三池炭礦勞働組合
大牟田市本町
発行所
印刷人　平島敏治
印刷所　三鉱労組印刷工場
三鑛勞組機關紙

24日期末手当交渉火蓋を切る

前期同様とは常識はずれな第一聲

期末手當闘爭は愈々本格的段階に突入した。十一月二十二日三鉱連は他社に魁けて要求書を提出したが既に第二回闘交に於て労使の主張は完全に併行線の對立を豫想させている。

昭和二十六年十一月二十二日
全國三井炭鉱労働組合連合会
執行委員長　森岡多一郎
三井鉱山株式会社
社長　山川良一殿

要求書

三鉱連は組合員四万七千の総意に基き昭和二十六年上期々末手当を次の通り要求致します

記

一、手当額　在籍者一人平均一三〇〇円(税込)
一、配分方法　各山毎、会社組合協議決定する。右は十一月二十四日團体交渉に於て回答されたし

以上

第一聲は前期同様

二十四日第一回闘交の席上会社は先づ組合に対し要求書の内容説明を求めたが、組合は期末手当を出すか出さぬかを先決問題だと切り返し会社側の考え方を打診した。「期末手当は出す筈前期と同様の額を考えて今期の予算も編成しているので、これ以上出すという事になれば今期予算の中に相当食い込んで来るので充分検討したい…」と巧みに結論を逃げ額の予防線を張っている。

経理事情を楯に二千圓程度とこうそぶく

利益金は十億程度はある!!

利益金は僅少、三千圓を匂はす

二十六日第二回闘交に於て具体的金額の明示を避け、経理内容を押しつける作戦に出て来た。

「今回の期末手当は二十六年上期の業績が中心になって考えられねばならず、二十七年の株主総会に於ても二千圓程度と見込んでいる予算が決定されるであろう。現在石炭界が好景況であるが、利益金も十億程度はあるが二二〇億の増益の返済と十億に対する五割配當の税金、その他積立金、企業投入等考えると配當は全く僅少になる。詳細については経理内容の説明を待つ事で納得する様に聞いて貰いたい…」

こんなお手盛り経理の説明で納得した様に「期末手当については従来通り前例に倣い額を出来るだけ三千円で問題を進めるよう」と強硬である。

第二回闘交の冒頭に組合が主張

要求の基礎は利潤分配のみではない

従来の闘交の冒頭に組合が主張した様に「期末手当については従来通り前例に倣い額を出来るだけ三千円で問題を進めるよう」と強硬である。

第二回闘交の冒頭に組合が主張した様に「期末手当については従来通り前例に倣い額を出来るだけ三千円で問題を進めるよう」と強硬である。

炭層にいどむ　……このひとときを、みりみり坑木にのしかゝる四千尺の重圧も……身に迫る危険感も忘失して、ただ無我にありて、ドリルを押す。黒光る族壁をじりじりと喰入るノミ先に、何もかも投げすてた男の意慾がかゝっている、そしてその男の意慾に、新しい日本の運命が……

三鉱連大会開催さる

十一月廿七日より開催予定の三鉱連大会は北海道地方の暴風雨の為二日間延期になり廿九日より開催された。同大会では期末手当中央委員会案の一三、〇〇〇円及闘争方式は確認された

前進

年末と組合

十月以降賃金交渉が一段落したとは云え、今後吾々には更に重要なそして多くの闘爭が残されていることを忘れてはならない。定期要求たる期末手当は既に闘いの火蓋を切っているが、十一月廿九日より開かれている三鉱連大会では十二月二日で期限が切れる退職手当並に十二月末で協定満了する労働條件等、吾々に取って大切な問題が検討され要求されることになっている。更に七日より招集される炭労大会は労働諸法規改正反対闘爭に関する罷業權の集約が行われることになっている。一方山元に於ては第四・四半期の生産会議が迫っており、労協が調印されれば労使協議会を開かねばならない。組合は常に組合員の経済的地位の向上を目指して行動を起すものであるがその目的完遂の為の仕事として以上の如き諸問題が山積しており組合へは半のくれはおとづれない。

