

タイトル	佐々木仁三郎「北海道炭鉱汽船株式会社職員組合労働運動史」(二)
著者	大場，四千男
引用	北海学園大学学園論集，140：19-79
発行日	2009-06-25

佐々木仁三郎「北海道炭鉱汽船株式会社 職員組合労働運動史」(二)

北海道石炭鉱業労働運動史料監修 大 場 四 千 男

目 次

第一編 復興期北炭職員組合の運動

- 一章 敗戦の混乱と民主化の高まり
- 二章 労働運動の高揚と闘い
- 三章 はじめての労働協約の闘いと民主化運動
- 四章 GHQ の石炭増産対策と賃金闘争
- 五章 朝鮮戦争とレッドパージ
- 六章 サンフランシスコ条約と企業整備反対運動
- 七章 エネルギー革命と高炭価問題（以上迄前号）

第二編 石炭鉱業確立期北炭職員組合の運動

- 一章 総資本対総労働の対立
- 二章 北炭の三鉱分離反対闘争
- 三章 闘争の収拾と新しい労使関係の形成

第三編 高度経済成長期北炭職員組合の運動

- 一章 貿易・資本自由化とエネルギーの消費者選択自由制
- 二章 石炭政策と石炭政策転換闘争

第二編 石炭鉱業確立期北炭職員組合の運動

一章 総資本対総労働の対立

- 1 三池争議と北炭争議の二つの労働運動
- 2 三池争議カンパの批判

第二編 石炭鉱業確立期北炭職員組合の運動

第2編の石炭鉱業確立期を特徴づけるのは、昭和35年に生じた福岡大牟田での三井三池鉱山を巡る三池争議で、その闘争の規模と意義の深さから総資本と総労働の対抗と構図化され、日本経済、さらに政治体制を左右するほどの影響を及ぼすのである。

しかし、三池争議の花やかさに較べ、ほとんど世間の注目を集めないが、北での北炭職鉱組合の企業整備反対運動は北炭の三鉱分離に反対して燎原の火の如く広がり、三池争議と連鎖しながら総資本＝総労働の対抗関係の一角を形成することになる。この北での企業整備反対運動の中心を形成し、職鉱組合による統一の労働運動を展開し、指導するのが北炭職組の委員長である佐々木仁三郎である。これまで労働組合の側からの記録が多く出されているが、しかし職員組合の側からの労働運動に対する記録は少なく、ほとんど沈黙の中にうずもれたままである。ここでは、北炭職組の委員長である佐々木仁三郎の記録原稿を通して、北炭の企業整備反対運動を浮き彫りにする。というのも、職員組合は、企業と労働者との中間に位置する技能労働者の結社として位置づけられ、経営と労働の両方を組織基盤とする矛盾から、独自性を発揮するのに弱さと限界の両刃の性格を有するという特異性を根底に内包するからである。こうした職員組合の矛盾を露呈したのが、前号で述べた係長組合と係長の職員組合からの脱退に現われるが、次号での炭労からの脱退もこうした職員組合の技能労働者集団としての組織に由来するものと思われる。したがって、本号での北炭の企業整備反対運動の意義と限界を苦悩と理性の光に刻まれる佐々木仁三郎が、結局妥協と労組への決別の道を余儀なくされるのも、こうした職員組合の機能とその限界の極限からの意志決定を余儀なくされたことによるものと考えられる。それゆえ、職員組合が労働運動の記録を残すこと自体が少なく、ほとんど皆無に近いのはこうした職員組合のマネジメント論によるのである。まさにピーター・F・ドラッカーの云う組織の正統性と道徳性を内側からの支えとする佐々木仁三郎の社会的責任感がこの記録の中に生き生きと伝えられていることは、この記録を数少ない歴史資料として価値づけるものとなるであろう。

まさに、日本の政治、経済、そして未来を左右する昭和35年は、三池争議、さらに北炭の三鉱分離への激動の年としてここに幕があくのである。

一章 総資本対総労働の対立

ここでは主に三池争議と北炭職鉱組合の三鉱分離反対闘争を総資本対総労働の対立関係の中で位置づけようとするのであるが、中心は後者の北炭の三鉱分離反対闘争と職員組合の労働運動として明らかにすることであり、佐々木仁三郎の意志決定過程として究明することである。

1 三池争議と北炭争議の二つの労働運動

三池争議について総労働の側からその位置づけと意義について見てみると、国労出身で昭和30年に総評事務局長になった岩井章は、三池争議が総資本＝総労働の対立構造になっていく原因を労働組合を弱体化させて、企業経営の自立基盤を確立する資本倫理の中に見出し、次のように指摘する。

「当時、日本の労働運動で一番強かったのが炭労です。だから資本の側からみれば、炭労をどうしてもどうしてもつぶしたい。炭労のなかでもっとも軸になっているのは三井三池系の炭鉱です。その三井三池系のなかでもっとも戦闘力のあるのが大牟田の三池労組です。そこで、どうしてもこれをつぶそうとしたのです。これをつぶすことによって日本の労働運動をつぶすことができるのです。」(「六〇年安保闘争の指導者として」河西宏祐編『戦後とライフヒストリー』(日本評論社)、223頁)

岩井章は三井炭山が組合リーダーを指名解雇して労働組合を弱体化し、もしくは第二組合を形成することによって三池争議を收拾し、三池労組の解体を生産阻害者の結末として位置づけ、次のように指摘する。

「当時は炭労をつぶすことに資本・権力は総力をあげたのです。九州の大牟田の三井三池炭鉱には約二万人の労働者がいました。そのなかから、一二〇八名を指名解雇したわけです(前掲書、227頁)……活動家はみんな指名解雇されました。それから組合は一年間ストライキをやるのです。それと同時に指名解雇は不当であると裁判に訴え、中労委にも提訴しました。しかし、ことごとく否決されました。資本主義ですから、最高裁にまでいっても、こっちが勝つことは数少ないのです」(前掲書、228頁)

岩井章が考えていたように、三池争議は指名解雇者をだし、さらに一年間のストライキの中から第二組合を生み出し、三池労働組合と炭労の弱体化に帰結することになり、と同時に、労働運動の衰退を展望させるものとなるのである。しかし、三池争議がもたらしたもう一つの意義は、労働組合の衰退と犠牲の上に花開く総資本の確立を持たらすべく、石炭から石油への転換の軟着陸を図るべくスクラップ・アンド・ビルドの石炭政策を本格化させるのである。なお、この点について、岩井章は「日本では一九六〇年(昭和三五年)に炭鉱をつぶして、エネルギーを電力、原子力に移したのです」(前掲書、228頁)と述べ、三池争議の産業史的意義についてその認識を示すが、この限りでは総資本＝総労働の対抗関係について本質的な把握を行っていたといえる。

総資本の側は復興から高度経済成長への転換をエネルギー革命の石炭から石油に求め、この転換を阻害する三池労組と炭労を三池争議の中で取り除くことに行政（警察）と司法（裁判所）を総動員してその目的を達成するのである。

エネルギー革命の液体化として油主炭従を確立することは総資本にとって石油を国際市場から安価に輸入することを意味し、エネルギーの自由選択を獲得することになる。すなわち、総資本はエネルギーの自由選択を資本・貿易の自由化の中に求め、とりわけ石油の輸入自由化を実現し、この液体化のエネルギー革命を基盤にする石油コンビナート、合繊、エレクトロニクス産業、ナフサ系化学工業を中心にする新鋭重化学工業を高度経済成長の産業基盤として確立しようとする。

昭和34年に鉄鋼労連から総評政策委員会事務局長になった清水慎三は、三池争議を国民大衆運動を二分する保守・革新の国民的運動のピークをなすものと見なし、したがって、三池争議での総労働側の敗北が「大衆運動の弱体化の原因」（「総評労働運動の政策ブレーン」, 275頁）になったと考える。したがって、清水慎三は、三池争議後の大衆運動を、新しい民主主義勢力として市民、無党派層に求め、その総結集する大衆運動＝大衆社会を展望するのである。

他方、大衆社会は民主主義の新しい担い手として知識労働者＝技能テクノクラートによって担われると位置づけたのはドラッカーで、そのマネジメント論の中心に知識労働者を据える。三池争議が総労働側の敗北に終わったが、それはエネルギー革命を担う新しい大衆社会と企業内労働組合を担う新しい知識労働者の登場を促がし、理性の光に刻みこまれた新しい中産的大衆社会と日本的経営の確立を促すものとなる。

職員組合及び労働組合が三池争議後に新しい労働、技能、知識、情報を中心に再編成（＝組織のマネジメント）を余儀なくされるが、その茨の道はこれまでの民主主義を担い、産業民主主義を確立しようとする体制間対立の労働運動から、知識労働者として経営への参加を通して経済人の幸福を追求する企業内労働組合として、さらに、ドラッカーのいう職場を人間関係のコミュニティとして機能する資本と労働の共生関係としてマネジメントされる体制内融和の労働運動への転換となる。

それゆえ、三池争議が体制間対立の労働運動として歴史的意義を有するなら、日本の労働運動史上に刻まれるもう一方の北炭の三鉱分離反対運動は、北炭職員組合にとっての経済人としての確立を通して、知識＝技能労働者の結社組織として、さらに、コミュニティとしての企業内労働組合の機能を強める体制内労働運動として類型化することができるのである。ここに、三池労組と北炭の職鉱組合の二つの労働争議は労働運動史上、二つの日本型労働運動を担うものとなる。以後の労働運動史の歩みの中で北炭職員組合の歩んだ労働運動は一つの主流を形成することになるが、ここではその北炭職組の労働組合の歩みを委員長佐々木仁三郎の記録にもとづいて再現すると、以下のようになる。

2 三池争議カンパの批判

炭労第 24 回大会 (35.2.15~19) で、三井三池、日鉄二瀬の企反闘争に対し、35 年 2 月以降毎月 600 円の資金カンパを決めた。

しかし、加盟職組の殆んどが、執行部の努力にもかかわらず批准が得られず滞納が続いた。北炭職連傘下では、夕張職組だけがはじめの 1 ケ月だけ納めた。このあと三井社連は、炭労指導に反発し 3 月 3 日傘下組合は一斉に炭労を脱退した。

各職組が、600 円カンパの批准をとれなかった理由を要約すると

1. 力の対決を至上とする闘争指導に対する不満
2. 職場闘争が職員の突きあげが目的であるかの様な実態に対する反発
3. 三井職連の炭労脱退、第二組合の結成、三鉱連の戦線離脱

などによるものであった。

35 年末に至るも、この状態であった。

北炭職連は、炭労と単組に係わる問題は、飽迄単組が夫々独自に決め、介入や調整はしなかった。しかし、本問題は、炭労加盟職組がどこも同じ状態におかれていたのと、労働者として、又、炭労加盟にある立場から指名解雇を含む企業整備は団結をもって闘う以外にはないという判断、更に炭労が誤った職場闘争を是正し、職鉱員の対立をなくするとの方針を明らかにした等の事情を踏まえ、第 45 回臨時大会 (36.1.29) で、各単組が足並みを揃えて、三池カンパを納入することを決めた。

このあと、北炭職連は炭労と納入の時期、方法等を協議した結果、炭労は 6 ケ月分を免除することを認めた。したがって、35 年 8 月から 36 年 6 月迄毎月 1 人当 600 円納入して、この問題は解決した。北炭職連の決定により、他職組も同様の取扱いで決まった。

二章 北炭の三鉱分離反対闘争

- 1 三鉱分離, 希望退職募集反対の闘い
 - (一) 会社長期計画再検討を提案
 - (二) 闘争体制を確立
- 2 企業整備反対闘争態勢確立について
- 3 会社, 三鉱分離と第一次希望退職募集を提案
- 4 会社提案撤回の闘い
 - (一) 闘う体制
 - (二) 企反闘争推進に関する方針
 - (三) 組合員の行動について
- 5 各単組の行動
- 6 企業整備反対闘争方針
 - (一) 三鉱分離について
 - (二) 希望退職募集について
 - (三) 闘争の推進について
 - (四) 会社第二次希望退職募集提案
- 7 会社, 分離3山及び10山の計画を説明
- 8 第三次 希望退職募集強行
- 9 会社, 三鉱分離強行
- 10 闘争方針を転換
- 11 方針転換に伴う態勢
- 12 会社, 北炭労連に三鉱の休山を通告
- 13 北炭職連の対応
- 14 炭労, 労連の動向
 - (一) 炭労, 産業別統一闘争を決定
 - (二) 北炭労連の方針転換

二章 北炭の三鉱分離反対闘争

1 三鉱分離, 希望退職募集反対の闘い

(一) 会社長期計画再検討を提案

北炭職連は会社提案の長期計画に対し, 専門委員会で検討していたが, 夕張二鉱災害や三池争議で中断, 昭和35年4月に入り漸く結論を得た。一方, 北炭労連も意見集約を終えたので, 炭労

は、北炭長期計画に対する権限を職労連に移譲し、会社との交渉に入った。

ところが、5月2日、会社は職労合同交渉で、情勢急変のため、さきに提示した長期計画を再検討しなければならないので、約一ヶ月後に成案の上再提案したいと表明、交渉は中断した。6月1日、会社は職連に対し、長期計画の検討に時間がかかっているので提示は6月下旬頃になると申入れてきた。そのあと、5月27日、会社は、職制機構の簡素化(人事、労務の指揮系統の統一等)を図るとして企業合理化の第一歩ともいべき提案をしてきた。

(二) 闘争体制を確立

北炭職連は、石炭企業をめぐる合理化、エネルギー革命による劣勢、貿易自由化、他社の急速な合理化など、厳しい情勢から、会社長計見直しは人員整理を伴うのは必至と想定、闘争委員会を設置し態勢確立の方針を決めた。なお、委員会は委員長佐々木仁三郎を中心にして、次の表のように構成された。

表一 闘争委員会の構成

闘争委員長	佐々木仁三郎 (職連委員長)
闘 争 委 員	高橋 留蔵 (// 事務局長)
//	菅原 衆吉 (// 調査部長)
//	本間 三治 (// 情宣 //)
//	矢口 嘉一 (夕張委員長)
//	中谷 重信 (平和 //)
//	斉藤 傳一 (幌内 //)
//	五十嵐一男 (空知 //)

2 企業整備反対闘争態勢確立について

さきに労使協議会で会社側から提案された長期5ヶ年計画は、5月2日団交の席上、石炭界の状況悪化、他社の企業整備の状況、夕張変災による影響から再検討の要が出て来たので、これを撤回して再提案するという意向が示された。当初、提案された計画は人員自然減耗無補充により減員をはかり、能率をあげコストの引下げを行うという所謂拡大生産方式を骨子としていた。

これが撤回された以上、今後提案されるものは、四囲の状況からみて、より厳しいものが出されることは、社長が経坦社員を集め、協力要請を行ったこと、職制機構簡素化の実施、又、最近の新聞紙上によると、北炭は石炭産業の先行きの見通しが暗いという判断から縮少生産に踏切ると報ぜられる等の諸状況より（このことについて会社は言明をさけている）更に厳しい提案がなされるであろうという判断にたつて、これに対処するための心構えを早急に築く必要がある。

再提案の計画で人員自然減耗無補充以上に減員をはかるということになれば、希望退職、転職、斡旋、首切り等が考えられるし、縮少生産ということになれば、休廃山、租鉱への切替等の措置が予想されるがこれらについては、会社側の提案が示されない限り、予想の域を脱しないから、具体的な方針については提案をまって樹てなければならないけれども、当面、新聞記事等をめぐっ

て組合員に動揺を与えていることは見逃せないので、当面、闘争機構の確立をはかり闘争態勢を整えて如何なる会社側の提案にも直ちに対処し得る力の結集をはかりたい。

従って、当面次によって態勢をもり上げることとした。

- 一．各単組は直ちに闘争機構の確立をはかり如何なる働きかけ、切崩しにも耐え得る態勢を直ちにつくりあげる
- 二．会社側の行動を監視し、不当な言動や働きかけがあった場合は直ちにその事実を確め、組合に集約する
- 三．各単組はあらゆる情報の收拾をはかり、職連に連絡する。
- 四．各単組と職連は緊密に連携をはかり、必要に応じ闘争委員会を開催して対処する
- 五．前各項以外については、第11回委員会(35.4.30)の決定により進める。

以 上

3 会社、三鉱分離と第一次希望退職募集を提案

6月20日、会社と職労合同交渉がもたれ、炭労代表として対島孝且道炭労事務局長(現参議院議員)が出席した。

席上、萩原吉太郎社長が挨拶し、炭価1,200円引き下げによる債務の増加、エネルギー革命の深刻化、貿易自由化による国内炭保護政策の後退、夕張災害による金融圧迫等により極度の苦況に迫込まれ断腸の思いで不幸な提案をしなければならないと述べ、深谷労務部長、岩館人事部長から会社の存立と大多数の従業員の生活安定を期するためと称し、半年前に提案した長期計画を翻し、三鉱分離と希望退職募集による人員整理を提案した。^{注(1)}

注(1) 昭和35年5月27日に会社は長期計画案に基づき人員整理を中心とする合理化を提示し、通産省の石炭政策を先きどりする形でのスクラップ・アンド・ビルトの三鉱分離と新会社への統廃合を職鉱組合に提案し、次の内容となる。

○会社提案

万字鉱、美流渡鉱、赤間鉱を分離する

全山から希望退職を募集して、必要に応じ配置転換を行う。

尚、就職斡旋委員会を設置して極力就職斡旋に努力する。

鉱員希望退職募集要綱(略)

社員希望退職募集要綱

一、募集期間

昭和35年6月27日より7月11日迄とする

二、募集対象

社員 見習社員 社員補

但し、医務関係技術者及び石炭化学関係の化学技術者を除く

尚、業務の都合その他の事情で受理しないものがある。

三、退職手当

4 会社提案撤回の闘い

(一) 闘う体制

北炭職連は、この提案に対し、会社再建は、北炭全体の経営改善を前提として行うべきで、労働者の一方的犠牲による三鉱分離と希望退職は従来の経過からみて指名解雇につながるので反対するという方針を決定、炭労、労連、都連と共闘を組み実力行使をもって会社提案撤回を要求して闘う体制を確立した。

