

東芝争議団の要求と自主性を大切に、
争議全面解決にむけていっそう奮闘し
ます。引き続きご支援をお願いします

2005年6月19日
東芝争議団
東芝争議を支援する会

分裂を決定づけた「東芝争議支援共闘会議」結成への私たちの見解

I. はじめに

6月16日「東芝争議支援共闘会議」が結成されたことを18日付しんぶん赤旗は報じています。本来なら、10年にわたる東芝争議の全面解決のために、こうした支援共闘会議の結成は大いに歓迎されるべきだと、私たちは考えます。

しかし、「支援共闘」結成が、逆にたたかひの主人公である東芝争議団の不団結・分裂の拡大・固定化を招き、結果として3度の労働委員会勝利命令にもかかわらずこれに従わない東芝資本を喜ばすことになるとしたら、どうでしょうか。「えっ！ それは違うんじゃない」となるのではないのでしょうか。

現に、東芝争議団の内部に以前にもまして「不団結」状況が明らかになっている中で、今回の「支援共闘」結成の中心になっている全労連・神奈川労連が、その調整機能を放棄して、東芝争議団の一部に支援の「肩入れ」をし、当該争議団多数の意向を無視しての「支援共闘」結成は、東芝争議の全面解決に重大な障害になる、と私たちは痛恨の思いをこめて訴えざるをえません。

ここに私たちは、「支援共闘」結成をめぐる経過、10年間の東芝争議のたたかひの到達点、争議全面解決にむけたとりくみを明らかにし、全国のみなさんの引き続きご支援を心からお願いするものです。

また、この「支援共闘」結成が、多くの大企業争議をはじめ反「合」争議運動をたたかう仲間が築いてきた成果と財産の否定にもつながること、さらに「支援共闘」の中心に神奈川労連などいくつかのローカルセンターが参加していることから、労働組合運動の階級的・民主的強化にとって、とりかえしのつかない汚点になることを私たちはここから憂慮します。

東芝争議の一日も早い勝利解決、反「合」争議運動と労働組合運動の真の団結回復を願い、私たちの「見解」を明らかにします。

II. 争議団の一方に肩入れする「支援共闘」づくりは、争議支援運動の道理に反します

1) 東芝争議団の要求・自主性を真正面から否定する神奈川労連の対応です。問題の発端は、2001年に神奈川労連など7団体と東芝争議団・支援する会による4回にわたる「支援共闘結成相談会」のなかで、東芝争議団の要望めぐり不一致が生まれ、このことが解決されないまま2003年2月神奈川労連が「東芝争議の支援凍結」を決定したことにあります。

こうした外部からの介入が強まる中で、争議団内部と争議団を支援する職場組織の「東芝の職場を明るくする会」内部の不団結が拡大・表面化することになったのです。東芝争議団の要求と自主性が尊重され、その意向が大切にされていたなら、事態が回避されたことは明らかです。

私たちはこうした立場から、神奈川労連が自ら決定した「争議対策の基本」の「争議の当事者である組合員・組合を主人公として、争議発生から終結までその主人公の要求・意向を尊重します」（同労連2004年第20回大会方針）を厳格に守ることを、一貫して神奈川労連に求めてきました。

しかし残念なことに、神奈川労連は私たちのこの求めを拒否しつづけたのです。それどころか、2005年1月21日同労連水谷事務局長名文書において、争議団に対し「今後の支援態勢など争議をどうするのか、貴提訴団10名の方々のご意見を伺いたく」として、組織としての「団」の意見でなく「団員一人一人」の意見を聞きたいとする、争議団への乱暴な介入・分断を行ってきたのです。さらに同文書では「『東芝争議を支援する会』の皆さんとは話し合う意志はございません」として、争議団と支援する会を分断するあからさまな態度をとったのです。

そして、神奈川労連は、東芝争議団に長期にわたり結集していない3人の団員と、2003年に東芝争議団に事前の相談も一切ないまま神奈川地労委に別提訴した「東芝の職場を明るくする会」9人を支援する「支援共闘会議」結成を強行したのです。

