

戦後の三池炭鉱における労務管理と労働者の抵抗に関する研究

—三池炭鉱が内包した問題に着目して—

田 中 智 子

〔抄 録〕

本研究は、戦前の三池炭鉱における問題点が解決されたのか否かを明らかにし、三池争議が労使双方にとって何であったのかを問いなおすことを目的とする。

本研究では、終戦から1960年(昭和35年)までを3期にわけ、それぞれの期における①社会背景と三池炭鉱、②労働条件と労働者の生活、③労働者の要求・争議と労務政策の変化、に着目するという方法をもちいた。

その結果、戦前の三池炭鉱における問題点が、戦後も解消されず、このことが三池争議に発展する原因となったことや、三池争議が会社にとっては労務管理の再確立であり、労働者にとっては労働条件の後退のみならず、地域共同体の崩壊をもたらしたものであったことが明らかとなった。

キーワード：三池炭鉱、三池争議、労働者の抵抗

〔俺は人間だ〕

(久保田武巳「“みいけ”二十年をふりかえって」
『あのとき私は』⁽¹⁾より)

はじめに

先の論文⁽²⁾において、筆者は戦前の三池炭鉱における4つの問題点(人命軽視、低賃金政策と低廉かつ安定した労働力の次世代継承、労働者へのしわよせによる景気対策)を指摘し、この時点において戦後わが国最大の労働争議をむかえる素地がつくられていたことを述べた。

戦後の三池炭鉱に関する研究は、その大半を三池争議に関する研究が占めており⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾、幅広い分野からの分析がとりくまれてきた。いずれも非常に示唆的な研究であるものの、争議を労働運動や法的問題、会社の合理化の一環としてとらえようとしたために、労働者がおかれていた状況の理解が一面的にとどまった。また、分析対象期間を三池争議にいたる数年、あるいは争議期間中に限定したために、争議の本質といった点では議論の余地を残した。

本研究では、これまであまりとりあげられることのなかった終戦から三池争議までの三池炭鉱に着目し、わが国の石炭政策や三井鉱山の労務政策が労働者の労働条件や生活をどのように

規定したのかを明らかにしたうえで、これに労働者がどのように抵抗したのか（抵抗せざるをえなかったのか）について論述する。ここで、分析対象期間を終戦から三池争議までと区切ったのは、三池争議終結をもって、閉山まで続く会社の労務政策が再確立されたと考えるためである。

以上のことから、筆者が先の論文で指摘した戦前の三池炭鉱における問題点が、戦後も解消されず、このことが三池争議に発展する原因となったことや、三池争議が労使双方にとっての転換点であったことが明らかとなるであろう。

本研究では、会社の労務政策によって分析対象期間を次の3つに区分した。

- ①第一期（1945年8月16日～1951年9月8日）
- ②第二期（1951年9月9日～1955年）
- ③第三期（1956年～1960年）

第一期は、終戦からサンフランシスコ講和条約調印までとした。この間、わが国の石炭政策にGHQが深くかかわっており、三池炭鉱の生産についてもGHQが直接関与していることから、他と区別する必要があると考えたためである。第二期は、1955年（昭和30年）までとした。この間は、会社が戦前から続く労務政策の後退を余儀なくされた時期にあたる。第三期は、1960年（昭和35年）までとした。この間は、会社が労務政策の再構築をめざし、三池争議を経てこれを再確立した時期にあたる。

次に、それぞれの期における石炭をめぐる社会背景と三池炭鉱についてみていく。三池炭鉱という石炭産業のひとつに着目する以上、その社会背景をおさえておくことは必要不可欠であると考えからである。

続いて、三池炭鉱における労務政策と労働者の抵抗を、彼らの労働条件と生活、要求と争議からみていく。

最後に、以上の作業をとおして明らかになったことをふまえて考察をおこなう。

本研究の記述については、三池炭鉱の経営主体である三井鉱山株式会社については「三井鉱山」もしくは「会社」と記し、与論島出身の労働者については「与論島労働者」と記したことをおことわりしておきたい。

1. 第 一 期

（1）社会背景と三池炭鉱

終戦をむかえ、戦時中にわが国を支配していたあらゆる社会秩序は崩壊した。国内は混乱し、食糧難や住宅難は深刻な状態におちいった。さらに労働者不足や資材不足により国内諸産業は生産縮小においこまれた。政府とGHQは国内経済をたてなおす手始めとして、基幹産業のひとつである石炭産業の復興をめざした。

1946年(昭和21年)12月に実施された傾斜生産方式や、石炭産業への融資、1947年(昭和22年)の「炭鉱労務者所要物資供給確保対策」による炭鉱労働者拡充によって、石炭生産は出炭目標を達成し、他産業も復興の兆しをみせはじめた。

1949年(昭和24年)には、石炭産業に対する復金融資や価格差補給金が廃止された。これにより石炭産業は打撃をうけた。

また、戦後の増炭は労働力に依存したものであり、坑内外の整備は立ち遅れたままであった。そのため生産コストが高くなったが、石炭産業がこれを価格に転嫁したことから高炭価問題が発生した。これに対し鉄鋼業を中心に炭価引き下げ要求がおこったため、政府は1950年(昭和25年)6月に鉄鋼業及び石炭鉱業の合理化を閣議決定し、石炭産業に採炭能率と石炭品質の向上等をもとめた。しかし、同月の朝鮮戦争勃発によって炭況は好況へ転じ、高炭価問題は立ち消えとなった。ところが、1951年(昭和26年)6月の朝鮮戦争停戦から景気は下降しはじめ、国内炭が生産過剰となると、高炭価問題が再燃した。

(2) 労働条件と労働者の生活

①労働者の特性

戦後、政府の施策等によって数多くの海外引き揚げ者や商工業罹災者、復員軍人などが三池炭鉱労働者として採用された。勤続年数をみると、終戦時の1945年(昭和20年)には6ヶ月未満の鉱員が34.6%で最も高い割合をしめていたが、この数は次第に減少した。その一方で、年をおごとに鉱員の最多割合を占めるグループも経験年数が多いほうへと移動している。以上のことから、戦後採用された鉱員が三池炭鉱に定着していったことがわかる(表1)。

表1 三池炭鉱労働者の勤続年数別構成の推移(1944年下期～1950年下期)

