

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の運動と組織力」(中)(竹田憲司教授退職記念号)
著者	大場，四千男
引用	北海学園大学経営論集，6(4)：1-54
発行日	2009-03-25

佐々木仁三郎「北海道炭鉱汽船株式会社 職員組合の運動と組織力」(中)

北海道石炭鉱業資料集監修
大 場 四 千 男

目 次

- 第1章 戦後の混乱と生産復興
- 第2章 経営民主化
- 第3章 組織
- 第4章 労働協約
- 第5章 賃金と給与交渉
- 第6章 退職金手当 (以上迄前号)
- 第7章 合理化 (本号)

第7章 合理化

第1節 第1期合理化闘争と傾斜生産方式

- 1 社員の大量解雇と撤回の闘い
- 2 集中排除法の指定と解除
- 3 賃金三原則, 経済安定九原則による自立経済路線

第2節 第2期合理化運動と余剰人員整理闘争

- 1 朝鮮戦争による特需景気と石炭不況
- 2 会社機構改革阻止の闘い
- 3 天塩炭鉱の廃止
- 4 職員だけの希望退職者募集
- 5 朝鮮戦争終結と機械採炭制の導入

第3節 第3期合理化運動と企業整備反対闘争

- 1 首切り合理化の攻撃
- 2 北炭の首切合理化
- 3 企業整備反対闘争方針
- 4 希望退職撤回の闘い
- 5 退職希望者予定数をこえる

第4節 第4期合理化運動と高炭価問題

- 1 石炭鉱業合理化臨時措置法の制定
- 2 長期計画協定闘争
- 3 高度経済成長の幕明けと生産性向上運動
- 4 景気好転による炭況の回復
- 5 炭価上昇
- 6 好景気をよそに石炭不況深刻化

- 7 北炭創立70周年記念祝金
- 8 石炭化学研究所の設立
- 9 労使協議会を東京で開催
- 10 三池闘争カンパへの批判

第5節 第5期合理化運動と三鉱分離反対闘争

- 1 三鉱分離，希望退職募集反対の闘い及び会社の長期計画再検討の提案
- 2 闘争体制の確立
- 3 三池闘争と企業整備反対闘争への取組み
- 4 会社，三鉱分離と希望退職募集を提案
- 5 会社提案撤回に向けての闘いと闘う体制作り
- 6 企業整備反対闘争方針を巡る第三回闘争委員会
- 7 共同団交の決裂
- 8 会社，第二次希望退職募集提案
- 9 三鉱分離と長期計画面案
- 10 第三次 希望退職募集
- 11 会社，三鉱分離強行
- 12 闘争方針の転換
- 13 方針修正に伴う体勢
- 14 炭労産業別統一闘争の決定
- 15 会社，北炭労連に三鉱の休山を通告
- 16 北炭職連の対応
- 17 炭労，労連の動向
- 18 会社，赤間鉱閉山を表明
- 19 赤間，美流渡労組で就労派表面化
- 20 炭労臨時大会開催
- 21 条件闘争の体制づくり
- 22 条件闘争の推進

第6節 第6期合理化運動と高度経済成長

- 1 会社長期計画の取組み
- 2 資材部の丸紅移管
- 3 北炭建設設立
- 4 分配所の分離
- 5 会社より生産制限の申入れ
- 6 空知鉱業所独自の合理化案を提示
- 7 北炭建設，森林工業出向社員の移籍
- 8 空知 神威鉱閉山を含む大巾合理化反対闘争
- 9 新夕張炭鉱(株)設立
- 10 造成職場の労働条件

第7章 合理化

第1節 第1期合理化闘争と傾斜生産方式

1 社員の大量解雇と撤回の闘い

朝鮮人、華人より戦時中の言動に対し恨みをかい報復の恐怖にかられていた社員に対し追い打ちをかけるかのように、会社は社員の大量首切を強行した。その数は、第1次20年10月15日348名、第2次12月15日80名、第3次翌年1月15日440名合計904名に及び全社員の20%に達した。

会社の意図は外国人労務者が大幅に減少した一方で、終戦で社員の応召者、オンビリン炭鉱派遣者が帰還すると余剰人員が出る、との考えによるものであった。

第一次、第二次の該当者は、インフレと食糧不足の中で生活不安をつのらせながら寂しく職を去った。しかし、第三次の該当者は黙ってはいなかった。それは、若年者で活動的な人、又、誰がみても不当解雇と思われる人が含まれていたからである。中には連日職場長の前に座り込み、解雇理由の説明を迫る人もみられた。この人達の中には解雇直後やまの鉱員として再就職し、労働組合の役員で活躍していた人もみられた。第三次の該当者約100名は「北炭退職社員会」を結成し、解雇撤回を要求して闘うことを決議した。このあと各炭鉱代表者14名が上京し本店交渉を行ない萩原吉太郎人事部長(元会長)から下記の回答を引き出した。このときは北炭社連が誕生した直後で、北炭社連はこれをうけついで団体交渉をもって29名の解雇撤回を認めさせ、この人達は、21年9月1日付で復職した。

「北炭退職社員会に対する会社回答は以下の内容となった。

第一項 万一不当解雇ト認メラレルモノニ就テハ 労組、職組ヲ通ジ再審議ノ上再採用ス

第二項 危機突破トシテ50万円ヲ支給ス

引越料トシテ100万円ヲ支給ス

但シ 立退ノ際半分支給シ残半額ハ退職社員会ニ支給分配セシムルコト

第三項 9月迄ニ社宅明渡シノコト

以上」

2 集中排除法の指定と解除

昭和22年12月18日、独占企業抑制のため「過度経済集中排除法(集排法)」が施行された。北炭はこの集排法により昭和23年2月8日該当会社指定された。このため各鉱業所は分割されるのではないかと懸念された。

北炭職連としては分割は組合員の利益にはならないと判断していたが、会社も反対の意向であった。したがって、会社が持株整理委員会に書類提出した際、北炭職連は陳情書を同時に添えて提出した。この結果、昭和24年1月21日、北炭は集排法該当指定を取消されることに

なった。会社は従来通り存続が決まったことを祝い併せて労使協力して業績伸展を果すとして職員に対し1人当平均1,092円の一時金を支給した。

3 賃金三原則、経済安定九原則による自立経済路線

23年10月、芦田哲内閣は昭電疑獄で総辞職し第二次吉田茂内閣が成立した。日本経済自立を旗印にしていたGHQは、この翌月賃金三原則を発表、更に12月に経済安定九原則を指令した。賃金三原則は、賃上げによる補給金の増額と赤字融資、物価に影響する公定価格の引上げを禁止するほか、スト中の石炭企業への融資を停止するというものであった。経済安定の9原則は、均衡予算、徴税促進、賃金安定、信用拡張の制限、物価統制強化、為替統制強化、輸出促進、増産、食糧供出改善により経済の安定化をはかるという主旨であった。これにより政府は、企業に対しては自立体制確立を迫り、一方、労働者に対しては、生産性向上による賃上げを強制する方針が明らかにされた。更に、翌24年2月には、アメリカのジョセフ・M. ドッジがこの経済政策を具体的する目的で来日し、アメリカの経済援助と国内の補助金に頼る竹馬経済からの自主化路線を提唱した。これがいわゆるドッジラインと呼ばれた。

