

戦後日本社会における労働争議に関する考察： 三池労組は、何を守ろうとしたのか？¹⁾

古谷 眞 介[†]

キーワード：配役，輪番制，生産コントロール

1. はじめに

三井三池争議は、1959年12月から1960年11月まで、282日間に及んだ労働争議である。その争議の規模は、争議費でみると企業側が銀行団の協調融資で約33億円、それに対して労働側が約22億円である。警備費用は約10億円といわれている。そして争議期間中の延べ人数で、労働側は約30万人が参加し、動員された警察官は約50万人であった。戦後日本社会において、最大の労働争議である²⁾。

筆者は、もっぱら聞き取りによってIT技術者の人的資源管理に関する研究をおこなっている。石炭産業とその労働者について、本格的に研究したことはないし、今後もすることはないであろう。この様な、筆者が三井三池争議に関心を持った理由について簡単に述べよう。IT技術者の研究を進めるにあたって、ソフトウェア開発と類似する特徴をもった産業と労働を参考にしている。労働調査研究の分野においては、炭鉱・鉱山・鉄鋼の研究の蓄積が分厚い。そのようなこともあって、行き当たったのが日本の炭鉱・鉱山労働であった。とくに、日本の友子とよばれる炭鉱労働従事者の組織の研究などが参考になった³⁾。

[†] 大阪産業大学 経済学部 経済学科 准教授

草稿提出日 2023年7月28日

最終原稿提出日 2023年8月6日

- 1) 本稿は、2018年2月18日に、大阪大学で開催された After Coal: Symposia on Post-industrial Culture and Society in Wales, Appalachia and Japan における報告である1959-60 Miike Coal Miners' Strike: What Did Mitsui Miike Coal Miners' Union Try to Protect? をもとに執筆したものである。読み上げ原稿および報告資料を英訳していただいた水田博子氏、そして報告の機会を与えてくれて東北大学大学院文学研究科の大貫隆史氏には、記して感謝したい。
- 2) さしあたり、平井陽一 [2011] p 6を参照。なお、争議当時三池労組副組合長であった久保田武巳氏によれば、争議費は組合が約22億円、三井三池が約220億円と証言している。熊谷 [2008] [1: 04: 27] を参照。
- 3) 友子とは、日本社会に古くから存在する坑夫の自助的救済機関である。その代表的な研究には、松島 [1978] が上げられよう。

どのような点が参考になったかということ、製造業と比較したとき、IT技術者の労働は、標準作業が確立しておらず、そのため賃金は出来高給の色彩が強い。具体的に言えば、何を、どれだけ、どうやって作業を遂行するのかということが明確でなく、賃金は、年収で見たとき、ボーナスの比重が高い。炭鉱・鉱山の職場においても、同様な傾向が観られた。企業が標準的な作業と賃金を設定することが難しく、それ故採炭量に応じて賃金が決まっていた。そして、両方の職場では、労働者の自律性に依存した間接管理方式となっている点である。それらの点が、類似していると筆者には思われた。

当然、炭鉱・鉱山の労働調査研究をサーベイすれば、戦後最大の労働争議である三池争議に行きあたる。この争議で、三池労組は、何を守ろうとしたのであろうか。そして何故、何を巡って、死傷者がでるほどの、長期にわたる激しい争議となったのであろうか。これらの素朴な疑問が湧いてくる。そこで本研究ノートでは、先行の論考を参考にして、及び腰ではあるが、考察し、これらの疑問に答えておきたい。

その結論を先に言ってしまうえば、三池労組は、配役（はいえき）の権限を守ろうとしたのだと思われる。配役とは、つぎのようなものである。1950年代以前は、入坑前に繰り込み場で、経営側の係員が、「誰が、どの切羽（きりは）の、どのような作業を分担するか」を決めていた。切羽とは、石炭を掘り出している場所を言う。その条件は、非常に多様である。三池炭鉱の場合、有明海の地下500mに切羽がある。露天掘りではない。そのため、地下水の漏れが多く、炭層の質の良いところ、掘りやすいところもある。反対に、掘りにくいところもある。そして当時の採炭工は、出来高給であった。そうすると、配役で、炭層の良い条件のところに回されれば賃金は多くなり、悪い条件のところに回されれば賃金は少なくなる。彼らの生活を左右する重要な鍵であった。

