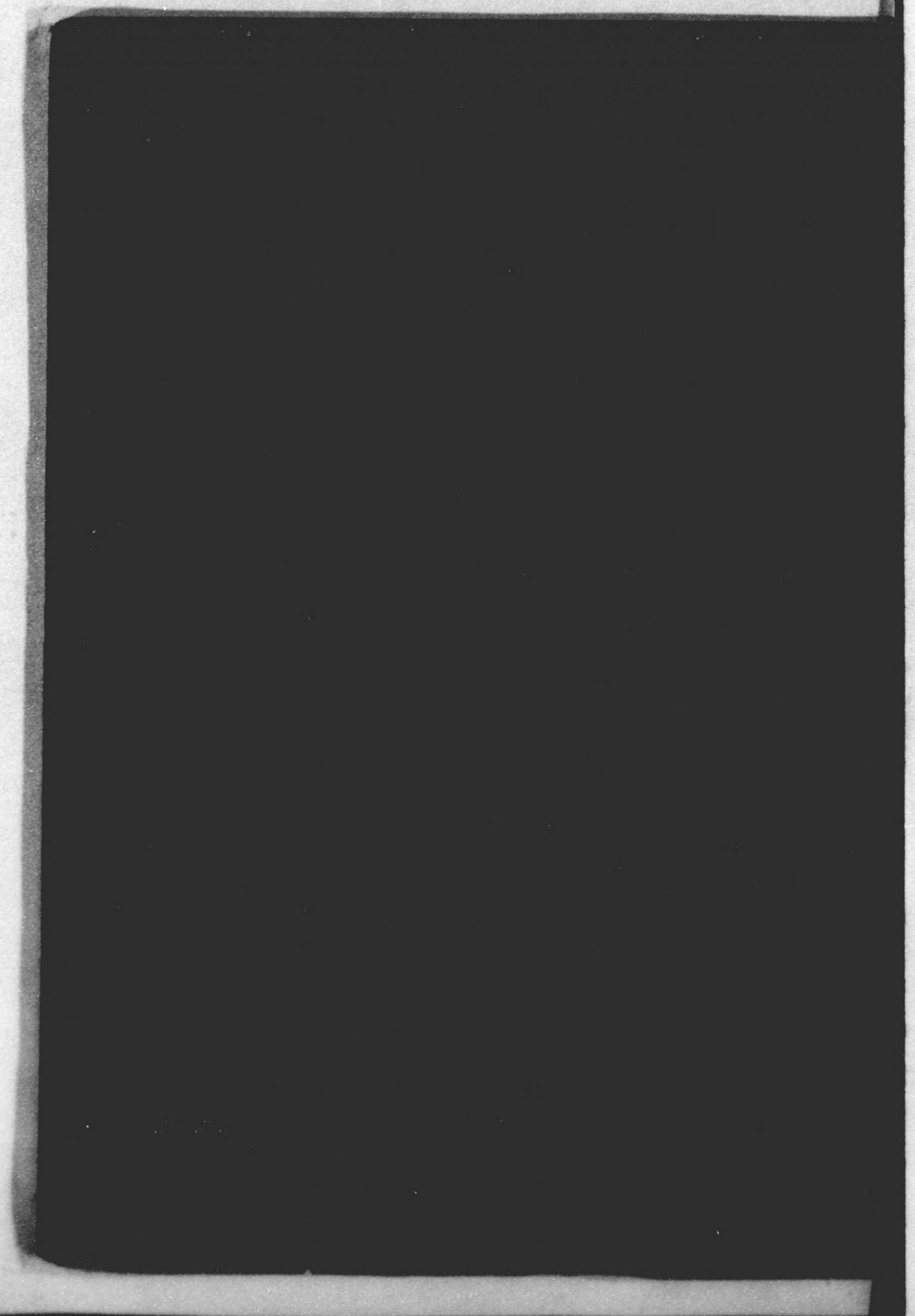

0037701000

0037701-000

AZ－518－5

鉄鋼労働年鑑

日本鉄鋼業経営者連盟

昭和２３年版　第３部

1947

AGF

昭和23年版

鐵鋼 勞働年鑑

第三部

日本鐵鋼業經營者聯盟

日本製鐵株式會社史編集委員會事務局

昭和二十三年版

鐵鋼勞働年鑑

第三部

勞働協約及經營協議會篇

社團法人 日本鐵鋼業經營者聯盟

AB
518
5

44.2.21

783901

序

終戰以後、わが國の勞働運動は短期間に世界に類例を見ない進歩を遂げた。そして、勞働協約もまたかかる組合運動の前進に伴ひ發展をもたらしたが、何分勞働協約の歷史と經驗とに乏しいわが國においては、遺憾ながら締結の方法、協約の內容に幾多批判されるべき問題を多く殘してきている。そして次々と改訂されることによつて、或る程度よりよき內容と體裁とを整へ進歩を遂げてるとは謂ひながらこれからという感の極めて深いものがある。このことは一面、組合運動の實狀をよく表現しているものであるが、また今後の組合活動が眞に自主的なものとなり、かつより以上に眞實性を帶びることによつて、勞働協約の內容も充實せられ、經營協議會の活動も創意的に、かつ活動的に運營されて行くものと思はれる。

本篇は、專ら戰後の組合運動を通じて勞働協約及經營協議會の締結內容と、その狀況とを全產業との關聯性において實證的に、かつ統計的に取纏めたため、或ひは實際の運營面において缺くる點が多々あるものと思料される。しかしながら、一面、かかる實證的研究によつて、過去一ケ年半における鐵鋼界の勞働協約及經營協議會の實相を會員各位へ幾分なりとも御偉へ出來れば幸甚である。

幸ひ、業界各位から寄せられた激勵と、御協力とによつて、凡ゆる出版事情の障害を乘り越え、愛に發行の運びに至つたことは限りない喜びである。

また本年度の發行に多大の御賞助を賜つた左記會員各位に對し厚く謝意を申上げる。

日本鋼管株式會社　日本鋼管株式會社
株式會社神戸製鋼所　日本特殊鋼株式會社
川崎重工業株式會社　扶桑金屬工業株式會社
日本ステンレス株式會社　大同製鋼株式會社
株式會社鹿島製鋼所　東北特殊鋼株式會社
日本特殊鋼管株式會社　愛知製鋼株式會社
播山鋼板株式會社　日本冶金工業株式會社
株式會社日本電爐製鋼所　日本砂鐵鋼業株式會社
東京芝浦電氣株式會社　昭和電氣製鋼株式會社

なお本書の出版は本年八月中旬の豫定であつたが、用紙電力その他特別な事情によつて以外に遲延したことは甚だ遺憾であつた。

昭和二十二年十二月

日本鐵鋼業經營者聯盟

昭和二十三年版

鐵鋼勞働年鑑

第三部——勞働協約及經營協議會篇——

目次

第一　勞働協約の部

勞働協約概觀……一
一、總　說……一
(一)　第一期……一
(二)　第二期……三
(三)　第三期……三
二、全產業に於ける勞働協約締結狀況……七
(一)　產業別締結狀況……七
(二)　規模別締結狀況……八
三、鐵鋼業に於ける勞働協約締結狀況……一〇
(一)　全產業と鐵鋼業との比較……一〇
(二)　組合加盟業と協約締結業との比較……一〇
(三)　月別地域別締結狀況……一二
(四)　新規改訂別締結狀況……一四
(五)　協約締結者別狀況……一七
(六)　規模別締結狀況……一八
四、締結事項……一九
(一)　締結事項の概要……一九
(二)　締結事項の內容……二二
(1)　組合の一般的な問題に關する事項……二二
(イ)　勞働組合の承認……二二
(ロ)　團體交渉權の確立……二三
(ハ)　組合の活動……二五
(ニ)　其の他……二五
(2)　人事に關する事項……二五
(イ)　採　用……二五
(ロ)　解　雇……二五
(ハ)　昇　進……二五
(ニ)　其の他……二五

(7) 組織変更に関する事項……一四
(8) 賃金協定に関する事項……一六
(イ) 組織変更金額の確立……一六
(ロ) 給与制度の確立……一六
(ハ) 最低金額協定の確立……一六
(ニ) その他……一六
(9) 争議行為に関する事項……一六
(イ) 協約の成立期間……一六
(ロ) 工場閉鎖……一六
(ハ) 争議中の労務供給契約……一六
五、主要労働組合の労働協約……一六
(一) 日本労働組合総同盟の協約基準案……一六
(二) 全日本産業別組合会議の協約基準案……一六
六、使用者団体と統一労働協約……一六
(一) 埼玉県鋳鋼地方金属工業会の協約例……一六
(二) 東京都印刷産業経営者聯盟の協約例……一六
(三) 鉄道車輌工業経営者聯盟の協約例……一六
七、主要労働組合の協約内容分析……一六

第二　経営協議会の部

経営協議会概観……一六
一、総　説……一六
(一) 性　格……一六
(二) 構　成……一六
(三) 権　限……一六
(四) 運　営……一六
(五) 協議内容……一六
(六) 決定事項の文化……一六
(七) 賃金協定の成文化……一六
(八) 各種専門委員会の設定……一六
(九) その他……一六
(10) 協約の成立期間……一六
(イ) 工場閉鎖……一六
(ロ) 争議中の労務供給契約……一六
(ハ) その他……一六
(11) 争議行為に関する事項……一六
(12) 組織変更に関する事項……一六
(13) 賃金協定に関する事項……一六
(イ) 組織変更金額の確立……一六
(ロ) 給与制度の確立……一六
(ハ) 最低金額協定の確立……一六
(ニ) その他……一六
(14) その他……一六
(イ) 協約の成立期間……一六
(ロ) 工場閉鎖……一六
(ハ) 争議中の労務供給契約……一六
五、主要労働組合の労働協約……一六
(一) 日本労働組合総同盟の協約基準案……一六
(二) 全日本産業別組合会議の協約基準案……一六
六、使用者団体と統一労働協約……一六
(一) 埼玉県鋳鋼地方金属工業会の協約例……一六
(二) 東京都印刷産業経営者聯盟の協約例……一六
(三) 鉄道車輌工業経営者聯盟の協約例……一六
七、主要労働組合の協約内容分析……一六

第二　経営協議会の部

経営協議会概観……一六
一、総　説……一六
(一) 性　格……一六
(二) 構　成……一六
(三) 権　限……一六
(四) 運　営……一六
(五) 協議内容……一六
(六) 決定事項の文化……一六
(七) 賃金協定の成文化……一六
(八) 各種専門委員会の設定……一六
(九) その他……一六
(10) 協約の成立期間……一六
(イ) 工場閉鎖……一六
(ロ) 争議中の労務供給契約……一六
(ハ) その他……一六
(11) 争議行為に関する事項……一六
(12) 組織変更に関する事項……一六
(13) 賃金協定に関する事項……一六
(イ) 組織変更金額の確立……一六
(ロ) 給与制度の確立……一六
(ハ) 最低金額協定の確立……一六
(ニ) その他……一六
(14) その他……一六
(イ) 協約の成立期間……一六
(ロ) 工場閉鎖……一六
(ハ) 争議中の労務供給契約……一六
五、主要労働組合の労働協約……一六
(一) 日本労働組合総同盟の協約基準案……一六
(二) 全日本産業別組合会議の協約基準案……一六
六、使用者団体と統一労働協約……一六
(一) 埼玉県鋳鋼地方金属工業会の協約例……一六
(二) 東京都印刷産業経営者聯盟の協約例……一六
(三) 鉄道車輌工業経営者聯盟の協約例……一六
七、主要労働組合の協約内容分析……一六

第二　経営協議会の部

経営協議会概観……一六
一、総　説……一六
(一) 性　格……一六
(二) 構　成……一六
(三) 権　限……一六
(四) 運　営……一六
(五) 協議内容……一六

二　全産業に於ける経営協議会設立状況……一六
三　鉄鋼業に於ける経営協議会設立状況……一六
(一) 全産業と鉄鋼業との比較……一六
(二) 月別増加別設立状況……一六
(三) 規模別設立状況……一六
協約締結事項……一六
(一) 締結事項の概要……一六
(二) 締結事項の内容……一六
(1) 総　説……一六
(イ) 委員会……一六
(ロ) 委員の選出……一六
(ハ) 委員の任期……一六
(ニ) 委員の資格……一六
(ホ) 各種専門委員会の設置……一六
(2) 会　議……一六
(イ) 開催時期……一六
(ロ) 招　集……一六
(ハ) 議　長……一六
(ニ) 議　決……一六
(ホ) 決　定……一六
(ヘ) その他……一六
(3) 協約事項……一六
(イ) 生　産……一六
(ロ) 賃　金……一六
(ハ) 労務条件……一六
(ニ) 福利厚生……一六
(ホ) 職制事項……一六
(ヘ) その他……一六
(三) 締結事項の実施……一六
(1) 総　説……一六
(イ) 決定事項の即時実施……一六
(ロ) 決定事項の職制従属……一六
五　経営協議会に関する内閣書記官長談……一六
六　経営協議会指針……一六
七　日本労働組合総同盟の経営協議会規約案（例）……一〇一

第三　鐵鋼各社の労働協約及経営協議会規約例

北海道支部
日本製鐵株式会社輪西製鉄所……一〇七
大同金属株式会社……一一〇
北海道電気興業株式会社日高工場……一一三
中山機械株式会社……一一五
東北支部
日本製鐵株式会社釜石製鉄所……一一九
日本電気興業株式会社……一二二

株式会社鋳鉄管製造所……二頁
株式会社鋳鉄管製造所……二頁
株式会社鋳鉄管製造所……二頁

日光電気精銅株式会社……三九
大和製鋼株式会社大阪工場……三九
大阪特殊製鋼株式会社堺合金……三八二
中山製鋼株式会社……三八五
石原特工株式会社大和田工場……三八八
大日本塗鋼工業株式会社……三八九
長崎造船工業株式会社本社……三九一
扶桑金属工業株式会社製鋼所……三九四
扶桑金属工業株式会社銅管製造所……三九五
株式会社神戸製鋼所……三九七
株式会社尼崎製鋼所……三九九
大同製鋼株式会社尼崎工場……四〇二
大谷興業株式会社尼崎工場……四〇三
川崎重工業株式会社製鋼所兵庫工場……四〇六
日本製鋼株式会社廣畑製鋼所……四〇七
日本工具製作株式会社……四一一
大橋重業株式会社尼崎製釘所……四一三
日本砂鉄鋼業株式会社飾磨工場……四一四
日本砂鉄鋼業株式会社高砂工場……四一六
株式会社神鋼造船所……四一七
山陽製鋼株式会社……四一九
日亜製鋼株式会社……四二二
大阪富士鋼業株式会社……四二五
扇本田製鋼所……四二六

機工業株式会社……四一八

中國支部

株式会社土佐電気製鋼所……四二五
東洋鋼鈑株式会社……四二五
備山鋼板株式会社……四二八
株式会社日立製作所安来工場……四二九
東洋工業株式会社……四三〇
宇部興産株式会社宇部鉄工場……四三二

九州支部

日本製鐵株式会社八幡製鐵所……四三四
三菱製鋼株式会社長崎製鋼所……四三七
株式会社旭製鋼所……四三八
日本セメント株式会社聯合会……四四二
岡野バルブ製造株式会社行橋工場……四四四
東海鋼業株式会社若松工場……四四八
三機工業株式会社中津工場……四五〇
小倉製鋼株式会社小倉製鐵所……四五二

第一　労働協約の部

労働協約概観

一　総　説

労働協約の進歩と発達は、組合運動の著る発展の表現形態に達したとき、必然的に社会的事実として表はれ、立法的保護のもとに成長する。従つて、労働組合が社会に普遍している欧米諸国では労働協約も法律制度により、或ひはそれなしに、実際の慣用において著しい進歩を遂げている。即ち、ドイツにおいては一八六九年の営業法通過に創設され、一八七三年に最初の労働協約が締結されて以来一九二四―二七年代には、約一千数百万の労働者が労働協約の下にあつた。

また米国においては一八六五年機械業者と機械組合たるの間に、米国における最初の全国的労働協約が締結されて以来、凡そ三千万人の労働者中、一九四四年には一千四百三十万人、一九四五年には一千三百八十万人が労働協約の適用を受けていた。英国においてもまた一八六〇年代において労働協約が一般的に採用されて以来、大多数の労働者は労働協約の適用のもとに、今日迄その恩恵を享つている。

外国の労働協約は、長き組合運動の歴史―団結時代、闘争時代、助成時代―を経て、自然発生的に展開されたものであり、米国においても、一九三三年のニュー・ディール時代以後、助成時代に入つている。かゝる発展段階は、一方においてはドイツの如く、社会民主々義的イデオロギーに支配され、主として政府の立法的措置によつて国家的保護の下に発達したものと、最も自然発生的な基盤の上に結ばれた英米協約の発展とを見ることができる。

戦前におけるわが国の労働協約は、組合運動の低調性と労働組合そのもの未発達により、到底欧米のそれに比すべきもない。即ち、わが国においては第一次欧洲大戦後一時労働組合の結成と組合運動が旺盛を極めたが、組合の結成率は僅か六・七%に過ぎなかつた。しかしこの僅かな組合さへも、昭和六年の満洲事変を契機として壊滅したところの日本のファッショ的勢力が昭和十二年の日支事変を機に全盛に日本の政治、経済、社会のあらゆる部面に絶対的地位を占めるに至つて、自然的に消滅するか、或ひは御用と化し殆んどなくされた。従つてこれと密接な関係を有する労働争議、労働協約も全くその発展を阻止されたのである。

わが国の労働協約締結の歴史は古いものであるが、とくにその進展をみたのは、大正末期以後である。即ち、大正十年前後における関西交換手印刷協約締結運動の展開が大正十二年の大罷業を経て協約として結実し、第一

労働組合の結成に基礎的な前提条件に富まれた團体的労働組合は、團体交渉乃至團体労働協約の如き平和的方法によつて、その地位を獲得せんとするに至つた。一方雇主側に於いても、徒らに、労働組合を敵視し、排撃するのは、却つて闘争を激化するばかりで益なきを知り、進んで健全なる組合と相提携し、産業平和の維持と、企業の發展を圖ると共に、これらの組合を防壁として、無政府的な運動の侵入を阻止しようとする氣運に向ひ、漸次、労働協約を締結せんとするものが多くなつてきた。そして、昭和八、九年代には労働協約例としては殆ど見るべきものが行はれ、。

然るに、わが國の労働運動の發展が、單位組合の結成から同一資本系統別、或ひは近隣工場における地域的共同闘争體の結成に進み、さらに産別單一組合に全國的結成を見るに至つた過程に沿うて、労働協約の締結進捗状況もまた單位組合による自然發生的な會社との締結から次第に同一資本系統にたいする組合聯合體による締結へ進み、さらに地域的經營者團體對産別單一組合間の締結（九月十五日東京印刷産業經營者聯盟と全日本印刷出版労働組合との間にまた五月八日埼玉縣朝鮮地方金属工業會と労働組合總同盟埼玉金属労働組合との間に）を見、さらに進展して、全國的組織を有する經營者團體と産別單一組合間に先驅なる全國的産業別統一労働協約の締結（十二月十二日鉄道車輛工業經營者聯盟と全國車輛産業労働組合との間に）を見るにまで發展した。即ち、労働運動の前進と昂揚は、必然的に、労働協約締結の氣運を促進し、單位組合から産業的聯合體組織へ、さらに全國的産業別組織へ發展を遂げるに至つた。

同時に、締結内容においても顯著な進歩を見ることができる。即ち、産別、總同盟の協約基準率の發表と、産別傘下單一組合の統一労働協約獲得のための締結要領、ならびに總同盟の労働協約要綱の指示等はいづれも、その内容の統一化、高度化、具體化を示唆した。

反面、協約締結率をみると、実に遅々たるものがある。即ち、厚生省の調査によれば、二一年十二月末現在において終戰以來の協約締結數は二、〇三〇件、協約被適用者數一、三八四、五七三名にして、全組合員數にたいし二二%、全組合員數にたいし三三%に過ぎない。

しかし、十月労働攻勢を契機として協約締結の重要性をはつきりと理解した労働者は、産別單一組合の指示によつて立上り、産別の十月闘争要求のみでも一七三件を算した。戰後闘係においては、全繊労分會または本部と締結をみたもの六件、全鉱労分會を承認したもの二件、日本機械分會と締結せるもの五件を占めた。

かくして序々にたかまる労働攻勢にたいし、經營者側においても労働協約の重要性を認識して、これにたいする統一した對策を採り、また各經營者聯盟においても労働問題の中心課題として、労働協約研究會を開催し、研究と討議とを進めた。戰後勃興の労働運動の前進と昂揚は、

（一）第一期

終戰以來、二一年三月頃までの時期は、まづ第一に労働組合が、總同盟、共産黨の指導體の形成とその指導方針の確立によつて、各單位組合の結成およびその動きを當初の自然發生的なものから漸次組織的計畫的なものとしたこと、第二には、労働組合が地域的協議會を結成し、或ひは同一資本系統別に共同闘争體を形成して、横断的連合組織をもつに至つたこと等がこの時期における特徴として挙げられる。従つて、この期間における労働組合の要求は、「組合の承認」「現行賃金の何倍引上」等の初歩的のものから「危機突破資金の支給」「賃金其他請手當の増額」「労働協約の締結」へ進んだ。しかして労働協約締結状況は、寧ろ團体交渉權の承認を要求して、協約の締結にまで至るものが多く、また、主として當面の目的を賃上問題と、社内の民主化（經營參加）と謂う表看板に止まつて、殆んど労働協約の締結にまで及ばなかつたことが指摘できる。これらの事を通觀すると、この時期における組合運動は過渡的形態をとり、従つて、労働協約締結にたいする知識と關心に乏しいことが厚生省調査の全産業における協約締結状況から看取される。即ち、二〇年十二月までには僅かに四件の締結をみ、一月一七件、二月四七件であるが、三月には一四六件となつている。この月別激増の原因は、右に述べた労働組合の飛躍的組織の増大化と、組合運動の昂

ほかに、労働組合法の實施という影響も看過できない。しかして、この四ケ月間の協約締結率は、同期間の組合數（五、五〇五）にたいし僅か四％に當つているに過ぎない。また前期間における同期間の締結率は、僅かに六％である。（註、三月までの協約締結數九、組合數一四二）

（二）第二期

この時期の特徴としては、インフレの昂進と、新圓切換および食糧不足、引揚者や失業者の激増による社會不安を反映して、依然として「突破衣金の要求」「賃手當の増額」「生活安定反對」「工場閉鎖反對」が續き、さらに、デモに關するマ司令部の聲明、アチソン氏の對日理事會における演說、および政府の社會秩序保持に關する聲明の影響と、明治單の食糧放棄ならびに豐作見込等により五月末までの勞働運動の高潮は一先づ引いたが、讀賣新聞に始まる「賃金反對、完全雇傭」「經營協議會の設置」「獲得した諸要求の完全なる履行」等を主な内容とし、組合内部の組織強化を圖る狀態にあつた。

即ち組合の地域別組化策として、各地區別乃至資本系統別に一單組合をみた勞働組合が、全國的産業別單一組合の結成に向つて再組織されたことである。かゝる過渡的過程において、統一勞働協約獲得の運動は序々に前進して行つた。即ち、關東金屬勞協神奈川支部は三月二十三日支部結成に際し團交方針の一つとして、勞働協約ならびに經營協議會の設置、また五月二十六日の關東地區單一組合準備大會と五月二十八、二十九の兩日に行はれた關東地區單一産業勞働同盟結成準備會は共に勞働協約締結の確立を掲げあげ、また八月十六、十七の兩日全日化大會においても關東繊維の一つとして全日化勞組の名において勞働協約の締結が決議に謳はれ、さらに、八月十九、二十、二十一の三日間に亘る産別會議結成大會においても勞働協約の方針が明らかにされた。

かくして勞働協約にたいする統一方針が漸々と確立されたが、五月八日には埼玉縣鐵鋼地方金屬工業會と勞働組合總同盟埼玉金屬勞働組合との間にまた九月十五日には東京印刷産業經營者聯盟と全日本印刷出版勞働組合との間に夫々地域的業種別統一的協約の締結を見るに至つた。

この期間（四月―九月）中の全産業の協約締結件數は四月一七四件、五月二六三件、六月二六二件、七月二三五件、八月二四二件、九月二二八件計一、四〇四件にして、同期間内に結成した組合數は八、二八八である。そして第一期から本期間までの締結率は僅か一二％に過ぎない。（註六一八）本期間は前期間に比し組合數、協約數も可なりの進展を見せたが、協約締結の特徴としては一般的に協約條項が漸々進歩したことである。そしてこれ以外に注目すべき傾向としては、地域的、資本系統別併合體による結成に著しい進歩を示し、從つて經營者側も慎重になり、爭議に

當つても勞働協約の締結を前提とする傾向が強くなつたこと等が看取される。

尚前期の本期間における締結數は六五件にして、同期間中の組合結成數は三八である。前期間および本期間を合しての締結率は四一％である。（註十二月―九月までの組合數二、八〇、協約締結數七四）

（三）第三期

單位組合の地域的同一資本系統別結集および産業別單一組織への整理は、各單位組合の要求を經濟的な範圍から政治的なものに昂め、またその鬪爭を地域的なものから全國的な大規模共鬪鬪爭體にまで發展した。かゝる鬪爭の中心目標の一つとして、十月勞働攻勢において統一勞働協約の締結が産別全下單一組合によつて採りあげられた。即ち、新聞は十月五日、日映演は十月十五日、機勞は十月十六日、繊同は十月二十一日を期し、スト態勢を整へ、各々産別會議勞働基準案を全下各勞組に示し、一齊に會社側に要求を提出した。産別會議事務局の十月三十一日現在の調査によると、十月鬪爭における統一勞働協約の要求件數は、新聞通信五二、機勞五〇、全機勞三一、化學一五、印刷出版一二、日映演六、電工六、全日食一、合計一七三件で、全要求の二一％を占めている。

十月末より化學、電工、十一月に入つて全官公、全逓、鬪機が統一勞働協約を中心要求の一つとして掲げて鬪爭に入つた。

かゝる産別單一組合の鬪爭は、十二月十二日に至り、全國的組織と規模とを有する鐵道單組工業經營者聯盟と、全國單組産業勞組との間に産業別統一勞働協約の締結をみた。

繊同盟もまた十一月四、五の兩日中央委員會懇談會で總攻勢の大綱を決定し、十月廿日繊同盟全國金屬同盟本部鬪爭指令第一號をもつて具體的方針を明示したが、その三大鬪爭要求目標の一つとして、勞働協約の締結を掲げて、全國的に要求鬪爭に入るべきを指示した。また十一月二十三、二十四日の兩日全國化學勞組同盟は結成大會において九團案中に勞働協約の促進を採りあげた。さらに繊同盟は十二月十三、十四日の兩日に亘り全國中央委員會を開催し、統一的鬪爭展開達成のため、勞働協約要綱ならびに基準案を具體的に闡明した。

この期間（十月―十二月）中における全産業の協約締結件數は、十月二二九件、十一月一四七件、十二月三六件、計四一二件にして、同期間内に結成した組合數は三、四三九である。そして第一期から本期間までの締結率は僅かに一二％と謂う數々たるものに過ぎない。（註、全期間の組合數一七、二六五、協約締結數二三〇）

鬪機産の本期間における締結數は一四件にして、同期間の組合結成は一件であるが協約締結數および組合結成數には多少未締者があるものと思料される。全期間の協約締結率は四七％である（註、全期間の組合數一八八、協約締結數

（第一表）　昭和21年12月現在労働協約締結状況

産業別	12月末現在				月別労約締結数												
	単位組合数	組合員数	協約締結率(%)	組合員数	20年12月	21年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
全産業	18,743	6,495,652	48.36	3,342,223	248	67	23	51	43	33	41	43	84	111	155	110	146
鉱業	187	115,342,223	51.67	59,020,648	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
石炭鉱業	64	88,970	23.51	20,911	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
金属鉱業	26	11,124	51.21	5,698	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
石油鉱業	48	19,602	21.33	4,180	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
製造工業	74	124,698	51.51	64,223	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
食料品工業	96	19,602	21.33	4,180	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
繊維工業	43	21,527	33.7	7,255	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
木材木製品工業	25	12,665	11.2	1,419	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
紙類製品工業	51	11,239	41.43	4,655	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
印刷製本業	1441	846,730	84.3	713,846	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
化学工業	217	327,599	84.11	275,115	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
窯業土石製品工業	175	115,983	16.5	18,787	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
金属工業	22	8,445	15.1	1,304	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
鉄鋼業	87	31,304	46.4	14,460	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
非鉄金属工業	76	44,266	7.11	3,232	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
金属製品工業	5	8,266	33	2,730	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
機械器具工業	2030	1,384,573	12	166,573	17	5	2	11	4	1	4	1	3	11	5	1	5
造船業	47	146,174	36.5	53,263	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
車両製造業	146	174,263	36.5	63,262	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
電気機械器具工業	174	263,235	36.5	95,235	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
航空機製造業	263	262,242	36.5	95,242	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
自動車製造業	262	235,228	36.5	85,228	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
自転車製造業	235	242,229	36.5	88,229	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
その他の車両製造業	242	228,147	36.5	83,147	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
船舶修理業	228	229,35	36.5	83,35	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1
その他の機械器具工業	229	147,2,020	36.5	1,447,020	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1

（備考）　連合団体の傘下した協約を含む。印刷製本業 23 件はその他工業に含む。

この期間に於ける協約締結の特徴としては、単一組合傘下の組合が単一組合の名称をもつて協約を締結せんとし、××××支部○○分会に名義を変更の上協約当事者となつたこと、従つて組合の解散、設立が可なり多く行はれたこと、また協約改訂が一方的に組合側の意志によつて行はれたものが可なりあり、新規締結が比較的鈍いこと、さらに、この協約締結を巡つて、十一月五日に東都製鋼(株)、十月二十九日に徳山曹板(株)、十二月六日に小倉製鋼(株)、等いづれも生産に入り、十一月一日に愛知製鋼(株)、十月三十日に昭和特殊鋼(株)、十一月八日に特殊鋼(株)が夫々ストに入つたが間もなく解決、東都製鋼(株)は生産五ケ月の記録を印した。

二　全産業に於ける協約締結状況

（一）　産業別締結状況

組合運動の質的充実性を検討する重要なる指標として、労働協約の締結状況を、まづ、厚生省の調査によつて、全産業を統観し、しかる後、これとの比較において機械工業の締結状況を考察する。

第一表は、厚生省発表による終戦以降二一年十二月現在までの協約締結状況である。

第一表ならびに二一年末の厚生省調査労働統計によつて観察すると、協約締結数は二、〇三〇にして、組合数一七、二六五（二一年十二月末現在厚生省調査）にたいし、締結率一二%に当り、また協約被適用者数は一、三八四、五七三名にして、組織労働者四、八四九、三二九名（右同現在）にたいし締結率三三%に当つている。従つて未組織をも含む全労働者にたいしては尚々一〇%程度に過ぎないことが観知できる。

さらに、右の締結率一三%を月別に組合数一七、二六五、協約締結数二、〇三〇とを比較すると、左表の通りである。

全産業に於ける労働組合結成数と労働協約締結との比較

比較 / 年月日	労働組合数	労働協約数	百分比
二〇年十二月	二五一	四	一
二一年一月	九二八	一七	二
二月	一、五六二	四七	三
三月	二、七六四	一四六	五
四月	一、八一七	一七四	一〇
五月	一、九七五	二六三	一三
六月	一、五八五	二六二	一六
七月	一、一七三	二三五	一〇

	八月	九月	十月	十一月	十二月
合計	一七、二六五	八六九	九二三	一、一六〇	一、三五六
	二、〇三〇	二一八	二二九	一四七	三六
	一二	一六	二五	一三	三

（註）右表の労働組合数合計一七、二六五中には組合設立不明分三九を含む

右表によると、組合の設立状況は、三月まで急増し、四月は漸減、五月上昇後は六七八と漸減し、十月以降は上向している。これにたいし、協約締結数は、五月まで急カーブを画き、八月を除き六月以降は稍々漸減の傾向にある。この漸減の理由は、それまで単位組合で協約を結成していたものが、次第に、聯合団別に、または全国産業別単一組合を通じて締結されたことと、経営参加を巡つて会社側も慎重を期するようになり、締結まで長引く等、協約の質的変化に基くことが指摘できる。そこで、これら組合結成と協約締結とを二つのものを比較してみると、協約の締結率は、組合結成に比し、出足が鈍いが、逐月漸増のカーブを示している。そして、八月には締結率が首位を示しているが、十月からは漸減の傾向にある。このことは、組合結成と同時に協約の締結をみたものが多く、組合運動の発展に伴ひ、漸次締結率の上昇をきたしたことである。即ち、八月の組合結成事が一月より低位にあるにも拘らず、同月の組合結成と協約数との比較が二八%で首位を占めていることによつても首肯できる。

現在、米国における協約は、大小を含めて五萬を超えると謂はれ、労働組合の存在するところ殆んど全部協約の締結をみ、全労働者の四六%までが「クローズド」もしくは「ユニオン・ショップ」の協約下にあるものと比較すれば、組織率は現も角として、質的には数段の見劣りは否定し得ない。尤も厚生省へ来報の分も考えられるから、これより多少の増加をみても、大きな隔たりはない。

さらに産業別にみると、組合数にたいする結成率は鉄材及木製品工業が四三%で首位を占め、鉱業、（二四%）、機械器具工業（二三%）、化學工業（二〇%）、金属工業（一八%）の順位になつている。これらの産業を月別にみると、二十一年六月までに、殆んど半数近くが締結を終つている。反対に、水産業、農林業、土木建築、ガス電氣水道業、食料品工業、窯業及土石工業、紡織工業、公務自由業、商業等の比較的締結率の低い部門では、月別のテンポは緩慢である。

（二）規模別締結状況

全産業の協約締結率二、〇三〇を規模別に分類すると、次表の通りである。

昭和21年12月現在労働協約規模別状況

産業別＼規模別		100人未満	50人未満	1000人未満	1000人以上	人員不明	組合数
工業	金属工業	52	94	27	13	1	187
	機械器具工業	223	291	62	64	8	648
	化學工業	77	118	27	17	9	248
	ガス電氣水道業	4	2	4	15	1	26
	窯業及土石工業	14	27	4	3		48
	紡織工業	10	33	11	20		74
	鉄材及木製品工業	43	39	1	5	8	96
	食料品工業	19	12	4	6	2	43
	土木建築業	9	8	4	2	2	25
	その他の工業	20	20	3	2	1	46
	小計	471	644	147	147	32	1,441
鉱業		24	85	37	63	8	217
交通業		2	110	23	16	6	175
農林業		14	5		2	1	22
水産業		1	6			1	8
商業		28	38	9	10	2	87
公務自由業		23	32	8	7	5	75
その他の産業			1	2		2	5
合計		581	921	226	245	57	2,030
百分比		28	46	11	12	3	100

（備考）第一表に同じ

右表によつて見られる如く、一〇〇人以上五〇〇人未満の中規模工場事業場が四六%で、全體の約半數近くを占め、一〇〇人未満の小規模工場事業場が二八%で約三分の一近くに當り、これらを合した五〇〇人未満の中小規模の事業場は七四%である。これによると、協約締結をみた大多數の事業場は、中小規模に存在することが察知できる。このことは、組合組織の中心が中小工場事業場にあることを意味するものであり、大企業においては、組合組織が殆いために協約締結が殆なかつたことに基因する。また一面、戰後の企業主體が、依然として中小企業にあることを物語つている。

三　鐵鋼業に於ける勞働協約締結狀況

(一)　全產業と鐵鋼業との比較

全產業における產業別、規模別狀況を概觀したが、これと鐵鋼業の協約締結數と比較すると、左表の如き差異をみることができる。

全產業と鐵鋼業との協約締結數の比較

項目 / 年月日	全產業	鐵鋼業
二〇年十二月	四	

右表によると、鐵鋼業においては、テンポが緩慢ではあるが、五月には一八件で首位を占め、六、七、八月は漸減し、九月激增、十月減少、十一月以降は未報告等の關係もあり急減している。即ち、八月頃までの起伏カーブは、殆ど全產業のカーブと一致しているが、九、十月の激增よりは、全鐵勞ならびに全日本機器等產別單一組合の統一勞働協約の進捗を指向する十月勞働攻勢の表はれである。

(二)　組合結成數と協約締結數との比較

鐵鋼業における組合結成數は、終戰以來二一年十二月ま

	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月
二、〇三〇	一七	四七	一四六	一七四	二六三	二六二	二三五	二四二	二二八	二二九	一四七	三六
八八	一	二	六	六	一八	二二	九	八	二	一〇	三	一

全產業と鐵鋼業との協約締結率の比較

	協約締結率%	
	組合數に對し	組合員數に對し
全產業	一二	三三
鐵鋼業	四七	八三

右の如く、鐵鋼業は組合數において約四倍組合員數において約三倍近くの締結率である。このことは次の二點に基因するものである。

(イ)　全產業の業種別分類中には、鐵鋼業は金屬工業部門に屬する。しかし、鐵鋼業の一部には、機械器具工業部門に加入しているものも相當數ある。そこでこれらの部門が、他の產業部門と比較して協約締結率において、どの程度の位置にあるかというと、金屬工業は十六部門中組合數は一八%で、窯材及木製品（四三%）、繊維（二四%）、化學工業（二〇%）に次ぐ第四位に當つている。そして、組合員數においては五一%で繊維（八四%）、ガス電氣水道業（六七%）に次ぐ第三位（紡織工業も同位）に當つている。また、機械器具工業は、十六部門中組合數は窯材及木製品、繊維に次ぐ第三位で二三%を占めている。組合員數は四八%で繊維、ガス電氣水道業、金屬工業、紡織工業に次ぐ第五位を占めている。そこでこの金屬、機械器具工業の兩部門を合すると、組合數において四一%（第二位）、組

合員数において九九%（第一位）に相当する。これによってみるに、鉄鋼業の所属産業が他の産業部門に比較して、可なりの高位にあり、従つて、全産業との比較における鉄鋼業の協約締結率が優位の状態にあることが察知できる。

（ロ）、工場所在地を地域別分布状態よりみると、関東、関西、中部等の都市を中心として関統密集している。そして、全地区において首位を占める関東地方の組合は、産別系所属のもの多く、政治的感覚も鋭く、組合運動が革新的気勢をもつて活溌である。また関西地方には総同盟系、ならびに中立系の組合多く、かゝる両地区を中心とする組合運動は、歴史的にも、他産業部門のトップを切つて活動を開始している。このことは単位組合の結成と、全国産業別単一組合結成の端緒的運動傾向からも看取され、従つて、全産業に比して、鉄鋼業の協約締結率が進捗し、しかも可なりの高率を示している理由が首肯できる。

（三）　月別地域別締結状況

経済的、地理的工業分布の濃度強き地方―関東、関西、中部、九州―の如き工業都市を多くもつ府県に、協約締結状況が進捗している。即ち、かゝる地方においては、全国、および機械器具工業部門が密集し、これを関連する他の産業部門も発生して立派な工業都市を形成している。ことに、わが国の組合運動の歴史的発祥の温床地帯は、かゝる工業都市を母体として展開され、とくに金属、機械器具工業部門の組合運動の歴史は他部門に比較して古い。金属、機械器具部門のかゝる歴史的、場緒的運動が政治的社会的感覚と振動とを組合の指導的イデオロギーと化し、闘争の組合運動にも反映し、組合設立の早期結成となつて表はれ、続いて協約締結の進捗状態も他部門に比して高率を占めていることは既に前述の通りであるが、これを地方的に鉄鋼業として考察した場合、依然として、右の理由から、工業都市に多くの協約締結例をみることができる。即ち、関東地方の三菱製鋼（株）東京製作所は、全国に魁けて協約を締結し、続いて日本冶金（株）川崎製鉄所、および日本金属産業（株）等二一年一月より十二月まで四〇件（うち聯合体として締結したもの九件）が締結され、全体（八八件）の四五%に当つている。そして、十月以降は協約改訂が続き十月に二件野村製鋼（株）日本製鉄（聯合体）十一月には三件日本特殊鋼（株）特殊製鋼（株）東京製鉄（株）十二月には一件日本ニッケル（株）計六件の改訂をみている。また関西においては、関東より三ケ月遅れて四月に、扶桑金属工業（株）鋼管製造所および大同製鋼（株）尼崎工場が関西業界のトップを切つて締結、以来十月まで続いている。そして締結率は全体（八八件）の一七%（一五件うち聯合体として締結したもの一件）を占め、関東に次ぐ第二位にある。なほ協約改訂は、十二月日本製鉄（株）広畑製鉄所が行つた。

中部地方においては、二月に愛知製鋼（株）河合工場がトップ締結を終つて以来、五月二件七月より十月まで各一件（九月に聯合体として締結したもの一件）計七件となつているが、十一月には右七件中大同製鋼（株）および愛知製鋼（株）等四件の協約改訂がある。締結率は全体（八八件）の八%（七件）に過ぎないが、中部地区として愛知製鋼が関東に次いで早期に締結を示したことは注目されよう。

九州地方においては、二月に（株）旭製鋼所（久留米）が九州業界の先端を切つて以来、六月一件、九月二件、計四件の締結がある。日本製鉄（株）八幡製鉄所は、四月に日鉄聯合会として中央において会社側との間に締結をみている。以上、関東、関西、中部、および九州の地方的特質として挙げられることは過去における組合運動の温床によつて、組合結成と同時に、協約締結への関心を高め、関東（一月締結）、中部（二月締結）、および九月（二月締結）の三地区においては、夫々全地区に魁けて協約締結のトップを切つたことが第一と、つぎは本地区の顕著な傾向として個々の単位組合対会社側との締結から地域的、同一資本系統別聯合体対会社との関係へ結ばれたことが二、第三には、組合運動の急激な発展のもたらした結果として、労働者の組合意識の昂揚により協約改訂が多いこと等が挙げられる。　これらのことを通観してみると、戦災地区とは関ひ、なんとしても組合運動の流れが、協約締結率を高めたことは争えない事実である。

戦時中の空襲による工場罹災は、日本再建の基礎的産業である鉄鋼業に甚大な打撃を与へた。これを地域的にみると、密度の高い工業都市ほど被害率も高く、生産再始への立上りも鈍い。組合結成当初において産業全般からみると、京浜、阪神地方は他地方に比し、工場の密集地帯にも拘らず一般にテンポが鈍く、次第に急カーブを描いて結成をみた状態である。これは、空襲による被害や、工場疎開の影響を蒙り、その回復が終戦直後数ケ月間見込のないまゝ放置されて、生産の再開されないことを物語つている。鉄鋼業においては、いち早く立上りをみせた工場は、比較的被害を蒙らない工場である。京浜、阪神地方においても、被害の受けない工場ほど組合の結成と協約の締結が早い。

地方的にかゝる空襲被害の影響の少ない北海道、東北、中国、北陸の協約締結状況をみると、まづ北海道地方においては、日本製鉄（株）輪西製鉄所は四月に日鉄聯合体として締結を終り、日本製鋼所室蘭製作所（株）も六月に聯合会として締結している。この地方は炭坑地区でもあり、この炭坑組合が全国的に魁けて組織を完了したのに比し、右両製鉄製鋼所の出足の鈍いのは、組合聯合会としての結成と、協約締結までの進捗に手間どつた理由によるものである。

東北地方の協約締結状況は、三月に（株）鉄興社酒田大浦工場がトップを切り、五月一件、六月二件計四件の締結をみている。この地方は、前記鉄興社を始め、日本特殊鋼

（後）も、東北における代表メーカーは一應六月をもつて協約の締結を完了しているが、工場數の點いため、締結率は全體（八八件）の四%に過ぎない。

中國地方の協約締結狀況は、五月に德山鋼板（株）がトップ、續いて六月には東洋鋼鈑（株）が締結をみた。以後、七月一件、八月一件、計四件で、東北地方と同樣全體（八八件）の四%に過ぎないが、中國の代表メーカーは一應締結をみている。なほ、德山鋼板は十二月、東洋鋼鈑は二二年二月に協約の改訂が行はれた。

北關地方の協約締結狀況は、四月に日本ステンレス（株）富江津工場がトップ締結を終へて以來、五月三件、六月四件、七月二件、八月三件、十二月一件と續き、計一四件にして、全體（八八件）の一六%（一四件）を占め、關東、關西に次ぐ第三位の締結率を示している。なお、協約改訂は十二月に（株）新潟鐵工所と、日本ステンレス本社の二件である。この地方も、有力メーカーは一應協約の締結が完了している。

以上の北海道、東北、中國および北陸の地方的特質としてまづ擧げられることは、大半の協約締結が、三月から八月までの六ケ月間で完了していることである。このことは五月の組合運動の昂揚期前後に當るものであるが、この時期における地方の組合運動は、勞働團體の影響も尠く低調性は免れない。從つて、協約締結を巡る勞資間の紛議も殆んど伺ら下して、短期間で圓滑な妥結に至つたことが看取される。

次表は、勞働協約の月別、地域別締結狀況を分析したものである。（次頁）

（四）　新規改訂別締結狀況

全地區における鐵鋼勞働協約の締結進捗狀況は、一應十月をもつて終つて居る。從つて十一月以降の協約締結は、組合運動の擡頭の低調な地方か、若しくは中小工場の一部に殘つているに過ぎない。しかし反面、組合意識の高度な地方―關東、關西、中部―においては、產別十月勞働攻勢の統一勞働協約獲得指向の影響を受けて、協約改訂が相次いで行はれている。卽ち、十月二件、十一月七件、十二月五件二二年二月一件、計一五件が改訂件數である。

