

戦後炭鉱労働運動の展開過程(2)

戸木田 嘉久

目次

問題提起

- I 「炭労」結成以前—一九四七年の全国統一賃金協定と炭鉱労働戦線
 - (1) 最初の炭鉱全国統一賃金協定をめぐる斗争(一九四七年一月—十月)
 - (2) 最初の全国統一賃金協定(一九四七年四月—九月)をめぐる問題点
 - (3) 全国統一賃金協定を限界つけた諸要因
- II 炭鉱労働戦線の流動化と炭労結成
 - (1) 炭協の分裂—炭労・全炭鉱の結成
 - (2) 全国統一賃金協定の解体過程
 - (3) いわゆる炭労組織の定着—全石炭の無条件合同と日鉱の脱退
- III 一九五二年「六三リスト」をめぐる問題
 - (1) 一九五二年「六三リストライキ」の必然性
 - (2) 「六三リストライキ」が提起した問題(以上、第十六卷第一号掲載)
- IV 炭労・職場斗争をめぐる諸問題
 - (1) 職場斗争「前期」—三鉱連「英雄なき一一三日の斗い」と「前段斗争」
 - (2) 職場斗争の展開(1)

戦後炭鉱労働運動の展開過程(2)(戸木田)

- (3) 職場斗争の展開(2)——杵島炭鉱の場合
- (4) 炭労・職場斗争の限界性
- (1) 炭労・職場斗争の自然成長性とその面からする限界(1)——賃金中央協定との矛盾
- (2) 炭労・職場斗争の自成長性とその面からする限界(2)——石炭産業の構造的危機との間のギャップ(以上、本号)

承 前

一九五二年秋、炭労「六三スト」は、国家権力の介入(緊急調整)によって収拾をよぎなくされた。しかし、これにたいする炭労による「自己批判」の重点は、将来も予想される国家権力の介入にたいして、全炭鉱労働者の階級的結集をいかに強めるかという点にはむけられず、むしろ、六三日のストライキ(六三日分の賃金喪失)といった多大の犠牲を回避しつつ資本の標準作業量引上げ要求を阻止するにはいかにすべきか、という点にむけられていた。すなわち、請負給制下の労働強化→出炭能率の向上→それを実績とした標準作業量の引上げ→賃金の実質的低下→一層の労働強化、この悪循環を如何にたちきるかということこそ、最大の関心事であった。この課題にたいして炭労は、実践的にはつぎの二つのことを提起した。

一つには、採炭・掘進・仕繰など坑内直接夫の賃金について、請負給制から固定給制に切り替えることが要求された。このいわゆる「固定給」化要求は、一九五三年から五五年頃にかけて賃金闘争の中心にすえられたが、これは失敗であったといわざるをえない。なぜなら、資本の側は、労働過程の技術的停滞が搾取強化の有効な手段として請負給を要求する限りでは、断固として請負給を固執したし、カップ採炭方式の採用にともなう採炭の

機械化によって、自動的に労働のスピード・アップを強制しうるようになるやいなや「固定給」化を承認し、逆に搾取機構を強化することに成功したからである。

いま一つには、六三ストにおける「幹部闘争から大衆闘争へ」の転換に立脚して、いわゆる「職場闘争」の展開が提起された。これは、周知のように戦後炭鉱労働運動史のもっとも重要な部分を構成するし、また戦後日本の労働組合運動全体にたいしても大きな影響をあたえたものである。「戦後炭鉱労働運動の展開過程(2)」として、ここでは、この職場闘争の展開過程についてふれながらその問題点を指摘し、戦後炭鉱労働運動史上の評価を確定しておきたいと思う。

IV 炭労・職場闘争をめぐる諸問題

(1) 職場闘争「前期」——三鉱連「英雄なき一一三日の闘い」と「前段闘争」

炭労の職場闘争が、日本労働組合運動の前進を指標するものとして喧伝された時期は、一九五六年から五七年にかけてである。だが、これにはその「前史」がある。すなわち、炭労が職場闘争を提起するにいたった歴史的前提としては、すでにふれた一九五二年「六三スト」の自己批判につづいて、一九五三年秋の三鉱連(三井鉱山炭鉱労働組合連合会)のいわゆる「英雄なき一一三日のたたかい」⁽¹⁾についてふれておく必要がある。

石炭産業では、一九四九年の「ドッジ・ライン」を契機に「高炭価問題」が提起された。その結果、資本主義的合理化が朝鮮戦争の過程で推進され、一人当り出炭能率は、一九五〇年四月の八・五トンから五二年三月には一一・三トンに達することになる。この出炭能率の向上は、新規雇入れの停止によって在籍坑員の「自然減

耗」がすすんだ反面（その結果、在籍者教は一九四九年の三八万人から五一年末には三五万人前後に減少）、カッペ採炭方式の採用によって労働強度が増大し、実労働時間が延長された結果であった。しかし、一九五二年に入ると朝鮮休戦の動きが活発化し、「特需」が激減するにおよび、石炭産業は、貯炭の増大と炭価の下落によって忽ち苦境にたち、「企業整備」の波がまず中小炭鉱を皮切りとして、⁽²⁾大手筋炭鉱にも広範に波及せざるをえなくなった。

大手筋炭鉱における「企業整備」は、一九五三年上期出炭計画の一〇％削減、優良鉱区への出炭集中、不良鉱区の切捨て、カッペ採炭方式の採用による切羽能率五〇％の引上げ・坑木費四〇％の節約、⁽³⁾堅坑開発による入昇坑時間の短縮（実働時間の延長）・運搬能力の向上・坑内間接夫の節約などの諸形態をもってあらわれ、⁽⁴⁾さらさらの集約点として「余剰人員」の希望退職募集へと発展した。すなわち、一九五三年五月、住友新歌志内の閉山提案、六月、古河下山田で減員不補充と希望退職募集提案、七月、三菱九州で福岡地区二〇％、佐賀・長崎地区五％の希望退職募集提案、八月、三井鉱山全社で五、七三八名の希望退職募集提案につづき、雄別一、二二九名、北炭三、五〇〇名、明治一、二〇〇名、杵島七二五名、日炭高松一、一六五名、日鉄二瀬六六六名、古河（職員）三〇〇名、三菱（職員）四四〇名、太平洋二二二名など相ついで大量解雇案が発表された。石炭鉱業連盟の調査によると、一九五三年九月末には各炭鉱の整理目標人員は一八、三八九名にのぼっている。⁽⁵⁾

これらの「企業整備」反対闘争の多くは、炭労の「組合員は会社の希望退職（首切り）を拒否せよ」という闘争指令にもかかわらず、結局は「条件闘争」に移行し、指令どおりに最も強力な闘争をおこなったのは三鉱連だけで、これが「英雄なき一一三日の闘い」といわれるものである。この争議は、一九五三年八月上旬から十一月二七日まで一一三日間におよぶ。その間に希望退職募集は指名解雇にきりかえられたが、組合側は、デモ・座りこ

み、出炭五〇%減の遵法闘争、時限スト、二四時間スト、指名スト、部分ストなど多様な戦術を駆使してたたかい、最終的に会社側は指名解雇を白紙撤回せざるをえなくなり、解雇反対闘争としては例外的な勝利を確保したのであった。

この争議の特徴は、「英雄なき」云々という言葉にみられるように、徹底した大衆闘争の形態をもって展開された点にある。三鉦連は、一九五七年七月「企業整備に対する闘い方」として、次のように決定していた。「闘争戦術としては客観的情勢を慎重に考慮し、単なる減産闘争のみでは効果少なきものと認め、保安確保の闘いと人員充足と封建的賃金制度たる『請負給制度』の撤廃と各山の自主的闘争とを絡み合わせて徹底的に闘うが、この闘いの根底は全職場にオルグを配置した職場闘争組織であり、同時に地域的な共闘と主婦会の完全連携であることを確認する」⁽⁶⁾。三鉦連は、この方針にもとづき、各職場及び地域を単位とした闘争組織を確立し、大衆動員をとともなう職場・地域闘争を組織していったのであり、「一一三日の闘い」に發揮されたその威力は、「六三スト」後の闘いの方向を模索しつつあった炭労にたいして、一定の方向を指示することになったのである。

この点は、一九五四年一月の炭労臨時大会においてははっきりと確認された。炭労は、一九五三年一〇月―五四年九月賃金協定をめぐる闘争が「炭界不振」を理由に難行し越年するという事態にたたされ、闘争体制の強化を焦眉の課題として提起していたのであるが、この臨時大会において、企業整備反対闘争における三鉦連の経験を学びとって大衆闘争方式を実践することが強調された。すなわち、同大会は、「大衆闘争の組織」として「居住区闘争組織」⁽⁷⁾、炭婦協、家族を含めたもの（炭婦協の育成・強化・結成をはかる）、職場闘争組織を職場毎に結成する。地域闘争組織を友誼単産、勤労者、一般市民で結成し、強力な共闘をもつ」ことを決定、さらに「訓練された大

衆闘争を組織する」ために、「日常の一つ一つの闘いをとらえて大衆闘争にする。福利厚生要求、職制の撤廃、保安改善要求等あらゆる機会に大衆闘争を組織する。社宅常会、作業休憩時・上昇坑時の坑議デモ」などを指示したのである。

炭労の職場組織・職場闘争の方向は、一九五四年一〇月以降賃金闘争の段階になると、一段と発展した。炭労第十一回大会(一九五四年九月)におけるいわゆる「前段闘争」の方針が、それを指標する。「賃金闘争はたんなる『額上げ』闘争でなく、むしろの低賃金政策にたいする『巾広い生活を守る闘い』なのであって、職場や居住区のもろもろの不満や要求を解決しないで『賃上げ』をやるとするのはナンセンスだという考え方」から、「職場・居住闘争が『額上げ』に入るまでの賃金闘争の前段闘争としてたたかわれることになった」⁽¹⁰⁾のである。これは、『額上げ』闘争中にそれを盛り上げる手段として「職場・居住闘争」が提起された五三年一〇月ノ五四年九月賃金闘争の段階にくらべると、おなじく賃金闘争の手段として「職場・居住闘争」が位置づけられていたとはいえず、「前段闘争」・予備的闘争と規定された点で一歩前進している。

