

鉄鋼 労務通信

週【月曜】刊

二月二十日

編集印刷発行人 水津利輔 (三越五階)
東京都中央区日本橋室町一丁目 電話日本橋(24) 3311-57 内線 322,450
日本鐵鋼連盟
定価一部 30圓 半年 600圓
No. 195

賃金問題はどのような方向に進むか

賃金と經理能力のかみ合せが大切

二月十六日鐵鋼連盟主催の勤勞主管者懇談會において公共企業體仲裁委員今井一男氏の賃金問題に關する講演をきくことができた。

同氏は大藏省給與局長時代には全官公勞組を相手に縦横の活躍をした人であり、今また公共企業體仲裁委員として重きをなしている人であるだけに、賃金問題についてのどのような考えをもっているかということ、われわれにとつて多大の關心事であつた。

當日の講演は極めて座談的に行われたのでその全部をこゝに紹介することはできないが、要點と思われる若干を紹介してみたい。たゞ筆者の誤解あるいは表現の不適切により、氏の眞意を傳え得ないことをおそれるものであるがその責は筆者が負うべきものである。

氏の話の骨子は大體次のように要約されるであらう。

- 一、賃金三原則の理解は深まつた
- 二、賃金システムの中に利潤分配的なものが入りこむようになる、生産數量的生産率給だけではやつて行けない
- 三、企業間の賃金の開きは大きくなる
- 四、最低賃金制を作るべきである
- 五、賃金問題の答は常に複数である
- 六、經理公開は行方がよい
- 七、ベース改訂については白紙の立場である

賃金三原則について

氏は話は經濟科學局長の顧問であつたコーエン氏(キレン)勞働課長の(前任者)との間に賃金三原則發表の直前に行われた論争を回想することからはじまつた。賃金三原則は占領政策の中で成功したものの一つである。昨年を通じて三原則の理解は深められ勞働組合の中の特別なグループは別として他は企業經理と賃金とのつながりを理解するに至つたと思われる。

ところで現在ではもう三原則はないものと考えてよいであらう。それは公定價格が次々とはずされて、賃金のために價格を改訂することも殆どなくなりつゝあること、補給金もまた然りであるからである。しかしながら三原則の看板をはずすことは經理能力が好轉したことをたゞちに意味するものではなく經理能力の問題とは関連がないのであつて、經理能力をどう理解するかは本年の課題になることを注意すべきである。

利潤分配制の導入

利潤分配制を眞剣に考慮してよいのではなからうか、國鐵裁定に當つて特にこの問題をもち出して委員間で論議してみたが、その時の構想は、収入が豫算よりも増加した場合、あるいは支出が豫算よりも節約された場合に、浮いた財源の幾分かを利潤分配の對象とす

主要目次

- 賃金問題はどのような方向に進むか
- 勞働協約改訂を阻むものは何か
- 賃金不拂事件の處理状況について
- 第十六回勞働専門委員會並に第三回中央勤勞主管者會議の經過
- 勞働情勢(日鐵勞連、スト一時中止)

昭和21年11月21日第三種郵便物認可

るといふのであつた。

民間企業においても能率給は生産数量にだけリンクして、価格や利潤とのつながりがよくないようなシステムになつてゐると思はれる。だからといつて今すぐこれを全面的に廢止することはできないであらうから、利潤分配的なものとかみ合せて行く必要があると思ふ。

經濟が眞に安定してゐない、先行き不安な現狀においては、企業の經理能力を長期にわたつて想定することは非常にむづかしい問題であるからなおさらのことである。

企業間の賃金の開き

現在の經濟狀態からすれば、産業別、企業別により夫々經營能力に差がでてくる。これが賃金に反映するから企業間の賃金の開きは大きくなる傾向にあるといわなければならぬ。開く方がよいか、わるいか、勞資の戰術としてどうすべきであるか等は議論すべき問題であるが、經理能力とかみ合せて行くならば開くものは開かせておいた方が日本經濟全體からみて良いのではないかと思ふ。

最低賃金制の必要

最近労働省の勞政局長の話によると、長野縣下の小工場(生糸繰り)では、三食持参して一日六十圓の賃金で、しかも休むと就勞の權利を失うので休む場合は必ず代人を出動させておかなければならないというような事例が存在しているそうである。國際的にダンピングの問題もでてくるのでやはり最低賃金制は取上げらるべきものと思ふ。業種別最低賃金が穩當であらう。

賃金問題の答は常に複数である

個々の企業において賃金問題の答は常に複数であると思ふ。科學的に割り切つたような答が出る筈のものではない。それが出る位なら何も問題は起らない譯である。企業の經理能力には幅があり賃金にも幅がある。兩者をかみ合せて答が出るのであるから複数にならざるを得ない。賃金が最低生活を割るような低い線にある企業では、經理能力をギリギリにして、できるだけ多くを賃金に割いて賃金を上げるように考へるべきであり、反対に賃金水準が高い企業においては、賃上げを引上げて、經理に餘裕をもたせて經營できるように考へて行くべきものであらう。賃金の答は複数であるといふ譯はこゝにある。

經理公開は必要

以上のようにみてくると經理公開は行方がよいと考へる。ある程度の經理公開は行つて、労働組合が經營體の内部における協力者となるようにもつて行くのが正しい途であらうと思ふ。もつとも具體的にはなかくむづかしい問題で、勞資共に經理公開に熱意がもてない理由も理解できるのであるが、考慮すべきことである。

