

三年分の賃金を三年分のストライキで

新産別京滋・七社共闘の報告

山本徳二

労働運動研究 昭和四七年九月一日発行 第三五号 掲載

「企業別従業員組合」からの脱皮が議論されてから久しい。しかし、わが国の高度経済成長をささえてきた「秘密」=わが国の労資がつくりあげてきた「年功序列賃金」とそれをテコとする労資協調体制は、しばしば下からの反撃をうけてもびくともしていない。

ドルの切下げは、わが国の労働組合運動にとって、とくに、その賃金闘争にとって、大きな警告でもあったが、一向にその改善の様子もない。

「年功序列賃金」と「長期雇傭」を主柱として成立つ「企業別従業員組合」は、現実の労働運動の主軸であり、これら組合の集団によって組織される運動の実態のなかにこそ、「革新」と「脱皮」の道を模索する以外には道はなさそうである。七二年春闘において、一ヶ月半にわたるストライキを組織した、新産別京滋地連傘下の七社共闘の賃金闘争は、こうした意味から、一つの示唆を与えていると考えるのでレポートした。取材に当たって全面協力をおしみなくいただいた地連幹部に感謝する。（山本徳二）

層別要求の考え方

新産別京滋地連が「層別要求」方式を賃金闘争にとり入れたのは、もう七~八年も前からである。層別要求の考え方の基本は、年功序列賃金と訣別しようとするところから発している。

周知のごとく、わが国の賃金実態は、低い初任給という単身者生計費的高さの最低の賃金から出発して、年齢、勤続、性別など、全く、個々バラバラに分断されている。しかもこの額が決められている。しかもこの額は、経営者によって、ほしいままに買いたたかかれているのである。労働組合の存在が公然と合法化された今日でも、労働力の買手ある経営者よってのみ、労働力の価格決定

がおこなわれるという、全く、労働者の権利を無視した賃金政策の横行を、労働組合はゆるしているのである。

いかなる商品でも、売手と買手が、その売買価格を話し合っ取引価格を決めるのに、労働力のみは、日本では、買手はその価格を一方的に決めている。売手である労働組合は、その売値を示さず、経営者に都合のいい「年功序列賃金」（労働の質と量の関係のない賃金）の上に何%かの積みあげ要求を毎年春闘として獲得しようとしてめざしてきているのである。このため、労働者の生活基盤をなす労働力の価格決定、賃金決定に際して、労働者側が売値を示さず、買手のみによって価格の決定がなされる結果、わが国の労働組合は、小売商の同業組合的機能にすら及ばないし、労働者に統一して守るべき権利の中心点をぼかしているのである。

賃金の経営者による一方的決定という事態は、資本家的合理化の最たるものでこれをテコに経営者は、労働者の分断をはかってきているのである。したがって「資本家的合理化粉碎」をいくら叫んでみても、最高に、資本家的に合理化させている「年功序列賃金」政策に手をふれようとしない闘争は、合理化政策を進める資本にとって、これほど都合のよいことはないのである。ドル・ショックを経営者とともに悲しみ、なぐさめ合う労働組合の出現も、当然といえば当然、必然の結果でもある。

「層別要求」は、現実の賃金実態に照らし、そのなかから、男子成年労働者の賃金水準を設定し、その水準の引上げ、それへの到達テンポをはやめ、この男子基幹層の賃金水準を引上げとの関連で、女子の賃金水準を決定する。かくて、一定額一律の引上げと是正によって、若年層や中途入社者の賃金は、かなり改善されてきたが、まだまだ、要求そのものがもつ弱さゆえに、バラバラに切下げられてきた賃金を改善していくまでに至ってない。

そこで、新産別京滋地連は、層別要求の強化をはかるため、昨年秋の定期大会で「低賃金層の賃金を一定水準に急速に引上げる」方針をとくに強調した。

七二年春闘方針は、これを具体化し、昨秋来、要求討議を開始する。

要求討議の中心点は、賃金水準の統一引上げ率、「低賃金層」の水準到達分、水準到達年齢若年化の協約化である。そして、最終的には、新産別京滋全体の賃金実態からみて、三十歳八万円水準、十五歳費金（三万五千元）との関連からみて、一歳ごとの年齢上昇巾を三千元とし、現行八万円水準に到達している

