昭和28年上期収支報告書　（斗争費）

		費目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
収入之部		繰越金	52427.27	551982.27	483986.72	590459.72	603319.72	391070.72	52427.27
		斗争費入	1046140.00	116750.00	114955.00	114830.00	112590.00	113055.00	1618320.00
		雑収入			15828.00	3600.00		2107.00	21535.00
		計	1098567.27	668732.27	614769.72	708889.72	715909.72	506232.72	1692282.27
支出之部	十月以降斗争（前期分）	交通費	2910.00	9545.00	250.00	5060.00			17765.00
		印刷費	12500.00						12500.00
		会議費	910.00		700.00				1610.00
		借入金利子	17465.00						17465.00
		組合員補償費	52200.00						52200.00
		雑費		200.00					200.00
		計	92985.00	9745.00	950.00	5060.00			107740.00
	労規反対斗争	交通費				5140.00			5140.00
		通信費				95.00	215.00		310.00
		印刷費	12600.00						12600.00
		会議費				1080.00			1080.00
		接待費				240.00			240.00
		雑費		1000.00					1000.00
		上京費					24160.00		24160.00
		計	18600.00	1000.00		6555.00	24375.00		110530.00
	企業整備・期末手当斗争	交通費			4495.00	39670.00	88940.00	232121.00	365186.00
		上京費			4665.00		18265.00	32285.00	55315.00
		会議費			4200.00	4154.00	18880.00	2308.00	29542.00
		印刷費				12560.00	10230.00	11280.00	35070.00
		雑費				4205.00	11710.00	2872.00	18787.00
		通信費				276.00	10764.00	13860.00	24900.00
		接待費				1880.00	1620.00	4941.00	8441.00
		文具費				11150.00		~~300000.00~~	11250.00 ~~432500.00~~
		組合員補償費				20000.00		32000.00	52000.00 ~~20000.00~~
		賃金カンパ					17500.00	30000.00	47500.00
		計			13360.00	93955.00	177909.00	361767.00	647991.00
	十月以降斗争	交通費					15485.00	2720.00	18205.00
		上京費					16790.00		16790.00
		文具費					30280.00		30280.00
		会議費						270.00	270.00
		接待費						120.00	120.00
		雑費						50.00	50.00
		計					62555.00	3160.00	65715.00
		組合員補償費	435000.00	174000.00	10000.00				619000.00
		雑損		.55					.55
		支出合計	546585.00	184745.55	24310.00	105570.00	224839.00	364927.00	1550976.55
繰越金			551982.27	483986.72	590459.72	603319.72	391070.72	141305.72	141305.72
合計			1098567.27	668732.27	614769.72	708889.72	715909.72	506232.72	1692282.27

繰越金明細 （一般会計）

負債之部		資産之部	
費目	金額	費目	金額
仮受金	25,620.00	現金	22,574.00
基金積立金	3,143,946.00	銀行預金	1,129,499.31
繰越金	5,264,381.22	会社預金	2,475,258.91
		信託預金	3,143,946.00
		労金預金	500,000.00
		労金出資金	500,000.00
		仮払金	601,069.00
計	8,433,947.22	計	8,433,947.22

繰越金明細 （斗争費）

負債之部		資産之部	
費目	金額	費目	金額
仮受金	863,840.00	現金	67,897.00
借入金	500,000.00	銀行預金	464,172.00
繰越金	141,305.72	会社預金	934,975.72
		仮払金	38,100.00
計	1,505,145.72	計	1,505,145.72

未決算勘定明細 （一般会計）

仮受金明細		仮払金明細	
費目	金額	費目	金額
罹災者生活援護仮受	20,490.00	斗争費へ仮払	500,000.00
鉱山[illegible]仮受	4,400.00	[illegible]	26,000.00
水害見舞金仮受	340.00	炭労[illegible]仮払	26,000.00
[illegible]仮受	390.00	[illegible]仮払	8,269.00
		[illegible]仮払	5,481.00
		[illegible]仮払	14,790.00
計	25,620.00	計	601,069.00

→ 福岡労精算還付金と一時振替記帳

未決算勘定明細 （斗争費）

仮受金明細		仮払金明細	
費目	金額	費目	金額
[illegible]斗争費仮受	862,450.00	[illegible]仮払	2,100.00
[illegible]斗争費仮受	1,390.00	会計上斗争費仮払(総評)	16,000.00
		[illegible]仮払	20,000.00
計	863,840.00	計	38,100.00

借入金明細			
費目	金額		
斗争費への借入	500,000.00		
計	500,000.00		

罷業(労)積立金明細

支部別	受入額
本社支部	16,000.00
五坑支部	8,000.00
西五坑支部	1,000.00
計	25,000.00

罷業(鉱)積立金明細

支部別	受入額
本部	72,300.00
本社支部	501,200.00
二坑支部	2,560,600.00
三坑支部	3,558,500.00
五坑支部	3,053,500.00
西五坑支部	1,676,500.00
六坑支部	3,150,400.00
計	14,573,000.00

預り金

あけぼの定期預金利子	87,960.00

メーデー行事費決算

借方		貸方	
項目	金額	項目	金額
交通費	2,320.00	本部費より	180,817.00
支部補助費	82,425.00	[illegible]	1,202.00
福くじ賞品代	46,665.00		
マッチ代	20,000.00		
文芸作品賞品代	13,250.00		
会場設備費	3,280.00		
第一メーデー参加者日当	2,960.00		
接待費	3,984.00		
雑費	1,645.00		
計	183,029.00	計	182,019.00

公明選挙費特別会計（累計 [illegible]）

借方		貸方	
項目	金額	項目	金額
労務費	9,375.00	本部費振替	170,027.00
会議費	22,208.00		
印刷費	43,630.00		
交際費	29,700.00		
雑費	27,164.00		
拡声三輪車代	31,300.00		
新聞紙代	350.00		
計	170,027.00	計	170,027.00

憲改選費特別会計（累計）[illegible]

借方		貸方	
項目	金額	項目	金額
交際費	12,615.00	本部費振替	432,590.00
印刷費	21,670.00		
会議費	397,260.00		
雑費	1,045.00		
計	432,590.00	計	432,590.00

事務所建設費特別会計（昭27.6月 昭28.7月）

予算 7,500,000円

借方		貸方	
項目	金額	項目	金額
[illegible]	50,000.00	本部費振替	4,420,420.50
献花代	100,000.00	収入	1,519,000.00
会議費	6,049.00	[illegible]	2,000,000.00
請負土工事前金	1,615,000.00	[illegible]	100,000.00
交通費	24,660.00	[illegible]	23,255.00
接待費	700.00		
雑費	23,269.00		
[illegible]	3,500,000.00		
[illegible]	15,200.00		
[illegible]	187,092.00		
事務所設計代	50,000.00		
[illegible]	4,000.00		
[illegible]	60,000.00		
[illegible]	95,000.00		
[illegible]	65,500.00		
[illegible]	9,900.00		
[illegible]	7,380.00		
家具代	121,700.00		
備品費	23,745.00		
消耗品費	46,080.50		
落成式費	528,124.00		
[illegible]	17,225.00		
[illegible]	14,000.00		
電話機一台	7,300.00		
[illegible]	12,165.00		
[illegible]	6,500.00		
計	6,766,175.50		6,766,175.50

水害見舞金特別会計

借方		貸方	
項目	金額	項目	金額
[illegible]	30,000.00	本部費振替	50,000.00
[illegible]	20,000.00		
計	50,000.00	計	50,000.00

昭和廿八年九月末現在備品

品名	数量	品名	数量	品名	数量
事務机	三二	黒板（大）	二	ホッチキス	二
片袖机（小）	三	黒板（中）	二	トレス台	一
片袖机（大）	一七	謄写版（大）	一	ストーブ台	二
両袖机	三	謄写版（小）	四	計算器	一
会議机（長）	一四〇	ナンバーリング	三	ラヂオ	一
会議机（角）	一二	自転車	九	電気スタンド	五
図書机（角）	一二	庭球用ラケット	四	アルバム	一
座机	一	柱時計	三	スプリングモップ	一
タイプ用机	一一	丸掛時計	一	釜（大）	一
椅子	一三	水容器	二	釜（中）	一
来客椅子	一九	ストーブ	三	釜（小）	一
廻転椅子（小）	二〇	タイプライター	一	鍋（大）	一
廻転椅子（大）	三	瓦斯検定器	一	鍋（中）	一
折畳椅子	一三〇	一酸化炭素検知器	一	金七輪	一八
待合用長椅子	一	パンチ	一	七輪台	一〇
書類箱	一	ペンチ	一	長火鉢	三
二ツ重書[illegible]	五	両刃鋸	一	丸火鉢	四
タイプ用活字箱	三	剣スコップ	二	レコード	九
印箱	三	唐鍬	一	金マット	一
石炭入箱	二	如露	一	乱籠	二
脇机	二	算盤器	七	噴霧式消火器	二
演台（大）	一	組合旗	七	木炭入	二
演台（小）	二	斧	一	バケツ	四
アーム	三	洗桶アルマイト	一	麻蚊帳	三
ソファー	二	謄写板用硝子	一	敷布	八
テーブル	一	宮田電話	一	寝台用幕	一
四点セット	一―四	寝台	一	毛布	八
帽子掛	二	掲示板	一	雨合羽	一
丸帽子掛	一	木製棚	三	布団	六
衝立	一	裁断器	一	カーテン	一
応接台	三	T型定規	一	座蒲団	一〇
書類整理庫	二	計算尺	二	枕	五
手提金庫（大）	一	巻尺	一	コンバーター	二
手提金庫（小）	一	ハトメパンチ	一	放送セット（大）	一

品名	数量
放送セット（小）	一
マイク	三
スピーカー	二
レコードプレヤー	一
バッテリー	二
インバーター	一
茶椀蒸鉢	一
薬罐	三
暗幕	二三
映写幕	一
写真帳	一
モンキ	一
剪定鋏	一
ゴムホース	一
浴衣	五
額縁	一
ショルダー	一
輪転機	一
十六ミリ映写機	一
毛布類	三
発電ランゾ	一
厚鐵	一
探見燈	一四

以上

㊙

會計監査報告書

貴労働組合昭和二十八年度上期自四月一日至九月三十日業務執行の会計について監査したる結果につき報告します

昭和二十八年十月二十四日

三井信託銀行株式会社福岡支店
支店長　山　成　孝　雄

貝島大之浦炭砿労働組合殿

監査証明書

貝島大之浦炭砿労働組合昭和二十八年度上期自四月一日至九月三十日の会計報告に関する左記書類に表示せられたるものは当期の経理運営並に期末に於ける該財政状況すべての収支及使途を正当に示すものであつて帳簿及関係書類とも照合し正確なることを証明する

記

一　昭和二十八年度自四月一日至九月三十日収支報告書附属一般会計明細表同未収未払勘定明細表
一、闘争資金収支報告書附属預金明細表同未収未払勘定明細表
一、罷業積立金明細表
一　事務所建設積立会計報告
一　水害見舞金特別会計報告
一、公職選挙特別会計報告
一、総改選特別会計報告

昭和二十八年十月二十四日

監査人三井信託銀行福岡支店
浜　野　晴　也
大　児　勝　作

貝島大之浦炭砿労働組合殿

監査資料

本監査の為の提示を受け調査した資料は左の通りである

一、現　金（金額と監査当日現在）
一、銀行予金通帳（福岡銀行福岡支店）（二冊）　一、会社予金通帳（二冊）
一、金銭信託証書（三井信託銀行）（一通）　一、労金予金通帳（福岡県労働金庫）（四冊）
一、労金予金証書（福岡県労働金庫）（五枚）　一、定期積金通帳（福岡県労働金庫）
一、組合規約（一部）　一、総勘定元帳（二冊）　一、金銭出納帳（二冊）
一、未収未払勘定明細（一冊）　一、罷業積立金収支表（一冊）　一、現金出納帳（一冊）
一、収支伝票（綴中全）　一、日計表（綴中全）　一、領収証綴（綴中全）

前回の監査で改善又は訂正を要求した点は全て忠実に実行せられてゐる

監査概評

当組合監査の結果凡ての点で非常に良好であつたが監査中特に気がついた点を左に述べます。

一、勘定科目は組合規約の会計細則第七條によつて定められてゐるが此の中借越予金とあるは妥当でないから金銭借越と改められ度い。

二、一般会計から斗争会計に資金を流用しているが斗争会計ではこれが借入金となり一般会計では仮払となつてゐるがこれは研究の余地あり。

三、一般会計に於ける炭労誌代二六〇〇円が長期間仮払で処理されてゐるが早急整理が望ましい。

十月末処理

昭和28年度下期豫算　（案）

	大科目	小科目	予算額	月割予算額	摘要
収入之部	繰越金		5.264.381.22	5.264.381.22	
	組合費		12.000.000.00	2.000.000.00	
	加入金		6.000.00	1.000.00	
	雑収入		60.000.00	10.000.00	
	計		17.330.381.22	7.275.381.22	
支出之部	人件費	給料	4.777.344.00	796.224.00	
		家族給	360.000.00	60.000.00	
		雑給	798.660.00	133.110.00	
		計	5.936.004.00	989.334.00	
	出張旅費	旅費	221.040.00	36.840.00	附一
		上京旅費	87.500.00	14.583.00	附二
		計	308.540.00	51.423.00	
	物件費	備品費	15.000.00	2.500.00	
	事務費	文具費	96.000.00	16.000.00	別表
		消耗品費	18.000.00	3.000.00	
		図書費	60.000.00	10.000.00	
		運搬費	30.000.00	5.000.00	
		印刷費	30.000.00	5.000.00	
		計	234.000.00	39.000.00	
	会議費	総会評議会費	42.000.00	7.000.00	
		会議費	240.000.00	40.000.00	
		会計検査費	6.000.00	1.000.00	
		計	288.000.00	48.000.00	
	事務所費		48.000.00	8.000.00	
	組合業費	機関紙費	480.000.00	80.000.00	
		支部費	1.869.600.00	311.600.00	附三
		青年部費	414.000.00	69.000.00	附四
		行事費	316.800.00	52.800.00	附五
		計	3.080.400.00	513.400.00	
	営繕費	修繕費	30.000.00	5.000.00	
	租税公課	火災保険料	29.000.00	4.833.00	
		諸税費	6.00	1.00	
		計	29.006.00	4.834.00	
		慶弔費	48.000.00	8.000.00	
		組合連合費	1.260.000.00	210.000.00	附六
		退職積立費	246.858.00	41.143.00	
		雑費	270.000.00	45.000.00	
	予備費		272.192.00	45.366.00	
	積立金				
	計		12.066.000.00	2.011.000.00	
	繰越金		5.264.381.22	5.264.381.22	
	合計		17.330.381.22	7.275.381.22	

上部との関連検討のこと

545.000 減
~~[illegible]~~
190.000 は[illegible]

（解一）

旅費 221.040円 月割 36840円

筑豊三市四郡 4000円×6月=24000円

日帰り 20回
旅費 100円×20=2000円
日当乗車賃 100円×20=2000円

県内 13620円×6月=81.720円

一泊二日 8回
旅費 200円×8=1.600円
宿泊 700円×8=5600円 } 9920円
日当乗車賃 170円×16=2720円

日帰り 10回
旅費 200円×10=2000円 } 3700円
日当乗車賃 170円×10=1.700円

大牟田久留米 950円×6月=5.700円

一泊二日（但し6ケ月2回）
旅費 400円×2= 800円
宿泊 800円×2=1.600円 } 2600円÷6=600円
日当乗車賃 300円×4=1.200円
日帰り（但し6ケ月3回）
旅費 400円×3=1.200円 } 2100円÷6=350円
日当乗車賃 300円×3= 900円

福岡市 17220円×6月=103320円

一泊二日 7回
旅費 260円×7=1.820円
宿泊 800円×7=5600円 } 11.620円
日当乗車賃 300円×14=4.200円
日帰り 10回
旅費 260円×10=2600円 } 5.600円
日当乗車賃 300円×10=3000円

県外 1.050円×6月=6300円

二泊三日 2回（但し6ケ月）
旅費 550円×2=1.100円
宿泊 700円×4=2800円 } 6300円÷6=1.050円
日当乗車賃 400円×6=2400円

（解二）

上京旅費 87.500円 月割14.583円

六泊七日 7名
旅費 3600円×7 =25200円
宿泊 900円×6×7=37800円 } 87.500円
日当乗車賃 500円×7×7=24500円

（解三）

支部費 1.869.600円 月割311.600円

支部活動費
本社支部 13000円
二坑支部 26.500円
三坑支部 30.500円 } 151.500円
五坑支部 29.000円
西五坑支部 23.500円
六坑支部 29.000円

総会 250円×1回×300人=75.000円
委員会 100円×15回× 70人=10.500円 } 130.500円
代議員会 50円×3回×300人=45.000円
職場部長 300円×62人 =18.600円 } 29.600円
職場代表 200円×55人 =11.000円

（解四）

統制部費 414.000円 月割 69.000円

本社支部 3000円
二坑支部 13400円
三坑支部 15.100円
五坑支部 12.800円
西五坑支部 10.600円
六坑支部 14.100円

（解五）

行事費

文化講座 5.000円×1.5回= 7.500円
映画フィルム借賃 4.000円×7回=28.000円 } 52800円
仝上 税 28.000円×$\frac{1}{3}$ = 9.300円
其の他行事雑費 = 8.000円

（解六）

組合費負担費 1.260.000円

中央本部 11.50×8400人=96.600円
九州地方 8.00×8400人=67.200円
県評議会 2.00×8400人=16800円
筑豊地区 1.50×8400人=12.600円
協議九州本部 2.00×8400人=16800円

副表　文具品明細

品名	数量	単価	金額
ホッチギス針	一五個	四〇円	六〇〇円
謄写インク	一五缶	二五〇円	三七五〇円
修正液	一〇本	四〇円	四〇〇円
青インキ	三本	三〇〇円	九〇〇円
赤インキ	一本	三〇〇円	三〇〇円
ペン先	一箱	二五〇円	二五〇円
タイプカーボン紙	三箱	六〇〇円	一八〇〇円
仙花紙	二五連	二三〇〇円	五七五〇〇円
タイプ原紙	三〇〇枚	一五円	四五〇〇円
鉛筆	一〇打	一二〇円	一二〇〇円
筆	一〇本	五〇円	五〇〇円
ノート	三〇冊	八〇円	二四〇〇円
帖簿	五冊	六〇〇円	三〇〇〇円
フルスカップ	二〇〇枚	五円	一〇〇〇円
糊	一〇個	五〇円	五〇〇円
綴紐	三束	八〇円	二四〇円
画鋲	[illegible]箱	一二〇円	二四〇円
白墨	二箱	四〇円	八〇円
白表紙	二〇〇枚	八円	一六〇〇円
黒表紙	一五冊	五〇円	七五〇円
両面罫紙	一五冊	七〇円	一〇五〇円
クリップ	一〇箱	二〇円	二〇〇円
手帖	一五冊	一〇〇円	一五〇〇円
タイプ用紙	二〆	二〇〇〇円	四〇〇〇円
票紙	五〇〇枚	六円	三〇〇〇円
其の他			四七四〇円
計			九六、〇〇〇円

植田

昭和廿八年度上期決算の支出之部概要説明（一般会計）

この説明に示した支出科目については金額は明記してないが 決算書の支出額と予算超過額と参照されたい その他は口頭を以てご説明します

科目	予算超過額	各月に於ける主なる支出
給料		専従者給料
家族給		〃 〃
雑給	172,149-	専従者の期末手当が超過の主たるもの その他元専従者の規約による有給休暇手当等
旅費		上部機関 九炭斗 関係官庁 地労委 其他九炭労大会出席旅費等その他機関紙校正 労働金庫等へ出張
上京旅費		炭労全国大会出席
備品費	2,665-	④コンバーター及バッテリー ⑦輪転機 その他黒板、敷物等購入
文具費		紙④12連⑥15連⑨10連その他原紙 筆墨類 事務用品代
消耗品費	1,055-	事務室用お茶代 木炭 電球等両棟事務所用の消耗品代
図書費		定期刊行図書代 労働関係法規 労災保険法規改制 その他事務参考図書代等
通信費		電話料金 電報 郵便料金等
印刷費		ニュース用紙 特報用紙印刷 組合手帳等材料 その他封筒領収証類等印刷及用紙代等
総会委員会費	22,211-	総会及び委員会費 総会のパン代等含む
会議費		諸会議費用 会議出席者に要する一部賃金補償等
事務局費	2,000-	九委労嘱託費 財政補助費 その他事務局の経費
支部費	191,400-	支部維持費 交代職員に関する費用
統制部費		統制部費及び統制部長、職場代表に関する費用
行事費	10,400-	労働講座 映画 メーデー費用 労委省主催野球大会出場選手派遣費補助（労働者体育部）等
機関紙費	47,172-	機関紙印刷並に紙代 〃 代 写真材料代 学習行動方針代
接待費	7,246-	各労組・その他官庁等より来組者接待人は接客費 接待並にその他に要する茶代等
組合費納金	16,660-	毎月定額であるが 6月より九炭労臨時会費が一人当3円増加した
法定福利費	8,673-	専従者の失業保険 厚生年金 健康保険等の組合負担分で 8月の期末手当の分が超過した
雑費	25,614-	支部マイクセット修理費 謝礼 日直当手当 自転車修理費 忌弁香典 燃料 渡切費 給仕謝礼 その他上記各科目に無い諸支出

新坑操業のための所要人員調整案

一　人員の調整について

(1) 新坑操業のための所要人員は原則として、現在の三坑、東三坑従業員を以て充てる。

(2) 勝櫓部所要人員は、原則として現在の勝櫓部のもの以て充てるが過不足を生ずる場合には、[illegible]勝櫓との間で調整を図る。

(3) 所要人員に三坑、東三坑従業員で、過不足を生ずる場合には他坑との間で調整を図ることもある。

(4) 前記(2)(3)により職種間並に坑間の調整を行う場合には希望者の中から適格者を選定することを本則とする。

(5) 右により、予定人員に達することができない場合には、組合の意見、本人の能力、志向等を尊重して配置することとする。

(6) 前記(3)に関して特に毛勝坑従業員は種々の事情から一月以降原則として新坑に転坑せしめる。但し社宅その他の関係から西五坑及び五坑へ転坑せしめるものもある。

二、調整による転換、転坑者の取扱

(1) 調整により転換するものには左記の転換手当を支給する。

坑外夫から直接夫への転換	二〇〇〇円（税込）
坑内間接夫から直接夫への転換	一五〇〇円（〃　）
坑外夫から坑内間接夫への転換	一〇〇〇円（〃　）

(2) 調整により転坑するものには転坑手当として五〇〇円（税込）を支給する。
但し毛勝坑より第五坑への転坑者を除く。

(3) 転坑により社宅の移転を必要とする場合の取扱は左の通りとする。

1 鉱員旅費規則第十九条に定めるところにより転宅手当を支給する。

2 移転日に転宅を必要とする場合は有給出勤扱とし、健康保険標準報酬日額一日分を支給する。

3 荷物運送については便宜を与える。

以　上

新坑操業に伴う賃金取扱案

十二月一日より新坑を操業することとなるがこの賃金は次のように取扱う

(1) 採炭夫、坑内揀取夫、坑外揀取夫及び運炭夫については当分の間標準作業量を設定せず出来高給的形態によって賃金を支払う、この場合従業員が誠実な労働を提供する限り会社としては職種別に従来の実績程度を下らないようにする　なお採炭夫については奨励給的形態を設けることがある

(2) その他の職種については当分の間昭和二十八年二月二十三日付賃金協定を準用する

(3) 増産賞与については前記にかかわらず別途考慮する

出炭計画表

月別 稼働日数 砿別	¼	7	8	9	2/4	上期	10	11	12	¾	1	2	3	4/4	下期	年計
	77	27	24	26	77	154	27	25	26	78	25	24	27	76	154	308
新坑	53.300	12.300	12.200	16.700	41.200	94.500	18.100	14.200	27.800	60.100	35.000	34.200	39.200	108.400	168.500	263.000
第五坑	44.700	14.000	12.000	16.000	42.000	86.700	16.600	15.800	16.900	49.300	15.200	14.800	16.700	46.700	96.000	182.700
毛勝	8.100	1.800	2.300	2.500	6.600	14.700	2.000	2.000	2.300	6.300	2	2	2	2	6.300	21.000
西五坑	38.400	11.000	9.000	12.900	32.900	71.300	12.400	12.000	12.900	37.300	14.100	13.600	14.800	42.500	79.800	151.100
東鉱計	144.500	39.100	35.500	48.100	122.700	267.200	49.100	43.900	60.000	153.000	64.300	62.600	70.700	197.600	350.600	617.800
第二坑	53.200	13.900	12.500	16.500	42.900	96.100	20.000	18.600	19.300	57.900	13.500	17.800	20.000	56.300	114.200	210.300
第六坑	48.200	14.400	12.300	15.600	42.300	90.500	18.000	16.900	17.800	52.700	16.700	15.800	17.900	50.400	103.100	193.600
第七坑	8.900	1.900	2.000	2.800	6.700	15.600	3.500	3.200	3.300	10.000	2.900	2.800	3.100	8.800	18.800	34.400
西鉱計	110.300	30.200	26.800	34.900	91.900	202.200	41.500	38.700	40.400	120.600	38.100	36.400	41.000	115.500	236.100	438.300
大之浦計	254.800	69.300	62.300	83.000	214.600	469.400	90.600	82.600	100.400	273.600	102.400	99.000	111.700	313.100	586.700	1.056.100

備考
1. 新坑の東卸、南卸上、下部は12月より、西卸は1月より採炭開始
2. ¼、7、8月は実績

人員計画表

鉱別	職別	1/4	7	8	9	2/4	上期	10	11	12	3/4	1	2	3	4/4	下期	平均
新坑	採炭夫	365	360	335	338	334	355	347	347	290	328	340	340	340	340	334	345
	直接夫	1366	1354	1344	1324	1341	1354	1344	1328	1317	1330	1434	1434	1434	1434	1382	1368
	内間	335	327	324	321	324	329	332	332	279	314	279	279	279	279	279	313
	坑内夫	1701	1681	1668	1645	1665	1683	1676	1,660	1596	1644	1713	1713	1713	1713	1679	1681
	外間	578	564	557	554	558	568	512	512	422	482	422	422	422	422	452	510
	全鉱夫	2279	2245	2225	2199	2223	2251	2188	2172	2018	2126	2135	2135	2135	2135	2131	2191
五坑	採炭	465	461	459	460	460	462	449	449	449	449	449	449	449	449	449	456
	直接	998	990	983	972	982	990	985	976	968	976	961	954	946	954	965	978
	内間	146	149	146	144	146	146	135	135	135	135	135	135	135	135	135	140
	坑内夫	1,144	1137	1129	1116	1128	1136	1120	1111	1103	1111	1096	1089	1081	1089	1,100	1118
	外間	536	531	529	527	529	533	496	496	496	496	496	496	496	496	496	514
	全鉱夫	1680	1668	1658	1643	1657	1669	1616	1607	1599	1607	1592	1585	1577	1585	1596	1,632
友勝	採炭夫	38	34	33	30	32	34	32	32	32	32	0	0	0	0	16	25
	直接夫	93	91	90	89	90	91	89	88	87	88	0	0	0	0	44	68
	内間	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	0	0	0	0	5	7
	坑内夫	102	100	99	98	99	100	98	97	96	97	0	0	0	0	49	75
	外間	79	77	76	76	76	78	74	74	74	74	0	0	0	0	37	57
	全鉱夫	181	177	175	174	175	178	172	171	170	171	0	0	0	0	86	132
西五坑	採炭夫	222	221	219	220	220	221	220	220	220	220	226	226	226	226	223	222
	直接夫	701	685	676	660	676	689	658	651	645	651	709	700	697	702	677	683
	内間	125	122	122	121	122	123	131	131	131	131	131	131	131	131	131	127
	坑内夫	826	807	798	787	798	812	789	782	776	782	840	831	828	833	808	810
	外間	233	232	232	231	232	232	206	206	206	206	206	206	206	206	206	219
	全鉱夫	1,059	1039	1030	1018	1030	1044	995	988	982	988	1046	1037	1034	1039	1014	1,029
東鉱合計	採炭夫	1,088	1076	1046	1048	1055	1,072	1048	1048	991	1029	1015	1015	1015	1015	1022	1,048
	直接夫	3,158	3120	3093	3051	3089	3124	3076	3043	3017	3045	3104	3088	3077	3090	3068	3097
	内間	615	605	601	595	601	607	607	607	554	589	545	545	545	545	568	587
	坑内夫	3,773	3725	3694	3646	3690	3731	3683	3650	3571	3634	3649	3633	3622	3635	3636	3684
	外間	1,426	1404	1394	1388	1,395	1,411	1288	1288	1198	1258	1124	1124	1124	1124	1191	1300
	全鉱夫	5,199	5129	5088	5034	5085	5142	4971	4938	4769	4892	4773	4757	4746	4759	4827	4984

