

命を奪われ続ける

「渡辺さんは、本年十一月停年を迎える間際でございまして、家族の皆さんの苦しみにいかばかりかと思われまふ。」

去る六月七日山口さんが死亡され、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に、強い憤りをもって

職場に怒りが

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。

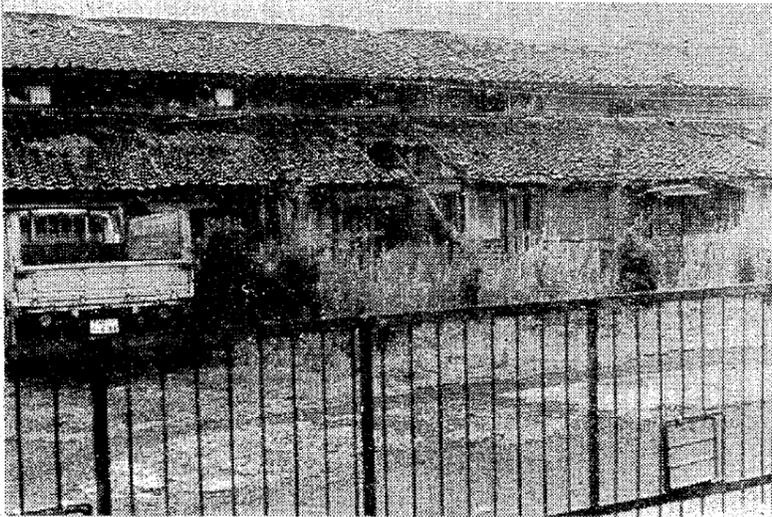
「渡辺さんは、本年十一月停年を迎える間際でございまして、家族の皆さんの苦しみにいかばかりかと思われまふ。」

去る六月七日山口さんが死亡され、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に、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。



くろたいや新聞

一年間重大災害

労使一体の努力みよる

採元の所長表彰受く

この夏を乗り切る

出勤率向上と準備進む

安全向上を学ぶ

保安部長を表彰

この夏を乗り切る

出勤率向上と準備進む

安全向上を学ぶ

保安部長を表彰

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。

この頃重大災害が三池で頻発しているが、災害が、あるいは重傷者がふればふえるほど、社内報「くろたいや新聞」は、いつそう坑内安全がも維持されているようなことを、まわりにふりまわっている。

▲皮面、山口伊佐雄さんの惨死については六月十五日号で四行の小さな、敬語、文だけだった。あきれものがいえなう。

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。

A おお、いいよらした、十七万円で。

B ボーナスとか賞上げくらの一緒に聞わんなんじゃ。

A ほんなこ、さうさうする

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、まざまざと顔をさらけ出している。

本紙一面記事にあるように、七月三十日三池労組は福岡地裁に対し、三井鉱山が長い間続いてきた、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。

(1)被申立人(三井鉱山)は、三池炭鉱新労働組合規約にもとづく文化資金の支給に当り、申立人組合(三池労組)及び同組合員に対して、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なければならない。

(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なければならない。

(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統一米、横一・五米の白紙に墨書し、継続して十日掲示すること。

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規約があり、三池炭鉱新労働組合の「組合員の向上に資する目的をもっ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一千元まで一人当り三千元、千一人以上一人当り二千五百円。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「行務については、会社・組合協議の上決定する」と旨定め、実際に支出している。

3、三池労組は、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、三池労組に存在しないことを理由に拒否し、差別する合理的理由は全くない。

1、永年勤続・停年退職表彰差別

1、会社の就業規則第九條には褒賞は功勞の程度によつて表彰、賞品及び賞金とする、との定めがある。

(中略)

2、前記表彰制度は新労働組合に実施されているが、三池労組員に對しては全く実施されていない。

(中略)この差別は二斤の合理性も存在しない。

三、三池労組のストライキに就労した新労働組合員に対する酒肴料の支給

1、会社と新労働組合は、現在いわゆる平和協定(二年間)を締結し、新労働組合のストライキ権を放棄せしめているが、その代償として現在三ヶ月に一回の割合で、新労働組合員一人当り七千円を支給している。

このほか、三池労組員のストライキの日に、新労働組合が就労すると一方につき五百円の酒肴料を支給している。

2、以上のような酒肴料は、労働に対する反対給付としての性格をもたず、その支給には合理性はない。それなのに、かかる酒肴料を支給するのは三池労組のストライキをけん制する意図と役割を果すものであって、三池労組の運営に支配介入するものである。

四、特定休日の給与の差別

1、会社の就業規則第二十九條には、特定休日につき次の定めがある。

「第二十九條、普通休日日は日曜日原則とするほか、年間二日の特定休日とする。特定休日は、都度選定する」

炭鉱においては年末年始、

悪質な不当労働行為

地労委に対する申立て内容

組合員に対しても新労働組合に平等に支出することを要求してきたが、会社はこれを拒否し、今日まで三池労組員については、文化資金の支出は全くなされていない。

会社はこれを拒否する理由として、三池労組との間に協約の存在しないことをあげているが、福利・厚生に關して、協約の存在によつて差別する論拠はないし、また、この点をめぐり、社内規則により支出が定められている以上、

益の休みがあるのみで、祝祭日は休日ではないため、三池労組は、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しないことになり、前記のような特定休日を設定することになった。そしてその特定休日の扱い、特にその賞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

三池労組は同一企業内の労働組合であり、当然同様の取り扱いすべきなのに、会社は三池労組員に對しては炭労協定(展開本人給+当該月操業日数×当該月の各人実出勤本方数)通りに実施しているのに、新労働組合員に對しては、前記協定の「当該月の各人実出勤本方数」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、実出勤同様の取り扱いとする、としている。このような差別の許されなうことは言うまでもない。

五、結、以上のよう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於いて占められているのであり、断じて許すことができない。

×

なお提訴は、三池炭務所については別に行なわれているが、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。