8-10
12-2

部内資料

婦人労働資料第20号

綿紡操短の女子雇用に及ぼす影響について

1952年5月調

東京
婦人少年室
資28.7.18
收東婦
第72号

労働省婦人少年局

目　次

1. この調査について …… 1
2. 操短勧告まで …… 2
3. 操短に伴う過剰人員に対し各社のとった措置 …… 3
　a. 就業時間短縮 …… 7
　b. 臨時休業（非操業日の増加） …… 8
　c. 期限付帰郷 …… 10
　d. 配置転換 …… 14
　e. 一時離職 …… 16
　f. 人員整理 …… 20
　g. 1952年3月学卒者の採用中止又は減員 …… 24
4. 一時離職者に対する失業保険法の適用について …… 28
5. 操短による離職者の状況 ……

附録

　操短問題に関する会社、組合間の協定書集

1 この調査について

1952年2月25日、通産省から綿紡各社に対し4割操業短縮の勧告があり、これに基いて各社は3、4、5月の3カ月間操短を実施することになったが、綿紡労働者の80%以上が女子であるところから、これが女子雇用に及ぼす影響も尠くないものと思われたので、当局では業務上の参考資料とするため、その実情を調査した。

調査の時期は1952年5月で、操短の開始された3月と4月の状況について、日本紡績協会加盟会社98社に調査票を送って回答を求めたものである。これに対して回答のあったのは70社で、その4月末現在の綿紡工場女子労働者数は133,000人、その中過剰人員は約25000人で前者の18%に当っている。

（第1表参照）

第1表

	調査依頼会社数	回答のあった会社		
		会社数	女子労働者数	過剰人員
			人	人
合計	98	70	133,081	24,616
大手	10	10	102,110	23,182※
新紡	24	21	19,889	1,181
新々紡	64	39	6,082	253

※ 10大紡中1社は過剰人員不明のため含まれていない。

因みに日本紡績協会調による綿紡102社の1952年3月末女子在勤者は135238人で、この調査に回答のあった70社の女子労働者数はその98%に当る。

2. 操短勧告まで

戦前1,200万錘以上を誇った我国の綿紡績設備は終戦直后には一旦200万錘におちたが、その后 綿糸布の輸出の伸張によって次第に生産設備が増大し、殊に終戦后連合軍司令部によって設けられていた精紡機400万錘の設備制限が1950年6月に撤廃され、又、朝鮮動乱に伴う特需の増大に対応して、翌年の1951年12月には登録精紡機649万錘に達した。その結果1951年12月には綿紡の生産172000梱、1952年1月には177000梱と、毎月170000梱を上廻るに至った。ところが世界の綿製品貿易は、ここ1～2年の間に停滞の状況を示しはじめ、そのため日本の綿製品の輸出にも相当の制約が予想され、このまま行けば供給過剰で綿の価格が下る一方となる恐れがあった。又、一方端境期には原綿の不足から かえって生産が落ち、価格の変動を大きくさせ、市場を不安定にする恐れもあったのである。そのため通産省では1952年2月25日、綿紡各社に次の通り綿紡4割操短の勧告を通達し、生産を月150,000梱に抑えることになった。

二七繊第一〇四号

昭和二七年二月二五日

通商産業省　通商繊維局長

綿紡績設備の適正稼動について

綿紡績設備は昨年末確認数6484074錘に達し、その結果最近の生産実績は12月 172200梱、1月177600梱に及び、当面の内外需要に対し著しく過大であるのみならず、かくては綿花端境期頃において原綿不足のための生産過少、価格騰貴を惹起することも予想され、その結果従らに綿製品価格の変動を大ならしめ内外市場を不安定にし、輸出に対しても大きな支障を及ぼすおそれがある。国民衣料の豊富低廉なる供給を確保しつつ市場の安定を図るため、当面3、4、5各月の適正稼動率として

は、他繊維の混用をも含めて現有確認設備能力の6割程度が妥当と考えられるので、各社においては、年間原綿入手可能量を考慮におき、各時期の需給関係に適応した設備の恒常的適正稼動を即時行われるよう要望する。

ついては各社における3、4、5各月分（前月26日から当月25日までの1ヵ月）の綿糸（スフ混紡糸を含む）の生産計画を前月25日、3月分は2月末日までに、生産実績及び使用電力量実績（電力会社の証明を添付のこと）を翌月5日までに当局繊業課に報告せられたい。

なお、適正稼動を確保するため今後の綿花輸入弗資金の割当に際し、適当な措置をとる予定である。

その后の操短状況は、6月には引続き150,000梱、7月には152000梱、8月には165000梱とやや緩和されるような感を与えているが、通産省の輸出の見通しからは早急に操短を解除することはむつかしいといわれ、政府は、操短に関する新たな法的措置を考慮中であるといわれている。

3. 操短に伴う過剰人員に対し各社のとつた措置

前述のように約25000の過剰人員をかかえて綿紡各社は操短に対処するため、種々の方途を講じているが、殊に大手紡10社をはじめ主要会社は組合との間に協定を結び、その線に沿つて過剰人員の処理に当つている。（巻末附録、操短問題に関する会社、組合間の協定書集参照）

今回回答のあつた70社中、操短に伴い過剰人員に対して何らかの措置を講じた会社は45社に及び、この外に、過剰人員は生じていないが3月学卒者の新規採用を減員又は中止した会社を含めると55社となつている。これらの会社が今回の操短に伴い女子の雇用に関してとつた主な方法を総括すると次の7項目となる。

a　就業時間短縮（オ2表参照）

b　臨時休業（非稼業日の増加）

c　期限付帰郷

d　配置転換

e　一時離職

f　人員整理

g　ノタ52年3月学卒者の採用中止又は減員

この外、スピードダウンによつて生産を低下しているところもある。

以上の方法別に各会社の概況を見るとオ2表の通りである。

第2表　各社別操短労務対策一覧　（1952年4月末現在）

会社	番号	過剰人員	a 就業時間短縮	b 臨時休業	c 帰郷	d 配置転換	e 一時離職	f 人員整理	g 新たな求人取消人員（女子）
大手紡	1	4500人		0（3）日	0（1738人）			（5月4479人）	1038人
	2	4500		（5月実施）	0（1230）	0（418人）		（5月5500）	2065
	3	1500	0（27）時	0（4～0）	0（250）			0（1388）	1392
	4	2000			0（2000）				1100
	5	—		0（16）	0（170）	0（70）	0（127人）	0（3125）	643
	6	2543			0（2573）		（5月1692人）	0（852）	980
	7	2000		0（46）	0（890）				1808
	8	1874		0（3）	0（586）			0（1363）	575
	9	2809		0（3）			0（2000）	0（1171）	550
	10	1456		0（3以内）	0（789）			0（不明）	875
	小計	23182	1社	7社	（10.226）	488	2127（㊎5月3819）	7894（㊎5月17878）	10383
新紡	11	68		0（4）	0（68）		（5月65）		40
	12	—							40
	13	—							100
	14	316		0（1）		0（32）		0（37）	
	15	180		0（1）			0（180）		400
	16	—						—	80
	17	—				0（50）			17
	18	200		0（2）	0（205）	0（449）	0（424）		840
	19	61						0（70）	30
	20	23			0（23）	0（85）			165
	21	120							
	22	83				0（31）		0（49）	89
	23	—							550
	24	—						0 臨時工（不明）	105
	25	—		0（4）		0（27）		0（49）	22
	26	85		0（3）			0（50）		

註　一部五月について報告のあった分を参考のため記載した。

	26	85		0 (3)			0 (20)		
	27	45		0 (23)					52
	28	—				0 (90)			
	29	—							70
	小計	1181		7社	296	762	654 (含5月 719)	(205)	2640
新	30	—		0 (3)					
	31	—							30
	32	78						0 (78)	100
	33	—							27
	34	20	0 (25)	0 (2)				0 (20)	150
	35	56	0 (50)		0 (10)			0 (23)	
	36	—		0 (3)				0 (82)	130
	37	—		0 (2)					100
	38	—							10
	39	—		0 (2)				0 (1)	
	40	—						0 (12)	50
々	41	62						0 (62)	60
	42	—		0 (1)					
	43	—		0 (4)		0 (12)		0 (4)	10
	44	—		0 (2)	0 (6)			0 (7)	52
	45	10		0 (2)		0 (10)			
	46	4							7
	47	18	0 (44)	0 (1)					
	48	—				0 (6)			
紡	49	—		0					
	50	—							10
	51	—		0					17
	52	—						0 (15)	10
	53	—	0 (60)						
	54	2		0 (3)				0 (2)	7
	55	3	0 (40)						4
	小計	253	5社	13社	(16)	28		(306)	756
合	計	24616	6社	27社	(10538)	1278	2781 (含5月 4538)	(365) (含5月 1344)	13779

労働省婦人少年局調

オ2表で見る通り 過剰人員は2,616人 その中大手筋が2,182人で圧倒的に多く、全体の94%以上を占めている。そのため帰郷人員、整理人員もその大部分を大手筋が占めている。

方法別には臨時休業を行つたところが最も多いが、直接過剰人員に対する処置の方法としては帰郷と人員整理によつたところが多く、4月末現在の帰郷人員は10,323人 整理人員は8,365人(5月について報告のあつた大手筋の二社を含めると18,344人)となつている。一時離職者は2,781人(5月について報告のあつたものを含めると4,538人)で、会社によつては帰郷者を一定期間の后そのまま人員整理又は一時離職としたところもあるようだが、個々の会社の状況やその数は明らかでない。

3月新規学卒者の採用はかなり大巾に減らされ、今回の調査でも55社において合計13,762人の当初の求人が取消されている。

次にそれぞれの方法別にその状況を概観すると次の通りである。

a 就業時間短縮(オ3表参照)

就業時間短縮を行つた会社は、回答のあつた70社中6社で、大手筋1社、新々紡5社である。

大手筋の会社では極く一部の労働者に対して就業時間短縮を行つたにすぎないが、新々紡では各社とも殆ど全員が対象になつている。

一人一カ月当りの短縮時間は大手筋の1社では9時間～10時間程度であるが 新々紡の会社は3月には最高70時間、最低22時間 4月には最高60時間 最低25時間に達している。又、就業時間短縮を行つた上に臨時休業日を設けている会社が3社ある。(オ2表参照)

就業時間の短縮部分に対する給与については、6社中5社は保証し1社は保証していない、給与を保証しているところでは、基準内賃金の全額のところが3社、基準内賃金の60%、基本給の60%のところがそれぞれ1社ある。

就業時間短縮后の女子の給与に関する変化の状況を見ると、臨

時休業を併せて行つていない会社3社において、操短前の2月と操短后の4月を比較すると、1社は全然変化してないが、他の2社は何れも2000円以上の減少を示している。

第3表　就業時間短縮状況

(1952年4月)

会社番号		一人一カ月当り短縮時間		就業時間短縮部分に対し給与を保障する			不明	2月と4月における女子給与額の変化(4月−2月)
		3月	4月	基準内全額	基準内一部	その他		
大手紡	3	26時	87時			基本給×0.6		−1224円
	小計					1		
新々紡	34	22	25		60%			−746
	35	70	50	0				−2863
	47	64	44	0				−213
	53	50	60	0				±0
	55	25	40				0	−2374
	小計(5社)			3	1		1	
総計				3	1	1	1	

労働省婦人少年局調

6. 臨時休業(非稼業日の増加)(第4表参照)

回答のあつた70社中　臨時休業日を設けている会社は27社で　大手紡7社、新紡7社　新々紡13社である。(この外5月に行つた臨時休業について報告のあつた会社が1社ある)