しかし、いづれにせよ、この時期までの炭労の職場組織・職場闘争は、賃金闘争に従属するものであり、賃金闘争を盛り上げるための手段であった。炭労がこの限界をのりこえたのは一九五五年六月の「賃金討論集会」である。この集会では、職場闘争は、賃金闘争との関係において相互補充的な性格をもち、且つそれ自体として目的をもった日常闘争であると改めて規定され、日常的な職場闘争こそが、労働組合運動の土台であるという位置づけがあたえられた。⁽¹¹⁾この職場闘争の新しい規定づけは、炭労の職場闘争に飛躍をあたえた。職場闘争は、支部によってあるいは職場によって不均等ではあったが、全体として野火のように燃えひろがっていった。

(1) この争議の詳細については、三井鉱山炭鉱労働組合連合会編『英雄なき一三日のたたかい』（労働旬報社）、日本炭鉱労働組合編『炭労十年史』四二六一—四五一頁を参照されたい。

(2) 「一九五二年に入ってから毎月貯炭は増加し、六月末貯炭は四二六万トン、これに大口工場貯炭二七〇万トンを加えると、六九六万トンにのぼった。貯炭の増大にとまらぬ、炭価も下落をたどり、アメリカ軍、官公庁入札物などには、税込みで一カローリ当り六〇銭という安値もでるにいたった。……中小炭鉱の企業整備は、たとえば常盤大滝（組合員二五〇人）全員解雇、山口小野田（組合員二〇〇人）一三〇人解雇、福岡上与丸（組合員一五〇人）全員解雇、長崎新北松（組合員二六人）標準作業量引上げ、福岡福岡（組合員一五〇人）人員整理・基準内外賃金切下げ、時間外手当切捨てなどとなつてあらわれ、一九六三年六月中旬までに石炭鉱業連盟傘下九四〇余鉱のうち、休庵山鉱が一四九鉱の多きにたつしている」（日本炭鉱労働組合『炭労十年史』四二六ページ）。

(3) カッベ採炭方式は一九四九年暮、宇部の大浜炭鉱で試用され、ひきつづき北海道・九州にひろがった。九州では一九五一年二月三菱崎戸でまず採用され、同十二月には二九炭鉱、切羽延長四、五〇〇米（五一年三月末の総切羽延長は五〇、八〇九米）に達していた。このカッベ採炭方式採用時における資本にとっての「経済的效果」は、崎戸、大島、鯉田、飯塚、方城、田川、唐津の合計十四鉱において、下表の如く使用開始

カッベ採炭の「経済的效果」
(九州7鉱14採)

	使用前	使用後 12ヶ月後
切羽長 (m)	1,206 (100)	1,146 (97)
採炭夫数 (人/日)	1,146 (100)	869.1 (76)
切羽進行 (m/日)	1.47 (100)	1.58 (107)
採炭夫能率 (ton/人/日)	2.40 (104)	3.67 (153)
出炭量 (ton/日)	2,754.7 (100)	3,190.9 (116)
切羽米当出炭 (ton/m/日)	2.28 (100)	2.74 (120)
火薬量 (g/ton)	189 (100)	122 (65)
切羽坑木 (石/ton)	0.132 (100)	0.0490 (37)

(註) 1. 福岡通産局石炭部技術課調
2. 平均値は積数平均による。切羽選定は同一又は類似切羽とする。

後十二ヶ月目で、出炭能率五三%の上昇、火薬量三五%の減、坑木量六三%の減であつた。

(4) 戦後炭鉱合理化における堅坑開発の意義は、深部炭層採掘という資本の技術的要求とともに、坑口からの全坑内運搬系統の集約化、採炭の機械化ともなう主要坑道運搬容量の増大とともに、運搬のスピード・アップ、上昇坑時間の短縮による実働時間の延長を企図するものであり、たとえば「日炭高松深部開発計画」による二坑北卸第三堅坑の場合（一九五二年十月完成）次頁下表のような成果が予定されていた。

戦後炭鉱労働運動の展開過程(2) (戸木田)

(5) 日本炭鉱労働組合『炭労十年史』四三四ページ。なお、このさい三鉱連「一一三日の斗い」の契機となった三井鉱山の希望退職勧告基準は、満五三才以上の者、満五〇才以上の者にして正常な勤務を期待できない者、勤続年数坑内満三年未満、坑外満六年未満の者、心身故障、智能の低劣その他により正常な勤務を期待できない者、低能率者、出勤不良者、業務に対する協力的乏しき者、素質乃至素行不良の者、家庭的に責任度の軽い者、人員過剩職種に該当する者であった。

(6) 『炭労十年史』四三五―四三八ページ、参照。

(7) いわゆる「炭住」に集団として生活する炭鉱労働者にたいし、資本の側は、世話役と監視役を兼ねた労務世話役制度（区長制度）をおき、「炭住」を労務統轄機構のカナメにしてきたことは周知の歴史的な事実である。したがって、「大衆斗争」が組織されるためには、炭住における労務世話役制度と斗い、自主的な居住区組織をつくりあげることが必要であった。居住区組織の強弱は、多くの場合、職場組織の強弱と照応した。居住区において労務世話役制度の廃止ないし制限について一定の力量を発揮しえた組合は、とうぜん職場においても職制の民主化を進める上で一定の力量をもっていたし、両組織は相互に補充しながら、大衆斗争を発展させることになったからである。

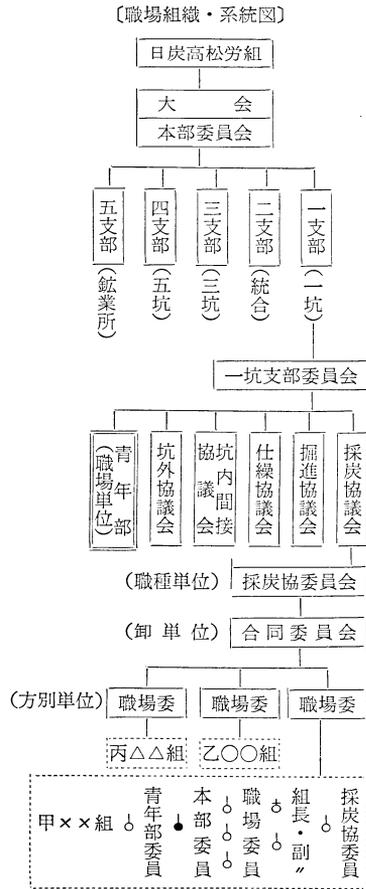
(8) 炭婦協（日本炭鉱主婦協議会）が、炭労「組合員の家族たる主婦」を主体に、「組合員に協力する下部組織」として結成されたのは、一九五二年九月である。これは、炭労が三鉱連の「一一三日の斗い」の教訓を学び、「大衆斗争」方式をうちだした時期（一九五四年一月臨時大会）よりも先行している。しかし、炭婦協結成当時の各炭鉱主婦会の状態は、最も進んでいるとされた福岡地方においても、「組織の主体性が全組織必ずしも炭労の指向する組織のみでなく過去の国防婦人会の流れをうけついで即ち政治的野心のもとに結成された団体もあり、複雑な要素を今後の組織強化に残している状態」（炭鉱婦協結成準備会議事録）（一九五二年四月）による福岡炭婦協野中ツマ会長の現在報告であった。したがって、炭婦協が国際的にも高く評価されるだけの力を真に蓄積しはじめたのは、やはり、炭労が居住組織・職場組織の結成・強化を強調しはじめた時期、すなわち一九五四年以降であったといつてよいであろう。

〔日炭高松深部開発計画による二坑北部の運搬・通気・往復時等の成果予定〕

	完成前	完成後
坑口までの運搬距離	4,830m	4,410m
坑口までの運搬段階	6段	3段
港湾までの鉄道輸送距離	15.3km	0km
坑口までの排気坑道延長	3,700m	1,400m
往復所要時間(切羽まで)	2時間30分	40分

(註) 九州石炭鉱業協会「月報」1951年1月号

(9) 炭鉱における職場組織の典型的な事例を示しておこう。日炭高松の場合、職場組織(例・採炭職場)は左のような系統をもって組織されていた。



(10) 炭労『炭労十年史』四六〇ページ

(11) 職場斗争ないし職場活動こそが、資本の搾取強化に対応する日常的な斗争形態であるべきであり、したがってまた、労働組合活動の土台をなすものであるという方針は、総評傘下の全国単産としては、この時期の炭労によってはじめ明らかにされたといつてよい。これは本文中に示すように「六三スト」、「三鉱連の「一一三日の斗い」の教訓として」ひきだされたものであるが、一面では、一九五三年十月の世界労連による第三回世界労働組合大会の影響、世界労連代表ウォォルジス来日の与えた影響も無視することはできない。この点に関して、塩田庄兵衛『日本労働運動の歴史』は、「これらの国際交流や国際的批判は、当時の日本の労働運動が悩みぬき解決方法をさがし求めていた課題にピッタリ合っていたのです。そして、その前後から至るところの職場に、大衆の要求の実現をめざして統一行動の発展に献心する新しい活動家の成長が見られ、それが労働運動を内部から強化する上で積極的な役割を演じました」(前出、二二七―二二八ページ)と書いている。

戦後炭鉱労働運動の展開過程(2)(戸木田)

(2) 職場闘争の展開 (1)