ドッジラインの実施は、安定恐慌をもたらし、インフレの歯止めという面では成功したが、中小企業の倒産、失業の増加により社会不安は増大した。

このような経済政策の推進で、石炭鉱業は、補助金増額の停止、炭価据置などの締付けによって経営は苦況にたたされ自立経営のため合理化を迫られた。

第2節 第2期合理化運動と余剰人員整理闘争

1 朝鮮戦争による特需景気と石炭不況

25年6月25日、朝鮮戦争がはじまると、日本は国連軍の軍需物資の補給基地となった。

激しい特需物資の買付け、いわゆる特需により沈滞していた日本経済は息をふきかえした。さらに、生産水準は急上昇し、企業収益も大巾に増加した。石炭業界は特需景気の波に乗り、ふえ続けていた貯炭が一掃された。同時に増産に拍車がかかり生産は上昇した。

しかし、石炭業界はこの景気は永く続かないという判断にたった。各社は合理化を競ってすすめる生産性が大巾に上昇した^{注(1)}。

注(1) 傾斜生産方式は第1期の合理化運動としてあらわれ、鉄鋼と石炭への技術、資源、人員を集中的に投下し、石炭鉱業を安定生産の軌道に乗せた。この生産方式は朝鮮戦争で一応終了したが、次の「炭労十年史」は集中生産による生産制向上と大量出炭体制の雇用を次のように回顧する

「石炭産業においても、ドッジ・プラン以後、資本主義合理化が強行されはじめ、なかんずく朝鮮戦争を契機にそれは急速に推進され、一人当りの出炭能率は一九五〇年四月の八・五トンから五二年三月に十二・三トンと大幅に増加した。ことに三井・三菱等の大手筋の能率向上は顕著であり、一九五〇年四月にくらべて約六〇パーセントの増加となっている。このような能率の向上は、まず労働者の解雇から始まった。炭鉱労働者数は一九四九年の三十八万人から五一年末には三十五万人前後に減少している。労働者数の減少は労働強化によってカバーされなければならない。アメリカやドイツから機械がぞくぞく輸入されはじめた。とくに注目すべきはドイツにおいて発達したカップ採炭法が採用されたことである。カップ採炭法は一九五〇年、大浜炭鉱が採用したのはじまり、一九五一年には大手筋炭鉱のほとんどが採用した

2 会社機構改革阻止の闘い

25年8月12日、職連は来道中の吉田嘉雄会長から会社機構の改革を実施するという説明を受けた。

その内容は本店と鉱業所を直結させ中間機構を簡素化して命令、伝達の徹底を図り石炭自売体制後の競争に備えたいという主旨であった。この内容そのものは容認出来るものであった。しかし、それ以前の問題として無協約をたてにとり説明だけで一方的に実施するという会社の態度は絶対承認出来るものではなかった。

職連傘下組合は、機構改革に関連のある業務拒否を行いながら会社には意を求めたが、頑として拒んだため実力行使をもって闘うことを決定した。

北炭労連と共同闘争の体制をとった実力行使は9月5日から本店、札幌、小樽支店を無期限ストに入れ、スト参加者の減収は、労連達のカンパで保障することを申し合せして実力行使を指令した。

当該組合は機関に諮ったところ、札幌は確認したが小樽は反対、本店は保留という結果となり止むなくストを中止した。このため会社の一方的措置を阻止できず闘いの矛をおさめた。

このあと大会で、指令に違反した組合に対し統制処分として、本店職組に権利停止5ヶ月、小樽職組に同6ヶ月の権利停止を決定した。

3 天塩炭鉱の廃止

25年12月4日、会社から天塩炭鉱について次の提案があった。

- 1 26年3月末日で天塩炭鉱を廃止する。
- 2 本坑方面は最優先に廃止し資材を回収する。
- 3 住吉坑は買い手があれば譲渡したい。
- 4 従業員は全員社内へ転勤させることは出来ないで希望退職をすすめたい。

このときは、北炭職連は、労働協約の交渉中で、人事権の同意権確保の闘いを進めている最中であった。廃山については、戦時中の乱掘による一部水没のほか、炭層条件の悪化により現地組合員は廃山止むなしとの意向であったが、労働協約交渉との関連に於て、組合員の犠牲は実力行使をもって回避するとの方針で、具体的要求として (1)炭鉱廃止に伴う特別手当の支給 (2)現在の職階の維持 (3)残留は飽迄本人の希望により、労働条件は従来通りとすることを要求した。

交渉は、26年の年始めから本店交渉を重ねた結果、3月5日解決したが、当時在籍していた91名の職員については、残留、退職については個人の意志を尊重し、他は社内の事業所に転勤させることで合意した。尚、残留者、退職者の退職条件については、下記の確認書を手交

が、これによって切羽の出炭量がふえたばかりか、従来、移設夫のやっていた仕事を採炭夫が兼ねることによって労働が強化された。このような労働強化は、標準作業量を高めることによりさらに促進された。」(『炭労十年史』)

した。以上の結果、天塩炭鉱職員組合は26年3月23日解散し、それぞれ第二の職場に向い山を離れていった^{注(2)}。

4 職員だけの希望退職者募集

朝鮮戦争での特需景気が長続きはしないとみた石炭各社は夫々自主態勢強化のため合理化を急いだ。北炭は天塩炭鉱の廃止が解決した直後の、26年5月2日、職員の希望退職募集を申入れてきた。職連は勿論人べらしには基本的に反対であった。しかし、組合員の中には退職金の割増を目当てに退職を希望する者のいることが分った。そのため、会社の便乗行為を阻止するため、その歯止めとして、個人に対し退職勧告は一切行わないことを確約させて諒承した。その結果、締切迄に組合員71名を含め社員112名が退職したが、北炭70年史では115名が退職

