鐵鋼勞務通信

毎週月曜發行　第一六四號

昭和二十四年七月十八日

編集印刷兼發行人　水津利輔
東京都中央區日本橋室町一ノ七三越五階
電話日本橋(24)3311—57 内線322, 450
日本鐵鋼連盟
定價　半年 600圓　一年 1,200圓

目次

★勞働組合の組織と運營に關する協力と勸告の實施について
★鐵鋼業に於ける退職金支給規定の實際
★非組合員の範圍並びに組合專從者取扱についての實際例(2)
★文獻週報

勞働組合の組織と運營に關する協力と勸告の實施について

(勞發第二七三號 昭和二十四年七月六日 勞働省勞政局長)

本年一月以來全國同一歩調の下に實施中の勞働教育計畫に、その主要主題として勞働組合法及び勞働關係調整法改正趣旨の普及徹底を掲げ七月より全面的にその活動を展開することになつたことは既に通牒(六月十八日附勞發第二四九號)した通りである。

その教育活動について勞働組合に對しては必要に應じ改正法の精神に基きその民主化促進のため積極的に勞政職員が直接に協力と勸告を行わなければならないことを右の通牒の中に指示してあるのであるが、この協力と勸告は專ら勞働組合の自由にして建設的な發展に資するために行うものであつて民主的にその組織と運營について必要な改善是正を行うことを期待するものであるから實施に當つてはその目的を逸脱しないように常に留意すると共に主題の内容に關し必要と認められるものについては個々の組合、個々の事案毎に具體的に信念をもつてこれが實施に當られたい。

ついてはその萬全を期するため連合軍總司令部經濟科學局勞働課と協議しその要請によりこの際實施する協力と勸告の事項及び對象について別紙の通り定めたからさきに概ね同一趣旨の下に通牒(昭和二十三年十二月二十二日附勞働省發第三二號)し實施した組合規約等に關する指導の經驗を參考として新しい情勢を充分考慮の上有効適切な方策を樹立し、賢明な措置を講ぜられたく命により通牒する。

なお本件に關しては左記事項を諒解せられたく申し添える。

記

一、この計畫については連合軍總司令部經濟科學局勞働課から各地方の民事部に對し既に別紙英文の通り詳細連絡の上活發に推進するよう指令濟であるから至急同部に連絡すると共に爾後終始同部との連絡を緊密に保持せられたい。

二、この計畫は勞働教育として實施するのであるが勞働組合の組織と運營の基本に關するものであるから勞働教育の擔當職員のみによらず勞政課及び勞政事務所の全機構及び全職員を總合的に活用して實施するよう措置せられたい。

三、この計畫は七月から十二月まで繼續實施してこの間に具體的な效果を擧げることを豫定しているが一應九月末までに對象として掲げた勞働組合に(別紙第二項(一))に對し全部一通り協力と勸告を行いたいから貴管下に於てもその豫定の下に實施せられたい。

なお貴管下の九月末までの具體的實施計畫を樹て七月三十一日までに必着するよう提出せられたい。

四、この計畫の實施に伴うその他必要事項は計畫の進捗に従いその都度連絡通知する。　以上

(別紙)

勞働組合の組織と運營に關し協力、勸告する事項及びその對象

一、協力勸告する事項

(一)次の事項は今後も繼續して協力、勸告する

(1)使用者が組合事務專從後職員に給料を支拂うことを排除すること。

(2) 使用者の利益を代表する者が組合に加入することを排除すること

これらの事項はわが國の勞働組合の惡習として過去六ヶ月間勞働教育その他種々なる啓蒙指導をもつてその排除に協力勸告を重ねたことであるが今回明確に法文化されてから次の重點と併行して繼續實施する。

(二) 次の事項は今回の協力、勸告の重點とする

(1) 單位組合に於ける個々の組合員の民主的な權利及び組合活動への參加を助長し保護すること。

(2) 勞働組合法、勞働關係調整法及び公共企業體勞働關係法を遵守すること。

(3) 單位組合から全國組合に至る總ての組合運動において財政秩序を確立し能率的な經營を行うこと

(4) 單位組合と全國組合との間の無駄な上級機構を排除すること

(5) 單位組合及び全國組合に於ける民主的な指導力を助長すること。

(6) 交渉委員會、苦情處理委員會及び生産委員會を別個に設置しそれぞれの機能について充分教育すること。

これらの事項の多くは同じく過去六ヶ月間勞働教育計畫において採り上げ繰り返えし啓蒙宣傳を重ねたことであるが今回改正法の精神により各組合に對し個別的に協力勸告を行い更にこれを推進する。

との重點の詳細は第三項に記述する通りである。

二、協力、勸告する對象

(一) 勞働組合全般を對象として行うのであるがこれを効果的にするため當面主要産業勞組にその努力を集中し實施することとし第一次的に次に屬する組合を對象とする。

(1) 石炭鑛業關係　(2) 港灣關係　(3) 電氣産業關係　(4) 電氣工業關係　(5) 金屬産業關係　(6) 化學産業關係　(7) 纖維産業關係　(8) 新聞、印刷、放送關係　(9) 映畫、演劇關係　(10) 土建關係　(11) 國有鐵道　(12) 右の外全遞を特に加え本計畫に準じ、關係事項について實施する。

