

公共企業体労働関係法第十六條第二項の  
規定に基づき、国会の議決を求めゝるの件

公共企業体仲裁委員会の別紙裁定について、公共企業体労働関係法第十  
六條第二項の規定により、国会の議決を求めらる。

昭和二十四年十二月二十八日  
仲裁裁定第二号

# 仲裁裁定書

公共企業体仲裁委員会

目次

一 経 過  
一 裁 定  
一 理 由

経過

一 本件は、本年十月二十日全専売労組が日本専売公社（以下公社という。）を相手に「賃上げ及び越年資金の支給等に関する紛争」として、専売公社中央調停委員会に調停を申請したのに始まる。

爾来、同委員会は五旬余に亘り鋭意調停に努力してきたが、公社側の不承諾により遂に成立しなかつたので公共企業体労働関係法（以下公法と云う。）第三十四條第三項<sup>号</sup>の規定に基き、全員一致の決議を以て十二月十四日本委員会に仲裁請求を行った。

二 本委員会は同日附を以てこれが受理を決定し、同委員会より調停に関する詳細な経過を聴取、提出された仲裁請求書及び関係書類に慎重な検討を加えると共に、両当事者より事情を聴取し、紛争の真相を極める

とに主力を傾注した結果、次の諸点よりして、できる限り調停案の線に沿って速急に事件を解決することを適当と認めるに至つた。

(イ) 本件は専売公社中央調停委員会の仲裁請求によるものであり、其体は同委員会によつて十分検討済であるから、同委員会の到達した結論に信頼し、極力これを尊重することを至当とする。

(ロ) 調停の経緯を見るに、はじめ相当の関きがあつた両当事者の主張も調停委員会の努力によつて、最後の段階においては可成り接近し、其の結果組合側は不満足ながらも調停案を受諾して紛争を解決する意志を示し、公社側も亦、最後の回答において「客観状勢その他により勧告に示された給與の改訂を行い得ないことを遺憾とする」とい、存がら「勧告の趣旨を尊重し」「諸般の状勢を考慮し、できる限り貴意に

添い得るよう努力したい。」と明言しているのみならず、調停の過程において、非公式ながらも、一旦は調停案が示す程度の線で紛争を解決する可能性のあることを述べている事実を鑑み、調停案の線に沿って解決を求めることが最も実情に則する。

三、よつて本委員会は、専ら調停案の趣旨に基づきこの際応急措置として次の通り裁定することとなった。

裁定

当事者

東京都品川区東品川五丁目七十七番地

全専売労働組合

右代表者中央執行委員長

平林

剛

同 千代田区内幸町一丁目二番地

日本専売公社

-3-

右代表者 総裁 秋山 孝之 輔

-4-

本委員会は、右当事者向の「賃上げ及び越年資金の支給等に関する紛争」につき次の通り裁定する。

記

一 公社は調停案第二項の趣旨により、同項所定の金額六箇月分から本年十二月に支給された臨時年末手当総額を控除した金額を、昭和二十四年度末までに全取員に支給すること。

二 昭和二十五年四月以降の給與については、当事者向に於て改めて協議すること。

三 公社は組合と協議して現行の生産報奨金制度に再検討を加え、次年度以降これを公社の企業体たる性質に適する合理的賞与制度に改変すること。

四 以上の諸項に規定した事項について協議が成立しないとき、又はその  
解決について意見の一致を見ないときは、本委員会の指示により決定す  
ること。

昭和二十四年十二月二十八日

公共企業体仲裁委員会

委員	長	末	弘	嚴	太郎
委員		今	井	一	男
同		堀	木	鎌	三

理由

一 公社は日本国有鉄道と同じく、企業体たる性質を有し、その取扱は国  
家公務員ではない。従つて給与は日本専売公社法第二十一條第二項の規  
定する基準に従つて、独自に定めらるべきであつて、目下民間給与と著  
しく均衡を失している国家公務員の給与に準じて定められなければなら  
ない法的根拠は存在しない。