年齢点を、一年一歳若年化していくことを協約化することにおいた。この要求をかちとること＝協約化することで、当該労使間において、貸金条件を客観化することを通して、同時に、労働組合の貸金闘争の結果を、その果した役割、機能の状態を、常に組合員の前に明らかにすることを求めた。

この方針を全部採用しない単組でも、単年度要求の獲得結果を最低限の協約として、貸金水準、最低保障など次年度への前進の足固めとすることをめざした。

統一要求・統一交渉

要求にもとづく組織方針として、過去の賃金闘争水準から、地連方針を忠実に守ってきた組合を軸にして、七社共闘が組まれることとなる。

この七社は、山科精工（三五〇名）山科精器（三〇〇名）、市金工業（二六〇名）、菊水製作所（二〇〇名）、藤堂製作所八一八名）、京利工業八二五〇名）、京都製作所（一五〇名）であるが、要求の統一に時間をかけた討論が、長期の闘争を支える原動力となったのである。

三月二十五日、統一要求書が、七組合の組合長と地連委員長名で提出され、初めての試みとしての、統一要求、統一交渉を求めたのである。（資料）

資料の要求に簡単な説明を加えると「2群賃金率および賃金水準」において、三十歳8万円と現行水準を設定し、引上げ率（物価上昇と生活水準跳ね返り分）を十二%として、四七年度は三十歳八万九六〇〇円、四八年度は同歳で一〇万〇三五二円、四九年度は一万二三九四円水準となる。値上げ額からいうと、二一歳男子で四七年度一万五六〇〇円、四八年度一万八八九四円、四九年度二万〇八二四円の要求となる。これと関連して女子の賃金は、二一歳で四七年度一万三三九四円、四八年度一万四六二五円、四九年度一万六八五八円の賃上げ要求である。

組合側は、経営側が統一交渉のテーブルにつくかどうか、統一交渉をめぐる一波乱があるのではと案じていた。しかし経営側も、従来の労使慣行をあえてこわす必要もないとみたか、三月三十日の要求説明会をへて、四月十日、第一回交渉がすんなりと決まった。だが、要求内容からみて、また、初めての統一交渉でもあるので、各社とも、リーダーシップをとるのをためらいがちのうちに、経営者ベースの団交にのせようと、組合側の足もとをにらんでいた。

四月十日の第一回交渉で、経営側は、現行賃金水準を七万円に設定し、単年度引上げ率十二%、八四〇〇円一律を回答してきた。当然、この回答では、組合側を納得させえない。四月十一日第二回、四月十五日第三回交渉となる。十五日に経営側は、文書で回答取消し回答をおこなった。

七組合共闘は、「昨年までの貸闘経過を基準にして各社なりに、低い条件に抑えこむという立場を堅持しており、誰かを悪者にし、自らを善人に仕立てるセリフを並べようとも、統一回答を防波堤にしようとしている、しかし、団交の権利を否定するが如き、明文化した回答を取消し、改悪するが如き暴挙を許す弱さが共闘側にもある。組合側は、要求への統一をより強化し、統一ストの体制強化とあわせて組合体制のより統一強化をもって、会社画答を名実ともに引上げさせる方向を強める、つまり『平和で話し合いの統一交渉』を『要求を獲得するための統一交渉』に転化させる力関係をつくりだすこと、七社共闘全加盟単組は、闘争委員会にスト権を集中し、各社段階でも『つきあげ』て、交渉の促進をはかる（七社共闘委資料）という判断と戦術方針をきめた。

四月二十九日の統一交渉の最終日まで組合側の誰であろうとも、親合代表の発言は、統一要求の内容について、理路整然と統一していた。逆に、経営側は、足並みが乱れ、統一交渉から脱落する会社も出てきた。最後まで、統一交渉に残ったのは、市金工業と菊水製作所の二社であった。

組合側は、統一要求・統一交渉であるかぎり、二社のみであっても、七組合が了解できる回答ならば、最終回答として会社側が統一交渉に参加しようがしまいが、批准手続をとるという態度をもって臨んでいた。

