

14.5

339

14.5-339

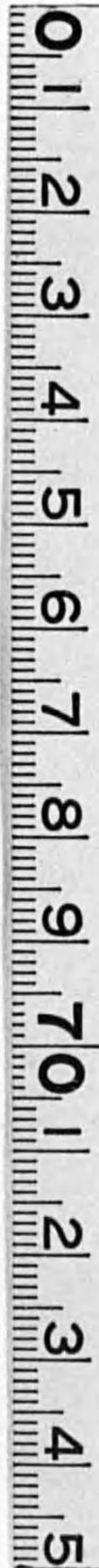


\*1200600207984\*

勞務管理資料

關東產業團體聯合會編

第六、七輯



始



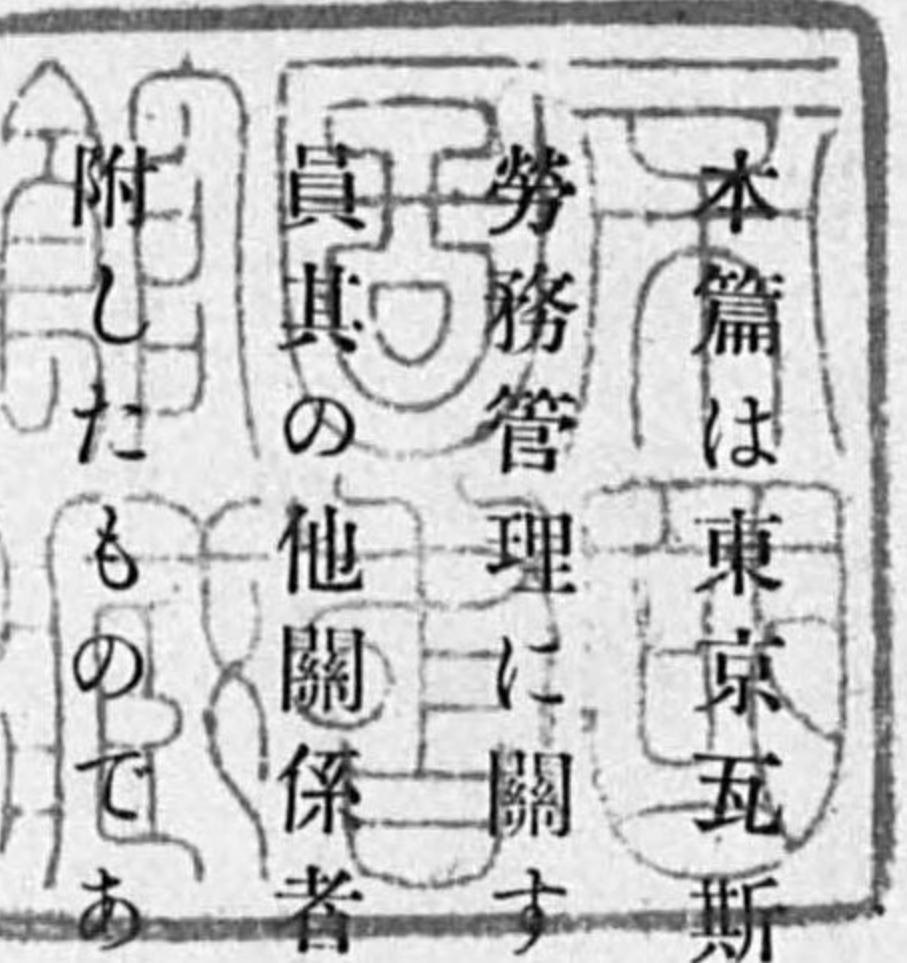
勞務管理資料第六輯  
昭和十年五月

本パンフレットの寸法は商工省工業品規格統一調査會決定に係る「紙の仕上寸法規格」中のA列5番(148mm×210mm)に準據したるものである。

東京瓦斯株式會社に於ける  
勞務管理と福利施設

關東産業團體聯合會

はしがき



本篇は東京瓦斯株式会社總務部勞務課の調査に係るもので、  
勞務管理に關する研究上好參考資料と思料されるので、會  
員其の他關係者の參考に資する爲同課の許諾を得て印刷  
附したものである。



昭和十年五月

14.5-339

目次

第一章 勞務管理……………(一)

  第一節 沿革……………(一)

    第二節 停年制の實施と退職手當の改正(勞働力の調節)……………(二)

    第三節 社是の確立と従業員の不安一掃(勞働心の喚起)……………(四)

    第四節 社内勞働組合の趨勢(勞資抗爭より協力へ)……………(七)

  第一項 概観……………(七)

    1. 無政策時代……………(七)

    2. 政策確立時代……………(八)

  第二項 社内勞働組合の變遷……………(八)

    1. 東京瓦斯工組合單一組織時代……………(八)

    2. 瓦斯工組合の分裂と解消……………(一〇)

    3. 組合併立時代……………(一一)



東京大学図書



4. 新組合聯盟の結成……………(二三)

5. 社外團體との關係……………(二三)

第三項 請負主所屬人夫の組合組織と爭議……………(二四)

第二章 福利施設……………(一七)

第一節 福利施設の沿革と意義……………(一七)

