特定休日返上

三川指導部はマンガで、特定休日返上をうつたえた。いつかは必ず反対に立つだろう。

ゆきつくところ災害

権利売り渡した新労幹部

かねて会社に対して、「生産性向上に協力する」ことを口実に、長い間労働者のストライキ権を売り渡しつづけてきている三池新労組幹部は、こんどは十一月十五日の特定休日（炭労が統一闘争をもってやっとかち取った権利）を売り渡し、許されぬ裏切り行為を重ね、組織の内外から非難の声が新労組執行部に集中している。

新労組幹部が、民主的な討議の道も踏まず、職員組合と結託しながら、強引に十五日の特定休日の返上をきめたことは、新労組員の間にさえ怒りをひろげているが、この動きを察知した三川指導部はさっそくビラを作成、三川鉱に働くすべての労働者に対して「特定休日の出炭協力をどう思いますか？」、と呼びかけた。

×

九月にきまったばかりの新労の運動方針のなかで、「……実績をふまえてさらに休日の増加を要求するとともに、特定休日の賃金取扱いについても改善し、……週休二日制へ積極的に努力する」、とあります。

……時代はそういう方向に進んでいますし、折角たたかいとった権利（特定休日協定）を守ることは、つぎの賃金や労働条件向上をめざすカギになるのです。スト権売り渡しにつづくこの権利の放棄は、労働者にとってまさに自分の首を自分でしめる結果になるのではないでしょうか。

会社は、前期の出炭が盤ぶくれや断層、薄層などによって、予定を下回ったと説明しています。出炭減の責任が、労働者にあるといわんばかりです。

これは、会社の責任ではないでしょうか。

休日返上などの増産体制となれば、保安はあとまわしになり、災害のこの上の増大につながるでしょう。四山鉱自然発火がその例です。特定休日に出勤すると二三〇％の金になる、と宣伝されていますが、まさに時代逆行です。

本来組合は、労働者の健康を守り、生活を向上させるためにあるのです。勇気をもって、十五日の特定休日出勤を拒否しましょう。

（なお、以上は抜すいです）

隠すな四山災害の事実

"くろだいや新聞"の記事に抗議する

三川指導部　藤田幸次郎

十一月十五日付"くろだいや新聞"（三井三池の社内報）に、十月二十四日の四山鉱坑内火災に対して、森部係員他二名（いずれも三川鉱）の冷静適切な処遇で全員無事退避できたとして、加藤三川鉱長からの表彰を受けたことを知らせている。だが、災害の事実を隠ぺいする悪質な会社側の意図を感じ、そのため慣りをもって事実を明らかにしておきたい。

なるほど係員の判断と処置は、そこだけ見れば正しかったに違いないし、評価されることでもあると思う。しかし全員無事に誘導したというけれども、当日上層六十卸連卸のホイスト（小型巻上げ機）運転に配役され、作業していた私は、何時も、払や開発切羽の発破による煙が排気道に流れているので、白いその煙が何時もより濃くなっても、それがある時間をたてば消えるので、その日少し前から消えなくとも、「今日はマイトをバカに打つな」ぐらいにしか思っていなかった。

黒い煙がいよいよ混ってくると、「どうもおかしい」と思っていると、下から作業終了を告げるベルが鳴る。

しばらくするとまたベルが鳴る。

「今日は退避訓練もないのにおかしいことばかり」と、運転台に座っていると、黒い煙は次第に濃くなり、視界がだんだん悪くなり、これは異常だと感じとった。

九・二八坑内火災で被災している私は、そのときの状況とまったく同じになったので、とっさに退避をはじめた。

係員からの退避指示もなく、また他の誰からも正式に退避を知らされずに退避することは、とくに吊り函でホイスト操作中は、絶対に機械より離れられないのは常識であり、余程危険を感じなければ放置し、退避できるはずはなし、私は退避センターに行く途中で同僚から、火災のことをはじめて知らされたくらいであった。

それに、その後で、坑内火災に被災した私たちを心配して、精密検査をするために医者を選択し、入院させる処置をしたことは当然のことであった。

危険な状況の下におかれた労働者の体は、会社の責任で検査をして治療するのがあたりまえのことであるが、現在はその当然のことを、会社はしようとはしない。

誰が考えても、坑内火災にあって被災したことははっきりしているのに、会社は「CO中毒患者はなかった」といって、公傷の手続きをしようとしない。

やむを得ず私たちは労働基準監督署に労災手続きの申請をし、右の会社の態度に抗議し、会社が公傷と認めるまであくまで闘いを継続するものだ。

×

筆者は、今度の四山鉱坑内火災に被災したが、昭和四十二年九月二十八日の三川鉱坑内火災で被災したCO患者で、こんどは二度目の被災ということとなる。

なお社内報"くろだいや新聞"の問題の記事は、同表彰のことについて次のように伝えている。

「……このような三人の沈着適切な判断と行動によって、部内全員の安全が確保され、災害を未然に防ぐことができた」

京成から二人

▼十一月九日の抗議集会に、京成守る会から菅原豊さん（京成電鉄労働者）と高木和子さん（東大付属病院看護婦）のお二人が参加されました。紹介してお礼にかえます。

京成守る会のニュース

今も生きている差別

会社の差別政策を糾弾する

三川指導部五分会新聞"やまなり"（十月六日発行、NO・一八）は、こんどの港務所のインチキ月給制に見られるような、三井独占資本の労働者差別支配について述べた。参考のために、ここに紹介する。

徳川三百年の幕府の権力維持の方便として、士・農・工・商・エタ・非人の六段階の階級制度を造り、分裂支配し、競争させ、当時必要な食糧（税）の年貢をおさめさせてきた。

当時、怒りや矛盾を解決する唯一の手段であった百姓一揆も、これでおさえた。

この支配の方法が、明治百年を過ぎた今なお、国民をおさえる手段として、支配者によって使われている。

差別支配こそ非人間的・非科学的な方法で、人間の一生——結婚問題にいたるまでつらぬき通し、大牟田でも使われている。部落地名総覧・部落リストなど、資本の労務政策として現実に役立てられている。

解放同盟はこのことを国会の場でとりあげて闘い、狭山の差別裁判も、青年行動隊が全国に網の目行動を起としている。

差別は会社権力が支配のための常とう手段で、今も変らない。三井鉱山は利潤追及の手段として、六段階の支配を利用して、現在の払採炭の賃金につらぬいている。

合建制度八段階（八～一二）、三千円より三千五百円もの格差をつけている。組合分裂以前は二段階で、二百五十円から五百円の格差であった。

現代では、すべての企業が差別をなくす方向へすすみつつあるとき、そして教師・先生でさえ週休二日制に向うといわれている時代に、地下産業の悪条件で、それを下まわることは許せない。

さらに五十卸の五片、七片終端では、四十度という高温に悩まされ、動枠移設のたびに真白な岩粉で、けい肺の危険にさらされる。

終端作業ではケイレンを起し、人間の労働の限界ギリギリまで働かされている。いまさら指摘するまでもなく、差別の支配をたち切らねばならない。

職場に「差別」は生きているのだ。

おわび

"火花"欄のために、各地のなかまからたくさんご投稿やお便りをいただいております。でも紙面の制限からどうしても紹介できずにいます。後日紹介いたしますから、おゆるしくださるよう。

——編集部