

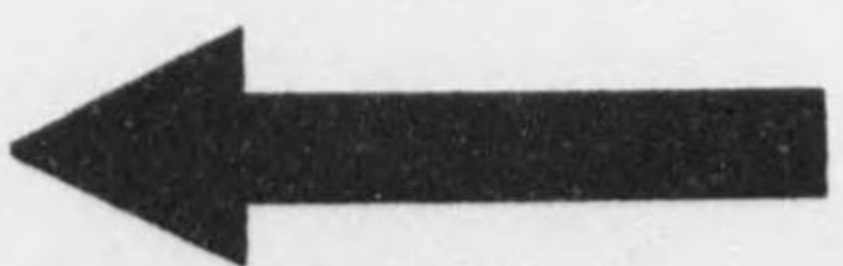
労働省労政局編

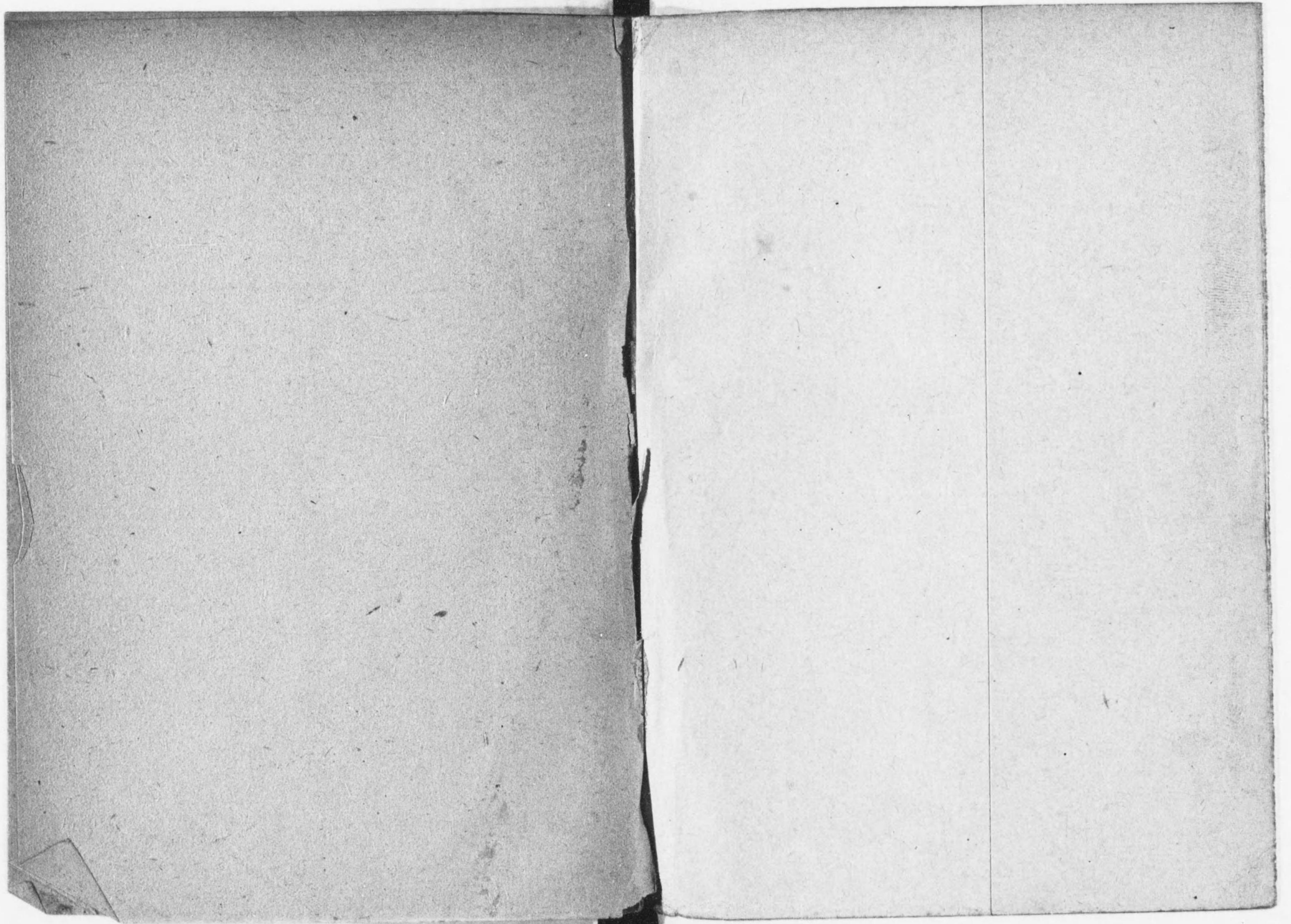
労働協約の手引

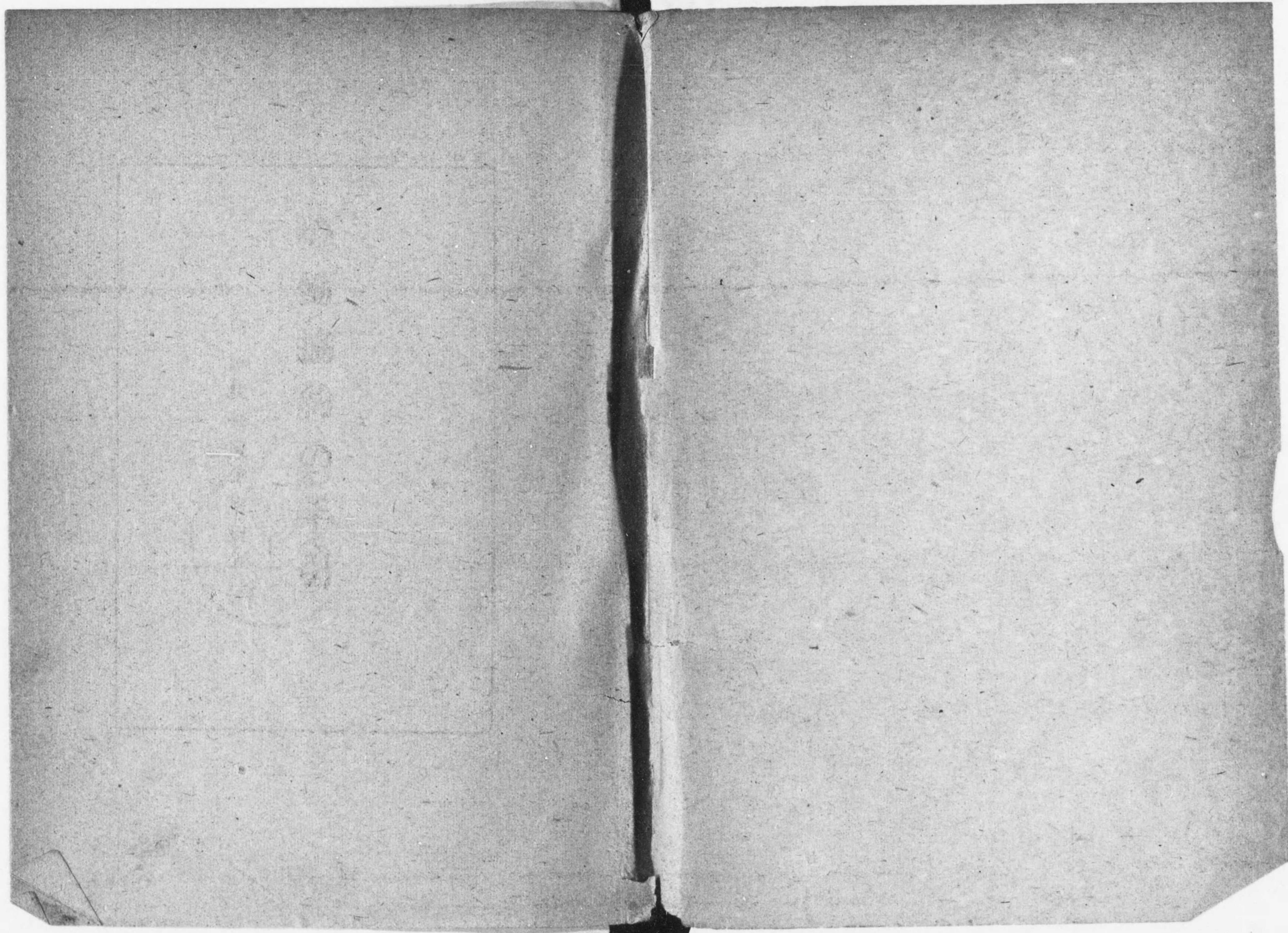
附業種別労働協約集



始







労働協約の手引

附業種別労働協約集



6466

はしがき

労働に關する困難なる諸問題が終戦の大混亂と共に急激に盛り上つて來た爲め、一時は労働者も使用者も問題解決に當つて冷靜な判断を失つた感があつたが、時を経るに連れ漸く正道に歸りつゝあり、それに伴ひ産業平和を目的とする労働協約も段々と締結されるに至り、今や全組合の三五・三%全組織労働協約の適用をうけるに至つた。

然し乍ら經濟界が不安定である上に勞資共に労働協約の知識、經驗が乏しいため、一般にその内容が空漠として具体性を欠き折角労働協約が締結されてゐても爭議が絶えず、労働協約本來の目的を達してゐない實情にある、この様な状況の下に於ては實際の協約のどの點が不備であるか、どのようにすればよいかについて解説することも良い労働協約を普及せしめるために無意義ではないと考へると共に、毎日のやうに質問に來られる労働者及び使用者と接して、この様なものの必要であることを痛感し、更にはこれら勞資の方々よりの強い要望もあつたので、本書を編むに至つた。



9345

右のような次第で、本書では一般の労働協約に規定される事項をとりあげ各事項について次の四方面から検討した。

- (1) その事項を労働協約に規定したらどんな意味があるか。
- (2) 終戦より今日迄我が國に於ては如何なる傾向があるか。
- (3) 實際の労働協約の具体的な規定のどこが不充分であるのか、どのようにしたらよいか。
- (4) アメリカの労働協約ではどのやうに規定されてゐるか。

最後に最近一ケ年間に締結された労働協約で部分的に又は全般的に比較的整つており今後労働協約締結の参考と出来るものを十許り集めて附録とした。

尙本書の編集は主として労働組合課の阿部、長谷川の兩事務官、磯部囑託等によつてなされた。とり急いだために粗雑になり不備の點も少くないと思ふが、良い労働協約の普及の一助ともなれば幸甚この上もない。併せて大方の御教示をお願いする。

昭和二十三年七月十五日

# 労働協約の手引 目次

## 第一章 總 説

### 第二章

#### 労働協約の當事者間の債權的關係及び協約自体に關する規定

- 第一 労働協約の當事者……………一六
- 第二 労働協約締結の目的に關する規定……………一八
- 第三 團体交渉に關する規定……………二二
- 第四 ショップ制に關する規定……………二八
- 第五 組合員より除外されるものに關する規定……………三八
- 第六 經營協議會設置に關する規定……………四三
- 第七 組合活動に關する規定……………五〇

第八 人事に關する規定……………六九

第九 労働協約の履行に關する規定……………八四

第十 労働協約の有効期間中の爭議行爲制限に關する規定……………八七

第十一 紛争處理に關する規定……………九一

第十二 労働協約の有効期間その他の效力……………一〇五

### 第三章 賃金、労働時間及其他労働條件に關する規定

第一 給與に關する規定……………一一六

第二 労働時間に關する規定……………一三九

第三 休日休暇に關する規定……………一四六

第四 福利厚生施設に關する規定……………一五六

第五 災害補償に關する規定……………一五七

## 附 業種別労働協約集

○株式会社東京會館の団体協約	一六三
○秋田製鋼株式会社労働協約	一七七
○名古屋鐵道株式會社の労働協約	一八三
○片倉工業株式會社の労働協約	二〇三
○大阪醫藥品製造株式會社の労働協約	二二一
○王紙製紙株式會社の労働協約	二四九
○東寶株式會社の労働協約	二六三
○電氣事業労働協約案	二七二
○逓信労働協約案	二八二
○東京商工會議所編標準労働協約	二九六
○産別會議調査部京團體協約基準案	三〇八

## 第一章 總 說

一 労働者が、工場に雇はれて、働かうとする。かれにとつて、その工場では、幾時間働いて、いくら賃金を呉れるのか、切角勤めても、簡単にやめさせられては困るが、一体解雇の條件はどんなのかといふことは、切實な問題である。法律上の建前では、労働者各個人個人で、使用者と平等の地位に立つて賃金、労働時間その他の労働條件について交渉し自由な労働契約をすることが、できるようになつてゐるが、實際には、使用者に備はれなければ、生きてゆかれない労働者たちは、各個ばらばらでは、使用者が一方的に定める條件に、文句なしで従はざるを得ない。使用者は、自分の定める條件に不満を述べるやうな労働者は、之を採用せず、或ひは解雇して、他に新に労働者を求めるのである。近代産業組織の下では、經濟的に劣勢な地位にある労働者は、經濟的に優位にある使用者と、一人一人で、労働條件その他の取極の交渉を行つたのでは、著しく不利な條件でも、我慢して従はなければならぬのである。

労働者が、各個に使用者と交渉したのでは、到底使用者に太刀打することができない。抑々の原因は、使用者は、一人や二人の労働者の代りは、之を他に容易に採用することができるからである。若し労働者が、團結して、協同行爲を約し、團結の代表者を通じて、團結の構成員全体のための交渉を使用者に行ひ、その交渉が、まともでない場合は、團結した労働者が一致して、使用者のために労働の供給を拒絶するならば使用者は、この場合一人や二人の労働者を相手としたときと異つて、自分の工場に働く何百人もの労働者の仕事抛棄に對抗して、それらに

代るべき労働者を、他所から雇入れることは簡単にできるものではないのである。即ち、労働者は労働組合を組織し、使用者と団体交渉を行ひ、この交渉に當つては、使用者の態度いかんでは、組合員全体が仕事の抛棄即ちストライキ実行の可能性を以て、使用者に對抗することによつて、使用者に對し有利な立場に立つことができる。

かくて労働者は、ストライキなる最後の武器をもつことによつて、使用者と對等の所まで、その地位をせり上げ、使用者と眞に自由な交渉を行うことができるようになる。

さてストライキも或ひは、その對抗手段としての工場閉鎖の行はれることは、使用者にとつても、労働組合にとつても、大きな痛手である。即ち、使用者は、當座の収入は失ひ、或ひは、他の業者との競争に敗れ、その他打撃は尠くない。一方組合も、ストライキ中の賃金を失ひ、組合の積立金を費消し、自己の僅かな貯蓄や、臨時の稼ぎを以て、ストライキ期間、自己の生活を維持してゆかなければならないから、その困難また大なるものがある。それ故、使用者も労働組合も、できる限り、ストライキや、工場閉鎖の政行を避けて、相互に、忍耐と誠實を以て、それぞれの主張を合理的に調整して、妥協点を求める努力を行うこととなる。勿論、使用者が余りにも頑迷で、組合側の主張を全く省みるところなく、たとひ、いかに忍耐と誠實を以て交渉しても、妥協点に達する可能性のない場合に、組合が、ストライキの犠牲をはらつても、ある限界以上の自己の主張の貫徹を圖らんとすることはあるが、いづれはかゝる組合と使用者との交渉によつて、賃金、労働時間、その他の労働条件や、使用者と組合の關係を調整するための種々の協定が行はれる。この協定が、一般に労働協約と呼ばれる。

二 従つて、労働協約が健全に發達し、労働条件その他が使用者と労働組合の間で、自主的且つ合理的に定められるためには、その前提として、労働者が自由に労働組合を組織することが認められ、(團結權の保障)、労働者が、

労働組合の代表者を通じて使用者と交渉し、且つ労働組合の正しい協同行爲について、法律上の保護が與えられること。(団体交渉權の保護)、が必要であるわけである。

ところが、使用者は、労働者と各個交渉を行つた方が有利であるから世界各國の使用者は例外なく、労働組合を認めて、これと団体交渉を行うことを永く拒絶してきたのである。使用者は、労働組合と団体交渉を行ひ、労働協約など締結すると、(一) 労働者は、團結の威力を利用して、法外な要求をもちかけてくる。労働時間や賃金について、無理な條件を強制してくる。而も、労働者はその要求する條件に相應する労働能率を示さず、會社經營を困難ならしめる。(二) 労働者の雇入や解雇、事業の經營等について、労働組合が介入する結果職場の規律は、紊され、また、使用者が、自由に、敏速に、活動することが妨げられ、使用者が、自分の能力や創意を十分に發揮することができない。以上の諸点を強く唱えて、労働組合の承認や、団体協約の締結を肯じなかつたのである。

三 わが國の労働組合も、このやうな使用者及びその應援者の態度に惱まされ、使用者との間に、紛争が惹き起され續けてきたのである。わが國の労働者の間に、労働組合の公認、団体交渉權確認の問題が具体的目標として積極的にとりあげられるようになったのは、わが國労働運動の勃興熱といわれる大正八年ごろからである。即ち、大正八年七月、友愛會京都連合會が、奥村電氣商會に對し、「労働組合としての友愛會を承認されたい」と要求し、団体協約の締結を求めたのをはじめとして、大正九年七月、富士瓦斯紡績押上工場の労働争議のときにも、友愛會は、団体交渉權の確認を要求した。大正十年三月、足尾銅山の労働争議に際しても、同じく、友愛會所屬の全日本鑛夫組合總連合足尾連合會が、「團結權を認め、爾後労働條件の維持改善は、本組合と協議決定をなすこと」、ほか數項目の要求を提出し、社會の耳目をひくようになった。次で、同年夏、阪神地方に連續發生した藤永田造船、



住友電線、三菱造船、川崎造船等の大同盟罷業においても、一樣に團結權確認の要求がなされたのであつた。然し、當時は、猶、団体交渉權の觀念は、明瞭ではなく、従つて、団体交渉により、労働協約を締結しようとする意圖よりは寧ろ、労働爭議に對し、使用者が、労働組合の關與することを非常にきらつて、労働組合を交渉の相手方としないために、之に對して、労働組合の組織、又は、存置を認めさせることに重点がおかれたものようであつた。然し結局、制度として、団体交渉が認められたものではなく、唯、使用者が、労働者の團結をことさらに壓迫をしない、又、労働者の労働組合加入の自由を妨げない、或ひは、使用者の諮問機關として、工場委員會を設けるといふ程度で落着いたのである。これらの運動は、當時、友愛會即ち後の日本労働總同盟だけの運動であつて、反友愛會系の労働組合からは、「団体交渉なるものの實体は何だ」、というような非難攻撃が加えられ、阪神地方の大同盟罷業の後は、次第に、団体交渉權という聲もきかれなくなつて了つた。その後の労働運動の大勢は、思想運動的な傾向が著しく、他面には、直接行動による斗争が觀迎され、団体交渉を云々する如きは、反つて、労働運動を墮落に導くようにいわれるに至つた。労働組合の団体交渉の問題は、とり上げず、ひたすら、斗争本位の運動につき進んだのである。

しかし漸く、思想運動的な斗争本位の運動が、徒らに、犠牲ばかり多く、實益を伴はないことが自覺されるようになった。即ち、大正十二年の大震災を契機としてその前後に於てわが國の労働運動は、いわゆる方向轉換を行ひ、現實政策が唱導するものと革命的方針を主張するものとの二つの大きな流れに分れて行つたのである。その従來多くの労働組合では、団体交渉、乃至労働協約のような平和的な方法によつて、有利な労働條件を確保しようとし、使用者も、また、団体交渉、労働協約などを徒らに拒否して、労働者と紛争を起すよりは、寧ろ、労働組合を

認めて、これと団体交渉を行ひ、労働協約を締結した方が、労働能率も上り、経営も圓滑にゆき、紛争による損害も免れることができるから、労働者ばかりでなく、使用者にとつても有利であると考へるようになった。そこで、使用者の中に、無暗に労働組合を排撃することを止めて、穩健な労働組合をえらんで、之を相手として、団体交渉に應じ、労働協約を締結するものが次第に現はれてきたのである。即ち、大正十二年七月、大阪における川北電氣製作所と労働組合純向上會との協約をはじめとして、大正十五年には、東京製鋼株式会社と日本労働總同盟製鋼労働組合、日本船主組合と日本海員組合及び海員協會との労働協約ができ、昭和九年東京ベルブ會社と日本労働總同盟關東電氣硝子産業労働組合との協約は代表的のものであつて、昭和十一年には、協約總數一二一、被適用者數、一三六〇〇人を數えるようになった。

東京製鋼株式会社における労働協約 (大正十五年二月十六日締結)

覺 書

- 一、東京製鋼株式会社従業員は原則として、日本労働總同盟製鋼労働組合員たること。
- 二、東京製鋼株式会社は日本労働總同盟製鋼労働組合を公認し団体交渉權を認めること。
- 三、勞資双方共一切の労働條件の改善に關しては、一般製鋼産業の條件を充分に考慮すること。
- 四、組合は不良組合員に對しその責任を負ふこと。
- 五、會社ではきうる限り従業員を優遇し組合は作業能率の増進に努力すること。

東京製鋼株式会社 專務取締役 赤松 範一  
 日本労働總同盟關東労働同盟 會 長 松岡 駒吉

一方、労働協約に関する法律としては、大正十四年の社会局案労働組合法案の第十二條に「労働組合が雇傭条件に關し、雇傭者又は雇傭者団体と契約をなしたる場合において、協約の條項に違反する部分に限り、無効とす。無効なる部分は、協約の條項を以て之に代う」という規定のおかれたのはじめ、その後の労働組合法案の中にも協約に關する規定が屢々折込まれたが、幾度か、議會での審議未了に終つた労働組合法案と運命をともにしたのであつた。先覺労働者の長年に亘る強い要望にも拘らず、労働組合法は日のめを見ず、労働者は、團結權、団体交渉權を保障されないままに、支那事變の勃發となり、事實上に發展しつゝあつた労働組合運動も、芽をつまれ、わが國労働組合運動は、終戦まで、長い空白の時を過したのである。

四 終戦後、連合軍最高司令部の意圖に基いて、わが國の民主主義の復活強化を圖る一つの方法として、労働組合の健全な發達を助長するために、労働組合法が制定され、わが國の労働者は、はじめて、法律上、團結權と団体交渉權を認められ、労働組合は自由な活動が保障された。また、労働組合法の中に、労働協約に關する規定も設けられ、労働組合と使用者との自由な交渉による労働協約の締結も促進されることとなつた。終戦後二年數ヶ月後の本年四月末には、労働組合數三一、〇三五 組合員數六、四五一、〇六〇 を數え、他方、労働協約も、本年四月の調査によれば、協約數八、九二八 被適用組合員數は四、一九七、六一四 に及ぶに至つたのである。

わが労働組合法は、労働協約について、一章、七ヶ條の規定を置き、労働協約の方式、届出、有効期間、効力等に關し規律してゐるが、法律の規定は最少限に止めて、労働協約の内容などについては、労働組合と使用者との自主的な協定に委されてゐる。

終戦後、急速に長年の壓迫から解放された労働者、團結權の保障と団体交渉權への保護下、使用者に對し労働協

約の締結を要求したのであるが、団体交渉の經驗、訓練に乏しい多くの労働組合は、団体交渉即大衆交渉と稱して、數百、數千の組合員の前に、使用者を引張り出し、使用者を威壓しながら、使用者が組合の要求を容れるまで、數十時間もぶつ通しの交渉をやり、使用者が、大衆の威壓の前に、身心共に困憊して、組合の要求書に署名せざるを得ざらしめるというやり方が少からず行はれた。労働組合にとつては労働協約は、労働者によつて、斗ひとられた労働者の人權保障、即ち、労働者のマクガカルタであり、協約の内容も、人權宣言的に労働者のための權利ばかりを認めさせた一方的なものが多かつたのである。

例えば、昭和二十一年一月に締結されたある有名工場では、

- 第一、三菱東京製作所は労働組合を通じて一切の交渉を行うものとする。
- 第二、人事異動は組合の承認なくして行はざること。
- 第三、所内職制改廢は組合の承認なくして行はざること。
- 第四、就業勤務に關する制度の改廢は組合の承認なくして行はざること。
- 第五、従業員の採用、解雇は組合の承認なくして行はざること。
- 第六、生活費を基準とする最低賃金制を確立し、物價騰貴に即應して生活權を擁護すべきこと。
- 第七、賃金給費制度は組合の承認なくして行はざること。
- 第八、組合幹部は組合事務に専念することを承認すること。
- 第九、従業員の福利厚生施設と管理は組合代表をして參加せしめること。
- 第十、従業員の賞罰は組合の承認なくして行はざること。

第十一、會社側代表と従業員との總意による代表よりなる經營管理協議會の設置を承認すること。

第十二、經營管理協議會の決定事項は相互に責任を以て實行すること。

第十三、三菱東京製作所に對して三菱東京労働組合は、組合員の生活擁護向上の爲めに一切の行動の自由を認めること。

の如き労働協約が結ばれてをり、之に類するものは、猶多く他にも見られるのである。

終戦後の使用者が社會的經濟的な不安に押流され大衆の壓力に恐れおののいて、組合のいうがまゝになつたが故に、このような協約が結ばれたが、これでは今までの使用者の壓制に代うるに、今度は労働者の壓制の出現であつて、いづれも、相手の人格を認め、權利を尊重しつゝ對等の立場で、自由な交渉によつて、協定するという民主主義の原理に適つたものといふことはできないであらう。民主主義社會秩序の下では、あらゆる階級、あらゆる人々に、基本的人權、自由、幸福の追求が認められなければならないのであつて、使用者も、労働者も、自分の利益を擁護する權利をもつのである。だから、労働協約の中には、使用者も労働者も、それぞれ權利を有するともに義務を負ふことが定められ、その具体的内容が詳細に規定されなければならない、そのみならず、労働者の權利も、使用者の權利も、それはあくまで社會公共の福祉と調和するものでなければならぬのであつて、労働組合も使用者も社會公共に對する責任を負ふことの配慮がなされなければならない。

五 最初に述べたように、労働者は、労働組合を組織し、懲々といふときにはストライキを辭さないといふ固い團結を背景として、資本の力に對抗することによつて、使用者と對等の地位に立つことができる。この對等の立場で使用者は使用者の利益を主張し、労働組合は、組合員の利益を主張する。兩者の利益は、相反するともに、ま

た兩者は、生産の關係では、一つの協同の關係にも立つてゐる。而もストライキ或ひは、工場閉鎖は、労働者にとつても、使用者にとつても、また社會公共の福祉の爲にもその蒙る損失は少しとしない。そこで、互に、相互の主張を平和的に調整し、妥協点を求めようとする努力が行はれる。この努力が、労働協約であり、団体交渉である。労働協約も団体交渉も、民主主義の精神によつて、貫かれねばならないのであつて、唯々、大衆の威力で、相手方を壓倒して、或ひは、社會公共の福祉も、組合大衆の幸福をも顧みず、一途に、性急なストライキの威力を以て、自分の主張を貫徹せんとしたり、全然、相手方の立場も、權利も認めず、一方的な主張を一步も譲らないというやうなやり方が、民主主義を遠く離れるものであることはいふまでもない。また、協約の締結はその本來の目的に於て勞資間の平和をもたらす爲めのものであるから、協約の規定が抽象的であつて、折角、結んでも後に紛争の絶えまがなく、或ひは、また、協約に關して紛争が起きて、之を平和的に處理する努力が定められていないといふことでは、何のために協約を締結したのか疑問をいだかざるを得ないのである。

われわれは、わが國の労働協約の現状について、後に若干の分析調査の結果を述べようとするのであるが、先づ最初に主要な問題につき、簡単に取まとめて、述べて見よう。

(1) 第一には、經營者並に労働組合相互の權利を認めることといふことである。昭和二十二年七月二十八日、連合軍最高司令部労働課のハロルド氏はその談話の中で次の見解を述べた。「一般に、アメリカでは經營者は、いはゆる經營權を熱心に擁護してゐる。即ち、事業の性質及びタイプを決定し、又、労働協約の規定内においてその企業を管理する權利を擁護するのである。しかしアメリカの幾多の會社は、協議機關をもち、労働組合はこの機關を通じて企業運営方法に關する組合の推せん事項を經營者に知らせることが出来る。幾多の技術的改

善や新しい發見が、直接組合員からもたらされ、かくして勞資共にこれにより利するところがあつた。勿論、經營權は、幾多の点において、團體協約により制限を受けてゐる。例えば、協約は特別な條項、條文を設け、それにより使用人の轉勤、昇進、格下を規定し、また雇入れ、解雇に關する規定を定めてゐる。これらは凡てこの經營權の自由な行使を制限する條件である。すべての勞働協約は、組合承認の規定を設けてゐる。即ち、經營者側は組合に團體協約締結の能力を認めてゐるのである。アメリカの協約は、賃金率、時間外手當、休日手當、休暇に關する規定、厚生に關する規定、その他幾多の勞働條件について規定してゐる。特に指示すべきことは、これらの事項の凡てが、勞働協約に規定されてゐるので、それらは勞資双方への指導原則となり、もつて紛争を避ける一つの方法となつてゐるといふことである。即ち、紛争が起つた場合、その紛争への解答をはつきりした成文で團體協約の中に見出すことができるのである」と。

さらに、本年二月十二日、全シ勞働課のデヴェナール氏は、「外國の協約は、經營權の枠が全くはつきりしてゐる。經營權、換言すれば、事業乃至企業を運営する權利は、使用者に認められてゐる。協定された諸規則に違反する勞働者を懲戒することも經營權をして謳はれ、また原料を購入し、それらを加工し、更にその配給、調整をやることも經營權として保障されてゐる。勞働者は、企業の經營には、一向に割り込もうとはしない。何故かならば、このような權利を分擔するからには、當然企業の經理にもタッチし、恐らくは、その損失をも負擔せねばならない義務を伴うからである。お互ひの義務を認めないで權利だけを主張することは詭辯であり、倫理にも反する。同様に勞働者の權利は、經營者側の諸決定に不平を申立てる權利、一定の條件の下に働く權利、組合が一定の資格と認定を受ける權利、使用者側から不當に處遇されることなく、組合の爲に活動する權利等が細かく

決められてゐる。勞資双方の權利がはつきりしてゐないと、口論、紛争、職場拋棄の危險に絶えずさらされるわけであつて、双方に、不誠實な分子がゐれば、好人でそのような情勢を利用することができる。」と述べてゐる。

わが國に於てもさきに、勞働組合に壓倒されて、組合の要求を丸々吞まされ、著しく不利な協約を結んだ使用者たちが最近漸く立直りを見せて、經營權の回復を唱導して、勞働協約の改訂等を繞つて、勞働組合側と鋭い對立を示してきてゐる。公平にいつて、われわれは、今までの協約の多くが勞働者が使用者に對し、一方的な條件を課し、使用者に對し過大な制肘を加え、勞資對等の原則に外れたものであつたと考へざるを得ない。勿論、使用者側の現在の主張が凡て、正しいというのではないが、勞資の間に均衡が回復され、公正な交渉と自由な活動のうちに、勞資關係、さらには、わが國經濟の健全な發展が期待されると信ずる。人事權の問題等に就ては、勞働組合側自身においても、多くの反省がなされ、組合が余りに人事に容喙することは、結局組合運動を墮落に導くおそれがあるとさえ考られてゐる現状であつて、凡ての点について、勿論、アメリカと同日に斷ずることはできないとしても、民主主義の枠内で、物事を處する考えを失はない限り、經營者と、勞働組合がそれぞれ相手方の權利を尊重しつゝ公正な勞資關係の調整を計ることの必要なことはいふまでもないことであらう。

さらに、勞働組合も使用者も、一旦締結された協約は誠意を以つてこれを遵守し、勞働能率の増進と産業平和の維持とに協力すべきは、當然であるが、特に、勞働組合は、組合員の行動に對して責任を負ひ、勤務成績のよくない組合員等については、組合自ら之を戒め、職場における秩序や規律の確立について、經營者に協力し、或いは支部組合等の行動は之を責任を以て統制し、勞資の關係が整然たる秩序の下に維持され、勞資關係の平和を

保つことを積極的に規定する必要があると考えられる。

(2) 第二に、給與並に諸手當の算定率を具体的に定め、また労働時間、労働条件、安全、健康、衛生等について、できる限り、具体的詳細に協定して置くことが必要である。前述のハロルド氏の談話の中には次のような言葉がある。

「給與率を細かく決めて置けば、労働者はすべて自分の受とるべき金額がはつきりわかるのであつて、何か不審の点があれば労働者も経営者も労働協約に記載してある給與並に諸手當表を参照しさえすればよいのである。」最近、労働基準法とも関連して、比較的、具体的、詳細な規定も現はれては來たが、從來は、これらの労働條件に関する具体的な規定を欠くものが多かつた。殊に、給與については、この激しいインフレーション下では、具体的な基準などを定めることは困難であるとして、協約の中に、單に、「生計費を基準とする最低生活賃金を保障する。」というような原則だけを定めたものが多い。そして、具体的決定は、団体交渉乃至経営協議會にゆづられてゐる。併し有効期間も、多くは、六ヶ月程度の短期間なのであつて、能う限り詳細な規定を設けてをくばをくほど、議論の余地は少なくなり、勞資の関係を圓滑化し、産業平和の機會の多いことはいうまでもない。