なお地方廳においては主として地區連合體、協議體等及び單位組合を擔當し、全國組合本部に對しては主として勞働省が擔當する。

(二) 次に屬する組合に對しても前記(一)に揭げた組合に引續き實施するものとする。

(1) 金屬鑛業關係　(2) 私設鐵道關係　(3) 教職員關係　(4) 地方自治團體關係　(5) 日本通運會社關係

三、協力、勸告する重點

次の事項に重點を集中して實施する。

(a) 一般組合員の權限

組合の政策を決定する權限はすべて根本的には單位組合の一般組合員に歸屬するものであつて、全國組合の役員、委員會、評議員、會議或は大會は、特別な投票又は單位組合が正當と認めた規約によつて單位組合員が委任した權限のみを行使出來るのである。例えば單位組合員は全國組合役員に全國的な勞働協約の交渉を行つたり、ストライキを宣言したり所謂「山猫スト」を行つている單位組合を懲戒したりする權限を與えることが出來るが、これら權限は單位組合員がその問題について特別に投票を行い委任したもの、或は又全國組合へ委任することを特に組合規約で認めたものでなければならない。

現在單位組合員の中には、すべての組合政策や活動を決定する根本的な權限は自分達が持つているのであるということを充分自覺していないものがある。本計畫は全國組合を弱體化したり、その權限を分散させたりするものではなく、組合運動の基礎を強固にして、強力な中央委員會が決定する政策はすべて、一般組合の眞の意志から出たものであり、又これを反映するものであるようにしようとしているのである。

(b) 機構と運營の簡素化

單位組合と全國組合に第一次的な重點を置いて組合の機構、これを簡素化せねばならない。組合に對して、府縣地區又は地域連合體で無駄と認められるものを廢止するよう勸告すべきである。この點に關し勸告を行う場合、愼重な注意を要する。或る種の連合體は小組合或は無所屬組合に對しては親組合として活動し、有益で目的にかなうものがあると思うが、これを存置する場合、これら中間機關には原則として政策決定の權限を與えないこととし、單位組合と全國組合が直接交渉することを妨害することのないようにしなければならない。單位組合は中間機關の承認なしで全國組合年次總會の代表を選出し決議案を提出すべきである。

(c) 責任の所在

政策の樹立及び行動の決定に關し單位組合、全國組合、その他の連合體の責任をそれぞれ的確にすべきである。例えばストライキを決

定する權限はこの中のどれにあるか等單位組合の規約は全國組合の規約に基きこれと兩立するもので、兩者とも勞働組合法第五條に反してはならない。

(d) 組合費の配分

全國組合を弱體化せぬ限り、單位組合は徴集した組合費の比較的大なる部分をその手許へ殘し比較的小なる部分を上級組合へ送るべきである。

(e) 組合基金の用途

資金の大部分は組合役職員の給料支拂、ストライキ基金、厚生資金の積立、その他基本的活動の費用に充て、組合員の經濟的利害關係に直接關係のない宣傳(政治運動選擧運動等)特別支出、デモ等のパーセントを少くする。吾が國の勞働組合には組合の日常の仕事を遂行してゆくために、必要とする數以上の非常に多くの組合專從者がいる。多くの場合これは勞働者の負擔となるものである。組合專從者の數の多い理由は次の事實に起因している場合がある。即ち組合がその職員を編制するに當つて、生産部長その他同種の機能のものを任命して使用者側に對抗しようとしているからであつて、これら役職員は使用者の事業經營に干渉したり、又彼等は職務怠慢であつたりして、しば〳〵寄生虫的存在となつている。

組合がその專從者の給料を支拂う限り勿論、組合は幾人の組合專從者を置くかを決定する權限を持つている。組合はこれら役職員の任務を定めることも出來るが會社の業務遂行に關係のある事項については使用者の同意を得て定めなければならぬ。例えば組合は專從職員の數を幾人と定めることが出來るが、使用者側はその數全部をその工場内に許可することに必ずしも同意する必要はない。組合の仕事を能率的に遂行してゆくためには必要な數だけに組合專從者を限定するよう組合へ勸告し、一般の組合員はこの勸告を知つていなければならない。

(f) 婦人部

組合で婦人部のあるものについては、婦人勞働者が組合内で男子勞働者と同じく組合員として同等の地位を占めるよう教育、訓練を行うものはこれを奬勵する方針である。

　婦人部はその屬する組合に代るもの或はそれに對抗するものと考えるべきでなく、因襲傳統によつて卑屈になり平等の權利を主張出來なかつたり、主張することを恐れたりする人々に特別の援助を與える機關とみるべきである。しかしやがては婦人組合員が組合員としての權利を完全に自由に行使出來るようになつたあかつきには婦人部の必要性はもはやなくなり、これを廢止することが望ましい。婦人部はその發展段階を次の三つに分けることが出來る。

