シワ寄せを挑返せ

山元提案で第一回団交

今次中央協定妥結にもとずく山元提案が会社より提示され、第一回団交を五月六日にひらいたが、この提案は中央交渉時の会社の態度がいささかも緩められていなく、むしろ強化されているのを物語つている。これに対して二十二日ひらかれた中央委員会では、一方的に労働者にシワ寄せるこの提案は徹底的に挑ね返して闘うことをあきらかにした。企業整備は三井を皮切りに、各社に追打ち的にかけられてきたが、その背景には政治的なものが露骨にみえている。われわれは安保条約破棄、職場闘争を封殺する不当解雇反対、平和闘争とそれぞれ柱とした交流情宣を活発に行つて、闘いに対する構えをとつている。

会社提案の大綱はつぎの通り。

一、始業・終業時間の変更に関する件

始業・終業時間については現場の合理的な時間設定を考えるべきであるので、

(1) 交替制現場で重複しているところは修正する。

(2) 他の作業との関連で実態に即するよう変更する。

(3) 現行所定就業時間が機械的、画一的に定められているため本人本来の作業状態と一致しないものは変更する。

(4) 一時的、臨時的に定めた就業時間が事情変更後も修正されずにコゲついているものは是正する。

(5) その他売店は購入の事情に合せる。病院も同様。

二、出勤対策に関する件

出勤対策については名案はないが出来るだけ対策をたてる。

(1) 予約制度を設ける。方法としては、安全灯札をもつて、自主的な判断によつて出欠をはつきりさせることにより、良心的な出勤ができるようになるし、計画通りの生産ができる

(2) 事前届出を励行すること。

(3) 出勤の悪い人は同一人が多いので組合と会社とでこのような人は呼び出して注意をするなり家庭訪問して話しをすることにより、就業規則適用以前の処置として改善するようにする。

(4) 検身については昨年も効果があつたので今後も継続する。

(5) 出勤不良者中には不適格が原因となる場合もあると考えられるので転職させることを都度組合に相談する。

以上は、坑内関係が出勤が悪いので重点にしぼつて、実施していく考えでもよい。

ダレス昇天—死んでも翼を はなしませんでした……—

三、配役・職場移転に関する件

(1) 輪番繰込み個所では、不馴れのために保安上、作業上からも共同関係が不円滑になる。特に切羽関係では非能率になることを考えねばならぬので、存続するならば支障を来たさない範囲で集団的に二カ月程度の輪番制とする。

(2) 欠勤者があつた場合の補充について労働条件や配役人員を要請することからの繰込み時における紛争がないようにしたい。

(3) 金にならない切羽には配役を拒むため切羽倒れがあつたが、今後は配役についての協力を願う。

(4) 切羽条件の変化に伴つての労働条件は円滑に解決されるべきで紛議を生じたときは、作業に支障を来たさないよう時間外に交渉する。

(5) 交渉が解決できないときは、支部執行部が取上げて鉱長との間で解決するように、一般に徹底して欲しい。

(6) その他各部鉱、各課間の移動は夫々、慣行、協定はあると考えるが協力を願いたい。

四、職名変更に関する件

次の如き場合は職名を変更する。

(1) 常時坑外に居り、坑内名儀になつているもの。

(2) 不適格な条件でその職種に適しないため常時他の作業に従事しているもの。

(3) 坑外夫の中についても事務作業をしているが仕上工の名儀となつているもの。

(4) 三川掘進工については適正配置の問題もあり、別に処理するので配布プリントに計上していない。

(5) その他の問題として入坑すべき人が入坑しないこと等があるが、臨時措置後どの程度のこるか、調整し得るかを検討して改める。

五、病院合理化に関する件

(1) 診療所の統合は山ノ上分院が統合され更に本院は結核病棟が完備されるので三川診療所は、近距離でもあるため統合する。

(2) 宮内出張所を四山分院に統合する。医師は現在どおりにして夜間診療のみと考えていたが宮内出張は遠距離のため今後の研究問題とする。

(3) 分院を診療所に名称変更万田分院以外の四山・勝立・平井分院はベツド使用が二〇床以下であるので実態に応じて診療所にする。なお医師、看護婦を減ずることにはならない。

(4) 給食並びに清掃の請負人員の推移に応じて請負に切換えたい。

六、売店（配給所）に関する件

売店十九カ所であるが主食事情がよいこと、一般米店利用によつて売上金が月当り五千万円から三千万円に低下していること。それに主婦会の一括購入及び革新商店利用もあつて、二十八年下期五一〇万円の赤字が三十三年下期三・五六〇万円の赤字になる原因は、主食売上が五五％減じた割に人件費が高くなつたためで、その解消のため

