発行所
三池炭鉱労働組合
大牟田市不知火町2
電話3033番
編集兼発行人　殖　改

既得権をもぎとり　職制支配の強化をねらう「首切りと賃金の大巾引下げ、労働強化」の「企業整備」を家族ぐるみでハネ返す闘いの旗は、すでに寒風にはためいている。

一九五九・一・二三

闘争態勢確立に関する指示第一号

三井鉱山のいわゆる「再建案」は、「クビ切り賃下げ、労働強化」を内容とするだけでなく、組合結成以来十余年にわたり血と汗を以つて築き上げた組織を骨抜きにし、一切の既得権をもぎとる最も悪ラツな「企業整備」以外のなにものでもない。すなわち、そこには資本の独善と露骨な弾圧的態度のみがあぐらをかき、「再建」の名にふさわしい経営者としての一片の反省さえもない。

これを断固ハネ返すため、三鉱連指示に従い左記の通り指示する。

記

一、職場・地域の闘争組織を点検し、いかなる戦術にも即応できる闘争態勢を確立せよ。

一、細部事項については支部闘争委員長の指示に従え。

以　上

首切りと賃金引下げ
企業整備をハネ返えそう

いよいよ三井鉱山は「再建案」という悪ラツな「企業整備」をだしてきた。それは首切りと、賃金の大巾引下げ、労働強化をおしつけ、職制支配の復活強化によつて組合を骨ぬきにし、われわれが闘いとり守りぬいてきた既得権をもぎとろうとするものである。このような会社の独善的な「企業整備」のおしつけは断じて認められない。すでに闘争態勢をかためてきた組織の総力をあげて、不当きわまる「企業整備」をハネ返そう。

一月十九日本店大会議室でおこなわれた団交で「再建案」という名の「企業整備」の大綱をだし、翌日二十日の第二回団交で具体的内容の説明をした。

その内容は、すでに二回にわたつて全組合員に配布している伝単であきらかにしているが

一、作業管理関係

1、始業、終業時間について

配給所、運搬関係、機械電気の現業作業その他仮手当所、映写技師、会館の管理人や給仕などについて交替時間を変更して面交替にし、勤務場所の便用目的や勤務の繁閑にあわせて、始業終業時間の変更をすることにより、時差出勤制を実施しようとするものである勤務時間の合理化によつてわれわれの労働強化と減賃とをおしつけようとしている。

2、出勤向上について

出勤状況が他社にくらべて下まわつているので、出勤の予約、事前届出の励行やその他の方法によつて出勤の向上を図るといつているが、出勤の予約制既、長欠者にたいする家庭訪問、欠勤の事前届出など、職制のにらみをきかせて働かせようとするものである。

3、配役配置転換について

勝手な人員配置、一方的な配置転換によつて、正常な業務運営を図るため、日々の配役を係員の指示により迅速に実施し、日常の職場異動も迅速円滑に実施すると同時に、例えば掘進夫の名儀で仕繰や運搬の作業をしたり、坑内名儀で坑外作業をしている者などの職名変更をしたいといつているが、これは、職制支配の復活強化による労働強化のおしつけと、職場闘争をおさえ場職規律の確立により一切の既得権をうばいとろうとしていることはあきらかである。

4、外註請負作業について

人員配置の調整のためのひとつとして、例えば、レールワク、コンベアチエン、歩車修理、モーター巻線工事や建具類などは下請工事にだす。マイト込物つくり、硬捨作業、坑木積卸、製材などは事業請負にだし、浴場関係、病院給食、雑役、寮や会館の賄夫、給仕などは直轄以外の者でやりたいといつている。

これはわれわれの仕事をうばいとり、低賃金労働者に働かせて経費の節減をはかろうとしているばかりでなく、われわれの職場をせばめ、人員整理、首切りをたくらんでいることを見逃してはならない。

二、福利関係

1、起業工事について

資金繰りが困難だからという理由で、社宅の新築、病院、浴場などの改造工事は当分のあいだ延期するといつている。つまり竪坑を掘つたり、新機械を導入したりして、金もうけのための設備投資には無計画的に惜みなく金をつかうが、われわれの生活に直接つながる福利施設の工事はやらないというもので、長計闘争や福利闘争で闘いとつた約束さえホゴにするという全くゆるせない注文である。

2、営繕工事について

各戸水道や各戸便所、二戸一戸計画などの大口工事が多くなり、営繕工事費が逐年増加してきているので社宅については、坪当り三八〇円、その他の福利施設については、坪当り二四〇円の枠内で勝手な運営を図りたいといつて、われわれが人間らしい生活をするために闘いとつてきた、約束も実施しないというのは、あまりにも独善的なことである。

3、文化体育娯楽費について

文化、体育娯楽費をここ当分の間従来の本店指示額の限度内にとどめ、運営の適正を期したいというのだが、われわれが増額を要求し不十分ながらも、本店指示額以外に闘いとつていたものを切りすてようというものである。

4、鉱業学校について

人件費や奨学資金の増加で支出がふえたし、さらに三井鉱山の人員構成では、年間三八〇名の人員吸収は不可能だから生徒の新規募集は昭和三十四年度以降は中止するといつている。

