

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」(五)北海道石炭鉱業労働運動史料監修
著者	大場，四千男；OBA, Yoshio
引用	北海学園大学学園論集(144)： 115-137
発行日	2010-06-25

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」(五)

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 (139 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 (140 号(=))
- 第四編 高度経済成長後期北炭職員組合の運動
 - 一章 石炭政策第一次, 第二次と北炭
 - 二章 石炭政策第三次と北炭
 - 三章 石炭政策第四次と北炭 (142 号(=))

第五編 転換前期北炭職員組合の運動

一章 長期計画と石炭政策転換

二章 炭鉱実態調査委員会の活動と閉山 (143号四)

第六編 転換後期北炭職員組合の運動

一章 第一次石油危機と石炭鉱業の復活

二章 北炭のスクラップアンドビルド

第六編 転換後期北炭職員組合の運動

一章 第一次石油危機と石炭鉱業の復活

- 1 夕張新炭鉱の開発に着手
- 2 塚田庄平氏知事選挙に再度立起
- 3 会社機構改革北海道支社を廃止
- 4 北炭安定に関する意見を提言
- 5 出炭奨励給の設定
- 6 退職手当闘争会社逡減案を撤回
- 7 第12回衆議院選挙の闘い

一章 第一次石油危機と石炭鉱業の復活

1 夕張新炭鉱の開発に着手

夕張新炭鉱の開発については、43年12月支社に新炭開発部を設け、又、地質調査所に開発計画を設け具体的な計画を立案中であった。

当初計画は、予定実収炭量8,100万トン、年産60万トン月当り能率100トン必要資金72億円という構想であったが、これが年産150万トン、人員1,200人、月当り能率80トン、必要資金160億円に修正された。45年7月29日未開発炭田開発の地域指定を受け、45年10月8日、国鉄沼の沢駅裏の材料斜坑、ベルト斜坑々口予定地前で関係者が多数参列して起工式が行われた。

起工式には萩原吉太郎社長はじめ労使代表、来賓には宮沢通産大臣代理、石炭鉱業合理化事業団、石炭鉱業審議会各代表、町村知事、橋内夕張市長、国会議員等関係者が多数出席、夫々挨拶があり、佐藤総理、福田大蔵大臣等多数の祝電が寄せられ盛会りに終了した。

このあと、ベルト斜坑、材料斜坑、立坑、通洞の4ヶ所の工事が開始された。

2 塚田庄平氏知事選挙に再度立起

第7回地方選挙(46.4)に際し社会党並びに全道労協は町村知事の4選出馬辞退の情勢を踏まえ革新道政奪還の好機であるとして早くから候補の銓衡を進めていたが、社会党道連は道連委員長の塚田庄平氏を再び統一候補に決定した。このあと全道労協も知事選対を発足させ、塚田庄平後援会、塚田庄平と歩む会などと相俟って塚田氏も道連会長を辞任し、道民100万人との会話などの活動を開始した。

一方自民党は堂垣内尚弘氏を統一候補に決定し町村前知事が同年6月に行われる参議院選挙に立起するのと連動して活動を開始した。

北炭職組は前回の知事戦と同様に1人1,000円の資金カンパと本間巖氏を再び選対の常駐者に派遣すると共に組織を挙げて活動を推進した。この戦いは全道的にもり上り双方伯仲の戦いとなり開票結果、塚田庄平氏は1,280,479票の大量得票を得たが、堂垣内氏に僅か13,000票の僅差で惜敗した。

一方市議員選挙には、夕張市には夕張支部が組合員で現職の矢口嘉一、三笠市には同じく組合員で現職の本田三七男の両氏を統一候補に決めて闘った結果、両氏とも完勝したが得票数、順位は下記の通りである。

矢口嘉一 1,048票 6位(定員36名)

本田三七男 1,095票 1位(〃30名)

3 会社機構改革北海道支社を廃止

44年10月緊急労使協議会が開催され危機突破対策の一環として機構改革を実施し北海道支社を旧平和炭業所跡に設置、各炭鉱との緊密化を目的に現地に進出した。その後46年4月会社は1年半を経て本店と炭鉱直結の機運が醸成されたとして、会社機構の最も望ましい方向に前進させるため北海道支社を廃止し炭鉱長に大巾権限委譲を含め炭鉱の充実強化をはかり、本店管理部門は本店と札幌に跨った形で一元化を図り管理機能を一層発揮し得る体制を布くとして次の提案をしてきた。

1. 北海道支社を廃止し各炭鉱を本店に直結せしめる。
2. 各炭鉱に課制を布き、分掌事項を明確にし炭鉱の充実強化を図る。
3. 札幌事務所を廃止するが、本店各部に属する各課を必要に応じて札幌並びに現地に置く。
4. 夕張新炭鉱開発工事を強力に推進し、計画の遂行に万全を期するため、現在の事務部、開発部の他に企画部を新設する。
5. 本店機構として東京に現在の3部(総務、経理、営業)の他に、勤労、技術の2部を置き、又現地に保安、工作の両部並びに夕張下層開発部を置く。
6. 本店技術関係各部(含新炭鉱開発本部)並びに夕張下層開発部を統轄する最高責任者として

技監を置く。

7. 営業部北海道営業所は存続するが、その他の営業所（仙台、名古屋、大阪）は廃止し必要に応じ駐在員を置く。

以上の提案に対し北炭職組は、組合員の雇用並びに労働条件、保安の確立に対し支障をきたすものではないとの判断から各支部一斉に職場集会に報告諒承を得て会社提案の受諾を回答した。

4 北炭安定に関する意見を提言

46年下期労使協議会に先がけて、北炭職組は46年12月4日会社に対し「北炭安定に関する意見」を次のように提言した。

1. 石炭産業の安定は一つに国の石炭政策にかかっていることはいうまでもなく、われわれが第5次政策の検討に際し、具体的要求を掲げて現在諸行動をすすめているのもこのためである。
2. しかし、体制委員会でのこれ迄の審議経過をみても情勢は極めてきびしく、今後とも政府助成の枠内で生き抜く体制こそが存続を克ちとる唯一の手段であることには異^{ちが}いがないと考える。従ってそのためには尠くとも各炭鉱が夫々能率やコストに於いて全国或いは同業各社の水準に到達することが必要であり、その目標とそれに挑戦する手段を明らかにすること。
3. 各炭鉱の自立のため、炭鉱毎の責任体制を一層明らかにし、そのための手段、方法については各炭鉱の自由性に任せること。
4. 坑内骨格造りの遅れを取戻すため、組夫をはじめ労働力確保の至難性が緩和しつつあるので、この時期をとらえて重点的にこれを実行すること。
5. 職場規律の確立、適正な作業管理はこれを文字や言葉終らせず一層着実に実行すること。
6. 現行標準作業方式について内外からきびしい批判があるが、高能率、高賃金制度を早急に樹てるよう取組むこと。
7. 職制機構についてはラインを簡素化し、その余力を企画、調査或いはコミュニケーション部門などスタッフ部門の強化に向けること。
8. 災害率は減少傾向にあるが、グループ会議の見直しなど、対策を緩めることなく進めること。
9. 実行に移した運動や事項については、アフターケアをおこたらず実行ある迄存続させること。