二 公社職員の給与水準は低さに失するから、少くとも調停案に示されて  
いる程度まで、速やかに改訂せらるべきものと認める。

しかしながら、本委員会が国鉄関係の仲裁裁定書において説明したと  
同じ理由により、給与の全面的改訂については、現行の給与体系が、基  
準内外の比率において著しく当を失している等の点につき検討を加える

と共に、政府が今後実施すべき賃金政策をも考慮に入れて、当事者間において十分協議を遂げ、来年四月以降につき、その実施を図るを適当と認める。

三、本委員会は公社の経理状態を調査した結果、公社はその予算上又は資金と今年度内に主文第一項に記した金額を支給し得る十分の経理能力を有し、従って公労法第十六條第二項に關係なく、その支給に必要な措置をとり得べきものと認める。

四、本委員会は、公社が経営上生産能率を挙げるためには、取員の努力によつて予算以上の経費の節約又は収入増が認められた場合に、その差額を適当な割合で全取員に配分する制度の方が、現行の報奨金制度より適当であると認めるから、公社としては次年度予算についてこれを實現

一七

るため、必要な措置を講ずることを裁定の一部として指示する。

(以上)

理 由

昭和二十四年十二月二十八日、公共企業体仲裁委員会が、全専売労組  
合の申請にかゝる賃金ベース改訂の問題に關して下した裁定は、公共企業  
体労働関係法第十六條第一項に該當するので、同條第二項の規定により、  
国会に附議する必要があるからである。



專調委発第四〇號

昭和二十四年十二月二日

専売公社中央調停委員会

委員長	小林直人
委員	山本浅吾
委員	高野実

日本専売公社

總裁 秋山孝之輔 殿

全専売労協組合

中央執行委員長 平林剛 殿

調停案

昭和二十四年十月二十日全専売労協組合、全二十一日日本専売公社の双方から申請された「賃上げ及び越年資金の支給等について、左記の通り調停案を提示します。当事者双方はこれを速かに受諾されるよう勸告します」

調停條項

- 一 賃金平均総月額を本年十月以降八一三八円に改訂すること。
- 二 前項の改訂が実現するまでの措置として、現行の生産報奨金制度を拡充して総月額三、七九〇万円を全取員に増加支給すること。
- 三 越年資金は支給しないこと。
- 四 その他の事項については本調停條項に基いて双方が協議して決定すること。

理由

一 全専売労働組合（以下組合という。）は、六月二日日本専売公社（以下公社という。）に対して専売従業員への給与は、その公共企業体としての特殊性から官庁給与とは別に特殊な給与体系を速かに確立すべきであると、これを実現のため即時協議を開始されたい旨申入れを行い、爾来十数回に亘る団体交渉を行ったが、一向に進捗を見ぬまゝ、時日を経過したので、九月二十日組合は現行賃金ベースを改訂して、年令別最低保証給の実施支給、越年資金の支給、その他六項目の実施の申入れを公社に対して行った。これに対して、公社は九月二十四日現段階においては、遺憾ながら責意に添い得ないと拒否した。しかし組合は、組合員の切實な生活状態を考慮し、民間給与等に比して、この要求が至當であると

え、十月三日公共企業体労働関係法（以下公労法という。）第二十四條第三号による調停を本委員会に申請したのである。

本委員会は組合側の調停申請に対し、労使間の平和と調停の円滑なる進行を図るため、公社側からも調停を申請されたい旨申入れを行ったが公社はこれに対してなお団体交渉を行いたい意向であるから、調停申請は致しかねるといふことであつたので、本委員会は公労法第二十四條第三号の決議を行うべきかについて慎重審議をした結果労使双方において更に団体交渉を行うように勧告して、組合からの申請を受理しなかつた。労使双方は本委員会の勧告に従つて三回の団体交渉と一回の賃金委員会を持つたが、年令別最低保証給の実施支給と越年資金の支給については、双方の意見は全く対立し、妥協の余地がなくなつたので、組合は十

