

大 會 議 案

一、宣言、綱領、規約審議の件

役員監事報告書参照

二、役員選挙の件

役員監事報告書参照

三、共済組合法人化並補助金増額の件

理由 共済組合は新會社成立と共に個人名義となり、且つは會社に流用されることも起り得るとも考へられるので共済組合の基礎が不安定になる危険があるから速かに法人組織となすと共に共済組合補助金も現在と同額を交付する様政府に要求する
共済組合法人化に就いては、製鐵所當局並新會社當局に對し強硬なる交渉をなす。その技術的取扱いは、新執行委員會に一任する

四、割増本給繰入れの件

理由 製鐵所は現在、工程割増制を以つて一種の請負制度を實施してゐるのに、一面、三割定割増制を施行してゐるのは甚だしき矛盾である。この割増を本給に繰入れることは、従業員の入増は業上り退職手当、救済資金に於いて、従業員に實收を擴大するものである。しかも三割程度を割増を本給に繰り入れても、海軍關係工場に従業員の収入、退職救済手当と殆ど同額であるから國家國防上の重大産業に従業員であるわれわれに對して速ちに新會社に實施せしむべきである。

製鐵所當局を説得して、製鐵所當局を通じて、政府へ本案の實施を新會社に發令すべきよう進言せしめる。その技術的細目に就いては新執行委員會に一任する。

五、退職手当金増額の件

理由 從來は官營工場として失業等に對する不安も相當保証されてゐたが、營利經營の新會社となれば、他の民間工場に於けると同様の解雇失業等の條件に就いて他の民間工場従業員と同様な考慮を持たねばならない。現行制度に依れば十年二十年の勤続者も民間有力工場従業員とは比較にならない低額である。新會社には、かかる有力工場も参加することであらうから此等と同程度に退職手当金を増額すべきである。

製鐵所當局に折衝して之れが實施に就き、政府へ申達させると共に、強硬なる對政府運動を以つて、日本製鐵株式會社法

六、職夫の職工採用徹底化の件

理由 二重備置制度又は臨時雇傭制度の不合理的に就いては議論の餘地はない。製鐵所當局も各種方面の運動、要望に依つて、漸次職夫を職工へ採用しつつあるが、職場に依つては製鐵所當局の方針が不徹底であるところが多いので製鐵所當局を奮勵して、之が可及的迅速なる徹底化に努力する。

新執行委員會が中心となつて職夫大衆の各種會合を催し職夫の自主的要求として、製鐵所當局へ折衝する。その詳細に亘る取扱は新執行委員會に一任する。

七、職夫の賃金制改正の件

理由 同一職場に於いて同一作業に従事するにも、いはらず、雇傭關係の相違に依つて職夫は最高日給一圓四十二錢制が實施されてゐるのとは、たゞ不當不合理である。同一作業に同一賃金は社會正義の本則である。故に現行制度の改正を速かに實施させねばならぬ。

新執行委員會を以つ製鐵所當局並に新會社を説得して本案の實施を圖る。手續きは一切新執行委員會に一任する。

八、合同慰勞金の支給額期日公表の件

理由 合同慰勞金は、前製鐵官民合同反對同盟の全従業員大會の決議に依つて關係當局に要求し、それを支給することは既に長官より従業員代表に回答されてゐるところであるがその支給の方法、額、期日に就いては、まだ明瞭にされてゐないので之の点を速急に公表することを製鐵所當局に要望する。

新執行委員會を選出し、製鐵所當局の回答を速かに要望する。製鐵所當局と折衝の日時、その他の細目は執行委員會に一任する。

九、職夫へ合同慰勞金支給の件

理由 永年不合理なる二重備置制度の下に差別待遇に隱忍してゐた職夫と雖も、製鐵所に職場を持ち、官營製鐵所の作業の一掃で働いてゐる者である限り新會社移管に依る合同慰勞金は當然支給されるべきである。職夫永年の差別待遇の印象を一掃し全従業員が欣然として新會社の作業に就けるようにするためにも是非本案を實現せしむべきである。

「合同慰勞金支給額期日公表」要求の實行委員を以つて製鐵所當局へ交渉せしめて之れが實施を圖る。

十、機關發行の件

理由 機關紙の重大なる機能に就いては多言を要しない。機關紙は組合の武器であり、鏡であり組合員の安息所であり灯台である。機關紙に依つて組合の全般的状態を公表して、内に組合員相互の融和協力を緊密にし外に對しては、組合の威容を顯示する。組合の組織擴充、組合員の教育啓蒙の大發針板となるのも亦機關紙である。本會結成の目的貫徹を促進強化させるに重大なる機能を背負ふ機關紙を新組合は是非持たねばならない。