

366.1

R64r5



0037771000

0037771-000

366.1-R64r5

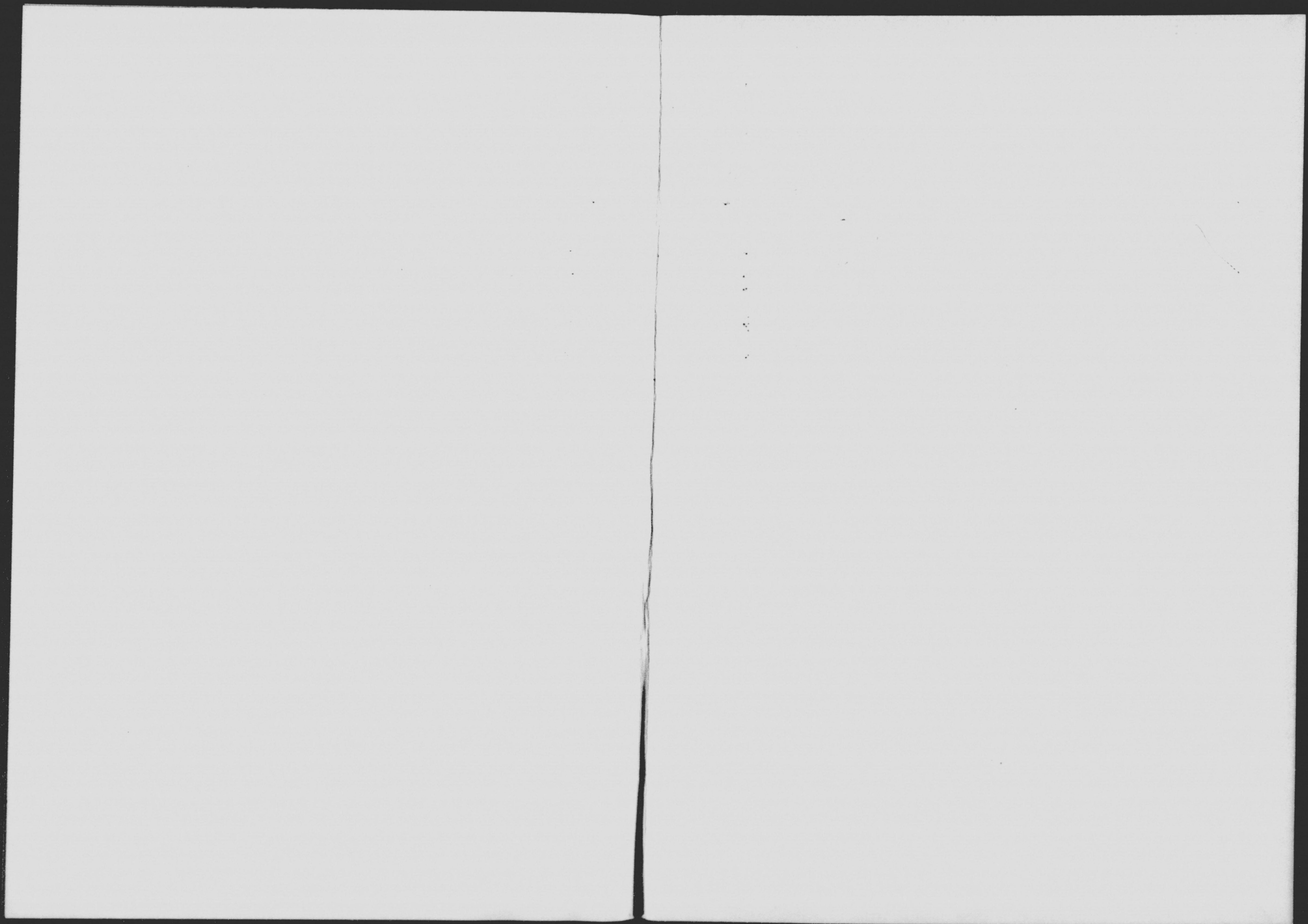
労働協約集

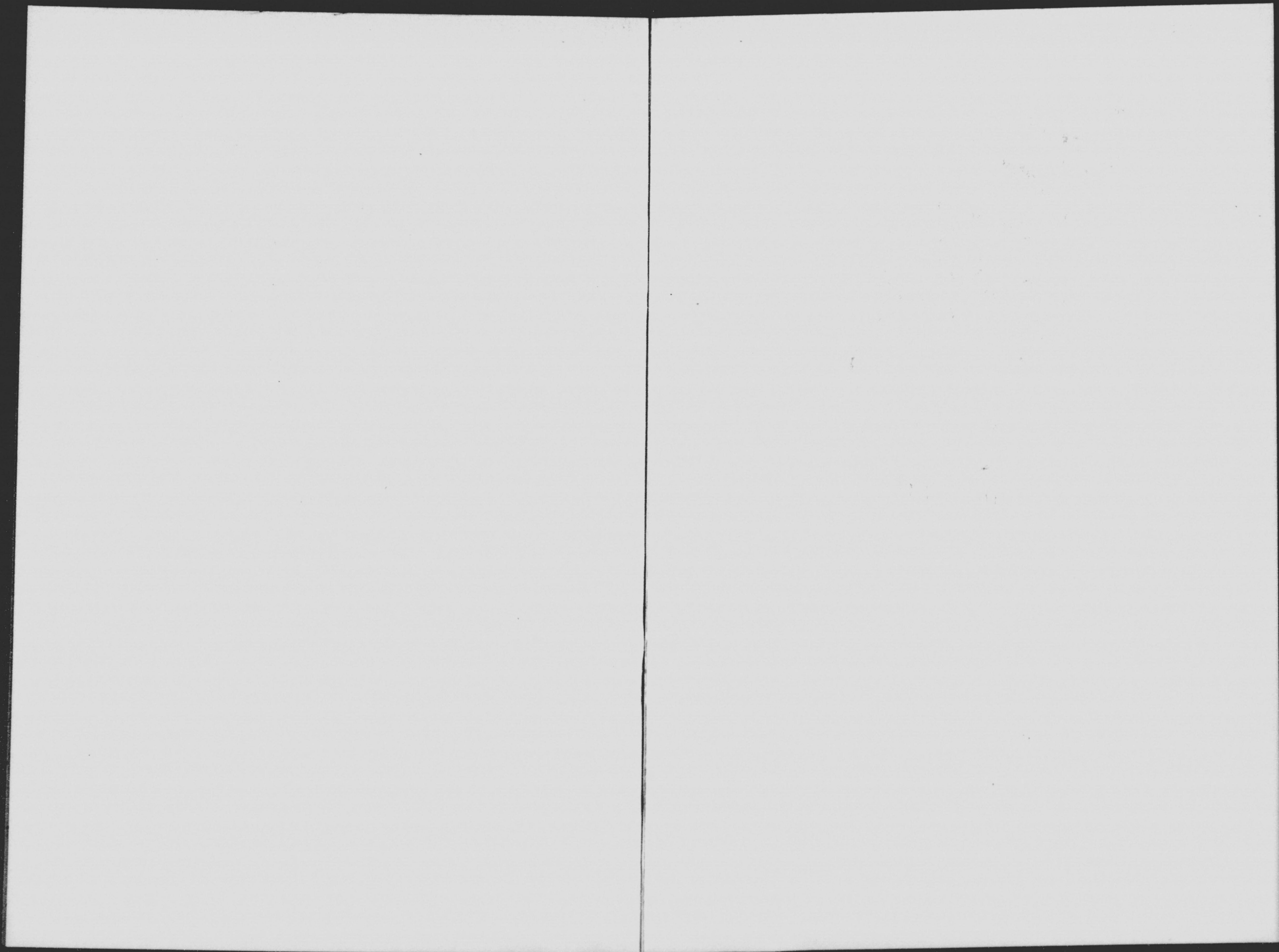
労働省労政局

第1輯

1948. 10

AGF





工 2 W 13

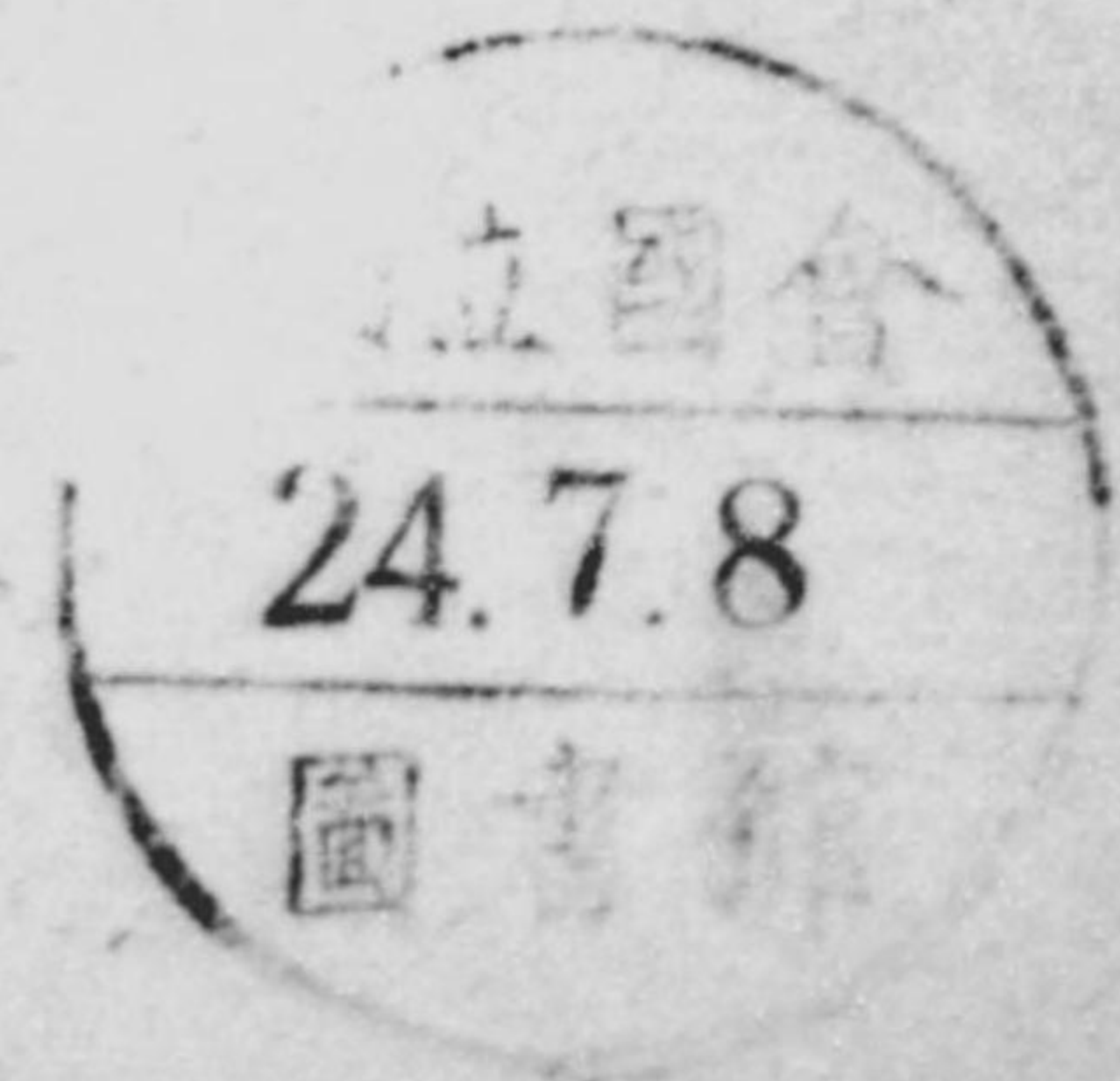
1939

勞協約資料第三號
昭和二十三年十月二十日

勞働協約集

第一輯

勞働省勞政局



336.1
R64r5

昭和23年10月20日
勞働協約資料第三號

勞働協約集

第二輯

勞働省勞政局編

366.1
R64r5



89W98227

はしがき

労働組合法が施行されてから二年有余、我が國労働組合の組織の急激な発達に伴い、労働協約も急速な普及をみている。即ち昭和二十三年七月末に於いて、約一万三千五百の労働組合が、労働協約を締結しており、労働協約の適用を受けている従業員数は、約五百三十万に及んでいる。しかし、このような外面的な普及の反面協約の内容をみると、まだまだ法三章的な協約で、原則的規定の羅列に終つているもの、或いは会社・工場の実情を無視し全國組合本部の基準案に倣つたもの等が多く、實際の運営において労働協約が却つて労資間の紛争の原因となつている事例が少くない。これでは折角労働協約を締結した意味が失はれる。労働関係の安定は労資が相互に相手方の立場を尊重し、正しいバランスの上に立つて、夫々の権利義務、労働条件等を詳細に定めた労働協約の誠実な遵守の上にも維持される。しかして、生産の向上、経済再建は、労働関係の安定にかゝることが大であり、労働協約は、わが國經濟の再建の上に重要な役割をもつてゐるわけである。労組法が施行されてから三年、労働協約について労資間において次第に眞剣な検討が加えられようとしている折柄、こゝに若干の労働協約を集録した。これらの協約も、いろいろの立場から、批判され、検討さるべき少からざる問題

を含まないわけであるが、これから労働協約を締結したり、改訂しようとする労資双方にとつて、労働組合が、どのような要求をもっているか、それに對して使用者側が、どこに重點をおいているか、更にこれらの労資の主張が、實際の労働協約となつて、どのように具体化されているかを一見する上の一助ともなれば幸いである。種々の事情で集録することが出来なかつた労働協約も少くないのであるが、漸次、補つてゆくことにして、取敢えず第一集を刊行した次第である。

目次

(一) 現行労働協約の部

(イ) 使用者団体と締結された労働協約

1 私鉄経営者連盟	日本私鉄労働組合総連合	一
2 鉄道車輛工業経営者連盟	全國車輛産業労働組合	七
3 船舶運管会	全日本海員組合	一〇
4 淀橋清運、駒沢運送株式会社等の 諸会社で作られた経営者團	東京貨物自動車運送労働組合	一四

(ロ) 使用者と締結された労働協約

1 日本通運株式会社	全日通労働組合	一九
2 財団法人日本放送労働組合	日本放送労働組合	二〇
3 帝國石油株式会社	帝國石油労働組合	三四
4 東宝株式会社	全國映画演劇労働組合	三八
5 王子製紙株式会社	王子製紙労働組合連合会	四七
6 東洋紡績株式会社	東洋紡績労働組合	六三
7 敷島紡績株式会社	敷島紡績労働組合協議会	八七
8 大日本麥酒株式会社	大日本麥酒従業員組合連合会	一〇三

9	武田藥品工業株式会社	—	武田薬工労働組合	一一八
10	株式会社東京会館	—	東京会館従業員組合	一三一

(二) 労働協約案之部 一六〇

(イ) 労働組合の作成せる労働協約案

1	産別会議調査部編団体協約	一六〇
2	全日本化学産業労働組合調査部労働協約案	一七〇
3	日本電気産業労働組合労働協約案	一八〇
4	全日本金属労働組合労働協約基準案	一八六
5	日本映画演劇労働組合労働協約案	一九二
6	全日本印刷出版労働組合労働協約案	一九七
7	全日本造船労働組合労働協約基準案	一九八
8	全日本新聞労働組合中央執行委員会労働協約案	二〇三
9	全日本金属鉱山労働組合連合会新労働協約案	二一五
10	全日本電線工業労働組合労働協約案	二二〇
11	全国ガス労働組合協議会労働協約案	二二七

(ロ) 使用者団体の作成せる労働協約案 二三三

1	東京商工会議所編労働協約案	二三二
2	電気事業経営者会議労働協約案	二四八
3	鉄道車輛工業経営者連盟労働協約案	二五五
4	鉄鋼業経営者連盟労働協約案	二六〇

(一) 現行協約の部

1 使用者團體と締結された労働協約

1 私鐵經營者連盟と日本私鐵労働總連合との間に締結された労働協約

私鐵經營者連盟（以下連盟と云う）と日本私鐵労働組合總連合会（以下總連と云う）とは、左の協約を締結する。

第一條 連盟は總連とのみ團體交渉を行う。

第二條 連盟に加盟する会社（以下加盟会社と云う）は、その会社内に於て總連に加盟する組合（以下加盟組合と云う）以外組合を認めない。

第三條 連盟及び總連は、会社事業の公益性に鑑み、その發展と労働條件の維持向上のため互に協力する。

第四條 労働條件は、連盟及び總連又は加盟会社及び加盟組合が対等の立場で決める。

第五條 加盟会社は物價の変動に應じ、組合員及びその家族の生活費を基準とする最低賃金制を確立実施する。

第六條 加盟会社は、会社が全額を負担する退職金制度を確立実施する。

第七條 前二條の実施については、連盟と總連又は加盟会社と加盟組合とで協議する。

第八條 連盟及び總連は、労働関係の公正なる調整を図るため、連盟及び總連を代表する委員で中央協議会を設ける。

前項による協定事項は双方必要なる手続を経てこの協約と同一の効力をもつものとする。

加盟会社と加盟組合との間に紛議が起きたときは、その双方又は一方からの申出によつて、中央協議会はその解決を図る。中央協議会の細則は別に定める。

第九條 加盟会社と加盟組合とは、この協約に基づいて、細部事項に関し協約を締結する。

第十條 この協約の適用を受けるものは、別添協約締結承認者名簿に登録された会社及び組合とする。

前項の名簿に登録されて居ない会社と、その会社内の組合がそれぞれ連盟及び総連に加盟したときは、新に名簿に登録し、この協約の適用をうける。

第十一條 この協約の有効期間は、一箇年とする。但し期間満了二箇月前迄に双方又は一方から何等の意志表示のないときは、更に一箇年継続する。

新協約の成立する迄は、この協約は、有効である。

第十二條 この協約を証するため、協約書二通を作成し、連盟及び総連各一通を保管する。

昭和二十三年四月二日

私鉄経営者連盟

代表 鈴木清秀

日本私鉄労働組合総連合会

代表 藤田藤太郎

覚書

覚書私鉄経営者連盟（以下連盟と云う）と日本私鉄労働組合総連合会（以下総連と云う）とは昭和二十三年四月二日協約を締結するにあつて左の覚書を交換する。

一、本協約第八條の中央協議会の下に必要に応じて地方並びに地区協議会を置く事ができる

一、本協約の主旨に則り、連盟及び総連は、左の事項について相互に通告する

(一) 新加盟並びに脱退

(二) 主要な役員の変更

(三) 労働委員会に対する調停、斡旋の申請

(四) その他必要な事項

昭和二十三年四月二日

私鉄経営者連盟

代表 鈴木清秀

日本私鉄労働組合総連合会

代表 藤田藤太郎

労働協約書承認者名簿 (昭和二三・二・二七現在)

鋼路臨港鉄道株式会社	九十九里鉄道株式会社	阪神電気鉄道株式会社	有田鉄道株式会社
花巻温泉鉄道株式会社	小湊鉄道株式会社	京阪神急行電鉄株式会社	能勢電気軌道株式会社
十和田鉄道株式会社	銚子鉄道株式会社	近畿日本鉄道株式会社	信貴生駒電鉄株式会社
栗原鉄道株式会社	箱根登山鉄道株式会社	南海電気鉄道株式会社	山陽電気軌道株式会社
長野電鉄株式会社	草軽電気鉄道株式会社	京福電気鉄道株式会社	伊豫鉄道株式会社
秋田中央交通株式会社	日立電鉄株式会社	江若鉄道株式会社	土佐交通株式会社
上田丸子電鉄株式会社	新京成電鉄株式会社	奈良電気鉄道株式会社	西日本鉄道株式会社
東京急行電鉄株式会社	上毛電気鉄道株式会社	御坊臨港鉄道株式会社	鹿本鉄道株式会社
東武鉄道株式会社	静岡鉄道株式会社	山陽電気鉄道株式会社	長崎電気軌道株式会社
京成電気鉄道株式会社	田口鉄道株式会社	和歌山電気軌道株式会社	大分交通株式会社
帝都高速度公営團	北陸鉄道株式会社	神有三木電気鉄道株式会社	琴平参宮電鉄株式会社
相模鉄道株式会社	名古屋鉄道株式会社	和歌山鉄道株式会社	秋保電気鉄道株式会社
常総筑波鉄道株式会社	尾小屋鉄道株式会社	三重交通株式会社	
江ノ島電気鉄道株式会社	遠州鉄道株式会社	淡路交通株式会社	

中央協議会規定

昭和二十三年四月二日私鉄経営者連盟(以下連盟と云々)と日本私鉄労働組合総連合会(以下総連と云う)との間に締結した協約第八條に依る中央協議会の組織運営について、左の通り定める。

第一條 組織

イ 本協議会に左の委員を置く

連盟側 十名

総連側 十名

ロ 委員は、各々の組織で選出し、代表権を持つ。但し、加盟会社及び加盟組合間の問題の協議の際は、双方同数若干の委員を加える事ができる。

第二條 協議事項

イ 私鉄輸送復興に関する件

ロ 私鉄従業員の労働条件及び福利厚生に関する件

ハ 其他必要と認められた事項

第三條 運営

イ 本協議会は、毎月一回之を開催する。

但し、一方の申立てに依つて臨時に開催する事ができる。

会議の招集は、当番委員がこれにあたる。

ロ 会議は、連盟及び総連委員各三分の二以上の出席に依り成立する。

但し、代理者に委任したる場合は、委任権は相互に確認する。

ハ 会議は議長に依る。

但し、議長は会議の都度協議の上決定する。

ニ 本協議会の協議事項は、連盟と総連との間の基本的問題を主とし、加盟会社及び加盟組合間の問題については、その都度本協議会で決める。

ホ 議案は、会議開催十日前までに当番委員を通じて各々組織代表者に提出する。

ヘ 本協議会で必要と認められた時は、専門分科委員会を持つ事ができる。

この委員会の委員は、双方同数とし、必要に応じて双方が同意した専門技術者、学識経験者、社会人を委嘱して、之に加える事ができる。

但し、委嘱委員は、連盟又は総連委員合計数の二分の一以下とする。

ト 本協議会の議事の決定は、全会一致制に依る。

決定事項は、双方の機関の承認を必要とする。

チ 本協議会に委員中から双方一名宛の当番委員を選出し、議案の整理、議事録を作成及び相互の連絡、その他協議に関する一切の事務を管掌させる。

但し、必要と認められた時は、書記若干名を置き、当番委員を補佐させる。

第四條 附記

イ 本規定の改廃は、本協議会の決定に依る。

ロ 本規定は、昭和二十三年四月二日からこれを実施する。

昭和二十三年四月二日

私鉄経営者連盟

代表 鈴木清秀

日本私鉄労働組合総連合会

代表 藤田藤太郎

2

2 鉄道車輛工業経営者連盟と全国車輛産業労働組合との間に締結された労働協約

(本協約は昭和二十三年六月を以て失効している)

第一條 鉄道車輛工業経営者連盟(以下連盟と稱す) 全国車輛産業労働組合(以下組合と稱す)は労働組合法第二十一條の精神に則り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期し本労働協約を締結す

第二條 連盟は組合が全国唯一の鉄道車輛関係労働組合なることを認め連盟と組合又は連盟加入の各会社(以下会社と稱す)と組合各支部(以下支部と稱す)との間の問題に付ては連盟及会社は一切の交渉を組合又は支部と行い之以外の団体との交渉は総て無効なることを認む

第三條 会社又は支部が連盟又は組合を脱退したる場合会社又は支部は本協約に依り其の改訂期まで拘束せらるるものとす

第四條 連盟及び組合はそれぞれ会社と支部又は各支部加入企業別組合連合会とが締結したる労働協約は本協約に抵触せざる限りに於て有効なることを承認す

第五條 会社は経済情勢の推に移即應し従業員の最低賃金を保障するものとす

第六條 会社は就業時間一日八時間とし休憩時間は原則として一時間とす

第七條 会社は従業員に一年に付最低十日の有給休暇及女子に対しては必要に應じ外に最低月二回の有給生理休暇を支給す

第八條 会社は福利厚生施設及び文化教育事業の運営に付ては支部をして参画せしむるか又は支部と協議の上行うものとす

第九條 会社従業員は組合員たることを要す但し会社支部双方協議したるものは此の限りにあらず

第十條 会社は組合員の解雇に關しては支部と協議するものとす

第十一條 会社は従業員採用の方針に付支部と協議するものとす

組合員の登用異動及び採用に付支部に於て妥当ならずと認めその旨申入れたる場合は会社は支部と協議するものとす
組合員の賞罰に付会社は支部の諒解を得るものとす

第十二條 会社は会社の解散工場閉鎖長期休業等組合員の生活上大なる影響あるものに付ては支部の諒解を得るものとす

第十三條 会社は其の職制の改廃に付ては支部の諒解を得るものとす

第十四條 会社は外部勞務受給契約に付ては支部と協議するものとす

第十五條 会社は支部と協議の上支部の組合員が就業時間中組合及び支部業務に従事することを承認す

第十六條 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

第十七條 会社は組合員が組合又は支部加入の団体の役員たるの自由を認め第十五條の趣旨に反せざる限りその爲に不利益を與えず

第十七條之二 組合員が政黒に加入し或は公職に就くことは自由にして会社は組合員が政治活動をなすことを認め之が爲に不利益を

與えず、但し組合員が就業時間中政治活動を爲さんとする場合は事前に会社に諒解を得るものとす

第十八條 会社と支部とは本協約に反せざる範圍に於て経営協議會を設け経営民主化を図るものとす経営協議會の規定は会社と支部

間に於て之を定む

第十九條 前條に定むる経営協議會に於て協議成立したる事項は必要に應じ会社支部双方の承認を経て成文化し労働協約とす

第二十條 連盟及組合は双方一定数の委員を選出し交渉委員會を設け本協約の疑義解釈運営並に其の他の交渉に當らしむるものとす

交渉委員會に關する規定は別に之を定む

交渉委員會に於て協議成立したる事項は連盟及組合双方之を承認したるとき必要に應じ成文化し労働協約とす

第二十一條 本協約の有効期間は調印の日より向う一ヶ年とす 但し期間中と雖も双方同意したる場合は変更することを得

第二十二條 前條の有効期間満了に至るも何れか一方より変更は終結の意思表示なきとき本協約は自動的に一年延長せらるるものとす

尙期間に至り変更の意思表示ありたる場合と雖も双方認めたるときは新協約成立迄本協約を有効とす
本協約書は三通作成し連盟組合各一通保有し一通は關係官廳に届出するものとす

昭和二十一年十二月二十二日

鉄道車輛工業經營者連盟
理事長 徳 永 晋 作
全國車輛產業労働組合
執行委員長 望 月 英 一

覚 書

連盟と組合は昭和二十一年十二月二十二日双方の間に締結せられたる労働協約に附帶して左記の通り覚書を取交す

記

- 一 支部の組合員は従業員たることを要す 但し会社支部双方協議したるものは此の限りにあらず
- 二 会社は組合より除名されたるものは解雇するものとし妥当ならずと認めたるものは支部と協議の上決定するものとす
- 三 第十二條には企業再建整備法に基く資金貸與の場合を含む

昭和二十一年十二月二十二日

築道車輛工業經營者連盟

理事長 徳永晋作

全國車輛產業労働組合

執行委員長 望月英一

3 船舶運営会と全日本海員組合との間に締結された労働協約

船舶運営会(以下運営会と言う)と全日本海員組合(以下組合という)は相互の公正な理解と信義に基いて左の通り協約を締結する。

一 総 則

第一條 運営会はその所属船員に関する一切の交渉を組合と行う。

第二條 この協約締結以前から実施している労働条件に関する規定及び双方の間に締結した協定はこの協約に抵触しない限り有効である。

第三條 運営会は海上生活と海上労働の特殊性に鑑み労働条件の改善向上の爲に最善の努力を拂う。

第四條 組合は組合員の自主的責任感を昂揚し能率増進の爲に最善の努力を拂う。

第五條 運営会は船員を雇傭する場合はその一般方針につき組合と協議して決める。

第六條 運営会は組合の同意なくしては組合員を解雇しない。

第七條 運営会は組合員が一二五名を限度として陸上に於いて常時組合事務に従事することを認める。

第八條 運営会はその所属船員の勤務に関する責任者が勤務に特別な支障がないと認めた場合には組合員が組合活動をする自由を認める、但し時間外勤務、出張等に対する取扱いはしない。

第九條 組合は所属船員の勤務に関する運営会の責任者の職務上の正当なる行爲に対しては拘束しない。又組合は組合活動の故を

以つて船務其の他の運営会業務を怠つてはならない。

第十條 運営会は組合に協力して組合員の毎月の給与から組合費を徴集する。

第十一條 この労働協約については双方の間に紛議を生じた場合は労働委員会に於いてこれが解決をはからなければならない。

第十二條 労働委員会に於いて交渉協議に当つては双方共充分誠意を盡しなお一致出来なかつた場合は船員労働委員会に諮つて解決に努める。

一 交渉協議

第十三條 運営会と組合両者間の重要事項の交渉協議は左の機関を通じて行う。

イ 労働委員会

ロ 経営協議会

第十四條 労働委員会は左の事項を協議する。

一 雇傭解雇に関する事項

二 給料其の他の報酬に関する事項

三 食料衛生に関する事項

四 労働時間、定員、休日休暇に関する事項

五 職制職務賞罰に関する事項

六 教育に関する事項

七 退職金失業手当雇止手当に関する事項

八 災害補償に関する事項

九 被服日用品福利厚生に関する事項

十 労働協約の改廃並に各條項の解釈に関する事項

十一 紛議その調整に関する事項

十二 その他労働条件に関する事項

第十五條 経営協議会は左の事項を協議する。

一 経営の基本方針に関する事項

二 業務一般に関する事項

三 運営会の民主化並に能率増進に関する事項

四 豫算並に経理に関する事項

五 労働協約の実施に関する事項

六 完全雇傭の具体策に関する事項

七 配乗並に海陸勤務交流に関する事項

第十六條 経営協議会の下部機構として各地に地方協議会を設けることが出来る。

第十七條 第十三條の機關で決定したことは両者之を遵守履行する。

第十八條 労務委員会で決定したことの内両者が必要と認めた事項は成文化しこの協約に含める。

第十九條 第十三條の會議は公開する。但し特別の必要あるときは両者の同意によつて非公開とすることができる。

第二十條 第十三條の機關の細則は別に定める。

一 協約の期間

第二十一條 この協約の有効期間は調印の日より六ヶ月とする。

この協約の改廃の必要を認めるときは少くとも有効期間一ヶ月前迄は文書を以つて相手方に通告しなければならない。

通告がないときは引続き六ヶ月有効とする。但し改廃に関する交渉が有効期間中に成立しない場合はそれが成立する迄この協約は有効とする。有効期間中でも両者が同意した場合は改訂することができる。

