

鑛山講話

第六十八冊

日本鑛山協會

特 249

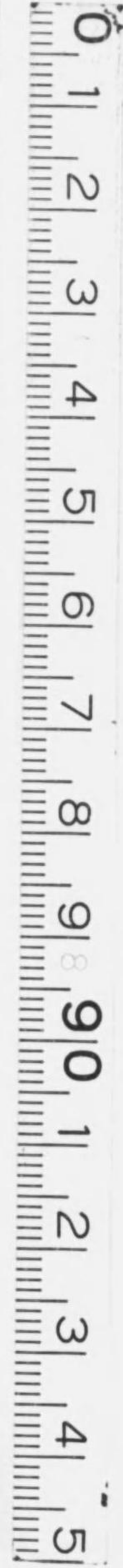
33

56

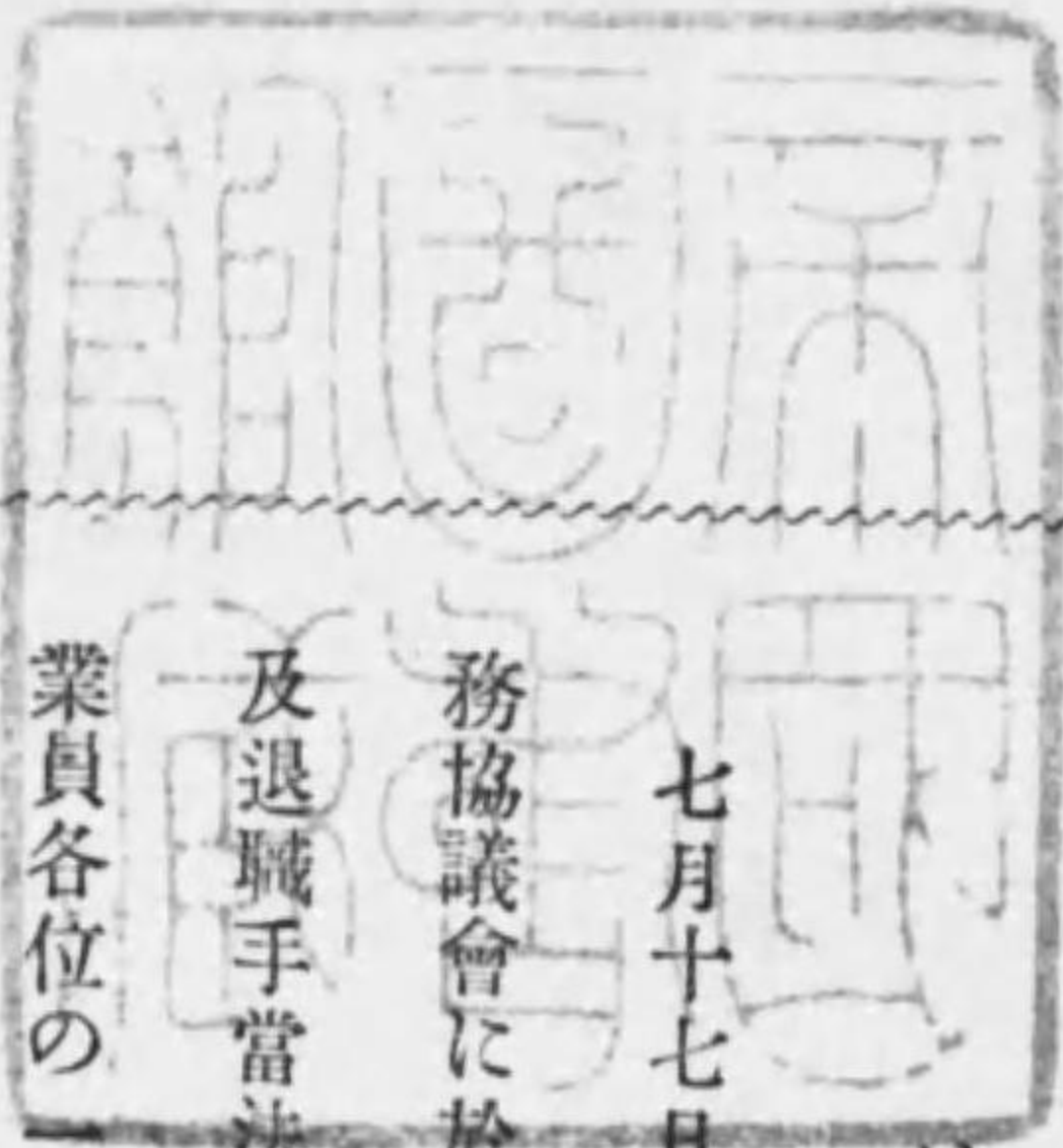
248

退職積立金及
退職手當法に就て

始



特 249
248



はしがき

七月十七日仙臺地方常務委員會後援の下に催された東北鑛山勞務協議會に於て、講演せられたる吉武社會局事務官の退職積立金及退職手當法に關する法律の立案理由の説明にして、事業主及從業員各位の讀に値ひするものとす。

昭和十一年九月

發行所寄贈本



退職積立金及退職手當法に就て

吉武社會局事務官口演

只今御紹介に預りました、私は社會局の吉武であります。本日は退職積立金法の専ら立案をして居りました沼越事務官がやつて来る筈でありましたが、急に用事が出来まして私が代つて参りました次第であります。

之れから御話いたしますことは退職積立金及退職手當法であります、之れは先般皆様の方にパンフレットにして御配り致しましたので大體御諒解の事と存じます。御承知のやうに我が國の最近の國內情勢は非常に窮迫して参りました。私共社會問題に携つてゐるものと致しましては深く此の點に付きまして心配をして居つたのであります。内務省と致しましても御承知のやうに治安維持の重大なる責任を以

つて居ります爲めに治安に對する問題はよほど心配して來たのであります。然し何をあきましても其の社會不安の起つて來る原因を糺明致しまして其の點を改善して行きませぬと云ふと只々治安維持のみに依つては到底その目的を達し得ないと考へて居るのであります。