ベース改訂には白紙

昨年末はついにベース改訂の線は打ち出されなかつた。公務員、國鐵等は一時金のかたちで切り抜けてきた。ベースを一度上げると下げることがなかくできにくいものであり、殊に先行不安定な日本經濟の現狀では、そのようなベース改訂は適當でないという理由にもとづくのであるが、最近電産の中勞委調停案ではベース改訂を出してきた、また人事院はベース改訂の線を守つてゐるような現狀である。國鐵裁定當時と異り現在では私に關する限りベース改訂には白紙の氣持である以上が大體の要旨であつたと思ふ。その他三月攻勢に關する感想なども述べられたが、こゝでは省略した。

連盟労働局會議日程 (三月)

☆三月七日(火) 午後一時半より 於連盟會議室

第四回中央勤勞主業者會議

議題 一、日本製鐵爭議について

二、三月攻勢について

三、勞働協約及就業規則の問題點

四、經營合理化と賃金問題

五、勞務者住宅問題

六、その他

☆同二十七日(日) 午後 於關西

第十七回勞働專門委員會

議題 未定

労働協約改訂を阻むものは何か

労働省で實態調査の結果を發表

労働協約改訂の問題は昨年頭初より昭和二十四年度に於ける労使關係の一課題として提起され、その後、労働組合法の改正に伴い、直接協約の改正を必要とする條項も生じ協約の改訂は不可避の問題となつたのであるが、いずれの企業に於ても幾度か協約改訂の申入れが行われ、團體交渉が開かれたが、一方に於て改正法による自動延長制限の規定と一時經濟情勢その他の變化とが相俟つて無協約状態を現出したものも多く、その中には交渉に行詰りを生じたまま放置されたり、或は所謂アウトサイダーユニオンを掲げて故意に無協約状態を持續してゐるところも少なくなくかつたのではないかと考えられる。

労働省では各都道府縣を通じて一昨年十一月末において労働協約締結に停頓状態を招來してゐる企業について調査を行つた結果、團交の行詰り状態にある企業はどの位あるか、何を原因として協約の圓滿な締結が妨げられてゐるか、等につき詳細な發表をした。以下その大要を掲載し参考にする。

一、調査対象

本件調査は概ね従業員五十名程度以上の企業であつて、昨年十一月末日現在、労働協約の交渉が行詰り停頓状態にあるもの(總件數三〇三件)を對象とし、過去に於て交渉が行われたがまともな後無交渉のまま放置されてゐるもの、現在交渉は行われてゐるが、特に停頓状態にあると云へぬものは含まれてゐない。

二、協約改訂がこじれる原因

労働協約改訂の交渉に行きつまずきを生ぜしめた理由には大まかにいつて次の二項に分けられよう(1) 労働協約條項そのものに原因するもの(2) 労働協約條項以外の事情にもとづくもの

- (イ) 人員整理、賃金の遅配、或は越年資金等の問題交渉途上に於て發生し、そのため協約の交渉が中絶してゐるもの……二五件(ロ) 労使間の労働協約に對する態度に原因する

- (ハ) 労働協約の效力に關する紛争によるもの 二八件(ニ) 労働協約の當事者乃至交渉の相手方に關する争いによるもの 八件(三) 労働協約の當事者乃至交渉の相手方に關する争いによるもの 九件

原因別	協約條項を原因とするもの									それ以外の原因によるもの						
	經營權	經營權の分化	人事	組合員の範圍	シヨツプ制	組合活動	平和條項	狭義の労働條件			その他の協約條項	事情によるもの(人員整理等の經營)	態度によるもの(協約に對する)	争いによるもの(協約の效力に關する)	争いによるもの(協約當事者に關する)	
	49	15	53	53	10	26	11	27	37	12	17	7	25	28	8	9

(註) 同一事件であつて、二つ以上の條項が争いの焦點となつてゐる場合があるので、合計は件數總計と一致しない。

これらはすべて、労働協約の交渉に入ることが出來ずに、交渉の門口で立止つてゐるものである(イ)について云えば、協約改訂のための交渉に入つたけれども、その後、人員整理、賃金の遅配の問題が發生したり、使用者側から賃下げの要求或は組合側から越年資金の要求が提出されたため、

勞使間の交渉の重點がそこに移され、ために労働協約の交渉が不可能となつてゐるものである。協約の交渉がはかばかしく進まぬために、使用者が自動延長中の労働協約を破棄し、それと共に人員整理を發表するという事例も見られる。

一般にこのような企業経営の不振、不安定という企業におかれた條件が、昨年度における労働協約の円滑な締結を阻害した大きな原因であると考へられるのであつて、企業が不安定であるために他の問題に追われ労働協約の交渉に入ることはおろか、改訂案を考慮する餘裕もないところも少くなかつたものと思われ。

ハは労働協約案に對する勞使の意見の非常な懸隔の故に、或は協約に對する一方の不誠意なる態度の故に協約の改訂を申込んだものの具體的な審議に入ることができずにゐるものである。この中には労働組合側が、使用者案は日經連の線に沿う組合を無視する一方的悪案であるとし、從來の協約或は組合案を絶対に固守するという態度を示しているものも幾つかみられるが使用者側一特に中小企業に於ては經營状態の低下その他を理由に組合側との交渉を拒否乃至遷延せしめる等誠意ある態度を示さぬ例が少なくことが注目される。

特に寒心に堪えぬことは使用者の一部にむしろ現状においては無協約状態を有利とするの考へ方がみられることである。協約締結に對する熱意、希望は労働組合の方に強うかゞわれる。人員整理、賃金値下げの恐れのある現状においてこそ、労働條件の確保安定を圖るために労働協約を締結する必要を感じてゐるのである。