注(2) 北炭手塩炭鉱の閉山はその後の北炭の再編成と合理化運動への契機となったが、次の人員整理となった。
「確認書

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天塩炭鉱の廃止に関して左記事項を確認する。

記

天塩炭鉱の廃止に際して退職を願出る社員の取扱は次の通りとする。

一 退職手当

- 1 予告手当として平均賃金三十日分
- 2 退職金は規程による社務都合扱とする。
- 3 加給金として左の区分により支給する

勤続満五年未満の者

基準内給三ヶ月分

最低保障 三万円

勤続満五年以上の者

基準内給四、五ヶ月分

最低保障 四万円

勤続満十年以上の者

基準内給六ヶ月分

最低保障 五万円

勤続満十五年以上の者

基準内給七・五ヶ月分

最低保障 六万円

勤続満二十年以上の者

基準内給九ヶ月分

最低保障 七万円

二 昭和二十六年六月十五日迄に社宅（合宿）を明渡したるに対しては旅費規則により帰郷旅費を支給する。

三 前二号所定の期間中に限り福利施設（石炭、水道、電灯代を含む）の利用については従来通りの扱いとする。

四 年次有給休暇残日数ある者については別途慰労する。

五 受付期間は三月十五日迄とする。

六 結婚資金返済義務は免除する。

昭和二十六年三月五日」

したとしている^{注(3)}。

注(3) 北炭職組の機関紙「炭鉱人」は社員のリストラ策について以下の報告をしている。

「北炭社員希望退職

百十二名で終結

五月三十一日〆切の社員希望退職募集は、先に九十三号に於いて三十日現在七十名と報告した所、実はその時においてさえ応募者の多いのには驚いたのであるが、最終日に四十余名の激増をみたのは、個人事情の複雑性に因るものとは云え想像もしなかった事である

頭初危惧されたところの勧誘、勧告等の作為的行動のみられなかった事は希望退職募集そのものの本質的解釈は別として諒とすべきであろう。

只希望退職の協議過程において会社側頭初の発表に満たなかった事からしても今後の会社の動きには充分警戒を必要とする事は勿論人員不足を要求している現在減員による目にみえない労働強化が組合員一人一人に覆いかぶさって来ていることは事実である。

又応募理由は一応組合員より直接組合が聴取したのであるがそれが間接的には職場の空気とも云うべきか兎も角楽しく働く事が出来ないと言う理由を耳にして深く考えさせられるものがあった。

左記に夕職組合員(木挽場を除く)の希望退職者の年令その他をB表として載せた次第であるが、四要素を開通させていない事を諒承願う次第である。」

A表 社員希望退職者人員一覧表 (26.5.31)

鉱名	経担者	係長	主任	一般	女子	傭人	計
夕張	1		2	26	3		32
平和		2		10	1		13
幌内	2	3	3	6	3		17
空知		2	1	16	2		21
札幌	4	1		1	6	1	13
小樽	1			1	2		4
本店				2	9	1	12
計	8	8	6	62	26	2	112

B表

年令	20才～30才	31才～40才	41才～50才	51才～56才	計
人員	10	7	7	7	31

職種	坑内	坑外技	事務	計
人員	8	10	13	31

理由	転業	家庭事情	保養基金	結婚	停年	計
人員	12	10	5	2	2	31

勤続年数	0～5年	6～10	11～15	16～20	計
人員	9	15	6	1	31

5 朝鮮戦争終結と機械採炭制の導入

朝鮮戦争による特需は、26年3月アメリカの戦略物資買付け停止を契機にして全面的に後退し、6月戦争終結で不況が濃厚になった。

北炭は、天塩鉱の廃止、職員の希望退職募集で減量をすすめる一方で、夕張炭鉱に、カップ、コールカッター、ダブルチェンコンベアー、パンツアコンベアー、真谷地鉱に、カーブトコンベアー、美流渡鉱にコールカッターを導入するなど、機械化を積極的にすすめた。

公職追放で北炭から去った島田勝之助前会長は、追放解除になり26年7月相談役に迎えられたが、翌27年1月取締役会長に返りさき再び経営の実権を掌握することになった。

第3節 第3期合理化運動と企業整備反対闘争

1 首切り合理化の攻撃

63ストによる石炭需給の逼迫で、輸入炭がふえ、又、重油への切替がすすみ、28年に入ると貯炭は再び増加しはじめた。さらに、28年1月、吉田茂首相が通産省に対し炭価引下げを指示し、石炭企業は一層苦況にたたされた。

このため中小炭鉱に企業整備の嵐がふきあれ休廃止が続出した。

一方、大手炭鉱企業は、過剰生産と高炭価問題にたいして生産制限でのりきろうとした。しかし、それも一律ではなく、原料炭、優良鉱の出炭はふやし、その分を併せて非能率の炭鉱や切羽にしわよせするという方法で人員を縮少しようとするものであった。

石炭各社が発表した整理目標人員は、三井5,738人、雄別1,229人、明治1,200人、貝島725人、日炭高松1,165人、日鉄二瀬666人、古河（職員）300人、三菱（職員）440人、太平洋222人などであったが、石炭鉱業連盟の調査では、9月末で合計18,389人にのぼった。

2 北炭の首切合理化

北炭は、石炭各社が合理化、人員整理を競って実施している状況の中で、28年8月24日職連、労連、都連に対し事業場整理と希望退職という名目で、職員500名、鉱員3,000名の大量首切りによる企業整備を申入れてきた。

この内、職連傘下組合員の対象人員は419名であった。

職連は、直ちに大会を開き闘争方針を審議したが、炭労は8月11日闘争宣言を発表し、「組合員は希望退職（首切り）を拒否せよ」と指令していたので、純粹の希望退職に対してはどう取組むか、職連は自主的に決定できるかどうか、という点が焦点になった。論議の結果、職連は炭労方針に原則的に従うことを確認し、職連の拡大闘争委員会に一任することを可決した^{注(4)}。

注(4) 企業合理化実施要綱と人員整理案はセットで次のように提案された。

「北炭は八月二十四日、鉱員三、〇〇〇名、職員五〇〇名を希望退職という次の方法で募集したい旨の発表があった。

記

企業合理化実施要綱

一、実施の内容

(イ) 事業場の整理統合

万字鉱は本坑に集約。登川鉱は本坑を閉鎖、楓坑に集約し真谷地鉱に統合。角田鉱は平和第二鉱完成次第これに集約、穂別鉱は中止。夕張の長良坑、巖島坑は中止。その他事業所においてはなしうる合理化は、積極的に行うものとする。

(ロ) 希望退職の募集

募集方法並にその取扱いは別紙の通りとする。

二、本件については、八月二十五日より、同日三十一日までの間に職員組合連合会および都市社員組合と協議する。

社員希望退職募集要綱

一、募集人員

四九八名(課長代理以上の職にあるものを含まず)内訳、鉱業所(含外及、鹿の谷駐在)四一九名その他七九名

二、募集の対象

会社員(嘱託、臨時雇、傭人を含)但し医師、歯科医師、薬剤士、看護婦を除く。

三、募集方法

希望退職の募集は、九月一日より同月七日までの間とし、これによる予定人員に満たない場合は、五の基準に基き九月八日より同月十四日までの間に退職を勧告の上再募集する、但し業務上必要と認める者については受理しない場合がある。