附 則

第二十二條 昭和二十一年一月十六日に締結された協約はこの協約が締結された日から効力を失う。

第二十三條 この協約が締結される前に設置された左の委員会は廃止する。

一 船舶運営会船員労務協定委員会

一 船員完全雇傭対策委員会

三 船員給與協議会

四 船員配乗管理委員会

第二十四條 この協約書は二通を作成し運営会組合各一通を保有し証とする。

右協約する。

昭和二十二年八月三十一日

船舶運営会 理事長 柳 瀬 省 吾
全日本海員組合 組合長 陰 山 操

労働協約に関する船舶運営会及び全日本海員組合間の諒解事項

一 組合は労働協約第七條の該当者の所属課職氏名並に組合に於ける勤務地職名等を運営会に通知し諒解を得る。運営会は労働協約第七條該当者の内専ら運営会所属船員に関する組合事務を担当する者に対しては本給家族手当自宅待機の加給金月俸賞與を支給しその他給與旅費等を支給しない。

一四
運管会所属船員で組合の役員に就任した者は船員籍保留のまま無給とする。但し復職の場合は勤続年限昇給については引続き運管会に勤務中の者と同様に取扱うもこの取扱いは昭和二十一年十二月六日の申合せ事項該当者で現在なお運管会在籍者とも適用される。

前項の役員とは左の者を言う。

組合長 副組合長 部長 次長 支部長 出張所長

二 労働協約第十五條の協約内容については運管会の性格上單に報告にとどまる場合があることを組合は認める。

三 第二條による規定並に協定は別紙の通りとする。

右労働協約書の諒解事項として証認する。

昭和二十二年八月三十一日

以上

船舶銳管会 理事長
全日本海員組合 理事長

4 東京貨物自動車運送労働組合と、駒沢運送株式会社以下の諸会社で作られた経営者團との間に締結された労働協約

(東京貨物自動車運送労働組合は全日本自動車運送労働組合連合会加盟組合である)

東京貨物自動車運送労働組合(以下組合という)と日本橋、京橋、麹町、神田、芝、相鉄、淺草、兩國、平野、大和、東横、城西、荒川、王子、城北、食糧、築地、本所、品川、大崎、豊島、板橋、向島、城東、市場、牛乳、砂利、石油、味噌、職員、世田谷、東和清掃、淀橋清運並びに駒沢運送株式会社で作られた経営者團(以下会社という)とは次の協約を締結する。

第一章 総 則

第一條 会社は組合がトラック輸送産業の東京都に於ける唯一の單一組合であることを確認し、労働条件其他従業員の利害に関する問題は凡て組合と交渉を行い、他の団体とは交渉しない。

第二條 会社、組合のうち、どちらかの一部がその団体から脱退しても、この協約によつて拘束せられる。

第三條 会社は組合の組合員でないものを従業員させる事は出来ない。但し組合の時に認められたものはこの限りでない。

第四條 会社は従業員及び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。

第五條 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をしない。

第六條 従業員の労働条件其他に関して会社と組合各支部との間に結ばれた協定は、この協約あるいは今後の団体交渉によつて変更せられない限り有効であり、本協約によつて労働条件を低下させる事は出来ない。

第二章 雇入解雇轉勤異動賞罰

第七條 会社は組合の承認なくして従業員を雇入れ又は解雇してはならない。

第八條 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。

第九條 会社は従業員の轉勤、異動については本人の意志、生活条件、技能等を公平に考慮して之を行ひ且つ豫め本人に通告しなければならぬ。賞罰については適切公平に行わなければならない。前二項の轉勤、異動、賞罰については組合が不当と認められた場合は之を拒否することが出来る、組合の拒否した轉勤、異動、賞罰は之を無効とする。

第三章 労働条件

第十條 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凡て会社と組合との団体交渉によつて定めるものとする。

第一節 労働時間、休日、休暇

第十一條 一日の基準労働時間は拘束八時間とする。

第十二條 休日は日曜日の外別に定めた祝祭日、年末二日、年始三日とし其の他特別の理由ある時は臨時休日とする。

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 年次休暇は一年に付十二日以上とし、特別休暇は別に定めるところによる。

第二節 賃金賞罰

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。

イ 本人及び家族の生活を保証する。

ロ 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。

ハ 勤続年数に應じて賃金を増加支給する。

ニ 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。

ホ 寒地帯に勤務するものに対しては多營の費用を保証する。

ヘ 超過労働、特殊労働並に其の他の特殊な労働條件に対しては特別の賃金を支給する。

第十六條 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はしない。

第十七條 労働賃金は毎月定められた日迄に支拂うものとす。

第十八條 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ない。

第三節 安全衛生

第二十條 会社は業務のため生ずる事あるべき危害を防止するため必要な措置を講じまた必要な技能を有しないものを危険な業務につかせない。

第四節 災害補償

第二十一條 会社は従業員が業務上の原因により負傷し、又は疾病にかつたときは療養に必要な一切の費用を負担する。

第二十二條 会社は前條に該当するものか止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する。

第二十三條 会社は従業員が業務上の原因により死亡したときはこれを社葬とし、別に定めるところにより遺族の生活の十分な保証する。会社は従業員が業務上の原因により死亡した時に別に定めるところにより遺族の生活を扶助する。

第二十四條 会社は従業員が業務上の原因により死亡し又は負傷し、或は疾病にかかつた時は別に定める慰しや料を支拂う。

第二十五條 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。

第五節 福利厚生

第二十六條 会社は従業員及びその家族の福利厚生のため必要な物資を確保する。

第二十七條 会社は従業員及びその家族の喪中に際して別に定める所により金品を贈る。

第四章 経営参加

第二十八條 会社の経営に組合が参加する爲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。

第二十九條 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。

第三十條 会社と組合は経営協議会に於て左の各号について協議する。

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 事業の廃止、閉鎖、長期休業、併合、分割等重大なる改変に関する事項

- 4 職制機構並にその他の諸規程の制定改廃に関する事項
- 5 豫算決算に関する事項
- 6 従業員の技能向上に関する事項
- 7 従業員及びその家族の福利厚生に関する事項
- 8 組合が団体交渉によらぬ事を認めた労働条件に関する事項
- 9 其の他前各号に関連する事項

第三十一條 会社は随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を閲覧させるものとする。

第五章 組合及び組合員の活動について

第三十二條 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、これにより差別待遇をしない。

第三十三條 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。

第三十四條 会社は組合が組合活動のために土地、社屋並に施設の一部を使用する事を認める。

第三十五條 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。

第三十六條 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 争議行為について

第三十七條 組合は会社がこの協約の履行について誠意を缺くと認めるときは行動の自由をもつ

第三十八條 この協約に拘らず会社は組合が組合の規約綱領並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。

第三十九條 会社は組合の争議行為以外のものによる業務の遂行等如何なる形の争議妨害行為も行わない。

第七章 附記

第四十條 この協約締結以前に会社を構成してゐる各事業者と、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に

其れに基いて協定された事項はこの協約にてい触しないと組合が認めたものは当事者間に有効である。

第四十一條 この協約を結んだ日から向う六ヶ月間有効とする。

第四十二條 協約変更の意思表示がなされても新協約が出来る迄の期間はこの協約は有効である。

第四十三條 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。

第四十四條 この協約の解釈について疑義が生じた場合組合が之を説明するものとする。

□ 使用者と締結された労働協約

1 日本通運株式会社と全日通労働組合との間に締結された労働協約

日本通運株式会社（以下会社という）は、全日通労働組合（以下組合という）を、会社従業員の唯一の組合と認め、その団体交渉権並びに團體協約権を確認し、一切の交渉を組合とのみ行い、これ以外の団体との交渉は総て無効であることを認め、左の事項を協約する。

第一條 会社の従業員は、組合の組合員とする。但し、会社、組合双方で認めたものはこれを除く。

第二條 会社及び組合は、従業員に対し、組合員又は非組合員であることを理由にして、差別待遇をしない。

第三條 組合から除名された従業員は、当然には罷免されなければならないけれども会社は、右のものと団体交渉をしない。

第四條 組合は、会社の経営権を確認し、会社は、産業民主化の精神に基き、経営協議会の設置により、組合の経営参加を認める。

会社及び組合は、経営協議会の決定事項を、責任をもつて、実行する。

経営協議会の構成及び運営については、別にこれを定める。

第五條 会社は、最低生活費を基礎とし、物價の昂騰に應ずる給料、賃金を、別に協定するスライド方式によつて定め、併せて、合理的な退職慰勞金制度を確立し、従業員の最低生活を保証する。

第六條 組合は、会社の人事権を認めるが、これに対する異議の申立てをすることができる。

従業員の昇給に関する基準並びに採用、異動、賞罰、待命、休職及び解職の一般方針に関しては、会社は、組合機関にこれを説明し、組合の意向を充分に聴取する。

第七條 会社は、機構の改廃、予算、決算及び事業計画については、組合と協議し、その意見を充分に参酌する。

第八條 従業員の労働時間、休日並びに年次休暇は、次の通りとする。

一 労働時間は、一日拘束八時間とし、一時間の休憩時間を認める。但し、業務の都合によつて、会社は、組合と協議の上、労働時間を調整する。

二 休日は、一月二日、五月一日、日曜日並びに國祭日と同日数を認め、総て有給とする。

三 年次休暇は、一年間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した社員に対し、次の区別によつて與え、有給とする。

勤続年数 休暇日数

一年—三年 十四日

以上一年を増す毎に、一日を加える。但し、二十五日を超えることはない。

第九條 会社は、その業務執行に支障を來さない限り、組合員の公職就任及びこれに伴う政治活動の自由を認める。但し、公職に就任したものの取り扱いは、組合と協議の上、これを決定する。

第十條 会社は、組合事業を行うに必要な従業員若十名を、組合専任者として認め、専任者の員数は、会社と組合が双方協議の上、これを決定する。

第十一條 組合員が、勤務時間中に、組合活動をしようとするときは、所属長に申し出て所属長は、業務に重大な支障のない限り、

これを認める。

組合活動のための出張は、出張扱いとするが、旅費は支給しない。

第十二條 会社は、組合の争議中に於ては、一切の勞務供給請負業者と勞務供給契約を行わない。

第十三條 従業員の福利厚生施設に対しては、会社、組合双方が協議の上、企画運用する。

第十四條 会社と組合との間に紛争が生じた場合は、経営協議会に於て双方誠意をもつて解決に努める。

第十五條 前記各條以外の事項で、地方の特殊事情に鑑み、必要と認めるものは、各地区又は各支部に於て協定した實書を認める。

第十六條 この協約は、右大綱を示すものであつて、その細則については就業規則でこれを定める。

第十七條 この協約の有効期間は、締結の日から滿六ヶ月とする。但し有効期間中であつても、会社又は組合の何れか一方から、変更の申し出があつた場合は、会社と組合が協議の上、変更することができる。

期間滿了一ヶ月前に、会社、組合の何れからも、変更の意思表示がなされない場合は、更に六ヶ月有効とする。

新協約が成立するまで、本協約は有効とする。

昭和二十三年七月十二日

日本通運株式会社
社長 早川 慎一
全日通労働組合
中央執行委員長 森 善治

了解事項

会社及び組合は、左記事項を、日本通運株式会社経営協議会規則中に規定することを了解する。

記

労働条件の基準の変更に関しては、中央経営協議会に於て協議することもできる。

労働条件の細目の変更に関しては、それぞれ地方の実情に應じ、地区又は支部経営協議会に於て協議することもできる。

昭和二十三年七月十二日

日本通運株式会社

社長 早川 慎一

全日通労働組合

中央執行委員長 森 善治

2

財団法人日本放送協会と日本放送労働組合との間に締結された労働協約

社団法人日本放送協会（以下甲という）と日本放送労働組合（以下乙という）は、放送事業の民主的運営によつて放送の公共的文化的使命を達成すると共に、従業員の生活地位の向上をはかるため、此の協約を締結し、両者共誠意を以て協約事項を実行する。

第一章 総則

第一條 甲の従業員は、原則として、乙の組合員でなければならない。

乙の組合員は、甲の従業員でなければならない。

第二條 次の者は、この協約にいう従業員には含まない。

一 見習期間中の者

二 事務囑託

第三條 甲は、乙の団体交渉権を尊重する。

第四條 次の従業員は、組合員から除く。

一 課長以上の職に在る者

二 経営の機密（労務、人事に関する機密を含む）に従う者

前項第二号によつて、組合員から除く者の員数は、十七名とし甲が指定する。

第五條 甲と乙とは、組合員又は非組合員であることを理由として、不利益な取扱いをしない。

第二章 労働条件について

第六條 甲は、乙と協議して生活権を保証する合理的な給与制度を確立する。

第七條 甲は、乙と協議して甲が全額を負担する退職金制度を確立する。

第八條 一日の基準勤務時間は、八時間（休憩一時間を含む）とし週の中一日は、四時間とする。但し、冬季（十一月一日から翌年三月三十一日まで）は、各一時間短縮する。

前項によることが不適当と認められる特殊の業務については、実情に應じ甲乙協議して別に定める。

第九條 休日と休暇は次のとおりとし、休暇はすべて有給とする。但し、業務の種類又は業務の都合によつては、休日を変更することができる。

一 休日

日曜日（監視又は断続勤務に服する者については、労働基準監督署長の許可を得た場合は隔週とする）、祝祭日、年末年始（十二月二十九日から翌年一月二日まで）

二 休暇

1 勤労休暇

(イ) 毎年一月一日現在の在職者に対しては、年二十一日
(ロ) 毎年一月二日以後の採用者又は復職に対しては、二十一日にその月からその年末までの月数を乗じ、之を十二分した日数とし、その端数は切上げる。

2 慰労休暇

永年勤続者に対しては、次の区別によつて一回限り休暇を與える。この休暇は、退職時まで持越すことができる。

- (イ) 満十年以上勤続者 十日
- (ロ) 十五年以上勤続者 二十日
- (ハ) 満二十年以上勤続者 三十日

3 女子生理休暇

生理日に執務困難な場合 月二日

4 産前産后休暇

出産日の前後を通じて 各百日

5 忌引休暇

- (イ) 配偶者（内縁を含む）、子、父母（養父母を含む） 七日以内
- (ロ) 配偶者の父母、祖父母、孫 五日以内
- (ハ) 兄弟姉妹 三日以内
- (ニ) 伯父母、叔父母 一日

6 結婚休暇

五日

7 妻出産休暇

三日

8 災害休暇

七日以内

第十條 甲は、業務上やむを得ないときは、従業員に第八條による基準勤務時間を超え、又は第九條による休日、勤務させることができる。但し、時間外勤務は、原則として十八才未満の者にはさせない。又、女子には一日二時間、一週通算六時間、一年通算一五〇時間以上させない。

前項本文の勤務をさせた場合には、甲は、所定の基準外労働賃金を支拂う。

第十一條 甲は、従業員が負傷し又は病氣にかかつたときは、次の区別によつて療養させる。

- 一 公務上の負傷又は病氣に対しては、甲は、その療養に必要な費用を負担すると共に、療養のため勤務に服することができないときでも、その期間は勤務をしたものとみなす。
- 二 結核性疾患に対しては、甲は二ヶ年（欠勤四ヶ月、休職一年八ヶ月）の療養期間を認め、その期間中は毎月本人の通常勤務するときの給與（精勤給を除く）と精勤給の半額相当額を支給する。
- 三 その他の負傷又は病氣に対しては、甲は、一年四ヶ月（欠勤四ヶ月、休職一ヶ年）の療養期間を認め、その期間中は毎月本人の通常勤務するときの給與（精勤給を除く）を支給する。

第十二條 甲は、従業員が公務上の負傷又は病氣のため、その全治后もお身体障害が残るときは、その程度に応じて補償をはかる。

第十三條 甲は、従業員が公務上の負傷又は病氣のため死亡したときは、その遺族に対し十分な生活の補償をはかる。

第十四條 甲は、従業員が公務上死亡したときは、葬祭料を支給し、従業員又はその家族の慶弔災害に際しては、それぞれ慶弔金又は見舞金を贈與する。

第十五條 前四條の実施に必要な基準とその支給額については、甲乙協議して定める。

第三章 保健と衛生について

第十六條 甲は、乙と協議して、従業員の保衛衛生について必要な措置を講ずることとし、少くとも次の事項を実施する。

- 一 定期に従業員の健康診断を行い、責任ある保健法を御示すること
 - 二 本部並びに中央放送局及び各局所に、医務室又は救急設備を完備し、必要に應じ医師、保健婦をおくこと
- 第十七條 甲は、厚生福利施設の運営について、乙の参加を得て積極的に整備拡充する。

第四章 人事について

第十八條 組合員の解雇、任地を異にする異動及び賞罰について、甲は事前に乙に通知する。

乙に対し前項の通知をしたときから、一週間以内に異議の申立がないときは発令する。

乙から異議の申立があつたときは、第二十四條の処理手続に移すものとする。

第十九條 人事についての不平不満があるときは、乙はこれを第二十四條の処理手続にかける。

第二十條 甲は、次の場合に限り従業員を解雇することができる。

- 一 本人が希望するとき
- 二 勤務成績著しく悪く改悛の見込がないとき
- 三 服務規程第三十五條により免職に該当するとき
- 四 不具廃疾によつて職務に耐えられなくなつたとき
- 五 病氣休職期間が満了したとき

前項第五号による場合は、期間満了の日から六ヶ月以内に実務につく見込があることが、嘱託医によつて証明されたときは、更にその限度内で無給休職の期間を認めその間は解雇しない。

第五章 人事委員会について

第二十一條 甲は、人事を円滑に運営するため、乙との間に人事委員会を設ける。

第二十二條 人事委員会は、甲と乙とをそれぞれ代表する委員から成る。

委員の数は、原則として甲乙同数とする（別表第一参照）。

第二十三條 人事委員会は、次のとおり設ける。

- 一 中央に最高人事委員会
- 二 本部に本部人事委員会及び本部各局人事委員会、各中央放送局に中央放送局人事委員会
- 第二十四條 人事委員会の構成と運営は、次のとおりとする。
 - 一 課（課をおかない部、室、支局、支所及び分局を含む）以上の單位に甲乙双方から人事委員を選定する。
 - 二 部課（地方局、支局、支所、分局を含む。以下同じ）の人事についての異議不平は、部課それぞれの人事委員の協議によつて処理する。
 - 三 部課（但し、本部独立部及び直轄地方局、支局を除く）において協議が調わないときは、本部各局並びに中央放送局人事委員会にて処理する。
 - 四 本部各局人事委員会又は本部の独立部及び直轄の地方局、支局において協議が調わないとき、及び二つ以上の本部各局にまたがる人事についての異議不平は、最高人事委員会にて処理する。
 - 五 本部人事委員会、各中央放送局人事委員会において協議が調わないとき、及び本部各局と中央放送局又は二つ以上の中央放送局にまたがる人事についての異議不平は、最高人事委員会にて処理する。

第二十五條 前條の処理手続の各段階における協議期間は、原則として手続を開始した日から二週間以内とし、双方誠意を以て速かに解決するよう努力する。

第二十六條 人事委員会で協議する事項は、次のとおりとする。

- 一 人事（採用、解雇、異動、賞罰）についての基準（別表第二参照）
 - 二 委員会の運営
 - 三 組合員の人事についての異議の処理
 - 四 その他の人事（組合員の人事に限らない）についての不平の処理
- 第二十七條 人事委員会を開催するときは、提案者側から一週間、最高人事委員会の場合は二週間前に、相手側に議案を通知する。会期は原則として三日以内とする。

第二十八條 人事委員会の費用は、第二十六條第一号、第二号に基いて開催された場合は甲の負担とする。

第六章 組合活動について

第二十九條 甲は、組合員が自由に組合活動を行うことを認める。そしてこのような組合員の活動を理由としては、決して不利益な取扱をしない。

第三十條 組合活動は、原則として執務時間外に行う。但し、やむを得ず執務時間中に組合活動をしようとするときは、乙から甲に申出て、甲は、業務上特に支障のない限りこれを認める。

第三十一條 乙は、甲に届出て、特定の組合員を組合業務に専従させることができる。

前項の員数は、組合員総数について二五〇名につき一名の割合とする。但し、端数が二六名以上あるときは更に一名を増す。

第三十二條 組合員が組合活動のため出張する場合には、予め乙から甲に申出て、甲は、業務上特に支障のない限りこれを認める。この場合出勤扱とするが、旅費は支結しない。

第三十三條 甲は、業務上特に支障のない限り、乙の組合活動に必要な事務室、通信連絡設備、什器、掲示場等の使用を認める。

第七章 公職業務について

第三十四條 従業員が公職についた場合は、次のとおり取扱う。

- 一 労働関係及び地方議会議員の場合は現職とし、これに伴う公的会合に出席する場合は出勤扱とする。
- 二 国会議員、地方長官及び市区町村長の場合は無薪休職とする。任期満了のときは即時復職とし、任期は在職期間に通算する。

第八章 経営協議会について

第三十五條 甲と乙は、事業の円滑な運営とその民主化をはかるため、両者の間に経営協議会を設ける。

第三十六條 経営協議会は、甲と乙とをそれぞれ代表する委員から成る。

委員の数は、原則として甲乙同数とする（別表第三参照）。

第三十七條 経営協議会は、次のとおり設ける。

- 一 中央に最高経営協議会
 - 二 本部に本部経営協議会、各中央放送局に中央放送局経営協議会
- 第三十八條 経営協議会で協議する事項は、次のとおりとする。

- 一 勤務時間及び休日休暇に関する事
- 二 給与及び退職手当に関する事
- 三 保健衛生、福利厚生及び災害補償に関する事
- 四 教養、技能の向上に関する事
- 五 この協約の解釈に関する事
- 六 紛争処理に関する事
- 七 経営協議会の運営に関する事
- 八 その他双方が必要と認めた事

第三十九條 次の事項については、経営協議会に諮つて、甲は乙の意見を十分反映させるものとする。

- 一 予算の編成に関する事
- 二 定款、職制、分課分掌規程その他重要な規程の制定、改廃に関する事
- 三 事業運営の基本方針に関する事

第四十條 甲は、事業年度終了後に最高経営協議会で、事業報告を行うこととし、又乙から求められたときは、経営状態について説明する。

第四十一條 経営協議会は、原則として毎月一回定期に開催する。議案は提案者側から一週間、最高経営協議会の場合には二週間前に、相手側に通告する。

会期は原則として三日以内とする。

甲乙双方において、特にその必要を認めるときは、前二項の規定にかかわらず、臨時に会議を開催し、又は会期を延長することができる。

第四十二條 経営協議会の上程議案に関係ある者で、委員協議の上必要と認められた者は、会議に出席し、議事に參與することができる。

第四十三條 組合員に業務について不平不満のあるときは、次の手続によつてその解決をはかる。

- 一 各課では、議長を一方とし、乙側の代表を他方として処理する。
- 二 課において解決を見ないときは、その上部機構において処理する。
- 三 部及び本部各局でなお解決を見ないときは、本部経営協議会又は中央放送局経営協議会で処理する。
- 四 前号において解決を見ないときは、最高経営協議会で処理する。
- 五 処理期間は、原則として最初の手続を開始してから四週間とする。
- 六 第三十九條に規定する各項は、本條に規定してある紛争処理機関の対象とはならない。

第四十四條 経営協議会で協議成立した事項は、甲乙双方によつて承認された後実施するものとする。その中必要と認められるものは、これを成文化して、この協約に加える。

第四十五條 経営協議会の経費は、甲の負担とする。

第九章 平和條項について

第四十六條 最高経営協議会又は最高人事委員会の協議事項について、協議調わない場合に、若し甲又は乙何れか一方が、労働委員会に調停を依頼したときには、他方はこれを拒むことはできない。

第十章 その他

第四十七條 乙は、従業員の毎月の給与から、岩原基金貸付弁済金及び従業員の共同の雑費が控除されることを認める。

附 則

第四十八條 この協約の有効期間は、締結した日から一ヶ年とする。

有効期間が満了する三十日前までに、甲乙何れからも変更、又は解約の意思表示をしないときは、一ヶ年を限り有効期間を延長する。

有効期間（延長された有効期間を含む）が満了する三十日前までに、甲乙何れからか変更の意思表示があつたときは、新協約が成立するまで、六ヶ月を限りこの協約を有効とする。

前三項の有効期間中でも、甲乙双方の意見が一致したときは、何時でもこの協約を変更、又は解約することができる。

この協約は、三通作つて当事者が各々一通を保管し、一通は行政官廳に提出する。

昭和二十三年十一月二十五日

社団法人日本放送協会会長 高野 岩 三部
 日本放送労働組合 西 内 正 丸
 中央執行委員長

(別表第一)

人事委員会の委員の数

最高人事委員会	甲乙各十五名
本部人事委員会	" 十名
中央放送局人事委員会	" 九名
なお以上は放送、技術、管理の各部門について発言できる者少くとも各一名を含むものとする。	
編成局人事委員会	甲乙各 七名
技術局人事委員会	" 七名
事業局人事委員会	" 五名

(別表第二)

人事の基準

- 一 採用
- 理由、2 職種、3 人員、4 方法(筆記試験の有無、試験委員の構成、募集方法)、5 被採用者の資格(学歴、年齢、性別)
- 二 解雇
- 人員、2 時期、3 理由
- 三 異動
- 人員、2 時期、3 理由、4 場所

四 賞罰

賞 現行の選奨規程又は経理規程で実施するが、その改訂については協議する。
罰 服務規程第三十四條のとおりて実施するが、その改訂については協議する。

(別表第三)

経営協議会の委員の数

最高経営協議会	甲乙各十六名
本部経営協議会	" 十一名
中央放送局経営協議会	" 十一名

なお以上は放送、技術、管理の各部門について発言できる者少くとも各一名を含むものとする。

賞 書

- 第一條について
乙から除名されたもの、その他当分の間、乙に属しない者があつても、それだけの理由で甲から解雇されることはない。
- 第三條について
乙は、甲の有する経営権と人事権を尊重する。
- 第九條について
災害休暇を附與すべき災害の範囲については、別に甲乙協議して定める。
- 第十八條第一項について

組合員の解雇と任地を異にする異動については、甲は事前に本人にも通知する。

三四

五 第十八條第二項について

量的又は地理的その他やむを得ない事情で、一週間以内に回答ができないときは、甲乙協議の上その期間を延ばすことができる。
六 労働条件と人事についての既存の諸規定は、この協約に抵触しない限り、暫定的に効力あるものとする。その改廃については、甲乙協議し、必要あるものは逐次この協約書に追加する。

3 帝國石油株式会社と帝國石油労働組合との間に締結された労働協約

帝國石油株式会社（以下会社と稱する）と帝國石油労働組合（以下組合と稱する）とは、労働組合法第二十一條の精神に基いて、この労働協約を締結する。

第一條 石油鉱業の興隆に寄與するため、この協約の両当事者は、相互に誠意を以てこの協約並にこの協約に基いて制定された諸規程を守り、企業の民主化、労働条件の維持改善、労働能率の増進及び産業平和の維持に協力しなければならない。

第二條 会社は、組合が社内における唯一の合法的な労働組合であることを認める。

第三條 会社の従業員は、すべて組合員である。但し、会社における職責が課長以上及び之に準ずる地位に在る者並に組合が認めたる者は、この限りでない。

第四條 両当事者は、この協約の趣旨に基いて、双方の代表によつて構成された経営協議会を設ける。
経営協議会の規約は、別に定める。

第五條 会社は、その経営状態について組合から要求があつたときは、これを説明しなければならない。

第六條 この協約を締結したときに存する諸規程はこの協約の精神に基いて、両当事者が協議の上、必要に応じて改廃し、又は新に制定することができる。

前項によつて改正し又は新に制定された諸規程は、この協約と同一の効力を有する。

第七條 当事者の一方が、この協約並に諸規程に定められた義務を履行しないために、他の一方に対して損害を與えたときは、これを賠償しなければならない。

役員又は従業員が、この協約並に諸規程による義務を履行しないときは、別に定めるところに従つて、賠償の責に任じ、又は処分される。

第八條 従業員の人事については、会社は組合と協議の上これを行う。

但し、組合員の人事事人については、会社は組合員の労働権を、組合は会社の経営権を相互に尊重し、別に定める人事委員会で合議決定する。

第九條 会社は、従業員を雇傭しようとするとき、条件が同等である場合には、公務のため死亡又は負傷し若くは疾病にかつた従業員の家族を優先的に採用する。

第十條 会社は、一定の期間を定めて外部から労力の供給を受けようとするときは、予め組合と協議しなければならない。

第十一條 組合が組合員を除名したときは、会社に通知しなければならない。

除名された者の取扱は、両当事者が協議して定める。

第十二條 組合員で、議員其の他の公職に公選された者の取扱については、両当事者が協議して定める。

第十三條 従業員の給与の最低額は、本人及びその家族の生活を維持するのに必要な金額とし、両当事者の協定した給与規程に基いて支結する。

第十四條 会社は、従業員の昇給及び賞與金の配分基準並に各人別支給額については、組合と協議して定める。但し、会社における職責が課長以上及びこれに準ずる地位にある者の各人別支給額については、この限りでない。