(一) 部員が自分達を婦人の立場からのみ考え、裁縫、料理、その他家事や稽古事ばかりに重點を置くもの、この場合婦人だけが離れてしまつて、婦人部を組合のかわりに考えるようになる危險がある。

(二) 部員が婦人勞働者としてのみの勞働條件を改善しようとするもの、大多數の婦人部はこれに屬する。

(三) 部員が勞働者として又は組合員として賃金、勞働條件等を改善するため激勵、教育して組合の仕事に全面的參加するよう努力するもの。

本計畫の目的は婦人部が第三段階の活動を行うようになるまで引上げようとするものである。婦人部は組合全體としての政策を決定したり、執行委員會へ別に代表を送つたり特別に會費を徴集したり二重投票權を行使したりする權限を持つてはならない。又、別に團體交渉を行つてはならない。

(g) 青年部

愼重に研究を重ねた結果、青年部を持つ組合に對して青年部を廢止するよう勸告を行うべきであると考えている。直ちに廢止出來ない場合には、青年部は單に教育、リクリエイションの機能だけを持つ部として再び組織さるべきである。青年部も亦政策を決定し、執行部へ別に代表を送り、特別に會費を徴集し、二重投票權を行使してはならず、又別個に團體交渉を行うことを許されてはならない。

(h) 組合委員會の職能の分化

現在の經營協議會のかわりに交渉委員會、苦情處理委員會、生産委員會を別々に設置して各委員會の機能についての混亂を避けるようにすべきである。生産委員會は助言機關の性格のみにとゞめるべきである。組合役員並に一般組合は組合内の政策決定機關と執行機關の區別をはつきり諒解しなければならない。又全國組合及び單位組合の規約やその細則でこの點を明確に定めて置かなければならない。單位組合總會及び規約によつて委任され

た權限或は組合員及び全國組合年次總會によつて委任された權限に基き行動する中央委員會は政策決定機關に屬し、組合役職員、執行委員會、交渉委員會、苦情處理委員會、生産委員會は執行機關に屬する。

（i）政治活動

組合は政治活動に關する計畫をもつように奬勵さるべきであるが、政黨によつて組合の政策が左右されたり或いは不肖な影響を受けたりすることは阻止さるべきことである。組合員は經濟活動と政治活動を區別する樣教育さるべきである。組合員が勞働法規の改正に對する最近のストライキの樣な政治活動に勞働組合として從事することは阻止されるべきことであり、健全な經濟的根據をもちうるストライキの中にも、純粹に政治目的の爲に共産主義者によつて挑發される可能性ある政治的動機があることを認識する樣組合員を教育すべきである。アメリカの勞働組合の經驗は必ずしも日本の組合の場合の解答とはならないが指針として說明されるべきである。アメリカの勞働者は、組合の一致團結をはかる爲には、別の政治的な武器を採用することが得策であることを知つた。しかしこのことは必ずしもアメリカの組合が直接的な政治活動を行わないということではない。必要かくべからざる場合にはこれを行うが、原則としてストライキを政治的戰術として利用したり、政治問題と經濟問題とを混同して行わないのである。原則として現在の日本では政治ストは許しがたいものとして考えられるべきである。

（j）組合役員の選出

勞働組合法に從つて單位組合の役員は組合員の直接無記名投票によつて選出されなければならないし、連合體又は全國組合の役員は單位組合の組合員の直接無記名投票又は單位組合の組合員の直接無記名投票によつて選出した代議員によつて選出さるべきである。

（k）定期の組合員集會

單位組合の全組合員は政策決定の爲に屢々且つ定期的に行われる集會に出席する機會をもつべきである。勞働組合法には少くとも年一回總會を開く樣定めてあるが全組合員の集會を毎月最少一回は開くよう奬勵さるべきである。

（l）會計報告

組合はすべて定期的な會計報告を行わなければならない。

（m）規約の改正

單位組合及び全國組合は前記の諸點を具體化し、且つ改正勞組法第二條及び第三條に掲げられたその他の條項に適合するように組合規約を改正すべきである。組合が稅法上の利益を全面的に受け、又萬一勞働委員會の迅速な審問が必要となつた場合にそれを行つてもらう爲に法人として登記しなければならないことを强調すべきである。

（n）法外組合

最近法外組合（アウト・サイド・ユニオン）について屢々耳にすることがある。この用語は一部の極左組合が勞働組合法の適用を受けないで存續することを圖り、そして使用者から財政援助を仰いだり又は監督的地位にある者を組合員と認めようとほのめかしたことから生じたものである。これらの流布された誤つた行爲は現在勞働組合法第二條によつて共に禁止されている。勞働組合としての機能を有する勞働者の團體は第二條の適用を受けないわけにはいかないことは、强く指摘さるべきである。勞働委員會にその活動を求める權利を含む勞働組合法に規定する手續に參與する權利を放棄するならば第五條の規定を採用しないで濟まし得るが勞働組合として活動する勞働者の團體はすべて第二條の規定に適合しなければならない。