三池労組は、1950年代後半の労使交渉と争議をへて、その配役の権限を経営側から奪った。そして三池争議において、この権限を三池労組は死守しようとし、経営側は奪還しようとしたのである。

以下、本研究ノートでは、三井三池争議の背景と経緯を整理し、三池労組が守ろうとした配役の権限について、平井陽一〔2000〕に依拠して整理する。そして最後に、なぜ、死守しようとしたのかの理由の一端に迫りたい。

2. 三井三池争議の背景と経緯

三池争議の背景と経緯を整理しよう⁴⁾。まず三池争議の背景である。3つの点を指摘したい。第1に、日本国内では、安保闘争とそれによる岸内閣の総辞職、および浅沼稻次郎社会党委員長の刺殺事件などがあった。政治的には動揺がみられた。その一方で、労使関係の世界では、1955年から始まった総評の春闘を軸とした労使交渉が定着し始めた時期にあたる⁵⁾。図1をみてわかるとおり、争議件数と参加人員は、ともに1958年にピークを迎えた。その後、争議件数については1960年に増加傾向に転じ、高止まるが、参加人員数については1961年から1964年まで減少傾向となる。増加傾向に転じるのは、1965年以降である。

第2に、エネルギー革命である。1950年代、日本の財界は、エネルギー源を石炭から、当時安価だった石油へ転換しようとしていた。石炭産業の各企業は、採算が悪化するであろう炭鉱の人員削減などの施策を推進した。このような点は周知の事実として語られている点ではあるが、図2をみて分かれるとおり、生産量については、波があるが、1962年まで増加傾向にあり、その後減少傾向に転じている。生産額については、1952年にピークを迎え、その後1955年にかけて減少し、そして1956、57年と再び増加傾向を示すが、これ以降、