第十五條 会社は、会社の都合に依つて、組合員に対して二重生活を餘儀なくさせたときは、これを保障するため別居手当金を支結

三五

する。前項の手当金は、両当事者が協議して定める。

第十六條 会社は、会社の都合によつて、組合員を解雇するときは、所定の退職手当金の外に、両当事者が協定した解雇手当金を支給する。

第十七條 会社は、業務上死亡、負傷し、疾病にかかり、又は不具廢疾となつた組合員に対して、両当事者が協定した扶助料、療養費又は傷病手当金を支給する。

第十八條 従業員の労働時間は、一日八時間（一時間の休憩時間を含む）とする。但し、労働時間を一定することが出来ない作業に従事する従業員の労働時間は、両当事者が協議して定める。両当事者が作業遂行上その必要があると認めるときは、従業員は勤務時間外であつても、作業に従事しなければならない。

第十九條 会社は、従業員に対して、別に定めるところによつて、有給の休日及び休暇を與える。

第二十條 会社は、作業上の安全を保障するための具体的措置を講じなければならない。

第二十一條 会社は、鉱場（工場）及び事業場の建築物に、通風、採光、暖房、照明及び非常口にその他の施設を完備しなければならない。

第二十二條 会社は、事業場に、食堂、浴場及び治療所その他の衛生施設を完備しなければならない。

第二十三條 前三條の具体的措置については、両当事者が協議して定める。

第二十四條 会社は、従業員及びその家族の副利、厚生、文化、教養の諸施設を整備充実しなければならない。

前項の運営については、両当事者が協議して定める。

第二十五條 会社は、従業員に対して、雇傭期間中住宅を貸與することを原則とする。

第二十六條 会社は、従業員に対して、その従事する作業の性質に應じて、作業用被服を支給又は貸與しなければならない。

前項の取扱については、両当事者が協議して定める。

第二十七條 会社は、組合の特定役員及び常任書記に対しては、その職にある期間、作業を免除することを原則とする。

前項以外の組合員で、作業免除の必要がある者については、両当事者が協議して定める。

第二十八條 組合員が、組合と同一目的を有する他の労働団体の役員に就任したときは、その者の取扱については、両当事者が協議して定める。但しこの場合、会社はその者に対して、不利益な取扱いをしない。

第二十九條 就業時間中、組合活動をしようとし、又は組合活動のため他に出向しようとするときは、組合は予め会社の諒解を得なければならない。

第三十條 会社は、組合から要請があつたときは、会社の建物（室又は附属設備を含む）を貸與し、又は使用に対して、便宜を與えなければならない。

第三十一條 この協約の個々の事項は、有効期間中であつても、両当事者の協定によつて、変更することができる。

両当事者は、この協約の拡張として、追加協定を締結することができる。

第三十二條 当事者の一方から他方に対して、申出又は要求があつた事項については、両当事者は、その解決のために速かに交渉に應じて審議しなければならない。

附 則

この協約の有効期間は、記名調印の日から向う六ヶ月間とする。但し満期になつて新協約が締結されないときは、この協約は、有効に存続する。

右協約の証として、本書二通を作成し、会社、組合が各一通を保有する。

昭和二十二年八月一日

帝國石油株式会社
總務立石信郎
帝國石油労働組合
中央委員長 木村 徳 報

4 東宝株式会社と全映演東宝支部との間に締結された労働協約

東宝株式会社（以下甲という）と全映演労働組合東宝支部（以下乙という）との間に左の労働協約を締結する。

一 総 則

第一條 この協約に含まれるすべての条件、権利義務は協約の有効期間中、組合が存続する限り、甲及び乙に属する甲の従業員に適用される。

第二條 甲、乙はこの協約の條項を誠実に履行し、且つ、有意義にするために努力する。

第三條 組合員は、乙の組合員として、この協約上の権利を有すると共に、一方従業員として、会社の諸規則を守り、各自の職務を遂行する義務を負う。

第四條 この協約の有効期間中に、甲の事業が分割されもしくはその一部が分離される場合には、この協約はその事業体に引継がれるものとする。

但し、前項は、例えば共同経営館等の契約が満了となり、甲の意志でなく、分離される様な場合にはその実情に應じ、甲、乙協議の上改定することができる。

二 団体交渉権

第五條 甲は、乙以外の労働組合と労働協約を締結する場合には、予め、乙の諒解を求める。

第六條 経営協議会及びその附属機関たる各種委員会に、乙を代表して参加する組合員は、甲の従業員（休職中の者を含まない。但し組合事務専任者たる休職者はこの限りではない）たるものとする。

三 組合員

第七條 甲の従業員は、甲の承認するいずれかの組合の組合員でなければならぬ。

第八條 この協約の適用を受けない者は左の通りである。

一 甲の利益を代表し又はこれを補佐する者

(イ) 本社、各部門及び各支社の部長並びに相当格以上の者

(ロ) 映画演劇製作者

(ハ) 特定の館の支配人

二 会社側従業員

(イ) 人事、労務の事務に従事する者の一部

(ロ) 総務、株式、経理の事務に従事する者の一部

(ハ) 秘書（特定の自動車運転手を含む）

(ニ) 電話交換手、印字手、守衛並びに変電室倉庫等の管理に従事する者の一部

(ホ) 医療機関に従事する者

三 契約者

(イ) 撮影所部門においてはAホーム契約者

但し、組合員たる契約者の給与条件並びに労働条件については、別に覚書によつて定める。

(ロ) 演劇部門においては全契約者

四 準専属契約、臨時契約特殊契約を結ぶ藝人者もしくはその団体

五 研究 生

六 嘱 託

七 試用期間中の者

八 臨時雇傭者

九 乙に属さない従業員（未復員者を含む）

前記の会社側従業員の身分待遇等については、組合員と同様の取扱をする。

但し、甲は実情に應じ、乙と協議の上、その員数及び氏名、職種を明記し、この協約の附属書類として添付する。

四 組合活動

第九條 甲は、乙の組合活動の自由を認める。

従つて、組合員は正規な組合活動の故を以て不利益を蒙ることはない。

第十條 甲は、乙が組合員若干名を組合事務専任者として置くことを認める。

組合事務専任者は、専ら、組合事務に携わり甲の業務に従事しない。

組合事務専任者は甲、乙協議の上決定した者以外は依願休職として取り扱う、但し、甲乙協議の上決定した者には給与を支給する。

組合事務専任者の氏名、職種は明記してこの協約の附属書類として添付する。

第十一條 組合員が、乙以外の組合の役員として、専ら、その事務に従事する場合は、組合事務専任者として取り扱うものとする。

第十二條 乙は、原則として、就業時間中の組合活動を行わない。

第十三條 前條に拘らず、乙が、就業時間中の組合活動を行う場合には、左の各項の限度内において、その都度労働課（係）を経て甲の承認を得て後行うものとする。

一 組合役員（経営協議会及びその附属機関の委員を含む）の場合

(イ) 必要上止むを得ず職場を離れる場合は、原則として前日中に、その理由と時間を届け出る。

(ロ) 出張の場合は、原則として三日以前に、その理由と日程を詳記して届け出る。

出張予定日変更の場合もまた同じ。

二、一般組合員の場合

(イ) 一般組合員の組合活動については、所属責任者の承認を得て行うことができる。

(ロ) 一般組合員が、乙の規約に基く定期の総会及び大会に参加する場合には、原則として五日前に届け出る。

第十四條 就業時間中の組合活動については、乙は、特に責任を負い甲の業務と乙の組合活動との円満なる調整に努力する。

第十五條 組合活動のための出張は、欠勤扱とはしないが、旅費、日当、宿泊料は支給しない。

第十六條 経営協議会及びその附属機関の委員の員数、会議開催回数並びに期間については、予め甲乙協議して定め、その範囲内の出張費用は甲の負担とする。

第十七條 乙は原則として、甲の資材、施設を使用しない。その必要ある場合には、その都度、甲の承認を得て行う。

第十八條 甲は、乙が各事業場毎に、甲の承認する場所に、掲示板を設置することを認める。乙は、事業場内において、右の掲示板以外には報道、告知、宣傳等の掲示をしない。

第十九條 甲は、組合費を毎月組合員の給与から差引いて組合の会計に渡す。

第二十條 甲は、乙が労働者の連帯性に基いて、他支部又は他組合もしくは友誼団体と提携することを認める。

但し、その場合でも第十三條の適用を受ける。

五 経営権及び人事権

第二十一條 乙は、会社の経営がすべて甲の責任において行われることを認める。従つて、甲は、映画演劇の企画、製作、配給及び興行一切の運営を甲の権限において行う。

第二十二條 甲は、従業員の雇入、異動、任免及び解雇に関する一切の人事の最後の権限を有する。但し、右に因する諸規則の制定、改廃に關しては乙と協議する。

第二十三條 組合員の個々の人事のうち、雇入、異動、任免に関しては、前條で規定された諸規則に従い、甲の責任において行う。但し、解雇に関しては第二十五條による。乙及び乙の組合員は、この場合、一定の手続により異議の申立をすることができる。

第二十四條 甲は、従業員を雇入れる場合に、二ヶ月の試用期間を置く。

第二十五條 甲は左の各号に依るの外、従業員を解雇しない。

- 一 本人から希望したとき
- 二 不具廢疾によつて職務に堪えられなくなつたとき
- 三 休職規定により自然解雇となつたとき
- 四 契約者の雇傭期間満了したとき
- 五 賞罰規定により解雇するとき
- 六 其他甲、乙協議によつて止むを得ざる事由に基く解雇と認められたとき

但し、賞罰規定により解雇する場合には、甲は予め（少くとも七日以前）乙に通知する、もし乙から異議の申出があつた場合には、発令を停止し人事処理委員会に附議する。

第二十六條 甲、乙は人事の円滑を図るため、経営協議会の附属機関として、人事処理委員会を設ける。

六 給 與（別に定める）

七 労働時間

第二十七條 一週間の労働時間は四十四時間とし、一日の労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。

出勤退出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、各職域の実情に應じて各部門毎に別添附書類のとおりきめる。

第二十八條 労働時間の制限は左の通りきめる。

(一) 引き続いて十六時間以上の労働に従事させない。

(二) 職場解放後八時間以内には召集しない。

第二十九條 基準外労働は、労働基準法の範囲内で職域の実情に應じて各部門毎に別のとりきめをすることができる。

八 休日休暇

第三十條 休日休暇は基準として左の通りとする。

(一) 休日

週休日、祝祭日、会社記念日、労働祭、年末年始（十二月三十一日から一月三日まで）及び時に会社がきめた日
なお休日表は右を基準として各部門別にきめる。

(二) 休暇

(イ) 年次有給休暇

年次有給休暇の総日数を最高二十日（労働日）とし勤続年数並びに欠勤日数に應じて別表の通りきめる。復員者に対しては前年一年連続勤務したものととして出社の日に應じて別表によつて休暇日数をきめる。但し、請求した時期に年次有給休暇をとることが事業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。なお年度内に取ることができなかった場合は、次年度に請求することができる。

(ロ) 配偶者出産休暇、所属責任者の認定により 五日以内

(ハ) 女子生理休暇 生理日の就業が著しく困難な者又は生理に有害な業務に従事する者に対しては 三日以内

(ニ) 産前産後 通算四ヶ月以内

(ホ) 結婚休暇 所属責任者の認定により、十日以内

(ヘ) 忌引休暇 父母、配偶者、子女忌引 五日

祖父母、義父母、兄弟姉妹忌引 三日

(b) 復員者特別休暇 帰宅した日から二ヶ月間

九 経営協議会

第三十一條 経営の円滑なる運営とその民主化を図るため、甲、乙間の日常協議機関として経営協議会及びその附属機関を設ける。

第三十二條 経営協議会は若干名の組合委員と社長並びに社長の指名する会社代表者を以て構成する。

第三十三條 経営協議会は月一回定期に開催する。但し、甲又は乙が必要とするときは相互に相手方の同意を得て臨時に開催することができる。

第三十四條 経営協議会の協議諮問並びに報告事項は左のとおりとする。

一 協議事項

(i) 組合員に直接関係ある職制の変更

(ii) 組合員の従業条件に関する諸規定の制定改廃

(iii) 労働条件、給與条件に関する事

(iv) 保健衛生、福利厚生及び災害補償に関する事

(v) 技能、教養向上に関する事

(vi) 人事処理委員会で解決できなかった事項

二 諮問事項

(i) 組合員に直接関係のない職制の変更

(ii) 組合員に直接関係のない諸規定の制定改廃

(iii) 事業運営の基本方針に関する事

三 報告事項

(i) 予算、決算の報告

(ii) 事業報告

第三十五條 経営協議会の附属機関として、労働条件、給與条件その他甲乙相互に必要なと認められた項目毎に各専門委員会を随時設けることができる。

第三十六條 経営協議会の下部組織として部門別協議会を左の各部門にそれぞれ設置するものとし、その下部機関は設けない。

(i) 本社

(ii) 宣傳

(iii) 配給、興行

(iv) 演劇

(v) 撮影所

(vi) 各支社

但し、右の各部門については、職域の実情に應じ連合することができる。

第三十七條 各部門協議会の附属機関として人事処理委員会を常設し専ら組合員の不平、不満、異議の申立を処理する機関とする。

第三十八條 人事処理委員会が処理できなかった事項は、経営協議会に附議し解決をはかる。

経営協議会、部門別協議会及び人事処理委員会の細目は別に定める。

十 平和條項

第三十九條 甲、乙間で紛議の解決をみないときは、甲又は乙は第三者による斡旋、調停に附することができる。

第四十條 乙は、甲との間に起きた紛争解決のため、あらゆる努力を試みた上で、且つ、組合の正式指令があるまでは全体として

も部分としても、一切の争議行爲を爲さない。

第四十一條 甲は乙との間に紛争が起きた場合、あらゆる努力を試みた上でなければ全体としても部分としても事業場閉鎖を行わな

十一 保健衛生その他

(1) 保健衛生安全

第四十二條 組合員及び家族の健康を維持増進するため必要な保健衛生及び医療施設は、甲乙協議して実施する。

第四十三條 甲は、各事業場毎に換氣、採光、照明、保温、防濕、休養、避難及び清潔に必要な措置を構ずると共に医務室を完備し、囑託医及び必要数の看護婦をおき、救急処置その他に備える。

第四十四條 甲は、年二回以上組合員の健康診断を実施し、必要な措置及び保健方法を組合と協議決定する。

第四十五條 甲は、組合員に対して当該業務に必要な安全及び衛生のための教育を行う。

第四十六條 安全及び衛生の細目については甲乙協議の上別に定める。

(2) 災害補償

第四十七條 災害補償については、法令に基き甲乙協議の上別に定める。

(3) 厚生福利

第四十八條 甲は、厚生福利施設運営について組合の参劃を得て、積極的に拡張をはかる。

十二 附 則

第四十九條 この協約書で協定した以外の事項を含む残存する諸規定は、暫定的にこれを生かし、逐次この協約書に追加してゆくが、その改廃については、甲、乙協議してきめる。

第五十條 昭和二十二年一月一日東宝株式会社と全国映画演劇労働組合東宝支部との間に結ばれた協約書は、相互に廃棄すること

に同意し、この協約書は調印の日から向う一ヶ年間有効とする。期間満了一ヶ月前に甲又は乙のいずれからも改訂の意思表示がな

いときは自動的に一ヶ年間延長される。

協議調わないときは三ヶ月を限り効力を延長する。

なお有効期間中でも、甲、乙のいずれかの申出により相手方が同意した場合には、改訂することができ。

第五十一條 甲はこの協約を結んだ後は、その費用で協約書の全文及び附属書類の全部を印刷製本して、乙の全組合員に配布する。

第五十二條 この協約書は三通作成して、甲と乙は、それぞれ一通を保有し、他の一通で関係官廳に届け出る。

昭和二十三年四月一日

東宝株式会社

社長 渡辺 鉄 蔵

全国映画演劇労働組合東宝支部

委員長 藤原 勝 也

交渉委員 片柳 育 三

5 王子製紙株式会社と王子製紙労働組合連合会との間に締結された労働協約

王子製紙株式会社(以下会社という)と王子製紙各工場事業場労働組合(以下組合という)を代表する王子製紙労働組合連合会(以下連合会という)とは次の労働協約を締結する。

第一章 総 則

第一條 会社は組合とそれを代表する連合会とのみ一切の交渉を行い他の団体とは交渉をしない。

前項の交渉は各組合に化通の事項に就いては会社と連合会との間に於て行い組合が会社と交渉しようとするときは工場事業場を

通じて行う。

第二條 会社及び連合会又は組合は相互に団体交渉に應ずる義務がある。但し第三者を交える場合は双方の同意を要する。

第三條 会社の従業員は組合の組合員でなければならぬ。但し左の者は之を組合員より除く。

一 部長、副部長、工場長同次長、事業所長及び之と同格の者

二 課長、同代理及び之と同格の者、但し本人及び組合双方より組合員となる事の申出があり、会社が組合と協議の上相互に承認した者はこの限りでない。

三 係長（又は主任）勤務関係担当者秘書及び経営専属機関に属する者であつて会社組合協議の上決定した者

四 臨時に雇傭した者及び試の使用期間中の者

五 其の他会社組合協議の上決定した者

（賞書） 試の使用期間は一ヶ月とする。

第四條 会社は組合を除名された者は解雇する、但し会社が解雇を不相当と認めたとときは連合会又は組合と協議する。

第五條 会社連合会及び組合は会社又は連合会が名稱を変更し又は分割若しくは合併したときでも本協約の効力には変更がない事を相互に確認する。

（賞書） 分割とは脱退を含む。

第二章 経営権及び経営参加

第六條 連合会は会社が経営権を保有することを認め経営は全て会社の責任に於て行われることを承認する。

第七條 会社は連合会に対し経営方針を提示する。

第八條 会社はその組織の変更を行うときは予め連合会に内示し連合会は意見を開陳することができこれに伴う人員配置の基準は連合会と協議する。

前項の意見の開陳があつたときは会社は速かに回答する。

（賞書） 会社は過度経済力集中排除法に基く再編成計画及び企業再建整備法に基く整備計画書を主務大臣に提出する以前に予め利害関係人たる連合会に提出しその意見を徴する。

会社は連合会の意見の中採用し得なかつた部分についてはその理由と併せ整備計画書に附記する。

第九條 会社は廣範圍に職制を変更しようとする場合は連合会又は組合の意見を徴し労働条件に関する諸規程及び諸制度を変更し或は廣範圍な職制の改廃変更を実施する場合は予め連合会又は組合と協議する。

第十條 会社は連合会又は組合より要求があつたときは機密に亘らない限り資料を提供する。

第十一條 会社、及び組合は別に定める所に依り中央経営協議会、工場経営協議会及び課別協議会（又は部別協議会）を設ける経営協議会に於て協議成立した事項で会社及び連合会又は組合の承認を得た事項は成文化して本協約と同一効力があるものとする。

（賞書） 課別協議会は課（部）を統合し又は係單位で行うことが出来る。

第三章 人事

第十二條 会社は従業員の雇入、解雇、異動、賞罰に關しては連合会又は組合と協議して定めた基準に基いて行う。

第十三條 会社は従業員の異動については本人の意思、生活条件、技能等を公正に考慮して之を行わなければならない。但し連合会又は組合役員の異動は連合会又は組合の同意がなければ行わない。

（賞書） 組合役員とは組合長、副組合長、書記長、執行委員長及び之と同格の者をいう。

第十四條 従業員の賞罰は会社組合双方から一定数の委員を選出して設置する賞罰委員会の答申に基いて会社が行う。

第十五條 会社は従業員を解雇するときは予め連合会又は組合と協議し協議が整つた上之を行ふ。但し左の場合を除く。

- 一 停年に達したとき
- 二 本人の希望に依るとき

- 三 臨時に雇傭した者及び試の使用期間中の者
- 四 組合を除名された者
- 五 懲戒解雇に該当した者

(賞書) 引揚復員従業員で次の各号に該当するものには本條但書を準用する。

- 一 職場配置をしても正当と認め難い理由に因り赴任しない者
- 二 上陸後正当と認め難い理由に因り三ヶ月以上会社に連絡しない者

第十六條 従業員の退職に際しては会社は原則として二十日以内に別に定める所により退職金を支拂う。

第十七條 会社は従業員の入雇、解雇、異動、賞罰の基準の適用に就いては連合会又は組合から異議の申立があつた時はその決定を留保し双方協議して決める。

(賞書) 異議の申立は同一工場事業場内の異動については基準に違反することが明らかな場合に限る。

異議の申立は連合会又は組合が知る事が出来たときより一週間以内に行う。

第四章 給與

第十八條 会社は連合会と協議して職能給と生活給を加味した給與制度により従業員の最低生活を保証する。

賃金の個別的査定は会社がその業務機関によりその適正公平を期する。

第十九條 給與の体系を次の通り定める。

- 一、基準賃金
- (イ) 基本給
- (1) 職能給 (2) 勤続給
- (ロ) 家族給

(イ) 地域給

- (1) 地域手当 (2) 寒冷地手当 (3) 住宅手当 (4) 通勤手当

二 基準外賃金

- (イ) 時間外勤務給
- (1) 休日出勤手当 (2) 早出残業手当 (3) 深夜業手当 (4) 夜勤手当 (5) 日直、宿直手当
- (ロ) 加給

第二十條 前條に定める給與の各項目の支給額及び支給方法は別に定める。

労働基準法施行規則第二條により通貨以外のもので支拂われるものの評價額は工場事業場毎に取決める。

労働基準法第二十四條第一項但書により賃金の一部を控除する必要があるときは工場事業場毎に取決める。

第二十一條 賃金は月給制とし原則として毎月二十五日に支拂う支拂日が休日に当たるときはその前日に繰上げて支拂う。但し出産、婚禮、疾病、葬儀其の他已むを得ない事情があるときは本人の請求により前拂する。

(賞書) 賃金は原則として月給制であるが年齢勤務成績等により日給制とする事がある。

毎月の賃金支拂日は已むを得ない場合には月末迄延期することがある。

賃金の前拂額は原則として既往の労働に対するものに限る、但し月給者の基本給に就いては全額とする。

第五章 労働時間、休日休暇

第二十二條 一週間の労働時間は四十二時間である一日の労働時間は七時間とし休憩時間を一時間とする。

第二十三條 三交代制の作業に従事する者については会社は組合の同意を得た場合は三週間を平均して一週間の労働時間が四十二時間を越えない限度に於て一日の労働時間を変更する事が出来る。

第二十四條 会社は労働基準法第三十六條に基き業務上の都合により従業員に時間外又は休日労働をさせるに就いては組合との書面

協定によらなければならない、但し災害、突発事故による復旧その他緊急を要する業務に従事させる場合はこの限りでない。
休日に労働させた場合は二週間以内に代休を與える、但し組合の承認した場合はこの限りでない。

(賞書) 時間外労働の計算は一時間単位とする。

第二十五条 労働時間の延長及び休日労働は不当に要求してはならない。

第二十六条 労働基準法第四十一条に規定する者及び其の他特殊な業務に従事する者に関しては本章の規定に拘わらず会社連合会又は組合協議の上別途に決定することが出来る、但し労働基準法第四十一条第二号の勤務をする者に就いては組合と協議を要しない。

(賞書) 特殊な業務に従事する者の範囲は就業規則に於て定める。

第二十七条 休日休暇は次の通りとし全て有給とする。

一 休日

(1) 週 休

(2) 年末年始

(3) 労働祭

(4) 工場毎の休日 一年に付四日以内

但し業務の都合により休日を変更することが出来る。

二 休暇

(1) 年次休暇

イ 勤続六ヶ月以上一年未満

ロ 勤続一年以上五年未満

ハ 勤続五年以上

十四日
二十日
二十日

年次休暇の勤続年数の計算は一月一日現在における満年計算とする、但し新規採用者に限り勤続六ヶ月に達した時を以て月割計算とする。

(2) 忌引休暇

イ 父母、配偶者、子女死亡の場合

ロ 祖父母、配偶者の父母、兄弟姉妹死亡の場合

ハ 父母配偶者子女の年忌法要又は之に準ずる祭祀

(3) 結婚休暇

本人、挙式当日前後通算

(4) 女子生理休暇

労働基準法第六十七条に該当する場合に限り三日以内とする。

(5) 出産休暇

イ 本人 労働基準法第六十五条に規定する期間を通じて十二週間

ロ 配偶者 実情により三日以内

(賞書) 年次休暇は悪質欠勤者に対しては会社組合協議の上制限を附することが出来る。

父母、配偶者の年忌法要又は之に準ずる祭祀とは一、三、七回忌、一、五、十年祭に限る。

第六章 安全衛生

第二十八条 会社は常に工場事業場の安全、保健、衛生上に必要な措置を講じ作業環境の改善を図り従業員は安全衛生に関する諸規則を守らなければならない。
従業員は安全及び衛生知識の向上には会社組合相互に協力する。

第二十九條 前條の目的達成の爲に会社は安全委員会並に衛生委員会を設けるその構成及び運営に就いては組合と協議して決める。

第三十條 会社は安全管理者及び衛生管理者に原則として毎月一回所管業務を工場経営協議会に於て報告させる。

第三十一條 会社は採用、轉勤、職場変更等をした者の中その作業に経験の浅い者又は必要な技能を有しない者を危険作業に就かせない。

(賞書) 夜間作業であるために特に危険を伴う場合は危険作業に準ずる。

第三十二條 会社は毎年一回以上(労働基準法第五十二條に基き定められた作業に従事する者に就いては毎年二回以上)定期的に従業員の健康診断を実施し必要な場合はツベルクリン反應検査B、C、G接種等を継続的に実施して従業員の健康の維持増進に努める。

第三十三條 会社は健康診断の結果衛生管理者が休業、療養、業務の轉換、就業時間の短縮等を要すると認めたる者に対しては速かにその措置を講ずる。

前項の措置をとつた場合にもその者に対して賃金其の他の労働条件で不当な取扱いをしない。

第七章 災害補償と傷病扶助

第三十四條 従業員が業務上負傷し又は疾病にかかつた場合はその必要な療養に要した費用は全額会社負担とし休業期間中の給料諸手当の全額に相当する手当を支給する。

(賞書) 傷病が業務上に起因するものか否かに就いて疑義があるときは会社、組合協議して決める、協議が整わない場合は労働基準法の定むるところによる。

第三十五條 会社が労働基準法(施行規則を含む)に違反して従業員が災害を受けた場合は傷害補償、遺族補償、打切補償を増額支給する。

(賞書) 本條の増額分は法定額の五割以内を基準としてその都度組合と協議して定める。

第三十六條 会社は月給社員が業務外の傷病により引続き欠勤する場合の給與は左の通りとする、但し本人の故意又は重大な過失による場合はこの限りではない。

- 一 勤続満五年未満
 - 三ヶ月間は全額
 - 三ヶ月以後六ヶ月迄は半額

- 二 勤続満五年以上の者
 - 六ヶ月間は全額
 - 六ヶ月以後一ヶ年迄は半額

第八章 福利厚生

第三十七條 会社は福利厚生を爲めに必要な施設充実しその企画運営には組合の参加を認める。

会社 従業員家族の健康の維持増進に就いても可能な範囲に於て必要な措置を講ずる。

(賞書) 福利厚生施設の企画に關し組合の参加とは企画に際し組合の意向を参酌することをいう。

第三十八條 業務上の傷病により退職した者又は業務上の傷病により死亡した者の遺族及び停年退職者に対しては会社が差支えないと認めたる範囲内に於て福利厚生施設の利用を従業員に準じて認める。

第九章 組合活動

第三十九條 会社は組合員の組合活動の自由を認め組合活動をしたことに因つて不利益を與えない、但し就業時間中の組合活動に就いては左の各号による。

- 一 特定の組合員(組合機関にあげられた委員)が必要な組合業務に従事する場合は所属長の諒解を得る。
- 二 組合員が組合業務の爲め出張する場合は所属長を経て工場事業場主管者の承認を得る。
- 三 一般組合員の組合活動は所属長の諒解を得て行う。
- 四 組合規約に定める総会及び大会の開催は組合に於て事前に其の旨会社に通知し諒解を得る。

(賞書) 第四十條に規定する組合業務専任者が出張する場合には組合長を経て工場事業場主管者に報告する。

第四十條 会社は連合会又は組合が組合員中より予め氏名を通告した組合業務専任者を置くことを認める。

会社は組合業務専任者が旧所属部課に於て支給されるべき給與を当分保証する。

組合業務専任者はその職務の遂行に當り一般従業員同様の服務規律に従う。

組合業務専任者が専任を解かれた場合は原則として原職に復帰させる。

(賞書) 組合業務専任者の数は次の通りとす。

連合会

四名以内

組合員五百名未満の組合

三名以内

以下組合員五百名迄を増す毎に

一名を増す

第二項の給與には時間外勤務給を含まない。

第四十一條 会社は組合と協議の上適當と認める限度に於て組合事務室、用度の貸與、施設の利用、その他消耗品の支給に就き利便を與える。

会社は組合員の毎月の賃金から組合費を控除して組合會計に渡す。

第四十二條 組合員が組合業務の爲め出張する場合の旅費は組合負担とするが其の期間中は出勤扱とする、但し中央経営協議会の開催期間中の日数及び往復日数に対する旅費は連合会中央委員数の範囲内に於て会社負担とする。

(賞書) 連合会中央委員数とは現行連合会規約による中央委員であつて中央委員会に出席した者をいう。

第四十三條 連合会又は組合は他の労働団体に加入脱退し或は連合会又は組合の規約その他附属規程を改訂したときはこれを会社に通知する。

会社は従業員採用、解雇、異動に際してはこれを組合に通知する。

第四十四條 組合の報導及び告知の掲示は会社、組合協議の上決定した掲示板を使用する。

第十章 紛議及び争議行爲

第四十五條 職場に紛議を生じた場合は課別協議会にかける。

前項の紛議が三日以内に解決しない場合及びその他の紛議を生じた場合には工場経営協議会にかける。

工場経営協議会に於て解決しない場合は中央経営協議会にかける。

第四十六條 会社と連合会又は組合との間に紛議を生じた場合はいづれか一方よりの申立により労働委員会の斡旋調停に附することを妨げない、斡旋調停にかけたときはその斡旋案調停案の発表がある迄は争議行爲を行わない。但し一ヶ月を超えても斡旋案、調停案の発表がない場合はこの限りでない。