(1) 一般市街地にあり利用度の少ない、宮浦、大島売店は即時閉店する銀水、三川、旭町、正山売店は人員の推移により逐次閉店していく。

街の売店については依託販売に切替えて利用するようにする。

(2) 開閉店の時間を午前九時より午後五時に変更し中食時間は半数交替にて売上の向上を図る。

(3) 配送、燃料配給、精米関係は人員の推移に応じて逐次請負に切替えていく。

(4) 米の登録については組合員に売店に取付けるよう指導願いたい。

主食の持込み配達についての作業は請負にて行うよう研究する。

七、燃料合理化に関する件

(1) コークスは家庭燃料として必ずしも適しないので豆炭に切替える。

(2) コークス製造のため宮浦の石炭を消費しているが、宮浦炭は今後、製鉄用の需要が増えるのでその方に販売する。

八、電気・水道の節約に関する件

(1) 合理化には特別に方法は考えないが、節水・節電を行うように宣伝協力願いたい。

(2) 各戸水道個所の共同栓閣引きは担当者間にて話合つて実施する。

九、I・B・Mに関する件

過去の経緯はあるが三川給与計算のみが手計算として残つている。当時は合理的なやり方としてI・B・Mを実施したが、幾らかでも出費節減のために、賃金計算のみ昔にかえして手計算とし、統計資料作業のみI・B・Mを残す。それに伴う人員計画は、統計課の現在員五七名（内、職二九名）中より、三二（内、職二名）と勘定係職員一名の配転合計三三名を以つて、宮浦鉱賃金係に鉱員六名を出し残り二六名は給与係に配転する。

十、超過労働に関する件

(1) 超過労働時間の抑制については運営に当りトラブルを起さぬよう、今日の会社の窮状を十分理解して、仕事は時間内で片付けるようにする。

(2) 超過労働時間は、作業の必要性、緊急性により実態に応じて行うという原則的なことを理解願いたい。

(3) カラ残業、振合い残業、前以つてきめる等の仕方はおかしいので事実と必要により残業時間とする。

(4) 計算上、十分は三十分として整理しているのは、実時間にてはつきり整理する。

(5) 保安常会の会議等は予定時間内に終るように技術的指導により解決するので協力願いたい。

以上の実施について、昭和二十九年、三十年頃は支障がなかつた実績もあり、統制等にて現実に実施されているので、平均的にやれると考える。

以上はあくまで必要・緊急性の原則にたつて実態の上で自粛すれば解決できる。

激しい職場討議

オルグが語る王子春日井の近況

王子闘争については炭労をはじめ各単産が支援をおこなつてきたが就労ご去る五月六日から十八日まで王子製紙春日井支部へ永田（本所教宣部長）井上（三川教宣部員）の両氏がオルグとして活躍、闘争態勢強化につとめる同支部に入つていつた。編集部では、帰山した井上オルグからそのごの春日井支部の動きを聞いてみた。

部分ストで会社ネを上ぐ

問 スト中は学習活動に本腰を入れて取組んでいたようだし、とくに職場闘争の問題で相当論議していたと聞いたが、就労ごの職場闘争のもようはどうですか

答 各職場でおこなつている職場討議はものすごく熱が入つており、三池での執行委員会のようです。また職場闘争についても、例えばある職場では組長がいままで第一組合の人だつた。ところが会社はさいきん組長辞令を新労（第二組合のこと）のものにやり、今までの組長は格下げになつた。これを怒つてその職場では第一組合員が二十四時間の部分ストをやつた。マシンが止まつた。あわてた第二組合では総員出勤してマシン五台を運転したが、一日でクタクタになり、マシンは完全にストツプ。会社はびつくりして、辞令をもとどおり第一組合員に渡したので正常に復帰した。このことで第一組合員の人たちも職場闘争に対する自信もついたようで、ことに脱落者もこの部分ストを契機として、いご一名も出ていないありさまです。

問 第一組合の態勢は……。

答 組合員よりも家族が一生懸命です。ここまできたらもう負けられないと、熱の入れかたも組合員以上です。組合でも地域へどしどし出かけて話合いをやつているが、外来の二、三人しかいないところへも万辺なく足を運んでいる。家族対策というところです。

第一組合の係長

問 現場で二、三人しかいない第一組合員は相当苦労しているでしょう。

答 診療所にそういう例があり、婦長が第二組合で相当いぢめているらしい。逆に、係長が第一組合員、だから公休出勤、残業など第二組合員に全然させなくついに悲鳴をあげた第二組合員は係長のところへおそるおそるきて、公出、残業を頼んだ。係長は笑つて「もうそろそろさせてもよいかな」といつていた。こういう例もあります。優秀な学卒者が第一組合に残り団結をかためて、この人たちが執行部と表裏一体になつて活躍している。

問 新労協案が提出されたが憤つていることでしょうね。

答 私たちのいたときはまだ提案されていなかつたが、第一組合の人たちにいわせると「労協はない方がよい。労協があつたときはいろいろ制約があつて職場で紛争があつても、いまのように直ちに団交、実力行使ということもできなかつた……」となかなか意気は盛んです。