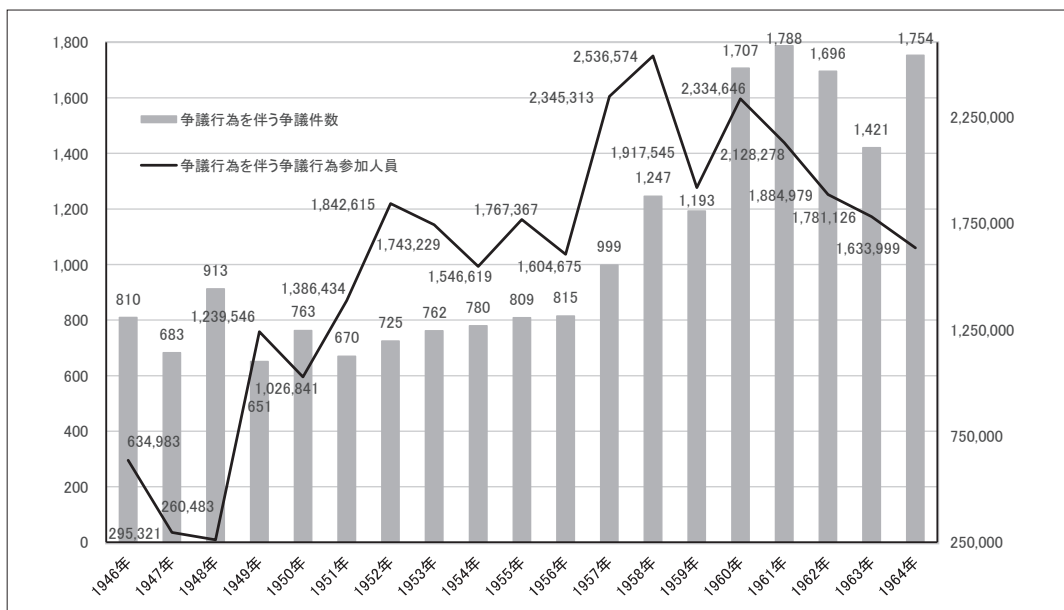


図1 争議行為を伴う争議件数と参加人員の推移 1954-1964年

出所) 厚生労働省「労働争議統計」より筆者作成

4) 背景と経緯については、小池 [1976]、兵藤 [1997]、ならびに平井 [2000] に多くをおっている。

5) 兵藤 [1997] pp.123-130を参照。

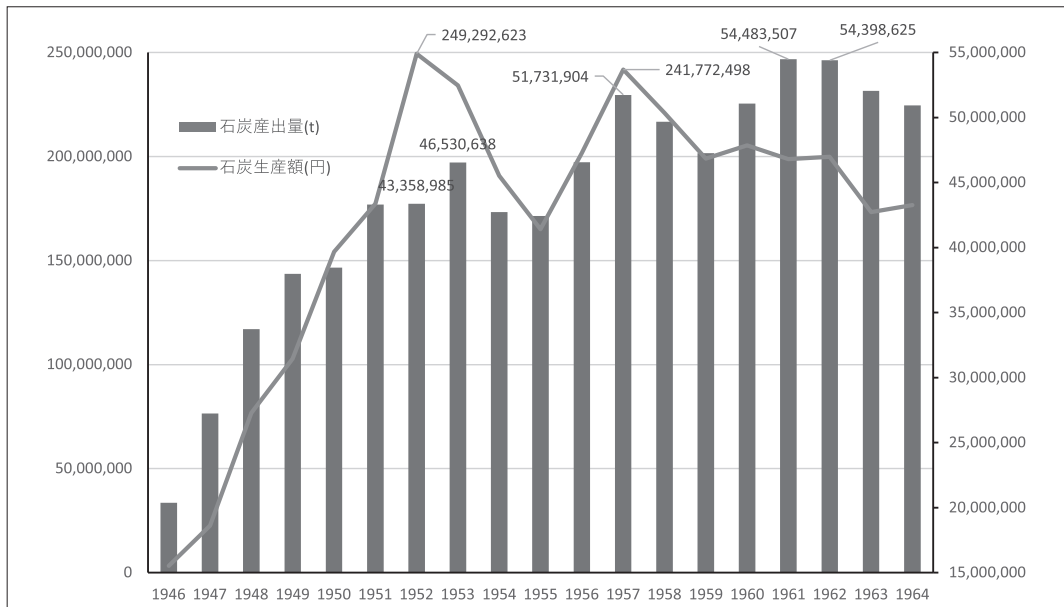


図2 日本における石炭生産の推移（1946-1964年）

出所) 経済産業省経済産業政策局調査統計部「本邦鉱業の趨勢」より筆者作成

多少の反発もあるが、減少傾向となっている。つまり、三池争議が発生時には、生産額は減少傾向にあったが、生産量については1962年まで増加傾向にあった。また図2には示していないが、生産量が一貫して減少傾向になるのは、1967年以降のことであった。また炭鉱の就労者数は、1960年代以降、中小の炭鉱閉鎖にともなって減少傾向となる。三池争議に関する多くの論考が指摘するように、エネルギー革命の大きな流れがあったことは間違いないが、生産量が明確に減少傾向になるのは、三池争議後の7年後のことであった。

第3に、1950年代の労働争議において、三池労組が勝利したことである。とくに、1953年には、三池労組は、エネルギー転換を背景にした経営側の解雇案の反対闘争を展開し、解雇撤回を勝ち取っている。この争議は「英雄なき113日間の闘い」と言われている。それまで三池労組は、レッド・ページなどを受け入れるなど、弱腰の組合あるいは御用組合などと思われていた。そのような三池労組が、粘り強く戦い、勝利したのである。その後、三池労組は、職場闘争と呼ばれる職場レベルでの労使交渉に力を入れる。その過程の中で、1950年代央ごろには、上述の配役の権限を経営側から奪うことに成功したのである。

上の様な社会・経済的背景の下に三井三池の経営側は、負けてばかりではなかった。エネルギー革命にともなう事業再編の必要などから、その失地回復を狙う。1959年1月には、希望退職者を募る。しかしながら、これは三池労組の抵抗にあって失敗する。そして8月に、もう一度希望退職者を募る。この労使交渉は難航し、12月には、経営側は、1,278人の指名解雇を通告する。

