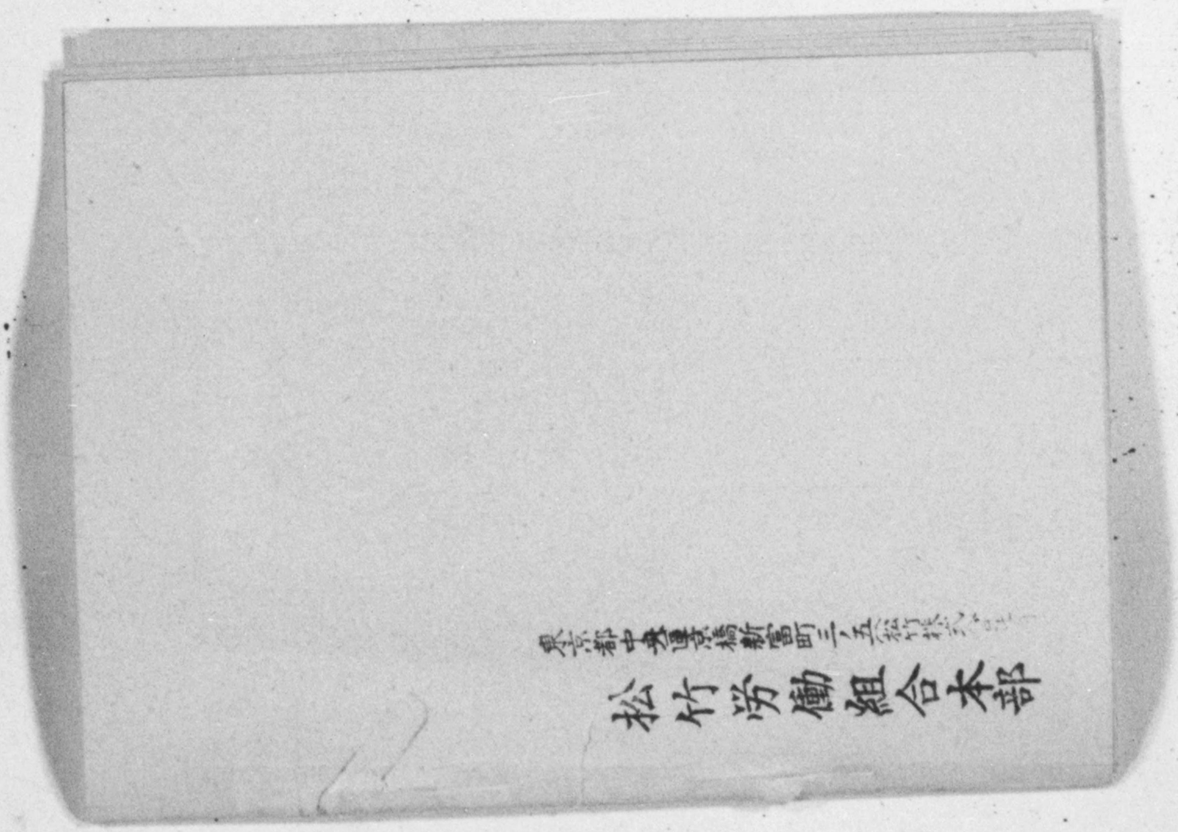

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

THE
NATIONAL ARCHIVES
OF THE
UNITED STATES

GHQ/SCAP Records(RG 331)
Description of contents

(1) Box no. 2743

(2) Folder title/number: (15) (end)
No Title

(3) Date: Sep. 1947 - Mar. 1951

(4) Subject:

Classification	Type of record
9741	t, v

(5) Item description and comment:
Tokyo

(6) Reproduction: * [✓ Yes] No

(7) Film no. Sheet no.

從業員就業規則

第一章　總則

第一條　合資會社東京螺子製作所ハ（以下會社ト稱ス）從業員ノ就業ニ關シテハ此ノ規則ニヨル

第二條　此ノ規則ヂ從業員ト稱スルハ會社ト勞働契約ヲ締結シタ者ヲ謂フ

第三條　從業員ハ國籍、性別、信條又ハ社會的身分ノ如何ニヨツテ差別的待遇ヲ受ケルコトハナイ

第四條　從業員ハ職制ニヨツテ定メラレタ職務秩序ヲ保持シテ其職責ヲ完ウシナケレバナラナイ

第二章　勞働時間及休憩

第五條　從業員ノ所定勞働時間ハ拘束八時間實働七時間トシ入門出門始業終業ノ時刻ハ左ノ通リトスル

入門午前八時　始業午前八時十分　終業午後三時五十五分　出門午後四時

入出門及ビ始業終業ノ時刻ハ業務ノ都合ニヨリ從業員組合（以下

5 6 / 324

組合ト称ス)ト協議ノ上変更スルコトガアル

第六條　早出残業ハ原則トシテ行ハナイ但シ業務ノ都合上作業時間延長ノ必要アルトキハ組合ト協議ノ上一日四時間一週十二時間以内延長スルコトガアル

第七條　満十八才未満ノ者及女子ノ作業時間ハ左記各項ニヨル

一　満十八才未満ノ者ハ時間延長ハ一日一時間一週六時間一年一五〇時間ヲ超エナイ

二　満十八才以上ノ女子ノ時間延長ハ一日二時間一週六時間一年一五〇時間ヲ超エナイ

三　満十八才未満ノ者及女子ハ深夜作業ヲサセナイ

四　交替制実施ノ際ハ満十六才以上ノ男子ニツイテハ前項ノ限リデナイ

五　診療所勤務ノ者ハ一二三各項ノ規定ニ拘ラズ交替制ノ場合ハ深夜作業ヲサセルコトガ出来ル

六　深夜作業トハ午後十時ヨリ翌日午前五時迄ノ間トス

ル

第八條　守衛勤務時間ハ二四時間隔日勤務トスル

第九條　災害其ノ他サクルコトノ出來ナイ事由ニヨリ臨時ノ必要アル時ハ行政官廳ノ許可ヲ得勞働時間ヲ延長スルコトガ出來ル

第十條　所定勞働時間中ノ休憩ハ午前十一時四十五分ヨリ十二時三十分迄ノ四十五分トシ其ノ時間内ニ晝食ヲ行フモノトスル但シ業務其ノ他ノ都合ニ依リ組合ト協議ノ上時間ヲ變更スルコトガアル

第十一條　交替制就業ノ場合ハ左ノ通リトスル

前班午前六時ヨリ午後二時迄後班午後二時ヨリ午後十時迄深夜班午後十時ヨリ午前六時迄但シ職場ノ都合ニヨリ時間變更ノ必要アル時ハ組合ト協議ノ上コレヲ行フ

第十二條　出産後一年ニ達シナイ乳兒ヲ育スル女子從業員ガアラカヂメ申出タ時ハ所定ノ場所ニ於テ第十條ノ休憩時間ノ外一日二回各三十分ノ哺育時間ヲ與ヘル

第三章　入門及出門

第十三條　從業員入出門ニアタリ從業員證ヲ提示シ別ニ定メラレ

タ徽章ヲ佩用シナケレバナラナイ

第十四條　從業員ハ入門及出門ノ都度所定ノ出勤カードニ其ノ時刻ヲ記錄シナケレバナラナイ

第十五條　從業員左ノ各號ノ一ニ該當スル場合ニハ入門ヲ拒絶シ又入門後コレヲ發見シタ時ハ退場サセルコトガアル

一　風紀秩序ヲ亂シ又ハ其ノ虞レアル者

二　公衆衛生上有害ト認メラレル者

三　業務上不必要ナ火器兇器其ノ他危險ト認メラレル物ヲ所持スル者

四　其ノ他各號ニ準ズル者

第十六條　從業員入門又ハ出門ノ時ハ日常携帶品以外ノ物品ヲ所持シテハナラナイ

但シ社用其ノ他止ムヲ得ナイ事由ニヨリ日常携帶品以外ノ物品ヲ所持スル場合ハ所定ノ持入又ハ持出ノ許可證ヲ守衞ニ提出シナケレバナラナイ

第四章　服務

第十七條　従業員左ノ各號ノ一ニ異動ヲ生ジタ時ハ遅滞ナク其ノ旨労務課ニ届出ナケレバナラナイ

一、本籍地又ハ現住所

二、其ノ他従業員トシテノ身分ニ關シテ届出タ書類事項

三、従業員家族ノ身上移動ヲ生ジタトキ

第十八條　従業員缺勤スル場合ハ事前ニ届出ヲナシ責任者ノ許可ヲ受ケナケレバナラナイ　但シ突然事故等ノタメ届出ノ暇ガナイトキハ事後速ニ届出スル

病氣ニヨル缺勤七日以上ニ亘ルトキハ醫師ノ診斷書ヲ添附シテ届出シナケレバナラナイ

第十九條　従業員左記事由ニヨリ外出又ハ出張スル場合ハ責任者ノ發行シタ許可證ヲ守衛ニ提出シナケレバナラナイ

一、社用　二、組合用事

三、公民權行使　四、止ムヲ得ナイ事由ニヨル私用

第二十條　遅刻早退ハ左ノ通リ取扱ハレル

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

一、遅刻シタル場合ハ其ノ旨守衛ニ届出スル
二、早退スル場合ハ責任者ノ許可ヲ經テ守衛ニ届出シナケレバ
ナイ
第二十一條　業務ノ都合ニヨリ必要ニ應ジ組合ト協議ノ上當宿直ヲ
サセル場合ガアル

第五章　休日及休暇

第二十二條　定休日ヲ左ノ通リトスル
一、日曜日
二、紀元節　天長節　明治節
三、年末年始　十二月三十一日ヨリ一月三日マデ
四、勞働祭　五月一日
五、創立記念日　六月一日
六、終戰記念日　八月十五日
停電其ノ他止ムヲ得ナイ事情ヲ生ジタ場合ハ日曜日ノ休日ヲ他ノ
週日ト入レ替エル事ガアル

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

第二十三條　業務ハ都合上必要アル場合ハ組合ト協議ノ上休日ニ勤務サセルコトガアル

但シ満十八才未満ノ者及女子ハ出勤サセナイ

第二十四條　業務ハ都合上定休日ニ勤務シタトキハ一週間以内ニ代休ガトレル

第二十五條　従業員ハ有給休暇ヲ受ケル事ガ出来ル左ノ場合ハ

イ　父母配偶者及子女死亡ノトキ　三日

ロ　祖父母、配偶者ノ父母及兄弟姉妹死亡ノトキ　二日

ハ　證人、鑑定人、参考人其ノ他公用ヲ辨ズルトキ　所要日數

ニ　本人結婚ノトキ　三日

ホ　妻ノ出産ノトキ　二日

ヘ　火災等ノ災害ヲ受ケタトキ　認定日數

ト　傳染病等發生ニヨリ交通遮断サレタトキ　解除ノ日マデ

第二十六條　生理日ノ就業ガ著シク困難ナ女子ニハ毎月二日以内ノ生理休暇ヲ與ヘル

第二十七條　一年間継續勤務シ全勞働日ノ八割以上出勤シタ者ニ對シ継續又ハ分割シテ一年十日ノ有給休暇ヲ與ヘル二年以上継續勤務シタ者ニハ一年ヲ超エル継續勤務一年ニ就テ一勞働日ヲ加算スル

第六章　給與

第二十八條　賃金、當宿直手當、賞與、旅費及退職手當等ノ支給ニ關シテハ別ニ定メル

第七章　教育

第二十九條　會社ハ從業員ノ人格ヲ陶冶シ智識ヲ高メ技能ヲ練磨スル爲組合ト協議ノ上教育ヲ實施スル

第八章　保險衛生

第三十條　會社ハ衛生管理者ヲ置キ保險衛生ニ關スル事項ヲ擔當サセル

第三十一條　從業員ハ衛生管理者ノ發スル保險衛生ニ關スル指示ヲ守ラナケレバナラナイ

第三十二條　左ニ掲ゲタ病氣ニ罹ッテイル者ハ就業出來ナイ

一　精神病、麻藥中毒症

二　癩病及傳染ノ危險ガアル結核

三　法定傳染病及準法定傳染病

四　其ノ他ノ傳染病デ就業ヲ不適當ト認メラレル病氣

五　就業スルト病症ノ惡クナル虞レアル者

六　傳染病又ハ重イ病氣ニ罹ッタモノデ健康ガ充分回復シナイ者

第三十三條　同居ノ者ガ傳染病ニ罹リ又ハ其ノ疑ガアルトキハ直ニ其ノ旨衛生管理者ニ申出指示ヲ受ケナケレバナラナイ

第三十四條　左ニ掲ゲル者ハ健康要保護者トシテ就業制限業務轉換治療其ノ他保健衛生上必要ナ措置ヲトルコトガアル

一　十八才未滿ノ者

二　ツベルクリン反應ハ陽性轉化後一年以內ノ者

三　病氣ニ罹リ又ハ身体虛弱デ一定ノ保護ヲ必要トスル者

四　姙婦

第三十五條　滿十八才未滿ノ者及女子ニハ法令デ定メタ危險作業又ハ有害ナル作業ニハ就カセナイ

第三十六條　六週間以內ニ出產豫定ノ女子ガ休業ヲ申出タ時及產後六週間ヲ經過シナイ者ニハ就業サセナイ但シ產後五週間ヲ經過シテ就業ヲ申出タ時醫師ガ支障ナイト認メタ時ハ此ノ限リデナイ

