

修業時代の実態調査(下)

——三井美唄炭鉱見学記（1958年）

山本 潔

はじめに

第1部 三好宏一氏のガイダンス

第2部 三井美唄炭鉱労働組合支部長聴取り記録

I 職種（坑内）と労働について III 賃金体系・請負給

II 交替制・出勤率等 IV 職場闘争

むすび—炭鉱における職場闘争を強めた原因（三井美唄）

はじめに

1958年4月に、僕は2年がかりでやっと大学院に入りました。当時は、社会科学研究所の調査No.40造船業失業調査に参加していましたが、他産業における労働問題についても見聞をひろめたいと思っていました。そして、「経友会」の工場見学・帰省や社会政策学会の機会等をとらえて、東京電力新東京火力発電所・日本鋼管川崎製鉄所・新日本製鉄室蘭製鉄所・東芝（柳町工場・鶴見工場）・日産自動車横浜工場・三菱長崎造船業所・王子製紙苫小牧工場等々の見学をさせていただきました。とりわけ当時、炭鉱労働組合は職場闘争を基礎に目覚ましい運動を展開していました。それで、そのような運動の一端に触れたいと思って、夏休みに郷里の旭川に帰省するに当たって、北海道の炭鉱の見学を試みたのです。

そこで、論文「戦後における臨時工の賃金について」（社会政策学会編『最低賃金制』1957年、有斐閣）や北海道労働科学研究所編『臨時工』（1955年、日本評論新社）を読んで畏敬の念をいただいていた北海道大学出身の三好宏一氏（当時は北海道地方労働委員会勤務）にお手紙して、北海道の炭鉱労働組合の訪問と炭鉱見学についての御紹介をお願いしたのです。

札幌の地労委に三好氏をお訪ねすると、氏は炭鉱の労資関係について、懇切にガイダンスして下さると同時に、北海道炭労書記の河野氏と太平洋炭鉱労組書記の二氏（多分三好氏の北大の後輩だと思えます）を紹介してくださり、そのついで三井美唄炭鉱労働組合と太平洋炭鉱労働組合（釧路）を訪問し、お話をうかがい見学をすることができたのです。この三井美唄炭鉱の見学は、1958年7

「修業時代の実態調査（上）—共同印刷職場調査 [1]—」は本誌568号に、「修業時代の実態調査（中）—共同印刷職場調査 [2]—」は本誌569号に掲載されている。

月末に行なわれています。

以下の記録は、この時の三好氏のガイダンスと、三井美唄炭鉱見学記録です。なお、三好氏のガイダンスの記録は、58年秋までには作成されました。しかし、この記録の内容のみならず、その存在すらも忘れていました。そして、平井陽一君はじめ多くの若い研究者に、炭鉱の賃金形態と職場闘争について物知り顔に説明してきました。ところが今回、昔の記録の整理を始めてこの見学記録を発見し、その内容をみて驚いています。小生の平井君達への説明の殆ど全ては、三好宏一氏と山元の労働組合役員のお話の受売りだったのです。恥入ると同時に三好氏の卓見に思いを新たにしています(2003/12/2,以下文責は山本)。

第1部 三好宏一氏のガイダンス(1958年7月28日)

A 炭鉱における労資関係の特質

炭鉱における労資関係は、まず第一に、それが地下産業であることによって規定されている。したがって、それは劣悪であり、常に災害の危険にさらされ、労働者は気が荒くなり、ちょっとしたことで闘争にとりあげる。炭鉱労働者は、何十年地下で働いても、坑口の明かりをみると走って行く。この労働者の気持ちに、多くのものが示されている。また使用者の搾取の仕方もえげつなく、テンションが強い。このような労資関係の特質は、現象形態としては、職場闘争の強化として現れている。

第二の点は、炭鉱労働者が社宅に住まい、一つの社会集団を作っていることである。これが資本によって握られれば、戦前・戦中の如き労務政策の対象とされ、労働組合が握れば居住組織・主婦の会として組合の一つのバック・ボーンとなる。このことは、組合の中央委員会を、職場代表と居住代表によって構成せんとする労働組合組織の動向にも示されている。

B 職場闘争について

a 職場闘争は以上の様なバック・グラウンドのもとに生まれているのであるが、他面、見逃すことのできない重要なことがある。それは、①炭鉱労働においては、作業の条件が切羽^{キリハ}ごとに、また時によって炭層の変化とともに変化することであって、仕事量を、鉄鋼業・自動車産業等のように恒常的に定めることができない。それゆえ、労働者は、そのたびごとに、労働条件についての職場闘争をしなければ、労働量についての取引をすることができないのである。②したがって、職場闘争が炭鉱において盛んだから炭労が強いとは必ずしも言えないし、また職場闘争は山ごと職場ごとに盛んなところもあり、そうでないところもある。今年の春闘でもわかるように、炭労はそう強いともいえないのである。

b 炭労では、賃金は中央交渉で一本に決める。だから、問題は提供する労働にある。切羽によって条件が異なるから、①炭層の「盤折^{バンオレ}」にぶつかったり、「玉石^{クマイシ}」にぶつかる等すれば労働量が変わってしまうし、②水がでるから「水手当て」を、坑木に瘤があれば「瘤手当て」を、等と要求する。③また残業をどれだけつけるか、一時間残業しても二時間とつけさせる等である。

しかし、口約束が主で、メモ化されているものもあるとはいえ、「職場委員」は良く知っている

が組合（支部・本部）はあまりつかんでいない。これを成文化したのが三井美唄炭鉱労働組合の「43項目」（「協定書（昭和32年10月13日）」、三井美唄炭鉱労働組合『規約・規定・各種協定書集』昭和32年12月、63頁以下所収）である。杵島炭鉱の闘争は職場闘争に対する抑圧に抗するものであったが、炭労は之をはっきりつかんでいたとはいえない。三井美唄だけはこれをつかんで、杵島がやられると俺達もやられると、「43項目」に成文化したのである〔なお道炭労の河野氏によれば、職場闘争の結果メモ化されたものは、組合は見せたがらない。企業別・山別・切羽別のエゴがあるからである。資本は、これを分裂政策に利用しているという〕。

