

米一回労働組合大会

議案書

1980年9月1日

夕力ラズ労働組合

— も く じ —

はじめに

- 1 労竹組合規約
- 2 労竹組合設立趣意書
- 3 要求項目
- 4 組合費について
- 5 監事委員の選任について
- 6 借入金について
- 7 パートタイマー問題について

— 大 会 議 事 —

- 1 議長選任・開会宣言
- 2 執行委員および協力者紹介
- 3 執行委員決意表明
- 4 規約確認
- 5 行動方針
- 6 閉会・団結がんばろう

はじめ

我々の待望の労組組合が結成されました。

我々タカラ下ホに働く者が、待たされたその日が来ました。現在多くの組合員がこの組合に結集しています。

それは、当初の漠然たる不満の存在、あるいは昨冬の第一工場での非常にきびしい労付、不当な残業賃金のカットに対する怒りは、現在2ヶ月の結成活動の中で次第に問題の本質を、明らかにしてきています。さまざまな不満が討議され、次のような結論に達しています。

○一切の問題は、会社の責任であり、我々の労付条件は我々で許らねばならない。

これがすべての出発点です。タカラ下ホの労付者なら等しく感じている諸問題は、明らかに急速に進められてきた合理化、人減しに基づいています。二三年ほどの間に我々の労付環境、労付条件は大きく変わりました。

休日一つとってもそれは明らかです。当初曲りなりに、日曜水曜は「不稼働日」としてあったものが、第一工場の稼働開始と共に「全日稼働」が始り、固定した休日は、ごく一部のものとなってきてきたのです。これは労付者にとっては大きな労付条件の悪化です。更しレギュラーの数はこの間に大きく減

つています。これは少し忙しくなれば、代休すらとれない、
休みたくとも休めない状態を作り出してきています。

わずか3年前、オ一工場、オニ工場のレギュラーは、262
名でした。現在、187名とまで減少しています。そして二
の減少分は、パート労働者の増加で補充され、総数的には
横ばい状態です。この間に生産量は約2倍になっています。
我々カカラブネ労働者は、3年前の倍の労働をさせられて
いるのです。そして賃金については、この間の物価上昇分
をさし引けば、実質の自己リネをえているのが実感です。
結局、我々は、苦しい労働を通して、この3年間、会社だ
けを成長させてきたわけです。このままでは、更に労働条
件の悪化は目に見えています。

我々が、我々の労働条件を自分の手で守る以外にない二
とに気づき、労働組合に団結してたたかれば、我々の仕事
と生活はより苦しいものになる事は明らかです。

我々はこれから、更に団結を固め、大きく組合を育て上
げなくてはなりません。

我々の闘いは、始まったばかり、すべての組合員が一丸と
なり、前進してゆこうではありませんか。

労働組合の設立趣意書

一 私達は、私達を働いているK・K・タカラフネにおいて、労働組合を作らねばならないと考えています。その理由は以下の通りです。

①昨夏以降、会社内で目立ってきた、色々な労働条件の格差の問題があります。特に極端にあらわれたのは、本社工場とその他部署との相違です。例之は、第一工場では残業の続き、代休もなしに、ラインの労働者は働かされました。それほかまち残業の「予償」を越えていき、「予償総額」・「残業総額」の名のもとで、実際残業をしているのに残業手当がつかないという、残業手当のカット・残業賃金の未払いがなされました。そして、このようなことな一年にわたって続いた結果、今、この当時から第一工場に働いてきた労働者の正当に支払われていない未払い賃金及び代休は、全体で集めると何十万ものものとなっています。

②これらのことは、ただ第一工場の問題だけではありません。色々な影響も他の部署にも与えています。それはこの二つの問題です。私達と会社側とで取りかわされた労働条件、即ち、それは、私達を今まで労働組合を持たなかったので「就業規則」なので、これは、いとも簡単に無視されるものであることを裏証しました。そして、この部署でも、これと同じ問題は起る問題であることは明らかです。実際に、会社を上がった現状、この部署でも「高い利益目標」のため、これにくらべています。

