

<論 説>

地方争議団共闘研究序説

——神奈川の事例を中心として——

光 岡 博 美

はじめに

本稿は争議団共闘研究のための序説として、争議団共闘の労働運動に関して、いくつかの論点を提示することを目的としている。筆者は、1979年の夏以降、争議団共闘の労働運動に注目し、神奈川争議団共闘会議の関係者からの聴きとり・資料収集を行いつつ、研究をすすめてきた。ここでは、この研究の中間的な覚書として、争議団共闘研究の目的と課題について、とりわけ、この運動の理念・組織・戦術・運動主体に係わって、若干の問題を提起することにした。

I 研究の目的

争議団共闘会議（以下、争議団共闘、あるいは、共闘会議と略す。）とは個別企業を、経営者の不当労働行為によって解雇された労働者が企業の枠を越えて、地域レベルで結集し、個人・守る会・争議組合等々の組織の連合体を形成しつつ、解雇撤回・職場復帰を直接的目標とする労働運動である。現在のところ、このような争議団共闘は東京、神奈川、大阪に存在しており、70年代にはいって、大きな運動の成果を収めるにいたっている。そして、われわれがこの労働運動に注目したのは、次のような問題関心からであった。すなわち、日本資本主義の高度成長の終焉に伴って、解雇・失業問題が新たに発生してきた状況のもとで、日本の労働運動が、このような事態にいかに対処し

てきたのか、という問題である。勿論、労働組合運動のナショナルセンターも、この問題に無関心であったわけではない。ここ数年来、総評・同盟の大会で提起されてきたいくつかの提案を思いおこせば、そこには、日本資本主義の高成長を前提とした運動方針とは質を異にした、組合運動のあり方が提示されていた、と言ってよいであろう。だが、同時に、そこで提起されてきた運動方針は、必ずしも有効な成果を収めてきたとは言い難いことも事実である。日本の労働組合運動は、日本経済の不況のもとで、体制内化を強め、大きく後退しつつあるかに思われる⁽¹⁾。そして、このような状況のもとで、日本の労働運動が、その戦闘力を回復していくためにはいかなる質の運動が必要であるか、という問題が問いかけている。換言するならば、日本の労働運動の再生とはいかなるものであり、そのための条件を運動主体の側面から探求することが要求されているのである。日本資本主義の危機の進行に伴って労働運動の高揚が出現するという一部論者の楽観的な見通しは、決定的に誤っていたと言わねばならない。

では、われわれは、このような問にたいして、どのように答えていくべきであろうか。そのためのひとつの方法は、日本資本主義の高成長期から低成長の時期にかけて、日本の労働組合運動が体制内化を強めてきたにもかかわらず、例外的に、新たな運動を展開し得たような、労働運動全体の趨勢からみれば、少数の運動事例にこそ注目しなければならないのではないか、というのがわれわれの着眼点であった。総そこうした観点から、われわれは、そうした労働運動のひとつとして、争議団共闘の労働運動に注目したのであった。また、従来の労働運動史研究においては、個別争議に関する研究は蓄積されてきたとは言え、争議団共闘という、いわば、個別争議団の結集体としての共闘会議自体を研究の対象としたものは皆無に等しい状態である⁽²⁾。われわれは、日本の労働運動のなかで、個別争議団のレベルを越えた共闘組織が、60年代の初頭以来、約20年間、その運動を持続的に展開してきたという事実こそ注目しなければならないであろう。この意味で、争議団共闘の労働運動は、ひとまず、高成長期において模索された労働運動なのである。

だが、共闘会議がその運動を社会的に認知されたものとしてくる過程には多くの困難が待ちうけていた。そうした困難は、単に不当解雇を行使した経営者達を職場・地域から社会的に孤立させていくという争議団の運動のプロセスにおいてだけでなく、共闘会議をとりまく既存の労働組合やその地域組織との関係のなかにも存在していた。共闘会議に結集した多くの争議団が経験しているように、彼等は地評や地区労レベルにおける労働組合組織の支援や援助を拒否され、孤立した状況のもとで闘いを出発させねばならなかった。そして、ここでは、共闘会議によって職場復帰を実現しなければならなかった労働組合とはそもそも何であるのかという問題が問われているのである。われわれが争議団共闘の労働運動に注目したのは、既に述べてきたような問題関心と同時に、この研究を通して、日本の労働組合のあり方自体を、いわば裏側から、直視しようと考えたからであった。

こうして、日本の労働運動全体からみればほんのひとにぎりの争議団共闘に結集した労働者達がいかなる組織を作り、またいかなる戦術を駆使して運動を展開していったかを分析することによって、この運動が日本の労働運動のなかでどのような位置を占めているのかを解明しなければならないであろう。

注(1) 最近の日本の労働組合運動の動向に関しては労働問題研究者編「階級的労働運動への模索①～⑥」（日本評論社、1977年～78年）に収められている関連論文を参照されたい。

(2) しかしながら争議団共闘の運動に係わった実践家の立場からの報告書は数多く出版されている。比較的入手可能なものを挙げると東京地方争議団共闘会議編『東京争議団物語』、大阪地方争議団共闘会議編『関西争議団物語』（1965年、労働旬報社）、日本製紙労働組合編『争議組合物語—828日の日本製紙闘争』（1974年、労働旬報社）、報知系三単組共闘会議編『早く高く勝利を—報知闘争の記録』（1976年、労働旬報社）等である。なお、市毛良昌・佐藤一晴「東京争議団共闘の15年—ほんものの労働組合をつくるたたかい」（『危機における労働運動、労働運動史研究58号』、1976年、労働旬報社）は「一時期運動の渦中にあった」実践家によって書かれた争議団共闘の労働運動に関する注目すべき論文である。

II 研究の課題

さて、それでは、争議団共闘研究の課題とはいかなるものであろうか。以下、この運動の理念、組織、戦術、主体形成に関して、問題に接近していくことにしよう。

1. 運動の理念

〔1〕 運動の理念と現実 争議団共闘の労働運動がいかなる理念（運動の目標）を掲げてきたかについては、既に述べたように、〈不当解雇撤回、職場復帰〉という一貫した運動の目標に象徴されていると言ってよい。だが、この運動の理念が現実のものとなってくるには、神奈川における争議団共闘結成（1962年）以来、数年間の、共闘会議の苦闘の歴史が存在している。この時期には、争議の解決は、ほとんどすべて、「金銭解決」をもって終結し、職場復帰は、事実上、不可能というケースが圧倒的であった。60年代の後半になって、共闘会議傘下の拠点争議が職場復帰を実現していった時点で、争議団共闘の理念は現実的な実践のスローガンに転化したのであった⁽¹⁾。

なお、ここで、神奈川争議団共闘形成のための諸条件について、特にその歴史的経緯について、述べておくことが有益であろう。その場合、われわれは、共闘会議の母体のひとつとなる運命を余儀なくされた総評全国一般労働組合神奈川地本（以下、地本と略す。）の歴史のうちに、共闘会議結成の歴史的諸条件が胚胎していたことに注目すべきであろう。現在の地本は、1955年、神奈川地評の指導のもとで、神奈川地評一般産業労働組合連合会（以下、一般労連と略す。）として発足したものである。共闘会議の初期のリーダーの1人であるM氏は総評から地評に派遣された中小企業担当のオルグであった。

一般労連は、1960年7月には、専従体制を確立し、現在の地本委員長（共闘会議の初期のリーダーの1人）が迎えられるが、この頃より、一般労連と神奈川地評間で、中小企業分野の労働組合運動を中心として、その運動路線をめぐる対立が顕在化しつつあった。その具体的内容は、「①政党と労働組合との関係について、県評（当時の地評のこと……筆者）の日本社会党支持路線と一般労連の政党支持・政治

地方争議団共闘研究序説（光岡）

活動の自由〔路線〕②企業閉鎖反対闘争について、金銭的条件闘争にすべきであるとする県評の指導と企業再開全員職場復職をめざして闘うという一般労連の争議指導、③組織方針について、中小企業労働者を企業連で組織していくという県評〔の組織方針〕と個人加盟で組織していく〔という〕一般労連の組織方針、といった諸点であった(2)。

こうした路線上の対立のために、一般労連は「事務所として使用させてもらっていた県評会館から出て、横浜市南区白妙町の八畳の部屋に独自の事務所を設置する」に至ったのであった。(1961年12月)そしてM氏も「県評の関係で」総評の中小企業オルグを「解任」となり、61年8月には一般労連の書記長に就任することになった(3)。神奈川争議団共闘の結成はそれから約1年の後であったが、争議団共闘の労働運動が総評反主流の運動として孤立した闘いを余儀なくされていったのも、以上述べてきたような事情を背景とするものであった。

さて、それでは、共闘会議結成時の状況はいかなるものであったのだろうか。まず一般労連は組織結成以来、前述したように中小企業分野での組織拡大と争議指導に取り組んできたが、とりわけ、「60年安保斗争の全国的、全県的な高揚とあいまって、

第1表 60年代における共闘会議傘下の争議

争議名	組合上部機関	争議発生年月	争議終結年月	争議内容	解決内容
三協紙器争議	紙パ労連	61年7月	65年9月	会社解散・全員解雇	金銭解決
みずほタクシー争議	神自交	61年9月	62年11月	臨時雇運転手の不当解雇	1ヶ月出勤停止の後職場復帰
ウルベ争議	全国一般	61年11月	68年10月	企業閉鎖、全員解雇	解雇撤回
東急くろがね争議	全国金属	62年1月	62年9月	企業合理化に伴う全員解雇	金銭解決、1部組合員の雇用確保
東海精工争議	全国一般	62年1月	63年6月	2名の従業員の技術不適合を理由とした解雇	金銭解決(組合消滅)
相鉄交通争議	神自交	62年5月	63年1月	企業閉鎖・全員解雇	会社の退職規定通りの退職金で全員解雇
第1タクシー争議	神自交	62年9月	62年11月	企業閉鎖を口実とした組合切りくずし	解雇通知の撤回
大和電気争議	全国金属	62年10月	64年5月	企業閉鎖・全員解雇	金銭解決、1部組合員の雇用確保
油研争議	全国一般	64年12月	68年7月	組合活動を理由とした不当解雇	職場復帰
滝野川争議	神自交	65年6月	65年4月	組合役員解雇	職場復帰

