

◇沖電気指名解雇撤回闘争の到達点／東京労働争議研究会・第二八回研究会報告◇

争議における中心課題は何か

●代表委員 清水 明

一 日産厚木の勝利判決をふりかえって

本日は冒頭に、日産厚木の勝利判決をみなさんとともに喜び合いたいと思います。また、池貝鉄工の全員解雇撤回の勝利についても同様です。

とくに日産厚木争議については、八一年二月に争議団代表の蝦名さんと伊藤弁護士から、争議研究会第七回研究会で報告を願い、日産労使の暴力的対応についてなまなましい状況にメスをいれ、参加者からの憤激のなかで討議を行なったのですが、それだけに当該争議団、弁護団、支援共闘のみなさんに、心から敬意を表したいと思います。

この争議はユニオン・ショップ制をとる日産労組の除名を理由に一九七九年に会社を解雇され、その除名と解雇の無効を争ってきたものですが、横浜地裁は原告の要求をほぼ全面的にうけいれ、完全勝利判決となったものです。この事件は日産の非人間的労務支配に従属し、労働者への締めつ

けに積極的な役割を果たしていた労働組合が職場の民主主義、労働者の当然の権利を主張して活動していた原告ら活動家を、統制違反として除名し、それに呼応して会社が解雇したものです。判決は、蝦名さんらの活動は組合の名譽を汚すというものではなく、団結侵害にあたらぬとして、除名を無効とし、便乗解雇をした日産経営者に対しても解雇無効、職場復帰、不就労中の賃金約九五〇〇万円の支払いを命じました。

労働組合が組合員の生活と権利の要求に対して対応しない場合に、個々の組合員が行動をおこしたことに對して、ユニオン・ショップを逆締めつけに利用し、会社が不当労働行為を免れようとした意図が粉碎され、労働者の権利、とくに「民主主義」が守られたということでは、たんに労働運動、争議運動の枠にとどまらない重要な意義をもっているという位置づけでよいでしょう。

二 研究会の目的と沖電気争議の位置づけ

第二八回の研究テーマは、一九七八年に指名解雇で工場の外に放り出され、八年有余にわたって不屈の闘いを展開し、今年勝利解決した沖電気争議の総括報告をとりあげたいと思います。

当該単産、単組の支援が得られないばかりか、言うにいわれぬ妨害をはねのけ、全国的に北海道から九州まで闘いを拡大し、政府、独占資本の攻撃とこれに追隨する労働運動の右傾化・沈滞化の、いわば困難な情勢のなかで戦略的優位性を築きあげ、「大企業における大量指名解雇」をはね返した、労働運動、争議運動のなかでも非常に水準の高い内容をもった闘いであると判断しました。そこで過去・現在を問わず、争議団にとって最も教訓に満ちた、注目しうるものとして議題に供したものです。

1 最近の争議の特徴

争議研究会は、本来の目的が現在の労働運動、争議運動に実践的にも理論的にも教訓を導き出し、相互に血とも肉ともなる課題をとりあげ、そこに共通する原則性と、争議にとつては避けて通ることのできない課題を把握することであり、そのために数多くの争議——現在でも全国で五〇〇件をこえるものがありますが——をメイン・テーマとして追究するところから出発したものです。

産業・経済の空洞化、円高情勢、国際経済摩擦、日本企業の多国籍化などの情勢を反映して、各県評がかかわっている争議報告の分析から傾向をみても、三四〇件のなかで解雇、自主生産、倒産争議の数は一五三件、組織攻撃、不当労働行為で闘っているもの七二件、差別、労働条件二六件となつており、解雇・倒産の闘いが圧倒的多数です。このなかには、鉄鋼・造船重機など争議になりえない、いわば希望退職の名による強制解雇とでもいえるような大量解雇は含まれていません。断乎として闘いにたちあがった争議組合だけの数字です。

2 今までの課題をふりかえって

さて、争議研究会も一〇年間で二八回の蓄積があるわけですから、争議報告だけでなく、臨調・行革との闘い、公害闘争、労働委員会、刑事弾圧、労基法や派遣法など労働法制などにも課題は拡が

り、総行動方式の研究、争議解決後の労働組合の闘いなど多岐にわたる、その方法もシンポジウム形式で行なうなどいろいろな工夫をこらしてきました。

簡単にふり返ってみると、その時点の中心的な争議をとりあげたのが九回、官公労、大企業内の闘争報告が三回、課題別の闘争報告が一回、シンポジウムが二回となっています。

前回、前々回は中間総括的な意味も含めて、包括的な問題提起をさせていただけました。その一つは、東京争議運動の歴史と課題を、節目と特徴点をとらえてまとめてみるという作業でした。もう一つは、この過去の歴史的教訓と対置して、最近顕在化している経済変動をどのようにみたらいいのか、これを労働運動や争議運動の展開、組織化のなかでどのように位置づけるか、つまり現在闘っている争議組合、争議団の貴重な手がかりと糧を提供するということが、最も重要で緊急の課題であるという認識にたつて、正確な分析を行なつてみることでした。

「経済変動と争議研究の課題」を総論に、「経済変動下の労働運動」としてとりあげました。いわば過去の理論的整理と、近い将来の展望をよみとるといふことです。すでに双方とも『労働法律旬報』に掲載され、全国的に配布されているものであるばかりか、この部分を白表紙の抜き刷りとしてつくり、従来の研究会配布部数をはるかに上回って配られているので内容の重複は避けませんが、その反響には大きなものがあると仄聞しています。

三 沖電気争議の中心課題

研究会幹事会はこれらのことをふまえて、今回は従前から本来の追求課題である個別争議の総括報告に戻ろうということになりました。そういうことになる、最近の大型争議でその運動規模も質的内容も際立って高い沖電気争議に焦点があてられることは、自明の理です。事実、幹事会でも全員一致で決定されました。

主報告者が、争議団代表であり、今まで東京争議団共闘議長をつとめてきた中山さん、補充報告が支援共闘会議事務局長の井川さん、法廷闘争が高橋弁議士となったことも、ごく自然の帰結でした。

従前の慣行にしたがつて、中山さんには報告レジメを準備してもらい、これを幹事会で討議しました。いま申し上げた三人の人たちから報告が行なわれるわけですから、私の方からその内容について言及する必要はありませんが、特徴的な中心課題として聞いていただきたいことを抽出して、簡単に述べておきたいと思えます。

1 新しい到達点は何か

その第一は、前々回の市毛報告でも若干ふれていましたが、「沖争議の新しい到達点は何か」ということであります。広範な支援、団結と連帯の勝利、困難な情勢の克服と不屈の闘い——これら

は勝利するための争議運動では共通した帰結ですが、争議でこそ強調できるものがあります。それは、生活課題をもちながらはりつけの日常オルグ体制や、大型指名解雇の争議団であるがゆえの団結にむけての配置、単産・単組の支援や指導が当初から望めないことから、草の根の掘りおこしからはじめられた「下からの共闘づくり」、佐伯造船など各分野の産別、地域共闘の闘いを通じた呼応、争議団共闘での役割など、多くの点が指摘できるでしょう。つまり、企業内労働運動では解決できない生活と権利、雇用を守るための新たな視点を、このなかから見出してほしいということです。

2 指名解雇のもつ「固有な背景」

第二は、沖電気指名解雇のもつ「固有な背景」が、一般論ではなくあるということです。電機産業は新科学技術の導入、情報化産業を軸とした産業構造の変化、国際経済競争、経済摩擦の問題、多国籍企業化と空洞化、最新軍事兵器生産など、数えあげれば限りがないほど焦点にたつ産業であり、その国内外の競争の激しさも大変なものがありません。しかし、たんに競争原理という一般論に指名解雇を起因させると、その後の闘いと連結できないものがあります。電機労連左派を形成していた沖電気労組の変質へのねらい、活動家排除にともなう労働戦線の再編・統一の動向、富士銀行や電々など背景資本との関係といったものです。要は、労働運動の視点からしほりあげて特徴的

な位置づけをしてみることがあるということです。政府・自民党、経営が絵がかりで襲いかかった国鉄の分割・民営化の闘いから、分裂させられながらも正しい運動の道すじを原則的に展開している国労の闘いと対比してみると、その一端がみられるのではないのでしょうか。

3 争議団の団結の内容と水準

第三には、争議団の団結の内容と水準、そのなかに包含されている思想闘争と統一性、主体性の問題です。これは、争議団の結成から解決に至る過程を通じて、この争議では見逃がすことができず、潜在化するもの、顕在的なものを問わず、争議運動には常に重要な問題ですが、私は松川闘争の時に被告団の統一の過程で、そのきびしさと貴重な教訓を得たことを覚えていきます。

松川運動は、被告、家族、弁護士、救援運動、文化人、国際的救援、さらに守る会運動などが多彩に多面的におり重なり、五回の判決を通して全員無罪を闘いとった「民主主義の金字塔」(広津和郎先生)ですが、いうまでもなくその中軸は被告の統一と団結にありました。

無実の労働者がいきなり逮捕され、労働組合の幹部と運動に関心のない労働者、国鉄と東芝というほとんどそれまでは関係のない企業を組み合わせて、そして第一審の過程では検察のつくりあげたシナリオによって拷問、脅迫が行なわれ、密室のなかで「自白組」と「黙否組」に判然と区別されました。福島地裁から仙台高裁に移管されるとき

に、はじめて二〇名の被告が一堂に会しました。死刑、無期懲役などの重罪に処せられたのが黙否組で、それは自白強要させられた者の虚偽の証言によるものでした。このとき二〇名は「四つの誓い」を発表しました。

- ① 第二審では必ず勝つ
- ② 真実は最後まで守る
- ③ 身体を丈夫にきたえる
- ④ 家族を励まし、共に闘う。弁護人の苦勞をなぐさめる。

統一と分断、加えて真実と虚偽との対立であり、科学性と主観性の思想闘争の際立った対立でありました。労働運動や平和運動などが分裂するなかで、松川運動は最後まで、家族も弁護士(共産党中央委員や自民党県連会長を含めて)、支援団体や個人といったすべての分野で無罪確定までの一三年間、分裂を知りません。これほど思想闘争が重要であるということ認識しながら、争議の統一性の問題をうけとめて下さい。

4 資本包囲の戦略的優位性は何か

第四に、闘いを全国的に展開し、社会的に資本を包囲した事例は争議運動に豊富ですが、その包囲の「戦略的優位性」とは、争議の場合どのよう意識的に、積極的に位置づけられたのか。それは戦術的、経験的なものではなかったはずで、ここで問題にしてほしいのは、たんに平面的なオルグ活動、たとえば現状を訴えて支援共闘を拡げる、物品販売活動などを行なうというようなも

のではなく、戦略的に争議運動のどの視点を重要に考えて組織していったのか、情勢に適応したオクルグ活動として、背景本を攻めるのに具体的な要求課題とどのように取り組んだのか、政策的な視点と行政との関係をどのようにとらえてつめていったのか、裁判闘争と大衆行動の相互性を追求する基本的な枠組みなどにメスをいれることです。評価の基準となるものは現象的なものではなく、主体性をもった判断と行動です。

5 沖電気労組、および電機労連との関係

第五に、これも沖争議では見逃がすことのできないものですが、争議団ではない、つまり企業内労働組合である沖電気労組の職場活動家との連繫、支援もカンバもできなかった沖電気労組との関係、さらにふみこんでハイテク、最新技術産業であり、全民労協の中心単産である電機労連全体との関連です。北海道などではかなり露骨な妨害があったり、東京でも地評を牽制したりしたようですが、その克服なり対応はどのようなものであったのか、これも重要な鍵です。

よくインフォーマル攻撃などでみられることですが、第二組合を「裏切りもの」として敵視し、主要な闘争対象である資本を忘れてしまう。つまり、争議団共闘の必要条件で三つめにあげている「闘う相手を明確にする」ところにスケールをあてているかどうかにかかわってくる問題です。

6 解決の内容をどう評価するか

最後に、解決協定の評価、その位置づけと勝利感の内容、文章や表面に出てこない到達点のことです。争議団や共闘会議の当事者は当然のことですが、七〇〇〇団体にも及ぶ支援のすべては無理としても、主要な部分の評価もこれに加わります。闘いに充実感をもった人たちの勝利感と、不十分な行動や認識で終わった人たちとの間に差があるでしょうし、当事者では気がつかない客観的評価もあると思います。この点を総括では重視することです。

この他にも、和解交渉にいたる課題と条件、電機総行動とその位置づけや効果、地域共闘でみられたすばらしい創意、政策的な見地の分析・検討、復帰後間がない時期ですが、その労働者の動向など多岐にわたる課題があると思います。しかし、限られた時間で三人の人たちから報告をうけるということにならざるをえないわけですから、すべてを語りつくすことは困難なことだし、無理です。しかし掘り下げれば掘り下げただけ豊富な内容をもっている争議ですから、参加された会場のみなさんの活発な討議で、報告を補っていただきたいと思えます。

争議については、著作も準備されているというところで、本日の研究会の内容が充分にそこに反映されることになりそうですので、あらゆる角度、視点から報告、討論をお願いします。

●現代社会を解く

沼田福次郎著

現代民主主義論

¥2000

人権と平和の思想

戦後改革を推進した基本思想としての民主主義の今日的意義と展開を浮きぼりにし、人権と平和の思想の今こそ貴重なることを説く!!