左記は改訂を行つた會社工場である。

十月中に行つた工場

野村鐵鋼（株）、日本鐵鐵（株）、以上二件

十一月中に行つた工場

日本特殊鋼（株）、愛知製鋼（株）「刈谷、知多開工場」、大同製鋼（株）、特殊製鋼（株）、豐和工業（株）、東京鐵鐵（株）以上七件

十二月中に行つた工場

日本鋼鐵（株）實畑製鐵所、日本ニッケル（株）若泉製造所、德山鋼板（株）、（株）新潟鐵工所、日本ステンレス（株）本社、以上五件

勞働協約月別地域別締結狀況

月別＼地域別		北海道		東北		北陸		東中部		關東		關西		中國		四國		九州		合計	
		件數	被適用者	件數	被適用者	件數	被適用者	件數	被適用者	件數	被適用者	件數	被適用者	件數	被適用者	件數	被適用者	件數	被適用者	件數	被適用者
二二年一月																					
二月																					
三月				一	二四六																
四月																					
五月				一	一、五七五																
六月				二	六七六四																
七月																					
八月																					
九月																					
十月																					
十一月																					
十二月																					
合計				四	二、四九七	一	一六														
改訂 十一月																					
改訂 十二月																					
二二年二月																					
合計																					
總計				四	二、四九七	一	一六														

（註）●本統計は、二二年二月末までに組合より報告した協約による。●協定內の數字は、協約締結後に於ける同一職場の增減である。●適用工場は、協定書として中央において締結されているので本支場合體に含めた。

| 關西中國九州 | | |

十月労働立法によつて最初をみた統一労働協約は、夫々月島造船の分會の名をもつて會社との協約締結を迫つた。その結果、分會若しくは分會本部と締結した工場はつぎの通りである。

△全鐵労本部若しくは分會と締結せるもの

高砂鐵工(株)志村工場、(株)日東製鋼所、昭和特殊製鋼(株)、愛知製鋼(株)「刈谷、知多両工場」、特殊製鋼(株)、大同製鋼(株)「本社並に六工場」理研工業(株)「平井、王子、柿崎」東部製鋼(株)「宮、砂町、茅ケ崎工場」以上一九件

△全鐵労分會を承認せるも會社組合名義を以て協約を締結せるもの

野村製鋼(株)「本社、並に本八幡」三菱製鋼(株)東京製作所以上二件

△急日本機器分會と締結せるもの

豊和工業(株)、理研工業(株)柏崎工場、(株)永瀬鐵物工所、(株)加藤製鋼所、石産金属(株)川口工場以上五件

また鐵鋼業としては、協約締結を巡つて労資間紛議を醸したのは右の各地のうち數工場であるが、概して平和的交渉によつて締結している。そして使用者が組合との對立や争議に入ることを虞れて、或ひは組合運動の大勢を観取して、其の結果自發的に締結の挙に出ることはなく、殆んど組合側の要求に基いて結んでいる。また第三者の特旋による紛糾は殆い。

(十六) 規模別締結状況

組合規模別	件数		被適用者數		一件當被適用者數
	實數	百分比	實數	百分比	
五〇人未満	一	一%	五〇	〇・〇二%	五〇
一〇〇人〃五〇〇人〃	一(三七)	一(五)	三六(一、〇七七、三三)	〇・〇三	三六
一、〇〇〇人〃一、五〇〇人〃	二(七)	二(八)	一四、三九九(二、九九九)	一〇・	六九
二、五〇〇人〃二、五〇〇人以上	六(一五)	七	九五、三〇五(三二、三六〇)	六七・九四	一、四一
合計	一八(三三)	一〇〇%	一四〇、三九(三五、九二)	一〇〇%	一、五九

(註)

一、本統計は、二二年二月末までに組織等へ調査した報告による。

二、括弧内の數字は組合數の新設した協約數にして、同一組内數字の内數である。

右表によると、五〇〇人未満が四割%、五〇〇人以上が

五六%である。これによると、五〇〇人以上の大、中規模の會社に協約の締結状況が進捗している。このことは、聯合體として締結した會社が一、〇〇〇以上一、五〇〇人未満に二件、二、五〇〇人以上五件あるため、大中規模工場が半數を占めていることに基因する。從つて、工場別にみた場合當然、五〇〇人未満が半數以上を占めることになる。また協約締結状況は、まづ大規模工場に結ばれ、順次中小規模工場へと促進されていつた。

四 締結事項

(一) 締結事項の概要

戰後におけるわが國の労働組合の発展が歐米諸國の如く健全なる組合運動の過程を経た上に築かれたものでない。現今、それが近々一ケ年半の短期間において五百四十萬以上の労働者を組織化したとは謂ひ、その質的面は、今日なお必ずしも充實しているとは謂はれない。何故ならば、この質的未成熟性は、一面、労働協約の締結内容如何によつてテストできるからである。しかも客観的社會情勢と、組合運動の消長は、労資双方の力關係を左右し、從つて協約條項に深い影響を及ぼしている。

しかして、わが國の協約が組合運動の發展に伴ひ、機熟して締結せられたものではなく、組合が組合自身の堅實な

る組織力の育成を内省せずして、世間に現れまゝとする見栄と流行とから締結を急ぐの結果と、協約に關する歴史と、經驗とに乏しきため、幾多の重要事項を缺していることがつぎの二點によつて明瞭に看取できる。

(イ)、協約の目的が當事者双方に充分理解されてないために、これにたいする準備と研究に缺けている點である。即ち、協約内容に労働條件に關する具體的條項が規定されてないばかりか各條項の文言が抽象的であつたり、かつ不正確のものがある。このことは最低賃金、労働時間、休日休暇等の規範的部分が比較的開却されていて、經營協議會において、組合の同意を得て會社が決定して行くことになつている。從つて大部分の協約は、具體的労働條件決定機關の「覚書」と謂う程度のものに陷入つている。

(ロ)、右の「覚書」程度の協約から看取される内容は、具體的に規定すべきものが抽象化され、單に團體交渉權の確認や締付工場制や經營協議會規約を規定したに過ぎないものが多い。このことは、經營協議會の本務である労資間の紛争の調整、および協約條項の圓滑なる實行を確認する點を忘却して、協約のブランク條項を補充する機關たらしめている點を指摘できる。

(ハ)、最後に、協約内容を通じて圓滑なる傾向として看過できないものは、債務的部分における組合側の要求事項である。わが國の組合運動が、實質的な發展を遂げたことは前述の通りであるが、かゝる急激なる組合の發展と質量

とによつて、勞資の力關係が左右されたことは否めない。即ち、二一年五月から急激に昂まり、十月の勞働攻勢を經て、二二年二月一日のゼネスト中止に至る組合運動の上向期に結ばれた協約内容には、組合側の強き權利の主張事項のみ多く、義務と責任との明確なる裏付條項の缺除を看取できる。

つぎに協約の締結事項を總括的に考察するため、組合の一般的な事項を始めとし、人事、待遇、賃金給與、勞働條件、福利厚生、および其他の事項等をも含めて、これを一四項目に分けた。これによつてみると、まづ第一に、締付工場制、團體交渉權の確認等を含む組合の一般的事項は一四項中一五%を占め、從業員人事（採用解雇異動等）と、經營協議會の規定事項とは、ともに夫々一四%である。つぎは、賃金給與と、勞働條件に關する事項で、ともに夫々一〇%に當つている。そして組合または、組合員の行動に關する事項が八%、組合または組合員の責任事項と有效期間に關する事項が、ともに夫々六%に當つている。その他の事項としては、福利厚生五%、制度機構三%、賞罰二%、待遇と平和義務が、ともに一%、其他五%と謂う順序になつている。これによつてみると、團體交渉權の確認、締付工場制等の一般的事項を始め、人事、經協、賃金給與、および勞働條件等の規定が協約内容として多數占めていることが理解できる。

さらにこれを月別に觀察すると、三月には急激し、五月は更に增加し、六、七月は減減、八月は稍々增加、九月は上昇し、十月から十一月にかけて激增を示している。項目別にみると、三月は勞働組合と團體交渉權の確認、締付工場制、人事、賃金、および組合員の責任事項が增加し、五月には團體交渉權と勞働組合の確認勞働條件、人事、賃金、および經營協議會等の規定が二倍——五倍程度に激增している。六、七、八月は一般的に低く九月には、人事、經營協議會、および組合員の行動事項の增加が目立つ。十月には、六月以降低調であつた勞働條件と福利厚生事項が增加し、十一月は、差別待下單一組合の勞働攻勢が統一勞働協約の獲得を目指した影響もあつて、組合の一般的事項（とくに交渉權の確認と締付工場制および組合除名容認禁止等）と、勞働條件、組合または組合員の行動、制度機構、および人事事項等が五月を凌ぐ首位を占めているのが注目される。其他五月に次ぐ高位を占めるものとしては、經協、賃金給與等の增加が目立つ。反面、この月において低位を示した事項として看過できないものは、組合または組合員の責任事項が、各月を通じて最低位を占めたことである。そして賞罰と、平和義務の規定もまた低位にあることは注目されよう。

次表は締結事項別内容の總括表である。

締結事項別内容總括表

項目＼月別件數	二二年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二三年一月	合計	百分比
一、組合の一般的な問題に關する事項	一(四)	一二(一三)	一四(一三)	一二(九)	一八(一五)	一〇(一一)	一七(一三)	一一(一一)	一八(一四)	一九(一四)	一九(一四)	一五(一一)	一二(一一)	一四二(一二五)	一四
二、人事に關する事項	三(三)	一三(一三)	一五(一三)	一七(一三)	一九(一五)	一〇(一一)	一三(一一)	一一(一一)	一四(一一)	一四(一一)	一四(一一)	一〇(一一)	一一(一一)	一四二(一二五)	一四
三、待遇に關する事項	一(一)	二(二)	二(二)	二(二)	二(二)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一七(一五)	一
四、賃金給與に關する事項	一(一)	五(五)	五(五)	七(六)	九(八)	六(六)	六(六)	四(四)	四(四)	四(四)	四(四)	三(三)	一(一)	五四(四八)	五
五、勞働條件に關する事項	一(一)	五(五)	五(五)	七(六)	九(八)	六(六)	六(六)	四(四)	四(四)	四(四)	四(四)	三(三)	一(一)	五四(四八)	五
六、福利厚生に關する事項	一(一)	二(二)	二(二)	二(二)	二(二)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一七(一五)	一
七、組合又は組合員の責任に關する事項	一(一)	三(三)	九(八)	一〇(九)	一三(一二)	一〇(九)	一〇(九)	七(六)	七(六)	七(六)	七(六)	六(五)	二(二)	九二(八二)	九
八、組合又は組合員の行動に關する事項	一(一)	二(二)	三(三)	四(四)	五(五)	四(四)	四(四)	三(三)	三(三)	三(三)	三(三)	二(二)	一(一)	三五(三一)	三
九、賞罰に關する事項	一(一)	一(一)	二(二)	二(二)	二(二)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一七(一五)	一
一〇、制度機構に關する事項	一(一)	一(一)	二(二)	四(四)	四(四)	二(二)	二(二)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	二五(二二)	二
一一、協議並びに協議會に關する事項	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一七(一五)	一
一二、有效期間に關する事項	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一七(一五)	一
一三、經營協議會に關する事項	二(二)	二(二)	二(二)	二(二)	二(二)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一七(一五)	一
一四、其の他	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一(一)	一七(一五)	一
合計	一三(一二)	二八(二六)	三四(三一)	四一(三七)	五一(四六)	三四(三一)	四一(三七)	二八(二六)	三一(二八)	三一(二八)	三一(二八)	二五(二二)	一二(一一)	三四二(三〇九)	三四
百分比	四	八	一〇	一二	一五	一〇	一二	八	九	九	九	七	四	一〇〇%	

（註）表中括弧内の數字は經營協議會の構成員を經るものにして同一團體内數字の内數である。未統計は二二年一月末までに締結等に關係する報告による。

(二) 締結事項の内容

(1) 組合の一般的な問題に関する事項

組合の一般的な事項とは、締付工場制、團體交渉權の確認、組合の承認、組合除名者の再雇傭禁止等であるが、いづれも勞資双方にとつて重要な要素である。從つて、かゝる問題を總括的に述べることは抽象的に陷入り、問題の核心を逸れるので、以下各事項について、なるべく具體的に述べる。(表参照)

(イ) 締付工場制の規定

締付工場制は、正確な意味に用うるならば、ユニオン・ショップと對立するものである。しかし、これまでに締結をみた締付工場制は、大半はユニオン・ショップに近い。具體的には「會社の從業員は原則として組合員である。但し、双方協議の上別に定めたるものを除く」と規定してあるものが壓倒的に多く、そして概ね從業員採用に際し、採用選考權は組合側よりも會社側が有していて、採用後に始めて組合に加入するという内容を含んでいる。かゝる條項は、全體(二四六件)の三三%(八一件)を占めている。そして月別にみると五月と十月がともに高位になつている。

(ロ) 團體交渉權の確認

協約條項に、「會社は組合の團體交渉權を確認し……」と規定しあるものは、全體(二四六件)の二三%(五六件)に當つているが、かゝる條項は既に使用者と勞働組合との間に勞働協約を締結するに至つたと謂う事實が組合を承認し、その團體交渉權を確認した上であるから不要だと謂はれている。にも拘らず組合法實施後に本條項が多いことが注目できよう。このことは組合が勞組法により認められた權利を協約で再確認すると謂うこと、、組合法にたいする理解力の乏しいことが基因している。

(ハ) 組合の承認

「會社が組合を確認することを明文化したもの」が全體(二四六件)の四一%(一七件)である。これも組合法實施後において、とくに、九月(七件)と十一月(七件)に多く、從來として毎月の協約に規定されている。これも團體交渉權の場合と同樣の理由に基くものである。

(ニ) 其他

其他、採りあくるべき事項として「他の組合を認めず」(二九件)「組合で除名したものを引續き雇傭せざるもの」(二〇件)、「組合と他團體との提携協力を認めるもの」(七件)等は、いづれも三、四月以降十一月頃までの組合運動の上昇期に、組合の一方的な力によつて締結されたものである。

第一表 組合の一般的な問題に關する事項

項目＼月別件數	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
(一)、會社が組合を確認することを明文化したもの			三	一	五	三	二	一	七	三	七	二	一	四一
(二)、團體交渉權の承認を明文化したもの	一		四	一二	一三	四	三	四	六	六	一〇	三	一	五六
(三)、會社と組合との交渉は社長組合長(又は委任者)間に行ふ														
(四)、クローズドショップを明文化したもの		一	三	六	一三	一〇	六	六	一〇	一三	八	四	一	八一
(五)、出社後一ケ月の認定期間を經て組合員の資格を與へ				一										
(六)、組合員たるの故を以て不利益を與へず														
(七)、他の組合を認めず				一	一	一	一	一						四
(八)、組合と他團體との提携協力を認める														
(九)、組合で除名した者を引續き雇傭しないこととするもの														
計	一	四	一三	一一	四〇	二〇	一七	一八	三〇	二九	四七	一二	五	二一六

（2）人事に關する事項

「人事に關する事項」中、主なる項目は、「採用」「解雇」「異動」「昇格」等であるが、いづれも、組合の承認を要すとか、組合と協議すとか、或いは組合の意見を徴すとかの條項が附加せられて、「承認」よりも「協議」の條項が多く、組合員人事については會社側の一方的な方法を排除して、組合側に必ず諮ることを要求している。これらの條項は、いづれも、五、六月以降の締結協約にとくに擴大されてあり、（次表二）各月を通じて十一月は首位を示している。

（イ）採　用

「從業員の採用」は二五%（五六件）で總件數（二二七件）の四分の一を占めている。この內譯は「組合の承認を要す」一九件（八%）、「組合と協議す」三七件（一七%）であり、採用については、會社は組合と協議す……との條項が多い。この場合の「協議」、「承認」とは、大部分個々の從業員人事についての內容ではなく、「人事の基準的事項」について定めたものである。しかし、小工場にあつては、「個々の人事」までも協議することを含んでいる場合が多い。

（ロ）解　雇

總數二二七件中「從業員の解雇」は三三%　七二件で首位である。この內譯は「組合と協議す」四二件（一九%）、「組合の承認を要す」二八件（一三%）「組合に通告す」二件であるが、從業員の解雇問題が、人事に關する總件數中三分の一を占め、しかも、下半期において增加をしている。このことは勝柱之助氏が、六月二十三日に勞務大臣に就任し、親任式後記者團との會見において、爭議休職の見解を述べながら、補償打切、企業整備によつて讓首は避け難く、大量の失業群が醸出せらるゝと明言した結果、勞働陣營は俄然首切り反對を目標に一大攻勢に出で、九月の國鐵および海員のゼネスト前哨戰に決く、產別傘下單一組合の波狀ゼネストによる十月鬪爭となつて現はれたものである。かゝる影響が必然的に勞働協約の條項にまで及ぼしたものである。

（ハ）異　動

「人事異動」は全體（二二七件）の二五%（五六件）で「從業員の採用」と同樣、總件數の四分の一を占めている。この內譯は「組合の承認を要す」一七件、七%、「組合と協議す」三九件（一八%）で、「協議」事項が多い。この人事異動は、「個々」の人事異動にまで及んだものが多く、「基準的方針」のみに終つているものは殆んどない。また、「會社は組合又は組合員に對し重大なる關係ある事項については組合と協議す」との條項によつて、「從業員人事の異動」ばかりでなく勞働條件に直接入らざる經營首腦部の人事、および非組合員の人事にまで及んでいる協約もある。この種の人事を協約に入れるのは、かゝる人事の決定により、直接勞働組合の自主性または活動に障害を來すと考へられる場合に組合側の力によつて締結されている。

（ニ）其　他

其他の事項としては、「轉勤に關するもの」五%（一三件）「昇格にするもの」四%（一〇件）等があるが、いづれも「採用」「解雇」「異動」に比し組合側の關心も薄く、協約條項としても尠い。

第二表　人事に關する事項

事項＼月別件數	二二年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二三年一月	計
(一)、人事異動に關し組合の承認を要す	一			四	三	一								一七
組合と協議す				一(一)	四(一)	五(一)	一	一	三	三	三	四		(三九)(七)
(二)、從業員の採用に關し組合の承認を要す	一		一		一		一							一九
組合と協議す		一	四	二(一)	五(三)	一	五	二(一)	一	二	二	三		(三七)
(三)、從業員の解雇に關し組合の承認を要す				五	四	五(一)	二(一)	五	一	二	三	四		一八
組合と協議す				(一)	(一)			(一)				(一)		(一一)
(四)、昇格に關して														二

| | | |

は、協約の附帯事項とし、或ひは覚書中に協定している。この場合、協約と賃上が同時に決定するときもあるが、賃金協定だけ先に妥結し、何ケ月も経つてから協約が締結される場合もある。またこれと反対に、協約が先決し、賃金は経営協議会において後日決定する場合もある。このことは組合側が協約締結をあせるの餘り、賃金條項を抽象化することによつて生ぜられている。

従つて、賃金條項を簡潔化してある協約には他の規範的條項もまた簡單に決められて居り、協約として解釈上疑義に満ちているものが目立つ。（次表参照）

第四表　賃金給與に關する事項

項目	月別件數	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
(一)、給與制度に關し（設定、改廢實施）															
組合の承認を要す			一												一
組合と協議す				一	一	二	二	七	五	六	三	四	三	二	三八
(二)、手當に關し（設定、變更、實施）組合と協議す								(一)	(一)	(二)	(一)	(一)			(九)
(三)、賞與に關し（設定、變更、實施）組合と協議す															
(四)、昇給に關し組合と協議す															
(五)、退職手當に關し制度の設定、改廢は組合と協議す															
全額會社負擔の退職金制度を確立す															

項目	月別件數	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
退職に當り賜勞金、手當を支給すと明示せるもの															
(六)、昇給、賞與を引下ぐる場合は組合と協議す															
(七)、解雇金ある場合に組合員に分配する場合を規定す															
(八)、一般物價と均衡する適正な賃金を支給す															
(九)、會社倒産に當りては前後の生活を保證す															
(十)、公務死傷病の扶助金額算定基準を明示せるもの															
(十一)、最低賃金制を確立するとするもの															
(十二)、生活を擁護保障するとするもの															
計															
備考															
(一)、勞働協約中に給與に關する規程を設かねもの															

(イ)　最低賃金制の確立

「最低賃金制の確立」事項は四〇件(二五%)で、全體（一六三件）の四分の一を占めている。本條項は協約條項の流行文言とさえなつていて、とくに五月以降の協約に記載してあるのが多い。しかし本條項は抽象規定ではあるが、これまでの賃上問題等に、何時も紛議を起す條文となつている。即ち、(イ)、會社の經營狀態が普通であるが、生活費の高騰のため、全從業員に最低生活の保障が出來ない場合、(ロ)、會社の經營狀態が不振であつて、全從業員の最低生活の保障が出來ない場合……に必ずこの條文を盾つて双方に紛議を醸してきた。

（ロ）給與制度の確立

「給與制度の設定、改訂、實施」事項は、三九件（二四%）で全體（一六三件）の約四分の一に當つている。本制度は「組合と協議す」が三一件（一九%）を占め、「組合の承認を要す」が八件（五%）に過ぎない。本事項の締結は逐月增加を示しているが、十月以降に殆んど一、二件に過ぎず、また事實、給與規定は賃金値上の度毎に、改訂されているので、かゝる條項を協約中に入れても、さしたる效力を與へていない。

（ハ）退職金制度の確立

「退職金關係事項」は全體（一六三件）の一四%（二三件）であるが、「退職金制度の確立」は一六件（九%）である。本事項は八月以降より發生し、十一月には九件を占めている、いづれも會社側全額負擔を謳つているが、細目を設けて「退職金規定」として協約とは別個に定めている。

（ニ）其　他

其他の事項として、「生活の擁護保障」の抽象規定が二一件（一三%）「賞與」一五件（九%）「昇給」一二件（七%）等があるが「賞與」「昇給」については、いづれも組合と協議をすることになつている。右の三項目以外には、とくに採りあげるべき條項もないが、「協約中に給與に關する規定あるもの」が二四件（一五%）を占めているのは注目されよう。

（5）勞働條件に關する事項

「勞働條件に關する事項」は、賃金事項と共に、協約の基本的條項であり、組合法第二條においても明確に規定されている。從つて協約中に本條項を抽象的に「會社は從業員の勞働條件の決定に關し組合と協議す」と定めるとか、或いは「就業規則の改訂は組合と協議す」と規定してあるのが目立つ。しかし、かゝる規定の外に、規範的條項をかなり具體的に條文化する傾向が、とくに五月以降の協約に指摘することができ、十、十一の兩月においては全體（一六二件）の約四〇%を占めている狀態である。即ち、八時間制實施の規定を始めとし、有給休暇、女子生理休暇、出産休暇等は、明確かつ具體的に記載してある。蓋し、傾向として、五月メーデー以降から十月勞働攻勢の前後までにおける組合運動の上向線が、協約內容を稍々抽象化から具體化へ進展せしめたものである。（次表五）

（イ）協議條項

勞働組合と協議する事項として、「勞働條件に關し組合と協議す」三一件（一九%）「就業規則の改訂は組合と協議す」一三件（八%）「勞働時間に關し組合と協議す」八件（五%）等が主なる事項であるが、かゝる協議條項は、五

第五表　勞働條件に關する事項

項目	月別件數	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
(一)、勞働條件に關し組合と協議す		一	一	二	一	七	三	三	三	四	四	三	一	三	三一
(二)、會社は勞働條件の改善に努める						(七)	(二)	(二)	(五)	(二)	(一)	(一)		(二)	(九)
(三)、勞働條件の改善には他の關係事業の情勢を考慮す						一	二	二	一	一					七
(四)、就業勤務に關する規程の改訂は組合と協約す								(一)							(一)
(五)、勞働時間に關しては組合と協議す				一		二	一	二	一	一	一				九
(六)、八時間制を明文化す						三									(一)
(七)、一年の有給休暇を明文化す						一									一
(八)、有給休日を明文化す（年末年始、祭日、皆勤者に對し等）						四									四
(九)、有給週休を明文化す						三									三
(十)、女子生理休暇を明文化す						二									二
(十一)、産前産後休暇を明文化す						二									二
(十二)、健保法による休養期間に對する有給休暇を認める						一									一
(十三)、勞働條件に關し組合の同意を要す						二									二
計		一	一	二	一	九	四	七	四	四	四	三	一	三	三一
		(一)	(一)	(二)	(一)	(七)	(二)	(二)	(一)	(一)	(一)	(一)		(二)	(九)

月を頂点として漸減の傾向を辿つている。これは、第次組合の組織力が充実するに伴ひ、單なる協議條項だけでは、もはや、組合員の意向を押さへることができなくなり、從つて、つぎに述べる「規範的條項」の具體化へ逐月進展していつた。

(ロ) 其　他

「八時間制の確立」一三件(一四%)、「有給週休制の實施」一三件(八%)「有給休暇の附與」二一件(一三%)、「女子生理休暇の附與」一八件(一一%)、「出産休暇の附與」一五件(九%)等は、いづれも、時間、日數等を明記しているが、かゝる具體的な表はれは、五月を起點として、逐月發生し、十月から十一月に亙つて高潮期に達したが、かゝる高潮期における條項と、九月以前に締結せられた協約條項と對比すると、勞働關係よりの影響を強く反映していることが、明瞭に看取される。

(6) 福利厚生に關する事項

「福利厚生に關する事項」は、會社と組合との協議による か、運營について組合の參加を認めるとかの程度で、組合が積極的に管理をするとか、組合が運營するという條項は僅か夫々二件に過ぎない。しかしこれとても、右の管理條項は逐次組合に移すと規定してあり、組合において、將來管理能力ができたときに、會社は責る程度のものを委任することを定めている點である。

總じて本事項は、具體的に「協議」「運營」「管理」の方法を規定しおらず、協約條項としては、抽象的であり、組合側の單なる面子條項であることが指摘される。

協議條項

「福利厚生は組合と協議す」は全體(八一件)の四八%(三九件)を占めているが、この協議方法も、經營協議會によるべきことを規定しあるものが三九件中二三件を占めている。從つて、「運營は組合の參加を認める」一五件(一八%)と共に、大體經協によつて協議し、圓滑なる運營を圖つていることが看取される。

(7) 組合又は組合員の責任に關する事項

數多の協約において、看取される傾向として、組合または組合員の權利のみが表現化され、義務とか責任の裏付條項が尠い。この傾向は、つぎの二つの理由に基くものである。

(イ)、組合がかゝる裏付條項を挿入することは、他の條文を統制化する虞れを生ずるばかりではなく、組合幹部の「面子」が强く影響していることで、とくに組合運動の上向期には、このことが明瞭に看取される。

(ロ)、組合結成された今日、組合員の會社にたいする責任事項は、組合對會社との關係において、組合自身が實

第六表　福利厚生に關する事項

項目	月別件數	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
(一)、會社は組合員の福利の增進に努める															
(二)、福利厚生に關し組合が運營す															
(三)、福利厚生に關し組合の同意を															
(四)、福利厚生に關し組合と協議す															
(五)、福利厚生に關し會社は援助す															
(六)、福利厚生に關し運營に組合の參加を認める															
(七)、福利厚生に關し會社組合共同して運營す															
(八)、福利厚生に關し會社組合協議して改善し逐次組合の管理に移す															
(九)、食糧其の他厚生物資の入手保管分配に付協議す															
(十)、消費組合の設立運營を會社は援助す															
(十一)、低生活者の保護に努める															
(十二)、工場安全の設備をなす															
計															

にたいし責任を負うべきものではなく、從つてこれらはす

事　項

べて組合規律によつて守すべきものであるから協約條項として規定する必要を認めないと。

以上の理由によつて、「不良組合員にたいする責任」とか「勞働秩序を維持するの義務」とか、或いは「勞働規律の義務」等について、多くの協約には、明瞭に規定しあるものが殆んどない。（次表七）

（イ）作業能率の増進

協約前文のきまり文句である「會社は……社業の發展に務め、組合は作業能率の増進を圖り……左の協約を締結す」は、三月から八月頃までに締結せられた協約前文に表はれた傾向の一つである。この條文は、全體（一〇〇件）の二〇％（二〇件）を占めているが、次第に組合の力が昂まるに伴ひ、かつ協約の本質が理解されてくるに從つて影を潜め、簡略な文句に變つてきている。

（ロ）爭議行爲の責任

「組合が無警告に爭議行爲を行はず」一九件（一九％）とか「團協に諮らずして爭議行爲を行はず」二三件（二三％）は、いづれも平和義務の規定であるが、これらの責任事項は全體（一〇〇件）の四二％を占めているとは謂ひ、勞働攻勢の進むにつれて、鬪爭激發イズムの强い組合はこの種條項の挿入を頑强に拒否し、勞働運動の自由および强化を策するの態度に出ている、また協約全般からみて、このような條項を明瞭且つ具體的に揚げたものは多くない。

（ハ）其　他

其他事項としては、「勞働規律」「就業規則」「勞働秩序」「不良組合員」等にたいする義務と責任を抽象的に、そして申譯的に並べたゞけであつて、具體的な方法と範疇とを明確にしてない。

（ヨ）組合又は組合員の行動に關する事項

組合の發達が正常でなく、かつ健全な成長過程を經ない或る時期における組合運動においては、組合または組合員の行動に多くの逸脫性をみることはやむを得ない。

その一つとして、「就業時間中における組合活動の自由」「組合事務所の無料借用」「組合事務專任者の給料會社負擔」等が擧げられている。しかして、これらの事項が、數多の協約に散見せられ、とくに組合活動の旺盛な組合ほどかゝる條項の締結を要求し、獲得している。このことは、組合自體、經濟能力の不足と、自主性の缺陷とに基因しているが、組合自體內省することなしに、このような要求を獲得したことをもつて、組合活動の自由と權利を得た如く考へ、かつ、折角苦心して締結せられた平和條約に「組合員の生活權擁護向上のため、一切の行動の自由を認めること」の一條を置うことによつて、平和協定たる協約全體を無效としているものもある。（次表八）

第七表　組合又は組合員の責任に關する事項

項目＼月別件數	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
（一）作業能率の増進を圖る			三	二	六	三	一	三	一	一		一		二〇
（二）組合員の人格、技術の陶冶に努力す			二	一	一	五	一							一〇
（三）勞働規律及行動に對して責任を負ふ			二	一	一									四
（四）就業規則に從ひ勞働の義務を負ふ			二		一									三
（五）勞働秩序を維持するの義務を負ふ			二	一										三
（六）不良組合員に對し責任を負ふ					三									三
（七）組合は協約違反の場合責任を負ふ						一								一
（八）會議の開催に付會社の都合による申入の承認をなす義務														
（九）組合は協約を改訂せる場合は會社に提示す														
（十）組合は爭議行爲を行はず（會社は無警告に爭議行爲を行はず）														
（十一）組合は經營協議會に諮らず爭議行爲を行はず（會社は作業所閉鎖を行はず）														
計			一二	九	一七	六	一	三	一	一		一		七〇

（イ）組合事務專任者

「組合事務專任者の承認」は、全體（一二八件）の三三%（四二件）を占め、かゝる「專任者の身分待遇は他の從業員と同一に取扱うこと」の事項は全體の九%（一一件）に當つている。しかして、かゝる者の給與負擔は會社か組合側かを、二二年六月二十日現在において、鐵鋼各社一三九工場に亙り調査した結果、左記の統計を得た。（一）

即ち、會社側負擔は、一三九件中九九件で全體の七一%を占めている。そして組合側負擔は僅かに一〇件（七%）に過ぎない。そして、これを規模別にみると、會社負擔の工場は、五〇〇人以下が五七件（五八%）であり、この中でも一〇〇人以上三百人以下が四一件を占めている。また組合負擔の一〇件は五〇〇人以下の小規模工場に多く、組合負擔は五〇〇人以上の大、中規模の工場に多いことを指摘できる。

また加入團體別にみると、會社負擔九九件中產別は五二件（五三%）、中立は三〇件（三〇%）、總同盟は一四件（一四%）、其他三件（三%）となつていて、產別系と中立系の組合が全體の八三%を占めている。このことは、鐵鋼業において、中小規模の工場が產別系若しくは中立系に屬していることを物語つている。また組合負擔の一〇件中七件は產別、二件は總同盟、一件は中立となつているが、この產別の七件は大工場の組合である。

其他會社、組合双方負擔のものは四件に過ぎない。また

（一）、組合事務專任者の費用負擔狀況

項目 ＼ 規模別	五十人以下	百人以下	二百人以下	三百人以下	五百人以下	千人以下	二千人以下	二千人以上	計	加入勞働團體別 總同盟	產別	双方加入	中立	計
(イ) 會社負擔	一	四	一三	一八	一〇	二二	一二	九	九九	一四	五二	三	三〇	九九
(ロ) 組合負擔														
(ハ) 双方負擔			三		一	一			五		一		四	五
(ニ) 專任者ナシ	三	六	七	一	五	五	二	一	二六	二	一	一	二	六

（二）組合事務專任者數

組合專任者數 ＼ 規模別	五〇人以下	百人以下	二百人以下	三百人以下	五百人以下	千人以下	二千人以下	二千人以上	計	總同盟	產別	双方加入	中立	計
(イ) 一名	一	二	三	八	三	四	一		一九	七	一二		四	二三
(ロ) 二			一三	四	三	八	三		三一		三一		七	三一
(ハ) 三名				一	四	三	五	一	一四	二	七	一	一	一一
(ニ) 四名					一	三	三	三	一〇	一	四		一	六
(ホ) 五名						二	一	二	五		二		一	三
(ヘ) 六名							一	三	四		一		一	二
(ト) 一一名								三	三		一		一	二
(チ) 一二名								一	一				一	一
(リ) 一三名								三	三		一		一	二
(ヌ) 二五名								一	一				一	一
(ル) ナシ	一	四	一五	九	六	七	四	一	四三	四	一七	一	一二	四三

專任者のないものは、全體の一九%（二六件）であるが、五〇〇人以下の中小規模の工場はこの中二一件（八〇%）を占め、一、〇〇〇人以上の工場には專任者の置かないものは一件もない。そして二六件中九二%（一五件）が中立である。

組合事務專任者數に關し右と同時に調査せるところ(二)の統計を得た。

これによると、一三九件のうち二名のものが二二%（三一件）一名が一七%（二三件）三名が一二%（一六件）五名が七%（一〇件）四名が四%（六件）其他は二、三件に過ぎない。これによると一名乃至三名位の專任者數が全體の五一%で二分の一を占めていることが看取される。これらを規模別にみると、一〇〇人以上三〇〇人未滿の組合に多く、三〇〇人以上になるに從つて、專任者數が增加している。また加入團體別にみると、產別系組合が絶對多數を占め、しかも一名乃至二名の專任者を置いているのは中小工場に多い。

（ロ）組合活動の自由

「組合員の政治的活動および組合活動の自由」を規定したものは全體（一二八件）の三〇%（三八件）を占めている。かゝる規定は九月より early つた急激なる勞働攻勢に應じて設けられ、八月までは一、二件に過ぎないものが、九、十の兩月は夫々七件に急增し、十一月は一五件に達している。

本事項は、協約條項としては抽象的な條文であるが、「就業時間中の組合事務遂行を認む」一二件と共に、生產勞働を阻むものとして序々に改められつゝある。この組合活動の時間については、最に述べた組合事務專任者の調査と同時に行つた統計を左記(三)に掲げる。これによつても解る通り、「就業時間中にするもの」は(イ)、(ハ)、(ニ)、(ト)の項目を合せて、六三%（八七件）を占めている。そして規模別、加入團體別狀況は、大體組合事務專任者の場合と同樣の傾向線にある。

（ハ）組合事務所の諸經費

組合事務所は、殆んど全部の組合が會社工場內に設けている。そして、事務所費とか、インク、紙代等の費用は、左記統計によつても解るように、一三九件中七〇件は會社負擔であり、全體の五〇%に相當している。これにたいし組合負擔は四九件で、三五%である。そして、規模別にみると、會社負擔は五〇〇人以下の工場において、七〇件中六一%（四三件）を占め、また組合負擔も五〇〇人以下の工場（四九件中二六件で五三%）に多い。また加入勞働團體別にみると、會社負擔、組合負擔共、產別系が最高であり、中立系總同盟系の順序になつている。

(四)は、事務所費が、會社側か、組合側か、或いは双方の負擔であるかを分析したものである。

(三) 就業時間中に於ける組合活動狀況

項目＼規模別	五十人以下	百人以下	二百人以下	三百人以下	五百人以下	千人以下	二千人以下	二千人以上	計	總同盟	產別	双方加入	中立	計
(イ)就業時間中にする	一								一					
(ロ)同　外にする														
(ハ)承諾を得てする		一		一					二					
(ニ)時間中にも時間外にもする	一	一	一	六	五	八	一五	六	五一	七	三三	二	一六	五八
(ホ)原則として時間外														
(ヘ)出來る限り時間外														
(ト)時間中にもする	一	一	二	五	四	二	二	二	一七	三	四	一	九	一六
(チ)一定せず														
計	二	二	三	一二	九	一〇	八	五	七〇	一一	一三	三	一〇	五八

加入勞働團體別

(四) 組合事務所の諸經費負擔狀況

項目＼規模別	五十人以下	百人以下	二百人以下	三百人以下	五百人以下	千人以下	二千人以下	二千人以上	計	總同盟	產別	双方加入	中立	計
(イ)會社負擔	二	二	一四	一二	一三		八	六	七〇	一一	一三八	一二〇	七〇	
(ロ)組合負擔		三	一三	九	一	一〇	七	六	四九	一	六二四	一一	一七	四九
(ハ)双方負擔			一	二	一	三			八		六		一	八
(ニ)事務所ナシ	二	二	四	三	二	一	一		一一	一	二			一
(ホ)不明														

第八表　組合又は組合員の行動に關する事項

項目	月別件數 二二年 一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二三年 一月	計
(一)、組合幹部又は書記は組合事務に專念することを認むること		一												一
(二)、組合幹部又は書記の就業時間中の組合事務遂行を認むること			一											一
(三)、組合幹部は會社業務に支障無き限り組合事務に從事することを認むること		二				一								三
(四)、已むを得ざる場合には組合幹部の組合事務に從事することを認むること														一
(五)、組合業務執行を會社業務に準じて取扱ふこと														一
(六)、會社は組合業務執行に就て便宜を供與すること														一
(七)、組合が會社の設備、什器利用を認めること														一
(八)、組合員の政治的活動の自由を認めること														一
(九)、組合活動の自由を認めること														一
(十)、組合事務專任者の身分待遇は他の從業員と同一に取扱ふこと														一
(十一)、組合員の出席擁護向上の爲一切の行動の自由を認めること														一
計	二	一	一	三	一	二	一	一	一	一	一	一	一	一

(9)、賞罰に關する事項

協約條項として、賞罰に關する規定の設けあるものは殆んどない。この條項は、他の例へば、「組合員の採用、解雇、賞罰は、組合と協議す」との條文中に含まれて居る場合に散見する程度のものである。そして、賞罰事項として、「會社は組合と協議す」が大部分（二七件中一八件で、五七%）であり、從つて、經營協議會に訴つて決めることが多い。「組合の承認を要す」は七件（二六%）である。

これらの事項は、いづれも五月以降毎月表はれている。（次表九）

第九表　賞罰に關する事項

項目	月別件數 二一年 一二月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年 一月	計
(一)、賞罰に關し組合の承認を要す	一			一		一				二				四
(二)、〃　組合と協議決定す				三	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(七)(七)
(三)、棄戒に就ては組合に諮る														
計	一			四	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(一)(一)	(四)(四)	(一)(一)	(二)(二)	(一)(一)	(一八)(一八)

(10)　職制に關する事項

會社職制、および諸規定の改廢新設は、組合または組合員にとつて重大なる影響を及ぼすものであるとし、會社側の一方的な決定に反對して、組合側の「承認を要す」とか、「意向を徵す」とか、或いは組合側と「協議す」となつている。そして、職制の改廢事項は全體（四〇件）の五二%（二一件）を占め、この中「協議」は一一件で二分の一に當り、經營協議會に訴ることになつている。また、諸規定の改廢（就業規則、給與規定、退職金規定）等は、いづれも全體の三五%（一四件）を占め、この中「協議」が九件（六四%）に當つている。この規定も、經營協議會に

誌ることになつている。其他機構の民主化、および改廃等の規定は、九月に夫々二件の發生をみたに過ぎない。（次表「〇）

第一〇表　職制に關する事項

項目	月別件數 二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
(一)、職制の改廃に關し														
組合の承認を要す	一													一
組合と協議す														
組合の意向を徴す		二												二
(二)、諸規定の新設改廃は		(一)												(一)
組合の承認を要す														
組合と協議して行ふ			一											一
(三)、機構の民主化に勞める														
(四)、機構の改廃は協議して決定す														
社則、重要なる社達は協議の上實施す														
計	一	二	三	一	三	一	一	一	一	一	一	二	一	一七
		(一)			(一)			(一)	(一)	(一)				(五)
														四〇
														(七)

(11)　協調整はざる場合に關する事項

經營協議會において妥結しない問題は、勞働委員會に附議すると定める規定、即ち紛議の調整に關する條項は夥しい。そして、この規定は、鬪爭組合ほどこれをさけて、協約に挿入したがらない傾向にある。またあつても、かゝる規定は、例へば「勞働協約に關し紛議が生じたる場合は勞働委員會の調整または仲裁に附することを得」と定めてあるだけで、極めて漠然かつ曖昧な規定を體裁上並べてあるに過ぎない。この理由として擧げられる諸點は、

(イ)、調停または仲裁に附することを得とあるが、兩者擇一であるのか、或ひは妥結せざる事項をまづ調停に附し、勞使いづれか一方が調停案に不服の場合には、さらに仲裁に附するのか、或ひは調停または仲裁のいづれによるかはその都度決定するのかどうか。

(ロ)、勞働協約の定めある事項以外の問題について紛議を生じたる場合には、調停または仲裁に附さないのかどうか。

(ハ)、調停または仲裁の發議は勞資双方いづれか一方の發議でよいのか、それとも相手方の同意を要するのか、または双方一緒にするのか、或ひは經營協議會の議長がするのかどうか。

(ニ)、さらに調停成らざる場合、仲裁に附するとき最終的拘束的を有するから双方の同意を必要とするかどうか。

以上の諸點により、右の抽象規定だけでは不備であるがかゝる場合まで意を配り、明瞭かつ具體的に規定しある協約は皆無である。そしてかゝる曖昧規定だけでも全體（二五件）の八四％（二一件）を占めている狀態である。（次表「一」）

第一一表　協議整はざる場合に關する事項

項目	月別件數 二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
勞働委員會の調停又は仲裁に附す														
委員會乃至協議會に附議す			二	一	三									六
經營者團體又は勞働組合團體の仲裁を受ける														
計			二		三	二		三	三	二	一	一		一二
			三	一	一			三						
			一		四									五
			二											二

(12) 有效期間に關する事項

職場に存在したる團體協約中有效期間を特に定めたもの は約一五%、有效期間の定めなきものは約八五%であつたが、組合法の制定せられた今日、有效期間の有無は法律上重大なる效果をもたらすので、期限を設定することが要望せられている。即ち

(イ)、期間の定めなき場合は、協約そのものが無效であるという說もあるが、その場合には當事者の意思にもとるが、多くの場合三年の有效期間を有するものと解釋せられている。

(ロ)、三年を超ゆる期間の場合には、三年の有效期間を定めたものとして有效に解釋せられている。

第二二表 有效期間に關する事項

月別件數 / 項目	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
(一)、三年とするもの			一			一								二
(二)、二年とするもの				一	三	六	三	三	一	三	五		三	三〇
(三)、一年とするもの					二	一								三
(四)、六ケ月とするもの											二			二
(五)、四ケ月とするもの														
(六)、三ケ月とするもの														
(七)、一ケ月とするもの														
計			一	一	五	八	四	三	一	三	七		三	四七

右の表解によつて調査してみると、業界の協約中には、有效期間の定めなきものは極めて稀れである。そこで、有效期間の定めあるもの九三件につき期間を調べてみると、九三件中「六ケ月」が四七件で五一%を占め、つぎは「一ケ年」で三〇件(三二%)其他「三ケ月」九件、「三年」三件となつている。これによつても見られる如く、「六ケ月以下」が全體(九三件)の六三%(五九件)を占め、四月以降毎月發生して居ること、「六ケ月」、「四ケ月」「三ケ月」「一ケ月」の如き短期間の條項には「但し改訂の意思表示なきときは自動的に延長す」と附つてあるもの多いことは、混沌たる社會情勢の反映を物語つている。最後に「三ケ年」以上を定めた條項は一件もない。(次表一一)

(13) 經營協議會に關する事項

協約條項に勞働條件に關する規定を具體的かつ明確に定めたものは尠い。これは、協約締結に臨んで、勞資双方できる限り紛議を最避し、かつ、締結を急ぐの結果、幾多の問題を後に殘し、または具體的に規定すべきものを抽象化し、單に、クローズドショップと經營協議會を規定するに過ぎないものたらしめ、細目的條項は經營協議會による旨を規定してある。從つて、協約そのものゝ內容は、精神的表現に滯りて、法三章式であり協約のプランタを建て經協に關つている。(次表一二)

(イ) 經協制度の明文化

協約中に「會社代表と從業員代表とで構成する經營協議會を設け、經營に關する重要な事柄を協議する。但しその會則は別に定める」と規定しあるものが相當に多い。かゝる「經協制度を明文化せるもの」は金體(二一八件)の三〇%(七八件)を占め三分の一以上に當つている。月別にみると、勞働攻勢の昂まつた時期である五月と九月から十二月にかけての期間に締結された協約に多い。