△　△　△

三鉱連は期末手当一万三千円要求の考え方として、企業に対する貢献二、増産に対する協力三、異状なる生活賃金を必要とする恒例的な年中行事の時期である四、賃金に依っては正常なる生活の保障がされていない五、諸物価の騰貴に依る家計の圧迫六、会社管理は好調している。以上の六項目を掲げて闘いを開始したが、会社は十億円の利益はあったが、百二十億円の積金の返済、税金、企業投入等賃金設定当時と同様の事を理由にして前期同様の支給が限度であるとうそぶいている。吾々は贅沢な越年をしようとは云わない曲りなりにも人並に年は越したいし、子供達に下着の一枚も買ってやりたいのは人情であろう。赤字経営当時と異り戦後最高の好況期にある会社経営の状態を知り乍らも、つゝましき要求をしている吾々の真意を彼等には通じないらしい。吾々は戦争の為の闘爭をしようとは考えない。しかし余りにも労働者の現実を無視した結論を押しつけんとするならば再び実力をもってこれに抗せねばなるまい。期末手当はこの様な状態では退手は更に困難であろう。現在吾々は坑外平均月收八千円、坑内でさえ一万四千円にすぎず三年勤めても坑外二八万円、坑内五四万円であり、吾々が要求する退職後十年間の生活保障には程遠い。そこでこの規程の期限満了を機に矛盾点を改訂すると共に、現在職員に実施されている住宅資金の貸与或は年金制度の新設等を要求することになっているが、期末手当の如く一時金でさえ難航を続けていることを思えば相当要求を要求する退手は余程覚悟を決めない限り吾々の要求に通るまい。労働條件としても、公傷者の会社補給一〇%を四〇%に引上げようと組合は考えているが、このことは職員との差別待遇を撤廃せしめねばならぬとうのがねらいである。このように吾々が年末に手をつける闘いは重要なのである。

△　△　△

西部炭労大会で討議する労働諸法規約改正反対闘爭のスト集約については、全国の労働者の將來を左右する重要問題であろう。政府が企図したゼネ禁法、破壊法は憲法に定められた言論・集会結社の自由、團結權、交渉權、スト權等基本的人權を制限禁止するものであり、日本の民主々義擁護の為にも民主的労組存立の為にも断乎之に反対し闘はねばならぬ。今や総評四〇〇万の組織労働者は續々として七ゼネ禁法その他暴圧法規に反対するスト權の中央闘爭への委譲を決議しつゝある。吾々も亦他産業労働者に遅れる事なく來る十二国会を中心として世論に訴える為に巻き起す抗議ストの戦列に参加せねばならない。基本人權の確立なくして労働者の地位の向上はあり得ないからである。

△　△　△

一方目を山元に移すれば第四、四半期に於ける出炭量を決定する為生産会議を開く事になっている。現在組合員の努力の結果として戦後最高の出炭を確保しつゝあるが、生産の向上は労働者の協力なくしては有り得ない事を経営者は一段と認識した事と考える。吾々は労働强化に依る計画遂行にはあく迄反対するものであるが、生産の向上には全幅の協力を惜しむものではない。同時に労力に対する代償の要求をも遠慮するものではない。勿論此の代償は必ずしも金銭を意味するものではなく組合員及家族の福利増進を包含するものである。此の為には労使協議会の開催も予定されているが、早急に問題を集約して山元に於ける福利厚生の促進を図らねばならぬ。

△　△　△

年の瀬を迎えるあわただしい世相の中に以上の如き種々の重要問題が組合の闘爭指標として待機している。組合には年末もなければ年始もない。組合の前進には休憩は許されない。闘ひを恐れる組合はあるまい。組合は常にゆるみも出ようが、社会主義社会建設の聖業に只をゆるめてはならない。闘ひを恐れる組合は敵を忘れたカナリヤ同然であろう。労働諸法の地位の向上は日々の闘爭の歴史の中からのみ実現出來る事を銘記せねばなるまい。

仮協定書(賃金)を承認

第五回中央委員会

十二月二十三日四山講堂に於て賃金闘争に関して第五回中央委員会を開催、次の如き結論を得た。

△仮協定書に関する件

鯨会議員大紫討議による各現場の集約された要望意見に対し川端中闘委の見解を発表した。

1、体形の問題を御懇切解にせよ

十二月二十三日四山講堂に於て賃金闘争に関して第五回中央委員会を開催、次の如き結論を得た。

△仮協定書に関する件

鯨会議員大紫討議による各現場の集約された要望意見に対し川端中闘委の見解を発表した。

1、体形の問題を御懇切解にせよ

2、別件の獲得については引受けて乗れる。

3、期間の一年は長過ぎるので、もう少し努力して貰いたいということであるが、現在のものが最高であろうと考える。

4、経済変動に対する補正條項については一ケ月位前に申入れをすれば賃金交渉の開会が出來るという様な安定な協定は無理である。

5、精勤賞与を一方々々で換算出來る様にとのことであるが、一方出た人も二十七万出た人も一方当りということは理論的には分るが、金額が少なくなるので交渉するにも困難であって要望の額には反対である。

