

階級的労働運動再生の手引き

労大ハンドブックIII『やがてつるゑで』と争お

第8回

東京ブロック

第八章 1960年、三池闘争313日の激闘(その2)

司会(佐久間)：第八章の最後に、「家族ぐるみなしには三池と安保闘争を闘い抜くのは不可能でした」と川野さんが述べています。どのような闘いであったのか、南部県協の千葉愛一郎さんからレポートをお願いします。

去るも地獄・残るも地獄、

活動家と職場闘争の圧殺

千葉：経営が悪化したという理由で三井資本は、税務署の赤札を各所に張り付けたり、市税を滞納したりして、赤字宣伝を盛んに行いました。さらに、「賃金の分割払い、期末手当ゼロの兵

糧攻めの攻撃」もしました。この攻撃で、「出る釘はうたれる」「職場闘争のいきすぎだ」という意見が出されたように、一部に動揺が生まれました。

「真の狙い」が、「政府が三池闘争の発展を恐れたのでした。それは、日米安保体制を確立していくためにも石炭産業の合理化が不可欠であり、その障害となるのが三池の反合理化職場闘争でした。また、それを支える地域闘争⇨労・農・商の提携から政治闘争に発展することを恐れ、その圧殺が真の狙いである」と川野さんは述べています。

それを裏付ける論拠として、「いまこそ勇気をもって徹底した合理化を決意すべきだ。そのために障害となるものは、総資本の力で排除すべきである」という日経連総会での前田専務理事の発言を紹介しています。

そして具体的に、指名解雇者に「生産阻害者」という烙印を貼って活動家を排除したことから明らかです。

「生産阻害者」ということは、労働者として不適合であるということの意味します。三井の企業だけでなく、全ての企業からも排除されます。この攻撃は、解雇された労働者にとって死活

◆みんなの学習講座

問題であるばかりではなく、残された労働者にとっても、人間らしく生活できるかどうかの瀬戸際だったのです。そのことが「さるも地獄・残るも地獄」という言葉で表現されたわけです。

深まる三鉱連との亀裂

「たたかひのなかで展望をきりひらいていこう」というのが川野さんたちの立場でしたが、勝ち取った「輪番制」も後退し、職制の締め付けも強くなる中での職場集会での意図統一は、「三池労組だけのたたかひでは、前進をかつちることは不可能である」という状況でした。

一段と闘争力を高めた総評、加えて安保闘争の高揚など有利な情勢でありましたが、川野さんが所属する四山支部内では、43スト（1956年）以降、批判分子らの「配転同志会」などが、公然と分裂策動をはじめていました。資本による三池労組孤立政策によつ

て三鉱連の中に亀裂が生じていました。亀裂が表面化したのは、第二次合理化提案（1959年7月）直前に開催された三鉱連御嶽大会でした。

川野さんたちには「容認できないもの」でしたが、三鉱連の統一を守るために、1959年春闘で提案された1600名の人員整理・労働条件の引き下げ、職制支配の強化等の第一次合理化に対して、三鉱連の各組合が「希望退職、労働条件切り下げやむなし」と妥協していく中で、「強制解雇は認められない」という条件で、闘いを収めるといふ内部妥協を重ねてきました。

妥結10日後に、職場闘争を理由に遠藤三川支部分会長の解雇や賃金分割払い等の攻撃は、第二次合理化必至を予見させるものでした。それだけに、三鉱連が御嶽大会で提案する方針が、重大な意義をもっていました。

川野さんたちは大会で「統一闘争堅持しなければならぬ。首切り反対を

明確にしていくなかで、賃金や労働条件の解決を」と主張しましたが、執行部や三池労組以外の代議員からは「4万2000人の組員と家族20万人の人々を、果てしない泥沼に追い込むようなたたかひ方は回避すべきである」と、激しい討論となり、結果的に「情勢を判断して対処する」という折衷案でまとまりました。しかし、「絶対反対」なのか「条件闘争」の立場なのか、基本路線の違いが、三鉱連が戦列から脱落する要因となったのです。

「独走も辞さず」のかまえ

三池労組内にも三鉱連の戦列離脱は、波紋を呼びました。しかし、「独走も辞さず」の構えに立ったことで、当時の階級情勢を見極めた炭労・総評が、三池闘争の全面的支援を打ち出したことによつて、総評中心に全国の労働者との共闘の条件がづくりだされ、「安保と三池」の結合をはかる大きな役割



