DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

CIO、鐵道從業員組合等が共同戰線を張り、勞働者階級の利益擁護に努力して、相當な效果をあげている。

以上は、米國の全國的政治活動であるが、各州に於ても、大體地方的規模に於て、同樣なる政治活動が行われている。即ち、各州に存在する總同盟、CIO、鐵道從業員組合等の支部は夫々の枠の內で、州內に於ける政治活動計畫を樹て、政治活動委員を設けて、州議會並に州行政機關と密接な連絡をとつて、政治的活動を行う。

州の選擧は二年に一回行われるので、州の政治活動計畫は、全國的政治活動計畫と、歩調を合せる樣に計畫される。かくの如く、中央及び地方の政治活動計畫が、計畫的且組織的に然も繼續的に根氣よく實行されているため、相當確實なる效果をあげている。

我が國組合の政治活動

我が國は勿論、米國とは政治組織が異り、國情が異るから、以上述べた樣な米國組合の政治活動をそのまゝ全部採用することは出來ないが、その多くの點に就て、學ぶべき所が多いと思う。我が國の勞働組合運動が、所謂與えられた天下り的の運動であるため、政治活動は未だ組合內部から起つて來る段階に迄到達していない。即ち、一般勞働組合員が組合自體に對して無自覺無關心であると同樣、組合員のもつ政治力に就いても無自覺無關心である。從つて、組合運動が少數の指導者によつて、獨裁的に支配される危險性があると同樣に、勞働組合が政黨によつて利用され、政黨の手先に使用される危險性が多分にあるので、この點は特に注意を要する點である。即ち、こゝに全體主義的獨裁主義の危險性がある。

既に述べた如く、政黨と勞働組合とは全く異つた機能をもつものであるから、相互に連絡をとることは必要であるが、勞働組合が政黨に支配されるという從屬關係をもつことは、極力避けなければならない。

組合は組合として獨自の政綱を決定し、この政綱實現の範圍內に於て、政黨と協力することは何等差支えない。更に、組合の本來的目的たる組合員の生活程度の維持改善に必要な、政治的組織を確立するために、積極的に組合が政黨を利用する段階に迄、到達しなければならない。

併し、組合の根本的政治政策を樹立するに當つては、その決定方法はあく迄も、民主的に行わるべきであつて、少數者の獨裁によつて決定されてはならないことである。トーマス・ジェファーソンは「市民が聰明で啓發されていない限り眞の民主主義はあり得ない」と公言したが

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

眞にその通りである。我等の社會は一つの民主主義の學校である。そこで市民は、單に民主主義社會の生活をするに適する樣な、市民的訓練を受けるのみならず、更に民主主義社會の推進力となるに必要な、民主主義の原則及びその運用に關する教育を受けるのである。同樣に勞働組合も亦、民主主義の學校である。組合員は職場大會で自己の意見を發表し、討論し、考慮して自らを教育して行く。かくて組合が民主的に運營されるのみならず、この組合の民主的運營を通じて、一般民主主義の原理並に運用を學ぶのである。

この意味に於て、勞働組合が社會に於ける重要な民主主義制度なのである。

以上述べた米國に於ける組合の政治活動は、我等に幾多の教訓を與えるものである。我が國の勞働組合も、先ず民主的に組合の政治綱領を決定し、それに基いて政黨と連絡提携し、特に選擧に對しては、より計畫的に合理的に活動すべきである。我が國に於ては、選擧の場合には多數の立候補者が種々なる公約を爲すが、選擧が終了すると、當選者は公約を忘れ、或は全くこれを無視して、黨利黨略に走る傾向が非常に強い。又かゝる政治家の政治的無節操に對して選擧民はこれを糺彈しようともしない。政治家にかゝる行動を許すのは、選擧民に大半の責任がある。

そこで、社會に於ける大なる政治力たる組合は、如何なる政黨に所屬するを問はず、各政治家の議會に於ける政治的記錄を作成し、これを次期選擧に於ける組合公認候補決定の標準とするならば、政治家も自然政治的節操を守るに至るであろう。これは我が國政治の民主化に對する組合の偉大なる貢獻である。更に、選擧の場合に於て政治活動を行うに止らず、議會の開期中、米國の組合の行うが如き、政黨乃至は各議員に對する政治運動を展開すべきである。即ち組合に有利な勞働立法が、議會に提出された場合は、各政黨に對し、各議員に對し、これを通過せしむる樣に、努力すべきである。又反勞働組合法が議會に提案された場合に於ては、その法案が組合にひいては企業全體に對しても、如何に重大な惡影響を及ぼすものであるかを說明し、極力これが阻止に活動すべきである。

併し、組合の政治活動は、立法部に對する運動だけでは、未だ十分にその效果を果し得ない。折角有利な勞働立法が制定されても、それが行政部門に於て忠實に實施されなければ、勞働立法の效果を果し得ないのである。組合は行政部門と密接な連絡をとり、勞働組合法、勞働關係調整法、勞働基準法等が、はたしてその立法の精神に從つて施行されているか否かを嚴重に監視する必要がある。

第五章　勞働組合と政治活動

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

特に、勞働委員會が眞に勞働組合法の精神に從つて、活動しているか否かを監視する必要がある。

要するに、我が國の組合は以上の線に從つて、大いに政治活動を活潑に展開すべきである。具體的には組合は專任の政治活動委員を任命し、政治活動計畫を樹立すると同時に組合員の政治教育を徹底させなければならない。

即ち、種々なる問題に關する正確な偏見にとらわれない資料、情報を提供して組合員を啓蒙し、組合員が正當なる判斷をなし得る基礎を與うべきである。あく迄も、少數者の政治的イデオロギーを全組合員に押付ける様な、全體主義的獨裁主義的方法は極力避けなければならない。

第六章　勞働者教育及び輿論

勞働者教育の重要性

戰時中、我が國の勞働組合は、產業報國會又は勞務報國會等の組織を通じて、少數の國家主義者又は軍閥主義者によつて、獨裁的に支配されていた。然るに、終戰後に於ては、全部の勞働組合が必ずしもそうではないが、可成り多數の組合が、一部少數の左翼指導者によつて獨裁的に支配されていることは、組合員の無自覺、無關心を示すものである。左右兩翼の獨裁は何れも、眞の意味に於ける民主主義的勞働組合ということは出來ない。

組合員が組合に對し無關心であることは、獨裁的支配者にこの上もない專制的支配の好機會を與えるものである。眞に民主主義的組合を確立するためには徹り遂い様であるが、組合員を徹底的に教育するより外に方法はない。組合員が眞の民主主義的組合の目的、組織及び運營を十分に認識するならば、獨裁者の專制的支配は許されなくなるであろう。玆に、現段階に於ける、勞働者教育の重要性がある。勞働者教育の目的は一面に於て各組合員の智的水準を引上げ、彼等の個人としての社會的、經濟的地位を向上せしむると同時に、他面組合員としての一般的教育水準を向上せしめ、以て組合にかせられた社會の民主主義的一大勢力たるの重大なる社會的使命を、十分に果さしめんとするにある。勿論、少數の有能な指導があれば、單位組合、全國組合及び總同盟乃至は組合會議等の外形的組織だけは出來る

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

であろう。併し、總ての組合員が、組合の組織、組合員の權利義務、團體交渉、勞働協約等を明確に認識することなくしては、眞に健全なる民主主義的勞働組合運動はあり得ない。

今や我が國の勞働者は、勞働組合法によつて、團結の自由と團體交渉の自由とを與えられている。併し、勞働者が眞に勞働組合の意義及び目的を認識し、自らの自由意志によつて選擇した組合指導者により、組合が民主的に支配され、運營されるのでなければ、健全なる民主主義的組合ということは出來ない。現在大部分の組合員は、組合の團結權及び團體交渉權を、自らの努力によつて戰いとつたのではなく、上からの賜として與えられた爲に、組合に對し無自覺であり無關心である。從つて、少數者により獨裁的に支配される危險性が多いのである。

獨裁的、專制的組合指導者達は、組合員の無智なることが、彼等の獨裁に、反つて好都合であるという理由で、組合員の教育に無關心であるか又は積極的に反對する、恰も封建的諸侯が「民は依らしむべく知らしむべからず」という方針をとつたのと同樣である。今日我が國の組合運動に於て、この基本的な問題が餘り重視されていないのは、どうしたことであろう。組合が待遇改善問題に追われて、組合員の教育に迄、手が廻らないということもあるであろう。比較的獨裁的でない組合に於ても、本格的に組合員の教育が取り上げられていない所から見れば必ずしも獨裁的指導者が、故意に教育を無視せんとする結果のみでもないであろう。その原因は何れにあるにせよ、この勞働者教育という根本問題が、未だその緒に着かないということは我等の無視し得ない點である。

米國の組合教育の實際

既に述べた樣に、民主的組合を確立するためには、組合員の教育がその前提條件である。從つて、米國の組合はその組合規約に、一定の組合費を組合員教育のために使用すべきことを規定するものが多い。かくの如く、一定の豫算を組合員教育に充つべきことを、規約に規定していることは、組合が組合員教育を重視している證左である。事實英國其他ヨーロッパ諸國の組合運動に於ても、米國の組合運動と同樣に、組合の基礎が確立されたのは、組合員教育が重視されるに至つてからのことである。

先ず、組合員教育を實施するに當つては、教育計畫が樹立されなければならない。教育計畫は、少數の指導者によつて、獨裁的に決定されるのではなく、組合員中から選出された教育委

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

員會によつて、計畫の原案が作成され、年次大會に提出される。大會に於て、この原案が十分に討議され、必要な修正を經て後、初めて根本的教育計畫が確立されるのである。一度教育の基本方針が決定されたならば、教育委員はその基本方針に從つて、具體的教育プログラムを確立すべきであつて、自己の個人的意見によつて、これを變更することは出來ない。この點は、民主的教育の徹底と、教育の民主的管理という見地から見て、最も重要な點である。組合の教育委員長は時々教育計畫の進行狀況に就て、組合の執行委員會に報告すると共に、組合の年次大會には、一カ年間の教育實績を報告して大衆の批判を仰ぎ、若し改善すべき點があれば、大衆討議によつてこれを改善する。かくの如くして、組合教育の民主的管理が行われるのである。

單位組合教育の重要性

組合教育の直接擔當機關は、單位組合、地方組合聯合會、全國組合、總同盟又は組合會議等であるが、この內最も重要なるものは、單位組合に於ける組合活動は、各種委員會制度によつて行われることは既に述べた通りである。これら委員會中、教育委員會は最も重要なるものである。單位組合は、組合員の基礎的教育を施す重大な責任を有す。單位組合教育委員は、組合長が執行委員に諮つて、組合員中適當なる者を選任するのが最もよい方法である。

單位組合教育委員の任務も、後に述べるが如く、全國組合教育委員のそれと類似するものではあるが、組合教育のより具體的な實際的面の多いことがその特色である。勿論、基本的な教育方針は、全國組合の決定したものに從うのであるが、地方の組合事情に應じて創意工夫をこらし、紙芝居、幻燈、映畫、ポスター、揭示板、立看板等の教育的手段を利用して、教育的效果を擧げる樣努力すべきである。

單位組合の教育委員會

單位組合の教育委員會の組織及び活動は特に重要である。先ず、教育委員には適任者を選定することが大切である。或委員は圖書主任として、圖書の蒐集及び整理に當る。組合運動史、團體交涉、勞働協約、勞働委員會、組合の政治活動、組合教育等に關する文獻を蒐集して、組合員の教育を援助する。更に、教育に經驗をもつか、或は未經驗でもこの方面に特別の才能をもつ者は、一般組合員、新入組合員、職場委員等の教育に從事する。

更に、組合員中紙芝居、幻燈、映畫、ポスター等重要なる教育手段に特別な才能を有するも

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

のは、この方面に於ける教育活動に從事する。

教育課題

米英の單位組合は、組合員の教育に最も重點を置いているが、特に新入組合員に對し、特別教育期間を設けて組合員教育を施す。單位組合の行う基本的組合教育としては、勞働組合の本質、目的、運用等を第一に教えなければならない。更に、勞働組合法は組合の團結權、團體交涉權等を保障し、組合を保護育成する基本法であるから、勞働組合法に於て組合員に認められた權利義務を徹底的に教えなければならない。

次に、組合規約は組合の憲法であつて、組合の機構、機能、目的、運用等を規定する基本法である。即ち、組合員の權利義務、役員の選擧、組合費、大會等に就て詳しく教育しなければならない。多くの民主的勞働組合規約は、常に組合は組合員大衆の利益のために、組合員大衆によつて、民主的に支配されることを規定している。（因に附錄に米國の代表的組合規約を輯錄したので熟讀されたい）更に、團體交涉、勞働協約、特に現行勞働協約の內容を十分に教え、協約に規定される權利義務が、如何なるものであるかを十分

に說明し、協約の有效期間中は誠意をもつてこれを遵守すべきことを、教えなければならない。若し、協約に不滿の點があれば、大いに研究し協約の更新期に團體交涉によつて、これを修正すべきであつて、決して協約有效期間中、不法にこれを破棄すべきではないことを十分に教えなければならない。以上の如き點を組合員一人一人が、よく理解し認識する樣になれば、組合の運營は眞に民主主義的なものとなるのである。

指導者の教育

ドイツやソ聯の組合運動に於ては、インテリゲンチアが非常に重要な指導的地位を占めている。これに反し、米英に於ける組合運動の指導者は一般組合員大衆の中から教育によつて養成された者が多い。このことは組合教育が徹底し、組合は民主主義の學校であることを、事實を以て證明しているのである。

即ち、月例職場大會或はその他の組合會合に於て、正規の學校教育は少しも受けたことのない筋肉勞働者が、自ら公衆の面前で自己の意見を發表し、他人と討論し、自らものを考へ、問題を解決する方法を學ぶのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

かくの如くして、以前には自己の意見を發表することの出來なかつた者が、公衆の前で堂々と演說をなし、又他人と討論し得る樣になる。各組合員は、かゝる組合教育によつて、彼等の内に新らしい力を發見し、益々自信を得るに至る。かくの如く、各人の内に潜在的にある才能及び能力を發揮せしめ、養つてゆくことが、眞の意味に於ける組合員の教育であり、又新指導者教育の最大使命なのである。

組合員はかゝる教育的訓練によつて、立派な組合指導者となるのである。勿論、稀には先天的に天才的な指導能力をもつたものもあるが、大部分の指導能力は後天的に教育と訓練とによつて、養成されるものである。ローマは一日にして成つたものではない樣に、偉大なる指導者は、決してこれを短期間に養成することは出來ない。長い間の經驗と訓練と教育とを通じて、養成されたものである。單位組合教育委員の内には、長期に亘つてその教育的任務を繼續するものもあるが、中にはより高い指導的地位につく者も多數出來てくる。單に教育委員の中からも、多數の指導者が出て來るのである。

米國勞働總同盟の創立者である、米國組合運動の大立物であつたゴンパース氏を始め、現總同盟會長グリーン氏、CIO會長マレー氏、合同炭坑組合長ルイス氏、ヒルマン氏等、何れも正規の學校教育は受けていないが、その學力に於て、識見に於て、その指導能力に於て、一流の實業家或政治家に比して何等劣つていない。同樣なことは、英國勞働運動の指導者に就ても云い得るのである。米英に於ては、組合運動が漸進的に發達したのと、早くから組合が組合員の教育に着目して、これに力を注いだ結果、一般組合員の内から優秀な指導者を出すに至つたのである。米英に於ては、文字通り組合は民主主義の學校なのである。特に、我等の學ぶべき點は、組合員の教育は決して完成するものではないことを教えている點である。

如何に偉大なる人物、如何に博學なるものと雖も、常に尙學ぶべき多くのものゝあることを教えている。朝に道を聽いてタに死するも可也である。

全國組合の教育活動

全國組合が教育活動の重要性は、單位組合の教育を指導し、統一し、合理的教育計畫を樹立するにある。

全國組合の教育部或は教育委員會は、全國組合年次大會に於て決定された基本的教育方針に基いて、具體的教育プログラムを作成するが、この場合各地方の單位組合や各產業及び職業に

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

於ける、特殊事情等を十分に勘案することが必要である。

組合教育擔當者

實際教育の擔當者としては、出來るだけ組合員中に適任者があればこれを優先的に選任するが、一部は外部から教育の專門家を雇う場合もある。但し、この場合注意すべきことは或る特定の政黨に所屬していない者を選定すべきである。若し、特定の政黨人を雇う場合は、中正な意味に於ける組合教育を行うことは困難であり、むしろ、多分に政治的宣傳に陷る危險性があるからである。最も適當な教育委員長及び教育委員は、組合活動に永年從事し、組合主義に忠實なるもの、內から選定すべきである。教育委員長又は教育委員は、組合長が執行委員會に諮つてこれを選定するが、選定に當つては想像力豐かな精力家で、民主主義教育の理念に徹し、しかも勞働者の理解し得る樣な文章を書き得る人物を選ぶべきである。勿論、かゝる條件を具備した人物は、何れの組合でも極めて稀にしか見出し得ないが、若しかゝる教育擔當者が發見されるならば、組合教育は百パーセントの效果をあげることが出來るであろう。

教育的手段

大きな全國組合で財政が許し、教育委員長が數名の教育專門家を、彼の助手として採用することが出來るならば、教育の效果を著しく高めることが出來るであろう。例へば、紙芝居、幻燈、映畫、ポスター、立看板、繪入パンフレット、ビラ等の作成は、十分な效果を擧げるには夫々の方面に於ける專門家にこれを依賴しなければならないからである。かくて、萬全の教育計畫が樹立されたら、第一に着手さるべきことは、組合教育に關する圖書文獻等を蒐集することである。

特に、他の組合に於て、既に實行して效果を擧けている教育方法及び資料等は、十分に參考とすべきである。既に述べた各種重要なる教育手段の作成に當つては、組合員中この方面の才能あるものは、出來るだけこれを利用することが望ましい。何んとなれば、それは組合員の間に、組合教育に對する興味を喚起するのみならず、同時に組合教育の目的をも達成し得るからである。併し、これらの教育的手段は、極めて重要なるものであるから、餘り素人の拙劣なものよりも、專門家に依賴して作成した方が、眞の教育的效果を擧げることが出來る場合が多い

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

ので、この點は特に注意すべきである。

次に重要な教育的手段としては、組合の發行する週刊、月刊等の定期刊行物である。定期刊行物は單に組合の報告機關だけでなく、教育機關としても重要性をもつている。從つて、定期刊行物は編輯者の才能如何によつて、重要な教育的效果を擧げ得る。そのためには、單位組合の教育擔當責任者と、十分に連絡をとる必要がある。

教育協議會及講習會

全國組合の教育計畫としては、年一回乃至二回單位組合の教育擔當者、即ち教育委員長を招集して教育協議會を開く。この協議會に於ては、從來の組合教育を檢討し、改善すべき點等に關して、各單位組合教育委員長の意見を徵する。尙新らしい教育方法等を教えて、組合教育を促進せしめる。又全組合教育委員長は、全國大會に提出すべき報告書及び勸告案を作成する責任をもつが、これらの作成に當つても、單位組合教育責任者の協力を得べきである。

全國組合は、夏期學校の如き、二週間程度の短期講習會を開催して、組合員の教育を爲す。特に最近に於ては各種の大學と交涉して夏期學校を開いている。夏期學校は一面に於て組合員

として必要な課目を教えると同時に休養的な意味も含んでいる。夏期學校の學課目等を日米兩國比較して見ると、日本に於ては理論的抽象的科目が多いが、米國では團體交涉、勞働協約、紛爭處理機關及び手續、生産及び價格構成、作業分析等の如く、日常の組合運營に關し組合員として知らなければならない實際的問題が多い。

今參考のために、米國製綱勞働組合の短期夏期大學の學課目をあげると、團體交涉、勞働協約、紛爭處理手續、斡旋、調停、仲裁、勞働運動史、勞働立法、金屬工業（地質地理、生産及價格、技術）、作業分析、人事問題、勞働委員會、會議の進行手續、社會と組合、指導者と組合員の關係、住宅問題、組合教育計畫、市民と組合員等である。かくの如く、課目に實際問題を取入れる點は、大いに學ぶべきであろうと思う。一般組合員並に幹部訓練のために、勞働學校を經營する場合もある。この場合も夏期講習會の場合と同樣に米國の組合教育は實際的である。

組合教育と組合政治

組合教育は、組合政治と混同してはならない。例えば、組合長が自己の政治的勢力を扶殖す

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

るために、組合の教育綱領を利用するが如きは、厳重に慎まなければならない。又組合教育に於ては、特定のイデオロギーを教えてはならない。組合結成の目的は、組合員の生活程度の維持改善であつて、この共同目的によつて、組合が統一されるのである。然るに、各種のイデオロギーを教え、これを政治的に利用せんとするならば、必ず組合を分裂に導く原因となるから特に注意しなければならない。組合教育はあく迄も、超黨派的基礎の上にたたなければならない。この點から見ても、組合教育が少數の組合幹部により、獨裁的に支配されてはならない。組合教育基本方針の確立も、その審議に於ても民主的に行われなければならない。

總同盟又は組合會議の教育活動

單位組合又は全國組合の教育活動を統轄し、且つこれ等下部組合の爲し得ない教育活動をするのが、總同盟又は組合會議なのである。

總同盟又は組合會議は、全體の組合政策に關するパンフレットを作成したり、會長其他の演說を再版することにより、全國組合に對する教育活動をなす。

例えば、或全國組合が非常に有益なパンフレットを出版すると、それを多數再版して、傘下の全國組合に配布する。或は總同盟又は組合會議の教育部長は、勞働問題、組合運動全般に關する圖書、パンフレット等の文獻目錄を作成したり、其他の方法に於て、全國組合に奉仕を爲す。

又總同盟又は組合會議の教育部長は、全國組合教育委員長會議を時々開催して、共通問題を討議し、各組合の經驗を交換し、教育計畫の樹立を援助する。特に、ラヂオ、映畫、勞働劇等の作成は全國組合單獨にては、往々不可能なる場合もあるが、總同盟又は組合會議の援助によつて、最も效果的にかゝる教育的プログラムを遂行することが出來る。要するに、總同盟又は組合會議の教育部長は、常に全國組合の教育活動を研究分析し、彼等の活動を統一し指導することによつて、組合活動を全面的に援助することが出來る。

輿論の教育

總同盟又は組合會議の最も重要なる教育活動は、ラヂオ、新聞、映畫等の報道機關を利用して、一般大衆を啓蒙し、組合に對する正確なる認識をもたしむることである。かゝる活動は、單位組合又は全國組合のよく爲し得ない所である。組合は、常に組合に對する輿論の動向に特

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

るために、組合の教育機關を利用するが如きは、嚴重に愼まなければならない。又組合教育に於ては、特定のイデオロギーを教えてはならない。組合結成の目的は、組合員の生活程度の維持改善であつて、この共同目的によつて、組合が統一されるのである。然るに、各種のイデオロギーを教え、これを政治的に利用せんとするならば、必ず組合を分裂に導く原因となるから特に注意しなければならない。組合教育はあく迄も、超黨派的基礎の上になされなければならない。この點から見ても、組合教育が少數の組合幹部により、獨裁的に支配されてはならない。組合教育基本方針の確立も、その實踐に於ても民主的に行われなければならない。

總同盟又は組合會議の教育活動

單位組合又は全國組合の教育活動を統轄し、且つこれ等下部組合の爲し得ない教育活動をするのが、總同盟又は組合會議なのである。

總同盟又は組合會議は、全體の組合政策に關するパンフレットを作成したり、會長其他の演說を再放することにより、全國組合に對する教育活動をなす。

例えば、或全國組合が非常に有益なパンフレットを出版すると、それを多數再版して、傘下の全國組合に配布する。或は總同盟又は組合會議の教育部長は、勞働問題、組合運動全般に關する圖書、パンフレット等の文獻目錄を作成したり、其他の方法に於て、全國組合に奉仕をなす。