今日の社會不安の因つて起る原因は色々あるかも知りませんが一方國內の國民の生活の不安が重大なる原因をなして居るのではないかと私ども存するわけでありませぬ。其の第一の問題と致しましては國民の大衆を占めております所の農民大衆の生活安定の問題であります。それと同時に都會地に於きましては労働者大衆の生活の安定と云ふ問題を考へなければならぬと思ふのであります。元來我國に於きませぬ労働者は農村と都會と切り離されぬ存在でありまして、農村から都會地に労働者として送り出され都會地で働いております労働者は失業すれば農村に歸農し農村の生活とは密接なる關係を持つておりますが故に、農村の對策と同時に亦之等都會地に於ける労働者大衆の生活の安定をも計らなければならぬとこう考

へて居る次第であります。就きまして労働者の生活の安定を計る問題としては色々ございますが、何をあきましても労働者として一番不安に感じますのは解雇をされた場合の生活不安であります。解雇されなくても年をとりまして或は又病氣になりまして職を退きました時に於きましての生活不安の問題であります。之等は其の労働者ばかりではありませぬ。労働者の家族の者と致しましては常に一抹の不安を持つてゐるのであります。現在多くの鑛山や工場に於きましては之等の問題に就きまして相當考慮をはらつて戴き大きい工場鑛山に於きましては既に退職手当、解雇手当の制度を持つて居らるゝ所もあるのであります。

先般帝國議會を通過致しました法律は御承知のやうに五十人以上の労働者を使用致しまする工場及び鑛山に適用するのであります。之等に適用する工場の中で約二十五%、二割五分のものは退職手当制度を以つて居るのであります。又労働者數の方から申しましても約半數、五割四分の労働者は退職手当制度の恩恵に浴して