③私達は、このような状態を誰かに助けてもらえるのでしよう。労働基準局はとうとう。実際、冬の一番忙しかった時、労災もひん発し、労基法違反の女子残業も多く発生し、労基局の立ち入り調査があったそうです。結果は、「残業は冬の繁忙期週末に三時間以内、女子の残業は法律通り」という会社と「労働者代表」との確証書を提出して終わってしまったそうです。この結果となったでしよう。三月のようやく仕事の一段落した時に「残業」の少しづつ、時々あった深夜に時、1時に及ぶ残業が、この協定のために深夜10時以降は逆にカットされたということです。

④結局、結論は、私達は私達の方で、自分の労働条件を守らねば、誰も守ってくれないということなのです。

二 私達を矢張りやらねばならないことは、労働組合を結成し、それを会社に認めさせることです。

①このような会社の実情から、私達を私達の労働条件を良くしていくために、矢張りなければならぬのは、会社と対等に話しあえる力として、労働組合を作ることに、会社に、労働者の代表としての労働組合の結成を認めさせ、労働者の要求事項は労働組合としてまとめ、会社との交渉にのみ、労働者の労働条件を守り、労働者の利益を確保することです。

②私達は、現在、労働者がバラバラになつており、率直に会社への要求や不満を言

えなソ状態にあソます。この現状を変えてい
くことを固く意志一致した仲間を労働組合の
団結の中心として、まとめてソカチてはな
ソません。

③私達は、その為、先ず労働組合作ソの
第一歩を呼びかけます。私達とともに行動し
ましよう。

一九八〇年 五月

タカラフス従業員労働組合 理備会

タカラフネ労働組合同規約

第一章 総則

第一条 名称
この組合はタカラフネ労働組合といい、事務所を京都府久世郡久御山町佐山小字双葉町番地の1におく。

第二条 目的
この組合は、組合員の自主的な団結及び団体交渉権を確立し、労働条件の維持改善、社会的経済的地位の向上をはかることを目的とする。併せて人間としての尊厳を守り、労働者一人一人の全面的な発展、全社会的な発展の一助としての活動の目的をもつ。

第三条 事業
この組合は、前条の目的を達成するため、次の活動をおこなう。
1. 組合員の権利の確立と拡大のための活動
2. 労働条件の維持改善のための活動
3. 組合員及び家族の福利厚生のための活動
4. 同じ目的をもつ組合等との連携の強化
5. その他目的達成に必要な活動

第二章 組合員

第四条 組合員資格
この組合は、(株)タカラフネに働く従業員で組織する。但し、会社の利益を代表すると認められるものは除く。疑義ある場合は、執行委員会において協議決定する。

第五条 加入
前条により組合員になる資格をもつ者は、所定の加入申込書に必要事項を記入し、執行委員長に届け出なければならぬ。

第六條

脱退

組合員の脱退は次の理由の場合認められる。

1. 第四條の資格を喪失した場合
2. 死亡した場合
3. 組合から除名された場合

第七條

平等の原則

組合員は、いかなる場合でも人種・宗教・性別・門地または身分によって差別的取り扱いを受けたり正式な機関の決定でなく組合員としての資格を奪われることはない。

第八條

組合員の権利

組合員は次の権利がある。

1. 組合の各機関の会議に出席して、発言し議決すること。
2. 選挙権及び被選挙権。
3. 組合活動に参加し、事業活動による利益を受けること
4. 役員への行動について報告を求めること
5. 関係書類を閲覧すること。
6. 正当な手続きにまらないうで処分されたりこと及び処分について異議申し立てし上告すること。

第九條

組合員の義務

組合員は次の義務がある

1. この規約及び機関の決定を守り、組合発展のため力すること。
2. 組合費その他負担金を納入すること。
3. 組合役員に置かれた時は、正当な理由なく、これにまならないこと。
4. 組合の活動または会議に正当な理由なく出席をこまならないこと。

第三章 機関

第十條

種類

この組合に次の機関を置く。

1. 大会
2. 執行委員会

5. 会計監査2名

第十七条

役員の仕事

役員の仕事は次の通りとする。

1. 執行委員長は、この組合を代表して、組合の業務を統括する。
2. 副委員長は、執行委員長を補佐し、執行委員長が不在の場合は、これを代行する。
3. 書記長は、この組合の業務を遂行するための全般の事務を掌理し、日常業務を処理する。

