

タイトル	佐々木仁三郎「北炭職員組合の運動と組織力」(上)
著者	大場, 四千男
引用	北海学園大学経営論集, 6(3): 1-100
発行日	2008-12-25

# 佐々木仁三郎「北炭職員組合の運動と組織力」(上)

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 退職手当 (以上本号)

- 
- 第1章 戦後の混乱と生産復興
    - 第1節 戦後民主主義改革と石炭鉱業の危機
      - 1 敗戦による軍国主義の懐滅
      - 2 戦時中、及び終戦時のヤマの状況
      - 3 朝鮮人、華人労務者の騒乱
      - 4 米軍俘虜の入山
      - 5 生産力の激減
      - 6 生産復興の応急対策
      - 7 石炭増産運動の芽生え
      - 8 GHQの石炭増産督励
    - 第2節 傾斜生産方式と北炭の復興
      - 1 傾斜生産の推進
      - 2 炭鉱特別調査団の派遣
      - 3 炭鉱特配物資
      - 4 新鉱開発の促進と炭住拡充
      - 5 炭鉱特別調査団の重大勧告
      - 6 石炭統制の撤廃

## 第1章 戦後の混乱と生産復興

### 第1節 戦後民主主義改革と石炭鉱業の危機

昭和20年から24年9月の石炭統制の撤廃までの5年間は日本経済、さらに石炭鉱業に革命的進展を持たらす日本の歴史上画期的な時期であった。すなわち軍国主義から民主主義への転換と変革が政治、経済、企業、及び社会、教育のすべての上に及び、日本は戦時体制の下で人

間として、又、市民として鍛えられ、成熟して自ら民主主義を築こうと目覚めるのである。新しい社会契約の下で復興が開始され、国民主権の憲法の制定は新しい結社として民主主義的な企業と労働組合を生み、禁欲的な職業倫理に基づく産業資本主義を成立させ、類として日本人の新しい幸福を探るべく進歩への1歩を踏み出させるのである。

これまでの戦争を支えてきた全てのものが見直され、民主主義の線上に鋳直される変革は石炭鉱業の場合に深刻な危機を持たらし、石炭鉱業を支配していた軍事的、全体主義的体質を廃棄し、民主主義へ生まれ変わることを促がすのである。特に、戦争のエネルギーを一手に引受けた石炭鉱業は朝鮮人労働者、捕虜を含む総動員で計画採炭を強行し、良質な採炭区域を掘り尽くし、荒廃の空洞化を生じさせていた。しかし、こうした戦争特需と高炭価・高収益は戦争中に旧財閥系石炭会社と新興財閥（日窒、日曹、北炭、日産、満鉄、浅野、安田）への大炭鉱への集中、集積をもたらした。さらに、天皇制を頂点にする全体主義は政府、企業の統制システムを介して戦争への生産力拡充計画及び物資動員計画を立案し、実行する原動力となるのである。

それゆえ、戦後民主主義改革は石炭鉱業の荒廃からの立ち直りと全体主義の解体へと1歩を踏み出すことから開始される。

この復興期の民主主義的側面での5年間は石炭鉱業の荒廃から秩序ある産業へ転換するため、(1)朝鮮人・中国人・捕虜の本国送還と復員従業員の雇傭、(2)石炭鉱業の全体主義体制の廃棄を求める民主主義体制の確立としての労働運動（生産管理、経営管理）と労働組合の組織結成、(3)軍需企業、旧財閥系、持株会社の解体と戦争指導者とその支持者（教育・大企業のトップ）の追放が全体主義を解体し、民主主義的な企業、労働組合の再建を目指すものとして位置づけられるのである。

さらに、復興期の産業的側面はこれらの民主主義を根づかせてその上に日本経済の復興を図るべく食料不足の解決とエネルギー源の確立を求め、補助金制度と復興金融、傾斜生産方式を中心に展開される。石炭鉱業は傾斜生産方式の中心を担うべく国策の中心に位置づけられ、国家管理の下で国家の資金、技術、労働力を総動員し、次いで2,000万トンの出炭体制を確立することである。この結果、国策を経営基盤にする石炭鉱業は昭和20年の2,200万トンから、24年の3,700万トンへ出炭量を大幅に増大させ、さらに朝鮮戦争の特需を契機として大企業としての自立基盤を樹立しようとする。

## 1-(一) 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。

## 1-(二) 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、生産施設は壊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、国民は飢えと生活不安のどん底につき落された。この状態を打開すべく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。

## 2 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、社員4,632名、鉱員35,429名だが、鉱員の60%は、外国人労務者であった。

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、また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とり戻し、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イモなど主食と交換するという竹の子生活の毎日であった。

このよう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。

## 3 朝鮮人、華人労務者の騒乱

終戦時北炭には外地人労務者は、朝鮮人16,940名、華人998名、白人俘虜310名、計18,248名で労務者全体の60%を占めていた。

終戦で朝鮮人と華人は、独立国民あるいは戦勝国民として被支配的立場から解放されたので、長い間抑圧されてきたうっぶんを爆発させた。例えば、真谷地炭鉱、角田炭鉱では鉱長ら幹部を監禁して暴行を加え、夕張炭鉱では、朝鮮人労働者が食糧増配、待遇改善を要求して罷業にでた。

21年10月9日、午前9時より雄飛台グラウンドに4,000人が集って朝鮮民衆大会を開いて、要求事項を決め、一旦休憩して、興亜寮で会社と交渉に入ったが、要求事項と回答は、当時、労務課員の中川繁市が書いた、『朝鮮人動向日誌』によると、次の通りである。

一、朝鮮人労働組合承認ノ件

承認、尚、今後ハ個人ヲ相手トセズ総ベテ組合ヲ通ジテ接渉ス

二、朝鮮人ニ対スル優待ノ件

イ、寮長以下同一食事ノコト

承認、従来ヨリモ之ガ実行方針ニ何等変更ナシ

ロ、警察ニ拘禁中ノ者ヲ即時釈放ノ件

警察ニ対シ万全ヲ期シテ運動スルコトトセリ、尚、会社ヨリ警察ニ依頼シテ拘禁シアルモノナレバ可能ナルモ警察ノ拘禁事由ニヨリタルモノナルトキハ会社トシテ運動スルコトトス

ハ、今井組、清心寮ニ入寮中ノ者ヲ即時帰寮セシムルコト

承認、10月11日午後12時迄ニ実施可能

ニ、公私傷病患者同一待遇トスルコト

私病ニテ傷害ガアリ然モ原因ニ於テ業務上ノ事実アリタル場合ハ、医師の診断書ニ基キ公傷扱イトス、尚、個々ノ問題ニ関シテハ医師ト相談シテ努メテ善処ス。但シ病（内科的）ノ者ニ関シテハ本要求ヨリ除クコトトセリ

ホ、27協（寮）ニ収容中ノ患者取扱イニ付改善ノコト

承認

ヘ、食糧ハ白米四合二勺、雑穀現在量確實ニ配給ノコト

朝鮮人ニ対スル現場給食ヲ廃止シ之ヲ夫々ノ寮ニ特配スルコトトシ、且ツ、保有米ヲ多少勘案スルコトニヨリ妥決ス

ト、寝具ハ1人1組貸与スルコト

在倉品全部ヲ払出シ、且ツ、修理ニ万全ヲ盡スコトトス

チ、現場係員ノ軽蔑ナル言動ヲ省キ暴行行為ヲ一掃スルコト

承認、今後ニツイテハ責任ヲ有ス

リ、現場就業時間ヲ八時間制実施ノコト

採炭、堀進ニ限り実施ス、但シ実稼動時間トス

三、帰鮮促進ニ関スル件

イ、朝鮮人送還ハ十二月末日迄完了（全員）スルコト

官庁ニ対スル折衝ノ問題モアリ兎ニ角年内ニハ全員帰鮮セシムル一本槍ノ腹テ努力スルコトニヨリ解決

ロ、明十日帰鮮ニ関スル件ヲ中止スルコト、各寮ヨリ委員選出サレツツアリ、此ノ委員並ニ

通訳ハ最終迄、或ハ相当目安ノ付ク迄見合ワセ、差当り明十日帰鮮者中ニ委員六名在リ、之ヲ個々ノ承諾ニヨリ見合スコトトセリ（因ニ十日帰鮮300名）

四、精算ニ関スル件

イ、帰鮮者ニ対スル精算書ヲ明瞭ニスルコト

承認 第一回帰鮮者ノ場合ハ最初ノコトトテ多少異算モアリタル嫌アリキ

ロ、無断退山労務者ノ精算支払ヲ為シ、且ツ、希望者ハ復活セシムルコト

承認

このあと再び民衆大会を再開して以上の経過を発表して午後2時散会したが、当日2番方の出稼状況は良く終戦以来嘗つてない好調だったと記されている。

一方では、寮長・現場係員・朝鮮人通訳の中には、彼らに集団暴行を受け負傷し入院した者もあり、又、分配所、商店から酒、魚菜を奪う等の事件が頻発したが、駐在所が襲われるなど警察は無力化して手がつけられない状態に迄立至ったが、この様な状態はどここの炭鉱にもみられた。

10月10日、夕張には進駐軍ビレイヤス大尉が駐屯し取締りに当たったが、暴行はあとをたた

ないため、当大尉は、布告によって嚴重処罰の警告を發したため鎮静化し、朝鮮人は12月末迄に殆んどが帰鮮した。

#### 4 米軍俘虜の入山

終戦直前の7月、空知炭鉱に米軍俘虜310～320名が労務者として入山してきた(「北炭70年史」)。空知炭鉱は島田勝之助北炭会長の指示で就労、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日及び坑内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應揚であったという。

終戦後、宿舎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暴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、収容中は終始平穩であった。このときの空知炭業所長は吉田嘉雄(元北炭会長)であった。

#### 5 生産力の激減

戦時中の坑内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、日本人坑内夫労務者の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<sup>(1)</sup>。

注(1) 石炭の出炭減少は次の表-1に示される。

表-1 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。

## 6 生産復興の応急対策

出炭の激減は唯一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したが、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。

## 7 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ままであった。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受けた<sup>注(2)</sup>。

## 8 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凡ゆる手段を講じなければならぬとして、24時間作業体制、住宅と食糧確保、新鉱開発を指示した。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。

---

注(2) 石炭増産運動はGHQから次の賞を受けた。

ヘズレー中佐より賞讃状

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

夕張炭鉱職員、監部

従業員一同 殿

石炭増産ニ対スル賞讃状ノ件

一、當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、生産ニ當ル勞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ッ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ッテ斯ウ言ウ結果ヲ生ジタモノデアッ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上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。

## 第2節 傾斜生産方式と北炭の復興

### 1 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。

それで、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3,000万トンを目標とし傾斜生産方式による効果を企てた。22年6月成立した片山内閣は、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、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。

### 2 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、増産推進のため“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進駐軍列車に乗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<sup>注(3)</sup>。

### 3 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、石鹼、酒、タバコなどが特別に配給された。

---

注(3) GHQは石炭増産を日本経済の復興の柱として位置づけ、増産奨励に努めて炭鉱を指揮・監督下に置くが、そのあらわれが次の誓約書の形となった。

「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」



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。

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、特配物資の削限、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削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術がなかった。

#### 4 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。

#### 5 炭鉱特別調査団の重大勧告

24年5月6日夕張炭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、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) 夕張炭業所の人事強化のため、万仲余所治札幌支社長を夕張炭業所長に任命し副所長以下を刷新する。同時に平和、空知炭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、万字炭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歳以上の者の整理、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<sup>注(4)</sup>。

注(4) この調査団の勧告書は次の内容である。

「常務取締役支社長  
北海道炭鉱汽船株式会社  
職員組合連合会

万仲余所治<sup>㊤</sup>

## 6 石炭統制の撤廃

GHQの指示した賃金三原則、経営安定九原則、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を指令したので、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、石炭経済は自由化段階に入った。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東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て充足するというものであり、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。

なお、配炭公団廃止で、石炭鉱業に対する国家管理の機能は失効した。すなわち、25年5

---

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その他

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、右勧告は独り夕張鉱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日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致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

マンスキー中佐

夕張鉱業所長殿、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

夕張鉱業所出炭目標達成の為左記事項を勧告する

- 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」

月20日「臨時石炭鉱業管理法廃止に関する法律」の施行によって、23年4月1日に施行されてから当初3ヶ年を経過した国家管理は、期半ばにして姿を消した。

第2章 経営民主化

- 1 生産管理闘争で労組と共闘
- 2 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制
- 3 連合経営協議会発足
- 4 社内民主化の闘い

## 第2章 経営民主化

経営民主化は(1)生産管理闘争と(2)労働組合、職員組合の結成の形を取るが、ここでは(1)の生産管理を扱う。(2)の組合結成は次の3章で取りあげる。

### 1 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たち上った。

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、他方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<sup>注(5)</sup>。

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

注(5) 生産管理闘争は北炭の全炭鉱で行なわれたが、これ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日間)	平 和	5.8~6.1 (25日間)
万 字	4.25~5.31 (37日間)	登 川	5.8~6.2 (26日間)
美 流 渡	4.26~5.31 (36日間)	真 谷 地	5.8~6.4 (28日間)
幾 春 別	4.26~5.31 (36日間)	赤 間	5.18~6.7 (21日間)

(註) 北炭70年史による。

た。これを背景に交渉は5月24日諒解点に達した<sup>注(6)</sup>。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りを得た。要求に対する会社回答は下記の通りである<sup>注(7)</sup>。

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)

---

注(6) 生産管理及び経営管理闘争は北炭の民主化の原動力となる。この点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、茲ニ當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。

抑々吾々張鉱業所社員労働組合ハ、敗戦日本再建ノ途ハ、多年壓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、以テ生産増強ノ實ヲアグルニアリト信ジ、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エル資本金陣営ハ、無為無策ナル保守反動政府ノ態度ニ籍ロシテ言ヲ左右ニシ、自己ノ損失ノミ汲ヲトシテ何等積極的施策ヲ講ズル事ナシ。一方食糧逼迫ト物價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エテ蹶起シ、「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、直接会長トノ接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敢テシ、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ラルヲ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忽セニスル可カラズ。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遠ク、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。

吾等ハ争議中に於ケル幾多ノ貴キ経験ニ鑑ミ、機構ノ整備ヲ行イ、輿論ノ正シキ結果ヲ期シ、新タナル構想ノ下、経営協議会ニ即応セル態勢ヲ整備、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ワントス。

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は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モトラシ、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ツアルノ秋、吾等決然起ツテ萬難ヲ排シテ増産以テ輿論ニ應エ、労働組合運動ノ真価ヲ発揮セントスルモノナリ。