	6ヶ月未満	6ヶ月～1年	1年～3年	3年～5年	5年～10年	10年～15年	15年～20年	20年～30年	30年以上
1944年下期	15.3%	10.7%	28.9%	14.3%	17.4%	4.8%	2.6%	4.9%	1.1%
1945年下期	34.6%	2.4%	13.3%	10.6%	21.6%	7.7%	3.0%	5.4%	1.4%
1946年下期	15.9%	14.6%	24.1%	7.8%	21.8%	9.0%	2.1%	3.9%	0.8%
1947年下期	6.3%	12.8%	38.9%	6.4%	18.1%	10.7%	2.4%	3.5%	0.9%
1948年下期	5.5%	5.7%	48.1%	5.3%	17.2%	10.8%	2.9%	3.4%	1.1%
1949年下期	0.1%	0.7%	28.8%	31.1%	15.9%	14.6%	3.7%	3.6%	1.5%
1950年下期	0.1%	0.3%	9.4%	42.8%	18.1%	18.1%	6.0%	3.9%	1.3%

(注) 与論島労働者を含む。

(出所) 三池炭鉱労働組合十年史編纂委員会編『みいけ十年』三池炭鉱労働組合、1956年、p.150より抜粋

また、戦前は「高学歴者を採用しない」というのが三井鉱山の労務管理のひとつであった⁽⁸⁾が、戦後は高等小学校(新制中学校)卒以上の高学歴者が増え、鉱員に占める高学歴者の割合は、1944年(昭和19年)の48.7%から、1950年(昭和25年)には83%へと上昇した⁽⁹⁾。さらに社宅

に住む鉱員の割合は、1945年（昭和20年）の42%から1950年（昭和25年）には63%へと増加し、また家族持ちの割合も同期間で56.9%から75.7%へと増加した⁽¹⁰⁾。

②労働条件と労働者の生活

終戦後の三池炭鉱は、①戦時中の濫掘による坑内外荒廃の問題、②採掘区域が分散したことによる、運搬機構の複雑化・通気系統の混乱、③労働者の経験が浅い、という3つの問題に直面した。このことは労働者一人あたりの作業量低下をもたらすとともに、坑内外事故の要因となった。その一方で、三池炭鉱は国内最大の炭鉱であるがゆえに、会社はもちろんのこと政府・GHQから、他炭鉱にまして増炭を強いられる立場にあった。とりわけGHQが増炭命令を出した1947年（昭和22年）以降、三池炭鉱における死傷者数は激増し、1948年（昭和23年）には一日平均20.1人が死傷した⁽¹¹⁾。

このような労働条件とともに、労働者の賃金はもともとが低額であったうえに、上昇率も低く抑えられていた⁽¹²⁾。このような賃金は労働者世帯の生活を逼迫させ、1949年（昭和24年）には、小浜・新港・平井社宅の主婦ら百数十人が、主食の掛売りをもとめてデモをおこなった。また会社が1949年（昭和24年）、1950年（昭和25年）と人員整理をおこなったことで、三池炭鉱では労働強化がすすんだ⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾。

（3）労働者の要求・争議と労務政策の変化

戦後、労働組合が結成されることを懸念した会社は、労働者に先んじて産業報国会を発展的に解消するかたちで三池炭鉱労働組合を結成した（1946年・昭和21年2月3日。以下、三池労組と記す）。三池労組は、ユニオンショップ制をとっており、戦前は共闘することができなかった一般鉱員と与論島労働者が、ともに組合運動に参加するようになった。このことは、会社の労務管理の一環として分断されてきた労働者にとって、大きな変化であったといえよう⁽¹⁵⁾。

結成後の三池労組は日本炭鉱労働組合連合会（以下、炭労と記す）傘下の組合ではあったものの、基本的には労使協調路線をとっていた。1949年（昭和24年）に会社は、三井鉱山六山（美唄・芦別・砂川・田川・山野・三池）で働く労働者の賃金カットや定期昇給中止をおこなった。これに先立ち、三池炭鉱では賃金の分割払いや、社宅料、光熱費の引き上げがおこなわれていたため、三池炭鉱労働者は会社へ抵抗をしめし、各鉱で入坑拒否がおきた。会社は扇動者を減俸もしくは解雇処分とし、労働組合もこれを容認した。会社は社内での労使協調路線と、政府・GHQによる労働運動弾圧を背景に、人員整理に着手し、1950年（昭和25年）には三池炭鉱だけで約5,000人（三井鉱山六山では1万人弱）の労働者が職を失った。この時点において、三池炭鉱における労使協調路線は限界にきていたとみてよい。

2. 第二期

(1) 社会背景と三池炭鉱

石炭産業は、炭価引き下げを労働者の賃金すえおきや標準作業量引き上げといった労働強化でのりきろうとしたため、1952年（昭和27年）10月から約2ヶ月にわたって炭労傘下の労組がストライキにはいった。

このストライキによる減産によって炭価はますます上昇し、他産業からの炭価引き下げ要求は強まった。政府は重油や輸入炭を積極的に輸入することで国内炭の価格引き下げを図ったものの、このことは国内諸産業の重油・輸入炭転換に拍車をかけた。

1953年（昭和28年）から1955年（昭和30年）にかけて石炭産業は深刻な不況におちいった。全国の貯炭量は1954年（昭和29年）6月に400万トンを超え、全国の休廃山は1953年（昭和28年）と1954年（昭和29年）のわずか2年間で約200鉱、失業者は7万人にのぼった⁽¹⁶⁾。そのため政府は石炭不況打開にむけた対策に着手した。

1955年（昭和30年）9月、「石炭鉱業合理化臨時措置法」（以下、合理化法と記す）が施行され、国内炭鉱の合理化がすすめられていくことになった。ところが合理化法施行のあとから国内景気は好況に転じ、いわゆる神武景気にはいった。これにより合理化法によって年々引き下げられていくはずだった炭価が、逆に引き上げられる結果をまねいた。

(2) 労働条件と生活

①労働者の特性

三池炭鉱労働者数は、1951年（昭和26年）の17,053人から1955年（昭和30年）には13,644人へと一貫して減少し続けた⁽¹⁷⁾。勤続年数をみると、1951年（昭和26年）下期には5年以上のものが占める割合が全体の71.1%であったが、1955年（昭和30年）下期には96.4%へと上昇している。なかでも中心となっているのは、終戦後に三池炭鉱に採用されたグループであることがわかる（表2）。

表2 三池炭鉱労働者の勤続年数別構成の推移(1951年下期～1955年下期)

	6ヶ月 未満	6ヶ月 ～1年	1年 ～3年	3年 ～5年	5年 ～10年	10年 ～15年	15年 ～20年	20年 ～30年	30年 以上
1951年下期	0.9%	0.2%	1.0%	26.8%	38.1%	19.9%	8.3%	3.6%	1.2%
1952年下期	0.1%	0.2%	1.4%	9.9%	52.7%	18.7%	11.7%	3.7%	1.6%
1953年下期	0.0%	0.3%	1.5%	2.2%	58.8%	16.8%	14.0%	5.1%	1.3%
1954年下期	0.0%	0.4%	0.7%	2.7%	57.2%	14.6%	16.9%	5.8%	1.7%
1955年下期	0.0%	0.0%	0.8%	2.8%	56.6%	13.4%	18.4%	6.1%	1.9%