第四十七條 会社及び連合会又は組合は争議行爲を行う場合は少くとも一週間前に相手方に通告しなければならない。

第四十八條 連合会又は組合は争議行爲を行つてゐる場合でも会社より申入れのあつたときは争議解決に必要な業務を行う爲め特定の組合員が会社の業務に就くことを承認する。

(賞書) 特定の組合員とは次の各号に掲げる者をいう、但しその人員は工場事業場毎に会社、組合協議の上決定する。

一 争議解決に関する事務遂行に必要な左の人員

(1) 秘書課員(工場に於ては総務課員)

(2) 勤労関係事務取扱者並に事務補助者(ダイピストを含む)

(1) 通信事務取扱者(電話交換手を含む)

(1) 乗用自動車運転手

二 機械並に施設の安全保持及び整備に必要な左の人員

(1) 電氣関係業務従事者

(2) 守 衛

三 其他工場事業場毎に取決めたる者

第十一章 教育

第四十九條 会社は従業員の技能と品性の向上を図る爲め、教育を実施する其の實施に就いては会社、組合協議の上行う。

第五十條 会社は新に採用した者に対し二ヶ月以内に就業規則、安全、衛生其他業務上必要な事項の教育を実施する。

第十二章 其の他

第五十一條 会社は従業員の公民権行使に対し不利益な取扱いはしない、従業員が選挙権其他公民としての権利を行使し義務を履

行するときはそれに必要な時間を與へ出勤扱とする。

従業員が公職に就任した場合の取扱いは次のようにする。

一 常時職場を離れるときは就任期間に限り休職とする。

二 其の他の場合は出欠勤の取扱いを通常通りとする。

(覺書) 常時職場を離れる者とは原則として國會議員、知事、市區町村長及び其の他の地方自治体、公共團體の有給公務員

をい、其の他の場合は原則として都道府縣市區町村會議員及び其の他の地方自治体、公共團體の名誉職をいう。

第五十二條 本協約の有効期間は施行の日から六ヶ月間とする、但し期間中でも双方協議の上改訂する事が出来る、期間満了二週間

前になつてもいずれからよりも申出がなければこの協約は更に六ヶ月間有効である。

前項の申出があつても新協約が成立する迄此の協約は有効である。

附 則

第五十三條 本協約の改訂は経営協議会とは別に会社、連合会双方より選出された同数の委員を以つて行う。

第五十四條 本協約の解釈及び適用に関して疑義を生じた場合は経営協議会に附請する。

昭和二十三年 月 日

王子製紙株式会社取締役社長 中 島 慶 次
王子製紙労働組合連合会会長 浅 田 平 八 郎

経 営 協 議 会 規 則

王子製紙株式会社(以下会社と云う)と王子製紙労働組合連合会(以下連合会と云う)との間に昭和二十三年 月 日締結され

た労働協約第十一條に基き設置する経営協議会に關し左の通り定める。

第一章 中央経営協議会

第一條 中央経営協議会は会社と連合会との間に第七條に掲げる事項の協議機関として之を本社に設置する。

第二條 中央経営協議会は議長、副議長各一名及び指名委員各十名以内を以て構成する。

指名委員は役員又は組合員でない従業員中より社長之を指名し選出委員は各單位組合より選出された者の中より連合会会長が任命する、但し委員は原則として勤続満三年以上の経歴をもつ者の中より会議の都度之を選ぶ。

組合員中より指名委員を指名しようとするときは会社連合会協議の上決定する。

第三條 本協議会に議長及び副議長を置く

議長は会社の取締役社長又はその代理者とし会議を招集司會する副議長は連合会会長又はその代理者として議長を補佐する。

議長及び副議長は本協議会の本旨に基き公正な衆議を盡さることを要する。

第四條 會議は会社連合会双方の委員各三分の二以上出席したとき成立し協議は満場一致成立を原則とするが議長及び副議長が本協議会限りて決定差支えないと認める事項に關しては議長及び副議長を除き出席委員の三分の二以上を以て決定する事が出来る。

第五條 会社は待遇の一部改善で特に緊急を要する場合は本協議会を開催する事なく之を実施する事が出来る、但し次期協議会に附議する事を必要とする。

第六條 本協議会は定例協議会及び臨時協議会招集する。

定例協議会 毎年二回

臨時協議会

緊急にして左の場合に限る、但し時期方法に関しては事前に会社と連合会が打合せをするものとする。

一 会社が本協議会に提案又は説明するのを適当と認めるとき

二 連合会又は単位組合に於て提案した事項で連合会が本協議会に提案又は説明するを適当と認めるとき

第七條 中央経営協議会に附議する事項は左の通りである。

一 労働協約第三條に関する事項の協議

二 組合員の雇入、解雇、異動及び賞罰の基準に関する事項の協議

三 労働協約第十五條に該当する解雇の協議

四 労働時間、休日、休暇其の他就業条件に関する事項の協議

五 基本給與諸手当並に昇給賞與年給與の基準に関する事項の協議

六 住宅医療其の他福利厚生に関する事項の協議

七 技術の改善其の他労働能率の改善に関する事項の協議

八 経営方針に関する事項の説明及び意見の開陳

九 労働協約第四十五條に掲げる紛議にして工場経営協議会に於て解決しなかつた事項の協議

第八條 本協議会に提出する議案は原則として事前に相互に通告するものとする。

第九條 本協議会に幹事二名及び書記若干名を置くことが出来る。

幹事は会社連合会各一名を選出し議長が之を任命する、書記は議長が之を任命する。

第十條 委員幹事及び書記はその職務に知得した機密を漏洩してはならない。

第十一條 協議成立又は決定した事項は会社の業務機関を通じ実施し他の機関に連絡するのを必要とする事項は議長が速かにその手続をとるものとする。

第十二條 本協議会附議事項中専門的事項審議のため分科委員会を設ける事が出来る。

分科委員会の組織運用に関しては協議の上別に之を定める。

第二章 工場経営協議会及び課別協議会

第十三條 第十九條に掲げる事項の協議機関として工場経営協議会（以下協議会と云う）を設置する。

第十四條 本協議会は議長副議長各一名及び指名委員選出委員各若干名を以て構成する。

指名委員は組合員ではない従業員中より工場長が之を指名し選出委員と同数以内とする。

選出委員は組合長が之を任命し原則として各職場毎に選出する。

指名委員の人選に関しては第二條第三項を準用する。

第十五條 議長は工場長又はその代理者とし会議を招集司会する。

副議長は組合長又はその代理者とし議長を補佐する、議長及び副議長は本協議会の本旨に基き公正な衆議を盡さねばならない。

第十六條 会議成立及決定に関しては第四條を準用する。

第十七條 本協議会は毎月一回開催する、工場長又は組合長が必要と認める場合は随時議長が之を開催する事が出来る。

第十八條 委員の任期は三ヶ月とし本人退職死亡或は轉動したとき又は委員を辞任したときは後任委員を選出する。

補欠として選出された委員の任期は前任者の残余期間とする。

第十九條 工場経営協議会に附議する事項は左の通りである。

- 一 第七條に定める附議事項中工場限りて決定する事の出来る事項の協議、但し各工場共通の事項に関しては会社側の原案提示又は諮問或は組合側よりの希望意見開陳に止めるものとする。
 - 二 第七條に定める附議事項中第八号に関する説明及び意見の開陳
 - 三 労働協約第四十五條に掲げる紛議にして課別協議会に於て解決しなかつた事項の協議
 - 第二十條 提出議案の事前通告及び幹事並に書記に関する規定は第八條第九條を準用する。
 - 第二十一條 本協議会附議事項中専門的事項を審議するため経営者を専門委員として列席させる事が出来る。専門委員は協議会の諮問に應じ又は必要な事項に關して発言する事が出来る。
 - 第二十二條 機密保持に關しては第十條を準用する。
 - 第二十三條 協議成立又は決定事項の実施及び連絡に關しては第十一條を準用する。
 - 第二十四條 労働協約第三十三條に依り各課（又は部以下同様）の不平、不満、希望等を迅速且つ円満に解決するため課別協議会（又は部別協議会以下同様）を設置する。
 - 第二十五條 課別協議会に於ては夫々の課の課長（又は部長）同代理及び補佐員（労働協約第三條の係長又は主任）を一方とし其の課選出の組合役員を他方とする話し合いを行う。
- 前項の話し合いによつても三日以内に解決しない場合は工場経営協議会にかけられる。
- 昭和二十三年 月 日

王子製紙株式会社取締役社長 中 島 慶 次
 王子製紙労働組合連合会会長 浅 田 平 八 郎

6 東洋紡績株式会社と東洋紡績労働組合との間に締結された労働協約

東洋紡績株式会社（以下会社と謂う）と東洋紡績労働組合（以下組合と謂う）とは茲に協約を結び之が遵守を誓約する。

第一章 総 則

- 第一條 会社は組合が団体交渉をなすべき正当なる団体である事を確認する。
- 第二條 会社の従業員は組合員であり又組合員は会社の従業員である。組合の除名した者は会社は原則として解雇する、但し解雇を不適當と認めた時は会社は組合と協議する。
- 第三條 前條に拘らず左記の従業員は組合員から除外される。
 - 一、使用者の利益を代表するもの
 - イ 本店 参與、参事、調査役、部長、副部长、課長、同代理、部長附、秘書役、同代理
 - ロ 支店 支店長、支店次長、課長、同代理
 - ハ 工場 工場長、副工場長、課長、同代理
 - ニ その他 事務所長及び出張所長
 - 二 職務の性質上除外すべき者
 - イ 人事部勤務者の一部及び経理部勤務者の一部
 - ロ 重役秘書及び監査室勤務者の一部
 - ハ 経済研究所勤務者
 - 三 その他
- イ 試用期間（一ヶ月）中の者及び臨時雇中の者

- ロ 日々雇入れられる者
- ハ 勤続二ヶ月以内の期間を定めて雇入れられる者
- ニ 労務派員及び囑託にして常勤しない者
- ホ 未復員者（未引揚者を含む）
- （特種者、休職者（除病氣休職者））
- 四 以上の外会社組合双方の認めたる者

第二章 組合活動

第四條 会社は自主的且つ正当な組合活動の自由を認める。

第五條 組合活動は作業時間外に行う。但し左の各号の場合には此の限りでない。

- 一 支部長がその都度会社に申出てその承認を得て委員会を行う場合
- 二 組合員が次の会合に出席する場合。但し組合長は会合の期日及び場所を支部長は会合の期日及び場所並に出席者氏名及び日数をその都度事前に会社に届出する。
 - イ 経営協議会又は会社組合双方の参加する会合 開催の都度
 - ロ 組合 大会 年一回（一回につき二日）
 - ハ 中央委員会 月一回（ ）
 - ニ 中央執行委員会 月一回（ ）

第六條 会社の承認した組合の事務所並びに備品は会社より無償貸與する。

第七條 組合が会社の什器又は建物その他諸施設を使用する場合はその都度会社の承認をうける。

第八條 組合が会社の施設内に於て掲示印刷物の貼布又は配布をなす場合左記の事項に關しては事前に会社に連絡又は通知しその他の事項に關しては予め会社の承認を得る。

- 一 組合の選挙に關する通告
- 二 組合役員の任免、組合選挙の結果報告
- 三 組合会合の通告
- 四 組合の娯樂親睦に關する通告
- 五 日常の事務處理その他組合の正常活動に必要な事項

右揭示のため会社は掲示板の設置を認める、但し掲示板の敷及び場所は各事業場毎に協議の上定める。

第九條 会社は組合員の一部が主として組合業務に従事する事を認める、但し組合業務に従事する者の氏名、選任職務は本協約の別冊とする（別冊第二）

第十條 会社と組合と協議決定した事を発表する場合は経て会社と合組との間で事前に確認する。

第十一條 組合は外部団体に入社脱退しようとする時は之を会社に通告する。

第三章 経営及び人事

第十二條 組合は事業の経営及び業務の指揮が会社の権限に於て行われる事を確認する。

第十三條 会社は其の権限に於て従業員を採用解雇、異動、任免、昇格、昇給及び賞罰等の人事を行い且つその責任に於て従業員の規律の維持に當る。

第十四條 会社は人事に關して公正なる事を期する。

組合員の人事に關する組合よりの公正なる意見は之を尊重する。

第四章 給與及び就業條件

第十五條 組合員の給與は別冊第一給與に関する部に定める所による。

第十六條 賄料、室料、社宅費、藥價、クラブ費、共済組合費、労働組合費及び之等の未徴収金は毎月賃金より差引き労働組合費は一括して組合の会計に手渡す。

第十七條 組合員の就業時間は実働八時間、休憩四十五分とする、但し化学工場勤務の者及び本支店勤務の者はこの限りでない。

第十八條 守衛、電氣、原動、その他特殊な業務に従事する者の就業時間はその業務の性質に應じ会社組合双方協議の上きめる。

第十九條 休日、休暇は基準として左の通りとする。

一 休日 毎週一回

二 特定休日

イ 年末年始 五日 天皇誕生日 文化の日

ロ 五月一日(有給)

三 有給休暇

(1) 年次有給休暇 一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した者 六日

二年以上継続勤務した者は一年に付前項日数に一日を加算する。但し総日数は二十日を以て限度とする、請求した時期に年次有給休暇をとる事が事業の正常な運営を妨げる場合には会社は他の時期に変更させる事がある。

(2) 生理休暇 女子従業員中生理上必要と認められるものについては一ヶ月二日以内の有給生理休暇を興える。

(3) 慶弔休暇 本人結婚のとき 五日

配偶者分焼のとき 三日

親族死亡のとき 一日

実養父母、配偶者、実養子	五日
実養祖父母、兄弟姉妹、配偶者の実養父母	三日
其他同居の親族	一日

第二十條 前三條に拘らず業務の都合その他已むを得ぬ事情の爲就業時間を延長若しくは短縮又は休日出動、休日振替若しくは臨時休業する場合は会社組合双方協定の之を行ふ。

第二十一條 会社は誠意を以て福利衛生及び危害予防の施設を整備する。その運営については会社組合双方協議の上行ふ。

第二十二條 寄宿舎に於ける舎生の生活は自治を原則とする。

第二十三條 就業規則に定められた直接就業に関する事項で組合に関係ある事項は経営協議会に附議する。

第五章 経営協議会

第二十四條 会社及び組合は本協約の運用を円滑にし紛議の予防若しくは調整を図り会社と組合相互の関係を円満且つ平和的ならしめ会社事業のよりよき発展を期する爲め経営協議会を設ける。

第二十五條 本会を中央経営協議会(以下中央協議会と謂う)と工場(本支店並びにその他の事業場)経営協議会(以下工場協議会と謂う)とに分ける。

第二十六條 中央協議会は会社本店内に設け会社及び組合を夫々代表する十五名以内の同数の委員を以て構成する。

工場協議会は会社の工場(本支店及びその他の事業場を含む)毎に之を設け会社及び組合を夫々代表する同数の委員を以て構成する。

第二十七條 中央協議会に附議する事項は左の通りとする。

一 協議事項

イ 就業条件に関する事項

ロ 給與に関する事項

ハ 福利厚生に関する事項

ニ 本協約の疑義解釈並びに改訂に関する事項

二 説明事項

イ 経営方針に関する事項

ロ 経営に関する事項

ハ 生産に関する事項

ニ 人事に関する事項

第二十八條 中央協議会は毎年一月、七月の二回、工場協議会は毎月一回定時に開催する。但し会社又は組合の何れかが必要と認められた場合は臨時に開催することが出来る。

第二十九條 中央協議会の議案は本会開催二週間以前に其の内容を相手方に提出しなければならない。但し緊急やむを得ない場合は此の限りでない。

第三十條 中央協議会に議長をおく事が出来る。但し議長は開催の都度双方協議の上定める。中央協議会の運営を円滑にする爲に会社及び組合双方の委員中より夫々一名の幹事を選出する。中央協議会には会社及び組合夫々四名以内の書記を置く。

第三十一條 工場協議会の附議事項並びに運営は概ね中央協議会に準ずる。

第三十二條 協議事項の決定は会社及び組合双方の同意を必要とする。

第三十三條 本会は必要と認められた場合は関係者を出席せしめ報告若しくは質疑の應答をさせることが出来る。

第三十四條 本会は必要に應じ専門委員会を設け特定事項について調査研究及び審議立案を行わせる事が出来る。

専門委員会の構成及び権限についてはその都度協議の上定める。

第三十五條 本会に於て決定した事項中会社及び組合双方が必要と認められたものは成文化して本協約の別冊とする。

第三十六條 本会に議事の結果を確認する爲め議事録抜萃を作成し議長及び幹事の調印を必要とする。

第三十七條 工場協議会に於て解決出来ない場合は中央協議会に廻附する。

第三十八條 工場協議会に於て決定した事項であつても他に影響を及ぼす事項については中央協議会の再確認を請求しなければならない。

第六章 紛議の調査及び争議行爲

第三十九條 会社及び組合は当事者間の紛議をすべて経営協議会に於て解決を図る。

第四十條 中央経営協議会に於て解決の出来ない場合には更に夫々当事者より選ばれた代表者によつてその調整に努める。前項調整の際必要のあるときは双方の認めた第三者を加えてその解決を図ることが出来る。

第四十一條 前條の手續を経ても尙解決の出来ない時は会社又は組合何れか一方は労働委員会に斡旋若しくは調停を申出て双方は紛議の平和的解決に努める。

労働委員会の斡旋又は調停に附する前に双方の認めた第三者に調停を依頼する事が出来る。

第四十二條 前各條に定める手續を経て労働委員会の斡旋若しくは調停案の提示がある迄は双方とも平常通り就業し一切の争議行爲に入らない。

第四十三條 会社又は組合は争議行爲を行う場合は少くとも七日間前に文書を以て相手方に通告しなければならない。

第四十四條 争議行爲中であつても左記の者は争議に参加せず協定勤務者として平常通り就業する。

- 一 直接占領軍関係の業務に従事する者
- 二 会社及び組合に於て必要と認めたる者

第四十五條 争議中と雖も双方理性と良識の上に立つて冷静に事を処理し不祥事件の惹起を抑止し不法行爲を慎み争議解決の爲めに努力する。

七C

第四十六條 労働争議中に於ける交渉は左記各号に基いて行ふ。

- 一 交渉に際しては交渉事項及び期日を事前に通告する。
- 一 交渉は会社及び組合夫々当事者中より選ばれた同数の代表者が之に當る。

第七章 協約の期間及び効力

第四十七條 本協約の有効期間は会社組合双方の代表者が記名調印した日より向う一ヶ年とする。

期間満了の際双方の意見一致した場合は期間を定めて更に延長することが出来る。

第四十八條 会社又は組合何れか一方が本協約を改訂しようとするときは期間満了三十日前に改訂案を添え書面に依り予告する。他の一方は前項予告受理後十日以内にその諾否を相手方に通知するか或は改訂案につき協議する爲め中央経営協議会の開催を要求するものとする。

第四十九條 第四十七條の期間中であつても止むを得ぬ事情を生じた場合は本協約の一部の改訂を申出ることが出来る。前項の改訂は第四十八條の手続により中央経営協議会に於て行ふ。

第五十條 本協約の別冊の効力期間は本協約に準ずる。

附 則

第五十一條 本協約の解釈に関し疑義を生じた場合は中央経営協議会に附議する。

第五十二條 本協約に次の別冊を設ける。

- 第一 給與に関する部
- 第二 主として組合業務に従事するものに関する部

本協約及び別冊は各三通を作成し会社組合各々一通を保管し他の一通は行政官廳に提出する。

昭和二十三年八月二十六日

東洋紡績株式会社	東洋紡績労働組合
取締役社長 阿部孝次郎	組合長 小川智三郎

労働協約別冊第一

給與に関する事項

第一章 総則

第一條 本別冊は労働協約第十五條に基き従業員の給與に関する事項を定めるものである。

第二條 賃金は基準内賃金と基準外賃金とに分ち其の構成は次の通りとする。

一 基準内賃金とは次のものを謂う。

- 1 基本給、本人給、能力給、加給
- 2 家族給
- 3 地域給

二 基準外賃金（基準内賃金以外の賃金）に含まれる諸手当とは次のものを謂う。

別表第二に示すもの

第三條 賃金の締切期間は前月二十六日より当月二十五日迄とする。

第四條 賃金の支拂日は社員にありては毎月二十五日、准社員にありては毎月二十八日とする。

第五條

左の各條の一に該当する場合は前條の規定に拘らず遅滞なく既往の就業日に対する賃金を支拂う。賃金中月額制を採つて

いるものについては別に定ある場合の外は一ヶ月の通常の就業日数で除したものを基準として本人の就業日数で除したものを基準

として本人の就業日数を乗じたものを支給額とする。

- 一 死亡したるとき
- 二 解雇又は退職したるとき
- 三 本人又は其の家族の結婚、出産、葬儀、負債、疾病等のため出資を要するとき
- 四 已むを得ない事情に依り一週間以上に亘り帰郷するとき
- 五 天災其の他の災害に遭い出費を要するとき
- 六 其の他事情已むを得ないと認めたるとき

第六條 賃金の端数の計算は次による。

第二章 基準内賃金

第七條 本人給は一率に月額一、〇〇〇円とする。

第八條 能力給の支給方法は次による。

- 一 月給制 社員は月給制とし准社員は組長中より勤務成績優秀なものを月給制とする。
- 二 日給制 月給制を採用せざる准社員は日給制とする。

所定就業時間に対する賃金を定め就業延工数に應じて計算する。

第九條 新に雇入れる社員、准社員の雇入の時の初任能力給は現行賃金規則によつて定める。

第十條 日給制の准社員が自己の都合に依り遅刻し入場を許可せられたるとき又は早退したるとき(外出したるときを含む)はそ

の勤務一時間に付左の割合に依り賃金を支給する。

所定就業時間	入時間	割合
四十五分	四十五分	能力給の八分の一
(休憩時間 四十五分)		

第十一條 日給制の准社員に対しては特に定めてある場合の外は其の就業しない時間若しくは日に対しては賃金を支給しない。

第十二條 加給は能力的、勤続的、資格的、給與の三要素を以て構成する。

- 一 能力的給與 能力給月額(日給者にありては日額能力給×二六)の四倍相当額
- 二 勤続的給與 五〇円(勤続一年に付月額)×勤続年数
- 三 資格的給與 社員は現行等級、准社員は資格により資格的給與支給表により月額支給す。

加給の取扱は能力給に準ずる

第十三條 勤続的給與の勤続年数算定方法は次に依る。

勤続年数の計算は総て当社入社時より起算する。

満齢の起算は五月二十六日又は十一月二十六日とする。

第十四條 資格的給與支給表は次による。

級	月額
一級	二、三七五円
二級	二、二五〇円
三級	二、一二五円
四級	二、〇〇〇円
六等社員	同

四日市倉庫事務所、高山、糸魚川、北安曇、中之郷、山中、松坂、廣島各山林事務所
大曾根作業場、網千旧農場、資材部丸龜出張所、三重事務所

第十七條 数え年十六才寄宿准社員の入社時の基準内賃金初任給は一、五〇〇円とし、入社後満二ヶ月経過後月額一、六〇〇円とする。

一ヶ月満勤にして右の金額に満たざる場合は其の差額を夫々保証する。

第十八條 新任、休職、欠勤其の他期中途に於ける異動の場合の賃金の取扱は別表第一に依る。

第三章 基準外賃金

第十九條 社員、准社員に対し別表第二に示す基準外賃金を支給する。

第四章 其の他

第二十條 電力制限又は操業短縮のため一ヶ月の操業日数二十四日に満たないときは日給制の准社員に対しては二十四日迄賃金を保証する。

賃金の保証は其の月度に於て事故欠勤一日以上ありたる者には適用しない。但し公傷病、私傷病にて欠勤せる者及び公休規定による公休を受けた者は出勤日数の多少にかかわらず保証する。

附 則

第二十一條 本別冊に規定していない事項については東洋紡績株式会社営業規則及び賃金規則に依る。

別表第一

新任、休職、欠勤、其の他期中途に於ける異動の場合の賃金の取扱は次に依る。
一、社員の場合

取扱別	基本給(本人給、能力給、加給)				家族給、地域給
	給與別	本人給	能力給	加給	
新任、休職、轉任	一月を三十日とした日割計算	日給者	月給者	日給者	同上
私傷病欠勤	欠勤九十日を超えるときは半額更に九十日を超えるときは停止				欠勤九十日迄は全額 九十日を超えるときは停止
産前産後の休業期間	産前、産後、各々六週間支給				同上
事故欠勤	欠勤日数三十日迄は従来通り其の後は停止				同上
死亡	前月二十六日より其の月十日迄とし十一日より二十五日迄とに區別し其の前後に依り其の月度の半額又は全額を支給する				一月を三十日とした日割計算

二、准社員の場合

取扱別	本人給				家族給	地域給
	給與別	本人給	能力給	加給		
新任、休職、轉任	一月を三十日とした日割計算	日給者	月給者	日給者	同上	
公傷病に依る欠勤	支給	同上	同上	同上	同上	
労働協約に依る有給公休	支給	同上	同上	同上	同上	
週休及び日休	支給				支給	
特休	支給				支給	
私傷病欠勤(要醫師証明書)	引続き九十日を超えるときは停止				同上	
		引続き九十日を超えるときは停止			同上	
			1日につき減額する		同上	
			引続き九十日を超えるときは停止		同上	

解雇死亡	事故欠勤	産前産後の休業期間(産前産後各々六週間)	
		支給	支給
算とされた日割計	算とされた日割計	算とされた日割計	算とされた日割計
算とされた日割計	算とされた日割計	算とされた日割計	算とされた日割計
同	同	同	同
同	同	同	同
同	同	同	同
同	同	同	同

別表第二 註 斜線は支給しないことを意味する。

基準外賃金一覽表

号番	種類	額及び給與條件の概要	備考
一	割増賃金	<p>一、残業の場合</p> <p>1 普通残業の場合(午前五時より午後十時迄) 就業一時間に付割増賃金の算定基礎賃金(時間割)の</p> <p>2 深夜残業の場合(午後十時より午前五時迄) 就業一時間に付 30/100</p> <p>二、深夜の場合(午後十時より午前五時迄)</p>	<p>1 割増賃金の算定基礎となる日額賃金(家族内資金、家族給(家族給に對する地域給を含む)を除いたもの)</p> <p>2 基準外賃金、家賃補助金、本店勤務手当、作業手当、工員手当を指す</p> <p>と2の合計額を一個月の通常労働日数で除したものと</p>

二 勤務手当	三 当宿直手当	四 公休手当
<p>一、寄宿係 男子 月額 五〇〇円 女子 月額 四〇〇円</p> <p>二、醫師 五〇〇円</p> <p>三、看護婦 二八〇円</p> <p>四、保健看護婦、女子寄宿係に同じ</p> <p>五、専任教員 男子 月額 五〇〇円以内 女子 四〇〇円以内</p>	<p>一、一夜(若しくは一日)につき 一〇〇円</p> <p>二、宿直に依り翌日代休を與える場合 一夜に付 五〇円</p> <p>三、食事は支給しない但し食事をとりたる場合は所定の食費を徴収する</p>	<p>一、本人結婚のとき 五日間</p> <p>二、配偶者分娩のとき 三日間</p> <p>三、親族死亡のとき</p>

六 指導員手当	技術指導員並びに女子指導員に対して 月額二〇〇円
五 單身赴任手当	<p>一、家を構うる者で轉勤着任後止むを得ない事情に依り轉勤地へ入宅困難なるため單身赴任したるとき 支給開始日より六ヶ月迄 月額 八〇〇円 (但し稟議により九ヶ月迄延期することが出来る)</p> <p>一年迄 月額 六〇〇円 二年半迄 " 四五〇円 二年半以上 " なし</p> <p>但し東京大阪名古屋屋敷勤務者は三割増</p>

- イ、実養父母、配偶者、実養子 五日間
- ロ、実養祖父母、兄弟姉妹、配偶者の実養父母 三日間
- ハ、其の他の 一日間
- 四、市町村公用
- 五、隔離出勤停止及び注射反應手当
傳染病流行病発生の際の隔離者又は出勤停止者及び会社より予防注射を命じ反應著しき爲め休業したるとき
一家の生計を維持するもの 標準報酬の八割
一家の生計を維持せざるもの " 六割
- 六、生理休暇
生理上休暇を必要と認める者に対しては一月二日以内は有給とし三日以上の分に対しては無給公休とする
- 七、年次有給休暇
- 八、五月一日

七 家資補助金	<p>一、世帯主にして社宅又は会社施設以外の借家居住者に対して家資補助金を支給する</p> <p>二、支給額</p> <table border="1" data-bbox="1083 682 1291 1396"> <tr> <th>地域別</th> <th>a地区居住者</th> <th>b地区居住者</th> </tr> <tr> <td>等級別</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>自一等至五等</td> <td>一二〇円</td> <td>一〇〇円</td> </tr> <tr> <td>其の他</td> <td>九〇円</td> <td>七〇円</td> </tr> </table> <p>a、bの地区等級は基準内資金の地域給の等級に準ずる</p> <p>三、自宅居住者(世帯主に限る)は右の該当額の半額を支給する</p> <p>四、本人により家計を維持しない者には自宅居住借家居住を問はず支給しない</p>	地域別	a地区居住者	b地区居住者	等級別			自一等至五等	一二〇円	一〇〇円	其の他	九〇円	七〇円				
地域別	a地区居住者	b地区居住者															
等級別																	
自一等至五等	一二〇円	一〇〇円															
其の他	九〇円	七〇円															
八 本支店勤務手当	<p>本支店に在籍し且つ現実に勤務して居る者に対し支給する</p> <p>但し本支店勤務者で他工場勤務の者には支給しない</p> <table border="1" data-bbox="608 682 816 1396"> <tr> <th>等級</th> <th>八等以上</th> <th>十二等以上</th> <th>雇員、実習生 見習生以下</th> </tr> <tr> <td>勤続</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>五年以上</td> <td>一、四〇〇円</td> <td>一、〇〇〇円</td> <td>八〇〇円</td> </tr> <tr> <td>五年未満</td> <td>八〇〇円</td> <td>六〇〇円</td> <td>五〇〇円</td> </tr> </table>	等級	八等以上	十二等以上	雇員、実習生 見習生以下	勤続				五年以上	一、四〇〇円	一、〇〇〇円	八〇〇円	五年未満	八〇〇円	六〇〇円	五〇〇円
等級	八等以上	十二等以上	雇員、実習生 見習生以下														
勤続																	
五年以上	一、四〇〇円	一、〇〇〇円	八〇〇円														
五年未満	八〇〇円	六〇〇円	五〇〇円														
九 作業手当	<p>一、部門別平均一人一日当</p> <p>イ、綿紡部門 四四三〇銭</p> <p>ロ、毛紡部門</p> <p>准社員のみ適用する</p>																