第三十七條　會社デ施行スル健康診斷諸種ノ豫防注射等ハ特別ノ事情ナイ限リ受ケナケレバナラナイ

第九章　災害豫防及災害補償

第三十八條　會社ハ安全管理者ヲ置キ別ニ定メル災害豫防ニ關スル事項ヲ擔當サセル

第三十九條　從業員ハ安全管理者ノ發スル安全管理ニ關スル諸指示ニ從ハネバナラナイ

第四十條　從業員ノ業務上ノ傷病ニ對スル災害補償ニ關シテハ別ニ定メル

第十章　表彰

第四十一條　會社ハ從業員ガ左ノ各號ノ一ニ該當スルトキハ經營協議會ニ諮リ表彰スル

一、業務ニ精勵シ衆ノ模範ト認メラレル者

二、業務上有益ナ發明改良又ハ工夫考案ヲシタ者

三、災害ノ未然防止ニ功勞ノアッタ者

第十一章　懲戒

第四十二條　從業員ノ懲戒ハ此ノ期則ノミニ依ル

第四十三條　懲戒ハ遣責、出勤停止、懲戒解雇ノ三種トスル

一、遣責ハ始末書ヲトリ將來ヲ戒メル

二、出勤停止ハ始末書ヲトリ一回ノ停止期間ヲ七日以内トシ其ノ期間中ハ基本給ヲ支給シナイ

三、懲戒解雇ハ豫告期間ヲ用ヒナイデ即時解雇スル

四、前二、三項ハ公示スル

第四十四條　次ノ各號ノ一ニ該當スルトキハ懲戒ス

一、無斷缺勤多イ者又ハ無屆缺勤連續十四日以上ニ及ブ者

二、給與計算ノ基礎トナル事項ニ關シ不正ヲ行ツタ者

三、不正ニ事業用品ヲ持出シ又ハ持出ソウトシタ者

四、私物ヲ修理作製シ又ハ他人ニ之ヲ爲サシメタ者

五、素行不良デ會社内ノ秩序又ハ風紀ヲ害シタ者

六、火氣ヲ粗略ニ取扱ヒ又ハ濫リニ焚火ヲシタ者

七、故意又ハ重大ナル過失ニ依リ會社ニ損害ヲ與ヘタ者

八、災害豫防又ハ保健衛生ニ關スル規則又ハ指示ニ違反シタ者

九、他人ニ對シ暴行脅迫ヲ加ヘ又ハ業務ヲ妨害シタ者

十、故ナク職務上ノ指示命令ニ反抗シタ者

十一、重要ナル經歴ヲ詐リ其ノ他詐術ヲ用ヒテ入社シタ者

十二、會社ノ業務上重大ナ秘密ヲ社外ニ漏洩シタ者

十三、戒告數回ニ及ブモ尚改悛ノ見込ミナキ者

十四、職務上ノ地位ヲ利用シ不正行爲ヲ行ツタ者

十五、業務上ノ怠慢又ハ監督不行屆ニ依リ火災傷害其ノ他重大、

事故ヲ發生サセタトキ

第四十五條　懲戒ハ經營協議會ニ諮リ決メル

第十二章　轉勤及轉職

第四十六條　業務ノ都合ニ依リ從業員ヲ轉職又ハ職場轉換ノ必要アルトキハ組合ト協議ノ上之ヲ行フ

第十三章　休職

第四十七條　左ノ場合ハ休職ノ取扱ヒヲスル

一　業務外疾病ニ依リ引續キ缺勤六ケ月以上ニ及ブトキハ休職扱トシソノ期間ハ二年以内トスル

二　公職ニツキ就業不能ノ者ハ任期中

三　組合連合体執行委員トナリ就業不能ノ者任期中

第十四章　解雇

第四十八條　前條第一項該當者ニシテ休職期間ヲ過ギタル者ハ就業當時ノ三十日分ノ平均賃金ヲ支給シタル上解雇スル

第十五章　退職

第四十九條　從業員ガ退職ヲ希望スルトキハ少クトモ十四日以前ニ申出ヲシナケレバナラナイ但シ急迫事情ニ依ルトキハ此ノ限リデナイ

附則

第五十條　此ノ規則ノ改正補修又ハ變更スル場合ハ從業員組合ト協議スル

第五十一條　此ノ規則ハ昭和二十二年十二月一日依リ施行スル

× full-time union officials

組合専従者の取扱に關する協定書

合資会社東京鼎子製作所（以下会社と称す）と東京鼎子労働組合は組合専従者の取扱ひにつき次の通り協定する

一、専従期間中の諸條件の處置

(一)賃金給與は次の通り取扱う

イ、賃金は支給しない

但し従前の専従者に對しては六月十日以降支給しない

ロ、一般従業員に賞與其の他の給與を支給する場合は、専従者の一休職期間前が其の基準期間に該當する場合は、其の時別に考慮すること

ハ、退職手當は支給する

(二)旅費其の他

専従期間中は、旅費規則は適用しない

但し慶弔關係、勤續表彰は適用する

(三)昇給昇格

(三)専従期間中は、昇給昇格はさせない
但し一般従業員が昇給昇格した場合は復帰後即時に昇給昇格させる、給与水準増加の場合又同じ

(四)勤続年数
専従期間は勤続年数に通算すること

(五)福利厚生諸施設利用
一般従業員と同様に取扱うこと

二、失業保険法
イ専従者は被保険者とすること
ロ保険料と保険給付は組合から専従者に支払はれる給与に於いて算定すること
ハ会社負担分の保険料は組合が負担することとし、納付義務者は会社とすること
ニ離職票の交付其の他届出は会社が行うこと

三、厚生年金保険法健康保険法
イ失業保険法と同様の取扱をなすこと

四勞働基準法に關する取扱

(一)專從者が平均賃金算定の必要ある場合は次の通り取扱ふ

イ算定事由發生の日以前三ヶ月の全部が專從期間に該當し、平均賃金算定が事實上不可能とするに至るときは、勞働基準法第十二條第七項を適用する

但し前項により難い場合は同種勞働者の現在の平均賃金を用ひること

(二)年次有給休暇

イ專從期間中の有給休暇は一般休職者と同様に取扱うこと

五會社業務に復歸の際の措置

會社業務に復歸した際は原職に復歸させる

但し原職に復歸出來難き場合は兩者協議する

六公職就任の休職者

公職就任による休職者に對しては一の(一)二及三を除く外本協定を適用する

七有効期間の協定は昭和二十四年八月十日から昭和二十四年十二月末

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

十　此の覚書の効力は昭和二十四年六月十日から昭和二十四年十二月九日までとする

右協定する

昭和二十四年六月十日

會社側代表
社長　松本孫三郎

労働組合側代表
委員長　豊田義造

東京螺子製作所

従業員退職手當金支給規定

第一條　従業員退職したる時は此の規定に依り退職手當金を支給する

第二條　退職手當金は一年以上勤續し退職したるものに支給する

第三條　退職手當金は次の算式に依り支給する

平均賃金×勤續年數乘率＝退職手當金

平均賃金の算出は勞働基準法第十二條の規定に依る

公職並に勞働組合役員の休職者の退職金は退職時退職者に固有する額を以て基準とする

第四條　前條休職者の休職期間は勤續年數に加算する

第五條　勤續年數乘率は左記に依る

乘率	勤續年數
0.5	1年
1	2年
2	3年
3	4年
5	5年

第六條　勤續年數は一ヶ月未滿は之を切捨てる
月數の年數換算は左記に依る

1月	0.083
2	0.166
3	0.250
4	0.333
5	0.416
6	0.500
7	0.583
8	0.666
9	0.750
10	0.833
11	0.916

第七條　退職手當金は退職日より起算して一ヶ月以内に支給する

第八條　特別の理由のあつた者の退職手當金は經營協議會の議決に依りこの規定に依る退職手當金を五割以内に於いて增額することがある

附　則

この規定は昭和二十三年四月二十日より實施する

從業員退職手當金支給規定實施に伴ふ協定書

1 退職手當金は現下の經濟事情故に企業整備途上に於いて恒久的性格を附し難いから當分の間この規定に依る

ものとす

2 勤續年數六年以上の退職金は前號の趣旨により今回はその決定を經濟事情の安定せる時期に讓る

3 從業員退職手當金規定第三條但書の固有の額とは休職者が体職當事の職種に依り繼續修業と見做し賃金改正ある場合にはその都度更改し算定するものとす

4 常勤囑託には此の規定を準用する

備考

1 曩に示されたる「退職手當調査表」には據り難いので本規定を以て資料とせられたい

2 企業整備に依る場合加給する件に就いては未だ協定がない

3 當社は退職理由の如何に關係せず一率である

從業員共濟規程

第一條　勞働協約第十七條に依る從業員の共濟に付ては此の規程の定めるところに依る

第二條　一年以上繼續勤務した從業員左の各號の一に該當した時は下記共濟金又は弔慰金を支給する

但し第二號及第九號の規程は勤續年數に關係なく支給する

一、從業員結婚したとき

1結婚後就職を繼續しあるもの　三千圓

2結婚に依り退職するものには

イ一年以上勤續せるもの　一千圓

ロ二年以上勤續せるもの　二千圓

ハ三年以上勤續せるもの　三千圓

二、從業員死亡したとき　五千圓

三、配偶者死亡したとき　二千圓

四	従業員の法定扶養親族たる父母子死亡したとき	一千圓
五	同　祖父母兄弟姉妹死亡したとき	五百圓
六	法定の扶養親族に非ざる父母子祖父母兄弟姉妹死亡したとき弔慰金として	一百圓
七	女子従業員又は従業員の配偶者が出産したとき	一千圓
八	従業員傷病の爲引續き六十日以上缺勤したとき	五百圓
九	従業員の住居が風水害災等不可抗力の災害を蒙つたとき	一萬圓以内

第三條　此の規定に決めてない事項で共済を必要とする場合又は査定困難な事項は其の都度經營協議會に諮つて決定する

第四條　此の規程によ共済金又は弔慰金支給の申出をする場合は届書に其の事實を證明するに足る書類を添付し所屬責任者を經て主務係に提出しなければならない

第二條第五號の事由による場合は病弱、不具廃疾等で従業員が扶養して居た事實を證明する書類も併せて提出しなければならない

第五條　虚僞其他理由の如何を問はず事實と相違する場合は共済金又は弔慰金の支給を停止し又は返還させるものとする

附　則

第二條第七號に依る共濟金は健康保險組合法に依る特別給付費出産手當金より支給するものとする

此の規程は昭和二十二年七月一日以降發生した事實より適用するものとする

従業員共済規程施行細則

第一條　従業員共済規程（以下本規程といふ）に依る共済金又は弔慰金の支給取扱に就ては此の細則の定めるところに依る

第二條　本規程第二條第一號の共済金は再婚の場合にも亦これを適用する

第三條　本規程第二條第六號に規程されて居る者は原則として従業員と同一世帯の者に限る　但し獨身者等にして在寮者の場合（下宿等も含む）入寮前本人の所屬して居た同一世帯の者に限る

第四條　本規程第二條第六號に規程されゐる者にして戦病死の場合はその年月日に不拘昭和二十二年七月一日以降海外歸還の公報ありたる者は第二條第六號の弔慰金を支給する

第五條　本規程第二條第七號の共済金の支給に關する認定は凡て健康保険組合法の定めるところに依る

第六條　本規程第二條第八號の共済金の支給は昭和二十二年七月一日以降傷病缺勤引續き六十日以上に亘りたる者にして當社診療所の證明あ

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

る者に限る

第七條　共済金支給申請書に添付すべき證明書は戸籍抄本其他官公署等の發行したものにして申請の事實を知るに足るべきものでなければならない

第八條　共済金の受領手續は共済金支給申請書に所定の證明書を添付し委員は庶務補助員は勞務に申出所屬責任者より受領するものとする

第九條　本年七月一日以降に舊共済金規程に依り共済金の支給を受けたる者は新規程に依る共済金支給の際既拂の分は控除して差額を支給する

附　則

（一）此の施行細則は本規程施行の日からこれを施行する

（二）本規程並此の施行細則は勞働協約と共に更新する

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 013

Agreements of Labour's and
Labor's Section by ony Co.

