

とつていない箇所については会社は早急にこの勤務態勢を確立する。

第十二條 休日は日曜の外、別に定めた祝祭日、年末三日、年始三日とし、その他特別の理由あるときは臨時休日とする。
第十三條 前二條によることを得ないと認められた特別勤務者の労働時間、休日については別に定めるところによる。
第十四條 普通休暇は一年につき二十日とし、特別休暇は別に定めるところによる。

第二節 賃金、賞與

第十五條

賃金は第四條の精神によつて次の各項の原則を充分尊重して定める。

一、本人及び家族の生活を保証する。

二、技術、能力、経験、学識等に應じて査定される賃金を増加支給する。

三、勤続年数に應じて賃金を増加支給する。

四、高物價地域に勤務又は居住するものに対して一般的生活費を超過する生活費を保証する。

五、寒地帯に勤務する者に対しては多營の費用を保証する。

六、超過労働、特殊労働並に其の他の特殊な勤務条件に対しては特別な賃金を支給する。

第十六條 賃金は別に定める生活保証最低賃金制によるものとし、生活費の変動に應じて即時スライドするものとする。

第十七條 賃金については第五條に定めた均等待遇の原則による外、資格、学歴等による不平等な取扱いはしない。

第十八條 基準労働賃金は月給制とし毎月その月分を十五日に支拂う。

基準外労働賃金の支拂方法は別に定めるところによる。

第十九條 傷病又は已むを得ない事情により勤務することが出来ないときも基準労働賃金は減額せられたない。

第二十條 賞與は利益分配的なものとする。会社は利益金があるときは必ず賞與を支給するものとし、その支給基準については組合に協議するものとする。

第二十一條 会社は業務のため生ずることあるべき危害を防止するため必要な措置を講じ、又必要な技能を存しないものを危険な業務に就かせない。

第三節 安全衛生

第二十二條 会社は従業員及びその家族の健康維持増進のため必要な保健衛生施設及び醫療施設を設ける。

第二十三條 会社は毎年二回以上従業員の健康診断を実施し、休業の必要ある者については期間を定めて療養休暇を與え別に定むるところにより療養費を支給する。

第二十四條 会社は従業員が業務上の原因により負傷し又は疾病にかかつたときは療養に必要な一切の費用を負担する。

第二十五條 会社は前條に該当するものが已むを得ず退職するときは別に定めるところにより本人及びその家族の生活の十分な保証をする。

第二十六條 会社は従業員が業務上の原因により死亡したときは之れを社葬とし、別に定むるところにより遺族の生活の十分な保証をする。

第四節 災害補償

第二十七條 会社は従業員が業務上の原因により死亡したとき別に定めるところにより遺族の生活を扶助する。

第二十八條 会社は従業員が業務上の原因により死亡又は負傷し或いは疾病に罹つたときは別に定める慰養料を支拂う。

第二十九條 会社は従業員が災害を受けた場合は別に定める見舞金を贈る。

第三十條 会社は従業員及びその家族の福利厚生を爲め必要な物資を確保する。

第三十一條 会社は社宅、宿泊所、休養設備等を必要な場所に設置する。

第三十二條 会社は従業員及びその家族の福利厚生を爲め必要な物資を確保する。

第三十三條 会社は従業員及びその家族の慶弔に際して別に定めるところにより金品を贈る。

第三十四條 会社は社宅、宿泊所、休養設備等を必要な場所に設置する。

第三十五條 会社は従業員及びその家族の福利厚生を爲め必要な物資を確保する。

第三十六條 会社は従業員及びその家族の慶弔に際して別に定めるところにより金品を贈る。

第三十七條 会社は社宅、宿泊所、休養設備等を必要な場所に設置する。

第三十八條 会社は従業員及びその家族の福利厚生を爲め必要な物資を確保する。

第三十九條 会社は従業員及びその家族の慶弔に際して別に定めるところにより金品を贈る。

第四十條 会社は社宅、宿泊所、休養設備等を必要な場所に設置する。

第四十一條 会社は従業員及びその家族の福利厚生を爲め必要な物資を確保する。

第四十二條 会社は従業員及びその家族の慶弔に際して別に定めるところにより金品を贈る。

第四十三條 会社は社宅、宿泊所、休養設備等を必要な場所に設置する。

第三十二條 会社は従業員及びその家族の文化向上のため必要な施設をする。

第四章 経営参加

第三十三條 会社の経営に組合が参加するため、会社及び組合は会社及び組合を代表する委員で構成する経営協議会を設置する。経営協議会の規則は別に定める。

第三十四條 経営協議会に於いて協定した事項は、会社、組合双方の機関の承認を要する。承認を得たときはこの労働協約と同じ効力をもつ。

前項の事項中重要なものについては、会社組合協議の上この協約に追加記載する。

第三十五條 会社と組合は経営協議会に於いて左の各号に於いて協議する。

1. 経営方針に関する事項
2. 重要業務の企画改善に関する事項
3. 予算決算に関する事項
4. 職制機構並びに其の他の諸規程の制定改廃に関する事項
5. 従業員及びその家族の福利厚生に関する事項
6. 組合が団体交渉に依らぬことを認めた労働条件に関する事項
7. 従業員の技能向上に関する事項
8. その他前各号に関する事項

第三十六條 会社は臨時組合が経営に参加するため必要とする資料を提供し又は帳簿、文書等を開覽させるものとする。

第五章 組合及び組合員の活動について

第三十七條 会社は組合の常任役員其の他必要な従業員が組合業務に専任することを認め之れにより差別待遇をしない。

第三十八條 会社は組合員が勤務時間中組合の必要と認めた活動に従事することを認める。

第三十九條 会社は組合が組合活動のために土地、社屋並びに施設の一部を使用することを認める。

第四十條 会社は組合員の政治活動の自由を認めその便宜をはかる。

第四十一條 会社は組合員が公職につき自由を認め別に定めるところにより公職遂行のため必要な便宜をはかる。

第六章 争議行爲について

第四十二條 組合は会社がこの協約の履行について誠意を欠くと認めるときは行動の自由をもつ。

第四十三條 この協約に拘らず会社は組合が組合の規約綱領並びに決議にもとづく行動の自由を別に持つてゐることを認める。

第四十四條 会社は組合の争議行爲中従業員以外のものによる業務の運行等如何なる形の争議妨害行爲も行わない。

第七章 附 則

第四十五條 この協約の締結以前に会社を構成している各事業者と、この組合に吸収せられた各組合との間に締結された労働協約並びにそれに基づいて協定された事項は、この協約に抵触しないと組合が認めたものは当事者間に有効である。

第四十六條 この協約は協約を結んだ日から向う六カ月間有効とする。

前項の期間満了一カ月前迄に双方から何等意思表示がなければ更に六カ月間有効としてそれ以後も同様である。

第四十七條 協約変更の意思表示がなされても新協約ができる迄の期間はこの協約は有効である。

第四十八條 この協約は、会社組合双方の同意があれば何時でも変更することができる。

第四十九條 この協約の解雇について疑義が生じた場合が之れを解明するものとする。

この協約を結んだ証拠として本書二通を作つて会社、組合各一通宛を持つ。

一九四七年 月 日

組 会
合 社

4. 全日本金属労働組合労働協約基準(案)

第一章 総 則

第一條 ○○会社(以下使用者と呼ぶ)は全日本金属労働組合(以下組合と呼ぶ)を、この会社内での唯一の労働組合と認め、従業員の労働条件の維持、改善、その他生産の復興、勤労文化の向上等についての交渉をこの組合と行うものとする。

第二條 使用者は組合及び組合の加盟団体に変更があつたときでも、当事者はこの協約に拘束されることを相互に認める。

第三條 使用者は分会(又は企業別組合速合)が、この協約締結以前に使用者と契約した事項があるときは、この協約に触れない限り有効であることを認める。

第四條 使用者の経営について権利と責任とを確認する。

第二章 雇 傭、解 雇

第五條 この会社の従業員はすべて組合員である。但し予め組合の認めた者はこの限りでない。

第六條 使用者は組合から除名された者を雇傭しない。

第七條 使用者は従業員の雇傭解雇を組合の同意なしには行わない。

第八條 使用者が従業員を解雇するときは別に定める解雇手当を支拂う。

第九條 使用者は争議中に組合の同意なしには組合員以外の如何なる名目の労働者をも使用しない。

第三章 賃 金、給 與

第十條 使用者は人たるに値する生活を営むに足る最低賃金以上の賃金を保証する。

第十一條 賞與その他の報奨制給與及び歩増金は前條の規定額以外で支拂う。

第四章 労働時間、時間外労働

第十二條 労働時間は休憩時間を含む八時間労働制とする。

第十三條 休日及び午後十時から午前六時までの労働については、十割以上、その他の時間外労働については五割以上の歩増を支拂う。

第五章 休 日、休 暇

第十四條 休日は完全有給週休制とし、別に年十四日の年次休暇、十二月三十日より一月五日に至る年末年始休暇、五月一日のメーデー、その他使用者の指定した休日を完全有給休日とする。

第十五條 婦人の生理休暇は一回につき三日とし、産前産後の休暇は通算十二週間を認め、すべて完全有給とする。なお醫師がその必要を認めるときは、これを延長することが出来る。

第六章 公私の死傷、疾病

第十六條 組合員が業務上負傷し又は疾病にかつたときは、使用者は治療費の全額を負担し、且つその期間中賃金及び諸手当相当額より労働者災害補償保険法による休業補償費を除く額を見舞金として支拂う。

第十七條 組合員が業務中死亡し又は就業不能となつたときは、使用者は労働基準法第十二條の規定による平均賃金五カ年以上を支拂う。

第十八條 醫師が組合員の業務外の傷病について治療の必要を認めるときは、使用者はその期間中賃金及び諸手当相当額を支拂う。但し引続き二カ年以上に及ぶときはこの限りでない。

第十九條 組合員が業務外の理由で死亡又は就業不能となつたときは、使用者は労働基準法第十二條の規定による平均賃金三カ年分以上を支拂う。

第二十條 使用者は定期的に組合員に対し健康診断を行い、その結果によつて就業の場所又は作業の轉換、労働時間の短縮、その他健康保持に必要な処置を講ずるものとする。

但しこれによつて組合員に不利益を與えることは出来ない。

第七章 組合活動

- 第二十一条 使用者は組合員が勤務時間中組合が必要と認めた活動に従うことを認める。
- 第二十二条 使用者は組合の常務役員その他必要な組合員が、組合業務に専念することを認めそれによる差別待遇をしない。
- 第二十三条 使用者は組合役員が解任によつて、職場に復帰した場合は原職を保証する。
但し生産その他の理由でこれを保証しにくいときは組合と協議する。
- 第二十四条 使用者は組合員が公職を遂行するに必要な便宜を與える。
- 第二十五条 使用者は組合員の文化教育活動に要する時間を第十二條に規定する労働時間内において認める。

第八章 人 事

- 第二十六条 使用者は従業員の異動について組合が安当でないとき認め申入れをした時は協議する。
- 第二十七条 使用者は従業員の賞罰については組合と協議する。
- 第二十八条 使用者は従業員が退職するときは別に定める退職金を支拂う。

第九章 経営協議会

- 第二十九条 この協約書の目的を生かし団体交渉の手続きを明確にして成るべく紛争をさけるために使用者と組合との間に経営協議会を設ける。経営協議会は使用者及び組合を代表する委員と構成し、その規約は別に定める。
- 第三十條 経営協議会が協議の成立した事項は相互の機関の承認を要し、必要あるときは成文化し労働協約とする。
- 第三十一條 使用者は次の各項について経営協議会にかけなければならない。
 - 1. 企業整備賠償撤去に基づく業務の企画改善に関する事項
 - 2. 生産計画に関する事項

- 3. 職制、機構並びに一般的諸規定の制定改廃に関する事項
 - 4. 従業員の技術向上に関する事項
 - 5. 従業員及びその家族の福利厚生に関する事項
 - 6. 労働条件に関する事項
 - 7. その他前各項に関連する事項
- 第三十二條 使用者は随時組合が必要とする資料を経営協議会に提供する。

第十章 有効期間、更新

- 第三十三條 この協約の有効期間は〇年〇月〇日から向う一カ年とする。但し期間中でも双方が合意で改訂することが出来る。
- 第三十四條 協約の改訂、又は新協約が成立するまではこの協約の効力には変りはない。
- 第三十五條 期間中に使用者又は組合が名稱を変更したり他と合併したりしたときもこの協約の効力には変りはない。
この協約書は三通を作り使用者と組合とが各々一通ずつ保有し一通は行政官廳に届け出る。

以 上

全日本金属労働組合統一労働協約修正案

〇〇会社（以下使用者と呼ぶ）は全日本金属労働組合（以下組合と呼ぶ）との間に左の協約を結ぶ。

第一章 総 則

- 第一條 使用者は組合を、この会社内での唯一の労働組合と認め従業員の労働条件の維持、改善、その他生産の復興、勤労文化の向上等についての交渉をこの組合と行うものとする。
- 第二條 使用者又は組合及び組合の加盟団体に変更があつたときも当事者はこの協約に拘束されることを相互に認める。
- 第三條 使用者と分会（又は企業別組合連合）がこの協約締結以前に、契約した事項があるときはこの協約に触れない限り有効で

ある。

第二章 人事、福利厚生

第四條 会社の従業員はすべて組合員でなければならない。但し組合が除外することを認めた者はこの限りではない。

第五條 使用者は組合を脱退した者、組合が除名した者を雇用しない。但し第四條によつて組合が認めた者はこの限りではない。

第六條 使用者は従業員の雇傭、解雇、異動及び賞罰を組合の同意なしには行なわれない。

第七條 使用者は工場閉鎖、長期休業、名義変更、土地建物、設備機具資材等の譲渡轉用、その他経営組織の変更等分会員の生活に重大な影響を及ぼす事項については組合の同意なしに行わない。