(ロ) 協議內容

經協の內容(機構、協議事項、會議、牧力等)に關れたものは全體(二一八件)の一七%(三九件)に當つているが、これは協約中に經協の構成運營を抽象的に關つてあるに過ぎず、具體的勞働條件については一切觸れていない。即ち經協規約を別に定めていないところでは、協約條項として織り込んであるがしかし經協條項としてみるべきものはない。

(ハ) 決定事項の實施

「經協において協議決定した事項は、勞資双方實行責任をもつて實行する」と規定しあるものは、全體(二一八件)の五、%(一三件)に過ぎない。これも九月までに、三件位月發生

して居るだけで十月以降は一件も發生をみない。これは、經協において、決定した事項には當然双方に責任が生ずるわけで、こと更に、責任事項を條文化するのは面白くないと謂うことで減少してきている。

（ニ）決定事項の成文化

「經協において協議決定した事項は成文化して勞働協約とす」の條文は、四月に三件發生し、一月には十一件に昂まり全體の二〇%（四四件）を占めている。この條文は協約條項のブランクを埋めるのに役立つものでもあるが、この條文の適用で、協議決定せられたる事項を協約の追加條項としたものは各月を通じて一件も發生してない。結局、お飾り條文になつている。

（ホ）各種專門委員會の規定

協約中に、各種專門委員會の設置を規定しあるものは、全體（二一八件）の二〇%（四四件）を占めている。この四四件中勞務が一四件（三二%）、生産が一一件（二五%）其他の委員會が一九件（四三%）である。これによつても勞務、生産の事項が各種委員會中重要な要素を占めていることが解る。

第一三表　經營協議會に關する事項

項目＼月別件數	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
（一）經營協議會制度を明文化せるもの	一		四	三	一	六	五	七	一	一	二	五	一	七八
（二）內容（機構、協議事項、效力、會議等）に關したもの		一		一	三	六	三	七	四	七	四	二		三九
（三）決定事項は相互に責任を以て實行する		一			一		三	二	三	二				一三
（四）協議決定事項は成文化して勞働協約とす											九	一		一〇
（五）生產委員會（協議會）														
（六）勞務（勞働、勤勞人事）委員會（協議會）												一		一
計	一	一	四	四	四	一三	一二	一一	五	一〇	一五	一〇	一	一四四
（七）厚生委員會（勞務厚生、配給）														
（八）工場委員會（工場經營委員會、工場協議會）														
（九）經理委員會														
（十）協約委員會														
（十一）勞資交涉會														
（十二）綜合委員會														
（十三）生產向上（能率向上）委員會														
計	二	二	八	一八	四	二二	一九	一七	二五	二六	一〇	二二	一八	二二八

（14）其　他

其他の條項として、とくに協約中注目すべきもの二、三を擧げる。（次表一四）

（イ）協約の改訂變更

「協約を改訂、破棄せんとするときは會社組合双方協議の上實行す」とか、「會社または組合が名稱を變更したり、他と合併した時でもこの協約の效力には變りない」と謂う條項もあるが、前者は五月、七月、九月の三ヶ月に一一件で全體（七六件）の一四%に當り十月以降の締結協約には一件も表はれてない。また後者は九月以降十二月まで一四件發生し、全體（七六件）の一八%を占めている。この條項は、十月勞働攻勢による產別單一組合の統一勞働協約のサンプル條項として、各組合から會社側に提出されたものである。即ち會社の名稱變更は第二會社設立および工場閉鎖準備のための機械設備の賣却、搬出を防止するため、または他の會社との合併等を考慮し、組合の名稱變更は、聯合體から單一組織への移行を豫想し、組合側からの要求によつて締結をみたものである。

（ロ）工場閉鎖

工場閉鎖、讓渡に關しては組合と「協議」するとなすものは、全體（七六件）の一八%（一三件）に當り、また組

合の「承認」を要するとなすものは、全體（七六件）の一六％（一二件）を占めている。即ち「協議」「承認」を合して全體の三四％を占め七月以後毎月發生し、十一月には最高を示している。かゝる工場閉鎖は、勿論會社側が組合にたいする對抗手段として行使する場合と、わが國の經濟、社會情勢が、工場閉鎖を餘儀なくせしめる場合とが考慮される。しかしいづれの場合たるを問はず、組合側は、「無警告に爭議行爲を行はず」と意思表示をなす反面、會社側にたいし、工場閉鎖を組合に關することなく無斷で行うことを禁止している。

第一四表　其他

項目＼月別件數	二一年一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	二二年一月	計
(一)、勞働協約は會社組合合意により追加、變更をなすことを得		一												一
(二)、勞働協約を改訂、破棄せんとするときは協議の上實行す														
(三)、會社の名義組合の名稱を變更するも協約の效力に變更なし				一										一
(四)、證書に關し組合の意思を尊重す					五									五
(五)、會社と組合聯合會との間に協定せる事項は各單位組合に效力を及す														
(六)、工場の罷業閉鎖に關しては組合の承認を要す														
組合と協議す														
(七)、罷業中に於て勞務供給契約をなすことはできない														
(八)、組合より要求ありたるときは業務に關する書類帳簿を公示す														
(九)、連合會會社間の協約の趣旨に基き各作業所毎に協約を結ぶ														
(十)、解雇適用に異義を生じたるときは會社と組合で協議する														
(十一)、會社及組合に於ける名義變更に伴ふ協約の效力に就ては事前に協議決定す														
(十二)、經營組織の變更を理由に解雇せぬこと														
計	一	一	一	一	五	一	二	一	四	二	三	一	一	二四

（八）　爭議中の勞務供給契約

組合側の要求により、「爭議中會社は他の勞務供給請負業と勞働契約を結ばない」と規定しあるものは、全體（七六件）の一八％（一四件）を占めている。この條項はスト中における會社側の切崩工作を封鎖せんとする意圖のもとに、組合側から强引に主張された條文である。從つて、勞資關係において、强靱な組織と團結力とを有する組合は之、かゝる條項を要求し、協約締結をみている。この條項は七月以降毎月發生しているが、とくに十一月には首位を占めている。

五　主要労働組合の労働協約

（一）　日本労働組合総同盟の協約基準案

二二年二月に發表された協約基準案の内容は、締付工場制の規定と、労務、生産の各委員會の二本建による經營參加、平和義務規定等を設けてある。そして、賃金、勞働時間、解雇、雇入、物資配給、災害防止、衛生施設等の勞働諸條件、および、工程管理、原價計算、設計管理等の生産諸條件については、なんら具體的に規定せず、凡て右の兩委員會において協議取極めをなすことにしてある。しかも、兩委員會の構成は、勞資双方協議により定めることにしてあり、あくまで傘下組合の自主性に依存している。從つて、この基準案からは目新しい條項は看取されず、これまでに締結をみた協約規範を一歩も前進してない。このことは、本基準案發表の時期頃は、組合の協約にたいする關心も薄くして協約例も殆んどなく、また協約の歴史と經驗とに乏しいわが國において、壹しこの程度の内容に無理からぬものが觀知される。

つぎは、十二月に發表された協約要綱（案）、協約基準案、協約附屬書第一號（例）および經營協議會規約（例）の諸案であるが、この基準案は二月發表よりは稍々進歩して居るが產別と異なる根本的な點は、賃金、勞働時間、休日休暇等十項目に亘り詳細な規定を行つているが、總同盟においては、協約は運用に重點を置くべきものとし、從つて、基本的な權利義務の外は經營協議會にゆづるものとして、協約内容は極めて概括的なものにしている。

日本勞働組合總同盟勞働協約基本案

（昭和二一、二、一九）

一、××會社と勞働組合總同盟××勞働組合は勞働と產業の社會的、國家的意義とその使命に鑑み勞働組合法第一章第廿一條の精神に基き左の通り契約を締結す

二、××會社從業員は原則として勞働組合總同盟××組合員たることを要件とす

三、勞資兩者は本協約締結の趣旨に鑑み本協約第一項の精神に基き左の二委員會を設置す（一）勞務委員會（二）生產委員會

四、勞働委員會は勞資各同數の代表者を以て構成し賃金、勞働時間その他の特遇上の諸條件、解雇、雇入登用等從業員の人事並に共濟事業、物資配給、災害防止、衛生等關利施設に關して協議取極めをなすものとす

五、生產委員會は勞資各同數の代表者並に勞資双方に於いて承認せる技術者を以て構成し、工程管理、原價計算、設計管理等につき協議取極めを爲すものとす

六、勞働委員會並に生產委員會の委員數及び會議規則は勞資双方協議により別に定むるものとす

七、勞務委員會並に生產委員會で協議成立したる事項中勞資双方がこれを承認したるときは成文化して勞働協約とするものとす

八、勞資とも勞務委員會又は生產委員會に諮らずして作業場閉鎖及び同盟罷業の擧に出でざるものとす

九、本協約書は各三通作成し勞資代表が保管し一通は行政官廳に提出するものとす

右協約す

年　月　日

××會社代表　氏　名印

××組合代表　氏　名印

協議會の勞働協約要綱（案）

（昭和二一、一二、一四、）

一、協約は產業民主化を目標に協約者の經營參加を具體化するものであること

二、協約は勞資關係の基準法ともいふべきものであつて、勞資双方の權利と義務とを定めその責任を明かにすべきこと

三、協約の内容は勞働條件の向上、產業平和、從業員福祉の增進にあること

四、協約の形式は基本的な協約（債務的事項）と隨時的な協約（規範的事項）とに別けること

五、協約は運用に重點をおくべきであるから、基本的な權利義務の外は經營協議會に譲ること

六、基本的權利義務とは

（一）團體交渉權

（二）クローズド・シヨップ

（三）平和義定

（四）協約基守に關する義務

（五）經營參加——經營協議會

七、經營協議會

（一）勞資間における唯一の協議決定機關とすること

（二）協議事項は勞資の諒解によつて決定すること

（三）協議決定事項は勞働協約とすること

（四）協議事項は客觀的條件と組合の實力に應じとりあげること

（五）協議會の協議整はざるときは勞資双方によつて設ける調停機關にかけるようにすること

（六）協議事項

（イ）賃給、賃金及諸給與等勞働條件、その他待遇上の事項

（ロ）採用、解雇、登用、轉任、賞罰等人事事項

（ハ）共濟事業の物資配給、災害防止、衛生施設、娯樂施設、教育等厚生關利事項

（ニ）技術の向上、能率增進、生產計畫、生產施設の改、等生產事項

（ホ）社則、從業規則その他諸制度の改廢、懲罰に關する事項

(二) 會社經營方針並に内容等從業員に影響ある重要事項

(ト) その他委員會に於て必要と認めたる事項

(七) 經營協議會内に勞務生産等專門委員會を設置し得るようにすること

八、協約の期限は自動的に延長し得るようにすること

産別單の勞働協約基準案

第一條 ○○會社（會社と稱す）は日本勞働組合總同盟○○組合（組合と稱す）を承認する

第二條 會社從業員は組合員たることを要する。但し會社と組合が協議の上承認した者についてはこの限りでない

第三條 會社及組合は各々その代表者をもつて經營協議會を設け必要に應じ勞働協約を締結する

第四條 會社及組合は勞働協約に對しては誠意をもつて之を實行し生産の能率を增進し産業の平和的發展に協力する

第五條 會社及組合は第三條により勞働協約を締結するため交渉當事を行よも受結に至らないときは會社及組合双方から各二名宛選任した調停委員會に附議するこの決定以前に工場閉鎖又は同盟罷業は行はない

第六條 この協約の有效期間は締結の日から一ケ年とする但し期間滿了一ケ月前迄に會社又は組合から改廢の意思表示がないときは更に六ケ月間自動的に延長せられる

第七條 この協約書は各三通を作成し會社及組合各一通を保管し一通は行政官廳に提出する

昭和 年 月 日

○○株式會社

代表取締役社長 氏 名 印

日本勞働組合總同盟○○組合

組 合 長 氏 名 印

勞働協約附屬書第一號（例）

○○會社と○○組合とは昭和二十○年○月○○日より三日間本社に於て經營協議會をひらき協議の結果左の協約を締結する

一、就業時間は八時間とするも各工場の實狀に對し實施する但し休憩時間は就業八時間までは四十五分とする

二、基本給を左の通り改正する

(イ) 職員及佛員月俸百五十圓まで十二割、以上十圓俸に二分增

(ロ) 工員日給十錢增、奬勵金は現行の二十割增

三、この協約の有效期間は昭和二十一年十二月十五日より六ケ月間とする

昭和二十一年十二月十五日

○○株式會社

代表取締役社長 氏 名 印

日本勞働組合總同盟○○組合

組 合 長 氏 名 印

(二) 全日本產業別組合會議の協約基準案

產別會議の勞働協約基準案は、十二月二十三、二十四の兩日、各單一責任者の慎重審議を經て決定されたものであり、また總同盟の二月發表案に比べると、時間的にも餘裕があつたため、内容は詳細かつ具體的に互つて居り、全般的に、可なり高度化したものである。一見して、革新的な文言が行間に漂うて居り、從來の協約に見られない積極的な内容を盛つている。たゞ總同盟案と根本的に違う點は、產別單一組合對使用者團體に締結せらるべき協約内容を構成していることである。

全日本產業別勞働組合會議團體協約基準案

（昭和二一、一一、一）

全日本○○產業勞働組合（以下組合と呼ぶ）は○○產業に從事する全勞働者を代表して○○工業經營者聯盟（以下聯盟と呼ぶ）と左記の團體協約を結ぶ

○ 原則的な事項

第一條 聯盟及び聯盟加入の各會社は組合が○○產業における全國唯一の單一組合たることを認めて一切の交渉を組合又は組合支部分會（以下支部分會と稱す）とのみ行ひ、これ以外の團體との交渉は總て無效である

第二條 聯盟加入の各會社及び組合支部分會は勞働組合法第二十三條に則り、聯盟及び組合を脫退したる場合に於ても本團體協約に拘束されることを相互に承認する

第三條 聯盟及び聯盟加入の各會社と組合とは、それぞれの會社と組合支部分會と、又は企業別組合聯合會とが、本團體協約締結以前に締結した團體協約に觸れない限りに於て有效であることを承認する

○ 賃金に關する事項

第四條 聯盟加入の各會社とも賃金は最低賃金以上の賃金を保證するものとす、但し賃金に關する大綱の規定は組合代表者と聯盟代表者との間に於て決定し、その詳細な規定は各會社と各分會との間に於て協議決定してゆくものとす

○ 勞働時間に關する事項

第五條 勞働時間は一週拘束四十時間勞働制とす

休憩時間は午前午後各十分、食事時四十分とす

○ 休日休暇に關する事項

第六條 聯盟加入の各會社とも休日は有給週休制とし、午夫有給休暇は左の如く定める。勤續一年未滿のもの十日、二年未滿のもの十四日、四年未滿のもの二十日、四年以上のもの三十日以上

この他、一月一日、二日、三日の正月休日、十二月三十日、三十一日の年末休暇、五月一日の「メーデー」八月十五日の解放記念日、祭日等を有給休日とする

婦人の有給生理休暇は一回三日として、產前產後の有給休暇は各五十六日とする。尙婦人の場合はそれぞれ醫師が必要を認めた時はこの限りではない

○ 公傷疾病に關する事項

第七條　組合員が業務上負傷し、又は疾病にかゝりたるときは聯盟及び聯盟加入の各會社は治療費の全額を負擔し、且右期間は賃銀及び諸手當の全額を支拂ふものとす

第八條　聯盟及聯盟加入の各會社は組合員に對し定期的に健康診斷を行ひ、その結果に基いて輕作業職種への轉換、勞働時間の短縮、適切なる休暇を與へる等の措置をとるものとす

○ 馘首解雇に關する事項

第九條　聯盟加入の各會社は組合の組合員以外のものは解雇勞働を行はない。各會社の從業員は組合員であることを原則とするが、強め組合及び組合支部分會の認めたものはこの限りではない

第十條　聯盟加入の各會社は從業員の解雇に關しては組合を除名されたもの及び組合その必要を認め組合より脫退したる者に限り行ふものとす

第十一條　聯盟加入の各會社は組合員の職業中に於ては如何なる名義の勞務供給請負業者とも勞務供給契約をなすことが出來ない

○ 組合活動に關する事項

第十二條　聯盟加入の各會社は組合支部分會幹部が常時組合事務に專念することを認め、組合員も就業時間中、必要によつて組合活動に從事することを承認する。但し有給とす

第十三條　聯盟加入の各會社は組合支部分會が友誼及び外部團體との連絡提携その他の活動をする自由を妨げない

第十四條　聯盟加入の各會社は組合員個人の政治活動の自由を妨げ、不利益な扱ひをすることが出來ない

○ 經營協議會に關する事項

第十五條　聯盟加入の各會社と組合支部分會とは本團體協約に反しない範圍において、經營協議會を設け、經營の民主化を實現する、經營協議會會則は別にこれを定める

第十六條　經營協議會で決定したことを會社と組合との双方が認めたときは、本團體協約と同じ效力を有するものとす

第十七條　聯盟加入の各會社は、工場閉鎖、長期休業、名義變更、その他會社資産の一切を組合支部分會の承認なくしてこれを他に讓渡、轉用等をすることは出來ない

第十八條　聯盟加入の各會社は組合員の人事異動、賞罰などについては組合支部及び分會の承認なくして行ふことは出來ない

第十九條　聯盟加入の各會社の福利、厚生施設は組合支部分會が夫々の會社と協議の上運營する

第二十條　聯盟加入の各會社は會社の諸規則の變更、制定については組合支部分會と協議の上行ふものとす

第二十一條　聯盟加入の各會社は組合支部分會と協議の上工場幹部、役付工員を公選し、人事の官僚化を防ぎ、生産の增大を圖るものとす

○ 教育活動に關する事項

第二十二條　聯盟加入の各會社は組合及び組合支部分會が組合員に對する教育活動を特定の就業時間內に行ふことを承認するものとす

○ 交涉委員會に關する事項

第二十三條　聯盟と組合は双方より一定數の委員を選出して交涉委員會を設けて交涉するものとす。但し交涉委員會の規定は別に定める

第二十四條　團體協約の有效期間は〇年〇月から向ふ一ケ年とす、但し期間中でも双方が同意した場合は改訂することが出來る

第二十五條　有效期限に至るも双方から變更又は終結の意志表示がないときは、この團體協約は自動的に一年延長される。前期限に至つて變更の意志表示がなされても新協約が成立するまで、この團體協約は有效である。

六　使用者團體と統一勞働協約

產別が經營者聯盟との間に結ぶべき協約基準案を十一月一日に發表したが、これより先に總同盟傘下の地域組合において統一勞働協約が締結された。即ち、五月八日、埼玉縣鋳物地方にある仲銅工業會十四工場（事業主團體）と埼玉金屬勞働組合朝霞支部（七五〇名）との間に平和的交涉によつて結ばれたものである。

また產別傘下としての地域的統一勞働協約の締結は、東京都印刷產業經營者聯盟と全日本印刷出版勞働組合（一萬二千名）との間に九月十五日に行はれた。續いて十二月十二日には鐵道車輛工業經營者聯盟と全國車輛產業勞働組合（約三萬名）との間に全國的業種別統一勞働協約の締結をみた。前者は未加入の組合もあり、東京都を中心としているのに反し、後者は經營者、組合側共全部夫々に加盟して居り、しかも五ケ月に亙る交涉の結果締結されたものである。

（一）埼玉縣朝霞地方金屬工業會勞働協約

勞働協約

朝霞地方金屬工業會（以下工業會と稱す）と勞働組合總同盟埼玉金屬勞働組合（以下組合と稱す）は勞働と產業の社會的國家的意義とその使命に鑑み勞働組合法第一章　二十一條の精神に基き左の通り契約を締結す

一、朝霞地方金屬工業會に所屬する工場の從業員は原則として勞働組合總同盟埼玉金屬勞働組合員たることを要件とす

一、勞資兩者は本協約締結の趣旨に鑑み本協約第一項の精神に基き左記委員會を設置す

一、勞務委員會

一、勞務委員會は勞資同數の代表者を以て構成し賃金勞働時間その他の特遇上の諸條件、解雇雇入、登用等從業員

○人事並に共済事業、物資配給、災害防止衛生施設等關利施設に關して協議取決めを爲すもの とす

一、勞務委員會の委員數及び會議規程は勞資双方協議により別に之を定むるものとす

一、勞務委員會に於て協議したる事項中勞資双方に於てこれを承認したるときは成文化し勞働協約とするものとす

一、勞資共に勞務委員會に關らずして作業場閉鎖同盟罷業の擧に出さるものとす

一、工業會所屬工場及び組合は締結したる勞働協約に對しては誠實を以て之を實行し生産能率を增進し産業の平和的發展に協力するものとす

一、所屬工場及び組合は規律を紊り勞働協約に違反せるものに對し責任を以て之を處理す

一、本協約の有效期間は締結の日より一ケ年とす

一、本協約書は各三通を作成し勞資代表各一通を保管し一通は行政官廳に提出するものとす

右協約す

昭和二十一年五月八日

朝霞地方金屬工業會代表者　大畑　正男

總同盟埼玉金屬勞働組合代表者　井堀　繁雄

埼玉金屬勞働組合朝霞支部代表者　山崎新太郎

朝霞地方金屬勞務委員會規約

第一條　本委員會は朝霞地方金屬勞務委員會と稱す

第二條　本委員會は朝霞地方金屬工業會（以下工業會と稱す）と勞働組合總同盟埼玉金屬勞働組合（以下組合と稱す）との間に締結せる團體協約の精神に基づき同協約第三項の諸事項を協議取極めをなすを以て目的とす

第三條　本委員會の事務所を埼玉縣北足立郡朝霞町大字膝折一、〇三四番地朝霞親和會事務所内に置く

第四條　本委員會の委員は工業會會員工場主又は其の代表者ゴ名づつと組合員たる者一名づつとを以て組織す工業會會長及び組合代表者は前項に係らず委員の資格あるものとす委員の任期は一ケ年とす

但し補缺のため就任したる者の任期は前任者の殘任期間とす

第五條　委員事故のため委員會に出席すること能はざる時はその委員の屬する團體より代理者を出すことを得

第六條　本委員會に委員長、副委員長を置く

委員長及び副委員長は各々工業會及び組合委員中より一名選出す

第七條　委員長は本委員會の目的を達成するため每月一回委員會を開くことを要す

正副委員長必要と認めたる時、若しくは本委員四分の一以上より要求ありたる時は委員長は臨時に委員會を開くことを要す

第八條　委員會は双方團體の委員各々四分の三出席するに非されば議事を行ふことを得ず

出席せる双方團體の委員各々半數以上の參數を得るに非

ざれば決議をなすことを得ず

（二）東京都印刷産業經營者聯盟の勞働協約

勞働協約書

東京都印刷産業經營者聯盟（以下聯盟といふ）は全日本印刷出版勞働組合（以下組合といふ）と左の勞働協約を締結する。

但しこの協約の趣旨に基いて各經營體毎に別に協約を結んでもよい

一、聯盟會員は他のどんな勞働組合をも認めず、然かも聯盟會員の從業員は原則として組合員でなければならない。また組合を除名されたものは從業員であることは出來ない。

二、聯盟會員は從業員の雇傭、解雇、異動、賞罰その他人事及び勞働條件については各組合支部又は分會の承認を得なければ行はない。

三、聯盟會員は日常生活費をもととする給與制度や厚生施設を行つて、從業員の生活安定を保證する。

四、聯盟會員は從業員の經營への參加を認め、聯盟會員代表者と從業員代表者から成る經營協議會を設ける。

經營協議會の細則は別に定める。

五、聯盟會員は各組合支部又は分會の承認を得なければ、解散、閉鎖、合併、賣却、長期休業その他從業員に重大な影響を及ぼす行爲をしない。

六、聯盟會員は罷業中でも勞務供給請負業者等と勞務供給の契約をしない。

七、聯盟會員は組合員が組合活動に從事するといふ理由で、これにどのやうな不利益も與へない。

八、聯盟會員は組合員の內若干名が專ら組合事務にあたつてもよいことを認める。

九、聯盟會員は組合員が政黨に加入する自由を認め、また公職についた時にそれを妨げない。

十、この協約は調印の日から始り一ケ年間有效とする。但し期限滿了一ケ月前に改訂の意思表示のないときは、自動的に更に引續き一ケ年間有效とする。

尙意志表示があつた場合でも新規の協約が成立する迄はこの協約は效力をもつものである。

昭和二十一年九月十五日

東京都印刷産業經營者聯盟

會　長　佐久間長吉郎

全日本印刷出版勞働組合

執行委員長　鈴木　登

覺　書

これは昭和二十一年九月十五日、東京都印刷産業經營者聯盟（以下聯盟と云ふ）と全日本印刷出版勞働組合（以下組合と云ふ）との間に締結した勞働協約書（以下協約書と云ふ）に伴ふ覺書である

一、本協約は聯盟會員の東京都內に所在する事業場につき

適用する
但し聯盟會員が聯盟を脱退しても效力をもつ
二、協約書第一項の除名は、組合の規約に則り、その方法は最も民主的に行ふ
三、人事權は聯盟會員がこれを有するも、これが運營にあたつては、經營協議會を通じて、各組合支部又は分會の承認を得る
四、協約書第七項の解雇は勞働組合法第十一條の趣旨である
五、組合員が公職についた時は聯盟會員と各組合支部又は分會との間に於いて、給與その他の點につき協議する

昭和二十一年九月十五日

東京都印刷產業經營者聯盟
會長　佐久間長吉郎
全日本印刷出版勞働組合
執行委員長　鈴木　登

(三)　鐵道車輛工業經營者聯盟の勞働協約

勞働協約書

第一條　鐵道車輛工業經營者聯盟（以下聯盟と稱す）と全國車輛產業勞働組合（以下組合と稱す）は勞働組合法第二十一條の精神に則り鐵道車輛工業の發展と組合員の勞働條件並に社會的經濟的地位の向上を期し左の勞働協約を締結す

第二條　聯盟は組合が全國唯一の鐵道車輛產業關係勞働組合なることを認め聯盟と組合又は會社と支部との間の問題に付ては聯盟及會社は一切の交渉を組合又は支部と行ひ之以外の團體との交渉は總て無效なることを認む
第三條　會社又は支部が聯盟又は組合を脱退したる場合會社又は支部は本協約に依り其の改訂期迄拘束せらるるものとす
第四條　聯盟及組合はそれぞれ會社と支部又は各企業別組合聯合會とが本勞働協約締結以前に締結したる勞働協約は本協約に低觸せざる限りに於て有效なることを承認す
第五條　會社從業員は組合員たることを要す
但し會社と支部双方協議したるものは此の限りに在らず
第六條　會社は組合員の解雇に關しては支部と協議するものとす
第七條　會社は外部勞務供給契約に付ては支部と協議するものとす
第八條　會社は從業員の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採用に付支部において公然ならずと認めその旨申入れたる場合は會社は支部と協議するものとす。組合員の賞罰に付會社は支部の諒解を得るものとす
第九條　會社は支部と協議の上支部組合員が就業時間中組合及支部業務に從事することを承認す
第十條　會社は組合または支部が友誼または外部團體と連

絡提携の自由を承認す
第十一條　會社は組合員が組合または支部加入の團體の役員たるの自由を認め第九條の趣旨に反せざる限りその爲に不利益を與へず
第十二條　會社は經濟情勢の推移に即應し從業員の最低賃金を保證するものとす
第十三條　會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
第十四條　會社は從業員に一年に付最低十日の有給休暇及女子に對しては必要に應じ外に最低月二日の有給生理休暇を支給す
第十五條　會社と支部とは本協約に反せざる範圍に於て經營協議會を設け經營民主化を圖るものとす經營協議會の規定は會社と支部間に於て別に之を定む
第十六條　前條に定むる經營協議會に於て協議成立したる事項は必要に應じ會社支部双方の承認を經て成文化し勞働協約とす
第十七條　會社は會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
第十八條　會社はその職制の改廢に付ては支部の諒解を得るものとす
第十九條　會社は福利厚生施設及び文化教育事業の運營に付ては支部をして參畫せしむるか又は支部と協議の上行ふものとす
第二十條　聯盟及び組合は双方一定數の委員を選出し交渉委員會を設け本協約の疑義解釋運營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
交渉委員會にて協議成立したる事項は聯盟及び組合双方之を承認したるとき必要に應じ成文化して勞働協約とす
第二十一條　本協約の有效期間は調印の日より向う一ケ年とす。但し期間中と雖も双方同意したる場合は變更することを得
第二十二條　有效期限に至るも何れか一方より變更又は終結の意思表示なきときは自働的に一年延長されるものとす
尙ほ限に至り變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效とす
本協約書は三通作成し聯盟組合各一通保有し一通は關係官廳に届出ずるものとす

昭和二十一年十二月十二日

鐵道車輛工業經營者聯盟
理事長　德永　晉作
全國車輛產業勞働組合
執行委員長　望月　英一

覺　書

鐵道車輛工業經營者聯盟（以下聯盟と稱す）と全國車輛

産業労働組合（以下組合と称す）は昭和二十一年十二月十二日双方の間に締結せられたる労働協約に附帯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在らず

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受営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、第十七條には企業再建整備令に基く救恤賞與の場合を含む

昭和二十一年十二月十二日

鉄道車輌工業経営者聯盟

理事長　徳永　晋作

全国車輌産業労働組合

執行委員長　望月　英一

七　主要労働組合の協約内容分析

当同盟および産別傘下単一組合の統一協約内容を左記に比較分析することによつて、各協約のもつ特徴を明確にし併せて労働組合の性格を察知することができる。

各種普通鋼材・特殊鋼材
リム・リングバー・サッシユバー
鉄棒鋼・高級鋳物・鋼材熱處理

東都製鋼株式會社

本　社　東京都中央區銀座西七ノ三（八重洲ビル）
電話（57）七一七二一八番
富工場　東京都江東區南砂町六丁目四一〇番地
砂町工場　東京都江東區南砂町七丁目二四七〇番地
品川工場　東京都品川區大井鮫洲町二四六番地

製造品目　砲素鋼板、磁性合金、中空鋼
普通鋼材並一般特殊鋼材
鋲材用鋼材及丸鋼ショベルスコップ其他

株式會社　**日本電解製鐵所**

取締役社長　飯内周三郎
本　社　横濱市鶴見區寿敷町一番地
電話鶴見四八八一―八
鶴見工場　横濱市鶴見區寿敷町一番地
小机工場　横濱市港北區小机町二六〇〇番地
江戸川工場　東京都江戸川區東小松川三ノ三七三〇

分析

会社代表と従業員代表で協議会を設ける	
△会社代表と従業員代表を以て協議をもつ	
△会社は組合の承認を得なければ解雇、閉鎖、長期休業その他従業員に重大な影響	
△会社と支部とは本協約に反せざる範囲に於て経営協議会を設け経営民主化をはかるものとし経営協議会の規定は会社と支部間に於て別に之を定む経営に於て協議成立したる事項は必要に応じ会社支部双方の承認を得て文化し労働協約とす △会社は解雇、閉鎖、長期休業その他従業員に重大な影響	

主要労働組合の労働協約の分析

組合別 / 項目別	日本労働組合総同盟	産業別労働組合会議
原則的事項	△〇〇会社（以下会社と称す）は日本労働組合総同盟〇〇組合（以下組合と称す）を承認する △会社及組合は各々その代表者を以つて経営協議会を設け必要に応じ労働協約を締結する △会社及組合は前条により労働協約を締結するため交渉を行うときは各二名宛委員を選任し双方から調停委員会に附議する △会社及組合は前項の決定又は同意に至らない前に工場閉鎖又は同盟罷業は行はない	△聯盟及び聯盟加入の各会社は組合が〇〇産業に於ける全国一切の交渉を組合又は全国一般組合（以下支部分会と称す）との間にのみ行ひこれ以外の団体との交渉は総て無効である。 △聯盟加入の各会社及組合支部分会は労働組合法第二十三条に則り聯盟及び組合を脱退した場合に於ても本聯盟及び聯盟加入の各会社と相互に承認する。 △聯盟及び聯盟加入の各会社と組合支部分会又は企業別組合とは夫々の会社と組合との間に締結する労働協約は本聯盟の協約に牴触しない限り有効であることを承認する
賃金事項	△規定なし	△聯盟加入の各会社とも賃金は最低賃金以上の賃金を保証するものとする 但し賃金に関する大綱の規定は組合代表者と聯盟代表者との間において決定しその詳細な規定は各会社と各分会との間において協議決定してゆくものとす
労働時間	△規定なし	△労働時間は一週拘束四十[illegible]後各十分宛食時間四十[illegible]制とす休憩時間は午前午
休日休暇	△規定なし	△聯盟加入の各会社とも休日は有給週休制とし年次有給休暇は左の如く決める。勤続一年未満のもの十日、四年未満のもの二十日、四年以上のもの三十日以上 △一ケ年二十日の有給休暇 △正月休日、三十一日、十二月三十一日、八月十五日の年末休暇、祭日等一メーデー △月三日の有給休暇 △有給生理休暇は一回三日とする。婦人を有給休暇は各五十六日とする。尚婦人の場合は夫々醫師並延期の必要を認めた時はこの限りではない。
公傷疾病	△規定なし	△組合員が業務上負傷し又は疾病にかゝりたる時は聯盟及聯盟加入の各会社は治療費の額を負擔し且右期間は賃金の全額を支拂ふものとす △聯盟加入の各会社は前項の康診断を行ひ其の結果に基いて軽作業へ職種への轉換、適切なる休暇を與へる等の措置をとるものとす
雇傭解雇	△規定なし	△従業員の雇入、解雇、人事異動については組合の承認を必要とするが原則として組合員に一方的に行はれない。 △争議中は労務供給負責者と労務供給契約は結ばない
組合活動	△規定なし	△組合員の組合活動の自由を認めもつて幹部が組合事務に專念すること及諸手當の全額を支拂ふものとす △聯盟加入の各会社は組合員以外のものは雇傭せず又組合及組合支部分会の認めたものは解雇しない △聯盟加入の各会社は組合員の従業員の解雇に關しては組合を除名されたもの及組合その必要を認め組合より脱退したものとす △聯盟加入の各会社は組合員の龍業中に於ては如何なる名義の労務供給請負業者とも労務供給契約をなすことが出來ない
経協事項	△規定なし	△聯盟加入の各会社は組合支部分会が友誼及外廓團體との連絡提携その他の活動をする自由を妨げない △聯盟加入の各会社は組合員個人の政治活動の自由を妨げ不利益な扱ひをすることが出來ない
有効期間	△規定なし	△この協約の有効期間は〇年〇月から向ふ一ケ年とす、但し期間中でも双方が同意した場合は改訂することが出來る。 △有効期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長される。
備考	△規定なし	△期限に至つて變更の意志表示がなされても新協約が成立する迄この團體協約は有效である

組合別 / 項目別	全日本鐵鋼産業労働組合連合会	全日本機器労働組合連合会	全日本印刷出版労働組合	全國車
原則的事項	△全日本鐵鋼産業労働組合は唯一の交渉団体としての交渉を認めぬこと	△全日本機器労働組合〇〇分会を唯一の自主團体と認めこの組合と交渉はこの他の如何なる團体も認めない	△東京都印刷産業経營者聯盟と日本印刷出版労働組合と労働協約を締結するに當つては各の経營者に別の協約を結んでよい。	△聯盟は組合が労働組合となるの交渉時間
賃金事項	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制 △最低七五〇圓平均一二〇〇圓 △会社全額負擔の退職金制度を確立する	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制を認める △個別の決定は組合代表と会社とで決定する	△日常生活費をもとゝする給與制度厚生施設を行ひ従つて従業員の生活の安定を保證する	△会社は経済情勢低賃金を保證
労働時間	△最高拘束八時間（實働七時間）とする	△労働時間は原則として七時間とする	△会社は就業時間原則として一時	
休日休暇	△休日は有給週休制 △一ケ年二十日の有給休暇 △月三日の生理有給休暇 △産前産後通算七十五日有給休暇	△休日は有給週休制 △一ケ年に十四日の有給休暇 △月三日の生理有給休暇 △産前三十五日、産後四十二日の有給休暇	△規定なし	△会社は従業員休暇及女子に二日の有給生
公傷疾病	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし
雇傭解雇	△採用解雇異動については組合の承認を必要とする △組合を脱退したもの及組合が除名したものは雇傭せぬ	△従業員の雇入、解雇、人事異動については組合の承認を必要とするが原則として組合員に一方的に行はれない △争議中は労務供給負責者と労務供給契約は結ばない	△従業員の雇傭解雇その他人事及労働條件については組合の承認を必要とする △会社は罷業中でも労務供給請負業者と労務供給契約をしない	△会社は組合員のするものとす △会社は外部労務供給にあたること △会社は従業員のするものとす
組合活動	△組合員の組合活動の自由を認めもつて幹部が組合事務に專念すること △組合員の政黨加入の自由と公職に就きたる場合は妨害せぬこと	△組合員の組合活動の自由をもち幹部は組合事務に專念する政黨加入の自由と公職に就いた場合に妨害を加へない	△会社は組合活動の自由を認める又組合員の若干名が專ら組合事務にあたること △組合員の政黨加入の自由	△規定なし
経協事項	△会社代表と従業員代表で經協を設置する △經協で決定した事項は團協と同効力を有する △工場閉鎖實却譲渡經營組織	△会社代表と従業員代表で協議會を設ける △經協で決定した事項は團協と同効力を有つ	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の承認なくして行ふことは出來ない △聯盟加入の各会社の運營に關する諸規則の變更、制定については組合支部分会と協議の上行ふものとす △聯盟加入の各会社は組合支部分会の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の承認なくして行ふことは出來ない △聯盟加入の各会社の運營に關する諸規則の變更、制定については組合支部分会と協議の上行ふものとす △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす
有効期間	△有效期間中会社及組合の名義變更あるも協約の效力に變化はない △三ケ年、但し双方異議なきときは自動的に一ケ年延長する △新協約が成立する迄は本協約が有效である △有效期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併したときも本協約は變らない △六ケ月但し双方異議なきときは自動的に同期間延長する △新協約が成立する迄は本協約が有效である	△有效期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併したときも本協約は變らない △一ケ年双方異議なきときは自動的に一ケ年延長する △但し新協約が成立するまでは本協約は效力をもつ	△規定なし △本協約は聯盟會	△本協約の有效期間は〇年と △本協約は自動的に一年延長されること △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす
経協事項	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社と支部とは経營協議會を設置し經營の民主化を實現する △会社は支部と協議の上支部の職制を得るものとす	△会社と支部とは経營協議會を設置し經營の民主化を實現する △会社は支部と協議の上支部の職制を得るものとす
組合活動	△組合員の組合活動の自由を認めもつて幹部が組合事務に專念すること △組合員の政黨加入の自由と公職に就きたる場合は妨害せぬこと	△組合員の組合活動の自由をもち幹部は組合事務に專念する政黨加入の自由と公職に就いた場合に妨害を加へない	△会社は組合活動の自由を認める又組合員の若干名が專ら組合事務にあたること △組合員の政黨加入の自由	△規定なし
雇傭解雇	△採用解雇異動については組合の承認を必要とするが原則として組合員に一方的に行はれない △組合を脱退したもの及組合が除名したものは雇傭せぬ	△従業員の雇入、解雇、人事異動については組合の承認を必要とするが原則として組合員に一方的に行はれない △争議中は労務供給負責者と労務供給契約は結ばない	△従業員の雇傭解雇その他人事及労働條件については組合の承認を必要とする △会社は罷業中でも労務供給請負業者と労務供給契約をしない	△会社は組合員のするものとす △会社は外部労務供給にあたること △会社は従業員のするものとす
公傷疾病	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし
休日休暇	△休日は有給週休制 △一ケ年二十日の有給休暇 △月三日の生理有給休暇 △産前産後通算七十五日有給休暇	△休日は有給週休制 △一ケ年に十四日の有給休暇 △月三日の生理有給休暇 △産前三十五日、産後四十二日の有給休暇	△規定なし	△会社は従業員休暇及女子に二日の有給生理
労働時間	△最高拘束八時間（實働七時間）とする	△労働時間は原則として七時間とする	△会社は就業時間原則として一時	
賃金事項	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制 △最低七五〇圓平均一二〇〇圓 △会社全額負擔の退職金制度を確立する	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制を認める △個別の決定は組合代表と会社とで決定する	△日常生活費をもとゝする給與制度厚生施設を行ひ従つて従業員の生活の安定を保證する	△会社は経済情勢低賃金を保證
雇傭解雇	△採用解雇異動については組合の承認を必要とするが原則として組合員に一方的に行はれない △組合を脱退したもの及組合が除名したものは雇傭せぬ	△従業員の雇入、解雇、人事異動については組合の承認を必要とするが原則として組合員に一方的に行はれない △争議中は労務供給負責者と労務供給契約は結ばない	△従業員の雇傭解雇その他人事及労働條件については組合の承認を必要とする △会社は罷業中でも労務供給請負業者と労務供給契約をしない	△会社は組合員のするものとす △会社は外部労務供給にあたること △会社は従業員のするものとす
組合活動	△組合員の組合活動の自由を認めもつて幹部が組合事務に專念すること △組合員の政黨加入の自由と公職に就きたる場合は妨害せぬこと	△組合員の組合活動の自由をもち幹部は組合事務に專念する政黨加入の自由と公職に就いた場合に妨害を加へない	△会社は組合活動の自由を認める又組合員の若干名が專ら組合事務にあたること △組合員の政黨加入の自由	△規定なし
経協事項	△会社代表と従業員代表で經協を設置する △經協で決定した事項は團協と同効力を有する △工場閉鎖實却譲渡經營組織	△会社代表と従業員代表で協議會を設ける △經協で決定した事項は團協と同効力を有つ	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす
有効期間	△有效期間中会社及組合の名義變更あるも協約の效力に變化はない △三ケ年、但し双方異議なきときは自動的に一ケ年延長する △新協約が成立する迄は本協約が有效である △有效期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併したときも本協約は變らない △六ケ月但し双方異議なきときは自動的に同期間延長する △新協約が成立する迄は本協約が有效である	△有效期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併したときも本協約は變らない △一ケ年双方異議なきときは自動的に一ケ年延長する △但し新協約が成立するまでは本協約は效力をもつ	△規定なし △本協約は聯盟會	△本協約の有效期間は〇年と △本協約は自動的に一年延長されること △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす
経協事項	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社と支部とは経營協議會を設置し經營の民主化を實現する △会社は支部と協議の上支部の職制を得るものとす	△会社と支部とは経營協議會を設置し經營の民主化を實現する △会社は支部と協議の上支部の職制を得るものとす
有効期間	△有效期間中会社及組合の名義變更あるも協約の效力に變化はない △三ケ年、但し双方異議なきときは自動的に一ケ年延長することが出來る。 △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす △六ケ月但し双方異議なきときは自動的に同期間延長する △新協約が成立する迄は本協約が有效である	△有效期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併したときも本協約は變らない △一ケ年双方異議なきときは自動的に一ケ年延長する △但し新協約が成立するまでは本協約は效力をもつ	△規定なし △本協約は聯盟會	△本協約の有效期間は〇年と △本協約は自動的に一年延長されること △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす
組合別 / 項目別	全日本繊維産業労働組合同盟	全日本労働組合会議	全日本海員組合	全日本港湾労働組合
原則的事項	△全日本繊維産業労働組合は唯一の交渉団体としての交渉を認めぬこと	△全日本労働組合会議を唯一の自主團体と認めこの組合と交渉はこの他の如何なる團体も認めない	△聯盟は組合が労働組合となるの交渉時間	△聯盟は組合が労働組合となるの交渉時間
賃金事項	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制 △最低七五〇圓平均一二〇〇圓 △会社全額負擔の退職金制度を確立する	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制を認める △個別の決定は組合代表と会社とで決定する	△日常生活費をもとゝする給與制度厚生施設を行ひ従つて従業員の生活の安定を保證する	△日常生活費をもとゝする給與制度厚生施設を行ひ従つて従業員の生活の安定を保證する
労働時間	△最高拘束八時間（實働七時間）とする	△労働時間は原則として七時間とする	△会社は就業時間原則として一時	△会社は就業時間原則として一時
休日休暇	△休日は有給週休制 △一ケ年二十日の有給休暇 △月三日の生理有給休暇 △産前産後通算七十五日有給休暇	△休日は有給週休制 △一ケ年に十四日の有給休暇 △月三日の生理有給休暇 △産前三十五日、産後四十二日の有給休暇	△規定なし	△規定なし
公傷疾病	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし
雇傭解雇	△採用解雇異動については組合の承認を必要とするが原則として組合員に一方的に行はれない △組合を脱退したもの及組合が除名したものは雇傭せぬ	△従業員の雇入、解雇、人事異動については組合の承認を必要とするが原則として組合員に一方的に行はれない △争議中は労務供給負責者と労務供給契約は結ばない	△従業員の雇傭解雇その他人事及労働條件については組合の承認を必要とする △会社は罷業中でも労務供給請負業者と労務供給契約をしない	△従業員の雇傭解雇その他人事及労働條件については組合の承認を必要とする △会社は罷業中でも労務供給請負業者と労務供給契約をしない
組合活動	△組合員の組合活動の自由を認めもつて幹部が組合事務に專念すること △組合員の政黨加入の自由と公職に就きたる場合は妨害せぬこと	△組合員の組合活動の自由をもち幹部は組合事務に專念する政黨加入の自由と公職に就いた場合に妨害を加へない	△会社は組合活動の自由を認める又組合員の若干名が專ら組合事務にあたること △組合員の政黨加入の自由	△会社は組合活動の自由を認める又組合員の若干名が專ら組合事務にあたること △組合員の政黨加入の自由
経協事項	△会社代表と従業員代表で經協を設置する △經協で決定した事項は團協と同効力を有する △工場閉鎖實却譲渡經營組織	△会社代表と従業員代表で協議會を設ける △經協で決定した事項は團協と同効力を有つ	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす
有効期間	△有效期間中会社及組合の名義變更あるも協約の效力に變化はない △三ケ年、但し双方異議なきときは自動的に一ケ年延長することが出來る。 △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす △六ケ月但し双方異議なきときは自動的に同期間延長する △新協約が成立する迄は本協約が有效である	△有效期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併したときも本協約は變らない △一ケ年双方異議なきときは自動的に一ケ年延長する △但し新協約が成立するまでは本協約は效力をもつ	△規定なし △本協約は聯盟會	△本協約の有效期間は〇年と △本協約は自動的に一年延長されること △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす
経協事項	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社と支部とは経營協議會を設置し經營の民主化を實現する △会社は支部と協議の上支部の職制を得るものとす	△会社と支部とは経營協議會を設置し經營の民主化を實現する △会社は支部と協議の上支部の職制を得るものとす
有効期間	△有效期間中会社及組合の名義變更あるも協約の效力に變化はない △三ケ年、但し双方異議なきときは自動的に一ケ年延長することが出來る。 △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす △六ケ月但し双方異議なきときは自動的に同期間延長する △新協約が成立する迄は本協約が有效である	△有效期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併したときも本協約は變らない △一ケ年双方異議なきときは自動的に一ケ年延長する △但し新協約が成立するまでは本協約は效力をもつ	△規定なし △本協約は聯盟會	△本協約の有效期間は〇年と △本協約は自動的に一年延長されること △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす
経協事項	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社代表と従業員代表で經營協議會を設置し經營の民主化を實現する △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資産の一切を組合支部分会の承認なくして、これを譲渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合支部分会の役員を公選し人事の官僚化を防ぎ生産の増大を計るものとす	△会社と支部とは経營協議會を設置し經營の民主化を實現する △会社は支部と協議の上支部の職制を得るものとす	△会社と支部とは経營協議會を設置し經營の民主化を實現する △会社は支部と協議の上支部の職制を得るものとす
有効期間	△有效期間中会社及組合の名義變更あるも協約の效力に變化はない △三ケ年、但し双方異議なきときは自動的に一ケ年延長することが出來る。 △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす △六ケ月但し双方異議なきときは自動的に同期間延長する △新協約が成立する迄は本協約が有效である	△有效期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併したときも本協約は變らない △一ケ年双方異議なきときは自動的に一ケ年延長する △但し新協約が成立するまでは本協約は效力をもつ	△規定なし △本協約は聯盟會	△本協約の有效期間は〇年と △本協約は自動的に一年延長されること △有效期間になつても双方から變更又は終結の意志表示がないときはこの團體協約は自動的に一年延長されるものとす