職場闘争は、職場に良い幹部がいなければ発展しない。素晴らしい職場の幹部が出始めている。夜間高校を一番で出た等の者が多い学習会で、「おまえら夜勉強してつらくないか」というと、「慣れているから平気だ」という。

三井美唄が強いのは、“113日の闘争に勝ったのだから”，という気持ちがあるからである。しかしながら、職場闘争を過大評価することはできない。三井の“合理化による首切りは出さない”という協定にしても、新しい労働者を補充するよう要求しなければ、労働者は定年で止めていくし、労働者の子供達は、二坑をつぶして「租鉱権」に出した炭鉱で働いているのである。組夫・社外夫などの問題もあるし。

C 合理化について

炭鉱は、①鶴嘴^{ツルハシ}→②コール・ピック→③コール・カッターと発破→④レッペ・ホーベルとコンテニューアス・マイナー、という技術的發展段階をもっている。②のコール・ピックの段階までは、切羽^{キリハ}のどこを打つかを知る等の手工的な熟練を必要とした。このときには、大先山^{オオサキヤマ}——先山^{サキヤマ}——後山^{アトヤマ}、等の区別があったが、③のコール・カッター以後は、それがくずれて、先山——後山ということになった。

また、②ピックの場合は全鉱夫1人当たり1ヵ月約15トン、③カッターは同約27トン、④ホーベルは同約40トン、というぐらいに能率は増大している。また火薬費がいらなくなり、人員もへらせるから人件費が少なくてすむ。

炭鉱の合理化の重点は切羽の集約化にある。切羽の集約による運搬の合理化にともなって、入坑のための時間が短くなり、実際上の作業時間が長くなってきている。また、タイム・スタディーによる標準時間の設定、定員の設定にともなって、労働強化がすすめられている。また、カップ1本でも18キロ、大きいのでは24キロもあり、若い労働者でなければ担ぐのがつらい。

合理化にともなって、「頭がつかれる」ようになってきた。このため、労働力の再生産のしかたが、「体が疲れたから一杯飲む」ようなやり方から、電蓄をかけたり、家族でピクニックに行ったりするような、知的なやり方で再生産されるようになり、労働者の生活は近代化している。しかし、だからといって、労働者の生活は向上しているというなら「働いているところを見たか」といいたい。炭鉱資本は、資本の回転を早めるために、非常なスピード・アップをやっており、太平洋炭鉱などでは、H型の切羽の間を、（石炭の搬出のために）トラック状のシャトル・カーを、すごいスピードで運転させている。しかも、運転者は27・28歳の若い労働者であって、老年の者はとてもおいつけない。

合理化による労働者の配置転換によって、①労働者は、坑内→坑外への配置転換による賃金切下(約3万円→1万円)、②半端仕事に移されて労働者としてのプライドを失い、③仕事が無かったりして、自分から辞めてしまう場合がある。退職金も配置転換で切下げられた賃金を基準とされるので、大変安くなってしまう。

労働者は、子弟を高校に入れている。労働力を高くうろうとして。

D 大手・中小について

九州の中小は「シャツについたシラミ」であって、大手の鉱区と鉱区の間であって、「自前の鉱区をもっている」ことが特徴であり、鉱山地主である。このような性格は大手や地方大手も持っている。しかしながら、北海道の中小は、大部分が「租鉱権」であるのが特色である。北海道で「租鉱権」が出来はじめたのは、1953年の大量首切り以後であって、もっか、大手・中小間の搾取体系が再編成されつつある。

第2部 三井美唄炭鉱労働組合支部長聴取り記録(1958年7月末)

北海道地方労働委員会三好宏一氏と日本炭鉱労働組合北海道地方本部書記河野氏(多分、三好氏の北大の後輩)の紹介で、三井美唄炭鉱労働組合西区支部長生田元次郎氏を訪問、坑内の見学をすると同時に、組合会館に泊めていただき2日間にわたってお話をうかがうことができた。

生田氏が組合運動に参加したのは、「人間の生命は、何よりも尊い、かけがえのないものだ」ということから出発しているという。生田氏は太平洋戦争で、男・女3人ずつの6人兄弟のうち、男2人をレイテ島などで失った。また氏は、1938(昭和13)年に19歳で入山、戦前・戦中・戦後の炭坑を見てきた。戦時中には抑圧されていた朝鮮人労働者が、戦後急速に運動に立ち上がるのを見て衝撃をうけた。このような体験から、戦後180度転換して組合運動に参加した。1953年の113日の闘争は、三井美唄では5,600人の首切反対闘争であった。こう多数になると、首切りの不当性がはっきりしてくる。その中には、親子・兄弟もいれば、親戚もいれば、山の災害で体をいためた人もいたという。

I 職種(坑内)と労働について

炭鉱の坑内における職種の概略は以下の通りである[後掲の西区A切羽の図をも参照されたい。なお()内は人数で、三井美唄炭鉱の在籍人員(1958/7/25)]。

A 直接員

採炭員(531)。切羽で石炭を掘る。①カッター・マン2人でコール・カッターを動かし、切羽の炭層下部を透し切る。②搾孔4人が、各2人で操作する電気ドリルでハッパ(発破)孔をうがつ。③ハッパ2人(係員の助手・特定夫)がハッパをかけ炭層を崩す。④シャベリング10名が崩れた石炭をチェーン・コンベヤーの上ののせる。またコンベヤーを移設する。⑤立柱・回収が3人1組になって鉄柱を立て、回収する。