いずれも従業員始め全員について一斉又は交替で休業しているが、新規学卒者のみに対して臨時休業を行つているところが1社ある。

1人一カ月当りの臨時休業日数は、3月、4月共1日〜4日のところが多く、最高は3月に7日、4月に46日のところが各1社ある。

この臨時休業日の給与は、大部分の会社が平均賃金の60%を保証している。

臨時休業の給与に及ぼした影響について見ると、操短前の2月と、操短后の4月の女子の給与を比較して僅かながら増加してい

この14社のみで、他は各社とも減少している。減少の額は500円以下のところが最も多く13社（この外に臨時休業さら月に実施したところが1社）500円以上1000円までのところが7社、1000円以上のところが3社で、最高は2100円である。（この社では4月中に4日の臨時休業を行い臨時休業日は賃金となっている。）

※ 参考のため五月について報告のあった分を記載した。

オ4表　臨時休業状況　（1952年4月）

会社番号		労働者一人一ヶ月当り臨時休業日数 3月	4月	臨時休業日の給与 平均賃金の60%	その他	不明	女子給与額の変化（4月－2月）
大手紡	1	3日	3日	0			－481円
	2※	（5月実施2日）		0			（－137）
	3	4～0	4～0		基本給×0.6		－1224
	5	0	1.6		基本給×0.6＋その他の基準賃金額		－400
	7	3.2	4.6	0			－307
	8	3	3		本給×0.6＋その他の手当金額		－888
	9	0	3	0			＋56
	10	3以内	3以内		基準内賃金×0.6		－426
	小計(8社)			4	4		
新紡	11	4	4	0			－76
	14	2	1		基準内賃金の全額		－181
	15	0	1		基準内賃金×0.6		－70
	18	1	2	0			－576
	25	0	4			0	－409
	26	0	3			0	＋47
	27	0	2.3		基本給×0.6		－553
	小計(7社)			2	3	2	
新紡	30	3	3		基準内賃金の全額		＋25
	34	3	2	0			－946
	31	[illegible]	3	0			－475
	37	[illegible]	3	0			[illegible]

C. 帰郷（オ5表参照）

操短によって生じた過剰人員を帰郷させている会社は14社で、大手筋10社中9社までが「帰郷」を行っている。

4月末現在の帰郷人員は10.53万人で回答のあつた70社の女子労働者数133081人の8%に当りその中10226人（総数の27%）までが大手筋である。4月末現在出身県の分つている帰郷者2761人について、その出身県別を見ると　最も多いのは長野県の1212人、続いて富山県の847人、新潟県の804人、福島県の648人の順である。この外比較的多いのは愛媛県、鹿児島県　宮崎県等で　全国37府県に及んでいる。（オ6表参照）

帰郷期間は2カ月のところが最も多く5社　1カ月のところが4社で　その他は2週間　1カ月～3カ月等である。

帰郷者の人選は希望者優先によつたところが7社で、その中希望者のみでは定員に達しない人員を会社から指名したところもある。この外、会社指名のみによつたところが3社、全員を交替制にして帰郷させたところが3社ある。

帰郷に際しての旅費は、14社中11社は支給し、3社は支給していない。支給した金額は往復実費の全額のところが6社である。帰郷中の給与は平均賃金の60%を支給しているのが8社である。

新潟	福島	長野	富山	愛媛	鹿児島	宮崎	計	労働婦人少年局調
37	0	0						−56
39	0	0						−113
42	2	2						+545
43	2	1						−2100
44	2	4						−411
45	3	2						−153
47	0	2						−273
49	3	1						−165
51	2	0						+126
54	7	3						−325
小計(13社)								
総計(28社)								

第5表　帰郷

会社番号		過剰人員	四月末現在帰郷人員	帰郷者一人当りの期間	帰郷者の人選方法			
					志望者募集	会社指名	全員交替	その他
		人	人					
大手紡	1	4500	1738	2カ月	○			
	2	4500	1230	2カ月			○	
	3	不明	250	原則1カ月	○	○		
	4	2000	2000	2カ月以内		○		
	5	不明	170	1カ月以上3カ月以内		○		
	6	2543	2573	2週間			○	
	7	2000	890	3月(5組)4月(5組)	○			
	8	1874	586	2カ月	○			
	10	1456	789	60日以内		○		
	小計(9社)	18873	10226		4	4	2	
新紡	11	68	68	1カ月	○	○		
	18	200	205	1カ月—3カ月	○			
	20	25	23	2カ月			○	
	小計(3社)	291	296		2	1	1	
新々紡	35	—	10	1カ月				任意にせしめた
	44	—	6	1カ月	○			
	小計(2社)	—	16		1			1
総計(14社)		18164	10538		7	5	3	1

状　況

（1952年4月）

帰郷旅費		帰郷期間中の給与		
支給した	支給しない	平均賃金の60%	その他	不明
片道の50%		○		
往復実費全額		○		
往復全額			基本給×0.6	
片道全額		○		
	○		基本給×0.6＋その他の家族手当全額	
往復全額		○		
2箇月以上の者往復全額 1箇月以上　片道全額		○		
往復全額		○（家族給のみ全額）		
往復全額			基本給×0.6	
8	1	6	3	
遠距離者のみ40%		○		
往復全額			小遣支給	
片道全額		○		
3		2	1	
	○			○
	○			○
	2			2
11	3	8	4	2

労働省婦人少年局調

第6表

出身県別帰郷者数

(1952年4月)

都道府県名 ＼ 会社番号	2	4	5	6	7	8	11	18	20	35	44	計
北海道							68					68
青森												
岩手									6			6
宮城												
秋田		2								2		4
山形		29			37			28				94
福島									6			6
茨城					7							7
栃木					8							8
群馬												
埼玉												
千葉												
東京												
神奈川												
新潟	15	98		618	49			23			1	804
富山		14		833								847
石川		274										274
福井		111										111
山梨												
長野	19			866	83	145		95			4	1212
岐阜	15			256				26	1		1	299
静岡	33					210						243
愛知												
三重		72			14							86
滋賀									2			2
京都		89										89
大阪												
兵庫	41	13			139							193
奈良		5										5
和歌山		191			20							211
鳥取		42								2		44
島根	83	496	20		49							648
岡山			7		63							70
広島	81	6	17		39							143
山口					13							13
徳島	68				48							116
香川	448				26	47						521
愛媛	144		19							1		164
高知					74							74
福岡					25							25
佐賀		151										151
長崎		54										54
熊本		11										11
大分					27							27
宮崎	92	96			104	53						345
鹿児島	113	199			65				8	5		390
不明	81	47	107			131		33				396
合計	1230	2000	170	2573	870	586	68	205	23	10	6	7761

労働省婦人少年局調

d 配置転換（オ7表参照）

過剰人員に対して配置転換を行った会社は回答のあった70社中12社で、その中大手筋は2社、新紡7社、新々紡3社である。

4月末までに各社で行った配置転換の人員は1278人となっている。配転先は撚糸、製綱、染色、麻、植毛等各種の部所や販売にわたっている。

配転の期間は種々で、無期限又は操短解除までのところが多く期限を切っているところも若干ある。

配転者の人選は会社の指名によるもの7社、希望者募集によるもの5社でその中1社はその両方によっている。

配転后の労働条件は変化しないところが多いが、「多少の変化がある」ところ「請負給を日給にした」ところが各1社あり、又変化するが「6ケ月間は前の部所の賃金を保証する」ところが1社ある。

才7表　配転状況

（1952年4月）

会社番号		通刺人員	配転人員	配転先部門	配転期間	配転者の人選			配転後の労働条件		
						希望者募集	会社指名	その他	変化した	変化しない	その他
大手紡	2	4500人	418人	半兵	嫌疑解除まで	0				0	
	5	—	70	各部門	無期限	0			6ヶ月間は前の部署の賃金を保障する		
	小計(2社)	4500	488			2			1	1	
新紡	14	316	32	—	—	0				0	
	17	—	50	紡績部梁色部	—	—	—	—		0	
	18	200	449	保全、間接	半数永久半数臨短期間		0			0	
	20	23	83	紡績	未定		0			0	
	22	83	31	漂白工場	無期限	0	0		給与に多少の変化あり		
	25	0	27	製造部門	無期限		0		請負給を日給とした		
	28	0	70	麻糸、製綿	無期限	0				0	
	小計(7社)	622	762			3	4		2	5	
新々紡	43	0	12	保全、選綿	3カ月		0			0	
	45	10	10	雑務	2カ月		0			0	
	48	—	6	捲糸	臨短期間		0			0	
	小計(3社)	10	28				3			3	
総計(12社)		5132	1278			5	7		3	9	

労働省婦人少年局調

e. 一時離職（才8表参照）

過剰人員を一時離職させた会社は4月末現在5社でその中大手筋は1社である。4月末日現在の一時離職者数は2731人（回答のあつた70社の女子労働者数133,081人の2.1%）であるが、これに5月の一時離職について報告のあつた2社を含めると4538人（70社の女子労働者数の3.4%）となる。離職期間は6ヶ月ないしそれ以下である。4月末現在出身地の分つている一時離職者2731人についてその県別を見ると静岡県が616人で最も多く、次が富山県、愛知県、長野県の順になつている。なお5月について報告のあつた2社を含めると一時離職者の人員は4538人となり、出身者の最も多いのは長野県、次いで富山県、静岡県、愛知県、新潟県の順で全国12県にわたんでいる。（才9表参照）

一時離職者の人選は殆どが希望者の募集によつているが、希望者のみでは充足出来ない分を一部会社の指名によつているところもある。

離職に際しては各社とも再採用を条件とし、退職金は再採用の条件を放棄したもの以外は支給していない。帰郷旅費は殆どが実費の金額を支給している。

第8表　一　時　離

会社番号		過剰人員（女子）	一時離職者の4月末現在人員数(好)	一時離職の期間			一時離職者の人選			離
				期限付（期間）	無期限	その他	常傭者を優先	会社側指名	その他	再採用を条件とする
大手紡	5	—	人 127	3カ月以上6カ月以内			○			○
	6※	2543	(5月 1692人)	3カ月			○			○
	9	2809	2000	4カ月又は6カ月			○			○
	小計（3社）	5352	2127 (含5月 3819)	3			3			3
新紡	11※	68	(5月65)	6カ月			○	本望で充足出来ない数のみ(少数)		○
	15	180	180	6カ月以内			○			○
	18	200	424	6カ月以内			○			○
	26	85	50	6カ月					組合との協議により	○
	小計（4社）	533	654 (含5月 719)	4			3	1	1	4
総計（7社）		5885	2781 (含5月 4538)	7			6	1	1	7

※　参考のため5月について報告のあった分を記載した。

転　状　況

（1952年4月）

転職条件		退職金				帰郷旅費		備考
		支給する			支給しない			
再採用を条件としない	その他	支給条件	退職金の算定方法	中年3年勤続女子税込試算額		支給する	支給しない	
		会社の都合による退職に準ず 自己の都合による退職に準ず	基準月額×退手支給率（1.8）	14040		実費の全額 実費の全額		
					○	実費の全額		退職金支給方法は自己都合と会社都合との中間。他に手当1000円
		2			1	3		
		○			○	支給したが金額は不明 実費の全額		
					○	実費の全額		
		会社側の都合による退職に準ず	日給×26×退職金×支給率	16380		（不	明）	但退職金は6ヶ月後再就職しない場合にのみ支給南至者事情好転せば組合と協議の上加算支給する
		2			2	3		
		4			3	6		

労働省婦人少年局調

第9表　出身県別一時離職者数

（1952年4月）

都道府県別 ＼ 会社番号	5	6	9	11	15	18	26	計
北海道				(65)				(65)
青森								
岩手								
宮城		(五月		(五月			(三月	
秋田								
山形								80
福島		二六日現		一五日現	2	80	末日現	2
茨城								
栃木								
群馬								
埼玉		在）		在）			在）	
千葉								
東京								
神奈川								
新潟		(326)			13	58		71 (397)
富山		(475)	538					538 (1015)
石川		(6)						(6)
福井								
山梨								
長野		(671)	350		38	27		415 (1091)
岐阜		(203)			1			1 (204)
静岡			576		40			016
愛知			549		86			435
三重						214		214
滋賀								
京都								
大阪								
兵庫								
奈良								
和歌山								
鳥取								
島根	26							26
岡山	20							20
広島	30							30
山口								
徳島								
香川								
愛媛								
高知								
福岡								
佐賀								
長崎								
熊本							(45)	(45)
大分								
宮崎							(1)	(1)
鹿児島	18						(4)	18 (22)
不明	33	(6)	187			45		265 (271)
合計	127	(1692)	2000	(65)	180	424	(56)	2731 (4538)