(注) 争議団共闘関係者からの聴きとりにもとづき、神奈川県労働部労政課編『神奈川県労働運動史』第4巻の関係箇所より作成。但し本表は60年代における争議の1部であり、全体の争議動向を正確には反映させ得ていない。

組織人員は1500名に飛躍的に拡大」してきた。だが、60年安保以降の神奈川県下における中小企業争議の激発のなかで一般労連傘下の労働組合分会は「組織分裂」に直面しながら「小数で頑張り抜」かなければならなかった(4)。しかもこの時期における中小企業争議は全国一般傘下の組織のみならず、神自交、全国金属神奈川地本傘下の下部組織においても拡大してきたのであった。このような状況のもとで、後述するように、全国一般傘下の下部組織であるウルベ分会で解雇反対争議が発生〔61年11月〕し、ウルベ闘争支援共闘会議に参加した争議組合を中心として、62年9月に神奈川県争議団共闘会議が結成されていったのである(5)。(なお、60年代における共闘会議傘下争議の動向については第1表を参照のこと。)

60年代における神奈川地方争議団共闘傘下の主要な争議については、第1表に掲げたとおりであるが、とりわけ、主要な拠点争議は、ウルベ争議〔61年11月～68年10月〕、油研争議〔64年12月～68年4月〕であった。これらの争議はその争議期間においても、また地域レベルの労働運動に与えた社会的影響力からしても、そして争議解決の仕方が金銭解決ではなく職場復帰あるいはそれに相当するものであったという点において拠点争議にふさわしいものであったと言えよう。

例えば、ウルベ闘争の終結時には同分会は争議解決金のかなりの部分を全国一般神奈川地本に「寄附」したのであるが、この資金をもととして地本は「現在の組合会館の土地25坪を購入し」「組合事務所を建設し、念願であった自前で中小、商業サービス労働者の砦を作りあげることができたの」である(6)。

しかしながら、神奈川地方争議団共闘の労働運動は、こうした拠点争議が解決した後、その結集軸を失って「開店休業状態」を余儀なくされていった(7)。〈不当解雇撤回・職場復帰〉というこの運動の目的は、その目的が現実のものとなってきた時点において、神奈川全県レベルでの運動体としての内実を失っていったのである。当時は、「自分達の争議のことだけで精一杯で、他の争議のことまで頭がまわらない」という状況だったのであった(8)。だが、こうした争議団をとりまく事態のもとで、70年代に入るところになると、「各地域争議組合・争議団の要求にもとづき、地域争議団共闘が結成されていくことになった(9)。いまそうした地域争議団共闘を結成順に紹介すれば、横浜争議団共闘会議〔70年〕、川崎争議団共闘会議〔70年〕、湘南争議団共闘会議〔74年〕、厚木争議団共闘会議〔74年〕である(10)。こうしていった

んは「開店休業状態」を余儀なくされた神奈川県下の争議団は、以下に述べるような状況のもとで、再び全県レベルの共闘組織に結集していくことになったのである。そこでは、この運動の理念は、その担い手達によって、どのように深化されていったであろうか。また、どのような運動が展開されたであろうか。次に、この点について考察することにしよう。

〔2〕 運動理念の新展開 ところで70年代の半ばにはいって、争議団共闘の運動が地域的にも拡大し、数々の勝利を収めていくのと相呼応するかたちで、共闘会議は、その運動の目標として、「資本の首切り『合理化』、権利侵害、生活破壊に反対してたたかう」、「国民の民主的権利の擁護と拡大のためにたたかう」という運動の目的を規約に明記するに至った⁽¹¹⁾。ここでは自分達の被った不当解雇を撤回させるだけではなく、そのための行動を通して、他の労働者達との連帯や共通の要求にもとづく統一的な運動を追求しようとする運動思想が形成されてきたと言ってよいであろう。それは共闘会議が“例外的”な労働運動ではなく、より積極的に日本の労働運動の再生のために努力しようという姿勢の反映でもあった。

このような運動理念を理解するためには、争議団共闘の運動が「地域争議団共闘」のレベルから神奈川争議団共闘の結成（77年8月）にむけて進んでいった数年間の運動に注目しなければならない。既に述べたように神奈川県下の争議団は、70年代のはじめには、地域別の争議団共闘に分散していたのであるが、72年から74年にかけて「企業閉鎖全員解雇の大型争議」が発生し〔第2表参照〕県下争議団に結集する争議団が拡大していった。また、73年の9月には「反動的な神奈川地労委の民主化をすすめるため、地労委で争っている争議組合・争議団が神奈川総評弁護団と共に」、「地労委対策会議を結成し」、この運動を通して、各争議団間の連帯が強化されていった⁽¹²⁾。さらに、74年8月には「企業閉鎖解雇と闘う争議組合による閉鎖反対共闘会議」が、10月には「賃金等差別撤廃共闘会議が結成」され、県下争議団の問題別の共闘組織が形成されたのであった⁽¹³⁾。こうした状況のなかで、県下争議団の再統一の気運が高まり、74年12月には前述した4つの地域争議団共闘が

第2表 大型争議の発生状況

争議団名	参加人員	上部団体	争議発生時	争議終結時	解決内容
常盤車輛労組	24人		72年2月	76年1月	親会社復帰, 解決金1億5000万円
全自運牛乳支部	75人	全自運	74年12月	76年4月	自主再建中, 解決金4000万円
ヤシカ相模原労組	60人	全国金属	74年10月	76年6月	職場復帰
フタバラケット争議団	87人	全国一般	75年7月	76年7月	工場閉鎖阻止, 解決金100万円
全金日本クリーナー支部	29人	全国金属	76年1月	78年8月	自主再建
全金シグナス支部	10人	全国金属	75年12月	78年11月	自主再建
全配管横浜分会	26人	全国一般	73年8月	78年12月	親会社に仕事保障をさせ自主再建, 解決金1億5000万円

(注) 神奈川争議団共闘会議「結成総会, 第2回, 第3回総会議案書」の各々附表2, 43頁, 47頁の関連箇所より作成

結集した「神奈川争議団連絡会議」が結成されていった。この「連絡会議」を母体として、神奈川争議団共闘が再建されたのである。このような70年代における県下争議団の運動展開のうえに、とりわけ、72～73年以降の大型争議団の輩出を契機として、既に紹介したようなこの運動の理念が形成されていったのであった⁽¹⁴⁾。(神奈川争議団共闘結成前後から79年9月の第3回総会の時期にかけての争議解決状況については第3表を参照のこと。)

だが、この時期に展開された県下争議団の紛争が、共闘会議の下で、次々と解決していったという状況のなかで、共闘会議の労働運動は新たな転換を余儀なくされているように思われる。

事実としても、共闘会議は、79年9月の第3回総会において、「争議団の原則的な闘い」のあり方として「①斗いの原点を常に明らかにすること、②自主的・主体的に斗いを行うこと、③労働戦線の階級的統一、革新統一戦線の結成をめざす斗いに寄与すること」を提起した。そこには、「近年の争議の相つぐ勝利、解決の中で、争議組合・争議団の中に地道な運動、独自の運動をつくりあげる気概がややもすると弱く、運動が上すべりする傾向がある」として、そのような事態を打開していくためには、経営者の不当差別攻撃が争議団個々人のメンバーに向けられているだけではなく、「資本の全労働者

地方争議団共闘研究序説（光岡）

第3表 争議解決の状況（1977年9月～79年8月）

争議団名	参加人員	上部団体	争議発生時	争議終結時	争議内容	解決内容
N オイルシール	6人	全国一般	67年4月	77年9月	組合役員配転解雇	職場復帰1名、解決金1億円
N 鋼管鶴造	2人		62年6月	77年10月		職場復帰2名、解決金6百万円
S 無線工業	17人	全国一般	71年8月	77年11月	組合役員配転解雇	賃金差別是正、閉鎖阻止、解決金4,400万円
T 岳工業	6人		71年9月	77年12月	組合役員配転解雇、活動家差別	賃金差別是正、解決金7,500万円
N C R	6人	全国金属	66年	77年12月	組合役員不当解雇	職場復帰3名、解決金5,000万円
Y ゴム	29人		66年1月	77年12月	活動家排除、不当差別	職場復帰7名、解決金2億8,600万円
T 通信	1人		68年1月	78年2月	私物検査拒否解雇	職場復帰1名、解決金530万円
S 合同	1人	全国一般	69年8月	78年3月	組合結成を理由に解雇	職場復帰1名、解決金530万円
T 現像	4人	映演総連	67年4月	78年3月	賃金差別・不当労働行為	賃金差別是正、解決金3,000万円
「Sさん」守る会	1人	全日自労	76年5月	78年4月	活動家解雇	職場復帰1名、解決金230万円
K 鶴島	1人		78年2月	78年4月		職場復帰1名、解決金23.8万円
T 製紙	22人	紙パ労連	77年4月	78年4月		解決金8,000万円
T 衝機	1人	全国金属	77年4月	78年4月		職場復帰1名、解決金1,000万円
T 鋼板	1人	全国一般	71年4月	78年4月	隔離	隔離撤廃
D 日本	4人		76年6月	78年4月		組合権利回復
S 印刷	5人	全印総連	74年4月	78年6月		賃金差別是正、解決金500万円
S 木工	17人	全日自労	78年3月	78年6月		未払賃金支払い、解決金937万円
K 工事T君守る会	1人		78年4月	78年8月	不当解雇	職場復帰、バックペイ支払
全金Nクリナー支部	29人	全国金属	76年1月	78年8月	企業倒産	自主再建
K 自動車共済労	1人		78年2月	78年10月	組合結成をきらい解雇	職場復帰
国労S機関区分会	1人	国 労	71年4月	78年11月	刑事事件デッチ上げ免職	職場復帰
T 電機N君守る会	1人		75年8月	78年11月	配転拒否懲戒処分	処分撤回
全金T精密分会	4人	全国金属	74年12月	78年11月	工場閉鎖、全員解雇	金銭解決
全金S支部	10人	全国金属	75年12月	78年11月	企業倒産	自主再建
D 配管労Y分会	26人	全国一般	73年8月	78年12月	企業閉鎖、全員解雇	親会社に仕事保障をさせ自主再建 解決金1億5,000万円
S 小学校分会	1人	私教連	73年5月	78年12月	組合活動家解雇	金銭和解、解決金864万円
H 林業	1人	全国一般	78年8月	79年3月	不当解雇	親会社へ職場復帰、解決金450万円
Y 工業	1人	全国一般	70年3月	79年3月	労基法違反摘発したら解雇	金銭解決、250万円
K 君励ます会	1人	全国一般	71年1月	79年3月	労災事故損害賠償請求	親会社に責任をとらせ4,300万円を支払わせる
K 精機	1人	全国一般	78年11月	79年3月	不当配転	4ヶ月後に原職復帰
H 金属工業	2人	全国一般	78年9月	79年3月	企業倒産	労働債権510万円を確保
S 種苗	1人	全国一般	70年12月	79年4月	研修期間切れ解雇	職場復帰、解決金2,300万円
N 自動車A部品	7人		73年10月	79年5月	活動家にたいする不当差別	賃金・職能・資格の是正、 解決金2,000万円
全金M製作所支部	5人	全国金属	78年1月	79年5月	高齢者の解雇	金銭和解
K 陸運分会	1人	運輸一般	78年1月	79年7月	組合活動家の解雇	職場復帰、解決金650万円
N 通信K君守る会	1人		75年4月	79年7月	出向拒否解雇	職場復帰、解決金350万円
D 塗料	4人		69年8月	79年7月	組合組織破壊の役員解雇	職場復帰、解決金6,000万円 差別是正4名