掘進員(299)。掘進し、坑道をつくる。搾孔・装填・ハッパ・天盤保持・シャベリング・枠付

の作業を、4～3人1組でおこなう。

支柱員（326）。坑道保持をおこなう。山の盤圧についてのカンが必要であり、先山になるのには10～15年を要する。優れた支柱の先山は、山の至宝である。

充填員（18）。カッペを使用しているの、充填するのは坑道だけである。

B 間接員

機械員（215）・電気員（102）。大型コンプレッサー・マキ（巻上機？）・扇風機・ベルトの延長および撤去。エアパイプ・ポンプ・採炭機械の保全修理をおこなう。機械員は、組合の通運支部の中心的職種で、学校（工業学校？）を出ているから3～4年でどうにか使えるようになる。仕事は、①ベルトをなおすベルト当番、②圧搾空気の鉄管延長、③機械の整備（経験15～16年の先山）、④全部の機械の保全修理ができる（経験20年の大先山）等、易しいことから順に習熟する。

運転員（46）。上記機械類の運転をおこなう。

棹取員（121）。石炭の坑外への搬出機構の信号管理。

運搬員（67）。材料・機械の運搬をおこなう。

整備員（173）。ベルトのスイッチ管理をする。

備員（42）。坑内事務所の電話番・雑役。

衛生員（13）。応急手当てをする。

係員（147）。

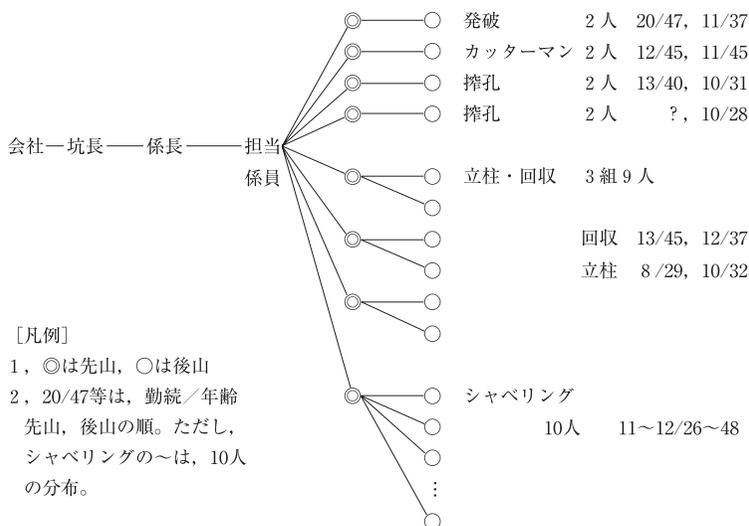
C 採炭員についての特記

a 技能の習得。採炭夫は、入坑してから、以下の段階を経て技能を習得した。後山として、先山の指導を受けながらである。①シャベリング、移設。シャベルで、炭をチェーン・コンベヤーの上にのせる。コンベヤーの移設。②搾孔。電気ドリルを使い、ハッパを入れる孔をあける。2人1組で作業を行い、先山が孔をあける位置を決め（これによってハッパのきき方がちがう）、電気ドリルのスイッチを入れる。後山は電気ドリルを支え、押して孔をあける。③立柱。3人1組になって鉄柱を立てる。④コール・カッター搭載。2人でコール・カッターを動かし、カッターの刃を取り替える。[カッターは、昔は自走？だったから、ワイヤーを引く場合、矢木？を入れて炭層にそってコール・カッターを走らせることに、3～5年の熟練を必要とした。1951年から、カッペと同時に、今のようにコンベヤー上の移動となったので、若い者でも早い人では1～2年で後山としてやれる——三好談]。カッター・マンはコール・カッターの構造と電気知識を要し、鉱山保安法に規定された有資格者でなければならぬ。カッター・マンになるまで、普通6～7年を要する。その日の出炭量はカッター・マンの腕にかかっているから、責任が重いし、カッター・マンになれば一人前の採炭夫といえる。⑤発破。2人1組になり、発破係員の助手として火薬をかけ炭層を爆破する。鉱山保安法に規定された有資格者でなければならぬ。⑥回収。鉄柱の回収をする。3人1組でおこなう立柱のうちの一人がこれにあたる。針金で鉄柱を引抜くのであるが、このさい天盤が落ちてくるのが危険であり、山の状態をよくみなければ「山を落としてしまう」ことがある。採炭夫中で最も熟練を要するものの一つで、ハッパと殆ど同格である。

b 「採炭員」の労務構成。ここで、切羽における採炭員の労務構成を、西区A切羽A交替番の

例で示せば、下図の通りである。なお、①担当係員が切羽の責任者で、西区は4切羽で担当係員は4名。②図示の作業組織の構成メンバーは、3ヵ月ごとに組替えられる。③図示した27名のうち、鉱山保安法による発破の有資格者8名、コール・カッターマンの有資格者15~16名であり、新しい採用をしていないので、採炭員の技能的な差は少なくなっている。④図示したA切羽A交替番の一方の在籍数は35名、出勤者数27人、出勤率77%。西区全体の4切羽の採炭員在籍者数は307名、出勤率は76%（1958/7/25）であった。⑤この図は、労働組合西区支部長からの聴取りにより作成したものである。

図 「採炭員」の労務構成（西区A切羽A交替番）



II 交替制・出勤率等

「三井美唄炭業所従業員日報」（1958年7月25日，三井美唄炭鉱労働組合労働部）は、区別・職種別従業員の在籍人員・欠勤・出勤（交替番別）・出勤率，さらには出炭量等の統計日報である。以下この資料と聴取り結果により，交替制・出勤率についてみる。

