

第二回定期大会 議案書



とき 1981年8月19日 午後2時

ところ 久御山公民館 大ホール

タカラブネ労働組合

第2回 大会議案書目次

第1議案	1980年～81年活動報告	1
第1章	タカラヅネ労働組合のこれまでの斗いの総括	1
	年譜	5
第2章	I) 組合創成期の斗い。不当労働行為との斗争	11
	II) 経済的諸条件をめぐる斗争	12
	III) パート労働者の斗いについて	18
第3章	その他の活動報告	21
	I) 労働安全衛生委員会からの報告	21
	II) 専門委員会からの報告	26
	III) 36協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）	29
	IV) サークル報告	32
	V) 文化・厚生活動報告	35
第2議案	今年度運動方針案	36
第1章	我々を取り巻く情勢	36
第2章	活動方針	40
	I) 賃金、労働条件について斗い	40
	II) 反戦、平和の斗い	42
	III) 組織強化の斗いについて	43
第3議案	規約・組織・規定・協約	45
第1章	規約改正案と組織案	45
第2章	選挙規定案	52
第3章	慶弔規定案	57
第4章	賃金加入について	58
第5章	労働協約	59
第4議案	会計・予算	73
第1章	会計報告、1981年度予算	73
第2章	パートタイマー組合員の組合費改訂案	72

第1議案 1980年～81年活動報告

第1章 タカラブネ労働組合のこれまでの斗いの総括

我々タカラブネ労働組合は、今その創成期の斗いを終えました。労働者の無権利状態をうちやぶり、自らの生活と労働条件を守り、斗いとするための団結の武器・労働組合の建設を斗いとりました。

我々は、労働組合を結成した80年7月1日以降の懸命の活動のなかで第一に労働組合は過半数の組織率をかちとり、第二に会社資本と反労働的労働組織「同盟」の一體となった第二組合策動をうちくだき、第三に年末一時金斗争、81春斗のなかで時限ストあるいは半日ストをうちぬき、労働者の団結をよりいっそうかためて経済斗争での原則的な勝利をおさめてきました。これらの勝利はタカラブネ労働組合の創成期の斗いの最も重要な点です。

それは、タカラブネ労働組合に結集するすべての労働者が自らの生活と権利を守り人間らしく生きるための団結の武器をしっかりと掌中におさめたということに他なりません。創成期=組合建設の第一期はこうしてその目的を達したのです。

我々は、現在労働組合の成長期=第二期を迎えてます。第二期の目標は自ら斗い取った労働組合を自らの生活と権利を守り人間らしく生きるための武器としてよりいっそう強く鍛え上げると同時に、自らのためのみではなく、他の労働者の斗いを共にになっていくための武器としてこの組合を成長させていかねばならないということです。

それは創成期の斗いのなかであらわれたことを整理していくなかではっきりしてくると思います。まず組合結成のきっかけとなったここ数年の本社工場の問題について整理していきましょう。

ここ数年来、タカラブネ資本は大きな転換期に入っているといえます。すなわち76年第二工場、78年中部工場、80年埼玉工場とやつがばやに展開した工場建設=資本投下拡大と急激な出店政策による膨張は一方で不可避的に競争の激化を生み出しています。それは単に菓子業界内の競争にとどまらず、異業種同業態間の競争という形をもっています。

そのことは、タカラブネ資本にとって次のような問題を生み出しました。

- a イレフレの進行に対して、コストを製品価格に全面的には転化できないこと。
- b 新しい商品開発がたえず必要となり、その技術的蓄積を度外視してまで新商品=売れる商品を開発せねばならぬこと。
- c 同業種、異業種同業態間、あるいはタカラブネF店間の競争の激化により、一店あたりの売り上げ高はほとんどのびず、タカラブネ全体としての売り上げ高をのばすためには、よりいっそく店数をふやさざるをえないこと。そのことは弱小F店の売り上げ高をよりいっそうおとす方向にむかわせること。

d それに対してF店より、タカラブネ本社にF店の利益を保証させようという動きがあること。
また独禁法により、これらF店を保護しようとする法的な運動があること。

このような環境の中で、タカラブネ資本は労働者とりわけ工場労働者を唯一の利益源泉として合理化の渦中におき徹底した労働強化を強いてきたのです。78年に本社第一工場に登場した「鶴飼方式」の生産労務管理はこのようななかで一つの典型を示したのであり、単に「鶴飼」個人のものではなく、タカラブネ資本の危機意識とあくなき利潤追求を体現し、工場政策として現実化したものであるといえます。

まず本社工場に矛盾が集中したのは、関西が依然として最も店数が多く、商品供給基地である本社工場は最大の生産拠点でありながら生産設備は古く非効率的であり、かつ急激な工場建設に起因する労働者の絶対数の不足等に対応しているのです。

中部工場、埼玉工場を含め、タカラブネの工場経営の方向性には共通のものがみられます。すなわち設備的には、機械化の不可能な部分を単純反復作業のくみあわせでおぎなうライン一貫化の強引な展開をおこない、男子R労働者には「コスト」と「労働生産性」を軸にした「職人」から「ライン管理者」への脱皮の強制であり、女子労働者特にP労働者には極端に単純な機械従属的作業の強要であり、いいかえれば男子R労働者の職制としての完成=資本への全人格的従属の強要と、その対極に女子P労働者の非人格的労働=ロボット化の推進をはかるというものです。

79年にはじまった本社工場改造において、上記の強引なライン一貫化は技術的蓄積の欠如とあいまって大きな破綻を示し、過大な投資金額をかけながらコスト回収が不可能と思える稼動状況におちいりました。この危機において工場経営者「鶴飼」は労働者の賃金をけずりおとしていくことによって強引にコスト回収をはかったのです。労働力を単なる「コスト=労務費」とみなし、その労働力の価値を一方的に値引きさせた工場経営の集中的表現が賃金の組織的ピンハネである「残業賃金未払い」であり、P労働者に対する時間保証のなしくずし的撤廃であり嘱託労働者に対する首切り、P労働者化、週休一日化、永久的賃上げゼロ政策であったのです。これらの政策は、タカラブネ資本の我々労働者に対する略奪であるといつてもよいでしょう。

79年の株式上場準備にともない肥大化したタカラブネ本社機能におけるコストはその大部分が人件費であり、タカラブネ資本にとってその合理化は大きな意味をもち、事務作業は、本来定型化すればきわめて単純な論理構造をもっており、協業→マニファクチャ分業→機械化という通常の工場化の経路をとらず、一気にコンピューター化する可能性が高く、その場合、作業内容はある程度作業者の判断をともないながら進行する現在のような形態から小量のプログラミング作業と、多量のキーパンチ作業およびデータ書類整理作業に合理化していくことでしょう。

同時に、タカラブネ資本は、これまでの営業活動が、F店に対するサービス機能に限定されてい

たことの限界を突破すべく、SSP(スーパーセールスプロモーション)というかたちで営業部員のセールスマン化をはかっているのです。

また、拡大した販売地域をおおう流通網の整備のため、流通機能を情報の整理と物の移動の2つに分化しようとしているのです。

これらの間接部門の大きな変化を契機にして、いつそうの業務の細分化と単純化をすすめ労働強化を行おうとしていることは、本社工場の例をみるとまでもなく明らかです。

タカラブネ労働組合の結成と、その第一期=創成期の勝利は会社資本の対応の変化を生み出しました。現れた事態は、第一に鶴飼の工場長退任であり、第二に年末一時金斗争あるいは81春斗における組合要求に対する一定の妥協と以降の各種専門委員会の設置あります。

第一の鶴飼の工場長退任の意味するものは、「残業賃金未払い」を象徴とする略奪政策に対する労働者の憤慨が爆発的な労働組合の結成と強力な団結にむすびついていることを認識したタカラブネ資本が、法的枠をこえた合理化あるいは労働強化をいったんあきらめたということです。

第二の事態については、労働組合の経済的要求に妥協しながらも賃金体系の矛盾を労働者におしつけ労組の団結を分断しようとしていること、また労働者の要求を「協議」のなかにおしこめようとしていること、と同時に労組との平穏な関係のなかで企業の利益を上げていくための資本側の意志一致ができたことも意味しています。

その一つは現行のR→嘱託→Pというかたちで労働者をよりいっそ差別し分断していくことによって労働者の低賃金を正当化していくことであり、二番目に賃金を強引に切り下げる略奪政策にかえて、現在の賃金のままいっそ働かせるためのさまざまなこころみであり、また職制手当の支給にみられるように、職制を軸にした管理体制の強化であり、三番目はC.I.(コーポレントアイデンティティ)運動に示されるように「労使運命共同体論」を軸にして、資本対労働という関係から労働者の目をそらせ、労働者を自発的に資本方針にしたがわせようとする動きです。

我々は、このような労組をまきこんだ企業秩序をうちたてようとする資本の攻撃に対して、それがどのような美しいことばでかざられようとも最終的には企業の利益のみを判断基準としていること、これに反して労働組合のみが人間的な判断ができる唯一の場であることを確認しなければなりません。労組を結成する以前の肉体と精神を疲弊させながらの強制労働と労働組合の結成のみがその強制労働を停止させたことを思いかえせばそのことは明白です。

このような資本の攻撃と対決するための我々の唯一の武器は団結でありしかも労働者階級としての団結です。それは直接的には現在の職場を基礎単位としたR労働者、P労働者の団結を更に強くする事です。

そして、資本の分断政策に起因するR・嘱託・P労働者の労働条件の差による要求の違い、ある

いは生じるかもしれない「対立」を解決する努力を我々は忘ることができません。それは不斷に登場してくるタカラブネ資本のさまざまな攻撃に対して統一した斗いを続けるための不可避の作業であるからです。

労働組合としてたえずR労働者、嘱託労働者、P労働者の労働条件の向上をはかり労働条件の統一をはかっていくこと、更に各工場間、各部署間の労働条件の統一をめざして斗っていかねばなりません。

今後、我々タカラブネ労組の斗いは更に前進するでしょう。そして我々は幾多の困難につきあたるでしょう。そのなかにはすでにあらわれてきているように、P労働者の労働条件の問題のように、あるいは賃金の問題のように、タカラブネ一企業の内部の問題でありつつ、しかし常に他の企業でどうなっているかが問題になり、他企業との比較によって決定されていく要素が大きいものがあります。そのような時に我々は常に資本の社会的位置をはっきり踏えた上で斗いの基本線を決定し、タカラブネ資本の個別的限界と労働者の要求がどこで「妥協」を強いられるのかを現実に判断せねばなりません。

従って、我々は常に全社会の労働組合の動向、労働者階級の斗いの動向をみすえつつ斗いを組織せねばなりません。

8.1春斗でのタカラブネ労組の斗いは、総体として「管理春斗」をうちやぶり、P労働者のR化への道をきりひらきI～III等級労働者の日給月給制から完全月給制への移行確約等数多くの成果を得たのですが、一方では若年労働者の賃上げ率の不充分さ等の問題も残してきました。このことはタカラブネ労組自身の現段階での限界であると同時に、日本の労働運動全体の斗いの不充分性をも反映しているといわざるをえません。

いまこそ真に労働者の立場に立ち労働者の現在と未来の利益を守りぬく労働運動を、タカラブネ労組自身がその一翼となってつくりあげていかねばなりません。まことに小さな一步であるかもしれませんのがタカラブネ労組は8.1春斗準備のなかで久御山地区労組懇というかたちで地域の労働者との結合、連帯をつくりあげ、また労働安全衛生について地域労働安全交流会をもち着々と連帯の輪をひろげつつあります。

我々が今後労働者の経済的要求を組織しつづけていくためにどうしたらよいのか、我々の労働者の立場としての原則とは何なのか又不斷に生起する社会的事件に対して労働者の政治的要求をどう組織化していくのか、これらすべてが第二期の活動です。次章以降でその事を整理していきたいと思います。

年譜

8.0. 7. 1	タカラブネ労働組合結成 非公然 議案書作成
9. 1	組合結成通告、第一回組合大会（久御山公民館） 約200名が結集する 鵜飼工場長、南本部長が不当労働行為を陳謝
9. 2	第一回団体交渉（食堂） 組合掲示板の貸与、設置を勝ち取る
9. 3～8	連日職場集会等を開催（食堂） 労働者の団結を勝ち取る 施設管理権をたてに食堂の使用禁止を企てる
9. 6	会社側不当労働行為
9. 9	第二回団体交渉（本社棟2F） ゼロ回答、PT要求項目提出 鵜飼工場長の暴言で労働者憤激、就業管理システム、労働安全専門委設置
9. 13	埼玉工場の労働者多数が労働組合に結集 組合員総数関西地区の全労働者の過半数を制す
9. 17	第三回団体交渉（本社棟2F） 残業賃金未払いの事実を認める。未払い分について直ちに支払う事を確約。これについての陳謝はせず。組合事務所の貸与を確約
9. 25	頸肩腕症候群等の疲労性健康障害に関するアンケート調査実施 中部支部結成
9. 29	第四回団体交渉（本社棟2F） 会社側が一方的に団交を打ち切る。（本社棟1Fロビーの使用拒否）
9. 30	残業拒否通告書提出
10. 4	第一波残業拒否斗争へ突入 今までの労働者ではないんだという意識を全労働者で確認一糸乱れず 残業拒否貫徹

8 0 1 0 . 8	映画「ドレイ工場」上映集会（久御山公民館）	年末一時金第四回団体交渉
1 0 . 1 1	第五回団体交渉（食堂）→大衆団交 数多くの成果を勝ち取る (チェックオフ、代休の取得、PTの一時金単価)	(会社側回答 R嘱→前回通り PT - 120円×延労働時間 + S(3万円) A(2万円) B(1万円)) 実質 0回答 パフ、モザイク指名スト決定
1 0 . 2 1	夜間短期アルバイト 800円問題 昼間PTからの不満怒りの声続出 無理な生産体制 PTの低賃金浮き彫り パートタイマー交流集会 約100名が結集	1 1 . 1 9 パブリーム、モサイクライン指名スト突入 支援体制をしき、ライン労働者と青行隊の団結の力で貫徹 年末一時金第五回団体交渉（合意） (会社側回答 R嘱→基本給×3.3ヶ月+0.1ヶ月+8万円 PT - 120円×延労働時間 + 2万円) 団結の力で圧倒的勝利 R平均4.1ヶ月 PT平均11万6千円となる
1 0 . 2 8	第一回本社工場職場団体交渉（食堂） パート労働者の力強い発言で夜間一律800円を勝ち取るPM7時以降の残業食。嘱託社員の週休二日制の確保	1 1 . 1 頸肩腕症候群の検診実施（工場保健会） 百数十名にものぼる労働者が頸肩腕症と診断される
1 1 . 3 0	年末一時金要求案まとまる R嘱→基本給×4ヶ月+15万円 PT - 200円×延労働時間 + 5万円 賃金格差是正の一里塚スタート	1 2 . 1 7 団体交渉（年末、年始体制 36協定について） 36協定→会社側と協議に入ることを決定 年末年始 会社側は企業の特殊性を主張 残業回避決定
1 1 . 1	年末一時金スト権投票	1 2 . 2 4 組合事務所建設
1 1 . 5	スト権圧倒的に成立 本社78.6% 埼玉64%	1981年1.1.0 ボウリング大会
1 1 . 1 1	年末一時金第一回団体交渉（会社側回答 R嘱→基本給×3.3ヶ月+5万円 PT - 117円×延労働時間） 三地区の労働者が結集。残業賃金未払い、未取得休日問題の合意成立（11月25日支払い） 残業賃金→総額3450万円支払う。 未取得休日→1日単価5千円で買とり	1 . 1 2 旗開き 1 . 2 8 8.1春斗アンケート調査実施 2. 8.1春斗要求案作成 三地区合同の拡大執行委員会、職場委員会で要求案ほぼ固まる。春斗討議資料を組合員に配布
1 1 . 1 2	年末一時金第二回団体交渉（会社側回答 R嘱→基本給×3.3ヶ月+6万円 PT - 120円×延労働時間） 会社側の不誠実な態度で交渉決裂 スト権行使の決意固める	3. 1 0 8.1春斗要求提出 1次回答を3月23日とする
1 1 . 1 7	30分限ストライキへ突入 関西約300人 中部約150人 埼玉約100人の労働者が結集し 一糸乱れず貫徹	3. 1 3 8.1春斗ストライキ権投票 1.8 圧倒的に確立する 関西96.5% 中部92.5% 関東83%
1 8	年末一時金第三回団体交渉 我々の警告ストにもかかわらず無回答に終わる	3. 1 8 討論・交流決起集会（食堂） 約80名の労働者が結集総評オルグ森安氏、総評運輸一般宏和運輸倉庫支部、総評全国金属京滋地本中金支部、進々堂のアピール

