ニューズ綴

23

一九五三・五～一九五四・五

29

杵

部

貝島大之浦
161

戦後炭鉱資料
（[illegible]）
1215

1215

昭和二八年五月より
二九年五月まで

本部発行資料綴

貝島大之浦炭礦労働組合
教宣部

[illegible]
[illegible]
[illegible]

昭和廿八年度春季定期總会資料

[illegible]
[illegible]
[illegible]
[illegible]

27年度下期行動概況

目次

一 一般経過報告
一 財務部行動報告
一 給与部行動報告
一 生産部行動報告
一 厚生部行動報告
一 敎宣部行動報告
※ 其の他
1. スト規制法に関する指令
2. 企業整備反対斗争指針（案）
3. MSAについて（敎宣資料）
4. 日鉄二瀬潤野支部スト突入情況

10 10 30

[illegible]	17	9	12
2	84	49	61
3	115	57	25
5	98	60	30
[illegible]	54	31	34
6	103	57	59
27	471 236	257	311

[illegible]	204
[illegible]	188
[illegible]	12
[illegible]	4

300. 15 56 78 149

400. 84 25 49

1953·6·14 於五砿会館 ―― 大之浦炭砿労働組合

昭和二十七年下期（十月～二十八年三月）

一般経過概要報告

月	日	会議名	議要
一〇	三	公明選挙推進委員会	構成と方針について
	三	主婦会本部会議	賃斗情勢検討
	五	九共斗代表者会議	無期限スト確認その他
	七	斗争委員会	中斗委員会情勢の検討、自活対策検討
	九	九産労研究会	緊急調整の研究
	一〇	地方委員会	九斗委情勢報告その他
	一三	四十八時間スト突入	一三日、一四日
	〃	事務所建設委員会	設計変更、調度品検討
	〃	三坑支部決起大会	賃金斗争について
	一四	斗争委員会	中斗オルグ報告、支部情勢討議
	〃	六坑支部決起大会	賃金斗争について
	一五	三坑内操問題団交	決裂
	〃	斗争委員会	三坑内操問題スト权確認
	一六	三坑内操問題その他折衝	決裂
	一七	無期限スト突入	
	一八	六坑支部主婦会決起大会	賃金斗争について
	二一	斗争委員会	賃斗情勢検討（中野中斗鶴山）
	二五	委員会	罷業積立金払下げの件その他
	〃	斗争委員会	町民税預[illegible]中止の件その他
	二六	定期総会	三坑内操問題ストの件、予算、決算
	二七	九共斗代表者会議	賃斗情勢について
	二八	事務所建設委員会	工事費支払の件
	〃	斗争委員会	保安調査団の件その他
	三一	九共斗代表者会議	自活資金の件その他
一一	一	斗争委員会	保安要員制限の件
	二	労組、主婦会合同決起大会	賃金斗争について
	五	職炭資金運営委員会	自活資金について
	六	九共斗代表者会議	各労組情況報告、賃斗情勢検討
	〃	健康保険組合理事会	保険金徴収対策について
	七	支部長会議	自活資金、金券発行　退手協定期間等について
	八	労金理事会	運用資金について
	九	支部長会議	賞金配分について
	一〇	九共斗会議	嘉穂職組・大辻労組対策
	一一	支部長会議	嘉穂職組・大辻労組対策
	〃	事務所建設委員会	調度品購入について
	〃	五坑支部決起大会	賃金斗争について
	一二	支部長会議	大之浦職組情況について

月	日	会議名	摘要
一一	一二	九共斗拡大斗争委員会	嘉穂労厭組対策その他
	一三	四県代表者会議	調査団の権限の確認その他
	〃	嘉穂炭組ピケ隊出動	
	一四	斗争委員会	炭斗十二号指令確認、大辻労組対策について
	一五	支部長会議	自治寄金配分について
	一七	九斗委員会	中小ブロック斗争推進について
	〃	斗争委員会	自治警察について
	一八	九共斗代表者会議	嘉穂労組対策、中央対策について
	一九	炭労調査団入坑	
	二〇	斗争委員会	組合長帰山報告
	〃	地協執行委員会	資金カンパその他について
	二一	九共斗拡大委員会	谷村中斗報告を中心に行う
	〃	九共斗代表者会議	期末手当要求の件、嘉穂労組脱落対策及びピケ隊派遣について
	二二	斗争委員会	期末手当斗争について
	〃	臨時総会	坑斗情勢報告、期末手当要求について
	三一	斗争委員会	嘉穂労組経過報告、九斗委対策
	〃	事務所建設委員会	工事費支払について
一二	一	炭労非常事態宣言発す	
	三	支部長会議	嘉穂対策及び斗争情勢について
	四	福炭労代表者会議	九斗委と斗争推進について
	六	[illegible]評決起大会	炭労、電産斗争について
	六	労厭組幹部懇談会	[illegible]斗の指導について
	七	九共斗代表者会議	期末手当斗争推進の件
	九	同	嘉穂労組対策、五円返上等
	一〇	斗争委員会	情宣活動について
	一三	同	鈴木書記長オルグとして帰山報告
	〃	九共斗代表者会議	同　保安要員撤収指令審議
	一四	福炭労代表者会議	保安要員撤収確認
	一五	斗争委員会	同
	一六	支部長会議	
	一七	斗争委員会	ストライキ中止指令について
	・	ストライキ解除	
	二一	遠賀地協執行委員会	
	二三	斗争委員会	期末手当斗争について
	二五	同	同
	二六	同	期末手当ストライキ中止
	二七	同	期末手当配分について
	二八	同	組合長賃斗、期斗経過報告
	二九	臨時総会	賃斗、期斗妥結確認
一	四	執行委員会	委員会開催の件、組織活動の件その他
	〃	九共斗賃金専門委員会	山元機関に対する打合せ
	五	九共斗代表者会議	嘉穂事後問題について
	六	支部長会議	管理人義務
	・	執行委員会	賃斗の具体的説明

月	日	会議名	摘要
一	七	事務所建設委員会	解傭費の件
	八	委員会	賃金返済の件、小委員会構成の件
	一一	臨時総会	賃斗、期斗経過報告
	一二	地方委員会	高穂事件の件、賃斗確認の件
	一三	執行委員会	賃金返済について、委員会、総会開催の件
	一四	福炭労救済委員会	今次斗争救済者について
	〃	臨時総会	三坑々員社宅火災の救援金
	一五	支部長会議	委員会、総会開催について
	〃	高穂労組処理委員会	斗争費の要請について
	一六	九本設置合同委員会	機構、規約、会費の審議
	一七	同	同
	一八	九共斗代表者会議	返済金についてその他
	〃	参院選挙対策委員会	公認、推薦候補について
	二一	執行委員会	総会、委員会開催についてその他
	二二	救済委員会	今次斗争救済者について
	二三	支部長会議	管理人の選出について
	二四	臨時総会	斗争経過確認、規約改正その他を委員会附託
	二六	中斗委員会（四三回）	平均賃金算定の件、統制問題その他
	二七	同	同
	二八	中央委員会（六二回）	一般経過報告、大会招集、賃斗裁判その他
二	一	同	同
	三	執行委員会	規約改正について、斗争委員手当等
	五	規約小委員会	本日より八日間
	一〇	九共斗会議	選挙対策について
	一一	地方委員会	賃斗裁判、選挙対策
	一三	専従者給与小委員会	本日より四日間
	一五	争議規制法公聴会	
	〃	執行委員会	落成式準備について
	一六	福炭労救済委員会	
	一七	組合事務所新築落成式	
	一八	執行委員会	規約小委員会の件
	一九	支部長会議	専従者給与の件
	二〇	委員会	規約審議経過報告及び審議
	二一	同	同
	二〇	福炭労臨時大会	
	二一	同	
	二三	支部長、給与合同会議	賃金返済に関して
	二四	臨時総会	スト規制法案反対決議スト权中央一任
	二七	炭労定期大会	二八年度行動方針、企業整備の件その他
三	一	臨時総会	規約その他
	五	スト規制法公聴会	
	六	執行委員会	選挙予算、規約その他
	一〇	臨時総会	選挙予算確認
	一三	選挙地協会議	参院選挙の件、定期大会の件

月日		会議名	摘要
三	一四	労働者総決起大会	春季斗争について
	〃	執行委員会	斗争指令三号に関して、組合歌募集の件その他
	一五	委員会	規約細則の件
	一六	福炭労選対委員会	公認の件及予算について
	一七	執行委員会	選対について、改選の件その他
	一八	九共斗代表者会議	参議院選挙対策
	一九	地方委員会	九本設置について、その他
	二〇	三県闘争部長会議	九大教授河野・馬場・正田
	二二	中央委員会	選挙斗争に関する件
	二三	同	同
	二五	執行委員会	スト規制法反対斗争の件及選挙斗争に関する件その他
	二七	飯塚地協選対委員会	選挙斗争に関して
	二八	福対協結成大会	規約並に予算について
	二九	選対委員会	活動方法論議
	三〇	地方委員会	春季斗争費の件
	〃	臨時総会	選挙斗争に関してその他
	三一	主婦会定期総会	役員改選その他

財務部経過報告

一.一般會計

昭和廿七年十月以降賃金斗争の途中に於て上期決算を行ひ下期の予算が編成された。賃金斗争の苛烈化に伴ひ斗争費及自治資金との操作に努め一般會計の節減運営を行ひその結果下期決算報告書に示す通りである。

二.斗争費及自治資金

昨秋の賃斗に於て斗争費は消費されスト終了後に於ても急速なる蓄積は出来ず毎月の斗争費を積立てつゝあり、自治費に於ては十月以降賃斗の深刻化に伴い十一月に罷業積立金の全額払戻しを行い自治資金の貸出を計画、スト態勢の強化と自治確立の為金券の発行を行ふと共に自治費の調達に努力し総額一.五〇〇萬圓余の調達に成功し其の他組合費の余力を併せて十一月廿五日より貸出を行つた　其の後一月分賃金より回収に着手組合員各位の協力により回収返済共に順調に進み金券代は殆んど返済し四月末にて完済自治資金に於ては貸出額の約半額の回収を終り下期決算書に示す如く未回収金七三六万圓余となつてゐる。

三.事務所建築費

昭和廿七年六月より着工以後順調に進捗し確実なる査定毎に工費は支払われ三月末日に於て下期決算書に示す通り附属設備を僅かに残したるのみにて備品類も全部整備され一応日常業務遂行に支障なきまでになつた。下期決算迄の総支出六百六拾八万六阡参百五拾圓五拾銭也。附属設備の工事未了の予定額三拾万五百圓也となつてゐる。備品類は予定の会計監査を受け土地家屋の登記手続も完了火災保険にも加入した。

四.會計事務

組合會計の内容に関しては會計監事の報告及別紙の如く計理士の監査証明に示された通りである。

昭和二十七年下期（十月～二十八年三月）

給與対策部行動報告大綱

一、昭和二十七年十月以降新賃金斗争

一、新賃金山元配分斗争

一、期末手当斗争

一、退職金経過措置に関する交渉

一、三坑々内操取夫標準作業量に関する斗争

一、町民税一括納入及び還付金に関する件

一、昭和二十七年度年末調整過納金に関する件

一、毎月増産賞与配分作業

一、毎月賃金統計分析作業

一、毎月九産労賃金研究会

一、炭砿労仂力と農村に関するアンケート調査

一、昭和二十四年以降の大之浦炭砿に於ける「賃金と能率」の研究

一、財務諸表分析並びに原価分析作業

一、半年報作製作業

一、各社退職金支給規程の調査研究

一、各社賃金の調査研究

一、賃金世論調査

※ その他附随せる諸会議　各砿賃金専門委員会、生産給与合同部会研究会

斗争日誌

月	日	摘要
一〇	二	給与部会
	五	第十一会中央賃金専門委員会
	一五	団体交渉（三坑内操問題）
	二〇	給与部会
	二二	第十二回中央賃金専委員会
	二九	第十三回　同
	三一	同　続　会
一一	一〇	退職金に関する申入れ
	〃	研究会（炭砿労仂力と農村）
	一四	給与部会　第十四回中央賃専
	一六	森本部員上京
	一七	団体交渉（三坑内操、退職金）
	二〇	森本部員帰山
	二八	期末手当要求書提出
一二	九	小竹部員上京
	二〇	中野給与部長帰山
	二二	期末手当第一回団交
	二四	同　第二回　〃
	二五	同　第三回　〃
	二六	同　第四回　〃
	二七	事務折衝（期末手当・一時金その他）（賃金協定書調印）
	二九	小竹部員帰山
	三〇	事務折衝（貸付金に関する件）
二十八年 一	四	九共斗賃金専門委員会
	六	事務折衝（一月十三日支払について）
	〃	給与部会（預貯金に関する件）
一	九	事務折衝（星物金、その他）
	一三	給与部会（新賃金に関する件）
	一四	九共斗賃金専門委員会
	一六	給与部会（新賃金に関する件）
	一九	第一回賃金小委員会
	二〇	第二回　同
	二一 二二	給与部会（新賃金に関する件）
	二二	第三回賃金小委員会
	二三	第四回　同
	二六	給与部会（新賃金に関する件）
	二七	第五回賃金小委員会
	二八	事務折衝（新賃金）
	二九	給与部会（　同　）
	〃	第六回賃金小委員会
	三〇	給与部会
	三一	第七回賃金小委員会
二	三	給与部会（健保等級について）
	四	九産労発生調査開始
	〃	第八回賃金専門委員会
	一二	第九回　同
	一三	第十回　同
	一五	執行委員会（団交問題の件）
	二三	第十一回賃金専門委員会
三	六	三坑運搬夫持歩査定の件処理
	一三	九共斗調査部長会議
	一九	団体交渉（一時金本社にて未決定部分全部決定）
	二〇 二三	九州調査部長会議（佐賀市）
	二五	給与部会
	二八	賃金世論調査委員会

保安生産部経過報告

一、立上り賞与

五月休立上り賞与として七〇万円を要求決定す配分については各坑に一任した

一、毎月増産賞与の基礎数字作成

一、毎月生産協議会

各坑出炭並びに、休日決定

一、毎月保安委員

各炭害審議及び事故対策

※坑内保安鉄帽補助金に関する件

昭和二十七年九月末日現在在籍者には鉄帽買上げとして会社より二百円補助せよ　又は分割払を認めよと保安委員会の席　数回にわたり交渉の結果　会社側より一百四拾円迄補助する　それ以上は税金との関連もあるので出来ないと申出る　保安委員会　生産部会で検討して執行委員会に持出し止む得ないとして認め全額支払済みの者に対しては補助金百四拾円を返済するよう　会社と交渉の末　返済金は二月末日より四月十五日迄各支部に於て支払う様決定　保安鉄帽補助金については一応四月十五日をもって打切り　棹取夫使用鉄帽については　入荷を考慮し追って期間を決定し補助する事に決った。

※三坑坑内棹取夫の標作に関する件

交渉経過は上期で詳細に報告したごとく　組合側の主張が認められたが　組合側の要求金額と会社側が金一封　一時金支給額がほゞ同額の一五万五千円であるので早急に支払方をカク約の上認めた　個人当り稼算は日時の関係で就業一方当り二十八円四十銭支給　十二月賞与と同時に支払う事に決定す

10月6日	保安委員会　六坑々内見学
10月15日	三坑内棹標作の件　会社と団交　保安手当の件で決レツす 同日斗争委員会を開く高口組合長より団交経過説明　中斗に スト指一任す
10月17日	スト突入す
〃19日	大之浦各坑貯炭調査す　2坑 600　3坑 835 5坑 156　6坑 230
20日	生産部会　九炭斗生産部長会で報告　山元貯炭状況（大之浦） 貯炭状況　大手18社　2629000屯　9月末現在
22日	各坑坑道実績調査
23-25日	各坑内棹取夫実積調査
31日	各坑スト中保安調査　生産部会
11月3日	生産部会　電産スト2時間　保安関係について
4-5日	各坑　の坑内調査（6坑 7坑）
11月6日	九炭斗協生産部長会議（直方松本旅館） 今次斗争早期解決のため 指令17号実施について 調査団メンバー　三井　三菱　住友　明治　古河　各一名 日鉄二瀬　忠隈　日炭高松　各一名に決る
11月7日	5坑々内調査　自然発火等調査す
8日	西5坑　〃
9日	3坑　〃
10日	東3坑　〃
20日	保安要員充足に対し検討す（2坑 5坑 西5坑）
12月4日	生産部会　三菱長崎高島坑内火災報告
12日	スト中止
17日	生産部会　1月　休日の件
21日	保安委員会連絡会議
28日	生産協議会
1月5日	西5坑　自然発火状況報告　生産部会
7日	保安委員会　坑外ストーブ調査
9日	生産部会　2坑自然発火す　現場調査
16日	保安規則の改正検討す（福炭労）
20日	生産部会　公休出炭に対する対策
27日	二坑棹取夫実積調査　生産部会
29日	生産部会
30日	生産部会
2月4日	保安要員調査報告　（福炭労）
7~9日	各坑々内実積調査
11日	本部企業人員調査
19日	生産部会

2月20~25日	東部鉱 28年度　出炭計画調査
〃 27日	生産協ギ会
3月4日	生産部会
6日	各坑出炭調査
14~16日	各坑採炭実積調査
16日	生産部会
25日	上新入廃止　調査
27日	生産部会
28日	生産協ギ会

昭和廿七年下期（廿七年十月―廿八年三月）

厚生部活動報告

厚生部長　小田　正

十月以降賃金斗争に伴い、六十三日間の長期スト包活対策及其の後始末等にて活動方針全部の遂行が出来なかつた事情は組合員各位に御了解を得たい。

一、衛生施設及傳染病（赤痢）対策

上期より引続き集団赤痢は秋口より冬にかけて根絶出来ず、一月以降東坑関係より相当な患者発生を見るに至り、遂に患者発生の各居住区の集団検便を強行実施した処、保菌者の数は増大遂に隔離病棟に収容出来ず本院三病棟を改換えず隔離病室に当て保菌者を隔離した。

衛生施設関係も炭場居住区を問わず一斉消毒実施、手洗器備置、塵介処理、特に捨場にて焼却、或は消毒を要請実施して来た。

特に糞尿処理は一台の処理トラックで運搬して来たが、完全処理が不可能な爲会社に再度要請、更に一台増加して六月一日より運搬に従事、東坑、西坑それぞ〳〵一台完配車出来る様になつたので今後の処理には万善を期している。

尚、その他詳細は各支部において対策委員会を作り、それ〴〵支部の実情に対処している。

一、医療対策

病院施設については二坑分院改築は終り、本院病棟改築及炊事場拡張、外科手術室の新築予定通り終了し今迄の不便が一掃された。

医療については各科共に充実、医師三二名、看護婦六九名を確保、薬品その他も異状なく入荷、鉱業の家族の入院患者に対する給食設備も完了、保険に規定された給食料（現在一〇〇円）の半額で給食している。勿論米代も含めてである。

その他歯科医の夜間診療、産院の設置或は急救車の新設等も予定通り実施されている。

一、住宅及寮対策

住宅及寮の改築は各四半期毎に大体予算通り実施されて来たが、工事期日のズレ、が認められた寮の改築問題は下期頃より明るい明朗な寮の環境にする爲、会社と接衝了解がついて、廿八年度第一四半期迄重点的に改善出来る予定である。

※　畳表及びガラスの廿七年度入荷状況は次の通り　㊟・ガラス一箱分の内容は一四〇平方尺

種別＼坑別	二坑	三坑	五坑	西五坑	六坑
畳表	二・四〇〇枚	二・八〇〇枚	二・六〇〇枚	二・〇〇〇枚	二・八〇〇枚
ガラス	一三八箱	一七五箱	九五箱	七二箱	四五箱

一、健康保険及労災保険対策

健康保険就業の協力を願つて、結核療養所の設置を見以后の運営及び備品その他の件については健保理事会にて検討善処されている。健康保険標準日額の決定　その基準月制定に対しても、退職金及び休業補償金に関係するので給与部の協力を得て善処して来た。

労災保険関係――幸にして福炭労大門厚生部長が県労災審査委員なので協力を得て諸問題を斗つて来たが、特筆されてよいと思うのは五坑某氏の死亡が直方基準監督署及び福岡基準局の認定が業ム外とされ私病死であると認定されたのを、坑内で発病したものでその死因についても疑義があるとして異議申請して県労災審査委員会に提訴、実地検証その他で三年越しの斗いで遂に業ム上と認定させ、殉職

とし会社及基準局に、遺族補償と会社見舞金の追加払いをさせた事だった。
障害補償認定についても、毎月審査認定日に各支部厚生部より立会、組合員の代弁をしその適正に努力した結果、可なり成功している。
尚、神経症状に対する取扱については再検討の要ありと考えている。

一、結核及珪肺対策

組合員待望の貝島結核療養所「新光園」も竜徳に建設され、総工費五・〇〇〇万円で三月一日落成。尚、設備、医療器具その他什器類一・〇〇〇万円で購入、計六・〇〇〇万円で完成した。四月一日より患者収容現在五〇数名が入園治療中。ベット数は一〇〇床（一室二名宛）病棟は二階建の瀟洒な明るい建物で県内でも最優秀な設備をもつ療養所である。所長には九大第一内科より市川博士が就任。博士は現貝島本院副院長大宅博士の後輩で博士と共に結核の権威者である
年々増加する貝島の結核患者を、真面目な斗病生活に入れ早く回復して生産の戦列に復帰させる様、色々と研究されて来ている。
尚、重病者は従来通り本院にて大宅博士の下で治療を続け、治療方法によっては比較的早期に回復の見込ある患者を新光園に収容している。
珪肺問題は現在大之浦では正式に珪肺と認定された患者はいないが、他坑にその例があるので生産部と強力して、掘進関係の職場にてその予防対策がなされている。

一、食糧対策

廿七年七月頃より炭砿労ム者の家族加配切捨及び机上勤ム者の(甲)扱いを(乙)扱いに切換え（(甲)米喰率七二%(乙)米喰率五〇%）米喰率引下げの動きを見せていた食糧庁は、十月廿日付で予告なしに食糧事ム所長及び県知事に対して廃止の通牒を発した。
福炭労では直ちに主食委員を召集してこの対策を練り、中央本部と連繋を保ち通牒撤回斗争を展開・大門福労厚生部長が上京、反対斗争の結果政府は一応従来通り措置くが廿八年三月末日迄で四月一日以降は廃止する旨言明、再度協試する事になり一応話合いがついた。
二月になって措選保留中であった机上勤ム者(乙)扱いの件と廿八年度米喰率の件、スト期間立上り労ム加配返済の件について貝島労組及三池労組厚生部長福炭労大門厚生部長の三名が福岡県炭砿代表として上京、北海道、常盤、山口、佐賀、長崎、各代表と資本家代表も合調、農林省及食糧庁相手に交渉を開始約十数日提携した結果
廿八年度米喰率については当局と見解を異にし、労ム者側の八〇%要請に対して最終的には昨年通り七二%決定、続いて福岡県の七二%の内容が他県に比して悪いので別途交渉して、内地米四七%（三五%）準内地米一五%（二七%）外米一〇%（一〇%）と質の内容向上に成功した。
机上勤ム者(乙)扱いは色々と炭砿の実情を述べ、全山一家族的生活を強調して廿八年度米穀年度に限り従来通り確約させ家族加配も従来通りと決定した。
長期スト立上り労ム加配前借は中央で農林当局折衝の結果決定、大手十八社が重点的に貸出され貝島は一月分として廿一日分、二月分として七日分の指令が石炭局より来たが、時日がずれて三月入って廿一日分を配給した。
返済期日及び方法は三月以降十月迄八ヶ月間とし各月の返済量を差引く事になっている。
貝島は廿一日分に未配給の七日分を配給しないで返済に当てたので十四日分の前借となり大体六月分より差引く事になっている。この例は中央に於ては常盤労組との関係もあり遂に約束通り返済する事になったものである。
その他食糧問題は県主食委員会で炭砿に重点的な質を確保する為、県当局と接衝努力している。

一、生協対策

十月以降賃金斗争に伴う六十三日間の長期ストの自活対策の為残念乍ら具体化させ得ず、炭労にて対策を立てた方針によって現在実施中の三菱系労組及高松労組、古河目尾労組等の共同調査書及び生協

設立に伴う現在迄の資料を生活協同組合の案として新代議員及婦人会等に対し配付検討を願っているので、来期は早々に具体化したい。

一、労金対策

県労金が発足して八ケ月堂々として実績を上げている。貝島労組も五〇万円の出資金の外組合基金弐は罷業積金を預金しており之に対する貸出しも出来る事になったので、現在高利の金を借りて元利返済に困って不合理な生活をして居る組合員を重点的に救援し、又不時の災害によって生計の維持に困る人を立派に立上らせる為に、労仂金庫共済資金貸出対策委員会規定を設け各支部に対策委員会をもち、該当者を審査して実行に移し救援している。

一、スト中自活対策

今迄に機関紙ニュース等で報告済みなので省略するが、対策によって帰省、日雇、農家手伝、保安要員等で自活したもの全組合員の八二％平均になっている。

尚、労金より米代貸付本部支出一、四〇〇万円、金券利用一、一〇〇万円、その他罷業積立金の払下げ等組合員各位の御協力で可なり実績を得た事は喜びに堪えない。

以上

教宣部行動概況（二七、一〇～二八、三）

一、情宣活動に就いて

昨年十月以降賃金斗争中、六十三日のストライキは二十七年度世界最大の労仂争議であった。

教宣部としてはこの苦難な斗いに対し、全精力を傾注、これ情宣に努めたるも、遺憾ながら徹底を期するに至らなかったことは、今後の情宣活動の一大教唆となり得た。

殊に、情勢の把握、賃金理論（マ・バ方式）の大衆化についてはより一層研究スト制限法についてもその点が云えるが、もっと世論の支持に重点を置くべきであった。

衆、参議員選挙は精力的な活動と組合員の理解により、公認、推薦共に当選す。

一、文化教育活動について

斗争に追われ充分な文化教育が出来なかったが

1、十一月九日～四日間　青年会議野球大会

2、十一月十三日～十七日　各坑巡回映画
「箱根風雲録」

3、二月九日　賃金批判座談会
九大井上助教授を囲んで

4、三月十二日　講演会
朝日新聞　長島論説委員による
〃「国際情勢について」
九大　松井助教授による
〃「国内、国際情勢の動向について」

5、諸　般　労働学校は別表の如くその間三回開催
四六名の卒業生をおくる。

一、機関紙活動について

一三四号より一三八号迄発行、その間号外として三回別個に発行団体制も完全に実施し得なかった点は遺憾、内容について改善努力したるも充分と云えず

一、青年、婦人対策

青年会議を最大限に活用し、発展させることの出来なかったことは、将来の青年対策について一つの示唆を与えた。今後、もっと掘り下げて青年対策をとり改むべきである。

青年会議として、野球大会を開催したのが唯一の活動といわざるを得ない。

一、主婦会との協力連繫

組織強化に出来得る限りの協力をし、車一体としての性格を漸次発揮さす

機関ニュースとして「めばえ」発行

ニュース発行

年	月	日	号数	摘要
二七	四	一	一三四	全炭労構え成る
		六	一三五	北海道は団交づきが九州が心配、阿部委員長乗り込む

特報（資料）

年	月	日	号数	摘要
二七	一〇	二	二九	第一三回中斗の結論
		三	三〇	第九回団交開催
		七	三一	スト突入準備指令
		七	三二	九日正午迄に回答付申入れ
		一〇	三三	団交五分で決裂
		一二	三四	通告書
		一二	三五	回答書
		一五	三六	東京電話情報
		一九	三七	中央の動き
		二四	三八	会社仮払九六〃を通告
		二四	三九	電話情報
		二五	四〇	オルグ帰京後、初の中斗
		二六	四一	中斗委選
		二九	四二	出炭を許可する基準
		三一	四三	保安要員を徹底的に削減せよ
	一一	一	四四	炭労指定の炭坑に特電発行
		四	四五	中斗指示第一一号
		四	四六	保安要員の段階削減を指示
		一一	四七	保安要員制限を指令
		一二	四八	申入書
		一二	四九	常磐中小ブロック妥結す
		一六	五〇	運動妨害ありとうそぶく
		一六	五一	石炭現行線上りで解決となる
		一七	五二	炭労九州中小、九炭連のはたらきかけを蹴る
		一七	五三	常磐の資金融資要請を万場一致で否決
		二〇	五四	常磐中小ブロックの妥結申請認めず
		二〇	五五	各炭礦の動きしきり
		二二	五六	九央斗、斗う態勢を更に強化
		二三	五七	東京より電話情報
		二五	五八	交渉の足掛り、二五日中労斡旋をもつ
		二六	五九	依然として値下げ案
		二八	六〇	第二五回中斗委員会
		二九	六一	第四次案、前協定通り
	一二	一	六二	労資代表者会議設置
		二	六三	東京情報
		二	六四	組合員諸君の決断望む
		三	六五	中央情報
		三	六六	中労委遂に斡旋に乗出す

ニュース発行

年	月	日	号数	摘要
二七	一〇	三	九一	可愛い我ガ子守って、教育委員を選ぼう
		四	九二	炭坑労働者の悲願なる、吾々の代表多賀谷氏当選
			九三	
		二四	九四	決を呑んで妥結したといわないで
		二九	九五	涙ぐましい協力、天笠下の商業団
		二九	九六	三坑々内爆取操作問題
	一一	四	九七	俺達も、私達も斗うぞ、総決起大会終る
		六	九八	九大斗はかく斗っている
		二六	九九	三坑、内線問題に妥結す
	一二	一二	一〇〇	充出の旅路に石を投げるな
二八	一	一〇	一〇一	賃金返済結論出ず、中央委員会
		一〇	一〇二	俺達の唄う組合歌を作ろう
		二〇	一〇三	参院選挙斗争に備えよ
		二〇	一〇四	参議院全国区の展望
		二一	一〇五	九州地方本部の構想なる
		二一	一〇六	一月以降配分決らず
		二二	一〇七	出炭奨励金の経路でもむ
		二九	一〇八	斗う態勢の確立を
	二	五	一〇九	新賃金配分決る
		九	一一〇	スト制限立法化
		一八	一一一	二十五日迄スト权集約
		一八	一一二	スト制限法反対についてスト权集約の件
		二〇	一一三	スト制限法は今后の斗争を左右する
		二三	一一四	スト制限法反対を決議
		二四	一一五	規約改正案なる
		二五	一一六	炭労、電産、争議行為の方法の規制に関する法律案
		二七	一一七	出炭奨励金、基準外、賃金体系は妥結線に到達す
		二七	一一八	決　議
	三	一	一一九	スト权を含む戦術戦略、中央炭労に一任
		五	一二〇	炭労大会、賃斗自己批判書作成に決定
		六	一二一	大之浦健康保険組合の結核療養所「新光園」落成式を挙行
		八	一二二	炭労、一九五三年度行動方針きまる
		八	一二三	三月十四日迄スト態勢確立
		一四	一二四	規約改正案決る、難航極める総会四日間
		一五	一二五	規約、全面的の審議終了
		一六	一二六	続、参議院選挙斗争、資金カンパ一〇〇円結論出ず
		二一	一二七	企業整備反対斗争委員選出の件
		二七	一二八	臨時総会是非御出席下さい
		二七	一二九	賃金斗争方針を決定、才七回中央委員会終る
		二七	一三〇	福炭労、今下支部選対代表者会議開く
	四	一	一三一	第一回福炭労選対委開く
		五	一三二	衆参議院選挙対策決定、宣伝地協
		一六	一三三	多賀谷候補の責任者関口組合長決る

特報（期斗）発行

年	月	日	号数	摘要
二七	二	四	六七	中労委調停引上げをほのめかす
		四	六八	那覇の糸口解けず
		五	六九	第三回斡旋案登選
		六	七〇	ベースアップ七〇〇中労委案
		七	七一	七日の動き
		八	七二	東京電話情報
		九	七三	保安要員引揚げを決定
		一一	七四	電話情報
		四	六六	中労委斡旋案練り出す
		一二	七五	電話情報
		一二	七六	斡旋案は不満だ
		一五	七七	中斗第十七号附属指示
		一七	七八	スト中止指令
		二〇	七九	石炭争議の緊急調整決定について
		二〇	八〇	第一次斡旋案
		二〇	八一	関口組合長より電話
		二二	八二	東京電話
		二六	八三	連盟斡旋案受諾
		二六	八四	二万円年内支給決定

年	月	日	号数	期斗ニュース
二七	一一	三〇	一	期末手当要求書提出
		二三	二	活発化した大手八社の期斗
		二三	三	連盟の態度変らず、期末手当斗争へ
		二五	四	中央八社、期手案出揃う
		二五	五	各社スト態勢へ
		二五	六	難航続ける期末手当
		二五	七	誠意なき会社、一時金と関連ありと主張
		二六	八	会社四八〇〇円
		二六	九	大手八社続々妥結状態に入る
		二七	一〇	三井　古河妥結す
		二七	一一	大手八社全面的に妥結す
		二七	一二	第二次案五六〇〇円
		二七	一三	晩のスト中止
		二九	一四	期末手当の配分決る