以上の諸点については、これ迄もとりあげられ又実施に移されている事項もあるが、北炭の現状をみつける場合にこの儘推移するならば、会社が長期計画の達成を前提として約束した、①雇用の確保、②労働条件の向上、③保安の確保、も画餅に期すことが憂慮されるので提起するものである。北炭にはこの現状を乗切れるエネルギーは充分保有されている筈であり、再建に挑戦するには今を逃してはならないと考えるからである。

この提言に対し47年2月12日会社側は小池技監はじめ各担当部長、組合側は本部、支部の常

任役員が出席して、会社側の回答をきくと共に具体的問題について協議した結果、会社側は組合側の指摘を略々認めた。

最後に組合側から「今迄もいろいろな問題を申入れてきたが、会社は何ら反応を示さなかったことが多い。“職員組合は話せば何とかなる”という甘い判断があったのではないか、最近になって漸く是正されてきている様にみられるが、更に充分配慮してほしい旨申入れたのに対し会社側より今後は一層期待に沿う様にやって行きたいとの回答があり協議を終了した。

5 北炭奨励給の設定

47年3月1日以降鉱員賃金の請負給の形態並びに標準作業量の改訂が行われ全鉱標作による出炭奨励給が設けられた。北炭職組はこれとの関連で北炭奨励給の要求を行っていたところ6月27日会社案が示されたので検討した結果、次の要求をまとめ会社に申し入れた。

1. 支給額は月額となっているが、日毎の標作により日額で支給すること。
2. 炭鉱所属外の現地勤務者は全社標作によることは了とするが、支給区分は炭鉱所属業務区分によること。
3. 健保社員についても同様とする。
4. 医務局は夕張炭鉱所属とする。
5. 実施期日は3月1日に遡及すること。

このあと交渉をすすめたが、会社側は特に前掲1項の日額制の要求に対し強硬に月額支給にこだわり続けたので、組合側は月額制に譲るとしても鉱員の支給額を下廻らせないとの方針にたち、次の2点を譲歩案として提起した。

1. 月額制は諒承するが、各ランク共10%引上げる。
2. 月間標作を達成出来なかった場合は次の算式による。

$$\text{月額} \times \frac{\text{達成日数} - \text{欠勤日数}}{\text{操業日数}}$$

これをもって交渉を進めた結果、全般に亘り諒解点に達し次の通り協定した。^{注(1)} 出炭奨励給の協定書は下の注(1)の内容となる。

注(1) 出炭奨励給の協定書は次の(1)協定書と(2)確認書の締結内容となる。

(1) 協 定 書

北海道炭鉱汽船株式会社と北海道炭鉱汽船職員組合とは、社員出炭奨励給に関し、下記の通り協定する。

記

1. 支給要領

(1) 炭鉱所属の社員

各炭鉱毎の月額出炭が、月間全鉱標作（会社、労連間協定の全鉱標作×操業日数）を達成した場合、業務区分に従い下記金額（月額税込）を支給し、さらに月間全鉱標作を超えた場合、1%刻みで下記金額の10%（税込）を加給する。

業 務 区 分		金額(円)
坑 内	A 坑内給1種受給者	7,600
	B // 2種 //	5,100
	C // 3種 //	3,800
坑 外	A 坑外現業給 //	2,600
	B その他	1,300

但し、月間全鉱標作を達成しなかった場合にして、その月の日々の全鉱標作達成日数が、その月の操業日数の75%以上の場合は月額の75%を、50%以上の場合は月額の50%を、25%以上の場合は月額の25%を支給する。

(2) 炭鉱所属外の現地勤務社員

全社の月産出炭が、全社の月刊全鉱標作を達成した場合、坑内勤務者については、上記業務区分により、又坑外勤務者については坑外Bを（夫々月額税込）支給し、さらに全社の月間全鉱標作を超えた場合、1%刻みで上記金額の10%（税込）を加給する。

但し、全社全鉱標作を達成しなかった場合、その月の日々の全社全鉱標作達成日数が、その月の操業日数の75%以上の場合は月額の75%を、50%以上の場合は50%を、25%以上の場合は25%を支給する。

2. 支給条件

- (1) 月産出炭は直轄炭のみとし、又、休日、特殊休日の出炭は除く。
- (2) 業務区分坑内給受給者が入坑しなかった場合、日割計算により減額し、坑外Aの日割額を支給する。又、坑外現業給受給者が現業に従事しなかった場合、日割計算により減額し、坑外Bの日割額を支給する。
- (3) 年次有給休暇、諸休暇、欠勤（公私病）遅参、早退日は日割計算により減額する。
- (4) 計算期間中の異動、業務区分の日割計算による。

3. 実施期日

昭和47年3月より実施する。

昭和47年9月8日

北海道炭鉱汽船株式会社

勤労部長 荒木謙二郎

北海道炭鉱汽船職員組合

執行委員長 佐々木仁三郎

(2) 確 認 書

会社と職組とは昭和47年9月8日付「社員出炭奨励給に関する協定」の細部取扱いについて、下記の通り確認する。

記

1. 異動の取扱

- ① 新採用及び復職
出勤日数に応じ日割計算額を支給
- ② 退職、休職及び死亡
出勤日数に応じ日割計算額を支給
- ③ 任免諸替、担当業務区分の変更
着赴任の日をもって日割計算する。

2. 日割計算の取扱

(月額 $\times\frac{1}{25}$)とする。

3. 争議行為の場合

- ① 職組争議行為の場合、その参加者について
24Hストの場合 日割額を減額
時限ストの場合 時間対応分を減額する。
- ② 労組争議行為の場合
24Hスト日は操業日より除き、出炭奨励給は日割計算により減額する。
時限ストの場合は操業日に含む。

