

炭鉱労働組合運動における 大衆闘争の形成に関する考察*

—戦後復興期の三井鉱山砂川炭鉱労働組合の事例を中心に—

島 西 智 輝

<要 約>

1950年代半ばから1960年代初めにかけて炭鉱労働組合運動で展開された大衆闘争，職場闘争はわが国の労働組合運動において重要な闘争であった。しかし，その初期の性格を規定した大衆闘争の形成過程については，代表性に乏しい三井鉱山三池炭鉱労働組合の事例を除いては十分な研究蓄積がなされていない。以上の問題意識に基づいて，本論は戦後復興期の三井鉱山砂川炭鉱労働組合の事例を中心として，統一賃金闘争の展開とその限界，それらの単位組合への影響を克服するために展開された福利厚生闘争の実態を検討し，単位組合で「もの取り」目的の大衆闘争が形成された過程を実証する。また，このような大衆闘争の初期の性格が後の炭鉱労働組合運動の闘争方針に影響を与えたことを指摘する。

<キーワード>

石炭産業，炭鉱労働組合運動，産業別労働組合，企業別労働組合，事業所別労働組合，単位組合，統一賃金闘争，大衆闘争，職場闘争，実質賃金，福利厚生

第一節 はじめに

本論は戦後復興期の石炭産業における労働組合運動（以下，炭鉱労働組合運動と表記）を取り上げ，1950年代半ばから1960年代初めにかけてわが国の労働組合運動で展開された大衆闘争がどのような過程を経て形成されたのかを実証することを課題としている。¹⁾

炭鉱労働組合運動では，終戦直後の生産管理闘争をはじめ，1946年から開始された統一賃金闘争，1952年の標準作業量の引き上げを巡る63日間の長期闘争，1953年の人員整理を巡る113日間の三井

* 本論の作成にあたっては，工藤教和商学部教授及び本誌レフェリーの方々から有益なコメントを頂いた。記して感謝申し上げます。

1) 本論では「幹部闘争」「大衆闘争」を，それぞれ「労働組合連合体や単位組合の幹部が主体となり，組合員はその指令のもとに行動する闘争」，「組合員やその家族（大衆）が主体となり，それを単位組合や組合連合体がより大きな闘争へと集約する闘争」と定義する。

鉱山の長期闘争、そして1954～1960年頃にかけて幅広く行われた職場闘争といった様々な闘争が行われた。²⁾その後、職場闘争は1960年の三井三池闘争の敗北を経て終息へ向かい、政策転換闘争という政治闘争が展開された。³⁾炭鉱労働組合運動の闘争の変遷は、統一賃金闘争に代表される幹部闘争が限界を迎え、職場闘争に代表される大衆闘争へと転換していった過程であったことが明らかにされているが、⁴⁾中でも大衆闘争と職場闘争は炭鉱労働組合運動だけではなく、わが国の労働組合運動においても重要な意味を持っている闘争であった。⁵⁾

それでは、大衆闘争と職場闘争は、いつ、どのような背景のもとに形成されていった闘争方法なのであろうか。闘争の形成過程は闘争の初期の性格を規定したと考えられることから、闘争の形成過程は大衆闘争と職場闘争を分析する際の前提として分析しておかなければならない点であろう。しかし、先行研究では1953年の長期闘争以降に展開された職場闘争に注目した研究は存在するものの、大衆闘争の形成過程に関しては三池炭鉱労働組合（以下、三池と略記）を除いては十分な研究が行われているとは言い難い。⁶⁾

その三池を事例とした先行研究では、1949年の日本共産党員の指導による統入坑遅延や座り込みなどの闘争戦術、1952年頃の労使協議会の場における多数の職場要求の提出といった経験に基づいて、1953年の長期闘争の際には人員整理反対を目的とした大衆闘争と職場闘争が展開されるようになったことが明らかにされている。また、1953年の長期闘争後には、大衆闘争と職場闘争は「もの取り」を目的とするメモ化闘争、職場格差の是正を目的とする「到達闘争」を経て、「輪番制」や「生産コントロール」といった現場の経営権を蚕食する職場闘争へと変化し、それと並行して職場交渉、部分ストライキを経て入坑遅延や座り込みへと闘争戦術が変化していったことも明らかにさ

2) 職場闘争とは、労働組合が「賃金・労働条件、労務管理、保安、福利厚生などの要求（職場要求）に関して、大衆行動を背景としながら組合が選出した職場代表が職場責任者と直接交渉（職場交渉）を行う」闘争である（三井鉱山編『資料 三池争議』日本経営者団体連盟弘報部、1963、pp.214-217）。

3) 各闘争の通史は、日本石炭鉱業連盟・日本石炭鉱業会編『石炭労働年鑑』各年版、日本石炭鉱業連盟；労働争議調査会『戦後労働争議調査 第1巻 石炭争議』中央公論社、1957；日本炭鉱労働組合編『炭労四十年史』日本炭鉱労働組合、1991、を参照されたい。

4) 調査会『石炭争議』；兵藤釗『労働の戦後史 上』東京大学出版会、1997；戸木田嘉久『労働運動の理論発展史 戦後日本の歴史的教訓 上』新日本出版社、2003、など。

5) 日本炭鉱労働組合は1954年に職場闘争を方針に取り入れ、総評は1958年に作成した組織綱領草案に大衆闘争と職場闘争の重要性を明記した（三井鉱山『三池争議』、p.372）。

6) 三井鉱山『三池争議』、pp.213-399；平井陽一『三池争議——戦後労働運動の分水嶺』ミネルヴァ書房、2000、pp.11-46；平地一郎『三池労働運動史：協約と職場闘争（上）』『佐賀大学経済論集』第34巻5号、2002、pp.111-126、など。平地は戦後復興期の三池の経営協議会や労働協約と職場闘争との関係の解明を課題としており、本論と共通した問題意識を有しているが、職場闘争に関する分析は未完である。なお、三池以外の研究では、堀江正規が佐賀県の杵島炭鉱で行われた職場闘争を対象として、合理化及び賃金上昇と職場闘争との関係を検討している（堀江正規『炭鉱合理化過程における転換点としての杵島争議』『経済評論』第7巻1号、1958、pp.140-155）。また、市原博は三井鉱山と北海道炭礦汽船の事例をあげて、職場闘争が職制の権限を弱体化させたことを指摘している（市原博『炭鉱の労働社会史』多賀出版、1997、pp.334-337）。

れている⁷⁾。

しかし、三池の行った闘争は三井鉱山の他の労働組合も違和感を持つものであり、「もの取り」を目的とした大衆闘争や職場闘争が幅広く展開された炭鉱労働組合運動においても特異なものであった⁸⁾。ゆえに、三池の事例を炭鉱労働組合運動における大衆闘争の形成過程の代表事例とすることは留保する必要がある。炭鉱労働組合運動における大衆闘争の形成過程を正確に理解するには、三池以外の事例を取り上げて「もの取り」を目的とした大衆闘争の形成過程を検討しなければならないのである。

以上の問題意識に基づいて、本論は北海道に所在した三井鉱山砂川鉱業所（以下、砂川炭鉱と略記）の労働組合であった砂川炭鉱労働組合（以下、砂労と略記）を事例として大衆闘争の形成過程に関する実証分析を行う。砂労を三池以上に代表性のある事例として取り上げたのは、以下の理由による。第一に、砂労は炭鉱労働組合運動の闘争方法が大衆闘争と職場闘争へと転換していく契機となったとされる1953年の長期闘争で中心的な役割を果たした組合であり、三池が大衆闘争と職場闘争を展開する1953年以前にそれらの闘争方法を形成していた先駆的な事例と考えられるからである⁹⁾。

第二に、1950年代から60年代初めの時期に、砂労の出身者が炭鉱労働組合の連合体の要職を務めていたからである¹⁰⁾。例えば、1948年に砂労の支部長を務めた田中章は、1952年に産業別連合体である日本炭鉱労働組合の第二代委員長に就任した。1949年に組合書記長、翌年に副組合長を務めた石黒清は日本炭鉱労働組合の事務局長や指導部部長などを務めた。また石黒は総評の組織部長、政治部長、調査部長などの要職を歴任した¹¹⁾。1949年から1953年3月まで組合長を務めた畠山義之助は1953年に資本別連合体である全国三井炭鉱労働組合連合会の委員長となり、113日間の長期闘争を指導するとともに三井三池闘争の收拾にもあたった¹²⁾。当時の労働組合連合体は少数の幹部が事前に方針を決めてそれを代議員会や大会に諮るという方法を取っていたから、彼らの砂労での経験は各

7) 以上の三池の事例に関しては、三井鉱山『三池争議』, pp.213-399; 平井『三池争議』, pp.1-46, に拠る。「もの取り」を目的とするメモ化闘争とは、実質賃金の獲得を目的として日常作業の遂行に関する問題を現場職制と直接交渉し職場協定を結ぶ闘争、到達闘争とは労働条件などの職場格差を是正する闘争である（平井『三池争議』, pp.70-71）。

8) 三井鉱山『三池争議』, pp.213-224; 平井『三池争議』, pp.149-151

9) 詳細は、全国三井炭鉱労働組合連合会編『英雄なき一三日の闘い——三鉱連企業整備反対闘争史』労働法律旬報社, 1954; 三井鉱山『三池争議』, pp.134-210, を参照されたい。

10) 以下の記述は特に断りのない限り、砂川炭鉱労働組合『三十年史』砂川炭鉱労働組合, 1967, pp.562-565, に拠る。

11) 日本炭鉱労働組合『炭労』第134号, 1952年5月11日

12) 炭労『炭労』第134号。石黒は総評の産業別連合体のリーダーが集まっていた労働者同志会にも参加し、初期の総評の実質的な指導者であった高野実とも密接な関係にあった（政策研究大学院大学C.O.E.オーラル・ヒストリープロジェクト『宝樹文彦オーラル・ヒストリー』, 近刊）。

13) 砂労『三十年史』, pp.177-178; 平井『三池争議』, pp.138-139

14) 政策研究大学院大学『宝樹文彦オーラル・ヒストリー』

連合体の「もの取り」を目的とした大衆闘争の指導方針にも影響を与えていたと考えられよう。

砂労の活動に関しては組合史及び組合報を集成した解散記念誌が発行されているが、それらの文献史料には闘争時の議論や、組合に都合の悪い情報は掲載されておらず、本論の課題を実証するには十分な史料とは言えない。¹⁵⁾ゆえに、分析にあたっては慶應義塾所蔵『日本石炭産業関連資料コレクション』の一次史料に依拠することにする。¹⁶⁾なお、紙幅の関係上、本論では113日間の長期闘争が展開される1953年までの時期を対象として検討を行う。

