

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」(一)
著者	大場, 四千男
引用	北海学園大学学園論集, 139: 1-87
発行日	2009-03-25

佐々木仁三郎「北海道炭鉱汽船株式会社 職員組合労働運動史」(一)

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

- 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
 - 1 敗戦による軍国主義の懐滅
 - 2 荒廃と混乱からの出発
 - 3 戦時中、及び終戦時のヤマの状況
 - 4 朝鮮人 華人労務者の騒乱
 - 5 米軍俘虜の入山
 - 6 生産開始
 - (一) 生産の激減
 - (二) 生産復興の応急対策
 - (三) 石炭増産運動の芽生え
 - (四) 社員の大量解雇と撤回の闘い

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

1 敗戦による軍国主義の懐滅

昭和20年8月15日正午、敗戦を告げる天皇陛下の玉音がラジオから、全国津々浦々に流れた。この瞬間に我国の軍国主義国家は懐滅した。

これを受けて国民は敗戦の空しさと悔しさをかみしめ、一方で、軍国主義からの開放を双手を挙げて歓迎した。

占領軍の積極的な民主化政策によって、政治犯の釈放、治安維持法及び特高警察の廃止等を相ついで実施し国民は抑圧から開放され民主化の嵐は急速に高まった。

2 荒廃と混乱からの出発

我が国は、首都東京はもとより各都市の相つぐ空爆と広島、長崎の原爆投下、各所の艦砲射撃により主要な地域は焼土と化し、生産施設は懐滅状態におち入り荒廃と混乱は全国に広がった。

特に食糧不足に加え天候不良による農産物の不作によって食糧事情は悪化の極みに達した。更に物資不足と物価高でインフレは加速し、国民は飢と生活不安のどん底につき落された。この状態を打開のため労働者を中心に民主化と生活を守る闘いが急速に全国に広がった。

3 戦時中、及び終戦時のヤマの状況

当時、北炭の事業所は、夕張、平和、幌内、空知の4鉱業所があり、各鉱業所管下に15炭鉱が操業していた。20年3月末の人員は、社員が本支店を含めて、4,632名、鉱員は35,429名だが、鉱員の60%は、戦時中捕虜となった外国人労働者であった。

戦時中、労務管理は厳しく、各鉱業所に「産業報国会」が組織され、従業員は産業報国運動の名において石炭増産にかりたてられ、労働強化を強制された。

太平洋戦争が激化するに伴い、北炭は政府の指示に応じて「経営者、責任者陣頭運動」を開始した。この運動は幹部が現場を巡回して、能率向上、休暇返上、出稼向上を督励するのが目的であった。更に各ヤマでは、採炭決死隊を編成して出炭目標を遮二無二達成するために血みどろの毎日が続いた。

坑内労働者は、その日の予定出炭を確保するまで出坑は許されず長時間労働は恒常化し最長21時間に及ぶ日も屢々みられた。

敗戦を迎えヤマは灯火管制から解放されて家々からは灯りがもれ炭住街は不夜城を思わせる明るさを取り戻し、非人間的労働強化から解放されたが、インフレ昂進はめざましく更に食糧不足

は深刻で、衣料品を農家に持込んで米や甘薯など主食と交換するという竹の子生活の毎日であった。

この様な戦時中の強制労働への反発と生活不安の中から各ヤマでは、経営民主化と生活保障の要求をかかげ、労働組合設立の動きが一斉に開始された。この労働組合運動の中から北炭職員組合も産ぶ声をあげたのである。

4 朝鮮人、華人労務者の騒乱

敗戦で平和をとりもどした一方でインフレと食糧不足の解消と人権復元をもとめて、最初にたち上ったのは、人権を蹂躪され、強制労働に堪えてきた朝鮮人と華人労務者であった。北炭には、当時、朝鮮人 18,248 名、華人 998 名が、主に坑内夫として働き石炭生産の主力をなしていた。彼等は坑内の厳しい作業環境の中で石炭増産の担い手として長時間労働と労力強化を強いられ続けた。又、食糧配給が僅かでそれも豆粕、豆、甘薯、フキ等をまぜて満腹感を与えるというもので到底坑内労働に耐えられるものではなかった。

終戦で解放された彼等は、この憤懣を一挙に爆発させ、待遇改善、食糧確保を叫んで会社幹部に迫った。又、配給所、商店から物品を強奪し近隣農家の家畜を掠奪することもあった。更に寮や作業管理の地位にあった人達に報復の暴行を加えたが、真谷地では鉱長が崖から突き落され、又、角田では鉱長が殴打されるという一幕もあった。更に騒擾は暴動化し警察駐在所が破壊されたところもあり警察は無力化した。彼等のうらみをかっめたのは大部分が生産の陣頭にたたきされていた社員であった。身に危険を感じたこの人達は親類や知人をたどりヤマから避難した。

この騒擾の波及に対し占領軍は直接鎮静に当たったためヤマの治安は逐次回復し、外国人労働者は翌 21 年 1 月迄に全員が本国に送還されていった。

帰還のとき彼等は、殆んどが新品の旧軍隊の衣服を着用し、中には日本女性を伴って帰国していった人達もいる。

5 米軍俘虜の入山

終戦直前の 7 月、空知炭鉱に米軍俘虜 320 名が労務者として入山してきた。空知炭鉱は島田勝之助北炭会長の指示で就労し、食糧について特に気を配った。入山後、充分に休暇を与え、主に坑外で農耕、研捨作業につかせ、坑内には約 100 名を運搬、支保など間接作業に配番したが、終戦日までに働いた日数は僅か坑外 13 日と坑内 6 日であった。食糧には特に気をつかい牛を屠殺して肉を提供し、酒、煙草などは従業員への配給の一部をさいて与えた。俘虜の隊長は温厚明朗な好紳士でまた部下も規律正しく態度も鷹揚であったという。

終戦後、宿舍上空に米軍機が飛来しドラム缶入りの物資を投下したが、その内のいくつかが真近にあった安全灯室に落下し従業員が死傷するという事故が起った。このとき彼等の中に医師がいて死傷者に対し懸命の手当をしてくれたので、興奮した群衆の怒りは爆発せずにおさまった。

彼等は9月10日ヤマを去る際、感謝状をおいていった程で、収容中は終始平穏であった。このときの空知鉱業所長は吉田嘉雄(元北炭会長)であった。

6 生産開始

(一) 生産力の激減

戦時中の濫掘と施設の老朽化で、坑内と生産施設は共に荒廃し生産性は著るしく低下していた。

それに加え、敗戦の混乱と食糧不足で従業員は生産意欲をなくし、更に外国人労務者の騷擾と帰還で生産力は激減した。特に北炭では外国人労務者の坑内夫は、日本人労務者の2倍以上を占めていただけに彼等の帰還は生産力に及ぼした影響は極めて大きかった。

一方、日本人労務者は、食糧事情が悪化して主食は配給1日5合から3.7合に減量された。加えて北海道は輸送難のために遅配が続いた。このため、食糧確保と自家耕作に没頭し出稼率は甚しく低下した。更に占領軍の民主化政策の推進で活力を得た労働運動はインフレと食糧不足から生活を守る闘いにたちあがり労働争議によって石炭の生産力は一層低下した。

表-終戦時の生産状況

	全道		北炭			
	出炭高 トン	労務者数 人	出炭高 トン	労務者数 人	出稼率 %	能率 トン/月
20年7月	948,632	90,118	365,200	32,846	87.3	11.1
8	687,695	84,761	284,600	31,736	86.3	8.9
9	447,801	81,893	208,700	30,847	77.4	6.7
10	231,291	74,217	92,800	27,571	52.9	3.3
11	150,624	61,891	43,050	19,862	56.3	2.1
12	215,660	49,736	55,900	15,327	75.0	3.6

(註) 道鉱連編 道炭鉱労働10年史 北炭70年史による。

(二) 生産復興の応急対策

出炭の激減は産業のエネルギーとして重大視され政治的問題となった。政府は、昭和20年10月、石炭危機突破対策、11月に石炭需給調整対策を決め、食糧増配、賃金引上、販売価格の値上げなど一連の炭鉱優遇策をとった。しかし、GHQは政府に対し、12月6日石炭緊急対策を諮問、政府はこれに答えて、石炭行政を強力に推進する目的で、石炭庁を設置し同時に各地方に“臨時石炭増産本部”をおいた。更に増産対策として、21年4月迄に560万トンの生産目標を決め、労務者に対して主食特配と給与の増額を断行した。

この結果、労務者数は順次増加し出炭も徐々に上向いたが、一連の施策は労働力の確保と労働強化に重点をおくもので、石炭危機突破の本格的施策には程遠いものであった。

(三) 石炭増産運動の芽生え

戦後、石炭増産の強い要請にもかかわらず敗戦後の混乱と労働争議により増産運動は萎縮した俣であった。21年春頃から各ヤマで、労使による増産の気運が芽生えはじめたが、北炭の各ヤマでも様々な形で増産運動が展開された。

北炭幌内鉱では、連合軍の好意に応えるため「輸入食糧感謝石炭増産運動」が行われ、又、幾春別鉱では「秩序回復運動」によって8時間制の励行、作業の責任遂行、各規則の厳守、職場秩序の保持につとめた。又、夕張炭鉱では増産運動の成果に対しGHQの担当官より表彰をうけた。^{注(1)}

(四) 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對しうらみをかい報復の恐怖にかられていた社員に對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々もいた。

「北炭退職社員会に対する会社回答

第一項 万一不当解雇ト認メラルモノニ就テハ、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

注(1) GHQのヘズレー中佐は北炭の増産を次のように賞彰した。

「昭和二十一年十二月四日北海道軍政本部長歩兵中佐チェスターD・ヘズレー
夕張炭坑

職員、監部、従業員一同殿

石炭増産ニ対スル賞讃状ノ件

一、当司令部ハ昨今貴炭鉱ニ於ケル出炭量ノ顯著ナルヲ認メテ居リマス、コノ種ノ増産ハ偶然生ズルモノデナク、生産ニ当ル労務者及ビ経営者ノ全面的協力ノ結果ヨリ生ジタモノデアツテ喜ブベキ現象デアリマス。小職ハ全員ガ一致協力スルコトニ依ツテ斯ウ言フ結果ヲ生ジタモノデアツテ其ノ利益ハ全員ガ享ケルモノデアルト確信シテ居リマス。

二、茲ニ確信ヲ以テ最高司令官ノ感謝及ビ賞讃ノ辞ヲ述ベルト共ニ日本国民ノ福祉並ニ日本ノ健全ナル復興ニ於ケル石炭増産ノ重大ナルコトヲ充分認識セル全国民ノ感謝ノ念ヲ表明スルモノデアリマス。」(「炭鉱人」昭和21年12月15日)

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 月末迄ニ社宅明渡シノコト
以上」

二章 労働運動の高揚と闘い

- 1 各ヤマで組合創立
- 2 北炭社員連盟の創立
- 3 会社北炭社連を承認
- 4 生産管理闘争で労組と共闘
- 5 身分制撤廃の闘い
 - (一) 職、鉱員の身分制
 - (二) 社員の身分制と職階性
- 6 北炭社連を連合体に改組

二章 労働運動の高揚と闘い

1 各ヤマで組合創立

敗戦によってもたらされた民主化の嵐の中で炭鉱労働者は他に先がけて組合設立を急いだ。北炭では、昭和20年10月7日平和炭鉱労働組合の創立が最初で、このあとを追って、各ヤマでは、鉱員層は労働組合、社員層は職員組合に夫々結集した。鉱員、社員が夫々別個に組合を結成したが、その底流には、鉱員は社員との身分制と差別待遇に対する不満を持ち、他方社員を会社側という意識を強くもっていた。一方社員の多くは鉱員の民主化要求に対し自らの地位と処遇の先行きに不安を抱き互に違和感をもっていたためと思われる。

職員組合の創立は、真谷地炭鉱の社員が、社員協力会という名称で発足したのが、最初でそのあと炭鉱毎に設立された。しかし、夕張だけは、鉱業所管下各炭鉱と、電力所、化成工業所、病院所属の社員が加わり、一つにまとまって結成された。結成当時は労働組合法施行以前で組合員の範囲に対し、制限がなかったため、平和鉱と幌内鉱では、鉱長、課長も組合に加入し役員にも選ばれた例もみられた。

夕張鉱業所職員組合の結成大会に来賓で出席した当時の万仲余所治副所長は、副所長も給料生活者だとして組合員になれるかの様な所感を述べる一幕もあったという。副所長が組合大会に来賓に招かれこの様な所感を述べるなどは現在では全く考えられないことである。

夕張鉱業所職員組合の創立宣言に「民主主義的日本建設ノ一翼ヲ担ヒ、勤労者ノ地位ノ向上ヲ通ジ、民主主義体制ノ確立ニヨル経済ノ興隆ヲ期スルモノニシテ、諸産業ノ基礎タル石炭鉱業ニ従事スル吾等ハ特ニ其ノ責務ノ重大性ヲ痛感シ、民主主義的社内機構確立ノ下、作業ノ適正合理化ヲ図リ経済ノ復興ヲ期セントスルモノナリ」と述べているが、組合設立にあたり、如何に石炭の重要性と復興に深い認識と熱意をたぎらせていたことか伺い知らされる。

炭鉱で職員組合が結成されていく過程で特異な例としては幌内炭鉱では社員の一部の人達が職

員組合の結成前に新幌内炭鉱労働組合に加入した点である。この人達の中には後に労働組合の常任役員で活躍した人もいるが、後に労働組合の統一候補で道会議員に当選した和平千治もその一人である。

戦前において労働組合運動を誰しもが経験したものはなかった。そのため組合設立には戸惑いが多かったが、各炭鉱の職員組合設立に主導的役割を果たした人々の多くは、大学、高専等の高学歴の人達であった。しかし、この人達は労働運動が軌道に乗り、又、経済状況が安定していきにしたがって20年代後半には殆んど組合役員を去っていった。

表-職員組合結成状況

組合名	組合設立年月日	組合員数	組合代表者名
真谷地炭鉱社員協力会	20.12.23	129	小林秀樹
平和鉱職員組合	〃 〃 31	78	橘莞三郎
神威 〃	21. 1. 5	154	島田太一
登川 〃	〃 〃 7	107	白川部利則
角田 〃	〃 〃 〃	33	川崎忠四郎
空知鉱業所従業員組合	〃 〃 12	144	高須英雄
天塩勤労組合	〃 〃 〃	75	衣川義明
夕張鉱業所社員労働組合	〃 〃 20	1,082	青木茂
幌内鉱職員組合	〃 〃 〃	385	江島爲治
万字 〃	〃 〃 〃	141	加藤喜市
幾春別 〃	〃 〃 〃	110	魚戸浩
平和鉱業所 〃	〃 〃 23	127	森武治
※ 〃 〃 (合併)	〃 〃 28	474	梶杜康次郎
美流渡鉱職員組合	〃 〃 23	47	磯見一男
空知 〃	〃 〃 27	116	高田慶
新幌内 〃	〃 2. 1	234	出田清春
赤間 〃	〃 〃 21	80	山根武実
本店 〃	〃 4 18		
札幌支店 〃	〃 6 25		
小樽 〃	〃 7. 1		
室蘭出張所 〃	26. 2. 1		

(註) 北炭70年史 道鉱連編 道炭鉱労働10年史による。

※ 平和鉱業所管下の組合が統合したが、その後協議会に改組

2 北炭社員連盟の創立

各ヤマの職員組合は創立後一斉に要求をまとめ会社に提出した。しかし、社員の問題についてはヤマ元に権限はなく殆んど本店が掌握しているため埒があかず本店と直接交渉する必要性が生まれた。

昭和21年2月21日、豪雪に埋れた夕張で各鉱業所管下職員組合代表が集り体制づくりを協議

した。この日参加したのは、夕張鉱の青木茂、坂田淳二、八木馨、平和鉱の森武次、幌内鉱の江島爲治、加藤喜一、空知鉱の島田太一、衣川義明等の8名であった。

この席上で北炭職員は「北炭社員組合連盟(北炭社連)」を創立し企業別組織として歴史的発足をみた。初代会長には、夕張の青木茂組合長が選ばれたが、青木茂は後に空知炭鉱社長、北炭専務取締役就任している。

3 会社北炭社連を承認

北炭社連創立の翌2月22日、青木会長以下全員が、竹鶴可文夕張鉱業所長と会見した。

竹鶴所長は北海道在勤者中唯一人の重役であった。竹鶴所長はこの席上で職員組合の設立、団体交渉権を承認し、夕張鉱業所内に北炭社連の事務所を設けることも諒承した。

尚、竹鶴所長は、会社は組合から要求されて物事を運ぶ程盲目ではないし、組合は敗戦の現状をふまえ忍ぶべきものは忍び組合を作ったから何でも要求するのではなく申入れの形で協議する様に礼を尽してほしいと要望し同時に、社員組合の行動如何が石炭鉱業の振興、延いては日本経済の再建を左右することを銘記して指導してほしい旨熱っぽく表明したという。

4 生産管理闘争で労組と共闘

北炭傘下の労働組合は、インフレと食糧危機から生活を守るため賃金引上、食糧増配と経営民主化のため経営協議会の設置、労働時間の短縮などを要求して一斉に立ち上った

この闘いは、北炭全山に広がり生産管理、闘争にまで発展した。幌内鉱では職員組合が主導し鉱長、課長も参加したため会社側は折目薫鉱業所長、高田重雄副所長、丸本正雄労務課長の3名だけとなり主導権は組合側が握った。闘争は山元経営者相手の交渉では埒があかず何時果てるとも知れない状態に陥った。このため15山の労働組合は要求を統一して本店交渉に移す体制を決めた。

北炭社連はこの事態に対し15山労働組合(後の北炭労連)と共闘体制を組んで闘うことを申し合せし、労働組合側は労働協約締結を主軸として12項目、北炭社連は定期昇給是正をはじめ10項目の要求を決めた。交渉団は双方代表23名で編成し、5月7日戦後初めて迎える炭山祭を目前にして上京した。5月13日から本店交渉を開始したが、山元の生産管理闘争はこの間も続行された。

交渉団は更に要求貫徹のため5月25日から戦術を強化することとし経営管理闘争を指令した。これを背景に交渉は5月24日諒解点に達した。その後山元で批准されるまで生産管理は続き6月7日漸く終結した。この闘いには延57万人が参加するという大闘争であった。

北炭社連はこの闘いで、昇給是正、経営協議会設置等を要求通り貫徹し、労働協約締結の足掛かりを得た。

交渉委員

社組側

青木茂, 村上元道(夕張) 森武次, 橘莞三郎(平和) 荒海勲, 出口清春(幌内) 岩切竜雄, 衣川義郎, 梅津通(空知)^{註(2)}

注(2) 生産管理の北炭各炭鉱への波及は次の表に示される。

表一 生産管理争議の状況

組合名	期間	組合名	期間
幌内	昭21.4.21~5.31(41日間)	夕張	昭21.5.2~5.31(30日間)
新幌内	4.22~5.31(40 〃)	平和	5.8~6.1(25 〃)
万字	4.25~5.31(37 〃)	登川	〃 ~6.2(26 〃)
美流渡	4.26~5.31(36 〃)	真谷地	〃 ~6.4(28 〃)
幾春別	〃 〃 (〃)	赤間	5.18~6.7(21 〃)

(註) 北炭70年史による。

さらに、生産管理の目的と意義は次の声明書に示される。

「声明書

四月中旬空知鉱業所管内ニ突発セル争議ニ端ヲ発シ北炭系統全炭鉱ニ波及セル争議ハ五旬ニ亘ル闘争ノ末東京交渉ニ於テ円満解決ヲ見ルニ至ル、茲ニ当組合ノ争議中ニ執リ来レル態度、並ビニ今後ノ運動方針ニ付所信ヲ闡明シ江湖ノ諸賢ニ懇フ。

抑々吾夕張鉱業所社員労働組合ハ、敗戦日本再建ノ途ハ、多年圧迫ノ下ニ苦吟セル労働階級ヲ解放シ、労働者ノ自覚ト責任ニヨル企業ノ民主化ヲ確立シ、以テ生産増強ノ実ヲアゲルニアリト信ジ、盟友炭鉱労働組合ト緊密ナル提携ノ下、之ガ実行ニ邁進シ来レリ。然ルニ時流ニ目ヲ覆ヘル資本家陣営ハ、無為無策ナル保守反動政府ノ態度ニ藉口シテ言ヲ左右ニシ、自己ノ損失ニノミ汲々トシテ何等積極的施策ヲ講ズル事ナシ。一方食糧逼迫ト物価ノ騰貴ハ労働者ノ生活ヲ極度ニ困窮セシメ生産力ハ崩壊ノ危機寸前ニ至ル。

茲ニ於テ吾等ハ炭鉱労働組合ト手ヲ携ヘテ蹶起シ、「社内ノ民主化」並ビニ「生活ノ保証」ヲ要求シ、炭鉱労働組合ノ「生産管理」ニ協力シ、要求ノ貫徹ニ努力スル一方、社内各組合ヲ糾合シテ共同闘争委員会ヲ結成シ、代表ヲ東京本社ニ派遣シ、直接会長トノ交渉ニヨリ問題ノ解決ヲ図レリ。

東京ニ於ケル交渉ハ、重役陣ノ頑迷ニヨリ、幾度カ決裂ノ危機ニ直面セルモ、各代表ノ熱意ハ遂ニ彼等ノ頑迷ヲ翻ヘシ、代表又最低限度ノ譲歩ヲ取テシ、今後ノ諸問題ハ新タニ獲得セル経営協議会ヲ中心ニ討議セラルル事トシ一応解決点ニ到達セリ。仍テ争議状態ヲ解キ、再ビ平和ナル操業ヲ開始スルニ至ル。

翻ヘツテ現下ノ国内状況ヲ案ズルニ、社会状況ノ不安ハ政治力ノ貧困ニ依ルモノトハ謂ヘ、之ガ安定策ハ生産増強ニヨル経済ノ再建ヲ第一条件トセザルヲ得ズ殊ニ全産業ノ基礎資源タル石炭ノ増産ハ之ヲ一刻モ疎カニスル可カラズ。然ルニ現在ノ石炭生産状況ハ不幸ニシテ需要ノ最低限度ニ及バザル事速ク、産業崩壊ノ危機目前ニ迫リ、吾等ノ責務誠ニ重大ナルヲ覚ユ。

吾等ハ争議中ニ於ケル幾多ノ貴キ経験ニ鑑ミ、機構ノ整備ヲ行ヒ、輿論ノ正シキ結果ヲ期シ、新ナル構想ノ下、経営協議会ニ即応セル態勢ヲ整ヘ、ソノ有スル技術陣ヲ総動員シ、各種作業ノ能率化ニヨリ、食糧不足ノ難関ヲ克服シ、一路人民大衆ノ窮乏ヲ救ハントス。

吾等ノ意図ノ成ルト成ラザルトハ懸ツテ吾等ノ自覚ト團結ニアルトハ謂ヘ、炭鉱労働組合ノ協力ニ依ル所極メテ大ナリ。即チ勤労陣営相互ノ信頼ニヨリ、速カニ強力ナル勤労戦線ヲ結成センカ、必ズヤ偉大ナル成果ヲ齎シ、労働者ノ自主的勤労精神ノ如何ニ重大ナルヤヲ知ラシムルニ至ラン。

執拗ナル資本攻勢ノ波ハ飢餓ト共ニ轟々ト吾等ノ身辺ニ迫リツ、アルノ秋、吾等決然起ツテ万難ヲ排シ大増産以テ輿論ニ応ヘ、労働組合運動ノ真価ヲ發揮セントスルモノナリ。

右声明ス。

昭和廿一年七月一日

(夕張鉱業所社員労働組合) (「炭鉱人」)

5 身分制撤廃の闘い

(一) 職、鉱員の身分制

戦前からこの資本別の炭鉱にも封建的労務管理のもとで社員、鉱員の身分制が布かれていたが、北炭も例外ではなかった。

社員と鉱員は、給与、期末手当で格段の較差があり、社宅も鉱員と同様住宅は狭く、外便所、外水道であった。又、社員だけが社章を与えられていて、社員は従業員の羨望の的ともされていた。戦後、労働組合は組合創立後いち早く職員、鉱員の差別撤廃の闘いを開始した。

21年5月闘争で会社は善処することを約束し諸条件改善の足掛りを得た。

表一住宅平均坪数

鉱	職員住宅	鉱員住宅
夕張鉱業所	20.2	12.4
平和 //	20.4	13.5
幌内 //	21.3	13.3
空知 //	20.4	13.1
電力所	20.2	11.6
平均	20.6	12.9

(二) 社員の身分制と職階制

戦前から社員の間にも身分制が布かれていた。その格付は、入社時において、大学卒は職員、旧制中卒は月給雇員で、その他、鉱員からの登用者は日給雇員に区分されていた。この区分により、初任給、昇給、期末手当に大幅に較差があり、又、社宅の入居基準にもランクがあった。

このほかに、社員と鉱員の中間に助手制度があったが、昭和21年8月全員雇員に昇格した。北炭職連はこの封建的身分制の廃止を要求し、翌22年1月給与形体の改訂と同時にこれが撤廃された。