備考 1/4 7月は実績

人員計画表

坑別	職別	1/4	7	8	9	2/4	上期	10	11	12	3/4	1	2	3	4/4	下期	年平均
第二坑	採炭夫	444	395	385	395	392	418	437	431	427	432	422	419	414	418	425	422
	直接夫	1.000	976	957	941	958	979	929	918	910	918	902	895	890	896	908	943
	内間	181	178	176	174	176	179	165	165	165	165	149	149	149	149	157	158
	坑内夫	1.181	1.154	1.133	1.115	1.134	1.158	1.094	1.083	1.075	1.084	1.051	1.044	1.039	1.045	1.065	1.111
	外間	471	470	470	468	469	470	439	439	439	439	439	439	439	439	439	454
	全坑夫	1.652	1.624	1.603	1.583	1.603	1.628	1.533	1.522	1.514	1.523	1.490	1.483	1.478	1.484	1.504	1.565
第六坑	採炭夫	368	355	350	354	353	361	363	360	357	369	355	349	342	349	355	358
	直接夫	940	942	929	914	928	934	902	890	882	891	875	869	862	869	880	907
	内間	197	198	198	196	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
	坑内夫	1.137	1.140	1.127	1.110	1.125	1.131	1.099	1.087	1.079	1.088	1.072	1.066	1.059	1.066	1.077	1.104
	外間	478	470	468	466	468	473	430	430	430	430	430	430	430	430	430	452
	全坑夫	1.615	1.610	1.595	1.576	1.593	1.604	1.529	1.517	1.509	1.518	1.502	1.496	1.489	1.496	1.507	1.556
第七坑	採炭夫	105	30	30	65	42	73	90	90	90	90	90	90	90	90	90	82
	直接夫	240	210	203	199	204	222	195	192	190	192	188	187	185	186	189	206
	内間	44	44	43	42	43	43	36	36	36	36	36	36	35	36	36	40
	坑内夫	284	254	246	241	247	265	231	228	226	228	224	223	221	222	225	246
	外間	88	88	87	86	87	88	80	80	80	80	80	80	80	80	80	84
	全坑夫	372	342	333	327	334	353	311	308	306	308	304	303	301	302	305	330
四坑計	採炭夫	917	780	765	814	787	852	890	881	874	882	867	858	846	857	870	862
	直接夫	2180	2128	2089	2054	2090	2135	2026	2000	1982	2002	1965	1951	1937	1951	1977	2056
	内間	422	420	417	412	416	419	398	398	398	398	382	382	382	382	390	405
	坑内夫	2602	2548	2506	2466	2506	2554	2424	2398	2380	2400	2347	2333	2319	2333	2367	2461
	外間	1.037	1.028	1.025	1.020	1.024	1.031	949	949	949	949	949	949	949	949	949	990
	全坑夫	3639	3576	3531	3486	3.530	3585	3373	3347	3.329	3349	3296	3282	3268	3.282	3316	3451
本社	内間	11	11	11	11	11	11	10	10	10	10	10	10	10	10	10	11
	坑内夫	11	11	11	11	11	11	10	10	10	10	10	10	10	10	10	11
	外間	413	412	414	412	413	413	383	388	388	388	388	388	388	388	388	401
	全坑夫	424	423	425	423	424	424	393	398	398	398	398	398	398	398	398	412
大之浦計	採炭夫	2.005	1.856	1.811	1.862	1.843	1.924	1.938	1.929	1.865	1.911	1.882	1.873	1.861	1.872	1.892	1.910
	直接夫	5338	5248	5.132	5.105	5.179	5259	5.102	5043	4999	5.047	5.059	5.039	5.014	5041	5.045	5.153
	内間	1.048	1.036	1.029	1.018	1.028	1.037	1.015	1.015	962	997	937	937	937	937	968	1.003
	坑内夫	6386	6284	6.211	6.123	6.207	[illegible]	6.117	6.058	5.961	6.044	6.006	5976	5951	5978	6.013	6.156
	外間	2876	2844	2.833	2820	2832	2853	2625	2.625	2.535	2595	2461	2461	2461	2461	2528	2691
	全坑夫	9.262	9.128	9.044	8943	9.039	9.151	8.742	8683	8496	8639	8467	8.437	8.412	8439	8541	884[illegible]

新坑人員計画表

職種		小職種別	所要人員	
			12月	1月以降
直接夫		採炭夫	290	340
		仕繰夫	494	536
		掘進夫	533	558
		直接夫	1,317	1,434
内間夫		運搬夫	64	64
		保線大工	23	23
		修繕工	33	33
		ポンプ方	46	46
		捲方	47	47
		電工	23	23
		測量	8	8
		火薬方	1	1
		火薬運搬夫	1	1
		観測夫	10	10
		発破方	15	15
		人事々務	6	6
		撤収夫	2	2
		内間夫	279	279
外間夫	運炭	運搬夫	65	65
		選炭夫	8	8
		雑夫	13	13
		計	86	86
	機械	修繕工	26	26
		鍛冶工	8	8
		溶接工	4	4
		旋盤工	3	3
		仕上工	4	4
		運転手	21	21
		汽缶士	13	13
		汽缶夫	9	9
		事務夫	3	3
		小計	91	91
	電気	修繕工	29	29
		安全灯電工	3	3
		〃修理工	13	13
		夫	11	11
	小計	小計	56	56
	降枝	降枝運搬夫	24	24
		炭車大工	3	3
		事務夫	1	1
	小計	小計	28	28
	鉱務	検身	3	3
		時限夫	3	3
		繰込事務夫	5	5
		採炭機メン	2	2
		事務夫	8	8
		流砂夫	11	11
	小計	小計	32	32
	其の他	配給所	28	28
		営繕	21	21
		倉庫	15	15
		庶務	3	3
		労務	47	47
		会計	15	15
		小計	129	129
		外間計	422	422
総計			2,018	2,135

炭労
ニュース
99

局面打開のため
11月18日迄の期限付回答を迫る。

交渉単位を三ブロック（8,6,1）の分科会に

今次十月以降斗争に於ける連盟の態度は頑迷そのものである。九月二十八日窓口打開の二十四時間ストを打つてより既に五十日を経過するも、連盟はあく迄も十五社統一交渉拒否の態度を続けている。吾々はその間にあつて、十月二十二日より二十四日迄で各方二時間の時限スト、或いは二十六日以降の三〇%減産斗争と連盟に対して反省をうながしてきたが、未だ交渉打開の曙光を見るに至らず、　ここに於て炭労中斗は局面打開のため、十一月三日より連盟と激しい論争を斗わしていたが、十一月十三日に至って遂に次の如き結論を見出した。

一、交渉単位を三ブロック（分科会）八、六、一とする
（八、大手八社　六、九共斗　一、宇部興産）

一、交渉の場所は東京とする

この決定にもとづいて十一月十三日午后三時、原茂委員長等は鉱業連盟に対して交渉方式について申入れを行つた。

一方連盟側は十一月十四日大手八社の業者会議を開いて検討中である。

この三ブロック交渉について　鉱連では
「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」
との見解を公式に打出している。
しかし連盟内部にも、この際、この交渉でもいいではないかという意見もある模様

地方ブロック17日第一回団交
……統一交渉確立……

九鉱連では十四日午前十一時よりもたれた九炭労との予備交渉に於て次の如く了解した。

イ、連盟は十四日各地区業者会議を持つて業者の委任状を纏めると共に交渉員の選出等を行う。

ロ、十七日午後一時より第一回団交を持つ。

以上の点を明らかにし次の如き申合せを行った。

イ、交渉場所　原則として連盟事務所内会議室

ロ、交渉時間　一応午後一時より四時迄を立前として行う

ハ、交渉員数　三十名以内とする

☆ 大之浦労組　教宣部 ☆
1959.11.16

ニューズ
100

炭労中斗は三日から十三日に亘る両激論の末、左の実力行使を確認した。

26日より 七十二時間スト突入！

炭労中斗発第一八号

一九五三・一一・一四

実力行使指令

日本炭鉱労働組合
中央斗争委員長　阿部竹松

中斗指令第三号・第十四号をもって賃金斗争の交渉権の確立と経過措置確保のため斗いを進めてきたが、連盟は未だにわれわれの要求を容れず、依然として各社個別交渉を主張し、斗争はますます深刻な段階に突入している。

第二十一回中斗（一一・一三）は別紙「戦術転換の経過」において説明した如く、かゝる状態においては、さらに強力な、しかも炭労全体が憤怒にもえて斗争に立ち上る姿の中で、連盟に徹底的な痛手を与えなければ、われわれの目的達成は困難であると判断した。

よって中斗は、左記中央交渉参加支部の実力行使をもって交渉権確立のため斗うことを決定した。

よって　右指令する。

一、中央交渉参加支部は、十一月二十六日一番方より七十二時間ストを決行せよ。

1．指　標　交渉権確立のため

2．二十六日が休日の支部は二十七日からストを行え。

3．二十六日から七十二時間のスト中の休日はストに含まない。

4．スト決行に際しての保安要員その他の措置は従前通り行え（保安要員は各社各山で協議決定する）

二、十一月十三日以降別に指令するまでの間、中斗指令第三号および第十四号の実施で一時延期する。

但し、第三号、第十四号指令中で、企斗で斗うことをきめたものは除く。

三、前項の実施延期の期間に、将来より完全に保安斗争を実施し斗うための準備を行え。

四、第三号、第十四号指令に基いて企斗で斗っている支部は斗いを続行せよ。

五、前項の支部は別に指令のない限り第一項のスト実施を免除する。

申入書

過般当方は、十五社の十月以降の賃金及び臨給について、貴方と交渉をもってきめるよう申入れましたが、諸般の事情により当方は十五社を大手八社（三井・三菱・住友・北炭・雄別・大平洋）九州地方六社（日炭、貝島、日鉄、杵島、大正、嘉穂）及び宇部興産の三編成の分科会形式（交渉の場所は東京とし、交渉当事者は炭労・連盟とす）をもって、貴方との間に交渉協定いたしたいので、右申入れます

尚、本申入れについて、十一月十八日までに貴方の回答を致されるよう申添えます

昭和二十八年十一月十三日

日本炭鉱労働組合
中央執行委員長　阿部竹松

日本石炭鉱業連盟
専務理事　早川勝殿

1953.11.16

☆ 大之浦労組 教宣部 ☆

ニュース

101

どんより曇つた寒い日、折りからの強風は破れ窓をつたつて代議員の顔に冷気を浴びせる。

秋季定期総会は十一月十五日（日）午前九時より五坑会館に於て開催された、総会冒頭、西五坑落盤事故による五名の被害者の安全を祈念しての默禱に始り、異状に緊張した空気の中で議事は進行、中斗報告に基く賃斗十八号指令、東部開発に伴う配転問題、二十八年度上期決算、下期予算、保安斗争の資金カンパ等を確認、最後に定例の組合功労者を表彰、襲いくる資本攻勢に抗して更に組織の強化前進を誓いつゝ午後三時四〇分閉会した。

秋季定期總会終る 11月15日

二八年下期 予算、資金カンパ（保安斗争）
賃斗、十八号指令等
確認

冒頭鈴木書記長の司会により全員起立「西五坑五名の災害者の無事を一分間祈念」萩田組合長の招集挨拶、議長団には吉田元（三坑）佐藤（六坑）碇西（西五坑）、資格審査兼議事運営委員には委員長には竹下教宣部長、委員には竹内（本社）加治木（二坑）宮本（三坑）久保田（五坑）正宗（西五坑）合田（六坑）を選出、議事録署名委員に山田（二坑）岡田（五坑）両氏を、書記には江、梅林両部員を任命、出席二六〇名（四七七名中）で総会は成立宣言され

ついで鈴木書記長より決算、予算小委員会の設置の提案されこれを確認、運営方針発表后、二、三の質問があつたが提案通り確認報告事項に入つた。

一、二八年度上期一般経過報告（鈴木書記長）

スト抜反対斗争、選挙斗争、臨時休業問題、企業整備反対斗争、上期々末手当斗争、十月以降新賃金斗争についての重要報告があり、確認

二、二八年度上期決算報告の件（新田財務部長）

資料に基いて説明、特に監査計理士による監査報告による指摘点、信託予金とあるは適当でない会館建設予金とすべきであるに対し財務部長よりもそのように今后訂正した旨報告、尚久野氏（六坑）より会計監査として異状なきことを説明、次いで小委員会報告（新野委員長）に入つた。 小委員会より

1、退職者に対して退職時の組合費を漏れなく徴収するよう努力すること

2、斗争資金及折衝資金の使途については研究検討してその節減に努力すること

3、勘定科目につき検討すべきものがあるからよく研究して機関にはかられたい

4、決算報告には今後財産目録を添付すること

以上四点を要望、 小委員会として決算報告を確認した旨の説明がなされ、これを確認財務部長の提案事項については後日機関で討議することゝした。

三、賃斗に関する件（萩田組合長）

現在迄の賃斗経過報告（九、二四 二時間スト～一〇、二六保安斗争）、九大斗、保安斗争より除外、大手八社保安斗争続行、この渦労の中に於て、炭労はなんとかして局面打

☆ 大之浦労組 教宣部 ☆

闘のため十一月三日より十一月十三日に亘って中斗委員会を開催激論を交わした結果、交渉权を早期確立するため八・六・一の交渉単位を決めた。
但し、妥結权、交渉权は炭労にある。なお二十六日以降七十二時間ストを含めた十八号指令を発した。
以上の中斗決定に対し　代議員より
（問）
▼八・六・一は大会決定違反ではないか……（答）大会決定に違反ならない範囲の戦術転換であり違反ではない。
▼八・六・一で交渉权の確立は可能か……十三日申入れ十八日回答、強力に切りかける
▼若しブロック交渉になる場合………大会を要請し決定する。
等質疑、意見が出されたが最終的に十八号指令を認めることが絶対多数で決定された。
次に西五坑の災害速報により駆けつけた三菱新入連合会々長、宗利組合長の挨拶、高口県会議員の挨拶を受けた。

（四）東部開発の件（鈴木書記長）

十一月十二日東部起業の件につき会社より正式の発表があった（ニュース九八号参照）
組合の態度は一応企斗として斗う（ニュース九七号）の通りで、現在具体的には調査進行中―と説明
なおこの件につき報告の確認と交渉の权限委任を提案、この説明提案に対し
▼企業整備ではないか…機械化に伴う合理化であり純然たる企業整備（人員整理）とは考えない
▼毛勝坑の調査はやったか…調査は未だ充分ではないがやっている。
等の質疑があり、報告の確認と　企斗の決定を絶対多数をもって再確認した。

※ 議　事

（一）資金カンパ（保安斗争）の件（鈴木書記長）

十月二十六日～三十日決行した三号指令に基き保安斗争（遵法斗争）における関連職種の資金派收を総体的な考えにたって資金カンパするため提案すると、斗争委員会の討議経過を報告、完全実施出来なかった理由の説明
イ、徴收は採炭、内操、外運（硬山を除く）を除くその他より
ロ、配分は採炭、内操、外運の九五　以下、但し一〇〇％以上は徴收する
ハ、徴收額は一人平均約五〇円（六〇円）但し四日間にて総額二五万円位
右提案に対し、質疑、意見は
イ、完全実施できなかったことを執行部は反省したか。
　○、現場の実態把握に手落があった。
　○、指導方法が不完全であった。
　○、今後は完全を期す。
ロ、戦術としては賛成、問題は高踏戦術であり技術面を今後充分留意せよ、机上の空論でなく現場代表の意見をきくこと
ハ、幹部は主体性の確立に全力を尽せ

（二）二八年度下期予算の件（鈴木書記長）

下期は大巾の予算削減を行わねばならぬことになった（文具費、その他）と資料により概要説明
▼新野予算委員長の報告
部分的には大巾に削減されているが又半面ふくらんでいる部分もある、今後なお実績を生して一層計画的に運営健全財政確立されんことを要望し確認した。
上報告後、二・三の質疑があり万場一致可決された。

（三）表彰の件

西架小委員長より経過報告
規約八八條により十一月五日、七日賞罰委員会を開催、名坑より選出された（本社、西五坑各一名

その他二名計十名）小委員で慎重審議した結果

A 賞の部

イ、統制部長、職場代表三期以上努めた人を功労者として表彰
本社一名、二坑一四名　三坑九名　五坑九名　西五坑八名　六坑一四名、計五五名

ロ、上期の退職者で

ハ、予算は　二五〇〇〇円（賞状、賞品）

B、罰の部

イ、会議出席の悪い人に勧告状を発す。
二坑四名、三坑四名、五坑五名、西五坑一名（六坑、本社なし）計一四名

右挙手採決の結果異議なく確認
続いて表彰式に入り満場拍手をもってこれに敬意と賞賛を送った。

表彰状―と―表彰者

表彰状

右君組合創立以来長期に亘り統制部長又は職代表として組合発展のため常に献身的な努力を払い組合運営上あらゆる重要議案に参画された貴君の労働運動に対する真剣なる態度とその永年に亘る功績に対し衷心より感謝し茲に昭和廿八年秋季定期総会に際し表彰します

昭和廿八年十一月十五日
貝島大之浦炭砿労働組合
組合長　横田　肇

（本社）広門　広
（二坑）宮山　正七、竹下　勝美、安田　正己、森下　兼一、
阿賀野　次太郎、桂　吉三郎、鈴木　輝臣、山田　七郎、
森田　五郎、磯　秀吉、長谷川　泉、嶋井　好實
大西　一夫、篠崎　一夫、
（三坑）猩尾　深二郎、村山　善吉、黒田　常次郎　久来田　重男
神谷　信義、野川　弘二、松本　治郎、小関　秀男
米沢　珍一、
（五坑）西阪　新太郎、弘永　久治、岡田　昌実、田中　政介
中屋　静男、宮平　定男、清水　武夫、久木　寿介
大野　米四郎
（西五坑）木田　米蔵、吉田　[illegible]男、上野　久市　山口　弘、
高崎　熊友　立川　[illegible]、中野　太市、新田　建美、
（六坑）前島　親義　[illegible]　国光、内藤　八、小川　常良、
二宮　三代松、吉永　駒夫、川島　五郎、柴田　四郎
岡本　研三　斉藤　近、永野　三男、愛甲　勇
福田　健三、森本　武夫　（三坑）丸山　百木

最后に緊急動議として　三坑松井代議員より

※　スト期間中の保安要員の手当二割　を一割とする

理由　1、義務ではなく不文律であるのに二割でなく三割位引かれている。
2、単一上支部に資金をおくことはおかしい一割にして本部に徴収すべきだ
3、保安要員のみとして、自治の人の部分は徴収しないことは組織上問題がある。

種々討議の結果　次回の総会に再度緊急動議として提案することゝなり
以上をもって予定議案を終了、三時四十分閉会、執行部は西五坑に急行した。

第三計画　前二回の失敗により今回はゲート側より⑤払に向けて着手、四米を残してこれもバレに合い、十五日午后一時中止

第四計画　第三と共にこの④計画を十五日午前五時着手、各坑より優秀なる先山を動員十六、十七日と必死の突貫作業を温度三十二度、硬はスラ引きの悪條件下で四交替制によって続けられたが、最も期待し一るの望みをかけていたエンヂン座（若干の空洞あり）に到着したるもその姿なし……（一万七四名）

各坑救援員の顔ぶれ

東三坑　菱本辰己　安藤正　山口義正の三氏
三坑　長尾、松田の二氏
五坑　岡田、渡辺、伊藤、富田、荒牧、尾長光の六氏
二坑　竹下勝己　佐藤利保の二氏
六坑　松本作平、永野光雄の二氏

第五計画　第三計画の失敗により、更にその奥より廻ってエンヂン座に進行する⑤ことゝし湧水坑内の悪條件を押して汗みピろ　真黒になって作業が敢行されエンヂン座も間近である。

第一・二・三計画失敗の要因を二・三指摘すると

1、以前の測量が完全でなく、見取図と現場との食違いがヒドイ
2、現場役員その他の記憶が余りにもアイマイ
3、残留ノートのあることの報告が非常に遅れた。
4、硬等の湧水が非常に不便で非能率的である（立体採掘のため）

等がある。第四・第五計画の遅滞によって生死が判明するも僅少時間の問題、家族の胸中を思うとき胸迫るものがある。申すまでもなく救急車・病院の手配は既に完備されている。

有志団体より見舞

一、落盤事故の人命救助を祈る ― 岩屋労組。
一、○○労組の災害に依る五名の生死を憂う、救出作業に万全を期せ ― 二瀬労組。
一、見舞金一封 ― 本正労組
一、三菱新入六・七坑より見舞
一、北炭労より　見舞
一、日炭高松労組より　見舞金一封
一、杵島、嘉穂労組より　見舞

今回はからずも五名の遭難者を出すような重大事故を惹起いたし、誠に申訳ない次第であります

救出作業は大浦方面に避難したという脱出者の言により、連日全力を集中して続けられています

責任問題については、救出作業終了后に現場を詳細調査し、会社側との対策協議委員会にかけて慎重審議を行い、結論を出した上で解決したいと考えております。

西五坑は防災成績が非常に悪い時代がありましたが、その后会社側の指導と組合員の防災意識の向上によって、二十六年五月頃からは漸次成績も上り喜んでおりましたところ、このような遭難事に遭遇いたし実に断腸の思いであります。

最后に本部はじめ他支部の皆様から深甚なる御配慮を蒙うし、かつ救出作業にあたっては多大の御援助を給りましたことを衷心より厚く御礼申上げます

西五坑支部長
長浜　潔

ニューズ 102

炭労中斗発二〇号
一九五三・一一・一六日

日本炭鉱労仂組合
斗争委員長　阿部竹松

圣過措置の対策に関する指令

十五社の一部に於ては十月以降賃金給与の圣過措置として旧協定を延長適用し更に十二月末まで本格賃金の給与を定めず旧協定を踏しゅうしたい旨を支部又は資本別に申入れて来ている。又圣過措置に対する中斗の態度を再度明かにすると共に支部の混乱を防止し会社の出方に対しての統制ある斗いを起すため連盟へ再度申入れを行うと共に各支部は左記により圣過措置を取扱うよう決定した、よって右指令する。

記

一、圣過措置に対する中斗の態度
１、圣過措置は連盟、炭労間に於て交渉し協定する
２、各社、各支部又は資本別で圣過措置を協定することはできない
３、賃金協定として旧協定の一〇〇％の金額支払うことを要求し斗う

二、圣過措置の支部における処置
１、会社が十二月末迄の賃金として旧協定の延長適用を申入れた場合旧協定の权限のないことと及び賃金としての支払は了解できない旨を明かにし会社の申入れを拒否せよ
２、会社が支払いをする（一方的に支払う場合又要求に応じて支払う場合）ものは生活を補うものとして受取っておけ

〔註〕１、一九号指令は地方機関招集要請の指令
２、二二回中斗は一九日午前一〇時より開催

☆☆ 大之浦労組　教宣部 ☆☆

1953.11.18

ニューズ

103

遭難者の救出作業に全力！

『西五坑右五片三尺戸払に於て落盤事故発生、五名生埋めとなる!!』

突如！十一月十四日十二時二十分、此の報を支部より受けた本部は驚がく……直ちに野田副組合長、鈴木書記長、森下生産部長等が現場に急行、救出作業の指揮をとった。その後、鉱山保安監督官、会社主脳部と共に全力を挙げて救出作業を決行したが如何せん必死の救出作業は余りにも悪條件な現場の情況により計画は次々に障害に合い挫折し、本日（十七日）まで四日間に及ぶも遭難者の救出ならず誠に遺憾の極みである。とりあえず本日までの概況を報告する。

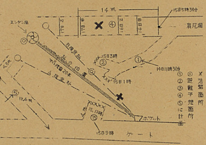
“落盤の情況と原因”

上図×印の位置が最初の落盤箇所である。当日捲込まれたのは九名で落盤時九名の内二名は警戒中、二名は連絡、一名は緊急避難残る五名が生埋めとなったもの

“遭難者”

佐藤　五郎市氏（52）　経験十八年
新町　家族七人（妻・二男四女）
吉本　末太郎氏（39）　経験　八年
平和町　家族八人（妻・養母・三男三女）
堀内　武徳氏（22）　経験二・三年
旧新寮　家族兄一人
島田　稔氏（21）　経験一・五年
赤心寮　家族十人の長男
花井　連氏（18）　経験九ケ月
富田町松尾　家族五人（父母・弟二・妹二）

落盤現場（右五片三尺戸払）見取図



“処置が遅れた？”

—保安監督官は語る—

天井の変化を知り十四日二番方の充填作業を一番方に繰上げ落盤防止の策をとっているが、その処置が遅れたからであろう。それが保安の怠慢か、不可抗力であるかは今後の調査にまつ

推定は全て覆えされまゝならぬ救出作業の進捗

第一計画　図面に示す如く①を落盤後直ちに着手（払の中間に空洞があると想定）作業を開始したが十五日午前一時目標附近に到着したるも、想定されていた空洞地帯は落盤しており、この計画は失敗やむなく中止

第二計画　第一計画の進路を肩に②向け掘進したが、これも十五日午前五時三十分再び崩落に出合い失敗中止

……つゞく……

☆ 大之浦労組　教宣部 ☆

ニューズ

104

"痛恨"

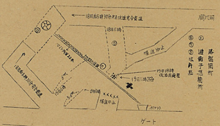
佐藤五郎市氏の殉職

19日午后7時25分 無言の昇坑

十四日事故発生以来、全組合員と家族のひたすらな祈りの中に技術陣も総動員しての遭難者救出作業は困難なる條件と斗いながら一分一秒の休みもなく強行されている状況は既報（ニュース一〇三号）通りであるが、十九日午后六時炭壁と硬とに挟まれて尊い犠牲となられた佐藤五郎市氏（五二才）の死体を確認、直ちに組合員に依られて声なき昇坑三坑本院へ運ばれました。

以下十八日よりの概況をお知せ致します。

落盤現場見取図



第六計画（所要人員八四名）

十七日エンヂン座に到着しその空洞に姿を発見することが出来ず再検討の上直ちに⑤の計画に着手、此処は天盤が良好であり①坑道は狭隘の為搬出困難であり①の坑道の延先に遭難者の所在が推定されるので計画されたのである。

第七計画

⑦揚道計画は十九日午前〇時より作業に着手、その理由は、

一、遭難者が退避したと推定される箇所え最短距離である。

二、搬出作業が容易である。

三、残留マイト箇所を避ける為。

以上の三点からである。

第八計画

エンヂン座の炭壁よりフケに向って残留マイトを確認しつゝ、遭難推定箇所え進行を開始したがエンヂン座より下った処で推定と狂い一時中止した。

午前十一時三〇分遭難者発見!!

救出隊は事故発生以来五日目の十九日午前十一時二〇分⑥延先で落盤の下敷となっている遭難者の最初の死体の左足を発見、現場は進むにつれて落盤が激しく救助隊員の安全を確保しつゝ、救出に懸命の努力が続けられている。十八時現在氏名は不明である。

☆ 大之浦労組 教宣部 ☆

1953.11.19

№105 ニュース

「五名殉職」男泣きに泣く救出隊員

必死の救出作業も遂に空し 心から霊の冥福を祈る—

午后六時五分、佐藤五郎市氏を発見したことについては既報（ニュース一〇四号）の通りであるが、その後先に発見した（十九日午前十一時二十五分風道卸十米のウケ側吉本氏の発見地）死体を発掘のため、午后七時より再び作業を開始悪条件を克服して午後九時カグメ枠入れに成功、吉本氏の救出作業に全力を集中、二十日午前二時五十三分に至って現場から搬出、午前四時二十分黒岩の昇坑、次いで吉本氏の左側に堀内氏を発見（二十日午前〇時二十五分）午前五時三十分昇坑さす。尚も捜索を続けているうち、吉本氏の頭部附近に第四の殉職者（午前三時十五分）を発見（氏名不明）目下搬出に全力を集中、午前十時頃昇坑の見込み、第五の殉職者（氏名不明）は四人目の右ナナメの位置、坑壁側に発見（午前五時五十五分）搬出は第四の殉職者と同時刻になる模様。幾多の悪条件と斗っゝ救出に必死の作業を続けて来た救出隊員は死亡を確認しばし男泣きに泣いた。—!!—

〝吉本氏発掘作業の経緯〟

午前十一時二十五分発見したが、天井の状況が非常に悪く、直ちに発掘することはむしろ救援隊の生命にも影響するおそれがあるという理由で実体から、三者（会社、保安監督局、労組）で検討の結果、一応坑壁まで掘進し先ずカグメ枠を入れて落盤を防ぎ天井を安全にして之れが発掘に着手するという結論に達し、直ちに計画実施のため炭壁に向って掘進中佐藤氏を発見

主婦会も協力

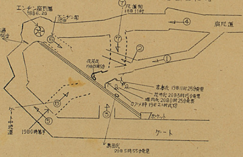
大之浦主婦会幹部は災害当日より西五坑支部に詰めかけ救援隊に協力すると共に家族の人々に対しては常にいたわりの言葉を以て精神的に激励をし、尚見舞金として金一封を遭難者五名の家族に贈った又、炭婦協会長北幸子さんも急を聞いてかけつけ幹部と共に行動を共にしている

島田、花井両氏の死体も収容。

花井氏（午前九時四十分）島田氏（午前十時二十五分）両氏の死体収容しこゝに五名の救出作業も終止符をうつに至った

〝有誼団体より見舞〟

- 会社の利潤追及の犠牲による不慮の災害に対し心から御見舞し救助の一刻も早からんことを祈る。—古河峰地労組
- 災害を聞き、遺憾に堪えず、全員の救助の早らんことを祈る。—嘉穂労組
- 貴炭坑の災害を見舞、救援に健闘をつくされたい—大炭労
- 事故発生以来の労苦を御慰問し一刻も早く救出あるよういのる—三菱鯰田労
- 貴労組の英雄事故救出成功を祈る—直鞍地協、直方国鉄分会
- 大辻労組組合長、教宣部長の見舞を受く。



☆大之浦労組 教宣部☆ 1953.11.20

ニュース
105

連盟，大手八社の集団交渉に応ず！

九共斗．宇部興産については追って回答

指令第十八号に基いて炭労が連盟に十一月十八日迄に回答を迫っていた三ブロック分科会交渉に対し　二十日次の回答を行った。

回答書

九月二十八日附回答書で述べた様な事情にあるので、各社毎に交渉を行うべきとの当方の　前には変更はありませんが、賃金給与問題を早急に解決するために十一月十三日附貴申入書に対し　左記の通り回答致します

記

一、大手八社（三井、三菱、北炭、大平洋、雄別、古河、住友、明治）については集団交渉とするが、炭界の不況は深刻であり且つ経営事情はまち〱であるので、協定内容に各々事情を反映するものとする

二、九州六社（日炭高松、貝島、日鉄二瀬、大正、嘉穂、杵島）及び宇部興産については追って回答のことゝ致したい

十一月二十日

日本石炭鉱業連盟
専務理事　早川　勝

日本炭砿労仂組合
中央斗争委員長　阿部竹松殿

尚、この回答書に対して炭労は二十一日午后一時より中央斗争委員会を開催し、当面の問題に対しては討試をする。

☆大之浦労組　教宣部☆
1953.11.21

ニュース

106

炭労十五支部に対し七十二時間スト中止指令発す‼

中斗指令第二十一号

実力行使中止指令

中央参加交渉支部は実力行使を以って交渉権確立のため斗う事を決議し、連盟に対し期限付回答を求めていたが十一月二十日別紙の如き回答があった。（ニュース一〇五号参照）

これに基いて、二十三回中斗は次の決定を行った。

交渉権が三ブロック中一ブロックが確立したことを認めた。

依って左の通り指令する。

記

一、中央交渉参加支部は十一月二十六日一番方よりの七十二時間ストを中止せよ。

二、交渉権未確立支部は交渉権確立のため斗え。

☆

大之浦労組

教宣部

☆

[illegible] 11. [illegible]

ニュース 107

大之浦労組斗争委員会は西五坑落盤事故に伴い次の声明書を発した。

声明書

十一月十四日午前十一時二十分、突如として襲った西五坑右五片三尺払落盤事故は近来にない一大不祥事として痛恨極りないものである。

剰え一四四時間という連日連夜の救出作業にも不拘、吾々の兄弟佐藤五郎市氏、吉本末太郎氏、堀之内武徳氏、島田稔氏、花井達氏 以上五氏の尊い生命を奪ったことは、我労組として衷心より遺憾の意を表するものである。