四月二十九日、組合側要求どおり、八万円水準を認め、十二%の引上げ九六〇〇円、一歳当り上昇幅三〇〇〇円を認める回答をおこない、八万円水準とそれに達しない層の賃上げ一万二六〇〇円は、満額回答となった。残されたのは、一年一歳ごとの若年化を進める三〇〇〇円と協約化であった。交渉は、この点をめぐって停滞した。

無期限ストへ

組合側は、統一交渉の残された中心部分をめぐって決裂したことをもって、連休あけの五月九日より統一ストを設定する。

市金工業は五月四日、京利工業五月八日、菊水五月九日、おくれて五月十二日に京都製作所と、各単組は無期限ストに突入していくのである。

これより早くし四月二十九日、連休に入る前日、山科精器は、要求引上げ分一万四一〇〇円一歳ごとの若年化源資一五〇〇円で妥結した。

ストライキは、六月十七日に中止した京都製作所をしんがりに、市金工業、菊水、藤堂、京都製作所の四組合は、一カ月以上のストでたたかうのである。

京都製作所の場合、四月十日の第一回統一交渉以前に、単組独自の實力行動を背景にして、四七年度分として一万五六〇〇円要求は満額獲得しており、若年化要求と協約化は、統一交渉の結果にゆだねるといふ労使協約が成立していた。したがって、ストをかけた要求は、「若年化の協約」にあった。つまり、統一交渉の結果にゆだねるといふことで、経営側が何もしないといふことは、この点を御破算にすることを期待して見守るといふことであり、共闘関係組合がストに入るのに、労使間協定にジッとしているのは達者にもとり、共闘体制強化にはならぬといふ判断からであった。

市金工業が、五日間ストを早くうったのは、連休期間中に、製品の強行出荷の動きがあり、より直接的効果をねらって早くストに入ったのである。ストは当然長期化の様相を帯びてくる。

五月十四日に山科精工、翌十五日に京利工業が、統一交渉最終回答（四月二十九日回答）で妥結するといふ動きとなりいわば、脱落現象が始まってくる。以後攻守ところをかえ、経営側は、ストの切崩し工作を活発化する。そして、六月一日に菊水、六月十七日の京都製作所を最後に、いずれも四月二十九日回答で妥結せざるをえなくなる。

ストライキ論にふれて

ストライキについて少しふれると、注目していいのは、市金工業の場合であろう。

会社は、五月二十三日、遂に、製品の強行出荷をはかり、裁判所の仮処分命令と機動隊を動員させてきた。

争議の通例として、組合側も大衆動員をかけ、ピケをはり、バリケードがはられる。しかし、結果は、突破されて出荷されるということになる。市金の場合も同様だ。

経営側は、強行出荷により、スト中の労働者に敗北感を与えることをねらっていることは明らかである。従来のストはしばしば、この時点を境にして、急速に動揺をはじめるのであるが、ここでは、これ以後、まだ一カ月近くもストはつづくのである。

ストライキは、個別企業にとって直接的打撃が大きいほど効果のあることはいうまでもない。だが、個別企業への直接的打撃効果のみをねらうストライキ論からは、不況下のストをうつサ戦闘性を労働者から引き出せない。景気が悪いからとして敗北主義におちいらせる危険が多い。賃金闘争におけるストライキは、労働力の価格を社会的に問うという態度をもって、売手と買手の間で、取引価格が合わないから、労働力の売どめをするのだという、初歩的的原理的態度を貫ぬく必要がある。世界の労働運動、ストに学ぶということは、個別企業の労使間という小さな単位のストで運営されてきた組合運動論ではなく、小さな企業であっても地域社会の単位としてとらえ、そこへの労働力の売どめをするのだという。この指導方向が、五月二十三日時点の傷をいやし、スト続行へのエネルギーをくみあげてきたのである。逆に、会社側は、もち出すものは何物もなくなった。ストを正しくうちつづけるならば、会社側の打撃の方が大きく、勝利への展望を開く可能性をもっていることを説得した。

