

戦後日本におけるストと労使関係 ——石炭産業の事例

島西 智輝

(立教大学教授)

本稿の目的は、第二次世界大戦後に三池争議などのさまざまなストを闘ってきた石炭産業のストを検討することとおして、戦後日本におけるストの意義と限界を考察することである。産業別労働組合である日本炭鉱労働組合（炭労）の統治構造、および労使交渉に「埋め込まれた」ストに注目して複数の炭鉱ストを検討した結果、以下の点が明らかとなった。第一に、炭労が炭鉱ストで統一闘争を維持できなかったのは、炭労の労働運動が事業所別・企業別労使関係を基盤としていたためだった。日本において産業レベルで統一ストを闘うには、組合民主主義を基盤とした産業別労組トップがリーダーシップを発揮し、事業所別・企業別労使関係から離れた本部専従職員が指導することで、中央集権的な統制を行わざるを得ないことを、炭鉱ストの事例は示しているといえる。第二に、炭鉱ストは単位組合や企業別連合体が統制力を発揮し、団体交渉では得られなかった経営者側からの譲歩を引き出すこともあった。したがって、炭鉱ストは事業所・企業レベルにおいて実効性のある争議行為のひとつだった。第三に、ストが「埋め込まれた」大手炭鉱の閉山反対闘争によって、地方自治体は閉山対策を準備することが、そして労組は閉山条件の積み上げが可能になった。「埋め込まれたスト」は、単なるセレモニーではなく、閉山反対闘争の実質化のために不可欠だった。炭鉱ストの事例は、産業別の統一ストでなくても、労組側が勝利する見込みがなくても、さらにはスケジュール闘争であっても、団体交渉とともにストを構えることが、労働争議とそれに付随する諸問題を解決する手段として有効なことを示している。

目次

- I はじめに
- II 三池争議までの統一闘争とスト
- III 三池争議以降の統一闘争とスト
- IV スケジュール闘争としての閉山反対闘争——団体交渉とスト
- V おわりに

I はじめに

日本の石炭産業は、ストライキ（以下、スト）が繰り返されてきた産業である。日本炭鉱労働組

合（以下、炭労）は、国鉄労働組合などとともに日本労働組合総評議会（以下、総評）の主力組合であり、六三スト（1952年、闘争期間63日）、三井鉱山での企業整備反対闘争（1953年、同113日）、および戦後最大の争議のひとつである三池争議（1959～1960年、同282日）での長期ストをはじめ、数多くの合理化・閉山反対ストや災害抗議ストなどを行ってきた（日本炭鉱労働組合編 1991）。日本の石炭産業では、労使交渉とストが不可分の関係にあったといえる。

上述した石炭産業のスト（以下、炭鉱スト）は、1950年代以降は一部の例外を除いて産業別統一

闘争（以下、統一闘争）を維持できず、労働組合側の敗北が続いた。また、後述するように、大手炭鉱でも閉山が続発する1960年代半ば以降になると、閉山提案から団体交渉やストを経て条件闘争に移行し、最後にストを構えた後に閉山決定に至る、という1カ月以上にわたるスケジュール闘争が一般化した。1950年代後半以降の石炭産業の衰退という客観的条件はありつつも、なぜ炭鉱ストは統一闘争が維持できない場合が多かったのだろうか。また、1960年代以降に日本の労使関係が対立から協調へと移行するなか、なぜ敗北の可能性が高いにもかかわらずストが続いたのだろうか。本稿では、炭鉱ストからいくつかの事例を取り上げ、上記にかかわる論点を検討することをとおして、戦後日本におけるストの意義と限界を考察する。

第一の論点の検討にあたり、本稿は炭鉱ストをめぐる労働組合（以下、労組）の組織、とくに炭労によるスト時における傘下組合の統治構造に注目する。周知のように、労組統治の原則として組合民主主義があげられ、構成員全員の意見を反映させるような組織運営が推奨される¹⁾。しかし、かつて高宮誠がアメリカ炭鉱労組のストの戦闘性に影響を与えた要因として組織内のリーダーシップや情報伝達構造の重要性を指摘したように（高宮1982²⁾）、組合民主主義に徹した労組運営が労組の闘争性や団結力を担保するか否かは、必ずしも自明ではない。また、筆者らが明らかにしたように、全職同盟（現・UAゼンセン）は組合民主主義を基礎としつつも本部の権限が強い中央集権的な性格をもっていたし（島西・梅崎・南雲2020）、1960年代のアメリカの労組による統一闘争の強さの要因を中央集権的な統制力に求める議論や（白井1968）、日本以上に激しい労働争議を闘ってきた韓国の労組が大統領制的な組織統治を行っていたという指摘もある（二村2024）。近年の欧米の労組・労働争議研究は、組合民主主義を基盤とした下からの労組統治を重視し、中央集権的なそれについては否定的であるが（Gumbrell-McCormick and Hyman 2018；熊沢2023など）、ストをともしなう統一闘争をめぐる統治構造のあり方は、以上の議論を踏まえると一考に値する課題だ

といえる。本稿では三池争議研究の到達点である平井（2000）などに学びつつ、三池争議前後の主要炭鉱ストにおける労組の統治構造とストとの関係を検討する。

第二の論点の検討に際しては、ストが閉山をめぐる長期のスケジュール闘争の一部として制度化されたこと、換言すればストが労使交渉に「埋め込まれた」ことに注目する。ストが埋め込まれた春闘は、産業間でストの時期が揃うことによる交渉力の高まりが肯定的に評価される一方、ストのセレモニー化や春闘の形骸化を招いたという批判もある（上妻1976）。また、個別産業のスケジュール闘争では、スト中に労使間の馴れ合いが見られたという指摘もある（中村2002；中澤2023）。他方で、石炭産業において長期のスケジュール闘争が制度化されたということは、「埋め込まれたスト」が単なるセレモニーにとどまらない実質的な機能をはたしていた可能性を想定させる。本稿では1960年代以降の炭労とその傘下組合による閉山反対闘争に関する一次史料などに基づいて、とくに閉山反対闘争で「埋め込まれたスト」がはたした役割を検討する。

