みいけ

8月4日（土曜日）
昭和26年（1951年）
三鑛勞組機關紙

発行所　三池炭鑛労働組合
大牟田市木佐火町二ノ七六
編輯兼印刷発行人　吉富正信

勞働協約の改訂

力に依る解決の段階へ

断乎闘争へ起上れ

中闘、重大決意をうながす

過去三年に及ぶ勞働協約の團交は國際情勢を背景としての勞働三法の改悪に便乗して組合の御用化、勞働者の奴隷化を策する會社側の態度により、ショップ制、經營參加、組合活動等最も重要な点で正面から對立、此程中央情勢報告の爲歸山した久保田勞協中闘は第五回中央委員會に臨み「勞協交渉は既に盡すだけの論議をつくし最早この上は力に依る解決以外に途はない」と强調、重大決意を促した

優越性ねらう　會社の肚

勞働協約は我々の生命線である。經營の民主化と事業の健全な発展ここに敢れんか我々は会社の云いなりになり闘爭中に強要したあの苦しく惨めな勞働條件なり環境に追い詰められたろう事は火を見るより明らかである。では現在どういう点がどう問題になっているのか、以下に列記して見よう。

△經營參加の問題

組合活動の自由は当然認むべきであって制約されるべきでないとの基本理念に基く現在の慣行を飽くまで守り抜こうとする組合側に対し会社案は就業時間外こそ自由であるが、就業時間内では会社に勞働力統制の責任と權利がある。從つより、正常な現在の慣行により阻折れて出たが、それ以上は一歩も退こうとしない。

△組合活動

会社案は就業時間中に組合活動を行わない事、緊急やむを得ない場合は会社の許可を得ようとしたら云うのであるが、若しそうなれば（一）委員会出席者は無給欠勤扱いとなり、現行通り水解雇の一般基準に該当する（二）職場での説明會等停止され組合活動はマヒ状態に陥る（三）違法にはならなくてもノーワーク・ノーペイ（賃金を支拂われない）の原則に基き会社は組合活動に從事した時間に対して賃金を支拂わない事、等を得ない場合は会社の許可を得ようとしたら云うのであるが、若しそうなれば（一）委員会出席者は無給欠勤扱いとなり、現行通り水解雇の一般基準に該当する（二）職場での説明會等停止され組合活動はマヒ状態に陥る（三）違法にはならなくてもノーワーク・ノーペイ（賃金を支拂われない）の原則に基き会社は組合活動に從事した時間に対して賃金を支拂わない事、緊急やむを得ない場合は会社の許可を得ようとしたら云うのであるが、若しそうなれば（一）委員会出席者は無給欠勤扱いとなり、現行通り水解雇の一般基準に該当する（二）職場での説明會等停止され組合活動はマヒ状態に陥る（三）違法にはならなくてもノーワーク・ノーペイ（賃金を支拂われない）の原則に基き会社は組合活動に從事した時間に対して賃金を支拂わない事、等を