一〇 工具手当	<p>1. 梳毛関係 三四五〇銭 2. 紡毛関係 五四八〇銭 3. 織絨整理関係 六四〇〇 ハ、化繊部門 一三四〇〇 二、復興関係作業手当 平均一人一日当 一六四以内 個々の金額は稟問よる 三、工場補助経営部門（原動、電気、修繕） 平均一人一日当 イ、原動部 甲級A 火 夫 一三四 其の他作業員 六四 甲級B 火 夫 一四 其の他作業員 六四 乙級 火 夫 九四 其の他作業員 五四 丙級 火 夫 六四 其の他作業員 五四 ロ、電気部 甲級 火 夫 四四 乙級 火 夫 四四 ハ、修繕部（鉄工保全） 四四 其の他作業員 四四</p>	一〇四
---------	--	-----

別表 第二

主として組合業務に従事するものに関する部

覚書

昭和二十三年八月二十六日東洋紡績株式会社と東洋紡績労働組合との間に締結せられたる労働協約に関する覚書

一、第一條関係
本條は会社が組合を団体交渉の唯一の相手方として確認する意味である

二、第二條関係（別紙）

三、第五條但書関係

一、一号

1. 支部に於ける委員会は原則として専任作業時間外に行う
2. 専任時間外に行う委員会に於ても作業時間中の者については会社の了解は会社の了解を得る

二、二号

本号に言ふ会合の出席者左の如し

1. 経営協議会又は会社組合双方の参加する会合
出席委員及び書記
 2. 組合大会
本部役員及び代議員
 3. 中央委員会
本部役員
 4. 中央執行委員会
組合長、副組合長、事務局長及び中央執行委員
- 2.3.4.については現行組合規約に基く人員とする
- 三、三号

地区協議会業種別協議会青年部及び婦人部協議会は其の都度組合長の申出により会社は考慮する但し青年部婦人部協議会は当分の間とす

四、会社の承認した作業時間中の組合活動は就業とみなす
第八條関係

本條第五号「日常の事務処理其の他組合の正常活動に必要な事項」とは文化教育調査研究情報指示庶務関係事項を言う但し組合からの事項に關し連絡又は通知のあるとき会社の体面をけがし又は会社に悪影響を及ぼすものと認められた場合には其の揭示貼布又は配布につき組合と協議する

五、第五條但書、第三号第七條、第八條関係

二支部以上に関する場合には組合本部より会社に申出る

六、第十條関係

協議決定に至らず協議のみに止つた場合であつても誤解を招くおそれある事項については双方確認の上発表する

七、第十四條関係

組合主要役員の変動に關しては組にはかる

八、第三十九條関係

本條の経営協議会は団体交渉の性格をもつ協議会である

九、第四十四條関係

一、直接占領軍関係の業務に従事する者（倉庫関係者（國有纖維関係）の一部を含む）

二、会社組合に於て必要と認められた者

1. 本支店工場事業場の安全保持施設の正常な維持又は運行に従事する者

2. 守衛（全員）及び庶務、會計、電氣、原動、安全、自動車連轉手、交換手、タイピストの一部

3. 従業員の日常生活に直結する業務に従事する者

4. 病院若しくは診療所（全員）及び寄宿学校炊事、消費組合、浴場、資材（炊事副食品購入掛）の一部

5. 化学工場に於ける直接残り作業に従事するもの

6. 其の他人事部及び経理部勤務者の一部

7. 前各号の者については本支店各工場事業場毎に其の都度協定する

一〇、第四十五條関係

1. 事業場に火災その他非常災害が発生し、又は発生を予測せられる場合においては両者一体となり之が鎮圧若しは防止に努める

2. 協約第四十四條の協定勤務者以外の者は会社の許可なく作業場其の他の会社施設に立入らない但し私生活及び之に關連して必要な施設をその目的のために使用する場合又は組合員の待機並びに会合に指定した場所を使用する場合は此の限りでない
前項但書の場合であつても会社の許可なく組合員以外のものを立入らせることはない

3. 双方とも暴力等不当な手段を以て相手方の正当なる争議行爲を妨げる如き行爲は之を行わない

4. 会社は寄宿舎居住者並びに従來会社賄にて三食を喫食する者に対しては概ね平常通りの食事を供する但し食費徴収額は従來通りとする

一一、第四十六條関係

1. 交渉は原則として晝専作業時間内に行う

2. 交渉の場所は各事業場に於て予め定める室内とする

一二、第四十七條第二項関係

第四十七條第一項の期間満了の際改訂案について双方の協議が整わないとき更に向う二ヶ月に限って従来の協約の効力を延長する

三、協約締結時に於ける覚書

化繊通若しくは全羊労働と業者団体との間に会議が設けられた場合一方の申出により他方は原則として之に参加する但し参加の形式についてはその会議の内容によりその都度考慮する

昭和二十三年八月二十六日

東洋紡績株式会社
取締役社長 阿部孝次郎
東洋紡績労働組合
組合長 小川智三郎

(別紙)

人事部勤務者の一部

A 労務課—労働関係

鍋島 小林 相沢

給與統計関係

岡本 吉川 久米 杉野 藤井 野中

B 人事課—総括

島

社員の採用異動

安藤

給與

高田 川井

C 厚生課—食糧関係

井上

社会保険安全衛生

千葉

福利施設

織田

経理部勤務者の一部

A 会計課—なし(協定勤務者とする)

B 財務課—税務

二村 田辺

予算

土井

C 経理課—総括損益関係の責任者

谷口

B I S P I L

増田

原料総括

奥

原価計算

小野

監査室勤務者の一部(事務女子のみ組合員)

岩崎 卓

岩崎 実

7. 敷島紡績株式会社と敷島紡績労働組合協議会との間に締結された労働協約

目次

序文 総則

第一章 組合活動

第二章 人事

第三章 給與、労働時間、休日、休暇その他

第四章 経営及び経営協議会

第五章

第六章 紛議の調整及び争議行爲

第七章 附 則

敷島紡績株式会社（以下会社と稱す）と敷島紡績本社及び工場労働組合（以下組合と稱す）の連合体たる敷島紡績労働組合協議会（以下協議会と稱す）とは、労働組合法の精神に基いてここに労働協約を締結し双方誠意をもつてこれを遵守することを誓約する

第一章 総 則

（権利の確認）

第一條 会社は協議会及び組合の團結権、団体交渉権、その他団体の行動に関する権利を確認し、協議会及び組合は会社の所有権、人事権、その他経営に関する権利を確認する

（組合加入）

第二條 会社に常時使用せられる従業員は原則として組合員とする従つて新に雇入れられた従業員は二週間以内に組合へ加入しなければならぬ

（非組合員の範囲）

第三條 左の従業員は組合員より除外する、但し左の職務以外に轉ずるか又はその資格を失つた場合は組合へ加入し、組合もその者の加入を認める

一、経営の枢機に参劃し、企劃、管理、監督の地位に在る業務執行の分担責任者

イ、本社 部長、副部长、次長、社長秘書、調査室員、課長、課長欠員の課の課長代理及び東京出張所長

ロ、工場 工場長、副工場長、課長、課長代理及び医長

二、人事関係の業務に携わる者

イ、本社 人事部に所属する者

ロ、工場 労務課及び医局の各係責任者、及び専従衛生管理者

三、労働条件を異にし又は永続的雇傭関係の予定されていない者、本社工場を通じ囑託、臨時雇、試用期間中の者、未復員者及び労務外勤係

四、右の外会社と協議会又は組合とが協議の上認めたる者

（除 名）

第四條 組合より除名せられた者は解雇される、但し会社が解雇を不適当と認める場合には解雇しないことがある
前項の但書の解雇しないことにつき組合において異議ある場合は双方協議する

第二章 組 合 活 動

（組合活動）

第五條 会社は組合活動の自由を認める、従つて組合員は正当なる組合活動の故を以つて不利益を被ることはない

第六條 組合活動は原則として労働時間外においてこれを行う、但しやむを得ない事由により労働時間内に組合活動を行い、又は会社の建物及び施設等を利用するときは組合は予め会社に申し出で承認を得るものとする

（掲示、印刷物の貼付及び配布）

第七條 会社は協議会又は組合が会社の施設内において掲示又は印刷物の貼付の爲必要な専用掲示板を設置することを認める、従つて協議会又は組合は会社の施設内において掲示又は印刷の貼付を行うときは右の専用掲示板以外を使用しない
協議会又は組合が会社の施設内において掲示、印刷物の貼付又は配布を行う場合は相手方或は個人を誹謗し、又は誇張した表現はこれを行わない

（組合専従事務員）

第八條 組合は組合の事務処理に使用するため必要数の組合専従事務員をおくことが出来る

組合専従事務員の給料は組合がこれを負担する、その他の点については会社と協議会とが協議する

(協議会又は組合の要務のために勤務しない組合員の取扱)

第九條 組合員が協議会又は組合の要務のために所定の勤務が出来ないときは、その旨協議会又は組合より会社へ申し出なければならぬ

前項の場合出勤しない組合員の取扱は左の各号による

一、協議会又は組合の申出に対して会社が承認したとき

日給者については無給公休とし、月給者については特別公休とする

但し左の場合には左の人員を限つて有給公休とする

イ、中央における繊維産業復興会議に出席するとき

協議会長 一名

同副会長 二名

ロ、地方における繊維産業復興会議に出席するとき

関係組合代表者 一名

ハ、中央経営協議会に出席するとき

協議会長 一名

同副会長 三名

各組合長 一名

二、協議会又は組合の申出あるも会社が承認しないとき

欠勤とする

(協議会又は組合の要務のための出張における会社施設の利用)

第十條 組合員が協議会又は組合の要務のため出張して会社の施設を利用するときはその旨会社に申し出て承認を受けなければならぬ

第三章 人事

(人事権)

第十一條 人事は会社がこれを行い、従つて人事についての決定権は会社に所属する

前項の人事は慎重且つ公平にこれを行う

(雇入)

第十二條 雇入は左の基準に従つて定期又は臨時に会社がこれを行う

一、満十五才以上の者で義務教育の課程を修了した者、及び満十四才以上で法令で定める義務教育の課程又はこれと同等以上の課程を修了した者

二、身元確実と認める者

三、医師の身体検査及び所定の審査を実施した上適当と認めたる者

(休職)

第十三條 休職は左の基準に従つて会社がこれを行う

一、業務外の負傷又は疾病のため三ヶ月以上欠勤したとき

二、事故のため一ヶ月以上に亘り欠勤したとき

三、会社の命により社外の業務に従事するとき

四、組合専従事務員に選任せられたとき

五、その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき

(復職)

第十四條 復職は前條各号の事由が消滅したときに会社がこれを行う

(解雇)

第十五條 解雇は左の基準に従つて会社がこれを行う

一、精神又は身体の故障により業務にたえ得ないとき

二、作業能力が甚しく劣つているか又は業務習得の見込がないとき

三、会社経営上やむを得ないとき

四、停年(満五十五才)に達したとき

五、本人の希望による時

六、懲戒解雇に該当した時

七、休職期間が満了してもその事由の消滅しないとき

八、その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき

(配置及び轉勤)

第十六條 配置及び轉勤は会社がこれを行う

(賞罰)

第十七條 賞罰は従業員就業規則に定める賞罰の基準に従い賞罰委員会に諮つて会社がこれを行う

前項の賞罰委員会は会社の指名する者及び職場より選出した代表者若干名を以つて構成する

(意見又は異議の申立)

第十八條 この章に定める人事の運営方針については協議会及び組合は会社に対して意見又は異議を述べることができる

会社は前項の意見又は異議を正当と認められた場合には充分にこれを斟酌し善処する

第四章 給與、労働時間、休日、休暇その他

(労働條件の基準の決定変更)

第十九條 給與、労働時間、休憩時間、休日、休暇等の労働條件に関する基準の決定及び変更は、会社と協議会又は組合とが対等の

立場においてこれを行う

(給與)

第二十條 給與の体系は左の通りとする

一、基本給

能力給

勤続給

年齢給

二、家族給

三、特別給

地域給

物價給

住宅給

四、基準外給與

- 時間外手当
- 深夜手当
- 休日出勤手当
- 当宿直手当
- 特殊作業手当
- 特殊勤務手当
- 臨時休業手当
- 通勤手当

第二十一條 給與は毎月一回一定の期日に通貨を以つてその全額を直接本人に支拂うものとする、但しやむを得ない事由のある場合においては、会社は協議会又は組合と協議の上、支拂期日を変更し若しくは分割して支拂うことがある

(控除)

第二十二條 毎月従業員給與中より控除すべきものの範圍は左の通りとする

- 一、健康保険法、厚生年金保険法及び失業保険法により従業員が負担すべき保険料並びに所得税による税金
- 二、会社の給食を受ける従業員の食費及び舎費
- 三、社宅使用料、配給品代、医療費、従業員の互助に関する諸会費及び労働組合費

(労働時間休憩時間)

第二十三條 一日の労働時間は実働八時間、休憩時間は四十五分を原則とする

(労働時間及び休憩時間の配置)

第二十四條 就業は晝業専務及び前番後番の交替勤務に分ち、労働時間及び休憩時間の配置については会社と組合とが協議する
交替勤務は原則として七日毎に轉換する

(休日)

第二十五條 休日は週休を原則とする

特定休日は一年を通じ十日とし、その配置については会社と組合とが協議する
義務の都合により休日を他の日と振替え、又は休日に集團出勤を求め、若しくは臨時に休日を設けるときは事前に組合の了解を得るものとする

(年次有給休暇)

第二十六條 一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した者は一年につき七日、二年以上継続勤務した者は一年を超える継続勤務年数一年につき右の日数に一日を加算した有給休暇をとることができる、但し総日数は二十日を以つて限度とする
入社後一年未満の者、又は前年度の出勤日数が八割未満の者は、当該年度における勤続月数及び出勤日数に応じて有給休暇をとることができる

会社は請求された時期に有給休暇を與えることが事業の正常な運営を妨げると認める場合には、その時期を変更し若しくは分割して與えることがある

(特殊休暇)

第二十七條 左の各号の一に該当するときは特殊休暇を與える

- 一、本人結婚のとき
- 二、父母配偶者又は子女の喪に服するとき
- 三、祖父母、孫、兄弟姉妹又は配偶者の父母の喪に服するとき

五日
五日
三日

四、父母の法要又は祭祀を営むとき

当日

五、妻分娩のとき

一日

六、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したとき

必要日数

七、女子従業員の産前産後

各六週間

八、協議会又は組合の要務のため出勤でないとき

協議会又は組合の申出に対して会社の認めた必要日数

九、住居の災害、交通事故その他により出勤不能のとき

必要日数

一〇、業務上負傷し又は疾病にかかつ就業不能のとき

医師の認めた必要日数

一一、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は会社の承認を得て公職に就いた者がその権利を行使し、又は公務を執行するために休暇を請求したとき

必要日数

一二、証人又は鑑定人として裁判所に出頭するとき

必要日数

一三、清潔法により居室の衛生掃除を行うとき

当日

一四、傳染病予防法適用区域内に居住する者が隔離せられたとき

その隔離期日

一五、その他前各号に準じて必要と認められたとき

会社の認めた必要日数

(時間外労働の協定)

第二十八條 会社は業務上労働時間を延長し、又は休日に出勤を求める必要があるときは事前に組合と協定する

前項の協定は、満十八才以上の女子については一日につき二時間以内、一週間につき六時間以内、一年につき百五十時間以内とし休日出勤の協定は行わない、満十五才以上で満十八才未満の者については一週間の労働時間が四十八時間を超えない限り、一日に

つき二時間以内(この場合一週間の中一日の労働時間を四時間以内に短縮する)とし、休日出勤の協定は行わなさい

(災害その他の事由による時間外労働)

第二十九條 会社は災害其の他避けることの出来ない事由によつて臨時の必要がある場合には前條の協定にかかわらず、その必要の限度で労働時間を変更又は延長することがある

(特殊勤務者)

第三十條 左の業務に従事する者は特殊勤務者とし、この章に定める労働時間、休憩時間及び休日に関する規定はこれを適用しないことがある

- 一、監視業務に従事する者
- 二、断続的業務に従事する者

第五章 経営及び経営協議会

(経営権)

第三十一條 事業の経営は会社がこれを行い、従つて業務の執行、運営、管理等に関する権限は会社に所属する

(経営協議会)

第三十二條 会社は産業民主化の精神に則り、企業の発展と従業員の生活の向上を図ることを目的として経営協議会を設ける(経営協議会の構成)

第三十三條 経営協議会を分つて中央経営協議会及び地方経営協議会とする

中央経営協議会は会社及び協議会より選任せられた夫々同数の委員をもつて組織し必要に応じて本社においてこれを開催する
地方経営協議会は本社又は工場における会社と組合双方若干名の委員をもつて組織し、毎月一回以上本社又は各工場においてこれを開催する

(経営協議会の性格)

第三十四條 中央経営協議会は会社と協議会双方の、地方経営協議会は会社と組合双方の協議又は決定機関とする

(中央経営協議会に附議すべき事項)

第三十五條 中央経営協議会に附議すべき事項は左の通りとする

- 一、給與の基準の決定及び変更に関する事項
- 二、労働時間、休憩時間、休日、休暇その他就業条件に関する事項
- 三、作業能率の向上に關し必要な事項
- 四、安全及び衛生に關し必要な事項
- 五、福利厚生及び物資の配給に關し必要な事項
- 六、この協約について疑義又は意見の不一致を生じた事項
- 七、地方経営協議会における協議事項であつて、他の事業場に影響を及ぼす事項又は地方経営協議会において協議の調わなかつた事項
- 八、中央における繊維産業復興會議の交渉事項につき協議の調わなかつた事項
- 九、第三條第四号、第八條第二項及び第五十一條に定める事項
- 一〇、その他会社と協議会とが予め協議して必要と認めた事項

(地方経営協議会に附議すべき事項)

第三十六條 地方経営協議会に附議すべき事項は左の通りとする

- 一、前條第一号乃至第五号に規定する附議事項につき当該事業場のみに関する事項
- 二、第三條第四号、第二十四條第一項、第二十五條第二項に定める事項

三、その他会社と組合とが予め協議して必要と認めた事項

(小委員会)

第三十七條 中央経営協議会は必要に應じ特定の事項につき会社と協議会同数の委員をもつて組織する小委員会を設けて議事の進行を図ることができ

(履行の義務)

第三十八條 経営協議会における協議の結果決定した事項については、会社と協議会又は組合は双方責任をもつてこれを履行するものとする

(開会延期又は休会)

第三十九條 中央経営協議会における協議事項につきやむを得ない事情が生じた場合に限り、会社と協議会双方又はその何れか一方より二十日以内の會議の開催延期又は休会を申出ることができる
前項の申出があつた場合には二十日以内の期限を限つて會議の開催を延期し又はは休会するものとする

第六章 紛争の調整及び争議行爲

(労働委員会の調停)

第四十條 中央経営協議会において決定を要する事項につき、会社と協議会意見の一致を見ないときは七日以内に労働委員会の調停を求めなければならない

(調停案に対する回答)

第四十一條 会社及び協議会は労働委員会より調停案をうけたときは、七日以内に諾否の回答とその理由を書面をもつて相互に交換するものとする

(争議行爲の手続)

第四十二條 如何なる場合でも前二條の手續を完了するまでは、会社は全体としても部分としても事業所閉鎖その他一切の争議行爲を行わず、協議会は全体としても部分としても同盟罷業その他一切の争議行爲を行わない
(争議行爲の通告)

第四十三條 会社及び協議会は争議行爲を行う場合には少くとも三日前に相手方に通告するものとする
前項の通告は第四十一條の書面の交換を完了するまではこれを行わない
(争議中の団体交渉)

第四十四條 会社と協議会又は組合は争議中といえども理由なく団体交渉を拒否せず、互に誠意をもつて事態の解決に努力するものとする
(不法行爲の禁止)

第四十五條 如何なる事態に立至るも会社及び協議会又は組合は冷静に事を処理し、暴行、強迫、財産権侵害又は人権蹂躪、その他一切の不法行爲を行わずあくまで紳士的に行動するものとする
(協定勤務者)

第四十六條 左の業務に従事する組合員は争議期間中協定勤務者として通常の勤務に服するものとする、但しその職種及び人員については会社と組合とが事前に協議する

- 一、連合軍関係の報告業務に従事する者
調査係員、庶務係員、文書係員、タイピスト等
- 二、工場事業場の安全保持の施設の正常な維持又は運営に従事する者
原動係員、警備係員、電話交換手等
- 三、寄宿居住者の日常生活に関連する業務に従事する者

四、その他必要な者
寄宿舎、炊事、賣店、浴場、医局関係者、会計係員、用度係員、運轉手等
倉庫係員等

(争議期間中における給與)

第四十七條 争議期間中協定勤務者、未復員者及び業務上負傷し又は疾病にかかつて休業するものに対する給與は平常通りとする

第七章 附 則

(法令及び就業規則の適用)

第四十八條 この協約に定めのない労働条件の細目については、労働基準法、同関係法令並びに当社従業員就業規則に依るものとする

(協約違反に対する責任)

第四十九條 会社及び協議会がこの協約に違反した場合は夫々責任をもつて善処する

(有効期間)

第五十條 この協約の有効期間は会社及び協議会がこの協約に記名調印した日から向う一ヶ年とする、但し右の期間満了二週間以前に会社と協議会何れからも変更又は廃止の申出がないときは更に一年ずつその有効期間を更新する
(有効期間中における改廃)

第五十一條 この協約は有効期間中においても、やむを得ない事情が生じた場合には会社と協議会協議の上これを改廃することができ
(協約の確認及び届出)

第五十二條 この協約を確認するため協約書六通を作成し会社と協議会の代表者が夫々一通を保管し、他は関係行政官廳へ届出るも

のとする
右協約する

昭和二十三年七月二十日

了解事項

- 一、第三條第二号のロに於ける「労務課の各係責任者」とは整員、庶務（労働対策）給與の各係責任者及び寄宿舎監とし、必要ある場合には最大六ヶ月間実施を猶予する
- 給與係は経営の立場において本来の業務を執行し得るに至るまで該当事者としての組合員除外を行わない
- 二、第四條第一項本文の除名が相当数に及ぶ場合は組合は予め会社と協議する
- 三、第九條第二項第一号に追加して一ヶ年を限り左記の場合左の者を有給公休とする
 - 協議会長 一名 同副会長 三名 単位組合代表者各二名 以内が二ヶ月につき一回協議会理事会（同小委員会を含む）に出席するとき、但し一回につき往復日数を含み五日以内とする
- 四、第十五條第三号は会社経営の都合上相当数の従業員を対象とするものであつてこの場合は予め組合と協議する
- 五、第十六條の轉勤が組合活動に重大な影響を及ぼす場合（協議会長、同副会長、同書記長、組合長、副組合長、その他各組合役員二名）は、会社は予め協議会又は組合に通告する
- 前項のカッコ内該当事者については組合は予め会社に通告する

敷島紡績株式会社
 会社代表者 取締役社長 室 賀 國 威
 敷島紡績株式会社労働組合協議会
 協議会代表者 會長 片 山 豐 次

- 六、経営協議会は通常営業事務の就業時間内に予め定められた場所に於てこれを行うことを原則とする
- 七、争議期間中第四十七條に規定する以外の組合員は欠勤とし一日につき日給又は日給相当額を減額する
- 八、協議会又は組合は会社の従業員に非ざる者を予め会社の承認なくして会社の施設内に誘導し又は宿泊せしめない

昭和二十三年七月二十日

敷島紡績株式会社
 会社代表者 取締役社長 室 賀 國 威
 敷島紡績株式会社労働組合協議会
 協議会代表者 會長 片 山 豐 次

8. 大日本麥酒株式会社と大日本麥酒従業員組合連合会との間に締結された労働協約

目次

序文	総則
第一章	經營
第二章	人事
第三章	労働条件
第四章	給與及び退職手当
第一節	労働時間、休憩、休日及び休暇
第二節	災害補償
第三節	

第四節 教育及び福利厚生

第五章 組合活動

第六章 苦情の処理並びに紛議及び争議行爲

第七章 本協約の効力

附則 経営協議会規程

序文

大日本麥酒株式会社（以下会社という）と大日本麥酒各工場事業場事務所労働組合（以下組合という）を代表する大日本麥酒従業員組合連合会（以下連合会という）とは労働組合法、労働関係調整法及び、労働基準法の精神に基き、経営と労働の相互関係に鑑み、相互の民主化労働条件の維持改善職場規律の確立、業務能率の増進及び産業平和を期するため、本労働協約を締結する。

第一章 総則

（団体交渉の当事者）

第一條 会社は連合会が団体交渉に当る正当な団体である事を認める、但し会社は連合会と協議決定した範囲内に於て組合と交渉する事が出来る、この場合の交渉は工場事業場事務所を通じて行う。

（覚書） 一、連合会を脱退した組合と会社とは本協約の最終有効期間満了迄団体交渉をしない。

（組合員の範囲）

第二條 従業員は左の者を除く外組合員でなければならない。

一、部長、工場長、支店長、事業場長、及び以上の副長

二、課長、係長

三、常勤でない嘱託、日々傭い入れられる者、期間を定めて使用される者、見習中の者

四、其の他の会社連合会協議の上決定した者。

（覚書） 一、課長及び係長であつて本人及び組合より組合員となる事の申出があつた者に付ては会社が之に同意した場合組合員とする。

二、連合会及び組合の役員を課長又は係長に任命する場合には会社は連合会及び組合と協議する、此の場合の役員は組合長副組合長書記長中央執行委員を云う。

（組合員の除名と解雇）

第三條 会社は組合から除名された者を解雇する、但し会社が解雇する事を不適当と認めた場合は連合会又は組合と協議し協議が整わない場合には解雇する。

（覚書） 会社が組合と協議する場合には連合会にも通知する。

第二章 経営

（経営権及び従業員の総意反映）

第四條 連合会及び組合は会社が経営権を保有し、経営が会社の責任で行われることを認める。会社は従業員の総意をその経営に反映させるように努力する。

（経営協議会及び工場事業場、事務所委員会）

第五條 前條の趣旨に基き会社と連合会及び組合は双方の代表委員を構成員とする経営協議会及び工場事業場事務所委員会を設ける。

前項協議会に關する規程は別に定める。

（経営方針及び分合解散）

第六條 会社は経営方針並にその分合解散に付ては連合会に提示又は諮問する。

(職制の変更)

第七條 会社は職制を変更する場合には連合会に諮問し又は之と協議する。

(覚書) 些末な変更については其の手續を省略して提示に止める事がある。

(労働条件に関する諸規程諸制度の設定改廃)

第八條 会社は労働条件に関する諸規程諸制度を設定改廃しようとするときは連合会と協議する。

(会社資料)

第九條 会社は連合会の請求により資料を提供する、但し会社は連合会と協議の上機密保持の必要ありと認められた場合には資料並に公開の範囲を限定する事が出来る。

前項但書の場合には連合会は機密保持の責任を有する。

(覚書) 機密とは経営上に重大なる影響を及ぼすものを云う。

(賞與)

第十條 賞與は利益分配的なものとし其の支給に付ては連合会と協議する。

第三章 人事

(人事権)

第十一條 連合会及び組合は人事権が経営権の一部として会社にある事を認め会社は公正な人事を行う。

(覚書)

会社は考課制度、人事機構の整備等公正な人事を行う方法を確立する、又組合員と非組合員とを差別して取扱わない。

(雇入)

第十二條 会社は従業員雇入に付てはその方針基準に関し連合会又は組合と協議する、その方針基準の適用に付て異議ある場合は連合会又は組合は十日以内に申立をする事が出来る。

前項の申立により会社は連合会又は組合と協議する。

(解雇)

第十三條 会社は業務上の解雇に付てはその方針基準に関し連合会及び組合と協議する、その方針基準の適用に付て異議ある場合は連合会又は組合は十日以内に申立をする事が出来る。

前項の申立により会社は連合会又は組合と協議する。

会社は技能発達の見込なしと認める者及び甚しく業務怠慢と認める者の解雇に付ては連合会又は組合と協議する。

第二項第三項の協議が整わない場合は解雇をしない。

(備工員の停年)

第十四條 備工員の停年は男子満五十二才女子満四十五才とするが当分の間引続きその職場に於て従前通り勤務に従事することが可能な能力を有する者は継続して使用する、但しその限度は三年とする。

(轉勤)

第十五條 会社は轉勤に付ては本人の生活條件、意思及び技能等を公正に考慮して之を行う。発令は本人と同時に連合会及び組合に通知する。

本人に異議のある場合には連合会又は組合を通じて受令後十日以内に申立をする事が出来る、申立た日から原則として二十日以内に協議する、協議が整わない場合には轉勤させる。連合会又は組合役員轉勤に付ては連合会又は組合と協議する、此の場合の役員は組合長副組合長書記長中央執行委員を云う。

第四章 労働条件

第一節 給與及び退職手当

(給與の原則)

第十六條 会社は連合会と協議し従業員の最低生活を保障し能率増進を旨とする給與体系を確立する。
前項の給與体系確立の爲め物價の騰落に對應した給與額を経営協議会の専門委員会である給與委員会と協議し、其の答申に基き会社及び連合会が相互に承認して効力が生ぜしめる。