これと併せ戦前から設定されていた職制も改められ、部(所)長、副部長(副所長)課長(鉱長)課長代理(副長)、係長、主任に統一され身分制による所遇は廃止された。

6 北炭社連を連合体に改組

昭和21年5月闘争は生産管理を背景に経営民主化、給与改訂など多くの成果を得た。

生産管理の闘争では幌内鉱のように職組が主導的役割を果たしたところがあった反面、他の職組では内部に生産管理に疑問と批判があったところもあり統一の足並みが乱れた。

闘争終結のあとこの反省にたつて組織形体を連絡協議会から連合体に改め組織強化をはかることになった。たまたま、この時期に本店、札幌、小樽等都市でそれぞれ職員組合を設立したので、加盟を呼びかけ、この結果、北炭職員は一元組織を設立すべく都市組合に加入を申し入れ、ここ

に職員組合は全社統一の組織となり連合体化と併せ、昭和21年6月12日名称を“北海道炭鉱汽船株式会社 社員組合連合会”(略称北炭社連)に改めた。^{注(3)}

注(3) 北炭社員労働組合は全社統一をすべく北炭社員組合連合会を発足させ、次の規約を制定する。

「北海道炭鉱汽船社員組合連合会規約

第一章 総則

第一条 本連合会ヲ北海道炭鉱汽船社員組合連合会ト称シ本部ヲ北海道炭鉱汽船株式会社本店ニ置ク

第二条 本連合会ハ左ノ各組合ヲ以テ構成ス

本店社員組合

幌内鉱業所社員労働組合

札幌支店社員組合

空知鉱業所社員組合

小樽支店社員組合

夕張鉱業所社員労働組合

平和鉱業所社員組合

第三条 本連合会ハ綱領、宣言、主張及決議ノ実現ヲ期スルヲ目的トス

第四条 本連合会ハ其目的達成ノため左ノ事業ヲ行フ

- 一、組合ノ連絡統制ニ関スル事項
- 一、組合員ノ生活及労働条件ノ改善ニ関スル事項
- 一、会社経営ノ民主化ニ関スル事項
- 一、労働文化ノ向上ニ関スル事項
- 一、福利及厚生ニ関スル事項
- 一、対外的活動ニ関スル事項
- 一、其ノ他必要ナル事項

第二章 会議

第五条 本連合会ノ決議機関ハ総会及委員会ノ二種トス

第六条 総会ハ本連合会ノ最高決議機関ニシテ本部役員及各組合長並ニ各組合ヨリ選出セラレタル代議員ヲ以テ構成シ毎年五月会長之ヲ召集ス

代議員ノ選出比率ハ各組合毎ニ組合員百名ニ付一名トス

第七条 委員会ニ於テ必要ト認メタルトキハ臨時総会ヲ開催スルコトヲ得

第八条 総会ハ代議員ノ三分ノ二以上ノ出席ヲ以テ成立シソノ決議ハ出席代議員ノ五分ノ三以上ノ賛同ヲ要ス

第九条 総会ニ附議スベキ事項左ノ如シ

- 一、第四条ニ規定スル事項中重要ナル事項
- 一、予算及決算ニ関スル事項
- 一、規約ノ変更及連合会ノ解散ニ関スル事項

第十条 委員会ハ各組合ヨリ選出サレタ委員ヲ以テ構成シ必要ニ応ジ会長之ヲ召集ス

委員数ハ各鉱業所五名本支店各三名トス 但シ各組合ノ票決権ハ一票トス

第十一条 委員会ハ五組合以上ノ出席ヲ以テ成立シソノ決議ハ出席組合ノ三分ノ二以上ノ賛同ヲ要ス

第十二条 委員会ニ附議スベキ事項左ノ如シ

- 一、第四条ニ規定スル事項
- 一、総会ニ附議スベキ事項
- 一、本部役員ノ選任ニ関スル事項
- 一、其他重要ナル事項

第三章 役員

第十三条 本連合会ニ左ノ役員ヲ置ク

会長 一名

副会長 二名

書記長 一名

三章 はじめての労働協約の闘いと民主化運動

- 1 連合経営協議会発足
- 2 全炭 10 月闘争
 - (一) 同情ストを決行
 - (二) 10 月ストの鉱員減収補償
- 3 給与改訂の闘い
 - (一) 給与形態の抜本的改訂
- 4 傾斜生産の推進
- 5 労働運動の制約と民主化の台頭
- 6 炭協の結成
 - (一) 炭協の分裂
 - (二) 道職協を脱退
- 7 社内民主化の闘い
- 8 北海道炭鉱職員組合協議会（道職協）の結成

常任委員 七名

委員 若干名

監事 二名

第十四条 会長副会長ハ委員ノ互選ニ依ル

書記長ハ会長之ヲ委嘱ス

監事ハ委員会ニ於テ之ヲ委嘱ス

常任委員ハ委員中ニヨリ組合毎ニ之ヲ選出ス

委員ハ各鉱業所五名本支店各三名ヲ選出ス

第十五条 会長ハ本連合会ヲ代表シ業務ヲ統轄ス

副会長ハ会長ヲ補佐シ会長事故アルトキハ之ヲ代理ス

書記長ハ連合会役員ノ連絡ニ当リ連合会ノ事務ヲ統轄ス

常任委員ハ常務ヲ処理ス

監事ハ会計ヲ監査ス

第十六条 役員ノ任期ハ六ヶ月トシ毎年三月及九月ニ改選ス

但シ再選ヲ妨ゲズ

欠員ヲ生ジタルトキハ補欠選挙ヲ行フ 但シ其ノ任期ハ前任者ノ残任期間トス

第四章 会計

第十七条 本連合会ノ経費ハ各組合醸出金、寄附金其他ノ収入ヲ以テ之ニ充ツ

第十八条 各組合ハ左ノ区分ニ従ヒ会費ヲ醸出ス

各鉱業所月額 一〇〇円

本店及各支店月額 五〇円

第十九条 本連合会ノ会計年度ハ四月一日ヨリ翌年三月三十一日迄トス

第五章 統制

第二十条 各組合ニシテ本規約ニ違反シ又ハ統制ヲ紊シタル行為アリタルトキハ委員会ノ決議ニヨリ除名又ハ脱退ヲ勧告スル

三章 はじめての労働協約の闘いと民主化運動

昭和21年5月闘争の際、北炭社連は労働協約書の要求書を提出し早期締結を申し入れた。会社はこの案を全面的に承認し、7月15日、萩原吉太郎人事部長が来札し、各組合毎に調印した。労働協約書の条文は僅か75条であるが、職員の人事、労働条件は一切協議事項となり、事業場閉鎖、同盟罷業もこれに加えられ、有効期間は6ヶ月である。

これによって北炭職連創立以来組合員が強く求めていた統一労働協約がはじめて成立した。^{注(4)}

注(4) 北炭の民主化運動は社員及び、鉱員の労働組合を発足させ、経営権と労働権の分離として帰結する。身分制の統廃合に伴い職員組合は経営権と労働権との二重にまたがるものとして組織され、その後、経営権の管理社員として位置づけられる。最初の労働協約は社員のユニオン制として次の締結内容となる。

「労働協約書

北海道炭鉱汽船株式会社（以下甲と称ス）ト北海道炭鉱汽船株式会社夕張鉱業所社員労働組合（以下乙ト称ス）トハ現下ノ国情ニ鑑ミ石炭鉱業ノ重要性ヲ認識シ相互ノ理解ノ下ニ事業ノ発展興隆ト従業員ノ福祉増進ヲ図リ以テ産業建設ニ寄与スルタメ労働組合法第十九条ニ基キ左ノ労働協約ヲ締結ス

第一条 甲ハ乙ノ公正妥当ナル主張ト活動トヲ是認シ労働条件ノ維持改善、能率ノ増進、地位ノ向上ヲ図ルト共ニ経営民主化ノ一線ニ沿ヒ生産ノ合理的運営ヲ推進スルタメ経営協議会ヲ設置スルモノトス

経営協議会ニ関スル規程ハ別ニ之ヲ定ム

第二条 甲ハ乙ノ団体交渉権ヲ確認スルモノトス

第三条 左ノ事業ニ関シテハ甲乙間ニ於テ協議ヲナスモノトス

イ、給料及諸手当等ノ給与ニ関スル事項

ロ、人事ニ関スル事項

ハ、就業時間、休憩、休暇其他就業条件ニ関スル事項

ニ、食糧其他生活物資ノ獲得、配給及単価ニ関スル事項

ホ、諸制度、諸規則（内規ヲ含ム）ノ制定、改廃ニ関スル事項

ヘ、退職時ニ於ケル諸給与ニ関スル事項

ト、福利厚生事業並ニ施設ニ関スル事項

チ、社員社宅ノ貸与其他ニ関スル事項

リ、賞罰ニ関スル事項

ヌ、其他甲乙間ニ於テ必要ト認ムル事項

第四条 甲ハ乙ニ対シ左ノ事項ヲ承認スルモノトス

イ、乙ノ事務所ヲ乙ノ管理下ニ置クコト

ロ、乙ノ為ニ設ケタル集会所、倶楽部其他ノ福利厚生文化施設ハ甲乙ノ共同管理下ニ置クコト

ハ、社員ハ乙ノ組合員タル可キコト

但シ甲ノ利益ヲ代表スルト認メラルハ者ハコノ限リニ非ズ

第五条 甲ト乙トハ経営協議会ニ問題ヲ附議スルニ非ズシテ事業場閉鎖又ハ同盟罷業等ノ争議行為ニ出デザルモノトス

第六条 本協約ノ有効期間ハ協約締結ノ日ヨリ六ヶ月トス

本協約ノ有効期間中ハ甲及乙ハ誠意ヲ以テ本協約ヲ遵奉スルモノトス

第七条 本協約ヲ締結シ協約事項相違ナキコトヲ確認スルタメ本書二通ヲ作成シ双方署名捺印ノ上各其一通ヲ所持スルモノトス

昭和21年7月15日

北海道炭鉱汽船株式会社 取締役会長 島田勝之助

右代理人 夕張鉱業所長 竹鶴可文 印

北海道炭鉱汽船株式会社夕張鉱業所社員労働組合 組合長 青木茂 印

労働協約附帯覚書

北海道炭鉱汽船株式会社（以下甲ト称ス）ト北海道炭鉱汽船株式会社夕張鉱業所社員労働組合（以下乙ト

1 連合経営協議会発足

昭和21年5月闘争後、第一回連合経営協議会（連合経協）が9月3日夕張鉱業所で開かれた。この構成は、会社の正委員5名、諮問委員6名、職連の正委員5名、諮問委員8名、労連の正委員10名、諮問委員20名、その他事務局員を含むと60名を越す人員であった。発足に当り、議長に竹鶴可文（会社）、副議長に加藤博俊（職連）、池戸芳一（労連）を選出した。この席上、労連は、一方坑内夫50円、坑外夫35円の賃金要求を提出し協議はこれに集中した。会社は、坑内38円、坑外27円を回答し、終日協議したがまとまらず物別れに終わった。連合経協の発足で5月闘争でかちとった労使協議ははじめて実施のスタートを切った。

2 全炭10月闘争

(一) 同情ストを決行

北炭労連が要求した鉱員賃金は対立のまま物別れになっていたが、全炭道支部は北海道鉱業連盟に対し全道統一賃金を要求し闘いを開始した。10月9日交渉決裂、全炭道支部傘下組合は10月10日午前0時一斉無期限ストに入った。北炭職連は全炭道支部に加盟していなかったが、この闘いに協力し、山元労組のストに併せ同情ストを決行した。又、東京、札幌、小樽の職組も進駐軍業務従事者以外は全員ストに入った。この一方で北炭職連は、石炭増産の使命と労働者の生活保障は緊急課題であるとの考えにたち関係先に早期解決の声明書を手交した。北炭職連は同情ストを決行し、次の声明書を発布する。

称ス）トハ昭和二十一年七月十五日甲乙両当事者間ニ締結セル労働協約ノ精神ニ則リ同協約書第三条ニ付附帯覚書トシテ左ノ条項ヲ約定ス。

一、第三条イ、ロ、ハ、ホヘ、リ等人事関係事項ニ関スル覚書

人事ニ関スル運営ノ円滑ヲ期スル為甲、乙若干名ノ特別人事委員（以下単ニ委員ト称ス）ヲ任設スルモノトス

委員ノ任務左ノ如シ

イ、甲側委員ハ甲ノ方針ヲ乙ニ諮問スルノ機関ニシテ乙側委員ヲ通ジテ之ヲ行フモノトス

ロ、乙側委員ハ乙ノ総意ヲ伝達スルノ機関ニシテ甲側委員ヲ通ジテ之ヲ行フモノトス

二、第三条イ、ロニ関スル覚書

給料及賞与ノ個人査定並ニ個々ノ採用、解雇、昇格又ハ転勤ニ関シテハ甲ハ乙ニ協議ヲナスヲ要セザルモノトス

但シ乙ニ於テ異議ヲ生ジ又ハ生ズルノ虞アル場合ハ甲側ノ特別人事委員ハ乙側ノ特別人事委員ニ諮ルモノトス

右協定成立ノ証トシテ本書二通ヲ作成シ各自其ノ一通ヲ保有ス

昭和21年7月15日

北海道炭鉱汽船株式会社 取締役会長 島田勝之助

右代理人 夕張鉱業所長 竹鶴可文 印

北海道炭鉱汽船株式会社夕張鉱業所社員労働組合 組合長 青木茂 印

(「炭鉱人」第7号)

「声明書

今般提起サレタル全炭道支部協議会ノ賃金要求及態度ニ対シ之ガ石炭生産ニ及ボス影響並ニ与論ノ動向ニ徴シ吾等北炭社組連合会ニ於テ慎重審議ノ結果、茲ニ所信ヲ闡明シ、北海道石炭鉱業連盟並ニ全炭道支部協議会ニ懇フ

現下ノ石炭生産状況ハ政治力ノ貧困ニ依リ未ダニ需要ノ最低限度ヲ衝キ産業再建ノ前途尚遠ク人民大衆ノ窮乏目前ニ迫リツ、アルヲ痛感スルガ故ニ「ゼネスト」ノ事態発生ヲ極力回避シ労資両団体ノ積極的且協力的ナル早急円満解決ヲ衷心要望スルモノナリ

然シ乍ラ吾々ハ現在ノ物価情勢ガ吾等労働者ノ生活ヲ極度ノ困窮ニ追ヒ込ミアルヲ体認スルガ故ニ「生活ノ保証」ノ見地ヨリ要求ノ妥当ナルコトヲ卒直ニ認メルモノデアリ且頑迷ナル資本案陣營ガ保守反動政府ト結託セル社会情勢下ニ於テハ真ニ止ムラ得ザル唯一ノ争議手段ハ「ゼネスト」以外ニナキコトヲ確認シ、茲ニ北炭社組連合会ハ全組員ヲ挙ゲテ「同情スト」ノ態勢ニ出ズルモノナリ

右声明ス

北炭社組連合会」

冬を目前にして暖房用炭確保に支障をきたすことを重くみた増田北海道長官は交渉の斡旋に入り、10月16日交渉が妥結し、ストを中止した。この闘争で鉱員坑内一方50円、坑外35円の全道統一賃金をはじめて成立した。

(二) 10月ストの鉱員減収補償

北炭社員組合連合会はスト中の賃金減収の補填を会社に要求したが、会社は拒否し対立が続いた。

北炭職連は対立がこの俣続くと鉱員の生産意欲にも影響し緊急を要する石炭増産のブレーキになることを懸念したので、このため会社、労連に対し増産運動を展開して、その成果により減収を補填するという方法で解決をはかる様働きかけた。その結果、会社、労連は次の6項目を諒解し解決をみた。

- 1) 11月に5日間の増産運動を展開しその目標は50%増とする。但し、止むを得ざる場合は、30%増とし7日間実施する。
- 2) 目標出炭は商工省案の15%減とする。
- 3) 増産運動の当日より毎日5日間一工数の外に1日分の賃金を出炭の増減に拘らず支給する
- 4) 増産運動中目標突破出来なかったときは引続き目標突破迄実施する。
- 5) 奨励分は分配所引換カードで別に支払う。
- 6) 坑内外を問わず出稼者全員に支給する。

3 給与改訂の闘い

(一) 給与形態の抜本的改訂

5月闘争のあと、北炭職連は会社に給与改訂の要求をしていたが 全炭道支部が全道統一賃金を闘っていたのと同じ時期に、加藤博俊会長以下17名の交渉団が上京、本店交渉に入った。

交渉は難行したが、会社は要求をいれ、身分制撤廃に併せ給与形態を抜本的に改めることを諒

解し、11月25日妥結した。

これにより戦前から続いていた身分制による昇給基準は廃止された。

またこの交渉で職員に満55歳の停年制を設けることが決まった。^{注(5)}

注(5) 北炭は旧身分制を廃止し、新しい社員に対する給与規定を「協定事項」の中心に置き、生活給+能率給を次のように導入する。

「人事協議会 協定事項

北海道炭鉱汽船株式会社(以下甲と称す)と北海道炭鉱汽船株式会社社員組合連合会加盟各組合(以下乙と称す)との間に締結したる労働協約書第三条に基づき社員の給与其他に關し左記の通り協定す

記

◎給与改正の件

一、給料

(一) 社員の給料を基本給と能率給に分つこと

(二) 基本給は別表の通り

(三) 能率給は毎年更新するものにして其の標準は別表の通り

能率給は過去一年間の成績点数と其前年度の能率係数との平均を以て其の年の能率係数とし標準に乘じ算定するものとす

但し前々年の能率係数なきものは過去一年間の成績点数のみに依るものとす

昭和二十二年度の能率係数は過去一年間の成績点数のみに依るものとす

(四) 成績点数は最高一五〇点、最低五〇点、平均一〇〇点とす

(五) 中途社員採用者は経歴に依り基本給と標準能率給との合計額の一〇〇%乃至六〇%の範囲に於て本表に適合せしむる如く初任給を定む

二、厚生手当

社員(職員、傭人、常勤家族)に支給す

本人 月一五〇円

妻 月一五〇円

その他の法定家族は

三人迄一人当一〇〇円

四人目 八〇円

五人以上一人当六〇円

但し法定家族中年齢の制限を徐したるものは一人当五〇円とす

三、勤務手当

社員出勤一日に付き給料の 一%

傭人出勤一日に付き給料の 〇・六%

嘱託(常勤)出勤一日に付き給料の 〇・五%

以上の手当実施と同時に従来家族手当、物価手当(特別物価手当を含む)を廃止す

四、特殊手当改正

(一) 入坑手当

第一種 月額四〇〇円、日額 一六円

第二種 日額一二円

第三種 月額二五〇円、日額 一〇円

(二) 発破手当

発破係員 月額三〇円、日額 一円

発破助手 月額一五円、日額五〇銭

入坑手当、発破手当月額は常時勤務者に支給し月一五日以上入坑又は発破を施行したる者に支給し、一五日未滿のもの及臨時者には日額を以て支給す

(三) 労務連絡員手当

連絡員住込者月額六〇円

通勤者月額三〇円

-
- 助手 通勤者月額二〇円
- (四) 寮長手当
寮長 月額三〇円
助手 住込者月額二〇円
通勤者月額一〇円
- (五) 現金取扱手当
給料賃銀支払者及分配所現金(封鎖支払を除く)取扱者に支給す
取扱高 二万円迄 六円
二万円を超ゆる場合は一万円増す毎に 二円
- (六) 出納手当月額五〇円
- (七) 時間外勤務手当 一時間に付 二円
- (八) 都会手当 現行の三倍乃至四倍に増額のこと
- (九) 住宅料 現行の二倍程度に増額のこと
- 以上諸手当改正実施に依り従来の坑内手当, 世話役手当, 世話役食事手当, 鉱夫賃金支払手当, 夜勤料を廃止す
- ◎身分制度の撤廃及職階制の確立
従来職員, 準職員, 雇員の身分制を廃止し部長, 次長(所長, 次長), 課長, 副長(鉱長, 副長), 係長, 主任, 首席, 係員(以上仮称)の職階制を置く, 医師薬剤士は社員とす
- ◎停年制
満五十五歳停年を厳守すること(嘱託を含む)
至急規程制定の上実施す
- 諒解事項
- 一, 本俸の改正時期は二十二年一月とし本年十一月及十二月分は一月に決定した額に依り現取との差額を追給す, 但し新給与額が現収入より少額の場合は二十一年中の分に就ては減額せず
- 二, 成績の採点に当りては職階別に之を行う
プール毎の特殊性に依り平均点数の差異を生ずるも差支なしとす
- 三, 成績点に關しては乙は関与せざるものとす
但し組合役員中必要あるものに就ては成績点を特別人事委員に提示すること
- 四, 職階制の実施に當りては早急実現を期すこととし全員新に任命するものとす
- 五, 特殊手当改正の実施時期
入坑手当, 連絡員手当, 寮長手当は九月一日に遡及し他は十一月一日より実施す
- 六, 退職手当は保留, 決定迄に退職したる者には改正後の金額を支給すること, 改正の時期は明年三月迄とすること
- 七, 特別休暇
日数に就ては保留, 許可制度を届出制に直すこと完全に出勤と同取扱をすること, 之を所属長に通達すること
- 昭和二十一年十一月二十五日

以上協定書の全文であるが其の他紳士協定として次の項目がある。

- 一, 現在未復員のものは復員迄は能率給は最低とし, 復員の翌日よりは標準とす
- 一, 新規採用者及び復員者の翌年の能率給算定は過去一ヶ年のみによる
- 一, 見習期間は勤続年数に入れる」(「炭鉱人」第16号昭和21年12月15日)

改正本俸一覧表 (昭21.11.25 調印)

仮定年齢	学歴別経過年				標準本俸	基本給	能率給		
	高小卒	中卒	専門卒	大学卒			標準	最高	最低
才	年	年	年	年	円	円	円	円	円
16	1				220	132	88	132	44
17	2				250	150	100	150	50
18	3				280	168	112	168	56
19	4	1			310	186	124	186	62
20	5	2			340	204	136	204	68
21	6	3			370	222	148	222	74
22	7	4			400	240	160	240	80
23	8	5	1		440	264	176	264	88
24	9	6	2		480	288	192	288	96
25	10	7	3		520	312	208	312	104
26	11	8	4	1	560	336	224	336	112
27	12	9	5	2	600	360	240	360	120
28	13	10	6	3	650	390	260	390	130
29	14	11	7	4	700	420	280	420	140
30	15	12	8	5	750	450	300	450	150
31	16	13	9	6	800	480	320	480	160
32	17	14	10	7	850	510	340	510	170
33	18	15	11	8	900	540	360	540	180
34	19	16	12	9	950	570	380	670	190
35	20	17	13	10	1,000	600	400	600	200
36	21	18	14	11	1,050	630	420	630	210
37	22	19	15	12	1,100	660	440	660	220
38	23	20	16	13	1,150	690	460	690	230
39	24	21	17	14	1,200	720	480	720	240
40	25	22	18	15	1,250	750	500	750	250
41	26	23	19	16	1,300	780	520	780	260
42	27	24	20	17	1,350	810	540	810	270
43	28	25	21	18	1,400	840	560	840	280
44	29	26	22	19	1,450	870	580	870	290
45	30	27	23	20	1,500	900	600	900	300
46	31	28	24	21	1,550	930	620	930	310
47	32	29	25	22	1,600	960	640	960	320
48	33	30	26	23	1,650	990	660	990	330
49	34	31	27	24	1,700	1,020	680	1,020	340
50	35	32	28	25	1,750	1,050	700	1,050	350
51	36	33	29	26	1,800	1,080	720	1,080	360
52	37	34	30	27	1,850	1,110	740	1,110	370
53	38	35	31	28	1,900	1,140	760	1,140	380
54	39	36	32	29	1,950	1,170	780	1,170	390
55	40	37	33	30	2,000	1,200	800	1,200	400

4 傾斜生産の推進

政府のとった石炭対策は、一時的に増産をもたらしたが、単に労働力の充足と労働強化にたよるもので不安定な対策に過ぎなかった。

そこで、政府は、昭和21年12月14日全産業の復興をはかるため一切の施策を石炭と鉄鋼に集

中して生産上昇をはかり経済危機の突破口をつくるといういわゆる“傾斜生産方式”をうち出した。

このため石炭生産は、22年4月から年産3,000万トン为目标とし傾斜生産方式による効果をあげた。22年6月成立した片山哲内閣は、さらに政府、経営者、労働者の三者一体となって協力の実をあげる目的で、23年4月、炭鉱国家管理法を施行した。次いで政府は全国の炭鉱を国家が管理し、企業と経営に介入する権限をもって、生産の効率化をはかった。道内では商工大臣から指定されたのは14炭鉱だが、このうち北炭は幌内、新幌内、空知、赤間の4炭鉱であった。