(3) 第三には、協約に關して起るあらゆる紛争を調整し、さらに當事者間で調整に成功しないときは、中立公平な第三者の仲裁に委せるといふ場合に、紛争を調整する仕組を協定することである。

協約の規定を能う限り詳細に定めてをいても、時によると勞資双方の予期しない紛争が起る。しかも、協約の中に明確な解答を見出すことができない。そのような場合いかにして解決したらよいか、アメリカの協約の中には、特別な、「苦情條項」がある。つまり組合代表と使用者代表とが協約期間中に起つた紛争の解決に同意が成

立たないとき、その紛争は、公平な仲裁者の仲裁にまつといふ規定を設けてゐる。協約の詳細な明文にてらしても、解決できず、また、勞資双方の妥協によつても解決できないすべての紛争は、この公平な仲裁者の決断にまち、その決断が勞資双方にとつて決定的のものであり従う義務のあるものだという規定である。日本の現状に於ては、このような公平な仲裁者を得ることは仲々困難ではあらうが、勞使間の紛争を迅速且事務的に解決するためには、極めて有効な方法だと考へられる。各會社工場にはその歴史と傳統に相應しい勞資双方の信頼する有力なる縁故者、偉大なる先輩もあらうから、そうした人を予め紛争の際の仲裁者として定めておく事が望ましい試みである。

(4) 第四には、さらに凡ての紛争について一定期間中は、ストライキ及び工場閉鎖を行はない旨、勞資双方が、明文を以て協定することである。勞資双方は、協約を締結し、その中にある條項を入れる代りに平和關係を維持することに同意するわけである。經營者側は、經費の見積りをし、従つて計画を立てることができるよう、協約で保障された安定期間を必要とする限り、これを求める権利がある。又労働者側は、戦斗の繼續でなく、もつと多くの他の目的をもつてゐるのであるからこの協約を必要とする。この保障された平和期間中に組合は、その内部の問題に専心し、組合を強化しまた組織化されないものを組織し、その他、幾多の活動に従事することができるのである。本来労働協約と云ふものは、その發達の歴史から見ても勞資間の平和を維持するために結ばれるものである。争議の解決に當つて結ばれる協定が遂次發達して労働協約になつたのであるから、協約を結ぶ事により争議を止め勞資間に平和をもたらす爲め協約中に、協約有効期間中の平和を、勞資双方に於て約束することは理の當然と云へるのである。

(5) 第五に、何れの労働協約においても、明確に有効期間を定め、その期間満了の際は、両者の平和的折衝で、その協約を結ぶということを決めなければならない。わが國で現在締結されてゐる労働協約の多くは、その有効期間を六ヶ月或ひは一年と定め、他の條項として、期間満了の後、その後の修正について両者の意見が一致しない場合は、そのまま従來の労働協約が効力を延長するという定めがあるものが多い。しかし、期間満了の際は、組合側でも、使用者側でも、満足すべき点は、そのまま持續するとしても、不満な点は、訂正していくのが両者の間の平和を維持する所以である。言ひ換えれば、協約の有効期限がきたときは、両者は、不満な点を訂正しようということを経済側も使用者側も権利として留保しておくことが必要なのである。何れもが欲しない協約がその改正に關する双方の主張が一致しないために、だら／＼とそのまま續いて行くように規定せられていゝる現行の多くの協約は何時までも勞資の關係を不明なものとして残す結果となつて適當だとは思えない。寧ろ協約の有効期間をはつきりと明定しておき、その期間が満了すれば無協約状態になるような規定の方が望ましいのではなからうか。若し無協約の状態になれば勞使双方共困るのであるから眞剣によりよき協約を締結する爲めの努力が行はれると考へられるからである。

さて、わが國の労働協約は、今や量的にも、質的にも急速な發展の過程にあるが、その實際面或ひは法律面等に、解明すべき多くの問題を含んでゐる。産業平和と民主化を期する労働協約を、いかによりよく運用するかは、

今後の労働關係者のたゆまざる研究と自主的な努力にかゝつてゐる。われわれは、さきに、労働協約とは何か、労働協約はいかにあるべきか等について、簡単に考察を加えたのであるが、以下、最近の労働協約に規定されてゐる事項について、われわれが調査した結果を中心として、労働協約の

現況や問題点を眺めて見たいと思ふ。

猶、附録として、最近の労働協約のうち、比較詳細な且つ目ぼしい規定をもつたものを集録して參考に供することとした。

## 第二章 労働協約の當事者間の債權的關係 及び協約自體に關する規定

一六

### 第一 労働協約の當事者

労働協約の法律上の當事者は、労働組合と、使用者又はその団体とである。

わが國の實際では、使用者の団体が當事者となつてゐるものは、全國的には、少く、石炭鑛業連盟が、全國労働組合同盟、全日本石炭労働組合と賃銀協定を爲し、或ひは、鑛山經營者連盟と全日本金屬鑛山労働組合連合會とが、労働協約の締結をやつてゐる他、繊維工業關係、車輛工業關係等二、三が數えられるに過ぎない。但し、地方的な企業種別の同業組合が、労働組合と協約を締結してゐる事例は少くない。

労働組合の方は、単位労働組合が、事業場単位で、獨立の協約を使用者と締結するものが多いが、さらに労働組合の連合体が、使用者の団体、又は會社單位と協約し原則的な事項を定め、連合体加盟組合が、連合体の協定した原則の範圍内で、事業場單位に協定を行うものも尠くない。「産別」傘下に多く見られる所謂、單一組合の場合も、單一組合として、使用者団体、又は使用者と協定しさらにその支部、分會が、支部、分會單位で協定してゐる。屢々、單一組合の支部、分會等が、協約締結能力があるか否かということが問題とされるが、これは、結局組合の内部規律の問題であつて、中央集權の度合が強く支部に權利能力、行爲能力を認めないような組織をとれば、

その支部、分會には、協約締結の能力はないわけであるが、わが國の單一組合は、實体は連合体に近いものが大部分で、支部、分會等は、殆ど、議決機關、執行機關をもち、本部の定める範圍内で、獨立の行爲を爲しうるものとなつてをり、支部、分會で協約締結を行つてゐる。

協約に、このように上級協約、下級協約ともいわれるべきものがある場合、その間の効力について、争ひのないよう明瞭に定められることが必要であらう。

現在、特に問題となつてゐるのは、労働組合の全國的組織のものが、使用者団体と協約の締結を要求してゐるものがあることと、使用者が、所謂單一組合の支部、分會等としての組合を協約の相手方とすることをきらひ、その事業場單位の獨立組合としての組合と協約の締結を欲して、紛争の生じてゐることである。勿論、社會的、經濟的な事情の如何によつて、これらの是非は判断さるべきではあるが、理論的には、使用者の団体と全國的な組合が協約することによつて、その産業全体における勞使關係を安定させ、不當な競争、無用な紛争を防止し、産業平和の維持が期せられるとともに、これと關連する第二の問題も、全國組合の支部、分會としての組合と協定することは、その全國組合が健全であるならば、その事業場に起つた紛争についても、団体交渉の經驗を積み、技術をわきまえた専門的な指導者が、その分會のために使用者と交渉することにより、比較的合理的、平和的に問題が解決され、或ひは、事業場單位の支部組合が、無謀なストライキをやらうというような場合に、聰明な全國組合の本部が、支部の行動に對し、ストライキ資金その他の面で制約を加へるといふことにより、使用者にとつても信用のおける全國組合の支部、又は分會としての組合を相手にした方が、安定感を覺えるといふことがいえるであらう。然しわが國の現状では支部分會には所謂「後れた」人達が多く充分に自らの民主的權利と義務を理解しておらず、本

部には所謂「トリアル・メーカー」が少くなく、問題はしかく簡單ではない。

## 第二 労働協約締結の目的に關する規定

若干の協約には、その本文に入るに先だち、所謂前文が附せられてゐる。前文の主眼とする所は協約を締結するに至つた由來、並びに目的等を明かにし、或ひは協約締結並びに運用の精神を宣言することに在る。協約の本文に當事者双方の權利義務について詳細な規定を設けてあれば、前文は無用のようでもあり、或は前文は儀禮的、裝飾的なものに過ぎないと思はれるが、必ずしもそうではなくそれは恰度憲法の前文の如きものであつて、そこに協約の根本精神が謳はれる。

この根本精神に基いて本文の各條項はできてゐるのであつて、單に本文の内容が要約されてゐるに過ぎないといふものではない。従つて、これらは、協約の運用にあつての指導原理をなすものであり、協約當事者はこの原理に従つて行動することが期待され、又協約の各條文の解釋もこれに基いてなされるのである。

前文の中で重要な意義を有するものは協約締結の目的に關する規定である。何故なれば、(1)協約締結の目的によつて當事者の政治經濟等に關する考へ方が明らかにされ、(2)それを基とした協約の指導原理、解釋運用の基準が定められるからである。

さて我が國の終戦直後の協約には前文に相當するものを本文第一條に規定してゐるものがあり、いち早く示され

た昭和二十一年二月十九日の總同盟の労働協約書基準案も第一條に掲げてゐる。  
(總同盟の基準案)

### 「一、協 約 書

××會社と労働組合總同盟××労働組合は労働と産業の社會的、國家的意義と其の使命に鑑み労働組合法第一章第二十二條の精神に基き左の通り協約を締結す。

然し乍ら一般には、特に協約締結の目的に觸れず、唯次に最近の傾向を昭和二十三年二月中に締結された協約で三月中に労働者に報告されたもの一五六件について見れば次の如くである。

- |                       |    |
|-----------------------|----|
| (1) 労働者の地位の向上を強調したもの  | 六三 |
| (2) 企業の發展又は民主化を強調したもの | 九三 |
| (3) 國家經濟の興隆を強調したもの    | 三三 |
| (4) 規定のないもの           |    |

(註) 右統計では

「××會社と××組合とは組合員の労働條件の維持改善を圖り、事業の健全な發達を圖るため左の協約を締結する」

という如き規定の場合は、(1)及び(2)に計算したので重複して計算されてゐる点注意されたい。全然規定のないものが、今尙三四% (弱)もあるが、これは前文に對する配慮が當事者にないということにもよるが、他面、協約を兩當事者對等の立場で締結され民主的に誠意を以て互に遵守し運用するものと考えるよりは、協約は労働組合により一方的にかちとられた斗争の戦利品の如く考へられてゐることに基圖する点も多いと考えられる。

次に現在の労働協約より二三の例を掲げる。然しこれらは何れも模範的なものと云うのではなく、只以上の説明



の趣旨を明かにし且つ補充するためのものに過ぎない。以下各項において引用するものも斯る意味のものであることをお断りして置く。

【例一】 石川食品冷蔵株式会社と同社労働組合は従業員福祉が社運の興隆並びに生産増強と密接不可分の関係にある事を認め、之が維持改善を圖る爲め労働組合法第九條に基き左の通り労働協約を締結するものとす。

【例二】 江東運送株式会社（以下會社と云ふ。）と江東運送労働組合（以下組合と云ふ。）とは互に労働協約の代表たる事を認め左の労働協約を結ぶ。

両者は信義と責任を以て之が實現に當り紛議、怠業、罷業を極力さけて、能率の増進と経営の圓滑發展とを圖る。

【例三】 重内鑛業株式会社重内炭鑛々業所（以下會社と呼ぶ。）と重内炭鑛労働組合（以下組合と呼ぶ。）とは相協力して事業の健全なる發展と組合員の經濟的安定と社會的地位の向上を圖る爲めに労働協約を締結する。

【例四】 山形電鋼株式会社（以下會社と稱す。）は山形縣生産労働組合連合會に加入する山形電鋼株式会社従業員組合（以下組合と稱す。）の團結權及び団体交渉權を確認して組合員の地位の向上と生活の安定を圖ると共に組合は會社の經營權と執行權を確認して相協力の上労働能率を増進し産業平和と民主化を確立し日本産業の復興に寄與する爲に本協約を締結し相互に誠意を以て遵守すべき事を確約する。

【例五】 王子製紙株式会社（以下會社と云う。）と王子製紙各工場事業場労働組合（以下組合と云う。）を代表する王子製紙労働組合連合會（以下連合會と云う。）は産業と労働の公共的意義に鑑み經營の民主化と労働條

件の維持改善並に能率の増進を促進し以て産業平和の維持に努め産業の興隆と我國經濟の再建に寄與する爲め労働協約を締結する。

【例六】 この協約は大阪醫藥品製造株式会社（以下會社と云う。）と大阪醫藥品製造株式会社労働組合（以下組合と云う。）との間に労働法規の精神に基いて締結せられたものである。

此の協約は會社と組合とが相協力して企業經營の民主化と産業平和の維持と労働能率の向上とを確立する事によつて醫藥品工業の興隆と従業員の福祉の増進を圖り以て日本經濟の復興に積極的に寄與する事を目的とするものである。

この協約に含まれる總ての權利義務及び條件は會社及びその組合員並に組合員でない従業員の總てに適用せられ且つこれらのものには凡ての約定を誠意を以て遵守する義務が課せられる。

【例七】 株式會社大和護謨製作所（以下會社と稱す。）と日本労働組合總同盟關東化學労働組合大和護謨製作所支部及び日本労働組合總同盟全國化學労働組合同盟大和護謨製作所山形工場支部（以下組合と稱す。）とは労働組合法及び労働基準法の精神に基いて以下の協約を結び會社と組合とは協力して會社事業の發展と組合員の社會的地位の向上を圖ると共に當事者は互に誠意を以て之を守り労働能率の増進と産業平和の維持とに協力する。

【例八】 飯塚貨物自動車株式会社（以下會社と稱す。）と全九州自動車産業労働組合福岡縣支部飯塚分會（以下分會と稱す。）は産業と労働の社會的意義並に民主主義國家建設の使命を正當に認識し社業の健全なる發展と労働者の社會的經濟的地位の向上と安定を圖る目的を以て、三労働法の趣旨に基き本協約を締結する。

アメリカの協約から二三の例を掲げる。

【例一】

『次ぎの協約はコロンビア罐詰會社（以下會社と稱する。）とアメリカ食糧、煙草、農産物労働者組合との間で同組合の第二十九號單位組合（以下組合と稱する。）のために一九四六年七月一日締結されたものである。この労働協約により會社と組合との間の産業的經濟的關係を促進し、改善することは双方當事者の目的であるに鑑み、双方當事者は賃金率、労働時間その他の労働條件を定める目的で會合し、次ぎの如く協約を締結したことを證明する。』

【例二】

『第一條 協約の目的  
本協約の一般的目的は使用者と被傭者の双方の利益のためできるだけ充分に被傭者の安全および福祉、作業の節約、生産の質及び量、工場の新陳代謝並びに財産の保護を促進する方法を提供するにある。本協約により會社と被傭者とがよくなる状態の促進のため個人的および団体的に充分に協力するの義務があることを定められた。』（一九四六年八月十日締結のマソナット會社）

【例三】

『本協約の炭坑主組合（以下經營者と稱する。）とアメリカ鑛山労働者連合たる國際組合（以下鑛山労働者と稱する。）との間で一九四一年六月十九日に締結されたものである。双方當事者は左の通り認證する。』

本協約は専ら協約當事者の共同の利用および利益のために締結されたものである。アメリカ鑛山労働者連合は被傭者を代表する唯一の交渉機關として認められる。すべて被傭者は雇傭条件としてアメリカ鑛山労働者連合の組合員であることを要する。ただし本協約で除外したような特殊な労働に従事する者を除く。

本協約は瀝青炭坑業における産業關係を經濟關係との改善を促進し、アパラチア地方において双方當事者間で守るべき賃金率、労働時間およびその他の雇傭条件に関する基本的協約を設けることが双方當事者の目的である。

（注意） 基本的協約の強行的條項（アメリカ鑛山労働者連合の承認を含む）の改正は經營に関する當該産業の規則乃至慣行を變えてはならない。鑛山労働者は今迄實行され諒解されてきた經營權を侵害してはならない。』（一九四一年六月十九日締結のアパラチア地方炭坑の賃金協約）

### 第三 團體交渉に関する規定

一 労働組合法第一條に「團結權の保障及團體交渉權の保護助成」が規定されてゐる。労働者が團結して労働組合を作るのも窮極するところは團體交渉によつて労働條件の維持改善をなさんがためであるから、團結權の保障は必然的に團體交渉權を保護助成することになる。團體交渉權保護助成の一として、労働組合法第十條は、労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けたもの、組合又は組合員の爲、使用者又はその團體と労働協約の締結その他の事項に關し交渉する權限を持つことを定めてゐる。さてこの規定から使用者又はその團體には労働組合の代表者による團體交渉に應じなければならぬ法律上の義務があることとなるかどうかについては、若干議論がないでもない。

い。従つて、「使用者は組合の要求する交渉に應じなければならない。」として使用者をして、組合の団体交渉権を確認せしめる旨の規定が多くの協約に設けられてゐる。

使用者をして當該組合を、団体交渉の唯一の相手方として認めさせる旨の規定は、使用者が団体交渉に應ずる義務を承認した丈でなく、この協約の有効期間中は使用者と當該工場事業場の従業員との間の問題についての団体交渉は凡てこの組合とのみ行ひ他の団体とは行はない。即ち全従業員を當該組合に包含せず關係工場事業場内に他の組合に屬する従業員が存在しても、これと団体交渉をしてはならない義務を課することによつて、この規定はクロード・ショップ制及びユニオン・ショップ制と共に組合の團結力と地位の強化を圖らんとするものである。

終戦直後（昭和二十一年初期）の労働協約には、「唯一の交渉の相手方として認める」旨規定したものは極めて少なかつたが、組合の分裂、對立抗争とともに組合の安定性を確保するために、この種の規定が漸次増加して來た。昭和二十二年五月末には、「唯一の交渉相手として認める」旨の規定のあるもの、二四・九%、「單に交渉の相手方として認める」旨の規定のあるもの、四七・七%、と「唯一の交渉の相手方として認める」旨の規定あるものが相當増加して來、さらに最近の傾向は次の如くなつてゐる。

- (1) 団体交渉の唯一の相手方として認めるもの 六五
- (2) 單に団体交渉の相手方として認めるもの 五六
- (3) 規定のないもの 三五

唯一の団体交渉の相手方として認めるものの例

【例一】

『網代町大網組合は従組以外の労組を認めず。總ての交渉は従組と行ふ。』（静岡縣 網代町大網組合）

【例二】

『會社はこの組合以外に會社従業員の組織する別個の組合を認めない。』（東京都 東京倉庫株式会社）

【例三】

『會社は分會を唯一の交渉体と認め、分會は會社を唯一の交渉体と認むること。』（大阪府 日本鑄鋼大阪工場）

【例四】

『會社は組合を唯一の交渉団体と認め、これのみ労働協約を締結する。但し會社と組合協議の上個人交渉を認む。』（富山縣 計器工業株式会社）

戦前は、法律で労働者の團結権を認めてなかつたので、労働者は使用者に、「労働組合を認めること」という要求を掲げ、労働協約にもそれを謳つたものが多い。然し戦後は労働組合法によつて労働者の團結権は認められるに至つたから、労働協約にそれを謳う必要はない。寧ろ、既に述べた如き理由で、使用者が団体交渉に應ずる義務のあることを規定し、更に當該工場事業場の労働者の労働条件等に関して該組合以外と交渉を行はない旨規定するのが適當である。【例三】及び【例四】の如きは、何についての「唯一の交渉体」であるか不明である。これは次に掲げる例によつて一層明かとなる。

『會社は組合が組合員の正當にして唯一の交渉団体であることを確認する。団体交渉に際しては、會社は委員長、副委員長及び委員を組合代表と認め、組合は會社取締役、秘書課長、庶務課長を以て會社側代表と認める。』（兵庫縣 大阪製鋼株式会社尼崎工場）

即ち、組合が組合員のための交渉団体であることは明かであり、右規定は該組合の組合員以外の交渉団体でないことを規定してゐるに過ぎない。従つて該工場の従業員で以て他の組合を結成して使用者と交渉してはならないという義務を使用者に課してゐるものではない。右規定は唯一の交渉の相手方として認められたものではなく、単に交渉の相手方として認められたものに過ぎない。

「唯一の交渉の相手方として認められた」様に見えるけれども、少し注意して見れば、単に交渉の相手方として認められたに過ぎないものがある。例へば

【例一】

『甲は乙が組合員の団体交渉にあたる唯一の団体であることを確認する。』

【例二】

『甲は乙の労働条件其他組合員の利害に関する問題は凡て組合と交渉を行ひ、他の団体と交渉しない。』  
右の例は、「唯一の団体」、「凡て組合と交渉を行ひ、他の団体と交渉しない」という言葉によつて「唯一の団体交渉の相手方として認められた」ように思はれるが、「組合員の」という言葉があるので、「単に団体交渉の相手方」として認められたものに過ぎない。而して組合員のための団体交渉を行うものは、當然組合であり又その代表者であるから極めて奇妙な規定である。

【例一】

『会社はメサラランド地区バルチモア市にある工場のすべての生産及び保全被傭者のための給與率、賃

金、就業時間その他の労働条件に關し唯一の交渉機關として組合を承認する。……』(一九四六年九月十九日締結のペンディックス航空會社の労働協約第一條)

【例二】

『会社は本組合を各單位内に於けるすべての被傭者のため賃金率、労働時間およびその他の労働条件に關し、本組合を唯一の交渉機關として承認する。』(一九四六年五月六日締結のシルヴァニア電気機具製造會社の労働協約第一條)

單に交渉の相手方として認めるものの例

【例一】

『会社は組合が従業員の身分、給與、労働条件を維持改善するための団体交渉に當る正當な団体である事を確認する。』(有限會社 關東導火線製作所)

【例二】

『会社は組合が組合員の団体交渉に當る正當な団体であることを確認する。』(東京都日産土木株式會社)

【例三】

『甲は乙を公認し、其の団体交渉権を承認する事。』(岐阜縣市之倉陶磁器工業協同組合)

【例四】

『会社は組合を承認し、且つその団体交渉権を確約す。』(神奈川縣國産化學株式會社)  
使用者が「組合を承認し」又は「組合を公認」すること、及び「組合が組合員の団体交渉に當る正當な団体」で

あること等については、既に述べた通り、労働組合法が嚴存する以上無用な蛇足的規定である。尙、アメリカでは既に述べた如く、ワグナー法で使用者に組合の正當な団体交渉に應ずる義務を法定してゐるの  
で「單に交渉の相手方」として認める旨規定したものはない。

### 第四 ショップ制に關する規定

一 「甲の従業員となるものは、乙の組合に加入しなければならない」、「甲は乙の組合員である者から従業員を採用する」など、労働組合への加入を雇傭の條件として、協定されることがあるが、その協定の内容にも種々の型態がある。これが所謂ショップ制の問題である。

ショップ制を大別すればユニオン・ショップ制（廣義）と反ユニオン・ショップ制（又は非ユニオン・ショップ制）の二つとなる。

反ユニオン・ショップ制は

(1)労働組合に加入してゐる者は全然雇傭しないというものと、(2)労働組合員でも雇傭はするが、労働組合の団体交渉には應じないというものが出来る。前者の型、即ち、組合員は雇傭しないという反ユニオン・ショップ制は、労働組合法第十一條からいつて、わが國で行はれ得ないことはいうまでもない。また後者の型即ち、労働組合員でも差別なく雇傭するが、労働組合の団体交渉には應じないという反ユニオン・ショップ制も、使用者が、労働組合の団体交渉に應ずべき法律上の義務について、尙論議の餘地があるとはいへ、かかるショップ制も適當ではない。労働組合法の精神から（米國ではこの後者の型態がオープン・ショップ制とよばれ

てゐる。）

反ユニオン・ショップ制に對していうユニオン・ショップ制とは、使用者が労働組合を団体交渉の相手方として認めるものであり、(1)我が國でいうオープン・ショップ制、(2)狭義のユニオン・ショップ制、(3)クローズド・ショップ制の三つに大別される。

(イ) オープン・ショップ制は、使用者が組合を団体交渉の相手方として認めるが、使用者は組合員も非組合員も差別なく雇傭関係を結ぶ事が出来るものである。従つて使用者は組合と關係なく採用、解雇することができるのは勿論、組合が除名したのも引續き雇傭しうるものであり、組合に何等影響されることなく使用者が従業員の仕事を行ひうる制度である。この所謂オープン・ショップは、組合が強固な地歩を占めてゐるため、少數の個々の非組合員が雇傭されても、容易にこれを抱擁できるような組合の存在する場合に行はれることが多い。

「組合を唯一の交渉の相手方として認める」旨の規定も、この制度の下に於て眞に意味を有するものである。  
(ロ) 狭義のユニオン・ショップ制というのは、使用者が労働組合を交渉の相手方として認めることはいうまでもないが、使用者が労働者を採用することは、一應自由にやれるが、その使用者に採用された従業員は、採用と同時に、又は、一定期間内に労働組合に加入することを要し、又雇傭關係を繼續するためには組合員であることを要する。従つて、組合が除名したものは使用者はこれを解雇しなければならない制度である。

(ハ) クローズド・ショップ制は、使用者が労働組合を団体交渉の相手方として認めるのは勿論、労働者の新規採用は凡て組合を通じてなすことを要し、雇傭關係を繼續するには組合員であることを要し、従つて、組合が除名したものを使用者は解雇しなければならない制度である。ユニオン・ショップと異なる点は、採用は組合を通

じてなされることを要する点である。使用者は、組合の指圖する者だけを雇入れることとなり、使用者が従業員を増員しようとするときは、組合に依頼しなければならず、使用者の人事権が最も制限された制度である。併もかかるシヨップ制を主張する組合は、組合員の資格に嚴重な要件を定め、組合員の範圍を制限し、一般労働者の組合加入を困難ならしめ、自分たちの職場が他から奪食されることを防止しようとする。この制度は、ある組合の組合員だけが、強く職業を独占し、すべての労働者が欲する所で自由に働く自由を否定することとなるから組合壓迫から一般労働者を保護すること、及び組合幹部から組合員をまもること。またクロイズド・シヨップは、使用者に對し、強く經營干渉を行うこととなり、使用者の自由な活動を制限しすぎること、さらに組合の強度な独占により公正な取引を害し、組合の私利私益を圖るが故に組合の不當な力、さらに公衆の福祉を擁護することなどの諸理由から、多くの批判を蒙つてゐる。又一方、御用組合的傾向のある組合では、稀に使用者の嫌悪する組合員、例へば、戰鬥的分子を除名して、自動的に解雇に至らしめ、恣々御用組合化する可能性もある。アメリカに於てはタフト・ハートレー法の名で知られてゐる一九四七年勞資關係法を以て、クロイズド・シヨップ制は「独占の最も極端な嫌悪すべき型」として禁止し、投票資格ある労働者の少くとも過半数の承認があつた時のみ、ユニオン・シヨップ制を許すことにしてゐる。どのシヨップ制をとるかということは、その産業、職業の種類や實情、或ひは組合の組織力やその他の種々の事情から考へられるべきものである。アメリカにおける職業別の全國的組合でクロイズド・シヨップ制を採用する時は、最もよく労働市場を人為的に独占することが出来るが、我が國の如く一工場一組合の如きものがクロイズド・シヨップ制を採用しても、クロイズド・シヨップ本來の効果を収めることはできないであらう。

右に掲げたシヨップ制は典型的なものであつて、それらが種々に結合して現實には多様のシヨップ制がある。シヨップ制に關するわが國の協約の規定は極めてあいまいである。終戦直後はシヨップ制に關して規定を缺くものが多かつたが、急進的な組合によつてクロイズド・シヨップ制が唱道され、その不完全な規定に無自覺に眞似たものが急激に増えて來た。然しその云ふクロイズド・シヨップ制とは、正確にはユニオン・シヨップ制である。最近の傾向を前記統計で見れば、次の如くである。

- (イ) クロイズド・シヨップ制を規定したもの なし
- (ロ) ユニオン・シヨップ制を規定したもの 一〇〇
- (ハ) オープン・シヨップ制を規定したもの 二
- (ニ) 規定のないもの 四四
- (一) クロイズド・シヨップ制と規定の上から解釋出来るものを最近の協約からあげれば、次の如きものである。

【例一】 『會社は原則として、クロイズド・シヨップ制を採用すること。』 (山梨縣 長谷川商事株式會社)

【例二】 『會社の従業員は、組合規約に依る者(課長以上)を除く外全部組合員とする。(第五條) 會社は組合員以外の者を原則として使用せず。但し臨時雇は兩者協議の上之を定める。(第六條)』 (鹿兒島縣 木田木工株式會社)

【例三】 の如きはクロイズド・シヨップの文字を使つてゐるが、その運用は果して眞のクロイズド・シヨップで

あ。か否か疑はしい。「例二」は第五條の外に第六條であるので、規定の上から、第六條の「使用」は「採用」と解しうるので、クロード・ショップ制とも考へられるが、然し實際の運用は疑はしい。

既に述べた如く、アメリカに於てはタフト・ヘートレー法、第七條でクロード・ショップ制を禁止し、第八條(3)でユニオン・ショップ制は一定の場合にのみ許すことになつてゐる。タフト・ヘートレー法成立前の協約から引用する。

アメリカに於けるクロード・ショップ制の例

【例】

『使用者は附録(イ)表に掲げられる種類の労働者で、使用者が必要とするすべての者を組合を通じて組合より雇入れ、且つ、本協約に調印した各組合およびその加盟組合の完全資格組合員であり、アメリカ労働總同盟の完全資格組合員である労働者のみを引續き使用することに同意する。以下に使用されるすべての労働者については、使用される前、當該組合から身元證明書を提出することを要する。』

組合は使用者の要求にもとづき、本協約の適用をうける作業のため(イ)表に掲げられる種類の適当な労働者を供給することに同意する。使用者は、正當にして充分な理由で、或る被用者を使用することを拒みまたはこれを解雇することが出来る。

使用者が組合に労働者を要求した後、組合が四十八時間以内に適当な労働者を供給しないときは、使用者は組合の組合員資格に關係なく、その欲するとき、欲する場所で必要な労働者を雇入れることが出来る。但しかる労働者は、作業を始める前に適当な組合から身元證明をもらうことを要する。

かゝる労働者がかゝる組合で定められる期間内に組合加入の申込をしないときは、當該組合の組合員を利用しうるよになつたとき、この組合員を右の労働者と代えることを要する。』(一九四一年四月一日締結の太平洋岸造船業者の労働協約第二條)

(二) 我が國に於けるユニオン・ショップ制を規定したものの例

【例一】

『會社の従業員は原則として組合員たる事(第二條) 會社は組合が除名した者を雇傭しない事(第三條)』 (株式会社 秋木製鋼所)

【例二】

『山口醬油統制株式会社職員(部長を除く)は必ず組合員とならねばならないことにする。』

甲は……採用解雇……は乙と協議するものとす。』(山口縣 山口醬油統制株式会社)

【例三】

『甲の職員は總て乙の組合員にならなければならぬ。乙の組合員は總て甲の職員たるべきものとす。但し甲乙協議の上承認したものは此の限りでない。(第二條)』

乙の組合員の雇傭は炭礦之を行ひ、組合に通告す。但し試傭期間中又は臨時雇傭する従業員は此の限りに非ず。(第八條)

乙の組合員の解雇は甲に於て行ふも、運営協議會に諮る。萬一決定に至らざる場合は議長之を決す。』(山口縣 生田炭礦)

【例四】

『組合員は總て従業員でなければならない。従業員は總て組合員でなければならない。但し各課長は組合員と  
ならない。(第四條)

この協約に従業員とは左の各號の一に該當する者を含まない。……(第五條)

従業員を採用は會社が行ひ、組合に之を通知する。(第九條)

會社が組合員を懲戒解雇、又は會社業務の都合に依り退職させる時は事前に組合の同意を得る。(第十一條)  
組合がその組合員を除名する時は事前に會社の同意を得る。(第十二條)』(兵庫縣 小泉製麻株式會社)

【例五】

『會社の従業員は組合員にならない。但し労働組合法第二條第一號に該當する者及び會社組合双  
方で承認した者はこの限りでない。』(兵庫縣 揖斐川電氣工業株式會社)

【例六】

『會社の従業員は組合員でなければならない。(但し組合規約で組合に加入しない事を組合が認めたる者はこの  
限りでない。』(山梨縣 山梨興業株式會社)

【例七】

『會社の従業員は原則として組合員であることに會社は同意する。組合を除名された者については、會社は組  
合と協議の上其の處置を行う。』(新潟縣 山邊里機業株式會社)