労仂学校

年	月	日	期	
二七	一〇	六	四七	二六名入校
二八	二	二三	四八	八名入校
二八	三	九	四九	一二名入校

教宣資料

年	月	日	号数	摘要
二七	一一	六	一一	秋季斗争に於ける経営者陣営の情勢判断
		六	一二	総評陣営の動き
		七	一三	ストに依る出炭の現況及びその対策
		七	一四	秋季攻勢に対する日経連の労務対策
		七	一五	争議斗争に於ける言い分はこうである
		一二	一六	共斗指令第十二号の見解
二八	二	一五	一七	参議院選挙は既に斗われている
		一八	一八	スト制限を企図せる吉田政府の炭坑争議行為の方法規制について
		一八	一九	スト制限法に対する炭労の見解
		一九	二〇	炭労、電産スト制限法についての研究会摘録
		一九	二一	スト制限法に対する各界の動向
	四	四	二二	今次選挙斗争の意義について
		八	二三	参議院選挙は中盤戦に突入した
		一五	二四	今次選挙の重要性について

機関紙

年	月	日	号数	摘要
二七	一〇	七	一二四	
		一七	号外	偏斗スト指令
		二三	一二五	
		三〇	一二六	
	一一	六	一二七	
		二四	一二八	
		二七	一二九	
	一二	二九	号外	国会解散号
		二九	一三〇	
二八	一	一二	号外	新規約の手引き
		一七	一三一	
		二九	一三二	
	二	二八	一三三	
	三	一一	一三四	
		二三	一三五	
	四	一三	一三六	
		二三	一三七	
		三〇	一三八	

【教宣資料】No.62　1953. 6.13

MSA援助は
日本に何を求めようとしているのか⁉

大之浦労組教宣部

MSA（アメリカ相互安全保障法）は、大きな政治的経済的問題であり、その援助を景気の楽観材料としてあまり期待を捨てきれないうちに、日本経済の自立条件は刻々にむしばまれつゝある。

現在アジヤで援助の承認をうけたものは、

国府（八二万七千ドル）　印度シナ（一万一千ドル）　タイ（三万三千ドル）

の三国で日本では去る五月末米上院　歳出特別委員会マグナッソン代表（民主党）が来日し、吉田首相、岡崎外相、山縣厚相等、船舶関係者、一万田日銀総裁はじめ財界首脳と懇談したが、財界からはこれに対する計画要望が述べられている。

マ代表は今後両国間の交渉の結果、決定した項目について米国が援助額を決め、日本側は決められた項目を忠実に実施する責任を負うわけだが、MSAを日本がうけることは懸念されているような米国の政治的ヒモ付とはならぬと否定し、また日本が援助をうけた場合これまで保安隊に貸与された装備兵器はどのように処理されるかの点については、マッカーサ総司令官当時極東の急迫情勢に対処するため、はっきりせぬ形で装備兵器類を日本に貸与したが、これはMSAについての新協定ができるまで現行通りを続ける。

したがって、フリゲートのような特殊な協定を作る要はない。さらに日本がMSA援助をうけて将来防衛力を増強する場合、陸海空のうち重点をどれにおくかについては、日本の場合は明らかに海外侵略の装具でなく国内治安用のものであるから、地上兵力が主になるものと思われると説明している。

しかしながら米国が日本をMSAの適用国とすることはもはや決定的事実で、その結果は安保条約や行政協定によって今までども国内が基地だらけになるほど国土を提供していたものが、今度は武器や弾薬がぞくぞく送りこまれることになる。また日本に対するMSAによる軍事援助（武器売付強制）は最近米国が極東を重視している折柄、相当大巾のものになるだろうとみられている。

ダレス国務長官は外交委員会で対外援助関係の証言のなかで「一九五四年度の相互援助計画予算は、日本の国内の保安と国土防衛のための武器に要する費用を計上している」と語り、その金額は一億五千万ドルにのぼるといわれている。これらを総合するとダレス証言は米国が日本に対し積極的な軍事援助――再軍備促進を強制していることは明らかである。

また日本は米国との間に相互安全保障条約を結んでおらぬし相互安全保障法の適用地域にもなっていない。したがってMSA援助をやるには米国側が同法を修正して日本を適用地域とすることが先決問題となるし、防衛力増強がMSA援助適用にあたっての前提条件ともなる。

さらにMSA援助をうける国は米国と相互安全協定を結ばなくてはならず、この協定で援助をうける国は次の条件を受諾しなければならぬことになっている。

一、国際的理解および善意の促進ならびに世界平和の維持に参加する。
二、国際的緊張の原因を除去するために相互に同意したところによって行動する。
三、米国が一方の当事者となる多国的あるいは双務的協定または条約に基き、当該国が受諾した軍事的義務を遂行する。
四、その国の政治、経済の安定の度合に応じて自由世界の防衛力の発展維持に貢献する。
五、その国の防衛能力の拡充に必要とされるあらゆる合理的手段を必要とする。
六、米国により供与される経済および軍事援助の効果的活用を保証する適当な措置を講ずる。

これらは反共十字軍の一環として米国独占資本に忠誠を誓わせるための条件であることは明白で、かゝる条件を備えたうえ日本側の具体的な再軍備を提示することが必要なのである。

このため吉田内閣は

一、日米間の相互援助協定が違憲論を生み紛糾することが予想される
二、自衛力増強すなわち保安隊の増員が具体的条件となるおそれがある

の二点を検討している。したがってわれわれの斗いの目標を必然的に平和憲法の擁護、再軍備反対、完全独立におかれねばならなくなるのは当然である。

【教宣資料】№63　一九五三・六・二九　大之浦労組教宣部

スト禁止法反対ストは合法である！

一、はしがき

悪法反対ストが合法かどうかは、改めてこゝに論ずるまでもないかも知れない。しかし、今度もまたかゝる論議は必ず蒸し返されるにちがいないし、場合によっては違法ストの責任追及、首切りなども行われることも絶無とは断定できまい。

もと〳〵この問題も主として力関係によって左右される。例えば二十四年の労仂法改悪当時は、彼らも今日程大っ平に違法論の宣伝はしなかった。いや、できなかったのであろう。それが昨年の労斗ストではあれほど騒ぎたてた。だがしかし当時の盛り上りは彼らをして一片のおどかしに止めさせた。「違法ストではあるが、特に大目にみて許してやる」などと捨てゼリフを残して……。またかりにそれが実行されたとしても、首切り反対斗争の態勢の如何が事態を決していたであろう。この問題はたしかに重大な法律問題であり、裁判所で判断さるべき事柄である。ことに圣営者側は裁判所を有利に利用せんとするであろう。われ〳〵は法律偏重、裁判所偏重に陥るべきでないことを念のため附言しておく。

だが、われ〳〵の悪法反対ストは法律的にみても合法であり正当であるとの確信をもつことは、とにも角にも大事であり、大前提でなければならぬ。この確信がストを合法ならしめる大切な要素でありかりに法廷の争いとなった場合でも、法律判断の重大な分れ目になることがあることを注意しておかねばならない。

以下右のような立場から今次スト禁法反対ストの合法性についておさらいをしておく。

二、違法ストとされた場合に起り得る問題

はじめに、この場合　もしかりに違法だということになったらどうゆうことになるかについてふれておく。

違法なストは憲法第二十八条に保障されるスト权の行使とは認められず（スト权の濫用、とされる）刑事上の免責（労組法第一条第二項）民法上の免責（労組法第八条）の規定の適用を受けられない。

しかし違法とされ、刑事上の免責をうけられなくなっても、そのストが刑罰法規の何かの規定にふれぬ限り直ちに罰せられはしない。そして普通の違法スト（勿論悪法反対ストも含めて）の場合、威力業務妨害罪（刑法第二十四条）にふれぬことは既に判例がある。そこで残るのは圣営者に対する民事上の責任として、損害賠償義務と（労組法第七条第一号の不当労仂行為の保護をうける正当な組合活動と認められぬとゆうことで）スト指導責任者の責任追及問題である。もっとも損害賠償にしても額の算定に困難があろうし、又裁判の判決確定迄は少なくも二、三年はかゝろう。又責任追及首切りについても個々のケースについて具体的証拠について吟味されねばならぬからおいそれとはいかない。

かくてともあれ違法ストとなった場合、実際に問題になり得る可能性のあるのは民事責任上の右の二つの問題を考えてよかろう。

三、違法論の組立て

悪法反対スト違法論には法律論と政治論とがゴッチャになっている。その組立てはおゝむね次の通りである。

(1) 法案反対ストは政治ストである。　政治ストは違法である。

(2)、法律的にみれば争議权の濫用であり違法である。

(3)、法案反対ストは議会主義の否定であり、民主々義の原理に反する。

四、今次ストは政治ストか否か

法律上政治ストという定義は確定していない。政治的目的を第一次的にもつストが普通政治ストといわれているにすぎない。例えば吉田内閣打倒スト、朝鮮戦争反対ストなどがその典型的なものであろう。フランスでは社会保障制度改悪スト、オランダでは徴兵年限延長反対ストが敢然と斗われ勝利を収めている。かゝる政治ストについては現在勿論判例はなく、組合・学者側の合法論と、当局、圣営

者側の違法論とが法律論として斗わされている段階である。その論議はつきつめれば憲法第二十八条の解釈の相違に帰する。つまり二十八条の団結権で圣営者に対する労仂の取引きを目的とする圣済的範囲に限るものとするか、それとも広く資本主義社会における被支配階級たる労仂者階級の階級的団結の法認としてみるかによって分かれる。後者の立場にあっては純然たる政治ストの場合でも合法とすることは勿論である。ところで「政治的」と「圣済的」とは本来はっきり分けられるものでなく、いわば程度の差にすぎない。だから政治スト違法論もどの程度迄が違法なのか、その限界は極めて不明である。昨年の労斗ストの場合でもわれ〳〵はそれが必ずしも彼らのいわゆる政治的目的のストとはいえずむしろ圣済ストに近いものであることを主張した。スト禁止法案の場合これは一そう明瞭である。スト禁止或いはスト制限が労仂条件の維持向上に直接的影響を与えることは破防法の比ではないからである。

右の如くスト禁止法案反対ストは、その目的において決していわゆる「政治的」のものではなく、労仂者の圣済的地位と直結するものであり、断じて政治ストではない。

五、今次ストは争議権の濫用か

次にストの目的はとも角、相手が政府だからいけないとゆう、つまり政府相手のケンカなのにストで圣営者に打撃を与えるのはオカドチガイだとゆうわけである。裏返していえば圣営者の力や権限で処分できない要求内容、団体交渉の内容たりえない要求を掲げてストをやるのは争議権の濫用であるとゆう。これも結局前述の憲法第二十八条の解釈につき当る。しかしすでに同情ストの合法判例によって右の如き争議権濫用論の原則は崩されている。更にこゝで指摘したいことは、政府をしてスト禁法案は出されなかった筈である。今からでも彼らが反対すればこの法案が不成立になることは火を見るより明らかである。さすれば敢えてわれ〳〵はストをやる要もなくなるであろう。政府、労、使という極めて形式的なうわべの分け方にごまかされず、法案の内容、政府、自由党、改進党と石炭資本家との間の利害関係、この法案に関する関係の実態を究明するならば、右の如き争議権濫用論がいかに欺瞞にみちたものであるかは白日の下にさらけ出されるであろう。

六、今次ストは議会主義の否定か

これは資本家側のみならず、民労連等からも好んで使われる論法である。だがそも〳〵この論は政治的攻撃の手段として行われている。つまり悪法反対ストを暴力革命と結びつけ、われ〳〵にアカのレッテルをはりつけ、極左的傾向のラク印を押さんがためのものである。だが悪法反対ストとゼネストによって政治権力の転覆をはかる革命的ストとは全く異なることは常識的にも明らかである。

次にスト以外の他の手段によるべきであるという彼らの議論もわれ〳〵は百も承知であり、現に全力を挙げてそれを行っている。しかしこれらをもって尚われ〳〵の意志が国会え反映されない場合、われ〳〵はスト権の剥奪と生活の破壊という緊急且つ現実の危険に襲われる。かゝる段階において残された唯一の手段はわれ〳〵の有する最後の武器であるストライキを以って全組合員の総意を明確に表明し、以って国会議員に対して最后の猛省を促し、且全国民に訴える外はない。これ以外にわれ〳〵の反対意志を示す効果的な方法、決定的な手段は遺憾乍ら見出し得ない。これは法案の脅威を身を以って感じている労仂者の追いつめられた現在の立場におけるやむをえざる悲痛な感情である。

七、結論

以上明らかにしたように今次ストは政治ストでもなく、争議権の濫用でもなく、いわんや議会主義の否定でもない。むしろわれ〳〵はかゝる違法論者に対して次の如く指摘せざるを得ない。

(1) 政治スト論そのものゝ方がはるかに「政治」的である。つまり政治スト＝暴力主義＝容共というこじつけで総評に結集する自主的、非御用的組合の切崩しを意図していることは見えすいている。

(2) 争議権濫用論云々は、まさに「濫用論の濫用」である。労仂者の権利を外ボリから内ボリえ、さらに本丸えとうずめていく際の法律論としてつねに用いられているのがこの権利濫用論である。

(3) 議会主義の否定＝暴力主義という線でそのねらいは(1)と同様である。むしろあまりにも目にあまる多数の暴力を振るっている政府、与党こそ自ら議会主義を否定しているものではないか。

〝代議員各位に〟

この資料は代議員より下部組合員に対しての啓蒙宣傳のための資料として作成したものです。最近の組合員の考え方は余りにも現在の諸情勢に幻惑されている感がします。宜しく教宣活動の一助として利用されん事を御願します。

教宣資料　NO4
1953. 7. 21

スト規制法 第三波に備えて

大之浦労組教宣部

スト規制法は総評四百万の強力な反対斗争にもかかわらず、六月十四日衆議院労働委員会に提出されてより、二十六日目の七月十一日遂に衆院本会議に於て可決された吾が炭労としても、十一日二十四時間の悪法制定の抗議ストを行い勢い世論の喚起と国会に圧力をかけるため斗つたものの法案は通過の止むなき至つたことは、議会政治を是認した形の上にあつては至し方ないというものの、労働者階級として憤懣の情やるせないものがある。

その間、組織上の問題として、三井田川、山野、明九労の脱落はあつたものの、彼等とて本質的な問題の理解、基本的に斗わなければならないということは異議ないと思考される。

問題は、たまたま水害による貯炭増という突発的な問題、これに伴う母体問題からスト中止と解釈せざるを得ないし、その点は脱落組合のスト中止に対する批判、執行部の辞任等が明確に物語つている又、十九日の九州炭労代表者会議に於て三井田川、明九労、飯田一坑は、第三波には如何なることがあつても、スト中止という汚点を拭いたいと陳謝と決意を表明した。

総評、炭労としても七月十三日参議院に廻されたスト規制法反対第三波に備えてあらゆる努力を重ねていることは論を俟つ迄もないが吾々としても第三波に対しての態勢確立と、あく迄法案撤回の指標に向つて猪突しなければならない以上の基本的な方針に基いて、吾々は尚一層世論の喚起と、議会に対する働きかけをより強化しなければならない。

よつて諸々の情勢分析の上にたつて、下部大衆の理解のもと強力な斗争が展開されることを希求して次の教宣指針を樹立したい。

一、労働委員会の構成

少くとも、吾々が寄せる唯一の希望は参議院に残されている。しからば参議院に於ける、審議日程を組み、事前審議をする労働委員会の構成を知り、これから吾等なりの判断を立てることも何等やぶさかてはなかろう。

各党別労働委員

左派社会党	粟山良夫	（委員長）
〃	阿具根登	（委　員）
〃	吉田法晴	（〃）
右派社会党	上条愛一	（〃）
〃	田畑金光	（〃）
労農党	堀眞琴	（〃）
無所属	市川房枝	（〃）
自由党	井上清一	（〃）
〃	大屋晋三	（〃）
〃	田中啓一	（〃）
〃	宮沢喜一	（〃）
〃	吉野信次	（〃）
改進党	寺本広作	（〃）
緑風会	田村文吉	（〃）
〃	梶原	

労働委員会の構成は以上十五名である。即ち、革新陣営として社会党左右　五名、労農党一名、無所属　一名、~~保守陣営~~として計七名、保守系として　自由党　五名、改進党　一名、緑風会　二名、計　八名である。

構成からゆくと八対七で保守系が優位をしめているが、問題は緑風会二名の動向である。緑風会はどちらかというと政党色のよい中間政党であり、重に文化人が多いので働きかけ如何によつては吾々の立場を理解する公算大である。現在左右社会党は盛んに緑風会に働きかけている。

現に引延工作のあらわれとして、自由党の反対を押し切りスト規制法の現地調査、現地懇談会等を実施して会期中の審議未了を狙つている。

二、参議院の勢力分野

参議院の現有勢力は衆議院より以上微妙である。殊に参議院の超党的な性格は、保守系強しといえども緑風会の動向は大いに注目にあたいするし、緑風会の性格からいつて相当の破乱を譲すことは必至ではなかろうか、左右社会党、労農、共産四派は今月一杯の会期を最大限に利用しあらゆる引延し工作に出ることは明らかであり、現に最も重要議案である二十八年度の予算案を犠牲にしても非行作戦によるスト規制法案の会期中に於ける審議未了を考えて

おり、一面岡崎外相不信任上程も策している。

政府は会期延長を図つてもスト規制法案成立を急いでいる。しかし会期延長については政府と与党の考え方はあながち一致していない、与党としては今次国会を一日も早く終らした意向のようであり、この点については全議員一致の考え方らしい。かかる点から綜合して、スト規制法のみで国会延長については相当の困難性があるようである。

参議院現有勢力

自由党	九三名
改進党	一五名
左派社会党	四〇名
右派社会党	二六名
鳩山自由党	二名
労農党	二名
共産党	一名
緑風会	三四名
無所属	三七名
計	二五〇名

三、参議院通過の見透し

二十八年度予算案は自改両党の修正折衝により十七日夜衆院を通過国会は余すところ十日（七月三十日現在）に迫つており、国会はこれからなお参院における予算案やスト規制法案の審議を一点として、山積する議案の処理に忙殺されることは必至であり、政府及び自由党は予算案については、衆院通過が当初の予定より数日おくれたとはいえ、参院では緑風会はじめ改進党などの同調がまず確かなので、七月末の会期一ぱいで成立するものと期待している。然し左右両派社会党はこの予算案審議をスト規制法案の審議にからませるため、まず予算案の本格審議の冒頭、こんどの修正問題の性格や、大幅修正を受けた政府の責任問題などを探し、とりあえず時をかせぐ意向である。二十日の参院予算委員会では修正予算案の提案者はたれか修正部分にも政府は責任を持つか増額修正は憲法、財政法違反ではないかなどを鋭く追及し、参院の左右両派社会党、労農党など野党各派は、これらの点が納得の行く説明がない限り、予算案の審議には入れぬとして野党攻勢の口火を切つている。以上のようにあらゆる問題を惹起せしめてスト規制法の審議未了を策していることはいとも明白である。

一方百六十余件による政府提出法案の国会審議状況も、現在まで予定よりかなりズレ、十五日までに衆、参両院を通過、成立した法案はまだ四十数件に過ぎず恩給法改正案、独禁法改正案（二十日一応とり下げ）の重要法案はなお衆院で審議中で、これらの政府提出法案をすべて会期内に成立させることはやや困難ではないかとの観測も出はじめている。

このような情勢から、いずれにしろ予算案始めスト規制法案など重要法案の多くは会期ギリギリまで参院で審議をつづけることは必至の情勢であり、殊にスト規制法案が会期内に成立するかどうかまだ予断を許さないところから、一部では今後の参院の情勢次第で多少の会期延長が必至となるかも知れないとの見方も出はじめている。

「註」会期延長

憲法第十二条　国会の会期は、両議院一致の議決で、これを延長することができる。

〃　第十三条　前二条の場合において両議院一致の議決に至らないときは、衆議院の議決したところによる。

四　否決された場合の法律的解釈

参院の情勢は非常に微妙な立場にあり、スト規制法案が假りに否決になつた場合、その後どの様な過程を経るかというと

憲法第五十九条には、この憲法に特別の定のある場合を除いては両議院で可決したとき法律となる。

(2)衆議院で可決し、参議院でこれと異なつた決議をした法律案は、衆議院で出席議員の三分の二以上の多数で再び可決したときは、法律となる

(3)前記の規定は、法律の定めるところにより、衆議院か、両議院の協議会を開くことを求めることを妨げない

(4)参議院が、衆議院の可決した法律案を受け取つた後、国会休会中の期間を除いて六十日以内に、議決しないときは、衆議院は、参議院がその法律案を否決したものとみなすことができる

以上のように憲法によると衆議院で可決され、それが参議院に送付されて参議院で否決された場合は再度衆議院で審議しその場合の同意は出席議員の三分の二以上の可決がない限り法律は成立しない。

※衆議院の現有勢力（四月二十一日現在）

自由党	一九九名
改進党	七六名

左派社会党	七二名
右派社会党	六六名
鳩山自由党	三五名
労農党	五名
共産党	一名
諸派	一名
無所属	一一名
計	四六六名

結び

今や炭労は十五日の中斗の結論に基き各オルグを地方に派遣し中央の情勢報告並びに地方の情勢聴取による第三波に備えての戦術を立てる事になり、九州には原茂委員が来福去る十九日の代表者会議で夫々情勢報告を行つた。これによつて二十一日の中斗で最終的戦術を得強力な斗争を展開することになつている。

参議院の情勢は常に微妙な状態の中におかれていることは前項で述べた通りであるが、成立か、否決か、会期延長か、審議未了か、参議院に寄せる吾々との望みは大きいだけに、それだけ強力な圧力が必要となつている。

私鉄総連は炭労、電産の斗争に呼応してストライキを打つことが確実となつている現在、反対斗争に一大圧力となることは心強いことである。

吾々はスト規制法がもたらす真意を武　野大沼田教授の言葉から理解すべきであろう。

「スト規制法はＭＳＡの受入態勢をつくるための日経連労働対策の一環だ。国際貿易に勝つため労働者再編成を意図し本質的には労働組合を産業報国会的なものに切替えようとしている。公共の立場という名目で当面の炭労、電産争議を規制しているが、これは全労働陣営の統一斗争を乱そうという巧妙なやり方で、法律的には全争議に拡大解釈することは容易だ－－－－」

また原茂委員長は「スト規制法と企業整備は大きく関連している、即ち、現在資本家が考えていることは既に一割五分の人員整理を明確にしているが、これが実施はスト規制法が立法されてからという時期を狙つている。」

このように、スト規制法をめぐつて大きな破乱が予想されるが、吾々は現実の問題にとらわれることなく強力な反対斗争を展開しない限り吾々が指向する生活権擁護は実現しないことを銘記すべきである。

教宣資料

請負給制度廃止について

序論、討論の本質に関して。
一、賃金の支払形態としての請負給と固定給
二、明治以降敗戦までの炭鉱に於ける搾取――資本蓄積――の展望。
三、戦後に於ける展望――賃金協定を中心として。
四、請負給制度廃止の困難性
五、困難性克服のための提案

一　序　論

炭労では合理化反対斗争の重要な項目としての労働強化反対の立場に立って、企業整備反対斗争の戦術として請負給の固定給化を指示し、また十月以降賃金要求で、請負給制度を全廃すべく、「請負給制度」の「固定給制度化」を組合員一般の討議を附している。

請負給制度―出来高払制度―は馬の鼻先に人参をぶらさげて馬を走らせるようなもので、労働者が自ら進んで労働強化を行い、それが幾ばくの賃金増加となるようになっており、恰も労働者の人格を認めその自主性―自分が主人になったような―によって、賃金が増減するような仕組みによって、搾取の仕組みを巧妙に隠して搾取を強化していくのに、非常によい手段となっている。だから労働者にとっては時間払賃金制度は出来高払賃金制度よりよいことに違いない。

時間払制度のもとでは、労働者が資本家から搾取される状態が出来高払制度のもとより明確になり易い。これが明確になっていくことは、資本家階級にとって甚だ都合が悪い。それは労働者が資本家を憎悪し、労働者の階級意識が向上して資本家を倒そうとするようになるからである。

時間払制度が出来高払制度よりいいには違いないが、そうする為めには色々の難問題が起ってくる。まして現在の経済危機―資本主義の一般的危機の深化―のもとで、石炭資本はいうに及ばず、全資本家階級は一致して利潤の拡大と維持のために、どうやって労働者に犠牲を転嫁するか、如何に搾取を強化するかを考えているのであるから仲々の大問題である。

吾々がこの問題を討論する場合、一番大切なことは、賃金の支払形態と問題を限って往々技術論に入って、「理論的には正しいが、現実問題として困難である」ということになり、一方では「何がなんでも時間払制にする」ということになり、鋭く対立して、恰も基本的に相対峙しているかのようなことになり易い。吾々が、この問題を一般組合員の討議にのせようとするのは、資本主義制度のもとで、その危機のもとでは如何に悲惨強引に搾取され、また搾取しようとするかを明確にして、何れの制度を採りあげるにせろ、この搾取と如何に斗うかをハッキリさせるために行うのである。

従って、炭鉱に於ける労働強化と、資本家的合理化促進のための主要な手段とされた請負制度を、搾取の厂史的展開の中に把握理解して討論の素材としたい。第一に賃金の支払形態としての請負給制度と固定給制度について、第二に炭鉱に於ける終戦までの搾取―資本蓄積―の厂史的展望、第三に戦后に於ける展望―賃金協定を主軸として―第四に請負給制度の困難性について、第五にそれの克服のための若干の提案をする。

賃金は支払の形態如何では、当然のものが時としては欺瞞され罪悪的なものになったり、また徒らに労仂者を刺激、誘惑、競争に追い込んで労仂能率を引上げるための方法となる。この方法は資本の利潤増大――搾取の強化――に役立つものであるが、この形態の場合、一時的に見た場合、賃金は確かに増大する。しかしながら、この場合労仂者は労仂強化によって、自分の体を磨滅して若干の増収となるに過ぎないうえ、漸次全体の賃金引下げのための仂きをする。

賃金の支払形態はいろいろとあるが――時間払、出来高払、割増時間払、割増出来高払等――、基礎になるものは、時間払と出来高払とであって、他のものはこれらの方式の上により搾取を強化する方法として、二つの基本形態の上に出来たものであり、しかもこの二形態は極めて密接な関係がある。

時間払賃金は、初期の賃金形態で最も簡単で本質的なものである。賃金額を労仂時間で割ると時間当り賃率が出て、労仂の単位価額と労仂時間と賃金額の関係が容易に見極められ、資本家の収得と労仂者の収得は明瞭にあらわれ、搾取の本質を見つけ出すことがやさしい

賃率が小さい場合、労仂者は自分の生活を維持しなくてはならないので、労仂時間の延長はたやすく出来るだけでなく、労仂者自身時間延長を望むようになる。炭鉱の交替者が「基準外加算」に対して反対しているのも、この間の事情を物語っており、このことは請負者の「稼高引下げ」と本質は同じであるが、賃斗の場合、また賃金配分の場合とかく請負給者と固定給者の対立が出てくることは十分考えなくてはならない。

時間払制では、出来高に関係がなく一定労仂時間の労仂に対し、一定の賃金が得られるので、その生産高に対する刺激となるものは労仂者になく、生産増大の誘因となるものがない。そこでこの形態のもとでは、資本家は生産能率を上げるため、取締及び監督の強化、労仂力の編成替え、生産機械の拡充更新等が行われる。そうして労仂者の緊張を増大させる

時間払制の行われる労仂としては、充分な智慧と熟練を必要とする成果が第一の、分量に余り重きをおかないもの。次に極めて精巧な機械を使用する労仂。また出来高払を採用しようとしても、仕事の変化が多く計測の困難なものである。だが一番根本をなすものは、監督が充分行われ得るものである。

時間払賃金に於ても、能力の高い労仂者は普通の労仂者より多くの賃金が支払われる。このことは、同じ時間仂いても前者が後者より多くの労仂量を支出するからである。この場合、直接出来高の如何に関係はないが、出来高の増大を当然予定せられているのである。

出来高払賃金形態は、時間払賃金の転化したものである。出来高払のもとで賃金は労仂者の出来高の如何で支払はれるので、労仂力の価格によって決定されないように見えるがその実、決してそうではない。賃金支払の標準になるものが、労仂時間から生産物に移動しただけであるにすぎない。だから一定の仕事をする場合――一函の石炭を出す場合――それに要する労仂時間が多ければ多い程、単価――切賃（稼作は低い）――は高くなっている。また同一産業内同一企業内に時間払と出来高払が並び存するのをみてもよくわかる。この出来高払には、団体出来高払、親方請負制などと、仕事の性質上多人数の労仂者の共同作業に対して、総括的に支払はれる形態のものが多い。

出来高払に於ては出来高で賃金が支払はれるから、労働者はなるだけ能率を上げその生産高を多くしようとする。資本家の收得が増大することは勿論、労働者は働きに応じて賃金が増加するから「働らき甲斐がある」ということになり、従って監督訓は不要となる。この制度は労働時間に対して社会的制限――工場法、労働基準法等――が実行されて以来、資本家は一定時間内になるべく生産を増大するため、労働者の労働強度の強化の重要な手段、方法として時間払より出来高払いえと移行した。

出来高払の特徴は第一に労働の強度をはかる尺度が――操作――与えられ、労働能率の強化が促進せられる。この場合労働者は体をこわし、引いては労働年限が少くなる。第二に労賃そのものが労働の量と強度を統制出来るような仕組みになっているから労働者を監督する手数がはぶけるだけでなく、労働者間に競走、嫉妬、不和を生んで労働者を分裂へ導き、組織の進展を阻害する。第三に労働を強化すればするほど賃金が増し、如何にも労働者にとって利益のように見える。一見して賃金支払総額が上昇するように見えるが、そしてそれは一時的には事実であるが、長い期間で結局は賃金を低下に導く、そのことは過去数年間の実質賃金決定の推移を見ても、相ついで標準が上げられた事からも充分うかがえる。昔からレート・カッティング――単価の切下げ――が資本家の常用した手段であったことをみても、出来高払制度が労働の強度を強化するための重要な支払形態であったことは明らかである。第四にこの形態のもとでは、資本家と労働者の間に寄生者――飯場頭等――が現われ、労働の搾取――中間搾取――をなすことがシバシバ起り、その事は労働強化を益々進展させる。第五に作業速度の増加に伴い目先の賃金増加につられて災害の増大が起る。第六に何らかの事情で仕事が減少した場合でも、支払賃金が減少するので損失を労働者に転嫁することが容易である。このように出来高払制は時間払よりも搾取をたやすく行ない得る。だから科学的管理という名のもとに、時間研究、動作研究等を行なって、相当複雑な労働に対しても出来高払制の採用がなされつつある。

この時間払と出来高払の二形態は、相互に密接な関係がある。時間払といえども一定時間に生産される出来高は予定されており、また出来高払においても、一定の作業に要する一定の労働時間は概ね前提されている。そこでこの二つの形態の混合された形態が採られることがシバシバある。これは請負的時間払賃金といわれ、労働者は一定の労働時間で賃金支払――時間払賃金――を受けるが、その時間内に一定程度の仕事高を達成することを要求せられるものであって、これは時間的にも出来高的にも制約されるもので労働者にとって最も苛酷な賃金形態である。製糸女工の賃金支払形態はこれの一例である。

◇二、の説明資料◇

　これ等の表から何が得られるか、先ず出炭の足取をみると概要、戦争と共に増大していつており、戦争こそが資本主義の危機回ヒの手段であり、そのことにより搾取を強化していくということを示す。即ち明治二〇年～三〇年には日清戦争を経過して出炭の飛躍的増大をなし、三〇年～四〇年も日露戦争を経て増大している。また大正八年から九年にかけては第一次世界大戦、昭和七年以降は満州事変を契機とする「非常時」引つづき日支事変と太平洋戦争、軍需的日本資本主義の基本的性格をハッキリ示している。また戦争～好況時には全坑員の能率が低下しても出炭量を同額にし、利潤は必ず確保し、不況が来ればその出炭ベースを維持しながら能率を上げて、大衆にギセイを転化している。2はこのことを裏付ける賃金の値下げを実証する。昭和四年～九年、採炭夫能率は一一〇%と上昇賃金は八九%え低下してこの間の稼働切上げを示し、　採炭夫賃金は絶対的にも相対的にも低下している。ギセイの転化～合理化は、労働力構成及び能率においても示され、3についてみるに採炭夫及び後山の数は相対的に低下し、（そのことは採炭能率の上昇）運搬夫、機械夫、雑夫は絶対的にも相対的にも低下し、炭鉱に於ける完全機がコンベヤーシステム化（採炭→運搬→選炭）つかまれていることを示す。