6 退職手当闘争会社逋減案を撤回

予ねてより会社は当社の退職手当は他産業並びに同業各社より高水準にあること、この儘推移すれば支払能力を超える等の理由をもって改訂の意志を表明していたが、47年6月27日団体交渉の席上次の改訂案を提示した。

1. 退職一時金並びに年金算出の基礎額を次の通りとする。

現行 退職時本給の97% 自己都合退職者は95%とする。

退職時本給7万円までの額 97%

〃 7万円を超え13万円迄の額 75%

〃 13万円を超え20万円迄の額 50%

〃 20万円を超える額 25%

補償措置

上記による基礎額が46年度本給×97%の額にその後の増給額の25%を加算した額を下廻る場合は、この額を基礎額とする。

2. 鉱員期間を通算し勤続25年以上ある者で社員期間6年未満の者が、自己都合退職、又は懲戒処分事由で退職する場合は次の取扱いとする。

- ① 勤続25年を超える部分の支給率については勤続1年に付5.0とする。

-
4. 災害等により操業の行われなかった場合（出炭のない日）操業日数より除き、出炭奨励給は日割計算により減額する。
 5. 休日を減じた場合の取扱
月間全鉱標作の操業日は加算し、月額は加算しない。
但し、割増金加算の休日返上の場合は、都度協議する。
 6. 時間外勤務、深夜業の加給について
坑内勤務者
所定時間外勤務又は深夜業1時間につき、 $\frac{\text{出炭奨励給}}{200} \times 0.25\%$ を加給
坑外勤務者
所定時間外勤務2時間目以降、又は深夜業1時間につき $\frac{\text{出炭奨励給}}{175} \times 0.25$ 加給
 7. 月間全鉱標作を超えた場合の計算
加給計算1%未満の端数は切り捨、1%毎に各区分の10%を加給する。
 8. 炭鉱所属外の現地勤務者所属の特例
病院勤務者については、当該炭鉱所属と見做す。
 9. 会議等に出席した場合の取扱い
労働協約第80条各号の諸会議に出席した場合及び救護隊訓練に参加した場合の業務区分は、当該坑内給支給区分による。
 10. 公務従事の場合
当日出勤し、所定の手続を経た者については、協定書記2(2)の支給区分による。
 11. 協定書記2(3)の早退について、公傷の場合は減額しない。

昭和47年9月8日

協定当事者調印

② 年金は適用しない。

3. 自己都合退職の支給比率を次の通りとする。

改 訂		現 行	
勤続 5 年未満	支給しない	勤続 3 年未満	支給しない
〃 5 年以上 10 年未満	50%	〃 3 年以上 10 年未満	60%
〃 10 年 〃 15 〃	60%	〃 10 〃 15 〃	80%
〃 15 〃 20 〃	80%	〃 15 年以上	100%
〃 20 年以上	100%		

4. 実施期日

昭和 47 年 4 月 1 日

この提案に対し会社側は改訂の考え方として、常識を逸脱したものではなく組合員への影響を極力少くし制度上も分り易くしたとして、他産業並びに同業他社との対比、退職手当の支払状況と経理上の負担などを説明し、基礎額の逡減率は、他との比較で大学卒停年時 1,000 万円、同高校卒 800 万円をメドに設定したとして改訂を主張した。

これに対し職組側は会社提案に対し反論し撤回を求めたが対立のまま物別れになった。

職組としては会社案では組合員の 65%が逡減の対象になること、退職金の遅払、住宅資金貸与が中断されている等からこの上退職金の切下げは容認出来ないという機関決定により団体交渉を繰返したが進展はみられなかった。以上の経過から闘争委員会は、既に協定期限が過ぎており退職手当が暫定払いになっている状況から早期に事態の展開をはかるとの考えにたって、10 月 30 日に期限付回答を求め、回答が不満の場合は 11 月 3 日並びに 11 月 6 日に 24 時間ストに突入することを決め各支部に指令した。10 月 30 日に到っても会社から何ら回答がないので、会社に対しスト通告を行ったところ 10 月 2 日会社の申入れで団交をもったが会社の主張は依然として変わらないので再考を求めて一旦休憩に入った。その後、再三に亘って交渉を繰返した結果諒解点に達し次の内容をもって妥結した。

○退職手当

- ① 48 年 3 月 31 日まで現行協定通り再協定する。
- ② 48 年 4 月 1 日以降については今後双方で協議する。
- ③ 停年加算については炭労協定に準じて引上げる。

○退職者の特別措置

11 月 3 日以降次の通り改訂する。

勤続 3 年未満	0
〃 3 年以上 5 年未満	40%
〃 5 年 〃 10 〃	50%
〃 10 〃 〃 15 〃	60%

〃 15 〃 〃 20 〃 80%

〃 20 年以上 100%

② 退職当月の給与は全額支給する。

③ 荷造料の会社負担は出来ないが、現物に器機がある場合は便宜をはかる。

○退職金遅払いの解消 住宅資金の貸与復元については今後積極的に努力する。

7 第 12 回衆議院選挙の闘い

第 18 回北炭職組定期大会 (47.10.1) は、今次衆議院選挙に北海道三区から初めて社会党から立候補することになった旧北炭職連委員長の塚田庄平氏を統一候補に決定し組織の全力をあげて物心両面に亘る支援を行い必勝を期して活動を展開することを併せて確認した。又、同時期に行われる歌志内市長選挙に際し空知職組の統一候補である国分正美氏に対する支援と併せて活動費として 1 人 1,000 円の資金カンパを決定した。

更に北海道 4 区では夕張並びに三笠地区労の統一候補である社会党の岡田春夫氏を推せん候補に決定し各支部は夫々活動を進めた。

(1) 三区の活動

塚田庄平氏の支援活動を重点として決めたが、北炭職連傘下は選挙区外であるために北炭労連と合同して主として三区の塚田選対並びに各単産に対し挨拶廻りを行い協力要請を行い、併せて北炭関連企業及び知人に対しオルグ活動を展開した。

塚田庄平氏は知事選挙を 2 回闘い堂垣内氏に僅差で惜敗したこともあって知名度も高く知事選挙の余勢をかって、78,146 票を獲得してトップ当選を果たした。

(2) 4 区の活動

夕張、平和、幌内支部は夫々地区労の活動方針に従い岡田春夫候補の支援活動をすすめたが、開票結果は、岡田春夫氏は 99,661 票を獲得して第二位、又、社会党のもう 1 人の候補渡辺惣蔵氏は 69,368 票で第四位で当選し社会党が完勝した。

