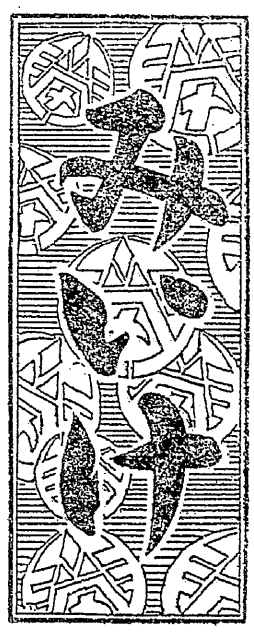


発行所
三池炭鉱労働組合
大牟田市不知火町二
電話3033番
編集兼発行人　平島敏治

真の事を知ろうとするなら、いつか一度はあらゆるものについて疑えるだけ疑ってみなければならない。

デカルト

炭労大会議案についての問題点

―前　進―

炭労第十八回臨時大会は来る十月二十八日より四日間の予定をもつて東京都千代田公会堂において開催されることになつている。

今回の臨時大会における主要なる議案は、新賃金の要求書と下期期末手当の要求決定である。そのほかに最低賃金制の確立、労働協約統一闘争、合理化機械化対策、保安闘争、企業整備反対闘争などが掲げられている。

三鉱労組は既にこの大会に臨む態度として執行部の原案を去る十七日の中央委員会において提案をなし、中央委員会の予備討議を終り全組合員の大衆討議に落している。

情勢分析について

諸情勢の分析は多少舌足らずの点や、内容が不明確な点もあるが一応の考え方としては了解出来る

賃金研究会について

つぎに賃金要求に対するいろいろな問題点が出されているが、大会決定による賃金討論集会の意見も集約されて列挙されているが、請負給制の廃止や賃金格差の問題その他いろいろと組合の本質なる意見が出されている。議案書全般から受ける印象では難しい問題はすべて「賃金研究会」に逃げ込んでいるという感を深くする。従つてこんど賃金研究会がどのような構成でどういう方針で持たれるかということについて、執行部の見解を十分にたづし明らかにしておく必要があるだろう。

基本的考へ方について

議案書では他産業並みに引上げるという基本的な考え方を述べているが、二千円の額上げによつて他産業に近づくという理由がわからない。他産業の要求額と比較して基本方針通り近づくという理由があるだろうか、この点が問題である。勿論、議案書では他産業並に引上げる為の中間要求としてのプラスアルファ方式であり、数字的な根拠がなく、全組合員が腹をきめて闘うという額であると説明しているので、この点が基本理念を若干でも生かすという点があるのではないか。

年令年功給について

つぎは新しい試みとして年令年功給を統一するという考え方である。年令年功給は勿論ある所ない所あつても、額に格差のあるなどさまざまな状態であるがこの問題だけを抜き出して炭労が統一するということが理想であるかも知れないが、果して画一的に出来るであろうかという点に問題点がある。

例えば、三池の場合年令給はあるが、これは昭和二十七年止まりでその後は年令が変つても年令給が加算されるわけでもない。従つて過去の分をこんどの修正給によつて穴埋めしようという考えのようである。こんどの分については別枠から自動的に年令給が加算されて行くような方針を考えられているようだ。この点についてのソ及分を修正給からとるという点が問題であると考える。

また、年功給は三池においては勤続技能給という中に包含されているので、これが果して勤技給中の年功給だけを引抜き、実際に展開出来るであろうか。

議案書を読んだだけでは理解に苦しむ点があるので、中央執行部の意図を十分たづす。これらの問題はベース賃金から出発した炭鉱賃金をそのままの形で個別賃金とした事によつて発生した矛盾である。

完全なる個別賃金という考え方を確立するためにはこの点についての是正がまず第一番に必要であろうことは判断出来るが、いろいろと困難な問題を含んでいる。

特別職種手当について

つぎは特別職種手当についてである。特別職というのは議案書にも書いてあるように鉄道員や看護婦あるいは助手など炭鉱夫としては特種な職種には炭労協定の外に、山元では特別な手当を要求するということになつている。この点については中央執行部はどこまで検討しているのか疑問である。素朴な組合員の要求であるということで取上げていると考えるが、これについていとはいろいろな矛盾と困難性がヒソんでいる。

まず産業別統一闘争と特別職種手当という問題をどう関連しどう考えるべきか次に特別職種手当を仮りにとることにしたとして、どの範囲が特別職種かということである。その特別職種は一体何を比較して基準を出すのか

これらを総合的に判断すると、特別職種といわれるものの判定が困難である。特別職種という判定をする場合に、例えば鉄道員は私鉄の賃金と比較し、看護婦は日赤病院と比較し、三池のような港湾労働者は全港湾と比較し、運輸手は銀行と比較し、一般事務員は地方公務員と比較し、機械工は全国機器と比較しそれぞれ比較したならば全部がその中の比較した職種よりも低いということになるのではなかろうか。