（ ）内は3月5月について報告のあった分を含む

労働省婦人少年局調

ち 人員整理（第10表参照）

4月末までに過剰人員を整理した会社は22社で、大手筋6社、新紡5社、新々紡11社である。4月末までの整理人員は、一部不明のところを除いて5365人（回答のあった70社の女子労働者数133,081人の6.3%）で、その中、2899人（総数の54%）までが大手筋である。なお、5月に入って大中に人員整理を行った大手筋の会社もあり、5月について報告のあった分を加えると整理人員は18344人（70社の女子労働者の14%）となる。出身県の分っている4月末までの退職者5,807人についてその県別を見ると、最も多いのは香川県の668人、次いで岡山県、富山県、鹿児島県、愛媛県等で、全国では20数県に及んでいる。（第11表参照）

退職者の人選は希望者を募集したところが多く、4月末現在22社中12社はこれにより、大手筋は不明の1社を除き全社これによっている。然し、退職者を募集したところでも整理人員に満たない分を会社が指名したところも新々紡では3社あり、又会社指名のみによって人員を整理したところが8社ある。

退職条件としては退職金を支給したところが15社、支給しないところが6社である。退職金は、会社側の都合による退職支給規定に基づいたものが多い。支給しないところでは6社中4社までが、その理由として、被解雇者が臨時工であることをあげている。

退職金の支給額を新制中学卒業者、勤続3年女子の税込試算額によって見ると、回答のあった13社の最高は30,060円、最低は3600円で、2万円から3万円までのところが最も多く8社ある。

第10表　　人員整

会社番号		過剰人員	4月末現在の整理人員	退職者の人選			退職者の支給
				希望者を募集	会社側の指名	その他	支給条件
大手紡	1※	4500	(5月4479)	(不		明)	(不
	2※	4500	(5月5500)	0			会社側の都合による退職の場合に準じ更に勤続により2カ月～25カ月の月額給与を加算支給する。
	3	1500	1388	0			会社側の都合による退職金1名人の基本給2カ月分を加算
	5	—	3125	0			会社側都合による退職金に各人の基準月額2カ月分
	6	2543	852	0			希望退職として特別の退職金を支給した
	8	1874	1363	0			会社側の都合による退職
	9	2809	1171	0			不明
	10	1456	不明	(不		明)	(不
	小計(8社)	19182	7877 (5月17878)	5(5月6)			
新紡	14	316	37		0		
	19	61	70	0			会社側の都合による退職
	22	83	49	0			協約による会社都合による退職金の外に会社と組合の協定によった金額
	24	0	不明		0		
	25	0	49		0		会社側の都合による退職
	小計(5社)	460	205	2	3		
新々紡	32	98	98	0			自己の都合による退職
	34	20	20	0	0		会社側の指名者に対してのみ会社側の都合による退職金
	35	56	23			自己退職	自己の都合による退職
	36	0	82	0	0		会社側の都合による退職
	39	0	1		0		
	40	0	12		0		
	41	62	62	0	0		会社側の都合による退職
	43	0	4		0		会社側の都合による退職
	44	0	7	0			
	52	0	15		0		会社側の都合による退職
	54	2	2		0		
	小計(11社)	218	306	5	8	1	
総計(24社)		17860	8365 (5月18344)	12(5月13)	11	1	

※ 参考のため5月について報告のあつた分を記載した。

理　状　況　　（1952年4月）

退職金			備考
レた		支給しない	
退職金の算定	中小3年勤続女子退職金		
明　　）	円		
退職賞与金(12700円)＋加算(20553－)＋共済組合退職手当(500)	33753－		
各人の基本給×支給率(勤続年数に対応)＋各人の基本給×2	29854－		
基準月額×退職支給率＋基準月額2カ月分	30060－		
停年退職としての退職金＋基準内賃金の2カ月分	28000－		
退職時の本給月額×支給率＋基準内賃金×2	28501－		
基本給月額×勤務日数×24×$\frac{80}{100}$	14500－		
明　　）	21156－		調査中に付き不明
7		0	
		○	臨時にして期限満了者のみ
解雇手当(30日分)＋労働協約退職金＋特別加給金＋希望退職加給金	平均 24000－		
勤続1年に付き1カ月分＋特別手当1カ月分＋予告手当30日分(外に賞金額)	28310－		
		○	臨時工を解雇 人数は不明
1年勤続1カ月分、2年勤続1.5カ月分、3年勤続2カ月分	—		
3		2	
基本給×勤率(在社年数1年12年23年44年5)＋平均賃金1カ月＋1年以上勤務者に対し半年に付き基準内賃金の$\frac{1}{2}$……今度の場合に限り支給	29506－		
3ヶ月間の平均賃金の1カ月分	不　明		
勤続2カ年に付き基本給の30日分程度（暫定）	3600－		
予告手当(平均賃金1カ月分)＋就業規則による退職金＋特別慰労金	24600－		該当者は月額2000円として算定した
		○	臨時雇に付き退職金規定はない
		○	
能力給日額×26×.50%×勤続年数	7410－		
平均賃金の30日分			
		○	
平均賃金×支給率×100	11585－		
		○	臨時工を指名した
7		4	
17		6	

労働省婦人少年局調

東京婦人少年室

第11表　　出身県別退院者数　　(1952年4月)

都道府県名 ＼ 会計番号	5	6	8	19	22	25	32	34	35	36	40	41	44	52	計
北海道															
青森															
岩手															
宮城															
秋田															
山形												7			7
福島													1		1
茨城															
栃木															
群馬															
埼玉															
千葉															
東京															
神奈川															
新潟		151								3		8	1		163
富山		458													458
石川		9							1						10
福井															
山梨															
長野		130	150									9	2		289
岐阜		74											3		77
静岡			312												312
愛知												11			11
三重				70							1	12			82
滋賀															
京都															
大阪									3	5				12	20
兵庫												2		1	3
奈良															
和歌山	124									8				1	133
鳥取									2	2					4
島根	223								2						225
岡山	505										12				517
広島	248					49						3			300
山口												3			3
徳島	232		102												334
香川	547		120						1						668
愛媛	412									2					414
高知															
福岡					4		4								8
佐賀										3					3
長崎									2	10					12
熊本					28				2	19					49
大分															
宮崎			110		6							5			121
鹿児島	292				11		74	20	10	30					437
不明	542	10	569									4			1125
(沖縄)														1	1
合計	3125	852	1363	70	49	49	78	20	23	82	12	62	7	15	5807

労働省婦人少年局調

g 新規採用取消について（第12表参照）

新規学校卒業の女子に対する綿紡各社の求人は終戦以来年々相当の数に達しており、この調査でも、1952年3月卒業者に対する最初の求人は55社 合計15525人、その中大手筋10,778人であつた。今回の操短によつてこれらの最初に予定された求人は殆ど取消され、女子新卒者に対する求人の取消しは13,762人 その中大手筋10383人となつている。

又、仮採用決定後採用を取消したものも若干あり、これらに対しては会社が金品を贈与したり、家庭訪問を行つたり、或は減耗補充に際し優先的に採用する旨約束するなどの方法を講じているところもあるが、いづれにしても、新卒女子求職者の就職に及ぼした影響は尠くない。

第12表　新規採用

会社番号		新卒求人数	求人取消人員	左のうち採用通知後取消したもの
大手紡	1	1038人	1038人	—人
	2	2065	2065	1450
	3	1392	1392	537
	4	1250	1100	—
	5	643	643	91
	6	1110	980	530
	7	1808	1808	50
	8	575	575	575
	9	650	550	—
	10	900	875	308
	小計(10社)	10788	10383	3450
新紡	11	80	80	—
	12	80	40	—
	13	230	100	100
	15	400	400	400
	16	380	80	—
	17	100	17	17
	18	840	840	—
	19	30	30	—
	20	165	165	80
	22	100	89	89
	23	1030	550	180
	24	124	105	105
	25	50	22	22
	27	75	52	52
	29	140	70	—
	小計(15社)	3795	2640	1045
新々紡	31	30	30	30
	32	100	100	—
	33	100	29	—
	34	130	130	—
	36	150	130	—
	37	100	100	—
	38	10	10	—
	40	50	50	—
	41	60	60	60
	43	10	10	—
	44	65	52	23
	46	10	7	—
	50	22	10	8
	51	30	17	17
	52	10	10	—
	54	10	7	—
	55	5	4	—
	小計(17社)	942	756	138
総計		15525	13779	4633

取　消　状　況

（1952年4月）

採用後取消の場合の措置について	
特別の措置を講じた（内容）	講じない
慰撫するため家庭訪問を行った。 500円＋綿布3ヤール	
1名は毛関係なので関係官庁、学校並びに各家庭を訪問し取消に了解を得たが、6月末迄に大部分を採用した。	○
慰撫金を出した 一人に対し綿布3ヤード宛、送考旅費実費支給	○
慰撫所及び直接会社より人を出し 諒解を求めた。	○
学校及び父兄会並びに家庭訪問をして諒解	
27年6月以降優先的に採用する。（各人に連絡ずみ） 慰撫所充には優先的に採用している。	○
出来るだけ早い期間に何人かは採用出来るよう努力中の旨諒解ずみ	○
金一封と粗品を贈呈（事業が従来正常に復したときに優先的に採用するよう約束した。）	
解雇解除まで赴任延期通知	○ ○

労働省婦人少年局調

4. 一時離職に対する失業保険法の適用について

労働省では、再採用を條件として一定期間離職した一時離者に対しては、これを失業保険法上の離職者として取扱うことになり、昭和27年4月23日、職業安定局から各都道府県宛次のような通牒を発し、その取扱いについて指示している。この通牒により

1. 一時離職が実質的に解雇又は退職によるものであつて、雇用契約が継続していないと見做されるものであること、
2. 再雇用の條件つきの解雇又は希望退職であるか否かは、この問題に関する会社と労働組合との間に締結された協定に基づいて判定されるが、これがない場合には、この問題に関する会社と労働者との間の文書による契約によつて判定される。
3. 公共職業安定所は、これらのものに対し、失業保険金を支給中に職業の紹介につとめるが、この場合には再雇用の時期までの雇用期間の求人に紹介する。

ということが明らかにされている。

（通牒）

綿紡績業における操業短縮に伴う一時離職者に対する失業保険金給付事務の取扱について

（昭和27.4.23職発第281号
労働省職業安定局長発
各都道府県知事宛）

最近の繊維産業の不況と、これに伴う通産省の綿紡績業における操業短縮に関する勧告により、紡績会社は綿紡績部門の操業短縮実施のための応急的な措置をとつているのであるが、その結果として生じた一時離職者に対する失業保険金給付事務について、左記事項に留意し、その取扱に遺憾なきを期されたい。

記

1. 都道府県及び公共職業安定所は、紡績会社と労働組合との間の操業短縮に関する協定の締結乃至改廃の状況に注意し、協定が結ばれている場合でも、再雇用の條件付解雇、あるい

は再雇用の條件つき一時退職等に関する條項のないもの又は実質的には雇用契約が継続していると見做されるものがあると思料されるから、その内容をよく確めておくこと。なお一時離職に関する協定のある紡績会社のうち主なるものは情報として通知する予定であるが、遠隔の地から労働者の大部分を募集する紡績会社において一時離職者の発生する場合には、その会社の所在地を管轄する都道府県から関係都道府県に必要な情報連絡を行うこと。

