

（一）賃金の決定は、労働者の生活費を基礎として、その生活水準を考慮し、労働者の健康と生産性を維持するために必要と認められる範囲内で行われなければならない。（二）賃金の決定は、労働者の労働時間、労働強度、労働環境、労働者の技能や経験、労働者の年齢や性別、労働者の家族構成などを考慮し、公平かつ合理的に行われなければならない。（三）賃金の決定は、労働者の生活費を基礎として、その生活水準を考慮し、労働者の健康と生産性を維持するために必要と認められる範囲内で行われなければならない。（四）賃金の決定は、労働者の労働時間、労働強度、労働環境、労働者の技能や経験、労働者の年齢や性別、労働者の家族構成などを考慮し、公平かつ合理的に行われなければならない。（五）賃金の決定は、労働者の生活費を基礎として、その生活水準を考慮し、労働者の健康と生産性を維持するために必要と認められる範囲内で行われなければならない。（六）賃金の決定は、労働者の労働時間、労働強度、労働環境、労働者の技能や経験、労働者の年齢や性別、労働者の家族構成などを考慮し、公平かつ合理的に行われなければならない。（七）賃金の決定は、労働者の生活費を基礎として、その生活水準を考慮し、労働者の健康と生産性を維持するために必要と認められる範囲内で行われなければならない。（八）賃金の決定は、労働者の労働時間、労働強度、労働環境、労働者の技能や経験、労働者の年齢や性別、労働者の家族構成などを考慮し、公平かつ合理的に行われなければならない。（九）賃金の決定は、労働者の生活費を基礎として、その生活水準を考慮し、労働者の健康と生産性を維持するために必要と認められる範囲内で行われなければならない。（十）賃金の決定は、労働者の労働時間、労働強度、労働環境、労働者の技能や経験、労働者の年齢や性別、労働者の家族構成などを考慮し、公平かつ合理的に行われなければならない。

三、会社の労働条件

そこで、いよいよ紛議の原因である会社の労働条件を探究しなればならぬが、労働条件と言つても自 然からそこに主要なる問題と察らざるものとの別があらう。従業員が紛議を起すに當つて「何」が一番主要なる問題として提起されてゐるのであらうか。去る十月三十日に従業員から会社に提出した嘆願書によれば、最近の物價高によつて生活は益々苦しく、假令残業や徹夜通しをやつても、辛じて日常の生活を支へる程度であつて、若しこの状態が永く続くならば肉體は消耗するばかりであり、それと言ふのも、賃金が非常に安いからで「現在日額ヲ準工員ノ最下給一圓七錢手當五十五錢ニ對スル月收ヲ見マスル二月二十六日出勤シタルモノトシテ五拾圓四拾六錢」にしかならぬのであり、之に對して「我々従業員ノ御願ハ之ヲ改メテ六拾五圓内外ノ程度ニ御增收下サル様願致シマス」とあるところから見ても、問題の焦點は明らかに生活資料たる賃金に存してゐるのである。だから、こゝでは賃金が基底的要素となつて居り、長時間労働もこれから