ハは労働協約を破棄すると共に、労働協約の新たな締結を申入れたところ、相手方は依然として舊協約の有効を主張し、こゝに労働協約の有効、無効について争が生じ、新労働協約の交渉ができずにゐるような事例である。これは労組法第十五條第二項の解釋適用をめぐる争いであつて所謂自動延長と自動延長とを混同してゐることに基くものが多い。所謂自動延長規定は、不確定期限を定めたものであつて、條件ではないから、労組法第十五條第二項の適用はないという議論を據り所にして、自動延長規定を楯に、労働協約の失效を否定してゐる労働組合もある。

ニは各事業所別の單位労働組合により連合團體のつくられてゐる企業において、使用者側は、各單位組合との労働協約の締結を主張し、組合は連合團體として協約を締結、交渉することを主張し労働協約締結乃至交渉の當事者を連合體とするか單位組合とするかで争いを生じてゐるもの、或は

労働組合側が單一組合統一協約案の獲得を目的として單一組合本部と、支部を協約の連名當事者とすることを主張するに對し、使用者側は、會社従業員で構成されてゐる組合とならば締結するが、従業員以外の組合員として包含する單一組合の本部とは協約を締結せぬ旨主張し、そのため協約の交渉が妨げられてゐるものである。

次に協約中のある條項について勞使間の意見が喰ひ違つて妥協點に至らないために、協約締結の交渉が行き詰つてゐる事例としては大體次の九項目に分けられる。

一 經營權、問題となつてゐる協約條項中、經營權に關する事件は數の多いものゝ一つである。會社側はいずれも經營權は使用者の絕對的權利であつて組合の干渉は絶対に許されぬものであると主張し、これに對して組合は經營權といつても法律に裏付けられた權利ではなく、經營について一切組合のタッチを拒むことは不當である、組合員に重大な影響を及ぼすことについては、組合の承認が必要であるとして譲らない。さらに進んで、勞働者に經營に對する参加を認むべきであると主張し、その他、會社の經理内容の公開が問題となつてゐる事例もある。これらの中には人事或は職制機構の改廢、人員の縮減、會社の解散、資産の讓渡等の具體的問題について、どの程度組合の干渉を認めるかといふことで争つてゐるものもあるけれども、經營權とは組合が一切干渉し得ない絕對的權利であるかどうかといふような經營權なる概念をめぐる抽象的な争に終始し、一步も進歩をみぬものが多數を占める様に見受けられた。

二 組合員の範圍、調査件數のうち、組合員の範圍の問題が交渉を阻止する原因となつてゐる事例が最も多い。即ち、使用者案に示された非組合員の範圍に對し、使用者は改正法に則つた合理的なものでありこれだけ非組合員としなければ經營の執行は不可能であると主張し、組合側は、使用者案に示された範圍は、労組法の一方的解釋に基くものであり、到底受け入れ難い、もともと組合員の範圍は労働組合が自主的に決定すべきもので使用者側がとかくいふべきではないと主張し打開できずにゐるような事例である。具體的には、係長が争ひの焦點となつてゐる場合が多い。組合が組合員の範圍について検討を加えずに從來の範圍を絶対に固執するとの態度をとつてゐる場合もあるけれども、どちらかといへば、會社側が、便宜の見地から組合員の範圍を決定し強行せんとする意向が強いようにかゞわれる。このように組合

員の範囲に關して勞使間に解決がつかず、協約の交渉が進まない場合には、結局、勞働組合が勞働委員會に資格審査を申請し、その結果を俟つて解決するという事例が多いようである。

現在非組合員の範囲をめぐり、勞使間に不必要な摩擦を生じているように思われる。何故ならば組合員の範囲なり組合員の資格を決定することは勞働組合自らの問題であつて、これを使用者が或は勞使の交渉で決定するという態度には、疑問があるからである。勞働協約で問題となるのは組合員であるものうち一定の従業員——例えば試備期間中のもの——に對し勞働協約を適用し、一般従業員と同様の取扱いをするかという問題、即ち勞働協約の適用範囲の問題なのである。

使用者が一定の人間を非組合員とすることを主張することは、現狀においては法律にいう非組合員の範囲を兩者が検討して明確にするという意味でやむをえない場合もあるが、この範囲をこえて非組合員の範囲を會社側が擴張して主張し、之を認めなければ勞働協約を締結しないとの態度をとるならば、組合運動に對する干渉となる恐れが少なくないであろう。使用者は斯る點に對する認識を欠き便宜の見地から非組合員の範囲を相當程度迄擴張せんとしている様に感ぜられる。非組合員の範囲の問題は以上の如くであるが、勞働組合としては、從來の範囲に固執することなく、感情的立場をとり去つて、自主性、民主性を確立しようとする法の精神に従ひ公正な判断の上に立つて利益代表者を排除すべきことが期待されるのである。

(三) ショップ制、ショップ制に關しては、組合がユニオン・ショップ制にしようとするのに對して會社はオープン・ショップ制を主張して譲らず問題を生じている。

中には、組合から脱退した者及び除名者を直に解雇すべしという組合の主張に對して會社は人事権の確立の観点から、腰抜けユニオン例えは解雇は組合と協議の上定める旨を主張して交渉が行詰つてゐる事件が若干あつた。

(四) 組合活動、先ず「組合活動はあくまで自由であり就業時間外でなければ行つてはならないとか、會社の許可が必要であるとかは絶対に反對である」との組合の主張にみられるように、主として就業時間中の組合活動の禁止乃至制限に組合側が反對しているものが十七件であり、豫想外に少數であつた。

次に組合事務専従者の問題をめぐり、現在に於て尙且専従者給與の使用責任を要求しそれが協約の交渉を紛糾せしめる原因となつてゐる事例が

一件あつた(全日本自動車産業勞働組合富士伊勢崎分會)その他は専従期間は一般に無給休職として取扱われているが、この期間を勤続年數に計算するかどうかで交渉が行き詰つてゐるもの、組合は専従者の現職復歸を要求しているが、會社は定員制からして協約中でこれを約束することは出来ないといふ事例がある。