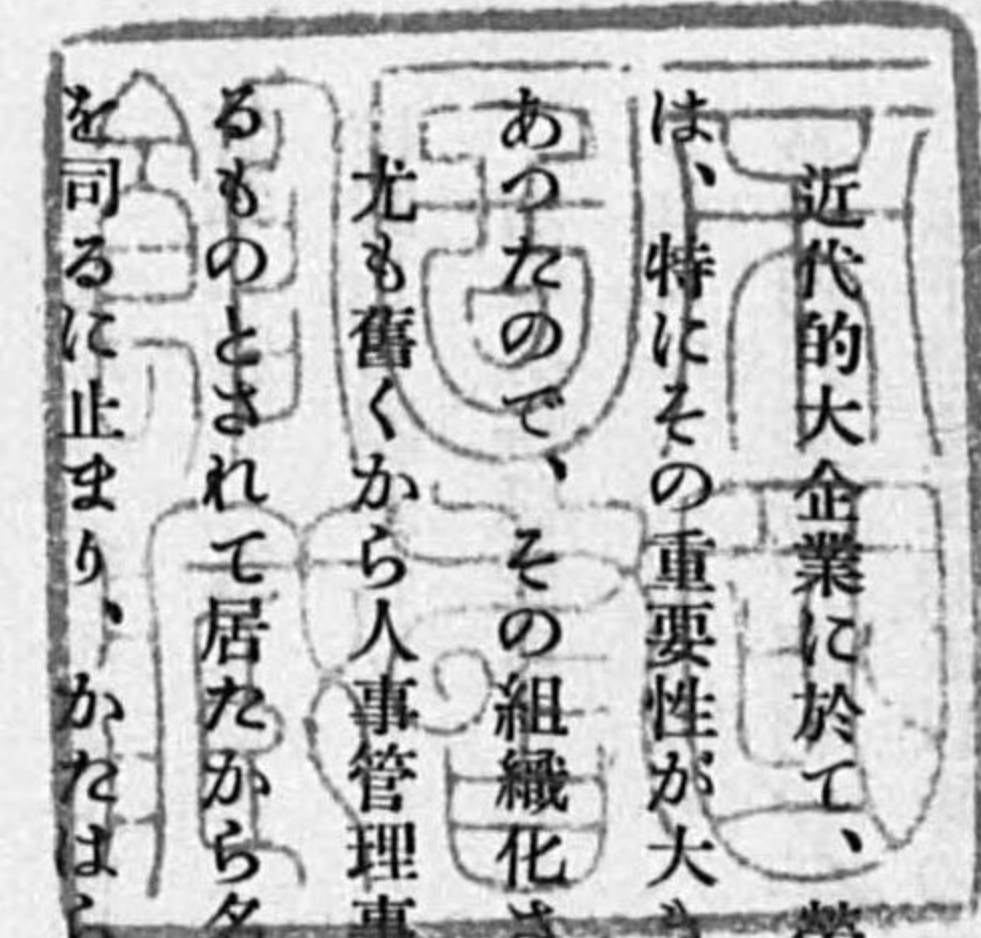
第二節 福利施設の内容……………(二〇)

第一項 事業主自ら主體たるもの……………(二一)

- 1. 教育修養施設……………(三一)
  - 2. 安全衛生施設……………(三一)
  - 3. 經濟施設……………(三三)
  - 4. 慰安娛樂施設……………(三五)
- 第二項 事業主と従業員との共同組織體が主體たるもの……………(三六)
- 1. 共濟會……………(三六)
  - 2. 健康保險組合……………(三八)

# 第一章 勞務管理

## 第一節 沿革



近代的大企業に於て、勞務管理が企業管理上の重要な一部門であり、我社の如く公共的事業に於ては、特にその重要性が大きい事は一般に認められるところである。然るに我社に於ては特別の事情があつたので、その組織化されたのは極めて最近のことに過ぎない。

尤も舊くから人事管理事務を擔當する人事係が職制上設けられ、その職能は人事管理事務一般に亘るものとされて居たから名義上は勞務管理も含まれて居たわけであるが、實際上は主として職員人事を司るに止まり、かたは雇傭員人事に關して手續的形式的事務を執るに過ぎず、勞務管理の核心たる對勞働組合政策さへ何等の準備も政策もなかつた。具體的に紛議の起つた際にも其の都度技師長と當該課長が主として對策を講じ人事係長は從として之に關與するに止る状態であつた。

然るに一般社會狀勢は著しく變化し、社内勞働組合も次第に發達し、従業員一般の思想並に態度も變つて來たから勞働紛議は其の發生度數も増へ、内容も益々重大を加へるやうになり昭和二年三年の

二  
兩度の如き、會社は明かに不利な解決に甘んぜざるを得なかつたばかりでなく後者に於ては一部需用家に迷惑をかけるまでにさへなつてしまつた。

そこで會社も勞務管理の必要を痛感し、昭和四年九月人事係に調査主任を置いてその準備に着手し、昭和五年末に勞務係を新設し、人事係は職員及月俸雇員人事だけを扱ふ機關とし日給雇員以下の人事、使用人一般の雇傭條件の基本的問題、福利施設一般、對勞働組合政策等は擧げて之れを勞務係の管掌に移し、茲に始めて勞務管理事務が組織化され使用人の給與、勞働時間、教育訓練、福利増進等に關して體系付けられた制度が實施されるやうになつた。

右の勞務係設置の結果は明かに企業管理上にその必要且つ有效なることが其後の実績によつて實證されたので、昭和九年八月の職制改革に際しては之を勞務課に擴大昇格し月俸雇員の管理も之に移し其の内に勞務、福利の二係を置いて益々其の機能を發揮せしめることになつた。  
以下勞務係設置以降の主なる事項について概説する。

## 第二節 停年制の實施と退職手當の改正（勞働力の調節）

勞務管理上の諸施設の内第一に指を屈すべきは停年制の創設と退職手當の改正である。會社は之に

より高齢のため心身の機能の退行した者を使用することを避け得られると共に従業員は老後の生活の或る程度迄の保障を得て安心して自己の職務を遂行し得、且つ常に適度の新陳代謝が行はれて社内に清新の氣風を横溢させることになつた。

顧みるに昭和初年迄は會社の事業は瓦斯料金が比較的分がよく、同業者の競争もなく、販路大擴張の餘裕もあつたので事業の經營は比較的容易で各般に亘つて、そう切りつめた人の使ひ方をしないでも濟んで居たのである。勞務管理機關の創設のあつた原因も亦ここにあつた。

ところが昭和三、四年になつては、瓦斯料金は近く値下を餘儀なくされる形勢となり、副産物の賣行は極めて不振となり、その値段も下り、一方大擴張工事も一段落をつげたので、従業員もだぶつくやうになつた。そこでこれを適當に處理し、且つ將來少數精兵主義を以て貫くを得る様にし、しかも直に離職する従業員に生活上大なる困難なからしめ、且つ殘留する従業員に益々精勵する刺戟を與へるために、停年制を創設し、之と同時に退職手當の大改正をすることとなつたのである。

之を實施するに際して勞働組合から非常な反對を受けることは、もとより豫期したところであつて、勞務係は昭和五年を殆んどその準備のためのみ費し、昭和六年六月から本格的交渉に入り、八月に漸く社内三勞働組合の同意を得（後章參照）昭和六年十月遂に之を實施した。之れによつて職員及月