2	職種別一工当賃金及び採炭100の比率							一工当出炭能率			就業時間	作業時間
	採炭	支柱	%	機械	%	工作	%	採炭	坑内	全坑		
昭和元	円1.32	円1.48	81	円1.32	72	円1.34	74					
2	1.86	1.40	75	1.37	73	1.32	71					時 分 10.36
3	1.83	1.47	80	1.25	69	1.33	75				時 分 9.07	10.30
4	1.96	1.87	95	1.39	71	1.45	74	t 2.50	t 0.93	t 0.64	8.58	10.26
5	1.81	1.81	100	1.40	77	1.43	79	2.40	0.92	0.64	8.59	10.17
6	1.56	1.61	107	1.34	86	1.40	90	2.59	1.07	0.73	8.55	10.13
7	1.47	1.57	107	1.31	89	1.40	95	2.79	1.17	0.80	8.54	10.14
8	1.62	1.69	104	1.35	83	1.43	88	2.95	1.23	0.86	8.55	10.14
9	1.74	1.75	101	1.43	82	1.44	83	2.75	1.16	0.81	8.59	10.08
10	1.83	1.86	102	1.49	81	1.47	80	2.72	1.15	0.83	9.00	10.06
11	2.01	1.85	92	1.50	75	1.52	76	2.71	1.14	0.80	8.57	10.09
12	2.31	2.16	94	1.61	70	1.70	79	2.58	1.10	0.80	9.00	10.09
13	2.83	2.57	91	1.81	64	1.84	65	2.50	1.03	0.72	9.14	10.19
14	3.32	3.07	93	1.99	60	1.91	58	2.42	1.02	0.72	9.20	10.15
15	3.78	3.39	90	2.38	63	2.35	62	2.34	0.96	0.67		10.18

註 1、賃金は福岡鉱山監督局（九州・山口）調、重要鉱山の稼働一日平均賃金に賞与手当等実質賃金と見なされるものは含めている。
2、出炭能率は日本石炭鉱業会調、「石炭統計総覧」による稼働一工当り。
3、就業時間は日経調査「石炭読本」による。毎年六月分で調査炭鉱数は年により若干変動があるも75～100の重要炭鉱で休憩時間を含ます。
4、商工省調査、「石炭統計総覧」による。休憩時間を含む

全国炭鉱職種別人員及び比率

3	採炭	支柱	後山	運搬	機械	工作	雑夫	計
大正14年	69,902 (37.64)	16,095 (8.67)	61,927 (33.35)	11,193 (6.03)	6,218 (3.35)	3,717 (2.00)	16,647 (8.96)	185,699 (100)
昭和4年	67,078 (39.43)	17,871 (10.50)	52,058 (30.59)	11,106 (6.53)	6,836 (4.02)	4,026 (2.37)	11,162 (6.56)	170,137 (100)
6	49,889 (44.58)	15,380 (13.74)	23,317 (20.84)	7,667 (6.85)	5,261 (4.70)	3,170 (2.83)	7,218 (6.45)	111,902 (100)
7	45,560 (45.73)	15,002 (15.06)	17,994 (18.06)	6,244 (6.27)	5,154 (5.17)	2,840 (2.85)	6,312 (6.34)	99,606 (100)
8	48,729 (46.40)	17,107 (16.30)	17,327 (16.50)	6,586 (6.27)	5,154 (4.91)	2,963 (2.82)	7,143 (6.80)	105,009 (100)
9	56,377 (45.68)	21,595 (17.50)	20,285 (16.43)	7,554 (6.12)	5,930 (4.80)	3,693 (3.06)	7,988 (6.47)	123,420 (100)

1	全国出炭	採炭夫数	坑内夫数	全鉱夫数	全鉱夫能率	採炭能率
明治10年	499,106					
20	1,746,296					
30	5,188,157			(32年) 60,964	85.1	
40	13,803,989			128,772	107.1	
大正元年	19,639,755			152,429	128.8	
2	21,315,962			172,692	123.4	
3	22,293,419	55,854	140,286	187,118	119.1	389.1
4	20,490,747	51,354	133,176	180,100	113.8	398.7
5	22,901,580	60,556	146,880	197,907	115.7	378.2
6	26,361,420	78,112	187,530	250,147	105.4	350.3
7	28,029,425	85,084	212,816	287,159	97.6	329.4
8	31,271,093	101,217	255,518	348,240	89.8	309.0
9	29,245,384	99,658	249,791	342,873	85.3	293.5
10	26,220,617	77,275	192,554	267,614	98.0	339.3
11	27,701,711	----	180,893	249,022	111.2	---
12	28,948,820	81,742	204,891	278,771	103.8	354.1
13	30,110,826	68,782	182,759	251,069	119.9	437.8
14	31,459,415	69,902	185,699	252,898	124.4	450.1
昭和元年	31,426,549	66,239	171,829	235,044	133.7	744.4
2	33,530,607	68,206	176,956	239,167	140.2	493.1
3	33,860,181	69,592	177,185	237,890	142.3	486.6
4	34,257,817	67,078	170,137	228,761	149.8	510.7
5	31,376,213	61,507	151,754	204,526	153.4	510.1
6	27,987,271	49,889	111,902	154,398	181.3	561.0
7	28,053,375	45,560	99,606	137,975	203.3	615.7
8	32,523,746	48,729	105,009	143,602	226.5	667.4
9	35,924,989	56,377	123,420	168,524	213.2	637.2
10	37,762,491	58,963	128,275	175,137	215.6	640.4
11	41,802,711	67,375	146,458	198,346	210.8	620.4
12	45,257,877	75,458	163,607	222,696	203.2	599.8
13	48,683,689	86,813	194,096	263,632	184.7	560.8
14	51,110,352	96,361	213,615	293,009	178.9	530.4
15	56,313,334	107,730	235,552	323,571	177.5	522.7

註 1、全国出炭明治年代～大正年代は「九州炭田の現況」熊本鉱務局
2、労務者数は「本邦鉱業の趨勢」による。各年六月末現在数。
3、出炭力は年間出炭を労務者数で除したもの。

二

石炭生産費の半分が労仂の費用であるとき、石炭生産力の拡充——資本蓄積——が労仂力の問題を主軸として展開されることは当然である。

日本に於ける炭鉱機構の基礎は明治時代に確立されたのであるが、それは先ず先進諸国に対抗するために急速な軍事的、資本主義的生産関係を創り出す——富国強兵——基礎産業として、絶対王制権力の政府自からの経営により急速な近代的、資本主義的技術、生産手段の輸入、移植から進められ、次いでそれらの払下げを行って、絶対主義君主制の権力機構とブルジョアージとの融合関係を確立し、日清戦争、日露戦争を通じて、炭鉱資本の自己確立及び早くも独占集中が行われ、一方前期的構成をもつ中小資本によるマニファクチャ的中小炭鉱が対置された。

このような直接且つ強力な権力の媒介による近代的技術、生産手段の移植、導入に対応するために近代的労仂力が必要となる。しかしこの労仂力群は容易に充足することが出来なかった。しかもこの労仂力群は、巨大な固定資本の投下の中でなほ原始的な蓄積を行おうとするため、全剰余価値の収取に堪え得る低廉な労仂力群である必要があった。かくて、それは囚人労仂を典型とする奴隷制的労役形態を、明治絶対政権自らの手によって、広汎、且つ強力的に創設せられることになった。

明治中期迄に不完全ながらも一応の産業革命を完遂し、特に軍事工業を中心とする資本主義的工場工業が発展し、労仂力の需要が増大しているとき、地下労仂という劣悪な条件下で、肉体磨滅的な単純不熟練労仂力の獲得は困難であり、或る程度まで囚人労仂に依存したが、之には限度がありそこで相対的過剰人口の創出と、この獲得に現実性を与える特別な募集雇入れ及び雇入れたものを止め置く統轄方法が必然的に要請される。明治六年の地租改正を契機とする豊富な潜在的過剰人口と、資本主義の生み出す経済的過剰人口を、近代的採炭に充用するため、特殊な募集雇入方法と労務者統轄方法が要求せられた。即ち早くより高額で採用された監獄部屋——納屋制度　飯場制度——を代表とする労務者の獲得維持の方法である

相対的過剰人口の存在、それに対応する納屋制度、又は類似形態による募集と統轄、この内容を成すものは、云うまでもなく純農民になり切れなく家内労仂によって不充分にしかその生活を維持出来ない半農民、或は之に類似する労務者であるより外に仕方はない。それがまた如何に非近代的であるかも明らかである。炭鉱業の技術が長期に亘って低位に維持され、特にその根幹作業である採炭作業が採掘した炭を運搬機械まで運び込む過程の労仂が、多く手の労仂に依存して来た所以のものは、根本的にかゝる過剰人口の持続的存在と、それに対する特殊な募集統轄の制度との結合という事自体の内に特徴的に表現せられる。

この面に於ける搾取——利潤の蓄積——はこのような、絶対君主制の権力及び封建的な親分、子分的関係等による経済外的な強制による手段をもって行われて来た。

第一次世界大戦後の世界的な慢性恐慌は、ドイツに「産業合理化運動」を生み、我國も「生産制限」と「コスト引下げ」を二大目標とする合理化を行わしめずにはおかなかった。

産業の合理化は生産の合理化を中心として、第一に労仂時間の延長、第二に労仂の強度化、第三に技術的高度化として行われる。資本主義的合理化の場合、機械の技術的な改善ということもたしかにあり得る。だが多くの場合、合理化による個々の労仂者の労仂の緊張度の増大と、それに伴う労仂者の追出しと、新機構の採用と結びつくことにより、始めて、より広汎により徹底的に遂行し得られることは事実である。

この期に於いて技術的高度化の合理化といわれて実施されたのは、大手炭鉱に於ける運搬過程の合理化であったことは否定できない事であり

資本主義的合理化は、技術的新施設を行うことなくたゞ単に従来の労働用具、機械、賃金形態の改正及び組合せの変更をなし、それに対する労働者の相対的関係及びその相互関係を変革するだけで遂行され、資本家の主要努力は、彼等の出費の少ないこの点に集中される。機械の技術的更新による労働の生産力の向上は、それが個々の労働者の労働の緊張化を増大して、より大なる利潤率を資本家に約束する限りにおいてのみ、資本主義的合理化の対象となるにすぎない

このことを端的に反映してこの期に於ける炭鉱の最も苦心した点は特殊な共同作業、賃金支払制度、請負給化等に表現せられる直接労働者に対する編成統轄方法の合理化であった事実である。即ち北海道に於いて主として行われた者割り制度「長壁式採炭場を更に各人別に夫々分割し、其各人の出炭高に応じて賃金を割当て支給することゝせり、その結果、共同作業中に於て更に各個人の力量に応じ所得を得せしめたるため著しく作業能率を高めたり」と三井美唄の報告がなされているがこのような特殊な編成、賃金制度による能率増進法——労働強化——と結実したのである。また九州に於いては「不景気以来、坑夫は自己の収得高を高くするには自然仕事を多くする外はない現状である。不景気に際して出炭高の増加を見るのは多くこの理由に外ならない」と鉱務監督局は九州炭田の現況（昭和三年九月）で報告されている。この外、あたかも恩恵的な形で刺激給として、硬運賃与、荷着賞与等が支給されてこれらの体制は益々固められ、労働強化は進展した。

かくして満州事変を契機とし引続き日支事変の発生による膨大な軍事工業労働力と、軍事力に適齢人口が吸収されるに及んで、漸次朝鮮人労働者に依存をし、「地下労働に対する悪感情を日本人に抱かせてしまった。この理由のために朝鮮人及び中國人の労働者が移入されなければならない」と石炭統制会をして発言せしめ、勤報隊及び一般短期労務者の強制的な——囚人労働、奴隷労働——労務管理機構による絶対権力により漸く労働力を獲得した。

この段階では封建的身分関係——権力——を機会に、請負給制度を従来に倣なして収奪を重ねて来た。

三

戦敗后から二一年にかけての炭鉱労仂運動初期の段階では、その争議件数中最も比率の高かったのは賃金問題であった。しかしこの時期に於ける賃金の要求は、当面の受取額の増加を目指す、所謂増額斗争であった。だがこのような斗争の中から旧来の賃金制度に対する根本的な批判も漸次芽生えて来た。即ち人民裁判事件で有名な三菱美唄炭鉱の争議、日炭高松、明治九州炭同委員会、全炭北海道支部、日炭高松争議等では生活給にもとずく最低賃金制賃金形態等を要求するようになった。三菱美唄では、㋑坑内外の請負給制の全廃、㋺現行請負給の本給組入れ、㋩最低賃金制の実施等の要求が出され、炭鉱賃金制度改革の出発点となった。この要求に対して、㋑原則として坑内外の請負給制を廃止し定額制とする ㋺現行請負給中最低率を当分引き続き本賃金に組入れる。と一応妥協したが、会社は用心深く能率が低下する場合は請負給とすると条件を附している。また日炭高松でも定額制を実施したが、物資配給を出炭とプールしたり、いろ〱の手段で増産せざるを得なくするような仕組みにして、事実上は定額制は名だという考えを植えつけられ次期の賃金改訂では全額請負制を採用するに至った。

請負制の廃止というような石炭資本の根幹をゆさぶる要求が出るに及び、日本石炭鉱業会は二一年九月、炭鉱賃金制度（案）を発表して資本の立場を明確にした。即ち、当面の石炭生産目標を目指すものであるという名の、能率給形態を提案し、全国的に目覚め始めた炭鉱労仂者階級に対抗するため石炭鉱業連盟を結成、労仂者も炭全協を結成して、二二年一月より全国統一賃金交渉が開始され四月全面的解決──坑内一〇八円、坑外六五円をみた。

この協定に於て獲得した拘束時間制は「賃金計算に関して八時間」を基準とすると覚書にもある如く、先進諸外国の労仂者が資本の要請する絶対剰余労仂価値の増加を目指す長時間労仂に対して熾烈な斗いの後に獲得したものでなく、今もって「八時間は建前」という考えがある。最低賃金制も理念を認めさせ乍らも、平均賃金にすり替えられて、同年七月の炭種別平均賃金の基礎を確定させ、現在も平均賃金で協定後の組合は配分斗争にエネルギーを費し、賃斗の足をとかく引張り勝である。だが全国統一賃金を獲得し、生活給の理念を貫いた成果は大であった。

片山内閣によって始められた炭種別平均賃金は、二一年十月の電産争議においては職種別最低賃金を獲得した際に計画された。電産型賃金は資本家階級に大きな動揺をもたらし資本主義再建のために「国家経済的視野において、且つ政府の諸般の政策を考慮しつゝ」一般的な賃金基準作製──利潤確保のための──世界を破局に瀕せさせたのであった。

この様な情勢の中で炭鉱賃金は、二二年四月協定で獲得したスライド制は「炭種別平均賃金決定」のため実施が困難となったという理由、実現せず一時金の支給にすり替えられた。これらをめぐって炭労大会は役員選挙が口火となり遂に分裂、十月以降賃金は政府の「石炭非常増産対策要綱」の主旨を、各社各山で協定することを条件に、増産準備金、生産奨励金を支給するという労仂強化と、そのための能率給導入の改変を正月を目前に控えて先ず炭労が協定し、全石炭も正月を過ぎ協定した。

石炭非常増産対策要綱は、オ一に切羽実仂時間の増大を目指して ㋑現場八時間両交替制、㋺坑口九時間制 ㋩坑口十時間制と時間延長を強要するものであった。オ二は能率給賃金制をもって労仂規律の確立を目指して、㋑職制を明確にする、㋺各人の義務を明確にする。㋩これらに対応するよう賃金制度を合理的にする。オ三には紛争の早期解決ということであった。要するに石炭資本は一方で補給金、復金融資、資材独占などに蓄積の軸をおき、他方刺激的な能率給制度及び出炭にリンクする炭数制物資供給制に軸をおいて、政府及びＧ・Ｈ・Ｑ石炭特別調査団を基幹とする権力機

構によって、旧来の日本資本主義がとった合理化過程を、敗戦後二年にして早くも軌道に乗せたのである。この間の消息を当時のエコノミストは「石炭特別調査団を中心として、炭鉱国管を武器とし管僚統制を主体として石炭増産は推された」と述べ、九州石炭鉱業会は「九州代表炭鉱一一五鉱で出炭は一五％、能率は一八％増加した」と報告書を出している。

かくて二三年四月以降賃金は「要綱、特別調査団、国管」をテコとして労働強化により達成された出炭実績の上に、能率給制度が樹立された。基準賃金——坑内二九〇円坑外一六〇円——は標準能率に対応して支給すると能率給形態が明確に規定され、標準能率は二二年十月～二三年一月実績の九九％とし、実績作業量を標準作業量とする萌芽を表現した。また従来は平均賃金でこそあれ、協定に明示されていた最低初任給もなくなり、引続く二三年一二月の「画一的賃金協定」はますますこの傾向を明瞭にした。

この時期において労働力確保は拚徹的な様相を示した。敗戦経済体勢下の出炭が、朝鮮人、支那人の強制移入、浮虜の使用、勤報隊の動員などにもとずく労働力の確保によって維持されたが、敗戦と共にこの軍事的封建労務者の確保管理の崩壊によって不足した労働力、特に坑内直接部門の補充が、食糧不足により比較的安定した農村から得ることができなくて、炭鉱始って以来始めて大量の都市労働者が、戦災と引揚げとによって入山した。このことは炭鉱賃金を——労働の価格——上昇——一般産業に対し一三〇～一五〇～させたが、やがて二四、五年と資本主義機構が整備されると共にこの労働力が農村より容易に確保出来るようになり漸次賃金は一般産業に対し相対的な低下を示すようになった。これ等を見ても、炭鉱が如何に潜在的農村人口—労働力— に依存して低賃金を施行するかが判然とする。

二三年十二月協定—坑内三六三円坑外二一六円—は、電産、炭労を主軸とする「十月攻勢」を契機として、GHQの覚書による賃金三原則、十二月の「経済九原則」等により、資本家階級は堂々強力に戦線を統一した資本攻勢の前に、分裂している炭鉱労組は遂に画期的な賃金協定を結ばざるを得なくなった。即ち「固定給は規定時間に対応し、請負給は標準作業量に対応して支給する」と明示され、請負給に対応する 稼作は二三年四月～九月実績の一一〇％が押しつけられ、請負給者は賃上げしたにも拘らず、甚だしきは、一人当り二万円もの赤字を出して、資本家の常に行うレートカッティングを嫌という程思い知らされ、これ以降賃金協定時に請負給者にとっては、稼作は何よりの関心事となるに至った。

その後の二四年四～六月賃金交渉に於けるマーカットの覚書、それにもとずき特殊炭鉱なる名の賃下げ炭鉱が出現し、二四年七月～一二月賃金は個別交渉となり、全国賃金は遂に崩壊し、基準賃金引上げの要求も空しく、結局四～六月協定の延長に一時金支給を最高として、一部には稼作の引上げ、中小の賃下げ、拘束時間の延長——要綱の時は労働時間の延長は強制されたが賃金計算の基礎は八時間——の傾斜線で決定された。

次いで二五年一月～一二月賃金では、個別交渉の苦杯を自己批判して、中央交渉としたが、GHQの実力行使中止の勧告、中労委の調停になったが、炭労はこれを拒否各ブロック共斗を組み交渉に入って苦斗の後、漸く精勤手当、出勤賞与を獲得したが標準能率は引上げられた。

二六年一月～九月賃金に於いて、資本家は一致して「稼作引上げ」をして実質賃金切下げを企図し、四社共斗を始めとしてストに突入、日鉄も結成以来始めてストに参加する等、全国的規模にストは拡大し、政府は二日「強制調停を行う」と介入し、三井の解決を端緒として漸く二三年一二月協定の線を突上げることは出来たが、稼作は一〇％～三〇％それぞれ実績にもとずいて引上げられた。

この時に於ける賃金は、石炭生産増産対策要綱を出発点として、労働者に飴をねぶ

うせては実績を上げ、「現に実績を上げているではないか」とそれを基準にし、これに労働者が反対すれば、GHQをはじめとする強力な権力機構の介入によって押えつけ、やむなく吾々は少しでも生活を楽にしようと、体を粉みじんにするまで働いて漸く操作や技能を追い越すと、また引上げられて、農村の潜在的、停滞的過剰人口を基盤とする低賃金と相俟って、苦汗制度としての請負給制度は資本の要請に応えた。現在もまたそうである。

かくてこの過程に於いて、請負給を採用させるときの資本家の口実・即ち炭鉱の生産力があがったら労働者の賃金も上げてやることができる。だから生産と賃金は結びつかねばならないという・生産力賃金説は、そのかくれみのを事実によってハがされた。それは労働強化によって労働の生産性は著しくあがったにも拘らず賃金はどうなったか、生産性の向上に比例してあがらなかった許りでなく、他産業に比べて賃金は相対的に低下したことである。　請負給制度は、人間の自然消耗と共に労働強化のための主要な手段とされた。

敗戦後に行われて来た合理化は先ず鉾をネズらし敵圧した抵抗を生じないように配慮――分裂と懐柔――しながらG.H.Q及び政府の権力介入のもとに、労働力の編成替えを行ない、これにより一層有効にするため機械化を行なった。この機械化の進行過程をみると、先ず第一に行われたのは運炭機の増設整備、坑外貯炭、原炭ポケット設備の拡充であった。これは坑外から切羽面の重筋肉労働に対し差向けられた第一のベルトであり、次いで同じ意義をもつ運搬設備の増強――木車の鉄車切換え、コンベアー、坑内ポケット設備の拡張増強――が行われ、それ等の頂点として採炭切羽のカッペ化採用されたが、その本質はまた運搬能力の劃期的な引上げのための機械化であるといいうる更に現在日程にのぼりつつある坑道の開さくは、坑外からの全山的なコンベアーシステムの一層の強化の指標である。

この様な機械化は、採炭労働を軽減するものでなく、日本資本主義の体制的な農村の潜在的過剰人口に基礎をおく低賃金を支柱とする請負給制にもとずいて、切羽面に於ける重筋労働を吸上げるベルト・システムの強化以外のなにものでもない。これによって全山の労働者が直接部門の請負給制と、間接部門労働に於ける固定給制の巧妙な組合せにより労働強化は益々促進された。

要するに資本主義的合理化の場合にも、技術的、経済的には進歩的な一面をもつものであるからその結果の労働者に及ぼす害悪に対してのみ斗うべきであるという考え方は、明らかに誤りである資本主義的合理化の場合、設備の更新改良は、それによって労働者の緊張を増大し労働強化を促進し、より大きな利潤を資本家に約束する場合にのみ行われるのである。

四

請負給制度が、労働強化と実質賃金切下げのテコとしての手段にされている以上、請負給制を廃止し、第二に従来の賃金実績を、一定時間に組み入れることの二条件が実現すればその目的は達成出来る。しかしながら次のような現実の問題が横たわって、これの実現を阻止する。この困難性を一つ一つ確信をもって解決しなければならない。

第一に現在の賃金実績は一定の残業時間を伴っており、この部分を残らず拘束時間内に繰入れることは、可成りな時間当り賃金の引上げを意味する。然るに現在資本家は高炭価、貯炭の増大等を巧みに背景として利用しながら石炭危機を宣伝し、生産制限、基準外の抑制、閉山等を行って、これ等資本家階級のいう「石炭危機説」に対し組合員の大部分の意識は、決定的な反ぱくを行うまでにはなっていないと考えられる。従って高炭価とか貯炭のバケ物の前に斗志は鈍りがちとなるであらう。特に中小炭鉱では、独占資本の圧迫のもとでアエいでいる現状で大変な——労資共倒れ——ことになるという考えが出てこないでもない。

第二に資本家は残業部分の拘束時間えの繰入れに対して、強力な反撃をすることは明らかでありこれに対する組合員の斗争は、ある場合妥協に終ることも考えられぬでもない。そうなった場合の定額給は、実質的に現行の保証給に近い機能を果しつゝ賃下げとなり、日炭高松の例のような次の段階で、反射的に全額請負制ということにもなりかねない。これだけでなく現在資本家が指向している——時間外抑制等による賃金切下げ——ことに協力するような形に逆用される可能性もある。また定額制そのものが、厂史的にも示すように労働時間の延長——残業手当えの魅力——によって、廃ペイされた請負給制度の如きものになされることも考えられる。なほ残業部分の繰入れが実現されそうな場合でも、その実績が各社に於いて異なり、稼作の場合と同じような困難を伴う。

第三は今仮に定額制を実現出来たとしても、一定の仕事量の達成を課程——カッペ切羽等で一サイクルと決め定額を実施している処が現にある——され、請負的時間払賃金となる可能性もあり、職場に於ける監視が強化され、定員が——常欠勤は連日あるがその場合に補充がされ難い——上下することで、また定員の減少で易々と実質的な稼作引上げと同様なことが出来る。このような請負的固定給の場合は、労働者に対して最も苛酷な賃金形態であることは先にも述べた通りである。

第四には、仮に高額の賃金が獲得され、固定給が実施された場合、今まで稼作に対して、その遂行率が高かった場合、その高い額を基準として、以前の上昇遂行率分だけその現状の賃金より、多くの賃金が貰えたのだがというような、感情による計算、請負給ならば自分が恰も主人であったような幻想、これらに対するノスタルジャアは仲々消し難い。

第五に過去数回にわたって稼作を引上げられた経験、特に仕繰坑道等では——その月の予定高が大となると、翌月はもう単価を引下げるような例が多い——多くの場合採炭に準ずるという形がとられているので、レート・カッティングに対する労働者の経験的防衛本能から生じた力のセーヴがあったとしたら——これは出来高払の厂史的事実でもあり、能力が生理的現象を超えている場合でも本人は気付かない——その時の賃金より相当の上昇は出来るし、またなし得るのだという、危まった自分の技術に対する自負と相俟って、明言はしないが暗黙の抵抗として組織に対し障害を与えることも予想される。

才六に労切環境の条件 — 切羽条件等 — の変化は或る程度、現行稼作配分に際して考慮されたが、定額制の場合は、当然これが定員決定の大きなウエイトとなる。この定員を決定するに際して稼作の配分決定以上の困難が伴ない、その上各社各山の力関係でこれは変化するし、この場合、比較して多少弱体であった支部は、今迄以上 — 炭労組織の中で主導力がその力で決定した定員を若干でも下げて稼作を決定し、また増員したりした — の、各山の格差がつくことも考えられる。またこのような危険が予知されいば、実績にもとづく定員などということを言いそさぬでもない。

このような出来高払廃止の困難性を否定することは出来ない。かくして現在の時期、即ち石炭危機を自らが創りだしながら、それを一〇〇%以上に利用している資本攻勢の時期に、請負制度の廃止を、行なおうとするならば、このような反対要因を見極め、危険防止のための、歯止めの条件を具体的に樹立しておかねばならない。この歯止は「力」そのものであるが、序論でも述べた如く、斗争の本質を見極めて、この斗争へ結集されたエネルギーは状況に応じて、拘束時間の短縮、稼作引下げえの斗争に力点を転化させ得る考慮が、充分に払はれなければならない。

五

現在組合員大衆が最も希求している問題であり、吾々が直ちに解決を迫まられている課題は何と云っても賃下げ労働強化首切り等の一連の企業整備に対抗し、これを撃破する根本的な方策にあると考える。　先ず企業経営者が利潤増大のため吾々に強いる犠牲手段としては、賃下げ労働強化、首切り等があるが、これは夫々別個の性格として把えることは出来ず、又起因する処も、夫々相関的な関連性をもつものであり、更に請負制度のもとでは必然性をもって結びつくものである。　従って過去の斗争において首切り提案に対しては首切り反対斗争、賃下げには賃下げ反対斗争と、表面的に表われた事象を把えたものは一時押さえの斗争のみに終始し根本的な解決に目を蔽う向が多分にあったことを充分反省せねばならない。　時間賃金から出来高賃金に移行した歴史的過程をみても明らかな通り請負給制度は巧妙に労務管理と結びついた搾取の為の賃金形態であり、これが労働強化、首切り――コースの根本原因となり又これらの条件を促進助長させて来たことは拒み得ない事実であり、何人も否定し得ない処であると考える。

以上からして吾々の課題は請負給廃止という命題に置き換えられるがこの斗いを進めるについては請負給制度廃止という単純の斗争では何等の成果を収め得ない許りか逆に資本家の思う壺にはまり悲惨な結果を招来する事は想像に難くない。　故にこの斗争が複次の斗争となる必然性をもっており、高度の戦術の下に下部に徹底した強固にして根強い斗争態勢と相俟って、はじめて効果があり得るものである。　このことは極めて困難な一大斗争ではあるが、現実のきびしい情勢を直視しこれと真剣に取組む勇気と実行力とをもってすれば敢えて不可能な事ではないと確信する。

次に請負給制度廃止に当って障害になると思われる事象についての検討を行い、その中からこの斗争を可能ならしむる方向を見出し度い。

(一)　請負給制度廃止に依って労働強化を排除し得るかとの疑問について

　単に請負制度のみを廃止した場合は今まで或る程度自主性をもって且つ必然性をもって追込まれていた形のものが、他動的、強制的な形でより深刻なものに変形する丈けであって実質的には何等労働強化から脱し得ないであろう。

　従って先に述べた様に請負給制度廃止斗争はこれ単独では存在するものでなく、これと平行的に行う定員確保斗争と職制圧迫に対する反撥斗争との成果が綜合されてはじめて当初の目的を達しうる。むしろ請負給制度廃止斗争の困難性は後段二者の日常斗争にある。

(二)　定員確保斗争の必要性とその方向

標準作業量という作業遂行の目度を無くしたとしても、資本家はこれに代る作業目度を押しつけてくるであろう。　然しこれには労働者を釣る餌がないので労働者を意の儘に使えない。そこで(三)の職制圧迫と共に考えることは作業場の定員を極度に切りつめることにより一人当作業分担量を引上げ労働者を労働強化に追込もうとするであろう。　これに対し吾々は日常充分監視すると共に適正な定員、即ち基準設定の必要が生ずる。　この基準設定の形に於いて従来と何等変らないとの疑問が生ずると思うが本質的に異るのは吾々が厳然たる自主性をもち、何物にも強制されない、本能的にも誘惑されない基準であると云う事であり、これは保安法、基準法遵守の精神に立脚し奴隷労働から脱却した基準であることは言う迄もない事である。

(三)　職制圧迫に対する反撥斗争の必要性とその方向

(一)で述べた様に請負給制度を廃止した場合、資本家は監督制度を強化して労働者の最も弱点である、個々に分断した形で吾々に圧迫を加えて来るであろう。これに対抗し、これを反撥しなければ制度のみ廃止しても何等の効果はない。　これに対する斗い方としては監督制度強化に対

する斗争が必要となる、更に重要な事は組合員の意識と団結を堅めるについての徹底した教宣者家と職場組織の強化両面作戦である。

各支部の下部組織状況をみるに居住地単位のところを、多々見受けるが、今後職場単位に切り換える方向を取る事が、この斗いを可能ならしむる一要素となろう。　本生産部の業務が日常職場斗争の指導に重点を切り換えるべきであろう。

(四)　賃金低下意識に対する啓蒙の必要性。

以上三点の斗争が完全に遂行された場合に、初めて効果が期待されるのであるが今一つ、見逃がしてならない要素は只今からの分裂である。　即ち請負給者には永年の慣習から来た打算が強く働く事である。

これ丈けの作業をすれば、いくらになるという郷しゅうがあるという事であるこの観念を是正しなければ、目的通りの成功も一朝にしてくずれる危険性をはらんでいると言える。　これには請負制度の本質を理解させ、現実の搾取の実態を充分認識させなければならない且つ賃金要求時に単位労働時間当りの賃金低下なきよう充分配慮せねばならない。　この場合資本家は賃率決定に当り生産量の日毎に於く利潤が不安定であると云うところから、最低の生産見込から割出した支払能力で賃率を決定して来るであろうが、この生産力賃金説との斗いが、吾々の指標であり、十月以降賃金に於て現力に斗いとろうとしているところのものである。決定賃金を結果論的にみれば色々の解釈が生ずると思うが、それはたゆまぬ斗争によって積重ねてゆくべきであり、先ず第一段階として、あらゆる困難を排除して請負給制度を撤廃さすべきである。