政治活動に關しては、組合の政治活動の自由の要求或は使用者の會社施設内の政治活動の禁止條項が争ひの焦點になつてゐるものであるが、中にフラク活動の自由を認めよとの組合の要求が原因となつてゐるものがみられた。

(五) 經營協議會の機能の分化、改正勞働法の精神に基いて、勞働組合の民主化を促進せしめるための諸項目を含む「勞働組合の組織と運営に關する協力と勸告の實施について」という勞政局長の通牒が昨年七月に發表されたが、その中に從來の經營協議會を廢止してこれに換えて交渉委員會、苦情處理委員會及び生産委員會を設けるやうにという項目があつた。これは經營協議會が團體交渉の場となり、或は苦情處理の場となつて、勞働者が經營に参加するやうな經營協議會の本來の機能が次第にうすれ、各機能が錯綜して極めて混亂した形となつてゐるのを是正するために、三委員會を設けて機能の分化を圖つたものである。經營協議會をめぐり勞使の對立は使用者側の經營協議會の機能の三分化を圖るといふのに對し、勞働者側が經營参加を標榜して從來通りの經營協議會の存置乃至設置を要求してゐるものである。この中、特に苦情處理機關の設置乃至その手續をめぐり争ひが原因となつてゐるものが數件みられた。

(六) 平和條項 このうちには協約の有効期間中は一切争議をしないといふ絶対的平和義務及び所謂相對的平和義務を協約中に定めておくことを會社が主張するのに對して組合がこれを容れないために交渉が行き詰つてゐるもの、争議行為不参加者、争議中の會社施設内への出入等の所謂争議協定に關して争つてゐるものが多い。

争議協定中争議行為をどう定義づけるかについて會社は勞調法第七條によるとし、組合はこれに事業所の縮少委託及び資産の譲渡をも附加して形式の如何を問はず正常な業務の運行を妨げ或は操業を不可能ならしめる場合は争議行為になる旨定むべしと云つて争つてゐる事例一件があつた。

その他争議協定で問題とされてゐることに關し使用者側が拒否してゐることを挙げれば

(一) 勞働委員會に提訴されたときにそれに應ずる義務を負わされたくない。

(2) 争議期間中を出勤日数に入れない。
労働組合側の要求としては

(1) 争議中に使用者は他の労働者と労働契約を結んではならない

(2) 労働協約は争議期間中も全面的に有効である

というようなことが問題とされている。

(七) 人事 人事権をめぐって労資の対立は極めて多い。会社側としては経営権の中核をなすものは人事権であるとし、組合は殊に解雇移動は組合員の生活にとつて最も重要な影響を及ぼすものであるといつて譲らない。組合の人事に對する要求の程度をみると

(1) 生産に重大な影響をもつ人事については組合は会社と對等の権利を持つと主張するもの

(2) 採用、解雇、賞罰、異動については組合の承認を要するとなすもの

(3) 解雇及び個々の異動については組合の同意を要するといふもの

(4) 人事の最終決定権が会社にあることを認めるが、一應組合の意見を参考とするべきであるといふもの

等があつた。

人事権について、協約締結の交渉が行詰つていく多くの場合に、人事権は一切会社にあるとか組合も亦これに干渉しようとかいふ抽象的な議論に終つていくのがみられる。

(八) 賃金その他の労働条件 労働協約の中心が賃金その他の労働条件にあり、且つ労働条件の如何が最も個人の組合員の關心事にあることから云えば、労働条件に關する交渉に重點が注がれる筈であるが、労働条件が交渉上の難點となつていく事例はそう多くない、その中、最も多いのは賃金、退職金である。

(1) 賃金については、賃金體系について使用者が能率給乃至職階給に移行せしめようとするに對し、組合が従來の生活給的給與體系を維持せんとするものが多く、その他使用者の賃金切下げの申出に伴い、賃金の具體額が問題となつていくものがある。

(2) 退職金、労働組合が労働協約中に具體的に退職金の基準を規定し、退職金額の保障を與えようとするのに對し、使用者側は、現在の経営不振、不安定を理由に労働協約中に具體的に規定する事を拒否し、その都度定めるといふ意向を表示し行づまつていくものが大部分である。

(3) 労働時間が原因となつていくもの、内容は大體に於て、従來實働七時間の労働時間を使

用者が實働八時間に延長せんとして、組合側の反對にあつていくものである。

(4) その他の労働条件としては休日の有給、無給の問題、有給休暇、雇傭期間、休職期間、災害補償、安全衛生、福利厚生等がある。

その外特に注意を惹くのは労働組合側がこれまで就業規則の中に定められていた事項を、すべて労働協約中に規定すべきであると主張するに拘わらず、使用者側は、就業規則に定めてあることを改めて協約に規定するに及ばずとの理由の下に、組合側の要求をしりぞけ使用者側の労働条件變更の権限を留保しようとするものがあることである。