小林賢二郎著

現代労働組合組織論

¥2000

発展しつつある地域共闘 組織化運動、民主主義確立のたまたかいなど80年代労働組合運動の役割を欧州労働運動との対比で示す好評書。

相沢与一著

現代社会と労働 II 社会運動

¥2400

労働の社会化と現代の貧困化 現代労働と生活の状態把握の視点を労働・生活の社会化、現代の貧困化、国独資論、労働者階級の構成変化などを踏まえ明らかにする。

山科三郎著

現代教育思想と人間形成

¥2400

社会・教育・文化をめぐる対決と課題 「高度成長」期が母胎となって生み落とした現代の歴史の問いかけに応えて、歴史の飛躍と人間らしさのより豊かな再生を展望する。

下山房雄著

現代日本労働問題分析

¥2400

組合運動ルネッサンスのために 現代社会における労働組合の原点的機能のとりえ方と運動への提案をふくめ、これからの労働組合運動の活性化の方途を問題提起。

東京都文京区目白台2-14-13

労働旬報社

☎(九四三)九九一一 振替 東京〇一八〇三七四

闘いの経過と到達点

一 争議の背景と条件

沖電気争議の八年四カ月の間には、たくさんの、まさに次から次へと課題がありました。本日の私の報告は、その課題に対してどのように悪戦苦闘しながら乗り越えてきたのか、あるいはそれができなかつたのかを中心に、できるだけ率直なものにしたいと考えています。沖電気の争議は、争議団の内部の団結状況や弱点も含めて、そうとうさげだしながら闘ってきた争議です。したがって、皆さんから議論をいただきながら、全体として総括し、闘いの教訓を明らかにしたいと考えております。

最初に、この闘いを性格づけ、規定した背景について簡単にふれます。

1 経済の低成長と情報化の進展

沖電気が指名解雇を強行した一九七八年を象徴する言葉は情報化であり、この年は情報化時代の幕明けの年でした。

オイル・ショック、ドル・ショック後（七三年）、民間ではヒト・モノ・カネの減量経営、とりわけすさまじい人べらし「合理化」政策がやられました。経済の低成長時代における利潤拡大策として情報化が言われたわけです。民間だけでなく、臨調・行革の名のもとに、国全体の「合理化」をめざす攻撃が官公労働者、国民に襲いかかってきたのですが、その中心の一つも、やはり情報化です。通信の自由化、電電公社民営化はその目玉でした。

当時、通産省の産業構造審議会では、情報産業がこれまでの自動車、家電に代わるリーディング

● 沖電気争議団代表 中山 森夫

・インダストリーだと位置づけています。たとえば、産業の米、と言われるようになった半導体は、この一九七八年を境に、対米輸出が輸入を上まわりました。その後、この差は急速に拡大し、日米貿易摩擦の焦点となるわけです。

またこのころ、ロボット殺人に関する裁判が起きておりますが、これは工場におけるロボットが広範に動き始めたことの象徴といっていだらうと思います。工場のオートメーションから、オフィス・オートメーションに広がっていくことになりました。

情報化は、企業や産業界だけのものではありません。先の審議会においても、この影響は教育、家庭など社会生活全般に及ぶもの——産業革命に匹敵するものと位置づけているところです。

通信機メーカーの大手として、同業の日本電気、富士通に大きく水をあけられ、業績が低滞していた沖電気にとって、業績を飛躍させる大きな

チャンスが訪れていたといえます。沖電気は電話交換機を中心とする通信機メーカーから、コンピュータから半導体までカバーする総合エレクトロニクス企業への飛躍をはかったのです。この成長する産業へは、他の分野、たとえば機械、自動車、鉄、さらには繊維と、ほとんどすべての製造部門が参入してきました。この激烈な競争を有利に転換するための体質改善策が、企業内の人員合理化と、その強行手段としての指名解雇であったわけです。

指名解雇というのは、一枚の紙切れで労働者の働く権利、生きる権利を強圧的に奪い去る攻撃です。資本の一方的な指名がまかり通れば、労働者の団結する権利まで根こそぎ奪われるという、まさに民主主義を圧殺するものです。

2 軍事大国化と司法・行政の反動化

沖電気では、一九八〇年に防衛庁納入額が第一位となつています。東京工場では兵器生産が多くなり、マル秘のバッヂがなければ入れない部屋が現われてきます。職場から民主主義を追究することが、産・軍共同化にとつての必要条件であり、職場では労働者の思想的な抑圧が前提になります。軍事大国化に照応して、弁護士抜き裁判の法制化、拘禁二法、さらには労働者派遣法、雇用均等法、そして国家機密法など、法改悪による民主主義抑圧が展開されるなかでの沖電気争議でした。つまり、一般的にいつて造船、鉄鋼、石炭などの不況産業にあらわれている大量の人員削減、ド

ル高による輸出産業の倒産、産业内企業間競争の激化、ME化をはじめとする新科学技術の導入による省力化、国際経済摩擦による数多くの矛盾。これらは好・不況産業を問わず、日本のすべての産業、地域に嵐が吹き荒れているわけですが、沖電気が指名解雇にふみきり、かつては電機労連でも比較的戦闘性を維持していた沖労組の体質を完全に変えるということには、重要な産業上、企業内での背景があったということを指摘したいのです。しかも、それらは労働法制、治安立法、司法の反動化という制度上の攻撃と相まっています。ですから、沖争議の発生の背景は、軍事ファシショ化と切り離すことができません。後述する企業内闘争をこえた「社会的包囲の戦略的優位性」をつくりださない限り、解決の鍵はつかめなかったという闘争路線と、これは直結してくるのです。

二 闘いの節目、課題とその克服の過程

1 被解雇者の統一と団結へ

当初、沖電気の争議は四つのグループに分かれて出発し、それが周囲の批判もあび、一つの特徴となりました。沖労組の表現に従えば、共産党系六一人、協会派二人、新左翼系八人ということになります。

当事者としては、まとまろうとしたけれどもいっしょにできなかったというわけではありませぬ。解雇された段階で沖労組が闘いの旗を下ろし

て、あとは各人の責任でやるということになりました。そこで、今まで企業のなかで闘いを進めてきた活動家集団ごとにとまらせたわけですね。自分たちの路線で勝利するのだと、一定の確信も持って出発しました。いっしょに闘えないように分断したという資本の意図は見えていたのですが、それを団結し難いと受けとめるのか、闘いにくいと受けとめるのか、の間には差があります。もともとグループの間で団結してやるなどということは、考えてもみなかったわけですから。

こうした対応は、おそらく沖電気だけではないだろうと思います。労使協調路線をとる執行部に対する大企業少数派集団に共通のものだろうと、私は思います。

(1) 沖電気争議団の結成

しかし、同じ資本に対して、同じ要求でバラバラに闘うのは、いろいろ大変です。たとえば、身近な話からいっても、工場の門前カンパがあります。門から出てくる沖電気の労働者は、解雇された仲間の誰に対してでもいい、というのが大半です。だから、一番最初に立っている人の袋に入れるわけです。そしてだんだん前の方に行く。そうすると、工場の門には管理者が労働者をジロリとにらんでいますから、集まりが悪くなる、後に下がろうという話をするのですが、これがなかなかうまくいかない。外に支援を訴える場合にも同様です。対応する労働組合の方が困ってしまう。

全員で争議団を作ったのは、必要性に迫られてやむなく作ったという側面が一つと、もう一つ

は、周囲から指摘されているように、団結して闘わなければだめだ、団結してはじめて解雇撤回闘争なのだ、これは争議なり運動の本質にかかわる問題なのだという、二つの側面がありました。最初の契機は、やはり第一の。やりにくくて仕方がない、という点が大きかったのが率直なところですが、だから、団結してとか信頼してというところが基礎にあるわけではないので、どういう組織にするのかということ、数ヶ月議論しました。

その結果、争議団発足に際して、四つぐらいの申し合わせをしました。第一に、沖電気に対して「指名解雇」を撤回させ、職場にもどる闘いをするのだということ。第二は、沖電気の労働者と団結して闘うこと、広汎な労働者に支援を求めて、その方に依拠して闘うこと。第三に、闘いの統一、行動を妨げるものとは闘うこと。そして最後に、運営は全員一致ですめることを確認し合いました。さらには、それまでの一年間の経過をふまえて、争議団の行動とは別に、それぞれのグループによる活動の余地を残した運営をすることにした。

(2) 党派的結集から「要求にもとづく労働組合的団結」へ

争議団としてまとまるうえで東京地方争議団共闘、地域共闘の教訓と指導が生かされました。要求を大切にし、それを実現するためにいっしょにできる行動を積み重ねていく、そうした運動のなかで沖電気争議団が成立されたわけです。

●四グループという問題

行動の統一ということですから、本社や工場前での抗議行動、集会の一つひとつの具体的な進め方を徹底的に議論しました。抗議行動は何分何分までやるか、ピケを張っている職制とどういう対応をするか、あるいは集会で誰に発言をしてもらうか、などについてです。私のあいさつも、あらかじめ原稿をつくって討論をしました。決めておかないと、何をしゃべられたりされたりするかわからないという疑心暗鬼の状態にあったのだと思います。

争議団の結成集会の最後に、参加者全員で歌を歌おうということになりましたが、『がんばろう』にするか『インターナショナル』にするかという議論がありました。今から考えれば、歌そのものはどちらでもよかったです。要は、どのグループが主張したのか、それを受け入れるのかどうかということが問題だったのだと思います。要求を実現するための最善の行動は何か、ということで議論をし合えるようになるには、そうとうの時間が必要でした。

四つのグループの問題は、沖電気争議団七一人だけのことでありませんでした。当然に、それぞれの支援団体があります。労働組合運動の現状が反映しているわけです。したがって、当事者だけの問題にとどまらないで、支援も含めた共同の闘いを進めるということで、それにもなうさまざまな苦勞が出てきました。いっしょには闘えないと言われていた共産党系と新左翼系との間で、熾烈な議論と内部闘争がくり返されました。

しかし、今振り返ってみると、そこで相互に議論をして、決定された方針にもとずいて行動を積み重ねたことが、民主主義的な運営と信頼に大きな効果を発揮したと思います。方針を決めることは、いきおい自分を拘束することになりますから、議論は真剣にならざるをえません。気に入らない行動でも、決まった以上取り組む。そのくり返しのなかで相互理解が生まれ、前進がcaちとられていったのです。そうではなくて、争議団をつくったのは便宜的であって、主力は自分たちの独自活動なのだ、という考えで闘いを進めていくところは、なかなか変化しない。このずれば、とりわけ争議の解決の段階であらわれてきました。

●初めての集會

争議団結成半年後の一九八〇年五月に、初めて日比谷野外音楽堂で集会を行いました。単独の争議団集会として初めて、日比谷をいっばいに埋めつくしました。大量指名解雇への反撃と、首切りを許さないという決意で、会場には熱気がむんむんとあふれ、迫力ある集会になりました。そして、この集会の成功のために必死で取り組んだ争議団員とその家族に、闘いへの展望と確信を与えました。

集会には、いろいろな横断幕が張られ、組合旗、のぼりが林立しました。そのなかで、労働戦線の右翼再編粉碎、統一労組懇反対、と書かれた横断幕がありました。参加者から、「あれをとりはずしてほしい」という要望が出され、集会実行委員長といっしょに撤収をたのみに行ったので

すが、聞き入れてもらえない。「右翼再編に対しては『粉碎』である。しかし、統一労組懇に対しては『反対』だ」という。この意味を考えてくれ、というわけです。しかも、「真正面にかかげたいところを、こうして後の方にもつてきているんだ。沖電気争議団の集会ということで配慮しているのだから、これ以上はゆずれない」とがんばるわけです。

沖電気集会についてはさまざまな主張が展開されました。同時に、それぞれのグループが、共闘実現のために配慮をしながら闘いをすすめてきたことも事実です。「七一人はやがて分解する」といわれた争議団が、敵の迷惑をこえ、最後までまとまってこれたことは、勝利の大きな要因だと思います。それをやりとげた労働組合運動の蓄積は、高く評価できるでしょう。

●自力で闘おう

東京争議団共闘に加盟する前後に、労働組合的団結を一層鮮明にさせて闘おうということで、全国一般への加盟を考えたことがあります。

ちょうど、東洋鋼板で解雇撤回のために闘っていた立中修子さんの事件で、「解雇後に労組加盟をした場合にも、会社側には面交応答義務がある」という労働委員会決定が出されたときであります。

全国一般東京地本ということで、闘う体制をつくるうえでも大変魅力のある提起でしたし、これが実現していれば、また違った闘いになっただろうと思います。しかし当事者としては、資本に首を切られ、労組からも見はなされたこの恨みは、晴

らさずにはおかない。何としても沖電気の労働者との団結を回復するのだ、そのためには単産加盟ではなく独自の争議団で、という意見が支配的でした。ゴツゴツした闘いになっても自力で闘おう、という気概にあふれていたのだと思います。

●大衆的な団結

団結の問題としては、七一人という大型の解雇争議団がまとまって、一人の落ちこぼれもなく闘いぬいたということが、より重要な点だったと思います。

おそらく沖の指名解雇が強行されたときに、七一人もが立ち上がると考えた人は少なかったろうと思います。会社も考えませんでした。もっと絞りに絞られた活動家集団としての闘いになるだろうと考えていたわけです。そういう点では、沖電気争議団の当事者の団結という場合に、やはり七一人の、さまざまな人たちの団結の問題があるわけです。首を切られたとき、二二歳の女性がいたのですが、首切りの翌日に抗議行動をするからちゃんと時間通り七時半に工場前に来い、と言われた。ところが、おそろしくてたまらなくなり、自分の部屋で震えていたという。しかし、そういう人も含めて闘いに立ち上がったということも、この争議団がひじょうに大衆的なものであり、先に述べた四つのグループによる党派的な性格のものに陥る危険性を免れた一つの理由でもあったと考えています。

