

奪われ続ける命

ついでに、黒田さんを虐殺し、渡辺さんに重傷を負わせたことに対する職場の怒りは、職場新聞「あせ」(三川・七分会)の記事となって爆発しているが、記事は次のように述べている。

「渡辺さんは、本年十二月停年を迎える間際のことであり、家族の皆さんの苦しみはいかばかりかと思われまう。

去る六月七日山口さんが死に、七月から、全国安全週間、運動が行なわれた矢先の出来事であり、再びこのような重大災害が発生したこと、強い憤りをもって

職場に怒りが

ついでに、黒田さんを虐殺し、渡辺さんに重傷を負わせたことに対する職場の怒りは、職場新聞「あせ」(三川・七分会)の記事となって爆発しているが、記事は次のように述べている。

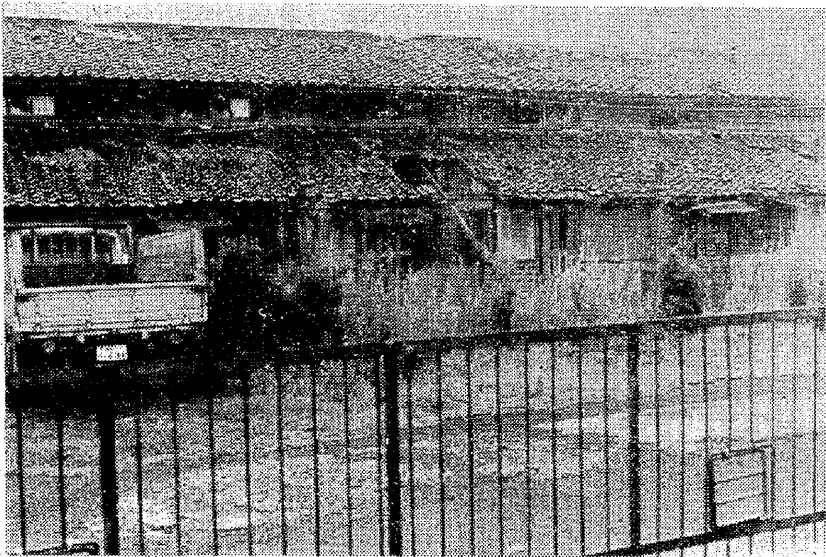
「渡辺さんは、本年十二月停年を迎える間際のことであり、家族の皆さんの苦しみはいかばかりかと思われまう。

去る六月七日山口さんが死に、七月から、全国安全週間、運動が行なわれた矢先の出来事であり、再びこのような重大災害が発生したこと、強い憤りをもって

絶対許さぬ会社責任

安全週間 運動など無視

会社に抗議するものです。炭鉱労働者の生命が無断に奪われ、傷つけられていくことは、絶対に許されません。会社の責任を徹底的に追及するものです。職場の怒りは、どこも同じだ。



去月27日実施検証

9・28 坑内火災事件

九・二八〇患者が提訴した損害賠償請求裁判は、現在福岡地裁で審理がすすんでいるが、去月二十六日の公判に引き続き、翌二十

七日には、昭和四十二年九月二十八日、坑内火災が発生した三川鉱のゼロ片材料線坑道付近を中心に、実地検証が行なわれた。

実施検証には同裁判を担当している井野裁判長が自ら参加、係員にメモをとらせながら検証を行なったものの、当日は坑道の行く先

に岩粉が真つ白にふりまかれ、災害後設けられた施設などを、災害発生など起こるはずがないとのさつ置きを起るほどだったが、裁判長の目にははたしてどう映ったか。

実地検証には会社代理弁護士に、三池炭鉱新労働組合からは、角銅、本田の両弁護士が立会った。

主婦の対話

A あんたげん組合は、ボーナスの要求はいくらじゃったね。
B 二十万円でいいよらした。新労の方は？
A おやじがいうよった、十七万円で。
B ボーナスとか賃上げくらい一緒に闘わんとじゃねえ。
A ほんなこつ。ぐらぐらする(職場新聞「あせ」から)

勝立町の通松社宅。人の住む影はなく、背高く草が茂り、荒れ放題。矛盾の多いわが国のエネルギー政策が、まさかこんな顔をさらけ出している。

悪質な不当労働行為

地労委に対する申立て内容

本紙一面記事にあるように、七月三十日三池炭鉱は福岡地裁に対し、三井鉱山が長い間続けてきた「差別支配」「不当労働行為」の事実を明らかにし、今後そのような行為をやめることを求め、提訴した。次は、その内容の抜粋である。