俸雇員は滿五十五歳、日給雇員は滿五十三歳を以て退職すべきものと定められたが、同時に日給雇員は退職手當も著しく改正せられ、他會社の追隨を許さぬ優秀なものとしたので従業員は益々安心して働くやうになつた。昭和六年以降停年退職したものは昭和十年三月迄に職員四〇名、雇員四四六名であるが、現在までは種々工夫して出来るだけ補充を避けて來た。従つて現在人員は左表の如く減少して居る。しかし將來永久に減員することは勿論出来ない。要するに従業員が過勞に陥らない限り成可く少數の人で事業を經營し一人當りの報酬の多きを期する方針で、曩きに少數精兵主義と稱した所以である。

	職 員	雇 員	計
昭和六年九月	五八八	四、九〇八	五、四九六
昭和十年二月	七一六	四、一七七	四、八九三
兩年月比較	增一二八	減 七三一	減 六〇三

(註、京濱コークス轉社者を含む)

### 第三節 社是の確立と従業員の不安一掃 (勞働心の喚起)

從來當社に於ては三年又は五年に一回位主として職員上層部の大量解雇が行はれて來た。従つて日給雇員も何時かは自分達の頭上にも同一運命がふりかかつて來るのではないかとの觀念から會社の方針に一抹の疑惑を抱き、萬一の場合の防禦壁として勞働組合を強化し事々に鬭争的態度を示すに至つた。

然るに當社の事業は純商業的投機的要素の多い企業と異なり極めて地味である。全従業員が全員打つて一丸となつて精進すること換言すれば全従業員不斷の努力によつて新販路の開拓、生産費の低下、サービスの向上を漸進的にはかり、以て利潤の獲得を確保することが絶対に必要である。又會社の製品は大衆の日常生活の必需品であり且つ個別的貯藏の不可能なものである以上、供給の斷絶は會社の社會的責任より見て絶対に回避せねばならないから充分なる供給の繼續の保障は之亦従業員の不斷の努力を前提とする。而して従業員不斷の努力は唯會社との不斷の親善關係によつてのみ要請し得るものなのである。

この見地からして、勞務係は従業員の從來の不安を一掃し、従業員として會社を信用し樂み安んじてその職責を完うさせるやう特に努力して來た。即ち全員の協力によつて會社の業績を向上せしめ、株主、従業員、需用家の三者をして均しくその慶福に浴せしめることが社是なること、従つて社會の

一般狀勢と會社の經濟狀勢の許す限り、誠實勤勉なる従業員の職を確保し、且つその待遇改善に努力する意嚮なることを一般従業員に徹底せしむると共にその空手形でないことを待遇事實上に示し其の反面、會社の秩序を紊し、又は職務を怠り公共事業従業員としての本分に悖る行為のあつた者は之を嚴罰に處し綱紀を明かにし來たつたのである。尤も此の懲戒處分の實行ははじめは労働組合の横車の反抗によつて可なり困難を感じたのであるが組合の力の低下と一方秩序維持の必要に關する組合の認識の進歩とによつて次第に之れが勵行せられるやうになつた。殊に非合法労働運動の侵入に關しては昭和七年十月東京瓦斯工組合は會社と覺書を交換しその排撃に協力すべき旨を明かにした。假令非合法運動に關するものは云へ組合がある種の労働運動排撃に會社と協力するが如きは日本の労働運動史上之を以て嚆矢とする。

斯くて全従業員は次第に會社の方針を理解するに至り、會社に對する不安の念を一掃し、株主、需用家、従業員三者の利害均衡保持なる會社の方針は従業員團體たる社内労働組合に完全に認識せられて、その指導方針に掲げられる迄に至つた。従つて労働組合の幹部なる背景の下に從來往々見られたる如き勤務上の弛緩は殆どその跡を斷つに至つたのである。

#### 第四節 社内労働組合の趨勢（勞資抗爭より協力へ）

##### 第一項 概 観

當社の對労働組合關係は昭和五年末勞務係新設を境として二期に大別することを要する。勞務係設置前後により著しくその關係の内容を異にするからである。便宜上、勞務係設置以前を無政策時代、設置以後を政策確立時代と名付ける。

##### 1. 無政策時代

社内労働組合は初め友愛會（日本労働總同盟の前身）の一部として大正九年頃からその萌芽を見たものであるが、時代の趨勢と數度に亘る職員大量解雇の刺戟は組合の組織擴大化に拍車をかけ、大正十五年七月の待遇改善争議に大勝を博してからは會社が労働組合對策に何等の準備のなかつたのに乘じ殆ど毎年問題を起しその都度有利な結果を獲得し、斯くて従業員約四千が殆ど全部をその組織内にとり入れ二十三支部を有する龐大な單一組合東京瓦斯工組合を結成しその指導方針も次第に闘争主義に傾くに至つた。従つて會社と従業員一般との意思疏通は此の狀勢下にあつて殆ど全くその途を塞がれ會社の威令は動ともすれば行はれず、極言すれば組合の跳梁、跋扈に苦んだのである。



## 2. 政策確立時代

然るに勞務係が新設せられて各般の準備をととのへ勞働組合との折衝を擔當するに及で、一面一般社會狀勢及會社の實狀を従業員に認識せしむると共に會社が従業員を慮ること深きを悟らしめ親しみ安んじて社務に勉勵する様仕向けることに努力した結果は一般社會狀勢の急轉換と相俟つて、さしも強固な結束を誇つた東京瓦斯工組合もその階級闘争主義に行詰り崩壊して小組合併立を招來し、その指導方針は現實主義協調主義に變遷し、更に各組合共會社の方針たる「株主、需要家、従業員共通利益の増進と三者利益の公正なる均衡保持」を理解容認してこれを目標とする産業協力の指導精神を掲げ、社内労働組合の大部分が、東京瓦斯労働組合統一協議會なる聯盟體を組織し、勞務課長を顧問に依頼し著しくその對會社關係を良好ならしむるに至つた。即ち會社の努力は茲に報いられて會社と従業員一同との意思疏通並に親善は労働組合の存在に害せられず否むしる労働組合を仲介として立派に達成せらるるに至つたのである。