四、退職者の処遇

①退職金は退職手当規則、社務都合を適用する。

②解雇予告手当として、平均賃金三十日分を支給する。

③特別手当として左の区分により支給する。

(イ) 勤続三年未満の者、基準内給の一・五カ月分。

(ロ) 勤続三年以上の者、基準内給の三カ月分。

(ハ) 勤続五年以上の者、基準内給の四・五カ月分。

(ニ) 勤続十年以上の者、基準内給の六カ月分。

(ホ) 勤続十五年以上の者、基準内給の七カ月分。

昭和二十九年三月末までの停年退職該当者に対する特別手当は、前期によらず左記とする。

(イ) 本年九月に該当する者、なし。

(ロ) 本年十月中に該当する者、基準内給の一カ月分。

(ハ) 本年十一月に該当する者、基準内給の二カ月分。

(ニ) 本年十二月中に該当する者、基準内給の三カ月分。

(ホ) 翌年一月中に該当する者、基準内給の四カ月分。

(ヘ) 翌年二月中に該当する者、基準内給の五カ月分。

(ト) 翌年三月中に該当する者、基準内給の六カ月分。

④退職一カ月以内に社宅(合宿)を立退いた者に対しては旅費を支給する。

⑤福利施設の利用については、退職後一カ月以内は従来通りとする。

⑥年次有給休暇決定超過の残日数あるものについては、別途慰労する。

五、退職者の基準

①昭和二十九年三月末日までに満五十三才に達するもの。

②昭和二十九年三月末日までに満五十三才以上満五十二才に達する者、または勤続二十五年以上の者で後進に道を開くを適当と認められる者。

③長期欠勤者(昭和二十八年七月三十一日より過去二年間において、一二〇日以上欠勤せる者にして、正常の勤務に堪え難いと認められる者)

3 企業整備反対闘争方針

職連の方針は以下の5点に集約され、企業整備反対運動を強力に推進するものとなる。

- 一、炭労企業整備反対闘争中央8社ブロックの決定に従うことを原則とし、最終的スト指令本部は北炭職連におく。
- 二、今回会社提示の企業整備については、実力行使を含む全ての方法をもって闘い抜く但し、希望退職の問題は拡大闘争委員会に一任する。
- 三、スト指令権は職連委員長に一任する。
- 四、この闘争終結まで、拡大企業整備反対闘争委員会を設置し闘争強化を図る。
構成、職連常任役員5名、各鉱業所管下職組1名 計9名
- 五、本闘争の妥結は一切職連委員会に一任するが、妥結状態によっては大会で決める。

4 希望退職撤回の闘い

大会後、職連は労連、都連と連携をとりながら、希望退職撤回の交渉を行ったが、会社は拒否の回答を繰返すばかりであった。

山元の職労組は夫々共闘を組み、各炭鉱では会社事務所前で家族ぐるみで座り込みを実施、又、デモをかけ山元経営者に抗議行動を繰返した。さらに夜間タイムツ、提灯デモを行って氣勢をあげ会社幹部の住宅、クラブに押しかけ希望退職の撤回と抗議をつきつけ吊し上げを行うなど、闘争はいやが上にももりあがった。

会社は頑強に抵抗の姿勢をかえないので、職連は労連と協力し、20%減産を目標とする保安闘争、時間外拒否、一斉一時間休憩を実施した。9月9日、会社は突如、9月10日から14日まで希望退職募集を実施することを通告してきた。この抜打的な態度に対し、職連は労連とともに9月10日各組合が一斉24時間ストを決行したが、会社は通告通り10日から希望退職の募集を強行した。

各山元職組は、職制を通して組合員の肩叩きが行われることを警戒し、希望退職募集業務の担当者を指名ストに入れ、この業務を拒否した。しかし、職階者の中には、組合の警戒をくぐって部下の住宅まで押しかけて、退職を勧告する一方で、他の者にはお前は大丈夫という宣伝を行い組合員を離反させる行動を公然ととる者もいた。このような状況の中で、全く自由意志で退職を希望する人達は、全面阻止の方針と闘い方に懸念をもち、闘争方針の修正を求める声も出てきた。この事態に対し拡大闘争委員会は、次の様に方針を修正した。

-
- ④成績不良の者。
 - ⑤勤務怠慢の者。
 - ⑥出勤常ならざる者。
 - ⑦協力性の乏しい者。
 - ⑧離職しても生活に影響するところ比較的少ない者（子弟が勤務している者、家族が少なく勤務が長いもの）
 - ⑨嘱託、臨時雇。
 - ⑩合理化施策に基く配置計画に対し配置替え困難な者。」

- 1) 純然たる希望退職は認める
- 2) 希望退職募集後に解雇通告を受けた者は一括返上する
- 3) 解雇通告を受けた者には給与補償を行う

各職組は、このあと会社の行動を監視したが、9月19日現在で応募した組合員は、夕張103名、平和48名、幌内103名、空知67名 合計321名に達した。職連は、この俣では、会社の思惑通りになると判断し、会社に対し打切りを求め、9月25日から全山職組の無期限ストを指令した。これに対し、夕張以外の各職組は、希望退職者は既に予定に達しているとの理由で、戦術転換を求めた。それで、止むなく夕張職組の重点ストに切替え、25日午前1時から最終交渉に入った。しかし、会社の態度は強硬で、結局会社提案を略々認めた形で、スト突入直前に条件を付して妥結した。その妥結は以下の内容となる。

妥結内容

業務場整理

- 1、万字鉱は本坑に集約する。
- 2、幾春別鉱は保坑にとどめる。
- 3、登川鉱は本坑を閉鎖して楓坑に集約のうえ、真谷地に統合する。
- 4、角田鉱は平和第二鉱完成しだいこれに集約する。
- 5、穂別鉱は中止する。
- 6、夕張長良坑、巖島坑は中止する。

希望退職募集

- 1、9月24日をもって希望退職をやめる。
- 2、希望退職者の中から、病欠による者を20名復職させる。
- 3、特別加給金のうち、停年によるものについては2割増とする。
- 4、社宅明渡しおよびこれに伴う帰郷旅費および福利施設利用は2ヶ月以内とする。
- 5、特別加給金の勤続計算に坑内加算する。
- 6、勤続24年以上25年未満の者は恒例の東京招待を考慮する。
- 7、勤続24年以上勤続25年未満の者には年金に準じた一時金を支給する。
- 8、勤続35年以上で、鉱員期間のある者は不利益な取扱いはいしない。

5 退職希望者予定数をこえる

かくして、事業場整理、希望退職募集は、会社の不況宣伝と巧みな肩たたきが功を奏し、たたいは、組合の弱点をさらけだす形で敗北に終わった。この結果、退職者は、社員496名(うち職連傘下395名)のほか、課長以上の51名、鉱員4,004名に達し、会社予定数をはるかに越えた。