「撤廃の実体」

コスト面から検討した場合、操作遂行一〇％で一定利潤を確保していたとする、この場合コスト中の流動費、固定費の比率が五〇：五〇であると仮定し一二〇％能率上昇した場合に相当。生産費減は、（0.5×1.2＋0.5）÷1.2＝0.91……となり、九％の生産原価の節減となるが資本家はそれ丈けの　増率を設けていない。これは請負固定併給のところでは更に甚しくなる。亦一二〇％の能率上昇の為には吾々は一時間乃至二時間の延長労働と、単位時間当りの労働密度の強化によってはじめて、この能率遂行が可能である現実である。　この場合の時間給と請負給の収入比較をしてみる。延長労働、一時間三十分、割増率五割として

固定給の場合・・・・本人給×1/8×1.37×1.5＝本人給×0.257……(1)
請負給の　〃　・・・・本人給×1/8×0.37×1.5＝本人給×0.07……(2)
(1)－(2)＝本人給×0.187

以上から明らかな如く一時間三十分残業で一一九％能率を上げて始めて固定給で一時間三十分残業したのと同額になる。亦操作給による実質的低下は作業密度の強化等を勘案すれば利害自ずと明らかである。

(五)　変形した請負制度にゴマカされないこと。

請負制度を廃止しても、資本家はこれに代る制度で労働者をゴマカし労働強度を高めようとして来るであろう。例えば全続請負制度（能率制度もその一つ）とか、奨励金制度等を基準賃金外で出すという事で個々の出制、又は賃率別に切りくずして来る手段もあり、更にこれにより組織の混乱分裂を計画せんとする。悪辣な手段として利用して来る事も充分考えられるのでこれが対策として、この資本家の出方を警戒することを併せて行はねばならない。

(六)　結び

以上掲げた斗い及吾々の徹底化を行う事と、全労を一丸としたこの斗争に対する熱意を奮起し、そして昨秋六十三日のネバリとをもってすれば必ず可能であると確信する。

以上

調査・生産合同會議摘録

日時及場所　昭和二十八年七月七日　午前十時〜午后四時，於　労働会館

議長　木村正雄（三北労組）

議事　請負給廃止に関する件。

一、調査部長提案理由説明

中央調査部長会議に於いて、請負給制度を廃止せねばならないとの決定をみたが、理論的に割切りが出来たが、現実面に於ける困難性については充分なる討議解明を行わねばならない。従って廃止斗争が、十月以降賃金斗争の目標として、どう確立すべきかについて意見を出して欲しい。

二、生産部長提案理由説明

請負給についての厂史的変遷及事実上の困難性実を指摘（別紙プリント）

三、調査副部長提案理由説明

「請負給制度廃止斗争を可能ならしめる為に」（会議資料）を説明

討論以降、

竹本〜先見及び実態より究明し、組合員大衆の意識向上に光明を見い出したい。

新家政吉〜合同会議と中央での結論が相反した場合どちらが優先するのか。今次賃金斗争の完勝し得る可能性ありや、八時間労働に於ける賃金を得たにしても労働強化が行はれて結局は固定給にする事にも疑問が生ずる。

竹本〜各種機関の意見等より技術的結論を見出すのであって、中央調査部長会議の結論は一応の方向にすぎない。

中島守〜支払形態（能力）を認めるか否かに問題があり、認めた形の中で賃斗又企業整備を斗いとるのか

竹本〜吾等の生産力賃金党との斗いが十月以降の課題であり、支払能力を認めるのではない。

中島守〜吾々は生活を基盤とする経済斗争であり、現在の支払形態は、凡て支払能力に左右されている。従って吾々の斗いの中から失業、首切り等が発生させる破目に陥る事になる。

竹本〜今迄の様に賃金斗争は賃金のみで考えてはいけない多角的な斗争が必要になり、それがマ、ハ方式である。失業、首切り等は資本主義の矛盾から起るものであり、それに対する斗いを推進せねばならない。

中島守〜マ、ハ方式の理念は理想方向にある事が解るが、実際的には収縮規制されている、実施には請負給廃止の中で、失業等を発生させないように斗わねばならぬがそれは条件で左右される。問題は、大衆が納得し得る方針が望ましい。その事から一て廃止の方向よりむしろ操作の引下げる方向としての斗争を取上げて斗って欲しい。

議長〜専門部会は、専門機関であり決定はあく迄中央大会にある。

中島守〜調査部長が、社会主義社会に移行する段階に於ての弱小企業の崩壊を招来することは止むを得ないと述べたが、そう考えているのか、

竹本〜否、資本主義の矛盾の必然性を指摘したのみであって、その為には、どうするかの意見を出して欲しい事を言っている。

勝田〜十月以降賃金斗争の請負給廃止について、企斗委では最高の戦術と言っているが本質を明らかにせよ　企斗委の線に則って斗うのか、十月以降賃金斗争として斗ってゆくのか、協定期

期中に於ける斗い方をどの様に考えてゆくのか

竹本～局長説明の如く固定給に移行する争議手段をとるならば、賃金の若干の低下は免れない。根本的には、十月以降賃金斗争に於いて廃止の方向に進めてゆく。そこで賃斗と企斗の間に生じるギャップはどうするかについては第二次的に考えなければならぬ。期間についてもその中で討議してゆく

栗田～企斗決定の争議手段の方法について明確にせよ

竹本～請負給廃止と言う事を二分されているので、一応討論内容を十月以降賃金斗争の目標に定めておき討論して行きたい。

荒川～請負給廃止に賛成するか、徹底的斗争を必要とするか、態勢の確立に問題がある。

竹本～専門部会であって、戦術面は考えていない。

松下～企斗案の結論を無視した形で進めてよいのか

竹本～十月以降賃金斗争に於ける請負給廃止を論ずべきで、問題は一応棚上げして貰いたい。

議長～廃止が可能か否か、困難な事表について述べて貰いたい。

古賀～中央企斗案の請負給廃止は、どう云う分析から出て来たのか、又斗争方針をどのように考えているか、十月以降賃金斗争にマ、ハ方式の要求について

竹本～企斗案としては争議手段としての斗う事である。請負給は常に一定の利潤を齎らしており、労働強化等による収入増加が感覚の上に是認されている事の打破にある。

木下～現在の首切りは請負給制に根本的原因がある事で、請負給廃止の方針が出たが、直ちに行うについては、固定期間の有効中であり、協定破棄も困難であるので廃止すると言う戦術として最大の効果を得る現実的な請負給廃止の方向にもってゆき、十月以降賃金にて実現するキソを造ってゆくと云う事である。

栗田～理論的には、廃止は解るが、現実的には困難性を伴う中での斗い方が問題となる。従って推進方式について明らかにせよ、

竹本～大衆のキソの上に立っての進め方の結論を出さねばならぬ

渦島～現実の労働強化、賃下げの具体は請負給より来ているのであって、廃止すべきである。完全充足、職制圧迫に対しては日常斗争として山元が当然行うべきであり、賃下げに対しては、例え一時的に生じても耐えねばならず、これはたゆまざる斗争に依って吾々の目指す目標に近ずけねばならない。以上から絶対賛成という山元の意見である。

森本～斗争力については充分なる実体に於いてなされ、基本する諸問題の究明を実せねば大衆は動かない。

田中～請負給廃止されても、作業量に変るべきものが、当然生ずるものと考えられ、その解決策が問題となる。

木下～その為に完全充足、職制圧迫に対する斗争を平行的に行わねばならない。

栗田～現実として完全なる充足斗争はなまやさしいものではない。

木下～交渉の過程に於いて勝ちとる、いはば効力度合を言っている。

○～機械化の発展から結果的には労働者に対する、労働強化等からの切抜け、実質賃金の向上、低率の引下げにどう対処するかと云う事を考えるべきに

○～操作は弱い生活不安であり、それが打破斗争に進めるべきだ、

夏尾～十月以降賃金斗争に於ける基準外割増率をどう考えるか。賃金支払形態に於ける請負給の占めるウエイト

竹本～吾々の主張する固定給は八時間で喰える賃金という考え方であり、割増率は全国最高をとっている、請負給の占めるウエイトについては調査中

田坊～十月以降賃金を斗いとるため、大手中小が最后迄一貫した斗争の指標確立を望む。

中野～請負給廃止問題について、中央は理論に"アグラ"をかいていて活動性がない。職制圧迫等は下部に流して請負給丈けを論じている感がする。　結論を見い出すことは困難であるが、全部請負給を廃止するならば、能率実績のアンバランスの調整についてどう考えるか、

木下～論議を進める為のモデルとして、具体性がない事については了解されたい。問題は請負給制を実施した為に生じた矛盾であり、是正すべきである。吾々の目標はどこの炭鉱で行っても同職種であれば同賃金を取得しうる事が出来る様にせねばならない。

之労～請負給廃止には賛成であるが、請負給から固定給の移行に伴う、基準量そのものを現協定の操作を考えているのか。

竹中～本質的に異る一試案としては昨年行った、操作修正、実働時間の修正等から行った科学管理方式が一方法である。それはあくまで定員を割り出す前提のものであり賃金にリンクする生産作業量ではない。

中島労～統一された場合には能率を加味しない請負給はない。従って能率を加味せず査定するのか、

松下～基準作業量、定員充足等の場合を考えねばならない。これは人事権との関連について考えているか。

竹中～人事権は問題にならない。中央調査部長会議では、一応理屈で割切り、実施面は討議の中に於て解決してゆきたい。

栗田～現在大手、中小のランクもあり、固定給を技術の面に立ってどう考えるか。

竹本～今回は、個別賃金でやる現在のランク別を認めて行う。目標は最低賃金八〇〇〇円と職種別最低賃金方式でやりたい。

栗田～一率引上げ等よりも職種別最低賃金で行うべきで、どうして、これができないのか。

竹本～能率よりも生活を考える、正しければ躊躇する必要ないが　間に合わない。但し、統一できない事に難点があり個別方式で行きたい（各山に於ける実情の相違）

新屋敷労～原則すら認め難い、職制圧迫、労働強化等は各山元の斗争として除々に斗争指標を打ち樹てるべきだ。

竹本～全然右の事丈けで組合員の事を放置するのであれば組合は要らない、少く共斗いに於いての大手中小の差異はない。

羽井～執行部は中小に対する実態把握がされていない。廃止問題には、実施面に於いて困難性がある。現在採炭夫に能率賞与等があり、操作遂行による救済の賞与が設けられている。直ちに廃止になるとすれば、長年の鉱員に動揺を来たす。その事は能率の低下から来る、会社の圧力は必至である、請負給廃止は悲観的であるか、一部分の廃止には努力次第で解決できるとも思う。

議長～済竜は賛成、新屋敷は反対、羽井の固定給に近づけるとの三つの論議に別れるので、これを巡り討議して欲しい。

方原労～請負給廃止する場合の混乱は予想されるが、その一連をなす炭鉱に於ける職制圧迫等は日常斗争強化によって喰ひ止める事も可能であり、山元に於ても固定給化移行に近づいている。

山際労～実質賃金での獲得はできうるか　又人員充足、職制圧迫に対する斗いで各個撃破されるのではないかに疑問が生ずる。

昌炭～現実として基礎がないことが、大衆に対する教宣に不安がある。従って厂史的資料、特に各国の状況をも指摘しうる資料を流して欲しい。

道炭～オ一次世界大戦后の平和恐慌に表われた如く、一時的戦後に際しての賃金を維持しうるかが問題となる。

宮崎～請負給廃止から固定給え移行すると組合員の不安になるが、先ず請負給を廃止し、たゆまざる斗争で築き上げる事が望ましい。固定化を確保しえたとしても賃金面での不安を炭労が保証しえずしては、結果に於て崩れる危険性がある。

中興～斗争には充分なる戦力を考えて斗うべきである。若し請負給廃止で斗った場合会社側か、連盟脱退を申出るかも知れない。このような孤立化した場合に於ける責任を炭労がどこまで持つのか、要は、中小の実態把握の上に立って諸問題について対処して欲しい。

○～請負給廃止については、生産制限及閉炭との関連はないか。

道炭～直接的関連なし。閉炭については、資本家による閉炭が及ぼす打撃が閉山策があるという理由を以って、搾取の一種の戦術としている（所謂ゆる閉炭の物神性）

○～中小の実態と中小の実態といわれるが、具体的に説明され、後に於いて討議すべきだ。

中島鉱～坑はカンペと長壁式の手掘を行っている（切羽二十ヘ）十一時間以上の作業をしている（採炭の高いのと条件の悪いことによる）若し八時間をとる事にした場合、充填せねばならないし、会社の管理からすれば一人当支払額を削らねばならない事になる。

西尾炭鉱 一切、三切の廃止（薄層と炭層悪化による採炭悪化）により 坑外工作・補天・運搬の配転を五月末頃行いこれを二切に集約。平均給・若者の比較的に高低で、属閑賃金払が高い為これを展開賃金に修正す、若頃も三〇〇万余の金ぐりがつかないでいる。

竹本～中小の主目標は昨年の斗争方式を踏襲する。即ち大手に近ずけると云うことであり、ランクを認めたものではない。

宮崎～生産力賃金説には反対であるが、中小の現実は崩壊する山が生ずるので、これに対する対策を考えて貰いたい。悲惨な斗争が想像されるので、斗争力判断について出して欲しい。

以上の討論が行われたが、結論は次期会同会議に於いて出す事で終了解散した。

以上。

各社別請負給形態及び実績調

		採炭夫										掘進夫										充填夫									
		請負給		請負保証給		固定給	本人給	保障された最低額		3月	4月	A		B		C	D	E		F	G	A		B		C	D	E		F	G
三井	三池	909.00	100%	727.20	80%		909.00	727.20	80%	104%	114%	397.67	56	318.36	80	305.90	703.57	624.26	89	109	108	275.19	47	269.19	30	305.90	581.09	575.09	99	101	102
	田川	574.70	82	459.76	80	113.10	687.80	572.86	83	118	119	462.50	91	370.00	80	108.90	571.40	479.20	80	115	117	428.29		342.63	80	112.83	541.12	455.96	94	113	114
三菱	鯰田	311.00	52	271.00	87	285.91	596.91	556.91	93	115	119	268.00	49	232.00	87	285.91	553.91	547.91	87	110	110	255.00	47	222.00	87	285.91	540.91	507.91	94	104	103
	上山田	306.10	50			310.43	616.53			131	141	270.00	47			302.45	572.05			111	116	218.50	44			285.13	501.63			98	108
	方城																														
	崎戸	315.78				344.97	660.75					A 351.35 B 260.18				345.53 328.91	660.95 586.09			139 123	113 125										
住友	潜竜	589.83	100	489.56	83	100.27	589.83	489.83	85	133	137	570.67	100	485.07	85	85.60	570.67	485.07	85	144	151										
	忠隈	332.00	55	232.40	70	271.15	603.15	503.55	83	112	117	305.00	55	213.50	70	249.91	554.91	463.41	70	108	136										
古河	大峰	379.00	52	227.40	60	343.00	722.00		77	168	109	316.00	52			287.00	603.00	189.60	60	108	108	280.00	52	280.00	52	259.91	539.91			95	85
	峰地	331.00	52	198.60	60	304.00	635.00		79	147	145	308.00	52			284.00	592.00	184.80	60	149	146										
	下山田	383.00	55	383.00	100	289.00	891.22		92	104	110	329.00	56			248.00	587.53	329.00	100	117	113										
	目尾	357.14	57			269.65	627.09			129	116	343.14	57			258.86	602.00			127	128										
明治	赤池	372.47	60			250.00	622.47			113	114	349.51	58			250.00	599.51			110	108	323.66	56	323.66	56	250.00	573.66			113	114
	豊国	377.97	60			250.00	627.97			103	101	343.94	58			250.00	593.94			100	101	325.04	57	325.04	57	250.00	575.04			105	105
	平山	400.00	62			250.00	650.00			107	103	342.00	58			250.00	592.00			105	103	328.00	57	328.00	57	250.00	578.00				
	天道	400.30	62			250.00	650.30			112	107	360.30	59			250.00	610.30			102	102	336.30	57	336.30	57	250.00	586.30			98	94
	高田	386.04	61			250.00	636.04			113	113	359.81	59			250.00	609.81			105	106	322.33	56	322.33	56	250.00	572.33			125	117
	西杵	371.50	60			250.00	621.50			104	100	343.32	58			250.00	593.32			95	88										
	佐賀	369.48	60			250.00	619.48			96	99	345.46	58			250.00	595.46			99	98										
	立山	377.00	60			250.00	627.00	373.00	59	127	125	361.00	59			250.00	611.00			102	129										
九共斗	高松	597.00	97	418.00	70	19.11	616.17	437.17	71	133	132	571.00	100	400.00	70	1.25	572.25	401.25	70	137	136										
	大之浦	389.00	57	234.00	60	299.00	688.00	533.00	77	111	113	A 321.– B 309.–	56 55	161.00 155.00	50	250.00	571.00 557.00	411.00 405.00	72	155 136	155 133										
	二瀬	670.55	99			8.36	678.91			105	105	637.33	99			8.36	645.89			111	111	637.53	99			8.76	645.89			111	111
	大正	300.78	47			300.00	634.71			114	113	278.07	49			270.00	570.00			119	111	278.07	49			270.00	497.91			106	102
	嘉穂	689.59	99	413.75	60	6.49	676.68	420.24	60	139	132	606.50	99	363.90	60	6.49	612.99	370.39	60	130	138										
	山田	230.00	40			344.74	577.29			137	139	220.00	40																		
その他	大辻	499.95	73	199.82	40	184.15	683.70	383.97	56	115	112	382.01	73	152.80	40	141.15	523.16	293.95	56	101	103										
	昌畑	585.00	100	409.50	70		585.00	409.50	70	124	120	561.60	100	393.12	70		561.60	393.12	70	113	119										
	町崎	503.58	68			141.60	645.18			113	113	421.51	75			141.60	563.11			111	108	373.02	73			141.60	514.62			104	101
	早良	620.00	100				620.00			118	115	558.00	100				558.00			110	104	471.00	100				471.00			131	123
	新屋敷	582.86	100	440.00	75		582.86	440.00	75	114	116	485.71	100	365.00	75		485.71	365.00	75	129	121	482.94	100	363.00	75		482.94	363.00	75	136	114
	江川	565.49	100				565.49			143	143	531.51	100				531.51			105	106	537.22	100				537.22			136	143
	飯野	618.25	100	464.00	75		618.25	444.00	75	116	116	559.67	100	420.00	75		559.67	420.00	75	115	115										
	報国	537.00	100	537.00	100		537.00	537.00	100	116	138	537.00	100	537.00	100		537.00	537.00	100												
	新留	479.36	100	335.00	70		479.36	335.00	70	110	104	293.95	100	220.00	77	122.55	408.50	342.55	84	127	110	268.44	70	213.00	79	115.05	383.49	328.05	86	97	101

各社別請負給形態及び実績調

		仕繰夫									
		A		B		C	D	E		F	G
三井	三池	149.89	33	119.81	80	305.90	455.79	425.91	93	106	106
	田川	380.03	77	304.02	80	114.35	494.38	418.37	85	92	92
三菱	鯰田	238.00	46	207.06	87	285.91	523.91	492.91	94	100	100
	上山田	214.30	41			307.18	521.98			103	111
	方城										
	崎戸	A 260.18 B 260.18				325.91 325.91	386.09 386.09			123 122	125 114
住友	潜竜	325.96	100	447.07	85	78.89	525.96	447.07	85	124	122
	忠隈	279.00	55	195.30	70	227.65	506.65	422.95	84	112	115
古河	大峰	286.21	52			259.91	546.12			102	104
	峰地	292.00	52			271.78	563.78			128	132
	下山田	311.06	57	311.06	100	235.00	546.06	546.06	100	122	110
	目尾	308.11	57			232.44	540.55			124	146
明治	赤池	320.46	56			250.00	570.46			100	95
	豊国	325.04	57			250.00	575.04			100	100
	平山	335.00	57			250.00	585.00			101	99
	天道	A 340.00 B 284.00	56 53			250.00	590.30 534.00			88 105	90 108
	高田	311.08	55	293.53	95	250.00	564.83	545.33	97	125	121
	西杵	318.88	56			250.00	568.38			83	96
	佐賀	306.67	54			250.00	556.67			66	94
	立山	304.52	55			250.00	554.52			103	97
九大手	高松	532.00	100	372.00	70	.83	532.83	372.83	70	121	121
	大之浦	A 260.00 B 230.00	51 48	130.00 115.00	50 50	250.00	511.00 480.00	380.00 365.00	73 71	148 109	150 109
	二瀬	607.95	99			8.36	616.89			105	103
	大正	205.88	42			270.00	570.00			110	109
	嘉穂	509.00	99	305.10	60	6.49	515.49	311.87	61	105	104
	山田	210.00	40			312.48	523.50				
その他	大辻	352.62	73	141.05	40	130.15	482.77	271.20	56	108	105
	[illegible]	497.30	100	348.11	70		497.30			109	105
	西戸崎	373.02	73			141.60	514.62			104	101
	早良	477.00	100				477.00			112	108
	新屋敷	480.16	100	361.00	75		480.16	361.00	75	115	107
	立川	457.21	100				457.21			106	104
	飯野	470.30	100	353.00	75		470.30	353.00	75	119	119
	飯田										
	[illegible]田尾	268.44	70	213.00	79	115.05	383.49	328.05	86	99	100

	坑内運搬夫									
	A		B		C	D	E		F	G
三池	122.36	51			305.90	428.26	305.90	73	122	119
田川	358.29	84	286.63	80	121.69	479.98	408.32	85	133	130
鯰田	237.00	46	206.00	87	285.91	522.91	491.91	94	100	100
忠隈	268.00	55	214.40	80	219.35	487.35	433.75	89	125	155
目尾	167.68	40			251.52	419.20				
天道	230.08	68			110.00	340.06				
高松	229.50	50	91.80	40	230.53	460.03	322.33	70	140	126
大之浦	197.00	42	98.00	50	275.00	472.00	373.00	79	104	145
大正	72.00	18			313.42	401.30			158	150
嘉穂	485.00	99	291.00	60	6.49	442.49	268.39	61	102	101
山田	185.00	41	129.50	70	224.04	465.13				
大辻	323.21	73	129.30	40	119.15	442.37	248.45	56	136	112
西戸崎	226.80	61			148.40	374.20			101	124
早良	195.00	50			195.00	390.00			136	135

註 1. 請負給はAで示し賃金展開時の標準額、A欄の%で示すものは本人給中に占める請負給の比率。

2. Bは請負給中の保証給で、%は請負給中に占める保障給の比率である。

3. Cは固定給、Dは本人給、何れも賃金展開時の標準額。

4. Eは保障された最低額で%は本人給に対する比率。

5. Fは請負給実績三月分の標準請負給に対する上昇率(28年)

6. Gは28年四月分請負給実績の標準請負給に対する上昇率

7. 採炭夫関係

崎戸は請負給の120%を保証し固定給と同様のものである。

三池はカッペ採炭を除く採炭である。カッペ採炭は請負給79.2円で保障給632.80(80%)の全額請負制度である。三池の保障給(全請負給者)は最低80%、100%まで状況に応じて保証される。

8. 古河の保証給は%のみ記入のあつたものを当方で計算したもので、別個に協定があるかも知れない。

9. 田川の保証給は(標準請負給×各人稼歩+各人固定給)×80%であるが便宜上標準額の80%で計算してある。

10. 明治の保証給はその都度協議する。最低は協定してない。

11. 大正の保証給は本人固定給の半額に出来高を加算したもの

12. 日炭山田の最低保障は各人本人給の70%。

13. 大之浦仕繰はCを削除。C本人給451円、固定給250円、請負給保障201円(50%)

14. 二瀬の採炭は充填夫の欄に書入れた

15. 天道坑内運搬は採炭と統合されていたものである。

	坑外運搬夫									
	A		B		C	D	E		F	G
三池	111.90	34			219.42	331.32			118	118
田川	240.43	52	192.34	80	103.40	343.84	295.74	86	142	136
目尾	138.80	40			208.19	346.99				
天道	211.50	65			110.00	321.50				
大之浦	149.00	41	74.00	50	210.00	359.00	284.00	79	167	166
大正	30.00	10			258.98	306.79			137	127
大辻	236.67	69	94.67	40	106.73	343.40	201.40	59	124	117
西戸崎	226.90	76			73.03	299.83			134	132

16. 掘進中A.BとあるのはA〜岩石、B〜沿層である。

その他の請負給形態

	請負給	固定給	本人給	最低保障		請負給	固定給	本人給	最低保障
運炭	105.32	219.42	324.74		充填	111.90	219.42	331.32	348.94
船①	109.71	219.42	329.13	307.19	硬①	109.71	219.42	329.13	307.19
積②	151.40	219.42	370.82	340.54	捨②	116.29	219.42	335.71	312.45

以上三井三池。 ①…機械使用 ②…人力使用

三井田川…外部積込 坑外運搬夫と同じ

三菱崎戸…積込夫 140.83 硬捨 75.39 坑木 64.38 の請負給のみ記載があり、その他には書入れ無し。

貝島大之浦…坑木仲仕。

[illegible] 49.00 237.24 387.42 大正 高石炭 39.00 270.98 本層炭 49.00 251.98 }306.79

大辻 …運炭、坑木仲仕…運搬と同じ

西戸崎 選炭…運搬と同じ

赤池	346.21	250.00	596.21	豊国	313.73	250.10	563.73
天道	309.32	250.10	559.32	高田	314.83	250.10	564.83
西杵	295.59	250.00	545.59	佐賀	306.67	250.00	556.67

以上明治各山の掘進夫(坑内)

註、坑内、内と記してないものは坑外である。

上山田坑内運搬 資料遅延のため記入漏れ。

請負給 202.20 (40%) 本人給 505.10

3月実績 113% 4月実績 118%

昭和27年1月～6月計又は平均

各山別標作及び請負給調

		稼業日数	総出炭	在籍延人員	実稼能率	採炭夫								
						標準作業量	本人給	請負給	本人給対請負給	実働出炭	実働延人員	実働作業量	上昇率	一人当残業
三井	三池	152	1221,100	2,871,891	0.422	9.005	843.00	843.00	100.0%	841,668	89,967	9.055	100.6	44分
	田川	154	640,300	1,530,721	0.418	3.6486	638.16	498.87	78.1	568,415	126,375	4.498	123.3	71
	山野	153	326,000	737,223	0.442	2,920	603,62	583.62	96.7	270,519	79,936	3,384	115.9	40
三菱	方城	152	162,200	386,112	0.420	2.477	593,21	239.78	40.4	98,402	38,592	2,551	102.9	
	飯塚		152,330	360,302	0.420	1.367	570.47	307.10	53.8	98,856	55,668	1.796	129.9	
古河	目尾	153	137,277	327,777	0.419	2,023	577.15	328.98	57.1	122,815	49,928	2.4598	121.6	37
	大峰	152	170,048	347,128	0.4899	4.578	665.00	379.00	57.0	132,389	25,136	5,267	115.1	
	峰地	152	96,866	216,385	0.4462	2,04	580,70	331,00	57.0	83,696	30,784	2.7188	133.3	31
	下山田	153	84,800	198,472	0.4107	2.12	651,26	360.00	55.0	70,903	28,910	2.453	115.7	63
住友	忠隈	152	106,400	272,532	0.3904	1.6898	554.47	305,00	55.0	92,944	48,618	1.9098	113.0	111
明治	赤池	153	184,150	319,549	0.5763	2,300	581,00	351,00	60.4	143,445	50,836	2.833	123,2	29
	明治	155	55,760	140,252	0.3976	1.906	602,72	372.72	61.8	39,855	22,612	1.763	92.5	
	豊国	152	94,400	206,124	0.480	2.108	583,67	353.67	60.5	56,334	26,121	2.157	102.3	
	平山	153	112,300	231,246	0.4856	1.905	612.00	382.00	62.4	74,046	33,606	2.203	115.6	56
	天道	153	29,800			1.833	602,50	372,50	61.8	19,460	9,743	1.997	108.9	65
	高田	153	64,191			1,758	595,47	365,47	61.4	28,066	13,652	2,056	117.0	
九・共斗	高松	153	512,400	1240,388	0.4131	1.4619	571.26	551.50	96.5	396,762	219,374			26
	大之浦	153	546,500	1,413,665	0.393	1.6338	640,00	389.00	60.8	435,773	239,483	1.8197	111.4	52
	二瀬	153	329,726	775,237	0,4253	1.88	673,40	621.40	91.6	290,935	139,479	2.086	116.0	68
	嘉穂	155	182,699	373,254	0.4895	2.55	646.64	646.64	100.0	145,209	41,748	3.478	136.4	106
	大正	154	209,290	502,824	0.4162	1.8271	589.17	277.41	47.0	137,418	97,337	1.777	97.3	34
	杵島	154	317,400	727,091	0.465	3,097	553.00	415,00	70.0	263,197	74,280	3.543	114.4	84
	大鶴	154	51,750	176,327	0.2812	0.9977	570.00	399.00	70.0	38,878	35,424	1.0975	100.0	
	北方	154	35,900	179,687	0.1998	1.9191	583.96	35625	70.0	30,775	18,926	1.6271	100.7	84
その他	大辻	154	109,200	180,102	0.6063	3.464	637.76	453.32	71.0	96,117	22,975	4.183	120.7	
	西ケ崎	154	45,361	115,657	0.3922	2.82	603.64	474.20	79.0	15,709	5,434	2.891	102.5	
	島廻	155	69,003	122,945	0,561	3.543	540.00	540.00	100.0	61,237	17,926	3.416	96.4	
	早良	153	87,582	238,533	0.367	2.95	595,00	595,00	100.0	70,738	21,448	3.298	111.5	
	新屋敷	127				1.32	552.26	552.26	100.0	68,222	56,932	1.190	90.1	

註1．連盟集計乙第一表報告表により1～6月を集計平均したもの　2．実稼能率は 出炭 ÷ 在籍延人員　3．実働出炭は採炭夫の実働出炭

4．本人給、請負給は各山元賃金展開時の標準額　5．本人給対請負給は本人給中に占める請負給の比率

6．一人当残業は乙第一表にて算出 {(基準外方数＋早出残業方数)×8}÷ 採炭夫平均在籍人員 ‥‥ 所謂賃金支払の対象となつたものだけである。

第四回団体交渉における会社側主張にたいする反論

1

（1）昭和二八年十二月協定にたいする組合の見解

会社は二八年十二月の協定につき「〃当分の間〃経過後は標作を設定する」とあり、したがつて三年五ケ月を経過した今日、会社側が現在の固定給、奨励給を請負給に切り替えるのは同協定の精神に則つた当然の措置であると主張される。しかしこの主張は、現在の実情を故意に無視したものであり、組合としてはとうてい承服しえないところである。周知のように新坑採炭の賃金については、本年度の細部要求確認事項において会社自身も認めておられるように、「能率にリンクした適正なる賃金を設定し増収を計る、内。外掉取は採炭との関連で決める」、その方法としては「請負給、奨励給、団体賞与、その他」が考えられると協定されている。つまり、二八年十二月協定にいう「〃当分の間〃経過後は標作を設定する」という条項は、本年度の細部要求確認事項によつて、事実上その実効を失つており、当面労使を拘束しているのは、細部要宗確認事項だけであるといわねばならない。会社側はこのような事情を無視し、三年五ケ月も前の二八年協定を持ち出し、つい先頃結んだばかりの細部要求確認事項を、ねじまげようとしておられる。これでは組合として承服しがたいのは当然ではないか。

（2）組合は、会社側が二八年協定をもつて細部要求確認事項を一方的にねじまげようとされるが故に、二八年協定で「当分の間」とは三ケ月をいうと主張されながら、何故四年間も標作をきめなかつたのかと逆に追及した。この点について、会社側はなかなか苦しい弁解をされている。すなわち、「予測できない事態が生じ」、「正常なる作業量が適確につかめないため」、標作を設定せずに「今日まで我慢してきた」とは、余りにも口はばつたい言い方だといわねばならぬ。会社はやむをえず標作設定をもちだしえなかつたのであり、それをもつて『我慢してきた』と組合に恩きせがましく責任を転嫁されるのはもつての外である。

2

（1）細部要求確認事項についての組合の見解

本年度の細部要求確認事項では、会社も了解されるように、「採炭については能率にリンクした適正なる賃金を設定し、増収を計る、内、外掉取は採炭夫との関連できめる」と協定され、会社側はその方法としては「請負給、奨励給、団体賞与その他が考えられる」と了解された。組合はこの確認事項および、この確認にいたる背景をも考慮し、奨励給改訂という正当な主張をもつて一貫している。組合の主張がいかに正当な筋の通つたものであるかは、細部要求の確認にいたる過程を考えただけでも明らかである。周知のように組合の細部要求は、新坑採炭の賃金四五〇円（請負給展開額三八九円、附加給六一円）を、五〇〇円に引上げよ（附加給六一円を一〇一円に）ということであつた。これにたいし会社は、附加給を五十円は出せぬ、能率にリンクしてなら五十円の増収を計ると主張され、最終的に「能率にリンクした適正なる賃金を設定し増収を計る」という確認に達したのである。この経過から明らかなように、四五〇円の定賃はそのまゝとし、五〇円につき能率リンクで増収をはかるというので「確認」の主旨であつたことはあきらかである。ところで実質は据置き、能率にリンクして五十円の増収をはかるためには、現行の奨励給の基準引