殊に長時間に亘り身の危険をもかえりみず昼夜の救助作業に全力を傾倒された組合員各位には深甚の敬意とその労を多とするが、罹災者並にその遺家族に対しては大之浦九千の組合員と共に謹んで哀悼の詞とお詫びの言葉をおくりたい。

吾々は大之浦労組創立以来、熾烈化する資本攻勢と利潤追及を唯一主義とするあくなき会社の企業再建に対しては労働者的立場から総力を挙げて斗ってきた。殊に営利を目的として利潤追及を最大の方策とした労働強化、低賃金に対しては生命の危険と生活権確保の基本的理念から終始反対してきたが、会社は自己の利潤のみに汲々として年々歳々増加の一途を辿る災害には何等顧りみようとしない実状にあった事は過去の災害実績が如実に物語っているであろう。少くとも炭坑という地下数千尺の悪条件下と斗い乍ら働いている吾々は常に身の危険と斗い、自然の重圧と抗しつゝ日々の労働に全精力を集中してきた、それだけに会社側が強行しようとする増産第一主義の方針には労組の立場からあらゆる機関を通じてこれが是正と反省を促がしてきた。

かゝる実状下にあり乍ら、尚今次西五坑の落盤事故を惹起したことは、いかに自然の猛威とはいうもの、事前に落盤防止についての対策が樹立されなかったことに基因するところ大であり、明らかに会社側の保安観念の欠如がしからしめたものといえよう。

一方吾々はこの度の一大痛恨事を顧みてあらゆる立場から多くの教訓を得たのでより一層保安に対しての観念を強化することが今日に残された最大の急務であろう。

吾々は〝自分の身は自分自身で守る〟という保安上の合言葉をより自己のものとし今後益々災害を無視した形で強行されるであろう増産計画には保安法に基く遵法斗争によって会社の利潤追及と身の保全のため斗うことは勿論であるが炭砿事故の双璧といわれるガス爆発、落盤事故には細心の注意を払うことこそ事故を未前に防止することであることをこの際銘記しなければならない。

我労組は今次落盤事故がもたらした要因、欠陥に対しては直ちに西五坑災害対策委員会を設置しこれが究明に乗出すと共に、会社の責任を徹底的に追及し問題解決に全力をそゝぐことを決定した。

併せて今後かゝる不祥事件の発生を未前に防止することはいうまでもないが、加えて会社側の保安サボに対しては徹底的に斗うことを誓うものである。

右 声明す

昭和二十八年十一月二十二日

貝島大之浦炭砿労働組合 斗争委員会

☆☆ 大之浦労組 教宣部 ☆☆

1953.11.23

ニュース

108

東京電話

『要求額は二万円』

第二十四回中斗で決定

連盟との折衝経過と今後の措置

二十四日炭労より原、滝島、久保田中斗が連盟と予備折衝を行い炭労より次の提案を行った。

一、二十六日八社ブロック第一回団交
二、二十七日　第二回団交（賃金要求書説明）

これに対し連盟は後程回答するということで終了

連盟よりの電話回答は

一、事務当局としては炭労の申入れ通りでよいと考えているし努力する
二、八社の会社側ではこれに対し意見が対立している
イ、九共斗、宇部の交渉の態度が明確になってから団交を開始すべきである
ロ、八社のみでやってよい

団交開始に当って

一、交渉委員は中斗全員とするが、当面の団交に対する交渉員（八社ブロック）は中執（九名、八社（各一名、九共斗（二名、宇部（一名、取組（二名、計二十二名とするがこれは九共斗、宇部の窓口が開かれるまでの暫定である
二、要専、中執（三名、各資本別（九共斗、宇部を含む）各一名で構成し団交に備えて作業に入る。（要専は必ずしも中斗でなくてもよいことが確認されている）第一回要専は二十五日開く
三、賃金専門委員会は必要に応じてもつ

期末手当斗争について

期末手当斗争と、賃斗は密接不可分のものである。このことが明確に認識されたからこそ要請指令が出された。しかしながらこれに関して教宣が十分徹底せず且つ戦術転換等の影響もあり現在直ちに交渉権を集約し、統一斗争の権限が中斗に集約出来ないが時期的な余裕があれば交渉権、指令権の集約も不可能でない事が各地方の機関の中からも汲みとれる。また下部は期末手当斗争を賃斗に影響させてはならない事を強く要望している。このような状況の中で組織的には十五社の統一斗争と変らないような方法で斗争を推進せねばならないということで次のように決定した。

一、斗争規模は八社、六社、一社の共同斗争組織とする
二、交渉の方法は資本別連合会対会社とする
三、ブロック共斗委員会
イ、構成　大手八社は　中執（五、各資本別（一、各鉱連（各一
　　九共斗　〃（一、地方本部（二、資本別（各一、各鉱連（各一
　　宇部　〃（一、〃（一　宇部（若干名
ロ、会議の運営、　原則として合議制とするが、まとまらない場合は多数決制とする
四、中斗委員会との関連
　戦術決定をする場合中斗で論議する（論議とは戦術を変更することがある）
　〃註〃　ブロック共斗の上に中斗がある斗争組織
五、要求書提出　十二月一日（要求額……二万円）
　交渉開始　十二月五日以降とする
　ブロック要求並にスト権の集約は各ブロックで日附を決定する。

☆☆ 大之浦労組　教宣部 ☆☆

ニュース

103

賃斗

炭労電話情報 — 11月27日 后7時30分受

中央八社団交開く
本格交渉は次回より

既報（ニュース一〇六号）の通り中央大手八社の交渉権確立により炭労中斗は連盟に対し「第一回団交を十一月二十六日まで開くよう」申入れていたところ連盟より「十一月二十七日午後二時より、東京日比谷の日活会館、連盟会議室で開催する」旨の回答があった。

この回答により、炭労は二十七日午後〇時一〇分より打合せを行い次のことを決め、団交に臨んだ

○交渉委員の名簿交換　○交渉単位の確認　○賃金要求書の説明　○要求書に対する連盟の態度が明確でないので明確にするよう口頭申入れを行う。

炭労「会社の誠意と年内解決を要請」

（団交模様）

回答通り連盟会議室に於て開催、

一、交渉委員を確認　従来通り

二、成立単位について炭労加盟支部ということで連盟了解（但し中央八社で、三菱、雄別炭礦を除く）

三、双方代表の挨拶

炭労、阿部委員長「誠意をもって、裸になって交渉に臨まれたい。なお炭労は年内解決を目指しているから現実に誠意をみせられたい」

連盟　早川　専務「企業をあずかっている者の立場として石炭企業は基本的立直りがさていると考えていたが、交渉方式でいつまでも時間を空費についやしていたので、この交渉に応じたのであるが昨年度のような無益な交渉はさけたい、そこで阿部委員長の主旨は充分わかるので誠意をもって交渉に臨みたい。

四、要求書の説明（既報　略）

連盟これに対し「連盟は石炭界の不況であり、炭労のいわれるような事になるかならないかは別として充分検討したいので時間をもらいたい」と

これに対し炭労「年内解決を考えていることは前にも述べたが、連盟としても検討の時間を長くせず早急に回答されたい」と要請

五、至急協議について

炭労、「連盟の態度を次回の団交までに明確にするよう」要請　二時四十分閉会した。

九共斗は九州で。宇部は西部で交渉する—と連盟回答

九共斗、宇部に対しては十一月二十五日、次の如く回答してきた。

記

九共斗（貝島、二瀬、高松、杵島、麻生、大正）宇部に関し次の通り回答する。

(1)、九州地方六社については九州に於ける集団交渉とする、宇部興産については西部の現地交渉とする

(2)交渉の場所を九州及び西部としたのは、右各社の経営の中心機関が夫々の地方内にあるからである

なお、この席口頭で連盟より炭労に十五社統一交渉ＯＫ、最低賃金一〇〇％ＯＫと云った覚えはないと言明した。

☆大之浦労組　教宣部☆

1953.11.28

時報

110

★九共斗

期末手当共斗委員会の結論★

（十一月二十七日於東京）

11.27電話情報

総発第四二号を大体確認した（二十四日中斗確認）

要求額二万円、要求書提出十二月一日、交渉開始十二月五日以降斗争のヤマを来月中旬におくこと等を決定した。

尚、第二回共斗を十一月二十九日午后六時より九炭労本部に於て行うので各支部より参加されたい。

同日中央執行委員より前崎中小対策部長、上村調査副部長がオルグとして出席する、九共斗より原（大正労組々合長）、小竹（大諦労組給与部長）、が福岡に帰り出席する。

☆ 大之浦労組 教宣部 ☆

1953.11.28

ニュース
11[illegible]

★★★採炭人員,標作,賃金,で対立!★★★

東部開発第1回団交結論出ず

交渉メンバー

会社側＝阿部・今村・山本・谷・穂坂・井手・岡部・安川・安田・渕・
大山・里村・遠・山内・伊坂・弘利・武智・長田・杵島・吉柳
組合側＝三役・各坑支部長・生産担当者
給与担当者各全員・教宣部二名

東部開発完成に伴う配置転換並に毛勝露天の廃坑についての計画は、去る十三日会社側より発表されたが（ニュース98）配転に関する第一回団交は二十七日午后七時半より本社第一クラブに於て開催された。

冒頭横田組合長より次の如き挨拶と組合の基本的な態度を表明

「会社発表以来吾々は検討していたが、たまたま西五坑の災害で予期しない情況の中で作業を進めたのでその点を了承されたい」

一、東部の人員調整について

1、新坑操業のための所要人員については原則として、三坑、東三坑の従業員を以って充てる

2、職種別所要人員であるが、採炭夫の人員は吾々も各坑を夫々調査したが会社の人員計画は絶対数が足りないので組合としては了承し難い、会社は尚検討して充員せよ・坑内外その他の職種の人員については現段階に於ての適正人員であるかどうかについては異論がある。吾々は労働強化反対の方針である以上、会社は計画人員の増員をすべきである。その他については会社案で行いたい。

3、毛勝から何名位何処に配転するか明示してもらいたい

4、労使双方で協議するが本則として希望者の中から適格者を選定し常経的に判断し年令、体重等にこだわらぬ。

5、採炭、掘進、運炭等の賃金について具体的に提示してもらうことによって吾々は検討できるがさもないと労組自体で検討提示することになるが、それでは相当時日を要する。

二、標準作業量について

1、東部開発について会社の立場を考慮し各坑に於ては今日迄過重なる標作を背負ってきたので会社は標作が過重であることを認めてもらいたい。

2、三坑、東三坑の坑口鍛冶、配給所の三輪車運転手についてはこの際とて上げる考えはない。

三、調整による転職、転坑者の取扱

1、調整により転職するものには左記の転職手当を支給されたい。

坑外から直接夫えの転職……	四・〇〇〇円（税込）
坑内間接夫から直接夫へ……	二・〇〇〇円（〃）
坑外夫から坑内間接夫へ……	二・〇〇〇円（〃）

2、調整により転坑する者には転坑手当として左記の通り支給されたい。

毛勝、露天より新坑及西五坑へ転坑……	一・五〇〇円（税込）
〃　五坑へ転坑……	一・〇〇〇円（〃）
本社、二坑より新坑へ転坑……	二・〇〇〇円（〃）
六坑より新坑へ転坑……	二・五〇〇円（〃）

支給対象者は九月二十三日以降とする。

3、転坑により社宅の移転を必要とする場合の取扱は左の通りとする

イ　転宅手当として健康保険標準報酬日額五日分を支給する、転宅に必要な日数は三日以内とし、この場合有給出勤扱とする。(2)荷造り、運送は会社が実費負担する。

毛勝、露天の廃滅、使用权設定は行わない。毛勝、露天の業者採炭をする場合は労使双方で協議する。

——これに対し会社側は八時二十分別室協議に移った。——

☆☆ 大之浦労組　教宣部 ☆☆

1953.11.28

別室協議四時間後十二時二十分より再開

今村重役より「会社は誠意をもつて慎重に検討した会社の最后的な回答をする」と

② 全坑柱について慎重に検討した。採炭については適正なる人員であり安全度も他社より安全と考えている。採炭は一応保案してその実体については協議しその結果で増減する。なお現地で充分説明する。その他の坑種についても、現場の実体に即応して現地で解決したい。

③ 毛勝からの具体的配転人員は直接夫の内新坑え四十名を、四十九名を西五坑直接夫え配転、内間八名坑外七三名を五坑え配転

五坑の内間及坑外夫については日時があるので後日五坑で話合いたい。

④ 通勤者について新規採用の様に厳格には行わないと会社も考えている。

(二) 調整による転居・転坑者の取扱

1 九月二十三日からには了解できない。十一月一日からとしたい。

(イ) 忽快料

坑外夫～直接夫へ　三、五〇〇円（税込）

坑内間接夫～直接夫。　二、〇〇〇円（〃）

坑外夫～坑内間接夫〃　二、〇〇〇円（〃）

(ロ) 転坑料

毛勝～五坑へ　五〇〇円

毛勝～西五坑〃　一、〇〇〇円

二坑～新坑〃　五〇〇円

六坑～新坑〃　一、〇〇〇円

(ハ) 転宅料は健保報酬日額を

一、家族持は　二五日　単身　一二五　とし転宅に必要な日数は、採炭日数宅の場合

家族持は　三日以内　単身は一日とする。

(ニ) 毛勝、口天の露天、使用者決定については要望であり、採鉱権の問題であり、組合からとかく言われる事は経営権の侵害とも考えられるが、鉄道、使用権設定については労使双方で協議したい。現在では毛頭考えていない

(三) 賃金について

賃金については、早急に小委員会をもつて相互に解決したい。

(四) 操作について

操作については充分検討したい。

(五) 増産奨与について

当分の間、新坑を除いた坑の数字を新坑にも準用する。

(六) 坑口設備・三輪車運転手については認める。

以上会社の回答に対し、組合側（瀬田組合長）は次の如く反論した

① 採炭夫の人員については、会社は慎重に検討したと言われるが、吾々が調査した面では適正人員ではないので再考を願う。その他の小委員会を設ける点は問題はないと考える。

(ロ) 九月二十三日については、それ以後、配転が頻着になつたので再考されたい。転換料についても吾々は過少である。

(ハ) 使用権設定は経営権の問題であろうが労働条件に関係があるので事前に協議するという点は了解する

(ニ) 賃金についても大部分がこれによるのは非常に遺憾である。採炭夫の問題にしても芳しい実績ではないので、長い間苦しんで居り或程度の α（加算）アルファをつけてもらいたい。

(ホ) 操作についても、具体的に明確にして小委員会におとすべきである。

五 増産奨与についても、最少に検討せねば結論は出せぬ。

午前一時三十分に至り組合側は別室協議に入り基本的な問題を更に検討し、二時五十五分再開、組合側の意見を再度組合長より表明、

／、採炭夫についても他の炭坑に於ては人員をそのまゝ、カツペ払に使用している、三二九名を五払に充当し実体は固定した適正なる人員を提出したい。

２、毛勝の配転については大綱的に了承する、尚小委員会で検討する。

３、九月二十三日の報告は当日から開発の進行情況によって本人と話合って配置がなされたものである。従って溯及して支給してもらいたい。

４、配転者については了承、転勤日数二五、一二五を、三日、二日としたい

賃金については数字的に明示されないのは不誠意である。吾々としては金額を明示してもよい。

操作に於ても会社は吾々の要求に対し一顧だにしない、各坑の操作が困難であるので修正することを認めてもらいたい。

増産賞与については新坑を除いた案で計算することは反対である

今一度会社の再考を求めたい。

会社側　午前三時二〇分別室協議に入る

四時五十分再開、今村次長より

他社と事例なり方法なりが異っており、認識不足のようであるので杵島技術長より説明をしてもらう、会社としては自信を持っており、断定的に会社計画で操業するよう了承してもらいたい、

賃金については小委員会で討論し実績を下廻らないように考えているので再考願いたい。

操作については最良であることを認めなければ小委員会に移さないということは一方的である、

検討し最良であれば修正することはやぶさかでない。もう一度再考を願う、

以上の会社側の主張に対し組合側は更に反論を加え

吾々の考えていることは決して不当なものではない、事が重大であるだけに問題の基本的な点を述べているのである。

全員を五払に入れて採掘しその実体の上に立って虚心坦懐に討議し結論を出したい、賃金についても大綱的な枠を決めその中で討議することが正しいので会社の提案に対しては危惧している。

操作についても東部坑道が完成したのちは会社として引下げることが順当であり、妥当であると、会社側の反省を促したが、結論に至らず双方別室に入る。

別室協議の結果として会社側より三名宛の折衝委員を選出し事務折衝を行いたい旨の発言があり組合は執行に諮って回答すると答え午前六時五〇分休会となつた。

ニュース

112

賃金、標作、増産賞与は
尚…小委員会で検討

―人員配転料は了解点に達す―

★★★★★★

東部起案に伴う配置転換に関する団体交渉は十一月二十七日より[illegible]ていたが二十八日休会、その後三回に亘り、採炭人員、賃金、操作、その他について、会社側の要請により事務折衝を重ねてきたが、会社側は依然として主張を譲らなかったが最終的には大巾に労組の主張を考慮した案を提示するに至り、これをめぐって午后八時から[illegible]開催し種々討議の結果組合としての最終的結論を見出すに至り、午后十一時三〇分[illegible]クラスで団交を続開、交渉の結果、操作、賃金、増産賞与等は小委員会に[illegible]検討することを了承し、二十七日より続けられた団交を打切った。

★★★★★

交渉経過

冒頭、組合長より次の如く回答した（前団交での了解事項は省略）

一、人員調整について

採炭夫は原則として三二三名を六払に配置する。但し不適格者については労使協議の上配転する。坑内外、その他の職種の人員については現地で労使協議する。

二、転職、転坑料について

1. 九月二十三日以降の配転者に支給すること。

2. 毛勝、露天に対し配転、転坑料以外に金一封を支給すること。

三、賃金について

1. カッペ払の採炭夫については当分の間固定給を支払う、額については各坑の実績を勘案し小委員会で検討する。

2. 内枠・外枠・一一〇％、運炭夫一〇五ら一一〇％を固定給化する

3. その他の職種についても実績賃金を下廻らぬようにする。

4. 増産賞与は経過措置の暫定措置として、新坑を除き小委員会で検討する。

四、操作について

現在の操作が適当かどうか小委員会で検討し適宜の場合は修正する。

会社側メンバーは半数技術者とする。

この回答に対し会社の考え方を次の如く表明

一、採炭人員は二九〇名が適正であるが、組合の要望もあり三三名を増員し六払に配置する。その他は組合の主張通り

二、賃金、採炭夫の当分の間は暫定期間と考える。その期間は一ヶ月、その後は常勤給的制度を考えている。その場合も固定給的なものを考えている。その点は小委員会で検討する

三、その他の職種の賃金が下廻らぬようにとの点であるが、場合によってはプラスもありマイナスもあると考えている。

十二時四〇分、会社側別室協議に入り、午前一時再開、今村重役より

1. 毛勝、露天に対し金一封として五百円を支給する。

と回答があり、一人残らず完全に配転出来るよう組合の協力を願うと要請があり

一時十分団交を終了、爾後小委員会で検討することになった。

1953. 11. 30

☆
大之浦労組
教宣部
☆

社会保険給付一覧表

福岡縣労仂組合福祉対策協議会

福岡縣鞍手郡宮田町大字上大隈七三
貝島大之浦
健康保険組合

福岡縣
労働組合
福祉對策協議会の働らき

一、組織

労働組合福祉対策中央協議会
福岡縣労働組合福祉対策協議会
- 組織対策部
- 社会保険対策部
- 労金生協対策部
- 住宅対策部
- 物資対策部
- 文化体育部

縣下各地区労働組合福祉対策協議会

二、業務

一、社会保障制度確立に関する事項
二、労働者の住宅対策に関する事項
三、各労働組合の福利共済活動に関する事項
四、生活協同組合運動に関する事項
五、労働金庫運動に関する事項
六、労働者の生活物資対策及び物価安定に関する事項
七、安全衛生思想の普及及び施設の拡充強化に関する事項
八、労働者の厚生施設の設營に關する事項
九、労働者及びその家族の生活指導並びに生活改善に関する事項
十、労働文化　体育　親睦　融和に関する事項
十一、福祉の増進についての婦人対策に関する事項
十二、友誼団体との連絡提携
十三、其の他必要な事項

（編集發行人）　福岡縣労働組合福祉対策協議会社会保険対策部　部長　平山[illegible]（[illegible]）

福岡縣労働組合福祉對策協議会
事務所　縣労政課内

健康保険法

被保険者の部

業務外疾病負傷

療養の給付

一、範囲＝診察、薬剤又は治療材料の支給、処置、手術其の他の治療、病院又は診療所への収容、看護、移送（法第四十三條）

一、保険医に被保険者証を見せて診療する。この場合一部負担金として、初診料相当額を窓口で支払わねばならない。（法第四十三條ノ二）

一、期間＝診療を受け得る期間は同一疾病について満三ケ年間である。（法第五十七條ノ三）（註）二十八年九月一日一部改正（同年十一月一日より施行）

一、診療の費用は政府や健康保険組合より保険医に支払ふので被保険者は無償である。

一、資格喪失後の給付（法第五十五條）

○支給條件 ①被保険者が資格を喪失した際に、現に療養の給付を受けていたこと。

②被保険者の資格を喪失した日前六月以上継続して被保険者であったこと。

○範囲及期間＝在職中の疾病及負傷の給付の範囲又給付の期間は、被保険者当時受ける給付と全く同様である。

療養費

一、被保険者が緊急その他已むを得ない場合に於いて保険医以外の医師又は、薬剤師にかかった場合に、保険者（政府又は健康保険組合）がその必要を認めたときのみ、その費用から一部負担金初診料相当額を差引たものを被保険者に支払ふ。（法第四十四條及第四十四條ノ二）

傷病手当金

一、支給條件＝被保険者が療養のため労務に服することができないとき、休業四日目より一日につき標準報酬日額の百分の六十が支払われる（法第四十五條）但しこの期間中に賃金の全部又は一部を受けるときは、その賃金と傷病手当金との差額が支払われる。（法第五十八條）

一、支給期間＝支払を受け始めてから、一疾病は六ケ月、結核性疾病は一年六ケ月間支払われる（法第四十七條）

一、資格喪失後の給付（法第五十五條）

○支給條件 ①被保険者の資格を喪失した際に、現に傷病手当金の支給を受けていたこと。

②被保険者の資格を喪失した日前六月以上継続して被保険者であったこと。

○給付の期間及金額＝被保険者として受ける残余の期間であり又被保険者当時支給される金額と同様である。

死亡

埋葬料

一、埋葬料は被保険者が死亡した場合に、其の家族に埋葬の費用として死亡した被保険者の標準報酬月額の一月分が支給される。従って最高三万六千円であり、最低三千円となる。（法第四十九條）

一、被保険者が死亡した場合、家族以外の者が埋葬した時は（例へば友人、隣近所の人）埋葬料として支給される金額の範囲内で現に要した費用の限度で埋葬を行った者に支給される。（法第四十九條）

一、資格喪失後の給付（法第五十六條及第四十九條）

○支給條件 ①被保険者の資格喪失後継続して疾病及負傷又は分娩に関する保険給付を受ける者が死亡したとき。

②前号の保険給付を受ける者が、その給付を受けなくなった日から三月以内に死亡したとき。

③その他被保険者であった者が、資格喪失後三月以内に死亡したとき。

○支給額＝被保険者当時に支給される金額と同様である。

分娩

分娩費

一、分娩費は被保険者の分娩に際して助産婦の分娩介助に対する謝礼その他の費用に充てるために、標準報酬月額の半額が支給される。（法第五十條）

一、資格喪失後の給付（法第五十七條及第五十五條）

○支給條件 ①被保険者の資格喪失の日後六月以内に分娩したものであること。

②被保険者の資格を喪失した日前六月以上継続して被保険者であったこと。

○支給額＝被保険者当時の分娩給付と同様である。

出産手当金

一、支給條件＝女子被保険者の分娩の場合に、その前後の期間休業して報酬の支払を受けないときに其の期間の生計費として支給される。

一、支給期間＝分娩の日前四十二日、分娩の日以後四十二日の期間である。但しこの期間内と雖も被保険者が現に就業した日数に対しては支給されない。（法第五十條）

一、支給額＝標準報酬日額の百分の六十である。但し賃金の全部又は一部を受けている時は、出産手当金との差額が支払われる

一、資格喪失後の給付（法第五十五條）

○支給條件 ①被保険者の資格を喪失した際に、現に出産手当金の支給を受けるものであること。

②被保険者の資格を喪失した日前六月以上継続して被保険者であったこと。

○支給期間＝被保険者として支給を受けることのできる残余の期間である。

○支給額＝被保険者当時に支給される場合と同様である。

哺育手当金

一、女子被保険者が分娩し其の出生児を哺育の場合に其の費用として一月につき二百円づつ六ケ月間支給される。（法第五十條ノ二）

一、資格喪失後の給付（法第五十五條）

○資格喪失後の出産手当金の支給條件、其の他被保険者当時の給付と同様である。

被扶養者の部

疾病負傷

家族療養費

一、被保険者証に記載されている被扶養者に限り被保険者同様の診療ができる。（法第五十九條ノ二）

一、診療の費用は本人がその都度費用の半額を支払ふ。後の半額は保険者が其の保険医に支払ふ。

一、保険医以外の場合は被保険者同様であり、其の半額は本人負担である。

一、資格喪失後の給付（法第五十九條ノ二及第五十五條）

○支給條件 ①被保険者が資格を喪失した際に、その被扶養者が、現に療養の給付を受けていたこと。

②被保険者の資格喪失した日前六月以上継続して被保険者であり、又被扶養者であったこと。

○範囲及期間＝被扶養者と同様である。

死亡

家族埋葬料

一、家族埋葬料は被扶養者が死亡した場合に、その葬祭費として被保険者に対して支給されるものであり、一率に二千円が支給される（法第五十九條ノ三）

分娩

配偶者分娩費

一、配偶者分娩費とは、被保険者の配偶者が分娩した場合に、その分娩に要した費用の一部として一率に二千円支給される（法第五十九條ノ四）

哺育手当金

一、配偶者哺育手当金は配偶者が分娩した場合にその出生児の哺育費用として女子被保険者と同様に支給される。（法第五十九條ノ四）

一、資格喪失後の給付（法第五十九條ノ四及第五十條ノ二、第五十五條）

○支給條件 ①被保険者が資格を喪失した際に、現に哺育手当金の支給を受けるものであること。

②被保険者の資格を喪失した日前六月以上継続して被保険者であり又、被扶養者であったこと。

○支給額＝被扶養者と同様である。

（参考）

附加給付

一、附加給付とは法定給付（健康保険法で定めた保険給付）に併せてその他の給付をする保険の給付である。従って健康保険組合においてのみ附加給付が認められる。（法第六十九條ノ三）

一、附加給付は健康保険組合が保険経済の余裕その他の状を考慮し、被保険者の福祉に於いて、規約にその設定を設けて実施する。

一、附加給付の種類は前記の通り組合毎の実情によってそれぞれ区々に採用されているが、大体次の通りである。

1、家族療養費の増額給付（本人負担額の引下）
2、傷病見舞金の給付（傷病手当金延長給付、傷病手当金の増額、入院時療養を受ける者に対して入院見舞金其の他実費補給費）
3、弔慰金の給付（埋葬料及家族埋葬料と同時に一定額の支給）
4、出産祝金の給付（分娩費及配偶者分娩費と同時に一定額を支給）
5、特別哺育手当金の給付（哺育手当金に一定額を附加する）

標準報酬表

等級	月額	日額	報酬月額	
1	円 3,000	円 100	3,500円未満	
2	4,000	130	3,500以上4,500未満	
3	5,000	170	4,500〃	5,500〃
4	6,000	200	5,500〃	6,500〃
5	7,000	230	6,500〃	7,500〃
6	8,000	270	7,500〃	8,500〃
7	9,000	300	8,500〃	9,500〃
8	10,000	330	9,500〃	11,000〃
9	12,000	400	11,000〃	13,000〃
10	14,000	470	13,000〃	15,000〃
11	16,000	530	15,000〃	17,000〃
12	18,000	600	17,000〃	19,000〃
13	20,000	670	19,000〃	21,000〃
14	22,000	730	21,000〃	23,000〃
15	24,000	800	23,000〃	25,000〃
16	26,000	870	25,000〃	27,000〃
17	28,000	930	27,000〃	29,000〃
18	30,000	1,000	29,000〃	31,500〃
19	33,000	1,100	31,500〃	34,500〃
20	36,000	1,200	34,500〃	

（註） ※ 昭和28年9月1日一部改正
（同年11月1日より施行）

※ 厚生年金保険法の標準報酬は健康保険の標準報酬表第1級より第6級（7,500以上）までである。

労働者災害補償保険法

業務上負傷及疾病

療養補償

一、範囲＝診察、薬剤又は治療材料の支給、処置、手術其の他の治療、病院又は診療所への収容、看護、移送（基法第七十五條、災法第十二條）

一、費用の負担は命令で定める金額（労規則第四十四條、1千円）未満で負傷又は疾病の治った場合を除く療養費の全額

一、期間は負傷又は疾病の治癒まで、補償を受ける権利は労働者の退職によって変更されない（基法第八十三條）

休業補償

一、支給條件＝療養のため休業し賃金を受けない場合、但しその休業が七日以内で負傷又は疾病が治った場合は支払われないが、休業八日以上に亘るときは、その休業した全日数に対して支払われる（基法第七十六條及災法第十二條）

一、支給額は休業一日について平均賃金の百分の六十に相当する額とする（基法第七十六條及災法第十二條）

一、支給期間は負傷又は疾病の療養のため休業したる全期間

廃疾

障害補償

一、支給條件＝業務上負傷し又は疾病にかかり治癒した時身体に障害が存する場合、その障害の程度に応じて支給される

一、支給額は障害の程度を一級より十四級に区分し、平均賃金の最低五十日分から最高一、三四〇日分支給される（基法第七十七條及災法第十二條、別表第一）

打切補償

一、支給條件＝療養補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても尚その負傷又は疾病が治癒の見込なき場合

一、支給額は平均賃金の一、二〇〇日分（基法第八十一條及災法第十二條）

死亡

遺族補償

一、支給條件＝労働者が業務上死亡した場合

一、支給額＝平均賃金の一〇〇〇日分（基法第七十九條及災法第十二條）

一、受給資格者は遺族又は労働者の死亡当時その収入によって生計を維持した者に限る

葬祭料

一、労働者が業務上死亡した場合、葬祭を行う者に対して平均賃金の六十日分が支給される（基法第八十條及災法第十二條）

分割補償

一、使用者は基法第七十七條（障害補償）及基法第七十九條（遺族補償）の規定による補償を、受けるべき者の同意を得た場合は別表第二により六年間に分割補償ができる（基法第八十二條）