【例一】は「従業員は原則として組合員たること」とあるが、例外として何を豫想してゐるのであろうか。恐ら

く労働組合法第二條第一號の「使用者の利益を代表する者」と考へての事であると思ふが、かゝる場合には「例  
四」の如く従業員の範圍を規定して「原則として」の句を削除する方が、「原則として」という句の解釋をめぐつ  
て今後紛争を起さなくてよい。又【例一】の如きは、單に雇傭の繼續關係を規定したものと思はれるが、採用につ  
いて規定してゐないので、クローズド・ショップ制かユニオン・ショップ制か判然としない。かゝる規定のものゝ  
實際の運用は、多くユニオン・ショップ的ではなからうか。

【例四】の第十二條の如く、組合が組合員を除名するのに會社の同意を得るのはどうであらうか。除名されば  
ユニオン・ショップ制の建前から當然解雇となるためであらうが、除名は組合獨自のことであるから、自主性のた  
めにも疑ひなきを得ない。【例七】の如く組合を除名されたものゝ處置について、双方の協議が整はない時は如何  
なるのであらうか。本来人事權は會社にあるとして、會社側の處置に従ふのであらうか。原則に對する例外の一つ  
として認められるものであらうが、もつと具体的且つ實際的である様に規定するのが望ましい。

アメリカに於けるユニオン・ショップ制の例

【例一】

『すべての被傭者は二十一日間労働した後組合の組合員となり、組合に加入させられ、且つ本協約が有効であ  
る限り雇傭の條件として組合員たることを要する。』(一九四六年七月一日締結のロンピア織造株式會社の労働  
協約第二條ユニオン・ショップおよび賃金控除のイ號)

【例二】

『會社及び組合はすべて被傭者が雇傭條件として組合の完全資格組合員とならなければならないことに同意す



る。現在まだ組合員でない被備者は本協約の實施の日から六十日以内に組合員となることを要する。新規の被備者は雇入れの日から四十五日以内に組合員となることを要する。一九四六年五月六日以降雇入れられ、四十日を超えて使用された被備者は直ちに組合員となることを要する。』(一九四六年五月六日締結のシルヴァニア電気機具製造會社の労働協約第三條第一號)

【例一】

『山口食糧事務所職員は組合に加入脱退の自由を持つ。但し所長、部長、庶務課長、經理課長は組合に加入し得ない。』(山口縣 農林省山口食糧事務所)

【例二】

『従業員労働組合法第二條の第一號に該當するものを除き組合加入の自由を持つ。』(愛知縣 大和金屬工業所)

【例三】

『組合員は會社の常時使用する従業員とする。……』(石原産業株式會社)

右の規定は何等ショップ制に言及したものである。組合員の資格については、使用者の關知することではないが、この規定によつて組合は、組合員の要件について一定の制限を課せられたのである。若し組合がこれに違反したとき、使用者はこの協約を破棄することもあるであらうが、更に交渉の相手方として否認することもあるであらう。

【例】

『會社は大垣工場従業員が組合の組合員たること又は組合に加入若しくは脱退する事に關與しない。』(岐阜縣 東洋食品株式會社大垣工場)

會社が關與して不利益な取扱ひをすれば、労働組合法第十一條違反であることは明白である。組合員であることと會社従業員であることとの間にユニオン・ショップ制やクローズド・ショップ制の如き關係を設けないというのが、この條文の本旨であらうが、客觀的には當然のことを規定したものに過ぎない。

アメリカに於けるオープン・ショップ制の例

【例一】

『組合はそれ自体、その役員または組合員が被備者を組合に加入させるため威嚇したり、強制したりしないこと、ならびに労働時間中組合員となることを勧誘し組合費を徴収しまたはその他の活動をしてはならないことに同意する。』(一九四六年九月一九日締結のペンディックス航空會社の労働協約第七條)

【例二】

『當組合は、組合に於ても、又その役員或ひは組合員に於ても、被備者に對し組合加入の脅迫或ひは強制しないことに同意する。……』(一九四五年四月十六日締結のジェネラル・モーターズ會社の協約第四條D項)

【例一】はオープン・ショップ制であるが、更に次の如き組合員、維持(Maintenance of Membership)を規定してゐる。

『本協約の日附の際組合の組合員であるすべての被備者ならびにその後組合員となるすべての被備者は雇傭條

件として組合がその規約に従ひ課するすべての組合費、入會金その他の賦課金を納付することにより本協約の存続期間中本組合の組合員たる地位を維持することを要する。ある被備者について組合員維持の條項が適用されるときはいつも、組合は組合員たらしとする被備者の申込書を産業關係部長に提示することを要する。』(同協約第三條)

従つて非組合員に組合加入を強制することは出来ないが、一旦加入したものは、この協約の有効期間中は組合を脱退することは出来ない。若し脱退すれば使用者は解雇しなければならない。然し乍ら此の協約の消滅の際は、希望すれば組合から脱退することが出来る。アメリカの多くの協約にはこの條項が盛られてゐるが、それは「労働者に完全な民主主義を許し、高級組合役員責任を保持しうる」からであると云はれてゐる。

### 第五 組合員より除外されるものに關する規定

労働組合法第二條第一號は「使用者又はその利益を代表すべきものは組合員となりえないと規定して居り、組合の御用化を排撃し、組合の自主性を確保せしめようとしてゐる。この規定が抽象的なので労働省の労働組合法解釋例規第一號で、「使用者又はその利益を代表すべきもの」とは「労働關係の決定に直接參照し若しくは之を補助する立場にあるもの」であるとしてゐる。組合は、自ら、この様な使用者側に立つべき者を組合に加入させないよりにしなければならぬ。

ところが最近に至るまで、甚しい場合には、社長、重役だけを除いて、高級職員以下一切の従業員が組合に加入し、組合員として、行動するがために、使用者側は、団体交渉等の際に全く、手足を缺き、労働組合との交渉において、著しく不便や不利を蒙る場合が少なくなつた。即ち、使用者にとつても、自己の使用する従業員の中、労働組合に對する關係において、使用者側の陣營立場につかして、労働協約の適用から除外されるべき従業員を持つことを必要とする。

このため労働協約において組合員から除外されるものについて多く規定される。これは當該労働協約の適用を受ける従業員の範圍を使用者との間に明確にしてをく意味をもつものである。このことは、協約では、普通、「甲の従業員は乙の組合員であること、但し次の者を除く。」という型の規定で協定せられ、高級職員は勿論、課長、係長、或ひは人事、勞務その他労働關係の決定に參照し或ひは補佐する立場にある者や、労働爭議等の場合に、公平の原則からいつて、使用者側の陣營に必要な最少限の従業員等があげられる。そして、これらの従業員は、組合員とはならず、従つて、また、協約の適用も、直接には受けないこととされる。

前述の如く、終戦後間もない時期の協約には殆ど協約の適用を受ける従業員の範圍を明らかに規定したものは、少かつたのであるが、種々の經驗をふるにつれ、これらについて規定するものが段々と増加して來た。昭和二十二年三月十四日締結の逓信労働協約には非組合員に關する規定はなく覺書でそれを規定してゐるが協約の改訂案では使用者側も組合側も共にシヨップ制と關連させて本文に規定しようとしてゐる。

前記統計によつて最近の傾向を見よう。

- (イ) 具体的規定のあるもの 五七
- (ロ) 別に協議して定める旨の規定のあるもの 八二
- (ハ) 規定のないもの 八二

具体的に非組合員の範囲について規定したものには、次の如きものがある。

四〇

【例一】

『次の各號の一に該当する者は、これを乙に加盟する組合員から除くものとする。』

但しこれらの者でも次の各號の一に該当しなくなつた場合は組合に加入することを承認する。

- 一、課長以上の職員
- 二、秘書、勞務、會計、調査關係事務擔當者及び經營直屬機關に屬する者で甲乙協議の上決定した者
- 三、臨時に雇傭した者
- 四、その他甲乙協議の上決定した者』(片倉工業株式會社)

【例二】

『……………』

前項は他の各號に該当する従業員に關しては之を適用しない事を組合は承認する。

- 一、職務の性質上會社の立場を代表すると認められる左の何れかに在る従業員  
本 社——支配人、庶務課長  
工 場——工場長
- 二、會社より他の會社に派遣せられてゐる従業員
- 三、其他特に經營協議會に於て認められた従業員』(大阪醫藥品製造株式會社)

【例三】

『……………。但し左の者は組合員とならない。』

- 一、組合に於て會社の利益を代表すると認められたもの
- 二、臨時に雇入れたもので組合の承認した者
- 三、其他會社組合双方に於て承認した者』

【例四】

『組合員は總て従業員でなければならない。従業員は總て組合員でなければならない。但し各課長は組合員とならない。(第四條)』

この協約にいう従業員とは左の各號の一に該当する者を含まない。

- 一、日々雇入れられる者
- 二、二ヶ月以内の期間を定めて使用される者
- 三、季節的業務に四ヶ月以内の期間を定めて使用される者
- 四、試みの使用期間中の者
- 五、囑 託 (第五條)』(兵庫縣 小泉製麻株式會社)

右の様に具体的に組合員の範囲を規定したものとしてゐるものも全て「双方協議」又は「組合の承認」という字句がある。嚴密に云へば、「別に協議して定める旨の規定のあるもの」の部數に入れるべきである。

個々の工場事業場に於ては具体的に規定することは容易な筈である。又この問題は一年や六ヶ月の有効期間中に大きい變化が生ずると思はれないから具体的に規定しても差支へないのではあるまいか。日本の勞働組合が今後

色々な経験を重ねて行けば、こうした点も後にきちんと規定されるようになるであらう。協約の被適用者の範圍を具体的に規定したものととして、附録協約集の東寶の労働協約第八條を参照されたい。

アメリカの協約では組合員 (Membership) という言葉を用ひないで被備者 (Employee) という語を用ひて、殆どの協約に具体的に規定してゐる。

【例一】

『本協約の目的のためには、「被備者」とは、本協約適用交渉單位内の工作部職場に於ける生産工、保全工及び機械工全部を含む。但し販賣、會計、人事及勞務關係諸部門の被備者、監督、副監督、總務職長、職長、副職長、其の他、雇傭解雇の權限を持つ者、及雇傭解雇に關し勸告をなす義務を有するもの (但指導者を除く) を含む監督級の一切の人々、機密に參與すべき仕事に従事する被備者、時間研究係、工場防護係 (但保全巡視、防火巡視を除く) すべての書記、技師長、動力工場の交替作業技師、設計 (製圖課)、生産、見積り、計畫技師、製圖係及び細目關係、物理學者、化學者、冶金學者、美術家、圖案美術家、石膏模型係、時間係、工業學校生徒、年期限弟、訓練と給食補助を受けてゐる技術的専門的な被備者を除く。』 (一九四五年四月十六日締結のゼネラル・モニター會社の労働協約第三條)

【例二】

『この協約の目的から「被備者」という語の意味には職長、副職長、工場警備被備者、事務所被備者、人事及び秘書係被備者、及び技師を含ませないことにすることが双方の約定である。』 (一九四六年一月二十六日締結のクライスラー會社の労働協約第一項第五條)

別に協議して定める旨の規定のあるものゝ例は、次の如きものである。

【例一】

『組合員は會社の常時使用する従業員とする。但し職務の性質上會社の立場を代表すると認められる者は双方協議の上之を除く。』 (石原産業株式會社)

【例二】

『………………。但し會社組合兩者協議決定したるものは之を組合員より除く。』 (鈴木バイオリン製造株式會社)

【例三】

『………………。但し労働組合法第二條第一號に該當する者及び會社組合双方に於て協議承認したものは此の限りでない。』 (株式会社増澤製作所)  
アメリカには、別に協議して定める旨の規定したものはない。

### 第六 經營協議會設置に關する規定

終戦後多くの労働協約は、産業民主化の精神に基づき、労働者を事業の經營に参加させる目的を以て、經營協議會と呼ばれる常設の協議機關を設置する旨の規定をもつてゐるが、その性格、組織、運営等に關しては、種々の意見があり、實際に協議會を設け、之を運営するに當つて、兎角、混亂、紛争等が伴ひがちな現状にある。一昨年六月、當時労働行政を主管してゐた厚生大臣は、經營協議會の組織、運営等に關する適當な参考例を、中央労働委員

會に諮問し、同年七月中央労働委員會は、「經營協議會の指針」を決定した。それによると、先づ、「經營協議會は、その附置せらるべき各事業場の特種性に應じ、労働協約を以て、適宜にその内容を決定するを妥當とし、一律的の規律を決定し、強ひて、之に準據せしめようとする事は、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」として、當事者間の具体的事情や経験によつて、自主的に定められることを期待してゐる。がそれと共に一つの参考資料提出の意味で、大要次のように經營協議會について、解説を與えてゐる。即ち、經營協議會の本質は、「單なる懇談會や諮問機關と異り、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あつて、決定された事項については、當事者双方ともその實現を圖るべき義務を負ふものであること。」その設置は、「労働組合と使用者との労働協約に依つて設置される」こと。その構成は、「各労働協約の定める所に従ひ、使用者を代表するもの及び労働者を代表するものを以て、構成され」「委員數は労働協約を以て任意に定め得」「必ずしも同數にする必要はなく」「各事業の特種性に従ひ、協約を以て、適宜に之を定むべきであり」經營協議會の權限は、

「労働者に許される經營参加の程度は各事業の特種性に従ひ協約を以つて適宜に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強行法規は存在しない。従來の實例に依ると

(イ) 協議事項として最も普通なるは労働時間、賃金の支拂方法及び法定基準其他労働條件の適正化に關係ある事項、労働衛生、労働能率の向上と労働強度の調整其他労働力の保全に關係ある事項、労働者の厚生施設、物資配給に關する事項、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等主として直接労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) 労働者の雇入解雇その他人事に關する規程、職別等に關する事項を協議事項とするの外、具体的の人事を協議事項としてゐる例が少なくないけれども、具体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方がよいと思ふ。

(ハ) 利益配當、重役其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その問題を後に残す虞がある。

(ニ) 紛争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共双方爭議行爲を行はない旨の條項を設ける事は豫防の手段として望ましい。

尙以上の外、協議事項とは別に、會社の經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事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と少くないと思ふ。』と述べ、最後に經營協議會の性格としては、

「單なる懇談會ではない。協議事項に關し使用者側及び労働組合側の双方から隔意なく意見を述べ合つて諒解を成立せしめる事をその使命とする。従つて

(イ) 決議も實際には満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を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様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) 従つてかかる場合に對する對策としては、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譯である。

(ハ) 決議の効力は労働協約と同一の効力あるものと解すべきであり、當事者双方共誠意を以つて之が實現に力むべき義務を負ふものと考へらるべきである。従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遅滞なく之を附議するを要する。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、實際には協議に参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。

尤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豫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。』といつてゐる。

一終戦後いち早く發表された總同盟の協約基準案は、生産委員會及び勞務委員會の二本建の經營協議會の設置を規定し、その構成、権限及び性格について規定してゐる。これに做つたものも相當あつたけれども、近時は一本建の經營協議會を設置するものが殆どである。兎も角戦後に於ける經營参加の思想は極度に普及し、經營協議會の設置を協約に謳つたものが殆どであり、經營協議會を設置しないものも直接参加をしてゐる。

前記統計によれば、最近の傾向は次の如くである。

- (1) 經營協議會を設置する旨の規定のあるもの 一二八
- (2) 經營協議會を設置しない旨の規定のあるもの なし

(3) 規定のないもの

經營協議會に關する規定は殆んど經營協議會規約にゆづつてゐる。勿論勞資双方協議の上協定した經營協議會規約も廣義の協約であるが、經營協議會を設置する旨規定してゐる所謂協約に、經營協議會の構成即ち勞資及び第三者代表に關すること、権限即ち如何なる事項を協議し、又諮問し、或は又報告するか等に關すること、及び性格即ち協議機關か諮問機關か報告機關か決定機關か又その決定は多數決か満場一致か、又茲で成立した事項は書面として協約となす等についての大綱は規定し、經營協議會規約には右の線に沿つての細部を規定するのがよいのであるまいか。

前記終戦後の總同盟の労働協約基準案には、勞務委員會と生産委員會の二本建になる經營協議會を設け、そこに於て労働條件及び生産に關して協議することになつてをり、更に「勞資共に勞務委員會又は生産委員會に圖らずして作業所閉鎖及び同盟罷業の舉に出でざるものとす」となつてゐるにもかゝらず、比較的これになつたものは少い。

經營協議會の詳細な点については、紙幅がこれを許さないで別の機會に譲ることとし、只二、三協約中の經營協議會に關する規定をあげるに止める。

〔例一〕

『本協約の前文の趣旨を生かし、團體交渉の手續を明確にするため、甲と乙との間に經營協議會を設け兩者の合議機關とする。』（北陸興業株式會社）

〔例二〕

『會社並に組合は本協約締結の精神に基き會社組合を代表する委員を以て經營協議會を設置し、經營の民主化と事業の發展を圖るものとする。經營協議會の組織運営其他に關する規定は會社並に組合協議の上決定するものとする。』（内外製網株式會社）

【例三】

『會社並に組合は、双方同數の代表から組織された經營協議會を設置し、事業運営其他必要事項を協議する。協議會運営に關する細則は、經營協議會規約を以て別に定める。』（ヘンミ計算尺株式會社）

【例四】

『第三十一條 經營の圓滑なる運営とその民主化を圖る爲、甲・乙間の日常協議機關として經營協議會及びその附屬機關を設ける。』

第三十二條 經營協議會は若干名の組合委員と社長並びに社長の指名する會社代表者を以て構成する。

第三十三條 經營協議會は月一回定期に開催する。但し甲又は乙が必要とするときは、相互に相手方の同意を得て臨時に開催する事が出来る。

第三十四條 經營協議會の協議諮問並びに報告事項は左の通りとする。

一、協議事項

- (イ) 組合員に直接關係ある職制の變更
- (ロ) 組合員の従業條件に關する諸規定の制定改廢
- (ハ) 勞働條件、給與條件に關すること。

(ニ) 保健衛生、福利厚生及び災害補償に關すること。

(ホ) 技能、教養向上に關する事

(ヘ) 人事處理委員會で解決できなかつた事項

二、諮問事項

(イ) 組合員に直接關係のない職制の變更

(ロ) 組合員に直接關係のない諸規定の制定改廢

(ハ) 事業運営の基本方針に關する事

三、報告事項

(イ) 豫算、決算の報告

(ロ) 事業報告

第三十五條 經營協議會の附屬機關として勞働條件、給與條件その他甲乙相互に必要であると認められた項目毎に各専門委員會を隨時設ける事が出来る。

第三十六條 經營協議會の下部組織として部門別協議會を左の各部門にそれ／＼設置するものとし、その下部機關は設けない。

- (イ) 本社
- (ロ) 宣傳

- (ハ) 配給、興行
- (ニ) 演劇
- (ホ) 撮影所
- (ヘ) 各支社

但し、右の各部門については、職域の實情に應じ連合する事が出来る。

等三十七條 各部門別協議會の附屬機關として人事處理委員會を常設し専ら組合員の不平、不満、異議の申立を處理する機關とする。

第三十八條 人事處理委員會で處理できなかつた事項は經營協議會に附議し解決をはかる。

經營協議會、部門別協議會及人事處理委員會の細目は別にきめる。〔昭和二十三年四月一日締結東實株式會社〕

〔例一〕の如きは所謂團體交渉の機關が經營に關する協議機關かさへも分らない。〔例二〕は經營協議會が「經營の民主化と事業の發展を圖る」ためのものであることが分るに過ぎない。又〔例三〕は經營協議會の構成及び權限について一部知りうるに過ぎない。この様なものであれば經營協議會規約を作る際にも争を生ずる虞があるが、〔例四〕の様に經營協議會の構成、權限、性格等に關する大綱は規定してをくのがよい。

### 第七 組合活動に關する規定

わが國の組合では、使用者から、給料を貰つてゐる組合員が、全然工場での作業には従事せず、専ら組合のための仕事だけをやり、或ひは、組合の各種の會合を、作業時間中に頻々として開催するというようなことが少くな

い。併しながら、組合員が従業員として勤務を爲さず、専ら、組合事務に専従する時は、その組合員の給與は、原則的には組合の經費で支拂はれるべきであり、また組合の會合その他の活動は就業時間外に行はるべきであらう。又事務的、揭示板等組合活動のため必要な施設は會社施設を使用することなく、組合の財源で設け、組合費も組合員の給與から社會會計が天引して組合に渡すのではなくて、組合會計が直接組合員から徴收することが本則であらう。即ち組合活動のための費用は一切組合資金で賄ふべきであつて、使用者がこれら費用の一部又は全部を負擔するということは、組合を卑屈に陥れ、組合を御用化する虞がある。そこで我が労働組合法第二條第二號で「主たる經費を使用者の補助に仰ぐもの」は労働組合とは認めないとして労働組合の自主性を確保せんとしてゐる。然し法律で「一切の經費」とは書かないで「主たる經費」としてゐるのは、我が國の組合の發達の現段階では、組合には資金が乏しく組合の健全な發達の助長の点からいつて、組合の自主性を害さない程度の補助を、組合が受けることも止むを得ないという事情からである。我が國の労働組合員間には、使用者が組合の經費を援助することを當然と考へてゐる人もあり、又「使用者の企業そのものを破壊する革命運動なり、若くは、政治運動なりを主張して行はない限り、組合事務は大きな目で見れば企業存立のための大きな事務であるから、そのために組合が御用組合化しない限りに於ては、組合の専任職員を置くことや、使用者の設備の一部を組合の事務所に使用せしめることなどは止むを得ないものがある」としてゐるものもあるが、労働組合の健全な自主的發達のためには、その財政的獨立を確保することが絶対に必要である。兎もあれ、組合事務所、専任職員その他に就いて、一時的便法として使用者から補助を受ける場合、組合は、その自主性と健全性を害はないことに留意し、また勤務時間内の組合活動も、勞務規律や組合の健全な發達に就いて、充分な考慮を拂うべきであつて、猶、使用者から受ける補助、その他便宜



の供與については、協約の中に具体的に明確に定めておくことが、終戦後最近までは例えば「會社は組合の幹部が主として組合の業務に従事することを承認す。」（關東配電株式會社）の如き組合役員的首從的組合活動を認められたもの、その他會社負擔の専從職員を設けることを協定した協約が散見される他、協定の有無に拘らず勤務時間内の組合活動でも、事實上は放任されてゐたもの、多いように見受けられる。昭和二十二年五月末に於ける状況は、就業時間内に於ける組合活動を制限を附して認めるもの二四・五％、制限なく認めるもの二一・六％である。而して制限を附して認めるもの、規定の仕方も未だ「會社は組合員の組合活動の自由を認める。但し作業時間を組合活動に使用せんとするときは豫め會社の許可を要する。」（昭和二十二年七月二十二日締結の石川島芝浦タービン株式會社）という程度のものである。然るに最近、使用者側が従來労働組合の行動を爲すかまゝに放任してゐた虚脱状態を脱し、勞務規律の確立の観点から、勤務時間内における組合の活動に對し、制限を附さうとする傾向が強くなつてきてゐる。例えば、「組合活動は原則として所定の作業時間外に之を行ふ。但し會社が適當と認めた場合は作業時間内の組合活動を承認することがある。

會社は組合の申請によつて適當と認める範圍内で、組合活動に伴う建物、資産其の他の利用について利便を與へる。」（昭和二十三年三月二十六日締結の株式會社壽屋）の如く作業時間内の組合活動を原則として否定するといふ様な規定の仕方をしたものが増加して來た。

アメリカでは、一般に使用者が組合に對して財政的援助をすることはない。

「會社は如何なる労働關係にも財政的援助又はその他の援助をなすことができない。但し右は本協約の双方當事者が協力し、且つ親善關係を促進するため必要な情報を交換することを妨げてはならない。」（一九四一年

四月一般電氣會社

の如き規定をもつ協約もある。

我が國の最近の傾向を前記統計によつて見れば、次の如くである。

- A 労働時間内に於ける組合役員の組合活動
  - 1 制限を附して認める旨の規定のあるもの 二五
  - 2 制限を附せずに認める旨の規定のあるもの 二四
  - 3 規定のないもの 一〇七
- B 労働時間内に於ける一般組合員の組合活動
  - 1 認めない旨の規定のあるもの なし
  - 2 制限を附して認める旨の規定のあるもの 五四
  - 3 制限を附せずに認める旨の規定のあるもの 一五
  - 4 規定のないもの
- C 組合員が組合活動の爲に出張する場合の取扱
  - 1 使用者が旅費をも給する旨の規定のあるもの 二
  - 2 使用者が旅費を給しない旨の規定のあるもの 二八
  - 3 規定のないもの 一二六
- D 組合活動のための會社施設の使用

1 制限なく認めるもの 一〇

2 制限を附して認めるもの 四八

3 認めないもの なし

4 規定のないもの 九八

E 組合員の給與から組合費控除について

1 経常的組合費、臨時的組合費を問はず控除を認めるもの 三

2 経常的組合費のみ認めるもの 二

3 規定のないもの 一五一

F 使用者負擔の組合業務専従職員について

1 認めるもの 一四

2 認めないもの なし

3 規定のないもの なし

最近の協約から例を掲げよう。

A 労働時間内に於ける組合役員の活動

1 制限を附して認める旨の規定のあるもの、例

【例一】

『組合事務専任者以外の組合員の勤務時間中に於ける組合活動に關しては、左の各號に定める所に準據する場

合は之を許容し、且通常の勤務と同一に取扱う事を承認する。

一 組合の役員はその業務に重大なる支障を來さない限りに於て組合業務に従事する事。

二 組合員一般はその都度所屬長の承認を求めて組合活動に従事すること。』 (大阪醫藥品製造株式會社)

【例二】

『第五條 會社は組合の組合活動の自由を認める。従つて組合員は正規な組合活動をした爲に不利を蒙る事はない。但し就業時間中の組合活動については、左の各號による。(イ)特定の組合員(組合機關にあげられた委員)が、必要な組合事務に従事する場合は職區責任者の諒解を得る。(ロ)特定の組合が組合活動の爲に出張する場合……。(ハ)一般組合員の組合活動は職區責任者の承認を得て行ふ。(ニ)組合の規約にある定期の總會及び大會の開催については、組合は二日前にその旨を會社に通告する。』 (東寶株式會社)

【例三】

『組合活動は原則として作業時間外に行ふ。會社は特定の組合員が必要により作業時間中に組合事務に従事又は専念する事を認むるものとする。

以上については、會社組合協議の上決定す。』 (共和車輛株式會社)

【例四】

『會社は組合員又は組合役員が、組合活動を必要とする時は場所及施設等の一部の貸與或は社業に重大なる支障のない限り執務時間の使用を許可する等組合の健全な發達に積極的に協力する。但し組合役員中一部の者が簡易な組合事務に服する場合を除き執務時間中の組合活動は豫め申出て許可を受ける事を要し、組合活動の爲

の出張は事前に許可を受けた場合は出張と見做すが旅費は支給しない。』(株式会社兼組)

【例五】

『會社は聯合組合及び組合の役員又は第九條の役員が業務に支障のない限り所屬長の承認を受け就業時間中其の業務に従事する事を認めるものとする。』(川崎産業株式会社)

2 制限を附せず認める旨の規定のあるものゝ例

【例一】

『甲(日本建材工業株式会社西部支社)は乙(日本建材工業株式会社山口縣労働組合)の健全な發展を助け組合幹部のなす組合業務上の行爲に對しては之を公務として認め少しも不利益な取扱をしない事とする。乙は組合業務の運営に當つては、努めて會社業務を行う上に支障を及ぼさない様にする。』

【例二】

『組合員は組合活動をする自由を持ち特にその委員は組合事務を行う事が出来る。』(鹿兒島無盡株式会社)

【例三】

『甲(川口食糧事務所長)は労働能率増進の爲組合業務に兼務する職員を認め組合業務に必要な施設を提供する。』(農林省山口食糧事務所)

【例四】

『會社は組合の役員が組合の業務に専念する事あるべきも之を承認する事。』(岡野コード製作所小千谷工場)

【例五】

『會社は組合代表者の指定した組合員が組合事務に従事する事あるも承認し且組合の健全なる發展の爲双方協議の上左の便宜を供與する。組合事務に必要な施設其他。』(株式会社増澤製作所)

B 労働時間内に於ける一般組合員の組合活動

1 制限を附して認める旨の規定のあるものゝ例

【例一】

『組合専任者以外の組合員の組合活動は労働時間外に行う事を原則とするも、労働時間中に於ける組合活動に關しては、左の各號に定める所に準據する場合には會社は之を許容し且つ通常の勤務と同一に取扱う事を承認する。』

- 一、組合の役員は業務に重大な支障を來さない限りに於て直屬長に通告し組合業務に従事する事。
- 二、組合の代議員はその都度直屬長の諒解を得て組合活動に従事する事。
- 三、一般組合員はその都度直屬長の承認を得て組合活動に従事する事。』(鹽野義製藥株式会社)

【例二】

『會社は組合員の組合活動は就業中は原則として許さないが、組合の機關に擧げられた特定の委員が、必要な組合事務に従事する場合及組合員が會社の承認を得て組合運動の爲出張する場合並に組合の規定に定められた定期大會の開催は認める。』(大和金屬柳島工業所)

【例三】

『組合の會合及び活動は就業時間外に行うものとする。但し必要あるときは就業時間中でもこれを行う事が出

来る。』(揖斐川電気工業株式会社)

〔例四〕

『第二十二條 會社は組合員が組合の公正なる組合活動を遂行する事を妨げない。又その事の爲に會社に於て差別的取扱をしない。』

第二十六條 組合員は就業時間中組合業務に従事する場合には上司の承認を得なければならない。特に出張又は外出する場合豫め擔當課長の承認を得なければならない。』(小泉製麻株式会社)

〔例五〕

『會社は會社の業務に支障なき限り組合員が組合の事務に従事する事を承認し且其の活動上可及的便宜を與ふる事を承認する。』(東洋食品株式会社大垣工場)

2. 制限を附せず認め旨の規定のあるもの、例

〔例一〕

『所長は組合員が組合の目的達成の爲組合活動に従事する事を認める。』(農林省新潟資材調整事務所)

〔例二〕

『會社は組合より申立ある場合は、營業時間中に於ても組合員の組合事務に従事する事を認める。』(栃木木工株式會社)

就業時間内の組合活動について、組合役員と一般組合員とに分つて規定したものは比較的に少い。

又多くの協約には「會社は組合活動の自由を認める」旨の規定があるが、組合が組合活動を自由になしうるのは

當然で、會社がそれに干渉し不利益な取扱ひをすれば労働組合法第十一條違反である。(然しこゝに不利益な取扱

ひとは、組合員が組合活動のため就業しなかつた時も給料を支拂はなければならないということの意味するものではない。) 従つて殊更に、協約に「組合活動の自由を認める」旨定めるのは、就業時間内に組合活動をして就業

したものとて給料を支拂ふということの意味してゐるのが一般である。B1の「〔例四〕」「〔例五〕」2の「〔例一〕」

「〔例二〕」はこの様な意味に用ひてゐる。然るに協約上の「組合活動の自由」を本來の意味に解し、就業時間中に行へば給料を差引くという様に考へてゐるものもある。従つて2に掲げた如き簡單なあいまいな規定をするのはよくない。協約で「組合活動の自由」とはどの程度のことを意味するのか、はつきり規定してをくべきである。

アメリカの協約には、就業時間中の組合活動について規定したものはない。就業時間中に組合活動を行へば、給料を差引かれるのが普通であるからである。然し稀に異議の處理及び協約の實施上必要ある場合に就業時間中に組合活動を認めるものがある。なほ進んで若干の協約には組合員の勧誘及び組合費の徴收を就業時間中に禁止する旨明示したものもある。

〔例一〕

『組合はそれ自体、その役員または組合員が被傭者を組合に加入させるため、威嚇したり強制したりしないこと、ならびに労働時間中組合員となることを勧誘し、組合費を徴収しまたはその他の活動をしてはならないことに同意する。』(第七條)

會社は必要あるときは苦情委員會と經營者側との定例会議を毎週一回開催することに同意する。その會議は正規の労働日の労働時間中にこれを開催する。この會議に出席する苦情委員會の委員には時間を與えられる。

たゞしかゝる時間は一週について四時間を超えることはできない。この會議で費した時間に對しては、會社が各被傭者の基本時間率をもつて賃金を支拂う。(第十三條) (一九四六年九月十九日締結のベンディックス航空會社の協約)

【例二】

『會社は被傭者が個人的に關係ある事件に關し苦情調整手續中に費した時間に對し、賃金を支拂うとともに、(イ)、(ロ)および(ハ)項の手續中職場委員が喪失した時間および(ヘ)項の手續中組合の職場委員中四名以下の者が喪失した時間に對し、賃金を支拂うことに同意する。』 (一九四六年五月六日締結のシルヴァニア電氣機具製造會社の協約)

C 組合員が組合活動の爲に出張する場合の取扱について

1 使用者が旅費を支給する旨の規定のあるもの

【例一】

『組合の重要業務の爲組合員が他へ出張を餘儀なくされる場合、會社は之を社用出張扱ひとする。』 (東邦藥品株式會社)