これに対して、三池労組は、その上部団体である総評、日本炭鉱労働組合、ならびに全国三井炭鉱労働組合連合会の支援を受けて、指名解雇の白紙撤回を要求する。この指名解雇の対象となったのは、配役の権限をもった労働者であった。経営側が、配役の権限を奪還しようとする意志の表れだった。そして1960年1月25日、経営側はロックアウトを、それに対抗して三池労組は、無期限ストライキを実施することになった。ここに、総資本対総労働の対決の火蓋が切って落とされたのである。

その後、3月上旬には、経営側の三池労組の切り崩し工作が成功し、三池労組が分裂する。第二組合が結成される。これ以降、三池労組と第二組合との間で、操業再開を巡って、激しい抗争が繰り広げられる。さらに労働側の上部団体における足並みも乱れはじめる⁶⁾。そのような状況の中で、3月25日、三池労組の久保清さんが、暴力団員に刺殺される。この事件によって、第二組合に加入しようとする動きが、緩やかになる⁷⁾。

経営側は、第二組合の就労により採炭を再開を試みる。三池労組は対抗措置として、貯炭場（ホッパー）を占拠し、石炭の出荷阻止を試みた。この措置に対して、経営側は、裁判所に仮処分を申請し、対抗する。そして7月には、ホッパー前に警官1万人と全国から駆けつけた労働者2万人が睨み合うことになる。ホッパー前の決戦である。

このような事態に直面して、成立したばかりの池田勇人内閣の石田博英労働大臣は、労使双方に休戦を申し入れる。そして中央労働委員会が職権斡旋に乗り出す。これによって、流血の事態は回避されることになった。

8月に、中央労働委員会は斡旋案を発表する。それは、事実上、指名解雇を認める内容であった。三池労組にとって、厳しいものであった。1960年11月に、三池労組は、この斡旋案を受託し、12月に操業が再開される。争議は、三池労組の敗北で終わったのである。

しかし、これで終わりではなかった。争議終結の3年後、1963年11月に、三池の三川坑で、炭塵爆発事故が起きる。死者458名、一酸化炭素中毒患者839名を出した。戦後最悪の労働災害となった。坑内で、石炭を満載したトロッコが火花を散らしながら暴走し、炭塵に引火したのが原因であった。結果から見た、厳しい言い方になるが、三池労組は、労働争議に敗れ、そして人の命を守る闘いにも敗れたように思われる。

以上が、三池争議の顛末である。それでは、「何を守ろうとしたのか」ということについて、先行研究を参考にしながら、議論したい。

6) 足並みの乱れとは、1960年3月18日の三池労組の全国三井炭鉱労働組連合会からの脱退のことである。脱退に至る経緯については、平井 [2000] pp. 156-165 および小池 [1976] pp. 340-341を参照。

7) 三池労組は、ストライキ終了時まで、その加入者数は、第二組合を上回っていた。三池労組の結束の固さがうかがえる。平井 [2000] p 199を参照。

3. 輪番制と生産コントロール

三池労組は、何を守ろうとしたのであろうか。それは、「はじめに」で述べたように、配役の権限を守ろうとしたことにつきると考えられる。より具体的に言えば、輪番制と生産コントロールを守ろうとしたのである。平井 [2000] にならえば、「労働者の職場秩序」を維持しようとしたのである。

輪番制と生産コントロールについては、平井 [2000] に丁寧に考察されている。ここでは、簡単な整理にとどめよう⁸⁾。まず輪番制についてである。それは次のようなものであった。三池労組の最末端の作業組織である職場分会が、日々順番に、かつ賃金が平等になるように労働者を配置することであった。具体的には、この職場分会には、現場監督、運搬、仕繰（しくり）、採炭などの作業があった。職場分会長が、これらの作業に労働者を、現場の労働者間で賃金などの労働条件が平等になるように、割当てていた。配役の実態は、このようなものであった。

つぎに生産コントロールは、採炭機械の進行速度を、職場分会長が機械を操作する労働者と結託して、コントロールしてしまうことである。とくに、採炭工が安全に石炭を掘っていけるかを確認して、採炭機械の速度を調整していた。三池労組が出炭量をコントロールし、平準化してしまったと言われている。