ゐるのであります。之等のものに對しては本法が制定されたからと言つても直接影響はありませんが、何を申しましても之等の手當制度を持つて居ります所は大きい工場、鑛山に限られ工場、鑛山數の方から申しましても五十人以上の工場、鑛山に於きましては七十五%と云ふものはまだ斯云ふ制度がありません。又約半數の労働者は之等の恩恵に浴して居らないのであります。依つて從來慣行として發達した此の日本獨特の退職手當制度を基礎と致しまして、之れを出来るだけ多數の工場、鑛山に普及をさせて労働者の福利を計りたいと考へた譯けであります。

尙ほ又従來行はれて居りました退職手當制度は、手當支給の規程はございますけれども其未だ其の手當に對する積立金の制度がないのであります。それでいざ不況になつて職工を解雇しなければならぬと云ふ場合に立ち至つて、扱て支給すると云ふ段取りになりますると事業主としては苦痛を感じなければならぬと云ふ状態であります。勿論工場、鑛山で手當は出せなかつたで問題を起したと云ふ例は餘り聞きませ

ぬが、可成り苦痛はあると存じます。又今度のやうに五十人程度のものに全部工場鑛山に本法を適用致しますと云ふことになりますと、其の中には矢張り事業が不振になりました場合に手當は出せない労働者の方では要求して來る。そこに紛争が起りまして事業者の方と致しましても可成りの御苦痛を感じられることがないでもないのであります。

それで本法は從來の退職手當制度に積立金制度を付け加へまして退職積立金と云ふやうな制度を考へ出したのであります。

又從來大きい工場、鑛山に行はれて居ります處の退職手當の制度は規定のハツキリ作つてある處もございしますが中には規定のない處もございすし、又規定があつても、それは極めて抽象的な漠然とした規定の處が可成り多いのであります。

従ひまして、さあ解雇されたと云ふ時に實際労働者として貰へるのか貰へないのかハツキリ分らない、事業主の方で都合が悪かつたからやららない、さう云ふ處が可

成り多いのであります。實際に支給すると言つて居つて、支給しないで問題が起つたと云ふことも尠くないのであります。従つてどう云ふ場合にはどれだけやると云ふことを法律でハッキリさせるやうに致したのであります。之れに依つて從來往々にして起りました處の退職手當を繞る紛争を出来るだけ尠くしたいと考へて居る譯けてあります。

尙ほ本法には從來の退職手當制度以外に労働者にも一定の積立金を命じたのであります。

之れは從來我國に行はれた退職手當の制度にはない處であります。労働者の退職した時の準備は事業主としては勿論考へて戴きたいのでありますが、併ながら労働者自身に於きましても平素から其の準備をすべきではないかと考へた譯けてあります。元來労働者はそれだけでなくも薄給である。薄給の中から僅かな金でも引き裂いて積立させると云ふことは非常に酷ぢやないかと云ふことも考へたのでございませ

すが、労働者の賃金が充分であるとは思ひませぬが然し其の中から多少の節約に依つて積立をなし得ることは出来るぢやないかと考へまして労働者にも一定の積立金を負はしたのであります。

從來の労働行政と云ふものが動もすれば労働者と事業主と云ふものを對立的に考へまして、對立の上に立つてものを考へる風がございましたが、近時我國の國內情勢から申しましても總てのものが打つて一丸となつて國家の進展に盡さなければならぬ時でありますし、産業方面に於きましても勞資が本當に一體となつて産業の進展に盡さなければならぬと云ふ時で御座いますので、さう云ふ氣持ちから出發致しまして勞資協力の精神から事業主も準備をすれば労働者も準備をすると云ふ氣持ちになりました、兩方から退職後のことを考へて行くと云ふことに立脚致しまして本法案が出来て居るのであります。