(注) 神奈川争議団共闘会議「結成総会、第2回、第3回総会議案書」の各々附表2、43頁、47頁の関連個所より作成。また「争議団名」の欄では～争議団の「争議団」は略している。

に対する攻撃」として存在していることが強調されていた⁽¹⁵⁾。また、個別争議団のあり方についても、「職場の様々な条件によって斗争方針，争議解決には色々な形態がとられ」るのであるから、「自分の頭で考え，自分で行動することが大切」であるとされ，「斗争方針，争議解決の水準は，当事者が自主的・主体的に」決定していくことの重要性が指摘されていた⁽¹⁶⁾。さらに，この数年間における争議勝利の教訓として，『争議』の斗いと，『職場』からの斗いが「結合しようとする時，資本が拡大する斗いの火を消す意味で一定の妥協，争議解決を行ってきている」との認識のもとで，「職場，地域，産別での」闘いを強めていくことが，今後の共闘会議の運動の方向性として提起されてきたのであった⁽¹⁷⁾。そこでは，共闘会議結成以降における運動の前進を踏まえて，争議団運動の基本方向が明確にされたことが示されていたと言ってよいであろう。

だが，運動の当事者自身も認めているように，この時期には大型争議が相次いで解決していき，少数争議団を主体とした共闘会議のあり方を追求せざるを得なくなったという状況のもとで，運動が「マンネリズムにおちい」らないようにと警告を発し，個別争議団の主体的な闘いを改めて強調せざるを得なくなってきたことのなかに，共闘会議の今後の運動のあり方と係わってくる重要な問題が内包されてきたと言わねばならないであろう。また，このような運動の方向性は「1978年2月23日の……判決以来，神奈川争議団に参加する争議団関係では，判決は唯の1つも出されていない」という事実からも窺われる如く，「個々の争議解決の基本となって」きた「労働裁判」での判決がストップされ，「職権和解解決」でもって，「労働争議の『消し込み』が進められ」てくるといった「司法反動化」の動きのなかで，裁判闘争に「幻想をもたず」に，争議団が自力でもってしても，闘争を勝利するためには共闘会議の運動を改めて反省してみなければならなかったという問題にも係わってくるものであった⁽¹⁸⁾。

なお，共闘会議は第3回総会（1979.9月）において，「斗いの蓄積，争議団運動の維持発展の為にOB会の組織化を進め」ることを確認している。この組織は，

「この五年間に、六十八の争議団が〔争議を〕解決し、たくさんの争議団OBが職場復帰や自主再建した職場で、また新しい任務についてそれぞれ奮闘している」という状況に鑑みて、職場復帰を実現した争議団グループとの交流を強め共闘会議の影響力を拡大していこうという意図のもとに作られたものである(19)。

〔3〕 運動理念のはらむ問題　こうして争議団共闘の労働運動の理念は、職場復帰という運動の目標を追求しつつも、いくつかの変化を遂げたのであった。そして、そのような運動理念が形成されてくるプロセスにおいて、この運動に結集した労働者達は、「ほんものの労働組合をつくるたたかい⁽²⁰⁾」として、この運動を認識していったのである。こうした観点からするならば、争議団共闘の労働運動は、いわば、既存の労働組合運動の疎外形態であると言ってよいであろう。共闘会議が掲げたところの〈職場・地域・産別での闘いを強めていく〉という運動の方向性が、一見したところ、職場から追放された者達の運動としては奇異に思われるという事態も、以上述べてきたような共闘会議の運動展開と理念の深化という文脈のもとで、よりよく理解できるものなのである。

だが、われわれが、共闘会議の運動のあり方について検討を加えていく場合に、この運動の現実的な展開のプロセスが、そうした運動の理念に照らしてどのような整合性をもち得るのか、という点になると、話は別である。共闘会議の労働運動が、この運動の直接的目標である不当解雇を撤回させ職場復帰を実現させていくことは、同時に、争議に勝利した労働者達が、直接的には、この組織から離れていくことを意味せざるを得ない。仮に、その不当解雇が献身的な組合活動家にたいするパージに帰因するものであったとしても——そして共闘会議の場合にはこうしたケースが非常に多いと言ってよいのであるが——争議の勝利後に、そうした活動家に期待されるのは、復帰した職場において、1組合員としての活動なのである。しかも、その場合に留意すべきは、復帰した職場のなかにおいて、かつて争議団共闘の1員として行動した労働者達がどのような運命を辿っていくのか、という問題である。果たして彼等は、職場復帰以後も、この運動を通して身につけてきた労働運動思想を堅持し得ているであろうか。また、そこでどのような運動を組み得

たであろうか。われわれは、争議団共闘の労働運動が既存の労働組合に、とりわけ、争議団メンバーが復帰したところの職場内において、どのような社会的影響力を及ぼしていったか否かについて立ち入った検討を加えていく必要がある。

この点について示唆的な事例は、神奈川の事例ではないが、東京争議団共闘傘下の争議組合、報知闘争の場合であろう。ここでは争議勝利の展望が確実となった時点で第1組合が分裂した第2組合のメンバーにたいして、統一7原則にもとづくオルグ活動を展開し、最終的には第2組合を解体するにいたっている。こうした闘争を可能にした条件は経営者の不当解雇・差別攻撃のなかで組合分裂が行われたとは言え、解雇された争議団とは別に、第1組合が存在していたことであろう。第1組合は争議団との共闘体制を確立すると同時に、賃金差別撤回・時短問題等の職場闘争を展開し、職場からの運動を推進していった。この感激的なドラマについては前掲『早く高く勝利を一報知闘争の記録一』を是非とも参照されたい。

だが、共闘会議に結集した争議団が、すべてこのような闘争を展開し得る条件を備えているとは限らない。むしろ多くの場合は、職場内で孤立させられ、遂に職場からも排除されていった状況のもとで争議団が結成されていく、という運動の推移を辿っていったのではないであろうか。が、この点については今後の研究にまつ以外にはない。

いずれにせよ、共闘会議の運動が直面してきたこのような状況に加えて「職場に民主主義を確立する闘い」が提起されてきたことのなかには、「ほんものの労働組合」とは何かという問題が、不当解雇撤回・職場復帰というレヴェルを越えて、争議団共闘の運動にとっても新たにクローズアップされつつある、と言ってよい。

注(1) この点に関しては神奈川争議団共闘の初期のリーダーであった全国一般・神奈川地本現委員長よりの聴きとりによる。

(2) 総評全国一般労働組合神奈川地本編『全国一般神奈川地本小史』, 1頁。

(3) 同上, 1頁。

(4) 同上, 1頁。

(5) 注(1)に同じ。

(6) 前掲『全国一般神奈川地本小史』, 2頁。

(7) 神奈川争議団共闘会議「結成総会議案書」, 8頁。

(8) 当時の争議団メンバーからの聴きとり。

(9) 神奈川争議団共闘会議「結成総会議案書」, 8頁。

地方争議団共闘研究序説（光岡）

- (10) なお、この4つの地域争議団共闘のうち厚木争議団共闘会議は、76年2月には、「県央争議団共闘会議」に「発展改組」している。前掲「結成総会議案書」、17頁を参照のこと。
- (11) 神奈川争議団共闘会議、規約第2条。
- (12) 前掲「結成総会議案書」、8頁。
- (13) 同上。
- (14) ちなみに1974年10月から77年9月までの間に31の争議が解決しており、争議人員は、総計388人となっている。このうち1人争議が13、10人未満の争議が8、10人以上の争議は10件である。争議解決の内容について言えば、職場復帰18件、金銭和解11件、自主再建1件、閉鎖阻止1件である。また77年9月から79年9月までの神奈川争議団共闘への参加争議団数、参加人員は第4表の通りである。

第4表 神奈川争議団共闘への参加争議団・人員数

年度 数・人員	1977年	1978年	1979年
争議団数	57	46	36
参加人員	412人	315人	394人

(注) 神奈川争議団共闘会議の各年度の総会議案書より作成。

- (15) 神奈川争議団共闘会議「第3回総会議案書」34頁。
- (16) 同上。
- (17) 同上。
- (18) 同上。なお、第4表から明らかなように77年から79年にかけて争議団数では減少傾向がみられるものの、参加人員数は、79年に至って、増加する傾向をみせている。この原因としては思想・信条を理由とした賃金差別に反対する—その意味では未だ解雇に至っていない—争議団が共闘会議に参加するようになったことがあげられる。共闘会議は、78年9月の第2回総会において、「職場に自由と民主主義を確立する闘い」の重要性を強調している。今後の共闘会議の運動のあり方を示唆するものとして、注目すべきであろう。
- (19) 同上、22頁。
- (20) 前掲「東京争議団共闘の15年」のサブタイトル。