●生活面での不安と団結の問題

闘いがものになるかならないかは、闘いが持続できるかどうかということであり、長期に闘う保障としての生活の課題でありました。

雇用保険は解雇を認めていないという理由で、すぐには出ません。裁判所へ提訴してからということになりましたから、それが出るまでの三ヶ月間が勝負でした。ほとんど連日、どうやって生きていくかの議論をしましたが、決まった日に生活費が渡されるかどうかかわからないという不安は大変なものでした。しかし、沖電気争議の場合、全国的な支援カンパでこれを取り切ることができました。八年四ヶ月をふり返って、この期間が最も苦しくて、同時に感動的だったという気がしています。解雇されたくやしき、闘っていきけるかという不安、とりわけ生活に対する不安、そんな時の支援と激励。この期間に、争議団はすさまじい自己闘争をして、きたえられたのだと思います。

争議団の財政については、沖電気争議団ということでは必ずしも一本化しておらず、一定の独自性を残していました。雇用保険が切れた段階で半数をアルバイトで出して、残り専従体制を組んでいく以外ないだろうという意見が多数でした。とても全体をまかなえるものでないという判断からです。

三ヶ月から半年近くやりましたが、本来アルバイト部隊が財政を支えるといっても、二人分を稼ぐというわけにはいけません。アルバイトで苛酷な労働をしている者と、オルグに専念している者との間にしばしば対立がおこり、それが団結に響く

ようなこともありました。

2 支援体制・闘争司令部の確立

(1) 東京における地域共闘、争議団共闘の蓄積と発展

沖電気の闘いの大きな特徴は、その運動が、徹頭徹尾下からつくっていったものだという事です。単産の指導もなく、地区労のような横のつながりもなかったわけで、七一人の闘いはそこから発するしかなかったのです。

労政事務所や支援労組の協力で手に入れた組合名簿をたよりに、一軒一軒お願いして歩きました。なかには、建物に入って行って、組合があるのかどうか聞いてまわるといったこともありました。労働組合の傾向もわからず、無差別に行くわけですから、断られることが多い。単産や地区労のお墨付をもってこい、と言うところ、沖労組からはたらきかけで断るところも少なくありませんでした。

労働組合に組織されている労働者の少ないこと、支援してくれる労組の少ないこと、がっつきすることも再三でした。だから、暖かく励ましてくれる書記さんや役員に出会ったときの感激はひとしおでした。そこで地域での行動の日程を聞いたり、支援してくれそうな組合、単産の事情などを教えてもらいながら、全体の財産にしていきました。まさに、支援に依拠した闘いそのものであったわけです。

下からの運動をつくった例の一つは、国労で

す。国労東京地本が沖電気争議支援を決めたのは、争議発生後四年を経過してからです。四年間ひたすら、分会の詰め所を歩きました。当局・マスコミによるヤミ・カラ・ボカ攻撃に対する闘いにも参加するなかで支援・連帯を強め、その力を背景にして国労東京地本での支援決定というところまで持ち込んだのです。

またそれとあわせて、各地で地域共闘を組んでいきました。いちばん早くでき上がったのが、東部の支援共闘会議でした。東部といえ、ベトリ、浜田精機、さらに古くは日本ロールの争議があり、そうした闘いの蓄積のなかで、沖の地域共闘がつくられていったということです。

それぞれの地域では、期待される争議団だっただろうと思います。三多摩・二三区を含めて三〇人近いオルグ団が、日常的にそこでオルグができる体制を作りました。沖のオルグは毎日外を出歩くオルグですから、さまざまな地区労の下請の仕事も含めて、地域の共闘、あるいは共同闘争を組んでいくうえで、一定の役割を果たしたと言っているだろうと思います。

支援が拡大し、沖電気の抗議行動についても一定の人数がそろってくるわけです。当初は当事者だけでいくという状況もありましたが、東京の虎の門の本社前では三〇〇人とか四〇〇人を集めることができるようになりました。

裁判の進行につれて、会社側が一方では解雇をしておきながら、もう一方では新入社員の採用を行っていた事実や、翌年から五〇〇人以上の新卒者を採用するなど、「剩員」という解雇事由の

ウソが露見し、不当な首切りだということでも世論の支持も拡大してきます。この支援に依拠して全国内商も軌道にのり、闘いを持続させる体制も確立できました。いよいよ本格的な攻めの段階に入るわけです。

(2) 地域、中央での支援共闘会議の結成

トータルな戦略を確立するうえで、共闘会議の結成は大きな課題でした。

それまでは、集会をやるにしても、大きな抗議行動を組むにしても、大衆的に実行委員会を組織してやってきました。この実行委員会にはたくさんの人が集まってくれて、いつも活発な議論がたたかわされました。指導部で決めた方針が提起され、あとはそれをどう具体化するのか、という私たちの議論とは違って、その実行委員会ですべてを決めるやり方でした。それぞれが主人公として参加したわけで、毎回激しいやりとりが行なわれました。沖電気の闘いは、大企業の横暴に歯止めをかける闘いとしても、労働組合運動を強化する流れをつくり出すためにも、参加者の熱い思いがつねに注ぎ込まれていました。

しかし、争議としては一回で終わってしまう実行委員会のくり返しでは、本格的に敵に対抗できないのではないかと、労働組合によって組織的な共闘体制をつくって闘いをすすめることが必要なのではないか、という意見も当然ありました。同時に、これまでの下からの闘いを通じて、それをつ

くり出す条件が整えられてきたという確信もありました。

しかし当初は、中央共闘会議の結成は、現在のような情勢では難しいだろうと言われていました。総評、あるいは地評は沖電気争議団をかかえて体制を作るという状況にはない。新たに統一労組懇が出てきてはいるけれども、まだ七一人もの大型争議をひきうける力量はない。そうした厳しい情勢のなかで、どういう共闘会議をつくるのか。大企業を相手に大型争議を闘うのだから、それに対抗できる体制をつくる必要があります。同時に、当事者そのものがさまざまな思想傾向にあり、それらを包み込める幅の広さも必要になってくるわけです。

●結成の契機と激励の言葉

共闘結成の大きな契機は、国労東京が支援を決定したことにありました。この国労と都職労を軸にして、大きな共闘をつくろうということになったのです。

議長は全国一般東京の倉持米一委員長にお願いしました。倉持委員長は、全民労協参加をめぐって混乱する全国一般中央の委員長をおり、東京の運動に専念する決断をした直後でした。三〇年間、中小の争議を指導してきた豊かな経験を、労働組合運動の現場からの再生をかけて、沖電気争議に全力投球していただいたのです。事務局長には、マスコミ・文化共闘・新聞労連東京地連副委員長長の井川昌之さん。あの報知争議を闘い抜き、東京争議団議長を勤めた人です。副議長は大牟礼

都職労委員長、増田国労東京副委員長、安田建設一般全日自労・都本部委員長、東部支援共闘会議議長の高橋江戸川区協議長に就任していただきました。

大牟礼委員長が都職本部として民間争議の指導部に直接入られたのは、おそらく初めてだろうと思います。沖の指名解雇への怒りとともに、激しく展開される臨調・行革攻撃のなかで、官民の連帯強化を考えておられたのでしょうか。就任直後から、都知事選の候補者決定の渦中にあり、激しい議論のなかで倒れたことがあったのですが、病床から、一日に一通だけ書くことを許された手紙の第一号を、沖電気争議団がいただいたのです。「あなた方がつくり出した統一の輪をいっそう広げてほしい。統一して闘う松岡英夫さんのために奮闘してほしい」という内容でした。

●決死のオルグ活動

国労東京の増田副委員長は、東京地評の副議長もやり、松川事件、カネミ油症事件など国労の共闘運動を進めてこられた方です。この増田副委員長の努力もあって、国労東京の支援決定が実現したわけですが、その決定に際して、共闘会議結成集会では東京地評との共催でやるという内容になっていました。

共闘会議結成前に倉持さんと二人で東京地評へ頼みに行きました。こういう体制ができ上がりましたので、東京都体育館で集会をやりませう。東京地評ないしは全都反共闘で共催をお願いしたい、という申し入れをしたわけです。ところが、

当初根回わしたのとは違って、沖労組や中立労連とはいろんな関係があり、難しくできない、という話になりました。国労はその頃、東京を束ねていくうえで中心になる組織だと、私たちは考えていたので、ここで共闘に参加できなくなるとうなるか。

そこで今度は、井川さんを加えて三人で増田さんのところに行きました。このようになってしまったが、どうしたものだろうか、それでもなおかつ支持を決めてやってくれるだろうか、と。そのときの増田さんの回答は、この共闘にかかわった者への大きな励ましになりました。彼は、「船は港を離れた。あとは前進あるのみだ」と言ってくれたのです。増田さんはこの段階で、もし沖共闘がうまくいかなかったら、国労東京の副委員長を下りる決意をしていたということです。

安田委員長は、全日自労の闘いを永年にわたって指導されてきた方ですが、当時東京統一労組懇の代表委員も勤めておられました。沖電気共闘を進めるうえでも、統一労組懇のなかで沖電気闘争を進めるうえでも、重要な役割を果たしていただきました。事務局には、地域運動の核になってがんばっている多くの地区労の専従オルグの方にお願いしました。

●闘う部隊の総結集

こうして沖電気支援中央共闘会議は、考えられる最強の体制を確立し、結成集会は七一人の団員による、二ヵ月間にわたるすさまじい昼夜のオルグ活動と共闘会議の努力によって、八〇〇〇人が

結集する大成功をおさめました。日本フィルのフルメンバールの演奏で『インターナショナル』を合唱したときの気持の高ぶりは、今でも忘れられません。

発足後、記者会見を行ないましたが、開口一番「倉持さん、これは労働戦線問題ですか」という質問が出されました。すると、倉持議長はうれしそうな顔で言いました。「いや、これは解雇された仲間を支えて、一緒に闘おうという共闘組織です」と。

共闘会議は、解雇された労働者を支えるという階級的連帯とともに、首切りを闘えないような労働組合運動を変えてゆくのだという気概をもって出発しました。沖共闘が東京の闘う部隊を総結集してスタートしたことは、争議のみならず東京のさまざまな運動に少なからず影響を与えるものになったと思います。

(3) 共闘体制に対する妨害

●中立労連幹部の脅し

沖電気争議にとって、この共闘会議結成は闘いの天王山であったといえます。沖資本にとって、七一人が団結して闘いをつづけていることとあわせて、大きな打撃となるものでした。沖労組と電機労連が動かなければ、共闘体制はできないものと考えていた沖電気の思惑が、みごとにはずれたわけです。

ところが、ただちに妨害が起こってきました。東京中立労連の幹部に国労の増田副委員長が呼び

出されたのです。「増田さん、これはどういうことですか」と言いながら、増田さんが東京体育館であいさつをしている写真を何枚かつきつけました。「こういうことをされたのでは、今後、国労の候補者を選挙で推すということについては考えるをえませんが。選別して国労の候補者を支援せざるをえない。どうするのですか」と詰め寄ったのです。そのときの増田さんの答えは迫力がありました。「ことは指名解雇だ。もとはと言えば電機労連、中立労連の問題ではないか。君たちの尻ぬぐいを私がやってるんじゃないか。それなのにガタガタ言うのは何ごとか」とどなり返したということでした。

●北海道労協をめぐる問題

もう一つは、北海道労協をめぐる問題でした。電機労連の中央指導部と沖労組の委員長、それから北海道中連の議長の三人が、争議支援をやめるように申し入れてきたのです。北海道というのは、沖の行商ではいちばん売上げがいいところで、一〇〇〇万円以上はいく。このいちばん売れるところをねらってきたわけです。

北海道労協としては、沖電気争議団とは縁もゆかりもないけれど、北海道中連とは横道氏の選挙を含めて、いつも協力し合っている仲です。したがって、申し入れ文書そのままを各地区労、単産に下ろしたわけです。やがて、沖電気争議団に今後、来てもらっては困る、という連絡がありました。これは私たちとしてはひじょうにショックでした。北海道だけがだめになるのだったらまだし

も、これが他へ波及すれば、青森以下いっせいに同じようなことをやるだろうと、私たちは考えたのです。すぐに井川さんと私が北海道へ行って話をしました。一度機関決定したものを撤回してほしいという話ですから、大変難しいことでした。しかし、ことが首切り反対という労働組合の大義にかかわる問題であり、しかも下からの運動をつくってきたことが、大きな力になりました。断わられる前の三年間、沖電気争議団は夏・冬二回、芝信用金庫争議、細川争議を引き継いで、さらには北海道全域をくまなくオルグして歩いておりました。一つの労組を訪ねるのに、車で一〇キロ以上走るといったこともやり、労働者のつながりは大へん密になっていました。沖電気争議団は行商で火花やカレンダーを買ってもらったりするなかで、争議支援が、その労働者の要求にもなっていたわけです。

道労協の幹部は最後に、「あなた方の話も聞いてから決めればよかったかもしれない」と言ってくれました。機関決定を変えることはできませんでしたが、二組四人のオルグが北海道全域をまわり、例年と変わらぬ実績を確保することができました。

共闘体制に対する大きな妨害は、この二つにとどまりました。これには、闘いが指名解雇反対であったというところにその理由があると思います。一つは、この闘いへの妨害は、労働組合にかかわる人間の恥だ、という批判を免れない性質のものであったこと。もう一つは、この共闘体制が幅広い強力なものであったうえに、共闘会議に参加して

いない、あるいは支援を決定していない労働組合・団体のさまざまな人たちから多くの支援と連帯が寄せられたということがあります。

3 社会的包囲の戦略的優位性の確立へ

共闘会議結成により、沖争議は沖資本に対して戦略的に優位に立つことになったわけですが、ここにいたるまでの当該の議論にふれておきたいと思ひます。

企業内での労働組合運動しかほとんど知らない私たちが、圧倒的な力の差で企業から排除された結果、争議になったわけですが、企業の外である社会にほうり出された時点から、どちらが先に企業主義の枠を起えて社会的に優位に立つことができるか、これが争議のすべてであったと言ってもいいだろうと思ひます。