5 労働運動の制約と民主化の台頭

2.1 ストの中止

22年1月1日、朝7時30分、吉田茂首相の年頭の辞がカン高くラヂオから流れた。

そのなかで、吉田茂首相は労働運動の活動家を、労働争議を頻発させ社会不安をもたらす不逞の輩として強く非難した。この年頭の辞はとりわけ日本共産党の影響力の強かった産別会議を刺激し、吉田内閣と正面から対決する姿勢をうちだし政治闘争は全国的に広がった。この闘いは官公労働者の2.1ストで頂点に達した。しかし、占領軍の壁は厚く、GHQの指令でストは中止された。

2.1ストの中止を契機として、労働組合の育成というGHQの民主化政策は、日本経済自立を優先として、労働運動に制約を加えるという方向を明らかにしはじめた。

一方、労働組合の内部では、共産党主導の労働運動に対し批判勢力が芽生え民主化運動の組織化とともに対立が表面化し、分裂のきざしもみえはじめた。

6 炭協の結成

22年1月25日、全国の炭鉱労働組合の統一組織として、炭鉱労働組合全国協議会(略称炭協)が結成された。加盟組合は、日鉱系(21年7月結成62,000人)、全炭系(21年4月結成104,000人)、炭連系(22年5月結成107,000人)である。

このあと3月には、道内にこの下部組織として道炭協が結成され、北炭社連は、道職協の傘下組合として加盟した。

(一) 炭協の分裂

炭協が結成されて、はじめての賃金交渉が22年1月から開始され、22年1月～3月賃金の妥結をみた。しかし、この内容を不満として全炭系の組合がストに入り、早くも内部対立が表面化した。これがきっかけで、全炭系と日鉱及び炭連系との対立は増々激化していったが、10月の全国大会で春の賃金問題と役員改選をめぐり対立は極に達した。このため、日鉱、炭連系の代議員は退場し炭協を脱退した。この結果、炭協は結成後僅か10ヶ月で分裂した。

(二) 道職協を脱退

炭協の分裂で、道職協は大会を開き対応を協議した。

北炭職連は、塚田庄平委員長が「道職協は、炭協にとどまって、炭鉱労働戦線の統一のため努力すべきだ」という主旨を強調した。しかし、他の職連は、当分は何れの組織にも加盟しないという意向が強く調整はつかなかった。

したがって、北炭職連は止むなく道職協を脱退し道炭協にとどまった。

7 社内民主化の闘い

昭和21年11月21日GHQは財界及び言論界の主要人の追放を発表した。翌22年1月4日、島田勝之助取締役会長が公職追放令に該当指定されたため重役会は総退陣を申し合せた。

北炭職連はこの時期をとらえ会社に次の申入れを行った。

- 1) 重役総退陣後の改選に当っては、株主総会前に予め推せん者を本連合会に提示すること。而して連合会に於て好ましからざる人物があるときは拒否権を認めること
- 2) 現重役中の一部のみが示された場合と雖も現重役は総退陣すること
- 3) 社外よりの重役推せん者は絶対排除すること

この申入れに対し会社は、2、3項は申入れの主旨を尊重することを認めたが、1項は拒否した。

昭和22年2月1日、島田勝之助会長以下重役は総退陣し、新取締役会長吉田嘉雄以下8名が就任したが、人事部長の萩原吉太郎が常務取締役として含まれていた。同常務は昭和14年に当時三井合名から島田勝之助と共に北炭に転社してきた。

夕張職組(組合長青木茂)は、臨時大会を開き萩原吉太郎常務は財閥的色彩の濃い人物で社内民主化の障害になるとして、就任反対のため職連を脱退しても闘うことを531対52の圧倒的多数で可決した。

このあと職連総会でこの問題を協議し、採決の結果、24対16で夕張職組の決定を否決した。

この問題について萩原吉太郎は自ら執筆した『一財界人、書き置き候』の中で次の様に記している。

「昭和22年、島田さんが追放されるとわかると、役員全員が総退陣することを申し合せた。

そこで島田さんは、私の常務取締役就任を含む新役員名簿を持株整理委員会に提出した。

これを聞いて夕張在勤の深谷二郎さん(後の北炭常務取締役)を中心とした管理職の人達が夕張労働組合を煽動し、夕張タイムスに捏造記事を報道させ、その上持株整理委員会に投書して反対運動を起した。このため同委員会はなかなか委任状を公布しなかった。島田さんは株主総会流会を賭して頑として撤回せず、やっと総会30分前に委任状が届けられた。思えば、この時が私の運命の岐路で、島田さんの強い信念がなかったら今日の私はなかったろう。」

職連総会で萩原吉太郎常務就任反対を否決された夕張職組の代議員は、決定に従うか、山元決定通り職連を脱退しても闘うかという岐路に立たされた。しかし他の代議員から新重役会に対し社内民主化を促進することを強く申入れることで決定に従ってほしいとの要請を受け、これを諒承した。

総会后北炭職連はこの主旨を会社に(1)について申入れたのに対し、会社から(2)の回答書が提示されたが、申入及び回答文は次の通りである。^{注(6)}

8 北海道炭鉱職員組合協議会（道職協）の結成

昭和21年3月、北炭職連の呼びかけで、夕張に三菱美唄、井華赤平及び奔別、明治昭和の職員組合代表が集って道内炭鉱職組の組織化を申し合せた。その後、あいつく闘いで延びていたが、

注(6) 申入書は次の(1)申入事項であるが、それに対する(2)会社の回答書は次の内容となる。

「(1)申入事項

昭和廿二年二月十九日

北炭社員組合連合会長 島田太市

北海道炭鉱汽船株式会社 取締役会長吉田嘉雄殿

申入レ

今般就任ノ新重役諸氏ニ於カレテハ前途多難ナル現下ノ経済界ニ処シ炭鉱再建ノ重大責務ヲ担ハレマシタコトハ洵ニ御苦勞ニ存ズル次第デアリマス、就テハ卒直ニ申上ゲマスガ曩ニ連合会申入レノ新重役ノ内示ニツキ連合会内部ニ於テモ予想サル、人物ノ就任可否ニ対シ意見ノ対立ガ起リマシタノデ二月十八日ノ連合会總會ニ於テ全員ヲ拒否セザルコトニ正式決定ヲ見タノデアリマスガ、今後我々ノ興望ヲ担ツテ社内民主化ニ邁進セラル、新重役会ノ責務極メテ重大ナルヲ思ヒ旁々社内ノ明朗化ヲ期スルメニモ茲ニ連合会ノ総意ニ於キマシテ左ノ通り申入レヲ致シマス

記

- 1 今後新重役会ニ於テ財閥の色彩ノ残滓ヲ留メザルコト
- 2 一部重役ノ独裁化ヲ防ギ真ニ重役会ノ合議制ニヨル民主的運営ヲ期セラレタキコト
- 3 新重役ハ総テ持株会社整理委員会(含 GHQ)ノ資格審査ヲパスセルコトヲ会長ヨリ連合会ニ対シ正式ニ表明セラレタキコト 以上」

「(2)回答書

昭和22年3月7日

北海道炭鉱汽船株式会社 社員組合連合会 会長 島田太一殿

北海道炭鉱汽船株式会社 取締役会長 吉田嘉雄

昭和22年1月19日付ヲ以テ御申入レノアリマシタ問題ニ関シマシテ茲ニ左記ノ通り御回答致シマス

今回連合会總會ニ於テ如何ナル立場ヲトラレタシテモ全テ当社運営ノ最善ト将来ヲ苦慮セラレマシタル誠意ニ基クモノデアルコトヲ確信致シ 今後会社ノ民主的運営ヲ遂行シ経営合理化ヲ計ルタメニ貴会並ニ労働組合ノ真ノ協力ヲ期待スルモノデアリマス。

記

一、従来ヨリ当社ハ三井ノ直接支配ヲ受ケタルニ非ザルモ大株主タルノ關係上多カレ少カレソノ制肘ヲ受ケタル処三井財閥ハ完全ニ解体セシメラレ既ニ何等ノ制肘能力ナシ

今回発足セシ重役会ハ当社独自ノ見解ト従来ノ特色ヲ活用シテ運営セントシツツアル次第ニシテ一点ノ財閥色ヲ留ムルコトナキハ勿論 当社ハ制限会社タルノ關係上持株整理委員会ノ指導ノ下ニ財閥色ヲ一掃シアルモノニシテ今後ノ運営ニ財閥の色彩ヲ留ムルガ如キ虞ハ全然ナキモノナリ

二、重役会成立以来常ニ合議制ヲ採リツツアリ今後共一部重役ノ独裁的運営ハ絶対採ラザル所ナリ。

三、新重役ハ持株整理委員会(含 GHQ)ノ事前資格審査ヲ受ケパスセルコトヲ茲ニ言明ス以上」

翌22年3月札幌で結成大会が開かれた。

この大会には、北炭、三井、井華、明治の各資本別傘下職組と稚内炭鉱の21組合から40名が出席したが加盟人員7,500人であった。大会では、道職協の設立、石炭復興会議の参画、炭道協(炭協の下部組織)への加入を決議したあと、次の役員を選出して発足した。

議 長 坂田 (北炭)

副議長 中野 (三井)

〃 樫野 (井華)

四章 GHQ の石炭増産対策と賃金闘争

1 炭協の賃金闘争

(一) 鉱員賃金 (二) 職員給与

2 青年部, 婦人対策部設置

3 GHQ の石炭増産督励

4 労働協約に同意約款をかちとる

5 炭協分裂と再編製

(一)炭労 (二) 全石炭 (三) 炭鉱協

6 北炭職連に改称し常駐制を布く

7 同業他社給与との較差是正

8 新鉱開発の促進と炭住拡充

9 集中排除法の指定と解除

10 炭労, 全石炭の合同

11 賃金支払カット撤回の闘い

12 炭鉱調査団の派遣

13 ベース協定のはじまり

14 炭鉱特配物資

15 賃金三原則, 経済安定九原則による自立経済路線

16 会社の労働協約違反撤回に対する闘い

17 賃闘にGHQ 介入

18 炭鉱特別調査団の重大勧告

19 会社労働協約を一方的に破棄

20 石炭統制の撤廃

21 賃金三原則, 経済安定九原則下の賃金闘争

22 7月以降賃金も据置

23 参議員選挙に塚田委員長をたてて闘う

24 賃金2年続きの据置

25 戦後はじめて期末賞与を獲得

四章 GHQ の石炭増産対策と賃金闘争

1 炭協の賃金闘争

(一) 鉱員賃金

炭協は結成後直ちに日本石炭鉱業連盟に最初の全国統一賃金を要求し交渉を開始した。

その結果、1～3月は暫定賃金とし4月以降は別途専門委員会で決める、職員給与は鉱員賃金との均衡を保つことを条件として職員給与専門委員会で決めるということであった。

この仮調印で鉱員賃金は全国統一されることになったが、改訂前の賃金に地方別に較差があったために引上げ額に差が生じた。このため、全炭、中立系の一部が闘争本部を別にかまえ17山がストに突入した。この対立は炭協大会に持越され、炭協分裂にまで尾を引いた。

(二) 職員給与

炭協と連盟間の協定によって専門委員会をもった。しかし、数字的に具体的解明がされていないのに加え、企業毎の人員構成の違いがあり、更に財源が政府補助金に関連があるなどのため、進展しなかった。北炭職連は給与専門委員会はたのむにたらずという考えにたち、独自の要求案を北炭の連合経協に持ちこんだ。その結果、会社は、21年7月から10ヶ月間の職員と鉱員の総収入の比率を用いるという職連案を認めたが、その比率は1.37と算出された。これにより職員給与の引上げに鉱職比を適用することが、慣行になった。

また給与形体は生活給を重点とした電産型に改め、昇給制度をとりやめ賃上げはベースアップ方式だけとしたが、それは昇給制度による金額は当時の大幅ベースアップ額より極めて少なかったためであったが、経済姿勢の安定と共に、昇給制度の放棄は後々悔を残す結果となった。^{注7)}

注7) 職員給与はインフレーション対策として生活給の電算型を採用するが、その給与案は次のような内容となる。

「連合会給与委員会

給与案の説明——企画部——

現給与は理論的には正しかった。然し運用の面に於てその複雑性から実施までに長い時日を要し且つ実施上の困難性を伴った事は周知の通りである。

この報告は連合会給与委員会できまった給与案の骨子を企画部の見解で表明したものであり、決定的なものではなく組合員各人により徹底的に検討批判され、更に完全なものに仕上げられねばならない。

一、生活保証給

今日、賃金の性格は生活保証に重点を置いていると考える事には何人にも異論のないところであろう。

新憲法第二十五条にも「スベテノ国民ハ健康デ文化的ナ最低限度ノ生活ヲ営ム権利ガアル」と規定され且つ近く議会で提出され様としている労働基準法第一条に「労働条件ハ労働者ガ人タルニ価スル生活ヲ営ム為ノ必要ヲ充タスニ足ルモノデナケレバナラナイ」とうたわれている。これらの条文に含まれた根本思想は生活保証の原則であると考えられる。

この事に関しては政府に於ても既に昨年五月インフレ阻止の一連の諸対策——新物価体系——を発表し賃金と物価との関連性を強調し新物価体系に於ける賃金の性格を「標準的定備工場労働者ノ標準的賃金ヲ下記

ニヨル飲食物費ヲ中心トシテ算定セル生計費ヲ基礎トシテ算定シ業種別地域別年齢等ノ基準賃金ヲ算出シ以テ新価格形成ノ基礎トス」と規定している。即ち社会政策の基礎としての最低賃金制に基く生活費賃金説を採用したのであるが机上計画に終り本年一月になってようやく標準生活費なるものを公表したのである。(第一表B参照)

この五人世帯の標準生計費一五〇〇円は飽迄も理論生計費にして飲食費の占むる割合(三五・七%)が示す如く之は完全配給による公価によつたものである。然し昨年四月から十月にかけての物価庁調査によれば飲食費は六〇―七〇%を占め、且つ公価と闇価との比率は七五対二五となっている事から見れば現実と甚しくかけはなれているを認めざるを得ない。之より見ても炭協要求(第一表C)の職員給与一六五〇円は決して不当なものではないであろう。

二、基準給

以下連合会給与委員会案による基準給(第二表)を具体的に分析して見よう。

基準給の算出方法として考えられるものは次の二方法である。

(1)家計調査によるもの

(2)理論的算定によるもの

(1)は各個人の生計費の実績を基礎とするものであるが現下の如く急激に変転する経済状態に於ては正確なる資料を得難く且つ組合員個人々々についても此の種の調査に不慣れの為一般的なるものがつかみ得ない。

(2)は最低必需物資の品目を限定して家族数による消費数量と物資の耐久年限によりその時期の物価で算定する方法にしてこの際飲食物の摂取カロリー(一五〇〇―二四〇〇)が一つの目安となる炭協の要求案はこの方法による。

連合会給与委員会案による一例を算出すると(三五才家族四人)生活保証給は次の如くなる

基本給 980 円

固定能力給 200 円

家族給 650 円

合計 1,830 円

二、三月の応急措置による勤労所得税改正法によれば税金は一八六円にして税引手取額は一六四四円となる。

1 基本給

第一表Cを基礎として十六才の独身者の生計費を算定すると

飲食費÷消費単位数

$$1,002 \div 3.8 = 264 \text{ 円}$$

独身者の飲食費(二六四円)の占むる割合を六〇%とすれば最低生活費は

$$264 \div 0.6 = 440 \text{ 円} \text{〔1〕}$$

之はエンゲルの法則に従うまでもなく辛じて生命を維持し得る生活費にして多少とも慰安の出来得る生活費として

$$264 \text{ 円} \div 0.4 = 660 \text{ 円} \text{〔2〕}$$

を妥当とするであろう。

然し将来共最低生活費を六六〇円に釘付けする事は一家を構え家族数が増加したる場合を考慮すれば一応年齢に応じてあげてゆくのが家族給をカバーする意味に於ても異議のないところであろう。此の場合増加額をいくりにするやは相当異論があるであろうが本案では標準家族生計費を基礎として三〇才四〇才を限界とし夫々三〇円、二〇円、一〇円と決定したのである。

これより一九才の基本給は

$$460 \text{ 円} + 90 \text{ 円} = 550 \text{ 円}$$

2 能力給

前述の〔1〕〔2〕式の差額

$$660 \text{ 円} - 440 \text{ 円} = 220 \text{ 円}$$

を固定能力給とし、実務能力給は標準家族生計費を基準にとり算出した。

1,650 円×0.6=990 円……飲食費
990 円÷0.45=2,200 円……標準生活給
2,200 円-1,650 円=550 円……能力給
社員の能力係数の平均を九〇とすると

550 円÷90=5.8 円
これが能力係数一単位当りの金額となる。これより能力係数
90=540 円
120=720 円
150=900 円

となる。此の場合問題になるのは能力係数の査定であり給与委員会では職階別による差を認めたのである。と云うのは現給与実施に当って職階別の能力差は当然の帰結としてナットクしたところであり、能力と云う性格を石炭産業企業に対する総合的な意味にとったのである。社員としての仕事の質と量とに応じたソ連式の原則に従う能率給の設定は勿論必要なるも現段階に於てはこの質と量とを明確に規定する事は頗る困難である。

各職階による比率には理論的根拠はない。只考慮すべきは新職階は飽迄も実力本位の職階であり之に身分制的な要素を考える事は運用に当って避くべき点であろう。

3 勤続給

本案による勤続給は当社に社員として入社以来の勤続年数に対して一年一〇円加算するものにして最初は一年一五円説もあったが中途採用者との振合一〇円に落着いた。

4 家族給

本案では最初の一人二〇〇円、二人目よりは一五〇円と云う炭協案に従った。標準生計費中家族給の占むる割合は五一・五%と云う効率を占むるのは生活保証給と云う原則から考えれば当然の帰結であり、労働の対価に相当する基本的なものと生活の必要に応ずる附加的なものとが我々の給与には混入しており一応之を二つに分けてはいるが之を明確に分離して考える事は困難である。将来家族給に関する検討を充分に為さねばならぬ段階に到達するであろう。単純に家族数に応じて支給する事は厳密に判断すれば不合理であり家族の消費カロリーを基準にすべきであろうが(特に飲食費の占むる割合が大なる場合考えられる)実際には理論的には運用がむづかしい。

註、家族手当制度については長沼弘毅著「家族手当と平衡基金制度」を参考とされたい。

5 スライディング

スケールの採用

スライドさせる部分は基本給、固定能力給、家族給を以て構成せる基準給中の一部一生活保証給一である賃金を物価に応じて変動させる事は賃金と物価のジレンカン、各企業に於ける賃金支払能力、物資の生産量と購買力との関係等からそう簡単には解決のつかぬ問題であろうが一般に云われている如く勤労所得が国民所得の二%にすぎないと云う現状に於て正当なる労働者を保護する賃金政策をとる事は当然であろうと考えられる。我々の実収入はどうなっているか、全収入と物価指数(日銀調査)との対比が若し許るされるとすれば第三表に示す通り両者のケンカは甚しく我々の給与が常に物価に遅れ、追いつくまでの過程に表われる三角形のプランクをタケノコ生活によってカバーしてきた事を物語っている

既に新聞紙上に報ぜられた如く横浜某硫酸工場に於ては既に二つの制度を実施し全国一の生産能率をあげている実例がある。

註、スライドに対する批判は労政局発行の「労働」を参考とせられたい。

既に各鉱業所単一組合に於ては活発に新給与案が論議され三月四日の札幌に於ける連合会委員会に於て本案に対する修正案が協議された。

原則には変化はないが修正された部分を列記すると

- (1)、基本給に固定能力給を入れて十六才最低六六〇円を基本給とする。
- (2)、能力給は平均四〇〇円以上とする。最低は二〇〇円
- (3)、スライドの基準は昭和二十二年一月一日、三ヶ月毎に物価審査委員会の資料に基きスライドさせる。

炭協に於て目下交渉中の賃金は、一応妥結点に達した様である。即ち一、二月の暫定措置として坑内夫九五円、坑外夫六〇円、三月は坑内夫一一〇円、坑外夫六〇円ときまり、職員給与は坑外夫賃金に対応して決定される事になり四月より新賃金が決定される事となったこの賃金専門委員会に我々の代表森弘委員が十二

日上京することになった。

我々は今次の要求案の内容を理解すると共に強力な団結力を以て要求貫徹にマイシンせねばならない。

基準外給

之に就ては小委員では具体的に協議はしなかったが、連合会委員会にて検討され大略次の様にきまった様である。

A, 勤務手当

現行通り本俸の1%

B, 諸手当

(1) 残業手当

一時間に付六円

但し坑内勤務は10円

(2) 休日出勤手当

一日30円

(3) 入坑手当

一種 700円

二種 600円

三種 500円

(4) 発破手当

月額100円

(5) 坑外現業手当

月額100円

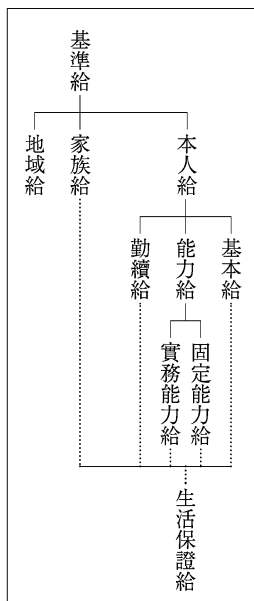
其他の医務手当, 救護隊手当, 職階責任手当等は夫々関係者に於て具体案審議中にして今月中に全給与案が出来上るものと思う。

来る三月二十日には之に関して再度連合会委員会がもたれ、炭職協賃金案と歩調を同じくして決定されるであろう。

第一表 生計費比較表

		A		B		C		D	
		金額	%	金額	%	金額	%	金額	%
第一生活費	住居費	17.26		60.27	4.06	60.00	3.60	45.60	3.14
	飲食費	27.65		518.77	34.95	1,002.15	61.70	1,028.52	71.71
	光熱費	4.99		57.65	3.84	5.20	0.32	42.50	2.92
	被服費	11.52		65.28	4.38	219.16	13.50	76.00	5.23
	小計	61.42		701.97	47.23	1,286.51	79.12	1,192.62	82.00
第二生活費		38.58		784.43	52.77	337.26	20.88	261.98	18.00
合計			100	1,486.40	100	1,623.77	100	1,454.50	100
呈出個所		内閣統計局		物価庁		炭協要求案		炭協要求案	
調査月日		昭和11年調		昭和22年1月調		昭和22年2月調		昭和22年2月調	
〃 対照		サラリーマン		勤労者		事務職員		坑外夫	
家族数				5人		5人		4人	
消費単位						3.8		3.5	
一日当消費 カロリー						Cal 9,430		Cal 9,940	
一人当〃						1,880 〃		2,480 〃	
単位当〃						2,480 〃		2,840 〃	

第二表 構成



第三表 指数対比表

月	物価指数	給与指数	物価指数ハ日銀調査小売物価指数 給与指数ハ夕張鉱業所全社員給与指数
4	100	100	
5	150	96	
6	203	130	
7	272	148	
8	266	139	
9	290	140	
10	309	138	
11	319	217	
12	343	223	
22			
1	361	221	
2		337	

既に決裂寸前の議場の空気は耐えられぬものとなり労組側は遂に各鉱業所に於て個別に協議したき強行意見を吐露し、これによって生ずる諸事態に対し会社側に於てその責任をとられたいと最後の言明を行った。かくて理論の爲めの理論に終始したが如き感のままに社組の経協続行の発言により七月十七日一部委員を残したまま労組側の主流は、悲憤の涙をのんで散じていった。

翌十八日社員給与が本筋へと軌道にのったが、社組案に対する会社側の意見は会社案をもって盡きると豪語し、三十三才二七〇〇円の平均額（現行の七割増）を堅持し、鉱員との均衡と実際のな会社の経理上を考慮した数字とし、理論的に科学的に鉱員賃金との均衡線の把握は不可能事としたが、社組の鋭鋒はその一点に集中せられ、協定書に最も忠実にして理論的な数字の把握に堂々の論陣を張って会社側の研究不十分を猛攻したのである。

社組の協定書の線に沿った均衡を解明し設定しようとする意向を会社側も暗々のうちに汲みとっているのが現実的な金融の壁というものにつきあたり、社組案の切り崩しに遮二無二かかって来て、新たに折込まれる社員給与の枠の云々から果ては会社の経済白書の提出とまでジクザクコースをとり乍らも大詰へと迫って行ったのである。

それが全きものと言わずとも現下の情勢としてはより進歩的な社員給与案の基礎となる引上率並給員賃金との均衡率につき具体的な数字をあげて一步の後退を肯んぜざれば、頑強なりし会社側も遂に之を認めて社員給与の具体的審議の舞台は札幌に移された。

斯くて七月廿二日北大中央講堂に於て本格的に審議に入ったのであるが、夕張に於ては給員賃金五〇円三五円が一〇八円六五円となった上昇率と給員との勤続差及び家族構成の差をもって均衡率を提示したのであるが尚総額の妥当性の為めの歩みよりに、昨年七月一〇月の全国の給員賃金と職員賃金との実績比率一・三七を両者に於てとりあげられ別項「職員給与決定の数字的基礎」となった。