第十九条

役員の種類

役員は組合員の中から直接無記名投票により選出する。

第二十条

役員の任期

役員の任期は大会より翌年の定期大会までとし、役員に欠員が生じたときは前条の方法によって補充する。但し任期は前任者の残任期間とする。

第四章 税制

第二十一条

懲罰

この組合の組合員が次の行為をした時は処分される。

1. 規約その他機関の決定に違反したとき。
2. 正当な理由なくして、三ヶ月以上組合費を納入しなかった時。
3. その他、組合の利益に反する行為をしたとき。

第五章 会計

第二十二条

経費

この組合の経費は組合費、寄付金その他でまかなう。

第二十三条

組合費の納入

この組合の組合費は1人1ヶ月につき本給の2%を組合費として毎月給料日に組合に納入しなければならない。納入した組合費は一切返却されることはない。

第十一條

大会の構成

大会は、この組合の最高決議機関であつて、全組合員で構成する。

第十二條

大会の召集

大会は定期大会と臨時大会とし、定期大会は毎年一回開催し、執行委員長を召集する。

臨時大会は組合員の三分の一以上の議案を明らかにして請求したとき、または、執行委員会が必要と認められた時に開催しなければならない。

第十三條

大会の成立及び議決

大会は、全組合員の三分の二以上の出席で成立し、議事は出席者の過半数で決める。

第十四條

大会の付議事項

次の事項は、大会で審議し決定する

1. 運動方針、活動報告、予算及び決算
2. 労働協約の締結及び変更
3. 組合規約及び制定と改廃
4. 組合役員の見出し
5. 組合員の懲罰の決定
6. その他重要な事項

第十五條

スト権の確立

スト権の確立は全組合員の直接間接記名投票による過半数で決める。

第十六條

執行委員会

執行委員会は、この組合の執行機関であつて、委員長、副委員長及び執行委員で構成し、大会の決議を執行し、または次の大会までの緊急事項を処理する。その執行と処理については大会に責任を負う。執行委員会は必要に応じて委員長を招集する。

第十七條

役員

この組合に次の役員を置く。

1. 委員長 1名
2. 副委員長 若干名
3. 書記長 1名
4. 執行委員 若干名

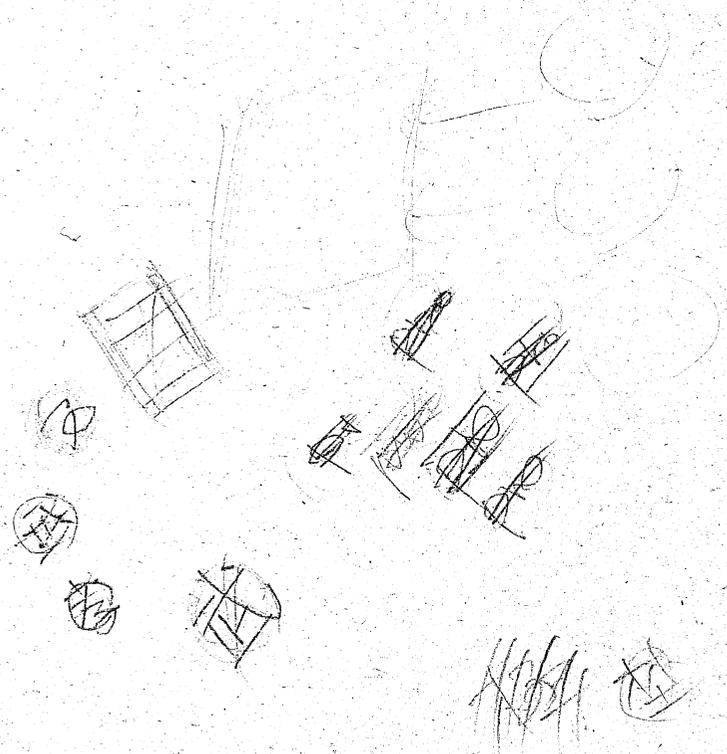
第二十四条

会計年度及び決算
この組合の会計年度は毎年7月1日より6月末日までとし、決算報告は、その年度内の会計についての書類を作成し、執行委員会で承認された資格ある会計監査員の証明をつけて大会に報告しなければならない。

第六章 付則

第二十五条

効力
本規約は、1980年7月1日より実施する。



3. 要求項目

1. 労働基準法に関する事

a) 法定通り、残業手当を算出し、支払う事。78年9月以降の残業手当のうち、未支払い分については、直ちに支払う事。

→ 詳細 →
b) 労働基準法36条による協定を結び、残業時間の限度を設けること。女及び年少者は、労働基準法を遵守すること。男は1日5時間、週10時間、月30時間を越えないこと。
c) 年次有給休暇の取得にあたっては、不当な制約をつけないこと。と替視