II 三池争議までの統一闘争とスト

1 三池争議の敗北

まず、三池争議の経過を確認しよう。1950年代初頭の朝鮮特需により、石炭産業も好況となった。しかし、好況にともなう「高炭価」問題や上述した六三ストにともなう供給の不安定性などにより石炭から重油への転換が進んだこともあり、1953年には一転して石炭不況が深刻化した（島西2011：89-103）。日本最大の産炭地だった九州の筑豊地域では中小炭鉱の閉山が相次ぎ、「黒い失業地帯」と呼ばれるようになった（藤野2019）。

この不況を機に、炭鉱企業は人員整理を含む合理化を本格化させた³⁾。炭労は1953年8月に企業整備反対闘争として一斉部分ストなどを指令したが、九州三菱炭鉱労働組合が脱落するなどしたこともあり、三井鉱山を除く大手炭鉱では希望退職募集や非能率炭鉱の縮小・閉山とそれにともしな

う配置転換が実施された。他方、三井鉱山では、同年8月に約5700人の人員整理（希望退職募集で満たない場合は退職勧告、それに応じなければ解雇）などを含む合理化案が、三井鉱山の各炭鉱労組の企業連である全国三井炭鉱労働組合連合会（以下、三鉱連）に提案された。三鉱連が9日の24時間ストを皮切りに強力な統一闘争を行った結果、11月27日に指名解雇撤回を含む労使協定が締結された。これがいわゆる「英雄なき113日の闘い」である（全国三井炭鉱労働組合連合会編1954）。

長期闘争に勝利した後、三池では労組優位の労使関係のもと、三川坑を中心に活発な職場闘争が展開され、三池労組は輪番制や生産コントロールなどの労働者の職場秩序を獲得し、生産現場における職制管理の排除に成功した。その後、1958年以降の石炭不況にともない、大手炭鉱はさらなる合理化案を労組に提案した。三井鉱山では、1959年1月に鉱員6000名の希望退職募集を含む第1次合理化案が三鉱連に提示された後（4月に希望退職者約1300名などで妥結）、8月には約4600名の希望退職募集を含む第2次合理化案が提示された。第2次合理化に対し、三池以外の5炭鉱では10月には退職応募者数がほぼ会社目標に届いたが、約2200名の会社目標が示されていた三池ではわずか130名余りの応募にとどまった。これに対して三井鉱山は職場活動家を「生産阻害者」として指名解雇することを11月に提案し、中労委による斡旋が不調に終わると、12月には約1492名の指名退職勧告、さらに勧告に応じなかった1279名に指名解雇通告を行った⁴⁾。三池労組が「返上デモ」で対抗するなか、三井鉱山が翌年1月にロックアウトを行ったため、三池労組は無期限ストに突入した。三池争議の始まりである。

総評・炭労が支援体制を組むなか、3月15日に三池労組員のなかから争議継続に異を唱える刷新同盟が発足し、17日には第二組合（三池炭鉱新労働組合、以下、三池新労）が結成された。翌日には職員組合（三井鉱山社員労働組合連合会）が炭労から脱退し、3月末には三池新労が強行就労を開始した。さらに、炭労傘下支部への一斉スト指令が三池を除く三鉱連5炭鉱の支部によって返上さ

れるなど、炭労の組織統制が動揺した。炭労は戦術変換を余儀なくされ、中労委に斡旋を申請した。3月29日には三池労組員の久保清が暴力団員に刺殺される事件も起きた。

斡旋案が4月の炭労大会で否決されると、炭労は三鉱連の離脱を容認する一方、三池闘争現地指導委員会を設置するなど、三池支援の強化を明確にした。総評もまた、同月に三池闘争中央共闘本部と現地指導委員会を設置した。こうして、「炭労の三池闘争」は、「全労働者階級に包まれた三池闘争」に発展していった（引用は日本炭鉱労働組合編1991：390）。4月以降、三池新労の就労と石炭積出し施設であるホッパー占拠をめぐる攻防が激化した。三井鉱山がホッパー周辺の立入禁止などの仮処分申請や警官隊投入要請などを行う一方、三池労組は有明海上からの就労の阻止（「三池海戦」）、総評・炭労の応援を含めたホッパーでのピケットライン（「ホッパー決戦」）などで対抗を続けた。7月20日に警官隊による実力行使が決定されるなか、19日に発足した池田勇人内閣が事態収拾に乗り出し、労使双方に流血の事態を避けることを求めるとともに、中労委に再斡旋を要請した。中労委は、三井鉱山が指名解雇を取り消す一方で解雇該当者を自発的に退職した者として扱う、などの斡旋案を提示した。

これ以降、争議は徐々に解決へ向かい、8月には炭労が、9月には三池労組が斡旋案を受諾し、総評もこれらを追認した。10月からは労使による生産再開に向けた調整が始まり、11月1日にストとロックアウト双方が解除され、12月1日から全面就労が再開された。ロックアウトから数えて約282日にわたった三池争議は、日鋼室蘭争議などととも指名解雇による合理化の困難さを経営者に認識させる一方、雇用確保には失敗し、労組側の事実上の敗北に終わった。

同時代の争議として三池争議を分析した清水慎三は、三池争議の戦術上の疑問・批判を7つあげているが、その多くは炭労・総評が三鉱連や三池労組を統制できず、統一闘争を維持できなかったことに対する批判である（清水1963：565-569）⁵⁾。また、1950年代半ば以降の職場闘争から1960年春までの三池争議について一次史料を詳細に分析

した平井陽一は、争議の帰趨に大きな影響を与えた要因として、①労働者の職場秩序をめぐる労使間の対立という真の争点を三池労組が三鉱連、炭労、総評などに呼びかけなかったために争点がぼやけてしまったこと、②三鉱連が炭労の一斉スト指令を返上し、争議から離脱したこと、③第二組合である三池新労が結成されたこと、をあげている（平井 2000：133-208）。いずれも、三池労組と企業連である三鉱連、および産業別労組である炭労との関係に注目していることがわかる。すなわち、炭労が統一闘争を維持できなかったのは、企業連（三鉱連）や単組（三池労組）を統制できなかったこと、言い換えれば炭労・企業連（三鉱連）・単組（三池労組）間の統治構造の弱さにあったといえる⁶⁾。