2. 操業短縮に関する紡績会社と労働組合との協定に基き、会社が再雇用の條件つきで一時解雇を行ったことにより、

あるいは、会社が再雇用の條件つきで希望退職者を募り、労働者がこれに応じたことにより離職した者に対する一般的な方針は次のとおりであること。

1. 操業短縮に伴う再雇用の條件につき一時解雇及び再雇用の條件つき一時退職は、失業保険法上の離職と認められること。

2. 前号前段に該当する者の退職事由は、原則として正当な事由による退職と認められること。

3 都道府県及び公共職業安定所は、一時離職に関する協定のある紡績会社に対し、会社が一時離職者に離職票を交付するときは離職票 (15) 欄に一時離職の具体的説明及び再雇用することを予定している期日を記載するよう指導するとともに一時離職者の再雇用の時期が到来した場合には、会社の所在地を管轄する公共職業安定所に求人の申込をするよう指導すること。

なお、右の求人申込を受理した場合の紹介は地域間の紹介手続（職業紹介過程手引 05200 — 05399）に準じて求人連絡するものとするが、この場合送付す

る求人票の事には一時離職者を再雇用する旨及び離職者の氏名、住所等を附記するよう特に注意すること。

4、公共職業安定所は、これらの一時離職者が離職票を提出したときは、離職前の事業所に再雇用される意志を有しているか否かを確かめた上次によつて取扱うこと。

(イ) 再雇用される意思を有する離職者であつても、失業保険金の支給を受けるためには、少くとも、再雇用の時期が到来するまでの期間は、他の事業所に雇用される意思を有し、その旨の求職の申込を行うものでなければならないこと。

(ロ) 公共職業安定所は、右の求職者に対しては、再雇用の時期が到来するまでの期間中、就職出来るような臨時的職業の紹介に努めること。

なお、公共職業安定所が、右により職業の紹介を行う場合に、その職業に就くことを正当な理由なくして拒否するときは、法第二十一條により給付制限を行うべきことはいうまでもないこと。

(ハ) 再雇用される意思のない者に対する取扱については、一般の離職者の取扱いと同様であること。又前記(イ)に該当する離職者が再雇用される意志を放棄したと認められる場合も同様であること。

なお、これらの場合は、失業の認定を特に厳正に行わなければならないことはいうまでもないこと。

3、操業短縮に関する紡績会社と労働組合との協定のない場合における一時離職については、慎重に調査した上で措置すべきものであるが、会社と労働者との間に再雇用する旨の協約が文書によりなされている場合は前項に準じて取扱い、その他のものについては、一般の離職者と同様に取扱うこと。

5. 操短による帰郷者、離職者の状況

この調査によると一時離職したもの、退職したものは4月末現在で一万人以上にのぼつている。これらの婦人労働者の中には会社の指名によつて帰郷したものも少くないが自ら希望して一時帰郷、一時離職、退職を希い出たものも相当数ある。

これについて新聞などでは「織姫整理の悲喜劇」、「綿紡操短が生んだ珍現象」等の見出しで退職金のほかに結婚費用まで出すというので会社が予定した整理数より希望者のほうが上廻り逆に引きとめ策に苦慮している会社もあるなどと報道しているが、離職者、帰郷者のその後の状況は果してどんなであらうか。

婦人少年局では地方婦人少年室を通し、一時離職者、帰郷者のその後の状況について懇談会を開き、或いは家庭訪問によつて実状を聴取したので、その結果について報告すると次のようである。（但し、これは一時離職者、帰郷者の全員について行われたものではないことを附記する）

a. 帰郷者　一時離職者の状況

帰郷先が農村の場合は丁度農繁期に当つているので労働力の不足している農家では好ましい労働力として帰郷を歓迎した。その上帰郷者で休業手当を受けられるもの、一時離職者で一時金の支給を受けたもの、不一時離職者は一時金の支給はなくても失業保険金を受けることが出来るので、現金収入の必要な農繁期にはこと更喜ばれた様子である。しかし娘が主要な働き手であつた家庭にあつては休業手当、一時金、失業保険金等の支給はあつても、失業の状態は一家の生活に暗いかげをなげかけ、殺ばり、その他の手内職により収入の不足を補ぎなつているものも見うけられる。

帰郷者、一時離職者のその後の状況について地方婦人少年室の職員が家庭訪問をして得た具体例を次に掲げ参考に供する。

帰郷者の例

例　工

勤続4年．転機．年令不明．家族は母親一人で市内に居住．近所の走り使い等をして暮して居る．勤続3年以上になる人はなるべく留めてもらいたいと言はれたがやめては母親が困るので一時帰郷を希望したとのこと。帰郷休業保障（60％）と家族手当を受取った。母親が外へ出るので家で荷札の内職をして居るが夜母親に手傳つてもらつても月600円位にしかならないという。

6月10日迄に帰社するよう手紙が来たのでその間の2ケ月間、生活に特に困ると言ふことはない模様である。

会社の措置については「仕方がないと思うがおい人々が全部やめてしまつたので淋しい」と言つて居る。

例　II

勤続2年．精紡工．年令不明．家は市内にあり父は附近の工場の現場につとめて居る。本人は4月半ばに希望して帰郷しその際旅費、運賃等の支給を受けた。4月下旬から水産製造工場に勤め2,000円余りの収入があるので工場からの休業保障と合せると今までと略々金額となる。然し会社より手紙で7月31日迄休暇がのびた事、退めたい場合は現在の割増し通勤手当を出すと言つて来たので本人は何れをどうか迷つて居る。

本人の感想としては「収入は以前の方が良いが、こちらは両親のもとから通えるし又、あまり須賀の友達と共同生活をして居ると色々うるさい事もあつていやだとも思う、従来家への送金は余りして居なかつたので家の経済には、どちらにしても大した影響はない、近所の人には初め外泊をとつて帰つて来たと言つておいたが今は何と思つて居るか知らない。一時離職でなく休暇扱いにしてもらつているのでこうして別の所に勤めながら休業保障とこちらの給料と両方貰えて有難いと思つている。」と云つて居る。

例　III

勤続2年5ヶ月、織布工、年令20才、父62才は長い商船乗りをして居たが今はやめて何もして居ない、母55才、弟15才は会社へ勤めて居る、経済的には困つて居ないので今迄も家へ送金した事はなくその代り両親からの補充もない。入社後も6ヶ月間は織布の台持ちをして居たが、その後2ヶ年は見廻りの見習をして居た。帰郷指名の1ヶ月前位から見廻りをやめ台持ちにかわつた。

本人は「自分は長い間実際の仕事をしなかつたので当分は他の人に劣ると思うが、1、2ヶ月もたつたら決して負けないと思う、現場の担任者に何時もにらまれて居たので今度指名されたのだと思う、指名の時の理由は『見廻りが2人もいらないから』と言うのであるが、既に見廻りをやめて台持になつて居るのでこの事は理由にならぬと思う、それで全じ織布グループでは『あなたが模性になつてくれたのだ』と言つてみんなで帰つて来るのを待つていてくれる」と言つている。

帰郷後は洋装店に住込んでいるが「一時帰郷中の60%手当」では食べるだけがやつとなので友達のスカート等を縫つて小遣を作つて居るとの事である。又「両親にも近所の人にも本当の事は言いたくないので会社の景気がよくなるまで一時休職であると言つて居る、自分は帰郷中会社や友達から忘れられたら会社へ帰れないと思い隔日に会社へお風呂に入りに行つたり、お友達に遊びに行つたりして居るが6月15日の婚社の日を待つて居る、それまで悪い噂でも立てられたりしたら会社へ帰られなくなると思い、派手な服装等しないように注意して会社にいた時より緊張して暮して居る」と云つている。

IV　例

勤続4年、織布工、年令20才、市内に居住し家庭は父、母、兄1人、姉1人、妹3人、父は市内の会社へ勤め兄は病院の自動車運転手、姉は洋裁内職をして居る。

給料は手取り45００円であるが現在家族の住人で居る家を買取つたので給料の半額だけ家へ入れうせて居ると母親が語つていた、本人は昨年7月から3ケ月休み　1ケ月出て又6ケ月休んだので身体が悪いからと言う理由で帰郷の対象になつた。近所の人には休みだと言つているが断中であるから出金のようにうるさくない、しかし、このまゝ居ればつていたら良いのか、早くやめたら良いのか迷つて居ると本人は言つているが、母親は「会社からやめてやさいと言われるまで絶対にこちらからやめる必要はないと話し合つて居る」と語つた。本人は和裁が好きで家で和裁をしたり習いに行つたりしているが退屈で仕方がないとの事である。

一時離職者の例

例　I

勤続1年、昭31年3月中学卒業　職種不明　5月1ケ月に「操短解除の折は再雇用」と言う條件で旅費片道及び荷物の送料の支給を受けて帰郷した。退職金はもらつて居ない、勤務中は手取り約3万4000円へ4000円位で家への送金は毎月1,000円程度であつた。
会社へ何時帰れるかと言う時期は明確でなく本人は出来れば離職中どこかへ就職したいと言つているが現在の所、暇い和室でもなさそうに見受けられる、丁度農繁期なので近所や親類へ手傳いに出かけているが賃金はもらつていない。
家庭は農業と言うことになつているが僅かの水田農で父母、子供9人の大家族であり本人は7番目である。帰宅してからの本人の態度は特に悪いこともなく遊びながら失業保険の給付を受けているので少々甘やかされている点がある。実際の生活を見ると生活の中心は2番目の姉と本人に負う所が大きいようである。

例　II

勤続1年、職種、年令不明、家庭は父がAIで現在働いて居り、母と姉2人が農業をして居る。本人は3番目で妹（中学2年生）が1人ある。勤務中は4000円程度の手取りで家には送金して居なかつた、帰る時旅費の支給があつたが、退職金は受けていない。

父親は「保険金を貰つて働きに出れば罰金を取られると言つて家で大きな顔をして居るので困る」と笑いながら語つた。

現在家で家事や農事の手伝いをして居るが6ケ月過ぎても会社に帰る見込みがなければ働かせたい希望らしいが現在の所農繁期でもあり本人も家族も就職については無関心である。

例 III

勤続1年、昨年3月中学卒業 職種不明、月平均4000円の手取りであつたが本年5月、6ケ月の1時離職で帰郷した、帰郷旅費を貰つたが退職金は受けていない。

会社からの連絡は離職の時家人宛に「6ケ月の予定ではあるが今の所会社は見通が無い、そちらで職につかれたら知らせて欲しい」と言う通知があつただけだと言う、その後は別に会社、組合からの連絡はない。

家には田畑がなく、父は職がなく、母が他家に農事やりンゴの袋掛けに出て働いて居り、本人は現在家で家事の手伝いをしている、家族はこの他に弟（中学生）1人がいる。父は60才近く、近所の人の話ではこれと言う仕事もせず家でブラブラして居り、家計は母一人であるため、楽で無いらしい。

例 IV

勤続5年、年令20才、職種不明、3ケ月後には会社にもどれる事になつている、旅費見舞と荷作り費送料を含めたものを支給され5月中旬家に帰つた。

家庭事情は母娘2人だけで母親は視力がほとんどなく、有性の手伝いも出来ない状態で娘の収入が生活の支柱になつている。

大体毎月3,000円位の送金をしていた。失業保険日額
188円の給付はあるけれど今度の場合生活に暗いかげを投げて居ると本人も言つており余り帰郷については喜はれないとも言つている。3ケ月間と言う望みがあるため他へ転職しようと言う意志はなくりんごの袋かけ等の手伝いをしたり農業の日傭いをして居る。(りんご袋かけは1000枚で70円～100円の日当である)退職金はもらつて居ない。

例 V

勤続4年5ケ月 年令20才 職種不明。期間は6ケ月と言う約で帰した。帰郷の場合は往道の旅費と荷物送料の支給を受けて居た。

賃金は毎月手取りが6,000円位で家への仕送りはしていないと本人が言つているが母親の言葉では毎月1000円～1,500円位の送金があつたとのことである。家庭の事情は本人が4.5才の頃に父親は出奔し以後消息不明である。母親は子供4人を育てるのに非常に苦労をし、本家の手伝い日傭い等をして生活して来て居り最近になつて長男が商売をはじめたので見少楽になつた様子である。