三池労組は、この輪番制と生産コントロールによって、事実上、採炭工の賃金の固定給化に成功したと言われている。労組主導によって、標準作業とそれに応じた賃金が設定されたと言って良いかもしれない。

三井三池の経営側は、エネルギー革命が進展する下でのこのような採点現場の現状に対して、危機を感じた。輪番制と生産コントロールの鍵である職場分会長を「生産阻害者」として排除しようとしたのである。経営側から見れば、経営権奪還にむけての戦いであった。このような動きに対して、三池労組は、職場分会長を守ろうとして、激しく指名解雇に抵抗したのである。

もっとも、職場分会長による輪番制と生産コントロールは、三井三池の経営・生産計画を採炭現場での貫徹を阻害した要因ではあったかもしれない。しかし、これらによって、必ずしも、採炭の効率性を損なっていたのかは、詳らかではない。

4. おわりに

それでは、なぜ、三池労組が、輪番制と生産コントロールを守ろうとして、あれだけ激

8) 平井 [2000] の「第二章 労働者の職場秩序の形成」を参照。とくに、輪番制については pp. 47-54, そして生産コントロールの実態については, pp. 55-62 を参照。

しい労働争議となったのであろうか。最後に、その点を考察したい。ここからは、私は炭鉱労働を専門に研究しているわけではないので、三池争議に関するいくつかの論考を整理し、それを解釈することで、この研究ノートの結びとしたい。

ここでは、兵藤 [1997]、小池 [1976] ならびに平井 [2000] といった労働調査研究から距離をおいた論考を取り上げたい。吉川洋 [2012]、青木昌彦 [1992]、そして武田晴人 [2022] である。

まず吉川 [2012] は、この争議について、エネルギー革命という大きな流れを考えるのであれば、衰退する石炭産業から成長する他の産業へ、どのようにして労働力を円滑に移動させるかが重要であったと述べている。そうであれば、三池労組は、企業にたいしては有利な離職の条件を認めさせ、そして上部団体の炭労と総評などに働きかけて、政府に対しては手厚い政策的措置を要求することであったとしている。しかし、現実を受け入れられない「〈向坂理論〉に凝り固まった三池の労組や総評幹部」が、現実的な対策を取らなかったと述べている⁹⁾。

このような議論は、吉川とは議論の展開が異なるが、小池 [1976] および武田 [2022] でもみられる。意地悪な解釈になるが、吉川 [2012] は、社会主義思想に染まった三池労組が、状況を客観的・冷静に判断することができず、現実を無視して、暴走した。その結果、労働争議に敗れ、そしてその後の労働災害をもたらしたと言いたいのであろう。マクロ経済学者らしい大局に立った論考である。しかし、いくつかの不満点がのこる。三池労組の人びとが何を考えて、あのような激しい争議をおこすに至ったのか、もう少し理解しようとして努力しても良いのではないかと思われる。

上で説明したように、輪番制と生産コントロールは、経営側の管理を脱し、労働者が平等な労働条件で働けるようにした側面がある。しかしそれだけではなく、戦後日本社会の復興の要請として石炭増産が求められる中、採炭設備の十分な確保がままならない中で、労働者の技能、というよりは頑張りに依存することを経営が半ば認めていたという側面もあるのではないかと考えられる。また真偽は定かではないが、互助的な側面もあったようである。三池労組も、そのような互助的な関係を、三池炭鉱周辺の地域で築きあげていたようである。吉川 [2012] は、このような実態を軽視しているように思えてならない。

つぎに青木 [1992] を取り上げよう。この論考では、「協調的な企業組合主義」への転機になった事件として、三井三池争議とその後の炭塵爆発事故を取り上げている。とくに

9) 吉川 [2012] pp. 164-166を参照。なお、平井 [2000] は、三池労組は支部の独自性が強く、連合体的性格が色濃かったことを指摘している。吉川 [2012] の「〈向坂理論〉に凝り固まった」というのは言い過ぎのように思われる。平井 [2000] pp. 193-196を参照。