- 8.1. 3.18 8.1春斗第一回団体交渉
 会社側回答 R-8.0% (定昇込み)
 PT-現時給+10円
 低額回答 実質6.7%平均9,420円のアップ PTの休日出勤手当で会社側は無知をさらけ出す
 早出、遅出手当 200→400円に。2H, 4HのPTにも有休支給
- 3.2.4 第一回労働学校開催 (組合事務所)
 講師に高槻市職労委員長 石橋常夫氏招く 約30名が結集し、団結を確認
- 3.3.0 8.1春斗第二回団体交渉
 いぜん低額回答 8%くずさず賃金抑制攻撃を計る。
 看護婦(夫)の常駐を4月中をメドに確約、組合員の(株)サンタへの異動はないことを確認
- 4.7 8.1春斗第三回団体交渉
 決裂す
 会社側低額回答に固守 実力行使を決定 (4/9から残業拒否斗争)
- 4.8 ワッペン斗争、団結署名
 整然と実施、貫徹する。職場を赤ワッペンで埋め尽くす
- 4.9 残業拒否斗争 (無期限)
 会社側は第二次回答を約束
 関東、中部支部、総決起集会
 圧倒的結集で勝利
- 4.10 本社地区総決起集会
 圧倒的結集で勝利 労働者の怒り爆発
- 4.12 ストライキ日程決定
 4/14 半日スト 4/16~4/18全日スト
- 4.13 8.1春斗第四回団体交渉
 (会社側回答 R 8.9% (定昇込み))
 PT 第一次回答と同じ
 PTの日・祭日出勤2割5分増し勝ち取る16:00までの保障。レギュラー化勝ち取るしかし依然として不満 4/14半日ストへ突入決定
- 8.1. 4.14 半日ストライキ実行 (PM2時)
 組合員の圧倒的な团结で整然と打ち抜く。関西500名中部200名、関東100名のストライキにより、会社側のギリギリの回答を引き出す。
 4/16~4/18のストライキ解除
- 8.1春斗第五回団体交渉 (合意)
 (会社側回答 R-組合員平均10.9%(定昇1.3%含)嘱-現行9万円→10万5千円とする。PT-現時給+20円 精勤手当(20日以上)PT 7H→5千円 4H→3千円, 2H→2千円)
 労災100%支給 1~3等級の日給月給制を来年メドに廃止決定
 家族手当倍額, 18H労働時間短縮
- 4.18 8.1春斗報告集会、総括論議
- 4.2.1 不当労働行為発覚 (食研永井所長)
 タカラブネ労働組合の存立をかけたものとして総力で斗う。
- 4.2.3 第二回労働安全衛生委員会
 全面的に経営責任を認める。特安指定+特衛指定にされる。
- 5.1 1 メーデー参加
 約20名が参加、他の労働者と団結
- 5.1.0 三里塚へ田植え援農
- 5.1.0 夏期一時金要求案
 P 嘱託-基本給×2.7ヶ月+10万円
 PT(7H)-1000円(日単価)×出勤日数+10万円
 (4H)-600円(")×" +6万円
 (2H)-300円(")×" +3万円
 定額部分を重視し、格差是正を計る。PTの将来的月給制を目指した日単価導入が獲得目標となる。
- 5.1.7 ソフトボール大会 (組合対抗)
 4回雨天コールド5対1で勝利。50名の応援団の力
- 5.1.8 夏期一時金要求書提出
 通勤途上災害、中部、埼玉の組合事務所、組合休暇
- 5.1.9 夏期一時金斗争勝利決起集会 公開質問状提出
 5/14 の36協定違反等について

- 8.1. 5.20 夏期一時金ストライキ権投票
25
- 5.2.2 第二回労働学校開催
講師－塵肺患者同盟宮入氏。労災被災者の悲惨な現状について真剣に論議
約20名が結集
- 5.2.3 夏期一時金第一回団体交渉
(会社側回答 R.嘱託－2.2ヶ月+2万円 PT－85円×延時間+5千円(平均)
昨年実積と同じ、格差は正日単価とり入れず
- 5.2.5 ストライキ権確立する
関西 78.9% 中部 70.5%
- 5.2.8 中部団体交渉(PT精勤手当問題)
夏期一時金第二回団体交渉
依然低額回答の決裂
- 5.3.0 夏期一時金残業拒否斗争
一糸乱れず貫徹
夏期一時金第三回団体交渉(合意)
(会社側回答 R.嘱託－基本給×2.2+45,000円(平均)
PT - 85円×総労働時間+17,000円(平均)
組合平均2.51ヶ月分となる
PT平均では前年の25%増となる 中部、埼玉の組合事務所の早期実現、通勤途上災害、組合事務所→専門委で協議
6. 15集会に参加
安保・日韓連帯・反徴兵 改憲阻止
- 6.2.8 第二回組合大会準備 第一次執行委合宿(28.29.)
比良レイクハウス 第二回大会準備合宿
7. 8 地域労働安全交流会
組合事務所をうめつくし、熱心な討論
各種専門委員会開催
組合事務所 日給月給制 グランド etc
- 7.1.8 第二次執行委合宿
第二回大会準備合宿
- 7.2.6 三地区拡大執行委合宿
第二回大会準備合宿

<第2章>

(I) 組合創成期の斗い。不当労働行為との斗争

我々は、7月1日結成した組合を9月1日、その時までタカラブネ資本には全く知られる事なく、組織を拡大し、約100名になった段階で、会社側に「結成通告書」を出しました。同日開いた第1回大会は、200名を越えるタカラブネの労働者の結集で大成功をおさめました。だが、組合を作り、それを労働者を代表する唯一のものと認めさせてゆくための斗いは、この9月1日をもって始ったといつてもよく、実質的な結成日であったといつても過言ではありませんでした。その意味で80年9月1日～10月11日 第5回団体交渉までの期間は、生れたばかりのタカラブネ労働組合がその生死をかけた重要な期間だったと言えます。

それは、実際にタカラブネ資本が行ない、我々がそれをハネのけて勝利してきた、数々の不当労働行為が事実を持って雄弁に示していると考えます。

まず、最初の行為は、9月1日鶴飼本社工場長(当時)が、組合の性格を規定せんとして行なった①六等級以下全員の組合に②上部団体に入るな等という御用組合になれという攻撃でした。

これは、9月1日当日までまったく会社資本が知らなかったという事に対して、労働者の怒りの深さに対する恐怖として、そして、又、会社側の手先を組合に入れて、会社資本の意のままの組合にせんとするものでした。会社資本は、この不当労働行為が鋭く組合に追求されると、一度は陳謝しましたが、何とか組合の実態をつかみ、スキあらばづぶそうという攻撃をかけてきました。それは、第2回団体交渉での居直りと、組合要求の一切のハネつけという攻撃とともに、会社職制による、「組合員調査」を実施するという明白な不当労働行為に出たのです。(9月6日)

更には、明らかな第2組合の準備策動も開始されました。ゼンセン同盟の加入が計画され、ゼンセン同盟のオルグをもつてする第2組合作りが、市内某ホテルへの「呼び込み」としてなされた事実があります。執行委員会はこれをその最初の段階で察知し、「労働者への裏切り」を許さないとして、団結の強化を計り、その具体的策動に先手を打つ「第2組合策動を許すな」キャンペーンを行ない、ラインでの圧倒的な組織率を背景に、これを未然に阻止したのは、大きな勝利であったといえます。

この他にも、様々な不当労働行為がありながらも、我々のタカラブネ労働組合は、それら全てをはね除け、第4回団体交渉の決裂以降、初めての争議行為として、残業拒否斗争を打ち、タカラブネ労働組合の団結の力を実際に発揮する事により、第5回団体交渉の勝利を斗い取ったのです。

この斗いの勝利の背景には、何よりも、数年間に渡るタカラブネ資本の人権無視の労働者の使

い捨てに対する怒りが有り，R労働者への残業賃金未払い等に対する広範な怒りと，P労働者に対して人間扱いしない資本への怒りが結びつき，R-P労働者一体となった団結の形成が，最も大きな力であった事は，それ以降のタカラブネ労組の基本線を決定するものになったのです。

(II) 経済的諸条件をめぐる斗争

(i) 我々の経済的諸条件をめぐる斗争にあたっての原則的立場について

我々は次の点から出発します。即ちこの1年間の斗争の中でくりかえされたタカラブネ資本の主張「タカラブネに働くものは，社会に対してタカラブネとして連帯責任を負っている。」についてです。この事は経営者の責任を労働者に転化しようとするものであり，我々労働者にとっては権利なくして義務のみを負わされる事に他なりません。

しかし資本のこういう形での攻撃は不斷に「会社がつぶれれば…」という形として登場てくるものであり，経済的諸条件をめぐる斗争の中で労働者の団結を弱め分断せんとする意図で流される組織攻撃の常套手段であるといえます。我々はこの1年間，陰に陽に流されるこのような攻撃に対して，次のように問題を把握してきました。

まず第1に「会社がつぶれれば…」に対しては，まず前提的に，「つぶす」のは労働者の要求が過大であるからではなく，資本の経営的見通しと，その資本の運用の問題である事を明らかにしておく事です。

第2には，このような攻撃の背後にある資本の論理，「賃金=利益の分け前」論の欺瞞性について明らかにしておく事です。

我々労働者は，基本的に自己の労働力以外の何ものも持っていないません。我々の賃金は我々の労働力の価格です。従って我々は労働力を資本に売る事によって生きているわけです。我々の労働の成果は全て資本が吸収します。資本にとって労働者とは原料と同様に労務費というコストにすぎません。従って資本は絶えず「値切って」労働者の労働力を買おうとします。しかしそれは労働者にとっては死活の問題であり，労働組合の経済的諸条件をめぐる斗争はこの労働者の利益を守るためにものです。ですから我々の斗争は，会社=資本に利益の分配を要求しているのではなく，「労働の対価」を支払えと要求しているのです。従ってそれは資本の動向にかかわりなく如何なる場合でも労働者の権利として要求しつづける必要があるのです。「賃金=分け前」論は，実に資本に都合の良い論理です。好況時には，社会的相場論で利益を守り，不況時には，分け前論で資本の利益をまず確保し一切の犠牲を労働者に転化するものです。

第3には，この「分け前論」のより巧妙な形としての「経済整合性論」についてです。「経済整合性」とは結局の所，賃上げとは社会的問題であるから，経済成長の度合いと，労働生産

性の範囲内で賃上げの許容度を決めよと主張するものです。この数年の「管理春斗」と呼ばれる労働者の敗北を代表する議論です。我々はまずここ数年の全社会的相場がまず資本家団体=日経連等から「ガイドライン」を出され，この事と同時にこの経済整合性によって近似的な数值が提起され，結局ガイドライン=資本家団体の主張の中に押し込まれてきた事を見る必要があります。つまりこの整合性なるものは，当初から，賃上げの範囲を「労働生産性の上昇の内で」とする事により，資本の利益の先行的確保と労働者のそれへの承認を理論化したものに他なりません。労働者階級の斗う力をそぐこのような主張は，又結果としても「整合」する値上げより常に1～2%も低く抑えられている事から見てもその欺瞞的性格は明らかです。

我々はこのような基本的確認の下にこの1年間の経済的諸条件をめぐる斗いを行いました。タカラブネという一企業における経済的要求が，一見独自的であり，個別的であっても実は企業内部の問題だけでは決してありえず，絶えず連関している事を明らかにし，現実の要求が一定の「妥協」を強いられたとしても，それは唯一「労働者の利益」，「労働者の団結の強化」が基準であり，決してタカラブネ資本の状況が前提となるのではない事をあきらかにして斗ってきました。又，要求の「出来高」を最終的基準とするのではなく，労働者の団結が強くなつたかどうかで最終の判断基準を置くべきだとしてきました。だからすべての斗争において，執行委員会が「交渉の専門家」として代行的に行うのではなく，できる限り，大衆的な斗いとして行う事を追求してきました。

一つ一つの斗争の中で，労働者の自覚を高め，「1人の労働者は万人の労働者のために万人の労働者は1人のために」という労働組合の役割の原点を見えた斗争として斗い抜く事を基本としてきました。第2期の斗争においても，最も身近で，切実なこの経済的諸条件をめぐる斗いを，以上のような視点にたって，広く企業外の労働者にも呼びかけてより大衆的でより根底的な斗争としてやり抜く必要があると思います。

(ii) 年末一時金，81春闘，夏季一時金

我々の具体的取り組みについて

② 年末一時金斗争について

我々は年末一時金斗争を，10・11 第五回団体交渉の勝利を受けついで斗いました。それは，残業賃金未払い問題を解決し，一旦法的負い目を清算しようとしたタカラブネ資本との初の賃金をめぐる正面切っての斗争としてありました。我々はこの斗争において，まず定額制度の導入を決定し，従来の定率のみによる「上に厚く，下に薄い」一時金支給を変えさせる斗争を取り組みました。又，考課方式への反対，日給月給制による「欠勤カット」の二重取りをやめさせる事に取り組みました。パート労働者の斗いでは，時間単価の賃上げ，考課式定

額の廃止と対象を拡大した定額を要求しました。我々はこの斗いにおいて初のストライキ権の確立と2波にわたる30分ストライキを組織し、又、京都工場パフリーム、モザイクラインの指名ストを行い、今だ組合結成の衝撃のさめやらぬタカラブネ資本の大幅な増額回答を引き出し勝利しました。

R労働者 3.4ヶ月 + 8万円

P労働者 時間単価120円+2万円(平均)

が、その内容です。又、考課部分の圧縮、三等級以下の欠勤控除なし、等々の大きな成果をあげました。生れ出てすぐの組合として、三地区共同の斗いとして斗争を組織できた事こそ最も大きな成果だといえます。

① '81年春斗について

'81年春斗は年末一時金斗争の後を受け、タカラブネ資本の「賃金抑制攻撃」が強化される中で準備されました。

我々は1月初旬に旗開きを行い、下旬に全組合員を対象に「春斗アンケート」を行い、全組合員の声を反映した要求作りから開始しました。要求の骨子は「生活できる賃金と健康を守れる労働条件」の確保であり、具体的にはR社員、嘱託社員の3万円賃上げとP労働者の①R社員への希望者の昇格②最低賃金9万円という賃上げ要求と、全ての労働者に対する時間短縮と労働安全衛生面での保護を主要な取り組むべき課題としたのです。

執行委員会は2月いっぱいをかけ、関西における職場委員会、中部、関東における支部役員会議、全体会議を行ない、最終的には三地区合同の拡大執行委員会で要求を作成しました。そして全組合員に春斗パンフレットを配布し、職場討論にかけ、3月11日に会社側に「'81春斗要求」として提示しました。

我々はこの「'81春斗要求」を実現するために、タカラブネに働く全労働者の斗いを組織することをやり抜くために、3月から春斗期間を組合員拡大月間として設定しました。

その成果は、関西100名、中部21名、関東13名の具体的数字として現れ、とりわけて、首都本部で先ず6名の組合加入者を見た事は、それが野口修副社長(当時)のお膝下であるだけに大きな勇気を我々に与えてくれました。又'81春斗では、我々は地域の労働者との連帯、交流を深めるために、積極的な斗いを組織しました。関西におけるこの方面の活動は、'80年に結成された「久御山地区労組懇」に参加し、情報交換と交流を進めました。

何よりも、3月18日の「'81春斗勝利、討論交流総決起集会」はタカラブネに関係する運輸一般宏和支部、全国一般マンナ支部の連帯のアピールを受け、又地区から全国金属中金支部のアピールを受ける等広く斗い取ることができました。

このような中で3月23日には第1次回答が提示され4月14日に至るまでの'81春斗の最大の斗いが斗い抜かれました。特に最終局面における3地区半日ストライキの打ち抜きと構内デモストレーションは、その最大の焦点を形成しました。我々はこの斗いを通じてはじめて次の成果を獲得したのです。

① 労働安全に関して

年2回の健康診断 看護婦の常駐体制 労働災害被災者の100% 休業補償

② R社員賃上げ

組合員平均10.9%の賃上げ 家族手当の増額、配偶者8千円、子供3千円、早出、遅出手当の増額、400円と通年化。冷凍庫、熱署手当支給。労働時間短縮18時間、年間1990時間へ。Ⅲ等級以下の日給月給制の来年をメドにしての廃止。年令給の上限アップ(毎年3才ずつ47才まで)。I等級、Ⅱ等級の高年令女子の賃金是正。若年労働者の7.6%を下回らない賃上げ。赴任規定の改訂。

③ 嘱託社員の賃上げ

現行9万円を10万5千円に賃上げ。他はレギュラーに準ずる。

④ パート労働者の賃上げ

時間給20円アップ。週5日の労働日の保証。16時までの時間保証。精勤手当、20日以上出勤者、7H労働者5千円、4H労働者3千円、2H労働者2千円。祭日勤務者2割5分増し賃金。2H、4H労働者への有休支給。R社員への昇格制度の新設
この春斗を斗う中で、タカラブネの賃金体系の矛盾は次のようなものとしてはっきりしていました。それは、

①若年層の低賃金 ②10年間を「I等級」にすえおかれたままの女子高年者層 ③30才以降集中的に現れる賃金格差、というR社員間の格差であり、数年間も9万円に抑えつけられている嘱託社員の賃金であり、景気の調節弁として「低賃金不安定雇用」を強要されているパート労働者

という構造です。この基本構造に対しての初の斗争こそ'81春斗でありました。それは労働組合が「生活できる賃金を!」と求めるのに対して、会社側はまず労務費の大枠を決めそれへの配分問題として設定しています。会社側の言う「生活給への傾斜」が実は若年層の賃上げを抑えつけ、その原資金を中高年の家族手当に振り替えての「補正」でしかなかった事は、この事を明らかにしています。

こういう中で、会社側第1次回答「8%」低額攻撃に対して、我々は『団結署名』を集中し、4日間のスト戦術を敷きました。これに対して第2次回答は8.9%+(1.5%)=10.4

%であり我々は大きく前進しました。

我々はストライキを背景にした交渉の中で前記したような成果を獲得しました。これは4日間のスト戦術と三地区合同のストライキ、本社棟を取り巻く500名のデモがなければ、決して獲得しえなかつたであろう事は明らかです。