(賞書) 給與額を決定する爲め昭和二十三年四月を起点として三ヶ月毎に検討する、但し其の間に於ても必要と認められた場合は臨時給與の形で補給する。

(給與規程の設定改廃)

第十七條 給與に関する重要な規程の設定改廃は給與委員会の答申に基き経営協議会で決定する。
(新給與水準及び体系)

第十八條 昭和二十三年四月より適用する新給與水準及び体系を別に定める。
(給與より控除すべき費目)

第十九條 給與の支拂に際しては会社は本人の受けるべき金額から左のものを控除する事が出来る。

- 一、給與所得税
- 二、健康保険料
- 三、厚生年金保険料
- 四、失業保険料
- 五、労働組合費
- 六、麥酒清涼飲料水代
- 七、社宅関係諸費
- 八、その他工場、事業場事務所委員会にて定められたもの。

(退職手当)

第二十條 会社は速かに連合会と協議の上現行の退職手当規程を改正しその適用は昭和二十三年四月一日に遡及する。

第二節 労働時間、休憩、休日及び有給休暇

(労働時間及び休憩)

第二十一條 労働時間は原則として一日八時間、休憩時間は一時間以内とする。

(休日及び有給休暇)

第二十二條 休日及び休暇は左記各々による。

- 一、休日 1. 日曜日、祭日、労働祭
- 2. 年末年始(十二月三十一日より一月三日迄四日間)
- 二、有給休暇 1. 年次有給休暇

勤続満一年以上の者については左表による

勤続年数		出勤率	
一	八割以上	6	8
二	八割以上	7	9
三	八割以上	8	10
四	八割以上	9	11
五	八割以上	10	12
六	八割以上	11	13
七	八割以上	12	14
八	八割以上	13	15
九	八割以上	14	16
一〇	八割以上	15	17
一一	八割以上	16	18
一二	八割以上	17	19
一三	八割以上	18	20
一四	八割以上	19	20
一五	八割以上	20	20
一六	八割以上	20	20

昭和二十年九月一日現在勤続満一年以上の者については毎年九月一日現在の勤続年数について満年以上の端数は切捨て当日を入社日と看做し、その年数に應ずる休暇を翌年八月末日迄の間に與える。

2. その他の有給休暇

結婚休暇

三日

葬祭休暇

イ、父母、配偶者、子

五日

但し所属長が必要と認めた場合は七日迄延長することが出来る

ロ、祖父母、兄弟姉妹、配偶者の父母

二日

ハ、伯叔父母、配偶者の兄弟姉妹

一日

公事参会、就業規則の定める処による

災害による出勤不能及び傳染病出勤停止期間。

(生理休暇)

第二十三條 女子従業員が生理日に於て申出たときは輕易な労働に轉換せしめ又は労働時間中に於て休憩を與える。

輕易な労働に轉換しても就業の困難な女子が請求した生理休暇は年次有給休暇その他の欠勤率に算入しない。

(時間外及び休日労働の協定)

第二十四條 時間外及び休日の労働に関する労働基準法第三十六條の協定は工場事業場事務所委員会に於て行う。

(満十八才未満の者の時間外並に休日労働の禁止)

第二十五條 満十八才に満たない者に付いては時間外及び休日労働は爲さしめない、但し必要な場合は一週間の内一日の労働時間を四時間以内に短縮するときは他の日の労働時間を十時間迄延長する事が出来る。

(満十八才以上の女子の時間外並に休日労働の禁止)

第二十六條 満十八才以上の女子については休日労働をなさしめない、但し時間外労働については、業務に必要な場合に付一日に二

時間、一週に六時間、一年に百五十時間の範囲内之をなさしめることが出来る。

(満十八才未満の者及び女子の深夜業禁止)

第二十七條 満十八才未満の者及び女子は午后十時から午前五時迄の間に就業せしめない、但し交替制に依り十六才以上の男子を使用する場合はこの限りではない。

(労働基準法第四十一條該当者の決定並にその労働時間、休憩及び休日)

第二十八條 労働基準法第四十一條により守衛その他断続的業務に従事する者及び山林、農園、ホップ園、寮その他に於て特別な労働に従事する者に対しては労働時間、休憩及び休日に関する規程は適用しない。

前項該当者の決定並に労働時間、休憩及び休日に付ては会社は連合会又は組合と協議の上別に定める。

第三節 日給者の災害補償並に産前産後の休業補償

(日給者の業務上の災害補償)

第二十九條 日給者が重大な過失によらず業務上負傷し又は疾病に罹り療養の爲め休業するときはその期間中本給と同額の休業補償を行う。

前項の補償は労働者災害補償保険法によつて保険給付を受ける期間はその給付額の限度に於て之を行わない。

(日給者の業務外の災害補償並に産前産後の休業補償)

第三十條 日給者が前條以外の事由で負傷し又は疾病に罹り療養の爲め四日以上に亘つて休業するときは六ヶ月を限度として左の通りの休業補償を行う。

一、休業期間が四日以上八日未満の場合は四日以降に対しては本給の八割

二、休業期間が八日付上の場合は最初の三日間に対しては本給の六割、四日以降に対しては本給の八割

日給者の女子が就業規則第六十三條の事由によつて休業する場合は、本給の八割の休業補償を行う

前各項の補償は健康保険法によつて受ける保険給付額の限度に於て之を行わない。

一一二

第四節 福利厚生

(福利厚生)

第三十一条 会社は従業員及び其の家族の福利厚生を爲め努力し其の企画運営については連合会又は組合と協議する。会社は従業員及び其の家族の慶弔(病氣災害を含む)に際しては別に定める所により金品を贈る。

第五章 組合活動

(就業時間内の組合活動)

第三十二条 組合活動は原則として就業時間外に行う、但し左の場合は就業時間内に之を行うことが出来る。
一、組合員が所属長の承認を得て所属の工場事業場事務所内で組合業務に従事する場合
二、組合員が工場事業場事務所長(本社の場合は部長)の承認を得て出張して組合業務に従事する場合
三、組合規約に定められた集会を開催する爲め予め会社の承認を得た場合
前三号の場合には業務に支障ない限り承認するものとする
四、組合が組合員の教育を予め工場事業場事務所長の承認を得て行う場合、但し教育の内容については工場事業場事務所長と協議する

(組合業務専任者)

第三十三条 連合会は会社と協議して組合業務専任者を置く事が出来る。

その数は連合会は五名以内、組合は原則として一名総計二十六名以内としその給与は当分会社が支給する

前項専任者はその職務遂行に当つては一般従業員同様の服務規律に従い又その専任を解かれた場合は原則として原職に復帰する。

(組合事務室及び用度等の貸與)

第三十四条 会社は連合会及び組合と協議して適当と認める限度の事務室用度等を貸與する。

(組合掲示板)

第三十五条 連合会及び組合は報道告知を掲示する場合は会社と協議して定めた掲示板を使用する。

(覚書) 但し紛議争議状態に入つた場合はこの限りでない。

(協議事項の発表)

第三十六条 会社と連合会又は組合の間で協議決定した事項を発表する場合は双方の確認を要する。

(双方通知義務)

第三十七条 連合会及び組合は連合会又は組合への加入脱退、他の労働団体への加入脱退、組織の変更、規約及び附属規定の改廃役員の改選等があつた場合にはその都度会社に通知する。

会社は従業員の雇入、解雇、異動等を連合会又は組合にその都度通知する。

連合会及び組合への加入に付いて会社に異議のある場合には双方協議する。

(組合員の出張旅費)

第三十八条 組合員が組合活動の爲め出張する場合の旅費は組合負担とする。但しその期間の給与に付ては出勤扱とする。

給与委員会その他の場合は会社と連合会が協議してその旅費を会社負担とする事が出来る。

第六章 苦情の処理並に紛議及び争議行爲

(職場の苦情処理)

第三十九条 組合員が職場内の事て苦情又は提案があるときは其の職場の職場委員に申し出る、職場委員は実情を調査し所属長に申し出てその後三日以内に解決をはかる。

之が解決しない場合はすみやかに工場事業場事務所委員会にかけ職場委員申立後十日以内に解決をはかる。

一一三

前項委員会に於て解決しない場合は経営協議会にかけらる。この場合委員会は経営協議会の決定に服さなければならぬ。

(党書) 所属長とは原則として課長又は係長を云う、職場の範囲に付て具体的には各工場事業場事務所委員会に於て決定する。
(紛議及び争議行爲)

第四十條 経営協議会又は団体交渉で解決しない場合は予め協定した第三者の斡旋に付する、尙これによつても解決しないときは双方同意の上労働委員会、その他第三者の調停又は仲裁に付する等あらゆる平和的手段をつくして早期解決をはかる。
(争議行爲の予告)

第四十一條 争議行爲を行う場合は少くとも一週間前に相手方に通告しなければならない。

第七章 本協議の効力

(名稱変更合併分離に伴う効力)

第四十二條 会社と連合会は会社連合会組合共集中排除法等に基く名稱変更合併分離により本協約の効力に変更がない事を認める。

(有効期間)

第四十三條 本協約は締結日より向う六ヶ月間有効とする。

期間満了一ヶ月前迄に会社及び連合会の双方から何等変更の意思表示がない限り更に六ヶ月間有効としそれ以後も同様とする。

前項の意思表示が何れか一方からなされた場合には六ヶ月以内に新協約を締結しなければならない、その期間本協約は有効である。
尙紛争処理機関にかけられている期間も本協約は有効とする。

(有効期間中の改訂)

第四十四條 本協約の有効期間中でも双方協議の上改訂する事が出来る。

(実施期日)

第四十五條 本協約は昭和二十三年五月三十一日より之を実施する。

(附則)

経営協議会規程

(名稱)

第一條 本協議会は大日本麥酒株式会社経営協議会と稱する。

(目的)

第二條 労働協約第五條に基く経営協議会は本規程により構成し運営する。

(構成)

第三條 本協議会は会社及び連合会代表同数(十各名以内)の委員を以て構成する。

議長は取締役社長又は其の指名する委員とする。

(専門委員会)

第四條 本協議会に左の専門委員会を置く。

一、協約委員会

二、給與委員会

三、人事委員会

四、厚生委員会

会社と連合会が協議して必要と認めた場合はその他の専門委員会を置く事が出来る。

専門委員会の構成及び運営は経営協議会に於て定める

(事務局)

第五條 本協議会に事務局を常置する。

前項事務局に幹事二名書記若干名を置く、幹事は会社連合会双方より各一名を議長が任免する、書記は委員以外の従業員より会社連合会協議の上議長が任免する。

(附議事項)

第六條 本協議会に左の事項を附議する。

一、協議事項

1. 連合会及び組合の役員であつて課長又は係長に任命される者を非組合員とするや否やに関する事項、並にその他の従業員を非組合員とするや否やに関する事項
2. 組合を除名された者を解雇する事につき会社が不適当と認めるとき之に関する事項
3. 労働条件に関する諸規程、諸制度の設定改廃に関する事項
4. 賞與の支給に関する事項
5. 雇入の方針基準並にその適用に関する事項
6. 業務上の解雇の方針基準及びその適用並に技能発達の見込なしと認める者及び甚しく業務怠慢と認める者の解雇に関する事項
7. 轉勤の発令に対する異議の処理に関する事項
8. 賞罰規定の適用に関する事項
9. 給與水準及び体系に関する規程の設定改廃に関する事項
10. 退職手当規程の設定改廃に関する事項
11. 旅費規程の設定改廃に関する事項
12. 安全及び衛生に関する事項

13. 災害補償に関する事項
14. 教育に関する事項
15. 福利厚生に関する事項
16. 技術、設備その他作業能率の改善に関する事項
17. 職場の苦情で工場事業場事務所委員会に於て解決しなかつた事項
18. 本協約の解釈及び適用の疑義に関する事項
19. その他、会社、連合会共に必要と認める事項

二、諮問又は協議事項

1. 職制の変更に関する事項
2. その他、会社、連合会共に必要と認める事項

三、提示又は諮問事項

1. 経営方針及び生産計画に関する事項
2. 会社の分合解散に関する事項
3. その他会社連合会において必要と認める事項

四、提示事項

1. 会社の経理状況に関する事項
2. その他会社連合会において必要と認める事項

(開催期日)

第七條 本協議会の開催は三月に一回とし尙会社連合会何れか一方の請求により随時開催する。

議案は少くとも一週間以前に相互に通知するものとする、但し緊急を要する場合は此の限りでない。
(決議方法)

第八條 本協議会の議事は全員一致により決定される。
(決議事項の効力)

第九條 本協議会の決定事項は成文化して労働協約と同一効力を持たせ会社連合会共誠意を以て遅滞なく之を実施するものとする
(工場、事業場、事務所委員会)

第十條 各工場、事業場、事務所に於て本協議会に準じて夫々の委員会を設置するものとする。
前項委員会て決定した事項はその工場、事業場、事務所に於てのみ効力を有する。

諒解事項

一、第一條 組合との交渉範囲は一應の目安として工場事業場事務所長の権限に相應する。

二、第三條 (組合員の除名と解雇) 第十三條 (解雇) 及び第十五條 (轉勤) の場合の「協議」以外の「協議」の字義は全て、「協議決定する」意味とする。

三、第三十三條 職長は任期制の爲め必ずしも原職に復帰しないことがある。

四、第四十條 (紛議及び争議行爲) 前段の「予め協定した第三者」とは労働委員会を含まない。

9. 武田薬品工業株式会社と武田薬工労働組合との間に締結された労働協約書

目次

前文

第一章 組合承認

第二章 経営並に経営協議会

第三章 人事

第四章 労働条件

第五章 組合活動

第六章 紛議の調整

第七章 効力

附則

この協約は武田薬品工業株式会社(以下会社に稱する)と武田薬工労働組合連合会(以下連合会と稱する)との間に締結せられたものである。

この協約は醫藥品産業の社会的使命を自覚し、会社と連合会との協力の下に経営民主化を促進し、産業平和の確保及び経営並びに労働の能率増進によつて社運の興隆発展と従業員の禮祉増進を図り延いては日本經濟の再建に貢献することを以てその目的とする。

第一章 組合承認

第一條 会社は連合会並に連合会加盟の各組合(以下連合会及びその加盟の各組合を含めて組合と稱する)が従業員を代表する團體交渉單位であることを認め、これ以外の組合を認めないことを確約する。

第二條 会社の従業員は前條の組合員であると同時に前條の組合員は会社の従業員でなければならぬ但し次に掲げる者を除く。

1. 課長以上の職に在る者

2. 前号以外の従業員で会社組合双方で認められた者

第二章 経営並に経営協議会

第三條 組合は経営がすべて会社の権限と責任で行われることを承認する。但し会社は組合の経営参加を認め会社と組合との協議

機関として経営協議会（以下協議会と稱する）を設ける。

第四條 会社と組合とはこの協約の目的達成のため協議会を活用することを確約する。会社組合何れか一方が協議会開催の申入れをしたときは速かに開かなければならない。協議会で決定した事項は双方責任をもつて実行しなければならぬ。

第五條 協議会に付議する事項は次の通りとする。

1. 協議決定事項

- (イ) 従業員の労働条件の変更
- (ロ) 従業員の労働条件に関する会社の諸規定の制定改廃
- (ハ) 従業員の雇入解雇の基準及び方針

2. 協議事項

- (イ) 従業員の安全衛生及び福利厚生
- (ロ) 工場、事業所の新設改廃及び休業
- (ハ) 生産、販賣、資金計画の概要
- (ニ) 会社の機構、職制の制定改廃
- (ホ) 労働条件以外の会社の諸規定の制定改廃

3. 報告事項

- (イ) 経営主体の変更（役員の変更並に資本構成の重要な変更をいう）
- (ロ) 生産、販賣、資金計画の遂行状況

第六條 協議会は次の委員を以て構成する。

一、会社側委員 若干名

一、組合側委員 若干名

第七條 協議会の議長は会社側委員のうち一名となる。

第八條 協議会には会社と組合とより各一名の書記を置く。

第九條 協議会に於ては数決しない。

第十條 協議会を個々の事業場のもの（以下地方協議会と稱する）または二つ以上の事業場の合同したもの（以下合同協議会と稱する）或は全事業場の合同したもの（以下中央協議会と稱する）に分ける。

地方協議会は毎月一回以上、中央協議会は三ヶ月に一回以上開かなければならない。

第十一條 協議会の招集及び協議事項は少くとも五日前迄に相互に通知しなくてはならない但し急を要するときはこの限りでない。

第十二條 特定の事項については専門の協議会を常置し、または専門委員会を設けることができる。

専門の協議会及び専門委員会については別に定める。

第十三條 協議会には委員以外の者でも傍聴できるが発言はできない。但し会社組合双方の合意により非公開とすることができる。

第三章 人 事

第十四條 会社は人事が企業運営の根本であり従つてすべての人事はこれを明朗且つ公正に行うことを確約する。

第十五條 組合は前條の主旨に基き従業員の適正配置について積極的に会社に協力する。

第十六條 前二條の目的を達成するために人事委員会を設ける。

第十七條 人事委員会に付議する事項を次の通りとする。

1. 同意を得る事項

- (イ) 解雇但し社員服務規程による休職期間が満了したもの及び制裁委員会の手続を経たものはこの限りでない

(四) 組合幹部の従業員としての任免異動

2. 諮問事項

- (イ) 組合幹部以外の任免異動但し本人または組合に於て異議のあるときにかぎる
- (ロ) 労働組合関係の役員及び組合専従者の就任又は辞任に基く休職又は復職
- 第十八條 第六條乃至第九條及び第十條第一項は人事委員会にこれを準用する。
- 第十九條 人事委員会は原則として非公開とする。
- 第二十條 従業員の雇入について個々の接否決定は会社がこれを行う。
- 第二十一條 会社は勤労意欲の昂揚、職場規律の確立の爲め表彰委員会と制裁委員会を設け組合の同意を得て従業員の表彰及び制裁を行う。

第四章 労働条件

- 第二十二條 会社は労働条件の維持改善について最善の努力を拂う。
- 第二十三條 会社は労働条件の変更及び労働条件に関する諸規定の制定改廃については組合同意なくしてこれを行わない。
- 第二十四條 会社は賃金が生活費の変動に應じ常に従業員及びその家族の最低生活を保証するに足るもの以上であるべきことを確認し労働の質と量及び能率技能等を合理的に判定して定める。
- 第二十五條 賃金は月給制とし毎月一回一定の期日に通貨で支拂う但し組合の同意を得て期日を変更することがある。
- 第二十六條 業務に起因する負傷疾病により休務するときは会社医師の認定する療養期間を出動扱とする。
- 前項及び業務に起因して死亡したときは労働基準法に定める補償を行う。但し労働者災害補償保険法による給付のあるときはその差額について補償を行う。
- 第二十七條 前條に拘らず業務に起因する負傷疾病による休務中は通常の労働をした場合の賃金より前條の休業補償額を差引いた額を別に賃金として支給する。

第二十八條 前二條に拘らず休務が引続き長期に渉るときは別に定めるところにより組合の同意を得て打切補償を行つて解職とすることがある。

第二十九條 業務外に起因する負傷疾病のため引続き欠勤するときは六ヶ月間欠勤以後一ヶ年間に有給休とする。結核性疾患のときは有給休職期間を更に一ヶ年間延長する。

前二項の期間満了後更に一ヶ年間は無給特別休職とする。

勤続満二年未満の者については第一項第二項の各期間を夫々半減する。

第三十條 事故欠勤の場合は一ヶ月間欠勤以後一ヶ月間無給休職とする。

第三十一條 無届欠勤の場合は一週間欠勤以後二週間無給休職とする。

第三十二條 前三條の期間は欠勤開始の日から起算し途中連続一週間以上出勤したときは期間は更新される。

第三十三條 会社は退社する従業員に対して別に定めるところにより退職金を支給する。

第三十四條 第三十七條第二項により業務その他の都合により会社の命じた早出、残業、休日勤務及び深夜業業務に対して夫々実働時間に應じて時間給の二割五分以上の割増賃金を支拂う。

第三十五條 会社は法令によるもののほか次に掲げるものを毎月の賃金より控除する。

1. 給食費
2. 組合費
3. その他組合の認めたもの

前項第二号は会社より一括して遅滞なく組合に回付する

第三十六條 会社は次に掲げる場合には夫々別に定めるところにより慶弔金又は見舞金を支給する。

- 1. 冠婚葬祭
- 2. 負傷疾病または罹災

第三十七條 労働時間は一日八時間実働七時間以内とする。但し四週間を平均して一週四十八時間実働四十二時間を超えない範囲で特定の日にて於て八時間実働七時間または特定の日にて於て四十八時間実働四十二時間を超えることがある。前項に拘らず業務その他の都合により組合の同意を得て労働時間を延長することができる。

第三十八條 前條の労働時間の延長は実働七時間制の趣旨に則り、業務運営の円滑化職場規律の向上等により会社組合協力して極力これを避けるよう努力する。

第三十九條 休日は次の通り定める。

- 1. 毎日曜日
- 2. 國民の祝日
- 3. 労働祭当日
- 4. 年末年始連続通算六日（日曜祝日を含む）

前項第一号第二号及び第四号は業務その他都合により組合の同意を得て振り替えることがある。その他臨時休日は会社組合双方協議の上その都度定める。

第四十條 年次休暇は有給とし一年十二日以上二十日以内とする。

第四十一條 有給生理休暇は一年十三日とする但し著しく就業困難な場合はこの限りでない。

第四十二條 冠婚葬祭その他特別の事情がある場合の休暇を次の通りとし有給とする。

- 1. 本人が結婚するとき 五日
- 2. 子女が結婚するとき 三日

3. 父母（養家または婚家先の父母を含む）配偶者または子女の喪に服するとき 五日

4. 祖父母（養家または婚家先の祖父母を含む）兄弟姉妹（同居の義兄弟姉妹を含む）または配偶者の父母の喪に服するとき 三日

5. 配偶者が分娩するとき 五日

6. 兄弟姉妹（同居の義兄弟姉妹を含む）が結婚するとき 一日

7. 孫、血族の伯叔父母または同居の曾祖父母曾孫甥姪の喪に服するとき 一日

8. 命令による居室衛生掃除実施のとき 当日

9. 証人鑑定人または陪審員として裁判所に出頭するとき 往復日数を含む必要日数

10. 傳染病の爲交通遮断を受け出勤不能のとき 当該期間

11. 天災地変その他の災害に罹り出勤不能のとき 会社の認定する期間

12. 女子社員の産前産後 連続通算百日

13. 轉勤を命ぜられ遠隔の地に赴任するとき所要旅行期間を除き 五日

單身赴任者 十日

家族同伴者 其の都度決定

14. その他必要と認めるとき 其の都度決定

前項第一号乃至第五号は七日以内に、第十三号は十五日以内に分割することができる。

第十一号及び第十四号の期間は組合の同意を得て決定する。

第四十三條 会社は従業員が使用する施設について安全、衛生、保温等に関し従業員健康及び危険防止に必要な措置を絶えず構じて改善につとめる。

その他会社は従業員の安全及び衛生に因り組合の協力を得て積極的に行う。

第四十四條 会社は従業員の福利厚生事業及び施設の企画運営に因りては組合の参加を認める。

第四十五條 この協約に定める労働条件は監視断続等の特殊勤務者または監督管理等の地位にある者には一部を適用しないことがある。

第五章 組合活動

第四十六條 組合員は休憩時間以外の労働時間中に（組合事務組合の用務及び諸活動をいう）に従事しない。但し次の各号の場合をのぞく。

1. 執行委員

2. 前号以外の組合幹部並に組合事務を委嘱された組合員がその都度会社の諒解を得たとき

3. 豫め会社と協議した特定の組合員が組合事務に専従するとき

4. 大会代議員会及び職場会議についてその都度会社の許可を得たとき

第四十七條 前條但書の場合にはこれを通常の勤務として取扱う。但し定時間外勤務手当及び出張費は支給しない。

第四十八條 第四十六條の細部に因りては別に会社組合双方で協議決定する。

第四十九條 会社は組合に対し会社内の集会場、事務所及び事務上必要な調度用品等について便宜を與える。

第五十條 会社は各事業場に告知報導等のための組合掲示板を設ける。

組合は会社の許可を得て組合掲示板以外の会社所有物を組合の告知報導等のために使用できる。

第五十一條 会社は組合員が労働時間中一ヶ月五時間以内組合の実施する教育を受けることを認める。但しその都度会社と協議するものとする。

第五十二條 会社は組合幹部が労働組合関係の役員等につくことを認める。

第六章 紛議の調整

第五十三條 会社及び組合は極力紛争を回避するために協議会を活用して解決に努めることを相互に確約する。

第五十四條 地方協議会または合同協議会に於て解決できないときは速に中央協議会を開催しなければならない。但し地方協議会または合同協議会よりその事業場内のまたはその地域内の団体交渉に移行することもできるが、それによつて十五日以内に解決できないときは直に中央協議会を開催しなければならない。

中央協議会に於ては十五日以内に解決するよう努めるものとする。

第五十五條 中央協議会にて解決しない場合に於ても会社組合双方は極力団体交渉により紛議の解決につとめる。

第五十六條 会社内部に於て解決しない場合は会社組合双方または一方が労働委員会に提訴してその調停を求める。

前項に於て会社組合双方の合意により仲裁を求めることができる。

労働委員会に提訴中といえども会社組合双方は誠意をもつて団体交渉に應じなければならない。

第五十七條 会社及び組合は前條に基き調停案の提示を受けたときは七十二時間以内に諾否の回答とその理由を書面により相互に交換する。

第五十八條 会社は組合との間に紛議が起つたときは、この協約に定めた凡ゆる努力を試みた後でなければ全体としても部分としても事業場閉鎖その他一切の争議行為に入らない。

第五十九條 組合は会社内に発生した紛議の解決には、この協約に定める凡ゆる努力を試みた後でなければ全体としても部分としても同盟罷業その他一切の争議行為に入らない。

第六十條 会社及び組合は争議行為に入つた後も紛争の速かな解決のため凡ゆる努力を拂うことを相互に確約する。

第六十一條 争議行為に入つたときに於ても会社組合双方は会社の安全施設の正常な保持または運行に努力する。

第七章 効力

第六十二條 この協約の有効期間は締結の日から六ヶ月とする。

一一八

前項の期間満了一ヶ月前迄に双方または一方が改廃の意思表示を行わないときは自動的に引続き六ヶ月間延長されるものとする。協約を改訂する場合この協約の有効期間は、会社組合何れか一方より最初の改訂案が提示されたときより二ヶ月以内に新協約を締結するものとする。但し会社組合双方が誠意を以て協議して尙且つ協議が整わないときには有効期間を延長するものとする。

第六十三條 この協約は有効期間中に於ても会社組合双方の合意により改廃することができる。

第六十四條 この協約締結の証として、本書三通を作成し会社及び連合会各一通を保有し、一通は法令の定めるところにより関係官廳に届出るものとする。

附 則

- 一、この協約の補則及び解釈適用上疑義を生じたときはその都度協議決定する。
 - 二、現行規定中次に掲げるものはこの協約締結と同時にこの協約に基いて決定したものとみなす
1. 社員服務規程
 2. 給 與 規 程
 3. 退職金規程
 4. 家族給支給規則
 5. 旅 費 規 則
 6. 慶弔金支給規則

昭和二十三年八月二十八日

武田薬品工業株式会社代表者

取締役社長 武 田 長 兵 衛

武田薬工労働組合連合会代表者

中央執行委員長 山 口 英 夫

労働協約覚書

昭和二十三年八月二十八日武田薬品工業株式会社と武田薬工労働組合連合会との間に締結された労働協約中の覚書事項を次の通りとする。

する。

一、第二條但書第二号に定める「会社組合双方で認めた者」を次の通り定める。

- 本 社 労政課全員、人事課整備係長、同給與係長、守衛全員
- 大 阪 工 場 勤労課調査係全員、同人事係長、同給與係長、守衛全員
- 神 崎 川 工 場
- 堺 東 工 場 事務課勤労係長、守衛全員
- 猪 名 川 工 場
- 東 京 支 店 人事課調査係長、人事係長、同給與係長
- 東 京 工 場 勤労課勤労係長、同給與係長、守衛全員
- 要 町 分 場 事務課勤労係長
- 光 工 場 勤労課勤労係長、同調査係長、同給與係長、警備係全員
- 琴 似 工 場 守衛全員

但し右のうち守衛に関し会社組合双方は、争議に入つた場合は厳正中立であることを確約する。

なお守衛全般並に個々の執務の状況について会社は組合の意見を尊重する。

二、第十四條の運用を次の通りとする。

1. 所謂明朗公正に関する当該組合員の意見並に生活条件を会社は充分尊重する。
2. 前号で会社と組合員の意見が整わない場合及び組合員外の従業員の人事については組合の意見を尊重する。
- 三、第七條第一号の(ロ)に関し次の通り定める。

「組合幹部」とは執行委員長、副執行委員長、組合各部長、執行委員（または常任）委員及び代議員（または委員）をいう。

一一九

- 四、第十七號第二号の(ロ)に關し次の通り定める。
 会社は組合事務に専従するため会社業務を離れた者が復歸することを認め不利な取扱をしないことを確約する。
- 五、第二十一條に關し次の通り定める。
 「組合の同意」とは表彰委員会、制裁委員会の確定を以て同意とみなす。
- 六、第二十六條に規定する「業務に起因する負傷疾病」に關し次の通り定める。
 傷病が業務に起因するものであるか否かについて疑義があるときはその都度会社組合協議して定める
- 七、第三十七條第二項に關し次の通り定める。
 労働時間の延長により従業員が災害を受けた場合には障害補償打切補償を増額支給する。この増額は法定額の五割以内を基準としてその都度協議して定める。
- 八、附則二に掲げる六規定は早急に改正されるものであるから改正を完了したときを以てこの協約に基き決定したものとみなす。
- 九、この覚書は中央経営協議会に諮り会社組合双方に於て承認したときはこれを改正することができる。