又總同盟又は組合會議の教育部長は、全國組合教育委員長會議を時々開催して、共通問題を討議し、各組合の經驗を交換し、教育計畫の樹立を援助する。特に、ラヂオ、映畫、勞働劇等の作成は全國組合單獨にては、往々不可能なる場合もあるが、總同盟又は組合會議の援助によつて、最も效果的にかゝる教育的プログラムを遂行することが出來る。要するに、總同盟又は組合會議の教育部長は、常に全國組合の教育活動を研究分析し、彼等の活動を統一し指導することによつて、組合活動を全面的に援助することが出來う。

輿論の教育

總同盟又は組合會議の最も重要なる教育活動は、ラヂオ、新聞、映畫等の報道機關を利用して、一般大衆を啓蒙し、組合に對する正確なる認識をもたしむることである。かゝる活動は、單位組合又は全國組合のよく爲し得ない所である。組合は、常に組合に對する輿論の動向に特

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 0K3

別の注意を拂うことが肝要である。

例えば、罷業その他の勞働爭議の場合に於て、客觀的科學的統計資料に基いて、組合の立場を十分に一般大衆に認識せしむることは、組合の對輿論教育活動の最も重要なるものである。かゝる啓蒙運動が十分に行われないならば、罷業の場合當然かち得るであろう輿論の同情を失う場合がある。更に、選擧の場合に於ては、組合の政治的立場を鮮明にし、一般組合員を教育すると同時に、輿論に對する組合の宣傳を怠つてはならない。特に、米國の如き社會に於ては組合が輿論に對して重大なる影響力をもつている現在、その地位を利用して、啓蒙運動が盛んになされている。

組合内部に於ける組合員の教育すらも、まだその緒についていない我が國に於て、組合の對輿論教育が十分に行われていないのは、當然ではあるが、組合が罷業や組合立法の制定に於て輿論の支持を得るためには、組合の對輿論教育をもつと活潑に展開すべきである。

第七章　勞働組合の種類

勞働組合の分類

組合の機能を標準として分つと、勞働組合は保守的又は漸進的組合と、革命的又は急進的組合とに分類出來る。この分類は、組合の目的及びその達成手段等を基準として、なされたものである。漸進的組合は、現存資本主義的經濟機構内に於て、勞働者の生活程度の維持改善を企圖しているが、革命的組合は、現資本主義組織とこれを擁護する政府を打倒せんとしている。革命的組合も、資本主義組織を打倒するに使用する方法又は戰術により、社會主義的組合、無政府主義的又はサンディカリズム的組合及び共產主義的組合等に分類される。

次に、勞働組合はその機構即ち組織により職業別組合、產業別組合、職別產別混合體、一般勞働組合等に分類される。又その形態によつては單一體と聯合體とに分類することができる。職業別組合はいう迄もなく同一職業を中心として組織される。これに反し產業別組合は、同一

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

別の注意を拂うことが肝要である。

例えば、罷業その他の勞働爭議の場合に於て、客觀的科學的統計資料に基いて、組合の立場を十分に一般大衆に認識せしむることは、組合の對輿論教育活動の最も重要なるものである。かゝる啓蒙運動が十分に行われないならば、罷業の場合當然かち得るであろう輿論の同情を失う場合がある。更に、選擧の場合に於ては、組合の政治的立場を鮮明にし、一般組合員を教育すると同時に、輿論に對する組合の宣傳を怠つてはならない。特に、米國の如き社會に於ては組合が輿論に對して重大なる影響力をもつている現在、その地位を利用して、啓蒙運動が盛んになされている。

組合内部に於ける組合員の教育すらも、まだその緒についていない我が國に於て、組合の對輿論教育が十分に行われていないのは、當然ではあるが、組合が罷業や組合立法の制定に於て輿論の支持を得るためには、組合の對輿論教育をもつと活潑に展開すべきである。

第七章　勞働組合の種類

勞働組合の分類

組合の機能を標準として分つと、勞働組合は保守的又は漸進的組合と、革命的又は急進的組合とに分類出來る。この分類は、組合の目的及びその達成手段等を基準として、なされたものである。漸進的組合は、現存資本主義的經濟機構内に於て、勞働者の生活程度の維持改善を企圖しているが、革命的組合は、現資本主義組織とこれを擁護する政府を打倒せんとしている。革命的組合も、資本主義組織を打倒するに使用する方法又は戰術により、社會主義的組合、無政府主義的又はサンディカリズム的組合及び共產主義的組合等に分類される。

次に、勞働組合はその機構即ち組織により職業別組合、產業別組合、職別產別混合體、一般勞働組合等に分類される。又その形態によつては單一體と聯合體とに分類することができる。職業別組合はいう迄もなく同一職業を中心として組織され、これに反し產業別組合は、同一

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

産業を中心としてこれに從事する凡ての勞働者から組織される。又産別組織の中に職別組織を包含するものが職別産別混合體である。更に、一般勞働組合は職業又は産業の如何を問わず、總ての種類の勞働者を包含するものである。實際組合活動の面から觀察すれば、組織による組合の分類が最も重要である。

職業別組合

職業別組合とは、同一職業を中心として組織される組合である。例えば、機械工、電氣工、ペンキ塗工、大工、運轉手、植字工等の組合がそれである。職業別組合は、最初同一會社内で單位組合をつくり、それが同一地域で地域聯合體を組織し、さらにその聯合體が一つの全國的聯合體、時には國際的聯合體を構成する。何れの國に於ても、勞働組合運動の初期に於ける組合は、熟練工の間に組織された職業別組合であつた。例えば、十九世紀の初期に於ける英國の組合、及び米國勞働總同盟の初期の組合組織、更に、大正初期に於ける我が國の組合組織は、何れも熟練工を中心とする職業別組合であつた。

産業別組合

職業別組合は、主として熟練職工の間に組織され、自己の勞働條件の改善にのみ專念し、大多數の未熟練職工は組合運動の埒外におかれたために、時に勞働貴族と綽名されることがある。併し、勞働者大衆の大半を占める未熟練勞働者は、一般に賃金が低い上に、勞働時間も長く、勞働條件も惡く、しかも勞働豫備軍が澤山存在するので、彼等の地位は常に不安な狀態に置かれている。從つて、勞働條件の改善を要するもの彼等に如くものはないが、單獨では組合を組織することが困難である。最近、技術が革命的進歩を遂げ、從來の熟練工が半熟練工になり、熟練未熟練の區別が少くなつたのと、他方、職業別組合では巨大企業と團體交渉上不利であるため、同一産業に從事する全從業員を打つて一丸とする、産業別勞働組合が組織され、それが地域的及び全國的に聯合體を形成するに至る。鑛山、鐵道、海運、繊維、自動車、映畫、衣料等に産業別組合組織が近年特に目ざましく發達して來た。米國に於けるCIOの發達、我が國に於ける産別の發展の如きもその一例である。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

職業別、産業別混合組織

米國勞働總同盟が、一八八六年ゴンパースによつて組織された頃初に於ては、いう迄もなく典型的職業別組合であつた。然るに、その後、獨占資本主義時代に於て、企業の獨占的支配力をもつ、巨大企業體やトラストの出現したこと、及び自動機械、勞働節約機械、流れ作業等技術が革命的に變化したこと等の、客觀的情勢の變化した社會に於ては、從來の職業別組合組織では、最早團體交渉を有利に進めることが困難となつた。從つて、總同盟内にはCIOの分裂以前、既に數個の産業別組合が包含されていた。

又現在總同盟に加盟する組合中にも米國炭坑夫組合、國際婦人服從業員組合の如き産別組合もあるが、最近の傾向は、職別産別混合體が、相當重要性をもつに至つたことである。他方、CIOの主要構成組合は産別組合であるが、同時に職別産別混合體も包含している。

職別産別混合體は、既に述べた様に純粋なる職別組織では、巨大企業乃至は強力なる使用者團體との、團體交渉が不利であるところから發達したものである。職別産別混合體組織の發展過程には、交渉力を强化するために、從來獨立していた職別組織が、産別組と合體したものもある。又他方産別組織として發足した組合内部に職別組織が發達して、混合體となつたものもある。例えば、新聞從業員組合内部に編輯部、印刷部、廣告部、營業部、配給部等の各部門が出來、各部門が夫々産別組織内に於て、職別的目治權を行使しているが如きはその一例である。

我が國に於ても、總同盟はその出發に於ては、主として職業別組合であつたが、現在に於ては多數の産業別組織が、その傘下に含まれている。

一般勞働組合

一般勞働組合は、單に一職業又は一産業のみならず、凡ゆる職業、凡ゆる産業に從事する總ての勞働者階級を包含する一大勞働組合で、普通階級意識に立脚し、階級鬪爭をスローガンとする革命的政治的組合である。歷史的には米國の勞働騎士團、IWW、英國の一大組合主義(One Big Union)の運動等がその實例であるが、未だ嘗て、組合運動に於て重要な地位を占めたこともなかつたし、又現在に於ても重要な組合としては存在しない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

雇傭別組合

雇傭別組合は、同一雇主又は同一系統の資本家の下に働く、勞働者の單一組織をいうのである。從つて、同一資本家に經營される企業が單一產業の場合は、雇傭別組合は同時に產業別組合と合致する場合もある。併し、舊來の我が國財閥の如く、同一資本下に多數の產業を經營する場合に於ては、組合の包括すべき範圍は、各種の產業及び職種に渉る場合がある。從つて、かゝる場合は幾多の產別組合及び職別組合が、この雇傭別組合に包括されるのである。雇傭別組合は同一資本に對する共通的利害という點に結合の動機がある。併し、雇傭別組合は我が國特殊の組合組織であり、財閥解體、獨占禁止法、經濟力集中排除法等により、將來は餘り重要性をもたないであろう。

第八章　勞働組合の機構

組合機構の性質

勞働組合の機構は、組合規約によつて規定される。國家の機構が憲法によつて規定される樣に、組合の機構は組合の憲法である組合規約によつて規定される。勞働組合の規約には一定の形式はない。それは組合員により組合員のために定められたものであるから、一定の手續を經れば、必要に應じて隨時これを修正することは自由である。併し、組合規約は、その修正には組合員の四分の三又は三分の二以上の投票を必要として、組合の安定性を確保せんとしている。すなわち、一時の感情や群衆心理によつて組合組織が變更されることを防止する方法である。これは立憲的民主主義國家にかて、議會の立法が國家の基本法である憲法によつて、抑制されるのと同樣である。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

單位組合の構成と届出

勞働組合の性格自體が、國民性や政治、經濟等の客觀的情勢によつて規定される如く、組合の機構も同樣な客觀的條件によつて決定される。現在我が國では工場、事業場、鑛山、會社、銀行、官公署、學校、病院等勞働者が相當數集つて働いている場所には、單位組合が組織される。

勞働組合法によれば、使用者から主たる經費の補助を受けたり、使用者又はその利益代表が參加する組合は御用組合である。眞の組合は、飽く迄も自主的に結成され、組合員から互選され、且組合から俸給を受ける組合長、幹事、書記、會計等の專任役員が組合運營の任に當るものでなければならない。

組合は書面に作成した規約を必要とする。規約には組合の名稱、事務所の所在地、法人たる組合にあつては法人たること、目的及事業、組合員又は構成團體に關する規定、組合費其他會計に關する規定、規約の變更に關する規定などを定めて、組合結成から一週間以內に行政官廳に届け出なければならない。

民主的勞働組合

勞働組合は民主的團體である。民主的團體は規約を規定しなければならない。民主的勞働組合規約は、組合員並に組合役員の權利義務、並に責任を規定した文書である。更に、規約は組合指導者に、一般組合員の民主的に表明された意志に從つて、組合員のために發言し、行動する權限を與える。併し、組合の役員は飽く迄も組合員全體の公僕であつて、組合指導者の獨裁的支配の弊に陷つてはならない。其のため民主的勞働組合規約は、特別な規定を設けている。即ち、役員は職場大會で委任されたこと以外、獨斷專行は許されないことがその一例である。

組合が政府、政黨、會社などから金錢的援助を受ける時は、自主的行動が出來ず、御用組合化する危險性があるから、組合の運營が如何に財政的に困難であつても、外部からの援助を受けてはならない。全國組合の重要問題は、總て年一回開催される年次大會で決定するが、突發的事件がある場合は、臨時大會又は一般投票によつて、あく迄も問題を民主的に決定しなければならない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

組合費と會計の公開

入會費、組合費、罰金、賦課金及びその徴收、管理、使用、報告等は總て民主的に處理される様に規定される。特に、會計帳簿は組合員の要求があれば、いつでも公開されなければならない。組合會計の不始末事件は、時に組合を崩壊せしむることがあるので、會計の公開と嚴重な監査規定を設けることが肝要である。米國の組合費は、組合によつて一様ではないが、大體において賃金の一パーセントより、高いものは五パーセントも徴收している。これと比較して我が國の現在の組合費は少額過ぎると思う。米英に於て、組合が强固な基礎を築いたのは、相當高額の會費を徴收して、組合の財政的基礎を確立し、組合員の教育活動を活潑にしてからである。從つて、我が國の勞働組合の如き今日その基礎確立時代に、御用組合化せず、役員の俸給も組合が支拂い眞に自主的組合を確立するためには、相當組合費の增徴が必要である。又高額の組合費を徴收すれば、組合員も組合の運營に對してより關心を拂うようにもなるであろう。

聯合體の構成

勞働組合の聯合體組織は縱の線に於ては、同一職業又は同一產業によつて作られるものと、橫の線に於ては、同一地域によつて作られるものと二つに大別することが出來る。前者の場合は、同一職種又は產業の各組合が先づ地方的に結集し、更にこれを全國的に聯合せられる場合がある。後者は地域的であつて、地域が地方的、全國的或は世界的であるかにより、地域的聯合體、全國的聯合體、世界勞働組合聯合等となる。以上は普通の組合の聯合形態であるが、特殊的には企業別又は雇傭別の單一組合に代るべき、數個の組合の聯合體もある。

同一職種乃至產業の地域的聯合體は、一定地域に於ける共同鬪爭の主體として極めて重要な意義をもつ。又各異れる職種又は產業の地域的聯合體は、政治活動、教育活動及び世論の啓蒙運動等に對して重要な意義をもつ。單位組合は、府縣又は都市別に結合して地方聯合體を組織し、地方聯合體が更に總同盟乃至組合會議の如き、全國的聯合體を構成する。かゝる場合、常に單位組合が組織の中心であつて、總同盟乃至組合會議の少數役員が獨斷專行の弊に陷らない様に、民主的組合規約を設けることが肝要である。我が國の組合が職種別でゆくか、產業別でゆくかによつて、聯合體の組織形態も大いに異つてくる。即ち聯合體が單位組合其他所屬團體間の單なる連絡機關にとゞまるか、或は强力な中央集權的な支配力をもつか、それによつて中

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

央に組織される聯合體の內部組織や運營は相當異つてくる。日本の國民性や政治經濟の客觀的狀勢からすれば、日本の勞働組合は主として産業別組織になり、中央集權的傾向が强くなる傾向をもつている。一般に、最下部の組織である各事業場の單位組合が、各産業別に全國的に統一された産業別の全國的聯合體となる。この産業別全國的聯合體に職別全國組合、及び職別、産別混合體の全國組合等が、總同盟又は組合會議の形式を採るようになるであろう。英國の勞働組合會議又は米國の産業別組織會議の如きはこの種の組織である。かゝる總同盟又は會議は政治、經濟、社會、文化等多面的に活動するので、その內部組織は自然複雜となる。かゝる組織の運營に當つて最も重要なる點は、少數指導者の獨斷專行に陷ることなく、常に民主的に統制されることである。そのためには單位構成體と總同盟又は組合會議の如き聯合體との比例代表制度其他合理的な有機的組織を構成することが重要である。

第九章　單位組合と全國組合

單位組合、民主主義の學校

組合運動の出發點も窮極の目的も單位組合である。從つて、上部組合組織の權限は、常に單位組合によつて制限される。米國の民主主義は、植民地時代から新たに發達した田舍の町や村で、總ての町民や村民が町や村の集會所に集つて、政治、經濟、社會の總ての問題を共に考え協議し、大衆討議によつて、これを決定する慣習より發展したものである。ジェファーソンはこれを民主主義の學校と呼んでゐるが、勞働組合も組合運動に於ける民主主義の學校である。單位組合員は少くとも月に一度は職場大會を開き、そこで自己の意見を發表し、討論し、共に考える機會が與えられなければならない。米英の勞働組合運動の指導者は、その大部分が筋肉勞働者出身で、正規の學校教育を受けた者は、極めて稀れである。然るに、彼等の學力、識見、指導能力等に於て、大臣級の人物が多いのは、主として民主主義の學校である勞働組合

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

に於て、教育され訓練されたからである。單位組合の諸會合、教育講座其他の機會に於て、組合員は相互によく知り合うから、役員としても最も適任者を選出することが出來る。從つて、組合の運營も能率的に行われ、組合は益々發展して行く機會に惠まれる。

單位組合と全國組合の關係

各工場事業場に組織される單位組合が結合して全國組合を構成する。下部組織である單位組合が、民主的に組織され運營されるならば、その結合體たる全國組合もまた、民主的に組織運營されるに至る。併し、全國組合が長期に亘り確立され中央集權化すると、少數指導者獨裁の弊害が起り易くなる。民主的勞働組合運營の要諦は、單位組合に於ても全國組合に於ても、役員は一般組合員の公僕であり、大衆の意志に從つて行動することである。

全國組合は單位組合に對する奉仕機關に過ぎないことを忘れてはならない。

單位組合の活動

單位組合の活動は多種多樣であるが、その內重要なものの一つは教育活動である。米英兩國に於て、教育を教會の支配から解放し、公立學校制度の確立に大いなる貢獻をしたものは勞働組合である。單に社會的に無料自由教育制度を確立することに、組合は貢獻しただけでなく、組合內部に於ける組合員の教育活動に於ても、單位組合は活潑であり、組合の强固なる基礎が確立されたのは、組合の教育活動の賜であるということも過言ではない。又勞働學校を經營し組合員の技術的文化的水準を高めることも重要な活動である。更に、英國に於ては組合運動の初めからこれと平行して、消費組合運動が發達し今日の盛況を呈するに至つたが、米國に於ても最近に至り、消費組合活動が組合運動に於て、重要な地位を占むるに至つた。特に、インフレーション時代に於ては、消費組合運動により生活必需物資を安價に購入することは、實質賃金引上という重要な意義をもつ。又組合は住宅組合を組織して、組合員に安價なる住宅を提供することも重要な活動である。

更に又、他の同一地域に於ける單位組合と協力して政治的プログラムを作り、選擧對策、有利なる勞働立法の制定、並にそれら諸法律の運營に關して、各地域に於ける政府關係諸機關と連絡をとり、法の運營を圓滑にすること等は、最も重要な政治活動である。更に、教育活動、組合に對する世論の啓蒙等も、地區組合聯合體の重要な活動である。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

全國組合

單位組合の全國的結合が、いうまでもなく全國組合である。交通機關が發達し、勞働者の移動が自由となり、且つ産業上の競爭が全國的範圍に於て行われる樣になれば、同一職業に從事し、各地に散在する組合相互間に、全國組合が結成されるのは自然の勢である。

全國組合の結成は、雇主に對する組合の交涉力を强化する重要な作用をもつ。全國組合結成當初に於ては、その構成要素たる單位組合は多分に獨立性と自治權を有していた。併し、組合主義の基本原則たる統一的團體行動、均一的勞働條件、長期に亘る一定勞働條件等は、全國組合の强力なる中央集權的機關によつてのみ效果的に實現し得るため、漸次全國組合の單位組合に對する支配權が、確立强化されるに至つた。

全國組合の活動

全國組合は法務、教育、調査、組織、政治活動等の諸部門を有し、單位組合及び一般組合員のために、各部門が活動している。調査及び教育活動は諸活動中特に重要視されている。組合

の組織活動は、未組織産業に於ては特に重要なる意義をもつ。全國組合は機關雜誌又は機關新聞を發行し、一面に於て組合員の啓蒙運動、教育運動をなすと同時に、他方組合に對する一般輿論の啓蒙運動を行う。

民主主義的勞働組合の制度の下に於ては、單位組合が常に最後の支配權を有している。全國組合の單位組合に對する支配權は、彼等に委任された權限の範圍を超えることを許されない。全國組合幹部の全體主義的獨裁は、非民主的支配として極力避けられなければならない。

第十章　勞働組合の機能

職場委員

組合の機能として先づ第一に重要なる問題は、職場內部における機能である。職場內に於ける最も重要なる機能は、いう迄もなく職場委員又は組合常任書記の任務である。職場委員は職場に於ける中心人物である。即ち、彼は組合を代表して會社と折衝する。又組合が圓滑に運營

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

される様に、役員と組合員及び組合員相互間の關係を斡旋するのも彼の在務である。職場に於ける組合組織の運營並に會社との團體交渉、労働協約の成否は職場委員の能力と活動如何にかかつている。如何に完全な労働協約を締結するも、これを運用するに人を得なければそれは無意味なる空文に過ぎない。協約に生命を與え、協約の精神に從つて、これを完全に運用せしむるものは實に職場委員なのである。

労働協約は、一般に賃金、労働時間及び一般労働條件に關し、雇主及び組合相互間の權利義務を規定するものである。労働協約が會社、組合兩當事者間に於て締結された場合、該協約の有效期間中兩當事者は、協約條項を忠實に遵守することに同意する。協約の實際上の運營は、その最下部に於て會社側を代表する職場委員と組合側を代表する職場委員とによつてなされる。職場委員は、職場大會に於て選擧され、組合員大衆の要望並に必要を滿たすために活動する、最も重要な民主的機關である。

職場委員は、紛爭が起つた場合、會社の作業時間内に會社との交渉に當る。この場合折衝に消された時間に對しては、會社より賃金の支拂を受ける。米國労働總同盟系の組合には、組合の專任有給役員である常任書記（Business Agent）が、時に紛爭處理に當ることがある。常

任書記は、會社の作業には從事せず、組合の事務に專念するもので、職場委員と明瞭に區別されるべきである。職場委員の數は、工場の大小により異るが、一般には組合員三百名乃至五百名に一名の割合である。多數の職場委員のある工場には、職場委員會が組織され委員長が選定される。

労働協約中に安全、衞生施設を完備するという條項がある場合には、會社と交渉して、それらの施設を完備せしむることも、職場委員の重要な任務である。又、労働者に災害豫防教育を施すことは、災害を未然に防止するために極めて必要である。更に又、職場委員は、組合員から不平を正式に屆出る迄もなく、自らこれに氣付いた場合は、會社側と折衝して、問題を未然に解決しなければならない。

教育委員

職場委員に次いで重要な機能をもつものは教育委員である。單位組合の教育委員は、毎週定期的に開かれる職場委員會に於て、職場委員の知るべきことを書いた、職場委員手引の如きものを作成して、これを毎週少しづつ教える。更に、労働協約を各條項毎に委しく說明し、十分

