

三池争議とは

平井 陽一



明治大学の平井と申します。よろしくお願ひいたします。三池争議というのは五十嵐さんが語ったことですのでポイントをとらえていたので、私はもう帰っていいのではないかと思いましたが、三池争議はとて50分で報告することはできない、いろいろな問題を含んでいます。だいははよりますが、後の質問時間で足りない分については補足させていただきたいと思ひます。

私が三池を訪ねたのは実は1975年で、争議が終わって15年経っていました。三池争議のとき、私は中学1年生でした。きょうお話しすることはあたかも自分が見てきたように言ひますが、すべて私が75年に三池を訪ねて、それ以降も訪ねているのですが、そのときに当事者の方から伺ったことです。あるいは集めた資料、多くの人にお世話になりましたが、そのことに基づいてお話しすることになります。

もう一つあらかじめお話ししておきたいのは、そういうわけで、三池争議の当事者の方もいらっしやると思うのですが、その方のほうがとても詳しいわけですが、ただ、会場を見ていると若い方もいらっしやるので、一応、三池争議については皆さん白紙の状態であるということをお話しさせていただきたいと思ひます。そんなことはわかっているということもたくさんあると思ひますが、よろしくお願ひします。

今日は、だいたい争議の話は経過を中心にして時系列的に話しし、なぜ三池争議が起こったのかという争議の原因、争点、それからそこに至る経緯を中心に報告させていただきたいと思ひます。

先ほど五十嵐さんが争議の背景について話してくださったので、ここははしょってもいいかなと思ひますが、簡単に申し上げておきます。争議は1959年から60年、第1次の合理化案が出るのですが、それから数えるとちょうど2年間、闘われた争議です。舞台は福岡県大牟田市と熊本県荒尾市の中間にある三池鉱業所です。三池炭鉱は全国一の出炭量です。三井財閥、三井グループのドル箱といわれていました。

この三池争議は人員整理反対闘争でした。三井鉱山全体で4,580人、これは希望退職募集です。当時の三井鉱山の従業員数は約4万人ですので、1割強の人たちを整理するということです。三池では従業員数1万6,000人いたのですが、そのうちの1,278名を指名解雇します。この指名解雇者

1947年埼玉県に生まれる。1970年 明治大学政治経済学部卒業。1982年 法政大学大学院経済学博士後期課程修了。法政大学大原社会問題研究所兼任研究員などを経て2003年より明治大学商学部助教授、教授。著書『三池争議－戦後労働運動の分水嶺』ミネルヴァ書房 2000年。

の中に300名の組合活動家が入っていたということになります。

争議の規模ですが、よく「総資本対総労働」といわれるのですが、きょうはかかったお金やオルグの動員数だけ申し上げます。会社側は33億円の協調融資です。これは銀行団が融資しています。組合は22億円の闘争資金を使っています。警備費用は安保闘争の3倍の10億円といわれています。オルグは延べ30万人です。動員された警察官は50万人、これは争議の過程の延べ人員です。最終局面では総評主催の10万人集会、それからホッパー決戦といわれるときには1万人の警官と2万人のピケ隊が対峙した。その後の日本の労使関係に大きな影響を与えた労働争議であったといえると思います。

私は三池争議が日本労働運動の分水嶺と言ったのですが、そうではない、三池だけが分水嶺ではないぞという意見もあります。しかし、私はそう思っています。

結末ですが、最終的には事実上、指名解雇を認める斡旋案を組合側が受諾して終結するというかたちをとります。

以上が争議の概略ですが、争議の背景についても多少触れておきたいと思います。当時は石炭から石油へというエネルギー革命の最中でした。採算の合わない炭鉱は閉山する。スクラップにして、採算が取れそうなところについては再建して、ビルド鉱としてやっていく。そういうことで有沢答申が出て11万人の炭鉱夫を切るという、全国的な大合理化があったなかでの三池争議だったということでした。