職連はこのあと大会を開き、この闘いを自己批判の形で総括したが、闘争の欠陥を次の様に集約した。

「交渉に当たった執行部は余りも、ゼロ撤回に固執し、何等の中をもつことなく会社の意図に対する究明が不足し、それが為に闘争戦術として充分の効果を期し得なかった。」

「この欠如が、とりもなおさず会社をして時と自信とを与える結果を招集した。」

第4節 第4期合理化運動と高炭価問題

1 石炭鉱業合理化臨時措置法の制定

朝鮮動乱の終結と世界的景気低迷によってわが国の産業界も景気の後退傾向をたどり、石炭業界に於ては需要減退で貯炭は累増した。このため石炭資本は、強力に合理化をすすめる一方で、政府に対し石炭対策の緊急樹立、重油、輸入炭消費の調査など、保護助成策を求めた。一方、昭和28年に入ると、高炭価問題が表面化し、鉄鋼、硫安業界から、夫々33.2%、22%の大巾な価格引下げの要求が出され、政府は通産省に対し単価引下げの具体策の検討を指示するに至った。

このような情勢に対応し、政府は、昭和30年6月、大手炭鉱への生産集中と合理化促進、非能率炭鉱の整理、標準炭価の設定など政府の指導と資金によって助成をすすめるため国会に「石炭鉱業合理化臨時措置法」を提出し、成立させた。

この「合理化法」の成立は、その後にはじまる石炭産業の大がかりなスクラップ・アンド・ビルド政策の第一歩でもあった。

2 長期計画協定闘争

政府は、30年5月、「石炭鉱業合理化臨時措置法」案を閣議で決定、翌6月国会に上程したのを機に、石炭各社は一斉に合理化にとりくみはじめた。炭労は10月大会で、長期計画のひき出しと完全雇用確保の闘いを企業連の全体闘争として闘うことを決定し、統一指標として

- ①長期操業計画による安定職場の確立
- ②安定職場の保安確立
- ③自然減耗の補充
- ④福利厚生の改善
- ⑤協定期間は3ヶ年（三井協定）とする、等

の5項目をかかげ 各企業連は交渉に入った

北炭職連は北炭労連と完全共闘を組み共同交渉をすすめた。会社は要求を大筋で諒解したものの協定期間については、2ヶ年としたいとして頑強に固執した。そのため、職連と労連は、昭和31年1月30日全山一斉無期限運搬部分スト実施を指令して、最後の追い込みをかけた。会社は、3年目については充分話し合うとして歩みよりをみせた。北炭労連は同意に傾いたが、北炭職連は他社並みの3ヶ年を主張したため、両者対立した場面があった。しかし、結局会社の意向をくみいれて部分スト突入直前に妥結した。この結果を炭労中闘委員会に報告したが、

表面上2ヶ年の協定期間で妥結したのは北炭だけだったために、厳しい批判を各中閥委員から指摘された。

3 高度経済成長の幕明けと生産性向上運動

日本経済は朝鮮動乱の終結によって景気は後退し、29年には「平和恐慌」と呼ばれるぐらゐにまで冷えきった。

それが、30年に入ると欧米の好景気で、造船受注が急速にのびて輸出船ブームをよび、又、鉄鋼も主要輸出品のトップにたった。

加えて米の生産は^{コメ}平年作を3割以上も上回る大豊作で、物価も安定して戦後最良の年を迎えた。

30年2月、経済4団体(経団連、日経連、日商、経済同友会)が母体となり、日本生産性本部が設立され、アメリカの資金援助をうけて、一種の国民運動として推進された。

日経連は、この直後に“労務費コストを高めるような”賃上げは絶対に抑制するだけでなく、生産性向上によって労務費コストの切下げをはかる、という方針を発表した。

4 景気好転による炭況の回復

「北炭70年史」は炭況の回復について次のように回想している。

「29年は、景気低迷で石炭需要は伸びなやみ休廃山と労働争議が続出したが、しかしそれが後半に入ると、異状渇水と景気好転の影響で、久し振りに石炭需要が増加した。

これに応えるため、各社は増産体制をとり、また、中小炭鉱の戦列復帰で、全国出炭は上昇をたどり、4,500万トンに達し、又、需要も増勢が続いた。

北炭は、この様な活況のなかで、とくに原料炭の供給が逼迫したが、一般炭の貯炭は急減した。その後、「31年に東京ガス、富士鉄と締結した長期契約によって、当社原料炭の70%は安定需要を確保し、販売の合理化、生産の安定はいうにおよばず、経理面の操作にもきわめて好ましい結果をもたらした」(北炭70年史)

5 炭価上昇

この様な飛躍的需要増に併せ31年に入ると神武景気といわれた異常なまでの好況に加え、この年、10月に起ったスエズ動乱で重油、原料炭の入手難と海上運賃の値上りで、国内炭の需給は極度に逼迫し、炭価は大口需要向で、トン当550円、中小口需要向で800円~1,000円引上げられた。これに合理化効果も加わって石炭業界は久し振りに息をとりもどした。

6 好景気をよそに石炭不況深刻化

神武景気といわれた好況の下で石炭業界は息をふきかえたのも、つかの間に、昭和33年に入ると需要は減退し、貯炭は急速にふえ続けた。又、スエズ動乱の終末で海上運賃が落着く

と、重油価格は急に値下がりし（kℓ当 29 年 9,000 円，32 年 10,672 円，33 年 9,300 円，34 年 9,081 円），石炭に対する優位性が再び高まった。このため，需要業界は，国内炭に対する不満と相俟って重油ボイラー規制法の目をくぐって，重油への転換を急速にすすめると共に，電力業界の重油ボイラー規制法の撤廃運動が強力に展開されはじめた。

このため，朝鮮動乱の不況のとき以上に，石炭業界は，一層深刻な形で，三井の大幅な企業整備（三池闘争）を皮切りに，一斉に企業整備と人員整理を強行した。

7 北炭創立 70 周年記念祝金

昭和 33 年 11 月 18 日，北炭は創立満 30 周年を迎えた。会社は記念行事を実施し，職連と労連に対し，祝金として一括 2 億 8 千万円を贈った。

このあと，職連と労連の間の配分について，両者間で意見の相違があり時間を要したが，職員の勤続年数の比率を基準にすることになり，一部共通行事費を除き，職連は，4,350 万円を受領した。職連はこの使途について対策委員会で検討し，機関の確認を経て次の様に使途を決めた。

- 1，個人配分 2,955 万円（1 人当 10,500 円）
配分方法 1 律及勤続年数 各 40%，本人給 20%
- 2，施設費 630 万円（北炭北寮購入費及備品費）
昭和 34 年，丸彦建設社長の私邸を 565 万で購入した。
- 3，記念品費 285 万円
青銅製の花瓶を組合員と係長以上の全社員に配布
- 4，記念行事費 480 万円
協定書 規約規定集 40 万円
10 年史抄 10 万円
残額は，傘下 4 組合の行事費として分配

尚，小樽市祝津，日和山灯台手前の小高い斜面にある鯉御殿は，北炭が創立 70 周年の記念に昭和 34 年に積丹半島泊村から移築したものである。

8 石炭化学研究所の設立

北炭は，石炭化学製品の製造，研究を夕張化成工業所で実施していたが，30 年萩原吉太郎社長は社長就任後の労使協議会で，石炭化学部門の強化を表明した。会社はその後着々とその準備を進めていたが，34 年 6 月 1 日の業務開始にあたり，職労連に対し次の様に説明した。