第二節 産業別統一賃金闘争の展開と限界¹⁷⁾

1. 終戦直後の炭鉱労働組合運動

北海道では1945年10月に三井鉱山の芦別炭鉱で労働組合が結成されたのを皮切りに各炭鉱で労働組合の結成が相次ぎ、1945年末には74.7%の組織率に達した。こうした急速な組織化と並行して、水谷孝（三菱美唄炭鉱）ら共産党員を中心に連合体の結成が試みられ、11月11日に27組合が参加して北海道鉱山労働組合連合会が設立された。翌年2月、同連合会は北海道炭鉱労働組合に改称するとともに全国規模の産業別連合体の結成を大会で採択し、4月には同組合に加えて筑豊地方鉱山労働組合連合会、茨城炭田労働組合連合会、高萩炭鉱労働組合連合会（常磐炭田）が参加して全日本炭鉱労働組合（以下、全炭と略記）が結成された（図1）。

全炭は1946年に共産党主導で結成されたナショナルセンターである全日本産業別労働組合会議と同様の綱領・方針を持ち、共産党の影響を色濃く受けていた。また全炭は統一闘争には積極的ではなく、いわゆる生産管理闘争を展開した。しかし、闘争の多くは失敗に終わるとともに、砂労など6組合が脱退した。脱退組合は中立を標榜し、翌年1月には北日本炭鉱労働組合連合会を結成した（図1）。しかし、脱退による全炭の組織力の低下は大きくなく、全炭は10月に十月闘争と称する闘争を行った。

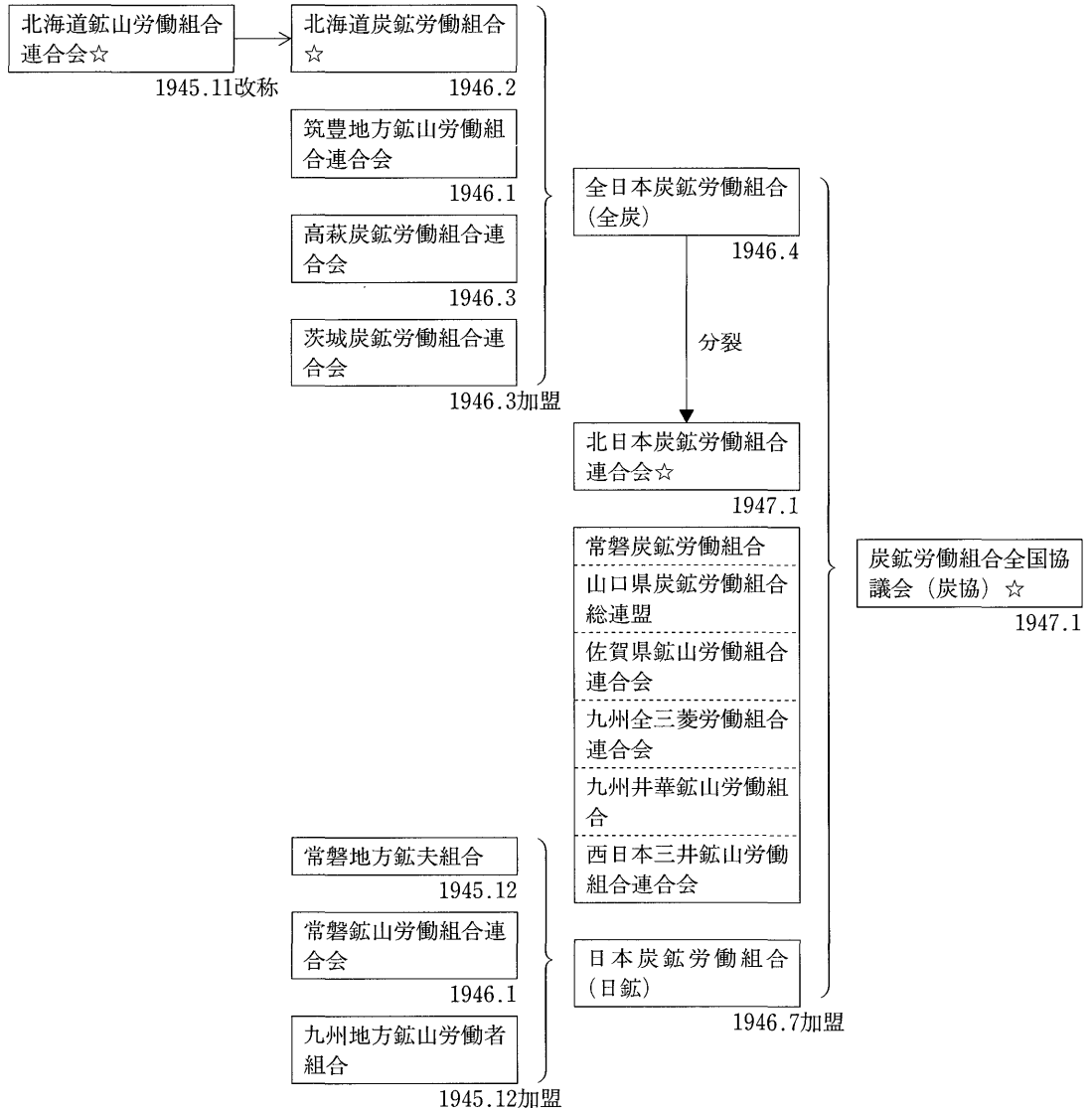
他方、1946年に結成されたナショナルセンターである日本労働組合総同盟は、5月に九州地方鉱山労働者組合などを中心として鉱山業の単一労働組合を組織するための準備会を持ち、7月には日

15) 組合史として、砂労『三十年史』、解散記念誌として、砂労『砂労 砂川炭鉱労働組合解散記念誌』砂川炭鉱労働組合、1988、が発行されている。

16) 慶應義塾図書館所蔵『日本石炭産業関連資料コレクション』使用規程に基づき、同コレクションの一次史料に関しては初出時点で請求記号を明記する。表記の煩雑を避けるため、史料出所が砂川炭鉱労働組合の場合は「砂労」、三井砂川鉱業所の場合には「三砂」と略記し、主要史料である『指令簿』からの引用の場合には巻数のみを囲み数字で示す。同コレクションの利用に際しては工藤教和商学部教授、杉山伸也経済学部教授、岡本聖氏（慶應義塾図書館）のご協力を頂いた。記して感謝申し上げます。

17) 本節の記述は特に断りのない限り、連盟『年鑑』昭和22年版、pp.256-270；連盟『年鑑』昭和23年版、pp.239-255；連盟『年鑑』昭和24年版、pp.169-192、に拠る。

図1 炭協結成までの主要炭鉱労働組合系統図



※数字は結成年と月，☆は砂労の所属を示す。

出典：三井鉱山『三池争議』，p.32；砂労『三十年史』，p.527；連盟『年鑑』昭和22年版，pp.256-293

本鉱山労働組合（以下，日鉱と略記）が結成された¹⁸⁾（図1）。日鉱は中小炭鉱が多く加盟していたことに加え，金属鉱山の労働組合も加盟していた点，共産党系の全炭を左派とすれば右派に属していた点が特徴であった。

18) 労働省編『資料労働運動史 昭和20，21年』労務行政研究所，1951，pp.526-527，pp.544-550

2. 全国連合体の結成と産業別統一賃金闘争の開始

1946年末までに全炭と日鉱は地方別連合体から産業別連合体としての体制を整えたが、その組織率はそれぞれ28.0%と16.8%にとどまっていた。他方で、使用者側は1946年12月に日本石炭鉱業連盟を結成し、全国規模の組織となった。これに対応して、中立系をも含めた炭鉱労働組合の結集が急速に進展した。1946年12月に全国炭鉱労働組合代表者会議が開催され、全国統一賃金要求案とともに、炭鉱労働組合全国協議会（以下、炭協と略記）の結成が決議された。¹⁹⁾翌1947年1月、全炭と日鉱をはじめ、北日本炭鉱労働組合連合会など中立の諸組合が参加し、炭協が正式に結成された（図1）。

炭協は2月より全国統一賃金交渉を開始し、7月には統一ストライキなどに訴えることなく基準賃金（本人給、家族給）と基準外賃金（超過労働賃金、特殊労働賃金、不就業手当、特別団体賞与）という賃金体系の決定と坑内員108円/方、坑外員65円/方（ともに家族給を含む）の全国統一基準賃金を獲得することに成功した。

しかし、炭協は以下のような組織的な問題を抱えていた。第一に、全炭や日鉱などの既存組織を維持したまま「全国単一組合へノ統一促進ヲ目的トスル」過渡的な団体であり、いわゆる左右の対立が解消されてはいなかった。第二に、「生活費ノ相違ハ地方差ヲ認メル」「山口地方ハ本要求案ヲ……単独ニ獲得スルモ可」といった地域間の例外も認めるという緩やかな連合体であった。²⁰⁾そのため、日鉱は炭協が連絡協議会であることを主張する一方、中立系と全炭は炭協が闘争の主体であることを主張するなど、組織に対する認識も十分統一されていなかった。第三に、炭協が炭鉱よりも3割近く賃金が低い金属鉱山労働組合を擁していたため（表1）、基準賃金が低くなることを懸念する声²¹⁾が炭鉱労働組合の一部に存在していた。炭協は当初より分裂の危機を孕んでいたのである。

表1 常用労働者の平均賃金水準と賃金上昇率

年	石炭鉱業		金属鉱業		製造工業平均		商業		全産業平均	
	賃金水準	上昇率	賃金水準	上昇率	賃金水準	上昇率	賃金水準	上昇率	賃金水準	上昇率
1947	100	1	72.7	1	73.3	1	83.2	1	81.4	1
1949	100	3.8	90.1	4.7	92.6	4.8	122.9	5.6	96.9	4.5
1951	100	5.2	108.5	7.7	94.3	6.7	120.0	7.5	98.3	6.3

