

回想「三池争議」

平岡一實

目次

序

- 一、いわゆる三池争議とは何か？
- 二、第一次人員整理乃至労働争議
 - (一) その発端から蹉跌まで
 - (二) 人員整理の失敗と人事異動
 - (三) 人員整理失敗の跡を顧みて
- 三、第一次人員整理の失敗から完全雇用協定締結まで
 - (一) 労務政策の「転換」
 - (二) 完全雇用協定の締結
 - ① その経緯
 - ② その意義
- 四、いわゆる三池争議について
 - (一) それは果して不可避であったか？
 - (二) 労使の責任
 - (三) 総括

五、三池争議と法理

- (一) 株主配当と人員整理
- (二) 職場闘争
- (三) 実力行使
- (四) 完全雇用協定

序

いわゆる三池争議とは、今から約三十年前に起こった労働争議のことである。

当時いわゆる「総資本対総労働の闘い」といわれたそれである。この事件が我が国の政治、経済その他各方面に与えたインパクトは、計り知れないものがあつた。特に労使関係一般に与えたそれは、恐らく空前絶後のものといつてよいであろう。

然し今更、このいわば「昔」の事件を取り上げて、どうしようというのか？ それは最早遠い過去の彼方に消え去つたものとして、更めて取り上げる迄もないものではないかとの疑問を呈する人がいないではなからう。然し私は、この事件について、今一度これを見直してみる価値があるのではないか、いい換えれば、そこから何等かの教訓の汲み取るべきものがあるように思うのである。

特に私は、この事件に直接、間接関与した関係で、今迄公にしたことのない裏面史的なものを明らかにしておきたいとの願望の抑え難いものがあることを強く感ずるのである。即ち今にしてこれを書き遺しておかなければ、事の真相は、永久に葬り去られるのではないかを恐れるものである。

かような次第で私は、以下この事件について、大胆且つ率直に事の真相を闡明すると共に、私自身豫てこの事件に対して抱懷して来た見解の一端を披瀝したいと思う。

一、いわゆる三池争議とは何か？

いわゆる三池争議とは、一般には、今から約三十年前に三池炭鉱で激しく闘われた労働争議を指すものとされる。然しそれは、次の二点を附加することなしには、事態を正しく把えたものとはいえない。

即ちその一は、右の三池争議は、単に三池炭鉱のみで単独に起こったものではなく、それを含んだ三井鉱山会社全体に於て起こった大争議の一環たるものであったということであり、その二は、これに先立つ昭和二十八年の第一次人員整理（註1）の失敗の後を受けたものとして、寧ろ両者は一体として把えられねばならないものであるということである。

右の第一の点については、三池争議は実に三井鉱山争議の一環たるものとしてのみ正しく把え得るものであるということである。然しそれにも拘わらず、それは、三池炭鉱が三井鉱山全体に於て占める圧倒的なウエイトの故に、三池争議と名付けても、必ずしも的外れとはいえないものであったし、又その故に、三井鉱山争議全体の中で最も激しく闘われ、且つ世間の耳目を聳動させたものとして、依然として三池争議の名にふさわしいものであったことも否定し得ない処である。

第二の点については、とかく世間では、三池争議なるものが、突如としてその姿を我々の前に現わしたとでもいう

ような、いわば唐突の感をもって受け取られているようであるが、実はそれは正に文字通り錯覚に過ぎないのであり、それはそれに先立つ昭和二八年の第一次人員整理失敗の後を受けたものであり、したがって右の第一次人員整理の失敗がなければ殆ど起こり得なかったか、又は少なくともその規模乃至様相を大きく変えたであろうことが予想され、したがって三池争議を考える場合には、第一次人員整理の実態なるものの把握こそ先決であり、且つ決定的に重要なものであることに想到しなければならぬのである。

かくして私は本稿では、特に右の第二の点に力点をおいて事の真相を明らかにしたいと思う。又そのことが、次いで起こる三池争議の真相に迫る所以であろうと思うのである。

（註1）三井鉱山株式会社編纂にかかる「資料三池争議」では、昭和二八年に行なわれた人員整理は、単に「二八年の企業整備」と名付けられるに止まっているが（同書一七五頁参照）、私は三池争議との関連に於て、むしろこれを第一次人員整理と称することとする。

又前掲「資料」では、三池争議を第一次と第二次とに分っているが、私は右の第一次は、三池争議のいわば序章的部分として位置づけられるべきものと考ええる。

二、第一次人員整理乃至労働争議

私は先ず、昭和二八年に行なわれた三井鉱山会社の人員整理及びこれに伴う労働争議を取り上げたいと思う。もちろん私はこれについて、その経緯等をくぐくしく述べたてようとは思わない。私はただその成否を決するに至ったキーポイントと思われるものに限って述べたいと思う。

(一) その発端から蹉跌まで

先ず今日でも鮮烈に思い出される一事について書き記しておきたいと思う。

それは昭和二八年の某月某日のこと、社長から電話で労務部長代理である私に、社長室へ直ちに来るようにとの指示があった。

私はこれ迄、このように社長から直接呼び付けられるようなことは一度もなかったもので、何事かと不審に思ったことであつた。当時労務部長は九州出張中で不在であつた。

社長室での対話は凡そ次のようなものであつた。

社長 鉦員を五千名ばかり切ってくれ。

私 株主配当をしながら人員整理をすることは、容易なことではないと思います（註²）。

社長 命令だ。

右の対話について今でも釈然としないのは、何故かように重大な指示を、当該部局の最高責任者たる労務部長の留守中、次席たる私に対して行なつたかという一点であつた。

それはともかく、私としては否応なく社長の命に従つて立案に取り掛かった。

その場合私の考えた最重要なポイントは次のようなものであつた。

先ず第一に人員整理は、単に所要員数を充たせばよいというものではなく、併せて、質的配慮を要するものであるということ、第二に整理基準は、客観的に明確なもので、解釈、適用上紛議の生じないものでなければならぬとい

うことである。

かくして右の要件を充たす基準として私は、一定年齢以上の高年齢者と、一定年齢以下の低年齢者、及び勤続年数につき一定年数以上の者と、一定年数以下の者を選ぶべきであるとした。

右の第一の基準の中、前者は比較的生活が安定しており、更に退職金も比較的高額であり、したがって解雇による経済的打撃も比較的僅少であろうことが予想される外、高齢により比較的低能率であろうことが推定される。