本人は工場でミシン等も買いとゝのえて帰り現在も失業保険の給付があるので現金で家庭をうるおす面が大きいだけに少々緊張つている傾向があると母親も言つて居る。

会社からは再雇傭の折は連絡すると言うことになつているが現在までには組合からも会社からも一向の情報連絡もない。

例 VI

勤続2年、年令18才、職種不明。家庭は父親が行商で東北、北海道に年中出かけて居り、母親と祖父兄妹2人の家族であり生活の支柱は父親であるが兄(電工)と本人の協力によつて生活が保たれている。本人の家庭への送金は定つてはいないが、月500円～700円位であつた。会社に帰る時期は8月20日過ぎと言う予定になつてはいるが、会社からも

連絡があるまでは戻らないようにと云われている。
会社では運動選手をしていたので他の人より有利だと言うようなことも言つている。現在は失業保険の給付をうけているだけで何も收入がないが、洋服とそろばんを習つている。出の子がぶらぶらしているとかさだかいので困ると祖父や母親がぶらぶらしている事を心配している。

例　題

勤続2年、精紡工、年令20才。家庭は農業を営んでいる一時離職の期間は4月1日より6ケ月の約束である。同室の者がどんどん申込むので帰りたい気になつた。家に相談する暇もなく突然帰宅したので家の者は非常に驚きかつがつかりした由、近所の者も最初は気の毒がつたりしたが、だんだん事情が分つて来ている帰郷に際し会社から旅費と荷造賃送料を受取つた。
農家は丁度繁忙期なので毎日留守番をしたり炊事をしたりして重宝がられているので職業安定所で世話されても他に臨時に就職する気持はない様である。安定所で週1回945円貰い母親に渡している。工場にいる時も500円程残して全部貯金し家にはいれていなかつたので一時離職しても家の経済に影響していない。御今迄の貯金は会社にそのまゝ残して来ている。

類　例

勤続2年3ケ月、梳紡工、年令21才。家庭は農業を営んでいる。家庭と相談の上4ケ月の約束で4月中旬家に帰つた。帰郷の旅費と荷物の送料は会社から支給された。全工場より一諸に帰つた姉は家族と共に田畑に出ているが本人は留守番をしたり炊事をしたりしている。職業安定所では週一回1050円貰い母親に渡してその内から小遣をもらつている。今迄も大部分貯金していたので家の経済に影響はない。会社の措置については仕方がないと思うと語つている。尚姉の方

は家へ帰つてから縁談があり目下進行中との事である。

IX 例

勤続1年 糸捲工 年令不明。第2次の退職者の発表が5月上旬作業中に直接本人に申渡された。これは会社よりの指名であり大体勤務年数の短いものであつた。しかし勤続6ヶ月未満は失業保険の適用がないので除外されている。全し頃入つたものは半分以上一時離職している帰郷旅費は共済家族が支給され退職金は支給されない。

家族は父、弟2人と3人暮しであるが現在叔母と同居している父は日傭に出ているが婚酒家のためなかなか家には収入を入れない。上の弟は今年新制中学を卒業し製菓会社に勤めている。下の弟は昨年から親類に奉公に出ていて現在家にいない。叔母は家でアメマキ内職をしているので本人はそれを手伝つている。

会社にいる頃は送金はせず、殆んど自分のものを買つていた。離職中の職業については臨時でよいところがあつたらと職業安定所に依頼してあるが適当なものが見つからない様である。失業保険は1日110円で週一回安定所に取りにいつている。6ヶ月復職する場合は会社から電報が来る事になつているが今迄に一度も連絡はない。

6 希望退職者の状況

希望退職の場合 農業労働を補うために退職した というものはすくない。農業労働は一時的に多くの労働力を必要とするが恒久的に娘の労働力を必要としない場合が殆んどであり、退職の主な理由は次の様な場合が多い。

退職の主な理由

1. ゆくゆくはやめようと漠然と思つていたもの。
2. 結婚のみとほしがついているもの。
3. もう、としだからこの辺がやめ時(22、23才の人達

の言葉）彼女らはまとまったお金を貯つて結婚準備金に当てようと考える。

4、人がやめたのでなんとなくやめたもの――群衆心理で深く考えず反逆につられて行動したもの――

5、家が貧困でこの際まとまったお金を貰えば家産でも何とか、当座をしのぐことが出来る。

6、かねて見得から自分の家を裕福であるように云いふらしていたものが　ジレンマに陥入つてやめた例もある。

7、まとまったお金を貰って失業保険がきれる頃また他の仕事につこうと考えているもの。

8、転職の可能なもの。

退職金が平常の額より多いことと、会社の勧誘により退職した女子労働者は主に職場や寮の古参者が多い。これは希望退職を募る場合の募集條件を見ても知ることが出来る。

○○紡績○○工場に例をとると希望退職の募集條件は

勤続五年以上の者　　無條件

〃五年～三年の者　　会社の同意を要す

〃三年～未満の者　　認めない

退職金は普通退職の約四倍、

労資協議会決定事項として職場に回覧が廻り、組合大会でも説明があった。

○○紡績○○工場での募集條件は

勤続2年以上、勤務の従業員であること

退職金は希望退職者の為の特別増額の退職金と外に2ケ月分の給料を加えた額を支払うこと。

退職金とは別に帰省の為の片道旅費実費を支拂うこと。

本社の労資協議会決定事項として掲示板に掲示、組合大会で説明があり、更に五年以上の従業員を集合して工場長、労務長より会社の窮状を訴え、希望退職者を募る旨の話があった。このためこの工場では5年以上勤続している場合

はやめなくてはいけないものと感違いしたものもあり、五年以上のものは会う人毎に「やめない」とさかれ返事に困つたという。

退職者の帰省後の状況

退職者は帰省後何を考えどうしているであらうか。地方婦人少年室職員が懇談会その他で聴取したものについて次に紹介する。

① 一時に多額のお金が入手出来るので良いつもりで希望退職してみたが二、三万のお金はたいして頼りにならず、たちまち消えてゆき心細くなつている。

② 新しい就職口が中々見つからぬので手離した職業を今更に惜しく思つている —— 農村には農業以外の収入口は困難である ——

③ 職場生活での新鮮さが離職後の生活からは得られないのでいまの生活がもの足りない。職業人としての生活をふりかえつてやはり惜しく、家計が困難でない者も、又仕事がほしいという。

又農業はしたくなく、寄宿舎以上の文化生活は田舎では期待出来ないのでも一度上京したいと希望している。家が農業以外の人は手持不沙汰なので矢張り帰社を希望している。

④ 会社がうたつているほど退職金額の割は良くない。

⑤ 希望退職が簡単に考えられすぎた。

一寸まとまつたお金が入手出来るので婚期にある女子には、擬短帰郷が職場生活の一つの区切りとして当人にも家族にも考えられた。等の理由により退職が簡単に考えられ離職して後のことについてまで考えが及ばなかつたものが多いようである。

⑥ 失業保険金を受けていることで安心して、六ケ月後の問題について真剣に考えていない。しかも現在比較的良い就

販口があつても保険金がうけられなくなるという浅い考えで六ケ月間は見すごしにしようとする傾向が強い。

② 親が頻りに帰れというので帰つたらそのお金で田地を買つたり家をなおすのに使つて本人のことは何もかまわず失望しているものもある。

③ 労働組合は希望退職の條件についてもつと考慮すべきであつたし又この條件で退職して後の社会状態について労働者に、もつと認識を与えるべきであつた。この機会に希望退職した方がいいか、いまの條件で続けて働いているほうがいいか、という判断力が与えられなかつた。

希望退職者は勤続年数も高いものが多いため、失業保険金も月5000～8000円まであり、6ケ月間は他に就職する意志等あまりない。また現在ある職業は労條件も悪いので、ただちに他に就職する者は少く、失業保険がきれる時期までに仕事をみつけようとするものが大部分のようである。

希望退職者のその後の状況については家庭訪問して得た具体例を次に掲げ参考に供する。

例 1

勤続4年、筆工、年令23才。出身組合は2,700名の組合員を擁している。退職したのは4月で係長から筆工に対し「なるべくなら辞めるよう」職場で話があり、二人どの場合は退職金の率がよいといわれたので考えてみる気になつたという。給料は手取約7,000円であり、退職金は2万余 その他基準内の賃金の二ケ月分を加えて三万円余であつた。この退職金と現在の失業保険金で現在は裁縫をならいながら生活している。

家は農業で家族は3人、本人は未つ子なので別に働く必要はないが結婚生活に入りたくないので退職金がなくなつた頃働きに出たいという。辞めて後悔はしないが退職金という纏まつたお金に引かれていたのでその額のすくなかつたことにがッカりし

ている。新しい就職については條件として組合のしつかりしているところを希望している。

例　Ⅱ

家でしきりに結婚をすゝめるので組合で「本当に貴女の意志でやめるのですか」と何べんも聞かれたが「そうです」と答えて帰つて来たという。勤続4年3ケ月。一カ月4,000円の手取なのでこのチャンスをねらつて退職したほうがよいと思つてやめた。退職金は3万3千円。現在は兄の家で裁縫の手伝をしながら暮している。工場の生活が思い出され刺激がほしいという。「自分の身に何かしつかりしたものをつけておこうと思つて洋記学校に通う手続をしている。

毎週失業保険金をもらいにゆくのに往復80円の電車賃と四時間の浪費が困る。」と語つた。

例　Ⅲ

「会社から『希望退職なら優先的に復職させる』といわれたので『それなら一時まとまつたお金をもらえることだし』と考えて退職したが、僅短の見通しがつけば会社から何らかの通知があると思つている。」と本人は語つているが家は父が公務員で九人家族という在郷なので非常に生活が苦しい様子である。

退職金の2万5千円と失業保険ではとても間に合はないので夜は洋記学校にかよい、次の就職口を探がしている。

「私は組合と会社を信じて楽観的な見通しをもつて帰つて来たのですが駄目なのでしようか」と心配している。

例　Ⅳ

勤続7年9カ月。粗紡工。年令不明。姉と相談の上紡績の仕事は健康上よくないという理由で退職し、前からよく知つていた化粧品店に住込んだ。結婚の準備のための家事見習である。勤務は紡績にいた時の方がずつと時間的にも経済的にも楽であるが一年後に結婚の約束もしているから現在のところで初いているといつている。

退職金は三万円。会社にいる頃には送金はしなかつた。現在の収入はまだ貰つていないが会社に近い出すというから凡そ三千円位であろうとの事である。

例　V

勤続年数8ヶ月の姉妹、職種、年令不明。妹が盲腸炎手術後気管支炎を患つた為紡績の仕事は身体に悪いと思つて退職を申出たがその際姉も一緒に退職した。本籍地には両親と三人の弟妹があるが父が厳格で家庭が面白くないので帰郷の意志はなく退職後は姉は店員を妹は洋裁師見習をしながら生活を習得したいと希望していたが現在のグリルに知合があり勤務する事となつた。母には承諾をえているが父にはただ店員とのみ言つてあるという。今迄送金はしていないが退職金は姉一万四千円、妹一万二千円中を$\frac{1}{3}$づつ家に渡した。

現在は住込で三千円の約束である両名は飲食店に勤務することは好まず加えて父が県に出張にゆく事となつたので帰宅する様母から催促があるので帰郷したいと言つている。

帰郷、一時離職、希望退職者のなかにはこのほかに家に帰らず、特飲街に住込んだ者や、帰郷したが家庭の事情から家にいづらく家出する者など若干あることが報告されている。一例をあげると次の様な場合があつた。