治癒

保険施設

一、温泉保養

原則として障害第八級以上の補償費を受けた者に限られるが、第九級以下の受給者でも特に必要あると基準局長から認められた者は例外として出来る。其の範囲は一障害につき一回限りとし、その一回の所要日数は七日間である。

二、義肢、義眼、義歯、手動式自転車、補聴器及人口喉頭の支給

支給條件＝1、障害補償を受けた者に限る。2、外科後処置によって障害による喪失労働能力を軽減し得る見込ある者。

三、障害者訓練所（職業再教育）

入所要件＝障害補償費を受けた者で訓練の効果が期待できる者に限られる。

以上は保険の給付内であり本人の負担を要しない。

厚生年金保険法

老齢

養老年金

一、支給要件＝二十年（坑内夫十五年）以上被保険者であること。

一、支給開始＝五十五才（坑内夫五十才）を超えた時である。（法第三十一條）

一、支給額＝被保険者であつた全期間の平均標準報酬月額の四月分二十年（坑内夫十五年）以上被保険者であつた場合は一年間に平均報酬日額の四日分を加算する。（法第三十二條）

廢疾

障害年金

一、支給條件＝六月以上被保険者であつたものが在職中の負傷及び疾病により法別表第一の程度の状態となつたとき（一級、二級と決定される）

一、支給額＝一級該当者は五ケ月分、二級該当者は四ケ月分、この報酬月額は被保険者たりし全期間の平均である。（法第三十七條）

二十年（坑内夫十五年）以上被保険者であつた者に対しては、一年について報酬日額の四日分を加算する。但一級該当者にはその人の配偶者、十六才未満の子及不具者の子一人について年額二千四百円を支給する（法三十七條之二）

障害手当金

一、支給條件＝六ケ月以上被保険者であつた者が在職中の業務外負傷及疾病により法別表第二の程度の状態となつたとき（一より十五に区分されている）（法第三十六條）

一、支給額＝被保険者たりし全期間の平均標準報酬月額の十ケ月分である（法第三十七條）

死亡

遺族年金

一、支給條件＝二十年（坑内夫十五年）以上被保険者であつた者が死亡したとき（法第四十四條）

一、遺族の範囲＝配偶者、十六才未満の子供及孫、六十才以上の父母及祖父母で被保険者によつて養われていた者である。但不具者は年令の制限はない（法第二十六條）

一、遺族の順位＝配偶者、子供、父母、孫、祖父母の順で同じ順位者ではわけ合ふことになつている。（法第二十六條及第二十六條ノ八）

一、支給額＝養老年金の半額である。遺族年金を受ける子供が二人以上いるときは一人以外のものに付、平均標準報酬日額の十日分に相当する金額を加算する。（法第四十五條ノ二）

寡婦鰥夫年金

一、支給條件＝六ケ月以上二十年未満被保険者であつた者が、在職中に死んだとき、又は在職中の疾病又は負傷のため、資格喪失してから二年以内に死亡したとき、並に障害年金の一級に該当する年金を貰つていた者が死亡したとき（法第四十七條ノ二）この年金を貰える人は五十才以上の寡婦、十六才未満の子又は不具者をもつている寡婦、五十五才以上の鰥夫、不具廢疾により労働能力なき寡婦、及鰥夫であること（法第二十六條ノ六）

一、支給額＝標準報酬月額の二ケ月分（標準報酬月額は障害年金の基準になるのと同額である）（法第四十七條ノ三）寡婦年金を貰う人に対しては子供一人について年額二千四百円が加給される。

遺児年金

一、支給條件＝寡婦、鰥夫年金と同様である。（法第四十七條ノ二及法第二十六條ノ六）

一、支給額＝標準報酬月額の一ケ月分である（標準報酬月額は障害年金の基準になるのと同様である）子供二人以上の場合はその中一人を除き子供一人につき年額二千四百円が加給される。

遺族一時金

一、支給條件＝遺族年金を貰ふ資格がある者がいないときに支払われる。（法第四十七條ノ七）

一、支給額＝養老年金の六年分から既に貰つた年金があればこれを差引いた残額である。

退職

退職手当金

一、支給條件＝（1）五年以上二十年未満被保険者であつた者が、その資格を喪失し、五十才を超えたとき又は五十才を超えて資格を失つたとき。

（2）六月以上二十年未満被保険者であつた者が死亡したとき。

（3）女子被保険者が結婚又はお産のため資格を失つたとき、但し六月以上被保険者であつた者に限る。（以上法第四十八條）

一、支給額＝被保険者であつた期間に應じて、全期間の平均標準報酬日額の最低七十五日分から最高五百十日分である。（法第四十九條及法別表第四）

失業保険法

失業

保険給付

一、受給資格＝被保険者が失業した場合において離職の日以前一年間に通算して六ケ月以上被保険者であつたときは保険給付として失業保険金を支給する。（法第十五條）

一、受給期間＝受給資格者が最初の離職の日の翌日から起算して一年間とする。（法第十八條）

一、受給日数＝一年の受給期間内において通算して百八十日分を超えてはこれを支給しない。（法第二十條）

一、保険金の日額＝被保険者の日賃金額に百分の六十を乗じて得た額を基準とし、失業保険金額表における被保険者の賃金日額の属する賃金等級に應じて定められた金額とする。（法第十七條）

失業保険金額表

等級	賃金日額		保険金日額
1	42円未満		20円
2	42円以上66円未満		30
3	66〃	91〃	45
4	91〃	117〃	60
5	117〃	141〃	75
6	141〃	168〃	90
7	168〃	192〃	105
8	192〃	218〃	125
9	218〃	243〃	140
10	243〃	267〃	155
11	267〃	295〃	170
12	295〃	320〃	185
13	320〃	346〃	200
14	346〃	372〃	215
15	372〃	397〃	230
16	397〃	423〃	245
17	423〃	449〃	260
18	449〃	474〃	275
19	474〃	500〃	290
20	500〃	526〃	305
21	526〃	550〃	325
22	550〃	577〃	340
23	577〃	603〃	355
24	603〃	627〃	370
25	627〃	653〃	385
26	653〃	680〃	400
27	680〃	704〃	415
28	704〃	730〃	430
29	730〃	770〃	445
30	770〃		460

（註）　昭和27年12月1日以降施行

昭和28年11月

炭労統一労働協約基準案(A)

配布にあたつて

昨年三月より成案を急いでいた「労仂協約基準案」が去る九月の炭労第八回臨時大会で提案され、これに基いて統一斗争を展開することが決定されました。

しかし乍らその時期、具体的方針、内容の最終的決定は来年三月の定期大会で結論をみることになっています。

統一労仂協約斗争の必要性については今更論ずる迄もなく、当大之浦の行動方針でも明確になっています、こゝに基準案の内容が明記されていますが熟読の上、来年三月以降展開される統一斗争に備えて御検討の程、御願いします。

尚、日圣連も基準案なるものを発表し、吾々統一労仂協約に真向から反対を致して、要は吾々の生活権なり労仂条件を守るため、下部組合員各位にも徹底方を御要望します

―貝島大之浦労組教宣部―

炭労労働協約統一案

（一）労働協約統一闘争に就ての基本的な考へ方

1. 炭労の完全単一という指向点及び統制力という観点から炭労がその権限に於て統一行動を発揮し得るため既存の障害を排除する。

（解説）　五大会の決定事項　1. 委任の自由を制限しない　2. 逆締付制を排除する　3. 平和条項（冷却期間）を削除する　4. 争議行為を制限する苦情処理を廃止する　5. 就業規則の改廃の同意権　6. 懲罰に関する基準は一任とせず細部に渉つて労協に規定する。

以上を一挙に処理し組合員の人権の確保と経営参加の分野にも進行する

2. 労働協約の内容に於てできる限り規範的部分（労働条件及び待遇に関する基準となる部分）の統一化を図り組織力においてこれを全体的に高める。

（解説）　炭労参加の各支部の組合員の労働条件は千差万別である。特殊劣悪なる自然条件下に勤務する労働者としては満足すべきものでない。特に中小炭礦にあつては協約の形態さえ整わざるのは勿論のこと同じ炭労の組合員であり乍ら労働協約の存在しない炭礦もあるのであり、炭労としては誠に忍びがたいところである。そこでかゝるものに対しては速かに締結、改訂の方向に進みたいし大手炭礦の協約についても現在の停頓状態を打破しグツト質を高めたいと思う。それについては今迄の交渉とは方式を変え炭労の組織力を動員した集団交渉をもつて当らねばならない、只この際統一交渉の故をもつて現在獲得されている条件をいさゝかなりとも引下げにならざるよう配慮すべきであると深く希求されている。従つてこの労協案は現行大手炭礦を引上げることを願い作られているので中小炭礦には少しく無理である点があつても、大手といわず中小といわず凡ての炭礦労働者に適用したい条件である。

3. 団体交渉の拒否にはあらゆる方法をもつて対決し統一交渉に至らしめる。

（解説）　炭労が全組合員のため統一労協の方針を立てるのは年来の懸案であり組合員の激しい欲求であるがこれについて鉱業連盟は団体交渉拒否の挙に出るものと予想される。これは従来の個別交渉よりも炭労の統一交渉が経営者に対して打撃を与えるものと思惟される故である（事業主の団体であることを理由として団交拒否は法的にできないとされているが）。労協闘争は賃金闘争以上に重視されるべきであるが現実にそれほど盛り上つていないとみる向もある。しかし経営者はよろこんで統一交渉に諾々として応じて来る時期、組合員の協約闘争への関心は、無為にして訪れるものでないし炭労の行はんとする統一という新分野の開拓は数々の暴風雨の試練が加へられるのは予想されるところであり、この苦難に良く克つてこそ成果は得られるものであろう。経営者の団交拒否にはあらゆる方法をもつてこれを排除する必要がある。

4. 交渉の時期は可急的速かに行わるべきであるが十月以降の賃金交渉に支障を与えざる如く配慮する。

（解説）　明春四月一日を期して新協約の発効さるべきを期待して交渉に入るべきは言うまでもないが、十月以降の賃金交渉に支障を与えざる如く考慮される。

(二)　労働協約闘争における協約締結の手続

1. A案によつて連盟を対象に炭労が団体交渉を行はんとするとき、B案によつて会社を対象に炭労が団体交渉を行わんとするとき、その交渉委員は別に設置される中央統一労働協約闘争委員会に於てこれを任命する協約妥結に就ては同委員会の指示に従う。

2. A案によつて地方鉱業連盟を対象に炭労地方本部が団体交渉を行わんとするとき、B案によつて会社を対象に炭労地方本部が団体交渉を行わんとするとき、その交渉委員は別に設置される地方統一労働協約闘争委員会に於てこれを任命する。協約妥結については同委員会の議を経て中央統一労働協約闘争委員会の承認を得るを原則とする。

3. 統一労働協約闘争委員会

以上の闘争を強力に展開し統一労協締結の成果をかちとるために次の労働協約闘争委員会を設置する。

イ、中央統一労働協約闘争委員会

ｲ名称　中央統一労協闘争委員会

ﾛ構成　地方代表者、資本別代表者、中央執行部を以つて構成する。

ﾊ任務権限

炭労協約闘争の指導権を確立し一切の戦術を司る最高戦術委員会となり各交渉団に対しての指示、闘争指令権を持つ。

ロ、地方統一労協闘争委員会

ｲ中央統一労協闘争委員会に準ずる。

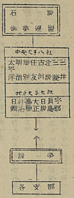
ﾛ同じ

ﾊ同じ

(三)　労働協約闘争における団体交渉についての交渉方式

1. 標準案Aの場合は炭労が直接連盟に団体交渉を申込むこと、そして炭労が連盟参加の各会社に勤務する組合員のため労働協約を締結する。その場合その組合の代表が炭労交渉団の中に入つて折衝の任に当ることはなんら差支えない。

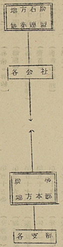
A



石炭鉱業連盟
中央大手八社
太平洋　明治　雄別　住友　古河　北炭　三菱　三井
九州大手七社
日鉄　杵島　嘉穂　大正　日炭　貝島　宇部
炭労
各支部

◎地方鉱業連盟を交渉の対象とするを適当とするものについては炭労地方本部が交渉を申込みその協約の当事者となる。その場合その組合の代表が地方炭労の交渉委員の中に入つて折衝の任に当ることはなんら差支えない。

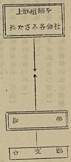
A′



2. 標準案Bの場合は統一参加の条件にない個々の会社を対象に炭労が団体交渉を行い当該会社に勤務する組合員のため労働協約を締結する。その場合その組合の代表が炭労の交渉員の中に入つて折衝の任に当ることはなんら差支えない。この場合といえどもなるべく集団交渉に至るよう努力する必要がある

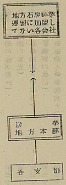
直轄支部はこのB方式による。

B



◎地方鉱業連盟に参加してない各会社については炭労地方本部が交渉を申込み、その協約の当事者となる。その場合その組合の代表が地方炭労の交渉委員の中に入つて折衝の任に当ることはなんら差支えない。この場合といえどもなるべく集団交渉に至るよう努力する必要がある。

B′



労働協約基準案（Ａ案）目次

前文

第一章 総則

第一条（団体交渉権の確認）
第二条（ユニオンショップ）
第三条（協約の適用範囲）
第四条（協約の優先）
第五条（既存の協約との関係）
第六条（就業規則の改訂）
第七条（労働協約と労働契約との関係）
第八条（差別待遇の禁止）

第二章 組合活動

第九条（組合活動の自由）
第十条（就業時間中の組合活動）
第十一条（組合活動の取扱）
第十二条（組合専従者）
第十三条（組合専従者の取扱）
第十四条（会社施設の利用）
第十五条（掲示）
第十六条（文書配布及び宣伝）
第十七条（組合費等の徴収義務）

第三章 人事

第十八条（人事の原則）
第十九条（採用）
第二十条（試用期間）
第二十一条（異動任免）
第二十二条（停年）
第二十三条（昇格・昇給）
第二十四条（解雇）
第二十五条（事業上の解雇）
第二十六条（褒賞）
第二十七条（褒賞の範囲）
第二十八条（懲戒）
第二十九条（譴責）
第三十条（減給，出勤停止）
第三十一条（懲戒解雇）
第三十二条（懲戒制度）
第三十三条（審判委員会）

第四章 経営協議会

第三十四条（目的）
第三十五条（附議）
第三十六条（構成）
第三十七条（開催期日）
第三十八条（会議の運営）
第三十九条（専門委員会）
第四十条（経理の公開）
第四十一条（連合会との経営協議会）
第四十二条（決定事項の効力）

第五章 団体交渉

第四十三条（原則）
第四十四条（交渉の範囲）
第四十五条（交渉委員及び人員）
第四十六条（交渉の手続）
第四十七条（協定）
第四十八条（議事録）
第四十九条（決定事項）
第五十条（交渉権の委任）

第六章 労働時間及び休日，休暇其の他

第五十一条（労働時間）
第五十二条（休憩時間）
第五十三条（哺育時間）
第五十四条（超過勤務）
第五十五条（交替制）
第五十六条（臨時就業）
第五十七条（臨時就業の場合の労働条件）
第五十八条（休日）
第五十九条（年次有給休暇）
第六十条（転勤休暇）
第六十一条（転居休暇）
第六十二条（結婚休暇）
第六十三条（分娩看護休暇）

第六十四条（女子生理休暇）
第六十五条（産前産後休暇）
第六十六条（忌服休暇）
第六十七条（災害休暇）
第六十八条（隔離休暇）
第六十九条（交通遮断休暇）
第七十条（休暇の取扱）
第七十一条（休業補償）
第七十二条（休業見舞金）
第七十三条（輸血謝礼金）
第七十四条（帰郷旅費）
第七十五条（就習規程）
第七章　賃金
第七十六条（賃金の理念）
第七十七条（実質賃金の向上）
第七十八条（賃金協定）
第七十九条（一時転業者の賃金）
第八十条（期末手当）
第八十一条（退職手当）
第八十二条（賃金の支払）
第八十三条（賃金の引去り協定）
第八十四条（非常時払）
第八十五条（割増賃金）
第八章　公民権の行使並に公職就任
第八十六条（公民権の行使）
第八十七条（立候補）
第八十八条（公職）
第八十九条（公職就任）
第九章　福利厚生及び教育
第九十条（福利厚生施設）
第九十一条（特別貸付金制度）
第九十二条（結婚資金制度）
第九十三条（作業用具、作業衣の貸与）
第九十四条（奨学資金）
第九十五条（教育の便宜供与）
第九十六条（文化費）
第十章　保安・安全・衛生
第九十七条（保安）
第九十八条（衛生）
第九十九条（健康診断）
第百条（要保護者の取扱）
第十一章　争議
第百一条（通告）
第百二条（保安要員）
第百三条（争議中の業務供給契約の禁止）
第百四条（争議行為の妨害）
第百五条（争議行為中の会社施設の利用）
第百六条（争議行為中の交渉）
第十二章　有効期間
第百七条（名称、組織の変更と効力）
第百八条（有効期間）
第百九条（改訂の手続き）
附則
第百十条

労働協約基準案（A案）

前　文

日本石炭鉱業連盟（以下単に連盟という）及びこれに参加する各会社（以下単に会社という）と日本炭鉱労働組合（以下単に炭労という）及び日本炭鉱労働組合各支部（以下単に支部という）とは左の労働協約を締結する

（解説）これは所謂前文である。従来労働協約の前文に美辞麗句を並べ「産業平和」「企業の隆盛のため」「労働者の地位の向上」とか表現されているが適当ではない。却つて経営者に組合の自由な行動を牽制される材料につかわれていたきらいもないわけでない。企業の隆盛と労働者の地位の向上とが必しも一致するものでもないことは体験が知る通りである。心にもない表現を排し簡潔にした。

第一章　総　則

第一条（団体交渉）　連盟及び会社は炭労及び支部が組合員を代表する唯一の交渉団体であることを認める。

2. 連盟及び会社は炭労及び支部がその権限を委任したものとの団体交渉に応じなければならない。

（解説）第一項（唯一団体交渉権限確認条項）はいわば、宣言規定、憲法第二十八条は、自主的な労働者の団結体（たとえ未組織であつても）にはすべて団体交渉権を認めており、正当な理由なくして、これらとの団体交渉を拒めば不当労働行為となる。（労働法第七条第二号）だから、第一項のごとき規定を設けても、会社に対して、団交拒否の不当労働行為を強制してまで、第二組合との交渉を禁ずることはできない。（昭二四、滝川化学事件）

結局、全従業員をその傘下に収めている組合が、団体交渉を一手に行つているという「事実の確認」（吾妻光俊「判例労働法」二一頁以下）にすぎない。法律的にはかような効力しかない規定だから、これをとつても、使用者が譲歩したことには決してならない。第二項は労働法第六条及び第七条第二号の確認である。逆に「その者が自己の従業員でないというだけの理由で、その者との団体交渉を拒否することは不当労働行為となる」（昭二五五四労働法解釈例規第二号）判例－「組合側交渉委員中に使用者の希望にそわない者が含まれているからといつて交渉を拒否することは不当労働行為である」（昭二五東芝事件）にも拘らず、日経連は「組合員以外のものに交渉を委任しない」（団体交渉権委任禁止条項）をわれわれに押しつけようとしている。だが、かかる規定は「団結権を不当に制約するものとして無効である」（もと東京地裁判事柳川氏ほか四判事「判例労働法の研究」二〇二頁）しかし、この規定を団体交渉の手続を定めたものと見、委任を受けた第三者との交渉を使用者が拒否しても、手続に従わない団交の拒否は「正当な理由」に該当するから不当労働行為とはならないとする通牒（前掲解釈例規）－これはおかしいが－も出ているからかかる規定を入れさせないことが第一である。

第二条（ユニオンショップ）　会社の従業員は総て支部の組合員でなければならない。

２　会社は支部に加入しない従業員及支部を脱退し又は除名された従業員を直ちに解雇し、名目の如何を問わず他の業務に就かしめてはならない。

３　次の者は前二項の規定の対象から除かれる。

一　経営担当者

二　支部規約で非組合員と定めたもの

（解説）従来、日経連は第一項に対しては「逆しめつけ」をもつて、第二項に対しては「尻抜けユニオン」をもつて対抗してきた。しかしこんどは、正面きつてオープンショップ制を主張している。理由の第一は、ユニオンショップ制は企業の人事権に不当に介入するおそれがあること、第二は、組合に介入しない権利、職業選択の自由の権利等の個人の社会的権利との調和を失すること、第三は、第一組合と第二組合の団結権の競合をいかに解決するかということ、もとより、いかなるショップ制を主張しようとも、それは使用者の自由であり、その結果は双方の力関係できまる。だが右のごとき日経連の見解は少くとも、憲法第二十八条についての通説に全く相反している。まず第二点であるが、労組法第七条第一号但し書（クローズド・ショップの法認）そのものが、個人の消極的団結権（団体に加わらない自由）と組合の強化策との争いについて、後者に軍配をあげたものである。（東大労働法研究会、註釈「労働法」九三頁）また、「団結の強化のために、すなわち、労働者の多数の利益のために、団結を破る一部少数者の個人的自由が制限されることはけだしやむをえないであろう」（「判例労働法の研究」一五〇頁）判例ー「個々の労働者の組合に加入しない自由というのは……かなりぜいたくな自由である」（昭二三、東洋陶器事件）「単に消極的な団結しないという自由は、団結が労働者の生活保障のため欠くべからざる手段であることからして認める必要がないと考える…」（吾妻光俊「労働法」六四頁）「組合員の権利とは、彼等の団結権から奪われたものの残りの権利でなくて、彼等の団結権が組合によつて充実させられる権利である」「使用者に圧力をかけてユニオンショップを約定せしめて間接に他の組合や未組織の組合に対して自己組合への参加を強制することも長い労働運動のうちで築かれてきた慣行である」（沼田、前掲書、一六頁ー一五二頁）

つぎに第一点であるが、そもそも協約というものは双方の妥協によつて成り立ち、お互の権利に食い込み合うものであり、右にみたような正当な団結権のはたらきによつて、資本所有権にもとずく人事権が多少制限されるのは不当でも何でもない。

第三点は、従業員の過半数を占めている組合がユニオン・ショップ協定を結んだ場合には、会社は、非組合員或は、第二組合員を解雇せねばならない点、つまり、この場合の第一組合員と非組合員ないし第二組合員との団結権の競合の問題であるが、これも組合が対内的、対外的強化の目的を以て或る程度の組織強制を用いることは憲法第二十八条の精神にそう（石川吉右衛門「労働法令」第二〇号、柳川外「判例労働法の研究」五九八頁）「多数者の自主的組織を尊重することを原則として肯定するのが、階級規模に則した労働良識ではないか」（沼田、前掲書）と理由はいろいろでも、通説はこの競合問題をすでに割りきつている。

以上の如く、ユニオンショップ否定論は、労働運動の実態と労働法の原理にそわないものであることは明白である。

「逆しめつけ条項」（組合員は従業員でなければならない旨の規定）は「組合の純粋な内部統制権を協約で拘束することにもなり、不当である。これを強要することは不当労働行為となる」（前掲、昭二五五一一労政局長通牒）或は、かかる規定は無効であり、これが結ばれていることは不当労働行為が成立しているものと解される。（沼田、前掲書、一四七頁）また「尻抜ユニオン」については、労政局長の前掲通牒も「除名された者の中で使用者が好まない者はすぐ解雇されるし、使用者に有利な者は解雇されないというようなことから、労使間に協議がまとまらず紛争の原因となる場合も考えられるから、かかる紛争の余地がないように除名者等の処置は明確にしておくことが望ましい。又組合としても、組合員の除名というような重大なる事項は必ずや慎重な手続を経て行われるのであろうから、その重大決意を以て行つた除名の効果が使用者の意志により動き得るような取扱いを認めることは組合の自律性にもとるものである」といつている。

ユニオンショップ制は会社の解雇権に頼つて自己の統制を維持しようとするもので、あまり実効が期しえないばかりでなく危険である。というような説も、けつきよく「尻抜け」に由来するものだから、あくまで「尻」はグッとしめておかねばならぬ。組織強制の根元は組合の実力如何にあるとしても、ユニオンショップ制のもつちからは決して低く評価されてはならない。

なお、三井美唄江の局事件の如く、統制違反除名解雇の場合会社が除名者を援けて、除名無効の訴えを起させて解雇義務を免れようとすることがこん後も予想されるから、この場合、除名理由の明確化手続の万全を期することはもとより、その間の不当労働行為の事実を立証する証拠の蒐集を怠らぬように努力すべきである。

第三条　（協約の適用範囲）この協約は会社の従業員である炭労の組合員に適用する

但し、組合員以外の従業員に対しても会社と炭労或は支部との間で協議決定されたものについては適用する。

（解説）協約中のいわゆる規範的部分（労働条件その他の待遇に関する基準となる部分）についての適用の範囲を規定したもの。従業員でない組合員（逆しめつけ排除は当然かかる組合員のあることも予想している）に対して規範的部分の適用がないことはいうまでもない。又原則として組合員でない従業員にも適用されないのは当然であろう。

第四条　（協約の優先）この協約及びこの協約に基いて定められた諸協定に抵触する就業規則その他の諸規定並びに労働協約は無効としその抵触する部分についてはこの協約の定めるところによる。

2. 会社は全項の主旨に随つて速かに文言をあらためなければならない。

3. この協約は会社と炭労傘下の各本別労働組合連合会（職員組合連合会も同じ）（以下単に連合会という）との間で締結されている協約に優先する。

（解説）協約に違反する就業規則の規定は、直に適用が排除せられるだけだというのと、その規定は無効になるというのと、判例は双方あるが後者が通説である。前説によると、協

約失効後、就業規則の規定は生きることになるが、後者をとればもちろん死んだままになる。ここでは、さらに、無効の部分の改訂をうたい、疑問の余地をなからしめるようにした。

第五条　（既存の協約との関係）会社はこの協約を理由にこの協約に抵触しない既存
　の労働協約を変更しない。

（解説）この労働協約が発効しても既存の労働協約のこれに抵触しないものは或は抵触しない部分は生きているのは当然であるが、各事業所（会社）との慣行上きめられてある諸種な点等を改悪しては困るという意である。

第六条　（就業規則の改訂）会社は就業規則その他の諸規程を制定、改訂するときは
　支部と協議決定する。「制定は使用者が労働者の意見を聴かなければならな
い」との規定の線にのみ止まり、

（解説）従来協約状態に準じて就業規則の一方的改訂を行い労働条件の低下をはかることはす[illegible]に行われているところであるが、日経連の今次の方針が明確にこの線を出して来ている以上、今後の問題は益々重要性を帯びざるを得ない。しかも法は（基準法九十条）就業規則の同意なくしても制定でき得る余地を残しているのは労働保護法として不適である。しかる労働条件は労使当事者が対等な立場で決定するのが法の精神であり、これが実現しないので組合の意向を最大に尊重さるべきものとして。

第七条　（労働協約と労働契約との関係）労働協約に定める労働条件その他、組合員
　の待遇に関する基準は労働契約の内容とする。

（解説）協約失効後も、その規範的部分については、新協約ができるまで変更されないといういわゆる余後効力を認めた規定である。このもんだいについて解釈上の争いを起させぬようあらかじめ規定したわけ。

第八条　（差別待遇の禁止）会社は従業員に対し組合員であること、組合活動を行つ
　たこと、または人種、性別、宗教、政治的信条の別或は政党その他の政治団
　体への加入、公職就任等を理由として差別的な取扱いをしてはならない。

（解説）憲法第十四条（法の下の平等）第二十一条（集会、結社、言論の自由）ならびに、労組法第七条（不当労働行為）基準法第三条（均等待遇）をひつくるめて再確認したもの。労組法には「正当な組合活動」に限られ、基準法には「信条」が抜けているうえ、「労働組合」の不均等待遇のみを禁じているのであつて、労協はその中に入らないとされる。この解釈はレッドパージに際して、以前の解釈例規に反して出された解釈である。しかし、またマ書簡を超憲法的なものと称してレッドパージの効力を認めた判決の趣旨等よりしても講和後は当然それが憲法違反なることが逆に解釈される。しかし、憲法は国家と国民との関係について規定したもので、国民どうしのことにふれていないのだというような判決もあつたことにかんがみ、使用者との間にかかる協定を結んでおくことは重要な意義がある。

第二章　組合活動

第九条　（組合活動の自由）会社は組合員の組合活動の自由を認める

（解説）組合活動の自由と権利の確保は、組合の立場からして最も重要な一ポイントであると同時に協約上、資本家の組合支配が最も露骨にあらわれる面である。日経連案はこれを

端的に示している。現状は「経営の犠牲においてその運用に陥っている面が少なくない」とし、①組合活動の自由の規定の否定②時間中の組合活動の条件と限度をしぼる③組合員は組合員の行う政治活動の一切の禁止④便宜供与の条件をしぼる、の四点をその方針としている。①使用者との関係において、つまり、時間中の組合活動の自由を経営者が容[illegible]ことはいうまでもない。ただし、労働契約の本旨（経営者の指揮下に労働を提供する[illegible]）からして、それが制限を受けることはやむをえぬところであり、運動の秩序を維持する[illegible]えからも数年前のごとき状態を回復せんとするものでもないことは断るまでもあるまい。自主的、民主的な組合運動の最少・最大限の自由と権利の確認を期するものである。炭労傘下の各支部、連合会はほとんどみなこの規定をもっている。とくに「組合規約、宣言、綱領並びに決議に基く組合の組合活動については」（住友・第十二条）と明確に規定しているのが注目される。

第十条（就業時間中の組合活動）組合員が、就業時間中（休憩時間を除く）に組合活動を行うときは、左記事項につきあらかじめ支部より会社に通告して行う。

1 期日　所要時間

二 人員

2 前項の組合活動とは左のものをいう。

1 支部規約に定める各種機関その他支部の召集する各種会合

二 支部の友誼組織その他上級団体の召集する各種会合

三 支部の決定によって行う対外的な諸活動

四 支部並に友誼組織、上級団体の主催する諸行事

五 団体交渉及び経営協議会その他支部と会社の間にもたれる総ての会合

六 その他労組及び支部が組合活動のため必要と認めたとき

七 前各号に出席したものがその経過を報告するとき

「説明」

（解説）非専従役員ならびに一般組合員に関しての組合活動を規定している。手続として「通告」がとれればよいが、もし「許す」「承認」の場合でも「特に業務上支障のない限り許可する旨」（住友）等の如くするか「許可」を拒みうる場合を具体的に列挙するのがよい。なお、時間中の活動の制限に違反して活動を行った場合でも、賃金の遅欠配等により正当な労働の対価をえていないとき、闘争体制下（必ずしも争議行為でなくともよい）の場合にあっては、その責任を免れ、違反行為とはみなされない。（二五大阪地判、昭二四日本製鋼事件等）

