。

二、意見の対立と不団結の原因はなにか

1. 神奈川争議団共闘会議の基本的性格と問題点

神奈川争議団共闘会議の方針上の誤りと関連がある。

争議団共闘の本来の役割は、加盟する争議団が、連帯、共闘して闘うことにあり、一致点に基づく争議団共闘会議の運営と、役員構成を行うことが大切である。

資料1の①は、神奈川争議団共闘会議に参加している団体である。

資料1の②は、神奈川争議団共闘会議の規約である。規約の二項の目的には3項目あるが、(1)と(2)は労働組合運動の一般的な活動とも共通するものである。

資料1の③は、スローガンであるが、労働組合のナショナルセンターやローカルセンターの掲げるスローガンと同じ内容のものもある。

こういうことから、これらの目的やスローガンを強調すればするほど、ナショナルセンターやローカルセンターの役割と重なることになり、争議団共闘会議の性格を変えていくものとなっている。ここに方針上の問題点がある。

2. 支援共闘会議の基本的性格と問題点

支援共闘会議の基本的性格は、争議団を支援するための共闘組織である。したがって、争議団の方針を尊重して支援することが大切である。争議解決のための要求や、争議の解決水準は争議団が決めるのであり、支援共闘会議がこれらの問題を決めるのではない。

ところが、資料2の①に示してある日立神奈川支援共闘会議の会則第3条では、構成と任務として「運動と解決に責任をもつ組織とする」となっており、争議団ではなく支援共闘会議が解決の内容にも責任をもつて決めるというふうになっている。

資料2の②は、千代田化工争議の支援共闘会議の会則であり、総括集のおおきなパンフレッ

トの中に記録されているものである。当初の内容と解決時の内容では違いがあるが、解決時には、日立支援共闘の会則にあるような総括になっている。

資料2の③は、神奈川争議団支援共闘会議の19回総会議案であり、このなかには総行動のあり方や全労連との関係が書かれており、64ページには全労連の活動を批判する内容が書かれている。昨晩、長い間争議団に関わってきた方と話しをしたところ、その方は「この部分は、総会の中で修正されたはずです」と言っていた。

資料2の④は、神奈川争議団共闘会議の22回総会の議案である。この資料の左側には「支援共闘会議を作る以上は、その争議に関する全権を支援共闘会議にゆだねるべきではないでしょうか」と書かれている。

こうなると争議を行ってる組合や単産の役割も否定することになり正しくない。

資料2の⑤は、神奈川争議団共闘会議の22周年集会で行われたJMIU鈴木講演の内容である。特にこの中では、4項の③で支援共闘と加盟組織の関係について次のように述べている。

＊ 加盟組織の指導性は、支援共闘会議の実践を通じて検証される。

＊ 加盟組織の指導性は、支援共闘の組織原則をこえるものであってはならない。

この考え方は、支援共闘に参加する組織と支援共闘会議との関係をこわすものである。争議支援は、争議団の主体的な闘いを支援するものである、という方針からの逸脱である。

三、「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

連合職場連絡会は、90年代に日産厚木、山武ハネウェル、池貝などの争議を勝利した後に、大争議を勝利させた連合職場での活動を、神奈川労連と連帯、協力して前進させようと言うことで始まったものであり、職自連「職場に自由と民主主義を確立する連絡会」の運動の流れを引き継いだものであった。

資料3の①は、連合職場連絡会の会則である。

目的の項目では、「自主的に交流し、神奈川労連や地域労連と協力・共同して」、「相互の連帯を強める」と書かれている。

資料3の②は、99年1月30日の春闘学習討論集会の資料である。この文書の1項にある「連合職場神奈川連絡会とは」の（1）の最後の項目に「神奈川争議団共闘の行動にも積極的に参加し、争議解決のため奮闘するとともに解決した争議団が連絡会活動の中核になっています」と書かれている。また、2項では「大企業の横暴を規制する神奈川連絡会の結成と運動へ参加します」という内容が書かれている。

資料3の③は、「大企業の横暴を規制する神奈川連絡会の結成の呼びかけ」であるが、その右側に掲げられている、当面の取り組み案の内容は、ローカルセンターの運動方針そのものである。

以上のような総行動の取り組み、争議支援との関係、大企業の横暴規制等の課題で掲げられて

いる方針は、連合職場連絡会という大衆組織の本来の役割から逸脱したものとなっている。

四、 それらの誤りがもたらしている結果

これらの誤りの結果として、次のような問題が起こっている。

① 党支部内の不団結

千代田化工支部の深刻な分裂状況（他支部のことなので、みだりに外部にはださないこと。）

② 神奈川労連と日立神奈川争議団との公開論争

③ 地域から要求で包囲する運動の変質

元々は、日産座間工場の閉鎖反対闘争、NKKのリストラを止めさせる運動として始まった。

その後、争議団の支援運動として取り組まれるようになってきた。

④ 職場内の党活動の弱まりと職場要求実現の運動との結びつきの弱まり

五、対策の基本方向

1. 争議団、争議団共闘、支援共闘など

大衆運動の中で長期にわたって生まれてきた誤りである。したがって、党の決定だからといって押し付けて解決する問題ではない。大衆運動に関わっている党員の同志を通じて誤りを正していくことが大切である。そのためには、党支部及び党グループの中で誤りを明らかにしながら、これを克服して正しい道に戻る取り組みをしていく。

差別争議は、日本共産党員や活動家への差別をなくす闘いであるが、当事者だけでなく職場の人の問題としてとらえていくことが大切である。

2. 連合職場連絡会の今後

90年代のソ連崩壊や反共攻撃の中で発足したものであり、職自連運動を引き継いだものである。今日の情勢にふさわしい方向としては、連合職場連絡会は発展的に解散して、職場革新懇談会運動に切り替えていくべきである。

3. 党支部と争議団との関係

東芝賃金資格差別提訴団は、10名全員が党員であり、日立神奈川争議団も全員が党員である。多数が党員であっても、争議団は大衆的な性格をもっている。このことをハッキリさせて、争議支援と要求、政策、運動、体制づくりを援助するのが、党支部の役割である。

意見の食い違いを、党員が参加している争議らしく、率直に党員として話し合って解決することを望んでいる。

千代田加工支部の不団結問題が発生してから1年半も経過してしまい、もっと早く対処すべきだったが、問題の全貌がつかめずに今日まで来てしまった。現在の争議運動を、党員としての率直な話し合いで正しい道に戻してもらいたい。