第八條 使用者は職制、就業規則その他諸規程の変更及び廃止を組合の同意なしには行わない。

第九條 使用者は争議中に組合の同意なしには組合員以外の如何なる名目の労働者をも使用しない。

第十條 使用者は福利厚生施設及び公私の職場配給等に関しては、その運営を組合の自治制に委ねる、但し運営細則については使用者と組合が協議して定める。

第三章 給与、退職金

第十一條 使用者は人たるに値いする生活を営むに足る最低賃銀以上の賃銀を保証し月給制とする。

第十二條 賞與、その他の報償的臨時給與及び割増金は前條の規定額以外で支拂う。

第十三條 使用者は従業員が退職する時は別に会社と組合で協議決定した退職金を支拂う。但し使用者の都合で従業員を解雇した時は退職当時の皆勤給月収の一カ年分以上を支拂う。

第四章 労働時間、時間外労働

第十四條 労働時間は休憩時間一時間を含む八時間労働制とする。

第十五條 休日及び午後十時以後の労働については十割以上、その他時間外労働については五割以上の歩増を支拂う。

第五章 休日、休暇

第十六條 休日は完全有給とし次の通りとする。

- 一、毎週一日
- 二、全國的地方的祝祭日
- 三、五月一日のメーデー
- 四、年末年始にわたる一週間
- 五、その使用者の指定した休日

第十七條 休暇は完全有給とし次の通りとする。

- 一、年次休暇 二、〇日以上
- 二、女子生理休暇一カ月通算三日
- 三、産前産後通算十二週間但し醫師が必要と認められた時はこれを延長する。
- 四、慶弔休暇

(イ) 父母(養父母を含む)配偶者及び子女が死亡したとき七日、祖父母、配偶者の父母、兄弟姉妹が死亡したとき五日、但し必要な往復日発は別に加算する。

(ロ) 本人が結婚したとき 十日

(ハ) 妻が出産のとき 七日

第六章 公私の死傷、疾病

原案通り

第七章 組合活動

第二十二條原案通り(原案の二十一、二十二條)

第二十四條 使用者は組合役員が解任によつて職場に復帰した場合原職を保証する。

第二十五條 使用者は組合員が公職を遂行するに必要な便宜を與える。

第二十六條 使用者は組合員の文化教育活動に要する時間を第十四條に規定する労働時間内に於いて毎週三時間以内認める。

一九二

第八章 人 事 (原案通り)

第九章 経営協議会

第三十條 使用者代表と従業員代表として経営協議会を設け経営に関する事項を協議決定する。但しその会則は別に定める。

第三十一條

経営協議会のための資料の入手作成に関する仕事は会社の業務とみなす。

第三十二條 経営協議会の協定事項で使用者と組合との双方がこれを認めた時は相互に誠意を以つて実施し必要あるときは成文化して労働協約としての手続をとる。

第十章 有効期間、更新

第三十四條原案通り

第三十五條 協約の改訂又は新協約が成立まではこの協約はすべて有効とする。

第三十六條原案通り

一九四 年 月 日

〇〇株式会社 社

全日本金属労働組合

中央執行委員長

長

5. 日本映画演劇労働組合労働協約(案)

XXXXXXXXXX(以下会社と云う)と日本映画演劇労働組合(以下組合と云う)との間に労働法規の精神に基づいて以下の協約を結ぶ。

第一章 組合の承認

第一條 会社は組合が映画演劇に従事する全国の労働者を包含する單一組合であることを認め一切の従業員を代表する唯一の団体交渉の相手として組合を承認する、而して従業員中には各種契約者、出向者も含まれる。

第二條 会社は団体交渉をしようとする他の如何なる労働団体又は組織を援助してはならないし、又何らの約定をも結ばない。

第二章 組合員

第三條 本協約の適用を受ける従業員は現在従業員たると新規従業員たるとを問わず、会社との継続的雇傭条件として組合員であることを要する。従つて組合で組合員たる資格を失つた者は会社の仕事に止まることが出来ない。

第四條 新規従業員は会社入社後少くとも一カ月以内に組合へ加入し組合員になることを要する。

第五條 組合の同意した会社利益代表者及び特定従業員は本協約の適用を受けない。

第六條 会社は組合員でない各種契約者と雇傭関係を結ぶ時は組合の承認を要する。而して本條に該当する者は二の協約の適用を受けない。

第三章 組合活動

第七條 会社は組合の常任役員其の他必要な組合員が組合の業務に専任することを認め、その給與及身分を保証しその他一切の差別待遇をしない。

第八條 会社は組合員が就業時間中組合の必要と認めた活動に従事することを認める。

第九條 全ての組合員は組合活動をしたための一切の不利益を受けない。

第十條 会社は組合員個人の政治活動の自由を妨げない。

第十一條 会社は組合員が公職につく自由を認める。

第四章 賃 金

第十二條 会社は労働力の確保こそが生産力向上の不可欠条件なることを確認し、組合員の生活の安定を保証する。

第十三條 会社は組合員に対し次の基準による最低賃金を保証する。

一、賃金の中飲食物費の占める割合は六〇%以下とする
二、この飲食物は二四、〇〇カロリーを攝取出来る額とする

第十四條 会社は前條の外賃金をきめるには次の事項を承認する。

一、前條の最低賃金に基いて家族構成と生計費単位により算出された年齢別最低賃金を保証する
二、技術、能力、経験、学識等に應じて賃金を増加支給する
三、職種による特別賃金を認める
四、生活費の変動に應じて賃金をスライドする

第十五條 会社は組合員の就業成績に應じて賞與金を支給する。

第十六條 会社は組合員と協議して合理的な退職金制度を確立する。

第五章 労働時間

第十七條 一週間の労働時間は四十三時間とし、一日の労働時間を原則として拘束八時間（休憩時間を含む）とする。

第十八條 労働時間の制限は次の通りとする。

一、引続いて十四時間（休憩時間を含む）以上労働に従事させない、又一週間を通算して六十六時間（休憩時間を含む）労働に従事させない
二、職場開放後八時間以内に召集しない
三、女子に対しては一日二時間、一週六時間、一年一五〇時間以上の時間外及び休日労働をさせない
四、満十八才未満の者については時間外又は休日労働をさせない、満十五才未満の者については一週間の労働時間を三十六時間、一日の労働時間を拘束七時間（修学、休憩時間を含む）とする

五、女子及び満十八才未満の者は深夜業労働に従事させない

第六章 休日、休暇

第十九條 休日、休暇は原則として左の通りとし、会社は少くともこれに該当する休養を組合員に與えなくてはならない。

一、休日、日曜日、祝祭日、労働祭日、年始年末休日

二、休暇、年次有給休暇、女子生理休暇、産前産後休暇、結婚休暇、配偶者出産休暇、忌引休暇

第七章 雇入、解雇

第二十條 会社は従業員の雇入については凡て組合の同意を得る。

第二十一條 会社は従業員の雇入に際しては失業中の組合を優先的にとり扱う。

第二十二條 会社は組合員を解雇解約する場合は凡て組合の承認を要する。

第八章 人事及び機構

第二十三條 会社は組合員の昇進、異動、賞罰等についてはその都度組合の同意を得て行う。

第二十四條 本協約の適用を受けない会社利益代表、者特定従業員の任免、異動についても組合に重大なる影響を及ぼす場合は組合の同意を得て行う。

第二十五條 会社は機構、職制並びに諸規定の改廃、変更については組合と協議決定する。

第二十六條 会社は事業の縮小、職場閉鎖その他すべて従業員の身分に重大な影響を及ぼす経営上の改廃を行おうとする場合は組合の同意を要する。

第九章 生産復興会議

第二十七條 映画演劇の生産に関する問題を全面的に具体化するために会社及び組合を代表する委員で構成する生産復興会議を設ける。

- 三、会社は日常生活費をもととする給與制度や厚生施設を行つて従業員の生活の安定を保證する。
 - 四、会社は従業員の経営への参加を認め会社代表者と従業員代者から成る経営協議会を設ける。経営協議会の細則は別に定める。
 - 五、会社は組合の承認を得なければ解散閉鎖合併賣却長期休業その他従業員に重大な影響を及ぼす行爲をしない。
 - 六、会社は罷業中でも勞務供給業者等と勞務供給の契約をしない。
 - 七、会社は組合員が組合活動に従業するという理由でこれにどのような不利益も與えない。
 - 八、会社は組合員の内若干名が専ら組合事務にあたつてもよいことを認める九会社は組合が政党に加入する自由を認めまた公職に就いた時にそれを妨げない。
 - 十、この協約は調印の日から始まり一カ年有効とする。但し期限満了一カ月前に改訂の意志表示のないときは自動的に更に引き続き一カ年有効とする。
- なお意志表示のあつた場合でも新規の協約が成立する迄はこの協約は効力をもつものである
- 年 月 日

全日本印刷出版労働組合

執行委員長 矢 沼 光 吉

7. 全船労働協約基準

一九四七年三月決定
一九四八年四月改正

◇前 文

〇〇会社（以下単に会社とよぶ）と全日本造船労働組合（以下單に組合とよぶ）とは左の労働協約を締結する。

◇原則的な事項

第一條 会社は組合が従業員の唯一の組合であることを承認し、一切の交渉を組合と行いこれ以外の団体との交渉は行わない。

第二條 会社の従業員は組合員とする、会社が組合員でない従業員を雇入れたときは採用と同時に組合に加入する。次の者は組合員と認めない。

- 一、原則として部長、課長及びこれと同格乃至これに準ずるもの但しその範囲については支部（分会）と協議決定する
- 二、日々雇入れられるもの
- 三、其の他会社と支部分会が協議決定したもの

◇労働条件

一、賃 金

- 第四條 会社は生活費を基準とする最低賃金制度を確立する。
- 第五條 賃金給與制度は会社と支部（分会）協議の上決定する。
- 第六條 会社は物價が上昇したときは給與額をスライドさせる。但しスライドの方法については（支部）分会と協議の上決定する
- 第七條 会社は支部（分会）と協議の上退職金制度を確立する。

二、労働時間

第八條 労働時間は拘束八時間実働七時間とする。

第九條 休日休暇を次の通りとして全て有給とする。

一、休 日

1. 日 曜

2. 自十二月三十日至一月三日

3. 五月一日
3. 祝祭日

但し会社は業務の都合により(分会)の同意を得て休日を変更することが出来る。

二、休 暇

- 1. 年次有給休暇
 - イ、勤続三ヵ月以上一年未満 年一〇日
 - ロ、勤続一ヵ年以上二年未満 一五日
 - ハ、勤続二年以上 二〇日
- 2. 忌引休暇
- イ、父母配偶者及び子女死亡の場合 七日
- ロ、同居祖父母孫及び兄弟死亡の場合 五日
- ハ、前項別居の場合及び(イ)号に定めるもの法要の場合 三日
- 3. 結婚休暇 七日
- 4. 女子生理休暇 一回三日
- 5. 産前産後休暇 通算一三週間
- 6. 配偶者出産の場合は 五日
- 7. 公務による休業 所要日数
- 8. 轉勤休暇 十四日以内
- 9. 本人の意志によらざる休業天

10. 天災その他災害により出勤不能となつたとき必要と認める期間

第十條 第十一條第一項一号の休日に労働した場合は基本給の一〇割、第一項二号三号四号の休日に労働した場合は基本給の二〇割を増加支給する。

第十一條 電休その他支部(分会)の責任でない休業休止に対し会社は平均賃金を支給する

◇雇 入 解 雇

第十二條 会社は従業員の雇入解雇を行う場合には支部(分会)の承認がいる。

第十三條 会社は組合を除名されたものは同時に解雇する。

第十四條 会社は組合員の罷業中他の労働者を雇わない。

◇災 害 補 償

第十五條 組合員が業務上負傷しまた疾病にかかりたる時は会社は治療費の全額を負担し且つその期間中の賃金及び諸手当の全額を支給する。

第十六條 会社は組合員に対して定期的に健康診断を行い、その結果に基いて支部(分会)と協議の上軽作業職種への轉換時間短縮等適切なる処置を行うこと、但しこれによつて組合員に不利益を與えない。

第十七條 会社は組合員が業務外の傷病について治療の必要を醫師が認め労働することが出来ない場合はその期間中平均月収を支給する。但し二ヵ年以上に及ぶときはこの限りではない。

第十八條 会社は業務上負傷しまたは疾病にかかり治療した後身体に障害が存するときはその障害の程度に應じて平均月収に左表による月数を乗じて得た金額を支給する。

- 一級七十二ヵ月(二一六〇日) 二級六十七ヵ月(二〇一〇) 三級六十九ヵ月(一八〇〇日) 四級五十二ヵ月(一五六〇日) 五級四十
- ヵ月(二二〇日) 六級三十四ヵ月(二〇二〇日) 七級二十八ヵ月(八四〇日) 八級二十三ヵ月(九六〇日) 九級十五ヵ月(四五〇

日)十級十二カ月(三六〇日)十一級九カ月(二七〇日)十二級五カ月(一五〇日)十三級三カ月(九〇日)十四級二カ月(六〇日)
第十九條 会社は組合員が業務上死亡した時はその遺家族に対し平均月収の六十カ月分を支給し最低支給額税引十萬圓を下らざる
こと。

第二十條 会社は組合員が業務上死亡した時には葬祭を行うものに対して平均月収の四カ月分の葬祭料を支給する。

◇組合運動に関する事項

第二十一條 会社は組合員の組合運動の自由を認め又組合員が必要と認められたものの組合業務に専任することを認める、前項のもの
身分待遇等の一切は他の組合員と同様に扱い組合専任を離れた時は旧職場における先任権を認める。

