発行所
三池炭鉱労仂組合
大牟田市不知火町2
電話 ③3033番 ③3034番
編集兼発行人 山下 開
半年間1,200円 送料共

各裁判の公判日程

大災害関係の裁判の次回公判は次の日程で開廷します。一人でも多く傍聴していただくように。

三池大災害裁判の公判は、七月二十日午前十時から福岡地裁で。上村裁判公判も同日午前九時五十分から福岡高裁で。九・二八裁判公判は今のところ未定。

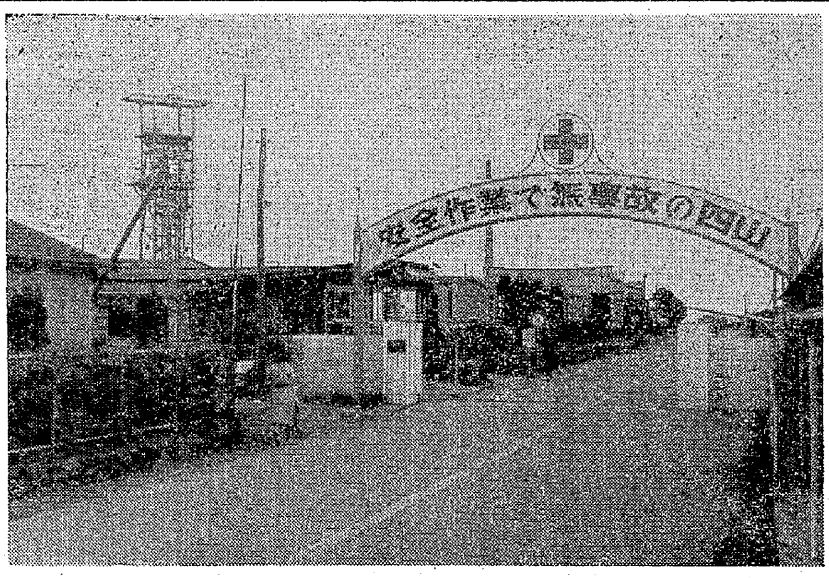
木村論文に見る——

ZD運動の本質

あおり立てる競争心

大目標は企業使命の追求

組織分裂の現状を踏み台に、資本が三池炭鉱で、全職制を動員しながらすすめているZD運動。まきこまれるとき出てくる結果がどんなに許されず、また恐るべきものなのか、さきの春闘における超低額の賃上げや、現実に起きた連続災害が教えているはず。ZD運動に託した資本の黒い野望を、はしなくも、自らさらけ出して見せてくれた論文がある。木村・四山鉱長の「四山鉱ZD運動の歩み」(社内時報三月号)がそれで、同鉱長はそのなかで「当社のZD運動は、企業が社会的使命(石炭政策の求める"増産"=鑿理者註)をはたすための大目標達成運動」だ、といっている。別項記事は、同論文の抜すいである。



向うに竪坑やぐらをのぞむ四山鉱。言葉ばかりの「安全」が……

当鉱(四山鉱のこと)におけるZD運動の基本理念は、人間尊重と相互信頼を基調とする「保安の向上と明るい職場作り」である。

(ZD運動の)導入に際し非常に力強かったことは、新労組四山支部の理解と協力を得たことであった。新労、職組と会社の協同研究の結果、ZD組織機構の中に三者連絡会議を設定するとともに、グループ長は一般職社員がなり、係員はサブリーダーとした。

ZDの目標には、仕事に直結する事故や故障の撲滅をはじめ、改善提案件数や勉強会回数等とグループごとに工夫をこらしてきたが、やはり保安と出勤が主体を占めた。グループ員一人ひとりがっちりとした仲間意識をもてるように、さらに十人以下の小集団に細分し、その中で係員は事実上の核となることを強調したので、各グループは目標達成へと競争しはじめた。

一年を四期にわけるので、一期は三個月となる。期の前に、グループは自分達の目標と目標値を決める。グループ会議は毎月一回以上三十~六十分間開催され、目標達成への反省、計画、他との比較等を行なう。会議には主席係員や係長も出席し、ZDの指導やその他の情報を提供している。

一期の終りには、目標達成グループは表彰申告を出し、未達成グループは反省書を提出する。これは副長を中心とする管理委員会(係長グループ)で、適正、難易、努力、貢献、定着を評価し、一級、二級、努力二級、三級、努力三級のランク付けを行なう。これはさらに公正を期するため、鉱長を中心とする推進委員会(鉱・副長グループ)で再評価し決定する。

一級、二級の入賞グループ長は鉱長より、それ以下の入賞グループ長は副長より表彰を受ける。

一期が終るごとに、体験発表会も開催する。選ばれた四人のグループ長は活動や成果を発表するが、この会には全グループ長をはじめ鉱・副長、係長、及び協力業者の代表が出席する。大勢の面前で発表することに不慣れなグループ長もあり、アルコールやサングラスで勇気付けして登壇する人もいる。発表の準備には、サブリーダーをはじめグループ員総出で手伝っているが、涙ぐましいものがある。鉱長の講評の後、発表者に記念の賜が贈られる。泥くさいZD活動の中でこの場面は、あたかも土俵上で表彰を受ける力士のように参会者全員から祝福され、感謝と感激が交流する華やかなひとときである。

