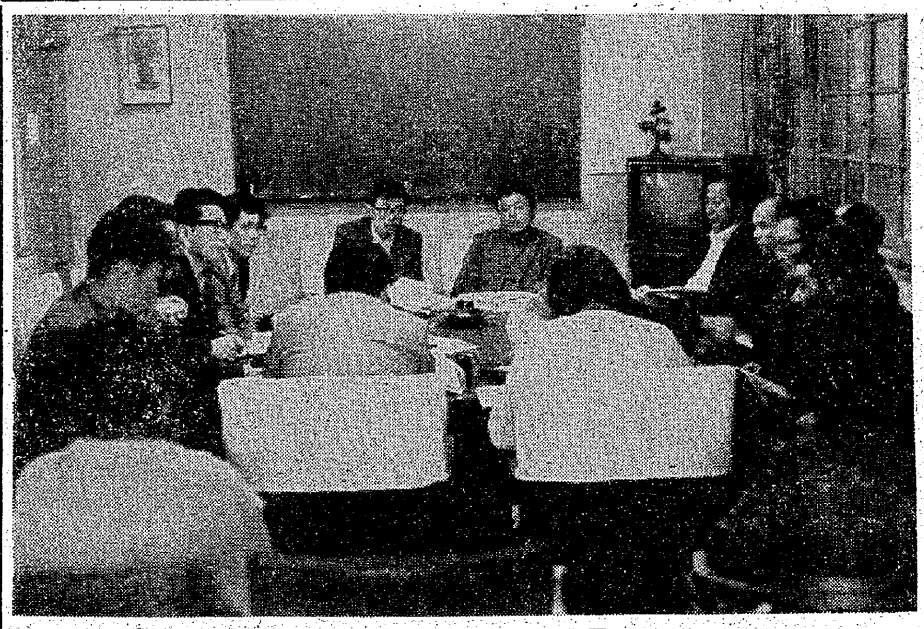
太平洋の仲間と交流して

一日から三日まで、北海道の太平洋炭鉱労組から畠山さんら七人の仲間が来山した。組合員の家庭に泊りこんでの交流（職場、地域、主婦会組織など）の花が咲いた。
交流は三池の私たちにとって果たしてどんな意義があったろうか。これは、交流に参加した組合員の一人――宮浦指導部の弥永善治さんの率直な感想である。

月給制確立めざし
闘いの火つけよう

大砂地域分会　弥永善治



「私たちは炭労オルグ団としてきたのではなく、単組オルグとして三池にまなびにきました」
雪化粧でおおわれた北海道の釧路炭田。
そこの地下で働く、太平洋炭鉱の炭掘る仲間がやってきた。
遠いところをご苦労さん。
坑内は、地下六百メートル。
さぞや熱風に苦しめられているな、と思ったら、坑内温度は二十度。聞いてびっくり、うらやましい環境だ。
三千人の組織労働者で、年産二百三十万トンの出鉱。平均年令は二十代後半という若さ。

魅力の定額給制度

お互いに、一番関心をもったのは賃金面だった。
太平洋炭鉱では現在、定額給制を取り入れている。請負給を廃止して、固定給一本にしぼっているのだ。
内容は、六段階を設けて、一番下の事務関係の賃金をまず一般企業と同額にもってきて、きめた。これが約十三万円。これを基礎として、段階をおって上乗せして行く方式。
坑内労働は重く見られていて、規定残業は三十分。
一四番目の坑内軽作業者で十七～八万円。二番目の仕繰で十二～三万円程度と聞き、またびっくり。
それでも、定着した賃金だけに魅力だ。

