（一）　第588号　昭和27年9月25日 第三種郵便物認可　THE MIIKE　【毎週日曜日発行】　昭和34年(1959)　8月30日（日）

発行所
三池炭鉱労働組合
大牟田市不知火町2
電話3033番 7140番
編集兼発行人　平島敏治

分裂政策を含んだ基準
白紙撤回まで闘う
提案は首切り・賃下げ・労働強化

会社の第二次企業整備案は、八月二十八・二十九日の両日にわたつて提案された。内容は、すでにわれわれが予測していたとおり、決して耳新しいものではなく、労働者のみにシワ寄せをした「首切り賃下げ、労働強化」である。これで会社との対決点は明確になつた。組合結成いらい十余年、いく多の犠牲を払つて築きあげたすべての既得権を一挙に巻かえし葬り去ろうとしている。いまこそ一切の組織の力を結集し、会社の独善をハネ返し、職場の民主主義を守り　首切りを撤回させるため闘いぬかねばならない。「俺に関係がないから、俺だけ助かれば」ということで行動がにぶれば　自から労働者の権利と誇をなげ捨てることであり「今日は人の身、明日はわが身」となることを忘れてはならない。いま一度「労働組合がある限り、勝手に首を切らせない」ことを確認し、白紙撤回まで闘いぬこう。

首切りの強行を含む

人員関係では、会社は四・五八〇人の枠をきめ、ヤメたくないものも明らかにやめさせる。すなわち首切り強行案をだしてきているのである。しかも、事情如何によつては、枠は無限にひろげられる可能性を持つた基準を出してきているので、全組合員が対象ということがいえる。

一、人員関係

1、人員減に関する件

全山四・五八〇人の退職を求めたい。

その内訳は
三池　二・〇二〇、田川　七三〇、山野　九〇、砂川　五六〇、芦別　四五〇、美唄　五四〇、三潜　一九〇

退職者を出す場合の対象としては、

- イ、家族事情が許すもの
- ロ、勤務不良者
- ハ、集団生活不適格なる者
- ニ、身体条件の悪い者
- ホ、五十二才以上の者
- ヘ、二十五才未満の者
- ト、勤続五年未満の者

2、入替採用に関する件

停年退職間近かなもの及び病弱者の入替採用を中止したい。

3、鉱業学校に関する件

卒業後二カ年間採用を延期したい。

4、配置転換に関する件

今回の諸施策特に人員減の処置に関して人員の適切配置のため配置転換については特段の協力を願いたい。

二、賃金関係

1、超過労働に関する件

超過労働については左記の如く各事業所毎（三作を除く）早出残業は操業日一方当り平均三〇分（但し、三池坑内五二分）としたい。

公休出勤は三十二年十月から十二月までの公休日一日当り出役人員の二分の一以内で実施することといたしたい。

2、特殊労働賃金合理化に関する件。

3、請負給に関する固定給部分設置に関する件。

賃金支払い方式を固定給部分五〇%、請負給部分五〇%になるように変更したい。

但し、現在すでに固定給部分五〇%以上設定してあるものについては現在通りとする。固定給部分の名称、構成については別途協議する。

4、賃金外給与の中に左記のものは廃止する。

- イ、通勤手当
- ロ、残業弁当代
- ハ、筹手当
- ニ、三池鉱業所の下宿手当
- ホ、北海道の暖手当
- ヘ、別居手当

三、福祉関係

1、永年勤続表彰に関する件。

中止したい。

2、保育園に関する件。

独立採算出来るようにしたい。

3、薬価免除に関する件。

会社負担薬価中、薬価免除の限度を廃止する。

但し、長期入院患者の場合本人の負担分の半分は会社が負担する。

四、保安表彰並びに保安特別費に関する件

廃止したい。

五、配給所に関する件

分離して別経営としたい。

六、三池製作所独立に関する件

三池製作所を三井鉱山より分離して独立させたい。

七、各所関係

四・六協定の全面実施を願いたい。

以上

露骨な組織分断
つぎつぎと企業整備

いま炭労にはつぎつぎと企業整備がかけられている。三井、杵島、二瀬、雄別、潜竜、九採などはげしい闘いに発展しているが、炭界不況を楯に、労働者の一方的な犠牲で企業の安泰をはかろうとする一方、組織分断のロコツな態度をみせてきた。各組合にあらわれている企業整備の実態をみてみよう。

勇退募集・配転など

【杵島】会社が提案してきたものは(1)出炭確保、(2)かねてよりの懸案事項、その他、(3)福利厚生関係(4)人員関係の各項目である。懸案事項では入昇坑人車の指定、坑口八時間の確保、配転、作業場の統合、縮少、廃止や作業方式の変更、請負または外注への切替えや司炭工場の廃止などを出している。

福利厚生では文化、体育、娯楽費の半減、起業工事の延長。人員については勇退退職者募集、配置転換、職名変更、また採用については殉職者の遺家族、打切り補償、けい肺退職者の家族のみにしぼつてきた。