勞働協約

合資會社東京鼎子製作所ト日本勞働組合會議神奈川地方會議東京鼎子分會ハ勞働組合法第一條並ニ第二十一條ノ精神ニ基イテ左ノ通リ勞働協約ヲ締結スル

第一條　合資會社東京鼎子製作所（以下單ニ會社ト稱ス）ハ日本勞働組合會議神奈川地方會議東京鼎子分會（以下單ニ組合ト稱ス）ヲ承認シ會社內デ唯一ノ交渉團体ト認メ他ノ如何ナル交渉團体ヲモ認メナイ

第二條　會社ノ從業員ハ總テ組合員デアル　但シ從業員中組合ガ會社ノ利益ヲ代表スルモノト認メタル者ハ除外スル　組合ニ加入セザル者脱退セルモノ除名セラレタル者ヲ會社ハ雇傭シナイ

第三條　從業員ノ解雇部處移動ニ關シテハ會社ガ行フモ組合ノ承認ヲ得ルコト

第四條　會社ハ從業員ガ組合委員又ハ組合員タルノ理由ニヨリ不利益ヲ與ヘナイ

第五條　就業時間內ノ組合活動ニツイテハ組合ハ原則トシテ會社ノ承認ヲ得ルモノトスル　但シ止ムヲ得ナイ場合及會社ノ施設ヲ使用スル場

会ハ別ニ協定スル

第六條　組合員ガ政黨ニ加入シ又ハ公職ニ就クコトハ自由デアルガ公務ノ執行ニアタツテハナルベク作業上支障ガナイヨウニ心掛ケネバナラヌ又會社ハ之ニ不利益ナ取扱ハシナイ

第七條　勞働委員會ノ斡旋調停ニ諮ラナイデ會社ハ作業場ノ閉鎖、組合員ハ同盟罷業其ノ他ノ爭議ハシナイ

第八條　爭議繼續中會社ハ左記ノ行爲ハシナイ

1 勞働供給業者ト勞務契約ヲ結ブコト

2 工場ノ安全保持以外ニ他ノ勞務者ヲ就業サセルコト

3 下請工場ニ發註スルコト

4 既ニ契約濟ミノ受註契約ヲ解約シタリ他ノ會社ニ斡旋スルコト

5 別ニ新ニ會社等ヲ設立シ作業ヲスルコト

第九條　組合又ハ組合員ハ同盟罷業其ノ他合法的爭議行爲ニヨリ損害ヲ與ヘタト言フ理由デ會社カラ解雇或ハ損害賠償ヲ請求セラレルコトハナイ

第十條　賠償ニヨル工場施設ノ撤去企業整備其ノ他重大事情ガ起ツタ場合會社ハ組合ト協議ノ上アラユル合理的施策ヲ講ジテ會社ノ經營ト從業員ノ生活保證ニ務メル

第十一條　會社ハ其ノ組織又ハ名稱ノ變更解散合併職制ノ改廢工場閉鎖移轉長期休業又ハ工場建物設備機械器具及ビ資材等ノ貸與讓渡及ビ其ノ他ノ處分ハ組合ニ諮リ一方的ニ行フコトハシナイ

第十二條　組合員ノ責任ニヨル以外ノ休業ニ對シテハ會社ハ左記基準デ手當ヲ支拂フ

イ會社ノ責任ニヨル場合　平均賃金ノ全額

ロ前號以外ノ休業　平均賃金ノ六割

但シ長期ニ亘ル場合又ハ特殊ノ事情ニ依ル場合ハ經營協議會ニ諮リ決定スル

ハ爭議中ノ賃金ハ支拂ハナイ

平均賃金ノ算出ハ勞働基準法第十二條ニ依ル

第十三條　被合併ノ場合會社ハ相手ニ對シテ全組合員ヲ同一條件ヲ以テ引續キ採用スルコトヲ條件トスル

被合併ノ場合ハ全從業員ニ對シ左記基準ニヨリ慰勞金ヲ支拂フ

勤續年限ハ六ケ月未滿　平均賃金ノ三ケ月分
仝　一ケ年未滿　仝　六ケ月分
仝　二ケ年以上　仝　九ケ月分

第十四條　會社ハ工場ヲ閉鎖スル場合及事業縮少ニヨリ從業員ヲ解雇スル場合當該從業員ニ對シテ慰勞金トシテ左記基準ニ依リ支拂フモノトスル

勤續年限　三ケ月未滿　平均賃金ノ三ケ月分
仝　六ケ月未滿　仝　九ケ月分
仝　九ケ月未滿　仝　十五ケ月分
仝　一ケ年未滿　仝　十八ケ月分
一ケ年以上ニ付イテハ三ケ月増ス毎ニ一ケ月分増加スルコト

第十五條　會社ハ組合ト協議ノ上人タル生活ヲ營ムタメ生活費ヲ基準トスル賃金制ヲ確立シテ組合員ノ生活保證ニ努メル

第十六條　會社ハ現在規定シアル退職手當金支給規定業務規定就業規則賃金規定　從業員共濟規定ヲ確認シ引續キ實施スルコト　之ガ改廢ハ經營協議會ノ議ヲ經ズシテ行フコトハナイ

第十七條　勞働時間ハ拘束八時間（實働七時間）トスル

第十八條　從業員ノ休日ヲ左記ノ通リ定メル

1 日曜日
2 祭日（紀元節　天長節　明治節）
3 年末年始（十二月三十一日ヨリ一月三日マデ）
4 勞働祭（五月一日）
5 會社創立記念日（六月一日）
6 八月十五日

創立記念日ハ有給トシ基本給全額ヲ支給スル

休電日及止ムヲ得ナイ事情ヲ生ジタ場合ハ日曜日ノ休日ヲ他ノ週日ト入レ替ヘルコトガアル

第十九條　生理日ノ就業ガ著シク困難ナ女子ニ對シテハ生理休暇ヲ認メル　但シ月二日ヲ有給トシ一日ニ付基本給ノ五割ヲ支給スル

第二十條　會社ハ一年間繼續勤務シ全勞働日ノ八割以上勤務シタ者ニ對シテ繼續又ハ分割シテ一年十日ノ有給休暇ヲ與ヘル

三年以上勤務シタ者ニ對シテハ一年ヲ超スル毎ニ一日ヲ加算スル

第二十一條　會社ハ組合ガ會社ノ經營ニ參加スルコトヲ認メ經理内容ヲ公開シ經營ノ基本的計畫ヲ樹テルニ際テハ組合ト協議決定スル

第二十二條 前條ノ圓滑ナ運營ヲ計ル爲メ會社ト組合トハ各々其ノ代表者デ構成スル會社經營協議會ヲ設置シ會社ノ經營ト勞働條件ノ維持改善ニツキ協議決定スル 其ノ規定ハ別紙ノ通リ定メル

第二十三條 又會社經營協議會デ決定シタ事項ハ此ノ協約ト同様ノ効力ヲ以テ實施サレル

第二十四條 此ノ協約ノ解釋ニ付イテ疑義ヲ生ジタル時ハ會社ト組合ガ協議ノ上決定スル

第二十五條 此ノ協約ノ有効期間ハ締結ノ日カラ六ケ月間トシ期間中デモ双方ノ合意デ改訂スルコトモ出來ル期間滿了ニナッテモ申出ガナケレバ協約ハ同一條件デ更新サレル期間滿了ニ依リ更新ヲ希望スルトキハ期間一ケ月前ニ其ノ旨ヲ相手方ニ通知スルコト 但シ其ノ場合デモ更新サレルマデハ本協約ガ有効デアル會社ガ他ノ會社ト合併名稱變更シ又組合ガ連合体組合ヲ脱退或ハ加盟スルコトアルモ本協約ノ効力ニ變リハナイ

右協約ス

但シ賠償關係デ連合軍ノ指令ガアッテ此ノ協約ニ依レナイ場合ハ經營協

議會ニ於テ別ニ定ム

昭和二十三年四月二十日

合資會社 東京碍子製作所代表社員

松本源三郎

日本勞働組合會議中央執行委員長

谷口清

日本勞働組合會議神奈川地方會議東京碍子分會

代表者 三橋高明

附則

本協約ハ昭和二十三年四月二十日ヨリ効力ヲ發生ス

就業時間内ニ於ケル組合活動、會社施設使用ニ關スル協定書

勞働協約第五條ニ關シ左ノ通リ協定スル

第一條　就業時間内ノ組合活動ニツイテハ組合ハ原則トシテ豫メ會社ノ承諾ヲ得ルモノトスル

但シ左ノ場合ハ承諾ヲ得ナクテモヨイ

1 執行委員會

第二條　會社ハ從業員中一名ヲ組合事務員トシテ組合事務ニ專念スルコトヲ承認スル

第三條　左ノ特定ナル組合委員ハ休職トシ組合事務ニ專念スルコトヲ承認スル

委員長　書記長　日勞中央執行委員

第四條　執行委員及會計ハ就業時間中組合事務ヲスルコトガアルモ承認シ能率給ハ當該部處ノ平均ヲ保證スル

第五條　第二條第三條第四條以外ノ組合員ガ組合業務ノ爲會社ノ仕事ヲ離レル必要アル場合ハ所屬上長ニ連絡スルコト

第六條　組合ガ會社ノ施設ヲ利用スル時ハ其ノ責任者ノ許可ヲ要スル
但シ左ノ場合ハ之ノ限リデナイ
1 休憩時間内ニ於ケル放送施設ノ使用
2 大會ニ於ケル講堂ノ使用

第七條　會社ハ舊青年學校ニアル組合事務所ヲ引續キ組合ガ使用スルコトヲ認メル

第八條　本協定書ニヨル組合活動ニ從事スル者ニツイテ又從事シタト云フ理由ヲ以ツテ會社ハ如何ナル不利益ナ取扱ヒモシナイ

昭和二十三年四月二十日

合資會社東京螺子製作所代表社員　松本源三郎

日本勞働組合會議神奈川地方會議
東京螺子分會代表者　三橋高明

附則

本協定書ハ昭和二十三年四月二十日ヨリ効力ヲ發生ス．

經營協議會規約

第一條　此ノ規約ハ合資會社東京螺子製作所ト日本勞働組合會議神奈川地方會議東京螺子分會ノ間ニ取定メタ勞働協約第二十四條ニヨル經營協議會（以下單ニ本會ト稱ス）ニ就イテ規定スル

第二條　本會ハ合資會社東京螺子製作所經營協議會ト稱スル

第三條　本會ハ産業ノ民主的ナ經營ヲ實施シ會社經營ノ基本的事項ト勞働條件ノ維持改善ノ事項ヲ協議ノ上決定シ會社ノ健全ナル發展ト從業員ノ地位ヲ高メルコトヲ目的トスル

第四條　本會ハ左記事項ニツキ協議決定スル

一、生産並ニ販賣其ノ他會社ノ經營經理ニ關スル事項

二、賃金其ノ他勞働條件ニ關スル事項

三、人事ニ關スル事項

四、福利、厚生、敎育保健、災害防止ニ關スル事項

五、勞働協約ニ對スル疑義其ノ他會社組合何レカガ必要ト認メタ事項

第五條　本會ハ社長組合委員長及ビ會社組合双方ヨリ選出サレタ六名

宛ノ委員總員十四名ノ委員ヲ以テ構成スル委員ハ双方デ承認シタモノデナケレバナラナイ構成サレタ委員ハ各自議決權ヲ有スルモノトスル但シ委員出席不能ノ場合ハ相手方ノ承認ヲ得テ代行者ヲ出席サセルコトガ出來ル代行者ノ場合モソノ權限ニ變リハナイ

第六條　本會ハ構成委員ノ互選ニヨリ議長一名、副議長一名ヲ選出スル

但シ正副議長ハ同一側ヨリ選出スルコトハ出來ナイ

第七條　議長ハ本會ヲ代表シ會務ヲ總括スル副議長ハ議長ヲ補佐シ議長事故アルトキハ之ヲ代行スル

第八條　委員ノ任期ハ六ケ月トスル　但シ重任ヲ妨ケナイ

第九條　本會毎月三回五日十五日二十五日（休日ノトキハ翌日）定期的ニ開催スル但シ緊急會議ノ請求アリタルトキハ臨時ニ之ヲ開催スル

第十條　會議ニ上提スル議題ハ少クトモ會議ノ一週間前ソノ內容ヲ事務局ニ提出シ委員ニ提示シナケレバナラナイ

但シ緊急ノトキハ此ノ限リデナイ

第十一條　會議ハ構成委員十名以上ノ出席ヲ以テ成立シ議事ノ採決ハ

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

三分ノ二多數決制ニヨル
但シ正當ナ理由ナク何レカ一方出席シナイ時ハ提出原案通リ承認決
定シタモノト看做ス
第十二條　本會ノ下ニ事務局ヲ設ケ本會ノ運營ニ對スル事務ヲ取扱ヒ
決定事項ヲ處理スル
但シ書記ハ會社及組合双方ヨリ各一名宛選出シ協議決定事項ヲ記錄
ス
第十三條　會議ハ原則トシテ公開ニテ行フモ双方ノ申合セニヨリ非公
開ニテ行フコトガ出來ル
第十四條　本會デ決ツタ事項ハ夫々ノ相互ニ於テ之ヲ實施スルノ責ニ
任ズ
第十五條　本會ニ於テ必要ト認メタ場合ハ特別委員會ヲ設ケルコトガ
出來ル