下げをもつてするのが、最も手近かな線であることは断言するまでもないであろう。組合の奨励給改訂は、多言するまでもなく以上のような背景をもつた正当な主張である。

(2)

会社側はこれにたいし「奨励給もある程度能率にリンクしたものには違いない」と、それが細部要求確認の線に沿つていることを認めておきながら、「能率に関連のない固定給が能率の向上を阻げており」、固定給をそのまゝにして奨励給の基準を下げるわけにはゆかぬと反論される。しかし、この反論は、細部要求の確認事項から全く逸脱している。確認事項では「能率にリンクした適正なる賃金を設定し増収を計る」とは書かれているが、「能率向上」などどこを探してもふれられておらぬ。また会社側は、組合の主張を認めれば、新坑と他坑との賃金面での均衡がとれなくなり、困るといわれるが、賃金の不均衡それ自体が困るというのであれば、他坑の賃金を適当な方法で引上げれば是正されることであり、その限りで問題はないであろう。そういうことはできぬといわれるのなら、組合としては当面若干の不均衡があつたにしろ、何ら痛痒を感じるものでないことを念のため附言しておこう。

(3)

さらに会社は、奨励給は「真の意味の能率リンク」といえないという理由で、組合の主張を否定される。しかし、別の箇所で奨励給が「能率にリンクしたものには違いない」ことを認めておられ、自己　着におちいつておられはしないか。このような組合の反論にたいし、もし会社側として、「真の意味の能率リンク」と「能率にリンク」とはちがうと主張されるとすれば、我々としては確認事項の文面に「能率にリンクした」とはあるが、「真の意味の能率にリンクした」という文字はどこにもないことを指摘せざるをえない。会社は、「能率にリンクした」という確認事項を「真の意味の能率にリンクした」という言葉にいかなる権限があつてすりかえられたのか。

3. 採炭作業の性格と請負給論議に対する組合の見解

会社側は、さらに請負給をおしつけるために、「採炭作業は数十人が一団となつて作業を行い各人の色々な技能、健康、勤務振りなどがふくまれて出炭しているので本質的にみて固定給や奨励給では無理である」と主張される。しかし残念ながらこの主張は全くナンセンスというほかはない。以下その若干の理由

(1)

まず会社の見解によれば、採炭作業の特徴は「数十人が一団となつて作業を行い各人の色々な技能、健康、勤務振りなど」がふくまれて生産をやつている点にあるらしい!!、全く驚きいつた採炭作業の特徴づけであることか!!「数十人が一団となつて作業を行い、各人の色々な技術、健康、勤務振りなど」がふくまれて生産をやつているのは採炭作業だけだろうか。そんな馬鹿なことはない。資本主義的な生産様式のもとでは、このような在り方は全産業を通ずるむしろ普遍的な姿である。

(2)

したがつて、第二に「集団作業だから」採炭作業では、本質的に固定給は無理であるという主張も全く問題にならない。この主張からすれば、あらゆる産業で「本質的に固定給は無理である」ことになり、すべて請負給がとられるべきだということになる。これは明らかに実際からはずれている。

(3)

第三、右のようなとてつもない主張があらわれてくるのは、賃金理論さらには賃金形態論につき、会社側がいかに不勉強であるかを自ら暴露したものといわざるをえない。実に

主義下における賃金の基本的な支払形態は固定給（時間給）と請負給（出来高給）の二つであるが、各産業ないし各企業において、会社側がいづれの賃金形態を採用するかは、「集団作業」であるか否かによつてではなく、生産工程の条件、とりわけ資本の有機的構成の如何（機械化の程度如何）によつてきまることである。採炭作業においていまだ請負給が一般的であるのは、坑内労働という特殊な条件とともに、機械化が相対的におくれている事情があるからであつて、集団作業であるためではない。

(4)　したがつて、第四に、採炭作業では「本質的にみて固定給は無理である」という議論も暴論だといわねばならない。集団作業であつても、生産工程の条件が変り機械化が一定程度すゝめば「固定給は無理」などところか、会社はすゝんで請負給を固定給にかえようとする場合も当然出てくる。現に古河潜竜、太平洋、北炭夕張では、会社側は固定給化を労働者に強制しようとしているではないか。このほか、高島、崎戸、においで固定給制がとられ、方城、大峰、新入などでも実質的には固定給制に近い賃金支払がおこなわれている。

（註）

高島
崎戸 ｝請負給展開分三三〇円＋七三円（基準の一二〇％）で固定化
大峰　請負給三七九円、五五七円を保障
新入　請負給を一三〇％で保障

(5)　第五に、第四の条件が認められるとすれば、採炭作業では「本質的に固定給は無理」と断定し、新坑にあつても固定給を請負給にかえるべきだと主張するのも、論理的に飛躍があるといわねばならぬ。会社がかりに新坑にあつても機械化がまだ不十分であるから請負給に切り替えざるをえないというのであれば、これはそれなりに筋が通つているといえるのであるが。。。しかし、会社が従来の主張をこのように変えてとられたとしても、組合として過去四年間にわたる既得権「四五〇円の定賃」を、そう安々と引けるわけのものではない。組合として既得権を守るのは当然であり、また会社としても労使関係の不要な摩擦をさけるには、組合の既得権を尊重すべきが至当だといわねばならない。このように既得権を尊重すべきだとすれば会社は固定給を前提として、能率の向上を保障するための物質的条件をとゝのえるべきである。すなわち　、機械化の促進によつて能率の向上をはかるべきであり、そのような条件が満足されるならば、固定給制は会社側にとつてむしろ有利であるとさえいえるのではないか。

(6)　しかるに会社側はともかく一方的に請負給への転換、それによる能率の向上を主張される。これはいいかえれば、資金は一銭も投入せずに、既得権を浸害し請負給による労働強化をもつて能率を引上げ、コストを切下げようという企図を露骨にあらわしたものであり組合として到底承服しうるところではない。

4　各坑との関連についての組合の見解

(1)　会社は、新坑の固定給を不合理であり不当な特権であると攻撃し、各坑との均衡上許されないと主張するが、これらの点については、すでに言及しており一々反論するまでもない。

(2)　会社は、「大之浦各坑を背負つて立つべき新坑が逆に各坑から背負われている」といゝ

新坑の労働者が正当な労働をやらずに賃金をとつているかのようにいつているが、採炭能率、トン当り採炭賃金トン当りコストをみると次の如くであり、『逆に各坑に背負われている』とは断定できない。

採炭能率比較　（函）

	新坑	二坑	五坑	西五坑	六坑	計
32. 1	4.930	4.721	3.249	6.317	3.749	4.596
2	5.168	4.436	3.237	5.953	3.880	4.426
3	4.842	4.670	3.240	5.749	3.918	4.571
4	4.830	4.736	3.518	5.792	3.838	4.575

トン当り採炭賃金比較

	31. 4〜9	31.10〜32.1
新坑	338円	347円
二坑	459	492
五坑	466	472
西五坑	313	292
六坑	371	354
計	385	377

トン当りコスト

（31. 11月）

	坑口原価
新坑	3.052円
二坑	3.058
五坑	3.429
西五坑	2.776
六坑	3.434

なお会社は新坑の状況を最高の能率を上げている西五坑とのみ比較し云々されているが、これも右の表から明らかなように、片手おちな主張といわなければならない。西五坑は新坑より条件が悪いにもかゝわらず、新坑より能率が高いといわれるが、これはむしろ西五坑の採炭がいかに労働強化をやつているかを示すのであり、逆にこの点こそ問題にされるべきである。

(3)

右にみるように新坑は十分とはいえぬまでも全体的にみて相対的には高い能率を示し、トン当り賃金も安い。にもかゝわらず新坑は「各坑から背負われている」といゝその最大の原因が固定給にあるとされるのはどうであろうか。会社が真から新坑の能率向上を希望されるのなら、より機械化を促進されたらよいだろう。それなら固定給であつても能率は確実に上昇するはずであり、会社としても固定給がむしろ有利な条件に転化し、新坑をして最も合理的に「各坑を背負つて」立たしめることになるであろう。

5

経営面にたいする組合の見解

こゝでも会社は、新坑は固定給であるため「能率が上らない」、これでは「他社と競争できるはずがない」と主張される。しかし、新坑の能率は九州大手平均をはるかに上廻つており、また前出の固定給化している九州関係の大手各山に比べても遜色ない能率を保持している。

	新坑	高島	崎戸	大峰	九州大手十八社
	屯	屯	屯	屯	屯
31.10.	16.0	18.4	15.3	16.4	14.7
11	15.7	17.6	15.9	15.8	14.7
12	18.4	17.7	15.8	14.5	14.7
32.1	18.3	18.7	15.1	15.1	13.9
2	16.7				14.4
3	16.2				
4	19.3				

このような実態であり、しかも高炭価の原料炭を確保している貝島の場合「他社と競争できるはずがない」というのは、これまた余りに消極的な見透しであるといわねばならない。

× ×　　× ×　　× ×　　× ×

以上会社側の「基本的な考え方」を批判しつゝ、組合側の積極的な見解を述べてきたが、これを要約すれば次の如くである。

(1)　会社側はいろいろな理由を並べたて、請負給への切替えを主張しているが、これは要するに我々労働者の一方的な犠牲によつて新坑の能率を引上げ、コスト・ダウンを図ろうと企図するものである。しかもその理由たるや全く筋の通らぬものである。

(2)　組合としては、このような会社の企図を察知する以上、四ケ年間にわたる固定給制の既得権と、細部要求確認事項に則した奨励給改訂を引つこめるわけにはゆかぬ。これは労働組合として至極当然の態度である。

(3)　組合としては現状のもとで会社があくまで新坑における一層の能率向上を期待されるとすれば、その方向は機械化の促進以外にないと考える。固定給における機械化の促進は、会社としてはむしろ有利な条件をつくり上げることでさえある。

脱行追加　1　(2)の五行目

‥と。だがこれは「予測できない事態」「作業量の適確な把握困難」によつて、会社としても操作の決定の仕様がなかつたというにすぎず、「今日まで我慢してきた」

教宣資料 48

"炭労指令第二十二号は何故中止されたか？……"

一九五三、一二、一二

大之浦労組教宣部

"問題の炭労指令第二十二号は中止された"

このことから起るいろ〳〵の臆測は今後斗われてゆく賃金斗争にも影響を来すし、主体性の確立にも少からずヒビを入れる虞れがないとはいえない。

殊にブル新聞の報道は非常に組合員の心理を動揺させる原動力となっているし、これが正しい報導であればともかく、むしろ歪曲された判断から報導されていることからおして、これらによる流言飛語を早急に払拭し　併せて何故中止されたかの真実を組合員各位に周知せしむることは当面の任務といえよう。

しかして強力な斗いが展開され吾々の進むコースが判然としてくるのではないかという考え方の上に立って、代議員各位に指令第二十二号は何故中止されたかについて一応の見解を述べたいと思う。

よろしく判断の上、組合員に対しての情宣を要望するや切。

一、十五社の足並みが必ずしも一致していなかった。

十月五日炭労は十五社の窓口を早急に打開するため指令第三号（二十六日以降三〇％の減産斗争）を発し、波乱の中にも斗う炭労のクサビとして方針を決定した。

しかし乍らこの実施方について先ず日炭高松が除外されたのである。その理由としては　①、経過措置一〇〇％を支給する。②、中央統一交渉でよろしいという経営者の態度が明確になされたからである。

この指令の内容があく迄も経過措置と窓口打開の斗争戦術であってみれば、九共斗の窓口が開けたことによって実力行使を中止したことは当然の措置といえよう（勿論一部には十五社統一交渉であるため窓口が開けたといっても全体が開ける迄は一体となって斗うべきであるという意見もある）こゝに於て第三号指令は九共斗・三井を除く八社によって実施されていた。しかし乍らこの間、中斗に於ては今後の対策をどう処置するかについて論議が交され、十一月三日より十三日に至る十日間は連続中斗が開催されていたが結論的に今日の賃金斗争でこのまゝの状態では、当該窓口は打開出来ないという判断に立って、"交渉単位を三ブロック（分科会方式）八・六・一とする、但し交渉場所は東京とする"の決定をなし、直ちに連盟に申し入れたのである。

この申し入れに対し連盟は「この方式は表面上三分割されたようであるが、各ブロックに妥結権もなくあくまで十五社が統一して斗うというのだから実質的には十五社統一交渉と変りない」との見解を打出していた。

一方炭労はこの申し入れと同時に十五社各傘下組合に対し、十一月二十六日より七十二時間のスト突入指令（指令十八号）を発し斗労の強化に努めていたが、十一月二十日に至り、連盟より大手八社については集団交渉に応ずるが九共斗、宇部については追って回答するという、正しく炭労の組織分断を意図する挙に出てきたのである。しかし乍ら炭労は三ブロック中一ブロックの交渉権が確立されたことによって十一月二十六日以降の七十二時間ストを中止すると共に他のブロックに対して早急に交渉権が確立されるべく圧力をかけていた。

一面、期末手当斗争は十二日一日の要求書提出となり、炭労は十五日を目途に期斗に対して終結することを決定し、その後、賃金斗争に全努力を傾倒すべく期斗に対しての拍車をかけていたが、終結をみたのは杵島を最後に十九日であった。

かゝる情勢の中にあって大手八社は十一月二十日窓口が開かれるやその後数回の団交を重ね経営交渉の進展を図っていたが、何等歩み寄る段階に至らず、九共斗も窓口も開かない中で足ぶみの状態であった。

こゝにおて炭労中斗は年内解決を目途に指令第二十二号（特報十三号参照）を十二月十日発した。

（この指令が出されたのは、おそらく九共斗は二十一日迄には窓口も開かれ団体交渉も一、二回もたれるであろうという想定だった。

九共斗の窓口は十二月十二日、連盟の正式回答で開かれた。）

しかし乍ら当初中斗が分析していた闘斗は現実には両闘がズレたのである。ここに於て指令第二十二号実施について九共斗から問題が惹起した。

即ち、大手八社は数回の団交を重ねて一応下部の要望はある程度を満していたといえよう。しかし九共斗は闘斗に於て態勢をもり立てるのが精一杯で賃斗の方には力を注ぐことが欠如していた。それだけに第二十二号指令に対する消化が不足していたことは事実であった。（[illegible]なるが故に）

このように大手八社と九共斗の態勢のズレがストを中止せざるを得ない第一点の原因であろう。

二、九共斗は一回の団交ももっていない状態の中で第二十二号指令を実施することは大義名分が立たない又同時に下部大衆に納得しかねる点があった。

この問題は第二点として挙げられよう。少くとも吾々が実力行使をやる場合やはり最低の団交をもって双方の意見をかいちんし、しかして尚問題の解決が図れないという場合、実力行使を打つことが常道であろう。この考えに立ったとき大手八社は最後の団交を重ねてこれが行詰りの状態にある。この点からいって局面打解のため大手八社が二十一日からストを行うことに対しては、何等異議を挟むものではないが、九共斗の場合は大手と状態を異にしている。即ち闘斗の結末が[illegible]を最後に十九日であるという現状から考え、二十一日迄に団交をもつことは不可能といわざるを得ない。しからば、団交がもてないとするならばどう処置を講ずべきかということの論議が交わされることは当然である即ち大手八社と共に二十一日からやるか又は二十一日からのストを延期するか、中止するかの方法であろう。

しかし炭労中斗はここで九共斗が第二十二号指令を拒否することは全面的に、十五社統一交渉の建前であり、大手八社との提携にひびをいれるものであるという判断から、九共斗に二十二号指令実施方の要請をオルグを通じて要請したのである。

しかし問題は、斗争というものは幹部のみが納得した形であっても下部大衆が斗うぞという決意と、戦術に対しての理解と納得がない限り強力な斗いは出来ない。勿論吾々は炭労中斗及び大手八社の言分については何も否定はしない。統一斗争であるという立前からゆけば分らないことはない。大手八社の団交の推移は即九共斗にもあてはまろし、炭労対連盟の交渉であるという基本的考え方からすれば）が問題は下部の態勢がどうあるか又どう判断し考えているかである。

以上の点から九共斗としては十二月十九日九共斗拡大斗争委員会を開催し、結論として

「九共斗は必ずしも斗えない態勢ではないが、現実的には一回の団体交渉ももたれていない状態の中で二十一日からストに突入することは下部の態勢にも問題があろし、大義名分も立たない、大手八社の団交の経過からすれば、当然二十一日からストを実施することが妥当であるが、二つの点の実情を率直に中斗に訴え期日の延期方を要請する」

を申合せ、直ちに代表を中斗に送り、これが中斗で論議され結果的には二十一日からのスト中止指令になったものと判断している。

（中斗でどのような論議がかわされ、どのような経過から中止指令が出されたか、その点の詳報は入手されていないので速断は出来ないが、吾々が判断するところでは、中止の理由はおそらく前述の二点が吾々の代表によって強調されそれが中斗で認められたと解す以外にない、その後新聞紙上で報道されて、この点は論外である）

裏に　つづく

三、ブル新聞の報導は決して吾々の真実を把握していない。

1、二十一日の西日本新聞には、「九州地方大手六社などの地方代表者間にストをやっても賃上げのメドはないのでストを中止すべきであるとの結論云々……。」と報ぜられているが、これは余りにも吾々の純粋な気持を歪曲したものである。少くとも吾々は斗えないということは考えたこともないし、指令第二十二号を確認した中で主張していることは、大手八社と九共斗の態勢がズレをマッチさせた時にやれということのみであつて新聞報導の如き考え方は毛頭ない。東京に行つた代表者といえども前に述べたことを強調したものと判断される。

2、毎日新聞と日本経済新聞には「労働省は会社側のロックアウトに対し、組合側が保安要員の引揚げを行うことはスト規制法違反である」と報ぜられている。

この報導をもつても一部組合員の中には、炭労はこの労働省の見解より、経営者が強行するであろうロックアウト、賃金カットの問題を考慮の上、ストを中止したというものがあるが、この件については既に〃ロックアウト対策〃〃賃金対策〃なる資料を発して炭労の見解は明らかにしてあることであるし今更、こんな理由でストを中止することもない。

このように新聞報導による臆測で、今次スト中止に伴つて炭労は既に斗争を放棄したのだという考えをもつ人があるが、これは誤りであつて、九共斗の態勢が大手八社と一応足並をそろえることによつて、強力な戦術より斗いが展開されるという結論からかゝる措置がとられたこと

四、今後の措置は戦術委員会で検討される

二十一日からのストは一応中止をしたが、では果して年内に実力行使が打たれるのか、或いは年越しになるか、この点については現在戦術委員会で慎重に協議がなされている。

吾々はいづれにしても次の指令に備えるべく態勢の強化を早急に図り万全を期すべきである。

22日中斗開催

中央の動きを注視せよ！

十二月二十一日午後八時、上京中の横田組合長よりの電報によれば

『一斉スト中止、二十二日中斗で戦術たてる、九ブロック団交は二十三日になる予定　ヨコタ』

により最後の戦術が二十二日討議され、九ブロック（九共斗）の賃金団交も二十三日、オ一回が開かれる模様であるので、これを注視せよ。

☆九共斗第一回団交…二十三日か？☆

植田

教宣資料 No.2

―斗争態勢の整備について―

一九五四・一・二七・ 大之浦労組・教宣部

炭労は、こんどの臨時大会で〃どうたたかへば賃上げをかちとることができるか〃ということについて、大衆討議のなかから根本的な方針を決定した。それは四日間に亘る大会の論議を集約するための小委員会においてまとめられた「第一号議案に関する意見集約」のとおりである。

一、総合的な解説

大会は満場一致で、こんどの賃金斗争に勝利するためには、炭労全体がガッチリと団結して、一人の脱落者もなく大会決定にしたがって、たたかいぬくことであることを確認した。いくら立派な斗争方針を大会で決定しても、具体的に一人一人の組合員が大会決定にしたがって勇敢にたたかわないならば、賃上げをたたかいとることも、首きりをはね返すこともできないことはいうまでもない。

炭労全体がガッチリと団結して、一人の脱落者もなく大会決定にしたがってたたかいぬくためには、いかなる敵の策謀にも屈しないでたたかえる斗争態勢を整備し、強化しなければならないのであって、その基本は一人一人の組合員大衆の斗争意欲を高揚させることが絶対条件である。そして一人一人の組合員大衆の斗争意欲は、自分の力で自分の賃金をたたかいとるという覚悟をもつことによって高揚することである。

組合員大衆は家族をも含めて、現在の低い賃金と劣悪なる労働条件に対して不満をもっており、何よりも、差別の理不尽な取扱に対して反感をいだいているのである。だから上からのおしつけでなくて、組合員自身の斗争として下から盛上った斗争を土台としてたたかうことが勝利へのカギであって、この点が、こんどの大会決定の特長であり、かつ従来の斗争方針とは異る根本方針である。

組合員大衆は家族をも含めて、具体的な斗争のなかから誰が敵か、誰が味方か、自分はどうたたかわなければならないかということを体験し、階級意識に目覚めるのであって、これを促進し組織することが指導的幹部の任務である。だから指導的幹部は組合員大衆を引きずりまわすのではなくて、組合員大衆がもっている不平不満を引き出し、その要求をまとめて一つの斗争にまで組織化することであり、そのためには常に職場で、居[illegible]で、いろいろな形の集会を開いて現実の情勢をわかりよいことばで解明し、どうしたら賃上げをはじめとして、いろいろな問題を解決することができるかを説明し、斗争に起ち上ることを訴へなければならない。

特に、こんどの賃金斗争は一人一人の組合員が、この斗争の意義をハッキリと理解して、炭労全体の統一斗争を繰りひろげることと、これを土台として地域の他産業労働者との共斗を組織してたたかわなければならないということ、さらに農民や市民や学生や知識人や中小企業者などと提携してたたかわなければならないということを十分に解明するとともに、具体的にこれらの共斗または提携を組織化する活動に、組合員と家族——特に青行隊と炭婦協を積極的に参加させて、その活動のなかから組合員と家族の斗争意欲を高揚せしめ、斗争に対する確信をもたせるとともに、わが炭労の賃金斗争に対する広汎な大衆的支持を獲得して、国民的世論を、われわれの側に有利にするように活動しなければならない。

二、いまだに賃金がきまらないのは経営の責任である

こんどの賃金闘争は、昨年の「十月以降賃金」について、石炭鉱業連盟が頑強に、われわれの賃金要求を拒否しつゞけているために、[illegible]に対して[illegible]されて、われわれ炭鉱労仂者の生活を守るためには当然であって、本来ならば「十月以降賃金」は[illegible]協定の期限が切れる九月末までに解決されなければならないし、[illegible]からいっても、おそくとも年末までに解決していなければならない。にもかかわらず、本日に持ちこされたのは、ひとえに連盟の誠意なき悪らつなかけひきのためであった。しかし、同時にわれわれの[illegible]にも重大なケツカンがあったことを認めなければならない。

ついでに言っておくが、炭労が「十月以降賃金」について、その「交渉方式」を連盟に申入れたのは昨年九月十五日であり、新賃金の要求書を提出したのは九月二十四日であって、「交渉方式」に対する連盟の回答は九月二十八日、賃金要求に対する回答は、炭労からの再三にわたる催促によって十月十五日に送ってきたのであった。そして九月二十八日の回答の内容は「炭界不況は深刻」であり、「各社の経営事情は区々であり、かつ混乱している」ことを理由として、炭労の申入れによる統一交渉には応じられないから「各社交渉」でやりたいというのであり、十月十五日の回答の内容は「当方が十月以降賃金を各社毎の交渉とする事情については、すでに文書および口頭をもって十分につくしてあると存じますから御諒承下さい」というのであって、全く誠意のない一方的な、傲慢無礼なものである。

もしも連盟が炭鉱労仂者の生活について、ひとかけらでもよいから誠意があるならば、「炭界不況」や「各社の経営事情」がまちまちであればあるほど、われわれとの間で賃金について、ジックリと話合をすべきではないか、それをやらないで一方的に各社別交渉でかたずけようとすることは、一方的であるというだけではなくて、明かに炭労の統一斗争をぶち壊って、われわれ炭鉱労仂者に低賃金と労仂強化をおしつけ、第二次、第三次の首きりを容易にしようとする恐るべき積極的な炭鉱独占資本のコンタンがかくされているのである。なぜなら、現に「炭界不況」にもかかわらず、第一表に示すように大手十五社のうち十社は昨年九月に一割二分から三割までの利益配当を行っているではない。しかも、炭労の統一交渉には応じられません。各社毎の交渉でやりたいとゴネていた連盟が、炭労の実力行使の前に屈伏して、たとえ八六、一の分科会方式にもせよ、炭労対連盟の統一交渉に応じてきたではないか。

この二つの事実は大事である。あとで説明するように「炭界不況」は必ずしも連盟がいうような「深刻」なものではなくて、われわれの賃上げ要求を拒否するための口実であり、企業合理化と炭価の維持と独占利潤増大のための布石である。

第一表　各社配当一覧表

会社名	配当				
	二六、九	二七、三	二七、九	二八、三	二八、九
三井鉱山	一、五割	三、〇割	三、〇割	二、五割	〇割
三菱鉱業	三、五〃	四、〇〃	三、〇〃	二、〇〃	一、二〃
北海道炭鉱	二、五〃	三、〇〃	三、〇〃	二、〇〃	一、二〃
住友鉱業	二、〇〃	三、〇〃	三、〇〃	二、〇〃	不
古河鉱業	四、〇〃	四、〇〃	三、〇〃	二、〇〃	一、二〃
明治鉱業	三、〇〃	三、〇〃	三、〇〃	二、〇〃	一、五〃
雄別炭鉱	三、〇〃	三、〇〃	四、〇〃	二、五〃	二、〇〃
太平洋炭鉱	三、〇〃	三、五〃	三、五〃	二、五〃	二、五〃
宇部興産	不	不	一、〇〃	一、〇〃	二、〇〃
日本炭鉱	三、〇〃	三、五〃	三、五〃	三、〇〃	三、〇〃
貝島炭鉱	三、〇〃	三、〇〃	三、〇〃	二、〇〃	〇
日鉄鉱業	三、〇〃	四、五〃	三、五〃	三、〇〃	三、〇〃
杵島炭鉱	二、五〃	三、〇〃	二、五〃	二、〇〃	一、五〃
大正鉱業	〇〃	三、〇〃	二、五〃	〇〃	〇〃
[illegible]長崎鉱業	不	三、五〃	二、五〃	二、五〃	不

ことた、炭労対連盟の第一次交渉方式で連盟が認めたという事実は、さきに述べたように、炭労の実力行使の前に屈伏したのであつて、連盟が爪のアカほども、われわれ炭鉱労働者の生活について反省したからではない。それは第一交渉の窓口一つを開けさせるにも、実力行使をもつてしなければ、われわれ労働者の要求は通らないと云うことの証拠なのである。そして、炭鉱独占資本を先頭として、独——独占資本と反動政府が一番恐れているのは、労働者の統一行動であることを彼がわれわれの前に暴露したのである。

三、　われわれの生活不安は増大している。

一番わかり易い例をあげれば、昨年の秋から一丁十円の豆腐が十五円に値上げされたけれども、われわれの賃金は一文も上つていないのだから、われわれの実質賃金は三分の二にけずられたのと同じことである。一事が万事で、諸物価はドンドン値上げされているのに、われわれの賃金は、いつまでたつても上げてくれないとあつては、たまつたものでない。しかも他産業労働者の賃金の上り方と、われわれ炭鉱労働者の賃金の上り方とを比べてみると、第二表に示すように昭和二十二年一月を基準として、昭和二十八年五月には坑内夫は六倍二分七厘弱、坑外夫は六倍三分四厘強になつたが、同じ期間に公務員は十一倍三分二厘強（今年一月からベースアップされたので十二倍九分）国鉄は十一倍一分七厘強（今年一月から十二倍八分強）全専売は十一倍二分六厘弱（今年一月から十二倍三分八厘弱）鉄鋼は十一倍三分七厘弱・電電公社（電信、電話、ラヂオなど）は十二倍六分三厘弱という具合に、いずれも炭鉱労働者の賃金の上り方よりも二倍近くも、うわまわつた上り方を示している。

第二表　産業別賃金ベース比較

	賃金額								指数						
	一 坑外夫	二 坑内夫	三 公務員	四 国鉄	五 全専売	六 鉄鋼	七 電産	八 [illegible]	一	二	三	四	五	六	七
二二、一	一、五〇〇	二、〇五〇	一、二〇〇	一、三〇〇	一、二〇〇	一、六三五	一、一五〇		一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇
五	一、六四四	二、三六六	一、六〇〇	一、六〇〇	一、六〇〇	一、七八六			一〇九・六	一一五・四	一三三・三	一二三・一	一三三・三	一〇九・二	
二三、六	四、〇〇〇	五、六九一	三、九九一	三、九九一	三、九九一	五、四四三	四、七三三	四、六九一	二六六・七	二七七・六	三三二・六	三〇六・九	三三二・六	三三二・九	四一一・六
一〇	五、四〇〇	七、六九〇				七、〇五〇	七、四〇〇	九、九九三	三六〇・〇	三七五・一	〃	〃	〃	四三一・二	六四三・五
二四、二			六、三〇七	六、三〇七	六、三〇七	九、九〇五		一〇、四四六	〃	〃	五二五・六	四八五・二	五二五・六	六〇五・八	
二五、六			六、八〇六	六、八〇六	六、八〇六	一一、二二六		一一、八六八	〃	〃	五六七・二	五二三・五	五六七・二	六八六・六	
二六、一	六、九九五	一〇、〇〇〇	八、〇〇〇	八、四〇〇	七、六〇〇				四六六・三	四八七・八	六六六・七	六四六・二	六三三・三	〃	
六	〃	〃	一〇、〇四二	一〇、六八六	一〇、四〇〇	一四、四四四			〃	〃	八三六・八	八二一・四	八六六・七	八八三・四	
一〇	八、五〇〇	一二、一〇〇	〃	〃	〃	〃			五六六・七	五九〇・二	〃	〃	〃	〃	〃
二七、一〇	九、四〇〇	一三、〇〇〇	一三、五八七	一四、五二一	一三、五一〇		一四、八〇〇 一五、八〇〇	一四、〇〇〇 一五、〇〇〇	六二六・七	六三四・一	一一三二・三	一一一七・〇	一一二五・九		
二八、五	〃	〃	〃	〃	〃	一八、四〇〇 一六、四三〇	一九、四八〇 一七、六〇〇		〃	〃	〃	〃	〃	一一三六・〇	一二六三・〇
二九、一		一五、四八〇	一六、六四〇	一四、八五六							一二九〇・〇	一二八〇・八	一二三八・三		

それならば、この期間における物価はどうなつているだろうか。一応の目安として日銀の小売物価指数を調べてみると、八倍八分八厘弱になつているから、炭鉱労働者の実質賃金は坑内夫で七割六厘、坑外夫まで七割一分四厘に引きさげられているのである。（日銀の小売物価指数は昭和九——十一年平均を一として、二十八年五月には三〇二倍五分になつている）われわれは敗戦後ずいぶん激しい斗争を何回となく繰返して賃金引上げのためにたたかつたし、その都度なにがしかの賃上げをかちとつたのだが、それにもかゝわらず、二十二年から現在までの間に、実質賃金は、ざつと三割へらされているのであつて、働いても働いても生活が苦しくなるわけは、せつかく賃上げ要求をたたかいとつても、独占と物価高のためにしぼりとられているからだということが、この比較によつてハッキリしているのである。

さらに問題であることは、物価が昨年末から急速に高くなつて行く一方だということだ。しかも、その原因は吉田反動政府が今年一月から米価を一割二分五厘引上げたからであつて、その他についても政府は、現に、たばこやビールの値上げを計画しており、鉄道運賃、電気料金、郵便料金などの値上げを

準備しているのだから、これにつれて、今後、さらに大巾に諸物価が上昇することは、火を見るよりも明らかである。そして、このような政策は吉田反動政府と独占資本とが、国民を犠牲にして、MSA軍事援助を受け入れ、再軍備することによって独占利潤を吸いとるためであるが、そういう反動の吉田政府でさえも今月一月から官公庁関係の労仂者の賃金ベースを一割から一割四分七厘方をひきあげたし、その他の民間労組の場合でも、大低の産業が軒なみに引き上げていることは第三表で示してあるとおりである