第十一条（組合活動の取扱）会社は、組合員が組合活動のため就業しない日数及び時間については、これを勤務したものとして取扱う。

第十二条（組合専従者）会社は従業員中より組合業務に専従する組合専従者を認める。

但し、この場合支部はその氏名を会社に通告する。

2 労組及び支部が加盟する外部団体の専従者も前項の組合専従者とみなす。

（解説）日経連は専従者数を定め、専従については会社の同意をうること。同意なくして専

流した者、或いは期間（一年、連合会、支部以外の団体の専従者は二年でアタマうち）をも越えて専従した者は懲戒解雇というおどろくべき線を出している。給料支払の負担もないのにここまで立入るのは業務上の理由をこえ、組合の弱体化をねらうものたるはあきらかであり、不当労働行為（支配、介入）の疑い十分である。前掲労政局長通牒すら「会社の業務上重大な支障を示す場合には、団体交渉を以て解決することが妥当であると思われる。この範囲を越えて会社が専従者の具体的人選に干渉することは妥当ではない」としている。

第十三条　（組合専従者の取扱）組合専従者の取扱いは左の通りとする。

一専従期間中は勤続年数に算入する

二専従期間中の賃金は組合負担とする

三専従期間中の所属は専従前の職場とし専従を解かれた場合は直ちに原職に復帰する

四福利厚生制度の適用及び施設の利用は一般組合員と同様とする

五専従期間中の昇給、昇格は同じ標準によりその都度査定して組合を通じて本人に通知する

（解説）ここでも日経連は専従期間中の休暇は行わず、復帰後は原職復帰を保障せず、給与も上昇せず、専従期間は退手、有休等の計算基礎に算入せず、しかも勤務を前提とする条項を除き、協約、就業規則にしばられる。前条と相俟つて、これらの条件は専従者の身分をきわめて不安定なものとし、一度出れば、事実上職場復帰を不可能なものとしようとしているとしか判断できない。

第十四条　（会社施設の利用）会社は支部が会社施設内に組合事務所を設けること、若しくは組合活動を行うため必要な土地、建物、什器具、備品掲示場等その他会社の施設を利用することを認める。

（解説）ここでも日経連は従来の慣行を全く破つて組合事務所ならびにその附属物品、通信光熱費以外の施設供給を一切会社の許可事項としている。現行協約中にもこれと同様の条文も少くはないが、その「許可」は実質的に通知に近く「特に業務上支障がなければ許可する」旨である。本文の場合においても、組合からの申し出があつた場合には、会社は正当な理由なくしてこれを拒みえない。また正当な理由があつて拒否する場合でも、組合活動に支障を来さないようにしなければならない。

昨年八月、住友歌志内、上歌志内両支部主催の五大政党、立会演説会の会場使用拒否事件に対して峯村、石井、野村三教授の下した裁定は「業務上の支障の意義については、協約規定の趣旨及び協約成立の経緯にかんがみて会社がもつぱらこれを一方的に判断しうるものと解すべきではない」とし「この立会演説会はそのこと自体としては組合員に対する教育活動の範囲に及ぶものと認めることができる」と明確に断定している。（月報「労政」NO 37二七年一一月号参照）

第十五条　（掲示）会社は施設内に支部専用掲示板を設置することを認める。

（解説）日経連は掲示板は組合への「貸与」とするとともに掲示事項を左の五点に限つている。(1)組合の各種通知及び報告(2)役職員の任免移動(3)組合の選挙(4)組合の教育、文化、体

育、厚生、操業、親睦(ロ)その他会社の許可をえた事項。まさに治安条例においてすら慎重に避けられている悪法の模倣（悪法の第二条第二項）である。（松岡三郎「労働法律旬報」NO１８０ 一月下旬号）

第十六条 （文書配布及び宣伝）組合及び支部は会社構内において組合活動に必要な印刷物等を貼布及び配布し、口頭又はスピーカー等によつて宣伝活動を行うことができる。

（解説）日経連はすべてこれらを許可事項としている。

第十七条 （組合費等の徴収業務）会社は組合員か組合に納入すべき組合費その他組合よりの徴収事務を委託されたものを組合員の賃金給与の中から控除し一括して賃金給与の支払日に組合に納入するものとする。

第三章 人事

第十八条 （人事の原則）この協約で人事とは採用、昇格、停年、休職、解雇、異動任免、賞罰及びこれに準ずる一切の措置をいう

2 採用、昇格、停年、休職等の基準については予め会社と支部とで協議決定する

（解説）日経連の方針は一口にいつて、一方的にバッサリ斬つておいて、文句があつたら云つてこい。但し苦情処理の結論が出るまでは首は斬られたままだぞ、ということである。この根本は、人事権には支部の関与を許さない、とする考え方が牢固として横たわつている。しかして、組合の人事権への関心は、組合活動の確保と組合員の身分の安定の二点にあるとし、第一点は不当労働行為へ解消せしめ、第二点は個別資本の解決による限界にあらず、と述べている。「労働組合は、本来使用者の権限に属せしめられている事項、たとえば・・・人事管理、労働条件の管理に関する事項などについて、労働者側の要求を反映又は介入させ、とくに人事管理ないし労働条件の決定については、労使の合意による決定という契約原理を再生しようとするもの」「判例労働法の研究」とされる意義を日経連はそもそもどう理解しているのであろうか。しかして、われわれがかように人事に介入せんとするのは、人事が客観的な基準によつて合理的に行われることをもとめているからにほかならない。基準が不明確であり、雇用が使用者の一方的判断によつて行われるならば、いちばん身近かなんだいである人事の差別的取扱いが生ぜしめられ、組合員間に意識的につれきを起し、組織破壊（第二組合の発生等による）をねらわれるから、これを防止するためにわれわれは人事権にタッチせざるをえないし、同意約款なくしては労働組合は守れない。本文の原則は右の主旨をあらわしたものである。

第十九条 （採用）会社は前条の基準により従業員を採用する場合はその都度支部と協議決定する。

（解説）採用については基準についてのみ、協議する旨の規定が多いが組合の団結の防衛（不当労働行為予防）強化のためにも個々の採用についての同意約款をとることは重要視さるべきである。

第二十条　（試用期間）新規採用者について試用期間の必要を認め、労使協議の上決定した場合は引続きその期間を勤続年数に算入する。

第二十一条　（異動任免休職）会社は従業員の人事の異動任免・休職を行わんとする時は予め支部と協議決定する。

（解説）異動等については協議約款及び同意約款をとつている場合は割合少く、「公正」或は「本人の希望を考慮して」等の規定が比較的多いが、労務政策的異動、組織的合理化（職場人員比の変更による能率化、労働強化）或は短期契約者と一般組合員との間の職場異動等の問題に関して、人事異動権への組合加入の余地はできるだけ残しておかねばならない。

第二十二条　（停年）従業員が満五十五才に達したときは停年退職とする。但し特に必要ある場合は会社支部協議の上引続き在職させることができる。

第二十三条　（昇格・昇給）会社は従業員の昇格・昇給等については予め支部と協議決定の上行う。

（解説）労働組合に対して誠に好ましからざる行為をなし又は敵視される反組合的なもので会社追従主義におちいつた人が却つて経営者の厚遇するところとなり組合のためを考える正純な活動家が経営者に一方的に処理されてはならないため同意権は是非とらねばならないところである。

第二十四条　（解雇）従業員が左の各号の一に該当するときは解雇する
一、本人が退職を申出たとき
二、本人が死亡したとき
三、賞罰委員会で懲戒解雇が最終的に決定したとき
四、支部より除名され又は本人が脱退したとき
五、休業中の者が打切補償をされたとき
六、身体若しくは精神障害のため業務に耐えられないと認められたとき
2. 前項第五・六号の場合は会社と支部とで協議決定する。

（解説）一人・一人の不当な首切りをいかにして救うかは、協約が組合員に与える最大のものといつてよかろう。協議約款の場合は本文第五号、第六号の解雇が協議なしに、或は協議整わずに行われた場合はどうなるか。その解雇は無効であるとする説と有効説との二つに分かれている。無効説が大体通説だが、その理由として、解雇はその人の労働契約の終了を意味するものであり重大な待遇問題だから、解雇協議約款は労働条件の基準を示すものであり、従つて協約の規範的部分であるから、この規定に違反し、協議を経ずして行われた解雇は有効要件を欠く解雇だから無効だというのと（昭二四 松下電器事件、芝浦工機事件）ほんらい協議約款は、経営者のもつている解雇基準の設定、解雇当否の判定という権限に対して組合がこれに参加する制度である。この制度違反の効果は無効であるとするのと（「判例労働法の研究」）二つある。有効説は、この約款は、組合と会社との間で解雇

の手続を定めたものに過ぎないのであつて、同意するか否かも話し合つてみねばわからない。このように、双方に債権、債務を負わした手続規定にすぎず、協約の債務的部分であるから、それに違反した者は債務不履行として損害賠償請求を受けるだけだ。（しかも、その金額の算定はすこぶる難しい）とする。（昭二四日本セメント八王子事件、吾妻説）

本文は、いわゆる自己都合と会社都合をあわせた一般解雇条項だが、技能不適格、成績不良、或はその他これに準ずる者等あいまいな基準の挿入をきるだけ防ぎつつ、同意約款をとるべく努力し、万一、不可能だつた場合でも協議約款は確保せねばならない。

第二十五条　（事業上の解雇）事業計画の変更その他により、従業員を解雇する場合、会社は予めその基準、実施方法等について支部を通じ、労組と協議決定しなければならない。

（解説）かゝる重大な事項は支部に一任することをせず労組がその権限と責任において処理すべきであり、同意権は当然である。

第二十六条　（褒賞）褒賞は左の三種とする
一、賞状
二、賞品
三、賞金

第二十七条　（褒賞の範囲）従業員が左の各号の一に該当したときはこれを褒賞する。
一、永年勤続したもの。
二、業務上特に有益な発明、改良、工夫、考案をしたもの。
三、災害を未然に防止し、又は非常の際特に功労があつたもの。
四、社会的功績があつたもの。
五、その他前各号に準ずるもので褒賞に値するもの。

第二十八条　（懲戒）懲戒は左の四種とする。
一、譴　責　始末書をとり将来を戒める。
二、減　給　始末書をとり一回につき平均賃金の半日分以内を減ずる。
但し総額においてその月の総収入の十分の一を限度とする
三、出勤停止　始末書をとり七日以内出勤を停止しその期間の賃金は支払わない。
四、懲戒解雇　予告期間を設けないで解雇する。

第二十九条　（譴責）従業員が左の各号の一に該当するときはこれを譴責に処する
但し情状により懲戒しないことがある。
一、勤務怠慢にして業務に対する誠意を著しく欠くもの。
二、勤務に関する手続を怠り又は届出を詐つたもの。

第三十条　（減給・出勤停止）従業員が左の各号の一に該当するときは減給、出勤停止に処する。但し情状により譴責に止めることがある。

ヘ、業務上の怠慢又は監督不行届によつて災害、傷害又はその他の事故を発生させたもの。

ト、職権を利用して従業員を私用に使つたもの。

チ、会社施設内の禁煙箇所にて喫煙したもの。

リ、会社の諸規程に違反しその情状が軽いもの。

第三十一条　（懲戒解雇）従業員が左の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。但し情状により減給にとめることがある。

イ、正当な理由なくして無届欠勤引続き三十日以上に及ぶもの。

ロ、他人に対して暴行、脅迫を加え業務を妨害したもの。

ハ、職権を濫用し職場の秩序を紊すもの。

ニ、故意により災害、損害その他重大な事故を発生させたもの。

第三十二条　（懲戒制度）従業員は第二十六条、第二十九条、第三十条、第三十一条の規程による場合の他懲戒をうけない。

（解説）かゝる点を協約にのせるのは一見妥当でないように考える向もあるが、二十八条以降の各条は経営者の独断解釈によつて懲戒を受けないために組合がみても止むなしと認められる基準を表現したのであり仮に懲戒に附さるべきものがあつたとしてもどの項に該当するものか、又それが妥当なりや否や、組合としての注意が必要であるのは言うまでも無い。

第三十三条　（賞罰委員会）第二十六条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条に基き賞罰の判定を行う機関として会社、支部それぞれ同数の委員よりなる賞罰委員会を設ける。

2. 賞罰委員会の規程は別に定める。

第四章　経営協議会

第三十四条　（目的）会社の事業運営の民主化と労使関係の円滑なる経営を図るために会社と支部とで経営協議会を設ける。

第三十五条　（附議）経営協議会は労使間のあらゆる問題を取扱うが直接会社及び支部の紛争事項となる問題は団体交渉で処理し経営協議会では取上げない。

第三十六条　（構成）経営協議会は会社及び支部から選出した各〇名の委員で構成する。

第三十七条　（開催期日）経営協議会は原則として毎月一回定期に開催する。但し、必要ある場合は一方の申出によつて臨時に開催する。

第三十八条　（会議の運営）経営協議会は原則として合議制とする。協議のまとまらない事項は団体交渉で協議する。

2. 会議の運営は別に定める議事規程による。

第三十九条　（専門委員会）経営協議会の下部機関として専門委員会を設置することができる。

2.専門委員会の規程は別に定める。

第四十条　（経理の公開）経営協議会で必要あるときは会社は経理を公開するものとする。

第四十一条　（連合会との経営協議会）経営協議会は会社と資本別連合会及び当該事業所と支部の連合会の間に設置する。

2.前項の運営其の他は本章に準じて行う。

第四十二条　（決定事項の効力）経営協議会において協議決定したもののうちで労使の間で認めたものはこれを成文化し本協定の附属とする。

経営協議会

（解説）日経連は、労使懇談会という御用的協力機関にしようとしている。労働組合の之に対する態度は、経営の運営自体が民主的合理的になされることにある。経営の運営については、経営協議会で協議決定することにし、これでまとまらぬときは団体交渉に移し、事態によつては争議権発動への途を開いておいて、これは、あくまでも、現状におけるものであるが、統一的労働運動の建前から全体的な構想を立ててみると、スト制限法案の公聴会の席上問題となつた全国的な経営参加法（組合運動としては之を下からつき上げる産業復興会議方式）と関連する。個々の経営における経営協議会は、上部組織たる地域的或は全国的な経営参加組織と関連すべきであり、採用、解雇といつた完全雇用政策が樹立され、その関連的一部となるべきである。そして全国的政策に対する労使の見解の対立は、全国的ストライキによつて解決されるべきである。経営協議会の規程を設ける場合には、かような方向の基礎を設定するという態度で考えるべきである。この立場を忘れるときは、名称は経営協議会であつても実質的には懇談会に堕してしまうことになる。

第五章　団体交渉

第四十三条　（原則）団体交渉は労使対等の立場に立ち信義、誠実を以つて行う。

第四十四条　（交渉の範囲）団体交渉の対象となる事項は組合員の労働条件並びにこれに関連ある一切の事項とする。

第四十五条　（交渉委員及び人員）交渉委員は労使それぞれ自主的に選出する。

第四十六条　（交渉の手続）交渉は次の手続を経て行う。

一、交渉事項の事前通告
二、交渉の日時及び場所の協議
三、交渉委員名簿の交換及び代表権の確認
四、議事録に関する事項の協議
五、其の他必要なる事項の協議

2.前項により難い場合があつても連盟及び会社はその手続きの不備を理由として団体交渉を拒否しない。

第四十七条　（傍聴）労使何れかの申出により傍聴を認める。

（解説）組合側が公開を主張した場合会社側が主張した場合何れも傍聴を認めることにし

た。特に非公開の必要があつたときは合意の上でなさるべきであろう。

第四十八条　（議事録）議事録は労使双方で作成し確認の上各々一通を保有する。

第四十九条　（決定事項）交渉によつて妥結した事項はこれを文書に作成の上署名又は記名捺印しこの協約と同等の効力があるものとする。

第五十条　（交渉権の委任）連盟炭労協議の上必要と認めた事項については当該会社と支部並に連合会に交渉権を委任することがある。

2.前項の団体交渉には本章を準用する。

3.労働協約の協定等には連盟炭労双方の出席を必要とする

（解説）これは通常行われる支部並びに連合会等の団体交渉を除外するのでなく連盟炭労間でとりあげるもの又はとりあげているものの中で下部に下した方が実状に添い適当であるものに就ての事である。3項は炭労の責任と統制のためである。

団体交渉

（解説）日経連は団体交渉事項を制限しようとしている。すなわち交渉事項の範囲を規定しその最後に「その他会社及び組合双方が団体交渉を行うことを必要と認めた事項」といつている。この規程の「双方が必要と認める」というところに問題がある。この規程だと会社が必要と認めないときは交渉事項にならないことになる。こういう規定の仕方は団体交渉権の制限である。

第六章　労働時間及び休日休暇其の他

第五十一条　（労働時間）一日の労働時間は休憩を含み七時間とする。

2.前項にかかわらず会社と支部協議の上特殊な作業については更に労働時間を短縮することができる。

（解説）ＩＬＯ（国際労働機関）の総会において既に一週四十時間制を採択している。現行八時間制は一般産業等の比較的軽い労働密度の少なる分野に採用されているものであつて炭鉱の如く汚濁せる空気、瓦斯、崩落、出水、落石、高温多湿、運搬交通等の高速度機関等の危険な作業に従事するものは特に配慮せらるべきであり労働時間の短縮を主張し七時間とした。監視断続業務と称する労働時間の延長は炭労としては原則的に同意できないので要求しないことにしたが現在直ちに廃止が困難であるとしてもその際は支部の同意を必要とするは当然である。

第五十二条　（休憩時間）休憩時間は食事時間を含み一方に付一時間とし一齊に与える。但し職種又は作業の状態により一齊に与えられないものについては会社と支部と協議の上分割し与えることができる。

2.会社は休憩時間を自由に利用させなければいけない。

（解説）労基法第三十四条の趣旨を明記したものであつてこの時間は組合員の自由な意志によつて存分に利用すべきであつてそれが組合活動であろうとなかろうと会社の容喙すべきものではないのである。

第五十三条　（哺育時間）会社は生後満一ケ年に達しない幼児を哺育する女子組合

員が予め申出た場合は前条の休憩時間の外就業時間中一日二回、一回について一時間の哺育時間を与えるものとする。

2.哺育時間は就業時間と見做す

（解説）大手炭鉱の哺育時間の実行はこの条と大差が無いし女子従業員の保護としてこの程度は常識である。

第五十四条　（超過勤務）会社は組合員の超過勤務について支部と協議決定の上行う。但し坑内において勤務する組合員の時間外勤務については一日二時間を超えてはならない。

（解説）超過勤務の協定は個々の労働者に協定を理由として強制労働を行わせることはできない。従つて組合と会社の協定は個々人の労働者の自由な意志を拘束するものではない。組合は超過労働のできることを認めたに止り組合員が超勤拒否をしてもこれを理由として不利益な取扱いをすることは法違反である（労基法第五条）

第五十五条　（交替制）作業の勤務交替時間の制定又は改訂については会社と支部が協議の上決定する

第五十六条　（臨時就業）会社は災害その他避ける事のできない事由によつて臨時に就業の必要のある場合は支部の諒解を得た上所定の手続を経て就業時間の延長又は変更をすることができる

第五十七条　（臨時就業の場合の労働条件）前条によつて行う臨時就業の労働条件については、その都度会社と支部が協議決定する

第五十八条　（休日）休日は左の通りとする。

1.定休日　毎週日曜日を原則とする

2.特殊休日　一　年末年始十二月三十一日、一月一日、二日、三日（四日間）

二、メーデー五月一日（一日間）

三、山神祭会社と支部で協議決定した期日（三日間）

四、盂蘭盆同右（三日間）

五、会社創立（又は開鉱）記念日（一日間）

六、国家的祝祭日、其の他会社と支部で協議決定した日（〇日間）

3.普通休日と特殊休日とが暦の上で重複するときはその日は特殊休日とする

4.休日の変更は会社と支部で協議決定する。

5.特殊休日は出勤扱いとし、平均賃金を支給する。

第五十九条　（年次有給休暇）会社は組合員が一ケ年継続勤務し全労働日の出勤率が坑内六十%、坑外七十%の条件を充たした場合十五日間の有給休暇を与える。

2.継続勤務二年以上の組合員に対しては一年を超える年数一年につき二日を前項の日数に加算し最高三十日とする

3 休暇規程については別に定める

(解説) 年次有給休暇の協定は千差万別であつて、坑内直接夫、坑内間接夫、坑外夫と別けて出勤率を出したもの、また支給日数も職種によつて異るのもあるが、出勤率はここでは坑内、坑外の二つに大別し支給日数は同一にした。できれば２項の支給日数の頭打ちを排除したいものである。

第六十条（転勤休暇）組合員が転勤する場合会社は公休日を除き赴任前十日、着後十五日以内の休暇を与える。

休暇手当は平均賃金を支給する。

(解説) 大手の現行協定はこれと大差がないし、以内をとることに努力すべきであろう

第六十一条（転居休暇）会社都合により組合員が転居する場合は公休日を除き三日以内の休暇を与える。

休暇手当は平均賃金を支給する。

第六十二条（結婚休暇）組合員の結婚およびその子女の結婚の場合、会社は公休日を除き左の休暇を与える。

一 本人の結婚のとき　七日
二 子女結婚のとき　三日

2 休暇手当は平均賃金を支給する。

(解説) 大手会社の現行協定に現実の切実な要求を容れて第二項を入れた。

第六十三条（分娩看護休暇）組合員の妻分娩の場合、会社は公休日を除き五日の休暇を与える。但し医師が認めた場合は更にその必要な期間を与える。

2. 休暇手当は平均賃金を支給する。

第六十四条（女子生理休暇）女子組合員が生理日のため就業困難にして生理休暇を請求したときは必要な期間これを与えなければならない。

2. 生理休暇は一週間につき五日間を有給とし他を無給とするも賃金以外については出勤扱とする。

3 休暇手当は公休日を除き平均賃金を支給する。

(解説) 生理休暇の日数を限定しなかつた、しかし有給は五日に止めた。従つて生理の困難なものは五日以上休暇を使用してもよいことにした。生理的現象は人により差異があり良識をもつて使用さるべきであり且つ遠慮すべきものでもないのは当然である。

第六十五条（産前産後休暇）会社は女子組合員出産の場合出産前五十日、出産後五十日の休暇を与える。但し前項の日数には公休日を含む。

2. 会社は妊娠中の女子組合員が請求した他の軽易な業務に転換させなければならない。

3 休暇中の給与に対しては健康保険法の定める外は会社が負担する。

(解説) 現行産前六週間、産後六週間は法の定めたものの最低の域を一歩もでていないし何等恩恵的なものは加味されていないものでない。給与は健康保険法によるもので会社に経理上の影響はない。

第六十六条　（忌服休暇）組合員の親族死亡の場合会社は左の通り休暇を与える。

一、父母、養父母、配偶者、または子死亡の場合　十日間

二、祖父母、兄弟姉妹、配偶者の父母、孫、または子の配偶者死亡の場合　七日間

三、曾祖父母、甥姪、曾孫、伯叔父母、兄弟姉妹、兄弟姉妹の配偶者。配偶者の祖父母または孫の配偶者死亡の場合　五日間

四、近隣代表二名が葬儀の世話に当るときその者に　三日間

2. 前項各号の日数には公休日を含まない。

3. 忌服期間は死亡の当日より起算する。但し服忌の場合はこの限りではない。

4. 休暇手当は平均賃金を支給する。

第六十七条　（災害休暇）会社は組合員の居住する家屋が全壊焼または床上浸水の場合十日以内、半壊焼または床下浸水の場合七日以内の休暇を与える。

2. 前項の日数には公休日を含まない。

3. 第一項の所要日数については、会社と支部で協議する。

4. 休暇手当は平均賃金を支給する。

第六十八条　（隔離休暇）会社は組合員が伝染病のため隔離された期間に対し公休日を除き休暇を与え、平均賃金を支給する。

2. 会社業務として防疫に従事し隔離された場合は公休日を含む。

第六十九条　（交通遮断休暇）伝染病または風水害、天災地変のため交通を遮断され、通勤不能となつた場合、会社は組合員に対しその期間休暇を与える。

第七十条　（休暇の取扱）第五十九条、第六十条、第六十一条、第六十二条、第六十三条、第六十四条、第六十五条、第六十六条、第六十七条、第六十八条、第六十九条による休暇はすべて出勤扱いとする。

2. 休暇手当は公休日を除き平均賃金を支給する。

第七十一条　（休業補償）会社の責に帰すべき事由により組合員を休業せしめた場合は平均賃金を支給する。

第七十二条　（休業見舞金）天災地変などにより会社施設が損壊しこれがため組合員を休業せしめた場合は健康保険標準日額の見舞金を支給する。

（解説）会社の責によるものとこれによらないものとの差違は当然であり前項に準り見舞金とした。

第七十三条　（輸血謝礼金）公私傷病在籍者のため輸血を必要とする場合会社は血液提供者に対し血液百グラムに付五百円を謝礼金として贈る。

2. 血液提供者が医師の診断により休業を必要とする場合は休暇を与え平均賃金を支給する。

第七十四条　（帰郷旅費）組合員が左の事由による退職または解雇の日から二十日

以内に帰郷するときは別に定める帰郷旅費規程により旅費を支給する。

一、女子または十八才未満の者が退職したとき。

二、明示された労働条件が事実と異なるため労働契約を解除したとき。

三、停年退職したとき。

四、経営上の事由により解雇されたとき。

五、精神若しくは身体に障害があるか、または虚弱のため業務に堪えないと認め解雇されたとき。

六、業務上の傷病により業務に服することができず退職したとき。

2. 前項第二号、第四号、第五号、第六号の期間は三十日以内延長することができる。

3 業務上死亡した者の家族が三十日以内に帰郷するときは第一項を準用する。

4 業務外の事由で死亡した者の家族について事情調査の上必要あるときは前項に準じて旅費を支給する。

5 会社が帰郷旅費規程を制定改廃するときは支部と協議する。

第七十五条　（旅費規程）会社は組合員を出張させるときは別に定める従業員旅費規程により旅費を支給する。

第七章　賃金

第七十六条　（賃金の理念）連盟及び会社は賃金の理念として組合員及び其の家族の生活を保証するものでなければならないことを認める。

第七十七条　（実質賃金の向上）会社は実質賃金の向上を計るものとする。

第七十八条　（賃金協定）賃金額賃金体系等については別途協議する。

第七十九条　（一時転業者の賃金）組合員が一時的に他の職種に移された時は従来の賃金を支給する。但し高率賃金の職種に移された時はその職種賃金を支給する。

第八十条　（期末手当）会社は年二回期末手当を支給するものとし、支給金額金額配分、その他は労使協議の上決定する

（解説）正常な賃金要求という考へ方からは異論のあるところであるが現実の問題として必ずしも賃金要求が組合の指向するものを満し得ないという点よりこの項を入れることにし内容についての一切は労使協議に譲つた。

第八十一条　（退職手当）会社は組合員が退職する場合退職手当を支給する。

2. 制度その他については労使協議の上決定する。

（解説）支給の原則をだしたのであり一切は別途労使協議とした。

第八十二条　（賃金の支払）会社は毎月一回一定の期日を定めて日給者には前月分、月給者には当月分の賃金を全額通貨をもつて支払う。

2. 前項の支払日並に内払については労使協議の上決定する。

第八十三条　（賃金給与の引去り協定）会社は支部との協定により賃金給与の一部を控除する。

第八十四条　（非常時払）会社は組合員が左の各号の一に該当し受給者の請求があつたときは既往の労働に対する賃金を支払う

1. 本人又はその収入に依つて生計を維持する者の出産、疾病又は災害のとき
2. 本人又はその収入に依つて生計を維持する者の婚礼又は葬儀のとき。
3. 本人又はその収入に依つて生計を維持する者のやむを得ない理由に依り一週間以上にわたる旅行のとき。
4. 其の他会社と支部で協議しやむを得ないと認めたとき。

第八十五条　（割増賃金）時間外、休日・深夜業に勤務した場合の賃金割増率は次の通りとする。

一、平出残業	五〇％
二、公休日出勤	七〇％
三、深夜業	四〇％
四、特殊公休日出勤	一五〇％

（解説）大手炭鉱の場合はともかくとして中小炭鉱には多少無理であるとしてもなんとか凡ての労働者に適用したい条件である。一、二、三号については大手の実行はこれに近づきつゝあり四号については既に適用されたところもあることを特に附加する。

第八章　公民権の行使並に公職就任

第八十六条　（公民権の行使）会社は就業時間中に組合員が公民権の行使または公の職務執行に必要な時間を請求した場合はこれを拒まない。ただし権利の行使または公の職務執行に必要とする時間については会社と支部とで協議の上決定する。

2. 前項の場合その時間は就業したものとして取扱う。

第八十七条　（立候補）会社は組合員が立候補し選挙期日の公示または告示の日から投票日に至るまでの期間に欠勤するものは事故欠勤としない。

第八十八条　（公職）この章でいう公職とは左のものをいう。

一、知事、市長、町長、村長
二、国会、都、道、府、県会、市、区、町、村会の議員・
三、教育、民生、公平、労働、公安、農業等の各委員および選挙管理委員
等

（解説）将来公職の範囲で紛争を起さぬために細かく規定した。

第八十九条　（公職就任）組合員が公職に就任した場合は会社に届出る

2. 組合員が公職に就任した場合の取扱いは左の通りとする

一、国会議員、知事、市区町村長に就任した場合はその期間中は休職とし

期間中は勤続年数に算入する。

三、前項以外の役員および委員会これに準ずる会議に出席した場合は出勤扱とし平均賃金を支給する。

前二号に該当しない場合はその都度労使協議の上決定する。

第九章　福利厚生および教育

第九十条　（福利厚生施設）会社は組合員が健康にして文化的な生活を営むに必要な福利厚生施設の充実に努め必要な事業を行う。

2. 前項の施設の運営ならびに管理に就ては会社と支部とで協議の上行い、その一部を組合に委任することができる。

第九十一条　（特別貸付金制度）会社は組合員の生活援護のため別に定める貸付金制度を設ける。

第九十二条　（結婚資金制度）会社は組合員ならびにその子女の結婚に際し結婚資金の支給および貸与を行うものとし、その制度方法については労使協議の上決定する。

第九十三条　（作業用具、作業衣の貸与）会社は組合員に無償で作業用具ならびに作業衣を貸与する。

（解説）能率増進、災害防止という観点からも会社において統一した作業衣、作業用具を無償で貸与することは当然である。

第九十四条　（奨学制度）会社は組合員の子弟教育費援助のため奨学資金の貸付を行い必要に応じ学生寮等の施設をする。

第九十五条　（教育の便宜供与）会社は組合員が受験、夜学等、教養向上のため社外にて教育を受けることを希望し、申出たときは作業転換、勤務時間の変更等を行い便宜を供与する。