2 運動の組織

- [1] 共闘会議内部の諸組織 まず最初に、個別争議団の組織について

述べることにしよう。一般的に言って、争議団は不当解雇にあった本人達によって組織され、「守る会」や「支援共闘会議」からの援助を受けながらも、基本的には、当該争議団の「自力」によって運動を展開していくことが要請されている。争議団の内部では、代表または団長（1名）の他、生活対策、共闘、財政係等の役員がおかれているが、争議団の大小、また、争議団結成の経緯、例えば組合活動家のページを目的とした経営者の不当労働行為による解雇を撤回させるために争議団が結成された場合や企業倒産→全員解雇という深刻な事態のもとで、企業閉鎖反対・職場復帰を掲げて争議団が結成されていく場合など、によって役員の数や構成が異なることは言うまでもない。さらに、1人争議の場合には、争議を闘う本人だけでなく、「守る会」等の支援団体も単に支援という領域を越えて、さらに深く争議にコミットすることもある。また、役員を選出は争議団内部の討論にもとづいて行われる。

次に地域争議団共闘の組織について説明することにしよう。これは地域別に個別争議団が結集した組織である。もともと個別争議団が共闘会議という形態で運動を開始していったのは、孤立した個別争議を互いに支援していくという目的からであった。従って、各地域の共闘会議には地域別の争議支援体制を組んでいくことが要請されるわけであるが、ここでは、そうした運動の課題に対応して、役員会・代表者会議といった組織が作られ、年1回の総会も行われている。役員会のメンバーは地域争議団共闘の議長1名、副議長数名、事務局長1名によって構成され、地域争議団レベルにおける指導部を形成している。また、代表者会議は個別争議団の代表（人数に制限はない）が参加して、役員会の方針を検討し、個別争議団に徹底させたり、争議団相互の連絡を密にする目的で設けられたものである。このような地域争議団共闘の役員は、個別争議団の場合と同様に、前期役員会の推薦によって、総会において「拍手で確認される」慣行が成立している。

さて、こうした地域争議団の神奈川県レベルでの結集体が神奈川争議団共闘会議であり、その組織形態は地域争議団と、原理的には、同一と言ってよい。但し、ここでは代表者会議と並んで数名の幹事からなる幹事会が設け

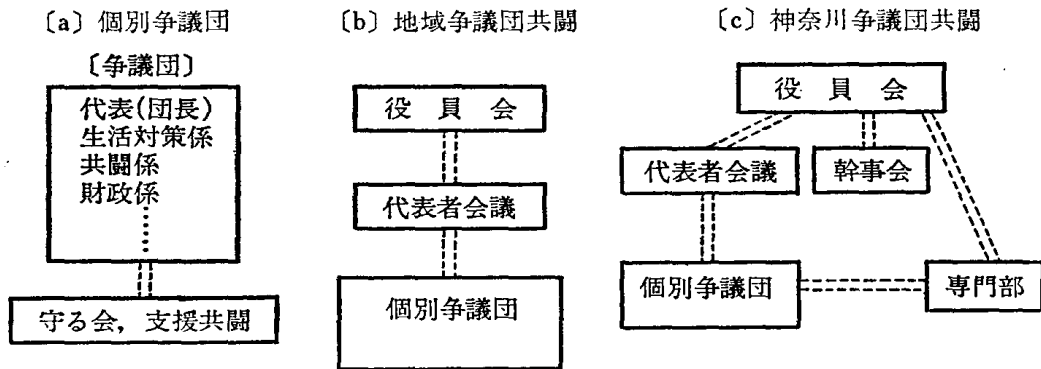
られている。幹事会は日常的に開催されるものではなく、年間の運動の節をなす時点で開かれ、後述するように地域総行動や春闘の時期に開催されている。また役員会のメンバーの選出については、各地域の代表という含みをもたせるように配慮したり、裁判で地位保全仮処分を闘いにとって比較的生活にも困っていないメンバー、また、当人が当該争議団の活動に専念しなくても、必ずしも争議団の運動に支障をきたさないといった諸条件を考慮している。役員会メンバーの選出については地域争議団の場合と同様である⁽¹⁾。

だが70年代における県下争議団の運動展開につれていくつかの重要な組織上の変化も生じている。それは専門部の確立である。既に述べたような総会→役員会→代表者会議といった組織体制では結成の事情も人数も異なる個別争議団を実質的に指導し援助していくことは、ある程度の制約が伴うことになる。また多様な行動形態を追求せざるを得ない争議団の運動のあり方からしても、課題別の組織を設けることが必要となったのである。このようにして、77年の共闘会議の再建時には、少数争議部会、倒産部会、法律対策部会、生活対策部会、婦人部会が設けられ、さらに78年9月の第2回総会の時点で差別部会が新たに設けられた。

ここで紹介した各部会の活動について述べると、以下の如くである。1)少数争議部会 争議団共闘の「大半」をしめる少数争議団の現状を明らかにするとともに、個々の争議団が自立した闘いをめざしていくために設けられた。具体的な活動としては少数争議討論集会を中心として、1人争議の交流がすすめられている。2)倒産部会 企業倒産に伴う工場閉鎖に抗して「工場占拠、自主生産、親会社・背景資本にたいする責任のとらせ方、工場再開・自由再開などを研究し」、「闘いの進め方」をさぐっていく。3)法律対策部会 「司法反動下で労働裁判に勝つために学習会」を中心として「裁判所の動向分析」、「資本側の裁判闘争に対する対応の分析」等をおこなう。4)生活対策部会 争議中における争議団メンバーの生活を保障していくためには、失業保険等の社会保障の活用や行商・カンパ活動が不可欠であるので、この問題を中心に考えていく。5)婦人部 「日常の家事、育児、教育と争議団活動の困難さを」「解決」していくために設けられた。6)差別部会 閉鎖反対争議が解決していった状況のもとで、「職場からの思想差別で闘う仲間の比重が高まってきている」という現状を考慮して設けられた⁽²⁾。

以上述べてきた個別争議団・地域争議団共闘・県下争議団共闘の組織を図

第1図 神奈川争議団共闘会議の諸組織



(注) 神奈川争議団共闘会議の規約，及び，役員からの聴きとりにもとづいて作成。示すれば第1図の通りである。このような共闘会議の組織のあり方に特徴的な事柄はどのレベルにおける役員も大衆的な討論を通じての，また前期役員会の推薦を，大衆的に確認するという形態をとっていることである。また共闘会議の組織は，厳密な意味での執行権をもつ代議制の組織として構成されているわけでもない。もともと，共闘会議それ自体が，孤立した争議を互いに支援しあっていくことを目的として形成された支援共闘組織として出発したことを考慮するならば，そうした組織のあり方はむしろ当然のことと言ってよい。勿論，共闘会議の組織がこのような形態を採用しているのは，それだけの理由ではないであろう。つまり，共闘会議を構成するところの個別争議団が単産の下部組織の争議組合であり，同時に，争議団共闘にも加盟している場合には，闘争の指揮系統が二重化してくることにたいする配慮によるものであると思われる。また現実問題として，役員会レベルで何かを決定しても，そうした決定に不満がある争議団は実質的には運動に参加してこないし，闘争の個々の局面で生じてくる争議団相互の意見の違ひは実践を通して克服していくということになっているのである⁽³⁾。

〔2〕 共闘会議と労働組合との関係 さて，それでは共闘会議と労働組合との関係はどのようになっているのであろうか。その場合，われわれは，既に述べたように，共闘会議結成のひとつの母体となっていた総評全国一般神奈川地本と神奈川県評との間に，労働組合運動の路線をめぐって深刻な対立が存在していたことを想起すべきであろう。しかも，留意すべきは，そ

の対立は労働組合と政党の関係をめぐって、また、争議処理の仕方や組織方針にも及ぶほどのものだったことである。勿論、そうした対立は労働組合組織間での対立であり、労働組合と共闘会議は異なった運動体である、という言い方も可能であろう。だが、60年代における神奈川争議団共闘の代表的な拠点争議であったウルベ闘争の渦中において、県評はウルベ争議団の運動方針にたいして、「会社案に若干の上積みをして」金銭解決を計るべきだとの批判を加えている⁽⁴⁾。ここで注意すべきは、このような批判の内容は、先に指摘した地本と県評との間に生じた労働組合運動路線の対立の延長線上に存在していた、ということである。

このような県評と共闘会議との対立は、それが労働運動のあり方の総体に係わってくる可能性を孕んでいる以上、現在に至るまで解消されていないと考えるよいであろう。また最近の動向としては、神奈川県K労協は、78年の定期大会において、「K労協の内部に独自の指導機関を設置し、運営している団体に対しては、K労協の団結を阻害する要因として排除する」方向を、大会決議でもって、打ち出してきた⁽⁵⁾。そして、この「団結を阻害する要因」とは、暗にK地域争議団共闘を指していることが明らかとなった。その後の経過では従来通りの関係を推持することとなったが、この定期大会時点では、争議団の支援に一部の組合から消極的・後退的な対応がなされたのである。

だが、争議団が職場復帰という勝利的な争議解決の仕方でもって闘争を展開していくためには、その運動のプロセスがどのようなものであれ、職場・地域の労働組合を中心とした諸団体にたいしてこの運動への支持・協力を要請し、経営者を社会的に孤立させていくための闘争を展開しなければならないであろう。そして実際にも、この運動に結集した労働者達は、共闘会議の社会的影響力を拡大していくための努力を続けてきたのである。そして、このような運動のあり方は、個別争議団のレベルにおいても、また、共闘会議全体の観点からしても、その運動の出発時点から当事者達の間で認識されてきたものであった。「守る会」活動や「支援共闘会議」を構成する諸団体

のなかに数多くの労働組合を結集していくという方法が追求されてきた、と言ってよいであろう。しかしながら、そうした労働諸団体との共闘関係が、いずれかと言えば、孤立した争議団を側面から支援していくといった性格が強かったのにたいして、70年代における共闘会議の実践のなかからは、より積極的に労働組合組織との共闘を追求していくといった動向も生み出されており、当然のことながら、職場復帰にむけて、運動の前進を大きく励ましてきた。