(1) 企業主義克服にむけた当該の議論

●二つの闘い
当初、当事者間の論議としては、大きく言うると二つの闘い方があったらうと思ひます。一つは、対資本との直接行動のところで勝負をしようという考え方、いま一つは、社会的な包囲が闘いの基本だという考え方です。

前者の主張のなかでは、実力就労闘争という言葉が使われました。実力という言葉は聞いただけでアレルギーを起こす人たちもけっこうおり、これの是非をめぐる、ケンケンガクガクの議論になりました。実力就労闘争といっても、相手を殴

りとはしてなかに入っていきうなどという意味ではありません。言葉としては勇ましいわけですが、この方針の根拠となるのは、職場の仲間との連帯の必要性でした。しかし、職場の力は合理化反対闘争の終息とともに急速に資本に抑圧され、その有効性が失なわれていきました。

●運動の流れと社会的包囲の戦略

議論の中心は、相手側の攻撃の規模をどのくらいと見るのかということと、その攻撃のうち勝つうえで、私たちの闘う力をどう結集するのか、ということでした。

運動の流れから言うると、そこを議論だけで越えるのではなく、実践のなかで明らかにさせてきたところが大きかったように思ひます。沖電気に何回行っても会えないということを取り返すなかで、いろいろな仲間をその場に結集させていく。さらには、企業内に直接焦点をあてるだけでなく、今度はその背後にいる富士銀行や通産省を攻めていく、というかたちでの展開でした。

社会的包囲の戦略を実行に移していくためには、敵を社会的にみていく視野の広さが要求されると思ひます。そして、そこには二つの側面があると思ひます。一つは、個別沖電気資本からだけの直接的攻撃ではなく、その背景にある富士銀行、あるいは通産省、工業会といったものとの関係で敵の攻撃をみていくということ、今一つは、それと対抗するうえでどう社会的な広がりを持つ戦線を形成していくのかということです。

(2) 企業主義の克服をめぐる資本との闘い

●戦略の根拠とその具体的内容

私たちがこのような戦略をとったのは、沖を攻めてもうまくいかないから富士銀行や通産省に闘いの目標を定めたという、経験主義的な判断によるものだけではありません。

沖電気の指名解雇は、最初にも述べたように、労働者側の対応いかなでは、低成長下での利潤追求策としても、軍事大国化に進む過程で職場支配を確立するうえでも、資本の格好の武器となる攻撃としてとらえました。私たちの闘いは、その攻撃を仕掛けた者に対する的を射た反撃となったわけです。闘いのなかで、攻撃の本質を見抜いていたのだと思ひます。

同時に、支援を拡大するための闘いについても、たんなる支援にとどまらず、連帯から共闘にまで高めるために全力を注ぎました。そのため、たとえば敵しい闘いを進めていたスモン闘争に専従オルグを送り込むなど、公害闘争にも真剣にとり組みました。地域での争議をはじめ、要求闘争の担い手となる闘い、拘禁、二法反対、労働者派遣法・労基法改悪反対の闘いにも積極的に参加しました。沖電気闘争の強力な担い手でもある国労攻撃に対しては、国民会議への事務局員を派遣するとともに、各地域での共闘づくりをいっしょにやるなど、国鉄問題を自らの課題として取り組みました。

沖電気の指名解雇を自らの問題としてとらえてもらうオルグとあわせて、こうした闘いが争議団

をきたえ、企業主義を克服させたのだと思います。

一方、会社のほうはどうだったのでしょうか。こちらは徹頭徹尾、企業主義から抜けられなかったと思います。

たとえば弁護士の問題一つとってみても、最後まで会社は顧問弁護士を二人だけしか雇わず、経営法曹団は最後まで入らなかつた。一面では、これは私たちをなめていたということでもあると思います。

後に述べますが、会社は裁判所の和解案が出る前に、解決金銭として約一〇億円を提示し、社内に通達を出しています。内容は、一つは、争議の解決とはこんなものである、というもの、もう一つは、これで沖電気、会社が負けたわけではない、というものです。指名解雇をしたときのいきさつから言って、一〇億円も払う決着方法を提示してきたのは、おそらく、そういう通達を管理職あてにおろさなければ、納まりがつかない状況だったからでしょう。しかし、あとで人間を戻すという解決方法に追い込まれた時、いっそう苦境に立たされるだろうことについては考えもしなかつた。これでことが済むのだという安易さと社会的な無知。

その点でいえば、私たちは初歩的な段階からスタートしたわけですが、どちらが相手を包囲して優位に立つのか、そしてこの企業主義をどう乗り越えるかという闘いでは、完全に私たちの方に軍配があがったと言ってよいでしょう。中央共闘会

●敗れたのは会社だ

議結成の意義は、まさにここにあったのです。

共闘会議の指導によって、全国的な沖電気、富士銀行への抗議、通産省との交渉が展開されることになりましたが、これについては、井川事務局長からの詳しい報告にゆずりたいと思います。

4 職場からの闘いの強化を

(1) 沖電気労働組合との関係

職場からの闘いについては、沖労組をどうみるのかという問題がありました。

沖労組指導部に対しては七一人のほとんどが、会社に対する以上の恨みを持っていました。首切った会社の課長がにくい、しかしそれとの闘いを放棄した沖電気労組幹部はさらににくだしいという感情です。しかし、沖労組を敵とみなかつたし、そこに解決の鍵があるのではないという作戦でいきました。沖労組を批判したりすると支援にひびが入ることも配慮のなかにありました。たとえば沖労組を含めて地域共闘を組んでいるところもあるわけですから。それから、もう一つは沖電気労働者は、そういう問題提起を望んでいないと考えたからでもありました。

この方針は、支援共闘をつくっていく過程で有効な役割を果たしました。また沖の労働者の多数からも好感を持って受け止められました。なぜなら、指名解雇攻撃は、解雇された者だけの問題ではなく、残った労働者にたいする過酷なしめつけをも狙った攻撃であり、労働者を分断する攻撃であるからです。したがって、沖電気闘争は、資本

によって破壊された団結を回復する闘いでもあり、労働組合の強化のための闘いなのです。

私たちは、一万三〇〇〇人の組合員に向かって八年四カ月、週一回のビラ入れを行ない、たえず集会を持って支援を訴え、職場の闘いを激励してきました。たとえば、指名解雇以降、急速に増えた長時間残業から労働者を守るために、門前で残業チェックを行ないましたが、職場によって、「今日は争議団が調査をしているので、早く帰るように」という指示を出したところも少なくありませんでした。労働者の具体的な要求にどこまでかわれたのか、ということでは不十分さはまぬがれません。しかし、争議解決直後に社員食堂の料金が二倍化された事実がありました。これは争議団がいたらできなかったことです。職場に対しても一定の監視役を果たすことができたのではないのでしょうか。

(2) 電機争議団支援総行動

職場から争議を支援する闘いとしても、合理化後のしめつけに対する闘いとしても、最も重要な闘いとして東京都の労働委員会に提訴した差別撤回闘争があります。これに入る前に若干、電機総行動に触れたほうがわかりやすいだろうと思います。電機総行動は沖電気指名解雇をひとつの契機にして生まれた電機関連争議の共同行動です。これが生まれてくる土壌は数多くありました。現実問題として、厳しい合理化、低賃金、同時に十分闘えない組合運動という状況があり、主体としても、日立、富士電機、三菱、東洋電機というそ

れぞれで争議団として闘っている組織がありまし
た。これらの争議団は、それぞれの企業において
闘う仲間を集めて闘いを進めていました。しか
し、企業内の闘いをどう超えるのか、それがなか
なかできなかったわけです。そのようななかで、
沖電気の指名解雇の衝撃は電機の職場を貫きまし
た。沖電気でやられるのであれば自分のところも
やられる可能性がある、それに対抗するにはどう
すればいいのか。そういう問題にとりくむなか
で、電機の争議団は寄つてたかつて共闘して闘お
うということになりました。しかも職場労働者に支
援・連帯を呼びかけました。年二回の総行動で
は、各工場の門前で、企業の柵を超えたスクラム
が生まりました。他の職場で行なわれていた資本
の攻撃は、自分のところでもまったく同質だと。
それに対して共同して闘っていくことの大切さと
可能性が新鮮な感動を呼び、それはそれぞれの企
業に、職場に持ち帰られました。

当初、争議をやっている企業に対する抗議行動
だったのですが、大阪だとか九州からも参加をし
てくる。当然ですが、参加者は争議支援というだ
けでなく、自らの要求を持って参加しているわけ
です。首を切られた者の要求だけではないに、低賃
金や長時間労働で死にそうだという声も出され
る。行動する者が主人公ですから、それぞれの要
求をもって労働省へ行き、通産省へ行き、あるい
は工業会へも行くという発展は、きわめて当然の
ことであつたと思います。

この新しい闘いは、活動家のなかにさまざま
な変化を起こしました。それは、先ほど言った社会

的包囲の戦略の優位性を証明したということだ
が、具体的には、自分たちの要求を実現するうえ
で、戦線として幅広く、相手についても個別企業
にとどまらない問題としてとらえていくようにな
つたことです。そういう発展のなかで、沖電気の
争議も電機関連の職場の活動家も育つていきまし
た。

(3) 都労委に対する差別事件の提訴

沖電気は、首を切つた当初、七一人は闘いを放
棄してそのうちいなくなるだろうと考えていたよ
うですが、それがなかなか消えてなくならないど
ころか、だんだん闘いが大きくなってくる。外か
らの訴えが職場の労働者に浸透してくる。しめつ
けにとつて邪魔な存在になる。そこで企業内にい
る活動家に対する攻撃を本格化してきました。沖
の裁判の傍聴をつづけてきた労働者を呼び出し
て、恫喝を加えてきました。

東京工場では二人の労働者に対し、仕事を奪つ
て単純作業につける攻撃を加えてきました。裁判
の傍聴に行くような人には責任ある仕事は任せら
れないということを言つて、仕事をとり上げたの
です。

この攻撃を前にして、企業内の労働者がさまざ
まな議論を半年間やりました。つまり、提訴に踏
み切るまで半年間かかったのです。この半年間と
いう長さのなかに、活動家の苦しみ、そこから生
まれてきたものの大きさがあつたろうと思ひます。
さまざま議論がありました。外へ出て闘うこと
に対する不安が出されました。時間的な問題、経

済的な問題もあります。職場の労働者との関係が
どうなるのかということもありました。自分たち
の差別だけでなく、労働者全体の要求にこたえた
闘いをすすめることの重要性も指摘されました。
しかし、職場の仲間たちは都労委へ提訴して断固
として闘う道を選んだのです。

活動家への攻撃は賃金・昇格差別をはじめ、露
骨にエスカレートしており、毅然たる闘いを組む
ことで、それに歯どめをかけなければという危機
感もありました。「活動家に対する攻撃は、全体
に対する攻撃だ。自分たちの差別を闘わないで、
まわりの労働者の要求や差別と闘えるか、大企業
の職場のなかだけの闘いでは、要求は解決しな
い。外の力も活用して、社会的な包囲をしないと
だめだ」ということに気がついてきていました。
ここに争議団の闘いの前進、電機総行動の影響が
現われていると思ひます。都労委提訴団は、争議
団といつしよになつて闘い、約三年間の闘いで、
二人の労働者を元の仕事にもどすという大きな勝
利を手に入れました。

5 和解交渉にいたる条件と課題

(1) 裁判所での和解交渉

解決に向けての交渉は、東京地裁の和解勧告
に、双方が応ずるといふ形で実現しました。

「沖電気労組が存在し、そこで一定の決着が
つけられているだけに、争議団との直接交渉は結果
としてもう一つの組合を認めることになつてしま
う。自主交渉は無理だ」という判断が、私たちに

ありました。予想どおり、裁判所が動いたので、いざ和解勧告がだされてみると、内部では大きな議論になりました。時期尚早という意見と、和解も闘いの一つの形態だから踏み込もうという意見に分かれました。この背景には、闘いの到達点について認識の差がありました。

一つは、まだまだ沖電気を追い込んでいない、とりわけ、職場での闘いが進んでいないという認識で、今和解に期待をもてば、妥協を強いられるだけだというもの。いま一つは、沖電気争議団、共闘会議の結成を実現し、社会的包囲の面では会社予想をはるかに超えた闘いになっている。和解という闘いを運動の強化と結びつけて進めれば、解決の道が開ける可能性があるというものでした。

さらに言えば、この到達点についての認識の差は、それぞれが考えてきた闘争戦略の違いが反映していたといえます。一つは沖資本との直接的な対峙に力点を置いていたところ、また別に社会的包囲の戦略的優位性を追求してきたところ、もう一つは職場の変化に力点を置いて、裁判闘争を武器に、敵よりも一日も長く闘うことを考えてきたところでした。それぞれの戦略に照らして到達点を考えるのですから、争議の総合的な到達点についても認識の差が生まれるのは、当然のことでした。

議論の末、争議団は「全員の職場復帰を前提に、和解交渉に応じる」という意志統一を行ない、会社も和解に応じることを回答し、一九八四年五月から交渉が開始されました。

(2) 交渉と大衆闘争

交渉は、金銭和解に固執する沖電気を、裁判所が説得することで進められました。渡辺裁判長は「職場は受け入れる状況にない。経営は厳しく、余裕がない」という会社に対して、「新規に採用しているではないか」と説得。代理人である弁護士だけではなく、会社の「しかるべき」人の出席を求めて、「争議団の人達もどれるような具体的な検討」を要請しています。それでもなお決断できない会社に対して、こう言ったということでした。会社との直接交渉ではなく、会社と裁判所とのやりとりを裁判長が伝えるという形で交渉が行なわれるために伝聞になってしまうのですが、それによれば「復職はだめだというだけではいけない。今の会社の繁栄も、これらの人たちの犠牲の上に立っている。」という立場をとったようです。