(注) 与論島労働者を含む。

(出所) 三池炭鉱労働組合十年史編纂委員会編『みいけ十年』三池炭鉱労働組合、1956年、p.150より抜粋

また、高等小学校（新制中学校）卒以上の高学歴者の割合は、1954年（昭和29年）には85%へとさらに上昇し、同年の全国炭鉱労働者に占める高学歴者の割合（24.6%）や九州の炭鉱労働者に占める高学歴者の割合（15.9%）を大きく上回る結果となった。さらに社宅に住む鉱員の割合は、1954年（昭和29年）には66%へと増加し、また家族持ちの割合は86.4%へと増加した⁽¹⁸⁾。

②労働条件と労働者の生活

第二期の三池炭鉱では、労働者数が減少していく一方で、労働者一人あたりの能率は上昇した。機械化が出炭量増加につながったことはもちろんだが、この間に労働強化がおこなわれたことも否定できない。

1951年（昭和26年）の三池炭鉱の平均賃金は、県男子の平均賃金の58.7%となっている⁽¹⁹⁾⁽²⁰⁾。その後賃金は徐々に引き上げられたものの、1955年（昭和30年）の三池炭鉱労働者の賃金は福岡県男子平均の8割弱にとどまった⁽²¹⁾⁽²²⁾。また、1953年（昭和28年）より各炭鉱が人員整理にはいったことで、1952年（昭和27年）から1953年（昭和28年）にかけて、福岡県内だけでも約2万人の炭鉱労働者が職を失った⁽²³⁾。

以上をまとめると、第二期の三池炭鉱労働者は、さらなる労働強化と事故の重傷化、低賃金、解雇といった労働条件にさらされていたといえる。これらを解決するには、会社に対して賃金引き上げをもとめるだけでは限界があった。そのため、1953年（昭和28年）に三池労組をはじめとする三鉱連（三井鉱山六山の労働組合で結成した連合会。炭労内最大の企業連だった。以下、同じ）は、①請負給制の撤廃、②労働強化の排除、③鉱山保安法の完全実施、といった方針を掲げた⁽²⁴⁾⁽²⁵⁾。1954年（昭和29年）以降、三池労組はこの三鉱連方針を実現するために、「鉱員同士が競争することを防ぐための罰金制度を設ける」、「輪番制・作業単価制による賃金の固定化をはかる」⁽²⁶⁾、「組夫（＝下請け鉱員のこと。臨時夫も含む。以下、同じ）の直轄採用をもとめる」などにとりくんだ。

また、1954年（昭和29年）に三池炭鉱主婦協議会⁽²⁷⁾（以下、主婦会と記す）が中心となっておこなった調査では、労働者の多くが生活費を補うために借金していることが明らかとなった。さらに、主婦会が1955年（昭和30年）夏から年末にかけておこなった生活実態調査（回答者10,094人、回収率61.3%）では、当時三池炭鉱に勤務していた坑内直接工の36.8%、坑内間接工の43.7%、坑外工の46.9%が借金をしており、その数は全体の43.5%にのぼることが明らかとなった⁽²⁸⁾。そのため、三池労組と主婦会は、炭鉱労働者世帯の生活態度そのものを改める目的で、生活革命運動を実施し、無駄遣いやギャンブル、掛け売りを禁止し、ともすれば刹那的な生き方を強いられてきた炭鉱労働者世帯の生活を変化させようとした。

(3) 労働者の要求・争議と労務政策の変化

1952年(昭和27年)8月、炭労は日本石炭鉱業連盟(三井鉱山をはじめ石炭産業大手の経営者が結成した組織。以下、連盟と記す)に賃上げを要求した。連盟が賃金据置きや標準作業量の80%増などを回答したため、炭労傘下の労組は同年10月より全山一斉ストライキにはいったものの、中労委斡旋を受諾することで解決した。この約2ヶ月にわたるストライキによる減産にともない国内炭価格が上昇し、他産業からの炭価引き下げ要求を強める結果となった。

1953年(昭和28年)8月、三井鉱山は、全国で5,738人(全従業員の12%)を整理し、残った者は配置転換をおこなうという内容の合理化案を提示した⁽²⁹⁾。三鉱連は、これに反発し、三井鉱山社員労働組合連合会とともにストライキや減産闘争にはいった。これにより、会社は窮地に立たされ、同年11月に指名解雇を撤回し、三池炭鉱では311人が職場復帰をはたした。

三池労組のとりくみにより、1954年(昭和29年)三池炭鉱では世話方制度⁽³⁰⁾が廃止され、1955年(昭和30年)には職員から労働者に対する呼び捨て禁止⁽³¹⁾や鉱山学校⁽³²⁾⁽³³⁾生徒募集削減案撤回が実施された。また同年、会社と三鉱連は完全雇用を柱として、保安や福利厚生整備をもちこんだ長期計画協定を結んだ。

3. 第 三 期

(1) 社会背景と三池炭鉱

神武景気によって石炭産業は好況に転じた。これに加え、1956年(昭和31年)10月に勃発したスエズ動乱によって原油価格が高騰したことで、国内炭の需要はさらに高まった。これをうけて石炭産業は増産にはいり、合理化法施行によって閉山を予定していた中小炭鉱までもが閉山をとりやめ、増産に転じた。これにより、石炭大手13社の1956年(昭和31年)度決算総計は上期で15億円、下期には23億円の黒字をあげた⁽³⁴⁾。また翌1957年(昭和32年)上期には、石炭産業は不況時の赤字解消を理由に炭価引き上げをもとめ、これが了承された。石炭産業は、「設備の近代化によって炭価を引き下げていく」という合理化法とは正反対の方向に重心を移しつつあったのである。

ところが景気好況は長続きせず、1957年(昭和32年)秋には、なべ底景気とよばれる反動不況にはいった。これにおいうちをかけるように、スエズ動乱で高騰した原油価格が低落しはじめ、石炭に比べ重油が経済性に優れていることが見直されはじめた。

石炭産業は、この不況を自主的な出炭制限や政府の貯炭融資によってのりきろうとした。しかし1958年(昭和33年)後半に岩戸景気にはいっても、石炭産業は好況に転じなかった。石炭産業不況の原因は景気変動ではなく、エネルギー革命によるものだったからである。これにより中小炭鉱の倒産が相次いだ。また倒産をまぬがれた炭鉱でも賃金の遅配や資材の未払いが広がり、石炭産業はまたもや企業整備、人員整備にとりくまざるをえなくなった⁽³⁵⁾。政府は、「炭

