みいけ
発行所
三池炭鉱労働組合
大牟田市不知火町2
電話3033／8100番
編集兼発行人　滋田紀生

組合日誌
（10月）

18日　仕繰組長交流会議

21日　宮浦常一番1時間50分時限スト（再開後40回）四山坑内二番方1時間50分時限スト。宮浦・四山坑内三番方方別スト

23日　港務所分離中央交渉開始。宮浦・三川二番方1時間50分時限スト。三川三番方方別スト

24日　電気組長交流会議

25日　四山坑内24時間スト。坑外1時間50分時限スト

26日　港務全員1時間50分時限スト

28日　宮浦・三川二番方1時間50分時限スト。宮浦・三川・四山三番方スト

29日　四山坑内常一番、二番方1時間50分時限スト

30日　本所各方1時間50分時限スト

31日　港務各方24時間スト。宮浦・三川・四山・本所各方1時間50分スト（指標港務所分離反対）分離反対総決起大会中央執行委員会

合理化につながる分離反対!!

不誠意・無責任な会社の態度
港務所分離中央交渉決裂
反合理化のたたかいを中委で確認

一一月一日午前九時より荒尾公会堂でひらかれた第六回中央委員会は、一〇月二三日よりおこなわれた港務所分離中央交渉決裂の経過報告ののち、港務所分離の本質がなんであるかを分析し、独占の体制的攻撃である新産都市体制の背景を暴露し地域住民を結集し対決することを確認したそのご二日よりひらかれる炭労大会対策ののち、反合理化斗争下の保安斗争方針説明と「災害絶滅」のため、大衆討議で斗いの意志統一を行うことを決定した。

三一日労仂会館で港務所組合員、主婦会員による分離反対総決起大会を開いた。

中央交渉経過

去る一〇月二三日いらいの港務所分離に関する中央交渉は、三回におよぶ団交と二日間にわたる小委員会で決裂にいたった。

今回の中央交渉の目的は、港務所分離にたいする三井鉱山の考え方、理由やその内容をできるだけ詳細にひきだし、つまり分離の全貌を明らかにすること、それは港務所分離がいかに反労仂者的、反社会的合理化攻撃であるかということを鮮明にし、あすからの斗いにそなえるためのものである。

以上の考え方において交渉における要点をまとめると、次のとおりである。

第一に、これだけ大がかりな合理化である企業分離の中央交渉に際して資料の提示もなくほとんど口頭説明に終始した会社の態度はまさに労資協議の原則を否定した"力の政策"を露骨に示したことである。

第二に、三井鉱山の港務所分離の提案理由三項目があくまで企業利益中心のものでありながら、たくみに労仂者の眼をまどわし、地域住民まで誘いこもうとするきわめて悪質な独占の野望を暴露したすなわち、企業内には公益事業の枠をはめこみ、組合の抵抗を抑圧し低賃金労仂と労仂強化を強制し従来より一層の搾取強化をねらっている。

第三には、新産都市という美名のもとに、いかにも経済的に停滞している大牟田・荒尾両市の発展を約束するかのように宣伝し、事実は企業内労仂者の搾取のみでは不可能な、より広範な地域住民までを含む犠牲のうえに利潤追及を画策した合理化計画である。

提案理由三項目

①事業態様の特殊性。

②新産都市による地域経済圏の発展との関連。

③資産譲渡による三井鉱山の自立安定態勢への寄与。

会社回答の問題点

一、分離に関する基本事項関係

一、交渉の前提＝提案三項目は経済的に絶対的条件であり、これは組合もぜひ理解してほしいし、理解できたと思う。したがって分離は認めてもらいたい。分離は認めるとしても組合としては当然労仂条件や雇用はどうなるかなどの問題が生じてくると思う。そこで会社は全在籍者を全員新会社に移籍するし、また労仂条件も当分現行どおりすえおくことにしたのでもはや不安はなくなり組合も了解できると思う。

二、経理対策＝過去からの累積赤字二〇〇億円（会社側の勝手な数字）対策として、分離に際し適正に再評価する。現在港務所の資産は帳簿上八億円であるが、これを再評価すると七四億円となり差し引き六六億円の評価益金（帳簿上）が出る。この結論として、帳簿上ではあるが、三井鉱山としては新会社に八億円の資産を譲渡して再評価では七四億円を長期にわたって貸し付けることになり、これは三井鉱山の財産となる。したがって赤字二〇〇億円は一三四億円に減少する。