本法案の立法の趣旨に付いては今申上げましたやうな次第であります。扱て

然らば此の法律はどう云ふ仕組になつてゐるかと思ふことを簡単に申し上げたいと思ひます。先づ第一に本法の大きい建方と致しましては文字が示して居りますやうに退職積立金と退職手当積立金と二つのものに分けて出来て居るのであります。退職積立金と申しますのは先程申しました労働者に積立てしめるものを言ふのであります。労働者が賃金の中から一定額を事業主が差引いて、さうして労働者の名前で労働者に代つて貯金をして保管をさせると云ふのが退職積立金と稱するものであります。又同時に事業主の方にもそれと同額若くはそれ以上の積立をやつて戴くそれを退職手当積立金と申すのであります。さう云ふ二つの建方に分けまして出来て居るのであります。

それでは何故労働者の積立てるのを退職積立金と言ひ、事業主の積立てるのが退職手当積立金と云ふか、別に之れには深い理由はありません。此の退職労働者の爲めに積立てまする積立金は第十一條にございますやうに労働者の賃金の中から其の

賃金の百分二に相當する額を差引きまして、さうしてそれを労働者の名前で郵便貯金なり銀行預金、又は信託貯金とか、登録國債さう云ふやうなものに積立て、さうしてその通帳なり、證書を其の事業主が保管してゐる、之れは最初の計畫は労働者の出します處の金と事業主の出します金とを一緒に致しましてさうして一つの退職積立金としてやつたらどうか、どうせ事業主から支給することになるのだからさうしようと考えたのでありますが、之れをやりますには國家が中央金庫のやうなものでも作りまして、さうして兩方から健康保険のやうに労働者からもとり事業主からも金を取りまして、それを中央金庫のやうな處に入れて置きまして労働者がやめた時に引出してやると云ふ風にすれば良いのでありますが、さう致しますことは非常に大きな組織を要しまして、金も掛りますことでもありますし、又従來行はれて居ります退職手当制度の形が變つて來ますので、従來のやうに事業主が保管をして置くこと云ふことにしたのであります。

尤も先般の議會でも附帶決議を見ましたやうに將來政府は中央金庫のやうなものを作つて其の金を中小商工業者の融通資金のやうにしたらどうかと云ふことを言はれて居りますから將來の問題としてはさうなるかも知れませぬが、差當りは事業主に保管をして戴くと云ふことにしたのであります、處が事業主が保管して置きますと、賃金の中から差引く金は労働者の権利に屬する金でありますので別途に之は労働者名儀で積立させることとし名稱を退職積立金としたのであります。一方事業主の方は支給する迄は事業主の権利に屬する金でありますので之を退職手當金として兩方別途にすると云ふことにしたのであります。

それで労働者の出します百分の二を毎月なり、又毎月でなくとも年に一度でも二度でも結構であります、積立て、戴くことになつて居ります。其の時に百分二を差引いてそれ／＼の労働者の名前で貯金に入れて戴くやうにしたい、尙ほそれには加印加入制度がありますので事業主の印鑑がなければ引出せないと云ふさう云ふ制

度に依つてやりたいと思ひます。之れは實質上から申しますと強制貯金のやうな制度と同じやうな仕組みになつて居ります。さうしてその積立金は勿論事業主の方で労働者の爲めに郵便貯金だけでは利子も安いから確實な方法で利殖をしてやらうと云ふ考へであるならばそれも許すと云ふことにして居ります。その場合には相當額の供托金をさせるやうになつて居りまして、萬一運用した金が返すことが出来ないと云ふ場合には供托した金から支拂はせるやうにしたいと云ふ考へを以つて居ります。

次に事業主の方の積立てる積立金は第十六條にございますが労働者と同じやうに事業主も亦労働者に支拂ふ賃金の百分二に相當する金を積み立つて戴きたいのであります。此の第十六條の積立は労働者の積立てる金と事業主の積立てる金と大體同じになります。然しそれは各人別ではありませぬ労働者總ての賃金の百分二、全部を合計したものを積立てれば結構であります、前の方の退職積立金は労働者に権利