「職場闘争は、賃金統一闘争との関係において相互補完的な性格をもち、かつそれ自体の目的をもつ日常闘争である」。一九五五年六月、賃金討論集会であきらかにされたこの職場闘争に関する新しい規定は、一九五六年から五七年前半にかけて、炭労の職場闘争を全体として飛躍的に発展させた。その展開過程をさらに具体的に分析しておこう。

職場闘争が、職場における資本の搾取強化を日常的に反撃する闘争として規定されるにおよび、職場要求の範囲は、作業環境、社宅環境などいわゆる身のまわりの要求から、賃金・労働条件にかんする要求、すなわち資本の搾取強化と直接に対決する要求にまで拡大した。身のまわりの要求とは、たとえば作業衣よこせ、手袋よこせといった単純なものから、風呂場を設置せよ、社宅のたたみを入れかえろといった福利厚生関係のものにいたるまで、きわめて雑多な内容をもった平面的な要求である。これは闘争形態のうえでは、職場の恒常的な組織がまだ確立せず、職場要求を組合本部に集約してたたかう段階、ないし職場組織を基礎にしてたたかうにしても、賃金闘争の前段階としてたたかわれてきた段階に照応する。職場闘争が、職場における資本の搾取強化を日常的に反撃する闘争として規定されるにおよび、職場要求の範囲は、賃金や労働条件、搾取機構の民主化等々にまでひろがり、職場闘争は恒常的な職場組織を基礎とした果敢な自主的・大衆的闘争形態をとるようになった。この段階にまですすんだ炭労大手における職場闘争の要求内容は、およそつぎのような範囲に分類・整理される。⁽¹²⁾

A、賃金・労働条件

(1) 賃金 イ、標準作業量

ロ、保障給の引上げ

ハ、特殊箇所作業手当

(2) 労働時間（休憩・残業）

(3) 人員（充員・配転）

B、搾取機構の打破

職制の民主化、労務世話役制度の改善、検炭・検収規定の改善、番割・責任者の交選制など。

C、作業衣・作業道具手当の支給

D、職場環境の改善（保安）

E、福利厚生（社宅・施設の改善、保育所の設置、通勤・住宅手当など）

F、その他、災害補償、公傷証明制度の簡素化

一九五六年ないし五七年前半期には、炭労大手における職場闘争の諸要求は、ほぼ右に示すような範囲に拡大していた。これはいいかえれば、炭労とりわけその大手における職場闘争が、すでに炭鉱に固有な伝統的搾取機構をゆさぶり、すくなくとも企業内の生産点においては、資本の搾取強化にたいし正面から対決する内容のものに展開していたことを意味するのである。この点に関して、右の諸要求のなから若干をぬきだして説明しておこう。

まず、「賃金・労働条件」に関する要求のうち、「標準作業量」の問題に関して——。この要求は、請負給者である坑内直接夫（採炭、掘進、仕繰）の中心的な職場要求であった。前号でふれたように、これら請負給者の標準作

戦後炭鉱労働運動の展開過程（2）（戸木田）

業量は、大手石炭会社の場合、「現行据置あるいは現行何パーセントの引上げ」という形態で、大手の全国統一賃金協定によってまず規制されていた。この統一協定にもとづき、さらに各山・各直接採炭現場について協定期間中の標準作業量が決定される仕組みである。だが、その協定期間中といえども例えば採炭部門についていえば、切羽の自然的条件（山炭、炭丈、岩盤など炭層の賦存状況）がかなり長期的に悪化することがありうるし、またカッター、レッペ・ホールベルなどの導入によって労働過程の技術的条件が変化することもありうる。このような場合に採炭夫としては、前者の場合にあっては標準作業量の引下げを要求せざるをえないし、また後者の場合にあっては、資本の標作引上げ要求にたいし据置き(13)の要求をもって対峙することになる。職場闘争の最盛期には、標作をめぐるこうした実質上の賃金要求が、大衆的に日常闘争として果敢に闘われるようになっていたのである。

「賃金・労働条件」に関する要求のなかの「保障給の引上げ」も、請負給者にかかわるもつとも重要な職場要求であった。請負給者の場合、自然条件や技術的条件が正常でないときには能率実績が標準作業量にさえ達せずしたがって、そのままでは協定した基準賃金さえ取得できぬ場合がありうる。このようにいわゆる「なぐれた」場合の保障給（九州では「なぐれ」保障と呼ばれる）をどうするか、労働者としては問題になる。したがって、正常な条件下で能率実績がたとえ標準作業量の二三〇パーセントに達するものとすれば、基準賃金の二三〇％に近い保障給をよこせという具合に職場要求が提出された。そして実際に、この線に近い保障給を獲得した場合もかなり出てきたのである。⁽¹⁴⁾こうなるとその限りにおいて、協定上の基準賃金よりはむしろ「保障給」の方が、実質上の基準賃金的な意味あいをもつことにさえなる。

「賃金・労働条件」に関する職場要求のうち「特殊箇所の作業手当」は、坑内直接採夫はもちろん、坑内間接採夫、

坑外夫もふくむ全職種にかかわる要求であった。大手の全国統一賃金協定では、基準外賃金の一種たる「特殊箇所⁽¹⁵⁾の作業手当」に關しては各山の事情に任せていた。したがって、炭労大手では、基準賃金の低さを補う目的をもって、「特殊箇所の作業手当」など基準外賃金をさまざまの名目をつけて山元闘争や職場闘争によって獲得しようとした。⁽¹⁵⁾こうして、職場闘争の強力なヤマの場合、後述する杵島炭鉱(佐賀県)の例にも見られるように、九〇項目にわたる基準外手当がつくられることにもなった。

ところで、この特殊作業手当など基準外の諸手当の獲得とともに、「労働時間」にかかわる「残業」要求が、直接夫に比べて基準賃金が相対的に低い坑内間接夫・坑外夫の場合、とくに中心的な職場要求となっていた。なぜなら、坑内間接夫・坑外夫などいわゆる固定給者の基準賃金は、拘束八時間を基準として統一賃金協定によって取得額が確定され、したがって、請負給者の場合のように、標準作業量の山元・職場交渉や能率実績の如何に応じて取得賃金を引上げる、というわけにはいかなかったからである。しかも、炭鉱「合理化」の進行過程では、坑外夫の人員は坑内直接夫、坑内間接夫にたいして相対的に削減されてきていただけでなく、彼らの生活を辛じて支えていた超過労働賃金への抑制(残業規制)もきびしくなってきた。こうした条件に対応したのが、固定給者によるいわゆる「残業よこせ」の山元・職場闘争である。これは、残業規制のもとで残業のなくなった職種や残業のすくなくなった職種にも残業を保障しろという要求であり、基準賃金の低さを補充するとともに、残業規制にともなう基準労働時間内における労働強度の増大を緩和することも目標としていた。この「残業よこせ」闘争も多くの山元で成果をあげ、一部の大手炭鉱では残業の指示権を実質上組合が握る状態さえみられた。⁽¹⁶⁾

「搾取機構の打破」として整理されている要求項目のうち「職制の民主化、労務世話役制度の改善」について

は前出註(7)・(8)・(9)で、若干ふれたところであり、改めて説明を要しないであろう。むしろ、山元・職場闘争の内容としてここで一層重要な意味をもつのは、「検炭・検収規定の改善」と「番割・責任者の交選制」である。すでにふれたように坑内直接夫の賃金は多く請負給の形態をとっており、標準作業量にたいする能率実績のいかんによって賃金が支払われる。出炭実績の査定は「検炭・検収規定」によるのであるが、これはその殆どが戦前に会社側が一方的にきめたもので、労働者の立場からすれば多くの問題をふくむものであった。⁽¹⁷⁾一八四〇年代のイギリスの炭鉱における検炭・検収制度についてエンゲルスは、きわめて偽瞞的な「罰金制度」であるとその本質を暴露しているが、⁽¹⁸⁾たとえば筑豊炭鉱地帯でも「検炭はヤマの寝せ起し」という古くからの言葉があり、「検炭・検収規定」の運用こそが炭鉱資本にとって妙味のあるところとされてきていた。炭労の職場闘争は、除々にかかる検炭規定の改善に目をむけはじめたのであって、これは炭鉱に固有な伝統的な搾取機構にたいする労働者側の挑戦を意味した。

また「番割・責任者の交選制」も、切羽作業における伝統的な体制にたいする重大な変更をふくむ要求である。切羽(払)の番割あるいは責任者はもとと会社の任命制であり、作業要員の配置、作業の指揮、当該切羽の作業員にたいする「歩建」(歩立)の決定などの権限をもち、炭鉱における労務統轄機構の強力な末端をなすものであった。⁽¹⁹⁾「交選制」は、このような番割・責任者の機能を変質させずにはおかない。すなわち、「交選制」が採用された場合、責任者は、依然として生産の指揮や「歩建」決定の権限をもつが、それには切羽(払)の作業構成員の民主的な意見が反映されねばならなくなる。また責任者は、賃金、生産設備、係員(職員)の指揮の問題、保安に関する問題などについて、逆に切羽(払)の代表者として係員と接衝する軸としての役割を果すことにな

る。かくて、当割・責任者の「交差制」を求めめる要求は、職場に労働組合の民主的な職場組織を確立しようとする意図と表裏一体をなすものであった。

炭労の職場闘争は、以上の諸要求にみるように多かれ少かれ炭鉱の伝統的な搾取機構にくいこむ内容をもちながら、若干の中小炭鉱を含みつつ大手全山におよんだのである。もつともその発展は、とうぜんのことながら、職場・山元の力関係を反映し、不均衡であった。そのなかから職場闘争の代表選手として九州の三井三池、日炭高松、杵島、古河大峰、北海道の三井美唄、太平洋といった一連の炭鉱が注目されるようになったのである。⁽²⁰⁾