月二十七日 公社は同二十一日夫々本件に関する調停申請をしたので、本  
委員会は公労法第二十四條第一号の規定によりこの調停を開始した。

二 爾来委員会は十八回の委員会を開催し、労使双方の互い分を充分に聽  
取して問題の解決点の発見に努めた。

組合側の主張は賃金月額十八才六〇〇円、十九才六七〇円以下逐次  
逆増して、四十一才一七、九五〇円の年令別最低保証給の実施支給と越年  
資金一人一〇〇〇円を十二月分俸給支給日まで支給することであつ  
て、三七〇〇〇組合員がもはやその生活に底をつきその生計は非常に困  
窮しているから一日も速かに、現行給與を改訂して賃上げを行うことが  
必要であること、現行給與は民間給與に比しても著しく下廻つたもので  
あり、専売労働者であるからといって低い生活をしなければならぬとい

-3-

は考えられないこと、又年令別最低保証給を要求したりは、労働力の再  
生産のたりにその生計を維持するに必要で最低限を年令に応じて保証せ  
よというにあつた。これに対して公社側の主張は公社取員の生活を安定  
させて公共企業体として、十二分の業績を上げることにについては熟意を  
もっているものであるが、組合の要求する年令別最低保証給はその体系及  
び算定方式に於いて到底納得することができないし、給與水準の改訂及  
び越年資金の支給に關しては現在の状況下においては実現極めて困難で  
あるというのであつた。

トつて、本委員会は先づこの賃上げの要求が妥当であるかどうかとい  
う点について考究することとし、双方から提出された資料によつて現在  
支払はれてゐる賃金並に一般物価の異動状況及び組合員の生計状況等を

検討したのであるが、現行の六三。七円ベースは昨年七月の物価並に民間給興等を算定基準にして定められたもので既に昨年七月の物価は本年七月において、三〇。七%上り（C.P.S.調査による）同期向において民間給年は全工業において七二。八%（労働省毎月勤労統計調査による）上りである。この事実から組合員の生計の困難を推測することが出来るし、又専売取員が公務員当時に適用を受け、六三。七円ベースについては、関係方面においてもこの改訂に関する研究がなされている実情にあるので、今日ではもはや六三。七円ベースに拘泥すべきではないと考ふるに至った。なお且つ本年度において公社に課せられた一三。〇億円の専売益金確保は取員の絶大な努力と積極的な協力がなされなければ到底達成し得られないことを思うとき、この際適当な給与の支給は、専売従業員

に対し、国民一般の生活を維持させるためには勿論公社の経営改善の面からも必要であるとの結論を得た。

さて、適当な給与とは何を基準として定められるべきものであろうか。この問題について本委員会は慎重審議の結果、日本専売公社法第二十一條に「取員の給与はその取務と責任とに応ずるものでなければならぬ」と云い換へれば、給与は労働の量と質に依じたものでなければならぬと定めると同時に第二項に「取員の給与は生計費並に国家公務員及び民間事業者の従業者の給与その他事情を考慮して定めなければならぬ」と規定するところに準拠することにした。このことについて公社側も賛成し、又組合側も賛同したところであった。従つて組合が主張するところの理論生計費を基礎として、十八千六〇〇。〇円、十九千六七〇。〇円以



い民間事業の中り類似産業の賃金を基準とすることに決定した。その  
専売事業中煙草製造部門は、統計分類の上では、食料品工業に入つて  
るが、食料品工業の中には、醤油、味噌、茶、酒の製造等、小規模経営  
体が含まれていり、これを基準とすることは、適当ではないし、  
煙草製造と作業の性格がよく類似しているといわれる紡績業は、凡そ八  
割が女手であつて、人的構成においても専売事業と相当異なり、  
難点があり、これにもより難いので、専売の実態からして、全工業の  
準として、採用することにし、このことについては又労使双方の同意  
を得たところである。