昭和二十三年四月二十日

合資會社 東京硝子製作所代表社員

松本源三郎

日本勞働組合會議中央執行委員長

谷口清

日本勞働組合會議神奈川地方會議東京硝子分會

代表者

三橋高明

附則

本規約ハ昭和二十三年四月二十日ヨリ効力ヲ發生ス

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 0k3

職制及服務規定

職制

第一章 總則

第一條 當會社全般ノ業務ハ社長經營協議會ノ議ヲ經テ之ヲ總理スル

第二章 部制

第一節 通則

第二條 當會社ニ左ノ四部一所ニ室ヲ設ケル

業務部 製造部 技術部 保健部
管理所
渉外室 調査室

社長ハ別ニ秘書ヲ置クコトガ出來ル

第二節 業務部

第三條 業務部ニ左ノ課及係ヲ設ケル

庶務課（庶務係、防衛係ヲ置ク）勞務課（勞務係）
經理課（會計係、計算係ヲ置ク）販賣課（販賣係、製品係ヲ置ク）
資材課（資材係ヲ置ク）運輸係、倉庫係、營繕係

第三節　製造部

第四條　製造部ニ左ノ係、工場ヲ設ケル

企劃係（計畫進行係、準備係ヲ置ク）

製造係（技術係、動力係、理化試驗係ヲ置ク）　庶務係

製鋼工場　壓延工場　延伸工場　鍛造工場　ターレット工場

精機工場　プレス工場　鈑金工場　ミシン工場

各工場ニハ作業係現場係ヲ置ク

但シ必要ナ部處ニハ別ニ檢査掛ヲ置ク

第四節　技術部

第五條　技術部ニ左ノ係ヲ設ケル

設計係、製品試作係　工作機械係

第五節　保健部

第六條　保健部ニ左ノ係ヲ設ケル

診療掛　庶務係

第六節　涉外室

第七條　涉外室ニ左ノ係ヲ設ケル

渉外室係

第七節 調査室

第八條 調査室ニ左ノ係ヲ設ケル

調査室係

第八節 調理所

第九條 調理所ニ左ノ係ヲ設ケル

調理所係

第三章 役付

第十條 前條迄ノ部、所、課、係ニハ夫々部長、所長、課長、係長ヲ置ク室ニハ係長及工場ニハ夫々代表ヲ置イテ各々規定スル所ニ従ヒソノ所管事項ヲ處理スルモノトス

但シ調理所ニハ所長ヲ置カナイ

第十一條 工場代表ハ工場内係長ヨリ互選サレタ係長之ヲ兼務スル

第十二條 前條ノ夫々ノ長ノ下ニハ豫メ代行者ヲ定メテヲキ其ノ長事故アル時ハ其ノ所管事項ヲ處理サセル

第十三條 必要ナ時ニハ係ノ下ニ組合協議會ノ議ヲ經テ組ヲ置キ組長

ヲ任命スルコトガ出來ル

第四章　附則

第十四條　會社ハ必要アレバ經營協議會ノ議ヲ經テ顧問及囑託ヲ置クコトガ出來ル

第十五條　本職制ハ經營協議會ノ議ヲ經テ改編スルコトガ出來ル

第十六條　本職制ニ關スル人員ノ配置ニ關シテハ經營協議會ノ議ヲ經ルコト

業務分掌規定

第一章　分掌

第一節　總務部

第一條　庶務課ハ左ノ事項ヲ處理スル

㈠庶務掛

イ官公署ニ對スル願屆等ノ書類ノ作製

ロ一般社外交渉ニ關スル事項

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

ハ土地建物買収讓渡貸借登記及本館社宅ノ管理ニ關スル事項

ニ重要書類證書ノ保管

ホ營繕直ニ關スル事項

ヘ來客接待ニ關スル事項

ト社印ノ保管捺印ニ關スル事項

チ其ノ他他部局ノ主管ニ屬セザル事項

リ文書ノ收受發送淨書ニ關スル事項

ヌ電話電報等ニ關スル事項

ル社内通達事項ノ周知ニ關スル事項

(二)防衛掛

イ當社出入受付警備ニ關スル事項

ロ盗難火災等ノ防衛ニ關スル事項

ハ一般風紀並ニ諸規則遵守取締ニ關スル事項

第二條　勞務課ハ左ノ事項ヲ處理スル

(一)勞務掛

(一)イ採用解雇其ノ他一般人事ニ關スル事項
ロ事務者用諸物資ノ配給ニ關スル事項
ハ定期券ニ關スル事項
ニ寮ノ管理ニ關スル事項
ホ従業員賃金ニ關スル事項
ヘ勞働關係諸規則ニ關スル事項

第三條 經理部ハ左ノ事項ヲ處理スル

(一)會計掛
イ豫算及決算ニ關スル事項
ロ資金調達其ノ他金融ニ關スル事項
ハ現金有價證券ノ出納保管ニ關スル事項
ニ債權債務整理ニ關スル事項
ホ税務ニ關スル事項
ヘ財產管理ニ關スル事項
ト保險契約ニ關スル事項
チ特別會計ニ關スル事項

（二）計算掛

イ製品ノ原價計算ニ關スル事項

ロ賃金計算ニ關スル事項

第四條　販賣課ハ左ノ事項ヲ處理スル

（一）販賣掛

イ製品販賣ニ關スル事項

ロ販賣代金請求回收ニ關スル事項

ハ販賣ニ關スル宣傳廣告

ニ販賣ニ關スル調査統計

ホ價格決定ニ關スル事項

ヘ製造依頼書ノ發行ニ關スル事項

（二）製品掛

イ製品ノ受拂シ發送ニ關スル事項

ロ製品ノ貯藏並ニ戻リ品ノ整理ニ關スル事項

第五條　資材課ハ左ノ事項ヲ處理スル

（一）資材掛

イ原材料機械器具消耗品其の他備用品ノ購入ニ關スル事項
ロ購買ニ關スル調査統計
ハ下請負工場トノ連絡交渉ニ關スル事項
ニ外註品ノ資材支給ニ關スル事項

第六條　營繕掛ハ左ノ事項ヲ處理スル
イ建物ノ新築改修保全及之ニ伴フ設計資材見積ニ關スル事
項
ロ水道機械ノ位置變更取付ケ等ノ土木ニ關スル事項
ハ道路補修ニ關スル事項
ニ見積工事ニ關スル事項

第七條　運輸掛ハ左ノ事項ヲ處理スル
イ鐵道、トラック、牛馬車等ニ依ル物資ノ搬入搬出ニ關ス
ル事項
ロ自動車牛馬車等ノ使用及修理保管ニ關スル事項

第八條　倉庫掛ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ購入物品並ニ外註品ノ領收保管拂出並ニ外註品整理ニ關スル事項

ロ廢材廢品ノ回收整理ニ關スル事項

ハ部品工具保管ニ關スル事項

第二節　製造部

第九條　企畫課ハ左ノ事項ヲ處理スル

(一)計畫進行掛

イ見積照會ニ對スル所要ノ工數及材料ノ見積納期査定ニ關スル事項

ロ所要工具材料調資材ノ計畫

ハ製品製作ニ關スル計畫（工程調査）（工事配分）

（計畫ニハ總テ作業方案ニ從ヒ作業事ー外註ヲ含ムー量時期ヲキメルコト）

ニ作業計畫ニ從ヒ各工事又ハ外註事工事ノ配分ニ關スル事項（必要工事依賴書）

ホ工事進行上ノ連絡調査ニ關スル事項

へ各工場ノ生產月報作製ニ關スル事項

ト各工場工事進行表ノ作製ニ關スル事項

チ各工場間ノ連絡打合ニ關スル事項

リ工場餘力調査ト殘工事調査

（二）準備掛（整備）

イ作業ニ必要ナ製品及工具類ノ圖面作製ニ關スル事項

ロ作業ニ必要ナ工事依賴書ノ作製ニ關スル事項

ハ作業傳票ノ作成（工具傳票ヲ含ム）ニ關スル事項

ニ資材請求並ニ倉庫係トノ折渉ニ關スル事項

ホ工具ノ請求受入保管並ニ拂出ニ關スル事項

へ機械整備ニ關スル事項

ト機械台帳ノ作成ニ關スル事項

チ消耗品ノ受入並ニ配分ニ關スル事項

リ機械配置圖ノ作成ニ關スル事項

ヌ工具消耗品ニ對スル統計作成ニ關スル事項

第十條　製造課ハ左ノ事項ヲ處理スル

㈠技術掛

イ作業ノ研究ニ關スル事項
ロ能率給工數ノ査定ニ關スル事項
ハ作業方案ノ作成ニ關スル事項
ニ生産技術ノ指導ニ關スル事項
ホ註文元トノ技術的折衝ニ關スル事項
ヘ社内規格ノ判定ニ關スル事項
ト製品検査程度ノ指導ニ關スル事項
チ註文元トノ検査程度ニ關スル事項
リ外註先トノ検査程度折衝ニ關スル事項

㈡動力掛

イ發電配電管理ニ關スル事項
ロ所内電力工事ニ關スル事項
ハ電力關係書類ノ作成ニ關スル事項
ニ電力關係ノ調査設計ニ關スル事項

ホ電氣材料器具等ノ整理及拂出

ヘ熱管理ニ關スル事項

ト熱關係ノ設計及要領ノ作成ニ關スル事項

チ燃料ノ質的檢査ニ關スル事項

㈡理化試驗掛

イ熱電氣等ノ物理的研究ニ關スル事項

ロ分析鍍金等ノ化學的研究ニ關スル事項

ハ硬度組織熱處理熔接等ニ依ル材料ノ檢査

第十一條　庶務掛ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ製造部内ノ庶務事項

ロ工場人事ニ關スル勞務係トノ折衝ニ關スル事項

ハ能率給計算事務ニ關スル事項

ニ原價計算資料ノ作成ニ關スル事項

ホ危害防止ニ關スル事項

第十二條㈠各工場ハ左ノ事項ヲ處理スル

(一) 製鋼工場
イ 鋼材、黄銅、其ノ他金屬ノ熔解
ロ 鐵、鋳物、黄銅鋳物、其ノ他鋳造
ハ 鍛造作業

(二) 壓延工場
イ 線材ノ熱間壓延之ニ附隨スル諸作業

(三) 延伸工場
イ 線材ノ冷間延伸及之ニ附隨スル諸作業

(四) 壓造工場
イ 壓造轉造ニ依ルネジ類ノ製作及之ニ附隨スル製品工具製作

(五) ターレット工場
イ ターレット切削ニヨルネジ類ノ製作及之ニ附隨スル製品
ノ製作

(六) 精機工場
イ ネジ模範板模範ノ作成
ロ ネジ用工具及其ノ他工具ノ作成

ハ紡織用スピンドルノ作成
ニ工具類ノ熱處理
（七）プレス工場
イ主トシテプレス作業ニ依ル製品ノ製作及之ニ附屬スル作業
（八）鍍金工場
イカドミウム鍍金、ニッケル鍍金、クローム鍍金ニ關スル作業
（九）ミシン工場
イミシンノ製作ニ關スル作業

第十三條　各工場掛ハ左ノ事項ヲ處理スル
（一）作業掛
イ工場内庶務ニ關スル事項
ロ工場内作業計畫及作業傳票ノ發行ニ關スル事項
ハ作業ノ進行調査ニ關スル事項
ニ完成品半製品ノ檢査ニ關スル事項

ホ　完成品半製品ノ取扱及整理ニ關スル事項

ヘ　工具ノ材料其ノ他ノ資材受入保管及拂出ニ關スル事項

(二) 現場掛

イ　生産ニ從事

(三) 檢査掛

イ　完成品半製品ノ檢査

第三節　技術部

第十四條　設計掛ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ　生産機械ニ對スル研究及設計ニ關スル事項