だがしかしこの春斗は我々にとっても初めての経験であつただけに様々な総括の課題を我々に残しました。それは次のような問題として出ています。

賃上げの内容についてー我々は実績からいえば、当初の会社側賃上げの枠を突破し、R社員の賃金上大きな矛盾点としてあった年令給の上限のUP、家族手当の倍増、Ⅲ等級以下の日給月給制の来年を期しての廃止等、大きな制度改善を斗い取りました。又P労働者の賃上げでは、「月額最賃制」の要求に一步近づけるものとして契約時間の遵守、16時までの保証、R社員化制度を斗い取りました。だが、我々は、会社側には「労務費のUP」として、10.9%の賃上げをさせましたが、最大の矛盾点たる「能力給」制度そのものには手をつける事ができず、会社側の「配分」に対して、「若年層の7.6%を下回らぬ賃上げ」以上の歯止めをかける事ができなかつた結果として、若年労働者に大きな不満を残す結果となりました。現在会社側は、新「職制手当」の支給決定等で職制の強化を急いでおり、このような会社側態度を見る時、「配分」の問題にも関わる必要。「能力給」体系そのものに対する斗いの必要性が痛感されます。現在のR社員の給与体系は、「能力給」=仕事給ではもうなく、アメリカ式体系の即目的持ち込みは完全に破綻しており、年功序列賃金でもなく、両者の不完全な混合型となっており、等級試験が唯一その矛盾をおおいかくす「いちぢくの葉」となっています。そこには「公正」を装いながら、決して「公正」ではありえない会社側「考課」のデタラメさがあり、30才以上で極端に格差のつく賃金体系の矛盾の源泉となっているのです。我々はこの「能力給体系」そのものとの斗争を課題とせねばなりません。又P労働者では次節にふれるように、P労働者という雇用制度その物の矛盾を掘り出し、婦人労働者の労働条件を引き上げる斗いとして取り組む必要があると考えます。

組織上の取り組みについてー我々は春斗は初めての長期に渡り、多岐に渡る要求課題を抱えての斗いであった事から労働組合自身の組織集約にもいくつかの問題が鮮明になっていきます。まずは執行委そのものの成立過程からする、三地区の共同の意志統一と指導体制の問題です。我々はこの一年間、必要に応じて拡大執行委として支部間連絡を行ってきましたが、これを正規の機関として、中央執行委として单一のものにして、強力な指導機関として作り上げる必要性が生じています。それは春斗最終局面における支部役員の泊り込み体制等として実現してきた指導機関をより強力なものにする事です。そしてとりわけ関西を中心

的に活動した職場委員会を軸にした先進的組合員の組織をより一層強力な職場活動支部活動として作り上げる事です。春斗半日ストの中で示された「三日間断固打ち抜くべし」という先進的組合員の力を支部の日常の活動として作り出す事です。

我々は'81春斗の中で、一刻も早く「一週間のストを打ち抜ける実力」をたくわえねばならない事も痛感しました。「3日間」今春斗では我々の「最大限の戦術」でした。10.9%からより突破せんとした時に、我々はこの「最大限戦術以上」の斗いをする必要に直面しました。我々は今後の斗いの中で必ず力を蓄えてゆく事を決意し今春斗を集約したのです。これは第2期の斗いの中で斗われねばなりません。

④ 夏期一時金斗争について

我々は春斗の総括を通じ、夏期一時金の要求をR社員、嘱託社員2.7ヶ月+10万として設定し、定額部分の重視として、等級間格差の是正を打ち出しました。又、P労働者は、従来の時間単価に替わり、「日単価」導入をし、1000円×日数+10万と設定しました。これは次節に取り上げるように、我々のP労働者への雇用制度そのものを斗い抜くという方向の'81春斗に次ぐステップでした。

我々は、この夏期一時金斗争も年末、春斗と同様にストライキ権を確立し、この力を背景にして斗いました。実際の発動は、執行委では、閑散期という事もあり実効性で疑問もあつたので見合せましたが、その分だけ苦しい交渉になった事は否めません。だが交渉は執行委、支部役員、関西職場委等の大衆的結集で斗かわれ、次の成果を得ました。

R社員 2.2ヶ月+4万5千円

P労働者 時間単価 85円+1.7万円(平均)

でした。だがこの斗争では春斗直後という事もあり、組織上の問題をしてやや盛り上りにかかるという点があり、第2期への課題となりました。

以上、この一年間の我々の経済的諸条件をめぐる斗争は、労働者の広範な怒りに支えられ、執行委は、原則的に一つ一つの斗争にいざれも労組結成前より、大きく前進させる事ができました。これは大きな労働組合としての勝利だと考えます。第2期の斗いは更に発展させなければなりません。

全ての斗争を全組合員の参加で斗う事。この我々の大衆路線を掲げて、職場活動の中で、斗いを作り出そう。

(III) パート労働者の斗いについて

(i) パート労働者の位置について

パート労働者の導入は、タカラブネにおいて既に10数年の歴史を持っています。タカラブネが、現在のようなチェーンシステムを取り、工場生産方式を採用した時と、基本的にそれは軌を一にしています。則ち、大量生産方式を、部分的大能力機械化と極端に分業化された生産工程として作り、大量の労働力が必要とされ、それを安くあげる事こそ、資本にとっての至上命令であったからに他なりません。労働集約型産業の1つの典型としてあったからです。このようにして、生産の増大に伴い、パート労働者の数は増え増大してゆきました。そして'78～'80年にかけて、一つの大きな転換期を迎えました。'78年には、京都工場においては、パート労働者の募集に対する不足が生じるという事態が発生してきました。これに伴ない'78年3月には、時給制度のランク分けと、続いて79年3月、労働慣行としてあった午後3時保障の撤廃が行なわれたのです。又、同時期に従来までの、9～17時以外に、4H、2Hの短時間のパート労働者の導入が開始されたのです。つまり、パート労働者の比重の増大に伴い、労働範囲の拡大と定着率のUPを時給の差別化で為し、人員不足を多様な時間設定で解決しようとしたのです。

このような中で、京都第一工場の改造の失敗は、労働者へのしわよせ、労務費削減として転化され、常にマイナス要員での稼動の中で、R労働者の残業未払い問題が生じ、P労働者の繁忙時には、労基法も無視した残業の強制、閑散期には12時・13時の早上げが横行する事になったのです。この情況は程度こそ違え、中部工場・埼玉工場でも同様でした。いや、むしろ、工場が新しいだけに、その時までの生産方式の一つの集大成であり、人員構成を見ても、より極端に、R労働者は全員男子であり、女子労働者は全てパート労働者であるという、タカラブネ資本の方針をより積極的に実現しているものです。そこには、収益の源動力としてのパート労働者の位置が、はっきり浮び上っています。それは、①低賃金労働力であり②調整労働力であり、相対として使い捨てのきく、労働力だという事です。これが、80年9月までのタカラブネに於けるパート労働者の実態だったのです。

(ii) 労働組合は、パート労働者問題をどう把えるか。

我々は、ここ数年間の合理化に抗して、R-P労働者一体の労働組合の建設を斗い取りました。当初の、単純な即目的要求から次第に、P労働者という雇用型態そのものを、どう変革するのかが、組合の重要な課題になってきた一年間の斗争でした。我々はまず、P労働者の現状をいかに把えるかという事から問題を整理したのです。それは、④パート労働者は半年毎の雇用期間の更新という形を取りながら、事実上期間の定めのない常用労働者であること。⑤しか

し、資本はあくまでも、「半年毎の期間を定めて雇い入れる者」としての臨時工としての、待遇しかしていない事こそ、最も重要点だとしました。それは、当初はパート労働者は、資本・労働者双方にとって、「臨時的」なものであっても、この10年間の間には、それは定着化し、定型化されたものになり、資本にとってはパート労働者の社会的雇用の拡大ともいって、「臨時工」「アルバイト」とは区分された、パートタイマー社員として分類づけられている事であり、「時間給」で働き、正社員より少し時間が短いが、同じ労働者の事に他なりません。そして、資本にとってパート労働者の最大のメリットは、安く使える事と、生産量に応じて、雇用調整の効く事です。だが、しかし、パート労働者の全労働者に対する構成比が高まれば高まるほど、企業にとってもパート労働者の定着率の増大が、重要な問題になってきます。それは、パート労働者を雇用する企業がふえ、パート労働力市場の流動性がますほど深刻な問題になってきたのです。現在のタカラブネ資本のパート労働者の雇用状況は、まさにこの事態に入りつつあります。しかし、一方パート労働者自身にとっては、どういう問題なのかを、整理する必要があります。タカラブネ労働組合の行なった、パート労働者へのアンケートは、この問題への解答を明らかにしています。即ち、回答者中、自らの労働力によって、家計を支え、あるいは、補助している人は98.7%にもなり、33%の人々がR労働者を希望しており、既に「主婦の小づかい稼ぎ」等などではなく、定着した労働者として働いている事を示しています。又、何故パート労働者として働くのかという問題は、家事等の関係で現行時間でしか働けないという人が、68.6%を示しています。つまり、この中では、時間的制約により、やむを得ずパート労働者として働いている婦人労働者の実態が浮び上ってきます。それは、明らかに、中高年女子労働者の再就職への門戸の狭さと、一方で、婦人の「余暇」を利用してゆく、労働力開発政策とあいまって、明らかに「産業予備軍」として中高年婦人労働者を形作ってゆく、現在の日本の産業構造があることに他なりません。「簡単な就職」は「簡単な解雇」につながり、それは広く労働者全体の最底辺を形づくるという「半失業」「潜在失業」こそ、この産業予備軍の実態なのです。労働組合の言う「パート労働者問題」とは、このような、パート労働者の劣悪な労働条件の改善と、正社員との格差に伴う、差別一分断の労務管理に対して、如何に團結を形成するのかに他なりません。

(iii) タカラブネ労働組合のパート労働者の斗いへの取り組みの総括

(a) 現在まで、タカラブネはパート労働者雇用に一定の歴史的経過をもっている事もあいまって、労基法上の最底必要条件は、制度的に整備してきました。パートタイマー就業規則、各種保険、有給制度等です。しかし、その労働条件上の実態は、ここ数年の合理化の中で、①にも述べたように、極めて苛酷なものでした。即ち、残業強制、契約時間の無視を始めとし

て、工場生産現場の到る所で、労基法違反の実態があったといつても過言ではありません。我々の労組結成以降の最初の斗いは、就業規則の明示を始めとして、この労基法を遵守させる斗いでした。10.2.8 本社工場団交は、そのような斗いの最初でした。

- (b) そして、この斗いの上で、経済的諸条件改善の斗いを行ないました。それは、まず、10.1.1. 第5回団体交渉での年末一時金の時間単価切り下げの撤回、85円→107円への復帰として勝ち取り、年末一時金斗争での単価120円+平均2万円の大幅賃上げを斗い取りした。更に、'81春斗では、時給20円の賃上げと、時間保障16時まで、あるいは正社員化制度の導入を勝ち取る等大きな成果を得ました。'81年夏季一時金斗争では、時間単価85円+平均17,000円の実質を残したのです。だが、この斗いの中で、タカラブネ資本は、パート労働者の賃上げについて、あくまで「時間給」制を固執し、組合側の月額最低賃金制の導入要求を否定しました。又、夏季一時金斗争での「日単価」導入も同様に否定しました。
- (c) 我々は、「時給制」との斗いは、タカラブネパート労働者にとって極めて重要だと考えます。何故ならば、現在、全社会的なパート労働者の増大、とりわけ第3次産業・流通業界では、スーパー等に見られるように、パート労働者の存在抜きには一切成り立たなくなっています。〔例えば、イズミヤ労組の場合、正社員組合員3,000名パート労働組合員3,500名になっています。〕この中では、パート労働者は、正社員とは全く別のものとして制度化され、定着化されようとしています。即ち、時給制のランク別から始り、パート労働者の職階別の導入に至り、名前も「定時社員」等として、より一層本格的に職場秩序の中に取り込む事を狙っています。即ち、正社員とパート社員の二重の雇用をし、労働力調整の安全弁としての機能はそのままに「時給」「契約期間」は残しながら、若干の制度的改善をする事によって、定着化=企業へのつなぎとめと、パート労働者の選別をはかろうというものだと言えます。従って我々はこのような社会的な動きを見すえながら、パート労働者の労働条件の制度的改善の斗いをしてゆかなければなりません。
- (d) この斗いをする上で重要なのは、'81春斗で要求し、獲得した正社員化制度についてです。この制度については、結果をみればわかるように、13名(三地区で)の正社員化はなしえたものの、今だ多くの矛盾を含む事は明らかです。その矛盾とは、現在の正社員の労働条件をそのままにして、即ち正社員化をする事は、多くのパート労働者にとって難しい条件であり、必然的に制限されるものである事。又、人事権をたてに取る会社側の選別を許している事です。だが、我々はこれに対して、無意味とするのではなく、現行婦人労働者の労働条件を改善してゆく事を同時に進め、正社員化制度の門戸を広げてゆく斗いをする必要があります。又、その上で、パート労働者の労働条件の改善を合せてゆく事で、現行パート労働者の

労働条件を少し改善しただけで固定化する「準社員制度」ではなく、パート労働者の労働条件の改善の斗いをする必要があるという事です。それは必然的に、婦人労働者の全体的な斗いを展望するものとなるはずです。現在の婦人労働者については、年々雇用と職場は拡大しつつありますが、今だ補助作業であり、結婚、出産による退職あり、再就職の道は難かしくパート労働者がほとんどという条件にあります。この中では、一方では若年より継続して働くとする婦人労働者の増大と、一定の進出があり、又、中高年婦人労働者の再就職への要求の高まりがあります。現在政府はこのような動向の中で、婦人労働者の多方面への進出を、婦人労働者の「能力の向上」としてのみ言い、労基法の改悪等をはかっています。即ち、母性保護規定の見直し等で、労働条件を悪化させようとしています。タカラブネ労働組合第2期の斗いは、より一層多面的な斗いとして、パート労働者の斗いを推進する必要があります。第1期の中では、パート労働者の活動は、その条件的なものとあいまって、まだ不充分なものでした。第2期は、既に中部工場でのパート代表委員が活発に活動しているように、各職場ごとのパート労働者代表委員も選出する事を推進し、このような組織活動での強化が重要な課題となっています。それは、パート労働者の独創的活動を強化し、分会活動を作り、婦人労働運動の実質的活動を作っていく必要を示しています。

第3章 その他の活動報告

(1) 労働安全衛生委員会からの報告

① 労働安全のとりくみ

私達は、労働者の唯一の資本である身体を、労働災害や職業病から守り、安心して働くことができる職場にするための斗いを開始しました。この斗いは、労働力を売ることによって生活資金を得る労働者にとっては、文字通り生活をかけた斗いとしてあります。

ここ数年間、全国的に、労働災害や職業病が増えています。増えるにしたがい、各企業や官公庁では、労働災害、職業病を陰へしたり、労災認定を制限する動きが現われています。又、労働組合の中にも、この重要な斗いを無視したり、軽視したりする組合も現われています。これらの現れは、一方で労働条件、労働環境が悪化し、労働者の身体が危険にさらされていることを語っています。他方では、労働者組織である労働組合をもきこんで、露骨に労働者を搾取、収奪する動きがあることを語っています。労働者の中にも「働いているのだからケガするのは当然」と発言する人もいます。

私達は、これらの動きや発言にみられる反労働者的動向に、断乎反対しなければなりません。

② 私達の主張

私達は、労働災害・職業病についての責任は全て会社側にある、と考えています。なぜなら、労働者は会社の命令によって仕事をし、それによって賃金を得ています。機械や道具なども労働者が選ぶわけではないのです。にもかかわらず、会社側はその責任を労働者の不注意や性格、体質などのせいにしています。私達は、この不注意論などについて批判しなければなりません。まず、私達は人間であって、神やロボットのように、誤りをおかさず、同一動作を持続することは不可能である、ということを前提的に確認しなければなりません。そして次に、労働災害として、けがをするのは、資本家や管理職などではなく、私達現場で働く労働者である、ということです。ましてや、被災した労働者に対する保障などは全く不充分です。だからこそ、労働者はけがしないよう注意は充分すぎるほどしているのです。しかし、私達労働者は、人間であるが故に、注意しそうなほど注意したとしても、何百回に一回、あるいは何千回に一回、ケガすることも自明のことです。これらのことを考えれば、労働災害をなくすためには、人間が働いていることを前提にし、たとえ、労働者が不注意な行動をしたとしても労働災害が発生しないよう、二重三重の安全のための予防を確保しなければならないのです。

③ これまでの経過

タカラブネ資本は、私達が組合を結成するまで、労働災害・職業病を多発させてきました。そして、一切の責任を労働者におしつけてきました。そして、それは、私達が組合を作らずにはおれなかった状態一休むまもない仕事、支払われることのない残業賃金、人減し、合理化など、労働密度が一層増し、労働条件、労働環境が一層悪化したことによって労働災害が多発し、職業病を多数発生させる時期一でもあったのです。

労災の多発は、労働基準局から特別安全事業所に指定されたことで、そのひどさを一層明らかにしました。しかし、会社側はこの事態をも利用し、無災害競争などを通して、労働者に責任を転化していったのです。労働基準局に対するポーズという一面もあった無災害競争は、労働災害・職業病を労働者の不注意や資質などにすりかえ、競争や表彰を導入することによって労働者の間に分断をもちこむ運動としてあったのです。その結果、被災した労働者は、完治せぬまま働かざるを得ない環境を作りだし、あげくのはてに、様々な恫喝によって出社を強制されるという事態をも現出させました。そして、このことは、労働災害を陰ペイする結果にもなったのです。（労働災害での重・軽症は休業時間・休業日数で収約されているので、たとえ、重いケガであったとしても、完治せぬまま出社すれば、軽いケガとして扱われ、私達の受ける印象も、とりわけ労働基準局の受ける印象もちがってくるのです。）