さて、全工業の従業員の給与を算定の基礎とするについては、勿論  
者り賃金が算術的に同一であるということではなく、これについて、

労働別、男女別、年令別、地域別等、多々要素を考慮して修正係数を  
いる必要がある。その係数を全工業の賃金に対して、0.9563に  
出した。その算出方式は別紙の通りである。この係数は昭和二十三年  
月毎月勤労統計によつた、我々は極力最近の資料によつて、修正係数  
見出すよう試みたが、調停の日時の制約もあり、やむを得ずこの資料に  
よることとした。

全工業における賃金総支拂月額の標準期間を何処に求めるかは人によ  
り、或はその立場によつて、種々異論があることであるが、本年一月以  
降一般民間賃金は比較的安定し、特に六月以降極めて安定した線を示し  
ていることは、その他の統計資料からも傍証される処であるので、最  
近の安定した六、七、八月を採用することとした。六、七、八月の三月間にお

ける全工業の賃金平均総月額は八、五、九円であるから、これに前記の修正係数の九、五、六三九を乗ずれば、調停係項第一項の八、一、三八円を得る。この金額は専売取員の現行賃金平均総月額七、一、二六円に対して約一割四分の引上げに当る。

ところでこの八一三八円という賃金総額は、公社法第二十一條が生計費を考慮しなければならぬことを規定している点から見ても適当であるかどうかが、又専売取員が一般国民的生活水準を営むに足るものであろうか。この検証には現在も權威があり、信憑度の高い消費者価格調査(C.P.S.)に対して、判定する方が適当であると考える。然し、この場合に於いて東京都を出发点とするか、この地の平均をとるかという問題が生ずるが、その何れも専売取員の分布状態から見て適当では

なく且つ何れの場合も現行勤務地手当制度との深刻な矛盾は避け難い。全都市平均値を出发点として採用することとした。

この場合の算式は次の通りである。

$$1/544^{\text{世}} \times 0.6272 \times \frac{1136}{1214} + 966^{\text{円}} = 8,102^{\text{円}}$$

1/544<sup>世</sup>.....C.P.S.全都市平均支出の4月6月～8月(平均世帯人員4.6人)

0.9495.....4.6人世帯生計費の5人世帯生計費に対する比率

0.6272.....5人世帯生計費から専売取員平均2.543人世帯生計費に換算する

係数(物価方針標準生計費による)

1.214.....C.P.S.全都市平均地域差率

1.136.....専売取員全口平均地域差率

966円.....勤労所得税

これにより得た八一〇二円の生計費は調停條項第一項の賃金八一三八円に比較して専売取員に一般国民的生計水準を保障したものと判定出来る。なお又賃金八一三八円は公社が試算として算出した金額とほぼ同額であつて、この点から見て公社側においても格別の異論はない金額と云うことが出来る。

三 以上の理由によつて、我々は専売取員の賃金平均総額八一三八円を本年十月以降改訂されることを適当と認める。

なおこれらが実施せられるまでの間、極めて暫定的にではあるが、後述の理由のため、専売益金一、二〇〇億円確保の趣旨をもつて、現行設備金制度を拡充し、全取員に総月額三、七九〇万円を支給することを併せて要望する。

-8-

現在公社の経営概況を見るに、今年度の製造計画に対しては、その決定された線に沿つて、着々能率を上げているのでその生産量の確保は難事ではないと考えられるが、これに対する販売実績は、八月以降予定量に對するに至り、このまま推移するならば、一、二〇〇億円の確保は到底困難であつて、約三億円の歳入欠陥を生ずる虞がある。このことは一般購買力の低下等の原因によるものもあろうが、この際品質の改善向上と相俟つて、販売面に一段の努力を傾注する等、公社取員が一致団結して、夫々の分に依じて全能力を発揮したならば赤字の克服は難事ではない。こゝに肝要なことは、公社取員の自発的な努力心を誘発する措置を講ずることであつて、生産及び販売当事者は勿論、全取員が安心してその取務に専念し得る方途を講じて、その格別の努力に對して、直