2. なおこの場合会社は支部の意を尊重して行うものとする。

第九十六条　（文化費）会社は組合員の福利厚生行事費として毎月の出炭屯数一屯につき二十円の割で算出した金額を積立てその使途については組合員の意向を充分に尊重し労使協議の上決定する。

（解説）会社本店等の支部についてはこれに見合う様に是正するための協議をし決定するのが当然であろう。

第十章　保安安全衛生

第九十七条　（保安）学習、会社は保安確保に万全を期し、不測の災害を未然に防止することに努力し、炭労支部はこれに協力する

第九十八条　（衛生）会社は組合員及びその家族の保健衛生に留意し、その施設の充実に努める。

第九十九条　（健康診断）会社は従業員雇入れの際及び毎年定期に健康診断を行う外、必要に応じ組合員及びその家族の全部又は一部に対して健康診断又は予防注射を行う

2. 健康診断に当り会社の指定した医師の診断を希望しない組合員は他の医師の健康診断を求めその結果を証明する書面を会社に提出するものとする。

第百条　（要保護者の取扱い）会社は医師の診断により健康上保護を要すると認めた者については衛生管理者に諮り次の区分に従い必要な措置を講ずる。

一、就業禁止

二、就業制限

（イ）時間外作業の禁止

（ロ）就業時間の短縮

三、作業転換

四、職場転換

2. 前項第三号第四号の取扱いについては会社、組合協議の上決定する。

3. 第一項の取扱いは第一号を除き重複適用する事ができる。

第十一章　争　議

第百一条　（通告）争議行為を行う場合は文書又は口頭を以て事前に通告する。但し通告するいとまなきときは速かに事後通告する

第百二条　（保安要員）争議中の保安要員についてはその都度協議する

第百三条　（争議中の労務供給契約の禁止）会社は争議中個人及び団体と労務契約を行わない。

第百四条　（争議行為の妨害）連盟及び会社は業務命令その他によつて争議行為の妨害をしない。

第百五条　（争議中の会社施設の利用）会社は組合員及びその家族に争議行為中といえども医療及び福利厚生施設を利用させる

第百六条　（争議行為中の交渉）争議行為中であつても労使何れか一方より申出のあつた場合は、二十四時間以内に団体交渉に応ずるものとする

（解説）闘争中であつても常に解決への途を切拓くための心構は労使共に必要である。相手が交渉を申入れたら必ず交渉に応ずるものとした。

第十二章　効力、有効期間

第百七条　（名称、組織の変更と効力）この協約の効力は連盟、会社の名称又は組織の変更、譲渡、分割、合併及び炭労及び支部等の組織名称等の変更があつても変らない。

第百八条　（有効期間）この協約の有効期間は昭和二十九年四月一日より昭和三十年三月三十一日までとする。但し、期間満了三ケ月前迄に連盟又は炭労の一方より文書によつて改訂の意志表示がなされない場合はこの協約の効力は更に一ケ年間有効とする。

ニューズ 113

第一回八社ブロック団交開く

十月以降新賃金斗争

十一月二十七午后〇時十分より 炭労事務局に於て第一回団交の打合せ会議を行い

一、交渉委員の名刺交換

二、交渉単位の確認

三、賃金要求書の説明

四、圣過措置に対する連盟の態度が明確でないので次回までに明確にするよう口答申入れを行う。

以上の決定をもって第一回の団交に臨んだ。

団交内容

二十七日午后二時より、日比谷日石会館連盟会議室で開かれた。

一、交渉委員名刺交換確認

二、成立単位について炭労加盟支部ということで連盟了解（中央八社で三菱飯塚別府は除く）

三、双方挨拶

阿部 誠意をもって素裸になって交渉にのぞまれたい。 なお炭労は年内解決を目しているから現実に誠意をみせられたい。

早川 企業を預っている立場のものとして、石炭産業は基本的立直しの段階が来ていると考えていたが、交渉方式でいつまでも時間を空費していたのでは双方が困まるのでこの交渉に応じたのであるが昨年のような無益な斗争は避けたい。 そこで阿部委員長の趣旨は十分解るので誠意をもって交渉にのぞみたい。

五、要求書の説明（省　略）

連盟 これに対し連盟としては炭界不況であり、炭労のいわれるようなこと成るか成らぬかは別として充分要求書を検討した上で回答並びに質問をいたしたいから時間を貸いたい。

炭労 年内解決を考えていることは前にもいったが、連盟としても検討の時間を長くせず早急に回答するよう要請。

六、圣過措置

炭労 圣過措置について連盟の態度を次回の団交までに明確にするよう要請

連盟 了　承

……午后二時四十分終了した。……

1953.12.1

☆ 大之浦労組 ☆

教宣部

☆

ニューズ

114

臨時総会 11.29

期末手当要求額2万円の戦術戦略実力行使斗委に一任を賛成229反対8白紙2で決定

小春日和の陽光が降りそゝぐ日曜日、二十九日午前九時より下期々末手当要求に関する臨時総会は、五坑会舘に於て代議員二三六名の出席を得て開催、竹下教宣部長の司会で議事を進行、横田組合長の招集挨拶を大要次の如く述べた。

去る十四日四五坑で会社側が保安確保を怠った為に五名の同志を失ったことは誠に遺憾でありまず。生産部を中心に組合の結論を出し会社の責任を追及する。また賃斗の進捗状態は甚だ悪くその原因は炭労内部の足並が揃わず諸情勢が中央に反撥し、理由は大手八社は中央交渉、九炭斗は九州交渉を回答している。九炭斗内部に於ても交渉地問題ではいろいろ意見があり今夜九炭斗会議で結論を出す。東部の配転については二十七日より団交で人員、傭給、御作業等について折衝、会社の計画は採炭について最も大きく採りとげている斗争は全組合員が斗う決意をもたねば解決出来ない。組合員の協力を切望します。

議長の総会成立宣言後報告事項に入った。

一、四五坑災害報告　　長秋支部長

四五坑の災害について全組合員各位に御心配をかけ救出作業には各坑の優秀なる先山さんの応援につきましては深くお詫びとお礼を申し上げます。救出作業全過はニュース既報の通りであります。救出作業が思うように進捗しなかったのは次の諸点である。①、周囲が悪く見取図が不完全。②、係員の現場記憶が甚だ悪い。③、残留マイトが二〇本あった。④、硬捨てに四〇米歩かねばならない。⑤、現場が三一層の断層であった。

以上の報告について代議員より二、三の質問があり続いて賃斗の質問に入った。

問　九炭斗は何処で交渉するのか。

答、中央交渉は炭労大会の決定であり、通産は大手八社は中央交渉を決定、九炭斗は九州に本社があるという理由で九州交渉を回答、同島は中央交渉を決定しているが他の組合は中央交渉についてそう積極的でない今夜の九炭斗会議で決定する。

その他大会決定についての意見もあったが打切り期末手当の審議に入った。

二、期末手当に関する件　　小竹給与部長

大之浦は世論調査の結果要求額が最も多く直ちに上京し調査部長会議で二万円を確認、交渉方式等についてはニュース一二〇号の通りである。斗争委員会に実力行使を含む戦術戦略一切を一任して戴きたい。

この提案について次の如き質疑応答をおこなった。

問、㋑与論調査が二万円であるが理論付はどうか　㋺賃金と期末の関係を中斗はどう考えているか。

答　㋑大之浦のバスケを組み理論付ける　㋺中斗は基本的に早期解決を考えている。年内解決という枠の中で進めることは不利である。期手と抱き合せる考えはない。

問、期末手当要求は利潤分配斗争ではないか。

答、会社は赤字で株主配当は無配を決めている。コストの中に期末手当は入っている。これだけの金が要るので要求する

討論の後無記名投票の結果、総数二三九票、一任賛成二二九票、反対八票　白紙二票　で斗争委員会一任を決定。

次に定期総会に緊急動議として提案された保安要員資金カンパ一割削減について

削減反対、三井の斗争を見ても将来の組合運動を考えても組合財政の確立から考えて削減反対

削減賛成　斗争資金の蓄積は必要である　全組合員から徴収し平常から積立てるべきである、各支部の斗争資金を本部に集約すべきである

賛否両論入交り採決の結果

現行賛成一八四、反対八　で現行通り二割カンパを決定し全議題を終了

午后〇時半　散会した。

☆ 大之浦労組　教宣部 ☆

1953.12.2

ニューズ

115

第1回

「新坑操業に伴う小委員会経過 採炭賃金で難行！」

小委員会メンバー
組合：小竹、和田
平田、相条、山口
清水、相場、重富
会社：岡部、里村
渕、達、大山
山下、山岡、友

会社側＝双方向に団体交渉におて妥結が出来て小委員会におとされたが、すでに切いていたゞいている様な状態であるので賃金の取扱について会社案をもって来ているので一挙にかたづけていたゞきたいと思う……と述べた。

組合側＝早急に解決する事については賛成である。従って協議する順序として賃金小委員会におとされた項目を先づあげてそれに基いて協議する事としたい……

以上が確認されて協議に入った。

審議事項

項目	会社案	組合主張案
1. 習熟期間中の採炭夫の賃金	請負給に相当する部分四八〇円で標準請負給の一〇五％である。従来程度の残業を見込めば四三〇円位になると思う	請負給に相当する金額四八〇円には反対で残業を見込んで四三〇円位と云われるが吾々は八時間の賃金を決めるのに残業する所を前提としては考えられないので反対である。
2 習熟期間	十二月で終りたい	一ケ月と会社は云われるが、吾々は当分の間である。
3 習熟期間後の賃金	奨励給をつけたい。これについては話合いたい①と関連して考慮したい。	今次小委員会の精神に反しているので吾々は討議出来ない。
4. 坑内採取夫の賃金	請負給に相当する部分を二一七円にしたい。	請負給に相当する部分二一七は吾々の提案通りであるので諒解する
5. 坑外採取夫の賃金	請負給に相当する部分を一六四円にしたい。	吾々の提案通りであるので諒解する
6. 送炭夫の賃金	請負給に相当する部分を九四円にしたい。	九四円（一〇五％）は（一一〇％）としてもらいたい
7. 賃金配分	固定化された請負給部分については次のようにしたい イ、標準請負給（基本給とする）これを上廻る部分（附加給）は基準外としたい。従ってこれは基準外の対象とはならない。 ロ、外坑の固定化給には個所別ウエイトをつけたい ハ、就業一方当基本給×基準方数＝持歩を配分する 就業一方当附加給×基準方数＝持歩を配分する	団体配分には賛成であるが次の イ、標準請負給（基本給）これを上廻る部分（附加給）は基準外としたいとの会社の提案には反対である。吾々は基本給とか附加給とか考えていない。請負給に相当する部の固定給を各坑の実績を考えて額をはっきりきめたいので会社の考え方には反対である ロ、外坑の個所別ウエイトは此処では分らないので三坑の現地で話合ってもらいたい。

以下つゞく

大之浦労組　教宣部

1956.12.12

項目	会社案	組合主張案
	ニ、配分計算は日々としたい。 ホ、採炭夫については私別としたい。	ハ、イの項に関連がありての項に反対であるので諒解出来ない ニ、配分計算には採炭夫賃金を除いて日日でなく方別としたい。 ホ、採炭についての私別配分は諒解する。
8増産賞与	標準能率を〇・三七九屯…十二月分一月以降については〇・三七三屯として一般各坑で増産賞与を算定しそれを基礎として配分されたものを新坑に職種別に準用したい。	標準能率の会社案には反対である 一般各坑で配分されたものを職種別に新坑に準用する事は諒解する
9ポンプ方賃金	山元で話し合いたい	山元でなく小委員会で話し合いたい
10技能給及び持歩の査定	出入りを生じた部分は是正する。持歩については山元で行う。	諒解出来ない、降職の場合は従来の持歩昇職の場合はその職場の持歩でよい、残った者の持歩はそのまゝにして貰いたい。
11特殊給	プレッシャ手当は廃止する、函数手当・新総にはつけない	特殊給廃止は反対である。
12新設職種の賃金	リールカーは従来通り。ジーゼルカー2級 検収夫ろ級 としたい	リールカー運転手は従来通り諒解する、ジーゼルカーには反対である1級を支給するよう提案する。検収夫のろ級は諒解

※奨励加給は習熟期間後はつけてもよい、と組合長発言、この事が小委員会で分爭点となり、組合側は会社側に白紙の立場で論議する様努力されたいと要望して散会。

第2日

「組合…小竹、和田
平田、相楽、山口
清水、相場、亜富
会社…服部、里村
渕、達　大山
山岡、姿」

会社側＝昨日不一致となった点の考え方なり説明をしたい、習熟期間における採炭の賃金については一〇五％は折渉して決めたいがこの一〇五％も各坑の均衡上決めたのである

組合側＝組合の考え方は昨日申上げた通り各坑の採炭賃金の実績平均をみて、その上にプラスアルファしてゆきたい、話の進め方として各項目毎に協議してゆきたい。

・審議事項の1について組合案は一月〜五月の大之浦採炭夫平均四三一・一〇の一五％増、即ち四九五・七七、五〇〇円・

会社＝四三円一〇銭の基礎のとり方に疑問がある、この中には残業も含まれている筈であるのでたとえこの基礎をとるとしても当然時間修正すべきである。2ろ習熟期間後の賃金の件は努力に相応した賃金との考え方から奨励給を付けたい

組合＝組合の要求額が通れば能率が上ってもつけて戴く必要はないと申上げている

4の内様個所別ウェイトは実体をお互いに研究する必要がある

5のポンプ方に付いては遠距離になる事と従来の作業状態より非常に責任が加重になってくる点も考慮されたい

会社＝その個所には優秀なポンプ方をつける、優秀なポンプ方は当然歩によって操作が出来るので特別手当は出す必要はないと考える

、についてもジーゝ、リーの賃金はリールカーと同様であるべきだ

組合＝ジーゼルカー運転手は内枠との関連もあり一級にして貰いたい

・六時三〇分 双方別室会議に入り…。

— うらにつゞく —

・九時一五分再開。

組合＝六時三〇分より別室会議をやったが、1採炭の賃金等については最終的段階に入り得ないと考えるが四九〇円でまとめたい。

6選炭夫は額で云って九六円でまとめたい考えである。

7外棹の個所別ウェイトは硬山一〇五％その他一〇〇％について了解する

内棹については個所のウェイトはつけないでよいという事であればそれでもよろしい

9ポンプ方については現地で話し合う事を了解する

10技能給歩については前回申述べた通り会社側も善処してもらいたい

11特殊函数手当はAは三坑空坑捲を中央竪坑捲に変更

Bは東三坑二五〇K捲を北竪坑捲に変更

C東三坑二五〇K捲を新設二五〇K捲に変更

三坑内二五〇K捲を南部新設三五〇K捲に変更

プレッシャ手当は存続してほしい

12ジーセルカー運転手については一級にして貰いたい。

8増産賞与は標準能率を〇・三七とし新坑には旧坑の額を職種別に併用する事に考えている

〃会社側別室協議に入り　九時三〇分再催〃

会社＝1.採炭賃金については組合案と相当の開きがあるので次回までにもう一度考えたいので組合側も考慮してほしい

6選炭夫の賃金は組合案に了解する。

7外棹の個所別ウェイトはよろしい

10技能給についてはクルーズの均衡式は他との均衡その他に於て双方一考する事にして次回にしたい

11特殊給函数手当は捲取との関連でつけていたが捲取夫が定賃になつたのでもう一度現地の意向を聞いて次回に返答したい

プレッシャ手当も同じく次回にしたい

12ジーセルカー運転手は二級でよいと現地でも考えているが現地の実際の状況を調べてみたいので次回にしたい。

8増産賞与については二八年一月～九月の実績によって標準能率を〇・三七八でゆきたい

〃組合側別室協議　九時五五分再会〃

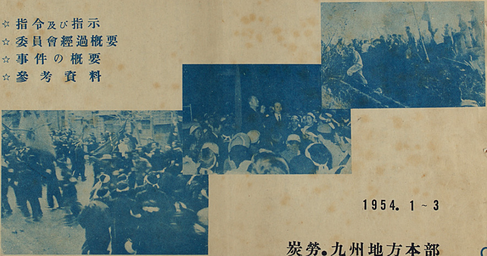
組合＝増産賞与以外は会社の云われる通り次回にしたい

増産賞与についても会社は再度一考願いたい

次回の小委員会は明日九日は色々組合においても支障があるので明日日取りは決定したい

斗争指導委員会圣過報告

- ☆ 指令及び指示
- ☆ 委員會經過概要
- ☆ 事件の概要
- ☆ 参考資料



1954. 1～3

炭労・九州地方本部

目次

指令・指示
一・二・三號 …… 3
四・五・六・七號 …… 4
八・九・十號 …… 5
斗争指導委員会
第一回 …… 6
第二回 …… 8
第三回 …… 9
第四回 …… 10
斗争中の各支部の特別の状況
一・官憲の不当介入について
日炭高松デモ事件 …… 11
杵島・大鶴デモ事件 …… 12
明治高田不当警備事件 …… 12
明治豊国デモ事件 …… 12
二・会社の斗争対抗について
（原炭搬出関係）
明治西杵原炭搬出事件 …… 14
明治立山原炭搬出事件 …… 14
杵島北方原炭搬出事件 …… 16
嘉穂原炭搬出事件 …… 16
杵島三抗原炭搬出未遂事件 …… 16
日鉄二瀬原炭搬出未遂事件 …… 16
住友唐津原炭搬出事件 …… 17
三、会社の斗争対抗について
（職制拡張・組織関係）
三菱勝田事件 …… 18
日炭潮之浦事件 …… 18
大正鉱組職制拡張要請及び
これに関連する大正事件 …… 20
住友忠隈、唐津鉱組スト通告事件 …… 22
古河鉱業事件 …… 22
古河下山田鉱組脱退事件 …… 22
四・保安上よりの原炭搬出
明治西杵ガス発生事件 …… 25
古河目尾自然発火事件 …… 27
三菱高島自然発火事件 …… 28
三井三池製作所火災事件 …… 32
五・山元衝突の斗争
古河大峰事件 …… 33
三菱高島事件 …… 34
明九労事件 …… 34
明治平山送炭未遂事件 …… 35
明治西杵強行送炭事件 …… 35
九全労事件 …… 35

附録

附表

1表　月末在籍人員調（28．9〜29．1）
採炭・掘進・坑内・坑外・合計
内外別常傭臨時夫・内外別請負組夫

2表　出炭調査表（28．10〜12）
操業日数　月当り出炭・操業日数在籍
実人員・採炭標準作業量・採炭協定歩
人給・採炭協定賃金・採炭天労月実
情調（なおこの表は10月から12月の合
計は時間がなくてしていないので計算
の上記入されたい）

3表　坑口別出炭及びポケット・炭車調
一日平均出炭A（28．12月の一日平均）
一日平均出炭B
（29．1．11より1．23の一日平均）
坑内ポケット容量及び数・炭車・在籍数
実働函数（一月）炭車種類及び容量

4表　斗争組織及び賃金保障調
職場斗争委員会・居住区斗争委員会
青行隊・炭婦協・賃金保障決定の有無
指名スト者の保障方法・財源

5表　斗争状況
毎日出炭・毎日就業率（採炭・掘進・
坑内・坑外・合計）・カット基準につい
て、P出炭・坑内外別保安要員（時限
スト及び公休日）・指名スト数及び状
況内容・
註の記入を忘れていたので、で説明
出炭計（29．1．5より1．27の間の出炭）
平均出炭（29．1．5より1．27の間の一日平
均）
在籍人員（29．1月末本在籍員）
平均在籍（29．1月分平均在籍）
カット基礎出炭はいわゆるP出炭

カット基礎保安要員は、会社の指名した保安要員、特殊作業要員、保安要員見合等を合計したものでいわゆるカットされない人員の総合計である。

附表配列は第一表、第二表、第三表、第四表（こゝまでが一頁）、第五表、（一頁）と順にしているが、調査できていない支部は除外している

次に山元の要求綱部指示等参考文書を附している

三井三池…………37
三井田川…………39
三井山野…………41
三菱高島…………42
三菱上山田…………53
三菱新入七坑…………55
三菱新入六坑…………58
三菱飯塚…………60
三菱古賀山…………62
三菱方城…………64
三菱鯰田…………66
三菱鞍手…………67
三菱勝田…………68
三菱崎戸…………69
住友忠隈…………70
住友唐津…………72
住友潜竜…………74
明治平山…………77
明治赤池…………79
明治豊国…………81
明治高田…………83
明治佐賀…………84
明治西杵…………86
明治立山…………88
古河大峰…………90
古河峰地…………92
古河下山田…………93
古河目尾…………95
日炭高松…………97
貝島大之浦…………100
日鉄二瀬…………102
嘉穂…………104
大正…………107
杵島（3・5）…………110
杵島大鶴…………114
杵島北方…………117
日炭山田…………118
鐵出スト中見合賃金支持に関する調査119

以上

指令・指示

斗指発第一号　二・七
各支部・斗争指導委員宛
斗争状況調査報告の指令

九州炭労斗争指導委員会は、今次賃金斗争推進のため、指令第二九号実施の情況を左記により報告されたい。

記

一、別紙調査表に記入されたい

二、Ⅱについては、一月六日より二月六日までの分は、二月十日までに送附されたい。二月七日より二月一三日までの分は、二月一七日までに送附されたい。

三、記入について

Ⅱについては当該指導委員が必ず自分で記入されたい。

Ⅰ・Ⅱについては、当該支部に　記入させられたい。

四、出炭報告

二月一日より月末までを、記入のうえ一週間あて順次送附されたい。（この調査表の集計は別に記載）

斗指発第二号　二・九
明治西杵支部長・斗争指導委員宛
斗争態勢強化に関する指示

貴支部の諸員組夫は、他にあまり例をみない特殊な状況で坑内作業に従事しています。これらの諸員組夫の出炭は、中斗発第二九号指令指示(P)にもとずいて、対策がたてられましたが、今次京炭搬出拒否の斗争中、わずかとはいいながら京炭が搬出されることは、他の支部に与える影響よりは勿論、貴支部の内部においても戦術の評価がおこり、会社の末端組織による切崩し策と相まって、とかくの論議がなされると予想されます。よって左記により一段と態勢の強化につとめられたい。

記

一、京炭搬出拒否斗争の戦術の意義と、第九回炭労大会の状況を、職場、居住区別斗争委員会等を通じて、たとえ貴支部で多少の京炭が搬出されても、炭労全体の斗争の展望からすれば、戦術効果は充分あることを徹底し併せて、会社の切崩しに乗じられることは、一支部のみの問題でなく炭労全支部に影響を与えるものであり、また一人の動揺は、炭労二四万に及ぼすことになること等を滲透するようはかられたい。

二、賃金において、斗争指導委員の入坑拒否がされていますが、団体交渉、大衆行動等をもって、貴支部の斗争委員同様入坑出来るようにされたい。

三、貴支部の実状を近辺（杵島北方、杵島三五坑、明治佐賀等）の支部に連絡し、充分説明をするようにされたい。

なお貴支部の地区ブロックの斗争指導委員を、適宜急派に出向くよう指示するので、状況を委細に説明する等万全の措置をとられたい。

斗指発第三号　二・九
各支部・斗争指導委員宛
斗争態勢強化に関する指示

大手一五社が整然と行った、一月二八日以降の時限スト、二月九日より行われる京炭搬出拒否の圧力で、六日宇部ブロックが団交を再開し、七日は日曜にもかゝわらず各ブロックとも団交を開いた。引続いて八日、九日の早朝まで事態の収拾に狂ホンした。しかしながらこのため提示されたものは、われ〳〵炭鉱労働者の生活、重労働の実態を全く無視したもので、このような提案は絶対に承服出来ないことは、いまさらいうまでもありません。

資本家がモウケを確保しより多くするため、われわれに押しつける手段は、いつでも戦線の分断と、それにより組合員を動揺させ、斗争態勢を切崩してその目的を達成してきた。

このことは今までの斗争の経過が明らかに示しております

九日より実施されている京炭搬出拒否の斗争には残念ながら、宇部興産傘下七支部のうち、沖の山はストを中止して単独交渉を開始し、西沖はスト中止、本山は保安違法斗争に戦術を転換しています。会社はこれらを誇大に組合員え宣傳し、あるいは〃山が潰れる〃〃炭界が不況である〃等、巧妙に耳打ちや肩たたきで切崩しを行うことが予想されます。

会社が戦線の分断や切崩しに躊躇するのはそれだけわれわれの斗争に動揺している証拠でもあるわけです。

各支部は以上を大書して掲示するとともに職場・居住区常会等をもって、このような切崩しに乗ぜられないよう万全の体勢で、確信をもって斗争を推進されたい。

斗指発第四号　二・一〇

各支部長宛

大衆動員に関する指示

二月九日一番方より実施した京炭搬出拒否ストは、宇部の一部に脱落をみたとはいえ、成功裡に進められています。これは各支部の斗争委員・組合全員が「統一して賃上げをかちとる」という意志の力強い結集であります。これをおそれる会社側は、今後どのような卑劣な手段をもって斗争の分断に出てくるかわかりません。

各支部は内部における大衆動員の組織、計画は指令第二九号附属指示(中)にもとずいて、それぞれ樹立されていますが、他の支部に対する応援動員の体勢を左記により確立されたい。

記

一、各支部は斗争指導委員長の指令により、少なくとも十名以上の人員をいつでも他の支部え派遣できるよう組織・計画を樹て、應援指令に即応しうるようされたい。

斗指発第五号　二・一一

日炭相之浦支部宛

戦術変更に関する指令

日炭相之浦砿の休廃山問題に関する、特別の事情を九州地方斗争指導委員会は、戦術の変更を中斗に上申した。

中斗戦術委員会は「措置する権限を移譲」した。これにもとずいて指令第二九号の京炭搬出拒否を左記の通り変更する。

記

一、第二波京炭搬出拒否ストを指定八時間厳守とする

二、第三波京炭搬出拒否ストを一時間五〇分時限ストとする。

斗指発第七号　二・一三

各支部・斗争指導委員宛

中斗発第二九号指令に関する指示

中斗指令第二九号に関する、指示Aの四及びこれに関する修正指示(炭労中斗発第三〇号)中の、二月一四日の保安要員の作業の規制について、中斗に疑義の解明を求めた。

これにもとずいて左記の通り指示する。なお各支部はこれの実施について会社との間に予想される事態に万全の措置をとりその完遂を期されたい。(本指示は二月一二日夜九州炭労より各支部に電話指示したこと、同じものである)

記

一、保安要員の範囲は必要最少限度とすること。例えば昭和二七年賃斗の中斗指令第一二号(保安要員制限指令)の範囲を参照して各支部で判断されたい。

二、保安作業とは、緊急にして止むを得ない保安作業のことである。一般的な坑内維持その他の生産、営業の作業は含まない。

よって如何なる理由を問わず坑内より坑外に原炭を搬出する作業は保安作業とみとめられない。

三、会社が組合員以外の者を使用して、原炭

を搬出しようとした場合は、指令第二九号附属指示(D)七の1、及び本項によって阻止せられたい。

斗指第八号　二・一六

北方支部、斗争指導委員宛

二月一七日甲方運搬夫の就業時間変更に関する指示

右一片左一号採炭切羽は、二月一三日崩落したが、当切羽の保安作業促進のため、左記により就業時間の繰上げを指示する。

記

一、二月一七日甲方運搬夫の作業繰込時間を一時間繰上げる、なおこの措置は今回限りとする。

二、切羽崩落による採炭夫の賃金取扱いの問題については、早急に団交を開いて解決されたい。

斗指第九号　二・一七

豊国支部、斗争指導委員宛

異なる休日に伴なう第三三号指令実施期日に関する指令

頭書の件に関し、左記の通り原炭搬出拒否の実施を指令する。

記

一、第四次　二月一九日、二〇日
二、第五次　二月二二日
三、第六次　二月二四日、二五日、二六日
四、公休日の保安要員の取扱いその他については、中斗発第三三号による。

斗指第一〇号　三・五

大正支部、斗争指導委員宛

第四七回中斗における大正支部の戦術転換の取扱いに関する指令

第四七回中斗は、貴支部の戦術転換の取扱いを、九州斗争指導委員会に一任した。よって貴支部の実態と、中央交渉の情況を分析検討した結果次の如く指令する。

記

一、中斗指令第三七号は、既定方針通り実施せよ。

二、右推進のため、山元の斗争態勢の整備強化に努めよ。

三、中斗オルグの指示によって、会社と折衝している四項目については、引続いて具体的に折衝を進められたい。特にランク問題について山元の突上げ斗争を強化せよ。

斗争指導委員会経過

第一回斗争指導委員会

一月二六日・P1・00・九州炭労会議室

斗争指導委員会の運営及び委員の配置の決定・並びに指導方針の細目について意志統一を図った。しかし本日は二九号指令附帯指示が未着のため「貯炭搬出拒否」「蹶起大会」「時限スト」「拘束時間厳守」斗争のことだけを限って結論を出した。

指導委員会の運営

1、炭労中斗発第二九号にもとずき、九州地方斗争指導委員会を設ける。

2、構成は、原則として各支部及び坑連より一名及び九州炭労執行委員若干名とする。議長は執行委員長とし、議長が委員の招集を行う。

3、炭労中斗発第二九号、第三〇号を完全に実施させる任務をもち、斗争指導委員は別紙の通りの支部え常駐して、当該支部の状況を毎日確実に九州炭労え電報で、「異状の有無」を報告し、特別な事情が発生した場合は、電話連絡（長崎・佐賀は地区事務所、筑豊・田川地区は飯塚分局その他は本部）を行ない、敵の分裂策動に乗ぜられないようにする

4、指導委員は炭労中斗発第二九号、第三〇号に関する限り、炭労中斗と同一の権限を有し、第二九号・第三〇号の実施について不充分あるいは不安であると判断した場合は、直ちに必要な措置を行うとともに電話連絡する。

5、議長は斗争指導委員の報告により、必要と判断した場合は、九州炭労執行委員ならびにその地区にある斗争指導委員の招集を行い、対策を決定して完全に実施するよう指導する。

○、附随する決定事項

1、山元常駐の期間は二九号指令（二八日の時限ストより第三波貯炭搬出拒否）の期間責任支部に常駐して斗争指導に当る。

2、一支部に一名の指導委員では、特殊な問題が発生した場合は、その指導には限界もあるので、九州に派遣される中斗及び九州炭労執行部、並びに各資本別よりの応援の人員、またその附近の支部にいる指導委員が合同して対策を講じて、指導にあたる。