右声明ス

昭和十一年七月一日

夕張鉱業所社員労働組合」

注(7) 会社回答は経営権と労働権の役割分担を承認するが、次の協定内容となる

「要求事項に対する会社回答

第一項 経営協議会ヲ設置セラレタシ

回答 別紙規定ノ通り承認ス

第二項 経営協議会設置ニ至ル迄社員ノ人事ニ対スル拒否権ヲ認メラレタシ

回答 経営協議会運営開始迄原則トシテ社員ノ異動解雇ヲ行ワズ

第三項 今般ノ定期昇給ヲ是正セラレタシ

(400-A)×0.15

回答 承認ス

第四項 家族数ニヨル最低生活保証給与ヲ承認セラレタシ

第十一項 物価手当（ロ）ヲ現行ノ倍額支給サレタシ

回答 前二項ヲ併セ別紙物価手当改正ニヨリ承認ス

第五項 満州事変以降兵役ノタメ昇給ノ遅レタル者ニ関シテハ既往ニ遡リ毎年度ノ標準昇給額ニヨリ昇給セシメ本俸ヲ是正セラレタシ

回答 承認ス

第六項 飢餓突破資金5人家族迄300円。1人増ス毎ニ50円無利子貸与セラレタシ。

第七項 扶養家族1名ニ付50円追加支給サレタシ。但シ法定家族以外ニ現ニ扶養セル家族ヲ含ム

第八項 獲得物資差額代金会社負担セラレタシ

回答 右三項ヲ併セ別紙代案ニヨリ承認ス

第九項 反民主的幹部ノ退陣

回答 主旨ハ十分尊重ス。但シ個々ノ人事ハ会長ニ一任ノコト

第十項 会社側最高決定機関ヲ道内ニ常置サレタシ

回答 現地ノ権限ヲ拡大シ通信機関ヲ極力利用シ事務処理ノ敏速ヲ図ル

以上ノ通り及回答候也

昭和21年5月27日

北海道炭鉱汽船株式会社

取締役会長 島田勝之助

北炭社員連盟

会長 青木 茂 殿

別紙1

北海道炭鉱汽船株式会社経営協議会規程

第1条 本会ヲ北海道炭鉱汽船株式会社〇〇鉱業所経営協議会ト称シ各鉱ニ其支部ヲ置ク

第2条 本協議会ハ北海道炭鉱汽船株式会社ニ於ケル事業ノ経営ヲ協議シ以テ企業ノ実体ヲ認識シ現会員ノ自党ト責任トニ於テ之ガ発展向上ヲ期ス

第3条 本協議会ハ労資協議機関トス

第4条 本協議会ハ左ノ委員会ヲ成立ス

1. 生産委員会
2. 経理委員会
3. 人事委員会
4. 物資管理委員会
5. 福利厚生委員会

第5条 生産委員会ハ主トシテ左ノ事項ニツキ協議スル

1. 生産計画ノ遂行ニ関スル事項
2. 技術ノ向上ニ関スル事項
3. 設備ノ改善ニ関スル事項
4. 作業能率ニ関スル事項
5. 其ノ他生産増強ニ関スル事項

第6条 経理委員会ハ主トシテ左ノ事項ニツキ協議スル

1. 経理状況ニ関スル事項
2. 資金ノ基本的事項ニ関スル事項
3. 其ノ他必要ナ事項

第7条 人事委員会ハ主トシテ左ノ事項ニツキ協議スル

- 
1. 人事ニ関スル基本的事項
  2. 従業員ノ採用解雇ニ関スル事項
  3. 賞罰ニ関スル事項
  4. 諸制度諸規則ニ関スル事項
  5. 労働組合ノ運営ニ必要ナ事項
  6. 其ノ他必要ナル事項
- 第8条 物資管理委員会ハ主トシテ次ノ事項ニツキ協議ス
1. 生活物資ノ集荷配給ニ関スル事項
  2. 物資ニ関スル事項
  3. 其ノ他必要ナル事項
- 第9条 福利厚生委員会ハ左ノ事項ニツキ協議ス
1. 福利厚生施設ノ拡充管理ニ関スル事項
  2. 社宅ニ関スル事項
  3. 合宿, 寮ノ管理ニ関スル事項
  4. 娯楽, 体育教育ニ関スル事項
  5. 衛生ニ関スル事項
  6. 其ノ他必要ナル事項
- 第10条 各委員会ニ議長及副議長2名ヲ置ク
- 第11条 議長ハ会社側委員ヨリ選出シ副議長ハ各組合側委員ヨリ選出ス
- 第12条 本協議会ハ各委員会ヲ通ジ, 労働組合2, 社員労働組合1, 会社トノ比率ニヨリ推挙セル20名以内ノ委員ヲ以テ構成ス
- 第13条 委員ノ任期ハ6ヶ月トシ再任ヲ妨ゲズ, 但シ任期中ト雖モ不得止ル事項アル場合ハ会社組合協議ノ上変更ナスコトヲ得, 補欠委員ノ任期ハ前任者ノ残存期間トス
- 第14条 各委員会ニ於テ必要ト認メタル場合ハ委員以外ノ者10名以内ヲ諮問機関トシテ出席ヲ求メ発言セシムルコトヲ得
- 第15条 本協議会ノ委員又ハ前条ノ規定ニヨリ出席スルモノハ北海道汽船株式会社〇〇鉱業所在籍タルヲ要ス
- 第16条 定例会議ハ月1回開催スルモノトス
- 第17条 三当事者ノ1名以上ノ請求アリタル場合ハ各委員会ニツキ臨時委員会ヲ開催ス
- 第18条 協議会ノ召集ハ各議長之ヲ行フ, 但シ開催5日前ニ議案ヲ当事者ニ手交スルコトヲ要ス
- 第19条 本議会は於テ協議纏リタルトキハ鉱業所長ノ承認ヲ経テ実施スルモノトス尚監督官庁, 本店其ノ他ニ対スル手續又ハ許可ヲ要スルモノニ付テハ所定ノ手續承認ヲ得テ実施スルモノトス
- 第20条 本協議会ニ於テ協議纏リタル事項ハ所長及組合代表協議ノ上適當ノ方法ヲ以テ従業員ニ周知セシムルモノトス 但シ, 第19条後段ノ規定ニ関スルモノハ其ノ手續完了後ニ於テ之ヲナスモノトス
- 第21条 協議事項ニ付テハ議事録作成ノ上関係先ニ送達ス
- 第22条 各協議会支部ニ関スル規定ハ別ニ定ム
- 附則 本規定ハ5月27日ヨリ之ヲ施行ス
- 別紙2
- 物価手当改正事項
- 第二項 (イ) 従来通り
- (ロ) ヲ次ノ如ク改ム
- (一) 単身者  
男 250円 女 200円
  - (二) 家族持  
扶養家族1人アル場合 350円  
扶養家族2人アル場合 400円  
扶養家族3人アル場合 450円  
扶養家族4人アル場合 500円  
扶養家族5人アル場合 540円

## 2 身分制撤廃の闘い

### (一) 職、鉱員の身分制

炭鉱には封建的労務管理のもとで、社員、鉱員の身分制が布かれ、戦前に於ては、賃金、期末手当はじめ給与に於て格段の差があり、又、福利施設に於ても鉱員住宅は狭隘であるばかりでなく、外便所、外水道であった。

このため、戦後労働組合は、結成後直ちに諸要求の中に職鉱員の差別撤廃を折込み闘いをはじめ、21年5月闘争の中で、会社から諸条件改善のきっかけをとりつけた

住宅平均坪数（北炭70年史による）

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

---

扶養家族6人アル場合 570円  
 扶養家族7人アル場合 600円  
 家族7人以上ハ1人ヲ増ス毎ニ20円宛ヲ加フ  
 但シ本人ノ本給、物価手当、家族手当ノ合計額ガ家族（本人ヲ含ム）1人当リ180円ニ達セザル場合ハ特別手当トシテ其ノ金額ニ至ル迄ノ差額ヲ支給ス

別紙3

第六項、第七項、第八項ニ対スル代案 危機突破資金トシテ社員1人当400円ニ相当スル金額ヲ五、六、七ノ三ヶ月間ニ於テ金融ツキ次第融資ス 右金額ヲ個人ニ分配方法ハ社員組合ニ於テ家族数ソノ他ヲ参酌シ決定ス

通告文

昭和21年6月10日  
 取締役会長 島田勝之助殿  
 夕張鉱業所 竹鶴可文 殿

夕張鉱業所社員労働組合  
 組合長 青木 茂

5月11日当組合ヨリ北炭社員連盟ヲ通シ提出致シマシタ要求事項ニ対スル同月27日付、島田取締役会長殿ノ回答文ニ付キマシテハ委員会並ビニ各職場大会ニ計リ意見ヲ取纏メマシタ結果、全組合員一致次ノ如ク決定シマシタ

- 一、今回ノ回答ハ誠意アルモノト認メ承認ス
- 一、第一項及第十項ニ関シテハ其ノ実効ハ今後ノ運営如何ニヨル所大ナル故、組合トシテモ充分ソノ責ニ任ズル覚悟ナルモ会社ニ於テモコノ点ニ関シテ留意セラレ 苟且ニモ空文ニ終ラシムル事ナキ様要望ス
- 一、5月29日付 竹鶴鉱業所殿ノ回答ニ付テハ東京交渉ニ於テ給与ニ関スル事項ハ一応白紙ニ還元ト決定セルニ付 先ニ受ケタル金額ハ危機突破資金ト差引返却ス
- 一、助手制度撤廃ノ件ニ付テハ 先ノ回答通り早急ニ実施セラレル事ト存スルモ念ノ為申添フ右通告申上ゲマス」

## (二) 社員の身分制と職階制

会社は、終戦直後の22年12月、それ迄の資格制を切りかえ、職員、準職員、雇員の三者に統合し、従来の書記、技手以上を職員に、書記補、技手補を準職員に、それ以下を雇員とした。この区別により、入社時、大学卒業者は職員、旧中学卒業者は準職員とし、登用者は雇員に格付けされ、区分毎に給与の取扱、住宅の利用等処遇に差別があり身分制というべきものであった。

北炭社連はこの身分制による差別撤廃を要求し、22年1月給与改訂と同時に全面的廃止をかちとり、その結果、雇員以上を、一律に社員に統一された。これと併せて、22年3月、従前の職階制は改められて、部(所)長、副部長(副所長)、課(鉱)長、課長代理(副長)、係長、主任に統一された。

## 3 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、正委員5名、諮問委員6名、職連、正委員5名、諮問委員8名、労連、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、議長には竹鶴可文(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たが、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。

## 4 社内民主化の闘い

昭和21年11月21日GHQは財界と言論界の社長、重役の追放を発表した。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12月に当時三井合名(財閥本社)に入社し、その後、磯村会長急逝のあと会長に就任した島田勝之助と共に、同15年3月三井合名(株)から北炭に転勤してきた。

夕張職組(組合長青木茂)は、臨時大会を開き萩原常務は財閥の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、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』の中で次の様に回想している。

「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たたされた。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<sup>注(8)</sup>。

---

### 第3章 組織

#### 第1節 職員組合の結成と労働運動の高揚

- 1 各山元で職員組合創立
- 2 北炭社員組合連盟の創立
- 3 会社、北炭社連を承認
- 4 会社、北炭社員組合連盟を承認
- 5 北海道炭鉱職員組合協議会（道職協）の結成

---

注(8) 総会后、北炭職連はこの主旨を会社に申入れたのに対し、会社から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。

「申入事項

昭和十二年二月十九日

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先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テ二月十八日ノ連合会総会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ッ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イ旁々社内ノ明朗化ヲ期スルタ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的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」

- 6 北炭社連を連合体に改組
- 7 労働運動の制約と民主化の台頭
- 第2節 炭協の組織
  - 1 (一) 炭協の結成
  - (二) 炭協の分裂
  - (三) 炭協の分裂：道職協を脱退
  - 2 青年部，婦人対策部の設置
  - 3 炭協分裂後の再編成
    - (一) 炭労
    - (二) 全石炭
    - (三) 炭鉱協
  - 4 北炭職連に改称と常駐制を布く
  - 5 炭労，全石炭の合同
- 第3節 レッドページ闘争
  - 1 日本の前進基地化とレッドページ
  - 2 炭労のレッドページの方針
  - 3 北炭のレッドページとの闘い
- 第4節 企業整備闘争と職員組合の対応
  - 1 不詳事に調査委員会設置
  - 2 都市組合を除名
  - 3 幾春別職組の統制処分
  - 4 平和，幌内，空知職組の単一化
- 第5節 係長，職連から離脱
  - 1 (一) 問題の発端
  - (二) 係長の動向と係長会の結成
  - 2 職連及び各組合の対応
  - 3 係長会代表の除名
  - 4 北炭職連の対策
  - 5 係長組合解散と条件付きでの復帰
  - 6 係長復帰後の取組み
  - 7 会社，職連に対し円満解決を申入れ
  - 8 夕張職組 態度急変
  - 9 職連大会，係長離脱を決定
- 第6節 炭職協の結成
  - 1 炭職協への動き
  - 2 役員選出で異例の紛糾
  - 3 分離三鉱，職員組合結成
  - 4 北炭職連の単一化
  - 5 都連に対する統合申入れ
- 第7節 炭労から脱退
  - 1 炭労より離脱
  - 2 炭労，道炭労，北炭労連との話合い
  - 3 炭労当面の対策と対策委員会の設置
  - 4 平和炭鉱坑内火災発生で一時棚上げ
  - 5 炭労，北炭労連との話合い
    - (一) 北炭労連との話合い
    - (二) 炭労からの要請
  - 6 炭労政治局員及び顧問との話合い
  - 7 上部組織問題は次期大会に繰越す

- 8 炭労大会（43年11月13日～15日）での経過
  - 9 北炭職組第10回定期大会
  - 10 定期大会後の経過
- 第8節 北炭職組の解散
- 1 夕張、平和支部の統合
  - 2 北炭職員組合の解散と協議会の発足

## 第3章 組織

### 第1節 職員組合の結成と労働運動の高揚

#### 1 各山元で職員組合創立

敗戦がもたらした民主化とインフレの高進、生活苦のなかで、急速に労働組合の創立がすすめられた。北炭の傘下では、平和炭鉱労働組合が、20年10月7日に結成されたのが最初である。これを追う様に15山で労働組合が設立されたが、その直接の導火線は外国人労働者が集団行動をもって、強引に要求を貫徹した事実によって、それに大きな示唆を受け、併せて共産主義者の指導が推進力になった。

一方、社員層は炭鉱再建、経済復興の見地から、労働組合の左翼的行動に批判的態度をとっていたが、インフレの高進による生活難に加え、事業縮小による人員整理に対抗して、自衛のため相互団結の必要性から、労働組合とは別個に各炭鉱で職員組合を結成するに至ったが、夕張だけは、夕張炭業所傘下4炭鉱、清水沢発電所、炭鉱病院、地質調査所、化成工業所を統一して創立した。各組合の結成当時は、労働組合法の施行前で、組合員の範囲に制限がなく、鉱長、課長も組合に加入し役員に選ばれる例もあった。他方新幌内では、社員層の一部が職員組合結成前に労働組合に加入し、その後も労働組合にとどまって、常任役員に選ばれた人もいたが、後の三笠市選出の道会議員の和平千治もその1人であった。

職員組合結成に際し、指導的役割を果たしたのは、学卒者の係長クラスの人達であった。

その後この人達は、労働運動が軌道に乗り、又、経済状況の安定にともない、20年代後半にはその殆んどが、組合活動から退いていった<sup>注9)</sup>。

#### 2 北炭社員組合連盟の創立

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塚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、夕張の青木茂 坂田淳二 八木馨、平和の森武次、幌内の江島爲治 加藤喜一、そして空知の島田太一 衣川義明 の8名であった。

この席上で「北炭社員組合連盟（略称 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、北炭専務取締役役に就任している。

### 3 会社、北炭社連を承認

北炭社連創立の翌2月22日、青木会長以下全員で、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。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してほしい。社員組合の行動如何が石炭鉱業の復興、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 会社、北炭社員組合連盟を承認

北炭社連設立の翌日2月22日 青木会長以下前日北炭社連設立に参加した全員で、竹鶴可文夕張鉱業所長と会見した。竹鶴所長は重役の中で唯一人の道内在勤者であった。

注(9) 職員組合の代表者は次の表に示される。

表一職員組合結成状況

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	20.12.31	78	橘莞 三郎
神威鉱職員組合	20.12.24 21. 1. 5	154	島田 太一
登川鉱職員組合	21. 1. 7	107	白川部利則
角田鉱職員組合	21. 1. 7	33	川崎忠四郎
空知鉱業所従業員組合	21. 1.12	144	高須 英雄
天塩勤労組合	21. 1.12	75	衣川 義明
夕張鉱業所社員労働組合	21. 1.20	1,082	青木 茂
幌内鉱職員組合	21. 1.20	385	江島 爲治
万字鉱職員組合	21. 1.20	141	加藤 喜市
幾春別鉱職員組合	21. 1.20	110	魚戸 浩
平和鉱業所鉱職員組合	21. 1. 8 21. 1.23	127	森 武治
※平和鉱業所鉱職員組合(合併)	21. 1.28	474	楢杜康次郎
美流渡鉱職員組合	21. 1.23	47	磯見 一男
空知鉱職員組合	21. 1.27	116	高田 慶
新幌内鉱職員組合	21. 2. 1	234	出田 清春
赤間鉱職員組合	21. 2.21	80	山根 武実
本店鉱職員組合	21. 4.18		
札幌支店鉱職員組合	21. 6.25		
小樽鉱職員組合	21. 7. 1		
室蘭出張所鉱職員組合	26. 2. 1		

(註) 北炭70年史 道鉱連編 道炭労働10年史 北炭職連10年史抄

※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

はじめに北炭社連側より、社連設立の経過を説明したあと、次の3項目の要求を提出した。

1. 労働組合法による社員組合の設立を認められたい。
2. 組合の団体交渉権を認められたい。
3. 社連の事務所を夕張鉱業所内に設置することを承認されたい。

これに対し竹鶴所長は北炭社連の設立に対し賛意を表し、要求事項の1、2項については労働組合法が施行されれば当然のことであり、施行前に於てもそれに準ずるつもりであり、各鉱業所長に対し主旨を伝える。3項目については夕張に事務局を設置して運営し、常に会合しなくともよい様な方法を希望する、として要求を認めたあと、この機会に所信を述べたいとして、次の主旨の考えを示した。

「会社としては、組合から要求されて物事を考える程盲目的ではない。現に待遇改善、その他についても種々考慮し、既に実現したものもあるし、更に検討中のものもある。この際要求の形をとらず申入れをする様な形であってほしい。又、現下の敗戦後状況を考え、忍ぶべきものは忍び、組合を作ったから要求するという考えではなしに地に足を付け慎重であってほしい。会社も糺すべきものは糺しお互いに信頼感をもって解決すべきと思う。

現下の社会機構の下では会社独自で即答しかねる場合が多い。特に賃金問題は政府の補償によっているので簡単に決定できない。会社は社員組合を去勢して御用組合化するなどは毛頭考えていない。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組合員を指導してほしい。」

## 5 北海道炭鉱職員組合協議会（道職協）の結成

昭和21年3月に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、あいつぐ闘いで延びていたが、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、加盟人員は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）  
副議長 檜野（井華）

## 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見た。

生産管理の闘争では幌内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、小樽等都市で職員組合を設立したので、

加盟を呼びかけて、都市組合も加入し、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<sup>註(10)</sup>。

---

注(10) 連合会規約は次の内容である。

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、主張及決議ノ實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

## 7 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ジオから流れた。

そのなかで、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、吉田茂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。

---

### 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  
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  
常任委員ハ委員中之ヲ選出ス  
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當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ウ 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イ会費を醸出ス

各鉱業所月額 100円  
本店及各支店月額 50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

## 第2節 炭協の組織

### 1 (一) 炭協の結成

22年1月25日、全国の炭鉱労働協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。

### (二) 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。

### (三) 炭協の分裂：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。

北炭職連では、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。

## 2 青年部、婦人対策部の設置

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 炭協分裂後の再編成

#### (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日に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）を結成し，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 " 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，23組合39名が出席した。大会では名称を「炭鉱職員北海道協議会（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率直に表明する。」との宣言を採択して炭職協は発足した。このあと道鉱連との間に交渉権を確立した。更に，炭職協は翌23年5月炭鉱職組の全国組織を結成し，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。

### 4 北炭職連に改称と常駐制を布く

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，北炭職連は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。

## 5 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。

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, 経済九原則をあいついで指令し, 客観状勢は極めて厳しく交渉は難行した。この様な状勢から, 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。

## 第3節 レッドパージ闘争

### 1 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。この様な情勢を背景に, 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, 集会を抑圧する措置をとった。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。

### 2 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。

### 3 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<sup>(11)</sup>。

---

注(11) 北炭のレッドパージ案は次の「整理実施要領」となった。

「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言う迄もない。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。