また右の基準中後者は、比較的身軽であり、転職が容易であろうと考えられる外、若年の故に技能等が比較的低劣であろうことが予想される。

更に第二の基準は、年齢面で第一の基準を充たさない者について、勤続年数の長短によって、一方は解雇による打撃が比較的僅少な者と、他方は技能等が比較的低劣な者を選出する趣旨により策定したものである。

右両基準ともその性質上、それ自体客観的に明確であり、解釈、適用に当って紛議の起こる可能性が全くないという利点を有することが指摘せられる。

右の私案は本社労務部案として採択されたが、本社、現場を含む全体会議に於て、三池炭鉱の労務担当者からの猛烈な反対に遇った。本社対三池間に激論が交わされたことという迄もない。然し結局は社長の裁断により、三池側に軍配が上げられるに至ったのである。三池側の協力なしには人員整理の成功は覚束ないとの判断によるものであったと推定される。

それはともかく三池側の主張は、一口でいうならば、此の際、会社側に対する非協力者、業務阻害者及び低能率者等を一掃すべきであるというに尽きるのである。彼等の主張を大幅に採り入りたいわゆる「退職勧告基準」は左の通り

である。

退職勧告基準

- (1) 満五三才以上の者（昭和二九年三月三十一迄に満五三才に達する者、即ち明治三四年四月一日以前に生まれた者）
 - (2) 満五〇才以上の者（昭和二九年三月三十一迄に満五〇才乃至満五二才に達する者、即ち明治三七年四月一日以前に生まれた者）にして正常な勤労を期待できない者
 - (3) 勤続年数坑内満三年未満（昭和二五年七月以降採用）坑外満六年未満（昭和二二年七月一日以降採用）の者。但し業務上必要と認められる者を除く。右の場合稼働が坑内及び坑外の両者に跨るときは坑内稼働換算する。
 - (4) 心身の故障、知能の低劣その他により正常な勤務を期待できない者
- (イ) 色神、強度の近遠乱視、難聴、義手義足等
 - (ロ) 癲癇
 - (ハ) アルコール中毒、ヒロポン等の麻薬常習患者
 - (ニ) 精神分裂症
 - (ホ) 神経痛等の持病を有する者
 - (ヘ) 私傷病療養満期者
- (a) 結核により引続き一年半以上欠勤の者（昭和二八年六月三〇日現在を以て起算する）
 - (b) その他の病気により引続き一年以上欠勤の者（昭和二八年六月三〇日現在を以て起算する）

- (ト) 労災法による身体障害等級六級以上に該当する者
- (チ) 私傷病による障害の程度が労災法による身体障害等級六級以上に該当する者
- (リ) 事故常習者(昭和二七年七月一日以降三回以上に亘り事故を起した者、公傷常習者を含む)
- (ヌ) その他前各号に準ずる者

(5) 低能率者

(6) 出勤不良者

昭和二七年四月一日以降本年三月末日迄(但し右期間中スト月を除く)月平均出勤方数が坑内直接夫一八方、坑内間接夫二一方、坑外夫二三方以下の者

但し公私傷病による要休業日数及び協約に定める諸休暇は出勤と看做す。

尚、右該当者と雖も業務上必要と認められる者は除く。

(7) 業務に対する協力性乏しき者

(イ) 無断欠勤常習者

(ロ) 遅刻早退常習者

(ハ) 出欠常ならざる者

(ニ) 業務の正常な運営を阻害する者

(ホ) その他前各号に準ずる者

(8) 素質乃至素行不良の者

- (イ) 高利貸
- (ロ) 暴力を揮い他に迷惑を及ぼす者
- (ハ) 酒乱の者
- (ニ) 喧嘩常習者
- (ホ) その他醇風美俗を害し又は集団生活の秩序を紊す者
- (9) 家庭的に責任度の軽い者、但し業務上必要と認められる者を除く
 - (イ) 夫婦共稼働している者
 - (ロ) 子弟等に稼働者を有する者
 - (ハ) 他に生業を有する者
 - (ニ) その他前各号に準ずる者

(10) 人員過剰職種に該当する者（註3）

もとより右は、先ず退職募集の行なわれる場合の基準に外ならないのであるが、右退職募集は右基準該当者に対して行なわれ、且つ一定の「期限迄に勤告に応じない者に対しては右期日を以て解雇する」とせられるのであり、したがってそれは、実質的にみて解雇基準そのものと何等異ならないものということができよう。

即ち右基準の中、①「業務に対する協力性乏しき者」、②「業務の正常な運営を阻害する者」、③「低能率者」、④「心身の故障、知能の低劣その他により正常な勤務を期待できない者」等こそ、その主たる狙いとするものであったということができる。

而して右の基準について先ず問題となるのは、それが必ずしも客観的に明確なものではなく、したがって解釈、適用に当って、会社側の一方的且つ恣意的な判断の行なわれる可能性の存すること、而して労働側の大いに危惧した処も亦かつて右の点にあったといつて畧誤まりがないであろうことである。

更に右の基準の裏に潜むものを鋭く察知した反体制活動家及び組合活動家等(註4)が、期せずして立ち上り、且つ全国的な反撃の輪を結集するに至ったことは寧ろ当然ともいえるであろう。

かくして第一次人員整理及び労働争議は、いわゆる「英雄なき一一三日の闘い」(註5)により、会社側の全面的な敗北に終わったのである。

(二) 人員整理の失敗と人事異動

第一次人員整理乃至労働争議が会社側の完敗に終わったことは、誰の眼にも明らかな通りである。けだし会社側は、指名解雇を全面的に撤回することを余儀なくされたのだからである。

而して右の最大の原因が何であったか、又その責任は誰が負うべきものであったか、これ又余りにも明白というべきであろう。けだしそれは、いわゆる「退職勧告基準」の在り方そのものに歸せらるべきものであったのだからである。