6、間接失業者補償問題、細目夫の問題、臨時当の問題、早期清算の実施、ローダマン、カッターマン、切羽の採炭報奨の問題については既に山元で進捗交渉を持っているが、結果は別として努力的に努力したい。

7、精勤賞与の方数の中に欠勤の生理休暇は労働と見做すことで取入れて交渉しましたが、取り決めの通りとなる四項に書いてある最後のその他の含みがなくなって、むしろマイナスとなる。

8、提案失業者補償の問題については未だ論議していないので改めて交渉を纏めたい。

9、スト前の点については理論的には困難もあるが、前例もあるので努力したい。

以上の見解発表に引続いて仮賃金協定書を「認める」「認めない」で挙手採決の結果、絶対多数で仮賃金協定書を承認決定した。

△賃金展開に関する件

仮賃金協定書の態度決定に引続き坂本労働部長より賃金展開に関する執行部提案を提案せんとしたが鉱山協委員(三川)より「仮賃金協定書が承認されたが、條件を項目別に確認してから賃金展開に移るべきである」との議事運営に対する意見が発表されたが、これに対し、浦川書記長より「部内も間近に控えた今日、組合員としては一部の賃金展開方針案を提案した日も早く貰いたいという要望が高いと執行部は判断している。正式決定を見るまで遅延しなくても良いということであれば執行部も考え方を新にしなくてはならないが、未だ基本方針も提案されていないので、要望に抵触するかどうか分らないので提案に十分批い。労働部長答弁に於て賃金検討判を認受けしたい」以上の答弁をの上改正することが結果としてよかったと思う。改正前が不合理であった。

△賃金展開基本方針

十二月潜鉱を目途とするために今次賃金展開は原則として賃金体形の一二月分が五百円(旧法三万円)

2、扶養控除

扶養親族の三人までは一人につき一万円、四人目からは一万五千円となりました(但法一人につき一万五千円)の所得者が年間三百万円(旧法三万円)を超えるときは三万円とする)

3、勤労控除は従来通り十五%としました(註　控除額が三万円を超えるときは三万円とする)

4、不具者、老年者、寡婦、勤労学生の控除については従来通りとする

5、扶養親族の範囲

扶養の範囲については前文に記した主旨に基いて一万五千円以下を一万七千円以下の配偶者六親等内の血族三親等内の姻族となりました

6、税率は源泉徴収表参照

年末調整

1、二十六年分については年末調整の限度が廃止されその額の多寡に拘らず年末調整が行はれることになりました。但し給与所得以外の所得が一万円以上のときは確定申告をしなければなりません

2、年末調整に依る控除額八月、九月、十月分が旧法であるために年末調整については遡って控除基準が定めてあります。それは基礎控除三万八千円、扶養控除三人迄は一人につき一万七千円、四人目から一人につき一万五千円となって、これにより継続することになります。

(註　扶養親族の取扱ひについては二十六年十二月十一日現在によります)

充當追徴金の取扱

年末調整によって過付額が出たときは翌年において徴收される税額に充当されることになっていますが、元当しても数ケ月かゝる場合とか金額が僅額がないということが出たときは税務署に届出、署長が許可すれば現金で本人に還付することが出來る。追徴金は徴收の月の翌月の十日迄に納付しなければなりません。

年末に過剰支拂われる賞与又は給与の取扱ひは源泉徴收表に依らずして年末調整に依って取扱はれ、元当分(新法に依ることがあるときはこれを税金より控除されることになっています。尚賞与分については順次徴收することになっています。尚賞与の源泉徴收については賞与が六ケ月内にて支拂われる場合は賞与額の六分の一を、その月支拂われた給与と合算した税額より既支拂税額を差引いた額の六倍とし、六ケ月超える分として支拂われたときは賞与額を十二分の一とし、差引税額の十一倍として取扱うことになっています。