社員退職手当協定書、記五、別表2、第五項により計算された額を支給する。但し、昭和35年6月30日現在に於て満50才以上の者で、且つ、勤続年数が15年以上の者は同第二項により取扱う

四、特別加給金

(一) 昭和35年6月30日現在で満50才未満の者：本給、家族給の合計額を基礎額として次の区分による。

勤続満10年未満	
〃 満10年以上	満15年未満 基礎額の3倍相当額
〃 満15年 〃	満20年 〃 〃 5倍 〃
〃 満20年 〃	満25年 〃 〃 8倍 〃
〃 満25年 〃	〃 11倍 〃

勤続年数の通算は昭和35年7月1日現在とする。

(二) 昭和35年6月30日現在で満50才以上の者

本給、家族給の合計額を基礎額とし次の区分による。

表一明治38年12月末以前の出生者

明治39年1月出生者	基礎額の1倍相当額
〃 2月 〃	〃 2倍 〃
〃 3月 〃	〃 3倍 〃
〃 4月 〃	〃 4倍 〃
〃 5月 〃	〃 5倍 〃
〃 6月 〃	〃 6倍 〃
〃 7月から 9月の出生者	〃 7倍 〃
〃 10月 〃 12月 〃	〃 8倍 〃
〃 40年1月 〃 3月 〃	〃 9倍 〃
〃 4月 〃 6月 〃	〃 10倍 〃
〃 7月 〃 9月 〃	〃 11倍 〃
〃 10月 〃 12月 〃	〃 12倍 〃
〃 41年1月 〃 3月 〃	〃 13倍 〃
〃 4月 〃 6月 〃	〃 14倍 〃
〃 7月 〃 43年6月 〃	〃 15倍 〃

五、その他

(一) 退職の日より1ヶ月以内に社宅(合宿)を立退いて他に転居するときは旅費規程による帰郷旅費を支給する。

(二) 結婚資金貸付残額ある者についてはその返済を免除する。

以 上

(二) 企反闘争推進に関する方針

(35.6.20 第二回闘争委員会)

本日会社は、企業規模の縮少と希望退職募集の提案を行ってきたが、これは長計協定に抵触し、労使間の信義にもとるものであり、又、長期5ケ年計画案について、石炭産業の於かれている実情を見極めて危機乗切りに協力しようとする吾々の誠意を踏みにじるものである。吾々は、さきに長期5ケ年計画に対する方針を決定しているが、今回の会社提案は以前の提案に比較して厳しいものであるから慎重に検討する必要がある。

従って職連は、この作業を進め提案するので、各単組は次に基づき闘争態勢の強化をはかること。

(三) 組合員の行動について

- 一、組合の集会には、積極的に参加すること
- 二、自分の職場からは、首切りを出さないという申告を行って、職場内の結束をはかり、個人撃破が巧妙な手段で行われることを予想し、互に脱落者を出さない様結束をたかめること。
- 三、不当な働きかけがあつたら、直ちにこれを拒否するか、又は態度を留保すること。又、他の者が他人事であるかの如き態度は厳に戒め合い直ちに組合に連絡する等の措置を構ずること。
- 四、5月2日、会社が長計を撤回して以来、職場内が落着きを失っているものと予想されるが、特に保安に万全を期し、不慮の災害発生防止につとめること。
- 五、通常作業以外に、鉦員の代替作業や組合の方針に反する指示があつた場合は、組合の指示に基づいて之を拒否すること。

5 各単組の行動

- 一、山元で会社に対し組合との協議まとまるまで、今回の提案に基づく一切の行動を起こさぬ様申入れその確約をとること。
- 二、大会、決起大会を開催して、闘争意欲のもり上りをはかり、態勢強化につとめること
- 三、闘争機構の再点検を行い、如何なる態勢にも応じ得る態勢をしくこと。
- 四、不慮の災害を起こさぬ様、会社に申入れるとともに組合員にその徹底をはかること。
- 五、会社に対し、組合の方針に反した指示や鉦員の代替作業等の指示を行わぬ様申入れること。
- 六、入院患者、長欠者等の組合員や家族には連絡を密にして不当な働きかけが行われない様留意すること
- 七、生活費の切りつめ、分配所、生協の掛売に制限を加える等、生活指導を具体的に進めること。
- 八、職労共闘を強化して、連携を密にし万全をはかること。

以 上

6 企業整備反対闘争方針：第三回闘争委員会 (35.6.23)

去る6月20日に会社側より提案された万字、美流渡、赤間鉱の分離並に希望退職募集に対し次の方針で闘いをすすめる。

一、会社提案に対する基本的態度

今次の会社企業整備案は、金融の逼迫と貿易自由化に伴う石炭のコスト切下げを主たる理由とし、更にこれに政府の石炭鉱業保護政策の期待が薄れてきたこと、他社の合理化の極度の進捗により、当社が経営内容に較差が拡大したこと及び夕張災害により甚大なる損害を蒙ったことを加え、三鉱分離と希望退職募集を提案したものである。我々は会社側が斯かる政治的、社会的、経済的理由をあげて企業整備を行う前に、石炭産業の生きのびる方途について、真に精魂を傾けて努力を払ったか否か、甚だ疑問を抱かざるを得ない。少なくとも我々職員は日夜、この苦況におかれた石炭産業の再建に、従来より大いに関心を払い、最大の協力をつくしてきたし、今後共充分払う考えである。然るにこの度人員整理を行わないという従来の主張を覆して、我々労働者のみの犠牲によって、企業の維持をはかろうとする会社側の一方的企業整備案に断固反対せざるを得ない。

従って我々は以上の考えに基づき、次の方針をもって闘う。

二、職員組合の闘う方針

(一) 三鉱分離について

会社は万字、美流渡、赤間鉱を現在、将来共に採算性に乏しいという理由の下に分離するという提案を行ってきたが、これを租鉱、又は第二会社として操業すれば、その出炭は買付炭として引取ることになるだろうから、北炭全体の石炭販売量が著しく減少することはあり得ない筈である。

これが対策として、三鉱を含めた全体の合理化、能率向上、コストダウンを図るならば、敢て分離を行わなくとも、会社全体的経営の中で充分現状維持は可能な筈で、斯くすることが経営者の任務であり使命である。従って我々は只単に単独鉱だけの採算性を理由に分離することは認められない、従って次の方針をもって闘う。

- (1) 各単組は三鉱分離反対の意志統一のため教宣活動を行う。
- (2) 分離の該当単組は勿論、全単組は闘争体制の強化をはかり、各単組毎に三鉱分離反対の決議を行う。

(二) 希望退職募集について

去る昭和28年の希望退職の実施方法並に各社の状況を勘案すると、希望退職に名をかり、退職勧告、肩叩きが伴うことは必至で次の方針で闘う。

- (1) 各単組は会社に対し、退職勧告、肩叩きを絶対行わない様申入れる。
- (2) 希望退職に対する組合の考え方を全組合員に周知徹底する。
- (3) 不当な会社の行為に対しては実力行使をもって抗議する。

(三) 闘争の推進について

(1) 闘争指標

三鉾分離並に希望退職募集反対

(2) 闘争組織

イ. 交渉委員会

職連執行部、但し必要に応じ各単組代表を加える。

ロ. 闘争委員会

職連執行部、各単組委員長で構成

ハ. 拡大闘争委員会

職連委員会のメンバー全員で構成

(3) 闘争方法

イ. 会社の不当なる行為に対しては実力行使を以て対処する。

ロ. 実力行使に当っては闘争委員会の議を経て決定する。

尚、単組単独ストの指令権を含む。

ハ. 各単組が緊急に実力行使を実施する場合は、規模、方法について事前に職連執行部の指示をうける。

ニ. 分離鉾をもつ幌内、空知職組は職労共闘体制を確立して会社と団体交渉をもって分離反対の意志表示を強力に行う。

ホ. 今次闘争推進の必要経費並に争議行為による組合員の減収補償の具体的方法は闘争委員会で決める。

ヘ. 右闘争推進に当って、職連は炭労の指導の下に労連、都連と各単組は夫々の労組との共闘体制を確立する。

以 上

6月24日、25日、会社と炭労、北炭職労連、都連との共同団交をもったが、会社側は、「再建をはかるにはこれしか方法がない。現状で白紙撤回はできない。」と主張、組合側は「一方的な再建案の強行には、あくまで阻止する」と述べて双方完全に対立、団交は決裂した。このため、北

炭職連は労連と共に、会社側が希望退職募集を開始した6月27日全山一斉24時間に突入するよう指令し、各単組は実力行使を遂行した。

北炭職連闘争委員会は、会社側の希望退職募集、就職斡旋に対応し、各単組に次の様に指示した。

1. 希望退職に応募せんとする者には、その本質を理解させ応募しない様努力する。
しかし、全く本人の自由意志で退職を希望する者は己むを得ないものとする。
2. 就職斡旋は一切拒否する。

会社側は希望退職募集を開始すると、希望退職に名をかり、監視を避け肩叩き、退職勧誘を強行した。これに対し、各単組は監視と抗議行動をつよめ職場集会、決起大会を開催して阻止体制をとった。しかし、退職勧誘は依然として執拗に強行されるので、7月11日、三鉱分離並びに希望退職募集撤回を指標に各単組一斉1時間50分の無期限ストに突入した。

しかし、長期柔軟路線を指向する炭労、北炭労連は性急な実力行使は自ら息切れを招くとして意見調整がつかず、闘争委員会は7月12日以降の実力行使を中止、炭労、労連と一層連携を密にして闘いをすすめることとした。

この様な過程で、6月29日の団交で会社は「企業整備案を出すに至った経緯と経理内容を説明したい。」と申入れてきたが、組合側は「計画の全体を明らかにするまでは応じられない。」と拒否、団交は物別れになった。

(四) 会社第二次希望退職募集提案

会社側は、7月11日で希望退職募集を締切り、翌12日、団交で、希退応募者は、職員300名前後うち経担者110名～120名、鉱員914名と発表し、これでは余りにも少なすぎるので、生産計画をたてるのは困難と表明、更に、指名解雇は飽迄させて、希望退職募集により職員400名、鉱員3,000名減員したい。として、勇退基準を併せて提示、第二次募集を7月22日から7月30日まで、前回と同条件で実施したいと提案した。

組合側は、三鉱分離を考え直して再建を協議する様要求したが、会社側は、三鉱分離を今実施しなければ、将来みじめな形で分離する様になるのは明白だとし、又、希退募集は、飽迄指名解雇を避けるという考えによるものだとし撤回の意志はないと表明、又、会社提案の詳細は、7月18日説明する、としたので団交を打切った。

交渉のあと、道炭労、北炭職労連は合闘委員会を開き、合理化白紙撤回の基本方針を確認、一方的希退募集強行に反対し、7月22日、北炭職労連傘下組合の全山一斉1時間50分ストを指令、又、道炭労は傘下全支部に、オルグ派遣、抗議行動の強化を指令した。

又、北炭職連は、会社側が一部組合員に対し退職勧誘を指示していることが判り、萩原吉太郎

社長宛に文書をもって抗議し中止を要求した。

第一次、第二次の希望退職者のうち職員組合員は下記の様に集計された。

表-第一次、第二次希望退職者数(職員組合員)

鉱業所別		夕張	平和	幌内	空知	都市	計
技術	坑内	21 (7)	12 (1)	17 (3)	21 (4)		71 (15)
	坑外	29 (7)	12 (3)	14 (2)	14 (5)	1	70 (17)
事務		26 (8)	20 (10)	5 (1)	16 (5)	37	104 (24)
其の他		7		6 (3)	1		14 (3)
合計		83 (22)	44 (14)	42 (9)	52 (14)	38	269 (59)

(註) (1)カッコ内は主任で内数、(2)その他は炭務、衛生、病院勤務者

なお、会社は職員の希望退職に家族の中での新陳代謝を計るべく、次のアメとムチの労務政策を打ち出した。

職員の勇退基準 (鉱員略)

- (1) 昭和35年6月30日現在で満50歳に達した者
- (2) 年金受給資格者で後進に道を開くを適当と認められる者
- (3) 病弱のため勤務に精励しがたいと認められる者
- (4) 二人以上稼働家族中責任度の軽い者
- (5) 他に生業を求め得る者
- (6) 縮小施策による配置替困難な者
- (7) その他退職を希望する者

退職条件その他は昭和35年6月20日発表の希望退職募集要綱に同じ

以上

7 会社、分離3山及び10山の計画を説明

7月18日、団交の席上、会社は、営業、経理の見通し、長期計画変更の理由、10山の長期計画、3鉱分離後の収支見込等について概略次の説明をした。

1. 長期計画の前回と今回の相違点

- 1) 能率は前回昭和39年度、月27.4屯を、石炭情勢に対応し、31.1屯を目途とする
- 2) 投資額は前回、昭和35年度～昭和39年度迄に、205億円と期待したが、政府、金融筋の態度から年間25億円(減価償却17億円位、財政資金7億円位)合計125億円しか期待できなくなった。

2. 具体的投資額

- 1) 夕張深部堅坑に14億円を投じて、37年工事完成、38年に出炭
- 2) 鹿の谷堅坑は新坑開発が融資基準上困難なので、平和増産工事と名称変更、第一期9億円を投資36年完成、37年出炭開始、第二期10億円投資、38年完成、39年出炭。完成期が

前回より遅れたのは資金入手の関係である。

3) 真谷地増産計画, 10 億円投資, 36 年工事完成, 37 年出炭開始

4) 空知, 神威は統合しない

5) 一般工事は 70%程度に削減

3. 三鉱分離後の収支見込

分離後三鉱が生きていく道を販売面, 生産面から考えてみた。

1) 販売手取を基準とし, 本社費, 支払利子, 鉱業所費を控除する場合, 万字鉱は, 1,200 円下げベースで, 日産 385 屯として, 山元手取は屯当り 4,355 円, これから不要になる本社費, 支払利子 366 円と鉱業所費 186 円を差引くと 3,808 円となり, これを北炭の買取価格としたい。同じ筆法で美流渡鉱は 3,074 円, 赤間鉱 3,105 円で買取ることになる。

2) 生産者の立場から 35 年度送炭原価を基準として, 本社費, 支払利子, 鉱業所費, 退手引当金を控除した場合, 万字鉱は 35 年度原価 4,738 円に相生炭鉱の賃借料 100 円をプラスして, 本社費, 支払利子 366 円, 鉱業費 186 円, 退手引当金 344 円を差引くと, 3,942 円が送炭原価になる。前述の様に山元原価は 4,355 円だから, 差引益金は 413 円となり採算ベースにのる。この 413 円から租鉱料 3~5% (100 円~150 円) を支払っても猶益金はある。同じ考え方で, 美流渡鉱は 237 円, 赤間鉱も 398 円の益がでる見込みで独立炭鉱としてやっていける。

3) 前述のコストには, 追加投資分 (屯当り万字 155 円, 美流渡 50 円, 赤間 146 円) を含めており, 経常出炭を維持するための必要経費が織込まれているので, 事務技術の管理業務を集約すれば, 労働条件はさしたる悪化を伴わずにやっていけると思う。

4) 希望退職によって残留者に支払われる退職金は, 北炭が社内預金として高利で預るので, この利子が実質労働条件の向上に資すると思う。

5) 要するに分離後は北炭が租鉱料を収入する以外で, 儲けなしで石炭を買取るので, 経営は可能である。

8 第三次 希望退職募集強行

会社は第二次募集を締切ったが, 応募者は第一次と併せ, 職員 395 名, 鉱員 1,314 名に達した。しかし「更に減員しなければ合理化はできない」として, 8 月 5 日の団体交渉で, 8 月 8 日から 8 月 20 日まで第三次の募集を提案してきた。組合側はこれを拒否, 北炭職連は特に坑内関係職員は人員不足でオーバーワークになっている実情を述べ, 退職勧誘の即時中止を訴えたが会社は再建と多数の従業員の生活安定のためには, これしか途はないとして強行する姿勢を表明した。

このため組合側は傘下組合に次の行動を指示した。

1. 全山は 8 月 8 日に時間外職場大会を開き社長に抗議電報を打電すること

2. 希望退職募集に対しては, 今迄の指令通りの説得班や監視隊の活動を強化すること

3. 8月20日以後に三鉱分離強行が予想されるので会社側と対決する体制を整備すること
4. 第三次のオルグ交流を行うこと。

こうしたなかで、希退募集が進められ8月20日締切られたが、組合側の阻止行動にさえぎられ、職員27名、鉱員284名にとどまった。

9 会社、三鉱分離強行

三次に亘る希望退職募集のあと、第27回炭労臨時大会(35.9.6～)の経過を見守っていた会社は、三池争議収拾の大会決定をみるや直ちに団体交渉の申入れをしてきた。炭労、職連、労連は今後予想される会社の強行策に対し、該当三鉱と他の10鉱、夫々の闘争体制強化を申し合せ、9月9日、団体交渉に臨んだ。

席上、会社は、組合側の諒解を得られないまま希退募集を行ったが、応募数は職員465名(経担社員63名、係長65名、主任79名、一般258名)、鉱員1,684名になった。しかし、会社再建のための員数の半分にも達しないので、苦境にたっている。この儘徒らに日を延ばす余裕はないので、三山を分離し租鉱炭鉱として新会社を設立したい、と提案、美流渡鉱の希望退職者数は15.6%に達したが、万字、赤間もこれと同程度になれば、全員残留しても独立採算は可能であるとし、新会社の構想を次の様に発表した。

表－人員

鉱名	資本金	職 員	鉱 員	出炭(屯)	能率(屯)
万 字	400万円	55人	456人	555(月)	19.9(日)
美流渡	〃	55	388	760	23.6
赤 間	〃	89	850	700	21.0