そのような動向の1例として、共闘会議に参加している争議団のうちで単産に加盟している争議団の争議解決のために、当該単産が組合活動の中心課題のひとつとしてとりあげ、「行動を展開し」た事例を紹介しておこう。神奈川においてこのような運動を組んだのは、「全国一般、運輸一般、私教連など」、その単産の下部組織が争議団として共闘会議に参加している単産であった。「全国一般神奈川地本が争議団とともに行った6・13東京行動」や、「運輸一般でも、79春斗中に数次にわたって統一行動をくみ、K陸運やT運輸の争議解決のために斗争を前進させ」ていった。そして、「K陸運I君の解雇撤回を勝ちとった」のである。共闘会議もこのようなスタイルの闘争形態を重要視し、「争議団共闘と単産との共同行動・単産が争議解決を中心課題として闘ってきたところで大きな成果を生んでい」と総括している(6)。

注(1) 以上の諸点については現在(79年)の共闘会議の1リーダーからの聴きとりによる。

(2) このような専門部の活動については、神奈川争議団共闘会議「第2回、第3回総会議案書」の各々16頁、20頁を参照。

(3) 共闘会議の1リーダーからの聴きとりによる。

(4) 総評・全国一般神奈川地方本部ウルベ婦人帽子店分会『ウルベ闘争史』(1968年)、225頁。及び神奈川県地方労働組合評議会編『神奈川地評15年史』(1968年)、368頁のコラム欄「ウルベ闘争は前進する」を参照。

(5) K労協「第22回定期大会議案書」18頁。

(6) 神奈川争議団共闘会議「第3回総会議案書」, 17頁。

3 運動の戦術

さて、争議団共闘が追求した運動の戦術は如何なるものであろうか。労働

者達は、何よりも、不当解雇を撤回させるために共闘会議に結集してきた。従って、彼等は、この目的を達成するために、ありとあらゆる努力をしなければならなかった。闘争の組織と同様に既制の行動様式にとらわれることなく、その戦術を模索していったのである。但し、以下に述べるように、共闘会議が駆使した戦術は、必ずしも、この運動に固有なものだったわけではない。彼等は先行する労働運動の経験に学びながら、闘争を組み立てていった。

〔1〕 個別争議団の運動　　まず最初に、共闘会議を構成している個別争議団レベルでの闘争のあり方について、60年代の神奈川における2つの拠点争議—ウルベ、油研闘争—を例解として、説明することにしよう⁽¹⁾。

a. ウルベ争議団

ウルベ婦人帽子店〔高級婦人帽の製造・販売、資本金500万円、従業員150名、所在地神奈川県横浜市〕において、1959年3月、従業員42名でもって労働組合が結成され、神奈川地評一般労連に加盟した。ウルベ分会は会社側と労働協約を締結し、劣悪な労働条件改善や夏期1時金要求の運動に取り組んだ。これにたいして会社側は「職制及び住込みの事務職員」を中心として第2組合を結成（同年6月）し、「現職の労組幹部」を「労務担当」に据えてきた。だが分会は、この年の年末一時金闘争にはストライキで闘い、しだいに組織的力量をつけていった。そして平和友好祭などを通じて民主団体との交流を行い、60年安保闘争に参加するなど、「労組員のなかでは急速に社会の動きに目ざめる層が生まれつつあった。」こうした状況のもとで、会社側は、遂に、61年11月、秘密裡に別会社の設立を準備しながら、経営者の高齢と健康を口実として、企業閉鎖・全員解雇という攻撃を加えてきた。こうしてウルベ分会は、不当な企業閉鎖に反対し、一般労連を中心とする「ウルベ支援共闘会議」に支えられながら、困難な長期争議に突入したのである。

ではウルベ分会はどのような運動を展開していったであろうか。まず62年1月に行われた分会大会の決定に従って職場占拠・無期限ストに突入。他方、経営者は分会の「企業再開・解雇撤回」要求をはねつけたため争議は長期化の方向を辿った。こうした状況のもとで分会組合員の脱退が相つぎ遂に分会員は11名となる。しかし、この頃よりウルベ争議は県下争議団の拠点としての様相を帯びはじめ、支援共闘体制のもとでの闘争ニュースの発行、地域での宣伝活動を強めつつ、自主生産・行商活動が取り組まれていった。他方、会社側は「イースタンハットという第2会社を作」り、ウルベの「非組合員」を使って分会に対抗してきた。また、65年になっても、分会は地域宣伝を強化しつつ交渉に臨んだが、会社側は分会の「全員復職」要求には応じなかったため団交は決裂をくり返した。更に、争議解決は中労委に委ねられ

たが、その「和解（工作）も不調に終わった。」分会は地本の指導のもとで地域への働きかけを強め、「元町商店主」から「団交再会の署名を集め」、決起集会を組織しつつ問題解決を迫っていった。こうした分会側の攻勢のもとで、会社側は急速にその態度を軟化しはじめたが、遂に68年10月には分会要求をほぼ認めたかたちで「会社解散・全員解雇」の撤回、争議期間中の賃金保障、営業再開までは分会員を第2会社に就職させるという内容を盛り込んだ協定書がとりかわされた。

b. 油研争議団

油研工業株式会社〔油圧機器メーカー、資本金6億円、従業員約600名、所在地神奈川県藤沢市〕内に、全国一般神奈川地本に加盟する非公然の組合が結成された（64年1月）が、間もなく会社側は組合結成の動きを感知して、中心メンバーに配転命令を行いつつ、職制層の指導のもとで第2組合を結成させた（同年11月）。これにたいして全国一般油研分会は組合員のうち10名を公然化させて、不当配転反対・年末一時金の闘争に突入した。こうした状況のもとで会社側は11月末には5名の油研分会員に休職命令をつきつけ、さらに、この命令を拒否した5名を12月に懲戒解雇処分にしたのである。こうして5名のメンバーは、油研分会とは別に、争議団を組織し、「5人を守る会」に支えられながら不当解雇撤回の闘いに立ち上がった。また、法廷闘争も開始された。

では油研争議団はどのような戦術を駆使して闘ったのであろうか。第1に、彼等は「第2組合を敵視せず」、職場の労働者達に解雇の不当性を訴えるため、解雇された工場から職場にはいる闘い（入門闘争）、職場新聞（パイレン）を労働者に手渡す活動を開始した。また、地域においては、5人を中心としたオルグ団を結成して「解雇の実状を訴え」労組まわりを行い、支援カンパ活動を行いながら組合員獲得・地域共闘組織結成のために努力した。第2に、解雇された後の生活のためにはアルバイトが必要であるが、それでは有効な運動が組めない。従って彼等は、「生活保護をとって、職場に帰る日まで頑張り続ける」体制を確立した。第3に、地域での支援要請活動を中心とした大衆的法廷闘争戦術である。「二年間二十五回にわたって続けられた労働委員会審問」では、「傍聴者を送る組合がしだいに増えて」いったし、ハガキで「公正審査」を要求する運動も「ほとんど神奈川全域に広がった。」

こうして油研争議団は、職場・地域・地労委で、しだいに経営者を孤立させていった。67年2月には地労委から会社側に「和解」についての打診が開始され、68年4月、自主交渉で和解が成立。同年7月、5名の労働者は職場復帰を勝ち取ったのであった。

ここで紹介した2つの争議事例は、一方は企業閉鎖全員解雇に抗して、他方は組合活動を理由とする活動家排除に反対する争議であったという点で闘

争の質を異にする。しかしながら、未組織分野に組織拡大をはかっていった労働運動にたいして、経営者達は第2組合を結成しつつ左派系の労働運動を排除する姿勢をとってきた。こうして企業内の労働者相互の間に対立する集団がライバル関係を形成し、経営者の不当な差別攻撃の渦中で左派系の労働者がしだいに少数派になっていくという状況のうちに争議団の運動が必然化してくる根拠が存在していたと言ってよい。従って、争議団の運動戦術は、例えそれがどのようなものであれ、職場の労働者達への影響力を強めていくことによって、経営者に譲歩を迫るものとならねばならないであろう。この2つの争議は、そのような意味においても、また、最終的には、争議団が「自力」でもって経営者達を和解交渉のテーブルに引き出し、争議団の要求をほぼ全面的に認めさせたという意味でも、その後の運動に継承されるべき神奈川における争議団運動の典型をなすものであった。

〔2〕 大衆的裁判闘争戦術 争議団が不当解雇撤回の闘争を行ううえで注目すべきは、裁判闘争である。職場から追放された労働者にとっては、「守る会」や「支援共闘」の人々に支えられながらも、地方裁判所や地方労働委員会における判決、救済命令、和解勧告、斡旋をテコとして、経営者を社会的に孤立させていくと同時に、公的機関によってこの運動の正当性を承認させていくという戦術をとることも必要だからである。さしあたり、「労働運動の主力部隊から切り離され、しばしば職場でも孤立させられ」た争議団は「たたかいの血路をひらくために裁判に訴えてたたかう道をえら」んだのである⁽²⁾。

東京争議団共闘が結成される現実的な契機のひとつは、60年代前半の困難な闘争のなかで、孤立した裁判闘争をいかに有利に進めていくか、にあった。その意味で、共闘会議にとってこの戦術の占める位置の大きさが理解され得るであろう⁽³⁾。

では、そうした裁判闘争はいかに闘われたであろうか。その他の労働裁判闘争と同様に、争議団にとっても、裁判闘争は①不当労働行為に関する真実の証拠を集め法廷で証言する闘い、②経営者の「不正な証拠を弾劾し、公正に裁判をすすめる」ための大衆的傍聴体制の組織化、③労働裁判闘争を法廷

内にとどめず職場・地域に拡げ、資本の不当労働行為を糾弾していく闘い、といった諸側面から成り立っている。このような裁判闘争は争議団の運動にとっても、職場復帰を実現していくうえで、とりわけ経営者との交渉のパイプを持ち得ないような少数争議や1人争議の場合には、極めて重要な運動上の位置にある。従って、争議団が提訴した地方労働委員会や地方裁判所が、不当労働行為を行った企業にたいしてどの程度の「社会的強制」を行使するか否かが、ある意味では、争議解決の展望に影響を及ぼすものとなる⁽⁴⁾。