やがて月給制実現

請負給を廃止して定額給制に移行した時、もちろんいろいろと討議された。
不安の声も聞かれた。
作業量に関係なく賃金がきまるとなると、仕事をサボるようになりはしないか。
あるいは出炭量が落ちて、会社の資金繰りに影響を与え、実質的に賃金を下げなければならないようになりはしないか。
でも、定額給制の実行に移った。心配はなかった。労働者は、賃金に見合った労働力をちゃんと提供するものだ。
そして確実に、毎年の春闘で上積みしていった。
太平洋炭鉱では、この定額給制度を今後さらに進めて行き、三年後に射程距離を設定し、いよいよ月給制にもって行くとのこと。

もり上り少い地域

委員会報告はすぐプリントして翌日全員に配布。勤務時間内三十分の範囲で報告も行なう。
会社は、それを了解済み。
また、二～三日おきに現場の苦情処理。
違反事項、その後の交渉の結果など、諸々の問題をプリントして全員に配布する。したがって、職制にしても簡単に口さきだけのごまかしはできない。
とにかく、組織の分裂からくる苦しみがない。そのため、ただ上からの指示だけになりがちで、下部からのもりあがりが少く、幹部闘争になりはしないか。現在、見直しを行なっている段階という。
地域活動、主婦会活動となると五〇パーセント以上の人が持家制度によって自宅を持っており、外来という面からなかなかもりあがらない。
三池主婦会の強さの源泉はどこにあるのか。主婦会との交流ではこの点に力がはいっていた。
変ったことがある。それは、組合が音頭をとって坑内近くに食堂をつくったこと。
起きてすぐには食事の進まない人、朝食が間に合わなかった人はここで飯やうどんを食べ、弁当を買って入坑というケース。
二役昇坑後、ここで食事を済ませて帰る人もある。
値段は、定食（味ソ汁、野菜、魚など）で百八十円。

月給闘争の火を

とにかく北海道と三池と離れていても、同じ炭掘る仲間同志のこと、時間を忘れて交流ができた。
三池労組（執行部）は、太平洋炭鉱の定額給制から月給制への移行について実態を調べ、産業別の闘いという炭労全体の中で、統一した賃金形態創出に努力できないものなのだろうか。
折角闘い取った賃金もいざ展開して見ると、返って下がってしまうような、あまりにも高低の差のはげしいいまの請負給制。
とかく企業意識の強い炭労の組織の中での取り組みに困難性はあろうが、それでも月給制獲得の闘いの火をつけることができないものだろうか。
太平洋炭鉱労組の仲間たちよ、必ず月給制を勝ち取ってほしい。三井石炭の、名前ばかりが社員という安い日給労働者が見守っているのだ。

×

上の写真は、太平洋労組オルグを迎え、組合本部での交流のひとときを。

今日は坑道が真っ白になりました
明日は、監督官の巡回ですね
――坑内労働者

××鉱長殿
×
〈世　相〉
食い違い――証　人
すれ違い――共働き夫婦
ケタ違い――労　使
×
自民党好み
これからは、ピーナツでも作るか
――米作農民

――ふれだいこ――

みなさん、以上は宮浦指導部七分会新聞〝つなぎ〟に見つけた傑作です。どうでしょう、同新聞にあやかって、この欄を〝ふれだいこ〟として定着させたいものですね。そのためにもどしどし、この欄へご投稿がほしいです。光る知恵を、この欄へ投入してください。
×