2 三池争議以前の統一闘争と組織統制

それでは、なぜ三池争議においてこうした統治構造の問題がおきたのだろうか。三池争議以前にさかのぼって検討しよう。石炭産業では、1945年10月に三井芦別炭鉱で労組が結成されるなど、第二次世界大戦後の日本でもっとも早く労働組合が組織された（島西 2005；中澤 2023）。その後、日本鉱山労働組合、日本炭鉱労働組合総連合、全日本石炭産業労働組合など、企業別労組の連合体として複数の産業別労組が結成された。1950年4月、後二者の産業別労組などが単一化して炭労が発足し、各企業別労組は炭労支部に再編された⁷⁾（島西 2005）。

しかし、炭労の単一化時にはすでに産業別統一賃金交渉体制は崩壊しており、単一化後の最初の賃金闘争である1951年1～9月賃金交渉でも、三権（交渉権・スト権・妥結権）は単組（支部）または企業連にあり、炭労は諸闘争の指導・調整の権限をもつにとどまることが決定された（日本炭鉱労働組合編 1964：208-373）。炭労は、発足直後から企業連・単組の自主性を尊重するという意味において組合民主主義が重視されており、それゆえ企業連・単組への統制が弱い組織だったのである。

その後、炭労は各支部の投票を経て、中央闘争委員会（以下、中闘）が交渉確立権を含むスト権をもつこととなり、炭労本部の中闘の権限強化が

はかられた（日本炭鉱労働組合編 1964：377-380）。1957年には、佐賀の杵島炭^{きしま}鉱で労働条件引下げをめぐる争議がおきた際、炭労は杵島労組にストを指令する一方、大手炭鉱13社の労組が2日間にわたって24時間支援スト（同情スト）を実施した（杵島炭鉱労働組合 1958；奥田 1969：405-415⁸⁾）。このように統一闘争で一定の成果も見られたものの、1952年の六三ストでは幹旋案拒否と保安要員引揚げに反発した職員組合（以下、職組）が中闘を離脱してストを中止したり、六三スト後も職組の炭労脱退が続いたりするなど、統一闘争時における統制違反も相次いだ（日本炭鉱労働組合編 1964：412-416, 501-502）。

統制違反に対して、炭労本部は除名、脱退勧告、権利停止などの処分を行えることを規約で定めていたが（日本石炭鉱業経営者協議会編 1955：55-56⁹⁾）、微温的な対応を続けた。それを最も端的に示すのが、1953～1955年にかけておこった明治鉱業労組・職組の炭労脱退問題である。大手炭鉱の一角をなす明治鉱業労組は、北海道・九州で10支部をもつ大規模な企業連を結成していた。1953年には炭労がスト規制法反対24時間ストを指令したが、明治鉱業九州炭鉱労働組合（以下、明九労）傘下組合はストを回避し、同年9月には天道炭鉱労組が炭労指令に違反した。また、1955年には平山炭鉱労組で炭労脱退をめぐる全山投票や第二組合の発足などがおきた（同年に両組合は再統一）。さらに、1954年から1955年にかけて、九州の職組すべてと労組10支部中5支部が炭労を脱退した。しかし、明九労とその傘下单組による一連の統制違反と思われる行動に対して、炭労は天道炭鉱労組を除名処分とするにとどまった（日本炭鉱労働組合編 1964：501-512¹⁰⁾）。こうした炭労の微温的な対応が、統一闘争から脱落しても炭労が統制処分をする可能性は低いというシグナルとなり、三池争議において三鉱連が脱落する要因のひとつになったのである。

Ⅲ 三池争議以降の統一闘争とスト

1 統制力強化の試みと挫折

1960年6月、大手炭鉱の北海道炭鉱汽船（以下、北炭）が、経営再建のために希望退職者募集を企業連（北炭労連）に提案した。鉱員1684名、職員465名が応募したが、会社側は希望退職者数が目標の半数に満たないという理由で、9月に万字・美流渡・赤間の3炭鉱（以下、三山）の分離・第二会社化を北炭労連に提案した。北炭労連は提案に反対し、北炭従業員としての就労を求めたため、会社側は休山を通告した。これに対して炭労は同月26日以降の24時間ストを指令したが、北炭労連は一転して分離を容認して条件闘争を行うとして、事実上炭労指令に従わないことを決定した。他方、炭労の北海道支部は赤間炭鉱の一部労働者による就労の動きを阻止することに成功した。

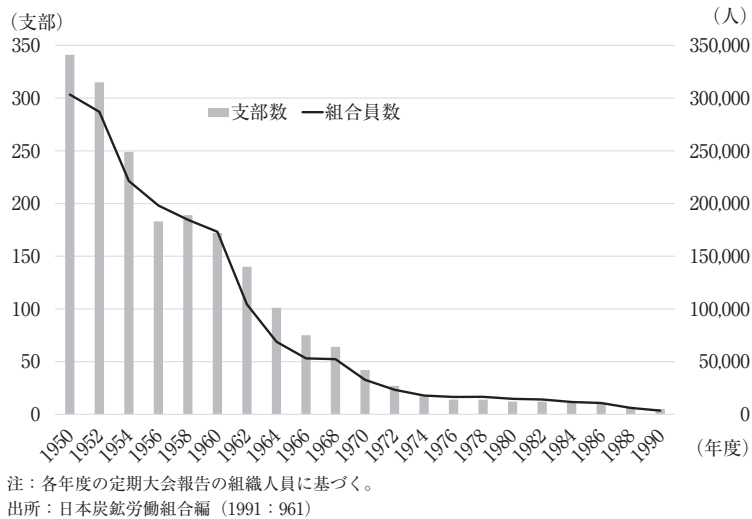
10月に開催された炭労の第28回臨時大会では、北炭の三山分離を「賃金その他の労働条件の引下げによってさらに利潤の増大を図るとともに一挙に大量の人員整理を行うという最も悪質な合理化攻撃」であり、北炭の三山分離反対闘争（以下、北炭争議）が「炭労全体におよぼすえきょうが重大であることを認識し、単に当該企業連と個別資本との対決だけでなく、炭労全体の闘いでこれを阻止する」という統一闘争方針を提起したものの、北炭労連の傘下13組合のうち夕張炭鉱労組など7組合が事態収拾と条件闘争を主張し、態度を保留してしまった。そのため、大会では「大勢として原案を確認」し、態度を保留した北炭労連傘下組合に対しては「今後前向きになるよう炭労全体として努力する」にとどまり、統一闘争を組織することはできなかった。他方、「団結を阻害する行為を行った者」などに対しては監視、説得体制を強化し、場合によっては統制権を発動することも決定された（日本石炭鉱業経営者協議会編1961：127-131, 268-271）。