A 交替制

西区の交替制と採炭員の出勤人員（1958年7月25日）は以下のとおり。但し，1.48等は1時48分の意。また（ ）内は人車時間関係の調整。なお，カッター搭載・ハッパ・支繰は，常早出番。機械は常一番。電気は常三番。他の大部分は一番方と二番方である。

早出番=1.48 (53) ~8.32 (38), 20人。一番=7.00 (05) ~2.53 (58), 100人。

二番=1.18 (25) ~9.10 (15), 103人。三番=7.35 (40) ~3.27 (32), 10人。計233人。

B 出勤率

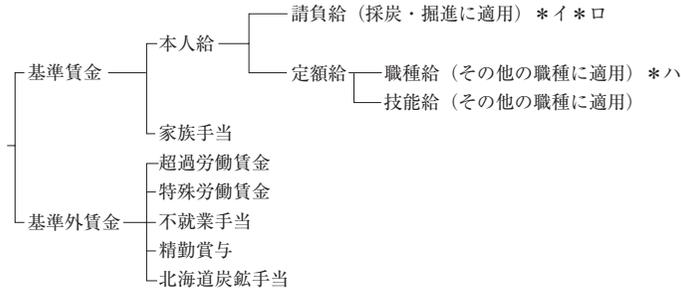
美唄炭鉱の1958年7月25日の坑内直接員の出勤率は80%（採炭員77%，掘進員86%，充填員89%，支柱員81%），坑内間接員の出勤率は87%，坑外員の出勤率は89%，美唄炭鉱の総計では85%であ

る。出勤率は労働条件のきびしさに逆比例しているのである。

Ⅲ 賃金体系・請負給

A 賃金体系

三井鉱山株式会社美唄鉱業所・三井美唄炭鉱労働組合『賃金その他労働条件集録』（昭和32年10月1日、6頁以下所収）の「賃金協定書」（昭和32年6月1日、美唄鉱業所・美唄炭鉱労働組合）は、同所の「賃金体系」を、次の如く定めている（なお、別途保存する付帯資料をも参照）。



B 若干の説明

- *イ。請負給は「採炭及び掘進に従事する者」に適用されるもので「請負の基礎賃金」は「採炭805円、沿層掘進718円、岩石掘進759円」と定められている（所定内労働時間8時間当たり）。
（但し聴取り時には、採炭810円、沿層掘進723円、岩石掘進764円、互層掘進759円であった）
- *ロ。なお、「標準作業量」については、この「賃金協定書」では、「採炭及び掘進標準作業量は別に定める」と記載されているのみである。
- *ハ。「定額給」については、「請負給以外の作業に従事する坑内員及び坑外員は定額給とし、その本人給は別紙（1）のとおりとする」として、「坑内職種給」と「坑外成人男子職種給」という二つの表「別紙（1）」が掲げられている。

例示すれば、前者「坑内職種給」では、定額者1（直接係員551円）・同2（支柱員500円）・同3（充填員488円）・同6（機械員461円）・同10（整備員402円）・同12（事務員343円）等々である。

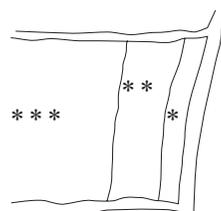
また後者の「坑外成人男子職種給」では、1級307円（現場関係が主）、2級295円（現場事務が主）、3級287円（軽労働・傭員が主）、4級278円（事務が主）となっており、①「坑」では、1級＝掉取・チップラー・軌道・機械等、2級＝調査・測量、3級＝炭票渡・傭員等、4級＝事務、②選炭では、1級＝選炭員・水洗・手選・検炭、2級＝受入、3級＝消防・測量、4級＝事務、③機電では、1級＝鍛冶・旋盤・選炭機械・仕上・汽缶・内外線・動力等、2級＝安全灯、3級＝傭員、4級＝事務、等々となっている。また、このランク付けによる職種給の差は、各職種ごとの代表をだしてきめる。

C 団体請負給の決定

a 基準作業量・人工数・請負単価・請負金額の決定

作業は「山の事情で変わる」から「切羽の条件で基準作業量を決める」。採炭員1人当りの平均で、2.2トン炭車×2.207車（1952年平均）であったという（*イ）。以下、聴取り結果と別添の「中央五番層右一片払採炭単価」（S32/12月）および「中央五番層右一片払基準作業量の検討」（S32/12月）・「一払分延作業時間の検討」（S32/12月）」をも参照にして、「中央五番層右一片払」切羽の例示をする。（なお本報告関連の「採炭の人員・能率・賃金」（S32/11）をも参照のこと。また、見学メモには、「請負（採炭・掘進）は1951年10月の実績を、当月の実績で割る」と書かれているが理解不能）。

図 中央五番層右一片払



*は1週間の試験採掘場所
**は3ヶ月で基準作業量を
はの結果を1年間

①右上の図「中央五番層右一片払」のように、坑道ができて切羽での採炭を開始してから、「1週間の試験期間」の結果をみて、基準作業量を暫定的に決める。②ついで「三カ月」の間に「不適當な所を補正」して「基準作業量」を決める。③そして「1年」間この「基準作業量」で作業をおこなう。④この「基準作業量」の決定過程は、会社側「坑長」と組合側「支部長」との交渉過程でもある。⑤「基準作業量」の決定は、支部交渉の重要なテーマであり、それによって「請負単価」「定員数」が左右される。

b 「中央五番層右一片払」切羽（1957年）の算式

- ①切羽1払当正車 出炭荒車数 $96 \times$ 正車歩留 $0.70 = 67.2$ 正車（*ロ）
- ②実際就業時間 473分（8H－人車待）－203分（**付帯時間）＝270分
**付帯時間は、人車・歩行・番割・歩行・準備・中食・後始末等
- ③切羽1払当工数 $12,118$ 分（切羽1払当必要時間） $\div 270$ 分＝44.88人工数（*ハ）
- ④正車能率（1人1払当） 67.2 正車（当該切羽1払当） $\div 44.88$ 人工＝1.497正車
- ⑤1正車当請負金額 805円（請負基準賃金ベース） $\div 1.5$ （正車能率）＝536.667円
- ⑥1払当支給総金額 536.667 円（1正車当請負金額） $\times 67.2$ （正車数）＝36,064円