ロ　製品ニ對スル研究及設計ニ關スル事項

ハ　技術資料ノ蒐集整理並ニ研究報告ノ作成

ニ　企畫ニ關スル事項

ホ　圖面ノ管理青圖ノ作成

第十五條　製品試作掛ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ　製品ノ試作ニ關スル事項

第十六條　工作機械掛ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ工作機械生産機械ノ作製並ニ修理

第四節　保健部

第十七條　診療掛ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ診療ニ關スル事項

ロ調劑ニ關スル事項

第十八條　藥務掛ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ藥品衛生材料ノ請求受入保管ニ關スル事項

ロ性能検査ニ關スル事項

ハ豫防並ニ治療醫學ニ關スル資料ノ蒐集並ニ整理

ニ従業員ノ健康管理ニ關スル事項

ホ工場衛生ニ關スル事項

ヘ健康保険ニ關スル事項

ト厚生年金保険ニ關スル事項

第五節　渉外室

第十九條　渉外室ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ賠償關係官廳トノ接渉及協議等書類ノ作成保管

ロ 賠償指定機械類台帳ノ作成保管

ハ 其ノ他賠償ニ關スル一切ノ事項

ニ 貿易ニ關スル事項

第六節 調査室

第二十條 調査室ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ 經營協議會ニ對スル資料ノ提供ヲナスタメ常ニ會社運營ノ經理生産人事福利厚生等ノ實体資料ノ整理統計ニ關スル事項

第七節 調理所

第二十一條 調理所ハ左ノ事項ヲ處理スル

イ 給食ニ關スル事項

ロ 食堂並ニ寮社ニ關スル諸物件及附屬建物ノ管理ニ關スル事項

ハ 蔬菜畜産ニ關スル事項

ニ 慰安理髪其ノ他一般福祉ニ關スル事項

ホ 水源管理ニ關スル事項

ヘ　術課庫管理ニ關スル事項

第八節　附　表

細部ニ互ル業務ノ處理ハ附表第一號ヨリ第十號ニ依ルモノトスル

第二章　會議及委員會

第二十二條　業務ノ民主的運營ヲ計ル爲左ノ會議及委員會ヲ置ク

生産會議　業務會議　製造會議　業務委員會

製造委員會　技術部會議　技術委員會

第一節　生産會議

第二十三條　生産會議ハ各部長、診療所長、全係長各課長及工場代表若干名（其ノ都度）ヲ以テ組織スル

第二十四條　生産會議ハ次ノ事項ニツキ審議スル

㈠各部會議ヨリ提出サレタ議題

㈡生産豫算人事其ノ他會社運營ニ必要ナ事項

第二十五條　議長ハ業務部長之ニ當ル

第二十六條　議長ハ少クトモ毎月一回ハ會議ヲ開カナケレバナラナイ又各部會議ヨリ議題ノ提出アツタトキ或ハ必要ト認ムル時ハ速カニ會議ヲ開カナケレバナラナイ

第二十七條　生産會議ノ決定事項ハ該當協議會ノ議ヲ經テ各關係責任者ヲ通ジテ實施サレル

第二節　業務會議及業務委員會

第二十八條　業務會議及業務委員會ハ業務部内業務ノ民主的運營ヲ計ルノヲ目的トスル

第二十九條　業務會議ハ業務部長及部内各課長係長ヲ以テ組織シ議長ニハ業務部長之ニ當ル

第三十條　業務會議ハ第二十八條ノ目的達成ノタメ左ノ事項ヲ審議決定スル

㈠業務部全般ノ連絡ニ關スル事項

㈡業務委員會ヨリ提出サレタ議題

㈢豫算其ノ他業務部運營ニ必要ナ事項

第三十一條　業務會議ノ議長ハ少クトモ毎月一回ハ會議ヲ開カナケレ

バナラナイ又業務委員會ヨリ議題ノ提出ガアツタ場合ハ必要ト認メタ時モ速ニ會議ヲ開カナケレバナラナイ

第三十二條　業務會議デ議決セル事項中重要ナモノハ生産會議ヲ通ジテ經營協議會ニ諮ラナケレバナラナイ

第三十三條　業務委員會ハ部内各係ヨリ二名宛ノ互選サレタ委員ヲ以テ構成シ議長ハ委員ノ互選ニ據ル

第三十四條　業務委員會ハ次ノ事項ニツキ審議スル

㈠各課係ノ圓滑ナ連絡ヲ計ルニ必要ナ事項

㈡其ノ他業務部運營ニ必要ナ事項

第三十五條　業務委員會ノ議長ハ毎月一回以上會議ヲ開カナケレバナラナイ

第三十六條　業務委員會ノ決定事項中重要ナモノニツイテ議長ハ之ヲ業務會議ニ提出スル

第三節　製造會議及製造委員會

第三十七條　製造會議及製造委員會ハ製造部内及技術部内業務ノ民主的運營ヲ計ルノヲ目的トスル

第三十八條　製造會議ハ（技術部ヲ含ム）製造部長及部内（技術部ヲ含ム）各課長工場代表及技術部長係長ヲ以テ組織シ議長ニハ製造部長ガ之ニ當ル

第三十九條　製造會議ハ第三十七條ノ目的達成ノタメ左ノ事項ヲ審議決定スル

㈠製造委員會ヨリ提出サレタ議題

㈡豫算其ノ他製造部運營ニ必要ナ事項

第四十條　製造會議ノ議長ハ少クトモ毎月一回ハ會議ヲ開カナケレバナラナイ又製造委員會ヨリ議題ノ提出ガアツタトキ或ハ必要ト認メタトキハ速ニ會議ヲ開カナケレバナラナイ

第四十一條　製造會議デ議決セル事項中重要ナルモノハ生産會議ヲ通ジテ經營協議會ニ諮ラナケレバナラナイ

第四十二條　製造委員會ハ部内各課係及技術部ヨリ二名宛ノ互選サレタ委員ヲ以テ構成シ議長ハ委員ノ互選ニ據ル

第四十三條　製造委員會ハ次ノ事項ニツキ審議決定スル

㈠能率給ニ關スル事項

㈡製造方式ニ關スル事項

㈢不良對策ニ關スル事項

㈣製品改善ニ關スル事項

㈤社內企劃改訂ニ關スル事項

㈥生産擴充ニ關スル事項

㈦人事（工場勞務）ニ關スル事項

㈧安全管理（危害防止）ニ關スル事項

㈨資材管理ニ關スル事項

㈩其ノ他工場管理及ビ工作ニ關スル事項

第四十四條　製造委員會ノ議長ハ少クトモ毎月一回以上會議ヲ開ナケレバナラナイ又委員ノ要求ガアツタトキ又ハ必要ト認メタ時ハ會議ヲ開カナケレバナラナイ

第四十五條　製造委員會ノ決定事項中重要ナモノハニツイテ議長ハ之ヲ製造會議ニ提出スル

第四節　技術委員會

第四十六條　技術委員會ハ部內各係ヨリ互選サレタ委員ヲ以テ構成シ

議長ハ委員ノ互選ニ據ル

第四十七條　技術委員會ハ次ノ事項ニツキ審議スル

㈠各部内ノ圓滿ナ連絡ヲ計ルニ必要ナ事項

㈡其ノ他技術部運營ニ必要ナ事項

第四十八條　技術委員會ノ議長ハ毎月一回以上會議ヲ開カナケレバナラナイ又委員ノ要求アツタトキ又ハ必要ト認メタトキハ速ニ會議ヲ開カナケレバナラナイ

第四十九條　技術委員會ノ決定事項中重要ナモノニツイテ議長ハ之ヲ生産會議ニ提出スル

第三章　附則

第五十條　業務ノ處理ニ當リ必要ナル事項ハ總ベテ主管係ニ於テ調査立案シ關係各委員會及會議ノ決定ニヨリ實施スルモノトシ重要ナル事項ハ經營協議會ノ決定ニヨルモノトス

第五十一條　調査室ノ調査ニ對シテハ各部處ハ之ヲ拒ム事ガ出來ナイ又要求サレタ各種書類ハ速ニ提出シナケレバナラナイ

第五十二條　本規約規定ハ救濟協議會ノ議ヲ經テ改編スルコトガ出來ル

一、経営者特種権事項に就て

経営者特権の定義は、労働協約交渉と云う意味に於ける団体交渉の範囲外にあるという点で、経営者に専属する権利を言う。列挙すれば次のようなものを「経営者特権事項」と云える。

1 A 監督的地位えの任命
2 B 雇傭労働量の決定
3 C 経理政策
4 D 生産政策
5 E 生産すべき製品の種類
6 F 販売政策
7 G 作業工程 8 H 使用すべき設備機械

繰返し言うけれども、上記に列挙した事項は協約交渉と云う観点からは、団体交渉の対象にならない。然し乍ら上記に列挙した事項の多くは純粋に勧告的機能で労使相互で談合することは出来ると云うことは指摘しておいた。その意味は、これらの事項に就いては経営者は組合側の意見を聴いた後自ら独自に判断決定するのである。言い換えれば

聴

一、経営者特種事項に就て

権

経営者特権の定義は、労働協約交渉と云う意味に於ける団体交渉の範囲外にあるという点で、経営者に専属する権利を言う。列挙すれば次のようなものを「経営者特権事項」と云える。

1 A　監督的地位えの任命
2 B　雇傭労働量の決定
3 C　経理政策
4 D　生産政策
5 E　生産すべき製品の種類
6 F　販売政策
7 G　作業工程　8 H　使用すべき設備機械

繰返し言うけれども、上記に列挙した事項は協約交渉と云う観点からは、団体交渉の対象にならない。然し乍ら上記に列挙した事項の多くは純粋に勧告的機能で労使相互で談合することは出来ると云うことは指摘しておいた。その意味は、これらの事項に就いては経営者は組合側の意見を聴いた後自ら独自に判断決定するのである。言い換えれば

聴

経営者は組合側から出た勧告を受諾することも拒否することも出来る経営政策とか経営活動に関する活動すべてに就て組合と談合すべきであると言うのではない。何故なら経営政策活動の多くは機密に留めねばならないからである。此のはつきりした理由に依り、労働協約中に経営者が純粋に勧告的機能で組合側と談合する所の経営政策及活動に関聯する経営者専屬管轄事項を、一々明記するように奨めたい。

二、人事権に就て

人事権を箇条書にすれば次のように表わしてもよかろう

1 A レイオフ（人員縮少のための確職）解

2 B 昇進

3 C 配置轉換 転

4 D 免職解雇其の他の懲戒処分

5 E 雇入れ

レイオフの定義は除剰数の労働者を解職するために経営者が必須に行わねばならない処置と言つてもよい。除剰労働者とは即ち、やるだけの仕事がないために会社の生産性にたいして実質的に寄与するすべのない労働者のことである。それは純粋に経済的経営状態に起因することもあるし又は経営者のたい処し得ない他の原因によることもある。

会社の採算を~~を~~維持し又は会社の事業活動縮少のために解職にならないで残る労働者の生活を護るためにその餘剰数労働者を解職するのは経営者の権利である。餘剰数労働者を解職するという経営者の権利に対して、組合側は異議を唱え反対をする地位にないということは異論がない。然し乍ら、労働組合法の精神と労働組合主義の歴史全部に通しにて[illegible]のみ意義からして組合は豫想される如何なるレイオフに際してもその解職該当者を決定するための基準に関して経営者と交渉する地位にあることはたしかである。例を以て説明すれば、千人の労働者中の二百人をレイオフする場合を仮定すれば、そのレイオフの解職にはどの二百人（誰と誰と）が該当するのかを決定すべき平等中正な基準を制定して置く必要がある。私の滞日中に数知れぬ様々な基準標準を提唱されたのを見聞したけれども、私は平等的であり且現実的である基準としては唯一つ勤務年数順による基準を勧告して来た。勤務年数順による基準を名付けて「先任権」（古参権）規則と称している。

簡単に云えば次の様に云える。即ち、作業量不足又は営業不振の為にレイオフを行う時は何時でも雇入れの新しい者の順からレイオフ該当

者とする。又営業好転又は作業量再増のため人員補充の再雇傭を行う時はレイオフされる者の中最後にレイオフされたものから順に再雇傭になる。

昇進

普通の労働者は自分の仕事の上で高い職に昇進しようとして一生懸命希うのである。現在より給与の高い職のあきがある時は、労働者はより高い賃金を得ることの出来るその高い職を引受ける機会を希望するのである。全般的には日本では経営者は昇進の事は一方的に決定したいと思つている。健全な労働組合主義と健全な労使関係という見地からすれば、それは賢明でない。より高い職責と高い賃金を得る地位に昇進するということを意味すべき職の空席の福を受けるべき人を決定するに用いるべき平等にして中正な基準を団体交渉による労働協約の中に設けるべきである。これに関しては次のような基準を設けるよう奨めたい。