ちに報いする制度を確立することが必要である。こゝに生産報奨金制度を拡大して、全取員にこれを適用することとし、総月額三七九〇万円を支給することを適当とするのはこのためである。この金額は専売取員に必要な最小限度の月収八一三・八円と、現在の実収との差額を積算したものである。

なお又生活の安定向上の一方法として、住宅、託児所、通勤バス、保健衛生施設の整備拡充等、福利厚生施設の充実に図つて、実質賃金の向上に資する措置も講ずる必要がある。

こゝに生産及び販売担当取員の外、広く全取員に対してこの措置を講ずる必要があるという理由は、公社それ自体が有機体的組織であつて、一部門だけが努力したとしても、到底所期の目的を完遂し得ないからである。

ある。

次にこの暫定措置実施のための給与源資は本年度において約二七、四〇〇万円を必要とするが、この捻出については原材料の効率的消費、諸用品調達の合理化、諸物件費の節約等、企業経営の合理化を図るなど、極力経費の節約をなすにおいては、既定予算中から所要額を捻出するのは不可能ではないと考えるので、この点につき公社は、格段の創意と工夫を為されることを期待する。又組合は、我が国現在の客観状況を直視すると共に、公社経理の現況を理解されて、本財源獲得のために、なお一層の眞摯な努力を致されることを希望する。

次にこの金額の配分に当つては、労使双方協議の上、効果的、且つ公社企業体たる公社に適合した配分を行うよう要望するものである。

我々は、企業体たる公社の給与を決定支給するに当り、その職階取務を充分検討の上、合理的に定めなければならぬと考へるが、今回は時間的に余裕を持たないので、労使双方は、近い将来において公共企業体としての専売公社に適合した給与体系を確立するために、慎重協議研究されて、その取階取務に適合し、且つ公社の事理に相応した給与体系を確立し実施されたい。

次に公社の現行給与体系についてみると基準内給与が八一%、基準外給与は一九%であつて、基準外給与が比較的に多いと思はれるので、職階取務給与の確立の際には出来るだけ、基準内給与の割合を増加するような措置を講じられたい。

越年資金の要求に關する問題は、前述の措置を講ずることにより、<sup>10</sup> 足ではないが、一応解決するものと認められるのでこれは認めないことにした。

調停案理由は、以上の通りであるが、労使双方は、本調停案を受諾され、この趣旨を速かに実現して、公労法の精神に基く労使関係の友好的、且つ善良な慣行と秩序の確立を図つて、公共企業体の正常な運営を最大限に確保され、公共の福祉の増進と擁護に寄与されるように要望する。

別紙

全工業を基準とした専売公社従業員の平均賃金算出基礎

(一) 全工業の6月から8月までの平均月収	8,509円
全工業の従業員構成に対する専売公社従業員構成の比率	0.95639
$8509 \times 0.95639 = 8,138$ 円 (専売公社平均賃金)	
6月全口工業平均賃金	8,529円
7月	8,419円
8月	
	<u>18,577</u>
	3) 8,509

(二) 修正係数の算出基礎

(1) 全工業年令階級別平均賃金表 (23年3月 毎月勤労統計)

	0~20才	21才~30才	31才以上	計
総計	1,357.07	3,097.68	4,665.01	3,131.75
男	1,304.93			3,715.64
女		1,860.75		1,586.29
労取	1,987.26	3,032.10	4,432.16	2,906.19
男	1,281.74			3,489.18
女		1,772.20		1,516.90
計	2,145.87	3,393.76	5,280.37	4,170.90
男	1,692.93			4,607.19
女		2,252.93		2,127.31

(2) 専売公社年令階級別人員分布表 (24年7月現在)

	0~20才	21才~30才	31才以上	計
総計				37,414
男				24,421
女				12,993
労取	2,057	4,301	6,964	24,961
男	6,570		5,061	13,330
女				11,631
計	1,576	3,559	5,956	12,453
男	607		755	11,091
女				1,362