表－役員

鉱名	万 字	美流渡	赤 間
代 表			
取締役	田母神虎知	田母神虎知	(兼) 前沢正夫
取締役	早坂新四郎	佐藤美太郎	染谷水雄
〃	中川 清	鈴木善作	中川繁市

更に会社側は、三鉱分離の理由として

1. 金融筋、その他は三鉱分離に注目しておりこれ以外に再建の途はない。
2. 三山に対し差別する考えはない。例えば今後予測しない事態が生じたときは、北炭の母胎が瀕死の状態にない限り、北炭の一員として10山に迎えるようにしたい。
3. 北炭の現状からいえば、そっくり閉鎖して全員やめてもらいたいところだが、三山の人達を見殺しはできないという考えにたった提案である。
4. 賃金については、分離と同時に支払う退職金を会社預金にし利子を勘案すれば現在の収入

を大体カバーできると思う。

5. 労働条件については、組合と協議して決める。
6. 新聞によると組合側は北海道に三池争議を再現するとのことだが、血で血を洗うようなことは、お互に良識をもって避けたい。
7. 新会社設立の時期は手続完了次第と考えている。

団交は、9月10、12日開催。組合側は更に三鉱分離の不当性を指摘し、三鉱を含む再建案の協議を迫った。会社側は、このまま推移すると、北炭は重大な危機に迫られ、大多数の従業員の不幸を招くとして、次の通告をしたため団交は決裂した。

1. 9月16日をもって万字、美流渡、赤間の三鉱を当社より分離する
2. 三鉱の従業員は、原則として、夫々の鉱に全員残留する様希望する
残留者の退職条件その他は希望退職者と同様にするので、9月12日正午より9月15日までの間に申出られたい。
3. 三鉱に残留せず、退職を希望する者に対しても前項の取扱いと同様とするからこの期間中に申し出られたい。
4. 期間中何んらの申出なき者は残留者と見做して取扱う。

組合側は会社側の一方的三鉱分離強行に対し抗議の実力行使を決め、北炭職労連傘下組合は9月13日一斉24時間ストを決行した。

北炭労連は、9月13日道炭労代表を交えて闘争戦術を協議し次の方針を決めた。

1. 産業別統一闘争は、炭労中闘で具体的体制や資金カンパ対策などが固まったときに移行する。
2. 新会社は認めず16日には北炭従業員として就労し、北炭の解雇と新会社の雇用は認めない。
3. 就労が妨害などで困難な場合は三鉱の実力行使もあり得る。
4. 三鉱従業員の地位保全などの仮処分を札幌地裁に申請するため、早急に署名を集め処置は執行部に一任する
5. 第二波実力行使は、就労に対する会社側の出方をみた上で17日の闘争委で決める。

炭労は、この闘争指導のため、岡松雄事務局次長を責任者とし、東海林秋男保安生産部長、佐々木正男厚生部長を派遣、本部直属の「北炭企業整備反対本部」を道炭労内に設置した。

10 闘争方針を転換

北炭職連は、9月14日第12回闘争委員会を開催、会社の三鉱分離強行の対策について協議し

た。席上、分離三鉱をしかかえる、幌内職組（斉藤傳一委員長）と空知職組（五十嵐一男委員長）から、9月9日会社側の三鉱分離提案後、夫々、該当鉱の組合員の大部分が、残留、他鉱配転の意志を表明している。したがって炭労の三鉱分離撤回という指標で闘争を継続することはできないという意見がだされた。組合員が夫々意志を固めた理由としては、三鉱が従来通り存続することは望むところだが、エネルギー革命下の石炭事情の厳しさ、各社の合理化の状況、なかでも、三井の指名解雇撤回闘争は、中労委の斡旋で名目上撤回されただけで、解雇人員は何ら変っていない。したがって、三鉱分離撤回が成功するとは思えない。ヤマに愛着があり労働条件が多少低下しても残って働きたい、等が主なものであった。ここに三池争議が北炭の三鉱分離反対運動に負の影響を与え、北炭の職員組合の労働運動を大きく転換することになったのは職員組合の労働運動の性格を変えることにもなる。

分離三鉱の事情を踏え闘争委員会は、三鉱分離撤回の方針を修正し条件闘争に移行することに決定、この経緯と内部事情を炭労、労連に説明し諒解を求めることを確認した。

このあと佐々木委員長、高橋事務局長は、炭労、労連に経過を報告、諒解を求めたが、経過は承知されたが、山元で職労間に問題が起きない様慎重にしてほしいとのことで諒承は得られなかった。

一方会社側は9月15日文書をもって、新会社は9月16日発足させ9月19日1番方より操業を行う旨通告してきた。

尚、会社側は、職連、労連、都連との事務交渉で、交渉決裂後今日迄の三鉱の内容について発表するとして、次の様に説明した。

表一 鉱員の人員内訳

鉱 名	万 字	美流渡	赤 間
希望退職	11	4	20
配転希望			28
残留希望	32	162	437
計	43	166	485

職員は、万字、美流渡は夫々55名、赤間85名の残留者が予定通り確定した。

更に会社は、本日午後2時40分、三鉱の租鉱権設定が通産局より認可になったとし、9月19日より、万字炭鉱株式会社、美流渡炭鉱株式会社、赤間炭鉱株式会社として操業を開始する、従業員は配転希望者、意志表示のない者も含め新会社の従業員として稼働してほしい。但し、北炭〇〇鉱の従業員として就労しようとする者は事業場の立入りを禁止すると表明した。

組合側は質疑のあと、一応会社発表を聞くだけとして事務交渉を終えた。

11 方針転換に伴う態勢

北炭職連は9月17日、第13回闘争委員会で新会社発足に対する対応と今後の闘いの進め方に

ついて次の様に決めた。

今後の闘争推進については北炭の職鉱組合の間で対立が生じたのでこの調整について第13回闘争委員会(35.9.17)に議題として検討した。この委員会での議論は激しいものであったが、この第12回闘争委員会(9.14)の決定にもとづき、炭労、労連に対し方針修正の申入れを行ったが、容れられなかった。

然し乍ら北炭職連としては、当初の方針通り闘いを続ける内部態勢にはないので、次の方針で今後の闘いを推進する。

一、闘争路線

第12回闘争委員会で確認した様に、三鉱の組合員の大部分が、残留と他山への配転を意志表示した現在、三鉱分離反対という方針で闘争を進めることは至難である。然し乍ら、炭労、労連が三鉱分離反対闘争を継続している状態の中に於てはこの闘争を否定して積極的行動にすることはかえって問題をこじらせ、特に山元に於ける職鉱間に溝を深めることになるから、当面、独自の行動には慎重を期すこととするが、三鉱分離反対という指標を掲げた闘争には参加することは出来ない。

二、新会社に対する態度

職連自体は三鉱分離反対の方針を修正せざるを得ない現状に於て、法的措置を乗越えて闘う態勢にはない。従って、会社の一方的行為によってとられた措置であっても、合法的に設定された新会社並に租鉱権は否定する事が出来ない。

三、就労の態度について

1. 炭労、労連が闘争を継続している状態の中では、全員就労することを会社側に申入れ、これを否定しない限り通常通り就労する。

然し乍ら、労組側のピケ等によって就労を拒否された場合は、紛争を避けるために全員引揚げ自宅待機とする。

2. 保安技術職員の選任については、予め法的に遺漏のない様会社に申し入れる。

四、雇用条件について

残留者の雇用条件については、会社、組合間で協議まとまるまで、北炭の労働協約を準用させる。

五、組合員としての拘束

一般的に問題が解決する迄人事協議には応じない。従って配転希望者は勿論、退職手続をとった者でも、組合規約により組合員と見做す。

尚、人事協議が纏まる迄は新会社が他から雇用した者は転入を拒否することを会社に申し入れる。

六、条件交渉の時期、内容について

時期については、炭労、労連闘争の推移をみて決めることとし、その内容については特に、三鉱の将来への不安解消、労働条件について改めて機関に提案する。

七、労連との共闘態勢

労連とは、既に闘争指標が変わったから、同一の立場では共闘はもてない。

然し乍ら、職連としては、労連が闘う態勢にある限り闘争を積極的に批判し否定するという事でないから、話し合いの場合は放棄せず双方の意志疏通につとめる。

八、山元に於ける行動

組合員の行動については、山元組合で明らかにして全員に徹底させ、組合員が独自の考えで行動することのない様特に留意すること。

以 上

新会社の就労は、9月19日1番方から始まったが、万字、美流渡、赤間とも、会社と労組の間で身分問題で多少やりとりがあっただけで、労組側は「北炭従業員」として強行就労した。こうした緊迫した中で新会社の就労が行われると三鉱分離反対闘争は北炭の職員組合と労連の対立と調整を超えて進み、炭労大会に持ち込まれた。この結果、炭労は炭労産業別統一闘争を決定した。

9月21、22日、炭労中闘委員会は、北炭問題を協議した。この席上、佐々木委員長から北炭職連が闘争路線変更に至った経過と内部事情を説明し諒解を求めた。これに対し、中闘委員会は、北炭職連の実情を理解し、職労組合員間でトラブルを起さぬ様配慮することが確認された。しかし、中闘委員会は「赤字方式による合理化を避けるため、北炭労連の闘争をもとに産業別統一闘争に発展させ、分離撤回まで闘う」ことを決定、各支部に対し次のとおり指令した。

一、9月26日以降週一回24時間ストを行い10月下旬から戦術を強め、北海道のストライキ、および炭労全体のストライキを背景に、11月下旬を目途に強力な戦術を行使する体制をとる。

二、闘争資金、生活資金として当面2億5,000万円を確保する。

12 会社、北炭労連に三鉱の休山を通告

会社側は9月23日分離三鉱の労働組合による強行就労は、鉱業法、鉱山保安法違反をもたらし、不法侵入の刑事事件をも発生させるものである、と対立感を深めこのため操業継続は許されないとして、北炭労連に対し、9月23日2番方以降操業の番割を停止し、休山に伴う一切の措置をとったあと9月26日より三鉱とも休山すると通告した。

これに対し北炭労連は

- 一、9月23日2番方以降も就労体制をとる。
 - 二、職組に対しては番割り、作業中止を拒否しないよう申し入れる。
 - 三、就労が不可能の場合は、就労はさけるが、この場合賃金は会社の一方的都合によるものとして賃金補償を申し入れる。
- と、以上の決定をした。

13 北炭職連の対応

北炭職連は、この事態に対し、第15回闘争委員会で対応策を検討、次の方針を決めた。

当面の闘争推進について

第15回闘争委員会(35.9.24)

一、新会社に対する態度

1. 新会社は、会社側の一方的措置によって設立されたものであるが、合法的手段によって成立された新会社、租鉱権の設定は認めざるを得ない。
2. 依って組合員は新会社の指示、命令に服する。
3. 但し、指示、命令の遵守に当っては、現在労組側が、三鉱分離反対闘争を続けている実情を考慮し、職連並びに職組側の事由を説明して労連並びに労組側に理解を求めると共に故意に紛争を醸す意志のないことを表明する。

二、会社の三鉱休山宣言に対する態度

1. 労使間の対立によって、貴重な資源、施設を放棄し、多数の従業員、家族の生活権を奪うことは許されることではない。従って、休山には絶対反対する。
2. 会社に対し休山の態度を改め、紛争中も飽迄保安確保に万全を期す様申し入れる。炭労、労連に対しては事態収拾をはかるよう働きかけていく。

三、業務命令に対する態度

1. 新会社より組合員に業務命令が出された場合、原則としてこれに遵う。
2. 但し、新会社が番割を拒否し、労組側が番割を要求、強行就労しようとした場合は労組員との論争を避け、会社、労組間の協議を待って決める。

四、今後の進め方について

1. 労組側が、保安要員差出しを拒否した職場は、それが保安上必要と認められるときは、鉱員の代替作業であっても、会社と協議して就労し保安を確保する。
2. 三鉱分離問題が解決するまで、実力行使をもって闘う体制を強化する。そのため、各単組は組合員に対し教宣を徹底する。

この決定にもとづき、炭労、労連に対し休山中の保安確保について職連の態度を申し入れたが、

両者共諒解し、妨害はしないと確約した。

14 炭労、労連の動向

会社側の休山宣告により、三鉱の労組員に動揺がみられ、炭労、労連の闘争指導に対し疑問をもち条件交渉への転換を求める声が拡がりはじめた。

北炭労連は、9月25日、道炭労代表を交えて各山の代表者会議を開いた。この会議では、各山元で9月19日から体制固めを行ったが強化の進展がなく、閉山になれば三鉱に動揺が生じ阻止することが困難になるなどの意見が出され、大勢は事態収拾にあるとの結論を出した。これに対し炭労は、事態収拾の方針は認めるわけにはいかないで、炭労全体の中で前向きの体制をとるようにとの注文をつけた。

このため、労連闘争委員会は、大勢は事態収拾にあるが更に下部討議の上、臨時大会で結論を出すことにした。

(一) 炭労、産業別統一闘争を決定

一方、炭労は9月28、29日中央闘争委員会を開き、当面の方針として、三鉱分離反対闘争を炭労の直接指導で産業別統一闘争を組織し、オルグ活動の強化と全体カンパ体制をしき断固対決する、との方針を決め各支部に指令した。

(二) 北炭労連の方針転換

北炭労連臨時大会は、10月3、4日の両日札幌読売ホールで内外の注目をあつめて開かれた。大会は、事態収拾をはかるべしという意見と当初方針通り飽迄闘うという意見に分れ激論が交された。各労組が表明した態度はさまざまに分かれ、主流となったのは闘いの展望と下部の実態から事態収拾をせざるを得ないという7組合の見解である。事態収拾をせざるを得ない考えるが、労連大会の決定に従うというのが1組合である。強硬派は当初の方針通り闘い抜くという5組合であり、条件派と強硬派とに分れた。結論として「大勢としては事態収拾の方向を指向していることを確認するが、なお前向きの姿勢をとる努力を行い炭労臨時大会で最終的態度を決定する」ことが満場一致で確認されて終わった。

三章 闘争の收拾と新しい労使関係の形成

- 1 会社、赤間鉱閉山を表明
- 2 赤間、美流渡労組で条件派表面化
- 3 炭労、札幌で臨時大会を開催
- 4 条件闘争の体制づくり
- 5 企反闘争推進について
- 6 条件闘争の推進について
- 7 分離三鉱、職員組合結成

三章 闘争の收拾と新しい労使関係の形成

1 会社、赤間鉱閉山を表明

10月1日、北炭労連大会を前に、赤間鉱に於て、北炭と新会社側は、赤間労組に対し「3日以降閉山のため撤収作業を行う」旨通告した。北炭労連は直ちに札幌地裁に「事業場閉鎖禁止等の仮処分」を申請した。これに対し同地裁は労連側の主張を認め、3日「被申請人の会社は赤間鉱の事業場閉鎖を行ってはならない」との仮処分を決定し、このため、会社側の意図は封殺された。

これに対し、北炭は、10月6日、北炭を被申立人として赤間鉱閉山禁止仮処分の決定を行ったことは、新会社の設立などからみて不当であると異議の申立てを行った。

2 赤間、美流渡労組で条件派表面化

10月4日、赤間鉱で就労を希望する労組員の代表が新会社の従業員として、会社側に就労を申し入れ、又、会社側は就労希望者（鉱員）241名により操業再開する旨発表した。

労組側は、反組合的行動として実力行使をもって阻止することを決めるなど山元は緊迫した空気につつまれた。

10月5日、条件闘争に移るべきとする組合員（条件派）は、滝川市内の旅館に集結し、10月6日朝、70名が就労のため2台のバスで赤間鉱に向ったが、組合側のピケ隊に阻まれ引返した。

この頃、赤平市内は、炭労が大量のオルグを動員、要所に検問所を設けるなど騒然とした空気を醸し出した。

条件派は連日バスに便乗して強行就労のため滝川の旅館から赤間鉱に向ったが、その都度組合側のピケによって侵入を阻止され、その度に小ぜり合いを繰返して険悪な状態となり両者の対立は益々エスカレートしていった。

美流渡労組でも、条件闘争への転換をもとめるグループが組合の統制から離れ独自の行動を起

した。このため、美流渡労組は、10月27日臨時大会で、93名の除名を決めた。

3 炭労、札幌で臨時大会を開催

三鉦分離闘争の今後を左右するものとして、内外から注目された炭労第28回大会は札幌市読売ホールで開かれた。

この日午後、浅沼稻次郎社会党委員長が刺殺されたという悲報が大会の会場に流れ、歴史的な一日であった。

この日朝、分離三鉦から職組組合員が、夫々、バスに便乗して出札、職連事務局の北寮に集結したが、組合員は夫々、事態收拾、条件交渉を訴える鉢巻をしめてきた。

職連執行部の状態報告のあと、組合員から会場周辺で、炭労執行部と大会代議員に対し事態收拾を訴えたい、また大会傍聴は割当に関係なく全員入場したい、等の強い意見が出された。これに対し、佐々木委員長は、熱意は解るが、四囲から誤解を招く様な行動は認められないし、そして各単組の意見は夫々代議員から積極的に反映するように努め、と同時に炭労三役を北寮に呼び、夫々の意見を訴える機会を直ちに設けたい、と説得し、この結果、全員が諒承した。

職連執行部の要請で、炭労の藤岡三男副委員長（三井三池職組出身）と本闘争の責任者岡松雄事務局次長が来所、情勢報告のあと、組合員は、夫々、早期解決のため事態收拾をはかってほしい、と強く要請し、一部大会傍聴者を残し帰山した。

炭労大会で、三鉦分離の問題は、「企業整備を中心とする当面の闘争方針」のなかで、激しい議論が行われた。

夕張職組矢口嘉一委員長、幌内職組竹多正介書記長は発言の機会を得て、内部事情を含め事態收拾を訴えた。又、北炭労連傘下の代議員はさきに開かれた労連代表者会議と同様事態收拾とこれを否定する意見に分れた。