1 A 勤務年数
2 B 能率
3 C 能力
4 D 技能経験

△職務に対する適格性をはかる尺度としては充分に信頼するに足るのであるか↓

以上四基準の総体的な目的は、勤務年数の長い者がその高い地位に就くだけの能力さえあればその人に昇進の機会を与えるというものであるべきだ。普通設けられる手続きは、勤務年数の長い者に試用期間を与えてその期間中に彼はその新しい仕事職務を有能に成し遂げるだけの充分な実力を有することを実地に証明する機会を与えられる。昇進の場合には経験技能、能力、能率等のはっきり手に取って見ることの出来ない基準をは職務に対する適格性の実際の目盛りとして真実に近い目で判定し易いのだが、レイオフの場合はそれ程はっきりした目で見られない（色眼鏡で見られ易い）勤務年数は機械的に決定出来るから手に取って見ることの出来ない基準ではない。それに反して能力等という基準は客観的考慮ばかりでなく主観的な目で見られる度合が大きいのである。

配置轉換

配置転換のことは次の一例で簡単に理解できるであろう。

例えば或る職場が二十四時間勤務で三交替制でやっているとする。つまり一個の作業台で一日二十四時間を通じて三人が交替で就業する

とする。大抵の労働者は昼間働いて夜は眠る方を好む、それ故に平均の労働者にとつては昼番の方がよいのである。そこで問題は夜の番でなく昼の番にどの労働者が配置になるかを決めることである。その選択優先権を勤務年数に応じて与えることが立派な労働組合のやり方でもあり立派な経営政策でもある。言い換えれば勤務年数順位の高い労働者が自分の働きたい交替番を選ぶ優先権があるということである。

免職解雇其他の懲戒処分に関

合衆国の労働協約を検討して見ると、普通免職解雇其他の懲戒処分に関する条項がある。その条項は普通「経営者は酒によつて就業せるとき、窃盗、命令不服従其他正当な理由を以て懲戒解雇をする権利がある」と規定してある。此の条項があるので経営者は免職解雇其他の懲戒に関して決定的処置をとる権利がある。然し乍ら経営者の処置は事後に再調査や異議申立を受ける餘地のあるものである。此の再調査と異議申立は、仲裁制を含む適切な苦情処理機関を労働協約中に規定することによつて実行できることになる。以前度々の会合で苦情処理機関及び仲裁とその適用に就て論じたことであるから、今度はそのことは説明の必要はないと思うが、唯関東民事部労働課から出したパンフレットをお奨めする。これを例をもつて説明するために二つの場合を挙げよう。

利

一つ或る工場で上記のような条項が労働協約中にあると仮定して、その経営者が一人の佐藤という労働者~~に対して~~が窃盗したという理由で解雇の申し渡しをしたと仮定しよう。佐藤を窃盗の理由で解雇出来る権理が経営者にあることは疑問のないことで、その点よりして佐藤は帽子をかぶり外とうを着て工場から退去するより致し方がないのである。然し乍ら、佐藤は組合の代表を訪問して~~無~~「それは経営者~~の~~が窃盗の理由で解雇出来るのだということは認めるが、僕は窃盗はしなかつたのです。だから会社側に僕の窃盗の事実を立証して欲しい」と申し立てることは出来ます。それからは組合の意志で佐藤が窃盗したか否かを決定するために苦情処理手続の各段階を経て佐藤を代表して会社と交渉することになる。若し労使が佐藤が窃盗したかしなかつたかという事実の問題に就て意見の一致を見られなかつた時は、両者間の意見の相違は仲裁に附される。此の場合に仲裁者が佐藤が窃盗したかしなかつたかに就いて下した裁定は労使双方を最後的に拘束する。仲裁者は若し佐藤が窃盗をしなかつたと判定した時には更にその誤まつた解雇に起因して佐藤が蒙つた経済的な損害を丸々補償してもらうべきことを決

定するであろう、上述の例に見るように経営者は佐藤を解雇するという決定的処分をなし得るが、（但し）その処分は事後に再調査と異議申立を受ける餘地があるのである。

第二の例を挙げよう、上述の同じ工場で経営者が佐藤を呼んで遅刻して来たからと言つて解雇の宣告をしたと仮定しよう。上述の協約中条項には遅勤に関する解雇其他の懲戒については何も書いてない。然しそこには「正当な理由」という字句があり此の場合には経営者側は佐藤が遅勤したという事実は解雇に値する正当な理由だと言明したとする。解雇通告を受けたら佐藤は仕事場から退出しなければならない。何故なら彼の従業員たるの地位は経営者の処分によつて少くとも停止されたからである。然し乍ら佐藤はその組合の代表者を訪れて次のように申立てる権利がある。即ち「僕は仕事に遅れて来たことは認めます。最近二、三ケ月間にほかに仕事に遅れて来た覚えはありません。如何なることがあつても時間が正確でないと云うことで之迄使用者に警告されたり忠告されたことは、私は一度もない。だから私の場合には僕の免職解雇は正当妥当なものとは思いません。」と、仮りに此の問題を苦情処理手続の各段階で論じ盡くしてもなお労使間でその問題点を円満に解決し得なかつたと仮定します。~~そうしたら~~その場合には、

その件は仲裁に附することになる。その場合には遅勤を理由に佐藤を免職解雇にした会社の処置が解雇に値する正当性があると見做されるかどうかを、仲裁者が決定するのである。以上の諸事実を総合した場合多分仲裁者は遅勤の理由で佐藤を解雇したのは正当な理由でないと裁定するであろう、更に経営者の処置によつて佐藤が蒙~~らさしめられ~~った~~た~~金銭的損失~~は何でも~~に対しては△~~すべて佐藤に損失弁償を与えるであろう。~~

△凡て佐藤に損害賠償請求権を与へるであらう。

[illegible]

雇入

関東地区一円に於ける数多くの会合を通じて私は今迄組合保障の方法としては、組合はユニオン、ショオップをとるように奨めて来た。ユニオンショオップの意味は、会社は誰でも好む者を雇入れる権利はあるけれども、或る一定期間つまり三十日とか六十日とかの内にその新規採用者は組合加入申込みをしなければならない。若しそれ迄に組合加入申込をしなければ、組合は経営者に対してその労働者の解雇を要求する権利がある。但し前の経営者の新規雇入れ権も、先任権規則即ち人員縮少のレイオフをされた労働者を人員補充に再雇傭するという規則に従わねばならぬ時には、制限されるのである。例えば、前に

説明した経営者が千人の中二百人をレイオフする場合には、先任権規則では経営者は再雇傭するにはさきにレイオフした者の中からレイオフ該当順位と正反対の順位で再雇傭する義務がある。簡単に言えば、会社が二百人労働者をレイオフした後で事業増量のために雇傭量を増やす、必要が生じたら、先任権規則があれば経営者は先にレイオフした労働者を他の者に先んじて再雇傭しなければならないというわけである。普通の規定（労働協約中の）ではレイオフされた労働者は其の后六ヶ月乃至一ヶ年間その再雇傭主張権を保有することになつている。

[illegible]

結びに当り、団体交渉という概念内に含まれるものとして以下三種の組合活動のことを組合に御注意申し上げたい。即ち労働協約交渉、苦情処理及び労使相互利益事項の談合。過去の日本の実例では多くの場合この三種の機能か所謂経営協議会の責任で行われている。これらの三種の事項各々を取り扱う個別の分明に区別した委員会を設けるように御注意御勧めする。

経営活動

第一は、協約交渉委員会

役割が

この委員会は労働協約を交渉する権限を与えられ、その交渉を終り協約が締結されたら、この委員会は解体されるべきものである。

第二は、生産研究委員会

この委員会は労使同数の代表を以て構成され、この委員会の目的は生産の向上改善、無駄省き、労働者の厚生等の当事者相互利益事項を論ずることである。経営者特権事項の話しの所で指摘しておいたように、勧告的機能として論ずべき事項は労働協約に一々明記して当事者相互の好む場合は其他何でも論じてもよいという一般条目を附記すべきである。もう一度はつきり分つて貰はねばならないことはこの生産研究委員会は純粋に勧告的機関であつて、政策決定の決議機関でないということである。

第三は、苦情委員会

苦情委員会は現行労働協約の解釈又は適用に関聯して当事者間に発生する意見の相違の円満な解決を試みる目的で、監督の各段階で経営者組合各々の代表を以て構成されるものである。苦情処理手続は絶対的な形の仲裁を含むべきである。即ち仲裁者の裁定は現行協約有効期間中を通じて当事者双方を最后的に拘束することを確実にすることである。

削除

上述三種委員会の正確な行為では、組合及び経営者の団体交渉の歴史に相応し又その組合経営者の働く企業一つ一つによつて色々異なつてくると言つてもよいが、上述各委員会の果たすべき~~機能~~役割の相異を明確に区別することこそ重要である。

以上に論じた所によつて、経営者特権事項と人事権とに関する些かの理解の混乱なりとも明瞭になることを希うとともに又信じるものである。

Agreement of Labor
Sochiku, Co.

協約書

（附覺書）

松竹株式会社

目次

第一章　組合の承認……一
第二章　団体交渉……一
第三章　組合員……二
第四章　組合活動……二
第五章　賃金及び退職金……四
第六章　労働時間、休日、休暇……五
第七章　経営及び人事……一〇
第八章　安全衛生及び福利厚生……一二
第九章　災害補償……一三
第十章　教育……一三
第十一章　効力……一四
附則……一五
覚書……一六

協約書

松竹株式会社（以下会社という）と松竹労働組合（以下組合という）との間に労働法規の精神に基いて以下の協約を結ぶ

第一章　組合の承認

第一條　会社は松竹労働組合を認め一切の交渉は組合とのみ行う

第二條　会社は会社内にこの組合以外の労働組合を認めず、他の如何なる労働団体又は組織をも援助したり又それらと何等の協定をも結ばない
但し会社と組合が協議して認めた組織はこの限りでない

第二章　団体交渉

第三條　会社と組合との間に行われた団体交渉で決定された事項は双方の署名

により本協約と同じ効力をもつ

第四條　会社と組合との間に將来紛争を生じた場合には、両者の間で円満な解決を図るためあらゆる努力をする
尙解決できない場合は、組合と会社双方で承認した第三者又は管轄する労働委員会に依頼しその円満解決に全力を盡さなければならない

第三章　組合員

第五條　従業員は組合員であることを原則とする。従つて二ケ月以内の試用期間を経て採用された者は直ちに組合員となることを要する
但し労働組合法第二條但書第一号に該当する従業員は組合に加入しない
前項但書該当者並びに会社の必要上組合に加入しない従業員については会社と組合が協議して別に定める

第六條　前條により組合に加入しない従業員はその故をもつて不利益な取扱をうけない

第四章　組合活動

第七條　会社は組合員の組合活動に従事する自由を認める。従つて組合員は組合活動の故をもつて不利益を蒙ることはない
前項の組合活動は原則として就業時間中（休憩時間を除く）に行わない
但し会社の承認を得た場合はこの限りでない

第八條　会社は組合が組合員若干名を組合事務専従者とすることを認める
組合事務専従者は専従者である期間中無給休職とする
専従者の取扱に関しては別に定める

第九條　組合員は会社の承認を得て公職（無給公職を原則とする）につくことができる

第十條　組合は、組合活動のため会社の施設及び什器の使用を必要とするときは予め会社の承認を必要とする
但し組合は一定の使用料を支拂うものとする

第十一條　会社は組合が各事業場毎に必要な掲示板を所定の場所に設置することを認める
但し所定の場所以外に文書等を貼付しようとするときは予め会社の承認を必要とする

第十二條　会社は組合が他組合もしくは友誼団体と提携することを認める

第十三條　会社は組合の申出により定期の組合費を毎月組合員の賃金から差引いて組合の会計に渡す

第五章　賃金及び退職金

第十四條　会社は労働力の確保が生産向上の要件であることを確認し、組合員の生活を維持向上するため一般的生計費を基準として年令別最低賃金制を確立し技術、能力、経験、学識、労働量に応ずる合理的給与制度を実施する