当鉱のZD運動は、即ち企業が社会的使命をはたすための大目標達成運動であり、小集団活動を通じて、自主性、創造性、集団性を高めるように育成されていった。

本年度の活動方針は、とくに災害ゼロ、安定供給、収支安定のために全員参加のグループ活動を展開したい。このようなグループ活動は、自主性、創造性、集団性をさらに向上させ、必然的に技能者は育成され、技術はうけつがれるであろう。四山鉱に根付いたZD運動は、新しいZD目標の芽を次から次へと吹き出し、その芽が今日も絶えまなく成長しつづけているのである。(以上は抜すい)

炭労の調査団が来山

会社に11項の要求出す

池労組の執行部が加わり、二十六日四山・有明両鉱、二十七日三川鉱に入坑、調査点検活動を行なった。

保安上の問題点として別項要求を含め、ほぼ五十項目ほどが集約され、対会社要求のほか各やまに提出、これからその実現をめざす団体交渉が行なわれることになる。

こんどの調査活動に寄せた炭労の眼目は、直接には三池炭鉱の連続災害を契機に、三池だけでなく全傘下組織関係の全山(北海道には別の調査団が)を調査・点検し、炭鉱保安を確立することにあるが、調査活動は坑内各職場でも大きく歓迎され、三池新労組員の一人はいったという。

「あんたたちがきてくれると、坑内が見違えるようにきれいになる。だから毎月でもよいから調査にきてくれんの」。会社の、今後の保安対策が注目される。

対会社要求事項

今度来山した炭労保安調査団が会社に出した要求は、概略次の十一項である。

×

(1)坑道の整備・整トン。
(2)坑道の支保。(中柱や欠損するなど不良枠の取り替え、断層部対策の強化など)
(3)電気工作物などの保全。
(4)送炭ベルトの完全な管理。(たとえば落炭処理など)
(5)大架背坑道などの安全作業の徹底、技術的向上。(たとえば四山鉱の場合、設置後三カ月というが問題点が目についた)
(6)発破作業の確実な安全管理。(規則違反が目についた)
(7)運搬関係の管理の徹底。(たとえば大砲などの安全操作の管理強化や点検など)
(8)通気の確実な管理。(布風管などの破損にもとづく漏風があった)
(9)高温対策のいっそうの充実。(三川鉱で四十一・五度の温風が観測された)
(10)全体的な保安管理体制の充実。保安第一主義のうえから、下請関係の作業に対する指導・管理の強化。
(11)ガス・炭じん防止対策をさらに強化すること。

× ×

雇用の完全確保へ

化学三労組が反合闘争

大牟田の化学三労組(三化、合化東圧、全東圧)は、今おたがいに手をとり合いながら、先に提案してきた会社の合理化に対し「雇用の完全確保にむかって闘いを進め」(六月十三日付発行"三労組共闘ニュース")ている。

五月六日三井東圧化学の会社は各関係労組に対し、大牟田工場だけで二百八十人の削減(全社で約千人を減らす)を含む合理化提案してきた。以後右三労組は春闘をすすめるなかで、あくまで統一して闘うことを土台に、合理化とどう闘うかについて検討を続けていたが、先に三労組の態度をきめるまでにいたったもの。

態度としては、海外派遣や関連会社への派遣に対する具体的な方針などがあるが、基本方針としてはあくまで「雇用の完全確保」をめざすというものである。それにしても、三化労組、合化東圧、全東圧と同じ企業を基盤とする三労組が、今積極的に組織統一をめざしながら、このような闘争を固く手を取り合ってすすめている姿は三池の労働者として注目したいものである。

低賃上げに組織強化めざす

三化の労働者は今年の春闘で、三千八百九十円というひどい低額な賃上げを会社から押しつけられた。同時に妥結した期末手当が、これも低額で二十八万円。

三化労組は、右の回答は「労働者の生活実態を無視し、会社再建の名のもとに犠牲をすべて労働者に押しつけるやり口だ」として、組織強化に乗り出すという。

くらしの知慧

"契約書"について

たとえば、甲・乙・丙の三人が契約するというとき、契約書を三通つくって各人が一通ずつ持てるようにすれば、もっとも便利です。

でも、契約書は当事者の数だけつくらなければならない、という規則があるわけではありませんから、当事者が三人いるとき、二通あるいは一通しか契約書をつくらなかったとしても、法律上は別に差しつかえはありません。

契約書の役目の中心となるのは、ものごとが争いとなって裁判所に持ち出されたとき、契約が成立したという証拠として役立つかどうか、ということです。その場合当事者がその文書に署名し、あるいは記名し、押印していれば、その文書はその人がつくったものとみられるので、当事者がきちんと署名、あるいは記名し、押印しているかどうかがポイントになります。

きちんと署名、あるいは記名押印してあるなら、その文書に副本、あるいは写し、場合によっては控え、というような名称がついていても、効力はあるわけです。

——法対部

×

この"くらしの知慧"欄に、質問やご希望などございましたら電話で結構ですから、編集部までご連絡ください。社内電話の「五七六番」がいちばん便利です。

——編集部