「鉱離職者臨時措置法」（1959年・昭和34年）を制定したが、離職者が滞留した産炭地域の問題は社会問題へと発展した。

（2）労働条件と生活

①労働者の特性

1956年（昭和31年）以降、三池炭鉱労働者数はほぼ横ばいであったが、1960年（昭和35年）には減少に転じた⁽³⁶⁾。また、この期における勤続年数や学歴に関する資料は数少なく、1966年（昭和41年）に三池労組がおこなった調査⁽³⁷⁾をもとに推察するほかない。この調査結果によれば、勤続年数5年以上のものが占める割合が減少し（全体の84%）、逆に経験年数5年未満のものが増加している。また、高等小学校（新制中学校）卒以上の高学歴者の割合は全体の9割にのぼり、なかでも旧制中学校（新制高校）卒以上の者が占める割合は、当時の大手石炭産業平均を上回っている。

②労働条件と労働者の生活

表3からは、1956年（昭和31年）から1957年（昭和32年）の神武景気下に出炭量は増加していることがわかる。1959年（昭和34年）度の出炭量減少ならびに人員数減少は、三池争議にはいったためのものである。

表3 三池炭鉱における出炭、人員、能率推移表

年度	出炭（1,000t _ン ）	年度末在籍鉱員	能率（t _ン ）
1956年	2,074	13,601	12.8
1957年	2,130	13,720	13.4
1958年	2,187	13,638	13.0
1959年	1,417	11,552	9.1

（出所）三井鉱山株式会社編『資料 三池争議』日本経営者団体連盟弘報部，p.407より転記

次に死傷者数の推移をみておこう。表4は第三期の程度別死傷者数の推移をみたものである。ここからは、三池争議にはいるまえの死亡者が1人にまで減少していることがわかる。

表4 程度別死傷者数（1956年～1960年）

	1956年	1957年	1958年	1959年	1960年
死亡	10	3	5	1	
重傷	1,159	1,442	1,310	1,410	337
軽傷	1,182	1,604	1,176	2,263	420
計	2,351	3,049	3,491	3,674	757

（出所）三池炭鉱労働組合編『みいけ炭鉱労働組合史』三池炭鉱労働組合，1999年，pp.156-157より転記

第三期の各年賃金についてしめした資料は数少ない。戸木田によれば、1959年（昭和34年）

6月の三池炭鉱の平均賃金は28,106円であった⁽³⁸⁾。同月の福岡県男子の平均賃金が、30,258円⁽³⁹⁾であることから、三池炭鉱の平均賃金がこれを下回るものであったことがわかる。

最後に、福岡県内における炭鉱労働者数の推移をみておきたい。福岡県の炭鉱労働者数は1957年(昭和32年)下期をピークに減少しており、1960年(昭和30年)下期までの間で、3万人以上が職を失った⁽⁴⁰⁾。

さて、第二期に賃金の安定確保、保安優先、完全雇用実施にとりくんだ三池労組は、これらを推進するために職場闘争を展開した⁽⁴¹⁾。一方で会社は、エネルギー転換を背景に合理化に着手し、1959年(昭和34年)には賃金遅払いを実施した。ただでさえ毎月の生活費に事欠き、労働者のなかには残業代によって手取り賃金を増やそうとする者や、少しでも賃金の高い坑内工へ職種転換する者がいた⁽⁴²⁾なかでの賃金遅配は、労働者の生活を困窮させた。

また1959年(昭和34年)に会社が進めた第一次合理化案、第二次合理化案は、入替採用枠の縮小や鉱山学校生徒の新規募集中止、希望退職者募集をおこなうものであり、希望退職者が定員に満たない場合は、指名解雇もありうるという考えをしめた。同じ福岡県内でも炭鉱離職者数は万単位におよんでいるなかで解雇されることになれば、三池炭鉱労働者が再就職するめどはたたなかった。また、合理化による人員削減は、保安悪化に直結すると推察されたため、労働者は賃金遅配や希望退職者募集に強く反発した。

1959年(昭和34年)12月、会社は、「低能率・高賃金」⁽⁴³⁾の原因である職場闘争を指導する組合活動家を「生産阻害者」であると位置付け、1959年(昭和34年)12月には指名退職勧告に従い期限内に退職しなかった1,202人を解雇した⁽⁴⁴⁾。これが三池争議の直接的な発端になった。

三池争議中に労働組合が分裂し「三池炭鉱新労働組合(以下、新労と記す)」が結成されると、会社は新労と手を組むことによって、生産再開が可能となった。それまで「三池炭鉱労働者」としてともに争議にとりくんできた労働者は、三池労組員(三池労組に所属する労働者。以下同じ)と新労組員(新労に所属する労働者。以下同じ)にわかれ、両者の確執は強まった。さらに労働組合の分裂は、労働者ひとりひとりを親族内でも孤立させ、社宅を中心に形成されていた地域共同体を崩壊させることにもつながった⁽⁴⁵⁾⁽⁴⁶⁾。

同年8月10日に中労委藤林幹旋案が提示され、これを労使双方が受諾することで三池争議は事態収拾に向かった。指名解雇された1,202人は、幹旋案によって自主退職という扱いになったものの、彼らのほとんどは一般で通用する技術をもたず、さらに会社から「生産阻害者」というレッテルがはられていたために再就職は難しかった⁽⁴⁷⁾⁽⁴⁸⁾。とりわけ、三池炭鉱を中心に発展した大牟田市では、市内の企業のほとんどが三井系企業であり、被解雇者が地元で就職することは困難をきわめた。

(3) 労働者の要求・争議と労務政策の変化

1956年(昭和31年)以降、三池労組は三鉱連や炭労とともに賃上げ闘争や雇用安定、保安対

策などにとりくんできた。これに対し1957年（昭和32年）上期の増産計画まで、会社は「解雇はおこなわない」、「労働条件の向上をはかる」、「保安問題には十分配慮する」という見解をしめした。ところが、1958年（昭和33年）夏より、会社は一時金をカットし始め、その翌年には賃金引き下げをおこなった。1959年（昭和34年）、会社は合理化を強行した。これに対し三池労組は反発したものの、三鉱連と足並みをそろえることはできなかった⁽⁴⁹⁾。

1959年（昭和34年）12月、会社は退職勧告に従わなかった1,278人の三池炭鉱労働者に解雇通知書を送付し、これに従わなかった労働者1,202人を解雇した。翌1960年（昭和35年）1月25日に会社がロックアウトをおこなったため、三池労組は全面無期限ストライキに突入した。争議は長期化したものの、同年8月の中労委斡旋により終結し、同年12月より一斉就労となった。