最後までたたかった四組合の労働者は「三年分の貸金をとるために、三年分のストライキを」を合言葉にし、とくに、青年層の交流は相互に友人を大勢つくり合った。

精一ばいたたたかったが、「ネタ」切れの圧力にストを収めざるをえなくなった。スト資金の問題も頭の痛いことであった。労金からの借入れに労働者の抵抗感はなかなか一椅できなかつたことや、自動車、住宅、電化製品などの月賦購入をしている労働者の生活が、長期ストにつれて、逆に、労組への圧力に転嫁する問題などえぐり出す必要のある問題は多い。

ともあれ、一般的な春闘相塘からすれば、一万二六〇〇円は、それなりに評価はなり立つだろうが、協約化をめざしたストを中止せざるをえなくなったという事態は、明らかに敗北であるといえる。

帰休が待っていた妥結後の職場

四組合の妥結後に待っていたのは、菊水製作所を除いて、帰休であった。

市金、京製では、一カ月半のストから現湯の生産を再開する条件 何よりも生産を進行させる図面が流れない を充たすまで自宅待機ということである。

一～二日は、草むしり、溝掃除で間に合っても、何もしないでぶらぶらさすわけに注いかないというのである。両組合とも、六〇%という会社の条件を一〇〇%にさせて自宅待機をうけ入れた。

藤堂製作所では、受注状況が現人員に対応した生産再開になりえないとして、当初、首切りを申入れてきたが、七〇%の保障で自宅待機となる。しかし、こ

は、四カ月間という長期間であるため、自宅待機という名杯変更の首切りに実質的になる可能性をもつ。

こうして、会社側は、再びこのようなストをやらせない、やらない組合にしたい、という念願の第一歩を、帰休のなかに秘め、今後の労務対策を進めていくことはまちがいないだろう。また、労働者の間にも、会社側にのめりこんでいく傾向をもつものも出てくるだろう。

いずれにせよ、このストの教訓を実践的に引き出して、一そう組合活動の強化に役立ててほしいし、三〇歳入万九六〇〇円水準を統一設定した七組合が、一そう、統一への条件を強まるか否かに、その回答を見出してゆけるだろう。

敗北の教訓

統一要求への七組合の結集は、当初、経営側を圧したかにみえた。事実、統一要求は、単年度要求だけではなく、水準到達年齢の若年化をねらい、大衆討議のくりかえしのなかで、賃金闘争のエネルギーを発揮する労働者層の要求を集約した。

だが、要求の統一はかなり進んだが、要求の性格からして、長期のストの必要であることまでを含めて、スト権の統一まで、きちんとしていたかとなると、そうではなかった。

だから、四月十五日時点での経営側の態度に対する大衆的反撃の敏速な組織、四月二十六日時点における統一交渉からの二社の脱落を引き戻す抗議の実力行動がうてず、従来の団交ペース、ストはできるだけ短く、できるなら「平和裡」という考え方が根強くあった。

労働組合運動である以上、運動のシンは、共闘委を構成する闘争委員会メンバーと各単争経験の差異、要求の理解度によって強弱が生れることは避けがたい。さらに、共闘を組んだ以上は、「一、二、三」の統一行動をとという統一への力点を置くと同時に、単組独自の行動との関係、とくに組執行部となる。ここの統一が大衆的統一の軸とならねばならないし、どうしても、闘戦術行使の問題での「指導部」の統一の課題がある。

労働組合に組織？（加入）されている労働者が、単一の層でない以上、要求への統一をはかり、正しい指導が展開されることで、多数派を形成していくのである。

統一協約の締結という「企業別従業員組合」ベ - スから労働組合ペースに転嫁する萌芽を要求に秘めている以上、統一の中味を、厳密に点検する必要がある、現在強調されているが、現実の組合運動の条件のなかで、統一をかちとる要求と行動のための政策、つまり、労働者の生活上の利害を一そう統一させていく努力を探り出さねばならないことをこの闘争は改めて教えている。

具体的にいうと、

「年功序列賃金」という賃金政策とそれを基礎にした秩序のなかで、永年にわたって培養されてきた大衆的生活思想 例えば、二十歳の「ボン」でも、一万五六〇〇円あがるということへの反感が、中高年齢層にある。