第三表　各単産ベースアップ額

単産別	組合名＼区分	現行	妥結額	上昇率	実施月
	国鉄	一三・四〇〇	一五・三七〇	一四・七	一月
	全専売	一三・五〇六	一四・八五〇	一〇・〇	〃
	官公労	一三・五八七	一五・四八〇	一三・九	〃
	日通	一三・五三六	一四・八九〇	一〇・〇	六月
合成化学	日産	一六・八二〇	一七・九七〇	六・九	〃
	東洋高圧	一五・七五〇	一七・三〇〇	九・八	〃
	昭電	一七・四三六	一八・三一六	五・〇	
	宇部	一七・五四〇	一八・四〇〇	四・九	四月
全国金属	日本輸送機	一三・一〇五	一四・七〇五	一二・二	
	精工舎	一四・四〇〇	一五・七〇〇	九・〇	
鉄鋼労連	八幡	一六・九七二	一八・四七二	八・八	五月
	日亜	一六・五五二	一八・〇五二	九・一	
	日鋼	一八・九四五			
全銀連	富士	一九・五〇〇	二一・五〇〇	一〇・三	七月
	三菱	一九・五六七	二一・五二〇	一〇・〇	〃
私鉄	東急	一四・三三〇	一六・四八〇	一五・〇	二月
	地下鉄	一七・〇六五	一九・六二五	一五・〇	〃
	京阪神	一四・一〇〇	一六・二一五	一五・〇	〃
	西鉄	一三・八〇〇	一五・八七〇	一五・〇	〃
	夕張鉄	一二・八〇〇	一四・三〇〇	一一・七	四月
炭労	坑内	一三・三五八			
	坑外	九・四〇〇			

註　炭労ベースは

坑内　589×22+300
坑外　364×25+300

しかし、いま、われ〳〵炭鉱労仂者の生活をおびやかしている一番大きな問題は、第二次、第三次の首きりを、炭鉱独占資本がネラっているということである。かれらは昨年の企業整備で約三万人のわれわれのなかまの首をきったが、これで首きりがすんだのではなくて、われわれ炭鉱労仂者の団結した力が炭労が強いために、手がつけられないというだけのことであって、敵は炭労が動揺したり、分裂したりするのを待って、第二次、第三次の首きりをおこなおうとしているのである。

四、炭鉱労働者の賃金は安すぎる、しかも賃金が上げられない理由は一つもない。

前項で述べたように、われわれ炭鉱労働者の賃金の上り方が低いために、他産業労働者の賃金に比べ非常に安すぎることは、前にかかげた第三表をみても明らかである。たとえば三菱銀行労働者の賃金に比べれば、炭鉱の坑外夫の賃金は、半分にも足らない四割四分二厘弱にすぎないし、坑内夫の賃金と比べても六割一分六厘強にすぎない。さらに、第四表で示してあるように、一時間当りの賃金を比べてみても、坑外夫の一時間当りの賃金は昨年九月で五十一円十二銭であるが、金属労働者の一時間当り賃金は八十九円六十二銭であって、同じ地下産業である金属鉱山労働者の坑外夫の一時間当りの賃金十二円二銭に比べれば、八割二分四厘強であり、炭鉱の坑内夫の一時間当りの賃金八十五円九十五銭と比べてみても、金属労働者の九割五分九厘、金属鉱山労働者の坑内夫の九割五分五厘にすぎない。

第四表　時間当り賃金比較（生産労働者）　〈労働省毎月勤労統計〉

	石炭 平均	石炭 坑内	石炭 坑外	全産業	製造工業	紙及類似品製造業	第一次金属製造業	輸送用機械器具製造業	化学工業	金属鉱業 坑内	金属鉱業 坑外
二八・四	七八・五八円	九一・三〇円	五三・九〇円	七一・六五円	五八・六七円	六七・九八	八〇・〇四円	八二・四四円	六九・七四円	八六・〇四円	五三・二三円
五	七七・七二	九二・三八	四九・九七	七三・三六	六〇・一三	七〇・一三	八六・〇四	八五・三一	七一・九九	八八・〇七	五五・九三
六	七七・八一	九〇・三八	五三・一七	七三・〇四	五九・二一	六九・七三	八七・〇〇	八二・〇〇	六八・二三	八八・七七	五九・六一
七	七六・六六	八七・九九	五二・一一	七三・六七	六〇・二五	七五・三四	八九・二九	八三・六四	七二・四七	八九・二七	五五・二七
八	七五・七四	八七・八九	五二・八六	七三・四四	六〇・三四	七一・五〇	八五・二九	八二・六七	七二・三七	八八・五九	六一・四七
九	七四・三三	八五・九五	五一・一二	七四・三六	六〇・八九	七三・〇七	八九・六二	八三・一八	七二・九五	九〇・〇一	六二・〇三

ところが、炭鉱の坑内夫の災害率と他産業の災害率を比べてみると、第五表に示すように度数率は約五倍、強度率は約四倍であって、このような災害の多い悪条件のもとで働いている炭鉱労働者の賃金が、他産業の賃金に比べて、非常に低すぎるということは、とりもなおさず、炭鉱独占資本がそれだけ多くわれわれ炭鉱労働者を犠牲にして、ボロもうけしているという何よりの証拠でなくて何であろうか。

第五表　産業別災害調　A－度数率　B－強度率　〈労働省毎月勤労統計〉

	石炭鉱業 A	石炭鉱業 B	坑内夫 A	坑内夫 B	坑外夫 A	坑外夫 B	全産業 A	全産業 B	製造工業 A	製造工業 B	金属機械器具製造業 A	金属機械器具製造業 B	化学工業 A	化学工業 B
二八・六	一〇六・六六	一〇・四四	一五八・八八	五・五〇	三六・四四	二・〇五	二三・九九	二・四四	二三・二三	一・〇八	三四・〇三	〇・九九	一八・七四	一・四三
七	九八・四二	八・六三	一四六・六七	一三・〇六	三六・三六	二・二一	二二・二五	二・五四	二一・三六	一・三三	五〇・六三	二・六四	一九・九四	一・六七
八	一〇五・三六	八・八〇	一六〇・七四	一三・二一	四四・九九	二・三六	二四・八八	二・六九	二三・四〇	〇・九四	五四・三六	一・四九	二一・八七	〇・五四

しかるに炭鉱独占資本は、石炭鉱業連盟を通じて、われわれ炭鉱労働者の賃金要求を拒否しているの。かれらが米価値上がりのハネ返りについては考慮するといっているのは、世間体をゴマ化すためのインチキである。なぜなら以上述べたような理由――すなわち、他産業労働者の賃金や災害率などの比較および物価と賃金のひらきからくる実質賃金が三割も下まわっている事実、さらに物価がますます騰貴しつつある事実などから明かなように、連盟は世間体をゴマ化してわれわれに低賃金と労働強化をおしつけようとしているからである。だからわれわれは、このようなインチキにだまされてはならないのである。

前項に述べたように連盟は「炭界不況」や「各社の経営事情がまちまちである」ことなどを理由にわれわれの賃金要求を拒否しているが、実際の状態は必ずしも連盟がいっているようなものではなくて、かれらが「炭界不況」は「宿命」だといっているのは、われわれ労働者の首切りを合理化するためであり、賃金要求を拒否して労働強化をおしつける口実であり、炭価を維持するためと、貯炭融資を政府から引出すためであり、さらには輸入炭や重油をおさえるためのかけひきにすぎないのである。たとえば連盟は昨年九月末の全国貯炭は一〇一三万トンだと発表しているが、実際には七三三万トンであって、二八〇万トンも食いちがっているし、今年度の石炭需給の見通しについても、「各社の経営事情」についても、かれらは故意に泣きごとをならべたてているだけだということは、連盟の考え方に対する炭労反駁で示したとおりである。したがって、こんどの賃金要求に応じられない理由は、どこにもないの実際の状態であって、他産業労働者の賃金が軒なみに上っているのに、炭鉱労働者の賃金だけが上げられない道理がないし、もしも、かれらがどうしてもわれわれの賃上げ要求に応じないというのであれば、われわれもまた、賃上げ要求をたたかいとる時まで断乎として斗争をつづけなければならないのである。

五　第二次首切りを粉砕するためにも賃上げは斗いとらねばならぬ

　いうまでもないことだが、われわれが断乎実力をもってたたかわないならば、独占資本は、決して賃上げを承認しないだけでなく、逆に賃下げと労働強化をおしつけ、第二次、第三次の首切りをやってくることは従来の経験からみても、現実の情勢からいっても明かな事実である。

　われわれは、昨年の六三ストで、数多くの体験をしたが、特に、そのなかで敵のうつ手が何々であるかという点を、この際思い出す必要がある。連盟は六三ストの際にも、最初のうちは、こんどのストと同じような泣きごとをならべたてて、「経営不況」だということを理由に、現行賃金のすえおきと標準作業量の引上げによって実収賃金二割の引下げ案を出して、故意に争議を長びかせ、組合員と家族百万人のヒボシ戦術で炭労の組織を分断しようとしたが、一部裏ぎり幹部が出ただけで、われわれは、たとえ七%にもせよ賃上げをたたかいとったではないか。この事実によっても明かなように、われわれの生活はわれわれ自身の力によって守らなければならないし、それは、団結してたたかうこと以外にない。しかも六三ストの際に、われわれ炭労の斗争に対して総評を中心とする労働組合から資金カンパや米などが送られ、相当額の融資による支援が行われたし、農市民、学生からも熱烈な支援が行われ、海外からも多数の資金カンパと激励がぞくぞくと送られたことは、いまなお忘れることの出来ない感激であった。この事実はわれわれが断乎たたかうならば、国内においても国外においても、われわれのたたかいは必ず大きな力で支援されるということであって、こんどの賃金斗争においても、われわれが固く団結してねばり強くたたかいさえすれば、国の内外から必ず大きな支援が行われるであろうということは確信できることである。

　もちろん、われわれは他人の支援にたよってたたかってはならない。われわれが断固たたかうことによって、他産業労働者が起ち上がり、あらゆる階層の人民大衆が動き出すのであって、肝心なことは飽くまでわれわれ自身が主体であるということを忘れてはならない。

　しかしながら、こんどの賃金斗争は、六三ストと同じ形態の斗い方では敵を屈服させることはできない。現在の情勢は六三スト当時の情勢とは全く変っているからである。これが第九回臨時大会で討論されて決定された新しい斗争方針の意義である。

　こんどの大会では、組合員大衆の一人一人のたたかいを土台として、職場で、居住で大衆行動を繰りひろげ、周辺の労農市民の共斗を組織化して行く方針が決定されたのであるが、この方針は昨年三月の中央大会の決定――企業整備反対斗争と賃金斗争とを結びつけてたたかうことが満場一致で可決されたにもかかわらず、実際には三井の首きり反対斗争のほかは、ほとんど失敗したことに対する自己批判のなかから打ち出されたものであって、特に三井の首切り反対斗争の成果が十二分にとりいれられたものである。したがって大会決定を余すところなく消化して、一人の脱落者も出さないように、たたかいぬくことは全組合員の階級的義務であり、これのみが勝利えの唯一の道であることを、われわれは再確認しなければならない。

　だが、われわれが、六三スト、体験し、三井の首きり反対斗争で学んだのと同じように、敵もまた六三ストや三井の首切り反対斗争を綿密に研究して、どうしたならば、わが炭労の統一斗争をぶちこわすことができるか、どうしたならば炭鉱労働者をたたきのめして低賃金、労働強化をおしつけ、オ二次、オ三次の首切りを行うことができるか、どうしたならばアメリカの独占資本が強要しているM・S・Aを受けいれて再軍備を行い、独占利潤のわけまえにあずかることができるか、ということを考えており、あらゆる手段をつくして、着々と具体的に反動攻勢の悪魔の準備をとのえていることを、われわれはみおとしてはならないのである。

　こんどの賃金斗争は、その意味において、来るべきオ二次首切り合理化を粉砕するためのオ一歩である。オ二次首切り合理化は必ず来る。それは軍事予算のために開発銀行融資が打ち切られ、合理化を自力でやらなくてはならなくなったこと、また、世界銀行の重油政策から石炭政策が大転換を余儀なくされていること等々の理由による。

　われわれは敵の悪らつな作戦をかたっぱしからぶち破って敵に早期解決を迫ってたたかう方針である。

しかしながら、たゝかいは今の先まで武装している最も悪質な敵――独占資本と反動政府相手のことであるから、敵の出方しだいでは、長期にわたるねばり強い斗となるかも知れないのであって、その場合には、われ〳〵もまた、勝利の日までねばり強く断乎たゝかいぬく覚悟でなければならないし、わが炭労傘下の組合員も家族も、だれ一人として、この覚悟をもたないものは一人もないことを、われ〳〵は信じて疑わない。しかし、それと同時に早期解決によって、なんでもかんでも、すべてが解決するものではないことも知らなければならない。早期解決か長期解決かをきめるものは、敵味方の力の関係によってきまるものであるから、われ〳〵がやらなければならないことは、こんどのたゝかいを通じて、敵の力を圧倒する味方のたゝかう力を拡大強化することである。したがって具体的に一人一人の組合員の斗争意欲を高め、激しいたゝかいのなかゝら階級意識を自覚させ、わが炭労の組織を強化してボッタム組合の汚名を返上し、労働戦線の統一を促進するとゝもに、農市民その他の諸戸との提携を拡大強化すべきであって、これらの努力が実を結ぶならば、すべての困難は太陽に照らされる霜柱のように解消させることができるのである

六、政府の反動政策に対して強力に斗う。

こんどの賃金斗争は「請負給制度を止めて、八時間で喰える賃金―一律に四千円の賃上げ」を斗いとることが目標であるが、特に、この賃金をたゝかいとるかどうかが、さし当っての炭鉱労働者の生活を守るたゝかいである。しかし問題はそれだけでなくて、こんどの斗争でたゝかいとる新賃金の巾が大きいか小さいかによって、われ〳〵炭鉱労働者の将来に重大なエイキヨウをおよぼすことを知らねばならない。

いま政府は「標準賃金」設定と称する、賃金ストップ令を作ろうとしているが、そのストップ令の最初の基準賃金が四月の実体賃金によって決定されようとしていることゝ関連して、きわめて重大な問題なのである。この問題については総評でも十四日、幹事会を開いて、①政府の意図する「標準賃金」は賃金ストップを意味するもので、インフレの抑制を労働者の賃金にのみシワ寄せするものである。防衛費を削減しないでインフレは抑制できない。② これはMSA援助を受けようとする政府の一連の反動政策の一つであり、これを打ち破ることが再軍備反対に通ずる道である。ことを指摘して、各産業の賃上げ要求を統一斗争に組上げて、一斉に春期斗争を行う方針をきめた。したがって、わが炭労の賃金は総評がきめた春期斗争の魁をなすものであるが、それと同時に、われ〳〵がこの斗争を通じてたゝかいとる新賃金が、将来のわれ〳〵炭鉱労働者の賃金をきめる基準にされるおそれがあるということを、われわれはハッキリとハラに入れてこんどの賃金斗争をたゝかわなければならない。もちろん、われわれは政府がいま準備中の「標準賃金」の設定そのものを粉砕するための斗争をしなければならないことはいうまでもない。

われ〳〵は、さらに吉田反動政府の考え方についてもっとハッキリした認識を大衆の中にもちこんで広汎な大衆行動を組織してゆく努力をしなければならない。吉田政府の性格は明かにアメリカ独占資本のカイライであり、アメリカ独占資本につながる国内独占資本の政治的代行者であって、その政策はつねにアメリカ独占資本の意のまゝに行われるのである。現に政府は二十九年度予算の編成についても、農業増産、治水治山、社会保障その他、国民生活につながる内政面の予算を大ハバに削除して、アメリカ資本の希望する膨大なる軍事費を中心として編成しており、その内容を決定しているものは、国民の目のとゞかないところで交渉中のMSA軍事援助受入れ態勢の確立を中心とする再軍備予算である。

吉田政府はその成立の日から一貫した米日独占資本の独裁政権であることは否定できない事実である。かれらの眼中には憲法も民主々義もあったものでない。たとえば破防法、緊急調停、スト禁止法、その他一連の悪法が、ことごとく暴力的に成立せしめられたという事実によってもそれは明らかではないか。特に吉田政府の考えかたが、その性格からいって当然のことではあるが、大企業中心であることを、われ〳〵ははっきりと認識する必要がある。政府が調印しようとしているMSA軍事援助を中心とする再軍備によって独占利潤をえるものは大企業であって、中小企業も勤労大衆も、このMSA態勢の下では犠牲にされるだけである。政府はMSA態勢によって起るインフレを 中小企業と勤労大衆の犠牲

によっておさえるような、全く矛盾したデフレ政策を強行しており、その結果、すでに中小企業はぞくぞくとつぶされ、一千万をこえる失業者は生活難のドン底に突き落され低米価低賃金政策によって農民も労仂者も、ます〱耐え難い窮乏へ追いたてられているではないか。

だが、政府の反動政策が強化されればされるほど、これに対する反抗が広汎な国民各階層の間で高まりつゝあることもまた事実である。したがって、かくのごとき情勢のもとにおいてたゝかうわが炭労の賃金斗争は、敵の激しい弾圧と、従来にみない困難なたゝかいとなることが予想されるのであるが、それにもかゝわらず、われ〱自身の職場斗争を中心として、炭労全体の統一斗争を強力に推進しつゝ、その過程において、周辺の他産業労仂者との共斗を組み、さらに地域の農市民その他の広汎な大衆行動を組織化して、たゝかうならば、いかなる敵の弾圧をもハネ返して、われ〱は新賃金をたゝかいとることができるし、またそういう条件は日ましに国民的規模において高まりつゝあるのだから、われ〱は確信と勇気をもって精力的に、大衆行動を組織すべきである。

七　大衆行動について

こんどの臨時大会の一番大きな成果は、従来おこなってきた幹部斗争が自己批判されて、一人一人の組合員による大衆行動を基礎とする統一斗争方針が確認されたことである。いうまでもないことだが、大衆行動――大衆斗争とは一人一人の組合員とその家族の要求を大衆討議によってひき出し、より高度な要求と結びつけて、これを統一要求にまとめ、この要求をたゝかいとるために、組合員大衆が確信と勇気をもって統一行動を行うことである。そして、その具体的な、しかも勇気のいる斗争は、第一に職制に対する斗争である。したがって指導的幹部の役割は、職場や居住における組合員大衆の日常要求をひき出し、より高度な要求と結びつけて統一行動を組織化することであり、そのためには常に大衆と密着して、日常斗争を組織し、大衆を啓蒙教育することである。この大衆行動と従来の幹部斗争とのちがいは、一人一人の組合員が自分自身の要求をたゝかいとるために、積極的に斗争に起ち上ってたゝかうのと、幹部の頭の中で組みたて、中斗、中委委員会、大会などの形式決定によって組合員の総意であるとして、上からの指令で大衆がたゝかわされるのとのちがいである。従来の幹部斗争は、幹部の頭の中で組みたて、組合規約に基く民主的手続きによって決定されたものであるとしても、その決定のうちに真実の組合員大衆の意志が十二分に反映されることは、きわめて困難であった。その結果、一人一人の組合員大衆は確信をもって中斗指令を消化することができないし、この事実を最も具体的に露呈したのが昨年の企斗以来の炭労の姿であったし、それがこんどの臨時大会において批判の対象とされた一番大きな問題であったのだ。したがって、われ〱はこのような誤謬を二度と繰返さないために、こんどの賃金斗争において忠実に臨時大会の決定にしたがって大衆行動を基礎とする統一斗争と、地域における共斗を組織して、生活と自由と平和と完全独立のために献身的にたゝかわなければならないのである。

なお、大衆行動または大衆斗争ということゝ、大衆動員ということゝが、やゝもすれば混同されているが、大衆動員ということは、「動員するもの」と「動員されるもの」との関係があるのであって、たとえば、同じデモストレーションでも、普通の場合のメーデーは大衆動員であるが、昨年の三井の首きり反対斗争における抗議デモは大衆行動である。また、悪法反対斗争の一環として、国会にデモをかける場合に、このデモのために政党は大衆を動員し、大衆は動員されるのであって、この場合の大衆動員が容易に行われるか否かは、大衆行動が平常どれくらい訓練されているかということによって、きまるのである。

最後に、今後の階級斗争は、以上述べたことによって明らかなように、敵の気ちがいじみた弾圧が、ます〱強化されるであろうということが予想される。わが炭労傘下においても、昨年の首切り反対斗争以来、三井、三菱、北炭、岩屋などで、すでに六十数名の不当検束と不当逮捕とが行われており、本文執筆中の今日（二十日）も、三菱七名の不当転勤問題に対する抗議デモから炭労本部の森谷組織部長が丸ノ内警察の武装警官隊によって不当検束されるという事件が起っている。したがって、今後のわれ〱の行動の行手には、常に官憲の不当弾圧が行われることを覚悟しなければならないし、これをハネ返す

ための不断の心構えと対策を用意する必要がある。この点についても、三井の首切り反対斗争に際して、三鉱連では「仮装宣言」を作って、一人一人の組合員と家族に対して、具体的な弾圧対策の訓練を行ったが、このような行きとどいた用意があったからこそ、首切り反対斗争において三井の闘志は、あれだけ大きなたたかいをつづけて、わが労働運動史に、全く画期的なかがやかしい勝利の一頁を加えることができたのである。われわれはこの点においても、すなおな気持で、三井のたたかいを学び、かつ実践しなければならないのである。

む す び

第九回臨時大会は全日本の勤労大衆の熱烈な激励と期待のもとに開かれた。そして大会は五日間に亘る熱心な討論によって、大衆の期待にそう決定をなしとげた。新たなことは大会決定にしたがって、われわれの賃金をたたかいとることである。そうすることが炭鉱労働者の生活を守ることであると同時に全日本の勤労大衆の期待に真実にこたえる道である。そしてわれわれの前途には、大衆行動を基礎とする統一斗争におそれおののく敵の弾圧が待ちかまえていることをわれわれは知っている。しかしながら、われわれは断じて敵の弾圧にたじろいではならないし、われわれは一人の脱落者もなくたたかい進まなければならないし、また、固い団結をもって、敵を屈服するその日までたたかい進むであろう。

雨降らば降れ、風吹かば吹け、嵐は強い木を作るが、われわれもまた、弾圧の嵐のなかで、あらゆる創意をもって斗争を進め、この実践を通じて一人一人の組合員を自覚せしめ、いかなる弾圧にも屈しない労働者のとりで──労働者の組織をがっちりと固めるであろう。これのみが、労働者を解放する唯一の道にかう！　この確信をもって敵を震え上がらせよ。

一九五四年一月二十日

指令第二九号に関する指示

一、原炭搬出拒否によって事故が起る場合があるが、このストに際してわれ〳〵は事前に通告し警告して行う争議行為であるので、事故が起ったとしても事故防止の責任は会社にあることを明らかにしている。しかるにそれを知りながら対策を立てないで事故が起ったことは、その責任は組合にはなく対策をたてない会社、保安管理者にあるので、その責任の所在を明らかにしておくこと

二、経営者が運搬作業を当該鉱員以外を以て行わせようとすることが考えられる。この場合代替作業を行うには鉱山保安法に定められた資格（有資格者、指定鉱山労仂者）が必要であるが、各山では相当の有資格の予備人員をもっているので、それらのものを代替に作業せしめることができる
その場合はその代替作業を命ぜられたものを指名ストに入れよ
資格のないものに代替作業を行わせた場合は保安規則第三十九条の二違反で摘発せよ

※ 第三十九条の二　有資格者および指定鉱山労仂者は、その行うべき危険作業に他の鉱山労仂者を従事させてはならない。

三、運搬系統に属する指名ストのみでなく・原炭搬出拒否が完全に実施しえないと判断された場合は採炭関係職種を指名ストにいれよ。

四、支部はスト突入者を職場大ル又その他斗争業務に従事させよ。スト突入の指名をうけた組合員は当該支部の斗争指揮下にいれよ。

五、スト突入日が公休日の支部は次の日にストを行え

六、山英炭といえども坑口より出炭してはならない。

七、ピケは原則としてはらない方針であるが、次の場合は行う

1、部分ストを拡大しつゝ斗ったがなほ坑内でとめきれない場合で、坑外で遮断する以外にないときは坑口にピケをはれ

2、会社からロックアウトされた場合、炭労仐下の組合員の中で組合の指示を無視して会社の命令で入坑しようとするものがある場合は行え。たゞし炭労仐下組合員以外の会社側が指定した保安要員を妨害してはならない。
組合員以外のものを保安要員としてではなく作業要員として入坑させんとする場合

以上

一九五三、一、二三

指令第二九号に関する指示　（三）

ロックアウトに関する指示

昨年十二月十三日及び本年一月十五日の両回にわたり、野村平爾（早大教授）、有泉亨（東大教授）磯田進（東大助教授）、佐伯静治（弁護士）氏等を招いて研究を行った。そこでその成果をもりこんで左記の通りの対案を中斗委員会は決定した。

記

一、ロック・アウトとは何か。
ロック・アウト（作業所閉鎖）は資本家に認められた争議行為の一つであるが（労調法第七条）、労働者を職場から追出し、賃金をもらわずにやってゆけるならやってみろ、というおどかしを組合にかけて目的を通すために行われるものである。

二、ロック・アウト「权」とは何か
労働者にスト权を保障することによって労資はどうやら対等に近くなる。そのうえ右のような酷なことをする权利を資本家に認めれば対等原則は完全に破れる。だから労働法上、ロック・アウト「权」は認められない。厳格な条件つきで、やれる「自由」があるにすぎない。

三、ロック・アウトが認められる条件
ストに先がけてやる攻撃的・積極的なロック・アウトは不当である。ストに対する防禦的・消極的なもののみ認められる。
但し、部分ストの結果、全職場がマヒしたと認められる場合、その対抗策として完全ロックアウトをやることは認められる。

四、職場部分ロック・アウトは認められるのか
部分ストに入っている職場、或はそれを含めて関連職場までを対象とするロックアウトは認められる。但し、全然関係のない平常通り働いている職場だけを対象とする部分ロックアウトは不当である。

五、職組を除くロック・アウトは認められるか。
労組だけが争議に入っており、職組が入っていない場合、職組を除いたロックアウトは不当とはいえない。
但し、職組もともに争議に入っているのに労組だけをロックアウトするのは不当なるロックアウトであり、且つ不当労働行為となる。

六、保安要員だけを除くロック・アウトは認められない。
非組合員の人命や会社側の財産を守るための保安要員だけを除いたロックアウトなどというものはムシがよすぎる。これは完全ロックアウトを行い、保安要員の就業をあらためて組合へ申入れているものと解される。
「註」　一斉ストにおける保安要員の差出し協議と同様である。

七、休業とロックアウトの相違
作業所を閉める点では両者は似ているが、その性格は次の如く全く異なる
休業は企業上の理由から行われるが、ロックアウトは前記一のごとく自己の主張を貫徹するための組合に対する対抗手段として使われる。
又、使用者の責による休業は六〇％以上の賃金を支払わねばならない（労基法第二十六条）

八、保安要員の差出し拒否について
前記四、五、六いずれの場合においても全員不就業の方針であるから、保安要員差し出し拒否の問題は常に伴う。しかしいずれの場合においても、保安要員の差し出し拒否は違法ではない。
(1)　スト規制法第三条との関係
労政局長通牒は、スト規制法を操って解釈している。規制法は争議行為中と雖も一定の「保安」の確保を労資双方に要求している。しかし一定の「組合員たる保安要員」の就業をつねに強制しているものではない。（もしそうなら明白に憲法違反であり、この法は無効である）いかなる場

合に於ても保安維持の責任が会社側（保安管理者）にあることは勿論であるが、たとえ組合の協力を得られない場合でも所定の保安の確保を規制法は会社に要求し、組合に対してはこれに対てる積極的な妨害をしてはならないことを要求しているのである。少くとも、規制法が従来の違法を違法とするにすぎない（政府説明）ものであるならば、合理的解釈としてはかく解釈せざるを得ない。つまりスト中の保安要員の差し出し拒否自体は規制法違反にはならず、会社側が他から用意した保安要員の入坑を実力で阻止することが従来から違　されている。いわんや、ロックアウトを会社が行った場合に非組合員の人命や会社側の財産を守ってやる義務はないのである。もしも会社が自らの手で所定の保安を守りえないならば、会社はロックアウトを解除するか又は最初からロックアウトを行わなければよいのである。

(2) 労調法第三十六条との関係

前記規制法の場合と同様な誤りを通牒は犯している。

(3) 労調法第一条第二項との関係

保安要員を含む全員の不就業は、規制法、労調法に違反せざるのみならず、労組法第一条第二項にいう正当なる争議行為である

(4) 鉱山保安法との関係

鉱山保安法は争議行為中には適用されるものではない。従って鉱山保安法は現に就業している労働者に対して保安上の義務を課しているのであって、就業していない労働者にこれを適用することはできない。だから保安法違法の問題は起らない

鉱業権者又は保安管理者が組合員以外より保安要員を用意すればよいし若し用意が出来なければロック・アウトをしなければよいのである。換言すれば保安が確保できず坑内が荒廃してもロックアウトという会社法の争議行為を行うかどうかは会社側の意志で自主的に決定されるものである。

(5) 憲法との関係

憲法第二十八条は争議を保障している。規制法その他の前記各法律が憲法違反とならないためには(1)、(2)、(3)、(4)のごとく解釈せざるをえない。もし保安要員の差し出し拒否を違法とするならば第二十八条だけでなく、第十八条（強制労働の禁止）にも違反する。反面、ロック・アウトは憲法上の保障はない。強いてその根拠を求めれば、第二十九条（財産権の保護）に由来するというだけである。

九、協約との関係

中斗指令が会社対各支部乃至その連合体の間に結ばれている協約上の争議条項中の保安要員差し出し規定にてい触する場合は次の見解に従って確信を以って行動せよ

法の解釈、運用はつねに現実の実態に即して行はれねばならぬ。ところで、会社組合の集合体であるわが国の今日の単産の実態からして、協約は資本別に結ばれ、指令は単産から流されるという矛盾をもった現象が普通になっている。この実態に即して正しく法を解釈すれば、単産指令が協約の規定にてい触する場合は、指令が優先するのが妥当である。形式的には協約違反になるが、かゝる場合その違反の責めは免れる。この場合協約違反を追及することは、その支部に中斗指令違反＝統制違反＝る脱退かの二者択一を迫るに等しいからである。特に炭労の場合、このことはすでに、慣行として確立せられている。これは理論以上に有力な根拠である。もしも会社が協約違反の責任を問いたいならば、かかる指令を出した中斗に対して向うべきであり、支部に対してとやかくいうのは、オカド・チガイである。

尚この問題は単なる法律問題でなく、斗争の切り崩し、会社組合の育成がその裏の狙いである。

十、代替作業命令について・

就業中の組合員に対して部分スト中の組合員の作業を代ってやることを業務命令を以って強制してきた場合、これを拒否しても業務命令違反にはならない。理由としては「争議行為として」その組合員は業務命令を拒否しているからである。

二、ロック・アウトの対策

(1) ロックアウトは何日何時からやります、という掲示・通告・申入、或はそのための説明、団交の申入れを以て開始されたものとはみなされない。従ってこれらの掲示、通告、申入等は無視せよ。

(2) そのための協議団交は拒否せよ。（但し、ロックアウトか休業かを明らかにさせる）そして通常通りの職場え行き、番側の拒否がなされ、且つ実力或はバリケードなどで入構を阻止された場合と、立入り禁止の仮処分命令が出された場合には、指令通り全員就業せず、保安要員差出しも拒否せよ。

(3) 職場部分ロックアウトによって就業しないのは、実力によって阻止された場合及び立入り禁止の仮処分命令が出されたときとする。しかし構内にバリケードを構築して阻止することや、構口で人選して入構を阻止することは事実上困難と考えられる。尚立入り禁止仮処分命令が出るまで入構し、代替作業を要求せよ。

(4) 入構の方法としては該当者をその他の組合員のものが囲んで入構する。従って当該者は全員強行就業する場合にも安全確保の必要があろうからその態勢を事前に準備せよ。

(5) 職組を除くロックアウトの場合には、職組はストライキを行い、保安要員の差出しを拒否せよ、職組の有資格保安要員の差出拒否も一般保安要員の差出し拒否と同様差支えはない。その理由は前記九の各項を参照されたい。

(6) 全員強行就業の場合を考えれば、会社側がロックアウトの通告、掲示、実力或はバリケードによる阻止が行われても立入禁止仮処分命令が出るまでは入構するが、この場合と雖も務めて職場及び器物設備へ手や足をもっては毀損しないようなもの、道具などを使って破壊すること）にならない限度で行う。