然してその結果よりみれば基本給にては十六才のスタートの線並三十三才一一四〇円を合致せしめたが、高年令者の累増的な急上昇線を社組案の一〇円刻みで制御せんとしたが、会社側は四〇才以上二十円刻みを妥当として譲らず幾分の総体的なバランスの偏重も止むなしとして認めるに至った。能力給は五〇点を超ゆる一点につき一〇円という会社案類似の形態をとったが、組合員平均八〇〇円の線を確保し、発揮度に於て弾力性を保持し得たのである。家族給は全国協定の線よりみても一人一五〇円と法定扶養家族に限定せられたのは止むを得ない。

尚会社側に於ては学歴給として大学卒六〇円、高専卒三〇円を附加せんとして数日執拗に論争したが、実地登用者との振合、能力給の純粋性等を考慮し返上を主張し通したのは、主客転倒した珍現象であった。

又勤務手当〇・五%をもってその額高の現行維持を目論む会社側に対し真向から反対し激論数次、遂に枠外的な特別手当〇・五%を附して実質的な線で着着をみたのは何より点晴の妙であった。尚退職一時金の件は九月新給と実施後に於て改めて審議する事に妥結を見たのである。(別項決定新給与参照)

引続き労組側に於ても残余の議題につき連続続行し一方当給業所に於ける経協は十九日より開催されていたが着着を見ず、廿二日より団体交渉に突入したが平行的に開催されてあった炭道協と北給連の交渉に七月三十日根本的な線に於て協定をみて解決容易と目されたが尚労組側の主張する所は夕張給業所の権限内に於ては決定し能わずとして、その確認書を取り

- イ 新賃金構成ノ件
- ロ 標準能率ノ件
- ハ 四月以後差額金ノ件

の三項目を以て対北海道支社の交渉に入るようになったのは同情の念禁ずることが出来ないものがある。決定新給与

確認書

(一)本人給

(1)基本給

- イ 年令給トシテ数へ年十六才ヲ基準ニトリ六七〇円トスル
 - ロ 一才増ス毎二次ノ方式ヲ加給スル
- 十六才一二十才 (二十円)、二十才一四十才 (三十円)、四十才一五十六才 (二十円)

(2)能力給

- イ 能力給ノ算定ハ一年毎ニ更新スル
- ロ 能力給ハ能力×発揮度ニ依リ算定スル
- ハ 能力給ハ五十点ヲ超ユル一点ニ付十円トスル
- ニ 能力ノ採点ハ第一表ノ算定法ニ依ルモノトシ第二表ノ如キ職階別プールニ依リ平均点ノ差ヲ設ク

第一表

- 技術
- 学識 七〇%
- 経験
- 人物 三〇%
- 計 一〇〇%

第二表

能力平均点

副長課長以下一七五

係長 主任 一四〇

一般係員 一二五

ホ 発揮度ハ左記要素ヲ綜合採点シ社員 (含課長以上)

平均一〇〇% (最底七〇%最高一三〇%)

発揮度算定要素

(実績, 責任感, 処理力, 研究心, 執務態度)

ヘ 欠勤ハ発揮度ニ著シク影響ヲ及ボサマル限り能力給ノ査定ニハ考慮セズ

ト 組合員ノ能力給ハ平均八〇〇円最底四〇〇円トスル

チ 新規採用者ハ一律ニ四〇〇トシ採用後六ヶ月ヲ更新スル

(3)勤続給

イ 勤続満一年ニ付十円ヲ加給スル

ロ 毎年一月一日現在ヲ算定シ入社ノ年ハ一年未満トイヘドモ切上ゲ一年トスル

(ニ)家族給

イ 法定扶養家族ヲ対象トスル 但シ右以外ノ者ニ対シテモ生計困難ナル者ニ付テハ両者協議ノ上家族給ヲ支給スル

ロ 一人一五〇円ヲ支給ス

(三)諸手当

1 入坑手当

	月額	日額
第一種	七〇〇円	二八円
第二種	六〇〇円	三四円
第三種	二〇円	

2 在山手当 保留

3 勤務手当 出勤一日ニ付本人給ノ〇・五%

(4)特別手当 出勤一日ニ付キ本人給ノ 〇・五%

右ハ昭和二十二年四月一日ヨリ実施スル 尚職階責任手当, 主任ノ設置, 往診手当, 傭人給与, 嘱託給与ニ関シテハ新給与実施迄ニ可及的速カニ両者協議決定スル

社員給与決定の数字的基礎

A 平均総収入額の算定

四月十二日附鉱連炭協間に於て締結せられた協定書の趣旨に従い鉱員賃金との均衡を保つ事にその主眼を置いた。即ち次の式が基本となる。

鉱員平均総収入 (L) × 均衡率 (A) = 職員平均総収入 (F)

1 Lの算定

基準賃金坑内一〇八円, 坑外 (保護坑夫を除く) 六五円より坑内外平均月収を求めれば

(四月十二日協定書決定の算定を参考とし保護坑夫と一般坑外夫との賃金比率を七対一〇構成比率を三五対六五とすれば, 保護坑夫を含む坑外夫の平均基準賃金は五八円となる。

$$65 \text{ 円} \times \frac{7}{10} \times 35\% + 65 \text{ 円} \times 65\%$$

$$= 58 \text{ 円 } 10 = 58 \text{ 円}$$

$$L = 108 \text{ 円} \times 1.18 \times 22 \text{ 方} \times 55\% + 58 \text{ 円} \times 25 \text{ 方} \times 1.18 \times 45\%$$

$$= 2,313 \text{ 円}$$

(五五%四五%は全国平均の坑内外夫の構成比, 一・一八を乗じたのは基準外賃金は基準賃金の一八%)

2 Aの決定

昭和二十一年七月一十月の全国鉱員賃金と職員給与との実績比率を参考として一・三七

故に

表一本人給一覧表

年令	基本給	能力給	勤続給	計	年令	基本給	能力給	勤続給	計
16	670	800	0	1.470	37	1.260	800	210	2.270
17	690	〃	10	1.500	38	1.290	〃	220	2.310
18	710	〃	20	1.530	39	1.320	〃	230	2.350
19	730	〃	30	1.560	40	1.350	〃	240	2.390
20	750	〃	40	1.590	41	1.370	〃	250	2.420
21	780	〃	50	1.630	42	1.390	〃	260	2.450
22	810	〃	60	1.670	43	1.410	〃	270	2.480
23	840	〃	70	1.710	44	1.430	〃	280	2.510
24	870	〃	80	1.750	45	1.450	〃	290	2.540
25	900	〃	90	1,790	46	1.470	〃	300	2.570
26	930	〃	100	1.830	47	1.490	〃	310	2.600
27	960	〃	110	1.870	48	1.510	〃	320	2.630
28	990	〃	120	1.910	49	1.530	〃	330	2.660
29	1.020	〃	130	1.950	50	1.550	〃	340	2.690
30	1.050	〃	140	1.990	51	1.570	〃	350	2.720
31	1.080	〃	150	2.030	52	1.590	〃	360	2.750
32	1.110	〃	160	2.070	53	1.610	〃	370	2.780
33	1.140	〃	170	2.110	54	1.630	〃	380	2.810
34	1.170	〃	180	2.150	55	1.650	〃	390	2.840
35	1.200	〃	190	2.190	56	1.670	〃	400	2.870
36	1.230	〃	200	2.230					

$F = L \times A = 2,313 \text{ 円} \times 1.37 = 3,170 \text{ 円}$

B改正職員給与の構成と三一七〇円との関係

本人給

年齢給 一一二五円

(平均年令給は三二・五才に該当する一平均年令は三三才)

能力給 八〇〇円

勤続給 八〇円 (平均勤続年数八年)

家族給 四二〇円 (法定扶養家族数平均二・八人)

諸手当 (三月分実績参照)

入坑手当 二二五円

坑外現業手当 三円五〇

職務手当 八〇円

夜勤手当 一九円

宿直手当 八円五〇

残業手当 一二四円

休日出勤手当 三五円

勤務手当 二五〇円 (本人給の一日〇・五%)

計 三一七〇円

註

1 諸手当の計算には小額にして総額の決定に必要なきもの及び給与と見做さざるものを除く

2 特別手当 (本人給の一日〇・五%平均二五〇円) は三一七〇円の枠外とする。」「炭鉱人」第27号 昭和22年8月12日)

2 青年部，婦人対策部設置

22年5月の社員連盟の大会で，青年部設置が決まった。終戦後の組合員の年齢構成は青年層が厚く，又，復員よって，若年層が続々帰還した。戦後の混乱から民主化の嵐の中で，これら青年層の志気は燃え，自らの意志を組合運営に積極的に反映しようという意志が強かった。

この意志をくみ，各山元組合では，どこの組合にも，青年部が設置された。社員連盟の青年部は，この山元の青年部相互の交流と連帯を，はかるという趣旨によるものであった。しかし，翌23年6月，職連大会で，青年層の意志は，各級機関に充分反映されているとの判断にたち，結成後，僅か1年余りで廃止を決めた。

婦人部は，青年部と同じ様に，山元組合に設けられた。23年10月，夕張職組婦人部の呼びかけで，平和，真谷地，登川，幌内，空知，札幌，小樽の女子職員代表が集って，待遇改善のため職連に婦人部設置を促進することを決めた。これを受け職連は，事務局に，婦人対策部を発足させ，初代の部長に佐藤フミ（幌内）氏が就任した。その後，女子組合員は，女子職員の採用停止と，退職により，次第に減員したため，存在意義がなくなり廃止した。

3 GHQ の石炭増産督励

マッカーサー書簡

22年9月，マッカーサー元帥は，片山哲首相に書簡をおくり，政府は石炭増産のため可能な限りあらゆる手段を講じなければならないとして，24時間作業体制，住宅と食糧確保，新鉄開発を指示した。政府はこれに応え“石炭非常増産対策”を決め施策を推進したが，その要点は，次の2点である。これにより経営側の締付けと攻勢を益々強めるきっかけとなった。

1. 経営改善，生産能率向上で増産をはかり炭価は値上げしないこと
2. 24時間作業体制を完全に実施し，なお効果のない場合は更に特別措置をとること。

4 労働協約に同意約款をかちとる

昭和22年4月，塚田庄平が会長に就任した。そして，就任早々有効期間延長中の労働協約書の改訂の方針を決め，会社に対し労使の責任義務の明文化と人事，労働条件の同意約款を要求した。

会社は，組合の人事介入は経営権の侵害になるとして強硬に抵抗したが，結局，公正妥当な人事推進を主張する職連の主張をいれ，組合員の人事，労働条件は組合の同意を得て実施することを認めたほか，非組合員の諸条件についても協議することを承認してようやく22年9月22日調印した。^{注(8)}

注(8) 経営権と労働権との中間にある管理権は職員組合の固有の権限となり，職員組合の結社基盤を形成するが，その中心は人事，労働条件の同意約款であり，次の労働協約書の締結となる。
「労働協約書

5 炭協分裂と再編製

(一) 炭労

炭協を脱退した日鉱、炭連、中立系組合は、昭和22年10月30日“日本炭鉱労働組合連盟(略称炭労)”を結成、翌年6月名称を 日本炭鉱労働組合連合会(略称炭労)に改めた。

(二) 全石炭

一方、炭協は分裂後、昭和22年12月15日、全日本石炭産業労働組合(略称全石炭)を結成、翌年1月14日下部組織として札幌に北海道地方本部を設置した。北炭職連傘下組合は夫々全石炭

北海道炭鉱汽船株式会社(以下甲ト称ス)ト北海道炭鉱汽船株式会社社員組合連合会(以下乙ト称ス)トハ労働組合法第十九条ニ基イテ左ノ労働協約ヲ締結スル

第一条 甲ハ乙ヲ社員ヲ組織サレタ唯一ノ労働組合デアルコトヲ認メ一切ノ交渉ハ乙ト行フ

第二条 社員ハ乙ノ組合員デナケレバナラナイ

但シ乙ガ認メタ者ハ此ノ限りデハナイ

第三条 甲ハ乙ノ意志ニ反シテ乙ニ利害関係アル如何ナル契約ヲモ第三者ト締結シナイ

第四条 甲ト乙トノ経営ノ民主化ヲ図ルタメニ経営協議会ヲ設置ス

但シ経営協議会ノ規定ハ別ニ之ヲ定メル

第五条 乙ノ組合員ノ採用解雇及異動(転勤移動、待命、責任者ノ任免)ニ関シテハ甲ト乙トハ協議シナケレバナラナイ

第六条 社員ニ関スル左ノ事項ニ関シテハ甲ト乙トハ協議シナケレバナラナイ

- (イ) 給料及諸手当等ノ給与一切ニ関スル事項
- (ロ) 諸制度、諸規則(内規ヲ含ム)ノ制定改廃ニ関スル事項
- (ハ) 就業時間、休憩、休暇其他就業条件ニ関スル事項
- (ニ) 健康保護並ニ負傷疾病者ノ取扱ニ関スル事項
- (ホ) 退職時ノ諸給与ニ関スル事項
- (ヘ) 福利厚生事業並ニ施設ニ関スル事項
- (ト) 社宅ノ貸与其他ニ関スル事項
- (チ) 賞罰ニ関スル事項

第七条 甲ハ乙ニ対シテ左ノ事項ヲ承認スル

- (イ) 乙ノ事務所ヲ乙ノ管理下ニ置クコト
- (ロ) 社員ノタメニ設ケテアル集会所、クラブ其他ノ福利厚生施設ヲ甲乙共同管理下ニ置クコト
- (ハ) 乙ノ組合員ガ就業時間中ニ必要ニ応ジテ組合ノ業務ニ従事スル事
- (ニ) 経営協議会デ協議ガ纏ツタ事項

第八条 此ノ協約ノ有効期間ハ協約締結ノ日から六ヶ月トスル 但シ期間中デモ双方ガ同意シタ時ハ改訂スル事ガ出来ル有効期間ノ満了期間ガ来アモ双方カラ変更又ハ締結ノ意志表示ガナイ時ハ、此ノ協約ハ自動的ニ六ヶ月延長サレル 尚期限ニ至ツテ意志表示ガサレテモ新協約ガ締結サレル迄此ノ協約ハ有効デア

第九条 此ノ協約ノ有効期間中ハ甲ト乙トノハ誠意ヲ以テ此ノ協約ヲ遵奉シナケレバナラナイ

第十条 此ノ協約事項ヲ確認スル為ニ本書ニ通ヲ作製シテ双方署名捺印ノ上各一通ヲ保有スル労働協約ノ附帯覚書

一、第五条及ビ第六条ノ協議ニ於テ甲乙ノ意見ガ一致シナイ場合ニハ実施スル事ハ出来ナイ

二、第五条ニ関シテハ左ノ通り約定スル

- ①甲乙各々若干名ノ特別人事委員ヲ設ケテ協議ノ万全ヲ期スルモノトスル
- ②乙ノ組合員以外ノ社員ニツイテ異議ヲ生ジ又ハ生ズル虞ノアル場合ニハ協議ヲ要スル
- ③人事ニ関シテハ絶対ニ機密ヲ厳守スル

昭和二年九月二二日」

に加入し、組合員の中から中央及び地方本部役員に次の人達が就任した。

中央本部

生産部長 中川幸雄 (新幌内)

情宣 〃 北尾久勝 (夕張)

地方本部

副委員長 塚田庄平 (夕張)

事務局次長 佐藤寅之助 (〃)

調査部長 沼倉光雄 (〃)

生産部長 今井博 (新幌内)

生産次長 佐藤強 (夕張)

(三) 炭鉱協

炭協を脱退した道職協は、11月10日再建大会を開催し、23組合39名が出席した。大会では名称を「炭職職員北海道協議会(炭職協)」に改め吉田礼次郎議長ほか役員を選出した。更に「我等の責任に於て将来の炭鉱労働戦線の新たな統一を提唱する決意と準備を有することを卒直に表明する。」との宣言を採択して発足した。このあと道鉱連との間に交渉権を確立した。更に翌23年5月、炭鉱職組の全国組織を結成、名称を「炭鉱労働組合協議会(炭鉱協)」として発足したが、三井美唄労組が全石炭の方針を不満として脱退し炭鉱協に加盟したのが、注目された。

6 北炭職連に改称し常駐制を布く

昭和22年12月3日、それ迄北炭社連には、各組合が鉱業所単位で加盟していたが、各単組との情報連絡をより密接にするため、各組合毎の加盟に改めた。これと同時に名称を北炭職員組合連合会(略称北炭職連)とした。又、事務局を社設の札幌南合宿に設置し本多秀三事務局長(幌内)、浅野喜代治常任書記(神威)の2名をはじめて常駐させることとなった。

7 同業他社給与との較差是正

炭協、連盟間の協定にもとづき、北炭職連は、22年4月以降1ヶ年間の給与について、鉱職比と併せ電産型の給与形体をとり入れ、8月26日会社と調印した。しかし、その後の調査で同業他社より低水準におかれていることが分った。直ちにこの補填を要求した結果、会社は、これを認め11月20日、大手4社(三井、三菱、井華、古河)の平均まで引上げることを約束した。その後会社は札幌交渉で逆に4~6月分で172円、7~9月分で50円同業他社よりも高いと主張し進展しなかった。北炭職連は本店交渉に移行することを決め、年末が差迫った12月26日、梅津委員長以下交渉委員は年末で混雑の甚だしい列車に揺られて上京し、直ちに交渉を開始し年末年始休むことなく継続した。その結果、翌23年1月4日に至り会社は屈服し、補給金として1人当

6,500円を支給することで解決した。^{注9)}

8 新鉱開発の促進と炭住拡充

政府の炭鉱保護政策に呼応して北炭は、22年1月、清水沢炭鉱、昭和23年6月、穂別炭鉱を開発し、続いて平和第二炭鉱の開発などを発表した。平和炭鉱は開発準備が進められ23年8月25日地鎮祭が行われ工事に着手した。

又、この時期は、政府が「臨時炭鉱住宅建設規則(22.1.13)」によって全国の約150炭鉱を指定し復金融資によって炭住拡充を促進し、各炭鉱では所謂炭住1棟2戸135坪の新築、日鋼住宅の移築等が24年3月この融資が打切られる迄盛んに実施され住宅不足が緩和された。

9 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日該当社に指定された。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を提出した際、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し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。

10 炭労、全石炭の合同

炭労、全石炭は設立後、夫々独自の活動をすすめたが、炭労は執行部が紛争処理機関の導入を受諾したことで執行部批判が湧き上った。一方、全石炭は、執行部の左翼的独善的指導を不満として脱退があいつぎ先細りの状態であった。昭和22年5月、北海道炭鉱手当と基準外割増率の交渉の際、炭労、全石炭は共闘を組み北海道鉱業連盟との闘いを進めた。

注9) 北炭と他社炭鉱との社員給与格差は電産型生活給の矛盾となり、その是正を計るべく次のような確認書となった。

「確認書

昭和二十二年十一月二十日締結セル協約書第二項ニ関シ左記ノ通り協議纏リタルニ付キ之ヲ確認スル

一、大手筋四大炭鉱会社ト当社トヲ比較ノ結果、昭和二十二年四月ヨリ十二月迄ノ職員給与名目額ニ於テ、六五〇〇円下廻ルニ付、之ヲ「補給金」トシテ追給スル

二、右ノ支給時期ニ付テハ昭和二十三年二月乃至四月ニ於テ分割支給スル

三、昭和二十三年一月以降ハ「暫定補給金」トシテ職員一人当り平均八百三十円ヲ毎月支給シ、後日改メテ他社職員給与ト比較ノ上、差額アル時ハ精算追給スル

昭和二十三年一月六日

北海道炭鉱汽船株式会社 取締役会長 吉田嘉雄

北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会 委員長 梅津通

これが直接の動機になり、23年10月以降賃金闘争で、炭労、全石炭の共同闘争委員会が設置された。賃金闘争の最中に、GHQは賃金三原則、経済九原則をあいっいで指令し、客観状況は極めて厳しく交渉は難行した。この様な状況から両者間に統一気運が急速にすすみ昭和24年3月18日全石炭は解散して炭労に裸合同し又、炭鉱協も解体して炭労に加盟し、分裂後1年半にして炭鉱労働戦線は漸く統一された。

11 賃金支払いカット撤回の闘い

24年4月22日、会社は職連に対し、4月以降の賃金は経理状態悪化のため、前協定の80%支払いが限度で、能率向上がない限りそれ以上は支払えないと申入れてきた。又、傘下組合にも同様の通告があった。

職連は全額支払いの交渉を直ちに持ったが、未解決のまま25日の給料日を迎えた。会社は一方的に80%の支払いを強行しようとした。

これに対し、平和、幌内、空知の職員組合は賃金決定迄の仮払金として受領した。しかし夕張職組は単独で受領を拒否し波状ストをもって100%支払いを求めることを決定した。

第一波は4月28日、鉱業所、夕張一、二鉱がストに突入。当日会社は臨時休業とし操業を中止したため、労働組合員は仕事をさせろと各職場に押しかけた。夕張一鉱、二鉱では職場大会で、気勢が高まり、全員が夕張会館に集結し、万場一致で、小松鉱業所長の追放を決議するという事態にまで、発展した。引続き、第二波 29日夕張第三鉱、第四波 30日遠幌のストを決行したが、会社は態度を変えず、夕張職組は無警告ストを通告した。

30日午後6時から交渉が開始され、午後9時、100%支払いを棚上げして生活補給金として組合が総額16,336,644円21銭(80%相当額)を一括受領し新給与決定の際精算するという事で妥結し、ストを解除した。夕張職組は直ちに経理課員を呼び出し徹夜して各人の給料袋に金詰めし、5月1日メーデーの朝各人に支払った。このストで出炭は5,000トンの減産になったが、給与支払いは他の職組と同様で労使双方の蒙った代償は大きかった。更にストの影響で鉱員は減収になり労働組合に対して迷惑をかける結果になった。

12 炭鉱特別調査団の派遣

政府は「石炭非常増産対策要綱」にもとづく諸施策の監督、推進のため「炭鉱特別調査団」を編成して各炭鉱に派遣したがGHQの専門官もこれに加わった。調査団は、ブラックダイヤモンドという専用車と進駐軍列車に泊り込んで炭鉱を巡回した。北海道班は、G.Sメリアム少佐が団長であった。

調査団は入山すると石炭労使から事情聴取をおこない生産隘路打開の勧告を厳しく指示すると共に繰込所で従業員に直接増産を督励することもあった。平和鉱に入山した際、減産を厳しく指摘され、次の様な生産目標確保の誓約書をとられた。GHQは石炭増産対策を推進し、政府の傾斜

生産方式を育くむことで復興のエネルギー基盤を確立することになるので、各炭鉱会社にその実現を誓約させる命令を次のように指示した。

「誓約

石炭増産は日本再建の急務である。我々は過去において労使間の紛争と技術上の欠陥のため大なる減産を生じたることは誠に遺憾とするものなり。本日炭鉱調査団の要望に依り且又、我々日本国民としての立場を正しく認識し互に協力し政府割当指示目標に対し最大の努力をもって生産目標確保することを誓約します

昭和23年5月19日

平和鉱長 石川省一

平和鉱職員組合 副執行委員長 上田雄二郎

平和鉱労働組合 執行委員長 内藤豊三郎」

13 ベース協定のはじまり

23年4～9月鉱業連盟と全石炭の賃金交渉は5月25日妥結調印した。この協定で、鉱員賃金は基準内、外に分けられたが、職員給与もこれに準ずることになった。その後、会社との交渉で、職員給与のアップ額の算定方式をめぐる双方の主張がかみ合わなかったが、結局、会社は職連の意向をくみいれ、鉱員の坑内外基準賃金の平均と同じく職員給与の比率によることになった。その結果、基準内給のアップ額は8,867円に決まり、これがベース協定のはじまりで、事後この方式が慣行になった。この配分にあたり、各職組では坑内給をいくら増額するかで、坑内外の組合員が対立した。特に夕張職組はこの件で臨時大会を開いたが、紛糾し坑内関係の組合員が、一斉に退場するという一幕もあった。この様な経過をたどったが、その方法として坑内給はベア率により増額することで落ち着いた。^{注⑩}

注⑩) ベースアップ給はその後日本型賃金として定着するが、次の協定書で決定される。

「職員給与協定書全文

職員給与に関する仮協定書

日本石炭鉱業連盟（以下甲と称す）と全日本石炭産業労働組合（以下乙と称す）とは職員給与に関し団体交渉の結果左記の通り協定し茲に本協定書三通を作成、甲乙双方各一通を保有し、一通を所管官庁に提出する
記

第一 職員給与は原則として、各社に於る実績を基礎として左の算式に依り算出する。

但し現在の実績が著しく不当と認められる場合は会社、組合及び両地方組織間に於て協議決定する。

(イ) 昭和二十二年四月以降において、各社が現行職員給与を実施した月から三箇月間の鉱員給与(A)に対する職員給与(B)の比率(C)を本年四月の鉱員新給与(D)に乘じたる額を昭和二十三年四月以降の職員給与の平均額(E)とする。即ち算式左の如し。

但しA……鉱員坑内外平均基準内月収(女子及び十八才未満の者を除く)

B……組合員たる坑内外職員の平均基準内月収(女子職員を除く)