この現実を従業員組合的に対応しながら当面の要求のあり方。

それは、当面の賃上げ分としては、水準引上げ額を、年齢減額（各年齢点賃金水準）×% + 到達分とし、

これによって、各年齢点賃上げ額に較差ができるが、要は、水準への到達年齢点を若年化することにある。

また、水準（賃金上昇線の屈折点）以上の賃金層と層内の是正。

これらを賃上げ額の基本的あり方として、それを基礎に若年化、水準以下の層の到達についての保障をさせる協約。

見習い期間中の賃金の資格条件充足にともなう自動昇給制度の協約化。

毎年一回の春闘時だけでなく、年齢昇給分の「満年齢到達」時昇給制度の協約化。

などを方針に具体化することが必要ではないか。これが、ただちに「年功序列賃金」を崩すものではないが、若年化を急速におこない、全体としての賃金水の上昇への条件を充足することは可能となると、そこに突破口が見出されるのではないかと考える。

〔資料1〕

統一要求書

新産別京滋地方連合会に加盟する市金工業社、菊水製作所、末利工業、京都製作所、藤堂製作所、山科精器、山科精工の組合は昭和四十七年度の賃金改訂期に

あたり、賃金水準と賃金率、賃金水準への到達年令の若年化、水準到達後におけるそれまでの年令減額に対する補償、最低保樺賃金と見習い期間および見習

期間中の貸金保障などにわたる貸金協約の締結およびその具体的内容について統一交渉することを含めて決定しましたので、下記通り統一要求します。

昭和四十七年三月二十五日

株式会社 市金工業社

取締役社長 川口 文志郎 殿

株式会社 菊水製作所

代表取締役社長 島 田 泰 男 殿

株式会社 京都製作所

代表取締役 丸 瀬 雄一郎 殿

京利工業株式会社

取締役社長 清 水 保 之 殿

株式会社 藤堂製作所

取締役社長 藤 堂 顕一郎 殿

山科精器株式会社

取締役社長 池 田 肇 殿

株式会社 山科精工所

取締役会長 横 井 英樹 殿

新産別京滋地連

委 員 長 吉 岡 新 一

株式会社 市金工業社

組 合 長 尾 崎 与 三 郎

株式会社 菊水製作所

組 合 長 二 階 堂 弘

株式会社 京都製作所

組 合 長 山 内 赳

京利工業株式会社

組 合 長 森 下 照 男

株式会社 藤堂製作所

組 合 長 柏 木 正 照

山科精器株式会社

組 合 長 樽 谷 実 好

株式会社 山科精工所

組 合 長 中 口 一 男

以下資料

(表2)

2群(100%)貸金水準および貸金率

年	4 6 年 度		4 7 年 度		4 8 年 度		4 9 年 度	
	貸金率	貸金水準	貸金率	貸金水準	貸金率	貸金水準	貸金率	貸金水準
30	100%	80,000	100%	89,600	100%	到達分 6,000円	100%	到達分 6,000円
29	96.25	77,000	96.66	86,600				
28	92.5	74,000	93.37	83,600				
27	88.75	71,000	89.05	80,600				
26	85.0	68,000	86.00	77,600				
25	81.25	65,000	83.25	74,600				
24	77.4	62,000	79.91	71,600				
23	73.75	59,000	76.56	68,600				
22	70.00	56,000	73.21	65,600				
21	66.25	53,000	67.47	60,458				
20	62.5	50,000	61.73	55,317				
19	58.75	47,000	56.00	50,176	58.00		60.00	
18	55.0	44,000	52.66	47,190				
17	51.25	41,000	49.33	44,204				
16	47.5	38,000	46.00	41,216	48.00		50.00	
15	43.75	35,000						

1群(80%)貸金水準および貸金率

年	4 6 年 度		4 7 年 度		4 8 年 度		4 9 年 度	
	貸金率	貸金水準	貸金率	貸金水準	貸金率	貸金水準	貸金率	貸金水準
25	80.00	64,000	80.00	71,680	80.00	到達分 5,714円	80.00	到達分 5,714円
24	76.42	61,143	76.81	68,823				
23	72.85	58,286	73.62	65,966				
22	69.28	55,429	70.43	63,109				
21	65.71	52,572	65.62	58,798				
20	62.14	49,715	60.81	54,487				
19	58.57	46,858	56.00	50,176	58.00		60.00	
18	55.00	44,000	52.66	47,190				
17	51.25	41,000	49.33	44,204				
16	47.50	38,000	46.00	41,216	48.00		50.00	
15	43.75	35,000						