※賃金水準は各年の石炭鉱業=100、上昇率は1947年の各産業=1として算出。

出典：労働省労働統計調査部編『労働統計調査年報』各年版；『労働統計年報』各年版

19) 砂労『三十年史』, pp.517-518

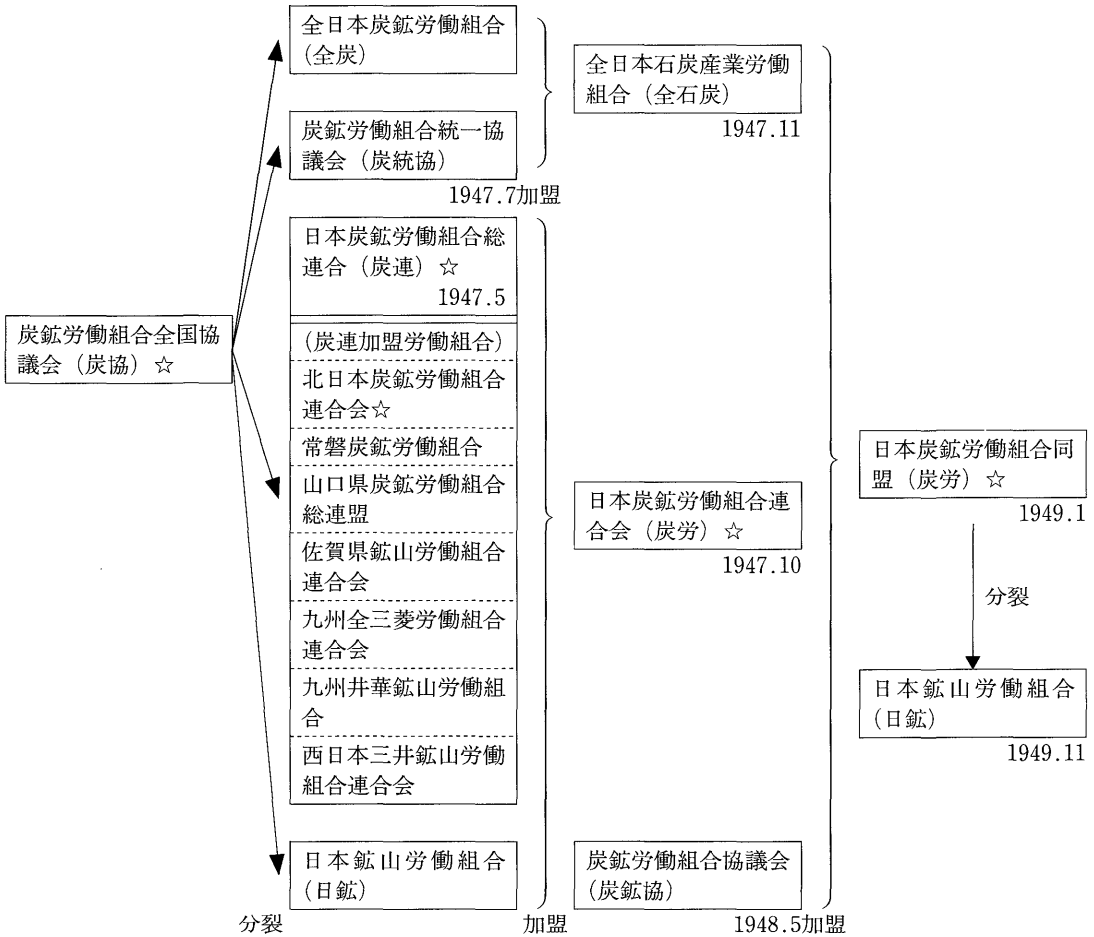
20) 砂労「炭鉱労働組合全国協議会規約起草委員会経過報告」①, COAL@C@3298

21) 三砂「出張報告」『労働問題関係文書綴』, COAL@C@3120

3. 炭鉱労働組合連合体の分裂

1947年5月、西日本三井鉱山労働組合連合会（以下、西鉱連と略記）など大手炭鉱労働組合を中心に、中立系組合の連絡機関として約10万人を擁する日本炭鉱労働組合総連合（以下、炭連と略記）が結成された。さらに7月には九州で約3.5万人を擁する炭鉱労働組合統一協議会（以下、炭統協と略記）が結成され、炭協は全炭、日鉱、炭連、炭統協の4団体と中立の諸組合が並立することとなった（図2）。そして10月の第5回炭協全国大会では要求金額を巡って全炭—炭統協と炭連—日鉱が対立し、炭連と日鉱の代表は「今後炭連、日鉱は賃金問題について自主的行動をとる」と声明し、炭協から脱退した。炭連と日鉱は日本炭鉱労働組合同盟（以下、炭労と略記）を結成して独自に賃金交渉を開始し、坑内員290円/方、坑外員160円/方の統一基準賃金を獲得した。また、炭連と

図2 炭協分裂後の主要炭鉱労働組合系統図



※数字は結成年と月，☆は砂労の所属を示す。

出典：三井鉱山『三池争議』，p.32；砂労『三十年史』，p.527；連盟『年鑑』昭和22年版，pp.256-293；連盟『年鑑』昭和23年版，pp.239-242；連盟『年鑑』昭和24年版，pp.169-192

日鉱が脱退した炭協は翌月に全炭を主体として全日本石炭産業労働組合（以下、全石炭と略記）に改組し、協議体から産業別連合体へと移行した。1948年の調査によると、炭労は炭鉱労働者と職員の55.9%を、全石炭は33.5%を組織していた。炭鉱労働組合は左右に分裂することとなったのである。

左右分裂によって炭協で観察された組織的な問題は解決されたのであろうか。炭鉱労働者の過半数を組織化していた炭労の事例を検討しよう。1948年の賃金交渉で炭労は使用者側と各炭鉱間の格差を認めない協定を締結した²²⁾。しかし、組織内部での対立は解消されていなかった。1948年6月に開かれた第5回大会では、役職選挙の際に「炭連は重枝（引用注：重枝琢己，日鉱出身）に反対して御厨（引用注：御厨美年，炭連出身）を推し、福岡中立系もこれに同調，日鉱これに対して重枝を強硬に推し，日鉱は退場の態度をさえ見せ，炭連，日鉱間につかみ合いの大混乱²³⁾」となった。産業別連合体として結成された炭労であったが，炭連と日鉱の組織自体は解体されていなかった²³⁾ので，両者の主導権争いが早くも顕在化することとなったのである。

4. 炭鉱労働組合連合体の再統一

1948年夏になると，北海道では炭労側の働きかけによって，炭労と全石炭との間に基準外賃金と北海道炭鉱手当交渉の共闘が成立した。その最大の理由は，基準外賃金の割増率に関して全石炭が炭労の要求水準より低い水準で妥結してしまい，炭労が使用者側から譲歩を迫られることを恐れたからであった²⁴⁾。炭労は別々の産業別連合体が一つの使用者団体と交渉を行うことは，自らの交渉に不利に働くことを認識するようになったのである。これ以後，共闘の動きは全国に波及し，9月には10月以降の賃金闘争に関して共闘が成立した²⁵⁾。しかし，中央での賃金交渉は難航し，二度の波状ストライキの実施を経て12月末に坑内員363円/方，坑外員216円/方で決着を見た。

この賃金闘争が難航した背景として，賃金三原則が11月にGHQから指令されたことに加え，12月にはインフレ抑制を目的とした「日本経済安定のための九原則」が発表されたことがあげられる。当時，炭鉱労働者の賃金は石炭の統制価格に織り込まれ，統制価格を維持するために政府が復興金融金庫などを通して炭鉱企業の赤字を補填していたので，これらの政策は賃金上昇の抑制に大きな影響を与えたのである²⁶⁾。

そして，このような環境の変化は炭鉱労働組合の再統一を一層促進させることとなった。全石炭が1948年12月の臨時大会で炭労，全石炭，炭鉱協の統一を求める決議を行ったのを皮切りに，各地

22) 砂労「賃金協定書」②，COAL@C@3300

23) 三砂「第五回炭労大会の概況」『労働組合関係文書綴 昭和二十三年度第一四半期』，COAL@C@3117

24) 砂労「連絡第二報」②，COAL@C@3305

25) 共闘には1948年5月に大手炭鉱職員組合が結成した炭鉱労働組合協議会（炭鉱協）も参加した。

26) 根津友好編『石炭国家統制史』日本経済研究所，1958，pp.838-911

方で統一促進の会合が頻繁に持たれるようになった。そして3月、全石炭と炭鉱協が組織を解体して炭労へ加入し、ここに炭鉱労働組合の再統一が実現した(図2)。

5. 産業別統一賃金闘争の限界

再統一が成った炭労によって1949年4月から統一賃金交渉が開始されたが、使用者側は統制経済から自由経済へと移行しつつある経済環境の変化を理由に全国統一賃金に消極的な姿勢を明確にした²⁷⁾。そのため、交渉は難航し、中央労働委員会の調停が行われることとなった。また、炭労は数度にわたってストライキを行った。交渉は6月に労働委員会の斡旋案を労使双方が受諾して妥結したが、基準賃金は前回の協定を据え置きとし、米価改訂による加配米値上げ分として4～6月に一人当たり平均152円を支給するという労働組合側に不利な内容であった。さらに問題であったことは、協定中に「右に(引用注:上記協定に)より得ない炭鉱は別段の定めをなし得る」という文言が追加されていたことであった。この協定に基づいて、全炭鉱の約4割以上が生産能率賞与や米価手当の不支給を実施し、基準賃金と基準外賃金の平均額を全炭鉱で統一するという産業別統一賃金の原則が崩れることとなった。

その後、1949年6月から石炭統制の撤廃が本格化し、8月には特殊銘柄炭を除く全ての石炭の統制が撤廃された。同時に各種の補給金制度も撤廃され、9月には配炭公団が廃止された²⁸⁾。統一賃金を担保していた重要な要因である価格統制が撤廃されたことで、産業別統一賃金を再び獲得することは一層困難な状況になっていった。炭労は統制撤廃反対運動を行ったが、効果をあげることはできなかった。そのため炭労は7月から8月にかけて産業別統一賃金を獲得する方針を見直し、旧全炭系と炭連系の組合が中央交渉を主張する日鉱系組合の反対を押し切って、賃金闘争を大手炭鉱は資本別に、中小炭鉱は地方別に行う方針へと転換した²⁹⁾。