当面の闘争方針は、議長集約で、大勢として、「攻撃をうけた支部、企業連が独走の決意で対決姿勢を確立し、更に炭労全体の闘争を推進させる。」という方針にもとづく原案と三鉦分離については、今後前向きの体制になる様、北炭並びに全体として努力することを、北炭労連傘下9組合と北炭職連傘下4組合の態度保留のまま可決した。

炭労大会のあと、北炭職連は第19回闘争委員会（10.20）を開き、次の方針を確認した。

1. 闘争方針及び行動は従来通りとする。但し、職労間の紛争は出来るだけ避ける様努力する。
2. 今後、山元の状態の推移をみて闘争委員会を開催し、対策を樹てる。
3. 炭労大会で決まった三鉦分離反対闘争の資金カンパ月額280円（総額見込1,000円）は各単組で納入するよう努力する。

4 条件闘争の体制づくり

北炭職連は労連の動向をみていたが、10月30日労連の闘争委員会は条件闘争に移行することを決め、北炭職連と同一時点に並んだ。

そのため、第7回職連委員会(11.2)を開き事態収拾を前提にして、条件闘争の方針を次のように決めた。

5 企反闘争推進について

北炭職連は、条件交渉を早急に開始することを前提にして、労連に共闘体制を申し入れ交渉を進めることを決めた。

一、交渉の進め方

- (一) 交渉場所 東京とする。
- (二) 交渉委員 闘争委員全員
- (三) 上京の時期 職連執行部に於て指示する。
- (四) 11月4日、労連は交渉に入るが、交渉内容が、従来の方針及び労連独自の問題に関する間は、職連執行部よりオブザーバー1名を参加させる。
- (五) 交渉の推移に応じ共同交渉を行う。
- (六) 条件交渉の要求の考え方は次の通りとする。
 - 1. 北炭10鉱と分離3鉱の将来計画を明らかにする。
 - 2. 希望退職募集を打切る。
 - 3. 北炭と新会社の連携内容を明らかにする。
 - 4. 新会社に重大災害が発生したとき、従業員の救済措置を明らかにする。
 - 5. 分離3鉱の労働条件、福利厚生関係については原則として従来通りとする。
 - 6. 解決一時金等は従来の例により要求する。

二、闘争体制

- 1. 労連に共闘体制確立を申し入れ、実力行使を背景に交渉を進める。
- 2. 条件交渉の一切の権限を闘争委員会に一任する。
- 3. 条件交渉の経費は、各単組の資金カンパによる。

以 上

この方針に対し、分離三鉱をかかえる幌内、空知職組からの要求は、更に組合員の意見をとり入れてほしい、との要請があり、その集約を夫々の山元で進めた結果、次の要求書を決めた。

要 求 書

一、北炭10山と新会社の将来計画について

1. 北炭10山の将来計画を明らかにし、長計協定の実施を確約すること。
2. 新会社3山の将来計画を明らかにし、北炭の責任に於て人員整理をせずに遂行せしめること。
3. 北炭10山、新会社3山の職制機構を明らかにすること。

二、希望退職の中止について

今後退職者には、6月20日会社提案の社員希望退職募集要項による取扱を中止すること。

三、北炭と新会社の連携について

1. 北炭は新会社の事業運営について、資金繰、技術指導、保安点検、その他必要な措置について責任をもって援助指導に当ること。
2. 新会社の管理、財産について権限の所在を明らかにすること。

四、新会社の救済措置について

1. 賃金は原則として現行を下廻らせない。
2. 賃金以外の労働条件は北炭に準ずる。
3. 医療施設は現有通りとし、健康保険は北炭健保に加入させる。
4. 福利行事費、三大行事費は北炭に準ずる。
5. 住宅改修費は毎年協議する。
6. 福利施設並びに専用鉄道等の利用及び運用は現行通りとする。

五、新会社移行に伴う措置

1. 新会社への移籍は諸条件の調印日をもって一切の取扱をする。
2. 新会社移行に伴い慰労金、酒肴料を支給する。
3. 有給休暇残日数は新会社に於て行使させる。
4. その他新会社移行に伴う事項は北炭職連と協議する。

6 条件闘争の推進について

前記した方針により、職員組合は11月15日から団体交渉をはじめた。

然し乍ら、労働条件をはじめ悉く対立し、進展はみられなかった。

一方、労連側は、分離三鉱組合員は北炭の従業員とすべきだ、と主張し、会社と真向うから対立した。

このため、炭労中央闘争委員会は、北炭労連傘下組合に対し、次の実力行使を指令した。

第一波 11月18日 24時間スト

第二波 11月21日 24時間スト

第三波 11月25日 48時間スト

第四波 追って指令する。

北炭職連第22回闘争委員会(11.16)は、闘争は最終段階にあるという判断と職労共闘のため前から労連と同一歩調をとり、各単組に同様のスト指令を発した。

この実力行使を背景に、職労共同交渉、職連だけの交渉を繰返したが、妥結に至らず、11月18日、21日の両日24時間ストを決行した。

更に交渉を繰返し継続した結果、25日午前1時30分、炭労を交えた職労連の共同交渉で諒解点に達し、実力行使を解除、159日に及んだ三鉱分離反対闘争は漸く集結した。^{注(2)}

注(2) 三鉱分離に関する協定書は以下の内容となる

「協 定 書

北海道炭鉱汽船株式会社と北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会は万字、美流渡及び赤間鉱(以下三山と云う)の分離に伴い次の通り協定する。

記

一、雇用関係

- 1, 三山に残留を希望する者は九月十八日附をもって北炭を退職し、九月十九日附をもって夫々万字、美流渡及び赤間炭鉱株式会社(以下新会社と云う)に採用される。此の場合の退職条件その他は六月二十日発表の希望退職募集要綱による。
- 2, 右以外の者は九月十九日より十一月三十日までの間、罷役で夫々新会社に出向のこととし、十二月一日附をもって復職のこととする。

二、新会社における労働条件

新会社における労働条件は左の事項を基準として新会社労使間に於いて決定する

1, 労働協約及附属協定

基本的構想は北炭労使間に於ける現行協約に準ずる。

2, 賃金関係

協定期間中は現行賃金を支給する。尚賃金に関する各種取扱いについては北炭に於ける取扱いを準用する。協定期間満了後は新会社労使間に於いて協定する。

3, 期末賞与

昭和三十五年後期、期末賞与については北炭と同様に算出する。来期以降については新会社の経営の実態に応じて新会社労使間に於いて協議する。

4, 次の諸協定は北炭労使間に於ける現行協定を準用する。

退職手当協定

けい肺並に外傷性せき髄障害協定

結婚資金協定

救護隊手当協定

消防団員の取扱いに関する覚書

5, 旅費関係

北炭の現行規定を準用する。但し特定区域については新会社労使間で協議の上新たに設定する。

6, 慶弔災害見舞金関係

北炭の現行規定を準用する。

7, 福利関係

(イ) 福利行事費

屯当り八円とする。

(ロ) 健康保険

北炭健保組合と協議の上、改めて会社職連間に於いて協議する。

(ハ) 福利施設関係(石炭、電力、水道、社宅等)

北炭に於いて三山に適用された取扱いを準用する。

三、北炭と新会社の関係について

三山が現在分離独立に際して、その基本的構想に於いて北炭は関係を有するが、今後その経営に属すべき事項については当然新会社の責任に於いて維持発展せしむべきものであり、労使間の諸問題もその自主性に委すべきものである。然し将来災害事故等不測の事態により新会社が苦境に陥入り、新会社労使双方の努力にも拘らず、尚新会社の経営が危殆に瀕した場合は、北炭はその母体を損わない限度に於いて新会社を極力援助する。しかも尚新会社の存続が不可能の場合には北炭は北炭職連と協議の上、新会社従業員を北炭に受入れ、又は就職あっせん等を行う。

四、酒肴料金並びに記念行事費

会社は昭和三十五年九月十八日現在に於いて三山に勤務する職員を対象とし、五〇万円を支出する。

五、一時金

会社は分離に伴う職連の諸要求については一時金として別途考慮するよう取計う

昭和三十五年十一月二十五日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役社長 萩原 吉太郎

北炭職員組合連合会

委員長 佐々木仁三郎

覚 書

北海道炭鉱汽船株式会社と北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会とは昭和三十五年十一月二十五日附三山分離に関する協定書に関し左記の通り覚書を取交す。

記

一、一時金は三山勤務者を対象とし、職連に対し一括五〇〇万円を支給する。

二、新会社の年次有給休暇については経過措置として初年度は一率に六日間とする

三、新会社の停年制については分離時に於ける諸事情を考慮し、その適用については新会社に於いて労使間で協議する。

四、北炭と北炭労連間の三山分離に関する協定書附属覚書記三の福利行事費は従来同様職員を含むものである。

昭和三十五年十一月二十五日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役人事部長 岩館吉右衛門

北炭職員組合連合会

委員長 佐々木仁三郎

議 事 録 確 認

新会社に採用される者の移籍月日に関連して職連より退職手当二ヶ月の増額要求があったが、会社は認め難いとして対立した。然し最終的には事態收拾の意味で一時金に包含して処理することとなった。

昭和三十五年十一月二十五日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役人事部長 岩館吉右衛門

北炭職員組合連合会

委員長 佐々木仁三郎

議 事 録 確 認

一、北炭十山並に新会社三山の将来計画について

- 1、北炭十山の将来計画については先に提案した昭和三十八年度を目途とせる長期計画を骨子とするが、その後の情勢変化により若干の修正を要するので成案出来次第職連に提示することとし其の時期は、明年一月中の見込みである。職制、機構、人員配置等については、当面緊急を要する最少限度にとどめ、基本的なものについては長期計画との関連もあるので前項提案の時期に構想があれば提示する。

7 分離三鉱，職員組合結成

分離後，夫々の炭鉱では，夫々職員組合を次の表の如く結成した。

組合名	組合員 代表者
万 字炭鉱職員組合	鈴木一郎
美流渡 //	中村四郎
赤 間 //	中川 宏

北炭職連は，夫々の職組を準会員として加入を認めると共に，三山の会社との間に交渉権を確立し，賃金，期末手当交渉は，三山の集合交渉方式をとりつけた。

かくて，三井三池争議と同じ昭和 35 年に開始された北炭の三鉱分離反対闘争は，最終的に総労働側の敗北として收拾され，条件闘争に転換するが，この闘争の中で次の未来に対応する新しい労使関係の形成を模索する動きを本流の如く強めるのである。すなわち，三井三池争議が体制間労働運動の性格を強め，自治的な生産管理論の延長線上に資本に代わる労働の支配を確立し，その主人公として三池労組による企業管理の掌握を行い，社会主義体制への移行を強力に推進しようとするのであり，まさに，総資本対総労働の体制の選択をかけた労働運動であったのである。したがって，三池争議は戦時中から復興期，さらに自立基盤の確立過程における総労働の側における戦後民主主義の頂点を象徴する労働運動の歴史的成果であると同時に，日本の労働運動の限界と矛盾を内包する企業内労働組合の一つの現われでもあった，ということができるのである。

こうした三井三池争議が体制間労働運動を指向し，社会主義体制への変革として総資本に見做された原因の一つには三池争議を特徴づけ，と同時に，階級闘争を色濃く刻みこんだのは自立的な生産管理に帰結する職場闘争である。この点について，当時総評の議長であった太田薫は，『日

-
- 2，新会社三山の職制機構については三山より十山へ配置替えの構想を職連と協議する際に提示する。
 - 二，社員希望退職募集要綱に基く退職の取扱いは十一月二十五日を以って中止する
 - 三，新会社三山にある医療施設は取あえず現有設備通りとするが，漸次新会社が独自で運営出来る様に努める。従而当分の間医士，薬剤士は北炭社員として現在地に駐在させる。
 - 四，他鉱より新会社に就職する者の給与は次の通りとする。
 - 1，現在三山以外の鉱に在籍している者で希望退職の上新会社に就職する者は退職時の本給をそのまま新会社に於いて支給する。
 - 2，新会社における中途採用者の給与は新会社において決定する。
 - 五，住宅改修についてはその必要性について検討する様新会社に対し要請する。

昭和三十五年十一月二十五日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役人事部長 岩館吉右衛門

北炭職員組合連合会

委員長 佐々木仁三郎

(「炭礦人」第 211 号，昭和 35 年 12 月 15 日」より引用)」

本の労働運動』(労働法令協会, 昭和35年11月)の中で, 三池争議を階級闘争へと強める原因となった職場闘争の特異性について次のように指摘する。

「今日まで日本の労働運動をささえてきたのは職場活動家である。労働運動は, 全労働者の行動的な参加のなかで行われなければならないという点からいえば, これはイビツな形であるが, しかし, だからといって全体の昂揚があるまでは, この職場活動家が支えた労働運動をやるといわけにはいかない。過渡的に, 職場活動家を中心として, 前向きの姿勢をくずさずにおくれた面を克服しつつ, 資本に対する対決のなかで, 労働運動の姿勢を正しくしてゆかなければならない。」(前掲書, 129頁)

太田薫は, 西欧の労働組合に対して遅れている日本的労働組合の弱点を克服するために, 先鋭的な職場闘争の中で階級意識に目覚め大衆組合員を指導する職業的職場活動家の行動力に, これまでの「左翼的アジテーション」と相違する新しい産業民主主義を担うラジカルな階級的労働者階層(プロレタリアト)の登場を垣間みようとする。太田薫が総評の総力を総動員して三池争議を支持し, その中から日本型労働運動を, ひいては社会主義への階級闘争を切り開くマルクス主義信仰の光を見出そうとすることは, 総労働の倫理を体現し, 三池労働組合の職場活動家に資本家の, さらに企業経営者の経営権を掌握し, 労働権の下に置き, 生産管理の自主的マネジメントを中心とする生産の主人公として登場することをみいだそうとするのである。

したがって, 太田薫は総資本＝総労働の対抗関係を止揚し, その中から産業主義の地平線に見通される生産の主人公としての総労働の優位性を確立し, 三池争議の階級運動としての労働運動に期待する点について, 次のように強調するのである。

「職場活動家は, これまで伝統がうすく, 組合活動に未熟な日本の労働運動において, 資本の攻撃を一身にうけて, 組合を支え, 労働者の利益を守り, 向上させてきた人たちである。この人たちが生産阻害者として指名解雇をうけるような前例がここにたてられるならば, 日本の労働階級はどうなるのであろうか。……組合運動に熱心であり, 労働者の地位向上のために闘うものは, すべて生産阻害者と名づけられて首を切られてしまうことになるであろう。これは, いきおい会社と結託しないかぎり首は守れないという傾向を生んで, 労資協調, 御用化の趨勢に拍車をかけることになってしまうだろう。

総評が三池争議の意義を重視し, 大きな力をそそいでいる理由がここにあるのである。」(前掲書, 121頁)

総評議長太田薫が三池争議を重視し, 総評の総力をあげて支援するのを受け, 現地の三池争議が体制選択への労働運動を色濃くすることについて, 大牟田日日新聞社記者の宮村眞澄は, “英雄なき一一三日の闘い”で勝利し, 自主的な生産管理(＝経営参加)を担う職場活動家の労働運動(＝職場闘争)が瞭原の火の如く三池鉱山に深く, 且く広く根づき始めつつあることに, 次のように報告するのである。

「とくに, 一一三ストの余勢をかる三池労組の天にも昇る勢いぶりから見て, 地元大牟田市で

は「労働組合の経営参加！ 三池労組の炭鉱管理」と単純に受け取り、それが早期に実現するとの期待感を高めたのである……

また、三池労組自体は、この経営参加闘争を階級闘争の戦略枠に組み込み、三池争議の直接の導火線ともなる職場闘争に力を注ぎ、職場現場の中で組合員が現場職制を突き上げ、いわゆる「生産点の対決をあおりながら主導権を握り階級闘争へと発展させる指導を行った。」(『三池争議の軌跡』(葦書房)、40-41 頁)

かくて、三池争議の軌跡は、(一)「企業を乗り越えた階級闘争」を労働運動の中から切り開き、(二)「三鉱連流の経営参加——経営方針変革闘争への取り組み」、産業民主主義を越えようとするのである。宮村眞澄は、三池争議が階級闘争の性格を強め、体制選択の労働運動へ突き進んだ原因の一つに「向坂教室」の社会主義理論をマルクス主義信仰の光に照らされる三池労働組合執行部の思想に求める。この「向坂教室」を主宰する九州大学のマルクス経済学者である向坂逸郎は、学習会テキストとして「資本論」を使用し、マルクス・レーニンの社会主義理論、及びマルクス経済学を三池労働組合員に教え、理論武装化させて、労働運動を指導し、六三スト、さらに、一一三日スト、そして、三池争議へと三池労組を鍛え、成熟するのに大きな役割を果たすのである。しかし、三池争議の最中に、批判派勢力が登場し、三月十七日に第二組合を発足させたのは、「向坂教室」で一枚岩になっていた三池労組を弱め、さらに、政治勢力としての社会党の対立と分裂を深刻化し、向坂派といわれる社会主義協会派を一挙に後退させるのである。

三池労働組合本所支部長の塚元敦義は「向坂教室」での向坂逸郎が職場闘争で生産の主人公になる労働運動を三池炭鉱に広めることに全力を注ぐにいたった点について、その指導内容と共に、次のように明らかにするのである。

「私(向坂逸郎)は労働者が好きである。職場の主人公である、労働者は社会の担い手であり職場の担い手である。労働者は主権者である……

私たちの大衆学習会で、先生の説得と仲間の反発が何回となく繰り返され、先生は討論の違いでどちらが正しいかは、職場・生活の矛盾についてのこれでいいのかという相互討論だけでなく、そのことを正すためのこと——職場闘争・実践——をやってみるなかで理解できると、常に実践の強化を言い続けてくれました。」(灰原茂雄編著『三池と向坂教室』(社会主義出版協会)、5～7 頁)