第二十二條 会社は支部(分会)が友誼及び外廓団体との連絡提携その他の活動を認める。

第二十三條 会社は組合員個人の政治活動及び公職就任の自由を認め一切の不利なる取扱いをしない。

第二十四條 会社は組合員が就業時間中教育活動に従事することを認める。但し前項の場合は事前に届出るものとする。

◇経営協議会に関する事項

第二十五條 会社並びに支部分会で経営協議会を設け経営の民主化をはかり経営に関する一切の事項を協議する。但し経営協議会
則は別にこれを定める。

第二十六條 経営協議会で定めた事項にして会社ならびに支部(分会)が承認した場合はこれを成文化して本協約と同一の効力を
たせる。

第二十七條 会社は工場閉鎖、賣却、譲渡、休業廃止、名義変更及び経営組織の変更等については支部(分会)の承認なしにはこれ
を行わない。

第二十八條 会社は組合員に關係ある諸規則の設定、改廃は支部(分会)の承認なしにはこれを行わない。

第二十九條 会社の福利厚生施設は支部(分会)と協議して運営する。

第三十條 会社は従業員の人事異動、賞罰等については支部(分会)と協議して行う。

◇附 則

第三十一條 この協議の有効期間は昭和 年 月 日から向う一カ年とする。但し会社及び支部(分会)の合意により有効期
間中でも改廃することが出来る。

第三十二條 この協約はその有効期間が終了しても新らしく協約を結ぶまではその効力を延長する。

年 月 日

〇〇 会社 代表者 印
組合中央執行委員長 印
〇〇 支部(分会) 長 印

以 上

8. 全日本新聞労働組合中央執行委員会労働協約案

〇〇社(以下単に会社という)と全日本新聞労働組合(以下単に組合という)は労働組合法の精神にもとずきこの協約をむすび相互
に誠実な履行を確約する。

第一章 総 則

第一條 会社は経営の秩序と能率の維持および従業員の雇入れについて権利をもち、したがってその責任を負う。

組合は組合員の労働条件を保持改善するための一切の権利をもち、その行動について責任を負う。

第二條 会社は組合員にたいし新聞従業員としての社会的、文化的地位を保つにたる身分と待遇を保証する。

第三條 会社と組合は言論の自由をまもるためあらゆる不当な圧迫を排除する。

日)十級十二ヵ月(三六〇日)十一級九ヵ月(二七〇日)十二級五ヵ月(一五〇日)十三級三ヵ月(九〇日)十四級二ヵ月(六〇日)
第十九條 会社は組合員が業務上死亡した時はその遺家族に対し平均月収の六十ヵ月分を支給し最低支給額税引十萬圓を下らざる
こと。

第二十條 会社は組合員が業務上死亡した時には葬祭を行うものに対して平均月収の四ヵ月分の葬祭料を支給する。

◇組合運動に関する事項

第二十一條 会社は組合員の組合運動の自由を認め又組合員が必要と認めたものの組合業務に専任することを認める、前項のもの
身分待遇等の一切は他の組合員と同様に扱い組合専任を離れた時は旧職場における先任権を認める。

第二十二條 会社は支部(分会)が友誼及び外廓団体との連絡提携その他の活動を認める。

第二十三條 会社は組合員個人の政治活動及び公職就任の自由を認め一切の不利益なる取扱いをしない。

第二十四條 会社は組合員が就業時間中教育活動に従事することを認める。但し前項の場合は事前に届出るものとする。

◇経営協議会に関する事項

第二十五條 会社並びに支部分会で経営協議会を設け経営の民主化をはかり経営に関する一切の事項を協議する。但し経営協議会
則は別にこれを定める。

第二十六條 経営協議会で定めた事項にして会社ならびに支部(分会)が承認した場合はこれを成文化して本協約と同一の効力を
たせる。

第二十七條 会社は工場閉鎖、賣却、譲渡、休業廃止、名義変更及び経営組織の変更等については支部(分会)の承認なしにはこれ
を行わない。

第二十八條 会社は組合員に關係ある諸規則の設定、改廃は支部(分会)の承認なしにはこれを行わない。

第二十九條 会社の福利厚生施設は支部(分会)と協議して運営する。

第三十條 会社は従業員の人事異動、賞罰等については支部(分会)と協議して行う。

◇附 則

第三十一條 この協議の有効期間は昭和 年 月 日から向う一ヵ年とする。但し会社及び支部(分会)の合意により有効期
間中でも改廃することが出来る。

第三十二條 この協約はその有効期間が終了しても新らしく協約を結ぶまではその効力を延長する。

年 月 日

〇〇 会社 代表者 印
組合 中央 執行 委員長 印
〇〇 支部(分会) 長 印

以 上

8. 全日本新聞労働組合中央執行委員会労働協約案

〇〇社(以下単に会社という)と全日本新聞労働組合(以下単に組合という)は労働組合法の精神にもとずきこの協約をむすび相互
に誠実な履行を確約する。

第一章 総 則

第一條 会社は経営の秩序と能率の維持および従業員の雇入れについて権利をもち、したがってその責任を負う。

組合は組合員の労働条件を保持改善するための一切の権利をもち、その行動について責任を負う。

第二條 会社は組合員にたいし新聞従業員としての社会的、文化的地位を保つにたる身分と待遇を保証する。

第三條 会社と組合は言論の自由をまもるためあらゆる不当な圧迫を排除する。

第四條 会社はこの組合以外の組合を認めない、したがって会社は組合とのみ団体交渉を行い組合の要求する団体交渉にいつでも應ずる。

第五條 会社の従業員はこの組合の組合員でなければならぬ、ただし会社と組合が協議して組合が認められたものはこの限りでない、第六條 会社はあらたに従業員を雇入れるときはその条件を組合に示し組合員の中から優先採用する。

組合員の中に適格者のないときは他から雇い入れることができる。

第七條 会社は組合が加入を拒んだものは雇い入れない、また組合が除名したものは解雇する。

第八條 会社は組合の承認をえないで臨時に従業員を雇い入れない。

第九條 会社は解散、合併、譲渡、縮小、事業場の閉鎖、長期休業、廃刊その他組合員に重大な影響をおよぼす場合は組合の承認を要す。

第二章 人事

第十條 会社は雇入れ、解雇、配置轉換、異動、昇進、処罰、休退職については組合の承認を要する、この協約という配置轉換とは業務系統あるいは職種を異にする人事で、異動とは業務系統に変化なく同一職種内における人事をさす。

第十一條 会社は前條の人事を行う場合解雇は三十日前、その他の人事は一週間前にそれぞれ理由をあらかじめして本人と組合に通

知する、通知をうけた日から一週間以内に異議の申立がなければ承認したものとす。

第十二條 会社は雇い入れにさいし賃金および労働条件を明示して本人と組合の同意をうる。

第十三條 会社は人事を行うにあたり本人の意思、能力、健康状態生活環境を尊重する。

組合はつぎの場合以外の人事は原則として承認する。

- 1、組合活動に不利益をあたえるとき
- 2、不正または差別的に行われるとき

3、本人が不当に不利益をこうむるとき

4、勤務上過失がなく正当な理由によつて本人が同意しないとき

5、理由を組合が納得できないとき

第十四條 組合員は組合が承認した処罰のほかいかなる場合にも減給されたり不利益をこうむることはない。

第十五條 不当な人事を行ったことが証明されたとき会社は一切の状態をもとにもどしその原因をとりぞきいかなる不利益もあたえない。

第三章 編集方針

第十六條 編集方針はプレスコードと新聞倫理綱領にもとずき会社と編集関係従業員とできめ、その最終の責任は会社にある、編集方針の定義は会社と組合が協議して別にきめる。

第十七條 会社は決定した編集方針を組合員に明示徹底させる。

第十八條 会社は編集方針の実施にあたりそれにもなう労働条件について組合と協議する。

第十九條 会社は編集方針の違反を予想しあるいは違反の具体的事実を欠いた人事を行わない。

第二十條 編集方針に違反した場合の処置は会社と組合で協議してきめる。

違反しているかどうか疑義が生じた場合の違反事実の有無の判定も前項に同じ。

以上の場合会社と組合の合意にもとずく第三者を加えることをさまたげない。

第四章 労働条件

第二十一條 労働条件は会社と組合が対等の立場できめる。

第二十二條 会社は就業規則その他労働条件にかんする規定の制定および改廃については組合と協議してきめる。

組合の承認しない規定は無効である。

第二十三條 会社は組合員（家族を含む）にたいし新聞労働者にふさわしい生活水準を保証するため組合と協議して生活給本位の年齢別最低賃金体系を確立する。この賃金は生活費を構成する物價の変動に応じて三ヶ月毎にスライドし、この期間中でも物價が前スライド実施のときより七%をこえて変動した場合はその都度行う。前項の最低賃金体系の基準は下記の通りとする。

- 1、生活給熱量二、四〇〇カロリー、蛋白質九〇グラムを攝取できる生計費を基準に年齢別消費單位に応じて算定する
- 2、能力給、技術、能力、学識、経験などに應じて算定する
- 3、勤続給、勤続年数に応じて算定する
- 4、家族給、扶養家族に應じて算定する

第二十四條 会社は前條のほか勤務に必要なすべての給與制度についても組合と協議してきめる。

第二十五條 会社は組合員の賃金を毎月一回以上所定の期日に現金で支拂う、ただしやむをえない場合は双方協議して変更できる。

第二十六條 会社は組合員の退職後の生活を保証するため下記の原則にもとずく退職金制度を組合と協議してきめる。

- 1、算定基準は本人の最終基準給（生活給、能力給、勤続給その他これに準ずるもの）とする
 - 2、退職金は一カ年以上勤続したものに支拂い、その基準は満一カ年につき一カ月を最低とし勤続年数に応じて累進させる
 - 3、退職金は退職のときから十日以内に現金で支拂う
 - 4、退職者が退職する場合の算定基準についてはその都度組合と協議してきめる
- 第二十七條 会社は下記の原則にもとずく退職者給與規定を組合と協議してきめる。
- 1、会社の都合で退職となる場合は全期間を通じ賃金の全額を支拂う
 - 2、公傷病以外の病氣療養などで退職となる場合は一定期間賃金の全額を支拂う

3、一身上の都合または処罰などによる退職の場合は減額または支給しないことがある

第二十八條 会社は組合員の時間外労働、休日出勤にたいしては別表の基準で割増賃金を支拂う。

第二十九條 会社は時間外労働の割増賃金を一カ月ごとにまとめ翌月の五日までに現金で支拂う。

第三十條 組合員が拘束時間内で作業基準量をこえて労働した場合は会社は本来その増加作業量に必要な人員分の賃金総額を実働人員に支拂う。

第二節 労働時間

第三十一條 会社は組合員の勤務時間を一日拘束七時間（休憩一時間をふくむ）一週四十二時間以内とする。

第三十二條 会社は組合と協議し職種の必要に応じて休憩時間とは別に休養時間をきめる。

第三十三條 出勤、退出の時刻および休憩時間の配置は職場の実情に應じ会社の職場責任者と組合で協議してきめる。

第三十四條 会社は乳児を保育する組合員にたいし休憩時間のほか一日二回各三十分の保育時間をあたえる。

第三十五條 時間外労働は原則として行わないが会社は仕事の関係でやむを得ない場合組合員にたいし労働基準法の定める範囲内で要求できる。

第三十六條 時間外労働の要求に應じないかは組合員の任意であり、会社は一方的に強要できない。

第三十七條 組合員は会社の時間外労働の要求に應じない場合そのことによつていかなる不利益もうけない。

第三十八條 会社は組合と協議して労働条件に應じ拘束労働時間内の合理的な作業量をきめこれをもととして職場、職種別に定員をきめる。

第三十九條 経営方針の変更事業の拡張機構の改革などによる組合員各人あたり作業量の増加は原則として行わない、もし作業量を増加する場合は定員を増加する。

定員不足および天災地変などによる作業量の増加分にたいしては第二十八條、第三十條の規定による。

日常の実働人員が定員を欠いた場合も前項に準ずる。

第四十條 会社は常に作業環境、設備、器具の整備その他就業条件について改善につとめ組合が要求した場合は交渉に應ずる。

第三節 休日 休暇

第四十一條 休日ならびに有給休暇はつぎの通りとする。

1、休日

(イ) 週休 日曜日、ただし業務の種類によつてはその部課の責任者と組合員が協議して日曜日以外の日にすることができ

(ロ) 一般休日 祝祭日、新聞休刊日、五月一日、十二月二十九日から一月三日まで

2、有給休暇

(イ) 年次休暇

A 勤続三カ月以上六カ月未満のもの 十労働日

B 勤続六カ月以上のもの 二十労働日

(ロ) 生理休暇 毎潮二日

(ハ) 産前産後休暇 百二十日

(ニ) 配偶者出産休暇 七日

(ホ) 結婚休暇(本人) 七日

子女の結婚 一日

(ヘ) 忌引 七日

A 配偶者、子女、父母、(養父母をふくむ) 五日

B 祖父母、配偶者の父母、孫 五日

C 兄弟、姉妹 三日
D その他親属、同居家族 一日
E A、Bの法要 一日
(イ)については会社の職場責任者と本人が協議して分割することもできる、年内にとれなかつた場合は残余日数を翌年に繰りこす

(ロ)(イ)については医師の証明により期間を延長できる

第四十二條 前條の第一項第二号の(ニ)(ホ)(ヘ)の場合その場所が勤務地以外ときは往復所要日数を加算する、加算日数は年次休暇に算入しない。

第四十三條 天災地変および傳染病の発生その他不可抗力により出勤不可能の場合その期間中は有給休暇としてとりあつかい年次休暇に算入しない。

第四十四條 業務の都合による休日出勤は本人の同意を要し休日出勤者にたいしては会社は第二十八條による割増賃金を支拂い別に代休を原則として一週間以内にとらせる。

第四十五條 会社は永年勤続者にたいし第四十一條による休暇のほかつぎの慰労休暇をあたえ組合と協定した規程にもとずき慰労金を支拂う。

満五年	一五日
満十年	三十日
満十五年	四十五日
満二十年	六十日
満二十五年	七十五日

勤続年数の算定は入社日から起算する。

慰勞金の支拂期日は権利取得のときとし支拂が延期なれる場合は組合と協議して物價の変動に応じて三カ月ごとに適正な修正を加える。

第五章 災害保証

第四十六條 業務上の原因による組合員の傷病または死亡の場合の処置はつぎの区分による。

- 1、傷病の場合は全治に必要な療養費の全額を負担するとともに療養期間中は出勤あつかいと賃金の全額を支拂う
 - 2、前号の場合身体に障害が残つたときは組合と協議してその程度に應じ別に定める傷害保証を行う
 - 3、即死と傷病死とは同様にあつかい別に定める規定により葬祭料ならびに慰藉料を支拂うとともに家族の生活を充分に保証する
- 第四十七條 業務上の傷病で身体に機能障害が残つたときは本人の希望にそい会社と組合が協議して職場の配置をきめる、賃金その他の條件は健康なときと同様とする。