他方、この方針転換は新たな内部対立を惹起した。9月の臨時大会では「中小炭鉱は資本家と共調しなければやってゆけない程の窮状にあることを訴え危機打開の努力を中央部に求めた中小炭鉱代表者の発言が黙殺され……大手筋と中小との利害の不一致から来る対立を如実に暴露した³⁰⁾」。大手炭鉱と中小炭鉱との対立が顕在化したのである。さらに、前述した炭連系と日鉱系の組合間の対立も解消されていなかったため、11月には組織の単一化を時期尚早とした日鉱系組合が炭労を脱退し、炭鉱労働組合は再び分裂した(図2)。

このように、産業別統一賃金闘争は組織内部での左右対立や大手炭鉱と中小炭鉱との対立という内的要因と石炭統制の撤廃という外的要因のために限界を迎えていた。それでは、資本別統一賃金

27) 三砂『労働組合関係 昭和二十四年度第一四半期』, COAL@C@3108

28) 以上は、荻野喜弘「占領期における石炭鉱業」(原朗編『復興期の日本経済』東京大学出版会, 2002, p.150), に拠る。

29) 労働省編『資料労働運動史 昭和24年』労務行政研究所, 1954, pp.254-255

30) 三砂「炭労大会の問題点」『労働組合関係 昭和二十四年第三四半期』, COAL@C@3109

闘争は連合体内部の対立を解消して統一賃金を維持することに成功したのであろうか。三井鉱山の労働組合を事例として、この点を解明することが次節の課題である。

第三節 資本別統一賃金闘争の展開と限界

1. 三井鉱山の労働組合による資本別連合体の結成³¹⁾

戦後復興期の三井鉱山の石炭生産部門は、北海道の砂川、芦別、美唄、新美唄の四炭鉱と九州の三池、山野、田川の三炭鉱で事業を行っていた。前述したように、労働組合の結成は北海道が早かったが、美唄、新美唄の労働組合が全炭（後に全石炭）に加盟したため、北海道の四組合による連合体は結成されなかった³²⁾。他方、九州では労働組合の結成はやや遅れていたものの、1946年2月には三炭鉱全てで労働組合の結成を終え、同時に三井三山九州連合協議会を発足させた。同協議会は5月には西鉱連へと発展解消し、連合体組織となった。

九州で連合体が結成されてから約2年後の1948年6月、美唄労働組合が全石炭を脱退したのを契機に、北海道でも連合体結成の機運が高まった。翌月、北海道の四組合が会合を持ち、利害の共通する四組合が連合体を結成することによって使用者への圧力を増大させることが可能との見解で一致し、北海道三井鉱山労働組合連合会（以下、北三連と略記）を結成した³³⁾。そして1949年3月、全石炭が解散して炭労に加入し、新美唄も含めた三井系の全組合が炭労傘下となったのを機に、全国三井鉱山労働組合連合会（以下、三鉱連と略記）が結成され、資本別連合体の結成が実現した（図3）。

しかし、三鉱連結成にあたり、西鉱連と北三連の組織は解体されなかった。次に見るように、これが資本別連合体における内部対立を惹起する要因の一つとなるのである。

2. 資本別統一賃金闘争における内部対立の実態

1949年9月、三鉱連は資本別統一賃金交渉を開始した。要求賃金額は坑内620円/方、坑外330円/方を最低線とするものであり、大幅な賃金上昇を目標としていた。闘争にあたっては西鉱連と北三連から半々ずつ闘争委員が選出され、九州と北海道間の平等が図られた³⁴⁾。使用者側が基準賃金を据え置きとして生産能率賞与（550円/月）を支給する案を提示したために交渉は難航し、10月末に決裂した。三鉱連の中央闘争委員会は11月初めからのストを指令したが、スト決行を巡って各組合の意見が対立し、11月1日にスト中止を決定した。交渉決裂からスト中止までの過程で問題となった

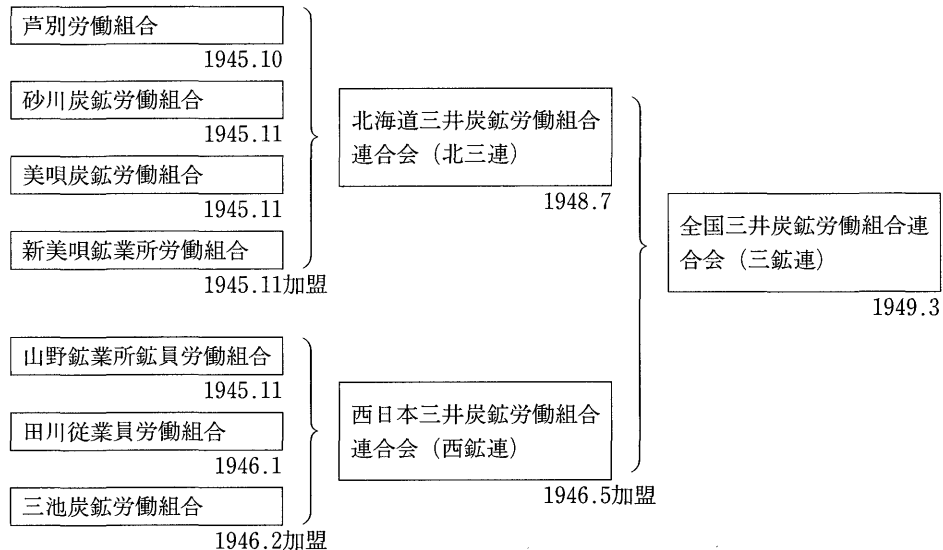
31) 本項の記述は特に断りのない限り三井鉱山『三池争議』, pp.23-36; 三井鉱山『男たちの世紀』三井鉱山, 1990, pp.217-222, に拠る。

32) 砂労『三十年史』, p.528

33) 砂労⑥

34) 以上は砂労「基本的斗争方針(案)」⑨, COAL@C@3299, に拠る。

図3 三井鉱山労働組合系統図



※数字は結成年と月を示す。

出典：三井鉱山『三池争議』, pp.23-36

のは、基準賃金が据え置かれたことと、芦別と山野が生産能率の関係で実質的には賃下げとなること³⁵⁾であった。各炭鉱の労働条件が著しく異なる石炭産業では、大手や中小の間のみならず、同一資本の組合間でも基準賃金を平準化することが困難であったのである。

スト中止後、三鉱連は新役員と闘争委員を選出して交渉を再開したが再び決裂し、12月初めから10日間のストライキを行うことを決定した。しかし、山野が単独で会社案を受諾することを表明したため、西鉱連も会社案受諾の意向を表明した。他方で北三連は闘争継続の方針であったので、結成間もない三鉱連が分裂しかねない事態となった。三鉱連は組織維持を優先し、12月初めに基準賃金額据え置き、7—12月分臨時賞与6,300円の一括支給という内容の協定に仮調印した³⁶⁾。なお、この闘争では炭労の指導の下、大手炭鉱7社の資本別連合体で共闘体制が組まれていたが、ストに関して合意することができず、11月末には各資本別連合体が自由行動を取ることを決定した³⁷⁾。大手炭鉱の資本別連合体でも内部対立を解消することはできなかったのである。

1950年1月以降賃金闘争においても、同様の事例が観察された。この闘争では旧財閥系大手は資本別統一賃金闘争、それ以外は地方別統一賃金闘争との体制が維持されたが、三鉱連は7月に締結された協定で基準賃金額の上昇を獲得することはできなかった。のみならず、会社案受諾にあつ

35) 以上は三砂「対三鉱連交渉経過速報」,「鉱員並に家族の諸子に訴う」『労組関係 昭和二十四年第三四半期』,に拠る。

36) 三砂「東京情報」『労組関係 昭和二十四年度第三四半期』

37) 三砂「東京情報」;砂労『三十年史』, pp.103-104

ては会社案を不満とする北三連と会社案を修正の上受諾とする西鉱連との間で再び意見が対立し³⁸⁾た。石炭産業の統制が撤廃され、ドッジラインの実施によってインフレが終息に向かう中、三鉱連が内部対立を解消することによって賃金額の上昇を獲得できたかを判断することはできないが、資本別連合体内部での各組合同間の対立が闘争力を弱めたことは否定できないであろう。資本別統一賃金闘争も開始早々に限界を迎えることとなったのである。

3. 炭鉱労働者の賃金上昇の鈍化

前項までの検討から明らかのように、三鉱連の組合員の基準賃金は1948年の炭労による産業別統一賃金闘争で獲得した坑内363円/方、坑外216円/方を最後に、約2年間にわたって据え置かれ続けていた。本項では、このような賃金上昇の鈍化の過程が三井鉱山特有のものなのか、それとも当時の炭鉱労働者に共通するものであったのかを検討する。

炭鉱労働者の家計収入は、1948年度下期の賃金協定に基づく賃金改定が大部分の炭鉱で1949年4月以降に持ち越されたため、前年同期と比較して若干低下の傾向が窺われた。他方、支出は基準配給量が増加したにもかかわらず加配米が削減されたため、1948年の物価改定による価格上昇が飲食物費の上昇をもたらした。資本別統一賃金闘争が開始された1949年は、物価上昇が前年の1/3程度に抑えられ公定価格、闇価格ともに鈍化した一方、収入に関しては名目賃金の上昇が鈍化し、地方によって異なった傾向を示すようになってきた。³⁹⁾以上の記述の妥当性は、本論が事例とする砂労の所在する北海道における生計費調査によって確認される。

表2 北海道の炭鉱労働者の平均生計費

①坑内員

年・月	調査炭鉱数	調査世帯数	平均世帯人員	前月より繰入	実収入	実収入以外の収入	収入合計	実支出	実支出以外の支出	支出合計	収支	翌月への繰越
1948年4月	11	71	4	2,710.64	9,333.66	923.95	10,257.61	8,640.37	1,643.11	10,283.48	-25.87	2,684.77
8月	10	57	4	4,105.88	13,544.70	1,201.86	14,746.56	12,692.44	2,999.58	15,692.02	-945.46	3,160.34
12月	17	100	3.884	3,184.35	16,277.02	2,390.39	18,667.41	15,055.02	2,613.46	17,668.48	998.93	3,656.57
1949年4月	16	100	3.88	3,479.34	14,591.88	1,730.33	16,322.21	12,530.24	3,664.23	16,194.47	127.74	3,607.08
8月	15	71	3.873	1,954.34	13,273.54	2,104.34	15,377.88	12,107.90	2,917.38	15,025.28	352.60	2,306.94
12月	15	69	3.855	2,066.40	15,375.23	3,077.18	18,452.41	15,568.51	2,941.72	18,510.23	-57.82	2,008.58