なお、出炭量の検査は月末にまとめておこなう。

【注記】（*イ）ここでの2.207車が正車か荒車か確かめずにしまったが、以下に検討する「中央五番層右一片払」切羽の採炭員1人当り正車1.497台、荒車2.139台と比較して荒車と考えられる。

（*ロ）「^{アランヤ}荒車」とは、石炭とそれ以外の岩石をも含めて掘り出した2.2トン積み炭車内容物の量で、切羽での採掘量を荒車何台と数える。「^{セイシヤ}正車」とは荒車から石炭以外の岩石等を取除いた石炭のみの量で、2.2トン積み炭車で換算し正車何台と数える。この場合、「中央五番層右一片払」および「西区三笠山五番層左三片払」切羽（後出）の例では、荒車数に歩留率0.70を掛けて正車台数としている。実際には、切羽毎の条件によって、また日によって炭層・切羽の状況は変わり、歩留率は変化するはずであるから、歩留率0.70というラウンド・ナンバーは考えられない。実際の歩留の変動に対しては、「保障給」で対応しているのではなかろうか。いずれにせよ、歩留率は職場闘争の重要項目の一つであろう。

（*ハ）「^{ニンフ}人工」とは、労働量の単位、またはそれを担う労働者数。人工は、ここでは1人8時間の労働量、または1人8時間の労働をする労働者数。

中央五番層右一片払採炭単価

S32年12月

作業別	延時間		総金額	作業量	請負単価		
	分	%			単位	金額	
採掘関係	6207	50	20105	74.88 正車	車	268	
付帯関係	立柱 カッベ延長	708	11.40	2292	167 本	本	14
	鉄柱立	2142	34.51	6938	167 〃	〃	42
	曳柱 カッベ撤去	416	6.70	1347	167 〃	〃	8
	鉄柱曳	1986	32.00	6434	167 〃	〃	39
	FC移設 原動機	177	2.85	573	1 台	台	573
トランプ	778	12.54	2521	100 米	米	25	
小計	6207	50	20105				
合計	12414	100	40210				

一払分支給総金額 $\frac{805^{\text{円}} \text{ (請負ベース)}}{1.50 \text{ (正車能率)}} \times 74.88^{\text{車}} \text{ (一払分正車数)} = 40,210^{\text{円}}$
 78~1.5 \swarrow 正車1台の金額 採掘50% + 付帯50%

昭和32年12月

昭和32年12月

中央五番層右一片払一払基準作業量の検討

一払分延作業時間の検討

1) 出炭荒車数

面長 山丈 進行 破碎率 実収率
 $100\text{m} \times 1.18\text{m} \times 1.2\text{m} \times 1.65 \times 0.95 = 222\text{m}^3$
 玉石 (上記に含まれる) = 7m^3
 玉石を減じた計 215m^3
 炭車容量 $215\text{m}^3 \div 2.25\text{m}^3 = \underline{96\text{荒車}}$

2) 出炭正車数

$96\text{荒車} \times 0.70\text{正車歩品} = \underline{67.2\text{正車}}$

3) 立柱数 $(100\text{m} - 2.40\text{m}) \div 0.6\text{m} = \underline{163\text{本}}$

4) 発破数 丸発破部 $(10\text{m} \div 1.30\text{孔間隔}) \times 3\text{段} = 23$
 透し上部 $(90\text{m} \div 1.0) \times 1 = 90$ } $\underline{113\text{本}}$

5) カッター

(イ) cutting 長 $90\text{m} - (1.2 \times 2) = 87.60\text{m}$
 (ロ) ビット使用数 $1\text{本}/\text{m} \times 87.6\text{m} = 88\text{本}$
 (ハ) 透截速度 $0.54\text{m}/\text{min}$ (ニ) 移動速度 $8.0\text{m}/\text{min}$
 (ホ) 切込 $10\text{min}/\text{回}$ (ヘ) ロープ延長 $5\text{min}/\text{回}$

6) 積込容量 $215\text{m}^3 \times (1 - 0.4) = \underline{129\text{m}^3}$ (破碎炭)

7) 稼働時間の検討

$7^{\circ}05' \sim 32' \sim 35' \sim 50' \sim 8^{\circ}10' \sim 26' \sim 11^{\circ}00' \sim 12^{\circ}00'$
 人車 歩行 番割 歩行 準備 就業 中食
 $27' \quad 3' \quad 15' \quad 20' \quad 16' \quad 154' \quad 60'$
 $12^{\circ}00' \sim 13^{\circ}56' \sim 14^{\circ}06' \sim 26' \sim 31' \sim 58'$
 就業 後始末 歩行 発車待 人車
 $116' \quad 10' \quad 20' \quad 5' \quad 27'$
 人車 歩行 準備 待 中食 番割
 $54' + 43' + 26' + 5' + 60' + 15' = 203'$

就業 $270' = 473' - 203'$

1) cutter

切込 Cutting ロープ延長 玉石障害
 透截 $[10' \div (87.6 \div 0.54) + \{5' \times (9^{\text{回}} + 4^{\text{回}})\} + (20' \times 4^{\text{回}})] \times 2 = 634'$
 ジブ抜 移動 $[10' + (87.6 \div 8) + (5' \times 9^{\text{回}})] \times 2 = 132'$
 ビット入替 $88\text{本} \div 2\text{本}/\text{m} \times 2 = 88'$
 計 $\underline{854'}$