D……鉱員坑内外平均基準内月収(女子及び十八才未満の者を除く)

E……組合員たる坑内外職員の平均基準内月収(女子職員を除く)

(ロ) 前項(イ)に定める期間は昭和二十二年四月より同二十三年三月に至る一年間に代えても差支ない

(ハ) 前二項に於て、基準内外月収の区別が明りようでない場合は、基準内月収を総所得に変えることができる

14 炭鉱特配物資

石炭増産対策で炭鉱労働者に食糧，作業用衣服，石鹸，酒，タバコなどが特別に配給された。配給基準は各炭鉱で実施要項を決めたが出稼率に応じて配給された。

- (二) 各社に於ては会社，職員組合，鉱職一本の場合は，その組合協議の上前項三方式の内容も妥当と認められる方式を決定するものとする
- (三) 右は各会社の実績を尊重し，各社毎にこれを算出する
- (四) 賃金協定書記載の(3)の団体能率給は，職員にも準用する。但し金額は鉱員分の二割五分増とする
- (五) 女子職員の給与額は従来の実情等を勘案，各社の実績に応じ決定する
- 第二 本協定は昭和二十三年四月一日よりこれを実施し，有効期間は六箇月とする，但し期間満了後の取扱について甲乙双方の団体交渉により協議決定する
- 政府が物価改訂を行った場合それによる所謂「ハネ返り」は政府の決定したところに従い加算する前項の期間内といえども経済情勢に異常な変動があったときは甲乙双方に於て協議善処する
- 第三 本協定書ならびに附属覚書に関し，疑義を生じたときは，甲乙各地方組織間に於て協議決定。重大なる事項に関しては甲乙間において協議決定する。

昭和二十三年五月二四日

日本石炭鉱業連盟 専務理事 早川勝

全日本石炭産業労働組合 中央執行委員会代行 岡林歡喜

職員給与に関する仮協定書附属覚書

日本石炭鉱業連盟と，全日本石炭産業労働組合とは，昭和二十三年五月廿四日双方の間に締結せられた，職員給与に関する協定書の内容に関し，左記の通り諒解し本覚書を取交す。

記

- 一、各社の実績比率が著しく不当と認められ，会社組合及び両地方組織間において協議する場合は，職員の範囲，平均年齢，平均勤続年数，平均扶養家族数，質，給与形態，担当職務の性格，能力習慣等を十分検討する。
- 二、算式中A及びBは一二%の基準賃金増加率を含み，六億スライド分，増産準備金及生産奨励金はこれを含まない。
- 三、算式中Dは左の算式による。
- 四月以降坑外成年男子一方当り金額 (一六〇円)
- $$D = 160 \times M \times P + 290 \times N \times Q$$
- 但し
- M…Aの基礎となりたる期間における各社の成人坑外夫の一箇月当り平均出勤日数
- P…成人坑外夫の成人坑外夫及び坑内夫の合計に対する構成比率
- N…坑内夫の一箇月当り平均日数
- G…坑内夫の成人坑外夫および坑内夫の合計に対する構成比率
- 四、家族手当は扶養家族一人につき原則として，月額三〇〇円とする。
- 但し三〇〇円を超えることは出来ない。
- 五、協定書第一の一におけるA，D，Eは何れも税込金額とする。
- 六、職員給与の基準内月収を鉱員給与の基準内月収との均衡において算定したことは，基準外について直ちに鉱員同一にすることを意味したものではない。従って基準外については，一応従来の各社の支給方法による。
- 但し鉱員に対し，臨時特別団体賞与を支給する場合は，職員に対しても同額以内のものを支給することができる。
- 七、団体能率給は鉱員分とプール計算することはできない。
- 本店事務所等においては団体能率給によらず右見合い分を別個の形式に支給するも差支えない。
- 昭和二十三年五月廿四日

当時、主食はじめ物資特配は他から非常に羨望され転職してくる人も多かった。

23年10月閣議決定で、「石炭増産を阻害する事実があると認められる炭鉱には、特配物資の制限、停止が出来る」、又、炭鉱特別調査団も同様に勧告出来ることを決定した。

この方針は、北海道の炭鉱にいち早く発動されたが、夕張炭鉱は、11月はじめ炭鉱特別調査団長から札幌石炭局長に特配物資の制限を勧告し実施に移された。これはまさしく兵糧攻めともいうべき措置であったが、占領下という冷厳な事態の中ではどうにもなす術^{すべ}がなかった。

15 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、芦田内閣は昭電疑獄で総辞職し第2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し、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。経済安定九原則は、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、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に示す目的で来日し、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脱却とそ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。

この様な経済政策の推測で、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。

16 会社の労働協約違反撤回に対する闘い

会社は、確約に違反して、昭和23年10月以降の鉱課長の給与改訂を一方的に実施した。職連は直ちに厳重に抗議したが、撤回の意志がないので、実力行使をもって闘うことを決議した。吉田嘉雄会長 萩原吉太郎常務が来札し折衝をもったが、依然として態度を変えず挑戦的ともいえる労働協約書の改訂を提示してきた。職連はこれを一蹴し協約違反撤回のため、11月24日一斉24時間ストを決行するよう各組合に指令した。

スト当日の保安要員協議の際、夕張職組は自主的に戦術強化を決め、保安要員の差出しを職労組が一斉ストに入ったときに見合う人数に規制した。協議は深夜まで続いたが遂に物別れになった。このため会社は保安確保が出来ないとして、スト当日夕張1、2鉱の操業を急拠中止した。

他の炭鉱では、鉱員は鉱長、副長の指揮で就労したが、管理が行届かず、当日の全社の出炭は2,000トンで平常出炭(9,000トン)の20%に減産した。このストをもってしても会社は態度を改

めないで、職連は戦術強化を検討していたところ地労委が和解に介入してきた。その結果、この問題の協議がまとまるまで、会社は鉱課長の給与を暫定的に支払うということで合議し一応ピリオドを打ち、翌24年6月協議がまとまり最終的に解決をみた。

スト当日操業を中止した夕張1, 2鉱では、平常通り出勤してきた鉱員が会社幹部に操業中止に抗議し混乱が起きた。又、夕張労組は操業中止による賃金減収の補填を会社に対し要求したが、拒否され地労委に提訴するという一幕があった。

会社はこの問題のあと労働協約書改訂の意志を露骨にみせはじめた。

17 賃金闘争にGHQ介入

23年10月以降の賃上げ闘争に炭労、全石炭炭鉱協の共闘が成立し、9月末から開始された。交渉は進展せず、11月10日から17日まで第一次全国波状ストを執行し、392炭鉱、延43万3千人が参加し、推定減産量は10万トン余に達した。

更に交渉は決裂し、11月30日から12月3日まで第2次全国波状ストで、第一次ストと同じ10万トン余りの減産になった。このストはGHQが政府に賃金三原則を示し賃上げ抑制方針を明示した直後であった。鉱業連盟、炭労、全石炭の代表は、GHQのヘブラー労働課長の呼出しを受け8項目の勧告をうけた。

この勧告を受け、炭労は妥結をきめ、又、全石炭は全国大会中で、この勧告をめぐる紛糾したが、結局妥結は至上なものとの判断でまとまった。この結果、鉱員賃金は、坑内夫73円、坑外夫56円の引上げにとどまったが、標準作業量は、上期実績の110%に引上げられた。職員は鉱員賃金の上昇率適用という原則を確認された。

この闘争で、労働側はGHQの締付けによる経済情勢の厳しさを身をもって体験し、共闘体制による闘いのなかから統一の気運がもり上り合同につながった。

18 炭鉱特別調査団の重大勧告

24年5月6日夕張鉱業所に入山した炭鉱特別調査団は生産不振を厳しく指摘し、さらに労使に対し勧告書を手交し生産目標達成を厳命した。

この翌日、会社は万仲余所治支社長名で、職連に対し組合専従者の給与等補助の停止と労働協約の早期改訂を申入れてきた。

又、勧告を重くみた会社は、5月16日連合経協の席上、職労組に対し説明したが、その主旨は次の通りであった。

- (1) 夕張鉱業所の人事強化のため、万仲余所治札幌支社長を夕張鉱業所長に任命し副所長以下を刷新する。同時に平和、空知鉱業所の所長以下幹部の異動をはかる。
- (2) 自立経営の根本対策として、天塩、神威、万字鉱の一部を整理統合する。
- (3) 札幌支社に監査機関を設け、監査機能を強力する。

- (4) 不急資材 700 万円位を売却する。
- (5) 従業員の燃料，電灯，水道料の適正価格設定のため組合と協議する。
- (6) 労務対策として，出稼不良者の処罰と整理，60 才以上の者の整理，坑外から坑内への転換，労働協約の早期改訂等を促進したい。

連合経協のあと職労組は会社と具体的協議をすすめたが，炭鉱特別調査団の勧告は，絶対命令であり，組合側の抵抗には自ら限界があった。^{注①)}

19 会社労働協約を一方向的に破棄

炭鉱特別調査団の勧告をうけ，5月26日，労働協約の交渉に入った。会社は諸情勢からして会

注①) 日本経済がドッジプランに基づいて再建されるが，赤字財政の原因となる補助金の交付を打切ることが要請され，炭鉱への補助金カットが福祉及び賃金のカットとなることが次の勧告内容となった。

「北海道炭鉱汽船株式会社 常務取締役支社長 万仲余所治[㊦]

北海道炭鉱汽船株式会社 職員組合連合会 委員長 村上元道殿

組合事務専従者に対する賃金給与等補助停止に関する件其の他

組合事務専従者に対する賃金給与に関しては四月六日附確認書諒解事項第一項に依り特に暫定措置として若干の給与を致して居りましたが，新聞紙上で既に御承知の通り五月六日附炭鉱特別調査団長名にて別紙の通り勧告あり右勧告は独り夕張炭業所各関係者に対するものでなく，炭鉱汽船全体の各関係者に対するものであるのみならず，事業全体に対する軍政部の方針にも重大関係ありとの言明あり，事態遷延を許さざる事情にありますれば，貴方事情もさること乍ら組合事務専従者に対する賃金給料其の他の給与（例えば札幌常駐者に対する補助，通勤費補助，組合使用の燃料代，電話使用代，電燈代等々）は，五月十日を以て一切打ち切りと致すの止むなき事情に相成りましたから，左様御承知相成度，尚会社現下の窮状も充分御承知の上増産に対しては特段の御協力相願度右御通知旁々御願迄申上げます

尚，労働協約の交渉に関しては勧告の次第もあり本月中には飽く迄締結することを目途として貴方御都合次第再開したいと思っておりますので至急御返事の程御願致します（以上）

勧告書

昭和二十四年五月六日

炭鉱特別調査団長 小岩井康朔

同 マンスキー中佐

夕張炭業所長殿 夕張炭鉱労働組合長殿 遠幌炭鉱労働組合長殿

新夕張炭鉱労働組合長殿 夕張炭鉱職員組合長殿

夕張炭業所出炭目標達成の為左記事項を勧告する

記

- 一，ストライキ，サボタージュ等の非常手段を極力避け生産維持に万全を期すること
- 二，出稼率は坑内外平均八九%を維持すること
三ヶ月出稼率坑内直接夫七〇%，同間接夫七五%，坑外夫八〇%以下の者を出稼不良者と認める 依て之に対する措置並に職種別人名を報告すること
- 三，坑内外比率を六月末迄に六対四に是正すること
右是正に対する計画を五月十五日迄に提出すること
- 四，速かに過去の労働協約を改め労資対等の立場に立って公正なる協約を作ること
- 五，組合事務専従職員に対する賃金給料其他如何なる形態に於けるを問わず支払われる金銭其他の給与及び組合役職員に対してのみ為される無料サービスの提供を即時停止すること
- 六，五月，六月の両月中に出炭の挽回を見ざる時は調査団の認定により爾後設備資金及び其他の政府援助を停止する」

社案は絶対的なものだと、一歩も譲らず真向うから対立した。対立の主な点は経営権、人事権の組合介入排除、組合員範囲の縮小、組合活動の制限、有給休暇の縮小であった。交渉は2日間に亘って行ったが、会社は、炭鉱特別調査団の勧告と新労組法が6月10日に施行されるという状況をたてに主張をかえず一方的に交渉を打切った。又、この翌日、文書で現行労働協約は、既に国会を通過した新労組法第15条2号に「有効期間満了後、当事者何れかの一方が反対の意志を有する限り存続出来ない」旨規定されているので、その施行日をもって失効する、として、現行労働協約の自動延長規定を全く無視して通告してきた。

職連は、文書で会社に抗議し、非常事態宣言を発表して、実力行使をもって闘うことを決めた。同時に会社と未解決事項の協議を促進すると共に、組合員の労働条件を一方的に措置した場合は業務拒否等をもって闘うことも併せて決定した。

会社の一方的破棄により2年間に亘り無協約状態が続くことになった。^{注12)}

20 石炭統制の撤廃

GHQの指示した賃金三原則、経済安定九原則、及びドッジラインの推進により、石炭業界は、収支均衡、補給金増額の停止と炭価据置で苦況にたたされた。一方、石炭需要は減退し荷渡しは減り貯炭が大幅にふえた。そのため石炭公団の売渡代金は、24年4月末に210億円に膨れあがり運転資金に行き詰まった。おりからGHQは公団の買取を中止し、国内炭と輸入炭の価格統制の撤廃

注12) 炭鉱特別調査団の補助金打切は労働協約に抵触することから、会社は労働協約を次のように打切ったことが、職組の次の闘争宣言となった。

「非常事態宣言

労働協約は労使双方の権利と義務を規定し組合は此の協約の保証に基き其の労働力を提供し使用者はこれにより企業の運行を円滑ならしめ得るものであって労働協約こそ労使間に於て一日と雖も欠く事の許されない大憲章である。

斯る労働協約の改訂期に当り組合側は改正労働法の国会通過に伴い其の法規に立脚し新なる組合案を作成し茲に協約の団体交渉が再開された。然るに会社側は其の交渉の内容審議に入る事なく劈頭現行協約の失効予告書をつきつけて来たのである。此の様な暴挙に対しても連合会交渉団は無協約によって直ちに労使間に不安と混乱を誘発し九原則の下、会社企業再建を阻害する結果に陥る事を憂慮し失効事前に協約を締結すべく飽く迄も平和的交渉を継続せん事を希求し会社の一方的な失効通告書の撤回を要求したのであるが会社はこの要求を拒否した。

会社の意図は最早や明白となった。会社は無協約による労使間の紛争と混乱とによって惹起する生産の阻害をも敢えて犯しても現行協約の廃棄を企図しそれにより会社は無協約を楯とし一方的首切りを策し低賃金と労働強化を敢行せんと迫って来た。

然も吾々の賃金が八〇%に押えられ未払金の精算は進まず生活は既に破綻に瀕している。

斯る窮乏の下で吾々の家族の生存を防衛し吾々の権利を保障するものは最早や唯々吾々自身の「団結の力」しかなくなった。

吾々は好むと好まざるに不拘深刻なそして長期間の闘争に追い込まれた組合員の生活と権利を死守し企業の再建を遂行すべく会社の猛省を促し其の暴挙を破摧せんがために益々結束を強化し飽く迄も闘い抜く決意を確認し茲に非常事態を宣言する。

一九四九年六月七日

北炭職員組合連合会」

を指令し、政府はこれをうけ9月16日いっさいの統制を撤廃した。この結果、石炭経済は自由市場へ移った。北炭は自由化に備え、6月22日、職連に対し販売機構を整備するため、本店を中心に道内及び関西以东各地に営業所の設置を申入れてきた。

人員は配炭公団よりの復帰者と社内の詰替えで充足するということであり、職連はこれを認め自売態勢の用意が出来た。

このため販売部門に転勤になった職員は、馴染んだヤマの生活から新しい仕事に希望をもち離れていった。石炭鉱業は傾斜生産の統制経済から自由市場経済へ移行するが、その契機となったのはこの配炭公団の廃止であり、これ以降自立体制を確立するのに企業整備と合理化の時代へ大きく転換することとなり、エネルギー革命を迎え、輸入炭と石油及び電力の競争にさらされるのである。と同時に、配炭公団の廃止で、国家管理の機能は失効し25年5月20日「臨時石炭鉱業管理法廃止に関する法律」施行によって、23年4月1日に施行され当初3ヶ年を規定した国家管理は、期半ばにして姿を消した。

21 賃金三原則、経済安定九原則下の賃金闘争

統一賃金交渉は崩れ、各社別に移った。かくて、賃金闘争は資本別交渉へ移行し、その後の労働運動のルールとなるのである。次の自立基盤確立期には資本別交渉が企業内労働組合及び職員組合の労働運動の形態となるのである。

政府補助金の打切り、炭価の抑制、自販体制の移行という措置で、石炭企業は自らの力で経営のたて直しをはからねばならなかった。

24年4月以降の賃上げ交渉で、石炭連盟は各社別交渉を強硬に主張し、これに対して炭労はストを構えた。

この事態に中労委が斡旋に入り、4～7月賃金据置、8月以降賃金は各社別で行うことに決まり、炭労にとっては非常に厳しいものであった。

22 7月以降賃金も据置

中労委の斡旋で7～12月賃金は各社別交渉に移った。北炭職労連は合同闘争委員会を設置し、25年10月27日から共同で交渉を開始した。しかし、会社は引締め政策の影響で賃上げはできないとして据置を主張した。職労連は炭労の資本別共闘と連携をとりながら、スト準備指令を発して闘いをすすめたが、結局、賃金据置と一時金支給で妥結した。

妥結内容

	職員	鉱員
基準賃金	据置	据置
米価差額	300円	300円
60周年記念金	2,340	1,500

臨時手当 1,638 1,050

23 参議員選挙に塚田委員長をたてて闘う

25年6月の参議員議員選挙を前にして、保守合同の動きが活発化する一方で、社会党は左右に分裂し、又、共産党の幹部はコミンフォルムの批判をうけ二派に分裂するきっかけとなった。この様な状況を反映して労働者の政治への関心が高まり、「労働者の代表を国会におくろう」をあいことばに活発な活動がすすめられた。北炭職連は、塚田庄平委員長を統一候補として闘うことを決め選挙対策委員会を設置した。このあと、道炭労は5月地方委員会で、木下源吾、若木勝蔵、杉之原舜一と共に塚田庄平を民主戦線候補として支援を決めた。選挙戦に備え職連は組合員から有給休暇のカンパを行い組合員を動員し、勝利を期して道内をかけ巡り人界戦術を繰返し闘った。

6月4日投票の結果、塚田庄平は63,473票を獲得し、候補者15名中9位(当選5名)で落選した。しかし、職連傘下組合員が一致団結して闘ったことは何よりもかえ難いものであった。

24 賃金2年続きの据置

24年基準賃金は据置になり、インフレは鎮静したとはいえ物価上昇は一層生活を圧迫した。炭労は、25年1月以降賃金を鉱業連盟を相手に統一交渉に入った。連盟側は、各社の支払能力を盾にとり、賃金較差を設けることを回答してきた。炭労は、3月8日から全国一斉の第一波72時間ストを執行し、引続き、第二波、第三波と延12日間のストを実施した。このストに対しGHQは政府に対し強制調停を指示し、又、炭労幹部に早期解決を迫り、4月1日以降のストは許さないと勧告してきた。政府からあつせんの要請を受け中労委は、1～3月賃金は据置、4～6月分は当事者間で協議するという案を提示したが、炭労はこれを拒否し、局面打開のため資本別交渉に移した。北炭職労連は、大手5社共闘(三井、三菱、井華、古河、北炭)に加わり闘った。この闘いで、井華労連は、全山ストをもって一挙解決を迫ったが、結局、基準賃金据置、基準外手当増設、一時金支払という内容で妥結した。この妥結は他社の交渉にも影響し、各社はこのあと自主的に解決をはかった。職連は労連と同時に7月17日妥結調印した。延12日間のストを執行し、組合員が多額の犠牲を払ったにもかかわらず基準賃金は2年間据置という極めて厳しい結果に終わった。

妥結内容

一時金 9,823円

祝金(集非法除外) 1,092

勤務手当

(16方～23方以上) 基準賃金の0.06%～0.11%以上

25 戦後はじめて期末賞与を獲得

戦前から北炭では職員に年2回賞与を支給されていたが終戦と同時に廃止になった。

24年12月末、はじめて要求をだしたが、その額は、職連は3,000円、労連は1,000円であった。しかし、このときは年末に差し迫っていたので交渉がもたれず見送られた。その後、25年7月賃金妥結と同時に実を結び要求額通りで妥結した。基準賃金が2年間据置きの中でお盆を前に支給され生活に僅かながら潤いになった。なお、この配分は、一律700円で勤務給按分は2,300円であった。

職員の支給額3,000円と1,000円の比率は、その後、期末手当の額を決める基準になった。

五章 朝鮮戦争とレッドパージ

- 1 朝鮮戦争による特需景気
- 2 会社機構改革阻止の闘い
- 3 日本の前進基地化とレッドパージ
 - (一) 炭労のレッドパージの方針
 - (二) 北炭のレッドパージとの闘い
- 4 労協ストで内部体制崩れる
- 5 天塩鉱の廃止

五章 朝鮮戦争とレッドパージ

1 朝鮮戦争による特需景気

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た。生産水準は急上昇し、企業収益も大幅に増加した。石炭業界は特需景気の波に乗り、ふえ続けていた貯炭は一掃されて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て、各社は合理化を競ってすすめ生産性は大幅に上昇した。^{注(13)}

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うけた。

注(13) 朝鮮特需は日本経済の復興を決定的にし、サンフランシスコ条約の独立を展望する契機となり、同時にレッドパージを推進し、民主的経営と企業内労使関係の確立を指向させることとなる。特に、石炭鉱業は朝鮮特需での収益を採炭の機械化と堅坑開発を軸とする自立基盤の確立に向けて投資し、朝鮮戦争後に合理化と企業整備を図ろうとする。これは昭和25～31年にかけての企業整備反対運動を次のように暗示させている。

「石炭産業においても、ドッジ・プラン以後、資本主義的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ベ採炭法が採用されたことである。カッベ採炭法は一九五〇年、大浜炭鉱が採用したのにはじまり、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」)

その内容は本店と鉱業所を直結させ中間機構を単純化して命令、伝達の徹底を図り石炭自販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った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翻意を求めたが、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、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、労職連のカンパで保障することを申し合せし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 日本の前進基地化とレッドパージ

24年10月、中華人民共和国の成立で、アメリカは中国における優越の地位を失い、戦後、アジア大陸を支配しようとした意図は挫折した。このような情勢を背景に、アメリカの占領政策は、日本を極東の前進基地に再編成する方向に傾きはじめた。25年1月、コミンフォルムが日本共産党の平和革命方式を批判したのを契機に、占領政策は露骨に言論、集会に対して抑圧の措置をとった。朝鮮戦争の勃発により、マッカーサーは共産党を非合法化し、また言論界を中心にしたレッドパージが、公務員、民間を問わず広汎に実施された。

(一) 炭労のレッドパージの方針

炭労は25年9月1日、中央執行委員会でレッドパージ反対の方針を決め、そのあと地方代表者会議でこれが確認された。その主旨は、経営者の時局に便乗した一方的実施と便乗的な不当行為をはねのけるため闘うが、事態が最悪の場合に直面しても慎重を期し、労働委員会等の機関を利用するなど情勢判断に誤りなきようにする、というものであった。

(二) 北炭のレッドパージとの闘い

25年10月、石炭業界は一斉にレッドパージを強行した。北炭は10月16日、職労連、各組合に企業運営の障害者を解雇するという主旨を通告してきた。職員組合員の該当者は11名(うち1名は北炭健保社員)だが、職連役員の委員長塚田庄平(夕張)と情宣部長中川幸雄が含まれていた。更に会社はこの2人との交渉を拒否した。

職連は直ちに大会を開いた。執行部は、会社通告を不当解雇としてとらえ、10月21日、夕張、新幌内職組の一斉24時間重点ストをもって撤回を求めるという方針を提案した。

これに対し、代議員から、背後で、占領軍と政府が主導している事実や労働組合の動向など諸状況からして、単独ストは慎重を期すべきだという意見が出た。このため再度大会を開いた結果、法廷闘争に持ちこみ撤回を求めることを決め、同時に被解雇者の救済方針を可決した。大会決定により、塚田庄平委員長、中川幸雄情宣部長は引続き執行部にとどまり業務を遂行することになった。

このあと、7名が自主的に退職したので、北海道地方労働委員会に、塚田庄平、中川幸雄、鈴木忠、札幌地方裁判所に水野忠雄の4名を夫々、不当労働行為と解雇撤回を求めて提訴した。このあと鈴木忠は本人の意向で取下げた。自主的に退職した人達には、組合員1人当り50円の資金カンパにより見舞金を贈った。

地労委の裁定が遅いので再三に亘って督促したが、翌26年2月26日、小林智久会長名で勧告書を手交された。その主旨は、塚田庄平の自主的退職によって解決するのが望ましい、とのことであった。この勧告に対し、塚田庄平は、飽迄裁定を求めたいという意向であったが、諸情勢を考慮して受諾を決め、塚田庄平、中川幸雄は3月1日自主的に退職し、職連役員も任期満了をもって退任した。