3　九州炭労えの電報報告は、指令通り実施されている場合は〝異状なし〟とし、当該支部の担当指導委員の姓を記入する。

例　イジヨウナシデ　コヤマ

事故又は異状の場合

例　ジコアリデ　コヤマ

としその詳細を電話で報告する。なお二八日は一番方の状況を当日報告する。

4、貯炭搬出拒否ならびに蹶起大会等に関連する事項は、細部指令を中斗が持って来る第二回指導委員会で明らかにする。

5、常任執行部が二名ないし三名の支部は、実情に応じて斗争指導委員の選出を免除することがある。応援の派遣を依頼した資本別・支部の人員に対する旅費・日当等は本部で負担するが、一応資本別・支部で立替え追加予算の決定後精算する。

時限スト・拘束時間厳守斗争の細目に関する指導方針

1、早出について

例えば捲炭の完保夫等において、本方採炭より二時間早く出勤して早く昇坑するというような場合は、早出ではないが会社に対する打撃を大きくするため、原則として本方と同時に入坑させるようにする。これが困難な場合は指導委員は当該支部と協議してより効果あるようにする。

2、一時間五〇分の時限ストについて

拘束六時間一〇分ということである。従って監督業務についてもこれを適用する。しかし各社各山の慣行に従い保安要員として作業にあたるものは通常の就業時間通りである。

3．一斉休憩について．

坑内・坑外の時間は別となって差支えないが、それぐ＼一斉にとる。この場合出炭により入坑時間の差があっても必ず一斉に行う。時間は坑口別に変化があってもよい・大正・杵島の協定は四五分となっているので、時限ストを一時間五〇分にしたことを勘案して、四十五分の休憩をもって一時間のストを見做す。

4　特殊な作業時間の場合

四交替作業（就業六時間）あるいは・五時間の就業時間等が実施されている場合は、これらの作業終了時より一時間五〇分をカットした時限ストを行う。なおこれらの特殊作業に就く者の休憩時間は3の決定に拘らず別途に時間を定める。（この詳細について指導委員は各支部と十分協議せられたい）

5　廃炭撰出拒否時の混炭函の取扱について

硬函と炭函の区別に関して、硬函の中に石炭が三割、五割等混入している場合の取扱いについては、通常その支部で処理されている事例にならって区別するが、硬函に類別された函は、必ず硬山に処理することで統一する。この場合回収炭としようがそれは会社にまかせる。

6.　斗争指導委員の信認状は出さないが、各地区及び炭労指導委員の腕章をもってこれに替えうる。

7.　日炭山之浦の取扱いについて、次期斗争指導委員会までに明らかにしておく。

斗争指導委員名簿ならびに配置

行先組合	指導委員	出身組合
1 三菱高島	浦川竜雄	住友潜竜
2 三菱崎戸	山口年弘	明治立山
3 住友潜竜	平岩繁美	杵島三坑
4 住友唐津	村岡義雄	三菱崎戸
5 杵島大鶴	野田　進	明治佐賀
6 杵島五坑	小林敏夫	三菱高島
7 杵島三坑		
8 明治立山	松本家太	住友忠隈
9 明治佐賀	山下一二	三井三池
10 三菱古賀山	野口経夫	明治西杵
11 杵島北方	畑田兆治	三井三池
12 明治西杵	中村義秋	杵島五坑
13 明治高田	岩永三郎	杵島北方
14 三菱勝田	福島武雄	大　正
15 日炭高松	山本信愛	三井三池
16 大　正	野田高雄	新入六坑
17 三菱相知	中原徳造	古河目尾
18 三菱新入六坑	矢島敬毅	日炭高松
19 〃　七坑		
20 貝島大之浦	宮元利春	三井山野
21 古河目尾	谷口秋生	新入七坑
22 日炭山田	島本一美	鯰田一坑
23 三井山野	上山　功	三菱勝田
24 三菱飯塚	小田　正	貝島大之浦
25 住友忠隈	浦田昌行	嘉　穂
26 明治明治	藤田正敏	三菱飯塚
27 三菱上山田	今住政市	住友忠隈
28 古河下山田	原田秀正	日鉄二瀬
29 日鉄二瀬	神崎　寛	明治平山
30 嘉　穂	森　正敏	三菱上山田
31 明治平山	伊藤富太	古河下山田
32 三井三池	前田忠義	古河目尾
33 三菱鯰田	沖　正徳	三井三池
34 三菱鯰田二坑		三井三池
35 古河峰地	高倉栄三	明治豊国
36 古河大峰	中村清次	三菱方城
37 三井田川	川田勝市	古河峰地
38 三菱方城	原田　実	三井田川
39 明治赤池	山田正色	古河大峰
40 明治豊国	大石常美	三菱鯰田

才二回斗争指導委員会

二月四日　pm一・〇〇　九州炭労会議室

指令才二九号附属指示の説明及びこれに関連する細部指導方針の統一と、連絡方法を決定した。なお本日は阿部委員長が出席して中央情況の報告を行い、指令の疑義解明に当った。

1　保安要員出社拒否の争議方法について

この戦術実施について部分ストを行うという考えと、保安拒否を行うという二つの考えがあったが、論議の末先ず保安拒否を行い、保安命令等が出されて拒否困難となった場合、当該者を指名スト（部分スト）に入れる。従って全員就業するという形が理想の争議状況となる。また保安要員出社拒否中は保安要員は一名もいないという事になる。

2　保安要員出社拒否中に発生した非常災害に伴う措置について。

人命に影響ある場合、また爆発水没等が発生したときは、直ちに緊急措置をとり、電話で報告する。そのおそれがあるときは連絡をとって、ブロックの指導委員、九州本部オルグ団等と協議して措置する。

3．ロックアウトについて

ロックアウトは会社が実力をもって就業を拒否しなければならないが、この実力とは職場拒否、キャップの引渡し拒否等は実力とは見られない。強力なバリケード、実員をもちピケをもって就業を拒否した場合を指すものである。なおこのバリケードも破壊せず就業するとか、ピケは力をもって追払うことなくして極力就業する。

4．賃金カット対策について。

現在予想されることは、会社側はロックアウトは行わず、この賃金カットで対抗して来る。従ってこの問題に関しては、理論的にも法的にも支給させる確信があるが、会社が「支払う」ということ、「受取る权利がある」ということは異なるので、特に組合員に対する教宣に留意しなくてはならない。会社は当然対抗策として「カットする」と出て来る。

5　蹶起大会について。

蹶起大会は各支部の合同でも、支部単位でも、支部の実情で何ヶ所かに分散してもよいが、実情に即して最も大衆斗争を組むうえに効果あるよう開く。

斗争指導委員会のブロック編成及び連絡要領

1　各ブロックの斗争指導委員は、原則として一日に一回は集合し、それ〳〵の担当支部の状況、指導措置等の報告検討を行い斗争強化に努める。集合する場所は、そのブロック斗委で実状に即して定める。

2．体制が完備したと判断される支部、問題点のあまりないと判断される支部、あるいは坑口が一つの支部等にいる指導委員を問題の紛起が予想される支部、ピケットの多い支部等に移動するなど、実態に即応する措置を協議して実施する。この場合担当執行委員当該支部と連絡したうえ行う。

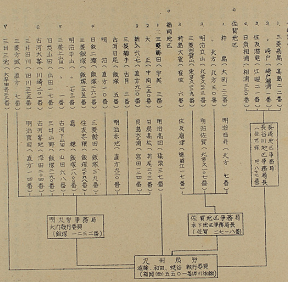
3　各ブロック会議の結果及び各指導委員の行動並びに措置（当該支部の機関招集、情宣、上部機関に対する疑義解明の問合せ等を要約して電話連絡をし、要細は文書をもって毎日報告する。

4．ブロックの編成は次のようにして　電報を中止し電話連絡とする。

5．九州炭労本部の連絡責任者は保安生産部長とし、法規対策部長、教育宣伝部長はオルグ団として待機する。嘉穂、鞍手、田川地区の連絡責任者は　厚生部長が当り、

長崎地区・佐賀地区はそれぞれ地区事務局長が連絡の責任者となる。

斗争指導委員会地区別ブロック編成



○　長崎地区

1.　三菱高島（高島二二番）
2.　〃　崎戸（崎戸蛎浦一番）
3.　住友潜竜（江迎二一番）
4.　日炭相浦（相浦三〇番）

長崎地区事務局
長谷川地区事務局長
（佐世保　四八七七番）

○　佐賀地区

1.　杵　島（大町一二番）　明治西杵（北方　七番）
　、北方（北方三〇番）
2.　明治立山（北多久三三番）　明治佐賀（北多久一〇七番）
　三菱古賀山（東多久三九番）
3.　杵島大寉（寉牧　六番）　住友唐津（徳須江一七番）

佐賀地区事務局
木下地区事務局長
（佐賀　二七一八番）

○　福岡地区

1.　三菱勝田（宇美　三番）　明治高田（篠栗三七番）
2.　大　正（中間二五〇番）　日炭高松（折尾二〇三番）
3.　新入六、七（直方九二〇番）　貝島大之浦（宮田二二四番）
　三菱鞍手（古月　二番）
　古河目尾（飯塚　五番）　明治赤池（直方九二〇番）
　明　治（直方一〇番）
4.　日鉄二瀬（飯塚二六一番）　三菱鯰田（飯塚三九番）
　三菱飯塚（飯塚一五五番）　住友忠隈（飯塚三〇九八番）
　明治平山（〃　一七〇一番）　嘉　穂（飯塚一八〇〇番）
5.　三菱上山田（〃　一番）　古河下山田（山田六八番）
　日炭山田（山田一七番）　三井山野（飯塚二九〇番）
6.　古河大峰（川崎二〇一番）　古河峰地（添田二〇四番）
　三井田川（田川三七五番）　明治豊国（直方一四番）
　三菱方城（直方　七番）
7.　三井三池（大牟田四三三番）

明九労事務局
大内執行委員
（飯塚　一二三二番）

九州炭労
遠藤、和田、蛯谷　執行委員
（福岡（西）五五〇一番（岸川旅館））

才三回斗争指導委員会

二月一七日　PM四、〇〇　福岡県労仂会館

今次の采炭拒否戦術は短期決戦のもとに採用されたものであるが、交渉の進展に伴い、連盟の出方から長期体制に移行せざるを得ない段階に来た事を中斗は判断し、各地方にオルグを派遣して、その実情をつぶさに報告することになった。これに伴い代表者斗争指導委員の合同会議をAM一一、〇〇より開催、添根事務局長以下六名のオルグより中央情勢の説明を受けた。この会議に引続き、斗争指導委員会を開き　現在までの斗争状況の報告及び日炭相之浦の戦術転換の確認を行った。

1　指導委員の配置に関して

斗争指導委員は二九号指令にもとずいて配置されたが、才三三号指令実施の指導も引続いて同じ配置につく。しかし一月二八日以降、可成り日数を経過しているので、出身支部等の都合によって交替することを確認、この場合現地で申送りを完全にする。

2　日炭相之浦戦術転換に関して

才三三号指令実施の戦術に関して転換を確認、しかしながら体勢を早急に整備して指令通り復帰するように努力をする。（別記参照）

3.　明治西杵・古河目尾保安出炭に関して、措置を確認。

才四回斗争指導委員会

二月二十七日、AM一一・三〇於九州炭労事務局

才二次ストと才三次ストの間が四日間おかれたことについて、各支部に疑義があったので、大正問題について諸富、直江オルグが大正に派遣されたのを機会に聞いた。

1　古河下山田職組脱退について、（別記を参照されたい）

2　スト中の労災の取扱いについて

このことに関しては、炭労企斗発才一九号で明らかにされているが、福岡基準局長と面談のうえ次のような確言をとった。「明確に業務を拒否したという実体がない以上、労災の適用を受ける。しかしながら具体的問題については、個々の問題発生時に審議決定する」。

3　日炭相之浦除名申請の取扱いについて

別記のように除名申請を行ったが、日炭連から、保留するよう（戦線に復帰させる）要請が出ているが、戦線に復帰する大会決定があるまで現在の措置のまゝにしておく。

4　三池製作所の火災に伴う一部指令免除について

二三日午后八時頃鋳物工場より発火約二〇〇坪焼失、コンプレッサー外復旧作業のため、作業員の時間外作業をみとめた。人員については、二六日三六名・二七日以降は斗争指導委員に一任する。

5　代替作業について

中斗指令才二九号に附属する代替作業と才三五号の代替作業は喰い違いがあると一部で考えられているので、これを明らかにした。各支部は今までの通りに代替作業を行う。一部で代替作業の獲得が困難な為、組合員の間に不安が出ているので、これに対して才三五号の「代替作業について」が出されたのである。

官憲の不当介入について

一、（二五退）日炭高松デモ事件

二月七日午前一〇時から炭労中斗指令にもとずいて、決起大会を頃末小学校で約三千名が集まつて開いた。大会終了後デモに移り（へ鉱業所→所長自宅）水巻署えデモ行進中、午前一一時四〇分頃、交通整理に出ている水巻署松浦巡査は、折から進行中の八幡市平田商店のトラックに便乗して、鬼塚運転手を指揮し、デモに参加している第二支部の組合員をハネ飛ばした。デモ隊は停車を迫まつたが、そのまゝトラックは前進し、最前列のデモ隊にうしろから警笛も鳴らさずツッかけた。

そのため二名の組合員がたおされた。そこで一旦停車したが、警官の指図で間髪を入れず動かした為、トラックの前車輪は両名をのり越し、組合員は前後車輪の間から両名を引出した。これを停車させようと飛乗つた第二支部長外二名を乗せたまゝ、警官の指揮で遠賀地区署まで走らし、警官は署内に走りこんだ。

負傷した組合員は、井上貞雄（24）第三腰椎左横突起骨折、腰部左股関節部打僕傷。（へ約一ケ月の重傷）　飯村進一（33）腰部右上肢打僕傷（約三週間の重傷）と診断され、高松中央病院に入院した。

二、水巻署との折衝

デモ隊全員は水巻署に押かけ、代表者（警察＝警備主任、捜査主任、署係。組合＝副斗争委員長、書記長、各支部長）を出して、デモ隊の面前で談判に入つた。

こゝであきらかになつたことは、①トラックに便乗し、運転手に走れと指揮したのは水巻署員である。②デモ中でもトラックを止めさせるなと指示したのは桑村警備主任である。③直ちに実地検証を行なう。

三、措置

事件の概況を直ちに斗争指導委員会に報告、田中弁ゴ士、中島局長が現地に急行した。そこで戦術委員会を開き、次のことを決定して行動にうつした。①負傷者の治療に手落のないよう手配する。②直ちにビラをもつて全組合員に知せる。③水巻署長原島竹次郎、署員松浦英治、運転手鬼塚秀雄の三名を小倉地検に、殺人未遂被疑者として告発する。

なお実地検証終了後デモ隊は頃末小学校に集合して次のことを申合せた。①各人は今日の事件を他の組合員に知せる。②組合は徹底的にその真実を叫明し、その責任を追求する。③細部は戦術委、本部委員会で検討する。

四、その後の措置（町会及び検察方に対する
　働きかけ）

その後水巻町会に対し、出身町会議員を通じて、特別調査委員会を（七名で構成し内二名は組合員）構成させ、独自の立場にたつて真相を究明させる事になつた。なお本調査委員会に対する警察側の報告書においては、事実認定上大きな差異がある事を発見した。

なお二月一六日、西下中の亀田代議士（炭労弾圧対策委員）と、今後の斗い方について山元で協議し、一七日福岡地検小倉支部の村上検事に適格なる捜査及び、そのための被告の拘留、早急なる起訴を申入れた。また水巻署に対し松浦巡査の懲戒、業務停止。鬼塚運転手の免許停止を申入れた。

五、当日デモ参加の組合員を暴力行為で取調べ始める。

その後組合よりの申入れにもかゝわらず、「現在九大で、トラックと人体の関係を」鑑定依頼中であると起訴を引のばしながら、三月二五日組合員四名を、「当日警察官に対して暴行を加えた疑い」により取調べを開始、その後も引続き組合員を「暴力行為被疑者」として取調べ中である。これに対して組合は、厳重な抗議を申入れることを決定して行なつた。

一、大庭デモ事件

一、経過

二月九日約六〇〇名の組合員及び家族は、夜間デモを、会社幹部の自宅え行なつた。その際所長宅の横灰壁を一部破損した。これについて同夜労務課長より抗議があつた。

二月一〇日午后一時ごろ唐津地区署平村警備課長が、大庭派出所に出向いてきて、組合代表に「昨夜の破壊行為は困る。場合によつては責任の追求をする。なおあそこの（所長、宅えの道路）道をデモることは、最初からみとめていない。当然問題の道路をデモることは公安条例違反である。また住居侵入だ」と警告した。

組合は「昨夜の行動について、遺憾の点のあつたことは認める。但し所長宅えの道路を昇ることは、条例違反とは考えない。まして住居侵入とは考えない。もし違反と考えるならその根拠を明らかにされたい」と回答し、同夜再度デモを計画した。

会社は「警察で所長宅えの道路をデモることは違法であると禁止している。会社としてはピケを張る」と通告して来た。直ちに派出所に抗議え行つたが、「違法とはいわないが、なるかもしれない」といつたという事でラチがあかず、同夜は予定通りデモを行なつた。会社のピケ隊はデモ隊が到着する寸前にピケを解散徹去、組合も同道路を昇らずデモを行なつた。

その後組合から請求したデモ届出に警察側は、正式に同道路の制限を明記していた。

二、措置

組合は会社及び警察との紛争をさけて、一時的デモを中止、佐賀公安委員会、佐賀国警本部え、九州炭労及び県総団とゝもに抗議し、二月二二日再度唐津地区署長と面談、数時間にわたる抗議を行なつた結果「同道路は公道であるか私道であるか、又同道路を昇れば違法かどうか明確にいえない、問題は道路が狭いので、特に夜間集団交通の場合、負傷者の発生、会社のピケ隊との紛争が予想されるので制限している」ということが明らかとなり、「それについては一切組合が責任をもつので制限を撤回せよ」と主張した。「会社とのピケ紛争が事前に諒解出来れば制限をとる。警察としてもそのように会社え働きかける」と回答を得て、再度会社との問題に移した。

その後、団交で警備員えの投石問題等が起つて、本問題はそのまゝ支障は起つていない。デモに関しても地区署長の回答後問題化していない。

明治高田不当警備事件

二月九日、十日の第一次原炭搬出ストの際、組合の坑口監視班の附近を、見知らぬものが（四名～五名）終日ブラブラしているので、いろ〳〵当つてみたら、私服警官であると確認された。その旨を直ちに斗争指導委員会え報告した。

これにもとずいて、九州炭労は国警福岡地区署え厳重抗議を行つた。署長は「不穏な状況があるという報告により派遣したが、別にそのようなことも無いので、早速引揚させる」という回答をし、その後私服警官は引揚た。

明治豊国デモ事件

一、経過

二月二三日「賃金カット」不当の追求デモを行うため、グランドに午前一一時頃集合（約六〇〇名）した。ここで交渉の経過を報告後デモに移つた。このデモで所長自宅の玄関横の塀が、約五米倒れた。また採炭課長自宅の玄関の硝子に組合旗の棒がふれ、一枚破損した。

二五日田川地区署の糸田派出所から、警部補ら三名が組合を訪れ、「福岡国警本部からの指示で（新聞報道によつた）調書をとりたい」と事情聴取を行なつた。なお当時警察は「あの塀は、根元が腐朽していた（実地検証の結果）ので、あれなら少しふれても倒

払うのは無理はない」と言明していた。また組合に「会社は告訴する意志はないといつているので、問題の扉を修理したらどうか」ということであつた。

二、その後の措置

その後三月九日、地区署より会社に対し、デモ事件のテン末書を提出するよう要請があつた。会社は組合に修理代の請求をしてきたので、三月三一日修理代一・七一八円を支払つた。

斗争に対する会社の対抗手段

――原炭搬出強行を中心にして――

1明治西杵原炭搬出事件

一、経過の概要

二月九日午前九時半頃　所長以下各内係課長が指揮して、構内の原炭立坑の搬出を開始しようとした。組合は直ちに捲方（二名）、ポケット運搬夫（一名）を指名ストに入れた。会社は機電課長を捲揚機に配置、運搬作業には各課長を配置して搬出を強行仰した。

二、現地の措置

前記指名ストの指令を出すとともに、所長と折衝を行なったが、会社は「組合員は使用していない。会社側の人員で搬出するので、口出しするなと言う態度であった。そこでピケを張り搬出を阻止するため、組合員及び炭婦協の集合を指令した。なおこの状況をブロック並びに九州斗争委に報告した。

ピケ隊が集合するまでの間に、一五七函が搬出された。執行部と地区の指導委員は、ピケ隊の見守る中で団体交渉をもち、次の点を明らかにし、今後搬出は行わないと確約をとった。

「明らかになった点、①搬出は連盟の指示で行ったものでない。②明治本社の指示で行ったものでない。③搬出は所長の個人的判断で行ったものである。その理由は「石炭が出ないと、連盟及び本社の指示で賃金を支払うことが出来ない。そうなれば組合員の生活が困まると考えた。だから会社側の人員で搬出するのは差支えないと判断した」。

三、斗争指導委員会の措置

搬出の報告を受取り直ちに副委員長、事務局長が、現地に急行し、所長等と会見「今後もし搬出を強行するなら、炭労九州傘下の全勢力を挙げ、実力をもってこれを阻止する。軽々しく切崩しに出れば、重大な紛争が起る」旨を口頭で警告を発した。二月十七日より指導委員三名を派遣して四名をもって、二月二六日まで常会を主体として、教宣活動に当った。二七日以降は二名に減員して斗争推進に万全を期した。

四、原因と反省

（立山と同じでこれを参照されたい）

②明治立山原炭搬出事件

一、経過の概要

1、二月九日午後四時半頃、運搬夫に対して搬出の業務命令が出されそうな気配が出て来た。午后八時頃採炭課長が運搬主務者（係長と同じ）に搬出を指令した。運搬主務者はこのことを組合に伝達した。そこで運搬夫を指名ストに入れた。会社に就業していない運搬夫を呼び出し口答で搬出の業務命令を伝達したので、指名ストは運搬夫（一六名）全員に拡大した。

それでも会社は断念せず、大西組の現場夫（組夫）に搬出を命令し、あくまで搬出を強行しようとした。組合は当該組夫を説得して就業を断念させた。しかし重ねて当の組夫を会社は呼び出して就業を命令したので、説得甲斐なく組夫は運搬作業に就業した。

そこで組合は捲方を指名ストに入れたが、会社は機電課長を配置して、十日午前二時頃より搬出を開始した。そこでピケを張るべく組合員の集合を指令したが、深夜で動員は思わしくなかった。しかし午前三時頃捲揚機が故障して会社は搬出を断念した。当日は八〇函程度が搬出された。

2、二月一〇日午后四時頃、石炭の函の上に硬で化粧して、監視員の眼をかすめ搬出を開始したが、組合の団交即時開催申入れとともに中止した。

3、二月十一日午前一時半頃、前日の団交で会社は善処すると確約したにもかゝわらず捲揚を開始、（捲方、運搬夫は指名スト中で機電課長らの会社側人員及び組夫により）した。前日の団交の結果から組合は動員計画も行ってなく、不意打の形でどうにも措置出来ず、当日は二〇〇函程度搬出された。

二、現地の措置

前記のように中斗指令にもとずいて、指名ストを拡大した。（採炭にまで拡大しても既に立函しているので効果がないからやってない）

二月十日、九日の会社の措置について抗告行為を追求するため団体交渉を開いた。会社は①組合の指名ストのやり方は業務命令が出ると両パッを入れず甚だ挑発的である。②一〇日の採炭作業が出来ない。③出炭皆無なら賃金は連盟の指示で支払えない。鉱員の生活を考え少しでも賃金を支払いたい。④将来労使の間にシコリを残したくない。と説明した。これに対し組合はその不当性を追求した結果会社は善処を約した。

以上のように善処を約したにもかゝわらず三番方（二月十一日午前一時半頃）できたまた搬出を強行したことに対し、十二日午前一時よりデモ隊が座り込み声援する中で団体交渉を三時間に亘り行なった。

会社は、①前回のような行動については十分に考慮する。②特に保安上出炭せねばならないときは事前に組合と協議する。③協議が整わないときは、双方行動の自由を留保する。ということをつけた。「考慮する」「協議する」ということを「今後搬出は行わない」という確約にすべくネバったが、会社は言を左右にして前記の①～③以上はならなかった。大衆討議の結果、今後もし会社が勝手なことをするならピケで断乎阻止すると決定して当日の団交を打切った。

三、斗争指導委員会の措置

立山支部の報告にもとずいて十一日、現地指導に生産部長を派遣した。現地の状況にもとずいて第二次以降の戦術方針を次のように決定した。①指名ストに入れた為、会社側はこれに組合員以外を配置して搬出している。指名ストは極力避け業務拒否を徹底的に行わせる。②運搬夫の業務拒否が困難となった場合は、本線捲揚機運転手に原炭搬出拒否の指令（具体的には坑口監視で原炭が確認されたら、そのまゝツリ函で捲揚機運転をそこで中止する）を出す。③この場合捲揚機運転手が自分の職場から八ネ出されないようにするため、捲揚機室にピケ隊が座り込み、それをまもる。④このピケ隊を会社が実力で排除に乗り出せば、裁判問題が起ると予想される。その場合状況の確認のため、弁護士一名、県鉱団一名を現地に派遣し、十分状態を掴んで貰う。⑤捲揚機室その他の立入禁止仮処分が一方的に行えないよう、裁判所に申入れを行う。⑥もし仮処分が執行されたら、採炭夫の職場座り込みストを行う（指名ストに入れると組夫がその職場で作業を行うおそれがある）⑦抗議の決起大会を十二日立山で開く。⑧斗争指導委員を増強して内部体勢を強化する。

四、蹶起大会及び大衆行動

二月十二日、佐賀地区の炭労全支部より五〇〇名の組合員及び炭婦協が立山に集合、立山支部の人員を合せ約八〇〇名が十時より蹶起大会を開き事務所に抗議デモを行った。また団交場をとりまいて全員が座り込み、これを声援（現地の措置十二日の団交参照）して圧力をかけ一応の成果を挙げた。午后三時半よりニュースカーを先頭に四台のトラックにデモ隊を出来るだけ収容して西杵に出向き、西杵の四〇〇名と合流して西杵鉱業所、販売社宅をデモ、（職組の役席要請及び、原炭搬出抗議）斗争を妨害するなら断乎として斗うことを通告し、引続き北方、杵島をトラックに分乗したまゝデモり、炭労の統制力と斗争力を佐賀地区で誇示して当日の行動を終了した。

五、その後の措置

十二日は取敢ず四支部よりピケ隊の応援を指令、立山の青行隊と合同して坑口にピケ隊を配置した。十三日以降、三池（一二）、杵島（一〇）、古賀山（一〇）、満津（二）、高松及び貝島（五）、立山（三〇）の常置ピケを配置し、一方この応援のピケ隊をもって終日炭婦協、青行隊等の集会を開いて内部体

労の確立につとめた。

六、反省と教訓

1、部分ストの拡大について、採炭夫を部分ストに入れることは、斗争の当初より入れるなら別だが、搬出を始めてからの拡大は効果がない。

2、指名スト対組合員以外の（組夫、炭労以外の職員）ものが多数就業代替実施が容易であるところでは効果がないので、業務拒否は正当な争議であることを組合員に十分把握させ、これを実施させなければならない。

3、深夜の動員について十分な計画を樹て動員の機を失せず実施が可能なように訓練をする必要がある。

4、組夫、臨時夫等を組合員にするよう努力することは無論、課長以上の非組合員対策を十分樹てる必要がある。

杵島北方炭鉱における
原炭搬出の経過

一、経過

北方支部の丙方の就業者は、ポンプ方等の保安要員のみので、普通操業作業は行っていない。斗争委員も少く、丙方の坑口管理は当時常置していなかった。これに乗じて会社の運搬係員が、採炭切羽の崩落に伴う枕料下げこみのため、係員が単独で判断し、二月一三日午前四時三〇分頃より臨時夫（三名）を使用して、原炭搬出を始め、坑外原炭ポケットに優し始めた。この事の通報を受け（五時四十分）直ちに抗議交渉をもった結果、係員が単独で行ったことを当の係員がみとめ組合に陳謝。「会社は二度とこのようなことはさせない」という確約をとった。その間約百函を捲揚げ原炭ポケットに優した。

二、対策

会社から確約をとったが、それ以後常時斗争委員の坑口監視をおくことにした。

嘉穂原炭搬出事件

一、経過

二月二五日、大分三坑（水平坑道の坑）で坑外に搬出し、坑口の分岐線に切換えた。この函を再度下げこむと翌日の枕料下げが出来ないので、そのまゝ分岐線に二七日甲方まで残置した。

二、理由

今次斗争に対する運搬夫の組織対策が充分に行えなかった。従って当鉱では指名ストを第一次、第二次とも行って来たような状況である。運搬夫に一旦捲揚た実函を再度下げこますことが困難であった。

三、対策

雨谷本線坑道には絶対実函を立てないようにして、枕料の下げ込みに支障を来たさないようにした。

杵島三坑原炭搬出
未遂事件

二月一六日甲方、杵島四坑（三坑労組）において、保安枕料下げ込みのため、原炭実函操作のため、一旦坑外に捲揚たいと組合に要請があった。斗争指導委員は乙方終了時（午后一〇時）までに、実函を坑内に差戻すことを条件とし許可した。

然るに一七日午前一時になっても、炭函を坑内に差戻してない旨、組合に連絡があった。直に運搬主任を呼び出し、厳重抗議した。運搬主任は「あと四時間位（十七日は拘束時間厳守斗争）だし、坑内は実函がつかえて差戻し不可能」ということだった。そこで労務主任をも呼び出して交渉した結果、午后二時になり会社側は折れて、差戻しを開始した。

日鉄二瀬原炭搬出
未遂事件

二月一四日午前六時頃、会社が職員（中立）をもって原炭を搬出しようとする気配を組合が知った。組合は直ちに電源室にピケを張るとともに捲揚、坑口の監視を厳重にした。会社は午前七時の交替時を利用して、職員四〇名をもって原炭搬出を行おうとしたが、捲揚スイッチが入ってないため、どおにもな

らなかった。これをみた監視は、マイクをもち、組合員に坑口に集まるよう呼かけ、約六〇〇名が集合し、ピケを張った。

一方直に団体交渉をもって、大衆交渉を行ない会社を追求した。会社は「原炭搬出拒否については、諒解していたが、十四日の公休日はスト通告がなく、職組は炭労の組合員でない。従って職員を使って搬出してもよいと判断したから事実行動をとった」「職員の就業者は坑内三名、機械一名、電気一名を保安確保のため配置就業させる、なお搬出は行わない」という確約をとった。