昭和二十三年八月二十八日

武田薬品工業株式会社代表者
 取締役社長 武田長兵衛
 武田薬工労働組合連合会代表者
 中央執行委員長 山口英夫

10. 株式会社東京会館と東京會館従業員組合との間に締結された団体協約

目次

- 一、協約主文
 - 二、会社の経営権
 - 三、組合の団体交渉権
 - 四、組合のあり方
 - 五、経営協議会
 - 六、機構及び人事
 - 七、給與
 - 八、労働時間
 - 九、休日、休暇
 - 十、保険衛生及び共済事業
 - 十一、協約の期間
 - 十二、附属書類
- 団体協約書
- 一、協約主文

株式会社東京会館（以下会社という）と東京會館従業員組合（以下組合という）との間に労働組合法及び労働基準法の精神に基いて以下の協約を結び、会社と組合は協力して会社事業の発展と組合の健全なる発展に努力する。従つてこの協約書はその有効期間中、

会社及び会社に従業する組合員に適用される。但し連合軍に接収された職場に勤務している者に対する適用に就ては、連合軍当局及び特別調達廳の特令に抵触しない範囲に於てである。

一三三

二、会社の経営権

第一條 組合は、会社がその事業を經營しその業務の持揮及び従業員の管理について完全な権限を持つものであることを確認する。従つて組合は、会社がその運営上当然有するすべての権限及び人事に関する最後の決定権は会社に属していることを認める。

第二條 会社がその経営権の行使によつて組合員の身分、給与、労働條件等に関し最後の決定をした事項又は会社が専行した事項に対して組合が異議ある場合、組合は会社に対しその決定事項の発表後七日以内にこの協約書第六條の團體交渉手続によつて異議の申し立が出来る。

三、組合の團體交渉権

第三條 会社は、組合が組合員の團體交渉に当たる正当なる團體であることを確認する。

四、組合のあり方

第四條 組合員、会社の従業員は原則として組合員でなければならぬことに会社は同意する。従つて会社は従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勧告する。

第五條 この協約から除外される従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) 会社の経営担当者、本社並びに各營業所及び支店の会社利益代表者。(これを会社利益代表者という)
- (ロ) 本社の総務、経理、管財及び人事を取扱う職員及び作業時間記録係
- (ハ) 会社の役員、経営担当者及び支店營業所の会社利益代表者の税務並びに会社の資産管理に必要な責任者
- (ニ) (イ)及び(ハ)項に掲げた者を会社側従業員という

第六條 團體交渉手続

團體交渉手続は左記の順序で行う。

(イ) 組合員が会社に対し不平又は提案がある場合、その組合員は職区組長宛文書又は口頭にて申し立を行うことが出来る。それを受けた職区組長は直ちにその申し立事項の正否を調査し、至当であると認めるときは、これを遅滞なく職区責任者に提出し組合員申し立後三日以内に解決を計る。三日以内に解決出来ないときはこれをその所属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、それが至当であることを認めるときはこれを遅滞なく会社の部長(又は部責任者)に提出し両者協力して同書類の受領後五日以内に解決を計る。

五日以内に解決出来ないときは毎月一回定期に開催する経営協議会に提出する。経営協議会はそ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協議会の開催を要求して提出することが出来る。経営協議会で解決出来ないときに同協議会閉会后二十四時間以内に会社側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会を作り解決を計る。この特別調停委員会で解決出来ないときは会社と組合は労働委員会に提訴又はその他の和解調停仲裁機関に訴え平和的解決にあらゆる努力をする。

(ロ) 会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来ず紛争が起つた場合に於いても前項に示された交渉手続のすべてが余すところなく盡されるまでは、組合は全体としても部分としても争議行爲に入らない。且つ罷業に入る場合は、前掲のすべての交渉手続の外に組合員の一般投票を行つて総組合員四分の三以上の賛成を得ることを必要とする。この一般投票には会社と組合とが同意して決定する第三者の立ち会を必要とする。

(ハ) 会社も亦前項に示された交渉手続のすべてが余すところなく盡されるまでは全体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

会社は組合員の組合活動の自由を認める。従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

一三三

会社内に於ける組合活動については左の各々の制限がある。

(イ) 職区組長は常にその職区内の組合員の動行に注意し職区責任者と不断に連絡且つ協力して不平不満がないように努力する。もし不平不満があることを知つたときは、組合員からの申し立がある以前に於いてもその不平不満の当否に關して調査を開始する義務がある。

職区長が調査を必要とするときは、その旨を職区責任者に申し出てその許可を得て職区を離れることが出来る。調査を終了して職区に帰つたときは必ず職区責任者にその旨を報告する。

右の手続を経ていれば勤務時間内に組合活動に従事しても正規の給與を受け取る権利がある。

(ロ) 組合員の組合活動はすべて勤務時間外に行う。但し年に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区責任者に申し出てその許可を得て行うことができる。

(ハ) 勤務時間外の組合活動であつても会社の諸施設を使用して行う場合、例えば組合の會議或は団体行動を行うときにはその都度当該組合員の所属する部長（又は部責任者）に届け出てその許可を受ける。

(ニ) 組合が会社の資材、什器又はその他の諸施設を使用する場合は、その都度当該組合員所属の職区責任者を経て所属部長（又は部責任者）に申し出てその許可を受ける。

(ホ) 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。但し政治に關連を持つ掲示を行うことはできない。

(ヘ) 組合事務所は会社が特に許可した場合の外は会社々屋内に設けない。

(ロ) 特定の組合員が組合活動のために出張する場合は、その都度当該職区責任者を経て所属部長（又は部責任者）に届け出て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出来る。但し旅費はすべて組合の負担である。

(ウ) 会社と組合と協議決定した事を発表する場合、すべて例えそれが対内關係のものであつても会社と組合との間で確認することが必要である。

(エ) 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当局及び特別調達應の定めるところに従う。

第八條 会社は組合費を毎月の組合員の給與から差引いて組合会計に渡す。

五、経営協議会

第九條 会社と組合はこの協約書の定めに従つて経営協議会を設け兩者協力して労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会社の経営権を確認し、会社はこの協約書第三條に掲げた団体交渉権を確認し、相互に会社の経営を民主的に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会社の運営を円滑且つ有効適切にする。

(イ) 経営協議会は会社の経営担当者全員を会社側とし、これと同数の組合委員を組合側として構成し、議事の決定は会社と組合とは一対一であつて多数決制によらない。

(ロ) 経営協議会は毎月一回定期に開催する。但し会社か組合かは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来る。

(ハ) 経営協議会の規約は別に定める。

六、機構及び人事

第十條 職場配置

(イ) 会社の全業務を別表第一号に示す職区に分割し職区の上に部を置く。一職区の従業員数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経営協議会に諮つた上適当に変更することができる。

(ロ) 会社は各別に一人の部長（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来る）及び秘書を配置する。

経営担当者が部長（又は部責任者）を兼ねることが出来るが一人て二つ以上の部長（又は部責任者）を兼ねることは出来ない。
（三） 会社は各職区毎に一人の職区責任者（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来る。又人事上の都合で止むを得ない場合は一人に二職区を兼務させることもあるが一人に二職区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課長代理、係長又は何々店副支配人などと呼稱することが出来る）と作業時間記録係を配置する。

（四） 組合は各職区毎に一人の職区組長と三名以内の職区委員を（但し職区責任者補佐の総数と同数とする）及び各部別に一名の組合幹事と同部門に於ける会社側補佐員の総数と同数の部別組合委員を置く、職区委員と部別委員とを兼ねることが出来る。
（五） 経協組合委員、部別組合幹事、及び職区組長は会社に満二年以上勤続した、正規の従業員中からその職区内又は部内の組合員全員によつて選挙される。

第十一條 会社と組合との交渉はすべて職区から始まり漸次上部機関に有機的に取り次がれて解決する。

第十二條 会社は機構の改廃及び変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経営協議会に諮る

第十三條 雇入、異動、任免
会社は従業員の雇入、異動及び任免については組合に諮る。

第十四條 解雇
会社は組合員を解雇する場合は、すべて組合の承認を得る。
但し懲戒解雇の場合はこの限りでないが、会社は本協約の賞罰規程に従つてこれを行う。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団体交渉手続によつて会社に異議の申し立をする、尙連合軍に接收された場所に勤務して居る者は接收解除となれば、当然その大部分が整理されるものである。
但し会社は継続可能なる事業場に於て事業経営の経済上許す範囲に於て、出来るだけ多く收容し犠牲者を少なくする様勢める。

第十五條 満十八才に満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帰郷する場合に限り必要な旅費（但し会社の旅費規程による）を支給する。
但し本人の責に帰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 会社利益代表者
会社はこの協約書第五條（イ）項に所定した会社の議経担当者、利益代表者の人事を専行する。

第十七條 会社側従業員
会社はこの協約書第五條（ロ）及び（ハ）項に所定した会社側従業員の人事を専行する。但し会社はその決定に当り組合の意向を参酌する。
第十八條 会社は事業の縮小、事業場閉鎖その他組合員の車分に重大な影響を及ぼす経営上の改変を行う場合は豫め組合に連絡して経営協議会を開催し両者で協議の上その善後策をたてる。

七、給 與
第十九條 組 合 員

組合員の結與は会社事業の特殊性に鑑み、本給と能率給とを基本としその体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会社と終戦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 当
- （イ） 生 計 手 当
- （ロ） 家 族 手 当
- （ハ） 鞋 給 與

- (イ) 時間外手当
- (ロ) 公出手当
- (ハ) 深夜手当
- (ニ) 旅費
- (ホ) 賞與
- (ヘ) 休職手当
- (セ) 退職手当

第二十條 会社利益代表者

会社利益代表者の給與は会社が専行する。

第二十一條 会社側従業員

会社側従業員の給與及び待遇は組合員と同じであることを会社は保証するが、会社の都合によつて若干の別途手当を支給することが出来る。

本給

第二十二條 本給は本人の實際能力とその経歴とを基準として定め、その最低を一月金六百五十円とする。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、勤務成績及び勤続年数によつて行う。

本給	六百五十円以上	八百六十円	毎年一回一割平均とし一月に行う。
本給	八百六十円以上	一千二百九十円	一年六月に一回一割平均とし一月又は七月に行う。
本給	一千二百九十円以上	一千八百三十円	二年に一回一割平均一月に行う。

本給 一八百円以上

二年に一回五分平均一月に行う。

能率給

第二十三條

(一) 能率給は日々会社所定の業務に精励した褒賞として各営業所の接待料収入(接待料収入なき営業所は売上 \times 8%)を所属従業員数で除し、それにその営業所の総売上高から総材料費を減じた残額の総売上高に対する百分率を乗じた金額に利益率を考慮して算出した別表二号によつて当該営業所の従業員に配分支給する。

(二) 直接営業をしない職場の従業員に対しては各営業所の売上を合計した金額及び各営業所の能率給を平均したものを基準として算出した別表三号によつて支給す。

(三) 特種契約者、臨時雇傭者及び囑託に対しては能率給を支給しない。

第二十四條 欠勤、遅刻、早退を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 臨時手当

食糧需給事情並びに経済生活が安定する迄臨時に支給するものであるが、会社の営業成績が増進すれば能率給を増し、その結果が会社の本給と能率給とを一般経済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経営協議会に諮つて廃止する。なお同手当は別表四号によつて支給する。

雑給與

第二十六條 雑給與は別に定める雑給與支給細則によつて支給するが同支給細則は経営協議会に附議して定める。

賞與

第二十七條 賞與は左記の二つに分つて支給する。

(一) 普通賞與

昭和二十三年度の普通賞與は六月と十二月の二回に支給し会社營業の成績に拘らず在職満六月以上の者に対し一回各本給の十分の三十五を支給する。

但し遅刻、早退及び欠勤した者に対しては無遅刻、無早退、無欠勤者を百%とし、その延べ時間に應じて減額する。
特別賞與

会社は会社の營業成績に應じて六月と十二月の二回、一回につき総額に於いて最低全従業員本給の三十分の三十五、最高三十分の百五に相当する金額の範囲内に於いて支出しそれを各人の實際能力、勤務成績及び勤続年数等を基準に査定して支給する。

第二十八條 会社の毎期末純利益金が拂込資本金に対し適正なる配当、社内償却、納秘準備金等を差し引いた上、なお相当の余剰が出たときはその余剰額は会社事業の性質と社会状態等を考慮して左記の各項に対し適当に配分する。

一、社内留保金又は別途償却

二、設備改善費及び対顧客サービス改善費（販賣價格の引き下げを含む）

三、共済会基金積立金

四、福利厚生施設

休職手当

第二十九條 休職手当については別に定める。但し経営協議会に附議してきめる。

退職手当

第三十條 退職手当は会社に満二年以上勤務した従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によつて別に功労金を贈與することがある。功労金額は会社で査定する。

(一) 停年による退職者（従業員の停年は満五十五才とする。但しこの協約締結の日に在職した者に対してはこの協約締結の日より向う一年間贈与する）及び会社の都合（例えば事業の縮少その他会社の機構改変等によるもの）で退職させる者の退職金は

左記による。

勤続二年以上三年未満の者

勤続期間中に支給された本給総額の二十%

勤続三年以上五年未満の者

勤続期間中に支給された本給総額の三十%

勤続五年以上十年未満の者

勤続期間中に支給された本給総額の四十%

勤続十年以上十五年未満の者

勤続期間中に支給された本給総額の四十五%

勤続十五年以上の者

勤続十五年を超えた年数一年に付一%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（例えば帰郷、轉職等但しその認定は経営協議会の人事専門委員会とする）退職する者には前掲(一)項に掲げた率の六十%とする。

(三) 結婚による退職者には前掲(一)項に掲げた率の四十%とする。

(四) 会社の承諾を得ず勝手に退職する者には前掲(一)項に掲げた率の二十%とする。

(五) 懲罰規程による者及び自己の都合による者でも、その理由が悪質と認められる者（その認定は経営協議会の人事専門委員会とする）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收除接解となれば解職となるが、その時特別調達應が退職手当を支給しない場合は左記の率によつて支給する。なお特別調達應が支給することとなつても、その支給額が左記の率による金額に達し

昭和二十三年度の普通賞與は六月と十二月の二回に支給し会社營業の成績に拘らず在職満六月以上の者に対し一回各本給の三分の三十五を支給する。

但し遅刻、早退及び欠勤した者に対しては無遅刻、無早退、無欠勤者を百%とし、その延べ時間に應じて減額する。

(三) 特別賞與

会社は会社の營業成績に應じて六月と十二月の二回、一回につき総額に於いて最低全従業員本給の三十分の三十五、最高三十分の百五に相当する金額の範囲内に於いて支出しそれを各人の實際能力、勤務成績及び勤続年数等を基準に査定して支給する。

第二十八條 会社の毎期末純利益金が拂込資本金に対し適正なる配当、社内償却、納秘準備金等を差し引いた上、なお相当の余剰が出たときはその余剰額は会社事業の性質と社会狀勢等を考慮して左記の各項に対し適当に配分する。

- 一、社内留保金又は別途償却
- 二、設備改善費及び対顧客サービス改善費（販賣價格の引き下げを含む）
- 三、共済会基金積立金
- 四、福利厚生施設

休職手当

第二十九條 休職手当については別に定める。但し経営協議会に附議してきめる。

第三十條 退職手当は会社に満一年以上勤務した従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。功勞金額は会社で査定する。

(一) 停年による退職者（従業員の停年は満五十五才とする。但しこの協約締結の日在職した者に対してはこの協約締結の日より向う一年間贈与する）及び会社の都合（例えば事業の縮小その他会社の機構改変等によるもの）で退職させる者の退職金は

左記による。

勤続一年以上三年未満の者

勤続期間中に支給された本給総額の二十%

勤続三年以上五年未満の者

勤続期間中に支給された本給総額の三十%

勤続五年以上十年未満の者

勤続期間中に支給された本給総額の四十%

勤続十年以上十五年未満の者

勤続期間中に支給された本給総額の四十五%

勤続十五年以上の者

勤続十五年を超えた年数一年に付一%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（例えば帰郷、轉職等但しその認定は経営協議会の人事専門委員会とする）退職する者には前掲(一)項に掲げた率の六十%とする。

(三) 結婚による退職者には前掲(一)項に掲げた率の四十%とする。

(四) 会社の承諾を得ず勝手に退職する者には前掲(一)項に掲げた率の二十%とする。

(五) 懲罰規程による者及び自己の都合による者でも、その理由が悪質と認められる者（その認定は経営協議会の人事専門委員会とする）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收除接解となれば解職となるが、その時特別調達應が退職手当を支給しない場合は左記の率によつて支給する。なお特別調達應が支給することとなつても、その支給額が左記の率による金額に達し

ない場合は、その差額を会社から支給する。

但しその場合に於いても会社がその事業経営上必要なため引続き事職することとなる者には支給しないで在職年数を継続通算する

- (イ) 勤続二年以上三年未満の者
勤続期間中に支給した本給総額の十二%
- (ロ) 勤続三年以上五年未満の者
勤続期間中に支給した本給総額の十八%
- (ハ) 勤続五年以上十年未満の者
勤続期間中に支給した本給総額の二十四%
- (ニ) 勤続十年以上十五年未満の者
勤続期間中に支給した本給総額の三十%
- (ホ) 勤続十五年以上の者
勤続十五年を超えた年数一年に付一%を加うる率

第三十二條 給与を支給するために必要なことで、この協約書に定められていない細項は経営協議会に附議した上で別に定める。

八、労働時間

- 第三十三條 従業員の労働時間を左の如く定める。
 - (一) 一日の労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の実情に應じ経営協議会で定める。
 - (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当局及び特別調達廳の定めるところによる。

第三十四條 労働時間の制限を左の通り定める

- (一) 引続いて十六時間以上の労働に従事させない。
- (二) 職場解放後八時間以内には召集しない。
- (三) 婦人及び十八才未満の者に対しては一日十時間以上の労働をさせない。
- (四) 右の各項は原則的にきめたものである。従つて経営協議会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定める。但し職場の実情に應じて経営協議会で適宜に変更する。

- (一) 休日 日
毎週一日及び國祭日
年始（一月一日から一月三日まで）及び会社で特に定めた日但し業務の特種性に鑑み会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区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 一年間継続勤務しその期間の会社全労働日の八割以上出勤した者に対し翌年度に於いてその出勤率に應じ左表により六労働日以上十労働日の有給休暇を與える。

八割以上の出勤者	六労働日
九割以上の出勤者	八労働日
十割出勤者	十労働日

（出勤率の計算は四捨五入とする）

- (ロ) 二年以上の継続出勤者には左表の如くその出勤率に應じ一年を増す毎に(イ)項に掲げた日数に一日を加える。

但し総計日数は二十日までとする

出勤率	勤続年数										
	一年	二年	三年	四年	五年	六年	七年	八年	九年	十年	十一年
八割	七	八	八	九	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六
九割	八	九	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八
十割	一〇	一一	一二	一三	一四	一五	一六	一七	一八	一九	二〇

(イ) 女子生理休暇 体質上休暇を必要とする者に対し一月に三日以内但しこの休暇を必要としない者に対しては一日の出勤に対し八時間の割合を以つて同月中に於ける遅刻又は早退の繰延べ時間を差引き計算することを認める外に毎末までの結果成績を通算した上で出勤良好であつた者には皆勤賞査定のと看し有利に取扱う。

(ロ) 産前、産後、休暇 通算四月

(ハ) 結婚休暇 七日

(ニ) 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

一〇、保険衛生及び共済事業

第三十六條 会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嘱託醫及び必要数の看護婦を置き救急処置その他に備へる。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び従業員並に家族の診療に當る。

第三十七條 会社は年二回従業員の健康診断を実施し、各人の所属する職能上の適、不適を判断して責任のある持示ができるように

する。

第三十八條 会社は適当な静地養療院と特種契約を結んで会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会社の費用で養療させる。

第三十九條 前條によつて養療する者の給與はその養療期間中を養療休職として取扱ひ別に定める休職給與規程によつて支給する。

第四十條 会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営を積極的にする。

共済組合規約は経営協議会にて協議の上定めるが同組合の費用は会社に於て支辨する。

十一、協約の期間

第四十一條 この協約書は昭和二十三年六月一日から昭和二十三年十二月三十一日まで有効とする。なお期間満了二月前に会社又は組合いづれからも改訂の意思表示がないときは自動的に一年間延長される。

十二、附属書類

第四十二條 この協約書に附属する書類は左記の通りである。

- 一、経営協議会規約
- 二、休職規程
- 三、雜給與規程
- 四、服務規程
- 五、共済会規程

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

昭和二十三年六月一日

株式会社 東京会館
 取締役社長 吉原政智
 東京会館従業員組合
 理事長 兒玉正三

団体協約書附属書類

経営協議会規約

一、設置の目的

昭和二十三年六月一日附を以つて株式会社東京会館（以下会社と稱す）と東京会館従業員組合（以下組合と稱す）との間に締結した団体協約書（以下団体協約書という）の目的を生かし団体交渉の手續を明確にし、あらゆる努力をして紛争を避け会社の運営を民主的に且つ円滑にするため日常的な機関として設けるもので左記の規約によも運営する。

二、構成

第一條 この経営協議会は会社の経営担当者全員を会社側とし、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 この経営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對一であつて多数決制によらない。

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予め通告して置く。

臨時会議は緊急を要する事項で会社か組合かそ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対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。

議長は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営協議会に対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收支の概算を報告する。

第六條 この協議会の議事はすべて記録とする。但し收支計算その他機密を要する事項は除外する。記録係は経営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予め相手方へ通告してその承認を得た者に限る。なお記録係は万止むを得ない場合の外は常任とする。

第七條 服務規定第十八條に掲げた懲罰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関しては専門分科会を設けその協議又は審議を附託することができる。

第八條 専門委員会の委員はこの経営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常に同数でなければならぬ。なおその委員は経営協議会委員以外の者（但し会社側は会社の利益代表者又は会社側従業員、組合側は組合委員に限る）へも委任することが出来るが、経営協議会の委員以外の委員数も会社側と組合側とは同数であり且つその数は経営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応じて且つ経営協議会の決議を経て常置機関とすることができる。

第十條 専門委員会の議事要項はそれぞれの専門委員で協議決議決定するが、経営協議会の確認を要する。

第十一條 専門委員会の部長は服務規定第十八條に掲げた懲罰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。但し收支計算その他機密を要することは除外する。専門委員会で決定しは事項は

すべて経営協議会の確認を経なければその努力が発生しない。但しその確認には会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とがてき。

休職規程

第一條 従業員は休職は特命休職、待命休職、依願休職療養休職の四種とする。

第二條 特命休職とは会社が他社又は他の団体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数に通算する。

(ロ) 特命休職中の給与は経営協議会の人事専門委員会に諮りその都度きめる。

第三條 待命休職とは会社の都合で休職を命じたときを云う。

但し其の決定は経営協議会の人事専門委員会に諮る。

(イ) 待命休職中の期間は勤務年数に通算する。

(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欠勤したいときに願ひ出会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満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数に通算しない。

(ハ) 依願休職中は一切の給与を支給しない。

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) 公疾病傷休職とは会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当の全額を支給し且つその期間を勤務年数に通算する。

但し二年の休職期間を経過しても治癒しない者は経営協議の人事専門委員会に諮つて対処する。

(ロ) 一般疾病傷休職とは自己罹病又は負傷のために満六ヶ月欠勤したとき七月目の第一日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満了と同時に自然解職となる。

休職期間中最初の一年間は本給、生計手当、家族手当を支給し尙職区責任者の答申によつて会社が査定した本人の病氣以前の収入を考慮した相当額の療養手当を支給する。

休職期間中は勤務年数に通算しない。

(ハ) 従業員の罹病又は負傷が公疾病傷休職を適用するが一般疾病傷休職を適用するか、その区別が判然としない場合は経営協議会の人事専門委員会に諮つて決定する。

雑給與規程

第一條 雑給與を時間外手当、公出手当、深夜手当、宿直手当旅費の五種とする。

第二條 第一條の雑給與は總べて職区責任者が承認したものを時間記録係から人事係に報告し、これに基づいて支給する。

第三條 時間外手当、公出手当は一時間を単位とし本給の二〇〇分の一、五を支給する。

(イ) 但し時間外手当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。尙早出と残業時間を通算しては計算しない。

(ロ) 日帰り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作業した者に実作業時間の本給の二〇〇分の一五を支給する。

第五條 宿直手当は一回につき本給の二〇〇分の四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時及び接收中の建物の二部制(宿直制)の宿直手当は本給の二〇〇分の二とする。

第六條 社用で旅行するときは次の通り旅費を支給する。

第一表

鉄道 船貨 馬貨 車馬 日泊 宿泊 日宿 日当	本給一、八三〇円以上	本給 八〇六円以上	本給 八六〇円以下
	二等又は三等 一等又は二等 実費	同 同 同	三等 二等 同上
	一三〇円	一〇〇円	八〇円
	二〇〇円	一八〇円	一六〇円
	三二〇円	二八〇円	二四〇円

(イ) 鉄道賃乗、船賃その他交通に要した費用は実費とする。
 (ロ) 日当は出発の日から帰着の日迄。
 但し午後に出発し又は午前帰着した当日の日当は半額とする。

(ハ) 宿泊料は宿泊数に依る。

(ニ) 日帰りの出張は交通費の実費と日当の半額とする。

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

旅費	出張旅費に同じ(出発の日から到着の日まで)
仕度運搬費	本給一ヶ月分
荷造運搬費	実日分(第一表に依る)
到着後の日当宿泊料	本人に同じ

家族移轉旅費

旅費	発令後六ヶ月以内に移轉する場合	発令後七ヶ月以後に移轉する場合
荷造運搬費	本人に同じ	同上
到着後の日当宿泊料	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) 轉任命令を受けても世帯を移動しない場合は支給しない。
- (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) 荷造運搬費はその時の実情に應じて所属部の最高責任者の認定によつて最高限度を設ける。
- (ニ) 家族の内、数え年が十三才にならない者の日当は半額、宿泊料は全額支給する。数え年が五才にならない者の宿泊料は半額とし日当は支給しない。
- (イ) 家族移轉費を請求するときは轉入証明書を提出することを要する。
- (ロ) 轉任後の実情により所属部の最高責任者が認定したときは三ヶ月を限度として本人の臨時手当の半額を追加支給する。
- (ハ) 出張が一ヶ月を越える場合は三十一日目から長期出張旅費を支給する。
但し長期出張の期間は六ヶ月を限度とする。
- (ニ) 長期出張旅費は実情に應じて第一表の日当、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、この規程は昭和二十三年六月一日から対施する。

第八條 従業員に慶弔に際し次の通り祝儀、弔慰金、見舞金を贈與する。

一、祝儀

本人の結婚

子の出生

二、弔慰金

本人の死亡

父母の死亡

配偶者の死亡

子の死亡

祖父母の死亡

本人直系の兄弟、姉妹の死亡

義父母の死亡

三、見舞金

(イ) 傷病見舞金 (三週間以上傷病のため欠勤した時)

(ロ) 災害見舞金

その都度委員会をつくつて審議決定する。

此の規程は昭和二十三年六月一日から実施す。

服務規程

第一章 総則

第一條 従業員は会社の國際的、公共的使命を自覚して社業の発展に協力すること。

第二條 従業員は会社の諸規則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業務に携わ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区責任者の承認を受けること。

(ハ) 被服を貸與された者は執務中は必ず着用すること。

(ニ) バツチは常に附けること。

(ホ) 従業員証明書は常に携行すること。

(ヘ) 会社の書類を無断で社外に持ち出さぬこと。

(ロ) 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残置しないこと。

技術関係者は機械、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しくは退職するときは担当事務を文書で後任者に引き継ぐこと。

第三章 入社、退社

第六條 従業員は入社ときは左の書類を会社へ提出しなければならない。

一、履歴書

二、成績証明書

三、本人の最近の写真(手札型)

四、会社指定の醫師の健康診断書

二、〇〇〇円
五〇〇円

本給の四、七ヶ月分

一、〇〇〇円

二、〇〇〇円

五〇〇円

一〇〇円

一〇〇円

一〇〇円

三〇〇円

五、身上調査表
六、戸籍謄本

第七條 従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。誓約書には保証人二名の連署を必要とする。

第八條 保証人が住所氏名を変更したとき、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証人を届け出ること。

第九條 従業員が退職するときは代表取締役の同意を得て許可を受けること。

第十條 退職後でも事務引き継ぎを了らない間は在職中と同様の責務をもつこと。

第十一條 従業員は退職のときはバッチ、従業員証明書その他会社からの貸與品を返納すること。

第十二條 願書、届書は左の通りとし職区責任者を通じて届け出ること。

- 一、休 職 届 一、復 職 願 一、退 職 願 一、休 暇 届
- 一、忌 引 届 一、出 張 届 一、遅刻早退届 一、外 出 届
- 一、欠 勤 届 一、結 婚 届 一、出 生 届 一、死 亡 届
- 一、家族死亡届 一、災 害 届 一、住所変更届 一、本籍変更届
- 一、改 姓 名 届 一、学歴変更届 一、賞 罰 届 一、保証人住所変更届

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続き七日以上欠勤するときは醫師の診断書を添附すること。

第五章 賞 罰

第十三條 組織体である会社の経営には秩序の保持が不可欠であることを会社と組合が確認しその実行に対し相互に協力する。従つて賞罰を明確にするため左記の規程を定める。

第十四條 褒賞及び表彰

左記の各号の一に当る者に対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贈與をもつてするか特に披辭と認められる者には披擯昇給をする。

表彰は毎年一月四日の始業日に前年分を取纏めて行う。

1. 職務に精励して従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. 非常変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続した者（但し五年、十年、十五年、二十年、二十五年、三十年と五年毎に表彰する）
5. 一年間皆勤した者
6. 善行者として國內、國外の官廳又は団体から表彰された者

第十五條 懲 罰

左の各号の一に当るときは懲罰委員会に附議の上處罰する。懲罰委員会は会社側及び組合側各三名宛として経営協議会で定め、常置機関とする。会社の代表取締役を議長とする。決議は多数決制による。議長は票決に加わらないが可否同数の時は議長これを決する。