第四十八條 業務上の原因で就業できない場合は組合と協議して退職金のほかに別に定める保証を行う。

第四十九條 業務上の死亡、傷病障害の認定は会社と組合が協議してきめる。

第五十條 会社は組合員が勤務中所持品その他に物的損害をうけた場合は協議しその損害の程度に應じて保証する。

第五章 福利厚生

第五十一條 会社は福利、厚生災害防止などの施設を完備するため組合と協議する。

第五十二條 会社は組合員ならびに家族のための衛生、医療施設を完備し年二回以上定期に組合員の健康診断を行いその結果にもとずき必要な処置を講ずる。

第五十三條 会社は組合と協議し社宅、寮、食堂、宿直室、休養室、更衣室、浴場などの改善増設をはかる。

第五十四條 会社は組合員の文化水準をたかめ情操をゆたかにするため図書室、娛樂室、厚生の家、運動場などの施設を完備する。

第五十五條 会社は住宅問題、傷病、災害その他やむをえない出費などについて組合員が融資を申した場合便宜をあたえる。

第五十六條 会社は組合員および家族の慶弔、傷病、災害にさいし慶弔見舞金を支給する、慶弔見舞金は組合と協議して別にきめる。

第七章 組合員および組合員の活動

第五十七條 会社は組合および組合員にたいし組合活動を理由にいかなる不利益もあたえない。

第五十八條 会社は勤務時間中でも組合員の組合活動を認める、また組合が必要と認めた組合員の出張は出勤あつかいとし特別の理由なく阻止しない。

第五十九條 会社は組合が必要と認めた場合組合員が組合業務に専従することを認め一切の差別待遇をしない。

第六十條 会社は組合の運営に必要な土地、家屋、施設、什器の使用その他の便宜をあたえ、組合が組合活動に必要な設備をすることを認める。

第六十一條 会社は組合員の賃金から毎月組合費を差引き一括して組合に渡す。

第六十二條 会社は組合員の政党加入その他政治活動および文化、宗教活動の自由を認めどんな妨害も加えない。

第六十三條 会社は組合員が勤務に支障をきたさず従業員としての体面を汚さないかぎり個人の資格で社外の経済活動に従事することを認める。

第六十四條 会社は組合員の公職就任、立候補およびその選挙運動の自由を認める、ただし本人は会社に届ける。勤務時間中に他人の選挙運動をする場合は会社の了解を求め。

第六十五條 会社は組合員の立候補および公職についたときの取りあつかいをつぎの通りとする。

1、立候補

原則として原職

当選就職の場合

任期満了または離任の場合

2、国会議員

無給休職

復職

3、都道府県会議員

休職賃金差額支給

復職

4、市区会議員町村会議員

原則として現職とするが疑義の生じた場合は会社と組合が協議して決る

復職

5、地方長官市長、公選区長町村長

退社

本人の希望で再入社できる

6、一般公職

原則として現職とするが疑義の生じた場合は会社と組合が協議してきめる

7、労働組合関係の公職

現職

備考 行政官に就任の場合は第5号と同じあつかいとする。

第八章 争議行爲

第六十六條 会社と組合は通告しないで争議行爲に入らない。

第六十七條 会社は争議中でも組合員が職場に出入することおよび第六十條中の各物件を組合が使用することを制限または阻止しない。

第六十八條 会社は争議中従業員の部署を変更しあるいは他のものをもつて代置しない、また他のものゝ臨時雇い入れ、その他の労働契約を結びあるいはこれと類似の行爲をしない。

第六十九條 会社は争議中でも所定の期日に組合員の賃金を支拂う。

第九章 経営協議会

第七十條 会社は経営の民主化をはかるため組合の経営参加を認め、会社と組合は社務の運営、労働条件その他の諸問題について協議するため常設の機関として経営協議会を設ける。

第七十一條 経営協議会は別に定める規程によつて運営するが組合側委員は全委員の半数以上としつぎの事項を協議する。

- 1、事業経営にかんする事項
- 2、人事、賞罰にかんする事項
- 3、労働条件にかんする事項
- 4、福利厚生にかんする事項
- 5、教養技能にかんする事項
- 6、その他必要な事項

第七十二條 経営協議会で協定した事項は会社と組合の承認をえたのち成文化、ただちに実施する、成立した事項はこの協約と同じ効力をもつ。

第七十三條 経営協議会は原則として公開する。

第七十四條 会社は経営協議会の運営を円滑にするため組合が必要とする資料をいつでも提出し帳簿文書などにかんし閲覧の便宜をあたえる。

第十章 苦情処理機関

第七十五條 職場における組合員の苦情、要求、建言および労働協約履行などについて生ずる紛争を処理するため苦情処理機関をおく。

第七十六條 苦情処理機関はつぎの通りとする。

- 1、各委員は常任とし問題によつて必要なときはさらに臨時委員を選出する
- 2、部課苦情処理委員会は部課内で生じた問題をあつかう、この場合必要あれば全員で開くことができる
- 3、局苦情処理委員会は局内で生じた問題および部課処理委員会で解決せず上審された問題をあつかう

- 4、全社苦情処理委員会は全社的な問題および下級機関から上審された問題をあつかう
- 5、いずれの委員会にかけるか疑義が生じた場合は会社と組合の関係委員で定める
- 6、会社が指名したものの、組合の役員、執行委員および上級処理機関の委員は必要に応じて出席して発言できる
- 第七十七條 各委員会は問題ごとに記録をとり、解決した場合は成文化して直ちに実施する、解決しない場合は上級機関に上審できる。
- 第七十八條 各委員会は問題のすみやかな解決につとめるが、解決困難な場合会社あるいは組合はいつでも問題を経協、団体交渉に移すことができる。
- 第七十九條 経協、団体交渉にかけられた問題でもその性質により苦情処理委員会に移すことができる。
- 第八十條 この機関の運営上の手続その他については会社と組合が協議して定める。

種別	機関名	構成		人員
		会社	組合	
部課	部課苦情処理委員会	会社指名の責任者	部課組合員より選出の委員	各若干名
各局	局苦情処理委員会	局長、次長、部長代表	局委員	各若干名
	上審委員会	局長、局次長、関係部課長	局委員、関係部課委員	各若干名
全社	全社苦情処理委員会	重役、関係局長、関係部課長	全社委員、関係局部課委員、執行部委員代表	各若干名

付 則

一、会社はこの協約実施上本社勤務と地方勤務によつて差が生じないように必要な処置を講ずる、本協約は試傭見習その他これに類するものにも適用する。

- 二、会社と組合との間に締結した既存の協定は協約の主旨に反しないかぎり、有効でありまたこの協約の主旨にそつた協定の締結をさまたげない。
- 三、この協約の有効期間は締結の日から一カ年とし期間満了一カ月前までに当事者のいずれからも変更または解約の意思表示がないときは、さらに自動的に継続する、ただし期間内でも当事者の合意があれば変更または解約できる。
- 四、この協約の変更、解約にあたり新協約締結について合意が成立せずいずれか一方から労働委員会に斡旋、調停をもとめた場合は新協約締結時まで本協約の効力は持続する。
- 五、この協約は会社と組合との名称、譲渡改組、組合の合同、改組など名稱組織が変わつても、その効力には変りはない。

9. 全日本金属鉱山労働組合連合会新労働協約案

(十月二十六日以前協約が期限満了するので、全鉱に於て要求した改訂案である)

労働協約

第一章 総 則

- 第一條 経連は、全鉱が金属鉱業における全国唯一の労働組合連合会であることを認め、一切の基本事項に関する交渉は全鉱とのみ行う。
- 第二條 経連、全鉱及び経連、全鉱それぞれの構成員は、金属鉱業発展のため、誠意をもつてこの協約を遵守する。
- 経連及び経連構成員は、全鉱構成員の所属組合員(以下組合員という)の労働条件及び生活環境の積極的改善に努め、全鉱及び全鉱構成員は職場規律の確立及び労働能率の増進に努める。

第三條

全鉦地方連合会は当該地方の経連構成員及びその団体と交渉することができる。

第四條

経連、全鉦それぞれの構成員はこの協約よりも全鉦構成員にとつて不利にならない限り、この協約に定めのない事項についても協約を結ぶことができる。

第五條

経連、全鉦それぞれの構成員は、この協約の基準を理由として労働条件を低下させてはならない。

経連及び全鉦は経連、全鉦それぞれの構成員間で結ばれた労働協約の労働条件が、この協約で定める基準に達しない部分については、無効であることを認める。この場合、無効となつた部分は、この協約で定める基準による。

第六條

経連、全鉦それぞれの構成員は経連又は全鉦を脱退しても、この協約が更新されるまでは、この協約に拘束されることを互に承認する。

第二章

復興会議及び経営協議会

第七條

経連、全鉦及び経連、全鉦それぞれの構成員は金属鉦業復興のため、復興会議を設置し、双方誠意をもつて積極的にその運営に努め、復興会議の運営細則は別にこれを定める。

第八條

経連、全鉦それぞれの構成員は、経営協議会を設置し、経連構成員は、全鉦構成員がこれを通じて経営に参加することを認め、経理事情を説明し、且生産計画、人事に関する基本的事項、労働条件、福利厚生、文化施設その他重要な事項について協議する。

経営協議会の規約は経連、全鉦それぞれの構成員間においてこれを定める。

第三章 人 事

第九條

経連構成員の従業員は、組合員でなければならない。但し経連構成員の利益を代表すべきものについては、この限りでない。

第十條

経連及び経連構成員は極力完全雇傭の実現に努める。

第十一條

経連構成員は鉦山、工場等の縮小、閉鎖、譲渡、休業等組合員の生活に重大な影響を與える事項については、全鉦及び全鉦構成員の諒解なくして処置しない。

第十二條

経連構成員は、その従業員の待遇について、身分、學歷等に偏した差別的取扱をしない。

第四章 給 與

第十三條

経連および経連構成員は組合員の最低賃金を確保する。

賃金は理論生計費に基き生活給を本位として算出するものとし、物價が賃金決定時に比し、十パーセント以上の変動を生じた場合、経連、全鉦間においてこれを改訂する。

第十四條 経連構成員は、自らの責に備すべき事由により休業の場合においては平均賃金を、その他の事由による休業の場合においては平均賃金の百分の六十以上を、休業期間中組合員に支拂うものとする。

第十五條 経連構成員は、組合員が業務上の負傷又は疾病のため、休業する場合には、その休業期間中、労働者災害補償保険法による保険給付と合して平均賃金となるような休業補償を行うものとする。

第十六條 経連構成員は、社会情勢を考慮して、退職手当に関する制度を確立し、組合員の退職後の生活安定を図る。

第五章 労働時間および休日休暇

第十七條 労働時間は、坑内七時間、坑外拘束八時間とする。

第十八條 休日は、週休、年末、年始（三日以上）メーデー及び山神祭（二日以上）を有給とし、國民祝祭日及びその他の休日並びにその有無給については経連、全鉦それぞれの構成員間において協議決定する。

第十九條 休暇は左の通りとする。

一、年次有給休暇 一年間継続勤務し、坑内においては全労働日の七割五分以上、坑外においては全労働日の八割以上出勤した組合員に対し、坑内十日以上、坑外九日以上とし、一年を超える継続勤務年数一年について一労働日を加算し、総日数二十日

をもつて限度とする。但し継続勤務一年未満の者に対しても有給休暇を與えることは妨げない。

- 二、結婚 休暇 有給三日以上
- 三、忌引 休暇 有給二日以上とし死亡者の親等近きに從つて日数を加算する
- 四、公務 休暇 有給所要日数
- 五、生理 休暇 有給三日
- 六、産前産後 休暇有給八十五日

その他の休暇及びその有無については、経連、全鉦それぞれの構成員間において協議決定する。

第六章 安全衛生及び福利厚生

第二十條 経連及び経連構成員は、保安施設の積極的改善を図り、災害の絶滅を期する。経連構成員は、保安に関する規定を作成する場合には、全鉦構成員は充分協議する。

第二十一條 経連及び経連構成員は、肺病の予防及び療養施設を速かに完備し且つ補償に万全を期する。

第二十二條 経連及び経連構成員は組合員の生活条件向上のため、教育文化衛生施設その他福利厚生施設の完備に努め、その運営について全鉦又は全鉦構成員と協議する。

第二十三條 経連及び経連構成員は労働用物資の獲得に努めその運営について全鉦又は全鉦構成員と協議する。

第七章 組合活動

第二十四條 経連及び経連構成員は全鉦及び全鉦構成員の組合活動の自由を認める。全鉦構成員は、就業時間中に組合活動を行おうとする場合には予め経連構成員に申出の上これを行う。

経連構成員は組合員中、経連、全鉦それぞれの構成員間で協議した範圍の者が、組合業務に専従することを認める、この場合組合業務に専従するの故をもつて、その者の給与その他に關し、不利な取扱いをしない。

第二十五條 経連構成員は全鉦構成員に対し、その組合活動に必要な建物施設等の使用に關して便宜を與える。

第八章 争議

第二十六條 経連及び経連構成員は、全鉦及び全鉦構成員の行う争議行為に対し、組合員以外の者を雇傭し、又は争議行為不参加者を優遇するような条件を示す等不当な妨害行為を為さない。