第十五條　会社と組合は一般生計費に或る程度の変動があつた場合には賃金是正について協議し生活の維持向上を図る

第十六條　会社は女子であることを理由として男子と差別待遇をしない

第十七條　勤続給の基準年数は年四回（三ケ月毎）算定する

第十八條　会社は組合員の勤怠、能率その他の成績に應じて一年に二回定期昇給を行う

金額の決定はその都度組合と協議する

第十九條　寒冷地の組合員に対しては冬営の費用を補助する

第二十條　会社は決算期毎にその業績に応じて組合員に生産手当を支給する

但しその金額については組合と協議する

第二十一條　会社は未復員者の給与に関しては別に組合と協議して定める

第二十二條　組合員の休職中の給与は別に定める給与規程による

第二十三條　会社は組合と協議して合理的な退職金制度を確立し規程は別に定める

第六章　労働時間、休日、休暇

第二十四條　一週間の実労働時間は四十二時間とし一日の労働時間を拘束八時間（休憩一時間を含む）とする

第二十五條　業務の都合によつては組合と協議の上、前條の規定に拘らず時間外叉は休日に勤務させることがある

第二十六條　労働時間についての制限を次の通り定める

一、引続き十四時間（休憩時間を含む）一週を通算して六十六時間以上の労働に従事させない

二、非常の場合の外は職場解放後八時間以内に召集しない
三、徹夜作業を行つた者は翌日を休日とする
四、女子に対しては一日二時間、一週六時間、一年百五十時間を超えて時間外労働をさせない
五、十八歳未満の者に対しては時間外及び休日労働に従事させない
六、女子及び十八才未満の者に対しては深夜労働に従事させない
七、災害時と雖も会社は原則として組合と協議しなければ就業時間を変更し又は延長することはできない

第二十七條　休憩時間は普通正午から一時間とするが職種によつては適時その時刻を変更することがある

時間外勤務に於ける休憩は一時間につき十分間の割合で所属責任者が就業時間中に与えなければならない

休憩時間は自由に利用することができる

第二十八條　出勤退社の時刻並びに労働時間に制限をつけることが困難な職種に従事する者の労働時間については各職場において会社と組合が協議して定める

第二十九條　乳児を育てる女子は勤務時間中一日について二回、一回について三十分の育兒時間をとることができる

第三十條　休日は公休日（一週につき一日、日曜日を原則とする）祝祭日、労働祭、年末年始（十二月三十一日より一月三日まで）及び会社がきめた休日とする

業務の都合で休日に勤務した場合は四週間以内に代休を与える

本條の休日の設定については原則として組合と協議する

第三十一條　会社は毎年一月一日現在において出勤日数が全労働日の八割を超える組合員に対し左の年次有給休暇を与える

勤続六ヶ月以上一年未満	七日
勤続一年以上五年未満	十五日
勤続五年以上一年につき	一日宛増加（最高二十五日）

但し六ヶ月未満の者に対しては六ヶ月を経過した後に五日与える

第三十二條　年次有給休暇を請求した時期に休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合には会社は他の日に変更することができる

年次有給休暇は欠勤と振替えることができる

第三十三條　次の場合には会社に届出て休暇をとることができる

一、本人結婚のとき	七日
二、子女結婚のとき	二日
三、妻分娩のとき	七日
四、配偶者、子女、実（養）父母の喪のとき	七日
五、祖父母、配偶者の父母、兄弟姉妹の喪のとき	四日
六、伯叔父母の喪のとき	一日
七、同一世帯内の孫の喪のとき	二日
八、配偶者、子女、実（養）父母の法要のとき	一日
九、官公庁より公用のため出頭を命ぜられたとき	必要とする時間又は日数
十、女子の生理休暇	必要とする日数
十一、女子の産前産后	各六週間
十二、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するとき	必要とする日数又は時間

十三、天災地変、火災、伝染病による交通遮断等の不可抗力による欠勤は前号に準ずる

第一号乃至第九号の場合遠隔地に赴くときは往復の日数を加える

第三十四條　業務による傷痍疾病は勤務が可能になるまで休暇をとることができる業務によらない傷病により長期加療を要する場合は療養規程により傷病欠勤をすることができる

療養規程は別に定める

第三十五條　時間外労働及び休日出勤その他特殊労働に対しては一時間又は一日につき左の通り割増賃金又は手当を支給する

一、時間外労働	一時間の賃金の一二五%
二、宿直 日直	一日の賃金の三分の一及び食事代
三、深夜労働	一時間の賃金の一五〇%
四、夜　警	一日の賃金の二五%
五、（イ）休日出勤	一日の賃金の一二五%
（ロ）その拘束時間外の労働	（イ）の一時間の賃金の一二五%
（ハ）その深夜労働	（イ）の一時間の賃金の一五〇%

但し一ケ月の平均労働日数を二十五日、一日の労働時間を七時間とし、割増賃金及び割増手当の基礎は本人給及び地域給とする

第七章　経営及び人事

第三十六條　組合は経営権及び人事権が会社にあることを確認する

第三十七條　会社と組合の何れかが従業員の利害に重大な影響を及ぼすと考える事項を会社が決定する場合は組合と協議する

第三十八條　会社は従業員の雇傭、解雇、契約、異動、任用、休職及び賞罰等の人事を決定する場合は組合と協議する

但しこれが実施のための手続細則は別に定める

本協約の適用を受けない会社利益代表者、特定の者についても組合員に影響を及ぼす場合は組合の諒解を得て行う

第三十九條　会社は組合の罷業中に組合員以外の者と雇傭関係及び契約を結ばない

第四十條　会社は誠意をもつて機構の民主化、人事の刷新を図る。このため身分の差別を撤廃し適材適所主義の交流人事を行い、又原則として定期的に従業員を採用する

従業員の採用については別に任用規程を設ける

第四十一條　十八歳未満の者は原則として採用しない

第四十二條　出向者の取扱については別に定める

第四十三條　会社は休職に関する規程を組合と協議して定める

第四十四條　会社は機構職制並びに諸規程の改廃に関しこれを決定する場合は組合と協議する

第四十五條　会社は経営の民主的運営を図るため左記事項に関し組合の経営参加を認め、経営協議会を設ける

経営協議会で協議した事項で会社組合双方の機関で承認された決定事項は本協約と同じ効力をもつ

一、生産復興に関すること

二、各部門の作業能率向上に関すること

三、機構及び職制の変更に関すること

四、人事に関する方針並びに基準及び諸規則の制定改廃に関すること

五、労働條件の維持改善に関すること

六、労働協約の改訂に関すること

第四十六條　経営協議会は中央協議会と地方協議会で構成する

第四十七條　中央協議会は本社に地方協議会は支店、撮影所に設ける

第四十八條　経営協議会の運営に関する規程は別に定める

第八章　安全衛生及び福利厚生

第四十九條　会社は各事業毎に安全衛生に関し組合員の生命、健康の保持のため必要な措置を講ずる。これが施設運営等に関しては組合との協議機関を設ける

第五十條　会社は春秋二回定期健康診断を行いその結果に基いて職能上の適否を判断して就業の制限作業の轉換等必要な措置及び保健法を組合と協議して行う。又必要に応じて隨時健康診断予防接種を行う

第五十一條　会社は組合員及びその家族の健康を維持増進するために必要な保健衛生施設及び醫療施設を設ける

第五十二條　会社は適切な休養室、化粧室、浴場、夜間勤務者の睡眠又は假眠の設備をする

第五十三候　会社は組合員とその家族の福利厚生の行事施設について組合と厚生委員会を設けて協議運營する

第九章　災害補償

第五十四條　会社は組合員が業務上負傷し、又は疾病にかゝつたときその療養期間中の給料は労働者災害補償保険法による休業補償額を控除して支給しその療養費を保証する

但し保険給付を受けないものには給料の全額を保証しその療養費を負担する

第五十五條　会社は組合員が前條の原因により已むを得ず退社する場合は法定の補償を受ける権利は組合員の退職によつて變更されることはない

第五十六條　会社は組合員が業務上死亡した場合は法定の補償の外遺族の生活保証償の外その生活保証につき組合と協議する

第十章　教育

第五十七條　会社は組合と協議して組合員にその人格教養の向上に必要な教育、業務に関する教育、及び安全衛生に関する教育を実施する

第十一章　効　力

第五十八條　この協約締結以前に會社と組合との間に締結された労働協約はこの協約締結と同時にその効力を失う

但し現存する諸覚書、諸規程はこの協約に牴觸する部分を除き暫定的にこれを存続し、その改廃については会社と組合が協議して決定する

第五十九條　会社は就業規則を改廃するときは組合と協議して行う。就業規則に定める労働條件で労働協約によつて締結された基準に達しないときはその部分は無効とする

第六十條　この協約書は締結の日から向う六ケ月間有効とする。但し期間中でも双方の合意があれば改訂又は解約することができる

第六十一條　会社又は組合がこの改訂を必要とするときは期間満了一ケ月前までに文書をもつてその旨を通告すると共に新協約につき可及的速かに協議する

前項協議が有効期間満了迄に整はないときは期間満了後毎一ケ月を限りこの効力を存続せしめその期間内に妥結するよう努力しなければならない

会社又は組合のいづれからも期間満了一ケ月前までに何らの意思表示をしない

ときはこの協約は更に一ケ年間有効とする

附　則

第六十二條　会社はこの協約書の全文及び附属書類の全部を印刷製本して組合員に配布する

この協約の成立を証するため本書弐通を作成し会社組合それぞれ壱通を保有する

昭和二十六年三月二十九日

松竹株式会社
代表取締役　山崎修一
松竹労働組合
中央委員長　信貴秀雄

覚書

松竹株式会社と松竹労働組合とは昭和二十六年三月二十九日締結した協約書に附帯して左記事項を覚書として取交す

一、会社が事業場の経営を他に移譲する場合は、その従業員についてはこの協約を新経営者に引継ぐよう努力する

本覚書弐通を作成し会社と組合各壱通を保有する

昭和二十六年三月二十九日

松竹株式会社
代表取締役　山崎修一
松竹労働組合
中央委員長　信貴秀雄

正誤表

		誤	正
十二頁	第四十九條	各事業毎に	各事業場毎に
十二頁		第五十三候	第五十三條

東京都中央區京橋新富町三ノ五（松竹株式會社内）

松竹労働組合本部

23/JAN/'51.

(1) Yamanashi & IBARAKI の比較
800 5,600
(2) 八町、大村 — 代表
30 — 35(大) 3(小).
(3) low wages;
30
— Koga — 女子 — numerically speaking,
(4) 古賀市 — 11/50 賃金 ¥3000以下 [illegible] 8.
(5) 鈴南ニアリ — [illegible] 関係 —
(6) 20條 — violation.
case — 太田、[illegible] [illegible] settlement —
([illegible]) = 大阪ニ [illegible] — [illegible] — ナリ
written [illegible] — retirement — [illegible] — [illegible] 場合
[illegible] — 20 [illegible] — — 5% [illegible] —
[illegible] —
(7) Discharge case — 7 —
(8) article 91 —
(9) unpaid wages.
12/50 (141 cases (New cases)
¥34,24,000.

(I)

△経営権の内容

一、監督的地位への任命
二、雇傭労働量の決定、
三、経理政策、
四、生産政策
五、生産すべき製品の種類、
六、販売政策、
七、作業工程
八、使用すべき設備機械

△人事権の内容。

一、一時解雇.
二、昇進
三、配置転換.
四、免職解雇その他の懲戒處分.
五、雇入れ、

六、一時解雇の定義.

余剰数の労働者を解職するために経営者が是非行はねばならない措置. 余剰労働者とはやる丈の仕事がない為に、会社の生産性に対して実質的に寄与するすべのない労働者であり、それは純粋に経済的経営状態に起因することもあり、亦は経営者の

(II)

(II)

対処し得ない他の原因による事もある。

会社の経営を維持し、又は会社の事業活動縮少の為に解職されずに残る労働者の生活を護る為にその余剰労働者を解職するのは経営者の権利である。余剰労働者を解職すると云う経営者の権利に対して、組合側は異議を唱へ反対をする地位にないと云う事は異論がない。但し、労働組合法の精神と労働組合主義の歴史に鑑みて、組合は予想される如何なるlay-offに際しても、その解職該当者を決定するための基準に関して経営者と交渉する地位にある事は確かである。

△先任権規則。

作業量不足又は営業不振のためにlay-offを行ふ時は、何時でも雇入れの新しい者の順から一時解雇該当者とする。又営業好転から人員補充の再雇傭を行ふ時は、一時解雇される者の中最后にlay-offされたものから順に再雇傭にある。

△昇進。

昇進に際して平等中の基準を団体交渉による労働協約の中に設けるべきである。

一、勤続年数

二、能率

三、能力

四、技能経験、

(Ⅲ)

基準設定の目的は、勤続年数の長い者が、高い地位に就く丈の能力さへあれば、その人に昇進の機会を与へるべきものである。その手続きは、勤続年数の長い者に試用期間を与へて、その期間中に新しい仕事職務を有能に成し遂げる丈の充分の実力を有することを実地に証明する機会を与へられる。昇進の場合には従来の経験によると、経験技能、能力、能率の如きはつきり手に取つてみることの出来ない基準も職務に対する適格性をはかる尺度として充分信頼するに足るのだが、[illegible]の場合はこの同じ基準が認識され難い。勤続年数は機械的に決定出来る基準である。これに反して能力等の基準は客観的考慮のばかりでなく主観的な目でみられる度合が大きい。