②坑外員

年・月	調査炭鉱数	調査世帯数	平均世帯人員	前月より繰入	実収入	実収入以外の収入	収入合計	実支出	実支出以外の支出	支出合計	収支	翌月への繰越
1948年4月	11	58	4	1,857.45	6,089.45	895.53	6,984.98	6,290.24	1,050.42	7,340.66	-355.68	1,139.05
8月	10	48	4	1,885.95	9,304.56	963.73	10,268.29	8,335.38	1,714.04	10,049.42	218.87	2,104.82
12月	17	106	3.868	2,409.43	12,368.29	1,698.83	14,067.12	12,118.22	1,575.87	13,694.09	373.03	2,782.46
1949年4月	16	104	3.942	2,710.87	11,310.86	1,203.10	12,513.96	10,000.27	2,409.64	12,409.91	104.05	2,814.92
8月	15	148	3.885	2,272.40	10,217.67	1,397.76	11,615.43	9,885.79	1,811.59	11,697.38	-81.95	2,190.45
12月	15	145	3.897	2,236.24	12,295.03	2,352.75	14,647.78	12,675.64	1,934.78	14,610.42	37.36	2,273.60

単位：炭鉱数、世帯数、人員数以外は全て円

※実収入とは、世帯主及びそれ以外の者の勤労所得の合計。実収入以外の収入とは、買掛金や貯蓄引出等の合計。

※実支出とは、支出合計から借金返済、社会保険料など実支出以外の支出を控除したもので、食費や被服費、水道光熱費などが含まれる。

出典：連盟『年鑑』昭和25年版所収第89表；連盟『年鑑』昭和24年版所収第80表

表2から、坑内員、坑外員ともに、翌月への繰越は1948年冬から1949年春を頂点に減少傾向にあることが分かる。炭鉱労働者の収入の鈍化と支出の増加は北海道で平均的に観察される事実であったのである。

また、前掲した表1に示されているように、1949年の炭鉱労働者の平均賃金は他産業の労働者と比較して依然として高い水準にあったが、上昇率では他産業を下回っていた。そして、1951年には賃金額でもほぼ他産業と同水準となった。これらから、1949～1951年の炭鉱労働者の賃金上昇率が他産業と比較して低かったことが分かる。

以上より、前項までで検討してきた三井鉱山における基準賃金上昇の鈍化の過程は、炭鉱労働者に共通するものであったと言える。そしてこのことは、戦後復興期を通じて各单位組合が独自に組合員の労働条件や生活の向上に取り組む必要性が増大しつつあったことを示している。次節では、統一賃金闘争の単位組合への影響を検討し、単位組合が統一賃金闘争に代わる闘争を行う必要に迫られていたことを明らかにする。

第四節 統一賃金闘争の単位組合への影響

1. 砂労結成時の組合運動

砂川炭鉱は、1914年に開発が開始された北海道に所在する三井鉱山の炭鉱の中で最も歴史の古い炭鉱であった。砂労の運動の検討に入る前に、表3を用いて戦後復興期における砂川炭鉱の状況を概観しておこう。

表3 砂川炭鉱の生産、労働指標

年度	総生産量	一日平均 生産量	遂行率	在籍人員	出勤率		出炭能率	
					坑内	坑外	坑内	坑外
1946	516,520	1,671	97.8	6,274	79.8	92.3	0.49	0.64
1947	643,750	2,044	93.8	6,948	82.2	93.8	0.52	0.72
1948	723,020	2,355	94.2	7,436	83.9	93.0	0.57	0.81
1949	750,800	2,543	85.1	6,930	76.0	88.3	0.56	0.93
1950	772,200	2,347	96.0	5,572	77.9	89.8	0.65	1.08
1951	779,800	2,643	91.0	5,395	76.2	89.7	0.83	1.18
1952	763,750	3,043	96.4	5,613	79.1	89.3	0.90	1.37

単位：生産量はトン、遂行率及び出勤率は％、出炭能率はトン/在籍延人員

※遂行率は1946年度が分母不明、1947-1948年度が対商工局目標、以降は対鉱業所予算。ただし1949年度は一部対商工局目標を含む。

※生産量には新坑開発分を含む。

出典：在籍人員は砂労『三十年史』、それ以外は三砂『出炭台帳』No.5-7、COAL@C@2908-2910

38) 砂労『三十年史』pp.117-119

39) 以上は、連盟『年鑑』昭和24年版、p.133；連盟『年鑑』昭和25年版、p.143、に拠る。

砂川炭鉱は戦後復興期を通じて年間約52～78万トンを生産し、生産量は1951年まで一貫して増加し続けていた。他方、在籍人員は1948年度を頂点に減少していた。坑内員の出炭能率は1949年度まではほぼ横這いであったが、1950年度以降上昇に転じた。坑外員の出炭能率は一貫して上昇していた。以上より、戦後復興期の砂川炭鉱は、1948年度までは大量の労働投入による増産が、それ以降は労働者の能率上昇に基づいた増産が行われていたと言えよう。

さて、砂労の結成は1945年11月のことであった。砂川炭鉱では戦前に労使協調を目的とする従業員団体が結成されていたが⁴⁰⁾、結成当初の砂労もまた労使協調と生産第一主義を謳う規約を持つものであった⁴¹⁾。砂労の労使協調的な性格は人事面にも現れており、組合役員は産報会役員や長期勤続者が占めていた⁴²⁾。

結成当初の砂労の組合運動は必ずしも労使協調的なものではなかったが⁴³⁾、上部団体への加盟と脱退を契機として労使協調的な運動を行うようになっていった。砂労が結成された11月には既に北海道鉱山労働組合連合会が結成されていたが、砂労は即時加盟することはせず、2ヶ月後の1946年1月に加盟した。しかし、役員、代議員の選出方法を巡って意見が対立したため、3月には脱退を決めた。以後、1947年1月に北日本炭鉱労働組合連合会に加盟するまで、砂労は独自の立場で労使協調的な運動を展開した。中でも最も明確に労使協調的な性格が現れていたのは、賃金であった。1946年3月～1947年1月までの砂川の賃金は、賃金委員会という労使共同の機関によって円満に解決が図られた⁴⁴⁾。時には賃金交渉の要求が行われることもあったが、砂労は積極的に活動することはなく、鉱業所が組合に交渉を催促していたような状況であった⁴⁵⁾。

では、なぜ砂労は全炭が十月闘争を展開する中で、賃金に関してこのような態度を取ることができたのであろうか。その理由の第一は、当時の鉱業所が砂労の要求を受け入れていたからである。例えば、1946年11月に砂労は鉱夫5円、保護鉱夫3円の出動手当を11月分賃金に上乘せするように要求したが、鉱業所は要求を受け入れると同時に国からの出炭報奨金と宝籤の実施を上乘せした⁴⁶⁾。11月以降の賃金に関しても、鉱業所は全炭と同様の基準賃金に加え、出炭賞与、越冬賃金、出勤賞与、現金60万円（組合向け）を支給するという条件で妥結した⁴⁷⁾。第二は、GHQや北海道庁が砂労

40) 戦前の従業員団体に関しては、市原『炭鉱の労働社会史』、pp.104-194を参照されたい。

41) 三砂『労働組合関係法規綴』、COAL@C@3119

42) 市原『炭鉱の労働社会史』、pp.291-292

43) 結成直後、砂労は8時間労働制の確認など7項目の要求を鉱業所に提出し、認めさせた。続く12月には配給機構の改善、賃金手当、諸制度改善を求めて62項目にわたる要求を提出、翌年3月28日にはストライキに突入した。さらに30日には生産管理に入ることを決定したが、労使双方が歩み寄ったため、生産管理は回避された（砂労『三十年史』、pp.51-60）。

44) 砂労「賃金委員会開催の件」①

45) 三砂「組合運動其他情報ニ関スル旬報」『労働組合関係文書綴 昭和二十二年度第四四半期』、COAL@C@3095

46) 三砂「組合運動其他情報ニ関スル旬報」

47) 砂労「新賃金要求ニ関スル報告ノ件」①

に対して食糧や日用品の援助を行ったからである。砂労は全炭の十月闘争に同調する計画であったが、闘争に参加せずに増産に努力すれば「今後ノ如何ナル援助モ惜シマナイ」との言質をGHQから内々に得たため、同調を取りやめた。これを受け、GHQは全労働者家庭の3日分の量に相当する米520俵を砂労に特別配給し、北海道庁も一人1個の石鹼を特別配給した。⁴⁸⁾

本事例から、上部団体の統制を受けない労働組合は、賃金の獲得よりも、食糧や日用品といった生活必需品を獲得することで労働条件や生活の向上を図っていたことが分かる。しかし、上部団体の統制を受けた統一賃金闘争が行われるに従って、砂労の労使協調的な運動は変質を見せることになる。

2. 統一賃金闘争の砂労への影響

前述したように、砂労は1947年1月に北日本炭鉱労働組合連合会に加盟し、2月には炭協に参加した。以後、砂労は上部団体の統制の下で統一賃金闘争を中心とした運動を展開していった。こうした運動は、砂労に様々な影響を与えることとなった。

統一賃金闘争の影響の第一は、当然のことながら、山元独自の賃金闘争が不可能になることである。例えば、1948年の賃金闘争の際に炭労が発した闘争指令は「……本次斗争は各単位組合の団体協約に拘束されるものにあらず」とされ、闘争指令は山元団体協約に優先すべきものとして位置づけられていた。⁴⁹⁾ また、中央で締結された賃金協定は山元に対して直接拘束力を持っていたので、砂労が基準賃金を独自に改定することは不可能であった。⁵⁰⁾

第二は、労使関係が悪化したことである。1948年3月の闘争指令に基づく時間外労働拒否闘争の事例をあげよう。この闘争は2日間行われたが、砂労は所定内労働時間中に職員による番割や番方と呼ばれる作業指示を拒否した。この行為を鉱業所は闘争指令を逸脱した生産妨害と捉え非難したが、砂労は「番割や番方を遵守せよ」との闘争指令を受けていないことを根拠に、この非難を受け入れなかった。⁵¹⁾ 炭層の変化が生産の安定に大きな影響を与える炭鉱では、炭層の変化に対応した番割や番方の変更は珍しいことではなかったが、闘争指令が細部の行動を規定していなかったために、労使関係を悪化させたのである。