第二十七條 経連全鉦間に紛議を生じ円満妥結に至らない場合においては、経連全鉦何れかの意思によつて労働委員会に提訴することができ。

第九章 有効期間及び改正手続

第二十八條 この協約の有効期間は六か月とし期間満了一か月前までに双方とも変更の意思表示をしない場合においては自動的に六か月延長する。

前項の有効期間中であつても経連又は全鉦の発議により合意の上隨時改訂することができる。

この協約は新協約が成立するまでは有効とする。

右協約成立の証として本書三通を作成し経連、全鉦、それぞれ一通を所持し、他の一通を所管官廳に届け出る。

昭和二十三年 月 日

鉦山 経 営 者 連 盟
 専 務 理 事 伊 藤 保 次 郎
 全日本金属鉦山労働組合連合会
 中央生産闘争委員長 原 口 幸 隆

10. 全日本電線工業労働組合労働協約書案

電線工業経営者連盟（以下連盟と云う）と全日本電線工業労働組合（以下電線労組と云う）とは労働組合法第十九條に基き本協約を締結し当事者その誠実なる履行を確約する。

第一章 総 則

第一條 連盟は労働関係の団体交渉機関として電線労組及びその加盟組合以外のものを認めない。連盟加入の経営者（以下経営者と云う）は電線労組及びこれに所属する当該組合（以下当該組合と云う）以外のものを認めない。

（但し同一経営体であつても電線製造業以外の事業所の従業員が組織する労働組合はこの限りでない。）

第二條 経営者の営む事業所の従業員が組織する労働組合が電線労組に所属している場合はその従業員は電線労組の組合員である。但し当該組合が認めたものはこの限りでない。

第三條 経営者が連盟を脱退してもその経営者と電線労組との間に於いて本協約は有効である。連盟は改組又は解散しても改組した連盟又は解散した場合は個々の経営者と電線労組との間に於いて本協約は有効である。

前各項の場合の協約の継続、変更又は解約は第九章の規定を準用する。

第二章 労働条件

第一節 給 與

第四條 経営者は当該組合員とその家族に対し生活の安定を保障するに足る給與制度を実施する。

第五條 経営者は別に定める基準の厚生施設を実施する。

厚生施設の運営に関しては経営者と当該組合とで協議する。経営者が前項の厚生施設を実施する迄はその施設によつて組合員が受ける利益と同様のものを組合に與える。

第二節 労働時間、休暇、休日

第六條 労働時間は実働一日七時間、一週四十二時間以内とする。

第七條 休暇は次の通りとし通常出勤した場合と同額の給與を支給する。

一、慶弔 休暇

本人の結婚	五	日
子女の結婚	三	日
妻の出産	五	日
父母配偶者及び満六才以上の子女の死亡	七	日
六才未満の子女及び同居している祖父母、兄弟姉妹配偶者の父母の死亡	五	日
同居していない祖父母、兄弟姉妹配偶者の父母の死亡	二	日
伯叔父母の死亡	一	日
父母配偶者子女の法要但し一年忌及び三年忌又は之に準ずる法要	垂	詣

二、年次定例休暇

統初年度は一カ月につき一日の割合とし二年度は年十二日、三年度以降は三年度以降の年数一年につき一日宛を最少二十日に至る迄増す。

三、災害 休暇

火災、天災等の場合の細目につき経営者と当該組合とで協議する。

四、交通遮断 休暇

交通事故、傳染病予防法による交通遮断等の場合の細目につき経営者と当該組合とで協議する。

第八條 休日は次の通りとする。

一、日曜日

二、國の定める祝祭日

三、年末年始（十二月三十日、三十一日及び一月二日）

四、労働祭（五月一日）

第九條 事業所の定めた臨時休業日は休日とし通常出勤した日と同額の給與を支給する。

第三節 女子

第十條 女子の生理休暇は本人の請求により之を與える、この場合基本給以外の給與を支給する。

第十一條 出産（死産を含む）休暇は産前産後を通じ一〇〇日とする、但し流産の場合は醫師の証明に依り必要な日数の休暇を與える。

前項の休暇に対しては通常出勤した場合と同額の給與を支給する。

第四節 災害及び疾病

第十二條 組合員が業務上負傷し又は疾病に罹つたときは当該経営者はその組合員の負傷又は疾病による機能障害を最大限度に恢復するような療養を施し又は療養に必要な費用を負担し且つ療養のため労務不能の期間経経して基本賃金を支給し生活の保障を図る

第十三條 前條の組合員が恢復したときは元の職に復帰させる、但し元の職に復帰することが困難なときは適當な作業につかせ不利益な取扱いはしない。

第十四條 組合員が業務上の負傷又は疾病のため不具廢疾により退職しなければならぬときは当該経営者は機能障害の程度に應じて退職金とは別に労働者災害補償保険法に依る保険給付に限定されることなく生活の保障を図る。

第十五條 組合員が業務上死亡したときは当該経営者は退職金に關係なく基本賃金の三年分及び葬祭に要する一切の費用を遺族に對

支給する

第十六條 組合員が業務上でない傷病或いは扶養家族が傷病により治療の必要あるときは当該経営者は第五條の規定の施設により療養を施し組合員が治療のため長期欠勤するときは事情を審査して次表に依り生活を補償する。

勤続	五年未満	五年以上	十年以上	十五年以上	二十年以上
結核性疾病に罹り長期に亘り療養のため欠勤するときは次表による	四カ月以内基準賃金全額支給	六カ月以内	八カ月以内	十カ月以内	一カ年以内
動続	一年未満	一年以上	三年以上	五年以上	
一カ年以内基準賃金全額支給	一カ年以内	二カ年以内	三カ年以内	五年以上	

第十七條 経営者は当該組合員に対し少くも年二回定期的に健康診断を行いその結果に基いて軽作業職種への轉換、労働時間の短縮、適切な休暇を與える等の措置を講ずること、但しこれに依つて該当者に一切の不利益を與えない。

第十八條 本節に於ける補償額が健康保険法並びに労働者災害補償保険法による保険給付より下廻る場合は同法の当該規定による。

第十九條 本節の経営に關しては経営者と当該組合とて協議する。

第三章 人事

第二十條 経営者は人事管理の基本的事項については当該組合と協議する。

第二十一條 経営者は従業員の雇入れについては当該組合に協議する。

第二十二條 経営者は当該組合の同意がなければ組合員を解雇することが出来ない。

第二十三條 経営者は当該組合の同意がなければ組合員の異動及び賞罰を行うことが出来ない。

第四章 組合活動

第二十四條 経営者は電線労組又は当該組合が組合活動遂行に必要と認めるときは組合員を組合活動に従事せしめることを認める。
第二十五條 経営者は電線労組又は当該組合の必要により組合員を組合業務に専念せしめることを認める但し専念するものの数及びその取扱いは別に定める。

第二十六條 経営者は者該組合に対して事務所として会社施設の一施設の一部の使用を認める。
第二十七條 経営者は組合活動に従事すると云う理由で組合員に如何なる不利益も與えない。

第五章 経営協議会

第二十八條 経営者と当該組合は左の事項を協議するため経営協議会を設ける。

- 一、賠償撤去企、業整備工場、閉鎖、移轉、長期休業、其の他経営上の重大な変更
 - 二、利潤の算出並びに処分
 - 三、職制及び諸規定の制定並びに改廃
 - 四、生産計画及びその運営
 - 五、従業員の雇入、解雇、異動、休職、賞罰其の他人事に関する事項
 - 六、従業員の基本給、諸手当、昇給、期末手当、退職手当、其の他給與に関する事項
 - 七、その他組合員に重大な影響がある事項
- 第二十九條 経営協議会に於て経営者と当該組合との意見が一致した事項については誠意を以つて之れを執行する。
第三十條 経営協議会の細則は当事者間に於いて別に定める。

第六章 交渉

第三十一條 連盟と電線労組との一切の交渉は双方より代表を選出して行ふ、但し代表の数その他はその都度双方協議して定める。
第三十二條 前條の交渉で連盟と電線労組との意見が一致した事項については誠意を以つて之れを執行する。

第七章 平和義務

第三十三條 連盟並びに経営者と電線組並びに当該組合の間に異議紛争が発生したときは経営協議会その他の交渉により円満解決に努める前項に依り解決に至らないときは斡旋又は調停に付する。

第八章 争議中の禁止行為

第三十四條 連盟及び経営者は争議発生後解決する迄その当事者は次の行為をすることは出来ない。
一、争議の解決又は妨害のため電線労組及びその当該組合の認めない団体並びに個人と交渉すること
二、連盟を解散して新しい経営者団体を組織し又は改組すること
三、組合員以外の労働者を就業させること
四、日常利用程度を超えて下請工場に発注すること
五、既に契約済受の註契約を解約したり他会社に譲渡すること
六、事業所の閉鎖及び設備の譲渡、移管並びに会社の新設合併及び解散をすること

第九章 期間及び更新

第三十五條 本協約の有効期間は締結の日より六カ月間とする、但し期間中でも協約者間の交渉に於いて双方が同意した場合には改訂することが出来る。

第三十六條 有効期限になつても双方が何等の意思表示をしないときは本協約は更に六カ月間効力を有する。
改訂の意思表示があつた場合でも新協約が成立する迄は本協約は有効である。解約の意思表示は期限の一月以前にしなければ

ならない。

第十章 附 則

第三十七條 本協約の実施に当り細部事項又はその地方若しくは事業所に於ける特殊事情に関しては経営者と当該組合の間で本協約に抵触しない範囲に於いて別に契約することが出来る。

第三十八條 本協約締結以前に締結せられた経営者と当該組合の労働協約で本協約に抵触する事項は本協約の規定に基づき改訂する。

第三十九條 本協約書に協約してない事項については労働基準法施行前にあつても同法に拠るものとする。
本協約は二通作成し連盟及び電線労組各一通を保有する。

昭和 年 月 日

電線工業経営者連盟

代表者 氏

全日本電線工業労働組合

執行委員長 氏

名印

名印

厚生基準案

労働協約書第五條により経営者は当該組合員のために次の基準により厚生施設を設置する。

一、保健施設

1、工場事業場に於いては男女別浴場

2、経営者は単独或いは地域的に連合して総合運動場、療養所並びに夏季保養所

二、医療施設

各事業所に内科、外科全般に亘る医療並びに医療施設を完備し、従業員五〇〇名に付き醫師一名以上、二五〇に付き看護婦一名

以上を常勤せしめ、従業員に対しては無償治療を施し、その家族に対しては半額を補助するか又は之れに準ずる措置を講ずる
三、住宅施設
住宅困窮者に対しては家族の構成その他の事情を勘案し、健康にして最低の文化的生活を営むに足る程度の住宅を貸與提供する
か又はその確保につき本人が負担し得る方法に依り経済的援助を講ずる

四、生活必需物資購入斡旋
経営者は単独又は共同してあらゆる生活必需物資の購入斡旋並びに援助を講ずる。

11. 全国瓦斯労働組合協議会労働協約草案

〇〇瓦斯株式会社（以下会社と言う）と〇〇瓦斯労働組合（以下組合と言う）と労働立法の精神に基き労働条件の維持改善によつて従業員の経済的社会的文化的地位の向上を図ると共に公益事業の本質に立脚して事業の民主化と能率の増進によつてその健全な発展を図り、以つて社会文化に寄與することを目的として次の労働協約を締結する。

第一章 総 則

第一條 会社はこの組合を従業員間の唯一の組合であることを確認し従業員の利害に関する問題は凡べてこの組合と交渉し他の組合を認めない。

第二條 団体交渉の申出があつた場合は拒否することは出来ない。

第三條 会社の従業員は左の者を除いて組合員である。

- 一、部長、課長、見習員
- 一、会社、組合が協議して定めたもの

第四條 会社は従業員及びその家族の安定した生活に努力すると共に社会的、文化的地位の向上に努める。

第二章 経営協議会

第五條 会社はこの協約に基いて組合の経営参加を認め、会社と組合は経営協議会を設置しこの協約に関する具体的事項を協議する、経営協議会の規約は別に定める。

第六條 経営協議会で決定された事項は成文化することにより労働協約と同一の効力を有する。

第三章 労働条件

第七條 会社は組合と協議して生活費を基準とする最低賃金制を確立する。

第八條 会社は組合と協議して会社の全額負担による停年退職金制度を実施する。

第九條 会社に於て賃金及び給與の中から控除するべきものは組合と協議する。

第四章 労働時間、休日休暇

第十條 労働時間は拘束一日八時間制として週四十八時間とし午前、午後各十五分、晝一時間の休憩を認める。但し出勤退社の時刻に関しては組合と協議する。

第十一條 労働基準法第四十一條の場合に関しては経営協議会に附議する。

第十二條 休日は次の通りとして総て有給とする。

- 一、日曜日、メーデー、祝祭日
- 一、会社創立記念日

但し業務の都合に依り組合と協議により変更して交互に與えることが出来る。

第十三條 休暇は次の通りとする。

- 一、勤続三ヶ月以上一年未満 年十日
- 一年以上三年未満 年十四日

三年以上

年二十日

二、忌引の場合

イ、実養継父母及び配偶者

七日

ロ、子供の場合

五日

ハ、祖父母及び兄弟

二日

三、結婚の場合

イ、本人の結婚

五日

ロ、子の結婚

三日

四、出 産

イ、本人産前(申出により)

六週間

ロ、本人産後

六週間

ハ、妻の場合

一週間

五、女子生理日(申出により)