項	賃金事項	労働時間	休日休暇	公傷疾病	雇傭解雇	組合活動	経協事項	有効期間	備考	覚書
△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△この協約の有効期間は締結の日から一ケ月とする但し期間満了一ケ月前迄に会社又は組合から改廃の意思表示ない時は更に六ケ月間自動的に延長される。	△規定なし	
△聯盟加入の各会社とも賃金は最低賃金以上の賃金を保証するものとする但し賃金に関する大綱の規定は組合代表者と聯盟代表者との間において決定しその詳細な規定は各会社と各分会との間において協議決定してゆくものとする	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制 △最低賃金一、五〇〇円平均一、二〇〇〇円を確立する △退職金全額負擔の退職金制度を確立する	△労働時間は一週拘束四十[redacted]制とす休憩時間は午前午後各十分昼食時間四十分	△聯盟加入の各会社とも休日は有給週休制とし年次有給休暇は左の如く決める。勤続一年未満のもの十日、四年未満のもの十四日、四年以上のもの二十日、この他一月一日、二月一日、三月一日、三十一日、十二月三十一日の年末休暇、祭日等の休日、五月一日のメーデー、八月十五日の解放記念日等を有給休日とする。婦人の有給生理休暇は各五十六日とする。尚婦人の場合は夫々醫師並産前産後の有給休暇の必要を認めた時はこの限りではない。	△組合員が業務上負傷し又は疾病にかゝりたる時は聯盟及聯盟加入の諸手當の各額を負擔し且右期間は賃金の額を支拂ふものとす △聯盟及聯盟加入の各会社は組合員に對し定期的に健康診斷を行ひ其の結果に基いて輕作業職種への轉換、適切なる休暇を與へる等の措置をとるものとす	△聯盟加入の各会社は組合の組合員以外のものは雇傭を行はない。各会社の從業員は組合員であることを原則とするが諒め組合及組合支部分會の認めたものはこの限りでない △聯盟加入の各会社は從業員の解雇に關しては組合を除名されたもの及組合その必要を認め組合より脫退したる者に限り行ふものとす △聯盟加入の各会社は組合員の罷業中に於ては如何なる名儀の勞務供給請負業者とも勞務供給契約をなすことが出來ない	△組合員の組合活動の自由を認めるも幹部が組合事務に專念することを認める △組合員の政黨加入の自由と公職に就きたる場合には妨害せぬこと	△聯盟加入の各会社は組合活動の自由をもち幹部は組合事務に專念する △組合員の政黨加入の自由と公職に就いた場合には妨害を加へない	△聯盟加入の各会社と組合支部分會が友誼及外廓團體との連絡提携その他の活動をする自由を妨げない △聯盟加入の各会社は組合員個人の政治活動の自由を妨げ不利益な扱ひをすることが出來ない	△聯盟加入の各会社と組合支部分會とは本團體協約に反しない範圍内に於て經協を設け經營の民主化を實現する。經營協議會々則は別に之を定める △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名儀變更その他會社の一切を議題とし組合支部分會の承認なくしては渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合員の人事異動賞罰等については組合支部分會の承認を得なければ解散、閉鎖、長期休業その他從業員に重大な影響を及ぼす行爲をしない	△有効期間中会社又は組合が名稱を變更したり他と合併した時でも本協約は變らない
△聯盟加入の各会社と組合支部分會とは本團體協約に反しない範圍内に於て經營協議會々則を設け經營の民主化を實現する。經營協議會々則は別に之を定める △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名儀變更その他會社の一切を議題とし組合支部分會の承認なくしては渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合員の人事異動賞罰等については組合支部分會の承認を得なければ解散、閉鎖、長期休業その他從業員に重大な影響を及ぼす行爲をしない △聯盟加入の各会社と組合支部分會とは本團體協約に反しない範圍内に於て經營協議會々則を設け經營の民主化を實現する。經營協議會々則は別に之を定める △聯盟加入の各会社は工場閉鎖、長期休業、名儀變更その他會社の一切を議題とし組合支部分會の承認なくしては渡轉用することは出來ない △聯盟加入の各会社は組合員の人事異動賞罰等については組合支部分會の承認を得なければ解散、閉鎖、長期休業その他從業員に重大な影響を及ぼす行爲をしない	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし	△規定なし

要労働組合の労働協約の分析

盟	産業別労働組合会議	全日本鐵鋼産業労働組合	全日本機器労働組合	全日本印刷出版労働組合	全国車輛産業労働組合
稱	△聯盟及び聯盟加入の各會社は組合が○○産業に於ける全國唯一の組合たることを認め一切の交渉を組合又は組合支部分會（以下支部分會と稱す）とのみ行ひこれ以外の團體との交渉は總て無效である。 △聯盟加入の各會社及び組合支部分會は勞働組合法第二條に則り聯盟及び組合を脱退したる場合に於ても本團體協約に拘束されることを相互に承認する。 △聯盟及び聯盟加入の各會社と組合とは夫々の會社と組合支部分會又は企業別組合聯合會とが本團體協約に抵觸しない限りに於て有效であることを承認する	△全日本鐵鋼産業勞働組合○○分會を唯一の交渉團體と認めこれ以外の團體との交渉は總て無效であること	△全日本機器勞働組合○○自動車分會を唯一の交渉團體と認めこれ以外の團體との交渉は總て無效であること	△東京都印刷産業經營者聯盟と全日本印刷出版勞働組合との間に協約を締結するに當つては聯盟及び組合は夫々の會社と組合とが本團體協約に抵觸しない限りに於て有效であることを承認すること	△聯盟及び聯盟加入の各會社は組合が全國唯一の鐵道車輛産業關係勞働組合なることを認め聯盟と組合又は會社と支部との間の問題については聯盟及び會社は一切の交渉を組合又は支部と行ひ以外の團體との交渉を總て無效なることを認むること
稱	△聯盟加入の各會社とも賃金は最低賃金以上の賃金を保證するものとする但し賃金に關する大綱の規定は組合代表者と聯盟代表者との間において決定しその詳細な規定は各會社と各分會との間において協議決定してゆくものとす	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制を認める △個別の決定は會社代表と組合代表とで決定する	△賃金は生活費を基準とする最低賃金制を認める △個別の決定は會社代表と組合代表とで決定する	△日常生活費をもとゝする給與制度を行つて從業員の生活の安定を保證する	△會社は經濟情勢の推移に即應し從業員の最低賃金をも保證するものとす
制	△聯盟加入の各會社とも休日は有給週休制とし年次有給休暇は左の如く決める。 動續一年未滿のもの十日、四年以上のもの二十日、二年以上三年未滿のもの十四日、四年以上のもの二十日、この他一月一日、三月一日、五月一日、八月十五日、十一月三日の年末休暇、祭日等正月休日、三十一日の解放記念日、一回三日と一メーデー。 △婦人を產前產後の有給休暇は各五十六日とする。但婦人の場合は夫々醫師が延期の必要を認めた時はこの限りではない。	△休日は有給週休制 △一ケ年に十四日の有給休暇 △一月三日の生理有給休暇 △產前三十二日、產後四十二日の有給休暇	△休日は有給週休制 △一ケ年に二十日の有給休暇 △一月三日の生理有給休暇 △產前產後通算七十五日有給休暇	△休日は有給週休制とし年次有給休暇は左の如く決める。 動續一年未滿のもの十日、四年以上のもの二十日、この他一月一日、三月一日、五月一日、八月十五日、十一月三日の年末休暇、祭日等正月休日、三十一日の解放記念日、一回三日と一メーデー。 △婦人を產前產後の有給休暇は各五十六日とする。但婦人の場合は夫々醫師が延期の必要を認めた時はこの限りではない。	△休日は有給週休制 △一ケ年に二十日の有給休暇 △一月三日の生理有給休暇 △產前產後通算七十五日有給休暇
勞働時間は一週拘束四十[illegible]後各十分宛食時間四十[illegible]	△勞働時間は原則として七時間とする	△最高拘束八時間（實働七時間）とする △勞働時間は原則として七時間とする	△勞働時間は原則として七時間とする	△勞働時間は原則として七時間とする	△會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
間ケ條會廢の時は	△聯盟加入の各會社と組合支部分會とは本團體協約に反しない範圍内に於て經協を設け經營の民主化を實現する。經營協議會々則は別にこれを定める。 △聯盟加入の各會社は工場閉鎖、長期休業、名義變更その他會社資產の一切を組合支部分會の承認なくして、これを讓渡轉用することは出來ない。 △聯盟加入の各會社は組合支部分會の承認なくして人事異動賞罰等について行ふことは出來ない。 △聯盟加入の各會社の運營については組合支部分會と協議の上行ふものとする。 △聯盟加入の各會社と組合支部分會とは組合員の各分會と協議の上、工場幹部役付人員を公選し人事の官僚化を防ぎ生產の增大を計るものとす	△聯盟加入の各會社は組合支部分會が友誼及外廓團體と提携その他の活動をする自由を妨げない △聯盟加入の各會社は組合員個人の政治活動の自由を妨げ不利益な扱ひをすることが出來ない

△聯盟加入の各會社とも賃金は最低賃金以上の賃金を保證するものとする
但し賃金に關する大綱の規定は組合代表者と聯盟代表者との間において決定しその詳細な規定は各會社と各分會との間において協議決定してゆくものとす

△聯盟加入の各會社とも休日は有給週休制とし年次有給休暇は左の如く決める。勤續一年未滿のもの十日、四年未滿のもの十四日、四年以上のもの三十日、この他一月一日、二月一日、三月一日、十二月三十一日、三日の正月休日、「メーデー」八月十五日の年末休暇、五月一日を有給休日とする。婦人の有給生理休暇は一回三日と産前産後の有給休暇は各五十六日とする、尙婦人の場合は夫々醫師が延期の必要を認めた時はこの限りでない。

△組合員が業務上負傷し又は疾病にかゝりたる時は聯盟及聯盟加入の各會社は治療費の額を負擔し且右期間は聯盟及び聯盟加入の各會社は組合員に對し定期的に健康診斷を行ひ其の結果に基いて輕作業職種への轉換、勞働時間の短縮、適切なる休暇を與へる等の措置をとるものとす

△規定なし

△休日は有給週休制とし年次有給休暇は左の如く決める。勤續一年未滿のもの十日、四年未滿のもの二十日、四年以上のもの三十日、この他一月一日、二月一日、三日の正月休日、十二月三十一日の年末休暇、五月一日の「メーデー」八月十五日の解放記念日、祭日等を有給休日とする。婦人の有給生理休暇は一回三日と産前産後の有給休暇は各五十六日とする、尙婦人の場合は夫々醫師が延期の必要を認めた時はこの限りでない。

第二一　經營協議會の部

經營協議會概觀

一　總　說

終戰後急激に昂つた産業民主化の第一歩として、從業員による經營參加が行はれた。即ち賃金增額を始め、解雇反對又は解雇者の復歸大下り人事反對から監督者排斥、經營の即時掌握開始、および社內の民主化等の要求が相次いで起つた。そしてかゝる要求を基因とし二十年十月の讀賣爭議に端を發した生產管理は各所に波及を見せ、二月より五月へかけて增加の一途を辿つた。即ち厚生省調査によると、爭議件數は一月を頂點として四月へかけて下向しているが、罷業や生產管理の爭議手段を伴つた爭議件數は逆に上向し、就中生產管理は一月より四月にかけて驚くべきに代つて爭議手段として最高を示す勢を示した。そして、組合の結成も單位組合から同一資本系統別に或ひは近隣工場における地域的共同鬪爭體の形成に進み、產別、總同盟の二大勞働陣營に飛躍的發展を遂げた。かゝる組織的發展は必然的に量から質への發展をもたらし、當初の「組合承認」「團體交涉權の確立」から次第に「勞働協約の即時締結」「經營參加」の要求へと昇められていつた。

これにたいし政府は二月一日四相聲明を以て、暴行、脅迫、所有權侵害等違法行爲を伴う勞働爭議は斷固する旨を明示し、さらに六月十三日の社會秩序保持聲明によつて、生產管理否認ならびに取締當局を明確にすると共に經營協議會設置による勞資關係の調整就中紛爭處の豫防解決の方針を次の如く强調した。即ち「經營者側も勞働者側も國家的見地に立ち、整然たる秩序の下に、生產增强のため、なお一層の努力をつくしていただきたい。そのために、經營者側及勞働者側の代表者で構成する經營協議會等を各企業に設け、爭議を必要としないやうな措置を講め整へておくことが望ましい」と、

政府は更に勞組法第二二條において「當該勞働協約に依り規準決定の爲設置せられたる機關の存するときは……」と規定して、勞資双方の代表委員よりなる當該委員會において具體的規準の決定を行うことを定め、勞組法の通過した第八十九議會においても、勞働者の經營參加は望ましい旨を明らかにして經營協議會の設置にたいし贊意を表した。また勞調法第二條において、「勞働關係の當事者は、互に勞働關係を適正化するやうに、勞働協約中に、常に勞働關係の調整を圖るための正規の機關の設置及びその運營に關する事項を定めるやうに、且つ勞働爭議が發生したときは、誠意をもつて自主的にこれを解決するやうに、特に努力しなければならない」旨を規定した。しかしかゝる規定の如何を問はず實際の運營においては、勞働組合の實力

によつて、会社側人事、組織、賃金等経営権の範囲にまで介入している実情に鑑み、政府は右の社会秩序保持に関する声明と共に、六月十三日に、経営協議会に関する内閣書記官長談をもつて、企業ごとに経営協議会を設けることを奨励し、組織、内容等については中央労働委員会等の調整が企業の実情に應じ適当な案を作成されることを望み、かつ勝敗は労資双方同数委員とし、協議事項としては、生産、労務、厚生、および保健安全等の各般に亘り規定し、これらの運営については経営協議会内に、生産、労務の両委員会を設置するとか、さらに危険防止、能率増進、配給、および厚生施設管理等の特別委員会を設けるとか或ひは、各職場には職場委員会を設置し、実情に應じた弾力性ある協議会の運営を希望した。また一方企業者にたいしては、協議会において、企業の全般的な計画や経理状況を報告説明し、人事の一般方針等も相談して、労働者の正しい希望はできるだけ企業経営の各方面にとり入れて行くことを要望した。

かゝる書記官長談発表の四日後即ち六月十七日に厚生大臣は中央労働委員会会長にたいし「経営協議会の組織運営等に関する参考例の作成」を諮問した。この諮問内容は適当なる参考例の作成にあつたので、中央労働委員会は六月十八日総会を開催したところ一部委員の間より不必要論、有害論もあり種々協議の結果、一應小委員会に附託することとなつた。小委員会においても種々論議があつたが、結局、基準は経営協議会を通つて労資双方に無用の紛争を生じているので、協議会の設置に関し、特に考慮を要する諸点につき理論的な解説を與へることは、極めて必要であるとの結論に達し、来る委員が原案を作成し、小委員会において一、二の修正を施した上、七月十七日の総会で決定、政府に答申したのが「経営協議会指針」である。

この指針は、経営協議会の「本質」「設置」「構成」「権限」「性格」等に分れて説明されているが、内閣書記官長談に示された経営協議会の構想とは大差がない。いづれも利益金の処分等の経理や最高幹部の人事等を経営協議会で取扱うことは、労働者の経営能力と現代の階級秩序の精神からいつて望ましいものではないとして、極めて限定的な経営協議会の在り方を示している。また経営協議会は労働協約によつて適宜に内容を決定し、法文化することによつて一律にすることは制度本来の機能を充分に發揮することはできないとし、一應のモデルを作つて参考に止めた点も、両者とも同一の方向を示唆している。

指針の各方向に與へた影響によつて、経営協議会の結成は一時の労働組合結成の如き勢ひをもつて進展した。即ち厚生省調査によると、経営協議会の設立が五月末現在において五四五件、十二月末現在において一、五八八件に達している。また鉄鋼業においては五月までの設立率が二五%、六月以降は七五%に上向している。これによつて見ると、前記内閣書記官長談および指針による影響が経営協議会設

立の気運を促進したことが看取される。

かくして企業内に経営協議会を設置することにより労働者の経営面における発言権の増大は、組合運動の上向期において一層顕著な傾向となつて表われ、これを契機として、鉄同盟、産別会議、日労会議等を中心とする労働確保と、経済同友会、日産協及び業種別経営者聯盟の参加による経済復興会議設立の気運が助成された。

(一) 性格

指針に依ると、「経営協議会は産業民主化の精神に基き労働者として事業の経営に参画せしめる為め使用者と労働組合との協約に依つて設けられる常設の協議機関である。単なる懇談会若は諮問機関と異り、使用者を代表する委員と労働者を代表する委員とが平等の立場に立つて協議するのでもつて、その結果決定された事項に付ては当事者双方共その実現を図るべき義務を負よ」と規定し、経営協議会の性格を謳つて論議された所謂「決定機関」か「協議機関」か「諮問機関」か等々の問題にたいし、指針は「協議機関」たることを明示している。鉄同盟協約基準案(二月提案)によると、労働、生産両委員会共協議取極めをなすとし、「協議決定機関」としている。また十二月発表の労働協約要綱によると「労資間の唯一の協議決定機関とすること」と規定してある。また産別会議の協約基準案にたいする主要意見として、「経営協議会を単なる諮問機関とすることもあるが、これでは経営の民主化を実現することは出来ない」と説明している。鉄鋼業においては、「協議決定機関」と明示しあるは稀く、「協議機関」とするものが大勢である。なかには明示なきものとか、或は日鉄懇合会の労働協約の如く労務委員会と経営協議会の二本建を規定し、前者を協議決定機関とし、後者を協議機関としている例もある。

決議された事項の效力について指針は「決議の效力は労働協約と同一の效力を有し、当事者双方は誠意を以て実現に努むべき義務を負よ」ものとしてあり、「決議事項が株主総会の決議を要すべき事項であるときは遅滞なく之を附議してその承認を要し、承認なきときは法律上会社を拘束し得ない。決議に法的拘束力をもたせるためには会社の定款中に謳りその趣旨を規定すればよい」との示唆を與へている。鉄同盟の二月に発表をみた協約基準案には、「労務委員会並に生産委員会で協議成立したる事項中労資双方がこれを承認したるときは成文化して労働協約とす」と規定し、また十二月に発表された協約要綱にも「協議決定事項は労働協約とす」と謳つてある。なお産別会議の協約基準案には「経営協議会で決定したことを会社と組合との双方が認めたときは、本協約と同じ效力を有する」と規定し、鉄同盟の二月発表の協約基準案と同じ立場を採つている。即ち指針においては協議会で決定した事項は直ちに協約と同一の效力あるものとしている外、鉄同盟および産別

会議案では会社と組合との双方の承認を待つて協約と同一の効力を生ずるものとしている。この理由として、産別会議は協約基準案にたいする主要意見として、「経営協議会の決定事項を團體協約と同じ效力をもつと規定したものがあるが、これは組合の自主性、民主性をそこなうものであり、幹部の受協にみちびきやすい」と説明してある。

鐵鋼業においては「協議決定せる事項は成文化して労働協約とす」と規定しあるものは、協約數八八件のうち協約條項として載つてあるものは二分の一を占め、協議會規約中に決定事項の即時實施を謳つてあるものは七〇件中二四件に當り、また双方の承認を待つて實施するものは一八件を占めている。

(二) 權限

経營協議會において労働者に許された経營參加の權限—程度—は各工場事業場の規模の大小、或ひは特殊性によつても異なるし、また労働組合と経營者との實力關係によつても左右されている。殊に會社人事とか經理等に組合が介入することによつて、種々紛争を起している例もある。指針によると従業員人事に付いては「具體的の人事を協議事項としてある例が少くないけれども、具體的の人事を協議會にかけると反つて色々の弊害を生じ易い。これは寧ろ組合の諒解を得るなり抗議の餘地を與へる程度のことを労働協約中に定めて置く程度にして置く方がよいと思ふ」と規定し、人事の基準的方針に止め、個々の具體的人事までも協議することは反つて弊害を生じ易いとの見解を採つている。一方會社側の人事、經理等所謂經營權に關する事項については「利益配當、重役その他會社幹部の人事を協議事項に加へることはそれ自身違法ではないけれども、それには會社の定款にその趣旨の規定を設けて問題の發生を豫防する用意が必要である」と規定している。なおまた「會社の經理内容を當時成るべく詳細に報告して労働者に理解せしめて置くことは労働關係を圓滿ならしめ紛争を豫防するのに役立つこと少くない」と附言している。これによつてみると、まづ従業員人事のイニシャーチイブは會社側にあること、しかも會社側人事ならびに經理については労働者として關係しない方がよく、單に會社側からの報告によつて理解しおく程度に解せられる。このことは、中央労働委員會が協議會の本質につき或る程度指針らしき指針を示しながら、經營協議會の權限即ちその協約事項は従來の實例の範疇を一歩も出てない謂ゆる本質に即應した彈力性ある實例を示し得なかつた憾を多分に看取される。

總同盟二月發表の協約基準案によると經營協議會は労務と生産の二本建とし、労務委員會は「賃金、労働時間その他の待遇上の諸條件、解雇、雇入登用等従業員の人事並に共濟事業、物資配給、災害防止、衛生施設等福利施設に關して協議取極めをなすものとす」また生産委員會は工程管理、原價計算、設計管理等につき協議取極めを爲すものとす」と規定して、會社人事ならびに經理等には觸れてない。また十二月發表の總同盟の協約要綱には前者以外の條項として擧げられているのは「會社經營方針並に内容等従業員に影響ある重要事項」である。これはデリケートな條項であり、この條項を設けたが故に、會社組合双方間に紛争を生じている工場も尠くない。

産別會議の協約基準案によると「本團體協約に反しない範圍において、經營協議會を設け、經營の民主化を實現する。經營協議會會則は別にこれを定める」と規定して、協議事項は別に設けてない。しかし原則的事項を始めとし労働時間、休日休暇、公傷疾病、雇傭解雇、組合活動、教育活動等、交渉委員會、經營協議會等の十項目の内容は可なり詳細に亘つて規定されている點が總同盟基準案とは趣を異にしている。その他重要事項として、例へば賃金については協議決定するとか、福利厚生施設については協議の上運營するとか、會社の諸規則の變更、制定等については會社は組合と協議の上行ふとか、或ひは工場閉鎖、長期休業、名儀變更、その他會社資産の一切の譲渡、轉用等および組合員の人事異動、賞罰などについては組合の承認なくしては行はれない旨を規定している。これは前述の經營協議會で決定したことは會社組合双方認めたときは團體協約と同一の效力を有するという規定と照應して、あくまで經營協議會よりも組合の優位性を考へており、かゝる意味で組合の自主性を強く主張していることが察知される。鐵鋼業では、生産計畫、従業員人事（採用、解雇、異動）賃金給與等の待遇改善、福利厚生、および就業規則の改廢等については組合と協議するのが大勢である。其の他、労働時間、有給休暇、女子生理休暇、および出産休暇等については協約條項中に時間、日數を明記してあるものが多い。會社人事、利益配當等の經理については直接協約條項としても、また協議會規約中にも觸れているものが尠い。しかし下期における組合運動の發展は、協議會の實際の運營面において、可なりの積極性が認められ、會社人事の異動、經理等についての組合側の動きが活潑化してきている。従つて、かゝる協議會のもつ權限は労資双方の實力關係によつて左右され、これがまた總同盟か産別會議かに所屬することによつて傘下組合の影響も看過できない狀態である。

(三) 構成

經營協議會の構成は、企業規模の大小、労資双方の考へ方等により經營協議會一本建のものから労務、生産の兩委員會を持つ二本建のもの、或ひは労務、生産、厚生の三本建のものから四本建のものへと分れている。労働評論（二二年五月號）に發表された厚生省労政課の調査によると、労働協約一一九三件のうち

一本建のもの	六八四
二本〃	一九八
三本〃	七二

四本 〃 二二
五本 〃 一〇

よっている。これによると、全産業においては断然一本建のものが優位を占めている。

繊同盟の労働協約基準案は、勞務、生産の二本建となっている。

繊維業においては、大體一本建のものが多く、次位は二本建のものであるが、三本建、四本建のものは尠い。これらのことを綜合すると、次の三つの場合がとられている。

一、經營協議會一本建のものは大體において早く協議會規約を設けた工場で、しかも中以下の工場に多い。概して協議會全體の構成にラフな個所が目立つ。

二、經營協議會内に、勞務、生産、厚生等の專門委員會を設けている。この委員會と協議會との關係は次の二つの場合のどちらかが採られている。

(イ)、專門委員會は專門的事項の研究機關とし決議をせずに、研究案を經營協議會に諮る方法を採っている。從って專門委員會には主として、會社側は部課長級が出席して問題を準備している。經營協議會は專門委員會の議案を中心として協議決定して行く。

(ロ)、專門委員會において議せられた案について決定せられるものは即時實施するか、或ひは勞資双方承認して實施する方法を採っている。そして專門委員會において議決せざるものは經營協議會へ提出する。

三、經營協議會と勞務委員會とを設け、前者は生産、經營に關する事項を協議し、後者は勞働條件を協議決定して行く方法を採っている。

協議會の人的構成について指針は勞資双方必しも同數にする必要はないと說明しているが、總同盟の基準案を始め多くの事例は、勞資同數とするものが多い。繊維業においても大部分が勞資同數である。

(四) 運 營

勞資双方の交涉によって締結を見た勞働協約の條項に經營協議會設置の規定を設けたものが多いが、設けられた經營協議會の過去一年半における運營の實際は遺憾ながら概々として低調性は免れない。この低調性は次の三點に起因する。

(一)、大部分の勞働組合は結成後日なお淺く、しかも一方インフレに對應しての所謂最低生活權を確保するための經濟鬪爭に追はれ、折角締結した勞働協約や經營協議會の本質、性格、構成等の基本的問題について積極的な研究心と、理解力を持たうとするだけの熱意と餘裕に缺けていた點である

そして、組合員が低調でしかも餘り積極的でない場合は、常設協議機關としての經營參加的機能も果し得ず、單に勞働協約の監視程度に終始し諸問機關的存在に過ぎぬものが多い。

(二)、一方經營者の一部においても、締結せられた經營協議會の運營によって、積極的に、勞働者の經營參加を認め、民主的討議と研究を盡して勞働者と相協力しようとする考へ方が、相次ぐ勞働攻勢によって愼重に陷入っていた傾向が看取される。

(三)、產別系勞働組合の經營協議會にたいする考へ方が影響を與へている。即ち、經營協議會の決定事項にたいし勞働協約と同一の效力をもたせることは組合の自主性民主性をそこなうものであり、幹部の委任にみちびき易いとし、必ず組合の承認を要するとしたことである。

そして、戰鬪的勞働組合は經營協議會を冠設鬪爭機關と化して、經營協議會本來の機能を全く停止するのみか經營權も拒否せられた場合すらもあつた。

以上の三點により、わが國の經營協議會の運營は未發達の狀態に置かれたが、いかんながら團體交涉權や賃上の交涉機關に過ぎないものが多く、また一面、經營協議會成立の動機から團體交涉權獲得のために出來た傾向もある。設けられた經營協議會の活動の萠芽は、六月に發表せられた內閣書記官長談ならびに中央勞働委員會の指針によって經營協議會設立狀況の促進が始まり、これに伴ひ開催運營の回數も屢々行はれてきた。

しかし、勞働攻勢の上向期にあって、活動的な進步的勞働組合は、經營協議會を無視し、團體交涉と稱して、組合大會における決議事項を會社側に提示し、三日乃至一週間以內の期限附で回答を迫るの方法が頻繁に行はれたが、かゝる傾向は鬪爭的組合に多く、繊維業においては大要つぎの如き方法が採られた。

(一)、組合側が、經營協議會を無視して、團體交涉と稱し、會社側に要求を提示、會社側はかゝる要求を經營協議會に諮ることなく團體交涉に應じて妥結する場合がある。

(二)、組合側が經營協議會を無視した團體交涉を、會社側は、經營協議會に諮るべきことを主張し、經營協議會において妥結する場合がある。

(三)、右(一)(二)の場合、經營協議會において決裂すると同時に、組合側は、爾後の交涉は一切團體交涉によるのみと稱し、爾後の團體交涉によって妥結する場合がある。

(四)、右(三)の場合、爾後の團體交涉も遂に妥結に至らず、第三者の斡旋、調停、仲裁等によって妥結する場合がある。

(五)、組合側が經營協議會を無視しての團體交涉が會社側の拒否に遭い、要求事項を再考議して、再び團體交涉に入って妥結する場合がある。

(六)、組合側が當初より經營協議會を考慮し、これに諮ることによって妥結をみる場合がある。

(七)、右(六)の場合妥結に至らず遂に爭議に突入し、勞資双方の交涉若しくは第三者の斡旋、調停、仲裁等によって妥結する場合がある。

以上この七項目が、今日まで經營協議會を中心とする勞

責双方の交渉方法であるが、これを組合運動の立場から考察すると、

(一)、鐵鋼業において首位を占めてきた方法は右の(一)の場合である。この原因は、頭首に述べた經營協議會運營の低調性三要件に基因するものであるが、とくに、戰闘的勞働組合にして、中小規模工場に多いことは注目される。しかし、かゝる方法も漸次(二)、(三)、(四)、(五)と發展し、團體交渉期間、若しくは經營協議會開催期間が序々に長引き、勞資双方交渉力の粘り强さも增してきている。かゝる方法における勞資間の交渉回數も、二一年の七、八月頃から十二月にかけて漸次增加を示しているが、然し、概ね一部の工場を除いては低調は免れない。

(二)、右の(六)、(七)、の場合であるが、謂ゆる經營協議會中心で勞資双方が當初より協議を進め、妥結に至らざる場合には第三者の斡旋、仲裁、調停にかける方法である。これは最近の傾向として注目される。かゝる方法には次の二つの場合がある。

(イ)、日鐵、日立、日本製鋼、日本鋼管等の如く同一資本系統別組合聯合體を形成し、中央、地方に夫々經營協議會若しくは勞務委員會を設けてある會社では、勞資間の交渉は原則として經營協議會若しくは勞務委員會に諮り協議決定する方法をとつている。そして、妥結に至らなければ、勞働委員會の調停又は仲裁を依頼している。かゝる中央と、各作業所の協議會若しくは委員會の協議決定すべき範圍は、大體、各作業所長の權限内の事項は、そこで協議決定されている。また中央では大綱(基準)を例へば賃金、身分制撤廢、退職金制度等を協議決定しているが、この大綱の取極めに應じて、各作業所は例へば人事異動、昇給、昇格等を所長の權限内において決定される。今日までかゝる中央組織を有する會社は數回に亙つて開催されているが、經營問題よりも勞働條件に關する協議が大部分を占めている。しかし集中生産の問題とか、或ひは第二會社設立を繞つての企業整備の問題等で一、二回協議會が開催されているところもある。またかゝる聯合體の協議會開催期間は一般に相當長期に亙つて行はれている。

(ロ)、中央的組織を持たざる地方工場の經營協議會の運營狀況は餘り活潑でない。そして、やゝもすると經營協議會を無視し、團體交渉一本で會社へ要求事項を提出し組合大會が會議室を取巻き、デモ行爲を以つて團體交渉をしているのもあるが、概して都會地においては、漸次このような方法が改められ勞資双方同數の交渉委員により會議が進められている。

以上二つの場合を述べたが、二二年一月以降六月までの待遇改善要求は三六件で、そのうち生産若しくはストに入つたもの二件に過ぎない。かゝる爭議發生の低調性は、經濟復興運動の影響と、勞資双方經營協議會にたいする認識と圓滑なる運營によつてもたらされた結果に他ならず、從つて發生すべき爭議も未然に防止されている狀態である。

なお最後に、一般的傾向として毎週一回乃至月二、三回經營協議會を開催している工場においては、爭議の發生が殆んどない。かゝる工場にあつては勞資双方懇談裡に賃上、問題も解決されており、生産上昇率もよい。

またこれまで爭議に入つた工場を通觀すると、經營協議會の開催も稀れであり(年二、三回位)運營狀況も活潑でない。かゝる工場にあつては、往々にして經營協議會を無視した團體交渉による方法がとられ、紛爭を起している傾向が看取される。

二　全産業に於ける經營協議會設立狀況

昭和二二年十二月末現在における全産業の勞働協約締結數二、〇三〇のうち、經營協議會の設定を見たものは一、五八八で協約締結組合數の七八%、同また二二年十二月末までに結成せられた組合數一七、二六五にたいしては僅かに九%餘に過ぎない。

これらのことは、協約締結率の低位(組合數にたいし一コ%)と共に組合内部の脆弱性を端的に表現しているものであるが、さらに協議會の規定を有していても實際の運用において、組合員のこれにたいする無關心、或ひは認識不足等によつて效果的な運用が充分行われていない組合が相當數存在する。

また産業別にみると、機械器具工業が他産業のトップを切つて首位を占め、續いて化學工業、鑛業、金屬工業、交通業の順位にあるがやはり組合意識の旺盛な部門に協議會の設定が見られる。

左表は全産業に於ける經營協議會設立狀況である。

經營協議會設立狀況（21年12月現在）

産業別	經營協議會 有	經營協議會 無
鑛業	153	34
工業	534	114
建設業	198	50
交通業	24	2
水産業	38	10
石炭業	63	11
土木業	52	44
製材業	25	15
木製品業	17	8
建築業	37	9
機械器具工業	1,141	300
化學工業	172	45
繊維工業	115	50
食料品業	20	2
印刷業	4	4
出版業	72	15
金屬工業	53	22
瓦斯電氣業	4	1
小計	1,538	449
官公廳		
自由業		
他産業		
合計		

備考
1、連合團體の設定した規約も含む
2、印刷製本業二三件は其他工業に含む

三　鉄鋼業に於ける經營協議會設立狀況

（一）　全產業と鐵鋼業との比較

第一表

項目	組合數	協約締結組合數	協議會設立數	協議會設立率		協議會被適用者數		協約被適用者數	
				組合數に對し	協約被適用者數に對し		組合員數に對し		協約被適用者數に對し
全產業	一七、二六五	二、〇三〇	一、五八八	九%	七八%	不明	—		—
鐵鋼業	一八八	八八	六九	三七	七八	一二〇、二〇七名	七一%		八五%

第二表

項目	組合員數	協約被適用者數	協議會被適用者數
全產業	四、八四九、三二九名	一、三八四、五七三名	不明
鐵鋼業	一七〇、二九五	一四〇、七六九	一二〇、二〇七

註、

(1)、全產業の數字は昭和二二年一月迄に厚生省に報告ありたるものにして二一年十二月現在

(2)、鐵鋼業は昭和二二年二月末迄に鐵經へ報告ある經營協議會設立狀況を全產業と鐵鋼業とを比較すると左表の通りである。

りたるものにして二一年十二月現在、但し協議會設立數は二二年二月末現在、（協議會設立數は一月なし二月一件に過ぎない。）

(3)、全產業の第二表協議會被適用者數は調査不明に付記入せず

右第一、第二の兩表によると、左記の傾向を察知できる。

（一）、組合數にたいする協約締結率が全產業において一二%、鐵鋼業において約四倍の四七%を占め、また協議會設立率が全產業において僅かに九%、鐵鋼業においては右同樣約四倍の三七%に當つていることは、全產業中鐵鋼業の所屬する金屬工業の協議會設立件數が全體（一、五八八件）の約一〇%（一五三件）ならびに機械器具工業が全體の三四%（五三四件）を占めている事實より首肯できる。このことは、鐵鋼業は概して全產業に比し協約締結率、ならびに協議會設立率が優位を占めていることである。

（二）、協約數にたいする協議會設立數は、全產業、鐵鋼業とも夫々七八%で、可なりの成績を收めている。しかしこのことを以て直ちに規約內容、および運用面における狀況を判斷するのは早計であるし、またこの七八%は協約數にたいするものであつて、全組合數との比較でないことをとくに考慮すべきである。

（三）、全產業における勞働組合員數および經營協議會被適用者數の割合を算出できないのが殘念である。しかし全組合員數にたいし協約數が三三%を占めている點と、第一表の結果より推論すると、組合員數にたいしては稍々低率であり、協約被適用者數にたいしては增加率を占めることが規模別協約締結狀況其の他より察知される。

（四）、鐵鋼業では勞働組合員數にたいする勞働協約被適用者數が八三%を占めている狀況に鑑み、組合員數にたいする經營協議會設立率が七一%に當つていることは當然である。また協約被適用者數にたいし八五%を占めているのは、大中規模の工場における經營協議會設立の進歩狀況を示すものである。

（二）　月別地域別設立狀況

地域的工業分布の狀態、ならびに空襲被害の觀點から勞働協約の月別地域別狀況を述べたので、經營協議會規約數のかゝる考察を省き、ごく概觀だけに留めて置く。從つて專ら各地區の經營協議會設立狀況を勞働協約締結數との比較において觀察する。

月別

二二年二月末の經營協議會規約數六九と、二一年十二月末までの勞働協約締結數八八とを比較すると、規約締結率は七八%に當つている。

これを月別にみると、協約數は、一、二月は出足が鈍く、三、四は前月に比し三倍に急增、五月は四月の三倍に激增、六、七、八の三月間は漸減、九月稍上昇、十月以降

は減少している。これにたいし規約數は、一、二月發生なく、三、四月は僅か夫々二件發生し、五月以降は略協約締結傾向と同カーブを畫いている。これら二つのものを比較して考察すると左記の傾向を觀取することができる。

(一)、協約數と規約數とを比較して、當初のテンポ緩慢さと、六月以降から協約に比し逐月協議會設定率が增加していることは、勞働協約と經營協議會規約が同時に結ばれたものでなく、協約締結後に協議會が設立されたことを表はしている。

(二)、從つて、七月、九月の協約數、規約數が夫々同數であることと、また規約數が十一月、十二月、および二二年二月に協約數より增加しているのは、當月締結をみた協約數と規約數の双方を含むことは勿論、先月までに締結をみた協約中未だ締結せざる規約が當月になつて設定されたことをも意味している。從つて、下半期の經營協議會設定率が協約に比し稍々增加の傾向にあることが窺はれる。

左記は月別の比較である。

協約數と規約數との月別比較

(昭和二二年二月末現在)

月別＼項別	勞働協約數	經營協議會設定數
二十一年一月	一	
二月	二	
三月	六	六
四月	二	二
五月	一八	一三
六月	二二	一〇
七月	九	九
八月	八	六
九月	二	一二
十月	一〇	八
十一月	三	四
十二月	一	二
二十二年二月	八八	六九

地方別

さらに地方別に双方の締結數を比較してみると左表の通りである。

この比較から二つの傾向を察知できる。

(一)、協約數が規約數より多い地區は北陸、關東、關西、九州の四區である。このことは協約締結よりも經營協議會の設立が遲れていることを示している。從つて將來規約數が協約數まで進することが看取される。

(二)、規約數が協約數より多い地區は東北、中國の二地區である。いづれもその差一件に過ぎない。東北は日本製

鐵(株)釜石製鐵所が中央協議會の他に工場協議會を八月に締結し、中國は倉山機板(株)が五月に締結後さらに十二月協約改訂の折に規約を結んだ理由による。中部は協約數と規約數は同數である。右によつて、東北、中國、中部の三區は協約數と同數だけ規約數のあることが看取される。

次表は地方別に見た比較である。

協約數と規約數との地方別比較

(昭和二二年二月末現在)

地方別	勞働協約締結數	經營協議會設立數
東北	四	五
北陸	一四	一二
關東	四〇	二八
中部	七	七
關西	一五	九
中國	四	五
九州	四	三
計	八八	六九

(三) 規模別設立狀況

六九規約數を規模別に分類すると左表の通りである。

規模別設立狀況 (昭和二二年二月現在)

規模別＼組合	組合數 實數	組合數 百分比	組合員數 實數	組合員數 百分比	一件當被適用者數
五〇人未滿	四	%	二三九	%	六〇
一〇〇人〃五〇〇人	二七(二)	六	七、三五五	〇・二	二六
五〇〇人〃一、〇〇〇人	一六(一)	三九	一二、一二一(五〇四)	六・九	九八
一、〇〇〇人〃二、五〇〇人	五	一三	四、四三五	四・一	一、〇七八
二、五〇〇人以上	一四(四)	三	一八、二九八(一、八一六)(一、四九六)	六・八	一六、七九
合計	六九(九)	一〇〇	三〇、二〇七(二八、九六八)	一〇〇	一、〇三二

(註) 本表中括弧内(中央經營協議會ニ關スル數ヲ示シ同一欄内數字ノ内數トス

右表によると、五〇〇人未滿が四五%を占め、五〇〇人以上一〇〇〇人未滿が二三%である。これによると五〇〇

人前後の工場に協議会組織を有することは協約締結率と同一である。二、五〇〇人以上が二二%で相當高率を示しているのは、協約と同様同一資本系統別聯合體として協議会を設立したものを一本として計上したためである。從つて工場毎に見た場合當然中規模工場が中心となる。設置狀況も協約と同じく大規模から中小規模工場へ移行していつた。

四　締結事項

(一)　締結事項の概要

勞働協約の未發達のわが國において、從業員による「經營參加」の具體的表はれとしての經營協議会の集出は、勞働協約の主内容が恰も經營協議会であるかの如き考へを植付けて了つた。しかして勞働組合の主なる目的は經濟的地位の向上にあるが、かゝる經濟的な問題を具體化せしめ、その任務達成のために、勞働組合が企業主と團體交涉を行ひ、勞働協約の締結に當り最も力を入れるのは、賃金、勞働時間其他諸條件に關する勞働條件一般である。しかし實情はかゝる具體的條項を明示せず、單に、勞働組合の地位に關する條項と、經營協議会設置に關する條項が勞働協約の主要部分を占めている。そして協議すべき事項については、凡て經營協議会において決定の上成文化して勞働協約とするとし、問題を殆んど全部後へ殘して經營協議会に重荷を負はせる傾向にある。また、勞資間の紛議調整事項が整備されてないのを發見する。中央勞働委員会の指針によると「紛爭ある場合には必ずこれを經營協議会に附議し解決をはかることとする」旨の條項を「爭議豫防の手段」として勵めているが、かゝる調整條項が勞働協約中に明確に規定してないために、急進的な組合は經營協議会において協議が纏らない場合は、勞働協約の不備に乘じて團體交涉と稱し、直ちに交涉委員を擧げ會社側に要求書を提示する方法が採られている。これは爭議調整條項を勞働協約に曖昧としている原因に基くものであるが一面協議会規約中にも「爭議豫防の手段」としての手續方法が適確かつ具體的に定められてない點に存している。