然るに現実の結果は全く意外な且つ常軌を逸したのになったことを、ここに書き留めておかねばならないであろう。

即ち今次人員整理失敗の責任は、かくいう私、即ち当時の本社労務部長代理ひとりに歸せられたということであ

る。私は右任を解かれ、一調査員として、余剰人員の溜り場である新橋の別館（通称三鉦館）に「島流し」になったのである。

これに反し、右人員整理の実質的な責任者である三池炭鉦の人事、労働関係者は、何等その責を問われることがなかったばかりか、一斉に本社の人事、労働の中枢に拔擢されたのである。その後の会社の人事、労働政策が、これら嘗ての三池炭鉦関係者の壟断する処となったこと今更いう迄もない。

而してそれが、次のいわゆる完全雇用協定の締結を、更に三池争議への破局的な展開につながるものであったこと後述する通りである。

(三) 第一次人員整理失敗の跡を顧みて

① 第一次人員整理が何故に失敗したか？ それは既に指摘した通り、解雇基準の中に反体制活動家及び組合活動家等を標的とするものがあり、彼等の猛然たる反撓を招いたことの外、例えば「低能率者」等、極めて曖昧な基準の故に、誰もが人員整理の対象者になるのではないかとの疑心暗鬼を生み、したがって本来人員整理なるものが、それ自体限定的なものであるに拘わらず、右の故に全従業員を敵に回すという寔に愚劣な施策の結果であったことが指摘せられよう。

右の如く、労働運動家等の全国的規模をもった一大反撃に加えて、全従業員一致結束の反対の前に、一炭鉦会社の抵抗力の如き殆ど物の数でもなかったこと、今更喋々する迄もないことであろう。しかも驚くべきことは、このような一大誤算に対し、それが正に誤算に外ならなかったことの真率な反省が、会社首

脳部に全く認められなかったことであり、全く意外という外はない。

◎ この第一次労働争議を通じて銘記すべきものとして私は更に、次の一点を指摘しておかねばならないと思う。それは一口でいうならば、組合側を支配している原理が団結であるに対し、使用者側を支配している原理が自由競争であるということに外ならない。

これを具体的にいうならば、労働者側は全国的規模に於て一大団結を形成したのに対し、使用者側は三井鉱山一社独走の形をとったということである。三井鉱山のストは、他の炭鉱各社にとっては、正に三井鉱山既得のシェア侵蝕の一大好機ととられたとしても、あながち非難するには当たらないであろう。けだしそれは、会社側を支配する自由競争の原理のもたらした必然の帰趨ともいうべきものだからである。

しかもその関係を更に増幅させたものは、実に企業別労働組合という我が国独特の在り方に外ならない。即ち各組合は、一方全国的な労働組織に、他方当該企業につながる形で、当面闘争関係にある三井鉱山を孤立化せしめ、その結果炭鉱各社は、いわば漁夫の利を占めるに至ったのである。

右のような事情が、三井鉱山の苦境に一層の拍車をかけたことは否定し得ない処である。

(註2) 今次人員整理が株主配当二割を維持するためのものであったことは、三井鉱山株式会社編「資料三池争議」(一四〇頁)に明らかにせられている通りである。

(註3) 前掲書一三九頁

(註4) 組合側がいわゆる「生産阻害者」を組合活動家と捉えたことは、三池争議の過程に於ける、中山幹旋案拒否に関わる昭和三四年一月二五日付組合側回答書にも明らかにせられている通りである(前掲書五三二頁)。

(註5) 三鉱連編「英雄なき一一三日の闘い」(法律旬報社刊)

三、第一次人員整理の失敗から完全雇用協定締結まで

(一) 労務政策の「転換」

第一次人員整理失敗迄の主たる経緯は前述した通りであるが、これによって会社の受けた痛手が甚大なものであったことはいう迄もない。会社側の発表によると、「昭和二八年下期の決算において四三億三千万円の赤字（うち三三億円は二八年企業整備のストによるもの）を計上」せざるを得ざるに至ったことが明らかにせられている（註6）。

かくして会社はこれが対策として、いわゆる「緊急改善方策大綱（昭二九・六・四）」なるものを発表した（註7）。右は機構整備、人事の刷新及び経費の節減等十二項目に互るものであるが、中でも最も重要なものとして、「労使関係の安定方策の確立」があげられ、そのため、「1、労務管理施策の確立、2、相互信頼、3、経営実体の周知徹底、4、福利施設の計画的実施」の諸施策を講ずべき旨を謳っている。

右にもとづき昭和二九年七月二七日付本社労務部長より各山所長宛「労務管理に関する当面の施策について」と題する通牒が発せられた（註8）。これによると、「労使関係の如何が事業の存廃を左右する重大な要素である」とし、次いで労務管理の施策につき、「法律とか協約による面も重要であるが、それよりも労使関係は勿論全従業員相互間における人間的理解いわゆる相互の信頼関係の確立こそ最も緊要である。」としている。

右の緊急改善方策大綱中の労使関係の安定方策は、「二八年の争議によって失われた労使の信頼関係を取りもどし、極度に悪化した労使関係を正常化させるためにとられた」ものとせられ、これにもとづく労務部長通牒は、「当

社の画期的な労務政策の転換をもたらしたもの」として、三井鉱山株式会社編「資料三池争議」の編者の自画自賛する処のものである（註9）。

然しそのいうところの「労使関係の正常化」の実態がどのようなものであったかは、次に示す一片のエピソードによつて端的に明らかにせられる処のものであり、所期する処の理想的な在り方からは、遙かに遠いものであったといえよう。

即ち右施策の一環として、労務担当者と組合幹部との間に屢々宴席が設けられたことはいう迄もないが、その種の宴席の終わった後、組合幹部の帰りを送った会社側の幹部が、部下に対し、組合幹部の靴紐を結ぶよう命じたというのである。これに従った係員がその屈辱に涙をのんだことという迄もない。「労使の信頼関係の確立」とは、正に敗者が勝者に膝を屈してその御機嫌をとるていのものに外ならなかったということである。

右の如き異常ともいふべき労使関係の在り方は、益々エスカレートし、限度を知らないものになったことは想像に難くない処である。然しこれらについての具体的な記述は、到底筆者の堪え得る処ではない。

（二）完全雇用協定の締結

① その経緯

労使関係問題に直接、間接関係している人達を驚倒させたいいわゆる完全雇用協定なるものが、右の労使のいわゆる「信頼関係」の延長線上のものであることは、最早疑問の余地のない処であろう。而してそれが又、三池争議への破