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）、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の方針を提案した。

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情勢からして、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、塚田委員長、中川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、11名中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人当たり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託を決め、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

---

(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 ナシ  
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當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」

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託し提訴を取下げ、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。北炭のレッドペ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、部署

夕張鉱業所 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 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 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、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、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、副議長に就任した。34年、38年の知事選挙に全道の中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員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、北炭労連の協力を得て、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、58年暮国会解散と共に政界を引退した<sup>注(12)</sup>。

---

注(12) 北炭のレッドページは塚田庄平の解雇を含め296名となった。これは塚田庄平に関する地方労働委員会声明の②「勧告」と①挨拶となったが、次の内容となる。

「①挨拶～最後まで諸君と共に～」

塚田庄平

私は今連合会の役員をさるに当り北炭職連の私に示された数々の御厚情と御教示を感謝しつつ心からの御挨拶を申し上げたいと思います。

私が組合運動に入ったのは終戦後間もない昭和二十年、爾来現在まで満五年間殆んど組合役員として皆様の温い御支持の下に活動を続けて参りました。顧みますれば、この五年間の北炭職連の動きというものは、色々の批判欠点があったとはいえ、きりつめられた国内情勢の下で、最も正しく、最も真シに労働運動の本筋を歩んできたものと確信をもっております。北炭職連の悩みは、そのまま日本の労働者の悩みであり、北炭職連の喜びはそのまま日本の労働者の喜びであり、そして益々せばまってゆく道を血みどろで登って

いる姿が北炭職連の姿であるという過言ではないと思います。私は過去において各種団体、会議に数多く参加出席してきましたが、その間、自ら北炭職連の一員であるということと如何程誇りと喜をもって活動したとか。

また北炭職連出身ということで未熟な私の意見が如何程聞きいれられてきたか。凡て職連組織に対する正しい社会的評価のしからしめるものであります。

私には失言、失敗も数多くありましたが、これらはすべて、北炭職連の正しい力に甘え過ぎたところに重大な原因があり、この点は幾重にも皆様にお詫び申し上げたいと思います。次に、私は昨年十月レッド・ページという政治的措置にひつかかり、同調者という名の下に解雇を言い渡されましたが、私は過去において政治活動を行ったのは労農党員として参議院選挙に臨んだのが唯一でありまして、会社側の措置は明らかに組合運動に対する弾圧であり、組合幹部の圧殺であります。

政治的な、或いは超政治的な圧力によって近く北炭を去らなければならなくなった現在においても私はこの点は確信をもって皆様に強調したいと思ひますと同時に皆さんにうなずけていただけると信じます。私はこの不當なる措置に対しては将来共死力を盡して闘ってゆきます。そしてこれは組合運動の枠内においてではなく広く政治の場において対決してゆく決心です。

私はこの闘いは皆様をはじめ、多くの労働者の支持によって必ず勝つ日のあることを確信しております。そしてその日こそ本当に皆様と手を取りあって喜び合える日であると思ひます。その日まで、どんな迫害にも屈せず、どんな困窮にもたえ頑張り抜く決心です。

巷間、私は組合運動の犠牲者であるという同情ある声を聞いていますが、私は決して犠牲者ではありません。そして私達は破れたのではありません。それは無制限の金力による会社の暗躍権力にまる政治的圧迫、之による地労委の萎縮等により、私達は何が一体この不當を強行せんとしているか、そしてこの為にどのような闘いをしなければならぬか。何ものにも屈しないような組合の力をどうして強固にしてゆくか、ということを改めて深く考え力強い一歩を進める時機になったということなのです。この時機に当って輝かしい闘争歴史をもつ連合会が敵の挑発に乗らず、自由かつ達に通いの歩を進めてゆくためには、私は涙をのんで、そして期待に満ちて勧告を受けてゆくことにしました。

私は今このような心情ですから犠牲者ではありません。労働者の力と将来を信じて明日より苦闘の生活に入る決意です。

現段階における種々なる情勢は労働者にとって非常に暗く、単独講和、再軍備と硝煙の臭フンブンのものがあります。そして日本の良識ある愛国的血の訴えは、凡て暴力的に圧殺されています。

このようなことは吾々年代では過去に一度経験しています。そしてこの経験の後に惨逆な戦争の経験が直ちに続いているのであります。このような経験を二度と繰返さないと決意している吾々労働者の前途は、しかし棘の道であります。

立場の如何、所の如何を問わず皆んなが助け合い、はげましあってゆかなければ二度と立止れない悲惨な運命に遭遇しなければなりません。

私の生涯は、労働者の本当の幸福を獲得するために捧げます。それが過去において私をそだててくれた北炭職連に報ゆる唯一の道であり私の義務でもあると思ひます。

このときに當り、振返れば、数限りない感激の思い出に胸つまる思ひですが、この思出は将来苦しいにつけ、悲しいにつけ常に私をはげましてくれるものと思ひます。

終りに北炭職連の更に強化発展してゆくことと組合員及びその家族の皆様の御健勝を心から祈ります。

更に、病床にある本多前副委員長に対し、一日も早い快癒を念願して挨拶とします。

一九五一年三月一日

## 「②地方労働委員会の勧告

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二十六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。

## 第4節 企業整備闘争と職員組合の対応

### 1 不詳事に調査委員会設置

26年9月24日、職委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留(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、泰山鳴動したまま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。

### 2 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を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、炭労要求のま、バ方式は、日本経済を無視したもので現実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、各組合は役員の特権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みられた。執行部の提案は、10月13日からストを回避した札幌、小樽は除名、10月17日からの本店、室蘭は脱退勧告、但し、次期大会迄実施を猶余し、今後該当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)を結成した。

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りあげにつとめ、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いえよう。

---

昭和二十六年二月二十六日

北海道地方労働委員会  
会長 小林智久

北海道炭鉱汽船株式会社  
職員組合連合会殿

」

### 3 幾春別職組の統制処分

幾春別鉱は、昭和28年9月の企業整備で出炭を中止し保坑を行っていた。

北炭職連傘下の組合は、28年12月14日より炭労の期末手当闘争で48時間ストに突入した。幾春別職組は組合員が77名であったが、このうち既に42名の転勤が決まっていたという事情もあり、又、出炭をしていないということから大会で、スト回避を決定した。翌29年3月20日開催した職連大会で統制処分を審議した結果、前年9月大巾な企業整備が実施された直後であり、一層の組織強化が重要であるとの観点から、厳罰を避け、文書勧告による処分を決定した。

その後、桂沢ダム、三笠ダム建設との関連で、32年5月同鉱は閉山となり、組合員は全員社内に転勤し、幾春別職組は解散した<sup>注(13)</sup>。

### 4 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

---

注(13) 統制処分は次の勧告書の内容となる。

「統制処分

第二十七回定期大会は規約第三十九条に基き次の通り統制処分をする。

一、該当組合 幾春別職員組合

一、処分 文書による勧告

勧告書

期末賞与闘争にあたりわが連合会傘下各組合が昨年十二月十四日二十四時間ストを執行した際、貴組合が指令に違反して実施しなかったことは誠に遺憾に堪えない。

指令違反の理由については当時の貴組合並に労組関係との実体から参酌されなければならないが、賃金闘争がまだ解決されない最中で期末賞与を如何に獲得して次の賃金闘争を早期に解決しなければならないという重大な時機であったことを想起すればその理由を大きく取り上げてスト執行を棚上げにして措置することは出来ない。

幸にして他組合は重大なる闘争であることを認識して整然と突入したからよいが、若し貴組合の影響が他にも及ぼし連合会組織が混乱した状態にあったとしたら、賃金闘争の推進は困難であつたらうし今後の交渉にも重大な支障を来すことを考えれば組合の統一行動が如何に重要であるかを銘記すると共に組合員にその趣旨を徹底すべきである。

尚、連合会が今後益々困難なる情勢に直面することを考えれば貴組合が保坑であることを理由に連合会の統制を棄すことは許されるべきでなく、組合員は自覚すべきである。組合員は本勧告書を卒直に受け入れると共に本件決定に至る第二十七回定期大会の論議経過を尊重し、組合員各自の自己批判の中から今後の主体性確立に努力する様要請する。

茲に第二十七回定期大会の決定に基き期末賞与闘争の統制違反に関し規約第三十九条第四項による勧告をする。

昭和二十九年三月二十一日

北炭職連第二十七回定期大会」

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 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	1,200	佐藤寅之助
平和	485	佐々木仁三郎
幌内	751	岸本 武雄
空知	620	浅野喜代治
計	3,056 名	

## 第 5 節 係長, 職連から離脱

### 1 (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したいと申し出た処, 代表も了解した。

執行部は直ちに全組合員に檄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) 係長の動向と係長会の結成

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, 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<sup>注(14)</sup>。

---

注(14) 声明書の内容は次のものである。

「声明書



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、平和鉱業所では5月18日係長38名が連名で脱退届を提出、5月22日結成大会を開き代行委員長に齊藤裕夫が就任、また空知鉱業所でも、5月17日係長49名が係長会組合を結成、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。更に幌内鉱業所では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。

## 2 職連及び各組合の対応

夕張職組は5月2日、委員会を開催、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。

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名位の鉱員を使い作業一切を措置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。

---

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、且つ哺まれてきたこと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ち、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。繰上些か私達の趣意を申しのべ夕職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」

### 3 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、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<sup>注(15)</sup>。

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。

---

注(15) 係長除名処分案は以下の内容となった。

「○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んらの反省をみる事ができなかった。我々は現在まで堪えられるだけ堪え、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、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、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、実行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。」

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」と表明しただけで具体的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。

#### 4 北炭職連の対策

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行い、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。

#### 5 係長組合会解散と条件付きでの復帰

6月1日、夕張、平和、幌内、空知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。

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<sup>注(16)</sup>。

---

注(16) 復帰申込書とは次の声明である。

「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」との四鉱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ありま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

夕張鉱業所係長会  
会長三好利一<sup>㊤</sup>

夕張鉱業所職員組合  
組合長 佐藤寅之助殿

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、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、全員復帰を認める。
- 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。

## 6 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、夕張は反対、幌内、空知は賛成であった。しかし、平和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、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、そのほか、傍聴者が押しかけ立錫の余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、特に鉱員の指揮監督の立場にある現場関係の社員は、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」又、「組合から離れば、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。

## 7 会社、職連に対し円満解決を申入れ

32年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、次の要旨の申込書を提示した。

「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ため、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。

## 8 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には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。

## 9 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、係長問題を議題とした。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長田北干城、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、特に岡田利春道炭労委員長（太平洋出身）は太平洋労組は職労一本で係長が率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、空知の代議員からも機関決定違反として厳しい追求があり、これに対し、夕張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、万端声なく唯感無量なるものがあった。(炭鉱人 32.11.25)」

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<sup>註(17)</sup>。

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きされ、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ったとみるべきだろう。

注(17) 係長の組合からの脱退は職員組合を弱体化するが、その人数は以下のものである。

表一昭和32年12月末人員

	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

## 第6節 炭職協の結成

### 1 炭職協への動き

炭鉱労働戦線は戦後離合集散を繰返し、昭和20年代の終わりには、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、大会議長に北海道佐藤寅之助夕張職組組長、中央 綾野三社連事務局長、九州 矢島具島職組組長を選び、綱領、規約、予算、行動方針を決めたあと、初代役員を選出、戦後はじめて、炭鉱職員組合の全国組織が発足した。

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 干城（三井）

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。

### 2 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回定期大会が開催された。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、役員改選は、各組合代表者により、小委員会で選考を話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ぬと主張、無期休会を提案したが、他の組合が了承せず、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、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。

### 3 分離三鉱，職員組合結成

分離後，夫々の炭鉱では，夫々職員組合を結成した。

組合名	代表者
万字炭鉱職員組合	鈴木一郎
美流渡	〃 中村四郎
赤間	〃 中川 宏

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

### 4 北炭職連の単一化

35年11月，万字，美流渡，赤間炭鉱の三山分離を契機として 職連組織の有機的，且合理的運営と現会員の大巾減少に依る財政の有り方について，第45(36.1)，第46(36.6)大会で論議され組織専門委員会をもって検討することを決定した。

これにもとづき組織専門委員会は現職機構の一元化と財政の一元を図り指導体制を確立するため完全単一化に移行する必要ありとの結論を得，それを受けて第48回大会(37.6)はこれを確認した。

しかしながらその後，石炭政策転換闘争や三鉱分離と反合理化闘争に忙殺され具体的取組みが出来なかったが，38年8月10日漸く反合理化闘争が妥結調印したので，具体的作業を進めた結果，39年7月26日新組織の結成大会を行い，「北海道炭鉱汽船職員組合」として名実共に完全単一組織として発足した<sup>注(18)</sup>。

---

注(18) 北炭職組の規約は次の全文となる。

北海道炭鉱汽船職員組合規約

第一章 総則

(名称，事務所)

第一条 この組合は北海道炭鉱汽船職員組合(略称北炭職組)と称し 本部事務所を北海道札幌市北区北10条西4丁目に置く

尚，支部事務所を夫々夕張市福住7番地，夕張市平和6番地 三笠市唐松青山町141番地に置く

(法人)

第二条 この組合は法人である。

(組合員の範囲)

第三条 この組合は，夕張 平和 清水沢 真谷地 幌内の各炭鉱 その他の組合で認めた者で組織する。但し労働協約に定める非組合員は除く。

(目的)

第四条 この組合は組合員相互の団結により組合員の労働条件の維持改善 生活の安定並びに社会的地位の向上を図り我国石炭産業に寄与する事を目的とする。

(事業)

第五条 この組合は前条の目的を達成するため次の事業を行う

- 一，組合員の生活の安定及び労働条件の維持 改善に関する事項
- 二 労働協約締結に関する事項



三 会社経営の民主化に関する事項

四 組合員相互の親睦並びに文化向上に関する事項

五 その他目的達成に必要なと認める事項

(組合員の資格保障)

第六条 この組合の組合員は全ていかなる場合においても 人種 宗教 思想 性別 門地又は身分に依って資格を奪われることはない

(組合員の資格取得 喪失)

第七条 組合員の資格は原則として会社に採用された日から取得し、退職した日から喪失する 但し組合が特に認めた者はこの限りでない

(組合員の権利 義務)

第八条 組合員はこの規約に基づきこの組合の全ての問題に参加し、均等の取扱いを受ける権利を有すると共にこの組合の規約及び決議事項を遵守し組合の発展に協力する義務を負う

## 第二章

(機関)

第九条 この組合に次の機関を設ける。

一、大会

二 執行委員会

三 支部執行委員会

四 地区委員会

第一節 大会

(大会の権限及び構成)

第十条 大会はこの組合の最高決議機関であって、この組合の役員並びに組合員20名につき1名の割合で選出された代議員を以って構成する。但し端数10名以上の場合は1名追加する。

(大会の種類及び招集)

第十一条 大会は定期大会と臨時大会の二種類とし次により開催する。

一、定期大会は原則として毎年9月に執行委員長が招集する

二、臨時大会は執行委員長が必要と認めるとき又は代議員の5分の1以上の要請があったとき執行委員長が招集する。

(大会の議長)

第十二条 大会の議長は代議員中より選出する

(大会附議事項)

第十三条 次の事項を大会に附議する。

一、組合運営の基本方針に関する事項

二 予算決算に関する事項

三、役員を選出及び解任に関する事項

四 罷業権行使に関する事項

五 規約改廃に関する事項

六 組合員の賞罰に関する事項

七 他団体への加入及び脱退に関する事項

八 組織解散に関する事項

九 その他特に重要な事項

(大会の成立及び採決)

第十四条 大会は代議員の3分の1以上の出席をもって成立する。大会の決議は出席代議員の過半数の賛同を要し、可否同数の場合は議長これを決める。

但し前条第八号については組合員の無記名投票による4分の3以上の賛同を要する。

第二節 執行委員会

(執行委員会の構成及び任務)

第十五条 執行委員会は役員（会計監査を除く）を以って構成し、規約、規程並びに大会の決議に基づき具体的事項を執行する。

(執行委員会の議長採決)

第十六条 執行委員会の議長は執行委員長とし 会議は合議制とする。

第三節 支部執行委員会

(支部執行委員会の構成及び任務)

第十七条 支部執行委員会は支部役員並びに地区毎に選出された地区委員長を以て構成し、執行委員会より委嘱された事項並びに支部及び地区の運営に必要な事項を執行する。

(支部執行委員会の議長及び採決)

第十八条 支部執行委員会の議長は支部委員長とし会議は合議制とする。

第四節 地区委員会

(地区委員会の任務)

第十九条 地区委員会は大会から大会までの中間決議機関で執行委員会より委嘱された事項並びに支部及び地区の運営に必要な事項を審議する。

(地区委員会の構成及び招集)

第二十条 地区委員会は支部役員地区委員長並びに原則として組合員15名につき1名の割合で選出された委員を以て構成し、支部委員長が必要と認めるときこれを招集する。

(地区委員会の成立及び採決)

第二十一条 地区委員会は委員総数の3分の1以上の出席を以て成立する。地区委員会の決議は出席委員の過半数の賛同を要し可否同数の時は議長が決める。

第二十二条 地区委員会の議長は委員中より選出する。

(合同地区委員会)

第二十三条 支部の運営に必要なときは各地区合同の地区委員会を開催することができる。

第三章 役員

(役員構成)

第二十四条 この組合に次の通り役員を置く

執行委員長 1名  
事務局長 1名  
支部委員長 3名  
支部書記長 3名  
会計監査 3名

(役員職務)

第二十五条 執行委員長はこの組合を代表し一切の業務を統轄する。

二、事務局長は執行委員長に事故があったとき その業務を代行すると共に事務局に関する業務を統轄する。

三、支部委員長は支部を代表し 支部の一切の業務を統轄する。

四、支部書記長は支部委員長に事故があったときその業務を分担し支部の事務局業務を統轄する。

五、会計監査はこの組合の会計を監査する。

(役員選出)