2) 発破

穿孔 $113\text{孔} \times 2.2'/\text{孔} \times 2 = 497'$
 装填 $113\text{孔} \times 5.41'/\text{孔} \times 2 = 1.223'$
 援助ひなん $(1.6'/\text{発} \times 10\text{発}) 10\text{人} \times 113\text{発}/10\text{発}/\text{回} = 1808'$ } 計 $\underline{3528'}$

3) 積込

シヨベリング $129\text{m}^3 \div (0.0057\text{m}^3/1\text{シヨベル} \times 8\text{回}/\text{min}) = 2.829'$
 下積 $96\text{荒車} \times 2.7'/\text{車} = 259'$ } 計 $\underline{3088'}$

4) 立柱

カッベ延長 $163\text{本} \times 1.5'/\text{本} \times 2 = 489'$
 鉄柱立 $163\text{本} \times 3.5'/\text{本} \times 2 = 1141'$ } 計 $\underline{1630'}$

5) 曳柱

カッベ撤去 $163\text{本} \times 1.1'/\text{本} \times 2 = 359'$
 鉄柱曳 $163\text{本} \times 3.0'/\text{本} \times 2 = 978'$ } 計 $\underline{1337'}$

6) 移設

原動機 $32'/\text{台} \times 2 = 64'$
 鉄柱曳 $12.32'/\text{m} \times 100 = 1232'$ } 計 $\underline{1296'}$

7) 玉石処理

延所要時間 総計 $\underline{12118'}$

一払分工数 $12.118' \div 270'/\text{工} = \underline{44.88\text{工数}}$
 正車能率 $67.2\text{正車数} \div 44.88\text{工} = \underline{1.497\text{正車}/\text{人}}$

D 請負給の個人配分

採炭切羽のような団体作業における団体請負作業の場合、団体請負給はどのようにして個人に配分されるのであろうか。以下の算式が考えられる。

個人請負賃金＝団体請負収入÷各人個人配分係数合計×各人個人配分係数

例えば、小頭が二人前・棒芯が一人前・先手の二人が各々半人前とすれば、各人の個人配分係数は、順に小頭 $2/4$ 、棒芯 $1/4$ 、二人の先手 $1/8$ となるわけである。炭鉱においては、このような個人配分係数を合建、団体請負の配分制度を合建制と呼んだのではなからうか〔参考：三井三池炭鉱における合建は、1953年まで先山10.5助山9.5後山9.0であった〕。

この場合、まず第一に重要なことは、請負給の個人配分係数（合建制）の幅である。これは、三井美唄においては、「1.20, 1.15, 1.10, 1.05, 1.00, 0.95, 0.90, 0.85, 0.80」の幅で、つまり昔流に言えば、先山の一分二厘から手子の八厘までの幅で定められるという。この合建の幅が大きいことは、職場における年功的序列が強いことを意味し、幅が小さいことは、年功的序列が弱いことを意味するといえよう。聴取りのメモには、「採炭1.00～1.20, 掘進1.05～1.15, 機械0.95～1.20, 整備0.95～1.05, 事務0.95～1.00」という記載が残されているが、これが何を意味するのか、残念ながら記憶が定かではない。上記の個人配分係数（合建）の幅（0.80～1.20）にもかかわらず、現実に各職種で適用されている幅が、「採炭1.00～1.20」等の狭いものであることを意味するのではなからうか。前掲切羽（西区A切羽A交替番）の図に示されるように、27名のうち、鉱山保安法による発破特定夫の有資格者8名、コールカッターマンの有資格者15～16名であり、新しい採用をしていないので採炭員のほぼ全員が勤続10年以上で技能的な差が少ないという状況のもとでは、個人配分係数の幅は狭まらざるを得ないし、職場闘争がそれを促進したといえようか。

第二に、もう一つ重要なことは、請負給の個人配分係数（合建）を、誰が決めるのかということである。もともと三井美唄においては、請負給の個人配分係数の決定権は職制がもっていたが、1952年の闘争によって、この個人配分係数の決定権を「係長から職場にうばう」ことに成功した。今も、「最終的には、職制と協議する形をとっているが、実質的には組合だけで」決めているという。このことは、職場における組合の権威を確立する重要な要素であった。

第三には、配役、切羽における各人の担当する作業を誰がきめるのか。つまり、^{バンワリ}番割を誰がするのが重要である。1948年頃までは、係員が「番割」「賃金配分」を決めていた。しかし、組合が出来てから2～3年で、「賃金配分」のみならず「番割」の実質上の決定権を労働組合がにぎった。1952年から、仕事の配分方法は、従来の年齢・年功はやめて、純技能で分けることにした。組合が労働条件を決め承認しなければ、「整備一人でも決して会社の自由には働かせない」という。

E 「基礎賃率」と昇給

前記（54頁）の請負給決定事例のb⑤で示したように、1正車当請負金額は805円（請負基準賃金ベース）÷1.5（正車能率）＝536.667円であった。つまり、労働者の標準的な1日当り賃金と1日当り能率とが社会的に前提となって、請負単価が決定されるのである。しかしながら、ひとたび請負単価が決定されるや、請負単価が一人歩きして、労働者の標準的な日賃金は後景にしりぞく。しかし、それは残業賃金の計算等にその姿を現す。そして1956年頃から、「職員に昇給があるが、我々にだけ（昇給がなくて）ハンデがあるのはへんだ」と主張。1957年には、8円の「昇給」があ

り、「この内5円はベタ（一律）とし、3円はわかる（不均衡是正）」こととなった。このように、「請負の基礎賃金」は、請負給の算式の表面には表れないが、その基底をなすものであり、職場交渉の重要なテーマであるといえよう。