(九) その他、以上九項目外で問題とされていることを拾ふと

(1) 労働権について、会社に経営権人事権を認めるから組合に労働権を認めよといふのであつて問題にされている具體的内容は明かでない

(2) 團體交渉の第三者委任について会社側がこれを拒否している場合

(3) 公職就任者の扱いについて、会社は都合によつて辭職して貰うといふのに對して組合が反對している場合

の三つが挙げられる。

三、結 論

以上労働協約の改訂を巡る労資間の問題の一端をみたのであるが、全般的にみると労働協約改訂の問題は、本年度に持ちこされ、本格的改訂は本年新春より始められるものと思われる。昨年度に於て労働協約の改訂を見ずに終つたところでは、無協約状態のままに時を経過したり、或は自動延長中であつて、いつ破棄されるかも分らぬといふ不安定な状態におかれていたものである。使用者の一部には、現在使用者のおかれた優利な立場を利用して無協約のままに放置することを喜ぶ傾向もつかわれ、労働組合の中にも使用者の一方的な改悪案を受けつけるよりは、むしろ無協約のまま闘うといふ立場をとるものも見られぬではないけれども、労働組合の正當な地位を否認し、労働者の發言力を封じ去ることを以て労資關係を律する道であるとか、一切の法的保護を否定して、専らその時々の力の關係の動くままに、眞裸の實力闘争により、労働者の問題を解決して行こうといふ立場をとらぬ限り労働協約の締結は緊急且不可避の問題と云わざるを得ない。現實の労資關係を率直に反映し、合理的にして明確な労働条件を備えた労働協約の締結されることが、労資間の混乱と不安を除去し、秩序あり且つ平和的な労資關係を齎らす所以であると考えらるからである。



賃金不拂事件の處理状況について

労働省労働基準局發表

労働省労働基準局では全国に亘る賃金不拂事件の處理状況を調査していたが二月二十日大要次の如き結果を發表した。

(一) 解決した件数

昭和二十四年十二月末現在に於ては一〇、三二八件を解決してゐるが、總件數一三、七四一件に對し約九四%となつてゐる。

(二) 支拂せしめた金額

昭和二十四年十二月末現在で總支拂額七三五八、七四三、〇一七圓で總不拂額八、五七三、九五一、五三八圓の八五%となつてゐる。

(三) その他

(イ) 解決件數は毎月増加してゐるが、十二月は十一月の九三三、一八四、二七三圓と

(ロ) 不拂事業場の種類

對し一、七四九、八一六、一〇二圓と激増した。これは年末に對する局及署の追込み監督の成功と、事業の年末活況に原因するものと思はれる。

(ハ) 送檢の状況

機械器具、製材木製品、土木建築、金屬紡績、化學工業が毎月比較的多く最近紡績が多くなつたことは注目に値する。毎月二〇件乃至四〇件が悪質事件として送檢されてゐるが、それらは土木建築が特に目立ち、機械器具、製材木製品がこれに次いでゐる。

第一表

賃金不拂額及支拂状況月別累計表

(昭和25年1月 労働省労働基準局監督課)

区分	不拂件数	支拂事件数	未拂件数	不拂總額	支拂済總額	未拂金額
24 3—5月	1,687	423	1,264	1,050,512,259 圓	192,491,826 圓	858,020,433 圓
6	4,236	1,591	1,645	1,720,108,202	974,989,437	745,118,765
7	4,838	3,315	1,523	2,805,213,437	2,071,293,425	733,920,012
8	6,327	4,632	1,695	3,905,282,845	3,025,412,404	879,870,441
9	7,973	5,662	2,311	4,743,843,250	3,617,482,211	1,126,361,039
10	9,834	6,863	2,963	6,117,031,460	4,685,742,642	1,431,288,818
11	11,700	8,278	3,422	7,280,199,429	5,608,926,915	1,671,272,514
12	13,741	10,328	3,413	8,573,951,533	7,358,743,017	1,215,208,521

備考

(1) この表の賃金不拂件数及金額は都道府縣労働基準局又は労働基準監督署に於て申告又は監督官の活動によつて把握したものである。
(2) 各月の件数及び金額は当月までの累計である。



第二表		都道府県別賃金不拂事件措置状況表												(昭和24年11月分)	
		不拂事業場数			措置状況					支拂状況				不拂金額	使用者をして支拂わせしめた金額
	当月の分	前月より未解決の	計	局約せしめられたもの	調査中のもの	送検準備中のもの	送検したもの	計	全額支拂つたもの	一部支拂つたもの	支拂を了しないもの	計	円		
														北海道	144
青森	48	58	106	59	33	3	11	106	46	8	52	106	6,478,051	2,826,897	
岩手	29	65	94	76	12	5	1	94	23	4	67	94	6,808,029	2,865,262	
宮城	29	67	96	75	8	9	4	96	31	12	53	96	25,267,042	8,176,212	
秋田	41	45	86	29	40	12	5	86	15	15	56	86	17,359,128	5,244,842	
山形	73	61	134	102	17	5	10	134	65	18	51	134	33,364,003	10,205,749	
福島	30	50	80	55	6	10	9	80	26	18	36	80	21,924,768	4,918,131	
茨城	37	62	99	87	9		3	99	31	35	33	99	41,608,747	21,357,886	
栃木	10	40	50	37	1	4	8	50	16	10	24	50	4,100,278	1,149,417	
群馬	42	78	120	103	9	4	3	119	43	27	49	119	15,136,522	6,264,841	
埼玉	11	80	91	77	5	3	6	91	8	63	20	91	199,356,741	42,125,454	
千葉	28	48	76	61	8	1	6	76	25	19	32	76	45,890,613	14,781,272	
東京	160	217	377	301	47	8	21	377	108	55	214	377	122,784,624	22,643,975	
神奈川	48	77	125	108	14	2	1	125	39	42	44	125	11,199,350	44,141,201	
新潟	70	81	151	101	35	7	8	151	58	39	54	151	56,809,296	12,514,147	
富山	20	25	45	45			1	46	27	9	1	46	114,027,777	58,574,524	
石川	17	39	56	41	11		4	56	8	9	39	56	17,868,336	6,426,216	
福井	8	23	31	22	5		3	31	11	3	17	31	5,135,298	1,126,028	
山梨	21	38	59	48	7	2	2	59	15	9	35	59	3,299,341	1,176,313	
長野	111	142	253	238	12	2	1	253	97	97	59	253	104,823,528	38,007,963	
岐阜	34	79	113	91	17		5	113	49	23	41	113	49,027,671	16,905,277	
静岡	66	70	136	116	17	1	2	136	40	70	26	136	73,964,803	22,685,195	
愛知	104	180	284	272	3		9	284	28	218	38	284	560,655,124	162,870,340	
三重	8	30	38	36			2	38	12	13	13	38	28,512,682	14,504,328	
滋賀	16	29	45	38	2	1	4	45	23	13	9	45	8,465,380	5,480,670	
京都	25	65	90	76	4	1	9	90	22	32	36	90	62,331,888	28,429,344	
大阪	103	122	225	194	27	3	1	225	81	60	84	225	156,357,056	54,100,015	
兵庫	25	84	109	80	10	13	6	109	17	73	19	109	131,193,309	55,072,646	