2) 分裂を決定づけた「支援共闘」づくりは、「特定路線」の押し付けです。かつて日立争議のなかで、当時の全労連副議長の鴨川氏は「争議団内部に意見の違いがあるうちは、その一方の争議支援は行わない」ことを明らかにしています。全労連に加盟する労働組合・組合員ではない、大企業「連合」加盟組合員の争議支援には、特にこのことの大切さを強調しすぎることはありません。しかし、東芝争議についてはこのことへ全くの「配慮」がありません。

何故、このような事態になっているのでしょうか。

2005年5月神奈川労連水谷事務局長、「東芝の職場を明るくする会」今

井事務局長連名の文書「東芝争議へのご支援と支援共闘結成総会参加のお願い」のなかで「神奈川労連としては、『東芝の職場を明るくする会』の要請を受け、また東芝争議の重大性に鑑み、さらには神奈川の争議運動に生じた一部の不正常的な状態を打開するためにも、東芝争議の解決に積極的に乗り出すことが重要と、企画委員会・幹事会で議論し、支援共闘の結成に地方・地域労連としての役割を果たすことを決定しました」（下線は引用者）として、支援共闘結成の目的を明らかにしているのです。争議支援だけでなく「神奈川の争議運動に生じた不正常的な状態を打開する」との狙い・特定路線の押し付けがあることは間違いありません。そのために、東芝争議団の要求・自主性を踏みにじり、介入・分裂の事態にまで及んでいるのです。

ここには、本来なら調整機能を発揮すべきローカルセンターとしての役割だけでなく、「一致する要求にもとづく共同行動、資本からの独立、政党からの独立」の3原則をかかげ、全労働者を視野にいられた「階級的・民主的強化をめざす労働組合運動」の姿勢は全くありません。

Ⅲ. 東芝争議団と支援する会は3度の労働委員会命令を勝ち取るために全力をあげてきました

1) 情勢を切り開く原動力・東芝争議団の不屈のたたかい

東芝争議団と支援する会は、神奈川地労委において2001年4月に賃金差別事件で10名の全面勝利命令、2003年12月には争議団員への不当配転事件で下野、内田さんの勝利命令、中労委では2004年1月に賃金差別事件で10名の全面勝利命令を勝ち取り、東芝資本を追いつめ、事実上東芝争議の法的決着をつける大きな成果を勝ちとることが出来ました。

これらの勝利命令は、2002年から2004年にかけて、争議団の方針や、中労委対応に対する様々な妨害・攻撃のなかで、全国のみなさんの温かいご支援により勝ちとられたものです。

2) リストラ人減らし、「転籍」「たらい回し配転」攻撃と

真正面からたたかってきた東芝争議団

この10年間に東芝は、従業員を7万人から3万人へと削減する大がかりなリストラ人減らしを強行してきました。この人減らしは、東芝本体から子会社・関連会社への出向・転籍によってすすめられてきました。こうした点で、出向・転籍とのたたかいは、リストラ人減らし攻撃との真正面からたたかいはなりました。このなかで、東芝争議団の真価がおおいに発揮されました。争議団の中心をになっている川崎・柳町工場の下野、内田、五十嵐さんのたたかいは熾烈をきわめました。

五十嵐さんは、東芝テックへの転籍を拒否し、同じく転籍を断った職場の仲

間20人とともに青梅工場へ、下野、内田さんに対しては、愛知工場へさらに静岡・富士工場へと「たらい回し配転」が強行されました。

こうした東芝争議団のたたかいは、「支援共闘」結成にくみした「明るくする会」は、2001年の地労委命令がでる前後から、「転籍に応じて活動する方法もある」「(解決は)差別事件と配転は別だ」「転籍に応ずる自由もある」などと会社の転籍攻撃に真正面から闘いませんでしたし、「明るくする会」事務局長みずから転籍に応じる事態も生まれました。

こうした困難ななかでも、下野、内田さんの不当配転事件で「両名を京浜地区の職場に戻せ」の地労委命令を勝ち取り、東芝争議団の原則的なたたかいは職場に鮮明に映り、争議全面解決とリストラ人減らしのたたかいは結びつき、職場労働者への期待と信頼を大きく広げています。このことは、2004年から5度の14事業所門前宣伝でピラを受け取る労働者が増えていることから、しっかりと確認することが出来るのです。