争議終結後、指名解雇をうけた1,202人のうち再就職ができた者は723人とどまり、残る約400人は失業対策事業や日雇いなど不安定な雇用状態におかれた⁽⁵⁰⁾。

また争議後は、坑内工平均で3,138円、坑外工平均で2,596円の賃金引き下げがおこなわれ、争議前でさえ余裕のなかった労働者の賃金はさらに低下した⁽⁵¹⁾。これに追いつけをかけるように、会社は三池労組員には公休出勤や残業をさせず、雑役など低賃金の仕事をおこなわせた⁽⁵²⁾。その結果、所属する労働組合によっても賃金格差が生じる結果となった。これに加え、輪番制が廃止されたために、労働者は請負給制のもとで互いに競い合うようにして働くことを余儀なくされた。標準作業量引き上げによる作業しめつけがこれに拍車をかけたことはいうまでもない。

さらに争議前におこなわれていたような職場闘争は一切禁止され、毎月おこなわれていた現場安全委員会や保安常会が廃止・縮小された。さらに争議から1年後には、組夫導入がはじまり、この数は年々増加した⁽⁵³⁾。その一方で、合理化による出炭能率は上昇し、1961年（昭和36年）上期には1959年（昭和34年）の倍となる27トンを上回った。このような状況のもと死傷者数は増加に転じ、1961年（昭和36年）だけで16人が死亡、重傷者数は1959年（昭和34年）をおよそ500人上回った。加えて、各社宅には、1954年（昭和29年）6月に廃止された社宅世話方と同じ役割を担う「労務係」が24時間常駐するようになった。

4. 考 察

戦後の三池炭鉱では、人命軽視や低賃金政策（それにとまなう低賃金労働者の次世代継承）、労働者へのしわよせによる景気対策、といった戦前の問題が継続していた。これに対し労働者は抵抗したものの、政府・GHQ、会社の労務政策によって抑えこまれた。

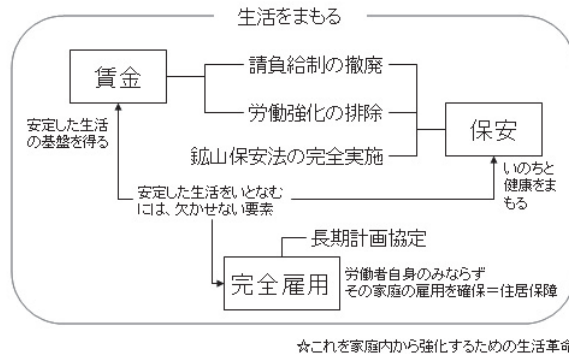
相次ぐ解雇と労働強化を経た労働者は、労使協調路線の限界を感じ、次のような抵抗をしめすようになった。すなわち、①労働者同士が団結する、②賃金の安定確保、保安優先、完全雇用の実施にむけてとりくむ、の2点である。

明治期以降、会社は労働者を分裂支配することで低賃金化や差別化をはかっており、①はこれを克服するものであった。また②は、賃金引き上げ要求だけでは解決できない問題に着目したとりくみである。これらの関係について図1をもとにみていきたい。

まず、労働者は請負給制の撤廃や労働強化の排除によって、安定した賃金を得ると同時に、これに鉱山保安法の完全実施をくみこむことで、保安体制の確立をめざした。さらに労働者は自分と家族の完全雇用を確保することで、解雇による失業と住居への不安を解消した。

この賃金の安定確保、保安優先、完全雇用という三要素は、いずれも労働者が安定した生活をいとなむうえで欠かせない要素であった。労働者は、これらの実施にとりくむことで、三池炭鉱における人命軽視や低賃金政策、労働者へのしわよせによる景気対策といった問題を解決し、自分と家族の生活をまもろうとしたといえよう。

図1 賃金の安定確保・保安優先・完全雇用の関係図



当初、会社は、宥和政策をもって、このような労働者の抵抗に対処した。しかし、エネルギー革命により合理化の必要性が高まると、会社は再び労働者へのしわよせによる景気対策に転じた。さらに三池争議が終結すると、会社は合理化をおしすすめ、賃金の安定確保や保安優先、完全雇用といった労働者のとりくみを後退させると同時に、労働者を「三池労組員」, 「新労組員」, 「組夫」と所属する労働組合ならびに直轄鉱員と下請け鉱員という複雑なかたちで分断した。これに加えて労働者管理を強めることで、会社は労働者の抵抗を抑えこんだのである。この時点において、会社は閉山まで続く労務管理を再確立したといえよう。

一方、労働者にとっての三池争議は、労働条件の後退にとどまらず、地域共同体の崩壊をまねく出来事であった。このことは、労働環境のみならず労働者の生活全般にも影響をもたらし、のちの労災事故への対応面にも深刻な影響をもたらす結果となったが、この点については別の機会にゆずりたい。