今回の勞働組合法には第二條の違反を犯した場合の罰則として罰金とか懲役を規定してはいない。しかし組合職員への給料支拂は不當勞働行爲の中に入つているから、組合に財政的援助を與えた使用者は不當勞働行爲として有罪と認められ罰金或いは禁錮を課せられることもある。關係者——その組合の組合員、對抗組合の組合員或いは政府機關のいずれでも——勞働委員會に提訴することが出來る。本計畫を實施し、勞働組合法を運營するにあたつて、最も効果的にこの條項を强行する方法は勞政局或いは勞政課が法律に從わない使用者を勞働委員會に提訴する事である。

（o）敎育計畫

單位組合及び全國組合は一般組合員として組合活動に加わり、勞働者の權利と義務を認識させる目的を有する敎育計畫を實施すべきである。一般組合員が、敎育、組織、政治、安全その他の特別委員會を通じて組合活動に參加することは奬勵さるべきである。勞働者の中には自分が組合員であるかどうかも知らな

い者、何のために會費を納めているのか、自分達の權利はどんなものであるかを知らないものが多勢いる。組合員證を持つていないものも多くある。組合にすゝめて組合員證を發行し、組合員がそれに署名するやうにしなければならない。組合費を徴集或いは差引した場合は受取書を發行すべきである。こうすることは勞働者が自分達が組合員であることを自覺させることになるのである。組合の事に一番多く口を出すものが組合費を滯納していたりすることがよくある。組合費の滯納者は組合員とは認められないし、組合で發言したり投票を行つたりすることは出來ない。

鐵鋼業に於ける退職金支給規定の實際

企業三原則、經濟九原則の嚴正實施は單一爲替レートの決定等と相俟つ　企業の自立化を強く要請し、鐵鋼業に於ても企業の自立再建の線に沿つて強力に企業整備が推し進められ、これに伴う人員整理問題と退職金問題がます〳〵重要性を加えて來た。

こゝに於て、現在、鐵鋼業の退職金支給は如何になされているか、以下五四社の報告に基いて調査した結果を纒めてみた。

一、鐵鋼業現行退職金規定の分析

（一）　報告會社數　　總計　五四社

規定なきもの	六　社
協議中のもの（草案未成立）	二　社
規定あるもの（草案あるものを含む）	四六社

報告中には不明瞭なるもの、一部報告洩のもの或は規定のみ報告の爲具體的な退職金額不明なるもの等ある爲、調査の對照となしたのは四五～四八社である。

（二）　退職金支給規定の設定又は改正年月日

	社　數	比　率
昭和二十年以前	ナ　シ	〇%
昭和二十年	一　社	二・四
昭和二十一年	四　社	九・八
昭和二十二年	一六社	三九・〇
昭和二十三年	一四社	三四・一
昭和二十四年一月～四月	六社	一四・六
計	四一社	一〇〇・〇

（註）設立或は改正年月日不明のもの及協議中のものは含まず

不定期報酬としての性質をも有する退職金は終戰後の激しい經濟的政治的變動の影響により殆んどが改正又は新たに設けられたことを示している。この中には經濟的情勢又は社會保障制度新設等社會的諸條件の變移を考慮し暫定措置と明記せしもの六社あり、その他これを理由として規定の改廢をすべき旨を定めているものも多數ある。

（三）　身分別

身分により退職規定の適用を異にするもの	五　社
身分別なきもの又は身分に拘らず同一規定を適用するもの	四三社

企業への民主々義の浸透に伴い身分制の撤廢と給與體系統一化の傾向は技術的に困難があるにも拘らず、右に示す如く顯著に現れている。身分により取扱を異にするものは大會社に多いようである。

二、算定基準額

算定基準額は、基本給とするもの（平均賃金の五～六六%を占むる）	二九社
〃　基本給に家族給を加へたもの	二社
〃　基本給に生活手當を加へたもの	一社
〃　基準賃金より家族給を引いたもの	二社
〃　定期的給與の六〇%とするもの	一社
〃　基準內賃金とするもの	一社
〃　平均月收とするもの	一一社
〃　理論月收とするもの	一社

退職金の具體的內容を決定するものは算定基準額と支給率であるが、退職金の性格に關する見解により算定基準額は異つてくる。産別の見解の如く生活保障的性格を強く主張するものは算定基準は實收に近いものを要求し、功績報償的慰勞的性格を主張するものは變動の少い基本給にすべきであるとしているが、組合側は現在の月收に對する基本給が非常に低率であり、日收の變動により相對的に低下すること、生活保障的意義が稀少となることを理由として反對している。

三、支給率

(1)　規則的に增加するもの	五　社
（イ）一率增加型	四〇社
（ロ）階段式增加型	
（ハ）累進增加型	二　社
(2)　不規則に增加するもの	
不規則增加型	一　社