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

に理解せしめその運用に萬全を期する様にする。又教育委員長は教育的手段として、職場委員の内或者を會社の職長の地位に、或者を職場委員の地位につかしめ、或る假想的紛爭を中心として、所謂模擬紛爭處理手續の實演をなさしめる。即ち、職場委員と職長とが折衝して、問題が解決しない場合には、更に職場委員長又は常任書記と課長又は部長と折衝し、尙未解決の場合は、組合長と工場長又は社長と折衝し、尙未解決の場合は勞働委員會にこれを提訴するというが如き、紛爭處理手續を十分に教育する。かくして、教育された職場委員が、更に一般組大衆を教育することによつて、組合員一人々々に對する教育が徹底する。其他新入組合員に對しては、組合員としての權利義務、其他必要な特別教育をなし、又一般組合員の教育という重要な任務も擔當する。

職場外の機能

以上は、職場内に於ける、最も重要なる組合の機能であるが、次に職場外に於ける組合の機能に就て、簡單に說明しよう。これは結局に於て、組合全體の運營の問題である。組合の運營はいう迄もなく、組合員の經濟的、社會的及び政治的地位の改善向上を、目的として行はるべきものである。例えば、組合員の文化的水準を高めるための種々なる活動、及び娛樂施設の充實等も、職場外に於ける重要な機能である。更に、消費組合、信用組合、住宅組合の如き協同組合活動を展開することは、組合員の經濟的、社會的地位の向上に資するのみならず、協同組合運動自體が彼等に民主主義的訓練を與えるという意味に於ても重要である。更に、政治的活動としては、組合の政治力を利用して選擧對策を樹立し、組合に有利なる勞働立法の制定、並びにこれが忠實なる實施に當り、行政機關に對する監視等その分野はかなり廣い。

年次大會及職場大會の機能

全國組合の重要政策は、每年定期的に開かれる年次大會に於て決定される。年次大會は各單位組合より選出される代議員によつて組織される。代議員數は、單位組合の會費完納の正組合員數に比例して、各單位組合に割當てられる。

年次大會の重要なる任務は、役員の事業報告、會計報告、重要政策の決定、規約の修正、役員及び委員の改選等である。組合の重要政策は、少數幹部が獨裁的にこれを決定すべきものでなく、常に大會の大衆討議にこれを附するか、又は組合員全體の一般投票により、これを民主

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

的に決定すべきである。

年次大會に於て決定された組合の重要政策は、執行委員會によつて實行されるが、この場合執行委員は、大會の意志を尊重して、これを實行に移すべきである。大會の開會期間以外に勃發する各種の問題は、執行委員會が適宜狀況判斷によつて、これを處理し、翌年の年次大會にその結果を報告して、必ず事後承諾を經なければならない。併し、極めて重要な緊急問題が勃發したときは、必ず臨時全國組合大會を開いて、これを決定すべきである。

次に、民主的勞働組合の運營にとつて、年次大會以上に重要なものは單位組合の月例職場大會である。歐米の民主的勞働組合は、必ずその組合規約に、月例職場大會を開くべきことを規定している。單位組合の凡ゆる問題は、この職場大會にかけ大衆討議によつて、これを決定すべきである。

職場大會に附議される問題中最も重要な問題は、紛爭處理に關する問題であるが、紛爭が職場委員や常任書記によつて解決出來ない場合は、執行委員會によつて解決される。執行委員會の處置が不當と考えられる場合は、職場大會の召集を要求しこれにかけて最後的決定をなす。從つて、執行委員會の處置が職場大會によつて覆えつた場合も稀にはあ々。

年次大會、職場大會を始め、凡ゆる組合の集會は總て議會法によつて行われる。議會法は民主主義の規則といつても過言ではない。

この議會法は、數百年の間民主主義の發達と共に發展して來たもので、その議事手續乃至は議事規則は一見面倒に見えるが、實は最も能率的な合理的な會議の議事進行方法なのである。

會議に於ては、議題は一つづつ順次に論議し、如何なる提案に就ても自由に討議する。

出席者は總て平等なる發言權を有しているが、發言は一度に一人づつ行うこと、總ての問題は多數決によつて決定するが、少數者にも必ず意見を述べる機會を與えること。議長は出席者の希望を、組織全體の利益になる樣にまとめて行くこと等が、會議の議事進行上にかける重大な原則である。規約に規定する定數に達しないと、會議は成立しない。議事の進行は議長によつて統制される。從つて、會議の成否は議長の能力と手腕とに待つところが多い。書記は議事錄を作成する。會議の議事は、總て議事日程表に從つて運營されなければならない。動議の提出方法、討論、修正動議、討論終結、採決、委員附託、無期延期等、議會法に規定された方法

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

に從つて、總ての組合の會議は進められることが肝要である。從つて、議長は勿論一般組合員も、會議を能率的に進行せしむるためには議事方法を良く學ぶ必要がある。

委員會制度

最近に至り、組合の機能も漸次複雜になつたので、その機能を分課し、委員會制度によつてこれを運用している。例えば、團體交渉委員は、團體交渉により勞働協約を締結し、協約の履行及びこれに關聯して起る凡ゆる紛爭を處理する重大な責任をもつ。勞資の關係が平和を維持し得るか否かは、團體交渉委員の交渉手腕にかゝつているといつても過言ではない。

次に、教育調査委員は組合規約に規定された組合員の權利義務等に關し、先づ第一に職場委員を教育し、更に職場委員を通じて一般組合員を教育する。その他、組合の教育活動の章に於て述べた、組合教育活動を全般的に指導する重責をもつのは教育委員である。更に、調査方面に於ては、團體協約の基礎となるべき、生計費、物價、賃金等の調査を始めとし、國民經濟乃至世界經濟に對する、組合の政策を樹立するために必要な基礎調査を行う。かゝる調査は、組合が健全なる發展を遂げるためには不可缺である。

又政治活動委員は、他の組合と協力して政治活動計畫を樹立し、選擧對策、勞働立法、社會立法の制定、並にその施行の監視を行うことにより、組合の有する政治力を、十分に發揮すべきである。更に、住宅委員は住宅組合其他の方法により、組合員の住宅問題を解決するために盡力すべきである。又食糧配給委員は、食糧の配給を公平に又圓滑に行われる樣に努力し、或は消費組合等を組織し、安價に食糧を供給することに、努力すべきである。其他、娯樂委員は組合員の精神的、肉體的に健全なる娯樂を計畫し、以て組合員の社會生活の向上に努むべきである。

要するに、組合役員は、職場大會、年次大會、臨時大會、各種委員會等の諸機關を通じて、組合の民主的運營を實現すべきものである。

第十一章　組合と社會

勞働組合は永年に亘る鬪爭の後、現在の社會的地位を獲得したのである。組合は他の社會集團同樣、社會に於ける一集團に過ぎないのである。組合が今日獲得した社會的地位と權利を持

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

續するためには、その組合に課せられた社會的義務と責任とを果さなければならない。組合は決して利己的な要求を滿すことは許されない。恰も、カルテル、トラスト等の企業獨占體が、消費大衆の利益を犧牲にし、利己的な獨占的利益を追求して社會より排撃された如く、組合も亦、勞働市場に於ける獨占的支配力を、利己的な反社會的目的に亂用するならば、同樣に社會から非難を受けるであろう。組合の要求は、社會全體の福祉と一致する場合にのみ許さるべきである。勞働組合員は同時に一市民なのである。社會全體の幸福なくして、社會を構成する市民の幸福はあり得ない。同樣に社會全體の幸福なくしては、組合の幸福はあり得ない。從つて自由な民主的社會に於ける勞働組合は、社會生活により重大な關心を拂わなければならない。組合は社會生活に於て、又國民生活に於て、確固たる地位が認められた以上、組合も亦國家社會に對する義務と責任とを果さなければならない。組合と國家社會との關係を考える場合に於ては、常に國家社會の福祉を第一に考え、組合の福祉はこれと合致する範圍に於て認められるべきである。即ち、全體は部分に優先するのである。組合の民主的役割が、社會によつて承認されるときに、初めて組合の尊嚴と社會的重要性が確立されるのである。組合と國家社會相互間の不信は、組合の社會的地位獲得の大きな障碍である。組合が社會的承認を得るならば、社

會的利益を十分に享受することが出來る。併し、そのためには、組合も亦社會に對して何等かの貢獻をしなければならない。教會、基督教青年會、ロータリークラブ等社會的に承認された團體は、何れも社會に對して、何等かの貢獻をしている。勞働組合も同樣に、社會に對して何等かの貢獻をしなければならない。即ち、勞働組合も他の社會的團體と同樣、教育事業、慈善事業、社會事業等に對しても、積極的に參加協力しなければならない。

組合員の活動範圍は、職場や組合集會所のみに極限さるべきではない。彼等は、社會生活にも融け込んで行かなければならない。かくしてこそ、組合が民主的社會に於ける、民主主義の建設的勢力となり得るのである。民主主義的組織が、圓滑に運用する樣に努力することは、總ての市民の義務であり、組合員も一市民である以上、この義務がある。一言にして云えば、組合員が社會人としての職務を完全に果すときに、初めて完全なる組合の社會的地位が承認されるのである。

勞働組合は敗戰後に於ける日本經濟の重大なる擔當者である。インフレ時代に於ける勤勞階級の生活の困窮は、一般によく理解されている。從つて、組合の生活標確立に對する要求も、當然なことではある。併し、日本經濟は賠償問題、講和問題、產業及び都市の再建、食糧の不

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

足等種々未解決なる重大問題が山積している。日本國民經濟の生産停滯、縮少再生産的經濟危機の現狀は、罷業戰術で解決出來る問題ではない。組合は罷業戰術以上、生産增强に積極的な協力方法を考えなければならない。國民經濟的にみるならば、これ以外に勤勞大衆引いては、國民大衆の生活程度を引上げる方法はない。併し、これ等の問題が解決される迄には、相當な時間を要するのであるが、この意味に於て、組合もその要求を餘り性急に實現しようとしてはならない。日本經濟の再建が軌道に乘り、增産計畫が實現されて、初めて組合の要求も實現されるのである。勿論、過去に於て、勤勞階級のみが、不當な負擔をかけられ、犧牲を强要された如き社會的不正は、當然是正されなければならない。併し、敗戰の犧牲は、總ての國民が均分すべきものである。組合は自己の要求と同時に、日本經濟再建の重大なる擔當者としての社會的任務も遂行して、初めて社會から愛される組合となり得るであらう。

第十二章　結　論

我が國は、世界に類例を見ない程長期に亘つて、封建制度の支配下に置かれていた。從つて封建制度の殘滓は、單に政治の領域のみならず、經濟の領域に於ても、其他一般に社會の凡ゆる方面に亘つて、今尙强力な支配力を有している。かゝる封建制度を徹底的に打破するに非ざれば、我國を眞に民主化することは出來ない。

戰時中我國の勞働組合は、少數の軍國主義者又は國家主義者によつて獨裁的に支配され、組合は文字通り、國家の御用機關となつた。

然るに、戰後になつて全部の組合ではないにしても、相當多數の組合に於ては、少數の左翼の指導者が、獨裁的にこれを支配している。

一般組合員大衆は、長期に亘り封建制度の下に支配され、命令服從の關係に置かれていた惰性で、その命令の如何にかゝわらず、無批判的にこれに服從している。組合運動に對し、無自覺無關心な組合大衆程、獨裁的支配に好都合なものはない。

併し、これでは眞の民主主義的組合を組織することは出來ない。組合員一人一人を徹底的に教育することによつてのみ、眞に健全にして、民主主義的組合を組織することが出來るのである。我等は組合員に對し、勞働組合の意義、勞働組合法、組合規約、團體交涉及び勞働協約、組合員の權利義務、組合員の社會的責任等を、明確に徹底的に教育しなければならない。

更に、組合の日常の活動、特に月例職場大會に於ける教育を通じて、組合員は公衆の面前で自己の意見を發表し、他人と討論し、物事を理論的に考えることを學ぶのである。この意味に於て、勞働組合こそは、民主主義の學校なのである。米英の大多數の勞働運動の指導者達は、正規の學校教育は殆んど受けていないが、組合の實際的教育を受けて、偉大なる指導者となつたものが多い。

勞働組合は、一般組合員を教育するのみならず、指導者の教育をも重視している。併し、勞働組合の民主主義的重要性は、單に組合員を教育して、組合内部の民主化を計るのみならず、民主的社會の建設に、組合が重大なる役割を演ずることである。

組合が社會的に重要な地位を與えられた以上、組合も亦社會に對する重大なる職務と責任とを果さねばならない。組合が社會に愛され、親しまれる組合になつて初めて、組合の社會に於ける民主主義的機能を果し得るのである。

—終—

單位組合・委員會組織及團體交涉構造圖

單位組合

月例職場大會
↓
組合役員
↓
執行委員會

委員會組織

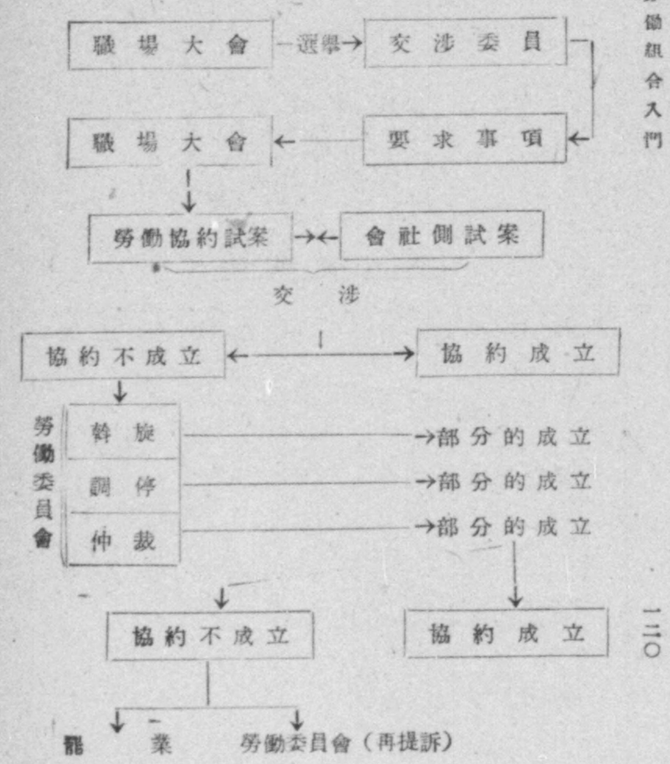
- 教育委員會
- 文化委員會
- 運動娛樂委員會
- 厚生委員會
- 政治活動委員會
- 住宅委員會
- 協同組合委員會

職場委員長
↑
職場委員
↑
一般組合員

- 交涉委員會

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083



日本勞働組合に對する十六原則

——一九四六年十二月六日極東委員會指令——

（一）日本の勞働者が勞働條件を保護改善し、この目的をもつて勞資の交涉に參加し、または平和的、民主的日本の建設に團體として參加することを奬勵する。この目的をもつて、勞働組合を組織することは勿論、勞働者として正當なる勞働組合の利益を增進する目的をもつて、勞働組合を組織することを奬勵する。

（二）以上の目的をもつて、勞働組合及び其の組合員が組合を組織する權利は法律をもつて保證し保護する。法律によつて勞働者の組合加入の自由を規定ずる。勞働組合が以上の目的を達成することを妨げる一切の法律及び規則は即時撤廢する。勞働組合員であるという理由によつて勞働者の雇入れを拒否し、或は差別待遇することを禁止する。

（三）勞働組合の集會、演說、または文書が占領軍の利益を直接阻害しない限り、何等の差別待遇なく自由な集會、演說、出版ならびに放送施設利用の權利を有す。

（四）勞働組合が團體協約に關し、組合員の爲に雇主と交涉することを奬勵する。日本政府は、勞働者または勞働者代表と雇主との間の直接かつ任意の交涉によつて、解決出來ない勞資の爭議を處理するため調停及び仲裁機關を設立する。この調停および仲裁機關は、勞働者の利益の保護を保證するという條件で活動し、もしこの機關に雇主側からの代表が參加している場合は、勞働組合側からも同數の代表を參加させる。

（五）罷業その他の作業停止は、占領軍當局が直接占領軍の目的乃至必要に不利益をもたらすと考えた

附　錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

場合にのみ禁止される。

（六）労働組合は政治活動に参加し、また政党を支持することを許される。

（七）労働組合およびその役員が、日本の民主化計畫ならびに軍國主義的、および獨占的慣例の撲滅のため、團體として參加することを奬勵する。

如き、占領目的達成のためにとられる諸方策に、團體として參加することを奬勵する。

たゞし、かゝる參加奬勵は、組合員と組合の利益を守るという、勞働組合およびその役員本來の義務と責任の達成を、妨げぬ範圍に於てなすべきである。

（八）勞働組合が民主體制および勞働組合の活動と目的に就いて組合員に成人敎育を施し、その理解の增進をはかることを奬勵する。日本政府は出來る限り組合役員が、他國の勞働組合運動に關する情報を入手するよう援助すべきである。右目的は、用紙割當および外國刊行物輸入が行われる際、十分考慮すべきである。

（九）勞働組合の組織形態の選擇は職業別、會社別、工場別、地域別等いかなる基礎によるを問わず日本人の自由である。日本における將來の勞働組合活動としては、强固な單位組合を基礎とすることが重要であることを强調すべきである。たゞし、勞働組合は、例えば同一地域または關係産業において或は全國的基礎に立つて連合體またはその他の團體を形成することを許される。

（十）勞働組合は、勞働者自身による民主的な自己表明および創意により組織されなければならない。雇主は勞働組合の組織または指導に參加し、またはこれに資金を提供することを得ない。

（十一）勞働組合の役員ならびにその常任委員會は、關係勞働者により秘密投票その他の民主的方法によつて選出されなければならない。勞働組合の全役員が一定の期間をおいて民主的に選出され、かつその全活動が民主的に行われることを保證するのは勞働組合の責任である。

（十二）一九四六年一月四日の追放令、またはその後の追放に關する指令に該當する人物は、勞働組合内の役職に就くことを得ない。過去において責任ある資格において、勞働組合の組織または活動の妨害、抑壓に直接關係した如何なる人物も、勞働組合の役員、勞働關係機關の役員、調停員などになり得ない。政府が後援し、または管理した勞働組合の役員であつた人物は、資格審査を經なければ、再び勞働組合の役員となり得ない。

（十三）自由なる勞働組合の組織、または正當なる勞働組合の活動を妨害し、または妨害するための措置をとつた、日本政府の諸機關は廢止すべく、また勞働組合に對するその從來の權限を取消すべきである。警察その他の政府機關は勞働者を監視し、罷業を破り、または正當なる組合活動を抑壓することを得ない。

（十四）愛國的産業團體の如き、非民主的勞働者組織およびその所屬團體は總てこれを解散し、復活することを許されない。軍國主義的、超國家主義的、獨裁的またはその他の全體主義的意圖をもつた新たな勞働者の團體は、いかなるものも組織することを許されない。

（十五）勞働組合その他の勞働團體に關する活動、または「危險思想」の故をもつて投獄された人物は釋放さるべきである。

（十六）勞働組合の決算表および大口寄附を示す貸借對照表、および收支決算表は公開さるべきである。右會計表の正確を期するため、勞働組合員によつて任命された、有能な專門の會計檢査官による、年次檢査の如き保證措置を講ずべきである。

附　錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

單位組合の規約及び細則例

注　意

規約と細則は別個に例示する。

此の見本は規約と細則との二部の書類に分けてある。

規約は單位組合の根本的規定であつて、其の修正は第十條所定の手續によるを要する。即ち、一旦單位組合によつて採用された後は、規約の修正は最初の規約制定の場合と同樣、全國組合の承認を經なければ其の效力を發生しない。

細則は之に反し、全國組合の承認を要せず、單位組合が單獨に變更することが出來る。

追加規定

此の規約と細則の見本は、總ての單位組合の規約と細則に當然謂わるべき題目を網羅してある。簡單にする爲に、此處には省いておいたが、この外に時に應じて多數の追加條項が定められる。

單位組合規約例

第一條　目　的

本組合はつぎの目的をもつ。

(一)　組合員の經濟的及一般的福祉を增進すること。

(二)　產業狀態改善の爲に、經營者との平和的關係を助成すること。

(三)　全國組合に屬する單位組合と協調し、且つ全國組合の規約と細則に從つて活動すること。

第二條　組　合　員

第一項　資　格

本組合管轄內の×地方×工場の從業員は、總て全國組合規約の規定に從い、書面に依る申込を本組合に提出することにより、組合員たることを得る。

第二項　入　會

本單位組合の方針としては、會社の新規採用者をも入會せしめ、且團體交涉に際しては、單位組合が當該採用者を代表するものとする。

但し、本組合の安全及び誠實を脅かす者は此の限りではない。入會及び入會式に出頭すべき日時及場所は（例えば三十）日以內に通知される。

第三項　入　會　式

入會申込者はその申込が許可せられた時、指定の入會式に出頭すべきものとする。

申込書は入會式におけるつぎの方法及び言葉に依つて義務を敎えられる。

方法＝右手を擧げて次の宣誓文を繰返す。

宣誓＝「私（名前を述べる）は益に嚴肅且つ誠實に以下の事を誓います。即ち、私は本組合又は他の加盟組合に於ける、如何なる場所でも、必ず組合員の製品のみを買います。私は常に全國組合の規則、規定、決議を支持します。又組合の敵を支持したり、援助することを極力避けます。私は本組合員の就職に關して出來れば、何時如何なる議事內容又は經過報告をも、單位組合の命令がなければ漏洩しません。又私は

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

出来るだけの努力を致します。私は組合員を虐待したり、自分の力で阻止出来る場合に、他人が虐待されるのを傍観することは致しません。以上の總てを私は最も神聖な名譽にかけて宣誓致します。」

第四項　拒絶、入會金の沒收

書記より入會許可の通知を受けて三十日以内に、病氣又は離職の理由以外で、入會式に出頭を怠つた入會希望者は、すべての組合納入金を沒收され、入會申込は無效となる。

第五項　組合費の支拂

新組合員の組合費納入開始時期は毎月×日とす。即ち、×日以後加入した組合員は、翌月より組合費の納入を開始する。

第六項　怠　慢

組合費を二ケ月滯納したる者は、單位組合の會合に出席し、議席を占め、役員となる資格を失う。喪失資格の回復は、細則所定の手續に從わなければならない。

第七項　脫退及轉勤票

脫退及轉勤票は單位組合が發行する。

第三條　歲　入

第一項　入　會　費

單位組合新規加入者總てに對し×圓とする。

第二項　組　合　費

單位組合の組合費は毎月一人當り×圓とし、毎月會計係書記に前納するものとする。

第三項　罰金、賦課金

特別條件の下に於ける罰金及び賦課金は單位組合が之を規定し得る。但し、此の權限の行使は、賦課さるべき罰金の正確な性質が通知書に記載され、其の議案を會議に上程する前に、廣く組合員に周知せしむること、及び採擇のためには、三分の二以上の多數決が必要であること、の諸條件が滿さるる場合に限る。

第四條　罰　則

第一項　違反行爲の定義

組合員の誠實と團結を保護する爲に、單位組合は以下の事を、組合及び組合員に對する違反行爲と認める。即ち、

規約及び細則の特別規定に違反すること、

本組合の政策又は管轄に關する事項を論議するが如き組合に入會すること、

單位組合又は全國組合の名譽を傷けるが如き活動に從事すること、

忠實の誓約に違反すること、

對立的勞働組合に加入すること、又は、（役員或は職場委員ならば）甚しく無能であるか又は職權を濫用すること。

第二項　公平な審査、提訴

全國組合規約所定の手續違反のかどに依り起訴された役員は、公正な審査を受ける資格がある。この審査手續は、全國組合規約に定める。單位組合に於ては「組合」なる言葉は職場大會を意味する。

第五條　決定機關

單位組合細則所定の通り、一定の期間を置いて、少くとも毎月一回開催せらるべき單位組合總會は、單位組合の最後的權限を有する決定機關である。總ての役員は、單位組合の組合員に對し責任を有し、最後