經營協議会の設置については勞働協約中に「經營協議会に關する規定は別に定む」と纏つてあるが、經營協議会設置は勞働協約と同時に設けられるのは稀で、協約の締結後可なりの日數を經て（遲いのは數ケ月後）締結をみている。從つて協約だけ出來て規約のない工場も相當に多い。これはとくに初期に締結をみた協約にその例を發見する。この遲れる原因は、勞資双方が法三章的な條項の勞働協約作成だけで手一ぱいであること、言ひ代れば、勞働協約に對する勞資双方の態度が、賃金設定の場合の如き熱意に然

えてないことである。從つて經營協議会規約作成の場合は勞働協約條項の不備を補充する必要に迫られるか、或ひは低調に對する見榮から出發しているのも尠くない。

鐵鋼業においては、經營協議会の規約構成、會議内容、協議事項、および決議の效力等の規定を完備したものは尠く、概して委員數、開催時期、および協議事項の三本柱内容から出來ているものが大勢である。從つて規約内容が勞働協約の條項よりも簡略になつているのも可なりある。これら締結事項の内容を、八八協約數のうち經營協議会規約數七〇件につき、構成、會議、協議事項、および決議の效力等七項目に別け詳細に亙つて分析を試みた。

(二)　締結事項の内容

(1)　構　成

數多の規約には協議会の構成要件を具備しているものは尠い。指針には概括的に、委員數、勞資双方の委員選出方法、および第三者委員加入の可否等を指示し、具體的には觸れてない。また企業經營の實際を協議会に重點を置く組合同盟の規約案（例）すらも具體的條項の明示なく、これら從から察知されることは、凡て各社が夫々の實情に應じて極めることになる。そこで、鐵鋼業における各社の構成内容を見ると、不備なものが多い。即ちこの内容を觀察すると大凡の通りである。

規約構成内容狀況

構成内容	規定あるもの	規定なきもの
(一)委員數	九三%	七%
(二)委員の選出	七三	二七
(三)委員の任期	四九	五一
(四)委員の資格	一七	八三
(五)各種專門委員の設置	六四	三六

右表によると、大部分の規約には委員數および委員の選出を纏つてあるものが多く、委員の任期については僅か二%の差異で規定なきものが多い。さらに委員の資格では絶對的に規定なきものが多く、各種專門委員会の設置は協約條項として可なり散見するが、規約に規定してあるのは右の比較において多いことが看取される。

これらのことを總括的にみると、委員數、委員の選出、および右種專門委員会の設置等は規定あるものが多く、委員の任期および資格は規定なきものが多い。このことは、前者は規約作成に當つて誰れでもが一應考へられる内容をもつているが、後者までも考慮して規約作成に當つたところでは一應構成内容を具備しており、諸々に規約作成上の苦心の跡も見られ、それだけに勞資双方協議会にたいする

熱意と真摯な態度が感得される。

(イ) 委員數

書記官長談によると、委員數について「企業者側と勞働者側の同數の委員を出し……」と說明し、また指針によると「委員數は、勞働者側を以て任意に定め得る。使用者側勞働者側を必ずしも同數にする必要はない。難しい問題になると結局一對一となつて多數決では事をきめ得ない」としている。また總同盟が二十一年十二月十四日に發表した經營協議會規約案（例）によると、「本協議會は會社及び組合双方より略同數の委員を選出し之を構成する」とし、其他多くの事例では勞資平等の立場から勞資代表を同數としている。この他に職能代表として第三者（例技術者）を加へているものもある。指針は「……協議を圓滑に運ばしめる爲めには、成るべく社長、專務取締役、工場長の如き自ら責任を以つて協議に當り得る者が出席すること」が望ましいとし、また勞働者側代表としては「……勞働者委員は組合員全員から信任を得て居り、完全な代表權をもつてゐる……」者が選ばれることを指摘し、「交通機關の如き直接公衆の日常生活に關係ある事業にあつては、公衆を代表する第三者を加へる方がよい場合が少くない……」と示唆している。

鑛鋼業においては、規定あるものは七〇件中九三%（六五件）である。このうち「勞資夫々同數」と規定するものは七四%（四八件）を占め三分二以上に當つている。また「双方の人數を明確に定めてある」ものは五八%（三八件）である。外に「定員五名」が一件、「一〇名」が一〇件ある。其他としては、最高定員二〇名から最低三名までであるが、いづれも一、二件に過ぎない。人數の定めなく、「同數若干名」とするものは一〇件である。

なお勞資双方人員不同のものが七〇件中二四%（一七件）を占め全體の略四分の一に當つている。このうち人員の規定あるものは一六%（一一件）で、大體會社側よりも組合側の人員が多い。職能代表を認めて居るものは、右のうち僅か五件に過ぎない。

またなんら委員數の規定なきものは七〇件中五件ある。

以上の分析から綜合すると、委員數は勞資双方夫々同數で五名乃至一〇名位が多數であることが看取される。現狀としてはこの定員制を採つており、代理出席を許さずとし乍ら双方委員の缺席を通告し置き、委員出席不可能の時は（病氣其他の事故）一定の制限の下に代理出席を許している。（次表一）

第一表 委員數

項目	件數
會社側組合側 各二十名	二
〃 十六名	二
〃 十五名	二
〃 十三名	一
〃 十一名	二
〃 十名	一〇
〃 八名	二
〃 七名	一
〃 六名	三
〃 五名	二
〃 三名	一
〃 各三名以上七名以下同數若干名	一〇
會社側十一名 組合側十五名	一
會社側 五名 組合側 十名	一
〃 五名 〃 七名	二
會社側 五名 職員組合側六名	一
會社側 七名 職能代表七名 勞務者側代表七名	一
工員十名とするもの	一
若干名とするもの	四
委員十四名とするもの	一
普通委員若干名 特別委員二名とするもの	一
會社側職能代表組合側各若干名	一
會社側五名分會側五名職能代表六名	一
小計	六五
規定を設けないもの	五
計	七〇

(ロ) 委員の選出

委員選出の手續を明確に規定してある規約は尠い。單に「選出」によると規定してあるものが多い。總同盟の規約案には「會社委員は取締役部課長以上より會社之を選任し、組合委員は組合長主任會計常任理事中より組合長を選任する」として、選任の具體的手續範圍を明示している。指針は「使用者を代表するものとして何人を出すかは幹部の自由である」また「勞働者側委員は組合が正規の手續に依つて自主的に之を定むべきである」とし、「使用者側からその人選に干涉することは許されない」として、勞働組合の民主的人選と、とくに使用者側からの干涉を戒しめている。

この委員の選出方法は、組合および組合員にとつて重大な關聯をもつものであり、とくに大規模工場においては、委員と背後の組合大衆との意思疎通が問題となり、ともすれば勞働ファッショ的傾向を生ずるとか、組合大衆と遊離して行過ぎの事態を生ずるとか、或ひは御用機關化するとか謂うことで、これまでの組合運動において屢々トラブルが起きている。

鑛鋼業においては、規定あるものは七〇件中七三%（五一件）である。このうち單に「選出による」と條文中に規定しあるものは四五%（二三件）で首位である。つぎに「會社側は指名とし、組合側は選出による」としたものは

二〇%（一〇件）である。其他としては、單に「指名による」としたものが一八%（九件）である。
なお委員選出の規定なきものが七〇件中二七%（一九件）を占めている。（次表二）

第二表　委員の選出

項目	件數
指名による	九
選出による	二三
會社側は指名とし組合側は選出によるもの	一〇
特定の會社幹部組合幹部について規約中に委員たることを規定するもの	六
職能代表は會社組合協議決定	二
會社側組合側双方衆任差支へなしとするもの	一
小計	五一
規定を設けないもの	一九
計	七〇

（ハ）委員の任期

規約に委員の任期を明瞭に謳つて居るのは尠い。指針もこれについては觸れてないし、また總同盟の規約案にもない。

鐵鋼業において、任期の規定あるものは、七〇件中四九%（三四件）で、規定なきものが五一%（三六件）である。規定あるもののうち、「六ケ月」とするものは六五%（二二件）で首位、「一ケ年」が二一%（七件）で次位、其他としては、「任期を定めず」とか「社長の任免による」とするものが四件である。

この委員任期の規定なきものが半分を占めていることゝ「六ケ月任期」が首位を示していることは、混沌たる社會情勢を反映した暫定的な態度が窺知される。（次表三）

第三表　委員の任期

項目	件數
一年	七
六ケ月	二二
任期を定めずとするもの	三
任期を定めず社長の任免によるとするもの	一
三ケ月	一
小計	三四
規定なきもの	三六
計	七〇

（ニ）委員の資格

規約中委員の資格を規定しあるものは殆んどなく、この規定を明確に謳つてある規約は、勞資双方が充分研究と討

議とを盡し、協議會の構成に意を用ひた工場である。
鐵鋼業において規定あるもの一七%（一二件）規定なきもの八三%（五八件）で、大部分が明確な規定を設けてない。規定あるもののうち、勤續一年（滿二五歳）以上とするもの三三%（四件）其他は一年（滿二十歳）二年、および三年以上とするものが各一件に過ぎない。また勞資双方の互選とするものは四一%（五件）である。
右によつて看取されることは、勤務年限と年齢とをもつて資格を定めていることである。このことは、組合にとつても、また使用者側にとつても必要なことで、つまりかゝる規定をもつてすれば、或る程度企業經營にたいし理解力ある委員の選出が可能となるからである。（次表四）

第四表　委員の資格

項目	件數
勤續三年以上	一
同　二年以上	一
同　一年（滿廿五歳）以上	四
同　一年（滿廿歳）以上	一
會社の指名せる社員組合員を除く委員會に於て互選す	五
小計	一二
規定なきもの	五八
計	七〇

（ホ）各種專門委員會の設置

政府の書記官長談に、「規模の大きい企業では經營協議會に例へば生産協議會と勞働協議會の二つを設けて、主として生産そのものに關係ある事柄と勞働條件に關係ある事柄とを別々に協議する方法をとつたり、危害防止委員會、能率增進委員會、配給委員會、厚生施設管理委員會等の特別委員會を設けたり、一つの職域だけで處理出來る事柄については職域協議會を設けて協議する等のことも適當であらうと思ふ」として、各種委員會の設置を奬勵している。この分科會の規定は、勞働協約條項中にも多く散見するが、總同盟の協約要綱にも「經營協議會內に勞務生産等專門委員會を設置し得るようにすること」と明示して居る。
鐵鋼業においては、協約中各種專門委員會の規定のあることは「勞働協約の部」において述べた通りであるが、協議會規約中に明示してあるものは、七〇件中六四%（四五件）を占めている。また規定なきものは三六%（二五件）である。（次表五）

第五表　各種專門委員會の設置

項目	件數
專門委員會を明示せるもの	四五
小計	四五

專門委員會設置なきもの	二五
計	七〇

(2) 會　議

會議の開催時期を決定し、招集から會議の成立に至り、議長を選擧し、議事の進行に移り、最後に議案の決議で議事終了となるのが會議經過であるが、この過程を規約に具體してあるのは極めて尠い。大部分の規約は、開催時期と議長の二本建條項であり、この條項だけで會議を進行させている。

鐵鋼業における事情は大部分右の二本建條項による會議方法を採つているが、これらのことを左表によつて觀察する。

會議内容狀況

會議内容	規定あるもの%	規定なきもの%
一、開催時期 定期會	八四	一六
臨時會	一〇〇	五七〇
二、招集	四三	四九
三、成立	五一	二九
四、議長	七一	四三
五、議決	五七	四一
六、其他	五九	

右によると、開催時期を明示したものは殆んど全部の規約にあることが察知され、また議長の規定あるものも大勢を占めている。成立規定あるものは僅か二%、議決規定あるものは一四%だけ夫々規定なきものとの差異において勝つているに過ぎない。招集の規定は大部分規定のないものが多い。

其他として「職能代表制」「機密漏洩」および「公開制」等の問題は、規定あるものが多いことは注目される。

これらのことを總約的にみると、招集規定を除く他の規定は全部規定あるものが多いが、概して開催時期と議長とを極めた二本建條項によつて會議方法が採られていることが看取される。

(イ) 開催時期

開催時期に關する規定は指針には規定してない。この規定は殆んど多くの規約に掲げてある。そして、この規定の内容を二つに分けて、定期會と臨時會としている。

總同盟規約案によると、「本協議會は會社又は組合側よりの申出により必要ありと認めたるとき隨時之を開催する」と規定し、定期的に開催することにしてない。

鐵鋼業において、定期會は月何回、年何回と決定しているが、臨時會は問題の起きた都度に開催することになつている。從つて、定期會の如くに開催時期を明瞭に設けていない。

定期會として規定あるものは七〇件中八四%（五九件）である。このうち「毎月一回」開催と規定したものは、八六%（五一件）で大部分を占めている。其他としては「年四回」が四件程度である。規定なきものは、七〇件中一六%（一一件）である。

臨時會としては、七〇件中「會社または組合より要求ありたるとき」が四〇%（二八件）で首位、「議案を示し會社または組合より申出ありたるとき」が一七%（一二件）で次位、「委員半數以上の要求ありたるとき」が一三%（九件）で、其他としては夫々の理由によつて開催することにはなつているが、取立てる程の規定ではない。臨時會開催の規定なきものは一件もない。

右によつて見ると、定期會は月一回程度のものが一番多く、また臨時會は夫々の理由によつて開催している。しかし、實際の運營面においては、協議會は組合側の發議によつて開催され、主として組合側の提案につき協議しているのが實際の大勢である。また協議會としてよりも專門委員會としての開催が非常に多く、これは毎週一回定期開催をしている工場もある。（次表一）

第一表　開催時期

項目	件數
(a)定期會	
毎月一回開催するもの	五一
〃　二回　〃	一一
隔月一回　〃	四
年四回	二
年二回	九
小計	五九
規定なきもの	二一
計	七〇
(b)臨時會（定期會の外に開催するもの）	
會社又は組合より要求ありたるとき開催す	二八
委員長必要と認めたるとき又は組合（執行委員長）の要求ありたるとき	四
委員半數以上の要求ありたるとき	九
委員必要ありと認めたるとき要求により開催す	二
委員長必要ありと認めたるとき又は委員三分の一以上の要求ありたるとき	六
委員長及副委員長特に必要ありと認めたるとき	一
必要あるとき開催とするもの	六
下級委員の請求により總會を開催する	二
議案を示し會社又は組合より申出ありたる場合に開催す	一二
計	七〇

(ロ) 招　集

会議の招集については、指針も總同盟の規約案にも明示してない。これを規定してある規約は大體において他の規約條項も整つていて勞資双方が苦心して作成した工場に散見する。

鐵鋼業においては、七〇件中規定あるもの四三%（三〇件）、規定なきもの五七%（四〇件）である。規定あるもの三〇件のうち委員長（會議々長）が招集するものが三三%（一三件）「幹事招集」が一〇%（三件）である。

其他としては幹事招集、社長招集等もあるが、何れも一、二件に過ぎない。（次表二）

第二表　招　集

項目	件數
委員長招集す	二三
幹事招集す	三
社長組合長連名にて招集	二
社長招集す	一
議案提出側より招集す	一
小計	三〇
規定を設けざるもの	四〇
計	七〇

(ハ) 成　立

会議の成立は協議會開催手續としては重要な事項であるが、指針にも總同盟案にもない。またこの規定を謳う規約は他の規定も具備しているので、結局勞資双方が真劍に協議會制度と取組んだ工場に散見することになる。

鐵鋼業では、七〇件中規定あるものが五一%（三六件）規定なきものが四九%（三四件）である。規定あるもののうち、會議の成立委員が「三分の二以上」の出席によるものとするのが五三%（一九件）で首位、「勞資双方過半數」出席とするものが僅か五件である。其他としては取立てる程のものはない。

右によると會議成立要員は三分の二以上が絶對多數を占めていることになるが、要員に滿ざる場合は現狀としては殆んどなく、代理出席により成立している。（次表三）

第三表　成　立

項目	件數
全員出席を要するもの	一
會社側委員組合側委員各三分の二以上出席	一三
各五分の三以上出席	三
各過半數出席	五
三分の二以上出席	三
各五名以上出席	一九
二分の一以上出席	一
工場長及従業員代表各三名以上とするもの	一
委員十名中七名以上出席	一
四分の三以上出席	一
小計	三六
規定なきもの	三四
計	七〇

(ニ) 議　長

議長或ひは坐長の選出方法は、勞資互選と謂うのが大勢となつている。總同盟規約案も「本協議會の議長は會社側及組合側委員中より交互に之を選出するものとす」としている。多數の例はこの規定を設けてある。またこの規定のない規約は一般に規約として不備な條項が多い。

鐵鋼業では、規定あるものが七〇件中七一%（五〇件）規定なきものが二九%（二〇件）で、規定あるものが多數占めている。規定あるもののうち、「委員の互選」によるものが五〇%（二五件）、「會社側より選出」として明記してあるものが一四%（七件）、「社長」として規定せられあるもの（五件）、「提案者側より選出」とするもの八%（四件）であるが、とくに定期會と臨時會と區別して、「定期會のときは勞資双方交替選出、臨時會のときは申込の反對側より選出」としてあるものが八%（四件）とあるのは注目されよう。其他としては採りあげる程の規定はない。

規定あるもの五〇件中、「會社側より選出」とするものが前記五件と其他のもの〃合すると、一五件（三〇%）ある。協議會開催の現狀よりみると、會社側（社長、工場長等）から運営なものが議長となつて議事の進行を司ることになつている實情である。これは、可なり急進的な關學組合ですらもこの方法を採るようになつてきたことは注目される。（次表四）

第四表　議　長

項目	件數
委員の互選により決定するもの	二五
社長として規定せられあるもの	七
常務取締役として規定せられあるもの	一
委員長は工場長又は指名者、副委員長は組合長又は指名者とす	一
使用者側上席委員とするもの	一
會社側より選出	五
提案者側より選出	四
定期會に於ては會社側組合側交替就任、臨時會に於ては申込の反對側より選出	四
其の都度會社組合の合議により	一
正副委員長は同一側より選出することを得ない	一
小計	五〇

規定なきもの	
合　計	二〇 七〇

(ホ) 議　決

會議の決議方法は、全會一致、過半數の同意等によるものが多いが、これについて指針は協議會は單なる懇談會ではなく、從つて協議事項に關し双方隔意なく意見を述べあつて諒解を成立せしめる事を使命とするから、「決議も實際には滿場一致に依つて行はるゝを通例とすべく、假りに規約上決議方法として多數決制を採用する旨を規定して置いても結局用を爲さないであろう」とし、さらに「當事者双方の意見が對立的に分れる樣な重要事項になると出席委員如何に拘らず結局一對一の結果となり協議會の手では解決しないのが事物の性質上當然である」と說明している。從つて假りに決議方法として多數決制をとるとか、職能代表を入れて勞働者側の人員を多數にしても、結局は用をなさないのではないかと謂うことになる。從つてかゝる場合の對策として、指針は「豫め第三者の仲裁乃至調停に附する旨の、條項を設けて置けばよい」としている。總同盟の規約案によると、「本委員會の議事は協議解決すべきものであるから表決をしない」として、表決をさけ、飽くまで協議會の運用に重點を置いている。

鐵鋼業では、七〇件中規定あるもの五七%（四〇件）規定なきもの四三%（三〇件）である。規定あるもののうち「全會一致」は四三%（一七件）、「過半數以上の同意を要す」とするもの二五%（一〇件）、「各過半數の同意を要す」は一三%（五件）、「双方の同意を要す」は一〇%（四件）である。其他としては特記すべきものはない。

最後に、議決せざる場合の現狀は、色々な方法が採られている。例へば地方と中央、工場と會社、支社と本社と關う上下關係がある場合には夫々の手續を經て保留事項を上部に移して更に討議するとか、社長や議長に一任するとか、或ひは調停または仲裁するとかの方法を採つている。概して票決によつて協議事項〻決裁して行く方法は餘り見當らない。終始懇談裡に協議事項が決定され、不調の場合には次回へ保留となり、凡ての方法を盡した後において全面的決裂へと進行して行くのが現狀である。（次表五）

第五表　議　決

項　目	件數
全會一致	一七
出席委員の四分の三以上の同意を要す	一
各過半數の同意を要す	五
過半數以上の同意を要す	一〇
双方の同意を要す	四
十名中七名以上の同意を要す	一

委員長は表決に加らず	
會面によることを要するもの	
小　計	一一 四〇
規定を設けざるもの	三〇
合　計	七〇

(ヘ) 其の他

其の他の事項として特記すべきものは、「議案に關係ある者を出席せしめ意見を聽取する」所謂職能代表の出席を認むるものが、三九件中五九%（二三件）「委員は協議事項に付機密を漏洩してはならない」とするもの二一%（八件）「公開とするもの」が一八%（七件）「諮問機關たることを明示したもの」二%（一件）である。規定なきもの四一%（三一件）である。（次表六）

第六表　其の他

項　目	件數
委員は協議事項に付機密を漏洩してはならない	八
公開とするもの	七
議案に關係ある者を出席せしめ意見を聽取するとするもの	二三
諮問機關たることを明示せるもの	一
小　計	三九

規定なきもの	
合　計	三一 七〇

(3) 協議事項

協議會において協議すべき事項は賃金、勞働時間等の勞働條件に關する事項、福利厚生、人事、經理、生産計畫等企業經營の全般に及び、この具體的範圍は勞資間の實力關係によつて決定されている。卽ち、協議會の協議事項を制限するか否か或ひは協議會から勞働條件に關する問題を除外するか否かによつて、協議會が骨拔となり、單なる意思疏通機關に終つているか、或ひは企業經營の全般に亘つて協議することによつて勞資最高の民主的協議決定機關となつている。

鐵鋼業では生産計畫、技術の向上、勞働條件、福利厚生、職制の改廢および會社運營の大綱等に關する事項が協議事項として採りあげられている。これらを總括的に七項目に分けさらに協議事項として規定あるものと、なきものとに分けて考察すると左記の結論を得る。

協議內容狀況

協議內容	規定あるもの%	規定なきもの%
一、生　産	九三	十七
二、能　率	九三	七

三、労働條件	九八
四、福利厚生	九九
五、機構職制	四四
六、經理	七四
七、其他	四三

右表によると、規約中に生産、能率、労働條件、および福利厚生等が殆んど全部規定されている。經理關係も案外に多い。機構職制は規定なきものとの差異が僅か十二%で尠くなつている。

これらのことを通觀すると、鐵鋼關係の規約中に載つてある協議事項は案外整つていることが看取される。しかしこれらの項目をさらに分析して見ると、全部が全部整つているとは謂ひ得ない内容を含んでいる。

(イ) 生産

協議事項として、大部分の規約には生産關係を掲げてある。これについて、指針も書記官長談も「生産計畫及びこれを實行するために必要な作業計畫に關係ある事項」と明示している。また總同盟規約案にも「技術の向上能率增進生産計畫生産施設の復舊等生産事項」と規定し、また協約要綱（案）にも本事項を載つてある。

鐵鋼業では、七〇件中規定あるもの九三%（六五件）規定なきもの七%（五件）で大部分の規約には載つてある。

項目	件數
生産に關する事項	一五
生産計畫に關する事項	二九
生産增强方策に關する事項	一二
生産上の隘路打開に關する事項	五
生産計畫の實施に關する事項	一
生産實績の檢討及對策に關する事項	二
生産方法の變更に關する事項	一
小計	六五
規定なきもの	五
合計	七〇

規定あるもののうち「生産計畫に關する事項」として載つてあるものは四五%（二九件）で首位、次は「生産に關する事項」としてあるもの二三%（一五件）、「生産增强方策に關する事項」は一九%（一二件）其他としては「生産の隘路打開に關する事項」八%（五件）の他、一、二件に過ぎない。（次表一）

第一表 生産

(ロ) 能率

生産事項と關聯して能率關係もまた規約に定めあるもの が多い。書記官長談にも「作業研究、技能改善その他勞働

能率の向上に關係ある事柄」と規定し、また指針にも總同盟規約にもある。

鐵鋼業では七〇件中規定あるもの九三%（六五件）、規定なきもの七%（五件）であることは生産關係と同樣である。規定あるもののうち、「技術向上」に關する事項としては三二%（二一件）で首位、次に「能率」に關する事項として規定あるものは二九%（一九件）、「工程管理」に關するものは一四%（九件）「經營（作業條件）合理化」に關するものが、八%（五件）で其他一件に過ぎない。（次表二）

第二表 能率

項目	件數
能率に關する事項	一九
工程管理に關する事項	九
技術向上に關する事項	二一
經營（作業條件）合理化に關する事項	五
設備の變革改善に關する事項	一
組合員の創意工夫等能率增進案の積極的活用に關する事項	一
小計	六五
規定なきもの	五
合計	七〇

(ハ) 勞働條件

勞働關係は勞働者の基本的事項なので、本項に關する項目は規約中首位を占めている。そして内容としては、凡ての關係事項を網羅してある。しかし危險防止、作業環境の整備および勞働衛生等保健安全事項に關れたものは至つて尠い。そして直接勞働者の利害と關係ある事項に關れたものが大勢を占めている。この點、書記官長談の内容は一層勞働關係の全般に關れて居る。即ち「勞働配置その他作業條件の合理化」「危險防止その他作業環境の整備」「勞働時間、賃金の支拂方法及び決定基準その他勞働條件の調正化」「勞働衛生、勞働能率の向上と勞働强度の調整その他勞働力の保全」等に關係ある事柄について規定してある。また總同盟規約案には「俸給賃銀及諸給與等勞働條件其他待遇上の事項」「採用解雇昇用轉任賞罰等人事事項」と規定し、前記書記官長談に比べると、内容も具體化されしかも直接「身分」と「生活」に響く利害關係事項を端的に表現している。保健安全事項は他の事項と共に福利厚生關係へ收めてある。

鐵鋼業では、一規約中に數多の勞働關係事項があるため、七〇規約中に一三三條項もある。この規定あるものは全體の九八%（一三三件）、規定なきもの僅かに二%（三件）に過ぎない。そして規定あるもののうち、「勞働條件」に關する事項を載つてあるものは三一%（四一件）で首位

次は、「人事」が二〇%（二六件）、「採用解雇異動」と「賞罰」が夫々九%（一二件）に過ぎない。また「勞働時間、休日休暇」と「就業條件服務規律」が夫々七%（九件）、「勞務管理」「勞務配置」が夫々四%（五件）である。其他「昇格」は四件「賞與」「昇給」等は各三件に過ぎない。

右によつても見られる通り直接利害關係の事項も多いが、具體的に明示したものは案外尠く、單に勞働條件と抽象的表現を用ひている條項の多いのが目立つ。（次表三）

第三表　勞働條件

項目	件數
勞働條件に關する事項	四一
就業條件服務規律に關する事項	九
勞務管理に關する事項	五
勞務配置に關する事項	一
勞働能率向上に關する事項	九
勞働時間休日休暇に關する事項	一
勤怠狀況に關する事項	二
勤勞に關する事項	三
生活安定に關する事項	三
昇給に關する事項	二
賞與に關する事項	三
昇格に關する事項	四
人事に關する事項	二六
採用、解雇、異動に關する事項	一二
賞罰に關する事項	一二
小計	一二
規定なきもの	一三
合計	一五

（二）福利厚生

凡ての組合が福利厚生に關係している。組合が經營參加面を具體的に採りあげ、第一に着手し、實行運營に入つたのは福利厚生關係である。これは勞働者の生活問題に繋りが深く、かつ從來から或る程度運營をまかされてきた關係もあるので、この面への參加が他の部門に比し容易に出來る所爲でもある。

書記官長談には關係事項全般に亙り明示してある。即ち「食糧その他の配給物資の制當基準及び配給方法」「從業者住宅、醫療施設その他の厚生施設の整備改善」「厚生基金制度その他厚生制度の設置運用」等に關係ある事柄を擧ひ、また總同盟規約案によると「共濟事業物資配給其他厚生防止、衛生施設、娛樂施設、教育等厚生福利事項」と謳つてある。產別會議協約基準案には、組合が夫々會社と協議の上運營すると規定してある。

機鋼業では、單に抽象的に「福利厚生に關する事項」と

規定してあるものが多く。「厚生基金制度の設置運用」とか「保養施設」等を特記したものはない。七〇規約中にかなり多くの關係事項を網羅しているので八六條項にのぼり全體（八七件）の九九%に當つている。規定なきものは僅か一件に過ぎない。この規定あるもののうち、「福利厚生」と規定あるものは五三%（四六件）で二分の一以上を占め、「食糧其他厚生物資の獲得配分」は一五%（一三件）「保健安全」が一四%（一二件）「教育」が七%（五件）「共濟扶助」が五%（四件）「住宅宿舍」および「醫療」關係が夫々三%（三件）となつている。

右によると、具體的に福利厚生內容を規定せず、抽象的に揚げたものが首位を示しているが、次に「食糧其他厚生物資の獲得配分」の規定があるのは、書記官長談および總同盟規約案內容と共に注目されよう。（次表四）

第四表　福利厚生

項目	件數
福利厚生に關する事項	四六
食糧其他厚生物資の獲得配分	一三
保健安全に關する事項	一二
共濟、扶助に關する事項	四
住宅、宿舍に關する事項	三
醫療に關する事項	三
教育（教養）に關する事項	五
小計	八六
規定なきもの	一
合計	八七

（ホ）機構職制

會社機構の變更、職制、諸規定の改廢等の規定は比較的尠い。總同盟規約には「就則從業規則其の他諸制度の改廢運營に關する事項」「會社運營方針並に內容等の變更に付き從業員に影響ある重要事項」と規定して勞資双方協議することになつている。產別會議協約基準案によると、會社は工場閉鎖、長期休業、名儀變更、その他會社資產の一切を組合の承認なくして他へ讓渡、轉用することは出來ないとし、また、諸規則の變更、制定については組合と協議の上行うことを定めてある。指針ならびに書記官長談には明示してない。

機鋼業では、七〇件中規定あるもの四四%（三一件）規定なきもの五六%（三九件）である。規定あるもののうち、「機構」關係が二二%（七件）で其他は一、二件に過ぎない。（次表五）

第五表　機構職制

項目	件数
職制改廃に関する事項	一九
機構に関する事項	七
身分職分の制度変更に関する事項	二
工場、事業場の変更生産品目の重大なる変更に関する事項	一
労働協約の改廃、経営協議会規約の改廃に関する事項	二
小計	三二
規定なきもの	三九
合計	七〇

（ハ）経理

企業経営への参加は組合の内部事情もあつて、労働者の意向の反映に強弱のあるのは免れない。全面的に参加し、企業経営を左右する程の積極性ある組合は尠く、例へば経理関係なら一應経営状況を知つて置きたいと謂う程度で、必要ある場合に会社から説明を聴く程度に止めているのが大勢である。書記官長談も「企業者は協議会に對して企業の全般的な計畫や経理状況を報告して人事の一般方針等も相談して、労働者側の正しい希望は之をできるだけ企業経営の各方面にとり入れて行くべきである」として、人事、経理については会社側から協議会に報告する丈けに止めている。

また指針には「会社の経理内容を常時成るべく詳細に報告して、労働者に理解せしめて置くことは労働関係を円滑ならしめ紛争を予防するのに役立つことゝ思ふ」として、経理内容の報告の必要性を紛争予防の立前から謳つている。

機械鋼業では、七〇件中規定あるもの七四%（五二件）規定なきもの二六%（一八件）である。規定あるもの内うち「会社運営」の大綱に関する事項は五二%（二七件）「会社の経理」（予算決算資金運用利益金処分等）が二三%（一二件）「営業方針」に関する事項が一九%（一〇件）其他一、二件に過ぎない。

統計上機械鋼業では経営に関する事項が比較的多いが、労働者の具體的な積極性は察知されない。（次表六）

第六表　経理

項目	件数
会社運営の大綱に関する事項	二七
会社の経理（予算、決算資金運用、利益金処分等）に関する事項	二二
営業方針に関する事項	一〇
購買方針に関する事項	二
発注に関する事項	二
小計	五二
規定なきもの	一八
合計	七〇

（ト）其の他

機械鋼業において其の他として特記すべきものは「企業の民主化と生活向上を図るもの」が、規定あるもの内うち（三十件）五〇%（一五件）を占めている。また「資材」に関するものが二〇%（六件）「従業員査問」事項が一〇%（三件）其他「紛議防止」「輸送」「作業環境」等が夫々二件に過ぎない。規定なきものは五七%（四〇件）である。

第七表　其の他

項目	件数
紛議防止に関する事項	二
従業員査問に関する事項	三
企業の民主化と生活向上を図るとするもの	一五
資材に関する事項	六
輸送に関する事項	二
作業環境に関する事項	二
小計	三〇
規定なきもの	四〇
合計	七〇

（4）決議の效力

労働協約中に決議事項は労資双方誠意を以て実行するとか、協議成立したる事項は必要に應じ成文化して労働協約とするとか、或ひは決議を労資双方が承認したるときにのみ效力を生ずるとかの事項を最多く散見する。しかしかゝる規定を協議会規約にも謳つてあるのは尠ない。

機械鋼業では、色々な條項を散見するが、意とするところは、決議事項の誠実かつ圓滑なる実行を確約する精神的表現に過ぎないことが察知される。そこでこれらの事項を規約に規定しあるものと規定なきものとに分けて考察すると左記の通りになる。

決議の效力狀況

決議の效力	規定あるもの%	規定なきもの%
一、決定事項の即時実施	三四	六六
二、決定事項の確認後実施	二六	七四

右によると、規約中に規定なきものが多い。このことは労働協約の條項に決つていることに基因する。

（イ）決定事項の即時実施

協議会において協議決定したる事項を実施する方法として、即時実施するのと、さらに労資双方夫々の確認を得て実施するものとある。いづれも協約條項として、或ひは協

議會規約條項として決めている外、概して協約條項として規定してあるものが多い。

機鋼業では、協議決定した事項を即時實施するもの〻規定は、七〇件中三四%（二四件）、規定なきもの六六%（四六件）である。規定あるもの〻うち「双方誠意を以て其の實現に努力す」と「双方責任を以て實行す」と規定するものは夫々三三%（八件）である。また「會社の業務組織を通じて双方共誠意を以て履行に當る」と規定するものは一七%（四件）其の他「全員に公示して實施す」とか「會社は社則に拘束されず實施す」等が一、二件ある。

右によると即時實施に當つては双方がとくに「誠意」とか「責任」とかを明示し確約を契つている。この條項は協約條項として毎月二、三件表はれ九月頃まで續いている。（次表一）

第一表　決定事項の即時實施

項目	件數
協議決定した事項は會社の業務組織を通じて双方共誠意を以て履行に當る	四
全員に公示して實施す	二
双方誠意を以て其の實現に努力す	八
勞働條件待遇決定に就ては即時實施し、人事方針に關しては趣旨の實現を圖る	一

（ロ）　決定事項の確認後實施

協議會において協議決定したる事項を更に會社及組合の承認を經て……と規定しある協約ならびに協議會規約を散見する。

機鋼業では七〇件中かゝる規定のあるものが二六%（一八件）規定なきもの七四%（五二件）である。即ち大部分の規約にはかゝる規定が鮮い。規定あるもの〻うち「會社組合双方承認したる時は必要に應じ成文化して勞働協約とす」と謳つてあるものは二八%（五件）「社長の承認を得たる後双方誠意を以て實施す」と「事柄により工場長の名に於て實施す又は中央協議會へ提案す」と規定したものは夫々一七%（三件）其他特記すべきものとしては「會社組合双方の承認により效力を生じ實施の責に任ず」とか「會社は社長の承認を得て實施し組合は組合規約により處理す」とが夫々一一%（二件）である。

實際問題として、會社代表は會社の意志を代表し、組合代表は組合の總意を代表し、夫々その決定權を有する者が

双方責任を以て實行す		
會社は社則に拘束されず實施す		
小計	一	八
規定なきもの	二四	四六
合計	七〇	

協議會に出席している。その意味で勞資間の最終決定機關である協議會で決定せる事項は勞資共これを遵守し、若し決定せざれば爭議行爲に入るか第三者の調停または仲裁に附するかの方法が採られる。かゝる意味から協議會の決定事項を再確認することは協議會の重要性を否認するものとして規定しないものが多い。（次表二）

第二表　決定事項の確認後實施

項目	件數
協議決定した事項は社長の承認を得たる後双方誠意を以て實施す	三
會社、組合双方の承認により效力を生じ實施の責に任ず	二
會社は社長の承認を得て實施し、組合は組合規約により處理す	二
協議決定した事項は組合の承認したるものは會社組合間の決定事項として會社實施し組合は之に協力す	一
會社、組合双方承認したる時は必要に應じ成文化して勞働協約とす	五
社長の承認を得て實施するも對外事情にて實施出來ぬ場合は再度協議に附す	一
事柄により工場長の名に於て實施し又は中央協議會へ提案す	三
直ちに實施するも事決權のない事項に就ては株主總會、取締役會、組合大會又は中央委員會の承認を條件として協議決定す	一
小計	一八
規定なきもの	五二
合計	七〇

五　經營協議會に關する内閣書記官長談

二一年六月十三日、政府は「社會秩序保持聲明」と共に經營協議會に關する内閣書記官長談を發表したが、これは謂ゆる生產管理の否定に代るべき政府の積極的な態度として各方面に與へた影響は大きく、經營協議會の在り方を示すものとして勞資双方から注目された。

經營協議會の組織内容

林書記官長談

現在なにより必要なことは、企業者側と勞働者側との民主的な協力によつて生產を增すことである。政府はこのために企業ごとに經營協議會の組織、内容などについては、政府としては中央勞働委員會等の團體が企業の實情に應じ

た適當な案を作成して發表され、それらの案を參考として、各企業の特殊性を加味して實際に役立つ立派な協議會が設けられることを希望するものであるが、極めて大筋の點について政府の考へを述べてみたい。

經營協議會は企業者側と勞働者側の同數の委員をもつて組織し、大體次のやうな事柄を協議し、協議會で決定したことについては企業者側も勞働者側も十分に責任をもつて之を實行することにしたい。

(1) 生産計畫及びこれを實行するために必要な作業計畫に關係ある事柄

(2) 作業研究、技能改善その他勞働能率の向上に關係ある事柄

(3) 勞働配置その他作業條件の合理化に關係ある事柄

(4) 危險防止その他の作業環境の整備に關係ある事柄

(5) 勞働時間、賃金の支拂方法及び決定基準その他勞働條件の適正化に關係ある事柄

(6) 勞働衛生、勞働能率の向上と勞働强度の調整その他勞働力の保全に關係ある事柄

(7) 食堂その他の配給物資の斡旋基準及び配給方法に關係ある事柄

(8) 從業者住宅、醫療施設その他厚生施設の整備改善に關係ある事柄

(9) 厚生基金制度その他厚生制度の設置運用に關係ある事柄

なほ規模の大きい企業では經營協議會に例へば生産協議會と勞務協議會の二つを設けて、主として生産そのものに關係ある事柄と勞働條件に關係ある事柄と別々に協議する方法をとつたり、危害防止委員會、能率增進委員會、配給委員會、厚生施設管理委員會等の特別委員會を設けたり、一つの職域だけで處理出來る事柄については職域協議會を設けて協議する等のことも適當であらうと思ふ。要はどこまでも實情に應じた彈力性のある協議會とすることである。

又企業者は協議會に對して企業の全般的な計畫や運營狀況を報告說明して人事の一般方針等も相談して、勞働者側の正しい希望は之をできるだけ企業經營の各方面にとり入れて行くべきである。政府としては、企業者側も勞働者側もお互に對手の立場を十分に尊重し理解し經營協議會を立派に活用し生産を增すために一段と努力して下さることを切に希望する次第である。

六　經營協議會指針

經營協議會はその附置せらるべき各事業の特殊性に應じ勞働協約を以て適宜にその內容を決定するを妥當とし、一律的の規律を決定し强ひて之に連攜せしめようとすると反つてとかくの無理を生じて制度本來の機能を十分に發揮し得ないこととなり易い。然し、現に設立されてある經營協議會の實情及び協議會設立をめぐつて各方面に行はれてゐる交涉紛爭等の狀況から考へると、此際協議會の設置に關して特に考慮を要すべき諸點につき理論的の解說を與へて關係者一般が此の問題を考へる爲の參考資料を提出することは、一面無用の論議を避けることに役立つと同時に、經營協議會をしてその本來の機能を十分發揮せしめることに資するところが少くないと思ふ。

尙指針は現在行はれつゝある勞働協約並に經營協議會の現狀を基礎としたものであるが將來勞働協約の運用並に勞働組合の質的向上に伴ひ經營協議會の機能、取扱ふべき事項の範圍も漸次進展すべきものと思ふ。又以下の解說は主として普通の株式會社を基準として與へられてゐるが、國有鐵道の如き非營利事業についても一面それぞれ事業の特殊性に十分注意を拂ひながら略同理を類推して事を考へることが出來ると思ふ。

經營協議會の本質

經營協議會は產業民主化の精神に基き勞働者をして事業の經營に參畫せしめる爲の使用者と勞働組合との協約に依つて設けられる常設の協議機關である。單なる懇談會若は諮問機關と異り、使用者を代表する委員と勞働者を代表する委員とが平等の立場に立つて協議するのであつて、その結果決定された事項に付ては當事者双方共その實現を圖るべき義務を負ふ。しかし協議會設置の故を以て事業部の

經營全體を統括指揮する權限と職責とには何等の變化がある譯ではなく、唯從來は幹部が專權的に決定實施し得た事項を特に協議會に附議した上その決定に從つて實施せねばならぬ義務を負うこととなるだけのことである。尙株式會社に於ける勞働者經營參加の方式として、勞働者に株式を與へて株主總會に參加せしめ又は勞働組合の推薦する者を重役に加へる等の方法も考へられるけれども、此等は經營協議會とは全く別物である。經營協議會は飽くまでも會社幹部と勞働組合との併立を前提としつゝ勞働者に經營參加を認める制度である。

經營協議會の設置

經營協議會は使用者と勞働組合との勞働協約に依つて設置される。從つて勞働協約に依らず、使用者が勞働者の經營參加を許す爲めに一方的に設けた機關は經營協議會ではない。

經營協議會の構成

經營協議會は勞働協約の定むるところに從ひ使用者を代表するもの及び勞働者を代表するものを以て構成される。

(イ)、委員數は勞働協約を以て任意に定め得る。使用者側勞働者側を必ずしも同數にする必要はない。並かしい問題になると結局一對一となつて多數決では事をきめ得ないことになること後記の通だからである。

(ロ)、使用者を代表するものとして何人を出すかは幹部の自由であるが、協議を円滑に運ばしめる爲には、成るべく社長、專務取締役、工場長の如き自ら責任を以て協議に當り得る者が出席することが望ましい。さもないと、折角協議會で決めたこともあとから重役會で否定されて、反つて組合との間に紛擾を起し易いからである。

(ハ)、勞働者側委員は組合が正規の手續に依つて自主的に之を定むべきであつて、使用者側からその人選に干渉することは許されない。尙勞働者側委員は組合員全員から信任を得て居り、完全な代表權限をもつてゐることが必要であつて、出來れば彼等が協議會に於て同意したことはその儘組合從つて組合員全員を拘束するようであつて欲しい。

(ニ)、第三者を委員に加ふるや否やは勞働協約を以て任意に定め得るが、例へば交通機關の如き直接公衆の日常生活に關係ある事業にあつては、公衆を代表する第三者を加へる方がよい場合が少くないと思ふ。

經營協議會の權限

協議會の權限、即ち勞働者に許される經營參加の程度は各事業の特殊性に從ひ協約を以て適宜之を定むべきである。事業の性質又は當該組合の實力に依り條理上自ら一定の限界があるべきであるが、現行法上その限界を定めた强行法規は存在しない。從來の實例に依ると、

(イ)、協議事項として最も普通なるは勞働時間、賃金の支拂方法及び法定基準其の他勞働條件の適正化に關係ある事項、勞働衞生、勞働能率の向上と勞働强度の調整其の他勞働力の保全に關係ある事項、勞働者の厚生施設、物資配給に關する事項、生產計畫及びこれを實行する爲に必要な作業計畫に關係ある事項等主として直接勞働者の利害と關係ある事項であるが、協議會の本質上權限を此等に限定せねばならない法的根據は存在しない。

(ロ)、勞働者の雇入解雇その他人事に關する基準、機制等に關する事項を協議事項とするの外、具體的の人事を協議事項としてゐる例が少くないけれども、具體的の人事を協議會にかけると反つて色々の弊害を生じ易い。これは寧ろ組合の諒解を得るなり抗議の餘地を與へる程度のことを勞働協約中に定めて置く程度にして置く方がよいと思ふ。

(ハ)、利益配當、重役その他會社幹部の人事を協議事項に加へることはそれ自身違法ではないけれども、それには會社の定款にその趣旨の規定を設けて問題の發生を豫防する用意が必要であつて、さもないと折角かゝる事項を協議會で決定しても法律上株主總會を拘束し得ない爲め問題を後に殘す處がある。

(ニ)、紛爭ある場合必ず之を協議會に附議してその解決を圖ることとし、その上でなければ當事者双方爭議行爲を行はない旨の條項を設けることは豫防の手段として望ましい。

會以上の外協議事項とは別に、會社の經理內容を常時成るべく詳細に報告して勞働者に理解せしめて置くことは勞働關係を圓滿ならしめ紛爭を豫防するのに役立つこと少くないと思ふ。

經營協議會の性格

經營協議會は單なる懇談會ではない。協議事項に關し使用者側及び勞働組合側の双方から隔意なく意見を述べ合つて協解を成立せしめる事をその使命とする。從つて、

(イ)、決議も實際には滿場一致に依つて行はるゝを通例とすべく、假りに規約上決議方法として多數決制を採用する旨を規定して置いても結局用を爲さないであらう。當事者双方の意見が對立的に分れる樣な重要事項になると出席委員の員數如何に拘らず結局は一對一の結果となり協議會の手では解決し得ないのが事物の性質上當然である。