(3) 才(一)表を才(二)表で修正した平均賃金(全工業平均賃金を専売の人員構成に引直したもの)

	修正値 A	原数	%
男	3,605.796	3,489.18	1.03347
女	1,497.33	1,516.90	0.98710
男	4,229.50	4,607.19	0.91862
女	2,003.36	2,127.31	0.94173

(4) 全工業地域別平均賃金表 (23年3月 毎月勤労統計)

七大都市圏	北海道・東北	関東・中部・近畿	中国・四国・九州	全国平均	給與総額 定期給与
男	2711.57	2831.92	3037.92	3172.77	1,098,776
女	1166.66	1793.32	1212.80	1381.40	1,098,017
計	4378.35	3522.92	3990.17	4089.10	1,126.70
取	2130.47	1505.31	1842.08	1940.51	1,096.26

(5) 第(4)表を才(3)表の比率で修正した平均賃金(全工業地域別平均賃金の構成要素中、年令階級だけ専売に修正した場合の平均賃金)

七大都市圏	北海道・東北	関東・中部・近畿	中国・四国・九州
男	3570.95	2802.33	3139.60
女	1595.81	1146.54	1192.15
計	4016.66	3234.11	3644.70
取	2006.33	1417.60	1734.74

(6) 専売公社地域別人員分布表

全国	七大都市圏	北海道・東北	関東・中部・近畿	中国・四国・九州
総計	3724	10445	6273	8988
男	2496	7530	4368	5656
女	1330	3569	2267	3255
取	1163	3961	2101	2401

計	12453	2915	1905	3332	4301
取	11091	2591	1698	2969	3833
	1362	324	207	363	468

(7) 才(5)表の平均賃金を才(6)表で修正した賃金(全工業平均賃金を専売の年令別地域別人員構成に引直した場合の平均賃金)

修正値 B	原数 O	%	中間修正値
計	2995.77	3131.75	0.95639
男	3730.27	3715.64	1.00394
女	1613.52	1586.29	1.01717
計	2584.04	2906.19	0.88915
男	3457.04	3489.18	0.99079
女	1583.52	1516.90	1.04392
計	3819.26	4170.90	0.91569
男	4058.66	4607.19	0.88094
女	1869.74	2127.31	0.87892
			1.70556
			3.60225
			1.44207
			3.145774
			1.44207

総合修正値 0.95639

(三) (1)上記(2)表の基礎となつた人員分布状況

専売年令別人員分布  
—20才 21才~30才 31才~

計	男	37,414
	女	24,421
総計	男	12,993
	女	18,124
作業者	男	7,061
	女	11,063
取員	男	19,290
	女	17,360
計	男	5,590
	女	9,323
作業者	男	4,746
	女	1,070
取員	男	2,298
	女	3,597
計	男	2,467
	女	860
作業者	男	1,166
	女	6317
取員	男	2,467
	女	860

(2)才(6)表の基礎となつた人員分布状況

専売地域別人員表	七大都市圏	北海道、東北	関東、中部、近畿	中国、四国、九州
全口	37,414	6,273	8,988	11,708
作業者	18,124	3,273	3,742	4,926
取員	20,661	1,295	1,458	1,923
計	11,063	1,998	2,284	3,013

(3) 専売公社従業員の取種別男女別人員分布状況

取員	計	19,290	4,292	3,000	5,246	6,772
	男	17,360	3,845	2,700	4,721	6,094
作業者	計	1,930	427	300	525	678
	男	8,797	2,099	706	2,079	1,35
技術取員	計	1,069	27	11,063	634	3
	男	1,069	27	11,063	634	3
計	男	7,866	2,126	18,124	2,082	1,615
	女	1,069	27	11,063	634	3
計	男	8,797	2,099	706	2,079	1,35
	女	1,069	27	11,063	634	3
計	男	7,866	2,126	18,124	2,082	1,615
	女	1,069	27	11,063	634	3