局的な展開につながることを後述する通りである。

先ず右協定が、会社側の労働組合への卑屈、迎合の所産であることは明らかであるが、私はその原因を、単に右の一点にのみ求めるのは必ずしも妥当ではないと思うのである。けだしそれは、第一次人員整理失敗後の人事異動にその有力な一因を求め得るからである。それは、新しく人事、労務担当となった人達の安易、無知乃至不勉強がもたらした結果とみるべきものに外ならない。

而してその一端を裏付けるものとして私は、さきに掲げた本社労務部長通牒中、「法律とか協約による面も重要であるが、それよりも（中略）いわゆる相互の信頼関係の確立こそ最も緊要である（傍点筆者）」としている文言を指摘し得るであろう。何故に敢て法律や協約と対比する形で、いわゆる「相互の信頼関係」を強調しなければならぬか、納得し難い処である。即ち彼等は今や、完全雇用協定締結の形で、彼等がいわば軽視した「法律とか協約」からいっぺ返しを受けるに至ったという外はないのである。

② その意義

いわゆる完全雇用協定とは、昭和三〇年十一月五日付三井鉱山会社、三鉱連（全国三井炭鉱労働組合連合会の略称―筆者註）間に締結されたいわゆる長計協定（長期計画協定の略称―筆者註）の一環を成すもので、次に掲げるようなものであった。

協 定 書

昭和三十年六月十五日以降、三井鉱山株式会社（以下会社と略称する）と全国三井炭鉱労働組合連合会（以下組合

と略称する)との間において、長期にわたり継続された団体交渉の結果、会社が提示した「長期計画」に関し左記の通り協定する。

記

一、経営方針に関する事項

会社は組合が主張した「組合員の完全雇傭」を今後の経営方針に於ける第一義的な基本としてこれを確認し、都度組合と協議してその大綱を決定する。

二、長期計画の実施に関する事項

会社が、今回提示した長期計画の実施については労働条件の変化等が予想されるので今後各山元で会社、組合間に於いて具体的に都度協議する。

尚、長期計画に伴う各山元の配置転換等については、労働条件の向上を期し、低下せぬことを前提として各山元で協議決定する。

三、人員に関する事項

会社は長期計画中の自然減耗補充を鉾山学校卒業生に限る方針を撤回し、その補充を認める。尚、具体的方法は次の各項とする。

1 人員補充の限度については直ちに各山元で具体的に協議決定するが、今後は定期的(三月、九月を原則とする)に行いその給源は次の通りとする。

(イ) 鉾山学校生徒の採用については、現在数を基準とし、各山元で具体的に協議する。尚、鉾山学校の運営につ

いては組合の意見を尊重する。

(ロ) 公私傷病による死亡者の遺族及び貧困者の子弟等については、組合の申入れにより優先的に採用する。

2 変、災害等による殉職者の子弟等の遺家族については即時採用を行う。

3 停年退職間近かな者及び病弱者等は、組合申入れによりその子弟を入替え採用することが出来る。

四、美唄鉱業所に関する事項

会社は今次長期計画中の美唄に関する提案を次の通りに修正する、但し一般事項については本協定の他の項目を準用する。

1 会社は、六番層その他採掘を完全に実施、今後の出炭ペースとしては年産六十万トンを確認する。
年産計画については、早急に提示する。

組合は二百名を目安として芦別への採用転換を認める。その具体的実施方法等は山元で協議決定する。

但し二百名の内訳としては、昭和三十二年度までの美唄鉱山学校卒業見込者八十名、及び停年退職間近かな者、病弱者等の子弟を本人と入替えて充当する。

2 美唄に於ける完全雇傭達成のため、将来の代替鉱区は、会社の責任に於いて設定し、組合員の不安感一掃のため、その経過については都度組合と協議する。

3 会社は保安確保については従来以上の管理を行い、労働強化や災害を排除し、労働諸条件福利厚生施設等については他山と差別しない。

4 組夫廃止とその作業の直轄切替については、会社は組合の意見を尊重し具体的事項は山元で協議する。

五、芦別鉱業所に関する事項

会社は今次長期計画中の芦別に関する提案を次の通りに修正する。但し一般的事項については本協定の他の項目を準用する。

1 会社は美唄から二百名の受入れとは別個に芦別自体で子弟等の優先採用を行うことを確認し、その具体的事項は山元で組合と協議決定する。

2 会社は芦別に関する長期計画としての生産計画を組合に対して直ちに提示し、人員補充については組合と協議決定する。

3 会社は芦別に於ける美唄よりの人員受入れと併せ、従来の不足及び考朽社宅の改造及び新設について、組合と直ちに協議する。

4 会社は美唄からの人員受入れと子弟等の採用のために芦別における一般労働条件の低下を惹起しないことを保障し、保安確保については特段の努力を行う。

5 会社は美唄からの人員受入れ及び芦別に於ける子弟等の採用に起因する解雇、希望退職募集等はこれを行わない。

六、保安施策に関する事項

会社は円滑なる生産の基盤として保安優先を確認し、従来のごとき便宜的な保安競争を排して保安教育の徹底を図り、予算措置を伴う施設の完備と資材の充実に努力し、次の各項を実施する。

1 保安係員の保安上の知識監督権を尊重し、組合選出にかかる安全常任委員の強化(増員もあり得る)を各山元

で協議決定する。

2 保安上の災害に於ける責任を明確化し、公傷証明書等の発行手続を簡素化する。

七、福利厚生、社宅施設に関する事項

会社は福利厚生、社宅施設に於ける現状不備の点を確認し、従来の営繕を増強し、併せて長期計画に伴い提示した会社案を補うため各山元で具体的に組合と協議する。

八、その他

会社は各山元に於ける組夫を廃止し、臨時夫等の直轄切替えを漸増的に行う。

その具体的方法は各山元で会社組合間で協議決定する。

以上

昭和三十年十一月五日

三井鉱山株式会社社長 栗木 幹

全国三井炭鉱労働組合連合会執行委員長 畠山 義之助

(註10)

右協定は先ず「経営方針に関する事項」として、「会社は組合が主張した『組合員の完全雇傭』を今後の経営方針に於ける第一義的な基本としてこれを確認し、都度組合と協議してその大綱を決定する」としている。