言い変えれば坑外夫金般の賃金が他に比較し安すぎると云う事になる。その中から特定な職種だけを取上げて他の職種を断るという理由は見つからないのではなかろうか。これを無理押して二三取上げたら、職能別組合の発生の恐れもないとは言えない。弱い本格賃金闘争に支障をきたし統一闘争にヒビが入ると云うことも考えられる。以上の点を判断すれば炭労のこの特別職種手当については問題がある。

この点は統一闘争を守る為めにも重要なる問題である。

家族給について

壱六百円、弟一子五百円、以下四百円という額については余り文句をいう点はないと考える、問題は支給条件と範囲の問題である。

現協定によれば支給範囲、条件については著しく悪い所は改正してもよいという事になつているが大体現行横すべりということが基礎になつて出発しているので山元での修正は実際に出来なかつた、現行の家族給はベース賃金より出発した関係上、支給範囲については旧民法の精神で支給されているのが実体である。

従つて支給範囲については新民法の精神を折込むようにすべきではないか。もし、中央でなされない場合でも山元でなされるように中央で協定をしておく必要がある

全体給の問題について

機械化合理化に基づく全体給の問題である。議案書によれば、たとえば四山鉱にホーベルが入つて能率が上つた場合は普別の労働者にも賃金を上げなさいという仕組みになつている。これは果して出来るものであろうか。企業連ごとに全体給を要求するということが果して産業別賃金闘争にプラスになるのかという点に問題がある。

四山鉱にホーベルが入つたら三鉱連全体の組合員に対しての賃金も要求し闘いを組めと云うことである。

この様な闘いを組むことは炭労の統一闘争を逆に乱すということになり、企業別の賃金格差がますます大きくなるということになるのではないか。

それは結局闘争力の不統一を来たし、資本別のエゴが益々強くなるという危険すら考えられる然しこれを善意に解決して従来合理化機械化された場合にはその切羽に直接関係ある労働者の労働条件についてのみの低下を防ぎ向上を計つてきたきらいがあるので、このようなことのないようにできるだけ間接関係ある労働条件が向上するように努めなければならないという理念であれば判る。それ以上に発展させるためには企業連なり各単組、各職場が日常闘争を活発に行い、あらゆる諸要求を出して全体の労働条件を向上させて行くということが妥当ではなかろうか。

期末手当について

二万五千円の要求額は議案書通りで現段階においてはやむを得ないのではないかと判断される。しかし、これはあくまで正札であるという考え方を大会で意思統一を行う必要がある。いつも問題になつている職員との格差の問題であるが、この問題については定期大会においても相当論議が交され、次期大会には職員の期末手当に対する考え方と額を打出すということになつておつたが、こん回の議案書には出されていないのでこの点を明らかにする必要がある。

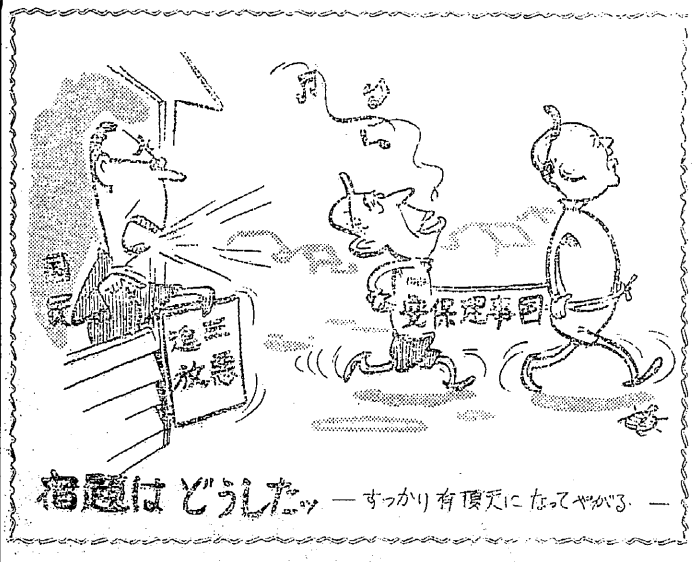
その他の議案

その他の議案に対してはそうとさらに反対する理由もない。

問題は機械化・合理化の対策についてである。議案書にはいろいろと機械化合理化を承認する条件として列挙されているが、この中には基本的な問題と具体的な問題がどつちやにされているきらいがあるので、実際問題としての取扱が非常に困難ではなかろうか。山元のわれわれとしては、基本的な考え方と具体的な考え方とをどの点で仕分をし、どの点で対策を立てるかということに非常に困難性があるように判断される。

三鉱などの機械化の問題に対する炭労の指導には欠陥があつたことを認めているが、具体的にどの点が不十分でどうあらねばならなかつたかということが明らかになつていないので、この点も明らかにしなければならない。その上に立つて基本的な点と具体的な点についての考え方を統一しておく必要があろう。

以上炭労大会の議案の中からとくに重要な点を取上げて問題点を提起し、全組合員の大衆討議の参考としたい。



日炭殆んど要求を獲得

三井に誠意なし！

大手退け い帥手で無期限ストに突入

十七日よりの無期限ストを控えた大手十三社の退手交渉は、三菱、雑別のみが十六日午後四時三〇分より交渉、年功加算増加の提案があつたが、問題とするようなものでなく、炭労は拒否した。