## 第二項 社内労働組合の變遷

## 1. 東京瓦斯工組合單一組織時代

社内労働組合が大正九年頃時の友愛會の一部として組織せられ數度の會社との爭議に有利な解決を得て急速に其の組織を擴大化したことは前述の通りであるが、勢の赴くところ昭和初年の一般社會労働の傾向に従ひ事々に全く階級的立場のみに立つ抗争的態度を是なりとする闘争主義を指導方針として掲げ組合内部の實際の情勢も製造所方面の相當年配の穩健幹部より營業所方面の青年分子が指導權を握るに至り漸く職場的對立の禍ひを内包するに至つた。寔に此の當時の組合たるや事の理否をとはず會社のなすところには總て是れ反すべしとなし衆を恃んで秩序を紊し遺憾ながら會社の威令必ずしも重からざるものがあつた。されば昭和六年前述せる停年制度の創立に當つては之を大量減首なりとして有利な退職手當の改正が伴つたにも拘らず容易に之を肯んぜず、一人當り參拾圓總計拾參萬圓の闘争資金を積んで頑として抗争し集金員の如きは明かに怠業の舉に出で、製造所もある一部の如きはともすれば職場を離れようとする氣勢を示し六月より八月まで七十日の長きに亘つて幾度か決裂の危機に瀕したが、會社必死の努力と組合内部の理解ある分子の活動と官權の適宜な介入により幸にして瓦斯供給の杜絶を見ることなくして無事解決を見たのである。今にして之を顧みれば慄然として膚に粟を生ずるものがある。交渉一切の擔當者であつた勞務係長の如きは交渉末期には種々の都合上居所を秘するため、自宅に歸る能はざること十數日市内を轉々し廻つたが如きは寔に東京市電爭議にも劣

らぬ隠れたる大争議であつた。

尙、この單一組合東京瓦斯工組合の外に麻布、蒲田營業所従業員を以て組織せるアナ系の東京瓦斯工組合があつたが、社内労働運動の主流を離れてゐる爲めに會社との交渉も殆どなく、従つて特記することもなく昭和八年下期に従業員の大多數を擁する前記東京瓦斯工組合に合併して済つた。

又芝製造所従業員は一時瓦斯工組合から離れて瓦斯従業員組合を結成したが幾程もなく瓦斯工組合に復歸した。

### 2. 瓦斯工組合の分裂と解消

然るに昭和七年五月神田營業所従業員の勤務懈怠による解僱問題から發した争議が組合側の慘敗に終れる直後製造所従業員の一部は營業所方面の従業員がその多數を恃み、工場側従業員の穩健中正主義を無視し徒に戰鬥的態度に出る事に反感を抱き且つ利害關係の職場的對立を自覺するに至り製造所の一部（大森、鶴見、砂町、千住の一部）従業員約八百名は終に瓦斯工組合を脱退して東京瓦斯製造工組合を組織し、東京瓦斯工組合崩壞の端緒を開いた。

其後、間もなく同年十一月器具工場閉鎖に伴ふ同所職工轉屬問題に關し又々瓦斯工組合は反對を唱へて慘敗を喫した爲め、その統制は全く紊れ、終に東京瓦斯工組合は瓦斯工組合聯盟を作る豫定の下

に次の三組合に解消しこの新三組合のいづれも指導方針として階級闘争主義を捨て經濟主義、現實主義を標榜するに至つた。

イ、東京瓦斯産業労働組合（營業所方面従業員 約一、八〇〇名）

ロ、東京瓦斯工場労働組合（製造所の一部従業員約 七〇〇名）

ハ、東京瓦斯供給従業員組合（供給課従業員 約 五〇〇名）

### 3. 組合併立時代

しかも瓦斯工分裂の過程はここに止らず聯盟組織を豫定して分裂した前記三組合はその内部状態よりして聯盟組織に到來せず、更に分裂を續けた。即ち東京瓦斯産業労働組合中より東京瓦斯神武會員同盟の組織（本郷營業所従業員が脱退神武會の指導の下に本同盟を組織せるもの）東京瓦斯工組合の結成（池袋四谷營業所従業員の脱退組織せるもの）東京瓦斯集金自助會の組織（各營業所集金員を以て組織）あり、東京瓦斯供給従業員組合より東京瓦斯本管従業員組合（其後東京瓦斯従業員組合と改稱）の分裂組織あり、社内従業員の團體は七組合、一同盟の多數に及んだ。

然し各組合共、その指導方針は現實主義より勞資協調主義へ、更に産業協力主義へと進んで會社の方針を容認するに至り、其中東京瓦斯本管従業員組合、東京瓦斯自助會の二組合は勞務係長を顧問に

依囑して勞資協力の貫徹を期するに至つた。

#### 4. 新組合聯盟の結成

次いで昭和九年六月、東京瓦斯従業員組合、東京瓦斯製造工組合、東京瓦斯工場労働組合、東京瓦斯工組合、東京瓦斯自助會の五組合は、公共事業従業員としての責務を正しく認識し、勞資協力を主義として、社外團體と交渉のない單一組織に至る前提として、東京瓦斯労働組合統一協議會なる新組合聯盟體を組織し會社の要路者勞務課長を顧問に依囑するに至つた。而も其後東京瓦斯神武會員同盟は昭和十年二月解消して東京瓦斯本郷従業員組合を結成し、結成と同時に前記統一協議會に加盟せるのみならず東京瓦斯産業労働組合も近く同じく加盟する正式決定をなしてをるから、統一協議會に關係のない組合は供給従業員組合のみとなつたがこれも早晩この大勢に順應するものと見られる。

要するに一旦分裂した社内労働組合もその自主權を保持しつつ新形式の聯盟組織を結成し、會社要路者を顧問として、益々勞資協力貫徹の途に進みつつあるのである。(社内組合の變遷に關しては添付系統圖參照のこと)

#### 5. 社外團體との關係

單一組合時代の東京瓦斯工組合は、昭和六年八月その全盛期に際し當時の合法左翼派たる關東労働

組合統一協議會に加入したが、組合内青年分子の没落に伴ひそのまま立消えとなつた。又政治團體關係としては昭和六年三月東京瓦斯工組合として全國勞農大衆黨支持を決定したが、間もなく瓦斯工組合解消のために自然消滅となり、別段の積極的交渉を待たずに済んだ。

又昭和六年頃から數度に亘り共產黨の指導下にある日本労働組合全國協議會はその日本化學労働組合の下に瓦斯班の結成を目標として従業員間に組織を植付けるために相當根強く働きかけて來たが會社はその都度その萌芽を剪除し、共產黨の衰微と相俟ち終に之を根絶し得た。