職場に組合を作ろう

従業員意識から組合員意識へ

本所支部 吉田義勝

晴れた青空のもと、第三〇回メーデーは盛大に終つた。われわれは万国の労働者とともに力強く声高らかにメーデー歌をうたい合つた。

しかしながら政府や日経連やジャーナリストは今年の春闘は〝低調〟であつたと口をそろえて云つている。われわれは〝不況宣伝と同時に敵の賃金ストツプ政策〟に対して不充分ながらも労働者の統一闘争によつて、その政策と対決して闘つた。しかし「資本の利潤追及は常に労働者に対する合理化によつて達成される」とくに不況下においてはそのキバをむきだしにして、まさに飢えた狼が羊をねらうようにわれわれに迫つてくる。

ちかごろの経営者の方に政策を注視してみるとあらゆる機会と場所を通じて、われわれに対して企業内に目をとどめさせようとする企業意識の昂揚に奔走している。労働者の眼を企業のワクにとじこめた宣伝政策が職場のすみずみまで行われた。そのためにか、われわれ内部にも「三井が三菱や住友より儲けが少い」とか「株の値段が安い」とかいう心配じみた噂をしていたし、経営の不振がわれわれ労働者の責任の様に錯覚してみたりする意識があつたことは否定できない。

それは、結局自分の身はどうなつても会社のためにはつくす滅私奉公形のタイプになりさがる傾向がなかつたとはいえないことを示しめしているのである。資本家たちはわれわれに「従業員諸君」といい、われわれは「労働者であり組合員である」といつている。なかには「組合員であり従業員である」というものもいる。この「組合員」と「従業員」とは別に矛盾がないようであるが、本質的な意識上の矛盾がよこたわつている。「従業員」という意識の中には企業に忠実に従う、即ち資本が支配し資本が意図する方向（利潤追及のためのあらゆる手段）に従い、支配されることを肯定する意識がふくまれている。そしてこの意識からは幸福を求め、人間としての価値を追及する権利の自覚は芽ばえてきにくいのである。組合員とは労働組合そのものが目的としている経済的、社会的地位の向上のために結集された組織の人間であり、真理を求め平和と幸福を追及する、もつとも正しい意識である。従つて「組合員」としての意識と「従業員」としての意識は「人間と牛馬」とのちがいぐらい大きな相違があると思う。

労働者としての意識より従業員としての意識のために、会社が「会社が他社より儲けが少いから、他社なみに従業員は辛抱して……」というと、自分たちの権利は忘れて会社に儲けさせようという「共存共栄論」がとびだしたりするわれわれを「見ザル」「云わザル」「聞かザル」の三ザルにしている事が資本家の重要な政策であるそのあらわれが「会社あつての従業員である」というような企業意識「眠り薬」を常に飲ませようとあくせくしている。

その様な甘い言葉にだまされず幸をもとめ眠らない労働者に対しては買収したりして、その労働者を堕落させようとするし、それでも聞かないと「首切り」という「息の根を止める」暴挙にでてくる。このことが今後の企業整備であり職制復活への最短距離として攻撃をかけてきた遠藤分会長の不当解雇の問題と思う。今度の不当解雇はただ「遠藤さんが可哀そうだ」というそれのみの人情的なものでなく、その原因と敵の戦略路線を見つめながらはね返す闘いを組むべきだと思う。

われわれはながいあいだ会社の圧制のなかで、労働者として正しい認識とたゆまない行動によつて「働く者のための職場」「民主的な職場」を確立するために闘つてきた。そして会社側の施策を認め「こきまわされる」ような従業員でなく正しく批判し行動する組合員になつてきた。もうわれわれは「あやつり人形」にはなりたくない。われわれは今こそ自分の価値にめざめ、おれ達がおれ達の手で辛苦の結集として築いてきたあらゆる条件を守りぬくために一人一人の労働者が行動する段階である。賃金期末手当闘争や企業整備反対闘争のストライキや決起大会の時は「労働者」になつて職場や家庭に帰ると従業員になつている現実をどうわれわれは理解すべきだろうか。

賃金や期末闘争の妥結金額に対して配分権は会社に握られて分配を「ムチ」と「飴」の政策に利用され、労働者は飼い犬のように従順に働かされる実体と、これに矛盾さえも感じない企業意識をわれわれはどうしてふりはらつてゆくかは、われわれの大きな課題だと思う。

そのような会社の政策が具体化する職場で直接われわれが生活と権利を守るための闘いと一方的職制の支配による賃金の決定、一切の資本家の攻撃に対する抵抗が職場闘争である。労働者の結集された労働組合を木とたとえれば、職場闘争は木の根であると思う。

われわれの生活を平和に豊かにするのには労働組合を強くせねばならない。そのためには組合員一人一人が力強く行動すると同時に正しい認識を身につけ、職場の中で直接搾取されているわれわれが直接搾取している相手に抵抗せねばならない。その闘いの場所は職場であり、職場闘争である。

その職場闘争を会社は封殺しようとしている。遠藤分会長不当解雇は従業員でなく、組合員われわれ一人一人に対する不当解雇通告であり、職場における民主々義の否定でもある。

われわれは組合員としてこの現実を直視し、従業員から組合員の意識と行動にうつり、すべての行動を組合員として組合の行動にしよう。