△配置転換の実例．

例へば、ある職場が廿四時間勤務で三交代制でやっているとする．この場合、大抵の労仂者は昼間仂を夜勤る方を好む．この場合勤続年数順位の高い労仂者が自分の仂き度い交代番を選ぶ優先権がある．

△免職解雇その他の懲戒処分．

会社側の労仂協約中の[illegible]條項，日経営者は欲酒して就業せる時、窃盗、命令不服従その他正当な理由を以て懲戒解雇をする権利があるのと規定してある。本條項があるので、経営者は

(Ⅵ)

（Ⅳ）

免職解雇其他の懲戒に関して決定的処置をとる権利がある。然し、経営者の処置は事后に再調査や異議申立を受ける権利がある。この再調査と異議申立は、仲裁制を含む適切な苦情処理機関を労仂協約中に規定することによって実行出来ることにある。（実例二）

経営者の不当解雇処分の場合。

(一)労員が窃盗の事実の問題に就て意見の一致をみられなかった時は、両者間の意見の相違は仲裁に附される。この場合仲裁者の裁定は労資双方を最后的に拘束する。仲裁者は若し佐藤が窃盗をしなかったと判定した時には、更にその誤った解雇に起因して労仂者が蒙った経済的な損害を丸で補償して貰うべき事を決定する。この例でも明らかな様に経営者は労仂者を解雇すると言う決定的な処分をなし得るが、その処分は事后に再調査と異議申立を受ける余地が存在する。

(二)遅刻による解雇の場合。

上述協約中には遅刻に関する解雇其の他の懲戒については、ふれてゐない。然し、その中には「正当な理由」と言う字句があり、経営者は遅刻の事実は正当な理由だと言明したとする。解雇通知を受けた労仂者は仕事場から退出させねばならない。而も尚労仂者は組合代表者を通じて次の様に申立てる権利がある。即ち不当解雇の申立をする譯である。

免職、解雇其他の懲戒に関して決定的処置をとる権利がある。然し、経営者の処置は事后に再調査や異議申立を受ける権利がある。この再調査と異議申立は、仲裁制を含む適切な苦情処理機関を労働協約中に規定することによって実行出来ることにある。（実例二）

経営者の不当解雇処分の場合。

(一) 労資が窃盗の事実の内容に就て意見の一致をみられなかった時は、両者間の意見の相違は仲裁に附される。この場合仲裁者の裁定は労資双方を最后的に拘束する。仲裁者は若し従業員が窃盗をしなかったと判定した時には、更にその誤った解雇に起因して労働者が蒙った経済的な損失を丸で補償して貰ふべき事を決定する。この例でも明らかな様に経営者は労働者を解雇すると言う決定は処分をなし得るが、その処分は事后に再調査と異議申立を受ける余地が存在する。

(二) 遅刻による解雇宣告。

上述協約中には遅刻に関する解雇其の他の懲戒については ふれてゐない。然し、その中には「正当な理由」と言う字句があり、経営者は遅刻の事実は正当な理由だと言明したとする。解雇通知を受けた労働者は仕事場から退出せねばならない。而し労働者は組合代表者を通じて次の様に申立てる権利がある。即ち不当解雇の申立をする譯である。

假りに右問題を苦情処理手続きの各段階で論じ盡し(V)てもなほ労使間で、その問題が円満解決をみなかつたとする。その場合には、斯件は仲裁にかけられる。遅刻を理由に労働者を免職解雇にした会社の措置が解雇の正当性の有無に関しては、仲裁者がこれを決定するのである。以上の諸事実を総合して、仲裁者が遅刻の理由による解雇は正当な理由ではないと裁定したとする。更に経営者の処置によつて労働者が蒙つた金銭的損失に対しては佐藤に損害賠償請求権を与へるであらう。

△雇入、

組合保障の方法 — union-shop system

ユニオン、ショップ制 —

会社は誰でも好む者を雇入れる権利はあるが、ある一定期間中に新規採用者は組合加入申込みをせねばならない。若しそれ迄に組合加入申込をしなければ、組合は経営者に対してその労働者の解雇を要求する権利がある。但し前述の経営者の新規雇入れ権も、人員縮少のために解雇された労働者を人員補充に再雇傭すると言ふ規則に従はねばならぬ時には制限される。例へば、前に説明した経営者が４人の中二人を解雇する場合には、先任権規則では経営者は再雇傭するには、先に解雇した者の中から一時解雇該当順位と反対の順位で再雇傭する義務がある。簡単に言へば、会社が二人労働者を解雇した後で事業増量のために雇傭量を増やす必要が生じたら、先任権規則があれば経営者は先に解雇した労働者を他の者に先んじて再雇傭せねばならぬ訳である。

普通の規定では雇傭せられた労働者は、その后六ヶ月乃至一ヶ年内その再雇傭之優権を保有する事になって居る。

△結論。

団体交渉と云われる概念の中に含まれるものとして三種の組合活動のことを指摘したい。

一、労働協約交渉、　二、苦情処理、三、労使相互利益事項の談合、

一、協約交渉委員会、

斯委員会は労働協約を交渉する権限を与へられ、その交渉を終り協約が締結せられたら、斯委員

労働協約

目　次

第一章　總　則
第二章　人　事
第三章　經營協議會
第四章　勞働條件に關する事項
第一節　總　則
第二節　就業條件
第三節　給　與
第四節　福利厚生
第五節　安全および衞生
第六節　災害補償
第七節　賞・かい
第八節　組合員の義務
第五章　組合活動
第六章　平和條項
第七章　有効期間

富士寫眞フイルム株式會社（以下會社と稱する）と富士フイルム勞働組合（以下組合と稱する）は、互いにその立場において誠意に立脚し、双方公正と信義に信頼して、各々の權利を尊重し義務を忠實に履行し、常に會社の民主的經營による發展と從業員の福祉增進を企圖し、相協力して產業平和の確立促進に寄與する目的を以て本協約を締結する。

第一章　總　則

（協約遵守の義務）

第一條　本協約は會社・組合互いに誠意を以て遵守しなければならない。

本協約に違反した場合は、法律の一般原則に從って互いに責任を負う。

（規定・規約等の尊重および履行）

第二條　本協約に基いてなされた一切の事項並に會社の諸規定通達および組合規約は、夫々これを充分に尊重し、且つ忠實に履行する義務がある。

（組合の義務）

第三條　組合は組合員の品位を高め、作業能率の向上に積極的に努力し、組合の自主的秩序により勞務の義務の完遂に努力する。

（會社および組合の基本權）

第四條　會社は組合の勞働基本權（團結權、團体交涉權および爭議權）を確認し、組合は會社の經營權（組織權・人事權・管理權）を確認し、會社がその業務の運營および從業員の人事に關し、最後の決定權を有することを承認する。

前項の基本權は會社・組合相互に之を尊重し、法律の規定および本協約の定めによるの外、みだりに相手方の權利の範圍を犯してはならない。

（非組合員の範圍）

第五條　會社の從業員は左の者を除き、すべて組合員でなければならない。

一、會社の利益を代表しまたはこれを補佐する者。（勞働組合法第二條第一号に該當すると認められる者）

本社關係—各部の部長・部次長・部長代理・課長・課次長・課長代理・秘書課・人事課・財務課および會計課所屬の事務員（但し專任の課長の任命のある課における課次長および課長代理は含まず、人事・財務および會計課の事務員については、福利厚生および金錢出納のみに從事する者を除く）

各工場および各出張所關係—工場長・工場次長・工場長代理・部長・部次長・部長代理・主任部員・課長・課次長・課長代理、勤務擔當の事務員・保安係長（但し專任の課長の任命のある課における課次長・および課長代理は含まず、勤務擔當の事務員については、福利厚生のみに從事する者を除く）

所長・次長・所長代理。

研究所關係—所長・次長・所長代理・主任研究員。

附屬病院關係—病院長・副病院長・病院長代理。

二、囑託員・庶務關係使用人

三、四ヶ月以内の期間を定めて使用される者。

四、日々雇入られるもの。

五、その他前各号に準ずる者で會社「組合双方協議して定めた者。

（組合員の除名）

第六條　組合員が除名されたときは、會社は直ちにこの者を解雇しなければならない。

組合が組合員を除名する場合は、本人に對する除名通告前に會社の意見を聽かなければならない。

（組合員と從業員との關係）

第七條　組合員は原則として會社の從業員でなければならない。但し會社と組合が協議の上認めたものはこの限りではない。

（就業規則、他の勞働協約および勞働契約との關係）

第八條　就業規則および會社と組合支部で結ばれた勞働協約、ならびに會社と組合員との間で結ばれた勞働契約で、本協約に違反する部分は無効である。

（協議決定したことの變更）

第九條　會社と組合とで協議決定したことを變更する場合は、すべて會社と組合との間で確認することが必要である。

（解散・分離・事業所閉鎖・長期の休業）

第十條　會社は解散・分離・事業所閉鎖・一カ月以上にわたる休業を行おうとする場合は、事前に組合の意見を聽かなければならない。

前項の場合の外、會社が組合員の生活に重大な影響を及ぼすと考えられる經營上の變革を行う場合は、支障のない限り事前に組合の意見を聽かなければならない。

第二章　人　事

（採用）

第十一條　會社が從業員を採用しまたは轉勤させることにより、組合が甚だしく不利益を受ける場合は組合は異議の申出ができる。

（轉勤）

第十二條　組合員の轉勤は業務上の都合によつて行はれるが、その際會社は可能な限り本人の生活條件を考慮する。

（組合役員を非組合員にするとき）

第十三條　會社は組合役員（中央および支部委員）を第五條第一号に該當する地位につけようとする場合は、事前に組合の承認を得なければならない。

（退職）

第十四條　組合員は左の各号の場合退職する。

一、本人が退職を申出で會社がこれを承認したときまたは申出後二週間を經過したとき。

二、停年に達したとき。

三、解雇せられたとき。

四、第十六條の定めによる休職期間が滿了したとき

五、延長期間を定めたものの延長期間が滿了したとき。

六、（組合）休職者が第八十條の定めに該當するとき。

七、死亡したとき。

（停年）

第十五條　滿五十五才を以て停年退職とする。

（私傷病缺勤）

第十六條　私傷病缺勤が引續いた場合は、左の各号により休職とする。

一、勤續滿五年未滿の者が私傷病缺勤三月に及ぶとき。

二、〃　五年以上の者が〃　六月〃　。

三、〃　七年以上の者が〃　一年〃　。

四、〃　十年以上の者が〃　一年六月〃。

本條の休職期間は、勤續滿五年未滿の者は滿一カ年勤續滿五年以上の者は滿一年六月とする。

前二項の私傷病缺勤および休職の期間は、業務上必要な場合會社はこれを延長することができる。但し會社は事前に組合の意見を聽かなければならない。

勤續年數の算出には、昭和二十年九月二十日以前の勤續年數を加算する。

（業務の都合による休職）

第十七條　會社は業務上の都合で會社以外において勤務させる必要のある場合は休職を命ずることができる。

（解雇）

第十八條　會社が組合員を解雇しようとする場合には組合の意見を聽かなければならない。但しその際組合がその事案を經營協議會に協議決定事項として附議すべき意見を申出たときは、會社は必ず經營協議會に附議しなければならない。

第三章　經營協議會

（設置の目的）

第十九條　會社と組合は本協約の目的を民主的に達成するため經營協議會を設置する。

（構成・委員）

第二十條　經營協議會は會社と組合の各々十二名の代表委員を以て構成する。

委員の資格は會社側は部長代理（部次長を含む）以上および人事課長とし、組合側は從業員である中央執行委員・支部長および副支部長とする。

委員は經營協議會に出席し、且つ議決する權利を、委員の資格のない他の者に委任することはできない。

（取扱い事項）

第二十一條　經營協議會は左の事項を取扱う。

一、協議決定事項

イ、從業員の職階制の制定、改廢、組合員の勤務および給與に關する重要な諸規定の制定・改廢ならびに重要な事項の實施。

ロ、組合員の教育および福利厚生の實施に關する事項。

ハ、組合が從業員でない者を組合員にするとき。

ニ、本協約の規定の解釋および運用。

ホ、協約當時者間の一切の紛爭。

ヘ、經營協議會・經營協議會および專門委員會規約の改廢。

ト、第十八條但し書による場合。

チ、組合員の懲戒。

二、報　告　事　項

イ、從業員の職制（職階制を除く）の制定および改廢。

ロ、會社の經理・事業計畫。

ハ、會社の生產計畫・作業計畫。

ニ、會社の總員計畫・人事異動。

ホ、生產設備・技術の改善。

ヘ、組合員に對するほう賞（職務上のほう賞は除く）。

ト、組合規約の改廢および組合役員の異動。

チ、組合員の除名。