るファクターである。右の表の結果は勤續年數の增加による退職金の遞增を現しており、これは（四）に於て基本給を算定基準としたのが多數を占めているのと同じく現行退職金が刺戟的能率給的要素と功績報償的性格を多分に有する證左であろう。又これは勞務管理的意義をも有している（一率增加型はこの性質が乏しくあまり良策ではないと思う）

支給率は算定基準と共に退職金額決定の重要なるファクターである。

四、退職事由別支給額及び支給を受くべき資格

一般に退職事由により差別を設け、停年死亡等一般退職を基準としているものが多いが、これは退職金が刺戟的能率給的性格と勞務管理的意義とを示すものである。

最高額を支給する場合

（イ）停　年	四社
（ロ）會社都合	一七社
（ハ）業務上の死亡、不具癈疾	二社
（ニ）イ）と（ロ）と同額なもの	二五社

「停年」と「會社都合」とが同額なものが最も多く「會社都合」がこれに次ぎこれは現在の不完全なる社會保障制度の爲各企業が自己負擔に於てこれをまかなつている事を示している。

(1) 會社都合の場合

（イ）資　格

勤續期間を要しないもの	三二社
勤續六ケ月以上とするもの	一社
勤續一年以上とするもの	九社
〃　二　〃	二社
〃　三年〃	二社

（ロ）支給額

規定の全額を支給するもの	二〇社
〃　の他に手當を附するもの	一六社
規定の基準より支給率を高くするもの	九社
その都度決定するもの	三社

受給資格には期限なく、規定額より多いのが一般であ〻。これは社會保險の不備により失業手當的退職金を附隨的に支給しているものであろう。

企業整備による退職金の實例

社名	實施月日		一人平均退職金	備考
日本ステンレス	昭二三年	一〇月	二一、五〇〇圓	豫告手當及び臨時加算金を含む
東北金屬	〃	〃	二六、五〇〇	豫告手當を含む
東洋製鋼	二四	二	三〇、〇〇〇	〃　〃
日本冶金	〃	〃	三九、〇〇〇	豫告手當及び加給金を含む
日國工業	〃	〃	三一、〇〇〇	豫告手當を含む
島津製作	〃	三	五五、〇〇〇	豫告手當及特別退職金を含む
小糸車輛	〃	四	三一、〇〇〇	豫告手當を含む他に一〇〇〇圓の手當を附加す
三井精機	〃	〃	二八、〇〇〇	豫告手當を含む
川崎車輛	〃	五	三一、〇〇〇	豫告手當及特別退職金を含む
若松車輛	〃	六	三五、〇〇〇	豫告手當を含む
大同製鋼	〃	〃	二五、〇〇〇	〃
日本曹達	〃	〃	二五、〇〇〇	豫告手當七〇〇〇圓及び特別退職金二五〇〇圓を含む
扶桑　腐	〃	〃	四〇、〇〇〇	他に二、三萬圓位である豫定
			平均三三、〇〇〇	

(2) 自己都合の場合

（イ）資　格

勤續六ケ月以上とするもの	三社
〃　一年	二〇社
〃　二年	五社
〃　三年	一九社
勤續期間を要さないもの	一社

（ロ）支給額

A　規定の額より少いもの

a 勤續年數により漸增し規定額と同額となるもの（規定額の一五％〜一〇〇％）	一八社
b 勤續年數により漸增するも規定額に達せざるもの（規定額の一〇％〜九三％）	九社
c 勤續年數に關せず一率のもの（規定額の最低二〇％最高七七％）	一一社
B　規定額と同額のもの	一〇社

資格に制限を附するのが普通である。支給額については勞務管理的意義（刺戟的・能率給的・勤續獎勵的意義）が多分に見られる。

(3) 停年の場合

（イ）資　格

勤續六ケ月以上とするもの	二社
〃　一年	一八社
〃　二年	二社
〃　三年	二社
勤續期間を要さないもの	一三社

（ロ）支給額

規定の全額を支給するもの	三六社
規定の額より多いもの	一二社
（八％〜一〇〇％增とするもの	八社
基準額の五〜一二月增とするもの	二社
別途協議支給）	二社

資格に制限なきものが多いが、實際上は停年に近い老齡者を雇傭する事は少いから問題とならぬであろう。支給額は規定の全額を支給するものが多いが、別に手當等の增額をするものも大

分ある、斯る傾向は退職金の養老年金的意義を重視せるものであろう。

(4)業務上の死亡、不具廢疾の場合

(イ)資　格

勤續期間を要さないもの　二六社
勤續六ケ月以上とするもの　二社
〃　一年　〃　一七社
〃　二年以上とするもの　一社
〃　三年　二社

(ロ)支給額

規定額の全額　三五社
規定額の他に割增するもの　一二社
勤續年數により規定額の五〇%～一〇〇%とするもの　一社

資格については制限なきものが多いが、勤續年數を資格條件とするものも增加してきた。業務上の死亡、不具、廢疾は別に法令による給付從來よりも頗る高額のものがある爲、退職金としては功績報償としての額のみを支給すべしとする見解の現れであろう。併し、社會的經營政策としては資格制限をなくし規定の全額支給が妥當であろうと思う。