それは、直接われわれの子弟の就職に大きな影響があるばかりでなく、生徒募集中止による人員削減によつて労働強化がでてくることはあきらかである。

三、人員関係

採用については必要最小限度の特殊技能者の補充、殉職者の子弟などの遺家族の即時採用および打切り補償、けい肺退職者の家族の即時採用以外は中止するといつている。

これはいうまでもなく長計協定での約束を取り消し人べらしをしようとするもので認められようはずが絶対にない。

四、賃金関係

1、超過労働時間について

早出残業、公休出勤を大幅に削減しようというもので、三池の坑内をのぞいて早出残業は三十分にし、公休出勤はいままでの実績の半分にへらそうとしているが、早出残業、公休出勤までして、やつとぎりぎりの生活を支えているわれわれの賃金が大幅に引き下げられることはつきりしている。

2、請負給者の超過労働賃金について

三池、美唄の請負給者が時間外労働をした場合の賃金割増率を引き下げようというのであり、それによつて大巾な減賃になることはいうまでもない。

3、美唄の請負給者の補給制度の廃止について

美唄の山元闘争、職場闘争で闘いとつた請負給者の補給制度を廃止しようというのだから、既得権をもぎとり、賃金を引き下げようとする攻撃である。

五、その他

1、賃金支拂い日変更について

いまの砂川は十三日、美唄は十二日そのほかは十五日となつている賃金支払い日を二十日に変更することによつて、賃金計算期間の延長を図りたいといつている。

それが経理関係者の残業時間に影響し大巾減賃になることもあきらかである。

2、社内預金利率変更について

社内預金利率を現行の月八厘から月七厘に引下げるというのだが三六億にのぼる巨大な預金を会社運営資金に利用していたくせに、利率を引下げるとは勝手がすぎる

3、退職手当の臨時措置について

いままでにあげた「企業整備」のおしつけを完全に実施してもなお会社経理は好転しないので、退職手当の臨時措置、つまりプラスアルファをつけて希望退職をやるという「首切り」である。長計協定の完全履用の約束を取り消そうとしているのである。

さらに病院、配給所などの合理的運営および水道、電気、燃料などの節約などについて山元で相談したいといつているし、そのすべてが会社側の経営者としての一片の反省もない。一方的「企業整備」のおしつけだ。

このような悪ラツな企業整備は絶対みとめるわけにはいかない。すでに一月二十一日にだされた三鉱連指示第一号と、それにもとづいてだされた三鉱労組指示第一号によつて闘争態勢を確立せねばならない。なお具体的な闘争方針は二十九日オルグとして帰山する中闘の報告をうけて、三十一日の中央委員会であきらかにされる。

賃上げゼロ回答

第二回団交は二十四日午前九時三十分から十二時まで、大手八社関係は、経協と交渉をもつた。席上経協より、不況の影響をうけているし、炭価引下げの動きもあるので優上げはできないと主張した。組合はこれにたいして反論批判し、第二回団交は物別れとなつた。

なお次回の団交は二十九日におこなうことになつた。

現状はどうか

一月一九日の会社提案の内容は「クビ切り・賃下げ・労働強化」の最も露骨な「企業整備」であることがいよいよ明らかになりました。

会社提案の一つ一つが、私たちの既得権をもぎ取り、職制支配の強化をねらうものであることがだれの眼にもはつきりするからです

私たち全組合員は、いまその「会社提案」をのせた伝単を手にして、職場討議をおこしていますし社宅、地域でも話合つていますがどこででも、資本の独善とその無責任ぶりには心底から腹を立てています。

一方、賃金についても、一月二十四日の団交で会社側は「不況のシワ寄せで賃上げはできない」とゼロ回答をしている。

不況と赤字について

ところで、「不況だから赤字」といういい方を私たちの立場で盲信できるものだろうか。

前進　自信をもつて力づよく

第一に、炭界が一般に不況といわれていても「黒字」の会社もあるので、「経営方策」がどうであつたか、つまりその適否が考えられねばならない。

第二に、本当にどのくらい「赤字」かどうかは、少数の経営者にしかわからないというのが定説で「共同経営」でもなく「経理公開」などもされないままに、一方的な赤字を認めることはできない。

第三に、「好況」が「不況」とつながつていることは、「神武景気」のすぐあとの不況の中に私たちが立たされていることで証明される。

これは資本主義の無計画生産の結果であることも周知のことです。

だから、どちらにしても不況や赤字は、生産点で働く私たち労働者の責任でないことだけは確かだむろんそれは、そのために高給を取つている経営者の責任であり、資本主義固有の悪なのです。

なぜなら、私たちの賃金その他の労働諸条件が、「赤字」の原因となるほどには決して高くも良くもならないはずだからです。

もし、それでも、三鉱連の諸条件が「炭界一」だというなら他産業労働者の労働諸条件にくらべてまだ劣悪なものなので、石炭産業そのものが、私企業の限界にたつしているというほかはない。

また、「能率」が悪いということが「赤字」の原因にされているようですが、能率は現にあがつているし、機械化導入に反対をしていないのにもかかわらず、もし私たちが「保安優先」を守り一斉一時間休憩などを実施することの結果だとするなら、それこそ断じて一歩も退けません。統計をみるまでもなく保安についてはまだまだ不十分な現場の実態だからです。

既得権と組織を守ろう

私たちの労働諸条件のすべては一つ一つ積みかさねてきたものでいわば「既得権」を守り抜いてたたかつてきた結果なのです。

しかもそれは、自分の「既得権」を自分で守つたのではなく、「組織」の全体の力で守り高めてきたことはいうまでもない。

今こそ、光栄ある「組織の伝統」に立ち、お互いに信頼し、大衆的に話合い、自信をもつて力強くたたかい抜こう。