- 1，敷地及び規模
埼玉県戸田町の土地を購入し，31 年秋より化学研究所の建設をはじめたが，敷地建物の状況は次の通りである。

佐々木仁三郎「北海道炭鉱汽船株式会社職員組合の運動と組織力」(中)(大場四千男)

①敷地 13,926 坪
建物敷地 9,242 坪
将来予定地 4,684 坪

②建坪
工場 252 坪
その他 1,340 坪

③人員 176 名
社員 68 名 傭人 45 名
工員 60 名 顧問 1 名
嘱託 2 名

④研究項目
イ、石炭の水素化分解法による芳香族系炭化水素の製造
ロ、石炭の硝酸分解法によるニトロフミン酸、蔞酸等の製造

これに対して組合側は、石炭利用の拡大につながる新しい研究分野として評価し全面的に賛成し一層の強化を期待した。

9 労使協議会を東京で開催

会社は 5 ヶ年計画を提示し、労使協議会の開催を通告してきた。

昭和 34 年度本店労使協議会は、萩原吉太郎社長の渡欧、炭界の不透明から開催がのびていたが、年末の差迫った 12 月 15 日から東京で開催された。

はじめに、萩原社長から次の要旨の挨拶があった。

- 1、今回の渡欧の目的は、エネルギー革命のもとで、石炭鉱業の将来の見通しを正確に把握し判断するためであった。
- 2、その結果得たものは、石炭界の不況要因は、消費構造の変化によるもので、石炭消費量は現在が最大限である
- 3、石炭鉱業全般が生き延びる方途を見出し、その中で、真先に北炭が生きることを考えなければならない。
- 4、各国では、エネルギー確保の安全性を重点に国策として国内資源の確保をはかっている。我国に於ても政府が対策を講ずべきである。
- 5、危機突破のため他社は人員整理をはじめているが、従業員に不安を与えてはならないので、北炭としては、配置転換、自然減耗により対処していきたい。

このあと、営業、技術、経理、保安関係の昭和 35 年度から昭和 39 年度迄の長期計画の説明が行われた。とくに、能率アップのため坑口当りの出炭量を増加する必要があるとして、次の 7 点を提案した。

- 1、平和一区を二区に統合する。

- 2, 真谷地鉦楓坑を桂坑に統合する。
- 3, 新夕張鉦松島坑の坑命がなくなったので鹿の谷区域に移行し平和二区に統合する。
- 4, 新幌内鉦を幌内鉦に統合する。
- 5, 神威鉦と空知鉦を統合する。
- 6, 万字鉦を夕張一鉦に統合する。
- 7, その他の鉦については、合理化によって単独にすすめる。

以上により、1人1ヶ月当能率を現行16.33トンから27.75トン迄引上げるというものであった。

会社は、この計画達成には異常の努力が必要なので、それまで労使休戦して実現をはかりたい。との提案をしてきた。

これに対して、職労組は、労使休戦については総ての条件が充たされていないなかで、しかも労使協議会に提示される問題でもないとして拒否した。又、長期計画については検討を要するので年明後に労使協議会を再開することにして会社の説明だけで終わった。

10 三池闘争カンパへの批判

炭労は第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ヶ月分だけを納めた。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上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、三鉦連の戦線離脱

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から、更に、炭労が誤った職場闘争を是正し、職鉦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ヶ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。

第5節 第5期合理化運動と三鉱分離反対闘争

1 三鉱分離、希望退職募集反対の闘い及び会社の長期計画再検討の提案

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闘争で中断し、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、北炭の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した。

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ふべき提案をしてきた。

2 闘争体制の確立

北炭職連は、石炭ストをめぐる社会の批判、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、会社が長計を見直し、人員整理を伴うのは必至と想定し、闘争委員会を設置して態勢確立の方針を決めた。

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 条 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 専 一(幌内 〃)

〃 五十嵐 一 男(空知 〃)

3 三池闘争と企業整備反対闘争への取組み

第一回闘争委員会は昭和35年6月13日に開催し、三池闘争を踏まえて企業整備反対闘争に取組むのである。

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求が出て来たので、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、四囲の情勢からみて、より厳しいものが出

されることは、社長が経担社員を集め、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勢より（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って、これに対処するための心構えを早急に築く必要があった。

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、就職斡旋、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、と判断した。

従って、当面次の方針によって態勢をもり上げることにした。

- 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の連携をはかり、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。

以上の方針を決定した。

4 会社、三鉱分離と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、炭労代表として対馬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、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ら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(5)}。

注(5) 提案は次の内容となった。

「○ 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）

5 会社提案撤回に向けての闘いと闘う体制作り

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、

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

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 〃

勤続年数の通産は昭和 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。

明治 38 年 12 月末以前の出生者

〃 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」

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もので反対するという方針を決定した。さらに、職連は炭労、労連、都連と共闘を組み実力行使をもって下記の会社提案撤回を要求して闘う体制を確立した。

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、企業規模の縮小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ヶ年計画案について、石炭産業の於かれています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ヶ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したので、各単組は闘争態勢の強化をはかった^{注(6)}。

6 企業整備反対闘争方針を巡る第三回闘争委員会

去る、6月20日、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ことが決定された。

注(6) 闘争運動の強化が次のように行われた。

「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合せを行って、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ったら、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講ずること。

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、鉱員の代替作業や組合の方針に反する指示があった場合は、組合の指示に基いて之を拒否すること。

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鉱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」

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主張を覆えて、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^{注(7)}。

注(7) 従って我々は以上の考えに基き、次の方針をもって闘うことを決定した。

「1 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。依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。

2 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、肩叩きに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。

3 闘争の推進について

(1)闘争指標

三鉱分離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、分離鉱をもつ幌内、空知職組は職労共同体を確立して会社と団体交渉をもって分離反対の意

7 共同団交の決裂

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。」と主張するが、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し、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時間ストに突入するよう指令し、各単組は実力行使を決行した。

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已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、三鉦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。」と拒否し、この結果団交は物別れになった。

8 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、鉦員914名と発表した。しか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した。更に、会社側は指名解雇は飽迄さけて、希望退職募集により職員400名、鉦員3,000名を減員したいとして、勇退基準を併せて提示し、さ

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。

へ、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」

らに第二次募集を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した。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すると同時に、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分ストを指令した。又道炭労は傘下全支部に、オルグ派遣、抗議行動の強化を提案した。

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^{注(8)}。

9 三鉱分離と長期計画案

北炭はエネルギー革命で生き残るために1) 3鉱を分離すると同時に、長期計画案を次のように提案し、三井三池闘争を起える企業整備の大きさを突きつけてきた。

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9億円を投資し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