他に弔慰金、見舞金等を支給するものも多い（一九社あり）

(5)其の他已むを得ざる場合

(イ)資　格

勤續期間を要さないもの　一八社
勤續六ケ月以上とするもの　二社
〃　一年　二三社
〃　二年　二社
〃　三年　三社

(ロ)支給額

A　規定の金額を支給するもの　三五社
B　規定額より多いもの
　a　死　亡（八～一〇〇%增）　三社
　b　負傷、疾病（二〇%增及び基本給二ケ月分加給）　二社
C　規定額より少ないもの
　a　女子結婚（勤續年數により三〇～一〇〇%）　五社
　b　負傷疾病（勤續年數により七〇～一〇〇%）　三社

（(ロ)の會社數は細分せる爲重複せるものもあり）

資格に勤續期間を要するものが多いが、死亡、負傷、疾病の場合は、業務上の場合と異り他に給付がない事が多いため嚴し過ぎると思はれる。又如何なる場合を已むを得ざる事由と認めるかについては明確な規定のないものが多い。

死亡、負傷、疾病について規定あるも其他については全然規定なきものが多い。この點を明瞭にして「其の他已むを得ざるもの」の認定についても誰が個々の具體的な場合に認定を行うか（會社或は會社組合協議等）の規定を設くべきであると思う。

(6)不都合行爲の場合

支給せざるもの　二〇社
情狀により支給せず又は一部支給　二二社
一定期間以上勤務せる者に一部支給　二社
組合と協議の上決定するもの　四社

支給しないのが普通であつたのであるが情狀により支給するものが多くなり、更にこの情狀の決定に對する組合側の參加が要求されているが、經營の人事權の問題をからみ紛糾した場合には仲裁及び調停をも考慮に入れねばならない。然し一般的に云つて情狀により一部支給するのが穩當であろう。

(7)在職中功勞ありし者に對し退職金を割增し又は別に一時金を支給するもの

「增額する事あり」又は「功勞金を支給することあり」とするもの　一六社
「退職金の何割以内を割增」するもの　三社
「組合と協議の上增額することあり」とするもの　三社

この功勞者に對する功勞金の支給は退職金の功績報償的性格を强くあらわしている。この功勞の認定について組合の參加を認めた規定のあることは注目すべきである。この場合の參加については不都合行爲の場合に於けると同樣の考慮が必要である。

五、名目退職金

退職金規定及び試案表の完備せる二九社の退職金額について見れば

停年の場合

	算術平均	最高（殆んど職員）	最低	度數分布の最も多いところ	
	萬圓	萬	萬		
勤續五年	三、四	八、二	〇、三	一萬～三萬	一三社
十年	九、八	二三、六	一、四	五萬～一〇萬	一〇社
二十年	三三、三	七九、四	六、〇	一〇萬～二〇萬	一一社
三十年	六二、九	一三九、五	一〇、一	三〇萬～四〇萬	一一社

右の表に見る如く勤續十年以下の退職金は一年に付一萬圓以下であるが、勤續十年を越ゆると一年に付二萬圓、勤續二十年を越ゆる一年に付三萬圓と遞增する。こゝに退職金の勤續報償的性格が明瞭に見られる。

六、休職期間

勤續期間に通算するもの　一三社
勤續期間に通算するも私事休職は1/2とするもの　一社

〃　給與を打切られたる期間を除くもの　一社
公務による休職は通算し私事休職は通算せざるもの　四社
兵事休職のみ通算し他は通算せざるもの　九社
休職期間は全然勤續期間に通算せざるもの　八社
復歸せる者のみ休職期間の $1/2$ を通算するもの　一社

休職期間は公務による休職は通算すべきで、私事休職は退職金の性格からも、他の者との均衡からも勤續期間に通算せざる方が妥當である。組合の方では全て通算すべきことを要求している。

七、起算點

採用の時より起算するもの（終戰前より）　三四社
第二會社設立の時より起算するもの（設立後は入社の時より）　四社

起算點の問題は法令（會社經理應急措置法、企業整備再建法）とも關連あり、又第二會社設立の時全員を一時解雇して退職金を支給し、更に再雇傭せるものもあり、種々の問題の存する處であるが、勤續年數は具體的退職金額に大きく影響するものであり、結局その會社の經理內容今後の見透し、對社會的均衡、設立月日の新舊等を考慮し決定すべきである。

八、遺族に對する支給順位

勞働基準法の順位によるもの　五社
厚生年金保險法の順位によるもの　四社
會社が適當と認むる遺族に支給するもの　三社
遺族又は死亡當時本人の收入により生計を維持せる者に支給するもの　五社
遺族に支給するもの　四社
其の他（順位を個條書にしてあるもの等）　六社