【例二】

『會社は組合活動の爲出張、外出する組合員を公務と認める事。組合は豫め會社に通知するものとす。』 (株式會社金剛製作所新設田工場)

2 使用者が旅費を給しない旨の規定のあるものゝ例

【例一】

『會社は組合員の組合活動の爲の出張は出張扱とする事を承認するが旅費は支給しない。前項の場合には組合の中央執行委員長或は支部長(分會長を含む、以下同じ)は事前にその詳細を當該事業所長に届出でなければならない。』 (鹽野義製藥株式會社)

【例二】

『甲は乙組合員が組合運動する事を認める。組合運動の爲の旅行は甲の承認を得て出張扱ひとするが旅費は支給しない。』 (山形開墾國營事業連絡所)

【例三】

『甲は業務に支障のない限り勤務時間中の組合員の組合活動を認める。組合活動の爲にする出張は出張扱とするが旅費は支給しない。』 (榛原地方事務所)

【例四】

『工場は組合員の活動の自由を認める。従つて組合員の組合活動の故を以て不利益は受けない。但し勤務時間中の組合活動は左による。』

- (イ) 特定の組合員が組合事務に従事する場合は工場長の諒解を得る。
- (ロ) 組合員が組合活動の爲出張する場合は、其都度工場長の許可を受ける。其の場合の給與は支給するが旅費は支給しない。 (山口縣農業會長府工場)

【例五】

『勤務時間中豫め會社の承認を得たる組合員が組合事務に従事する場合、又は出張の際は之を就業と見做す。但し旅費は支給しない。』(山形電鋼株式会社)

組合員の組合業務の爲めの出張の旅費を、使用者が負擔するのが適當でないのはいふまでもない。然し日本の現狀では、何十人もの「闘争委員」が東京の本社と団体交渉を持つ爲めの上京滞在費を全部會社で負擔して居ると云ふような實例さえもある。こうした組合は、現在は一見戰闘的で強い組合のように見えるが、社會の實情が少し變つて來ると、眞先きに御用化する危険を孕むものとして充分警戒する必要がある。

D 組合活動のため會社施設の使用

1 制限なく認めるもの

【例一】

『各町村は組合と組合員に次の自由を認める。』

6 組合活動を爲すため、各町村の所有にかゝる建物の一部及び設備を使用すること。(新潟縣南魚沼郡町村會)

【例二】

『會社は組合に對し、事務所調度類の使用につき便宜を與へる。』(新潟縣 九善機械工具)

【例三】

『甲は乙の組合員が組合活動のために甲管理の建物及び施設を使用することを認める。』(新居濱工業専門學

校)

【例四】

『甲は乙の組合運動を抑制することなく、且つ乙に對し事務所として家屋の一部使用を認め、尙乙が事務處理上必要とする資料は之を提供する。』(山口縣 巴工業)

【例五】

『甲は組合員の社内に於ける組合活動の自由を認め、什器施設其他組合運営上必要なる便宜を與へる。』(山梨興業)

2 制限を附して認めるもの

【例一】

『甲は乙に對し事務所として建物及び施設の一部の使用及集會連絡に就いては業務に支障を來さない範圍で其の都度認める。』(株式會社東北電氣製作所)

【例二】

『組合員は正當な組合活動をした爲不利を蒙ることがない。但し就業時間中會社内に於ける組合活動については左の各號の制限に従はなければならない。』

- 2 勤務時間外の活動にあつても會社諸施設を使用して行ふ際は會社責任者の許可を要する。
- 3 組合が組合活動に必要な掲示又はポスター等を掲げる場合は、豫め會社の同意によつて定められた掲示所

4 組合事務所は會社内にて設けることが出来る。但しその設定及び變更は會社の同意によらなければならない。(第九條)

會社は組合がその正當な業務運営上必要とする會社所有の事務用品を使用することを妨げない。但し爭議行為に入つた場合はこの限りでない。(第十條) (新潟縣 山邊里機業株式會社)

〔例三〕 組合が組合活動をする爲會合を開催する場合、建物使用については工場の許可を得るものとする。(新潟縣 上杉鐵工所)

〔例四〕 組合が會社の土地建物施設を使用し、組合業務を行ふ場合及び組合が會社の土地建物施設内に於て掲示傳播の貼付撒布を爲す場合には、豫め會社の承認を求め、この場合會社は特に支障のない限り認める。(兵庫縣 小泉製麻)

アメリカの協約では、會社施設の使用は掲示板について丈認めてゐる。殊に大きい會社で工場が散在してゐる時にはそうである。その掲示内容について一定の制限を附してゐるのが普通である。二三の例を掲げる。

〔例一〕 會社は會社の掲示板を使用することを組合に認める。一切の公示は經營者の承認を得べく且經營者も亦掲示することの手筈を定める。(一九四一年四月締結の一般電氣會社の協約)

〔例二〕

『會社は工場で組合に使用させるため掲示板を設けることに同意する。すべての掲示には適法に選ばれた組合役員がこれに署名し、且つ經營者の名譽を毀損する事項を掲げないことに諒解が成つた。』(一九四六年七月一日締結のコロンビア雜誌會社の協約)

〔例三〕

『會社は専ら組合が掲示するのに使用させるため各工場に掲示板を備付けることに同意する。但しその掲示は次ぎのものに限られる。』

- 一、組合の体育運動および社會事業の掲示
  - 二、組合會合の掲示
  - 三、組合選舉の掲示
  - 四、組合の任命及び選舉の結果の掲示
  - 五、産業關係部長より承認されたその他の掲示
- 被備者はこゝに掲げた以外、會社の構内でパンフレット、廣告、政治問題、通告乃至文藝ものを配布し、または掲示してはならない。

すべて掲示は承認をうけるため産業關係部長にこれを提示しなければならない。(一九四六年九月十九日締結のベンデックス航空會社の協約)

勞働組合の力が随分強いと思はれるアメリカに於て、こうした規定が勵行されてゐることから考えると、ルーズ

に就業時間中又は工場内に於ける組合活動を認める日本の労働組合の場合は矢張り終戦後の異常状態だといはれるべきであらう。

E 組合員の給与から組合費を控除するものゝ例

【例一】

『組合は組合費を賃金支拂の際會社に徴収してもらうことが出来る。』（新潟 丸善精機工具）

【例二】

『會社は左に掲げるものを賃金給与より控除することが出来る。』

- 一、所得税
  - 一、厚生年金保険料健康保険料
  - 一、寮費
  - 一、組合費
- （兵庫縣 川西機械製作所）

【例三】

『會社は全組合員の毎月の組合費を給料より差引き、一括して組合の會計に渡す。』（ミヤマ鉛筆）

此の種の規定は極めて多く見られるが、規定が無くとも當然のこととして差引きが行はれてゐるのが我が國の現状である。

アメリカに於ても Check-Off 天引き制度として毎月の組合費を會社側が差引き、一括して組合に渡すことを協約で規定してゐる。然し一般にはクロズド・ショップ制乃至ユニオン・ショップ制を採つてゐるところである。そしてこの天引き制度を組合の権利として協約に書き込むことは非常な重大な事として取扱はれてゐるのである。それはアメリカの組合が組合員の獲得維持、特に組合費の徴集に非常な苦心と努力を拂つた歴史を持つてゐるからである。

【例一】

『會社は右の被傭者のため現行の組合費を各被傭者の給与中から毎月控除し、組合員となつた最初の月の給与から組合加入金を控除する。かゝる控除金は組合名の領收書と引替えに關係單位組合の會計主事にこれを支拂う。』

組合の加入金および組合費として控除すべき金額並びにかゝる控除金を受取る権限がある會計主事の身元を文書で會社に通知することに同意する。

組合は見習期間の完了前組合員となるすべての被傭者の名簿を會社に提出することに同意する。

會社は前月中控除をしなかつた氏名を關係單位組合の會計主事に報告することを要する。』（一九四六年五月六日締結のシルヴァニア電気機具製造會社の協約）

【例二】

『團體の團體員たる各使用者は、本協約の適用を受ける各被傭者が取得する賃金から各給料日に週賃金の二%の組合費を控除すると共に組合が組合員に科する罰金を控除し、かくして控除した總額を各給料日に組合又はその指定人に引渡すことに同意する。』

組合は何時でも團體のすべての團體員の詳細な給料名簿を検査する権利をもつてゐる。』（一九四五年九月二十八日締結のアメリカ最流行メリヤス製造業團體の協約）

F 使用者負擔の組合業務専従職員を認めるものゝ例

【例一】



『甲は乙の必要とする組合員が専ら支部業務に従事することを認める。』 (愛媛縣 大洲町)

【例二】

『甲は組合員中若干名が乙の用務に専念することを承認するものとす。但し組合員中の若干名とは乙が甲に對して豫め通告し、甲の承認を受けたものを言う。』 (神奈川縣 日飛工業株式會社)

【例三】

『連合組合及び組合は會社の許可を受けて若干名の組合員を常任として連合組合の事務に専従せしめると共に組合の事務を兼務せしめることが出来る。』 (第十二條)

會社は前條の役員が常任を止めた時は會社の業務に復歸せしめ、且つ其の勞働條件を特に尊重するものとす。

會社は連合組合及び組合の常任に對しては定時間就業したものと見做し所定の給與を支拂ふものとする。但し出張するときの旅費は支給しないものとする。 (第十四條) (川崎産業株式會社岐阜出張所)

【例三】の如く、組合業務専従職員の給料を會社が負擔する旨明かに規定したものは少い。従つてかゝる規定のないものは使用者が負擔しない様に思はれるけれども、元來使用者が認めやうと認めまいと組合資金で賄う組合業務専従職員を置くことは出来るのであるから、特に使用者が認める旨規定してゐる時は使用者が負擔するものと解されてゐる。

アメリカにはかゝるものはないが、所謂ショップ・スチユアードと呼ばれ、組合と使用者の間に立つて、苦情の仲裁を行うための特別の職場委員が組合員の中から選ばれ、この職場委員の給料は使用者から支拂はれる。併しこ

のショップ・スチユアードの仕事は、純粹な組合業務といふべきではないであらう。

### 第八 人事に關する規定

戦後我が國の勞働組合には所謂經營の民主化達成の一つの方法として、從來のような使用者による一方的な人事の決定を排して、人事面にも組合が參畫してゆかうとする傾向が顯著である。その參畫の程度には種々あり、組合の參畫する人事の對象としては高級幹部職員を含む一切の人事に及ぶものから、組合員の人事だけに限るもの或ひはまた組合員の中特に、組合の役員については、特に別扱を規定するもの等がある。また參畫の方法としては、使用者をしてその都度組合の承認を得しめるもの、人事をその都度の協議事項としたもの、或ひは一般的な人事基準を兩者協議の上設定するもの等その方法も區々であるが、一般的に云へば、人事の一般的基準を兩者協議の上設定し、それに従つて使用者が人事を行ひ、適正でないと思はれるときは個人又は組合が異議の申立てをなし、組合の人事關與の範圍も組合員だけにするのが適當なものでなからうか。

前記統計によつて最近の傾向を見れば

- A 1 人事の基準に關し組合と協議する旨の規定のあるもの 一一
- 2 人事の基準に關し組合と協議する旨の規定のないもの 一三五
- B 1 具体的人事について組合の承認又は組合と事前に協議するもの 七五
- 2 具体的人事について組合と協議せず事前通知義務のみ負うもの 二四
- 3 規定のないもの 三七

- C1 組合員のみ的人事に組合の關與するもの
- 2 組合員のみならず組合員以外の人事に組合の關與するもの
- 3 規定のないもの

一五一

最近使用者が經營權の一部として人事權の最後の權限を保有しようとしてきた。例へば昨年一月一日締結の東實の協約を始めとして、玉子製紙株式會社、東京會館等の協約に「人事の任免異動の權限は會社にある」旨規定してゐる。然し乍ら未だこれらの規定と同時に、「組合員を解雇する場合は組合の承認をえなければならぬ」旨を規定してゐる。處が本年四月一日締結の東實の労働協約では、次の如く規定して、名實共に人事權の最後の權限を保有するに至つた。

(東實株式會社の昭和二十三年四月一日締結の労働協約)

『第二十二條 甲は、従業員の雇入、異動、任免及び解雇に關する一切の人事の最後の權限を有する。但し、右に關する諸規定の制定、改廢に關しては乙と協議する。』

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

第二十五條 甲は左の各號に依るの外、従業員を解雇しない。

- 一、本人から希望したとき

- 二、不具廢疾によつて職務に堪えられなくなつたとき

- 三、休職規定により自然解雇となつたとき

- 四、契約者の雇傭期間満了したとき

- 五、賞罰規定により解雇するとき

- 六、其他甲、乙協議によつて止む得ざる事由に基く解雇と認められたとき

但し賞罰規定により解雇する場合には、甲は豫め(少くとも十日以前)乙に通知する。もし乙から異議の申出があつた場合には發令を停止し人事處理委員會に附議する。』

具体的に人事の一般的基準を示したものの例

〔例〕

『労働協約書

(第四章 人事)

第二十二條 組合は人事は經營權の一部をなすものである事を確認する。會社はすべての人事は民主的且公平に決定する事を承認する。

○附屬書類中、就業規則

第四章 雇入、休職、退職及解雇

第一節 雇入

第三十二條 従業員を採用するときは選衡試験を行つて之に合格した者を十四日以内實務につかせた後採用を

決定する。

前項の採用の期日は實地試験を開始した日とする。

第三十三條 採用に際し期間を定めるときは、その期間は一箇年以内とする。

第三十四條 新規採用の従業員は二週間以内に左の書類を提出しなければならぬ。

一、履歴書 二、健康證明書 三、戸籍謄本又は抄本 四、身元證明書 五、誓約書 六、必要に應じ免許書、卒業證明書、成績證明書

第三十五條 従業員が左の各號の一に該当するときは、二ヶ月前に豫告するか又は二ヶ月前の平均賃金を支給して解雇する。

一、精神若しくは身体に故障があるか又は虚弱老衰若しくは疾病の爲業務に堪えないと認めるとき

二、己むを得ない業務の都合によるとき

三、其の他前二號に準ずる己むを得ない事由のあるとき。女子又は満十八才未滿の従業員が解雇の日から十四日以内に歸郷する場合には前項賃金の他旅費を支給する。

前項の規定は第三十九條第一號乃至第四號の規定による場合には適用しない。

第三十六條 左の場合は前後の規定に拘らず解雇する事はない。

一、第十五條第三號の一に該当する期間及び其の後三十日間

二、第十五條第九號に該当する期間及び其後三十日間

第三十七條 前條の期間が三年を超え第五十七條の規定により打切補償を行う場合は此の限りでない。

第三十八條 従業員が退職を希望するときは、所屬長を経て所定の様式によつて退職願を提出し、提出後會社の承認ある迄は、従前の職務に従事しなければならない。

第三十九條 左の各號の一に該当するときは、従業員はその資格を失う。

一、死亡したとき

二、第三十八條の規定により退職を願出で承認されたとき

三、第六十六條の規定によつて懲戒解雇された時

四、雇傭期間に定めのある場合はその期間が満了した時

五、第三十五條の規定によつて解雇されたとき

六、労働組合員としての資格を喪失した時

第四十條 従業員が退職する時若しくは解雇される場合は、在職中の功績若しくは勤怠に應じて退職手當を支給する。但し前條第三號、第五號及び第六號の規定による場合は支給しないことがある。退職手當に関する規定は別に定める。

### 第三節 休 職

第四十一條 左の各號の一に該当する時は期間を定めて休職を命じる事がある。

一、業務外の傷病によつて欠勤が引續き六ヶ月に及んだ時

二、家事の都合その他の理由で欠勤が引續き三十日に及んだ時

三、事業の都合その他の事由によつて會社外の職務に従事する時

- 四、特別の理由によつて本人より願出のあつた時
- 五、前號の他之に準ずる理由がある時

#### 第八章 表彰及懲戒

第六十二條 従業員の表彰及懲戒は之を労働組合と協議の上決定する。

##### 第一節 表 彰

第六十三條 従業員が左の各號の一に該当する時は選衡の上表彰する。

- 一、永年誠實に勤続した者
- 二、品行方正業務に誠實で衆の模範となる者
- 三、作業能率が著しく衆にすぐれている者
- 四、災害を未然に防止し又は災害の際特に功勞のあつた者
- 五、國家的社會的に功績のあつた者
- 六、業務上有益な發明改良又は工夫のあつた者
- 七、従業員の名譽となる様な行爲のあつた者
- 八、其他前各號に準ずる篤行又は功勞のあつた者

第六十四條 表彰は賞状を授與して之を行ふ。賞状には副賞として賞品、賞金、昇給又は休暇をつける。

##### 第二節 懲 戒

第六十五條 従業員は此の章の規定による場合の外、懲戒を受ける事はない。反則が輕微であるか特に情狀酌

量の余地があるか又は改悛の情が明らかであると認めるときは、懲戒を免じ訓戒に止める事がある懲戒は事情により之を會社内に掲示する事がある。

第六十六條 懲戒は譴責、減給、出勤停止、懲戒解雇の四種とす。

- 一、譴責は始末書をとる將來を戒める
- 二、減給は始末書をとる一回について平均賃金の半日分以内を減給する
- 三、出勤停止は始末書をとる十日以内出勤を停止する
- 四、懲戒解雇は豫告期間を設けないで解雇する

第六十七條 左の各號の一に該当するときは減給する、但し情狀によつては譴責に止める事がある。

- 一、正當な理由なしに、しばしば無斷缺勤した時
- 二、勤務に關する手續其他の届出を詐つた時
- 三、勤務怠慢、素行不良又は屢々規則に違反し會社の風紀秩序を紊した時
- 四、許可を受けずに會社の物品を持出したり持出そうとした時
- 五、無斷にて會社の機械機具等を用ひ物を修理したり、他人に頼んで修理作製させた時
- 六、火氣を粗略に取扱ひ又紊りに焚火をした時
- 七、故意又は重大な過失によつて建物、機械、工作物、製品等を破損流紛失した時
- 八、故意又は重大な過失によつて會社に損害を與へた時
- 九、業務上の怠慢又は監督不行届によつて災害、傷害その他事故を發生させた時

- 十、不正不義の行爲をして従業員としての体面を汚した時
  - 十一、會社内で賭博その他之に類似の行爲をなした時
  - 十二、就業時間中私用その他正當なる理由なしに作業に従事しなかつた時
  - 十三、第五十二條の規定に違反したり又は保健衛生上に關する規定や指示に従はなかつた時
  - 十四、其他前各號に準ずる行爲のあつた時
- 第六十八條 左の各號に該當する時は懲戒解雇に處する、但し情狀によつて出勤停止又は減給に止める事があ  
る。

- 一、正當な理由なしに無斷缺勤三十日以上に及んだ時
- 二、正當な理由なしに屢々遅刻、早引又は缺勤した時
- 三、他人に對し暴行、脅迫を加へ又はその業務を妨害した時
- 四、職務上の指示命令に不當に従はず職場の秩序を紊したり又は紊そうとした時
- 五、重要な經歷を詐り、その他不正な方法を用いて雇入れられた時
- 六、會社の承認を受けずに在籍のまゝ他に雇入れられた時
- 七、業務上の重大の祕密を社外に洩らしたり又は洩らさうとした時
- 八、業務に關して不當の金品その他を受取り又與へた時
- 九、數回懲戒を受けたにも拘らず、尙改悛の見込がない時
- 十、其他前各號に準ずる行爲のあつた時。』(大阪醫藥品製造株式會社)

アメリカの協約で人事の一般的基準について規定したものの例

〔例〕

『 懲戒と解雇

懲戒的解雇の場合には、被僱者の監督は適當の職場委員會委員にこれを通知することを要する。職場委員會委員は人事部において解雇被僱者にその旨を話すことができる。

職場委員會委員は懲戒的解雇事件を苦情委員會に報告し、且つ組合が解雇に抗議をすることを希望するとき、組合は懲戒的解雇から三労働日以内に、苦情を申出で文書をもつて産業關係部長との會合を要求する。

産業關係部長、當該部長および苦情委員會間の會合は、その要求の受理後二十四時間以内にこれを開くことを要する。

經營者側は問題を再審査し、且つ審理後三労働日以内に決定する。

かゝる審理にもとづき、被僱者が不當に解雇されたものと認められるときは、被僱者は基本的時給率をもつてすべての損失時間につき賃金を支給され、且つ以前の地位に復歸する。

かゝる審理にもとづき、解雇被僱者が正當に解雇されたものと認められるときは、その解雇は解雇の日から絶對的のものとなる。

苦情委員會が經營者側の決定に不服であるときは、苦情委員會は五労働日以内に文書をもつて事件を仲裁にかける旨を經營者側に通告しなければならない。さもないと事件は終結したものと認められる。

轉 動

下級の職業への永久的轉勤は被備者の同意なくしてはこれをなすことができない。たゞし仕事がないため一時解雇の結果として同一義務の古參權集團内で轉勤させるときはこの限りではない。會社と組合とが同意する場合には、關係被備者が要求するときは被備者を古參權の順序によらないで一時解雇することができる。

會社の要求にもとづき、且つ被備者を忙しくさせるような澤山の仕事が正規の仕事として行われる場合、被備者の正規給與率よりも高い給與率の仕事に一時的に轉勤させられる被備者は低い率の職業における最低率、中間率または最高率で現に作業しているとき、それぞれ高い率の職業における最低率、中間率または最高率をうけることになる。たゞし轉勤させられた被備者が一週を超える期間高い率の仕事に就いている場合はこの限りではない。この規定は被備者の正規の仕事がない場合には適用されない。被備者が以前の仕事に復歸するときはその以前の給與率に戻される。

會社の要求にもとづき、且つ、被備者を全時間作業させるような澤山の仕事が正規の仕事として行われる場合、被備者の正規の給與率よりも低い給與率の仕事に一時的に轉勤させられる被備者は、かゝる一時的轉勤期間中その正規の給與率をもらへる。この規定は被備者の正規の仕事がない場合には適用されない。

一時的轉勤は四週間を超えてはならない。

古參權  
古參權は本協約中に含まれる他の條項に従うことを條件として雇入れまたは再雇傭の日から會社に勤務する勤續期間を意味する。

被備者は最初の六十日間は見習被備者とみとめられる。

會社は本協約の條項による制限をうけずして、見習被備者を一時解雇または解雇することができるのであつて、かゝる被備者が見習期間中に解雇または一時解雇されるとき再雇傭の責任は存在しない。ただしかゝる場合組合の組合員であつたためまたは組合活動をしたための差別待遇という理由で組合が上訴する權利を留保するときはこの限りではない。かゝる請求には苦情を提起するとき證據書類を添えなければならない。

かゝる繼續的雇傭の六十日後、かゝる被備者の氏名は原雇入り日として古參者名簿にこれを載せなければならない。

古參權職業集團として四十一種の集團を設ける。各集團は部の範圍とする。この集團は會社と組合との間の協約で改正することができる。

人事部は氏名および雇入り別に各職業集團内の被備者を示す最近の古參者名簿を綴り込んで保存しておくことを要する。この名簿は苦情委員會が檢閲する際何時でもこれを提示しなければならない。この名簿の寫しは本協約調印の際および六カ月後に組合に交付することを要する。

被備者の一時解雇および再雇傭の場合には被備者の古參權の順序に従う。當該職業集團において最も古參權の少ない被備者は最初に一時解雇され、逆にある職業集團のため會社がある被備者を雇傭する前にその集團から一時解雇された被備者が先づその地位に呼び戻される。

被備者は一時解雇される前交渉單位における見習被備者に代つてその地位につく。たゞしその被備者が必要な勞務を遂行する資格ある場合による。

組合役員、苦情委員會委員、工場委員、および職場委員は、それぞれの職業集團の古參者名簿の先頭に掲げ

られる。これは一時解雇の場合で且つその任期中のみ適用される。これは、組合役員、苦情委員会委員、工場委員または職場委員が所要の作業を遂行する能力がある場合にのみ適用される。

被備者は次ぎの理由で古参権を喪失する。

(イ) 被備者が退職するとき

(ロ) 被備者がある理由で解雇されるとき

(ハ) 被備者が會社から警留郵便で出勤することを通告された後、五労働日以内に出勤しないとき、たゞし充分な理由を示したときはこの限りでない

(ニ) 欠勤許可期間を超えるとき

(ホ) 六カ月を超えて給料簿から除かれたとき。六カ月の一時解雇後呼び戻された被備者であつて、一年を超えて一時解雇されたものでない者は全部の古参権をもつて復職させることを要する。

一時解雇された被備者は雇傭期間中に取得した古参権を引續き保持し、且つかゝる古参権は前條に定める場合を除き現實の一時解雇期間中加算される。

會社は被備者が會社の提供する用紙で人事部に提出した最近の住所を信頼することができる。

一つの古参権職業集團から他の集團へ轉勤させられた被備者は、かゝる轉勤後九十日間は元の職業集團においてのみ古参権を保持する。九十日以内に元の職業集團に戻らないときは、すべての加算的古参権は新しい職業集團に移される。九十日以内に新しい職業集團で一時解雇が必要なきときは、被備者は古参権を保持する職業集團に歸される。

被備者はその職業に該當する地位に欠員があるときは、晝間交替班に變ることを要求する権利がある。夜間交替班の古参権者は六カ月以上夜間交替班であつたときは晝間交替班の欠員の地位につくことができる。

當該交渉單位からその單位外の監督の地位に昇進した被備者または今後昇進する被備者の古参権は、かゝる地位における雇傭期間中加算され、且つ交渉單位に復歸するとき、かゝる被備者はすべての加算的古参権を享受する。

一時解雇が第二二部において必要となるときは、第二三部の被備者より一層大なる古参権を有する被備者は、所要の作業を遂行する能力があれば古参権が一層少ない第二三部の被備者と代えることができる。

#### 無 届 欠 勤

經營者側に適當に通告しないで繼續的三労働日欠勤する被備者は、豫告なくして任意に辭職したものと認められる。

#### 一時的一時解雇

五労働日を超えない一時解雇は一時的とみとめられる。一時的一時解雇の場合には、會社は各部の實際的活動上本協約に定めた古参権條項によらないことができる。かゝる一時的一時解雇は會社と組合との間の協約で十労働日に延ばすことができる。一時解雇が十労働日を超えるときは、本協約の古参権の條項が適用される。

#### 昇 給

古参権職業集團内で一層高い率の地位に對し欠員があるときは、かゝる職業集團における最大の古参権をもつている被備者はかゝる高い率の地位につく優先権をもつている。たゞしかゝる被備者が所要の勞務を遂行す

る能力がある場合に限る。』(一九四六年停結のベンディックス航空會社ベンディックスラヂオ部と國際機械工組合との間の勞働協約)

具体的人事について事前に組合の承認を要するものの例

【例一】 『會社は組合員を解雇する場合はすべて組合の承認を得る。』(産業セメント鐵道株式會社)

【例二】 『會社は組合員を解職又は解雇しようとする場合にはその都度事前に組合の同意を得ることを承認する。……』(鹽野義製藥株式會社)

【例】 具体的人事について組合と協議する旨規定のあるものの例

『會社従業員の雇入れは會社に於てする。』

會社は組合員の解雇については組合と協議する。

……』(東洋帆布株式會社)

組合員のみ的人事に組合が關與するものの例

【例一】 『會社は(組合員に對する)左記項目に關し乙は事前に組合に通知し、組合に於て公正ならずと認められた場合は之を留保し、双方協議決定する事』(日進ゴム工業株式會社)

【例二】

『組合員の人事に關する事項は原則として會社の權限に屬するも組合の意見を充分に聞かねばならぬ。』(川西木材株式會社)

組合員のみならず組合員以外のもの的人事に組合の關與するものの例

【例一】

『經營協議會は協議機關並に決議機關として必ず左記事項を附議する。』

4 従業員の部署の變更及役付従業員の任免に關する事項

5 従業員の採用解職及賞罰に關する事項

……』(鼎村農業會)

【例二】

『會社は左記の如き重要な人事及事業組織並に事業に關する事項は豫め經營協議會に諮り、其の諒解を得なければならぬ。』

一、取締役社長及専務取締役の選任及解任に關する事項

……。(第四條)

會社は左に列記する様な重要な人事及事業組織勞働條件並びに厚生等に關する事項の制定改廢實施には組合の同意を必要とする。



- 一、従業員五名以上の同時採用及解雇、轉勤並びに賞罰
- 二、組合役員の職にある従業員の解雇、轉勤及賞罰

..... (第五條) (株式會社燕組)

人事關與が組合員のみであるか非組合員にも及ぶかはつきりしてないものが多い。従業員か組合員かによつて判断しようが、従業員の範圍を規定してないものが多い。「従業員」「組合員」の語を不用意に使つてゐるのではあるまいかと思はれる。

昭和二十年九月十九日總司令部より發表されたプレス・コード（新聞綱領）の適用について、昭和二十三年三月三日總司令部民間情報教育局より發表され、自由にして責任ある新聞を編集するために、經營者が完全な編集權を持つように各新聞社では協約を改正すべく準備を進めてゐる模様であるが、組合はこれに反對の意向の様である。今迄にプレス・コードに従つて協約を締結したものに、昭和二十三年四月十六日締結の河北新聞社（宮城縣）がある。

## 第九 労働協約の履行に關する規定

労働協約の内容は、一般に協約の適用を受ける使用者と労働者との間に締結せらるべき労働契約を支配する賃金率その他労働条件一般に關する規程を定めた部分（規範的部分）と協約當事者である使用者と労働組合との間で従業員の採用解雇の條件、平和義務その他相互に遵守すべき義務を規定した部分（債務的部分）とに分たれる。

規範的部分の效力については、労働組合法第二十二條に「労働協約ニ定ムル労働条件其ノ他ノ労働者ノ待遇ニ關スル規程（當該労働協約ニ依リ規程決定ノ爲設置セラレタル規程ヲ含ム、以下同ジ）ニ違反スル労働契約ノ部分ハ之ヲ無効トス。此ノ場合ニ於テ無効ト爲リタル部分ハ規程ノ定ムル所ニ依ル。労働契約ニ定メナキ部分ニ付亦同ジ」と規定してゐる。従つて例へば、労働協約に日給八拾圓と決まつてゐる時、たまたま或労働者の労働契約では日給七拾圓と決めたならば、七拾圓は無効となつて、労働契約の日給の部分は八拾圓となる。又一日賃働七時間と労働協約に規定してゐる時、労働契約に何等労働時間について定めなかつた場合にも、當然賃働七時間という労働契約を締結したことになる。

債務的部分の效力については、労働組合法第二十一條に「労働協約締結セラレタトキハ當事者互ニ誠意ヲ以テ之ヲ遵守シ労働能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協力スベキモノトス」と定め、労働協約を遵守し平和を維持すべき義務を規定してゐる。従つてこの義務に違反した場合は、一般私法の原則により債務不履行となり、遵守せる當事者は相手方に對して履行を請求し、又は解除の豫告をなしうるし、更に損害發生の場合には、損害賠償を請求しうる。然しながら労働組合法は、この協約違反に對し、この一般私法上の救済以外には何等法的制裁を規定せず、事實上の拘束力即社會的效力に重きを置き、當事者の自主的解決に委ねてゐる。尤も若し當該協約中に債務的部分の違反に對し何等かの制裁條項、例へば協約違反に對して違約金を取るという如き規定を設けてをき、これによつて自主的制裁を實行しようとする方法も考えられる。

我が國の協約には、協約の履行について規定したものは少い。前記統計によれば最近の狀況は次の如くである。

(1) 履行義務のみ規定したもの

二五

(2) 協約違反に對して違約金を科することによつて履行を確保せんとする規定のあるものなし

(3) 規定のないもの  
協約の履行義務のみ規定したものの例

【例一】

『甲と乙とは相協力して工場の興隆と従業員の福祉を圖る目的を以て労働協約を締結し、双方眞實と誠意を以て之を遵守することを確約する。』（岐阜縣 寺脇木工所）

【例二】

『本協約の實行については會社組合双方誠意を以てこれに當るものとする。』（揖斐川電氣工業株式會社）

【例三】

『本協約は勞資互に誠意を以て尊重しなければならない。協約に違反した場合は法律の定める所に依つて責任を負ふものとす。』（長野縣 川西木材）

これらの規定は、法的には新たな權利義務を設定したものではない。【例三】も「法律の定める所」が何であるのか不分明のように思はれる。

協約違反に對して違約金等を科して履行を確保せんとするものは殆どない。協約の當事者に對してではなく、協約の所屬者に對するものとしては、次の如きものがある。

【例】

『第三十八條 懲罰

左の各號の一に當るときは、懲罰委員會に協議の上處罰する。懲罰委員會は會社側及組合側各三名宛として

經營協議會の定むる常置機關とする。會社の代表取締役を議長とする。決議は多數決制とする。議長は票決に加わらないが、可否同數の時は議長これを決する。

1 この協約書中の従業員の守らなければならない事項並びに會社の諸規程、通達に違反したとき。……………  
……………』（昭和二十二年六月二十八日締結の東京會館の協約）