附　錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

の責任は單位組合總會に對して負う。

第六條 役　員

第一項 選　舉

本條の以下各項所定の役員は、全國組合規約に依り設けられる。此等役員は、右規約に從い每年×回投票に依り選擧される。

第二項 缺　員

辭職其の他の理由により役員に缺員を生ずる場合、組合長及び職場委員以外から補充を指名する。缺員が年次役員選擧三ケ月以前に生じた場合は、臨時に指名し恒久的補充は組合員の選擧によるものとする。

第三項 役員の義務

（一）組　合　長

組合長は單位組合の指導に任じ、單位組合活動につき一般的責任を負う。組合長は總ての會合を主宰し選擧までの期間役員の缺員を補充する權限を有し、且つ、總ての役員が單位組合員に滿足を與うる如く、職務を履行するよう監督する。

（二）副 組 合 長

副組合長は組合長の死亡、不在の場合に組合長を代理し、組合長缺席の場合單位組合總會を主宰し、會合の秩序保持につき組合長を輔佐する。又組合職場委員の仕事の一般的監督に責任を有する。

（三）文 書 係 書 記

文書係書記は單位組合の公的記錄を記載整理する。（但し會計的記錄及び異訴の記錄を除く）彼は各會

合に於ける勤議、議決その他單位組合の利害に關する活動の記錄を記載する。此の記錄は永久的帳簿に記入され、承認された各議事錄の綴は書記及び組合長により署名保存される。書記は會合に於て役員の名前を適當な順序に呼び上げる。彼は單位組合の總ての文書を受理し、適當に處理し、それ等に關し單位組合會合に於て組合員に報告し、又會議以前に然るべき文書及び受信の綴込みを保管する。彼は支部組合の印鑑の安全保管の責に任じ、公用のみに使用される樣保證する。

（四）會 計 係 書 記

會計係書記は總ての入會費、組合費、罰金、缺課金、及び沒收金を領收し、これに適當な受領證を與える。彼は總ての金錢收入の記錄を保管し、單位組合の定期總會に於て自己の活動に關して說明を行う。彼の帳簿及び記錄の總ては組合長及び保管係委員の直接の監査を受けるものとする。

（五）會　計　係

會計係は適當の受領證を與えて會計係書記から、總ての金錢を受取る。彼は單位組合が承認した、總ての請求書に對する支拂をなし、總ての支出の記錄を保管する。彼は組合の名に於て總ての金錢を銀行に預金し、總ての銀行通帳を保管する。彼は小切手の發行された總ての請求書の目錄を保管し、支拂われた請求書の總てに對し、裏書(小切手の)、證據書類を保管する。總ての請求書に對しては、小切手を以て支拂われる。そして總ての小切手は、會計係及び組合長又は會計係書記の署名を要する。彼は單位組合の各會合に於て之を組合員に報告する。會計係の帳簿は會計係書記の帳簿と同樣に監査される。

（六）調査係兼教育係書記

調査係兼教育係書記は、單位組合の爲に教育調査部と連絡し、單位組合が、其の活動及び教育計畫を樹立し指導する。更に、地方新聞及び全國組合の刊行物にニュースの記事や、其の他の資料を準備して、單

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

位組合の名譽を高める。

(七) 守　衛

守衛は會合が開會せられる迄所定の位置にあつて、各出席者の出席資格の有無を調べる。彼等は組合長に協力して彼の命ずる職務を遂行する。

(八) 管 理 委 員

管理委員は單位組合の財産、資金、及び書籍の總てを安全に保管し、且つ良好なる狀態に保つ責任を負う。管理委員は會計係書記及び會計係が保證金を積立て、又彼等の記錄が適當に保管せられているかを監査する。此の目的の爲に管理委員は一月、四月、七月、十月の各第一週に單位組合の金錢を取扱う、會員全部の帳簿及び記錄を監査し、四半期報告を全國組合の組合長に提出する。

第七條 執 行 委 員 會

第一項 構　成

上位六名の役員及び管理委員は、單位組合の執行委員會を構成する。(即ち組合長、副組合長、文書係書記、會計係書記、會計係、調査條教育係書記及び三名の管理委員)

第二項 職　務

單位組合の執行委員會は、單位組合の總會と次期總會との期間中組合の代理機關となる。

單位組合に關する總ての複雜な問題が發生した場合、單位組合總會に附議される前に、一應執行委員會で調査しなければならない。執行委員會はこれにつき適當なる處置を總會に勸告し、もしくは何等の勸告なく調査の結果を總會に報告する。

第三項 會　合

執行委員會の會合は、組合長の命令に依り又は委員三名以上の請求に依り召集せられる。

第八條 職 場 委 員

第一項 選　舉

組合員は職場代表として、工場の各部門毎、又は交替番毎に、組合員中から組合の職場委員を選舉する。投票は單位組合の會員の選舉後二週間以内に、副組合長が召集する部門別會合に於いて實施される。

第二項 責　任

職場委員は單位組合の副組合長に對して責任を有する。

第三項 缺　員

或る部門の職場委員の地位に缺員を生じた場合、副組合長はその部門の會合を召集して補缺選舉を行う。

第四項 職　務

職場委員は其の部門に於て組合を代表し、其の部門に於ける組合員の福祉及契約上の權利等に關する各種の問題を處理する。特に、職場委員はその部門に於ける總ての問題や紛爭解決に就き責任を負い、團體協約に規定されている紛爭解決機關の、最初の段階に於ける公式組合代表として行動する。更に、新規從業員に挨拶し、且つ彼等を單位組合會員となし、組合員の福祉を增進する一般的責任を負う。組合の會員は何人と雖もその部門の職場委員を通じ、又は之と協力するに非ざれば、部門に關係する問題を處理する權限を持たない。

第九條 委員會、大會えの代議員

第一項 紛爭處理委員會

單位組合は全國組合規約に從い、紛爭と其の解決とを取扱うため、紛爭處理委員會を任命する。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

第二項　教育委員會

第三項　其の他の委員會

組合長又は組合員が、單位組合の特殊な任務を行うため必要と認めたとき、組合長は必要に應じて委員會を組織する權限をもつ。かかる委員會は、夫々の任務を遂行し、且つその結果につき、書面を以て單位組合の特定會合に報告すべきものとする。

第四項　大會えの代議員

單位組合は全國組合規約に從い、全國組合大會に適當數の代議員及び其の代理者を選擧する。

第十條　變更及び修正

第一項　採　擇

此の規約は、通常總會に於て組合員三分の二以上の多數によつて可決せられ、且つ全國組合長に依り承認せられたる時效力を發生する。

第二項　變更、修正

本規約の變更及び修正は、總て書面に依り組合に提出せらるべきものとする。變更及び修正の採擇は秘密投票による組合員三分の二以上の得票により決定される。變更及び修正の提案は　投票場に明白に掲示し、かつすべての組合員に投票の機會を與えなければならない。單位組合の變更又は修正が成立しても、これが實施は、全國組合長の承認を經なければならない。

第三項　組合員即寫し

すべての組合員に本規約、全國組合規約、單位組合細則並びに各自の勞働を規制する團體協約の寫しが各一部づつ與えられなくてはならない。新入會員は入會式の時此等の書類の配布を受け、其の意味と重要性とに就て說明を受ける。

———○———

單位組合大會に於ける承認　（日　附）

署名　（文書係書記）

全國組合長による承認

———○———

組合細則例

第一項　會　議

（一）時間と場所

月次例會は　　に關し、　　に於て、　　時から始められる。會議は直ちに開始せられ、議席よりの動議によるに非ざれば、二時間以上に延長せられない。

（二）細　則

會議の開催は、本細則第一項の定めるところによる。組合長は定期的に會議を召集する義務をおう。會議の時間及び場所は、定例場所の使用不可能の如き緊急事態を除いては、變更を許されない。

（三）會議の順序

通常會議に於ける議事の順序は次の通りである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

1、役員の出席調査
1、新入會員の入會式
1、承認未濟議事錄の朗讀
1、通信關係
1、請求書又は會計
1、委員會報告
1、持越議事
1、新規議事
1、會計係書記と會計係の報告
1、福祉事項（社會事項）
1、閉會

（四）特別會議

特別會議は組合長の發意、又は執行委員會もしくは資格を有する十名以上の組合員の書面をもつてする請求により、組合長これを召集する。特別會議の目的、日取り、時間、及場所に關する通知は全組合員になされる。但し特別會議においては、召集された會議の目的以外の議事を處理し得ない。

（五）議事規則

本規則に定めのない事柄については、總てロバート議事規則に從うものとする。

第二項　選擧手續

（一）指名

×月の第一回の會合に於て、組合長は指名委員會を任命する。此の委員會は、×月の第一回の會合に於て組合員に報告する。

（二）秘密投票、選擧委員會

實際の選擧は秘密投票によつて行はれる。

單位組合は選擧の少くとも一月前に、選擧委員會を選出する。當該委員會は指名が完了した後に、投票用紙を印刷又は謄寫させる。

委員會は單位組合の集會所に投票所を設ける。

委員會は工場掲示板に選擧通知書を掲示する。

委員會は有權組合員名を印刷した表と照合して、各有權者の投票權の有無を確かめる委員を投票箱一つにつき二人宛、任命する。

會計係書記は此等の表を選擧の十日前に委員會に渡さなければならない。

（三）開票

委員會は立會を希望する總ての組合員の面前で開票する。

（四）選擧報告

開票の終了に當り、選擧委員會は各候補者の得票數を示す、署名入書面報告を準備する。

（五）決選投票

得票が過半數に達する候補者なく、單に多數を得たに過ぎない場合は、最大多數を得た候補者二名の間に決選投票を行う。

第三項　罰金

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

（ロ）総会前会

組合員が毎月少くとも一回会議に出席しない場合は、前会を×回連月五日迄に支拂はなければならない。単位組合は出席義務者委員として、五人の委員を選出する。特別の理由により会議に缺席せねばならぬ組合員は、出席義務者委員会の過半数の同意によつて許可される。委員会は単位組合の各会議毎に、其の活動を十分に報告せねばならない。

第四項　採　擇

此等の諸則は、単位組合会議の過半数により承認せられたとき效力を發生する。細則が単位組合の会議に於て討議される時期は、組合員に漏れなく通知される。

第五項　變更、修正

本規則の變更及び修正は、二つの連續する単位組合会議で三分の二の投票に附すべき会議場に提出せんとする場合は、提案理由とともに組合員にもれなく告示されねばならない。變更又は修正を投票に附すべき会議場に提出せんとする場合は、提案理由とともに組合員にもれなく告示されねばならない。

単位組合に於ける承認

署名（文書体記）

東京會館労働協約

團體協約書

一、協約主文

株式會社東京會館（以下會社という）東京會館從業員組合（以下組合という）との間に労働組合法及び労働關係調整法の精神に基いて以下の協約を結び、會社と組合は協力して會社事業の發展に努力する。從つてこの協約書はその有效期間中、會社及び會社に從業する組合員に適用される。但し連合軍最高司令官及び終戰連絡中央事務局の指令に抵觸しない範圍に於いてである。

この協約を締結し、且つ實行するに當つては、連合軍最高司令官及び終戰連絡中央事務局の指令に抵觸しない範圍に於いてである。

二、會社の經營權

第一條　組合は、會社がその事業を經營しその業務の指揮及び從業員の統御について完全な權限及び人事に關する權限を持つものであることを確認する。從つて組合は、會社がその運營上實施せんとするすべての權限及び人事に關する會社の決定權は會社に屬していることを認める。

第二條　會社がその經營權の行使によつて組合員の身分、給與、労働條件等に關し最後的決定をした事項又は會社が實行した事項について組合が異議ある場合、組合は會社に對しその決定事項の發表後七日以内にこの協約第六條の團體交渉手續によつて異議の申し立が出來る。

三、組合の團體交渉權

第三條　會社は、組合が組合員の團體交渉に於たる正當なる團體であることを確認する。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

第四條　組合員　會社の從業員は原則として組合員でなければならないことに會社は同意する。從つて會社は從業員を雇い入れるときには一月以内に組合に加入するよう勸告する。

第五條　この協約から除外される從業員を次の如く定める。但しそれらの者でも次に定めた職務以外に轉じた場合は組合に加入する。又組合はその加入を承認する。

（イ）會社の經營擔當者、本社並びに各營業所及び支店の會社利益代表者、同補佐（これを會社利益代表者という）

（ロ）本社の總務、經理、管財及び人事を取扱う職員及び作業時間記錄係

（ハ）會社の役員、經營擔當者及び支店營業所の會社利益代表者の秘書並びに會社の資産管理に必要な責任者（守衛、變電室、貴重品室及び倉庫等）

（ニ）（ロ）及び（ハ）項に揭げた者を會社側從業員という。

第六條　團體交涉手續

團體交涉手續は左記の順序で行う。

（一）組合員が會社に對し不平又は提案がある場合、その組合員は職區組長宛文書による申し立を行うことが出來る。それを受けた職區組長は直ちにその申し立事項の正否を調査し、至當であると認めたときは、これを遲滯なく職區責任者に提出し組合員申し立後三日以内に解決を計る。三日以内に解決出來ないときはこれをその所屬する部別の組合幹事に提出する。それを受けた組合幹事は直ちにその申し立事項の正否を調査し、それが至當であることを認めたときはこれを遲滯なく會社の部長（又は部責任者）に提出し兩者協力して同書類の受領後五日以内に解決を計る。五日以内に解決出來ないときは毎月一回定期に開催する經營協議會に提出する。經營協議會はそれの審議開始後七日以内に解決を計る。緊急を要する事項であれば臨時經營協議會の開催を要求して提出することが出來る。經營協議會で解決出來ないときは同協議會閉會後二十四時間以内に會社側代表者と組合代表者とその二人が同意する第三者の調停者との三者により特別調停委員會を作り解決を計る。この特別調停委員會は同委員會構成後十日以内に問題を解決する。

（二）會社と組合が前項に示したあらゆる努力をしても、なお問題の解決が出來ず紛爭が起つた場合に於いても前項に示された交涉手續のすべてが盡すところなく盡されるまでは、組合は全體としても部分としても爭議行爲に入らない。且つ罷業に入る場合は、前揭のすべての交涉手續の外に組合員の一般投票を行つて總組合員の四分の三以上の贊成を得ることを必要とする。この一般投票には會社と組合とが同意して決定する第三者の立ち會を必要とする。

（三）會社も亦前項に示された交涉手續のすべてが盡すところなく盡されるまでは全體としても部分としても事業場閉鎖を行わない。

第七條　組合活動

會社は組合員の組合活動の自由を認める。從つて組合員は正規な組合活動をしたために不利を蒙ることがない。但し就業時間中及び會社内に於ける組合活動については左の各號の制限がある。

（一）職區組長は常にその職區内の組合員の動行に注意し職區責任者と不斷に連絡且つ協力して不平不滿がないように努力する。もし不平不滿があることを知つたときは、組合員からの申し立がある

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

以前に於いてもその不平不滿の當否に關して調査を開始する義務がある。

職區組長が調査を必要とするときは、その旨を職區責任者に申し出でその許可を得て職區を離れることが出來る。

調査を終了して職區に歸つたときは必ず職區責任者にその旨を報告する。

右の手續を經ていれば勤務時間内に組合活動に從事しても正規の給與を受け取る權利がある。

（二）組合員の組合活動はすべて勤務時間外に行う。

但し年二回開催する組合の總會に出席する者又は特定の組合員が特に必要である場合等は、その都度その旨を職區責任者に申し出でその許可を得て行うことができる。

（三）勤務時間外の組合活動であつても會社の諸施設を使用して行う場合、例えば組合の會議或は團體行動を行うときにはその都度當該組合員の所屬する部長（又は部責任者）に屆け出てその許可を受ける。

（四）組合が會社の資材、什器又はその他の諸施設を使用する場合は、その都度當該組合員所屬の職區責任者を經て所屬部長（又は部責任者）に申出てその許可を受ける。

（五）組合が組合活動に必要な掲示を社内に行う場合は特に定められた組合掲示場所に行う。但し政治に融連を持つ掲示を行うことはできない。

（六）組合事務所は會社が特に許可した場合の外は會社々屋内に設けない。

（七）特定の組合員が組合活動のために出張する場合は、その都度當該職區責任者を經て所屬部長（又は部責任者）に屆け出でる。その許可を得た場合は出張期間中でも正規の給與を受け取ることができる。但し旅費はすべて組合の負擔である。

（八）會社と組合と協議決定した事を發表する場合は、すべて例えそれが對内關係のものであつても會社と組合との間で確認することが必要である。

（九）連合軍に接收された職場に勤務している者の組合活動に就いては連合軍當局及び終戰連絡中央事務局の定めるところに從う。

第八條　會社は組合費を毎週の組合員の給與から差し引いて組合會計に渡す。

五、經營協議會

第九條　會社と組合はこの協約書の定めに從つて經營協議會を設け兩者協力して勞働條件の維持改善につき協議決定する外、組合はこの協約書第一條に掲げた會社の經營權を確認し、會社はこの協約書第三條に掲げた團體交渉權を確認し、相互に會社の經營を民主的且つ平和的にするようあらゆる問題につき提案し協議し會社の運營を圓滿且つ有效適切にする。

（一）經營協議會は會社の經營擔當者全員を會社側とし、これと同數の組合委員を組合側として構成し、議事の決定は會社と組合とは一對一であつて多數決制によらない。

（二）經營協議會は毎月一回定期に開催する。但し會社か組合かゞその開催を必要とする場合は、その旨を相手方に通告しその同意を得て臨時に開催することが出來る。

（三）經營協議會の規約は別に定める。

六、機構及び人事

第十條　職場配置

（一）會社の全業務を別表第一號に示す職區に分割し職區の上に部を置く。一職區の從業員數は概ね三十名以上五十名以内とする。但し業務の性質上必要に應じ經營協議會に諮つた上適當に變更する

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

ことができる。

(二) 會社は各部別に一人の部長（又は部責任者）と、その補佐員（これを副部長、部長代理、課長又は係長又は何々店支配人、副支配人などと呼稱することが出來る）及び秘書を配置する。經營增當者が部長（又は部責任者）を兼ねることが出來るが一人で二つ以上の部長（又は部責任者）を兼ねることは出來ない。

(三) 會社は各職區毎に一人の職區責任者（これを課長、課長代理又は係長又は何々店支配人、副支配人などと呼稱することが出來る。又人事上の都合で止むを得ない場合は一人に二職區を兼務させることもあるが一人に二職區以上は兼務させない）と、その補佐員（但し三名以内に限定する。又これを係長代理、課長又は何々店副支配人などと呼稱することが出來る）と作業時間記錄係を配置する。

(四) 組合は各職區毎に一人の職區組長と三名以内の職區委員を（但し職區責任者、補佐の總數と同數とする）及び各部別に一名の組合幹事と同部門に於ける會社側補佐員の總數と同數の部別組合委員を置く、職區組長、職區委員と部別委員とを兼ねることが出來る。

(五) 職區組長、職區委員、組合幹事及び部別組合委員は、會社に滿三年以上勤續（但し昭和二十二年度に於いては滿二年以上の者でもよいこととする）した正規の從業員中からその職區内又は部内の組合員全員によつて選擧される。

第十一條 會社と組合との交渉はすべて職區から始まり漸次上部機關に有機的に取り次がれて解決する。

第十二條 會社は機構の改變及び變更については常に組合の意向を反映させることに努め且つその決定に際しては經營協議會に諮る。

第十三條 雇入、異動、任免

會社は從業員の雇入、異動、及び任免については組合に諮る。

第十四條 解 雇

會社は組合員を解雇する場合は、すべて組合の承認を得る。

但し懲戒解職の場合はこの限りでないが、會社は本協約の實施規程に從つてこれを行う。組合がその決定に不服の場合は、この協約書第六條に定めた團體交渉手續によつて會社に異議の申し立をする。

なお連合軍に接收された場所に勤務している者は接收解除となれば解雇となる。但し會社がその事業の經營上必要と認めた者はその限りでないが、その給與については適當に修正する。

第十五條 滿十八歳に滿たない者又は女子を解雇した場合は解雇の日から十五日以内に歸鄉する場合に限り必要な旅費（但し會社の旅費規程による）を支給する。

但し本人の責に歸すべき事由で解雇されたときはこの限りでない。

第十六條 會社利益代表者

會社はこの協約書第五條（イ）項に所定した會社の經營擔當者、利益代表者及び同補佐の人事を專行する。

第十七條 會社側從業員

會社はこの協約書第五條（ロ）及び（ハ）項に所定した會社側從業員の人事を專行する。但し會社はその決定に當り組合の意向を參酌する。

第十八條 會社は事業の縮少、事業場閉鎖その他組合員の身分に重大な影響を及ぼす經營上の改變を行う場合は豫め組合に連絡して經營協議會を開催し兩者で協議の上その善後策をたてる。

附 錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

七、給　與

第十九條　組合員の給與は會社事業の特殊性に鑑み、本給（週給）と能率給（週給）とを基本としその體系を左の通りきめる。但し連合軍に接收された職場に勤務している者の給與は[illegible]連絡中央事務局との間に協定した人件費に基いて支給する。

（一）本　給
（二）能　率　給
（三）臨　時　手　當
　（イ）産　計　手　當
　（ロ）家　族　手　當
（四）雜　給　與
　（イ）時間外手當
　（ロ）公　出　手　當
　（ハ）深　夜　手　當
　（ニ）旅　　費
（五）賞　與
（六）休　職　手　當
（七）退　職　手　當

第二十條　會社利益代表者

會社利益代表者の給與は會社が專行する。

第二十一條　會社側從業員

會社側從業員の給與及び待遇は組合員と同じであることを會社は保證するが、會社の都合によつては若干の別途手當を支給することが出來る。

第二十二條　本　　給

本給は本人の實際能力とその經歷とを基準として定め、その最低を一週金八十五圓とする。なお定期昇給の基準を左の如く定めるが昇給の査定は各人の實際能力、勤務成績及び勤續年數によつて行う。

定期昇給の外、褒賞として特に又は臨時に拔擢昇給をすることが出來る。

週給　八十五圓以上　二百圓　　毎年一回一割平均とし一月に行う。
週給　二百圓以上　三百圓　　一年六月に一回一割平均　一月又は七月に行う。
週給　三百圓以上　四百圓　　二年に一回一割平均　一月に行う。
週給　四百圓以上　　二年に一回五分平均　一月に行う。

第二十三條　能　率　給

（一）能率給は日々會社所定の業務に精勵した褒賞として各營業所の接待料收入（接待料收入なき營業所は賣上の八%）を所屬從業員數で除し、それにその營業所の總賣上高から總材料費を減じた殘額の總賣上高に對する百分率を乘じた金額に利益率を考慮して算出した別表二號によつて當該營業所の從業員に配分支給する。

（二）直接營業をしない職場の從業員に對しては各營業所の賣上を合計した金額及び各營業所の能率給を平均したものとを基準として算出した別表三號によつて支給す。

附　　錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

(三) 特殊契約者、臨時雇傭者及び嘱託に對しては能率給を支給しない。

第二十四條 缺勤、遲刻、早退した者にはその延べ時間に應じ能率給の一部又は全部を支給しない。

第二十五條 臨時手當

食糧需給事情並びに經濟生活が安定するまでの臨時に支給するものであるが、會社の營業成績が增進すれば能率給を增し、その結果が會社の本給と能率給とで一般經濟界の給與と比較して遜色ないと認められるようになれば經營協議會に諮つて廢止する。