遺族に對する支給順位については全く規定のないもの漠然と規定せるものが多い。この規定は明確にする必要がある。

九、支拂期日及び方法

（イ）期　日

確定後一ケ月以內　六社
〃　七　日　〃　五社
〃　二週間　〃　一社
〃　六〇日　〃　一社
〃　三ケ月　〃　一社
〃　遲滯なく支給　一社

（ロ）方　法

支拂方法には一時拂と分割拂とがあるが、原則として一時拂が行はれている。分割拂については「分割拂とする事がある」と規定せるものが二社ある。分割拂は貨幣價値下落等不利益をこうむる處があるとして反對の向が多い。

支拂期日、方法については「十」と同樣に明瞭な規定なきもの多いが、法律上の問題（時效等）が生ずる場合を考慮して明確な規定が欲しい。

產別側は勞働基準法第二十三條を採用し最長を七日としているが、第二十三條の「勞働者の權利に屬する金品」に退職金が該當するや否やに關しては可否兩論あつて未だ結論はない。支拂期日は、企業整備、計算の難易等を考慮し二週間以上一ケ月以內が適當であろう。

十、退職金支給規定の適用を除外する者

日々雇入られる者　五社
囑　託　一社
臨時に雇傭せる者　五社
試傭期間中の者　二社

除外者については規定なきもの多く唯「從業員」「社員」「在籍者」に適用するというような抽象的な適用範圍に疑義を生じ易きものが多い。原則として右に揭げられた者は除外するのが至當であろう。

十一、退職金支給規定中に特別の事由を生じた場合は現行規定を改廢又は適用を除外する規定あるもの

組合と協議の上改廢又は適用を排除するもの　一三社
改廢又は適用を排除するもの　八社

本事項に關しては規定中に改廢又は適用排除の規定を設けているものが二一社もあ。退職金に關する規定は、勞働協約或は就業規則との關係もあり、規定する「事由」の解釋、改廢又は排除の效力改正を爲しうる權利の所在等について煩鎖なる法律上の問題をも考慮する必要がある。

規定の改廢、又は排除を爲しうる特別の理由としては「法令の變更、新設」「政治、經濟事情の激變」「企業整備」が多い。

十二、其の他

(1) 端數月計算

月割計算が最も多く（三四社）切捨てるものもある（四社）が理論的には月割計算とすべきであろう。

(2) 身分變動の場合の勤續期間を通算するものが多い（四社）工員であつた勤續期間を $\frac{3}{4}$ 或は $\frac{1}{2}$ として通算するもの、全く打切るものもある。身分別ある場合兩者の基準支給率にあまり大差がないものは通算すべきであろう。

(3) 歷延作業從事者に割增あるもの

從事期間を割增するもの三社あり（二割增二社 $1/3$ 加算一社）これはその會社に於ける歷延從事者の停年制（五十歲とするもの）及歷延設備の新舊等による勞働の度合（强弱）を考

社	算定方法	勤續年數別 a自己都合 b停年 c會社都合 ノ場合ノ退職金 算定基準額 勤續1年	〃 3年	〃 5年	〃 10年	〃 20年	〃 30年
A社	職員	(4)ノ基準額 3855	4200	4420	5770	7640	9,400
	(1)基本給(昭21.10.1)×勤續月數×支給率×資格倍率	a —	2386	4772	23;592	139,846	404,843
	退職金＝(1)＋(3)	b 4,028	6,502	11,579	38,594	163,836	404,843
		c（bト同ジ）（資格率ハ1.0トシテ計算）					
	工員	(4)ノ基準額 3,419	3,536	4,116	4,516	5,175	6,040
	(2)標準報酬日額×支給率 退職金＝(2)＋(3)＋(4)	a —	2,035	3,737	16,823	79,138	249,628
	(3)本給(職種給ヲ含ム)×勤續10年以上ノ者ノミニ支給スル別途手當支給率	b 3,754	6,050	11,095	30,775	103,651	249,628
		c（bト同ジ）					
	(4)本給(工員ハ職種給ヲ含ム)×支給率 本給＝平均賃金ノ40% (4)ハ職工員共通	(4)ハ上記ノ職工員欄ニ含ム）					
B社	舊職員 基本給×支給率	2,010	2,370	2,7300	3,600	4,800	6,000
		a 5,100	3,500	20,300	63,800	264,000	469,000
		b 20,200	31,300	48,800	114,500	396,000	703,500
		c（bト同ジ）					
	舊工員 月收×支給率	8,556	10,814	11,604	12,689	16,672	18,060
		a 3,625	8,085	11,905	41,733	135,348	230,338
		b 8,445	17,787	28,271	62,910	2[illegible]0,797	340,728
		c（bト同ジ）					
C社	平均月收×(1＋勤續年數/2) 平均月收＝3月間基準內賃金/3	5,000圓	6,500圓	9,000圓	10,000圓	13,000圓	15,000圓
		a 3,750	8,125	15,750	30,000	71,500	120,338
		b 7,500	16,250	31,500	60,000	140,000	240,000
		c（bト同ジ）					
D社	工員 本給月額/30×支給率	116.60	122.00	131.30	147.70	171.20	177.90
		a —	2,440	4,377	17,355	62,774	171,342
		b 2,332	7,320	13,130	34,710	94,160	171,342
		c 3,498	10,980	19,695	47,065	141,240	257,013
	職員 本俸×支給率	3,748	4,201	4,175	5,093	6,[illegible]22	6,441
		a —	4,201	10,438	35,652	147,773	257,640
		b 3,748	12,603	20,875	53,477	147,773	257,460
		c 5,622	18,906	31,313	80.216	221,660	386,460
E社	基本給÷3×支給率	1,700	1,900	2,000	2,100	2,200	2,300
		a 3,400	11,400	24,000	77,700	213,400	315,100
		b（停年制ナシ）					
		c 5,100	17,100	36,000	116,550	320,100	472,650
F社	基準賃金×支給率 基準賃金＝(基本給＋物價手當×0.7	月給者 1,890	2,310	2,730	4,095	7,560	1[illegible],710
		a —	3,465	8 190	36,000	196,560	385,560
		b 1,890	6,930	13,650	45,000	196,560	385,560
		c（bト同ジ）					
		日給者 34.65	51.45	63.00	105.00	143.80	180.60
		a —	1,697	4,158	19,320	55,977	141,403
		b 762	3,395	6,930	24,150	55,977	141,403
		c（bト同ジ）					