賃金対策

一、部分ストおよびロックアウト宣言中の従業員の賃金については、すでに態度を明らかにしてきたところであるが、各支部に於けるこれらの具体的な対策を次の如く指示する

記

一、部分ストにおけるスト不参加者の賃金取扱い

昨年十二月十九日付で会社側は炭労に対し「運搬系統の部分ストに対しては当日の採炭生産量に応じて賃金を減額して支払う」と通告しているので、各支部にもそれぞれ同文の通告がすでにな これるので左の如く対処せよ。

1、使用者が争議行為中といえども、スト不参加者の賃金を減額することは不当である。

2、スト不参加組合員の賃金決定は次のごとく

イ、請負給部分については、通常の就業日同様に計算させよ。当日の請負給額が、保障給を下廻るときは当然保障給を支給させよ。

ロ、固定給部分も右に同じ

ハ、家族手当その他月極め手当（労働協約に別段の定めあるものをのぞく）についても、右と同じ取扱いとせよ。

3、争議行為の影響により、仕事の量に変化をきたし、個々の職場で手待時間を生ずると判断されるのでこの場合には休業指示をなさしめるよう、組合より会社に対し文書をもって申入れを行うこと。

二、ロックアウト宣言中の従業員の賃金取扱

会社側が単にロックアウトの宣言に止る場合は、別指示のごとく就業を行うがこの場合の賃金は会社側が就業を結果的に認めたことになるので当然賃金支払の義務がある。

三、右の主張根拠については別紙を参照せよ。

四、会社側が右の要求を拒否し自己の主張を押し通そうとする時は、炭労の統一斗争で問題の解決をはかるが、さらに支部においては大衆動員その他の行動をもって斗い、その不当性を追求せよ

以上

賃金対策別紙

「部分スト」法的見解

賃金対策の法的出拠については、炭労と早大野村教授、都立大沼田教授との研究討論のなかから、次の如く解明されたので確信をもつて別紙賃金対策を遂行されたい。

記

一、今次ストは、一部分の職場についてのみ労働の提供を拒否し、他の職場については完全に労働力の提供を行うという趣旨のものである。

二、従つて使用者は、提供された労働力をどう使用するかを任されているのであり、仕事があるかどうかということは労働者に関係のないことである。また仕事の量に変化のあるのは平常時も同様である。

三、従つて使用者は当然協定通りの賃金を支払うべきである。もし使用者が賃金を支払わないとするなら当然労働者を受取らないという意志表示（ロツクアウト）をすべきである。

四、使用者が部分ストの職場えの配置替を指示し、労働者がこれを拒否した場合といえどもそもそも職場変換は組合との協議事項で一方的に行うことは不当であり、また部分スト職場えの配置替はスキヤツプの要請であり、労使の信義則に反するものである。従つてこれを拒否するのは当然であり、もとの職場に於て労働力の提供を行つているのであるから当然賃金は支払うべきである。前項の通り、賃金を支払わないとするならば労働力の提供を受け取らぬ意志表示（ロツクアウト）をすべきである。

五、請負給の保証給についても、協約（賃金協定）の「労働者の責によらない事由」とは、「その労働者の責」という意に解すべきで、部分ストの場合、その労働者の責とはいえず当然保証給は支給されるべきである。

六、通牒の「出炭量に応じて賃金を減額する」という通告は、左の通り全く不当である。

1. 前述の如く、労働力の受領を拒否する意志表示を伴わぬかぎり、賃金協定が当然適用されることになるから、賃金を減額すること自体が協約違反である。
2. 賃金請求権は個人に属するものであり、従つて賃金は各個人の労働力の提供の度によつて計算されるから、これを一律に団体的に処理することは不当である。例えば、この点については基準局の通牒ですら、全然作業の影響を受けない労働者の賃金を減額することは違法としている。
3. 個人々々の労働力提供の成果は、一般的な出炭量のみに表れない。従つてその一般的な出炭量のみで賃金を云々するのは不当である。

以上

教宣資料 No.10

「職権あっ旋」についての解説

―附・請求調停・緊急調整―

一九五四・二・二
貝島大之浦労組・教宣部

一、職権あっせんとは

労調法第二章は「あっ旋」について規定しているが、その中の第十二条に「労仂争議が発生したときは、労仂委員会の会長は関係当事者の双方もしくは一方の申請又は職権に基いて、あっ旋員名簿に記されている者の中からあっ旋員を指名しなければならない（以下略）」とある。この双方又は一方の申請によらず、会長の「職権に基いて」指名されたあっ旋員によるあっ旋を通常職権あっ旋と称しているわけである。

二、あっ旋の方法

あっ旋はあっ旋委員会などをつくらず、会長から指名されたあっ旋員（今回は会長が自らを指名したわけ）だけでやる。労調法はあっ旋の「図式」の要件については何も書いていない。たゞあっ旋員の任務について「関係当事者間をあっ旋し、双方の主張の要点を確め事件が解決されるように努めなければならない」（第十三条）と書いてあるだけである。いわば角力の行司の如く双方の呼吸を合わせてとり組ませるのがあっ旋員の任務であり、「自分の手では事件が解決される見込みがないときは、その事件から手をひき、事件の要点を労仂委員会に報告しなければならない」（第十四条）のである。だから「あっ旋案」などを提示するのはこの趣旨からして行きすぎではないかとの批判が前からあるが、実際はかゝるやり方が多く行われている。

三、あっ旋に対する当事者の態度

右の如く、事件解決の見込なしとあっ旋員自身が判断したときにあっ旋は不調に終ったことになる。当事者の一方又は双方からあっ旋に乗る意志のないことが表明されることは、解決見込なしとの判断の下される最も直接的な原因とはなろうが、それでもなお望なきに非ずとしてあっ旋員が努力することもありうるわけである。なおあっ旋自体乃至あっ旋案の諾否は全く当事者の自由に任されていることはもちろんである。

四、あっ旋の次の段階

公益事業の指名を受けていない石炭産業の場合、当事者の意思如何に拘らず労委が介入してくる次の段階は左の二つである。

（一）請求調停

「その事件が規模が大きいために公益に著しい障害を及ぼす」（労調法第十八条第五号）と判断される状態になった場合に、労仂大臣の請求に基いて労仂委員会は当事者の意志に拘らず調停に入る。調停委員会は「調停案を作成してこれを関係当事者に示し、その受諾を勧告するとともにその調停案は理由を附してこれを公表することができる。」但し調停案をのむのまぬも当事者の自由なることはもちろんである。なおこの場合法律上ストは禁止されないが、実際上やりにくゝなることは既に過去において経験した通りである。

二、緊急調整

内閣総理大臣は事件の規模が大きいために……争議行為により当該業務が停止されるときは国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危くするおそれがあると認める事件について、そのおそれが現実に存するときに限り緊急調整の決定をすることができる」（労調法第三十五条の二）

緊急調整決定公表の日から五十日間はストを禁止される。

この間中労委は、あっ旋、調停、実情の調査、公表、その他の必要措置をとるべきことを当事者に勧告することができる。

―以上―

吾々の生活と労働を
ふみにじつた会社に
怒りと憤満を集中せよ！

〃廿五日見合拂い一〇〇%よこせ（賃金カット反対）〃の団体交渉はテツ夜の折衝にもかかわらず、廿三日午後三時半遂に決レツした。

会社は果敢なる大衆行動におびえてか、最終案として

① **部分スト中の見合いは保留する**

② **八日分の賃金に対し單身者は從來の一〇%増し（從來は七〇%）**

③ **家持は從來の九五%（從來は八〇%）**

組合不滿として一しゆう

吾々二万七千の組合員並びに家族の要求は**会社の一方的な措置によつてふみにじられた。**しかし斗いはこれで終つたのではない、十二日には精算拂がある。

この憤満を十二日の支拂日に集中すべきだ！

その間には**強力な戦術なり、大衆行動が**行使されるであろう！

しかし吾々は全力をあげて生活を守る斗いに猛進しなければならない。

三月三日より第七波に突入する、これとへい行に会社なり、反動の切崩は益々激しくなる、吾々はこれに負けることなく、自**分を信じ、組合を信じよう!!**

〃生活を喰いつなぐための賃金対策も出來た〃吾々は斗いの不安に包まれることなく自信と勇気をもつて今日からの斗いに備えよう！

一九五四・二・二五

貝島大之浦労組教宣部

教宣資料 NO11

原炭搬出拒否戦術は「公明」「公正」である

～ 大商業紙各社「社説」を駁す ～

大之浦労組教宣部

一、はしがき

去る二月九日から炭労の原炭搬出拒否の波状ストが開始せられるや、大商業紙の「社説」は一齊に筆をそろえてこのストに対する攻撃を開始した。（十日毎日、十一日朝日、十四日読売）、これらの各「社説」の内容はいづれも次の点に於て重大なる問題を含んでいる。第一に一見中立性を装いながらもその内容たるやほとんど石炭連盟の主張の代弁に終始している。例え石炭連盟の意を受けたものでないとしてもかかる一方的なる見解をこの際公にすることが労資間に如何なる影響を及ぼすかは云わずして明らかである。第二にその影響は単に炭労争議を左右するに止らず、広く全産業におけるこの種争議戦術の実施を著しく不利ならしめるものであり、組合の争議権そのものに重大なる社会的制約を加えることになることは必然である。従つてわれわれとしてかかる「社説」を黙視することは許されないので、ここにわれわれの見解を明らかにしたいと思う。

二、原炭搬出拒否戦術はあくまで「公正」「公明」である

各「社説」は、今次原炭搬出拒否戦術が「公正」「公明」ではないという。つまり僅か数名をもつて全生産をストツプさせることができるこのような戦術は僅少の犠牲で相手に大打撃を与えるからいけないという。だが最少の犠牲で最大の打撃を与えることはいうまでもなく戦術の常道であり、争議行為の一形態としての部分スト戦術は広くかつ古くから行われてきているものであり、労働法上もその正当性は一般に確立せられているところである。少くもこのことを否定し得ない以上今回の炭労の場合に限り、特にその犠牲と打撃の差が大きすぎるから、或はその打撃の絶対量が大きすぎるからいけないというのであろうか。然しながら余りにも「公正」且つ「公明」な一昨年の六十三日スト（しかも当時これら商業紙はこのストに対して如何なる態度をとつていたか）あの血のにじむような経験の結果組合としては今次の如きスト戦術をとらざるをえない状態に立至らしめられているのであり、しかも今次戦術の実施に至るまで、及び実施中の現在いかに並々ならぬ苦労を組合並びに組合員が重ねてきているか、この間の事情について各社の論説委員は果してどれほどの理解をもつているのであろうか。そしてかかる苦労を伴う戦術を敢えてしても賃上げ要求をたたかわざるをえない炭鉱労働者の生活実態、そのおさえ難い意識を彼らは一体どう見ているのであろうか。

如何にしても違法、不当なるが如き印象を一般に与えんとするがごときこれら「社説」の不公正」「不公明」さをわれわれは断じて許しておくことはできない。

三、部分スト不参加者に対する賃金支払は当然である。

「社説」はいづれも石炭連盟の主張どおり今次戦術実施期間中の賃金の減額支払いを認めているようである。する仕事がないのがわかつていながら敢えて出勤して賃金をもらおうというのはおかしいという理由らしい。らしいというのはその書きぶりがきわめてアイマイ

で自信がなさそうだからである。そして減額されても「致し方あるまい」と囃やしている。だがかかる場合応量賃金の方式だけによらず、賃金協定、就業規則等の定めにも照らして賃金を支払わねばならぬことは基準局通牒にも明記されている通りである。時間給者の賃金を生産量に応じて減額するが如きことは同一事業場内の他の職場でストが行われていようがいまいが許さるべきでないことは法律上明瞭である。たとえ能率給者の場合であつても本来の作業以外の作業を行つた場合にはそれが全く業務外のものであると認定されぬ以上、能率給の外にその果した作業に応ずる賃金の支払を受くべきこともまた当然である。而して今次戦術実施期間中の各山元の実態は採炭夫、運搬夫等の一部を除く他の者は作業指示に従つて平常通りの作業を続けているのである。しかもその採炭夫、運搬夫等と雖も時間的余裕を生じた場合には何らかの代替作業を行つているのである。このようにこのスト期間中石炭は坑外にこそ出されぬとはいえ、坑内では出炭準備の為の作業は続けられているのであつてみして何もしていないのではないのである。その証拠に波状ストの間には平常以上ドツと石炭は出ているのである。

右のような法解釈ならびに各山元の現実の実態を無視して恰も連盟の主張を受け売りするが如き「社説」の内容は全く正鵠を逸しているものと云わざるをえない。

四、ロツクアウト中の保安要員の不就業は違法ではない

部分ストに対する会社側の対抗手段としてロツクアウトが為されていることは周知の通りであるが、このロツクアウト中の保安要員問題について「社説」はまた就業義務ありとしている。しかしロツクアウト中の保安要員の不就業は違法ではないことは多くの学者の認めているところである。（例えば労働法律旬報第一五四号掲載東大磯田進助教授所説を参照されたい）。つまりもともと争議行為中の保安要員の不就業そのものは憲法第二十八条の保障する権利の行使の範囲内であり、会社側保安要員の就業を実力をもつて拒否するときはじめて違法になると解されているのである。

スト規制法が従来の違法を違法とするに過ぎぬならば（国会でくり返し労働大臣ののべたところ）今日と雖もこの通説に変更があつたものとは認めがたいのである。なお更に解説したいが他の機会にゆづり、一応右にとどめるがいづれにしても通牒丸のみの「社説」はあまりにも不見識であるといわざるを得ない。

五、結語

部分スト戦術の長所が大部分の組合員の賃金を確保しつつストを行いうるところにあるという争議上の常識を否定するが如き暴論を敢えてし、強力なる統制力を必要とする困難なるこの戦術を効果的にわれわれが行うや寄つてたかつてこれに非難を集中するが如き大商業紙の態度に対し、われわれの見解を明らかにして与論の公正なる批判を仰ぐと共に、これら各社に対してこの際猛省を促し、改めて公明なる所論を発表せられんことを求めるものである。

以上

及びオルグ団の努力は水泡に帰した。

以上の経過よりして、九州地方本部斗争指導委員及び九州地方本部は左記の理由により直ちに除名するよう申請する。

休山、閉山は斗争の如何にかゝわらずあらわれて来るものである。休山、閉山は資本の側の合理化攻勢である。賃上げは労働の側からの合理化反対斗争であることを考える場合、七月、八月の不況でも休山、閉山は行わないという会社の切崩しに乗ぜられて、如何なる斗争も行わないということは、吾々の生活を守る斗いを放棄するものであるといわねばならない。

労働組合の基本的要求、権利の放棄である。組織上から考えてもこのような行動は絶対に許すことは出来ない。まして賃斗の重大な段階にあることからして情々酌量の余地はないと判断する。

以　上

追記

三、部分スト中の賃金支払の項について一言追加説明を行つておきたい。

今次の賃金差引き問題の中心になつているのは運搬夫或はそれと密接な作業上の関連をもつている最寄の労働者の仕事が仮に全くなかつたとしても賃金の一方的減額は許されないのである。

というのはこれら坑内夫は入坑に際して平常通りその日の作業場所の指示をうけて（これを「番割り」という）入坑しているのである。番割りをする以上会社はそれら労働者に何らかの仕事をさせるつもりがあるから行うのであり、法律上提供された労働を受領したものとみなさざるを得ないのである。もしもこの場合支払わねばならぬ賃金の額と行わせうる仕事の量がひき合はないとみれば、部分的な休業乃至ロックアウトの宣言を行わねばならぬはずである。これを行わずして一旦受領した労働について一方的に賃金減額を行うことはあまりにも勝手というべきであろう。また、もし一度受領した労働をその価格通り使うことがそのままではできないと知つたならば、代替作業を命ずるのが会社としての当然の途であろう。

以上

福岡縣炭礦

健康保險組合
内容調査報告書

一九五三年

貝島大之浦勞組
厚生部

N01—1

健康保険組合調査報告書

項別	健保組合名稱	日鉄二瀬健康保険組合	九採健康保険組合	貝島炭砿健康保険組合
	健保組合構成	会社側・職組・労組	会社側・職組・労組	会社側・職組・労組
	被保険者数	男 5.480名 女 320名 計 5.800名	男 3.723名 女 411名 計 4.134名	男 9.852名 女 869名 計 10.722名
	標準報酬月額（平均）	男平均 15.874円 女 〃 8.150円 計 〃 15.448円	男平均 12.062円 女 〃 5.974円 計 〃 11.456円	男平均 16.925円 女 〃 6.938円 計 〃 16.116円
	保険料率負担割合	事業主 1.000分/42 被保険者 〃 28 計 〃 70	事業主 1.000分/40 被保険者 〃 30 計 〃 70	事業主 1.000分/31 被保険者 〃 29 計 〃 160
	廿八年収入支出予算額	収入 78.487.100円 支出 78.487.100円	収入 45476.300円 支出 45.476.300円	収入 138673.000円 支出 138.673.000円
支出予算総額に対する比率	その他	79%		
	事務所費	25%	4.8%	1.82%
	組合会費	0.4%	0.58%	0.26%
	保険給付費	74.6%	80.00%	75.96%
	特別給付費	2.7%	0.47%	0.15%
	保健施設費	6.1%	7.5%	6.90%
	積立金	1.0%	2.0%	0.59%
	雑支出	0.1%	0.38%	1.74%
	予備費	3.7%	3.8%	12.58%
健保給付内容被保険者一人当り（年間平均）	保険給付費	円 10.095.22	円 9.182.00	円 9.137.78
	療養給付費	3.658.10	3.978.00	2.999.00
	療養費	10.20		
	傷病手当費	3.862.00	3.259.00	以 47.733.000.00
	埋葬諸費	30.89	57.90	下 551.000.00
	分娩費	192.62	197.47	支 276.000.00
	出産手当金	603.12	61.80	出給 690.000.00
	被保険者哺育手当金	3.17	2.83	金 89.000.00
	家族療養費	2.111.63	1.445.36	額 11.970.000.00
	家族埋葬料	51.72	93.32	360.000.00
	配偶者分娩費	147.00	29.79	1.547.000.00
	配偶者哺育手当金	176.39	140.98	1.557.000.00
	特別給付費	504.13	54.48	181.000.00
	附下給付内容（特別給付）	1頁に対して1円（扶養家族傷病）傷病見舞金1.000円（六月以上休業して手当をもらつた者）	傷病見舞金 A 1.500円 ……一般疾病 B 5.000円 ……結核 療養期間終了者に支給	傷病見舞金 一般疾病 --- 1.000円 結核 --- 3.000円 療養期間終了者に支給

NO1—2

種別 ＼ 健保組合名稱		日鉄二瀬健康保険組合	九採健康保険組合	貝島炭砿健康保険組合
保険施設		別府保養所（宿泊施設50人） 海の家（若松脇田海水浴） 山の家（千石峡）	別府保養所（宿泊施設12名） 海の家（波津海水浴場）	山の家　（千石峡） 海の家　（芦屋） 各坑に保養所（宿泊30名）
結核対策		精療養所		健保予算にて結核療養所開設　ベット　100床
事業主病院契約内容（施設）	一点単価	事業主病院　9円 一般保険医　11円50銭	本人7円(入院)人頭額120円 家族7円　本人3円～組合4円	人頭式　契約
	初診料及び取扱	会社より負担	本人　20円 家族　10円	初診料　20円 （健保20円負担）
	薬価免除	なし		被保険者は無料 被扶養者は一点1円入院療料） 傷病300円最高頭打ち（1ヶ月）
	病院及診療所数	5ヶ所	7ヶ所	5ヶ所
	ベット数	104床	30床	313床
	利用状況	被保険者　36％ 被扶養者　49％	被保険者　84％ 被扶養者　85％	被保険者　9％ 被扶養者　70％
	病院及診療所医師看護婦数	医師　29名 看護婦　56名	医師　16名 看護婦　29名	医師　32名 看護婦　69名
健保組合運営内容	理事数	選定　9名 互選　9名	選定　5名 互選　5名	選定　10名 互選　10名
	議員数	選定　11名 互選　11名	選定　10名 互選　10名	選定　22名 互選　22名
	健保組合事務担当者数	男　7名 女　1名 計　8名	男　6名 女　1名 計　7名	男　17名 女　5名 計　22名
	健保組合運営	理事会は月一回を原則として開催する但し緊急の場合はその都度開催 組合会は定例として予算決算と二回，その他必要あるとき	組合会議　年2回 必要ある場合は理事長が招集　2議員の要請ある場合組合会を招集する	理事会は原則として月一回緊急の場合その都度開催 組合会は年間5回位開催
	会社との関係	健保組合は会社の勤労課の機構内にあり 事ム担当者の雇傭関係は会社にある	会社経営の病院と組合と契約	健保組合は勤労第一課の機構内にあり 事務監督雇傭関係は会社監督に同じ
	労働組合との関係	協調関係　9名 11名 計　20名		労働組合は一事業所として加入，従って議員及理事も組合専従者より選出して居る　現在　支部長　厚生部

N.02—1

種別	健保組合名称	共同石炭健康保険組合	大正鉱業健康保険組合	日炭健康保険組合
健保組合構成		島屋日吉炭砿本社 宇ノ島港運・九州燃料	会社側・職組・労組	会社側・職組・労組
被保険者数		男 1.493名 女 303名 計 1.796名	男 2,856名 女 274名 計 4.130名	男 8,784名 女 830名 計 9614名
標準報酬月額（平均）		男平均 14,054円 女〃 6,213円 計〃 12,731円	男平均 15,880円 女〃 7,350円 計〃 15,340円	男平均 13,697円 女〃 6,248円 計〃 13,062円
保険料率及負担割合		事業主 1,000分ノ35 被保険者 〃 25 計 〃 60	事業主 1,000分ノ45 被保険者 〃 25 計 〃 70	事業主 1,000分ノ42 被保険者 〃 28 計 〃 70
廿八年収入支出予算額		収入 19,049,500円 支出 19,049,500円	収入 61,741,100円 支出 61,741,100円	収入 153,520,200円 支出 153,520,200円
支出予算総額に対する比率	営繕費			
	事務所費	5.66%	3.235%	総額当り金額 円 6.740.000 00
	組合会費	1.76%	0.272%	490.000 00
	保険給付費	75.42%	73.55%	113.107.000 00
	特別給付費	0.35%	0.272%	7.727.000 00
	保健施設費	7.57%	7.385%	11.700.000 00
	積立金	0.01%	1.256%	3.894.000 00
	雑支出	0.36%	0.2915%	400.000 00
	予備費	3.95%	13.72%	8.467.200 00
健保給付内容被保険者一人当り（年間平均）	保険給付費	総額一人当 円 8,057 71	総額一人当 円 10.942 49	総額一人当 11.765 04
	療養給付費	2,975 61	3,835 39	3.511 44
	療養費	14 19	59 63	17 16
	傷病手当金	2,934 58	5,081 58	5.148 74
	埋葬諸費	74 70	95 27	83 21
	分娩費	221 17	315 92	246 98
	出産手当金	568 73	1.028 88	667 46
	被保険者哺育手当金	14 13	102 96	72 28
	家族療養費	1.519 73	1.462 15	2,307 05
	家族埋葬料	59 45	50 69	50 12
	配偶者分娩費	104 32	119 71	247 55
	配偶者哺育手当金	125 18	143 63	297 06
	特別給付金	37 35	40 48	803 20
附加給付内容（特別給付）		傷病見舞金 法定期間満了のものに対し 標準報酬月額の十五日分支給	法第四十五条に依る傷病手当金給付満了者に対し法第四十七条第一項該当者 1.500円 第二項 〃 2.000円 を見舞金として支給	

NO2－2

	種別 ＼ 健保組合名稱	共同石炭健康保険組合	大正鉱業健康保険組合	日炭健康保険組合
	保険施設	山の家(英彦山) 宿泊施設 20名 別府保養所	聴濤園 大濠保養所 海の家 (芦屋海水浴場)	山の家 (英彦山) 海の家 (芦屋陽景) 高松グランド バレーコート
	結核対策	日吉鉱業所附属病院 ベット 20床	直方厚生荘病院 契約ベット 10床	直方厚生荘病院 10床委託 別療養所新設計画中
事業主病院契約内容及其他(施設)	一点単価	5円20銭	11円50銭	被保険者 人頭式 120円 家族1点 8円
	初診料及び取扱	40円(但し三ヶ月有効)	20円	なし
	薬価免除	なし		なし
	病院及診療所数	二ヶ所	三ヶ所	五ヶ所
	ベット数	40床	45床	181床
	利用状況		被保険者 64% 〃扶養者 73%	被保険者 55% 〃扶養者 65%
	病院及診療所医師・看護婦数	医師 6名 看護婦 23名	医師 21名 看護婦 42名	医師 42名 看護婦 105名
健保組合運営内容	理事数	選定 3名 互選 3名	選定 4名 互選 4名	選定 9名 互選 9名
	議員数	選定 10名 互選 10名	選定 11名 互選 11名	選定 19名 互選 19名
	健保組合事務担当者数	男 6名 女 3名 計 9名	男 4名 女 1名 計 5名	男 12名 女 5名 計 17名
	健保組合運営	理事会は緊急の場合開催組合会は予算決算の期に年二回開催す	理事会及組合会はその都度必要に応じ開催する定例としては一年間2～3回	理事会月一回予定 組合会年三回開催
	会社との関係	健康保険組合は会社の厚生課内にあり、事務担当者の雇傭関係は会社にある	健康保険組合は会社の労務部内に有り事務担当者の雇傭関係は会社にある	健康保険組合は会社の保険課の機構内に有り事務担当者の雇傭関係は会社にある
	労働組合との関係	労働組合は一事業所として加入している従って日吉島廻り宇ノ島港運九州燃料より代議員理事も互選の上選定している	労働組合は一般鉱員と同様に健保組合に加入し保険料負担に於て事業主負担分も労働組合に於て負担している	労働組合は社会保険に加入しているので日炭健保には加入していない

NO3－1

種別		三菱鉱業健康保険組合	三菱新入支部健保組合	住友忠隈健康保険組合
健保組合構成		会社側・労組・職組	会社側・職組・労組	九州支店・会社側・労組・職組
被保険者数		男 2,586名 女 220名 計 2,806名	男 3,638名 女 362名 計 4,000名	男 1,927名 女 222名 計 2,149名
標準報酬月額（平均）		男平均 16,000円 女 〃 7,800円 計 〃 15,600円	男平均 17,426円 女 〃 7,870円 計 〃 16,523円	男平均 16,393円 女 〃 7,892円 計 〃 15,515円
保険料率及負担割合		事業主 1,000分ノ40.5 被保険者 〃 28.5 計 〃 69	事業主 4円50銭 被保険者 2円85銭 標準月額 100円に付6円90銭	事業主 1,000分ノ36 被保険者 〃 24 計 〃 60
廿八年収入支出予算額		収入 36,819,340円 （[illegible]） 支出 41,311,500円	収入 54,733,400円 支出 54,733,400円	収入 30,270,000円 支出 30,270,000円
支出予算総額に対する比率	営繕費			
	事務所費	30%	3.47%	2.6%
	組合会費	0.6%	0.64%	0.53%
	保険給付費	61.3%	65.50%	74.3%
	特別給付費	1.88%	1.91%	0.81%
	保険施設費	12.1%	6.40%	7.4%
	積立金	100分の5%		1.1%
	雑支出	0.43%	0.457%	0.83%
	予備費	100分の5%		3.7%
健保給付内容被保険者一人当り（年間平均）	保険給付費	総額 25,330,200円 —	総額一人当 8,970 00	総額一人当 10,461 18
	療養給付費	8,657,000 —	2,983 —	2,854 76
	療養費	12,000 —	7 —	50 —
	傷病手当金	10,580,200 —	3,726 —	4,651 43
	埋葬料費	153,500 —	90 75	75 24
	分娩費	55,700 —	18 25	185 71
	出産手当金	98,500 —	48 35	538 10
	被保険者哺育手当費	17,200 —	5 50	5 71
	家族療養費	4,959,000 —	1,683 40	2,649 52
	家族埋葬料	162,000 —	54 60	57 14
	配偶者分娩費	289,000 —	160 62	135 24
	配偶者哺育手当金	345,700 —	192 70	161 90
	特別給付費	472,800 —	260 02	116 19
附加給付内容（特別給付）		結核傷病手当 法定内及び法定外六ケ月延長 但し法五十五条には適用せず	特別傷病手当 633,600円 第2次 〃 320,000円 結核傷病補助金 86,500円	結核患者に対して栄養補助金として傷病手当金の支給期間一日中に付き二十円を支給する

	種別	三菱鉱業健康保険組合	[illegible]健康保険組合	[illegible]
	保養施設	別府保養所（宿泊施設100名） 海の家（芦屋 福間） 雲仙其他支部に於て利用は財宿同様	海の家（芦屋）（上野） 雲仙療養所	体育館及保養所その他
	結核対策	飯塚支部結核療養所ベット其の他清光園及び[illegible]療養所と契約	三菱飯塚新入療養所 清光園三菱療	事業主病院中に昭和28年度予算に於て結核病棟を建設中であり家族の健康診断所も計画中
事業主病院契約内容及其他（施設）	一点単価	人頭式 358円 被保険者 228円 被扶養者 130円	診療契約 358円	事業主 6円 一般保険 11円50銭
	初診料及び取扱	被保険者 30円 被扶養者 15円	被保険者 30円 被扶養者 15円	徴収せず
	薬価免除	被保険者 無料 被扶養者 1日15円		
	病院及診療所数	二ヶ所	三ヶ所	一ヶ所
	ベット数	113床	122床	68床
	利用状況	被保険者 4% 被扶養者 6%		被保険者 87% 被扶養者 88.2%
	病院及診療所医師看護婦数	医師 16名 看護婦 36名	医師 21名 看護婦 47名	医師 10名 看護婦 24名
健保組合運営内容	理事数	選定 1名 互選 1名	選定 1名 互選 1名	選定 3名 互選 3名
	評議員数	選定 2名 互選 4名	選定 3名 互選 4名	選定 9名 互選 9名
	健保組合事務担当者数	男 3名 女 2名 計 5名	3名	職員 男 5名 女 1名
	健保組合運営	組合会は中央に於て年2回理事会は中央に於て年2～3回・支部に於ては支部運営委員会を原則として月1回以上をもつ	組合大会（理事会大会） 年2回～3回	理事会 年5回 評議員会 〃 5回 組合会 〃 3回 緊急なる場合はその都度開催
	会社との関係	健康保険組合は本社労働部内にあり事務担当者の監督関係は会社にある	健康保険組合は会社の機構内にあり 監督関係は会社にあり	健保組合は会社の労働課内の機構の中にあり 事務担当者の監督関係は会社にある
	労働組合との関係	労働組合は加入していないが、雇用者の立候補は妨げない		

N04－1

種別	健保組合名称	三井三池健康保険組合	三井田川健康保険組合	三井山野健康保険組合
健保組合構成		会社側・労組・職組	会社側・労組・職組	会社側・労組・職組
被保険者数		男 19.671名 女 1.179名 計 20.850名	男 10.409名 女 646名 計 11.055名	5.350名
標準報酬月額（平均）		男平均 16.700円 女〃 1.179円 計〃 16.300円	男平均 17.421円 女〃 8.497円 計〃 16.900円	16.980円
保険料率及負担割合		事業主 1.000分／47 被保険者 〃 28 計 〃 75	事業主 1.000分／41 被保険者 〃 30 計 〃 71	事業主 1.000分／42 被保険者 〃 30 計 〃 72
廿八年収入支出予算額		収入 325.855.840円 支出 325.855.840円	収入 162.324.200円 支出 162.324.200円	収入 88.971.100円 支出 88.971.100円
支出予算総額に対する比率	営繕費			
	事務所費	4.14%	3.42%	2.26%
	組合会費	0.05%	0.19%	0.18%
	保険給付費	81.9%	7.47%	77.61%
	特別給付費	2.5%	7.34%	3.24%
	保健施設費	4.29%	8.92%	4.73%
	積立金	1.75%	0.58%	1.84%
	雑支出	0.14%	0.40%	0.49%
	予備費	4.70%	4.45%	5.34%
健保給付内容被保険者一人当り（年間平均）	保険給付費	円 13.191 14	10.974 13	12.907 04
	療養給付費	3.993 63	3.062 92	3.727 27
	療養費	22 05	6 66	1 19
	傷病手当金	4.564 00	5.036 20	4.927 04
	埋葬諸費	57 05	45 63	35 25
	分娩費	182 78	171 48	12 26
	出産手当金	522 —	441 84	376 07
	被保険者哺育手当金	5 09	2 82	29 53
	家族療養費	3.683 24	2.468 70	3.837 96
	〃 埋葬料	59 37	56 47	40 74
	配偶者分娩費	161 27	117 56	131 02
	配偶者哺育手当金	206 02	141 09	153 71
	特別給付費	391 22	1.077 38	539 —
附加給付内容（特別給付）		○延長傷病手当金 支給期日は法定期間に各六ヶ月延長但し法五十五条該当者には支給せず	○延長傷病手当は支給期間は法定期間に各六ヶ月延長但し給付制限者には支給せず 傷病見舞金六ヶ月以上に亘る場合六ヶ月毎に日額廿相当額支給	○延長傷病手当金 支給期間は法定期間終了后六ヶ月を限度とする