その後、炭労が11月に2日間の24時間ストとそれに続く48時間ストを北炭労連に指令すると、北炭労連は一転して指令に従ってストに突入し

た。美流渡、赤間支部では条件闘争に賛成する者の除名も行われた。北炭労連は48時間スト中に妥結権の委譲を炭労に要請し、炭労はそれを受入れ、争議は終結した。この争議によって分離撤回はできなかったが、労組側は希望者による北炭の他炭鉱への配置転換などを獲得した（日本石炭鉱業経営者協議会編1961：268-275）。北炭争議では、北炭労連は結果的に炭労指令に従い、支部における統制の乱れも抑えられたが、炭労が統一闘争を組織できなかっただけでなく、炭労はそれを統制違反として処分できなかったことはこれまでと同様だった。

炭労自身もこうした組織上の問題点を認識していた。すなわち、三池争議と北炭争議を経て1961年2月に開催された炭労の第29回定期大会では、争議指導上の問題点として、「大会決定や指令が実行されないという状態を改善すること」「炭労—企業連—支部の関係をスッキリすること」「組合民主主義をさらにてつていさせること」が提起された（日本石炭鉱業経営者協議会編1961：138-139）。そこで炭労は第30、31回の臨時大会を相次いで開催し、政府に石炭産業の安定化をはかるような政策への変更を求める石炭政策転換闘争（以下、政転闘争）の実施を決定した。炭労が政転闘争を構想した背景には、「循環的にかけてくる企業整備の攻撃に対して、炭労の統一闘争だという闘いをしておっても、力の限界がくるし、それは結果的に会社側の目的を達成させてしまうことになる。だから、政策を変えるための闘争を組もうではないか」という炭労執行部の統一闘争の拡大強化を目指す意思があった（古賀1962：66）。それゆえ、炭労は「生産点における対決と同様、あるいはそれ以上に統一行動の拡大に重点をおく」とし、炭労内部のみならず政府、他産業労組、および国際的な統一行動も視野に入れた闘争を行うこととした。政転闘争では、炭労は各産炭地から国会などへの波動的な動員にくわえ、1962年3月28日の全山24時間スト、および4月5日以降の全山無期限ストを行い、政府の石炭鉱業調査団による調査、炭田開発や産炭地振興への金融措置、および調査中の人員整理の中止などを獲得した（日本炭鉱労働組合編1991：284-309）。

図1 炭労支部数・組合員数, 1950～1990年度



しかし、1962年10月の石炭鉱業調査団の答申は、「石炭が重油に対抗できないということは、今や決定的である」として、合理化による高能率化を容認するものとなった（島西 2011）。答申を拒否した炭労は、政策変更を求めて政転闘争を継続し、11月末には2日の24時間スト、12月8日から全山無期限ストに突入したが、10～11日には地方大手の貝島炭鉱の労組がストを中止し、12日にはやはり地方大手の日本炭鉱の高松炭鉱労組が保安名目で入坑して事実上スト破りを行うなど、九州を中心に統制違反の動きがおきた。組織が動揺するなか、政策議論の中心が国会に移ったこともあり、炭労は20日にストを中止した。炭労は、これらの統制違反に対しても処分を行わなかった（日本炭鉱労働組合編 1991：456-477；宮本 2000：362）。政転闘争における石炭政策の転換要求は石炭産業全体にとって望ましいものであり、鉱員間と職員間、労使間、および企業間で必ずしも利害が対立するものではなかった（エコノミスト編集部編 1978：171-175）。また、図1に見るように、炭労は三池争議前の1958年に183支部、約18.5万人を擁していたが、政転闘争が終結した1962年には140支部、約10万人となっていた。このように統一闘争が維持しやすい状況だったにもかかわらず、炭労は統一闘争を維持できなかったのである。

政転闘争後、炭労は1964年春闘などで全山ス

トなどの統一闘争を行ったが、1965年春闘では統一闘争に対する反対意見が出たため、中央大手、地方大手、中小などのブロック別闘争となり、しかも中央大手の無期限スト中に三鉱連が再び脱落し、ストを中止してしまった。しかし、炭労は三鉱連に闘争への復帰を呼びかけるにとどまり、春闘後の臨時大会でも執行部の辞意を慰留した。また、産業別組織の改革については「討議の積み上げ」をすることを確認するにとどまり、統一闘争についても「今後も闘いの唯一の形態」であるとしつつも「必ずしも画一戦術ではない」として、闘争戦術に幅をもたせた（日本石炭鉱業経営者協議会編 1965：295-308；日本炭鉱労働組合編 1991：565-577）。結局、炭労は度重なる統一闘争の失敗を経験してもなお、傘下労組への統制の弱さという統治構造の問題を解決できなかったのである。

以上見てきたように、炭労は、三池争議以前から炭鉱ストにおける中闘の権限強化などの統制力の強化を試みていたものの、傘下労組の統制違反を処分できるほどの統制力をもっていなかった。それゆえ、一部の例外を除いて統一闘争を維持できず、炭労はストで敗北が続いた。「英雄なき113日の闘い」などいくつかの長期ストの勝利は、炭労の統制力に裏づけされた統一闘争によるものではなく、企業連や単組の統制力に依存するものだったのである。