第二十六条 役員は第三十条で定められた選挙規定に基づいて組合員の直接無記名投票に依って選出する。

但し会計監査は大会において代議員の直接無記名投票に依って選出する。

(役員任期)

第二十七条 役員任期は一カ年とし 定期大会から翌年の定期大会までとする。

但し再任を妨げない

二、役員は任期満了後も後任者の決定までその業務を執行する。

(役員辞任及び補充)

第二十八条 役員が辞任するときは執行委員会の承認を得なければならない。

二、補充選挙は第二十六条による。

三、後任者の任期は前任者の残存期間とする。

第四章 選挙

(選挙規程)

第二十九条 役員（会計監査は除く）、大会代議員、地区委員長、地区委員の選出は 大会の議を経て別に定める選挙規定に依る。

#### 第五章 事務局

（事務局の設置）

第三十条 この組合の機関の決議を執行するために事務局を置き、事務局は執行委員長の指示を受け事務局長が統轄し、この組合の日常業務を遂行する。

（事務局規程）

第三十二条 事務局規程は大会の議を経て別に定める。

#### 第六章 争議

（罷業権の行使）

第三十三条 この組合の罷業権は組合員、又は組合員の無記名投票に依って選出された代議員の直接無記名投票の過半数による賛同がなければ行使出来ない

#### 第七章 会計

（組合の経費）

第三十四条 この組合の経費は経常費と闘争費その他の収入を以ってこれにあてる。

（組合費）

第三十五条 組合員は大会決議に依る組合費を毎月納入する。

（会計年度）

第三十六条 この組合の会計年度は毎年8月1日より翌年7月31日迄とする。

（予算決算）

第三十七条 この組合の予算決算は夫々大会に提案報告しその決議を必要とする。尚 年度決算報告は大会において委嘱され職業的に資格ある会計監査人の証明書を添付しなければならない。

（会計規程）

第三十八条 この組合の会計規程は大会の議を経て別に定める。

#### 第八章 救済 共済

（共済規程）

第三十九条 組合員又は事務員が 組合業務遂行のため犠牲を蒙った場合の救済並びに災害及び傷病の場合の共済は大会の議を経て別に定める共済規定に依る。

#### 第九章 賞罰

（表彰）

第四十条 組合員が組合のため特に功勞のあった時は大会の決定により表彰することが出来る。

（懲戒）

第四十一条 組合員がこの組合の目的に反する行為を行ない組合の統制を紊し、組合の運営に重大なる支障を与えた場合、大会の決議によって右の区分により処分する。

- 一、 勧告
- 二、 譴責
- 三、 権利停止
- 四、 除名

#### 第十章 附則

（上部組織加盟）

第四十二条 この組合は全国炭鉱職員労働組合協議会に加盟する

（実施期日）

第四十三条 この規約は昭和39年7月26日から実施する

以上

発足当時の組合員数は 夕張588名、平和359名、幌内303名 合計1,250名である。

## 5 都連に対する統合申入れ

北炭職連は、28年2月6.3ストを回避した都市組合を除名し、同一企業内に職連、都連の二職連に分れた。しかし、賃金はじめ労働条件は全く同一で、人事交流も従前通り相互に行われているなどから、除名要因を除けば分れて存在する理由はない。しかし、当時の除名問題からんで両者間の感情の対立は解消されないうままに推移した。北炭職連は両者間のわだかまりを取除くため、賃金、期末手当など共通問題は共闘体制をとって共同交渉をもつなど両者間の提携を深める様つとめてきた。

この様な過程を経て40年度定期大会で、都連に対し正式に統合を申し入れることを決定し、文章で申入れた。しかし、都連からは「相互に夫々の立場を率直に容認し、今後一層緊密、友好の度を深めることこそ、両者間に伏在する困難な問題を止揚し、厳しい客観情勢に対する道ではないかと心得える」として事実上断わりの回答を示してきた。

除名という嚴重処分に対する感情分裂後12年の推移、都市と山元の生活環境の違い等から統合の難しさは予知していたが、分裂後の統合の困難さを一層思い知らされ、統合の望みはあきらめざるを得なくなった。

## 第7節 炭労から脱退

### 1 炭労より離脱

北炭職組は第7回定期大会(42.7.23)で本部組織対策委員会を設け組織体制について検討を加えることを決定し、課題としては①内部体制、②炭労、炭職協との関係、③都連との関係、④系列炭鉱職組との関係の4点であった。この組織対策委員会は第1回(42.9.10)から第5回(43.7.21)迄続けられ、その結論を得たが、第4回(43.6.30)に於て略々その方向が固まった。

この中で炭労と炭職協の関係については、炭労加盟の職組は北炭職組、住友職連と日炭高松職組だけである。このため、炭労の運動は鉱員組合主導である。このことから、職組の主体性が生かされず又指導方針に対し例えば、国有化闘争等に違和感があること等から、今後は全国炭鉱職組が結集している炭職協の路線にしたがって運動をすすめるという方向を指向することとなった。そのために炭労から離脱するとの結論に達した。

執行部としては炭労から離脱するという事は極めて重大なことであり、又信義上のこともあるので、組織対策委員会の経過を、道炭労(小笠原委員長)、北炭労連(里谷和夫会長)、中央炭労(我妻要副委員長)、住友職連(鈴木清作委員長)に対し夫々説明した。

これに対し道炭労、北炭労連は、重大な問題であり放置出来ないとして北炭職組に対し、思いとどまる様働きかけをしてきた。

### 2 炭労、道炭労、北炭労連との話し合い

7月24日、炭労(担当中執)、道炭労(三役、担当道執)と北炭職組執行部との懇談がもたれた。

この席で炭労側からは①石炭政策闘争を進めている重要な段階で北炭職組が離脱すると、他の職連や中小炭鉱労組が炭労指導は大手偏重であるという潜在的な批判をもっている状況からしてこれらの組合にも波及しかねない。②執行部が離脱の方針を確認していることは重大な問題であり、執行部の方針と対立するかも知れないが、オルグを入れて組合員1人1人と話合わざるを得ない。

これに対し北炭職組側は、飽迄円満離脱を願っているし、他職連等は夫々の自主性をもっているのだから直ちに派及することは考えられないと思う、少なくとも炭労内あって今日迄同志的立場で運動をしてきたのに円満離脱を考えているわれわれに対し執行部と対決してもオルグを入れるというなら反対せざるを得ない、と述べ、双方の主張はかみ合わないまま炭労側は中央に持帰り早急に対策をたてるとのことで終わった。

このあとも炭労並びに北炭労連とも話し合いをもったが、論議の繰返しに終始し北炭職組は第5回組織対策委員会（43.7.21）の結論をもって8月11日臨時大会の開催を決めた。北炭職組は炭労からの脱退を決定し、これに対する炭労は大会を開き、北炭職組の申し入れを最終的に受け入れ、今後の協力関係を取りあげた。

### 3 炭労当面の対策と対策委員会の設置

炭労は北炭職組が臨時大会を開催するのに対し次の対策を決めた。

- 1) 本問題を北炭職組の組織離脱という単純な考え方で処理することなく、炭労全体の組織問題としてとらえ、緊急に道炭労支部代表者会議を開催し、問題の性格や背景を明らかにする。
- 2) 北炭職組に対しては、組織離脱を思いとどまるよう積極的に働きかけ、当面は8月11日開催予定の北炭職組臨時大会を延期するよう炭労は全力を傾注する。
- 3) 前項との関連で、北炭職組との協議の推移から、炭労 道炭労の三役、北炭労連、住友職連、太平洋労組、日炭高松職組、さらには政治局員、顧問などを中心としたオルグ活動を行う。
- 4) 本問題に関する北炭労連の影響力は非常に大きいものと判断される。そこで職労代表者会議、職労協議会、さらには労、職の支部における役員交流などを積極的に展開し、職組が炭労にふみとどまるよう強く働きかけてもらう。
- 5) 今後推移する情勢に対応した具体的対策を検討し、実施するために北炭職組問題対策委員会を設置する。当面は企画委員会を中心に作業をすすめ、必要に応じて対策委員会を開催する。尚、対策委員会は次のメンバーで構成された。

#### ○ 北炭職組問題対策委員会メンバー

- |      |             |
|------|-------------|
| 委員長  | 山本忠義（本部）    |
| 副委員長 | 我妻 要（ 〃 ）   |
| 〃    | 小笠原亀五郎（道炭労） |
| 〃    | 里谷和夫（北炭労連）  |
| 〃    | 鈴木清作（住友職連）  |
| 事務局長 | 石塚吉男（道炭労）   |
| 委員   | 新谷一広（太平洋労組） |

- 〃 坂本八郎 (日炭高松職組)
- 〃 吉開喜一 (北炭労連)
- 〃 本村勝郎 (本部)
- 〃 齊藤従七 (道炭労)

○北炭職組問題企画委員会)

- 委員長 山本忠義 (本部)
- 委員 小笠原亀五郎 (道炭労)
- 〃 里谷和夫 (北炭労連)
- 〃 石塚吉男 (道炭労)
- 〃 鈴木清作 (住友職連)

#### 4 平和炭鉱坑内火災発生で一時棚上げ

7月30日平和炭鉱で坑内火災による重大災害が発生し、道炭労は支部代表者会議の開催は困難となり、北炭職組、北炭労連は共にこの対策に当るため、炭労、北炭労連、北炭職組の三者で協議した結果、北炭職組の組織問題については一時棚上げすることを申し合せ、北炭職組も8月11日開催予定の臨時大会を延期した。

#### 5 炭労、北炭労連との話し合い

9月2日、平和炭鉱災害による殉職者の合同葬が終り一段落したので、北炭職組は9月9日道炭労に対し次の申入れを行った。

- 1) 組織問題は平和炭鉱災害のため一時棚上げしていたが、役員任期は既に5月に終わっており、又今年度予算も未だ決まっていないので定期大会を早期に開かなければならない。
- 2) 定期大会の前に臨時大会を開催して組織問題の結論を得なければ予算編成が出来ないし、組織体制を整えられない。
- 3) したがって9月11日頃に臨時大会の開催日を決めるつもりでいる。
- 4) 本問題について炭労の具体策があれば示してほしい。

この申入れに対し炭労は内部会議を開催して対策を検討する旨の意向を示した。

##### (一) 北炭労連との話し合い

9月11日 北炭労連側は、労連執行部と各山元組合長、北炭職組側は本部三役、山元支部長が出席して話し合った。

席上 北炭労連側からは次の要旨の意向が述べられた。

- イ) 先般平和、夕張炭鉱で重大災害が発生し、特に平和炭鉱では未だ22名が未収容になっており、災害の事後処理について職労と会社で協議中である。北炭職組が炭労から脱退することになればこれらの問題処理に影響するし、折角労職の良い慣行にもひびが入り感情的問題に発展する可能性が大きく、職場でトラブルが激しくなると考えられる。
- ロ) 石炭政策が検討されている重大な時期にあり答申によって全国一社、三社等再編成がなされることにもなろうから、その時点で組織問題を論議することが出来ないだろうか。

ハ) 平和、夕張と重大災害が続発し、今後の重要課題は保安問題に取り組むことである。この様な時期に職労間で紛争が起こることはお互いにプラスにならないと思う。石炭産業にとっても北炭にとっても重要な時期にあるので何とか時期について再考願いたい。

これに対し北炭職組側は再度これ迄の経過を説明し労連の意向はわかったが、なお炭労に具体的考えを示してもらい併せて検討したい。尚、炭労が決めているオルグについては大会、支部委員会には受け入れるが、職場には入ってほしくない旨表明して終った。

## (二) 炭労からの要請

9月12日、山本忠義炭労委員長、小笠原亀五郎道炭労委員長、鈴木清作住友職連委員長と北炭職組側から佐々木仁三郎委員長、齊藤従七事務局長が出席して話し合いをもった。

席上山本忠義委員長から対策委員会で本問題を検討した結果として次の主旨の考えを示した。

「石炭産業の将来展望からその体制上いずれそのうちに組織形態を如何にすべきか全炭鉱、炭職協との三者で話し合うことになろう。その時点では北炭職組の考え方通りになるかも知れない。従って現在双方が出来る最善の方法として次の要請を受入れてほしい。

イ) 北炭職組組対委の結論を白紙にすることは出来ないことは理解するので暫らくペンデングにしてほしい。

ロ) 北炭職組の内部事情については理解している。従って諸問題について今後具体的に話し合って善処していきたい。このことについては炭労内部でも理解すると確信する。

ハ) 国有化闘争について北炭職組は権限集約が未成立であるがこのことはまかしてもらいたい。

以上については組合員に理解してもらえと思うが、どうしても受け入れられない場合には不本意ながら立場の相違から己むを得ず何らかの方法をもって対処せざるを得ない。」

この労連、炭労との話し合いと要請を執行委員会で検討した結果、この経過を各支部で下部討議にかけたが、炭労、労連の考え方は理解するとしても、これ迄の討議経過からしてこれ以上先送りは出来ないとの結論に達し、9月29日臨時大会を開催することを決めた。

## 6 炭労政治局員及び顧問との話し合い

9月24日炭労より本問題について、炭労政治局員の矢野正参議院議員、塚田庄平社会党道連委員長、原茂炭労顧問と話し合ってもらいたい旨申入れがあり、北炭職組はこれを受け、臨時大会を直前にして9月27、28日の両日佐々木委員長以下三役と各支部委員長が出席し話し合いをもった。席上、政治局員及び顧問側から次の要請が出されたが、要旨は次の通りである。

イ、北炭職組の内部事情については充分理解する

ロ、しかし現状は石炭答申が出される時点であり、炭鉱労働者にとって重大な時期であるので、北炭職組の炭労離脱は内外に与える影響が余りにも大きい

ハ、北炭職組が円満離脱を主張されても炭鉱労働者が国有化闘争で一丸となって闘いをすすめることになるこの時点では労働組合員の感情をより刺激する懸念がある

ニ、従って非常に時期が悪いので再検討願いたい。具体的には石炭答申（第4次）が出されれば、炭労は臨時大会を開催して今後の国有化闘争のすすめ方を検討することになるので、

それ迄組織離脱を決議することについて保留願いたい

ホ このことが了承されれば、私共の責任で協議の経過を大会に報告して組合員の理解を得ることに協力する。

この要請をめぐって両者字間で2日間に亘って論議をした結果、円満離脱は可能との感触も得たので、北炭職連側は再検討してみることにし、この話合いを終えた。

## 7 上部組織問題は次期大会に繰越す

炭労政治局員並びに顧問との話合いの経過を踏まえ、翌日に迫った臨時大会を前にして9月28日、北炭職連は執行委員会で対策を検討した結果、次の結論を得た。

- (1) 我々内部の実態から方針の変更には問題があるが、炭労、北炭労連、政治局員及び顧問の要請にあるように我々の判断としても重大な時期にあることは変りはない。
- (2) 我々は円満離脱を前提として協議を重ねてきた経過から政治局員及び顧問の責任ある要請を信頼し、石炭答申の時期を待って対処することが現在直ちに離脱を強行することにより目的を達成するためには得策である。

以上の判断にたつて翌9月29日の臨時大会には、炭労からの離脱問題について炭労大会後にすみやかに定期大会を開催し提案することにしたい旨提案したところ満場一致で確認され、この問題は次期大会に持越された。

## 8 炭労大会(43年11月13日～15日)での経過

炭労大会では、特別報告として北炭職組の離脱問題が執行部と大矢正参議員から夫々報告され、併せて石炭答申を前にして重大な情勢にあるので大会開催中に北炭職組代表と話合いをもって思い止まらる様努力するとの提案があり、これが確認された。これにもとづいて北炭労連執行部と北炭職組側は佐々木仁三郎委員長と各支部委員との話合いをもった。席上北炭労連から再度離脱を思い止まる様要請があったが、炭労政治局員、顧問との話合いの経過、さきの臨時大会の経過から労連の要請を受け入れることは組合員から指導不信を招くので、炭労大会終了後予定通り定期大会を開催して最終態度を決めざるを得ないとの意向を表明した。

これにより炭労は対策委員会を開催し、その結論として大会最終日に山本忠義炭労委員長より次のような報告があり大会は満場一致これを確認した。

「大会決定にもとづいて北炭職労代表で話合いをしたが、北炭職組代表の了承を得られなかった。しかし、北炭職組の定期大会に向けて更に北炭労連及び山元労組の協力を得ながら、炭労離脱を思い止どまってもらふ様幹部段階での話合いをしながら努力したい。」

## 9 北炭職組第10回定期大会

前述した様に北炭職組は炭労、北炭労連、炭労政治局員及び顧問との話し合いを積重ね、それなりに北炭職組の事情が理解され、主張が入れられたとの感触を得たものと受けとめていたが、炭労大会での山本委員長の報告では何ら進展したものではなかった。又話合いの過程で炭



労政治局員及び顧問の意向として「炭労大会終了後迄離脱の決定を留保してくれるならば、その努力に対しては拍手はおくれぬ迄も充分労をねぎらう気持でいるし、このことを炭労大会で代議員に率直に訴えてその理解を求めたい」との表明を信頼して、大会決定を延期してきたのである。したがって、双方で確認し合った義務は果たしたとの認識にたつて定期大会（43.12.23）を開催し、組対委の答申に沿って行動方針、予算を可決した。炭労については12月末日付をもって離脱することを決定した。又炭労離脱後は、炭職協を通じて炭労、全炭鉱との提携を深めるためその推進役としての役割を果たしていくと共に企業内に於ては労連、労働組合と一層提携を密にし、更に各支部に於ては地区労を中心として友誼団体との連携をはかって行くことを併せて可決した。