右のいわゆる「完全雇傭」が一体何を意味するかは、必ずしも明確ではないが、それが先ず、端的に「組合員を解雇しない」とするものと解して畧誤りがないであろう。

而して右と既存の労働協約に規定する解雇条項との関係を如何に捉えるかは、一つの重要な問題であるが、この点

について労使間で如何に合意せられたかは、必ずしも明らかにせられていない。

然し右協定の如く、解雇についてその都度労使間で協議決定すべきことを義務づけられているとするならば、既存の労働協約の解雇条項の適用、実施に当っては、その都度更めて労使間の協議に付せらるべきことが予想せられ、したがって労働協約の解雇条項は、事実上休眠状態におかれているものと解する外はないであろう。

更に右「完全雇傭」は、単に会社の解雇権行使を梗塞するのみならず、雇用権をも決定的に規制するものであることが明らかにせられている。即ち右協定第三項の「人員に関する事項」によれば、会社は「長期計画中の自然減耗補充」を大幅に認めるものだからである。

右の如きいわば前代未聞の協定締結に対しては、各方面から囂々たる非難の声があがったことは寧ろ当然であろう。而してその「一部から『完全な人事権の放棄、経営権の一部放棄だ』とまで酷評され」と、「資料三池争議」の編者は嘆いているが(註11)、これは甘受せざるを得ないものというべきであろう。

更に本協定は、炭労の統一闘争目標とせられ、炭鉱大手十四社に波及するに至り、これにより、石炭鉱業合理化法による人員削減目標(昭和三四年までに六六、〇〇〇人減員)は大きな壁に突き当たった外、石炭以外の産業各社にも少なからざる影響を与えたことが指摘せられる。即ちその弊は、単に三井鉱山一社に止まらなかったことは、特に注目され、且つ強調されねばならない処であろう。

(註6) 三井鉱山株式会社編前掲書一七七頁

(註7) 前掲書一七七頁

(註8) 前掲書一七八頁

(註9) 前掲書一七八頁

(註10) 前掲書一九〇頁

なお本協定に関連する「附属諒解事項」及び「議事録確認書」はいずれも省略する。

(註11) 前掲書一九四頁

四、いわゆる三池争議について

(一) それは果して不可避であつたか？

今迄みて来たように三池争議という前代未聞の大争議(註12)は、実に第一次人員整理の失敗に遡るものであつた。然しだからといってそれが、現実にあのような大規模且つ激烈な闘いに迄爆發する必然性があつたと断ずることはできないであろう。いい換えればそれは、その後にとられた会社の度重なる拙策、愚策の故に事態を愈々悪化せしめ、遂に三池争議への破局的な展開に立至つたと解すべきものである。即ちそれは例えば、第一次人員整理失敗後に行なわれた不可解な一連の人事異動、及びこれに続く「労使の信頼関係の確立」といわれる対組合迎合策、更に完全雇用協定の締結等をあげることができよう。

特に完全雇用協定の締結は、三池争議発生への導火線となつたものであること、既に述べた処によって略明らかにせられたと思うのであるが、この際この点について更に突込んだ説明を施したいと思う。

完全雇用協定のもたらした直接的且つ重大な問題は、解雇権行使の梗塞及び雇用権に対する組合側の厳しい規制により、「過剰な人員を擁しながら、自然減耗による人員の縮減すらなし得なかつた」ことであらう。即ち「総出炭に

対する過剰人員」の問題は、会社の能率の向上を妨げる「第一の癌」であつたと称せられる所以である(註13)。

なお右は単に員数の問題に限られるものではなく、いわゆる代替採用により、直接生産に関与しない人員の増加をもたらしたことが注目せられる。

更に例えば、「直轄鉱員の作業に適しないものが入れ替え採用されたため、それらの者を必要以上に浴場の掃除婦や寮の女中などにふりむけ、欠員となつた直轄鉱員を新たに採用しなければならないという事例も稀ではなかつた」のであり(註14)、かように右協定がもたらした人事運営面に於ける歪みは計り知れないものがあつたことが指摘せられる。

右に加え、右協定がもたらした致命的ともいふべき弊害は、解雇権行使の梗塞により、職場秩序が紊乱せられるに至つたということであろう。けだし職場規律は、使用者の人事権、特に解雇権行使の可能性によつて究極的な保障を与えられるものに外ならないからである。「資料三池争議」の編者は、右の事態を、ひとりいわゆる職場闘争に帰しているようであるが(註15)、それが、より根源的には使用者の解雇権行使の梗塞にあることを看過するものとして、俄かに賛同することができないのである。

以上いずれにしても、事態をこのまま放置し得ないことは、最早一目瞭然といふべきであろう。

(二) 労使の責任

以上にも拘わらず、なお事態の悪化を抑制すべき方途がなかつたか、この点につき労使双方のとつた措置乃至態度につき、以下検討を加えることとしよう。

① 先ず会社側は、完全雇用協定締結後益々悪化の一途を辿る会社業績打開のため三鉱連に対し団交を求め、漸くいわゆる四・六協定の締結に漕ぎつけるに至った。右協定の内容は凡そ次の如きものであった。

協 定 書（四・六協定、三鉱連）

三井鉱山株式会社と全国三井炭鉱労働組合連合会とは、昭和三四年一月一六日付会社再建に関する申入の諸施策に関し下記の通り協定する。

記

一、福利関係

1 起業工事に関する件

起業費中福利施設に関する工事は、昭和三三年下期以降当分の間延期する。

2 営繕工事に関する件

社宅その他営繕工事は、当分の間每期社宅については坪当り三八〇円、その他の福利施設については坪当り二四〇円の枠内に於て実施する。

3 文化、体育、娯楽費に関する件

文化、体育、娯楽費については、当分の間毎期次により算出した合計額の四倍に二割増の金額とする。

（在籍者）

（在籍一人当）

一人ゝ一、〇〇〇人迄

七〇円

一、〇〇〇人ゝ五、〇〇〇人迄

五〇円

五、〇〇一人以上

三〇円

4 鉱業学校に関する件

鉱業学校生徒の新規募集は昭和三十四年度以降は中止する。

二、人員関係

1 人員の減耗については、次の場合を除き当分の間補充しない。

(1) 特殊技能者にして事業上必要な者

(2) 殉職者の子弟等の遺家族の即時採用

(3) 打切補償、珪肺退職者の家族の即時採用

2 入替採用については、停年間近かな者及び病弱者にして本人が退職する場合は其の子弟につき次の基準により行なう。

(1) 同一世帯内に稼働者のない場合は、坑内採用基準に適格のものを採用する。

(2) 上記適格者なき場合は、必要に応じ適格者たる女子を採用することができる。

(諒解事項)