◎ d) 生理休暇については、毎潮2日、有給とすること。12/14

2. 賃金に関する事

→ 給与表に反映
a) 低賃金を是正し、大巾な賃上げを行なえ。
80年4月にさかのぼって、現行の基本給を一律2万円賃上げせよ。
b) 各種手当の増額を行なえ。
家族手当の増額、配偶者10000円、子供1人につき5000円。
住宅手当一律10000円を支給せよ。
早出手当、遅出手当を1回につき400円とし、年間を通じて支給せよ。と令給、35才上限の増額。

◎ (年玉) 7

以上の各種手当は、80年4月にさかのぼって支給せよ。

㉑ Ⅲ等級以下の日給月給制を廃止し、一律月給制にせよ。

㉒ 女子社員への昇級差別をやめよ。

3. 労働時間に関する事

a) 週休及びその振替休日の確実な取得を保障すること。

④ この件について、78年9月以降の未取得休日の実態を明らかにすること。 暫定。

⊙ b) 祭日を休日として認めよ。(年間11日の休日増加)

c) 日曜日、祭日を固定休として認め、休日出勤者には、法定通り、2割5分増しの休日出勤手当を支払い、代休を与えよ。

→ d) 完全週休2日制を実施すること。(年間5日の休日増加)

e) 夏期休暇5日、冬期休暇5日を支給せよ。

f) 1日の労働時間は、平均7時間40分を越えないこと。

g) 年次有給休暇の支給を、初年度10日とし、次年度からは、一律20日とせよ。

④ 組合員の人権異動及び、労働条件の変更については、

組合及び、本人と事前協議し、同意をえて実施すること。

5. 出勤簿は、本人に日々確認印を押させること。工場

関係の就業管理システムは、必ず本人にカードを押させる

こと。 ① 本人別出勤簿及び支払

就業管理

6. 労働安全に関すること

- a) 絞リ作業に従事する労働者の頸肩腕症候群の発生を労災と認め、健康診断を定期的に行ない、既に発病している労働者の100%休業補償を行なうこと。
- b) a)の他、疲労性健康障害を起こすおそれのある労働者の健康診断を行なうこと。
- c) 高温、低温の作業環境を改善すること。
- d) 以上の条件に關して、直ちに健康診断を実施せよ。

7. 福利厚生に関すること。

- a) 工場勤務者に利用できる、風呂、シャワー設備を作ること。
- b) 業務上の都合により、送迎バスを利用できない場合は、自宅までタクシーを提供すること。

① 19時以降に及ぶ残業者には、夜食を提供すること。

a) その他、福利厚生施設の充実を計ること。

② 駐車を整備し、無償で提供せよ。

③ 自家用車通勤者には、ガソリン代を実費支給せよ。

④ 寮生活者と淀方面在住の従業員交通機関について改善せよ。

⑤ 食事の内容を充実せよ。食券の翌月度への持ち越しができるような手続きを考えよ。

組合

⇨(ホ) 従業員が利用できるクラウンドを設置せよ。

8. 組合活動に関すること

a) 会社は、この組合が従業員を代表する唯一の団体交渉の相手方であることを認め、一切の交渉は組合と行なうこと。

b) 会社は、組合活動の自由を認め、組合員であること、又は、組合活動をした故をもって、不利益な取扱いをしないこと。

c) 組合事務所及び、その附属設備(電話等)掲示板を(無償)貸与すること。

d) 会社は、労働組合法、オマ条の一切の不当労働行為と、それにまぎらわしい行為をしないこと。

e) 組合費のチェック、オフ(給料からの天引き)を実施せよ。

f) 組合三役への電話の取り次ぎを確保に行なえ。

g) タカラアネ会の経理を公開し、解体せよ。以降の残金の運用は、タカラアネ労働組合が行なうものとする。

6低賃金について

タカラフネは、二二数年、急成長を遂げてきました。昭和50年度と昭和54年度を比較すれば、売上高・利益ともに、約3倍近くになっています。店舗数の伸び、売上高の増大に対応する形で、工場にも巨額の設備投資が行なわれ、徹底した合理化が押し進められてきました。