のある金でありますから各人別に貯金をして置くが、後の方の退職積立金は労働者が退職してしまわなければ出す金ではありません。之れも二十條にありますやうに郵便貯金、銀行預金、金銭信託、登録國債の何れを選んでも差支へないことになつて居ります、處が事業主の方には労働者が賃金の百分二を積立てるのでありますから、事業主の方ではもう少し積立つて欲しい、處が事業主の方には中には非常に事業成績の良い會社もありますし、又中には赤字續きの會社もありますし、又非常に困つて居られる事業主もある、そう云ふ方々に一率一體に同じ積立金を強制するのは如何にも實狀に副はない、何んとかしてももう少し積立て、戴きたいのだが如何にも實狀に副はないと云ふ處から政府は原案と致しまして十七條に賃金の百分二の積立金の外に法人にありましては年五分以上の配當をした場合には百分三を要求したのであります。

最もその配當金から年五分に相當する金を差引いて残の超過利得の十分一を限度

としてさう云ふ一つの limit を作つて要求したのであります。個人事業に對してはそれに合はして一年の純益の六割が五千圓を超過する場合には其の超過額の十分一を限度として賃金の百分三の積立金をかしたのであります。處が之れが議會に出ますと云ふと之れはどうも利潤分配である、之れは非常に困ると云ふ議論が一つ、もう一つは斯云ふことをやられると云ふと労働者の方から紛議が起ることになつて非常に困ると云ふ大體此の二つの議論が中心になりましたして到々此の十七條は修正になつたのであります。修正になりました「事業主は十六條の積立の外に更に勅令の定むる處に依り毎年一回以上一定の期間末に於ける労働者の其の期間中の賃金の百分の三以内に相當する金額を行政官廳の認可を受け退職手當積立金として遲滯なく積立つべし」と修正されたのであります。此の一定の期間末に於けると云ふのは例へば事業年度末とか十二月末でも構ひませんが、労働者の其の期間中の賃金の百分の三以内に於て行政官廳の認可を受けたる金額を積立てること、し但し行政官廳の許可

を受けた時には積立んでもよろしいと云ふ意味の修正をなされたのであります。之れに付きましては衆議院の修正の説明を見ましても十六條の百分の二と云ふ確定率の外に積立をすると云ふことは良いが、それは相當事業に利益があつて負擔能力があるものにだけ行政官廳の認可を受けて積立てをするやうにと云ふことに修正になつたのであります。それでは如何なる方針に依つて一體利益があり負擔能力があるかと思ふと見ると云ふ議論が出たのです、百分の三以内で積立てるのですが、全部百分の三になるのか、段階を付けるのが良いかと云ふやうなことは種々考慮された問題であります、又但書に行政官廳の許可を受けたものは此の限りでないとありますので如何なる場合に行政官廳に積立免除の許可をしたら良いかと云ふことが明になつて居ないのであります。依つて之れに伴ひまして施行準備調査會と云ふものが開かれまして、これで決定されることになつて居ります。二、三日前に新聞に出て居つたと思ひますが、衆議院議員の方と貴族院議員の方或ひは各種労働者階級、事業主

階級の方等が約三十名計りの人が任命されて居りますが、之れが七月の二十二日から開かれまして勅令の要綱に付いて審議されることになつて居りますから、今の處どう云ふ方針で積立てるかと思ふことは一寸申上げ憎いのであります。

併ながら百分の二以外に相當の利益があつた場合には尙百分の三以内の積立があると云ふことは確實であります。

而して此の事業主の積立てる退職手當積立金の保管も郵便貯金とか銀行預金、其他登録國債に依つて保管をさせることになつて居ります。

然し此の金も何れ確實なる方法を定めて行政官廳の許可を受ければ運用が出来るやうになつて居ります。又之れを運用する場合には一定の相當額の供託金をなさしめ、若し運用した金が拂へなかつたならば其の中から拂ふと云ふ形ちになるのであります。然し退職積立金の方は先程申しましたやうに各労働者別に預けることになつて居りますから其の権利の歸屬はハッキリして居りますので、労働者が罷めれば