## 10 定期大会後の経過

定期大会（43.12.23）で炭労離脱を決定したあと、44年2月22日、北炭職組側は副委員長、事務局長、炭労、道炭労側は組織担当者及び北炭労連事務局長と炭労離脱後の双方の協力関係について協議した。その結果次の通り申合せた。

- (1) 北炭職組は今後も道炭労地方委員会にオブザーバーとして出席することを了解する。
- (2) 北炭職組は夕張、三笠地区労に従来通り留まり、道炭労の両地区協に準加盟する。
- (3) その他今後日常の組織連携をはかるため道炭労組織部長、北炭労連事務局長、北炭職組事務局長の三者をもって事務局会議を構成する。
- (4) 北炭職組は石炭政策闘争の重大性を認識し、諸行動の参加については今後三者連絡会議を設置し問題処理に当る。

炭労は臨時大会（44.2.10～11）を開催した際、北炭職組の離脱について報告し、確認された。このあと北炭職組は炭労と離脱手続について協議した結果、44年3月6日付文書をもって次の通り手続きをとった。

「昭和44年3月6日

日本炭鉱労働組合

執行委員長 山本忠義殿

北海道炭鉱汽船職員組合

執行委員長 佐々木仁三郎

炭労組織より離脱に関する件

御了承の通り当組合は昨年12月23日の第10回定期大会で貴組合からの離脱を決定し、正式手続については執行委員会に一任されていたところであります。

貴第57回臨時大会は当職組の組織事情を了とされ、当職組の離脱を満場一致確認されました。

以上の経過から第3回執行委員会（3月5日）は正式に離脱手続を行うことを決定しましたので、ここに文書によって貴組合から離脱することを御届けします。

以上」

## 第8節 北炭職組の解散

### 1 夕張、平和支部の統合

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

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

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

委員長 本間 勝(平和)  
副委員長 松野倉治(〃)  
副委員長 北野 潔(夕張)  
書記長 本間 巖(〃)

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

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

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

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

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

### 2 北炭職員組合の解散と協議会の発足

北炭職組第30回定期大会(53.5.7)は見直し再建計画による経営形態の改革に伴い、これに対応し北海道炭鉱汽船職員組合を解散し、各社毎に職員組合を設立し、その上各組合が結集して連合会組織を結成することを可決した。

その後53年10月2日、石炭生産部門の分離に伴って、新会社3社が発足した。北炭職組は第30回定期大会の決定にもとづいて、新組織の結成準備会をもって作業を進めたが、修正見直し再建計画等の取組もあって、新会社発足までに新組織を結成するに至らなかった。

この過程を経て漸く準備も終り、53年11月12日、北炭職員組合の解散大会を開催し、39年7月26日結成以来14年の歴史を閉じ、同日新組織の設立を行い、名称を北炭職員組合協議

会として発足した。

加盟組織は、北炭夕張炭鉱職員組合、北炭真谷地炭鉱職員組合、北炭幌内炭鉱職員組合、北炭空知炭鉱職員組合の4者である。

役員には、議長 大本亮博（幌内非常駐）、事務局長 小野博旨（夕張常駐）が選出された。事務局は旧北炭職組の事務局をそのまま引継ぎ、北炭北寮に置いた<sup>注(19)</sup>。

---

注(19) 北炭協議会は以下の規約を定めた。

「第2号議案

規約に関する件

北炭職員組合協議会規約

第1章 総則

(名称及所在地)

第1条 この協議会は北炭職員組合協議会と称し、事務所を札幌市北区北10条西4丁目1番地におく。

(構成)

第2条 この協議会は夕張、真谷地、幌内、空知の各炭鉱会社に組織されている職員組合（以下組合という）を以て構成する。

(目的)

第3条 この協議会は加盟組合の強固なる団結と連帯行動により、職員組合員の労働条件の維持改善、社会的経済的地位向上を図るとともに石炭鉱業の民主的発展を実現することを目的とする。

(事業)

第4条 この協議会は前条の目的を達成するため次の事業を行う。

- 1, 組合員の労働条件の向上、生活の安定に関する事項
- 2, 石炭鉱業の発展に関する事項
- 3, 組合員相互の親睦ならびに文化向上に関する事項
- 4, 諸団体との連絡提携に関する事項
- 5, その他必要と認める事項

第2章 機関

(機関の種類)

第5条 この協議会には大会、委員会（以上委員会という）の機関を置く。

第1節 大会

(構成及び審議事項)

第6条 大会はこの協議会の最高決議機関であって、役員並びに各組合員から選出された代議員で構成し、次の事項を審議決定する。

- 1, この協議会運営の方針
- 2, 予算及び決算に関する事項
- 3, 規約変更に関する事項
- 4, 役員の選出に関する事項
- 5, 解散に関する事項
- 6, 会計報告に関する事項
- 7, その他重要事項

(種類)

第7条 大会は定期大会と臨時大会とがある。

(招集)

第8条 定期大会は毎年9月議長がこれを招集する。臨時大会は議長が必要と認めた時又は2単位以上の加盟組合から目的を提示して開催要請のあったとき、議長がこれを招集する。

(代議員の選出)

第9条 代議員は各加盟組合毎に組合員50名毎に1名宛選出する。但し端数25名以上の場合は1名追加する。

(開催通知)

第10条 大会の開催日時、場所、議案その他必要な事項は遅くとも大会開催1週間前に各加盟組合に通知する。但し止むを得ない場合はその日数を短縮することができる。

(成立及び議長)

第11条 大会は全組合の出席と代議員定数の4分の3以上の出席がなければ成立しない。大会議長は代議員中より選出する。

(決議)

第12条 大会の決議は出席代議員の過半数の同意を要す。可否同数のときは議長これを決める。

第2節 委員会

(構成及び審議事項)

第13条 委員会は大会から次の大会までの間の決議機関で、役員(会計監査を除く)及び加盟組合から選出された委員で構成し、次の事項を審議決定する。

- 1, 大会から委嘱された事項
- 2, 大会決定方針に基づく協議会運営に関する事項
- 3, その他必要なる事項

(招集)

第14条 委員会は必要に応じ議長がこれを招集する。

(委員の選出)

第15条 委員は加盟組合夫々組合員150名毎に1名宛選出する。更に端数75名以上の場合1名追加する。

(成立)

第16条 委員会は加盟全組合の出席と委員定数の3分の2以上の出席がなければ成立しない。

(決議)

第17条 委員会の決議は出席委員の過半数の同意を要し、可否同数の時は議長これを決める。但し役員には議決権がない。

(議長)

第18条 委員会の議長は出席委員の互選による。

第3章 役員

(構成)

第19条 この協議会に次の役員を置く。

- 1, 議長 1名
- 2, 事務局長 1名
- 3, 会計監査 2名

(任務)

第20条 役員の仕事は次の通りである。

- 1, 議長はこの協議会を代表し一切の業務を統轄する
- 2, 事務局長は議長の指示を受け事務局を統轄し業務を処理する外議長不在のときは、その業務を代行する
- 3, 会計監査はこの協議会の会計を監査し必要なる会議に出席してその結果を報告する。

(任期)

第21条 役員の仕事は1ケ年とし大会に於て改選する。但し再任は妨げない。

(辞任及び補充)

第22条 役員が自己都合その他の事由で辞任するときは大会又は委員会の承認を得なければならない。補充選挙はそれを承認した決議機関で行う。但し役員選出が委員会に於て行われた場合は次期大会の確認を要する。

役員は辞任を承認された後、又は任期が満了した後でも、後任者が就任し業務引継ぎを完了するまでは任務を遂行しなければならない。後任者の任期は前任者の残存期間とする。

(加盟組合機関への出席)

第23条 この協議会の役員は各加盟組合の機関に出席することができる。

第4章 事務局

---

第4章 労働協約

第1節 労働権の確立と労働協約

- 1 はじめての労働協約締結の闘い
- 2 懸案事項の解決
- 3 労働協約に同意約款をかちとる
- 4 会社の労働協約違反撤回の闘い

第2節 労働協約改訂の交渉

- 1 会社、労働協約を一方的に破棄
- 2 有給休暇の買上げ決まる
- 3 労働協約ストで内部体制崩れる
- 4 労働協約2年間の空白を経て締結
- 5 労働協約、退職手当の改悪をはね返す
- 6 労働協約と退職手当闘争に対する発破スト決行
- 7 労働協約一部改訂申し入れ
- 8 労働協約一部改訂に対する会社案

## 第4章 労働協約

### 第1節 労働権の確立と労働協約

#### 1 はじめての労働協約締結の闘い

職員組合は昭和21年5月闘争の際、労働協約書設定の要求を提出し、早期締結を申し入れ

---

(設置)

第24条 この協議会の日常業務を遂行するため事務局を置く。事務局規程は委員会の承認を得て定める。

第5章 加入及脱退

(加入及び脱退)

第25条 この協議会に加入及び脱退をしようとする組合は機関の決議書を添えて申込み、委員会の承認を得る。但し次の大会に報告しなければならない。

第6章 救済

(救済)

第26条 組合業務遂行のため犠牲を蒙った組合員対しては、別に定める事務局規定によって救済する。

第7章 会計

(会計)

第27条 この協議会の経費は会費及びその他収入をもって之に当てる。各加盟組合は組合員1人当月額円を当月末迄に納入しなければならない。

臨時徴収の必要が生じた場合は、その都度大会又は委員会の決議により徴収する。

(年度)

第28条 この協議会の会計年度は毎年9月1日より翌年8月末迄とする。

(監査報告)

第29条 会計監査の結果は大会の承認を得なければならない。

第8章 附則

(発効)

第30条 この規約は昭和53年11月12日より実施する。」

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、職員の人件、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<sup>註(20)</sup>。

---

注(20) 労働協約は①75ヶ条と②労働協約附帯覚書とから成る。

「①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(以下乙と称ス)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産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 甲ハ乙ノ公正妥當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に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與ニ関スル事項

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與ニ関スル事項

ト、福利厚生事業並ニ施設ニ関スル事項

チ、社員社宅ノ貸與其他ニ関スル事項

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ル者ハコノ限りニ非ズ

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式通ヲ作成シ双方署名捺印ノ上各其ノ壹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

島出勝之助

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

「②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事項ヲ約定ス。

## 2 懸案事項の解決

22年4月15日の両日、北海道支社に於て会社側と団体交渉をもち懸案事項について、精力的に協議を進めた結果妥結し、次の通り協定書を取交した。この交渉には、会社側は万仲余所治常務取締役、組合側は、塚田庄平会長、坂田書記長はじめ各鉱業所から1名宛出席した。新協定書は(1)勤務手当、(2)欠勤者、(3)特命規程、(4)停年規程を中心に結ばれた<sup>註(21)</sup>。

---

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）ヲ任命スルモノトス

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ウモノトス

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ウモノトス

二、第三条イ、ロニ関スル覚書

給料及賞與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

右協定成立ノ證トシテ本書式通ヲ作成シ各自其ノ壹通ヲ保有ス

昭和21年7月15日

北海道炭鉱汽船株式会社 取締役会長

島出勝之助

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

注(21) 第2次労働協約は①協定書と②社員特命規程③退職規程の3本立である。

「①協定書

北海道炭鉱汽船株式会社ト北海道炭鉱株式会社社員組合連合会加盟組合トノ間ニ締結セラレタル労働協約第三条ニ基キ昭和22年4月15、16ノ両日協議会ヲ開催シ左記ノ如キ協定成立セリ

記

一、見習社員ニ対スル勤務手当支給ノ件

一般社員ト同様出勤一日ニ付キ本給ノ1%支給スル 実施ハ昭和21年11月ニ遡ル

二、殉職者及死亡退職者ハ（終戦後昭和21年10月末迄）ノ手当ニ関スル葬儀料ハ過去ニ遡及セザルモ今後ニツイニハ別途考慮スル

退職社員会ニ支給セル飢餓突破資金並ニ臨時加給金ハ殉職者及死亡退職者ニ対シテモ實質的ニ同一金額ヲ支給スル 殉職者遺族扶助料ハ4倍ニナル如ク差額ヲ支給スル、右支給名目並ニ方法ニ就テハ別途協議スル

三、年末賞与差額支給ノ件

1人当200円出来ルナレバ5月中旬迄遅クトモ5月末日迄ニ支給スル

支給ノ対象ハ昨年末ノ賞与受給者ニシテ支給日ニ在籍セル者トス

四、現金運搬手当ノ件

1月21日申入レ通り10万円以上ノ現金運搬者ニ対シ汽車輸送ニ限り

往復40秆以上ハ運搬1日ニ付 30円

往復40秆未満ハ運搬1日ニ付 10円

支給ス 実施時期ハ4月1日トス

五、中途採用者給与改正ノ件

中途採用者ノ初任給ハ標準ノ平均80%程度ニ引上ゲル、ソノ方法ニツイテハ4月23日会社案ヲ提示シ

協議スル

六、未復員者ニ対スル待遇改正ノ件

現行内規ヲ改正シ単身未復員者ニ対シテ本俸ノ金額ヲ支給スル、4月1日実施

七、別居手当ニ関スル件

転勤等ニヨリ社宅ナキタメ止ムヲ得ズ別居スルモノニ対シ、別居手当トシテ月額200円ヲ支給スル、3月1日より実施

八、公傷欠勤者ニ対スル手当支給ノ件

公傷見舞金トシテ勤務手当ト同率ノ金額ヲ支給スル、支給算定日数ハソノ月ノ操業日数トスル、4月1日より実施

現行ノ公傷者ニ対スル勤務手当ハ廃止スル

九、特別休暇ニ関スル件

(イ) 特別休暇日数

勤続1年未満	1年ニ付	14日
勤続1年以上	1年ニ付	15日
勤続2年以上	1年ニ付	16日
勤続3年以上	1年ニ付	17日
勤続4年以上	1年ニ付	18日
勤続5年以上	1年ニ付	19日
勤続6年以上	1年ニ付	20日

(ロ) 右日数ハ自動的に繰起シ満3年ヲ以テ更新ス

(ハ) 更新ニ際シテハ残余日数ニ対スル勤務手当ハ支給セズ

(ニ) 産前産後休暇 70日

生理日休暇 3日

分娩看護休暇 3日

(特ニ認メタ者7日)

右3休暇ハ出勤扱トシ勤務手当ヲ支給スル

ホ 昭和22年度ヨリ実施

(十) 主任 主席ニ関スル件

主任ハ必要度ヲ慎重ニ考慮ノ上取敢早急ニ実施ス

(十一) 特命規程並ニ停年規程ニ関スル件

別記規程ニヨリ実施ス

猶、停年規程実施ハ實質上5月1日よりトシ、之ニ伴イ嘱託ニ対スル勤務手当支給方法ヲ改正スル

(十二) 札幌南合宿ノ組合優先利用ニ関スル件

(イ) 原則トシテ組合優先利用ヲ認メ関係当時者ニ対シ其ノ旨会社側ヨリ通達スル

(ロ) 定宿者ハ原則トシテ認メザルモ止ムヲ得ザル場合ハ会社一室 組合側一室トシ宿泊会合ニ支障ヲ来サザル様努ムルコト

(十三) 退職手当ニ関スル件

山本人事課長ノ会社案持参ヲ持チ22日午後協議ヲ行ウ

(十四) 旅費規程改正ノ件

(本件ニ関スル本社案ニ対シテハ支社トシテモ意見ヲ有スルモノデアリ、本協定ニ當ッテハ支社ト連合会トノ間ニ於テ左記ノ如キ協定ガ成立セルニ付 支社長上京ノ上本社ト協議シテ正式決定ニ努メル)

(イ) 長期滞在及日帰り出張ニ対スル減額制ヲ一切撤廃スル

(ロ) 係長以下社員ノ定額表ハ一本建トシ日当1日当り70円 宿泊料甲号100円、乙号50円 近距離旅行手当40円トス

猶、汽車賃及船賃ハ2等トス

(ハ) 汽車賃 船賃ハ其ノ等級ガナクトモ当該運賃ヲ支給スルコト

(ニ) 宿泊料ニ関シテハ4月1日ヲ基準トシテ料金変化ノ実状ニ応ジ「スライド」サセルコト

(ホ) 攝食料ハ現行5円ヲ20円ニ変更スルコト

(ヘ) 定額表中重役、社員1号、社員2号トアルヲ単ニ1号、2号ト称スベキコト



### 3 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。

塚田会長は、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

- 
- (ト) 特別区域内出張ニ関シテハ別ニ定ムルモ宿泊セル場合ハ攝食料ヲ支給スルコト
  - (チ) 3号表以上ノ職階取扱ニ就テハ疑義アリ再考スベキコト
  - (リ) 本規定ノ実施ハ昭和21年11月1日ニ遡ルコト
  - (ヌ) 指定区域ニ対スル旅費規定ハ別途改正スルコト
- (六) 労働協約ニ関スル件及在山手当ニ関スル件  
右2件ハ支社長上京打合せノ後5月帰任早々再交渉ヲ行ウ」

#### 「②社員特命規程

第一条 社員ニハ特命ヲ命ズルコトアルベシ

第二条 特命中ノ社員ハ許可ヲ得ズシテ他業ニ従事スルコトヲ許サズ

第三条 特命期間ハ3年トシ満期ノ際解任スルモノトス、本期間中ト雖モ他ノ業務ニ従事スルトキハ解任ス

第四条 特命者ニハ詮議ノ上特ニ特命期間延長ヲ命ズルコトアルベシ、特命ハ欠勤ト見做シ同期間中ハ何時ニテモ復職又ハ臨時勤務ヲ命ズルコトアルベシ

第五条 特命中ハ基本給金額及諸手当ヲ毎月支給ス、但シ許可ヲ得テ他ノ業務ニツキタル場合ニハ無給トスルコトアルベシ

第六条 特命期間ハ勤続年数ニ算入ス

第七条 本規程ハ昭和22年3月1日より実施ス

#### 特命者取扱規程

- 一、特命者ニ対シ社務ノ都合ニ依リ他ノ業務ニ従事スルコトヲ命ジタル場合ニハ罷役規程ニヨリ罷役トス
- 二、特命者ニ対シテモ停年規程 服務規程ハ適用スルモノトス
- 三、特命者ニ支給スル給料ハ社内年齢相当ノ基本給（1年毎ニ増給ス）ト特命申渡シ当時ノ能率給ノ額（1年毎ニ増給セズ）トノ合計額トス、但シ物価ノ急変等ニ依リ社員給与ニ変化アリタルトキハ之ト同様ニ変更スルモノトス
- 四、特命者ニ支給スル諸手当ハ厚生手当、都会手当、居住手当トス（勤務手当、職務手当、入坑手当等勤務ニ基ク給与ハ支給セズ）」