(3) 歌志内市長選挙

歌志内地区労は過去 4 期推せん候補として当選した加藤前市長を下げ、空知労組委員長の国分正美氏を統一候補に決めたが加藤前市長はこの措置に納得せず自らの意志で立候補したため両者の厳しい選挙戦の結果、国分正美氏は 500 票の差で惜敗し目的を果せなかった。

二章 北炭のスクラップアンドビルド

- 1 赤間炭鉱閉山に伴う空知炭鉱への集約
- 2 退職手当に逡減制を導入
- 3 夕張炭鉱第一坑及び平和炭鉱の夕張新炭鉱への移行
- 4 夕張炭鉱第一坑の終掘とその後の経過
- 5 万字炭鉱への友情応援
- 6 第二次長期計画達成協力金
- 7 通産省より災害頻発に対し警告を受ける
- 8 北海道石炭連絡会議、東京で「石炭危機突破中央大会」を開催
- 9 夕張・平和支部の統合

二章 北炭のスクラップアンドビルド

1 赤間炭鉱閉山に伴う空知炭鉱への集約

空知職組は、47年12月23日開催した労使協議会で、空知、赤間労組と同時に、会社側より次の要旨の提案を受けた。

空知炭鉱は、良質な原料炭を豊富に容しているが、①切羽準備がたえず遅れているために出炭の確保が安定していない。②今後桜沢、興津両区域の開発を早急に進めるために人員充足が必要である。③一方、赤間鉱は昨年の自然発火で西部区域を放棄した。④東部区域は断層褶曲により擾乱の甚しい地帯で保安上問題の多い区域である。④従って赤間炭鉱の可採炭量は枯渇してしまつたと考える。

この状況から赤間鉱より空知鉱が必要とする最大限の人員を空知炭鉱に配転し、空知炭鉱の原料炭増産の体制を布くことが緊急の課題であるとの結論になった。依って

1. 48年1月鉱員のうち先づ50名を赤間炭鉱より空知炭鉱に配転する。
2. 48年3月末に予定される東部終掘までに逐次鉱員中適格者全員を空知炭鉱に配転する。
3. 職員は都度配置替をする。

この提案に対し、空知職組、空知、赤間労組は三者共闘を組織し、会社提案の撤回を指標として闘いをすすめることを決めた。

又、空知職組は独自で対策委員会を設け、北炭職組の佐々木仁三郎委員長を対策委員長に選任した。

空知職組の渡部委員長はじめ三役は12月28日、北炭職組本部にきて、この経過を報告し指導を要請してきた。

これを受けて北炭職組は、道炭労に対し現地三者共闘の意向もあり、闘争推進にあたっては連携をとりながらすすめることを申入れ北炭労連に対しても同様の措置をとった。

これに対し、道炭労から対策委員会には北炭職組、空知職組も参加してほしい旨の要請があった。

このあと現地交渉、札幌、東京で関係先に対し要請行動、北炭に対しては抗議行動を繰返した。この様な経過をたどり、炭労は、北大磯部俊郎教授を顧問にして調査団を現地に派遣し、48年2月5日から8日迄空知炭鉱、赤間炭鉱の実態調査を行った。その結論は「現行の石炭政策の下では経済炭量が枯渇しているものと判断せざるを得ない」というもので、従って終堀に伴う組合員家族の生活安定を具体的にかちとる必要性が強調された。

この結果、対策委員会は、会社提案の白紙撤回の方針を変更し条件闘争に移行することを決めた。

空知職組は、この様な動向を踏まえ、赤間炭鉱の組合員全員を空知炭鉱に配転させるとの方針で会社側の同意を取付けると共に移行に伴う諸条件の要求をとりまとめ交渉を進めた結果、2月26日午後諒解点に達し妥結した。

一方、赤間労組は対置要求をもって交渉を行ったが、2月23日交渉決裂、翌24日24時間ストに突入し、その後、北炭労連傘下の26日24時間ストの実力行使を背景に団交を進めた結果、26日午前7時スト突入直前に妥結した。

以上の経過によって赤間炭鉱は48年2月27日をもって操業を中止し石炭合理化事業団に対し閉山の申請を行った。

○妥結内容

1. 空知炭鉱の長期計画

52年迄の長期計画を3月中に明確にする。

2. 今次の配転は赤間炭鉱の閉山によるもので通常配転と異なるので一括職組に対し35万円を支給する。

3. 昭和50年4月1日付の停年退職者及び、病弱者又は家庭の事情により止むなく退職する者で会社組合協議の上認めた者は社務都合退職の取扱いとする。

4. 酒肴料として組合に一括25円支給する。

5. 退職者に対しては黒手帳の交付が受けられる様会社は努力する。

2 退職手当に逡減制を導入

47年11月2日退職手当闘争妥結後、48年4月1日以降の闘いに関し、前回会社案を提出してきた背景等について分析した結果、執行部としては次の考え方をまとめ対置案を作った。

- ① 現行退手制度をこの俣存続すれば、経理上や会社がいうように政府や金融筋からの干渉によって許容の限界をきたすものと考えられ考慮を必要とする時期にきている。

- ② 前回の闘いや同業 A 社が逡減方式を先に決めているなど諸状況から判断して、基本論だけでは主体性を欠き有利とは考えられない。
- ③ 白紙撤回の方針は前回の闘いで貫徹したものと考える。今回提案の対置案は、その後の分析と判断によるものであり機関決定を無視したものではない。
- ④ 対置案と機関手続の関連については、執行部の考え方を率直に各職場集会に説明して理解してもらう。

一、対置案の骨子

- ① 本給を基礎額とするが、第一折点以上は本給の 80%，第二折点以上は会社案通りとし夫々の合計額を基礎額とする。
- ② 基礎額逡減の第一折点は、全社員（含非組合員）の平均本給の基礎額が現行算式による基礎額より下廻らないことを前提とし、第二折点以上については会社案通りとする。
- ③ 基礎額の折点はベースアップの上昇率によって、その都度スライドさせる。
- ④ 協定期間は 48 年 4 月 1 日以降 2 ヶ年とする。
- ⑤ その他
 - ① 住宅資金貸与の復活とその拡充について同業各社の実体を勘案して双方協議する。
 - ② 停年時給休暇処理日数を 60 日（現行 40 日）とする。