Ⅳ 職場闘争

A 職場闘争の事例

炭鉱の仕事は出水や断層等の、自然条件の変化によって左右される。したがって、職場闘争の具体像は複雑である。二、三例示しよう。

1. 会社は採炭・掘進の賃金（805円+「保障給」）を引下げようとする。これに対して職場闘争の争点の一つは、「保障給」というかたちで賃金を引上げることである。「請負の基礎賃金」は、上記「賃金協定書」では8時間「採炭805円」（905円?）となっているが、これは三井鉱山の会社と炭労の労働協約上の金額で、三井美唄鉱業所と三井美唄炭労働組合との「山元協定」（成文化しない協定）では928円となっており、さらに坑長・係長と支部・職場との「職場の話合い」では1350～1300円となっているという。

2. 会社は採炭・掘進の基礎能率の引上げ（標準作業量の引上げ）をめざしている。組合は職場闘争でこれに反対していく〔前掲の新設「切羽」における「標準作業量」決定の事例、参照〕。また実際の作業量、カップ延長・撤去、鉄柱（立柱・曳柱）の本数、原動機等の移設回数等につき、賃金計算のもととして、実際にやったよりも多くつけさせることもある。また、残業時間を多くつけさせたり、昼休中に働いたことにさせたりすることもある。これは、歩留率（0.70）は固定しているのに、切羽の条件は常に変動することと関係していよう。

3. 水漏の場合は、「保障給」をつけさせる。生産が上がった時には生産に応じ、下がった時には会社の責任という考えである。「保障給」は……石炭がなぜ順調に出ないのか、賃金の開きがつくのかと問題にして要求する。切羽条件が違うから石炭が出ない。水があったため、シャベリング・挿孔・コンベヤー移設等、作業が進まないし、よごれる。移設のときなど、チェーンが粉炭でいっぱいになって、チェーンに粉炭がこびりついてしまう。係員が指示すると、「文句言うなら、お前行ってやれ」ということになる。作業量が増せば賃金を増す。だいたい、職場の先山から不満が出てくる。そして、職場委員と担当係員（組合員でもある）とが交渉し、認められなければ支部長へと要求が上がってきて、支部長と係長とが交渉する。ここで決まらない時には、支部長と坑長とで交渉することになる。

4. 会社は定額給者の職場闘争をつぶそうとしている。職場闘争においては、請負給者（採炭・掘進等）と定額給者（棹取り・運搬・機械・電気等）との利害を調整して行かなければならない。定員についても、固定給者（採炭・掘進以外）の場合、定員より少ない人数で仕事をした時は、歩増をつけさせる。

5. 三井美唄では、職場闘争の結果獲得した成果を、メモ化した。杵島の問題を炭労全体のものとして、逆に闘争し協定化した。三井美唄では、今まで闘ったなかでの事例の一部を、「43項目」（「協定書」昭和32年10月13日、三井美唄炭労働組合『規約・規定・各種協定書集』昭和32年12月編、3頁）として成文化した。また、後掲資料「西区三笠山五番層左三片拂単価について」の、「標

作1.35正車」「歩留70%」「単価設定は出炭50%付帯作業50%」等（『規約・規定・各種協定書集』86頁）の如くである。[しかし、これは、例外的なことで、道炭労の河野氏によれば、「職場闘争の結果メモ化されたものは、組合は見せたがらない。企業別・山別・切羽別のエゴがあるからである。資本はこれを分裂政策に利用している」という。]

B 三井美唄の団体交渉・職場交渉機構



C 組合本部・支部・職場の機構

以下この項の説明は、三井美唄炭鉱労働組合『規約・規定・各種協定書集』（昭和32年12月編）および、生田氏からの聴取りによる。

a 組合の決議・執行機関。イ、議決機関。大会＝年1回（代議員＝組合員の1/10人＋代表委員及び役員，代議員のみ議決権），代表委員会＝月1回（代表委員＝組合員の1/50人）。ロ，執行機関。執行委員会〔10日に1回〕（三役・本部委員・支部長。いずれも専従役員）。本部委員会〔緊急時〕（三役・専門委員）。

b 支部・職場組織の構成

イ. 支部（*印は支部常駐）

坑内坑外	坑 内			坑 外				合計
主要職種	採炭・掘進等	採炭・掘進等	電車・運搬等	洗炭・炭務等	工作・電気等	配給・土建等	事務・病院等	
在席人員	1167	851	243	1163				3424
支部名	西区	東区	通運	第1	第2	第3	第4	
執行委員*	2	2	1	1	1	1	1	9
職場委員*	4	3	2	2	2	3	4	20
代表委員*	約20	約15	4?	約40				約80
職場幹事*	約40	約30	5?	約40				約115?

ロ. 西区支部（約1100名）の事例

支部レベル	職場レベル
支部執行委員 支部長・執行委員＝専従2名 支部事務所に「常駐」 「苦情・紛議を処理」	職場幹事会 職場委員4名。支部を母体として選挙。 給与は会社持ちで組合活動をおこなう。1日2時間・労働諸条件の苦情処理，団体交渉権はないことになっている。 職場幹事・約40名。代表委員（約20名）を出していない職場から1/30人比で選出。各職種より出し，職種の利益を代表。

c 職場幹事会・地区幹事会 職場における「職場幹事会」と、居住における「地区幹事会」とは、闘争の二つの柱。

D 職場闘争の問題点

a 「職場闘争における請負主義のきらいがある」。職場で働いているなかで、いろいろな苦情がでてくる。それは自分一人では職制に対し要求することが出来ないから、職場で討議する（先山は、炭を掘る、坑道をきれいにする、作業集団内の人の和を維持する、必要な場合には係員と対立する）。だから、「職場常会」は階級意識の昂揚の場であり、もし十のものを要求して三しかとれなかったとしても、とにかく、要求して少しでも闘いとったということが、組合員の利益を守り、意識を高めて行くのである。ところが、十分に議論をしないで、請負主義におちいりやすい。職場で討議せず、職場委員に交渉してもらって取ればあたりまえ、取れなければ、あの職場委員はだめだということになりやすい。