#### 「③停年規程

一、当社社員（嘱託を含む）ハ満55歳ヲ以テ停年トス

二、停年者ハ満55歳ニ達シタル翌月ノ1日付ヲ以テ解僱スルモノトス

但シ、社務ノ都合ニ依リ嘱託トシテ勤務ヲ命ズルコトアルベシ

附則

本規程ハ昭和21年12月1日より実施ス

北海道炭鉱汽船株式会社

常務取締役 万伸余所治

北海道炭鉱汽船株式会社社員組合連合会

会長 塚田庄平」

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、22年9月22日調印した<sup>註(22)</sup>。

## 4 会社の労働協約違反撤回の闘い

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

---

注(22) 労働権は結社行為の柱であり、次の①10ヶ条と②附帯覚書とから構成される。

「労働協約書

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 甲ハ乙ヲ社員テ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ウ

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、特命、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與一切ニ関スル事項
- (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) 退職時ノ諸給與ニ関スル事項
- (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) 経営協議会テ協議ガ纏ツタ事項

第八条 此ノ協約ノ有効期間ハ協約締結ノ日カラ六ヶ月トス

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テ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。尚期限ニ至ッ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ル

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式通ヲ作製シテ双方署名捺印ノ上各一通ヲ保有スル」

「労働協約書

②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ガ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

昭和二二年九月二二日」

連は直ちに嚴重に抗議したが、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跳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時間ストを執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鉱の操業を急に中止した。

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。

## 第2節 労働協約改訂の交渉

### 1 会社、労働協約を一方的に破棄

炭鉱特別調査団の勧告をうけ、24年5月26日、労働協約の交渉に入った。会社は諸状勢からして会社案は絶対的なもののだとして、一步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、組合員範囲の縮少、組合活動の制限、有給休暇の縮少等であった。交渉は2日間に亘って行なわれたが、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勢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。この非常事態に関して組合は宣言を發し、無協約を回避しようとした<sup>注(23)</sup>。

---

注(23) 非常事態宣言は以下の内容である。

「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誰も欠く事の許

## 2 有給休暇の買上げ決まる

昭和 20 年度分発生の有給休暇の残日数は 3 年後に未使用のまま打切られるという現実の一方で、普段休暇が思う様にとれないという実態について会社は何等の対策をもたいま見送られ、一方給与が同業他社より低位におかれているという実態にもとづいて、有給休暇残日数の買上げを、北炭職連は会社に対し要求した。一方、各山元職組は会社に対し有給休暇の使用計画の提示をもとめた。この様な経過により会社は譲歩し、次の確認書を取交した。

### 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社員の有給休暇に関して左の通り確認する。

### 記

- 一、職員組合員は昭和 22 年度及昭和 23 年度分の有給休暇残日数に就いて 3 月 15 日以降請求の権利を自主的に放棄する。
- 二、会社は組合員の権利放棄日数に対して 150 円の金銭給付をする。
- 三、右の支払時期については別に協議する
- 四、本措置の趣旨は有給休暇の買上げでないことを確認する。
- 五、昭和 25 年度分以降の有給休暇については本措置は一切行わない。
- 六、前項確認に伴い会社と組合及組合員は協議の上各年度初め(4 月中)に於いて周到なる実施計画をたてる。

昭和 25 年 3 月 15 日

---

されない大憲章である。

斯る労働協約の改訂期に當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徒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可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。

然も吾々の賃金は八〇%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」しかなかった。

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可く会社の猛省を促し其の暴挙を破碎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

### 3 労働協約ストで内部体制崩れる

労働協約交渉は、対立のまま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ため、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、空知鉱業所管理職組に、24時間波状ストの決行を指令リストに入った。しかし、労連の妥結を踏み越えての闘いに対し、本店、札幌、小樽職組は反対の立場をとり、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。

### 4 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、体制を整え出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ヶ月間に亘った闘いは終結した。

### 5 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、労働協約についてユニオンショップの廃止、企業整備を独自に実施する旨を通知してきた。

さらに、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、退職手当協定共に原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たが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。

### 6 労働協約と退職手当闘争に対する発破スト決行

北炭職連は炭労の方針により大手八社の各組合と共に、労働協約の改訂（上部組織の交渉権

確立、就業規則の事前協議、休暇期間延長等)と退職手当の改訂と併せて30年10月下旬から交渉に入った。その後1ヶ月に亘って協議を続けたが進展せず、そのため12月13日1番方から全山一斉に発破ストに入り、発破に関する一切の作業を拒否した。これに対処するため会社は非組合員の発破有資格者を動員し代替作業を行ったが、不慣れのためにこの人達は、心身共に大変であった。スト突入後、12月16日朝双方諒解点に達し漸く妥協したが、発破ストは、はじめての戦術で、危険を伴うだけに会社側は、事故の発生を大いに懸念した模様である。

この闘いで、改訂された労働協約の骨子は次の通りである。

- 一、上部組織の交渉権については、覚書でふれないことにした。
- 二、就業規則の事前協議は会社側が諒解した。
- 三、休暇については、一部日数をふやすなど取扱いを改めた。

## 7 労働協約一部改訂申し入れ

41年9月30日で協定期間満了に際し、会社より北炭職組に対し次の3点の改訂を申し入れてきた。

1. 協定当事者名の変更  
職組の機構改革に伴い当事者名を変更する
2. 職制機構改正に伴う条文整理  
職制機構の改正に適合する様関係条文の整理を行う。
3. 労災法、厚生年金法の改正に伴う改訂第69条増額補償の廃止  
以上の提案に対し北炭職連は次の通り回答した。

1、2項については既定の事実であり諒承する。

3項については、遺族補償費が年金化され従来の方式が継続出来ないから廃止することは納得出来ない。会社の恩恵的措置とはいえ殉職者に対する取扱いである点を考慮されたいと主張したが、これに対し会社側は殉職者に対する措置であるし、持出しをしたくないということで提案したのではなく、法の改正により公正な算出が現状に適応しなくなったためであると回答した。今回は現行取扱いを据置くことにし、今後妥当な支給方法について協議していきたいと表明したので、組合側もこれを諒承し条文は従来通りとした。

## 8 労働協約一部改訂に対する会社案

46年9月30日で協定期間満了に際し、会社は、機構改革に伴う条文とその他2、3の改訂を提案してきた。この内容は既に事実上実施されているのている事項であるので、北炭職連はこれを諒承し、10月1日付で協定したが改訂条文は下記の通りである<sup>注(24)</sup>。

---

注(24) 労働協約は次のように改訂された。

「第44条(遅参、早退、私用外出)

「但し已むを得ない事由によりその暇のないときは事後速かに届出なければならない」と挿入

第5章 賃金と給与交渉

第1節 社員と鉱員賃金

- 1 終戦前の社員賃金
- 2 戦後はじめて賃金増額，減首反対を要求
- 3 会社回答と職員組合の承諾
- 4 全炭10月闘争
  - (一) 同情スト決行
  - (二) 10月ストの鉱員減収補填
- 5 給与改定の闘い
  - (一) 職員の給与形体の抜本的改訂
  - (二) 炭協の賃金闘争
    - イ 鉱員賃金交渉
    - ロ 職員給与交渉
- 6 同業他社給与と較差是正

第2節 復興期の給与，賃金交渉

- 1 賃金闘争にGHQ介入
- 2 ヘプラー労働課長の勧告
- 3 賃金内払撤回の闘い
- 4 賃金三原則，経済安定九原則下の賃金闘争
- 5 7月以降賃金も据置
- 6 経営担当社員の給与
- 7 賃金2年続きの据置

---

第55条（年次有給休暇）

「組合員は前年度継続勤務して全労働日の……とあるを「……労働日数の……」と改める

第64条（給与の控除）

「給与の支払に際しては所得税，健康保険料……」とあるを「……所得税 住民税 健康保険料……」と改める

第89条（労使協議会の組織）

- 2 「本店又は支社に設ける……」とあるを「本店に設ける……」と改める

附属諒解事項

第3条（社員並びに組合員の定義）

機構改革に伴って所属変更になった部分について条文を修正

第25条（任免，詰替）

- (1) 「炭鉱内係相互間……」を「炭鉱内課相互間……」に改訂

第55条（年次有給休暇）

- (4) 「……協定に定められた支給日数  
×全労働日－私傷病欠勤日数  
全労働日

とあるを「……×全労働日数－私傷病欠勤日数  
全労働日数  
と改める。

以上」

第3節 朝鮮戦争後の資本別賃金闘争

- 1 三年振りにベアを獲得
- 2 講和条約と労働運動
- 3 年齢給を廃止し生活給主体を是正

第4節 エネルギー革命と炭労63日スト

- 1 石炭不況と労働者へのしわよせ
- 2 63日のストに入る
- 3 常盤ブロックの単独妥結と炭労脱退
- 4 闘いの集結
  - (一) 中労委の斡旋案を拒否
  - (二) 職連, スト戦列から離脱
  - (三) 緊急調整発動でスト中止
  - (四) 北炭職連の闘いとスト中止
  - (五) 63日スト直後の期末手当交渉
- 5 スト規制法の成立

第5節 企業整備期の賃金交渉と労働運動

- 1 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
- 2 会社, 職員給与を応量カット
- 3 中労委の再斡旋の拒否と自主交渉での妥結
- 4 在山手当の闘い
- 5 部分ストとロックアウト
- 6 昇給闘争
- 7 中労委斡旋で勤務給本棒繰入れの糸口をつかむ
- 8 出炭奨励給の交渉
  - (一) 出炭奨励給の設定
  - (二) 出炭奨励給の改訂

第6節 期末手当の交渉

- 1 戦後はじめて期末賞与を獲得
- 2 炭労による期末手当闘争チャンピオンスト
- 3 重点スト資金カンパに職鉦較差を設ける
- 4 北炭, 石炭経協を脱退
- 5 34年下期期末手当闘争で夕張職組三権集約不成立

## 第5章 賃金と給与交渉

### 第1節 社員と鉱員賃金

#### 1 終戦前の社員賃金

北炭の社員の賃金は、創業から終戦に至る間は、一貫して学歴別格差を基調とする資格給ともいべきものであったが、その主体となすものは基本給の月給と、かつ昇給制度であった。昇給は企業の不振によって一時停止したこともあったが、毎年、年1回を慣例として実施されていた。昭和14年3月、増給率の基準を基本月給の5%~10% 最高30%としたが19年3



月の賃金統制により月給150円以上のものは7%、以下のものは10%と改正したが、21年4月の昇給を最後に廃止された。

## 2 戦後はじめて賃金増額、減首反対を要求

インフレ高進、食糧等物資不足による生活苦の中で、各炭鉱の職員組合は、結成後会社に対し要求事項を提出した。その中で、夕張鉱業所職員組合は、21年2月7日、委員会で要求をまとめたが、その内容と会社回答は次の通りであった。

### 要求事項

- 一、現在ノ給与額ニ、百五十円一率ニ増額支給サレタシ
- 二、組合員ハ絶対に減首セザルコト
- 三、応召家族ニ対シ勤務月給ヲ除ク給与ノ金額ヲ支給セラレタシ
- 四、勤務月給ハ欠勤日類ニ拘ハラズ本給ト並行シテ支給セラレタシ

## 3 会社回答案と職員組合の承諾

組合要求に対する会社回答案は次のものであった。

### 一 「百五十円一率増額」ノ件

社員給与問題ニツイテハ所長トシテ決定シ得ベキモノニ非ザルモ、所長トシテノ見解ヲ述べレバ 現在ノ給与ヲ以テシテハ生活困難ナルモノニアルヲ認ム。サレバ現ニ本社ニ於テハ政府ノ方針、他会社トノ振合等ヲ勘案シ社員ノ待遇改善策ヲ考慮中ニシテ近キ将来ニ於テ之ガ発表実現ヲ見ルモノト予知セラル。又、右実現ニ至ル間ノ暫定策トシテ 今般臨時賞与ヲ支給シ生活ノ負担ヲ緩和セリ。猶、物資ノ面 特ニ食糧ニ関シテハ出来ル限り多量且安価ニ（会社ノ負担ニ於テ）分配セシムル如ク更ニ努力ス。右ノ如キ事情ニ鑑ミ本件ノ回答ハ保留シ、近キ将来ニ於ケル待遇改善策ノ実現ニ努力ヲ惜シマザルコトヲ約シ、之レガ回答トス

### 二 「組合員ノ減首反対」ノ件

斯クノ如キ全面的減首反対ノ例ハ他ニ例ヲ見ズ。組合ガ自主的ニ不良者ヲ除名スルト云フモ、現在ノ状態ニ於テハ其ノ様ナ手段ハ実行不可能ニシテ時期尚早ナリ。会社ハ経営関係ノ理由ニテ、或ハ不良者、非能率者ニ対シテ自主的ニ減首ノ必要アリ。組合ノ人事面ニ対スル参加ハ行過ギナリト考ウ。以上ノ理由ニヨリ本要求ノ容認不可能ナリ。尚、社員ノ減首ニ対スル不安ニ対シテハ現在ノ処計画ナキ事明言ス。

### 三 「応召家族ニ対スル給与増額」ノ件

本項ニ関シテハ会社モ考慮中ノ処、本日「扶養家族ヲ有スル応召者ニ対シテ物価手当百円ヲ支給スル」事ニ決シ、二月一日ヨリ実施ス。本棒ノ全額支給ニ関シテハ意ノアル所ヲ一応本店ニ移牒ス

### 四 「勤務月給ノ欠勤日数ニヨル減額制廃止」ノ件

本件ハ第一項ト同様本店ニ属スル事項デアルガ、所長トシテハ現場ノ声トシテ之ヲ本店ニ伝エ、此ノ主旨ニ沿フ改正ノ実現ニ努力ス

この回答に対し組合員側は、三、四項は諒承し、一項に対しては、低給者及び家族が多く生計困難な者に対し特別の考慮を払う様要請した。二項については北炭社員連盟を通して人事参加を求めることとした。

その後会社は、3月1日に「社員諸手当内規ノ改正の件」と称して、次の発表を行った。

- 一、物価手当支給内規ニ依ル手当月額一律ニ金百五十円ヲ増額ノコト
- 二、勤務月給給与内規第五條(欠勤ニ依ル減額)ヲ廃止スル
- 三、戦時応召者特内規第一条手当中同居家族社員ハ応召出発六ヶ月後ハ給料ノ三分ノ二ヲ手当トシテ支給致居ル給料ヲ全額ニ改正スル(単身者ハ従来通り)

## 4 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<sup>註(25)</sup>。

冬を目前にして暖房用炭の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日交渉が妥結するが、この結果、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填

このストのあと、北炭労連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

---

注(25) 職連の声明書は以下の通りである。

「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能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所要ノ最低限度ヲ割り産業再建ノ前途尚遠ク人民大衆ノ窮乏目前ニ迫リツ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率直ニ認メルモノデアリ且頑迷ナル資本金陣営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」ノ外ニナキコトヲ確認シ、ココ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」

立が続いた。

北炭と職連との間の対立がこのまま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。北炭職連はこのため会社、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月5日間1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。

## 5 給与改定の闘い

### (一) 職員の給与形体の抜本的改訂

5月闘争のあと、北炭職連は会社に給与改定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名の交渉団が上京し、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と連動して給与形体を抜本的に改めることを諒解し、11月25日に妥結した。

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<sup>注26)</sup>。

---

注26) 職員組合の給与交渉は次の協定事項からなっている。

「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條に基き社員の給与其他に関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以算定するものとす

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除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）出勤二日に付き給料の〇・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 月額 三〇〇円

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、一五日未満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

給料貸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

## (二) 炭協の賃金闘争

### イ 鉱員賃金交渉

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が、その結果22年3月7日妥結仮調印した。その主旨は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、改訂前の賃金には地方別に格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、さらに、炭協分裂にまで尾を引いた。

### ロ 職員給与交渉

炭協と連盟間の協定によって専門委員会が発足した。しかし、交渉と検討は数字的に具体的

---

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

従来の職員、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（囑託を含む）、至急規程制定の上実施す

#### 諒解事項

一、本棒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状との差額を追給す、但し新給与額が現収入よりも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ふ

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いこと

三、成績点に関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、職階制の実施に当りては早急実現を期する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」

解明がされていなかったのに加え、企業毎の人員構成の異いがあり、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ヶ月間の職員と鉦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鉦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、経済状勢の安定と共に、昇給制度の放棄は後々悔を残す結果となっ

改正本棒一覧表 (昭和 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	570	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

た<sup>注(27)</sup>。

注(27) 職員組合は生活給の給与体系を導入し、次の給与案を纏めた。

「連合会給与委員会

給与案の説明：一企画部一

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衆知の通りである。

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おられ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に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備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右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別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。

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、これは完全配給による公価によったものである。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六〇一七〇％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。

第1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
呈出箇所	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〃		

二、基準給

以下連合会給と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—一四〇〇)が一つの目安となる。炭協の要求案はこの方法による。