(12) 日本炭鉱労働組合『調査と資料』十三号。

(13) 標準作業量の引下げを要求した先駆的な職場斗争の例としては、後述する杵島炭鉱の場合をあげることができる。例えば、杵島四坑三卸の標準作業量(払一米当り査定人員)は職場斗争の結果、一九五三年十二月―五四四年八月の〇・四七名から、一九五六年八月―五七年二月の〇・五二名へ引下げられた(拙著『労働組合はどう変るか』、三一書房、一三二―一三三ページ)。

資本の技術的合理化・機械化による標準作業量引上げ要求にたいし、標準掘置きを要求した先駆的な職場斗争の典型としては、一九五二年末から五三年四月にかけての日炭高松における堅坑完成後の職場斗争がある。一九五二年十二月、浅川堅坑の完成による入昇坑時間の短縮、実労働時間の増大を理由に、会社側は二坑南北卸採炭の標作を現行の二〇%、掘進は二〇%、仕繰は掘進に準ずる、運搬は一一・四%に引上げると提案した。これにたいし、堅坑直接夫合同常会は標準作業量掘置きを実力行使で闘うことを決定、また堅坑間接夫合同常会は、堅坑完成、実働時間延長にともなう残業削減に組合が反対することを条件に、直接夫の斗争を支援することを決定した。五三年四月一日、二坑の直接夫・間接夫の集団欠勤、四月十六日、全山一斉二四時間ストを経て、「南卸払について前進払一〇七%、後退払に移りH型コンベヤー実施から一一〇%、その他運搬一〇四%、四月一日実施」で妥結した(藤田若雄「組織問題」、『炭労十年史』六六七―六六八ページ)。

戦後炭鉱労働運動の展開過程(2)(戸木田)

(14) 九州大手各炭鉱の実状は、日本炭鉱労働組合九州地方本部「賃金協定書集」（一九五六年）、「請負給・検炭規定研究会議事録」（一九五六年十一月七日―十日）にくわしいが、右研究会議事録によって、採炭夫請負給の保障が通常の出炭能率実績に近い線で支払われた事例の二・三を示しておくのと次のとおり。

住友潜龍（長崎県）では、採炭夫の賃金は標作一・七六九車として六〇六円六八錢（一車当り三六一円）と協定されていた。しかるに実際には「実績作業量が標準作業量の八三〇の場合六三〇円、九九〇の場合六九九円、一〇〇〇の場合七三五円、一一一〇の場合七八八円、能率が一二一〇を上廻った時は協定書（一・七六九車当り六〇六円）に基づく」とになっていた。また、日炭高松の採炭賃金は全額請負給で基本給六五八円、「保障給は基本給の七〇％を持給として決められ、採炭の場合、六五八円×〇・七で四六一円となっているが、……実際には使われず、その都度一二〇％～一三〇％を歩立によって支払って」いた。さらに柞島の採炭夫は「請負給三九六円、固定給三九六円で、支払方法は一サイクルによって査定人員を出しており、標作は査定人員をもってあらわしている。よって一サイクルについて出勤人員に関係なく、三九六円×査定人員Ⅱ総払請負単価になるし（査定人員は出勤人員を上廻る）、出炭によって賃金の増減はない」ようになっていた（傍点筆者）。

(15) 複雑多岐にわたる「特殊作業手当」の全貌をここに示すだけの余裕はない。炭鉱に固有な福利施設である映画館の映写技師の「特殊作業手当」について、柞島炭鉱における職場斗争最盛時の労資「確認事項」をかかげておく。これからの職種についても、いかに基準賃金外の作業手当が果敢に要求されたか、類推されるであろう。

一 確認

親和館並びに大和館の映写技師に対する基準外賃金及び過労増等について左記の通り確認する。

記

一、普通残業賃金として過労増及び主任技師手当を含めて一人一方当り次の通り支給する

区 分	人 員	一本立の場合	
		一本立の場合	二本立の場合
主任技師	一名	三時間	三時間半
普通技師	二名	一時間	二時間半

但し、(1)午前九時半出勤、午後十時半退勤で二・三回上映の場合とし、上映時間以外の中途は完全に拘束時間から離れている場合とする。(2)四回以上の上映に対しては、更に三画を越える上映時間とその前後の時間(三十分)との合計時間を加算する。(3)出勤時前・退勤後に労働し、場合における夫々の労働時間についてはその分だけ別に加算する。二、三名のうち一名欠勤したときは、欠勤増として一人一方当り次の金額を支給する。一本立の場合一時間、二本立の場合二時間の超過労働賃金相当額。

三、七月一日より九月末まで夏季手当として一人一方当り次の金額を支給する。一時間の超過労働賃金相当額。
四、深夜業手当は従来通り支給する。

(16) この典型的な事例は、杵島の「五〇時間残業協定」であり、後述参照。

(17) 検炭規程のもつ偽瞞性については、三菱新入炭鉱労働組合『現行検炭規定の分析及び検炭規程改訂案』(一九五六年十二月)が詳細に分析している。同分析によれば、採炭請負給の計算基礎となる出炭実績「精炭量(硬をのぞいた)」を測定するのに、検炭規定によって「硬引(ぼたびき)・入引(いれびき)」が実施されるが、これはいづれも偽瞞にみちたものだとしている。「硬引」とは、炭車に積載された原炭から「硬(ぼた)」を差引くことであるが、次のような問題点が含まれている。「現行検炭規程では、硬を大硬(手操硬)と水洗硬とに分け、炭車一函の原炭のなかには、昭和二十二年十二月と同二十三年三月の実績平均による水洗硬(一立尺の併で四・八杯；但し、交渉によって四・〇杯となる)と、二杯の大硬が必ず含まれるものとしてまずこれを天引し、さらに代表検炭により直径5cm以上の大硬を手操し、それを併(二立方尺)ではかり杯数を出し、上記の二杯を超過する分だけさらに天引し、精炭量を算出する規程になっている。ところが5cm以上の硬が原炭中に占めている体積と、併で測る体積との間には約五割程度の誤差が出来る(筆者註・一立方尺の併に5cm以上の硬を入れてみよ、硬と硬の間には空間の部分が五〇％は出来る)。現在では、この大硬は八杯程度、これにたいする五〇％の誤差、つまり約四杯の誤差は、炭車一函当り炭総量にたいし一〇％の誤差を生ずる訳であり、何故今迄その点が指摘されなかつたか不思議な位である(註・つまり、労働者の方は、出炭実績の基礎たる精炭量の算出において、つねに一〇％だけ少な目に計算されてきたことになる。硬量は容量ではなく重量で測り、硬をふくむ原炭の重量から差引かれるべきである)。また、炭車に積まれた原炭量の満載度を目測によって確定し、不足の場合差引く「入引」

戦後炭鉱労働運動の展開過程(2) (戸木田)

についてもごまかしがある。新入では、炭車の上縁から六・五cm切れるまでは「満函」として扱っていたのであるが、採掘が深部に移行する従い、運搬距離が延び、運搬段数が増大することから「ゆすり込み」も大きくなり、払で「満函」として炭を積んでいた場合にも、寸切れは新入労組の実測では二二三函の平均で、八・〇一cmであった。つまり、ここでも、この誤差だけ労働者の方は損をしてきたことになる。検炭・検収に関しては、この外にもまだ重要ないくつかの問題があるのであるが、根本的な点としては、つぎの註(18)のエンゲルスの主張を参照された。

(18) F・エンゲルスは『イギリスにおける労働者階級の状態』のなかの「鉱山プロレタリアート」の項で、イギリスにおける検炭制度の偽贖性を、次のように鋭く指摘している。

「炭鉱では、現物賃金制度(truck system, cottage system)が例外ではなくて、原則であり、それはまたもつともむきだしな、もつとも直接的な方法でおこなわれている。小屋制度(cottage system)も同様に一般的であり、炭鉱では多くのばあい、かくことのできないものであるが、ここではさらにそれが労働者をより多く搾取するために利用されている。そのうえなお、ほかのいろいろな偽贖行為がおこなわれている。石炭は重さで販売されるのに、労働者にたいする賃金は量ではかれる。そして労働者は、自分の大きな箱を一ばいにしなければ、一銭の賃金ももらえないのに、他方、余分量にたいしては、びた一文も支払ってもらえないのである。箱の中に一定量以上の砂利があると、それは労働者よりも炭層の性質によることが多いのに、賃金全部をもらえないばかりか、罰をうけることがある」(新潮社、マルクス、エンゲルス選集、武田隆夫訳)。

(19) 「歩建」とは、採炭・掘進・仕繰など坑内直接夫で請負給制をとる場合、一作業単位の構成員にたいする請負給の個人配分比率のことである。たとえば、長壁払における採炭作業は、十数名の集団請負作業であるが(払の長さにより人員はもろろ異なるが)、その場合、個人「歩建」は、責任一・二、副責任一・一を上限として、下限は〇・八というのが通常である。戦前にはこの個人「歩建」の決定は、払責任ないし係員の主観的な判断や気まぐれで決定されるぐらいがあり、そのことが係員・払責任にたいする他の採炭夫の隷従の経済的基礎をなしていた。したがって、「責任者の交連制」は「歩建」の恣意的な改変を不可能にし、古い労務統轄の経済的基礎を掘りくずすことになった。他方、大手石炭会社では「合理化」の一環として、雇入制限⇓自然減耗策をとっていたから、下限〇・八の「歩建」は事実

上消滅し、殆どが一・〇人歩に固着する傾向が強まっていた。

(20) 大手石炭各社は、全国統一賃金協定を結んでいたのであるから、全国協定上の基準賃金(平均賃金)は、坑内夫、坑外夫に関して各社とも同一額であった。しかし、各社・各山において山元・職場斗争は不均等に発展したから、その強弱によって、実際の賃金受取額はかなりの差があった。九州のばあい職場斗争の筆頭に上がった三井三池、日炭高松、杵島等の賃金と、逆に職場斗争がたちおくとくれているといわれた三菱古賀山と対比すると下表の如くである。