例　VI

勤続1年6ヶ月、織布工、年令20才。保証により帰郷（6ヶ月）に決定したが家では農業のほうの手は足りているから成る可く適当な職を探してくれとの手紙なので○○織物工場に住つた。住込手取約3,000円であつたが就業時間が1日15時間と聞き止めた。次に○○ミシン工場にゆき住込月約1,500円へ3,000円であつたがミシンを覚えられればと思い朝8時へ夜10時まで働いたが同僚から実際は月500円位しか支給されないと聞かされ、3日目にそこも止めた。そしてその日もとの工場に帰り寄宿の友達の所にとめ

でもらい、翌日は顔見知りの親子達のおばさの家にとめてもらつた。
そしておばさんの世話で○○町の○○樓の洗面所の世話としてもう一人の友達と住込んだが、仕事がつらいのでそこもやめ、すぐ近くの飲み屋（特飲街）に入つた。其処での待遇は月一〇〇〇円にチップ上りということであつた。友達のほうは、2日目に○○町の機織工場に移つた。
一方親元から帰郷後の動静がわからないという手紙が、もとの工場の労務課長宛に来たので会社では早速調査の上、労務課長は本人を呼び出し解雇を申し渡した。そして、家から帰郷する様にとの手紙が来ているので一〇〇〇円と土産ものを少し与え、労務課員が同行し帰郷せしめた。それまで飲み屋で客を二・三回とつた模様である。

附　録

操短問題に関する会社、組合間の

協　定　書　集

大日本紡績株式会社

綿紡績部門操業短縮に伴う協約書

会社と組合とは綿紡績部門の操業短縮実施に伴う措置として左記事項を協約し相協力してその完遂に努力する。

此の協約の有効期間は締結の日より六ヶ月とし会社と組合とが締結した休日、休暇等その他此の協約書と異る労働協約及諸規則の条項に優先して効力を有することを確認する。

但し事情が変更した場合は中央労資協議会で協議の上その一部又は全部を改廃することが出来る。

記

（操短対策）

第1條　会社は操業短縮実施の為め左の措置をなす

1、スピードダウン

2、操短に伴う過剰人員の他部門（含他部署）へ配置替及転勤

3　操短に伴う過剰人員の帰省

4、臨時休日の設定

前項第2号及び第3号は女子従業員に適用する。

（スピードダウンと賃金）

第2條　スピードダウンにより満員給者の1ヶ月間の平均能力給日額が其の者の基本日給によつて計算した能力給日額より低下した場合は基本日給に依つて計算した能力給を保証する。

（配置替及転勤）

第3條　会社が配置替又は転勤を命ずる場合は本人の希望を聴取し労資協議会に於て協議して定める。

（配置替、転勤と賃金旅費）

第4條　前条により満員給部門（部署）より日給部門（部署）に配置替又は転勤を命ぜられた者の能力給はその者の基本日給により計算するが満員給部門（部署）より他の異なる満員給部門（部署）へ配置替又は転勤を命ぜられた者の能力給は3ヶ月間（但し暦）

に限り左式に依つて計算した能力給を支給する。

（過去3ヶ月間の個人別能力給合計額÷3ヶ月間の個人別出勤日数）×当月度個人別出勤日数

転勤者の転勤には旅費規定を適用する。

（帰省者）

第5條　配置替又は転勤を命じ得ない過剰人員には「操短休暇」を与へて帰省させる。「操短休暇」は原則として2ヶ月とする。

帰省者の人選は慎重を期し労資協議会に於て協議して定める。

（操短休暇中の賃金）

第6條　操短休暇中は1ヶ月につき左式によつて計算した賃金を支給する。

但し年次有給休暇と「操短休暇」との振替を希望する者にはその振替を認める。

個人別平均賃金日額×個人別所属工場操業日数×0.6

前項にかかわらず5月1日（メーデー）は平均賃金日額を支給する。

（帰省者の取扱）

第7條　帰省者は帰省期間中日雇として他に雇傭されることは差支ないが此の場合工場長宛連絡することを要する。

（帰場命令）

第8條　操短休暇中の者が会社の帰場命令を受領した場合は指定日に所属工場に帰らねばならない。

前項の場合正当な理由なく指定日に帰場しなかつた者は自己都合退職したものと見做す。

（臨時休日の賃金）

第9條　会社は1ヶ月につき3日を限度として臨時休業することが出来る。但しその月度に週休以外の特定休日ある場合は特定休日の日数だけ臨時休日の日数を減少する。

臨時休日の設定は労資協議会で協議して定める。

臨時休日は1日につき平均賃金の6割を支給する。

第10條　「操短休暇」は勤続年数に通算する。

第11條　第2條乃至第10條は操業短縮実施のための措置についてのみ適用あるものとする。

昭和 27 年3月11日

以　上

大日本紡績株式会社
取締役社長
大日本紡績労働組合
組合長

諒　解　事　項

1. 此の協約の実施は3月度よりとする

2. 第4條に定める算式のうち過去3ヶ月とあるは昭和26年12月昭和27年1月及び2月とする。
3ヶ月間の実績のない者については昭和26年12月より昭和27年2月度に至る能力給合計を其の期間の出勤日数で除した額とする

以　上

東洋紡績株式会社

協　定　書

東洋紡績株式会社（以下会社と謂う）と東洋紡績労働組合（以下組合と謂う）とは綿紡操短による人員調整に関し左記の如く協定する。

記

1. 過剰人員の算定
過剰人員の算定は工場支部間に於て会社案の原単位をめどとし且つ、工場の実状を勘案して善処するよう話合う。

2. 操業日数及び臨時休業
(1) 操業日数は最低23日とし操業のため臨時に休業せしめる日数並びにその割り振りは毎月工場と支部との間で協議決定する。

(2) 工場において臨時に休業させる者に対する給与は次による。月額制給与は全額、輪定能力給はその日額の60%、能率給は定額表の60%を支給する。但し右によりその日に受ける賃金が平均賃金の100分の60を下る時はその差額を補給する。

(3) 臨時に休業を命ぜられた者が年次有給休暇を希望する場合にはこれを認める。

3.循環帰省休暇（以下帰休という）

(1) 会社は帰休者に対し帰休前、帰休後を問わず遺漏なきよう充分に措置する。

(2) 帰休者に支給する給与の算定基礎日数には臨時に休業する日を含むものとする。

帰休中、年次有給休暇を希望する者に対しては之を認める。

(3) 帰休に関し本協定書に定めない点については第1次帰休の場合の取扱に同じ。

4.希望退職

(1) 会社は希望退職を募ることにより欠員を生じた場合、その調整について充分に考慮する。

(2) 希望退職募集期間は男子については発表の日より満1ヶ月間とし女子については工場支部間において協議の上打切日を決定する。

(3) 希望退職者募集の條件については別に定める「希望退職者措置要領」による。

5.工場内配置転換、転勤及総合調整

(1) 工場内配置転換並びに転勤については第1次操短の措置を準用する。

(2) 転勤のためやむを得ず退職する場合は「希望退職者措置要領」を準用する。

(3) 会社は希望退職募集締切日以降速かに総合調整についての基本的事項を組合と協議する。

6.本協定の実施について疑義を生じた場合、工場支部間において協

議決定する。

昭和27年5月1日

東洋紡績株式会社　社長

東洋紡績労働組合組合長

希望退職者措置要領

1. 希望退職者の対象

原則として男女共勤続2年以上の者とし、2年未満の者及永年勤続特別休暇受給資格者については会社の同意した場合に限る

2. 退職金

1項当者の退職金は支給規程第1号表の金額の外に基準休賃金に左表の率を乗じた額を加算支給する。

但し50才以上52才未満の者の1号表の勤続年数には3年を加算し52才以上の者については停年までの勤続を加算する。

勤　続	率	勤　続	率
2年未満	2.0	8～9	5.0
2～3	2.0	9～10	5.5
3～4	2.5	10～15	6.0
4～5	3.0	15～20	6.5
5～6	3.5	20～30	7.0
6～7	4.0	30年以上	7.5
7～8	4.5		

3. 希望退職者加算額の計算基礎

日給者にあつては25日満勤計算とし、能率給は定額表を使用する。准社員月給者の能率給は能力給を26分の1した假定日額能力給に対する定額表金額の25倍とする。

4. 帰郷旅費

独身者は汽車、汽船、車馬賃の実費を、社宅及借家居住者は2ヶ月以内に転居の場合は本人及家族の汽車、汽船、車馬賃の実費

の外に荷造材料費、荷造費輸送費の実費を支給する。

敷島紡績株式会社

操業短縮に関する協定書

敷島紡績株式会社と敷島紡績労働組合は、今回の操業短縮に関して下記の通り協定する

記

1. 会社は操業短縮の具体的方法として希望退職、指名帰省休暇、臨時休業、部署別臨時休業を実施する。この実施に際しては工場は組合支部に対し連絡を充分に行う。

2. 前項に該当する者の取扱は次の通りとする。

(1) 希望退職

(イ) 昭和25年3月20日以前に入社した者を対象とする。

(ロ) 申込及退職の期間は昭和27年3月5日以降3月31日までとする。

(ハ) 退職手当金として現行退職手当金支給規程第5条に定める金額に退職時の基本給2ヶ月分を加算して支給する。

(2) 指名帰省休暇

(イ) 帰省中の期間（週休日を除く）に対し、1日に付き基本給の60%を支給する。

(ロ) 帰省に際しては、出身地までの往復交通費実費を支給する。

(ハ) 所定の帰省期間を超えた日数に対しては(イ)の補償は之を行わない。

(ニ) 帰省休暇を与えるに際しては、会社は本人の事情を充分考慮する。

(ホ) 帰省期間は1ヶ月以内を原則とする。

(3) 臨時休業、部署別臨時休業

1日につき基本給の60%を支給する。但し会社はなるべく部署別臨時休業を行わないように努める。

(4) 賞与及び能力査定については操短に基く措置により不利益取扱

響を及ぼさない。

3. 2月26日より3月1日までの間、操短によるスピードダウンに伴い減収を来した者に対しては前日度平均諸賃給を補償する。

以上

昭和27年3月8日

会社代表者　敷島紡績株式会社
取締役社長

組合代表者　敷島紡績労働組合
組合長

大和紡績株式会社

特別自粛操短に関する了解事項

大和紡績株式会社と大和紡績労働組合とは昭和27年2月度以后に実施する特別自粛操短に伴う処置に関して次の如く了解する。

1. 組合は今回会社が減産せざるを得ない場面に立到った事情を了承する。
2. 過剰人員については依命休暇の取扱をする。
3. 過剰人員の処置は臨時工の整理を終えた後に行う。
4. 依命休暇を与える人員の詮衡の方法は次の順序による。
   (1) 本人の希望を第1に考へ希望者を先ず選ぶこと。
   (2) 第2に身体虚弱者を充てること。
   (3) 前2項によるも尚過剰人員を生じる場合には残余の者に交替に依命休暇を与えること
   尚前記1及び2の者に与へる休暇期間は十日間を原則とする。
5. 減産期間中は原則として新規採用を行わない。但し万やむを得ず採用する場合は地区協議会に付する。
   又減産期間中に部署の配置転換を行う場合も地区協議会に付する。
6. 合理化によつて起る出来高給の変動については早急にその適正を計る。
7. 事情が好転した暁には逸早く優秀者の新採用に着手し立遅れな

いようにする。

8. 年間3日の無給休日の使用については此の会議で決定し難いが各工場の事情に応じて地区協議会で協議する

9. 双方何れかの申出によつて生産に関する協議会を開催する.

昭和27年1月23日

大和紡績株式会社人事部長

大和紡績労働組合　委員長

倉敷紡績株式会社

操業短縮に関する協定

倉敷紡績株式会社（以下会社という）と倉敷紡績労働組合（以下組合という）とは今回の綿紡績部門の操業短縮に関して下記の通り協定する.

記

1. 会社は操業短縮の具体的方法として配置転換、指名公休、臨時休業、指名外泊及び1時帰休を実施する.

2. 会社は上の実施にあたつては本人の意志を尊重する.

3. 会社は現段階においては人員整理は行わない。

4. 第1項の取扱は次の通りとする.