1 特殊技能者とは看護婦、保健婦、栄養士、レントゲン技師、鉄道機関士、船長、機関士をいう。

2 停年間近かな者とは満五二才以上の者をいう。

3 稼働者とは同一事業地域内の三井鉱山に在籍する者をいう。

4 停年間近かな者及び病弱者の退職金の取扱いは従来取扱いによる。

5 病弱者にして入替採用を申出で、会社はこれを受理後死亡した者については、本協定の基準により行なうものとする。

6 入替採用については、年二回定期的（三月、九月を原則とする）に行なう。但し今回の実施時期については山元に於て協議する。

三、賃金関係

1 超過労働時間に関する件

超過労働時間については、作業の実態に即応して行なうよう各所毎に話合う。

2 三池、美唄の請負給者の超過労働賃金支払方式の件

(1) 三池については、「ダイヤ」変更時迄現行方式による。

(2) 美唄については、深夜業割増との関連に於て賃金展開時山元にて協議する。

3 美唄の請負給者の特別制度に関する件

切羽条件の実態に應ずるよう具体的には山元で協議する。

四、社内預金に関する件

預金の利率は昭和三十四年四月一日より月七厘とし、労働基準法第一八条の手続を山元に於て行なう。

特別預金の預入高は、今後三〇万円を限度とする。

五、退職手当の臨時措置に関する件

今回の措置は別紙要領により行ない、昭和三四年六月末日迄に終了するものとする。

六、配置転換に関する件

今回の諸施策に伴う人員の適正配置のため、配置転換を行なうものとし、具体的には各所毎に協議する。

七、外注、請負作業に関する件

前項の配置転換に伴い人員配置調整の必要のある場合は、その具体的実施につき各所毎に協議する。

昭和三四年四月六日

三井鉱山株式会社

社長 栗木 幹

全国三井炭鉱労働組合連合会

執行委員長 畠山 義之助

(別紙) 退職手当の臨時措置要領

今回の措置は勧告、強制を伴わない本人の自由意志によるものとし下記の通りとする。

記

1 期間

本措置は、自四月二五日、至六月三〇日の退職手当臨時措置実施期間に退職した者(死亡者、解雇者を除く)について適用する。

但し、看護婦、保健婦、栄養士、レントゲン技師、鉄道機関士、船長、機関長は特殊技能者として本措置を行な

わない。

2 退職手当金

それぞれの該当する退職理由により退職手当に関する協定書に基づき計算したる金額。

3 特別加給金

退職手当金に次により計算したる額を特に加給する。

A	勤続実年数	三年未満のもの	平均賃金	九〇日分
B	〃	五年	〃	一二〇日分
C	〃	一〇年	〃	一五〇日分
D	〃	一〇年以上のもの	〃	一八〇日分

4 最低補償額

2の退職手当金と3の特別加給金との合計額が一〇万円に達しなかった場合は一〇万円迄補償する。

5 停年間近かな者の特別措置

(イ) 実施期間締切時に於て停年前六カ月以上三年以内の者の退職手当金は停年退職扱とし、その勤続年数は停年まで勤務したものと見做し、その残期間を実年数により通算支給する。

但し、上記の取扱と特別加給金による場合とを比較して高額の方を支給する。

(ロ) 停年前六カ月以内の退職者は特別加給金を支給せず、停年扱として退職手当金を支給する。

6 その他

(イ) 年次有給休暇残日数の取扱

今次退職手当臨時措置により退職するものについては、残日数については別途慰労する。

(ロ) 帰郷旅費

締切後二カ月以内に帰郷する者に対し帰郷旅費規程に準じ旅費を支給する。

(ハ) 入替採用により退職する者には本措置を適用しない。

以上(註16)

即ち右協定は、一方希望退職募集の実施(註17)により人員増の重圧をはねのけ、他方完全雇用協定自体に一部手入れを行なうことによつて、可及的にその呪縛から離脱せんとしたものである。けだし先ず第一の希望退職は、一、三三二

然し右の企図は、いずれも必ずしも成功したとはいえなかったのである。けだし先ず第一の希望退職は、一、三三二四名に止まり、会社の希望する六、〇〇〇名には余りにも大きな隔りのあるものであったし(註18)、又第二の完全雇用協定の一部手直しも、組合員を解雇しないとの基本はそのまま維持せられるに止まったからである。

かくして会社は、本格的な人員整理に乗り出さざるを得なかったのである。その際会社が組合側に提示した人員整理案は左の通りである。

勇退基準

(イ) 影響の比較的少ない家庭事情の方

- (1) 他に生計の途を有する者
- (2) 同一世帯内に他に稼働者があり、本人の退職による経済的影響が比較的少ない者。

- (a) 家庭的に責任度の軽い者
 - (b) 夫婦共稼働している者
 - (c) 子弟等に稼働者を有する者
- (ロ) 勤務状態不良な方

(1) 出勤不良者

- (a) 一年を通じ所定就業方数（坑内一七方、坑外二〇方）に満たない月が三カ月以上ある者
 - (b) 出勤状態の悪い者
- ①、無断欠勤常習者 ②、遅刻早退常習者 ③、出欠常ならざる者

(2) 勤務状態不良の者

- (a) 職務能率低く配置転換しても見込のない者
- (b) 常に怠慢で作業能率の悪い者
- (c) 正常な理由なく職務上の指示に従わない者
- (d) 故意に作業秩序を紊す者
- (e) 過去において譴責、減給、出勤停止等の処罰を受けた者、但し改悛の情顕著な者を除く

(ハ) 集団生活に不適格と考えられる方

(1) 素行不良の者

(2) 闇金融等の行為を行なっている者

(3) 性粗暴な者

(a) 暴力を揮い他に迷惑を及ぼす者

(b) 酒乱の者

(c) 喧嘩常習者

(4) 集団生活の秩序を紊す者

(二) 身体条件の極めて悪い方

(1) 心身の故障、知能の低劣その他により正常な勤務を期待出来ない者

(2) 癲病

(3) アルコール中毒、ヒロポン等の麻薬常習者

(4) 精神分裂症

(5) 私傷病による休業により正常な勤務を期待できない者

(この基準により会社が調査集計した人員は総計九、〇九三名あり、その中から四、五八〇名の勇退を求めるとしている。)(註19)