(3) 職場闘争の展開 (2) — 杵島炭鉱の場合

一九五六年から五七年の前半にかけて、炭労の職場闘争が戦後労働組合運動のもっともはなばなしい事象として喧伝されるにいたった過程について、一般的な検討をこころみてきた。ここでは、その展開過程の具体的な事例として、炭労九州のなかで三井三池とならび最強の職場闘争をほこり、その後職場既得権を防衛するために九六日のストライキで抵抗した歴史をもつ杵島炭鉱の場合についてふれておこう。

杵島労組が炭労九州のなかで注目されるにいたったのは、一九五

四年十一月の企業整備反対闘争を契機としてである。それは、一九五三年の三鉱連「英雄なき一三三日の闘い」

戦後炭鉱労働運動の展開過程(2) (戸木田)

九州主要大手炭鉱の職種別平均月収(1957年5月)

職 種	三井三池		日高		炭松		杵 島		貝ノ浦		三古賀		菱山	
	平均月収	平均就業日数	平均月収	平均就業日数	平均月収	平均就業日数								
直採炭夫	36,120	19.6	31,391	23.3	31,688	20.2	29,889	23.5	25,164	25.5				
接仕繰夫	21,870	24.5	28,624	23.4	25,731	24.1	22,756	24.9	19,181	23.7				
夫掘進夫	29,601	18.7	30,135	19.9	24,160	21.8	24,619	22.5	21,048	24.2				
坑内間接夫	22,887	26.3	32,587	39.2	26,795	37.0	25,025	31.3	22,315	26.0				
坑外夫	16,689	29.5	25,312	37.9	19,780	34.0	20,802	33.2	16,656	28.4				

(註) 1. 炭労九州地方本部調、平均就業日数は、8時間=1方(1日)として計算されている。
 2. 三井三池の坑外夫賃金は、相対的に低い。これは組合として「残業よこせ」でなく、逆に「残業規則」の方針をとってきたからであるが、この点は、三池斗争時における組合分裂の一要因ともなった。

が三井三池労組を炭鉱労働運動の最前線に押し出した事情と類似する。この争議は、杵島炭鉱の在籍人員三、九一〇名にたいし七三〇名の希望退職募集が提案されたことに端を発するが、杵島労組は、三鉱連「一一三日の闘い」の経験を生かし、「希望退職募集および勧告反対に関する指令」にもとづき徹底的に大衆闘争を組織した。この指令では、居住区の労務外勤（区長）による希望退職募集・勧告の働きかけを封ずる目的で、「従来区長を通じて行なわれていた電球交換、薪炭配給、住宅の補修手続などは一切闘争指導委員を通じ組合闘争本部で処理」することとし、「区長との応接はすべて拒否せよ」と指示しているが、この伝統的な労務統轄機構の末端にたいする打撃が、組合員とその家族をして「大衆動員とその家族をして大衆動員に自ら積極的に参加」しうる前提条件を強めたのであった。

この争議で組合は、会社側が「自然減耗を期待することを了解」する、「配置転換は認める」といった条件付ではあったが、七三〇名の希望退職募集を撤回することに成功した。これは、一九五三年の大手各社における企反闘争（希望退職募集）が三鉱連の一日の争議をのぞき、いずれも連鎖反応的な後退をとげたなかでは、炭労にとつて三鉱連につづく貴重な部分的「勝利」であった。杵島の「勝利」は、一九五二年の破防法・労闘スト、六三ストをつうずる組織労働者としての自覚と訓練の前進を基礎として、職場闘争・大衆闘争方式が三鉱連「一一三日の闘い」の経験をふまえて大胆に運用されたことであつた、といつてよいであらう。

この一九五四年「企反闘争」の勝利を基礎に、杵島労働者の目ざましい前進が開始される。すなわち、一九五五年四月、基準賃金における杵島本坑と大鶴・北方の間のランク差排除、同年六月請負給の標準作業量の引下げ、同年九月、組合組織の基盤を居住区と職場分会におくとともに、居住区の「福利厚生闘争」を闘い、区長制度の

廃止、六畳一間社宅の改造など三六項目を獲得した。「区長制度の廃止」については会社側は強く抵抗したが、組合は、九月一、二日時限スト、三日以降は無期限部分ストで闘い、ついに三井三池に次いで二番目に、日本の炭鉱における前期的労務管理の基盤である区長制度を廃止することに成功した。さらに組合は、さきの居住区要求につづき六三項目の職場要求を提出、これを四坑測量の基準外増額と早出分の廻及闘争、三坑外電の時間外廻及闘争など自主的な職場闘争と結合して発展させ、十一月には、その後の有名な杵島闘争で改廃が争われたいわゆる「五〇時間残業協定」を獲得した。⁽²²⁾ また一九五六年十一月の長期計画闘争では、在籍者の自然減耗にたいしては在籍者の子弟をもって優先的に完全補充していくという「充員協定」を結んでいるが、この時期には職場闘争は、すでに第一線の直接夫分会から事務手の分会にいたるまで自主的な職場要求をもって、杵島全山をおおりにいたっていた。

このように杵島労組は、一九五五年九月以降、五〇時間残業協定（間接夫、坑外夫）を頂点とする職場諸協定を獲得していった。標準作業量の引下げ（査定人役の引上げ、採炭・仕繰、掘進など直接夫関係）は、毎月の職場査定交渉ですすみ、過労増、欠員増、早出増、残業中の休憩買上げ、交替増、食事増、巡回増など、五〇時間残業協定のほかに獲得した基準外賃金にかんする職場諸協定は九〇項目に達した。その結果、直接夫については査定人役の引上げ（標準作業量の引下げ）、間接夫・坑外夫に関しては残業・基準外手当協定を軸として賃金取得は急速に増大した。たとえば、一九五三年四月に炭労大手炭鉱の最下位にあった杵島の坑内外平均賃金月取は、五七年三月には二〇、一七八円で九州最高、同最低の古河日尾の一四、八〇四円を五千円以上も引き離すことになった。⁽²³⁾ また、「合理化」の進行にたいする抵抗の面でも職場闘争は大きな役割を果たした。たとえば、一九五三年三月か

ら五七年六月の間についてみると、杵島の在籍人員は一八%削減されたが、総出炭も一〇%程度減少し（もっとも総出炭の減少については杵島資本の前近代的経営政策の破綻も考慮されねばならないのであるが）、支払賃金総額のみ三〇%も膨張する結果になっている。⁽²⁴⁾

杵島に例をとり炭労「職場闘争の全盛時代」を具体的に回顧してみた。ともあれ、ここにもみるような状態は、九州の三井三池、日炭高松、杵島、古河大峰、北海道の三井美唄、太平洋などを頂点として、炭労傘下の各山において多かれ少かれ展開されていったのである。これを、総評の「組織綱領第一次草案」は「職場の主人公への道」といい、「もしその道が産業別組織の手で守られ、全炭鉱労働者の到達闘争とあいまって、炭鉱労働者が強い連帯の中で生産の実力の担当者としての地位を既成事実として作り上げることができれば、企業別労務管理、企業別格差支配という基本的な搾取構造もまさしく地の底からゆさぶられるに違いない」と高く評価し、「階級解放を生産点で支える社会主義への下部構造の日本の原型に成長しうるであろう」と強調したのであった。一九六〇年三池争議以降の炭鉱労働運動の現状は、炭労・職場闘争にたいするかかる過大な評価の修正を事実をもって要求しているのであるが、ともかく一九五六年から五七年にいたる炭労の職場闘争は、現象的にはかかる評価を生むに充分なるものがあったのである。

(21) 杵島の標準作業量は、採炭では一サイクル当り査定人員、仕繰・掘進では進行一間当りの査定人員によって定められているが（通常の場合、採炭では一サイクル当り出炭量、仕繰・掘進では一サイクル当り進行米によって定められている）、職場斗争開始（一九五五年六月）前後の標準は、五坑掘進の場合（八・五尺×八尺一間当り人役）、一九五五年三月と五六年三月とを比較すれば、沿層掘進では一〇・五人から一二・四人へ、岩石掘進では一六・〇人から二二・七人へ査定人役はふやされた。なお、四坑カッベ採炭の場合は、次頁・上表のとおり。

カッベ採炭査定の変化（杵島四坑）

払名	採掘期間	払長 m	査定人員		米当り 米定人員 名
			人	名	
三卸右六片払	年月年月 1953.12~54.8	75.3	35.52	0.47	
三卸右六片払	1954.7~54.11	75.3	36.67	0.49	
三卸左三片一昇払	1955.2~55.6	88.5	40.14	0.45	
三卸左三片二昇払	1955.6~55.12	88.9	46.44	0.52	
三卸左三片	1955.12~56.8	86.0	46.44	0.54	
三卸左払	1956.8~57.2	89.0	46.44	0.52	
弁天三卸左払	1957.1~	81.0	46.44	0.57	

(註) 四坑カッベの全払を集録したものではない。
杵島炭鉱労組調。

【杵島炭鉱における合理化指標—53年3月と57年6月の対比】

		採炭	仕繰	掘進	坑内 間接	坑内計	坑外 成人	全坑夫
基準一方当 賃金(円)	53年	791	583	677	427	353	249	522
	57年	1,241	859	1,140	569	954	490	789
在籍 人員(人)	53年	746	899	700	691	3,036	1,754	4,790
	57年	665	725	716	615	2,721	1,220	3,941
同 構 成 比(%)	53年	15.6	18.8	14.6	14.4	63.4	37.6	100.0
	57年	16.9	18.4	18.2	15.6	69.1	30.9	100.0
平 均 就 業 日 数(日)	53年	24.7	22.9	21.3	29.7	—	28.9	25.5
	57年	25.2	24.1	21.4	37.0	25.4	34.0	27.6
平 均 収 入(円)	53年	22,077	16,839	17,074	16,214	—	12,382	15,980
	57年	31,688	25,731	29,160	26,795	28,322	19,780	25,096
指 数 (賃金格差)	53年	100.0	76.2	77.4	73.4	—	56.1	72.4
	57年	100.0	81.3	92.0	84.6	89.5	62.4	79.2

一人当り出炭 { 53年 12.5トン
57年 14.1トン } 総出炭 { 53年 60,000トン
57年 55,000トン }
賃金総額 { 53年 72,828千円
57年 94,285千円 } * 57/53年 = 82%

(註) 拙著『労働組合はどう変わるか』(三一書房) p137.