金は取れる、之れは如何なる労働者と雖も罷めた時には當然自分の賃金から貯金したものでありますから當然貰はれるのであります。併ながら退職手当積立金の方は支拂ふ迄は未だ事業主に歸屬する金でありまして、只々罷めた時には貰へる権利はありますけれ共、何程貰へるか云ふことは分らない、それで誰れにどれだけ支拂はれるのか分りませぬから、それを労働者別に計算を明かにして置いて置くことになつて居ります、例へば一ヶ月賃金を三十圓拂つたとすればその賃金の百分の二を労働者の方は所謂賃金の中から差引かれて退職積立金に入れる、それから退職手当積立金の方は賃金の百分の二乃至百分の五を一緒に集めたものを貯金するのであります。そうして労働者が罷めた時には其の人は何年間にどれだけ積立て、どれだけ受取ることになつて居るか云ふことが直ぐ分るやうにして置くことになつて居るのであります。それならば一體退職手当積立金は如何なる労働者にも全部やらなければならぬか、非常に悪いことをして賊になつたものにも他の労働者と同じやうに

やると云ふことは困るぢやないかと云ふので、それで矢張り本法も退職手当は労働者が退職又は其他の事由に依つて本法の適用を受けざるに至つた時に支給するのであります、但し命令の定むる處に依つて特別の事由がある場合には其の全部又は一部を支給せざることが出来るやうになつて居ります。例へば背任行爲をしたやうな場合には全額をならなくとも良いし或は非常に短期例へば三年未滿で自分の都合で罷めたものにはやらない、三年以上のものであつても矢張り勝手に罷めて逃げて行くと云ふやうなものには半分とか、或は三分の一しかやらないと云ふやうなことを命令で規定することになつて居ります、此の命令も先程申しました施行準備調査會に依つてどう云ふやうな規定に決定されるか今の處ハッキリしたことは申されないのであります、大體さう云ふやうな考へ方でありませぬ。

それから此の退職手当積立金は今申しましたやうに一つの貯金になつて居ります。其の貯金の中から労働者別に明かにしてあります額を労働者が罷めた時に例へ

ば甲と云ふ人は十年務めて毎月積立た總計が二百圓、或は三百圓あつた場合にはそれを引出して拂ふ、若しそれが自分勝手に罷めた時にはその二分の一をやるかと云ふ風にしたいのであります。處がさう云ふことに致しますと事業主はさう云ふ條件に引掛つて拂はんで済む場合がある、さう云ふ場合には事業主は自分のポケットに入れることが出来るかと言へばそれは出来ないものでありまして、其れは別の口座に特別手當準備金と云ふものを作つて、やらずに済んだものには其の口座の方に計算を明かにして置いて置く、それでありませうからやらなくて済む金が出て來ました、ならば其の口座の中に特別手當準備金として記入するのであります。

さうしてその中から事業の都合に依つて解雇した場合には勤続一年以上三年未満のものには二十五日分、勤続三年以上のものには三十五日分に相當する金を退職手當に付け加へて支給してやると云ふことになつて居る。さういたしますと特別手當準備金と云ふものには限りがあるから、その準備金の存する限度に依て支給すれば

よいことになつて居ります。然し此の特別手當を勤続三年未満の人には支給しなくても良いと云ふことになりませうと相當特別手當準備金の口座の金は溢れると思ひます、それで事業の都合に依つて解雇される場合には大體其の中から特別手當を付け加へて支給することが出来ると思つて居ります。若し金が全然なければやらなくても良いのです。處が此の特別手當準備金がだん／＼殖へて來る、自分勝手に罷めるものが非常に殖へて來たと云ふ場合には自然この準備金も非常に殖へることがある、然しその金は事業主のポケットに入るかと言へばさうはならないのであります。