2 炭鉱ストにおける統制力の弱さの要因

それでは、なぜ炭労は統制力を強化できなかったのだろうか。それは、単一化したとはいえ、炭労が事業所別の単組と企業連の集合体だったからである。このことは、二つの要素に分解できる。第一は、炭労本部の役員体制の影響である。専従職員（プロパー）が事業所・企業別労使関係から独立して産業別労組本部の役員として運営に携わっていた全職同盟などと異なり¹¹⁾、炭労の主要役員は大手・中小のさまざまな事業所別労組の出身者で構成されていた（日本炭鉱労働組合編 1991：973-985）。また、本部主要役員を構成する中央執行委員は、企業連の影響が大きかった。表1に見るように、1965年の事例では、中央執行委員相当の役員21名のうち、産業別選出中央執行委員が11名に対し、企業連選出中央執行委員は10名であり、三鉱連脱退後に炭労に直加盟していた三井三池、宇部興産、および地方大手の杵島炭鉱と日本炭鉱高松炭鉱（以下、日炭高松）を除き、主要大手炭鉱とそれらの企業連から2〜3名ずつ選出されていた。中央執行委員には三井三池炭鉱を解雇された後に炭労事務局長を務めた灰原茂雄（1965〜1969年）のような人物もいたが、炭労本部は大手炭鉱の企業別労使関係の意向とは異なる意思決定が困難な組織だったのである¹²⁾。

第二は、単組・企業連レベルの労使関係の影響である。先行研究が指摘しているように（中澤2023）、単組・企業連レベルの労使交渉や労働争

議では、労組執行部と経営者との馴れ合いが見られた。たとえば、上述した北炭争議では、北炭労連の三役で「（引用注：経営者に）札幌市の住宅を土地付きでせびってもらったと噂される豪の者さえいた」という（赤石1998：35）。こうした単組・企業連は、炭労よりも個別炭鉱・企業によって統制されていたといえる。逆に、単組レベルの労使関係が炭労でも企業でもないアクターによって統制されることもあった。たとえば、1961年の日炭高松炭鉱における反合理化闘争では、地区共産党や共産党細胞が主導して地区社会党と日炭高松労組の共闘を実現し、炭労指令のスト終了後も独自に無期限ストを実施し、経営者側から一定の譲歩を引き出した¹³⁾（宮本2000）。また、1962年の大正炭鉱における反合理化闘争では、新左翼的な思想と行動で知られる谷川雁らの指導のもとで希望退職者が退職者同盟を結成し¹⁴⁾、谷川を中心に構成された顧問会議の決定に退職者同盟執行部が従う組織体制のもと、炭労指導に反した独自の争議を行い、退職金支払いや社宅退去後の住居の確保を獲得した（河野2018）。いずれにせよ、単組・企業連レベルの労使関係のあり方もまた、炭労による組織統制を困難にしたのである。

ところで、上記の日炭高松や大正炭鉱の争議では、共産党細胞や谷川雁による指導が労働者の支持を集め、労働者が指導に従うことで闘争体制が強化された（宮本2000；河野2018）。その意味では、これらの事例は、統一闘争を維持するためには、組合民主主義を基盤としつつも闘争指導を

表1 炭労役員の構成（1965年）

産業別選出中央執行委員（11名）		企業連選出中央執行委員（10名）	
出身単組・企業連	炭労での役職	出身企業連・組織	企業連の役職等
三井三池	中央執行委員長	三井鉱山	会長
杵島	副執行委員長	三井三池鉱業所	東京事務所事務局長
三菱美唄	事務局次長	三菱鉱業	会長
北炭夕張	事務局次長	北海道炭鉱汽船	会長
北炭清水沢	総務・財政部長	住友石炭鉱業	会長
太平洋	労働部長	明治鉱業	委員長
雄別雄別	保安・生産部長	雄別炭鉱	事務局次長
明治平山	福祉部長	太平洋炭鉱	事務局次長
住友奔別	教宣部長	職員組合	住友職連会長
三井芦別	組織・共闘部長	西日本ブロック	日本炭鉱高松
宇部興産炭労	常駐オルグ		

注：常駐オルグは中央執行委員相当であり、正規の中央執行委員ではない。

出所：日本石炭業経営者協議会編（1965：318-320）

トップダウンで行う中央集権的な組織統制が有効なことを示す傍証ともいえる¹⁵⁾。

Ⅳ スケジュール闘争としての閉山反対闘争——団体交渉とスト

1 閉山反対闘争の長期化と定型化

前掲した図1に見るように、1960年代にかけて炭労の組織は急激に縮小し、1970年には発足時の約10分の1となった。1960年代以降、中小炭鉱だけでなく大手炭鉱の閉山も本格化したためである。閉山は労働者の配置転換や解雇に直結することから、炭労は閉山反対闘争を展開した。

1960年代の中小炭鉱の閉山反対闘争の事例として、北海道北部の猿払村に所在した北海道炭鉱拓殖小石炭鉱（以下、北拓小石）の事例を見てみよう¹⁶⁾。三菱鉱業系の中小炭鉱だった北拓小石は、坑内条件の悪化と資金繰りの行き詰まりなどを理由として、1966年9月23日に北拓小石労組に対して9月30日付の閉山と従業員約200名の解雇を提案した。この提案に対して、炭労北海道地方本部（以下、道炭労）は閉山反対闘争を指導し、団体交渉を行う一方、技術調査団を編成して入坑調査を行った。調査の結果、坑内条件の改善は不可能と結論づけられたため、炭労は条件闘争に移行し、三菱鉱業札幌支店前での座り込みや北海道庁（以下、道庁）など官庁への陳情を行った。その結果、経営者側が譲歩して退職条件の上積み成功したため、炭労は座り込みを解除する一方、10月14日付で労使は閉山協定を締結した。閉山提案から約3週間で閉山が決定したことになる。