6

50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65

奈良	4	26	30	29	1			7	30	8	5	17	36	8,630,010	5,220,274
和歌山	22	23	45	38					45	18	13	14	45	3,758,277	1,691,130
鳥取	9	17	26	18	6	2	2	5	26	6	10	10	26	10,999,059	2,183,526
島根	25	23	48	35	4	4	4	5	48	18	7	23	48	6,753,026	2,042,943
岡山	30	37	67	48	15			4	67	11	27	29	67	34,032,511	11,335,011
広島	19	74	93	76	9	1	1	7	93	17	36	40	93	76,646,907	33,580,243
山口	46	50	90	64	7	3	3	16	90	29	19	42	90	28,018,262	17,384,374
徳島	17	33	50	38	8	1	1	3	50	20	12	18	50	4,026,104	1,784,460
香川	8	20	28	24	4				28	11	8	9	28	10,570,592	3,858,192
愛媛	8	36	44	23	17	1	1	3	44	4	17	23	44	48,877,614	3,046,186
高知	40	35	75	64	3	2	2	6	75	23	8	44	75	10,168,396	5,591,554
福岡	67	114	181	139	25	7	7	10	181	58	29	94	181	103,846,920	52,733,390
佐賀	34	83	117	93	14	2	2	8	117	26	15	76	117	36,347,684	3,864,580
長崎	44	76	114	107	2	1	1	4	114	19	29	66	114	174,904,452	46,316,674
熊本	35	38	73	60	5	3	3	5	73	24	8	41	73	10,296,146	1,298,027
大分	25	40	65	60	2			3	65	28	14	23	65	8,016,760	3,347,506
宮崎	39	37	76	60	5	1	1	10	76	37	6	33	76	2,823,959	1,418,368
鹿児島	44	79	123	81	37				123	29	11	83	123	8,299,420	1,073,711
合計	1,866	2,966	4,832	3,850	592	136	136	254	4,832	1,410	1,310	2,108	4,832	2,594,456,787	923,184,273

第十六回労働専門委員会並に 第三回中央勤労主管者會議の経過

労働専門委員会(第十六回)

第十六回労働専門委員会は二月十五日、午前十時半、鐵鋼製品俱樂部に於て、四十二委員(代理出席を含む)のもとに開催された。

〔議題〕

- 一、報告事項
 1. 一般労働情勢報告
 2. 職業教育対策委員推薦について
 3. 中労委使用者側委員推薦について
 4. 年末手当支給に関する批判について
 5. 給與就業状況調(十二月分)
 6. 勞務者住宅建設について
 7. 社會保險税法案について
 8. ILO協會入會について
 9. 業務報告その他

二、協議事項

1. 春季労働攻勢とその対策について
 2. 賃金対策について
 3. 労働協約失效後の措置について
 4. 労災保険法運営について
 5. その他
- 〔會議〕
- 町永委員長司會のもとに、午前十時半開會
- 一、報告
 1. 一般労働情勢報告(鈴木次長より大要次の諸点について報告)
 - (イ) 春季攻勢の中心問題である賃金問題について、の勞組、政府、與黨の動向
 - (ロ) 日経連の賃金対策
 - (ハ) コミンフォルム批判後の共産黨の動向



- (一) 政府の共産黨對策
- (二) 社會黨の動向
- (三) 鐵鋼、造船、織維の勞組の動向
- (四) 職業教育對策委員推薦について—委員の人は選はまだ最終決定に至っていないが、一應案とし、左記各氏を推薦したい旨報告、了承を得た。
- 日本製鐵 渉外部長 島村哲夫
- 日本鋼管 勤勞部長 竹村辰男
- 神戸製鋼所 人事部長 中井一雄
- 新扶桑金屬 人事部長 松本精一
- 川重製鐵所 兵庫工場 齋藤 實
- 勤勞部長 三宅敏道
- 日立製作所 勤勞部長 兒玉貫一
- 日本製鐵 教育課長 加瀬康作
- 日本特殊鋼管 製造部長 黒田隆之
- 日本鐵鋼連盟 調査局長 森山達郎
- 同 勞務局長 水津利輔
- 3. 中勞委使用者側委員推薦について—左記各氏を推薦した旨報告
 - (鐵鋼) 水津利輔、(電氣) 藤田友次郎、(鑛山) 久留島秀三郎、(織維) 小幡庄治、(化學) 磯村乙巳、(交通) 今泉秀夫、(日經連) 前田 一
- 4. 年末手當支給に關する批判について—提出資料によつて報告
- 5. 給與就業狀況調—提出資料によつて報告
- 6. 勞務者住宅建設について—日本鋼管肥塚厚生課長より政府の方針、計畫及びこれに對する厚生協議會の對策等を報告、意見の交換を行い、本件は急速に對策を講ずる必要があるから厚生協議會の中央委員會(二月二十三日)の結論をまつて、勤勞主管者會議を中心に對策を樹立することになった。
- 7. 社會保險稅法案について—今國會提出は困難な狀況である旨報告
- 8. ILO協會入會について—ILO協會については經營者側としても適當に援助することになつてゐる旨報告
- 9. 業務報告—書面報告
 - (イ) 日本製鐵勞働紛争について—日鐵吉田總務部長より詳細に經過を報告、質疑應答があつた。
 - (ロ) 經營者の海外旅行(旅費自辨のこと)が許されたこと、勞働法改正の氣運が動きかけてゐること、二月上旬におけるユーミス課長と