三、新産都市指定と企業誘致＝主な問題点を摘出すると次の三点である。

①工場敷地予定地が大島岬から四山社宅周辺が決定され、すでに四山鉱横に「コークス工場」を建設中である。したがって将来四山社宅は移転居することを明らかにしたが、社宅の移転計画については必要な時点で組合に提示することを明らかにした。

②予測される誘致工場の計画によれば、生産コストの中にしめる労務費は一五％（現在の一般産業は三五％、炭鉱は五〇％と説明）となっている。しかもその賃金ベースは比較的に高いとの説明であり、技術工は"連れてくる"ということなどを総合すれば、ほとんど新規採用者はのぞめない。そうなれば新産都市は先行投資やそのごの維持・管理費の犠牲をうけるだけで、利益はほとんど考えられない。

③港の公開であるが、説明によれば現在の海水浴場地点から灯台間に新規岸壁を新設する部分だけを開放することで、従来三池港務所が使っていたドッグおよび内港岸壁はそっくりそのまま使用することになっている。そのうえ公開による管理を公共団体に移管することによって、従来港務所が負担していた浚渫作業経費（年間六、〇〇〇万円）など一切公共団体に負担させることになり、港務所は「従来どおり全部を使用するだけで経費は公共団体もち」というきわめてドン欲なやりくちである。つまり地域は住民先行投資とそのごの維持・管理費まで負担させられるなど、二重の犠牲をこうむることになる。

二、労仂条件関係

一、労仂時間、始業、終業などの勤務態様について＝港務所は公益事業としてサービス業務をおこなう事業体であり、当然業務実態にそうよう他企業の例をみて逐次実施する。但し来年四月までは変更しない。

二、賃金、期末手当、退職手当などについては当面現行どおりとする。将来は企業経営の結果による。（註＝来年四月以降の新賃金は「三井鉱山なみか？」の問いにたいして「約束はできないが常識的に考えてもらってよい」と答えた）

三、福利厚生関係については当面現行どおり。将来は現行維持を努力するが新会社の方針に基づく

三、その他に関する事項

一、保安機構、運営については労仂基準法、労仂安全衛生規則に基づき実施する。その具体化は新会社発足までに整備し別途山元協議とする。

二、差別待遇については現在もやっていないし、こんごもやる考えはない。（註＝組合の方から「力関係次第か」に「そういうこと」との答弁）

三、組合運動は現行どおり考えている。つまり再建協定附属覚の「当分の間」はこんご続けたい。

四、生産会議の制度化は従来どおり確認する。但し会議の開催できる労使の基盤をつくれるよう協力ねがいたい。

五、完全雇用は、新会社に全員移籍することなら確認する。将来（第二会社化？）については約束できない。

六、労仂協約、諸規則、規程については、新会社の性格に準ずるよう将来逐次変更する。但し来年四月までは現行維持とするも、なお就業規則だけは分離までに改訂する。

組合の最終態度

今次三井鉱山の分離提案の理由は、一応もっともらしくいっているが、二日間の小委員会でわれわれは次のとおり確認した。

一、港務所の特殊事情は四〇年も続いた実績からみて、実施計画もたたない中で急いで分離しなければならない理由とは考えない。

二、新産都市もいまだビジョンの域をでないものであり、すでに大幅に縮少変更過程にある。

三、自立安定策は帳簿上の操作のみで、実質的期待は望めない。

四、その他総括的に検討してみれば、もっとも基本となるべき生産、人員計画も確立されていないし当然将来にたいする長期的展望と科学的計画をもたないきわめて不安定なものである。しかも労仂条件その他は当面保証されても将来どうなるかわからないまったく無責任な回答でしかなく、港湾放とともに分離は従来にもまして一層きびしい合理化として低賃金、労仂強化、地域住民の搾取をねらったものとしか受けとれない。したがって三井鉱山は労仂者の利益と労仂者の不安を解消するための再検討をおこなうため、今次提案はただちに撤回すべきである。