注(8) 希望退職者は269名で400名に達しなかった。

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。

表一第一次、第二次の希望退職者数(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)

注(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

「職員の勇退基準(鉱員略)

- (1) 昭和35年6月30日現在で満50才に達した者
- (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怪しい者
- (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」

次に北炭はスクラップ&ビルドの長期計画案の中で三鉱分離後の経営計画について次の見込をたてていた。

6) 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、生産面から次のように考えてみた

- 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 円下げペースで、日産 385 屯として、山元手取は屯当り 4,355 円で、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 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が出る。同じ考え方で、美流渡鉱は 237 円、赤間鉱 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、儲けなしで石炭を買取るので、経営は可能である。

10 第三次 希望退職募集

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、会社は「更に減員しなければ合理化はできない」として、8 月 5 日、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したが、しかし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 金山は 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。

11 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、三池闘争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望退職募集を行ったが、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。この俣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、と提案した。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、会社側は新会社の構想を発表した^{註(9)}。

注(9) 三山の万字、美流渡、赤間は分離され新会社として次のよう発足した。

表一人員

会 社	資本金	職員	鉱員	出炭(屯)	能率(屯)
万 字	400 万円	55人	456人	355 (日)	19.9 (月)
美流渡	〃	55	388	260	23.6
赤 間	〃	89	850	700	21.0

表一役員

	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上に再建の途はない。
- 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闘争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、三山を含む再建案の協議を

12 闘争方針の転換

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、分離三鉱をかかえる、幌内職組（斉藤専一委員長）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と撤回は困難であると判断される。また、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、解雇人員は何ら変わっていないことから、三鉱分離撤回が成功するとは思えない。また、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という意見が多く、以上に見られた意見と判断が条件闘争への転換を迫る主なものであった。

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し、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。

このあと佐々木仁三郎委員長、高橋事務局長は、炭労、労連に経過を報告し、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解は得られなかった。

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

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山の実力行使もあり得る。
- 4 三山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。

操業を行う旨通告してきた。

尚、会社側は、職連、労連、都連との事務接渉で、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

炭 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接渉を終えた。

13 方針修正に伴う体勢

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最終的には三鉱分離を認めることになった^{注(10)}。

注(10) 職組の闘争方針は次の内容である。

「今後の闘争推進について

第13回闘争委員会(35.9.17)

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。

然るに北炭職連としては、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、三山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は出来ない。

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、労組側のビ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

14 炭労産業別統一闘争の決定

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。

9月21日、22日、炭労中闘委員会は、北炭問題を協議した。この席上、佐々木仁三郎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」ことを決定し、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。

15 会社、北炭労連に三鉱の休山を通告

会社側は7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から、このため操業継続は許されないとし、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。

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、組合間で協議が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

全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新会社に申し入れる。

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ことではないから、話合いの場は放棄せず双方の意志流通につとめる。

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」

これに対し、北炭労連は以下の3つの方針を決めた。すなわち、

- 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、以上のことを決定したので北炭職連は闘争委員会での議題にした。

16 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し、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)は次の4点を方針として決定した。

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、労組間の協議を持って決める。

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入れたが、両者共諒解し、妨害はしないと確約した。

17 炭労、労連の動向

会社側の休山宣言により、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、大勢は事態収拾の方針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ので、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統一闘争として組織し、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。

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、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、判断するが、闘争中の7組合も事態収拾をせざるを得ないと考えていることが窺われるが、その最終決定は労連大会の決定に従うというものであった。

他方、1組合は当初の方針通り闘い抜くと宣言している。組合が対立を深め、その選択幅は多様化し、5組合に分かれた。結論として大会は、「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ない炭労臨時大会で最終的態度を決定する」ことを万場一致で確認して終った。

18 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」旨通告してきたので、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た。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。

19 赤間、美流渡労組で就労派表面化

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名により操業を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た。次の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し、要所に検問所を設けるなど騒然とした空気を醸しだした。

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陰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こした。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。

20 炭労臨時大会開催

三鉱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、分離三鉱から職労組合員が、夫々、バスに便乗して出札し、職連事務局の北寮に集結したが、組合員は夫々、事態収拾、条件交渉を訴える鉢巻をしめてきた。

職連執行部の状況報告のあと、組合員からは会場周辺で、炭労執行部と大会代議員に対し事態収拾を訴えたいと動議を提出し、大会傍聴を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、佐々木仁三郎委員長は、熱意は解るが、四団から誤解を招く様な行動は認められないと回答した。さらに、委員長は各単組の意見は夫々代議員から積極的に出されていて、反映すべく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、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し、情勢報告のあと、組合員は夫々、早期解決のため事態収拾をはかってほしい、と強く要請して一部大会傍聴者を残し帰山した。

炭労大会で、三鉱分離の問題は、「企業整備を中心とする当面の闘争方針」のなかで、激しい討議が行われた。

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収拾を訴えた。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収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鉱分離については、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鉱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。

21 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、北炭職連と同一立場となった。

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、条件闘争の方針を決めた^{注(11)}。

この方針に対し、分離三鉱をかかえている、幌内、空知職組からの要求は、更に組合員の意見を取り入れてほしい、との要請があり、その集約を夫々の山元で進めた結果、次の要求書を纏めた^{注(12)}。

注(11) 職連は条件闘争を次のように決めた。

「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。

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場合には、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、分離三鉱の労働条件、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。」

注(12) この要求書は次の内容となる

「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、新会社三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。

22 条件闘争の推進

前記の方針により、北炭職連は会社と交渉を提案し、11月15日から団体交渉をはじめた。然し乍ら、労働条件はじめ悉く対立して進展はみられなかった。

一方、労連側は、分離三山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、実力行使を解除して159日に及んだ三鉱分離反対闘争は漸く終結した^{注(13)}。

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回らせない。

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、三人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。

六、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。」

注(13) 北炭への企業整備反対闘争は次の協定書を結び、三井三池闘争を超える労働運動に終止符を打った。協定書は次の内容である。

「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、雇傭関係

- 1、三山に残留を希望する者は九月十八日附けをもって北炭を退職し、九月十九日をもって夫々万字、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、十二月一日附け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との労使間に於いて決定する

- 1、労働協約及び付属協定
基本的構想は北炭労使問題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の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の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

三山が現行分離独立に際して、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な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誠意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付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付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

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小限度にとどめ、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。
- 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。
 - 一、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
 - 二、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。従面当分の間医士、薬剤士は北炭社員として現在地に駐在させる。
 - 三、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

第6節 第6期合理化運動と高度経済成長

1 会社長期計画の取組み

昭和36年1月31日～2月1日の間に、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。

というのもあった。

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、計画変更後の職制機構、人員計画、鉱の統廃合について、不明確なので、36年10月26日付文書をもって申入れを行った^{注(14)}。

注(14) 通産省のビルド&スクラップの石炭政策は北炭に閉山と新鉱開発を余儀なくさせ、新生産性向上運動の実現を迫った。北炭のビルド&スクラップは長期計画案として職組、労組に申入書として次のように提案された。