これに關し前述の通り昭和七年十月に會社と東京瓦斯工組合とが共產黨排撃に關する覺書を交換して、共產黨系分子の排撃に労働組合の協力を得るに至つた事實は特記すべきことであらう。

又分裂後の各組合間に於ては獨り東京瓦斯産業労働組合のみ政治行動として社會大衆黨を支持し、横斷的組合運動として昭和八年四月日本労働組合會議に加盟したが昭和九年六月社内狀勢に鑑み兩團體との關係を完全に斷絶し、神武會員同盟、亦神武會の解散を機とし昭和十年二月之を解消して獨自の組合を組織し、斯くて社内労働組合は社外他團體との關係を全く有せざるに至つた。

尙、東京瓦斯工組合單一組織時代にはメーデーに壹千名内外の参加者を出して居つたが分裂後の昭和八年メーデーには東京瓦斯産業労働組合のみ正式参加し他組合は参加せず、更に昭和九年メーデー

には東京瓦斯産業労働組合は會社との間に同年限りで参加を打切る協定を結んで約二〇〇名の参加者を出したるのみで他組合は一名も参加せず従つて昭和十年度よりは社内労働組合は何れもメーデーに参加しないものと見られて居る。

斯くて往年その堅固な結束の下に四千の組合員を擁し合法左翼の一雄として單獨組合中の一偉彩であつた東京瓦斯工組合崩壊後に派生した社内労働組合はあらゆるその對外交渉を斷つて會社の方針を基調とする産業協力を標榜する新聯盟組織の完成―内部結束―に精進し會社要路者を顧問として會社との親善關係を保持しつつ、社業の繁榮と従業員の福利増進に協力しつつあるのである。

### 第三項 請負主所屬人夫の組合組織と爭議

當社各係所に於て使用して居る請負主供給の―従つて直接的雇傭關係のない―人夫も昭和初年度に於ける需要家大擴張工事の一段落と装置機械化による労働力節約の結果として從來程の人数を必要としなくなつたため自然各請負主は適當な方法によりこれが整理をなすに至つた。所が當時の一般労働運動の影響を受けて人夫自體も社外労働組合に加入し、その支部として或は之と連絡ある組合を結成して居つたため（昭和五年十月及昭和七年五月の倉庫係附屬工場出入の湯淺組爭議に際しては人夫



は昭和五年十月には日本労働總同盟中央合同労働組合、昭和七年五月には全國労働組合關東合同労働組合の金杉支部を結成した。又昭和七年七月の營業所社外工事請負主六商會所屬社外工人夫爭議の際は爭議團はアナ系日本労働組合自由聯合協議會の指導下にあつた。如上の減員に際しては數度に亘り請負主と人夫との間に爭議が起り會社は間接の使用主として爭議團側より陳情、デモ、輕度の暴行等の迷惑を受け或時は瓦斯溜占據の厄を蒙つたが、會社の斡旋も克く効を奏し不祥事件も起らず爭議期間も最も長いもので三ヶ月以内で無事解決するを得た。

この各爭議に際し社内従業員の組織する労働組合が積極的に同情的行動に出でず終始自重的態度を採つたことは特記すべきことであらう。

又昭和六年頃より數回に亘り共產黨の指導下にある日本労働組合全國協議會加盟の日本化學労働組合瓦斯班結成を目的として人夫間に組織を作らうとしたる者があつたが、請負主は克く會社と協力して萌芽を剪除し、共產黨の衰微と相俟つて根絶するに至つた。

其後、當社出入人夫の社外労働組合との關係は漸次其の跡を絶ち現在労働組合の形を止めてをるの營業所方面の人夫間に、親睦、共濟、勞資協調を目標とする穩健なる單獨労働組合があるのみである。

## 第二章 福利施設

### 第一節 福利施設の沿革と意義

當社の福利施設の沿革は比較的新しく、当初は紡績業、鑛山業、官營事業等の夙に歐洲大戰前若は大戦中から實施されたものと比較すれば極めて幼稚なものであつた。それが大震火災の大正十二年を一劃期として次第に發達して來たが、尙最近まで體系化されるに至らなかつた。

然るに昭和五年に至り會社の事業が各方面に亘つて大躍進をなし、生産の合理化、販賣の合理化に相次ぎ、十二月に勞務機關が新設され勞務管理の組織化を見るに至り茲に福利施設も亦初めて體系化され其の内容が充實するに至つた。

當社の福利施設は單に勞務者を對象とするだけでなく、職員にまでも及ぶものであるが、便宜上主として營務者の管理を職能とする勞務課の福利係が全福利施設の統一實行の任に衝つて居る。

扱、福利施設とは如何なるものであらうか。人事管理上何故重要なのであらうか。又福利施設本來の目的は何であらうか。と云ふ様な問題に付て茲に一應會社の根本的見解を述べて置くことは無益で

はなからう。

抑も現代の大企業の生産組織體に於て、其の活動を容易ならしめ、能率を増進し、企業的發展を圖る爲には勢ひ其の構成要素たる個人に最高能力を發揮せしめ經營上に於て其の綜合的效果を最大ならしめることが必要である。

然るにこの構成要素たる各個人は廣義の生産手段としては機械、道具と同一範疇に屬するが、何れも獨自の存在目的を有する一個の人格者である。ただ生産手段たる資本を有しない爲に被備者として勤勞所得たる賃銀、報酬等によつて生活するのである故に、事業主は、人格を尊重し充分なる賃銀、報酬を支拂ふばかりでなく生活の安定と便宜を圖り、經營の協同者として安んじて企業に従事するを得せしむるにあらざれば被備者をして百パーセントの能率を發揮させることは出來ない。之、即ち福利施設が人事管理上に於て重要性を有する所以である。

福利施設とは實に斯様に事業主が勞務の對價（即ち賃銀、報酬等）としてでなく、それ以外の手段形式を通じて自發的に被備者の消費者としての生活安定の爲に其の物質的、精神的幸福を圖る施設の總稱である。

されば福利施設が契約（勞働條件）の一部として行はれようが、事業主單獨の施設として行はれよ

うが、被備者との共同組織體として行はれようが、將又法律の規定によつて行はれようが、それは單なる形式上の區別にすぎないのであつて、いづれにもせよ事業主が經營の許す範圍内に於て被備者のため各種の福利施設を充實することが延いて當該事業を發展せしむるにとゞまらず一般の社會福利を高めることにもなる。今日の新しい社會觀、企業觀は次第に福利施設の重要性を認めつつあつて、例へばヒットラー治下の獨逸の勞働憲章は從業員の福利を増進することを事業主の義務として明に規定した如きは其の一證左に外ならない。