1. この協約書中の従業員の守らなければならない事項並びに会社の諸規程、通達に違背したとき
2. 重大な過失のあつたとき
3. 正当な理由がなくて会社の責任者の命に従わないとき
4. 会社の物を私した者
5. 勤務状態不良な者

6. 正当理由なく無断欠勤五日以上に及んだ者

一五六

第十六條 処罰はその罪状の如何により譴責、出社停止、減俸、停職、解職及び懲戒解職の六種とする。出社停止又は停職処分を受けた者には、その期間中すべての給与を支給しない。処分を受けた回数に従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 |

第十七條 懲戒解職

左の各号の一に當つた者は懲戒解職とする。

1. 会社内に凶器を携行し又は脅迫暴力行爲を働いた者
2. 会社の内外を問わず会社の職員に脅迫又は暴力行爲をした者
3. 会社内の風紀を乱した者
4. 入社書類を偽つて提出した者
5. 会社の体面を汚したとき
6. 組合の正式命令がない中に争議行爲をした者

懲戒解職は会社がこれを専行することが出来るが組合又はその処分を受けた者がそれに異議があれば、団体協約書第六條の団体交渉手続によつて異議の申し立てをすることが出来る。

第十八條

懲罰を受けた者が懲罰委員会の決定に不服である場合はその決定発表後七日以内に経営協議会に提訴して再審査を求めることが出来る。

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来る。

第六章 附 則

第十九條 本規程の外に各職区の実情に應じた服務規程細則を経営協議会を通じて制定することが出来る。

共済会規程

第一條 本会は東京会館共済会と稱す。

第二條 本会はその事務所を東京都千代田区丸ノ内三丁目十二番地に置く。

第三條 本会は株式会社東京会館の役員、嘱託員並びに其の家族の福利、厚生、共済事業を行うを目的とす。

第四條 本会は前條の目的達成の爲め左の事業を行う。

一、食糧品並びに日用品の需給に関する事項

二、福利厚生に関する諸施設の経営及び斡旋に関する事項

三、保健、衛生に関する事項

四、金融に関する事項

五、其の他本会の目的達成に必要な事項

第五條 本会に会長を置く。会長は専務取締役之に當る。会長は本会を代表し全務を総攬す。

第六條 本会に運営委員七名を置く。内一名を常務委員となす。

第七條 常務委員は会長之を任命し、他の運営委員六名の内三名は会長の任命となし、三名は全従業員の選出するものとす。

第八條 運営委員会は毎月定期に開催し本会の運営に當る。

一五七

第九條 本会の経費は会社支出を以つて支辨するものとする。

第十條 本会は会社の業績によつて本会基金として特別支出を受けることがある。給與支給細則

● 給與支給細則

団体協約書第十九條及び同條附属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 本給は月の内一日で勤務すると全額支給するが全休するとその月の本給は支給しない。但し病氣欠勤（醫師の診断書を添附し会社に届出許可のあつた場合）と止むを得ない理由に依り職区責任者を経て会社の許可を得た欠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数の日割計算で支給する。

第二條 能率給は職区全員の能率給平均の総額を職区責任者並びに同補佐員とて協議し各人の勤務時間並びに能率で配分表を作成し所屬部長又は部責任者の許可を受けて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て能率給は支給しない。

(イ) 欠勤した月

(ロ) 欠勤した日

(ハ) 指定時間より十分間以上遅刻した時間

第三條 臨時手当（生計手当、家族手当）は一月の内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。但し病氣欠勤（醫師の診断書を添附し会社に届出許可のあつた場合）と止むを得ない理由に依り職区責任者を経て会社の許可を得た欠勤の場合は此の限りでない。

第四條 扶養家族が増減があつた場合は届出のあつた翌月から訂正する。

第五條 試用期間中は原則として臨時手当は支給しない。

第六條 給與の支給期日は左記の通りとす。

(イ) 諸給與は毎月十六日に始まり翌月の十五日に締切り二十五日に支給する。

(ロ) 旅費は出張許可願並びに帰社届に基きその都度随時支給する。

但し以上の支給期日が休日になる場合は前日に繰り上げて支給する。

団体協約書 第二十三條 別表二号・三号

能率給算出の公式

接待料収入（接待料収入なき営業所は賣上の八%をその営業所の所屬従業員数にて除す。

接待料収入÷従業員数=A

Aに賣上げを100%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。その営業所の利益率をY%とすれば

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

Xが一人当りの一カ月能率給の平均である

(イ) 賣上げ一カ月一〇〇万円、材料費六〇%、利益一五%、率従業員五〇人の場合

$$(80,000 \div 50) \times \left(1 - \frac{60}{100}\right) \times \frac{15}{100} = 6.10$$

一月一人当りの平均能率給六四〇

(ロ) 賣上げ一カ月九〇万円、材料費六〇%利益率一〇%従業員五〇人の場合

一月一人当りの平均能率給三八五

(ハ) 賣上げ一カ月二〇万円、材料費五五%利益率二〇%従業員五〇人の場合

一月一人当りの平均能率給一、二八三

(イ) 本社勤務の者

各店能率給の平均額

(ロ) 接收中の場所に勤務する者の能率給は請負収入の % を総人員に除し、その月の業績を考慮して算出する。

団体協約書 第二十五條 別表四号

臨時手当

現下の経済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当を支給する。
臨時手当を生計手当と家族手当の二種に分つ。

(イ) 生計手当は従業員一人一率に月額八〇〇円とする。

(ロ) 家族手当は月額扶養家族一名につき二二五円とする。

扶養家族の範囲は妻、子(満十八才未満たること)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満六十才以上たること。

(二) 労働協約案の部

(イ) 労働組合の作成せる労働協約案

1. 産別会議調査部編団体協約基準案 (四七、一一)

全日本〇〇産業労働組合(以下組合とよぶ)は××会社に従事する全労働者を代表して××会社(以下会社とよぶ)と左の団体協約を締結する。

第一章 原則的事項

第一條 会社は組合が会社の従業員の間の唯一の組合であることを承認し、一切の交渉を組合又は組合支部分会(以下支部分会とよぶ)とのみ行い、これ以外の団体と交渉を行わない。

第二條 会社及び組合支部分会は会社の組織変更及び組合を脱退した場合に於ても本協約に拘束されることを相互に承認する。

第三條 会社及び組合は、この協約を尊重し実行することを確認する。

第四條 会社の従業員は組合の組合員でなければならぬ。但し職務の性質上会社の立場を代表するものと認められるもの(その範囲は双方協議の上決定する)は業の限りでない。

第五條 前條但書に該当する従業員以外の従員を非組合員から採用したときは採用と同時に組合員となる。

第六條 会社及び組合は従業員に対し組合員又は非組合員であることを理由として差別待遇をしない。

第二章 労働条件

第一節 賃金

第七條 会社は生活費を基準とする最低賃金制を確立しその上に立つた作業量と能力に應じた給與度制を決定する。その基準は次の条件によるものとする。

一、軽労働最低二、四〇〇カロリーを賄うに足るもの。

二、食費は全生活費の六〇%以内とする。

第八條 物價指数が一〇%以上上昇したときは給與額をスライドさせ新給與額決定までの間の差額は補給金として支給する。

第九條 スライドの方法及び給與制度については組合と会社の協議の上決定する。

第十條 会社は組合と協議の上会社全額負担の退職金制度を確立する。

第二節 労働時間、休日、休暇

第十一條 労働時間は拘束七時間、一週四十時間とする。

休憩時間は午前、午後各十分、晝時四十分とする。

第十二條 休日は次の通りとし、全て有給とする。

一、週 休

二、年末年始五日

三、五月一日

四、祝祭日

五、会社の休日

但し業務の都合により休日を変更することが出来る。

第十三條 年次有給休暇は次の通りとする。

勤続三カ月以上一年未満

勤続一年以上三年未満

勤続三年以上

年十日

年十四日

年二十日

第十四條 第十一條の労働時間を超えて労働したときははじめの二時間までは日収の七分の五を、二時間を超える場合はその際時間

に対し一時間毎に日収の七分の六を増加支給する。

但し午後九時から午前六時までの間に労働させるときは一時間につき日収の七分の〇・七を加給する。

第十五條 第十二條の休日に労働した場合は日収の五割を増加支給する。但し第十二條但し書の場合を含む。

第十六條 女子の生理休暇は月三日、産前産後の休暇は各々八週間とし、すべて有給とする。

第十七條 次の場合には夫々の日数の休暇を與え有給とする。

一、本人の結婚	前後十日
二、母父及び配偶者の死亡	七日
三、子の死亡	七日
四、祖父母、兄弟姉妹の死亡	三日
五、二及び三の法要	一日
六、官公廳より出頭を命ぜられたとき及び公民としての権利を行使するとき	所要日数
七、轉勤のとき	所要日数
八、天災その他災害により出勤不能となつたとき	必要とみとめる期間

第三節 雇入、解雇

第十八條 従業員の雇入、解雇に関する制度は組合と会社で協議の上定める。新たに従業員を採用する場合には離職中の組合員を優先的に採用する。

第十九條 会社は従業員の雇入、解雇（第四條但し書に定めるものを除く）に関しては組合の承認を要する。

第二十條 会社は争議中は如何なる名義の労働者及び労働供給業者とも労働供給契約をすることができない。

第四節 災害補償

第三十一條 会社は従業員が業務上（通勤中を含む）負傷し又は疾病にかつたときは会社の費用で療養を行い又は必要な療養の費用を負担する。

第二十二條 会社は従業員が前條の療養のため労働することができない場合、療養するまで賃金の全額を支給する。

第二十三條 会社は従業員が業務上負傷し又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日収に左表による日数を乗じて得た金額を補償する。

日 收 (基準法による日数)

一級	二、二〇〇	(一、三四〇)
二級	二、一〇〇	(一、一九〇)
三級	二、〇〇〇	(一、〇五〇)
四級	一、七〇〇	(九二〇)
五級	一、四五〇	(七九〇)
六級	一、二〇〇	(六七〇)
七級	八〇〇	(五六〇)
八級	六〇〇	(四五〇)
九級	四五〇	(三五〇)
十級	三〇〇	(二七〇)
十一級	二四〇	(二〇〇)
十二級	一四〇	(一四〇)
十三級	九〇	(九〇)
十四級	五〇	(五〇)

身体障害が二以上あるときは両者を合算する。その負傷又は疾病がすてにあつた同じ部位の障害の程度を加重したときは加重された障害の該当する補償の額から既にあつた障害の該当する額を差引いた全額を支給する。

第二十四條 会社は従業員が業務上の傷病により機能障害を来し必要あるときは義手義足を無償で給與する。

第二十五條 会社は従業員が業務上死亡したときは、その遺族に対し日收の一、八〇日分を支給する。

第二十六條 会社は従業員が業務上死亡した場合には葬祭を行うものに対し日收の一、二〇〇日分の葬祭料を支給する。

第二十七條 会社は従業員が業務外の事由により負傷し又は病氣に罹り療養の爲労働することができない場合は次により休業手当を支給する。

一、六カ月まで

賃金の全額

二、六カ月乃至十二カ月まで

賃金の半額

但し結核性疾患に対しては三カ年間賃金の全額を支給する。

第二十八條 会社は従業員が業務外の事由により負傷し又は疾病に罹り治療した後身体に障害が存するときは其の障害の程度に應じて日收に左表による日数を乗じてえた金額を支給する。

一級	六六〇	四級	四八〇
二級	六〇〇	五級	四二〇
三級	五四〇	六級	三〇〇

前條に定めた期間を経過しても治癒しないときは本條により打切補償を行う。

第二十九條 会社は従業員が業務外の事由により死亡したときは遺族に対し賃金日額の六〇〇日分を支給する。

第三十條 会社は従業員が業務外の事由により死亡したときは葬祭を行うものに対して左の通り埋葬料を支給する(略)

第三十一條 第二節及び本節の日收は給與規程の定めるところによる。

第三十二條 遺族の範囲及び順序は労働者災害補償保険法による。

第三十三條 本節の障害の等級は労働基準法第七十七條別表第一による。

第三十四條 法律又は命令によつて業務上の事由とみとめられない場合も勤務に原因する負傷又は疾病はこれを業務上の負傷疾病とみなす。

第三十五條 労働者災害補償保険その他の法律によつて補償を受けた場合も本章の請求権はかわらない。
第三十六條 本節に定める災害補償制度を運営するため、会社組合双方の代表者で災害補償委員会を設ける。委員会の細則は別に協議して決める。

第五節 安全衛生

第三十七條 会社は安全管理者及び衛生管理者を選任し従業員が使用する施設について危険防止・衛生・保険・休養・健康に必要な措置を講ずる。

第三十八條 安全衛生に必要な事項を審議するため組合会社双方で安全衛生委員会を設ける。委員会に関する細則は双方協議の上定める。

第三十九條 会社が法規に違反して安全衛生に必要な措置を怠つたために生じた災害は全て業務上の災害とする。
第四十條 会社が法規に違反して安全衛生に必要な措置を怠つたときは、従業員は就業を拒否することが出来る。

第四十一條 会社は〇人以上の工場専門醫をおく。但し衛生管理者を重複しても良い。
(人数は次の割合による)

- 百人以上 一人以上
- 三百人以下 二人以上
- 五百人以下 三人以上
- 千人以下 五人以上

第四十二條 会社は採用時及び三カ月に一回以上定期に健康診断を行わねばならない。診断に要する時間は就業とみなす。
(回数は作業によつて異なる。安全衛生規定第四十八條第二号に定めるものについては月一回とする)

第六節 女子及び年少者

第四十三條 会社は妊娠中の女子が要求したときは他の軽易な作業に轉換させる。但し賃金その他の労働条件を引下げることとはできない。
第四十四條 生後一年に達しない生児を哺育する女子には一日二回各三十分以内その生児を哺育するための時間を與える。その時間は就業とみなす。

第四十五條 女子及び年少者の勤務については両者協議の上就業規則に定める。

第七節 その他

第四十六條 労働基準法第七章により技能者を養成する場合についてはその数・労働条件等については会社と組合協議の上定める。

第四十七條 (省)

(福利厚生)

第四十八條 従業員の福利厚生、体育文化に關しては両者協議の上必要な措置を講ずる。

第四十九條 会社は労働加配米その他労働用物資の管理に關しては組合と協議する。

第五十條 会社は従業員が死亡又は退職した場合権利者の請求があつたときは五日以内に賃金を支拂い、積立金・保証金・貯蓄金・退職金その他名稱の如何を問はず労働者の権利に属する金品を支拂い又は返還しなければならない。

第三章 人事に就いて

第五十一條 昇給賞與及び定員の制度と運用に關しては両者協議して就業規則で定める。

第五十二條 第十九條の雇入れ解雇または異動、賞罰を行うときは事前に本人及び組合に通知して承認を求める。

第四章 経営参加

第五十三條 会社は工場閉鎖・長期休業・名義変更・会社変更・会社資産の譲渡、轉用、貸借等組合員に重大な影響を與える事項については組合の承認なくしては行わない。

2. 全日本化学産業労働組合調査部労働協約案

全日本〇〇産業労働組合〇〇分会（以下組合という）と××株式会社（以下会社という）と次の協約を締結する。

第一章 総 則

第一条 会社は組合が会社の従業員の間の唯一の組合であることを確認し労働条件その他従業員の利害に関する問題は凡て組合と交渉を行い他の団体とは交渉を行わない。

第二条 団体交渉の申出のあつたときは之を拒否することは出来ない。

第三条 会社、組合のうちどちらから一部がその団体から脱退或は会社の分割、合併、賣却又は閉鎖等組織の変更をしてもこの協約によつて拘束せられる。

第四条 会社及び組合はこの協約を尊重し実行することを看視する。

第五条 会社は組合の組合員でないもを従業させることは出来ない。但し経協に於いて特に認められたものはこの限りでない。

第六条 前條但書に該当する従業員以外の従業員を採用したときは採用と同時に組合員となる。

第七条 会社は従業員に対し組合員又は非組合員であることが理由として差別待遇をしない。

第八条 会社は従業員及び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。

第九条 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をしない。

第十条 従業員の労働条件其他に關して会社と組合との間に結ばれた協定は今後の団体交渉によつて変更されない限り有効である。

第二章 雇入、解雇、轉勤、異動、賞罰

第十一条 会社は組合の承認なくして従業員を雇入れ又は解雇してはならない。

第十二條 従業員が解雇に際しては会社を別に定めるところにより退職金を支拂う。

第十三條 第十一條の雇入れ解雇又は異動賞罰を行うときは事前に本人及び組合に通知して承認を求める。

第十四條 会社は従業員の轉勤異動に就いては組合が不当と認めた場合は之を拒否することが出来る。組合の拒否した轉勤異動賞罰は之を無効とする。

第三章 労働条件

第十五條 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重要な労働条件の変更は凡て会社と組合との団体交渉によつて定めるものとする。

第一節 労働時間、休日、休暇

第十六條 労働時間は拘束七時間一週四十時間とする休憩時間は午前午後各十分晝食時四十分とする。

但し従業員の不足又は職場の状況により拘束七時間勤務態勢をとつていない個所については会社は早急にこの勤務態勢を確立する

第十七條 休日は次の通りとし至て有給とする。

一、週休日の休日

二、年末二日、年始三日

三、五月一日

四、祝祭日

五、会社の休日

その他特別の理由のあるとき臨時休日とする。

但し業務の都合により組合と協議により休日を変更することが出来る。

第十八條 年次有給休暇は次の通りとする。

勤続三カ月以上一年未満
同 一年以上三年未満
同 三年以上

年十日
年十四日
年二十日

第十九條 前十六條の労働時間を超えて労働したとき始めの二時間迄は賃金日額の七分の〇・五を、二時間を超える場合はその後の時間に対し一時間毎に賃金日額の七分の〇・六を増加支給する。
但し午後九時から午前六時までの間に労働させるときは一時間につき賃金日額の七分の〇・七を加給する。

第二十條 第十七條の休日に労働した場合は給料日額の七割を増加支給する。但し第十七條但し書を含む。
第二十一條 女子の生理休暇は來潮時三日、産前産後の休暇は夫々八週間としすべて有給とする。
但し醫師の診断により期間の延長することもある。

第二十二條 次の場合には夫々の日数の休暇を與え有給とする。

- 一、本人の結婚、前後を通じ 十日
- 二、妻の出産 七日
- 三、父母又は配偶者（内縁を含む）の死亡 七日
- 四、子の死亡 七日
- 五、祖父母兄弟姉妹の死亡 七日
- 六、伯叔父母の死亡又は三及四の法要 五日
- 七、官公廳より出頭を命ぜられたとき及び公民としての権利の行使し又は公の職務を執行するとき 一日
- 八、轉勤のとき 所要日数

九、天災その他災害により出勤不能となつたとき 必要と認められた期間
十、会社は傳染病の発生により組合員の出勤不能者若しくは危険なとき 必要と認められた期間

第二節 賃金、賞罰

第二十三條 賃金は第八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
その基準に就いては次の條件によるものとする
- (イ) 輕労働最低基準二四、〇〇カロリを賄うに足るもの
- (ロ) 食費は全生活費の六〇%以内とする
- (ハ) 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
- (ニ) 寒地帯に勤務する者に対しては冬期の費用を保証する
- (ホ) 技術能力経験学識等に應じ査定される賃金を増加支給する
- (ヘ) 勤続年数に應じて賃金を増加支給する

第二十四條 賃金は別に定める生活保証最低賃金制によるものとし物價指數が一〇%以上上昇したときは給與額をスライドさせる。
新結與額決定までの間の差額は補給金として支給する。スライドの方法に就いては別に定める。

第二十五條 賃金に就いては対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。

第二十六條 基準労働賃金は月給制とし基準外賃金と共に毎月その月分を一定日に支拂う。

第二十七條 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第二十三條第一項の生活保証給は減額されない。

第二十八條 賞與は利益分配的なものとする。会社は利益の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就いては組合に

協議するものとする。

第二十九條 会社は組合と協議の上会社全額負担の退職金制度を確立する。

第三節 安全、衛生

第三十條 会社は安全管理者及び衛生管理者を選任し従業員が使用する施設について危険防止、衛生、保温、休養、健康に必要な措置を講ずる。

第三十一條 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技能を有しないものを危険な業務につかせない。

第三十二條 安全衛生に必要な事項を審議するため組合会社双方で安全衛生委員会を設ける委員会に関する細則は双方協議の上決定する。

第三十三條 会社が法規に違反して安全衛生に必要な措置を怠つた爲めに生じた災害は総て業務上の災害とする。

第三十四條 会社が法規に違反して安全衛生に必要な措置を怠つたときは従業員は従業を拒否することが出来る。

但しこの場合給料全額負担とする。

第三十五條 会社は従業員及びその家族の健康維持増進のため一〇人以上の工場には組合の信認する工場専門醫を次の割合をもつておく。但し衛生管理者と重複してもよい。この場合は組合の信認を要す。

- 一〇〇人以下 一人以上
- 三〇〇人以下 二人以上
- 五〇〇人以下 三人以上
- 一、〇〇〇人以下 五人以上

第三十六條 会社は採用時及び三ヶ月に一回以上定期に健康診断を実施し休養の必要ある者に就いては期間を定めて療養休暇を與え別に定めるところにより療養費を支給する。

第三十七條 診断に要する時間は就業とみなす。

第四節 災害補償

第三十八條 会社は従業員が業務上の通勤中を含む原因により負傷しまた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。

第三十九條 会社は従業員が負前條の療養のため労働することが出来ない場合治療するまで賃金の全額を支給する。この際昇給等に就いても差別的待遇はしない。

第四十條 会社は従業員が業務上負傷し又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に程度に応じて平均日数に左表により日数を乗じて得た金額を補償する。

一級	二、二〇〇日	二級	二、一〇〇日
三級	二、〇〇〇日	四級	一、七〇〇日
五級	一、四五〇日	六級	一、二〇〇日
七級	八〇〇日	八級	六〇〇日
九級	四五〇日	十級	三〇〇日
十一級	二〇〇日	十二級	一四〇日
十三級	九〇日	十四級	五〇日

第四十一條 身体の障害が二以上なるときは兩者を合算する、その負傷又は疾病が既にあつた部位と同じ障害の程度を加重したときは加重された障害の該当する補償の額から既にあつた障害の該当する額を差引いた金額を支給する。

第四十二條 会社は従業員が業務上の傷患により機能障害を來し必要あるときは義手義足等無償で給與する。

第四十三條 会社は従業員が業務外の事由により負傷し又は疾病に罹り療養の爲め労働することが出来ない場合は次により休業手当

を支給する。

一、六カ月まで

二、六カ月乃至十二カ月まで

賃金の全額

賃金の半額

但し結核性疾患に対しては三カ年間賃金の全額を支給する。

第四十四條 会社は従業員が業務外の事由により負傷し又は疾病に罹り治癒した後身体に障害が存するときは其の障害程度に應じて平均日收に左記による日数を乗じた金額を支給する。

一級	六六〇日	二級	六〇〇日
三級	五四〇日	四級	四八〇日
五級	二〇日	六級	三二〇日

第四十五條 第四十三條に定めた期間を経過して治癒しないときは第四十四條により打切補償を行う。

第四十六條 会社は従業員が業務上の原因により負傷し又は疾病に罹り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。

第四十七條 会社は従業員が業務上の原因により死亡したときは社葬とし遺族に対し平均日收の一、八〇〇日分を支給する。

第四十八條 会社は従業員が業務外の原因により死亡したときは遺族に対し平均日收の六〇〇日分を支給する。

第四十九條 会社は従業員が業務外の事由により死亡したときは賃金日額の六〇日分の埋葬料を支給する。

第五十條 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送る。

第五十一條 第二節及び本節の平均日收は給與規定の定めるところによる。

第五十二條 遺族の範囲及び順序は労働者災害補償法による。

第五十三條 本節の障害の等級は労働基準法第七十七條別表による。

第五十四條 法律又は命令によつて業務上の事由とみとめられない場合も勤務に原因する負傷疾病とみなす。

第五十五條 労働者災害補償法その他の法律によつて補償を受けた場合も本章の請求権はかわらない。

第五十六條 本節に定める災害補償制度を運営するため会社組合双方の代表者で災害保償委員会を設ける委員会の細則は別に協議して定める。

第五節 福利厚生

第五十七條 会社は従業員及び其の家族の福利厚生のため必要な措置を講ずる。

第五十八條 会社は従業員及びその家族の慶弔に際し本協約以外の事項に就いては別に組合と協議の上定めめる。

第五十九條 会社は住宅宿泊休養設備を必要な場所に設置すること。

第六十條 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。

第六十一條 会社は労働用加配米その他労働用物資の管理に關しては組合と協議する。

第六十二條 会社は死亡又は退職した場合権利者の請求があつたときは五日以内に賃金を支拂い積立金、保証金、貯蓄金、退職金その他の名稱の如何を問わず労働者の権利に属する金品を支拂い又は返還しなければならない。

第六節 女子及び年少者

第六十三條 会社は妊娠中の女子が要求したときは他の軽易な作業に轉換させる。但し賃金その他の労働条件を引下げることが出来ない。

第六十四條 生後一年に達しない生児を哺育する休憩時間の外一日二回各三十分以内その生児を哺育する爲めの時間を與える。その時間は就業とみなす。

第六十五條 その他女子及び年少者の勤務に就いては労働基準法に基き会社と組合の協議の上就業規則で決定する。

第七節 教育その他

第六十六條 労働基準法第七章により技能者を養成する場合に就いてはその数労働条件等に就いては会社と組合の協議の上決定する
第六十七條 会社労働者の文化的社会的向上の爲費用会社負担による労働者の教育機関を設ける、その数及び労働条件等に就いては前條による。

第四章 経営参加

第六十八條 会社は工場閉鎖長期休業名義変更会社変更会社資産譲渡轉用貸借等組合員に重大な影響を與える事項に就いては組合の承認なくしては行わない。

第六十九條 会社の経営に組合が参画する爲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。

第七十條 経営協議会に於て協議した事項は組合の機関の承認を要する、承認を得たときはこの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。

第七十一條 会社と組合は経理労働条件その他の調査について協力し資料を交換する組合の要求あるときは帳簿文書等閲覧させる
第七十二條 就業規則その他の諸規定の制定改廃は組合と協議の上行う。

第七十三條 会社と組合は経営協議会において左の各号について協議する。

- 一、経営方針に関する事項
- 二、重要業務の企画改善に関する事項
- 三、予算決算に関する事項
- 四、職制機構ならびにその他の諸規定の制定改廃に関する事項
- 五、従業員及びその家族の福利厚生に関する事項
- 六、組合員が団体交渉によらぬことを認めた労働条件に関する事項

七、従業員の技術能上に関する事項

八、従業員の雇入解雇異動賞罰に関する事項

九、賃金その他労働条件に関する事項

十、災害補償及び安全衛生に関する事項

十一、生産計画その他経営に関する事項

十二、協約の運用に関する事項

一三、その他一方又は双方に於いて必要と認めて提案した事項

第五章 組合及び組合員の活動

第七十四條 会社は組合の常任役員及び上級組合の常任役員その他必要な組合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。

第七十五條 会社は組合が組合活動の爲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。

第七十六條 会社は組合員の政治活動の自由を認め之れにより差別待遇はしない。

第七十七條 会社は組合員が公職につく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

第七十八條 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。

第七十九條 この協約に拘らず組合が組合の規約綱領ならびに決議に基づく行動の自由を別に持つてゐることを認める。

第八十條 会社は組合の争議行爲中組合員外のものによる業務の遂行等如何なる形の争議妨害行爲も行わない。

第七章 附則

第八十一條 この協約の有効期間は協約を結んだ日から向う一カ年とする。

第八十二條 前第八十一條の有効期間満了しても新協約が出来ない場合は六ヶ月宛自動的に延長する。
 第八十三條 前第八十一條第八十二條の有効期間中協約の変更の意志表示がなされても新協約が出来ないまではこの協約は有効である。
 第八十四條 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。
 第八十五條 この協約の解釈について疑義を生じた場合は組合が之を説明するものとす。
 この協約を結んだ証拠として本書三通を作成して会社組合各一通宛保管一通を行政官廳に提出する。

昭和 年 月 日

〇〇株式会社 代表者 氏 名印
 全日本化学産業労働組執行委員長 細谷 治 名印
 全日本化学産業労働組〇〇支部委員長 氏 名印
 全日本化学産業労働組〇〇支部〇〇分会委員長 氏 名印

3. 日本電気産業労働組合労働協約案

日本電気産業労働組合（以下組合と言う）と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、四國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（以下会社と云う）とは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單一労働組合であることを確認し、労働条件其他従業員の利害に関する問題は凡て組合と交渉を行い他の団体とは交渉しない。

第二條 会社、組合のうちどちらかの一部がその団体から脱退してもこの協約によつて拘束せられる。

第三條 会社は組合の組合員でないものを従業させることは出来ない。

但し組合の特に認められたものはこの限りでない。

第四條 会社は従業員及び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。

第五條 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をしない。

第六條 従業員の労働条件其他に関して会社と日本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を継承するものとしこの協約或いは今後の団体交渉によつて変更せられない限り有効である。

第二章 雇入、解雇、轉勤、異動、賞罰

第七條 会社は組合の承認なくして従業員を雇入れ又は解雇してはならない。

第八條 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。

第九條 会社は従業員の轉勤、異動については本人の意思、生活条件、技能等を公平に考慮して之れを行い且つ予め本人に通告しなければならない。

賞罰については適切公平に之れを行わなければならない。

前二項の轉勤、異動、賞罰については組合が不当と認められた場合組合は之れを拒否することが出来る。組合の拒否した轉勤、異動、賞罰は之れを無効とする。

第三章 労働条件

第十條 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凡て会社と組合との団体交渉によつて定めるものとする。

第一節 労働時間、休日、休暇

第十一條 一日の基準労働時間は拘束八時間とし、土曜日は半休とする。但し従業員の不足又は職場の状況により拘束八時間勤務を