一方、札幌地裁に提訴した水野忠雄は、2年に亘った審問が終り判決を待つばかりであったが、27年10月裁判長から職連と会社に対し和解勧告があった。それは会社は水野忠雄の解雇を取消し、一方、本人は自主的に退職することによって解決をはかる様にとの主旨であった。職連はこの勧告を受諾し提訴を取下げ、会社は解雇を取消し法廷闘争は、3年を経て漸く終結した。北炭のレッドパージによる解雇該当者は、職員11名、鉱員285名であった。

職員組合員の該当者

所

夕張鉱業所	塚田 庄平
外局 地質	水野 忠雄
同 分析	鈴木 忠
平和鉱業所	遠藤 貞昭
幌内 〃 新幌内	中川 幸雄
同	上坂 清一
空知鉱業所	山本 昭六
同	村瀬 健
赤間	中田 勝美

塚田庄平は、26年地方選挙で、夕張市から道会議員に立候補し、夕張、平和職組の統一候補として闘った結果、圧倒的支持を得て当選した。そのあと、28年再度参議員戦を闘ったが落選し、再び道会議員となり通算4期連続当選して、道炭労、北炭職連の政治局員で活躍し、同時に副議長に就任した。34年、38年の知事選挙に全道の幅広い支持を得て闘ったが、38年堂垣内との闘いでは僅か13,000票余りの差で惜敗した。

更に、47年知事選挙の闘いのあと本道三区の衆議院選挙に立候補が決まった。北炭職連は直接

の基盤がないので、労連の協力を得て、函館地評はじめ各単産及び単組を主体に対し支援要請をすすめた。その後宿願の国会議員に4期連続当選した後、58年暮国会解散と共に政界を引退した。^{註10}

注10 塚田庄平はレッドパージの対象となり、北炭から追放されるが、その(1)追放勧告と(2)「整理実施要領」は次の内容となる。

「(1)勧告

一、昭和二十五年道委不第三十号北炭夕張労組法第七条関係事件、昭和二十五年道委不第三十一号北炭労組法第七条第二号関係事件、昭和二十五年道委不第三十六号北炭新幌内労組法第七条関係事件に関して、第三十号申立人であり、第三十一号申立人代表者である塚田庄平氏の自主的依願退職により、北海道炭鉱汽船株式会社（以下会社という）と北海道炭鉱汽船株式会社職員組合連合会（以下連合会という）との間の一切の係争を解決することが望ましいので、右の趣旨により、会社、連合会の間で交渉されるよう勧告する。

一、本勧告は会社、連合会双方に対して同文のものを交付して行う。

昭和二十六年二月二十六日

北海道地方労働委員会

会長 小林已智次

北海道炭鉱汽船株式会社

職員組合連合会殿」

「(2)整理実施要領

一、基本方針

(一) 石炭鉱業は全産業の基礎をなすもので、その消長は日本経済再建、延いては社会公共の福祉に重大な影響を及ぼすことは謂う迄もない。従って石炭鉱業の健全な発展に対し経営者は重大な責務を担うものであり、それ故に従来共従業員大方の協力を得て今日に至ったのである。

(二) 然るに一部従業員中には共産党活動の一環として煽動的言動等を以て事業の正常な運営を阻害する等企業に課せられた社会的使命の達成を妨げ又は妨げる危険のある者がある

(三) 従って経営者としては企業の健全な発展を図る為に現下諸情勢に鑑み前記の如き従業員は速に之を排除することが経営将来の為絶対に必要であるという結論に達した次第である。

(四) 今回の措置は健全な一般従業員の地位に何等の影響がないのであるから慎重冷静に行動することを希望してやまない。

二、解雇人員

本店 一名

札幌事務所 名

夕張鉱業所（含外局） 三名

平和鉱業所 一名

幌内鉱業所 三名

空知鉱業所 三名

計 一一名

三、解雇の日時

昭和二十五年十月二十日

四、退職金

(一) 退職手当規則による退職金と予告手当は即時御支払する。

(二) 解雇の日より一ヶ月以内に社宅（寮、合宿居住者は五日以内）を明渡し帰郷する者に対しては帰郷旅費の外立退料として平均賃金三十日分を支給する。

(三) 来る十月十九日迄に所属長に退職の届出をされる場合は今回に限り特に特別手当として基準内給三ヶ月分を支給する。

五 会社は職場秩序維持のため、解雇の通告を受けた者に対し十月十七日以降当社の事業場その他の諸施設に許可なくして立入ることを禁示するから併せて通告する。

昭和二十五年十月十六日

以上

北海道炭鉱汽船株式会社」

4 労働協約ストで内部体制崩れる

労働協約交渉は、対立の俣中断し無協約の状態が続いていたが、北炭労連も同様であった。しかし、労連は12月7日交渉が妥結し締結を終えたが、これ迄堅持していた人事権の同意約款を協議約款に譲歩した。このため飽迄同意約款を目指す職連にとって、交渉の壁は一層厚くなった。労連の締結でこれ以上空白を続けるのは好ましくないので、交渉を再開したが、会社は、炭鉱特別調査団の勧告と新労働組合法をたてにとり会社案を強硬に押しつけてきた。このため職連は、12月26日から29日まで夕張、平和、幌内、空知鉱業所管下職組に、24時間波状ストの決行を指令しストに入った。しかし、労連の妥結を踏み越えての闘いに対し、本店、札幌、小樽職組は反対、真谷地、幌内、幾春別はストから脱落した。又、この闘いに労連、労働組合は批判的で協力が得られなかったため、ストを決行したにも拘らず、各炭鉱の出炭は平常通りで殆んど影響はみられなかった。

12月30日、職連は委員会で、闘争の続行を再確認し、改めて明春から無警告、無期限の重点ストをもって闘うことを決めた。

5 天塩鉱の廃止

25年12月4日、北炭は、天塩鉱を26年3月末日を以て廃止したい旨提案してきた。尚、買手があれば譲渡したいという含みをもっていた。当時、天塩鉱は戦時中の乱掘で一部水没し、又、稼行中の炭層状況も悪化していたので、現地職労組が廃山を止むなしとの意向であったので、職連は現地組合と共に条件交渉に入り、26年3月5日交渉は妥結した。組合員は退職希望者以外は全員社内に転勤した。このあと、北炭は天塩鉱を天塩鉄道株式会社に譲渡したが、希望退職者の一部は新会社に再就職した。

ヤマを離れて行った人達は、静かな山合いで天塩川の清い流れに慰められた生活に別れを告げ惜別の情を胸に夫々の任地に向った。^{注(5)}

注(5) 北炭は自立基盤の確立を目標に掲げ、企業整備案の一環として天塩鉱の閉山を提案する、が職連は次の(1)要求書及び(2)確認書で閉山を受諾した。

「(1)要求書

当連合会は天塩鉱廃止に関し臨時総会において審議の結果、左記事項を条件として廃止を認めることに決定致しましたのでここに要求致します

記

- 一、廃止に関する具体案を早急に当方に再提示し協議されたい
- 二、配置転換に関しては次の通り取扱い具体的事項は当方と協議整った上実施されたい
 - イ、廃止特別手当の支給
 - ロ、現行職制上の地位保障
 - ハ、その他
- 三、譲渡に関し職員の一部残留者あるときは次の条件通り取り扱われたい
 - イ 残留募集の方法は本人の希望による

-
- ロ、北炭と同様の労働条件及待遇等の持続
ハ、残留者の休職取扱い
ニ、その他

四、右事項については早急に協議されたい」

「(2)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鉱の廃止に関して左記事項を確認する

記

天塩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」

第六章 サンフランシスコ条約と企業整備反対運動

- 1 三年振りにベアを獲得
- 2 労働協約2年間の空白を経て締結
- 3 朝鮮戦争終結と不況
- 4 講和条約と労働運動
- 5 道議統一候補に塚田庄平をたてて闘う
- 6 職員だけの希望退職者募集
- 7 不詳事に調査委員会設置
- 8 年令給を廃止し生活給主体を是正
- 9 炭労の63日ストの闘い
 - (一) 63日のストに入る
 - (二) 常盤ブロックの単独妥結と炭労脱退
 - (三) 闘いの終結
 - イ 中労委の斡旋案を拒否
 - ロ 職連スト戦列から離脱
 - ハ 緊急調整発動でスト中止
 - ニ 北炭職連の闘い
 - ホ 都市組合を除名
- 10 スト規正法の成立
- 11 首切り合理化の攻撃
 - (一) 北炭の首切合理化
 - (二) 北炭職組の闘争方針
 - (三) 希望退職撤回の闘い
 - (四) 希望退職者予定数をこえる
- 12 平和、幌内、空知職組の単一化
- 13 賃闘を原炭搬出拒否の新戦術で闘う
 - (一) 炭労の方針
 - (二) 原炭搬出拒否の闘い
 - (三) 北炭 職員給与を応量カット
- 14 中労委の再斡旋を拒否 自主交渉で妥結
 - (一) 職員給与の妥結内容
 - (二) 労働協約、退職手当の改悪をはね返す

第六章 サンフランシスコ条約と企業整備反対運動

1 三年振りにベアを獲得

2年間ベアを据置かれ、レットバージで組合員の追放を余儀なくされた炭労は、朝鮮戦争による特需ブームの恩恵で一息ついた石炭資本を相手に26年1月以降の賃金闘争を開始した。交渉方式は各社別で大手4社(三井, 三菱, 井華, 北炭)で共闘を組織して闘いをすすめた。1月末交渉は4社共に決裂し、2月7日から一斉無期限ストに突入した。2月13日, GHQの解決促進の意向により政府は、石炭労使に対し中労委の斡旋をうけるようにとの要請をしてきたが、双方共自主解決を表明し、17日三井, 18日三菱, 19日井華が自主解決した。北炭は鉱員の請負給の取扱いで対立を深め、職労組は、19日幌内, 20日夕張, 21日平和, 22日空知の波状ストを決め、追い込みをはかった結果、21日朝妥結しストを解除した。妥結の際職員給与は従前の取扱いに基いて別途協議することが確認された。

このあと職連は具体的な交渉で、26.7%のベアが決まり三年振りにベアを獲得することができた。

2 労働協約2年間の空白を経て締結

25年末, 労働協約締結の闘いは、内部体制の崩れと労連, 労働組合の協力が得られず, 実力行使の効果もなく, 再度, 体制を整え直すことにしていた。その後, 天塩鉱の廃止, 希望退職募集などで交渉は中断されていたが, 交渉を本店に移し, 6月1日から再開した。この中で職連は同意約款は諸事情から判断して獲得は無理と考え止むなくとり下げた。

その結果, 101ヶ条に亘る労働協約を締結し2ヶ年間に亘った闘いは終結した。

3 朝鮮戦争終結と不況

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ブームは全面的に後退し, 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, パンツァコンベアー, 真谷地鉱に, カープトコンベアー, 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。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。

4 講和条約と労働運動

朝鮮戦争で, 日本は米軍の前進基地として又, 補給基地として重要な役割を果たした。

アメリカは、このような日本の役割を通じて、単独で日本との講和条約締結に向って積極的に動きだし、吉田内閣はこれを受け入れる姿勢に傾いた。この動きに対し国内では、講和の有り方について、全面講和か単独講和かを巡って、活発な論議がくり返された。

総評は25年7月結成されたが、講和問題について平和四原則(全面講和, 中立堅持, 軍事基地反対, 再軍備反対)をめぐって、内部対立が激化した。四原則に反対していた、海員組合、全織同盟は、総評を脱退し、全労会議を設立し、日本の労働運動の主流は2分されるきっかけになった。

吉田茂内閣は、アメリカの方針に全面的に協力すると同時に、中国や東南アジア諸国を除外し、社会主義国が反対するなかで26年9月8日サンフランシスコ条約が調印された。同時に日米安全保障条約が調印され、日本は完全にアメリカの極東戦略体制に加わることになった。

この調印で、日本はアメリカの占領から開放され独立国として第一歩を踏み出した。

5 道議統一候補に塚田庄平をたてて闘う

北炭職連は第15回臨時総会(26.2.28~3.1)で26年第2回地方選挙に夕張市から道議統一候補に塚田庄平をたて全組織4,200名組合員が総力をあげて闘うことを決定した。具体的には選対委員会を設置して選挙戦を推進し、各単組は夕張職組と連絡の上出来る限り応援のため人材を派遣すると共にハガキ戦術、職連以外の組合にも働きかける等積極的に活動を展開した

26年4月30日投票、開票の結果17,073票の大量得票を得、二位次点者に11,104票の大差で勝利し5月1日のメーデーにはこの大勝利に職連傘下各組合は喜びに湧きかえった

このあと塚田庄平は第3回(30年4月)、第4回(34年4月)、第5回(38年4月)の各地方選挙に連続当選し38年には道議会副議長に就任した。

6 職員だけの希望退職者募集

朝鮮戦争に特需景気は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。その結果北炭職連調では締切迄に組合員71名を含め社員112名が退職したが、『北炭70年史』では115名が退職したとしている。^{注(6)}

注(6) 朝鮮戦争後日本経済はエネルギー基盤の確立の上に自立基盤を確立しようとするが、石炭の高炭化問題に直面し、石炭から石油、特に重油への移行を目指すエネルギー革命を推進しようとする。このため石炭会社は合理化で高炭価問題に対応しようとし、企業整備を本格化するが、北炭は前に述べた天塩鉱の廃止を行な

A表 社員希望退職者人員一覧表 (26.5.31)

	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～43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

い、さらに希望退職者の募集を次のように行った。

「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予想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充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云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、四要素を関連させていない事を諒承願う次第である。

7 不詳事に調査委員会設置

26年9月24日、職連委員会で退職手当要求案を審議した。ところがその原案が、その日のうちに支社の人事課に届けられていることが分った。これを重視した執行部は、委員会にこの事実を報告したところ各委員は激怒し特別調査委員会を設け事実を究明することを決めた。このメンバーに、水戸佑熊（夕張）、庄内（幌内）、高尾正明（空知）が選ばれ、調査は翌年春まで続けられた。調査は筆跡鑑定や関係者より事情聴取を行ったが、結局、キメ手となる証拠をつかむことができず、泰山鳴動した仮特別委員会を解散した。この問題により職連委員会の委員の間に信頼感をなくするという汚点を残したことは残念であった。

8 年令給を廃止し生活給主体を是正

26年10月から27年9月までの賃金は、炭労闘争で7日間の全国ストをもって解決した。職連は鉱員賃金妥結後、会社との交渉で27年2月20日19,000円のアップで解決した。引続き配分交渉で会社は、同業他社給与とのモデル比較で、職階者が大幅に低いので是正したいと提案してきた。

北炭は従来同業各社との均衡を主張してきた手前実態を無視出来ず、生活給主体の形体を是正するため年令給を廃止し、同業他社並に上下較差を拡げることがを諒承した。

このため、主として職階者は平均アップ率を上廻り、枠内配分のためこれが低額者にしわよせされたため、不満が湧きあがり、職連執行部に対し批判が高まり平均賃金展開の難しさを露呈した。

9 炭労の63日ストの闘い

石炭不況と労働者へのしわよせは昭和27年第一次企業整備反対闘争に火をつけ、労働運動史上最も激しい運動を展開する原因となる。

朝鮮戦争による“特需ブーム”でたち直った日本経済も、26年後半から、アメリカの不況の影響もあって、輸出の減少で生産過剰となり、生産活動の停滞が広がった。このため、石炭需要が減った反面、国内炭の増産と輸入炭の増加で貯炭は急増した。又、炭価は、輸入炭に比べ割高のため、大口需要元の鉄鋼、電力から値下げを強く要求された。

炭鉱資本はカルテルを強化して炭価維持につとめるとともに、高炭価の要因は低生産性にあるとして、人員削減、賃金の釘づけ、標準作業量の引上げ、など労働強化と賃金切下げを強める対策を押しすすめた。

(一) 63日のストに入る

炭労臨時大会は、27年10月以降の賃金闘争の方針を決めた。その特徴は、総評の賃金綱領にも

とづき要求は「マーケット、バスケット方式」により算出、闘争体制は、従来の資本別交渉が各個撃破をうける欠陥があったので、中央ブロックを大手5社から17社に拡大した。

炭労は8月25日から石炭鉱業連盟と交渉を開始した。連盟は炭労の要求に対して、標準作業量を引きあげ、合理化を促進するとして、また実質賃金切下げの回答をしてきた。その後交渉を続けたが、事態は進まず、炭労は10月13日から48時間スト、17日から無期限ストに突入した。一方中央交渉と併行してすすめていた地方交渉も決裂し、25日から無期限ストに入り全国ストに発展した。さらに、同時にたたかっていた電産と共同闘争をくみ、基幹産業の石炭、電気の闘いの影響により日本経済にとって次第に深刻さを増した。しかし日経連は、炭労、電産ストに対し妥協排除の声明を発表し強硬に対決の姿勢を明かにし、一方政府は、原料炭の緊急輸入、ガス供給制限を指示するなど対抗策を講じた。

(二) 常盤ブロックの単独妥結と炭労脱退

炭労ストが長期化の様相を濃くしてきた中、11月14日に常盤ブロックは、常盤地方石炭鉱業連盟とのあいだで、現行賃金横すべりと、若干の一時金支給で妥結したい旨について、中闘の諒解を求めてきた。炭労は地方ブロックに妥結権を与えていないので、大会決定違反としてこれを否定したが、常盤ブロックはこれを拒否した。又、中央ブロックに参加していた常盤労組は、炭労闘争は総評の政治闘争に利用されていると批判し、さらに各社別交渉をもって早期解決をはかるべきだ、という戦術転換の要請を出したが、これが否決されたため、常盤戦組と共に炭労を脱退した。炭労から離脱した常盤地方の職労組は、12月20日常盤地方炭鉱組合連合を結成し、独自の道を歩むことになったが、これが後の全炭鉱結成のスタートでもあった。

(三) 闘いの終結

イ 中労委の斡旋案を拒否

長期ストの過程で、交渉は断続的に行われたが、対立の俎であった。

炭労は12月1日、飽迄ベアの提示を求めると併せて保安要員差出しを保留することを決めた。これを契機に、労働大臣は中労委に斡旋を要請した。中労委は12月7日、労使双方に対し(1)標準作業量を現行通り、(2)ベア7%、(3)出炭奨励金 月額3,000円、(4)貸付金一人当5,000円 という斡旋案を提示した。

この斡旋案の諾否を戦術委にはかったが、議論はなかなかまとまらなかった。この中で、職連代表から受諾の意見が強く出されたため、「不満であるが原則的に認めざる得ない」という結論になった。しかしこれをめぐって中闘委で激しく意見が対立し、無記名投票の結果、28対29で戦術委の結論が否決され斡旋案拒否を決定した。

中闘委はこのため、戦術強化を計り、各組合に12月17日から保安委員の全員引揚の指令を発した。

ロ 職連スト戦列から離脱

中労委の斡旋案受諾を強く主張した各職連は、これが否決され、又、保安要員全員引揚は炭鉱の崩壊につながるという認識から、三井が10日ストを中止するや、引続き、住友、麻生、古河、日鉄二瀬なども中止した。

ハ 緊急調整発動でスト中止

政府は、炭労ストで国鉄の列車削減が実施され国民生活に影響が一層深刻をましている事態に加え、炭労の保安要員引揚を重くみて、12月15日閣議で緊急調整発動について中労委に諮問した。中労委総会は緊急調整に反対する労働者側委員の意見をしりぞけて、緊急調整発行直前に第二次斡旋案を提示した。この内容は第一次斡旋案の1時金3,000円を5,000円に増額するだけであつた。

炭労中闘委は緊急調整をうけて、17日1番方からストの中止と第二次斡旋案の受諾を決め戦後最大の歴史的闘争は幾多の教訓を残して終結した。

このストで、北炭全山の減産量は729.200トンに達した。この貯炭量と炭界不況は北炭の経営を圧迫し、第一次企業整備の首切り解雇を中心にする三井三池闘争を上廻る激しい労働運動の火種となるのである。

ニ 北炭職連の闘い

炭労指令をうけて、北炭職連傘下では、ヤマ元職組は、10月13日から48時間スト、17日から無期限ストに一斉に入った。しかし、札幌、小樽職組は13日から、本店、室蘭職組は17日から夫々ストから脱落し、職連の説得にもかかわらず遂に復帰しなかった。

ストに入った山元組合員は、ストが長びくにつれて生活が苦しくなり、初冬の寒さの中で、土木工事、砂利採取のアルバイトに出かける人などもいて長期闘争にたえて頑張った。

炭労中闘委員会に北炭職連は佐藤寅之助委員長が参加していた。佐藤委員長は炭労中闘が第一次中労委斡旋案を拒否し保安放棄を決定後、直ちに帰札し、委員会を招集して対応を協議した。その結果、北炭職連傘下組合は、10月15日一番方から独自にスト中止をきめた。

組合員は61日振り職場に復帰したが、歯をくいしばって闘った割には、みのりが薄く、正月を目前にして情勢の厳しさをしみじみと感じとった。

63スト直後の期末手当交渉が緊急の職連の課題となり、取組み態勢を強めた。

63ストのあと年末が差迫ったなかで、期末賞与の交渉に入った。北炭労連は中労委斡旋の一時金5,000円を含め6,300円で妥結した。

職連は、一時金は職鉱の賃金比では1.75なので、賞与の一部に含めるという考え方で交渉したが、年末迄に解決しなかった。そのため、鉱員の6,300円に対し、内払として21,400円の年内支払を決めた。63ストの減収で困っていた組合員は、この支給で正月を迎えることが出来た。

ホ 都市組合を除名

28年2月1日、北炭職連は大会を開き、63ストを回避した本店はじめ都市組合の統制違反問題を審議した。席上、都市組合のスト脱落に対し、山元組合から厳しい追求が行われた。都市組合の意向を要約すると、炭労要求のマーケット、バスケット方式は、日本経済を無視したもので実現性がなく闘って勝てるという自信がもてない、ということであったが、ほかに、各組合は役員専従制をとっていないため教宣が徹底されない、という事情もあった様に見られた。執行部の提案は、(1)10月13日からストを回避した札幌、小樽の除名、(2)10月17日からの本店、室蘭の脱退勧告とするものであるが、但し、次期大会迄実施を猶予し、今後当該組合の動向により最終決定するというものであった。

大会では激しいやりとりを経て採決した結果、除名賛成31、反対5、保留5で即時除名を決定し、袂を分つことになった。

除名された都市組合は、28年3月16日、北炭社員組合都市連合会(都連)を結成し、このため、同一企業内に2つの職連が存在するという同業他社に類のない形が生れた。

別れたあとも双方の組合員は、転勤で人事交流があり、又、給与は全社プールで運営されている等から、北炭職連は会社との交渉は都連と共同で行うなど再統一の気運もあげにつとめ、正式に合同申入れを行ったこともあったが、遂に実現しなかった。

都市組合の除名問題は、北炭職連の歴史の上に統一と団結の重みと反省を残したものとえよう。

10 スト規制法の成立

炭労、電産ストで、労働運動の社会的、経済的影響力を危惧した独占資本は、この規制を強く望み、政府も、石炭、電気事業のストライキ規制法制定の決意を固めた。

法案は28年2月閣議決定され国会に上程されたが、しかし、衆議院通過直後、「バカヤロー解散」で廃案になった。再び成立した吉田茂内閣は、再度国会に上程して成立に全力をあげた。総評は、6月炭労、電産を中心に5万人の国会デモをおこない、さらに炭労は24時間ストをはじめ三波にわたる実力行使を執行した。

しかし、炭労は63ストの疲れがのこり、又、電産は分裂の危機にさらされるなどの事情から闘いは迫力にかけ、さらにこの闘いが全労働者の課題としてうけとめられなかったという弱さがあった。

労働組合と労働運動を規制し、企業内労使関係を確立しようとするこのストライキ規制法は、8月5日遂に成立した。

これにより、前年の闘争で戦術として採用された炭鉱の保安要員引揚、電気の停電スト、電源ストなどは制限を受けることになった。とくに電産は、闘争手段をはく奪され実質的にはスト権を奪われたに等しく、手足もがれた様な状態に追いこまれた。

北炭職連傘下の職組は炭労の指令で労働組合と共に、スト規制法反対の6月23日第一波職場大

会、6月29日第二波24時間スト、7月16日第三波1時間50分ストを執行したが、この実力行使による北炭全山の減産は、26,400トンであった。

11 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、吉田茂首相は通産省に対し炭価引下げを指示したため、石炭企業は一層苦境にたたされた。

このため中小炭鉱に企業整備の嵐がふきあれ休業が續出した。

一方、大手企業は、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、人員を縮小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、杵島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。

(一) 北炭の首切合理化

会社提案と闘争体制の構築が同時に進行し、総資本対総労働の対立の構図ができあがりつつあった。

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、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⑦)}

注⑦) 企業整備第一次は昭和27年から開始され、三井鉱山を中心にし、北炭も職鉱計3,500名の希望退職者を募集するが、その合理化案は(1)企業合理化実施要綱と(2)社員希望退職募集要綱に次の如く示されるのである。

