原告団と交流し決意新たに

手記

職場四分会と五分会（四山）は十月三日に原告団との交流を行ってきました。

交流の進め方については、まず第一に原告団の現状と実態報告。

第二に、両分会員の職場実態の報告。

第三に、原告団に加えられている攻撃と職場のそれとつき合わせて見る。

第四に、そのうえに立って、ではこれからどう闘うか、を見きわめる。

以上の四点にわけて交流を行ってきましたので、交流から学ぶことのできた「成果」や「不十分さ」、さらにはこれからの闘いの方向について再確認したことを報告したいと思います。

そのたびに会社・鉱に警告し続けているにもかかわらず、ちようど命を守るために闘う三池労組員の顔をさかなでするように、転場では災害が起き、転業病が発生する。上は、事実を伝える本紙号外。

原告団の実態に認識新たに

職場における生命と権利を守る闘いがCO闘争である、といいながらも、現実には患者のことや遺族やCO患者家族のことなど、正直いって考えたことがあっただろうか。残念ながら年一回の集会や交流の機に思い出す、といった体制にとどまってきたのではなかったか、と思います。

交流のなかで原告団の人びとの実態が報告されましたが、CO患者の賃金は、健保等級でいえばほとんどが二十三級であり、それにCO患者が働く造成職場の健康管理もきわめてズサンなことを知りました。

また遺族の問題はどうかといえば、遺族年金が約四万円（月に）病弱な遺族に対する生活補償金（会社が支給）については、「家を建てたから」「車を買っているから」「だから金はあるはずだ」といっては支給しない。したがって病弱な遺族としては働くことができないまま、ただなんとか生きていくだけの実態であります。

手段違えど攻撃は同じ
現実の陰に本質を見よう

職場5分会分会長　宮崎　勝

CO患者家族会の報告では「父ちゃんが、妻の顔も子どもの顔もわかってくれない。魚のサシミを食膳に出せば、香辛料のワサビだけをいっぺんに食べてしまう」との現状が報告され、「父ちゃんから目も離せない」ということで、そのほかの家族の場合も、大変なことに、大爆発以来十八年間夫婦としての会話もできないままだ、というのがほとんどでした。

誘致工場の縫製工場やアソニットで働く遺族についていえば、定年制を強行され、そのため労働密度が強化され、残業が強制されるなど、ひどい低賃金のうえに合理化が強行され、クタクタになるまで働かされていることを知ったのでした。

資本主義のしくみを見よう

これまでの例ですが、年に一回の原告団との交流が終って日がたっていくにつれ、私たちはいつとはなしに「CO患者が車を買って乗り回している」「家を建てている」「パチンコをしている」、そして「これはおかしいではないか」という〝ものの見かた〟に落ちいっていたのではないでしょうか。つまり、ひじょうに近視眼的なものの見かたになっていたと思います。

でも考えますと、資本主義のしくみが、たとえ借金をしてでも家を建て、車を買わなければ生活できないような、今日の情勢をつくり出している、という点をこそ的確にとらえなければいけないと思います。

私たちは原告団の実態報告を受けて、三井資本の「これでもまだくたばらないか」とでもいえる非人間的な攻撃と、原告団一人ひとりの実態を新たに認識したところです。

一触即発の職場の現状

次に坑内職場の実態が、昭和三十八年に起きたあの大爆発の当時より、坑内の保安はむしろ悪化していることが指摘されました。

作業人員は「なりゆき人員」にまかせ、新入社員は生産現場（採炭）に集中する。そして、保安上の仕事など間接関係の職場の人員は補充しないのです。

高温職場はますます悪化し、目安単価による低賃金と差別賃金による職場支配、不当な人員配置など、事実をあげて報告されたものです。思えば、このような背景があればこそ、今年すでに四名の仲間が殺されているのです。

負傷者の数は、会社の統計上からは少くなっていますが、これは現場あずけや保安部あずけ（労働者がケガしても、職制がさっそく家にまでやってきて出勤させる）などの巧妙な手段をもってかくされている結果で、これらの事実も報告されております。

なぜ弱いのか労働者の怒り

それにもかかわらず、見られるところ労働者の怒りは弱く、職場集会などでの集まりの悪さはどうしたことでしょうか。その原因は今日の資本の合理化攻撃が、「ほほえみ」戦術を通してきており、さらにZD活動を中心に、労働者自身の自主管理方式による巧みな思想攻撃にあるに違いありません。

そこで、原告団に対する攻撃と職場に対するそれは、たとえ合理化の手段こそ違っていても、その本質（人間無視、生産第一主義）はまったく同じであることを確認したところです。ここにこそ、問題の本質があります。

現実は、原告団と職場との別を問わず、そこに見るのはまさしく人間無視の生産第一主義の攻撃です。

「ケガは本人が悪いから」、たとえ負傷しても働かされる。いっしょうけんめい働いて、役に立たなくなったと見ると、まるでボロ布のように棄てられてしまう。一つの物に過ぎません。