三日以内

六、天災其の他災害により出勤不能となつたとき 必要と認められた日数

七、官公廳より出願を命ぜられた時又は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 所要日数

第五章 人 事

第十四條 会社は従業員の雇入れ及び解雇に対しては組合と協議する。

第十五條 会社は従業員の異動及び昇給、昇格について事前に組合に通告する。

第十六條 及び第十五條に關しては組合は一週間以内に理由を附して異議の申立てが出来る。

二三〇

第六章 安全衛生

第十七條 会社が法規に違反して安全衛生のため必要な措置を怠つたために生じた災害はすべて業務上の災害とする。

第十八條 会社は業務のために生ずることあるべき危害を防止するべく必要な技能を有しないものを危険業務につかせてはならない。

第十九條 会社は従業員及びその家族の健康維持のため必要な醫療施設を設ける。

第二十條 会社は定期及び臨時に従業員の健康診断を行いその結果に基いて責任のある保健を指示し、必要ある場合には適切な職種に配置する。

第二十一條 会社は従業員が業務上負傷した場合は一切の費用を負担する、公傷病には該当しないが前項に準じて取扱いをする必要がある場合は双方協議の上決定する。

第二十二條 従業員が業務上死亡した場合には労働基準法に規定するものの外遺族に対し相当の見舞金並びに葬儀料を贈與する其の額は別に定める。

第七章 組合活動

第二十三條 会社は組合員が活潑なる組合活動をなした故をもつて不利な取扱いをしない。

第二十四條 会社は組合に対して事務所及び会社建物の一部の使用を認める。

第二十五條 組合は勤務時間内又は事業所内で集会又は行事を行うときは会社の承認を要する。

第二十六條 会社は民主的組合の発展のため組合専従者〇〇名を認める。

(地方事業所では一週〇〇時間組合専従時間を認めさせるべきである)

第八章 公民権及び公職

第二十七條 会社は従業員が選挙権その他公民としての権利を行使するときは必要な時間につき便宜を與える。

第二十八條 従業員が公職に就任した場合の取扱いは別に定める。

第九章 補則

第二十九條 会社又は組合は経営協議会に諮らないで事業所の閉鎖及び同盟罷業等爭議行為をしない。

第三十條 この協約の解釈に疑義が生じた場合は経営協議会に附議する。

第三十一條 この労働協約の有効期間は六カ月として協約期限一カ月前に双方から協約更新の申出がないときは更に六カ月延長する

この協約を確認するため協約書三通を作成し会社及び組合に一通を保管し他の一通を主務官廳に届出る。

昭和 年 月 日

〇〇瓦斯株式会社

社長 氏

名印

〇〇瓦斯労働組合

組合長 氏

名印

(ロ) 使用者團體の作成せる労働協約案

1. 東京商工会議所編標準労働協約

〇〇会社(以下会社という) 〇〇会社労働組合(以下組合という)とは相互に経営権と労働権とを尊重し本労働協約を締結する。(二二二、八、一)

第一章 総則

(承認)

第一條 会社は組合をもつて会社の全従業員を代表する唯一の交渉団体と認める。
(組合工場)(ユニオン・ショップ)

第二條 会社従業員は組合の組合員でなければならない。会社が組合員でない従業員を雇入れたときはそのものは〇〇日以内に組合に加入しなければならない。次の者は本協約の適用については組合員と認めない。

- (一) 部長、課長及びこれと同格乃至これに準ずるもの
- (二) 支店長、工場長、事業所長及びこれと同格乃至これに準ずるもの
- (三) 労務関係担当者、秘書、その他経営直屬機関に属するもの
- (四) 日々雇入れられるもの
- (五) 二カ月以内の期間を定めて使用されるもの
- (六) 季節的業務に四カ月以内の期間を定めて使用されるもの

(四) 試の使用期間中のもの

(協約履行義務)

第三條 本協約は労資互に誠意を以て遵守しなければならない。協約に違反した場合は法律の定めるところに従つて責任を負う。
(平和條項)

第四條 会社と組合との間に紛争を生じた場合においては両当事者は互譲の精神に基いてその合理的解決に最大の努力を拂い溢りに争議行為に訴えてはならない。

(法令規則の周知徹底)

第五條 会社は労働基準法及び同法に基いて発せられる命令の要旨並びに就業規則を当時〇〇〇〇に掲示して組合員に周知させなければならない。

会社は労働基準法及び同法に基いて発せられる命令のうち寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を寄宿舎内の〇〇に掲示し寄宿舎に寄宿する組合員に周知させなければならない。

会社はその費用で本協約を印刷製本しこれをすべての組合員に頒布して組合員全員に周知させなければならない。

第二章 組合活動

(組合事務所の場合)

第六條 組合はこの協約の期間中組合事務所に使用するため会社から会社所有にかかる第〇号室及び同室備付の設備を賃借する賃借料金は月〇〇円とする。

(就業時間中の組合活動の虚止)

第七條 組合員は会社の就業時間中において組合事務をなすことを得ない。但し次の各号の一に当る場合はこの限りでない。
(一) 職場委員会、経営協議会等労資双方が出席する場合

- (二) 緊急の必要により所屬長の許可を得て組合幹部が組合事務を行う場合
 - (三) 重要な組合事務のため所屬長の許可を得て組合員が出張する場合
- 前項各号の場合会社の業務につかなかつた時間は特に就業したものと看なす。
前項第三号の旅費は会社はこれを負担しない。

(組合事務専任者)

第八條 会社は組合が組合員中より〇名の組合事務専任者を置くことを認める。組合は予めこの専任者の氏名を会社に通知しなければならぬ。

(掲示板)

第九條 会社は組合が〇〇〇〇に組合専用の掲示板を設けることを認める。掲示板に掲載し得る通告は左の事項に限られる。

- (一) 組合の会合の通告
- (二) 組合の選挙及び役員任免に関する事項
- (三) 会社と組合との間の協議決定事項。但しこの場合には会社の確認を要する
- (四) 組合の文化的・経済的・政治的・社会的事項の通告

掲示板は特に宣傳廣告及び政治的目的のために使用してはならない。

(組合間の協力同情の禁止)

第十條 会社及び組合は他の会社における労働争議に干渉又は協力してはならない。

第三章 給 與

(給與の体系)

第十一條 給與の体系を次の通り定める。

一、賃 金

- (1) 基準賃金
 - (イ) 基本賃金
 - (ロ) 家族給
 - (2) 基準外賃金
 - (イ) 時間外及び休日労働賃金
 - (ロ) 特別労働賃金
 - (ハ) 深夜労働賃金
 - (ニ) 宿直労働賃金
 - (ホ) 能率加給
 - (3) 奨励賃金
- 二、手 当
- (1) 解雇手当
 - (2) 退職手当
 - (3) 休職手当
 - (4) 休業手当
 - (5) 出来高拂制の保障手当

(基本賃金)

第十二條 基本賃金は一級から〇〇級までとし会社はその表に従つてこれを支拂わなければならない。

級	〇〇円	一時間
1	〇〇円	〇円
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

基本賃金は組合員の労働能力に應じたものであると共に、労働再生産を保障する最低生活を維持するに足るものでなければならぬ。もし前項の基本賃金によつて組合員の最低生活が維持できなくなつたときは、会社は組合と協議して基本賃金表を改訂しなければならぬ。但し改訂の時期は〇カ月ごととする。
(最近の決定及び昇給)

第十三條 前條の基本賃金の級位の決定及び昇給に関する事項は専ら会社の権限に属す。但しこの場合会社は組合の意見をきかなければならない。

(家族給)

第十四條 扶養家族給は第一表による金額に第二表の地域率を乗じたものとする。
本條において扶養家族とは本人と同一戸籍内にある次の各号の一に当るもので主として本人の収入により生計を維持するものをいう。但し相当の勤勞所得、資産所得、又は事業所得があつて扶養を受けていないことが明瞭なものは除く。

- 一、配偶者
- 二、満六〇才以上の男子直系尊属、満五〇才以上の女子直系尊属

第一表

扶養家族数	1	2-4	5-7	8-
1	〇円	〇円	〇円	〇円
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

第二表

地域	率
東京	100
大阪	00

- 三、満一八才未満の直系尊属及び弟妹
- 四、不具廢疾者

(基準外賃金)
第十五條 労働基準法第三十七條の割増賃金率は〇割〇分とする。但し特殊労働、深夜労働及び宿直の割増賃金率は夫々〇割〇分、〇割〇分及び〇割〇分とする。

- 前項但書の特殊労働は次に掲げる労働に限る。
- 一、有害又は危険な労働

二、緊急の災害復旧などの労働

深夜労働とは午後〇〇時から午前〇時までの間の労働をいう。

(能率加給)

第十六條 組合員が一週において爲すべき標準作業量を超えて作業した場合には会社はその質と量に応じて能率加給を支拂わなければならない。標準作業量の決定及び能率加給の額の決定は専ら会社権限に属する。

(奨励賞金)

第十七條 奨励賞金に関する事項は専ら会社の権限に属する。

(支拂方法)

第十八條 賞金は通貨で毎週〇曜日直接組合員に支拂わねばならない、支拂日が休日又は休暇に当る週はその前日に繰上げて支拂う。

(非常時拂)

第十九條 会社は組合員が次の場合の費用に充てるため請求する場合においては支拂期日前であっても現在の労働に対する賞金を支拂わなければならない。

- 一、出産 二、疾病 三、災害 四、結婚 五、葬儀 六、その他非常の場合

(最低賞金の特例)

第十九條の二 次の場合においては会社は最低賞金に達しない賞金で組合員を使用することが出来る。

- 一、精神又は身体の障害により著しく労働能率の低位なものについて行政官廳の認定を受けた場合
- 二、組合員の都合により一日の労働時間が〇〇時間に満たない場合
- 三、試の使用期間中の者又は所定の労働時間が〇〇時間に満たない者について行政官廳の許可を受けた場合

(解雇手当及び退職手当)

第二十條 組合員がその責に帰すべき事由によらず、その意に反して永久に解雇されたとき、又は組合員が会社と協議して退職したときは会社は勤務年数に基き次の表に従つて夫々解雇手当又は退職手当を支拂う。

勤続年数	支拂金額	
	解雇手当	退職手当
2 年	〇月分	〇月分
3 "		
4 "		
5 "		
6 "		
7 "		
8 "		
9 "		

(退職手当)

第二十一條 第三十五條の規程によつて退職した者には会社は平均賞金の〇%退職手当を支拂う。

(休業手当)

第二十二條 労働基準法第二十六條の休業手当は平均賞金の〇分の〇〇とする。

(出来高拂制の保障手当)

第二十二條の二 労働基準法第二十七條による出来高拂制の保障給は一時間〇〇円とする。

第四章 労働時間

(基本的労働時間)

第二十三條 労働時間は休憩時間を除き一日〇時間とする。

本協約に定める労働時間には就業前の準備及び就業後の整理整頓等に要する時間はこれを算入しない。

会社の主催した会合に出席する時間はこれを労働時間に算入する。
(労働時間の特例)

第二十四條 会社は四週を平均し一週間の労働時間が〇〇時間を超えない場合においては前條第一項の規程にかかわらず、特定の日に於いて〇時間又は特定の週において〇〇時間を超えて組合員を労働させることができる、災害その他避けることのできない事由によつて臨時の必要があり会社がこれにつき行政官廳の許可を得た場合はその必要の限度において前條第一項の労働時間を延長する。

前二項により労働時間を延長するときは会社は組合の同意を得なければならない。
(時間外及び休日の労働)

第二十五條 会社は労働基準法第三十六條による時間外及び休日労働について業務上必要ある場合に限り一日の〇時間一週〇〇時間を限度として組合員を労働させることができる。この場合においては会社は組合の同意を得なければならない。
組合員は前項の時間外及び休日労働を不当に要求してはならない。
会社は休日に労働させた場合には〇〇日以内に代休を與えなければならない。

(交替作業)

第二十六條 会社は業務の都合により組合の同意を得て交替作業をさせることができる。
組合員は自己の都合により会社の同意を得て一時交替番を変更することができる。交替作業において継続作業を行う場合は組合員はその次の交替番が交替就業するまでは連続作業に服さなければならない。この場合の超過労働については第百五條の時間外労働の割増賃金率を準用する。

(休憩時間)

第二十七條 休憩時間は一日〇時間(又は〇〇分)とする。

〇時間以上の労働時間の日においては会社は更に延長時間を自由に利用することができる。
休憩時間は一せいに與えられるものとし組合員はこの休憩時間を自由に利用することができる。

(休日休暇)

第二十八條 休日及び休暇を次の通りとしすべて有給とする。

一、休日

- (1) 日 曜
- (2) 自十二月〇〇日、至一月〇日
- (3) 五月一日

但し会社は業務の都合により組合の同意を得て休日を変更することができる。

二、休暇

- (1) 年次有給休暇
 - (イ) 勤続六ヵ月以上満一年未満 〇 日
 - (ロ) 勤続一年以上二年未満 〇 日
 - (ハ) 勤続一年以上 〇 日
 - (ニ) 勤続〇年以上 二十日
 - (2) 忌引休暇
 - (イ) 父母配偶者及び子死亡の場合 〇日以内
 - (ロ) 祖父母孫及び兄弟死亡の場合 〇日以内
- 労働日数が全労働日の八割未満の組合員に対しては会社は年次休暇を短縮することができる。

(ウ) (イ)号に定めるものの年忌法要の場合

一日

(3) 結婚休暇、葬式当日通算

〇日以内

(4) 女子生理休暇

〇日以内

(5) 産前産後休暇

通算〇日以内

(公休公暇)

第二十九條 組合員が選挙権その他の公民権を行使し又は公の職務を執行するたあに必要な時間を請求したときは会社は必要な休日又は休暇を與えなければならない。この休日及び休暇は有給とする。但し次のものは前項の職務から除く。

一、知事

二、市区町村長

三、国会議員

第五章 人事

(人権の原則)

第三十條 組合員の人事に関する事項は原則として会社の権限に属する。

(雇入れ)

第三十一條 雇入れに関する事項は専ら会社の権限に属する。

(労働条件の明示)

第三十二條 会社が組合員を雇入れようとする場合労働契約の締結に際し、その組合員に賃金労働時間その他本協約に定める一切の労働条件を明示しなければならない。

(解雇の基準)

第三十三條 組合員に次の重大な理由があるときは会社は組合の意見をききこれを解雇することができる。

一、勤務不良 二、不従順 三、無能 四、協約違反 五、一時解雇後呼戻しを受けて〇〇日以内に復帰しないとき

会社は業務の都合その他やむを得ない事由により減員しなければならないときは勤続年数表(略)に従い勤続年数の少ないものから解雇する。

(解雇制限)

第三十四條 労働基準法第十九條による解雇制限の期間は業務上負傷疾病者においては作業期間中及びその後〇〇日、産前産後の女子においては休業期間中及びその後〇〇日とする。