(ロ)、從つてかゝる場合に對する對策としては、勉め第三者の仲裁乃至調停に附する旨の、條項を設けて置けばよい譯である。

(ハ)、決議の效力は勞働協約と同一の效力あるものと解すべきであり、當事者双方共誠意を以て之が實現に力むべき義務を負ふものと考へうるべきである。從つて決議事項を例へば會社としては株主總會の決議を要すべき事項なるときは遲滯なく之を附議する旨を要する。而して此の場合株主總會の承認なきときは決議を以て法律上會社を拘束し得ざること勿論であるが、實際には協議に參加した會社側代表者の努力に依り株主總會も實情を考慮して自ら善處するに依つて事が圓滿に解決せらるべきことが期待される。

尙も決議にかゝる法的拘束力をもたせなければ會社の定款中に勉めその趣旨を規定すれば良い譯であつて、法律上全く解決の道がない譯ではない。

七　日本勞働組合總同盟の經營協議會規約案（例）

左記は二一年十二月十四日に發表された總同盟の經營協議會規約案である。各社における實例の範圍を一步も出てないもので、特記すべき規定もないが、第三條の委員選出範圍が稍々具體的に明示されているのが注目されよう。

總同盟の經營協議會規約案（例）

（昭和二一、一二、一四）

第一條　協議會は○○會社經營協議會といふ

第二條　本協議會は○○株式會社と日本勞働組合との間に締結した勞働協約に基づいて業務の發展を圖り生產及び技術の向上と從業員の福祉增進のため諮詢の事項を協議解決することを目的とする

第三條　本協議會は會社及び組合双方より略同數の委員を選出し之を構成する

會社委員は取締役部課長以上より會社之を選任し組合委

員は組合長主事會計常任理事中より組合長之を選任する

第四條　本協議會は會社側又は組合側よりの申出により必要ありと認めたるとき臨時之を開催する

第五條　本協議會の議長は會社及組合側委員中より交互に之を選出するものとする

第六條　本委員會の議事は協議解決すべきものであるから表決をしない

第七條　本協議會の協議事項は左記の通りとする

一、俸給賃銀及諸給與等勞働條件其他待遇上の事項

二、採用解雇並用轉任賞罰等人事事項

三、共濟事業物資配給災害防止、衞生施設、娯樂施設、教育等厚生關利事項

四、技術の向上能率前進生産計畫生産施設の復舊等生産事項

五、社則從業規則其の他諸制度の改廢運營に關する事項

六、會社經營方針並に內容等の變更に付き從業員に影響ある重要事項

七、其の他委員會に於て必要と認めた事項

第八條　協議事項は委員會の少くとも七日以前に會社側組合側双方互に交換提示する

但し緊急の場合は此の限りでない

第九條　本協議會に於て必要と認めた場合は關係者の出席を求める事が出來る。

第十條　本協議會に於て必要あるときは專門委員會を設くることが出來る

第十一條　本委員會の圓滑な運營を期するため會社及組合委員中より幹事若干名を擧げ常時事務の處理、委員會の準備連絡を行ふものとする

第十二條　本委員會に準じ本社及各工場毎に協議解決し得る事項に付ては夫々生産委員會を設置する事が出來る

第十三條　本規約の改廢變更は本協議會に於て參議決定するものとする

經營協議會月別地區別設定狀況

（昭和十二年二月末現在）

地域別	北海		東北		北陸		關東		中部	
月別	件數	被適用者數	件數	被適用者數	件數	被適用者數	件數	被適用者數	件數	被適用者數
一一年三月			一	二四六	二	八七三（一）	六	二、一四〇（三〇一）	二	一、七九九
四月			一	一、五七五			（一）	五〇四（五〇四）	一	六、二三八
五月										
六月			二	六七六（一）	三	六、五四六（二）四		二七、〇〇〇（一六、〇〇八四）		
七月					（一）	（四、五二二）	三	一六六（一〇五）	一	一、八〇四
八月			一	四、〇六九	二	七〇七（二九五）（一）				
九月							二	九三九		
十月					三（一）	八五四（二一四）	六	二、一五三（一）	一	五、一五一（五）
十一月							三	一、六二七		
十二月									一	一、四九六（一）
一二年二月										二三八
合計	五	六、五六六（一二）（三）	一三、七八一（二一四）（五）	三六、三一八（一六、九九五）（一）	七	一六、六二六（六、六四七）				

作業	被適用者數		被適用者數		被適用者數		被適用者數		作業	被適用者數		被適用者數		被適用者數		被適用者數		作業
種別	件數	實數	件數	實數	件數	實數	百分比	一件當適用者	種別	件數	實數	件數	實數	件數	實數	百分比	一件當適用者	
二	九、五九〇		一	五〇五					二	三	(一)					%		
					(一)	二八六												
						(二八六)												
二	三、四七二		一	一、七九二					一	一〇	(一〇)	一	(一)					
				九四八														
三	八、一五一				二	二二、七六四			一	九	(一)	一	(一)					
二	一、七五七								一	八	(一)	一	(一)					
九	一九、二八八		五	四、五六八	(一三)	二三、〇五〇 (一八六)			一六	一〇〇	(一二〇)	一〇	(一二〇)	七五〇 (五〇四)		〇・六	三七五	
				五〇五														
				八一八														
									一三	一九	(一三)	一	(一)	一一、二二五 (三〇二)		九・	八六三	
									一四	一〇	(一〇)	一	(一)	二四、五〇八 (八九二)		二九・	三、四五一	
									一二	九	(一一)	一	(一)	八、〇四一 (四〇〇)		七・	八九三	
									一七	一〇	(一二)	一	(一)	三八、一二一九 (五)		三一・三	三、一八五	
									一一	八	(一)	一	(一)	四、一三八 (二一四)		四・	五三〇	
									六	四	(一)	一	(一)	三、一九五 (一四九六)		三・	七九九	
									三	二				六四三		〇・五	三二二	
									一二	一				八一八		〇・六	八一八	
																	五九三	

北海道支部

日本製鐵株式會社輪西製鐵所

勞働協約書

第一條　輪西製鐵所（以下甲と稱す）と輪西製鐵所職員組合（以下乙と稱す）及輪西製鐵勞働組合（以下丙と稱す）は勞働組合法第十九條に基き日本製鐵株式會社と日本製鐵勞働組合聯合會との間に締結せられたる勞働協約（以下基本勞働協約と稱す）第六條に依り本協約を締結す

第二條　甲の從業員は乙又は丙の組合員たることを要件とす

但し第四條の勞務委員會に於て認めたる場合は此の限に非らず

第三條　勞働條件、休暇、雇入、解雇、工場安全、敎育其の他諸般に關する事項に付ては甲、乙、丙協議の上之を定むるものとす

前項の協議決定後開として甲乙丙三者間に勞務委員會を設置す

勞務委員會の決定にして特に重要なる事項に付ては乙又は丙の承認を要件となすことを得

勞務委員會の構成、運用其の他に關しては甲乙丙協議の上別に之を定む

第四條　甲の運營經過に關する重要なる事項に就ては甲乙丙協議を要するものとし其の機關として經營協議會を設置す

經營協議會の構成、運用其の他に關しては甲乙丙協議の上別に之を定む

第五條　甲は乙及丙の組合業務を承認するものとし組合業務に從事する組合員の處遇に關しては勞務委員會に於て之を定むるものとす

第六條　團體交涉に依り新に締結せられ又は勞務委員會に於て協議決定せられたる特遇其の他に關する事項は之を成文化し勞働協約となすものとす

第七條　本協約の有效期間は基本勞働協約の有效期間に依るものとす

第八條　本協約を確認する爲協約書四通を作成し甲乙丙各一通を保管し一通は行政官廳に提出するものとす

昭和二十一年七月八日

日本製鐵株式會社輪西製鐵所
甲代表者　所　長　香　春　三　樹　夫

輪西製鐵所職員組合
乙代表者　中央委員長　大　柿　誠

輪西製鐵勞働組合
丙代表者　組　合　長　江　藤　國　雄

勞務委員會委員選

第一條　輪西製鐵所（以下甲と稱す）と輪西製鐵所職員組合（以下乙と稱す）及輪西製鐵勞働組合（以下丙と稱す）との間に締結せる勞働協約書第三條に基く勞務委員會（以下委員會と稱す）の構成及運用に付ては本規程の定むる處に依る

第二條　委員會は甲、乙、丙より各七名委員を選出し之を組織す但し甲と乙又は甲と丙のみに關する事項に付ては甲と乙又は丙の委員のみを以て協議することを得
委員已むを得ざる事由に依り出席すること能はざるときは代理者を出席せしむることを得
特定の事項の協議に關し必要あるときは甲乙丙（第一項但書の場合は甲乙又は甲丙）協議の上臨時委員を出席せしむることを得但し臨時委員は表決の數に加はらず

第三條　委員會に議長を置き甲側委員中より之を選出す
議長は會議を主掌し議事を整理す

第四條　委員會に幹事三名を置き甲乙丙各委員中より各一名を選出す
委員會に書記若干名を置き委員會に於て之を選任す
幹事は委員會の庶務を掌り書記は議事錄其の他關係資料の作成に從事す

第五條　委員會に於て必要ありと認めたるときは小委員會又は專門委員會を設置することを得
小委員及專門委員會の構成等は其の都度委員會に於て之を定む

第六條　委員會は左の事項に付協議決定するものとす
一　事業上の理由に基く乙又は丙の組合員の解雇
二　給與支給率の變更及給與記賦方法
三　勞働時間、休假及休日の變更
四　雇入及解雇の條件及手續に關する件
五　賞罰に關する規定及賞罰運用方法
六　食糧の確保配給計畫
七　工場安全施設の計畫
八　保健衛生施設の計畫
九　敎育計畫
十　勞働協約書第二條但書の認定
十一　勞働協約書第五條の組合員の處遇
十二　前各號の外甲乙又丙に於て委員會に附議するを必要と認める事項

第七條　委員會は每月一回之を開催す但し甲乙又は丙の請求ありたるときは臨時開催することを得、委員會は議長之を招集す

第八條　委員會の協議事項は委員會開催一週間前迄に請求者側幹事より他の各幹事に之を通知するを要す但し緊急の場合は此の限に在らず

第九條　委員會の議決は全會一致に依る

第十條　委員會の經費は甲之を負擔す

附　則

本規程は昭和二十一年七月八日より之を施行す

右規程を確認す

日本製鐵株式會社輪西製鐵所
甲代表者　所　長　香　春　三　樹　次
輪西製鐵所職員組合
乙代表者　中央委員長　大　柿　諒
輪西製鐵勞働組合
丙代表者　組　合　長　江　藤　國　雄

懇談協議會規程

第一條　輪西製鐵所（以下甲と稱す）と輪西製鐵所職員組合（以下乙と稱す）及輪西製鐵勞働組合（以下丙と稱す）との間に締結せる勞働協約書第四條に基く懇談協議會（以下協議會と稱す）の構成及運用に付ては本規程の定むる所に依る

第二條　協議會は左の事項に付懇め協議するものとす
一、生產計畫及作業方針（生產設備の縮少、擴張、變更及重要なる財產處分竝勞務配置計畫を含む）に關する事項
二　豫算及決算に關する事項
三　業務分掌規程及事務細則制定改廢に關する事項
四　其の他所懇營の基本方策に關する事項

第三條　協議會に於ては甲は乙及丙に對し會計整理狀況に付報告するものとす

第四條　協議會に於ては甲は乙及丙の提示せる會計懇營の質疑に對し說明をなすものとす

第五條　協議會は甲、乙丙各々より選任せられたる各十二名の協議員を以て之を組織す
特定の事項の協議に關し必要あるときは前項の規定に拘らず甲、乙丙協議の上臨時協議員を出席せしむることを得
協議員已むを得ざる事由に依り協議會に出席すること能はざるときは代理者を出席せしむることを得

第六條　協議會は所長之を招集主掌す
協議會は原則として每月一回之を開催す但し甲、乙又は丙の請求ありたるときは臨時之を開催することを得

第七條　協議會に幹事三名を置き甲、乙、丙各委員中より各一名を選出す

第八條　幹事は協議會の庶務を掌り書記は議事錄其の他關係資料の作成に從事す

第九條　協議會の協議事項は協議會開催一週間前迄に相手方に之を通知するを要す但し緊急已むを得ざる場合は此の限に在らず

第十條　協議會の經費は甲之を負擔す

附　則

本規程は昭和二十一年七月八日より之を施行す

右規程を確認す

日本製鐵株式會社輪西製鐵所

甲代表者　所　長　青　木　二　郎　夫
　　職員組合
乙代表者　中央委員長　大　橋　　誠
　　製鋼労働組合
丙代表者　組合長　江　藤　圓　雄

大同金属株式会社

労働協約書

大同金属株式会社（以下会社と呼ぶ）と大同金属株式会社従業員組合（以下組合と呼ぶ）は産業と労働の社会的、国家的意義と使命に従い労働組合法に基き互に信義を以て次の様な契約を結ぶ

第一條　会社は組合及び工場（支店以下同じ）別に設けられた組合支部を認め其の団体交渉権を確認する

第二條　会社は会社の内部に於て組合以外に組合と同一の目的を有する他の団体を一切認めない

第三條　会社及び組合は日本国の産業を再建する為に各々其の事業の発展に寄与する様に努力し協力する

第四條　組合は会社に対して組合員に関する責任を負ふ

第五條　会社の従業員は組合員に限り組合員は会社の従業員である事を必要とする従つて組合で除名したるものは会社が之を引続いて雇傭しない

労働組合法乃至は組合の申合せに依つて組合員となる事の出来ない従業員の範囲及氏名は組合より会社へ通知する

第六條　会社は従業員と其の扶養家族の生活を保障すべく努力し常に適正な労働条件を維持する事を図り共れに依つて従業員の経済的、社会的、文化的な地位を向上せしめる事に努力し組合は労働秩序の維持、生産能率の増進に努力する

第七條　会社は次の事項に就いては予め組合と協議の上制定改廃する

イ　業務規定（内、取締役会及び常務取締役に関する項目は之を除く）及び之に附随した諸規定

ロ　就業及賃銀に関する規定

ハ　給与に関する規定

ニ　教育、福利、厚生に関する規定

ホ　其の他従業員の生活に重要な関係のある規定

第六條　会社は次の事項に付いては予め組合と協議の上行ふ

イ　従業員（会社役員以外を謂ふ以下同じ）の採入解雇

ロ　従業員の登用又は職務の変更

ハ　従業員に対する表彰及懲戒

ニ　従業員に対する給与の増減

ホ　従業員に対する超過労働並に休日労働の指令

ヘ　教育、福利、厚生施設の運営及其の管理、

其の他従業員の生活に重要な関係あること

第九條　会社は組合の充実強化に努力し且組合の社内外に於ける行動の自由を認めると共に組合の役員及び組合より特定の業務を為すことを委任又は指示された組合員の組合に必要なる業務に従事する事を認める

第十條　会社は従業員の会社経営に対する参加を認めて経営協議会を設置する。経営協議会の組織運営権限に就いては別に経営協議会規則を以て規定する

第十一條　会社は前項経営協議会（以下会社経営協議会と呼ぶ）に準じて工場（若しくは支店以下同じ）経営協議会を設置して其の工場固有の事項を協議決定せしめる

第十二條　経営協議会に於て決定した事項の内協議会で其の必要を認めたときは之を成文化して労働協約書とする事が出来る

第十三條　会社組合間に於て紛争を生じ而も当事者間で協定が成立しないときは当事者双方の合意する第三者又は当事者の一方より労働組合法に基いて労働委員会に提訴して裁決、調停、仲裁に附する事が出来る

第十四條　工場組合支部間に於て前條記載の紛争を生じたるときは第三者等に提訴せず速かに工場最高責任者は経過書を作成し会社経営協議会に提出する

第十五條　会社及組合は其の相手方に対し無警告で工場閉鎖、罷業、解散、同盟罷業其の他の争議行為はしない

第十六條　此の協約の有効期間は協約を結んだ日から満六ケ月とする但し其の期間満了一ケ月以前に会社又は組合の何れか一方から其の相手方に対して別段の通知をしないときは更に六ケ月を延長する

第十七條　此の協約は当事者の合意でなければ有効期間中に改正或ひは廃棄しない

第十八條　此の協約書は六通作成し会社及組合に於て各々一通宛保管し四通は行政官庁に提出する

右協約す

昭和二十二年一月二十三日

大同金属株式会社
取締役社長　坂　下　忠　雄

大同金属株式会社従業員組合
中央執行委員長　佐々木　信　一

経営協議会規則

第一條　この協議会は大同金属株式会社経営協議会（以下協議会と呼ぶ）と呼ぶ

第二條　この協議会は会社と従業員間の意志の疎通を図り会社の民主的な運営によつて事業の興隆と従業員の福祉を増進することに努めるを目的とする

第三條　第二條の目的を遂行する為めに次の事柄に付いて協議し決定する

（イ）労働協約の締結に関係ある事柄

（ロ）賞罰並に人事行政に関係ある事柄

（八）勞働條件並に給與に關係ある事柄
（二）生產技術並に設備に關係ある事柄
（ホ）教育、福利、厚生に關係ある事柄
（ヘ）其の他從業員の生活に重要な關係のある事柄
尙の事柄に付いては會社より說明を求め協議する
事業の計畫の企畫及方針に關係ある事柄

第四條　この協議會は會長一名及協議員十四名で組織する
會長は會社の取締役、社長若しくは其の指定した役員、
協議員は會社の役員及工場長、支店長、課長の內より會
社が指定したもの七名並に組合で選出した組合員代表七
名で構成し其の名簿を交換し置く
若し協議員事故あるときは代理協議員を出席させる事が
出來る代理協議員は協議員に準じて各々五名を選出し其
の名簿を交換し置く

第五條　協議員の任期は六ケ月とする但し再任を妨げない
協議員に缺員を生じたるときは補缺を選任する事が出來
る
補缺により選出した協議員の任期は前任者の殘任期間と
する
協議員は任期中でも改正することが出來る

第六條　この協議會は會長の必要と認めたるとき及會社側
又は組合側協議員の內一方の總意に依る要求あつたとき
隨時會長が之を招集する
會長は協議事項を協議會開催十日前に會社側及組合側双

方に提示しなければならない
會長に事故のあるときは會長の指名した役員が之を代行
する

第七條　この協議會の議事の蒐集、連絡、議事錄作成等の
事務は本社總務課長が之に當る

第八條　この協議會は協議員全員の出席がなければ成立し
ない
會長を議長とし（會長事故あるときは會長の指名したる
役員）議事の決定は協議員の三分の二以上の同意を必要
とする
但し議長は議決に加はらない

第九條　協議員及び代理協議員に事故ある場合は出席協議
員又は代理協議員に議決權の行使を委任することが出來
る
但し委任されたる協議員又は代理協議員は協議會開催前
に委任狀を當協議會に提出しなければならない

第十條　この協議會は必要に應じて專門委員會を設置する
ことが出來る。專門委員會に關しては別に專門委員會規
則で規定する

第十一條　この協議會に前以て會長に通知して會社と組合
双方同意の陪席者を出席させることが出來る陪席者は議
長が承認したとき發言することが出來る

第十二條　この協議會で決議した事項は直に其れを履行す
る

第十三條　この協議會は公開制であつて協議事項に付いて
は協議會より適當な方法で發表する
但し協議會の總意に依つて秘密會議としたときは此の必
要がない。秘密會議の經過內容を漏洩した協議員は退社
させる

第十四條　この協議會は會社又は組合に對して必要な資料
の作成報告を求めることが出來る。この要求は正當な理
由がなくては拒むことが出來ない

第十五條　この規則の改廢はこの協議會で協議の上行ふ

第十六條　この規則は締結の日より之を施行する

專門委員會規則

第一條　この委員會は經營協議會の委託と要請に依つて各々專門的な立場で研究審議し諮問に應ずる

第二條　この委員會の委員長及委員は經營協議會が選任する

第三條　この委員會は經營協議會の統制下に置かれる

第四條　この委員會の會議は數決しない

第五條　この委員會の委員長は研究審議の內容を經營協議會に報告する

北海電氣興業株式會社日高工場

勞働協約書

北海電氣興業株式會社（以下會社と稱す）は北海電氣興業株式會社日高工場勞働組合（以下組合と稱す）を承認し團體交涉權を認め左の協約をなす

一、會社及組合は日本產業再建の爲相互に其立場に於て事業の發展に寄與すべく努力し且協力する

二、會社は雇傭の時は組合員であることを條件として採用し別に定める就業規則の規定に依る場合及組合員除名せられ若くは脫退したる時は會社は組合と協議をす

三、會社は組合員が公職に付く事は會社業務に支障ない限り之を認める

四、會社は誠意を以て組合員の生活の安定並に勞働條件の維持改善經濟的社會的地位の向上に留意し組合は誠意を以て勞働秩序の維持作業能率の增進に留意す

五、前項の目的達成の爲會社代表、組合代表を以て構成する北海電氣興業株式會社日高工場經營協議會を設置し左の事項に關し參與協議決定する（協議會の機關及運營に付いては別に之を定める）

1、生產計畫及實行に關する事項
2、技術研究並に設備改善補修に關する事項
3、勞働力の確保配置並勞務管理に關する事項

4、組合員の團結勞働條件並勞務管理に關する事項
5、敎育竝厚生に關する事項
6、會社の經濟狀態、事業計畫に關する事項
六、關利厚生施設に付いては會社は組合と協議の上共管理遂行に當る
七、會社の正當と認める組合幹部の組合活動を特別勤務と認める
八、會社、組合は共一方が本協約に違約したる場合は夫々共責に任ず
九、本協約の有效期限は締結の日より滿壹ケ年とす期限滿了後双方異議なき場合は更に壹ケ年繼續す
但し期間中と雖も情勢の變化により改定の必要を認めたる時は双方協議の上決定する
右協約を證したる爲本書貳通を作成し各自壹通を所持す
但し昭和廿壹年八月廿六日締結の勞働協約書は失效する

昭和二十二年四月八日

北海電氣興業株式會社
代表取締役　手塚　信吉

北海電氣興業株式會社日高工場勞働組合
組合長　高際仁三郎

日高工場經營協議會規約

第一章　總　則

第一條　本協議會は北海電氣興業株式會社日高工場經營協議會と稱す
第二條　本協議會は日高工場及幌滿川發電所の經營竝業務遂行に從業員を參與せしめ以て會社業務の公正企業の健全なる發展と從業員の經濟的社會的地位の向上を圖るを目的とす
第三條　本協議會は左記事項に付き協議す
1、生產計畫實行に關する事項
2、技術研究並設備改善增修に關する事項
3、勞働力の確保配置並勞務管理に關する事項
4、從業員の服務勞働條件並人事に關する事項
5、敎育竝厚生に關する事項
6、會社の經濟狀態事業計畫に關する事項

第二章　組織及會議

第四條　經營協議會は第三條の事項に付き協議機關とす
第五條　本協議會の構成左の如し
一、經營協議會
二、專門委員會
第六條　經營協議會の構成員は會社側協議員三名、勞働組合側協議員三名、但し組合側協議委員は組合長副組合長之に當り發電所より一名を加ふ
第七條　專門委員會は勞營協議會の諮問機關とし生產、賃金、厚生の三つを置き左の如く構成する
但し專門委員會に協議委員は參加することを得

一、生產委員會　組合側は組合の選出する者一〇名以內
二、賃金委員會　五名以內
三、厚生委員會　五名以內
四、發電所專門委員會　四名以內
第八條　本協議會は出席議員より共都度議長に提出し議長は議事の進行を圖るものとす
第九條　本協議會は協議委員三分の二以上出席したるとき成立し提出議案に付き協議し出席委員の全員一致を以て議決す
第十條　本協議會は臨時專門委員を參加せしむることを得
但し專門委員は議決權なし
第十一條　本會協議委員及專門委員の任期は壹ケ年とし重任を妨げず
但し退任者ある場合は前任者の任期による
第十二條　會社側及組合側は夫々協議員中より常任幹事一名を定め協議會の事に當らしむ
第十三條　議案は協議會開催二日前迄に常任幹事に提出するものとす
第十四條　協議會の協議事項は議事錄に記錄し出席協議委員署名捺印するものとす
第十五條　協議會は毎月十五日壹回開催す（都合により變更することあり）
第十六條　本協議會に於て協議したる事項は（本社決裁を要するものは決裁を受け）社內に發表掲示す
會社從業員は責任を以て之を實行する義務を有す
第十七條　本協議會の規約の改訂變更は双方協議の上行ふものとす

第三章　附　則

第十八條　本協議會は昭和二十二年四月十五日より實施す

中山機械株式會社

勞働協約書

昭和二十一年六月二十日中山機械株式會社と中山機械株式會社從業員組合とは勞働組合法に則り左記勞働協約を締結す
一、會社代表と組合代表よりなる經營協議會を設置し經營に參加せしむること
一、從業員の雇入、解雇、人事移動及賞罰の設定改廢は關者協議の上行ふこと
一、賃金給與及就業勤務に關する一切の規程及制度の設定改廢は關者協議の上決定すること
一、從業員の生活擁護のため見返り物資の生產と共の斡旋を設置すること
一、會社全員を以て組織する厚生會の運營は關者協議の上行ひ會社は全面的に支援すること
一、組合役員にして組合業務に專念することあるも之を認

むること

一、職員、工員の差別待遇は兩者協議の上漸時撤廢すること

一、非民主的にして事業運營に非協力的人物の退陣を承認し之が具體策は兩者協議の上行ふこと

一、右各項目に必要なる細目事項は別に兩者協議の上之を決定す

一、本協約の效力は協約締結の日より發生す

一、本協約の有效期間は昭和二十一年六月二十日より向ふ一ケ年間とし期限滿了前、協約者双方に於て之が改訂の意志表示なきときは自動的に一ケ年宛繼續するものとす

右協約書貳通を作成し協約者署名捺印の上双方にて各壹通を分有す

昭和二十一年六月二十日

中山機械株式會社

取締役社長　中山　五平

中山機械株式會社從業員組合

委員長　安達　義雄

勞働協約書（改訂）

昭和二十二年六月二十日中山機械株式會社と（以下會社と云ふ）中山機械株式會社從業員組合（以下組合と云ふ）とは勞働組合法に依り兩者間に左の勞働協約を結ぶ

第一條　會社は自主的で健全なこの組合のみを認め一切の交渉を行ふ（但し所屬團體に於て團體協約締結の場合には之に準據する）

第二條　事業經營の民主化を圖る爲兩者代表で經營協議會を設け經營に關する事項を協議する

第三條　經營協議會には會社は組合の必要とする資料を提供し又は必要に應じて帳簿書類等を閱覽させる

第四條　會社は組合の規約綱領並に勞働法規に基く正當なる行動の自由を認めること

第五條　從業員の雇入・解雇・人事移動及賃銀の設定改廢は兩者協議の上行ふ

第六條　勞働條件に關することは兩者協議の上行ふ

第七條　組合員が組合業務に專念することあるも之を認め差別待遇はしない

第八條　非民主的で事業運營に非協力な人を退社させる

第九條　兩者に於て名儀其の他呼稱に變更のあつた場合でも本協約の效力は變らない

第十條　會社全員で組織する厚生會の運營は兩者協議の上行ひ會社は全面的に支援する

第十一條　右各項目に必要な細目事項は別に兩者協議の上之を定め本協約と同等の效力を持つ

第十二條　本協約の有效期間は昭和二十二年六月二十日より向ふ一ケ年とする但し必要に應じて兩者協議の上變更出來る。期間滿了一ケ月前迄に協約者双方が之を改訂する意志表示がないときは自動的に一ケ年宛繼續する

右協約書參通を作成し協約者署名捺印の上双方にて各壹通を分有し他の壹通は行政官廳に提出する

中山機械株式會社

取締役社長　中山　五平

中山機械株式會社從業員組合

委員長　安達　義雄

經營協議會、會則

第一項　名稱

本經營協議會は中山機械株式會社經營協議會と稱す

第二項　目的

本經營協議會（以下協議會と稱す）は中山機械株式會社（以下會社と稱す）と中山機械株式會社從業員組合（以下組合と稱す）との意志疏通を圖り會社の民主的經營體制を確立し生産の增强と從業員の福利增進を圖るを以て目的とす

第三項　構成

本協議會の構成は左の通りとし協議機關とす

會長一名、副會長二名、委員若干名、書記二名

會長は取締役社長之に當り本協議會を代表し協議會の運營に關する全般を統理す

副會長の一名は組合委員長、一名は會長の指定せる會社役員之に當り會長を補佐し會長事故あるときは之を代理す。組合側委員は組合役員會に於て任免す

委員は會長を除く會社及組合代表七名を以て之に充つ

書記は會社及組合にて各一名を推擧し會長之を委嘱し議事を記錄す

兩者の連絡のため双方にて委員中より連絡係りを選任す

第四項　事業

本協議會は目的達成のため左の事項につき協議す

イ　生産に關する事項

ロ　資材　〃

ハ　營業　〃

ニ　經理　〃

ホ　福利厚生　〃

ヘ　其の他生産增强上の阻路打開に關する事項

第五項　會議

一、本協議會は毎月二回（三日及十五日當日休日なるときは翌日とす）開催し双方委員の半數以上の請求ありたるときは隨時開催するものとす

二、協議會の運營は議長制とし議長は會長之に當り會長事故ありたる場合は會長の指名せる副會長之を代行す

議長は委員を掌握し議事の進行裁決の責に任じ代表に與らざるものとす

三、會議は委員の三分の二以上の出席に依り成立し議事は過半數の同意に依り決定す

四、協議會の議題は遲くも三日前に通告す但し急を要する議は此の限りに非ず

五、議長必要ありと認むるときは委員過半數の同意を經て委員に非ざるものをして會議に出席し意見を述べしむることを得

六、協議會に於て必要ありと認めたる場合は事業の區分に應じ專門委員會を設くること

七、協議會の議決事項は社長及組合の承認の下に效力を發生し相互に責任を以て實施すること

第六項　附　則

本會則の改廃は協議の上協議會に依り會社及組合の承認を經るに非ざれば之をなすことを得ず

本會則は昭和二十一年七月四日より之を實施す

内鑵一ノ技術・設備・根據
三クロム
八クロム（ステンレス鋼專門製作
八―八
耐熱耐酸機械材料・各種棒鋼鋼板・各種建築材料
各種鍛鋼品・厨房器具・美術裝飾品・洋食器等
其他アラユル種類ノ御相談ニ應ジマス

日本ステンレス株式會社

本社（兼營業部）　新潟縣直江津町八六一　電話直江津一七　日本橋三二九一
營業部　東京都中央區日本橋江戸橋一ノ一一五
大阪出張所　大阪市北區堂島中一ノ二九
直江津工場　新潟縣直江津町古城　電話直江津三九三
松本工場　松本市出川町　電話松本四六〇
高岡工場　高岡市向野町　電話高岡二〇

設立年月日　昭和拾年壹月拾六日
資本金　參阡貳百五拾萬圓（全額拂込濟）
株數　六拾五萬株
製造品目　鋼塊、鋼片、鋼材、鋼管、丸鋼

日本特殊鋼管株式會社

本社　東京都台東區淺草橋三六（田原町ビル）　電話淺草四一、三四四一番
砂町製鋼所　東京都江東區南砂町九ノ二四七〇番地　電話大森六、〇七三・七、八二三番
戸田鋼管製造所　埼玉縣北足立郡戸田町字上戸田　電話戸田二、二七・二、二三二・三、四七〇・三、四七一

日本特殊鋼株式會社

專務取締役社長　波塲三郎

本社及工場
東京都大田區大森一丁目六四七五番地
電話　大森（06）一〇一―六

東北支部

日本鐵鋼株式會社釜石製鐵所

勞務委員會協定

第一條　日本鐵鋼株式會社釜石製鐵所（以下甲と稱す）と日本鐵鋼株式會社釜石鑛業所勞働組合（以下乙と稱す）は日本鐵鋼株式會社と日本鐵鋼勞働組合聯合會との間に締結せる勞働協約書（以下基本協約書と稱す）第六條の規定に基き本規程の定むる所により釜石製鐵所勞務委員會（以下委員會と稱す）を置く

第二條　委員會は委員長一名、委員二六名及幹事二名を以て之を組織す

委員長は所長之に當る

委員は特定者として甲乙各同數とす

幹事は甲及乙側委員より各一名を選出す

第三條　委員長は委員會の議長となり會議を主宰す

委員長事故あるときは委員の互選に依り其の都度議長を定む

委員は副委員長に從事す

幹事は庶務を處理す

第四條　特殊の事項の協議に關し必要あるときは甲乙協議の上關係者を出席せしめ資料の提出又は說明を爲さしむることを得

第五條　委員會の議事を記錄する爲書記二名を置き委員會に於て之を選任す

第六條　本規程に定むる委員會の出席者は所用の有たることを要す

第七條　委員會は左の事項に付協議決定するものとす
但し各作業所（本社及事務所を含む）又は日本鐵鋼勞働組合聯合會の各加盟組合に共通なる事項の決定に付ては此の限に在らず

一、勤勞給與其の他勞働條件の要綱に關する事項
二、雇傭、解雇の要綱に關する事項
三、表彰及賞罰に關する事項
四、福利厚生施設に關する事項
五、工場安全並に健康の保持增進に關する事項
六、教育の基本方針に關する事項
七、基本協約書第三條但し書の認定（基本協約書第四條第二項に規定する勞務委員會に於て甲と乙との間に於て協議するを適當と認めたるものに限る）
八、其の他重要に關する事項

第八條　委員會必要ありと認めたるときは專門委員會を設け特殊の事項を處理し又は審議せしむることを得
專門委員會の結成運營等は委員會に於て之を決定す

第九條　委員會は甲又は乙の請求に依り臨時開催す
委員會は委員長之を招集す

第十條　委員會は甲及乙側委員各過半數出席するに非らざれば議事を開くことを得ず

第十一條　委員會の協議事項は委員會開催一週間前迄に相手側幹事に豫め之を提出するを要す
但し緊急の場合に於ては此の限りに在らず

第十二條　委員會の議事は甲及乙側委員各同數を以て行ひ多數決に依る
但し委員長は表決の數に加らず
委員事故ある場合は豫め相手側に連絡の上代理者を出席せしめ其の表議權を委任することを得

第十三條　委員會に於て協議成立したる事項中双方共其の要ありと認めたるものは成文化し勞働協約と爲すものとす

第十四條　委員會の經費は甲之を負擔す

附　則

本規程は昭和二十一年八月三日より之を施行す

右規程確認す

昭和二十一年八月三日

日本製鐵株式會社釜石製鐵所
甲代表者　所　長伊藤隆吉
日本製鐵株式會社釜石製鐵所勞働組合
乙代表者　組合長齊藤誠

勞働協議會規程

第一條　日本製鐵株式會社釜石製鐵所（以下甲といふ）と日本製鐵株式會社釜石製鐵所勞働組合（以下乙といふ）は日本製鐵株式會社と日本製鐵勞働組合聯合會との間に締結した勞働協約書（以下基本協約書といふ）第七條の規定に基いてこの規程の定めるところにより、釜石製鐵所經營協議會（以下協議會といふ）を置く。

第二條　協議會では左の事項について豫め協議するものとする。

一、重要な生産竝びに作業計畫の策定に關する事項
二、重要な生産設備の擴張新設及び縮小廢止に關する事項。
三、重要な豫算決算其の他の經理に關する事項。
四、生産竝びに作業能率向上に關する事項。
五、其の他所務運營の基本に關する事項。

第三條　協議會では、甲は乙に對して、作業及び經理の狀況について報告するものとする。

第四條　協議會では甲は乙の提示する所務運營上の質疑に對し、說明するものとする。

第五條　協議會は、甲及び乙から選出された各十六名の協議員で、これを組織する。
前項の協議員は、これを特定させなければならない。

第六條　協議會に、庶務を處理するため、幹事二名を置き甲及び乙側委員から各一名を選出する。
協議會に議事を記錄するため、書記二名を置き、協議會、

これを選任する。

第七條　特殊の事項の協議に關して必要があるときは、甲乙協議の上で臨時協議員を出席させることができる。

第八條　協議員に事故ある場合は、豫め相手側に連絡の上代理者を出席させることができる。

第九條　協議會の出席者は所內の者でなければならない。

第十條　協議會は、四半期毎に開催する。但し必要があるときは、甲又は乙の請求によつて、臨時にこれを開催する。

協議會は、所長が招集し、主宰する。
所長に事故があるときは、所長の指命する甲側協議員がその職務を代理する。

第十一條　協議會は、甲及び乙側協議員の各過半數の出席がなければ、議事を開くことができない。

第十二條　協議會の議案は協議會開催一週間前までに、相手側幹事に通報しなければならない。但し緊急の場合はこの限りではない。

第十三條　協議會の經費は、甲がこれを負擔する。

第十四條　この規程は基本協約書が改訂された場合においても甲乙兩者に別段の異議がないときは、その趣旨に抵觸せぬ範圍において有效とする。

附　則

昭和二十一年八月三日から施行した經營協議會規程は、廢止する。

この規程は昭和二十一年十二月十日から施行する。

右の規程を確認する

昭和二十一年十二月十日

日本製鐵株式會社釜石製鐵所
甲代表者　所　長伊藤隆吉
日本製鐵株式會社釜石製鐵所勞働組合
乙代表者　組合長齊藤誠

勞務委員會規程（改訂）

第一條　日本製鐵株式會社釜石製鐵所（以下甲といふ）と日本製鐵株式會社釜石製鐵所勞働組合（以下乙といふ）は日本製鐵株式會社と日本製鐵勞働組合聯合會との間に締結した勞働協約書（以下基本協約書といふ）第七條の規程に基いて、この規程に定めるところにより、釜石製鐵所勞務委員會（以下委員會といふ）を設く。

第二條　委員會は、左の事項について協議決定する。但し各作業所（本社及び事務所を含む）又は日本製鐵勞働組合聯合會の加盟各組合に共通な事項若くは所長權限外事項についての決定については、この限りではない。

一、基本協約書第四條第一項に規程する事項
二、基本協約書第二條但書の規定。

第三條　委員會は委員長一名、委員三十二名で、これを組織する。
委員長は、所長がこれに當る。

委員は、特定者として、甲乙各同数とする。
第四條　委員長は委員會の議長となつて會議を主宰する。委員長に事故があるときは、委員の互選によつて、その都度議長を定める。
委員は、調査審議に從事する。
第五條　委員會の庶務を處理するため、幹事二名を置き、甲及び乙側委員から各一名を選出する。
委員會の庶務を記錄するため、書記二名を置き、委員會でこれを選任する。
第六條　特殊の事項の協議に關して、必要があるときは、甲乙協議の上で關係者を出席させ、資料の提出又は說明をさせることができる
第七條　委員會の出席者は所內の者でなければならない。
第八條　委員會は、必要があると認めたときは、專門委員會を設け、特殊の事項を處理し、又は審議させることができる。專門委員會の構成、運營等は委員會で、これを決定する。
第九條　委員會は甲又は乙の請求によつて隨時これを開催する。
委員會は、委員長が招集する。
第十條　委員會は、甲及び乙側委員の各過半數の出席がなければ議事を開くことができない。
前項の場合、同一議題について日を改めて再招集しても同一側委員の定足數が不足の場合は、議事を開き、第十二條第一項の規定に拘はらず、當該出席委員の多數決で議決することが出來る。
第十一條　委員會の協議事項は、委員會開催一週間前までに、相手側幹事に提出しなければならない。但し、緊急の場合はこの限りではない。
第十二條　委員會の議決は、甲及び乙側委員各同數を以て行ひ、多數決による。但し委員長は表決の數に加はらない。委員事故ある場合は、豫め相手側に連絡の上、代理者を出席させ、その表決權を委任することができる。
第十三條　委員會において、協議成立した事項中、双方が必要と認めたものは、成文化して勞働協約とする。
第十四條　委員會の經費は、甲がこれを負擔する。
第十五條　この規程は、基本協約書が改訂された場合においても、甲乙兩者に別段の異議がないときは、その趣旨に抵觸せぬ範圍において有效とする。

附　則

昭和二十一年八月三日から施行した勞務委員會規程は廢止するこの規程は昭和二十一年十二月十日から施行する。
右の規程を確認する。

昭和二十一年十二月十日

日本製鐵株式會社釜石製鐵所
甲代表者　所　長　伊藤陸吉
日本製鐵株式會社釜石製鐵所勞働組合
乙代表者　組　合　長　齊藤誠

日本電興株式會社

今回日本電興株式會社と本組合との間に勞資調整趣旨に從ひ長い間懸案たりし勞働協約を正式に五月十六日調印せられたるにつき全文左の通り示達す

勞働協約書

日本電興株式會社を甲とし同從業員組合を乙とし右甲乙兩者間に於て勞資調整、勞働條件並に經營等に關し左記の通り協約す

記

一、甲は乙の團體協約權を確認すること
二、從業員の雇傭、解雇、轉任及賞罰等人事に關する一切の事項に付甲は乙の同意を得ること
甲は組合員以外の者を從業員として使用し得ざるものとす、但し勞働組合法第二條に依る甲の利益を代表すと認めらるべき從業員は此の限りにあらず
三、甲は乙の經營參加を認め經營協議會を設置すべきこと
經營協議會は別紙規程に據り之を經營す
四、本協約の有效期間は之を本契約締結の日より滿壹ケ年とす
但し右期間滿了の際當事者の執れよりも本協約を解除するの意志表示をなさざるときは本協約は更に次の壹ケ年間引續き其の效力を有するものとす
意志表示ありたる場合は新なる協約締結に至るまで本協約を適用す
爾後此の例に依る
事態の推移に依り特に必要と認めたる場合右協約事項の內容に付甲乙兩者合議の上之を變更することあるべし
右甲乙兩者間の協約を確認する爲本協約書參部を作成し壹部は之を地方長官に提出し甲乙兩者に於て各壹部を保管するものとす

昭和二十一年五月十六日

日本電興株式會社
右甲代表　取締役社長　林　㐂
日本電興株式會社從業員組合
右乙代表　組　合　長　宗像　進

經營協議會規則

第一條　本會は日本電興株式會社經營協議會と稱す
第二條　本會は勞資協調の趣旨に從ひ會社企業の經營に關する事項に付協議し以て日本電興株式會社（以下單に會社と稱す）と日本電興從業員組合との意志の疏通を圖り會社の民主的經營體制の確立及會社業務の發展と從業員の幸福增進とに關する事項を協議するを以て目的とす
第三條　本會は山形縣西置賜郡小岡町日本電興株式會社小國製造所內に置くものとす
第四條　本會は會社及組合側より選出したる左記委員を以

工組織す
（イ）會社側委員　社長、重役並に協約書第二條に該當する者
（ロ）組合側委員　組合長並に職能代表
第五條　委員の任期は一ケ年とし毎年四月一日より翌年三月三十一日に至る期間とす
第六條　定例會議は毎月一回之を開催す
臨時會議は會社又は組合に於て之を必要と認めたる時隨時之を相手方に提示し之を定例會議及臨時會議の期日は會社及組合合議に依り之を決定す
會議の運行は座長制に依る、座長の選定は其の都度會社、組合の合意に依り之を決定す
第七條　會議は會社及組合の委員夫々半數以上出席したるとき成立し提出議案するものとす
但し委員及其の代理者の名簿は豫め相互に交換し置くものとす
第八條　會議に於て協議すべき事項左の如し
一、會社の組織に關する事項
二、從業員の人事に關する事項
三、從業員の勞働條件に關する事項
四、從業員の福利厚生に關する事項
五、從業員の給與に關する事項
六、製造販賣に關する事項
七、資材に關する事項
八、設備に關する事項
九、會社經理に關する事項（工場の成績に關し毎月定期的に經營協議會に於て其の概略を口頭を以て說明す）
一〇、其他勞務管理及經營に關する事項
第九條　本會に於て決定したる事項は會社及組合双方誠意を以て之を遵守し其の實現に努力するものとす
第十條　委員は其の職務上知得したる機密を漏洩することを得ざるものとす
委員に非ずして本會に出席したるもの亦同じ
機密事項の範圍に付ては其の都度本會に於て之を定む
第十一條　本規定の改廢變更は双方協議の上之を決定するものとす

株式會社機興社酒田大濱工場

勞働協約書

株式會社機興社酒田大濱工場と株式會社機興社酒田大濱工場從業員組合は勞働と產業の社會的國家的意義と共の使命に鑑み勞働組合法第三章第二十一條の精神に基き左の通り契約を締結す
一、株式會社機興社酒田大濱工場は株式會社機興社酒田大濱工場從業員組合を公認し團體交涉權を認むること
二、株式會社機興社酒田大濱工場從業員は原則として株式會社機興社酒田大濱工場從業員組合（以下組合と稱す）と株式會社機興社酒田大濱工場從業員組合（以下會社と稱す）との協約締結の精神に基き當事者互に誠意を以て遵守すべき義務を負ふ
二、本協議會は株式會社機興社酒田大濱工場內に置く
三、本協議會は生產增强と能率向上の研究並に立案をなし產業の進展と經營の合理化を促進すると共に勞働條件の研究並に立案をなし從業員の社會的經濟的資質の向上を圖るを以て目的とす
四、本協議會は會社より選出したる評議員と組合より選出したる評議員を以て組織す
五、本協議會に書記二名を置く
六、當社工場長、技師長、事務長及び組合委員長は當然により指名して評議員の委嘱をするものとす。會社並に組合より選出すべき評議員の數は各々　名とす
七、本會議は月一回之を開催す
評議員必要ありと認めたるときは臨時開催することを得
八、本協議會は左の事項に付協議するものとす
生產關係
イ、生產方針の決定に關する事項
ロ、生產增强方策の研究及實施に關する事項
ハ、生產工程並に技術の管理に關する事項
ニ、能率調査並に研究に關する事項
ホ、經營合理化促進に關する事項
ヘ、其の他生產に關係ある事項