どうなるか労働条件
宮浦鉱合理化　出向準備が着々と

会社が、有明炭鉱の本格的採炭開始にともなう宮浦鉱の合理化計画を提案してきてから、早くも二カ月たつ。
いま当の宮浦鉱の職場では、積もる不安が渦まいている。
とまれ、有明炭鉱側の受け入れ体制がどうなっているかわからないが、合理化をせまられている宮浦鉱では、すでに着々とその準備が現実にすすめられている。
会社が明らかにした合理化計画から、当面直接問題にぶつかっているのは、「指名出向」をはじめから押しつけられている三池新労組員たち。今では「四月から始まる出向計画につれ、早く向うにゆかないとバスに乗り遅れる」、とでもいうような空気が広がっている。
「とにかく新労組の執行部が先頭に立って、あとになればなるほどよか仕事はなくなるぞ、と尻をたたいているから」――と伝えてくる職場の声だ。
だがそれは、きわめてあやまった考えだ。有明炭鉱の労働条件がどういう状態なのかさえ、はっきりしていないのに、いいばずがない。
事実、宮浦鉱では出向にそなえてのことにきまっているが、開発や掘進、採炭などの労働者をかき集めて、運搬工の養成を積極的に行っている。
すでに、見習いのために各方の仕事につけているとか。
これはつまり、坑内労働者を何でも屋に仕立てあげ、そして一分間の余裕さえ許さずフルにこき使うねらいにほかならず、今以上の労働強化、危険度は見えすいている。
よしんば出向ということになっても、果たして現在の労働条件がいつまでつづくか。たとえば荒尾に三井アルミが創設された際、三井東圧化学からかなりの労働者（合化労連を脱退した、全東圧労組の組合員ばかりだった）が出向となった。
ここでも「早くゆくだけ得をする」ということだったに相違ないが、当の出向は三年でうち切られあと労働条件がガタッと落ちてしまった話がある。
第一、会社が「三池労組員は出向させない」ということ自体が、有明炭鉱の労働条件をさらけ出して見せた感がある。もともと資本の合理化は、計画的に作業員を削り、賃金や労働条件を切りさげ、いっきょに利潤を拡大することがねらいだ。
出向を前に、重大問題が横たわっている。

やがて――
子供ができたら

北海道　講神ひとみ

炭労三池のCO患者を守る会の皆様、お変りないでしょうか。
私は三年前、第十回三池にまなぶ全国集会に参加し、新港町三川鉱社宅の芳川勝さんのお宅にお世話になりました。
私事になりますが、三年前北海道からの派遣団十三名中で最年少だった私も、昨年結婚いたしました。
私の職場は市役所ですが、夫は市職員組合の書記をしています。
市役所関係の労働組合を構成している市労連は、次の五単組からなっています。
市職員組合（一般事務・技師・保母・学校栄養士など）
市労働組合（清掃部門、学校給食員など）
交通局労組・水道局労組・市立病院労組。
これらの全組合員数は、約一万人にもなります。
さて、いま私たちの職場には、地方財政危機というふれ込みの下に、次から次へと合理化がかけられてきています。
一昨年来の電気や事務用品などの「モノ」の節約運動から、定年制の切り下げ、定員不補充、労務管理強化の、「人」をケチる方向へ、と進んできています。
さらには当局と組合と半々の協議体である〝福利厚生会〟を利用して全職員に、独占金融機関である〝たくぎん〟通帳を作らせようとしています。名目は、福利からでる結婚・出産祝い金の振り込みのため、となっていますが、次には私たちの賃金振り込みをねらっているのです。
私の分会（総合窓口課といって、市民と一番折触のある課です。ベルトコンベアが導入されて、仕事は単純労働になりつつあります）では人事当局が、職場実態調査に乗りだすという情報をキャッチするや否や、分会をあげて「われわれは囚人ではない」と、断固阻止する闘争を組みました。
敵はかってないテンポで、合理化攻撃・思想攻撃をかけてきています。
夫は社会党員ですが、私は社青同と婦人会議でがんばっています。やがて子供ができたら、三池のように家族ぐるみの闘いをつくって行きたいと考えています。
新聞発送は大変でしょうが、よろしくおねがいします。

×

講神（こうじん）さんのお住まいは、「札幌市南区真駒内緑町四九一の三、五輪団地七の三〇二」です。ともに手を取り合って、がんばって行きましょう。

豆情報

チマタではロッキード・ジョーク大はやり。宿題に「記憶がありません」と答える子も。
×　×
高官名かくしで日米共同謀議？かくなる上は、民主的な政府と〝政府交換〟といくか。
×　×
「黒き金にあやつり統ぶるこの国に弟よ戦死することはなかりき」（朝日歌壇）。痛切！