(1) 配置転換、指名公休及臨時休業

賃金については工員賃金規則第25条及び第19条（休業手当）の定めによる。

(2) 指名外泊

(イ) 1ヶ月以上3ヶ月以内の期間を定め特定の者を指名して実施する。

(ロ) 1日につき基本給又は請負給の平均日額の60%を支給する. 但し定休日及び特定休日の日数を除く。

(3) 一時帰休

(イ) 3ヶ月を超え、6ヶ月以内の期間を定め希望日現在において勤続満1年以上の者について実施する。

(ロ) 一時帰休の期間は勤続期間に算入する.

(ハ) 帰郷に要する旅費を支給する. 一時帰休後帰場に要する旅費の実費についても同様である。

(ニ) 一時帰休の期間中は失業保険金の給付がないときは1日に付き基本給又は諸賃給の平均日額の60%を支給する. 但し定休日及特定休日の日数を除く。

(4) 指名外泊又は一時帰休の期間中に帰場命令を受けたときは速かに帰場しなければならない。

5. 右各項の実施について必要な事項は工場長と支部長とが協議の上定める.

6. この協定は昭和27年3月15日からこれを実施する.

7. 会社又は組合は事情が変更した場合は協議の上この協定の1部又は全部を改廃することが出来る。

昭和27年3月15日

倉敷紡績株式会社 取締役社長

倉敷紡績労働組合 組合長

富士紡績株式会社

操業短縮に関する臨時協定書

富士紡績株式会社と富士紡績労働組合は今回の操業短縮に関して次の通り協定する.

臨時協定書の有効期間は昭和27年3月26日より5月25日までとする。

記

1. 臨時休業日

(1) 昭和27年4月及び5月度は労働協約書第61条の所定休日の外臨時休業日を三日以内設ける. 但し工場と組合支部と協議の上平常日の労働時間を片番につき(晝夜を含む)1時間以内短縮することが出来る.

(2) 右の臨時休業日又は短縮1時間以内の休業に対しては出勤扱

とし、本給の60%並びに転勤給、家族給、地域給、住宅手当、独立家計者手当、別居手当、通勤手当及び特殊作業手当の全額を支給する。

(3) 臨時休業日を年次有給休暇に振替えたい者にはその希望により振替所定の有給休暇手当を支給する。

(4) 臨時休業日の前後にわたり欠勤した者は臨時休業日当日も欠勤扱とする。但し臨時休業日前后に亘り年次有給休暇を取つた者は出勤扱として(2)項の手当を支給する。

(5) 本項に関しては月給者には適用しない。

2. 希望休暇

会社の申出により希望休暇をとつた者に対しては次の如く取扱う。

(1) 休暇期間は1ヶ月乃至2ヶ月とし期間の査定は工場と組合支部で協議する。

(2) 休暇期間中の手当は本給、地域給、住宅手当及び独立家計者手当の合計の60%並びに家族給の全額を支給する。但し賞与は支給しない。

(3) 休暇手当中より法定その他の取立金は控除する。

(4) 休暇手当は毎月末工場から直接送金するか、家庭連絡員によつて手交する。

(5) 寄宿寮生で休暇を希望した者は帰郷することとし、帰郷地までの直路汽車、汽船、車馬賃の実費を支給する。

帰郷旅費実費は会社指定日に帰郷した者に限り支給する。

本項の寄宿寮生とは男子合宿所にいる者も含む。

(6) 休暇手当の本給の算定日数は歴日日数から労働協約書第61条の所定休日を差引いた日数を基礎とする。

(7) 休暇中の者に対しては労働協約書第66条の特殊休暇並びにメーデーの取扱は行わない。

但し、メーデーに対しては本項(2)の手当を支給する。

(8) 休暇期間中は翌年度の有給休暇取得要件として算定される労

労日から除外して取扱う。

従つて休暇中の者の翌年度の有給休暇取得の算定は、1年間の全労働日から休暇期間中の労働日を差引き、その残りの労働日の8割以上出勤した者に附与するよう計算する。

(9) 帰場月日は工場又は家庭連絡員によつて1週間前に本人宅へ通知する。

(10) 休暇を希望した者が帰郷する場合は健康保険証を持参せしめる。

3. 希望退職

下の基準により希望退職者を募る。

(1) 申出期限　昭和27年4月末日まで

(2) 条　　件　3年以上勤続者又は既婚の女子従業員に限る

(3) 退職金　退職慰労金支給規程の定めにかかわらず、同規程第3條第1号を準用して満額を支給すると共に退職時の基準賃金、住宅手当、別居手当及び独立家計者手当の26日満勤計算による2ヶ月分を加給する。

この場合は退職申出の月にかかわらず4月度に遡り2項に基ずく休暇手当は支給しない

但しすでに休暇手当の支給を受けた者はその分を右の退職金から差引き支給する

4. 人事相談所の設置

上記各項の人事相談に応ずるため労使双方よりなる人事相談所を設ける。

(註) 右の各項による臨時休業手当、休暇手当及び希望退職の加給計算に当り請負者の本給は請負日給を以て計算する。

この場合の請負日給は昭和26年12月度及び昭和27年1月度2月度における請負給の平均日額の90%として計算する

以　上

昭和27年3月19日

富士紡績株式会社　　取締役会長
富士紡績労働組合　　組合長

日清紡績株式会社

操短対策に関する協定書

日清紡績株式会社（以下会社という）と日清紡績労働組合（以下組合という）とは今次通産省の勧告に基づき操短問題に関し下記の如く協定する。

記

1. 操短方法
   (1) 臨時休業
   (2) 一部設備の運転休止
   (3) スピードダウン
   (4) 転籍、転勤
   (5) 其の他（片番運転、時間短縮）
2. 臨時休業
   (1) 臨時休業

   臨時休日は原則として月3日以内とする。但し特別休日は臨時休日に通算する

   具体的には工場と支部で協議してきめる。

   (2) 賃金の取扱い

   賃金取扱いについては日給者に対しては平均賃金（基準法12条）の60/100を保証する。

   月給者は出勤させるものとし機械の整備、保全、TWI其の他による教育等を実施する

   月給者、日給者で臨時休日に休んだ場合その日につき有給休暇に振替えても差支えない、但しこの場合日給者には第1項の平均賃金の60/100は支給しない。
3. 一時離職
   (1) 一時離職者の人選

一時離脱者の人選は勤続6ヶ月以上の者の中より本人の希望を考慮し会社は組合と協議してきめる

(2) 離脱期間並びに再雇傭の保証

会社は一時離脱者で離脱期間が終了した場合は必ず再雇傭する

離脱期間は原則として4ヶ月とする

(3) 旅費及手当

一時離脱者には手当として阡円を支給し交通費の実費を支給する.

(4) 一時離脱者の在寮は認めない

(5) 再雇傭について

(イ) 離脱期間中に本人が再被傭の意志を放棄した場合は直ちにその旨会社に通知するものとする.

(ロ) 会社は一時離脱者の離脱期間終了した場合安定所を通じて速かに再雇傭の通知をする、この通知には再雇傭する月日を明記する.

但し再雇傭通知発送前に本人より再被傭の意志なき旨の通知があつた場合この限りでない.

(ハ) 会社は離脱期間満了以前でも必要に応じ再雇傭する、この場合安定所を通じて本人にも再雇傭の月日を通知する.

(ニ) ロ、ハの項において一時離脱者再雇傭の通知を受領しても正当な理由がなく会社の指定する日に来社しないときは再被傭の希望を放棄したものと見做す。但しこの場合は組合の意見を徴する.

(ホ) 再雇傭は遅くとも離脱期間終了概ね1週間前に通知する.

(ヘ) 再雇傭する場合は雇傭条件として前歴の勤続年数は通算する

(ト) 再雇傭する場合、交通費の実費を支給する.

4. 其の他

(1) 本対策の細部については工場と支部と打合せの上実施する

(2) 人令第92、93、94号は3月31日を以て廃止する

(3) 離職期間中に再雇傭される意志を放棄した場合は今回に限り退職手当規定第5条2号の但し書を準用するものとする。（共済会も同様）

5. 本対策実施以前の希望外泊者の取扱い

人令第92号により希望外泊し居る者（自然長期外泊を除く）に対しては本対策実施後は本対策により取扱（遡及しない）うものとする。

但し人令第92号による希望外泊者に対しては4月1日以降本対策が実施されるまでは平均賃の60%を支給する。

昭和27年4月2日

日清紡績株式会社　取締役社長

日清紡績労働組合　組合長

日東紡績株式会社

綿紡織操業短縮に関する会社、組合間の協定事項

A 綿紡績操業短縮に関する件

1. 会社は操業短縮の具体的方法として、希望退社、指名帰者休暇及び臨時休業を実施する

2. 前項の実施細目は下記の通り

(イ) 希望退社

(1) 昭和27年4月20日迄に希望退社を申出た女子で会社が之を認めたもの

(2) 希望退社者の女子に対しては「註1」退職金規定第七条の取扱いをする。

(ロ) 指名帰者休暇

(1) 指名帰者休暇を指名するに当つては、本人の事情をも勘案し工場協議会で決定する

(2) 帰省者の帰省期間は、指名された日より各人60日以内とし工場協議会で決定する

此の場合の日数は暦日数とする，但し再指名する場合も60日を越えることはない。

(3) 指名帰省者に対しては往復の旅費及び弁当若しくは弁当代を支給する．

(4) 帰省期間中に健康保険及び、共済会の給付を受ける事実が発生した場合は、これを適用する．

(5) 指名帰省者休暇の期間中止むを得ない理由により日雇等に他に雇傭されても労働協約「註2」第79条第2項第4号を適用しない。

(6) 能力給、賞与、勤続年数の査定については操短に基く措置により不利益な影響を及ぼさない。

(7) 指名帰省者が帰省期間を越えて帰社しない者に対しては期間をこえた日から手当を支給しない。

此の場合定められた期間を越えて引続き30日以内に帰社しないときは「註3」労働協約第38条第7項を適用する

(8) 指名帰省者に対しては月額左記の手当を支給する．

基準内賃金　月額の6割

(ハ) 臨時休業

(1) 1ヶ月3日以内の臨時休業することが出来る

(2) 臨時休業日には基準内賃金の日額6割を支給する．

(ニ) 月給者の取扱い

(ロ)項(ハ)項の適用を受けた月給者についてはその日数の如何にかかわらず全額を支給する．

3. 会社は操短を理由として人員の整理を行わない。

4 会社は操短のための所要人員の算定に際し、不当に労働強化を来たさないよう留意する

5. 請負給に対しては今回の操短に伴い検討の必要あれば工場協議会においてその取扱を協議決定する．

6、この協定の有効期間は昭和27年3月20日より昭和27年5月20日までとする。

但しこの協定を打切り延長し又は修正する場合は改めて全体協議会又は代行委員会で協議決定する。

B 綿織布操業短縮に関する件

1、会社は綿紡績の操短に伴い綿織布部門においても綿紡績と同様な方法により操業短縮を行う

2 操業短縮の具体的方法、並に実施細目については、綿紡績操短の決定事項による。

但し希望退社の届出は昭和27年5月10日までとする

3. この協定の有効期間は、昭和27年4月10日より昭和27年5月20日までとする。

但し綿紡績の決定事項に準じて

(イ) 綿紡績の操短に準じて3月20日より綿織布の操業短縮を実施したものについてはこの協定による

(ロ) この協定を打切り、延長し又は修正する場合は改めて全体協議会又は代行委員会で協議決定する

C. 希望退社者に対する特別措置に関する件

1. 対象者

女子従業員の中勤続満2年以上の者で本人の希望により退社するもの

但し既婚の女子は勤続2年未満の者を含む

2. 退職金

(イ) 退職金規程第7條（結婚退社）の退職金を支給する

但し、勤続2年未満の既婚の女子は勤続を満2年として適用する

(ロ) 前項の外に次の特別手当を加算支給する。

満勤名目賃金の2ヶ月分

3 申込並びに退社期日

昭和27年4月25日より昭和27年5月20日までに申込み同年6月

3日迄に退社するもの

「註1」　退職金規程第7条

女子にして結婚のため退職した者の退職金は停年退職（第3条）によつて算出した額に別表の支給率を乗じた金額とする。

別表

勤続年数	2年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
支給率	50%	80%	100%

「註2」　労働協約第79条第2項第4号（懲戒、解雇、降格の基準）

会社の承認を得ないで在籍のまゝ他人に雇われた者及び会社以外の業務に従事した者

「註3」　労働協約第38条第7項（賃格喪失）

一時帰省者が帰省する場合に会社の許可した期間満了後、30日の期間内に帰社しないときは、解雇する旨を会社が予告したにも拘らず、その期間内に帰社しないとき。

鐘渕紡績株式会社

綿業部門操業短縮に関する協定書

1　操業短縮（以下操短という）実施のため下の措置をとる

但し、希望休暇を募つた後に他の措置をとることを原則とする。

イ　スピード調節並に操業方式の変更

ロ　臨時休日の設定（1ヶ月5日以内とし間接部門を含めることを原則とする

ハ　希望休暇を募る（期間は拘束しない。但し制限または変更することがある）

ニ　過剰公休の附与（1ヶ月7日以内とし輪番に行うを原則とする）

2　前項の措置に対する賃金保証は左の通りとする

但し、ロ号ハ号については年次有給休暇との振替を事前に希望する者にはその振替を認める

イ、スピード調節並びに操業方式変更に基づく能率給の低下は之

を保障する

ロ. 臨時休日並に過剰公休は1日に付日額で定めた賃金の60%を支給する.