主張　港務所分離は認めない

会社は突然港務所を、三井鉱山から分離したい。その理由として

①港湾運輸という特殊的な作業形態であり炭鉱と切離したい

②新産都市指立という新情勢に即して、地域経済圏との関連においても切離したい。

③三井鉱山の自立安定という立場からも財産を新会社に譲渡し（約七四億）鉱山の負担を軽くしたい。

以上が分離の理由として去る二十三日より中央において精力的な交渉を行なった。

現在、企画、労仂条件の三小委員会を持って具体的に突っ込んだ交渉を行なったが、会社側の答弁はいずれも抽象的であり資料の提出も行なわれず全く前進を見なかった。

最終的には二十九日の団交において組合の態度を次のように表明し交渉は遂に決裂した。

会社提案理由について

①大正七年以来四十数年にわたって三井鉱山の一部門として来たものを今さら特殊作業形態云々とは理由にはならない。

②地域経済圏というが新産都市は全く青写真的希望の域を出ていないもので果して将来どおなるか疑問である。

③三井鉱山の自立安定といっても、鉱山が全額出資（八億円）であり帳簿上のやりくりにすぎず、何等変化しないではないか。

以上三点の理由は全く形式上のいいわけにすぎず、むしろ目的は別にあるのではないか。

私たちは真の理由は、分離して低賃金、労仂強化で、自由に労仂者をこき使い利益を上げることが真の目的であると考える

将来の展望について

港務所を分離して将来どのようになるのか、事業計画と人員計画すら立たないようなことでは安心ならない。

少くとも将来の展望を明らかにし今後労仂者が安心して仂けるような科学的基礎に立った、計画を作成すべきである。

労仂条件について

労仂条件一切の発足に当っては取りあえず現行で行くが、遂次変えて行きたい（条件切下げなど）ということであり、また保安対策などについてなんらふれていないことは全く不親切である。

このことからも判るように、分離提案は団結を破壊して、労仂強化する以外にその目的がないことは明かである。

以上総合して私たちの結論は会社の提案理由たる三点は分離しなければならない理由とは認められない。

したがって「将来の展望を明かにし労仂者が安心して仂ける具体案が出るまで、本提案を徹回されたい」というわれわれの態度に対し会社は、これ以上説明の要はないので「方針通り実施に移したい」と発言あり、組合は、あくまで反対し、抵抗することを宣言して打ち切った。

労仂強化以外にない、港務所分離を会社が強行するため、あらゆる方法をもって斗う以外にないことを確認し、地域住民との共斗を組み、あらゆる抵抗をしながら、会社の反省を求めよう。分離絶対反対!

第二組合員も自覚せよ!

分離の意図を空洞化しよう
港駅分会五人組会議

分離反対で斗っている当該支部である港務所の港駅分会B方七組の五人組会議で一一月一日、分離問題で話合っていただいた。参加者は市成、谷口、大本、永井、前原、原田、深川、香山のみなさん。

【司会】分離について第二はどうですか。

【C】下部では反対とは思っているが、どうせ俺とこでは斗えないからという執行部に対するあきらめが強い。それに会社が出している新産都市の青写真の幻想があんがい入っている。条件がどうなるかなど聞いていないようだ。俺たちから聞いて心配している。

【G】自分たちで二公もストするとよかったといっていた。

【司会】具体的に抵抗斗争はどうしていますか。

【D】港務所は坑内と仕事内容が違っているので、負傷というより事故ゼロ運動になっている。

【B】最近仕事量がふえている貨車台数をへらしても、第二は車をとばして仕事をさばいていくから、ますます台数をへらしてくる

【E】規則通りに仕事をやったら時間がかかるので会社はきらう しかし事故が起きたら仂く者の責任にして罰する。規則を守ることで抵抗している。

【司会】これからの斗いについてどう考えますか。

【F】三十一日の決起大会で港務所も全員集まると多いなと心強く、がんばらんなんと思った。会社にとっては抵抗する者がいることがこわいのだから。

【H】最後まで三池労組に残ってがんばるという気持はあるが、第二組合は協定してしまっているし自分たちの職場の条件はどうなるのだろうと思うときもある。

【A】港務所の中だけ見ると不安を感じたりするが、分離は港務所だけの問題でないのだから斗いを拡げるという展望をもって、三池労組として反合理化の斗いを続けるという確信をもつと不安はない。第二の中にも不満はあるのだから斗いを拡げる条件はある。