(表3)

2群における水準到達後の年令減額補償ライン

年令	4 6 年 度		4 7 年 度		4 8 年 度		4 9 年 度	
	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金	
50	100,000	109,600	水準+20,000		水準+20,000			
49	99,000	108,600	" +19,000		" +19,000			
48	98,000	107,600	" +18,000		" +18,000			
47	97,000	106,600	" +17,000		" +17,000			
46	96,000	105,600	" +16,000		" +16,000			
45	95,000	104,600	" +15,000		" +15,000			
44	94,000	103,600	" +14,000		" +14,000			
43	93,000	102,600	" +13,000		" +13,000			
42	92,000	101,600	" +12,000		" +12,000			
41	91,000	100,600	" +11,000		" +11,000			
40	90,000	99,600	" +10,000		" +10,000			
39	89,000	98,600	" +9,000		" +9,000			
38	88,000	97,600	" +8,000		" +8,000			
37	87,000	96,600	" +7,000		" +7,000			
36	86,000	95,600	" +6,000		" +6,000			
35	85,000	94,600	" +5,000		" +5,000			
34	84,000	93,600	" +4,000		" +4,000			
33	83,000	92,600	" +3,000		" +3,000			
32	82,000	91,600	" +2,000		" +2,000			
31	81,000	90,600	" +1,000		" +1,000			
30	80,000	89,600	" ± 0		" ± 0			
29								
28								
27								

1群における水準到達後の年令減額補償ライン

年令	4 6 年 度		4 7 年 度		4 8 年 度	
	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金	各年令点貸金
35	74,000	81,680	水準+10,000		水準+10,000	
34	73,000	80,680	" +9,000		" +9,000	
33	72,000	79,680	" +8,000		" +8,000	
32	71,000	78,680	" +7,000		" +7,000	
31	70,000	77,680	" +6,000		" +6,000	
30	69,000	76,680	" +5,000		" +5,000	
29	68,000	75,680	" +4,000		" +4,000	
28	67,000	74,680	" +3,000		" +3,000	
27	66,000	73,680	" +2,000		" +2,000	
26	65,000	72,680	" +1,000		" +1,000	
25	64,000	71,680	" ± 0		" ± 0	
24						
23						
22						

〔資料一〕

統一要求書

新産別京滋地方連合会に加盟する市金工業社、菊水製作所、京利工業、京都製作所、藤堂製作所、山科精器、山科精工の組合は昭和四十七年度の貸金改訂期にあたり、貸金水準と貸金率、貸金水準への到達年令の若年化、水準到達後におけるそれまでの年令減額に対する補償、最低保障貸金と見習い期間および見習期間中の貸金保障などにわたる貸金協約の締結およびその具体的内容について統一交渉することを含めて決定しましたので、下記通り統一要求します。

昭和四十七年三月二十五日

- 株式会社 市金工業社
- 取締役社長 川口 文志郎 殿
- 株式会社 菊水製作所
- 代表取締役 島田 泰男 殿
- 社長
- 株式会社 京都製作所
- 代表取締役 丸瀬 雄一郎 殿
- 京利工業株式会社
- 取締役社長 清水 保之殿
- 株式会社 藤堂製作所
- 取締役社長 藤堂 頭一郎 殿
- 山科精器株式会社
- 取締役社長 池田 肇 殿
- 株式会社 山科精工所
- 取締役会長 横井 英樹 殿
- 新産別京滋地連
- 委員長 吉岡 新一

令点と一五才最低保障賃金をむすぶ線におく。

(4) 以上(1)、(2)、(3)を見習い期間および見習期間中の賃金制度として昭和四十七年、四十八年、四十九年にわたる労働協約として、締結することを要求する。具体的内容は表のとおりとする。