この利益の増大に対して、労働者の生活は向上しているのでしょうか。我々、労働者にしてみれば、日々の労力は、ますます過酷になり、給料は上がらない、生活は苦しい、というのが実感ではないでしょうか。

ここに、組合員であるAさんのある月の家計簿があります。勤続8年のAさんは、現在、Ⅲ等級の10号棒で、基本給（職能給＋年令給）は、131,500円です。家庭は、奥さんと子供2人で、借家住まいです。

給料（手取り）	家賃	15,000円	} 支出合計 135,500円 赤字は <u>▲10,500円</u>
125,000円	公共料金	25,000円	
〈含む 残業1万円〉	文化費	5,600円	
	風呂代	13,200円	
	衣服費	10,000円	
	食費	66,700円	

交際費などがある時には、更にマイナスとなり、毎月の赤字分は、夏と冬の一時金で補てんしているのが実状です。2人の子供はまだ乳飲み子で、これからの教育にかかる費用は、上記の家計からは、どんなにやりくりしても引き出すことが出来ません。又、収入自体が、残業手当に頼っており、残業の少ない時は、ますます苦しく、体がしんどくとも、残業せざるをえない状況に追い込まれています。「残業しなくても生活できる給料を勝ち取らなければいけない」と、Aさんは言っています。又、男子の独身者にしても、その勤務上、交代制勤務や、あるいは、職場の後片づけ、伝票つけ等で遅くなったり、という不規則な就業時間のために、自家用車は不可欠なのですが、そのローンは給料の30%ぐらいを占めています。休日も指定休日制で、固定した休日というものがなく、福利厚生施設もないためみんなで余暇を楽しむことが出来ません。

総じてタカラブネの労働者は、その全生活が、会社の仕事に従属させられており、それに対して、給料が余りにも低すぎるという事で不満を持っています。

我々は、残業なしでも生活できる給料と、人間本来の、健康で文化的な生活を保証するような諸制度を要求していきます。

は、職場委員は、組合の事務や実務にも従事します。組合規約、議程、労働協約、就業規則、職場協定などの団体交渉の記録、各種会議の議事録などの整理をおこない保管します。

③組合機関紙、職場新聞、週報、ニュース類などの掲示、回覧、配布活動が重視されるべきです。

(4) ④組合員のなかに入り、みんなのことをよく知ること。積極的な人たちだけでなく、むしろ、中間層の意見、消極的な人—組合に対立するような人のこともよく知るようにします。

⑤組合の会議決定、主要事項の考え方をつかみます。決定については、これをよく知り、理解して職場に知らせます。

4 組合費の性格について

- (1) 基本的な性格は、組合員相互の扶助金としての性格を持つたものです。何故ならば、主たる目的は、組合の維持・運営資金であり、組合の目的は労働者、組合員の生活の向上と権利の拡大を目的としているからです。労働組合は、労働組合の義務として、会社側＝使用者より資金援助を受けなくてはならない事を決めていきます。従って組合は、組合員の自費にて運営されねばなりません。これが基本です。
- (2) 我々の組合は今後会社側と団体交渉を何度も行ないます。現在、準備されている要求項目は、一度に実現できるとは限られていないからです。又、今後、賃上げ、一時金交渉等々、様々に課題は山積みして行きます。この時、不幸にして会社が要求を受け入れなかった時、我々は争議権として労働法で認められて行っている権利を行使する事になります。その典型的な行為が、ストライキ権の行使です。
- (3) ストライキについては、我々にとっても負担の大きい行為です。ストライキ権の認められていない官公労労働者と違い我々の組合がストライキ権を行使する事によって、解雇等の処分は会社は出せません。それは不当労働行為として禁止されていますが、会社側がストライキ期間中の組合員に欠勤扱い

として賃金カットする事までは禁止していません。

- (4) 組合費はそのような時に、カットされた賃金の補てん等とたとえ充分でなくても、するための資金でもあります。我々は組合費のルールがなくとも、争議権の行使は行なわなくてはなりません。十分な資金がある事に越した事はないからです。