(解雇予告)

第三十五條 労働基準法第二十條第一項による解雇予告は〇〇日前にしなければならない。

前項の予告日数は一日について平均賃金を支拂つた場合においてはその日数を短縮する。

組合員が退職しようとするときは〇〇日前に会社と組合に申出なければならない。

(一時解雇及び再雇)

第三十六條 会社が業務の都合その他やむを得ない理由による一時減員の必要に基き組合員を解雇した後において、解雇の事由がやみ減員の必要がなくなつたときは会社は解雇された組合員を再雇備ししなければならない。再雇備の順位は勤続年数表に従い勤続年数の多いものから雇入する。会社が前項により再雇備を命ずるものと呼び出してから〇日以内にこれに應じない組合員は再雇備の権利を失う。

(休職)

第三十七條 組合員は次の事由があるときは休職とする。

- 一、第八條の規定に基く組合事務専任者
- 二、第二十九條但書各号に該当する場合
- 三、傷病疾病に引き続き〇日以上欠勤した場合
- 四、刑事事件に関し起訴された場合

(異動)

第三十八條 組合員の異動に関する事項は専ら会社の権限に属する。この場合会社は組合の意見をきかなければならない。
(表彰と制裁)

第三十九條 組合員の表彰に関する事項は専ら会社の権限に属する事。この場合会社は組合員の意見をきかなければならない。
組合員が本協約、就業規則その他の規律に違反し、又はその体面を汚す行爲をなしたときは会社は組合の同意を得てこれに懲戒を處する。

懲戒は次の四種とし併科を妨げない。

- 一、解雇
- 二、停職
- 三、減給
- 四、譴責

前項第三号の減給は一回の額が平均賃金の一日分の〇分の〇を超え、総額が一月の賃金の総額の〇分の〇を超えてはならない。

第六章 安全衛生

第七章 災害補償

第八章 福利厚生及び教育

(福利厚生)

第四十條 会社は組合員が健康で文化的な最低限度の生活を営むために必要な福利厚生の措置を講じなければならない。
(設備の利用)

第四十一條 前條の福利厚生設備の利用の方法についてはこれを組合と協議して決定する。

(教育)

第四十二條 会社は組合員の技能と品性の向上を図るため技能教育の実施に努力するその実施については会社組合協議の上行う。

第九章 特殊労働者

第十章 職場委員、職場委員会及び経営協議会異議手続

(職場委員、会及び経営協議会)

第四十三條 各部署において組合員〇〇名につき一名の職場委員を選任する。

全職場委員及び同数の会社側職場代表者をもつて職場委員会を構成する。

組合及び会社は各〇名の代表者から成る経営協議会を設ける。

職場委員及び経営協議会代表の任期は〇カ月とする。

但し重任を妨げない。

職場委員、経営協議会の組合側代表が交替したときは組合は遅滞なく、これを会社に通知しなければならない。

職場委員会、経営協議会の会社側代表が交替したときも同様である。

(開催及び決議方法)

第四十四條 職場委員会及び経営協議会は会社側又は組合側の何れか一方から請求があつた場合にはいつでも開催しなければならない。

職場委員会及び経営協議会はその構成員の〇分の〇以上が出席しなければ成立し得ず。且つ決議は全構成員の同意がなければこれを爲し得ない。

(職場委員会及び経営協議会の権利義務)

2. 電気事業経営者会議労働協約案

二四八

日本発送電株式会社、北海道配電株式会社、東北配電株式会社、関東配電株式会社、中部配電株式会社、北陸配電株式会社、関西配電株式会社、中国配電株式会社、四国配電株式会社及び九州配電株式会社で作られた事業者團（以下会社という）と日本電気産業労働組合（以下組合と云う）とは従業員の社会的、経済的地位の向上を図り労働能率を増進して電気事業の健全なる発展を期する目的を以つて次の協約を締結する。

第一章 総 則

第一條 会社は組合が電気産業に於ける唯一の全国的な単一労働組合であることを確認し労働条件その他に関する交渉はすべて組合と行い、他の団体とは交渉しない。

第二條 会社の従業員は左の者を除く外組合の組合員とする。

- 一、事業経営者を補佐する者及び監督管理の地位に在る者
- 二、その他会社、組合双方協議の上承認した者

組合から除名された者の解雇については会社は組合と協議する。

第三條 会社は従業員とその家族の安定した生活を保証する義務を負い、その社会的文化的地位の向上につとめる。

第四條 会社は従業員に対し性別、国籍、人種、信仰、政治的信條又は社会的身分を理由として差別的取扱いをしない。

第五條 従業員の労働条件その他に関して会社と日本電気産業労働組合協議会又は日本電気産業労働組合準備会との間に結ばれた

協定は会社及び組合は之れを継承するものとし、この協約又は今後の団体交渉若しくは協議によつて変更せられない限り有効である。

第六條 この協約に基き会社と組合の間において協議し交渉し又は承認する事項の中電気事業全般の運営に関する総合的事項、主要な労働条件に関する事項及び主要な福利厚生に関する事項は中央に於いてこれを行い、その他の事項は地方において之れを行う地方において行う事項の中各企業に共通にして統一を要する事項以外のものの協議交渉又は承認に当る委員は当該企業に従事するものから選任された者とする。

第二章 雇入、解雇、異動、賞罰

第七條 会社は従業員の雇入れの基準につき予め組合と協議する。

第八條 会社は従業員の解雇については組合と協議する、但し左の場合を除く。

- 一、停年に達したとき
- 二、本人の願によるとき
- 三、懲戒解雇の基準に該当するとき

第九條 従業員の解雇に際しては会社は別に定めるところにより退職金を支拂う。

第十條 会社は従業員の異動については業務の都合の外本人の意志、生活条件、技能等を公平に考慮して之れを行い、予め本人に通告する賞罰については適切公平に之れを行う。

前二項の異動及び賞罰を組合が不当と認めたる場合は組合は異議の申立をすることができる。異議の申立のあつたときは会社は組合と協議する。

第三章 労働条件

第十一條 従業員の主要な労働条件はこの章に定められたところによる。労働条件の設定及び主要な労働条件の変更はすべて会社と組合の団体交渉又は協議によつて定めるものとする。

第一節 賃金、賞與

二四九

第十二條 賃金は別に定める生活保証最低賃金制によるものとし、第三條の精神によつて次の各号の原則を充分尊重して定める。

- 一、本人及び家族の生活を保証する
 - 二、技術能力経験学識等に應じて査定される賃金を増加支給する
 - 三、勤続年数に應じて賃金を増加支給する
 - 四、高物價地域に勤務又は居住する者に対しては一般的生活費を超過する生活費を保証する
 - 五、寒地帯に勤務する者に対しては多當の費用を補給する
 - 六、超過労働特殊労働その他の特殊な勤務に対しては特別の賃金を支給する
- 第十三條 賃金は別に定めるところにより生活費の変動に應じて改訂するものとする。
- 第十四條 賃金については第四條に定めた均等待遇の原則による外、資格、学歴等による不平等な取扱いはしない。
- 第十五條 基準労働賃金は月給制とし毎月その月分を十五日に支拂う。
- 支拂日が休日であるときはその前日に支拂う。
- 基準外労働賃金の支拂方法は別に定めるところによる。

第十六條 正規の勤務に服しないときは別に定めるところにより賃金の全部又は一部を支給しない。

但し傷病又は已むを得ない事由により勤務することが出来ないときは、別に定める場合の外、基準労働賃金の全部を支給する。

第十七條 賞與は利益分配的なものとする。

会社が適正な利益配当をしたときは賞與を支給するものとし、その支給基準については組合と協議する。

第二節 労働時間、休日、休暇

第十八條 一日の基準労働時間は拘束八時間とし、土曜は半休とする。

第十九條 休日は日曜日の外別に定める祝祭日、年末二日年始三日とし、その他特別の理由あるときは臨時休日とする。

第二十條 前二條によることを得ないと認められた特別勤務者の労働時間休日については別に定めるところによる。

第二十一條 普通休暇は一年につき二十日とし、特別休暇は別に定めるところによる。

第三節 安全、衛生

第二十二條 会社は業務のため生ずることあるべき危害を防止するため必要な措置を講じ又必要な技能を有しないものを危険な業務に就かせない。

第二十三條 会社は従業員及びその家族の健康の維持増進のため保険衛生及び醫療に必要な措置を講ずる。

第二十四條 会社は毎年二回以上従業員の健康診断を実施し休養の必要あるものについては別に定めるところにより療養休暇を興える。

第四節 災害補償

第二十五條 会社は従業員が業務上の原因により負傷し又は疾病にかかつたときは、別に定めるところにより会社の費用で療養を行い又は療養費を負担する。

第二十六條 前條に該当する者が已むを得ず退職するときは会社は障害の程度に應じて別に定めるところにより補償を行う。

第二十七條 従業員の業務上の原因により死亡したときは会社は別に定めるところにより葬祭料を贈り遺族補償を行う。

第二十八條 従業員が業務上の原因により死亡又は負傷し若しくは疾病にかかつたときは会社は別に定めるところにより弔慰金又は見舞金を贈る。

第五節 福利厚生

第二十九條 会社は従業員及びその家族の福利厚生のために努力する。

第三十條 会社は従業員及びその家族の慶弔又は従業員の災害に際して別に定めるところにより金品を贈る。

第三十一條 会社は必要に應じ社宅、宿泊所、休養設備等を設置する。

第三十二條 会社は従業員及びその家族の文化向上のため必要な措置を講ずる。

二五二

第四章 経営参加

第三十三條 組合は会社の経営権を確認し、会社は電気事業の公共に対する奉仕を高め且つその運営を民主的ならしめるためこの協約に基いて組合の経営参加を認める。

第三十四條 前條の趣旨に基き会社及び組合は会社及び組合代表する委員で構成する経営協議会を設置する。経営協議会は中央及び地方に分ける経営協議会の規則は別に定める。

第三十五條 経営協議会に於て協定した事項は会社組合双方の機関の承認を要する。承認を得たときはこの労働協約と同じ効力を持つ。

前項の事項中重要なものについては会社、組合協議の上この協約に追加記載する。

第三十六條 会社と組合は経営協議会に於いて次の事項について協議する。

中 央

- 一、電気事業の運営に関する総合的事項
 - 二、主要な労働条件に関する事項
 - 三、主要な福利厚生に関する事項
- 地 方
- 一、重要業務の企画改善に関する事項
 - 二、人事管理の基準に関する事項
 - 三、重要な職制及び規程改廃に関する事項
 - 四、労働条件に関する事項

五、福利厚生に関する事項

六、技能向上に関する事項

七、その他会社及び組合においてこの協議会に附議するを適当と認めたる事項

地方における協議事項の中各企業に共通にして統一を要する事項以外のものの協議に於ける委員は当該企業に従事するものから選任された者とする。

第三十七條 会社は組合が会社の経営に参加するため必要な資料を提供する。但し機密を要するものについてはこの限りでない。

第五章 組合及び組合員の活動

第三十八條 会社は会社組合協議の上別に定める員数の従業員が組合業務に専任することを認め之れにより差別待遇をしない。長の職に在る者が専任者となつた場合は原則としてその職を退くものとする。

第三十九條 組合員が勤務時間中組合活動に従事する必要があるときは会社に申立て会社は業務に支障を来さない限りこれを認める。

第四十條 組合が組合活動の爲に会社の土地、家屋その他の施設を使用せんとする時は会社の承認を得る事を要する。

第四十一條 会社は組合員が公職につき自由を認め別に定めるところにより公職遂行のため必要な措置を講ずる。

第六章 協約の効力その他

第四十二條 この協約締結以前に会社を構成している各事業者とこの組合に吸収せられた各組合の間に協定された労働条件の中この協約に抵触しないと会社、組合相互に認めたものは両者の協議によつてその存続改廃を決定する。

第四十三條 この協約は締結の日から向う六カ月間有効とする。

前項の期間満了一カ月前迄に会社組合の何れからも何等の意思表示がなければ更に六カ月間有効とする。それ以後も同様である。

第四十四條 協約変更の意思表示がなされても新協約が出来迄の期間は会社、組合双方の同意があればこの協約が有効である。

第四十五條 この協約は会社、組合双方の同意があれば何時でも変更することが出来る。

第四十六條 この協約並びに之れに基いて協定された事項について各企業が現実に権利を有し義務を負う範囲は各企業の固有の部分についてである。

第四十七條 会社と組合の間にこの協約の解釈又は履行並びにその他につき紛議が生じた場合は双方誠意を以つて協議又は団体交渉をなし、まともならないときは更に労働委員会の斡旋調停又は仲裁に附する等あらゆる平和的手段をつくして解決につとめなければならぬ。

第四十八條 次の各号の一に該当する者に対する労働条件についてはこの協約に拘らず別に定めるところによる。

- 一、建設工事その他の業務のために臨時に雇入れる者
 - 二、短期間を定めて雇入れる者及び試の使用期間中の者
- この協約を結んで証拠として本書二通を作つて会社組合一通宛を持つ。

昭和 年 月 日

- | | |
|------------|-----------|
| 日本発送電株式会社 | 北陸配電株式会社 |
| 北海道配電株式会社 | 関西配電株式会社 |
| 東北配電株式会社 | 中国配電株式会社 |
| 関東配電株式会社 | 四国配電株式会社 |
| 中部配電株式会社 | 九州配電株式会社 |
| 日本電気産業労働組合 | 事業者 團 委員長 |
| 中央 闘 争 委員長 | |

3. 鉄道車輛工業経営者連盟労働協約案

(労働協約改訂交渉に当り、連盟小委員会で提示された最終の試案であるが、正式連盟案と呼びうるものではない。全金属設立により打切られた。)

第一條 鉄道車輛工業経営者連盟(以下連盟と呼ぶ)と全国車輛産業労働組合以下組合と呼ぶとは相互の立場を尊重し鉄道車輛工業の発展と組合員の労働条件並びに社会的経済的地位の向上を図るため労働組合法の精神に基いてこの労働協約を締結する。