私達は、このような会社側の搾取、収奪を打破するため、労働組合を結成したのです。

まず、職業病（頸肩腕症候群）の調査から活動を開始しました。その結果は、私達の予想どおり、多数の労働者がとりわけ女子労働者が、その苦痛を訴えていたのです。これをもとに実態調査と改善を要求し、定期検診の確立、労災認定を勝ちとりました。そして次に、以下に述べる要求を掲げて労働安全の斗いを進めていきました。即ち、

- ④ 会社側の管理責任として、工場に医者か看護婦（土）を配置せよ。又は、応急処置をする技術を有する人員を配置せよ。施設を整えよ。
- ⑤ 事故発生の場合、管理責任者が直接同行の上、会社と契約している病院へ連れていくこと。
- ⑥ 会社側からの労災被災者本人へ謝罪せよ。
- ⑦ 休業保障を100%，完全治ゆするまで行なえ。
- ⑧ 職業病を防止するため、午前と午後それぞれ10分間休憩時間を設け、又防止体操を実施せよ。

これらの要求を、会社側との委員会=労働安全衛生委員会へ参加するための前提であると規定して、斗いを進めていったのです。私達のこの要求は、⑥の謝罪と⑦の休憩時間を除き獲得できました。会社側は、現状を固定する方針を変えざるを得ないようになったのです。それは、労働基準局によって、特安指定のみならず、特別衛生事業所の指定をもされたことです。この特衛指定とは、職業病（頸肩腕・腰痛）が多数発生していることに対してなされたものです。このことは、私達のみならず、社会的にも私達の労働条件・労働環境が他の製造業と比較して、より劣悪であるということをあきらかにしたのです。今年4月に会社側から提出された「80年安全衛生活動の総括」に述べているように、経営責任を問題にせざるを得なくなったのです。

私達は、これからも、会社側に経営責任を鋭く追求してゆかねばなりません。私達の斗いがなければ、以前のように、文字通り肉体をガタガタにされ、果ては、ボロ雑布のように捨てられるのです。私達の労働安全の斗いは一步一歩前進しています。団結を更に強化し、健康を守る斗いを更に前進させよう。

④ これからの方針

更に前進させるため、労働災害・職業病をなくすため、私達は次の斗いをしなければなりません。

第1に、午前と午後各1回休憩時間の確保。そのために、休憩場所の確保、トイレの増設の要求をしなければなりません。

第2に、立ち作業をなくす斗い、など労働環境の改善の斗いです。

第3に、重量物や不自然な姿勢での作業をなくす斗い等、労働条件の改善の斗いです。
 第4に、労働者のちょっとした不注意でも災害が発生しないような徹底した安全確保。
 第5に、被災した労働者に対しての会社側の謝罪、そして、完全治ゆするまでの休業の確保と被災したラインへの復帰
 第6に、予防休操の1日2回実施(午後3時頃)を勝ち取らねばなりません。
 第7に、今春斗で勝ち取った健康診断を2回実施させることです。
 最後に、中部と首都における労働安全の取り組みを強化し、関西における事態(経過報告で述べてきたような)になることを、私達の団結した斗いによって防止せねばなりません。

<資料1>

会社側が出た災害発生状況 <昨年1年間>

休業災害	20件
不休災害	15件
損失日数	437日
度数率	13.5 度数率 = $\frac{\text{休業時間}}{\text{総労働時間}} \times 10,000$
強度率	0.24 強度率 = $\frac{\text{損失日数}}{\text{総労働時間}} \times 1,000$

全国平均(パン、菓子製造業)と比較

度数率	4.21	(全国平均)
強度率	0.28	

以上のように、労働災害が多発していることが明らか。強度率については、全国平均より下回ったことは、完治せぬまま出社を強制されていたのだから当然低い。

<資料2>過去3年間の災害発生

労働安全衛生委員会資料一

	不休	休業	計
78年	0	3	3
79年	9	22(3)	31(3)
80年	11	43(3)	63(3)

以上、労働密度の強化など労働条件、労働環境の悪化が労働災害を増大させていく。

<資料3>騒音、照度測定結果

騒音に関しては、第1、第2工場いづれも70ホーンを超えてます。そして現在の規制値75ホーンを超えてる所(81.5.18会社調査)

第1工場	ピュア反転機横	79ホーン
	バンドNo.1スラリーミキサー原料置場	77ホーン
第2工場	3F万十ライン包アン機前	75ホーン
	1F充テン室、フリーザー前	76.5ホーン
昭度について	規制値	150ルックス
第1工場	ピュアラインバーチレータ前	130ルックス

だけあるが、総じて暗く、200~250ルックスの所が多い。

<資料4>腰痛アンケート報告 回答者264名

a) 腰痛症状がある人答えた人	149名
" ない "	115名
b) 最も大きな原因	
重い物の取扱い	54名(36.2%)
中腰など無理な姿勢	32名(21.4%)
仕事中、足腰の冷え	23名(15.4%)
立ち作業	16名(10.7%)
c) 最近1ヶ月の腰痛の状態	
時々 休憩しないと仕事が続けられない	8名(5.3%)
休憩までとる程でないがかなり痛い	23名(15.4%)
時々 軽い痛みを感じる	94名(6.3%)
無回答	24名(16.1%)

<資料5> 頸肩腕症候群について

'81年1月から現在まで労災認定を申請した労働者	5名
10月30日から12月1日まで頸肩腕症候群 特殊検診を受けた労働者	186名
管理区分	A(正常)
	95名
B(経過観察)	68名
C(要治療)	23名

このように、91名にものぼる労働者が対象としてのぼっています。しかし、頸腕の検診における判定は、労働者に、よりきびしくなってきています。

労働安全衛生委員

伊藤和司	石田孝彦	小笠原強	松村秀之	平野政和	小出俊久
古川幸三	多田昌彦	中田良雄	山崎和也		

(II) 専門委員会からの報告

専門委員会名	組合側	会社側
日給月給制改訂専門委員会	伊 藤 赤 坂 小 笠 原 木 谷	山 田 新 開 浅 川 藤 田
組合事務所・組合休暇専門委員会	中 岡 石 田 赤 坂 飯 田	山 田 塩 貝 龍 門 大 村
通勤途上災害に関わる専門委員会	伊 藤 太 田 加 賀 井	塩 貝 浅 川 森 山
グラウンド設置に関わる専門委員会	奥 田 筒 井 平 野	塩 貝 桧 川 新 開
就業管理システムに関わる専門委員会	伊 藤 石 田 奥 田 太 田	南 新 開 森 山 藤 田

以上 敬称略

就業管理システムについて

はじめに

就業管理システムは単に出勤簿の管理形態の一種ではなく、これまでライン長にまかされていた労働者の就業時間の管理を電算機を利用した集中的な管理にかえ、労働者の自己規律的な職場秩序を資本による完全な職場支配へかえる最初のこころみである。

経過

55年初期

鶴飼によって、人べらしのための強力な武器として就管システムの導入が企てられる。但し、実質推進者の意図のなかには、強制労働的残業の制限の意味をもたせようとしていた。

55年9月1日

第1回タカラヅネ労働組合大会議案書において、就管システムを利用した残業賃金の組織的ピシハネを防ぐべく会社に対して要求を提出した。

55年9月9日

第2回団体交渉で、就管システムの見切り発車を行なわないことを確認。

55年9月末

小委員会発足

55年10月14日

組合意見書提出

55年12月2日

会社側より、就管システムの強権的労働者管理的部分を修正した、改訂案提出。

55年12月6日

小委員会

会社側主張点。事務管理の電算機化の一環であり、組合対策ではない。変動が多い企業形態の労務管理システムであり、就業の実態を的確につかむことに最大のねらいがある。

組合側主張点。会社は就業の実態をつかむことの目的を明確にすべきである。就管システムは労務管理の一環であり、当システムの推進にあたって過去の労務管理の総括をすべきである。

55年12月27日

小委員会

会社側主張点。労務管理面であいまいになっていた問題は、体質的な甘えの構造に起因しており、就管システムを採用することにより、あいまいな部分を物理的に不可能にしてしまいたい。

就管システムの運用上の問題と、協約に関わる問題をきりはなして討議していきたい。

・組合側主張点。残業賃金未払い等の問題は、甘えの構造に起因するのではなく、強固な経営意図に発したことであり、そのことを無視してシステムに言及するのは問題のすりかえである。就管システムで得られる情報が、スタッフの一部門で独占的に管理されてはならない。夏場における労働時間の保証（パート労働者）等の基本的な労働条件の改善をぬきにして、システムだけを問題にすべきでない。

56年1月16日

小委員会

組合は、条件つきで本システムを受け入れる。

会社側は、組合側条件を基本的に認める。

組合側条件の内容

1. 4月より本稼動をめどとする。本システムの外延化については、工場（中部、埼玉）を対象とする。

2. 実施協定について、組合提出の条件に会社側合意

① 個々人の就業時間が自分で確認できる体制、給与明細に個人別出勤表を添付する件は、別途に進める。

② 勤労課の業務を情報の整理に限定すること。

③ 本システムで就業時間に関連すること以外の、個々人のデータを管理させない。本システムの機能の拡大については、組合との協議の対象である。

④ 労働者による、稼動後のシステムに対する修正権。稼動後も専門委員を継続し、問題点を協議する体制を残す。なお、組合と会社との労働協約による、労働条件の改善事項については、即時にシステムを変更するのが不可能であり、手作業による修正で、協約の実行を全うする。

⑤ 労働者によるシステムを停止しうる権利。組合が停止させうる条件（指導力）をもっていいるかぎり、議論の問題ではない。

56年7月16日、実施

就業管理システム本稼動（京都工場）

今後も、我々はこのシステムに労働者にとって不利なものとならぬよう監視しつづける必要があります。今後、中部、埼玉への拡大も想定されうるものであり、労働協約を締結してゆく事が必要になると考えます。

(III) 36協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）報告

組合結成以前の時間外労働（残業）については第一議案第一章でもふれているが、まず資本の労働者に対する強制的な労働であったこと、第2に時間を正確に記録していないただ働き労働がまん延していたこと、第3に資本は女子労働者に対して労基法をこえた残業を強制していたこと、この違法行為をおおいかくすため残業時間を分割して記録する等してのがれていたこと等に示されるように、きわめて劣悪な労働条件の一部をなしていた。

このような無理な残業は、第1に労働者の肉体を疲弊させ、蓄積した疲労が労働災害の背景となっていたこと、第2に、単に肉体のみではなく、精神的な疲労にもつながり、労働現場における人間関係の悪化の一因にもなっていた。

タカラブネ労組としては、まず、労働者にとって無理な残業は絶対にやるさないこと。第2に、それまでの36協定の内容の1日当り5時間の残業制限は、1.5シフト体制における要員不足に対応する資本の政策であり、要員不足を固定化するものととらえ、5時間枠をせばめていくこと、第3に5時間枠を即時にせばめることができない場合は、週間と月間の枠で労働者にかかる実際的な負担を軽減させること、また5時間枠を3時間枠にせばめるまでの過渡的な措置として、1ヶ月毎に協定を更新すること、第4に関東・中部地区での時間外労働の枠については、中央交渉での協定の枠内におさめること、を方針として会社側との協議にのぞみ、ほぼこの方針をつらぬくことができました。

今後の方向としては、36協定を単に残業時間の問題としてのみではなく、年間の総労働時間の短縮も含めて、大衆的な運動との結合をはかっていきたいと考えます。

交渉委員

組合側	伊藤委員長	中岡書記長	石田執行委員
会社側	南関西本部長	山田人事部長	新開京都工場長

協定内容概略

55.1.2.2.4～56.1.2.3

(1) 時間外労働

	1日	1週	1ヶ月
男	5時間	15時間	45時間
女	2時間	6時間	20時間

(2) 休日労働

製造業務；週休日のうち1日

販売・事務兼務；法定休日のうち毎月1日

5.6.1.2.4～5.6.2.2.3

(1) 時間外労働

	1 日	1 週	1 カ月
男	5 時間	15 時間	40 時間
女	2 時間	6 時間	20 時間

(2) 休日労働

製造業務；週休日のうち1日

販売・事務業務；法定休日のうち毎月1日

5.6.2.2.4～5.6.3.2.3

5.6.2.2.3までの協定を一ヶ月間更新

5.6.3.2.4～5.6.4.2.3

(1) 時間外労働

		1 日	1 週	1 カ月
男	製造業務	4時間	15時間	40時間
	設備管理			
	販売・事務			
	自動車運転業務	5時間	15時間	40時間
女		2時間	6時間	20時間

(2) 休日労働

製造業務；週休日のうち1日

販売・事務業務；〃

5.6.4.2.4～5.6.9.2.3

(1) 時間外労働

		1 日	1 週	1 カ月
男	製造業務	3時間	15時間	40時間
	設備管理			
	販売事務	5時間	15時間	40時間
	自動車運転業務			
女		2時間	6時間	20時間

(2) 休日労働

製造業務；週休日のうち1日

販売・事務業務；〃

時間外労働及び休日労働に関する協定書

株式会社タカラブネ（以下会社という）とタカラブネ労働組合（以下組合という）とは、労働基準法第36条の規定に基づき、同法第32条に定める労働時間（1日8時間、1週48時間、又は4週平均1週48時間）を超える労働（以下時間外労働という）及び同法第35条に定める休日（毎週1日、又は4週4日）における労働（以下休日労働という）に関し、次のとおり協定する。

第1条 会社は労働基準法の趣旨に基づき、労働者が健康で心豊かな生涯を送るのに労働時間の短縮が必要であることを充分認識しつつ、必要に応じて時間外労働及び休日労働を適正に管理して実施する。

第2条 会社は時間外労働の実施にあたっては、恒常に相当程度の時間外労働を前提とするような生産計画ないし人員配置計画は、これを除去改善する必要があるとする労働基準局の行政指導の精神を充分尊重するものとする。

第3条 会社は社員就業規則第40条第1項及びパートタイマー就業規則第12条第3項の規定に基づき、必要ある場合には別表1による時間外労働又は別表2による休日労働を行わせることができる。

第4条 会社は満18歳未満の者については、労働基準法第60条の規定に基づき、時間外労働及び休日労働を行わせない。また、満18歳以上の女子については、労働基準法第61条の規定に基づき、1日について2時間、1週について6時間（財産目録、貸借対照表、又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合は、2週間につき12時間）、1年について150時間を超える時間外労働を行わせず、また休日労働を行わせない。

第5条 会社は時間外労働を行わせる場合は、原則として所定終業時刻の5時間前までに当該労働者に通知することとする。会社は休日労働を行わせる場合は、原則として前日の所定終業時刻までに当該労働者に通知することとする。

第6条 会社は時間外労働又は休日労働を行わせる場合は、当該労働者の意志はこれを充分尊重するものとする。

第7条 本協定の有効期間は、昭和56年4月24日より昭和56年9月23日までとする。
昭和56年4月23日

株式会社 タカラブネ

代表取締役社長 野口八郎

タカラブネ労働組合

執行委員長 伊藤和司

Ⅳ サークル報告

全ての組合員のみなさん。これまで執行委員会が組合ニュースやパンフレット、集会等で何度も主張しているように、我々労働者は低賃金等の経済的収奪を単にタカラブネ企業だけに強制されているわけではありません。この資本主義社会では、労働者は経済的・政治的・文化的にも資本家によって抑圧されています。今日の資本家による労働者の社会的諸権利の抑圧、民主的諸権利のハク奪、様々な反労働者の政策などと斗い抜くことなしには、労働者的人間らしい生活や新しい社会を作る願いは実現されることはありません。

我々タカラブネ労働組合は、結成以降、その力の大半をタカラブネ資本との攻防、労働者の企業における労働諸条件の向上に投入してきました。その成果を、81春斗や一時金斗争、労働安全衛生委員会等の活動を通じて、具体的に獲得してきました。

これらの経済斗争と合わせて、我々は、金大中氏救出運動の訴え、三里塚斗争、手話サークルの建設等、政治斗争をも前進させてきています。組合員有志による「日韓問題を考える会」の活動は、組合員に日韓連帯、三里塚斗争への参加を訴えてきました。執行委員会は、この「考える会」の活動に注目し、その訴える内容について執行委員会の討議にかけ、執行委員会としても取り組むべき問題については、具体的に活動を行なってきています。我々は労働組合の第2期を大胆に切り拓く為に、労働組合を眞の労働者の組織として打ち鍛える為にも政治斗争を重視し積極的に取り組んでいかなければならぬと考えます。

(1) 日韓連帯斗争への取り組み

昨年5月、韓国の光州市で労働者人民は全斗煥の軍事独裁に反対して蜂起しました。この光州蜂起は、全斗煥の私兵=戒厳軍によって数千名にも及ぶ人々が殺され鎮圧されました。権力の座についていた全斗煥は、韓国の民主化斗争の象徴的存在である金大中氏を何としても葬り去ろうと「光州事態の背後操縦」「反国家団体=韓民統への関与」なる「罪名」で金大中氏に対し死刑を強行しようとした。これに対して全世界の労働者が「金大中氏を殺させるな！」と救出運動を行いました。タカラブネ労組内でも有志「日韓問題を考える会」がこれを取り上げ、ポスター掲示やビラまきを行いました。組合創成期から年末一時金斗争にかけての忙しい時期でしたが、この頃から執行委員会でも三里塚斗争や日韓問題への取り組みについての討議が開始され、その後の政治斗争への参加を呼び起こす重要な運動であったと考えます。