〔注〕

(1) 久保田武巳「“みいけ”二十年をふりかえって」, 三池を闘った私たちの記録刊行委員会編『あの

- とき私は』労働教育センター，1981年，pp.3-8
- (2) 田中智子「労働者の特性にみる戦前の三池炭鉱における労務政策の変遷と労働者の抵抗に関する考察」『佛教大学大学院紀要 社会福祉学研究科篇』第37号，pp.37-53
 - (3) 青木宋也〔ほか〕『「戒厳令」下のスト―三池争議の現段階』『月刊労働問題』第25号，1960年4月，pp.3-12
 - (4) 堀江正規〔ほか〕「三池争議の，そのなかから―労働運動のこれからの問題点」『エコノミスト』第38巻第20号，1960年5月，pp.6-16
 - (5) 奥田八二「三池争議を分析する」『季刊労働法』第10巻第2号，1960年6月，pp.68-80
 - (6) 塩田庄兵衛「第二組合をめぐる組合運動と労使関係―三井三池争議を契機として」『労働法学研究会報』第11巻第13号，1960年5月，pp.1-24
 - (7) 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年
 - (8) 三井鉱山株式会社編『資料 三池争議』日本経営者団体弘報部，1963年，p.4
 - (9) 平田喜久雄「人的構成」，三池炭鉱労働組合十年史編纂委員会編『みいけ十年』三池炭鉱労働組合，1956年，p.21
 - (10) 平田喜久雄，前掲書9，p.23
 - (11) 「各種統計表」，前掲書9，pp.170-171
 - (12) 奥田八二・松隈芳男「後退譜」，前掲書9，pp.198-199
 - (13) このとき会社の希望退職者募集に応じて退職した者も，炭鉱労働の特殊性などから転職もままならず，小ヤマを転々としなければならなかった（山根房光『みいけ炭鉱夫』労働大学，1961年，p.171-172）。
 - (14) 建設一般全日自労大牟田支部編『組合創立四十年史』建設一般全日自労福岡県本部大牟田支部，1991年，pp.10-11 には，当時の大牟田市の状況が次のように述べられている。
 - ・三池炭鉱の合理化と時期を同じくして，大牟田市内に林立する三井系各工場も合理化による大量解雇をおこなった。そのため，1949年（昭和24年）と1950年（昭和25年）のわずか2年間の解雇者数は，三池炭鉱と三井系各工場をあわせて7,080人にのぼった。1947年（昭和22年）の大牟田市の全就業者数が59,117人（うち83%が三池炭鉱・三井系各工場）であったことを考え合わせれば，実に就業者数の8人に1人が解雇された計算になる。
 - ・有効求人倍率をみた場合，傾斜生産方式がとられた1947年（昭和22年）前後の求人倍率は1.15～1.19倍であったものが，合理化がおこなわれた1949年（昭和24年）・1950年（昭和25年）には0.6, 0.2に急低下した。その一方で，大牟田市内の求職者数は1949年・昭和24年末の2,823人から，3ヶ月後には一気に26,679人へと増加した。
 - ・1949年（昭和24年）にはじまった大牟田市の失対事業では，就業者数や就業日数が少なかったため，一日働いては数日職にあぶれるという者がほとんどであった。就労日数は多くても一ヶ月7～10日程度であり，3日という者もあった。成人男性が月に10日働いたとしても，1950年（昭和25年）当時の福岡県の賃金（平均10,951円）の15%にしかならなかったため，芋やカボチャで食いつなぎ，仕事で必要な10円のわらじも購入できず，はだして仕事をする者もあった。
 - (15) とはいえ，戦前にみられたような一般坑夫から与論島労働者に対する「差別意識」や，与論島労働者から一般鉱員に対する「対抗意識」は，すぐには解消されなかった。とりわけ，三池労組が設立された当初，与論島労働者のなかには「労組指導部の方針に従って労働条件を確保するよりも，口之津以来積み上げてきた『誠実な労働者』としての立場を堅持して会社に交渉する方が有利である」という考えが根強く残っていた。（与洲奥都城会『三池移住五十年の歩み』（私家版），1966年，p.68）

- (16) 三井鉱山株式会社編『私たちの世紀—三井鉱山の百年』三井鉱山株式会社, 1990年, p.265
- (17) 三井鉱山株式会社, 前掲書8, pp.1046-1047
- (18) 平田喜久雄, 前掲書9, p.23
- (19) 福岡県『昭和26年 福岡県統計年鑑』1952年, pp.57-62
- (20) 「各種統計表」, 三池炭鉱労働組合, 前掲書9, pp.186-187
- (21) 福岡県総務部統計課『福岡県統計年鑑 昭和30年』1956年, p.281
- (22) 「各種統計表」, 三池炭鉱労働組合, 前掲書9, pp.190-191
- (23) 福岡県統計協会『昭和27年 福岡県統計年鑑』1953年, p.101
福岡県『昭和28年 福岡県統計年鑑』1954年, p.184
- (24) 篠藤光行「みいけ10年史」, 三池炭鉱労働組合編『みいけ20年』労働旬報社, 1967年, p.80
- (25) この三鉱連方針が意図したものについて、以下、検証しておきたい。請負給制では出炭量や作業量に応じて賃金が増加するため、一見すると労働者にとって有利な賃金形態のように考えがちだが、これにより出炭量や作業量があげればその数字が標準作業量に直結し、結果的に労働強化をまねくしくみとなっていた。また請負給が賃金の大半を占めるなかでは欠勤もままならず、常に労働者の生活を脅かした。そこで労働者は、「生活の基盤となる賃金を安定したかたちで得るため」に、請負給制を排除する必要があると考えたのである。
- もうひとつは、請負給制により生じる労働強化が、事故をひきおこすという問題である。労働者は請負給制のもとでは、賃金低下をおそれて少々のことでは欠勤できなくなる。そのため多少体調が悪くても無理をおして出勤せざるをえないのだが、体力が低下したなかでの激しい肉体労働は労働者の注意不足をひきおこし、事故につながった。
- また請負給であるがゆえに労働者は出炭量増加にむけて無理な作業に従事せざるをえず、このことが事故や疾病につながることもあった。そのため労働者は、「自らのいのちと健康をまもるため」に、鉱山保安法の完全実施とともに、事故要因となる労働強化の排除をめざしたのである。
- 以上のことから、三鉱連方針は、「いのちと健康をまもりながら」、「安定した賃金を得たい」という労働者の要求だったといえることができるであろう。
- (26) 平井は輪番制を次のように説明している。「輪番制とは、組合の現場組織である職場分会が、労働者の配役に関する現場職制の権限を掌握し、労働強化と賃金の不平等をなくすために、労働者の配役を日々順番に変える制度である」。(平井陽一, 前掲書7, p.47)
- これには、若干の補足が必要であろう。坑内作業を例にとれば次のようになる。請負給制では出炭量および作業量が賃金の大半を占めていることは本文でふれたが、出炭量や作業量を決めるのは作業現場の自然条件である。自然条件にめぐまれない切羽(=採炭現場)では、労働のわりに出炭量が少なく賃金も下がる。そのため、当時の労働者の関心は、繰り込み場(入坑前に当日の作業現場のわりふりをおこなう場所)における職員からの繰り込み(作業現場指示)にあった。多い賃金を得るには、職員に気に入られて自然条件にめぐまれた切羽に配属されるしかない。そのため労働者のなかには職員につけとどけをおこなう者があとをたたなかった。
- このような背景のもと三池労組は、労働者であれば誰もが同じ割合で良好な切羽に配属されるよう、輪番制を実施した。この輪番制の実施は、請負給が大半を占めていた鉱員の賃金を固定化させるとともに、戦前から続く根強い職制支配を弱体化することにもつながった。
- (27) 正式名称は、「日本炭婦協三池支部」という。1952年(昭和27年)に炭婦協(日本炭鉱婦人協議会)が結成されたことをうけ、1953年(昭和28年)に結成された「炭鉱労働者の妻」の会である。
- (28) 「各種統計表」, 三池炭鉱労働組合, 前掲書9, p.201
- (29) このとき会社は、労災被災者や1年間に3回負傷した者に対し退職勧告をおこなうとした。会社

の保安軽視によって労働災害に被災した労働者に対し、被災をあたかも労働者自身の不注意によるものであるかのように理由づけ、退職をせまる、という会社の姿勢に労働者は反発した。