十六條竝に十七條に依つて積立てますものが所謂本法の言ふ退職手當積立金であります。従來民間に行はれて居ります退職手當の制度はさう云ふ風な賃金の百分の二とかと云ふ風には制度を作つて居る處は餘りないのであります。勤続一年に付き何日分と云ふのが大部分であります。それで本法制定の趣旨は前にも申しました通り労働者の生活の不安を緩和する爲めと、平素から支拂準備の爲めに積立て置くこと

云ふのが趣旨でありますから若しさう云ふ從來の手當制度を以つて居らるゝ處はそれに準備金の制度をくつゝけて拵へるならば今申しました十六條竝に十七條に規定する積立を爲さざる事が出来ることにしたのであります。

之れが第三十條であります、事業主退職手當及之が支給に充つる爲の準備積立金に關する規程を定め行政官廳の許可を受けたる時は第十六條及第十七條に規定する退職手當積立金の積立を爲さざることを得とあるのであります。

さういたしますと十六條は百分の二ですから一ヶ年の賃金の八日分位になり、十七條は百分の三ですから、十六條、十七條を合せますと百分の五になります。さうしますと大體十八日位になります、先づその中間の十二日分以上を退職手當としてやる規定であるならば認可すると云ふことにしたのであります。私共の考へと致しましては恐らく大きい工場、鑛山は此の三十條の規定にお依りになるだらうと思ふのであります。然し三十條は嫌だから十六、七條に依つてやると云ふことである

ならば勿論お依りになつても結構です、然し第三十條に依ると云ふことであるならば許可の申請があれば許すと云ふことになつて居るのであります。それから先程申しました、例の特別手當は事業の都合で解雇した時には勤続一年以上三年未滿のものには二十日分勤続三年以上のものには三十五日分の手當を支給すると云ふことになつて居りますが第十六條及第十七條の原則に依るときは特別手當準備金の存する限度で支給するのであります、第三十條の方は事業の都合で解雇した時には全て一年以上三年未滿のものには二十日分、三年以上のものには三十五日分を特別手當としてやらなければならぬことになつて居るのであります。

以上が退職積立金と退職手當積立金と退職手當準備積立金に付いてお話しした譯けであります。

此の積立金は然らばどう云ふ風に國家が保護をしたら良いか、之れは先程一寸申落しましたが、從來何等國家的の保護が付けられて居らなかつたのであります、

今度は第一此の積立金に付いては免税の保護を與へ、それから差押へ禁止の保護を付けたのであります。又讓渡することも禁じて居るのであります。

之れはそうすると云ふと一體免税、差押へを免かれる爲めには標しが付いて居らんから差押へられた時に分らんぢやないか、讓渡した時に分らんぢやないかと云ふ議論が起りますので之れには分るやうに表示させることになつて居ります。従つて此の積立金は自分の銀行預金帳に勝手次第に入れて置くこと云ふことは出来ないのではありません。

そこで先程申しました退職積立金の方は之れは労働者の賃金の中から差引きまして積立てるのでありますからどんな事由がありませうともそれは労働者がやめる場合には労働者の手に入るのであります、退職手当積立金になりますと先程申しましたやうに背信の行爲をなした者にはやらんでも良いことになつて居りますから、さう云ふ場合に出さんとか出せとかの紛議が起る、之れは免かれ難いことであると

思ひます。さう云ふ紛議が起る度に裁判所を煩すと云ふことは甚だ面白くないと思ひまして、茲に退職金審査會と云ふものを設けました、之れは各府縣に出來ます、之れには事業者側、或は労働者側等から三名づゝ出られまして、九名或ひは六名の處もありませうが、そこで審査をして決定するのであります。次に私共の一番困ることは退職手当積立金を處分した場合、詰り事業主が切端つまつて金が欲しいと云ふ場合に此の積立金を預金帳から引出して使はれてしまふと云ふことがありはせぬかと云ふことであります。労働者に支給しなければならぬ所の積立金を事業主が勝手に使込んでしまふと云ふと本當に此の積立金制度の趣旨を没却されてしまふので、之れに手を付けて處分した場合には體刑を科することにしたのであります。政府の原案は二年以下の懲役と云ふことになつて居りましたが、體刑は困るぢやないかと云ふ議論もあり、然しさう云ふ風にして置かないと手を付けられては困ると云ふのでそれで體刑を科したのであります、結局三年以下と云ふのは重過ぎるから一