「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

(1) 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、敵島坑は中止。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。」

「(2)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、前期によらず下記とする。

(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) 本年十一月中に該当する者、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。

(ホ) 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までに満五十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)

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。

以上の提示を受けた。」

(二) 北炭職組の闘争方針

北炭職連は第一次企業整備反対闘争を労働運動の立場から全力をあげて推進すべく、次の5点に方針を集約する。

- 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、最終的スト指令権は北炭職連におく
- 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。

(三) 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し、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する者もいた。この様な状況の中で、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疑念をもち、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。

- 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。

妥結内容

事業場整理

1. 万字鉦は本坑に集約する。
2. 幾春別鉦は保坑にとどめる
3. 登川鉦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. 角田鉦は平和第二鉦完成しだいこれに集約する。
5. 穂別鉦は中止する。
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、鉦員期間のある者は不利益な取扱いはいはしない。

(四) 希望退職者予定数をこえる

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妙な肩たたきが功を奏し、たまたまは、組合の弱点をさらけだし敗北に終わった。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51名、鉦員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書で総括したが、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にもゼロ撤回に固執し、何等の幅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。」

12 平和、幌内、空知職組の単一化

28年8月の企業整備反対闘争の自己批判にたつて、職連傘下組合の指導力と団結を強化するため、10月18日職連大会で、既に鉱業所管下が統一されている夕張職組以外3鉱業所管下の単一化を決定した。当時、3鉱業所管下の組織状況は次の通りであった。

平和鉱業所—平和職組、真谷地職組、登川職組
幌内鉱業所—幌内職組、新幌内職組、万字職組、美流渡職組
空知鉱業所—空知職組 神威職組 赤間職組

3鉱業所管下の単一化は、29年4月1日から実施されたが、その結果、北炭職連傘下の組合は、夕張、平和、幌内、空知の各鉱4組合に統一された。

単一組合結成時の組織状況

組合名	組織人員	責任者
夕張鉱業所職員組合		佐藤寅之助
平和	〃	佐々木仁三郎
幌内	〃	岸本武雄
空知	〃	浅野喜代治

13 賃闘を原炭搬出拒否の新戦術で闘う

(一) 炭労の方針

28年10月以降の賃上げについて、炭労は、年内解決を目指したが、全体の歩調が揃わず、止むなく、29年1月臨時大会で闘争体制を整えた。要求は、鉱員月額4,000円、職員大学卒初任給21,000円を基準とした。闘争戦術は、63ストの経験から、最小の犠牲で最大限の打撃を与えるという考え方で、部分ストによる原炭搬出拒否を行使することを決めた。

(二) 原炭搬出拒否の闘い

大会後、炭労は鉱業連盟と直ちに交渉に入ったが、要求を拒否したため、1月28日、29日の両日全山各方2時間の一斉ストに入った。ストを前に連盟は鉱員賃金月額200円を提示してきたがこれを拒否し、2月9日、10日、第一波12日、13日第二波、15日、16日第三波の原炭搬出拒否の部分ストを全山で決行した。

この闘いに対し、中山篤太郎中労委会長は、2月16日、炭労と鉱業連盟に斡旋を表明したが、炭労はこれを拒否し、更に、2月17日から3月2日まで、引続き3日から15日までの、部分ス

トを決めた。このため闘争は長期化の悲惨な様相となった。

(三) 北炭 職員給与を応量カット

この闘いの過程で、2月25日給料の支給日を迎えた。職員組合員は部分ストに参加しなかったが、会社は各職組に対し、部分ストは炭労全体の意志によるものであるから、ストの減産量により給料を応量カットすると通告してきた。賃金の応量カットについて、炭労は平常勤務についた者には当然通常通り支払うべきで、もし一方的にカットした場合は賃上げ妥結の際同時に解決する方針を決めていたので、不満ではあったが、会社支払い通り受領した。

14 中労委の再斡旋を拒否 自主交渉で妥結

2月18日、中山篤太郎中労委会長は、ストの長期化を憂慮して、職権による斡旋に乗出してきた。しかし、炭労は、鉱業連盟が自主解決を放棄しかえって解決が長びくと判断して、再度の斡旋を断った。

3月3日から交渉を再開し7日に妥結し、延12日間に亘った部分ストを中止した。会社は部分ストで打撃を蒙ったが、後日ロックアウトで対抗する結果となった。

(一) 職員給与の妥結内容

鉱員賃金の決定後、職連は会社と協議し、ベースアップ21,661円(5.32%鉱員上昇率適用)、一時金1,800円(鉱員1,000円)で決定した。尚、部分ストによる応量カット分は、貸付金の名目で生活費として受領した。

(二) 労働協約、退職手当の改悪をはね返す

29年3月末で、期限切れになる労働協約と退職手当協定について、職連は、労働協約は自動延長、退職手当は基準支給率を引上げる方針を決め交渉に入った。

これに対し会社は、労働協約は、ユニオンショップの廃止、企業整備は独自に実施する、と回答した。

さらに、会社側は部分ストを実施したときは平常勤務も賃金を差引く、退職手当は基礎額を本給の96%に引下げると回答してきた。職連はスト権を集約して交渉をすすめた結果、7月31日、労働協約、退職手当協定共に現行協定通りで妥結した。

たまたま、8月10日、天皇、皇后両陛下が夕張に行幸啓になり一泊されることになっていて会社は挙げてこの準備に没頭していたので、紛争を避けたとも考えられるが、既に労連と労働協約の自動延長を決めていた背景もあったので、敢て職連を刺激する行動を避けたともみられる。

七章 エネルギー革命と高炭価問題

- 1 石炭鉱業合理化臨時措置法の制定
- 2 萩原吉太郎常務が社長に就任
- 3 炭労の期末闘争チャンピオンスト
- 4 重点スト資金カンパに職鉱較差
- 5 労働協約，退職手当闘争のため発破スト決行
- 6 長期計画協定闘争
- 7 高度経済成長の幕明けと生産性向上運動
- 8 景気好転による炭況の回復
 - (一) 大口需要増加 (二) 炭価上昇
- 9 部分ストとロックアウト
- 10 昇給闘争
- 11 在山手当の闘い
- 12 係長職連から離脱
 - (一) 問題の発端 (二) 係長の動向
- 13 職連及び各組合の対応
 - (一) 夕張職組 (二) 係長会代表の除名
 - (三) 北炭職連
 - (四) 係長組合会解散条件付で復帰
 - (五) 係長復帰後の取組み
 - (六) 会社職連に対し円満解決を申入れ
 - (七) 夕張職組 態度急変
 - (八) 職連大会 係長離脱を決定
- 14 炭職協の結成
- 15 役員選出で異例の紛糾
- 16 北炭創立 70 周年記念祝金
- 17 北炭，石炭経協を脱退
- 18 好景気をよそに石炭不況深刻化
- 19 中労委斡旋で勤務給本給繰入れの糸口をつかむ
- 20 労使協議会を東京で開催
 - (一) 会社 5 ケ年計画を提示
- 21 夕張第二鉱ガス爆発事故
 - (一) 災害発生 (二) 合同葬儀 (三) 爆発の原因と対策
- 22 保安対策交渉

七章 エネルギー革命と高炭価問題

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、輸入炭消費の調整など、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%の大幅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。

この様な状況に対応し、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、非効率炭鉱の整理、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、ビルドの第一歩ともなった。

2 萩原吉太郎常務が社長に就任

島田勝之助前会長は追放解除になり、北炭の相談役に就いていたが、昭和27年1月吉田嘉雄会長の辞任にともない再度会長に返りさいた。就任後、朝鮮動乱後の石炭不況、63スト、28年の企業整備、人員整備で采配をふるい、又、日本石炭協会々長として業界再建につとめた。その後「石炭鉱業合理化措置法」制定のメドもたち、炭界の前途ようやく光明を見いだすことができたことに加え病身であったので萩原吉太郎新社長に席をゆづって昭和30年11月辞任した。このとき会長制を社長制に改められた。

萩原吉太郎新社長は、昭和14年12月北炭会長に就任した島田勝之助氏を慕い翌年6月、三井合名を退め北炭に入社し、秘書部長、人事部長を経て、昭和22年2月、2段跳びで常務取締役就任するが、吉田嘉雄会長の下で、実権を掌握し、入社後15年目で栄光の座についた。この年従業員は社員3,752人、鉱員20,218人の大世帯で、出炭は年産3,115千トンをかぞえ、北炭の全盛期というべきときであった。

萩原社長は後日、労使協議会で就任に当って次の様に述べている。

「燃料革命の波はここ数年にして我が国に押しよせ、石炭業界は容易ならぬ苦況に立つということが予測される。然し自分はその波を乗り越えて70年の歴史ある北炭を存続させなければならず、その上そうした中であっても、従業員の人々の生活の安定を計らなければならない。そのためには、当面販売面の確保のために、長期販売契約を実行すると共に更に将来のため石炭鉱業が生きのびる途として、石炭化学工業の推進に力を注がなければならない。」として石炭化学部門強化の意志を表明した。

3 炭労の期末闘争チャンピオンスト

29 年上期期末手当闘争から、炭労は重点スト戦術つまり、チャンピオンストを採用した。この戦術は要求書を提出して統一交渉をすすめ、解決しなければ一社あるいは数社の労働組合を指名して重点ストを行い、これを炭労全体が資金カンパでつつんでたたかい、先行支部が妥結したあと、他の支部が到達闘争を組むという方式をとっていた。重点ストの指名をうけたのは三菱美唄、高島の両支部であったが、このときは 43 日間にわたった。30 年上期闘争では、北炭の夕張、幌内労職支部が指名された。夕張、幌内ではケツ起大会を開くなどして闘いの決意と結束を固めた。このストを背景にして中央交渉はスト直前に妥結し、ストは中止されたが、妥結額は鉱員 7,300 円、職員 24,800 円、職鉱比 3.4 であった。

4 重点スト資金カンパに職鉱較差

25 年上期戦後ではじめて、期末手当の要求がはじめてのみ、職員 3,000 円、鉱員 1,000 円に決まったが、その後、この 3 : 1 の比率が職員、鉱員の額を決める基準になった。しかし、額が上昇するにつれて、労働組合側から職員は高過ぎるという意向が高まってきた。

29 年下期期末手当闘争で炭労中闘委員会が一社重点ストを決めたのに関連し、たまたま資金カンパについて、住友労連より、職員は鉱員の 3 倍とすべきだという意見が出され、これをめぐって、職連側と対立した。その結果、今回限りという条件で、職員は鉱員の 1.5 倍にすることになった。職員の期末手当は高いという労組側の意向は益々根強くなり、会社側も、この比率をつめる方向に動きはじめた。

5 労働協約、退職手当闘争のため発破スト決行

30 年 9 月、北炭職連は、炭労大手 8 社の方針にそい、労働協約の改訂（上部組織の交渉権、就業規則の事前協議、長欠期間延長等）と退職手当改訂（基準支給率、社務都合解雇、坑内加算の条件引上げ）の要求を提出し、10 月下旬から交渉に入ったが伸展せず、12 月 13 日から全山一斉の発破ストに入り、一連の発破作業を一切拒否した。会社は、非組合員の有資格者を総動員し代替作業を行ったが、現場事情や爆薬の取扱いに不馴れなために、この人達は、精神的、肉体的に大変な苦労を味わったのであった。ストは 16 日朝会社の譲歩で漸く妥結し、発破ストというはじめての新戦術をとり入れた闘いは終結した。

発破スト中動員された非組合員は中高令者が多く退職手当に関心が深かった。この人達は発破作業は大変だが、退職手当引上げに頑張してほしいという本音をもらし、組合員の闘争を激励した一幕が各所でみられた。

後日、岩館吉右衛門人事部長は、「発破スト中に事故がおきない様にとそればかりが気懸りで、夜も眠れなかった」と語っていたが、会社幹部の心労が大変なものだったことが伺える。

6 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し、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自然消耗の補充

④福利厚生の改善

⑤協定期間は3ケ年(三井協定)とする、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ケ年としたいとして頑強に固執した。そのため、職労連は、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、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ケ年を主張したため、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ケ年の協定期間で妥結したのは北炭だったために、厳しい批判を各中闘委員から指摘された。

7 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」と呼ばれるぐらいにまで冷えきった。

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。

加えて米の生産は平年作を3割以上も上廻る大豊作で、物価も安定し、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べきである、という方針を発表した。

8 景気好転による炭況の回復

(一) 大口需要増加

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。

それが後半に入ると、異状湧水と景気好転の影響で、久しぶ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、全国出炭ベースは上昇をたどり、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)ほどの好景気を経験した。

(二) 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。

9 部分ストとロックアウト

昭和31年1月以降の賃金交渉は各ブロック毎に交渉を開始した。会社は生産性向上を条件として要求とは全くかけ離れた回答しかなかった。これに対して炭労は、この頃主要な戦術としていた運搬部分ストをもって闘うことを決め、3月19日から全支部一斉に突入する様指令した。

ところが3月14日、大手13社の社長会議は、部分スト突入と同時に、全山一斉にロックアウトの実施を決め炭労に通告した。このロックアウトという対抗策は、石炭資本が、度々重なる部分ストによる生産麻痺を封殺して発展しつつあった職場闘争をいっきょに圧殺しようというねらいをもっていた。また日経連も、全産業が総力をあげてこれに協力することを総会で決議していた。ここに総資本対総労働の対立がその全体像を表わし、第一次企業整備反対闘争、さらに後の三井三池闘争の構図を描くまえぶれとなるのである。

炭労は、ロックアウトに対抗して、当初は「全員就労を拒否し保安要員総引揚げ」の方針を決めたが、保安要員差出を拒否した場合 与論を背景にした弾圧の強行、緊急発動など緊迫した情勢の下で不利な条件を押しつけられることのほか、専ら重要なことは炭労組織の破壊が懸念されるという判断から、直前になって方針をあらためて保安要員を積極的に差出し、保安を確保し、保安要員以外は就労しないという方針にあらためた。」のである。

北炭は、3月19日からの部分スト突入を前にして、職労組に対し、ロックアウトを通告するとともに、札幌地裁岩見沢支部に対し 立入禁止の仮処分命令申請書を提出した。これを受けた裁判所は各組合毎に会社申請書の閲覧を連絡してきたが、書類綴の厚さは10cm程の膨大なものであった。裁判所は19日会社申請を受理した。

会社は、3月18日深夜から下請業者を使って、一斉に坑口及び事業所内の建物にバリケードを

構築し、3月19日一番方の出勤時迄に保安要員以外の立入を遮断する体制をとった。但し、保坑中の幾春別鉱は除外し、平和鉱は主要扇風機のシャフトが折損したため、復旧のため遅れて3月22日から実施された。

ロックアウトに対し各山の職労組は積極的に保安要員を差出したので、山元は平静であった。ただ、新幌内鉱では、3月23日、労働組合員が、ガス抜、変電所、消火栓関係以外で保安放棄の行動を起しはじめたので、労組は会社に対しロックアウト解除の要求を行った。このため、検察庁、鉱山保安監督局の係官が入山し、一時険悪な空気につつまれたが、経担社員、職組組合員が保安を確保したため重大事に至らなかった。

このような情勢のなかで、中山篤太郎中労委会長の二次にわたる斡旋をへて、会社は4月2日、鉱員基準賃金月額450円、一時金1,200円支給を決め、職員は従来通り鉱員賃金上昇率適用という内容で妥結し、会社はロックアウトを解除した。

この闘争で、会社は、ロックアウト戦術を採用し、部分ストで受身にあった態勢からたち直る自信ときっかけをつかんだといえる。このロックアウト戦術はその後三井三池闘争での切り札として使用され、第二組合による三池労組の切り崩しに成功する会社側の戦術となったのである。

10 昇給闘争

北炭職連は、昭和21年生活給主体の給与形体に改訂された際、昇給制度をとりやめ、ベースアップだけで賃上げをすすめてきた。

しかし、大手石炭各社の、三井、三菱、住友などでは、戦前から実施していた昇給制度を継続し、ベースアップとの二本建て賃金改訂を行っていたため、北炭の給与は同業各社より低位におかれる結果になった。

このため、昭和28年頃から昇給制度要求の検討を進め、昭和31年5月、炭労賃闘終結に引き続き会社に要求を提出し、交渉に入った。

要求内容は、昇給制度確立と財源を1人当840円で、同業各社を基準とした。

会社は、昇給制度要求を拒否し、ベースアップ788円(鉱員450円)のほかに、500円の増給を提案してきたが、それ以上の進展はなかった。この闘争は、都連と共闘を組み共同交渉をすすめていたが、北炭職連は、交渉打開のため、各炭鉱の選炭機、炭務係、経理課原価係所属の組合員の重点ストを決め都連に対し同調を求めた。しかし、都連は、昇給制度確立の決裂だけではストは打てないという態度であったので、都連を除外し、5月21日各炭鉱は一番方から一斉にストに突入する体制をとった。

交渉は、5月20日夕刻から徹夜で進めた結果、昇給制度確立は見送り、ベースアップのほかに増給分として627円を加算して妥結した。

妥結後、組合員がこの闘いに対し特に期待をかけていただけに昇給制度確立を見送ったことに対して厳しい批判が集中した。

11 在 Mountain 手当の闘い

北炭職連は、30年6月基準外給与の要求を決めたが、その中に他社給与との均衡で、在 Mountain 手当の新設(月額1,700円)を要求した。この交渉には、中野政雄委員長はじめ職連執行部と4組合委員長(夕張 佐藤寅之助, 平和 佐々木仁三郎, 幌内 岸本武雄, 空知 浅野喜代治)で闘争委員会を構成し三権を附与して闘いをすすめた。会社は在 Mountain 手当について、賃金協定期間中に新設することはできないと抵抗してきた。その後、会社は職連が他社均衡で在 Mountain 手当を要求するのなら、他社が実施していない有給休暇の買上げを10月末で中止し、その見返りとして今年度一時金として1,500円位は考えたい、との意向を示したが交渉団はこれを拒否した。更に、会社は一時金の金額をアップし5,000円を提示したが、交渉団は、他の要求も含め前進回答を迫ったが7月13日対立の俣交渉は決裂し、このため、7月18日以降全山の発破ストを通告した。

各組合選出の闘争委員は、夫々帰山して闘争体制の強化に努めることにし、発破ストの実施要領を次の様に決めた。

1. 発破ストとは、火薬の請求と受領を拒否することである。
2. 発破スト以外の業務は平常通り業務命令に従う。従って代替業務が与えられず出勤を停止され、スト扱にされた場合は職連が賃金補償をする。
3. 保坑及び保安上発破を必要とする場合は、夫々の組合で検討する
但し、如何なる場合であっても、人命に影響ある場合を除き生産的傾向のものは拒否する。
4. 発破ストによって鉱員の収入に影響を生ずる場合があるので、予め労組の諒解を求める。
5. 発破ストを切崩すために、会社が鉱員の有資格者を選任することが予想されるので、労組に対しこれを拒否する様協力を求める

各組合の闘争委員帰山後、職連執行部は、7月16日迄東京交渉を継続したが、会社提案の有給休暇買上げ中止を打破できず、止むなくこれを受入れると共に今年度は1時金処理とし、在 Mountain 手当の制度化を来年度に見送ることにし、次の条件を提示した。

1. 昭和30年度分の在 Mountain 手当は制度化せずこれに代るものとして、職連傘下組合員1人当10,000円を支給せよ
2. 昭和31年1月以降は他社の均衡を考慮し、職連傘下組合員1人当月額1,700円を支給せよ

よ。

これに対し会社側は職連執行部が有給休暇問題を受入れたことを諒としながら、金額については、前記1については、5,000円、2については、名称、金額は別として考慮したいと回答しただけで、前進しなかった。

7月17日、夕刻から札幌一条クラブで交渉が再開された。

会社側は、岩館人事部長は欠席、岩田信夫人事部副部長、榎木五月人事課長、組合側は闘争委員全員が出席した。

交渉は要求全般に亘り最終段階の煮つめを徹宵してすすめ、7月18日午前4時20分妥結し、一番方よりの発破ストを解除した。

在山手当については、29年度分の有給休暇の処理は行わず、その措置として、1人当6,500円の一時金を支給し、30年度以降の有給休暇の処理は行わず、山本勤務者とその他勤務者との間に給与較差を設けることを確認した。

尚、有給休暇残日数は、基準法による時効消滅によらず、継続積上げを併せて確認した。宿願の在山手当は、有給休暇処理の放棄という形で実現のきっかけを獲得した。

12 係長職連から離脱

(一) 問題の発端

32年4月20日頃から、夕張職組の係長の一部が会合を重ねているという情報が伝わった。この中で、給与配分、社宅入居基準などの不満が話し合っていた模様であった。

4月30日、係長の代表が15、6名夕張職組にきて、係長85名中78名の連名により脱退届を提示した。執行部は1. 脱退の理由を明かにしてほしい

2. 理由がはっきりしないものは受けとれない

3. 労働協約の協定事項を熟知していると思うが、この関連をどう考えるか

との態度を表明したのに対し1. 理由は後刻明らかにする、2. 労働協約以前の労働組合法第二条によるものだと答えた。

執行部は、脱退届は機関にはからなければ受理できないので、仮に預っておくことにすることに対して代表も諒解した。

執行部は直ちに全組合員に一報を流すと同時に係長に対し自重を促し組合員の統一と団結を訴えた。

(二) 係長の動向

夕張職組所属係長は、4月30日までに「夕張鉱業所係長会」を結成し、代表に三好利一、副代

表に湯原忠雄，有働五郎を決めていた。5月3日，係長会は，事業所内はもとより清水沢駅前にまで，声明書を張りだした。^{注18)}

又，三好利一代表ほか何名かの係長は，各鉱業所にとび係長に対し脱退の働きかけを行い，夕張鉱業所にとどまらず各鉱業所に飛火していった。

5月7日，夕張鉱業所係長会は，正式に，「夕張鉱業所係長会組合」を結成し，規約を決め役員に，代行委員長三好利一，副委員長，湯原忠雄，事務局長有働五郎を選出した。又，各鉱業所職組でも同様係長の動きがあり，平和鉱では5月18日係長38名が連名で脱退届を提出し，5月22日結成大会を開き代行委員長に斉藤裕夫が就任した。また空知鉱でも，5月17日係長49名が係長会組合を結成し，代行委員長に江端五郎を選任し職組に脱退届を提出した。更に幌内鉱では5月22日係長53名の脱退届が職組に提出されたが，係長会組合の結成はみられなかったが，代表者に和田秀雄を選任した。これらの動きに対し，どの職組も脱退届を受理せず復帰の勧告を行ったのである。

13 職連及び各組合の対応

(一) 夕張職組

5月2日，各職組は委員会を開催し，係長より提出された脱退届の取扱を審議した結果，

1. 脱退は認めない。脱退届は直ちに返す。
2. 代表者と話し合い復元に全力をつくす。

との決定を行い，直ちに代表者との話し合いに入った。

注18) 係長の職組からの脱退は職組の運動を脆弱さただけでなく，職組の組織基盤を弱めたことが，次の声明書から窺える。

「声明書

この度夕張鉱業所および外局管下の係長の有志七八名が相集り職員組合を離れ新たに係長会（仮称）として発足することになりました。私共は，過去十有余年の間職組の中に育ち，且つ哺まれてきたとはいいながら常にその方向と在り方に疑問を持ち続け省みて自家撞着に終始してきたのであります。

その理由を一々ここに掲げる暇がないのでありますが，要するに私共のおかれている職責上の位置或は職能的感觉からその方向と内容を決定しようとするれば現状の職組に存在することは，如何なる弁明をもってしても赦されることではないことを先づ自覚せざるを得なかったのであります。

このような反問のもとに私共はこれまでに幾度かの会合の結果，私達自身でその方向づけを持ち，在り方を考えて行こうということになった次第なのであります。このように私共の意志と目的とするものは，職能上からの矛盾的性格に終止符を打つことなのでありまして，ここで諸君と袂を別つたからといって勿論諸君との立場に一線を画すということではなく，夫々の職域の上に共同の接点を保，相携えてその課せられた役割をより深く認識し遂行したいとの念願には変わりありません。

なお，今回の私共の行動を巷間種々取沙汰する向がありますが，それらは全く為にする虚構であって私共はあくまでも純粹に認識し，しかも行動したものであることを特に申し添えておきます。縷上些か私達の趣意を申しのべ夕張の諸君に理解を求め世にその信を問うものであります。

昭和三十二年四月三十日

夕張鉱業所係長会」

5月6日第一回の話し合いをもち、脱退の理由を求めたのに対し、係長会側は、すべて声明書につきるとしながら次の2点を説明した。

1. 事務系の係長は、山元団交の際、組合員でありながら会社側の立場で説明している。
2. 技術系の係長は300名位の鉾員を使い作業一切を指揮しているためストの場合困ることが多い

これに対し、職組側は、話し合いを深めて不満や矛盾の解消に努力したいと説得したが物別れに終わった。

(二) 係長会代表の除名

5月8日、夕張職組は、定期大会を開き、係長会組合に対し、次の方針を決めた。

1. 係長の脱退は認めない。
2. 最大限の努力を払い復帰できるよう努力する。
3. しかし、この期間は無限でない。もう既に限界にきたと思われるが、再度努力を払い20日までに最終態度を明らかにする。