久保清さん合同組合葬、1960年4月5日

を果したのです。

組織分裂からホッパー決戦へ、

批判公分子による分裂

三井資本の巧妙な分断作戦によって、三池製作所支部で三池労組からの脱退者が出る等の厳しい状況でした。しかし、三鉦連を抱え込んでいくために、①生産体制には協力する、②指名解雇

は絶対認めない、③争議解決後、自由意思にもとづき退職するものは統制しない、という「三原則」で内部妥協をはかりつつ、たたかう体制を整えましたが、三井資本は「三原則」を一蹴。「三池の職場活動家の排除なくしては三井鉦山の再建はありえない」として、中労委の幹旋案をはねつけ、1959年12月2日、1492名に指名退職勧告、そして勧告に応じなかった1297名に解雇通告、解雇を前提とした大幅な配転に対する組合の抵抗を理由に、1960年1月25日にロックアウトで追い打ち。この攻撃に対して、三池労組は全面無期限ストライキに突入。炭労、総評は大会を開催し物心両面で支援体制を確立しました。

3月17日第二組合結成。二組の幹部や職制らによる「第一におれば、子どもの就職はできない」「第二組合にすればクビにならない」等の切り崩しが行われました。ときには、親類や保証人も使つての悪辣な資本側の攻撃でした。労働者・家族一人ひとりが資本に屈服するのか、闘い続けるのかの決意が問われました。親子で第一と第二に分裂という実態もでしたが、全体的には地域分会、主婦会の班会議や全体集会で意思統一していたので分裂攻撃を冷静に受け止めていた、ということとです。冷静さの背景には、①総評を中心に全国の労働者が支援してくれている実感があつたこと、②資本の手による分裂屋（三田村学校）の策動であること、が見えていたからです。

ホッパー決戦から幹旋案受諾へ

三鉦連の炭労スト指令返上・脱落。官憲に守られて、生産再開を求める第二組合がピケを強行突破して就労。その過程で、四山支部の久保清さんが右翼に刺殺されるという、流血の攻防が展開され、闘いはホッパー決戦へと集約されていきます。国家権力によるピ

◆みんなの学習講座



スト解除就労決起集会 ホッパー前、1960年11月1日

ケ排除に対して、ホッパー前で10万人の大集会が開催されましたが、「ホッパー決戦、死守」という考え方に一定の限界が示されていました。

当時の池田内閣が「流血の事態を避

ける」と解決にのりだし、総評・炭労は「政府がのりだしたことは前進」と受託しました。8月10日、職権による藤林・中山中労委委員幹旋案が示されます。内容は「一カ月の整理期間をおき、会社は解雇を取消、解雇該当者は、この期間満了の期日をもって自発的に退職したものとする」という過酷なものでした。幹旋案前文には「三池の職場闘争の実態は、正常な組合運動のワクを逸脱していた」と記されていました。三池労組は幹旋案を直ちに「拒否」しましたが、炭労大会で「組織力量から判断してこれ以上闘い続けるのは困難」として幹旋案を受諾。炭労大会の決定を受けて開催された三池労組中央委員会は、「指名解雇に絶対反対であるという理念は放棄しない」をつけ加えて三池闘争の收拾を確認しました。

313日のたたかひの成果と課題

指名解雇を撤回できなかったことから「あれだけ闘ったのにダメだった」「抵抗闘争一本やりではダメだ」「労働組合も政策を持たなければ」という敗北感の意見と「解雇撤回まで闘うべき」という意見もありましたが、十分ながら「生産阻害者」のレッテルを引きながし、政府と三井から「全指名解雇者の再就職を責任もって幹旋する」等の一定の生活を守る条件を勝ち取りました。その上で三池労組は、「1200名を守り、条件の完全獲得と組織を守るために長期の抵抗闘争を決意する」という就労宣言に集約されていますが、ここは一步さがって態勢を立直し、闘いを継続すべきであるという判断をしました。

この闘いの成果は、①全国の労働者と連帯を深め、職場闘争を一層広げる役割を果たしたこと、②どんなに弾圧されても闘い続けるという闘いへの確信を強めたこと、と総括されています。

最後に勝利をめざす展望

三池闘争は家族ぐるみの闘いの集約点でした。家族ぐるみの闘いなしには三池と安保闘争を闘い抜くことは不可能でした。この闘いは、『やがてくる日に』の展望をめざしたたたかいでした」と、この章が結ばれています。

佐久間（司会）：千葉さんからレポートしていただきました。自分の経験でも構わないと思いますから出してください。

渡邊：国鉄分割民営化の時に、熾烈なことをやられたんじゃないですか、南部県協の新井さんとか東部県協の岸本さんは、北海道では職場がなかった生産障害者の扱いだった。「国労が反対ばかりするから」と、赤字を労働者の責任にさせられたじゃないですか。自殺した人も出ました。そういう中で親戚総動員して「国労やめろ」とまで