連合会給と委員会案による一例を算出すると(夫三五歳家族四人)、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

$$1,002+3.8=264 \text{ 円}$$

独身者の飲食費(264円)の占むる割合を六〇%とすれば最低生活費は

$$264+0.6=440 \text{ 円} \quad [1]$$

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

$$264 \text{ 円}+0.4=660 \text{ 円} \quad [2]$$

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歳、四〇歳を限界とし、夫々三〇円、二〇円、一〇円と決定したのである。これより一九歳の基本給は

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

2 能力給

前述の〔1〕〔2〕式の差額

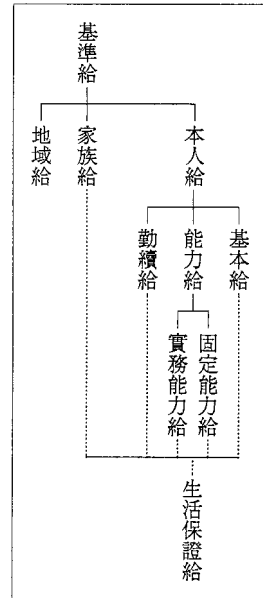
$$660 \text{ 円}-440 \text{ 円}=220 \text{ 円}$$

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。

$$1,650 \text{ 円} \times 0.6=990 \text{ 円}$$

……………飲食費

第二表 構成





$$990 \text{ 円} + 0.45 = 2,200 \text{ 円}$$

……標準生活給

$$2,200 \text{ 円} - 1,650 \text{ 円} = 550 \text{ 円}$$

……………能力給

社員の能力係数の平均を九〇とすると

$$550 \text{ 円} + 90 = 5.8 \text{ 円}$$

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

$$90 = 540 \text{ 円}$$

$$120 = 720 \text{ 円}$$

$$150 = 900 \text{ 円}$$

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。と言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、能力と言う性格を石炭生産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ち着いた。

### 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言う炭協案に従った。標準生計費中家族給の占むる割合は五一・五％と言う高率を占むるのは生活保証給と言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）、実際上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 スライドスケールの採用

スライドさせる部分は基本給、固定能力給、家族給を以て構成させる基準給の一部—生活保証給—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ャンカン、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、一般に言われている如く勤労所得が国民所得の二一％にすぎないと言う現状に於て正当なる勤労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ブ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。

第三表 指数対比表

月	物価指数	給与指数	物価指数 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歳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。

我々は今後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-%

#### B, 諸手当

##### (1) 残業手当

一時間に付六円

但し坑内勤務は一〇円

##### (2) 休日出勤手当

一日 三〇円

##### (3) 入坑手当

一種 七〇〇円

二種 六〇〇円

三種 五〇〇円

##### (4) 発破手当

月額 一〇〇円

##### (5) 坑外現業手当

月額 一〇〇円

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。

(以上の企画部の給与案は7月7日からの検討案となり、7月22日に新給与案として決定したのでその経過を以下見てみる)

だが、新給与までの暫定賃金が問題となり、会社は歩みよって、後日止むなく七月分給料と同時に一五〇〇円、お盆までに一五〇〇円を確約せしめてケリがついた。

しかし、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。かくて理論の為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。

翌十八日社員給興が本筋へと軌道にのつたが、社組案に対する会社側の意向は会社

第四表  
基本給一覧表

年齢	基本給
16	660
17	690
18	720
19	750
20	780
21	810
22	840
23	870
24	900
25	930
26	960
27	990
28	1020
29	1050
30	1080
31	1100
32	1120
33	1140
34	1160
35	1180
36	1200
37	1220
38	1240
39	1260
40	1280
41	1290
42	1300
43	1310
44	1320
45	1330
46	1340
47	1350
48	1360
49	1370
50	1380
51	1390
52	1400
53	1410
54	1420
55	1330

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であるが、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、新炭価折込まれる社員給興の枠の云々から、果ては会社の経済白書の提出とまでジグザグコースをとり乍らも大詰へと迫って行ったのである。

それが全きものとは言はずとも現下の情勢としてはより進歩的な社員給興案の基礎となる引上率並鉱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、社員給興の具体的な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、夕張に於ては鉱員賃金五〇円三五円が一〇八円四五円となった上昇率と鉱員との勤続差・家族構成の差をもって均衡率を提示したものであるが、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鉱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「職員給興決定の数字的基礎」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一四〇円を合致せしめたが、高年齢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睛の妙であった。尚退職一時金の件は九月新給興実施後に於て改めて審議する事に妥結を見たのである。（別項決定新給興参照）

引続き労組側に於ても残余の議題につき連経続行し、一方当鉱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鉱連の交渉に七月三〇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鉱業所の権限内に於ては決定し能はずとして、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こと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。

#### 決定新給興

##### (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	}	七〇%
学識		
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総合採点シ社員 (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)

へ 欠勤ハ発揮度ニ著シク影響ヲ及ボサザ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デ更新スル

(3)勤続給

イ 勤続満一年ニ付十円ヲ加給スル

ロ 毎年一月一日現在テ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, 雇人給興, 嘱託給興ニ関シテハ新給興実施迄ニ可及的速カニ両者協議決定スル

社員給興決定の数字的基礎

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×均衡率＝職員平均総収入

(L) (A) (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

## 6 同業他社給与と較差是正

炭協、連盟間の協定にもとづき、北炭職連は22年4月以降一ヶ年間の給与について、鉱職連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）の平均まで上げざることを約束した。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

（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。

$$65 \text{円} \times \frac{7}{10} \times 35\% + 65 \text{円} \times 65\% = 58 \text{円} \quad 10 = 58 \text{円}$$

$$L = 108 \text{円} \times 1.18 \times 22 \text{方} \times 55\% + 58 \text{円} \times 25 \text{方} \times 1.18 \times 45\% = 2,313 \text{円}$$

（五五％四五％は全国平均の坑内外夫の構成比、1.18を乗じたのは基準外賃金は基準賃金の一八％

[2A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興との実績比率を参考として一・三七故に

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

B改正職員給興の構成と三一七〇円との関係

本人給

年齢給 一一二五円

（平均年齢給は三二・五才に該当する一平均年齢は三三才）

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興と見放さざるものを除く
- 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。」

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					

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するや、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、会社は補給金として1人当6,500円を支給することで解決した<sup>注(28)</sup>。

## 第2節 復興期の給与、賃金交渉

### 1 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、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決行したので、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3原則を示し賃金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のヘプ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、炭労は妥協をきめ、又、全石炭は全国大会中で、この勧告をめぐり紛糾したが、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。

### 2 ヘプラー労働課長の勧告

- 1) 生産を阻害するような労資間の紛争は許さない。
- 2) 長びいている石炭関係争議は早速解決し増産をはかるべきこと
- 3) アジアの紛争の真只中において日本は速かに復興せねばならぬ
- 4) 組合代表は事態の重大性にかんがみ ただちに連盟と膝をまじえて解決に努力せよ、しか

---

注(28) 会社との妥協案は次の確認書の内容となった

「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、  
六五〇〇円下回ルニ付、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」トシテ職員一人当た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

らずばスト中止命令が出るであろう

- 5) 交渉において石炭の生産能率をあげることを重大視すべきである
- 6) 日本経済の平常なる場合はストはできるが、今は絶対できない。
- 7) 日本復興は日本国民自ら考えなければアメリカは援助を打ちきる。
- 8) 団体交渉を開始してから大分長期にわたる。この際組合が反対の理由をもちだす時期でない。

### 3 賃金内払撤回の闘い

24年4月22日、会社は北炭職連に対し、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。

北炭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が、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、氣勢が高まり、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日に夕張は第三鉱、そして第四波と続き、30日には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、給与支払額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。

### 4 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、各社別に移る。以後の賃金と給与交渉は単一企業内労働運動の形を取り、企業内労使関係の確立過程となる。ここに次の石炭鉱業の自立基盤が企業内労使関係を中心に築かれる契機となるのである。

政府補助金の打ち切り、炭価の抑制、自売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、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月賃金措置を決め、次いで、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。

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

## 5 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次のように妥結した。

## 6 経営担当社員の給与

24年6月29日、会社側よりの申し入れにより、経担者給与について協議を行った結果、時間外手当の期末一括ブール支給を別途協議にして先送りにしたほかは協議が纏り、職階責任給制を中心とする次の確認書を取交した<sup>注(29)</sup>。

注(29) 社員給与は生産性向上を反映させる能力給（職階責任給）を中心とする賃金形態として以下のように確認された。

「確認書

昭和23年10月以降経営担当社員給与に関し次の通り協議纏ったので之を確認する。

記

### 一、本人給

能力給 90点迄を4,000円とし、90点を超える1点に付80円とする。

勤続給 勤続一年に付30円とする

勤続期間の計算は組合員通り昭和24年1月1日のものを適用する。

### 二 勤務給

出勤1日に付本人給の0.5%とする。

### 三 家族給 坑内給、基準外諸手当（除超過労働手当）は組合員の取扱と同じくする。

### 四 職階責任給

本 店	支 店	支 社 及 外 局	鉱 業 所	全 額
		支店長		10,000
		次 長	所 長	7,000
部 長	支 店 長	部長 外局長	部長 鉱長 副所長	5,300
副 部 長	次長 課長	副部長 外局副長	副部長	4,600
課 長	室 蘭 所 長	課長 養成所長	課長 副長 院長	3,900
課長代理	課 長 代 理	課長代理	課長代理 診療所長	3,100

昭和24年6月29日

北海道炭鉱汽船株式会社

常務取締役支社長 藤江 信

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



## 7 賃金2年続きの据置

24年基準賃金は据置になり、インフレが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って、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時間ストを決行し引続き、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するが、又炭労幹部に早期解決を促し、4月1日以降のストは許さないと勧告してきた。政府からあっせんの要請を受けた中労委は、1～3月の賃金は据置、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日間のストを決行し組合員は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以下のような結果に終わった。

妥結内容

一時金 9,823円

祝金（集排法除外）1,092円

勤務手当

（16方～23方以上）基準賃金の0.06%～0.11%以上

## 第3節 朝鮮戦争後の資本別賃金闘争

### 1 三年振りにベアを獲得

2年間ベアを据置かれ、レッドパ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し、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日朝妥結リストを解除した。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 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、吉田茂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）をめぐる、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、日本の労働運動の主流は2分されるきっかけになった。

吉田内閣は、アメリカの方針に全面的に協力する立場を固め、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を調印した。と、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ようになった。その後日米同盟が日本外交の基調となった。

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。また、石炭鉱業も自立基盤の確立を合理化に求め、企業整備時代に一步踏み込むのである。

### 3 年齢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、職階者が大巾に低いので是正したいと提案してきた。

会社は従来同業各社との均衡を主張してきた手前から実態を無視出来ず、生活給主体の形態を是正に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を了承した。

このため、主として職階者は平均アップ率を上回り、枠内配分のためこれが低額者にしわ寄せされたため、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。

## 第4節 エネルギー革命と炭労63日スト

サンフランシスコ講和条約の締結は日本の復興経済から自立経済、さらに高度経済成長への時代へ移行する契機となり、と同時に、国際経済を基盤にする資本の自由化と世界の市場経済への一環として発達することを意味する。日本経済が自立するためには円安の固定相場（1\$360円）による産業の保護政策とエネルギー源の確保とを必須条件とするのであるが、石炭鉱業は戦争中の乱掘のため深部採炭を余儀なくされ、合理化としての輸入機械、合理化設備の高価格のため高コストを強いられ、「高炭価」で経営の自立を図っていたのである。この高炭価は国策に支えられた竹馬経営として産業界から批判された。

しかし、石炭鉱業の高炭価は鉄鋼、電力、セメント、化学産業の経営を圧迫し、ネックと化しつつあった。さらに、こうした高炭価は日本経済の脆弱性となり、資本の自由化、さらに輸出の国際競争力にマイナス要因として作用する。このため、政府は日本経済の自立基盤を確立するために炭価引き下げを国策として推進しようとする。既に昭和28年1月一万田日銀総裁は、炭下引下げを要請し、炭価値下げ政策への口火を切った。

さらに、通産省は輸入炭の増加、重油の輸入量増大で国内炭価の引下げを求め、石炭と石油の価格差を解消しようとする。そのうえ、通産省は昭和30年合理化臨時措置法を制定し、機械化採炭（ドラム・カッターと自走枠のセット）の導入による低コスト、低炭価を一般化する道筋をつけた。こうした結果、昭和31年3月に石炭鉱業合理化審議会はトン当たり4,093円の炭価を決めるが、この石炭引下げを受け鉄鋼業界は鉄鋼トン当り2,300円の引下げを声明した。日本経済は石炭と鉄鋼の低価格を基盤にして自立基盤の形成から高度経済成長への離陸を行なうのである。昭和34年に日本石炭協会は重油価格にスライドする石炭価格の引下げを目標にする石炭合理化案を立案し、実施しようとする。炭価引下げ方針は昭和34年の石炭鉱業審議会による炭価1,200円の引下げ答申で決定されるのである。

こうした昭和28年からの一連の炭価引下げプロセスは石炭鉱業の経営再建と労働運動の激化とを誘因し、昭和27年からの63日スト、企業整備反対運動、さらに昭和35年の三井三池闘争、北炭の三鉱分離反対闘争への導火線となる。

## 1 石炭不況と労働者へのしわ寄せ

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協定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。

## 2 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」方式により賃金と給与を算出する点である。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社に大幅に拡大した。

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、実質賃金切下げの回答をしてきた。その後交渉が続けたが、事態は進まず、炭労は10月13日から48時間スト、次いで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、賃金闘争は同時にたたかっていた電産との共同闘争をくみ、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、全産ストに対し妥協排除の声明を発表すると同時に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。

### 3 常盤ブロックの単独妥協と炭労脱退

炭労ストが長期化の様相を濃くしてきたが、中小炭鉱は経営の破綻に直面しつつあった。その中で、11月14日、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を通告し、中闘の了解を求めてきた。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、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、常盤職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。

### 4 闘いの集結

#### (一) 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、対立の儘であった。

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)標準作業量現行通り、(2)ベア7%、(3)出炭奨励金 月額3,000円、(4)貸付金1人当5,000円等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、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、戦術強化を図るべく、各組合に12月17日から保安要員の全員引揚の指令を発した。

#### (二) 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、保安要員の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日ストを中止し、引続き、住友、麻生、古河、日鉄二瀬なども中止した。

#### (三) 緊急調整発動でスト中止

政府は、炭労ストで石炭不足から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った。

炭労中闘委は緊急調整をうけて、17日一番方からストの中止と第二次斡旋案の受諾とを決め、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、三鉱分離の企業整備への原因となった。

#### （四）北炭職連の闘いとスト中止

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、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の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。

#### （五）63スト直後の期末手当交渉

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円の年末支払を決めた。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。

## 5 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産業界は、スト規制を強く望み、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、衆議院通過直後に「バカヤロー解散」で廃案になった。再び成立した吉田内閣は、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決行した。

しかし、炭労は63ストのつかれがのこり、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。しかし、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、闘争手段をばく奪され実質的にはスト権を奪われたに等しく、手足を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分ストを決行したが、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。

## 第5節 企業整備期の賃金交渉と労働運動

### 1 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た。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、部分ストを炭労は決めた。このため闘争は長期化の様相となった。

### 2 会社、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。

### 3 中労委の再斡旋の拒否と自主交渉での妥結

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日に妥結したが、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。

職員給与の交渉は中労委の再斡旋を受けて開始された。すなわち、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。

## 4 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 手当の新設での月額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日対立の儘交渉は決裂し、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一時金処理とし、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。

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、岩館人事部長が欠席したが、岩田信夫人事副部長、楳木五月人事課長、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、山元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、継続積上げのことを併せて確認した。

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。

## 5 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しなかった。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。

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「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。

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、経坦社員、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、4月2日、鉱員には基準賃金月額450円、一時金1,200円支給、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たので、会社はロックアウトを解除した。



この闘争で、会社は、ロックアウト戦術で、部分ストで受身にあった情勢から立ち直る自信ときっかけをつかんだといえる。

## 6 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で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、炭労賃闘終結に引続き会社に要求を提出、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、昇給制度要求は拒否し、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。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。

## 7 中労委斡旋で勤務給本棒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、職員給与について職組は次の要求書を提出した。

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<sup>注(30)</sup>。

---

注(30) 職員組合の要求書は次の内容となる。

「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、定期昇級は右の引上げ額とは別個とする。

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り三鉱連は反対闘争の最中で、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日、17日全支部の期限ストを執行したが、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銭で、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、同日斡旋案を受諾し、会社側は、5日に受諾したので、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円と増給(昇給見合)381円合計1,422円で妥結し、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。賃闘は40年代に入ると生産性向上と標準作業量の引上げを賃金体系へ反映する方向で行なわれ、出炭奨励給の問題として労働運動の中心課題となった。

## 8 出炭奨励給の交渉

### (一) 出炭奨励給の設定

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

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

このあと交渉をすすめたが、会社側は特に提案1の日額制の要求に対し強硬に月額支給にこだわり続けたので、組合側は月額制に譲るとしても鉱員の支給額を下廻らせないとの方

---

(四)前三項のほか較差は正について別途協議決定する。(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。」

たち、次の2点を譲歩案として提起した。

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

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

これをもって交渉を進めた結果、全般に亘り諒解点に達し、協定した<sup>注(31)</sup>。

注(31) この協定案は次の内容である。

「協定書

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

記

1, 支給要領

(1)炭鉱所属の社員

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

表一出炭奨励金

		業務区分	金額(円)
坑内	A	坑内給1種受給者	7,600
	B	〃 2種 〃	5,100
	C	〃 3種 〃	3,800
坑外	A	坑外現業給 〃	2,600
	B	その他	1,300