ほぼ一年間の交渉で、会社は裁判所からも追いつまされることになりました。会社は「たとえ一人でも戻すには、社内体制の検討が必要である。時間が足りない」と逃げざるをえないところまできました。

その会社の立場を救ったのが、裁判所の人事異動でした。裁判長以下三人がそろって交替してしまっただけです。これにはまいりました。この間隙を会社は利用し、交渉が始まって一年過ぎた六月、解決策を文書で提出してきました。

その内容は第一に、全員の解雇撤回、円満退職。第二に、一人一〇〇〇万円の解決金の支払い

と、一年間、非常勤嘱託として全員採用するというものです。ただし、賃金は払うが、出社には及ばず。あくまでも会社には入れないという頑な姿勢を示していました。

会社が回答を出してきたことで、争議団に確信が生まれ、運動にはずみがつきました。たとえば、沖電気の企業城下町、埼玉県本庄市で行なった「ふれ合いまつり」は、五〇〇〇人をこす参加者で大成功をおさめました。この期に及んで、なお金銭だけかという怒りもありましたが、それ以上に、自分たちの闘いの到達点を相手から初めて知らされた思い、解決の道が見えてきたという明るい展望をもったメンバーが多かったと思えます。周囲からは、総額一〇億、一人一〇〇〇万円強は相当なものだ、争議団のなかにはこれでやめでもいいという人が出るのではないかと、言う人もありました。しかし、「ここまできた、もう一がんばりだ」という気合が全員にみなぎっていたと断言していいでしょう。だから、なぜこうした回答を会社が出したのか疑問です。私たちが甘く見ているのか、資本が労働者の成長を正しく見ることができなかったこと、争議の社会的な発展については、さらに見るべきなかつたということでしょう。

(3) 解決の決断と内部の団結

この年の一二月、新しい裁判長から半数の三五人の職場復帰を基本とする和解案が出されました。

●闘いの到達点の認識と利害対立

この和解案をめぐって争議団内部の議論が行なわれるわけですが、その議論の性質を理解していただくために、一つのエピソードを紹介しようと思います。

六月に会社案が出たあとで、メンバーをしぼった対策会議が持たれました。解決に向けて、沖電気をどのように追い込んでいくのかをめぐって率直な議論をしました。私は、踏み込んだ交渉をする時期にきているのではないかと、裁判所に具体的数字を出させ、その力をも活用して、会社に職場復帰を決定させるべきだ、と主張しました。それに対して、ある弁護士は、いまだその時期ではない、と反論したうえで、中山さんは何人ならいいと言うのか、と質問しました。私は、具体的にはこれから論議する問題だけど、自分としては五〇人が出れば勝利と言え、と答えました。するとその弁護士は、七一人から五〇人を引いた二一人は、あなたのグループから出してくれるということですね。自分のところは全員職場復帰まで闘う覚悟ができているのだから、と言われました。その後のやりとりは省略いたしますが、結局意志統一ができません。裁判所の動きを待ったわけです。

このようなやりとりをあえて紹介したのは、何も五〇と三五の違いを言っているのではありません。五〇ではたらしかかけたら、逆に足下をみられて三五も出なかつたかもしれません。裁判所案をめぐって争議団内部での意志統一が約一年かかることになったわけですが、それは闘いの到達点についての認識の差といったほうがいいかもし

れませんが、この問題と、もう一つは各グループ間での利害の対立、確執であったということですから。

●三五人職場復帰の意義

争議団の議論と平行して、それぞれのグループでの議論が行なわれました。この基本案にもとづいて和解交渉に入った場合、三五人が復職を断念せざるをえない結果が、十分に予想されたからです。総論だけでなく、一人ひとりが自分の生涯生活の進退も含めた決断が求められていました。

六一人のところでも、さまざまな意見が出されました。結論としては、この和解で最大限のものを追求して、解決を求めていこうということになりました。それは三五人の職場復帰が、情勢、主體的な力量——雇用に対する熾烈な攻撃、それへの全体的な反撃体制の弱さ、そのなかで当該労組の支援のない困難な闘いとしての沖電争——から考えれば、画期的な勝利と言えるものであること。まだまだ闘う力は十分にあるとしても、一日も早く職場に復帰して、資本の狙った労働者の分断支配と闘うことが求められていること。同時に、この先争議を進展させたとしても、これ以上の解決が獲れるかどうか、ということ判断せざるをえませんでした。

誰をもどすのか、全員が職場に復帰しようと考えて闘ってきただけに、もちろん簡単な議論ではありませんでした。しかし一カ月間で、復帰者リスト三〇人、関連企業への就職あっせんを求めるもの一〇人のリストを、全員の意志でつくり上げ

ました。八年間の闘いの蓄積だと思えます。八年前には、おそらくこうした討論も結論も出せなかつたでしょう。争議という、生活まるごとの共同のなかで、一人ひとりの要求も生活も見えていたわけです。そこから生まれた連帯がこの決断をさせたのだと思います。

同時に、この連帯を七一人のところまで拡大できなかったところに、団結することの困難さを感じることができるでしょう。

争議団としては、裁判所案の評価について、意志統一できないまま「三五人をスタートに」和解交渉に応じることとしました。一方、交渉には会社も同意したものの依然として職場復帰を決断できないでいました。そのため、一九八六年春、争議団・共闘会議の総決起を展開しました。燃えなるといわれたこの春闘のなかで、三多摩を含む都内五カ所で連続して一〇〇〇名規模の集会を成功させました。その一つひとつは、この八年間争議団といっしょに闘った仲間が、地域からつくり出したものです。闘争をはじめとするさまざまな団体としっかり手を結び、沖電気闘争が文字どおり、闘う労働者の共同の闘いに発展していることを示しました。管理職七〇〇人に対して、企業の発展という点からも沖電気争議の解決を考えてほしい、という主旨で訴えを送りました。東京工場包囲の大きなデモの隊列は、沖の労働者に解決に近いことを肌で感じさせました。

八月二六日の和解交渉で、沖電気はついに三五人の復職受入れを表明し、争議は解決に向うこととなりました。

半年間のつめの攻防の末に、八七年三月、争議解決を手にしたわけですが、この闘いの総括の基は、現在の情勢のなかで、大企業を相手に三五人の職場復帰を実現させたことは画期的な成果であり、闘う仲間には大きな励ましとなるものである、ということだと思います。復帰する三五人の復帰条件のうち給料、勤務地の問題については十分なものはありませんでしたが、これらの問題は、沖電気の労働者に共通の問題であり、今後沖の労働者と団結して闘い、ついでに要求だと考えます。

今後に残された課題があります。八王子工場で解雇された田中君は、引きつづき職場復帰を求めて闘いつづけます。また、八王子の刑事弾圧事件については、一審が罰金刑に留まったということもあり、当該は控訴せず結着しました。

三 沖電気闘争の到達点と今後の取組み

1 三つの到達点

沖電気指名解雇撤回闘争は、東京争議団共闘の豊かな蓄積のうえに、大きな勝利をつくり出しましたが、その新しい到達点として、三つの点を挙げたいと思います。

●大衆的な大型争議団の団結
第一の点は、七一人という大型争議団が、八年余を団結して闘い抜いたということです。

活動家集団というよりも、普通の労働者が集まったと言ったほうが正確と言える集団が、当該労働

組から見はなされたところから、自分の頭と体で自主的に闘いをつくり出して、勝利を手にしたのです。「闘えば道はひらける」ということを、これほど大衆的に、具体的に、説得的に示したことは画期的だと思います。

●全国的な草の根からの支援と連帯
第二は、そのつくり出した闘いの大きさ、豊かさです。全国七〇〇をこす労働組合、民主団体をつないだ支援の輪。しかも、その一軒一軒一人ひとりを訪ね歩いて、生きた連帯をつくり出したのです。それを可能にしたものは、要求を基礎にした共同の闘いの積み重ね、団結を何よりも重視したことだったと思います。沖電気の闘いに示された団結の輪は、国鉄をはじめ、多くの闘いに生かされていると思います。

●大企業職場・電機産別の闘いに途を開く

第三は、大企業の職場の闘いに、何よりも電機の職場の闘いに道をひらいたことです。

全労協から、全労連への歩みに対する最も強烈なアンチテーゼとして、沖電気指名解雇撤回闘争は闘われました。職場から組合運動を空洞化させる策動に対しては、首をさられた痛みと、それを支える連帯の温もりを持ち込みました。企業べつたりに対しては、工場の扉をこえたスクラムをつくり出して、そこにこそ力があることを職場の仲間にも伝えました。日立中央研究所の仲間の差別撤回闘争、石播の解雇撤回闘争、そして何よりも、大企業に働く仲間が、自らの要求実現をめざす闘

●好評のヒューマン・ネットワークシリーズ

吉沢 久子 編

定価 九八〇円

さわやか暮らしの知恵ノート

石田 一宏 著

定価 一三〇〇円

働きざかりの精神衛生

——ストレスに負けないための一四カ条

コンピュータ・ユニオン 編

定価 一三〇〇円

新プログラマー読本

——自分を生かすソフトウェア横町の知恵

松岡 三郎 著

定価 一四〇〇円

労働法のすすめ

——自分を生かすサラリーマンの知恵

寺沢 勝子 編

定価 一三〇〇円

新パート一一〇番

——こまだったときの60章



東京都文京区目白台2-14-13
労働旬報社

電話 (九四三三) 九九一一
振替 東京〇一八〇三七四

いの前進に期待するものです。

2 職場復帰後の開いのはじまり

六月三〇日、三五人が職場に復帰しました。会社は半年間かけて教育する計画を出してきました。一万五〇〇〇人のなかの、たかだか三五人です。会社の姿勢は、一万五〇〇〇人のなかにひそむエネルギーの大きさと矛盾を示しています。同時に、三五人に蓄積されたこの開いがつくり出したものの大きさを、私たちは感じました。みんな明るく元気にやっています。

復職を断念することになった三五人の大半は、すでに新しい職場に入りました。多くは労働組合運動のオルグ、民主団体への勤務などの道を選びました。闘う道を選んだこと、そして短期間に新しい職場をみつけることができたことも、この開いの大きな成果です。

職場に入った三五人も、すでに半年を経過して

います。分散させられて就労したわけですから、単身で移住したものの、長時間の通勤を強いられるものなど、それぞれの「新しい生活環境」は外面的な変化もあるし、圧倒的多数のなかに数人ずつが入ったのですから、職制から、企業労組からの監視の目も当然あります。

これらの就労者は、いま研修をうけているのですが、争議のなかで培った確信と自らの思想性、つまり主体的な人間性はゆるぎもしいことが全体としていえます。研修そのものは国労の仲間たちのように、きびしい企業・技術教育を含めた大変な内容ですが、彼らは「ゆとり」をもってこれに対応していますし、職場・地域で自分たちができる活動を見出して、徐々にではありますが、民主的・階級的な方向を歩んでいます。今日のこの研究会でも、それぞれの新しい職場の体験が出来ますが、総じて明るい顔で、新しい道を進んでいるといえるでしょう。

争議の、しかも長期で困難な条件や情勢を克服

してきたことが、一般の労働者が生涯かかってもなかなか到達できない水準、人間としてすばらしい水準に到達できたのではないのでしょうか。これは、争議が労働運動や争議運動に大きな影響を与えたと同時に、七一人全員の内面での成果であると思うし、この意味では「争議解決」は一里塚で、今後の就労先、他の民主団体に転進していく仲間の一つひとつの行動が、争議の新しい到達点を証明してくれるだろうと確信します。争議には、常に解決後の運動はどうなっているかが問われますが、形式的には分散しながらも、共通の意思は最後まで「団結」のための開いに示すことだろうと思います。

日本経済はどうなるか―仕事と暮らしが『あぶない』!!

円高列島と産業の空洞化

二宮厚美著

国内産業のスクラップ化は各産業におよんでいる。日本経済における双子(円高・空洞化)の『あぶない』事態はなぜ起ったのかを的確に解説。

定価1300円

●図説・データブック『日本が変わった? どう変わる?』

これからの日本を讀む

加藤哲郎 / 伊藤正直

高橋祐吉 / 田端博邦

寺西俊一 編著

「国際化」日本、日本の経済、日本の企業社会と労働・社会保障・都市問題を暮らしの中でとらえる現代社会入門

定価1600円

労働旬報社

◆ 沖電気指名解雇撤回闘争の到達点／東京労働争議研究会・第二八回研究会報告 ◆

支援共闘会議の運動とその役割

一 支援共闘会議結成の経緯

1 守り、から、攻め、の闘いへ

一九八二年一月三〇日、沖電気争議支援中央共闘会議が結成されました。争議支援中央共闘の結成を歓迎して、東京都体育館に八〇〇〇人の仲間を集めて「結成記念文化の夕べ」の大集会がもたれたのです。沖電気の指名解雇撤回闘争は、満四年にして「守りの闘いから攻めの闘い」の時代に入りました。ここまでたどりつくまでの四年間は、まさに死にもぐるいの闘いであったといえます。この間、あちこちでもたれた諸集会・行動は、一回かぎりの実行委員会方式をとり、その積み重ねで前進してきました。七八年一月二〇日、沖電気資本から不当な指名解雇をうけた七一人の仲間は、四つのグループに分かれて、それぞれ

れ闘いに立ちあがったのです。四つのグループの内訳は「沖電気の不当解雇を撤回させる会」六一人、「指名解雇された対象者の会」六人、支援共闘会議二人、新納・鳥越グループ二人でした。

翌年（七九年）の九月二二日には、闘争争議団の統一体の「沖電気争議団」が結成されました。そして、一二月には東京都内の東部地域（江東・江戸川地区労など）七地区労の議長・委員長の呼びかけで、東部支援共闘会議が全国ではじめて結成されたのを皮切りに、地元の港区で「港区労働組合連絡会議」、板橋区でも「板橋支援連絡会議」と、ぞくぞくと沖電気の仲間を支援する地域の共闘会議が結成されていきました。