二割に勇退勧告

【二瀬】ここでは在籍鉱員の二割に勇退勧告、とくに(1)家庭の事情の許すもの(2)高令者(3)出勤成績不良者(4)労働能力の低いものを指定している。

また、この措置実施にともない、必要に応じて配転、職場の変更を適正に行うことを提案している。

配転交渉に移る

【九採】七月二日会社から提案された二坑終掘にともなう企業整備をめぐる交渉は、九州炭労調査団の調査と期闘の関係から延期されていたが、八月二十四日に再開した。これに先立ち八月二十三日ひらかれた九採の定期大会は、九州炭労調査団の調査結果を確認し、配転計画と受入体制の整備を確認し、転換にともなう諸条件がみたされた場合、全員の配転に応ずるとの態度をきめた。

八月二十四日会社は(1)採炭夫を三坑へ一八名、五坑へ二九名転換したい。これについては両坑の短期採用三二名の整理と、七—八月の自然退職一五名の欠員補充で充当したい。(2)十月三坑へ九名、五坑へ四名(3)十一月三坑五坑の企業掘進の請負を廃止し四〇名を掘進に配転したい。

組合側はさらに来年五月までの具体的な配転計画を要求し、条件については要求書を提出するとの態度を明らかにして、交渉を来週にもちこした。

会社の偽装配転

【潜竜】七月二十日、会社が出した四九五名の配転は、偽装配転であり、首切り案であると組合は態度をきめ、七月二十日の会社提案の白紙撤回を要求した。また潜竜鉱命問題では、会社が政策的に炭量発表を行つたため、組合員に不安と動揺を与えてきている。組合では、炭量実態に照らして長期計画（安定職場確立）の要求を確認して、確実稼行可能炭量として確認した七九万三千トンを基盤として、実収炭量（八八万八千トン）の復元要求を闘いとることとなつた。

会社殆んど撤回

【雄別】雄労連企業整備反対闘争は、労働条件を中心とする残余提案項目の撤回を求め、八月十九日よりの実力行使を背景に積極的交渉をすすめてきたが、八月十九日初期の目的を達したので、実力行使を中止した。

会社は十七日の交渉で五項目の修正提案事項を除く全項目の撤回を表明した。撤回事項は(1)希望退職(2)減耗無補充(3)配転(4)福利厚生費の削減(5)超過労働の抑制など十三項目である。

残る五項目についても十八日交渉がまとまり、中止指令を発した。

前進

第二次案と労働組合

ついに第二次案の大綱がわれわれの前に出された。

それは、かねてわれわれが予想していた以上に「資本の独善」これを、これでもかこれでもかと並び立てたひどいものである。

その内容は、こんどさらに具体的にされるし、対立点もいよいよ明確となるはずだが、労働組合としての根本的な問題点を二、三あげて見たい。

闘争の成果をゼロにできるか

今日（二九日）の団交で明らかになつた分をみても、戦後十数年の組合運動の成果が、根こそぎ「ゼロ」にされるという提案である。

例えば、港務支部の一九〇名と製作支部を別途にした上での、三池にたいする二・〇二〇名の首切りというのは、昭和二八年の「一一三日闘争」の成果とされている「労働組合の絶対的任務は組合員の首を守ることだ」というわれわれの信念にたいする、これ以上にはない挑戦である。

また、「入替採用」の全面的な廃止や、一方二四円四〇銭にのぼる三鉱連の「昇給」にたいする実質的な取くずし方針や、「薬価免除」の廃止などは、まさに、組合結成いらいの激しく苦しかつた諸闘争や「レツド・パージ」「希望退職」などにおける、尊い犠牲や欠陥を土台とする「自己批判」の実践を一挙に踏みにじり、一方的な資本の暴力行為いがいの何ものでもないからである。

われわれは、結成いらい十数年に亘る「貴重な成果」としての「労働諸条件」を、経営の「不手際」と天ビンにかけてはならないということだ。

いかに敵の攻撃が巧妙だからといつて、銀行と鉱山の結託によるこんな「無茶」な攻撃を、はね返すことができないなら、「組合運動」それ自体の意義を失うにいたることが自明ではないか。

機械化・合理化への対決

衆知のように、われわれは「ホーベル」「スライシング払い」「移動枠」などの機械化・合理化を昨年の九月二四日の山元協定で受入れている。

もちろん、その際われわれは「完全雇用の維持」「労働諸条件の向上」「保安優先」などの、いわゆる「基準的条件」の設定を協定の基盤とした。

しかるに、それらの一切が第二次案で一方的に「破棄」されようとしている。

すなわち、今次提案は「機械化・合理化」にたいするわれわれの従来の態度を一変せしめ、こんどは、「絶対反対」あるのみという方針に立たざるを得ないという瀬戸際を迎えている。