日本をはじめ全世界の労働者の「金大中氏を殺すな！」という声は、本年1月23日の「減刑」措置を引き出す大きな一要因になりました。しかし「減刑」によって事態收拾を図った全斗煥カイライ軍事独裁政権、そしてこれを支える日本とアメリカの帝国主義は、韓国の労働者

人民から更に搾取・収奪し、政治的抑圧を強め、人民の犠牲の上に自らの帝国主義的繁栄を維持しようとしています。

特に日本帝国主義は戦前の朝鮮併合、朝鮮民族の抹殺化攻撃、朝鮮人強制連行などの歴史的事実が明らかに示すように、一貫して支配者抑圧者として位置しているのであり、そのことは日本の「敗戦」によっても消え去るものではなく、再度、帝国主義として復活した日帝は1965年日韓条約締結によって新植民地支配を押し進めてきています。今日の世界的な不況を労働者の犠牲によって乗り切ろうとしている日帝は、日本国内の労働者ばかりでなく韓国の労働者への支配を強化しようとしています。

資本家たちは利益を確保するために、韓国や東南アジア諸国に対する日本の帝国主義的権益を守るために自衛隊の海外派兵までも当然であるかのように言っています。他国に侵略し、労働者同士を斗わせ、資本家だけが兵器を売って儲ける仕組みです。又、一部の労働組合幹部の中にも、同盟やJCなどに典型的なように、戦争になれば兵器産業・造船・自動車・鉄鋼などで利益を得られるとして、軍備増強に加担しています。

韓国の労働者が「全斗煥政権打倒！」を叫び反日帝反独裁の斗いを進めている今、我々日本の労働者は階級的な連帯を賭け、日本の軍備増強=自衛隊・安保強化と斗わなければなりません。そして戦争準備に労働者を動員しようとする同盟・JC主導の労働運動の右翼的再編と対決しなければなりません。

(2) 三里塚斗争への取り組み

1966年7月4日、当時の佐藤内閣は「新東京国際空港」の三里塚への設置を、農民の意志を問わず独断的一方的に閣議決定しました。以来16年間にわたって三里塚現地では政府=空港公団と、三里塚、芝山の農民、そして全国の労働者・学生・農民との間で激しい斗いが行なわれてきました。政府=空港公団は札束と暴力にものをいわせて農民の土地を収奪し、労働者人民を殺傷し、豊かな土地を荒地に変えて「成田国際空港」の建設をゴリ押ししてきました。

政府=空港公団の土地強奪、弾圧と暴政に対して、農民は「三里塚芝山連合空港反対同盟」を結成し、1967年以降、当時の全学連・反戦青年委員会の斗いと結合し、日本の階級斗争を大きく前進させてきました。「三里塚のように戦おう！」三里塚斗争は全国の労働者人民に熱い連帯の輪を広げ続け、何にもかえがたい階級斗争への生きた確信と重要な教訓を与え続けています。

我々は「成田国際空港」が日米安保体制の下ではいっでも軍事空港になり、朝鮮や東南アジアの労働者人民の斗いを圧殺するための武器となりうることを知らなければなりません。そして労働運動の右翼的再編に反対し、三里塚斗争に連帯する全国の労働者人民と共に、日本の軍

事大国化反対・他国への侵略阻止を掲げ斗わねばなりません。

タカラブネ労働組合は、労働者と農民の固い連帯と团结こそ自己を解放する最も強力な武器であるという確信から一貫して三里塚斗争に関わってきました。組合結成まもない昨年11月16日、反対同盟の全国交流行動の呼びかけにこたえ、三里塚との連帯をより強固なものとし、自らの斗いの飛躍と、より大衆的に三里塚斗争への労働者人民の決起を勝ち取ることを目的に、青年労働者が中心となって交流会を行ないました。更に本年に入って、「二期工事着工阻止／~~ジェット燃料輸送延長阻止~~／~~労働千葉支援~~」の斗いを全国の労働者人民と共に斗いました。5月には執行委員会を中心に、三里塚現地へ田植え援農を行い、反対同盟の農民と交流を深めました。

我々は今後とも労農連帯を旗印に斗いを押し進めていく決意です。

(3) 手話サークルの更なる強化を勝ち取ろう！

手話サークルは本年4月に結成されて以降毎日昼休みの集まり、木曜日の就業後の集まり、と連日、連帯の輪を広げています。手話サークルは、健聴者と聴覚「障害者」は同じ労働者であり、その現在を改革し未来を切り拓く為に、共に手をたずさえて資本と斗わなければならぬと考えています。

会社資本は「身体障害者雇用促進法」を体裁だけでも整えようと員数合わせに「障害者」を雇用しているだけで、何ら具体的受け入れ体制を作っています。聴覚「障害者」のことについて言っても会社の考えていることは「他企業はどの程度の範囲の企業がどのくらいの人数を雇用しているか」そして「ろうあ者何人につき何人の事務員を置く必要があるのかどうか？」「管理職の教育をする必要があるのだろうか？」というように外向きの体裁だけを整えようとしているだけです。しかし、現在、このような当たり前の義務すら全て放棄してしまい、全く無責任な態度を貫いています。

我々サークルは、職場の仲間を中心に、日常的なコミュニケーション（作業指示、諸連絡、日常会話・交流等）を円滑にすることを最低限の任務としています。そして、差別と斗う労働者の隊列をこの組合に作り上げる目的を持っています。

この資本主義社会では、資本家によってあらゆる差別が温存・拡大され、この差別が労働者内部に持ち込まれています。労働組合は、全ての労働者が固く手を握り、単なる仲間意識にとどまることなく、差別と斗い、差別をなくしていく斗いに参加する労働者として團結を深めていかなければならないと考えています。そのためにも、この手話サークルに組合員の皆さん方が参加し、恒常的に連帯していくける組織として力強く建設ていきましょう。

(V) 文化、厚生活動報告

組合員数の増加にともない組合員相互の連帯意識を深める機会が少なく、これは組合活動を進めていくにあたって、大きな障害の一つになります。組合では、文化、スポーツ、レクリエーション活動を通じて組合員一人ひとりの交流を図り、より多く機会を作りおたがいの連帯感を高めることを重点に組合活動の活発化に取り組んできました。

関西	81年1月10日	ボウリング大会	80名参加
	81年5月17日	久御山地区労組懇	ソフトボール大会
中部	81年1月 6日	ボウリング大会	
他、支部独自の厚生活動			
関東	ソフトボール部への援助活動		

他、支部独自の厚生活動
このような一定の取り組みを更に広げ、全組合員の参加できる活動を拡大する必要があります。

第2議案 今年度運動方針案

第1章 我々をとりまく情勢

1. はじめに

活動報告の中でもあきらかにしたように、労働者は、低賃金などの経済的収奪を一企業だけに強制されているわけではありません。他のあらめる分野で、政治的にも、文化的にも、私達労働者は資本家たちによって抑圧されています。資本家達が、自らの金儲けのために、全ゆる面から労働者を搾取し、支配しているのです。資本家はよく「自由社会を守れ！」等といいますが、自由とは、資本家が労働者を搾取する自由、抑圧する自由であり、私達労働者にとっては搾取される自由、貧困の自由以外なものでもないのです。

又、果しのない競争と利潤追求欲は、戦争を必然とし、資本家はこの戦争によってすら、多大な儲けを得ることができます。私達労働者にとって死しか得ることができないのですが…。私達は、これらのことと、様々な歴史で見ることができますし、経験もしてきました。

しかし、最近の我が国の動きを見ると、またぞろ「戦争の道」を歩もうとしています。自民党政権は、戦争とファシズムの準備のため、軍事力を増強し、公然と軍隊を強化し、戦争を行なえるよう憲法を改悪し、労働組合を産業報国会として企業と国家の支配の道具にしてしまうといった、許すべからざる暴挙を進めています。韓国全斗煥政権やASEAN諸国の傀儡政権へのテコ入れ、核武装、海外派兵、徴兵制の準備、軍需産業の育成、靖国神社の国家宗教化、天皇制を基軸とした排外主義育成強化、国防愛国教育の宣伝、教科書検閲の強化等々枚挙にいとまがありません。このような戦争の動きに対して、全国の労働者、労働組合は、「反戦・平和」の斗いに立ち上っています。私達も、この斗いに立ち上り、連帯してゆかねばなりません。

他方、世界においても様々な矛盾が経済的にも、政治的にも、現出しています。世界の資本主義諸国においては、低成長、高インフレ、物価高騰、失業者の増大などが共通の事態として進行し、その危機を全て労働者の犠牲として押つけ他國への侵略を一層増大してゆくことによって、乗りきろうとしています。オタワ・サミットの声明文は、このことを明らかにし、冷戦政策を前面に打ち出しています。一方、「社会主义諸国」においても、ソ連の度重なる恫喝にもかかわらず、ポーランドでの自主労組の結成などに示される動きが出ています。又、韓国においては、光州蜂起やソウル清渓被服労組の労働者の決起など、フィリッピンにおける傀儡政権打倒の運動など、世界中で労働者が、資本家達の攻撃に対して反撃の斗いに立ち上がっています。

私達は、日本国内だけでなく世界の斗う労働者と連帯を深めてゆかねばなりません。

① 強まる搾取、収奪

この数年間、労働者の賃金は低水準に抑えこまれてきました。私達が、今春斗において何度

も暴露したように、昨年は物価上昇が賃上げを上回り、労働者の実質賃金は0.9%も減少したという戦後初めての事態が生じました。そして、それだけではなく、国鉄・郵便・米・塩・酒税・物品税など、あいつぐ値上げや大増税政策によって、私達労働者の生活はますます苦しくなる一方です。

又、雇用の面では、75年以降の「減量経営」によって、300人以上規模の企業から88万人の労働者が追放され、ほぼ全ての産業部門において、常用雇用に変ってパート・臨時雇用が増大しています。そして、80年には、中小企業の倒産件数が史上第2位を記録するという事態の中で、政府発表の完全失業者数は110万人台に定着し、失業者、半失業者の実数は、1千万人をはるかに越えている、といわれる情況が存在しています。このような首切り合理化の進行とともに、労働密度は増え高くなっています。つまり、製造業部門で75年と79年を比較すれば、常用雇用指数が100から94に減少しているにもかかわらず、労働生産性指数は100から143と約1.5倍も増加しているのです。このことは、労働現場での労働強化がいかにすさまじいものになっているか物語っています。これが労働者の肉体を犠牲にして行なわれていることは、労働災害、職業病の多発（労災被害者は79年で113万人にもなっている）にもあらわれています。

このように、資本家達は「不況だから、企業の利益を考えろ」といいつつ、労働者に一層の労働強化を強いて、肉体がボロボロになるまでに搾取・収奪することによって、80年度は空前の増益を記録しているのです。

私達は、このような資本家達の更なる労働強化、首切り、合理化攻撃に断呼とした大衆的反撃を組織していかねばなりません。

② 労働運動の産業報国会化

前述した事態—労働者にとっては一層の生活苦、資本家にとっては空前の増益—は、資本家だけで進行させたのでしょうか。一部の労働者の協力なしではなし得ないことです。つまり、労働組合の中にも、労働者の利益を第1に考えて、その為に斗うのではなく、企業のため、即ち資本家の利益を守るために、労働者を押さえ込むという役割を果す者達も多く存在しているのです。典型的には、公然と労資協調、反共を掲げている同盟・JC傘下の組合、とりわけその幹部達がそうです。彼らはこれまで一貫して、労働者の利益を守り、団結を強化する気など毛頭なく、逆に、労働者の階級意識をねむりこませ、斗う意志をくじき、資本家に代って斗う労働者を弾圧し、処分するという反労働者的役割を果してきました。彼らは、労資協調をかけ、職場斗争やストライキを否定します。この間、「ストなし春斗」「管理春斗」を資本家とともに支えてきたのは彼ら、右翼的指導部に他なりません。そして、彼らは現在、「労働戦線

の統一」という大義名分で、日本の労働運動を彼らの道へひきずりこみ、労働運動を戦前の戦争に協力する産業報国会として、右翼的労働戦線統一（統一推進会の名目で）をおし進めています。

私達は、これらの動きに反対し、眞に労働者の利益を守り、団結を強化してゆくため、労働運動の統一戦線を形成してゆかねばなりません。そのためにも、斗う労働者と連帯し、労働組合の重要な任務である労働者の生活防衛・生活向上の斗いを、一部の代行した労働者にまかせず、タカラブネ労働組合が結成以来特色としてきた大衆的実力斗争をより一層前進させよう。

2. 今後の斗い

① 労働者の斗いの連帶

まず私達は、一企業内での斗いにのみ自らの斗いを制限することは、誤りであることを確認しなければなりません。労働者の斗いは、どこの企業、地域での斗いといえども、資本家達と根本的にその利害が対立するものであり、労働者を搾取することによってしか生きのびることができない資本による日々の攻撃に対して、労働者であるかぎり斗いを続けていかねばならず、この点にこそ、労働者が連帯して斗うことの必然性があります。

タカラブネ資本は、これまでの団交で「世間相場ではタカラブネは良い方だ」（旧社長発言）と言い、私達労働者の低賃金を「当然であり、ありがたく思え」という態度を示しています。この「世間相場」は、前章に述べたように、資本家と一部の労働貴族（御用組合幹部）によって低く抑えられています。それ故、労働者の大部分が年々生活を圧迫されているのです。

私達の低賃金を打ち破るためにには、タカラブネ資本に対する強力な斗いと同時に、他企業の労働者と連帯し、総資本に対する斗いにも取り組まねばなりません。

② 未組織労働者との連帶

私達は、一年前まで未組織労働者でした。未組織労働者とは労働組合をもたない労働者のことですが、日本の労働者総数のうち、未だ2/3以上にのぼる労働者が未組織労働者であるといわれています。このことは、以前の私達がそうであったように、日本の労働者の大半が資本家の際限のない利潤追求の下に、無権利状態におかれていることを示しています。（私達も、労基法の最低の権利すら奪われていた一残業賃金未払いなど）そして、労働者が起ち上り、組合を作ろうとしても、資本家によって様々な妨害をうけ、未だ労組結成に至っていないのが現状です。

私達は、この未組織労働者の苦斗や強いられた現状を我がことのように感じることができます。それ故、未組織労働者が組合結成の斗いを開始する時、私達はできる限りの援助と支援をしようと思います。私達も、結成に至るまで、又この一年間、様々なかたちで他の労働者や総

評オルグの人達から支援、援助を受けてきました。このような支援・援助がなかったなら、組合結成はできなかつたし、又、現在まで維持できなかつたのです。

未組織労働者の組織化の斗いに対して、私達が支援、連帯の斗いをおし進めることは、私達の仲間をふやし、斗いを一層強化し、団結を深めるなどの意味で非常に重要な斗いです。

(3) 労働運動での共斗を進めよう

私達は、これまでに、3月春斗討論交流集会、5月地域労働安全交流会、その他にも、2回の労働学校、全金立石との交流会など、地域の労働組合や労働者と交流を深めてきました。それは、地域の労働組合や労働者から斗いを学び、タカラブネ労働組合の斗いを前進させるものとしてあります。

年々、私達労働者の生活は苦しくなり（総評で実施した賃金アンケートでは、食費などへのしわよせが一層進んでいることを述べている）又、労災で死亡する労働者が増えています。

私達は、このように悪くなる一方の生活や労働条件を、守り、向上させてゆかねばなりません。それには、資本とゆき、労働者を抑圧する御用組合＝同盟・JCなどの労働運動と分岐し、斗う労働組合・労働者と連帯した労働運動を進めていくことです。地域の末織労働者・労働組合と交流を深め、全国の斗う労働運動と交流を開始しよう。

(4) 民主的諸団体・諸運動との連帯

すでに述べてきたように、労働者と資本家の利害は、本質的に対立するものとしてあります。今日における社会的諸権利の剥奪、民主的諸権利の剥奪、様々な反労働者的な政策など、と斗い抜くことなしに、労働者の人間らしい生活や新しい社会をつくる斗いは、実現されることはできません。労働者の真の解放、即ち、人が人を搾取したり、差別したり、暴力的に抑圧したりすることのない人間らしい生活ができるためには、結局のところ今の資本主義社会を打ち倒し、新しい社会をつくることによってしか実現できないと思いますが、私たちは、全ての抑圧され、差別されている人々との固い連帯の斗いを日々、作りだしてゆかねばならないのです。

今日、資本家階級は様々な差別＝部落差別、「障害」者差別、民族差別、女性差別などを作り出しています。これらの差別は支配の道具として、労働者人民の斗いを分断し、団結を破壊するものとして作り出されています。そして、これらの差別は、今日の社会に基礎をもって存在しているが故に、私達、労働者にとっても無関係ではありません。日々、空気を吸い込むように、様々な差別意識を植えつけられているのです。従って、労働者こそがこれらの差別に対する斗いを担わねばなりません。そうしなければ、労働者は、真の解放に向けた斗いに勝利することができません。よく言われているように、「部落の解放なくして労働者の解放はない」のです。