槍崎：所属組合で差別され、清算事業団に放られて、自学自習を強いられ、

そしてJR新会社に雇用責任はないとされ、「解雇撤回・JR復帰」を求めた訴訟も取り組まれました。最終的には、最高裁で一括和解となりました。

芳賀：京成も75年頃まで右肩上がりだったが、77年に赤字攻撃で「京成は潰れる」となった。俺は組合員になったばかりの時です。臨時給は分割支給。本社ビルの照明は、昼休み時に消してしまふ、とか意図的に行なっていました。

春闘時に合わせて、「希望退職募集」が出ました。希望退職者には、「通常の退職金に割増金を払って辞めてもらう」という攻撃です。

司会（佐久間）：あくまでも希望だけならね。強制はしない。「希望退職の用紙をみんなでゴミに捨てちゃおう」と職場で話し合いました。

高井：三池の場合は、労働組合を弱体

化させるために「指名解雇」攻撃をしてきました。

芳賀：最近でいうと「JAL解雇」です。希望退職募集をし、すでに予定数に到達していたが、狙いは活動家排除だから、色々理由を付けて指名解雇した。企業業績が上向いたからといって戻すことはない。運動で戻させるしかない。

今の労働組合は、制度・政策

島田：今の労働組合は、制度・政策要求で話し合いが当たり前になっていきます。この当時は、三池労組や総評は、労働者が人間らしく働き続けるための要求をまとめて、職場交渉、大衆行動で勝ち取ってきました。しかし、「あの三池でも負けたから」と言いながら「制度・政策」へ路線を変更しました。司会（佐久間）：労働組合が賃上げを勝ち取るために運賃値上げが必要かどうかというのはおかしい。郵政の郵便料金値

◆みんなの学習講座

上げをJ P労組が要求している。まさに「労使運命共同体」となり、組合員の生活や権利は置き去りです。

柳沢・レポートでは内部妥協を重ねてきたとありますが、收拾する時の難しさというのはいったんですか。

芳賀・職場闘争のやりすぎでダメだったのか。何が足りなくてダメだったのか、きちんと総括することが大事だと思います。

京成も妥協する時には「中間駅妥協」と言われた。内容はよくわからないけど、内部の弱さで妥協せざるを得ないというのがある。何が内部の弱さかという、分裂したというそれを許した組織の力量にあったのではないでしようか。

田口・三鉦連の分裂、三池はガンガン行っちゃって皆がついてこなかったら皆と一緒に着くまで待つか、そうもいかないどこかで前に行っちゃって引張って行くのが必要だけど、中労委幹旋案も指

名解雇勧告はダメだということで、形の上では指名解雇はしないで、妥協させて再就職の斡旋をしるとさせました。渡部・三鉦連というのはどんな組織だったのですか。

千葉・正式名称は、全国三井炭鉱労働組合連合会、三池、山野、田川、美唄、芦別、砂川の労働組合の組織です。

炭鉱の心臓部を押さえた

柳沢・「ホッパ―決戦」の写真を見たことあるけど、なぜホッパ―が決戦場になったのですか。

千葉・石炭は400m600mの地下から掘って地上に出してくる。地上に出しただけでは売れないよね。いくらか掘り出しても市場に持っていかなければ金にならない。掘り出した石炭を運ばせないようにしたわけですね。

芳賀・先ほど話した赤字攻撃の反合理化春闘時に、スト中止指令が出たのに、高砂車庫前に組合員がいっぱい集まり、

車両が出せない、電車が動かせない、というのがありました。

磯部・正常な組合運動のワクを逸脱していた、というのはホッパ―決戦のことですか。

司会(佐久間)・京成で言われていたのは、賃上げ闘争は経済闘争だから労働組合として闘うのは当たり前。だが、70年代前半の年金ストは、政治ストであり、組合運動の枠外だ！と京成資本は言っていました。

磯部・年金ストの成果は、何ですか。
千葉・物価スライド制を獲得しました。しかしその後、あまり上げないようにマクロ経済スライドが導入されました。司会(佐久間)・今回は千葉さんから三池労組の圧殺を企んだ独占資本の攻撃とその闘いの総括的報告を受けて、皆さんと経験交流で学び合いました。

次回は、東京西部県協の福田健二さんのレポートで、第三次合理化と三川坑大災害について学んでいきます。