すでに、この闘争を契機に将来の「機械化・合理化」にたいする組合としての根本的な構えが「否定的」に決定されることは、重視されなければならない。

一方、中央団交では「首切り」にたいしては、すでに「リスト」ができているという会社側の発言があり、その上、数は「九・八〇〇名」と豪語している。

われわれの決意

会社側は「超過労働賃金（残業・公休出勤）」についても、第一次案の最高単位を一挙に押しつける背酷な提案をしている。

しかも、「請負給賃金」に五〇%の「固定給部分」をつけこむという提案もなされているが、これは「賃金切下げ」であり、職制強化がその裏にあることは見やすいことだ。

われわれは、従来の闘争成果をゼロにすることは絶対にできない

首切り反対決起大会　（山野）

思つていることを、どしどし出し合つて討論し、団結を固めようではないか。

合理化と分裂策謀

三池　上村

現在炭鉱労組は重大な段階に直面している。いわゆる不況を理由とする、会社の巧妙ななしくずしの合理化と、分裂策謀をどう消化してゆくかということである。そのなかでやはり企業意識の排除は難かしい問題であろう。

執行部の情宣にもあるように、物事の本質を見極わめることによつて、これを解決してゆかねばならない。

現在の石炭界の不況は、液体燃料の進出によるものといわれているが、この政策も本質を見極めると、アメリカ帝国主義の（中でも優勢にして侵略性の強いロックフエラー石油財閥の）ひもつき政策だといわれている。さらに、ねらいは日本の独占資本を通じて日本の軍国主義を復活し、日本をアメリカのアジア侵略の道具にする一方、日本の独占資本もこのアメリカの侵略政策に追従することで、労働者への搾取をますます強化し海外への資本輸出を高め、あくなき利潤追求のための外国侵略を計画していることは、合理化のバックとして真実にちがいない。

日本経済の体質改善が叫ばれているが、そのため大量の首切りが必要とならば、体質改善とはそもそも労働者のためになり、ひいては日本経済のためになる政策とはいえないだろう。ただ彼等資本家の危機を一時的に切り抜けるための叫び声であると考える。

とにかく彼等は権力、金力にモノをいわせて労働者を攻撃してくる。さきの石炭資本家と池田大臣との会見の中で、治安対策が論じられたことも、労働者弾圧の体制強化と考へられる。その他マス・コミを通じて、組織分裂策が今後ますます盛んになることは必定である。

去る四月の東京都知事選でも、「中立であるべき」産経新聞は、朝汐の東（保守候補）応援をデカデカとのせた。対立候補の有田選対も各社に抗議を申入れた事実もある。放送関係にしても、四月の皇太子結婚のさい、新聞協会の方針で、「皇太子さま」「美智子さん」と親しみのある呼び名を申合せていたが、これも「皇太子殿下」「美智子妃殿下」と表現せよと圧力がかかり、協会の協定は踏みにじられ、現在に至つている。

要するに、これら各種機関を握つている岸政府と資本家に対抗するわれわれは、武器としては団結の二字以外に何ものもない。先日の衆院商工委で古賀炭労事務局長の意見にもあつた、総合エネルギー対策、独占鉱区の解放問題も、ひいては炭鉱の国営論も首切り反対闘争も、組織が弱体化する事によつてもろくもくずれ去る。

腹が立つ呼びすて

山野　二十才

私は仕繰のあとむきです。仕事について腹がたつてたまらないのは、係員が頭から名前を呼びすてにすることです。私の先山が呼びすてにするのは温かみがあつて、お父さんのような親しみを抱くのですが、係員のそれは冷たくにくにくしげなのです。私の職場は温度がたかく、ただでさえ熱気で気がイライラします。そんなところへたまに来ては、アレコレと口汚くケチをつけ、まして頭から名前を呼びすてにされると、坑木で頭をブンなぐつてやりたくなります。ときには係員にくつてかかろうとする私に、先山は、がまんしろとさとします。私は先山さんのいうことをきいてじつとこらえますが気がたかぶつて、そのために思わぬ仕事の失敗をしたり、ケガもしました。係員の人も私たちと同じ働く人ですし、お互いにやさしい言葉をつかうべきだと思います。

人の名前を簡単に呼びすてにすることは相手の人格をふみにじることだと思います。同じ炭坑に働く仲間として、係員の人は素直に「さん」をつけて呼んで下さい。

私の職場

山野　四七才

私の職場はレベル、炭座で180メートル六、三六八円です。条件はまあまあというところです。積込みにはロッカーショベルを使つて、一函一分半か二分間で能率は好いのですが、炭函操作で時間をくうので困ります。

また、通気が悪く、温度が高いので坑内に持つて下がる水筒二本ぐらいではスグ空になつてしまう全身に吹きでたアセモに汗が流れ粉炭がこびりついて、それが仕事をするたびにすれるので私の職場ではそれが一番辛い点です。残業は一方三十分程度はやつています

※この機関紙は三池、田川、山野三山共同デスクです。