命と権利守る闘いの再構築

私たちは原告団との交流を契機に、生命と権利を守るCO闘争を職場に再構築していくことを確認しました。

この日最後に、原告団の仲間から「私たちのようにならないように、そして元気で定年が迎えられるように頑張って下さい」、と激励の言葉をいただいて交流を終りました。

新聞発行を続けよう
職場の攻撃をハネ返さねば
職場新聞担当者会議に参加して

手記・武松輝男

例年ならば一泊二日の担当者会議であるが、本年度は一泊分の経費を有効に活用することとして、年数回の職場新聞担当者会議をもって、現在停滞気味にある各職場新聞を、それぞれの職場で巧妙に展開されている三池炭鉱の職場支配の実態を暴露しながら、保安部あずかりという名の災害かくしや荷重で坑道が波打っているが生産第一主義のために間接工が減らされ、坑道整備も十分にやれない。目安単価が採用されてから労働に見合う賃金になっていないことや活動家を、B級や一人作業に配役して見せしめの処遇をしながら、企業へ抵抗することを弱める手法に使っている、ことなどが報告された。

職場新聞を編集するに当っての苦労話や悩みなども多くの担当者から言われたが、苦労して作った割りには反応が少ないというのが最大の悩みのようであった。

新聞を出して直に反応があるようにするにはスクープをやる以外標準作業量を企業に都合のいいように決定する目安単価制度などを具体的に指摘し、それぞれの職場で三池新労組員たちと話し合い、職制と交渉して闘いとった成果を職場新聞に工夫をこらして発表し、活気あふれる労働者の連帯の武器にするために、第一回目の担当者会議が十月五日午前九時から組合会議室（旧三川指導部）で開かれた。

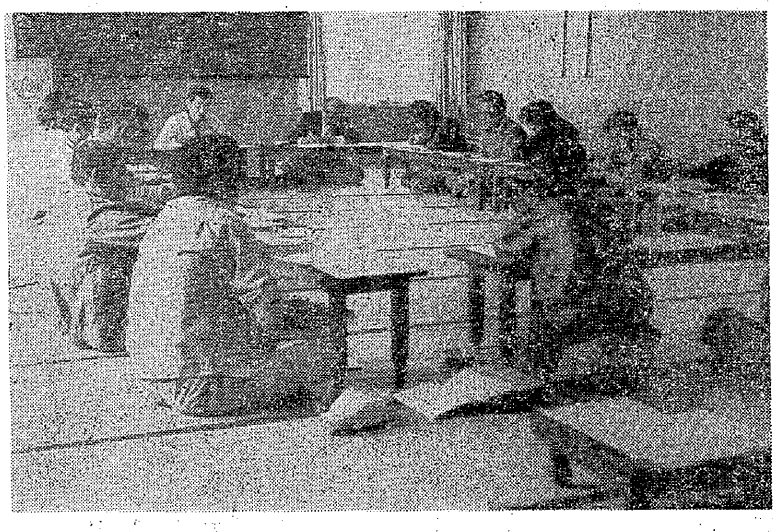
会議は執行部から、みいけ編集者会議での討議をふまえての基調報告のあと、各々の担当者から職場の情況や職場新聞活動の現況などが報告された。

その中で、天井点検が十分できないような配役がなされること、にないのであって、職場新聞のように資本との闘いを発展させるための土台を作るような新聞というのは、もともと地道なもので、石造りの目鏡橋のクサビと同じで、職場新聞は美しい目鏡橋の陰にかくれて目立たないが、なければ困るような物でなければならない。

とくに最近のように、職場交渉等である一定の線までは譲歩することで、わざわざ組合に言わなくともよいではないか。せっかく取った権利を発表することでフイにしては損ではないかといった、労働組合運動とつながらない個人主義的な発想にもっていこうとする、ZDなどの思想攻撃をはねかえすには、職場新聞の果たす役割は大きい。そのためには反応などを気にせず発行しつづけよう、と意志統一がされた。これからの活動が期待される。

×

筆者はみいけ編集委員。



真剣に話し合つた転場新聞担当者会議。なんとしてでも、新聞活動を強めなければ……。決意は固まつた。

息吹き返してきた職場新聞

職場新聞担当者会議開催後、職場新聞活動がしだいに息を吹き返してきた。

職場の現状から当然だとはいえ各職場新聞づくりの苦労がしのばれる。この勢いを続けよう。

会社が〝陳謝〟
三川鉱の合理化問題で

かねて大きく問題になっていた三川鉱（野口幸光鉱長）の、配転合理化をめぐる組合の対会社交渉は、十日ひとまず解決を見た。

会社は、提案以後のその態度の非を認めて、組合に対して〝陳謝〟の意を表明したが、職場の組合員は口ぐちにいっている―「こんどのことをよくかみしめ、今後必ず強まってくる組合無視の、なし崩し合理化攻撃には、現場に働く労働者一人ひとりが力を合わせて団結することだ」と。

九月二十日、会社は組合に対して①三川鉱の払採炭工を掘進作業応援に配転する。②採炭工の方変更を行いたい――ということを提案してきた。

提案によれば、配転人員はA部内の採炭工で一方四人に一人のローダーマンを加える、つごう五人とする。応援期間は九月二十四日から明年三月三十一日までで、作業箇所はB部内の排気道の掘進、ということだった。

それに、応援配転人員中には一人の三池労組員が含まれていて、方変更も計画にあり、しかも配転実施期が、提案からわずか三日しかない、といった組合蔑視ともいうべき強引さが露骨だったため、「そんなことが許せるか」となったのだった。

さらに以前に、B部内からA部内への配転を押しつけられた経験もあり、「ことごとに、会社の計画失敗を、労働者に転嫁されてはたまらん」、ともなって職場が団結、強力な対会社交渉となったもので、方変更では実施期日を延ばさせ、陳謝させて解決したもの。