かくて、塚元敦義は向坂教室の優等生となり、生産点の職場闘争を実践し、独占資本に対する怒りからその打倒による生産の主人公に三池労働組合を位置づけ、向坂教室への信仰の光を労働運動の目標とするのである。塚元敦義は、三鉱連書記長灰原茂雄の立案する長計協定を労資協調路線と見なして反対する。この反対に対し、灰原茂雄は新しい職場闘争の致達点として保安優先、災害防止、労働条件の均一化、統一闘争として、さらに、労働者の首を切らせない「経営方針変革闘争」として、労働運動の位置づけを次のように行うのである。

「『長計協定』によって、目の前の労働条件を中心とした職場闘争だけに終止するのではなく

て、この職場の力を土台にして、不当な首切りは一人といえども許さないという意志を会社の経営方針に反映させるという職場闘争を組み上げたい。組合員がそこまで考えてくれるとほんとうの反合理化闘争になるだろう。やっぱり資本主義ではダメだ、ということになるだろう。」(前掲書, 188-189 頁)

かくて、灰原茂雄の主張する「経営方針変革闘争」は、三池労働組合委員長宮川睦男の受け入れられるところとなり、三池争議を階級的労働運動に転換する根源となるが、三池争議のこうした本質の重さに気づくのは少数しかいないところに三池争議の大衆運動としての弱さとなる。灰原茂雄にとって「経営方針変革闘争」から三池争議への発展は、労働者を生産点の主人公にすることを通して、「労働者階級を政治的に訓練し、組織された力で社会主義革命を実現」(前掲書, 190 頁)する道として導こうとするのである。

向坂逸郎は、戦前に、「山川均さんが、あなたは太田の生まれだから、三池炭鉱労働者をオルグしてはどうですか」(『三池と私』(労働大学), 234 頁)といわれ、戦後間もなくして(昭和二年末)、「灰原茂雄君に三池労組の人で研究会をやろうではないかという話をもちかけた。灰原君はすぐ承知して、二〇人ばかりの人を集めてくれた」(前掲書, 244 頁)のを切掛けにして、「向坂教室」を三池炭鉱に広げていった。この「向坂教室」では、(一)信条として理論と実践を結びつけることを重点におき、「戦闘的理論なくして、戦闘的運動はありえない」と教えた。(二)その実践の場として職場闘争を指導し、会社の管理機構(重役-鉱長-係長-職長-先山-後山)の中核に位置する職長を選挙で選び、この職長を職場闘争の担い手、或いは職場活動家に育成した。(三)職長を中心にする自治的生産管理体制を築き上げ、職員組合と対立を深め、六支部の下の六〇分会を「向坂教室」に組織化し、学習会を日常的にルーティン化した。向坂逸郎は三池労働組合に「労働者一人一人の心をとらえるという位接触し」(前掲書, 92 頁)、その中から労働運動の大衆化を築かせ、三池争議への体制作りを進めるのである。こうして、「向坂教室」が中心となった三池争議は、「お互いに人間的にむすびついていった」ことを背景にして団組の強さを大きくし、日本の労働運動のピークを築くのである。したがって、向坂逸郎は三池労働組合を頂点にする労働運動を資本主義から社会主義への体制転換を進める担い手として長期的視野からこの実現を次のように展望するのである。

「今度、職組が分離し、第二組合が出来たということは、われわれの準備が充分整わなかった時に、向う側が強力なたたかいを挑んできたことであると思います。挑んできた以上、しりぞくわけにはまいりません。もちろん、あるところでは、とどまらなければなりません。「妥協」です。資本主義の中では一歩前進しながら妥協し、二歩前進しながら妥協する以外に、活動は出来ません。社会主義社会をつくる条件が整うまでは、資本主義と妥協しながら、たたかいをすすめる外はありません。ただ、生活を保証しないで労働者の首を切ることは悪いことです。社会主義の国ならば、国家が生活を保証するから、失業がなく、社会不安はないのですが、今

日は切りっぱなしで、人間の首を切ることは平気です。」(前掲書、96頁)

この長い引用文から窺えるように、向坂逸部は、(一)三池争議後の方針として灰原茂雄、宮川睦男の三池労働組合に長期抵抗路線をとらせ、「資本主義と妥協しながら」労働運動を進め、(二)生産手段の国有化を中心にする社会主義への推進を労働運動の目標として継続する方針を構想し、実践する。人生を全て注いだ社会主義の理念は「失業がなく、社会不安のない」社会であり、首切りの平気な資本主義、さらに三池争議での職場活動家1,200名の指名解雇と対比させるのである。

したがって、三池争議が「向坂教室」を支部単位にして理論と実践を統合する「経営方針変更闘争」を中心にする階級的な労働運動となり、体制選択を視野に入れる大衆労働運動として日本労働運動のピークをなすのであるが、もう一方の日本労働運動の新しいピークを築く北炭の三鉱分離反対運動は、(一)外的要因として三池争議の敗北を受け、職員組合の条件闘争へ転換するや、(二)労働組合も炭労の産業別統一闘争から脱落し、条件闘争へ移行し、(三)技能労働者(=知識労働者)の結社組織へ組織を強化し、職場をコミュニティとして機能させる新しい労使関係の形成をめざし、企業内労働組合として資本主義との妥協を労働運動の目標とするのである。かくて、三池争議が体制選択を視野に入れた大衆労働運動であるのに対し、北炭の三鉱分離反対闘争は経済人から技能労働者(=知識労働者)の機能を果す社会契約の下に経営の成果に参加し、組織の正当性と道徳的責任を職業倫理とする新しい労使協調路線を確立しようとするのである。まさに、三池争議がマルクス主義信仰の光に支えられる大衆労働運動であるのに対し、北炭の三鉱分離反対闘争は、結社=組織の道徳的責任、つまり、理性の光に支えられた労働運動であったと、いうことができる。

三池争議、さらに、北炭の三鉱分離反対闘争後の炭鉱労働運動は、その後、(一)石炭政策転換闘争による国内炭の保護を石炭政策に求める労働運動を進め、(二)北炭の萩原吉太郎の主張する炭鉱の国有化闘争を昭和42年から取組み、(三)スクラップ化された産炭地の振興を図る産炭地振興法の制定を推め、労働運動を信仰の光から理性の光への転換で技能テクノクラート(=知識労働者)としての性格を強めていくのである。しかし、その後の北炭職員組合は組織の道徳的責任に基づき、石炭政策の合理化に直面し構造不況を深める北炭の再建に全力で取組むのである。しかしながら、北炭と職鉱組合は労働運動で石炭政策の合理化の前に企業ぐるみ閉山、さらになだれ閉山及び構造不況から自立経営への転換を果せず、炭鉱ガス爆発を中心とする災害の前に、また、エネルギー革命の深まりの中で歴史の悪に翻弄されながら、消滅する歴史を歩むこととなるのである。

第三編 高度経済成長期北炭職員組合の運動

一章 貿易・資本自由化とエネルギーの消費者選択自由制

- 1 会社長期計画の取組み
- 2 資材部丸紅移管
- 3 北炭建設設立
- 4 分配所の分離

第三編 高度経済成長期北炭職員組合の運動

一章 貿易・資本自由化とエネルギーの消費者選択自由制

昭和34年12月19日における石炭鉱業審議会答申が要求する(一)昭和38年迄炭価を1,200円引下げと(二)石炭5,500万トンを維持することは、三池争議と北炭の三鉱分離反対闘争を生じさせる直接の原因となった。しかし、三池争議の敗北は総資本のエネルギー革命を国策として推進し、油炭格差を解消することを意味し、エネルギー革命と貿易・資本の自由化への軌跡を認めざるをえなく、ここに石炭鉱業の自立基盤の崩壊、つまり、構造的不況を余儀なくされることとなる。

したがって、エネルギー革命及び貿易・資本の自由化は、(一)高度経済成長を国際的自由市場のエネルギー、とりわけ石油への選択自由制を制度化し、(二)エネルギーの液体化、気体化による新しい産業として石油コンビナート、ナフサ系化学工業、合繊、エレクトロニクス産業を基盤とする高度経済成長を実現することを可能にするのである。したがって、エネルギーの液体化、気体化を中心にする技術革新、新しい産業構造が発達するのにその前に立ちふさがり、阻害しようとする三池争議は総資本の側から見れば、高度経済成長、さらに日本経済の国際的発達にとってまさに生産阻害者として現われる。三池争議を取り除くことは、総資本の側にとって乗り越えなければならないものと位置づけられるのである。すなわち、炭価1,200円引下げの石炭政策の合理化要求は、炭主油従から油主炭従へ転換する、と同時に、油炭格差の解消によって石油によるエネルギー市場掌握となり、競争に負ける石炭鉱業にとって莫大な過剰生産として現われ、石炭鉱業を構造的な不況へ転落することとなり、なだれ閉山を現実問題として白日のもとにさらすのである。

すでに、政府は昭和30年5月に「総合燃料対策」を立案し、貿易・資本の自由化の下でエネルギー革命を総資本の選択自由制による産業合理化の切り札とし、この産業基盤の自立の上に新鋭重化学工業を確立しようとする。それゆえ、池田勇人首相は昭和35年12月に、重化学工業の国際水準での発達による生産性向上の大幅な展開に照応する国民所得倍增計画を発表し、三池争議と安保闘争を踏まえて高度経済成長を国策として推進しようとするのである。こうしたエネルギー革命と高度経済成長をセットにする構想はすでに、昭和35年1月に発表された ECSC 関係

理事会で発表された「エネルギー政策の調整に関する覚書」の中で具体化されているのである。この覚書は、「エネルギーの自由選択」を提案し、石炭から石油への流体化の推進と供給の安全性を重視する。かくて、エネルギー、特に石油供給の安定性は、ソ連のバグ油田開発と中近東の油田開発の拡大とで実現され、石油の自由化をグローバルに展開することとなる。政府は昭和36年7月にエネルギー懇談会を発足させ、総合エネルギー政策を制定し、(一)エネルギーの自由選択制及び、(二)石油の輸入自由化を確立する方策の検討に入るのである。

政府は、「貿易自由化計画大綱」で自由化率を昭和38年までに80%以上に高めることを方針にしたが、36年6月のIMF勧告に従って37年10月までに90%に上げると再提案し、その実施に入った。そして、石油の自由化は昭和37年10月をもって達成することと閣議決定された。

エネルギーの自由選択制と石油の輸入自由化は、石炭と石油の価格競争を激化させ、さらに、エネルギーの消費者による自由選択制の拡大を伴ない、このまま自由放任の市場原理に委ねたままにすると、競争に負ける石炭鉱業において長期の生産過剰をかかえ、自然死を余儀なくされることとなる。したがって、エネルギー革命での石炭が石油に漸次取って代られ、その結果、石炭需要の急激な縮少は、長期にわたる生産過剰を構造化することになるのは、次の頁に掲げられる表1～7に示されるのである。

- (一) 表-1のエネルギー供給量は昭和35年から39年において石炭と石油の逆転を示している。すなわち、国内炭はエネルギーの供給を昭和35年に34%で石油の37%に逆転され、以後供給を縮少し、昭和39年に21%へ低下するや、完全に石油の56%弱の前に差をつけられるのである。
- (二) 石炭と石油の価格競争は、電力の一般炭と重油との価格において激しく行われるが、この点については、表-2と表-3に現われる。1,000 kcal 単位のエネルギーに換算してその価格を見てみると、昭和35年では石炭が89円弱だが、重油は75円で、高炭価を窺わせる。昭和39年において石炭は77円で価格下落となり、1,200円引下げの効果を現わしている。しかし、重油の価格下落率の方が大きく、61円で、1,200円引下げの効果を小さくするのである。
- (三) 高度経済成長は新鋭の、かつ大型の重化学工業の発達と、その生産力向上に伴う所得倍増で実現されるが、と同時に、表-4に表われるように、国内炭への需要を増大させている。特に、三池炭は、硫黄分の高いカロリーからコークス、ガス、原料炭（鉄鋼）として高炭価で人気のあるブランドを誇っている。他方、北炭の夕張炭は、原料炭として鉄鋼に多く引き取られ、高炭価を伝統的な経営基盤とし続け、北炭の経営を支えている。
- (四) コークス、原料炭以外の一般炭は主に電力、セメント、製紙、化学工業に需要され、価格も安く、深部下を余儀なくされ、炭量の枯渇を余儀なくされる筑豊の中小炭鉱、浅部採炭に制限されている大手の炭鉱において石油、重油の低価格に負け、さらに深部化と残量炭の少なさは高コストを余儀なくし、赤字経営を慢性化する要因となる。こうした石油との競争と高コストとが炭鉱経営を圧迫し、赤字経営へ転落することは、表-5に示される。すなわち、

表-1 エネルギー供給量の推移 (単位: 10¹⁰kcal)

種別	年度		昭和35年		36年		37年		38年		39年	
	換算	比率%	換算	比率	換算	比率	換算	比率%	換算	比率	換算	比率
水力	14,328	15.3	16,649	15.4	15,281	13.4	16,945	13.0	16,894	11.6		
石炭(国産)	32,229	34.4	33,802	31.3	32,695	28.7	31,315	24.0	31,924	21.8		
輸入石油	34,782	37.1	42,316	39.2	51,634	45.3	66,799	51.2	81,397	55.7		
総計	93,749	100	108,014	100	113,855	100	130,484	100	146,117	100		

(「通商産業政策史10」, 429頁より引用)

表-2 石油価格 (単位: 円/kℓ)

単位 { 原油(CIF)	5,353	5,057	4,853	4,770	4,633
円/kℓ { C重油(御売)	8,850	8,020	6,917	7,042	6,709

(前掲書, 497頁)

表-3 火力用一般炭と重油価格 (単位: 円/t, 円/1,000kcal)

石炭 {	(円/t)	4,914	4,663	4,589	4,310	4,289
	(円/1,000kcal)	88.9	83.7	81.4	76.4	77.0
重油 {	(円/t)	7,447	6,603	6,249	6,276	6,005
	(円/1,000kcal)	75.2	67.0	63.3	67.7	61.1
価格差(石炭-重油)		13.7	16.7	18.1	12.7	15.9
価格比(石炭/重油)		1.18	1.25	1.29	1.20	1.26

(前掲書, 498頁)

表-4 国内炭の需要 (単位: 千トン)

電力	14,843	16,302	17,461	19,960	20,589
鉄鋼	5,148	6,080	5,606	6,639	7,084
ガス	4,276	4,057	3,635	3,289	3,215
コークス	1,469	1,939	1,816	2,308	2,479
総計	54,527	55,502	52,482	53,662	52,684

(前掲書, 499頁)

表-5 自産炭損益 (単位: 円/トン)

山元手取	4,277	4,067	3,782	3,577	3,638
原価	4,497	4,378	4,211	3,755	3,892
損益	△220	△311	△429	△178	△254

(前掲書, 480頁)

表-6 閉山費用(大手) (単位: 億円)

退職金	120	106	163	299	43
閉山諸費用	10	40	65	133	8
計	130	146	228	432	51

(前掲書, 488頁)

表-7 大手炭鉱借入金残高 (単位: 億円)

財政	325	395	579	856	994
市中	581	635	673	708	713
計	906	1,030	1,252	1,564	1,707
増減		124	222	312	143

(前掲書, 489頁)

表-5の自産炭損益は、山元手取と原価の差額の大小で左右されるが、全て赤字を示し、巨額の累積損を計上している。手取収入より高い原価の差＝損失は、トン当りで昭和35年の220円から37年に429円へと急増している。

(五) 表-5で示されるように、無理な炭価1,200円の引下げに原因する自産炭損失の巨額の累積額は炭鉱の閉山、縮小への道を余儀なくすることとなり、(一)表-6の閉山費用と、(二)表-7の大手炭鉱による借入金残額を大きくする原因となる。すなわち、炭鉱の損失は、(一)政府の財政投融資金と、(二)市中銀行からの借入金で賄われるが、その金利支払の負担を大きくし、また、閉山での鉱職員の解雇に対する退職金の支払をこれら借入金に依存し、このため莫大な累積負債額へ帰結することで急増する。したがって、閉山の退職金は、借入金で賄われ、炭鉱経営を自転車操業に走らせ、人件費閉山の面を浮きあがらせる。閉山が北海道の大手炭鉱に比べ、九州、とりわけ筑豊の中小炭鉱に集中化する傾向は昭和40年代前後に企業ぐるみ閉山、さらになだれ閉山を生じることとなるのである。

1 会社長期計画の取組み

昭和36年1月31日～2月1日 労使協議会が開かれ会社は三鉱分離後の39年度までの長期計画を提案した。その骨子は、

- ①新夕張を37年度に終掘し人員は他鉱に配転する
- ②新幌内、幌内を38年に統合する
- ③間接部門（営繕、水道、工作場、分配所等）の分離
- ④人員自然減耗無補充
- ⑤鉱員の坑外夫の停年制を60才から55才にする

というものであった。

北炭職連は、長計専門委員会で会社提案に対する方針をまとめ安定職場の確立、保安確保、労働条件の向上、企業の安定を骨子として申入書をまとめ会社との協議を重ねた。

この過程で北炭職連は、計画変更、職制機構、人員計画、鉱の統廃合について、不明確なので、36年10月26日付文書をもって次の申入れを行った。

申 入 書

一、計画立案並に実施について

自然条件の変更、経済変動等の影響によつての計画変更は当然のことであるが、短期間に再三に亘つて、これを行うことは協議に際して著しく積極性を失わしめる。

従つて計画立案には、十分な検討を行った上、権威ある計画を提示し、その実施に当つては誠意をもつて進める様配慮されたい。

二、職制機構及び職員人員計画について

職制機構を早急に提示すると共に新計画による人員計画を明示されたい。

三、夕張第三鉱終掘に伴う措置

(一) 橋立坑について

1. 諸事情からみて、37年1月末をもって終掘することを確認する。
2. 職員の異動計画を早急に提示されたい。その場合個々人の事情を勘案されたい。
3. 稼行終了迄の鉱員賃金（請負給）の取扱いについて、職員が作業指示の際紛争を生じない様措置されたい。