新税法について

決して新税法により表面的に減額になったようですが減額になっていない者になりますが今回の措置の方法として八、九、十月に支給された賞与金は年末調整によって取扱はれますので控除の一例を申しますと基礎控除は五万円(旧法三万円)になっていますので

$30,000 \times \frac{1}{12} + 50,000 \times \frac{5}{12} = 38,333$

の端数三三八円を切捨て、三万八千円を二十六年分の基礎控除額として取扱うことによって調整されることになっています。十一月以降は先日配布した所得税源泉徴收表によって税金が控除されることになっています。

1、基礎控除

従来迄は所得の中から一万五千円の控除を差引いて税率を乗ずることとなっていましたが税額がなくなっていましたが税額から年四千円差引くことによって所得の收入からいって一般的に減額であるために二種扶助費の性格をなす一つのにかゝる方法がとられることになった。

5、扶養親族の範囲

扶養親族の範囲については前文に記した主旨に基いて一万五千円以下を一万七千円以下の配偶者六親等内の血族三親等内の姻族となりました

△給与所得=(男子)二三万以上六九〇円、二三万以上六九〇円、一七万以上四五〇円、一七万以上三五〇円　(女子)二三万以上七二〇円、二三万以上五五〇円、一九万以上三六〇円、一七万以上二六〇円

△坑内機械夫中ローダーマン、カッターマン、ローター切羽の專属掘込夫中採炭名義以外の專属掘込夫は本賞与に限り(当該作業に従事した方数)は採炭夫同様とする

△会社主催の会議に次の通りとする

(中央)賞罰委員会、物資委員会、保安委員会、衛生委員会

△地区労働学校出席の場合は出席日数を公傷病者の特別取扱に準じ取扱う

△月央に帰職した場合は次の通り取扱う

職員は新旧両職種の方数を合計した方数による賞与額を支給する

△月中に採鉱夫より一般成人になった場合は方数賞与額共一般成人の取扱ひをする

△坑外夫として会社の命により臨時に入坑せる場合は臨時入坑の方数を坑内間接夫としての方数と類似し月央調職の場合に準じ取扱う

△坑内夫として自己の都合により会社の許可を得て坑外作業に従事せる場合は坑外作業に従事せる方数を一般坑外夫としての方数と類似し月央調職の場合に準じ取扱う

△新規採用者については方数、賞与額共日割支給する

△解雇、退職者については條件方数を満たした者のみ当該賞与を支給する

△時間割賃金の算定方法は前久協定書通りとする

(註)　(基準賃金賞与額÷(基準日数×8))=時間割賃金

尚本問題については正式調印前に交渉する様になった場合は中央の決定に従って修正を加えることとなる。更に要望意見中の給料夫、保護坑夫、ローダーマン、カッターマン、仕繰夫の問題等残された問題については諒解を得れば正式調印前に非公式に問合せを行い会社、組合の意見調整をなし、尚残された問題を正式調印後職本交渉で処理したい。以上の基本方針を発表これに対し要望意見及執行部の見解を述べ挙手採決の結果反対一五、棄権一名、九の過半数をもって執行部提案の賃金展開基本方針を承認決定した

新賃金展開基本方針

賃上反対闘争

浦川書記長らが銀水園慰問

"心配せずに療養を"

浦川書記長らが銀水園慰問

訂正

所得税源泉徴收表

先日組合員に配布された税額一覧表に一部誤りがあったので下表に依り訂正致します。

註　括弧内は扶養親族数

以上	未満		
7,600	7,800	(0)	458
7,800	8,000	(1)	159
8,600	8,800	(0)	628
9,600	9,800	(0)	798
9,800	10,000	(2)	165
10,000	10,800	(0)	968
14,000	14,200	(2)	879
14,400	14,600	(0)	1,635
14,800	15,000	(3)	682
16,000	16,500	(5)	386
27,500	28,000	(2)	4,458
33,000	33,500	(2)	6,368
42,000	43,000	(10)	5,887

組合千一夜(第四十一話)

見合の前夜

大町正幸作
井崎兵太書

「なあ黒原」ポンと肩をたたいて(註　肩を指し)居るのが黒原進一でボボボクが朝島利春でして二人仲よく坑内の電工をしています」朝島はこうシンミリウにものを言うの