年又は三年以下の禁錮と云ふことにしたのであります。

之れは法律上どうしても労働者に支拂ふ金で支給しなければならぬ金でありますから彼様に規定をされたのであります、之れは自然犯であります。従つて犯意がなければならぬので手をかけた人と云ふことになりすから、鑛業經營者が東京に居つて、支配人等が工場に居つて手をかけたならば、其の支配人を處分するのです。經營者、社長等は現場に居らないで知らんのに處分をされると云ふことはないのです。

後は積立義務の違反とか、支給しない時の違反であるとか、或は取扱義務の違反と云ふ場合にそれ〴〵千圓なり五百圓なりの罰金の刑罰を科して居ります。

處でもう一つ申上げて置きたいのは此の間議會で問題になりました新聞等でも相當問題になりましたが、其の中のの一つとして四十三條に斯云ふ規定を置いて居ります。本法の適用を受ける事業に於ける本法適用前の退職手當規程は本法の適用に依

り廢止又は變更せらるゝことなし但し本法適用後の勤務に對し本法に依る退職手當を支給する場合に於ては従前の規程に依り支給すべき退職手當は其の差額を支給するを以て足ると云ふ規定であります。

これは本法があるからと言つて直ちに當然従來の規定が廢止になつては困ると云ふだけのことです。然し若し止めになると云ふならば會社としては自由なことでありますから労働者と協約の出來て居る處はお互ひに相談の上變更なされることも結構であります。たゞ法律が出來た爲めに従來の退職手當が自然になくなると云ふのではないと云ふだけであります。これが誤解を受けて攻撃を受けましたが決して本法立案の趣旨は決して廢止又は變更してはいけなないと云ふ趣旨ではありませぬ。次にもう一つ新聞を賑しました問題は第八條であります。

本法は第十六條及第十七條を合しましても百分の五以下であるにも拘らず今度百分の七以下と云ふ規定が出來た、百分の五でも良いのに百分の七以下と云ふことに

しなくても良いぢやないかと云ふことでありますが、之れは免税の關係と差押へ禁止の關係から己を得ず置いたのであります。免税と差押禁止の爲めに天井を作つたのであります。誤解のないやうに爲念申上げて置きます。

尙ほこの規定を必要とする理由はもう一つ斯云ふ場合があるのです、附則の四十二條でありますが、労働者の過去の爲めに積立金を許すと云ふ規定があるのです。之れは労働者の過去の勤績の分に付て支給する爲めに積立金をしたいと云ふ事業主があるならば四十二條で許可を受けまして矢張り積立てることを許すと云ふ規定がありますのでその積立を爲し得る爲にも必要があります。

それからもう一つ必要な場合は三十條は最低が一年に付いて十二日分ですが、會社では一年に付て五十日、六十日分を支給して居ると云ふのがあります。處がさう云ふのは三十條の規定に依り積立て様と致しますと百分の五迄では積立てられないことになるのです、それでさう云ふものも今度出来るだけ積立てが出来る様に百分

の七迄許すことにしたのであります。

尙ほ細かい手續に關する點は勅令なり省令なりに規定することになつて居りまして大體準備調査會に掛けなければハッキリ決りませんから私のお話は之れで打切りまして、後は皆様から御質問がございますれば御答へ致すことに致します。

(終り)

昭和十一年十月三日印刷
昭和十一年十月八日發行

發行人

社
法人

東京市京橋區木挽町七丁目五番地ノ一
日本鑛山協會

振替口座東京七八〇七八番

竹 永 喜 一

印刷人

東京市京橋區新富町一丁目七番地
石 井 精 一 郎

印刷所

東京市京橋區新富町一丁目七番地
安 信 舍 印 刷 所

終