第三は、闘争後には闘争中の減産を賄う増産に取り組まなければならなかったことである。この影響は「皆さん 今からでも遅くありません。お互いの苦境を打開する為には一途に増産あるのみ

48) 以上のGHQと北海道庁の対応に関する記述は、三砂『労働組合関係（10月全炭争議関係）』、COAL@C@3113；砂労『三十年史』、p.64；砂労①、に拠る。

49) 砂労「斗争指令」③、COAL@C@3301

50) 「労働協約に関する第三回団体交渉議事録」（砂労⑧、COAL@C@3304）には、労働協約の拘束力に関して「……本協約は中央の賃金協定の如く直接拘束力をもつべきものとするが……（下線引用者）」との発言が残されている。

51) 以上の記述は「申入書」「回答書」（砂労③）、に拠る。

です。増産することにより会社も経営が良くなり皆さんも収入が増加して生活が豊かになりますのであります⁵²⁾」との闘争後の鉱業所の掲示や「斗争中の自然な現象とは云ひながら、吾々の職場は減炭の一途をたどってゐる……明日の斗争力強化の為にも、飢に泣く今日の生活のためにも、断乎として生産斗争を敢行しなければならぬ⁵³⁾」との砂労の文書に示されている。

それでは、闘争による減産と増産はどの程度のものであったのであろうか。

表4 砂川炭鉱の月産量、日産量、遂行率

月	1948年			1949年			1950年		
	月産	日産	遂行率	月産	日産	遂行率	月産	日産	遂行率
1	64,500	2,389	103.2	66,630	2,562	100.0	60,365	n/a	88.3
2	60,300	2,513	96.7	66,690	2,779	102.1	62,110	n/a	92.3
3	60,300	2,233	88.7	72,500	2,685	96.4	41,215	n/a	51.5
4	53,400	2,136	94.5	59,000	2,360	87.4	61,300	n/a	92.9
5	47,000	1,880	79.8	49,300	1,972	77.6	57,400	n/a	90.8
6	60,300	2,319	100.4	67,700	2,604	98.3	64,800	n/a	95.9
7	55,600	2,059	82.2	67,000	2,481	116.5	66,100	n/a	96.7
8	47,000	1,880	78.3	57,470	2,299	88.4	60,600	n/a	93.6
9	60,100	2,312	99.3	62,010	2,385	102.1	66,000	n/a	95.7
10	67,100	2,485	100.9	57,090	n/a	82.3	64,800	n/a	98.9
11	61,600	2,567	90.9	58,940	n/a	84.2	65,900	n/a	104.3
12	65,100	2,503	87.0	61,380	n/a	89.8	59,300	n/a	106.6

単位：月産量、日産量はトン、遂行率は%

※遂行率は1949年6月までが対商工局目標、以降は対鉱業所予算。

出典：三砂『出炭台帳』No.5-6, COAL@C@2908-2909

表4によると、前述した1948年3月の闘争の場合、月産量は2月と同様であったが、日産量でみると約300トン減少している。2月には96.7%であった遂行率も、3月には88.7%へと低下している。次に、争議後の増産の実態を見てみよう。4月は月産量と日産量はともに一層の減少を示しているものの、遂行率は94.5%と回復しており、予算出炭量の確保への努力が窺える。1948年末の闘争でも同様の遂行率の低下と回復が見られる。これは1948年に限ったことではなく、1949年の7月以降賃金闘争では、スト態勢への移行に従って9月に102.1%であった遂行率が翌月には80%台へと低下した後、年末にかけて徐々に回復していった。1950年1月以降の賃金闘争では、交渉が難航して中央労働委員会による強制調停が行われた3月の出炭量は2月と比較して実に2万トン以上の減産となり、遂行率も51.5%に低下した。そして闘争終了後の4月に減産分を補う2万トンの増産が行われるとともに、遂行率も92.9%に回復した。

52) 三砂『労組関係 昭和二十四年度第一四半期』所収の掲示下書きより。

53) 砂労「全組合諸君に告ぐ」④, COAL@C@3302

第四は、第三の影響にも関係するが、闘争直後から増産を行わなければならないにもかかわらず、基準賃金は据え置かれ、かつ各組合員の実際の賃金が決定するまでに時間を要したことである。まず、基準賃金の据え置きの影響を検討しよう。

表5 砂労組合員平均所得額

年	坑内員	坑外員	合計
1945	307.26	199.53	n/a
1946	1,350.44	922.74	1,148.42
1947	4,333.95	3,266.08	3,837.59
1948	10,085.00	4,126.00	n/a
1949	11,365.74	7,208.71	9,681.43
1950	12,679.00	9,049.00	11,268.00

単位：円

※年平均、ただし1949年は7月の数値。

※合計は坑内員と坑外員の平均値。

出典：砂労『三十年史』、pp.542-543

表5を見ると、1945年から1947年までは毎年3～4倍の割合で上昇していた坑内員の平均賃金月額が、1948年以降になるとほとんど伸びていないことが明らかである。坑外員は1948年から1949年に2倍近い賃金の上昇が観察されるが、その前後ではいずれも2～3割の上昇にとどまっている。基準賃金の据え置きは、労働者の賃金の伸びを鈍化させたと言える。

次に、賃金決定までに要した時間を検討しよう。当時の石炭産業では中央で協定された基準賃金を各組合員へ傾斜配分する「山元展開」という過程を経て各組合員の賃金額が決定されていた。この「山元展開」は職種毎のウェイトに基づいて本人給を決定し、そこから技能や勤怠評価に基づいて修正給を控除し、さらに職種、等級、年齢、年功、技能などの要素を評価して賃金額を決定するという非常に複雑なものであったので、決定までに時間がかかることは当然であった。1948年末の賃金闘争を例にとると、12月20日に中央で協定された新賃金の配分額が決定したのは翌年の3月29日であり、約3ヶ月を要していた。⁵⁴⁾先に検討したように、増産は争議後の1～2ヶ月後には実現していたので、組合員は前協定の賃金で数ヶ月間増産を行わなければならなかったのである。

これらの影響を考慮すると、統一賃金闘争は組合員の労働条件や生活の向上、そして労使関係の安定に十分貢献できなかったと言って差し支えないであろう。

3. 統一賃金闘争への関心の低下

前項で検討した様々な影響をもたらした統一賃金闘争を組合員はどのように受け止めたのであ

54) 市原『炭鉱の労働社会史』、pp.307-313

55) 砂労『三十年史』、p.104

うか。1948年3月の産業別統一賃金闘争の事例を検討しよう。⁵⁶⁾1948年3月の砂労の代議員大会では、中央に派遣されていた組合幹部が中央闘争委員会の支持を代議員に求めた。しかし代議員たちは「……我々が示威行進までやってあれ程の意気を示したにも拘らず其の後交渉をやっているのか」との声が上がり、中央に派遣された砂労幹部も「……今の賃金案では下廻る事になっているのでその分も取って貰いたい事を言ったら今頃取れる組合員はいないだろうと柴田氏（引用注：柴田圭介，炭労副委員長）が言ったのです。我々は非常にがっかりしたのです」と、上部団体の交渉方法に対する不満を示した。賃金額に関しては、代議員より「団体能率給は実績によってみるが、当所の様に科学的にやってみる所では損をする」といった意見が出された。1949年7月の資本別統一賃金闘争でも、砂労は中央交渉で示された貸付金800円の支給という妥協案を拒否した。

これらの不満は、賃金闘争において往々にして観察されることであろうと十分推定できる。しかし、ここで重要なことは、これらの不満が統一賃金闘争への関心低下へとつながっていったことである。1948年8月、新賃金案を検討し山元の意見を集約し中央へ提出することが主要議題であった代議員大会が定足数に満たず二度にわたって流会したことは、3月の賃金闘争で様々な議論を展開した代議員までもが統一賃金闘争への関心を低下させていたことを象徴する出来事であった。

また、1949年7月の資本別統一賃金闘争では中央のストライキ中止に対して代議員が反発し、中央闘争委員会を不信任するという出来事が起きた。これは代議員の闘争への関心の高さを示すものであったと言えるが、「賃金は二次的なもの 労協（引用注：労働協約締結交渉）に重点を置いて居た」との発言から明らかなように、代議員の関心の中心は労働協約闘争へと向けられており、統一賃金闘争には向けられていなかった。付言すれば、こうした現象は砂労に限ったことではなく、統一賃金闘争への不信や不満に起因する組合無用論や組合に対する無関心は、当時の炭労加盟の単位組合でも広く観察されていた。⁵⁷⁾

前項と本項の検討により、統一賃金闘争が組合員の労働条件や生活の向上などに貢献しなかったこと、そして統一賃金闘争に対して組合員は不満を持ち、関心を低下させていったことが明らかとなった。砂労はこれらの不満や関心の低下を解消するための対応を用意しなければならなかったが、統一賃金闘争は既に限界を示しており、統一賃金闘争の強化や上部団体の組織強化といった対応は実現の可能性が低かった。そこで砂労が用意した対応は、組合独自の方法で充実した福利厚生を獲得する闘争の展開であった。次節では統一賃金闘争に代わって福利厚生闘争が行われるに至った背景とともに、闘争の実態とその意義、炭鉱労働組合運動における位置づけに関して検討していくことにする。

56) 以下の代議員大会に関する記述は砂労『代議員大会議事録 第1回～第26回』、COAL@C@3163；砂労『代議員大会議事録』、COAL@C@3164、に拠る。

57) 炭労『炭労十年史』、p.354

第五節 大衆闘争としての福利厚生闘争の展開

1. 福利厚生闘争の背景① 福利厚生への質の低下と実質賃金としての福利厚生

周知のように、炭鉱では戦前戦後を通じて福利厚生施設が充実していったが、砂川炭鉱もその例にもれず、表6に示されるように戦後復興期を通じて福利厚生施設が量的な充実を遂げていった。

表6 砂川炭鉱の主要福利厚生施設数

①住宅施設

年	鉱員社宅	職員社宅	従業員寮
1947	3,971	420	12
1952	4,880	565	3

単位：社宅は戸数、寮は棟数

※1947年の従業員寮は独身寮の数値

②その他の主要施設

年	体育施設	病院	診療所	互楽館	集会所	浴場	理髪所	保育園	図書館
1947	7	1	1	1	7	12	10	4	1
1952	9	1	3	1	15	19	15	4	1