(二) 松島坑について

1. 終掘の時期については諸事情からみて、38年3月末は妥当と認められる。
2. 稼行期間中の自然発火対策について万全を期せられたい。
3. 中央堅坑の工事は計画通り進められたい。
4. 橋立深部区域の安定稼行を期するため炭層状況の把握と採掘計画を立案して提示されたい。

(三) 平和鉱に移行に伴う措置について

1. 平和一区の生産、人員計画（職鉱員）を提示されたい。
2. 坑内、現業職員に対し移行後、直ちに作業遂行出来る様措置されたい。
3. 移行時の切羽維持、施設管理等の方法について人員と併せ提示されたい。
4. 鉱員間に賃金較差が生じ、これが作業に支障をきたした場合、その責任を職員に負わせることのない様基準を明らかにされたい。
5. 坑内、現業職員の住宅は若葉地区に確保されたい。尚、鹿の谷地区一部社宅を平和鉱に移管し、平和の住宅計画を明らかにされたい。
6. 新夕張、平和間の通勤対策を具体的にされたい。
7. 平和鉱病院の外科医師の充足をはかられたい。
8. 平和鉱の総合繰込所の受入体制を進められたい。

四、夕張二鉱について

1. 将来計画に基づく運搬系統計画を早急に提示されたい。
2. 坑道維持について人員計画と併せ明示されたい。

五、清水沢鉱について

1. 早急に安定計画を樹立して提示されたい。
2. 職員の増員に当って社宅を増戸されたい。

六、新幌内、幌内関係について

1. 新幌内の計画は、実施面で相当の努力を要するものと考えられるので万全の措置をはかられたい。
2. 新幌内、幌内鉱の統合は、計画より遅れているので、遅滞なく実施されたい。

3. 堅坑開発は計画通り実施されたい。

このあと引続き協議を進めた結果、新夕張の閉山は炭量枯渇によるものであり、その他計画遂行により労働条件に著しい影響はないとの判断から、11月10日、具体的実施に当ってはその都度協議することを確認し協定した。^{注(3)}

注(3) 長期計画案と協定は以下の内容となる。

長期生産計画に関する協定書

会社と職連は会社提示の昭和39年度迄の年次生産計画について協議の結果、之を諒解し計画の遂行を期することを協定する

昭和36年11月10日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役社長 萩原 吉太郎

北海道炭鉱汽船株式会社

職員組合連合会

委員長 佐々木 仁三郎

長期生産計画協定覚書

会社と職連は長期生産計画協定に際し

一、実施にあたっての細部事項については別途協議して行う。

二、職制機構等未協議事項については、会社は早期に協議するよう努力する。

ことを諒解し、本覚書を取交す

昭和36年11月10日

北海道炭鉱汽船株式会社

常務取締役人事部長 岩館 吉右衛門

北海道炭鉱汽船株式会社

職員組合連合会

委員長 佐々木 仁三郎

新会社設立に関する協定書

北海道炭鉱汽船株式会社と北海道炭鉱汽船株式会社職員組合員組合連合会並びに北海道炭鉱汽船株式会社社員組合都市連合会とは空知炭鉱株式会社（仮称）の設立に関し左記の通り協定する。

記

一、会社の設立並びに雇傭関係

昭和三十八年九月末日をもって空知鉱業所を閉鎖し、昭和三十八年十月一日に空知炭鉱株式会社（仮称）（以下新会社という）を設立する。

空知鉱業所在籍社員は新会社に採用される者又は就職あっせんにより退職する者を除き詰替を行う。

二、操業計画

新会社の操業計画は別紙の計画を大綱とする。

三、新会社の労働条件

新会社の労働条件は左の事項を基準として新会社労使間において決定する。

1 労働協約及び附属協定

基本的構想は北炭労使間における現行協定に準ずる。

2 賃金関係

イ、昭和三十九年三月三十一日までは北炭労使間協定を準用する。

ロ、昭和三十九年四月一日以降については新会社において決定することとするが、第二項の操業計画を最低として実施遂行の場合は北炭条件通りとする。

3 期末手当

昭和三十八年下期以降については前号口と同様とする。

4 次の諸協定は北炭労使間における現行協定を準備する。

退職手当協定

じん肺並びに外傷性脊髄障害協定

結婚資金協定

救護隊手当協定

5 旅費関係・慶弔災害見舞金関係

北炭の現行規定を準用する。

6 福利関係

イ、福利行事費

屯当り五円とする。特別行事費については別途協議する。

ロ、健康保険

政府管掌とし、暫定期間中は北炭健康保険組合扱とする。

ハ、福利施設関係（石炭・電力・水道・社宅等）

北炭において適用された取扱を準用する。

7 年次有給休暇経過措置

昭和三十八年度分の経過措置として一率十日間を支給する

昭和三十九年度分については新会社労使間で協議する。

8 住宅移転手当

新会社の住宅集約にあたっては北炭の現行取扱に準じ移転手当を支給する。

四、新会社の医療施設及び病院診療所勤務者の取扱い

医療機構は当面北炭医務局所属とする。従って当分の間病院、診療所勤務者は北炭社員として現地に駐在するが、今後経営形態の変更により北炭を退職するときは、医士を除く他の社員は就職あっせんにより退職する社員の処遇を適用する。

五、酒肴料

昭和三十八年九月三十日現在空知鉱業所在籍者に対し一人当り一、〇〇〇円相当を準備する。

六、解散記念行事費

空知鉱業所社員を対象として五〇万円を支出する。

昭和三十八年八月一日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役社長 萩 原 吉太郎

右代理人

専務取締役 中 島 成

北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会

委員長 佐々木 仁三郎

北海道炭鉱汽船株式会社社員組合都市連合会

委員長 今 園 国 建

医務関係に関する覚書

北海道炭鉱汽船株式会社と北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会並びに北海道炭鉱汽船株式会社社員組合都市連合会とは医務関係につき左記の通り覚書を取り交す。

記

一、機構改正

1 病院、診療所を医務局の下部機構として医務行政の一元化をはかる。

2 医務関係者の労働条件の処理については従来慣行による。

二、鹿の谷分院並びに幾春別診療所の廃止による措置

1 鹿の谷分院の社内入院患者は道立清水沢診療所に収容するよう努力する。

2 鹿の谷分院並びに幾春別診療所勤務者は全員社内に配置替えする。

三、平和砒病院に関する措置

1 ベット数が不足しているので夕張砒病院に最低五ベットを追加確保すると共に、救急車又は営業車に

より緊急患者の輸送をはかる。

- 2 外科関係は医士一名で診療しているが、手不足なので夕張砒病院からの応援を検討する。

四、医士の確保について

会社は医士の必要人員確保に努力する。

五、社外医療機関利用の是正

社外医療機関の利用に伴う健康保険財政に関しては、会社、健康保険組合並びに組合の三者間で協議の上健全化をはかるよう努力する。

昭和三十八年八月一日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役人事部長 金 谷 正 二

北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会

委 員 長 佐々木 仁三郎

北海道炭鉱汽船株式会社社員組合都市連合会

委 員 長 今 園 国 建

別紙(四)

技術系社員配置基準

一、主任の配置

1 坑内主任、保安主任は

二方採炭の場合 一番方、二番方に坑内主任を、一番方、三番方に保安主任の配置を原則とする。

三方採炭の場合 各方に坑内主任を配置し、一番方に保安主任の配置することを原則とする。

- 2 ガス抜主任は当面現状のままとするが新機構による保安課所管業務検討の際にその存廃について検討する。

- 3 機電、運搬、選炭関係については作業別に一名配置を原則とする。但し必要に応じ方面別、方別に配置することがある。

二、係員の配置

1 ロング関係

イ、ピック及び機械採炭切羽

出炭三〇〇屯に対し一人配置を原則とする。

ロ、発破採炭切羽

単発施行の場合係員一人当たり平層五〇発、立層三〇発を原則として配置する。

ハ、前二項においてロングの係員が断層切り、上添及びゲートの拡大補修並に築壁、運搬等の作業を担当する場合は仕事の量及び作業場の距離等を勘案し、必要ある場合は増員することがある。

2 掘進関係

切羽の条件或は切羽の距離等により、担任範囲は異なるも、坑内全域を平均し一方当たり炭掘進三米、石掘進一、五米の現場に夫々一名配置を原則とする。

なお現場の状況によっては掘進と修繕、運搬関係を業務することがある。

3 保修関係

巡検区域の広狭、保修作業の実態を勘案し、方面別、方別に適正配置を行う。

4 機電関係

採掘場内については方面別に、採掘場外並に坑外については作業別に配置する。

5 運搬関係

イ、人車、材料、研等の運搬については原則として方面別、方別に配置する。

ロ、原炭の運搬については実態に応じて適正配置を行う。

6 選炭関係

選炭作業の行う方に配置し、選炭作業の行わない方には原則として配置しないが、作業の実態に応じ配置することがある。

以 上

別紙(五)

就職斡旋により退職する社員の処遇

一、退職手当

社務都合退職扱いとする。

但し退職時の年令が満五十才以上の者で、かつ勤続年数が十五年以上の者は停年退職扱いの加算を行う。

二、特別加給金

(1) 退職時の年令が満五十才未満の者

勤続満十年未満	基礎額の三倍相当額
〃 満十年以上満十五年未満	〃 の五倍 〃
〃 満十五年以上満二十年未満	〃 の八倍 〃
〃 満二十年以上二十五年未満	〃 の十一倍 〃
〃 満二十五年以上	〃 の十三倍 〃

(2) 退職時の年令が満五十才以上の者

本給・家族給の合計額を基礎として左の区分による。

停年到達期間六ヶ月未満	支給しない
〃 六ヶ月～七ヶ月未満	基礎額の一倍相当額
〃 七ヶ月～八ヶ月未満	〃 の二倍 〃
〃 八ヶ月～九ヶ月未満	〃 の三倍 〃
〃 九ヶ月～十ヶ月未満	〃 の四倍 〃
〃 十ヶ月～十一ヶ月未満	〃 の五倍 〃
〃 十一ヶ月～一年未満	〃 の六倍 〃
〃 一年～一年三ヶ月未満	〃 の七倍 〃
〃 一年三ヶ月～一年六ヶ月未満	〃 の八倍 〃
〃 一年六ヶ月～一年九ヶ月未満	〃 の九倍 〃
〃 一年九ヶ月～二年未満	〃 の十倍 〃
〃 二年～二年三ヶ月未満	〃 の十一倍 〃
〃 二年三ヶ月～二年六ヶ月未満	〃 の十二倍 〃
〃 二年六ヶ月～二年九ヶ月未満	〃 の十三倍 〃
〃 二年九ヶ月～三年未満	〃 の十四倍 〃
〃 三年～五年未満	〃 の十五倍 〃

(3) 勤続二十四年以上二十五年未満で退職する者については、前各号のほかに次の算式による額を支給する。

本給×92.5%×2.8×10×06.927×0.6

三、その他

(1) 帰郷旅費

退職後二ヶ月以内に社宅を立退いて、他に転居するときは旅費規程による帰郷旅費を支給する。

但し退職後職業訓練所に入所する者については別途考慮する

(2) 結婚資金貸付残額

返済を免除する。

(3) 福利厚生施設の使用

退職後の福利厚生施設の使用については二ヶ月以内に限り従前の取扱とする。

但し退職後職業訓練所に入所する者について別途考慮する。

(4) 年次有給休暇残日数の慰労

退職時に残日数ある者については四十日を限度として別途慰労する。

なお、関連会社造成職場に就職する者で残日数を引継ぐ場合は、右の日数より引継日数を差引く。

以 上

覚 書

会社と、職連並びに都連とは長期生産計画に関する協定書に関し左記の通り覚書を取交す。

記

一、協定書記三、人員計画関係

(イ) 別紙(三)技術系社員配置基準の係員の配置の内ピック及び機械採炭切羽の配置について「出炭三〇〇屯

表-社 員 人 員 計 画 表

	事務	38 年 上 期 末					合 計	事務	38 年 下 期 末					合 計	事務	39 年 上 期 末					合 計	事務	39 年 下 期 末					合 計	備 考
		技 術				計			技 術				計			技 術				計			技 術				計		
		採鉱	機電	その他	計				採鉱	機電	その他	計				採鉱	機電	その他	計				採鉱	機電	その他	計			
タ 張	102	270	115	12	397	499	102	270	115	12	397	499	81	239	104	13	356	437	82	240	104	11	355	437	40年度以下 左に同じ				
平 和	73	208	89	7	304	377	63	209	89	6	304	367	63	170	81	4	255	318	63	170	81	4	255	318	— 〃 —				
幌 内	63	187	72	9	268	331	63	173	67	6	246	309	53	145	67	6	218	271	53	145	67	6	218	271	— 〃 —				
空 知	50	129	48	8	185	235	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	— 〃 —				
本店	350	26	43	309	378	728	350	26	43	309	378	728	325	22	43	309	374	699	295	22	43	309	374	669	— 〃 —				
計	638	820	367	345	1,532	2,170	578	678	314	333	1,325	1,903	522	576	295	332	1,203	1,725	493	577	295	330	1,202	1,695					
出向者 組専						39						39						39						39					
合 計						2,209						1,942						1,764						1,734					

(註) 本店, その他には化成, 外局, 化研, 病院関係を含む。

職種のその他は安全灯, 測量地質, 化学, 医務等である。

に対し一人配置を原則とする」

と表現されているが, 切羽の条件並びに会社提案の指導員制度の実施及び発破助手分担業務の改善が行われるまでは無理な場合もあるのでそのような切羽の係員配置については原則に拘らず協議する。

(ロ) 就職斡旋を行う場合会社は原則として, 組合に通知し, 就職斡旋を円滑に進めるようにする。

(ハ) 組合より要求のあった関連会社の人事交流については会社はその主旨を理解し将来関連会社の管理指導面も併せて人事交流制度の活用を検討する。

二, 協定書記七, 機構改革関係

(イ) 機構改革に伴い従来に分担業務が, 新機構に移行する場合どのような分担になるか, 左の事例等については今後検討の上明らかにする。

ガス採業務の分担箇所

保安課と生産課の業務分担内容 (安全灯, 捜検, 火薬等の所管)

炭務の所管

真谷地専用線の所管

(ロ) 新機構では教育課及び係が廃止になるが, 今後社員教育は所属の長が日常業務を通じて行う外講習会, 見学等の機会を設けて社員の資質向上に努力する。

昭和三十八年八月一日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役人事部長 金 谷 正 二

北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会

委 員 長 佐々木 仁三郎

北海道炭鉱汽船株式会社社員組合都市連合会

委 員 長 今 園 国 建

確 認 書

会社と, 職連並びに都連とは年次有給休暇の取得条件について左記により労働協約の該当条項を改訂することを確認する。

記

一, 「健康保険適用について医師の証明ある私病欠勤日数」を削除する。

二, 右改訂により私病欠勤者で長期療養のため年次有給休暇取得条件の出勤基準を満たすことができない者については左記(1)の条件を満たす者に限り特別措置として(2)の算式により計算した年次有給休暇を支給する。

(1) 私病欠勤者の全労働日は当該鉱の全労働日より本人の私病欠勤日数 (その期の公休日を除く) を除いたものとし, その期間内に出勤率が坑内員七〇%坑外員八〇%に達した場合

(2) 支給日数

協約に定められた支給日数×

$$\frac{\text{全労働日} - \text{私病欠勤日数 (公休日を除く)}}{\text{全労働日}} = \text{支給日数}$$
 端数は切上げる

三, 右の実施は昭和三十九年度発生分より行う。

昭和三十八年八月一日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役人事部長 金 谷 正 二
北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会
委 員 長 佐々木 仁三郎
北海道炭鉱汽船株式会社社員組合都市連合会
委 員 長 今 園 国 建

長期生産計画に関する協定書

北海道炭鉱汽船株式会社と北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会並びに北海道炭鉱汽船株式会社社員組合連合会並びに北海道炭鉱汽船株式会社社員組合都市連合会とは安定職場の確立、保安確保並びに労働条件の向上と共に企業の安定を計るため、昭和四十二年度載の長期生産計画に関し左記の通り協定する。

記

一、生産計画

会社提案を骨子とし出炭、鉱員人員及び能率については別紙(一)の通りとする。

夕張鉱業所

第一硯

- 1 千歳区域は昭和三十八年度上期で終掘するので、昭和三十八年度下期以降採炭切羽は最上深部区域に集約する。
- 2 最上深部集約に伴う一、三〇〇トン計画は修正をし、排気風道、ベルト斜坑の完成後に別途協議する。
- 3 磐下坑道による地山からのガス抜強化を計る。

第二硯

- 1 中央立坑は予定通り完成させるよう努力する。
- 2 排気立坑は昭和四十一年度着手、昭和四十二年度完成の予定、これによりスキップ揚炭し、通洞をベルト運搬として現有の運搬系統を大巾に改善坑内構造は簡素化される。
- 3 ドラムカッターは昭和三十八年度上期末に四区左一上層切替ロングに一台、更に昭和三十八年度上期に三区に一台を導入する。
昭和四十年度以降上層は総てドラムカッター採炭とする。
- 4 昭和四十二年度に坑口付近の下層を採炭の上、一部採炭開始を計る。
- 5 立坑のパイロットボーリングで平安八尺層を確認したので、更に今後の調査をまって状況が良ければ採炭を計画する。

清水沢硯

- 1 通気並に運搬の強化を図るため、昭和三十八年度中に西部卸と添卸を結んで系統の単純化を計り、昭和三十九年度に主要扇風機の強化を図る。
- 2 昭和四十年度から昭和四十一年度にかけて排気立坑を掘さくする。
- 3 昭和三十八年度下期清水沢本坑再開については、夕張鉱業所の全体の人員計画推移に基いて別途提案し、山元において協議する。