日經連前田專務理事との會談内容等について
水津局長より報告した。

二、協 議

- 1. 協議事項1及び2を一括して協議し、春季勞働攻勢の中心點は賃金問題であるところから、日經連案である「當面の賃金問題に對する經營者の態度(案)」について協議した。
- 2. 勞働協約失效後の措置について—十二月勞專委において調査研究を行うよう指示された本件について、その後の調査研究の結論を一應取まとめて報告、了承を得た。
- 3. 勞災保險法運籌について、—退職手當について勞災保險料を課することの不當を勞働省も認めるに至つたので、近く善處することが期待できる旨報告、了承を得た。

第三回中央勤勞主管者會議

第三回中央勤勞主管者會議は二月一日、當連盟會議室において開催された。(出席者十四名)

〔議 題〕

- 一、年末手當支給に關する批判
- 二、春季勞働攻勢とその對策
- 三、勞働協約失效後の措置
- 四、退職金と勞災保險料の關係
- 五、二月勞働專門委員會の議題について

(會議)

- 竹村副議長司會で午後二時開會
- 一、年末手當に關する批判—事務局より一月二十日、二十六日の二回にわたり開かれた批判會の經過を報告、意見の交換を行った。
- 二、春季勞働攻勢とその對策—事務局より目下、紛争中の日鐵、三菱電機の勞働情勢を報告した
- 三、勞働協約失效後の措置—事務局より一月二十五日、開催の勞働省松崎勞働法規課長の説明會(勞働協約期限満了後の效力について)及び二十六日開催の法學博士吉川大二郎氏の講演會(勞働協約の事後的效力否論について)の概要を報告した。
- 四、退職金と勞災保險料の關係—勞災保險料算定の基礎たる賃金總額のうち退職金を含める勞働省の方針には反對であるとして、目下日經連を中心に研究を進め、いる旨を報告、了承を得た。
- 五、二月勞働專門委員會の議題について—事務局としては本日の會議の議題はすべて二月勞專委會議に提出するほか、住宅金融問題を議題にする豫定である旨説明した。

勞働
情勢

日鐵勞連・スト一時中止

——二・二二日、會社は賞與
平均手取二、〇〇〇圓を提案す——

日鐵八幡勞組の基幹部門約一、一三〇名の無期限スト入り以來、二月八日日本社從組無期限スト、同日輪西勞組二十四時間スト、十二日以降部分スト、二月九日釜石勞組の一時早退スト、十四日以降基幹部門無期限スト、富士勞組の十日二十四時間スト、廣畑勞組の十日残業拒否、大阪事務所勞組の十一日スト宣言、等日鐵勞連全傘下に波及したが、二月十三日の團交で、會社側より、「第三、四半期賞與として一人平均税込二、〇〇〇圓を支給する」と回答があり、連合會はこれを不満としたが、二月十七日日本社從組は「スト一時中止」し、連合會中調委も二十日、傘下各組合に對し、「スト一時中止」の指令を發して、以降すべての懸案事項を平和的團交によつて、解決しようとする戦術轉換を行つた模様で、その結果、八幡勞組は二十三日甲番より、輪西勞組は二十二日甲番より、釜石勞組は二十一日午後四時よりそれぞれ作業復歸した。

二月七日八幡では、九州民事部勞働課長と所側の會談の際、所側は、ストの原因となつた直接の緊争點である給與問題中の業績手当改訂に關する會社提案の内容について要旨左の様な説明をした。一、業績手当は四半期(三ヶ月)毎に協定したもので、組合が従前の基準と稱しているのは、二十四年九月(第二、四半期)で期限のきれたもので、二十四年第三、四半期分を對する改訂案は十月分より實施すべきであつたが會社は十月分については特に従前の基準を適用した。

二、改訂案の作成に當つては、左のような各種の不安定な條件が豫想されたがこれらはいづれも經營上有利に解決されて行くものとの前提にたつて検討した結果、しかもなほ従前の基準のまゝでは支拂能力がないので、真にやむをえない暫定措置として改訂案を提示するに至つたものである。

不安定な條件とは、1補給金打ち切りの影響、2資産再評價の影響、3資金需要の急激な増大に對する資金操作の問題、4鐵鋼輸出の將來性の問題、5鐵鋼新價格と有效需要の關係、6石炭費の問題、三、従前の業績手当基準は二十三年五月初めて作つたもので、當時は鋼材、半製品、外賣銑換算生産高約三五、〇〇〇トン位であつて、原材料の不足等による低能率時に基準を設定したのであるが、

現在では換算生産高約一〇〇、〇〇〇トン突破する状況で、原料關係その他の事情に根本的な變化があり、舊基準は當然改訂すべき理由がある。四、組合はこれに對し、賞金の切下げなりといつてゐるが、會社は立案に際して従來の賃金水準一人當り全社平均約一、〇〇〇圓(八幡では約一、〇〇〇圓)は確保する方針をとつたので、業績手当の改訂後においても従來の賃金は低下しない。即ち八幡一月分(二月支拂は一人當り平均一、九〇〇圓)である。