私達も、様々な差別との斗いを担い抜き、被差別人民との連帯を実現しなければなりません。

第2章 活動方針

(1) 賃金、労働条件の斗いについて

私達は、第一議案に於いて総括したように、組合結成以降、会社による様々な不当労働行為を、はねのけ、多くの成果を獲得することができてきました。しかし、いまだ多くの問題を山積しています。それは私達が、よりよい労働環境をつくりあげ、私達が、健康で人間らしい文化的な生活をつくりだすために不可欠な問題ばかりです。私達は、この第2回定期大会以降の一年間は、具体的に、その一つ一つを会社側に認めさせ、かち取っていかなければならない問題ばかりです。第1に、今、8月春斗の総括のなかで論議された「能力給」による賃金支給に対する斗いです。第2は、パートタイマー労働者の契約完全順守と、「日給月給」制導入の斗かいです。第3には、私達の唯一の財産である健康を守り、労働災害、職業病を私達の職場から完全に無くす為の斗いです。第4には合理化、人事異動、配転に対する斗いです。第5に、福利厚生面の充実を要求する斗いであり、そして、第6に、タカラブネに働く全ての労働者の団結の更なる強化と、地域・全国の労働者の仲間達との斗い、連帯の強化です。この6つの斗いを私達の柱として、タカラブネ労働組合2期目の「賃金、労働条件向上の斗い」の方向としてはっきり確定しなければなりません。

(1) 「能力給」体系との斗いについて

私達は、現在の賃金体系に於ける「能力給」の不合理性、昇格がなければ賃金が上らないという矛盾、何よりも勤めれば勤めるほど賃金格差が拡大するという現給与体系、能力給体系に対する斗いを斗かわなければなりません。私達全ての労働者の労働の総和が「商品＝生産物」にすぎないのでです。

私達は、現に生活できる賃金を要求しなければなりません。その為に、本年度に於いても「賃金格差の解消」をスローガンにかけ、生活実費として、(イ)住宅手当、(ロ)家族手当、(ハ)転勤赴任手当の要求を実現させなければなりません。

(2) パートタイマーの「日給、月給制」の導入の斗いについて

私達が何度も言及して来たように、タカラブネに於けるパートタイマー労働者は、常用雇用としてあり、全生活が会社によって拘束されているのであり、会社の意のままに、契約内容を骨抜きに、あるいは改悪を許してはなりません。私達はパートタイマーに於いても「生活出来る賃金」の確保を斗いとらねばなりません。そして希望する者の「無条件正社員採用」の斗いを強力な斗いとして継続しなければなりません。生活出来る賃金を実質的に保証させるため

に、月額10万円以上の保証として、「日給・月給制」を導入させなければなりません。

又、婦人労働者としての立場からも、生理休・産休・育休などの制度を斗いとり、安心して働くことの出来る職場として作りあげなければなりません。

(3) 健康で明るい職場をつくる斗いについて

京都工場に於ける特安指定、特衛指定工場にあらわされるタカラブネ労働環境の悪さは目にあるものがあります。ケイケン腕・粉塵問題・熱暑・寒冷作業といった職業病の温床はいたるところに散見されます。私達はこのような労働環境の改善に向け更に一層、労働安全衛生委員会の活動を強化すると同時に組合独自に環境改善の為の斗いをも取り組まなければなりません。そして1.5シフト、あるいは2シフト体制稼動に対して組合との協議なしに実施されることをやめさせなければなりません。

私達は、自分の健康は自分でしか守れないのです。その為には、雀のなみだほどの手当で、自分の身を切り売ることから決別しなければなりません。

(4) 合理化・人事異動・配置転換との斗いについて

私達は、かって会社の事業拡大のたびに会社の意のままに人格を無視され、生活を破壊されてきました。決して、この繰り返しを許してはなりません。私達のささやかな生活をも破壊する無計画な人事異動・配転を拒否し、本人と組合の同意ない恣意的な配転を拒否しなければなりません。又、近々に西神工場の稼動に伴なって、又ぞろ大量転勤が話題にのぼっています。

私達はかってのような配転を許してはなりません。

会社はC.I運動となづけた労働者に対する精神的服従の強制を行なってきています。それは、身も心も会社への奉仕を強制する一方、労働者間に分断・対立・競争をかりたたせようとするものであり、このC.I運動に対して反対していかなければなりません。

(5) 福利厚生を充実させる斗いについて

会社は私達を労働強化にかりたてるのみで、福利厚生事業を何一つ行なっていません。私達の血と汗である利潤を会社は事業拡大にのみ集中し、更に私達の血と汗を吸いつくそうとして来ました。「キャッチボール・バレーを構内で行なうな」といってもグランドを設置することはいってこなかったのです。グランド設置を組合と合意したにもかかわらず言を左右していくまだ実現していません。シャワー設備も同様です。私達は明るい職場づくりの一環としても福利厚生の拡充を要求していかねばなりません。

本年度に於いては

イ) グランド等のスポーツ施設の全事業所での設置

ロ) 昼食の会社全額負担と食事内容の改善

ハ) 独身寮の整備充実

ニ) その他の厚生施設の拡充

を要求していかなければなりません。

(6) 全ての労働者との団結を強化する斗いについて

私達は未組織の苦汁から組合を結成することによって労働者が団結することの喜びを確認してきました。そしてこの間は又、多くの地域、他の企業の労組の方々との援助、支援をうることが出きました。そしてこうした温かい支援・連帯・団結なしに今日の私達はなかったのです。今後、増え、全国の労働者の仲間達と互いに連帯・団結なしに私達の労働条件を向上させていくこともできないでしょう。私達は更にこの連帯を強固なものとして互いに助けあう斗いをも前進させなければなりません。

(II) 反戦・平和の斗い

第一章「私達をとりまく情勢」で概括したように、政府・自民党の反動化は激しく進んでいます。全世界のどこかで毎日軍靴がなり、砲煙があがっています。そしてその一方で、私達の将来を気づかう人々は獄につながっています。これらは私達に無関係な出来事なのでしょうか。決してそうではありません。かつての戦争、全世界の労働者を死に追いやる一部の資本家のみを肥え太らせた戦争はつい30数年前のことなのです。この事に対して「声」をあげることが出来るのは唯、労働者のみです。私達はこうした世の中の反動方向について一つ一つ、私達の「声」をあげ「態度」を明らかにしていかなければなりません。でなければ「かって来た道」をより何倍、何十倍にも「悲惨な道」として通らなければなりません。

不幸にも多くの労働団体はその事に無自覚であり、それどころか、同盟一JCはその反動攻撃に積極的に加担し、その下の労働者を戦争の道へと引きづろうとしています。

私達、タカラブネ労働組合も充分にこの「反戦と平和」の斗いを組織することができませんでした。サークルからの「金大中氏救出」の提起と三里塚で斗かう農民との連帯を提起するにとどまっていました。

私達のこの一年の斗いは私達をとりまく情勢と無関係に、私達の生活を発展させることができないことをはっきりさせたのです。

私達は全ての労働者の仲間の一員として、次の様な斗いに取り組まなければなりません。

第1は、全組合員の下に、あらゆる世の中の出来事に対し、私達の意見・態度を明らかにしていくこと。第2に、それに対する全組合員の自由な意見の発表と交換の手立てを保証すること。そして第3に、私達の意見を行動として、斗いをして組織することです。

(III) 組織強化の斗いについて

私達は、昨年7月組合結成、9月1日第一回大会に於いて、組合員数は200名で出発し、この第2回大会を開催している今日は組合員数は900名になんなんとしています。タカラブネに働く全労働者の2/3以上が全ゆる部署、地区から結集しています。そしてその間に半日ストライキ(8・1春斗)を含む斗いを行なって来ました。しかし、本格的に私達の組合を飛躍させ、私達の労働条件を改善させる斗いに向かって前進する為には、増え、組合を強化し、拡大し、「力」をもったタカラブネ労働組合として名実ともに、労働者の団結体としなければなりません。それを実現させるものとして私達は職場斗争を強化し、職場委員会の活動を活発なものとして組織しなければなりません。又、パート分会をはじめとした分会活動を強化することも重要です。

同時に、中央執行委員会の下に次の専門部を設置し、日常活動の強化と斗いの強化を行なっていきたいと考えます。

専 門 部

1) 組 織 部

○支部の交流、職場委活動を強化し、組合としての諸事業の組織化・指導

○他労組との交流

○労働学校の定期的開催

2) 教 宣 部

○私達の斗いの為の理論作業を行ない全ゆる資料、データの収集

○組合としての考え方の宣伝

イ) 定期の「組合新聞」の発刊(月刊)

ロ) 教宣パンフ、討論資料の発行

ハ) 組合ニュースの発行

3) 青年婦人部

イ) 青 年 部

若年労働者を中心として組織し、組合活動の中軸を荷ない、若年層の諸問題を掘り起こし、組織していく。

○他企業の労組との交流を深める

○文化厚生部と協力して事業を推進する。

ロ) 婦 人 部

○女性労働者として、又主婦としての労働条件改善の斗いを進め、全組合員の斗いとして組織する。

○生休、産休、育休の斗いの取り組み

4) 文化厚生部

○私達は斗いと同時に、労働者として互いに助け合い、親ぼくを深めていかなければなりません。そして自由な意見の交換と、健康の増進をも組合の発展の中で育だしていくかなければなりません。

イ) 文化サークル、スポーツサークルを積極的に組織し、組合として援助育成する。

ロ) リクレーションの組織化

○ソフトボール大会、ボーリング大会を定期的に開催する。

○スキー、水泳等の団体リクレーションの組織化と割引あっせん。

ハ) 共済事業

A) 慶弔共済の設置

B) 休業に対する組合よりの援助

C) 各種保険の割安な取つき

D) 割安な生活物質の共同購入、販売

E) 税務相談などの無料窓口

第3議案 規約・役員・規定・協約

第1章 規約改正案と組織案

タカラブネ労働組合規約(改正案)

第一章 総 則

第1条 名 称

この組合はタカラブネ労働組合といい、本部事務所を京都府久世郡久御山町佐山小字双栗37番地の1におく。

第2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3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4条 組合員資格

この組合は(株)タカラブネと関連会社で働く労働者で組織する。但し、会社の利益を代表すると認められる者は除く。組合員であった者が会社から一方的に解雇され、組合が承認しない者は、引き続き組合員の資格を有する。第15条4項に定める書記は組合員の資格を有する。疑義ある場合は中央執行委員会において審議決定する。

第5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、中央執行委員長に届け出なければならない。

第6条 脱 退

組合員の脱退は、次の理由の場合認められる。

1. 第4条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7条 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がなく組合員としての資格を奪われることはない。

第8条 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. 役員の行動について報告を求めるこ
5. 関係書類を閲覧すること
6. 正当な手続きによらないで処分されないこと及び処分について異議申し立て上告すること

第9条 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、組合発展のため努力すること
2. 組合費、その他分担金を納入すること
3. 組合役員に選ばれた時は、正当な理由なく、これをこぼまないこと
4. 組合の活動または会議に正当な理由なく出席をこぼまないこと

第三章 機 関

第10条 種 類

この組合に次の機関を置く。

1. 組合大会
2. 中央執行委員会
3. 支部大会
4. 支部執行委員会
5. 分 会

第11条 組合大会

1. 組合大会の構成

組合大会は、この組合の最高決議機関であって、全組合員を代表する大会代議員と役員で構成する。

2. 組合大会の召集

組合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、中央執行委員長が召集する。臨時大会は組合員の3分の1以上が議題を明らかにしたとき、または、執行委員会が必要と認めた時に開催しなければならない。

3. 組合大会の成立及び議決

組合大会は、大会代議員の3分の2以上の出席で成立し、議事は出席者の過半数で決める。

4. 大会代議員の選出

大会代議員は、組合員10人につき1人の割合で定期大会毎に選出するものとし、その任期は翌年の定期大会の大会代議員が選出されるまでの期間とする。

5. 組合大会の付議事項

次の事項は組合大会で審議し、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) 組合規約の制定及び改廃
- (4) 組合役員の選出
- (5) 組合員の賞罰の決定
- (6) その他重要な事項

第12条 支部大会

1. 支部大会の構成及び招集

支部大会は必要に応じて開くものとし、支部組合員で構成する。その招集は、支部組合員の3分の1以上が議題を明らかにして請求した時、又は支部執行委員会が必要と認めた時に支部執行委員長が招集する。

2. 支部大会の成立及び議決

支部大会は、支部組合員の3分の2以上の出席で成立し、議事は出席者の過半数で決める。

3. 支部大会の付議事項

支部大会は、支部に関わる重要な事項を審議し決定する。

第13条 分 会

事業所ごとの独自性（法人格の違い等）及び雇用条件の差異等により必要に応じて支部の下に分会を置くことができる。

第14条 スト権の確立

スト権の確立は全組合員の直接無記名投票による過半数で決める。

第15条 中央執行委員会

- 中央執行委員会は、この組合の執行機関であって、委員長、副委員長、書記長、執行委員で構成し、組合大会の決議を執行し、又は次の組合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組合大会に責任を負う。
- 中央執行委員会は必要に応じて中央執行委員長が招集する。
- 第2条及び第3条の目的と事業を推進するために本部に専門部を置くことができる。
- 本部に書記を置くことができる。
- 中央執行委員会の任命により特別執行委員を置くことができる。その任期は大会から翌年の定期大会までとする。

第16条 支部執行委員会

- 支部執行委員会は、中央執行委員会と支部大会に責任を負い、委員長、副委員長、書記長及び執行委員で構成する。
- 支部執行委員会は、組合大会及び中央執行委員会で決定された支部に関わる事業を執行する。

第17条 役員

この組合に次の役員を置く。

1. 中央執行委員会

- (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
- (5) 会計監査員 1名

2. 支部執行委員会

- (1) 委員長 1名
- (2) 副委員長 1名
- (3) 書記長 1名
- (4) 執行委員 若干名

3. 分会執行委員会

- (1) 分会長 1名
- (2) 分会執行委員 若干名

第18条 役員の任務

1. 中央執行委員会の役員の任務

- (1) 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、委員長を補佐し、執行委員長事故ある時は、これを代行する。
- (3) 書記長は、この組合の業務を進めるための全般の業務を掌握し、日常業務を処理する。
- (4) 執行委員は、この組合の日常業務を推進する。
- (5) 会計監査員は、組合会計を監査する。

2. 支部執行委員会の役員の任務

- (1) 委員長は、支部を代表して、支部に関わる業務を統括する。
- (2) 副委員長は、委員長を補佐し、委員長事故ある時は、これを代行する。
- (3) 書記長は、支部の業務を進めるための全般の業務を掌握し、日常業務を処理する。
- (4) 執行委員は、支部の日常業務を推進する。

3. 分会執行委員会の役員の任務

- (1) 分会長は分会を代表して分会に関わる業務を統括する。
- (2) 分会執行委員は、分会の日常業務を推進する。

第19条 役員の選挙

役員は、組合員の中から直接無記名投票により選出する。その選出方法は、別に定める選挙規定に依る。

第20条 役員の任期

役員の任期は、組合大会より翌年の定期大会までとし、役員に欠員が生じた時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21条 職場委員会

- 支部及び分会の日常業務の推進を円滑にするために職場委員会を置く事ができる。
- 職場委員は、支部執行委員会及び分会執行委員会の任命、あるいは職場ごとの推せんによって選出され、その任期は組合大会から翌年の定期大会までとする。

第四章 統制

第22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。

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

第五章 会計

第23条 経費

この組合の経費は組合費、寄付金、その他でまかね。

第24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。但し、パートタイマーとして雇用されている組合員の組合費は、組合大会の付議事項とする。納入した組合費は一切返却されることはない。

第25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30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、中央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組合大会に報告しなければならない。

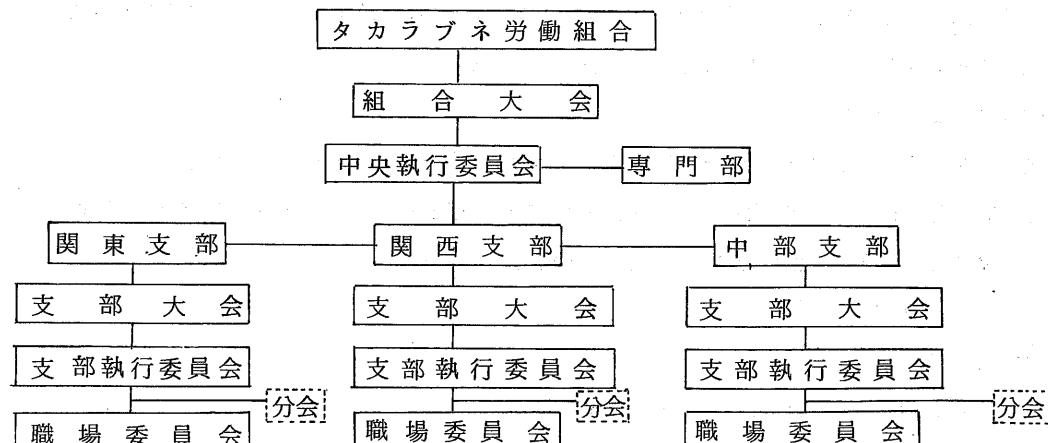
第26条 付 則

1. 本規約は、1980年7月1日より実施する。
2. 本規約と相違する従来の一切の規約は、この規約実施の日からその効力を失う。

1980年 7月 1日 実施

1981年 8月 19日 一部改正

組 合 組 織



<役員体制>

1. 中央執行委員会

委員長 1名 執行委員 若干名
副委員長 若干名 会計監査員 1名
書記長 1名

2. 支部執行委員会

委員長 1名 書記長 1名
副委員長 若干名 執行委員 若干名

第2期中央執行委員会役員体制

役員名	氏名	所属職場名
委員長	伊藤和司	京都工場
副委員長	大田俊彦	"
	深見雅穂	中部工場
	浜田健二	埼玉工場
書記長	中岡基明	京都工場
執行委員	石田孝彦	"
	小笠原強	"
	奥田良雄	"
	飯田育生	"
	木谷修	"
	筒井俊昭	"
	赤坂十三平	"
	田中啓司	本社商品部
	小川定夫	首都圏本部
	武田恭雄	埼玉工場
	池谷和夫	戸田物流C
	稻葉隆雄	中部工場
	深尾隆三	"
	前川敏彦	"