- (30) 世話方制度とは、戦前から続く三池炭鉱労働者管理の一制度である。世話役は、各社宅に配置されていた。彼らの仕事は、社宅の修繕受付や労働者の出勤督促のみならず、労働者と家族の交流関係や思想など細部にわたって掌握することにあり、会社はこれを労務管理に役立てていた。
- (31) 三池炭鉱では、この当時まで、職員が労働者の名前を呼び捨てもしくは「おい」、「こら」と呼んでいた。三池労組は、職員と労働者は対等な立場であると考え、職員に対して労働者への呼び捨てを禁止し、「〇〇さん」と敬称をつけるようもめた。
- (32) 鉱山学校とは、三井鉱山が経営していた専門学校（3年制）である。中学卒業後、鉱山学校に進学した学生は炭鉱技術者養成教育をうけ、卒業後は三池炭鉱への就職が保障されていた。さらに鉱山学校出身者は職員に昇格できる可能性が高く、在職中に夜間高校や短大に進学して資格をとり、公務員になることも夢ではなかった。また鉱山学校に入学すると月謝を払う必要はなく、逆に会社から賃金（1955年・昭和30年当時で2500円程度）が支給された。低賃金での生活を強いられていた（そのため子弟を高等学校へ進学させる経済的余裕がない）労働者は、子弟を鉱山学校に進学させる（教育の機会をあたえる）ことで、自らの貧困生活が次世代に受け継がれることを避けようとした。また、子弟が鉱山学校に進学すれば、社宅に継続して入居し続けることができたことから、低賃金ゆえに貯蓄を許されなかった（そのため自分の家をたてたり、借家することもままならない）一部の労働者世帯では、子弟が鉱山学校に進学するよう勧めたという面もあった。
- (33) 社宅の世話方廃止や職員による呼び捨て禁止、鉱山学校生徒募集削減反対といったとりくみにより、三池労組は、戦前から続いた職制支配や労働者子弟の教育程度を低く抑えるという会社の労務管理をうちやぶろうとしたものと考えられる。
- (34) 三井鉱山株式会社、前掲書16、p.269
- (35) 園田稔『戦後石炭史』セキツウ、1970年、p.64
- (36) 三井鉱山株式会社、前掲書8、pp.1046-1049
- (37) 平田喜久雄『ほか』『みいけの人々』、三池炭鉱労働組合、前掲書24、pp.959-969
この調査は1966年（昭和41年）5月に三池労組員2,597人を対象として実施されたものであり、回収された調査票は2,425票（回答率94%）であった。当時、三池炭鉱新労働組合（新労）に属していた労働者および組夫は調査対象となっていないことに留意されたい。
- (38) 戸木田嘉久「三池争議その後」『エコノミスト』第39巻第20号、1961年4月、pp.37-40
- (39) 福岡県『昭和34年 福岡県統計年鑑』1960年、p.274
- (40) 福岡県総務部統計課『昭和31年 福岡県統計年鑑』1957年、p.171
福岡県『昭和32年 福岡県統計年鑑』1958年、p.103
福岡県『昭和33年 福岡県統計年鑑』1959年、p.103
福岡県『昭和34年 福岡県統計年鑑』1960年、p.125
福岡県『昭和35年 福岡県統計年鑑』1961年、p.155
- (41) ここで三池労組がとった手段が交渉権、スト権、妥結権の三権を職場単位に委譲するという、いわゆる「三権委譲方式」である。これにより、各職場での要求を労組支部や本部にあげて解決するのではなく、職場で労働者自身が直接職員と交渉して解決することとなった。
- (42) 坑内に一日はいれば85円（当時は、そば一杯が35円）の手当がついていた。
- (43) 確かに、1959年（昭和34年）上期における三池炭鉱の鉱員一人一ヶ月あたりの出炭能率は13.1トンであり同時期の三菱（14.0トン）、北炭（16.5トン）、住友（17.4トン）、明治（16.3トン）に比べて低くとどまっていた（三井鉱山株式会社、前掲書8、p.419）。しかし、これにはいくつかの理由があった。

まずひとつめは、三池労組が保安優先を組合運動の中心に掲げ、鉱山保安法遵守をおこなっていたことにある。鉱山保安法を遵守すれば出炭量が3～4割減少するため、当時の炭鉱ではこれを無視した採炭がおこなわれていた。三池炭鉱では、労働者の違法闘争が徹底したものであったがゆえに、出炭量減をもたらしたと考えられる。

ふたつめには、間接鉱員が多いことがあげられる。出炭能率は、出炭総量を在籍労働者数で割った数字である。三池炭鉱では戦前から戦中の無計画な拡張により坑道の距離が延びており、これらの坑道を維持するには他炭鉱よりも高い比率の間接鉱員を必要とした。すなわち、間接鉱員が多く存在することで、在籍労働者数が増え、これにより三池炭鉱の出炭能率が低いという結果をもたらしたのである。

最後にあげられるのは、組夫の問題である。保安を確保する目的で、三池労組は組夫の採用を極力認めず、仮に組夫として採用された者でも直轄雇用されるよう会社に働きかけてきた。そのため、1959年(昭和34年)3月末に三池炭鉱で働く組夫は坑外で働く77人(港務所を含む)と他炭鉱に比べて極端に少なく、さらに坑内で働く組夫は一人もいなかった(当時は大手石炭鉱山でも、在籍人員の約半数が組夫というところもあり、三池炭鉱の組夫数は極端に少ないものであった。三池炭鉱労働組合編『みいけ20年資料編』労働旬報社、1968年、pp.186-187)。ところで、出炭能率を算出する際の在籍労働者数に組夫は含まれないため、組夫を多く使役すればするほど出炭能率は高くなるしくみとなっていた。すなわち、三池炭鉱では組夫を雇用していなかったがゆえに出炭能率が低くとどまっていた面もあった。

ところが会社はこのような状況は無視し、出炭能率にあらわれる数字のみをとりあげた。さらに会社は三池炭鉱労働者の賃金が高いことも企業再建のネックになっていると指摘し、三池労組が「居直り強盗」式の職場闘争をおこなうからであると非難した(戸木田嘉久『労働組合はどう変るか』三一書房、1961年、p.48)。しかし、三池炭鉱労働者の平均賃金は福岡県男子のそれを下回るものであり、他炭鉱と比べてもむしろ低い状況にあった。

