

メモで見るとの差別の全貌

組合に集められたばう大なる差別の
 かりである。

キリストにきたことは、差別があら
 くなる野にわたつて巧妙にあつと
 ころなわけにわたつては、驚はら
 かりである。

載すことは、到底不可能ななら
 各分野にわけ、その特徴的なもの
 だけを取上げてみた。ここにあげ
 た例は全く九牛の一毛にひとし。

鬼婆の嫁いじめ

配置轉換に見る差別

「昭陽転換は第三を優先させる」といふ会社の二箇した重臣的、差別的な態度で、山元昭陽交渉も難航をきわめた。会社のねらひは生産・保安上重要な職場を第二でかため、三池労組のストライキを事実的に無力化すること、およびあくといひやがらせをふくむ不協な差別で組織を切り崩すことであつた。ここにおける例は、会社のその意図をききたしにしたそのほん

運搬工から仕練工へ第二22名、第二なし（七・〇〇〇―八・〇〇〇）
三交管機械から第一番機械へ第二40名、第二なし（四・〇〇〇―五・〇〇〇）
火薬庫当番から火薬運搬へ（またはこれに類似するもの）第二60人、第二なし（三・五〇〇―四・〇〇〇）
また、これまでの昭陽のうち本人

難作業のおしつけ

【宮浦支部】低賃金職種なら高賃金職種への転転は圧倒的に第二組合が多い。

第三組合はハハ全組合が希望通りきまっています。

連日の雑作業

連日の雑作業

●本線運搬の例●

三、〇〇〇・一五、〇〇〇円)
押通夫へ第一なし、第二19名(二、〇〇〇・〇〇一二、〇〇〇円)
通職工へ第二なし、第二1名(七、〇〇〇・一八、〇〇〇円)

スト終結時の在働者が第一が二、二五
名、第二が一、五三名、会社計画は
第一が六三名、第二が二、〇九名に
より第一は六三名が嘔出、第二は
五六名が嘔入した。第二組合優先

は明らかであり、低賃金職種からは高賃金職種へ移動した第二組合員のおおむねには、すべて三池労組員が強制配属させられているばかりか、残つてゐる三池労組員に対しては明らかに抗へない。第二組合員（五・一〇〇〇一六〇〇〇〇円）と並びに高賃金職種から低賃金職種へは三池労組員はききひしものである。○内は減額。



現職にもどれぬ

○円もの格差のある雑作業に連日配役してゐる。その中でもとくに

現職にもどれぬ

一職場委員、活動家などに悪条件をおつけしてゐるのが目立つてゐる。

【西山支部】ここでも高資金職種生鮮、保安上の重要職場には、第二組合員を優先的に配転配置してゐる。

松探取へ第一から39名、第二64名

第二組合員一名だったが、会社は中央協定に違反して協定後の十月中旬に第二組合員を六名入れた。そのため三池労働組合二名は原職に帰ることができなかった。

女人或男人

【本所支部】 ここで特徴的に見られるのは三池労組員の三交臂職場から第一番職場への配属であり、賃金の低下による経済面での差別と圧迫である。

九月在籍に対して〇・九が現在在籍している。これは三池労組の第二組合、即ち(一)は三池労組より二倍も組合員を擁する組織として設置されたものである。

【港務支部】 本所と同じく三交臂の職場から第一番へ三池労組員を配属して経済的、精神的打撃を与えようとすることに生端、保安の主導権をにぎろうとする意図がはっきりしている。さらにこの組織には三池労組員を主幹部とし「石炭人」並みの収入を得ようとしている。

西園寺公兼

統計部で働 (1) 6 (2) 6 (0) 6
 水道課守衛 (1) 4 (2) 0
 過塩化塩 (1) 12 (2) 1 (3) 9
 大黒町ボラン (1) 3 (2) 0 (2) 1
 中島町 (1) 2 (2) 1 (0) 3
 日の出前 (1) 3 (2) 3 (0) 6

〓人事課守衛の例
 スト最終結今の在働(1)13、(2)34なつたが、現在(1)7、(2)34となつてゐる。守衛の勤務は三交番であり公出、連役など収入が比較的多いの

一方のおしつけ

合建を悪用しての差別

組織個人
一
股
か
け
攻
撃

日々の配役に見る差別

毎日の配役のなかでの差別待遇も目にあまるものがある。その内容を大別すると、

(1)組織的に行なわれているもの、
(2)個人的に行なわれているもの、

三池労働組合(第三組合)

①職場活動家を対象としたもの、
②下瀬格という口実をもうけたもの、などがある。

③職場活動家を対象としたもの
例(甲方連隊の場合)