第 19 回臨時大会（48.3.11）はこの提案を確認し本闘争に関する権限を一任した。

3 月 15 日会社に対し要求書を提出し交渉を開始したが、会社側は、

- ① 会社案でも同業各社中最優位にある A 社に比べても見劣りはないので折点のスライド制は必要ない。
- ② 当社の実情から例え部分的であっても現行を上廻る改訂は出来ない。

として組合要求に抵抗を示し進展はみられないまま本店交渉に移した。会社側は多少の譲歩を示したが、双方の主張に隔たりがあり歩みよりがみられないため、組合は 4 月 18 日以降闘争体制確立の準備指令を出し 4 月 20 日以降に 24 時間ストを予定し交渉を進めたが前進はなく 4 月 20 日 21 日の 24 時間ストを会社側に通告し交渉を打切った。20 日夕刻会社側の申入れで交渉を再開し席上会社側は、「住宅資金の貸与については退職金の未払いを抱えている段階で困難ではあるが、停年退職 1 年前の希望者に退職 1 時金の 20% 貸与する」と表明したが基礎額については前進がないので交渉を中断した。その後、縮少交渉で再三に亘って協議した結果、会社側から

- ① 基礎額の算定は第一折点の 8 万円は動かさないが第一折点以下は本給の 100% とする。但し自己退職者は 95% とする。
第 1 折点のスライドは 50% とする。
- ② 住宅資金の貸与は停年 1 年前、退職一時金の 30% とする。
- ③ 有給休暇残日数慰労は 50 日とする。

- ④ 協定期間は48年4月1日から2ヶ年とする。

この提案に対し組合側は最終段階に達しつつあるという判断にたつて会社提案を受諾し午後11時翌日の24時間ストを解除した。

この結果、退職手当にはじめて通減制を導入することになった。^{注(2)} 退職手当通減制は下の注(2)別紙の協定書によって制度化された。

3 夕張炭鉱第一坑及び平和炭鉱の夕張新炭鉱への移行

48年7月5、6日の両日開催した48年度労使協議会で会社側から「夕張炭鉱第1坑及び平和炭鉱の従業員を本年8月以降逐次夕張新炭鉱に移行したい」との提示があった。北炭職組は分科会で人員問題を重点として会社の説明を求めたところ、新炭鉱への移行計画、一部平和炭鉱への受入計画について資料にもとづき説明があり、なお、次の考えが示された。

- (1) 職員は、所要人員を確保するため極力退職を防止したい。
- (2) 職階者のうち組合員の主任については、降職者が出ない様につとめる。
- (3) 移行に伴う諸条件及び福利厚生などについては別途協議する。

これに対し組合側は計画は実体にそぐわない点があることを指摘し再検討を求めたところ会社は再提示することを諒承した。

注(2) 退職手当通減制に関する協定書は別紙によって次のように締結された。

協定書 別紙1

- (1) 次の金額区分により算出された合計額を基礎額とする。

金 額 区 分	停年	自己都合 懲戒
退職時本給のうち8万円迄の額	100%	95%
〃 8万円を超え 13万円迄の額	75%	75%
〃 13万円を超え 20万円迄の額	50%	50%
20万円以上	25%	25%

- (2) 昭和49年度以降、上記金額区分8万円については毎年組合員平均男子本給協定増加額の50%(4捨5入千円単位)を増額スライドさせる。

- (3) 補償措置

上記(1)(2)による基礎額が次の算式により算出された額を下廻る場合はその額を基礎額とする。

- (イ) 昭和48年度

$(47\text{年度本給} \times 97\%) + (48\text{年度本給増加額} \times 25\%)$

- (ロ) 昭和49年度以降は(イ)の額にその後毎年の(本給増加額 $\times$ 25%)を加算した額

一、取組みの方針

労使協議会終了後、北炭職組は執行委員会を開催し雇用の安定確保、労働条件維持向上、保安の確保を目標として、会社提案に対し次の方針を決めた。

- (1) 夕張新炭鉱を中核として北炭の再建をはかるという長期計画の路線を確認しこの推進のため積極的に取り組む。
- (2) 夕張第一坑の生産及び保安状況について将来展望を把握するため調査委員会を設ける。
- (3) 夕張新炭鉱への具体的対策については、会社と協議して明らかにしその経過にもとづき前項の結果と併せ別途機関に提案する。
- (4) 北炭労連並びに労働組合とは緊密に連携をとって進める。

その後この方針は各支部委員会に諮りその確認を得た。

二、夕張炭鉱第一坑の調査委員会の経過

1. 調査の日程

7月12、13日の2日間

第1日目 夕張第一坑の事情聴取

炭鉱側から和田炭鉱長、次長、担当課長が出席、事情説明を受け質疑を行う

第2日目 夕張第一坑入坑調査、出坑後調査結果をまとめる

2. 調査委員会構成

本部 佐々木委員長 斉藤事務局長

夕張支部 佐藤委員長 本間書記長

福村一坑地区委員長

白崎新二坑地区委員長

佐々木一坑地区委員

平和支部 松野書記長

幌内支部 本木委員長

3. 調査の概要と結論

調査は①地質構造と炭層状況、②保安状況、③生産状況、④生産能率等全般に亘って調査検討した結果、次の結論を得た。

- 1) 右部内の二片以深の区域は、断層の介在、炭層傾斜の急立など一層条件が悪化していくものとみられる。又、昨年発生したガス突出現象からみて一層頻度を増すものと考えるが、現状これを防止する確信ある対策は期待できない。
- 2) 右一片坑道の延先は最北断層に逢着しているが、その先は安定しているとは考えられず、又、一片部内の坑道の状況からしてもその先の採掘は難しいものと思われる。
- 3) このほか、第一坑全域を通じ右一片部内以外に安定している採掘区域は見当らない。

4) 現在の切羽状況、作業環境はともに悪く、これが深部移行に伴って一層悪化するものと考えられるので、保安上問題がある。

以上自然条件、作業環境はともに悪く、現状からみて、生産能率の向上、収支改善は望めず、現状の石炭政策の下では操業の継続は難しいものとする。したがって、今後は保安確保に一層万全の対策を講ずることが重要である。