しかし、1960年代後半以降に増加した大手炭鉱の閉山では、閉山反対闘争が長期化していった。北海道美唄市に所在した三菱美唄炭鉱の事例を見てみよう。三菱美唄は、1915年に三菱が取得した北海道の大手炭鉱のひとつだったが、1972年2月16日に3月末の閉山と従業員約1200名の配置転換・就職あっせんを労組に提案した。炭労は三菱美唄労組の閉山反対闘争を指導し、団体交渉を重ねつつ、政府・通産省にも閉山撤回を要求し、現地調査を認めさせた。道炭労もまた、北海道知

事・議会などと閉山撤回の支援を要求した。道庁も、独自に2月から3月にかけて三菱側、通産省、北海道選出代議士会などに三菱美唄存続を求めた（日本炭鉱労働組合編1991：552-556）。

交渉が膠着するなか、3月11日、三菱美唄労組は24時間ストを実施した（日本炭鉱労働組合編1991：556-557）。さらに、現地調査団が閉山やむなしとする結果を29日に発表したことに反発して、31日には炭労全山が24時間ストを実施した。スト後も交渉が進展しないなか、4月18日には道庁の商工観光部長・労働部長・空知支庁長など幹部クラスが札幌通産局や産炭地域振興事業団などと地域振興策について協議する一方¹⁷⁾、20日には北海道知事が通産大臣や三菱鉱業社長と面会し、美唄への企業誘致などについて前向きな回答を得た。これを受けて道炭労と三菱美唄労組は閉山受入れと条件闘争に転換し、閉山条件の上積みに向けた団体交渉を継続しつつ、28日に三菱の他山と48時間ストを実施することを決定した。28日、三菱美唄は閉山条件について会社側と合意し、ストは回避された¹⁸⁾。三菱美唄の閉山反対闘争は、北拓小石の3倍以上の約70日を要したことになる。

以上より、炭労による大手炭鉱の閉山反対闘争は、1カ月以上の期間をかけて、①閉山提案、②団体交渉と政府・自治体など関係アクターとの交渉、③スト、④団体交渉と政府・自治体との関係アクターとの交渉、⑤条件闘争への移行、⑥スト、⑦交渉妥結、というスケジュールで行われたことがわかる。このスケジュールは他の閉山反対闘争でもほぼ踏襲されており、三菱美唄の翌年に閉山した北海道夕張市の三菱大夕張炭鉱でも、4月19日から7月1日までの約70日の闘争期間で①～⑦の順に閉山反対闘争が展開された。三菱大夕張では、美唄では回避された⑥のストも行われた（島西2019：71-73）。閉山反対闘争は長期化・定型化し、その中間と最後にストが埋め込まれたスケジュール闘争になったといえる。

2 「埋め込まれたスト」がもたらしたもの

スケジュール闘争が団体交渉だけでなくストも埋め込まれた形で長期化していったのは、閉山反

対闘争を長期化させることが、労組だけでなく、閉山をめぐるアクター、とくに地方自治体にとってもメリットがあったからである。

大手炭鉱の労働者は、多い場合には1炭鉱あたり数千名を超えることもあった。それゆえ、地方自治体は、炭鉱労働者の転居や再就職だけでなく、個人商店など地域経済への対応、および炭鉱が供給していた地域の学校・住宅・水道・電気などのインフラへの対応など、閉山をめぐる社会問題の調整が必要だった。前項で取り上げた三菱美唄の閉山時には、道庁と空知支庁は美唄市の関連企業の動向やインフラの年間経費などの社会経済状況、およびそれらに基づいた閉山後の対策案を詳細にまとめた資料を交渉妥結に先立つ4月25～26日までに複数完成させており、閉山直後の5月1日には閉山緊急対策部を設置し、会議を開催した。会議では、資料に基づいて具体的な対策が議論された。同日には炭鉱離職者対策向けの説明会も現地で開催された¹⁹⁾。閉山交渉妥結後の数日で地方自治体がこうした対応を事前準備なしに速やかに実施することは困難であり、時間をかけて準備していたことがうかがえる。

地方自治体の立場で考えれば、閉山反対闘争が団体交渉のみだった場合、団体交渉が妥結した時点で準備期間が終了してしまうことになる。間にストや座り込みなどの実力行使が埋め込まれることで、閉山反対闘争の期間、言い換えれば閉山対策の準備期間を延長することができたのである。また、条件闘争移行後に「埋め込まれたスト」は、実施の有無にかかわらず閉山交渉妥結の目安となり、閉山対策準備の「締切り」として機能した。地方自治体にとって、「埋め込まれたスト」をともしなう長期間の閉山反対闘争は、閉山炭鉱やそれが立地する地域に応じた対策の策定を容易にしたのである。

閉山反対闘争の長期化によって地方自治体の閉山対策が策定されることは、炭労や単組にも明らかにメリットがあった。それゆえ、閉山反対闘争にあたり、炭労は通産省など中央官庁だけでなく、地方自治体とも交渉と情報交換を行っていた。他方、「埋め込まれたスト」が労使交渉ではたした役割は二重だった。第一に、ストによって

経営者側からの譲歩を引き出すことができた。三菱美唄の事例では団体交渉とストを経て長期勤続者などの退職条件の上積みや慰労金の支給を獲得し²⁰⁾、三菱大夕張の事例では団体交渉を経て退職条件の上積みを獲得したことにくわえて、闘争末期のストによって慰労金の追加支給を獲得した(島西 2019: 72)。第二に、とくに闘争末期に設定されたストは闘争妥結に近いことを示すシグナルだったから、スト後にさらに闘争を継続してさらなる退職条件の上積みを目指すことは困難だった。それゆえ、三菱大夕張では6月28日の闘争妥結後に一部労働者から不満が出たため、7月1日に全山投票を行って閉山を決定した(島西 2019: 72-73)。「埋め込まれたスト」が退職条件の上積みを実現したことは確かだが、それは団体交渉でもある程度可能であり、ストの効果には限界があったのである。