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

(2)炭鉱所属外の現地勤務社員

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

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

2 支給条件

(1)月産出炭は直轄炭のみとし、又、休日、特殊休日の出炭は除く。

(2)業務区分坑内給受給者が入坑しなかった場合、日割計算により減額し、坑外Aの日割額を支給する。

又、坑外現業給受給者が現業に従事しなかった場合、日割計算により減額し、坑外Bの日割額を支給する。

(3)年次有給休暇、諸休暇、欠勤（公私病）遅参、早退日は日割計算により減額する。

(4)計算期間中の異動、業務区分の日割計算による。

3 実施期日

昭和47年3月より実施する。

昭和47年9月8日

北海道炭鉱汽船株式会社

勤労部長 荒木謙二郎

北海道炭鉱汽船職員組合

執行委員長 佐々木仁三郎

## (二) 出炭奨励給の改訂

49年6月17日、会社側から北炭労連との標準作業量、出炭奨励給の改訂に伴って、社員の出炭奨励給について、次の様に改訂したいとの提案があったので、北炭職組は検討の結果、鉱員上昇率と同じであるので、これを諒承し、7月10日付会社と覚書を取交した。

---

### 確認書

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

#### 記

- 1, 異動の取扱
  - ①新採用及び復職  
出勤日数に応じ日割計算額を支給
  - ②退職、休職及び死亡  
出勤日数に応じ日割計算額を支給
  - ③任免詰替、担当業務区分の変更  
着赴任の日をもって日割計算する。
- 2, 日割計算の取扱  
(月額 $\times\frac{1}{25}$ )とする。
- 3, 争議行為の場合
  - ① 職組争議行為の場合、その参加者について  
24Hストの場合 日割額を減額  
時限ストの場合 時間対応分を減額する
  - ② 労組争議行為の場合  
24時間スト日は操業日より除き、出炭奨励給は日割計算により減額する。  
時限ストの場合は操業日に含む。
- 4, 災害等により操業の行われなかった場合は(出炭のない日)操業日数より除き、出炭奨励給は日割計算により減額する。
- 5, 休日を減じた場合の取扱  
月間全鉱標作の操業日は加算し、月額は加算しない。  
但し、割増金加算の休日返上の場合は、都度協議する。
- 6, 時間外勤務、深夜業の加給について  
坑内勤務者の場合  
所定時間外勤務又は深夜業1時間につき、 $\frac{\text{出炭奨励給}}{200} \times 0.25\%$ を加給  
坑外勤務者の場合  
所定時間外勤務2時間目以降、又は深夜業1時間につき  $\frac{\text{出炭奨励給}}{175} \times 0.25\%$ 加給
- 7, 月間全鉱標作を超えた場合の計算  
加給計算1%未満の端数は切り捨、1%毎に各区分の10%を加給する。
- 8, 炭鉱所属外の現地勤務者所属の特例  
病院勤務者については、当該炭鉱所属と見做す。
- 9, 会議等に出席した場合の取扱い。  
労働協約第80条各号の諸会議に出席した場合及び救護隊訓練に参加した場合の業務区分は、当該坑内給支給区分による。
- 10, 公務従事の場合  
当日出勤し、所定の手続を経た者については、協定書記2(2)の支給区分による。
- 11, 協定書記2(3)の早退について、公傷の場合は減額しない。  
昭和47年9月8日  
協定当事者調印

表一出炭奨励給の改訂

業 務 区 分			月 額 ( )内旧金額
坑 内	A	坑内給1種受給者	10,000円(7,600円)
	B	〃 2 〃	6,800 (5,100 )
	C	〃 3 〃	5,000 (3,800 )
坑 外	A	坑外現業給受給者	3,300 (2,600 )
	B	その他	1,800 (1,300 )

支給要領は従来通りであるが、その要点は

1、炭鉱所属の社員

月間全鉱標作を達成した場合、上記金額を支給し、月間全鉱標作を超えた場合、1%刻みで上記金額の10%を加給する。但し、月間全鉱標作を達成しなかった場合にして、その月の日々の達成日数とその月の操業日数の75%以上の場合は、月額の75%、50%以上は50%、25%以上は25%を支給する。

2、炭鉱所属外の現地勤務社員

全社の月間全鉱標作を達成した場合、坑内坑内勤務者については上記金額、又、坑外勤務者については坑外Bを支給する（支給要領は前記1と同様である。）。

参考 会社、労連間で協定した内容

表一全鉱標作

炭 鉱 別	出炭(トン/日)	ロング能率(トン/人)
夕張第二炭鉱	2,670	36.63
清水沢 〃	1,520	10.84
真谷地 〃	1,520	8.41
幌 内 〃	4,470	13.64
合 計	10,180	

・全鉱標作は、ロング出炭の掘進炭を加えたもの（除請負炭）  
平和炭鉱については、従来通りの扱いとする。

表一出炭奨励給

作 業 内 容			日 額 ( )内旧
坑 内	A	請負（採炭、掘進、拡大支柱、磐打、移転整備）	400円(300円)
	B	場内作業、Aに直結する運搬	270 (200 )
	C	その他	200 (150 )
坑 外	A	現業	130 (100 )
	B	その他	70 ( 50 )

## 第6節 期末手当の交渉

### 1 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回賞与が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、1律700円、勤務給按分は2,300円であった。

職鉦員の支給額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。

### 2 炭労による期末手当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、幌内では決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、妥結額は鉦員7,300円、職員24,800円、すなわち、職鉦比3.4であった。

### 3 重点スト資金カンパに職鉦較差を設ける

25年上期戦後はじめて、期末手当の要求がはじめてみのり、職員3,000円、鉦員1,000円に決まったが、その後、この3:1の比率が職員、鉦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年上期期末手当闘争で炭労中間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、職員は鉦員の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、職員は鉦員の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。

### 4 北炭、石炭経協を脱退

炭労は、鉦員1人当26,000円の要求を提出、会社側に12月5日までの回答を求め、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、又、各社も同様であった。このため炭労は、15日

一番方からストに入ることを決めた。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、15日以降運搬部門の一斉重点ストを通告したが、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、炭労はこれを受諾するが、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、ついに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、ストを解除するが、会社もロックアウトを解除した。このあと、中労委中山篤太郎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1番方からストを解除した。その後、18日中労委の斡旋案22,000円で、各社は一斉に妥結し、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。

## 5 34年下期期末手当闘争で夕張職組三権集約不成立

昭和34年下期期末手当について炭労は鉱員26,000円の要求を決め、10月19日から交渉を開始した。このとき、三井、高島の企業整備反対闘争のさなかで、各社はいずれも「期末手当は支給できない。回答の段階ではない」と回答し、対立のまま進展しなかった。

この間炭労は企業整備反対闘争を主標に11月13日に24時間スト（職組は1時間50分）を決行し、11月17日、20日、期末手当闘争の1時間50分スト、17日一斉一時間休憩、27日総評統一行動日に企業整備反対24時間スト（職組1時間50分）を決行した。

北炭は、この企業整備反対ストに対し、職労組に「違法スト」であるとして文書で抗議してきた。

北炭職連傘下組合は、論外の抗議だと回答したが、組合員の中には、石炭業界における北炭の優位性による楽観論から、炭労指令に不満の声があがっていた。

11月14日、夕張職組は、炭労方針にもとづいて、安保闘争、企業整備反対闘争、期末手当闘争の権限委譲の無記名投票を実施したが、開票結果、前二者は否決され、又、期末手当闘争については、賛否何れも不成立という北炭職連傘下で夕張職組だけが全く意外の結果を生じ、夕張職組は11月17日以降のストを回避した。

職連執行部は直ちに教宣資料を全組合員に配って翻意を促し、現地で道炭労、現地職労組と対策をすすめ、再投票を実施した結果、圧倒的多数で成立した。

夕張職組執行部（組合長佐藤寅之助）は、指導性の欠如を理由に委員会に総辞職を提案したが、承認は得られなかった。

炭労は波状時限ストを決行したが、期末手当交渉が進展しないため、戦術を一社重点ストに切替え、12月4日から古河が無期限ストに突入した。炭労は越年闘争を覚悟したが、年内支給をのぞむ組合員の意向をくみ、20日夜から古河との交渉を継続し、21日朝、鉱員期末手当1日当18,000円と一時金1,000円で妥結したので、17日間に亘る重点ストを解除した。

このあと、北炭職連は会社との交渉に入ったが、鉱員の一時金1,000円に対し、会社は鉱職

比適用の否定はしなかったが、名言を避けた。しかし、他社では鉱員と同額を強く主張しているということで、炭職協で各職連は、飽迄鉱職比適用をめざして闘うことを申合せた。

北炭職連は、この申合せにもとづいて交渉をすすめた結果、会社は鉱員の一時金を含む19,000円に鉱職比適用を認め60,800円で妥結し、波乱をよんだ闘いは終結した。

## 第6章 退職手当

### 第1節 新退職手当制度の確立

#### 1 戦後の暫定措置

#### 2 新体系の樹立

### 第2節 退職手当の改訂交渉と労働運動

#### 1 退職手当、労働協約闘争で発破スト決行

#### 2 退職手当闘争、会社逡減案を撤回

#### 3 退職手当に逡減制を導入

## 第6章 退職手当

### 第1節 新退職手当制度の確立

#### 1 戦後の暫定措置

戦後、インフレの高進によって、それ迄の低額な基本給を基準とした退職手当制度は、自然その価値を失した。そのため、23年6月北炭職連は、会社との交渉で、次の社員退職手当暫定措置として、臨時特別手当を支給することに決まり、21年11月に遡及実施した。

「社員退職手当暫定措置

- 一、満1年以上勤務し昭和21年11月1日以降同23年3月31日迄に退職せる社員に対しては、現行恩給内規に定める一時金の外、臨時特別手当を支給する。
- 二、昭和23年4月以降の退職金については、別途協議する。
- 三、本措置に依り計算したる金額は、一時金として支給する。但し、会社経理応急措置法に依り支払を制限せらるる分についてはこの限りでない。
- 四、懲戒解雇に依り解雇せられたる者に対しては、本暫定措置は之を適用しない。
- 五、臨時特別手当の計算は次に依って行う。

(一)臨時特別手当は退職時の本人給(在職中職階責任手当の支給を受くる役員に就きたる者は、在職中の最高の職階に依る3月末に於ける職階責任手当を加算する)に対し勤務年数に依り左記区分に依る乗率を乗じたる金額とする。

イ、勤続満10年未満の期間 勤続年数の $\frac{1}{12}$

ロ、" 10年以上満15年未満の期間 (同)  $\frac{1}{6}$

ハ、" 15年 " 30年 " " (同)  $\frac{1}{4}$

但し勤続5年未満で退職せる者は、所定の半額とし、30年以上は累加を行わない。

(二)依願解雇者には所定の半額を支給する。



但し勤務年数其の他を勘案し全額迄増額出来る。

(三)常時坑内勤務者に対しては、昭和5年12月迄は旧恩給規程に依る勤続年数に加算し昭和6年1月以降の入坑期間に対しては、其の入坑期間に相当する現行入坑手当の額を其の該当する勤続年数の区分に従い加算する。其の期間の計算方法は恩給規程第14条に定める所による。

(四)勤続年数は満年計算とする。

(五)金額は百円未満は百円に切上げる。

(六)見習期間は、勤続年数に参入する。

六、雇人に対する特別手当の計算方法は別途協議する。

七、昭和21年11月1日より同23年3月31日迄の退職者に対し同時に本措置を実施することに依り対照期間中に於ける給与の変動に依り生じた金額上の不均衡を是正するため加給金を附する。その方法は別に定める。

八、旧給料（昭和21年12月以前）に依る恩給受給者に対する臨時取扱については昭和21年12月以前の給料による恩給年金受給者の年金額を5倍し、10円未満は切上げ、10円単位にて計算し昭和22年1月に遡及支給する。尚、昭和22年1月の給料による受給者に就いては従来通りとする。

## 2 新体系の樹立

北炭職連は、23年6月に決まった退職手当の暫定措置を、本格的協定とするため、要求案をまとめ24年6月から労働協約と共に併行して交渉をすすめた。その後、約一ケ年を費して協議したが、会社は若干前進回答をしてきたものの組合側としては、歩みよれるものではないので、実力行使をもって解決するしかないとの判断から、会社側に対し25年5月3日からの実力行使を通告し鋭意交渉を進めた結果、5月2日諒解点に達し、退職手当の新体系が樹立されたが、その骨子は次の通りである。

一、退職金は、退職金と年金の二本建とし基礎額は、退職時の本給とした。

二、一時金の基準支給率は勤続年数に対応し逓増乗率をもって、10年で本給の10ヶ月、20年で40ヶ月、25年で55ヶ月、30年で70ヶ月分とした。

三、年金は一時金のほか、勤続25年以上の者に対し毎月々割額を終身支給し、勤続25年で本給の3ヶ月分、それ以上は逐年0.2ヶ月分を累増し、30年以上を4ヶ月を年額とした。

四、坑内勤務期間は、勤続年数の2割加算制を従来通り踏襲した。

## 第2節 退職手当の改訂交渉と労働運動

### 1 退職手当、労働協約闘争で発破スト決行

北炭職連は、炭労の方針にしたがって、大手8社の各組合と共に、退職手当の支給率の改訂等を労働協約の改訂と併せて要求し、30年10月下旬から交渉に入った。その後、1ヶ月以上に亘って協議を続けたが、進展しなかった。そのため、職組は12月13日一番方から一斉無期

限の発破ストに突入し、一切の発破作業を拒否した。そのため会社側は、非組合員の発破有資格者を動員して代替作業に当らせたが、不馴れのために危険を伴うだけに身心共に大変な苦勞であったが、この人達の多くは中高齢者が多く退職手当の増額に関心があり、個人的にはこの闘争に期待を向けていた。

このストを背景に交渉を進めた結果、16日朝に至って労働協約と共に諒解点に達し、支給率を一部改訂すると共に常時坑内勤務者が業務上傷病による不就業期間を坑内勤務期間の割増の対象とするものであり、係員助手期間及び係員養成所入所期間を社員扱とした。このほか、退職手当の改訂は翌年4月からあらたに年金の選択制を採用し、本人の希望により年金10ヶ年分の現価換算額を退職時に一括支給することとなった。

## 2 退職手当闘争, 会社逡減案を撤回

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

1, 退職一時金並びに年金算出の基礎額を次の通りとする。

現行 退職時本給の97% 自己都合退職者は95%とする。

退職時本給 7万円までの額	97%
〃 7万円を超え13万円迄の額	75%
〃 13万円を超え20万円迄の額	50%
〃 20万円を超える額	25%

補償措置

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

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

①勤続25年を超える部分の支給率については勤続1年に付5.0とする。

②年金は適用しない。

3, 自己都合退職の支給比率を次の通りとする。

表一退職金の支給比率

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

4, 実施期日

昭和47年4月1日

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

これに対し職員側は会社提案に対して反論し、撤回を求めたが対立のまま物別れになった。

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

・退職手当

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

・自退者の特別措置

11月3日以降次の通り改訂する。

勤続3年未満	0
〃 3年以上5年未満	40%
〃 5年 〃 10 〃	50%
〃 10年 〃 15 〃	60%
〃 15年 〃 20 〃	80%
〃 20年以上	100%

②退職当月の給与は全額支給する。

③荷造料の会社負担は出来ないが、現物に器材がある場合は便宜をはかる。

・退職金遅払いの解消と住宅資金の貸与復元については今後積極的に努力する。

### 3 退職手当に逓減制を導入

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

- ①現行退手当制度をこの儘存続すれば、経理上に於いて会社がいうように政府や金融筋からの干渉によって許容の限界をきたすものと考えられ考慮を必要とする時期にきている。
- ②前回の闘いや同業A社が逓減方式を先に決めているなど諸情勢から判断して、基本論だけでは主体性を欠き有利とは考えられない。

③白紙撤回の方針は前回の闘いで貫徹したものと考える。今回提案の対置案は、その後の分析と判断によるものであり機関決定を無視したものではない。

④対置案と機関手続の関連については、執行部の考え方を率直に各職場集會に説明して理解してもらおう。

一、対置案の骨子

①本給を基礎額とするが、第一折点以上は本給の80%、第二折点以上は会社案通りとし夫々の合計額を基礎額とする。

②基礎額逓減の第一折点は、全社員(含非組合員)の平均本給の基礎額が現行算式による基礎額より下廻らないことを前提とし、第二折点以上については会社案通りとする。

③基礎額の折点はベースアップの上昇率によって、その都度スライドさせる。

④協定期間は48年4月1日以降2ヶ年とする。

⑤その他

イ 住宅資金貸与の復活とその拡充について同業各社の実体を勘案して双方協議する。

ロ 停年時与給休暇処理日数を60日(現行40日)とする。

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

3月15日会社に対し要求書を提出し交渉を開始したが、会社側は

①会社案でも同業各社中最優位にあるA社と比べても見劣りはないので折点のスライド制は必要ない。

②当社の実情から例え部分的であっても現行を上廻る改訂は出来ない。

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

①基礎額の算定は第一折点の8万円は動かさないが第一折点以下は本給の100%とする。

但し自己退職者は95%とする。

第1折点のスライドは50%とする。

②住宅資金の貸与は停年1年前、退手一時金の30%とする。

③有給休暇残日数慰労は50日とする。

④協定期間は48年4月1日から2ヶ年とする。

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

この結果、退職手当にはじめて逓減制を導入することになった<sup>注(32)</sup>。

---

注(32) この退職手当協定書は次のような内容である。

「協定書 別紙1

(1)次の金額区分により算出された合計額を基礎額とする。

---

金額区分	停年	自己都合	懲戒		
退職時本給のうち	8万円迄の額			100%	95%
"	8万円を超え13万円迄の額			75%	75%
"	13万円を超え20万円迄の額			50%	50%
"	20万円以上			25%	25%

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

(3)補償措置

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

(イ)昭和48年度

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

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