當社の事業は公共的の事業であり又地域的獨占事業であるから其の社會的厚生手段としての職能を完全に發揮する見地から見ても、一面需用家、株主の利益を圖らねばならぬと同時に、他面には從業員に對して公正なる勤勞制度を確立することを要する。而して福利施設の充實は實にこの公正なる勤勞制度の一つの具現であり、當社の福利施設の目的が現代の經濟機構下に於て可能なる上述の理想を實現することにあることは特異の存在として認めらるべき點ではあるまいか。

前章に於て縷述した如く当社には鞏固なる社内勞働組合が存在して居るが最近には何れも昔日の階級闘争主義から轉向して産業協力、平和主義を指導原理とするに至り、從業員の生活と會社の事業とを結び付け「會社に依り會社を通じての社會生活」を営みつつあつて、福利施設に對しても徒に白眼

視し反感を懐くことが無くなつたことは、従業員が會社の管理部の福利施設に對する理解並に需用家、株主及従業員三者間の相對的利害の公正なる均衡を常に圖つてゐることを認識し、相互に精神的融合を深めたことが與つて力あるものと思はれる。

斯の如く當社の福利施設は沿革こそ新しいが、其の本來の使命目的は次第に達成されつつあるのである。

### 第二節 福利施設の内容

當社の現在實施しつつある福利施設を主體によつて區別すれば左の如きものである。

- 一、事業主自ら主體たるもの
  - 1. 教育修養施設
  - 2. 安全衛生施設
  - 3. 經濟施設 (扶助救濟、物品供給、貯金獎勵)
  - 4. 慰安娛樂施設
- 二、事業主と従業員との共同組織體が主體たるもの
  - 1. 共濟會
  - 2. 健康保險組合

元來福利施設は事業主自ら主體となつて實行すると否とは其の本質上の區別ではないのであるが、共濟會、健康保險組合の如きは其の目的が相互扶助の原理に基くものであり、従業員自らも一定の掛金を拂込み其の設立及發達の事情が異なるので便宜上右の如く分類した。

當社の福利施設を純然たる經費の點から見れば、昭和八年度に於ては二〇八、三四七・〇〇であつて、同年中給料支拂額(賃銀、給料及賞與を含む)六、九二三、六三二・七二の三・〇一に當つて居る。而して施設相互間に於ける割合は經濟施設が八割にて首位を占め、慰安娛樂施設(一割七分)之に亞ぎ、安全衛生施設、教育修養施設の順になつて居る。就中經濟施設の中でも扶助救濟(三割七分)及貯金獎勵(二割四分)の二つのものは他の何れに比較しても著しく多い。

#### 第一項 事業主自ら主體たるもの

##### 1. 教育修養施設

特別教育。昭和六年以來公民教育として毎年社會政策學院主催講習會及東京府商工獎勵館主催職長講習會に使用人中から若干名宛選抜して聽講せしめて來たが、昭和九年までに其數六十八名に達した。この外古くから職工教習所があるが、之は生産者としての勞務者に對する技術教育で福利施設

たる性質の極めて稀薄なものである。

機關紙「瓦斯の光」發行。之は最近（昭和十年一月）實施を見た許りであるが、其の主たる目的は使用人の人格の陶冶と智能の啓發である。

この外に會社の精神、經營上の方針に付て意思の疏通並に使用人相互間の親睦等に役立せるものである。新聞紙の體裁に於て年六回業餘委員會（後出）に於て編輯發行の任に衝つてゐる。

## 2. 安全衛生施設

災害防止。近年工場設備が機械化されるや災害防止のため一段の努力を拂ひつつあつたが昭和九年に至り社内労働組合が自主的に災害防止週間を開催し、作業安全保持のため會社と協力するに至つたことは特筆に値する。會社に於ても近き將來、安全衛生委員會を職場毎に組織して之を統制し、災害防止及保健衛生に付て従業員に諮問し、且つ産業協力の一指導機關としたい考である。

保健衛生。先づ従業員の疾病の早期豫防と業務上の身體適格に資する爲め毎年春秋二回日給雇傭員に健康及體力検査を實施してゐる。

囑託醫。之は共濟會（後出）と共同して委嘱してあるが、現在では順天堂病院、東京病院、外科林病院、井上眼科病院外二十九ヶ所の主な病、醫院を囑託醫としてゐる。

労働衛生方面。之は昭和八年内務省社會局技師鯉沼醫學博士に委嘱して工場衛生状態の改善意見を得、各種の新施設を見るに至つた。

其外、作業方式、作業と疾病との關係等も調査し將來の對策を講じて居る。尙工場體育を獎勵して従業員の身心の健全をも圖つて居る。

## 3. 經濟施設

扶助救濟。如何なる産業にあつても扶助救濟に關する福利施設は最も早く發達したものであるが、當社もその例に洩れず大正の初期から既に實施を見た。

罹災手当（大正三年より實施）は火災、父、母、妻、子の死亡及三週間以上の傷病に付て見舞金を支給するものである。使用人が業務上負傷し疾病に罹り又は死亡したる場合に支給する公傷病扶助料の如きも大正二年から既に支給してある。之は後に工場法及労働者災害扶助法が施行されるや、其の適用又は準用を受くるものは當然労働保護法によつて扶助されることになつたが、適用の範圍外にある職員以下の使用人は現在でも會社の規程によつて扶助される。

この外、最近勤務時間中の交通事故による負傷が特に多くなつて來たのに鑑み、それが業務と相當程度の關聯性が認められる場合には公法上の扶助義務は無いが、特に準公傷として昭和八年から公



傷と同一内容の扶助をして居る。

物品供給。大正十二年から東京精米株式會社と契約して白米の廉賣を開始した。之は日給雇傭員の希望者に三等白米を東京市設市場三等米の一割引にて供給するものである。この外食事の費用を低廉ならしめる爲炊事費の補給をなしてゐる。

貯金獎勵。使用人に給料月額百分の五を毎月義務貯金なましめ、之に年九分の利子をつける。(大正十一年から實施、但し工場法被適用者は任意)之は貯金獎勵の目的からであるから拂戻も自由であり、現在の株主配當よりも有利な條件になつてゐる。