本格的團體交渉はじまる

他方、東京では吉田總務部長は賀來勞政局長に招かれたので、現情勢を報告のち、今後の會社の方針については本社が八日以降スト突入のため決算關係業務が滞り、まだ見透しのつかないこと及び、目下上京中の組合代表が交渉促進のための権限をもつていない點を報告した。一方、賀來勞政局長は組合代表を招いて、左の二點を報告した。1、決算業務促進のため、スト参加中の本社決算要員を直ちに出勤させること。

2、組合代表者の権限を明らかにすること。

十一日、「團體交渉のち方」についての團體交渉」をひらき、會社から團交を圓滿に行うために、(1)組合の交渉能力を更に強化すること(2)組合としての誠意を形の上であらわすことの二點について組合の見解をたゞしたところ、組合は(1)連中調は妥結権はない。スト中止の指令権はあるが、絶對的のものではない。(2)現地組合のスト繼續が、たとえ第三・四半期の結果が分つても、第四・四半期の經理の見透しを不明にし、よつて當面の問題解決にも影響をきたすとの會社の主張は納得しがたいが、本社の決算要員のスト参加は遺憾に思ふので責任をもつて解除する。そのため

には會社は早急に交渉をもつて核心に觸れた回答をされたいと主張した。

會社新提案を提示す

十三日の團交で會社は要旨左のような新提案をした。
一、會社は従前のべたとおり、業績手當を會社案で實施し、四半期毎に従業員の努力に報いるべく決算の結果、黒字の場合は賞與を支給する考え方に變りなし。

二、その考え方に基き、第三・四半期の賞與として、一人平均税込三、〇〇〇圓を二月二十五日迄に支給する。但しこの金額は只今の状況で算出したものであるから、今後尙ストライキが繼續し會社の損失が大きくなれば、當然この金額も支給出来なくなるから、この提案を實行するためにはストライキが中止されることが必要である。

三、四月一日に會社分割をひかえて、會社は日常の業務と分割に伴う臨時的な業務とが錯綜してゐるので分割迄この賞與方式を承認して貰うことにより給與に關する限り交渉を打切つて貰いたす。之に對して組合は

一、賞與の形ではこまる、會社の業績手當案を引こめて従來通りの方法で支給することとし、その金額と會社案との差額を支給せよ(平均約四、五〇〇圓程度)
二、二、〇〇〇圓と云う金額では問題にならない、と拒否した。

十四日、十五日、十六日と三度會社は「従業員のみなさんへ」として會社提案の内容を詳細説明した聲明書を發表した。
本社從組「スト一時中止」

十七日午前十時本社從組は大會をひらき「日鐵分割をひかえて戦術を轉換するとの理由で、一應ストの打切り」を二三五票對四二票で決定、同日午後一時より全員就業し、要旨左のような聲明書を發表した。

「本社從組第一次ストの目標は、會社の中樞機能に痛撃を加え、第一に團交を再開させ、第二に勞連傘下各勞組を奮起させ、要求貫徹の突破口をひらくにあつたが、一應達成された。(以下略)」
二十日、會社と連合會との團交において、連合會は、會社提案の賞與二、〇〇〇圓の増額を要望、社長から「會社の提案はストが繼續されれば減額されるべきもので、一方で喰いつぶしつゝ、他方で増額を要求することは全然理窟にあわぬ。従つて現在のスト状態が停止すればその停止の状態において改めて相談のつてもよい。ストをやめて働くならその努力は第四・四半期の賞與で考

るが、尙考慮の結果、第三・四半期の分に含めたものとして考へることにするが、これ以上はスト停止が事實となつた上でなければ言えない」と言明され「考へるとは現在より有利にとりかはる意味」なる旨敷衍された。更に輪西人員整理案撤回要望については「現地所長に一任してあるので、撤回するとか、本社でとりあげる段階でない」と回答があつた。

連中闘「スト一時中止」を指令

連中闘は右の團交後の結果に基いて協議したが同日夜半「各組合はなるべく速かにストを一時中止し、その結果を報告せよ」と指令を發した。右指令に基き傘下各組合では、八幡勞組は二十三日甲番より作業復歸し、輪西勞組は二十二日甲番より釜石勞組も二十一日午後四時より作業復歸した。

會社税込三〇〇〇圓を「手取」に修正提案

二十二日、會社、連合會の團交で、連合會より「自主的に二十三日以降全面的にストを中止せざる旨申入れあり、相互に之を確認した。(但し闘争態勢を解く意味ではない)この申入れに對し、三鬼社長より、「スト中止については敬意を表する。ついでには紛議の速かなる解決と共に従業員に生産に邁進することを期待し、十三日提案の二、〇〇〇圓を手取にする」との新提案がなされた。連合會は之に對し、新業績手當制度に關して論議を行つたが、結局右の提案は連合會の期待に反した感がある」として更に再考慮が要望された。

二十三日、更に團交が續けられ、會社は、「二十三日の新提案の、三・四半期賞與手取二、〇〇〇圓は會社のぎりぎりの誠意である。四・四半期の賞與については見通しのつき次第、なるべくはやく支給したい。」と述べ、連合會は、會社の誠意の示し方が足りないとし、三・四半期の黒字、業績手當制度に對する基本的問題として舊制度方式を主張し、會社は「四月分離後賞與を改訂する」意向をのべた。

交渉一たん打切り

二十四日、團交に於て、會社、連合會は、「せん従來の主張をくりかえし、會社も「再考の餘地はない」と言明、最後に連合會長より「もう交渉は打切つたが、この結果を大衆に流してその判決にまつ。私としては、この會社回答で大衆が納得するよう努力するが、大衆の氣持は私とは別であつて、再びストが始まるようなことがあつても、その責任はすべて會社側にある」とのべ、交渉は打ち切られた。