しかし、会社が宣伝した三池炭鉱における「低能率・高賃金」の実情は山元以外にはわかるはずもなく、三鉱連内部でさえ三池労組が孤立していく一因となった。

- (44) このとき指名解雇をうけたNさん(79歳・男性)は、解雇理由について次のように語った。「当時、私は労働組合の中央委員をしていて、会社が提案する労働条件切り下げなんかに反対をとなえよったわけです。労働条件が切り下げられると、事故に直結するからです。私がやっていた電気工の仕事は、夜中でも三池炭鉱の電気関係に異常があれば、復旧に出かけんといかん仕事でした。ある日の夜中、雷で送電線がやられたため修理に出かけたところ、作業が深夜になりました。会社との確認事項で、作業が深夜に及んだときには会社が食事を支給すると決まっていたのに、その日は確認していたことが守られんやっただです。だけん(だから)、会社がきちんと対応するまで修理対応を中断したとですよ。たったこれだけのことに会社は、『生産阻害した』と理由をつけて、私に指名退職勧告をしてきました」(筆者がおこなった2007年8月のききとり調査より)。Nさんのように、このとき指名退職勧告をうけた労働者の約半数は、なんらかのかたちで三池労組の役職につくものであった。
- (45) 会社の労務政策とあいまって、三池炭鉱労働者は、親子もしくは兄弟(もしくは親戚)で、三池炭鉱で働く者が多かった。三池労組の分裂は「親子、兄弟(親戚)同士で所属する労働組合が違う」といった事態をうみ、このことが親子間や兄弟(親戚)間の対立をつくりだした。
- (46) 組合が分裂したことで、三池労組員と新労組員は互いの家族までも反目し、子ども同士ですら一緒に遊べない状況をうみだした(奈賀悟『閉山 三池炭坑1889-1997』岩波書店、1997年、p.106)。
- (47) 石田博英[ほか]「三池争議—私はこう思う(鼎談)」『日本労働協会雑誌』第2巻第9号、1960年9月、

pp.4-9で、当時労相だった石田博英は「訓練所にはいってもらえば、就職口は100パーセント以上の申し込みだから心配することはない」、「結局労働力というものがスムーズに動くようになりさえすれば解決する」という見解をしめした。しかし、実際には訓練所を経たとしても、被解雇者の再就職は困難をきわめた。地元で就職できなかった被解雇者の多くは、関東や関西で清掃や夜警、製造業などの慣れない業務につかざるをえなかった。

- (48) 上野英信『出ニッポン記』社会思想社、1995年、pp.19-42では、三池争議の最中に三井鉱山が解雇者対策の主要な一環として、ブラジルをはじめとするラテンアメリカ諸国への集団移住を計画し、これに積極的にとりくんだことが記されている。三井鉱山は、自らが人員整理した労働者をラテンアメリカに送りこみ、現地の三井系法人で農民として働かせることを目論んでいた。実際に三池争議終結後には福岡県が委託をうけ、炭鉱離職者専用の農業訓練所が開設された。

福岡県『産炭地域の現状と問題点 昭和39年5月』1964年、p.49によれば、1957年（昭和32年）から1963年（昭和38年）末までの福岡県内における炭鉱離職者は83,121人にのぼり、そのうち71,721人がいったん就職（日雇い労働を含む）している。このうち海外に移住した者は324人であった。

- (49) 島崎護 [ほか]「三池闘争」、前掲書24、pp.269-275
(50) 山田一男「解雇された1200名の仲間たち」、三池炭鉱労働組合、前掲書24、p.1028
(51) 戸木田嘉久、前掲書38、pp.37-40
(52) これに対し三池労組は、「会社がおこなう差別取扱いは（新旧組合員に対する差別取扱いを禁じた）中労委斡旋違反である」として抗議団交をおこなったものの、会社との話し合いは進展しなかった。
(53) 池上親春・新藤東洋男『合理化政策と産炭地三池・筑豊の現実』人権民族問題研究会、1966年、p.44では、1965年（昭和40年）の三池炭鉱宮浦鉱における組夫の内訳が紹介されている。これによれば、当時宮浦鉱だけで300人を超える組夫が働いていたことがわかる。

【参考文献】

- 阿部知二 [ほか]「三池争議に思う」『月刊労働問題』第24号、1960年4月、pp.50-55、45
荒木誠之「三井三池争議の解決」『労働法』第17号、1961年5月、pp.93-98
NHK取材班『NHKスペシャル 戦後50年その時日本は（第2巻）』日本放送出版協会、1995年、pp.8-213
大河内一男 [ほか]「転機に立つ日本の労働運動—三池争議を通じてみた（座談会）」『労務研究』第13巻第5号、1960年5月
鎌田慧『去るも地獄 残るも地獄—三池炭鉱労働者の二十年』筑摩書房、1986年
佐藤正司「石炭鉱業合理化の一面—三井鉱山の場合」『石炭評論』第1巻第2号、1950年7月、pp.40-43
島崎護「三池争議総括のための一つの報告—構造改革論争への提案」『中央公論』第76巻第6号、1961年6月、pp.122-136
社会主義協会編『資料 三池争議』社会主義協会出版局、1979年
全国三井炭鉱労働組合連合会編『英雄なき113日の闘い』労働法律旬報社、1954年
高木督夫「三池争議の問題点」『思想』第432号、1960年6月、pp.104-113
谷村喜代司「三池争議あれこれ」『関西経協』第14巻第11号、1960年11月、pp.35-36
内閣官房内閣調査室「三池争議の提起した若干の問題」『内閣官房調査月報』第5巻第10号、1960年10月、pp.62-72
西角英雄「炭鉱に於ける職階制の研究—三井鉱山の場合」『石炭評論』第2巻第1号、1951年1月、

pp.42-57

灰原茂雄「炭労の賃金闘争と三井三池の職場闘争について」『労働調査時報』第247号, 1956年4月,

pp.2-8

灰原茂雄「三池争議・責任追求・第三次合理化」『社会主義』第138号, 1963年3月, pp.11-20

東中光雄「三池争議における刑事弾圧」『労働法律旬報』第388号, 1960年8月, pp.20-23

馬原鉄男「三池争議と部落問題」『部落』第12巻第6号, 1960年6月, pp.8-17

三池炭鉱新労働組合・三池炭鉱職員労働組合編『三池のあしあと 1960年』三池炭鉱新労働組合・三池炭鉱職員労働組合, 1960年

宮川睦男を偲ぶ会編『三池労働者と共に一宮川睦男の生涯』労働教育センター, 1985年

山川良一「三井鉱山は何故に人員整理を断行するか」『実業の世界』第50巻第10号, 1953年9月, pp.20

-22

労委協会「三井三池争議第4次あっせん及び第5次あっせん経過」『中央労働時報』第360号, 1960年12月,

pp.47-54

労務行政研究所編「三池争議をめぐる諸仮処分の跡づけ」『労務時報』第1569号, 1960年6月, pp.8-21

【付記】

本研究にあたって、三池争議を経験された多くの三池炭鉱労働者とそのご家族の皆様にご協力をいただきました。また、大牟田市立図書館から貴重な資料をお貸しいただきました。深くお礼を申し上げます。ありがとうございました。

(たなか ともこ 社会福祉学研究科社会福祉学専攻博士後期課程)

(指導：永和 良之助 教授)

2009年9月15日受理