だが地方裁判所や地方労働委員会のあり方にたいして、争議団が直接に関与することはできないし、国家権力機関の一部である裁判所が労働者に有利な判決を下すとは限らない。まして、70年代にはいって急速に進行している司法反動化の動きは日本の労働裁判の動向にも深刻な影響を及ぼしてきている。このような意味からも、争議団共闘は個別争議における裁判闘争戦術を越えて、「地労委」、「地裁」の民主化闘争への取り組みを強めていくことになった。

神奈川におけるこのような取り組みは73年9月にはじまる「地労委民主化闘争」である。当時の地労委は、「25年もの間」地労委に「君臨」した会長と「県経営者協会・中小企業経営者協会の専務理事」の使用側委員、「労使協調の理念にもとづいて、労働者の利益に反した主張をする同盟出身の労働者側委員」から成っていた。そして救済率も低いものであった。こうした状況を打開していくために、73年9月「総評神奈川弁護団の呼びかけで」、「地労委民主化対策会議」が結成された。

神奈川争議団共闘（当時は4つの地域争議団であったが）もこの運動に参加したが、特に、企業閉鎖反対闘争をすすめていたZ争議団は、「事務局長を送り出す」など、この「運動の中心的役割を果たし」た。

対策会議は「①労働委員会の基本理念や不当労働行為の犯罪性の自覚、②創意のある運営、③審理の促進など9項目にわたって、労働委員会の運営を抜本的に改善することを地労委に迫り、「公益委員」との「懇談会」を追求していった。しかし、「地労委は徐々に本質をあらわし」、共闘会議傘下の争議団の提訴にたいして、次々と「棄却命令」を下してきた。このような状況のもとで「対策会議は、火に油を注いだように燃え上がり、一気に会長辞任運動へと発展した。」そして、この時期に開始された知事選挙で「革新統一候補が決定された」が、候補は「地労委民主化を中心とする要請書にたいして」、「これを公約とする」ことを約束した。その結

地方争議団共闘研究序説（光岡）

果、新たに誕生した革新県政のもとで、75年12月に「おこなわれた地労委の各種委員の改選では」、会長以下「3名の公益委員が解任」された(5)。

このような地労委民主化闘争の経験をふまえて、運動はさらに、横浜地裁の民主化闘争に引きつがれた。すなわち、75年6月、横浜地方裁判所長にI裁判官が就任して以来、「法廷での腕章着用」には「次第に規制が強められ」、「訴訟指揮、裁判内容共に一層反動化の度を強めた。」また、76年2月に川崎地方裁判所長に就任してきたT裁判官は「腕章着用に退廷措置、原告発言者を『拘束』するなど強制的訴訟指揮をくり返し」、「一方的に会社の主張を認めて敗訴させるなど」の行動をとった。こうした地裁レベルにおける司法反動化の動きに抗して、共闘会議は「自由法曹団神奈川支部、神奈川総評弁護士」等の団体と共闘体制を組みつつ、「労働組合、民主団体への要請」や「追放署名」活動を行った。こうして、77年9月にはI裁判官が、また、78年11月にはT裁判官が「転出」を余儀なくされていった(6)。

このような「民主化闘争」の実績をふまえて、共闘会議は裁判闘争をテコとしつつ争議解決にむけて運動を組み得たのである。なお、裁判闘争をめぐる最近の動向は次の通りである。まず、横浜地裁関係では、共闘会議傘下の争議組合・争議団の提訴にたいして、76年3月から78年2月の期間に、総計21件の地裁判決がなされている。そのうち勝訴判決11件、敗訴判決7件、提訴却下その他3件となっている。また地労委関係では、77年1月から79年5月の期間に、総計17件の救済命令が発動されているが、そのうち全部救済が12件、1部救済が3件である。しかし、その場合にも、地裁関係の勝訴判決のうち9件が地位保全仮処分の判決であり、また、地労委での救済命令がストレートに争議勝利に結びつくとは限らないであろう(7)。そこには、共闘会議や職場での争議勝利にむけての独自の闘争が必要であった。

共闘会議は79年9月の第3回総会において、この間の典型的な争議勝利の教訓として、「職場の仲間が、解雇反対と結合し、自らも職場での差別撤回の闘いに立ちあがり、……職場からの斗いを前進させた」こと、また、職場の「仲間が、暴力に屈服せず、不屈の戦闘性をも」ち、地区労が「地区労内のすべての争議を解決する立場から、争議支援の諸行動にとりくんだこと」などを指摘している(8)。

しかしながら、前述したように、裁判闘争の現状は、共闘会議の運動によって、必ずしも争議勝利の要因とはなり難い状況が生まれつつあることも事実である。そうした事態を共闘会議がどのように打開していくかが問われて

第5表 リレー抗議行動の展開 (1978年4月～7月)

抗議・要請先	抗議・要請内容
横浜地裁川崎支部 T支部長	抗議に対し、いっさい応ぜず抗議文を提出。
Nホテル	玄関前で抗議のシュプレヒコール。
Nゼオン	研究所門前で抗議のシュプレヒコール。
T石油工場	争議団の代表とはじめて交渉に応じさせる。
N鑄造	申し入れに応ぜず抗議のシュプレヒコール。
D塗料	はじめて争議団が中にはいり要請書を手渡す。
T電力神奈川支社	申し入れを行い、文書を手わたす。
T衡機	解雇撤回闘争、春闘激励
M製作所	抗議と交渉申し入れを行い交渉を約束させた。
N通工	門前で抗議のシュプレヒコール。
T流機	会社と争議解決交渉、労組がストライキで合流。
R電機	会社への抗議、労組春闘激励、交流。
F電池	抗議と申し入れ。
S種苗	抗議と申し入れ、全員での交渉。
T工業	抗議文を総務部長に手わたす。
F磯子営業所	抗議と全員による交渉。
S化学	全員による社長との交渉、抗議文を手渡す。
Y工業	労務部長に代表が抗議文を手渡す。
A自動車部品	門前でビラを配布し労働者に支援を訴える。
D塗料東京支店	全員が常務と面会、抗議文を手渡し、早期争議解決を申し入れ、文書を手渡す。
Nゼオン本社	全員が争議早期解決を申し入れ、文書を手渡す。
M化成	門前で抗議のシュプレヒコール。
M工業本社	全員が申し入れを行う。
M信託銀行	門前で抗議のシュプレヒコール。
T石油本社	カギをかけ一切応ぜず、抗議のシュプレヒコール。
N証券本店	争議団の代表による要請。
H興業	全員が総務部長と会って要請文を手渡す。

(注) 神奈川争議団共闘会議「第2会総会議案書」、14頁の表をもとにして作成。但しこの表は原表に修正を加えている。

いると言ってよい。

[3] リレー総行動 以上述べてきたような個別争議団レベルの運動展開、あるいは大衆的裁判闘争戦術という運動のあり方を一步越えて、共闘

会議が追求した運動戦術にリレー総行動が存在する。このリレー総行動は「神奈川争議団共闘の独自行動を強化する一環とし、又、1度も抗議行動を組めないところ（争議団のこと、筆者）を激励するため、県下の争議（中の）企業、背景資本、親会社、裁判所等にたいして抗議、要請行動を行う」という運動で、78年の4月から7月にかけて取り組まれたものである⁽⁹⁾。〔第5表を参照〕こうしたリレー総行動は、前年9月に再建された共闘会議が傘下の個別争議団を結集して展開した共闘会議独自の大衆的闘争として注目すべきものであった。

共闘会議は、この闘争について「これまで話し合いの場がいっさい持てなかったところで、話し合いの機会を得るなどの成果をおさめ、争議団と職場の労働者を励まし、争議を長びかせている企業に大きな打撃を与えた」と総括している。また、「神奈川争議団が独自に、争議企業に対して、抗議、要請行動を4次にわたって成功させたことは、これまでの神奈川の争議団運動にはなかった」ことであった。こうして共闘会議は、従来の個別争議団による大衆的抗議行動のレベルを越えた運動を作り出していったのである⁽¹⁰⁾。

〔4〕 県下総行動の展開 さて、共闘会議の運動として注目すべきは神奈川総行動であろう。この総行動は共闘会議が追求した労働運動の、現地点での到達水準を示すものと言ってよいからである。神奈川での総行動は78年11月に開始された。参加団体は、共闘会議を含めて23団体、参加人員約3,500名。当日の行動は、主要駅頭でのビラまき、自治体や地裁、検察庁等への抗議・要請行動、各地域（鶴見区、神奈川区、港区、緑区、中区、湘南地区）でのデモ、争議中の13企業への抗議行動、夜の集会等であった⁽¹¹⁾。そして、共闘会議は、この総行動の成功のために、「裏方」として「実行委員会に参加し、事務局団体としての役割やオルグ活動など」を精力的に行っていた⁽¹²⁾。

このような総行動は共闘会議独自の運動としてではなく、共闘会議をも構成団体とした実行委員会によって運営されているという点で注目すべきものであった。また当日の行動についても、争議団独自の要求にもとづく行動提起ではなく、地域の労働者をこの行動に参加させていくことによって、地域