即ち右は、昭和二八年に行なわれた第一次人員整理案と大同小異というべく、当時の失敗に対する何等の反省も見出し得ないものであった。三池争議への展開の決定的な原因は、右にあったといっても決して過言ではないであろう。けだしそこでは、組合活動家等を標的とするものと、少なくとも組合側をして疑わしめる者がとりあげられ、又その他の基準についても、解釈、適用上恣意的な措置を可能とする不明確なものが含まれているからである。

会社側としては、そのスタートラインに於て重大な過ちを冒したものである。

㊦ 組合側によつてとられた対応策が常軌を逸したものであったことは、恐らく衆目の一致する処であろう。然し今更その詳細にふれる迄もないと思うのである。

ただこの際、単純、素朴な炭鉱労働者をして、かく迄に激発せしめるに最も力のあつた左派系の学者先生の責任を強調せざるを得ないであろう。

特にいわゆる向坂教室の主宰者向坂逸郎氏の影響力の絶大なこと、筆舌の尽し得ない処といえよう。いわゆる「会社は潰れても山は残る」(註20)という迷句等をもつて労働者を煽動、使喚し、その惨たる結果については、恬として顧みようとしない酷薄無残な態度には、只々啞然たらざるを得ないという外はない。

(三) 総括

三池争議が、労使双方、又はそのいずれかにとつて、果して成功と称せらるべきものであつたか、将又失敗と称せらるべきものであつたかは、人各々によつて異なる見解が生まれるであろうことは避けられないであろうが、私をもつていわしむるならば、それは巨視的には愚劣の一語に尽きるといふ外はないものと思われる。

又それは、労使のいずれかが勝ち、いずれかが負けたというような次元で把えるには余りにも多くの犠牲を、しかも当事者たる労使のみでなく、いわゆる総資本と総労働の凡てに、延いては国全体に強いたものとして、当事者双方とも深く反省、自戒すべきものと思われる。

右の立場に立つて私は以下、三池争議から二、三の教訓を引き出したいと思う。

① 先ず人員整理(大量解雇)なるものについて、それが第一義的には企業に於ける過剰労働の是正にあると解せられる限り、いわゆる質的配慮は可及的に抑制さるべきものと考えられる。けだし然らざれば事態を徒に複雑化し、その解決を困難にする虞れがあるからである。いわゆる二兎を逐う者一兎をも獲られないとの教訓を玩味すべきであろう。

然るに三池争議に於ては、明らかに右の二兎を逐う愚をおかしたとみるべきこと、さきにも指摘した通りである。なお右に関連して指摘したいことは、例えば職場秩序の紊乱者等は、寧ろ日常の人事管理上の問題として、その都度適宜処理すべきものであつて、これを人員整理の機会に一括処理せんとしたとすれば、その怠慢は厳しく責められて然るべきものと思われる。

右見解は或いは、現実とその衝に當つた現場の労務担当者からは、実情を知らない者の空論として一蹴せられるかも知れないが、問題解決に當つてとるべき基本的態度は右を措いてはないと考えられるのであり、未処理の個々の事案は、少なくとも人員整理の範疇の外に暫く措き、以て当面の目的である過剰労働の是正に焦点を絞るべきが本筋と考えられるのである。

② 次に三池争議なるものの全体的経緯の中で認められる会社側のポーズを特徴づけるものとして、一経済単位に過ぎない会社が、自らの矮小、非力を忘れて、超経済的範疇に迄踏み込んだ無謀、無反省乃至思い上がりが指摘せられる。或いはそれは、いわゆる「天下の三井」という虚名に酔うた結果かも知れない。然しいずれにしても、一経済単位に過ぎない会社に許容せられる行動半径は自ら限られたものである筈であり、これを逸脱した場合手痛い反撃を

免れないことは、いわば必然の成り行きというべきであろう。

もとより右について或いはそれは、労働側からの挑戦に対抗するための止むを得ざるに出でたものとの反論も予想し得ないではないが、だからといってそこに、自己抑制の基本に立ち帰るべき認識と努力が忘れらるべきではないであらう。

然るに拘わらず事實は、結局大勢の赴くまま、奔流に押し流された感を免れない。

かくして結局は、同業各社の協力を、更に国家権力の支援を求めねばならぬ破目に陥らざるを得なかったものと考えられる。のみならずこの争議がもたらした犠牲は、税負担の形で全国民の肩の上に重くのしかかったものとして、その責任は極めて重大なものがあつたといわねばならないであらう。

③ 三池争議が与えた今一つの教訓は、さきにも触れたことであるが、自由と団結との対決という図式の中に見出される。而して当然のことながら、自由は団結の前にその弱体を暴露せざるを得なかった。けだし前者は、経済その他の活性化の根源ではあるが、又それ自体分裂の原理に外ならないからである。

かくして石炭各社は、結局自由を止揚して、団結に身をおき、以て組合側の団結に対抗せざるを得ない事態に逐い込まれたのであるが、それはいわば争議の最終段階であり、時期後れの感を免れないものであつた。而してそれは、やがて、石炭そのものの一般的な地盤沈下という、石炭各社にとって共通の苦境につながる結果となつたことが指摘せられる。

もとより石炭より石油へのエネルギー革命の大勢を前提とする限り、石炭各社の協力の如き、殆ど何程の効果も期

待し得ないであろうとの見解もあり得るであろうが、それにしてもそのような事態を、よりスムーズに推移せしめ、犠牲を可及的に僅少ならしめる効果は、その場合でも未だ十分期待し得るものがあつたことは否定し得ないと思われる。

(註12) その実態については、三井鉱山株式会社編前掲書その他に譲り、ここでは触れない。

(註13) 三井鉱山株式会社編前掲書四二五頁

(註14) 前掲書四二五頁

(註15) 前掲書四二五頁

(註16) 前掲書四六四頁以下

(註17) 右協定によれば、今次退職募集は、「勧告、強制を伴わない本人の自由意志によるもの」とされる。

(註18) 前掲書四七九頁

(註19) 前掲書五〇四頁

(註20) 前掲書序一〇頁

五、三池争議と法理

第一次人員整理乃至労働争議からいわゆる三池争議迄の過程に於て生じた法理上の諸問題については、既に他の箇所でも論及しているので、ここでは、その中でも重要な二、三の問題点についてのみ簡単にふれることとしたい。