調査委員会は更に平和炭鉱の受入体制について、平和炭鉱と協議し入坑調査を行った結果、受入れは可能との認証を得た。

三、具体的方針

8月1日執行委員会は、これ迄の会社との協議、調査委員会の結論、労働組合の動向等を踏え次の方針を決め、各支部委員会に提案し確認を得た。

- (1) 夕張新炭鉱完成のための必要人員は既存炭鉱から移行するしかない。
- (2) そのためには、既に移行が決まっている平和炭鉱と既存炭鉱中で最も条件の悪い夕張第一坑を対象にすることは妥当と思われる。又、新炭鉱の現状の受入体制からして、一部平和炭鉱への移行は止むを得ないとする。
- (3) 職員について会社は必要人員確保のため積極的に退職を防止すると言明しているが、これは組合の方針と一致するものである。
- (4) 具体的条件（人員配置、移動の時期、住宅及び通勤対策、終掘に伴う条件）については、組合員の意見を集約しその実現に努力する。

四、配転条件の取組み

9月4日執行委員会は、配転条件の要求案をまとめ、職場集会、支部委員会の討議を経て次の通り要求書をまとめ会社に提出した。

要 求 書

一、夕張一坑から移行する者の取扱い

1. 退職金

- ① 個人毎の交付金の範囲内で支給すること。但し支給を希望しない場合は本人の意志によること。
- ② 支給を受けた退職金は、退職時にその額を差引くものとする。

2. 特別加算金

個人毎の交付金の範囲内で支給すること。但し 268,000 円を最高額とすること。

3. 解雇予告手当

平均賃金の30日分を支給すること。

4. 閉山慰労金

一律20万円を支給すること。

5. 酒肴料

一律2万円を支給すること。

二、配転に応じない者の取扱い

1. 停年間近の者、病弱者及び身障者、停年後再採用者は、前記2, 3, 4, 5項及び次の取扱いとすること。

① 停年間近の者

停年前2年以内とし、退職手当、給与期末手当、旅費、長期計画達成協力金、有給休暇残日数慰労等一切停年退職者と同様の取扱いとすること。

② 病弱者及び身障者

退職手当、給与、旅費は社務都合退職の取扱いとし、期末手当、長計達成協力金も支給すること。

③ 停年後再採用者

契約期間中であっても期間満了と同様とすること。

2. 前項の場合、炭鉱離職者臨時措置法の適用を配慮すること。

3. その他の事由によって配転を希望しない場合は、昭和47年11月2日付「自己都合による退職者の特別措置に関する協定」を適用しないこと及び前記一の4, 5項の取扱いとすること。

三、平和炭鉱から移行する者の取扱い

前記各項に準ずるが具体的には別途協議する。

四、交渉経過

9月8日会社に対し要求書を提出してから団体交渉を進めたが、主な対立点は、①交付金による退職者の控除方法、②特別加算金の支給、③退職者の取扱いであったが、なかでも真向うから対立したのは①であった。会社は交付金を受けた場合は支給率に換算して差継ぐというもので交付金受領時と退職時の本給の差が大きくなればなる程不利益になることは明らかで組合側は強く反対した。その結果会社は組合側の金額カットに同調したが、交付金は退職金の先払いであり、金利見合等をみると他の社員との利害のバランスが破れるので、年6.5%の複利計算で退職時に差引くという考えを提示してきた。これに対し組合側は交付金を受領することによる不利益は飽迄避けるという考えにたって会社案を拒否したが、組合員の中には受領を希望する者もあるので選択制にするという考えにたった。

しかし、その後交付金は、労務債の軽減が目的であり全員受領が立前であって、受領しないなら交付しないということが明らかとなった。したがって組合側は会社主張の控除率の引

下げと配転条件の引上げに重点をおき、鋭意交渉を進めた結果、諒解点に達し次の通り確認書を取交した。^{注(3)} 閉山の協定書は下の注(3)のように(1)確認書と(2)諒解事項から成っている。

注(3) 閉山の協定書は(1)確認書と(2)諒解事項から次のように成っている。

(1) 確 認 書

北海道炭鉱汽船株式会社と北海道炭鉱汽船職員組合とは夕張一鉱及び平和炭鉱在籍者の取扱いに関し下記の通り確認する。

記

一、退職手当

現行「社員退職手当に関する協定」により取扱う。

二、採用後移行者の取扱い

1. 解雇予告手当

平均賃金の 30 日分を支給する。

2. 移行慰労金

移行慰労金として次の通り支給する。

① 夕張一鉱から新二鉱に移行する者

有扶 60,000 円

② 夕張一鉱から新二鉱以外に移行する者

有扶 100,000 円

③ 平和炭鉱から他に移行する者

有扶 100,000 円

单身 70,000 円

④ 夕張一鉱から平和炭鉱を経由して他に移行する者については平和炭鉱から移行の時点で 30,000 円（税込）を支給する。

3. 酒肴料

酒肴料として一律 10,000 円（税込）を支給する。

4. 移行 1 時金

① 会社は今次夕張一鉱の終掘に関し、移行者を対象に 720 万円を一括組合に贈る。

② 平和炭鉱の終掘に関しては上記に準じ別途協議する。

5. 労働条件

資格その他の労働諸条件については解雇時の事情を勘案し、継続勤務したものと同様の取扱いとする。

三、取扱事情者の取扱い

1. 停年間近かの者の取扱い

採炭終了後 1 年以内に停年に到達する者にして本人が、退職を希望する場合は次の取扱いとする。

① 退職手当

停年退職の取扱いに準ずる。

② 酒肴料

記二の 3 による酒肴料を支給する。

③ 期末手当、旅費、年次有給休暇残日数慰労

停年退職の取扱いに準ずる。

④ 長期計画達成協力金

昭和 46 年 3 月 29 日付「社員長期計画達成協力金制度に関する確認書」の第一次協力金を支給する。

2. 病弱者、身障者の取扱い

病弱者又は身障者について会社は組合と協議のうえ次の取扱いとする。

① 退職手当

社務都合退職の取扱いとする。

② 解雇予告手当

記二の 1 による解雇予告手当を支給する。

-
- ③ 酒肴料
記二の3による酒肴料を支給する。
 - ④ 期与賞与、旅費、年次有給休暇残日数慰労
社務都合退職の取扱いとする。
 - ⑤ 長期計画達成協力金
昭和46年3月29日付「社員長期計画達成協力金制度に関する確認書」の第一次協力金を支給する。
3. 停年後再採用社員（含嘱託）の取扱い
雇傭契約期間中であっても、本人が退職を希望する場合は次の取扱いとする。
- ① 退職慰労金
勤続の年・月により期間満了者の取扱いとする。
 - ② 解雇予告手当
記二の1による解雇予告手当を支給する。
 - ③ 酒肴料
記二の3による酒肴料を支給する。
 - ④ 期末賞与、旅費、年次有給休暇残日数慰労金（協定に基く持込日数）
雇用期間満了者の取扱いに準ずる。
4. 上記特殊事情者の炭鉱離職者臨時措置法の適用は法の定めるところによる。
- 四、平和炭鉱在籍者について採用及び退職者の取扱いは上記によるが、予想されない状態が生じた場合は別途協議とする。