第6表 県下総行動時における関係機関との交渉状況

交渉先	参加人員	交渉内容
横浜地方検察庁	30名	事前に交渉を申し入れたが断われ、当日O氏の調書の申請をした。3名ならよいとのことで申請を受理したが不許可となる。要請書を手渡す。[なおO氏は78年4月の地方選挙において公選法違反(文書配布)を理由に起訴された]
神奈川県警察本部	15名	S警視に会い、78年10月の有事立法反対の集会の際、神奈川県公安条令を口実として、実行委員会に圧力を加えたことにたいして抗議文を手渡す。
神奈川労働基準局	70名	女子の深夜労働、生理休暇の問題、K運輸の残業未払いの件、港湾警備員の労災問題、労働行政のあり方について交渉をする。
神奈川県労働部	15名	K市職労での高齢者の雇用問題、M横船の「合理化」問題、等の問題について申し入れを行う。
神奈川地方労働委員会	60名	賃金差別事件に関して、差別開始時点にまで遡った救済措置を行われたい。使用者側の地労委にたいする圧力には毅然とした態度で臨まれたい。救済命令の完全化、早期化、審査の促進について申し入れを行う。
横浜公共職業安定所	24名	不況を口実とした賃金の切り下げに反対し、当局の雇用問題についての姿勢について意見交換を行う。
神奈川県経営者協会	12名	協会傘下企業での首切り「合理化」をするな、下請企業にたいして短期納入強制やQC運動の押しつけを行なうな、等8項目について申し入れ。
横浜地方裁判所	21名	所長に面会を申し入れたが、このような行動でも、個々の事件に関しても会うことはできないと拒否。抗議申入書は渡してきた。
横浜市総務局	15名	M横船の「合理化」問題で申し入れを行う。
各政党横浜市議会	15名	民社党不在のため、その他の野党に有事立法反対、一般消費税の導入反対の決議を市議会で行うよう申し入れる。議長にたいしても同様の申し入れを行う。
横浜財務部	20名	労働省通達にもとづく週休2日制の完全実施を行うよう指導すること、金融機関の過当競争を規制することを申し入れた。

(注) 神奈川争議団共闘会議より提供。

地方争議団共闘研究序説（光岡）

第7表 県下総行動時における個別企業への抗議行動

抗議企業名	参加人員	抗議内容及び企業側の対応
D塗料	30名	門を閉じ，交渉団の要請に一切応ぜず。
N配	130名	集会参加者全員の大衆団交の中でN部長らは「合理化」推進の立場から抗議団に対抗してきた。
K明治	10名	交渉団が社長に面会申し入れを行う。
K作業	8名	交渉団が部長と面会し，1時金，労災の件で申し入れを行った。
T流機	70名	代表団の抗議によってY課長が応対，約20分程交渉を行った。
R電機	69名	集会参加者全員の抗議によってM課長が約10分程交渉を行った。
T運輸	50名	抗議文を，それぞれ，T運輸・T菱丸に渡したが，S労組の妨害のため，交渉はできなかった。
N産業	53名	門を閉じて交渉団の要請にいっさい応ぜず。
M運輸	50名	会社役員不在のため交渉できず。
K陸運	50名	抗議集会を行い，会社に抗議文を手渡し，交渉を申し入れたが，会社は拒否した。
T工業	50名	シャッターを下ろし，交渉団の要請にいっさい応ぜず。
I通信機	70名	門を閉じ交渉団を構内に入れようとせず，応対した課長に強く抗議した。
I BM	60名	代表団は工場長と面会，差別撤廃を要求したが，会社は拒否した。
K工社	50名	1時金，N君解雇問題の早期解決を会社役員に要請する
Nホテル 地裁K支部 T石油 K幼稚園	35 ） 60名	申し入れを行ったが文書受取らず。 ” ” 申し入れを行い，文書を渡す
M信託，K 支店Nゼオン etc	35 ） 60名	N証券K支店，D銀行K支店，T電機K営業所 etc にたいし，シュプレヒコールで抗議

(注) 神奈川争議団共闘会議より提供。

レベルでの統一行動を発展させていこうとする立場からの呼びかけがなされていったのである。

例えば，この総行動は神奈川県に存在している18の地本・地区労などの労働団体によって呼びかけられているが，そこでは次のような呼びかけがなされていた。すなわち，「石油ショックから5年たった今日」，「国民生活の困難と不安」は拡大し

ており、さらに「職場労働者には人べらし合理化，低賃金，……労働強化」が強いられている。また、「有事立法の策定の動き」にみられるように「日本国民の安全と民主主義を根底からおびやか」すという「きわめて危険な，重大な事態が進行している」。神奈川においても「大量人べらし合理化や企業倒産など雇用，失業問題が深刻化しており」，「労働者の要求も切実」で、「1企業や1組合では解決できず，大きな闘いが求められている」のである。こうしたなかで「神奈川での地域共闘を一層発展させ」るために「県下各地で行動を組み春闘まで持続的な行動を進め」ていくことが必要となっているというのであった⁽¹³⁾。ちなみに，この11月22日に行われた総行動の具体的内容については第6表と第7表で示しているので参照されたい。

こうして共闘会議の労働運動は労働組合組織との共闘関係を強めていくことになったが，それは，もともと労働組合の下部組織から分化した争議団が70年代における共闘会議の運動を通して自己を再認識していった実践的帰結に他ならなかった⁽¹⁴⁾。

- 注(1) この2つの争議については前掲『ウルベ闘争史』，今崎暁巳『コブだらけの勝利』（1969年，労働旬報社）を参照せよ。本文での引用もこの報告から行った。
- (2) 坂本・上條・松井『労働裁判』（青木書店，1977年），7頁。
- (3) 同上，149頁～155頁を参照。
- (4) 以上のような裁判闘争のあり方については同上書が示唆に富んでいる。
- (5) 以上の叙述については，三瀬勝司「地方労働委員会の民主化の経験」（『労働運動』1978年2月号，新日本出版社）より引用した。
- (6) 神奈川争議団共闘会議「第2回総会議案書」，19頁～20頁，「第3回総会議案書」，14頁からの引用。
- (7) 神奈川争議団共闘会議「第2回総会議案書」60頁～61頁，「第3回総会議案書」，54頁。
- (8) 神奈川争議団共闘会議「第3回総会議案書」30頁～32頁。
- (9) 神奈川争議団共闘会議「第2回総会議案書」，14頁。
- (10) 同上。
- (11) 神奈川争議団共闘会議「第3回総会議案書」，16頁。
- (12) 争議団リーダーからの聴きとり。
- (13) 以上の叙述については，呼びかけビラ「11・22神奈川総行動への参加の御要請」（11・22神奈川総行動実行委員会）より引用した。
- (14) なおこのような神奈川総行動の展開は，72年6月にはじまる東京総行動の影響を大きくうけたものである。事実としても共闘会議は，共闘会議再建以前の76年7月に行われた県下争議団学習交流会のテーマの1つとして「東京総行動に学ん

だ神奈川での運動の創出」を掲げている。（神奈川争議団共闘会議「結成総会議案書」，11頁を参照。）また東京総行動については前掲「東京争議団共闘の15年」を参照。

4 運動主体の形成

〔1〕 リーダー層 最後に、この運動を担ってきた労働者集団の主体形成の問題について若干の論点を提起することにしよう。争議団共闘のような、個別争議団の結集体としては前例のない、そして困難な労働運動を開拓していくという使命を担わねばならなかったリーダー達はどのようにして形成されていったのであろうか。この場合、留意すべきは、彼等が共闘会議のリーダーとなる以前に、どのような社会的政治的体験の持ち主であったのか、また、何を契機としてこの運動と係わってくるようになったのか、ということであろう。そしてまた、そのような社会的政治的体験のどの部分に、彼等をして、この運動のリーダーたらしめる資質が形成されてきたのか、といった問題を吟味していく必要がある。しかし、この運動のリーダー達の社会的性格を明らかにするうえでは、そうした事柄に注目するだけでは決定的に不十分である。総そいかなる人物といえども、このような闘争をリードしていく場合には、強固な意志と孤独な状況判断にもとづいて行動していかざるを得ないであろう。彼等の共闘会議におけるリーダーシップは、この運動が確かな実績をあげるという事実と同時に、彼等自身の精神的苦闘や葛藤のプロセスを通じて形成されていった、と言わねばならないのである。われわれは、そうしたリーダー達の内面にまで立ち入っていく必要がある。

既にわれわれは共闘会議の初期における2人のリーダーのプロフィールを紹介してきたが、70年代における共闘会議のリーダーの特徴は、60年代のリーダーがプロフェッショナルな組合役員であったのにたいして、この運動そのもののなかから生み出された点にある。例えば、76年に結成された県下レベルでの共闘会議のリーダーの1人であるI氏の経歴は次のようなものであった。1959年、D塗料株式会社〔三菱系、資本金60億円〕に入社、「もの凄い協調主義組合のなかで」、職場委員→青年婦人部の副部長、さらに執行委員として調査部長、教宣部長のポストで組合運

動に従事してきた(1)。そして、「1969年8月1日、会社は突然現職の組合長に対して管理職発令を行い、これに反対するや解雇」、また「この解雇に反対した」3人の執行委員（I氏もその1人）を解雇した。経営者達は「会社派組合幹部を育成」しつつ彼等を利用しての「組合丸がかえ」工作を行い、遂に、「ユニオンショップを「理由」とした解雇」攻撃を加えたのである(2)。

氏のその後の運動経歴を述べると、70年の横浜争議団共闘会議の結成に参加、中心メンバーとして活動。同時に、神奈川県下の少数争議を中心とする「差別撤廃共闘会議」という問題別共闘組織の結成のために努力し、さらに、77年に共闘会議が再建されると事務局長、議長として共闘会議のリーダーの1人となった。このようにI氏に限らず、この時期のリーダー達は自らが不当解雇の経験をもち、職場復帰に執念を燃やしながら、積極的に運動を担っていった人々であった。そして、この意味では、彼等と次いで述べるこの運動のランク・アンド・ファイル達との間には共通の心情やメンタリティが強く形成されていた、と言ってよいであろう。

〔2〕 ランク・アンド・ファイル 第二に、こうしたリーダー達の指導のもとで共闘会議に結集し、運動を担った労働者達が、どのような生活と闘争の体験を通して、運動主体として形成されていったのか、という問題である。彼等がこの運動に参加する以前の社会的な生活体験や、そのような体験を通して身につけた思想や行動様式は、おそらく、多様なものであったと考えてさしつかえないであろう。が、ここで重要なのは、彼等が、そうした体験の多様さにもかかわらず、何故にこの運動に結集してきたのか、という問題である。勿論、それは彼等が不当解雇のために職場を追放されたという人間的な怒りの感情に深く根ざすものであったと言ってよい。しかし、企業を不当解雇された労働者のすべてが、何らかのかたちで、公然と自己の意志を表明するとは限らないし、いったんは争議団のメンバーとしてこの運動に参加してきた人々も、その生活を賭けて、闘争の勝利の日まで闘い抜き得るとは限らない。とりわけ争議団結成の前後には、資本の激しい切り崩し攻撃に直面して、いったんは闘争を決意した人々もこの運動から遠ざかっていく場合は多くの事例のなかに見い出されると思われる。そして、最後まで資本の攻撃に屈せず、遂に職場を追放された少数の労働者達の闘いから、この運動はスタートしてきたのである。また、われわれは、共闘会議に結集した争議団の内部においても、困難な闘争の渦中で、挫折を余儀なくされていく労働者