平和鉱業所

平和硯

- 1 北部開発のための排気立坑は、昭和三十九年度上期末完成を目途として努力する。
- 2 入気立坑開さくは幌内立坑の関係上保安の確保に万全を期し、昭和四十一年度よりの着工に変更する。
- 3 一区は昭和三十九年度上期に一部、昭和三十九年度下期以降二区に集約して昭和三十九年度下期以降日産三五〇〇トンとする。
- 4 切羽能率の増強を計るため昭和三十八年度下期、二区十尺第六ロング上・下段に水圧鉄柱を導入する。
- 5 ガスブローワーを増設し、北部区域のガス抜を強化する。
- 6 選炭機用水及び飲料用水の確保並に研捨設備の強化を計る。
- 7 沿層掘進並に坑道拡大切羽等にベビーコンベヤーの使用を計る。
- 8 北部方面水平坑道の人車設備については、当面設置しないが、将来坑道が延長される時に協議する。

- 9 機械採炭払いによる切羽における上下段進行差の適正な距離設定については、山元に労使双方の研究會を設定し検討、結論を得て実施する。

真谷地砦(桂・楓)

- 1 三片の平層の炭量は略々確認されている。
七片平層については、早急に採炭の上、炭層状況及び炭量の把握を行う。
尚、七片の平層の状況が確認されるまで人員計画を昭和四十一年度(坑内八七一名坑外九九名)に変更し、出炭計画も日産一、四〇〇屯と修正する。
- 2 七片以下の深部移行のため、新立坑の追さくは昭和四十二年完成の予定。
- 3 桂北部の炭層の把握と北部関係の通気運搬計画は速かに明示する。
- 4 掘進能率向上については、磐下坑道の維持向上並に合理的な機械の導入と相俟って空車廻りの改善に努力する。
- 5 上の沢地区のボーリング対策については採炭の方法として地表からのボーリングと補助的な坑内ボーリングを実施する。
但し楓の現況からして現行採掘している沿層掘進を積極的に推進し、三片以下の炭量の把握を行い、更に併行して西部方面の採炭も行う。
- 6 楓は注水、撒水の完全実施により発破採炭に移行する。
- 7 真谷地専用線の国鉄依存問題については方針を変えず、これが解決のため具体的折衝を強力に進めるので、これと併行して問題解決のため組合と会社は継続交渉を行う。
但し当面の処置として三往復を行う。

幌内鉱業所

幌内砦

- 1 幌内立坑は幌内、新幌内統合と生産の安定上不可欠の条件であり、会社提案の計画通り実施するも、計画及び工事遂行に当っては労使双方誠意を以て常時協議する。
本計画に基く設備の補強、切羽機械化計画、人員計画関係については山元において協議する。
- 2 立坑完成迄の通気対策としては、主要風道の拡大、地山ガス抜の強化及び扇風機の増強等を計る。
- 3 綜合線込所の布引坑口移転については資金繰り困難のため、従来の会社提案を変更し、起算点のとり方の具体的な対策については山元において協議決定する。
- 4 国鉄岐線については真谷地砦に準ずる。

新幌内砦

- 1 一方一払方式の具体的設定については、山元において労使協議の上決定する。
- 2 奥上部の採掘は昭和三十九年一月以降北部六片区域に移行し、出炭は幌内に揚炭する。之に伴い、幌内、新幌内両砦を統合し、選炭機等坑外施設を廃止或いは縮少する。

空知鉱業所

- 1 空知、神威両砦を統合し、地域経済及び雇傭の安定を考慮し、新会社を設立する。
- 2 新会社の設立に伴う具体的事項は別途協定書による。

二、機械化計画

- 1 機械導入に当っては性能に基き適切な職場に配置し作業手順を作り、完全能力の発揮を期する。
- 2 使用に当っては綿密な研究、検討を行い改善の徹底を期する。
- 3 鉱、職員に対しては充分な教育訓練を行う。
- 4 事務機械化のためI・B・Mを導入する。
但し之に伴う具体的事項に関しては山元協議とする。
- 5 機械化計画表は別紙(二)による。

三、人員計画

(1) 所要人員

所要人員は生産計画に則し別紙(三)に基き、左により協議する。

イ、技術系については別紙(四)の技術系社員配置基準に則り現地で協議する。

ロ、事務系については業務の処理方法を勘案し現地で協議する。

ハ、前1、2号の協議が纏らないときは会社・職連間の協議に移す。

(2) 余剰人員

イ、余剰人員の削減は就職斡旋を基本として行う。

- ロ、就職斡旋にあたっては会社は本人の意向を尊重する。
- ハ、造成職場の労働条件については別途協議する。
- 四、待命制度の適用
待命制度の適用にあたっては労働協約の定めによる。
労働協約規定外の事項については別途協議する。
- 五、就職斡旋による退職者の処遇
就職斡旋により退職する者の処遇は別紙(五)による。
- 六、諸条件の改訂及び作業管理
- 1 福利行事費 別途協定の通り改訂する。
 - 2 年次有給休暇の取得条件
別途確認書の通り改訂する。
 - 3 職場規律の確立
職場規律を厳守し、生産の向上に努力する。細部については現地で協議する。
 - 4 労働時間の適正化
入出坑の方法、休憩のとり方、監断業務等については実態に応じ現地で協議する。
- 七、機構改革
- 1 会社機構を別紙(六)の通り変更する。
 - 2 医務関係の機構その他については別覚書による。
 - 3 会社は職務分担の内容、責任権限の明確化について検討を行う。
 - 4 昭和三十九年度以降の機構については検討の上協議する。
- 八、住宅計画
- 1 住宅の集約、空戸の処理については現地で計画を提示協議する。
 - 2 住宅関係予算の中営業費予算は従来通り計上するが、鉱業所により差異を生ずることがある。
 - 3 四十二年までの改善費の総額は次の通りとする。
夕張 四、四五〇千円 平和 一〇、七五〇千円
幌内 一四、五五〇千円 計 二九、七五〇千円
 - 4 特別起業予算については諸般の合理化が完了し、企業が安定するまで計上しない。
 - 5 (イ)、住宅改善費中三十八年度分は九、六〇〇千円とする。
(ロ)、三十八年度中に労使で住宅調査を実施し、三十九年度以降はその調査結果によるものとする。
なお、三十九年度以降の資金計画については別途協議する。
- 九 販売関係
会社は今次提案の諸事項を前提とし、特に需要の拡大に努力すると共に流通機構の節素化をはかる。
- 十、経理関係
会社は今次提案の諸事項を前提とし、事情の変更ある場合は協議する。
- 十一、保安関係
坑内規模の拡大、一坑口出炭の増加、切羽機械化の重装備への変革等の炭鉱近代化に伴い、保安優先の趣旨に鑑み、自然条件の変化に対応すべく、迅速且つ綿密な処置を施し、保安の確保をはかるものとする。
これが諸対策は別紙(七)による。
昭和三十八年八月一日
北海道炭鉱汽船株式会社
取締役社長 萩 原 吉太郎
右代理人
専務取締役 中 島 成
北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会
委員長 佐々木 仁三郎
北海道炭鉱汽船株式会社社員組合都市連合会
委員長 今 園 国 建

2 資材部の丸紅移管

昭和36年4月19日、会社は、北炭職連と都連に対し、「本店資材部と札幌事務所資材系の事務の殆んどを、そのまま丸紅に移管し、丸紅は北炭の資材を一括手当する」と提案した。

その理由は

- 1) 資材部門を移管することにより、丸紅との提携関係が具体化し当社経営の安定につながる。
- 2) 資材購入が今後丸紅が直接メーカー或は、もっとも少ない中間商社から手配してくれるので、安い価格で入手できる。
- 3) 当社は資金難のため資材代金が未払いになりがち(約2ヶ月の未払)のため、購入に不便を生じているが、丸紅がすべて現金で購入して手配してくれる。

などで、移籍該当人員は次の通りである。

表一移籍人員

	本 店	札 幌
経担社員	3	
係 長	2	1
一般社員(男)	8	11
(女)	1	1
備 人	3	—
計	17	13

北炭職連傘下組合員には直接影響はなかったが、会社全体に係る問題であり都連と共闘し対策を検討した結果、特に該当者は移籍後に多くの不安をもっていたが、厳しい石炭情勢からして止む得ないとの同意を得、次の要求をまとめた。

- 1) 丸紅移籍は、本人の意向を充分尊重すること
- 2) 事務系全般の機構並に人員計画を早急に提示すること
- 3) 移管後の山元資材購入に支障をきたさぬこと
- 4) 今後山元資材部門の人事は資材関係だけでなく他の事務部門との交流を行い停滞しない様にする。
- 5) 丸紅移籍後の労働条件は現行を下廻らない様に保証すること。

これにもとづいて協議を重ねた結果

会社は、2, 3, 4項は諒承、1項は、今回は特殊なケースなので全員納得してほしい、との意向が強く再度該当者と話合って諒承した。

5項については、会社は丸紅の取扱いを確めた結果、期末手当などは先方が高く、全般的に確保されるとの確約を得たので、諒解点に達し妥結した。

議 事 録 確 認

会社と都連及び職連とは本店、札幌の資材関係丸紅移管に関し次の通り協議整ったので確認する。

記

- 一、会社は社員の移籍については原則として移籍該当者個人の意志を尊重することに変りはないが、今回は特殊なケースなので全員納得して丸紅に行って貰うようにする。
- 二、丸紅移籍後の給与については、北炭支給の年収を下廻らないようにする旨丸紅の確約を得た。
- 三、会社は丸紅移籍後、丸紅の社宅手配が出来るまでは北炭社宅の利用を認める。
- 四、丸紅移籍により北炭は退職になるが、退職給与の取扱いは昨年の希望退職の取扱いと同様とする。
- 五、会社は従来本店資材部及び札幌事務所事務課資材部で扱っていた購買事務全般を丸紅に移管するよう努力する。
- 六、会社は鉱業所資材業務に支障を生じないよう措置する。
- 七、会社は移籍該当者を対象として、記念品及び行事費を別途考慮する。

昭和36年4月25日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役人事部長 岩館 吉右衛門

北海道炭鉱汽船株式会社

都市組合連合会

委 員 長 豊 口 秀 哉

北海道炭鉱汽船職員組合

執 行 委 員 長 佐々木 仁三郎

3 北炭建設設立

昭和36年7月5日、会社は、職連、都連、労連に対し「土建会社」を設立したいとして次の提案をした。

- 1) 石炭苦況切抜け策として間接部門を切離していかねばならぬが、他社の状況、今後の経済動向からみて土建会社を設立する。
- 2) 設立会社の内容
 - イ、社名は、北炭建設とし、資本金は1億円とする。
 - ロ、業務は、北炭の起業費関係の設計、管理、工事額約5億円を対象に発足する。

ハ、人員は、設計、管理を主とするので職員だけを必要とし、技術職員 40 人、事務職員 5 人で発足するが、全員北炭より出向してもらう。勤務地は一部札幌に移るが、他は今迄通りとなる。

北炭職連は、会社提案を検討した結果さきにまとめた長期計画に対する方針により

- 1) 新会社設立を原則として認める。
- 2) 出向期間中の労働条件は一切北炭と同様とする。
- 3) 将来出向者を新会社に移籍する場合は本人の意向を尊重する。
- 4) 出向期間中も組合員とする。

との考え方をまとめ、協議の結果、会社はこれを認め、7 月 27 日確認書を取交した。^{注(4)}

4 分配所の分離

会社は、昭和 36 年 8 月 28 日、職労連に対し、(一)分配所並に既存の生協を解体し合同で新生協を設立、分配所の従業員は全員北炭を退職し新生協の従業員となる、(二)労働条件、福利施設利用は従来通りとする、という骨子の提案をしてきた。

北炭労連はこれに対し、分配所を廃止し夫々の生協に必要な施設、人員を吸収するとの方針を

注(4) 新会社設立の協定は以下の内容である。

議事録(抜萃)確認

議 事

◎ 北炭建設株式会社設立に関する件

本件に関する会社提案に基き協議の結果、新会社設立に当り新会社に出向する者の取扱について左の通り会社、組合双方諒解した。

- 一、出向期間中の労働条件については労働協約第三十条によることとする。
- 二、会社は将来出向者を北炭建設株式会社に移籍する場合は、本人の意向を尊重する。

昭和三十六年七月二十八日

北海道炭鉱汽船株式会社

札幌勤労室参事 亀 山 豪

北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会

委 員 長 佐々木 仁三郎

諒解事項

会社と職連とは北炭建設株式会社設立に際し、会社に出向する者の年次有給休暇について左記の通り取扱うことを諒解する。

記

会社は北炭建設株式会社に出向する者について北炭における本年度発生日数を新会社に於て行使し得るよう新会社に要請する。

昭和三十六年七月二十八日

北海道炭鉱汽船株式会社

札幌勤労室参事 亀 山 豪

北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会

委 員 長 佐々木 仁三郎

決め、協議の結果、会社は労連の意向を受け入れ解決した。

職連は、分配所勤務並びにそれに関連する業務に従事していた組合員は全員を社内配転にすることを会社が諒解したので、36年11月10日労連と同時に解決した。^{注(5)}

注(5) 分配所の分離に関する協定は以下の通りである

覚 書

会社と職連は分配所分離に関し左記の通り諒解し、本覚書を取交す

記

- 一、職連は分配所を廃止してその業務を生協に移管することを認める
- 二、分配所並びにそれに関連する業務に従事する社員は、原則として社内詰替を行うこととする

昭和36年11月10日

北海道炭鉱汽船株式会社

常務取締役人事部長 岩館 吉右衛門

北海道炭鉱汽船株式会社

委 員 長 佐々木 仁三郎

二章 石炭政策と石炭政策転換闘争

- 1 石炭政策転換の闘い
- 2 資格制度の新設
- 3 会社より生産制限の申入れ
- 4 石炭鉱業調査団の来道
- 5 空知鉱業所独自の合理化案を提示
- 6 北炭建設、森林工業出向社員の移籍
- 7 新夕張炭鉱(株)設立
- 8 空知、神威鉱閉山を含む大幅合理化反対闘争
- 9 造成職場の労働条件

二章 石炭政策と石炭政策転換闘争

1 石炭政策転換の闘い

石炭産業の合理化をめぐる、昭和 34 年から 35 年にかけて三井三池の大争議が発生、石炭各社は一斉に企業整備を強行した。

炭労は闘いの経験を踏まえ、反合理化闘争は個々の闘いではね返せない、との考えにたち、第 28 回臨時大会 (35.10) で、政策変更 (政転) の闘いを推進することを決定、さらに、第 29 回臨時大会 (36.2) で、石炭政策の変更を目標に全力を結集して闘うことを決めた。

36 年に入ると国鉄運賃値上げ、石油の値下り、貿易自由化の繰上げで、石炭産業の企業整備は今後 10 万人の解雇が予想され、合理化を一層速度を増して強化される見通しとなった。

このため、炭労は第 31 回臨時大会 (36.9) で、「雇用の安定、最低賃金の獲得、石炭政策転換を政府に要求し、中央動員をもって闘うことを決め、全炭鉱、炭職協と共闘会議を設置し、炭鉱労働者が一丸となって闘う体制がはじめて実現した。

炭労は 9 月末より 1,000 名による「石炭政策転換大行進」を実施、道炭労行動団は 9 月 29 日札幌を出発、途中教宣、陳情活動を続け、10 月 12 日着京、中央行動を実施した。

更に炭労は第一次動員として 4,000 名の陳情団を編成、10 月 23、24 日中央交渉を実施し、国会終了迄中央行動を展開した。

動員者は、キャップランプと作業服で身を固め激励をうけて勇躍ヤマ元を出発した。

北炭職連傘下から、行進団と第一次動員に参加したのは、次の人達である。

○行進団 堀井清明 (夕張常任)

○第一次動員団 21 名

夕張職組

原 睦夫(書記長) 千葉 哲司(常任)
村田 豊(第一鉱) 小山 理八(第二鉱)
竹村 重雄(第三鉱) 南 忠安(清水沢鉱)
兼子 卓也(健保) 多田 和夫(鉱業所)

平和職組

菅原 光雄(常任) 高橋 久助(真谷地鉱)
佐藤美代志(楓坑) 市川謙次郎(平和鉱)

幌内職組

佐々木英治(書記長) 遠藤 修平(鉱業所)
石岡 喜一(幌内鉱) 谷村 正孝(新幌内鉱)
末永 有俊(幌内鉱)

空知職組

阿部 秋雄(常任) 佐藤 仁(鉱業所)
庄司 悦郎(空知鉱) 福井 正己(神威鉱)

炭労働員はこのあとも実施され、併行して炭職協も中央行動を展開したが、各単組はその都度組合員を参加させた。

2 資格制度の新設

会社は長期計画に関連して職制機構の縮少の考え方を示し、主任制度縮少を提案してきた。これにより懸念される問題として、(一)昇格が遅れる、(二)主任には待遇職がない、(三)指揮命令系統が散漫になる、(四)そのため勤労意欲が失われ、且労働条件の切下げが予想されるというものであった。このため北炭職連は、補完措置として、資格制度を新設し職階制度と併立させる様申し入れた。会社はこの主旨を受け入れ具体案を提示、協議を重ねた結果、37年2月17日妥結調印し同年4月1日から実施された。

組合員の範囲について、会社側は主事以下という考えであったが、職連側は資格制は個人の潜在能力の格付けであって組合員の範囲に結びつける根拠はないと反論、結局、資格制に関連せず、従来通り主任以下を組合員とすることで会社側は諒解した。^{注(6)}