協約の運営の實情は詳らかではないが、協約違反のあつた場合、之に對し相手方は自己救済を求めて爭議行爲をなしてゐるものが多く、労働委員會に提訴して問題を解決しようとしたものは僅かな様である。

アメリカの協約では、當事者に金錢供託を要求し、違反があつた場合には没收し、或は協約によつて享ける特權を排除するものがある。又協約の所屬者に對しては懲戒的措置例へば解雇、停職、又は組合よりの除名を規定したのものもある。又職場委員會を設置して協約の履行事務を行つてゐるものもある。

### 第十 労働協約の有効期間中の爭議行爲 制限に關する規定

一 労働協約は、それを締結することによつて、使用者も労働者もその協約の有効期間、労働關係の平和を維持し、勞資ともに安心して仕事ができることを期待してゐる。従つて、一旦労働協約で定められたことを有効期間中に再び廢止又は變更しようと爭議行爲に訴えることは、全く労働協約の精神に反したものだといはねばならない。換言すれば、協約の當事者は、労働協約の有効期間中は、協約の規定を變更又は廢止しようとする爭議行爲を行つて

はならない義務を負つてゐるのである。次に協約の適用、解釋等の協約の下の紛争もできる限り平和的に處理すべきものである。最後に未だ協約に規定されてゐない事項について新に規定を設けんが爲、争議行爲を行うことはどうであらうか。労働協約が一旦締結されると、當事者はその有効期間中あらゆる問題について絶対に争議行爲に訴えない義務があると考え人もあるが、普通には協約外の問題に關する紛争については、争議行爲は當事者に留保されるといわれてゐる。しかし労働協約の當事者にかゝる意味の絶対的平和義務はないとしても、労働協約の本質からいつて、またわが國際經濟の現状から考へて、勞資双方が一定期間（通常一年間）ストライキも工場閉鎖も行はないことを前以て申合はせることが理想的な協約の在り方であるといえよう。然し乍ら、他面わが國の現在の労働協約の如く、規定の範圍が狭く、而も原則的であり、抽象的である場合に、かゝる規定を設けることは無理ではあるが、當事者間で豫定し得る凡ての問題について協約の中で、できるだけ、網羅的具体的に、はつきりと定め、有効期間中なるべく紛争が起らぬように配慮し、協約の下の紛争の仲裁手續を規定し、また協約外の紛争が生じた場合の調整方法を定め、問題の平和的處理乃至調整の方法と當事者の努力を規定し、これを以て問題を解決し、労働協約の有効期間中争議行爲の生じないことが最も望ましいことは確かである。

我が國の協約にこれを規定したものは稀で、前記統計でも次のもの丈である。

（大阪府帝國株式會社及兵庫縣小泉製麻株式會社の昭和二十三年二月七日締結の協約）

『第三十六條 各職場に於て勤務上生ずる個々の紛争は先づ職場の責任者と解決を圖り、順次職場の上長責任者に折衝し擔當部課長又は工場長と折衝して尙解決しない場合に經營協議會に提議する。

第三十八條 經營協議會に於て妥結しない事項は、その最後の經營協議會より三日以内に連合協議會に提議す

る。

第三十九條 連合協議會がその提議事項につき意見の一致を見ない場合又はそれを審議不適當な事項と認めたる場合は、更に一週間以内に調整委員會に調整を依頼する。

第四十條 調整委員會は連合協議會規約に依る。

第四十一條 連合協議會の決定並に調整委員會の仲裁に關しては會社組合共に誠意を以て之を遵守する。

第四十二條 この章に規定する紛争調整の手續を履行する期間中は、會社は組合に對し工場閉鎖をなさず、組合は會社に對し同盟罷業、怠業、その他の争議行爲をしない。

〔附〕 黄麻工業連合労働協議會規約抜萃

第十八條 この協議會がその提議事項につき意見一致を見ない場合には、議長は一週間以内に調整委員會に依頼する。

第十九條 調整委員會は二名の調整委員により構成され、依頼された調整事項を審議決定する。

第二十條 調整委員會は會社側合議の上一名を、組合側合議の上一名を推薦し、この協議會が承認の上決定する。

第二十一條 調整委員會の調整は斡旋、調停、仲裁の順序による。』

右の規定は明文を以て協約の有効期間中の争議行爲を禁止してはゐないけれども、紛争は最後には調整委員會の仲裁によつて解決されるのであり、調整の手續中は一切争議行爲を行ふことが出来ないものであるから、結局一切の争議行爲を勞資双方に對し停止せしめる結果になる。

アメリカに於ては、製紙工の組合及び葉巻煙草工の組合では殆どが協約の有効期間中の争議行爲を一切禁止してをり、化学工の労働組合でも半数以上が禁止してゐる。その反面争議の處理手續が幾段階にもなつてをり、且つ具體的である。

【例一】

『第十五條 ストライキ及び工場閉鎖』

組合は本協約の存続期間中いかなる理由でもすべての種類のストライキ、作業停止または怠業をしないことに同意し、會社はいかなる理由でも工場閉鎖をしないことに同意する。』（前掲シルヴァニア電気機具製造會社の協約）

【例二】

『使用者側では工場閉鎖をしてはならないし、被傭者側では作業停止をしてはならない。本協約はストライキをも工場閉鎖をもしないこと、及びすべての争議は以下に定める仲裁によつて解決することの保障である。』（前掲太平洋岸造船業者の協約）

わが國の協約の中には、協約の期間中と雖も一切の争議行爲を許すものがある。

【例】

『この協約に拘らず會社は組合が組合の規約並に決議に基く行動の自由を別に持つてゐることを認める。』（昭和二十二年十一月締結の廣島縣朝日精機工作所）

このような規定をもつた協約の當事者、特に労働組合は協約の本質をどのように理解してゐるのであらうか。前

述のように一旦協約が締結されれば有効期間中は、これを廢止又は變更するため一方的に争議行爲に出ることを得ないという平和義務は協約の本質的なもの、不可欠的構成部分であつて、この義務をまもらない自由を組合が留保したのでは、全く協約締結の意味は失れてゐるといふべきである。

### 第十一 紛争處理に關する規定

如何なる規則法律もそうであるように、使用者と労働組合との間で協定された労働協約も、當事者がどのように周到な注意を以て紛争を避けるように規定しても、日常の問題の凡てにもれなく回答を與えることはできない。また協約で規定された原則についても、色々の解釋が下されることがある。殊に我が國の協約の如く抽象的で極めてあいまいな表現をもつて規定される事項の多い場合は、紛争を生ずることが屢々起りうることは明かである。昨夏の全蹙の半ドン廢止を纏る問題も茲に端を發してゐる。尤も労働協約締結後の經驗に基きなるべく規定の解釋について紛争を生じない様にするために覺書を交換したものが最近多くなつては來てをり、更に改訂にあつて本文に於て、できるだけ紛争を生じないように具体的に規定する傾向にはあるが、尙現在でも相當数の協約は法三章的なもののみを規定し、具體的事項の決定を經營協議會の協議に委ねてゐる實情に於ては紛争が起り易い。而して、このような紛争が生じたとき、解釋が遷延して不明朗な状態が永く續いたり、或ひは簡單に同盟罷業や工場閉鎖に訴えられるというようなことでは、労働能率の増進と産業平和の維持という協約締結の目的からいつて、誠に遺憾なことといわねばならない。これらの協約の枠内に起つた紛争を平和的に處理解決するために、いわゆる紛争處理に關する規定を設ける必要がある。

「これは先づ企業内部に於て勞資双方が自主的に解決すべき事柄である。勞働關係調整法第二條「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営に關する事項を定めるやうに、且つ勞働爭議が発生したときは、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。」同法第四條「この法律は勞働關係の當事者が直接の協議又は団体交渉によつて勞働條件その他勞働關係に關する事項を定め又は勞働關係に關する主張の不一致を調整することを妨げるものでないとともに、又勞働關係の當事者が、かかる努力をする責任を免除するものではない。」と規定してゐるのである。従つて、勞働協約の中には、協約の各條項の解釋、運用に關する紛争は爭議手段に訴えることなく、ある紛争調整手續により平和的に解釋すること、その手續機構を明らかに定めておくことが大切であると思う。その調整手續の名稱、機構、權限等は當事者が自主的に定めるべきであつて、各事業の性質及び規模等によつて異なるわけであるが、一般的に云へば、班、係、課、工場、會社といふ紛争に最も直接關係する下級の職場單位から、漸次、上級の機關へと問題を處理することが合理的であること、また、最終的には公平な仲裁者により最後の裁定が下され、之に對し兩當事者は従ふこと、問題處理手續の正確と迅速とを確保する詳細な取極めが必要であるといえよう。勞働關係調整法は爭議の解決につき關係當事者の自主的解決を本位とする立前をとつてゐるので、最後の公平な仲裁者は、當事者双方の合意によつて豫め勞働協約に定めてをき、同法に定めるのは異つた調整方法をとることもあり、或ひは勞働委員會によつて裁定を受けることを協定してをくこともあるであらう。尙以上は、現行の協約の下で生ずる紛争の調整について述べたのであつて、協約外の新たな要求に關する紛争の解決は、之と同日に斷ずることはできないことは勿論であるが、この場合も當事者の自主的調整や、私的第三者或ひは勞働委員會の調停

斡旋等によりできる限り、平和的に紛争を調整する努力を協約の中に規定すべきである。

我が國の現状を見るに、協約の規定が極めて不完全であるにもかゝらず、紛争調整に關する規定を欠くものが多い。昭和二十一年迄は

『組合は經營協議會の協議を経ずしてその要求事項に付直に爭議行爲を爲さざるものとす。』（昭和二十一年四月一日締結の日本發送電株式會社）

『會社は無警告に工場閉鎖、會社解散及賣却を行はず、組合も亦無警告に同盟罷業等爭議行爲を行はざるものとす。』（昭和二十一年四月十九日締結の横濱ダイカスト工業株式會社）

『勞働協約に關し紛争ありたる際組合の承認を得ざれば之を調停又は仲裁に附することなし。』（昭和二十一年一月十五日締結株式會社石井鐵工所蒲田工場）

の如き原則的なものに過ぎず、具体的に紛争の處理手續を規定したものはなかつた。ところが相次ぐ紛争の体験から、紛争の平和的合理的解決の必要が次第に認識せられ、一方アメリカの協約が續々と紹介されるに及び、當事者間に紛争處理に關する規定を協約に規定せんとする氣運が見え、昭和二十二年にはこれを規定したものが増加して來た。而もかかるものを規定した東寶、玉子製紙、東京會館の勞働協約が比較的優秀であると一般に云はれて、これらを模倣したものが多く現れて來た。

最近の傾向を前記統計によつて見れば次の如くである。

#### A 企業内に於ける處理方法

##### 1 經營協議會に附議するもの

- 2 特別處理機關を設けるもの 五
  - 3 規定のないもの 一〇四
  - B 企業外に於ける處理方法
    - 1 労働委員會の斡旋又は調停に附するもの 六七
    - 2 労働委員會の仲裁に附するもの 二三
    - 3 労働委員會以外の第三者に委ねたもの 八
    - 4 規定のないもの 八二
- 苦情の仲裁手續乃至団体交渉の手續を規定したものには、次の如きものがある。  
団体交渉手續に關する例

【例一】

『団体交渉手續は左記の順で行う。』

- 一、組合員が會社に對し不平又は提案がある場合
  - その組合員は職區組長宛文書による申し立を行う事が出来る。それを受けた職區組長は直ちにその申し立事項の正否を調査し、至當であると認められた時は、これを遅滞なく職區責任者に提出し、組合員申し立後三日以内に解決出来ない時は、之をその所屬する部別の組合幹事に提出する。
  - それを受けた組合幹事は直ちにその申し立事項の正否を調査し、それが、至當であることを認められた時は、これを遅滞なく會社の部長（又は責任者）に提出し、兩者協力して同書類の受領後五日以内に解決を計る。

五日以内に解決出来ないときは、毎月一回定期に開催する經營協議會に提出する。經營協議會はその審議開始後七日以内に解決を計る。緊急を要する事項であれば、臨時經營協議會の開催を要求して提出する事が出来る。經營協議會で解決出来ないときは、同協議會閉會後二十四時間以内に會社側代表者と組合代表者との二人が、同意する第三者の調停者との三者により、特別調停委員會を作り解決を計る。この特別調停委員會は同委員會構成後十日以内に問題を解決する。

特別調停委員會で解決出来ないときは、會社と組合は労働委員會に提訴又はその他和解調停仲裁機關に訴え平和的解決にあらゆる努力をする。

- 二、會社と組合が前項に示したあらゆる努力をしても、尙問題の解決が出来ず紛争が起つた場合に於ても、前項に示された交渉手續のすべてが餘す處なく盡される迄は、組合は全体としても部分としても争議行爲に入らない。且つ罷業に入る場合は、前掲のすべての交渉手續の外に組合員の一般投票を行つて總組合員四分の三以上の賛成を得る事を必要とする。この一般投票には會社と組合とが同意して決定する第三者の立合を必要とする。
- 三、會社も亦前項に示された交渉手續のすべてが餘す處なく盡される迄は、全体としても部分としても事業場閉鎖を行はない。』（東京會館）

【例二】

『第四章 異議の處理紛争の解決』

第六十二條 組合員が労働紛争の協約の實施違反等について異議がある場合は、各職區の組合委員に申し立て

る。組合委員は之を一括し毎月二回勞務委員會に提出する。勞務委員會は之を受理後五日以内に處理する。組合員が勞務委員會の處置に満足しない場合は、これを經營協議會に提出する。經營協議會は之を受理後速に處理する。

第六十三條 組合と事業主間に紛議が起つた場合は、經營協議會で双方誠意を以て平和的交渉により解決しよう努力する。若し双方の直接交渉により紛争が解決しない場合は、双方で認められた第三者に調停を依頼する事とする。

第六十四條 前條による調停を受けずして、事業主も組合も夫々工場閉鎖、罷業等の争議行為をしてはならない。』(文壽堂工場)

企業内の紛争處理機關で特別機關を設けるものには、次の如きものがある。

【例一】

『各職場に於て勤務上生ずる個々の紛議は、先づ職場の責任者と解決を圖り、順次職場の上長責任者に折衝し、擔當部課長又は工場長と折衝して尙解決しない場合に經營協議會に提議する。』(第三十六條)

經營協議會に於て妥結しない事項はその最後の經營協議會より三日以内に連合協議會に提議する。(第三十八條)

連合協議會がその提議事項につき意見の一致を見ない場合又はそれを審議不適當な事項と認められた場合は更に一週間以内に調整委員會に調整を依頼する。(第三十九條)

調整委員會の構成は連合協議會規約による。(第四十條)

連合協議會の決定並に調整委員會の仲裁に關しては、會社、組合共に誠意を以て之を遵守する。(第四十一條)

この章に規定する紛議調整の手續を履行する期間中は、會社は組合に對し工場閉鎖をなさず、組合は會社に對し同盟罷業、怠業その他の争議行為をしない。(第四十二條)』(大阪府、帝國産業、小泉製麻、大阪製麻)

「附」 黃麻工業連合勞働協議會規約抜萃  
『この協議會がその提議事項につき意見一致を見ない場合には、議長は一週間以内に調整委員會に調整を依頼する。(第十八條)

調整委員會は二名の調整委員により構成され、依頼された調整事項を審議決定する。(第十九條)  
調整委員は會社側合議の上二名を、組合側合議の上一名を推薦し、この協議會が承認の上決定する。(第二十條)

調整委員會の調整は斡旋、調停、仲裁の順序による。(第二十一條)』

【例二】

『會社組合間に問題が生じ、交渉するも妥結に至らない時は、會社及双方より若干名同數に依り、所定の第三者一名を以て調停委員會を作り此に附議する。此の決定以前に工場閉鎖又は同盟罷業は行はない。』(大阪府簡中セルロイド)

【例三】

『聯合會及組合は双方に於て異議を生じ紛議を惹起した場合は「調整委員會」を設け、是に依り熟議検討し双

方圓滿な調停解決に努力するものとする。

「調整委員會」の委員は聯合會、組合同數を以て構成し各々五名以上十名以内とする

第十五條の方法によるも紛議が解決を見るに至らなかつた場合は、双方單獨にて「山口地方労働委員會」にその調停、仲裁を依頼することが出来る。而してこの「地方委員會」の裁決に對しては双方之を遵守するものとする。』（山口縣 森林組合連合會）

【例四】

『この協約に關し、又はその他組合活動に關して紛議の虞ある事項は甲及び乙は極力協議會により自主的に解決することに努力するものとする。』

なほ協議が整はない場合は、双方協議の上、紛争處理委員會等の機關を設け解決に努力するものとする。

更に協議が整はない場合は、甲又は乙の一方の請求により労働委員會の斡旋又は調停に附するものとする。』（山形労働基盤局）

【例一】 【例二】 【例三】は相當具体的であるが、【例一】では規約第二十條の「協議會の承認」で、【例二】では「若干名」で、【例三】では「各々五名以上十名以内」の委員數で議がまとまらず、争の生ずるおそれがある。でき得れば今一步具体的に規定した方がよいのでなからうか。【例四】の如く設置をその都度双方の協議に委ねるよりは、常設の委員會を設ける方がよからう。又【例三】 【例四】の如く單獨にて労働委員會に提訴しうると規定したものがある。又調停、仲裁は労働關係調整法では、原則的には當事者双方の申請により労働委員會が行ふのであるが、同法第十八條第一號、第二號及び第三十條第二項によれば、協約に一方の當事者のみから申請して調

停又は仲裁に附しうる旨の規定があれば、若し一方のみから申請されたならば労働委員會は調停又は仲裁を行うのである。従つて「双方又は一方の申請により」という語も注意して用ふべきである。殊に【例三】の如く性質の異なる調停と仲裁の何れでもよいのはおかしいように思はれる。（尙右の例の如きものの分析はB(イ)及D(ロ)の兩方に計算してゐるのでB(イ)D(ニ)の合計は全協約數より多くなつてゐる。）

紛争の處理を労働委員會と特定せずに公正な第三者に委ねるものの例

【例一】

『會社と組合は双方又は一方が公正なる第三者の斡旋又は調停を求め、その斡旋又は調停が不成立の場合でなければ双方共爭議行爲をすることが出来ない。』（靜岡縣 ヒカリ鑄造株式會社）

【例二】

『この協約に關し甲乙兩者の協議で調整出来ない事項が生じた場合には左の第三者の調停によつて之を解決する。』

一、甲乙兩者の認めた學識經驗ある公平な第三者

二、及び中勞委員會の調停委員中甲乙兩者の認たもの。』（大阪府 理研光學工業株式會社）

【例三】

『この協約に關し、或はその他の事由により紛議を生じた場合は協議會に附議して解決を圖るものとする。協議會に於て協議整はざる場合は適當なる調停機關の調停又は仲裁に附するものとする。調停機關に關してはその都度双方協議の上で定める。』



調停機關に於て決定せられた調停又は仲裁方針は決定後可及的速かに再び協議會に附議し、双方その方針を遵守して圓滿なる解決を圖る。本協約に定める手續を履行して尙會社組合員に意見の一致を見ないときと雖も、二週間以上の豫告を以てしなければ双方とも争議行爲を爲すことが出来ない。』(大阪製鋼)

【例四】

『會社と組合とは經營協議會に圖らずに事業場を閉鎖しない。同盟罷業、怠業等の争議行爲は行はない。(第十七條)

會社と組合の協議が整はない場合でも第三者の調停を俟たずに争議行爲は行はない。(第十八條)』(峯岸炭鑛佐々木礦業所)

以上何れの例に於ても全て「第三者」が漠然としてゐる。その都度双方が協議するのでは迅速に解決することも出来ず、「例一」の如く一方丈の申請で誰でもよい第三者の斡旋調停(就中調停)に附するもの果してその効果があがるか否か疑はしい。「例三」の仲裁とは如何なる意味か不明である。

アメリカに於ては、紛争調整のために勞資合同委員會を設けてゐるものあり、又団体交渉の手續を規定したのもあり、大會社に於ては先づ紛争の起つた部署の職場委員と職工長との間で調整し、解決しないときは單位組合の役員と單位工場の役員との間で調整し、尙解決しない時は會社全体の組合の代表者と會社最高役員との間に調整する様に數段階に分れたものもある。而して紛争處理の期限を規定したものが多い。

企業外の處理手續としては、アメリカに於ては、公的な處理機關よりも私的な處理機關が發達してゐるので、それに附議するものが多い。公的なものとしては、合衆國調停斡旋局(我が國でいう斡旋とは異なる)、マサチューセツ

ト州仲裁斡旋委員會等に附議するものがある。(これら機關については吉武惠市著勞働關係調整法解説一二三頁以下参照)その他その都度双方協議して定めるものもある。造船工、葉巻煙草工の組合では、これら處理手續が凡て終る迄は争議行爲を行つてはならない旨規定したものが多し。又葉巻煙草工の組合では、當事者の一方の申請で依頼しうることを規定したものが殆どである。

處理手續に必要な費用は一般には勞資双方で平等に分擔することになつてゐる。

アメリカに於ける紛争處理の手續に關する規定の例を二三掲げる。

【例一】

『 異議手續』

二十三、一切の異議は次ぎの異議手續に従ふ。

二十四、異議ある一切の被傭者は第一審としてその職工長又は部署委員にこれを提訴する。部署委員は職工長又は部署監督と交渉する。

二十五、満足的な解決が得られざりしときは、部署委員は文書を以て建物委員會に異議を討議し、建物委員會は建物監督と交渉する。

二十六、午後又は夜間交替番建物委員會と建物監督との間に解決し得ざりし異議は、晝間交替番建物委員會にこれを附議する。

二十七、満足な解決が得られざりしときは、建物委員會は異議を文書を以て工場委員會に附議すべく、工場委員會は指名された會社の役員と交渉する。

二十八、満足な解決が得られざりしときは、異議は上訴委員会に附議される。  
 二十九、各異議について、これが最初に職工長又は部署監督に提出された時より二週間以内に解決すべきである。これに失敗したときは事件は各當事者の要求に基き三十日以内に文書を以て上訴委員会に附議される。  
 三十、上訴委員会は至急に問題の處理に當る。

ストライキ及ロックアウト

七十二、會社による製品の繼續的不断的製造及び生産と異議の迅速且つ公平な處理を確保するための會社、組合間の秩序的團體交渉關係とは本協約のための要務であるので、組合及びその組合員は個人的に及び團體的に本協約の存續期間中異議解決のために定められた手續によるまでは、ストライキ、ピケツチング、居坐り、坐り込み、怠業又はその他生産を減少し若くは制限し又は會社の工場若くは構内若くはその附近において労働に干渉することを惹起させ、許容し又はこれに参加することのないことに意見一致した。會社は本協約本條の違反に参加する被傭者を懲戒する權限を留保する。本規定に關聯して、會社はロックアウトを行はないことに同意する。』(一九四一年六月二十日締結のフォード自動車會社の労働協約)

【例二】

十八、不平および苦情

相互協定で解決をえられなかつたすべての不平苦情は文書とし、できるだけ紛争が起つてから十五日以内(いかなる場合にも三十日より遅れてはならない)に組合の代表者を通じて使用者に申立てなければならぬ。當かようにして申立てられなかつた不平苦情は抛棄されたものと認められ、考慮をうけることができない。當

該職工長との間で苦情を解決することができなかつたときは、その苦情は支配人および組合を代表する職場委員で經營者側と處理する。その間で調整がえられなかつたときは、金屬業會議は問題を經營者側と調整することに努める。これが失敗するときは速かに合衆國労働者と解部の和解にかけられる。いかなる協定にも達しなかつたときは、後に述べるところに従ひ仲裁にかけられる。

十九、紛争の仲裁

双方當事者が本協約のもとに起る苦情または紛争を調整することができなかつた場合には、かゝる苦情または紛争は仲裁委員会にかけられ、その仲裁委員会は一名の使用者代表、一名の地方金屬業會議代表および二名の代表者が選ぶ、一名の第三者から成る。双方當事者が指名した二名の仲裁者が五日以内に第三者たる仲裁者の選任について合意を見ることが出来なかつた場合には、當該工場が存する地域の地方裁判所の先任地方判事が一名の主たる仲裁者と四名の代理者とを指名することを要し、その何れもが仲裁者として行動する資格ある中立者たることを要する。使用者及び金屬業會議は各々これら五名の被指名者中の二名の氏名を拒否する選擇權をもつており、残つたもの即ち五分の一が第三者仲裁者として選任される。同一の被指名者が双方當事者から拒否されたときは、残つた者のうち地方判事が提出した名簿で上部に最も近いものが第三者仲裁者として行動する。仲裁の費用は組合と使用者との間で平等に分擔する。仲裁委員会の多數決による裁決は最終的で双方當事者を拘束する。かゝる裁決は本協約の範圍及び條項内であることを要し、協約の條項又は條件を變更してはならない。仲裁者はその裁決が遡及效を有するか否かを裁決に明示しておくことを要する。』(一九四一年四月一日締結の太平洋洋岸造船業者の労働協約)

尙、争議行爲を行う場合には一定の豫告期間を要するとか、又争議解決に必要な従業員は組合員であつても争議行爲に参加せずして會社業務を行ふことを規定したものがあつた。例へば、昭和二十三年三月一日締結の王子製紙株式會社の労働協約

『第四十條 會社及び連合會又は組合は争議行爲を行う場合は少くとも一週間前に相手方に通告しなければならない。

第四十八條 連合會又は組合は争議行爲を行つてゐる場合でも會社より申入のあつたときは争議解決に必要な業務を行う爲特定の組合員が會社業務に就くことを承認する。

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

一、争議解決に關する事務遂行に必要な左の人員

- (1) 祕書課員(工場に於ては總務課員)
  - (2) 勤勞關係事務取扱者並びに事務補助者(タイピストを含む)
  - (3) 通信事務取扱者(電話交換手を含む)
  - (4) 乗用自動車運轉手
- 二、機械並びに施設の安全保持及び警備に必要な左の人員
- (1) 電氣關係業務従事者
  - (2) 守衛

三、其の他工場事業 毎に取決めた者』

の如きである。

## 第十二 労働協約の有効期間その他の效力

一、労働協約の有効期間について規定される場合、労働協約は一般に、締結當時の状況を基礎として締結するものであるから余り長い有効期間を定めることは適當でないので、労働組合法第二十條で「三年ヲ超ユル有効期間ヲ定ムルコトヲ得ズ」と規定した。若し三年を超える期間を定めたならば、三年の期間で締結したものと解される。労働協約の有効期間が満了すると、その効力は消滅するわけであるが、ある種の協約は、當事者のいづれかど、有効期間満了前一定期間、例えば、一ヶ月前に、その協約を解消する旨の通告をなし、または、改正、變更等をしたいという意思を表示しなければ、さらに、その協約の有効期間は一定期間、延長されるということを決めてゐる。所謂、自動的な期限の更新である。またある協約は、改正、變更等の意思表示のあつた關係の條項を除いて、その他の部分は、同じく延長されることを定めることがある。さて、改正、變更等の意思表示が、いづれかから、あると、満了前に、兩當事者の間で、それを中心として、次の協約について、交渉が行はれる。その交渉が有効期間の満了前に妥結すると、満了と同時に、新しい協約が、兩當事者を引續き支配し、労働干係の平和を保つことができるが、若し、満了前に、次の協約に關する交渉が整はないと、從來の協約の有効期間はきれ、協約は消滅したが、新しい次の協約は未だ成立せず、無協約の時代を突然に迎え、労働干係の不安を醸し出すこととなる。このとき、前協約の期間満了後も、新しい次の協約締結の爲の交渉は、當事者間で、熱心に續けられるわけであるから、

ある程度、無協約時代を回避する意味で、協約の期間満了のときに、尙新しい次の協約が締結されない場合には、協約締結の交渉の行はれてゐる間一定期間、普通一ヶ月乃至二ヶ月を超えない間、特に引續き有效とし、この間に、新しい協約締結の爲の最大の努力を拂う仕組にしてゐる。ところが、わが國の多くの協約では、さらに、従來の協約について、改正、變更等の意思表示があり、新しい協約のための交渉がなされるとき、従來の協約は、有効期間満了となつても、新協約の成立するまでは、無期限に従前の協約が有効であると規定してゐる。併しこのことは、前にも述べたように、新協約のできるまで、當事者間に不満のある従來の協約がダラダラといつまでも有効だといふのであつて、若し、何れか一方は、過度に自己に有利な協定をしてゐるが故に、その協約の變更を欲せず、従つて、新しい協約締結の努力を示さないということもあり得ることとなり、従前の協約に不満を有つ他の當事者は、いつまでも、その不満な協約の下に立たされてゐなければならぬこととなるのであつて、このような規定は、適當と思はれないのである。協約の期間満了のときは、相互に、一應無協約状態に入り、勞資對等の團體交渉により従來の協約の不満な點を勞資双方に於て自由に改正變更しうるよう明確に定めておくことが必要である。協約の期間の定めがない場合は何時でも當事者の一方の解約の申出で解決することが出来る。この場合民法第六百三十條の規定が準用されて、二週間の豫告期間を要するか否か。信義誠實の原則に従つて解決すべきものである。

さて有効期間に關するわが國の勞働協約最近の狀況は、前記統計によれば次の如くである。

- A 有効期間について
- 1 三ヶ月以下 一三

- 2 六ヶ月以下 七七
- 3 一年以下 五四
- 4 三年以下 三
- 5 規定のないもの 九
- B 解除、更新、延長
- 1 有効期間中協約の修正を規定したもの 一四
- 2 協約違反による期間満了前の解除を規定したもの なし
- 3 豫告なき時の自動的繼續を規定したもの 一〇七
- 4 期間満了せる協約の效力の一時的延長を規定したもの 六三
- C その他協約の效力に關し規定のあるもの
- 有効期間中協約の修正を規定したものには、次の如きものがある。

【例一】『………但し期間中でも双方の合意により改訂することが出来る。』（静岡縣 ヒカリ鑄造株式會社）

【例二】『………但し期間中でも双方が同意したる場合は改訂することが出来る。』（新潟縣 第一金屬工業所）

【例三】『………但し特別の事情あるときは甲乙協議により本契約期間を短縮することが出来る。』（鹿児島縣枕

崎町運船船主組合

【例四】

『……但し有効期間中と雖も情勢の變化に伴ひ双方協議の上協約の一部若くは全部を改訂することが出来る。』(静岡縣 田方郡網代町大網組合)

これら規定は本来念の爲の規定に過ぎないけれども、「例三」及び「四」の如く「協議」としてゐるのはどうであらうか。協議して整はないときも、一方の希望通り有効期間を短縮したり解除したりすることが出来るのであらうか。若しそりであれば「念の爲」の規定ではない。有効期間を定めても期間の定めのないものと同様に一方の意思表示で廢止することが出来ることになる。用語の使用上注意を要する問題である。

自動的繼續を規定したものには、次の如きものがある。

【例一】

『本勞働協約の期限は六ヶ月とし、期間到達前に會社若くは組合の何れよりも變更の申出なき場合は本協約は更に次の六ヶ月に就き效力を有する。』(滋賀縣 日溪木材有限會社)

【例二】

『……但し期間満了三週間前に會社組合何れからも解約の豫告を爲さないときは、更に一ヶ年延長する。』

【例三】

『……但し期間満了一ヶ月以前に甲乙何れか一方より改廢の意思表示がない場合には、更に一ヶ年間有

效とする。』(山口縣 見初新鐵)

【例四】

『……期間満了一ヶ月前迄に双方何れからも改廢の意思表示がなかつた場合には、自動的に六ヶ月間延長される。』(大阪府 理研光學工業株式會社)

改廢の意思表示は「例一」の如く期間満了の日迄何時でもなしうるとするよりも、「例二」「三」「四」の如く期間満了一定期間前迄になす様にし、一定期間の中に次の協約について交渉するようにするのが適當であらう。又右の改廢の意思表示がなされない場合自動的に更新される場合、それが次々と何回もくり返されるのか否かについて規定したものは殆どないが、それについて勞資間に疑義を生じた實例もあるから、明瞭に規定してをくのがよい。アメリカの協約から自動的更新についての規定の例を掲げる。

【例一】

『本協約は一九四六年九月一日から一年間有効とし、且つ爾後、何れかの當事者がその年度の満期三十日以前、文書をもつて本協約の解消の通告をなし、または本協約を改正變更する希望を表示するにあらざれば、同一期間引き続き有効である。かゝる通告の受領にもとづき、十日以内に會合を準備することを要する。』(ハンディックス航空會社の協約)

【例二】

『本協約は一カ年間有効とし、爾後本協約のそれぞれの年度の満了期日の三十日から六十日以前にいづれかの當事者が書留郵便で解消、變更または改正通知をするのでなければ、次ぎ次ぎに一ヶ年繼續する。』