昭和48年9月27日
北海道炭鉱汽船株式会社
勤労部長 荒木 謙二郎
北海道炭鉱汽船職員組合
執行委員長 佐々木仁三郎

(2) 諒解事項

北海道炭鉱汽船株式会社と北海道炭鉱汽船職員組合とは昭和48年9月27日付「夕張一鉱及び平和炭鉱在籍者の取扱いに関する確認書」に関し、下記の通り諒解する。

記

一、移行者の取扱い

- 1. 解雇時の退職手当は会社資金事情のため当面は石炭業合理化臨時措置法施行令第1条の3、1のイによる退職金を限度として支給する。
- 2. 将来退職する場合は勤続期間を通算して退職手当を算出し既支給の退職金額を年4.2%の複利で計算し控除する。
尚複利の計算は年、月数によることとし日数は切捨てる。

二、自己都合により退職する者の取扱い

- 1. 退職手当は昭和48年4月20日付「社員退職手当に関する協定」による自己都合退職の取扱いとする。
- 2. 昭和47年11月2日付「自己都合退職者の特別措置」を適用する。但し帰郷旅費については旅費規程の定めるところによる。
- 3. 確認書記二の3による酒肴料を支給する。

三、支払い期日

確認書、記一の退職手当、記二の解雇予告手当、移行慰労金、酒肴料、移行一時金及び記三の解雇予告手当、酒肴料の支払は石炭合理化事業団より交付金を受けた時とする。

昭和48年9月27日
両者調印

4 夕張炭鉱第一坑の終掘とその後の経過

1. 終掘及び撤収作業

稼行中の切替 6 尺ロング、切替 10 尺ロング、中切り 6 尺ロングの 3 切羽は、9 月 1 日同 15 日までと段階的に縮少し 9 月末日をもって全面的に採掘を終了し、撤収作業は終掘区域から順次進められた。

2. 密閉作業

坑口閉そく工事については 10 月 30 日付、48 札幌保石第 410 号をもって認可され、坑内撤収作業終了後、直ちに各坑口の密閉作業に着手し、第一風道 11 月 16 日、第二風道 12 月 5 日、最上豎入 12 月 8 日の順に密閉を終了した。又、坑口神社の遷座祭を 12 月 11 日に行ない坑口閉鎖業務の一切を完了した。

3. 人員関係

(1) 職員

10 月 2 日から移行がはじめられ 12 月 20 日をもって 80 名全員（配転 77 名退職 3 名）について完了した。

(2) 鉱員

10 月 8 日迄に移行希望、退職希望を受付けが行われ 12 月 24 日をもって 669 名全員（配転者 420 名、退職者 249 名）の移行が完了した。

4. 買上申請と鉱業権の消滅

48 年 9 月末日に組合側は石炭鉱業合理化事業団が現地調査することに同意する文書に調印し鉱業権は 49 年 2 月 9 日消滅、明治 23 年 6 月夕張採炭所を設置して開坑以来 85 年の歴史の幕を閉じた。

5 万字炭鉱への友情応援

48 年暮に発生した石油ショックは日本経済に経済的混乱をまき起し、石炭見直し論が台頭し石炭増産が期待されるに至った。

しかし、万字炭鉱では、主力の右 9 片ロングが相ついで断層に当り出炭は予定量の 1/3 に低下するという状況で、次の稼行予定の左 8 片ロング、右 10 片ロングの移行準備も人手不足で遅々と進まず、資金繰りも逼迫し窮地に迫られた。

この窮地打開のため、万字炭鉱石井社長は北炭に対し鉱員 30 名職員 3 名の派遣を依頼した。北炭はたまたま夕張一鉱より夕張新炭鉱への配転をすすめていた時期であったため、夕張労組に対

しこの派遣を申入れると同時に北炭職組に対しても同様の申入れをしてきた。

これを受けて北炭職組は、執行委員会及び支部委員会で、検討した結果、①万字炭鉱は左部内は断層が多く介在していて不安定要素が多い、②将来的に右10片の採掘は必要であり、右8片採掘中に右10片の骨格作りを急がなければ益々窮地に追込まれるので異例のことではあるが、応援に協力することを決め、会社との協議を進めた。その結果応援に派遣する者の条件を次の通り決めた。

1. 人事の取扱い

派遣者は罷役出向とし期間は原則として3ヶ月とする。

2. 賃金

北炭の賃金取扱いによる。但し2番方より1番方に替る者の休日の坑内給は万字炭鉱に於て善処する。

3. 別居手当

賃金規則の別居手当の取扱いによらず指定出張の取扱いとする。

尚、日当が400円を下廻る場合は、その差額を万字炭鉱で善処する。但し帰宅当日の日当は支給しない。

4. 休日帰宅当日は休日出張手当は支給しない。但し休日出勤したときは休日出勤手当を支給し休日出張手当は支給しない。

5. 出炭奨励給は出向前在籍していた炭鉱の取扱いによる。

以上のあと人事協議の結果、夕張新第二炭鉱より主任1名、職員1名、夕張新鉱開発本部より職員2名、計4名が49年1月4日から応援に出向した。又、鉱員は夕張炭鉱労組の組合員37名が、同様出向したが、当初の3ヶ月を1ヶ月延長し4月末に引揚げた。

この出向期間中の2月1日南部第二連斜坑で人車捲上中脱線事故が発生し、死亡2名、重傷5名、軽傷11名、微傷3名という人車事故としてははじめての重大事故であった。

この事故で派遣者の内5名が重軽傷を負うという事態が発生したが、このほか出向期間が冬期であったために、寮生活、週末の帰宅には苦労が多かったばかりでなく、留守を守った家族も大変であった。

しかし、万字炭鉱にとってはこの応援で再生の途が開かれ將に救いの神とも云うべき温い友情の応援であった。

6 第二次長期計画達成協力金

49年2月9日、会社から第二次協力金の支給対象者については第一次の支給実績をみた上であらためて協議することになっていたこの点については会社側から次の通り提案があった。