(22)

要するに、杵島の場合、職場斗争の成果として、切羽の移動毎に或は毎日の査定毎に標作

の量(即ち賃金の裏付)が変動することになり、組合は力関係によって改訂毎に有利な査定を獲得していったのである。「五〇時間残業協定」とは、坑外夫の基準賃金の低さ(中央賃金協定に規制される)をカバーするために、超過労働を保障せよという内容のものであり、杵島本坑の主要な坑外職種についていえば、次の通り(杵島炭鉱労組「敵よりも一日ながく——統一と団結の九十六日」、資料集、三七八—三七九ページ)。「鉄工、製材、坑木、坑外修理、坑外電気、営繕夫、木工、豆炭、外運、坑外棹取、チップラー——①月一人当五〇時間(除公休出勤)を実施する、②女子は出勤日戦後炭鉱労働運動の展開過程(2)(戸木田)

について一人一時間とする」、「運搬——月一人当り五〇時間（除公休出勤）を努力目標とする、常一番箇所は現場協議する、衛生夫——毎公休日衛生夫の半数をもって衛生作業を行う、①男子月一人当り五〇時間（公休出勤を含む）、女子月一人当り三〇時間（公休出勤を含む）」、「事務手——常一番について月一人当り五〇時間を努力目標として時間は現場で協議する」。

これが、全国的にも有名になった杵島の「五〇時間残業協定」であり、会社側の立場からすれば、「必ずしも緊急性のない作業まで残業又は早出を行わねばならないという状態」（「五〇時間残業協定」の破棄を提案するにあたっての杵島炭鉱藤沢労働部長の説明）と意識されたのも当然であろう。ともあれ、この協定は、炭労の「職場斗争」の頂点を指標とする。

(23) 九州石炭鉱業連盟「石炭労働統計乙一表」による。

(24) 杵島炭鉱における一九五三年三月と五七年六月との「合理化指標」を対置すると前頁・下表の如くで、出炭の他山にくらべての相対的停滞、五〇時間残業協定による坑内間接夫、坑外夫の就業日数（八時間換算）の増大、賃金の増大など、職場斗争の諸結果の反映がみられる。

(4) 炭労・職場闘争の限界性

総評の「組織綱領草案」にみられるように、炭労の職場組織の発展は、日本の労働運動全体にたいして一定の積極的な影響をあたえた。すなわち、生産点・職場こそが労資の対決の場であり、「抵抗から職場の主人公」へすすむのだという思想を、総評傘下の各組合の職場活動家にひろめたといつてよい。⁽²⁵⁾

だが、炭労の職場闘争が日本労働運動に一定の積極的影響を与えたことは認めるとしても、これが、産業別労働組合としての炭労を真に階級的に強化する道すじを切りひらきえたかという点になると、私は若干の疑問をいだく。この小稿「戦後炭鉱労働運動の展開過程」の主題は、当初に提起したように、六三スト・職場闘争・三池争議と戦後労働運動史の花形であった炭労が、組織の存亡を問われるような現状にたちいたった運動主体として

の指導上の限界はどこにあったのか、という点にある。かかる問題意識からすれば、花々しい展開をみせた炭労・職場闘争の限界は一体どこにあったのか、この点こそが改めて問われ分析の対象に据えられねばならない。

(25) もっとも炭労と同じ程度に他の基幹産業労働者が職場斗争を現実に展開しえたわけではない。炭労のばあい、他産業の組合にくらべ力量もあつたし、また炭鉱労働の基幹部門が坑内の地下労働であり、しかも「裸手労働」に依存する度合が強く、その点で職場斗争の展開が比較的容易であつたという事情がある。この点は、総評の「組織綱領草案」においても、必ずしも厳密に把握されてはいなかった。他の基幹産業について一般的にいえば、一九五五年以降の高度蓄積過程で資本主義的技術革新が急速にすすみはじめており、最新の産業技術が資本の専制支配の物質的基礎として労働者のうえにのしかかってきていたから、職場斗争の展開は炭鉱の場合のようにならずしも容易ではなかつた。しかし、「幹部斗争から大衆斗争へ」「抵抗から職場の主人公」へという思想は、良心的な職場活動家に深い共感をあたえたのである。

[1] 炭労・職場闘争の自然成長性とその面からする限界 (1)——賃金中央統一協定との矛盾

炭労・職場闘争の限界というとき、何よりも基本的な問題は、その発展が自然成長的な経験主義にゆだねられた結果、真の意味での産業別炭労の強化、産業別統一闘争の発展の方向に、職場闘争の累積されたエネルギーが必ずしも効果的には組織されなかつたことである。このような状況は、産業別炭労の指導が真に階級的な視点をつらぬきえていなかったことに根本原因がある。だがそれだけではなく、そのことと関連しながら賃金中央統一協定が職場闘争の全面的な発展を阻止する方向に作用していたこと、その結果、職場闘争のエネルギーが産業別統一の強化にむけて結集されるよりは、むしろ山ごと、職場ごと分散化されてゆく傾向が強まつたことなどが考慮されねばならない。そこで、これらの諸関係を整理しながら、炭労・職場闘争の限界を具体的にあきらかにしておこう。

すでにふれたように炭労・職場闘争の発展は、大手中央統一賃金協定をめぐる「六三スト」の自己批判を契機とする。すなわち、資本の日常的な「合理化」攻撃と職場・生産点で対決することなくしては、統一賃金闘争時における資本の「標作引上げ」提案を阻止することは困難であるという認識が、職場闘争の出発点であった。そして、この線にそってそれなりに花々しく職場闘争が進展してきたことは、すでにみてきたとおりである。

だが、ここで一つ想起しておく必要があるのは、一九四九年七月—十二月賃金協定以後、「炭鉱統一賃金についていえば、言葉の真の意味での産業別統一交渉は、その後ふたたびもたれることはなかった」ことである。すなわち、「その後も統一交渉という名称はのこったが、その具体的な形態は、企業の支払能力による格差を前提とした大手・地方大手・中小A・B・Cランク別交渉にほかならず、また炭労大手組合としては、真の意味での産業別統一交渉・統一協定（註・中小炭鉱を含めた）に復元しようとする目的意識的な努力を充分積み上げるでもなかった」⁽²⁶⁾ことである。つまり、一方で大手炭鉱を中心に職場闘争の発展はみられたものの、炭労の産業別指導における大手企業主義はいぜんそのまま貫徹していたのであって、そして、このような階級的指導の脆弱性が、統一賃金協定（実は統一「平均賃金」協定）のもついま一つの弱点、坑内夫・坑外夫の平均「基準賃金」協定という方式による山元賃金の統制、この平均「基準賃金」に見合う標準作業量の基準を中央協定に書きこむことによる山元闘争の制約（締め付け）をも残存させ、職場闘争の全面的な発展をさまたげる結果をも生んだのである。

ところで、大手中央統一賃金協定は、職場闘争の発展にたいしてどのように「締め付け」機能を発揮したのか。また、そのことから職場闘争はどのように倭小化させられたのか。さらにそれらの結果として、職場闘争に凝集したせつかくの力量が産業別統一闘争に集中されず、どのように分散させられたのか。まず、中央賃金協定の制

約については、具体的に下記ののような事例をあげることができる。

第一の例は、検炭規程の改訂問題。山元闘争・職場闘争の重要な一項目として、検炭規程の改訂問題が提起されたことは前述した。しかし、検炭規程の根本的な改訂に成功した組合は、事実上はほとんどなかった。中央統一賃金協定の拘束が、資本の側に改定拒否の強力な論拠を提供したからである。その論拠はこうであった。標準作業量の基準は、賃金中央協定で規制されており、しかも、標準作業量は現行の検炭規程で査定した過去の出炭実績を基礎に設定されている。したがって、標準作業量を据置いたまま検炭規程の改定をするのは標準作業量の實質的な切下げであって（組合側は、検炭規定の偽瞞的な面を改定せよと要求しているのであるから、その結果、賃金計算上の出炭実績は増大し、現行標準作業量は労働者にとって実質上負担の軽いものとなる）、これは賃金中央協定に反する。会社側はこのような論拠のもとに、中央協定において検炭規程の改訂が問題にされぬ限り、その改訂はできないと突っぱねたのである。

第二の例は、堅坑開さくによる労働条件の変化と賃金問題。戦後炭鉱の技術的合理化として堅坑開さくは大きな役割をになってきたのだが、これは労働条件の大巾な変化をひきおこさずにはおかぬ。堅坑開さくの主要なねらいは、上昇坑時間の短縮による拘束時間内における実働時間の延長、それにとりもなう出炭能率の引上げにある。したがって、この場合に会社側は、技術的条件の変化によって能率は上昇するのだからという理由で、直接夫（請負給者）の標準作業量引上げを提案することになる。山元の組合はこれにたいしもちろん標準作業量据置をもって対抗するが、結局のところ何がしかの標準作業量引上げをもって妥結するのが通常のケースということになる。このばあい、ともあれ労働組合としては、直接夫の標作物据置は事実上の賃上げを意味するから、労働者の基本的