三井鉱山は争議が始まる2年前、1958年上期だけで20億円の赤字、以降、1期は半年ですが、3期連続して10億円の赤字です。このエネルギー革命下、自分のところをビルド鉱として再建する、赤字を黒字にする。そのためにどうしても組合活動家、会社は生産阻害者といっていますが、生産活動を阻害する活動家を解雇するという手段をとったわけです。これが全国的に、組合活動家を解雇する、それをもし認めたら、組合活動はやっていけなくなるのではないかと全国に共鳴を呼んで、大きな支援を得たということになると思います。

もう一つ組合組織ですが、三池労組は三鉱連の傘下です。三鉱連というのは北海道に三つ、九州に三つ鉱業所があって、それぞれ大きいのですが、それを束ねて全国三井炭鉱労組連合会、三鉱連と呼んでいます。この三鉱連には六つの傘下組合があるのですが、もちろん三池が中心組合です。三鉱連の書記長はだいたい三池労組から出ています。ですから、三鉱連を牽引しているのは三池労組です。

この三鉱連が炭労をリードしています。炭労の中心組合です。三鉱連がなかったら、炭労の賃闘は人数的にも資金的にも組めない。組みにくいといいますが、そういわれていました。ご存じのように炭労は総評の中心組合です。当時の総評は「昔陸軍、今総評」といわれていた強力なナショナルセンターです。

少し先回りして言いますと、争議の過程で三鉱連が脱落します。脱落して以降、三池労組を炭労と総評が抱え込むというのは変ですが、もちろん総評、炭労に三池労組からいろいろと発信して支援を求めたりして、三池を包んで争議を続行するというかたちになります。

何をめぐって争議が行われたのかということです。人員整理なのですが、量と質の問題があります。1,200名の指名解雇の前に、希望退職の募集がありました。三池はほとんど希望退職に応じな

いで、三池だけが指名解雇を出されて争議になります。いま言ったように活動家を解雇するという事は労働組合運動がやれなくなるという危機意識が全国に伝わって、多くの支援が集まることになったわけです。

しかし、実は争点はまだ一つありまして、単なる人員整理ではなくて、三池がやっていた職場闘争、職場活動という言い方をしていますが、その中身です。会社は最後まで三池の職場活動家の質の問題にこだわりました。

では、三池の職場闘争というのはいったいどういうことをしていたのか。三池労組自身の用語でいえば、「労働者が職場の主人公へ」というスローガンでした。私は労働者的職場秩序を三池労組が長い時間をかけて作りあげていったと思っています。

具体的には先ほど五十嵐さんが言われていた1953年の113日の闘争というのがあります。後でまたそのことについては触れますが、それ以降、三池争議までに三池労組が築いた、要するに職場の主人公としてどういうことをやろうとしていたのか、またやったのかということです。その運動の頂点は輪番制と生産コントロールというものだったと思います。

最初に職場闘争は労働条件、炭鉱の、たとえば坑内ですと地下水が漏れたりして、雨が降るんです。そういう濡れ手当を寄せととか、作業が途中で変わるときに作業変更するとよけいな時間を費やさなければならない。その手当を、出来高給でするのでその都度、職制と交渉して、いろいろな条件を実現していくわけです。「物とり闘争」という言い方をしていますが、そういう経済的な諸要求の運動から職場闘争は始まります。

その一つの到達点としての輪番制について簡単に説明しておきます。ある日、採炭工でもいいのですが、作業員がどの場所に配置されるかによって、労働条件がえらく違うんです。それを利用して差別配役というのがあって、職制に付け届けをするのは「ういやつだ」ということで、いいところにやる。反抗的で気に食わないのはいい条件に配役しない。差別配役をやっていました。

「チンバニワトリ」という言葉はいま差別用語になっていますが、自分の庭で飼っていたニワトリをわざとポキッと折って、けがしてしまったので、「うちでは用なしになったので」と職制に届け出る。わいろ、袖の下ですが、そういう言葉があるほど差別配役が行われていた。

輪番制はそれをなくそうということで、出勤してきた人たちをどこに、誰を作業に配置するか決める配役は、本来職制が行っていました。それを組合が始めたのです。順番に組合自身の差配で作業に停滞が起こらないようにという配慮をしつつ、結果として、1カ月終わるとだいたい誰もが同じような作業をする。そして、賃金は1カ月、それから1年にわたって、同じような収入を得ることができる。そういう輪番制が行われるようになったわけです。