すべてに口実

【富浦支部】

一、組織的な場合

(1) 甲方採炭の場合、会社は出役総数の二・六％が三池労組、四・六％が第二組合という差別した比例で雑作業につけてゐる。

方、雑作業六六。

このように職場、地域の役員や活動家は作業目的多くを雑作業に回さず、とくに採炭、機械の場合三池労組量の組合活動抑圧のために不当な分離がとられ

雑作業で「MILK」は
なほ。

二、個人的な場合
これを大別すると、の職場活動家を
作家としたもの、向無口でおとな
乙方の中山さんは経験十五年だ
が（職業作家）、唯作業十三万、

同じく永徳さんは九年経験で運転作業一方、雄作業十二万だ。このように差別をおしつけ、第二組合に行けば差別をしなうとらつて組織切り騙しをしてゐる(機織士の場合)	電車に追突、電車と乗降一両は脱線、走つた乗降三両が脱線してん驚し、復旧するのに一時間かゝつた。しかし仲野はそのままに役されてゐる。	このことは坑内外を問はず行なはれてゐるし、今までのように代表者や責任者を、恥合つて公平に処理する、このことは見られぬ。
③不適格という口実をもうけたもの	本所支部の例を、二つだけあげてみよう。	

すエニコンベヤ番では三池労働組合は一人で五・六台を受けもたされ、第二組合は二・三台を受けもつように配役されている。

の例。

会社が一方的に不適格者と判断しているのは、富浦の場合三池労働員六名、第二組合三名と電気部線路係で十二月二十五日三池労働員八名、第一組合員二名が公休出勤したが、早朝から出勤し、働いた。

ぬきやつてた過失や事故を口実にしたものの例
 十二月十四日、万通機工の三池
 努組員Mさんは、電車運転手と
 して空回運転中、炭車がポイント
 を通過したとき、後席の一函
 が脱落しているを発見、直ち
 に通報した。

第二組合の二名は
 本人の希望で職轉臨転している
 三池努組六名は三名を坑外
 へ、三名を坑内低賃金職轉へ
 の転転を申入れている。現在な
 お交渉中だが、会社は一方的に
 維持案につけてゐる。

終日勤務させた。

に松原さんが我田製菓社長として、石松保昌はこれを口実に翌日夕方Mさんを運転手から雑作業に回した。同じ日曜組合の乙方連郷十軒野営には不注意で奥四十五両が三〇〇メートル逃走、停車中の十二の傍として羽田夫のRさんには十二月一日から十日までの間に三日間本来の探検に配役していたが、その後保昌が会社のいう不適合であるのに気づき、その後は雑作業のみに配役してゐる。

一方のおしつけ

合建を悪用しての差別に随行してゐる。

船乗課の勤務日数は一年中不變
その一例をあげてみよう。

1、人のイヤがる雑作業に三池労働組合だけを配役して精神的動揺をねらふ。

2、警告文と称するものを個人宛に出して翌日のハチ切リ船を

【海務支所】

船乗課の勤務日数は一年中不變
その一例をあげてみよう。

1、人のイヤがる雑作業に三池労働組合だけを配役して精神的動揺をねらふ。

2、警告文と称するものを個人宛に出して翌日のハチ切リ船を

だが、三交労働現場毎収入八・〇〇〇円、船舶業務員一七・〇〇〇円、第一番陸上員四・〇〇〇円と格差がある。会社は三港労組員の三交勤務者全員と船舶業務員八名中六名をすべて第一番陸上員に配役し、経済的、精神的圧迫を加えている。

富浦甲方探検の三港労組黒田貞興、山本吉太郎、林福盛さんらはそれぞれ先年数が十三、十二、十二年であり、第二組合の松原正利、山口哲夫、今村重恒、鈴木錦雄、村本信夫、尾代立英はそれぞれ先年数は六、五、五、五、五、五である。

三港労組員各は技術や経験もそのことかわらず、賃金の合

はなる。

3、技術や保安を無視して、仕事に誇りをもつ三港労組の熟練者を卒ぐくに待遇して動揺を起こせる。など目立っている。

富浦支部では最近「警告文」なるものを三四名が受けとった。

種に依りて支給せしむるに依りて同
 給制(Ａ)固定支給給制(Ｂ)
 勤給制(Ｃ)購買給制(Ｄ)
 四種類がある。このうちＡをの
 いて合算(資金分配)について
 協定書で認めてはいるが、元来

金は助先級の(○)、五を階層支
 給している。一方、第二組合の
 六金は五の繰越もなく技術未
 熟のため、生簾階層は半減して
 いるにもかかわらず、先出級の
 (○)、五(○)に上乗せして自

内容は全く抽象的で、貰つた本
 人さへ理由が何本のかさっぱり
 わからずにいる。

第二組
 合専従会社給与

明らかな不当労働行為

労働者の話合いの上、設備を少くしたりなくしたりしてきていた。ところが会社は十二月一日から組合員の方針について、組合には示しなかった。その結果として、組合員本人と組合との間に生じた矛盾が全般的に発生。組合に対してのみ本人の希望や都合をきき、三 equal 組織に対しては一方的な作業指示として、個々人に時間外作業を指示している。又本地方議会の委員

全般的に発生。組合に対してのみ本人の希望や都合をきき、三 equal 組織に対しては一方的な作業指示として、個々人に時間外作業を指示している。明らかな不当労働行為である。

解除後の支払引異議は石田未広以下十一名に殆んど二十八万（最低二十七万、最高三十万）を支給している。明らかに不当労働行為である。