第2章 選挙規定案

タカラブネ労働組合選挙規定（案）

第一章 総則

- 第1条 本規定は、規約に基づき組合の選挙に関する事項を定める。
- 第2条 本規定は役員、大会代議員、その他の選挙及び選出を公平に行なうことを目的とする。
- 第3条 本規定による選挙は原則として定期大会開催月迄に行なうものとする。
- 第4条 組合員は総て選挙権及被選挙権を有する。
- 第5条 本規定に関する事務は、中央執行委員会書記長が当る。

第二章 選挙管理委員会

- 第6条 選挙の公正を期しその運営を円滑にする為中央及支部ごとに選挙管理委員会を設ける。
- 第7条 支部選挙管理委員は、支部組合員の推薦により支部ごとに3名選出する。
- 第8条 支部選挙管理委員会は前条の方法によって選出された管理委員で構成し、委員の互選により委員長を選出する。
- 第9条 中央選挙管理委員会は、支部選挙管理委員長で構成し、委員の互選により委員長を選出する。
- 第10条 管理委員の任期は、第7、8、9条により選出された日より次期委員が選出される日迄とし、原則として1ヶ年とする。
- 第11条 管理委員及び管理委員長に欠員が生じた場合は、必要に応じた第7、8、9条を準用して選出補充する。その任期は前任者の残任期間とする。
- 第12条 管理委員会は次のことを行なう。
 1. 選挙の公示
 2. ポスター、ビラ、演説、その他の選挙運動に関する細則を作成し公示する
 3. 候補者の受け付け
 4. 候補者の公示
 5. 投票用紙の交付
 6. 開票及立会
 7. 当選順位の発表
 8. その他選挙管理に必要な事項

- 第13条 中央選挙管理委員会は、中央に關係ある選挙管理の運営として支部選挙管理委員会に協力を求め選挙管理の円滑を期す。

第14条 支部選挙管理委員は、支部に關係する選挙を管理すると共に中央に關係する選挙に協力する。

第15条 選挙管理委員はすべての選挙に関し選挙運動を行なってはならない。

第三章 選挙管理

第一節 公示

- 第16条 選挙の公示は、次の方法によって行なう。
 1. 選挙公示
 2. 選挙運動に関する細則の公示
 3. 候補者の締切日の公示
 4. 候補者の氏名の公示
 5. 選挙結果の公示

第17条 補充選挙

補充選挙を必要とする時は、本規定を準用しその方法について公示しなければならない。

第二節 受付

第18条 中央執行委員会の役員候補の受付は中央選挙管理委員会が行なう。

第19条 支部執行委員会の役員候補、大会代議員候補その他の受付は、支部選挙管理委員会が行なう。

第20条 1. 中央及び支部の執行委員会の役員に立候補しようとする者は、規約に定める執行委員会の役員（委員長、副委員長、書記長、執行委員）を構成し、執行委員会役員立候補団として選挙管理委員会に届け出なければならない。

2. 立候補団は、選挙管理委員会が定める所定の用紙に必要事項を記入し、管理委員会に届け出なければならない。

第21条 大会代議員に立候補しようとする者は所定の用紙に必要事項を記入の上、支部選挙管理委員会に届け出なければならない。

第22条 推薦による候補者は、組合員による推薦者の代表が所定の用紙に必要事項を記入し、更に組合員10名以上の推薦者の自署した名簿を添えて選挙管理委員会に届け出なければならない。

第三節 選挙運動

第23条 組合員の選挙運動に関しては、次の事項を禁止する。

1. 物品の贈与、饗應等買収行為をすること

2. 組合員以外の者に依頼すること
3. 他の候補者を誹謗したり故意に妨害すること
4. 組合組織を利用し選挙運動すること
5. その他選挙管理委員会で禁止した事項

第四節 投 票

- 第24条 投票は無記名にして単記制と連記制とする。
- 第25条 投票は本人が記載して投票しなければならない。
- 第26条 投票は選挙管理委員会の定めた一定の場所で行なわなければならない。
- 第27条 投票日に不在の者は、その旨選挙管理委員会に申出て候補者の氏名公示日から投票日の前日迄に投票することが出来る。

第五節 開 票

- 第28条 選挙管理委員会は投票終了後直ちに投票箱を封印し、予め定めた会場にて開票しなければならない。
- 第29条 選挙の投票及開票には立会人を立会せなければならない。
立会人は選挙管理委員会において若干名を委嘱する。但し候補者は立会人になることはできない。
- 第30条 次の投票は無効とする。

1. 選挙管理委員会で交付した以外の投票用紙を使用したもの
2. 規定数を越え又は不足して記載したもの
3. 候補者の氏名又は選挙管理委員会が指定した記号以外その他を記載したもの、但し所属職名、住所又は敬称の類を入れたものは有効とする
4. 同一候補者の氏名を連記したもの
5. その他選挙管理委員会及立会人が無効と認めたもの

- 第31条 候補者中に同姓同名、同姓又は同名がある場合は次の通りとする。
1. 同姓同名がある場合は投票前に選挙管理委員会が候補者の了解を得て所属職名等を付し同一人でないことを明確にする
 2. 同姓又は同名があり姓又は名のみ記載されていざれとも判断のつかないものは当該候補者の得票数に応じて按分する

第六節 当 選

- 第32条 役員選挙は有効投票数の最多数を得た立候補団を当選とする。
- 第33条 大会代議員その他の選挙は有効投票数の最多数を得た者から定員までを当選とする。

第22条に規定する推薦による候補者は、当該職場で他に対立候補がない場合に限り当選とし、選挙管理委員会が公示する。

- 第34条 候補団、候補者が定員数に等しい場合は信任投票を行なう。
- 第35条 候補者が定員数に達しない場合は信任投票を行ない不足数は補充選挙により選出する。
- 第36条 候補者の得票数が同一で、当落の決定が出来ないものは当該候補者によって決選投票を行なう。
- 第37条 選挙管理委員会は選挙の投票日から7日以内に候補者の得票数、順位、当選者及び次点者の公示をしなければならない。

第七節 異議申立て

- 第38条 選挙の効力に異議のあるものは、発表後2日以内に選挙管理委員会の所定の様式により異議の申し立てができる。
- 第39条 前条により異議の申し立てを受けた選挙管理委員会は速やかに協議しその結果を本人に通知しなければならない。

第四章 選 挙

第一節 選 挙 区

- 第40条 選挙を行なう為次の選挙区を定める。
1. 大選挙区 組合全体を一選挙区とする
 2. 中選挙区 支部を単位とした選挙区とする
 3. 小選挙区 大会代議員選挙。その他、分会及び各職場において選挙が必要であると支部執行委員会が決定し、組合大会及び中央執行委員会が認めた場合に限り、分会及び各職場において選挙を行ない、これを単位として選挙区とする

第二節 役員選挙

- 第41条 役員選挙は、第20条に定める手続きを経た立候補団を対象として、下記の選挙区分記入方法で選出する。

役員立候補団構成		記入方法	選挙区分
中央執行委員会	委員長 副委員長 書記長 執行委員	1名 若干名 1名 若干名	完全連記無記名制 大選挙区
支部執行委員会	委員長 副委員長 書記長 執行委員	1名 1名 1名 若干名	完全連記無記名制 中選挙区

第3章 慶弔規定案

第三節 大会代議員選挙

第42条 1. 大会代議員選挙は小選挙区を選挙単位として当該選挙区の本部役員を除く全組合員を候補者として職場ごとに選出する。

2. 定員は、選挙公示日より7日前の支部組合員数10人につき1人の割合とし小数点以下は切り上げ、選挙管理委員会が公示日に公示する。

3. 記入方法は単記無記名制とする。

第43条 大会代議員の定員は組合員の増減にかかわらず前条2項の定員を翌年の選挙まで変更しない。

第44条 大会代議員が選挙区外へ転勤した場合その資格を失う。

第四節 補充選挙

第45条 役員、大会代議員に欠員が生じ、その補充を中央執行委員会が必要と認めた場合補充選挙を行なう。

その記入方法は次の方法による

欠員数	記入方法
1名	単記無記名制
2名以上	2名連記無記名制

第五章 付 則

第46条 本規定に違反して選挙運動を行なったのは選挙管理委員会の決定により、当選を取消すことができる。

第47条 本規定に定めなき必要な事項については中央執行委員会で決めることができる。

第48条 本規定の解釈に重大な疑義を生じ、選挙管理委員会で解釈の統一ができない時は、中央執行委員会において解釈の統一をする。

第49条 本規定は、1981年8月19日より施行する。

タカラブネ労働組合 慶弔規定(案)

第1条 規約第3条3項にのっとり、組合員及び家族の福利厚生の充実を図るために、組合独自で共済事業を行なう。このため組合は、労働者共済生活協同組合の「慶弔共済」に加入しこの事業の推進を図る。

第2条 組合員で次の事項に該当する者に対し、次の金額を支給する。

共 済 金 の 種 類		共済金額
死 亡	組 合 員	すべての死亡 不慮の事故特別弔慰金
	配 偶 者	30,000円 さらに1,000円
	子	20,000
	親	10,000
住 宅 災 害	①火 災 不慮の事故による爆発・破裂 航空機の墜落 ・車両の飛込み等	3,000
	②落 雷	100,000
	全 燃・全 壊	90,000以内
	半 燃・半 壊	30,000以内
自 然 災 害	一部 燃・一部 損 壊	
	全 壊・流 失・全 燃	30,000
	半 壊・半 燃	15,000
	床 上 浸 水	3,000
同 居 親 族 の 死 亡		10,000
★ 廃 疾 病		30,000
傷 病	休 業 14日以上	2,000
	" 30日以上	さらに2,000
	" 90日以上	さらに3,000
結 婚 祝 金		8,000
出 生 祝 金		3,000
子 の 小 学 校 入 学 祝 金		2,000
退 職 せん 別 金		2,000

★廃疾見舞金 組合員が廃疾状態になった場合、見舞金をお支払いいたします。

(労働基準法施行規則別表第2、1～2級及び3級の2に掲げる廃疾の状態に相当する場合)

★退職 組合員が所属する団体の構成員となってから3年以上経過後、退職により当該団体を脱退する場合、せん別金をお支払いいたします。

第3条 共済金を受ける者は組合員とする。但し組合員が死亡した時は遺族または組合員死亡当時その収入により生計を維持していた者で葬祭を行なう者をその受取人とする。

第4条 組合員は、共済金を受ける事由が発生した場合、速やかに所定の様式で中央執行委員会に届け出なければならない。

第5条 次の場合には共済金を支払わない。支払いを受けた後でも、返還しなければならない。

1. 慶弔金めあての犯罪行為によって事由が発生した場合
2. 所定の用紙に故意に不実のことを表示し、またこれらの書類を偽造し、もしくは変造した場合。

第6条 この規定の運用と事務は中央執行委員会が行なう。

第7条 本規定は、1981年10月1日より実施する。

第4章 労金加入について

現在、タカラブネ労働組合の会計は京都銀行を中心に預金されていますが、京都銀行は市中銀行であり、あくまで営利を目的にしています。我々タカラブネ労働組合の今後必要とされるであろう闘争資金の貸り出し等は期待できないものです。従って我々は現在、労働組合等を主要な対象として、協同組合として非営利事業を営む労働金庫の利用を考えたいと思います。そのためには、労働金庫への加入が必要となります。

タカラブネ労働組合の最高決議機関であるこの大会において決議し、確認していただきたいと思います。

第5章 労 働 協 約

定例給与又は賞与から控除する金銭に関する協定書

株式会社タカラブネ（以下単に会社という）とタカラブネ労働組合（以下単に組合という）は、定例給与又は賞与から控除する金銭に関し下記の通り協定する。

記

1. 会社は定例給与又は賞与から次のものを控除することができる。
 - 1) タカラブネ会規約にもとづくタカラブネ会貸付金
 - 2) 京都信用金庫への個人名義社内預金
 - 3) 生命保険団体月払加入申込書にもとづく生命保険料
 - 4) アメリカンファミリー生命保険会社のガン保険料
 - 5) 社員券購入代金
 - 6) 貸付金規程にもとづく社員貸付金
 - 7) 会社食堂及び独身寮における食費個人負担費用
 - 8) 会社の施設たる寮・社宅の賃費
 - 9) 社員持株会会員の同会への拠出金
 - 10) 通信教育受講申込書にもとづく受講料
 - 11) 自家用車駐車場の使用料
 - 12) 労働組合の組合費
 - 13) その他会社において個人より徴収すべき費用等で各人から申出があったもの
2. この協定の有効期間は昭和55年11月10日より6カ月とする。会社又は組合が有効期間満了1カ月前までに相手方に対し文書により改廃の意志表示をしないときは、この協定は更に6カ月間有効とする。ただし会社及び組合が双方承認したときに限り有効期間中といえども改廃することができる。
3. この協定締結の証として本書2通を作成し、会社及び組合は各1通を保有する。

昭和55年11月10日

株式会社 タカラブネ
タカラブネ労働組合

組合費チェック・オフに関する覚書

株式会社タカラブネ
タカラブネ労働組合

昭和55年11月10日付《定例給与又は賞与から控除する金額に関する協定書》(以下単に協定書という)にもとづく組合費チェック・オフに関しては、会社と組合との関係が平和的友好的に推移する限りにおいて、下記の通り処理するものとする。

記

(組合費の定義)

1. 協定書の組合費とは、組合規約第5章第23条に定める社員(嘱託社員を含む)たる組合員の組合費及び附記第2項に定めるパートタイマーたる組合員の組合費をいう。

(組合費チェック・オフ依頼の原則)

2. 組合は毎月末日の現況により、組合費を徴収すべき組合員名を、社員とパートタイマーに分け所定用紙により翌月10日までに人事部へ通知し、チェック・オフの依頼を行なう。なお、組合費を徴収すべき組合員に、加入・脱退・退職・人事異動等による組合員資格得喪等の変動がない限り、翌月以降はあらためて本依頼は行なわない。

(組合費の個人別金額の算定)

3. 社員たる組合員の組合費は、算定基礎額(基本給+資格手当)の2%(100円未満切り捨て)とし、欠勤控除等により変動しないものとする。組合は、上記にもとづく組合費の個人別金額の算定を会社に依頼し、会社は算定された個人別金額を組合に通知するものとする。昇給・ベースアップ等により算定基礎額が変動し、徴収すべき組合費に変動が生じたときは、会社は改めて組合費の個人別金額を算定し、組合に通知するものとする。

パートタイマーたる組合員の組合費は、定額500円を控除するものとする。

(組合費の受渡し)

4. 会社は前2項の依頼にもとづき、組合費を各人の当月給与から控除徴収し即日組合口座に入金する。ただし、当月支払い分給与から組合費全額を控除徴収できない場合には、全額を控除徴収せず、未徴収の個人別金額を会社は組合に通知するものとする。

(会社の免責)

5. 会社が行なう組合費のチェック・オフは、組合の依頼にもとづく組合に対する便宜供与として行なうものであるから、チェック・オフ依頼書の作成並びに組合費の個人別金額算定の依頼は、組合の責任においてなされるものとし、会社は依頼書の内容即ち組合員資格の有無・個人別金額

の適否等については一切関知しない。

(実施時期)

6. 本覚書にもとづくチェック・オフは昭和55年12月25日支払い分給与より実施するものとする。

<残業賃金未払い及び未取得休日に関する専門委員会確認事項>に関する覚書

株式会社タカラブネ
タカラブネ労働組合

昭和55年11月8日付<残業賃金未払い及び未取得休日に関する専門委員会確認事項>について、会社と組合は次の通り諒解する。

1. 専門委員会確認事項の通り、会社・組合双方は合意する。
2. 日 程 専門委員会確認事項に関する処理日程は次の通り進捗させることを確認する。ただし、この日程が物理的困難を伴う場合には、会社・組合双方にて協議し解決するものとする。
 - (イ) 業務精励金の支給日 昭和55年11月25日
 - (ロ) 分配案の提出日 昭和55年11月10日
 - (ハ) 残業未払い賃金の支給日 昭和55年11月25日
3. 妥結項目の確認
以上により、昭和55年9月1日付タカラブネ労働組合発<要求項目>のうち、1-a)項及び3-a)項について完全妥結を見たことを確認する。

残業賃金未払い及び未取得休日に関する専門委員会確認事項

昭和55年10月11日の第5回団体交渉において設置された、残業賃金未払い及び未取得休日に関する専門委員会は、11月8日の第5回専門委員会において下記事項を確認した。

1. 未取得休日

イ) 未取得休日については、会社は昭和55年10月1日以降社員就業規則にのっとり休日の完全な取得を保証することを前提として、過去1カ年分（昭和54年10月1日～55年9月30日）の個人別未取得休日の人事記録上（出勤簿）の日数に一律単価5,000円を乗じた額を業務精励金として各人宛に支払うことにより、昭和55年9月30日までの未取得休日の精算を行なう。ただし、Ⅳ等級以下の社員に限定する。

ロ) 源泉徴収については、雇用保険料はこれを控除し、他は年末調整にて調整するものとする。

2. 残業賃金未払い

イ) 残業賃金未払い時間数については、会社・組合双方の調査結果を突合した結果、別紙＜残業賃金未払い分算定根拠＞にある時間数を総時間数とすることに合意確認した。

ロ) 時間単価については、別紙＜残業賃金未払い分算定根拠＞にある単価と算定方法につき合意確認した。

ハ) 以上により残業賃金未払い分は、昭和53年10月1日～55年9月30日わたり、かつタカラブネ・グループ全部門にわたり、組合員については総額34,500,000円であったことを認定合意した。