(一) 株主配当と人員整理

株主配当がなお可能とせられる状況の下での人員整理即ち大量解雇が、法的にみて許容し得ないものでないこと当

然である。

これに対し学説、判例の中には、使用者はあらゆる努力を以てしてもなお且つ会社の倒産を防ぎ得ない場合にのみ、人員整理が法的に許容せられるとするものがあるが（註21）、賛成できない。けだし右見解は、憲法二七条一項にいわゆる労働権保障の規定に根拠をおくものと考えられるが、右規定は、単に就労機会の保障に関する国家の基本的態度を闡明したものに過ぎず、私人間の関係を直接的に規制するものではないからである。

然し以上にも拘わらず人員整理なるものが、株主配当の可能とせられる状況下に於て行なわれる場合、当該労働組合の激しい抵抗に遇うであろうことが予想せられるのみならず、世論の圧力下これが成功は必ずしも容易ではないと思われる。即ち労働問題なるものが、単なる法理上の問題を超えて、多面的、多角的な配慮を求められる所以である。

（二） 職場闘争

三池争議への誘因としての職場闘争の重要性は、確かに特筆すべきものがあると思われる。

然し又他面、会社側が当初これに対してどこ迄確乎たる対応をなし来ったかには、疑問なきを得ないものがある。けだし一方会社は、対組合迎合策をとり、他方完全雇用協定により解雇権行使を梗塞せられる状況下に於て、これが対応は必ずしも十分ではなかったであろうからである。かくしてそれは、やがて怒濤の勢いをもって全職場を襲い、最早対応不能の状態に陥ったのではないかと考えられるのである。

それはともかく、組合側の職場闘争戦術なるものは、いわゆる三権移譲により、末端職場の組合員をして当該職場

の問題を、これに対応する末端の職制を相手として交渉等を行なわしむるものであるが、この場合会社側は、右末端の職制に右組合側との団交に応ずべき権限を付与していない以上、組合側の右要求に対しては敢然これを拒否すべきが当然であり、而してこれは何等不当労働行為とせらるべきものではない。

もとより此の場合、組合側が末端職場の組合員をしてストその他の争議行為を行なわしむるならば、これ又適法な団交権行使なしに行なわれた争議行為として違法であり、懲戒処分を以て応じ得べきは当然である。

なお右職場団交及び争議行為が就業時間中に行なわれた場合、これに対し賃金カットを以て応じ得べきことこれまた当然である。

即ち職場闘争なるものの法的性格及びこれに対して如何に対応し得べきかは、極めて簡単明瞭であり、問題は右によつて断乎事を処理する決意如何にかかるものという外はないのである。

(三) 実力行使

三池争議に於て組合側の行った争議行為が、正に実力行使そのものであったことは衆目の一致する処であろう。而して世上それらをなお正当な争議行為とみて疑われないものの存することは、まことに諒解に苦しむ処である。

右争議行為の中、文字通り暴力行為と目されるものも少なくなかったが、それらが法的に許容せられないこと今更言を俟たない処である(労組法一条二項但書)。

ところで右の暴力行為に迄至らないものについて、なおそれらが争議行為の名に於て、使用者の権限領域内に積極的に踏み込み得るとする一般的な誤解の存することが指摘せられる。

而してそれは先ず、憲法二八条の規定形式を有力な論拠とするものであり、その誤りである所以については既に別の箇所でも論及した通りである（註22）。即ち争議権と雖も絶対的な権利ではなく、あくまで他の権利との調和においてのみ許容せられるものに過ぎない（憲法一二条）。

更に実力行使一般を適法視する法的根拠として、労調法第七条の規定に求める見解の存すること、而してそれが又重大な誤謬を冒すものであること既に他の箇所でも指摘した処であるが（註23）、此の際念のため、この点について簡単に言及しておくこととしたい。

元来労調法なるものは、争議行為一般について、その適法、違法を問わず、それらが国民経済に与えるネガティブな影響を考慮し、これを可及的に抑止し、又は速やかに收拾せんとする趣旨の下に、その方途について規定するものであり、したがって同法第七条に規定する争議行為の定義を以て、適法な争議行為の根拠規定とすることは、全く的外れの見解という外はないものである。

(四) 完全雇用協定

本協定についても私は既に別の箇所で論及しているので（註24）、ここでは簡単にふれるに止めたい。

元来完全雇用なる概念は、既に指摘した通り国民経済的範疇に於てのみ問題となり得るものであり、私企業単位で云々すること自体意味を成さないものであり、したがってそれは精々使用者をして解雇権行使を可及的に抑制せしめんとするものに過ぎない。然るにこれを、文字通り自然減耗を除く一切の解雇を許さないとするならば、企業の人事運営を停滞せしめ、延いては企業の崩壊に連ながるものであること、三池争議に至る過程が雄弁に語っている通りで

ある。

それはともかく、完全雇用協定に於て使用者の解雇権の行使を抑制せしむる趣旨は、精々使用者に対し努力義務を課するものでしかないのであり、したがってあらゆる努力にも拘わらずなお解雇せざるを得ない状況の下での解雇は、右協定に違反するものではなく、したがって法的に有効と解すべきである。

なお三井鉱山が三鉱連との間に締結した完全雇用協定は、さきにも指摘した通り、単に解雇の抑制に止まらず、遺家族等を代替採用せしむるものであり、而してその限りに於てそれは、使用者に対し単に努力義務を課するに止まらないものであり、使用者の雇用権に対する規制を通じて企業の弾力的運営を封殺するものとして、事態は極めて深刻に受け止めらるべきものと考えられる。該協定の締結当時、「経営権の一部放棄」として非難を浴びたことも故なしとしないのである。

(註21) 東京生命事件に対する昭二五・五・八東京地裁決定(労民集一卷二号二三〇頁)

浅井清信・新訂労働法論二二六頁以下

(註22) 拙稿・労働法学の課題(その一) 四二頁

(註23) 拙稿・労働法学の課題(その三) 四頁以下

(註24) 拙稿・労働法学の課題(その一一) 六頁以下