その事故の原因として、争議後の士気の低下と安全設備の不備を指摘し、そして日本企業の経営者は、職場レベルでの生産効率を上げるために、協調的労使関係という考え方を受け入れ、また政府も労働者階級に対して敵対的な態度をとらなくなったと議論している¹⁰⁾。明示していないが、おそらく小池などの先行研究に依拠した論考ではあるが、吉川の考察と比べれば、丁寧な論考であろう。

最後に武田 [2022] では、当時の日本社会におけるエネルギー革命および日米安全保障条約反対闘争に象徴される激しい政治対立を指摘する。そして小池と平井と同様に、三井三池経営側が「配役」の権限を三池労組から奪い返そうとしたと議論している。しかし、経営側が、三池労組が確立した輪番制と生産コントロールという「労働者の職場秩序」が生産の効率性を阻害している点を証拠立てて説明していないと議論している。また三池労組が「配役」の権限などに固執したことは、吉川の議論と同様に、エネルギー革命という大きな流れを軽視していたとしている。さらに、当時の激しい政治的対立の下で、財界が三井三池、総評が三池労組を強く支援していたことから、三井三池と労組の両者には、争議の決定権・裁量権がなかった。当事者が決める余地がなかったのではないかと、突き放した議論を展開している。そして最後に、青木と同様に、三池争議後、日本社会において、生産性上昇への協力の見返りとして、春闘による賃上げによる生活改善を実現するという協調的な労使関係が、民間企業を中心に支配的となっていくとまとめている¹¹⁾。1960年代初頭の社会、情勢を包括的にとらえて、要点をおさえた議論である。

筆者には、青木と武田のような、三池争議が協調的労使関係確立の契機となったと議論をすることには、いささか戸惑いを覚える。ここでは、小池 [1976] と平井 [2000] になぞる形になってしまうが、三井三池は、戦後復興のための石炭増産を実現するために、欧米のように露天掘りで、大型の採炭設備を導入することが難しい状況の下で、労働者の頑張りに依存せざるを得なかった。それにたいして、三池労組は、激しい労使対立を含みながらも、増産を実現していった。その過程で、輪番制と生産コントロールを実現し、配役の権限を奪ったと思われる。それと同時に、三池炭鉱周辺の地域で互助的な関係を築き上げた。三池労組は、とくに、この互助的な関係を守ろうとしたのではないだろうか。苦楽を分かち合い、助け合う関係を守ろうとしたのではないだろうか。それ故に、激しい労働争議となったのではないだろうか¹²⁾。

10) 青木 [1992] p 204を参照。

11) 武田晴人 [2022] pp. 202-204を参照。

12) この点について、平井 [2000] では、「三井争議の非妥協的性格」と整理している。また、小池 [1976] は、配役の権限、平井 [2000] に従えば輪番制と生産コントロールを守ろうとした。この問題への発言力は、春闘体制下の企業別組合に欠けているものであった、と整理している。

参考文献一覧

- 青木昌彦 [1992] 『日本経済の制度分析—情報・インセンティブ・交渉ゲーム』 筑摩書房
- 小池和男 [1976] 「〈三池〉」 飯田経夫, 清成忠男, 小池和男, 玉垣哲, 中村秀一郎, 正村公宏, 山本満 『現代日本経済史—戦後三〇年の歩み—』 (上) 筑摩書房
- 武田晴人 [2022] 『事件から読みとく日本企業史』 有斐閣
- 兵藤釗 [1997] 『労働の戦後史』 (上) 東京大学出版会
- 平井陽一 [1991] 「三井三池争議（一九六〇年）—人員整理の〈質〉と三鉱連離脱問題—」 労働争議史研究会 編 『日本の労働争議（1945～80年）』 東京大学出版会 1991年
- 平井陽一 [2000] 『三池争議—戦後労働運動の分水嶺』 ミネルヴァ書房
- 松島静雄 [1978] 『友子の社会学的考察—鉱山労働者の営む共同生活体分析—』 御茶の水書房
- 吉川洋 [2012] 『高度成長』 中央公論新社（中公文庫。原書は読売新聞社 1997年）
- 熊谷博子（監督）[2008] 『三池 終わらない炭鉱の物語』 (DVD) シグロ