諸手当。瓦斯代補給は明治四十五年からの實施であるが、現在では使用人には十熱位に付き壹圓六拾錢と普通料金との差額を補給する。之は普通料金に比し約二割引である。

日給半額は勤続一年以上の日給雇傭員が病氣其他已むを得ざる事由に依つて缺勤するときに缺勤三十日まで支給するもので大正六年からの實施である。

生命保險。使用人及其の家族が保險事故による生活不安を除去するため、生命保險加入の便を圖り昭和四年に保險同盟會を設立した。現在は當初からの日清生命保險株式會社一つであるが、使用人の契約件數二、四九四 契約金額二、二二一、九〇〇圓(昭和九年末)に達し使用人の四割二分が之に加

入し保險金支拂高は昭和九年末までに四八名 金四四、五〇〇圓に達してゐる。保險同盟會の主なる事務は加入者に保險料の割戻並に立替拂をなし、之を賞與又は月賦により回收するにある。

其他、昭和七年日支事變により動員召集された使用人に對しては其の家族の生活保障の途を講じ兵役手當を支給し、共濟會と相俟つて給料全額を支給した。

#### 4. 慰安娛樂施設

職員慰安會は大正五年からの實施であつて、毎年春季に温泉へ一泊旅行をなさしめる。雇傭員慰安觀劇會は大正十四年からの實施で(但し大正五年から十三年までは金一封支給)雇傭員及其の家族一名を毎年春季一流劇場に招待する。本年からは停年退職者及其の家族一名も併せて招待することになつた。

業餘委員會は昭和四年に使用人の趣味、娛樂、運動、修養等に關する事業の統制並に助成機關として設立されたものである。本會には野球聯盟、庭球部、弓道聯合會、卓球會、淵玄會(俳句)、靜光俱樂部(寫真)及棋石會(圍碁、將棋)の七部が所屬してゐる。この外本會にて機關紙を發行するに至つたことは前述の通りである。昭和十年度の豫算は六、二七〇圓である。

## 第二項 事業主と従業員との共同組織體が主體たるもの

## 1. 共 濟 會

共濟會は使用人の相互扶助的自治機關として大正十二年に設立されたものであり、使用人の疾病時の救済を圖り福利を増進して數多の相互扶助の實を擧げた。昭和五年に至り規約及内容の大改正を見、新に附帶事業として火災互助事業を創始し、今日に於ては當社の福利施設として最も見るべきもの一つになつてゐる。財産状態に付ては昭和九年度の實績を見ると年度末の繰越金は七〇、二三三・〇七に達してゐるが、こゝ最近二三年來事業の内容が擴張され且利用者が激増した爲に救済金の給付金額は會費及會社補給金の収入額より遙に突破して來た。即ち昭和九年度の収入金額として會費（會員が毎月給料の百分の一を醸出）及會社補給金（會員の醸出する會費と同額）の合計額は六八、一三九・四三であるが同年中の救済金の給付金額は實に八一、八一〇・四二に昇り、収入金額に比して二割も超過した。しかし乍ら前述の繰越金を會社に預入れ之に九分の利子を附せられるから財政状態は憂ふるに足りない。

救済事業は救済金の給付即ち傷病給付金、障害給付金、産婦給付金、死亡給付金、葬儀料、災害給

付金、公傷病手当補給金、演習應召手当金の八種であり、福利事業は家族補給金、醫療費立替金、葬儀費立替金の三種である。醫療機關としては囑託醫を設けて診療費の輕減を圖り、又東京府齒科醫師會、財團法人聖テレジア七里ヶ濱療養所等とも契約してゐる。

昭和五年創始した火災互助事業は従業員中工場附近に集團する者が多く、火災の脅威を受けるにも拘らず一般保險會社の保険料率は高く容易に加入するを得ないので、共濟會に於て會員の財産の安全化を圖る事業として定期保險式に會員に毎月拾四錢の掛金を拂込ませ、會社から之と同額の補給を受け、損害を蒙つた會員に動産損害實額（最高壹千圓）の見舞金を贈與することにした。この利益を享受した者は昭和九年末までに一一六名、金額三五、四五九・一七に達してゐる。

尙昭和八年からは事業を擴張して災害互助事業と名稱を改め火災又は近火の破壊消防に限らず廣く天災（例へば風、雨、雪、雹、落雷又は出水等）により住居又は家財に付き損害を蒙つた會員にも損害實額の見舞金（最高百五十圓）を贈與することにした。此の受益者は昭和九年末までに七四名、金額一、三五一・〇六に達してゐる。この災害互助事業は特別會計としたが、過去の實績によれば毎年の危険率が豫想より稍低いので剰餘金は昭和九年末には三三、四九一・二二に達してゐる。

共濟會ではこの外に常備藥を會員に配布して居る。

尙昭和七年から同系會社たる東京瓦斯副産、京濱コークス及鶴見瓦斯の従業員も本會に加入して居る。

## 2. 健康保險組合

當社の健康保險組合は昭和二年十一月設立されたものであつて、當初は事業主は東京瓦斯株式會社だけであつたが、昭和八年三月に至り京濱コークス株式會社の事業も編入し同社の被保險者も包括加入せしむることになつた。

昭和八年度の當組合の實績を見ると、被保險者數は年度末に於て一六〇三名で、内東京瓦斯被保險者數一四七三名、京濱コークス被保險者數一三〇名である。保險料は標準報酬日額壹圓に付一日參錢で、事業主、被保險者各々壹錢五厘づゝ負擔してゐる。當組合の平均標準報酬日額は三・一四八（十等級）で之は恐らく日本で有數の大工場よりも遙によいものと思はれる。

次に財政状態を昭和八年度の實績で見ると、保險料收入 五四、七六三・一九（内事業主負擔は其の二分の一）で、保險給付費は 四〇、六七六・七七である。つまり收入金額に對して七割四分に當つてゐる。尙保健施設費は 一、六四三・一〇で、その主なるものは巡回講演、活動寫真映寫會、パンフレット及藥品の頒布其他健康者の表彰等である。年度末の法定準備金は 四六、一四九・三二、翌年度へ

の繰越金 二七、九八七・七九で組合の基礎は既に鞏固に築かれてゐる。

醫療機關としては日本醫師會と人頭式、日本齒科醫師會と定額式により診療契約を締結し、この外横濱市立十全病院、財團法人聖テレジア七里ヶ濱療養所とも診療契約を締結してゐる。