【G】今、他支部、地域と交流して斗いを拡げる方向へ全力をあげている。そして三池労組とともに住民的斗いと結合させて、分離を強行されたとしても会社の分離の意図を空洞化させる斗いを組んでゆく決意でいる。

【司会】本日はおつかれのところをありがとうございました。最後までがんばりましょう。

生産点の闘いへの意志統一
論議深まる組長会議

就労後のこの四年間、激しい労資攻防のうちに、たたかいの中で創造された長期抵抗路線を、さらに大衆路線による指導強化と、大衆の自発性を重視した生産点の抵抗闘争は日を追って飛躍的に発展した。

この日常のたたかいは「人命さえ奪い去る」資本主義合理化が、労仂者に与えた唯一の武器であり三井資本は自ら与えた武器によって日夜悩まされ、あがいている。

この貴重な経験は各支部の各職場でつちかわれ、たくましく育ってきている。この経験をお互いに交流し、より発展するための目的の下に、第四回仕繰組長会議は一〇月一八日午前九時より延命会館で開かれ、第五回電気組長会議は一〇月二四日午前九時より同じく延命会館で開かれた。

第四回仕繰組長会議

まず自己紹介からはじまった交流は、終始和やかに進行されたが各組長の発言はおだやかな中に激しく、するどい。さすが職場の闘志らしい、論議の仕方であった。

その若干の例を紹介するが、紙面の都合とあまり深い内容はさけることを前提として、さて第一に三山とも仕繰工の場合請負給者が少く、ほとんど大半は固定給者（B給）となっている。しかし小数の請負給者が固定化してしまっている問題について、いろんな角度からの経験が出された。

第二に、これも各鉱共通する問題として、現在人員不足、とくに間接工に集中的だが、その対応策として会社職制は「目安単価」「賃金展開でも」を使って、全面的B給からの請負給化が進められている。その実態や意見も大いに参考になったと思う。

第三に、人員不足や請負給化から必然的に保安施設整備の手を抜く結果が生じ、とくに排気（坑道）の保坑作業は放置状態となり、各坑内作業場は熱中症患者を続出させるまでに高温個所を増加させている。それにも拘らず、出炭増強の配役だけに主力をかけ、一層保安サボに迫車をかけていると、現状報告がなされた。

第五回電気組長会議

電気組長交流会議は、港務支部を除く各支部より二〇名の組長さんたちが参加して、本所支部労仂部長の司会で開催された。

まず書記長より最近の情勢報告が三〇分近く行なわれ、その後参加者全員の自己紹介に続き、各支部ごとの作業内容や作業状態を交流し合い、いろいろと反省すべき点、さらに強化すべき点などが明らかにされ、仂く現場と職制の態度は異なれども、会社の本当のねらいは共通しており、われわれが今後対決すべき点も全く共通していることが再確認され、お互いに今後の健闘の約束が交された。

次に交流の中から主な問題点をあげれば、

定期移動　各鉱とも実施されてはいるが、分裂後は第二組合員の優遇策に利用され、停年前の三池労組員に「三交代にやるから」と脱落をすすめた例などあり、組織攻撃にも悪用されている。

請負給　請負給は増加している。第二組合員は完全に請負給に追い込まれている。三池労組員にはほとんど配役しないところと強制的に配役するところとあるが共通点は"楽して金になる"請負給と、請負給の本質をゴマ化し、甘さのみをみせている点でわれわれはこれを明らかにすべきである。

保安問題　合理化強行の中では、作業時の連絡・注意が不十分になるので、とくに感電に注意すべきで、現に送電線工事中に感電事故が起きてる。なお電気的事故だけでなく、坑内一般の保安にも十分に留意しないと、われわれの生命は守られない。

その他　扇風機やポンプの運転作業は、保安作業との先入感から休憩時間の変更は当然だとする態度は問題だ、と会社の都合主義のため、われわれの権利である休憩時間が勝手に変更される点がするどく指摘された。また三池労組員の先山と後向きの考え方の相異、部内や現場がバラバラなのでたたかいの組織化が困難であるなどの悩みも出された。

以上が主な意見であったが、その他貴重な意見も多く提起され、成果を挙げることができた。しかしその内部には、まだ多くの克服すべき弱点や、各支部の悩みを解決するための諸対策が緊急に必要となっている。つまりその点に対する適切な取り組みいかんによって、今後の抵抗闘争発展のカギとなっている。