こういうことを職制支配の排除という。物とり闘争とは質的にもう少しレベルアップした闘争です。私は三川鉱を中心にして調べたのですが、これは三池労組のどの職場でも広く行われていたといわれています。労働条件が違って、偏った人をいいところに配置するというのは本来おかしいことで、組合がやらなくても会社がやるべきことだったと思うのですが、そういうのを会社は利用していた。そういうことをさせないようにしたということです。

もう一つの生産コントロールですが、これは非常に簡単で、採炭工が1人当たり炭を掘る長さ。三川鉱は進んだというか、三井鉱山の中では一番近代化がされていて、機械化の重点職場なのです

が、炭の層が長いんです。正面から見ても長い。その機械が進む速度を1人当たり1.6メートルに制限してしまう。10人出てくれば16メートルまでにストップ。20人だったら32メートルまで、そこに来たら作業しないという、生産そのものを規制してしまう。これも組合末端組織がそういう指示を現場で出してするわけです。今の話は三川鉦の「24のぼり」という場所ですが、他の職場ではたとえば指1本立てると1割ダウンとか、そういうこともしていたそうです。

その1.6メートルという根拠は、普通の給料がもらえて、しかも安全に作業できるということを実現するための作業量です。これはビルド鉦として再建しようとする三井鉦山にとっては我慢のならないことで、三池争議の非和解的な争点と私は呼んでいます。これが長い間、三池労組が育ててきた運動を壊すか、壊さないか、労使双方にとっての引くに引けないといえますか、争議が長くなった理由の一つであったのではないかと思います。

輪番制と生産コントロールについてはまた後で必要があれば説明することにして、争議に至る経緯についてお話ししたいと思います。

三池労組はレッドパージが終戦直後にあったときに黙認しているんです。そのことで「眠れる獅子」とか、言葉悪くいえば「眠れる豚」といわれていました。終戦直後、向坂先生自身、三池労組がある大牟田に縁がある方で、九大の教授をされていたこともあって、戦後すぐ発足した三池労組にかかわりを持っています。これはこの後、石河さんが詳しく報告されると思いますが、普通、向坂教室といわれています。

向坂先生とその弟子たちが、最初は本所支部、それから113日闘争が1953年にあるのですが、その後は組合全体が組合の費用で勉強会を始めることになっていきます。向坂先生たちを中心にして勉強会をやるんです。そこで三池労組の活動家が育っていきます。この人たちが執行部に進出して行って、後の三池の活動の中心部隊、中核になっていきます。

そういう動きと同時に大ざっぱに三池争議に至るまでの経緯を申し上げておきます。一つの転機は1952年、炭労の賃金闘争があります。63日間ストライキを打つのですが、さしたる成果もなく終結します。このとき、63日間ストをやっているときに組合員が生活費を稼ぐために行商に行くわけです。そのことだけではないのですが、そういうことも含めて、争議が終わった後に炭労の伊東大会というのがあるのですが、「幹部闘争はもうやめようではないか。大衆闘争をしよう」。行商に行った組合員は、なぜこういう闘争をやっているのかということ、個人が訪れた組合に説明しなければならぬので、それ自身、大衆闘争になっていて、そういうことを受け入れる素地があったのではないかと思います。

その翌年1953年、三鉦連全体に企業整備案が出て、これが113日の闘争になるのですが、ここでも事実上、三池の組合員はオルグに行きます。生活資金を得るために、幹部だけ行くわけにはいかないんです。そうすると、おのずと大衆闘争になっていく。それから113日闘争の直前に会社の婦人会組織に対して組合が再編というか、新しい組合の組織、主婦会をつくります。当初、113日闘争のときには、おとつあんの尻を奥さんがひっぱたいてデモに参加させたという女性、婦人の力はすごいなという印象を受けますが、そういう闘争をやって、組合側が勝利します。指名解雇を撤回することができたわけです。

いろいろな理由が挙げられています。もちろん組合の踏ん張りが第一ですが、会社が争議にまだ

不慣れであったということでしょう。職制がつくっている職員組合と共闘したとか、三菱など他の石炭会社が三井が争議をやっている間に、三井のシェアを荒らすとか、そういうことがいろいろ重なって、組合側が勝利します。指名解雇された人たちは職場に戻ってきます。