※体育施設とは、陸上競技場、野球場、テニスコート、バレーボールコート、スキー場、相撲場、弓道場、プール、柔道場（うちプールと柔道場が1952年までに増設）。

※互楽館とは、多目的ホールの名称である。

※1952年の浴場は1949年の参考数値。

出典：①②ともに三砂『三井砂川炭鉱概況』、COAL@C@2874；三砂『労組関係文書綴 昭和二十三年度第二四半期』、COAL@C@3118

しかし、福利厚生施設の量的な充実が必ずしも組合員が満足するような質の福利厚生を提供したわけではなかった。1950年に砂労が多目的ホールである「互楽館」及び病院の新築を求めた本店宛ての陳情書では、戦前に建設された施設の荒廃を「その儘放置するならば従業員の不満は益々度を強めやがては重大なる事態を招く」との警告が述べられた。福利厚生施設の古さに対して組合員は不満を持っていたのである。⁵⁸⁾

また、1948年4月に砂労が行った世論調査によれば、組合員とその家族へ食料や日用品を販売するために砂川炭鉱の各町に設置されていた配給所で販売される品物に関して、組合員は米や調味料の配給の不足とともに「腐った魚、野菜」が販売されていることに不満を持っていた。また、「配給所のないもので売ってほしいもの」との質問に対する回答の上位を占めたのは、食料品ではなく衣料品、瀬戸物類、家具類などであった。組合員は配給所で売られる商品の品質とともに品揃えにも不満を持っていたのである。⁵⁹⁾

58) 三砂「互楽館・病院新築に関する件」『労働組合関係 昭和二十四年度第四四半期 其の一』、COAL@C@3114

59) 以上の世論調査に関する記述は砂労「世論調査報告」⑤、に拠る。

このように、福利厚生への質の低下は組合員の賃金上昇の鈍化とほぼ同時期に顕在化していた。砂労は組合員の労働条件や生活の向上を図るためにも、これらの課題に対処する必要があったが、前述したように、賃金上昇の鈍化を組合自身で解決することは当時の統一賃金闘争のもとでは不可能であったし、組合員も統一賃金闘争に必ずしも熱心ではなかった。これらの課題を解決するには統一賃金闘争に代わる運動が必要であったのである。

それでは、砂労はどのようにこれらの課題を解決しようとしたのであろうか。それを示す史料として1949年の組合文書を引用しよう。⁶⁰⁾

労組社会部発 各支部長宛

「従業員社宅で修繕を申し込んでも長時日に亘っても修繕をせずに放置されて居る方は職場支部又は組合本部にお知らせ下さい。実質賃金が低下して居る折柄組合は之を重大視し対策を講じ早急に修繕を実施させるように督促します。(下線引用者)」

砂労は実質賃金の低下、すなわち賃金上昇の鈍化を補うものとして、社宅の修繕による居住区の改善という福利厚生への充実が有効であると考えていたことが史料から窺える。砂労は質の低下が顕在化していた福利厚生を充実させて賃金上昇の鈍化を補うことで上記の課題を同時に解決しようとしたのである。

2. 福利厚生闘争の背景② 組合による福利厚生への関与の困難

前項で、福利厚生への充実を獲得することが統一賃金闘争に代わって組合員の労働条件や生活の向上を実現する方法として有効であると砂労が考えていたことを明らかにした。それでは、なぜ砂労は福利厚生への充実させるために闘争という方法を選んだのであろうか。

砂川炭鉱では、1946年8月に締結された協定によって福利厚生に関しては経営協議会の議題とすることが定められており、⁶¹⁾1947年春には住宅街への拡声器設置や、河川の護岸工事、会館の椅子席設置などが経営協議会で協議されていたことが記録されている。⁶²⁾しかし、1947年11月に新経営協議会規約が締結されて以降、鉱業所は福利厚生を経営協議会の議題に乗せることに消極的になっていった。鉱業所の史料には1947年12月の第14回経営協議会から1948年6月の第16回経営協議会までの議事内容が記録されているが、砂労からの福利厚生に関する提案はほとんど協議されなかった。⁶³⁾

60) 以下の引用は砂労⑧、に拠る。

61) 三砂『労組関係法規綴』

62) 三砂『経営協議会協議事項未実施分調』『労働問題関係文書綴』

63) 三砂『労組関係文書綴 昭和二十二年度第四四半期』；三砂『労組関係文書綴 昭和二十三年第一四半期』。一例をあげると、1948年1月の第15回経営協議会では、鉱業所側から6項目の協議事項が提案されたが福利厚生項目は含まれていなかった。これに対し、組合は住宅整備や施設整備といった福利厚生に関する協議事項が15項目中10項目を占める提案を提出したが、実際の協議会では鉱業所

経営協議会では福利厚生の実現することはできなかったのである。さらに、1948年11月から三井鉱山は労働協約が失効し無協約状態にあり、1951年12月に新労働協約が締結されるまで正式な労使協議会は設置されなかつた⁶⁴⁾。

そこで、砂労は経営協議会に代わる方法として労使交渉によって福利厚生の実現しようとした。1949年9月、組合社会部と労務課長代理との交渉が開始されたが、鉱業所は福利厚生の実現の必要性を認めながらも「実現困難である」「実施に努力したい」「予算に計上しているが、(引用注：本店決裁を)通過不可能と思われる」などの発言を繰り返し、消極的な対応に終始した⁶⁵⁾。そのため、砂労は正式な団体交渉を鉱業所に申し入れ、10月と11月に交渉が行われた。しかし、会社は「善処」「我慢してほしい」と一層態度を硬化させた⁶⁶⁾。団体交渉でも福利厚生の実現できなかった砂労は、前述したように三井鉱山本店への陳情によって事態を打開しようとした。本店は「組合の希望にも無理からぬ所がある」と理解を示して鉱業所に善処を求めたものの、事態は打開されなかつた⁶⁷⁾。

このように、福利厚生の実現が低下していたにもかかわらず、砂労は福利厚生の実現に関与することが困難となっていった。しかし、砂労は実質賃金の低下を補うためにも福利厚生の実現しなければならなかつた。そして様々な交渉を尽くした砂労に残された方法は争議行為を背景とした闘争に訴えることだけであつたのである。

なお、住宅の建設に関しては、政府が建築資材の公定価格による斡旋を行い、建設費を統制炭価に織り込むことを定めた1946年1月の「臨時炭鉱労働者住宅建設規則」に基づいて行われたため、1949年3月に同規則が廃止されるまで、仮に経営協議会や労使交渉が機能していたとしても砂労が建設数などの決定に直接関与することはできなかった⁶⁸⁾。

3. 福利厚生闘争の展開

1950年1月、遂に福利厚生闘争が開始された⁶⁹⁾。闘争に際し、畠山組合長は「昨年度における病院その他の厚生福利施設の頽廃はしのび難きものがあり……これ以上所長の如き独裁的技術偏重行政を実施することは……砂川鉱業所が破滅するであろうことを痛感し、茲に佐伯所長(引用注：佐伯重義、砂川炭鉱所長)の更迭を要求するものである」との声明を發し、所長更迭と福利厚生闘争と

、提案事項のみが話し合われた。

64) 砂労『三十年史』, p.102, pp.144-146

65) 砂労『砂労』第18号, 1949年11月1日。『砂労』の利用に際しては青木隆夫氏(北海道夕張市郷愁の丘ミュージアムセンター長)のご協力を頂いた。記して感謝申し上げる。

66) 三砂『労組関係 昭和二十四年度第三四半期』

67) 三砂『労組関係 昭和二十四年度第四四半期 其の一』

68) 連盟『年鑑』昭和22年版, p.213; 連盟『年鑑』昭和25年版, pp.157-158

69) 組合史は福利厚生闘争が「突如」発生したとしているが(砂労『三十年史』, p.109), 本論で明らかにしたように、福利厚生闘争は「突如」発生したものとは言えない。

を結びつけ、より組合員の関心を呼びやすいセンセーショナルな闘争方針を確立した。⁷⁰⁾以下に闘争の経過を明らかにする。

まず、砂労はこれまでと同様に鉱業所に団体交渉を求めたが、所長は参加せず、交渉も進捗しなかった。これは闘争の重点が福利厚生ではなく、佐伯所長就任後の基準外賃金抑制政策の改善に置かれて⁷¹⁾いると鉱業所が勘違いしていたためであった。

そのため、砂労は「……一つの山の長として生産の興廃を握る、労働者の生活面を如何に考えているか、堅坑などと並行して促進されねばならぬ筈だ」とし、福利厚生をさらに闘争の前面に押し出す方針を打ち出した。同時に、実力行使を背景として本店と直接交渉を行うことを決定した。⁷²⁾ストライキ権委任投票の投票率は77.4%、賛成率は91.9%、実質賛成率71.1%であり、組合員の高い賛成を得た。⁷³⁾組合員の高い賛成を受けて上京した砂労交渉団は三井鉱山本店重役との交渉に臨み、砂労は所長更迭要求を取り下げる一方、「互楽館」や病院の建設、住宅の修繕及び補修などに関して実施期限を明記した確認事項を鉱業所に認めさせることに成功した。⁷⁴⁾

これらの確認事項が実際に着手されるまでにはなお数回の団体交渉を必要としたが、これ以降砂労はほぼ半期に一度福利厚生闘争を行い、団体交渉での議論を通じて継続的に福利厚生に関与できるようになった。⁷⁵⁾

他方、鉱業所側は団体交渉の際に、三井鉱山本店の管轄する予算配分や他の鉱業所との調整という制約を理由として組合側の要求を拒否する態度を取っていた。例えば、1952年に開催された団体交渉では「予算がないので若しそれでもやると言ふことになれば三井鉱山の方から他の部分を削って貰って来なければならない訳ですが、現在は吾々としてもやりたいのだがもう決っている予算の内ではやらなければならない」「吾々としては此処だけではなく美唄、芦別等北海道全般の問題がある」との鉱業所側の発言が見られた。⁷⁶⁾このような抵抗が、最初の福利厚生に関する確認事項の締結から実際の着手までに長期間を要した背景であったと考えられる。その間組合員は従来と同様の環境での生活を強いられたであろうから、福利厚生の充実によって賃金上昇の鈍化を補うという福利厚生闘争の所期の目的は短期的には達成されなかったと評価すべきであろう。