かゝる通知にもとづいて十日以内に會合を催す。

本協約による通告は、すべて會社についてはニューヨーク市第五街五〇〇號産業關係部に、また組合についてはニューヨーク市五十一街東十一號の全國本部宛に發送することを要する。』（ペンシルベニア電氣機具製造會社）

期間が満了した協約が新協約成立まで有効と規定したものは、次の如きものがある。

【例一】 『新協約が成立迄は協約は有効である。』（新潟縣 黒川村役場）

【例二】 『……尙改廢の意思表示有りたる場合にても新協約成立する迄は此の協約は有効とす。』（栃木縣 日進ゴム工業株式會社）

【例三】 『……變更の申出があつた場合、期間が満了しても新協約が成立しないときは、期間満了後三ヶ月間にこの協約は有効である。』（二三、三、九 日本電氣株式會社）

【例一】 『二』の如きものが適當でないことは既に述べた。「國鐵労働組合」、「全遞信従業員組合」等大組合の現行の協約にもこの種の規定があり、政府當局との間に新協約が出来上らない爲にお互に不都合な結果になつてゐるのは周知の通りである。又【例三】の如く、不満で修正せんとする條項も、修正しない條項も一率に三ヶ月延長するのはどうであらうか。この三ヶ月が協約修正、改訂への努力期間であると云ふ意味では無意味ではなからう

が、何れは相當期間前から「變更の申立」は行はれるのであらうから、三ヶ月の猶豫期間は余り必要性のある規定とは思へない。

アメリカの協約中協約の效力の一時的延長を規定したものは、次の如きものである。

【例一】 『前記三十日の終りに新しい協約が締結されない場合には、本協約は交渉が行はれてゐる間六十日を超えざる期間引續き有効である。』（ペンディックス航空會社の協約）

【例二】 『本協約は二ケ年有効で、爾後一ケ年づつ引續き有効とする。ただしづれかの當事者が有効期間満了の三十日以前に文書をもつて改正案を他の當事者に通告する場合はこの限りではない。又本協約の最初の實施年度の終りに労働者側から要求があつたとき、または爾後六ヶ月毎にづれかの當事者から要求があつたときは、双方當事者は本協約で定めた賃金表を審議することを要する。合衆國労働省労働統計局の刊行にかゝる「大都市に於ける賃金および給料、労働者の消費者物價指數に掲げられるところに従ひ、生活費が審議の際本協約の作成當時より五パーセント以上變動したときは、これに應じ賃金表を調整することを要する。……』（太平洋岸造船業者の協約）

その他協約の效力に關し規定したものは、次の如きものがある。

【例一】 『會社は萬一會社の組織の變更其他重大な變化發生の場合も、本日締結せし團體協約の效力に變化のない様

努力するものとする。』(山形縣 山形電鋼株式會社覺書)

會社の組織の變更とは、株式會社が有限會社になる様な場合を指し、その他重大な變化とは、會社の讓渡、合併、解散、分離等を指すものであらうが、用語の解釋について疑義を生じない様具体的表現を用ふべきである。

【例二】

『使用者又は組合及分會の加盟團體に變更があつた場合でも當事者はこの協約に拘束されることを相互に承認する。』(愛知縣 名古屋鍛工所)

加盟團體は何ら本協約に關係してないのであるから、加盟團體に變更があつてもこの協約の効力が變化することはないのは極めて明白である。然し日本の實狀では、こゝいふことを言ひがかりにして協約の有効無効が争はれる事も少くないので、法律的には不必要な文言であり乍らも協約を以て定められる場合が屢々ある。

【例三】

『本協約は有効期間中に於て締結當事者の變更を見る時と雖も、其の職位に就任するものに依て自主的に繼續するものとする。』(山口縣 中國塗料株式會社岩國工場)

こゝにいう締結當事者とは、工場長何某と組合長何某の様であるが、労働協約の當事者は、使用者と労働組合であり、その實体に變更がなければ、即ち工場長が就任しても組合長が交替しても、當然、協約の効力に變更はないと解すべきである。

【例四】

『會社經營主体の變更及會社並びに組合の名稱に變更ありたる場合も、本協約及本協約に基きたる覺書は有効

とす。』(神奈川縣 合資會社大同製作所)

特に覺書の効力について、念の爲規定したものである。

【例五】

『この協約は會社の合併、買収、分離、改稱又は組合の名稱、所屬團體の——時も新協約が成立する迄有効とする。』(神奈川縣 國華工業株式會社)

この規定は「會社又は組合に列擧する如き變化が生じた時はこの協約は効力を失ひ、新に協約を締結する。而して新協約成立迄、便宜この協約に従ふ」旨協定したものと思はれるが、會社又は組合の改稱の場合迄一々この協約を失効せしめて、新協約を締結するのはどうであらうか。

【例六】

『會社及び組合の名稱の變更の場合も本協約は有効であるが、會社が他と合併を行う場合は、本協約の有効であることを前提として合併交渉を行う。』(東京都 日本ペイント株式會社)

と規定したものもあるが、理論的にも會社の名稱の變更も合併も共に協約の効力には何ら變更を與へるものではないと考へられる。日本經濟の激動期に直面して企業の新設整備が頻々として行はれてゐるので、組合側としてはこの種の規定を獲得しておき度い氣持になるのであらう。

【例七】

『甲が名稱の變更又は合併したる場合もこの契約には變更がない。』(長野縣 伊賀良村農業會)

【例八】

『使用者又は組合に變更があつた場合でも當事者はこの協約に拘束されることを相互に承認する。

期間中に使用者又は組合が名稱を變更したり他と合併したりした時でもこの協約の効力に變りがない。』(鹿兒島縣 鹿兒島無盡社員組合)

〔例九〕

『會社及び組合は會社及び組合の名稱を變更又は分割、合併したときも本協約の効力には變更のないことを相互に確認する。』(滋賀縣 共榮板紙株式會社)

〔例十〕

『會社責任者の過半数が交迭した時及び組合員が従業員の半数未満になつたとき、この協約の効力を失ふ。』(新潟縣 山邊里機業株式會社)

協約の當事者は會社及び組合であり、株式會社の如き物的會社にあつては「會社の責任者の過半数」が交迭しても何等會社の實体に變化を生ずるものではないから、協約を失効せしめるのはどうか。又組合員が従業員の半数未満になつても組合は存続するのであるから、協約の効力を失はしめるのはどうか。寧ろこの協約の人的適用範圍を組合員に限定しておくのが適當ではあるまいか。

### 第三章 賃金、労働時間その他労働条件に関する規定

次に、賃金、労働時間その他の労働条件を定める條項について、検討してみよう。これらの條項は、使用者と労働者との間に締結される個々の労働契約に適用されるべきものであつて、労働組合法第二十二條は、「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する規程(中略)に違反する労働契約の部分は之を無効とす。此の場合に於て、無効となりたる部分は、規程の定めるところによる。労働契約に定めなき部分に付、亦同じ」と規定している通り、労働協約の中に定められた賃金、労働時間等は、法律的な力を認められて、個々の労働契約の内容を規制するものである。

この賃金、労働時間その他の労働条件は、組合法第十九條が「労働組合と使用者又はその団体との労働条件その他に関する労働協約……」と規定してゐる如く、労働協約の本質的な部分を構成するものであることは、労働協約發達の初期が賃金協定であつたことでも明らかである。總説にも述べたように、労働協約が締結されたときは當事者が互に之を遵守し、労働能率の増進と産業平和の維持とに協力すべきものである以上、無用な紛争や、争議行爲を避けるように協約の内容は、できる限り具体的詳細に規定して、その適用に疑義を残さないようにしなければならぬ。ところが、わが國の協約は、これ等の點に關しても、後述の如く抽象的な原則が述べられてゐるものが多く、折角協約を締結しても唯、紛争が後に引き伸ばされただけであつて、今度は、協約の解釋や、適用について、



紛争が絶えまなく、勞資ともに、勢力を徒費してゐるといふ實情である。協約を締結するときには、相互に全力をあげて自己の主張を闘はして争つても、一旦協約が締結されれば、その協約に明定してゐる規定に従つて、勞資共に事を運ぶことによつて、殆ど紛争など起さないといふことが望ましいのである。

尙、勞働基準法は賃金、勞働時間、休日、年次有給休暇、災害補償、安全、衛生、女子、年少者其他に就て、規定はしてゐるが、基準法第一條第二項の定めるように「この法律で定める勞働條件の基準は最低のものであるから、勞働關係の當事者は、この基準を理由として勞働條件を低下させてはならないことはもとより、その向上を圖るように努めなければならない」のであつて、さらに基準法が、とくに當事者の協議に委ねてゐる部分もあるから、これらの賃金、勞働時間、休日、年次有給休暇、災害補償、安全衛生、女子、年少者その他に就いて、基準法の定める基準との關係を勞働協約乃至その附屬規定で確定してをく必要がある。

以下、最近の勞働協約の規定につき、検討するが、これは、勞働協約自体に現はれた規定を中心とした調査であつて、協約書と別に、就業規則等に折込まれた部分については觸れてゐない。

### 第一 給與に關する規定

賃金は勞働の對償として使用者が勞働者に支拂ふものであるが、使用者は製品の販賣價格と賃金との關係から、又勞働者はその生活費と賃金の關係から双方にとつて賃金問題は極めて重要であることは今さういふまでもない。爭議統計によれば、昭和二十二年中に發生した勞働爭議總件數の内賃銀増額の要求を主要項目としたものが約七〇〇で、總件數の約三〇%を占めてゐる。このやうにわが國現在の勞働問題の中心は賃金値上げの問題にある。こ

れを如何に協定して、協約の條項に納めるかは、極めて重要な事は述べるまでもないし、又勞働爭議を未然に解決防止し、産業平和を確立する重要な方途でもある。然るに我が國の協約で、給與に關して具体的に規定したものは少く、「甲は組合員の健康で文化的な最低生活を營むにたる最低賃金制を確立する。」或は、「甲は生活費を基準とする最低賃金制を確立すべきものとす。」といふ如き、基本的原則のみを定めたものが殆どであつて、寧ろ爭議の種子を蒔いたに過ぎないものが多い。これでは協約本來の目的を達することは出来ない。最近給與について具体的に規定しようとする努力が勞資に段々と表れ、賃金体系を規定したものが、少しく出來て來たが、諸々の原因から未だ充分なもの出來てゐないやうに見える。前記統計によれば、次の如くである。

- A 基本的原則のみを定めたもの 一〇五
- B 給與の種類金額算出方法に關し具体的規定のあるもの
  - 1 賃金の規定のあるもの 五
  - 2 賞與の規定あるもの 一
  - 3 休職手當の規定あるもの 二
  - 4 退職手當の規定あるもの 九
  - 5 スライドを規定したもの なし
  - 6 通貨以外の支拂形態のあるもの 一
  - 7 支拂期日に關する規定のあるもの 三
- C 規定のないもの 四六

統計が示すように具体的規定を持つものはわずか三%に過ぎず、六七%は原則的な規定を掲げてゐる。勿論現在のよ様な経済的混乱期に於ては適正なる具体的基準を算定し、協約に謳ふ事は極めて困難なことではあるが、我が國の現状に於ては労働者が最少限度必要だとして要求するところと、個々の企業がその要求を容れ得る經理能力との間に相當の開きがあるのであるから、労資双方共に我が國のこの現實を直視して、妥協し難いところを無理にも妥協して、具体的な賃金水準、賃金体系算出方法を明定し、協議中に記入すべきである。

賃金に関する協約につき具体的事例を掲げ少しく検討して見よう。

一 基本的原則のみ定めたものゝ例

【例一】

『生活費を基準とする最低賃金制を確立し従業員的生活権を擁護すべきこと。』『賃金給與制度は組合の承認なくしてこれを變更せざること。』（昭和二一、一、二八 小西六寫眞工業株式會社）

【例二】

『賃金（給料、退職金、その他の諸給與）は基準生活費以上を確保する様努力すること。』（昭和二三、二、一三 下關公共職業安定所）

【例三】

『給與の体系を次の通り定める。』

(一) 基準賃金

(イ) 基本給

(1) 職能給 (2) 勤続給

(ロ) 家族給

(ハ) 地域給

(1) 地域手當 (2) 寒冷地手當 (3) 住宅手當 (4) 通勤手當

(二) 基幹外賃金

(イ) 時間外勤務給

(1) 休日出勤手當 (2) 早出残業手當 (3) 深夜業手當 (4) 夜勤手當 (5) 日直宿直手當

(ロ) 加給 『(昭和二三、三、一 王子製紙株式會社)』

具体的なものは基本的原則に基いて出来るものであるが、基本的原則のみ規定しただけでは不充分である。「例三」は「例一」「例二」より具体的であるが、「例一」「例二」の如き原則と「例三」の如き給與体系とに基いて具体的な賃金の計算方法迄規定することが望ましい。

二 賃金に關し具体的規定のあるもの

【例一】

『給料は左記の如く認めるものとする。』

現日給の六割値上を認めるものとする。

但し甲種勤勞所得税は各従業員が負擔する。交通費は使用者負擔とする。』（昭和二三、一一、一二 東建再生工業株式會社）

【例二】

『第七條 會社は組合の提唱する左表に基く給與制度を現下社會情勢及會社經濟の現況に即應し概ね從業員の生活保障の最低限度を充たすことが出来るものと認め第八條乃至第二十一條に記載する通り支給する。但し會社は經營協議會に諮り更に改善に努め協約更新時期等を促進向上の責を負ふ。』

名稱	身分	職	員	勞務者	本給		獎勵給	附諸手当	附加給	割増給
					生活保障給	勤續給				
					月給又は日給	月給又は日給或は時間給	能率給	扶養家族手当	役付手当	時間外及休日夜勤割増給 特殊作業割増給
							技術加給	精勤手当	賞與	
							技術加給		賞與	
							時間請負給 單價請負給			

補給金	新舊給與制度差額補給金
通勤費補償	通勤費實費補償

第八條 本給最低額の算出は次式に據るものとし月給(時間給)は月給の二十五分の一(二百分の一)端數を生じた場合は月給(日給、時間給)は圓位(十錢位)未滿切捨、負數を生じた場合は零とする。但し勞働基準法第三十一條の各號に該當する場合及滿十八才未滿の者を除く。

- (1) 本給 = 生活保障給 + 勤續給 + 技能給
- (2) 生活保障給 =  $1200 \times 2 \sqrt{535 \times (N - 18)}$  圓
- (3) 勤續給 = 生活保障給  $\times (1.02^n - 1)$
- (4) 職務加給 = 生活保障給  $\times K \sqrt{1 - (1 - 0.025n_1)^2} - 0.25$
- (5) 技能加給 = 生活保障給  $\times 2K \sqrt{0.002n_1}$

茲に(2)式のNは滿年令、(3)式のnは會社に於ける勤續年數、(4)及(5)式Kは技能經歷又は職種に據る係數であつて左表に示すものとしnは其の技能の經驗年數とする滿年令、功績年數及經驗年數の六ヶ月に滿たないものは切捨、六ヶ月以上一年未滿のものは半年とし、勤續年數及經驗年數は本人の履歷に基き四十年を最高限とし、四十年を超えるものは四十年に止め、會社が之を定め決定及變更の都度本人に示しておくものとする。

但し本人に於て異議のある場合は經營協議會に訴願し裁定を受けることが出来る。經營協議會の裁定に對

して何人も會社及本人又は組合は異議を申立てることが出来ない。

技能係數表 (K)

職員級別	係數	勞務者職種別	係數
一級	〇・九	自動車助手、自動車修理見習工	〇・九
二級	一・〇	諸機械運轉工、機械修理工、土人夫	一・〇
三級	一・一	電工、造園工	一・四
四級	一・二	大工、鐵骨工、鐵工、硝子工、石工、建築具工、水工、塗裝工、防工、鍍金工、鋳工、屋根配管工	一・五五
備考	級別に職種別基準及細則に關しては經營協議會の定めるところに據る。	運轉手、抗夫、自動車修理、荷馬車挽	一・二五

會社の定める昇給期月前に前項に基き最低給を變更しなくてはならない場合が生じても昇給期日迄は變更しないことが出来る。

第九條 能率給は勞務者の獎勵給月額(又は日額)と均衡を失わない様留意し勤勞の量及質(責任、誠實、綿

密、精勤、學識、經驗、協調の諸要素及職務の内容等)を考慮し職員に對し之を支給する。又勞務者に對しては次式に依り算出するところの獎勵給を獲得せしめる様取計う。但し計算期間の別及端數の處理は本給同様とし標準作業量又は標準時間は組合賃金委員の承認を要する。

$$\begin{aligned} \text{時間請負給} &= \frac{\text{時間給} \times \text{標準時間} \times \text{標準作業量}}{\text{實際時間}} \dots\dots\dots (6) \\ \text{時間請負給} &= \frac{\text{時間給} \times \text{標準時間} \times \text{標準作業量}}{\text{實際時間}} \dots\dots\dots (5) \end{aligned}$$

前項に基く勞務者の請負制度に依り會社の利益と見做される請負給總計の二倍の額の中二分の一は能率給及附加給に充當しなければならない。

第十條 扶養家族手當は従業員の扶養家族に對し一名の場合は月額八百圓、二名以上の場合は其の中一名には月額八百圓、爾餘の一名宛に對し月額二百圓を従業員に支給する。

但し家事擔當者一名を除き滿十八才以上滿六十才未滿の健康者(勞働に障害となる傷痍疾病なき者)及扶養家族中月額四百圓以上の定収入ある者と組合が認めた者に對しては支給しない。

第十一條 精動手當は其の月間の全勞働日皆勤の者には月額百圓、欠勤、遅刻、早退等が計三日以内の者には月額五十圓を支給する。

第十三條 賞與は企業利益の公正分配を目的とし職務勤勞の量、質、勤怠を考慮し之を支給する。但し其の金額支給時期及支給方法等は經營協議會の承認を得なければならない。

第十四條 時間外及休日夜勤割増給は労働基準法第三十七條に基き支給する。

第十五條 特殊作業割増給は左の各項の特殊作業について組合賃金委員の認定に基き實働時間（端數切上）に對し本給の二割五分の額を支給する。

- 一、特に危険を伴う地上十米以上の高所にて行ふ作業又は水中作業
- 二、一個五百瓦以上の重量物取扱
- 三、高壓電線、高熱物、爆發物の取扱及之に接近して行う作業で危険を伴う場合
- 四、風雪、雨天等の荒天時屋外施行作業

第十六條 會社は第八條乃至第十二條及第十四條、第十五條に依り支給する賃金、給料、其の他の總額が昭和二十二年十二月分の支給總額（賞與を除く）より不足する場合はその不足額を補給する。

第十七條 會社は従業員の居住地に基因する給與の不均衡を排除する爲當分の間通勤費、實費を補償する但し補償の廢止には經營協議會の承認を要する。

第十八條 本協約有効期間中に甚しい物價の變動又は社會狀勢の變化等經濟條件の變移に伴ひ會社又は組合より本給與制度の改訂を請求した時は兩者の協議により暫定的に獎勵給、精動手當、差額、補給金又は臨時に定める手當等を以て調整することが出来る。

第十九條 公課、組合費及勞需用物質配給代金に限り諸給與支拂の際會社に於て控除し其中組合に交付すべきものは一括組合經理委員に手交するものとする。但し會社は組合の通報する各人別組合費、配給品代金引去額を超えて控除してはならない。

第二十條 會社は労働基準法第二十條、第二十六條及第三十九條の第三項に定められた平均賃金については算出後支給迄に其の算出につき組合賃金委員の承認を受けなければならない。

第二十一條 會社は従業員の責に歸すべき事由に基いて解雇する場合を除き退職者に對し其在職期間六ヶ月毎につき平均賃金十日分の退職手當を支給する。但し在職三年未滿の場合を除く。』（昭二三、二、五 株式會社燕組）

【例一】は、一應具體的な増給「率」を規定してゐるが、更に賃上げ後の具體的な賃金額を規定することが望ましい。

【例二】は怖らくは我が國において現在行われてゐる協約中賃金に關し最も詳細且合理的な規定を持つものゝ一つであらうと思はれるが、このような賃金に關する詳細な協約が勞資双方の理解の下に維持し得るような社會經濟の一般狀勢と勞資關係とが作り出されることが望ましいのである。

アメリカの協約の賃金に關する條項は種々様々であるが、一般的には極めて詳細であつて、明細な職別等級、賃金率を詳述したもの、最低賃金についても經驗年數により細別したもの、職種別賃金一覽表を添付したもの、職場移動の際の賃金保障、製品の變更の際の保障、出勤手當等についても規定してゐる。これ等について二、三の例を掲げる。

【例一】

『使用者はその被傭者に賃金を支拂うことに同意し、組合は使用者に使用される。その組合員が附録に掲げられる賃金表で定められている各種の勞働者に對する賃金表を承認することに同意する。但し本協約のいかなる

條項も現在使用者に使用されているか、または六ヶ月以内使用者に使用されていた被備者の賃金を減する結果となつてはならない。また船舶修理作業から新造船建造作業に轉動させられた被備者は、新造船建造における同種作業に使用される他の被備者に現在支拂われる賃金よりも少なくない賃金を受けるものとする。

本協約で定めた賃金表は最低賃金表とみとめられ、且つ有能な労働者に一層高い賃金を支拂うことを妨げるものではない。

附 録

種 別	晝間交替班一時 間當り賃金率
アセチリン吹管工	一、一二ドル
アセチリン熔接工	一、一二
板金工及旋盤工	一、二五
鍛 造 工	一、一二
重労働鍛造工	一、四二
火 爐 工	一、〇〇
プレス操縦手	一、〇二
ハンマープレス操縦手	〇、九五
クレーン操縦手	一、〇五

(一九四一、四、一 大平洋造船業者)

【例二】

- A すべての超過時間は緊急作業として分類される被備者に要求する超過時間は、一定の作業週規則の範囲内で行うように被備者に時間の損失を及ぼすようなことがあつてはならない。
- B 一週において四十時間を超えるすべての時間に對しては一倍半の賃金を支給される。ある交替番の始業時に始まる二十四時間内において八時間を超えて継続的に作業の行われる時間に對しては一倍半の賃金を支給される。
- C 引續き十六時間またはそれ以上作業することを要求される被備者は、その後作業するすべての時間に對し八時間の休息時間をもらうまで超過時間率で賃金を支給される。
- D 被備者が繼續二十四時間またはそれ以上作業するときは、最初の時間からすべての作業時間に對し一倍半の賃金を支給される。
- E 正規豫定作業週は月曜日午前七時に始まり三交替番半で七日生産を基準とする四十八時間とする。
  - a 會社は日曜日作業に反對するすべての良心的反對者が日曜日以外の日に作業することを認めることに同意する。但し組合が日曜日作業に對し充分の人員を供給することにおいて經營者と協力するための全力をつくすことを條件とする。
  - b 日曜日に作業することを欲しない良心的反對者は、その理由のため作業時間の損失を蒙ることもなければ、また日曜日に作業することを拒否したため差別待遇されることもない。
- F 日曜日に作業することを要求される被備者は、その正規率の一倍半で賃金を支給される。繼續的の七日目

の作業が日曜日にあたる被傭者はその日曜日に行つた作業に對し、最高限度正規率の二倍の賃金を支給される。』(一九四六 マツナイト會社)

【例三】

『仕事のために出勤することを要求され、しかも、専ら使用者の責に歸すべき過失により歸宅する被傭者は、その正規平均時間率で四時間分の全時給與を支給される。』

作業者の過失によらないでスタイルの変更が長引いた場合は、八十パーセントのスタイル變更賃金を三週間支給される。その後は繼續的三日間に對する請負率が正規平均率の九十パーセントを超えるまで正規平均所得の九十パーセントを支給される。この點を超えたときは請負賃金率が適用されるが、勿論最低賃金は保障される。組合はこの時間率給與を最少限度に減ずる上においてできるだけだけの援助をすることに同意する。機械編工がスタイルの變更の場合に最初の三週間中のある半日に對し八十パーセントのスタイル變更賃金を超えるときは直ちに請負賃金率による。ただし自己の過失によらないで、その請負所得が四週間目までに九十パーセントを超えないときは、四週間の始めから九十パーセントのスタイル變更賃金を支給される。

作業者が正規に使用されている部署で十分の仕事があり、しかも會社の都合で一時他の仕事をするを要求されるときは各個人の平均所得が保障される。

個人作業者を全時間使用するには仕事不足しており、他の仕事に一時移動させるときは、その作業者自身の平均所得、または部署の平均所得または請負労働所得のうちいずれか高き方の八十パーセントを支給する。この場合には作業者は移動先の部署で八十パーセントで作業するかまたは歸宅するか自由である。』(一九

四五、九、二八 アメリカ最流行メリヤス製造業者)

三 賃金調整方法等こ關し規定したもの

もし前項「例二」のやうな諒解された賃金を協約の有効期間中固定してをくことができれば、いちばん問題はなく、勞資関係も最も安定するが、現在のやうな激烈なインフレーションの經濟下では、一定の賃金を一年も二年も維持することは不可能である。

従つて、賃金のスライド或は、補給金などによる調整作用が必要になるわけであるが、それは現在多くある「物價の變動に應じて賃金を調整する。」とか「物價に即應する賃金体制の確立」というやうな抽象的原則によつてではなく、調製の基準、方法その他について、豫め協定するなど、平和的且合理的に處理する配慮が必要であらう。次のものは協約に規定されてゐるものではなくて、經營協議會に於て協定されたものではあるが、當事者が賃金の自動的調整により爭議を避けようとする意欲の表はれとして意味の多い規定だと思はれる。しかし、これでも果して實用に堪え得るものであるかどうか疑はれるのであつて、賃金スライドの問題は激動する經濟の下では簡単に明文を以て解決出来ると思えない。

【例】

一 實施要領

- (一) スライド適用の基準賃金、二十一年十二月一日以降の改正給與による 手取月收の金額(時間外給與を除く)に對しスライドを適用する。

- (二) スライド率の算出

- 1 二十一年十一月、十二月に於ける日銀、物價廳、東京商工會議所の物價指數を次のウェイトによつて平均指數を算出し、之を基準一〇〇とし以後毎月前記指數の増減に應じてスライド率を算出する。
  - 2 前記物價指數のウェイトは次の通り。  
日銀(四) 物價廳(四) 東京商工會議所(二)
  - 3 前記物價指數とは左記のものを示す。  
日 銀 小賣物價指數、東京實際物價指數  
物 價 廳 東京非配給物價指數  
東京商工會議所 東京小賣物價指數、東京都自由及闇物價指數
  - (三) スライド率適用範圍 前記物價指數より算出されたスライド率が一〇%以上變動した場合にのみ實施する。
  - (四) スライドに依る給與支給 スライド率により算出された給與は臨時調整金と稱して翌月支給する。(昭二一、一一、一) 日東化學工業株式会社)
- アメリカの協約には自動的に物價又は利潤の變化に應じて賃金を自動的に變動するものや、物價の大きい變動(例へばアメリカ労働省労働統計局の發表する消費者物價指數が〇〇パーセント以上變動したとき)があつたとき又は一定期間毎に或は定期的に賃金改訂の交渉を開始し得る事を規定したものが多い。

## 【例一】

『生活費のはげしい變化を起す虞がある不安定な經濟事情に鑑みこゝに次の通り協定する。個數賃金労働者に

支拂われる個數賃金率および週拂い労働者に支拂われる時間賃金は労働省の公表する生活費の變化に従ひ定期的に改正する。生活費指數が本協約の調印前に公表された數字に比較して五パーセント以上の變化を示すときは、労働省による指數公表の翌月一日に賃金率の自動的變更が行われる。以後生活費の變化が最近の賃金調整の日から全体として五パーセント以上に達するときは何時でも右のような調整を行うことを要する。』

## 【例二】

『會社がその生産品の賣價を一九三九年六月一日現在の賣價の十パーセントだけ平均増加となる額だけ引上げることができるときは、會社は一九三九年六月一日現在の率の五パーセント増して月給および個數賃金の率を引上げること同意する。』

さらに期間によつて調整することもよいであらう。三ヶ月以下の協約は實際問題として調整の必要を生じないであらうが、六ヶ月以上の協約については一定期間固定し勞資同意の上改訂し得るようになるのもよいであらう。

## 四 賞與の規定のあるものゝ例

『年二回六月三十日、十二月三十日の賞與は本給の二十日分を基準として支給す。(但しこれが基準算出は勤続年數及勤務成績を經營協議會に於て審議の上決定する。)(昭二三、二、五 有限會社坂本タツブダイス) 賞與は元來は利潤の分配である。然し現實には賞與を出すのに色々な副次的な目的に附け加はるのでその支給方法も種々出來てくる譯であるから、若し協約に賞與について規定するならば、賞與は利潤がどれだけあつたときに出すか、又その分配の率、計算の時期等詳細に規定するのがよい。「例」に示したものは計算の時期は分るが、どれだけの利潤があつたときに支拂ふのか不明である。支給の時に再び紛争が起きるであらうことも想像にかたくな



い。  
アメリカでは、賞與は殆ど行はれてゐない。クリスマス賞與は行われてゐる様であるが、これも極めて僅少であつて、協約中には殆どかゝる條項にふれてゐない。

五 休職手當を規定したものゝ例

【例一】

『會社は會社の都合に依り組合員を休業せしむる時は基準法に従ひ平均賃銀の百分の六十以上を休業手當として支給する。』（昭和二三、二、五 伊北木材株式會社）

【例二】

『休職者に對する給與を左の各項の通り定める。』

一、特命休職者

(イ) 他社に勤務を命じたときの給與は一切支給しない。但し先方との契約によつては給與の一部又は全部を支給することがある。

(ロ) 長期にわたる研究を命じたときの給與はその都度きめる。

二、待命休職者

待命休職中は生活給の全額を支給し勤務給は正規の五〇パーセント以上を支給する。

三、依願休職者

(イ) 一身上の都合で休職となつた者にはその期間中の一切の給與を支給しない。

(ロ) 應召、入營又は從軍のため休職してゐる者で扶養家族がある者には、休職當時の本給と一親等に限つて最初の一人について月額五〇〇圓、二人目からは一人について二〇〇圓を支給する。

扶養家族のない者に對しては休職當時の本給を支給する。

(ハ) 組合活動に専任するために休職となつた者には、その期間中は一切の給與を支給しない。

四、療養休職者

療養のため休職となつた者には二年を限度として別表休職手當を支給する。

勤務年數	生活給全額支給期間	生活給半額支給期間	無給期間
一年未滿	一月	二月	二十一月
一年以上三年未滿	三月	三月	十八月
三年以上五年未滿	六月	三月	十五月
五年以上十年未滿	九月	六月	九月
十年以上	十二月	十二月	なし

(昭二三、一、一 東寶映畫株式會社)

【例二】は現在わが國の協約の休職手當の條項として詳細なものである。アメリカの協約中には、かゝる條項は少く、ただレイ・オフ（一時解雇）制度の手當支給がこれに類似のものがある。

【例一】

勤続年数	支給期間
一年未滿	六〇日分の賃金（一時金）
二年同	六ヶ月の賃金となつた時の賃金率
三年同	一二ヶ月
五年同	一八ヶ月
一〇年同	三六ヶ月
一五年同	四八ヶ月
一五年以上	六〇ヶ月

註 尙先任權も留保され、支拂をうけている期間は本人は正規の被傭者と同様の特權即ち病院利用その他の恩惠を利用することが出来るのである。

六 退職手當の規定のあるものの例

【例一】

- 『甲は左の通り普通退職手當を支給する。  
 (イ) 勤続年数一年より五年迄一年につき退職當時の月収一ヶ月分

- (ロ) 勤続年数六年より十年迄のものは一年につき退職當時の月収一・五ヶ月分  
 (ハ) 勤続年数の端数は六拾七入とする。』（昭和二三、二、六、株式會社東北電機製作所）

【例二】

『従業員が自己の都合に依り退職せんとする場合は工場の了解を得るものとする。其の場合退職手當は左の區分により支給する。』

勤務年数	支給額
六ヶ月以上 一年未滿	一月分
一年以上 一年半まで	二月分
二年未滿	三月分
二年以上	四月分
三年同	六月分
五年同	八月分
十年同	十月分
十五年同	十二月分

但し運営協議會に諮り懲戒處分による退職の場合はこの限りでない。』（昭和二三、二、六、東北電機製作所）

従來のわが國の退職制度には、實は給與の一部の後拂ひに過ぎないものもあり、或は長年の勤績により企業を無形、有形に絶大ならしめた功績に對する報償という意味のものもあつた。後者の場合には自分の意志に依る場合、即ち、本來の退職の場合と、又そうでない場合、即ち、解雇の場合と區別されるべきである。これは「退職」と「解雇」とをはつきり區別して用ふべきで用語上の問題ではあるが、協約を締結する場合にはかゝる點に注意することが望ましい。【例二】は意識して退職の場合と解雇の場合とを區別してゐる様である。

アメリカでは退職と解雇を區分し、解雇の場合の手當支給は多くの協約中に見られる。例へば

『經濟的な理由で解雇された被備者にして解雇の當時ギルド(組合)の會員である者は總て再雇備表に載せられるものとし、且他の者が各種の職場に雇備される前に優先順序に従つて雇備されるものとする。解雇された被備者は直ちに次の如き一時金を支給される。』

勤 績 年 數	支 給 額
六月以上 一年未満	二 週 給
一年同 一年半同	三 同
一年半同 二年同	四 同
二年以上 二年半同	五 同
.....	.....