その他、組合員をそれ以外の人々に訴えていく情宣活動、広報活動の資金でもあります。何よりも、非常時に備え、できるだけルールしていかねばなりません。

- (5) 組合費の額 基本給(職能給+年令給)×2%

74等級以上については、

(職能給+年令給+資格手当)×2%

徴収方法

会社側との交渉で、給料からのチェック・オフ(天引き)を要求していきます。

当面は、職保委員がライン毎に徴収します。

徴収日

毎月28日までに、その月の給料月分を徴収。

- (6) タカラアネ会の処置について

組合員は当然、股会します。このような親ばか会は、組合が出来た以上、不必要なものをすから、解体しなければなりません。資金の運用は、組合が行ないます。

労働現場での、矛盾の1つ1つのありわけは、(それこそが、資本と労働の矛盾のありわけなのですが)、労働者個人が1人で背負いこんでいてはますます、自分自身がしんどくなるだけです。個人としての対応ではなく、一切を組合として対応することが大事なことであると思います。

③労働者の最も切実な要求は賃上げです。タカラブネは、その莫大な利益を、徹底した合理化=人べらしと、値賃金によつて確保してきました。利益の労働者への還元は、一切行なわれていません。

先の残業問題にしても、我々は、誰よりも好んで、自分の体を疲弊させてまで、残業したくありません。しかし、値賃金ゆえに、生きんが為、喰わんが為に、我々は、残業しなければ暮らしていけないのが現実なのです。

我々は、残業しなくとも、生活していける賃金を、全く正当にも、要求していかなければならないのです。そして、もちろん、残業は残業として、認めさせることを、団体交渉の場と、個々の労働現場において、会社側との斗争として勝ち取、ていかなければなりません。

では、労働現場での矛盾を、会社側との斗争として組織していくには、どうすれば良いのでしょうか。斗争とは、組

合の執行部だけがするものではなく、組合員すべてが参加する
ものです。この問題に打する一定の結論を、職場委員の選任と
いう形で結びつけようと思います。

職場委員は、労働者の日常の不平、不満、要求をまとめ上げ、
闘いを組織していく尖兵です。組合は、職場委員を通して、労
働者と結びつくことができ、真に大衆的な闘争を組織していけ
るのです。

== 職場委員の任務について ==

職場委員は、たいてい組合の専従役員ではなく、仕事をしな
がら、時々、職場を離れ、自分の時間をさして組合の仕事に従
事します。職場委員は、時には、組合の連絡係、広報係として
活動し、職場要求を組織し、解決を図る組織者として、また組
合員の苦情を聞いてこれを取り上げ、戦利との交渉による解決
を図る苦情処理係として活動します。

① 職場委員は、活動家、実践家としての役割—「会議の決定の報
告者から組織者へ」の任務を重視すべきです。職場の要求や不
満を正確につかみ、組合員の「弱音」、「本音」を知り、問題
があれば率先して争にあたり、職場労働者の闘いの幕の中心に
なると働きます。

5 職場委員の選任について

我々は、今、これまでのバラバラの状態から、労働組合に結束し、会社との交渉に臨み、労働条件を向上させ、労働者としての利益を確保しようとしています。組合員の一人一人が、受身の立場ではなく、自らの要求を、自らの力で積極的に勝ち取り、いく態度こそ、最も必要なことであると思います。

しかし、一方で、会社側は、あらゆる場面に、組合への弾圧、組合員の切り崩しを圖つて来ることが予想されます。何故なら、彼らにとつては、組合もなく、持ち勝手に労働者をこき使い、利益を上げることが理想だからです。様々な装いを凝らした会社側の攻撃に対して、我々は、その本質を見極め、個々人としての対応ではなく、組合として反撃していかなければなりません。

- ① 例えば、時間外労働や休日労働について、組合と会社側が「五協定」を締結したとします。これは、組合としては、一定の成果でありつつも、一方で、会社側は、この協定を無効化しようとする帯に考えています。8月のお盆の出来事は、この事を如実に示しました。「良く売れたから」とい

う理由で、午前2時までの労働が強制されたのでした。

昨年12月に結ばれた、会社側とニセ「労働者代表」との時間外労働に関する協定は、こうして、全く実効力のないものであることを、我々に教えてくれました。

- ②又、我々の組合には、会社の最下級の監督者であるライン長やサブ長、そうでない人がいます。ライン長は、会社の労働管理体制下で、管理的な業務についており、作業上の指揮、人事管理、原価管理などの一端を担わされており、その成績を常に工場長に評価されています。しかし、今のライン長で、「自分は管理職だ。」と思っている人はいないでしょう。自分が本来、労働者でありながら、仕事の上では、会社方針を遂行しなければならない立場にあることは、矛盾を感じているライン長も多々います。「労働生産性の向上」という方針で、現場での腰片づけや出勤簿、製造報告書の記入作業等は、残業として処理しないでいきます。このことは、労働者である自分の道を自分でしめしているようなものですが、「ライン間競争の原理」と工場長の「ライン長評価」が、こういって、天竺粟の未払いを強制しているのです。