闘いは、いやがおうでも、実行委員会方式から、日常的に争議全体を指導し、闘争の一日も早い勝利をめざした支援共闘会議の結成が、政治的にも、社会的にも、運動的にも求められていたのです。

● 新聞労連東京地連
副委員長

井川 昌之

2 結成の目的とその構成

支援共闘会議の結成は、当該の七一人の争議団の仲間、その家族、それを支援してともに闘ってきた全国の労働者や仲間を大きく激励するものとなりました。これは、「沖電気の指名解雇を撤回させ、闘争の一日も早い勝利をめざす」ことを任務と目的にして結成されました。

役員は、議長に倉持米一（全国一般東京地本委員長、副議長に大牟礼藤男都職労委員長、増田市応国労東京地本委員長、安田治雄建設一般全日自労東京委員長、高橋治巳江戸川地区協議長、事務局長に井川昌之新聞労連東京地連副委員長、事務局次長に西山啓一郎江東区労協事務局次長、神谷光治港・機関紙印刷労組執行委員がそれぞれ就任しました。

役員の名簿をみていただければおわかりのよう

に、都内の主要な単産・地区労の責任者であると同時に、すぐれた活動や運動の経験をもった強力なスタッフです。メンバー構成も、官・民から強力に運動が推進できるような体制になっています。

支援共闘会議の運営は、三役会、事務局会議、幹事会の機関開催になっていますが、ここでいいたいのは、幹事会の幹事は都内二三区および三多摩地域の支援共闘会議の役員、支援決定している単産の役員、埼玉県共闘の役員等で構成されていたということ。これだけ最強の布陣をしいた支援共闘会議は、日本の労働争議史上かつてなかったものです。それだけ、沖電気資本による指名解雇の攻撃にはすさまじいものがあったし、今後、第二の沖、第三の沖への誘発を考えた時、けっして許してはおけない攻撃であったといえます。

二 支援共闘会議の闘争とその役割

沖電気資本にとって、最強のシフトの支援共闘会議が結成されたことは、第二の誤算²でした。この支援共闘会議が中心になり、沖電気の指名解雇撤回闘争が終結（八七年三月一三日、東京地裁で和解成立）するまで、どのような闘争方針で、どのように闘い、どのような役割を果たしたかについて報告したいと思います。

1 争議団の統一と団結のための努力

◇——資本の思惑を越えて

一つは、七一人の争議団の統一と団結の問題です。

七一人の争議団は四つのグループに分かれ、それぞれ闘いに立ち上がりました。そして、沖電気資本の思惑を乗り越えて、争議団の統一と団結を実現しました。沖電気資本は、よもや、四つのグループが統一するなどは夢にも考えていなかったのです。彼らが、統一と団結がうまくいかないように（いつも不団結で分裂している）、解雇者を思想的に選別して指名解雇を強行したことは、明白な事実でした。ましてや、当該単組（沖労組）と当該単産（電機労連）、そしてナショナル・センターである中立労連が、三井三池以来の大企業による大量の指名解雇の攻撃であるにもかかわらず、沖電気の指名解雇撤回の闘いを支援して、ともに闘うという立場をとっていないからです。沖電気資本は、七一人の争議団のみなさんが孤立無援で、闘いの途中にして野たれ死にすることに大きな望みをかけていたことは見えみえでした。争議が発生して一〇ヵ月にして、闘う沖電気争議団が結成され、闘う執行部（争議団幹事会の幹事）が選出されました。沖電気資本にとって、早期に争議団が統一と団結をかちとり、沖電気資本に対決していく体制が確立されたことが、第一の誤算²ではなかったでしょうか。

◇——地裁の和解勧告をめぐって

支援共闘会議と争議団幹事会とは上下の関係にあり、その役割と任務は二足のわらじでした。一つは、本来の支援共闘会議としての任務と役割、

もう一つは、当該単産がないわけですから、単産としての任務と役割でした。そのために、争議団の幹事会（単組）と全体会議には、必ず支援共闘会議（上部団体から）の役員や事務局が会議に参加してきました。支援共闘会議の運営にも、一つひとつかみしめて階段を上がっていくような気くばりをしてきたのです。争議団の幹事会でまとまらないものについて、支援共闘会議は、幹事会がまとまるまで何度となく徹助してきました。まとまらないと前に進まないわけですから。

しかし、情勢はまとまるまで待ってくれないことがしばしばありました。その一つは、八四年二月二二日、東京地裁が職権による和解の勧告をしたときです。これに應ずるかどうか幹事会はケンケンガクガクの議論となりました。

大別すると次の二つになるかと思えます。一つは、「裁判闘争で徹底的に敵を追い込んでいないこと、いまの司法反動の現状のなかでは、職場復帰も少数、和解交渉も妥協妥協でゆずらされる。これではうまく進まない。もっともつと資本を追い込んでから」とする否定論。「とにかく、六年目にはじめての和解だ。闘争の到達点を示すものだ。和解交渉の中身や内容がよくなければ、決裂も覚悟して和解に應ずるべきだ」とした肯定論。いずれも、運動をひとまわりもふたまわりも大きくして、資本を追い込まないといえます。しかし、時には情勢を主体的に自分たちで作って、自分たちで主体的にきり拓いていかなければならない時もあることを、争議団のみなさんに理解してもらおう

ことも重要でした。

◇——三五人の職場復帰をめぐる

もう一つは、裁判所から八五年一月一日、「三五人を現実に職場に復帰させる」という案が提示され、双方が検討することになったときです。幹事会からは当然のように活発な意見が出されました。そして一定の方向を見出すまで、約一年間近くかかりました。ロングランの討論であったわけです。「三五人」の数字は、「スタートなのか、確定なのか」、「スタートであるならばかなりの評価ができるが、これが確定であるとすれば問題だ」。こういうわけで、見解が二つに分かれたわけです。要求は七一人の全員の職場復帰であり、三五人では半分ではない。三五人をOKした場合、リスト上ではだれがもどるのかなどなど、苦渋にみちた討論となりました。

支援共闘会議は、幹事会の討論を経て、「三五人をスタートに、和解交渉を進める」ことを確認して慎重に進めました。闘争の当事者であり主人公である、七一人の争議団と幹事会の統一と団結を常に基本にしながら、闘いを進めたのです。

七一人の争議団の仲間は、約九年間近くの闘争のなかで、一人ひとりの人間として、争議団員として、またオルガナイザーとして、大きく成長し羽ばたいていく姿に感動したのは、私だけではないかと思えます。

2 背景資本の社会的包囲

◇——抗議の要請先と要請行動

二つ目は、沖電気資本、富士銀行など背景資本を全国的に攻め上げ、社会的に包囲し、闘いを社会的・政治的に発展させる闘いであったということです。

沖電気争議ほど抗議要請先（背景資本）が多い争議もめざらぬでしょう。普通ならば一〜四カ所が多くても相場だと思えます。一度も大衆行動で攻め上げられないところも何か所がありました。たとえば、防衛庁、電電公社もその一つでした。

抗議要請行動先をあげてみると、(一)全国の沖電気の本社・営業所、支店、各工場、(二)全国の富士銀行の本店、支店、(三)通産省（先端技術と補助金問題）、労働省（労働諸行政の監督と指導）、(四)通信機械工業会（電機業界経営者団体）、通信工業連盟（電機業界の経営側の労務問題を専門に扱う団体）、(五)重役宅、(六)大学（全国の特に理工系）、(七)大口株主、(八)各種展示会、ユーズーへの宣伝行動、などでした。

抗議要請行動にも二通りあり、一つは沖電気資本と富士銀行で、徹底した大衆的な行動での抗議行動、もう一つは通産省と労働省、業界団体、電電公社で、少数の代表による抗議要請行動でした。特に後者の方は、支援共闘会議が結成される以前は、ほとんど手がつけられていなかった部分でした。

結成されると同時に、倉持議長、井川事務局長、中山代表の三人と役員のみなさんご協力で、通産省をのぞいて、あいさつまわりをかねてそれぞれ訪問を行いました。

◇——労働省との交渉

なかでも、労働省の窓口をあけるのはひと苦勞しました。労働省側（労働組合課）は、以前から個別の支援共闘会議や対策会議などは会わないことに決めているということです。労働諸団体と単産（産業別組織）であれば、交渉や折衝に配慮するというわけです。すったもんだの末、議長の単産である全国一般東京地本として申し入れをするということで、第一回目の窓口が開かれることになりました。一度会えばしめたもの、その後、この門戸は、争議が解決するまで開放されたままでした。争議の重要な局面には、要請を行なって、協力をお願いしました。しかし、労働省は労働者が安全で安心して働けるよう労働行政を監督・指導し、それを取り締まる立場にあるにもかかわらず、まったくたよりにならないところだという印象をうけました。当該の争議団と同じ立場に立っているということもあり、私はよけいその感を強くもちました。

◇——経営側の対応

沖電気資本は、経営危機を理由に大量の指名解雇を強行しました。しかし、その後新入社員を大量に採用して、「経営危機」そのものが偽りであったことが裁判のなかでも明白になっているにもかかわらず、「労使問題は、労使で解決してほしい」「裁判は三審制であり、最終審が出ないと動けない」と、こういう調子なのです。裁判で確定しないと動けないということであったなら、経営側は好き放題の不当労働行為をくり返して、その

間に組合をつぶしてしまえばいいわけです。労働者からすれば、やっと判決が出たときには労働組合がつぶれてしまったということにもなりかねません。その間をどうしてくれるのか、というのが労働者の直接な要求だと思ふのです。最高裁から判決が出て、解決していない事件もあるわけですから。

このことに関しては、本題ではないので多くはふれませんが、出版労連の第一学習社の事例についてはどうしてくれるのか、といいたくなります（この事件は、まだ解決していません）。

◇——通産省との交渉

通産省（電子機器課）は、当初は「労使問題は労働省でやってほしい。当省に要請されても、なんにもできないので、きてもらってもしょうがない」ということでした。しかし、支援共闘会議と争議団の連名のニュースを、五回にわたって通産省の門前で配布しました。内容は、「国際競争力に対応して、IC・半導体など先端技術の開発のために、日本の政府が補助金（何千億円）を出して、産業そのものを育成してきた」というものです。

長時間労働も貿易摩擦の一つになっていますが、この問題も国際的に不公正であるという非難の声が出ています。特に、先端技術では競争関係が激化している。アメリカの政府からも、「政府が補助金を出して、産業そのものを育成されたのでは、自由な競争には勝てない。国際公正競争上問題がある」と指摘されていました。補助金を受けてい

る企業は、日立、東芝、富士通、日本電気、三菱と、大量の指名解雇を強行した沖電気など電機資本六社でした。こうした補助金行政は、通産省の主導で行なわれている実態を暴露しました（当初は、私たちも先端技術産業を政府が補助金を出して育成していることは知りませんでした。当然、企業が自由に開発費を投入しているものと思っていたわけです）。

それから、日立、東芝、日電などの大企業で、不当な解雇や差別が行なわれ、職場の自由と民主主義が否定されている状況についても、沖電気の争議とあわせて宣伝を行ないました。この五回にわたる宣伝行動が、大きな効果を発揮したのです。

いままで断わりつづけていた通産省は、電話を入れると、「わかりました」ということで、私たちの要請をうけることになりました。

要請には、電子機器課・嶋課長も自ら出席して、支援共闘会議側の要請をうけたあと、「沖電気の争議のことについては、いろいろ私にも考えさせてほしい」と約束しました。

その後、通産省との話し合いは、沖電気の争議だけではなく、この争議の闘争中に新たな運動としてはじまった電機総行動でも、何回となく要請をうけています。通産省は、世界のGNP第二位の国である日本の産業そのものを育成し、健全な発展を目的としている省庁です。とりわけ、先端技術産業の経営団体と経営者に対する政治的力は、労働省に比べて勢いがまったく違うという印象を強くもちました。

◇——沖資本と取引銀行への抗議
沖電気資本と富士銀行への抗議要請行動は、日常的には、支援共闘会議の主催で取り組んできました。それをより発展させた八三年九月三日の東京総行動は、富士銀行本店前に三五〇〇人の仲間を結集して、はじめて抗議要請行動を行なったのです（主催は東京地評・全都反合共闘）。

これを契機に、敵を社会的に包囲する闘いがより活発化しました。そして、全国の沖争議を支援する仲間の力を結集して、全国の沖電気の支店、営業所、工場、そして富士銀行の支店に、八五年一月二一日（争議発生から七周年）に沖電気総行動を展開しました。抗議要請先は沖電気三五〇〇カ所、富士銀行一七九カ所、トータルすると二〇〇カ所以上にのぼり、両社に嵐のような抗議が展開されたのです。一つの争議としては、こんな大がかりな抗議要請行動を全国的に展開した争議は、過去の歴史からみても画期的で最大級のものとなりました。単組・単産とナショナル・センターが支援しない孤立無援の争議どころか、指名解雇を許さないという声が、全国津々浦々に浸透していった成果であったといえます。

東京地域では、八六年春闘の前段の二月から四月にかけて、東・西・南・北・三多摩の五つのブロックで、続けざまに一〇〇〇人以上を結集した勝利をめざす集会在、それぞれの地域で行なわれました。また、沖電気の工場があり、人口五十万人の都市である埼玉県の本庄市で、埼玉県共闘会議の主催で「沖電気争議支援ふれあいまつり」に八五〇〇人を結集しました。

3 共闘面での前進を保障したのも

◇——大型争議における新たな前進
 沖電気争議での、沖電気資本、富士銀行の全国攻め、五プロックの集会、ふれあいまつりなど、敵を政治的・社会的に包囲し、孤立させる闘いで、かつてのいくつかの大型争議が築いてきた多くの実績や運動を、沖電気争議は大きくぬりかえたといえます。それはなぜでしょうか。