.....	.....
九年同 九年半同	二十三同
九年半同 十年同	二十五同
十年同 十年半同	二十六同
十年半以上	二十八同

會社が重大な不正行爲の故をもつて解雇されたものに對する解雇手當を拒否し得ることを認められる。

重大な不正行爲以外の事由で解雇された場合は、その被備者は解雇手當をうける權利を有する。被備者の死亡の場合は本人の解雇手當と等しい金額が本人の扶養家族又は相続人に支給される。但しかゝる支拂をなす場合の支拂つた法的費用はこれを差引くものとする。』(新聞ギルド)

七 通貨以外の支拂形態の規定のあるものの例

【例一】

『組合員一人に付毎月並炭五俵を自家用として生産者價格の半額で配給する。』(昭二三、二、七 西村山炭礦所)

【例二】

『勞働基準法施行規則第二條により通貨以外のもので支拂われるもの、評價は工場、事業場毎に取決める。』

(昭二三、三、一 王子製紙株式会社)

この條項は基準法第二十四條但書にいう。通貨以外の支拂について、規定したものであるが、一般には必須の條項ではない。只現物給與をすることが、便宜な經營では規定しておく必要があるわけである。【例二】は労働基準法第二十四條但書の最少限度の要求を満たすものであるが、【例一】の如く具体的に規定することが望ましい。

八 支拂期日に關する規定のあるものゝ例

【例一】

『會社は給與を左の如く支給するを認める。』

- (一) 賃銀計算日 各月二十日とす。
- (二) 賃銀支拂日 各月二十五日とす。
- (三) 賃銀は通貨を用ひて支拂はなければならぬ。

但し賃銀支拂日が公休又は臨時休業なる場合は、次の日を支拂日と定める。』(昭二三、二、一 松代東京無線株式會社)

【例二】

『賃金は月給制とし原則として毎月二十五日に支拂う。支拂日が休日に當るときは、その前日に繰上げて支拂う。但し出産、婚禮、疾病、葬儀其の他已むを得ない事情があるときは、本人の請求により前拂する。』(昭二三、三、一 王子製紙株式會社)

わが國の協約には賃金支拂日まで考慮したものは少いが、規定することが望ましい。【例一】の但書は「(二)賃金支拂日」の號の下に入れるのが妥當である。

アメリカの例

『給料日は毎週とし、いかなる場合にも五日を超えて遅らせてはならない。自分の意志で休みまたは退職する被傭者は、その雇傭干係終了の二十四時間以内にすべて賃金をうける。』(一九四一、四、一 大平洋造船業者)

第二 労働時間に關する規定

労働時間と賃金とは相互因果關係にあるから、労働時間に關する規定は賃金に關する規定とともに労働協約の重要な部分をなすものである。

わが國の戦前即ち昭和十年頃の協約では十時間制(昭八、一一、一 廣文堂印刷所及大一五、二、一 六東京製鋼株式會社)乃至十二時間制(昭九、一〇、二 六小樽運送)の規定が見られるが、多くは全然労働時間に關し、特別の協定を行つてゐない。

戦後昭和二十一年の當初も同様殆んど規定して居らない。原則的に「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」のように規定してゐるものが稀にある程度であつた。その後も「經營協議會に附議決定する」といふ型の規定が大多数であつたが、昭和二十二年四月五日労働基準法公布後次第に労働時間に關し詳細な規定をもつた協約が現われて來た。労働時間は賃金とは異り經濟の變動に影響される點が少いから、具体的に規定することも容易である。就業規則にゆづつてゐるものが多いのであらうが、協約に規定した方がよいのではあるまいか。

前記統計によつて最近の傾向を見れば、次の如くである。

A 具体的規定のあるもの

- 1 一般労働時間に關する規定のあるもの 四九
  - 2 作業の開始時間と終了時間に關する規定のあるもの 六
  - 3 食事時間に關する規定のあるもの 一
  - 4 休憩時間に關する規定のあるもの 八
  - 5 清掃時間、衣服着替時間に關する規定のあるもの 一
  - 6 交替制の規定のあるもの 一
- B 別に勞資双方の協議によつて定めるもの 二八
- C 規定のないもの 七四

次に各項につき具体例を掲げ少しく検討を加える。

一 一般労働時間に關する規定のあるものの例

【例一】

『労働日は一週六日とす。労働時間は一日八時間とす。』(實働)『(昭三三、一一、一八 吾妻産業株式会社)』

【例二】

『労働時間』

- (一) 拘束八時間(一時間の休憩時間を含む)

車庫、保線、架線

保線架線に於ては 始業時間 詰所出發時間  
終業時間 詰所到着時間 とす。

(二) 特殊勤務時間

一、驛務	福浦線線線	一〇、五時間
	南越線線線	一、五時間
二、乗務員		九時間 『(昭三三、一一、二一 福井鐵道株式会社)』

わが國の協約の多くは、前例の如く一般的に労働時間を規定してゐるが、労働基準法第三十六條は時間外労働につき労働者の過半数で組織された組合との書面に依る協定をなし、行政官廳に届け出ることを規定してゐる。時間外労働が豫想されるのであるから、これに對する條項も必要であらう。業務の性質からではあるが、【例二】は詳細である。

アメリカの協約では時間外労働の制限、配分の均等、服せしむる場合の豫告、拒否等に亘り詳細なる規定をもつものが多い。

【例一】

- (一) 基本的労働週は毎週月曜日から金曜日までとし一日八時間の一週四十時間とする。
- (二) 繼續的作業(例えば番人、火夫、瓦斯製造所員その他)の被備者には土曜日および日曜日の超過時間労働に對し賃金を支給しない。(註 この被備者には別に休日が設けられ、その休日に對する休日労働の割増賃

金が定められてゐる。

(三) 超過時間賃金率は加算されない。二以上の超過時間賃金率が適用されるときは、最も高き賃金率で支拂われる。

(四) 会社は同様の労働をする被傭者にできるだけ等しく超過時間労働を配分する。

(五) 當該工場の正規労働時間の變更は工場経営者と單位組合との間で決定する。(一九四六、五、六 シル

ヰニア電機具製造會社)

二 作業の開始時間と終了時間に関する規定のあるものゝ例

『就業時間に関しては別表の通りとす。

就業時間より休憩時間を控除して實働を表すものとす。』

月別	就業時間		一休憩時間	
	自午前	至午後	午前	正午
一	八時	四時三十分	十五分	四十分
二	同	同	同	同
三	七時三十分	同	同	同
四	同	五時	同	一時間

五	同	同	同	同	同	同
六	同	同	同	同	同	同
七	同	同	同	同	同	同
八	同	同	同	同	同	同
九	同	四時三十分	同	同	同	同
十	八時	同	同	同	同	十
十一	同	同	同	同	同	同
十二	同	同	同	同	同	同

(昭三二、一一、一六 間組木工部)

右の如く詳細なものは極く稀であるが、既に述べた様に具体的に規定するとともに容易であるから詳細に規定することが望ましい。

三 食事時間に関する規定のあるものゝ例

『労働時間は次の通りとす。

十月—三月

七時三十分始—四時三十分終

休憩時間午前午後各十分 昼食四十分

四月一九月 七時三十分始一五時終

休憩時間午前午後各十分 昼食六十分』(昭二三、二、一五 静岡製機製造株式会社)  
わが國の協約は單に時間の規定に過ぎないが、アメリカの協約では賃金に關聯せしめてゐる。これはアメリカでは時間給であるためである。例へば

『食事時間は十六時間及二十四時間の繼續作業に關する本條を適用する場合繼續時間を中断するものとみとめられない。』(一九四六 アソナイト會社)

【例二】

『食事時間中に勞働することを要求される被傭者はかゝる勞働に對し正味時間の賃金を支給され、且つ最も良き便宜の時に賃金の損失をうけないで食事をするときに必要な時間を與えられる。』

四 休憩時間に關する規定のあるものゝ例

『從業員の就業時間を次の通り定める。』

就業時間	休憩
自三月十六日自午前七時三十分 至十一月十五日自午後四時三十分	午前十時一十時十分
自十一月十六日自午前八時三十分 至三月十五日自午後四時三十分	十二時一十二時四十分 午後三時一三時十分

(昭二三、三、一 春駒産業株式会社)

一般的にはかゝるものは少く、「勞働時間は一日八時間とす。但し休憩一時間を含む。」というような規定が多

い。右の如く具体的に規定することが望ましい。

五 清掃時間、衣服着替時間に關する規定のあるものゝ例

【例一】

『職場の清掃は作業時間中にするものとす。』(昭二三、二、二五 丸石機業株式会社)

【例二】

『終業午後三時四十五分、退出午後四時』(昭二三、二、一一 大阪製鋼株式会社)

『例二』の終業より退出までの十五分間は清掃或は着替時間と解せるが、目的が明らかでないし、又實働時間に算入されてゐない。『例一』はこの點明確ではあるが、その時が不明である。

六 交替制の規定のあるものゝ例

【例一】

『(一) 警備員の勞働時間は午前八時より翌日午前八時まで二十四時間隔日勤務とする。  
(二) 變電所勤務者の勞働時間は甲番午前七時より午後七時まで、乙番午後七時より翌日午前七時までとし、一週間に甲乙番晝夜交代するものとする。』(昭二三、二、一一 大阪製鋼株式会社)

右の如く交替制について規定したものは稀である。  
アメリカの協約では、次の交代番の來ない場合の處置、晝間番・夜間番の給與差等同時に規定されてゐる。

【例二】

『交代就業、二又は三交代制を組合が許可せる場合は 第一即ち晝間交代は普通賃銀の支拂を受く。第二第三

交代に働く職人は七時間の労働に對し八時間の賃銀を支拂ふ。一交代の就業時間より少き労働時間に對しては契約者の過失にあらざる不可抗力又は避け難き事情に依り阻止されるに非ざれば、残業と同率で支拂はるゝものとす。』(一九四六、六、一 シンシナーテイ米國總請負業者)

### 第三 休日休暇に關する規定

休日休暇も又賃金條項、労働時間に關する規定と共に重要な規定である。

昭和九年十月二十六日小樽運送船業組合の協約は「一ヶ月に一回以上の公休日を認めること」と規定し、月休制を採つてゐるが、當時の一般の協約は休日休暇の問題にふれてゐないものが多い。基準法施行直前の協約中具體的規定のあるもの、わずかに一八%程度に過ぎなかつた。基準法の施行によつて相當に増加してゐるが、労働時間と同様に具體的に規定することが容易であるのに未だ規定したものは少い。

前記統計によつてその傾向を見よう。

- A 具體的規定のあるもの
- 1 週休の規定のあるもの 四八
- 2 月休の規定のあるもの 一
- 3 年次有給休暇の規定のあるもの 四四
- 4 生理休暇の規定のあるもの 三三
- 5 産前産後の休暇の規定のあるもの 二二

6 その他祝祭日メーデー等の休日に関する規定のあるもの 四三

B 別に勞資双方の協議に委ねたもの 二五

C 規定のないもの 七六

これらについて具体例を掲げ、少しく検討して見よう。

一 週休の規定のあるものゝ例

【例一】

『毎週日曜日を定期公休日(無給)とすること。』(昭二二、一一、一六 間組)

但し電氣事情其他に依り、甲乙と協議の上變更し、又就業することを得。』(昭二二、一一、一六 間組)

【例二】

『休日は一週一回とし、日曜日を原則とする。』(昭二三、二、二六 東洋染色株式會社)

基準法第三十五條第一項に毎週一回の休日を與えなければならぬとされてゐるが、前記統計が示す如く、週休の規定のあるものは四八(三二%)であつて、約五〇%は労働時間に對し、全然ふれてゐない。

アメリカの協約は、この點労働日を月曜日から金曜日までとする等明確にしてゐる。

【例一】

『基本的労働週は毎週月曜日から金曜日までとし、一日八時間の一週四十時間とする。』(一九四六、五、六 シルヴァニア電氣機具)

註 別に土曜日の労働に對する割増賃金を定めてゐる。



二月休の規定のあるものゝ例

【例一】

『商店は従業員に對し一ヶ月四日以上公休日と與ふ。但し必要ありと認める時は組合と協議の上二日とする事が出来る。』

(適用者は十八才以上の男子のみとす。)(昭二二、一一、二〇 上田治一商店)

月休制を採るものは最近非常に少なく、殆んど週休制を採つてゐる。週休制 月休制いづれを採るか、企業により自由であるが、月休制をとるとしても、協約條項としては、前記の例よりは與へる日を具体的に規定することが望ましい。

三年次有給休暇の規定のあるものゝ例

【例一】

『従業員は年度(上、下兩期)を通じて前年度の八割以上出勤したものは十四日年次有給休暇を請求することが出来る。但し八割に満たざるもの及び年度中途に於て入社したものは、會社は連合會と協議して別に定める。』

年度の始めに於て勤続八年以上の従業員は、前項休暇日數に七年を越える一年について一日の割合に於て計算した日數(最高六日)を加算する。

【例二】

前二項の休暇の請求は、二年間行わないときは消滅する。(二三、二、二締結 日本ヒューム管株式會社)

『休暇は次の通りとす。』

一、年次有給休暇

- (イ) 一年間繼續勤務し、その期間の會社は全労働日の八割以上出席した者に對し、翌年度に於てその出勤率に應じ六労働日以上十労働日の有給休暇を與へる。
 

八割以上の出席者	六労働日
九割以上の出席者	八労働日
十割以上の出席者	十労働日

出勤率の計算は四捨五入とする。

(ロ) 一年以上繼續出勤者にはその出勤率に應じ一年を増す毎に(イ)項に掲げた日數に一日を加へる。但し總計日數は二十日迄とする。

(ハ) 入社後一年に満たざる者は(イ)項に掲げた日數を月額に按分して定む。(昭二三、二、一)

(ニ) 本休暇の算定期間はその年の一月一日より十二月三十一日まで「一ヶ年」とする。

一 大阪製鋼株式會社  
これは協約中現在の比較的詳細なものであるが、一般には「年次有給休暇は労働基準法の定めるところに依る。」又は「年末年始及祝祭日等の休暇日その他一年につき二日の休暇を與へる。」と云ふ規定のしかたが多い。

【例一】は年次有給休暇の算定期日及びその時に入社後一年に満たないものの取扱ひが抜けてゐる。【例二】は年次有給休暇の請求權は何時迄も消滅しないこととなる。

アメリカの契約は出勤率の計算、休暇請求の豫告、加算、讓渡禁止、請求權の喪失等につき、詳細なる規定を設けてゐるものが多い。例へば

『(一) 次ぎに定むる通り休暇期間の始めに賃金簿に掲げてある被傭者には有給休暇を與える。

一九四七年七月一日現在の勤續年數 次ぎの時間に對する全時間率の給與

六ヶ月以上一年未満 二十時間

二十時間

一年以上三年未満 四十時間

四十時間

三年以上 八十時間

八十時間

(二) 上述の休暇給與をうける資格がある各被傭者は、休暇前の最後の勞働日以前にもらえる資格ある全額を支給される。

(三) 一工場における被傭者の大多數が當該年度の最初の六ヶ月間に豫定平均一週四十八時間で現實に勞働した場合には、上述の各金額が二十%だけ増すようにその工場に對し上述の休暇給與を一週四十八時間分の全時給與とする。

(四) 一九四七年七月一日後會社を去り一九四七年度の休暇給與を受けない被傭者は第一項により受ける資格ある休暇給與を離職時にもらえる。』(一九四六、五、六 シルヴァニア電氣機具)

【例一】

『婦人に對しては毎月二日以内の生理休暇を與へ、之を出動扱いとする。』(昭二三、二、一 株式會社三榮)

木工製作所

【例二】

『甲は女子の職員から請求があつた場合は、必要な生理休暇を與える。』(昭二三、一一、七 山形勞働基準局)

【例二】は必要に應じ制限を附してゐない。基準法第六十八條も又困難なとき請求した場合としてゐるが、有給無給の別のないもの、【例一】の如く單に出動扱とするも年次有給休暇の出勤率計算等に於て欠勤扱とせぬのか、又正規の或は平均賃金を支給されるか、不明確である。殆んど凡ての現行協約にはかかる點がかけてゐる。不明確なものは實際の運用は有給となつてゐるようであるが、この點明確にしておくのがよい。

五 産前産後の休暇の規定のあるものゝ例

【例一】

『女子の生理休暇は一ヶ月三日以内とし、産前産後を通じ十二週間の休暇を與える。但し本人の請求があつた場合に限る。』(昭二三、二、五 山口縣農業會長府工場)

この例はわが國の産前産後の協約のしかたの一般的なものであるが、生理休暇のところ述べたように給與其他との關係が不充分である。

次に掲げるアメリカの協約は、このような疑義がないように規定されてゐる。

【例一】

『妊娠中の婦人は分娩前、分娩時及分娩後古參權または仕事上の地位を失わないで必要な欠勤許可(二ヶ月と

り少くない)を興えられる。たゞし、かゝる欠勤許可は休暇手當を計算する上においてみとめられない。會社はかゝる欠勤許可が安全な健康上の理由で興えられることを主張する権利を留保する。』(一九四六、七、一  
コロンビア雜誌會社)

六 その他祝祭日メーデー等の休日に関する規定のあるものゝ例

【例一】

『休日左の通り定む。』

- 一、紀元節、天長節、明治節
- 二、メーデー(五月一日)、會社創立記念日
- 三、年末年始(十二月三十日より一月三日まで) (自一月一日三日間は有給とす。)

但年末年始の休日は作業状態を考慮の上會社は其の都度決定する。』(昭二三、三、三 大阪梁工株式會社)

【例二】

『第十四條 休日は次の通りとする。』

- 二、元旦、紀元節、天長節、明治節
- 三、年末二日(十二月三十日、三十一日)、年始二日(一月二日、三日)
- 四、守護神大祭日(五月二十一日)
- 五、従業員慰安日(五月一日)
- 六、前各號の外會社に於て特に指定する日

但し業務上の都合により會社、組合双方協定の上前項の休日他の日と振替へ、又は休日に勤務することがある。休日に勤務した従業員はその日より原則として一ヶ月以内に代休を受けることが出来る。

第七五條 休暇は次の通りとする。

二、忌引 休暇

- イ、實養父母及配遇者の喪に服する場合 七日以内
- ロ、實養祖父母配遇者の父母及子女の喪に服する場合 五日以内
- ハ、兄弟姉妹の喪に服する場合 三日以内
- ニ、父母配遇者及子女の法要又は祭祀を営むとき 一日
- 三、清潔法施行の場合當日 一日
- 四、傳染病豫防法適用区域内に居住する者の隔離期間中 三日以内
- 五、其他天災地變等己むを得ない理由に依り出勤不能の場合 三日以内
- 六、證人鑑定人、參考人として官公廳に出頭するとき其他之に準ずるとき(往復所要日數を含む) 必要日數
- 七、子女出生休暇 三日以内

(昭二三、二、一一 大阪製鋼株式會社)

祝祭日等の休日に關して規定してあるものでも、一般には「例一」の如きもので、「例二」の如く詳細なものは稀である。「例二」は次の點に關し尙明確にされることが望ましい。即ち代休を受ける場合の休日労働に對する割増賃金の問題、代休を請求しないものの給與の問題、第十五條の休暇の給與の取扱ひの問題、この諸休暇と年次有

給休暇或は日曜日との計算關係、等々。

その運用は種々あると思ふが協約の條項としては、既に何回も述べたように疑義のないよう規定することが望ましい。

次のアメリカの協約はこのような點を明確に規定してゐる。

【例一】

【一】 次ぎの日は休日としてこれを遵守することを要する。休日に行われる作業に對しては最初の時間から正規率の一倍半で賃金を支給される。

一月元日 一月一日午前七時より一月二日午前七時まで

七月四日 午前七時より午後七時まで

労働祭日 午前七時より午前七時まで

感謝祭日 午前七時より午前七時まで

休日に行われる作業に對し支給される超過時間賃金は正規の超過時間賃金に加算される。

【二】 被備者が九十日以上會社に使用された後は、作業する豫定になつていない次ぎの休日に對しその正規時間率の八倍の率で休日給與をもらう權利がある。

クリスマスイブ 午前七時より午前七時まで

クリスマスデー 午前七時より午前七時まで

甲 かかる被備者がかかる休日に作業する豫定であつたとき、後日同一の給與で休暇がもらえるか、または

引續き作業するの選擇權をもつていて、作業した休日に對しては八時間の附加的給與をうけることができる。

乙 被備者がかかる休日に作業する豫定となつており、しかも正當の理由なくして出勤しないときはかかる休日給與をもらえない。

丙 被備者が上述の休日に作業する豫定となつていないときでも、かかる休日前の二豫定作業日および休日の翌日の豫定作業日に正當な理由なくして出勤しないときはかかる休日に對し給與をもらえない。

丁 更に、前述のいずれの休日が被備者の休暇期間にあたる場合には、不公平が生ずるのを防止するためその正規給與のほかに休暇期間中の休日に對し給與がもらえる。

戊 作業しない休日は週超過時間の計算上計上されない。

己 双方當事者が合意をみななければかかる休日にかゝる作業も要求されない。たゞし生命財産の保護に必要な作業、必要な保全および修理作業についてはこの限りでない。』

『會社は日曜日に反對するすべての良心的反對者が日曜以外の日に作業することをみとめることに同意する。たゞし組合が日曜日作業に對し充分の人員を供給することに對して、經營者と協力するための全力を條件とする。』

『日曜日に作業することを欲しない良心的反對者はその理由のため作業時間の損失を蒙ることもなければ、また日曜に作業することを拒否したため差別待遇されることもない。』

(以上一九四六 マンナイト會社)

### 第四 福利厚生施設に関する規定

わが國の労働協約の中には、福利厚生施設の運営、管理について規定を設けてゐるものが案外に多い。これを前記統計によつて見れば

- 1 組合と共同管理を規定したもの 四五
- 2 組合の管理するもの なし
- 3 規定のないもの 一一〇

である。これ等につき次に具体例を掲げる。

一 組合と共同管理を規定したもの、例

【例一】

『會社は福利厚生施設の充實に努めその運営方針につき組合と協議する。』（昭二三、二、一一 大阪製鋼株式會社）

二 組合の管理するもの、例

【例一】

『甲の厚生施設は委任により乙が之を管理する。』（昭二三、一、一三 木船保險組合）

福利厚生施設の運営如何は、其の效果に本質的な影響があるから労働者にもその運営に参加せしめることは望ましいことであらう。「會社は福利厚生施設の充實に努め……」或は「會社は従業員が健康で文化生活を営む爲に必

要なる福利施設を設け……」と云ふやうな規定は餘りにも漠然としてゐる。福利厚生施設に関する計畫を具体的に掲げ、その實施、運営に關し諒解を進め規定することが望ましいのである。

### 第五 災害補償に関する規定

業務上怪我をし又病氣になつて療養を要し又そのために所得を失つた場合、治療費や生活費を給與することについての規定であるが、最近に於ける詳細なる協約の多くはこの條項を規定してゐる。労働基準法の影響であらう。左にその具体例を掲げる。

【例一】

『第六十二條 従業員が業務上負傷し又は疾病にかゝつた場合は會社の診療並に附屬病院において治療を受けることが出来る。

本人の希望その他の事情によつて他の醫師の治療を受けた場合はその費用を補償する。

第六十三條 前條の規定によつて療養のため休業した期間において賃金の支給がなかつた場合は、その期間中平均賃金の百分の六十を休業補償として支給する。

前項の休業補償額が月給者の基本金額に満たない場合はその差額を併せ支給する。

第六十四條 従業員が業務上負傷し又は疾病にかゝりなほつたとき身体に障害が存する場合は、その障害の程度に應じて平均賃金に別表第一に定める日數を乗じて得た金額を障害補償として支給する。

第六十五條 従業員が業務上死亡した場合は、遺族又は従業員の死亡當時その収入によつて生計を維持した者

に對して平均賃金の千日分を遺族補償として支給する。  
 第六十六條 従業員が業務上死亡した場合は、葬祭を行う者に對して平均賃金の六十日分を葬祭料として支給する。

第六十七條 第六十二條の規定によつて治療を受け又はその費用の補償を受ける者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がなほらない場合は、平均賃金の千二百日分を打切補償として支給し、爾後一切の補償をしないことがある。

第六十八條 負傷又は疾病の原因が左の各號の一に該當する場合には、第六十三條又は第六十四條に規定する休業補償又は障害補償を行わないことがある。  
 一、本人の重大なる過失による場合

二、第六十六條の各號の規定に違反した場合

第六十九條 第六十四條及び第六十五條の規定による補償はこれを受ける者の同意を得てその補償に替へ平均賃金に別表第二に定める日數を乗じて得た金額を六年に亙り毎年支給することができる。

第七十條 補償を受ける権利は従業員の退職によつて變更されることはない。

第七十一條 補償を受けるべき従業員が同一の事由によつて労働者災害補償保険法その他の法令によつて保險給付を受けるときは、その給付額を第六十一條乃至第六十七條の補償額から控除する。

別表第一

別表第二

身体障害等級	災害補償	身体障害等級	災害補償
一級	一三四〇日分	一級	二四〇日分
二級	一一九〇〃	二級	一一三〃
三級	一〇五〇〃	三級	一八八〃
四級	九二〇〃	四級	一六四〃
五級	七九〇〃	五級	一四二〃
六級	六七〇〃	六級	一一〇〃
七級	五六〇〃	七級	八〇〃
八級	四五〇〃	八級	六三〃
九級	三五〇〃	九級	四八〃
〇級	二七〇〃	〇級	三六〃
一級	二〇〇〃	一級	二五〃
二級	一四〇〃	二級	一六〃
三級	九〇〃	三級	九〃
四級	五〇〃	四級	一八〃

(昭二三、二、二三 但馬鐵工株式會社)

附業種別勞働協約集

## 附 業種別労働協約集

最近一年間に締結された労働協約中全般的に又は部分的に比較的優秀であつて今後労働協約締結の参考に出来るものを選んでここに附録として掲載した。

関係工場事業場名	所在地	締結年月日	産業別	被適用者数	備考
株式会社東京會館	東京	22-6-28	商業	一二八	昭和二十二年末で有効期間満了となつてゐるが双方の合意で新協約成立まで効力が延長されてゐる。
秋田製鋼株式会社	秋田	22-9-18	金屬工業	三二〇	
名古屋鐵道株式会社	愛知	23-1-16	鐵道軌道運輸	一〇、六二一	
片倉工業株式会社	東京	23-2-1	紡績工業	四、八四九	
大阪醫藥品製造株式会社	大阪	23-2-18	化學工業	七九	
王子製紙株式会社	東京	23-3-1	製紙業	一〇、六六六	
東寶株式会社	東京	23-4-1	映畫製作業	一、六〇〇	日映畫東寶支部とは未締結中勞委に提訴したが双方で交渉するやうにとの調停がなり、現在交渉中。
電氣事業經營者會議案 日本電氣産業労働組合案	東京	案	電氣、ガス水道業	一一九、二三二	當事者双方より案を持ちより、現在交渉中。
逓信省案 全逓信従業組合案	東京	案	公務	三六三、八〇七	
東京商工會議所編標準労働協約 産別會議調査部編団体協約基準案					

### △株式会社東京會館の團體協約

#### 一 協約主文

株式会社東京會館（以下會社という）と東京會館従業員組合（以下組合という）との間に労働組合法及び労働基準法の精神に基いて以下の協約を結び、會社と組合は協力して會社事業の發展に努力する。従つてこの協約書はその有効期間中、會社及び會社に從業する組合員に適用される。但し連合軍に接收された職場に勤務している者に對する適用に就ては、連合軍當局及び終戦連絡中央事務局の指令に牴觸しない範圍に於いてである。

#### 二 會社の經營權

第一條 組合は、會社がその事業を經營しその業務の指揮及び従業員の統御について完全な權限を持つものであることを確認する。従つて組合は、會社がその運営上當然有するすべての權限及び人事に關する最後の決定權は會社に屬していることを認める。

第二條 會社がその經營權の行使によつて組合員の身分

給與、労働條件等に關し最後の決定をした事項又は會社が専行した事項に對して組合が異議ある場合、組合は會社に對しその決定事項の發表後七日以内にこの協約書第六條の團體交渉手續によつて異議の申し立が出来る。

#### 三 組合の團體交渉權

第三條 會社は、組合が組合員の團體交渉に當たる正當なる團體であることを確認する。

#### 四 組合のあり方

第四條 組合員、會社の從業員は原則として組合員でなければならぬことに會社は同意する。従つて會社は從業員を雇い入れるときには一月以内に組合に加入するよう勸告する。

第五條 この協約から除外される從業員を次の如く定める。但しそれらの者でも次に定めた職務以外に轉じた場合は組合に加入する。又組合はその加入を承認する。

イ 會社の經營擔當者、本社並びに各營業所及び支店の會社利益代表者、同補佐（これを會社利益代表者という）



- ロ 本社の總務、經理、管財及び人事を取扱う職員及び作業時間記録係
- ハ 會社の役員、經營擔當者及び支店營業所の會社利益代表者の祕書並びに會社の資産管理に必要な責任者（守衛、變電室、汽罐室及び倉庫等）
- ニ (ロ) 及び (ハ) 項に掲げた者を會社側従業員という

第六條 団体交渉手續

団体交渉手續は左記の順序で行う。

- 一 組合員が會社に對し不平又は提案がある場合、その組合員は職區組長宛文書による申し立を行うことが出来る。それを受けた職區組長は直ちにその申し立事項の正否を調査し、至當であると認めるときは、これを遅滞なく職區責任者に提出し組合員申し立後三日以内に解決を討る、三日以内に解決出来ないときはこれをその所屬する部別の組合幹事に提出する。それを受けた組合幹事は直ちにその申し立事項の正否を調査し、それが至當であることを認めるときはこれを遅滞なく會社の部長（又は責任者）に提出し兩者協力して同書類の受領後五日以内に解決

を討る。五日以内に解決出来ないときは毎月一回定期に開催する經營協議會に提出する、經營協議會はその審議開始後七日以内に解決を討る、緊急を要する事項であれば臨時經營協議會の開催を要求して提出することが出来る、經營協議會で解決出来ないときは同協議會閉會後二十四時間以内に會社側代表者と組合代表者との二人が同意する第三者の調停者との三者により、特別調停委員會を作り解決を計る、この特別調停委員會は同委員會構成後十日以内に問題を解決する。

特別調停委員會で解決出来ないときは會社と組合は労働委員會に提訴又はその他の和解調停仲裁機關に訴え平和的解決にあらゆる努力をする。

- 二 會社と組合が前項に示したあらゆる努力をしても、なお問題の解決が出来ず紛争が起つた場合に於いても前項に示された交渉手續のすべてが餘すところなく盡されるまでは、組合は全体としても部分としても争議行為に入らない、且つ罷業に入る場合は、前掲のすべての交渉手續の外に組合員の一般投票を行つて總組合員四分の三以上の賛成を得ること

にその旨を報告する。

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

- 二 組合員の組合活動はすべて勤務時間外に行う。但し年に二回開催する組合の總會に出席する者又は特定の組合員が特に必要である場合は、その都度その旨を職區責任者に申し出でその許可を得て行うことができる。

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

- 四 組合が會社の資材、什器又はその他の諸施設を使用する場合は、その都度當該組合員所屬の職區責任者を経て所屬部長（又は部責任者）に申し出でその許可を受ける。

- 五 組合が組合活動に必要な掲示を社内に行う場合は特に定められた組合掲示場所に行う。但し政治に關連を持つ掲示を行うことはできない。

- 六 組合事務所は會社が特に許可した場合の外は會社

を必要とする。この一般投票には會社と組合とが同意して決定する第三者の立ち會を必要とする。

- 三 會社も亦前項に示された交渉手續のすべてが餘すところなく盡されるまでは全体としても部分としても事業場閉鎖を行わない。

第七條 組合活動

會社は組合員の組合活動の自由を認める。従つて組合員は正規な組合活動をしたために不利を蒙ることがない。但し就業時間中及び會社内に於ける組合活動については左の各號の制限がある。

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

職區組長が調査を必要とするときは、その旨を職區責任者に申し出でその許可を得て職區を離れることが出来る。

調査を終了して職區に歸つたときは必ず職區責任者

々屋内に設けない。

七 特定の組合員が組合活動のために出張する場合は、その都度當該職區責任者を經て所屬部長（又は部責任者）に届け出でる。その許可を得た場合は出張期間中でも正規の給与を受け取ることができる。但し旅費はすべて組合の負擔である。