パート・タイマーの人達との団結に向けて！

はじめに

現在、本社工場では、四つの雇用形態があります。

- (A) 正社員（いわゆるR社員といわれる。）
- (B) 嘱託社員（略して嘱託。一年契約で、毎年3月15日に契約更新）
- (C) パートタイマー（略してP.T。通常6ヶ月契約。3月と9月に更新）
- (D) アルバイト（冬の最繁忙期や夏休みには、臨時的に雇用される。）

この中で、(B) 嘱託社員に関しては、従来は、正社員のⅢ等級に準ずる賃金と労務条件であったにもかかわらず、本年、80年3月15日の契約更改では、多くの人達が、嘱託として再契約されず、P.Tとして、より悪条件で契約され、又、嘱託として契約更改した人も、その内容は、従来の週休二日制から大きく後退し、週休一日（月2時間）の労務増加へと強制されたのです。そして、何よりも、この3月15日をもって、嘱託の人達の多くが、むりやり、退職へと追い込まれてしまったのです。

私達が、今、問題にしなくてはならないのは (C) パー

パートタイマーの人々についてです。

私産の組合の規約では、才四条で「この組合は、(株)タカラマネに働く従業員で組織する」と唱っています。しかし、いまだ、結集し、組合設立を荷なつた人産の大多数がR社員でしかありません。私産は、強固に団結し、私産の組合を勝ち取つた今こそ、劣悪な労働条件の下で、会社の意のままにこきつかわれているパートタイマーの人産と固く団結し、私産の組合へ加入を呼びかけ、私産の組合をより強固に、不動なものとして更に発展させ、会社に対する闘いを更に前進させなければなりません。

「本社工場におけるパートタイマーの位置」

現在、本社工場においては、以下の様な従業員構成になっています。

20.8.14現在

	才一工場	才二工場	その他	合計		比率
R社員(男)	56	61	} 31	} 202	R. 嘱託	37.6%
(女)	33	17				
嘱託	2	2				
PT 9:00-16:00	154	66	1	221	PT 合計 336	PT 62.9%
9:00-17:00						
9:00-12:00	27	0	0	27		
13:00						
11:30-13:30	22	33	0	55		
13:00-17:00	17	0	0	17		
5:00-8:00	6	0	0	6		
17:00-21:30	0	10	0	10		

オ一工場は、洋生ケーキ生産工場として、多人数の人手をかけた工場、オニ工場は、乳製品、和菓子生産工場の近代的設備投資をした省力化工場というように、両工場の差異はあるものの、総体的には、機械制大工場です。この中で、私たちは、機械の生きた附属物となっており、タカラスネ資本の関心は、その労力に対して支払われる賃金が高いか安いか（逆にいえば、支払う賃金に対して生産高が多いか少ないか——労働生産性の高い低い）にあるのです。その意味では、R社員は高い買物であり、必要な時に、必要な人数だけ雇い入れ、しかも時間給が410~450円という低賃金にあさえ、夏場の閑散期には契約時間の半分の時間しか働くことをさせず、冬の繁忙期には、一日、10時間~11時間労働を強いることのできるパートタイマーは便利な労力であり、もう一方では、R社員に対して、「パートタイマーの3倍、4倍働け」という、尻太たきの道具としてP、Tを利用するのです。

この様に、タカラスネ資本は、少しでも賃金を安くあげようとして R社員—嘱託—P、Tという階層を作りあげ、タカラスネに働く全ての労働者を劣悪な労働条件のもとにしばりつけ、安い賃金でこきつかっているのです。私達は、タカラスネ資本に対して、タカラスネ全労働者の固い団結こそ、労働条件を改

善させ、勞働者の権利を獲得し、生活を豊かにすることができ
る級の能率的な力(=武器)であることを、今こそ確認してい
かなければなりません。

組織の組織へ、パートタイマーの人達も、一人でも多くの
加入を獲得し、斗いを更に前進させよう!