分離反対総決起大会
反合理化の斗いを決意

三井鉱山のもうけのみを考えた港務所分離には絶対反対をし、長期抵抗でねばり強く斗って行くという三池労組の基本路線に立って港務支部組合員と家族は、職場や地域で大衆討議を重ねた結果、まず当該支部が、一丸となって、ほんとうにやるぞという決意を示すことが、三池全体の斗いに拡ろがることになるという意志統一をして、中央団交決裂後の三十一日二十四時間ストを打ち、午前十時より労仂会館大ホールで、家族ぐるみの合理化粉さい、分離反対の総決起大会を行なった。

組合員と主婦による、組合歌「炭掘る仲間」で幕をあけ、議長団に野田支部委員会副議長上田主婦会分会長を選んだのち、渋田、島両支部長、宮川組合長、吉田主婦会会長、大地評風斗次長が、それぞれの立場から斗う決意をのべ、つづいて山下副支部長より経過報告がなされたが、労仂者だけを犠牲にし組合活動抑圧の意図が露骨に現われた今次中央団交のもようを聞き、ますます会社に対するにくしみといきどおりが、斗志となって全員の胸に燃え上ってきた。次に意見発表に移り組合員を代表して梅崎分会長、主婦会池田新港分会長が夫々の決意を披歴し決議文抗議文を万場一致で採択し今後も三池労組の旗の下に斗うという決意を意志統一した。一時から、本館に昇坑後の一番方の仲間とともに激しい抗議デモをかけ、会社の幹部に抗議文を手渡し、今後もあらゆる斗いと結合し斗って行くということを誓い合い散会した。

（写真・本館にデモをかける抗議団）

遠藤長市氏ら四名の
懲戒解雇民事事件判決をめぐって　（2）

弁護士　松本洋一

三、判決の内容

(1)判決は会社側の主張する事実を全部認めて遠藤さんたちの行動が業務阻害行為であるときめつけています。例えば、保安サボをした会社の職制に責任ある回答を要求した行動に対し、「その問題についてはすでに会社から説明がされているからそれで納得すべきでしつこく追及して坐り込みをするのはけしからん」と判断し、また作業方法の変更については組合と話し合う協定を無視して一方的に繰込んだことに対する抗議に対しては、「作業指示は会社の権限であり、組合に話し合う必要のないことであるからそんな協定は無意味で、これに因縁をつけて坐り込むのはいきすぎである」と認定しています。坐り込みの原因となった慣行協定、組合が職場斗争を通じかちとった慣行、協定はなかったといっていますし、会社の保安サボの責任には全く触れられていません。会社の主張をそのまま判決に書きかえただけのお話にならないものです。

(2)判決は職場斗争について「職場分会には団体交渉権はあるが、交渉は就業時間外のひまなときにやればよいので、坐り込みなどの実力行使に出ることは許されない」といっています。しかし、実力の裏付けのない交渉などナンセンスです。憲法・労仂法が労仂者に保障しているものは団体行動の裏付けのある団体交渉です。交渉権はあるが争議権はないという労仂法のイロハを理解しない憲法以前の判決です。

この判決でゆけば「賃金が納得できなければ作業を終ってから交渉しなさい」「会社は労仂者の満足のゆく賃金を払ってくれます。」「危険な作業に繰込まれても文句は作業がすんでからいいなさい」「会社は生命の危険のあるようなところに繰込むはずはない。」という驚くべきことになります。「会社は間違いを起さない」という信仰がこの判決の底を流れています。

戦前多くの囚人を生理にして肥え太り、争議後四五八名の仲間を殺害し、七〇〇名の仲間を廃人にし合理化を強行した三井資本がこの判決の中では燦然と後光の輝く菩薩になっています。

(3)この判決は職場分会に交渉権は認めながら争議権を否定した不当なものではありますが、この判決すら交渉権まで否定できなかったことを考えなければなりません職場に交渉権があることは全国の労仂者が確信しています。永年の実績に裏付けられた確信としてだれ一人疑う者はありません。いかに反動の裁判所でもだれでも知っていることを否定することはできないという点をこの判決は示しています。（つづく）