が存在していることを知っている。そして、それが、共闘会議をとりまく厳しい現実でもあったと言ってよい。

勿論、その場合にも、われわれは、共闘会議に結集した労働者達は、特に小数争議団の場合には、その多くの部分がかつての労働組合の役員や活動家、あるいは、中小企業での組合結成を準備してきた自覚的分子であったことに留意すべきであろう。その意味では、彼等は組合活動家としての経験をもたないランク・アンド・ファイルではあり得なかった。だが、同時に、彼等はプロフェッショナルな労働運動家でなかったことも事実である。資本の差別攻撃に抗して、あるいは、不当な出向命令を拒否しながら、「会社より一方的に解雇された行為に対して憤りを押えることができず」「たとえ1人になろうとも最後まで斗いぬく事を腹にすえていた」という労働者達であった。そして、「途中で仲間が脱落するたびに残念な思いをし」ながらも、「最後まで支援してくれた職場内の斗いがあったので、右も左もわからない状態で不安があ」ったが「頑張り通してきた」人々でもあった⁽³⁾。

われわれは、このような労働者達が共闘会議での運動経験を通してどのような労働運動思想を体得していったのか、という問題に注目すべきであろう。恐らく、そうした思想は彼等の胸のうちで、生活の信条として、彼等のメンタリティを形成していったに違いないであろう。そして、こうした問題に深くコミットすることなしには、この運動に結集した労働者集団の内部に形成されてくるソリダリティについて、それ故に、闘争の源動力について語ることはできないのである。

〔3〕 運動主体の歴史的推移　以上述べてきた運動主体の形成を歴史的に観察していく場合には、この運動が70年代の前半を画期として大きく転換を遂げていったのに対応して、運動主体の形成の仕方も一様ではなく、ある時点で大きく変化していると考えらるべきであろう。60年代という争議団共闘の運動にとっての困難な時期には、その困難に耐えながら、やがて訪れるであろう運動の高揚のための諸条件を準備していった運動主体が形成されていたであろうし、70年代にはいって共闘会議の運動が成果を獲得していく時

期には、そうした運動を展開するにふさわしい担い手達が成長していったに違いないからである。「3度の飯を2度にして」、「インスタントラーメンで」、「結婚しても子供は諦めて」闘争に専念した60年代と、「3度の飯を腹いっぱい食い」、不当解雇の最中であっても、「結婚し、子供も作って」闘うといった70年代との相違を語る争議団メンバーの述懐のうちにも、この運動を担った労働者の一面が素描されている。

だが、このような運動主体の側での諸変化は、単に争議団共闘の側での運動のあり方にのみ係わっていたのではない。われわれは、高度成長期における日本資本主義の運動が現代の労働者生活にとって如何なる意味をもったのか、という問題に接近していく必要がある。とりわけ、70年代における共闘会議の運動を担ってきた青年労働者達がこの運動の担い手として成長していくプロセスは、日本の中小企業争議に特徴的と言われてきた陰惨で絶望的な争議処理のあり方とは異なった、争議団の活動にとっても有利な諸条件が形成されていったと推察されるからである。

注(1) I氏からの聴きとり。

(2) I氏からの聴きとり、および神奈川争議団共闘「第3回総会議案書」、30頁。

(3) T運輸不当解雇事件、地位保全仮処分異議申立公判「原告人、口答陳述の記録」(パンフレット)より引用。

Ⅲ 結 語

以上述べてきた争議団共闘の労働運動は現代日本の労働運動のなかでどのような位置をしめているであろうか。こうした問題にたいして確かな結論を提出することは筆者の能力を越えるところであるが、今後の研究との関連において、いくつかの問題について言及しておこう。

まず、争議団共闘の労働運動は戦後日本資本主義の高成長期に形成された労働組合運動とどのような関連をもっていたか、という問題である。争議団に結集した労働者達の多くは、かつては組合員として組織された労働者であった。経営者の不当労働行為によって彼等が解雇の憂目にあった時、彼等の

所属する労働組合は不当解雇撤回の闘争において何をなし得たであろうか。その組織が企業別組合であるという理由でもって、労働組合による解雇撤回闘争の困難や棚上げ、さらには争議団の闘争を無視するといった態度を合理化することはできないであろう。勿論、共闘会議の労働運動が出現してきたことの条件の1つは、日本の労働組合が企業別組合であることと深く関わっていた、と言ってよいであろう。しかし、その場合にも、その条件が企業別組合のどのような側面と関連するものであったのか、という問題を吟味すべきであろう。

この点に係わって、われわれは、日本の労働組合運動における組合民主主義のあり方、とりわけ、組合内部における労働運動路線に関する思想・信条の自由の問題を想起すべきであろう。ここではこの問題について深く立ち入ることはできないが、日本の現状にあっては、組合内部における思想・信条の問題が組織内民主主義の不可欠の構成要素として提起される以前に、経営者によってさしあたりは望ましくない左派系の労働者グループを企業内から追放していくといった状況が作り出されてきたのではないであろうか。労働組合が自己の内部において組織内民主主義を処理する能力を欠く場合には、労働組合の主流派が自らの手を汚すことなく、事実上、反主流派の活動家ページが進行していったのではなかったであろうか⁽¹⁾。本稿はこのような日本の労働組合の根幹に係わる問題が共闘会議の運動と表裏一体をなすものであることを、ある程度、明らかにしてきたつもりである。そして、同時に、われわれは、争議団共闘に結集した労働者のうちのかなりの部分が中小・下請企業で労働者としての生活を開始し、不当解雇によって職場を追われたという事実を考慮しなければならない。このような分野では、労働組合の組織化が経営者の組合敵視の態度によって大きな障害に直面せざるを得ないこと、換言すれば、労働組合容認の労資関係が成立する余地が少ないことも事実である。実際、争議発生の原因を辿ってゆけば、この分野においては、組合結成を契機とする不当解雇といった事例に遭遇せざるを得ないであろう。こうした問題を見落すならば、共闘会議にたいするイメージも、著しくその実態

から遊離したものとなってくるに違いない。が、こうした場合にも経営者達は組合結成に対抗して、第2組合や企業内の御用組織を育成しつつ、左派系の労働者を解雇してくるとというのが通例である⁽²⁾。このように考えるならば、企業閉鎖・全員解雇に反対する大型争議が発生してくるという状況のもとではあれ、この運動のリーダー達が、共闘会議の労働運動を単に職場を追放された者の例外的な運動としてではなく、地域総行動に示されるような運動を展開していったことの意味も明らかであろう。それは、共闘会議の当面の目標である〈不当差別撤回・職場復帰〉を実現するための戦術というレベルを越えて、日本の労働組合運動に根本的な反省を迫るものとして受けとめられねばならないのである。

最後に、争議団共闘の将来展望とも係わって、われわれは次の2点を指摘しておきたい。1つには、この運動が既存の労働組合運動にいかなる影響を及ぼし得るか、という問題である。ここで留意すべきは、もともと共闘会議は経営者の不当解雇を撤回させていくという労働運動の個別課題を担って形成されたということである。70年代に入ってこの運動が大きな成果を収めてきたという実績も、そのような個別課題のレベルでの成果に他ならなかった。こうした運動の性格からして、共闘会議が労働組合に与える影響には一定の限界が存在していると考えべきであろう。また、共闘会議が支持し得るような運動の潮流が労働組合運動の主流を形成するという状況のもとでは、争議団共闘という労働運動の形式それ自身が、最早その存在意義をもち得ないと思われる。では、共闘会議の労働運動は単に不当解雇を撤回させるだけにとどまるのであろうか。前述したように、われわれは、争議解決後の条件如何によっては、争議団運動の担い手達が職場の主流派に転化し得ることも可能であることを指摘しておいた。そうした条件は、争議発生以前の職場における労働運動の性格、経営者や復帰した職場内の組合運動のリーダーやランク・アンド・ファイルの動向等々に、とりわけ争議に突入した争議組合が争議の渦中においても職場内にどの程度の影響力をもち得たか否かにかかってくると言ってよい。

1960年代の前半から、不当労働行為によって解雇された労働者達が争議団共闘会議を結成し、不当解雇撤回・職場復帰をスローガンとして持続的な運動を展開した。彼等は資本の不当解雇、差別攻撃に屈することなく労働者の権利を守るために闘い続けていった。そしていま、日本資本主義の高成長が終焉し、再び解雇・失業問題がクローズアップされている。ここ数年来、出向・希望退職という名目の首切りが、そして、これに反対する自覚的労働者にたいしては、事実上の指名解雇という活動家ページの攻撃が加えられてきた。日本の労働者階級は争議団共闘会議の労働運動が自分達の運命と深く結びあっていることを自覚しなければならないであろう。

注(1) この点については戸塚秀夫「労働組合の内部統制と思想・信条」（『ジュリスト、No 480』、有斐閣）が示唆に富んでいる。

(2) こうした諸点を確認するためにも、次のような事実注目すべきであろう。すなわち、1978年8月～79年8月にかけて争議を解決した争議団、79年9月現在で争議中の争議団のうち、企業倒産・全員解雇に抗して結成された争議団を除いて、1)企業内に労働組合が存在せず、会社側と争議団との対抗関係が形成されている場合、11争議団。2)企業内に争議団を支持する労働組合が存在し、これとは別個に争議団が結成される場合（争議組合も含める）、10争議団。3)企業内に第2組合のみが存在し、争議団とライバル関係にある場合、17争議団。4)企業内に争議団を支持する第1組合が存在し、これとライバル関係にある第2組合も存在する場合、7争議団、となっている。（共闘会議リーダーからの聴きとりによる）

（1979. 12. 12）