これで三井の労使関係、特に三池炭鉱での労使関係は組合に有利なようになります。労使関係が逆転するというのか、組合に有利なように働いていきます。

113日闘争の後、職場闘争は本格的に発展していきます。先ほど言ったように経済的な要求からスタートしていくのですが、どうしてもそういう条件を取れるところと取れないところが出てきます。進んだ分会はどんどん取っていきます。そうでない分会はなかなか運動自身も起こらないという、その格差が出てくるのです。

これを放置すると組合分裂になりかねない。労働条件を取ったところは、他の分会に黙っています。「隠し田」というのですが、自分たちの職場だけの既得権にしてしまう。それはまずいのではないかということで、1956年、三池労組は職場到達闘争というのを組みます。今まで取ったところはもう取らない、要求は出さない。まだ取れていない職場が要求を出して取るというので、三池労組全体で1,000項目の要求を出します。

これは56年の炭労の春闘の前段闘争として闘われました。春闘は毎年スケジュール闘争で賃上げ闘争をやりますが、それを活性化させるための景気づけ闘争として前段闘争が組み込まれます。三池の場合にはその隠し田をオープンにして、格差をなくすための職場到達闘争を前段闘争として組みます。

そのときに後々問題になるのですが、組合の一番下の職場組織を職場分会といいます。分会といっても大きなところ、500人ぐらいいるところから小さいところもありますが、三池労組はそこに交渉権、スト権、妥結権の三権を移譲するのです。そして1,000項目の要求を出して交渉する。ほとんど半数近くが実現します。未解決問題がある分会の中で、いくつかの分会を指名してストに入ったわけです。これを機会に会社は、「これは山猫ストだ」と言って組合側に攻撃をかけます。

組合はもちろん、「組合が移譲したのだから、三権は職場分会にある」と反論するのですが、これが先ほど言った前段闘争として行われていたために炭労の賃闘に飲み込まれてしまって、中途半端なかたちで終わります。もう少し言うと、炭労が三鉱連を先頭に出して、職場が三権をやっていたのを応援するようなかたちで部分ストに入りました。これは炭労の指令ですので、傘下大手14社全部の炭鉱が部分ストに入るのですが、それに対して14社は全面ロックアウトをかけてきます。

そして硬直状態になって、三池の三権移譲問題は中途半端になってしまって、炭労の賃上げ闘争が終わった後に、三鉱連、特に三池の到達闘争だけが残ります。しかし、これはもうストライキをやるとかやらないとかという段階ではなくなっていますので、妥結するのですが、妥結協定書は労使双方の言い分を並記します。つまり「組合に三権はあるんだ」、会社は「ないんだ」という両者の意見を述べて、争議自体は終わっていきます。

これから三池争議へ進んでいくのですが、では三池労組自身どうしたか。一定期間の空白、つまり三池労組の三権問題に対する、もっと言うと職場闘争に対する方針が定まらないというか、そういう時期が少しあります。三川の場合について言うと、進んだ分会がどんどん職場闘争をします。それが先ほど言った生産コントロールや輪番制になっていくわけですが、三川の場合には職場闘争

の中に職場争議が頻発します。結構多い職場争議です。たとえば1957年6月から59年9月までの2年半に三川では197件の実力行使を伴う争議が起こっています。これが生産阻害だと。

その争議の原因はいま言った輪番制や生産コントロールも入ります。それから、いろいろな問題で、たとえば職制の作業指示が急に変更になったときに、割増賃金がもらえる保証が得られるまでは坑内に入らない。入坑遅延、坑内に入る前に繰り込み場という作業指示を受ける場所があるのですが、そこに座り込んで話が決着するまで入らないというようなことも行われていました。そして、そのまま三池争議に突入していきます。

これから本番というか、争議の話になるのですが、年表（本誌12-14頁）をご覧になりながら聞いていただければと思います。

三池争議は大きく分けて前半と後半に分かれます。表の左側に書いてあります第一期、二期、三期、ここまでが三池争議の前半、組合側にとってはピンチな時期です。指名解雇が出る。ストライキを打つけれども、ロックアウトを食らう。三鉱連は離脱する。三池労組が分裂して第2組合ができあがる。炭労がそれを巻き返すためにゼネスト指令を出すけれども、腰砕けになってしまう。あわや、争議は収拾かという、そういう時期です。