V おわりに

本稿で明らかにしたことをまとめよう。

第一に、産業別労組である炭労は発足当初から統制力が弱く、傘下单組や企業連の統制違反を抑えられず、三池争議をはじめとした炭鉱ストで統一闘争を維持できなかった。それは、炭労の労働運動が事業所別・企業別労組を基盤とし続けたためだった。事業所別・企業別労使関係が支配的な戦後日本において産業レベルで統一ストを闘うには、組合民主主義を基盤とした産業別労組トップがリーダーシップを発揮し、事業所別・企業別労使関係から離れた本部専従職員が指導することで、中央集権的な統制を行わざるを得ないことを、炭鉱ストの事例は示しているといえる。

第二に、炭鉱ストは単組や企業連が統制力を発揮し、団体交渉では得られなかった経営者側からの譲歩を引き出すこともあった。統一ストを貫徹できなかったり、労使間の馴れ合いも見られたりしたとはいえ、炭鉱ストは事業所・企業レベルにおいて実効性のある争議手段のひとつだったのである。

第三に、大手炭鉱の閉山反対闘争が、団体交渉にくわえてストが埋め込まれた長期にわたるスケ

ジュール闘争だったために、地方自治体は閉山対策を準備することが、そして労組は閉山条件の積み上げが可能となった。「埋め込まれたスト」は、単なるセレモニーではなく、閉山反対闘争の実質化のために不可欠なストだったのである。

戦後日本の石炭産業は、その歴史の大部分が衰退過程であり、立地特性上、事業所閉鎖に際しては行政の介入も避けがたい。その意味では、上記でまとめた炭鉱ストの特徴には産業特殊的要因があることは否めない。他方で、炭鉱ストの事例は、産業別の統一ストでなくても、労組側が勝利する見込みがなくても、さらにはスケジュール闘争であっても、団体交渉とともにストを構えることが、労働争議とそれに付随する諸問題を解決する有効な手段であることも示している。脱炭素やAIなどによって産業構造の変化が進みつつある現在、20世紀後半の産業構造の変化のもとで展開された炭鉱ストの歴史に学び、ストを埋め込んだ労使交渉の意義を改めて考え直すべきであろう。

付記 北海道立文書館、北海道労働資料センターには、本稿で使用した一次史料の閲覧を許可いただいた。記して感謝申し上げる。

- 1) 法的な観点から組合民主主義の必要性を分析した研究として、遠藤（1999）があげられる。
- 2) 戸塚秀夫も、労働争議の規定要因として、資本主義経済における労使間の利害・得失、労使を取り巻く政治的諸条件、経営者側の団結形態とその特質にくわえ、労働組合の組織構造を指摘している（藤田・塩田編 1963：638-639）。
- 3) 以下の記述は、とくに断らない限り、清水（1963：512-542）、日本炭鉱労働組合編（1991：320-428）、平井（2000, 2011）による。
- 4) 1278名とする資料もあるが、日本炭鉱労働組合編（1991：353）に従った。
- 5) 三池労組そのものに対しては、第1次合理化時や第二組合発足時の対応の拙さが批判されている。
- 6) 単組の分裂も労組の統治構造における重要な論点であるが、紙幅の制約もあるため検討できなかった。他日を期したい。
- 7) 総同盟系の日本鉱山労働組合は炭労単一化前に炭労を脱退し、1952年に炭労を脱退した常磐炭鉱労組などとともに1954年に全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）を結成した。
- 8) 支援スト後、大手炭鉱13社はストによる損害賠償として炭労本部・関係支部に対して約1億8000万円の損害賠償を求める裁判をおこした。東京地裁は、1975年に支援ストを争議権の濫用と認定し、約2400万円の賠償金支払いを命じた（労働事件裁判例集ウェブサイト「炭労杵島炭鉱争議同情スト」〔昭和32（ワ）10282〕https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/740/019740_hanrei.pdf（2025年1月17日閲覧））。
- 9) 規約の「第10章 統制及び救済」で、全国大会を経て処分およびその解除をすることが定められていた。
- 10) 1953年の24時間スト時には、大手では三井鉱山の田川、山

野炭鉱と三菱鉱業の鯉田炭鉱の労組もストから脱落したが、明九労と同様に統制処分は行われなかった（日本炭鉱労働組合編 1964：504）。

- 11) 全機同盟の組織についての詳細は、島西・梅崎・南雲（2020）を参照。
- 12) 上述した杵島炭鉱争議では、闘争の際に設置された杵島対策委員会において、炭労の委員と杵島労組の委員が互いに遠慮し合う場面が見られたため、炭労中央・地方本部を含めた対策委員会の強化がはかられた（杵島炭鉱労働組合 1958：339）。同情ストに成功した統一闘争でも、当初は炭労が企業別労組の意向に配慮していたことがうかがえる。
- 13) 1961年の日本共産党第8回大会では、日炭高松闘争は党が正しい指導を打ち立てた闘争であり、党全体で支援することが確認された。なお、上述したように、日炭高松労組は後に炭労の統一闘争から脱落するが、その際の執行部は「労資協調派」が主導権を握っていた（宮本 2000：293-305, 345-362）。
- 14) 退職者同盟は労働組合として地方労働委員会の認定を受け、争議を行った。
- 15) 労働運動における労組リーダーの統制力の重要性は、国鉄の労働組合を事例に別稿で論じている（原ほか編 2025, 第1, 4, 7章）。
- 16) 北拓小石の事例は、日本炭鉱労働組合北海道本部事務局「北拓小石支部閉山反対斗争経過」1966年9月23日；同「北拓小石炭鉱調査経過報告書」1966年10月3日（日本炭鉱労働組合北海道地方本部事務局『合理化・閉山協定綴（1）（0-1/S/766）北海道労働資料センター所蔵』による。以下、本稿では経済史研究の一般的な注記に従い、一次史料の出典は脚注に記す）。
- 17) 北海道庁商工観光部長「美唄炭鉱対策緊急連絡会議開催について」1972年4月14日（北海道商工観光部鉱政課石炭鉱業係『美唄炭鉱閉山関係綴』（A11-1/8401）北海道立文書館所蔵）。
- 18) 「美唄炭鉱閉山問題の経緯」1972年4月20日；「炭労美唄閉山問題対策委員会（4/21）の結論」1972年4月21日；「主要労働情報」1972年4月27日（前掲『美唄炭鉱閉山関係綴』）。
- 19) 北海道庁「美唄炭鉱閉山対策スケジュール（案）」1972年4月20日；石炭対策空知地方本部会議「石炭対策空知地方本部会議結果」1972年5月1日；北海道石炭対策空知地方本部「三菱美唄炭鉱対策資料」1972年4月25日（前掲『美唄炭鉱閉山関係綴』）。
- 20) 三菱大夕張炭鉱株式会社「閉山に伴う退職者の諸条件について」日付不明；三菱大夕張炭鉱株式会社・日本炭鉱労働組合・三菱北海道炭鉱労働組合連合会・美唄炭鉱労働組合「三菱美唄炭業所閉山に関する協定書」1972年4月27日（日本炭鉱労働組合北海道地方本部事務局『合理化・閉山協定綴（2）（0-1/S/767）北海道労働資料センター所蔵』）。