70) 砂労⑨

71) 三砂『砂労発号外』、「出電案用紙」『労組関係 昭和二十四年度第四四半期 其の一』

72) 砂労『代議員大会議事録 第1回～第26回』

73) 砂労『三十年史』, p.110. 実質賛成率は投票率×賛成率で算出した。

74) 砂労『三十年史』, pp.111-113

75) 三砂『労働関係』, COAL@C@3106; 砂労『砂労』第40号, 1950年11月10日; 『砂労』第56号, 1951年8月20日; 『砂労』第72号, 1952年5月27日; 『砂労』第73号, 1952年6月13日; 『砂労』第74号, 1952年6月28日; 『砂労』第75号, 1952年7月12日

76) 以上の引用は、砂労『団体交渉議事録』, に拠る。

4. 大衆闘争としての福利厚生闘争

それでは、砂労にとって福利厚生闘争とはどのような意義を持つものであったのであろうか。福利厚生闘争の意義の第一は、実質賃金を獲得するために組合員の生活に密着した福利厚生に関する要求を多数行うという闘争方法が確立されたことである。1950年1月の福利厚生闘争の際に交わされた確認事項では、住宅の畳表や窓ガラス、流しの取替や修繕、尿処理や塵芥処理、映画や演芸の予算及び組み合わせ、放送塔の設置などが掲げられた⁷⁷⁾。闘争後の3月に開かれた交渉では、上記の確認事項の項目に加えて燃料炭の品質や浴場の修理、さらには子供遊園地へのプールの設置などの項目が追加され、合計17項目、41細目にわたって議論が行われた⁷⁸⁾。これは一時的なものではなく、1952年の団体交渉では水道の共用栓から専用栓への取替、鉱業所から支給される石炭のカロリー数、住宅の土台替など細目も含めれば30項目近い項目にわたって議論が行われた⁷⁹⁾。

福利厚生闘争で非常に多くの項目が要求されたのは、砂川炭鉱に限られたものではなかった。例えば、三井芦別炭鉱で1952年に行われた福利厚生団体交渉の事務折衝では、新規要求項目29項目、実施中の項目の促進を要求する促進項目9項目、合計38項目にわたって議論が行われた⁸⁰⁾。また、闘争ではないが、単位組合員の福利厚生に対する要求の多さを示すものとして1952年に三井三池炭鉱で開かれた労使協議会の事例をあげると、福利厚生と医療、生活物資に関する項目など生活に密着した組合提案項目は336項目中175項目にのぼっていた⁸¹⁾。

第二は、労働組合及び労働組合運動への関心の回復である。前項で明らかにしたように、福利厚生闘争のストライキ権委任投票は実質賛成率71.1%を獲得した。この賛成率を当時の他の闘争におけるストライキ権委任投票の実質賛成率と比較すれば、福利厚生闘争に対する組合員に関心の程度が分かるであろう。戦後復興期において組合員のストライキ権委任投票の詳細が分かるものは福利厚生闘争を含めて5件あるが、それらの投票率と賛成率をまとめたものが表7である。

表7 砂労におけるストライキ権委任投票率、賛成率、実質賛成率

闘争名称	投票率	賛成率	実質賛成率
1950年1月福利厚生闘争	77.4	91.9	71.1
1949年4月統一賃金闘争	73.9	83.2	61.5
1949年8月人員整理反対闘争	80.8	82.1	66.3
1949年10月賃金退職手当闘争	84.8	83.3	70.6
1951年希望退職及び配置転換反対闘争	81.9	90.6	74.2

単位：%

※実質賛成率は投票率×賛成率で算出。

※斜体はそれぞれの率での最高値を示す。

出典：砂労『三十年史』、p.110；三砂『労組関係 昭和二十四年度第一四半期』；『労組関係 昭和二十四年度第二四半期』；『労組関係 第三四半期』；砂労⑨

77) 砂労『三十年史』、pp.111-113

78) 三砂『労働関係』

表7から、福利厚生闘争は統一賃金闘争に次いで低い投票率であったことが分かる。しかし、実質賛成率は1951年の希望退職及び配置転換反対闘争に次いで高く、賛成率では5件中最も高い賛成率を得ている。以上の数値から、福利厚生闘争は少なくとも統一賃金闘争よりも組合への関心を集め、組合の闘争力を高めることに成功したと判断して差し支えないであろう。

以上の意義から見るに、砂労の福利厚生闘争は統一賃金闘争のように上部団体が決定された要求に基づいた幹部闘争ではなく、組合員の多数の要求に基づいた大衆闘争として位置づけられるであろう。そして、その要求は組合員の生活に密着した福利厚生の実現であった。砂労では大衆闘争がいわゆる「もの取り」を目的として形成されたのである。

また、ストライキ権委任投票の実質賛成率の検討から、福利厚生闘争という大衆闘争は統一賃金闘争のような幹部闘争よりも強い闘争力を発揮したと言える。後に三鉱連や炭労のリーダーとして大衆闘争と職場闘争を指導した砂労の幹部は、1950年に幹部闘争に代わる有効な闘争方法として「もの取り」目的の大衆闘争の経験を蓄積していたのである。

他方、福利厚生闘争では団体交渉以外の闘争戦術が取られることはなかった。前掲した表6から、団体交渉を闘争戦術とする福利厚生闘争が福利厚生の実現に貢献したことは十分推定できるが、団体交渉に代わる新しい闘争戦術を生み出す闘争ではなかったという意味において、砂労の福利厚生闘争という大衆闘争は限界を持っていたと言える。

砂労で新たな闘争戦術が生み出されたのは、1953年の長期闘争のときであった。このとき、砂川炭鉱では組合員4,456名の実に27.0%に相当する1,205名の希望退職者が募集され、砂労は組織崩壊の危機に直面した。砂労組合長であった畠山義之助が委員長となった三鉱連は職場闘争委員会の組織化、ピストンデモ、座り込みなどの大衆抗議行動を闘争戦術として指令し、北海道の三炭鉱と三井三池炭鉱で113日間にわたる人員整理反対闘争を展開した。このとき砂労は職場闘争組織を活用して、職場交渉、被解雇者の強行就労、各職場の坑長の監禁といった大衆抗議行動を闘争戦術として採用し、強い闘争力を発揮した。⁸²⁾砂労が大衆闘争の限界を克服して新たな闘争戦術を生み出し、大衆闘争を大衆抗議行動に基づいた職場闘争として展開するには、賃金や「もの取り」よりも組合員にとって切実な問題である雇用の維持を巡る闘争を待たねばならなかったと考えられるであろう。無論、1953年の長期闘争で新たな闘争戦術が採用された過程については別に実証を行う必要がある。しかし、少なくとも砂労の事例は、大衆闘争が大衆抗議行動のような団体交渉に代わる新たな闘争

79) 『砂労』第40号；砂労『団体交渉議事録』, COAL@C@3314

80) 芦別炭鉱労働組合『昭和廿七年度 福利要求事務折衝議事録』, COAL@C@2639

81) 三井鉱山『三池争議』, p.225

82) 以上の人員整理反対闘争に関する記述は、三鉱連『英雄なき一日の闘い』；三井鉱山『三池争議』, pp.134-160, に拠る。なお、三池炭鉱での希望退職者募集数は1,722名と砂川炭鉱より多かったが、割合で見ると13,736名の約10.0%と砂川炭鉱の半分以下であり、人員整理の組織への影響は砂労の方が大きかったと言える。

戦術を伴って形成されたのではないことを示している。

第六節 おわりに

本論の検討から明らかとなった事実は以下の通りである。第一に、統一賃金闘争は産業別の場合でも資本別の場合でも内部対立という闘争力を弱める要因を抱え続けた。そして、基準賃金の上昇を達成できない上部団体の指導による統一賃金闘争に対する単位組合員の関心は低下していった。このように、統一賃金闘争に代表される幹部闘争は1948年下期には限界を迎えていた。

第二に、福利厚生を充実させることによって基準賃金の上昇の鈍化を補うことを目的として1950年から砂労が展開した福利厚生闘争は、組合員の生活に密着した「もの取り」要求に基づいた闘争であり、幹部闘争に代わる大衆闘争として炭鉱労働組合運動史上に位置づけられるものであった。第三に、福利厚生闘争は組合員の関心を呼び、強い闘争力を持つ大衆闘争として展開されたが、団体交渉に代わる新たな闘争戦術は生み出されなかった。

以上の事実から、1949年から1950年にかけて顕在化した基準賃金の上昇の鈍化と組合員の闘争に対する関心の低下という統一賃金闘争の二つの限界を克服する運動を単位組合が模索する過程で、「もの取り」を目的とした大衆闘争が形成されたと結論づけることができる。また、大衆闘争が大衆抗議行動ではなく団体交渉を闘争戦術として形成されたということは、初期の大衆闘争は従来の労使交渉の枠組みを変える性格のものではなかったことを示している。砂労出身者が三鉱連や炭労で要職に就いていたことを考慮すると、このような大衆闘争の初期の性格が、大衆抗議行動を駆使しつつも最終的には団体交渉による解決を志向するという三鉱連や炭労の大衆闘争及び職場闘争方針に影響を与えたことは十分推定可能であろう。⁸³⁾

さらに、本論は三鉱連が三井三池闘争から脱落した背景に関しても示唆を与えている。先行研究は、三鉱連が闘争から脱落した際、「友山（引用注：三池）の『職場闘争』に耳を傾ける姿勢」がなかったこと、職場闘争に対する認識が異なっていたことを指摘しているが、⁸⁴⁾ 団体交渉を闘争戦術とした「もの取り」目的の大衆闘争が職場闘争の出発点であった砂労を中心とした三鉱連が、三池で展開された大衆抗議行動を闘争戦術とした「経営権の蚕食」目的の職場闘争を理解できずに闘争から脱落していったのは当然の帰結であったと言える。そしてこのことは、単位組合によって形成過程の異なる大衆闘争や職場闘争を集約して統一闘争を行うことの困難さも示している。

本論は砂労の事例を中心に実証分析を行ったため、「もの取り」目的の大衆闘争が福利厚生闘争の形で1950年頃に砂労で形成されていたことは明らかにできたものの、上部団体へ広がっていった過程に関しては人的なつながりを除いては明らかにできなかった。また、前述したように、1953年

83) 三井鉱山『三池争議』, pp.216-220

84) 平井『三池争議』, pp.163-166

以降の大衆闘争から職場闘争の展開過程にも十分な検討が加えられていない。これらの点の解明は今後の課題としたい。

[商学研究科後期博士課程]