第四期、五期が後半で、先ほど五十嵐さんが言った久保さんという方が殺されるのですが、それを契機にして、また全国的な支援も集まって、組合側が盛り返すことになります。

この前期の中で三鉱連の離脱と組合分裂について、きょうはお話したいと思います。今までずっと組合の話をしてきましたが、三井鉱山経営者の中にも私はハト派とタカ派という言い方をしているのですが、経営陣が二つに割れています。ハト派というのは山本浅吾さんという常務、常務といっても三井鉱山は専務がないのでナンバー2です。労務担当の重役で、大争議について仕切る人です。

この人の組合に対するスタンスは、天下の三井たるもの、生産阻害者の問題でてこずっているのはおかしいではないか。希望退職である程度、必要人員は満たすように努力する。生産阻害者問題はこの問題とは切り離して、個別に懲戒解雇にするなり何なりする。それで解決すべきではないか。

これに対して社長の栗木氏はタカ派で、ここで一挙に彼らを解雇しないと、三井の再建はない。応援団がたくさんいて、銀行団や何かはタカ派です。

三鉱連は山本さんという常務との個人的な関係もあるのですが、三鉱連の委員長、ボスの畠山義之助さんは、山本さんが北海道の砂川炭鉱の労務部長の時に砂川労組の組合長で、仲がいいというか、波長が合う。三鉱連の路線は三池と少し違います。もちろん三鉱連の事務局長には三池労組から出ているのですが、経営内ハト派と連動するかたちで、この争議を乗り切ろうとしたのが三鉱連です。

1959年8月28日、第2次合理化案が出ます。第1次合理化案は前哨戦というか、福利厚生はなくすよ、賃金はカットするよと、そういう話ですが、人員整理を絡めた本格的な第2次合理化案が8月に出るのです。この団交の過程で三鉱連は三原則というのを持ち出します。「生産には協力する」。これは、生産阻害者問題については協力すれば解決するだろう、会社はそういう指名解雇をする理由はないだろうという考えによるものです。それから「指名解雇は絶対認めない」、もう一

つは「そのうえで希望退職は認める」。こういう三原則を会社側に打診します。

これを受けて中央労働委員会，中山伊知郎が出てきて，この線で会社と組合を，特に会社を説得します。しかし，この斡旋案，事実上，希望退職だけで，残った人間は肩たたきで退職させるという，ある意味では温和な路線ですが，三井鉱山重役会議はすったもんだしたあげく，特に銀行団の猛烈な反対もあって，これは拒否されます。あくまでもタカ派は質にこだわる。量ではない。質を何とかしなければならぬということになりました。当時の椎名官房長官は中山伊知郎のことを，「呼ばれもしない座敷に出てきたピンボケ芸者」というような言い方をしています。

中山斡旋案が拒否されると三鉱連は腰が引けます。12月11日に指名解雇があり，60年1月ロックアウト，それに対して組合が無期限ストを打つ。2月になって炭労がちょうど春闘の時期で，春闘と絡めて炭労の中心組合だった三鉱連問題を解決しようという。そのために三鉱連支援のカンパとゼネスト，炭労傘下の全部の炭鉱支部がゼネストに入って，一挙に三井問題を解決しようという方針を2月15日の炭労大会に出します。

それに基づいて，翌月，炭労は203号という指令を出します。4月1日より傘下全支部ゼネストに入れと。ところがこのとき三池労組が分裂するんです。これはいま触れますが，この分裂を理由にして三鉱連が，もともと腰が引けていたのですが，ゼネストの指令を返上します。他支部に先駆けて，三鉱連は当事者ですので先頭に立ってストライキに入ったのですが，三池労組が分裂したことを理由に，これまで当該組合で分裂が起こって勝利した争議はないことや，長い間，この争議をやっている組合員も疲れているという理由などで，203号指令を返上します。