會社機興社酒田大濱工場從業員組合員たること

三、株式會社機興社酒田大濱工場從業員組合は生產の增强と作業能率の向上を圖り社業發展のために努力し、株式會社機興社酒田大濱工場は從業員の勞働條件の改善に努力すること
四、株式會社機興社酒田大濱工場從業員組合は組合員の勞働規律及び行動に對して其の責任を負ふこと
五、產業の合理化並に勞働條件に關する協定は株式會社機興社酒田大濱工場と株式會社機興社酒田大濱工場從業員組合の夫々より選出したる評議員により構成せられたる株式會社機興社酒田大濱工場經營協議會に於て之を行ふこと
但し細則協議會規則は別に之を定む
右契約締結す
昭和廿一年三月廿七日
酒田市新町九ケ丘一〇五番地
株式會社機興社酒田大濱工場
工場長　小久保　源太郎
酒田市新町九ケ丘一〇五番地
株式會社機興社酒田大濱工場從業員組合
委員長　多田　憲弘

團體協議會規約

一、本規約は株式會社機興社酒田大濱工場（以下會社と稱

労働關係

イ、労働條件の維持改善に關する事項
ロ、生産意欲昂揚方策の研究及實施に關する事項
ハ、労働規律及能率の調査並に研究に關する事項
ニ、従業員の採用解雇任免昇給昇進賞與褒賞罰に關する事項
ホ、労務配置に關する事項
ヘ、就業規則其の他労務に關係ある事項
九、本協議會は諮問機關として生産委員會並に労務委員會を設置す
一〇、本會議に於て議決したる事項は社則に拘束されず會社之を實施するの責に任ず
一一、本規則は昭和廿一年三月廿七日より之を實施す

株式會社機興社山形工場

經營協議會規約

一、本會は株式會社機興社山形工場經營協議會である
二、本經營協議會（以下本會と稱する）は株式會社機興社と株式會社機興社従業員組合聯合會との間に締結した労働協約書に基くものであつて本規約並に本會の決定事項は當事者互に誠意を以て遵守する義務を負ふ
三、本會は山形縣山形市株式會社機興社山形工場に於く
四、本會は經營の民主化によつて生産の增强と經營の合理化を促進し、従業員の經濟的社會的地位の向上を圖るのが目的である
五、本會は株式會社機興社（以下會社と稱する）並に株式會社機興社山形工場労働組合（以下組合と稱する）より選出した評議員若干名をもつて組織する。但し評議員は原則として双方同數とする
組合より選出の評議員は原則として在社滿二年以上の者とする
會社は工場長及び組合は委員長、副委員長を當然評議員とする
六、評議員の任期は六ケ月で再選を妨げない、缺員を生じた時の補缺者の任期は前任者の殘任期である
評議員の更迭は會議開催二日前に相手方に通告しなければならない
七、會議は毎月一回開催し尚當事者必要あるときは臨時に開くことが出來る
八、評議員の代理出席はその會議に出席した双方の評議員協議の上可否を決定する
九、評議員でない者でも相手方の承諾があれば特に會議に出席させることが出來る
十、工場長又は工場長より指名された者は座長となつて會議を司會する
十一、議案は原則として一週間前まで相手方に届ける必要がある

十二、本會に會社並に組合で各々一名の書記をおく
十三、議事は議事錄に記載し決議事項は別に二通の文書として双方署名捺印の上各々一通宛所有する
十四、決定事項實施の責任者は會社は工場長組合は委員長である
十五、本會は諮問機關として双方承認した構成で專門委員會を設置する事が出來る
十六、本會は第四條の目的達成の爲め左の事項に關して協議決定する
（イ）職員の採用、解雇、異動、昇進、賞罰　關する事項
（ロ）職員の賃金、給料、手當、賞與等に關する事項
（ハ）労働時間、公休、休暇等に關する事項
（ニ）従業員の服務上の規律に關する事項
（ホ）製造方針に關する事項
（ヘ）資材並に製品の管理方法に關する事項
（ト）本店より委託された資材物品等の購買並に販賣に關する事項
（チ）共濟事業、物資配給、敎育、保健、衞生、娯樂等厚生施設に關する事項
（リ）工場で特に施行する諸規則内規等の設定改廢に關する事項
左の事項に關しては附議審議する
（イ）社員の解雇、異動、昇給、昇進、賞罰等に關する事項
（ロ）社員の給料、手當、賞與等に關する事項
（ハ）工場の職制に關する事項
（ニ）工場の運營並に事業の伸展に關する事項
十七、經營協議會は本規約締結の日に始り存續期間は勞合經營協議會と同じである
十八、本規約に改訂の必要を認めた場合は兩者協議の上變更することが出來る

昭和二十二年三月二十八日

株式會社機興社
社　長　佐野藏一
株式會社機興社山形工場
労働組合委員長　木村兵五郎

株式會社秋木製鋼所

労働協約書

株式會社秋木製鋼所（以下單に會社と稱す）と秋木製鋼労働組合（以下單に組合と稱す）とは労働と産業の社會的國家的意義と使命とに鑑み労働組合法第三章第二十一條の精神に基き左の通り協約を締結す
一、生産の增强、企業の運營、發展並に従業員の利益を伸長する目的を以て經營協議會を設く
經營協議會の組織並に運營については別紙規約の通りと

す

二、會社側、組合側ともに經營協議會に關らずして工場閉鎖、同盟罷業等の擧に出でざるものとす

三、株式會社秋木製鋼所從業員は原則として秋木製鋼勞働組合員たるものとす

四、本協約と同時に後項の協約期間中實施を約せられたる從業員の停年制、年功加給、退職手當、賃金給料は別冊勞働協約書附則の通りとす

五、本協約の有效期間は締結の日より六ケ月とす但し期間滿了一ケ月前までに會社側組合側何れよりも改廢の意志表示なきときは　に六ケ月間自動的に延長せらるゝものとす

六、本協約書は三通之を作成し會社及組合に於て各一通を保管し一通は所管行政官廳に提出するものとす

昭和二十一年九月二十三日

株式會社　秋木製鋼所

專務取締役所長　武田正盛

秋木製鋼勞働組合

組合長　松島長夫

經營協議會規約

一、經營協議會は會社側、組合側各五名の委員を以て組織す

二、經營協議會の下に勞務委員會及生產委員會の二委員會を設く

三、經營協議會は勞務委員會及生產委員會をして協議立案せしめたる事項につき審議決定す

四、勞務委員會は會社側、組合側各七名以內の委員を以て組織す

五、勞務委員會は勞働作業條件、厚生施設改善等に關する事項につき協議立案す。雇入に關しては原則として勞務委員會に附議するものとす

六、生產委員會は會社側、組合側各七名以內の委員を以て組織す

七、生產委員會は生產計畫、計畫實現等に關する事項につき協議立案す

八、經營協議會に於て決定せる事項は相互に責任を以て實行するものとす

九、協議會及委員會は會社側委員、組合側委員各半數以上出席するに非されば議事を開くことを得ず

一〇、協議會の決定は出席員三分の二以上の參數決に因るも、協議會及委員會は每月一回之を開く但し會社側又は組合側の要求に依り臨時之を開催することを得

勞働協約書附則

第一章　停年制

第一條　從業員の停年を數へ年五十五歲とし停年に達したる年の十二月三十一日を以て懸隊せしむ

第二條　停年のため退職したる者にして社務に必要なる者は囑託と爲すことを得

第二章　年功加給

第三條　從業員にして滿五年以上勤務したる者には左記に依り年功加給を支給す但し當月に缺勤ある場合は一日に付十五分の一宛を控除す。業務上の負傷、疾病並に事情止むを得ずと認めらるゝ場合に於ては減額せず

勤續年數は每年一月一日現在に於て之を計算するものとす

五ケ年以上	一ケ月に付	二十圓
七ケ年以上	〃	二十五圓
十ケ年以上	〃	四十圓
十五ケ年以上	〃	五十圓
二十ケ年以上	〃	六十圓
二十五ケ年以上	〃	八十圓
三十ケ年以上	〃	一〇〇圓
三十五ケ年以上	〃	一五〇圓

第四條　前條の勤續年數には左の年數を通算す

(一)　兵役又は支那事變以降の戰爭に際し召集を受けて休職を命ぜられ除隊又は召集解除の後三ケ月以內に再勤したる者の年數

(二)　本制實施以前の試用傭たりし年數

第三章　賃金給料

第五條　全從業員を月給制とす

第六條　臨時手當を左記區分により支給す

區分	年齡	世帶主	獨身者	青年學校該當學年
A	二一歲以上	二〇〇圓	一二〇圓	研究科一年生
B	一九歲以上二〇歲	一	一〇〇圓	五年、四年生
C	一七歲以上一八歲	一	七〇圓	三年、二年生

但し當該月に缺勤ある場合は一日につき十分の一を控除す。業務上の負傷、疾病並に事情已むを得ずと認めらるゝ場合に於ては減額せず

第七條　家族手當は三〇圓として支給すること

第八條　精勤手當は當勤の場合基本月給の十分の一、一日缺勤の場合は十五分の一を支給す

遲刻、早退、外出は通計二回又は五時間を以て缺勤一日と看做す、不可抗力に依る遲刻、業務上の負傷、疾病又は自己の都合に依らざる早退は會社其の必要を認め許可したる場合に於て之を除く、又は會社に於て之に準ずべき事由と認むる公事の爲にする休業は公缺とし精勤手當を支給す

第九條　殘業手當は殘業をなしたるものに付き左の各項により支出するものとす

(一)　原則として就業八時間を超ゆる就業二時間に對し左の割合を以て支給す

A級　四圓　B級　三圓　C級　二圓

但し二時間を超ゆる殘業に對しては超過一時間毎に右

額の二分の一宛累加支給するものとす
(二)二交替制の手當は八時間を超ゆる分には二時間につき二圓、其の後の一時間につき一圓とす
深夜勤手當は一日につき二圓
交代に依る延長六時間に對しては六圓
(三)晝夜手當は作業内容により其の都度此れを定む
(四)特別業種(警備、農場、製圖、食堂、小使、其の他之に類似のもの)は別に之を定め本手當はこれを適用せず

第十條　特殊作業手當
(イ)特殊作業手當は左の區分に分ち支給す
甲種　就業一ケ月に付　二〇圓
乙種　〃　一五圓
丙種　〃　一〇圓
當該實校三年以下に對しては半額とす
但し一ケ月に付缺勤十日に及びたる場合は支給せざるも業務上の負傷、疾病と認めらるゝときは支給するものとす
(ロ)特殊作業手當は次の作業に對し危險、衛生手當として常時之を支給す
甲種手當
熔解作業、鍛造作業、砂落作業、サンドブラスト作業、高壓電氣作業、運搬作業
乙種手當
鑄型作業、鍛冶作業
丙種手當
起重機運轉作業、熔接作業

第十一條　臨時作業手當
一般從業員(イ(ハ)項專業者を除く)にして次の作業に對してはそれに從事せる場合にのみ適宜手當を支給す
(イ)荒天時作業
(ロ)變災時作業
風水害、水災、工場災害、其の他の變災の際に於ける特殊の作業
(ハ)不潔作業
除塵作業、便所其の他不衞生箇所の掃除作業

第四章　退職慰勞金

第十二條　從業員在職一ケ年以上にして停年又は負傷、疾病、女子の結婚、其の他經營協議會に於て事情已むを得ずと認めたる理由に依り退職したる場合には退職慰勞金を左記割合に依り支給す

月給額	1	2	3	4	5	7	9	11	13	15	18	21	24	27	30	33	36	39	42	45
勤續年數	年	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

滿二十年を超ゆる勤續年數に付ては每一年に二ケ月を累加す
一、月給とは退職當時の最終基本給を云ふ

二、勤續年數は就職の日より退職又は死亡の日迄とす
但し一年未滿の月數は之を月割を以て計算し一月未滿の日數は之を一月に滿たしむ
昭和二十一年五月十五日現在工員たりし者は昭和十九年十月一日より、社員たりし者は昭和二十年七月十六日より起算するものとす
休職中の年數は算入せず但し大東亞戰爭による入營應召期間は休職と看做さず
三、退職慰勞金の區位未滿は之を區位に滿たしむ

第十三條　前條に依り退職慰勞金を受くべき者在職中死亡したるときは退職慰勞金と同額の弔慰金を其の遺族に給與す

第十四條　自己の都合に依り退職したる場合は第十二條の二十分の一以内を支給す

第十五條　從業員不都合なる理由に依り解雇せられたる場合は支給せず、但し在職中功勞の顯著なるべきものある者は特に前條に準じて慰勞金を支給することあるべし

第十六條　從業員社務の都合に依り解雇せらるゝ場合は經營協議會に於て慰勞金の割合を別に定むるものとす

第十七條　左記の場合は第十二條、第十四條、第十六條の規定に依る退職慰勞金の外に別に特別手當を經營協議會に於て協議の上支給するものとす
(一)在職中特に功勞ありたる者退職したるとき
(二)職務のため傷病を受け退職したるとき

特別手當は左の範圍内に於て之を定むるものとす
退職慰勞金の四割以上

昭和二十一年九月二十三日

株式會社　秋木製鋼所
專務取締役　所長　武田正壹
秋木製鋼所勞働組合
組合長　松島長夫

東北特殊鋼株式會社

勞働協約書

東北特殊鋼株式會社(以下甲と稱す)と東北特殊鋼勞働組合(以下乙と稱す)とは勞働組合法第三章第二十一條の精神に基き産業の社會的國家的重要性に鑑み生産力の維持向上を圖り勞働能率の增進を期すると共に產業平和に基く社業の發展と日本產業の再建に寄與するため左の如き勞働協約を締結するものとす

第一條　甲は勞働組合法の精神を進擧して乙の勞働組合としての地位を確認し其の健全なる發展に協力すると共に乙は勞働秩序を重んじ甲乙協力して平和的に本協約所定の事項を遂行し甲乙何れの側も工場閉鎖、同盟罷業、生產管理等の爭議手段を避くるものとす

第二條　本協約締結の精神に鑑み且つ本協約第一條の趣旨に基き甲は乙の經營參加を認め經營協議會を設置すべき

ものとす

第三條　經營協議會は工場の作業計畫並に豫算、全從業員の生活安定竝に福利厚生に付審議し以て生産の合理的向上に寄與するものとす

第四條　前條の精神に基き經營協議會内に左の四の機關を設置す

一、經營協議會總會
二、生産委員會
三、勞務厚生委員會
四、綜合委員會

第五條　經營協議會總會は生産委員會、勞務厚生委員會及綜合委員會に於て其の審議權の範圍内に於て夫々審議困難となりたる事項に付議決する權限を有するものとす

生産委員會は作業計畫竝に豫算、工程の促進、生産技術の向上等の諸事項に關し科學的生産管理による能率増進を研究審議するものとす

勞務厚生委員會は勞働配置、勞働時間及び賃金諸給與の適正化竝に福利厚生の實施、勤怠狀況に關する事項及び警防衛生、災害防止、從業員の共濟事業竝に福利施設に關する事項に付研究審議するものとす

綜合委員會は各分科委員會に共通したる事項若くは各分科委員會に於て審議困難なる事項に付研究審議す

第六條　經營協議會の機關の構成、運營其他の細目に付ては甲乙協議の上別に之を定む

第七條　經營協議會に於て議決したる事項は成文化して本勞働協約の内容とす

第八條　甲乙兩當事者何れの側に於ても本協約に違反したる場合には夫々協約違反の責任を執るものとす

第九條　本協約の有效期間は締結の日より一ケ年とす、但し期間滿了前一ケ月以内に甲乙何れの側よりも改廢の意思表示なきときは本協約の效力は更に一ケ年自動的に延長せらるるものとす

第十條　本協約を確認するため協約書參通を作成し甲乙各一通を保管し一通は行政官廳に提出するものとす

右條約す

昭和二十一年六月八日

甲代表者　東北特殊鋼株式會社
　社　長　原田猪八郎

乙代表者　東北特殊鋼勞働組合
　組合長　千葉良雄

經營協議會々則

東北特殊鋼株式會社（以下甲と稱す）と東北特殊鋼勞働組合（以下乙と稱す）とは昭和二十一年六月八日締結したる勞働協約に基き甲乙協議の上左の如き經營協議會會則を制定す

第一條　本會は工場の作業計畫並に豫算、全從業員の生活安定竝に其の福利厚生に關する諸事項を審議決定するとを目的とす

第二條　本會に左の機關を置く

一、經營協議會總會
二、生産委員會
三、勞務厚生委員會
四、綜合委員會

第三條　經營協議會總會は甲乙同數の代表者を以て構成し座長として生産委員會、勞務厚生委員會及綜合委員會に於て審議困難となりたる事項に付議決す

但し甲乙兩代表者の數は議長之を決す

第四條　經營協議會總會は議長之を招集す

但し綜合委員會に於て經營協議會總會の開催の請求ありたるときは議長之を忌むことを得ず

第五條　經營協議會總會には議長を置く

議長には會長之に當る

經營協議會總會の議決は全員出席するに非れば之を爲すことを得ず

議決は多數決により可否同數なる場合は議長之を決す

第六條　經營協議會總會に於て議決したる事項は適宜の方法に依り之を全從業員に告知す

右議決事項は成文化し甲乙兩者間の勞働協約の内容と爲すものとす

第七條　生産委員會は作業計畫並豫算、工程の促進、生産技術の向上等の諸事項を研究審議す

勞務厚生委員會は勞働配置、勞働時間及び賃金給與の適正化竝に福利厚生の實施、勤怠狀況、警防衛生、災害防止、從業員の共濟事業及び福利施設に關する事項を研究審議す

綜合委員會は各分科委員會に共通したる事項若くは各分科委員會に於て審議困難なる事項に付研究審議す

但し審議困難なるときには右の事項を經營協議會總會に附議する旨議決することを得

前項の議決は過半數を以て之を決す

前各項分科會に於ける出席人員は三分の二以上を要し審議終了事項は遲滯なく原議に附し社長の決裁を受くるものとす

第八條　本會に議長一名、委員長二名、常任幹事二名を置く

會長は社長之に當る

委員長は各分科委員會に於て委員中より互選し會長之を任免す

常任幹事の任免は前項に準ず

第九條　第二條所定の各分科委員會は左の委員を以て構成す

イ、勞働組合長、副組合長
ロ、現場各課八名宛、事務各課四名宛
ハ、工場長
ニ、各課長及企畫室

第十條　各分科委員會は毎月二回之を開催す
日時は其の都度常任幹事より之を報告す
各分科委員會の委員は委員長に對し隨時議案を提出し緊急を要する場合には臨時委員會の開催を請求することを得
委員長は提出議案に對し會長に諮り其の指示に基き臨時委員會を開催するものとす
第十一條　會長之を必要と認めたるときには隨時綜合委員會を開催することを得
綜合委員會は各分科委員會の全委員を以て構成し各分科委員會所管の綜合的なる事項に付研究審議す
綜合委員會の議長は會長之に當る、議長事故あるときには各分科委員會の委員長の中より互選し議長を決す
第十二條　各分科委員會及綜合委員會に提出すべき議案は委員を通じ委員會開催三日前までに常任幹事へ提出するものとす
但し緊急事項は此の限りにあらず
常任幹事は議案審査上必要事項に付關係課へ資料の提出を求むることを得
第十三條　經營協議會總會並に各委員會に於ける議決及審議事項は會社職制に基き執行せらるべく各委員は決定事項の主旨を一般從業員に徹底せしめ其の成果の實現に努力すべきものとす
第十四條　本會則の改廢は綜合委員會の議を經て經營協議會に於て之を決す

東北金屬工業株式會社

勞働協約書

東北金屬工業株式會社（以下會社といふ）と東北金屬工業株式會社勞働組合（以下組合といふ）とは產業の社會的國家的意義と其の使命とに鑑み且つ勞働組合法の精神に則り左の通り勞働協約を締結する
第一條　會社は組合を承認して其の團體交渉權を確認する
第二條　會社從業員は原則として組合員であることを要する
但し會社と組合とが協議の上認めたものは此の限りでない
第三條　會社は組合の經營參加を認めて會社と組合双方協議の上別に定めるところに據り經營協議會を設置する
經營協議會で決定した事項は各々責任を以て實行する
經營協議會で決定した事項中双方協議の上必要と認めたものは成文化して附屬覺書とする
第四條　會社は從業員の地位に重大な脅威を及ぼす様な工場閉鎖、賃却等の處分を行ふ場合には其の爲に從業員の給與勞働條件等が低下しないやうに勤め經營協議會に諮るものとする
第五條　會社は經營協議會に諮らないで會社都合に依る從

業員の解雇を行はない
第六條　會社と組合とは經營協議會で協議すべき事項を經營協議會に諮らないで工場閉鎖や同盟罷業其の他の爭議行爲を行はない
右に違反したときは會社と組合とは相手方に及ぼした損害に對して其の責に任ずる
第七條　組合は組合員の行動に付いて責任をとる
第八條　本協約の有效期間は協約締結の日より向ふ六ケ月間とする
但し期間終了の日より一ケ月以前に於て會社又は組合から申出のない限り更に六ケ月間有效とする
尙本協約期間中と雖も會社又は組合よりの申出により双方協議の上協約事項を廢止又は變更することが出來る
本協約の證として本書參通を作成し其の壹通を行政官廳に提出し他の貳通は會社と組合と各壹通を保有する
昭和廿一年九月十六日
東北金屬工業株式會社
社　長　松　田　孜
東北金屬工業株式會社勞働組合
執行委員長　槻　猛

經營協議會規程

第一條　本協議會を東北金屬工業株式會社經營協議會と稱ずる
第二條　本會は東北金屬工業株式會社（以下會社といふ）と東北金屬工業株式會社勞働組合（以下組合といふ）との間に別に締結した勞働協約（以下協約といふ）第三條に基いて會社の民主的經營に依り事業の發展と從業員の生活の安定向上を圖ることを目的とする
第三條　本協議會は合理的經營のために勞務、生產、營業、人事、經理等各般に亙り綜合的に檢討し、方針を樹立するため次の事項に付協議し之が解決を圖る
一、勞働條件に關する事項
イ、俸給、賃金、諸手當等の給與の基準
ロ、勞働時間、休日、その他の勞働條件
ハ、賞罰、昇進、雇入、解雇に關する基準
二、福祉共濟事業
一、生產に關する事項
イ、生產復興に關する具體的方針並に計畫
ロ、生產品目の檢討
ハ、技術の向上並に能率增進
一、營業に關する事項
イ、販賣計畫
ロ、資材計畫
一、人事並に機構に關する諮問事項
イ、機構の變更
ロ、主要なる人事の異動
ハ、その他必要なる事項

ト、協約第四條に依る工場閉鎖、賞却等の處分

第四條　本協議會の構成は左の如くする

委員長一名　副委員長二名　委員若干名　幹事四名

委員長は社長之に當り本會を統轄する

副委員長は事務取締役、組合執行委員長之に當り委員長事故あるとき之を代理する

委員は會社側、組合側夫々同數（正副委員長を含む）とし議事を協議する

幹事は會社側、組合側委員中より各二名を選任し會務を掌る

第五條　本會に於て必要と認めたものは本會に出席して意見を開陳することが出來る。但し議決權を有しない

第六條　委員の任期は六ケ月とする。但し再選を妨げず委員に缺員を生じた時は之を補充する。その任期は前任者の殘留期間とする。改選期は毎年二月及八月とする

第七條　本會は毎月一回委員長之を招集する。但し委員長必要と認めた場合、或は委員の三分の一以上の要求あつた場合委員長は臨時之を招集する

第八條　本協議會に附議すべき事項は會社、組合何れよりも提案することが出來、原則として五日以前會議に先立ち幹事に通告することを要する

第九條　本會は委員の三分の二以上の出席により成立する

本會に於て會社と組合との間に協議成立した事項に付ては當事者双方の責任に於て實行する

第十條　本會は必要に應じ專門委員會を設けることが出來る

第十一條　本規程の有效期限並に改廢の手續は勞働協約と同一とする

附　則

本規程は昭和二十二年二月九日より實施する

大同製鋼株式會社當古工場

勞働協約書

大同製鋼株式會社（以下單に會社と言ふ）と大同製鋼當古工場勞働組合（以下單に組合と言ふ）との間に左の如き協約を結ぶ

第一條　會社は組合を大同製鋼當古工場に於ける唯一の交渉體とし他の交渉體を認めぬこと

第二條　前條事業場の從業員は組合員たること

第三條　會社は組合の承認なくしては組合を脫退し、又は

組合が除名した者を引續き雇傭せぬこと

第四條　會社は人事（採用、解雇、異動等）に就ては組合の承認なくしては之を行はねこと

第五條　生活費を基準とする最低賃金制を確立すること

第六條　會社は會社全額負擔の退職金制度を確立すること

第七條　勞働時間は最高拘束八時間（實働七時間）とすること

第八條　休日、休養に就ては有給週休制、全國的地方的休祭日を除き一ケ年に二十日の有給休暇、女子生理有給休暇は一ケ月三日產前產後通算七十五日有給休暇とすること

第九條　爭議中會社は他の勞務者を雇傭就業せしめぬこと

第十條　會社は經營組織の變更を理由に從業員を解首せざること

第十一條　會社は閉鎖實却讓渡、廢止及經營組織等の變更等に就ては組合の承認なくしては之を行はねこと

第十二條　會社の厚生福利施設の運營は組合之を行ふこと

第十三條　會社は從業員に關係ある諸規則の設定改廢は組合の承認なくしては之を行はねこと

第十四條　會社は組合員の政黨加入の自由を認め、組合員公職に就きたる場合は之に妨害をなさねこと

第十五條　會社は組合員の組合活動の自由を認め其の幹部が組合事務に專念し得ることを承認すること

組合專任者の身分待遇等は一切他の從業員と同樣に取扱ふこと

第十六條　會社並に組合員代表で經營協議會を設けること

經營協議會に就ては別に之を定むること

第十七條　經營協議會で定めた事にして會社並に組合が承認した場合は之を成文化して本協約と同一の效力を持たせること

第十八條　會社並に組合に於て名義其の他呼稱に變更ありたる場合と雖も本協約の效力は變化しないこと

第十九條　本協約の有效期間は昭和二十二年一月十五日より向ふ三ケ年とすること、但し當事者双方の合意により有效期間中と雖も之が改廢をなす事が出來る

第二十條　本協約は有效期間中に改訂の交渉をなし爲決せずして有效期間終了の際は新に締結する迄は本協約を延長すること

昭和二十二年一月十五日

大同製鋼株式會社

事務取締役　竹　內　保　貴

大同製鋼當古工場勞働組合

委員長　澤　田　武　雄

覺　書

昭和二十二年一月十五日大同製鋼株式會社と大同製鋼當古工場勞働組合との間の勞働協約の締結に當り覺書として左記事項を附帶締約する

一、第三條に就て、轉勤、團結整勤等により組合員たる資格を失ひたる場合は本條を適用しない

二、第四條に就て、人事に關する承認の方式に就ては會社及組合協議の上別に定める。

三、第八條に就て、有給週休制による給與は第五條の給與決定の場合これに包含して考慮するものとする。一ケ年二十日の有給休暇の規定は勞働基準法の制定により變更しない。

四、第九條に就て、本條に關聯して組合は爭議中事業場の整備保全に對する萬全の協力並に作業停止により危險發生又は破損の憂れある設備に對する適確なる處置を執るべきことを確約する。

五、第十四條に就て。公職の範圍に就ては會社及組合協議の上別に定める。

六、第十六條に就て、本條に言ふ經營協議會は事業場個別の經營協議會を指し會社全般に亘る事項に就ては大同製鋼勞組聯合會の存續する間は昭和二十一年九月六日締結の協約書による經營協議會に於て協議するものとす

昭和二十二年一月十五日

大同製鋼株式會社

事務取締役　竹内保喜

大同製鋼宮古工場勞働組合

委員長　澤田武雄

秋田製鋼株式會社

經營協議會規約

第一條　昭和二十二年三月二十日秋田製鋼株式會社（以下甲と稱す）と秋田製鋼勞働組合（以下乙と稱す）との間に締結された勞働協約第四條第五條に基く經營協議會（以下協議會と稱す）は本規約に依つて運營する

第二條　協議會では左記の事項に就いて協議する

一、生産計畫を審議する事項

二、技術の向上、設備の改善其他作業能率竝に無駄排除に關する事項

三、勞働條件適正化に關する事項

四、厚生、福利衞生に關する事項

五、災害防止に關する事項

六、社規、社則等の制定改廢に關する事項

七、其他本協議會の目的達成上必要と認めた事項

前各號の議案は具體案を提出し協議する

第三條　甲は會社の經營及人事に關し本協議會を通し可能の範圍に於て發表する

但し乙は前項の事項に關し進言する事が出來る

第四條　本協議會は甲及び乙から選出された委員（甲五名乙八名）を以て組織する

第五條　本協議會の委員の任期は一ケ年とし重任を妨げない

第六條　工場及組合は各々委員の中より一名の幹事を選出し協議會の事務を管掌せしむ

第七條　協議會は原則として毎月一回開催す

但し工場長及組合長必要と認めたるときは臨時に之を開催することを要す

協議會の招集は幹事連名を以て之を爲す

前項の招集は議題を明示し開催の五日前に各委員に通告するものとす但し緊急を要する場合はこの限りにあらず

第八條　協議會は工場及組合双方の委員各半數以上の出席により成立す

第九條　工場及組合は協議會の決定事項實現の義務あるものとす。

第十條　協議會に於て必要と認めたる場合は諮問機關として專門委員會を開催することを得

專門委員會の構成は必要の都度之を定む

但し委員は協議會の委員たることを要せず

第十一條　本規約は協議會の決定に基き變更することを得

昭和二十二年一月十五日

補缺によつて選出された委員の任期は前任者の殘した期間とす

第六條　本協議會の委員中から甲乙一名づつ幹事を定める
幹事は協議會の準備、其他會議に關する事務を掌る
本協議會の議事を記錄する爲甲乙各一名づつの書記を置く

第七條　本協議會の上程案に關係のある者で前條委員が一致して認めた者は會議に出席して議案の說明及意見の發表をすることが出來る

第八條　本協議會は甲乙各五分の三以上の委員が出席しなければ會議を開くことが出來ない

第九條　本協議會の議長は其の都度委員中から合意の上決定す

第十條　本協議會の議事は甲乙出席委員の全員が一致しなければ成立しない
但第七條によつて出席したものは裁決に加はる事が出來ない

第十一條　本協議會の議案は少くとも會議の一週間前に議案の內容を略記して幹事に提出しなくてはならない
會議は每月一回之れを開催する
但緊急の場合又は事情止むを得ない場合は前項の規定に拘はらず臨時に開催し又は休會することが出來る

第十二條　本協議會の經費は甲が負擔する

第十三條　本規約の改廢は本協議會の決議を要する

附　則

本規約は昭和二十二年五月二十日から實施する

山形電鋼株式會社
經營協議會規定

一、本會は勞働協約の精神に基き從業員の經營への參加を認め工場の經營と生產に關する基本的事項並に勞働條件の維持改善に關する事項を協調し工場の健全なる發展と從業員の地位向上を圖るを以て目的とす

二、協議會に附議すべき事項は概ね左の如し
イ、經營に關する基本的事項
ロ、勞働條件に關する基本的事項
ハ、生產に關する事項
ニ、厚生福利に關する事項
ホ、人事に關する基本的事項
ヘ、職制に關する事項
ト、其の他本會の目的達成に必要と認める事項

三、本會は會社側代表從業員代表各五名を以つて構成す

四、構成委員は會社側組合側にて各推薦し兩者にて委委協議の上依囑す

五、各委員の任期は是を定めず但し會社組合双方に於て必要ある時は之が一部又は全員の更迭をなす事を得

六、會議の議長は會社側委員より選出するものとす

七、本會は每月一回開催す但し双方又は一方に於て必要と認めたる時臨時に開催する事を得但し一方の開催申出に對し他方は特別の理由無き限り之を拒む事を得ず

八、本會の決定は双方の同意を得て成立し決定事項は勞働協約と同一效力を有す

九、本會に於ける決定事項は速に誠意を以つて實施するものとす但し此れが實施の方法については別に之れを定む

十、本會の議題は少くとも開催五日前に双方に通知するものとす

十一、本會に於て必要と認めたる時は委員以外の參加を求め意見を述べしめる事を得又本會に委員以外の者を傍聽せしめ得但し傍聽せんとする者は議長の承認を要す

昭和廿二年三月五日

山形電鋼株式會社
代表取締役　原田忠三郎

山形電鋼從業員組合
委員長　加藤俊雄

營業品目
高速度鋼、特殊工具鋼、工具用炭素鋼、バルブ鋼、バネ鋼等各種特殊鋼並にドリル、各種カッター類各種バイト各種クップグイス類木工用切削工具

東北特殊鋼株式會社
取締役社長　原田猪八郎
本社　仙臺市長町字八幡前一番地
事務所　東京都文京區大塚仲町一七
（電話大塚八六六番）
仙臺工場　仙臺市長町字八幡前一番地
（代表仙臺一〇五九番）

營業品目
鑄鋼品、可鍛鑄鐵、普通鑄鐵品
自動車、鐵道車輛、鑛山車輛部品
鐵管機手等大量生產設備ニヨル高級鑄物

自動車鑄物株式會社
取締役社長　結城安次
横濱市鶴見區江ケ崎町四〇五
電話鶴見四五八一―四五八五

關東支部

東京芝浦電氣株式會社關東勞働組合聯合會

勞働協約書

東京芝浦電氣株式會社（以下會社と稱す）と東芝關東勞働組合聯合會（以下聯合會と稱す）とは左記精神に依り協約す

一、會社は民主々義的原則に基き其の經營並に事業場の運營をなし聯合會及び聯合會加盟會社各事業場勞働組合（以下組合と稱す）は之に協力することを確約す

二、會社は各組合が夫々の事業場に於ける從業員大多數を以て組織せらるるものにして夫々の事業場に於て團體交渉權を有する唯一の組合たることを承認す

三、會社は本協約の公正なる實現に依り從業員の社會的經濟的及び文化的地位の向上に對する熱意を一層宣揚具現せしむると共に聯合會及び組合は從業員の生産意欲勞働能率を增進し以て相互に其の責任完遂のため產業平和の實現維持に努力すべきことを約す

第一條　會社の各事業場の從業員は原則として當該事業場組合の組合員たるべきものとす

會社の事業場長、副事業場長、事業場長代理、部長、副部長、右の外總務、人事、經理、營業の各業務に携はる

從業員たる組合員が組合事務に携はることを承認す此の場合に於て右組合員の旅費其の他會社の正規勤務以外の費用は會社は之を負擔せず

第二條　聯合會及び組合は外部團體に加入し若くは之と提携するの自由を有す

聯合會及び組合前項の加入提携を爲したるときは遲滯なく之を會社に通知するものとす脫退したるとき亦同じ

第三條　會社及び各代表者を以て組織する經營協議會を設く

經營協議會に關する規定は別に之を定む

第四條　會社は組合員を解雇し又は轉任せしめんとする場合は豫め組合の同意を得るものとす

第五條　會社が組織又は機制の改廢、法令に依らざる工場施設の大變更を爲さんとするときは會社は之に付組合に說明協議す

第六條　會社が組合員の給料、賞金其の他の給與規定を變更改廢せんとするときは之を經營協議會に附議す

第七條　會社が組合員を表彰し又は罰せんとするときは會社は其の理由を組合に說明協議す

第八條　會社は組合員の厚生（文化施事業を含む）に關する事項を經營協議會に附議す

第九條　會社は消費組合の設立及び運營に付會社の援助と認むる援助を與ふべし

第十條　會社は組合員の出戰に當り慰勞金手當等に付會社

從付着業部（主任を除く）及び部長なき場合に於ける課長は組合員たらざるものとする

右以外の組合員に非ざる者に付ては個々に協議す

第二條　聯合會及び組合は外部團體に加入し若くは之と提携するの自由を有す

聯合會及び組合前項の加入提携を爲したるときは遲滯なく之を會社に通知するものとす脫退したるとき亦同じ

第三條　會社及び各代表者を以て組織する經營協議會を設く

經營協議會に關する規定は別に之を定む

第四條　會社は組合員を解雇し又は轉任せしめんとする場合は豫め組合の同意を得るものとす

第五條　會社が組織又は機制の改廢、法令に依らざる工場施設の大變更を爲さんとするときは會社は之に付組合に說明協議す

第六條　會社が組合員の給料、賞金其の他の給與規定を變更改廢せんとするときは之を經營協議會に附議す

第七條　會社が組合員を表彰し又は罰せんとするときは會社は其の理由を組合に說明協議す

第八條　會社は組合員の厚生（文化施事業を含む）に關する事項を經營協議會に附議す

第九條　會社は消費組合の設立及び運營に付會社の援助と認むる援助を與ふべし

第十條　會社は組合員の出戰に當り慰勞金手當等に付會社

經理の許す範圍に於て經濟狀勢を充分考慮したる金額を支給す

第十一條　會社の正規就業時間は一日八時間を原則とし休憩時間は一時間以內とす

第十二條　會社は從業員に對し別に定むるところに依り有給特別休暇として年に十五日を支給す

第十三條　會社は別に定むるところに依り女子有給生理休暇月二日を支給す

第十四條　會社は其の適當と認むる員數、期間を限り會社從業員たる組合員が組合事務に携はることを承認す此の場合に於て右組合員の旅費其の他會社の正規勤務以外の費用は會社は之を負擔せず

第十五條　會社は聯合會及び組合が會社の定むる場所に其の事務所を設置することを承認す　但し會社必要あるときは之を變更することを得

第十六條　會社は聯合會及び組合に對し用度消耗品等に付會社の適當と認むる限度　於て便宜を與ふ

第十七條　會社は組合員に對し組合員たるの故を以て不利益を與へず

聯合會、組合及び組合員は組合員に非ざる從業員に對し組合員に非ざるの故を以て不利益を與へず

第十八條　聯合會は組合の秩序維持に任ずるものとす

第十九條　組合の會社に對する要求は本社に之を提出す

聯合會の會社に對する要求は本社に之を提出す

第二十條　本協約の解釋又は適用に關し紛爭を生じたるときは經營協議會に附議す

各事業場に於ける勞働協約の解釋又は適用に對し紛爭を生じたるときは各事業場の經營協議會に附議し合意成立せざるときは之を經營協議會に附議す

第二十一條　本協約の實施に必要なる細目は會社及び聯合會、會社事業場及び組合間に別に之を定む

各組合は各事業場に於て本協約の趣旨に則りたる勞働協約を締結するものとし本協約に違反せる各事業場の勞働協約の締結は無效とす

第二十二條　本協約の期間は調印日より三月とす

本協約期間滿了十日前迄に會社又は聯合會より本協約の終了に付申出なきときは本協約期間滿了の日より一月間更新せられたるものとす更新せられたる協約期間に付亦同じ

附　則

本協約は東芝關東勞働組合聯合會加盟の東京芝浦電氣株式會社各事業場勞働組合に關し適用するものとす

本協約書は之を四通作成し會社及び聯合會各壹通を保有し貳通は法令の定むるところに依り監督官廳に届出づるものとす

昭和二十一年四月十六日

東京芝浦電氣株式會社

取締役社長　津守豊治

東芝關東労働組合聯合會

委員長　片山數一

委員長代理副委員長　了海明永

労働協約實施細則

東京芝浦電氣株式會社（以下會社と稱す）と東芝關東労働組合聯合會（以下聯合會と稱す）は昭和二十一年四月十六日會社と聯合會との間に締結せられたる労働協約（以下協約と稱す）第二十一條に依り労働協約實施細則を協定すること左の如し

一、協約書第一條第二項の運用に當りては現に組合業務に従事しある組合員に付ては當分の間そのままとす

二、協約書第四條の運用に當りては之を經營協議會に附議す

昭和二十一年四月十六日

東京芝浦電氣株式會社

取締役社長　津守豊治

東芝關東労働組合聯合會

委員長　片山數一

委員長代理副委員長　了海明永

東京芝浦電氣株式會社關東、關西聯合會

労働協約書

東京芝浦電氣株式會社（以下會社と稱す）と東芝關東労働組合聯合會及び東芝關西労働組合聯合會（以下聯合會と稱す）とは左記精神に依り協約す

一、會社は民主主義的原則に基き其の經營竝に事業場運營をなし聯合會及び聯合會加盟會社各事業場労働組合（以下組合と稱す）は之に協力することを確約す

二、會社は各組合が夫々の事業場に於ける従業員の大多數を以て組織せらるるものにして夫々の事業場に於て團體交渉權を有する唯一の組合たることを承認す

三、會社は本協約の公正なる實現に依り従業員の社會的經濟的及び文化的地位の向上に對する熱意を一層宣揚具現せしむると共に聯合會及び組合は従業員の生産意欲勞働能率を增進し以て相互に其責任完遂のため産業平和の實現維持に努力すべきことを約す

第一條　會社の各事業場の従業員は原則として當該事業場組合の組合員たるべきものとす

會社の事業場長副事業場長事業場長代理、部長副部長竝に人事勤労、勞務等主として勞働條件又は人事に關する業務に携はる長一名部長なき場合に於ける機務人事勤労の業務に携はる長は組合員たらざるものとす

右以外の組合員に非ざる者に付ては個々に協議す

第二條　聯合會及び組合は外部團體に加へ又は之と提携するの自由を有す

聯合會及び組合前項の加入提携を爲したるときは遲滯なく之を會社に通知するものとす脫退したるとき亦同じ

第三條　會社及び聯合會は各代表者を以て組織する經營協議會を設く

經營協議會に關する規定は別に之を定む

第四條　會社は組合員を解雇し又は轉任せしめんとする場合は豫め組合員の同意を得るものとす

第五條　會社が組合の組織制の改廢法令に依らざる工場施設の大變更を爲さんとするときは會社は之を經營協議會に附議す

第六條　會社が組合員の給料賃金其の他の給與規定を變更改廢せんとするときは之を經營協議會に附議す

第七條　會社が組合員を表彰し又は罰せんとするときは會社は之を各事業場運營協議會に附議す

第八條　會社は組合員の福利厚生（文化諸事業を含む）に關する事項を經營協議會に附議す

第九條　會社は消費組合の設立及び運營に付會社の適當と認むる援助を與ふべし

第十條　會社は組合員の退職に當り慰勞金手當等に付會社經理及び經濟狀勢を充分考慮したる金額を支給す

第十一條　會社の正規就業時間は一日八時間を原則とし休憩時間は一時間以内とす

第十二條　會社、従業員に對し別に定むるところに依り有給特別休暇として年十五日を支給す

第十三條　會社は別に定むるところに依り女子有給生理休暇月三日を支給す

第十四條　會社は其の運營と認むる員數期間を限り會社従業員たる組合員が組合事務に携はることを承認す此の場合に於て右組合員の旅費其の他會社の正規勤務以外の費用は會社之を負擔せず

第十五條　會社は聯合會及び組合が會社が定むる場所に其の事務所を設置することを承認す但し會社必要あるときは之を變更することを得

第十六條　會社は聯合會及び組合に對し用度消耗品等に付會社の適當と認むる限度に於て便宜を與ふ

第十七條　會社は組合員に對し組合員たる故を以て不利益を與へず

聯合會組合及び組合員は第一條に依り組合員に非ざる従業員に對し組合員に非ざる故を以て不利益を與へず

第十八條　聯合會は組合の秩序維持に任ずるものとす

第十九條　組合の會社に對する要求は當該事業場長に之を提出す聯合會の會社に對する要求は本社に之を提出す

第二十條　本協約の解釋又は適用に關し疑義を生じたるときは經營協議會に附議す

第二十一條　本協約の實施に必要なる細目は會社及び聯合

會社事業場及び組合間に別に之を定む
各組合は各事業場に於て本協約の趣旨に則りたる勞働協約を締結するものとし本協約に違反せる各事業場の勞働協約の締結は無效とす

第二十二條　本協約の期間は調印の日より一月とす
本協約期間滿了十日前迄に會社又は聯合會より本協約の終了に付申出なきときは本協約期間は滿了の日より一月間更新せられたるものとす更新せられたる協約期間に付亦同じ
會社又は聯合會より前項の申出ありたるときは新なる勞働協約締結に至る迄の期間本協約を有效とす

附　則

本協約は東芝關東勞働組合聯合會及び東芝關西勞働組合聯合會加盟の東京芝浦電氣株式會社各事業場勞働組合に關し適用あるものとす
本協約書は之を七通作成し會社及び各聯合會夫々壹通を保有し四通は法令の定むるところに依り監督官廳に屆出づるものとす

昭和貳拾壹年五月拾壹日

東京芝浦電氣株式會社
取締役社長　津守豐治
東芝關東勞働組合聯合會
委員長　片山數一
東芝關西勞働組合聯合會
委員長中川幹三
代理中川正夫

東京芝浦電氣株式會社柳町工場
勞働協調會規約

第一條　本會は東京芝浦電氣株式會社柳町工場運營協議會と稱す

第二條　本會は東京芝浦電氣株式會社柳町工場（以下單に工場と稱す）と東京芝浦電氣株式會社柳町工場從業員組合（以下單に組合と稱す）との親志疏通を計り工場の民主的運營體制を確立し工場の發展と從業員の福祉增進を計るを以て目的とす