なお同手當は三月毎に(一、二、三月、四、五、六月、七、八、九月及び十、十一、十二月)會社と組合が經營協議會で協議して定めるが本年六、七、八月分は別表四號によつて支給する。

第二十六條 雜給與

雜給與は別に定める雜給與支給細則によつて支給するが同支給細則は經營協議會に附議して定める。

第二十七條 賞與

賞與は左記の二つに分つて支給する。

(一) 普通賞與

昭和二十二年度の普通賞與は六月と十二月の二回に支給し會社營業の成績に拘らず在職滿六月以上の者に對し一回各本給の五週同分を支給する。

但し遲刻、早退及び缺勤した者に對しては無遲刻、無早退、無缺勤者を百%とし、その延べ時間に應じて減額する。

(二) 特別賞與

會社は會社の營業成績に應じて六月と十二月の二回、一回につき總額に於いて最低全從業員本給の

五週分、最高十五週分に相當する金額の範圍内に於いて支出しそれを各人の實際能力、勤務成績及び勤續年數等を基準に査定して支給する。

第二十八條 會社の每期末純利益金が拂込資本金に對し適正なる配當、社内償却、納稅準備金等を差し引いた上、なお相當の餘剩が出たときはその餘剩額は會社事業の性質と社會情勢等を考慮して左記の各項に對し適當に配分する。

一、社内留保金又は別途償却

二、設備改善費及び對顧客サービス改善費(販賣價格の引き下げを含む)

三、共濟會基金積立金

四、福利厚生施設

第二十九條 休職手當

休職手當については別に定める。但し經營協議會に附議してきめる。

第三十條 退職手當

退職手當は會社に滿二年以上勤務した從業員が退職する場合左記によつて支給する。なお在職中の功績如何んによつて別に功勞金を贈與することがある。功勞金額は會社で査定する。

(一) 停年による退職者(從業員の停年は滿五十五歲とする。但しこの協約書締結の日に在職した者に對してはこの協約書締結の日より向う二年間猶豫する)及び會社の都合(例えば事業の縮少その他會社の機構改變等によるもの)で退職させる者の退職金は左記による。

勤續二年以上三年未滿の者　勤續期間中に支給された本給總額の二十%

勤續三年以上五年未滿の者　勤續期間中に支給された本給總額の三十%

附錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

勤續五年以上十年未滿の者　勤續期間中に支給された本給總額の四十%
勤續十年以上十五年未滿の者　勤續期間中に支給された本給總額の四十五%
勤續十五年以上の者　勤續十五年を超えた年數一年に付一%を加うる率とする。
(二) 善意と認められる理由による自己の都合で(例えば歸鄕、轉職等但しその認定は經營協議會の人事專門委員會でする)退職する者には前掲(一)項に揭げた率の四十%とする。
(三) 結婚による退職者には前掲(一)項に揭げた率の二十%とする。
(四) 會社の承諾を得ず勝手に退職する者には前掲(一)項に揭げた率の二十%とする。
(五) 整理規程による者及び自己の都合による者でも、その理由が惡質と認められる者(その認定は經營協議會の人事專門委員會でする)には全然支給しない。

第三十一條　連合軍によつて接收された場所に勤務している者は接收解除となれば解職となるが、その時終戰連絡中央事務局が退職手當を支給しない場合は左記の率によつて支給する。なお終戰連絡中央事務局が支給することゝなつても、その支給額が左記の率による金額に達しない場合は、その差額を會社から支給する。但しその場合に於いても會社がその事業經營上必要なため引續き在職することゝなる者には支給しないで在職年數を繼續通算する。

(イ) 勤續二年以上三年未滿の者　勤續期間中に支給した本給總額の十二%
(ロ) 勤續三年以上五年未滿の者　勤續期間中に支給した本給總額の十八%
(ハ) 勤續五年以上十年未滿の者　勤續期間中に支給した本給總額の二十四%
(ニ) 勤續十年以上十五年未滿の者　勤續期間中に支給した本給總額の三十%
(ホ) 勤續十五年以上の者　勤續十五年を超えた年數一年に付一%を加うる率

第三十二條　給與を支給するために必要なことで、この協約書にきめられていない細項は經營協議會に附議した上で別にきめる。

八、勞　働　時　間

第三十三條　從業員の勞働時間を左の如く定める。
(一) 一週の勞働時間は四十八時間とし一日の勞働時間を原則として拘束八時間(休憩一時間を含む)とする。
(二) 出勤及び退出の時刻並びに勞働時間に制限をつけることが困難な職種に從事する者の勞働時間については各職場の實情に應じ經營協議會できめる。
(三) 連合軍に接收された職場に勤務している者については連合軍當局及び終戰連絡中央事務局の定めるところによる。

第三十四條　勞働時間の制限を左の通りきめる。
(一) 引續いて十六時間以上の勞働に從事させない。
(二) 職場解放後八時間以内には召集しない。
(三) 婦人及び十八歲未滿の者に對しては一日十時間以上の勞働をさせない。
(四) 右の各項は原則的にきめたものである。從つて經營協議會に諮つた上で例外をつくることができる。

九、休　日、休　暇

第三十五條　休日、休暇は基準として左の通りきめる。但し職場の實情に應じて經營協議會で適宜に變更する。

附　錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

(一) 休　日

毎週一日及び國祭日

年末、年始（十二月三十一日から一月五日まで）及び會社で特に定めた日

但し業務の特殊性に鑑み會社から出勤を命ぜられたときは休日を理由としてこれを拒否することはできないが職區責任者の承認を得て代休がとれる。

(二) 休　暇

(イ) 年次有給休暇　一年間繼續勤務しその期間の會社全勞働月の八割以上出勤した者に對し翌年度に於いてその出勤率に應じ左表により六勞働日以上十勞働日の有給休暇を與える。

繼續出勤年數	一年	二年	三年	四年	五年	六年	七年	八年	九年	十年	十一年
出勤率											
八割以上の出勤者	六勞働日	七	八	九	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六
九割以上の出勤者	八勞働日	九	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八
十割出勤者	十勞働日	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八	一九	二〇

（出勤率の計算は四捨五入とする）

(ロ) 二年以上の繼續出勤者には左表の如くその出勤率に應じ一年を增す毎に（イ）項に揭げた日數に一日を加へる。

但し總計日數は二十日までとする。

(ハ) 女子生理休暇　體質上休暇を必要とする者に對し一月に三日以內。但しこの休暇を必要としない者に對しては一日の出勤に對し八時間の割合を以つて同月中に於ける遲刻又は早退の總延べ時間と差引き計算することを認める外に每期末までの結果成績を通算した上で出勤率良好であつた者には皆勤賞査定のとき有利に取扱う。

(ニ) 產前、產後休暇　通算四月

(ホ) 結婚休暇　七日

(ヘ) 忌引休暇

父母、配偶者、子女、　忌引　七日

祖父母、義父母、兄弟、姉妹、　忌引　三日

十、賞　罰

第三十六條　組織體である會社の經營には秩序の保持が不可缺であることを會社と組合が確認しその實行に對し相互に協力する。從つて賞罰を明確にするため左記の規程をきめる。

第三十七條　褒賞及び表彰

左記の各號の一に當る者に對し褒賞及び表彰をする。褒賞及び表彰は一時金又は物品の附與をもつてするが特に抜群と認められる者には抜擢昇給をする。

附　錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

褒彰は毎年一月六日の始業日に前年度分を取纒めて行う。

1　職務に精勵で從業員の模範となつた者
2　職務上顯著な功績のあつた者
3　非常變災の際に特に功績のあつた者
4　品行成績ともに良好で五年以上勤續した者（但し五年、十年、十五年、二十年、二十五年、三十年と五年毎に褒彰する）
5　一年間皆勤した者
6　善行者として國内、國外の官廳又は團體から褒彰された者

第三十八條　懲　　罰

左の各號の一に當るときは懲罰委員會に附議の上處罰する。懲罰委員會は會社側及び組合側各三名宛として經營協議會で定め、常置機關とする。會社の代表取締役を議長とする。決議は多數決制による。議長は票決に加わらないが可否同數の時は議長これを決する。

1　この協約書中の從業員の守らなければならない事項並びに會社の諸規程、通達に違背したとき
2　重大な過失のあつたとき
3　正當な理由がなくて會社の責任者の命に從わないとき
4　會社の物を私した者
5　勤務狀態不良な者
6　正當な理由なく無斷缺勤五日以上に及んだ者

第三十九條　處罰はその罪狀の如何により譴責、出社停止、罰俸、停職、解職及び懲戒解職の六種とする。出社停止又は停職處分を受けた者には、その期間中すべての給與を支給しない。

處罰を受けた回數に從い左記の如く加重される。

譴　責　三回を出社停止一週間
出社停止　三回を停職一月
罰　俸　三回を停職一月
停　職　三回を解職

第四十條　懲戒解職

左の各號の一に當つた者は懲戒解職とする。

1　會社内に兇器を携行し又は脅迫暴力行爲を働いた者
2　會社の内外を問わず會社の職員に脅迫又は暴力行爲をした者
3　會社内の風紀を亂した者
4　入社書類を僞つて提出した者
5　會社の體面を汚したとき
6　組合の正式指令がない中に爭議行爲をなした者

懲戒解職は會社がこれを專行することが出來るが組合又はその處罰を受けた者がそれに異議があれば、この協約書第六條の團體交涉手續によつて異議の申し立をすることが出來る。

第四十一條　懲罰を受けた者が懲罰委員會の決定に不服である場合はその決定發表後七日以内に經營協議會に提訴して再審査を求めることが出來る。

再審査に際しては組合員中から二名の辯護人を出す事が出來る。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

十二、保健衛生及び共済事業

第四十二條　會社は百名以上の従業員を持つ事務所又は事業場毎に醫務室を完備し電話及び必要の看護婦も置き救急その他に備える。但し都合によつては附近の醫院又は病院と特別の契約を結んでこれに代える事が出来る。百名以内の事務所又は事業場で會社施設の醫務室より四キロメートル以上離れた所にある場合はその附近の開業醫師又は病院と特殊契約を結んで従業員の保健衛生を計る。

第四十三條　會社は年二回従業員の健康診斷を實施し、各人の所屬する職能上の適、不適を判斷して其の結果を指示ができるようにする。

第四十四條　會社は適宜な従業地病院と特殊契約を結んで會社の業務から罹病したものと認められる疾病者又は負傷者を委託入院させ會社の費用で療養させる。

第四十五條　前條によつて療養する者の給與はその療養期間中を就業休職として双方に定める休職給與規程によつて支給する。

第四十六條　會社と組合は協同して従業員共済組合を作り従業員の厚生福利施設の運營を積極的にする。共済組合規約は組合協議會で協議の上定めるが同組合の費用は各従業員から本給の五分を積收し、會社はその總額の三倍に相等する金額を支出して支給する。

十三、特　別　事　項

第四十七條　東寶株式會社所有の會社株式が如何なる理由によるに不拘他に讓渡される場合は株主總會の承認を得る範圍に於いて従業員に對し優先的に讓渡する。

十四、協約の期間

第四十八條　この協約書は昭和二十二年五月三十一日から昭和二十三年十二月三十一日まで有效とする。

但しこの協約書を調印するに當り決定出來ない附屬書類は團體協約で協議制定の上追加する。

一、團體協約規約
二、休職規程
三、給與規程
四、賞與規程
五、共済會規程

この協約書は、三通作成して、會社と組合は、夫々一通を保有し、他の一通で關係官廳に届け出る。

昭和二十二年六月二十八日

株式會社東京會館
專務取締役　岡庄五
東京會館従業員組合
理事長　田中康二

附　錄

團體協議會規約

一、設置の目的

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

昭和二十二年五月三十一日限を以て株式会社東京会館（以下会社と称す）と東京会館従業員組合（以下組合と称す）との間に締結した団体協約書（以下団体協約書という）の目的を達成するために、会社の運営を民主的にし且つ関係に於ける日常的な範囲として設け各もつて左記の規約により運営する。

二、構　成

第一條　この組合協議会は会社の組合員各自を会社側とし、これと同数の組合委員を組合側委員として構成する。

三、会　議

第二條　この組合協議会は定例と臨時とに分け本社に於いて開催し、その議事の決定は会社と組合とが一対一であつて多数決によらなければならない。

第三條　定例会議は毎月一回十五日（同日が休日の場合はその翌日）午前十時に開催する。定例会議の協議事項はすべて会議開催日五日以前に会社と組合とが相互に書面を以つて議め通告して置く。

臨時会議は緊急を要する事項で会社か組合かいずれかの開催を必要とする場合に開催する。但しその開催を必要とする方から相手方に對しその開催を必要とする事項、開催日及びその時間を書面によつて申し出て相手方の同意を得る。

第四條　議長は会社側委員と組合側委員との全員中から互選によつて定めその任期を三月とする。

議長の任期中その議長が止むを得ない事故で会議に出席出来ない場合はその都度出席委員の全員中から互選して定める。

四、協議事項

第五條　会社と組合はこの経常協議会に對しこの規約の設置目的に掲げた目的を達成するに必要とするあらゆる問題につき提案し協議する。なお会社は毎月開催の定例会議に於いてその前月の営業の概況と収支の成績を報告する。

第六條　この協議会の議事はすべて記録とする。但し収支計算其の他機密を要する事項は除外する。

記録係は経常協議会委員外から任命するが会社側、組合側各々一名宛とし且つ互選あり相手方へ通告してその承認を得た者に限る。

なお記録係は欠止むを得ない場合の外は免任とする。

第七條　團體協約書第三十八條に掲げた懇親委員会の外に人事その他特に専門的に取扱うことが必要又は便宜である事項に關しては専門分科委員会を設けその協議又は答議を依託することができる。

第八條　専門委員会の委員はこの経常協議会に於いて委任するが、その委員の数は会社側と組合側とは同数でなければならない。なおその委員は經常協議会委員以外の者（但し会社側は会社の利益に關係者又は会社側委員、組合側は組合員に限る）へも委任することが出来るが、經常協議会の委員以外の委員数は経常協議会委員中から委任された委員数の半数以下とする。

第九條　専門委員会はその必要に應じて且つ經常協議会の決議を經て常置機關とすることができる。

第十條　専門委員会の議事事項はそれぞれの専門委員で協議決定するが　經常協議会の承認を要する。

第十一條　専門委員会の議長は團體協約書第三十八條に掲げた懇親委員会の議長の外はそれぞれの委員会に於いて委員の互選によつて定める。

第十二條　専門委員会の議事はすべて記録とする。但し収支計算その他機密を要することは除外する。専

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

門委員會で決定した事項は、すべて經營協議會の確認を經なければその效力が發生しない。但しその確認には會議開催に代つて文書の持ち廻りによつて得ることができる。

休職規程

第一條　從業員の休職は特命休職、待命休職、依願休職、療養休職の四種とする。

第二條　特命休職とは會社が他社又は他の團體に勤務を命じたとき又は特に長期にわたる出張並びに研究を命じたときを云う。

（イ）特命休職中の期間は勤務年數に通算する。

（ロ）特命休職中の給與は經營協議會の人事專門委員會に諮りその都度きめる。

第三條　待命休職とは會社の都合で休職を命じたときを云う。

但し其の決定は經營協議會の人事專門委員會に諮る。

（イ）待命休職中の期間は勤務年數に通算する。

（ロ）待命休職中は能率給を支給しない。

第四條　依願休職とは病氣以外の理由で三十日以上缺勤したいときに願ひ出、會社の承認を得たときを云う。

（イ）休職期間は六ヶ月以内とし、その期間中に復職の願ひ出がないときは期間滿了と同時に自然解職となる。

（ロ）依願休職中の期間は勤務年數に通算しない。

（ハ）依願休職中は一切の給與を支給しない。

第五條　療養休職を公疾病傷休職と一般疾病傷休職の二つに分つ。

（イ）公疾病傷休職とは會社の業務から罹病した者又は公用中に負傷したものを云う。

公疾病傷休職は二年を限度とし休職期間中は本給、能率給及び一般に支給する臨時手當の全額を支給し且つその期間を勤務年數に通算する。

但し二年の休職期間を經過しても治療しない者は經營協議會の人事專門委員會に諮つて對處する。

（ロ）一般疾病傷休職とは自己罹病又は負傷のために滿三ヶ月缺勤したとき四月目の第一日目から休職することを云う。

一般疾病傷休職は二年を限度とし期間滿了と同時に自然解職となる。

休職期間中最初の六ヶ月間は本給のみを支給するが、その後は一切の給與を支給しないことを原則とし且つその期間は勤務年數に通算しない。

（ハ）從業員の罹病又は負傷が公疾病傷休職を適用するか一般疾病傷休職を適用するか、その區別が判然としない場合は經營協議會の人事專門委員會に諮つて決定する。

雜給與規程

第一條　雜給與を時間外手當、公出手當、深夜手當、宿直手當、旅費の五種とする。

第二條　第一條の雜給與は總べて職區責任者が承認したものを時間記錄係から人事係に報告し、これに基いて支給する。

第三條　時間外手當、公出手當は一時間を單位とし通給の四十八分の二・五を支給する。

（イ）但し時間外手當は出勤又は退出時刻の前後の一時間以内の時間にはつけない。尙早出と殘業時間

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

を通算しては計算しない。

（ロ）日曜日の出張及び出張の場合は時間外手当は支給しない。

第四條　深夜手当は午後十一時より午前六時までの時間内作業した者には賃作業時間の通給の四十八分の三を支給する。

第五條　宿直手当は一回に付き三十圓とし時間外手当及び深夜手当は支給しない。

但し現場住込のものが特に命令を受けた場合の宿直手当は十圓とする。又疾病中の建物に勤務する者の宿直手当は組合幹部会議の人非常時委員会に諮つて別に定める。

第六條　社用で旅行するときは次の通り旅費を支給する。

第1表

		甲	乙	丙
		通給四〇〇圓以上	通給二〇〇圓以上	通給二〇〇圓以下
鉄道賃		二等又は三等	同上	三等
船賃		一等又は二等	同上	二等
車局賃		實費	同上	同上
日當		二二〇圓	一〇〇圓	八〇圓
宿泊料		二〇〇圓	一八〇圓	一六〇圓
宿泊料		三二〇圓	二八〇圓	二四〇圓

（イ）鉄道賃、乗船賃その他交通に要した費用は實費とす。

（ロ）日當は出發の日から帰着の日迄。

但し午後に出發し又は午前に帰着した當日の日當は半額とする。

（ハ）宿泊料は宿泊實に依る。

（ニ）日帰りの出張は交通費の實費と日當の半額とする。

第七條　赴任社員は左の如く赴任旅費を支給する。

本人の赴任旅費

第二表

區分	用意旅費に同じ（出發の日から到着の日まで）
仕度金	本給一ケ月分
荷造運賃	實費
到着後の日當宿泊料	七日分（第一表に依る）

家族移轉旅費

	甲	乙
	命令發令後六ケ月以内に移轉する場合	同上命令後七ケ月以後に移轉する場合
旅費	本人に同じ	同上
荷造運賃	實費	同上
到着後の日當宿泊料	本人に同じ	支給しない

但し前條には次の各項の制限がある。

（イ）赴任命令を受けても赴任を延期した場合は支給しない。

（ロ）家族とは本人と同一戸籍内にあつて本人と同居する祖父母、父母、妻子、弟妹をいう。

（ハ）荷造運賃はその時の實情に應じて所屬部の最高責任者の認定によつて最高限度を設ける。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 DK3

（ハ）組合人間

（ニ）家族の内、数え年が十三歳にならない者の日当は半額、宿泊料は全額支給する。数え年が五歳にならない者の宿泊料は半額とし日当は支給しない。

（ホ）家族移転費を請求するときは標準組合員証を提出することを要する。

（ヘ）転任後の貨物により所属部の最高責任者が認定したときは三ケ月を限度として本人の路費手当の半額を追加支給する。

（ト）出張が一ケ月を超える場合は三十一日から長期出張旅費を支給する。
但し長期出張の期間は六ケ月を限度とする。

（チ）長期出張旅費は貨幣に関して第一表の日当、宿泊料の六割以上を支給する。

附則　一、第一表の出張旅費は現下の情勢に対する暫定的な取り決めである。

二、この規程は昭和二十二年五月三十一日から実施する。

第八條　従業員の慶弔に際し次の通り慰問金、見舞金を贈呈する。

一、弔慰金

本人の結婚	三〇〇圓
子の出生	一〇〇圓

二、弔慰金

本人の死亡	本給の五箇分
父母の死亡	三〇〇圓
配偶者の死亡	三五〇〇圓
子の死亡	三〇〇圓
祖父母の死亡	五〇圓
本人直系の兄弟、姉妹の死亡	五〇圓
義父母の死亡	五〇圓

三、見舞金

（イ）傷病見舞金（三週間以上傷病のため休職した時）二〇〇圓

（ロ）災害見舞金
その都度委員会をつくって審議決定する。

此の規程は昭和二十二年五月三十一日から実施す。

服務規程

第一章　總則

第一條　従業員は会社の公的使命を自覚して社業の発展に協力すること。

第二條　従業員は会社の指揮命令及び通達を守り組織を尊重すること。

第三條　従業員は商業を営み又は他の会社の役員に就任するときは必ず会社代表取締役の許可を受けること

第二章　執務

第四條　従業員は執務に当り次の事項を実行すること。

（イ）出勤、退出のときは時間記録係の定めたる出勤簿に記録すること。

（ロ）勤務時間中に外出するときは職責者の承認を受けること。

（ハ）被服を貸与された者は執務中は必ず着用すること。

附　則

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

(ニ) バッチは常に附けること。
(ホ) 從業員證明書は常に携行すること。
(ヘ) 會社の書類を無斷で社外に持ち出さぬこと。
(ト) 退出の際は書類、帳簿は勿論文房具等一切を引出し又は所定の保管場所に整理して納め机上には何物も殘置しないこと。
技術關係者は機械、器具、備品等をよく整頓すること。
第五條 轉勤又は勤務替のとき若くは退職するときは擔當事務を文書で後任者に引き繼ぐこと。

第三章 入社、退社

第六條 從業員は入社のときは左の書類を會社へ提出しなければならない。
一、履歷書
二、成績證明書
三、本人の最近の寫眞(手札型)
四、會社指定の醫師の健康診斷書
五、身上調査表
六、戸籍謄本
第七條 從業員は入社後一週間以内に所定の誓約書を提出すること。
誓約書には保證人二名の連署を必要とする。
第八條 保證人が住所氏名を變更したとき、死亡したとき又は責任解除を申し出たときは速かに新しい保證人を差出すこと。

第九條 從業員が退職するときは代表取締役に願い出て許可を受けること。
第十條 退職後でも事務引き繼を了らない間は在職中と同樣の責務をもつこと。
第十一條 從業員は退職のときはバッチ、從業員證明書その他會社からの貸與品を返納すること。

第四章 願書、届書

第十二條 願書、届書は左の通りとし職區責任者を通じて届け出ること。
一、休職願 一、復職願 一、退職願
一、出張届 一、缺勤届 一、休暇届 一、忌引届
一、出生届 一、死亡届 一、災害届 一、結婚届
一、本籍變更届 一、改姓名届 一、學歷變更届 一、家族死亡届
各願書及び届書は代表取締役宛とする。
但し病氣のため引き續き七日以上缺勤するときは醫師の診斷書を添附すること。 一、住所變更届 一、保證人住所變更届

第五章 附則

第十三條 本規程の外に各職區の實情に應じた服務規程細則を經營協議會を通じて制定することが出來る

共濟會規程

第一條 本會は東京會館共濟會と稱す。
第二條 本會はその事務所を東京都千代田區丸ノ内三丁目十二番地に置く。
第三條 本會は株式會社東京會館の役職員、囑託員並に其の家族の福利、厚生、共濟事業を行うを目的とす。
第四條 本會は前條の目的達成の爲め左の事業を行う。

附錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

一、食糧品並びに日用品の需給に關する事項
二、福利厚生に關する諸施設の經營及び斡旋に關する事項
三、保健、衛生に關する事項
四、金融に關する事項
五、其の他本會の目的達成に必要なる事項

第五條　本會に會長を置く。會長は專務取締役之に當る。會長は本會を代表し會務を總攬す。

第六條　本會に運營委員七名を置く。內一名を當務委員となす。

第七條　當務委員は會長之を任命し、他の運營委員六名の內三名は會長の任命となし、三名は勞働者の選出するものとす。

第八條　運營委員會は每月定期に開催し本會の運營に當る。

第九條　本會の經費は從業員各自本給の五分の徵收と、その總額の三倍に相當する會社支出を以つて支辨するものとす。

第十條　本會は會社の業績によつて本會基金として特別支出を受けることがある。

給與支給細則

團體協約書第十九條及び同修正協議書雜給與規程に基く諸給與は左の方法に依り支給す。

第一條　本給（週給）は週の內一日でも勤務すると全額支給するが全休するとその週の本給は支給しない。但し病氣缺勤（醫師の診斷書を添附し會社に屆出許可のあつた場合）と止むを得ない理由に依り職區責任者を經て會社の許可を得た缺勤の場合は此の限りでない。又入社、退社の時は實際に勤務した日數の

日割計算で支給する。

第二條　能率給（週給）は職區全員の能率給平均の總額を職區責任者並に同補佐員とで協議し各人の勤務時間並に能率で配分表を作成し所屬部員又は部責任者の許可を受け提出された配分表に依つて支給する。但し左の場合は原則とし能率給は支給しない。

（イ）缺勤した週
（ロ）缺勤した日
（ハ）指定時間より十分間以上遲刻した時間

第三條　臨時手當（生計手當、家族手當）は一カ月の內十六日以上勤務すると全額支給するが十五日以下の勤務者には半額しか支給しない。但し病氣缺勤（醫師の診斷書を添附し會社に屆出許可のあつた場合）と止むを得ない理由に依り職區責任者を經て會社の許可を得た缺勤の場合は此の限りでない。

第四條　扶養家族に增減があつた場合は屆出のあつた翌月から訂正する。

第五條　試雇期間中は原則として臨時手當は支給しない。

第六條　諸給與の支給期日は左記の通りとす。

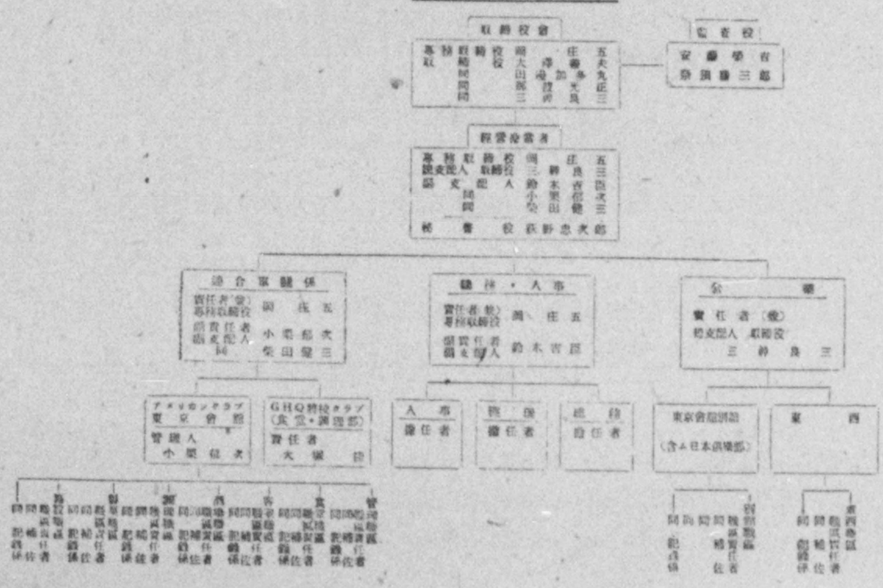
（イ）本給（週給）は每月第二土曜日と第四土曜日に支給する。
（ロ）能率給（週給）は當分の間前月分を每月第二土曜日に支給す。
（ハ）臨時手當は每月第四土曜日に支給す。
（ニ）時間外手當、公出手當、深夜手當は一日から月末までの分を翌月の第二土曜日に支給する。
（ホ）旅費は出張許可願並びに歸社屆に基きその都度隨時支給する。

但し以上の支給期日が休日に當る場合は前日に繰り上げて支給する。

附　錄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

團體協約書第十條別表一號



團體協約書第二十三條　別表二號・三號

能率給算出の公式

接待料收入（接待料收入なき營業所は賣上の八%）をその營業所の所屬從業員數にて除す。

接待料收入＋從業員數＝A

Aに賣上げを一〇〇%として材料費を除きたる比B%を掛ける。

$A \times B\% = C$

利益率は一五%を普通率とす。その營業所の利益率をY%とすれば

$C \times \frac{Y}{15} = X$

Xが一人當りの一カ月能率給の平均である。

Xを週給に直したXが平均能率給である。

（イ）賣上げ一カ月一〇〇萬圓、材料費六〇%、利益率一五%、從業員五〇人の場合

$(80,000 \div 50) \times (1 - \frac{60}{100}) \Big\} \times \frac{15}{15} = 640.$

一週一人當りの平均能率給一二七

（ロ）賣上げ一カ月九〇萬圓、材料費六〇%、利益率一〇%、從業員五〇人の場合

一週一人當りの平均能率給九〇

（ハ）賣上げ一カ月一二〇萬圓、材料費五五%、利益率二〇%、從業員五〇人の場合

一週一人當りの平均能率給二六六

(ニ) 本旺勤務の者
各店能率給の平均額
(ホ) 接收中の場所に勤務する者の能率給は請負收入の八%を總人員にて除し、その月の業績を考慮して算出する。
一週一人當り四六

團體協約書第二十五條 別表四號

臨時手當

現下の經濟事情を考慮し物價調整のための過渡的な措置として臨時手當を支給する。
臨時手當を生計手當と家族手當の二種に分つ。
(イ) 生計手當は從業員一人一率に月額四〇〇圓とす。
(ロ) 家族手當は月額扶養家族一名につき一二〇圓とす。
扶養家族の範圍は妻、子(滿十八歳未滿たること)、父母に限る。
父母は同一戸籍内にあり兄なくして自活能力なき滿六十歳以上たること。

昭和二十二年十二月十五日 印刷
昭和二十二年十二月二十日 發行

不許複製

著者 京都市左京區下鴨東本町五番地 松井七郎
發行者 勞働省
印刷者 東京都港區芝南佐久間町一ノ七 中川二郎
發行所 財團法人 中央勞働學園
東京都港區芝公園六號地
電話芝二七五、一三一一—五番
振替東京一九五四五九番
會員番號B二〇三〇〇八

定價 四十二圓

研文社印行

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

File #1003

Labor Union School

G.H.Q.経済科学局労働部
リチヤード L. G. デベレル氏提供

勞働組合學校

附 勞働組合リーフレットとパンフレット

G. H. Q
經濟科學局 勞働部教育課
リチヤード・L・G・デベレル氏 提供

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

ほんやくについて

私は時々経済科學局勞働部教育課にデベレルさんやカワノさんを訪ねます。そして時には二時間以上も、主としてアメリカですが、アチラの勞働組合のはなしをきいたり、特に勞働者教育についていろ〳〵な質問を致します。そしていつもアチラの組合は永い經驗をもつただけに、その組織や制度が整つていること、いろ〳〵の問題についてよく分析研究が行われていること、日本の組合はいろ〳〵の點について粗雜な感じがするのに、いかにも完成された感をうけます。いつも大變親切で、歸りにはアチラの勞働組合の機關紙だとか、または組合について書かれているいろいろなパンフレツトをいたゞいたり、貸していたゞきます。それが大部たまりました。その中からわれわれに參考になりそうなものをほんやくしたり、全遞新聞にも掲載したりしておりますが、本冊子もそのうちの二冊をほんやくしたものです。

『よき勞働者とはよく教育された勞働者である』といわれておりますが、アチラでも、また現にわが國においてもこの問題は非常に重要視せられている問題です。各支部、各地協からもこの教育活動については熱烈な希望がよせられて居ります。『勞働學校をつくれ』『通信教育をはじめてくれ』『參考書を送れ』等々、しかし具體的にいつて、勞働學校とはどんなものか、何を教えるのか

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

勞働組合學校

目次

一　まえがき……七
二　教育とは何か……七
三　勞働組合教育……一一
四　諸君の問題……一四
五　組合の民主的監理のために……一五
六　教育の進展……一五
七　學校の種類……一六
八　教育部長……一八
九　今日何をなし得るか……一九
一〇　指導者教育……二〇
一一　教師……二二
一二　パンフレットと書物……二三
一三　技術……二三

どんな人を先生にしたらいゝのか、教科書や參考書をどうしたらいゝか、どんな形式にしたらいゝか、幹部教育はどうするか、どんな風にしたら愉快で効果的な教育ができるか等々となると急に地區又は支部の教育部長といえども自信がないというのが多いのではないでしょうか、本冊子はそのような問に對して、あるていどの答なり、暗示なりを與えることが出來ると信じ、おゆるしを得てそのほんやくを出版することに致したのです。

組合デモクラシーの確立、ひいて團結力の强化と、わが國民主化のためには、組合の教育活動を大いに活潑にやる必要があると信じます。

一九四七年五月六日

出版部長　熊谷初雄

一四 實際的問題 …… 二六
一五 組織者のための學校 …… 二八
一六 講座 …… 二九
一七 新組合員の學校 …… 三一
一八 職場委員のための學校 …… 三一
一九 特別講座 …… 三二
二〇 教育部長のために …… 三四
二一 夏季學校の例 …… 三四

勞働組合リーフレットとパンフレット

一 まえがき …… 三九
媒介手段、リーフレット、パンフレット、媒介手段の選擇
二 分析 …… 四一
三 原則 …… 四四
四 リーフレットの見本 …… 四七
五 パンフレットの見本 …… 五一
六 値段 …… 五四
七 配布 …… 五五
八 實際的暗示 …… 五六
九 大量啓蒙 …… 五九
一〇 文庫 …… 六〇

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

勞働組合學校

まえがき

勞働組合學校が、健全で、しつかりとした、民主的勞働組合運動の發達に、直接に、結びついているものとして、考えることが本稿の目的である。

しかし、學校について話しをするまえにこの問題をいつそうよくわかるように、まず教育ということから考えてみよう。

教育とは何か

幼兒は腦と五感をそなえてこの世に生れてくる。つまり、ものの音をきいたり、ものを味わったり、みたり、感じたり、そして、かいだりする五感をもつている。これらの五感の働きによつて、物質現象界の印象を腦につたえる。このようにして、幼兒は物質印象界のことをだんだん學んでゆく。

たとえば、幼兒が指先を口のなかにいれてかんだばあいに、いたいと感じる。また、よくおきて

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

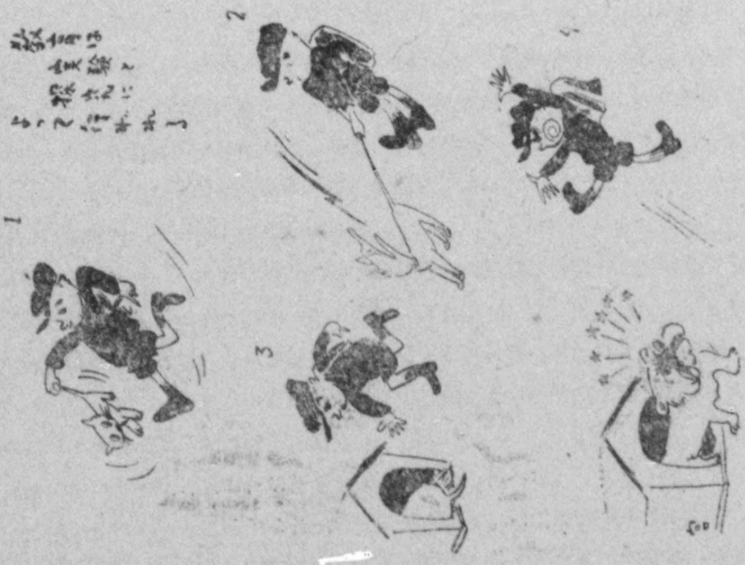
いる炎をつかめば、やけどをするということ、つまり、あついものはひえるべきことを知る。

子供が電車の走っているのをみて、そのかっこうや、のっている人をながめたり、また車輪のどうどうというしむ音をきく。このようなかんさつから、電車というものの知的な印象を發達させる。そして両親が『あれが電車ですよ』とゆうのをきけば、子供はこのようなどうどうというしむ音や、見たかっこうなどから『デンシャ』という言葉を連想する。のちになって、子供は電車にのり、動いたり止まったりするようすに注意し、また、とびらの開閉するのを見たり、さきにすわったり、運轉手をみつめたりするようになる。そうして、子供は電車が物理的にどうゆうものかということばかりでなく、何んのためにあるかとゆうことも知るようになる。

おなじようにして、子供は大根をみて、においをかぎ、どんな味がするものかと、口のなかにいれたりする。

このようにして、子供のはじめの教育は、實驗と探究によっておこなわれてゆく。子供のあそんでいるのをみていると、その動作は主として探究と實驗につながりあっていることがわかる。

子供が荷馬車の上にあがって、これをかんさつしている。また、犬をみてそのしっぽをひっぱってみようとする。それから、みぞの中を歩いて足をぬらしたり、池に石ころを投げこんで飛がすばしこくにげてゆくのをみつめたりする。そんなようにして、毎日子供は次々と新らしい知識をもと



DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

めて自分の住んでいる世界を探究してゆく。

子供はこの世の知識をひろげつゝ、だんだんに成長してゆく。散髪屋、喫茶店、銭湯、病院、學校、郵便局、石屋、お寺などのいろいろなところに出かける。これらの施設の一つ一つが日がたつにつれて、成長ざかりの子供にはますますわかるようになつてくる。

子供が何かすると母親が

「常夫、そんなことをしてはいけませんよ」とゆう。常夫はその理由が知りたい。そこで、母親が教えてくれる。このようにして、どおゆう行いが社會的によいことであり、また悪いことであるかとゆう考えをかたちずくつてゆく。

子供がうまくしやべれるようになると、きりがないほど質問しては自分の知識をひろげる。これは何？どうゆうようにして動くの？何んのために、どうして、とゆうように……。これらのことをまとめあげて、われわれは子供の生活の實驗と探究の時期と呼んでいる。

そして事實上すべての教育は、かんさつと實驗、探究の過程にもとずいているのである。これらの過程をとおつてえられる事實と結論から子供は理性の力をやしない、事實をかんさつ、觀賞するのに知慧や判斷を働かすようになり、民主々義とか、哲學とか、政治とかいつたような抽象的概念を考えるようになる。

しかし、子供はやがて知識の追求を組織だてねばならない。それで、小學校に入學する。こゝで知識の探究は形式だてられる。子供は新らしい文字を書いたり、讀んだりすることをなろう。祖先の歴史をきいたり、そろばんを使うことや、そのため技術をなろう。そして、團體遊戲を教わり、ほかの子供たちと、いつしよに遊んだりして一日をくらしてゆくことをだんだんにおぼえる。

教育の過程は子供が生れると同時にはじまつて、小學校から中等學校、あるいは、大學にまで續く。子供が學校を卒業して仕事についたのちも教育の過程は、やはり、續いてゆく。だが、子供はもう大人になつている。そして、おとなは毎日の仕事を通じて、また、ラジオをきいたり、新聞、雜誌や研究書を讀んだりし、あるいは、ほかの人たちと議論したりして新しい概念や事業を學ぶ。きたおとなは職場の勞動組合にはいつて、そこから團體協約、産業における民主主義のごとき新しい概念を學ぶ。

人間の教育は出生に始まり死の時に至つて終る。

勞働組合教育

勞働組合とゆうのは、鑛山や工場における従業員が團體協約や、また相互援助によつて、賃金、勞働時間等の勞働條件を改善するために、男女従業員のあつまりからできている組織のことをゆうの

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

である。

組合も人間とおなじように、生れて、成長し、學校にゆき、そうして、ついに成人になる。組合のねうちは、その性質、目的だけにかぎらず、利用される方法にもあるのである。もし組合員がその組合を、どうゆうふうに利用すべきかを知らないと、たいした役にたたない。勞働組合の主義をよく教えられ、そして、利用のしかたを知つておれば組合はきわめてねうちのあるものとなる。

子供の教育とおなじように勞働組合も誕生ののちは、觀察と探究と實驗によつて學んでゆき、成長するにつれて、學校にはいつて、教育を形式だて、ついには、組合員は勞働組合專門學校や學會に出席する。

勞働組合とゆうものは、鑛山、工場、あるいは、會社における多數の人をあつめて規約をきめ、少數の幹部をえらんで「ここにわれわれは勞働組合をつくつた」とゆうだけではまだ駄目である。これだけのことをやれば諸君は勞働組合の組織をつくりだしたにすぎない。つまり、組合のあかんぼうが生れたわけである。

組合誕生後の段階はその團結力を發達させ、力を強化し、その生存する世界を研究し、そうして勞働組合をどおゆうふうに運營するかを研究することである。

組合は、その組合員の教育と信念とが組合にくわわるほど、それだけ強力となる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

組合員が組合の目的と利用法を正しく理解して行動するならば、組合はだんだんに發展し、しつかりとしたものになり、ついには、デモクラシーと自由のための強力な武器となる。

諸君の問題

日本における組合の現狀を考えてみよう。日本には約一萬の組合に屬する四百萬の勞働組合員がいる。そして、數個の連合會と全國的大規模な組合があるものと思う。われわれは、それぞれの組合において訓練されねばならないいろいろなタイプの幹部がいる。そうゆう人たちは戰前において組合で活動していたが、組合主義についてはほんのわずかばかりしか知つていない。だいたい、つぎのような人たちが勞働組合教育を再びうける必要がある。

1、連合會議並に全國的組合の最高指導者數百名
2、三萬ないし五萬の組合長その他の幹部
3、約五萬のショップスチュワード
4、組合に加盟した經驗のない約四百萬の勞働組合員の大部分の人たち

このことは、勞働組合教育の言葉でいえば何をさすか？ それはあるタイプの組合教育が、最高指導の知識を廣くするために必要であることを示す。そしてまた、他のタイプの訓練が各組合指導者のしつかりした行政能力を發達させるに、すぐさま必要である。ショップスチュワードは、團體協約や、グリーバンス解決のための手腕をつくるのに專門の訓練がいる。そして、新しい組合員となつた四百萬のものは、勞働組合の目的、對象及びその運營についての教育が必要である。

組合の民主的監理のために

ある種の勞働教育が廣い基礎の上にしとげられないうちは、勞働組合運動について話しをしても無駄だし、かえつて、誤解をするだけである。もし、ごく少數の指導者だけが何もかも、決定したりすべての論議を行つたりすれば、諸君は勞働組合運動を支持することができなくなるにちがいない。健全な組合運動は、組合員にわかりやすく、また、知れわたつた規約に基礎をおいている。それは、町や村における問題の民主的審議に、支部の選擧に、そうして、自分たちが直面する問題を理解するのみならず、このような問題に知性と責任をもつて投票するに充分な知識と經驗を有する一般組合員の代表者たちによつて、組合の問題を決定することを定めてあるのである。

教育の進展

模範的組合員の佐藤さんがゆうには

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

『私は、組合教育を信じております、それはたいへんよいことです。お金をつくつて立派な建物を買い、教師をやとつて、私たちみんながエキスパートになれるように、勞働專門學校を始めようじやないか』と

茶の木は、水をやつたり、肥料をやつたりして、めんどうみなければ枯れてしまう。同じように勞働組合も勞働者の教養と、全組合員の積極的な[illegible]によつて、たがやされ、教育され、そうして完成されないならば、永續きはしないし、また成長もしない。

さて、アメリカや イギリスの勞働組合においては、教育について、ある主義方法が發達しているが、これは日本の組合運動にとつて、きわめて參考の價値があると思う。本稿の終りにおいてはこれからすることや、また、しなければならないことがらの輪廓を與えるのではなくて、むしろ、ほかの國では何がなされてきたか、また、日本では何がなされるかについて一つの暗示を與えようとするのである。

學校の種類

夜學――われわれは、普通一、二の基本的組合問題を教授するために利用している。

これは、一、二の組合員が全國組合（全遞本部のごとき）から基礎的な書物や、パンフレット――たとえば團體協約の手續きに關するもの、あるいは、支部組合幹部の義務に關するもの――を手に入れることができるばわいに、たいてい發達している。そして週に、一、二度少數の組合員が、パンフレットや書物を讀んだり論議したりするために會合する。彼等は讀んで論議し、その結果を職場における經驗に結びつけてゆく。

誰かが勞働組合法の寫しを一部手にいれたとする。彼等はそれを每週研究し、分析し、完全に理解してしまう。このような研究は、一週一晩か二晩、あるいは、日曜日の午後の餘暇を利用して行われているうちには、支部は週に一、二度開く正式な學校を設ける。これが非公式な夜學のすつと進歩したものである。

新組合員學校

これは、組合が新組合員に組合の根本的原則を教え、組合員としての權利義務を知らせる。それは普通一、二週間にわたる講議をやるのである。

一日講座

これは、一團の組合員を教育するたびに、用ひられる別の方法である。組合は支部組合幹部のために、一日講座を開いて幹部の義務を略述する講議をする。そして、この講座は短期間に、しかもあまり經費をつかわずに、ある特殊教育をほどこすために用いられる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

労働學校

これは、いつそう正式な教育の形式であり、組合指導者、組織者、職場委員、並びに、そのほかの特殊幹部役員を教育するために、一、二週間以上にわたつて開かれる一連の講議及びクラスからできている。

夏期學校

これは、學校や講座のためのタイプとして發達している。そして、幹部並びに、組合員に夏の間一、二週間ずゝの期間にわたつて、一連の課程を教授する常任教師を備つている學校である。支部組合員は夏季休暇をもらうと、同僚と一しよに團體遊戯をやつたり、そのほかの娯樂をたのしむばかりてなく、あらゆる基礎的な組合問題について、みつちりと、教育をうけるための學校にやつてくる。このような學校は、一般の單純な種類の學校が發達し、そして、相當の期間うまく運營されたのちでなければ發達しないものである。

教育部長

全國組合が、ある種の大規模の教育計畫をたてる場合にあらかじめ、幹部は組合員のなかの教育方面に才能を有するものを選んで、彼に常任月給を與え、また、教授を始めるに必要な充分の金を與えてやらなければならない。

彼は時間とかような機會を與えられたので、圖書館で、パンフレットやちよつとしたものを書く概念を得る。彼はものを書いたり講議をしたりしているうちに、その仕事に熟達するようになる。立派な教育部長はにわかずくりでは進歩しない。だが、全國組合が彼を備い、組合教育を始めるに充分な資金を與えてやれば、彼は數カ月のうちに熟達する。

一般組合員に對する組合教育の可能性を否定するような指導者は、きわめてまずい指導者である。アメリカの勞働組合は最高指導者から支部の一番少さな少年少女にいたるまで、すべての勞働者の教育があまねくゆきわたつてこそ、はじめてその結果として積極的な、そして強力な組合に發達するものであることを發見して來た。

今日何をなし得るか

われわれは、日本の全國的勞働組合はすでに教育部長を選任したことと思つている。また、彼等が、相當に讀みもし、圖書館に行つて、組合教育に關する自分自身の概念をつくりあげていることと思つている。