あわてた炭労は戦術転換をして，ゼネスト指令を撤回します。そしてまた中労委に斡旋を申請します。炭労から中労委に斡旋申請したのは戦後初めてです。中労委の委員長は中山さんから藤林敬三さんに替わっています。この人が曲者で，終始一貫，会社のほうに有利な斡旋を出します。事実上，指名解雇を認める斡旋案を4月6日に出します。これをのむか，のまないかで，炭労は4月9日から17日にかけて，長い時間をかけて賛否を問う議論をします。しかし，炭労大会の代議員として全国から各炭労支部の活動家が集まってきます。だいたい炭労執行部よりも左ですね。

原茂さんという方が炭労の委員長をやっていたのですが，私が聞き取りをしたときには，原さんは，炭労自身はこの斡旋案をのむしかない。それでのむか，どうするかという議論をしたわけですが，原さん自身は大会を開けば，つまり活動家が集まってくるのでひっくり返るだろうということを前提にして執行部案を出したという，少し言い訳みたいなことを言っていました。

ともあれ，この斡旋案は拒否されます。そして，名実ともに三鉱連は三池争議から脱落していきます。当時，「栄えある伝統をドブに叩き棄てた」と言われていました。三鉱連というのはそんなにホニャットした組合ではなくて，特に北海道の美唄，芦別，砂川の三労組は「石狩川をのぼる三兄弟」とも「泣く子も黙る北三連」，北海道三井炭鉱労働組合連合会を略して北三連というのですが，そう言われていました。日鉱室蘭争議への応援にも駆けつけたし，王子製紙の争議にも駆けついたりして，企業の壁を乗り越えた応援をする強い組合だったのです。しかし，三池争議のときにはこういう事態になっています。

私は三鉱連の支部の三池の職場闘争に対する理解の温度差も一つの原因ではなかったのかと思います。九州にも三池の他に山野労組，田川労組という二つの鉱山，支部があります。この二つの支

年表 三池争議の時期区分（1959年1月～1960年12月）

諸主体 時期区分	総 評・炭 労	三 鉱 連・三池労組	三 井 鉱 山	中 労 委・ 裁 判 所 他	石炭業界・財界・ 政府他
（一九五九年一月～八月） 第一期	8.20 総評・長期政策委員会 発足	4.6 第1次合理化妥結（4.6協定） 7.24～26 三鉱連13回大会 （みたけ大会）	1.19 第1次合理化案提示 6.26 賃金分割提案		5.6 三菱、住友、古河、 雄別合理化案提示 6～8 日炭、日鉄、杵島 合理化案提示 7.27 日経連、石炭対策 委員会発足
（一九五九年八月～六〇年一月） 第二期	9.18 総評、炭労闘争支援決 定 10.5～7 炭労23回大会（炭況討 議・長期柔軟路線） 11.2 長期政策委員会報告 11.19 総評13回大会 （安保・炭労支援） 12.7 三社連闘争 妥結調印	8.28～11.12 対本店団交 10.24 三作支部脱退→三作労組結成→籠城 12.15～60.1.7 山元配転団交	8.28,29 第2次合理化案提示 10.12 希望退職募集 （全山4,580名） 11.24 あっせん案拒否 12.11 指名解雇通告（三池 のみ、1,278名）	11.21 中山あっせん 案提示	9.7 第1回石炭 「労使会談」 9.16 石炭大手18社、 三井支援決定 9.17 経団連、各方面の 三井支援要請 12.14 石炭鉱業議会 （有沢広巳）報告
（一九六〇年一月～三月） 第三期	2.15～18 炭労24回大会（カンパ 大会・短期決戦方針） 3.14 三社カンパ拒否	1.25 三池労組無期限 スト突入 2.12 配転同志会 結成 3.15 三池中央委会→ 刷新同盟結成 3.17 第2組合結成 （2,870名）	1.25 三池鉱業所ロックア ウト（除港務所）		3.1 石炭大手12社、チ ェック・オフ拒否 決定