要求として理にかなっている。ところで問題なのは、固定給者である坑内間接夫のばあいである。坑内間接夫もまた堅坑開きくによって拘束時間内の実働時間が延長される。したがって直接夫において標作のすえおき、実賃金の引上げが要求されるとすれば、間接夫においても実働時間の延長に対応して基準賃金（固定給）の引上げ要求が提出されてしかるべきである。⁽²⁷⁾しかしこの要求は、賃金中央協定にふれるし、基準賃金額の「統一」を破壊するという理由で、組合は躊躇せざるをえないことになる（こういう矛盾が出てくるのは、賃金中央協定が最低賃金協定でなく、平均賃金協定であり、その協定額が山元の基準賃金を規制するからである）。おなじく坑外夫の賃金も固定給だからじかに賃金中央協定にしばらくられている。堅坑開きくで坑内夫の実働時間がのび出炭が増大すれば、坑外夫の労働は当然に過重される。しかしこの場合にも、基準賃金（固定給）の引上げは賃金中央協定に反するという意識から、要求提出は躊躇よされることになる。

この二つの事例は、山元・職場闘争を発展させるといっても、それは必然的に賃金中央協定の「締めつけ」にぶつかるとし、現にぶつかった事実を示したものである。もちろん、この点は炭労指導部も、また各山元組合も身につまされた問題であり、一九五六年の炭労「賃闘方針」が次のように強調したのもそのためであった。

「われわれはさきに、職場闘争を敵の搾取機構と対決させることを主張した。そうすれば必ず賃金協定書や労働協約との衝突が導き出されてくる。ここで従来の多くの職場闘争はゆきづまってしまふ。なぜならば、職場の要求が賃金協定書や労働協約にひっかかり、それを押すことは職場闘争の限度をこえることであり、労資のルールをうちこわすものと非難されるからである。だが、若干の支部は、職場闘争が賃金協定書や労働協約とぶつかつても「仕方がない」とあきらめず、目的意識的に発展させて全面的に、もしくは部分的に敵から譲歩をかちと

っている。……しかし多くの支部ではまだこのような段階に達していない。そこで多くの支部の職場闘争のカベとなっている賃金協定書上の拘束を今回の賃金闘争で破るよう努力する。同時に従来の職場闘争を質的に飛躍させるため、各支部職場闘争の認識を改める必要がある」。

この「賃闘方針」書は、炭労の職場闘争が全体として文字どおりピークに立っていた一九五六年という時期にどのような限界にぶつかっていたか、またその限界をのりこえるのに炭労としてどのような方向を志向しようとしていたかを示している点で貴重である。あきらかに全体として職場闘争は、賃金中央協定の締めつけをどう突破するかという問題に直面していたのであるが、この方針書にみるかぎり、炭労としても「賃金協定上の拘束を今回の賃金闘争で破るよう努力する」が、基本は、各支部がこの「カベ」を「仕方がないとあきらめず」、「従来の職場闘争を質的に飛躍させる」ことにあるとしている。しかし、このばあい階級的規点にたった産業別炭労の指導として基本的に重要だったことは、大手賃金中央協定を「平均賃金」による制約から解放し、中小炭鉱をふくむ産業別最低賃金協定に切り替えるべく努力することであったはずである。

だが、現実には、「賃金協定上の拘束を今回の賃金闘争で破るよう努力する」といいながら、その努力の方向は、抜本的に産業別最低賃金協定の方向に切りかえるのではなく、現行の大手中央賃金協定のワク内で、職場闘争の成果を了解事項として認めさせようというにとどまったといつてよい。その結果として職場闘争の重点は、依然として賃金中央協定のいわば盲点をどのようにとどまらせたというよりは、むしろ微妙な歪みをみせつつ、いわばエネルギーは、産業別統一闘争として開放的に発展させるといふよりは、むしろ微妙な歪みをみせつつ、いわば企業主義的な戦闘性として内攻する傾向をみせたのである。この点は、「職場闘争が賃金協定書や労働契約とぶ

つかつても「仕方がない」とあきらめず、目的意識的に発展させて全面的に、もしくは部分的に譲歩をかちとっている」先進的な若干の支部の場合においても共通したし、むしろ逆に強力なこれらの支部ほど独自に運動を前進させる力量をもっただけに、企業内闘争のワク内に閉じこもる傾向なしとせずといった事態を生みだしたのであった。そこで、賃金中央協定との関係で、このような傾向が生みだされていった必然性についてさらに具体的に検討しておくことにしよう。

すでに再三指摘するように、賃金中央協定では基準賃金が平均賃金の形態で協定され、この基準賃金と結合して標準作業量の基準が機械的にきめられている。ここから賃金中央協定は山元闘争・職場闘争を規制する作用を発揮することになる。したがってこの協定を尊重しつつ、しかも職場闘争がそれぞれのヤマの「搾取機構」と対決していこうとすれば、必然的に中央協定の拘束をまぬがれうる点に攻撃の重点は限定されてくる。すなわち、それはつぎのような方向をとり、しかもその獲得成果は、いわゆる「ヤミ協定」化する傾向をとまなわずにはおかないこととなった。

第一の方向として、中央協定の拘束をうけない基準外賃金（特殊作業手当など）について、いろいろの名目をつけて獲得していくことが意図された。この点で、山元・職場闘争により多岐にわたる基準外手当が附加され、基準賃金の補充にあてられたことは前述した。しかもそのなかには、協定化されても炭労の場に公表することを避けることを約束させられたり、あるいはまた現場責任者の口約束にだけよるものもあるといったぐあいだで、多くの「ヤミ協定」がみられたのである。

第二に、直接夫つまり請負給者では「保障給」の引上げが、山元・職場闘争のもっとも重要な要求項目になっ

た。いわゆる「なぐれ保障」の要求である。この点もさきに説明したところであるが、通常の賃金取得実績を基礎に基準賃金の一三〇%とか一四〇%とかいった「保障給」が出現した。しかも、さらに進んだ山元・職場闘争の段階では、この保障給を通常の場合も固定化してしまい、協定上の基準賃金よりは保障給の方が実質上の基準賃金的な意味あいをもつといった炭鉱も出てきた。要するに、ここでも中央協定による基準賃金の統制をさけて、保障給の引上げによる実質上の賃金引上げがすすめられたのである。

第三に、坑内間接夫・坑外夫の「残業よこせ」の山元・職場闘争である。その代表的な事例が前出した杵島の「五〇時間残業協定」であるが、これも基準賃金が中央協定によって直接的に規制され、しかもその金額が相対的にも絶対的にも低い坑内間接夫および坑外夫について、賃金取得をどう引き上げるかという点で打たれたいわば苦肉の策であった。

このように炭労の山元・職場闘争は、中央協定のいわば網をくぐりぬけながら発展した。そして、この「網をくぐりぬけ」ているという心情は、山元・職場闘争の成果を「秘密協定」化させ、闘争のエネルギーを「物取り主義」の企業内闘争に閉じこめる傾向を生み、しかも、職場闘争がヤマ毎に不均等に発展するなかで、職場闘争の強力な組合に一層その傾向が強まるという矛盾を生んだのである。この点に関しては、一九五八・五九年の「炭労行動方針」さえも、つぎのようにその矛盾を指摘している。「……職場闘争が運動であるかぎり、それは常に不均等に発展するものであるが、同時に増産の条件や「合理化」の発展段階に応じて、資本家の政策が山ごとにちがっており、職場要求にたいする資本家の態度がバラバラなため、闘争の階級的統一という視点が失われ、さらに闘争力の差異がいっそう不均等を激化させているのである。

この闘争力の差異や組合のエゴは、資本の労務政策が労働組合の運動のしかたに投影したものにすぎない。われわれは、組合エゴや闘争力の差異が、労務政策に根ざす点を鋭くつき、山別の労務政策の差異と秘密協定や「カクシ田」をあきらかにする必要がある」と。

これらの結果として、むしろ独自の闘争力をもった大手組合のなかに、大手各社の賃金中央協定をめぐる統一闘争を軽視し熱意をうしなう傾向があらわれることになる。賃金統一闘争よりは職場闘争の方が「賃金になる」という潜在意識が醸成されていったからだ。こうして、大手各炭鉱における多分に「物取り主義」的な、不均等な職場闘争の発展は、大手の統一賃金協定さえをも実質上さらに資本別・山別に分解させてゆく傾向をむしろ強めたのであって、その点では、せっかくの職場闘争のエネルギーも産業別統一闘争の強化に結集されるにはいたらなかったのである。

(26) 拙稿「戦後炭鉱労働運の展開過程(2)」、『立命館経済学』第十六卷第一号二九頁。

(27) 堅坑の開さくが労働時間に与えた影響は、実は拘束時間内における実働時間の延長だけではない。多くの場合、現住する社宅から堅坑までの距離は、旧坑口までの距離よりは遠くなり、したがって、この面では拘束時間も実質上は延長されたのである。だから、基準賃金の据置きは、二重の意味で実質上は労働条件の低下を意味した。

[2] 炭労・職場闘争の自然成長性とその面からする限界(2)——石炭産業の構造的危機との間のギャップ

炭労・職場闘争のもっていた限界の一面として、それが企業主義のワク内での戦闘性を高めたにとどまり、真の意味で産業別炭労を強化するには必ずしも充分でなかったことを指摘してきた。ところで、このことと関連するいま一つの問題は、このような炭鉱労働運動の主体的状況と石炭産業の構造的危機の激化、それにともなう炭鉱合理化の全構造的展開との間には、ますますギャップが拡大しつつあったということである。