大手関係各社は社長会議、労務部長会議を開催し対策を協議した模様であるが、各社とも十六日は交渉を行わないという通牒があり交渉は再開されなかつた。

連盟の拘束を突破

日炭妥結してスト中止

日炭の団体交渉は十六日午後七時より予定されていたが、十時より開催され、大幅に前進した案が出され、以後は代表交渉したいという申入れがあり、炭労戦術委の指示を求め、丸岡九州炭労委員長、土屋高松組合長、山中山田組合長藤岡調査部長四名が交渉委員として出席し、最終的に次のような協定を行つた。

一、特別手当

(1)退職者組合解雇

勤続一年に付標準賃金の四日分（要求は勤続十五年未満四日、十五年以上六日）

(2)停年

勤続十五年未満の者一年に付標準賃金、四日分

十五年以上、六日分（要求通り）

(3)業務上の死亡疾病

勤続一年につき、標準賃金四日分（要求通り）

(4)業務外の死亡疾病

勤続一年に付標準賃金二日分（要求通り）

二、勤続三年以上十年未満者の自己都合退職者に対し、四分の三支給（現行三分の二　回答要求通り）

三、勤続十年以上の者、規程額の金額。但し坑内加算については、直接夫

勤続満十年まで退手日数の二割（現行一・五割　要求二割）

勤続十年を超え十五年まで　三割（現行二割　要求四割）

勤続十五年以上　四割（現行二・五割　要求五割）

ロ、坑内間接夫勤続期間に対し退手日数〇・七五割（現行〇、五割　要求一割）

四、負傷、疾病、老衰により本人の健保日額が低下している場合は過去三カ年の本人の保険等級と、その当時の同一職種鉱員の平均保険等級の格差を勘案して退職時同一職種鉱員の平均保険等級との比較において本人の標準賃金を決定する。

但し右の標準賃金は、退職時の同一職種鉱員の平均健保日額を限度とする。

（現行は同職種の六〇％を最低とする）

五、賃金額の改訂が行われた場合の標準賃金の算定については健康保険法の行政解釈による（賞賜）

右の行政解釈は昭和三十一年六月二十日付通牒「保健第一〇二号」による意味である（議催）

六、協定は昭和三十二年八月一日より三十二年九月三十日までは従来通り、昭和三十二年十月一日より三十三年九月三十日までを有効期間とする。

【補足説明】

◈　日炭における「疾病又は老衰」の定義は、事務取扱要綱では次のようになつている。

原則として一年以上休業するかもしくは回復の見込みがないと認められたもの。

◈　坑内加算の三割、四割は横み上げでなく、十年以上の場合は全期間を通じて三割を加算し、十五年以上の場合は全期間を通じて四割を加算するものである

モタツク三井回答

開口すれば横スベリだ

三鉱連の場合退手については、柔木社長より、炭労原委員長に対し健保等級の改正や「ベース・アップ」などにより相当大巾の増額を来たしているから、会社の経理事情も考えて現行横スベリで諒解してもらいたいと十日に文書回答しその後何等の進展もない。

けい肺については十五日午後五時より第八回団交をもつたが、会社側はいままでの交渉経過を十分考慮にいれ、種々検討の末相当踏切つた回答をいたしますのでよろしく御考慮願いますと前置きし、次のような口頭回答をなした。

(1)粉塵測定については現在の器材に完全なものはないと言う現状であるが、種々研究し努力する

(2)健康診断　現行法に定められてある回数は権威ある機関で検討され定まつたものであるから、組合の主張も判るが、現行通りとしたい。

(3)転換料　現行法に定められた額に更に六十日プラスしてあるので現行通り。

(4)転換後の賃金補償　現行通り。

(5)休業補償　各社は公傷病補償プラス一〇％であるが、当社はけい肺について公傷病補償プラス二〇％であるから現行通り。

(6)栄養補給費　現行通り。

(7)入院準備金　けい肺労災病院に入院する場合一回に限り一、五〇〇円を支給する。

2見舞の回数は現行通り、なお他社は地方病院の場合は認めていない。

3自動車賃（三池山元諒解事項）現行通り。

(8)打切補償・遺族補償　表協定は現行通りにして諒解事項で行きたい。

(9)葬祭料　(8)と同じ方法でやりたい。

(10)退職者の処置　現行通り。

(11)けい肺委員会　現行通り。

組合はその場で不満であり検討の余地なしと一蹴し十七日一番方よりのスト通告を行なつた。

なお、けい肺については各社と同一的対策のみにとらわれていては重大なる結果となることを附言して交渉を打切つた。

労炭臨時大会開く

炭労第十八回臨時大会は十月廿八日より廿一日まで東京千代田公会堂で開かれることになつたが、議案として(1)賃金・下期々末手当、最低賃金制確立闘争に関する件。(2)統一労働協約闘争に関する件。(3)合理化・機械化対策に関する件。(4)保安闘争・権限集約に関する件。(5)企業整備反対闘争機構整備、交渉権確立する件。(6)その他があり三池では去る十七日の中央委員会で説明、廿四日に大衆討議を集約して出席代議員が山元の意向を大会に反映させることになつた。