この決定により再度双方で話し合いをもったが、係長会組合側は、「係長の職責上、組合員としての立場では精神的な苦しみがあり、これは職組が努力してくれても除去することはできない」と主張し、更に、なんとしても復帰する意志はない、と述べたので、職組側としては最終段階にきたという考えで、話し合いを打切った。

ついで、夕張職組は、5月24日臨時大会を開き、次の執行部提案を賛成375、反対89、無効1で可決した。^{注(9)}

注(9) 職組は係長会委員長を次のように除名した。

「○除名者

三好利一 (係長会組合代行委員長)

湯原忠雄 (係長会組合副代行委員長)

○係長脱退処分について

今回の係長脱退についてその理由が奈辺にあらうとも、今迄の行動は組織人としてあるまじき行動であり、組合が再三に亘り話し合いによる解決を願望し、現在まで多面的な行動を行ってきたにもかかわらずならぬ反省をみる事ができなかった。我々は現在まで堪えらるだけ堪え、忍るだけ忍んできたが、これ以上時日を遷延することはいたずらに組織内部の混乱を招き、さらには現状組織の影響を考慮し、断固たる方針をたて組織の強化を図らねばならない。

1. 係長の脱退行動に当り指導的役割を果たした者については、断固除名処分を行う。除名者については諮問委員会を設置し最終決定をする諮問としたい。その構成は各地区一名とし、大会においては除名者の氏名を発表しその確認を求めるが、これらの作業の一切を本委員会で確認願いたい。

2. 除名処分は次の理由に基き行うものである。

- (1) 組織の中において解決するという努力もせず、潜在的に分派行動をとり、組合の組織に混乱を生ぜしめ大きくヒビを入れた。
- (2) 数度の話し合いの中でも組織をまとめるという誠意は些かもみられない。
- (3) 当組合内部のみにとどまらず、他組合に呼びかけ、さらに行動をして、その組合に迷惑をかけ統制を

この決定にもとづき夕張職組は5月21日会社に対して労働協約により、除名者2名の解雇を申入れた。

係長会は、夕張職組に対し、解雇申入れの不当性を非難しその撤回を求める要望書を提出するとともに会社に対しては、職組の解雇申入れに応じない様申入れた。

さらに夕張職組は、大会決定にもとづき除名処分闘争のスト権集約を行った結果、賛成701、反対201、白紙60、無効3でスト権は集約された。

5月31日夕張職組は会社に対し、21日申入れの除名者2名の解雇について回答を求めたが、会社は「組合内部の問題であり双方よく話合って解決してほしい」旨を表明しただけで具体的な回答を示さなかった。これに対し職組は、会社回答によっては、6月1日以降実力行使を含め行動の自由を留保すると通告した。

(三) 北炭職連

北炭職連は5月22日、委員会を開催し、当面次の方針を決めた。

1. 係長の職組脱退は認められない。この問題に対し、会社の取扱いが問題であるが、最悪の場合を予想して対策をたてる。
2. 脱退者に対しては各職組ごとに復帰をのぞむが、もしいれられないときは統制処分する。

また、炭労本部は、5月13日全国大会で北炭職連の支援決議を決め、北炭労連は5月29日大会で、職連の方針を強力に支援する決定を行い、この問題は炭労の組織問題に発展した。

(四) 係長組合会解散条件付で復帰

6月1日、夕張、平和、幌内、空知各鉱の係長会組合は連絡会（会長和田秀雄）を開き、次のことを決めた。

1. 10月の労働協約改訂に当っては、係長を非組合員化することを条件に復帰する。
2. もし職組が非組合員化を約束しない場合は「誠意をもって努力する」ことを申入れて復帰する。

みだす因をつくった。

(4) 職連のストの際は組合の指令を無視して、労務を提供することを会社に申しでたが、これは反組合的行動であり闘争を不利ならしめた。

以上の行為は組合規約による統制、秩序を乱したものと判断せざるを得ない。

3. 係長脱退の容認はできない。従って今後はさらに反省のための活動を根気よく進めるが、最終的には職連の統一問題で進めることも考慮される。

○除名処分闘争について

組合規約に基き除名を決定した場合は、直ちにその旨を会社に申入れ労働協約に基く解雇を要求する。今後我々の要求を貫徹させるために、実力行使を含める一切の力を結集して闘う決意をもって進まなければならない。」

3. また処分を撤回することを申入れる。

このあと係長組合会は、夫々の職組に対しこの決定にしたがって条件付復帰を申入れた。

これに対し、夕張職組は6月8日臨時大会を開き、次の執行部提案を可決し、係長は組合に復帰したが、その他の係長も夫々復帰が決まり一応解決をみた。

1. 係長会組合より同組合の解散と組合に復帰の申入れがあったので、全員復起を認める。
2. 除名者2名については、円満解決することからこれを白紙にして処分は一切しない。
3. 係長の職能的職責的な問題については今後組合の中で審議し、更に組織強化をはかる。^{注②}

(五) 係長復帰後の取組み

北炭職連は本問題に対し、10月の労働協約改訂迄に結論をだすため、傘下各組合に組合員の意向を集約するよう指示した。各組合は機関を開き、又、アンケートなどの方法で夫々意見をまとめ、8月27日職連委員会にのぞんだが、係長の組合離脱に対し、夕張鉦は反対、幌内鉦、空知鉦は賛成であった。しかし、平和鉦が未だ結論を出していなかったため、あらためて協議することになり、平和職組の態度がどうなるかが、本問題解決のキーポイントになった。

このあと平和職組(委員長佐々木仁三郎)は職場啓宣を実施し、臨時大会を開催した。道炭労からは事務局次長の伊藤仁郎が出席した。

この大会の決定が本問題の結論を左右するとあって、組織内外から注目されていたが、会場の旧平和会館には、組合員は当日の勤務者を除いて殆んどが出席し、そのほか、傍聴者が押しかけ立錫の予地がない程満員になり熱気につつまれた。

大会では、係長側からの意見は主として、職連執行部や他の組合は係長の離脱を認めていると聞いているが、何故平和職組執行部が頑強に反対するのか、という趣旨であった。

執行部は、係長会組合が主張する「職能上の自己矛盾」は、係長ばかりでなく、職制系列の立場にある社員には軽重の差はあれ共通するもので、特に鉦員の指揮監督の立場にある現場関係の

注② 係長会代表2名が除名され、その他係長は一応職組に復帰することが次のように決まる。

「復帰申入れ書

昨六月四日係長会組合の臨時総会に於て「事態收拾のため円満に復帰する」との四鉦業所係長会代表の申合せを確認し、即時係長会組合を解散し全員復帰を決議致しましたので貴方に於ても除名者二名の措置をも撤回下さる様申し入れます。尚顧みて私共は四月三十日離脱申入れ以来一貫して、平和的解決を念願して来たところですが事態はその志に反し、事の外紛糾し関係組合にまでその累を及ぼし世上を騒がせたことは甚だ遺憾とするところであります。

茲に衷心より遺憾の意を表します。

昭和三十二年六月五日

夕張鉦業所係長会 会長 三好利一[㊦]

夕張鉦業所職員組合 組合長 佐藤寅之助殿」

社員は、ウェイトが重い。係長の中には閑職にある者もいるし係長だからといって全員が組合から離脱しなければ、仕事が充分に出来ないという理由にはならないし、又、「組合から離れれば、会社、職組、労組の谷間におかれ、かえって仕事がやりづらくなるのではないか」という見解を示した。討議は数時間に及び採決の結果、圧倒的多数で、係長の離脱は認めないことに決定した。

(六) 会社職連に対し円満解決を申入れ

9月10日、会社は職連に対し、人事部長名で、平和職組の決定を前にして、次の要旨の申入書を提示した。

「今般各鉱業所係長会代表より、係長の総意による組合離脱について、会社としても事態解決に善処してほしいとの強い要望を受けた。会社としても放置しておくことは許されないので、解決策としては労協改訂を以てするのが最善と思うので、新たな観点から円満解決に善処してほしい」というものであった。

これに対し職連は、次の主旨を回答した。「係長を非組合員にする意志はないが、係長がこぞって非組合員になりたいということなので検討中である。この問題は組合が自主的に解決するものであって、係長の代表が会社に要望したことは望ましいことではない。

会社が助成する様な行為は、労使間に紛争を誘発するおそれがあるので、より慎重にされたい」旨表明した。

(七) 夕張職組 態度急変

9月17日開いた職連委員会で、投票で採決した結果、係長離脱に賛成5（幌内3，空知2），反対6（夕張4，平和2）で、認めないことに決定した。

これで本問題解決の方向が決まったかにみられた。ところが、9月26日、夕張職組（組合長、佐藤寅之助）は、常任委員会で、これまでの主張を突如覆し「係長を非組合員にすべきだ」という結論をだしたため、問題は再燃した。この突然の決定は、職連傘下の組合と役員の間で疑念と不信をかもしたが、夕張職組は、10月2日、全山投票で常任委員会決定の賛否をとったところ、賛成635，反対430で、これが支持された。

10月11日職連委員会で、再度審議したが、夕張職組の決定は、機関決定違反だとして他の組合から厳しい指摘があり、結局本問題の重要性からして、結論を出さず職連大会にはかることにした。

(八) 職連大会 係長離脱を決定

11月7，8日2日間、札幌労働者会館（旧労金ビル）で、臨時大会を開催、係長問題を課題とした。当日大会には、来賓に、原茂炭労委員長、岡田利春道炭労委員長（現衆議）、佐々木正明道

炭労組織部長、三井鉱山社連並炭職協事務局局長田北千城、住友職連樋口委員長、我妻要北炭労連会長が出席した。

来賓は夫々の立場から挨拶したが、特に岡田道炭労委員長（太平洋出身）は太平洋労組は職労一本で係長が卒先して闘争を進めていること、田北三社連事務局長、樋口住友職連委員長からは、夫々の組合で係長が組合役員に積極的に就任し組合のリーダーとして活躍している実態などを説明し係長の離脱をくいとめる様訴えた。このあと、中野政雄委員長から「係長を非組合員にするのは認められない」との前提で、夕張職組の事情はあったにしても、機関決定が一組合により安易に覆えることは、組織維持運営に支障をきたすものであり、機関決定にたちかえって、その実現に職連の全力を注ぐべきだという提案があった。

夕張職組の態度変更について質疑が集中したが、係長を非組合員にすることに賛成の幌内鉱、空知鉱の代議員からも機関決定違反だとして厳しい追及があり、これに対し、夕張鉱の佐藤寅之助組合長は、夕張職組を違反としてきめつけるなら、自らも職連執行部案を支持して発言すべきだと反論するなど議論は感情的にまで発展した。しかし、大勢としては、4組合のうち係長離脱に反対なのは、平和職組だけなので、方向ははっきりしていたが、中野委員長の提案で小委員会（執行部2名、各組合1名）をもって、次の結論を得、大会に諮った結果、満場一致で確認された。

1. 係長会が主張している職能的矛盾を解消するために、組合を離脱するということは、如何なる観点から分析してみても容認できない。
2. 係長会の動向は、きわめて不穏当であり、組織の決定を踏みにじっても脱退しようとする決意を固め、たえず組織の動揺を策し、その目的を達成しようとする傾向が顕著である。
3. かかる係長会の行為は、組織として許すことのできない事柄であり、除名に値するものである。
4. しかし、組織防衛のため処分をつらぬく態勢を確立することは困難な状態である。
5. 以上の観点から係長を組織に止めおくことを断念し、その後の組織強化対策を確立して係長を分離する。
6. 従って、このことは、係長自ら組織離脱を意味するものである。

かくして、半年間組織内が揺れに揺れたこの問題は、2日間大会の激しい討議を経て結着をみた。終了後、挨拶にたった中野政雄委員長は「しばし言葉がなく涙をおさえながら、万満拍手で確認という問題ではないが、と前置して、10年来一緒に過してきた係長を笑って出せなかったことについて残念であり組織の弱さを示したものと思う。こうした決定を見たことを省みて、職連は勿論各山の幹部も充分反省して、今後の組織強化に再びかかる問題を繰返さざる様一丸となっ

て進みたい。と短い言葉の中に、今後の力強い決意を促した挨拶に、一瞬、万満声なく唯感無量なるものがあつた。」(炭鉱人 32.1.25)」と述べるのであつた。

昭和33年1月1日、各鉱業所、同年2月1日、本店、札幌、各営業所の係長は夫々職員組合から離れた。

その後、係長の存在及び活動状況をみると、当初、彼等が主張していたこととは逆に、何ら権限がないままに、会社、職員、鉱員、並びに職労組の谷間にたたされ彼等の意図とは逆に自ら仕事に力を発揮する途を閉ざしたともみられた。

第三者から、北炭の管理体制の甘さが厳しく指摘され続けてきたが、職場の第一線の中核であるべき係長が、自らの主張でこの様な立場に追いやられ又、会社がこれを支持する姿勢をとりつづけていたことは、結果的にみて経営にも大きなマイナスであつたとみるべきだろう。

表一昭和32年12月末人員

組合員別	職連	都連	計
係長	235	81	306
一般組合員	2,422	426	2,848
計	2,647	507	3,154

14 炭職協の結成

炭鉱労働戦線は戦後離合集散を繰返し、昭和20年代の終りには炭労、全炭鉱、中立に三分され、炭鉱職員組合は、夫々の組織に加盟していた。この様な状況のなかで、予てから、各職連間で、炭鉱職員組合の全国組織を結集しようという話合いがすすめられていた。これが実を結び、昭和32年10月25、26の両日、東京衆議院第一議員会館で、全国炭鉱職員労働組合協議会(略称炭職協)の結成大会が開催された。

大会には代議員31名が出席し、大会議長に北海道、佐藤寅之助(夕張職組組合長)、中央 綾野三社連事務局長、九州 矢島具島職組組合長を選び、綱領、規約、予算、行動方針を決めたあと、初代役員を選出して、戦後はじめて、炭鉱職員組合の全国組織が発足した。炭職協加盟の組合は、炭労、全炭鉱との二重加盟のところが多かったが、その後の石炭政策闘争では、炭労、全炭鉱との共闘で果たした役割は大きかった。

議長 佐藤健一(三菱)
 副議長 中野政雄(北炭)
 〃 樋口正路(住友)
 〃 長熊治(麻生)

事務局長 田北千城 (三井)

15 役員選出で異例の紛糾

昭和33年8月18, 19の両日、北炭職連第44回定期大会を開催した。主な議案は、規約改正と役員改選であった。議事はスムーズに進行し、役員改選は、各組合代表者により、小委員会で選考を話し合うことになりこの間本会議は休会した。北炭職連発足以来、役員選考には殆んど時間を要しなかったが、小委員会は、夕刻迄協議したが、まとまらなかった。それは、職連委員長候補に、現職の中野政雄委員長を推す夕張職組と、浅野喜代治情宣部長を推す、平和、幌内、空知職組が真向うから対立したためである。この対立の要因はさきの係長離脱に関し、中野政雄委員長と夕張職組に対する批判が主たるものであった。夕張職組佐藤寅之助委員長は、再度山元機関にはからなければならないと主張し、無期休会を提案したが、他の組合が諒承せず、協議は翌日に持越された。この結果、夕張職組は中野政雄を推すことを断念し、次の役員を選出した。

委員長 浅野喜代治 (空知)

事務局長 佐々木仁三郎 (平和)

調査部長 橋本政之 (幌内)

尚、情宣部長は夕張職組から選出することを決め、後日 菅原条吉が就任した。

16 北炭創立70周年記念祝金

昭和33年11月18日、北炭創立満30周年を迎えた。会社は記念行事を実施すると同時に、職労連に対し、祝金として一括2億8千万円を贈った。

このあと、職労連の配分について、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 一律及勤続年数 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鯨御殿は、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。

17 北炭、石炭経協を脱退

炭労は、鉱員1人当26,000円の要求を提出し、会社側に12月5日まで期限付回答を求め、一斉に交渉に入った。しかし、具体的回答がないので、9日以降宇部興産を一社重点に入れた。宇部興産との交渉で、12日午前5時、22,000円で妥結し、ストを解除した。各社は直ちに到達闘争に入り、22,000円を提示しない場合は、15日一番方からストに入ることをきめた。北炭は、12日午後から職労共同交渉に入ったが、会社から18,000円の回答だけで前進せず、又、各社も同様であった。このため炭労は、15日以降運搬部門の一斉重点ストを通告するが、これに対抗し、各社はロックアウトの実施を通告してきた。

この事態に対し、中山篤太郎中労委会長は、労使双方に斡旋の意向を示したが、炭労はこれを受諾し、一方石炭経協の社長会議では、北炭が斡旋受諾を主張したが、他の12社は絶対反対で対立した。萩原吉太郎社長は単独で斡旋を受けると表明し即時石炭経協を脱会すると告げて退場した。

炭労は北炭の斡旋受諾を確認し、ストを解除すると同時に、会社もロックアウトを解除した。このあと、中労委中山会長から北炭労使に宇部興産と同じ鉱員22,000円が提示されたので、斡旋を受諾して妥結した。職員については、70,400円で決まった。

北炭以外の各社では、12月15日、会社はロックアウトを行ったが、各組合は強制就労し、運搬部門の重点ストを決行した。会社側は斡旋受諾に態度をかえたので、16日一番方からストを解除した。その後18日中労委の斡旋案の22,000円で、各社が一斉に妥結し、闘争は終結した。その後北炭は、昭和35年4月、石炭経協に復帰した。

18 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、つかの間だった。昭和33年に入ると需要が減退し、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、朝鮮動乱後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を皮切りに、一斉に企業整備、人員整理を強行した。ここに三井三池争議と北炭の三鉱分離争議を中心とする第二次企業整備反対闘争が開始されるのである。

19 中労委斡旋で勤務給本給繰入れの糸口をつかむ

昭和34年1月以降賃金は鉱員日額80円を骨子とした形で、他方職員給与は次の要求書を提出し、2月25日炭労は総評第一次統一行動日に併せ時限ストをもって闘いを開始した。^{注①)}

当時は、石炭不況のなかで、貯炭は1,200万トンに膨れあがり 石炭各社は企業整備、人員整理をはじめていたが、たまたま三井では6,000名の人員整理をめぐる三鉱連が反対闘争の最中で、炭労は賃金と企反闘争の同時解決をめざした。このあと、3月13, 17日全支部の時限ストを履行したが、交渉は進展せず、3月23日から全支部無期限ストに突入した。

3月22日、中山篤太郎中労委会長が斡旋に入り、事情聴取が行われた。事情聴取の中で各職連は、ベースアップと昇給の二本建と北炭職連は勤務給の本給繰入を訴えた。しかし、斡旋案には昇給については折込まれなかったが、北炭の勤務給に関しては、中山篤太郎会長から労使で解決をはかるようにとの示唆があり、会社はこれを諒承し、北炭職連としては、勤務給本給繰入れという懸案について解決の糸口をつかむことができた。

斡旋案は、3月31日提示されたが、その骨子は鉱員賃金坑内外日額26円90銭、職員は鉱員の上昇率適用というものであった。

これに対し、炭労は三井の企反闘争の推移との関連で回答を保留していたが、三井は4月4日諒解点に達したので、同日斡旋案を受諾すると、会社側は、5日に受諾し、闘争は終結した。

このあと北炭職連は、会社との交渉で、ベースアップ1,041円、増給(昇給見合)381円、合計1,422円で妥結した。尚、勤務給本給繰入れについては、給与検討会で協議することを確認した。

その後、勤務給は、36年度に月額制とし、37年度から本給に繰入れた。

注①) 勤務給の本給への繰り入れ要求は次の申入れとなる。

「職員給与要求書

昭和三十四年一月一日より昭和三十四年十二月三十一日までの職員給与について次のとおり要求する。

一、賃金構成 従前の協定どおりとする。但し、従前の勤務給は本人給に繰入れるものとする。(北炭)

二、労働時間 従前の協定どおりとする。

三、賃金額

(一)基準賃金(除家族給) 従前の基準賃金(除家族給)を十二・九%引上げるものとする。

(二)家族給

1、金額 扶養第一人目六〇〇円(税込) 第二人目五〇〇円(〃) 第三人目以上四〇〇円(〃)

2、支給条件その他については別途協議決定する

(三)定期昇給、定期昇給は右の引上げ額とは別個とする。

(四)前三項のほか較差是正については別途協議決定する。(日炭)

四、前各項の細部および前各項以外の諸事項については、別途協議決定する。

五、基準外賃金については別途協議決定する。」

20 労使協議会を東京で開催

(一) 会社5ヶ年計画を提示

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、萩原吉太郎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ぬ。
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、自然消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点が提案された。これは三鉱分離への伏線となるものである。

1. 平和一区を二区に統合する
2. 真谷地鉱楓坑を桂坑に統合する
3. 新夕張鉱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. 新幌内鉱を幌内鉱に統合する
5. 神威鉱と空知鉱を統合する
6. 万字鉱を夕張一鉱に統合する
7. その他の鉱については、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。

21 夕張第二鉱ガス爆発事故

(一) 災害発生

昭和35年2月1日、午前1時50分、雪に埋れ深い眠りに包まれていた炭住街をドスンという鈍い音が走り再び静寂にもどった。

この一瞬、休日出勤で3番方に入坑していた62名のうち、職員6名、鉱員33名の生命を奪った。災害発生後23名は、自力で脱出、或いは救出されたが、このうち、3名は、50時間後奇跡的に救助された。その後救出作業で職員5名、鉱員32名は遺体で収容されたが、4区で罹災した柿崎志磨雄坑内主任、木村徳郎鉱員は途中で火災が発生したため、収容が不可能となり止むを得ず家族の諒承を得て消火のため注水した。半年後たまたまお盆に漸く収容された。又、救護隊員猪口昭夫鉱員は、新幌内救護隊(班長佐藤邦衛)を、現場に誘導中、救命器のマスクと顔面の接着部分から一酸化炭素が洩れ殉職した、死亡者は40名となり、更に重軽傷者は28名に及んだ。

職員組合員の殉職者

坑内主任	柿崎志磨雄	39才	二鉱四区
	川崎 善作	50	〃 〃
	佐々木福治	50	〃 開さく
	佐藤 梅吉	48	〃 運搬
	橘内 正治	32	〃 三区
	大谷 隆	35	〃 三区

(二) 合同葬儀

2月21日午後1時 夕張会館(現在の夕張歴史村博物館の位置)に於て、坑底に未だ2名の遺体を残したまま合同葬が催された。開式と同時に全山にサイレンの音が鳴り亘って、炭住街は故人の冥福と再びこのような災害が起らぬようにとの祈りと希いをあらたにした。

萩原吉太郎社長の弔辞につづき、佐野岩雄鉱業所長、佐藤寅之助職組組合長、玉田重雄労組委員長から赤涙をこめて捧げられ、交々に原因の徹底的究明と災害撲滅を霊前に誓った。

会場周辺は供花に埋れ、焼香所では参列者が延々と続き、立ちのぼる香煙に包まれた。

この日、市内の商店は各戸に弔意を表し、飲食店は一斉に休業するなど街全体が悲しみに包まれた。

(三) 爆発の原因と対策

現地会社、職組、労組により原因究明の結果、「中央ベルト斜坑における崩落で、三区動力線の熔断火花が、同時に飛散浮遊した炭塵と流動ガスの混合物に着火した」とものと推定し、この爆発が接続する坑道の炭塵を浮遊せしめ、その滞留ガスに引火と順次軽度の爆発を惹起し、これが各

方面に伝播し、大災害になったものと判断されたが、しかし、推定の域にとどまざるを得なかった。

会社は、緊急対策として、特免区域全般に亘って坑道に直結した旧坑、密閉の点検を実施したが異状はなかったとして、当面、主要ベルト坑道4ヶ所に200mの岩盤棚を設け、動力用ケーブルを安全性の高いものに取替えるという二点の対策を講じた。

これに対し職労組は、災害原因の究明が、推定の域をでていないので、この2点の対策だけでは不十分であるとして、更に対策の検討を要求し、会社との交渉をすすめた。

22 保安対策交渉

北炭職連は、夕張第二鉱災害後、保安対策全般について山元討議を経て集約し、本店と鉱業所及び炭鉱に夫々要求を分けて会社との交渉に入った。

職連執行部（委員長浅野喜代治）は、本店と保安管理機構、保安教育など保安管理の有り方について協議をすすめ対策を確約させたが、会社の交渉当事者は、中島成常務取締役保安本部長であった。

他方、巡検員制度の発足が保安対策の一環として具体化されるのである。

会社は、この災害を契機に、保安本部を札幌に移し新たに巡検員制度を新設し、各炭鉱に巡検員を張付け、保安管理及び指導に当らせた。事後、炭鉱長は巡検員経験者から任命するとして、巡検員制度に権威をもたせた。しかし、この制度に対する意気込みも、大量の就職あっせんによる減員と人材流出で、次第に制度の意義と権威が薄れマンネリ化し実効が失われていった。