「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るしく積極性を失わしめる。

従つて計画立案には、充分な検討を行った上、権威ある計画を提示し、その実施に当っては誠意をもっ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)平和鉱への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。

佐々木仁三郎「北海道炭鉱汽船株式会社職員組合の運動と組織力」(中)(大場四千男)

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次のごとく協定した。

「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」

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。」

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、移管該当人員は次の通りである。

地位	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こと。
- 5) 丸紅移籍後の労働条件は現行を下回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項を諒承した。1項については、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^{注(15)}。

注(15) 北炭資材部の丸紅への移管は職組との間で次のように決まった。
「議事録確認

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下記の提案をした。北炭の企業集団は建設、化学会社、TV放送局、ホテル、商社、測量、地質等を中心に形成されるが、これは石炭本体への政府補助金を受け入れるための条件整備の一環であった。

尚、北炭建設の設立は企業集団間の循環取引の意味を次のようにもっていた。

- 1) 石炭不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^{注(16)}。

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、会社は社員の移管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わりないが、今回は特殊なケースなので全員納得して丸紅に行き貫くようにする。
- 二、丸紅移籍後の給与については、北炭支給の年収を下回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、丸紅移籍後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係で扱っていた購売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

常務取締役役人事部長 岩館吉右衛門

注(16) 北炭職連は会社提案を次のように認めた。

「議事録(抜粋)確認

議事

◎北炭建設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

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。

4 分配所の分離

会社は、昭和36年8月28日、職労連に対し、分配所並に既存の生協を解体して合同で新生協を設立し、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。労働条件、福利施設の利用は従来通りとする、という骨子の提案してきた。

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きめ、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、分配所勤務並にそれに関連する業務に従事していた組合員は全員社内配転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(17)}。

5 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。

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

注(17) 会社との覚書は次のような内容である。

「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

その主旨は、

- 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, ために業者は貯炭が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回る部分は、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 吨

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吨 $\times 150 = 530$ 吨

- 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吨 $\times 10.9\% \div 75 = 1,700$ 吨

- 3, 対策合計1日当

530吨 $+ 1,700$ 吨 $= 2,230$ 吨

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。

6 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に基づいて個々の炭鉱を検討し

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

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の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スクラップ群から脱却をはかると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に連携し労働協約及び4、6閣議決定に係る問題は、職連がとりあげ、その他の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。

7 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。

表一 出向社員の人員

対象職場	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、若い社員は大体横上りとなる。

福利厚生

電灯料、水道料、清掃費等は新会社が決めるが、石炭は現物か又は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(18)}。

注(18) 北炭グループの形成に伴う関連事業の分離と新会社設立に対する覚書は次の内容となる。

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。

8 空知 神威鉱閉山を含む大巾合理化反対闘争

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解明を行った。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。このため急遽職労連合同闘争委員会が組織され、闘争態勢を整え、会社との対立を深めた。

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

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、服務手当とする。

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見做して計算する。

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。

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	大 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の向上を要求する。
- 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回臨時大会では対置要求を決定し、北炭職連は6月14日労連と対置要求の統一要求書を会社に提出した。次いで北炭職連は6月17日札幌交渉を開始し、7月3日までに統一交渉を11回及び職連分科会5回をもち対立点を明かにした。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ない9日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た。その上、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、各鉱業所別の所要人員について協議をすすめ、技術関係職員の配置基準を決めた。

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出来ないとし、また労連からは闘争

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

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に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に指令した。

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し、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^{注(19)}。

注(19) スクラップ&ビルドを中心とする北炭の長期生産計画案は次のように決まった。

「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

第一鉱

- 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、ベルト斜坑の完成年度に別途協議する。
- 3 磐下坑道による地山からのガス抜強化を計る。

第二鉱

- 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中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よければ採炭を計画する。

清水沢鉱

- 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計る。
- 2 昭和四十年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

平和鉱

- 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係保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会を設定し検討、結論を得て実施する。

真谷地鉱（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、早急に探炭の上、炭層状況及び炭量の把握を行なう。
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探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ない、更に併行して西部方面の探炭も行なう。
- 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なう。
但し当面の処置として三往復を行なう。

幌内鉱業所

幌内鉱

- 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 綜合繰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鉱に準ずる。

新幌内鉱

- 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、新幌内両鉱を統合し、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、神威両鉱を統合し、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、検討を行ない改善の徹底を期する。
- 3 鉱、職員に対しては十分な教育訓練を行なう。
- 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 会社機械を別紙(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。
但し厚年その他政府融資住宅は従来通り獲得に努める。

- 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

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の分担業務が、新機構に移行する場合どのような分担になるか、下の事例等については今後検討の上明らかにする。

ガス抜業務の分担箇所

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士の証明のある私病欠勤日数」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

$$\text{協約に定められた支給日数} \times \frac{\text{全労働日}}{\text{全労働日} - \text{私病欠勤日数 (公休日を除く)}} = \text{支給日数} \quad \text{端数は切上げる}$$

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

表一 社員人員計画表

	38 年上期末					38 年下期末					39 年上期末					39 年下期末				
	事務	技術				事務	技術				事務	技術				事務	技術			
		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
夕張	102	270	115	12	397	102	270	115	12	397	81	239	104	13	356	82	240	104	11	355
平和	73	208	89	7	304	63	209	89	6	304	63	170	81	4	255	63	170	81	4	255
幌内	63	187	72	9	268	63	173	67	6	246	53	145	67	6	218	53	145	67	6	218
空知	50	129	48	8	185	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
本店その他	350	26	43	309	378	350	26	43	309	378	325	22	43	309	374	295	22	43	309	374
計	638	820	367	345	1,532	2,170	678	314	333	1,325	1,903	522	576	295	332	1,725	493	295	330	1,202
出向者組専					39					39					39					39
合計					2,209					1,942					1,764					1,734

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 堀進関係

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り炭堀進三米、石堀進一、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堀進と修繕、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 〃
〃 満二十年以上満二十五年未満	〃 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」

「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せんに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ロと同様とする。

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背髄障害協定

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の慣行による。

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る。

三、平和鉱病院に関する措置

1 ベット数が不足しているので夕張鉱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、手不足なので夕張鉱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

9 新夕張炭鉱(株)設立

新夕張炭鉱は、38年3月末で終堀し、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確認書を取交した^{注(20)}。

10 造成職場の労働条件

38年8月1日附で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日確認書を取交した^{注(21)}。

注(20) 確認書は次の内容である。

「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左通の通り確認する。

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。

(二) 賃金関係

(三) 賞与 //

新会社において別途協議する。

(四) 退職手当

(五) 年次有給休暇

(六) 旅費関係

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

〃 〃 〃 〃

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

注(21) その確認書は次の内容である。

「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。

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）

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

(五三四)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

〃 〃 〃 〃

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