第二條 連盟は組合が全国唯一の鉄道車輛産業関係労働組合であることを認め連盟と組合又は連盟加入の各会社(以下会社と呼ぶ)と組合各支部(以下支部と呼ぶ)との間の問題に付ては連盟と会社とはすべての交渉を組合又は支部と行いこれ以外の団体との交渉は総べて無効であることを認める。

第三條 会社又は支部が連盟又は組合を脱退した場合には会社又は支部はこの協約に依つて其の有効期間中拘束せられる。
〔了解事項〕

協約書第三條は締結当時と比して著しい事情の変動があつた場合は此の限りでない。

第四條 会社と支部とはこの協約に基いて細部事項又は地域もしくはその企業での特殊事項に関して協約を結ぶことが出来る。

第五條 会社は経済情勢の推移に即應し従業員の生活費をも考慮した最低賃金を保障する。

第六條 会社は労働時間を一日七時間、休憩時間を原則として一時間とする。

第七條 従業員には週休の外三大節、年末、年始及びメーデーを休日とする、但し業務の都合によつて会社、支部、協議の上休日を変更することが出来る。

〔覚 書〕

第八條 條休日給與の取扱いに付ては会社と支部で協議する。

第七條 休暇は次の通りとする。

二五六

- 一、年次休暇 勤続一年以上の者に付ては 十日以上
- 二、忌引休暇 二日以上
- 三、結婚休暇 一日以上
- 四、女子生理休暇 毎月二日以上
- 五、産前産後休暇 各六週間

〔寛 書〕

第七條休暇に対する給與の取扱については会社と支部で協議する。
〔了解事項〕

第七條忌引休暇には伯叔父母の忌引及び父母の法要等之れに類するものは除く。

第九條 会社は従業員及びその家族の生活並びに文化の向上を図るため福利厚生事業の重要であることを認め、その実現に努力する。

第十條 会社従業員は組合員となる。但し左のものを除く。

- 一、部長次長以上と之れに準ずるもの
- 二、課長及び之れに準ずるもの、但し会社と支部双方が協議の上組合員になることを認めたときはこの限りでない
- 三、人事、経理、庶務関係主要職員及び保安掛等
- 四、臨時に雇入れたもの及び試傭期間中のもの
- 五、其の他会社と支部双方で協議の上決定したものの前各号の従業員に対しては不利益な取扱いをしない。

〔寛 書〕

△支部の組合員は従業員でなければならない。但し会社と支部とが協議したものは此の限りでない。

△会社は組合から除名されたものを解雇することとするがその除名が不当でないことを認め、その旨申入れた場合は支部と協議の上決定する。

第十一條 会社は組合員の解雇に關しては支部と協議する。
事業の都合に因る解雇に際しては三十日前に予告するか又は三十日以上平均賃金を支拂う。
退職者には一週間以内賃金並びに別に定める退職金を支拂う。

第十二條 会社は従業員の採用の方針に付ては支部と協議する。

組合員の轉動異動については本人の生活條件、技能等を考慮するものとし支部に於いて妥当でないことを認めその旨申入れた場合には会社は支部と協議する。

組合員の賞罰に付ては会社は支部の諒解を得なければならない。

第十三條 会社は経営方針の変更その他重大な事情がおこつても会社は従業員を解雇しないためにあらゆる合理的な施策を講ずる様努力する。

第十四條 会社は其の職制の改廢に付ては支部と協議する。

第十五條 組合員が勤務時間中組合活動に従事する必要がある時は予め会社に申し出てその承認を得なければならない。

第十六條 支部は会社の承認を得て組合員中の特定者を所定労働時間中組合業務に専念せしめることが出来る。

組合業務に専念する特定者の人員は左の基準に拠るものとする。

- (1) 組合員 五〇〇名以上 三名
- (2) 同 一、〇〇〇名以上 六名
- (3) 同 二、〇〇〇名以上 一〇名

(4) 同

五、〇〇〇名以上

一三名

二五八

(5) 同

四、〇〇〇名以上

一五名

第十七條 会社は組合又は支部が友誼又は外部団体と連絡提携加入の自由を承認する。

第十八條 会社は組合員が組合又は支部加入の団体の役員になる自由を認め第十五條の趣旨に反しない限り其の爲に不利益を與えない。

組合支部役員が解任により職場に復帰した場合は原職並びに原職制上の地位を保證する。但し生産その他の欠くべからざる理由によつて之れを保證しがたいときは会社支部協議する。

第十九條 組合員が就業時間中に政治活動をしうとする場合には事前に会社の承認を得なければならない。

第二十條 会社と支部とは本協約に反しない範囲で経営協議会を設けて経営の民主化を図るものとする。経営協議会の規定は会社と支部との間で別に定める。

第二十一條 会社は経営協議会に必要と認める資料を経営協議会に提供するものとする。

第二十二條 第二十條に定める経営協議会が協議成立した事項は必要に應じて会社と支部双方の承認を経て成文化し労働協約とする。

第二十三條 連盟と組合は双方より一定数の委員を選出して交渉委員会を設け、この協約の疑義解釈運営並びに其の他の交渉に當らせるものとする。

交渉委員会に関する規定は別に定める。

交渉委員会が協議成立した事項は連盟と組合の双方が之れを承認したとき必要に應じて成文化して労働協約とする。

第二十四條 連盟と組合及び会社と支部とはこの協約又は会社と支部とが締結した労働協約其の他の事由に關して紛議が発生した場合には交渉委員会又は経営協議会が協議し円満な妥結に到達する様努力しなければならない。

第二十五條 連盟と組合及び会社と支部とは交渉委員会又は経営協議会が協議が調わないう労働委員会の斡旋、調停又は仲裁を求めた場合にはその斡旋、調停又は仲裁のあるまで爭議行為を行わない。

第二十六條 この協約の有効期間は調印の日から向う一カ年とする。但し期間中であつても双方が同意した場合には変更することが出来る。

第二十七條 前條有効期間が満了になつても何れか一方から変更又は終結の意思表示がないときはこの協約は自動的に一年延長される。

尙お期間に至つて変更の意思表示があつた場合でも双方で認めたときは新協約が成立するまでこの協約を有効とする。

この協約書は三通作成して連盟と組合とが各々一通ずつ保有し一通は関係官廳に届け出る。

年 月 日

〔覽 書〕

この協約中「協議」とは会社が円満な解決を図るため組合の意向を極力尊重し会社は最後に之れを決定するものとする。

〔諒解事項〕

株式会社新潟鉄工所及び三菱重工業株式会社三原車輛製作所は当分の間此の協約の適用を保留する。

4 鉄鋼業経営者連盟労働協約案

二六〇

〇〇〇〇〇〇株式会社(以下会社と稱す) 〇〇〇〇〇〇株式会社 〇〇〇工場労働組合(以下組合と稱す)は産業と労働の公共的、意義と使命に鑑み、労働組合法第二十一條の精神に基き、左の通り協約を締結する。

第一章 総 則

(法的拘束力の附與)

第一條 会社と組合は本協約締結の目的を達成するため万全の手段を盡すと共に、互いに誠意を以つてこれを遵守する義務を負う。協約に違反した場合は会社も組合も法律の一般原則に従い、それぞれ責に任じなければならない。

(基本権の相互限界)

第二條 会社は組合員の労働権(團結権、団体交渉権及び労働争議権)を確認しその適正なる行使を認容すると共に、組合も亦会社の経営権(人事権、経営権、組織権)を確認し、会社がその業務の運営及び従業員の仕事に關し最終の決定権を有することを承認する。

前項の基本権は会社、組合相互にこれを尊重し、法律の規定及び本協約の定めによるの外濫りに相手方の権利範圍を侵してはならない。

(ユニオンと除名問題)

第三條 会社の従業員は原則として組合の組合員とななければならない。

但し左の者はこれを組合員より除外する。

- 一、工場長、部長、課長及びこれと同格の者
- 二、勤労関係担当者、秘書及び経営直屬機関に属する者であつて、組合加入を欲せざるもの

三、顧問及び囑託

四、臨時に雇傭した者及び試用期間中の者

五、右の外会社と組合で認めたる者

第四條 組合より除名された組合員の処置については、三カ月内に会社と組合協議の上定めるものとし、且つ除名については組合は事前に会社に諒解を求めなければならない。

(ボス排除約款)

第五條 組合員は原則として会社の従業員でなければならない。但し会社と組合が協議の上認めたる者はこの限りでない。

第二章 経営協議会

第六條 本協約の目的を達成するため会社、組合双方の代表者より成る経営協議会を設置する。

前項の組合代表者はすべて本社の従業員たる組合員中より選出せられることを要する。

第七條 経営協議会において左の事項を協議する。

一、(第三條第五号、所掲の事項)

二、(第四條第五條所掲の事項)

第八條 経営協議会の構成、運営等については会社組合協議してその細目を定める。

経営協議会において協議成立した事項中重要なものは、会社及び組合双方の確認を経たる上これを成文化し労働協約と同一効力をもたせる。

前項の協議成立した事項については第一條の規定を準用する。

第九條 経営協議会に附議した事項はすべて、会社及び組合双方において充分誠意を以つてこれを慎重協議し妥結に導くよう努力するを要し、かくして尙お決裂した後でなければ団体交渉の方法に訴えることができない。

第十條 組合員たるべき者の雇入れ、組合員の解雇、異動、賞罰に関する基準は予め会社と組合協議してこれを定める。前項の解雇及び賞罰の基準の適用につき疑義ある場合は、組合は会社に対し異議又は希望を申し出ることが出来る。この場合には会社はできるだけこれを尊重する。

第十一條 左の者については、会社は一方的にこれを解雇することが出来る。
一、停年に達した者
二、本人自ら退職を願出た者
三、臨時に雇傭した者及び試用期間中の者
四、罰金以上の刑に処せられた者、又はこれ等の前科を存する者で、其の後素行の修まらぬ者
五、嘗つて前号の刑に値する犯罪行為をした者でその後会社の統制を紊す等改悛の情なき者
前項第三号乃至第五号の者の解雇は労働基準法第二十條の規定に従う。

第四章 労働条件

第十二條 労働条件の基準は会社と組合協議してこれを定める。

第十三條 会社はその経営を困難ならしめない範囲において、組合員の生活の安定向上を図り最低賃金を保障するよう努力する。但しこの最低賃金額は生活費の外本人の能力及び能率、勤情、勤続年数、家庭の状況その他を綜合勘案し前條の手續を経てこれを定める。

第五章 組合活動

第十四條 会社は組合活動の自由を認め組合員たるの故を以つて不利益を與えない。但し法令、本協約、就業規則及び信義誠実の原則に反する組合活動は正当なる組合活動とは認めない。

第十五條 すべて組合活動は就業時間外において行うことを本則とする。

就業時間中の組合活動については左の各号に依る。

- 一、組合規約に定めた總會及び大会の開催は組合において事前にその旨会社に通知し諒解を得ること。
- 二、特定の組合役員が必要な組合業務に従事する場合は其の都度事前に所属長の諒解を得ること。
- 三、組合員が組合業務のため出張する場合はその都度事前に所属長を経て会社の承認を得ること。この場合の出張費は組合負担とするがその者を欠勤扱いとはしない。
- 四、一般組合員の組合活動は其の都度、事前に所属長の承認を得る、且つ会社業務に支障を來さない。ことを条件としてのみ許される。

第十六條 会社は組合が組合員中より予め氏名を通告した一定数の組合業務専任者を置くことを認める。

組合業務専任者が専任中は、会社は給料を支拂わない。

組合業務専任者が専任を解かれた場合は、会社はできるだけ原地位に復帰させるよう努める。

第十七條 会社は組合と協議の上適当と認める限度において、組合事務室、用度の貸與施設の利用その他につき利便を與える。

第十八條 組合の報道及び告知の掲示は会社と組合協議の上定めた所定の掲示板を限り使用するものとする。前項の掲示板は組合関係以外の宣傳廣告及び政治的目的のために使用してはならない。すべて報道及び告知は眞実を旨とし信義の原則に従いこれをなすことを要する。

第六章 政治活動

第十九條 会社は組合員の政治活動の自由を認め、公民としての権利の行使に対し不利な取扱いをしない。

会社は前項の権利行使に必要な時間を與え、これを出勤扱いとする。

第二十條 組合員が公職に就任した場合の取扱いは左の各号に依る。

- 一、常時職場を離れるときは就任期間に限り休職とし無給とする。
- 二、その他の場合は出欠勤の取扱いを通常通りとする。

第七章 紛議及び争議行爲の調整

第二十一条 会社と組合の間に紛議を生じた場合は、経営協議会において、できるだけ速かにこれが解決を図るよう双方共に努力する。

前項の方法により解決できなかった場合は、何れかの一方の申し立てにより労働委員会の斡旋、調停又は仲裁に付する。前二項の手続中は会社も組合も一切の争議行爲を行うことが許されない。これに反した争議行爲は平和義務違反として法律上の責を生ずる。

第二十二条 組合は争議行爲を行つてゐる場合でも、会社から申し入れのあつたときは、次の二つのことを承認し実行しなければならない。

- 一、会社事業部の人的並びに物的安全保持のための要員として会社の承認する一定数の組合員を会社に提供すること。
 - 二、争議解決に必要な業務を行うため会社の容認する定数の組合員を会社の当該業務に就かしめること。
- 第二十三条 会社は罷業、怠業中の給與及び争議に関する費用は一切組合員又は組合に支拂われない、会社が組合又は組合員の争議行爲に対しロック、アウト（作業所閉鎖）の争議行爲を以つて對抗した場合でも同様である。

第八章 有効期間

第二十四条 本協約は昭和二十三年 月 日より実施し有効期間を六カ月とする。

但し期間満了二週間前までに、会社又は組合の何れからも改訂の申し入れないときは、更に六カ月間有効とする。右有効期間中でも双方改訂を希望するときは、経営協議会において協議の上これをなすことを得る。

第二十五条 有効期間中は会社も組合も、相手方から一方的に本協約の改訂を強制せられることはない。