注(6) 資格制度の協定は以下の内容となる

議事録(抜粋)確認

会社と職連とは資格制度実施に関し協議の結果下記の通り双方諒解した。

記

一、資格制度設置の趣旨

3 会社より生産制限の申入れ

会社は37年7月10日付文書で生産制限の実施を申入れてきた。

その主旨は、

-
- 会社は今後における職制機構の合理化に伴う職階ポストの減少に対し、社員の適正な処遇を図るために職階制度の補完的制度として資格制度を実施し、以て社員の勤労意欲の昂揚と人事管理の円滑な運営を図る。
- 二、資格制度適用の範囲
- 社員、見習社員、社員補全員を対象とする
- 但し、医務関係従事者(医士、歯科医士、薬剤士、その他特科員を指し事務を除く)については、医師給与を検討中であるので今回は本制度より除外し早急に資格制度に見合う処遇について検討する。
- 三、会社は健康保険組合所属社員についても本制度の実施を懲遷する。
- 四、資格の名称
- 社員の資格を次の通りとする。
- 管事一級、管事二級、参事一級、参事二級、参事補、主事、職員、見習社員、補員補
- 五、昇格基準
- 昇格については、学歴、勤続及び個々人の成績能力を勘案し決定する。
- 中途採用者については個々人毎に都度右に照し決定する。
- 六、昇格の時期
- 毎年一回、原則として1月1日に行うものとする。
- 七、人事考課の実施
- 昇格の適正、判定の客観化に資するため人事考課制度を併用する。
- 八、諸規程との関連
- 旅費規程、慶弔金取扱規程等職階制に差のある諸条件の適用については、職階、資格併用のこととする。
- 九、本制度実施に伴う組合員の範囲とこれに関連する給与の細部については別途協議する。
- 十、組合専従者の取扱
- 専従期間中は昇格を行わないものとし、昇格を必要とする場合は原職復帰の際行うものとする。

昭和37年2月17日

北海道炭鉱汽船株式会社	常務取締役人事部長	岩館 吉右衛門
〃	〃	職員組合 執行委員長 佐々木 仁三郎
〃	〃	株式会社都市組合連合会 執行委員長 杉 村民雄

議事録(抜粋)確認覚

会社と職連とは、昭和37年2月17日附資格制度に関する議事録確認書に関し左記の通り諒解した。

記

一、記五、昇格基準は次の通りとする

1. 学卒定期採用者に対する原則的昇格基準は左の通りとする。

	職員期間	主事期間
旧大卒	9年	3年
新大卒	10年	3年
旧専卒	12年	3年

2. 昇格は個々人の成績能力を主たる基準とするので、基準に拘らず年数は短縮又は、延長されるものである。

3. 旧制中学、新制高校、その他の社員については、個々人の能力を検討の上、前記基準に照して個人毎に決定する。

一、記七、人事考課は当面次の評定要素による。

業務処理力、判断力、職務知識、理解力、協調性、遵則性、責任感、指導統率力、企画独創力、積極性

昭和37年2月17日

1. 今春以来の景気調整は一般産業に浸透し、このため4月以降石炭需給にこれが強く現れてきた。
2. ために業者貯炭は、3月末195万トンを底に、5月末296万トン、6月末375万トンと増え続け、この俣では、530万トンと物理的、経済的に堪えられなくなる。
3. したがって、一応5,500万トンを基準にしてそれを上廻る部分は、通産省の行政指導により各社別に実施することとなった。
4. 以上により、当社の対策は次の通り

7～9月出炭見込…… 1,170,200 屯

9%以下原料炭(A)…… 624,060 //

差引一般炭 (B)…… 546,140 //

$(A) \times \frac{1}{2} + (B) \dots\dots\dots 858,170 - 691,497 = 166,673$ (対策数量)

$166,673 \div 75 \text{ 日} = 2,222$ (1日当対策数量)

具体的方法

1. 採炭夫150名を請負組夫業務に転用、採炭夫1日当能率3.5屯 $\times 150 = 530$ 屯
2. 残業時間の規制

残業時間32分 $\div$ 実働時間294分 $= 10.9\%$

予算出炭1,160,900屯 $\times 10.9\% \div 75 = 1,700$ 屯

3. 対策合計1日当

530屯 $+ 1,700$ 屯 $= 2,230$ 屯

北炭職連は、各単組と協議の結果、当面これにより労働条件に直ちに影響はないが、将来これがどの様に勿返ってくるか、石炭鉱業調査団の動向も合せ推移を見守り対処することとした。

表一 職階と資格の関連 () 手当

職 階	資 格
部長, 所長, 外局長 (7,000 円)	管事1級 (8,000 円)
化研所長 (6,000 円)	
副部長, 次長, (5,000 円)	
電力所長, 医務局長	管事2級 (6,000 円)
鉱長, 課長 (4,000 円)	参事1級 (5,000 円)
	参事2級 (4,000 円)
課長代理, 副長	参事補 (2,000 円)
係 長 (2,000 円)	
主 任 (0)	主 事 (1,000 円)
職 員 (0)	職 員 (0)
見習社員 (0)	
社員補	

4 石炭鉱業調査団の来道

昭和37年に入り、通常国会の再開と共に、石炭政策をめぐる、政府自民党と野党間で政治折衝に移された。

これに呼応して、炭鉱労働三団体は4月5日以降の無期限ストライキと10万人動員を背景に石炭政策の転換を迫った。

4日には、池田勇人首相が、社会党、民社党、総評、炭鉱労働三団体の代表者と会見し、特別の調査団の派遣と、その答申に基く政府の決定があるまで、人員整理は行わないとの主旨の政府見解を示し引続き政府は4月6日、石炭政策について閣議決定を行い一応事態は収拾された。

このあと石炭鉱業調査団(団長有沢広己)が編成され、北海道には、同年7月10日～15日に来道し、石炭関係団体と懇談し、意見を聴取した。

7月10日、札幌グランドホテルで、各団体と会見したが、炭鉱労働団体は、道職協、道炭労、全炭鉱道支部が夫々個別に要請書を提出した。

調査団はこのあと、各地域に出向き、7月13日、歌志内、14日、夕張で現地の事情聴取が行われた。北炭職連傘下の空知職組(委員長笹森郁夫)、夕張職組(委員長矢口嘉一)、平和職組(委員長舛田行男)は労組と共に現地の状況を説明し、夫々要請書を提出した。

5 空知鉱業所独自の合理化案を提示

空知鉱業所は37年8月4日付で、青木茂所長名で、告示を発表した。その主旨は石炭鉱業調査団が来山の際、不良炭鉱のスクラップを強化するとの意志と個々の炭鉱を検討し赤字の山はスクラップの対象にされることも明らかにされた。したがって、安閑として時を空費すれば当鉱業所はスクラップは必至である。このため、全力を尽して合理化をすすめるスクラップ群から脱却をはかりたいと思うので従業員の協力を得たいというものであった。

会社は同時に組合側(空知職組、空知、神威労組)に対し、人員縮少、標作引上げ、賃金の慣行是正、職場規律の確立、出稼向上対策、福利厚生関係の緊縮、等13項に亘る合理化案を提示した。

この内容は大部分が労働組合員を対象にしたものであった。このため神威労組は炭労に持込み撤回を求めたのに対し、会社側はこれを受け入れ提案を取下げた。空知労組は団交をもって取組むとの方針をきめた。

空知職組は北炭職連と連携し、労働協約、4.6閣議決定に係る問題は、職連がとりあげ、山元独自の問題は空知職組が取組んでいくとの方針をきめた。

山元では、石炭鉱業調査団の来山に続く会社の合理化提案で町全体に不安は一層拡まった。

6 北炭建設、森林工業出向社員の移籍

38年3月1日、会社は職連、都連に対し、北炭建設(株)並びに北海道森林工業(株)に出向中の社員を夫々の会社に移籍したいと提案した。又、同時に、木材部鹿の谷駐在(木挽場)の非組合員1名、組合員4名もこの際森林工業に移籍したい旨提案した。

出向社員の人員

	非組合員	組合員	計
北炭建設	14名	34名	48名
森林工業	6名	28名	34名

退職手当

35年希望退職募集時の取扱いと同様

給与

非組合員を含め平均10%位ダウンになる(会社年金額見合)が、若い社員は大体横切りとなる。

福利厚生

電灯料、水道料、清掃費等は新会社が決めるが、石炭は現物か金額で渡すかは別として現状と変らない様にしたい。

以上の提案に対し、職連、都連は夫々の会社の将来、石炭鉱業の現状からして、止むを得ない措置ではあるが、移籍後の労働条件については極力現行水準を確保するとの方針を決め、該当者の合意を得て会社との交渉を回を重ねた結果、3月19日諒解点に達した。^{注(7)}

注(7) 森林工業への移籍協定は以下の内容となる

議 事 録 確 認

会社と職連、都連とは次の通り纏ったので確認する。

一、退職条件

昭和38年3月15日提示された合理化案の協議纏まるまで暫定的に昭和35年6月20日提示の社員希望退職募集要綱を適用する

二、両社における労働条件

1. 服務その他就業関係

両社において夫々決定するまでは北炭労使間の現行労働協約及び諸規定を準用する。

2. 賃金関係

賃金体系は本給、扶養手当、職務手当とする。

3. 期末賞与関係

両社において夫々決定する。

但し、昭和38年前期賞与算定に当っては全期間在籍したものと看做して計算する。

7 新夕張炭鉱株設立

新夕張炭鉱は、38年3月末で終掘し、職員は北炭の各鉱に、鉱員は夕張、清水沢、平和に夫々配転し、50有余年に亘った歴史を閉じた。このあと会社は北炭職連に対し新夕張炭鉱株式会社を設立し、租鉱権を設定したい旨表明し新会社の構想を次の通り提示した。

役員 社長外2名 職員 20名見当
鉱員 130名見当 出炭 日産200屯
販売 当面は一般炭
機構 検討中
給与 北炭在職中より10%減

北炭職連は、現地の状況を調べた結果、希望退職者で就職を希望する人達がいることが分かったので、会社提案を原則的に認め次の確認書を取交した。

確 認 書

会社と職連とは、新夕張炭鉱株式会社の設立に関し下記の通り確認する。

記

新会社の労働条件は新会社において決定すべきものであるが、その経過措置として当面次の通りとする。

(一) 労働条件

新会社において決定するまでは、北炭労使間の現行労働協約並びに諸規程を準用する。

4. 旅費関係

両社が夫々決定するまでは北炭の現行規程を準用する。

5. 福利関係

イ 健康保険関係

現地勤務者は北炭健保、都市勤務者は三井健保とする。

ロ 福利施設関係(石炭、電力、水道、社宅等)

(一) 現地勤務者は従来通りとする。

(二) 都市勤務者

○石炭は年間有配者4屯、単身者2屯とするが、現物か金銭支給かは両社において夫々決定する。

○社宅外居住手当は両社が決定するまでの間北炭の現行額を支給する。

6. 年次有給休暇関係

夫々両社出向時の諒解事項による

昭和38年3月19日

北海道炭鉱汽船株式会社	人事部人事第二課長	亀山 豪
〃 〃	職員組合連合会 委員長	佐々木 仁三郎
〃 〃	株式会社都市組合連合会 委員長	今園 国建

- (二) 賃金関係
 - (三) 賞与 //
 - (四) 退職手当
 - (五) 年次有給休暇
 - (六) 旅費関係
- } 新会社において別途協議する。

新会社において決定する迄は、北炭の現行規程を準用する。

(七) 健康保険は政府管掌とする。

(八) 福利施設利用については別途協議する。

昭和38年5月30日

北海道炭鉱汽船株式会社 取締役人事部長 金谷正二
〃 〃 職員組合連合会 委員長 佐々木 仁三郎

8 空知、神威鉱閉山を含む大幅合理化反対闘争

会社は38年3月15日、札幌中央寺ホールで開催した38年度労使協議会で職労連に対し合理化計画を提案した。

その要旨は、空知鉱業所神威鉱を38年9月末に閉山し、38年度中に神威鉱の全員退職者を含め、全山から希望退職を募集し、鉱員3,031名、職員556名を減員するということであった。これに対し組合側は、38年度計画だけの協議には応じられないとして、42年度迄の長期計画の提示を要求したのに対し会社側はこれに応じ長期協議の休会に入った。

4月9日、労使協議会を再開、5月4日迄各鉱業別の分科会で、炭鉱毎の協議をすすめ、又、職連は職員分科会で職員に関する問題の説明を行った。この中で会社は神威鉱の閉山に引続き空知鉱も39年9月末に閉山するという重大提案をしてきた。

職労連合同闘争委員会

5月7日、職労連は合同闘争委員会を開き会社の合理化案に対しては、雇用と生活安定の確保を基調とする対置要求をまとめて闘争を推進することを決め、炭労に指導を要請した。

北炭職連は労使協議会に先立って第49回臨時大会(38.3.3)で、企業整備反対闘争の基本方針を可決した。

その後、労使協議会の経過を踏まえ、専門委員会を設け、5月6日26日29日に合理化提案に対する方針と対置要求をまとめた。

専門委員会の構成

職連 佐々木仁三郎 高橋留蔵 品川義雄 五十嵐一男
夕張 矢口嘉一 吉井政典

平和 舩田行男 葛巻義章
幌内 斉藤伝一 木本亮博
空知 笹森郁夫 阿部幸男

専門委員会は、審議を進める前提として、次の方針を確認し具体的方針と対置案をまとめた。

1. 第49回臨時大会の決定にしたがい、会社合理化案に対しては職連全体の体制により解決をはかる。
2. 対置案の作成に当っては将来の安定的発展が保障できる生産規模、生産構造、保安方針を基調とし、雇用安定、賃金等労働条件及び福祉条件を向上できる要求とする。
3. 神威、空知の閉山については、炭種、炭層、炭量から判断して適正規模への再編成をはかり、急激な縮小、閉山を排除する方針で具体的要求をまとめる。
4. 止むを得ず退職する離職者には完全雇傭とその後の生活を確約せしめると共に実施経過の報告を要求する。

このあと第50回臨時大会で対置要求を決定、6月14日、労連と対置要求の統一要求書を会社に提出、6月17日、札幌交渉を開始、7月3日までに統一交渉11回、職連分科会5回をもち対立点が明かになり、職連は委員会を開きこの経過を確認した。このあと7月8日、炭労、職労連で通産省との折衝を行い9月から東京交渉を開始したが進展せず、22日会社側は、空知、神威は、政府の石炭政策、石炭鉱業審議会の経過から、当初の提案通り閉山にするか、または、両鉱を統合し第二会社とするしか方法はないと回答してきた。これに対し、組合側は飽迄北炭の枠内で両鉱の存続を求め再考を促し、その他諸条件の改訂に対しても不満を述べ、職労連は7月24日一斉1時間50分のストに突入、更に7月26日一斉24時間ストを通告した。

このストを前に会社は住宅関係予算の増額だけの回答を示したが、その他は前進がなく予定通り一斉24時間ストに突入した。

これと併行し職連は分科会交渉で、各鉱業所別に所要人員協議をすすめる、技術関係職員配置基準を決めた。

この間職連委員会を開き、空知、神威の件は、通産の見解並びに会社の強硬態度からして、第二会社絶対反対では両鉱存続は難しいことを確認し、会社に対し第二会社の具体的内容の提案を求め、一方、労連に対しこの旨申入れるとの方針を決めた。このあと夫々に申入れたところ、会社は、第二会社を認めることが前提でなければ提示できないと回答し、労連からは闘争委員会で結論を出したいと回答があった。

7月27日、労連は職連の申入れ通り闘争委員会で、第二会社により閉山を阻止するという方針をきめた。

7月30日、職労連は、雇傭と地域経済を守るという観点にたち、空知、神威の企業形態を変更

しても存続させなければならないという結論を確認し会社に対し具体的計画の提示を要求した。

炭労は、この闘争が最終段階を迎えているという情勢から、職労連に対し、8月1日から48時間ストに突入する様指令した。

7月31日、団体交渉は、第一分科会(空知神威の件)、第二分科会(諸条件の件)、第三分科会(幌内鉱業所の件)、第四分科会(職連関係の件)に分れて問題を煮詰め徹夜で交渉を進めた結果、8月1日午前9時30分漸く諒解点に達し職労連はストを解除、この闘いは終結した。かくして、神威炭鉱は事実上閉山が決まり、空知炭鉱は北炭から分離して10月1日をもって新会社として発足することになった。

その結果、空知鉱業所在籍社員は新会社に採用される者、又は就職あっせんにより退職する者を除き他に詰替を行うこととなった。

新会社設立後、空知炭鉱職員組合が結成され、北炭職連の準会員とし又炭職協にも加盟した。

9 造成職場の労働条件

38年8月1日附調印した長期生産計画に関する協定にもとづき職連は造成職場に転出する組合員の労働条件について会社と協議をすすめた結果、10月3日次の確認書を取交した。

議 事 録 確 認

会社と職連とは、造成職場に転出する組合員の処遇について、左記の通り諒解した。

記

新会社の労働条件は新会社に於て決定すべきものであるが、当面の措置は次の通りとする。

一. 労働協約及附属諸規程

新会社に於て決定する迄は、北炭労使間の現行労働協約並びに諸規程を準用する。

二. 賃金関係

先般職連に提案した基準案に基き個人別に適正に決定する様新会社に要請する。

三. 賞与関係

新会社に於て別途協議の上決定する。

四. 退職手当

新会社に於て別途協議の上決定する。

五. 年次有給休暇

新会社に於て別途協議の上決定する。

北炭の残日数については、昭和38年8月1日附長計協定書記五就職斡旋による退職者の処遇、別記(五)三(4)によるが残日数の引継は行わない。

六. 旅費関係

新会社に於て決定する迄は、北炭の現行規程を準用する。

七. 健康保険については協議の上改めて決定する。

八. 福利施設（石炭，電力，社宅等）は，新会社に於て決定する迄は，北炭に準じて取扱う。

昭和 38 年 10 月 3 日

北海道炭鉱汽船株式会社 人事部長 山 本 達 雄

〃 〃 職員組合連合会 委員長 佐々木 仁三郎

このあと，造成職場として設立をみた新会社は次の通りである。

北斗興業株式会社 夕張工作所

夕張工作所 鹿の谷工業

幌内工作所 三笠産業

幌内工業

北星鉱工コンサルタント（試錐部門）