一つは、指名解雇の攻撃であったこと、二つ目は、当該単組・単産が支援しなかったこと、三つ目は、四つのグループで解雇され、争議がスタートしたこと、四つ目は、被解雇者のなかに組合活動の経験者が少なかったことです。

みんなで沖電気の争議団の仲間を助けないと大変なことになるといふ悲壮感と危機感から、闘いがスタートしたといっても過言ではなかったと思います。それが、なぜ飛躍的に支援体制をふくめた共闘面で前進したのか。

◇——争議団のオルグの力
 まず第一には、なんといっても七一人の争議団のオルグの力であるといえます。当初は、組合活動歴もない素人オルグ団であったと思うのですが、オルグされる方にしてみると、こうしたフレッシュなオルグの方がウケるのです。真面目で謙虚なオルグ姿勢（相手からいわれたことを何でも聞いてメモを取り、オルグ報告書を出す）が好感をもたれたのだと思います。争議団を長くやって

いると、実践よりも理論が先行してしまい、オルグ先でいやがられることがままあるのです。

◇——支援団体の指導と援助
 第二に、支援する仲間が寄ってたかって、素人、オルグ団を、友人、オルグ団にするための指導と援助を惜しまなかったことです。こうしてきたえ上げられたオルグ団が、都内二三区内はもとより三多摩地域にまで、それぞれ担当を一人以上配置して、その地域の労働諸情勢の分析などをふくめた緻密で計画的なオルグを行なっていったのです。こうした土台のうえに立って、全国的には夏・冬の年二回の物販行商とカンパのオルグを行ない、闘いを全国に拡げていったわけです。いわば、人間と人間とのふれあいのドラマが作った共闘組織であったといえます。

◇——沖資本の対応のまずさ
 また、沖電気資本の対応のまずさも、共闘を拡げる大きな助けになったといえます。たとえば富士銀行は、全国の支店、本店では、必ずといっていいほど、私たちの抗議要請には応対してしまし

た。一方、沖電気資本とはいえば、こちらはいつでもどこでも門前払いです。会社側は、抗議要請団に対して「裁判所で争っているのです、その判断にまかせている」と発言しています。まだこれなどはいい方で、多くの場合は、いつも門前払いです。抗議要請に参加した仲間は、毎回頭にきて帰ってきます。そして、そのことを職場で報告す

る。「沖電気の経営者はひどい。要請に行っても会ってくれない。人の首を大根を切るように斬り、人間の生きる権利を否定している」と。こんなぐあいですから、黙っていても闘いの輪が広がってしまうのです。

◇——内と外、の闘争の有機的結合
 第三は、職場からの闘いと争議団の闘いが、内と外、で有機的に結合したことです。これは、冲争議のなかで一番困難できびしい闘いでした。どうしても当初は、争議団七一人にとって自分たちの生活を維持するための経済的基盤の確立が焦点の課題となり、そのために闘いをよりいっそう外（地域、産別、全国）に拡げることには全力をあげなければなりません。頭のなかでは、内部での闘いも支援しなければと理解していても、なかなかそこまで手が廻らないのが現実でした。

争議団は、指名解雇以来、定期に本社、各工場の門前でビラまきを展開して、沖電気一万三〇〇〇人の労働者と職場の仲間に、裁判をはじめとして、それぞれの分野における闘いの現状と見通しをニュースにして知らせ、激励をし、一緒に闘うことを呼びかけてきました。夫の裁判を傍聴したことを理由に配転され、仕事差別をうけた中山さん、浅利さんについても、この問題が労働委員会に提訴され審問が進むにつれ、職場からの闘いも一歩一歩活発化していきました。

闘争も終盤状況をむかえ、三五人の仲間が職場に戻ることが確定的となり、外よりも職場からの闘いに重点を移すことがもたらわれていました

が、それでもなかなか足が出ませんでした。しかし、職場の力関係を変える強力な職場闘争はなかったものの、何回かにわたる従業員の残業調査、七〇〇人の管理職へのアンケート、そして自宅訪問など、不十分なながらも職場からの闘いは徐々に組織されていきました。何といっても、七一人の争議団に対する職場への立入りが禁止されていたことが、企業内外の闘いのかみあいを困難にしていた要因といえるでしょう。

◇——法廷闘争と大衆行動の発展的競合
 第四は、裁判闘争です。当初は裁判闘争そのものが、全体の運動のなかでも比較的先行していたのではないかと思います。

支援共闘会議としては、沖弁連の方針に沿って裁判闘争に取り組み、外での共闘を中心にした大衆行動を、一日も早く裁判闘争に近づけることに全精力を傾注してきました。その結果、最終盤では、大衆行動の方が少しリードしていたのではないかと思います。私も事務局長として、何がなんでも大衆運動を大きく前進させ、そこでつくりだされた世論によって、この闘いを勝利に導かねばならないと決意していました。

三 法廷闘争をふりかえって

最後に、裁判所での約二年近くの和解交渉をふりかえって、私なりに感じたことを二、三述べてみたいと思います。

1 一度もなかった沖資本との交渉

一つは、沖電気争議の発生からその全面解決まで、沖電気資本との間に一度も自主的な交渉や話し合いの場がなかったことです。解決に向けての話し合いは、さまざまな形態があると思いますが、一回たりともそういうものが行なわれずに争議が解決したのもめずらしいことだといえるでしょう。このために、支援共闘会議としては、情勢分析を行なうのに大へん苦勞しました。いつも裁判官から聞いた話をもとにしての分析しかできないのです。それも、「会社はこのように言っています」式の、間接的な聞き伝えに終始してしまい、双方の戦略と戦術をいちばんよくわかっているのが裁判所であったという、なんとも奇妙な状況がつくり出されたのです。

2 和解条項案の内容と沖資本の閉鎖性

もう一つは、裁判所に沖電気資本がもってきた社の和解条項案なるものが、ずうずうしくも被害者は会社だと言わんばかりの内容になっていたことです。みなさん（争議団七一人、支援共闘会議）のおかげで迷惑しているのは会社だ、勝手にやめていってこれればよかったのに、みなさんが闘いに立ち上がったために、三五人と一二億九〇〇〇万円を強奪された、といった調子なのです。その後の沖労組の定期大会での代議員の発言

◆医療ブックス

シリーズ① 日野秀逸著 ￥1500

医療の基礎理論

医療にヒューマニズムと科学的理論を

シリーズ② 西岡幸泰・日野秀逸編 ￥2000

凶説・日本の保健医療

現状と選択のみちすじ

シリーズ③ 小林克枝著 ￥1200

医療のこころを求めて

老人・家族・医療

シリーズ④ 木下栄作編著 ￥1400

だれでも 実践健康学

医者が走る、患者が走る、街が走る……

シリーズ⑤ 日野秀逸著 ￥1500

現代日本の医療政策

日本の医療の進路を探る

シリーズ⑥ 国民医療・医療労働研究会編 ￥1200

看護労働の未来

国民のための看護体制の確立への提言

東京都文京区目白台2-14-13

労働旬報社

〒(九四三九九一) 振替 東京〇一八〇三七四

にも、同様の傾向がみられました。

これとの関連で、沖電気資本そのものに対して、きわめて閉鎖的なものを感じました。たとえば、どこの争議でも、争議中はどちらも敵と味方に分かれて闘いを展開しているわけですから、仲良くなれないのは当然です。しかし、いったん戦争が終われば、話は別だと思えます。労務政策上、争議を解決するということは、労務政策の変更を意味するわけですから、争議の解決はどこであれ、戦争の時代から、和解を経て平和の時代に、沖電気経営側は、そのようにならなっています。少なくとも血の通った人間であれば、ことが終了したときは、社長が出てきて、「長い間、御迷惑をかけて申しわけありませんでした」のひとことぐらい言うのが常識ではないかと、私は考えるわけですが。

3 資本の誤算と団結・統一の力

沖電気の名指名解雇撤回闘争は、七一人の争議団とその家族のみなさんのがんばりによって大きく勝利したわけですが、沖電気資本にとっては、三五人を職場に戻さざるをえなかったことは、第三番目の誤算であり、また、解決金として一二億九〇〇〇万円を支払わざるをえなかったことは、第四番目の誤算であったはずですが。

この闘争を通じて、支援共闘会議の果たした役割は何かといえ、七一人の争議団の統一と団結を大事にし、そして闘争の局面局面に、情勢に見

合った方針を提起して闘いを進めてきたことだと思います。四つのグループが統一と団結を確立した時点で、すでにこの争議の勝利は確定していたといっても過言ではないでしょう。この支援共闘会議に結集したメンバーが中心になり、国鉄の分割・民営化反対のための「全国国鉄まつり」実行委員会を構成するなど、その後も結集した力は生きつづけ、運動の前進のために奮闘しています。今年も奇しくも全労協が結成されて六年目に入り、一月二〇日には「連合」への移行をはかることになりました。そして、労働運動そのものが新しい時代に入ったと言えます。しかし、どんなに右翼的な労働運動が強まってきたとしても、その争議団に依拠して原則的に闘うならば、必ず大きな勝利をかちとることができることを立証したのではないかと思います。

民間単産機能研究の宝庫

電機労連運動史

全日本電機機器労働組合連合会編

中立労連の中核組合として五〇万の組織を誇り、民間組合のなかで最大の争議参加人員を占め、労戦統一の眼となった期間の運動を客観的に記録。
B5判・上製・クロス装・一〇八二頁
二、〇〇〇円

写真と解説による初の集大成

写真でみるメーデーの歴史

編集 法政大学大原社会問題研究所

万国の労働者団結せよ！すべての働く人たちの合言葉の世界中で確認しよう！示威と闘いの日、メーデー！本書は、その歴史と今日的意義を豊富な写真を駆使してわかりやすく解説！
普及版 七〇〇円 / 保存版 二、五〇〇円

雇用・失業闘争のもっともすぐれた経験

全日自労の歴史

全日本自由労働組合編

一、五〇〇円
失業・雇用保障、社会保障の確立を一貫して追求し、今日、建設一般によって未組織の組織化にとりくむに至る失業者、低賃金労働者の苦闘の歴史。
B6判・上製・カバー装・二八八頁

全農協労連の二〇年

農協労働運動のあゆみ

全国農業協同組合連合会編

二、〇〇〇円
B6判・上製・カバー装・三三二頁

裁判闘争をどう進めたか

●弁護士 高橋 融

(東京法律事務所)

●はじめに

八年にわたる沖争議は、裁判闘争の面においてもいろいろな教訓を残しました。いま総括作業中ですが、この段階で気づいた点をいくつかお話しして検討の素材にさせていただきたいと思いません。

まず、弁護団の問題から述べますと、この解雇があつて間もない段階で、すでに大きな弁護団ができていました。私は自由法曹団に属していますが、団員だけでも一〇〇人ぐらいが参加しているのではないのでしょうか。最後までずいぶんたくさんの方が頑張ってくれました。そういう意味で、この沖電気の闘いは、多くの人々が立ち上がり、その闘争の発展のなかで、われわれも闘いつづけてこれたのだと思います。

それでは、統一した弁護団ができたかと言いますと、中山さんのお話にあつたようにいふことができなかつた。しかし、裁判を進めていくなかで、証

人調べのはじめの段階で裁判所側の必要もあつて、これを機に歩調を統一しようということになったのです。お互いに矛盾した質問をしたりすると大変なことになるから、一緒にやっていたということでも同一歩調をとりました。その後、弁護団は連絡会議を作って進めるようになりまし。それも全員が出席するものではなくて、各弁護団、代表だけが出る会議ですが、全員一致制です。すからなかなか進まない。いろいろ苦労がありました。

解決の段階では、解決の仕方、解決の水準、解決のペース、いづれについてもかなりの意見の相違がありました。最後にはやつとまとまりましたが、このような争議団あるいは弁護団の状況が、争議の解決の水準と内容を決めていったと思います。大衆的で種々の党派を超えて集まり、全体とすれば大きな勝利をかちとっていったことが、いいことであるとともに、そのなかにまた足を引っぱった要素もあつたといえると思います。

私は三つの弁護団のなかの「撤回する会」の弁

護団ですが、これには各地の自由法曹団員一〇〇人ほどが参加しています。私たちは現在、この闘いの総括をしようとしているのですが、今話したような事情で、統一した弁護団としての総括はできません。したがって、私がここでお話することも、討議を進めている段階での発言であるということをお断りしておきます。

どのような裁判を目指すか

ここでは第一に、どのような裁判にしていこうと考へたかということ、第二に、どのような裁判になつていったかということ、第三に、それが和解にどう結びついていったかという、三つの点に絞ってお話したいと思います。

◇——未組織の組織化

まず、どのような裁判にしていこうと考へたの

かということですが、これはおかれたときの状況から、未組織の組織化を一つの目標とした裁判を考えました。とにかく首を切られたんだという意識はあっても、では裁判にもついでいこうということにはならない多くの人たち、闘いたいけれども闘えるかどうか迷っている人たち、それを踏み切ってもらうために裁判の説明、これからどうするかという組織化の話を、首切りの出た四つの工場のある各地の自由法曹団と協力をしながらやって、ついに七一名——私たちは六一名ですが——の参加をかちとったことは大きかったと思います。

次に、訴状作りです。これはグループ別に作りましたが、私たちのグループとしては四つの統一した訴状を作りました。また裁判は、本訴というやり方をとりました。これは当時、労働組合の主導権を握っているわけではないので、データも少ない。そのような状態で裁判所を説得するのは骨が折れるだろうし、じっくり腰をおとして、必要ならば会社側の証人を引きずり出してでも裁判をしないと勝ち目がないということで、長期化はするだろうけれども本訴でいくかまえをとったのです。この点は、他グループも期せずして同じ本訴という形式をとりました。