<p>(一九六〇年一月〜三月) 第 三 期</p>	<p>3.18 炭労203号指令 (短期決戦ゼネスト指令) 三社連炭労脱退 3.19 総評支援炭阻止 共斗発足 3.27 炭労212号指令→中労委へあっせん申請 (戦術転換)</p>	<p>3.17 第2組合就労 (第2人工島事件) 3.27 三鉱連, 炭労へ戦術転換要請</p>	<p>3.28 第2組合就労 (三川鉱事件) 3.29 第2組合就労 (久保刺殺事件)</p>	<p>3.28 構内立入禁止 仮処分決定</p>	
<p>(一九六〇年四月〜七月) 第 四 期</p>	<p>4.9~17 炭労25回大会 (苦悩せる大会, あっせん案拒否) 4.19 総評, 三池闘争中央共闘本部設置 4.22 炭労, 現地指導委員会設置 6.8 総評14回大会 (大牟田) 6.13 炭労26回大会 (長期柔軟路線) 7.12 総評, 連日1万人動員決定 (7.17~) 7.17 総評, ホッパー前10万人集会 7.20 炭労, 中労委「白紙委任」受諾</p>	<p>4.18 第2組合就労 (三川鉱), 官憲ピケ排除 4.20 第2組合就労 (宮浦鉱), 官憲ピケ排除 4.23 三鉱連, 闘争妥結調印 6.29 7.7 第1回海戦~第3回海戦 7.19 ホッパー前2万人配備完了</p>	<p>4.11 ホッパー立入禁止仮処分申請 (第1次) 5.14~7.10 人工島より資材, 人員搬入 6.5 港務所全域ロックアウト 6.6 ホッパー周辺立入禁止仮処分申請 (第2次) 7.20 ホッパー休戦</p>	<p>4.6 藤林第1次あっせん案 5.4 ホッパー立入禁止仮処分決定 (第1次) 5.7~21 執行吏ホッパーに出没 7.7 ホッパー周辺立入禁止仮処分決定 (第2次) (7.21までの期限付) 7.19 中労委職権あっせん決定 7.20 中労委, あっせん案「白紙委任」労使へ申入れ</p>	<p>5.19 安保条約衆院通過 安保6.15闘争 6.19 安保条約自然成立 7.18 池田内閣成立 7.20 警察隊1万2,000人出動</p>

二 九 六 〇 年 七 月 一 二 月	7.22 炭労、現地指導委員会 オルグ解散大会 8.18～9.6 炭労27回大会（あっ せん案討議、受託決定） 9.7 総評16回大会（炭労方 針承認） 9.15 総評・炭労、政府に炭 鉱離職者対策等申入	8.12 三池中執委会あっせん 案拒否 9.8 三池中央委会あっせん 案受諾 10.3～ 生産再開委員会開始 10.24 闘争妥結協定書調印 11.1 三池労組、スト解除就 労宣言 12.1 1番方より全面就労	11.1 ロック・アウト解除	7.26 中労委あっせん 作業開始 8.10 藤林第2あっ せん案	8.16 総理府炭鉱離職者 対策推進本部設置
--	---	---	-------------------	--	------------------------------

出所：平井陽一『三池争議一戦後労働運動の分水嶺』ミネルヴァ書房、2000年、134-135頁。

部は「労使べったり」を隠しもしないという、筑豊の遠賀川気質が色濃く残っている組合といわれていますので、九州三山といっても三池とは全然違う体質を持っていたと思います。

三鉱連が争議から退場した後は総評が4月19日に共闘本部を現地に設置して、4月22日は炭労が現地指導委員会を設置して、総評、炭労が三池を包むかたちで、三池争議後半に突入していきます。

もう一つの大きな問題が組合の分裂です。3月17日、三池労組は分裂します。この分裂工作をしたのは労務課長で大沢誠一さんという人で、後に三井鉱山の副社長にまで上りつめた人です。この人が分裂日記、自分の個人的な日記を書いていて、そこに克明にどこの支部何人脱落したとか、指名解雇者の中に会社の意を体して動ける人間を最初から入れておくべきだったとか、かなり細かな分裂工作をノートしています。もちろん不当労働行為もあります。第2組合に引っ張った人間には何万円出せとか、そういうことまでやって、便宜供与ももちろんしています。