第三條　本會は川崎市柳町一、二〇〇番地東京芝浦電氣株式會社柳町工場内に之を置く

第四條　本會は工場長の指名せる五名、組合の選出せし五名の委員並に工場長及組合長を以て構成す

第五條　本會は毎月一回及委員の半數以上が工場長又は組合長要求せる時之を開催す

第六條　本會は委員の三分の二以上出席したる時成立し其の議決は出席委員過半數を以てす

第七條　本會に於て協議すべき事項左の如し
一、生產に關する事項
二、人事に關する事項
三、組織に關する事項
四、勞務條件に關する事項
五、給與に關する事項
六、福利厚生に關する事項
七、其他工場運營上必要と認めたる事項

第八條　第七條に關する目的達成のため本會に專門委員會を設く
專門委員會の構成に關しては別に之を定む

專門委員會規定

一、專門委員會は柳町工場運營協議會規約第七條に據り工場運營上諮問の專門事項に關し審議研究し之が運營實行を援助するを以て目的とす
二、專門委員會は工場運營協議會にて選定せる委員を以て構成し左記の役員を置く
役員は委員の互選に依るものとす
委員長　一名
副委員長　一名
幹事　一名
委員長は諸當委員會の運營を掌理す
副委員長は委員長を補佐し且つ委員長不在の場合は其の職責を代行す
幹事は委員會運營の實務に任ず
三、專門委員會は月一回以上開催し其の審議研究せる事項は凡て工場運營協議會に報告するものとす
四、當分の内左の專門委員會を置く

委員長中川幹三
代理中川正夫

1、生産委員會
2、勤勞委員會
3、福利厚生委員會
五、生産委員會は作業計畫、資材計畫、設備計畫、勞務計畫其他生産諸條件の改善等生産に必要なる部門を擔當す
六、生産委員會は左記委員を以て構成す
工 務 部　部長及各課長又は代理者
原價計算課　課長又は代理者
勞 務 課　課長又は代理者
各　部　部長及生産課長又は代理者　二 名
工場運營協議會
七、勤勞委員會は給與形態、給與決定、雇入解雇、轉任、勤勞時間、勤務規律、其他勞働條件の適正化に關する事項等勤勞に關する部門を擔當す
八、勤勞委員會は左記委員を以て構成す
人 事 課　二名
勞 務 課　二名
各部職員　一名　工員　一名
女子職員　一名　工員　一名
工場運營協議會委員　二名
九、福利厚生委員會は福利厚生の諸施設及其の運用、食堂寄宿舍、配給、其他必要なる事項等福利厚生に關する部門を擔當す
十、福利厚生委員會は左記委員を以て構成す
總 務 部（庶給、福利、厚生、購買、各課を含む）六名
總務部を除く各部　一名
工場運營協議會　二名
婦 人 部　事務關係一名　現場關係一名
青 年 部　一名
寮 友 會　一名
十一、本規定の改廢は工場運營協議會の議決に依り行ふものとす

東京芝浦電氣株式會社足立工場

勞働協約書

東京芝浦電氣株式會社足立工場（以下工場と稱す）と東芝足立工場從業員組合（以下組合と稱す）とは左記精神に依り協約す
一、工場は民主々義的原則に基き本工場の運營をなし組合は之に協力することを確約す
二、工場は組合が本工場從業員の大多數を以て組織せらるるものにして本工場に於て團體交渉權を有する唯一の組合たることを承認す
三、工場は本協約の公正なる實現に依り本工場從業員の社會的經濟的及文化的地位の向上に對する熱意を一層實現せしむると共に組合は本工場從業員の生産意欲勞働能率を增進し以て相互に其の責任完遂のため産業平和の

實現維持に努力すべきことを約す
第一條　本工場の從業員組合の組合員たるべきものとす
本工場の工場長、工場長代理、課長は職務上組合員たらざるものとす
右以外の組合員に非る者に付ては個々に協議す
第二條　組合は外部團體に加入し若は之と提携するの自由を有す
組合前項の加入提携を爲したるときは遲滯なく之を工場に通知するものとす、脫退したるとき亦同じ
第三條　工場及び組合は各代表者を以て組織する運營協議會を設く、運營協議會に關する規定は別に之を定む
第四條　工場は組合員を解雇し又は轉任せしめんとする場合は豫め組合の同意を得るものとす
第五條　工場が本工場の組織又は職制の改廢、法令に依らざる本工場施設の大變更を爲さんとするときは之を運營協議會に附議す
第六條　工場が組合員の給料、賃金其の他の給與規定を變更改廢せんとするときは之を運營協議會に附議す
第七條　工場が組合員を表彰し又は罰せんとするときは工場は之を運營協議會に附議す
第八條　工場は組合員の福利厚生（文化諸事業を含む）に關する事項を運營協議會に附議す
第九條　工場は消費組合の設立及び運營に付工場の適當と認むる援助を與ふべし
第十條　工場は組合員の退職に當り慰勞金手當等に付會社經理及び經濟狀勢を充分考慮したる金額を支給す
第十一條　本工場の正規就業時間は一日八時間を原則とし休憩時間は一時間以內とす
第十二條　工場は本工場の從業員に對し別に定むるところに依り有給特別休暇として年十五日を支給す
第十三條　工場は別に定むるところに依り女子有給生理休暇月二日を支給す
第十四條　工場は其の適當と認むる員數期間を限り本工場從業員たる組合員が組合事務に携はることを承認す此の場合に於て右組合員の旅費其の他本工場の正規勤務以外の費用は工場は之を負擔せず
第十五條　工場は組合が工場の定むる場所に其の事務所を設置することを承認す
但し工場必要あるときは之を變更することを得
第十六條　工場は組合に對し用度消耗品等に付工場の適當と認むる限度に於て便宜を與ふ
第十七條　工場は組合員に對し組合員たるの故を以て不利益を與へず組合及び組合員は第一條に依り組合員に非ざる從業員に對し組合員に非ざるの故を以て不利益を與へず
第十八條　組合は組合員の秩序維持に任ずるものとす
第十九條　組合の要求は工場長に之を提出す
第二十條　本協約の解釋又は適用に關し疑義を生じたると

昭和二十一年四月五日東京芝浦電氣株式會社と東芝關東勞働組合聯合會とが締結せる約定書第十五條に基き當工場に設置せらるゝ工場經營協議會規程を別紙の通り協定す

本約定書は之を二通作成し工場及組合各一通を保有す

昭和二十一年四月二十四日

東京芝浦電氣株式會社足立工場

工場長 白井富次

東芝足立工場従業員組合

組合長 片桐源一

經營協議會規程

第一條　本會は東京芝浦電氣株式會社足立工場經營協議會と稱し東京芝浦電氣株式會社經營協議會の下部組織なり

第二條　本會は東京芝浦電氣株式會社足立工場（以下單に工場と稱す）と東芝足立工場従業員組合（以下單に組合と稱す）との意思疏通を圖り工場の民主的運營體制の確立及工場業務の發展と従業員の幸福增進とに關する事項を協議するを以て目的とす

第三條　本會は會長一名及委員十六名を以て組織す

會長は工場長とし委員は工場長の指名せる職員及組合の組合員中より選出せる代表者各八名を以て之に充つ

第四條　委員の任期は一ケ年とす　但し重任を妨げず

第五條　工場長及組合は其の指名及選出せる委員を不適任と認めたるときは其の一部又は全部を解任改選することを得

第六條　定例會議は毎月一回之を開催す

臨時會議は會長の必要と認めたるとき又は委員の半數以上より要求ありたるとき會議を招集して之を開催す

定例會議及び臨時會議は會長之を招集し其の議長となる

會長事故あるときは會長の指定したる者之に代り會議に支障なからしむ

第七條　本會は委員三分の二以上の出席を以て成立し其の議決は出席委員の過半數を以て決す　但し議長は議決に加はらず

第八條　本會に於て協議すべき事項左の如し

一、工場の組織及び人事の民主的運營及び改善に關する事項

二、従業員の勞働條件に關する事項

三、従業員の福利厚生に關する事項

四、従業員の給與の標準に關する事項

第九條　本會に於て議決せる事項は工場組合相互に誠意を以て其の完全なる實現に勞力すべきものとす

第十條　委員及其の他本會に列席したる者は本會に於て知得したる機密事項を漏洩することを得ず

第十一條　本會に於て協議決定せざりし事項は東京芝浦電氣株式會社經營協議會に附議す

附　則

第十二條　本規程の改訂變更は双方協議の上行ふものとす

株式會社日本電解製鐵所

勞働協約書

株式會社日本電解製鐵所（以下單に甲という）と日本電解勞働組合（以下單に乙という）との間に左の通り協約を締結する

一、甲と乙とは互に産業と勞働の調和並に使命を尊重し、双方誠意を以て生産增强と産業平和の維持に従業員の生活の確保向上に協力する

二、株式會社日本電解製鐵所本社、東京事務所、鶴見工場小机工場、江戸川工場及汐入町工場の従業員は全員乙の組合員である事を要件とする

但し甲と乙とが協議の上定めたる者は之を除く

三、甲と乙とは此の協約を締結する誠實に從ふ爲團體協議會を設ける

團體協議會の機構、運營方法等に就ては別に之を定める

四、甲は従業員にして組合事務に從事する者の待遇を他の従業員と差別しない

五、甲は乙の組合員を解雇する場合は豫め乙と協議する
六、甲と乙との間に協議整はず紛爭を生じた場合は勞働委員會の調停又は仲裁に附するものとし其の調停又は仲裁不成立の場合の外は作業場閉鎖、同盟罷業等の爭議行爲を爲さない
七、この協約の有效期間は向ふ六ケ月間とする
但し期間滿了十五日前迄に甲乙何れからも改廢の意思表示を爲さない時は自動的に一ケ月宛繼續する
右協約の證として本書參通を作成し甲と乙とは各々その一通を保有し壹通は行政官廳へ提出する

昭和二十一年九月　日

株式會社　日本電解製鐵所
取締役社長　三木喜延

日本電解勞働組合
組合長　小寺公雄

勞働協約書（改訂）

一、株式會社日本電解製鐵所（以下單に甲と言ふ）と日本電解勞働組合（以下單に乙と言ふ）との間に左の通り協約を締結する
二、甲と乙とは互に產業と勞働の意義並に使命を尊重し双方誠意を以て本協約を遵守し生產增强と產業平和の維持並に從業員の生活確保向上に協力する
第一條　甲は乙を事業場内に於ける唯一の交渉體とし他の交渉體を認めないこと
第二條　株式會社日本電解製鐵所本社、東京事務所、鶴見工場、小札工場、江戸川工場及汐入町工場の從業員は全員乙の組合員であることを要件とする
但し甲と乙とが協議の上定めたる者は之を除く
第三條　甲は左記事項に關しては乙と協議し双方諒解の上之を行ふこと
一、組合員の解雇に關する事項
二、從業員の採用、異動、賞罰に關する基準的事項
三、職制の改廢並に就業勤務に關する規程及制度の制定改廢に關する事項
四、賃金及給與に關する基準的事項
第四條　生活費を基準とする最低賃金制を確立すること
但し具體的事項に付ては經營協議會に於て甲乙協議すること
第五條　甲は全額負擔の退職金制度を確立すること
但し具體的事項に付ては經營協議會に於て甲乙協議すること
第六條　勞働時間は拘束八時間を標準とすること
第七條　一ケ年二十日間以内の有給休暇（その支給方法は別に之を定む）を與へること
他に女子生理休暇を一ケ月三日間、產前產後の休暇は三ケ月を與へ之等を出勤扱とする
第八條　爭議中甲は他の勞務者を雇傭就業させないこと

第九條　甲は工場の閉鎖實却讓渡賃貸長期休業廢止に依り組合員の勞働條件に著しき變更を生ぜしむる場合は豫め乙と協議し双方諒解の上之を行ふこと
第十條　厚生福利施設の運用は甲乙協議の上之を行ふこと
第十一條　乙の青少年及女子の爲一週間に一定時間の教育を實施する
但し之が實施に付ては甲乙協議の上之を行ふこと
第十二條　甲は乙の組合活動に便宜を與へると共に身分待遇を他の從業員と差別しないこと
第十三條　甲並に乙の代表で經營協議會を設置する經營協議會の機構運營方法に就ては別に之を定む
第十四條　經營協議會に於て協議成立したる事項中必要あるものに就ては之を成文化し勞働協約と同一の效力を持たせる
第十五條　本協約の有效期間は六ケ月間とす
期間滿了前と雖も双方合意の上改廢することを得る
但し期間滿了十五日前迄に甲乙何れからも改廢の意思表示をしないときは自動的に一ケ月宛延長する
三、甲と乙との間に協議整はず紛爭を生じた場合は勞働委員會の調停又は仲裁に附するものとし其の調停又は仲裁不成立の場合の外は作業場閉鎖、同盟罷業等の爭議行爲を爲さない
本協約の證として本書三通を作成し甲と乙とは各其の一通を保有し一通は行政官廳へ提出する

昭和二十一年十一月二十日

株式會社　日本電解製鐵所
取締役社長　三木喜延

日本電解勞働組合
組合長　豊沼豊一

經營協議會規程

株式會社日本電解製鐵所（以下單に甲と言ふ）と日本電解勞働組合（以下單に乙と言ふ）との間に締結された勞働協約に基いて甲と乙とは經營協議會を組織し其の規程を左の通り定める
一、この經營協議會の目的は甲乙互に意志を疎通し相協力して會社の事業の發展と從業員の福利の增進並に勞働條件の改善とを圖ることにある
二、この協議會は甲と乙とを以て組織し甲乙各十名以内の同數の委員を以て構成する
三、この協議會は左の事項に付協議を爲す
1、職制の改廢、就業に關する諸規則の改廢、其他勞働條件に關する事項
2、賃金、給與の基準に關する事項
3、生產の計畫化並に增强に關する事項
4、福利厚生に關する事項
四、この協議會は豫め議案を提出して毎月一回定例會議を開催する

但し甲乙何れかより申出のあつた場合は臨時會議を開催することが出來る

五、會議の議長は甲の委員の中から選任する

六、會議に於て必要と認めたときは委員以外の者を出席させ、又は別に專門の委員會を設けて協議することが出來る

七、協議が成立した事項は甲乙相互に誠意と責任を以て之を實施する

八、この規程の改正又は廢止はこの協議會で決定する

九、この規程は昭和二十一年　月　日より實施する

横山工業株式會社

經營協議會規程

第一條　則

一、名　稱　本協議會を横山工業經營協議會と稱し中央經營協議會と職場經營協議會とに別つ

中央經營協議會は之を本社に置く

職場經營協議會は之を各職場に置き其の職場名を冠して呼稱する

二、目　的　本協議會は全從業員の總意と其の責任に於て直接經營に參劃し以て社運の發展、從業員の福祉を圖るを目的とする

三、協議事項　本協議會は其の目的を達成するため左の事項に付き協議をする

(一)中央經營協議會

1、豫算經營に關する事項

2、生產計畫に關する事項

3、營業方針に關する事項

4、生產能率並に生產技術に關する事項

5、給與其他勞働條件に關する事項

6、職制、諸規則並に重要人事に關する事項

7、從業員の福利、厚生に關する事項

8、其他會社運營に重大なる影響を有する事項

(二)職場經營協議會　前號各項の外該職場の運營に關する萬般の事項

四、構　成

(一)中央經營協議會　中央經營協議會は社業全般の運營に關する最高政策の決議機關とし左の通り構成する

1、中央經營協議會

議　長　一名

委　員　十名（內幹事委員一名）

イ、議長は常務取締役之に任じ本協議會の取纏めをする

ロ、委員は（各工場長四名）本社課長（一名）各職場（本社各工場）從業員代表（五名）を以て構成し付議事項に付て協議表決をする

ハ、幹事委員は委員中より其の互選に依り選出し議案の整理、公告等本會の世話役に任ずる

2、委員の任期は一ケ年とし重任を妨げない但し任期中と雖も從業員代表たる委員に付ては當該職場從業員の總意に依り改選することを得る

缺員を生じた時は直に補充する其の任期は前任者の殘存期間とする

3、本會に書記若干名を置く、書記は會議に出席し議事を記錄すると共に會の庶務を行ふ

4、委員以外の從業員と雖も本會の承認を得て會議に出席し傍聽することを得る

(二)職場經營協議會　職場經營協議會は各職場の運營に關する政策の決議機關とし左の通り構成す

1、職場經營協議會

議　長　一名

委　員　若干名（　　）

イ、議長は工場長（本社にありては中央經營協議會の委員たる課長）之に任じ本會を上掌す

ロ、委員は各職場の實情に應じ適當數選出するものとする

ハ、幹事委員は委員中より其の互選に依り選出し議案の整理公告等本會の世話役に任ずる

2、委員の任期並に書記の設置は中央經營協議會に準ずる

3、委員以外の從業員と雖も本會の承認を得て會議に出席し傍聽することを得る

(三)專門委員會　決議機關たる經營協議會に提出される議案の審議機關として左の專門委員會を置く

1、中央專門委員會

中央專門委員會は之を本社に置き中央經營協議會に提案される議案の審議を行ふものとし左の各委員會を常置する

中央專門委員會に於ける幹事は本社の指定者中より中央經營協議會に於て指名し委員は各職場經營協議會より之を推薦する

但し特別委員會の幹事に付ては其の都度中央經營協議會に於て之を指名する

總務委員會　同

豫算　同

經理　同

勤勞　同

業務　同

2、職場専門委員会
職場専門委員会は各職場に之を置き職場経営協議会に提案される議案の審議を行ふ各専門委員会は各職場實情に應じ中央専門委員会に準じ之を設置するものとする

第二　会　議

一、会議の種類
会議は定例協議会並に臨時協議会とする
定例協議会は毎月一回（中央経営協議会に於ては第一月曜日十三時職場経営協議会に於ては適時）議長之を招集する
但し都合に依り日時の變更を行ふことがある。臨時協議会は緊急を要する議案發生せる場合に提案委員の要求に依り議長之を招集する

二、会議の成立
中央経営協議会会議は工場長（本社課長を含む）並に従業員代表各三名以上の出席を以て成立する公務又は已むを得ざる事由のため委員の代理者出席したる場合に於ては出席全委員の承認を得るを要ずる

三、議案の決議
1、議案の決議は出席委員（代理委員を含む）の過半數同意に依り決し可否同數なる時は本会議の意見を附し再度中央専門委員会議の審議に付託するか或は提案職場委員の承認あるときは該議案を却下するものとす
2、議案にして提案職場委員（工場長及従業員代表）缺席せるものは該案に限り決議を行ふことを得ざるものとする
3、當該案件を實行すべき職場委員の承認なき議案は多數決の原則を以て決議を行ふも無效とする

四、決議の實施
1、職場経営協議会に於て決議せる事項の内他職場に直接關係を有せざる事項又は夙め承認を經たる當該期間の豫算範圍の事項にして實行可能なるものは工場長の名に於て實施、然らざるものは中央専門委員会を通じ中央経営協議会に提案すること
2、中央経営協議会の決議事項は議長より社長に報告其の承認を經て實行に移すものとする
3、社長に於て承認を爲し能はざる對内外的事情存するか或は決議に對する意見の存する場合に於ては其の旨を附し意見書として再度議案を中央経営協議会に回附するものとする

五、会議の運行要領
1、各職場に於ける業務遂行上生起せる案件は當該職場審議機關に於て關係委員を隨時招集し實務面よりする充分なる審議を行ふこと
2、右案件は職場経営協議会の決議を經るを要する

3、中央専門委員会幹事案件を受理したるときは當該案件に關聯を有する各職場より推薦されたる専門委員を招集し必要あるときは他の中央専門委員会の會同を求め當該案件に關する審議を行ふこと
4、中央専門委員会は審議案件に對する答申書を作成しそれに原案を添へて中央経営協議会に申達すること
5、答申案は遲くも會議二日前迄に中央経営協議会幹事委員を通じ提出すること
6、議案は起案用紙或は專議書を使用すること其の何れたるを問はず議案の目的、提案理由、豫算、實行主務者並に方法を明示のこと
7、中央経営協議会に於ける議案の決議審査は本会議の目的に僅み簡明直截を目途とすること但し專門的審議内容聽取のため專門委員会の必要人員に列席説明を求めることを得る
8、中央経営協議会は協議内容の職制の流れに依る實行に對し完全なる監督を行ひ之を遂行せしむべき責任を有するものとする
9、業務遂行上経営協議会の決議を經るの遑なくして實行せられ或は實行せられつつある案件に對しては事後速に正規の手續に依り同協議会の承認を經るを要する
右の場合同協議会に於て否決せられたるときは當該事項命令は其の責任を負ふべきものとする

六、周知、公告

1、経営協議会の開会日時及提案事項は会議前日迄に決議事項は会議の翌日、會報或は其の他の方法を以て關係者に洩れなく公示、周知徹底を圖るものとする
2、決議事項の周知徹底に對しては経営協議会委員は各其の所屬職場に對し凡ての責任を有するものとする

附　則

一、本規程の變更は中央経営協議会に於てのみ行ふことを得る
一、本規程は昭和二十一年七月　日より實施する

横山工業株式會社大島第二工場
経営協議会規程

第一章　則

一、名稱及目的
本協議会を横山工業大島第二工場職場経営協議会と稱し大島第二工場全従業員の總意と責任に於て直接大島第二工場の經營に參劃し以て社運の發展従業員の福祉を圖るを目的とする

二、協議事項
本協議会は其の目的を達成するため左の事項に付協議をする
1、豫算経營に關する事項
2、生産計畫に關する事項

3、營業方針に關する事項
4、生産能率並に生産技術に關する事項
5、給與其他勞働條件に關する事項
6、職制諸規則並に重要人事に關する事項
7、從業員の福利、厚生に關する事項
8、其他工場經營に關する萬般の事項

三、構　成

(一) 職場經營協議會

本協議會は工場の經營に關する決議機關とし左の通り構成す

議　長　一名
特別委員　二名
普通委員　若干名（內幹事委員一名）

1、議長は工場長之に任じ本會を主宰する
2、特別委員は事務課長、工作課長之に任ず
3、普通委員は左の通り選出す

イ、事務課　四名
ロ、工作課　二名
ハ、電氣課　一名
ニ、鍛　造　一名
ホ、整　正　一名
ヘ、熔　解　一名
ト、型　場　從業員十名（四捨五入）に對し一名の割合）

4、幹事委員は普通委員中より其の互選に依り選出し議案の整理公告等本會の世話役に任ずる

第二　會　議

一、會議の種類

會議は定例協議會並に臨時協議會とする
定例協議會は毎月一回（中旬の休日の前日）議長之を招集する但し都合により日時の變更することがある
臨時協議會は緊急を要する議案發生せる場合に提案委員の要求により議長之を招集する

二、會議の成立

會議は委員二分の一以上の出席を以て成立する

三、議案の決議

橫山工業經營協議會の該規程を準用する

四、決議の實施

イ職場經營協議會に於て決議せる事項の內當工場にて實施可能なるものは全員其の實施に對し責任を負ふものとする
ロ其の他の事項に付ては中央專門委員會を通じ中央經營協議會に提案し之が實施を期す

五、會議の運行要領

橫山經營協議會の該規程（56を除き）を準用する

5、普通委員の任期は一ケ年とし重任を妨げない但し期間中と雖も從業員の總意に依り改選することを得る缺員を生じたる時は直に補充する其の任期は前任者の殘存期間とする

6、本會に書記二名を置く（內一名を主任とする）書記は會議に出席し議事を記錄すると共に會の庶務を行ふ

7、委員以外の從業員と雖も本會の承認を得て會議に出席し意見を述べる事を得る

二、專門委員會

決議機關たる經營協議會に提出される議案の審議機關として左の專門委員會を置く

1、總務勤勞委員會
2、豫算經理　同
3、業務資材　同
4、特　別　同

イ、各專門委員會に幹事一名を置き職場經營協議會に於て指名する但し特別委員會の幹事は其の都度經營協議會に於て指名する
ロ、委員は各係職場より之を推薦する
ハ、中央專門委員會委員は各專門委員會委員中より其の都度互選により選出する

決議事項は各委員に於て其の所屬職場に對し凡ての責任を負つて周知徹收する

附　則

一、本規程は本協議會に於て委員三分の二以上出席しなければ變化することを得ない

二、本規程は昭和廿一年七月廿二日より實施す

日本製鐵株式會社

勞働協約書

第一條　日本製鐵株式會社（以下甲と稱す）と日本製鐵勞働組合聯合會（以下乙と稱す）は產業と勞働の社會的關係的意義と其の使命を正當に認識し產業民主々義的基盤の上に合理的なる產業平和を確立維持し以て社業の發展と從業員の地位向上を圖る目的を以て勞働組合法の趣旨に基き兩者間に本協議を締結す

第二條　甲は勞働組合法に定められたる乙の地位を確認し積極的に其の健康なる發展に協力し乙は勞働能率の增進と秩序の自由的保持に務むるものとす

第三條　甲の從業員は乙の加盟組合の組合員たることを要件とす　但し第四條に規定する勞務委員會に於て認めたる者は此の限りに在らず

第四條　勞働條件、解雇、雇入、厚生、工場安全、敎育其の他處理に關する事項に付ては甲乙協議の上之を定むるものとす
前項の協議決定機關として甲乙兩者間に勞務委員會を設置す
勞務委員會は甲乙各同數の委員を以て構成するものとし運營其の他に關しては甲乙協議の上別に之を定む

第五條　甲の進退、經理等に關する重要なる事項に付ては甲乙協議を要するものとし其の機關として甲乙兩者間に經營協議會を設置す

經營協議會の構成選擧其の他に關しては甲乙協議の上別に之を定む

第六條　乙の加盟組合は各組合毎に其の所在地に於ける甲の作業所（本社及事務所を含む）との間に本協約の趣旨に則り取決めをなすものとす

第七條　第四條の協議及前條の取決の成立したるときは之を成文化し勞働協約となすものとす

第八條　本協約の有效期間は締結の日より六ケ月とす但し期間滿了一ケ月前に甲乙何れよりも改廢の意思表示なきときは更に六ケ月間自動的に延長せらるゝものとす

第九條　本協約を確認する爲協約書九通作成し甲乙各一通を保管し七通は行政官廳に提出するものとす

昭和二十一年四月二十日

日本製鐵株式會社

甲代表者　社長代理　阿部雅雄

日本製鐵勞働組合聯合會

乙代表者　會長宮崎銳藏

勞働協約書（改訂）

第一條　日本製鐵株式會社（以下甲といふ）と日本製鐵勞働組合聯合會（以下乙といふ）とは勞働組合法の趣旨に基いてこの協約を締結する

第二條　甲の從業員は乙に加盟してゐる組合の組合員（以下單に組合員といふ）であることを要件とする但し第四條に規定する勞務委員會で認めた者は此の限りではない

第三條　甲は組合員の組合活動の自由を認める。但し甲の就業時間中に於ける組合活動その他の細目については別にこれを定める

第四條　組合員の勞働條件、解雇、雇入、人事異動、厚生工場安全、敎育、賞罰その他處遇に關する事項については甲乙協議の上これを定める前項の協議決定機關として甲乙兩者間に勞務委員會を設置する

勞務委員會は甲乙各同數の委員を以てこれを構成するものとし運營その他については甲乙協議の上別にこれを定める

第五條　甲の運營經理等に關する重要な事項については甲乙協議を要するものとし、その機關をして甲乙兩者間に經營協議會を設置する。

經營協議會の構成、運營その他については、甲乙協議の上別にこれを定める

第六條　組合員でない者の人事に關して、乙又は乙に加盟してゐる組合から社務運營上支障があるとして意見の申出があつたときは甲は誠意を以て善處するものとす。

第七條　乙に加盟してゐる組合は各組合毎にその所在地にある甲の作業所（本社及び事務所を含む）

との間にこの協約の趣旨に則つて各々取決めを爲すものとする。

第八條　第四條の協議及び前條の取決めが成立したときはこれを成文化して勞働協約と爲すものとす

第九條　この契約の有效期間は締結の日から六ケ月とする但し期間滿了一ケ月前迄に甲乙何れからも改廢の意思表示がないときは更に六ケ月間自動的に延長せられるものとす。

改廢の意思表示をして協議中は有效期間が滿了した場合と雖もこの協約は有效とする

第十條　この協約を確認するために協約書九通を作成し甲乙各一通を保管し七通はこれを行政官廳に提出する

昭和二十一年十月二十二日

日本製鐵株式會社

甲代表者　社長　三鬼隆

日本製鐵勞働組合聯合會

乙代表者　會長　宮崎銳藏

勞働協約書の運用についての覺書

日本製鐵株式會社（以下甲といふ）と日本製鐵勞働組合聯合會（以下乙といふ）との間に締結した勞働協約書の圓滑な運用を圖るためその具體的細目について甲及び乙は左の事項を諒解して覺書とする

第一　第三條關係

（一）乙及び乙に加盟してゐる組合の當任委員以上の役にある者は組合の事務に專任することができる。

前項の場合事務に專任する者は當に出缺を明かにして置かなければならない。

（二）就業時間中又は甲の建物その他の施設を使用して組合の集會をしようとするときは豫め甲の責任者の諒解を受けるものとする

（三）經營協議會、勞務委員會その他を甲が招集する場合には協議員、勞務委員等は社用出張の取扱ひをうける。

（四）組合の會合等のために社外に出向するときは豫め甲の責任者の承認を得た場合に限つて定時間勤務したものと看做される。

（五）前各號の細目及び前各號以外の事項については甲の各作業所（本社及び事務所を含む以下同じ）の勞務委員會で協議決定する

第二　第四條關係

（一）懲戒解雇についてはその基準を勞務委員會で協議決定し個人個人の場合は甲の各作業所の勞務委員會で協議決定する。

（二）事業上の理由による解雇についてはその基準を勞務委員會で協議決定し個人個人の場合は甲の各作業所の勞務委員會で協議決定する。

（三）その他依願、傷病、停年等の理由による解雇については甲の解雇條件を勞務委員會で協議決定する。但し甲

の懲戒による休職又は傷病を理由とする場合は甲の各作業所の労務委員会で個人個人について協議決定する

(四) 雇入については、その計畫内容及び雇入條件を労務委員会で協議決定する。但し乙又は乙に加盟してゐる組合の申出があつた場合は甲の各作業所の労務委員会で個人個人について協議決定する。

(五) 賞罰については、その基準を労務委員会で協議決定し、個々の案件については、甲の各作業所の労務委員会で協議決定する。

(六) 労働條件、厚生、工場安全、教育その他の處遇については、その基準又は基本方針を労務委員会で協議決定する

(七) 「人事異動」とは甲の各作業所内外の人事異動をいふ。

計畫的大量の人事異動の場合は、その基本方針について労務委員会で協議決定する

前項以外の人事異動は甲がこれを行ふ。但し乙又は乙に加盟してゐる組合の申出があつた場合は甲の各作業所の労務委員会で個人々々について協議決定する

第三　第五條關係

企業再建整備法による整備計畫の立案についても労働協約書第五條の趣旨によつて協議することとする

第四　第六條關係

「人事」とは選任解任及び異動をいふ。

第五　甲の企業形態又は構成等に變更があつた場合は甲は責任を以てこの労働協約の引繼に努力することを確約する。

附　則

この覺書は労働協約の有效期間中は有效である

右の通り確認する

昭和二十一年十月二十二日

議事統中重要決定事項

第一、覺書第一については次のやうに諒解する。

一、(一)項の「諒解」に付ては乙及び乙に加盟してゐる組合は覺書(二)項の集會を爲すにあたつては十分自肅すると共に甲はその申出をむげに斷はるようなことをしないこと。

二、(四)項の「承認」に付ては甲はむげに承認を與へないことのないように留意すること。

第二、覺書第二中の「労務委員會」については次のように諒解する。

各作業所(本社及び事務所を含む以下同じ)の所長權限事項の場合は各作業所の労務委員會を、社長權限事項の場合は中央労務委員會を夫々意味すること。

第三、覺書第三中の「立案に付ても労働協約書第五條の趣旨によつて協議する」については次のように諒解する。

最初から甲及び乙が一緒に立案に參畫するといふことではなく大綱案が纏つたときに協議するといふことを意味すること。

尙乙から案を提出する場合もあり得ること。

第四、労働協約書第九條第二項については次のように諒解する。

甲乙双方合意の上で協議を延期し更に協議を再開する場合は日時の空間があつても引續き協議中と解釋すること協議は甲乙双方の合意がなくては打切ることはできない但し甲乙何れか一方が協議を申出た場合に他の一方が之に應じないときは協議は打切と看做される。

労務委員會規程

第一條　日本製鐵株式會社(以下甲と稱す)と日本製鐵労働組合聯合會(以下乙と稱す)と締結せる労働協約書第四條に規定する労務委員會(以下委員會と稱す)に付ては本規程の定むる所に依る

第二條　委員會は左の事項に付協議決定するものとす

一、給與、労働時間及休暇

二、乙の加盟組合と其の所在地に於ける甲の作業所(本社及事務所を含む以下同じ)との間に於ける解雇、雇入、厚生、工場安全、教育、賞罰、其の他處遇に關する紛議

三、労働協約書第二條但書の認定(乙の加盟各組合と其の所在地に於ける甲の作業所との間に於て協議するを適當と認むるものを除く)

四、前各號の外各作業所又は加盟組合に共通なる事項

第三條　委員會は甲及乙より選出したる各十三名の委員を以て之を組織す

委員會の決議は多數決に依る

第四條　特定の事項の協議に關し必要あるときは甲乙協議の上臨時委員を出席せしむることを得但し臨時委員は表決の數に加はらず

第五條　委員會は甲又は乙の請求に依り臨時開催するものとす

第六條　委員會の決議事項は成文化し之を労働協約と爲すものとす

第七條　委員會に庶務を處理する爲幹事二名(甲乙各委員中より各一名)を置く

第八條　委員會の經費は甲之を負擔す

附　則

本規程は昭和二十一年四月二十日より之を施行す

本規程を確認す

昭和二十一年四月二十日

甲代表者　日本製鐵株式會社

社長代理　阿部雅雄

乙代表者　日本製鐵労働組合聯合會

勞務委員會運營に關する件
（昭和二二、十、一七第一回勞務委員會決定）

1、召集手續――社長が召集する
召集期日は二週間前に相手方幹事に、議案及び其の内容を共に通知せねばならない但し緊急の場合は此の限りでない

2、議　長――社長が之に當る社長に事故があるときは社規の定める所に依り社長職務代行者が之を代理する

3、議長の職掌――議長は會議を主宰し議事を整理する

4、委員會の召集同數――臨時召集する

5、定足數――甲及乙各過半數の委員が出席しなければ議事を開くことが出來ない前項の場合には、流會とし、期日を定めて再召集する
再召集するも同一側委員の定足數不足に依り再流會となつた時は地方側の提出した議案は可決されたものと看做す

6、代理委員――委員に事故があるときは他の從業員中から代理者を定めることが出來る此の場合は委任狀を交付せねばならない

7、表　決――表決をするときは甲乙同數でなければならない表決方法は起立無記名投票記名投票等其の都度定める

8、可否同數の場合の處理――可否同數の場合と雖も議長の採決權は認めない。必要に依つては議案を小委員に附議して再檢討を行ふ

9、書　記――委員會に書記二名（甲乙各一名）を置き幹事を補佐せしめる

10、傍　聽――幹事に於て協議の上承認した會社從業員に限り傍聽せしめる但し委員會に於て、特に傍聽を禁止した場合は此の限りでない

經營協議會規程

第一條　日本製鐵株式會社（以下甲と稱す）と日本製鐵勞働組合聯合會（以下乙と稱す）との間に締結せる勞働協約書第五條の規程に基く經營協議會（以下協議會と稱す）に付ては本規程の定むる所に依る

第二條　協議會に於ては左の事項に付諮詢協議するものとす但し緊急を要する場合は此の限に在らず
一、企業形態の變更、重要なる生産計畫の策定其の他會社運營の基本に關する事項
二、重要なる豫算及決算に關する事項

第三條　協議會に於ては甲は乙に對し原價計算其の他會社經理狀況に付報告するものとす

第四條　協議會に於ては甲は乙の提示せる會社經營上の質疑に對し說明を爲すものとす

第五條　協議會は甲及乙より選出せられたる各十八名の協員を以て之を組織す

特定の事項の協議に關し必要あるときは前項の規定に拘らず甲乙協議の上臨時協議員を出席せしむることを得

第六條　協議會は每年四回之を開く但し必要あるときは甲又は乙の請求により臨時之を開くものとす

協議會は社長之を招集主宰す

第七條　協議會に庶務を處理する爲幹事二名（甲乙協議員より各一名）を置く

第八條　協議會の經費は甲之を負擔す

附　則

本規程は昭和二十一年六月六日より之を施行す

右規程を確認す

昭和二十一年六月六日

甲代表者　日本製鐵株式會社
社長三鬼隆

乙代表者　日本製鐵勞働組合聯合會
會長宮崎銳藏

經營協議會ノ運用ニ關スル覺書

日本製鐵株式會社（以下甲と稱す）と日本製鐵勞働組合聯合會（以下乙と稱す）との間に締結せる經營協議會規程の圓滑なる運用を圖る爲之が具體的細目に關し甲及乙は左の如く了解し以て覺書となす

第一　第二條關係

A　緊急を要する場合甲は乙に事前協議を爲す能はざるときは本社經營協議會に事前に協議するものとす

B　第一號には尠くとも定款の變更、職制の制定及改廢を含むものとす

C　第二號には尠くとも利益金の處分、事業計畫書、事業成績書を含むものとす

第二　第五條關係

A　協議員は特定せしむることを要す

B　甲及乙は自己の協議員を相手方に通報する義務を有するものとす
其の變更ありたるとき亦同じ

C　臨時協議員は社内の者たることを要す

D　協議は代理者を出席せしむることを得此の場合に於ては委任狀を交付すべし

第三　第六條關係

A　協議會は甲及乙過半數の協議員出席するに非らざれば議事を開くことを得ず

B　議案は會日より十五日前に相手方に通報することを要す但し緊急已むを得ざる場合は此の限りに在らず

C　社長事故あるときは社規の定むる所に依り社長職務代行者之を代理す

D　協議會は原則として二月、五月、八月、十一月之を開催するものとす

第四　甲は協議員の請求ありたるときは何時にても開催す

有、候補期等を延長せしむることを得但し臨時委員は表決の數に加はらず

附　則

本覺書は經營協議會規程施行の日より之を施行す

右覺書を確認す

昭和二十一年六月六日

甲代表者　日本製鐵株式會社

社　長　三　鬼　陸

乙代表者　日本製鐵勞働組合聯合會

會　長　宮　崎　銳　藏

日本製鐵株式會社本社

本社勞務委員會規程

第一條　日本製鐵株式會社と日本製鐵勞働組合聯合會との間に締結せる勞働協約書（以下勞働協約書と稱す）第七條の規定に基く日鐵本社（以下甲と稱す）と本社從業員組合（以下乙と稱す）との間の取極は別段の定ある場合を除くの外本規程の定むる委員會に於て之を行ふものとす

第二條　本委員會は本社勞務委員會（以下委員會と稱す）と稱す

第三條　委員會は甲より八名、乙より八名委員を選出し之を組織するものとす

幹事は議事錄其の他の文書案を作成し庶務を處理す

第七條　委員會は必要に應じ小委員會專門委員會（若は分科會）又は準備委員會を設置することを得

小委員會、專門委員會（若は分科會）及準備委員會の構成、運營等は委員會に於て之を決定す

第八條　委員會は左の事項に付協議決定するものとす但し各作業所（本社及事務所を含む）又は日本製鐵勞働組合聯合會の各加盟組合に共通なる事項に付ては此の限に在らず

一、給與、勞働時間及休暇に關する事項

二、解雇、雇入、厚生、敎育、賞罰等の他處遇に關する事項

三、勞働協約書第二條但書の認定（勞働協約書第四條第二項に規定する勞務委員會に於て甲と乙との間に於て

上臨時委員を出席せしむることを得但し臨時委員は表決の數に加はらず

第四條　委員會に議長及副議長各一名を置く

議長は甲側委員中より副議長は乙側委員中より之を選出す

第五條　議長は會議を主宰し議事を整理す

副議長は議長を補佐し議長事故あるときは其の職務を代理す

第六條　委員會に幹事二名を置き各側委員中より各一名を選出す

協議するを適當と認めたるものに限る）

第九條　委員會は甲又は乙の請求により臨時之を開催す

委員會は議長之を招集す

第十條　委員會の協議事項は委員會開催一週間前迄に請求者側幹事より他の幹事に豫め之を提出するを要す但し緊急の場合に於ては此の限に在らず

第十一條　委員會の議決は多數決に依る但し可否同數なる場合に於ける議長の採決權は之を認めず委員事故ある場合は代理行使を妨げず

第十二條　委員會に於て協議成立したる事項中主要なるものにして甲乙兩者共之を承認したるものは成文化し勞働協約と爲すものとす

第十三條　委員會の經費は甲之を負擔す

附　則

本規程は昭和二十一年八月十六日より之を施行す

右規程を確認す

昭和二十一年八月十六日

甲代表者　日本製鐵株式會社

社　長　三　鬼　陸

乙代表者　日本製鐵株式會社本社從業員組合

組　合　長　內　田　總　六

經營協議會規程

第一條　日本製鐵株式會社と日本製鐵勞働組合聯合會との間に締結したる勞働協約書（以下勞働協約書と謂ふ）第六條の規定に基いて日本製鐵株式會社本社（以下甲と謂ふ）と日本製鐵株式會社本社從業員組合（以下乙と謂ふ）との間に本社經營協議會（以下協議會と謂ふ）を設く

第二條　協議會では左の各號に付いて豫め協議する

一　勞働協約書第五條第一項に基く經營協議會規程第二條但書の緊急なる事項

二　本社に關係ある重要なる規定の制定及改廢

三　前各號の外經營上重要なる事項

第三條　協議會では甲は乙の提出する會社經營上の質疑に對して說明をする

第四條　協議會は甲及び乙から選出された各十三名の協議員で組織する

協議員は特定させることを要する但し代理出席を妨げない

甲及び乙は自己の協議員を相手方に通報することを要する

特定の事項の協議に關して必要があるときは甲と乙が協議した上臨時協議員を出席させることが出來る但し臨時協議員は社內の者に限る

第五條　協議會は甲又は乙の必要に依り隨時開催するものとする

協議會は社長之を主宰する

富士經營協議會規程

日本製鐵株式會社と日本製鐵勞働組合聯合會との間に締結せる勞働協約書第五條の規定に基き日本製鐵株式會社富士製鋼所（以下甲と稱す）と日鐵富士職員組合（以下乙と稱す）及日鐵富士從業員組合（以下丙と稱す）との間に富士經營協議會を置く

第一條　富士經營協議會（以下單に協議會と稱す）の運用及運用に付ては本規程の定むる所に依る

第二條　協議會は左の事項に付審め協議を爲すものとす

一、生産計畫及作業方針に關する事項

二、事業計畫及豫算並決算に關する事項

三、所務運營上重要なる基本的事項

第三條　協議會に於ては甲は乙及丙に對し原價計算其他經理狀況に付報告するものとす

第四條　協議會に於ては甲は乙及丙の提示せる所務運營上の疑義に對し說明するものとす

第五條　協議會は甲、乙、丙各々より選任せられたる各六名の協議員を以て組織す

特定の事項の協議に關し必要あるときは甲、乙、丙協議の上臨時協議員を出席せしむることを得

協議員已むを得ざる事由に依り出席すること能はざる時

は代理者を出席せしむることを得

第六條　協議會は所長之を招集主宰す

所長事故あるときは業務分掌規程の定むる職務代行者其の職務を代理す

第七條　協議會は原則として每月一回之を開催す

但し甲、乙又は丙の請求ありたるときは臨時之を開催することを得

第八條　協議會に幹事三名を置き各側委員中より各一名を選出す

協議會に書記若干名を置き協議會に於て之を選任す

第九條　幹事は協議會の庶務を掌り書記は議事錄其他關係書類の作成に從事す

第十條　協議會の協議事項は協議會開催一週間前迄に相手方に通知することを要す

但し緊急已むを得ざる場合は此の限りに在らず

第十一條　協議會の經費は甲之を負擔す

附　則

昭和二十一年九月十一日より之を施行す

右確認す

昭和二十一年十月一日

甲代表者　日本製鐵株式會社

所　長　三　鬼　陞　㊞

乙代表者　日本製鐵株式會社本社從業員組合

組合長　大久保鐵夫　㊞

本社經營協議會規程の運用に關する了解事項

一、本社經營協議會規程第五條により本社經營協議會は社長が主宰することとなり居るも運用上甲乙互に了解の下に通常の場合は永野常務がこれに當ることとし第二條第一號に關し協議の場合にのみ社長がこれを主宰すること

昭和二十一年十月一日

甲代表者　日本製鐵株式會社

社　長　三　鬼　陞　㊞

乙代表者　日本製鐵株式會社本社從業員組合

組合長　大久保鐵夫　㊞

組合長　高村衛

經營協議會ニ關スル覺書

一、甲は乙、丙の要求ありたる時は隨時關係文書帳簿類を縱覽せしめることを要す

二、協議會は協議員過半數の出席なき場合は議事を開くことを得ず

右確認す

昭和二十一年九月十一日

甲代表者　日鐵富士製鋼所

所　長　園田一夫

乙代表者　日鐵富士職員組合

組合長　鈴木順一

丙代表者　日鐵富士從業員組合

組合長　高村衛

日產重工業株式會社

經營協議會規約

第一章　總　則

第一條　勞働協約に基き日產重工業株式會社に經營協議會を設ける

第二條　本協議會は日產重工業株式會社（以下甲といふ）と日產重工業從業員組合（以下乙といふ）との協議によ