ハ. 希望休暇は予め定めた休暇期間中の操業日並に臨時休日1日に付き日額で定めた賃金の60%を支給する.

3. 工場間の操短率並に個人間の収入減を極力均衡化するよう会社は努力する

4. 操短の実施に伴い労働強化にならぬよう善処する

5. 休暇は欠勤と見做さず昇給、昇格其他すべての労働条件に不利益を与えない。

6. 希望休暇応募者が予め1ヶ月以上の期間を定めて帰郷するときは往路乗車船賃の実費を、予め2ヶ月以上の期間を定めて帰郷するときは往復乗車船賃の実費を支給する、但し復路旅費は指定した日に正当の理由なく帰場しないときは支給しない。

7. 休暇帰省者は休暇期間中といえども会社が就業を求めるため帰場を指示したときは指定された日に帰場しなければならない。正当の理由なく指定した日に帰場せぬ時は其の日以降は欠勤と見做す。

8. 休暇期間中に協約に定める有給諸休暇があった場合は休暇帰省者についても協約上の取扱をする

9. 本措置の細部事項其の他は工場労働協議会で協議決定する。

10. 本協定の有効期間は昭和27年3月1日より5月31日までとする

旭川紡績株式会社

操短に伴う第2次措置に関する協定書

旭川紡績株式会社（以下会社という）と旭川紡績従業員組合（以下組合という）とは今回の操業短縮に伴う第2次措置として左の如く協定する

記

1. 方針

1、 6ヶ月間の期限付解雇制を主軸とする

2、 臨時休日制を併用する

本期間中右方針より悪化せる措置を講ずることはない。

2、要 領

1、期限付解雇

a. 期間 昭和27年5月15日より昭和27年11月14日までとする。

b. 解雇者の指名

人選は本人の希望によるものを総てに優先せしめ希望離職者を以て充足できないときは就業規則に定める先任権制度に基いて指名する。先任権制度の適用に当つては職場単位毎の先任権制度とする。

尚男子にあつては先任権制度を適用し然る後適職配置をするものとす。但し身体的適応性甚だしく不良なるもの若くは勤務状態著るしく不良なる者にして会社組合双方協議の上一時解雇を適当と認める者については先任権制度に基く者に優先せしめる。

c. 会社は一時離職者で離職期間が終了した者は再雇傭する

d. 一時離職者の在寮は認めない

e 退職金は再雇傭を前提として会社に留保する。但し完全退職の意志表示ありたるときはこの限りでない。

f 今回の期限付解雇者に対しては平均賃金30日分を支給する。

g 一時解雇人員は男子2名女子67名とする。

h 再雇傭について

(イ) 離職期間中に本人が再被傭の意志を放棄した場合は直ちにその旨会社に通知するものとす。会社は通知を受領してから1週間以内に退職金を支払うものとする。

(ロ) 会社は一時離職者の離職期間終了した場合所轄安定所を通じて速かに再雇傭を通知する。此の通知には再雇傭する月日を明記する。但し再雇傭通知発送前に本人より再被傭の意志なき旨の通知があつた場合はこの限りでない。

(ハ) 会社は期限期間満了前でも必要に応じ再雇傭する。此の場合の順位も亦先任権制度の古参順とし先任権制度に依る者を総てに優先せしめる。

(ニ) 再雇傭の通知を受理しても正当な理由なく会社の指定する日までに出社しないときは再被傭の希望を放棄したものと見做す。

(ホ) 再雇傭の通知は少くとも1週間前に本人の手許まで到着するよう手配するものとする。

(ヘ) 再雇傭する場合は雇傭條件として前歴の勤続年数及一時解雇期間は之を通算するものとする。

(ト) 期間中の新規採用については組合と協議の上決定するものとする。

3. 臨時休日

(1) 臨時休日は原則として月4日以内とする。

(2) 臨時休日の場合の取扱は年次有給休暇（以下年休と称す）のあるものについては年休を努めて使用し年休のないものについては平均賃金の60%を支給する。

4. 其の他

(1) 期限付1時解雇者に対しては失業保険金受給に必要な事項の特別指導を行い齟齬なからしむる。

(2) 期限付一時解雇者の健康保険については本人の希望ある場合任意継続被保険者とする。この場合保険料の半額は会社に於て負担する

(3) 第一次操短措置による帰休者中2ヶ月帰休の希望者にして今回の期限付解雇に該当せざる者は本月14日を以て打切るものとする。

(4) 期限付解雇者の家族に対してはこの理由を詳細に通知すると共に本人を故郷に出来得る限り帰郷させるよう万全の手配を会社の責任においてすること。

(5) 第一次操短措置は5月14日を以て打切るものとする。

本協定書の有効期間は昭和27年5月14日より昭和27年11月14日までとする

昭和27年5月15日

旭川紡績株式会社　取締役社長

旭川紡績従業員組合　執行委員長

民成紡績株式会社

操短に関する協定書

民成紡績株式会社（以下会社という）と民成紡績労働組合（以下組合という）とは今次通商産業省の勧告に基き操短問題に関し下記の如く協定する。

1. 操短の方法

(1) 臨時休業

(2) 一部設備の運転休止

(3) 転場転換、転勤応援

(4) 其の他（片番運転、時間短縮等）

2. 操短による取扱

(1) 臨時休業

臨時休日は原則として月三日以内とする。但し特定日は臨時休日に通算する。

(2) 時間短縮の場合は短縮時間を休業日数に換算し計算する。

(3) 前2項の場合日給者に対しては基本日給の6割を保証する。

但し、臨時休日を年次有給休暇に振替えて支差支えない。

(4) 一時離転

(イ) 一時離転者の人選は会社は組合と協議して決める。

但し希望者は優先させる

(ロ) 会社は一時離転者が離転期間が終了した場合本人の希望により再雇傭する。離転期間は6ヶ月以内とする。

(ハ) 一時離転者には往路の交通費実費を支給し再雇傭する場合復路の交通費を実費支給する。

ニ　一時離職者の在察は認めない。

ホ　会社は一時離職者に離職期間中必要に応じ公共職業安定所を通じ再雇傭の通知を出すことがある。

此の場合公共職業安定所からの再雇傭の通知を受領しても正当な理由なく指定する日に帰社しない者は再被傭の意志なきものと見做す。

ヘ　再雇傭される者の身分給与については一時離職したときと同等の扱いとし前歴の勤続年数は通算する。

ト　一時離職者に対しては退職金規則による退職金を支給する。但し、この場合本人の希望により退職金を会社に預け置くことができる。

3　其の他

1. 本協定以外の必要事項が生じた場合会社と組合で協議決定し対策上の細部については工場と支部打合せの上実施する。
2. 今後の事情の変化により何れか一方の申出により双方協議の上本協定を改廃することができる。
3. 本協定は昭和27年4月21日より実施する。

昭和27年4月16日

民成紡績株式会社　取締役社長
民成紡績労働組合　組合長

興和紡績株式会社

協　約

興和紡績株式会社古知野工場（以下甲と称す）と興和紡績株式会社古知野工場労働組合（以下乙と称す）は通産省の勧告による操業短縮に伴う剰員の特別措置について左記の通り協約する

但し本協約書は当該者が離職期間中その定めるところにより失業保険の給付を受け得ることを前提条件とし施行なき場合は本措置を全面的に撤回するものとする。

1. 今回の操業短縮に伴う剰員については甲において選出し乙の諒解を得て決定する。
2. 剰員については特別措置として一時退転とし退転日より6ヶ月以内に再雇傭する。
3. 一時退転者において正当なる理由のある場合又は操業要員の都合により必要ある場合は離時再雇傭する。
4. 一時退転者について再雇傭の時は残留従業員と同等に取扱い復転の時は離転の時の賃金以上を保証する。但し日給者に限る。
5. 一時退転者の帰郷旅費並びに帰社に要する旅費は甲の負担とする。但し帰社に要する旅費の支給については本人が所定の期日までに帰社しない場合は支給しないことがある。
6. 本協約書の有効期間は昭和27年4月17日より昭和28年3月31日までとする。

本協約書の有効期間中その一部を改廃しようとする時は相手方に対し30日前にその旨を書面に依り通告しなければならない。
右確約の証として本書2通を作成し双方一通を領有する。

昭和27年4月21日

甲　愛知縣丹羽郡古知野町大字北野四八番地
興和紡績株式会社古知野工場　工場長

乙　愛知縣丹羽郡古知野町大字北野四八番地
興和紡績株式会社古知野工場　労働組合
組合長

龍田紡績株式会社

操業短縮に伴う暫定協定書

龍田紡績株式会社（以下単に会社という）と龍田紡績労働組合（以下組合という）は今回政府勧告に基く操業短縮実施に当り下記措置条項を協定し相協力してこの難関突破に最善を盡すことを確約する。

第1條　会社操業短縮期間中低速運転を実施して出来得るかぎり休止台数を少くするよう努力する。

第2條　会社は現状においては操業短縮に伴う人員の整理縮少は行わない。但し臨時に雇入れたもの及び出欠常ならず勤務成績劣悪なもの又は非能率的であつて業務の運営上甚しく貢献度の低いものの処置についてはこの限りでない。

第3條　会社は業務の都合によつて各部署間に人員の配置転換を行う。

第4條　操業短縮期間中所定休日以外に週間1日を限度として臨時休業日を設けることがある。

前項の臨時休業日の実施に当つては各部署別又は個人毎に異つた取扱をする場合がある。

第5條　前條の規定によつて実施した臨時休業日に対する休業手当の額は休業1日に付き基本給日額の60%とする。

臨時休業日の前后に亘つて欠勤した者は臨時休業日当日も欠勤したものとして取扱い休業手当は支給しない。但し臨時休業日直近の前后に有給休暇をとつた者はこの限りでない。

第6條　前条の規定は月給社員には適用しない

第7條　この協定は締結の日から昭和27年　　月　　日までの暫定的協定とする。

第8條　会社及び組合はこの協定で定めた事項は他の如何なる協約規則にも優先して効力を有するものであることを認める。

第9條　この協約有効期間中と雖も著るしく情勢が変化しこの協約の趣旨が時流に添わないような事態が生じた場合は双方協議の上之を改廃することができる。

右協定する

昭和27年5月25日

龍田紡績株式会社　代表取締役

龍田紡績労働組合　組　合　長

東京婦人少年室