参考文献

- 赤石昭三（1998）『私記 夕張新炭鉱の大事故——私家版』旭図書館刊行センター。
- エコノミスト編集部編（1978）『戦後産業史への証言3（エネルギー革命・防衛生産の軌跡）』毎日新聞社。
- 遠藤昇三（1999）『組合民主主義と法』窓社。
- 奥田八二（1969）『体制の合理化と労働運動』労働旬報社。
- 河野靖好（2018）『大正炭坑戦記——革命に魅せられた魂たち』花書院。
- 杵島炭鉱労組（1958）『敵よりも一日ながく——統一と団結の九十六日』杵島炭鉱労働組合。
- 熊沢誠（2023）『イギリス炭鉱ストライキの群像——新自由主義と闘う労働運動のレジェンド』旬報社。
- 上妻美章（1976）『春闘——総評史の断面』労働教育センター。

- 古賀定 (1962)「石炭産業の合理化と炭労」日本労働協会『合理化と労働組合』日本労働協会, pp. 55-75.
- 島西智輝 (2005)「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」『三田商学研究』47 巻 6 号, pp. 53-78.
- (2011)『日本石炭産業の戦後史——市場構造変化と企業行動』慶應義塾大学出版会.
- (2019)「閉山交付金制度による炭鉱閉山の金銭補償とその配分——1960～80 年代の北海道の事例を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』No. 723, pp.61-77.
- 島西智輝・梅崎修・南雲智映 (2020)「『日本の労使関係』における産業別労働組合の位置——1945～1974 年の全職同盟の組織拡大を中心に」『経営史学』55 巻 3 号, pp. 3-27.
- 清水慎三 (1963)「三井三池争議」藤田若雄・塩田庄兵衛編『戦後日本の労働争議』御茶の水書房, pp. 479-584.
- 白井泰四郎 (1968)『企業別組合』中央公論社.
- 全国三井炭鉱労働組合連合会編 (1954)『英雄なき 113 日の闘い——三鉱連企業整備反対斗争史』労働法律旬報社.
- 高宮誠 (岡本康雄, 土屋守章監訳) (1982)『労働組合の組織と闘争性——アメリカ炭鉱労働組合の組織論的研究』同文館出版.
- 中澤秀雄 (2023)「三井芦別労働組合と精妙な賃金体系」嶋崎尚子・西城戸誠・長谷山隆博編『芦別——炭鉱〈ヤマ〉とマチの社会史』寿郎社, pp. 219-230.
- 中村広伸 (2002)「『家族ぐるみ』闘争における消費活動をめぐる攻防——日鋼室蘭争議 (1954 年) を事例として」『大原社会問題研究所雑誌』No. 523, pp. 24-46.
- 日本石炭鉱業経営者協議会編 (1955)『石炭労働年鑑』(昭和 29・30 年版), 日本石炭鉱業経営者協議会.
- (1961)『石炭労働年鑑』(昭和 36 年版), 日本石炭鉱業経営者協議会.
- (1965)『石炭労働年鑑』(昭和 40 年版), 日本石炭鉱業経営者協議会.
- 日本炭鉱労働組合編 (1964)『炭労十年史』日本炭鉱労働組合.
- (1991)『炭労四十年史』日本炭鉱労働組合.
- 二村一夫 (2024)『日本労働史研究』(二村一夫著作集第 1 巻)旬報社.
- 原朗・老川慶喜・大内雅博・小野田滋・沢井実・菅建彦・中村尚史・中村英夫・二階堂行宣・松本陽・持永芳文・渡邊恵一編 (2025)『鉄道百五十年史』(第 4 巻) 交通協力会.
- 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.
- (2011)「三池争議とは」『大原社会問題研究所雑誌』No. 631, pp. 5-15.
- 藤田若雄・塩田庄兵衛編 (1963)『戦後日本の労働争議』御茶の水書房.
- 藤野豊 (2019)『黒い羽根の戦後史——炭鉱合理化政策と失業問題』六花出版.
- 宮本忠人 (2000)『地底からの雄叫び 炭鉱労働運動戦後史——日炭高松闘争の経験から』光陽出版社.
- 労働事件裁判例集ウェブサイト「炭労柞島炭鉱争議同情スト」(昭和 32 (ワ) 10282) https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/740/019740_hanrei.pdf (2025 年 1 月 17 日閲覧).
- Gumbrell-McCormick, Rebecca and Hyman, Richard (2018) "Democracy in Trade Unions, Democracy Through Trade Unions?" *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 40, No. 1, pp. 91-110.

しまにし・ともき 立教大学経済学部教授。主著に『日本の雇用システムをつくる 1945-1995——オーラルヒストリーによる接近』(梅崎修・南雲智映と共著, 東京大学出版会, 2023 年)。日本経済史・経営史専攻。