炭労の職場闘争が頂点にたつした一九五六年後半から五七年という時期は、他方では、わが国の石炭産業に固有な古い型の生産機構と、その生産機構から必然的に生みだされる古い型の流通機構、独占資本の寄生主義と腐朽性によって、あるいはまた日本経済の対米従属と、いわゆる「石油帝国」の進出にたいする政府・独占資本の従属的エネルギー政策によって、石炭産業の危機が、全機構的な「合理化」となって炭鉱労働者の肩にまぎにのしかかってこようとする時期でもあった。かかる炭鉱「合理化」の新しい段階を画する指標としては、一つには、一九五六年「石炭合理化臨時措置法」の成立にともなう「炭鉱整備事業団」による中小炭鉱の買上げ開始をあげることができ、いま一つには、おなじく一九五六年にはじまる資本の職場闘争にたいする「反撃」の開始、九州にかんしていえば、とくに三井三池、古河大峰、杵島など職場闘争のトップ・レベルにたいする反撃をあげることもができる。石炭資本のこの反撃にたいして、これらの炭鉱の労働者は、果敢な大衆闘争をもって抵抗した。しかし、国家独占資本主義の従属的なエネルギー政策を背景に、「石炭産業の危機」「企業危機」という条件をふまえた資本の態度は予想に反して強硬で、企業主義的な戦闘性のワク内にある職場闘争の力量をもっては、迫りくる全機構的な炭鉱「合理化」にたいし充分には対抗できないことを、これらの諸闘争はすでに客観的に確証しはじめていた。この点に焦点をしぼり、三井三池、古河大峰、杵島の諸闘争について簡単にふれておこう。

一九五六年二月、三鉱連・三井三池労組は炭労の統一賃金闘争をまえに労働三権（交渉権、スト権、妥結権）を支部・職場の闘争委員会に委譲して、分会・支部相互にいわゆる「到達闘争」の形態で職場闘争を一斉に組んだ。⁽²⁸⁾その闘争指標は、労働条件の到達点、保安に関する到達点、福利に関する到達点の三つで延九八六項目（集約一二〇項目）におよんだが、会社側は職場への三権委譲は労組法違反であるとして交渉を否認したため、組合側は

無期限部分ストによって出炭を完全にストップ、会社側はこれにたいしてさらにロック・アウトをもって対抗、ついに四六日間にわたる激しい争議となった。

しかし、その最終的な妥結内容は、「(1)交渉方式については、他の三井五山の方式にならない従来の慣行によって行いたいという会社側の主張と、三権委譲方式は組合の内部統制の問題であるという組合側の主張とそれぞれ確認のうえ、問題を平和裡に解決するよう双方努力する。(2)三月五日から十五日までの部分ストにたいしてはปริมาณカットを行うが、その減産分を今後六カ月間に取戻すことを期待して、本人給とカット後の差額の八〇%を貸与する」(『炭労十年史』五四四ページ)という趣旨のものであった。この妥結については、三池労組『三池十年』も「組合員に激しい憤懣を植えつけたことは否定できない」(『炭労十年史』六一八ページによる)と評価しているのであるが、ともあれ炭労・職場闘争の限界がそこにはすでに客観的に露呈しはじめていた。

一九五六年五月、古河大峰では係長・労務課長などを入れ替えたうえで、右の三池にならない職場交渉までも一斉に拒否するという措置をとった。これにたいして大峰労組は「リレー・スト」の新戦術で対抗、九州炭労の統一連帯スト決議、保安要員の総引上げの決定などにささえられて、ともかく職場交渉権は維持した。

さらに翌一九五七年六月から十一月にかけては、有名な「敵よりも一日ながく」という言葉を残した、九六日の無期限ストライキをふくむ「杵島斗争」が展開されることになる。⁽³⁰⁾この争議は、会社側が経営危機の克服策として「労資関係の正常化——五〇時間残業協定・職場諸協定の破棄、正常な標準作業量の設定」を中心とする再建計画(坑内夫一人一ヵ月当り五、二〇〇円、坑外夫三、〇〇〇円の賃金切下げ)を提案したことから端を発した。この提案にたいし杵島労組は九六日の無期限ストで対抗、炭労もまた「杵島問題の本質を炭鋳独占による職場闘争の

庄殺と組織破壊であると判断」(一九五七年、炭労第十二回臨時大会議案書)し、二波にわたる二四時間連帯ストで呼応した。こうして、この争議は、戦後炭鋳労働運動史では一九六〇年の三池斗争につぐ大争議となり、会社側としても、懸案の「五〇時間残業協定」を全面的に破棄することは出来なかった。しかしながら、争議終結の条件となった地方労働委員会の斡旋案は、次に示すようにすくなくとも基本的な考え方のうえでは会社側再建案を受入れた形となっており、杵島の職場闘争にたいし重大な一歩後退を要求するものであった。

「杵島炭鋳株式会社と同鋳労働組合との間の労働争議は佐賀地方労働委員会の斡旋により円満に妥結したので当事者双方には左記のとおり協定をなし、之を誠実に履行することを確約する。

記

一、五〇時間残業協定ならびに職場諸協定の取り決めについては、とりあえず次の如く処理すること。

(イ) 会社の廃止通告はこれを撤回すること。

(ロ) 超過労働に対する指示は会社が行うこと。

二、五〇時間残業協定ならびに現場諸取決めは会社の指示権を根幹とし、すみやかに労使の協議を開始して改廃すること。

三、今後会社の経営を黒字にするという観点において出炭量五四、一〇〇トンを基準として総額四二五万円を引去ること。

右の四二五万円の配分は、三〇〇万円を直接夫より減額する。

定給者については五〇時間残業協定ならびに職場諸取決めの中の諸手当より一二五万円を減額する。

- 四、標準作業量は労使協議して、適正に設定すること。
- 五、立上り資金については夏季手当の一部を内払いとして支給すること。
- 六、配置転換については双方協議すること。
- 七、会社は再建作業推進に要する資金の調達に努力すること。組合は荒廃した山の復旧に協力すること。
- 八、労使は相互信頼関係が速やかに樹立されるよう努力し、でき得れば必要な体制をととのえること。
- 九、本案の実施にあたっては労使双方とも企業の存立発展と、正常な労使関係の安定を目的し、誠意をもって協力すること。

一〇、本協定の解釈に疑義を生じたる場合は、本件公益側幹旋員の解釈に従うものである。（佐賀地労委あつせんによる協定書）。

一九五八年にはいると、前年の杵島闘争を転換点としていわゆる五八年恐慌の進展と新しい段階の「合理化」（採炭・掘進部門の機械化）に対応して、炭鉱独占は職場闘争にたいする系統的な反撃をさらにつよめた。この年には、大辻における賃金細部要求にたいする頑強な抵抗、日鉄二瀬における職場活動家の解雇、三菱美唄、三井美唄、太平洋、三井三池における職場既得権の巻きかえしがあらわれている。

このように一九五六年から五七年にかけて頂点に達した炭労・職場闘争は、あいついで資本の反撃をうけはじめた。これにたいする炭鉱労働者の組織的抵抗は、職場闘争によって蓄積されたエネルギーを基礎になみなみならぬものがあつたが、結局のところ、米日独占のエネルギー政策を背景とした「石炭産業の危機」・「企業危機」のまえに企業主義的戦闘性の限界を露呈し、一步後退をよぎなくされたといつてよい。いわゆる石炭危機を背景

とした資本の反撃にたいしては、炭鉱労働者の階級的な統一を強化することなくして基本的に対応しうるはずはない。しかるに、自然成長的な職場闘争の発展は、産業別組合としての炭労を真に階級的に強化する道すじとはうまく統一されず、むしろ産業別統一闘争から乖離する傾向を強めてきていたのである。この点について、当時、九州大学正田誠一教授はつぎのように指摘されていた。「炭労の運動内部において発展してきた自己矛盾——職場闘争が統一闘争の起動力になることを期待しながら、多くの支部で職場闘争が組合活動を企業内にしぼりつける役割を演じ、これが闘争の発展とともにいっそうひどくなるという自己矛盾——もほとんど極点に達していた。統一闘争、階級的な統一闘争が、ただ職場闘争を横に申サシにすることによって、組めないものであることも五八年春闘の経験によって明らかにになっていた」と（正田誠一「石炭産業の長期計画協定と労働運動」、『月刊炭労』一九五九年一月）。かくては炭労・職場闘争の後退も、その限りでまた不可避であったといわねばならぬ。

これは、日本の産業別組織のなかで最強とみられてきていた炭労のいわばアキレス腱であった。そして、この炭労の大手企業主義と経験主義的指導の限界は、一九五九年から六〇年にかけては三池争議において一層明白に露呈していくことになる。だが、この戦後最大の争議については、本稿の主題たる炭労運動の指導上の限界という一点にしぼるとしても、問題としてはさらに多面的にあつかわざるをえず、さらに号を改めることにしたい。

(28) 「石炭合理化臨時措置法」による「炭鉱整備事業団」の中小炭鉱買上げは、重油の進出による「石炭市場の相対的縮小」に対応する独占による中小炭鉱の切捨て政策であった。事業団による買上げは、一九五六～五九年の間に一九七鉱におよび二五、〇〇二名が失業した。もっとも中小炭鉱の休廃山は「買上げ」という法的形態のみならず、買上げ申請をせぬまま石炭危機のために直接に休廃山という形態をとつてもすんだ。上記買上げを含む一九五六～五九年間の休廃山炭鉱数は三三三三鉱（うち大手二鉱）であった。

(29) 一九五六年、三井三池労組のいわゆる「到達斗争」の詳細に関しては、三井三池炭鉱労組『みいけ二〇年』（労働旬報社）一〇九—一二三頁、日本炭鉱労働組合『炭労十年史』五三三—五四七頁、参照。

「三鉱連は傘下各山の労働条件について検討の結果、各鉱業所あるいは各職場の間にそれぞれ「秘密協定」による条件差が無数にあることをつかんだので、そのいちばんよい条件のところまでそれぞれが追いつくための『到達斗争』を行う方針をきめ、その斗争に立ち上った」（『炭労十年史』、五三四頁）。

(30) この争議の詳細については、杵島炭鉱労働組合『敵よりも一日ながく——統一と団結の九十六日』参照。