IV 最低保障賃金の協約締結について

(1) 最低保障賃金については、各賃金群水準の八〇% (各賃金水準到達年令点)と一五才最低保障賃金をむすぶ線とする。

(2) 一五才最低保障賃金は、昭和四十六年度統一設定額を三二、〇〇〇円とし、以下各年度一五才賃金の上昇額を上積みしたものとす。

(3) 具体的内容は表(5)のとおりとする。

VI (I)(II)(III)(IV)の要求にともなう昭和四十七年度賃金引きあげ額は次の通りである。

(1) 二群について

(A) 八〇、〇〇〇円水準に六、〇〇〇円以上の到達分を必要とする、

二十一才以上見習い期間(三年)を終了した者は、
水準引きあげ分
80,000円×12% = 9,600円

到達分 # 6,000円
をあわせた 15,600円

である。

(B) 八〇、〇〇〇円水準に六、〇〇〇円未満で到達可能な者は

○円未満で到達可能な者は
水準引きあげ分86,000円×12% = 9,600円と六、〇〇〇円未満の必要到達分および1,000円+1,000円+1,000円を限度とする。減額補償あるいは補償ラインへの是正分をあわせた額である。
ただし八〇、〇〇〇円水準以上の減額補償あるいはそのラインへの是正分は1,000円+1,000円+2,000円が限度であり、また八、〇〇〇円水準までの到達分+八、〇〇〇円水準以上の減額補償あるいはその是正分は、六、〇〇〇円をこえないものとする。
したがって水準引きあげ分九、六〇〇円を含む全引きあげ額は一五、六〇〇円をこえない。

(C) 八〇、〇〇〇円水準以上の減額補償あるいはその是正分の在り方は二九才(四十七年度水準到達年令)と四九才(四十七年度減額補償打切り年令)一〇〇、〇〇〇円をむすぶラインより遅れている都合によって決る。

例 一年遅れている場合
1,000円(減額補償) + 1,000円(若年化にともなう分)
二年遅れている場合

1,000円+1,000円+1,000円(是正分)
三年以上遅れている場合
1,000円+1,000円+2,000円(是正分)

であり、したがって一、〇〇〇円以上は三、〇〇〇円を限度として遅れを是正するに必要な額である。

(D) 一〇〇、〇〇〇円(減額補償打切り賃金)以上の者は
水準引きあげ分のみ
80,000円×12% = 9,600円である。

(E) 一〇〇、〇〇〇円以下一〇〇、〇〇〇円未満でもって是正可能な者は
水準引きあげ分
80,000円×12% = 9,600円と必要是正分をあわせたものである。

(F) (D)(E)を除く四十七年度減額補償ラインあるいはそれ以上にある者は
水準引きあげ分
80,000円×12% = 9,600円と減額補償分一、〇〇〇円をあわせた一〇、六〇〇円である。

(G) 二〇才以下(四十七年賃金年令)の者は
20才 = 13,458円 19才 = 11,317円
18才 = 9,176円 17才 = 9,190円
16才 = 9,204円である。

(H) 見習い期間中の者は、各人賃金(四十六年度)と各該当見習い期間賃金(四十七年度)の差額である。た

だし一五、六〇〇円を限度とする。

(2) 一群について

(A) 水準引きあげ分は、
64,000円×12% = 7,680円である。

(B) 到達分については、二群と同じく六、〇〇〇円とする。

(C) 二〇才以下の者を除く四十七年度賃金引きあげ額の取扱は、二群と同じである。

(D) 二〇才以下(四十七年賃金年令)の者は
20才 = 11,940円 19才 = 10,487円
18才 = 9,176円 17才 = 9,190円
16才 = 9,204円である。

(3) 以上二群、一群についての昭和四十七年度賃金引きあげは、すべて年度賃金は正要求を含んでいない。
統一交渉における組谷の交渉委員は次の通りです。

- 七単組組合長
- 二階堂 弘 尾崎 与三郎
 - 柏木 正照 森下 照男
 - 山内 赴 中口 一男
 - 樽谷 実好
 - 地連役員
 - 戒崎 義治 河本 海局
 - 勝 莖 一孝 山田 丑一
 - 岡 寛

VIII 統一要求に対する回答は昭和47年4月10日統一交渉の場でしてください。

(表4)