勞働學校の基礎となる資料をあつめることも教育部長の仕事である。指導者のための勞働學校を

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

始めることは最もいそぐ仕事である。日本の町や村を訪れ労働組合主義を說明し、そして支部組合指導者に一般組合員の教育をはじめるように指導し、はげます、そういう組合創始者のための學校を始めることも、またいそぐことである。

それでは、この二つの問題について考えてみよう。

指導者教育

勞働組合のことなら何んでも知つているなどとゆう指導者があれば、新しい指導者を探すときである。

まず、學校を開く前にたくさんの計畫と準備を行わねばならない。科目や講議の表も作らないでしかも、開校を宣言したりする。これとちがつて、學校を成功させようとするなら、きわめて注意深く準備しなくてはならない。

全國組合教育部長が、いよいよ指導者のために學校の仕事を始めることに注意したと想像してみよう。彼が最初に考えねばならぬことは、何を教えるかである。勞働組合學校であるから勞働組合原則を教えねばならぬことは當然である。次に、組合は機構を有し、勞働組合運動をやるのであるからその理論的科目として組合機構と運營を教えねばならないのであろう。次に、組合は會議によつて動くものであるから、その科目として會議法が必要である。また、組合の運動方法は團體交涉によつて勞働協約を進めるのであるから團體協約の手續方法、契約交涉及びグリーバンスの概要などの科目も必要となる。そして、組合はある一定の法律のもとに行動するのであるから、勞働法及び勞働關係機關の科目も加えるようにするのも重要である。他の科目としては、公聽會、戰後經濟日本國憲法及び勞働經濟もよい教科となる。

勞働組合學校は、政治的イデオロギーや過激な政治哲學などの教育はふくまないように注意しなければならない。組合主義を教えるだけで充分であつて、組合に分裂を起させるような政治的イデオロギーを紹介する必要はない。

教師

教授科目がととのつたら、次に教授する人をみつけなければならない。選ばれる教師は賢明な人であるばかりでなく、理論的に、そして、わかりやすく話せる人でなくてはならない。このことは重要であるから、あまり多數の大學教授や法學博士を使うと、生徒はいねむりをしたり、また、何も學ばずに、ただ大きなどんぶりに、湯氣のたつている ご飯が山もりしてあるのを空想したりするようになる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

有用と思われる人々に會うには一、二週間はかかるだろうが、國民學校の教師、少數の大學教授古參の勞働指導者、經驗のある組合指導者、政府の勞働關係の官吏、その他の人々を選べばよいのである。また、地區軍政府の將校にたのんでアメリカの勞働組合運動史を簡單にやつてもろうことも出來る。

パンフレットと書物

諸君が教師を選ぶとき各科目をかき、そのなかにふくまれるいろいろな論題を略述するとよい。各教師はまえもつて、なにをいかに教えるかを正確な概念をもつてかくことが出來なくてはならない。そこで、次にはパンフレットと書物の問題になる。諸君は必要な本を、誰か古い組合運動指導者からかりることも出來るが、ほしいものは得られない。その時には自分でパンフレットを書かなくてはならない。勞働組合の原則については、日本の勞働史における最近の出來事をその資料にして短いパンフレットがつくられる。勞働組合の機構と運營については、誰かに手傳つてもらえるだろう。おそらく、諸君は、東京の圖書館か、または司令部の勞働課から議事手續の一部を手にいれて、これを教室で基礎的テキストに使える。團體協約や、グリーバンスの概要についても基礎的パンフレットを作らなければならない。諸君は、縣の勞働行政課から戰後勞働法の寫しをもらつたり

また、一九四六年十月に東京で行われた厚生省勞働講座の寫しもまた借りられる。もう一度ゆうが、計畫、計畫、計畫、そして、蒐集、準備、著述である。

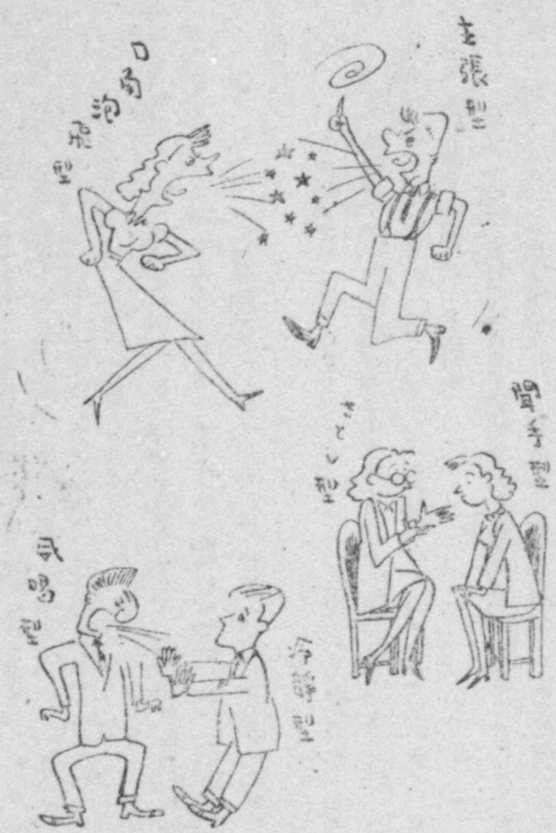
技術

科目の計畫を終り教師をきめ、學校を始めるに必要な印刷物を集めたら、諸君は現實的な教授補助の計畫をたてなければならない。クラスを連れて、地方勞働委員會をたずね、勞働法についての手ほどきをする計畫や、そして、また職業紹介所をたずねて所員と雇傭問題についての討論を行う計畫をたてるとよい。

職場單位に行われている團體協約にクラスを紹介するのもよかろう。いくつかの組合結成工場と契約の研究をし、その結果をクラスにもち歸つて報告をするようなしくみにも出來る。また、諸君は少數の生徒を爭議のあつた工場にやり、そのいきさつの記錄をつくり、そして交涉の各段階を分析し、まとめさせるように取りきめることも出來る。

クラスと野外出張、職場、並びに野外出張による討論會などを結びつけて、生徒自ら自分を教え教師はただ指導し、暗示するだけとゆう健全な教育技術をのばすことが出來る。議事手續法のクラスについては、まず議事の順序の原則、動議の修正などにつき少しばかり講義する。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3



それから數個のクラスを合せて議長を選ばせ、教師は討議の論題をだし、クラスがそれに對して動議したり、修正をしたり、また、調査にふしたり、決定したりすることが出來るよう計畫したらよかろう。このような形式の教育もまた大切である。何故かといえば、生徒は應用によつて原則を學ぶことが出來るからである。

同じようにして、契約の交渉を教えるにも教師はクラスを小さなグループルにわけて、黒板に模擬の勞資問題を書き、そうして、一つのグループを經營者側に代表させ、ほかのグループを交渉委員とするような計畫も出來る。彼等は活動を始め、議論したり、相手を說きふせようとする。そのために、興奮し、どなつたりするかも知れないが、この方法は確かに交渉の要素となるものを學びとるようになるのである。

さて、要するに、教育部長は生徒がやつて來たときには短期間のうちにまとまつた、充實した教育を受けられるように、あらかじめ立派な計畫をたて、充分な注意をはらい、なるだけ多くの技術を用いるがよい。勞働する人々は、ふだん、非常にいそがしく、また何か新しい出來ごとが起きるので、教育には餘り多くの時間はかけられない。それ故に、教育部長は一分間たりともおろそかにせず、それが教授の貴重な一分間にするような計畫をしなけむばならない。

どんな講議でも、講議はクラスの單なる一部分にすぎないことを忘れてはならない。教師はしや

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

べることはいくちでもあろうが、生徒も分擔出來るのだ。教授の最良の方法は、教師が何度も質問することである。

このようにして教師が勞働委員について話しているとすれば、次のようにゆうがよい

『佐藤さん、勞働委員會はいかにして設置されましたか』と

佐藤さんは答える

『そうです。その通りです。しかし、私は勞働委員のなかに非常にめんみつな手續きがあると思います。渡邊さん、勞働委員會の設置について、もう少し詳しいことがいえますか』

教師はたびたび質問するがよい。そして、もし、論議されている問題について、生徒が例證するなら、その經驗を手短かに說明させるがよい。この種の民主的審議は、教師、生徒、兩方の背景をひろくする。そしてまた、生徒の視野を大きくする。

實際的問題

さて、圖解、ポスター、概要、パンフレット、書物、教師など教育部長の準備はすべてととのった。最後の段階は、教室に使用する部屋や、建物を確保することである。また、生徒を收容する手だてをととのえることであるが、それは、國民學校の建物、大學の教室、あるいは、公共建築物が用いられよう。組合があまり多額の金を使わなくてもすむにこしたことはない。宿舍については、もし、利用出來る寄宿舍があれば、支部組合員に生徒一、二名ずつ泊めてやつてくれるよう、あらかじめ取決めておくのである。

何もかも、準備出來たら教育部長は何名の生徒を收容できるかをきめて、二週間、あるいは、一カ月の經費を集計して、生徒一人あたりの費用をきめる。アメリカでは、生徒のまかない費、部屋代、授業料、交通費は支部において支拂うならわしである。そのかわり、生徒が自分の支部に歸つてくれば、當然、彼がうけた教育の代價として、その支部の教育をやらせられる。

學校のことは、開校にさきだち、日本の全國の新聞紙上だけでなしに、支部新聞にも充分宣傳するとよい。諸君は學校を開くために非常に熱心に働いた。それで、そのことを全國に告げるのを誇つてよいのである。

生徒の招待が發せられるときには、各支部が間違いなく誰かを送るように、全國組合長が招待を發しなくてはならない。さもなければ、全國本部が決定した通りに生徒をつのるか、または招待するのである。

勞働組合教育は、長期間にわたるものであるから、支部の古い指導者のみでなく、青年男女をもこれら指導者養成の學校にやるよう奬勵するがよい。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

諸君は、この種の學校を指導したら、ほかの學校を計畫することは、はるかにらくなことがわかるのである。そうして二、三の學校をやれば、もう、教師を外部に求めなくてもよい。諸君自身の教師の養成を始めているのだ。組合は勞働運動を通して、勞働運動とともに進歩した組合員である多數の教師を使つて、組合を教育することが、じきに出來るようになる。

組織者のための學校

全國組合組織のための學校も同じ基礎において行われる。組織者が全國を旅行して支部の問題解決のために有益な勞働に役立つ政府機關について、別の教育を受けることが大切である。組織者として、彼はおそらく、組合宣傳技術……刷物やパンフレットを書いたり、また新聞紙に對する聲明書の作成……などの充分な課程の教育を受けなくてはなるまい。組織者は、たびたび、雇主や、勞働組合と會見するから、產業經濟學の科目によつて、彼が働いている產業の基礎知識を彼に教えることもよい。

このような學校はとりかかるのに何カ月か、かかる。そしてほんの少しか金が、かからないでしかも、配當が何年もつづくのである。新しい地方組合では、幹部や指導者が、どうしてよいかわからぬために、爭議にまけて勞働運動をきずつけたものも多い。このような勞働者も、相當にたが

い期間の教育によつて訓練され、かたい確信をもつた勞働組合指導者になることが出來る。そうしてそのかわり彼等は、一般の組合員の教育に參加するのである。

このような訓練は、組合主義、組合の强固なる團結並びに、組合の規律を向上させるに大きな力となる。

講座

全國組合教育部長は、指導者學校、組織者のための學校を進めながら、團體組合員のために、一連の一日講座を計畫することも出來る。これをやる最良の方法は、各支部が一日講座をもうけることである。まず、はじめに、その國民學校に講座を開く手はずが出來たら團體協約、勞働權、勞働組合の原則、および組合の組織並びに構成について、少しばかり講義をするのである。一日講座は何か重大な勞働展開のあつたのちに、そのことについて、特殊教育をするために利用される。たとえば、支部指導者（幹部及び職場委員）は、勞働法や團體協約の實施について、一日講座を要するから知れない。諸君は、支部幹部、勞働組合、國民學校教師、及び勞働委員會、勞働法などについてよく話の出來る官吏を使つて、一日講座を開くことも、また出來るのである。佐藤さんが勞働委員會は、どうゆうように働いて、問題は、どうゆうように解決されるかを知らなくては、諸君は佐

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

藤さんに労働問題を、労働委員會に附託するようにさせることはむつかしい。一日講座は、問題がおきると、雇主が労働法に従つて行動するようにしむけるだけの、充分な知識を彼等に教授するのである。

このさい、全國組合（全遞本部のごとき）教育部長が支部教育部長または、支部教育委員長の全國、あるいは、地方會議の開催を考えることもまた重要である。諸君は、彼等に知識（情報資料）指導および、激勵を與えなければ、支部が教育をうまくやつて行くことは望めない。

一日か二日の支部教育部長との會議は、彼等に書物、パンフレット、そのほか役にたつことを教えるのに利用されており、また夜間學校、縣單位の労働學校などを設ける方法、手段を相談するにも利用される。

先年中に日本の労働運動は、労働組合、労働關係の方面において非常に多くの經驗をつんだ。いまこそ、支部教育部長が、支部内部で大いに働き、組合員に、労働組合主義の根本的原則を教え、また、組合員もそのおかしたあやまちから、利益を得、どうゆう場合に、それは何故成功したかなどを、よく理解することから、その力をますように、先年のあやまちと成功を分析する時期なのである。

新組合員の學校

新組合員の學校はあらたに、組合にはいつてくることに、彼等を教育するため二、三カ月ごとに普通行われる。この學校は、就業時間ののち、二週間ぐらひの間、おこなう四つか五つかの講義からなつている。新組合員のための學校の目的は二つある。すなわち、幹部が新組合員に接するようになるためと、新組合員の關心を労働組合に向けるためとである。

たとえば、支部長は組合の目的と原則について講議したらよい。職場委員は契約、團體協約、および、グリーンバンスの概要が、職場においてどうゆうように働くかとゆうことを講議できよう。組合の會計係は、支部および、全國組合の組織を説明し、組合が歳入を必要とする理由を話し、また會費、賦課、出費などについての質問にこたえるのである。ほかの幹部は、組合規約や、擴大した労働組合教育の必要を語るのもよいことである。

職場委員のための學校

支部教育部長は、つとめて職場委員と週に一度は會つて、グリーバンスの概要、交渉、不平の提出、グリーバンスの訴え、並びに、そのほか、労働協約の實施、また、その職場の組合員の合法的

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

グリーバンスの解決に、ふくまれているあらゆる段階について、手短かな、しかも、充実した講義をするようにしなければならない。

支部教育部長は、アメリカやイギリスにおける職場委員手続きを講義するとともに、また、組合員には興味のある労働委員會の現下の決定を知らせるのもよいことである。

特別講座

全國組合教育部長は、また職場委員、支部長、會計係、執行委員のような特殊な幹部のことも考えなければならない。統一した組合手續きをつくり、組合技術を進歩させ、高級指導者の成長をたすけるため、これらの特殊幹部は、きわめて有益であることを知るようになる。

東京都や大阪府は、一日、一年では出來あがらない。それは、だんだんに、基礎から築きあげられて來たものである。

同じように、日本全國の労働組合が、教育のプログラムを進め、組合が給料を支拂う常任教育部長を雇い、組合のできているあらゆる町や村において労働者の教育をはじめることは最もいそぐことである。

しっかりした労働組合をつくりあげなければならない。そうしてきた、契約もつくらなければならない。日本の労働組合には將來偉大な成果をあげる可能性がある。

しかしながら、もし日本の労働組合運動が東京における少數の指導者にだけ語らせ、一さいの作戰をやらせているなら、組合デモクラシーは決して完全な發達をしとげられないものである。民主主義は、組合運動の最上層部の少數の者が、一さい考慮をはらつているならば、長續きもしなければ、また成長もしないのである。

世界の民主的労働組合運動は、その根を偉大なる一般労働組合員の心情のなかに、しつかりと下ろしている。日本の労働組合も一般の人達より強くなることは決してない。

日本の青年男女に労働組合主義の根本的知識を與えよ。そうすれば遠からず、民主的労働組合主義は、日本において偉大で強固な大木となるであろう。風、いかに、強くふくとも、反對者の攻撃いかに、狂暴であろうとも、また、いかに嵐、くるうとも、労働組合とゆう樹木は、としとともに立派に成長し、それにいだかれている人々を、しつかりと守つてくれるにちがいない、何故ならばその根は日本國民の心情のなかに、深く下しているからである。心臓の血は、労働者教育の靈感となり、光明となるであらう。そして、どんな、きこりでもこの大木を切り倒すとは出來ない。何故ならば、その厚い經驗の樹皮と知識の確信とがその防衛となるであろうから。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

教育部長のために

東京の日比谷劇場の向いにある圖書館には、勞働組合主義、團體協約、組合主義などに關する資料などたくさんあるのを忘れないように。そこには役にたつパンフレットやリーフレットがたくさんある。この圖書館は日本人のみに開放され、あなたがたの役にたつためにあるのである。

全國組合教育部長は教育計畫の作成にあたつて、つぎのパンフレットを東京農林ビル司令部勞働課教育部から借りられる。

夏季學校の例

過去數年間、アメリカ合衆國最大の組合である連合自動車從業員組合では、廣範にわたる一週間夏季學校をやつている。最近では、大學（ミシンガン大學及びウイスコンシン大學）の教室で行われた。しかし、今日この組合では、ミシンガン湖の岸邊に面積二一〇エーカーもある大きなキャムプを買つた。これは、フランクリン、ルーズヴルト產別のキャムプというのである。このキャムプでは、五百人の勞働者を、一時に收容出來る五棟の寄宿舍と四〇の別莊とがある。あらゆる種類の娛樂や娛樂設備を完備している。學校に出席する勞働者は部屋代や、まかない費を自分で支拂うかあるいは、支部が組合べのサービスの報酬として支拂つてやるか、どちらかである。

昭和二十一年の八月四日から八月三十一日までキャムプは開かれていた。勞働者は朝のうち學校に出席して教授をうける。午後は職場において、朝の教課を實際問題に應用する。晩には社會、政治、經濟問題を論ずる討論會が開かれる。

次のスケジュールはこの夏期學校において教える課程の種類を示す。

八月四日——十日

組合顧問（1）

これは、支部におけるプログラムのやりかたの基礎を教えるもので、その人が公的および私的機關の活動とサービスを說明する。さらに全體の組合プログラムに對する顧問の活動に關して、その責任をも考える。宣傳技術、募集（新組合員などの）顧問の訓練などがこの課程のための職場の課題となる。

團體協約（2）

この課程は、團體協約、契約の解決、委員および職場委員の權利義務、職場における人的關係、各段階のグリーバンス手續きを支配する最も重要な規則の課程を受けたことのないもの、そしてま

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

た、まだ訓練を受けてない人たちのためにくわだてられる。この課程のための職場訓練には、グリーバンスの認定、分析、提出および交渉などがある。

八月十一日――十七日

政治活動

この課程は政治活動の効果的プログラムを実行するための指導者を養成するものである。政治問題に組合員團體を糾合する方法を取り扱う。さらに、組合員、一般團體の利益のために制定された法律を一そう有効に教育と練習がされる。

労働新聞

これは、はじめての試みであつて、有用な労働新聞記者を養成するため、新聞の目的、組織および、記事を書き、編輯をし、そして、しあげを施うのである。

教育指導者

教育委員會の設立、その機構、およびプログラムの計畫をたて、組合員を教育プログラムに完全に参加させることなどを考察する。この課程は、公聽會（公衆のまえで話をすること）講事手續、労働史、そのほか關係科目の教師を養成するための專門部もふくまれている。

八月十八日――二十四日

團體協約（2）

本科目はグリーバンス手續きの、より高度の段階における不平申立書の作成、審判と仲裁者の決定の研究などを取扱う。さらに、一そうよい契約の作成、交渉の仕方を實際の交渉によつて訓練するようくわだてられる。

労働の社會的經濟問題

労働に影響する經濟的勢力を取り扱い、不況の原因とその回復策、そしてまた、價格、利潤、賃金の關係、生產年俸制、および、労働に對する健全な稅案などを考察する。

八月二十五日――三十一日

組合行政

組合指導者および、支部プログラム行政に責任をもつものためにくわだてられる。組合の機構會議における幹部の責任と義務、その會社における責任、および彼等のグリーバンス手續きに調和の仕方、指導者の組織樹立の方法、委員の選出、その機能の立案、群集心理の研究などをふくんでいる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

健康と安全
産業による病気、職業事故の防止とその縮少を取扱う。

組合顧問(2)
組合顧問の理論と、組合の全社會活動を補う點における顧問の任務の上級課程である。

本稿の材料はUAW・CIO月刊雑誌『"Ammunition"』一九四六年七月號から抜萃され、それをもとにしてGHQ経済科學局労働部教育課リチャード・L・G・デベラル氏が一九四六年十一月六日放送會館で開かれた全國労働組合教育部長講習會で講述されたものを特にゆるしを得て翻譯したものである。

労働組合リーフレットとパンフレット

一、まえがき

媒介手段

労働組合は多數の組合員、將來の組合員、および一般大衆を啓蒙するために、ビラやパンフレットを用いる。本稿の目的はビラとパンフレット使用について、あらましの話をし、その作成の手引をし、また配布について注意をすることである。

現在、紙不足のおりから、日本の労働組合はパンフレットやビラを作るのに甚だ困つている。紙が不足であれば不足なほど發行したパンフレットやビラは、最も有効なものにしなければならない。

リーフレット(ビラ)

リーフレットは普通、一面または兩面に印刷された紙か、あるいは適當の大きさに折りたげられた一枚の紙をゆう。それには、一つのまとまつた思考が書いてあつて、組合員や公衆に一つの問題あるいは事件を知らせるために使用される。どんなにリーフレットが緊要なばあいでも、その配布

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

には注意深い準備が必要である。

パンフレット

パンフレットは、數頁から數十頁のリーフレットのあつまりをゆう。それは、普通一つか、あるいはそれ以上の思想をあらわしており、しだいにその範圍が擴がり、敎授の手法や、または組合員、組合役員および公衆に對する一般情報の資料として使用されている。

媒介手段の選擇

全國組合、あるいは全國組合の敎育管理者は、通常、パンフレットおよびリーフレットの發行者である。なぜならば、數多く印刷するばあいに、地區組合は單獨では經費を出しきれないからである。パンフレットやリーフレットの印刷は中央の全國組合でまとめて行い、地區組合に對してはそんなに多くの金を要求しないで、しかも組合文化の啓豪を促進することが出來る。

組合敎育管理者が一つの地區からほかの地區に旅行するさいに、地區組合の役員や組合員からいろ〳〵の質問をされる。

ある役員は質問した。

『全國組合本部は、どんなふうに組織されていますか?』と

またある役員はたずねた。

『われ〳〵が東京に送つている組合費はどんなふうに使用されているか?』と

ほかの役員がたずねてゆ には

『勞働組合の目的は何んであるか?』と

そして、もう一人の役員が次のような質問をした。

『われ〳〵の全國組合本部の政策とはどんなものであるか?、組合はどうゆうものに味方するのか?』と

敎育管理者は、また組合役員に會つたりすると、きつと役員はたずねる。

『われ〳〵は、勞働契約や不平申立方法について聞きましたが、これらの發展狀況を知りません。われ〳〵を援助する意味で、あなたからそれらについての說明を聞きたいものです』と

さらに、地區組合敎育委員は次ぎのような不平をゆう。

『われ〳〵は敎育委員會を組織していて、その敎育活動を熱望しているのですが、まず何をなすべきでしようか?、どこでそれらの指導書が手に入るでしようか?、われ〳〵は何を組合員に敎えたらよいのでせうか?』と