慮せるものであろう。

(4)資格別支給率あるもの

四社あるが資格（課長、部長、職長等役付）により差を付ける事は身分的差別關係をそのまゝ認めたものであるとして反對があるから技術的考慮が必要と思われる。

十三、昭和二十三年九月以降改正又は新設せる規定について

（協議中、交渉中のものを除き、九社を對象とす）

新設又は改止せられたるものはすべて退職金制度の確立と名目退職金の增額を目的としたものであるが、特に會社都合の場合は規定額の他に手當又は加給をするもの（六社）が多きを占め、組合側の意圖がこの點に集中されている事がわかる。

又これらの規定中暫定的規定（三社）とせるもの、或は特別の事由を生じた時は改廢又は規定の適用を排除しうると規定あるもの(三社)が多い。在職中功勞ありと認むる者に特別に一時金を支給することありと功績報償的性格を强調する規定あるもの（六社）大多數あり、前述の會社都合の場合と對蹠的な現れを示している。

不都合行爲の場合に組合の參加を認めるものも三社を數える。

★ 非組合員の範圍並びに組合專從者取扱についての實際例(2) ★

○横山工業株式會社

(一)非組合員の範圍

(1)係長以上の職責にある者

(2)臨時に雇傭した者及び試傭期間中の者

(3)別に定める規定に依る顧問及囑託

(4)其の他會社組合双方協議の上認めた者

(二)組合專從者の取扱

第十三條　會社は組合員中より選出された組合事務專從者を置くことを認める

專從者の員數は別に定める

組合は決定した專從者の氏名を會社に通告する

專從者の給與は組合負擔とし會社はその間無給休職として取扱う

第十四條　會社は前條の專從者がその役職解任されたときは原則として元の職制に復歸させる

前項の場合會社は專從者期間中の昇格、昇給等に就いては專從者であつたことを理由として特に不利益の取扱をしない

又專從者在任期間は勤續年數に加算する

★ 文獻週報 ★

増産報奬制度に關する諸問題（塙 豊吉）　鑛山經營者　六月號　六・二〇
勞働組合法及勞働關係調整法の改正について（飯島宗清）　〃　〃
アメリカ・國際勞働會議に出席して（山本淺吉）
　〃　〃　〃
勞働者に對する直接税　調査資料　九五　六・二一
使用者の爭議行爲　〃　〃　〃
ストライキと占領軍の業務　〃　〃　〃
工場閉鎖なるか日本纖維工場閉鎖問題
　九州勞働情報　三七　六・一五
西鐵の紛爭　被解職者地勞委へ提訴
　〃　〃　〃
合理化と勞働生産性　勞働問題研究　二三　六・一
鑛山保安法の制定と法の骨子
　勞政時報　一〇五三　六・二四
石炭工業の合理化はどうなるか
　〃　〃　〃
アメリカ勞働組合の新しい動き
　〃　〃　〃
組合專從者の年次有給休暇に關する件
　〃　〃　〃
憲法を護る勞働法の立場（後藤 清）
　勞働評論　七月號　七・一
激動する世界の勞働運動を語る　勞働評論　七月號　七・一
退職金問題の一考察　勞務研究六號　北里 忠雄
職階制實施上の諸問題　〃　田中清太郎
合理的賃金制度への一考察　〃　東村金之助
賠償管理勞働關係　經營と勞働六號　石川 淳二
合理化と勞働生産性分析　〃　荒井 壽一
政經勞働指標　社會通信二六四　六・二三
日本セメントの人員整理と業務機構改革案の内容　〃　〃
產別の賃金白書を安本反駁　〃　〃

勞働協約シリーズ　第二集

小倉製鋼株式會社
横山工業株式會社

勞働協約（全文）

四六判　一〇〇頁　五〇圓

日本鐵鋼連盟發行