その人の日記から読めることは、会社側は第1次合理化案が出る1年前から分裂の準備をしていました。その内容はものすごく緻密で大胆です。そして、一貫した堅い決意があります。三池にはいくつか支部がありますが、第二組合の支部長になりそうな候補者や、113日闘争で一緒に三池労組と闘った職員組合の組合員たち、それから会社の労務課、三位一体と化し、反三池労組で動く人間を秘密裏に活動させて分裂にまでいったということです。

大沢さんのノートにこういう文章があります。「方針が決定した以上、勇気を持ってやれ」と書いてあるんです。60年1月6日の日記です。これは誰かについて言っているのではないのです。自分について言っている。自分を奮い立たせるために言っています。

そういう用意周到な会社側の分裂工作に対して、三池労組は少し油断していた。分裂しっこないだろう。三鉱連については脱退すると読んでいたようですが、三池労組は反組合幹部を割と泳がせて、一般組合員に対する統制をものすごく強くして、どこかに出かけるにも必ず組合に届け出ると

か、そういう統制もしていたそうです。

組合分裂したときに三池労組は3,700人です。三池労組の組織率は分裂時は76%でしたが、3月末には60%に減少しました。

しかし、この3月末、3月29日に久保さんの事件が起こったので、第2組合に行く流れはストップします。これは繰り返しになりますが、三池労組から新労に行く流れをストップさせたのは久保事件が大きい。それから、三池労組の踏ん張りです。それから、炭労、総評の支援があった。もう一つは会社側が「こいつは新労の組合長になるだろう」と狙いを定めていた人間が、新労に行かないで踏ん張った。三池労組にとどまった。これも大きかったろうと思います。

会社側は新労の人間を就労させて石炭を掘らせるわけですが、それを掘らせまいとする攻防があります。海から新労組合員を上陸させそれを三池労組が阻止する有明海海戦とか、就労をめぐるトラブルがあるのですが、これはホッパー決戦に収斂していきます。ホッパーというのは貯炭槽で、そこだけ占拠してしまえば、坑内から掘った炭を他に搬出できないんです。ですから、新労組合員が坑内に入って炭を掘っても、そこからは出せない。事実上のストライキになるわけです。

この攻防を巡って、会社側は立ち入り禁止の仮処分申請を出します。組合側は死守します。7月17日ホッパー前10万人集会を経て、中労委が職権斡旋に入ります。立ち入り禁止の仮処分のぎりぎりになって、このまま放っておいたら、警官が2万、ピケが1万ですから、血を見る惨事になるということで中労委が職権斡旋に入ります。

どういう職権斡旋かというと、出される斡旋案について労使はクレームをつけない。出されたものは呑むんだという条件で白紙委任の斡旋に乗り出して、組合側が了承して、警官隊は引き揚げていくわけです。ちょうど岸内閣が退陣して、労働大臣に石田博英がなったときです。

会社側はすぐにOKを出しません。空白の3日間といわれているのですが、つまり会社に不利な斡旋案を出すならば、これは受けないとぐずった3日間があったようです。大沢さんの日記もこの3日間は空白で何も書いてありません。

8月10日、藤林第2次斡旋案が出るのですが、これは事実上、三池労組員300人の指名解雇を認める。多少の手当、退職金が出るというだけの内容でした。

これを受けて、8月18日から9月6日まで炭労はどうするか。受諾するかどうか。受諾の決定をいたします。それに続いて、9月8日三池労組は中央委員会を開いて、これも受諾はやむを得ないという結論に達して、争議は終結することになります。

私なりに三池争議が残したものをまとめると、指名解雇というのは高くつくんだということを世間に、経営者に知らしめた。それはすごく大きな成果です。それから、炭鉱離職者対策を政府に取り組ませるようになったことも大きいのではないかと思います。

しかし、労働運動全体への影響といえば、やはり民間最後の拠点が三池であったということで、国労など公共部門の運動は続きましたが、労働運動が右傾化していく一つの契機になったのは否めないのではないのでしょうか。もちろん三池労組自身の闘いはこの後も続いていくわけです。

時間がないので、以上です。何か質問があれば、また後でお受けすることにしたいと思います。どうもありがとうございました。（拍手）

（ひらい・よういち 明治大学商学部教授）