2群における見習い期間の貸金
昭和47年度

年令	出発資金80%	1年経過85%	2年経過90%	2年半経過95%	3年経過100%
29	71,680	76,160	80,640	85,120	89,600
28	66,290	73,450	77,610	81,770	86,600
27	66,900	70,749	74,580	78,420	83,600
26	64,510	68,030	71,550	75,070	80,600
25	62,120	65,320	68,520	71,720	77,600
24	59,730	62,610	65,490	68,370	74,600
23	57,340	59,900	62,460	65,020	71,600
22	54,950	57,190	59,430	61,670	68,600
21	52,560	54,480	56,400	58,320	65,600
20	50,170	51,770	53,370	54,970	60,488
19	47,780	49,060	50,340	51,620	55,317
18	45,390	46,350	47,310	48,270	50,176
17	43,000	43,640	44,280	(44,920)	(47,290)
16	40,610	40,930	(41,250)	(41,570)	(44,404)
15	38,216	(38,216)	(38,216)	(38,216)	(41,216)

昭和48年度

年令	出発資金80%	48年水準の85%	48年水準の90%	48年水準の95%	48年水準の100%
28	48年水準の80%	48年水準の85%	48年水準の90%	48年水準の95%	48年水準の100%
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					
20					
19					
18					
17					
16					
15	48年最低保障資金				

昭和49年度

年令	49年水準の80%	49年水準の85%	49年水準の90%	49年水準の95%	49年水準の100%
27	49年水準の80%	49年水準の85%	49年水準の90%	49年水準の95%	49年水準の100%
26					
25					
24					
23					
22					
21					
20					
19					
18					
17					
16					
15	49年最低保障資金				

1群における見習い期間中の貸金
昭和47年度

年令	出発資金64%	1年経過68%	2年経過72%	2年半経過76%	3年経過80%
24	57,344	60,928	64,512	68,096	71,680
23	55,219	58,405	61,591	64,776	68,823
22	53,094	53,882	58,670	61,456	65,966
21	50,969	53,359	55,749	58,136	63,109
20	48,844	50,836	52,828	54,816	58,798
19	46,719	48,313	49,907	51,496	54,487
18	44,594	45,790	46,986	48,176	50,176
17	42,469	43,267	44,065	44,856	47,290
16	40,344	40,744	41,144	41,536	44,404
15	38,216	38,216	38,216	38,216	41,216

昭和48年度

年令	48年水準の64%	48年水準の68%	48年水準の72%	48年水準の76%	48年水準の80%
23	48年水準の64%	48年水準の68%	48年水準の72%	48年水準の76%	48年水準の80%
22					
21					
20					
19					
18					
17					
16					
15	48年最低保障資金				

昭和49年度

年令	49年水準の64%	49年水準の68%	49年水準の72%	49年水準の76%	49年水準の80%
22	49年水準の64%	49年水準の68%	49年水準の72%	49年水準の76%	49年水準の80%
21					
20					
19					
18					
17					
16					
15	49年最低保障資金				

〔資料1〕

統一要求書

新産別京滋地方連合会に加盟する市金工業社、菊水製作所、京利工業、京都製作所、藤堂製作所、山科精器、山科精工の組合は昭和四十七年度の賃金改訂期にあたり、賃金水準と賃金率、賃金水準への到達年令の若年化、水準到達後におけるそれまでの年令減額に対する補償、最低保障賃金と見習い期間および見習期間中の賃金保障などにあたる賃金協約の締結およびその具体的内容について統一交渉することを含めて決定しましたので、下記通り統一要求します。

昭和四十七年三月二十五日

株式会社 市金工業社

取締役社長 川口 文志郎 殿

株式会社 菊水製作所

代表取締役 島田 泰男 殿

株式会社 京都製作所

代表取締役 丸瀬 雄一郎 殿

京利工業株式会社

取締役社長 清水 保之 殿

株式会社 藤堂製作所

取締役社長 藤堂 頭一郎 殿

山科精器株式会社

取締役社長 池田 肇 殿

株式会社 山科精工所

取締役会長 横井 英樹 殿

新産別京滋地連

委員長 吉岡 新一