一、被申立人(三井鉱山)は、三池炭鉱新労働組合(以下「組合」という)に対し、三池炭鉱新労働組合及び同組合員と同様の取扱いをしなればならない。

(2)被申立人は、申立人組合員に対して、三池炭鉱新労働組合員に對すると同様の方法をもって、永年勤続、停年退職の表彰をしない。

(3)被申立人は、三池炭鉱新労働組合員が申立組合のストライキ中に就労したことを理由として、同人等に対し酒肴料を支給し、もって申立組合の運営に支配介入してはならない。

(4)被申立人は、申立組合員に対して、特定休日の給与について、三池炭鉱新労働組合員に對すると同様の計算方法をもって支給し、差別してはならない。

(5)被申立人は、前項までの内容について労働委員会の救済命令発令後、三日以内に別紙内容の陳謝文(省略)を申立人組合に手交し、かつ被申立人の三池炭鉱新労働組合、三川、四山、宮浦の各正門入口に縦一米、横一・五米の白紙に墨書し、継続して十日掲示すること。

二、申立事件の概要

一、文化資金の支給差別

1、会社には、社内規則の一つとして、三池炭鉱新労働組合の「鉱員の体育文化の向上に資する目的をもつて支出する文化資金」として、在籍者一人当りの年間予算額が定められている。

現在その予算額は一人十円まで一人当り三千円、千一人以上一人当り二十五円。

2、そして会社は新労働組合につ

いては、会社・新労働組合の労働協約第五十一条により、前記文化資金を「組合との協議の上使用する」とし、且つ行事については、会社・組合協議の上決定する旨定め、実際に支出している。

3、三池炭鉱は、今日に至るまで再三にわたり、会社に対して文化資金について、三池炭鉱新労働組合員に對する同様の方法をもって、永年勤続、停年退職の表彰をしない。

(2)被申立人は、申立人組合員に対して、三池炭鉱新労働組合員に對すると同様の方法をもって、永年勤続、停年退職の表彰をしない。

(3)被申立人は、三池炭鉱新労働組合員が申立組合のストライキ中に就労したことを理由として、同人等に対し酒肴料を支給し、もって申立組合の運営に支配介入してはならない。

(4)被申立人は、申立組合員に対して、特定休日の給与について、三池炭鉱新労働組合員に對すると同様の計算方法をもって支給し、差別してはならない。

(5)被申立人は、前項までの内容について労働委員会の救済命令発令後、三日以内に別紙内容の陳謝文(省略)を申立人組合に手交し、かつ被申立人の三池炭鉱新労働組合、三川、四山、宮浦の各正門入口に縦一米、横一・五米の白紙に墨書し、継続して十日掲示すること。

二、申立事件の概要

一、文化資金の支給差別

1、会社には、社内規則の一つとして、三池炭鉱新労働組合の「鉱員の体育文化の向上に資する目的をもつて支出する文化資金」として、在籍者一人当りの年間予算額が定められている。

現在その予算額は一人十円まで一人当り三千円、千一人以上一人当り二十五円。

2、そして会社は新労働組合につ

益の休みがあるのみで、祝祭日は休日ではないため、三池炭鉱は、昭和四十八年二月労働条件と福利・厚生改善闘争を組み、その一環として祝祭日の休日扱いを要求した。その結果、祝祭日をこれまで同様休日としなかったこと代りとして、前記のような特定休日、年間に設定することになった。そしてその特定休日の扱い、特にその賃金支給の有無については争いがあり、会社はその後締結される上部団体(炭労)と会社との協定によることとした。

前記のように就業規則第二十九條の一部が改正され、新たに「特別休日」が、日曜日のほか付加された。

2、炭労協定(省略)

3、差別取り扱い 三池炭鉱と三池炭鉱新労働組合は同一企業内の労働組合であり、当然同様の取り扱いとすべきなのに、会社は三池炭鉱新労働組合に対しては炭労協定(展開本人給・当該月操業日数・当該月の各人実出勤本数)通りに実施しているのに、新労働組合に対しては、前記協定の「当該月の各人実出勤本数」の計算に当り、「年次有給休暇、公私傷病による休業日及び就業規則に定める諸休暇」も、実出勤の取り扱いとする、としている。このような差別の許されないことは言うまでもない。

五、結 以上の様な本件申し立てのケースのいずれを見ても悪質極まりない不当労働行為に、断じて許すことができない。

×

なお提訴は、三池炭鉱新労働組合が行なわれているが、一部を除くほかは同質の内容なので省略させていただきます。