どういう点が裁判の争点かという点、事件の性格は、指名解雇と言われていますが法律上は整理解雇であるところ、整理解雇の要件が充たされているかどうかという点が争われるということです。まずこちら側から立証する、たとえば、不当労働行為や思想差別の裁判とは違って、会社側に整理解雇の理由と必要性を言わせる、そしてそれ

をたたいていく裁判になるであろうということがわかっていたわけです。闘い方や主な争点は、そんなことをやっていくうちにこちらで編み出して決めていくしかないと考えていました。しかし、ぼんやりと向こうのやり方はおかしいという怒りや疑惑を持っていましたが、ではデータでそれを押さえていたかという点、そうではなかった。

◇——会社側の戦略

さて、会社側の考え方はどうだったかと言いますと、基本的な戦略は「いざこれの争議団はのたれ死にするだろう」という考え方にたった持久戦だったのではないかと、つまり、のたれ死にをまつ路線ですから裁判上ではそれが訴訟引き延ばし、裁判所ではこれを「慎重審理」という呼び方をしています。要するに徹底した引き延ばしにできました。

本来裁判とは原告が主導権を持つもので、こちらが原告ですから、この辺でおしまいにしてくれと言ったらおしまいにしてくるべきものなのですが、今の裁判所はなかなかそうはいかない。本件でいえば、整理解雇であるから相手方の解雇理由についてもある程度主張と立証をやらせざるをえない。やらせた段階で判断せざるをえないという状況でした。

◇——思想差別裁判か整理解雇裁判か

もう一つ、裁判を設計するときに問題になったのが、思想差別をメインにすえるという考え方で。さきほども言いましたように、私たちは整理

日本労働運動史上、きん然と輝く歴史的文献
国鉄マル生闘争資料集

国鉄労働組合編 一七、〇〇〇円

国鉄マル生闘争の全容を集成し、勝利の真因と日本の生産性向上運動のもとでの労働組合対策の実相を、事実資料を基軸にして明らかにした画期的文献！
B5判・上製・函入・一四八〇頁

戦後の、階級的路線歩む金属労働者
全国金属三十年史

全国金属史編纂委員会編 九五〇〇円

戦後の階級的路線歩む全金三〇年の歴史を政治・経済の動向を踏まえて組織問題から幅広い各種の闘争を通史と各論にわけて描く。
A5判・上製・クロイヌ装・八二〇頁

都市交三十年史

日本都市交通労働組合編 一〇、〇〇〇円

時代の発展と科学の進歩に似合った都市交通政策を地域住民の立場から一貫して追及しつづけ、公務員共闘の中心的組合としての不屈の闘争史。
A5判・上製・クロイヌ装・七〇〇頁

紙パルプ労働運動史

B6判・上製・カバー装・四〇〇頁

二、五〇〇円

解雇の裁判だと言ったのですが、いや、これはレッドパージなのだという主張がありました。思想差別で本質はレッドパージなのだ。本質は確かにそうなのかもしれない。しかし、中山さんの報告にありましたように、この争議団は大衆的争議団です。私たちも、解雇を受けた人すべてが立ち上がるように組織したわけです。狙いは確かに大衆的活動の抑圧や労働組合の右傾化というところにあるわけですが、裁判所で闘っていくときに、ストレートにその問題を持ちだしていいのかという事になれば、裁判所に通りやすいように翻訳してやらないと飲み込まないわけですから、どういふふうに飲み込ませるかということも考えなければならぬわけで、「そもそも」という議論だけではどうにもならないのです。

この点についても苦労がありました。私たちは、調査をして、六一人一人ひとりについて調査をつくった。どういうデータが出てくるかと思ったら、やはり不当労働行為の裁判ではとても維持できない。というのは、それではみんなはどういう労働組合活動をしたのかという立証が困難である。また思想差別の裁判も全員についての立証は困難だ、という結果になったのです。やはり共通項であるところの整理解雇の必要で争うしかない。整理解雇というのは、だいたいこちら側の理由でクビを切っているわけではなく、会社側の必要によってクビを切っているわけですから、その統一した理由がないのだということ否定して勝つしかない。ここを突破されて、一人ひとりについて整理解雇の基準に該当しているとかしていないとか、休ん

だ時間はこうであるとか、真面目に仕事をやったとかやってないとかいう個別立証に踏み込まれていたので、きりもない裁判になってしまう。そういうことになったら、みんな白髪で白いヒゲになつてしまうということで、そんなことにさせない裁判の進め方をさせることを私たちの目標にしました。

どのような裁判になったか

そういうことで頑張つていった結果どんな裁判になったかという点、未組織の組織化が役立ったのだと思います。七一名の人が立ち上がるにについては、弁護団もかなりの役割を果たしたのではないだろうかと思えます。彼らがどうして闘う気になったのか、弁護団にすすめられたからやる気になったのかどうか、調べていないのでわかりません。しかし、争議を始めるとき、あるいは提訴するときに聞かれることは、裁判にどのくらいかかりますか、という話です。「一年ですか?」「いやあ、やはり裁判ですから三年くらいかかるでしょう」。こういう話が必ず出ます。私たちは、こういうときは真実をそのまま言わなくてもいいものだというところで、言わないことにしています。ある程度長くかかるということは、経験された方はわかるけれども、初めはわかるはずがない。それを五年かかるよという話をしたら、みんなに闘いをやめろといっているようなものですし、それ

から、いまの裁判所を反動化していきからんと言ってみたってはじまらない。申しわけないがここはあとで事実とちがったと、おわびをするしかないと思っております。

ただ、弁護団はそれでは長びかせたいのかという点、そんなことはないわけで、さきほど言いましたように一人ひとりの事由には入らず、整理解雇の必要性がないという点に問題を絞って勝つんだということにしてやったのです。ただ会社側が引き延ばしにかかっていますから、まずはじめは整理解雇の必要性についての理由を書いてこない。

会社側の弁護士は、「先生の方は一〇〇人いるけれども、会社の方は二人だし、裁判所も四つに出され、その他に二つのグループから出ているのだからそんなに早く書けない」と言っていて書いてこないのです。そうして引き延ばしをされる。裁判の期日に入って法廷に入ると、一つひとつがそういうことで引き延ばされるといふこともありました。他方、私たちも、もし早く進んだらやっていけたかという点、データが少なくて裁判が進められたら対応できない状況も生じたかもしれない。そんなところでなれ合ったわけでもないけれど、ある程度時間がかかることは仕方がなかった面もあります。

そういうなかで会社がいってきた理由は、構造的な赤字体質からの脱却、つまり、それまでずっと赤字続きでギリ貧でもうだめなのだ、だから整理解雇をしたということです。確かに利益がずっと減ってきているというようなことが、公表された数値からは出ている。これはまずいと思つたも

のですが、弁護団が本当に細かい分析をし、会社側の証人をぎりぎりつめてわかったことは、解雇をしたときはすでに会社側は上げ潮に入っていたということ。業績が上昇に転じ、その後どんどん上がっている。利益がどんどん出てくる。最後は一六〇億円もの利益が出ていることが証明されてくる。また会社側証人の反対尋問をある裁判所でやる。そこでこう言うと、他のところでそれをつぶす反対尋問をやるということで次第に深まっていく。いろいろなところでいろいろな証人の反対尋問がやられるのですが、各地で得たそれらのデータをもとに別の裁判所で反対尋問をやるという具合に、四つの裁判所の間で会社側が矛盾をきたすようにしていく戦法をとりました。結局、各地で裁判を出したことは大変だったけれども、しかし、やはり全体としては裁判を早めたし、それがいい結果につながったのではないかと思います。また、それはもちろん各地での組織化にも役立つと思います。

このように整理解雇の必要性がないということに中心の論点をおいていったわけですが、あくまで事実で勝負をしました。具体的な事実をきちんとつめていくことを旨としました。したがって、そういうなかから会社側から整理解雇をする必要性がなかったことを証明する数字などが一つひとつ出てきて、それが争議団が宣伝をしていく資料になっていく。また反対尋問でも、先行して首切りを準備した社長室長が「従業員の意識改革のためにやった」という証言がされる。これは企業、あるいは企業のトップの間ではある

程度まかり通る言葉なのだろうとは思いますが、大企業内部という閉鎖された社会で言っているところがある、それが一気に首切りの不当性の確信に結びついていったのだと思います。

私たちは、労働組合の幹部を証人申請するかどうかも議論しましたが、これはやめませんでした。私たちは、最後には交渉で解決すると思っていきましたが、それがどういうチャンネルで解決するか、その場合に、あるいは労働組合というチャンネルもあるかもしれない。絶対ないことではないからあけておいたほうがいいと判断しました。したがって、そのためには労働組合の幹部を引張り出して叩く、これは首切りの脇役だなどやってしまわないほうがいいということで、証人申請もしないままでいいと考えていました。

和解の契機をどうつかむか

そういうなかで、私たちが確信をもって、会社は必要性の立証ができなかったから結審をせよと裁判所に言い始めたのと、裁判所が和解の話が始めたのがだいたい時期的にも一致してくる。そこまできかないと裁判所は和解とは言えないわけです。私たちはこの段階までくると裁判上でも勝てる確信していました。しかし、裁判所がそう簡単に結審してくれるはずがないこともよく知っていました。というのは、整理解雇については四つ

の判断をしなくてはならない事項があり、その一つの整理解雇の必要性についての立証が終わっただけで、いまずぐに結審しろと言われても、裁判所としては困る。なぜなら、いま整理解雇の必要性が終わっただけで結審することになるから、それだけで私たちの勝利と、結果がみえてしまうではないですか、そんなことはできませんよ。というのは、まあ向う側としてはありうる論理です。ですから、そういうふうな結審とはならないということは予想していましたが、私たちはあえて結審を求めて、そのなかで和解というものが出てきたということです。

それだけに、われわれが押しているな、という実感はありました。裁判で押している。これが和解になればそれなりの条件がとれるところまできているはずだという感じは持っていました。そのなかでこの交渉が進んだということです。

もう一つ言っておきたいのは、和解に入ってもすぐ裁判をやめなかったということです。ふつう和解というのは、裁判の通行を止めて交渉をするのです。ところが私たちは、方々で裁判をやっているということもあり、和解する裁判所のほうが和解にもっていきたいと言ってもすぐ和解になるとは限らないのだから、引き延ばしに使われるかもしれない、和解をすすめるながらも裁判を続けてやってくれ、という要求をした。この点、会社側にとつては、和解にすれば引き延ばしの効果があるというのならば、そうではないのだから断るのではないかと思っただけですが、断らないで裁判を進めながらの交渉にのって行くというよう

な状況があつて、これはいけるかもしれないと思
い、これが和解の可能性についての一つの判断材
料となりました。

和解の条件については、さきほど中山さんから
話がありましたので省略します。また都労委のこ
とについても触れません。

●補論

裁判闘争と大衆運動の関係

■清水恵一郎

裁判闘争と大衆運動の関係を、どちらが先行し
たかという問題は、簡単に言える問題ではありま
せんが、運動の方がおこなれていたことがあつた
としても一時期の問題であり、解雇前に職場で労働
運動をしていて解雇になったということが判然と
いえないのが、沖争議の原告だといえるでしょう。

これはレッド・ページだと記載した新聞もあるの
ですが、当初、運動化について周囲の期待に間に
合わなかったということではないでしょうか。私
たちも争議団からよく話を聞きました。不当労働
行為ともいえない。よく全国の弁護団から指摘
されたのですが、整理解雇で勝つのは大変で、実
際は証人調べの段階で資料が出てきた。労働運動
は支援していないし、共闘体制もできていない。
このような対応に苦慮した時期も弁護団にはあり
ました。

先ほどの話にあつたように、全国的な規模で他
の争議にはみられない闘いの展開があり、要求の

結果という点でも、全国の争議運動に影響を与え
たことは間違いないのですから、その段階では裁
判の方が追いつかないという局面もあつたわけ
です。

和解交渉に入つてからは、説得するのに苦勞し
ました。相手に先手をうってつめて行くことがな
かなかできない、弁護団連絡会議でもできない。
解決内容と会社の対応にこのことはよく現われて
います。解雇撤回というのではなく、復職なので
すから、新規なのか、中途採用なのか、研修の内
容はどうなのか、仕事を変えない、国鉄の清算事
業団なみの放り出しなのか、多様な問題がありま
す。

実際の経過のなかでも言えることなのですが、
つめに時間がかかつて、解決の潮どきを主体的に
とりえなかつた弱さもありました。これは裁判闘
争の戦術的な内容というよりも、労働運動の情勢
を反映しているのだと思いますし、当該の対応も
明確さを欠いていたということでしょう。

争議解決後の問題ですが、研修後団結がそがれ
ない方法は何かということが問われています。そ
れは争議のときからの経験主義ではなく、新しい
立場で活動をつくっていくことだと考えます。

●80年代の企業と労務管理

シリーズ① 角瀬保雄編 ￥2000

現代日本企業と民主化問題

新たな「攻めの経営」をめざす企業の経営戦
略と企業行動を分析し、労働の同権化、人間
化の実現を探る。意欲的な問題提起の書。

シリーズ② 木元進一郎編 ￥2000

現代日本企業と人事管理

日本型人事管理の再編・強化の背景・意図・
方法、職場・労働者・労働組合への影響—
その矛盾・弱点を探る。

シリーズ③ 長谷川廣編 ￥2000

現代日本企業と労使関係

「日本的労使関係管理」が大がかりに進むな
かで労働組合の階級的・民主的強化と前進の
たまたみの課題に應える注目の労作。

シリーズ④ 下山房雄編 ￥2000

現代日本企業と賃金管理

八〇年代の賃金管理のポイントは何か—管
理春闘と個人別賃金管理の構造にメスを入れ
その問題点・改革方向について示唆する。

東京都文京区目白台2-14-13

労働旬報社

☎(九四三)九九一一 振替 東京〇一八〇三七四