八 會社と組合と協議決定した事を發表する場合は、すべて例えそれが對内關係のものであつても會社と組合との間で確認することが必要である。

九 連合軍に接收された職場に勤務している者の組合活動に就いては連合軍當局及び終戦連絡中央事務局の定めるところに従ふ。

第八條 會社は組合費を毎週の組合員の給与から差し引いて組合會計に渡す。

#### 五 經營協議會

第九條 會社と組合はこの協約書の定めに従つて經營協議會を設け兩者協力して勞働條件の維持改善につき協議決定する外、組合はこの協約書第一條に掲げた會社の經營權を確認し、相互に會社の經營を民主的に且つ平和的にするようあらゆる問題につき提案し協議し會

が出来るとし、及び秘書を配置する。

經營擔當者が部長（又は部責任者）を兼ねることが出来るが一人で二つ以上の部長（又は部責任者）を兼ねることは出来ない。

三 會社は各職區毎に一人の職區責任者（これを課長、課長代理又は係長又は何々店支配人、副支配人などと呼稱することが出来る。又人事上の都合で止むを得ない場合は一人に二職區を兼務させることもあるが一人に二職區以上は兼務させない）と、その補佐員（但し三名以内に限定する。又これを課長代理、係長又は何々店副支配人などと呼稱することが出来る）と作業時間記録係を配置する。

四 組合は各職區毎に一人の職區組長と三名以内の職區委員を（但し職區責任者、補佐の總數と同數とする）及び各部別に一名の組合幹事と同部門に於ける會社側補佐員の總數と同數の部別組合委員を置く、職區委員と部別委員とを兼ねることが出来る。

五 職區組長、職區委員、組合幹事及び部別組合委員は、會社に滿三年以上勤續（但し昭和二十二年に於いては滿二年以上の者でもよいこととする）した

社の運営を円満且つ有効適切にする。

一 經營協議會は會社の經營擔當者全員を會社側とし、これと同數の組合委員を組合側として構成し、議事の決定は會社と組合とは一對一であつて多數決制によらない。

二 經營協議會は毎月一回定期に開催する。但し會社が組合かゞその開催を必要とする場合は、その旨を相手方に通告しその同意を得て臨時に開催することが出来る。

三 經營協議會規約は別に定める。

#### 六 機構及び人事

#### 第十條 職場配置

一 會社の全業務を別表第一號に示す職區に分割し、職區の上に部を置く。一職區の従業員數は概ね三十名以上五十名以内とする。但し業務の性質上必要に應じ經營協議會に諮つた上適當に変更することが出来る。

二 會社は各部別に一人の部長（又は部責任者）と、その補佐員（これを副部長、部長代理、課長又は係長又は何々店支配人、副支配人などと呼稱することが

正規の従業員中からその職區内又は部内の組合員全員によつて選舉される。

第十一條 會社と組合との交渉はすべて職區から始まり漸次上部機關に有機的に取り次がれて解決する。

第十二條 會社は機構の改廢及び變更については常に組合の意向を反映させることに努め且つその決定に際しては經營協議會に諮る。

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

第十四條 解雇  
會社は組合員を解雇する場合は、すべて組合の承認を得る。

但し懲戒解職の場合はこの限りでないが、會社は本協約の賞罰規程に従つてこれを行う。組合がその決定に不服の場合は、この協約書第六條に定めた団体交渉手續によつて會社に異議の申し立をする。

なお連合軍に接收された場所に勤務している者は接收解除となれば解雇となる。

但し會社がその事業の經營上必要と認めた者はその限

りでないが、その給與については適當に修正する。

**第十五條** 滿十八歳に滿たない者又は女子を解雇した場合は解雇の日から十五日以内に歸郷する場合に限り必要な旅費（但し會社の旅費規程による）を支給する。但し本人の責に歸すべき事由で解雇されたときはこの限りでない。

**第十六條 會社利益代表者**

會社はこの協約書第五條（イ）項に所定した會社の經營擔當者、利益代表者及び同補佐の人事を専行する。

**第十七條 會社側従業員**

會社はこの協約書第五條（ロ）及び（ハ）項に所定した會社側従業員の人事を専行する。但し會社はその決定に當り組合の意向を參酌する。

**第十八條** 會社は事業の縮少、事業場閉鎖その他組合員の身分に重大な影響を及ぼす經營上の改變を行う場合は豫め組合に連絡して經營協議會を開催し兩者で協議の上その善後策をたてる。

**七 給 與**

**第十九條 組合員**

組合員の給與は會社事業の特種性に鑑み、本給（週給）

と能率給（週給）とを基本としその体系を左の通りきめる。但し連合軍に接收された職場に勤務している者の給與は會社と終戦連絡中央事務局との間に協定した人件費に基いて支給する。

- 一 本 給
- 二 能率給
- 三 臨時手當
- イ 生計手當
- ロ 家族手當
- 四 雜給與
- イ 時間外手當
- ロ 公出手當
- ハ 深夜手當
- ニ 旅 費
- 五 賞 與
- 六 休職手當
- 七 退職手當

**第二十條 會社利益代表者**

會社利益代表者の給與は會社が専行する。

**第二十一條 會社側従業員**

會社側従業員の給與及び待遇は組合員と同じであることとを會社は保證するが、會社の都合によつては若干の別途手當を支給することが出来る。

**本 給**

**第二十二條** 本給は本人の實際能力とその経歴とを基準として定め、その最低を一週金八十五圓とする。なお定期昇給の基準を左の如く定めるが昇給の査定は各人の實際能力、勤務成績及び勤続年數によつて行う。定期昇給の外、褒賞として特に又は臨時に拔擢昇給をすることが出来る。

- 週給八十五圓以上二百圓、毎年一回一割平均とし一月に行う。
- 週給二百圓以上三百圓、一年六月に一回一割平均とし一月又は七月に行う。
- 週給三百圓以上四百圓、二年に一回一割平均、一月に行う。
- 週給四百圓以上、二年に一回五分平均、一月に行う。

**能率給**

**第二十三條**

- 一 能率給は日々會社所定の業務に精動した褒賞として各營業所の接待料収入（接待料収入なき營業所は賣上の八%）を所屬従業員數で除し、それにその營業所の總賣上高から總材料費を減じた殘額の總賣上高に對する百分率を乗じた金額に利益率を考慮して算出した別表二號によつて當該營業所の従業員に配分支給する。
- 二 直接營業をしない職場の従業員に對しては各營業所の賣上を合計した金額及び各營業所の能率給を平均したものを基準として算出した別表三號によつて支給する。
- 三 特種契約者、臨時雇傭者及び囑託に對しては能率給を支給しない。

**第二十四條 缺勤、遅刻、早退をした者にはその延べ時間に応じ能率給の一部又は全部を支給しない。**

**第二十五條 臨時手當**

食糧需給事情並びに經濟生活が安定する迄臨時に支給するものであるが、會社の營業成績が増進すれば能率給を増し、その結果が會社の本給と能率給とで一般經濟界の給與と比較して遜色ないと認められるようになる。

れば経営協議會に諮つて廢止する。  
なお同手當は三月毎に（一、二、三月、四、五、六月、七、八、九月及び十、十一、十二月）會社と組合が經營協議會で協議して定めるが本年六、七、八月分は別表四號によつて支給する。

雜給與

第二十六條 雜給與は別に定める雜給與支給細則によつて支給するが同支給細則は經營協議會に附議して定めらる。

賞與

第二十七條 賞與は左記の二つに分つて支給する。

一 普通賞與

昭和二十二年度の普通賞與は六月と十二月の二回に支給し會社營業の成績に拘らず在職滿六月以上の者に對し一回各本給の五週間分を支給する。  
但し遅刻、早退及び缺勤した者に對しては無遅刻、無早退、無缺勤者を百%とし、その延べ時間に應じて減額する。

二 特別賞與

會社は會社の營業成績に應じて六月と十二月の二

回、一回につき總額に於いて最低全従業員本給の五週分、最高十五週分に相當する金額の範圍内に於いて支出しそれを各人の實際能力、勤務成績及び勤続年數等を基準に査定して支給する。

第二十八條 會社の毎期末純利益金が拂込資本金に對し適正なる配當、社内償却、納税準備金等を差し引いた上、なお相當の餘剰が出たときはその餘剰額は會社事業の性質と社會情勢等を考慮して左記の各項に對し適當に配分する。

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

休職手當

第二十九條 休職手當については別に定める。但し經營協議會に附議してきめる。

退職手當

第三十條 退職手當は會社に滿二年以上勤務した従業員が退職する場合左記によつて支給する。なお在職中の

功績如何によつて別に功勞金を贈與することがある。功勞金額は會社で査定する。

一 停年による退職者（従業員は滿五十五歳とする。但しこの協約締結の日に在職した者に對してはこの協約締結の日より向う二年間猶豫する）及び會社の都合（例えば事業の縮小その他會社の機構改變等によるもの）で退職させる者の退職金は左記による。

- 勤續二年以上三年未滿の者 勤續期間中に支給された本給總額の二十%
  - 勤續三年以上五年未滿の者 勤續期間中に支給された本給總額の三十%
  - 勤續五年以上十年未滿の者 勤續期間中に支給された本給總額の四十%
  - 勤續十年以上十五年未滿の者 勤續期間中に支給された本給總額の四十五%
  - 勤續十五年以上の者 勤續十五年を超えた年數一年に付一%を加ふる率とする。
- 二 善意と認められる理由による自己の都合で（例えば

ば歸郷、轉職等但しその認定は經營協議會の人事專門委員會である）退職する者には前掲（一）項に掲げた率の六十%とする。

- 三 結婚による退職者には前掲（一）項に掲げた率の四十%とする。
- 四 會社の承諾を得ず勝手に退職する者には前掲（一）項に掲げた率の二十%とする。
- 五 懲罰規程による者及び自己の都合による者でも、その理由が惡質と認められる者（その認定は經營協議會の人事專門委員會である）には全然支給しない。

第三十一條 連合軍によつて接收された場所に勤務している者は接收解除となれば解職となるが、その時終戦連絡中央事務局が退職手當を支給しない場合は左記の率によつて支給する。なお終戦連絡中央事務局が支給することとなつても、その支給額が左記の率による金額に達しない場合は、その差額を會社から支給する。但しその場合に於いても會社がその事業經營上必要なため引續き在職することとなる者には支給しないで在職年數を繼續通算する。

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

第三十二條 給與を支給するために必要なことで、この協約書にきめられていない細項は経営協議會に附議した上で別にきめる。

八 労働時間

第三十三條 従業員の労働時間を左の如く定める。  
 一 一週の労働時間は四十八時間とし一日の労働時間を原則として拘束八時間（休憩一時間を含む）とする。  
 二 出勤及び退出の時刻並びに労働時間に制限をつけ

ることが困難な職種に従事する者の労働時間については各職場の實情に應じ経営協議會できめる。  
 三 連合軍に接收された職場に勤務している者については連合軍當局及び終戦連絡中央事務局の定めるところによる。

第三十四條 労働時間の制限を左の通りきめる。  
 一 引續いて十六時間以上の労働に従事させない。  
 二 職場解放後八時間以内には召集しない。  
 三 婦人及び十八歳未満の者に對しては一日十時間以上の労働をさせない。  
 四 右の各項は原則的にきめたものである。従つて経営協議會に諮つた上で例外をつくることのできる。

九 休日、休暇

第三十五條 休日、休暇は基準として左の通りきめる。但し職場の實情に應じて経営協議會で適宜に変更する。  
 一 休日 日  
 毎週一日及び國祭日  
 年末、年始（十二月三十一日から一月五日まで）及び會社で特に定めた日。但し業務の特種性に鑑み會

九割	八九	九〇	九一	九二	九三	九四	九五	九六	九七	九八
十割	一〇一	一〇二	一〇三	一〇四	一〇五	一〇六	一〇七	一〇八	一〇九	一一〇

社から出勤を命ぜられたときは休日と理由としてこれを拒否することはできないが職區責任者の承認を得て代休がとれる。

二 休 暇

イ 年次有給休暇 一年間繼續勤務しその期間の會社全労働日の八割以上出勤した者に對し翌年度に於いてその出勤率に應じ左表により六労働日以上十労働日の有給休暇を與える。

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

（出勤率の計算は四捨五入とする）

ロ 二年以上の繼續出勤者には左表の如くその出勤率に應じ一年を増す毎にイ項に掲げた日数に一日を加える。  
 但し總計日数は二十日までとする。

出勤率	一年	二年	三年	四年	五年	六年	七年	八年	九年	十年
	八割	九割	十割	十一割	十二割	十三割	十四割	十五割	十六割	十七割

ハ 女子生理休暇 体質上休暇を必要とする者に對し一月に三日以内。但しこの休暇を必要としない者に對しては一日の出勤に對し八時間の割合を以つて同月中に於ける遅刻又は早退の總延べ時間と差引き計算することを認める外に毎期末までの結果成績を推算した上で出勤率良好であつた者には皆勤賞査定のと看取りに取扱う。

ニ 産前、産後休暇 通算四月

ホ 結婚休暇 七日

ヘ 忌引休暇  
 父母、配偶者、子女 忌引七日  
 祖父母、義父母、兄弟、姉妹 忌引三日

十 賞 罰

第三十六條 組織体である會社の経営には秩序の保持が不可欠であることを會社と組合が確認しその實行に對し相互に協力する。従つて賞罰を明確にするため左記の規程をきめる。

第三十七條 褒賞及び表彰

左記の各號の一に當る者に對し褒賞及び表彰をする。褒賞及び表彰は一時金又は物品の贈與を以てするが特に拔群と認められる者には拔擢昇給をする。表彰は毎年一月六日の始業日に前年度分を取纏めて行う。

- 1 職務に精勵で従業員の模範となつた者
- 2 職務上顯著な功績のあつた者
- 3 非常變災の際に特に功績のあつた者
- 4 品行成績ともに良好で五年以上勤続した者（但し五年、十年、十五年、二十年、二十五年、三十年と五年毎に表彰する）
- 5 一年間皆勤した者
- 6 善行者として國內、國外の官廳又は団体から表彰された者

第三十八條 懲罰

左の各號の一に當るときは懲罰委員會に附議の上處罰する。懲罰委員會は會社側及び組合側各三名宛として經營協議會で定め、常置機關とする。會社の代表取締役を議長とする、決議は多數決制による。議長は票決

- 1 會社内に見器を携行し又は脅迫暴力行爲を働いた者
  - 2 會社の内外を問わず會社の職員に脅迫又は暴力行爲をした者
  - 3 會社内の風紀を亂した者
  - 4 入社書類を偽つて提出した者
  - 5 會社の体面を汚したとき
  - 6 組合の正式指令がない中に争議行爲をした者
- 懲戒解職は會社がこれを専行することが出来るが組合又はその處罰を受けた者がそれに異議があれば、この協約書第六條の団体交渉手續によつて異議の申し立てることが出来る。

第四十一條

懲罰を受けた者が懲罰委員會の決定に不服である場合はその決定發表後七日以内に經營協議會に提訴して再審査を求めることが出来る。再審査に際しては組合員中から二名の辯護人を出す事が出来る。

十一 保健衛生及び共濟事業

第四十二條 會社は百名以上の従業員を持つ事務所又は

に加わらないが可否同數の時は議長これを決する。

- 1 この協約書中の従業員の守らなければならない事項並びに會社の諸規程、通達に違背したとき
- 2 重大な過失のあつたとき
- 3 正當な理由がなくて會社の責任者の命に従わないとき
- 4 會社の物を私した者
- 5 勤務状態不良な者
- 6 正當な理由なく無斷缺勤五日以上に及んだ者

第三十九條 處罰はその罪狀の如何により譴責、出社停止、罰俸、停職、解職及び懲戒解職の六種とする。出社停止又は停職處分を受けた者には、その期間中すべての給與を支給しない。

- 處罰を受けた回数に従い左記の如く加重される。
- |      |            |
|------|------------|
| 譴責   | 三回を出社停止一週間 |
| 出社停止 | 三回を停職一月    |
| 罰俸   | 三回を停職一月    |
| 停職   | 三回を解職      |

第四十條 懲戒解職

左の各號の一に當つた者は懲戒解職とする。

事業場毎に醫務室を完備し囑託醫及び必要數の看護婦を置き救急處置その他に備える。但し都合によつては附近の醫院又は病院と特別の契約を結んでこれに代へる事が出来る。百名以内の事務所又は事業場で會社施設の醫務室より四キロメートル以上離れた所にある場合はその附近の開業醫師又は病院と特種契約を結んで従業員の保健衛生を計る。

第四十三條 會社は年二回従業員の健康診断を實施し各人の所屬する職能上の適、不適を判斷して責任のある指示ができるようにする。

第四十四條 會社は適當な靜地養療院と特種契約を結んで會社の業務から罹病したものと認められる疾病者又は負傷者を委託入院させ會社の費用で養療させる。

第四十五條 前條によつて養療する者の給與はその養療期間中を養療休職として取扱ひ別に定める休職給與規程によつて支給する。

第四十六條 會社と組合は協同して従業員共濟組合を作り従業員の厚生福利施設の運営を積極的にする。共濟組合規約は經營協議會で協議の上定めるが同組合の費用は各従業員から本給の五分を徴收し、會社はそ

の總額の三倍に相等する金額を支出して支辨する。

十二 特別事項

第四十七條 東寶株式會社所有の會社株式が如何なる理由によるに不拘他に賣却される場合は株主總會の承認を得る範圍に於いて従業員に對し優先的に譲渡する。

十三 協約の期間

第四十八條 この協約書は昭和二十二年五月三十一日から昭和二十二年十二月三十一日まで有効とする。なお期間満了二月前に會社又は組合いづれからも改訂の意思表示がないときは自動的に一年間延長される。

十四 附屬書類

第四十九條 この協約書に附屬する書類は左記の通りである。

- 一 經營協議會規約
- 二 休職規程
- 三 雜給與規程
- 四 服務規程
- 五 共濟會規程

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

昭和二十二年六月二十八日

株式會社東京會館

專務取締役 岡 庄 五

東京會館従業員組合

理事長 田中康二

### △秋田製鋼株式會社の 労働協約

秋田製鋼株式會社（以下甲と稱す）と秋田製鋼労働組合（以下乙と稱す）は健全なる産業民主主義に則り産業平和を維持して斯業の發展と従業員の地位の向上を圖るために労働組合法の精神に基いて兩當事者間に本協約を締結する。

○原則的事項

第一條 甲は乙を唯一つの団体交渉の相手と認める。

甲の従業員は乙の組合員たり得るものとす。

第二條 甲及び乙は従業員に對し組合員又は非組合員であることを理由として差別待遇をしない。

○賃金に関する事項

第三條 給與は職員は月給制、工員は日給制とし毎月二十八日支拂ひをなす。

第四條 従業員に對し本給の外左の手當を支給する。

名 稱	額 又 は 率	給 與 條 件	區 分
生 活 當 手 給	本給の十五割	毎月支給する	職員
家 族 當 手 給	扶養家族 一人目以上 二人目以上 三人目以上 四人目以上 五人目以上	協約第五條の勤務時間を超えて支給する	職員
時 間 外 當 手 給	最初の二時間 三時間 四時間 五時間 以上の時間	協約第五條の勤務時間を超えて支給する	職員
深 夜 當 手 給	通常の労働時間 の四割	午後十時から午前五時迄勤務する	職員
休 日 當 手 給	賃金日額の三割増	協約第十一條に定められた休日勤務したる場合のみを支給する	職員





電氣工	第一工場三名 第二工場六名	常駐を要する爲の三交代に付 一休日九名
汽罐工	第二工場九名	同 一休日九名
電解工	第二工場六名	同 一休日六名
守衛	第一工場四名 第二工場四名	勤務の性質上必要とする一組二名に付八名 從業員にして業務の都合に依り出勤させる事がある
その他		

第八條 労働基準法第三十三條に基き火災、天災其の他工場長に於て緊急と認めたる時は休日、深夜を問はず臨時に非常呼出をなす事がある。

第九條 年少者及び女子の勤務に就ては労働基準法の内容に基く。

第十條 第十一條の休日勤務者は一週間以内に代休を取り得るものとする。

○休日及休暇に関する事項  
第十一條 従業員の休日は左の通りとする。

- 一 日曜日
- 二 紀元節(二月十一日)
- 三 天長節(四月二十九日)

(1) 實養父母、配偶者、子女の喪に服する時 七日以内(内有給五日)

(2) 實養祖父母、兄弟姉妹、配偶者の實養父母、孫の喪に服する時 五日以内(内有給三日)

(3) 伯叔父母の喪に服する時 一日(有給)

三 實養父母、配偶者子女の法要又は祭祀を営む時 一日(有給)

第十四條 現場作業に服する女子には申出に依り月二日の生理休暇を與へる。

其の他の女子には申出に依り月二日の生理休暇を與へる。

産前産後休暇は前後を通じて十二週間とする。  
生後滿一年に達しない生兒を哺育する女子には一日二回各々三十分以内其の生兒を哺育する爲の時間を與へる。

○災害補償に関する事項

第十五條 労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり労働する事が出来ない場合は労働基準法に依り休業補償を受ける外 甲は平均賃金の 百分の四十の休業補償を行

四 メーデー(五月一日)

五 會社創立記念日(八月一日)

六 明治節(十一月三日)

七 年末年始(十二月三十一日、一月一、二、三日)

業務の都合に依り已むを得ない場合には甲乙の協定に依り前項の休日を他の日と振替へ又は他の日を臨時休日とする事がある。

第十二條 年次有給休暇を次の様にする。

毎年三月二十一日現在在職して居る者には三月二十一日から翌年三月二十日迄の間に十四日の有給休暇を與へ又三月二十一日現在で 勤続年數滿二年以上の者には勤続年數二年に付一日の割合で有給休暇の日數を増す。

但し有給休暇の日數は二十日を以て限度とする。

中途で入社した者にして翌年三月二十日迄に勤続年數六ヶ月以上となるべき者に對して七日の有給休暇を與へる。

第十三條 左の場合には休暇を與へる。

- 一 結婚
- 二 忌引
- 三 日(有給)

但し労働基準法第七十八條に該當する場合は適用しない。

第十六條 労働者が業務上に起因しない負傷又は疾病に依り労働する事が出来ない場合は甲は平均賃金の百分の六十の休業補償を行ふ。

但し健康保険法に依り保険給付を受ける場合には其の價額の限度に於て甲は補償の責を免れる。

第十七條 災害補償に関する其の他の事項に關しては労働基準法に依る。

○休業手當に関する事項

第十八條 従業員の責に起因しない事由に依る休業の場合(使用者の責に依る場合を除く)は甲は從業期間中平均賃金の百分の六十の休業手當を支拂う。

○解雇、雇入に関する事項

第十九條 甲は左の場合の外従業員を解雇しない。

- 一 本人の希望に依るとき
- 二 身体の故障で作業に耐えないと認めるとき
- 三 老衰の爲作業能率著しく悪くなつた時

四 重大なる過失をした時  
 五 懲戒規定の解雇に該當する時  
 六 組合から除名された時（甲から當然には罷免され  
 ない）

七 経営協議會に於て必要と認めたる時  
 八 其他前各號に準ずる程度の已むを得ない理由があ  
 るとき

第二十條 従業員の入りに付ては甲は乙の意見を聴取  
 する。

第二十一條 甲は従業員が死亡し又は退職した場合權利  
 者の請求があつた時は七日以内に賃金を支拂ひ貯金其  
 の他従業員の權利に屬する金品を返還す。  
 退職金に就ては甲に對する義務を完了後一ヶ月以内に  
 之を支拂ふ。

○組合活動に關する事項

第二十二條 組合員が勤務時間中に組合活動をしようとする時は工場長に申出て工場長は業務に重大な支障のない限り之を認める。  
 組合活動の爲の出張は出張扱ひとするが旅費は支給しない。

又は同盟罷業等の行爲をなさない。  
 尙協議がまとまらない時は労働委員會に提訴し其の仲裁の終了する迄に前項の行爲をなさない。

○附 則

第三十條 本協約の有効期間は締結日から滿三ヶ月とする。

期間滿了前一ヶ月以前に甲乙何れよりも改廢の意思表示がない場合は更に三ヶ月有効とする。

昭和二十二年九月十八日

秋田製鋼株式會社  
 社長 花岡元吉  
 秋田製鋼労働組合  
 組合長 庄司千年

第二十三條 甲は乙に對し差支ない限り事務所として甲の事務所の一部の使用を認める。

○經營協議會に關する事項

第二十四條 甲は事業經營の民主化、意思の疎通、勤勞條件の調整改善及生産能率の増進等に資する爲めに經營協議會（以下協議會と稱す）を設置する。

第二十五條 協議會の機構及運営等は甲乙協議の上別に定める。

第二十六條 協議會で協議した事項中甲乙双方で必要と認めたる事項は成文化して協約となし本協約と同じ効力を有する。  
 前項の事項は甲の業務組織を通じて甲乙双方誠意を以て實施する。

○其他の事項

第二十七條 甲は業務執行に支障のない限り組合員の政治活動の自由を認める。

第二十八條 甲は組合員が公職に就く自由を認める、甲は組合員が右に依て公職を遂行し公民としての權利を行使するに必要な時間に付便宜を與へる。

第二十九條 本協約に基く協議會に諮らないで工場閉鎖

△名古屋鐵道株式會社の  
 労働協約

私鐵經營者連盟に加入する名古屋鐵道株式會社（以下會社と呼ぶ）と日本私鐵總連合會に加入する名古屋鐵道労働組合（以下組合と呼ぶ）とは次の協約を結ぶ。

一 總 則

第一條 會社の従業員は原則として組合員でなければならぬことを會社は承認する、従つて會社は従業員を雇入れる際は二週間以内に組合に加入することを條件としなければならぬ。

但し左の各號の一に該當する場合は除外される。

- 一 組合の同意した會社利益代表者
- 二 組合の同意した従業員

第二條 この協約は會社の買収、合併、分離改稱のときも新協約が成立するまでは有効である。

第三條 労働條件は會社と組合が對等の立場において決定すべきものであることを承認する。

會社と組合はこの協約を遵守し誠實に各々その義務を履行する。

## 二 賃 金

第四條 會社は生活費を基準とする最低賃金制を確立し実施する。

第五條 賃金は生活費を構成する物價の變動に應じて合理的に「スライド」する。

第六條 賃金給與制度は全て會社と組合と協議して決める。

第七條 會社は組合と協議して會社が全額を負担する退職金制度を確立し実施する。

## 三 雇入、解雇

第八條 雇入の基本條件については會社は組合の同意を得る。

第九條 會社は従業員を解雇する場合（除名に依る解雇を含む）組合と協議を要する。但し左の場合を除く。

- 一 停年に達したるとき
- 二 本人の願いによるとき
- 三 臨時に雇傭したものと及試みの使用期間中のもの

一八四

## 四 労働時間、休憩、休日及 年次有給休暇

第十條 労働時間は一日拘束八時間（休憩一時間を含む）一週間四十八時間を基準とし勤務時間は別表「二號」による。

第十一條 週休又は四週間を通じ四日の外有給休日、年次有給休暇は別表「一號」による。

第十二條 第十條による勤務時間を超えて勤務したとき又は休日及休暇日に勤務したときの超過労働賃金は別表「二號」により計算する。

第十三條 二十二時から翌五時までの間に勤務（睡眠時間を除く）するときは、一時間に付賃金日額の八分の〇・五の割合で夜勤加給を支拂う、その計算は別表「三號」による。

第十四條 會社は従業員に第十二條の超過労働は一ヶ月四十一時間以上させてはならない。

## 五 女子及年少者並災害補償、安全衛生 及厚生福利文化其の他

第十五條 會社は女子及年少者並災害補償、安全衛生及厚生福利文化其の他に關しては別表「四號」によるの

外現行労働基準法以下の取扱はしない。

## 六 人事機構

第十六條 従業員の人事は原則として會社の責任において行はれることを組合は認める。

第十七條 會社は従業員の昇格、賞與の基準及び時期については組合と協議して決める。

第十八條 會社は人事異動の内組合活動に支障を及ぼす如きもの又は組合員の生活環境に重大な影響を及ぼす如きものについては組合の承認を得て行う。

第十九條 會社は賞罰、定員制度、職制機構の改廢については組合の同意を得て行う。

## 七 経営参加

第二十條 會社の経営は原則として會社の責任において行はれることを組合は認める。

第二十一條 會社は経営を民主化し輸送を復興し私鐵企業の公益性を實現するために事業経営に組合の参加することを認める。

第二十二條 會社は組合が要求したときは經理その他経営に關する資料を提出し説明する。

第二十三條 第二十一條の趣旨に基いて経営協議會並連

絡協議會を設けその構成議事並協議する具体的事項及方法については別に規定する（別表五號）

第二十四條 経営協議會の協議決定事項はこの協約と同一の效力を有する。

## 八 組合活動

第二十五條 會社は組合員の組合活動の自由を認める、従つて組合員は正規の組合活動の故を以つて不利を蒙ることはない。

第二十六條 組合は會社の諸施設、什器その他を使用することが出来る、この場合は會社の諒解を求める。

第二十七條 會社は組合の役職員が組合事務に専任することを認め組合活動のための出張は出張扱いとする、但し旅費は支拂はない。

第二十八條 會社は組合が必要な場所に組合専用の掲示板を設けることを認める。

第二十九條 組合の諸會合並組合活動は原則として就業時間中に行はない。

但し左の場合を除く。  
一 大會、中央執行委員會、中央委員會、支部大會、評議員會、青婦大會、青婦常任委員會、青婦委員會

二 勞資双方が認めた場合

前各號の場合會社の業務に就かなかつた時間は就業したものととして取扱う。

第三十條 會社と組合が協議決定したことを發表するときは双方の確認を要する。

第三十一條 會社は組合が労働者の連帶性に基いて他の友宜団体と連絡提携又はこれに加入することを認めらる。

第三十二條 會社は組合員の政黨加入、政治活動及び公職就任の自由を認め、それによつて不利益な扱いをしない。

第三十三條 會社は組合の教育活動の自由を認める。但しこの場合は第二十九條の規定を準用する。

九 爭議事項

第三十四條 組合は正當なる一切の爭議權を行使する自由を留保する。

第三十五條 會社は正當なる爭議により受けた損害を組合に請求しない。

第三十六條 會社と組合との爭議が発生し自主的に解決されないときは勞働委員會の調停に附することが出来る。

る。

第三十七條 會社は會社と組合との間に爭議が発生し、その爭議が解決しないうちはその爭議に關して組合を脱退した従業員及其の組合又はその他の従業員の組織する団体と交渉しない。

第三十八條 會社は爭議期間中他と一切の勞務供給契約をしない。

十 有効期間及改廢手續

第三十九條 この協約書は調印日から一ヶ年有効とする。期間満了二ヶ月前迄に双方又は一方から改訂の意志を表示しないときは自動的に一ヶ年延長される。

第四十條 改廢の場合この協約書は新協約書が成立する迄有効である。

本協約書はこれを二通作成し會社組合各一通を保有する。

昭和二十三年一月十六日

名古屋鐵道株式會社

取締役社長 神野金之助

名古屋鐵道労働組合

執行委員長 小酒井義男

別表一號

職員勤務及び休暇規程

總 則

第一條 當會社職員の勤務及び休暇に關する事項は別に定めるもの、外この規程に據るものとする。

第二條 この規程で職員とは社員、準社員及び日勤嘱託をいう。

第三條 職員は従事する事業の使命を考へて上長の指示に従い、諸規則を守り、職場の秩序を保ち、互に協力して能率的に職務を遂行すると共に職員の人格を尊重してこれを肩すような行爲があつてはならない。

第四條 職員は會社の信用をきづつけ又は發表を禁じたものを洩らすような言行をしてはならない。

第五條 職員は公職に就かんとするときは豫じめ社長の承認をうけなければならない。

第六條 職員は社長の承認をうけないで他の業務に従事することはできない。

第七條 職員は本籍地、現住所又は氏名を變更した場合速かに届出でなければならない。

第八條 職員は勤務箇所又は居住地附近等において會社の施設に非常事故のあつた場合は、速かに現場に向向き、臨機の處置を執り協力しなければならない。

第一章 勤務一般

第九條 職員は定刻までに出勤し、自ら出勤簿又は出勤表に捺印し、定刻には業務を始められる様準備をしなければならぬ。

定刻に遅れて出勤した者は所屬長えその理由を届出でなければならぬ。

第十條 職員は所屬長の承認なくして出務中職場を離れ又は私用のため外出してはならない。

第十一條 遅刻、早退又は病氣その他の事故で出勤できない場合は事前に所屬長に申出で、その暇がない場合は傳言、電話等により届出で、速かに文書で所定の届出でをしなければならぬ。

病氣缺勤が繼續して七日を越える場合は休養見込期間を記載した醫師の診斷書を添えて届出でなければならぬ。

休養見込期間經過後なお缺勤しなければならぬときは、更にこの手續をとらなければならない。