b 職場闘争における一つの問題点は、請負給者（採炭・掘進）と固定給者（その他）との利害を、どう一致させるかにある。前者は採炭量を増せば賃金収入が増すから、出炭量を多くしようとするが、後者は固定給であるから、出炭量が多くなれば、仕事が多くなるだけだから、喜ばない。すると炭車が円滑に不出箱回り（？）が悪くなって、請負給者と対立しがちであった（職場エゴ）。したがって、固定給者の労働量が増せば、それに応じて賃金が増すようにする必要がある。また出勤率等の関係で、定員より少ない人数で作業をした時には分増しをつけさせる。

c 現在、職場闘争は転換を要求されている。すなわち、物取り主義から階級的なものへである。物取り主義とは、「定員不足だから定員よこせ」とは向かわずに、「何時間分つけろ」とか、「賃金がほしいから残業よこせ」となることをいう。「職場闘争とは、階級意識の昂揚の場」である。また、「職場闘争だけではだめだ、統一闘争に発展しなければならない」。

むすび—炭鉱における職場闘争を強めた原因（三井美唄）

1. 炭鉱は地下産業であり、労働条件は劣悪、災害の危険、資本の労務管理のえげつなさ等のために、労資間のテンションが強い（炭鉱における労資関係の基本点。保安上の問題）。

2. 地下産業ゆえ、炭鉱における作業条件は自然条件によって、山丈・水・玉石・盤折等、切羽によりまた時によって異なる。したがって、労働者は条件が変わるたびごとに作業量についての団体取引をすることなしには、労働条件の維持向上をはかることが出来ない（請負給と標準作業量）。

3. 旧来の労務管理は、先山—後山の手工的熟練にもとづく年功的序列を楨杆として、行なわれていた。しかし、この年功序列は合理化の進展と新規採用の停止によって崩壊しつつある（合理化による技能序列と年功序列の崩壊。請負給の配分問題）。

この年功序列の崩壊過程は、1952年の、請負給個人配分点数決定権を係長から組合職場組織に奪う闘争によって、決定的となった。労働者は団体請負の場合において、①番割（人員配置）決定、②標準作業量決定、③請負単価決定、④請負賃金総額決定、④請負給の個人配分、の各局面において、個人取引を廃して団体取引を可能ならしめた。このことによって、職制機構に対する労働組合の権威を確立し、労働者を労働組合に結集させたのである。

4. 三井美唄炭鉱は、三井子飼いの労働者の割合が少ない。交通の便がよく地の利に恵まれていたため（函館本線沿線）、敗戦後、多くの引揚者が流入した。当時の流入者のなかには、大学出・

旧制中学出等の知的思想的に優れた者がいたし、共産黨員も入り込んできた。このためもあって、戦後いっぺんに山の様子が変化し進歩した。そして、1953年の“英雄なき113日の闘争”に勝利したという自信が、職場闘争の支えとなっている。

資料 西区三笠山五番層左三片拂単価について〔控〕

1. 標 作 1、35 正車
2. 歩 留 70%但し、3%以上増減ある場合は、別途協議
3. 単価設定当時と条件が異なる場合は、別途協議
4. 単価設定は出炭 50% 附帯作業 50%
5. 実施期日 12月1日から
昭和32年11月27日

坑 長 国 分 淳
西区支部長 生 田 元次郎

協議過程の双方諒解点

標作1、35正車により遂行率が異常に上つた場合は、別に話合う。

3項の【条件】の中には、将来カッターローダー等の導入による機械の場合を含む。

三井美唄炭鉱労働組合『規約・規定・各種協定書集』
(昭和32年12月編, 同労働組合) 86頁

〔付記〕 この記録は、1958年7月末の聴取り時の山本メモにもとづき、2003年12月にまとめたものです。このため、生田元次郎氏の発言を正確に記録しえたか否か不安です。しかし他方において、この時いただいた三井鉱山株式会社美唄鉱業所・三井美唄炭鉱労働組合『賃金その他労働条件集録』(昭和32年10月1日)、三井美唄炭鉱労働組合『規約・規定・各種協定書集』(昭和32年12月編)、「三井美唄鉱業所従業員日報」(1958年7月25日、三井美唄炭鉱労働組合労働部)、「中央五番層右一片払採炭単価」(S32年12月)・「中央五番層右一片払基準作業量の検討」(S32年12月)・「一払分延作業時間の検討」(S32年12月)等の資料と聴取り結果を対照検討したので、正確になったところもあるかと思えます。いずれにせよこの記録の利用に当っては、付帯資料と比較検討して下さい。なお関連資料は大原社会問題研究所に納めさせていただき予定です。(2003/12/8)

〔追記〕 本稿提稿後、三好宏一「北海道石炭産業の崩壊と再編」(北海学園大学『開発論集』30号, 1981年。のち三好宏一先生論文集『労働運動の道しるべ』2005年, 同刊行委員会刊, 所収)を拝読した。この論文で三好氏は、炭鉱合理化問題を日本の低賃金問題との関連で論じ、欧米との自然条件(炭層の条件)の差を強調する議論を批判されている。これに対して拙稿は、自然条件をかなり重視する記録となっている。自然相手の鉱山の特殊性を重視したためであるが、工学部鉱山学科の友人達の影響もあったかもしれない。(2006/4/8)

(やまもと・きよし 東京大学名誉教授)