Ⅳ. 東芝争議団は、大企業争議の成果と教訓を受けつぎ頑張ります

巨大企業の生産拠点多い神奈川では、大企業争議のたたかいは80年代から90年代にかけて、全国的にも注目を集める勝利解決を連続的に勝ちとることが出来ました。88年には除名解雇とたたかった日産厚木争議が、同年には不当差別をたたかった日本鋼管京浜製鉄所・鶴見造船所が、さらに同年、整理解雇とたたかった池貝争議が、93年には20年余の差別とたたかった小田急電鉄争議が、不当差別をたたかった山武職自連が、95年には差別争議の面期となった東京電力争議が、さらに98年には解雇と差別をたたかった千代田化工争議が、それぞれ大きな成果をあげ勝利解決し、全国のたたかう仲間を激励しました。

こうしたたたかいは最大の教訓は、当該争議団の要求と自主性を最大限に尊重し、「たたかう争議団・当事者こそその主人公」として支援部隊が、当該争議団と一体になって不屈にたたかってきたことにあります。とりわけ大企業争議は、労使癒着の「連合」労組の専制支配のもとにあるなかで、たたかう労働組合・支援団体の力は大きな「支え」になったことは間違いありません。同時に争議団が「連合」組合員であることから、その要求・自主性への「配慮」に大きな努力がなされてきました。支援部隊が労働組合として大きな力を持っている場合は、そのことがいっそう強調もされ、支援組織における「対等・平等」という原則的な組織運営が行われてきました。

しかし、力のある労働組合・団体が、その争議支援組織のなかで「自分のいうことを聞け」では、争議団のたたかう活力と情熱は発揮されず、大企業争議の連続的な勝利解決はあり得なかったでしょう。

ところが、今回の「支援共闘」づくりのなかで、その中心になっている神奈

川労連の一部幹部は、2002年の支援共闘づくりの「相談会」において当該東芝争議団に対し「支援共闘役員」をめぐり、自分たちの意向が通らないからとして東芝争議の「支援凍結」に走ったのです。一都二県と神奈川に分かれて解決した日立争議の深刻な教訓が全く活かされていないのです。

こうしたことから私たちは、今回の「支援共闘」結成は、これまでの神奈川における大企業争議の貴重な成果と財産を否定し、投げすてることになると考えています。

V. 闘って10年 今年を東芝争議全面解決の年に

全国のみなさんのいっそうのご支援を訴えます

争議団の要求と自主性を大切にすること、それはとりもなおさず当該争議団を「主人公」に、たたかって情勢を切りひらくことに尽きるのだと考えます。

まわりの支援をたのみにして、たたかわずに「成果」だけを手に入れることでは、情勢を切りひらくことはできないのではないのでしょうか。

私たちはたたかって情勢を切りひらくために、三つの分野でのたたかいをいっそう強化し、争議に立ち上がって10年の節目である今年こそ「争議全面解決の年」にすることを決意しています。

具体的には、第1に、法廷のたたかいは、横浜地裁不当配転事件ですでに神奈川地労委から申立がされた緊急命令の獲得によりもう一步東芝資本を追いつめます。そのために横浜地裁への団体署名の積み上げ、要請行動を強化します。また配転事件の本裁判での勝利をめざします。また東京地裁の差別事件では、緊急命令の申立を勝ちとり、勝利判決をめざします。

第2に、職場のたたかいは、転籍強要や「労使協定」無視の賃金カット、扶養手当廃止反対、請負・派遣労働者の要求実現、サービス残業をなくし、賃金制度の改善へ、ピラ1万枚配布の全事業所宣伝を引き続き強め、職場労働者と結びつきを深めます。

第3に、社会的包囲のたたかいは、東芝にCSR（企業の社会的責任）をしっかりと守らせること、そのために3度の労働委員会命令に従い争議全面解決をはかることを一体にして、社会的世論づくり、東芝本社・関連会社、日本経団連、関連金融資本・三井住友銀行、そして各自治体への要請を強化します。その具体化として9月15日に「東芝争議全面解決をめざす総行動」に全力をあげてとりくむ決意です。

争議の全面解決までいっそうのご支援を重ねてお願い致します。

以上