福利施設費表 (昭和八年度)

項目	金額	目	金額	従業員一人當リ
一、教育修養施設費				
1 慰安費	三二、九七六・七五	1 職員慰安會費	七、九〇八・〇〇	
		2 雇傭員慰安會費	二五、〇六八・七五	
2 娛樂費	三、七八九・六八	1 業餘委員會費	三、七八九・六八	
合計	二〇八、三四七・〇九			四二・七三

福利施設費表 (昭和八年度)

項目	金額	目	金額	従業員一人當リ
一、教育修養施設費	一二〇〇	1 特別教育費	一二〇〇	(現在人員平均 四、八七六八)
1 教育費	一二〇〇			
二、安全衛生施設費	四、五七四一四	1 健康診断費	一、八四七九五	
1 保健衛生費	四、三八六四六	2 囑託醫手當	二、三一〇〇〇	
		3 衛生費	二二八五一	
2 災害豫防費	一八七六八	1 安全週間費	一八七六八	
三、經濟施設費	一六六、九九四五二	1 罹災手當	三、〇一一六六	
1 扶助救濟費	七八、〇一〇〇八	2 香奠	五〇〇〇〇	
		3 共濟會補給金	三二、五七一〇	
		4 災害互助補給金	七、七八三九九	
		5 公傷病扶助料	九、三七八七九	
		6 健康保險料 (事業主負擔)	二四、七六四五四	
2 物品供給費	一七、九六三六〇	1 白米補給金	八、七六三六〇	
		2 炊事費補給金	九、二〇〇〇〇	
3 住居費	九三〇〇〇	1 住宅手當	九三〇〇〇	
4 貯金獎勵費	五〇、二二〇二六	1 貯金管理費	五〇、二二〇二六	
5 諸手當	一九、八七〇五八	1 日給半額	五、三九三三三	
		2 兵役手當	一、四二三二五	
		3 會社記念日酒肴料	一三、〇五四〇〇	
四、慰安娛樂施設費	三六、七六六四三	1 職員慰安會費	七、九〇八〇〇	
1 慰安費	三二、九七六七五	2 雇傭員慰安會費	二五、〇六八七五	
2 娛樂費	三、七八九六八	1 業餘委員會費	三、七八九六八	
合計	二〇八、三四七〇九			四二七三

聯合會設立の趣意

産業ノ振興ハ實ニ諸般國策ノ根幹ト爲ルヘキニ拘ラス時務動モスレハ之ヲ閉却シテ論議セラレ加之矯激ナル労働並ニ社會運動カ産業ヲ破壊シ國家ノ進運ヲ阻害スルノ虞漸次大ナラムトシツアルハ齊シク憂慮ニ堪ヘサル所ナリトス此ノ秋ニ當リ全國ノ産業團體ノ緊密ナル聯契ヲ保チ社會及政治ノ推移ニ注視シテ平素ノ對策ヲ講究スルト共ニ産業經濟上共通ノ重要問題ニ付テハ共同ノ調査審議ヲ行ヒ之ニ關スル意見ヲ發表シテ輿論ヲ喚起シ且其ノ實現ヲ圖ルハ刻下ノ急務ナリト信ス玆上ノ情勢ニ鑑ミル所アリ本年二月労働組合法案對策協議ノ爲東京市ニ於テ開催セラレタル全國産業團體聯合協議會ニ於ケル全會一致ノ決議ニ基キ玆ニ關東、關西、中部、西部、北部ノ諸地方ニ各産業團體聯合會ヲ設立シ此ノ五地方聯合會ハ更ニ聯合シテ全國産業團體聯合會ヲ組織シ以テ其ノ目的ノ貫徹ヲ期シ邦家産業ノ發展ニ寄與セムトス

昭和六年五月

關東産業團體聯合會會員

(イロハ順)

日本土木建築請負業者聯合會	日本糖業聯合會
日本工業俱樂部	日本製紙聯合會
日本ポルトランドセメント同業會東京事務所	日本商工聯合會
東京自動車業組合聯合會	新潟商工聯合會
東京商工會	東京實業組合聯合會
東京電氣會	東京鐵工機械同業組合
東京工場懇話會	東京印刷同業組合
東京製藥同業組合	東京川縣工場協同會
東京回漕業組合	神奈川縣人夫請負組合
横濱實業組合聯合會	横濱商人會
横濱船同業組合	大日本紡績聯合會東京出張所
横濱山船聯話會	曹達晒粉同業會
帝山運送協同會	荏原工業協同會
帝國鐵道協同會	帝國瓦斯工業協同會
鐵鋼協同會	電氣同業會
盛岡商工會	常磐石炭業聯合會
盛岡支所	石炭業聯合會

三十八團體

關東産業團體聯合會編輯資料目錄

勞務管理資料		(實費郵稅共)錢
第一輯	産業に於ける人間の價値及人事管理の範圍	10
第二輯	人事部の設置理由と其の機能	10
第三輯	ヤマサ醬油會社に於ける勞務管理の實情	5
第四輯	三池炭礦に於ける共愛組合の實績	10
第五輯	米國に於ける官公吏及被傭者成績考査の實例	(無殘本)
第六輯	東京瓦斯株式會社に於ける勞務管理と福利施設	10
社會勞働問題講演集		
第一輯	最近歐羅巴の社會情勢	河合榮治郎君(無殘本)
第二輯	伊國の産業政策と勞働憲章	下位春吉君 20
第三輯	ソヴェット・ロシアの實情	津田秀榮君(無殘本)
第四輯	第十八回國際勞働總會より歸りて	(無殘本)

本會編纂の資料御希望の方には特に實費にて頒布致します。尙20部以上取纏め御申込の方には1割引致しますから代金前拂若くは振替口座東京 74734 番全國産業團體聯合會宛に御拂込下さい。

電話丸ノ内(23) 0624番

昭和十年五月十四日 印刷納本

昭和十年五月十八日 發行

編輯兼發行人

東京市品川區大井庚塚町四八五八番地

秋 山 斧 助

印刷人

東京市深川區白河町四丁目一番地

松 井 方 利

印刷所

東京市深川區白河町四丁目一番地

東京印刷株式會社

發行所

東京市麴町區丸ノ内一丁目二番地

日本工業俱樂部ビルデング内

關東産業團體聯合會

終