1. 45.10.1 に在籍し第一次協力金を支給されなかった者の取扱いは、第一次協力金受給者と同様に取扱う。
2. 45.10.2 より 48.10.1 迄の間に採用された者の取扱いは、第一次協力金受給者に準じて取扱う。
3. 上記 1 及び 2 の該当者についての職種区分その他細部取扱いは前協定 覚を準用する。

この提案について検討した結果、会社提案の大筋については諒解するが、対象外になっている医務関係女子（含保健婦）を医務技術員に含めると、停年後再採用者、嘱託を適用することを要求することを決め会社と交渉に入った。しかし、会社は労連との交渉で既にこれらについては適用外にすることで協定しているので諒承出来ないとして拒否したので事情止むを得ないものと受けとめ会社提案を諒承した。この支払いについて、53 年 5 月 10 日付確認書で「昭和 57 年度以降 3 ヶ年間の分割払いとする」ことを決めていたが、その後も未払いの俣になっている。

7 通産省より災害頻発に対し警告を受ける

49 年 3 月 14 日、北炭に対し通産省公害保安局長名をもって、次の警告を手交した。

「今年に入ってから全国の炭鉱死亡災害事故 10 件、死亡者 12 名中、北炭及び系列炭鉱は 8 件、死亡者は 8 名であって、北炭及び系列炭鉱の保安状態は極めて悪く誠に遺憾である。今後かかる事態を再度惹起することがないよう労使協力し、責任を以って最善の措置を講ずるよう強く要請する」

会社はこの警告にもとづき、①責任の所在を明らかにするとして、新鉱開発本部、空知炭鉱、万字炭鉱の保安責任者の人事更迭を行い、②保安管理体制を強化するため、保安部に防災係を設け保安指導班を置く、③全炭鉱の保安総点検と下請関係従業員の保安教育実施の方針を決めた。

北炭職組もこの現状を重視し、6 点の対策をとりまとめて会社との協議をすすめその実施を次のように確約させた。

一、保安管理体制について

1. この際保安の関心を喚起するために保安運動を企画し実施されたい。
2. 管理者層は決めたことは守らせる姿勢を堅持すること。
3. 労使で他炭鉱を視察し保安監理の長所をとり入れ改善すること。

二、保安管理機構について

1. 監督指導体制を補強すること。
2. 各炭鉱の巡検指導、保安教育を強化すること。
3. 現場係員の人員充足をはかること。

三、保安技術職員の研鑽について

1. 保安センターや社外講師による基礎教育を多く受けさせること。

2. 他炭鉱の見学をできるだけ実施すること。

四、管理者、係員、作業員のコミュニケーションについて

1. 計画、保安監督官並びに監督員の勧告などはその都度必ず徹底させるなどの機会を利用して意志疎通をはかる。
2. 係員の改善意思に対しては必ずその措置を回答すること。

五、職場規律について

1. 長計の方針、規則、規格は必ず実施する姿勢と指導を強化すること。

六、坑内骨格構造の整備について

1. 長計の方針にそって実施すること。
2. 坑道整備は一時生産を止めても優先実施すること。

以 上

8 北海道石炭対策連絡会議、東京で「石炭危機突破中央大会」を開催

北海道石炭対策連絡会議（代表者堂垣内知事）は、11月1日各団体の代表による会議で「閉山の相つぐ石炭産業の危機を打開するため、産炭地北海道として石炭見直しを中央に働きかけるため、次の通り中央行動を実施することを決定した。

- ① 11月22日東京（千代田区東條会館）で「石炭危機突破中央大会」を開催する。
- ② 大会終了後、政府関係先への要請、都内に於けるビラ配布等の行動を行う。
- ③ 石炭見直しP.R車を派遣する（各団体代表で、仙台、福島、水戸、千葉、東京の各知事及び市長を訪問、メッセージ・ビラ配布）。

このほか、この行動には各団体から総員500名を動員することとし炭職協に対して20名の参加要請があった。（炭労は150名）。炭職協は傘下組合に対しこの人員を割当て北炭職組は8名、空知、万字職組各1名が参加したが、P.R車行動には、木本幌内支部委員長を派遣した。

この中央行動は、国内では所謂オイルショックによる影響下にあった時期で、政府関係者や一部与論に石炭危機を訴えるには好機であり有意義であったと思われる。尚、北炭職組の参加者は次の通りである。

本 部 佐々木委員長、斉藤事務局長
夕 張 高地区委員長、渡辺地区委員長
平 和 大内地区委員長、本間地区委員長
幌 内 木本委員長、山本地区委員長

○北海道石炭対策連絡会議加盟団体

北海道、道議会石特委、産炭地市町村、石炭協会、全道労協、炭労、炭職協、道商工連

9 夕張・平和支部の統合

第 21 回定期大会 (49.3.17) では 49 年度以降夕張、平和支部を統合し新支部名を夕張支部とする。また、常任役員は、支部委員長 1 名、支部副委員長 2 名、書記長 1 名とすることを決定しこの具体的作業を進めるために現地に「統合対策委員会」を設置することも併せて可決した。

このあと統合対策委員会は、新事務所の位置の選定、事務所の規模、見積り等について検討をすすめた結果、新事務所は清水沢宮前町の生協裏の空地に建設し規模は 35～36 坪とするとの一応の結論をまとめた。

第 22 回定期大会 (49.11.3) では、この経過を確認し、前大会の決定により規約を改正し新しく夕張支部を発足させることを決定し新事務所が出来るまでは旧平和支部事務所を使用することを併せて確認し、統合後の役員を次の通り選出した。

委員長	本間勝	(平和)
副委員長	松野倉治	(〃)
副委員長	北野潔	(夕張)
書記長	本間巖	(〃)

統合対策委員会の結論にもとづいて執行部は、北炭建設(株)に見積を依頼し再三協議をした結果これが固まったが、それを要約すると

- (1) 建築規模は総面積 30.3 坪
- (2) 仕様は平屋モルタル壁、石炭焚暖房、水洗式便所、床はタイル張
- (3) 総費用 856 万円
- (4) 工期 建築申請手続きを含め約 3 ヶ月

以上であるが、この見積書の内容を検討した結果、妥当なものとの判断から北炭建設(株)に建築を発注した。

建設費の財源としては、事務所建設の措置 650 万円、平和炭鉱移行 1 時金 50 万円、闘争資金よりの取崩し 100 万円、各人の闘争積立金から 56 万円 (1 人当 600 円) をもって充当した。

その後工事は順調に進み、50 年 9 月完成し夕張、平和支部は名実共に統合を終えた。