二、分　析

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

全國組合の教育管理者は、もし、彼が注意深い人間であつて常にノートをもつているならば、各地の組合においてのかような質問や問題、あるいはまた、これから發行するパンフレットやリーフレットやリーフレットの參考資料で、ノートはすぐに一ぱいになつてしまうだろう。

第一に、彼はノートに書きこまれたいろ〳〵なことのうちで、どれが最も緊要な問題であるかをきめなければならない。何をすぐに書いて發行したらよいか？　どの問題はあとまわしにしてもさしつかいないか？　また、そのうちでどのことは發行のまえによく調査、研究すべきか？　かように彼はいろ〳〵な問題を研究し、ほかの勞働組合の教育管理者ともよく協議した結果、すぐにも主題をあきらかに說明した短い表をつくる。主題がきまつたら、さて、どんな型式のリーフレットやパンフレットにするかをきめなければならない。

われわれ自身が教育管理者になつたつもりで考えてみよう。しばらくの間、問題をよく研究した結果、次ぎのことがなるべく、はやく取扱われるように決定する。

勞働組合とは何んであるか？

何故に、自分は勞働組合員にならねばならぬか？

組合役員の任務は何んであるか？

不平申立とは何か？

何故に、組合が金を必要とするか？

地區組合は、組合員に對して何をなすべきか？

契約の保障に關して、地區組合はいかに進むべきか？

地區組合の教育委員は何をなすべきか？

これらの主題ではまだ少い。諸君は地區組合を訪問して組合員や役員と問題を討議するときにはかに、もつと多くのことを考えるにちがいない。しかし、さしあたつて、これらの問題から考えてみよう。

諸君は勞働組合とはどんなものかについて、一冊の書物を書くことも出來るだろう。だが短い簡單なリーフレットが、その書物の代用になつて、充分役たつことを知るようになる。諸君は、組合大衆に勞働組合の目的、および對象の充分な觀念を與えるなら、それが、たとえ小さくとも簡單で要領を得たものならよいと思うだろう。そうゆうわけでリーフレットが最も適當した方法であることがわかる。

諸君は、原稿を書きながら『何故、自分は勞働組合の組合員でなければならぬか』また『何故に組合では金を必要とするか』とゆうような問題は、きわめて單純な問題であるからリーフレットにしてもよいと考える。諸君がほかのいろ〳〵な問題についてパンフレットを書く決心をするように

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

なる。

さて、さしあたつてのことは、何を討論するかを決定し、それとともに、その決定したことを、いかに實行するかとゆうことが一そう重要なのである。つまり、リーフレットを發行するにあたつての心がまえは、いかに問題を取扱うか？　何をいわんとするか？　いかに表現するか？　の三つである。

三、原　則

われわれがリーフレット、およびパンフレットを書くにあたつて檢討を要する心理學に關するいくつかの基本的原則がある。

まず第一に、諸君の書いたもののうちには、眞實のみがふくまれていて、眞實以外のことは書いてないこと、惡口や半信半疑や、うそのことが書いてあれば、諸君が代表している組合に對して不信用をもたらすばかりである。

ものごとをきわめて論理的に考え、その考えたことを、また、理論的な文章によつて、眞實を述べ、眞實を固く守ることによつて諸君のリーフレットが組合員のみならず廣く一般大衆の尊敬と支持を得ることが出來るのである。勞働組合は組合員と一般大衆との兩方からの支持を必要とする。

つぎに、リーフレットを書くときには說敎しないことが大切である。『わが組合員は非常に無知である。專門家の自分は彼等に何を知り、何を考えるべきかを話さねばならぬ』とゆうように氣取つてはいけない。かりに、人々が無知であつたとしても、彼等が馬鹿者扱いにされることは決して好むものではない。そして、佐藤さんが、いつも質問するような方法で簡單に書き、しかも、眞實がふくまれていなければならない。諸君が說敎めいたことを書けば、讀者は怒つてパンフレットを投げ出してしまうだらう。

さらに、諸君の述べるすべてのことは、一般大衆にとつても必要とされ、熱望されていることがらでなければならない。諸君が何をいわんとするかわ、そう重要ではない。たいせつなのは『佐藤さんが何を考えているか？　佐藤さんの疑問を解決するに役たつために、彼の立場になつてみて、彼がそれを讀むような氣持になつてパンフレットをつくる』とゆうことである。言いかえれば、大衆が普通、話したり、興味をもつたり、また知りたがつていることについて、常に書くように心がけたらよい。

さらに、リーフレット、およびパンフレットを作成するばあいに、ゴタ〳〵した印刷や下手な挿繪で亂雜になつていると、人々には感じが惡いので、興味はもたれないで、捨てられてしまうおそれがある。また、文字ばかり並んでいて、讀むのに非常にめんどうなものであると、やはり捨てら

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

れてしまう。そうでなくて、それが読みやすく見え、上手な挿絵や圖表で出來ていると組合員は非常に讀みたがるものだ。

最後に、諸君は自分が教育ある人間であることを示すために、大きなことを言いたがるかも知れないが、リーフレットやパンフレットを書くときは、何事でも簡單によく考えて、わかりやすい言葉で表現するがよい。勞働者が普通に使う言葉を、どのように書くかを知らないような人は、教育を受けていても實は無教育の人間とゆうのである。

諸君は勞働者がパンフレットを讀んで、それを樂しみ、新しい考えに興奮を感じて、思わず知らず、自分の友人にそれを讀きせたくなるような、そうゆう簡單な型式と理論によつて書くように常に學ばねばならない。

つまり、ある人が讀んでみて、なんとなくほかの人に渡したくなるような、よいパンフレットやリーフレットを作成するにさいして、守るべき原則はつぎの如きものである。

事實を固守せよ……眞實を與えよ

讀者の立場で書け……彼の疑問の點に必要なことを述べよ

上手な挿繪とよい印刷を用いよ

單純に、理論的に、簡明に

四、リーフレットの見本

問題を說明するために、一つのリーフレットの見本とその取扱い方の二つの方法を考えてみよう『勞働組合とは何か?』とゆうことについて、諸君がリーフレットを書くと假定しよう。この取扱いかたには多くの方法がある。しかしわれわれは、たゞいま述べた原則を說明するために、非常にまずい方法と、好い方法を例をあげて考えてみよう。

まずい方法

現在における日本勞働組合の目的、對象、原則、および終局目的

全日本進駐軍浴場從業員組合敎育部長　大西氏編

そのあとに、四頁の固苦しいタイプのページが續く。

われわれの代表的日本人從業員の佐藤さんがこのようなリーフレットを見たとき『おや〳〵なんと、たくさん文字が並んでいるのだろう。これを讀むのはめんどうだ、勞働組合の原則と、終局の目的について、何を考えろとゆうのだろう。そんなことより現在の私は、大根の一本でもほしい』といつてリーフレットをそこいらに捨ててしもう。

この人の書いたせつかくの敎書は、その方法がまずいので、たゞゴダ〳〵としていて、少しの注

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

意も興味も引かれぬような平面的なものである。

これにくらべて、上手な方法はきわめて常識的に出来ている。諸君は佐藤さんの興味をおこさせるように、パンフレットで質問するぐあいに書いてゆくので、佐藤さんは『やあ、驚いた、これは、何んと役にたつのだろう』と、諸君はこの方法をどう考えるか？　もちろん、諸君はリーフレットの第一頁は、たゞ、一つの目的に使わねばならない。

とゆうのは、佐藤さんに質問し、また興味をおこさせるようなことを書いて彼の注意をひき、充分に興味をおこさせたならば、佐藤さんはリーフレットを捨てないで、終りまで讀んでゆくにちがいない。

第一頁を見るとよい、そこには一つのことがらが大きな活字と挿絵を用いて書かれている。諸君には、すでにわかつていると思うが、佐藤さんがそのリーフレットを見たときに『ああ、そうですか、私の加入している労働組合が私に役たつのですか？　それでは、これを讀んで調べてみよう』とゆうにちがいない。そして、第一頁でつぎのようなことを讀んでゆく。

ゆうまでもなく、第一頁は、佐藤さんの立場になつてつぎのようなぐあいに書かれている。『皆さんは、奥さんと自分自身と子供たちのよりよい生活を保障するために、組合に加入したのです、そして、デモクラシーと新日本建設に参加することを、内心望んでいるのです』と

つぎに、労働組合の目的は、團體協約と相互扶助によつて、彼等の經濟的、社會的地位を改良するために、労働者の結合を作ることであるとしてある。そこには、賃金、労働時間および労働條件を說明し、また労働組合教育や、そのほか重要な問題を述べてある。しかも、各頁は簡明でわかりやすい。そして『諸君の組合は諸君の友である』とゆう根本の問題にたつてよく討議されている。

佐藤さんは、このよく出来ているリーフレットを讀み終ると、おそらく、それを友人のところにもつて行つて『これは、非常におもしろいですよ、組合がデモクラシーにつながつていることを、私はいままで知らなかつた。また、組合が私だけのためでなく、家族の利益になることも知らなかつた、これを讀み終つたらほかの人に渡してください』とゆうようになるにちがいない。

このようにして事實を述べ、眞實を語り、よい挿絵を用い、しかも、佐藤さんの氣持になつてリーフレットを作ることから、諸君は、労働組合の觀念を大衆に傳えることが出來るのである。そのうえ、佐藤さんが諸君に代つてそれを攝めてくれる。

このことは、非常にたやすく出來るように思えるが、實際はなかなか困難である。佐藤さんが、リーフレットを讀みたくなるように注意をひき、興味をおこさせるような表紙を考えることにも一つのむつかしさがある。

諸君はリーフレットを何回も書き直し、それを讀んでもらいに友人のところに行く。そののち組

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

合員に見せる。だが、數日たつてから、それが、訂正されているのに氣がつく。それをまた何回も書き直して、これならよいと思つたものが出來たら、はじめて多くの人々に見てもろうとよい。このようにして、一週間の仕事によつて、最後に諸君は發行の價値あるリーフレットを仕上げる。さてよい挿絵が手に入つたら、ただちに印刷屋を見つけるとよい。

諸君が多くの時間と努力を費して作りあげたリーフレットは大衆に廣く讀まれ、やがて諸君の仕事に報いが訪れるだろう。

最後に、表紙に組合の名稱を記入することはあまり感心しない。表紙に長い名稱と、組合所在地が書いてあるので、それを讀まない人が、たまにはあるから、最後の頁に組合標示と組合發行者名だけを記入するがよい。

ある人がリーフレットを讀み終つてから、自分の質問に自分で答えられるようになつて、思わず『これは實に立派なものだ、誰が書いたのか』といわれれば、それは理想的なリーフレットである。

いままでのことは、活版刷および、謄寫刷の兩方に適用されるが、實際においては謄寫刷のばあいの方が一層重要である。何故ならば、謄寫刷材料はたとえよく出來ていても完全に見えないからである。

諸君は個人的問題やそのほかよい問題を工夫せねばならない。そして、その問題に興味をもち、

途中で捨てないで家にもつて歸り、よく考えるようにするため、きれいな挿絵を利用することが必要である。よく出來ている謄寫刷リーフレットは讀まれるが、文字のはつきりしないのや、挿絵のないものは捨てられてしもう。

五、パンフレットの見本

パンフレットの問題に移ろう。

まず、團體協約について、パンフレットの解說方法を考えてみよう。諸君がパンフレットの作成を考えるにあたつて、第一に大切なことは、組合幹部、地區役員、および地區において團體協約を實施するについての責任をとる人々が、それを讀むとゆうことである。諸君はそれを論理的に考えて、一連の考えを記入してみる。

1、團體協約はなんであるか
2、他國においては、いかに實行されているか
3、日本における團體協約の發展
4、團體協約の法律的構成
5、交涉委員の選出

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

6、交渉委員の豫備的事務—調査統計
7、要求の表示…討議と採決のために組合員への提示
8、契約もしくは、協約草案の準備
9、管理者との會合……テクニック……公衆關係
10、團體協約が失敗、もしくは行き詰りの場合如何にすべきか
11、契約の署名、および批准
12、團體協約を有効にする法律的方法
13、幹部方式による契約の實施
14、團體協約を利用するための組合員の教育
15、幹部の教育

二人の教育部長が同種類のパンフレットを發行していないから、各組合は、それぞれ獨特の必要事項をもつている。

たとえばある組合は、團體協約手續きをある一つの方法で取扱うであろう。また、ほかの組合においては、別の方法で取扱うだろう。それ故に諸君は、組合員が知りたがつているあらゆることを簡明に書きあげたのちの次の仕事として、基本的情報を確保するために必要な調査事務をすみや

かに行わねばならない。それには、ほかの組合教育部長あるいは地區當局とよく協議するがよい。また諸君は、アメリカやそのほかの諸國における團體協約手續に關した書籍を勉強するために、東京の民間情報教育局にある文庫を借りるがよい。

リーフレットのばあいのように、諸君はパンフレットの下書きを、簡單で明瞭な言葉で書かねばならない。パンフレットの讀者がその問題の根本をつかみ、また、諸君が何を書いているのであるかを充分に理解させるためにできるだけ多くの挿繪を利用し、また一方では文章が出來たらそれを友人に見せて批評してもらい、よくないところをもう一度書き直すようにするとよい。これらのことはすべて重要である。たとえば、諸君が團體協約について書くばあいに、組合員が不平をもちはじめたときから、その不平が最後に、調停されるまでの團體協約方法を認明する圖解を用いることは、非常に功果がある。

諸君は、ある問題に關する法律條文を單に引用するのみでなく、またパンフレットの終りの頁に勞働組合法、勞働關係調整法、およびそのほか關係勞働法の重要な點を拔き書きして加えておく必要さもわかる。いくつかの組合は、地區交渉委員が彼等の契約について、した書きするのを間接に援助するために、模範的契約を加えることが彼等にたいへん參考になることに氣がつくはずである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

パンフレットを作るときには、協力者にたび〳〵相談をして批評してもらい仕事をかるはずみにやらすによく工夫するとよい。一つの立派に書かれたパンフレットは、百のまずいそれよりもねうちがある。簡明な言葉で書かれ、實際的暗示をふくんでいるパンフレットは諸君の全國組合において、完全な團體協約の手續きの啓蒙に非常に役たつものである。諸君がパンフレットをほとんど完全なものにするまで何回も書き直し、また新しい原稿を書きあげたときに、はじめて、それを謄寫刷にしたり、また印刷屋にだしたらよい。

六、値　段

人々は、リーフレットやパンフレットが無料で配布されるよりは、彼等がそれぞれ金を拂つて購入するばあいの方が、それらに對して一そう注意を向けるものである。パンフレットとは、それを作成するのにかかつた準備、および印刷の實費で賣るとゆう方法が最もよい。

アメリカの組合の行つている方法は、地區組合が全國組合からリーフレットやパンフレットを實費で買い、それを再び組合員に賣つたり、また贈つたりしている。

そして、何事もなおざりには出來ない。とゆうのは、諸君がそれに値段をつけてやつて、それを價値すけるときに、はじめて、そのねうちがあらわれてくるのである。

七、配　布

いよ〳〵パンフレットが出來あがつたら、つぎの重要な仕事は配布に關しての計畫を決定することである。まず、そのリーフレットやパンフレットの内容の概要と値段を示し、そして購入方法を詳しく書いた小さな廣告を勞働新聞に掲載するとよい。

つぎに、各地區組合教育委員に案内狀を出し、また、パンフレットの見本を送り、地區組合におけるそれの利用方法をよく説明して彼等に註文をすすめる。しかし、それはまだうちわの配布方法である。そうでなくて、重要なほかの方法がある。まず、リーフレットやパンフレットの性質を考え、それを送る人々の名簿をつくるとよい。あるパンフレットは、各種の議員、勞働官吏、あるいは縣勞働關係委員などに送るようなどく基本的なものもあるだろう。それらの人々がパンフレットを受取つたばあいに、彼等は諸君のなした業績を嬉しく思い、彼等の日常の仕事にその内容を利用するようになるにちがいない。また、諸君の地區新聞社にも、パンフレットを一部送るとよい。そして、すべての人々が組合で新しいリーフレットやパンフレットを發行したことを知るように、新聞で一般大衆に宣傳するとよい。

つまり、諸君がパンフレットを配布するときには、自分の組合ばかりでなく、それが必要である

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

と思われるすべての公私團體や個人關係方面に廣く配布するよう計畫するとよい。配布範圍が廣い程、諸君の組合に對して、好意ある知的な理解を得るのである。

非常に立派なパンフレットが作成されても、教育部長が配布方法についての考えがたりなかつたために、ほんの少しの人々にしか讀まれなかつたとゆうこともある。

八、實際的暗示

配布方法とその手段はリーフレットの有効な使用のために、非常に大切であるので、いろ〳〵な實際的注意が役にたつだろう。全國組合本部が新しいリーフレットやパンフレットを地區組合に送ると、地區組合の教育部長がそれを研究し、その結果を要約した抜き書きをつくり、組合役員や組合員の會合において、それらがどこで得られるか、組合員に話しをするのもよい方法である。一般組合員に興味をおこさせるように、新しい出版物について、工場の揭示板や、地區新聞や、また謄寫刷廣告に簡單な概說をして宣傳するのもよい。

アメリカの組合では、たび〳〵廣告をする。それには『諸君は團體協約のエキスパートである。諸君はすべての質問に答えられるか？　もし、そうでなければ、全國組合本部發行の新しいパンフレット『團體協約』を讀みなさい。それは、組合事務所で、一部貳圓で賣つている』としてある。

さらに、パンフレットやリーフレットを組合員でない先生や、大學敎授のような地方の人々に送るときには、ただ、郵送するよりは直接に持つて行つた方がよい。諸君は新しい出版物についてその內容を簡單に述べ、それを讀んでみれば必ず有益であることが解るように說明する。そのためにのちになつてから彼等は一そうそれを讀もうとする氣持になる。

パンフレットが廣く讀まれるために用いられる別の方法は、最も新しい出版物のうちから實際的材料を引用して、それに基いて、質疑應答會を常に開くことである。

地區組合は、某日、質疑應答會を開催することを發表する。そのさい、多くの質問に正確に答えられた人は、審査の結果賞品を與えることにきめる。賞品には、煙草、醬油、書籍そのほか、ねうちのある品物を與える。組合員が質疑應答會に加入したいたらば、彼等に新しいパンフレットを讀む必要を話し、その値段と購入場所を敎えてやるのである。

たとえば、讀者が『組合會議の運び方』とゆうパンフレットについて、質疑應答を開催するものと考えよう。敎育部長は、そのパンフレットを全部讀み、それについての數百の質問を書き出す。その質問の回答は、すべてパンフレットにあるもので、よく讀みさえすれば、全部回答出來るものである。

さて、會合がはじまると、それを、よく讀んで、理解したと思う人々が、組合員の前方に着席す

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

る。すべての質問事項は小さな紙に記入されて、大きな箱のなかにいれられる。教育部長は、一人宛順番に論争者に質問する。それに對して、正確に答えられなかつた人は直ちに除外されて傍觀者となる。かようにして最後には、ただ二人だけが殘る。尙、質問は彼等の一人が除外されるまで續けられる。もちろん、討論の勝者は賞品をもらえる。この討論の續けられている間、すべての組合員は注意深くこの質疑應答を聽いており、また教育部長の司會ぶりをみている。かようにして、彼等はこの會場において、直接によい教育を受けるのである。

さて、このような質疑應答は日曜日の午後、小學校において行われる。

誰にでも頭腦の訓練はよいものなのである。もし、父親が家族をつれて一諸に會場に行けばその家族も、また、勞働組合に關して、いくらかのよい教育を受けることになる。

新しいパンフレットや出版物の廣告は、工場の入口の告示板や、公衆浴場や、あるいは、寄宿舍の揭示板や、便所の壁など、あらゆる場所にするがよい。

これらすべてのことは、日本の勞働組合指導者の注意を、彼等が主要な問題としている一點に集中させるための方法であつて、それはとりもなほさず、組合出版物を最少の勞力をもつてなるべく廣く配布し、傳えるよう宣傳しているのである。

九、大量啓蒙

さて、現在交涉中、あるいは勞働紛爭の期間中におけるところでは、組合の情勢を示したよいリーフレットを常に準備すべきである。

それには、事實のみを知らせ、事實以外のことは書いてはならない。ただ、賃金、勞働時間、勞働條件のみについて記述するがよい。組合が何を要求しているか、また、何故それを獲得したければならぬかを正確に說明し、よけいな惡口は書かず、ただ、事實のみを書かねばならぬ。

組合の地位を述べ、組合がその要求を通すことが、何故に公衆の利益になるかを說明しているようなリーフレットは、交涉委員が交涉するばあいによい援助となるのである。組合の地位を說明するこのような適切なリーフレットやパンフレットを通じて、諸君は從業員のみならず、一般大衆を啓蒙するため大量配布を行うがよい。

何故ならば、諸君も承知のように、組合の教育部長は組合員の教育に興味をもつのみでなく、一般大衆や官吏や、そのほかの人々に勞働組合の役割を理解させるための教育運動に興味をもつているからである。

一般大衆が組合の要求を同情的に認める程度までに、組合員を啓蒙し確固たる世論を作りあげる

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

ことは、すぐれた方法である。そうなれば、もし、紛争が起つても大衆はあらかじめ教育された論點より、おそらく、勞働組合を支持するであろう。

十、文　庫

日本の勞働組合は、組合運動に有益な印刷物をほとんど備えずに、これまでやつて來ている。日本全國の勞働者は、勞働組合に關してのことは、ラジオや、毎日の新聞だけで教育されて來た。それ故に、彼等は非常に情報にめぐまれていない。彼等に必要な多數のパンフレットやリーフレットはやす〳〵と、一日ぐらいで出來あがるものではない。

しかし、もし、全國組合の教育部長が、いくつか、內容の立派なリーフレットと、よく書かれたパンフレットを今年中に發行するならば、彼等は將來に對して一つの主要なめやすをつけるにちがいない。まず、最初にリーフレットを發行しそれから、パンフレットを配布し、最後に上手な文章で書かれた常識的な書物を出版するがよい。そうなれば、勞働者はまず、リーフレットによつて討議の基礎材料とし、パンフレットを教育資料として、自分の進むべきみちを考えるであろう。それから勞働運動に關する書物が發行されたとき、職場學校を始めることが出來る。勞働學校は正規の學科を行うために充分なテキストを備えるにちがいない。そして、日本における眞の勞働者教育運

動は、なほ進行中である。

萬事、最初は小さいものから、はじまることが必要である。小さいリーフレットは重要でないように思えるが、それは、實に、日本勞働組合文獻の先頭にたつているのである。

日光街道に立ち並ぶあの大木も、かつては小さい種子であつた。

それと同じように、アメリカやイギリスにおいても、勞働教育の初期は小さなパンフレットやリーフレットからだんだんに行われた。

諸君は諸君の組合に勞働組合主義の種子をまきはじめたか？　諸君は組合主義が、より自由な、民主的世界を建設しつつある大道に沿つて成長する將來の勞働組合とゆう大樹を計畫しているか？どうですか？

昭和二十二年六月廿日印刷
昭和二十二年六月卅日發行

勞働組合學校

提供　東京都千代田區大手町一ノ七
　　全遞信從業員組合出版部
譯者　代表　熊谷初雄
發行人　代表　熊谷初雄
印刷人　東京都中央區西銀座五ノ三
　　內田定五郎
發行所　東京都千代田區大手町一ノ七
　　全遞信從業員組合出版部

定價拾圓

GHQ・經濟科學局
勞働部教育課
リチヤード・L・G・デベレル

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063