N04－2

種別	健保組合名称	三井三池健康保険組合	三井田川健康保険組合	三井山野健康保険組合
保険施設		保険組合直営の保養所（宿泊施設100名）場所・玉名郡玉名町（高瀬） 海の家（荒尾海水浴場）	英彦山保養所（宿泊施設40名） 長井浜保養所（仲津村海水浴場）	山の家（英彦山） 宿泊　25名程度
結核対策		国立銀水園療養所に契約ベット（164床） 事業主病院に10床	会社直営　光生園 ベット　121床 註　廿七年より15床増し	緑ケ丘結核療養所あり ベット数　110床
事業主病院契約内容及其他（施設）	一食単価	事業主病院　9円 一般保険医　11円50銭	事業主病院　8円（10円の内2円会社） 一般保険医　11円50銭	事業主病院　8円
	初診料及び取扱	健康保険組合負担（被保険者のみ）	32円 — 本人負担	健康保険組合負担
	薬価免除	被保険者一人当り　250円以上は会社負担 註　被扶養者数及科別を問はず被扶養者の療養費の半額の250円以上は会社負担	入院家族一人当200円以上の分は会社負担並に一食単価の2円負担	被保険者半額負担・但し本人負担は患者一人一ケ月各科を通じて200円の頭打ち残額は会社負担
	病院及診療所数	10ケ所	本院1分院5診療所2計8	2ケ所
	ベット数	367床	本院205　隔離40 分院20　}265	本院133床 分院21床　}154床
	利用状況	被保険者　40％ 被扶養者　70％	被保険者　74％ 被扶養者　80％	被保険者　3％ 被扶養者　2.7％
	病院及診療所医師看護婦数	医師　87名（内歯科医6名） 看護婦　216名	医師　35名 看護婦　94名	医師　31名 看護婦　79名
健保組合運営内容	理事数	選定　9名 互選　9名	選定　11名 互選　11名	選定　8名 互選　8名
	議員数	選定　20名 互選　20名	選定　22名 互選　22名	選定　17名 互選　17名
	健保組合事務担当者数	男　32名 女　1名	男　11名 女　1名	職員　6名
	健保組合運営	理事会は月一回定例とし開催し緊急の場合は其の都度開催する 組合会議は附議事項のみ年間三回～五回程度開催（予算決算規約改正その他）	理事会は月一回定例とし開催し緊急の場合はその都度開催する 組合は附議事項のみ年間2回	理事会は議題があるとき開催する 昨年七回程度 組合会は三回あった
	会社との関係	健保組合は会社の保健課の機構内にあり 事務担当者の雇傭関係は会社にある　保険係長が常務理事である	健保組合は会社労務保険係の機構内にあり 事務担当者の雇傭関係は会社にある	事務担当者の雇傭関係は会社にある
	労仂組合との関係	労仂組合職員組合は一事業所として加入している従って議員及理事も組合代表として選出している 註　現在労組は議員及理事として二名　職組より一名出している 労組は書記長・厚生部長	議員及理事に組合代表として選出されてない	労仂組合は構成体として加入しているので理事を組合代表として選出している 理事一名（副組合長）

NO5－1

種別	健保組合名称	古河目尾健康保険組合	古河下山田健康保険組合	西戸崎炭砿健康保険組合
	健保組合成	会社側従業員で設立す	会社側 職組 労組	会社側 職組 労組
	被保険者数	男 2175名 女 200名 計 2375名	男 1.355名 女 92名 計 1.447名	男 794名 女 67名 計 861名
	標準報酬月額（平均）	男平均 15.524円 女〃 6.893円 計〃 14.602円	男平均 16.211円 女〃 7.038円 計〃 15.627円	男平均 14.300円 女〃 6.520円 計〃 13.700円
	保険料率及負担割合	事業主 1000分/36 被保険者 〃 24 計 〃 60	事業主 1.000分/35 被保険者 〃 25 計 〃 60	事業主 1000分/45 被保険者 〃 15 計 〃 60
	廿八年収入支出予算額	収入 30.673.800円 支出 30.673.800円	収入 21.018.900円 支出 21.018.900円	収入 9.660.100円 支出 9.660.100円
支出総額に対する比率	営繕費	3.7%		
	事務所費	3.6%	6.1%	4.61%
	組合会費	0.7%	0.3%	0.65%
	保険給付費	73.1%	67%	76.4%
	特別給付費	1.3%	2.9%	0.94%
	保健施設費	7.4%	9.3%	7.35%
	積立金	2.2%	1.0%	0.52%
	雑支出	0.5%	0.8%	1.08%
	予備費	7.5%	9.9%	3.31%
健保給付内容被保険者一人当り（年間平均）	保険給付費	総額の一人当 9.348円08	総額の一人当 9.460円66	総額の一人当 8.250円23
	療養給付費	3.222 32	3.200 —	3.312 33
	療養費	20 —		20 —
	傷病手当金	4.082 —	4.080 —	2528 74
	埋葬諸費	47 13	68 —	70 11
	分娩費	111 —	150 —	164 28
	出産手当金	222 —	450 —	657 14
	被保険者哺育手当金	36 —	3 20	4 83
	家族療養費	1.599 42	1.760 —	2.057 47
	〃埋葬料	60 42	30 —	86 21
	配偶者分娩費	129 58	126 66	151 72
	〃哺育手当金	155 50	152 —	181 61
	特別給付費	164 08	420 —	104 59
	附下給付内容（特別給付）	延長期間（結核6ヶ月） 傷病手当金 1500円 普通疾病により6ヶ月の支給期間が満了したとき一回限り支給する	延長傷病手当金 支給期間各六ヶ月延長	傷病見舞金六ヶ月以上疾病者に六ヶ月毎に200円支給 特別哺育手当金

NO5－2

種別	健保組合名稱	古河目尾健康保険組合	古河下山田健康保険組合	西戸崎炭礦健康保険組合
保険施設		(1) 山の家（英彦山） (2) 福岡保養所 (3) 海の家（福岡） (4) 〃（脇田） (5) 体育館	(1) 福岡保養所（海の家） (2) 大分県行橋（〃）	田下温泉保養所を建設中である
結核対策		豊津療養所	大分県豊津療養所 ベット数 70床	清光園と契約す
事業主病院契約内容其他（施設）	一点単価	人頭式契約による 被保険者1人月 100円 被扶養者 〃 70円	一点単価制でなく薬に対しての基準が決っている	4円
	初診料及び取扱	被保険者一科 20円 被扶養者一科 10円 （本人負担）	健保組合負担 （20円）	被保険者は徴収せず被扶養者については一点1円を徴収す但し一件300円を超えず
	薬価免除	被扶養者の薬価は水薬一日1円の割で本人から徴収する	被保険者総人員に対して100円補助（1人当） 被扶養者総数に対し一人当り60円（保険者補助）	
	病院及診療所数	二ヶ所	一ヶ所	一ヶ所
	ベット数	38床	35床	20床
	利用状況	被保険者 6.438% 被扶養者 4.762%	被保険者 5.5% 被扶養者 4.5%	他診療機関利用僅かに10%程度で90%診療す
	病院及診療所医師看護婦数	医師 12名 看護婦 26名	医師 8名 看護婦 14名	医師 6名 看護婦 4名
健保組合運営内容	理事数	6名	選定 2名 互選 2名	6名
	議員数	18名	選定 6名 互選 6名	14名
	健保組合事務担当者	3名	男 2名 女 1名 計 3名	3名
	健保組合運営	組合会は理事会による運営	理事会は必要に応じ開催・緊急の場合は其の都度開催組合会は附議事項を審議年二回～五回	組合規約に依り常務理事を労務課長が任じ諸事務を執行し居り
	会社との関係	健保組合は会社の労務課保険係に所属する 雇傭関係は総て会社	健保組合は会社の保険課の機構内にあり事務担当者の雇傭関係は会社にある	会社常ム取締役を理事長に所長を理事とし他に各課長病院を合せて選定議員七名を以ってす。経理面に関しては別にし法により運営す
	労働組合との関係	理事・議員の半数は組合員から選出されて健康保険組合の運営に共している	労働組合は一事業所として加入している従って議員理事も組合代表として選定している	組合全員被保険者とし各種保険施設に関する執行に関しては組合長を議員とし連絡を保つ

N06－1

種別 ＼ 健保組合名稱		明治赤池健康保険組合	明治春田健康保険組合	明治鉱業夫[illegible]保険組合
健保組合構成		会社側　職組　労組	会社側　職組　労組	会社側　職組　労組
被保険者数		男 2.631名 女 179名 計 2.810名	男 1.000名 女 100名 計 1.200名	男 700名 女 47名 計 747名
標準報酬月割（平均）		男平均 15.879円 女〃 7.776円 計〃 15.233円	男平均 17.700円 女〃 8.000円 計〃 16.800円	男平均 16.538円 女〃 8.860円 計〃 16.094円
保険料及負担割合		事業主 1000分/32 被保険者 〃 21 計 〃 53	事業主 1.000分/42 被保険者 〃 28 計 〃 70	事業主 1.000分/36 被保険者 〃 24 計 〃 60
廿八年収入支出予算額		収入 45.806.800円 支出 45.806.800円	収入 20.465.900円 支出 20.465.900円	収入 9.877.200円 支出 9.877.200円
支出予算総額に対する比率	営繕費		2.44%	
	事務所費	24.07%	5.10%	7.02%
	組合会費	0.42%	0.59%	1.28%
	保険給付費	51.91%	63.56%	18.02%
	特別給付費	2.51%	2.84%	5.59%
	保険施設費	7.12%	6.34%	7.43%
	積立金	1.62%	3.20%	2.80%
	雑支出	2.52%	2.73%	3.19%
	予備費	5.19%	13.20%	4.67%
健保給付内容被保険者一人当り（年間平均）	保険給付費	円 8.029 19	円 10.840 42	円 9.041 59
	療養給付費	2.034 24	3.464 92	2.556 80
	療養費	2.039 82	15 75	
	傷病手当金	4.019 43	5.009 75	4.441 99
	埋葬諸費	56 19	200 58	105 91
	分娩費	270 97	228 －	302 33
	出産手当金	679 68	842 －	1.016 28
	被保険者哺育手当金	6 57	6 33	4 84
	家族療養費	1.502 17	1.742 08	1.429 61
	〃　埋葬料	55 30	43 33	53 84
	配偶者分娩費	127 02	120 －	169 58
	〃　哺育手当金	152 27	143 50	202 69
	特別給付費	420 10	484 －	744 01
附加給付内容（特別給付）			傷病手当を受け始めて六ヶ月を経過した時及其の後六ヶ月経過毎に二仟円	

N06－2

種別 ＼ 健保組合名称		明治赤池健康保険組合	明治高田健康保険組合	明治鉱業夫道健康保険組合
保険施設				別府柴石に保養所あり 海水浴は一回臨時列車で行っている
結核対策		病棟 2 新築中 ベット 15	福岡清光園 2床 九大松原療養所 20床	清光園専門病床 28床 九大松原療養所 20床
事業主病院契約内容及其他（施設）	一点単価	4円60銭	傷病一日当り 被保険者 20円 被扶養者 10円	被保険者 4円60銭 被扶養者 2円30銭
	初診料及び取扱	初診料は一点単価中に含まる		一科4点 健保負担
	薬価免除	健保負担 一般医 11円50銭		薬価は診療費に含まれて居るので本人負担せず家族は一科一日5円の療養費を負担して居る
	病院及診療所数	1ヶ所	2ヶ所	2ヶ所
	ベット数	病院 47 隔離 11 } 58床	36床	20床
	利用状況	新旧患者一月平均 450名	被保険者 6％ 被扶養者 5％	被保険者 28％ 社外 4％ 被扶養者 55％ 公傷 13％
	病院及診療所医師看護婦数	医師 13名 看護婦 22名	医師 6 薬剤師 1 看護婦 12	医師 5名 看護婦 10名
健保組合運営内容	理事数		選定 3名 互選 3名	選定 2名 互選 2名
	議員数	24名	選定 9名 互選 9名	選定 3名 互選 3名
	健保組合事務担当者数	5名	職員 3名 女 1名 事務夫 1名	職員男 2名 職員女 1名
	健保組合運営		理事会は二ヶ月に一回宛り開催・緊急の場合はその都度開催 組合会は年二回定例とす	理事会 組合会は必要な時（予算決算追加予算） 年三回～四回緊急な場合は理事集合して解決して居る
	会社との関係		保険組合は会社の労働課の機構内にありて 事務担当者の雇傭関係は会社にある	健保組合は会社の労働課にあり事ム担当者の事務任命は会社側にある
	労働組合との関係		事業所従業員と同様取扱をしている 従って議員及理事と組合員代表として選出されることである	労組は健保組合に就いては別個の取扱とせず従って立候補は一般と同様である 現在は副委員長 厚生部長 理事議員

NO7－1

種別＼健保組合名称		明治製菓健康保険組合		
健保組合構成		会社側　労組		
被保険者数		男　1.380名 女　120名 計　1.500名		
標準報酬月額（平均）		男平均　16.650円 女 〃　7.320円 計 〃　15.860円		
保険料率及負担割合		事業主　1,000分ノ34 被保険者　〃ノ23 計　〃　57		
廿八年収入支出予算額		収入　18.559,000円 支出　18.559.000円		
支出予算額に対する比率	営繕費			
	事務所費	4.7%		
	組合会費	0.6%		
	保険給付費	69%		
	特別給付費	1.9%		
	保険施設費	7.1%		
	積立金	2.5%		
	雑支出	3.0%		
	予備費	11.2%		
健保給付内容被保険者一人当り（年間平均）	保険給付費	円 8.553 73		
	療養給付費	2,374 73		
	療養費	10		
	傷病手当金	4,555		
	埋葬諸費	66 65		
	分娩費	69 17		
	出産手当金	204 17		
	被保険者哺育手当金	23 33		
	家族療養費	1.157 33		
	家族埋葬費	51 33		
	配偶者分娩費	138 67		
	配偶者哺育手当金	166 27		
	特別給付費	238 80		
附加給付内容（特別給付）		延長傷病手当金六ヶ月 但し法五十五号には適用せず		

N07－2

種別		健保組合名稱 明治豊国健康保険組合		
保険施設		山の家（英彦山） 宿泊設備あり		
結核対策				
事業主病院契約内容及其他（施設）	一点単価	4円30銭		
	初診料及び取扱	健保負担 被保険者は本人5円負担		
	薬価免除			
	病院及診療所数	1ヶ所		
	ベット数	39床		
	利用状況	被保険者 40円 被扶養者 70％		
	病院及診療所医師看護婦数	医師 7名 看護婦 9名		
健保組合運営内容	理事数	選定 3名 互選 3名		
	議員数	選定 9名 互選 9名		
	健保組合事務担当者数	4名		
	健保組合運営	理事会は年六回開催緊急の場合はその都度開催 組合は附議事項の年3回		
	会社との関係	健康保険組合は労働課の機構の内にあり 事務担当者の雇傭関係は会社にある		
	労働組合との関係	労働組合専従者は現在の所在籍協議取扱と同様なるも将来は一事業体として加入を要望されている		

1953. 6. 20
教宣部

スト規制法反対斗争世論調査集計表

種別 坑別	配布数	投票数	賛成	反対	無効白紙	%
本社	310	273	167	75	31	61%
二坑	1.535	1.308	850	352	106	65
三坑	2200	1.664	1.055	450	100	63.4
五坑	1.911	1.533	931	439	163	61
西五坑	1.000	838	627	164	47	75
六坑	1.999	1.481	1.075	295	111	73
計	8.955	7.097	4.705	1.775	558	66%

企業整備反対斗争世論調査集計表

	配布数	投票数	賛成	反対	無効	%
本社	310	273	178	88	7	65.2%
二坑	1.535	1.284	849	324	111	66.1
三坑	2200	1.563	1.040	459	64	66.5
五坑	1.911	1.563	965	433	165	61.7
西五坑	1.000	837	618	172	47	73.8
六坑	1.999	1.510	1.077	319	114	71.3
計	8.955	7.030	4.727	1.795	508	67.2%

昭和二八年五月より
二九年五月まで

本部教宣部発行
ニュース綴

一号～一二三号

貝島大之浦炭礦労働組合

ニューズ 1

襲いかゝる企業整備の嵐

中小坑の倒産続く

極度な石炭不況は、愛枯れと共に、日毎に緊迫化して来ている。

五月上旬の炭坑社長会議に於ては

一、今後出炭を一〇％抑制する
二、その為に基準外労力を抑制する
三、人員補充は行はない
四、中小炭砿が倒産しても販売競争を押し進める

等等を決定した模様である。

現在各支部では、それが具体的事象として現われつゝあり先の教宣資料に述べた如き事態を招きつゝある。　この様な現われは、高炭価政策として過去三ヶ年に亘って実施されて来た五ヶ年計画の現われであるだけに、石炭資本家にとっても相当の準備と対策をもって来ている事を忘れてはならない。好むと好まざるとにかゝわらず、企業整備に対する斗争の火蓋は切って落されつゝある。

日鉄二瀬潤野支部に於ても極端な基準外賃金の抑制に堪えかねた坑外夫の立上りとなり、去る廿日の大会ではこれを日鉄二瀬の斗いとして取り上げる事を決定した。

又、大之浦としても、炭坑社長会議の結論に基いて、基準外賃金抑制の現象が既に現われつゝあり　この様な斗いは各所に起るであろう。

※　吾々は、これら企業合理化に伴う大きな資本攻勢に対しては日常斗争を通じ、断乎斗う態勢を確立しなければならない。

日炭高松

二坑竪坑は廿七年九月に完成した、これに伴う操作改訂を七月に組合え表示した、組合は十月以降賃金の協定の除合せて協議すること丶なり、会社は時間修正に基く改訂操作（現行一二〇％）が提示された、組合は現行を主張、交渉は進展せず二月十九日以降団交に移し実力行使を背景に交渉を重ねて四月十九日妥解点に達した

三井三池

廿七年十月以降賃金の山元展開において会社は操作の引上げ、支払形態の改悪等により賃金の切下げ、監制の強化等労働強化をなすべく改悪案を固執してゆずらず遂に団交に移行福利厚生関係を併せて交渉を重ねて四月十九日妥解点に達した

三菱亀山

三菱は昨年末柚木、上新入の閉鎖に引続いて三菱亀山（四〇〇名）を日本炭業え移譲する爲の休止を四月十七日組合え申出　これに対し組合は基本的には休止に反対したが、状勢を勘案し条件斗争に移行し四月三〇日妥結した。

〃経過のあらまし〃

会社は大規模経営では採算がとれない、殆んど終掘に近い状態であることを主張、組合は会社の一方的措置えの下戸鉱区移譲を追求して基本的に反対の態度を表明。四月十八日亀山の

—つゞく—

1953・5・28

☆太之浦労組　教宣部☆

大会で九全労にスト権を委任し引続き九全労臨時大会で全九州三菱の問題として取上げスト権の確立、第三回団交（廿三日）で会社は今月中に休止したいと提案、組合は廿六日あくまで休止反対の立場から条件・完全確保について具体的内容に入っていくことを確認廿八日の斗委で早期解決と休止反対の立場から処遇受入条件について日本炭鉱と交渉することを決定、第一回団交をもって全面無条件引受けを確認し今後の計画・副利関係の要望を出した。廿八日引続き三菱と条件交渉をなし組合側より要求書を提出、同時に重大段階を予想して　(1)亀山支部三〇日以降無期限スト　(2)五月四日以降九全労傘下一斉七二時間ストを決定、引続き第九回団交に入り翌廿九日朝交渉の結果諒解点に達した。

〝要　結　点〟

一、坑口転換料　一、〇〇〇円

二、支度料　家族持四、〇〇〇円、単身者二、〇〇〇円　但し勝田転組は半額

三、職場転換料
坑　外〜直　接　三、〇〇〇円
坑　外〜間　接　二、〇〇〇円
間　接〜直　接　一、〇〇〇円

四、退職金　選手、事業場合解雇
予告手当見合　三〇日
特別加給　四五日分に五、〇〇〇円加算　二三日分に二、五〇〇円（臨時夫）

五、帰郷者　荷造費
旅　費……労協二十五条三号準拠、旅費規定に定める（同居家族にも支給）

六、移転補助料　一人当一、〇〇〇円、別に一〇万円支給

七、其　の　他　イ、貸金、結婚資金　残額免除
ロ、有休々暇
ハ、平均賃金　一〜三月賃金を基礎
ニ、日炭の賃金　九月迄現行協定
ホ、失業保険低下補償　補填に努力する
ヘ、健保　三月実績で改訂　低下者は現等級

八、転換に対する貸付金　小委員会に対策

九、日本炭鉱に転出希望者は就職に会社が努力する

十、その他

三井田川

事業系列の合理化として二坑の（六三二名）休止が五月五日労資協議会で提案され、組合は休止に伴う人員の配転も見通しがあり配転の条件斗争に入って五月十五日妥結点に達した

即ち五月五日会社は二坑の休止を次の理由で提案

1　採行中の上三尺層の可採炭の終了近く下層は品位が低くて採算割れである

2　有煙炭は五月末編石は九月末

3　五月末迄に四五三名、九月末迄に一二〇名を配転し残員五九名を保坑にあてる

4　配転者は完全に他坑え吸収する。組合は自然条件悪化に伴う労働密度の強化の進展、休止に伴う退職者を出さない状態からこれを認めて配転の条件斗争に入り次のような決定をみた。

休坑記念料　一、〇〇〇円　　転換料一人　五〇〇円
職種転換料　坑外机上勤務者より間接夫　二、五〇〇円
〃　内間夫　二、〇〇〇円
机上勤務者より直接夫　二、〇〇〇円
〃　間接夫　一、五〇〇円
内間夫より直接夫　一、二〇〇円
採炭夫より其の他直接夫　一、〇〇〇円

中小炭坑は要約すると次の通り

坑名	大与丸坑	宮浦坑	福門炭坑	石丸坑	新小正坑	桜井坑
市町村	剣村	飯塚市	頴田村	頴田村	穂波村	田川市
人員	41	60	150	75	86	
会社の態度	採掘終了による閉山 1.全員解雇　2.配置転換は考慮	要場切抜のため労働条件の切下げ、実働八時間制	炭価値崩れによるコスト切下げの為協力を要請 (1)人員整理 (2)基準内外賃金の切下げ (3)八時間労働制（基準外切捨）	起業終了による 1.坑内夫三〇名整理 2.基準外賃金平引下げ	要場切抜のため (1)方数歩合の取消　(2)固定給者の実働八時間制(3)直接夫の標準作引上げ(三交)(4)公休運動早残の圧迫(5)職場転換に伴う一部人員整準(6)不良坑員の整理	坑内夫入坑手当の全廃
組合の態度	組合員は通勤で退職希望、予告手当三〇日分所定退職金	採炭切賃詳細等の単価を変更しない	交渉中	1.三番方を設けて吸収 2.引下反対	団交中（五月六日）	団交中（五月六日）
備考	組合員要求通り解決 四月十一日	組合態度強硬々決	1.2.3項については解決するも新たに選手労協生産手当等について交渉中（尚臨時夫は全員整理）	組合会社諒承解決 四月十九日		交渉の結果七五%で執行部承認せるも大会は否決した

其の後の中小炭坑の状況

福門炭坑

四月十二日　中島副組合長ハンストに入ろうとした直前会社側諒承解決した。

新小正炭坑

組合より五月十一日大会に基き回答

(一)・(1)(2)(3)は協定書の一部変更であるので上部の斡旋に附す。

(二)(4)は会社の運営措置なので止むを得ない

(三)経営の内容を明瞭にされたい。五月十二日団交

僅か十分位の団交で組合が協力ができなければ休止の外なしと休止を申出、全員に解雇予告をだした、現在団交中

小野田炭坑（山口）にも一三〇名の首切り!!

一方、山口炭労傘下小野田労組（二〇〇名）では五月二日会社側より本坑閉鎖に伴う職場転換と、第一番制（現在二番制）の団交申入れに従い直ちに団交をもったが会社はいきなりコスト高と売行不振等を理由として本坑、新坑、一重石坑の三坑のうち本坑のみを、五月一杯をもって閉鎖しこれに伴い一三〇名の首切りを申し入れてきた、組合側は一方的な会社の措置についてその責任追及解雇通告の撤回要求、組合は斗争態勢の確立を決意している。

ニュース

2

强力なる組織の確立へ

四年間の厂史を閉じた福炭労

企業整備の嵐が全国的に吹きまくるなかに、炭労最大の組織、われわれの福炭労は、四年間に亘る輝ける斗争の厂史をかざる第四回定期大会を、五月廿・廿一日の両日　福岡市消防会館に於て開催　各報告全議題を終了し福炭労の発展的解散を決議、六月一日より全九州十七万組合員を完全統一し直面せる事態に対処する強力なる組織として発足する事となった

第一日目……定員一五五名　出席一〇五名・

議長団選出……前田忠義（日炭高松）・木村正勝（三井三池）

山本委員長挨拶

三月定期改選であつたが、衆・参選挙の為延期。昭和廿五年八月より四年間に亘る幾多の苦しい斗争を行い、炭労の地方本部として組織の統一を前提として労斗・賃斗を推進した。

今回の総選挙で再び保守政権が出現し、労組法・弾圧法の提出が必至であり　一方十六炭鉱に問題が発生し有利な解決をみていない。整入制限・配置転換・賃金の切下げ等が現れ　両集団の方向え進み、今年の斗争は深刻な労仂運仂の岐路に立っている。既組の脱落をみても組織の強化が必要でありスト規制法に対してはより強力に斗わねばならない

組織の強化統一が唯一の途である。

以上の様な委員長の挨拶に次いで左派社会党河野正氏外電産・県評組合のメッセージ、多賀谷代議士・阿具根参議等よりの祝電披露があり　一般報告・九本設置経過報告が甘田次長より行なわれた。これに対する質疑の主な点は——

問——九地本事ム所を福岡に移す時期と新築か購入か・

答——物色した結果・二・三の候補家屋がある、時期は未定、新築は困難であるので既設家屋を購入する。

問——炭鉱連に対する考え方は如何に

答——準備委員会、三県代表者会議で検討した結果、結成大会に提案する

問——九地本設置に伴う県総評とのつながりは如何か、

答——各地区毎に県総評に加盟する

以上で質疑を終り・万場一致で報告を確認した。

其の他の報告として

露天事件（現在系争中）

進炭阻止事件（古河峯地、会社側が告訴取下げ）

列車妨害事件（係争中で九本に引継ぐ）

次いで山本委員長より県一部の策動を排して県民の為の県政を推進するその具体的な点に就いては執行部一任と万場一致決定、

以上で第二日目の議事を終了したが、日炭高松の勝山代議員より緊急動議として大会の名をもつて八幡製鉄労組の大会は、勝利に終るようメッセージを送る事を決定し散会した。

大之浦の二日出席者

本社支部　平田執行委員　　西坑支部　永野執行委員　　本部

二坑支部　福楽　　[illegible]　　[illegible]

6・2

☆大之浦労組　教宣部☆

第二日目　定員一五五名　出席一〇五名

午前十時より開会、労仂金庫金川専務理事のメッセージを受け直ちに議事に入った。

※一号議案、二十七年度決算報告

プリントに基き一時間に亘り詳細に報告あり万場一致確認

※二号議案　四、五月分暫定予算の件

九州地方本部結成に伴い、本年三月迄の前年度予算を踏襲して暫定予算とする。

※三号議案、六月以降地区暫定予算の件

地区予算は一人月八〇円とし内六〇円は県総評会費となり二〇円が地区費となる。の提案に対し

新入栄田氏其他より、県総評書記給与を山元で負担しているが県総評から支給されるようにすべきであると要望あり提案通り確認した。

※四号議案、統制権に関する件

各支部より会費未納入があるので解散後は九州炭労の未収入会費として徴収する。追及した場合は統制権を発動することを認める。という提案に対し討論の結果、一大会の名をもって会費納入を勧告しその後は九州本部に任せることを万場一致で決定した。

※五号議案、九州本部結成大会準備委員選出の件

準備委員八名の選出については執行部一任を決定

※六号議案福炭労解散に関する件

イ　財産処理に関する件

第四回定期大会は清算委員会を設置し解散に伴う一切の財産処理（債権、債務を含む）を行う権限を与える。

清算委員は大手三名、九共斗二名、その他二名、執行部二名　計九名

ロ、従業員解雇に関する件

解散に依り福炭労に在籍中の従業員並に賄婦等全員を解雇する。解雇の日附は五月三十一日とする。退職金は清算委員会が決定支給する。尚全員九州本部え採用する

※七号議案、功労者表彰の件

詮衡委員会を設け表彰基準等を審議した結果、福炭労結成以来四年間に亘る勤続年数がその功績と成績優秀にして指導的役割を示したものと認めて次の三氏を詮衡し大会は拍手をもってその功を称え記念品と表彰状を贈呈した。

表彰者

中小対策部長　今村国利氏（島廻）

財政部職員　内野ハルエさん

総務部職員　戸簾敏子さん

議長より規約第七條により福炭労を解散する旨を宣言、組織の強化発展を誓う万才を三唱し午后一時散会した。

ニューズ

3

スト禁止法の血祭りに

斗争態勢の確立を急げ

スト規制法案は吉田内閣が今次特別国会に復活上程することは、もはや必至とみられ、小坂労相も若寇の強がりから、同法案がまかり間違えば命取りになるのを知ってか知らずか、容易に成立するとの楽観論を臆面もなくふりまいている。

しかし乍ら与党である自由党内部にさえ未だに硬軟両論が対立し、老いぼれ武冨が早く出せとの強硬論を主張しているのに対し、若手武冨は時期尚早であるとの自重論を堅持しているのである。

一方改進党では下手をすれば労仂攻勢に油を注ぐ結果になるので、世論の裏付けがない限り同法案は迂闊に手をつけられない問題であるとみている。

さらに社会党左派は衆院において労仂委員長のイスをとっているので、全力を挙げてこれを阻止する方針で、政府が労仂者に対してのみ制限を加え圧力をかけるばかりか、基本的人権さえ認めていないのは片手落ちであるから、労仂者に制限を加えるのならば同様に資本家も抑えるべきであるとの強い線を出している。

わが大之浦労組はこれに対し、去る三月十三日に反対斗争の世論調査を行ったところ、その結果は賛成四・七〇六（六七％）、反対一・八五六（二六％）、白紙無効四六四（七％）で賛成が過半数を占め、弾圧立法紛砕の気勢は早くも全山に波紋を描き政府の出様次第では一波乱は免れぬという緊急状態にある。

この悪法は目下のところその内容が発表されていないため、細部にわたってその不合理の点を指摘するを得ないが、炭労および電産の二大労組を対象に社会不安を除くというのが主眼であるかのごとく擬装され、その実体はかってのゼネスト禁止法案の生れ代りなので、適用範囲も全労仂組合が対象となる広汎なものであることは明らかである。しかも政府は立案の主旨説明にあたっておそらく健全なる組合運動を阻止するものではないとの常套語を用いるであろうが、一たん法案が成立した暁にはその目的からはるかに逸脱する例は従来決して少くなかったのである。しかもこれによって組合を健全化することができると考えているならば大きな誤算であり、本来組合の性格は飽くまで法によって保護されるものであって決して法に拘束されるべきものであってはならないのである。

これはまた再軍備、戦争経済とも直結して勤労大衆をしぼり上げ、独占巨大資本を擁護するという役割も演じるので、民主労組でありながらその機能を全面的に奪われて骨抜きにされるか、御用組合化されるかの窮地に追い込まれるのを免れない。さらに今後の賃金要求に対しても大きく響いて資本家の搾取はいよ／＼露骨化し、好むと好まざるとに拘らず労仂者は再び奴隷のごとく酷使されるであろう。そのうえ労仂者の基本的権利であるスト権を奪われたならば何によってこれに抵抗するか、いうまでもなくスト権を失えば、いや応なしに資本家の膝下に屈服するよりほかはあるまい。

〝スト権を奪われるな！〟、〝スト権を守れ！〟と声を大にするゆえんは実にこの点にかゝっている。

一方われ／＼の行く手には今や企業整備の嵐が吹き荒れている。しかもこれは必ずしも中小鉱のみに限られた問題ではなく、資本蓄積といういわば至上命令のごとき鉄則の下に行われているための当然大手筋にも波及する情勢にあり、その形も労仂者を直接剥奪する首切り

—— つゞく ——

1953・6・3

☆大之浦組 教宣部☆