ニ) 組合は残業賃金未払い分の組合員への個人別分配案を会社側に提示し、会社は分配案を吟味認定したうえで個人別に支払うものとする。

ホ) 個人別未払い賃金の支給にあたって、源泉徴収は、雇用保険料はこれを控除し他は年末調整にて調整するものとする。

ヘ) 会社は組合の依頼にもとづき、個人別未払い賃金の支給にあたって別途組合の提示する特別組合費個人別徴収額により特別組合費のチェック・オフを行なう。チェック・オフについては、＜組合費チェック・オフに関する覚書＞に準拠して処理するものとする。

ト) 組合は残業賃金未払い分の組合員への個人別分配案を立案し、会社が原案通り決定した限りにおいて、分配方法並びに特別組合費のチェック・オフ等に関する組合員からの苦情については、組合内に苦情処理機関を設け組合の責任において苦情処理を行ない解決するものとする。なお、非組合員からの苦情処理は会社が行なうことを組合は諒解する。

チ) 会社は別途残業賃金未払いの事実が確認された非組合員に対し未払い賃金を支給することを、

組合は諒解する。

昭和55年11月8日

残業賃金未払い及び未取得休日に関する専門委員会

会社側委員	山田誠也
新開純也	
組合側委員	伊藤和司
中岡基明	
石田孝彦	

残業賃金未払い分算定根拠

1. 残業賃金未払い時間数

別紙、残業賃金未払い時間数調査原票より、組合員については、下記のとおりの期間別、等級別の残業賃金未払いの時間数があったことを認定する。

期間 等級	53/10～54/9	54/10～55/3	55/4～55/9	計
I	200	200	500	900
II	300	300	500	1,100
III	3,500	7,000	3,000	13,500
IV	4,000	6,500	4,000	14,500
計	8,000	14,000	8,000	30,000

よって、総時間数は、30,000時間と認定する。

2. 時間単価並びに算定方法

時間単価は、下記の組合員平均等級別残業時間単価（昭和55年4月現在）を用いる。

算定方法は、等級別未払い時間数合計にそれぞれ等級別残業時間単価を乗じ、合算する。

等級	計算基礎額(1.0)	残業時間単価(1.25)
I	593.2	741.5
II	625.8	782.3
III	804.7	1,005.8
IV	1,069.7	1,337.1

(単位円)

(昭和55年4月現在)

注1.) 未払い時間数には、相当部分の深夜に恒る時間数を含んでいるが、算定方式としては、一律1.25を乗じた前表の残業時間単価を用いる。

注2.) 過去2カ年に恒るため、計算基礎額平均は、異動しているが、算定方法としては、昭和55年4月現在の計算基礎額を全期間に恒り用いる。

3. 算式

$$(900 \times 741.5) + (1,100 \times 782.3) + (13,500 \times 1,005.8) + (14,500 \times 1337.1) \\ = 3,449,413.0$$

千円単位を切り上げ、組合員についての、昭和53年10月1日～55年9月30日に恒る残業賃金未払い分は、総額3,450,000円であったことを認定する。

昭和55年度末賞与支給に関する合意書

昭和55年11月21日

株式会社タカラブネ
タカラブネ労働組合

株式会社タカラブネとタカラブネ労働組合は、昭和55年度年末賞与の支給に關し、下記の通り合意する。

記

1. 社員、嘱託社員の賞与支給基準

$$(\text{基本給} + \text{資格手当}) \times (3.3 \text{カ月} + 0.1 \text{カ月}) + 8,000 \text{円} \\ (\text{一律}) \quad (\text{平均}) \quad (\text{定額})$$

平均0.1カ月については成績考課賞与とする。会社は、上記のうち、0.1カ月と定額8,000円を今上半期の業績環元分として支給する。

1. パートタイマーの賞与支給基準

$$120 \times \text{延労働時間} + 20,000 \text{円} \\ (\text{賞与計算単価})(55.5/16 \sim 11/15) \quad (\text{平均})$$

1. パートタイマーの労働条件(勤務形態、賃金等)については、会社、組合、双方にて協議を開始し、早急に改善する。

1. 社員の成績考課配分方法ならびにパートタイマーの平均20,000円の配分方法については別紙、昭和55年度年末賞与支給要項の内容通り合意する。

昭和56年度賃金改訂に関する合意書

株式会社タカラブネとタカラブネ労働組合とは、昭和56年度の賃金改訂および労働条件改善に關し、下記の通り合意した。

1. 正社員、嘱託関係

(1) 賃金改訂に関する事項

1. 正社員関係

① 定期昇給、ベースアップ

昭和56年4月分給与(自3月16日至4月15日)より、現行社員賃金規則に基づき、正社員組合員の平均組合員給与(基準内賃金。以下組合員給と呼ぶ。)を組合員給対比で、次の率の定期昇給込みベースアップを実施する。

$$8.9\% [+ 1.5\% = 10.4\% \cdots 14,318 \text{円} (\text{昭和56年3月分給与ベース}) + \alpha]$$

a) 8.9%の枠内に含まれるもの

イ 定期昇給

年令給自動昇給	1.0%
職能給昇給	2.9%
昇格昇給	1.3%
合計	5.2%

ロ 家族手当増額

	現行	改訂後
配偶者	4,000円	8,000円
第1子以降	1,500円	3,000円

ハ 年令給上限アップ

1年に3歳づつ計4年間で12歳の上限アップ(47歳まで)を行なう。

b) 8.9%の枠外となるもので、組合員給比で+1.5%に相当するもの

イ 冷凍庫手当

1日10回以上または1日延べ1.5時間以上冷凍庫入出庫作業に従事する者に対し、上長の判断により日額200円を支給する。

ロ 熱暑手当

著しい熱暑状態の中での作業に従事する者に対し、上長の判断により5月から10

月までの期間日額200円を支給する。

現在のところBK固定焼成釜作業者およびオンレーター作業者に支給する。

ハ 早出手当

a m 6:30以前の出勤者に対して日額500円を支給する。

a m 7:30以前の出勤者に対して日額400円を支給する。

ニ 遅出手当

p m 0:30以降の出勤者で1.5シフトローテーション要員に対し日額400円を支給する。なお、a m 11:30以降の出勤者についても運用上支給対象者に含める。

ホ 赴任規程関係

改訂案の骨子は、別掲の通り

ヘ ライン長手当

ライン長補佐手当

IV等級職以上のライン長にもライン長手当を支給する。また、ライン長補佐手当(月額3,000円)を新設する。

② ベースアップ(含定期昇給)配分

若年層の標準者(評価B等)において、7.6%以上となるようなベースアップ配分を行う。

③ ひずみ是正(+αに相当。)

I・II等級高年令女子、III等級高年令男子において著しく低い賃金の正社員についてひずみ是正を行なう。

2. 嘱託関係

工場嘱託社員等で基本給が10万円未満の者については、これを10万円以上に、正社員に準じた賃金改訂を行なう。

(2) 労働時間他に関する事項

1. 所定内総労働時間の短縮

昭和56年度の社員の所定内総労働時間は、昭和55年度の2,008時間から1,990時間への時間短縮を行なう。その実施方法については、別掲の通り週休2日制の一部変更等によって実施することとし、一斉休日の増加は行なわない。

2. 労災休業補償

個人別過去3カ月の平均賃金の100%を補償する。

3. 定期健康診断

定期健康診断は、春・秋の年2回実施する。

4. 看護婦(夫)等の常駐

看護婦(夫)もしくはそれと同程度の能力を有する者を4月中に各工場に常駐させる。

(3) 継続検討課題

1. コンテナ供給ラインの手当については、早急に調査し具体化する。

2. 日給月給制

日給月給制の廃止については、来年度実施へ向けて労使双方からなる専門委員会を設け、検討していく。

3. 赴任規程

赴任規程のその他の見直しについては、労使協議事項とする。

4. 福利厚生

その具体的項目につき協議検討していく。

Ⅱ パートタイマー関係

(1) 賃金改訂に関する事項

1. 基準時間給

基準時間給を次のとおり改訂する。

	現 行	改 訂 後
A	490円	510円
B	470円	490円
C	450円	470円

2. ランク格上げ

従来、ランクに基づいてランクの格上げを行なってきたが、今回より新たに2ランク格上げもあり得る。

3. 冷凍庫手当

冷凍庫手当・熱暑手当については社員に準じて支給する。

4. 保証

週5日の労働を保証し、09:00~17:00勤務者については、16:00までの労働を保証する。

5. 精勤手当

下記基準に基づき精勤手当を支給する。

	6H以上勤務者	3.5H以上勤務者	3.5H未満勤務者
20日以上出勤者	5,000円	3,000円	2,000円

6. 日祭日，12月28日から1月3日までの勤務者に対しては，2割5分増しの時間給を支給する。

(2) その他に関する事項

1. 有給休暇

パートタイマー(2H, 4Hのパートタイマーを含む)の有給休暇については、労基法、パートタイマー就業規則を遵守する。現在その権利日数の確定を行なっており、2年間分を確定のうえ個人別に通知する。その支給方法については、申請に基づき取得した場合、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支給する。

2. 入社選挙基準

正社員入社選挙基準は、次のとおりとし毎年3月に実施する。

昭和56年度は、5月に実施する。

① 正社員としての入社を希望すること。

② 正社員としての労働条件に対応することができるこ

③ 最近2カ年間の勤務成績が優秀であること。

④ 入社選考試験、面接等に合格すること。

3. 新規採用者の教育訓練、ライン間の労働条件の統一については、できる限り徹底するよう努力する。

昭和56年4月14日

株式会社タカラブネ

代表取締役社長 野口八郎

タカラブネ労働組合

執行委員長 伊藤和司

(赴任規程改訂案骨子)

(1) 仕度金

1. 家族同伴赴任者の場合

等級別	仕度金
I・II・III	25万円
IV・V	30万円
VI・VII	35万円

2. 独身者および単身赴任者の場合

上記の半額とする。

3. 単身赴任者が赴任後残留家族を呼び寄せる場合

上記の残額とする。

4. 「単身赴任者が家族在住の前任地へ、独身者が採用地へ帰任する時は仕度金を支給しない」という条項は廃止する。

(2) 業務用住宅

家族同伴赴任者(単身赴任者が残留家族を呼び寄せる場合を含む)の住居は、会社が業務用住宅として取得し、会社補助限度ではなく個人負担限度の形とする。また、家族構成別に広さ制限(目安)を設ける。その区分は、原則として次のとおりとする。

家族構成	広さ(目安)	個人負担額
2人～3人	2DKまたは3K	5,000円
4人～5人	3DKまたは4K	10,000円
6人以上	4DK	15,000円

なお、業務用住宅の設置、運営は「業務用住宅規程」に定める。

(週休2日制実施要項)

1. 年間総労働時間…… 1,990時間

2. 実働日数…… 259日

3. 休日総数…… 106日

4. 休日の設定

a) 一斉休業日…… 5日

	本社・工場	営業
4月	15日	16日
6月	17日	18日
9月	9日	10日
10月	21日	22日
1月	6日	7日

- b) 日曜日 … 52日 } 週2日の指定休日制
 c) 日曜日以外の特定曜日… 43日
 d) 夏季・冬季休暇… 5日

夏季… 3日（6月19日～9月15日の間に取得）
 冬季… 2日（1月2日～2月15日の間に取得）
 e) 1月1日 … 1日

5. 週休2日制を実施しない週（4週間）

- a) 本社・工場
 年末期（56年12月6日～57年1月2日）
 b) 営業
 夏期（56年8月9日～56年8月15日）
 冬期（56年12月13日～57年1月2日）

6. 就業関係

- a) 工場
 $7\text{時間} \times 82\text{日} = 574\text{時間}$
 (56年5月4日～56年8月31日)
 $8\text{時間} \times 177\text{日} = 1,416\text{時間}$
 56年4月1日～56年5月3日
 56年9月1日～57年3月31日
 合計 1,990時間

- b) 本社・営業
 $7\text{時間} 40\text{分} \times 246\text{日} = 1,886\text{時間}$
 56年4月1日～56年12月16日
 57年1月2日～57年3月31日
 $8\text{時間} \times 13\text{日} = 104\text{時間}$

(56年12月17日～56年12月31日)

合計 1,990時間

(注) 就業時間は原則として次のとおり。

7時間制 … 午前8時40分～午後4時40分
 7時間40分制 … 午前8時40分～午後5時20分
 8時間制 … 午前8時40分～午後5時40分

7. 関係会社については、独自に計画し実施する。

昭和56年度夏期賞与支給等に関する合意書

株式会社タカラブネとタカラブネ労働組合とは、昭和56年度の夏期賞与支給等に関し、下記の通り合意した。

1. 昭和56年度夏期賞与の支給額は、次のとおりとする。

(イ) 正社員、嘱託社員

賞与計算基礎額 $\times (2.0\text{カ月} + 0.2\text{カ月}) + 4,500\text{円}$
 (基本給+資格手当)(給比)(考課) (一律)

(ロ) パートタイマー

85円 \times 延労働時間 + 17,000円
 (賞与計算時間単価) (55.1.1.6～56.5.1.5) (平均)

正社員、嘱託社員の考課0.2カ月分は成績考課賞与とし、その配分方法およびパートタイマーの平均17,000円の配分方法、その他の支給に関する事項は、別紙昭和56年度夏期賞与支給要項による。

2. その他の事項

(イ) 通勤途上災害を業務上災害と全く同等に扱うことはしないが、現行よりも改善する方向で検討するため、通勤に関わる諸問題の解決をも含めて協議する労使双方からなる専門委員会を設けて協約化をはかっていく。

(ロ) 中部工場・埼玉工場の組合事務所の貸与については、組合事務所の使用態様、施設使用ルール等を協議しつつ、貸与の早期実現を具体化する。

(ハ) 組合休暇については、会社と組合との諸協定(例えば、争議協定、組合員の範囲に関する協定等)の締結されておらない現段階において、与える考えはないが、会社としては改めて締結

すべき争議協定等の提案を行い、協議の上これが締結に至るよう努力し、それらの協議のなかで、組合休暇についても、自由な組合活動に対する便宜供与の一助として適當な範囲で与えることを考えていく。なお協議に当っては労使双方からなる専門委員会を設ける。

昭和56年5月30日

株式会社タカラブネ

代表取締役社長 野口八郎

タカラブネ労働組合

執行委員長 伊藤和司

第2章 パートタイマー組合員の組合費改訂案

労働組合の第2期を切り拓き、組合員の生活の向上と権利の拡大を目的とする組合にとって、組合費は重要な組合運営資金です。

当初、関西京都工場を中心に結成し、1ヶ月を待たずに、中部支部・関東支部を結成しましたが、三地区支部の事務所維持、情宣活動・広報活動を活発に行なわなければなりません。また、青年部婦人部運動を創出し、文化・厚生活動も充実していくかなければならないと考えています。会社資本と十分斗える資金を蓄えることも必要です。

これらの組合活動を支える為、パートタイマー組合費を、9月25日チェック・オフ分より以下の通りに値上げします。

3.5 H未満勤務者	500円
3.5 H以上勤務者	700円
6 H以上勤務者	900円

第4議案 会計・予算

第1章 会計報告・予算

会計収支報告

1781. 6. 30

科 目		本 部	中部支部	関東支部	計
収入	組合費	9,085,800	2,484,000	2,395,300	9,573,730
	カンパ費	4,660,26		4,000,00	5,060,26
	特別	7,216,000	5,023,30		
	収入	1,500,000			9,218,330
	利息	5,0310			5,0310
計		18,318,136	7,507,30	2,795,30	19,348,396
支出	交通費	789,206	1,980,000	4,1080	1,028,286
	通信費	5,880			5,880
	事務用品費	638,132	2,8320	4,050	670,502
	事務所維持費	732,567			732,567
	闘争費	426,562			426,562
	器具備品費	177,212	85,000		262,212
	会議費	15,930	4,800		20,730
	資料費	38,690			38,690
	大会費	203,978			203,978
	文化厚生費	210,110	2,182,00	5,3000	481,310
	諸集会参加費	101,670			101,670
	固定資産購入費	910,000			910,000
	対外接渉費	38,472			38,472
	スト補テン費	1,304,030		6,890	1,310,920
	諸雜費	17,522			17,522
計		5,609,961	5,343,20	1,050,20	6,249,301
差引剰余金		12,708,175	2,16,410	174,510	13,099,095
斗争積立金		12,000,000			12,000,000
翌期繰越金		708,175	216,410	174,510	1,099,095

第2期 組合予算(案)

一般会計の部

収入の部			支出の部		
科目	予算		科目	予算	
組合費	14,400,000	1200000円×12ヶ月	文化・厚生費	2,800,000	全労災 90,000×12=1080000円
繰越金	1,099,095		交通費	2,000,000	
			大会費	1,400,000	
			会議費	200,000	
			対外接渉費	200,000	
			事務所維持費	600,000	
			事務用品費	1,200,000	
			器具備品費	1,500,000	
			斗争費	1,200,000	
			諸集会参加費	300,000	
			人件費	500,000	書記(4月～6月) それまでパート
			資料費	200,000	
			諸雜費	99,095	
			積立金	1,500,000	
			中部支部	1,000,000	
			関東支部	800,000	
合計	15,499,095		合計	15,499,095	

組合予算(案)

特別会計の部(斗争積立金)

1981.6.30

前年度収入	12000000	円
翌期繰越金	12000000	円