住友唐津原炭搬出事件

二月一四日、オ一水平坑道エンドレスのロープが切断してスイッチが故障した。その修理のため、エンドレス坑道に立函してあった約一四〇函を一旦積場原炭ポケットに移した。

当日は公休日でもあり、組合が通報を受けたのはその後で、その原炭は今次斗争が終了するまでポケットに封印した

斗争に対する會社の対抗手段

―戰術転換・組織関係を中心にして―

三菱勝田事件

一、経過

勝田労組の斗争委員会（一月二三日）において、第二九号指令を討議した。多数の意見は、時限ストは保安搬出拒否ストの基準行動である。搬出拒否はピシャリ行える。二八日二九日の時限ストで出炭賞与がとれなくなる。このことの組合員に与える影響は大きい。二八、二九日時限ストは拘束時間厳守斗争に変更すべきであるという事になり、執行部は努力したが、採決の結果、一〇対七で振替えると決定した。

この実意を九州炭労に報告、考慮されたいと要請した。九州炭労はこれを拒否し、再度斗争委員会を開き、指令通りの日程で斗争に入るよう努力されたいと口答で指示した。

一月二八日、勝田常駐の斗争指導委員は現地到着がおくれて、すでに甲方昇坑後であった。組合長に甲方の斗争は「指令通行ったか」を確めたら、「実施した」と云う返答があり、突入を指導委員会に報告した。その後着到を調べると、拘束時間厳守斗争に振替えていることが判明し、直ちに斗争指導委員会に報告するとともに、緊急斗争委員会を招集するよう指令した。

二、措置

直ちに中島局長を現地に派遣、斗争委員会に臨んだ。斗争指導委より「二九日、三〇日の二日間に時限ストを実施」するよう提案。いろいろ討議ののち、無記名投票の結果、前回斗争委員会の結論を確認する八票、斗争指導委員提案を確認する十三票でこれを決定し、二九日より時限ストに突入することになり、直ちに会社に通告した。なお二九日は組合員の教宣のため、事務局長、法対部長を派遣し、当日来福した両部委員長も現地で教宣に当る。

日炭相之浦事件

一、経過

1、二月八日午后十時頃、相浦斗争委員会に於て、今次の原炭搬出拒否斗争と、同労組が当面している休廃山問題との関連（月当り赤字一、五〇〇万円で、昨年も休山＝この場合、維持費は五〇〇万円程度＝するという意向があった）から、組合員の動揺が大きく、戦術転換を常駐指導委員に要請した。同指導委員は直ちに指導委員会に報告、現地指導に地区事務局長、法対部長を派遣し、同地区の指導委員の相之浦集結を指令した。

2、現地では、前記のオルグ団及び執行部は教宣活動を行い、二月九日第一次原炭搬出拒否に突入した。

3、九日斗争委員会を招集し、オルグ団といろいろ討議した結果、オルグ団は中斗に戦術転換要請を行うことを決定し、九州炭労を通じて転換を要請した。中斗は十日午后四時半より戦術委員会を開いて、この問題に関し権限を九州斗争委員会に委任を決定し、通知して来た。

4、九州斗争指導委員会は九炭斗指発第五号（P.17）で休廃山と関連して斗争体勢が整備されるまでの間、戦術転換を指令した。

二、理由及び状況

1、日本炭鉱に属し、五年前開坑した。自然条件と業務計画の失敗から赤字が累積し、二、三年前より常に休廃山が、労使の間に論議され、廃山は時間の問題であると巷間にも噂されていた。（組合員五八九名、月出炭約五千屯、四五〇〇〜五〇〇〇カロリー歩留り三〇%、原価約六千円、屯当り赤字三千円）

2、崩落、出水甚だしく、時限スト、原炭搬出拒否ストがこれを助長する結果となる。

3、二月八日社長より、鉱業所え休廃山に

関する電報が入り、これが会社及び職員等を通じて職場に流され、休廃山におびえている組合員に非常な打撃を与えて、混乱状態に進展し、執行部で収拾困難な状況にある。

　三、除名申請の経過

二月十七日、炭労九州地方代表者会議及び斗争指導委員会が開かれた。そこで相浦の実情を聴取し、戦術転換をすることが諒解された。斗争指導委員は十八日相之浦支部に帰ったが常任執行部は誰もいなかった。不審に思い非常勤の斗争委員に理由を聞き正したが、不明であった。十八日夜三役及び前組合長等が帰山した。こゝで明らかになったことは、十七日代表者会議・指導委員会の終了後、会社の重役より話合をしたいということで三役は出向いた。会社の話は

①現在の実力行使が今后も続行される限り、重役会議の決定にもとずいて、直に閉山の発表をする以外ない。

②賃金は日炭として、その他の高松、山田、等に比較して不利益な取扱いはしない。

③実力行使が中止されるなら、本年七月、八月の石炭不況期にも閉山はしないという申出がなされた。

組合長らは直ちに他の執行部と前組合長、前書記長を福岡に呼び寄せ、会社と組合は十八日小委員会（山元団交のメンバー）をもって会社提案を組合は諒承し双方これを確認した。したがって斗争指導委員会の方で斗争免除を考慮されたいという要望が組合長より指導委員になされた。

指導委員は重大な要望であるので、斗争の重大段階を説明、極力翻意するよう説得したが不調に終った。そこで小委員会に出た人たちには退席を要請し、会社の切崩し提案に乗せられてはならない事を斗争委員に強調、会社との確認事項を白紙にするよう努力したが、その場の空気ではとても困難であると推定されたので、結論を出さず、斗争委員会を翌日に持越させた。その旨九本に直ちに連絡した。九本から地区事務局長、地区執行委員、炭谷法対部長等のオルグ団を派遣することになった。九本では組織問題になることも考えられるので、在福執行委員会を開いて態度を決定し、現地オルグ団にその旨を伝達した。

指導委員会の経過からみても

①如何なる理由があるにしても斗争の免除はなすべきでない。

②あらゆる努力を払って会社との話合を白紙にさせて斗争に復帰させる。

③もしこれが困難な場合は直ちに除名の申請を中斗に行う。

以上の決定にもとずいて、斗争指導委員、及びオルグ団は二月十九日正午より斗争委員会を招集して

①会社、組合の話合を白紙にすること

②実施の戦術については考慮するよう中斗に申請する用意があると現在の斗争の展望から、重要な段階にあることを強調したが、相浦支部は①話合を白紙にかえすことは出来ない。②如何なる形の斗争も出来ない。これを行うときは閉山になる。

ということで指導委員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。

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。賃上げは労仂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。

労仂組合の基本的要求・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状酌量の余地はないと判断する。

大正坑組合技術転換要請及び
これに関連する大正事件。

一、大正坑組合技術転換要請

二月十九日、次のような要請が大正坑組より文書をもって斗争指導委員会に提出された。

今次闘斗の長期化の傾想に伴い、当支部は会社経営を分析の結果、どうしてもこのまゝの状態を放置することは、吾々の生活権をも放棄するという悪事態を、卒直に認めて、大正支部の技術転換を要請します。

なお分組としても、去る一七日の九州地方大手代表者会議で、この状態をみとめていますが、正式機関で技術転換の要請決議までに、いたっていませんことを申添え、次の現実を報告します。どうか、中斗での真剣なる討議と措置を願います。

1、経理概況

月々の回転すべき運転資金は、一億三千七百万円、これは最低のもので手形の決済資金が、五月までに六千万円、賃金一千五百万円でその他の支出は不可能。

現在の取引銀行は福岡銀行で、借入金七億円。開発銀行が三億五千万円であり、当月(三月)よりのツナギ運転資金すらも借入は認められない状態である。そこで月々の炭代回収によりそれをまかなっている現況です。

現在までに回収される炭代は、一ヶ月分の売掛金しかないので月々の送炭が出来なければ、その回収も困難となる。また二月のような減産(一万二千屯)では日々の手形決済も出来ず、結局閉店休業の状況です。

2、要請の理由

少くとも手形を決済し、月々の賃金及び負債償、電力料の最少限の支払いが、維持出来るだけの出炭は三万五千屯、一日当り千四百屯なければ、現在のつなぎは出来ない。

3、生産特殊事情

A　大正鉱業は中堅炭鉱のみの経営で、一社一炭坑という他にあまり類例のない特殊な状況下にある。

B、昭和一五年までは、年産約六五万屯で九州屈指の優秀な炭鉱であった。昭和一六年六月の水害で水没して全機能を失なった。復旧についていろいろ協議した結果、浅部を採掘しながら、新一坑新二坑を三ヶ年計画で(現在稼行中)の開サク起業に入った。戦時中の増産強制、労働力の不足で予定通り起業は進捗しなかった。

しかし終戦時には漸やく、目的炭層まで到着したが、終戦直後の労働力、資材の不足から、新起業箇所も水没、復旧に二ヶ年を要した。終戦後二四年まで各炭鉱の復旧及び起業は、復金融資によったが、これは出炭にプールしてなされた。当時は前記の事情で出炭量は極めて低く、従って復金以外の相当な借入で漸やく復旧作業を進めたので、他に比較して非常に立おくれた。

C、以上のような苦境から根本的に脱却するため五ケ年計画を立て二三年一〇月よりそれの実施に入った。①本坑（新一坑新二坑）幹線坑道の掘進及びこれに伴う機械設備。②坑外選炭、廃石の新設備、これらを完成して二八年末月産四万一千屯～四万四千屯とする。

以上のように水害復旧の重圧に喘ぎながら終戦後のいばらの道を、企業を主体として、漸やく現況に辿りついた。従業員は水没以来労苦に労苦を重ね、月産四万一千屯を唯一の希望として、今日まで他社に比較し、低賃金で我慢して来た。

計画完成を目前にして、会社の経営状況悪化のため、われわれの生活の根底を覆すようなことは、泣くに泣けない、忍ぶに忍べないことである。

なお口頭で次のような説明があった。

1、負債の状況

福岡銀行	七億円	支払手形	三億円
開発銀行	三億円	未払費用	三億円
合計			一六億円

	二八年九月末	二八年一二月末
短期	六九八、五〇〇千円	六八九、八〇〇千円
長期	三四〇、〇〇〇	三六三、〇〇〇
未払	九六、三〇〇	一四六、二〇〇
買掛	二一一、六〇〇	二三三、〇〇〇
手形	三二六、七〇〇	二三四、八〇〇
合計	一、六七三、一〇〇	一、六六六、八〇〇

2、資金繰り状況

	二八九月末	二八一二月末	二七上期
短期負債	一、三四七百万	一、三一三百万	
流動資産	五九三	七二八	
流動比率	四四%	五六%	五七%．

十二月まで月約五千万円を四ケ月の手形をもって、支払って来たが、現在はこれを絞り三千万円としている。その手形をその日々決済していて、この決済には、炭代収入を引当ている。現在どうしても必要な運転資金は、賃金七千五百万円、手形七千万円、その他一千万円で計一億五千五百万円。

一方生産原価も毎月赤字で二八年一〇月〜一二月計五億六千万円あり、これらは運転資金の借入れで補って来た。

開発銀行から六千五百万円（設備資金ーすでに借入れ機関設備は完了）、協調融資として商銀より五千万円。これが一月末から二月にかけて借入れ出来るようになっていた。これがストを理由として、ストップされ、極度に運転資金がヒッ迫した。そこで一月分賃金も五〇%しか出来ない状況となった。なお炭代未収金は前受しているので半月分しかない。

二、労組及び九本の態度

以上の経過及び中斗えの要請を受け直に労組の意向をたゞした。労組は当時機関では中斗指令に従うしという結論しか出ていないから、戦術転換要請は正式に行えないが、このような状況は聞いている。

また二月一二日払の一月分賃金が五〇%しか支払えず、職組の前記戦術転換理由が、流布されて、組合員の間には相当な動揺がある

たまたま、炭労本部代表者会議が招集されていたので、九本委員長が闘争指令文書及び戦況を中斗へ報告した。労組は①中斗の指令があるまでは現在の戦術を実施する。②遅払賃金を早急に支払わせる。という決定を行ない、二月一八日より連日デモ、大会決議等によって、残額五〇%の支払いを確約させ、二三日二五%、二五日二五%を支払うことになった。

大正内郷が、中斗戦術委員会で承認され、実状調査のためオルグ団が派遣されることになり、二月二四日諸留副委員長、直江調査部長が派遣され、九本より遠藤生産部長が随行した。

三、調査団の活動

1、労組で事情を聴取した結果、大体前記のことを確認。労組の戦術委員会は、これまでの経過から、会社の行詰っていることは承知した。①統一斗争のなかで斗う。②会社ので戦うような軽率な態度はとらない。という結論を出し二四日の斗争委員会はこれを確認した。

当時の組合員の動向を分析した結果、①年功の若いものの中には、会社が潰れれば生活をどうしてくれる（戦術転換を要請）②このような中で今条件をとれ、例えば今後企業整備を行わない。責任者の処分、経営参加）③会社が潰れるというならそこで徹底的にやれ。という三つの層に分類出来る。

第二組合結成の動きは一部にあったが、会社はこれに力を貸さず、またその指導力、影響力はわずかである。しかしながら「会社が潰れたら元も子もない」という声が、底辺で係長を通じて拡がっている。また斗争が終了すれば、当然企業整備が出されるであろう。（本坑は黒字、三坑及び旧坑が赤字で、三坑の縮少ということが広範囲に考えられているので可成りの動揺はあると判断される。

もっとも重大な問題は「首切り」であり、つぎに会社に資金がない（金融機関がストップの状態）運転資金は炭代収入以外にない。ということである。

2.会社の説明を要約すると、

他の各社に比較して水害復旧のため、①復金融資が規模に比較して少なかった。②朝鮮ブームをフルに利用出来なかった（石炭は一〇年に一回ブームがあれば息がつけるといわれている）③開発銀行は復旧がオソイとして融資が困難になった。④取引銀行が福銀のみで、昨年末の日銀の引締によりこれの融資も困難になった。

このような理由で従来から、他社に比較して資金繰りには、弾力性が少なかった。これもいまは全くなくなった。二九年三月末で五ケ年計画が完成（事実　殆んど終了している）する目前で、いまの頼りは、開銀の六千五百万円（これに伴う協調融資福銀五千万円）である。開銀はストについて、「大正は他社と比較して至極困難であるので、これに加わらないか」と念を押された。会社は従業員も会社の現状を理解しているので、ストには参加しないと思ふ」と回答。現在それをタテにとられて　決定してゐる融資も現金化しない　。

四、その后の団体交渉及び状況

会社は統一斗争の中で解決し　協定が出来たとしても　それが支払えない状態に逢着する。経営参加　実際は経営参加的な）を考える。また企業縮少は一方的にやらない。なんとかストを中止してもらいたいと訴えた。組合はその間　会社は誠意がない　今迄も潰れる〳〵といいながら誠意を示さないのはもっての外だと追求し　併せて組合員の動揺を防ぐ教宣活動に努力した。

この間に斗争委員会を二月二〇、二一、二二、二四、二六、二七、三月一日、二日、六日と開催し、団体交渉は二月二一日、二二、二六、二七、二八、三月一日、三、四日ともった。

会社の宣伝及び、一部組合員の動きにも拘らず、三月一日斗争委員会では一九対三をもって、「中斗指令に従う」ことを決定し、山元の休勢は、九州六社に対する回答で、ランクが附されたことにより益々高まった。オルグ団の報告にもとずいて、検討を加えた中斗は三月五日、戦術転換を九州地方斗争指導委員会に委任した。指導委員及び九共斗、執行部の協議の結果、九炭斗指令才一〇号を発した。

五、会社は三月二四日、重役三名を退職させ、三月二九日、職員の首切り七五名を申出三〇日、六〇名で諒解点に達した。

労組に対し、三月二九日、同鑛の三坑（三五一名）を一時休山したいと申入があった。内容〜四月は現在のまゝ操業し、五月より逐次本坑に転換していきたい。なお本坑までの通勤距離は約四、五粁である。

二三・二四頁は職組関係の事件であるが、いずれも確報が現在まで到着してないので省略する。

一、古河職連スト回避事件

二、住友職連原炭搬出通告書事件

三、古河下山田職組脱退事件

四、明職連脱退事件

保安上よりの原炭搬出

明治西杵坑内ガス湧水に伴う原炭搬出の経過

二月一四日午後五時頃会社より組合え、坑内における湧水ガスに対しての、応急措置として、ポケット内の原炭搬出を要求して来た。

一、情況

1、一四日午后〇時三〇分頃左卸盤下坑道とポケット坑道の間及び、左卸部と左四片ポケット落込部の間の坑道に湧出ガスを発見した。

2、湧出ガスの濃度は㋑盤下坑道0.四〜三%、㋺左四片ベルト坑道0.四〜一%、㋩ポケット内0.11%。

3、湧出の原因は、㋑盤下坑道と先卸に於ける上層炭層との距離（当時三米）が接近した為天盤のキレツ部よりガスが湧水。㋺ポケット内に設置している盤下坑道排気用風管の下部が、原炭の重圧で変形圧迫されたところえ原炭をポケットに入れ過ぎてポケット底部（鉄板）が沈下した為、風管破損部の応急修理（過日ベルトローラを転落させたため）接合部がはずれて、風管内に原炭が充満し通気を遮断した。

二、組合の対策

直ちにズリロックの指導委員の招集を行うと共に、後田（杵島五坑）、大面（杵連事務局長）指導委員とともに組合側は午後八時より現地調査を行ない現地で次の如き措置をした。

1、最下部風管の変形甚だしく、風管内を通していた盤下ポンプ及び局扇用の、〆三芯ゴムケーブルの折損による危険を防止するため、電源を切断した。

2、ガス量は会社側の説明と同様であることを確認した。

3、応急措置として、ポケット内の原炭を抜き出して風管の修理を行うため、六〇函の坑外搬出を認めた。

4、その理由は、㋑ポケット口は本線であるため他に迂回する必要があった。㋺当時空函は九函しかなかった。

三、搬出原炭の措置

1、搬出原炭の販売禁止

2、修理後のポケットには保安上特別の事情がない限り送炭させない。

3、風管設備を根本的に強化すること

4、ゴムケーブルを風管外に設置させない。

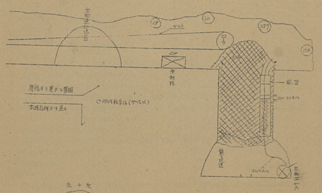
以上のような経過で原炭を搬出を許可したのであるが問題点として、

1、ポケットに原炭を正常状態以上貯炭した（通常満載一〇〇函程度を一二〇函程度）

2、空函が九函しかないという状態で支函により原炭を積込んでいた。

3、風管の保護設備が極めて不良であった。

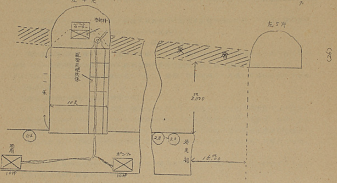
4、風管内にゴムケーブル（高圧）を通していた。



肩部ヨリ見タル断面

本坑右側ヨリ見ル

○印ハ数字ハ(ガス%)



古河目尾自然発火による原炭搬出

一、情況

1、目尾は竹谷層、本層群大焼層と三層群を採掘しているが、現在は此れらの層の残炭採掘は終了し残炭回採掘を行っている。坑内自然発火は前記の如く両三発生している。

2、当時三卸採場は密閉作業中であった。

3、二月一五日甲方入坑者森田政右衛門（41）係坑員が同坪入口作業中頭痛を憶えたので、作業を中止して卸立まで出て来たが、意識不明となり直ちに病院に収容。

4、当日作業前のガス検定では炭酸ガス一%程度で、メタン、一酸化炭素ガスは認められなかった。

5、災害発生とともに細密なガス検定を行ったら、一酸化炭素を検出し自然発火の兆候を認めた。

二、対策

1、直ちに密閉作業をする必要がある。

2、当時空函が一函もなく密閉作業に要する材料の下げ込みが不可能な状況であった。

3、現場の状況は早急な応急措置が必要であると判断したので、状況を斗争指導委員会に報告するとともに現場の実態調査を行った。

4、密閉作業資材を下げこむため、空函の確保が必要となり、八九函の原炭搬出を許可した。

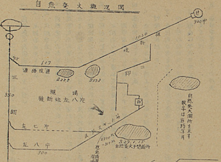
5、搬出した原炭は選炭にかけず原炭のまま野積みすることにした。

なお当日のガス被災者は森田政右衛門（41）……二月一五日午前十時頃。野村美留明（25）二月一五日午後六時頃（密閉作業中）

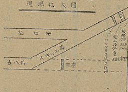
以上のような経過で原炭搬出を許可したが問題点として

1、従来から自然発火をもっているにも拘らず、空函が一函もないまでに、原炭を積込み立函していた。

自然発火概況図



現場拡大図



瓦斯推移状況

	CO	CO₂	CH₄
14日	0%	1.2%	0%
15日 PM4.00	0.1	〃	〃
15日 PM7.00	0.05	〃	〃
〃	0.02	〃	〃
〃	0.06	〃	〃
PM10.00	0.08	〃	〃
PM11.00	0.09	〃	〃
〃	0.1	〃	〃
16日 AM4.00	0.18	〃	〃
AM6.30	0.27	〃	〃

三菱高島自然発火のため原炭搬出拒否免除の経過

一、自然発火兆候箇所（第一図）

1、七卸右三片下層払

2、六卸右五片上層払

二、自然発火の兆候経過（第一図参照）

自然発火の兆候は二月中旬より現われていた。それが二月二八日三番方より急速に変化が認められるようになった。三月一日午後三時会社側の緊急要請による事務所衛で状況の説明を受け、直ちに現地調査の上、緊急作業計画をみとめた。

三、七卸右三片下層払状況並に緊急作業計画

1、七卸右三片下層払肩坑道を硬落密閉するため切替中切坑道（通気をとるため）を掘さくする。

2、附帯作業として払コンベアー短縮、風管延長、硬盛、粘土打、コンクリート密閉等を行う。

四、高島労組としての対策

1、三月三日午後一時より会社側と団交をもって、自然発火の原因を究明するとともに会社側の対策を検討した。

2、会社側の考え方は、㋑払を全殺させるか、㋺切抜け作業（払の採炭実施）の実施、この何れかを行わねばならない。組合側の判断によって、㋺を実施したいと要請があった。

3、組合は午後四時三〇分　斗争指導委員会の結論をみたうえで態度を表明するとして団交を打切った。

五、指導委員会としての対策

連絡により九州地方斗指は、藤岡副委員長、長谷川長崎地区事務局長、長崎地区に配置されている指導委員（住友潜竜、三菱崎戸）を高島に派遣、ブロック指導委員会をもって対策を協議、その結果ストを免除することに決定した。

六、免除の理由

1、今次斗争の経過からみると、違法斗争、部分スト、業務拒否等、一貫して坑内保安を確立し努めて出来るだけ多数の人が働き、会社に打撃を与える戦術であった。従って職場を破壊するという焦土戦術ではないと考えた。

2、坑内の状況は火を噴く寸前で、極めて危険な状態にありストを強行した場合、CO^{2}等からも保安上関係者の入坑を禁止しなければならない状況が来ると判断された。

3、この切羽（二払）を全滅させた場合急速に掘り切羽をつくることは不可能であり（少なくとも二、三ヶ月を要する）

4、職場の破壊は、組合員に不安と動揺を与え、斗争の意欲を減退させるおそれがある。

なお附帯的な問題として、根本的な自然発火防止対策を研究することを会社に要請した。

七、原炭の措置について

1、坑内に貯炭することは不可能であることを確認した。

2、立地条件により、原炭の全、貯炭することは不可能である。

3、硬落場に送るとしても貯炭能力なし

4、従って送炭せざるを得ないことになったが、銘柄別に貯炭場にコンベヤー送炭をする設備になっているため、保安炭として一括区分することは不可能である。

以上のことを現場調査の結果確認して次のような方法で区分することに決定した。

1、保安炭搬揚げ函数を帳簿に記載し、その帳簿上の函数は必ず貯炭し、商品として搬出させない。

2、商品として搬出する場合（積込みの場合）は、組合が立会い、一般炭と保安炭とを検討し然る後搬出せしめる。

なお次のような覚を取り交わした。

覚

三菱高島礦業所（以下礦業所と云う）と高島炭坑労働組合（以下組合と云う）とは六卸右五片払に七卸右三片払の自然発火予防対策につき協議した結果、人命危害予防に万全の措置を講ずることを前提として左記の通り諒解する。

記

一、組合は労労指令に基く争議行為中であるが、六卸右五片払並に七卸右三片払両切羽二〇米進行を認める。尚礦業所は右目標米に達しない場合でも温度三〇度、CO〇、〇〇一以下になれば切羽進行を中止する。

但し労労指令に基く今次争議期間中を前提とする。

二、礦業所は組合の今次保安放棄拒否中に於ける右両払の坑口出炭量は明確にして争議期間中、之が送炭は行はない

三、右切羽進行に伴う関連坑道及び人員の範囲については小委員会を設けて検討する。

四、今次自然発火予防措置に対し、金一封（四〇万円）を一括組合に支給する。

五、礦業所は将来の問題として抜本的な自然発火予防対策を検討する。

昭和二九年三月四日

三菱高島礦業所
所長代理　小野沢彦之助　㊞
三菱高島炭坑労働組合
組合長代理　山口健次　㊞

8、自然発火の根本的な原因と防止の対策

天盤はバンド五尺、カメ三尺を天盤とともに、上層に残して採掘しているが、払跡バラシの際にこの炭が硬と共に落ちて払跡に埋没されているため、これが自然発火の原因になっていると思われる。

対策はバンド五尺およびカメ三尺採掘を、三段払の採炭方式を実施してはどおうかと思われるが中にハサミがあるために送炭の面或は保安の面等から可能かどうか研究を要するだろう。

七卸右三片下層払自然発火対策

(1) 七卸右三片下層払の自然発火の兆候は二月中旬より認められていた。（記録は別紙の通り）

二月二十八日の三番方より急速に之の変化が認められた。三月一日一番方の状況は附図(1)の通り。

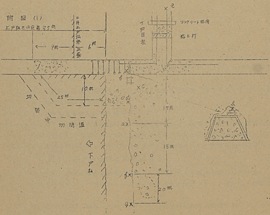
三月一日午後三時より会社の緊急協議により労務折衝をもち、状況の説明を聞き現地調査（組合会社立会）の上次の緊急作業計画を認める。

(2) 七卸右三片下層払採炭跡密閉作業計画

1、七卸右三片下層排気坑道を密閉遮断するため、切羽中切坑道（通気をとるため）を掘鑿する。

2、前方作業として、払コンベアー撤去、風管撤去、規格、粘土折、コンクリート密閉等を行う。

附図（1）



3月1日の変化状況

	番方	Temp.	CH4%	CO%
a	1 2 3			
b	1 2 3	39.5 40.0 40.0	充 〃 〃	0.005 0.005 0.006
c	1 2 3	30.0 29.5 (27.0)	20 80 08	0.008 0.005 (0.001)
d	1 2 3	27.0 29.5 27.0	8.0	0.005 0.005 0.005
e	1 2 3	26.0 36.0 33.0	30 45	0.005 0.006 0.005
f	1 2 3	33.0 29.0	20 1.8	0.004 0.002
g	1 2 3	29.0	1.5	0.001

1. 払内測定ヶ所における温度は、払の進行状態に応じて変化をみせている。
2. 測定C箇所の3における測定は、払あとかた崩落のため、奥部の測定不可能のため低下を起している。

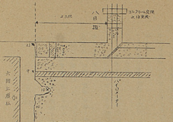
緊急作業工程表

種別＼日程	1	2	3	4	5	6	7	8	9	計
払コンベアー撤退	10									10″
中切掘進		14	52	56	(+12)					154″
坑坪 〃		6								6″
風管延長			2	2						4″
硬結					15	15	15			60″
粘土打					21	14				35″
密閉										16″
ガス抜						3×9				27″
										312″

1. 部分スト中採炭並外搬出は行はない
2. 坑車は部分スト中他の箇所に影響を及ぼさない状態で確保する。
3. 賃金は採炭定額賃金に準じ通常の賃金より下廻らない様にする。
4. 中切掘進の面積は7′×7′とし四交替で実施する。

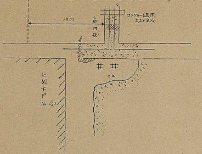
1954.3.1　高島炭砿労働組合

六卸右五片上層捕自然発火兆候



	月日	Temp	CH4	CO
No.9	2月20日	26.0	13%	0.001
	25日	27.0	15	0.001
	26日	21.5	17	0.001
No.10	2月20日	27.5	29	0.0015
	25日	29.5	25	0.002
	26日	37.5	52	0.002
No.18	2月18日	37.5	15	0.001
	20日	24.0	13	0.0015
	25日	25.0	13	0.001
	26日	25.5	13	0.001
No.20	2月18日	40.0	23	0.007
	20日	39.5	24	0.0075
	25日	41.0	32	0.006
	26日	41.5	34	0.006
No.21	18日	23.0	17	0.005
	20日	29.5	21	0.004
	25日	41.5	10	0.003
	26日	41.0	13	0.0025

七卸右三片下層捕自然発火兆候



	月日	Temp	CH4	CO	備考
a	2月23日	27.0	1.1	0.002	
	25日	26.0	4.9	0.0025	
	26日	25.0	2.8	0.002	
b	2月23日	28.0	3.2	0.001	
	25日	31.5	13.0	0.0015	
	26日	29.0	6.2	0.002	
c	2月23日	29.0	0.8	Tr	
	25日	26.0	0.6	Tr	
	26日	29.0	4.5	0.0015	

2月27日保安委員会で[illegible]

三井三池製作所火災事件

一、概況

1、二月二四日午前八時四〇分火災が起り、熔接工場五七〇坪を焼失した。損害約六千万円、復旧費約一億四千万円。

2、焼失工場で働いていた工員数は、一五二名（職員十三、現業一三九）。この場では瓦斯熔接、切断、電気熔接、機械切断作業場で、製作所製品中約五十％は一工程として当工場を経由する。

3、当工場の焼失は作業中断を起し、しかも作業工程の中で殆んどの製品が初工程のものである為、この中断は次の工程である機械作業（約二三〇名）、仕上作業（約一七〇名）の工程を中断させる。

その結果作業待時間が増加される。

二、措置

緊急保安箇所の復旧工事を行うため、保安要員として時間外労働に従事させる。この人員については、協議委員及び三池労組が会社と協議して決定する。

二月二十六日	建築工	三〇名	六時間残業
	職員	一名	〃
	電気工	四名	二時間残業
	職員	一名	〃
二月二十七日	電気工	一六名	二時間早出
	職員	二名	〃

尚、二月二十七日より十日間、平均三時間の時間外作業四〇五名（職員を含む）を許可した。