

(前頁より)
額の上から掴むことができませ
る。第二には、賃金の上昇を抑え
る手がないという点です。
今は不景気ですから、人間が余
っているように見えますが、これ
は一時的現象に過ぎないのであ
って、人手不足が益々激しくなる
とはハッキリしており、その
なりですと賃金は上がります。上
つてもよいのですが、それだけの
のを稼ぎ出して貰わなくてはな
りません。でないと会社はやって
行けなくなり、従来の賃金はそ
の成果に対して払うという要素は
ありますが、抽象的なものであり
基本的には職務や人に対して払
ており、経営的な基準があまりま
せん。

第三には、賃上げとボーナスに
ついてのいさかきがますますと
いつつです。
これは先に述べました各社等の
欠陥なのですが、自分達がいくら
生み出したかが判らないので、労
働者は搾取されているような気
になり、経営者と衝突して少しく
余計に貰おうとします。「個をど
う分けるか」という言葉をよくい
われますが、生み出したもの即ち
付加価値をどういうふうに分け
るかの争いです。少しでも賃金の方
の分け前を多く取るうとして、賃
金闘争やボーナス闘争をやるわけ
です。これが所謂労働賃金が自分
の地位維持の道具に使われて、
これをやらないと労働賃金は次の
選挙に当選しません。これもやは
り自分のためです。

第四は、「賃金の三原則」は労
働者の立場を無視しているとい
うことです。
そもそも、今までの賃金に対す
る考え方に、「賃金の三原則」の

学説がございませ。即ち
「節約の法則」は賃金は会社に
とって費用である。故に節約され
ねばならない。
「刺激の法則」は賃金は従業員
が働く意欲を持つような刺激性を
持たせなければならぬ。
「安定の法則」は賃金は費用で
ある。故に安定したものでなけれ
ば経営は困る。
を賃金の三原則といいますが、こ
の基本的考え方では賃金は費用で
あるといつこと、経営者側が
労働者の立場を完全に無視して
います。何故かと申しますと、労働
者にとつては、賃金は生活の源資
であるからです。
ここに賃金の二面性がある、
会社にとつては費用だからなるべ
く少いほうがよく、労働者にと
つては生活の源資だからなるべく多
いほうがよいのです。そこで真向
からぶつかり合つて、賃金闘争と
なるわけです。

第五は、伝統的な賃金論は労使
抗争を激化させる考え方である
といつこと。
一体、賃金とは何ぞや、とい
うことですが、主なものに次の三つ
がございませ。
「限界生産力説」は賃金は労働
の対価で、商品と同じく労働を売
つたが、売りの物買ひ物です。
需要と供給の関係によつて変動
する。といつことは、露給関係で
どちらかが不利な立場に立つとい
うこと。

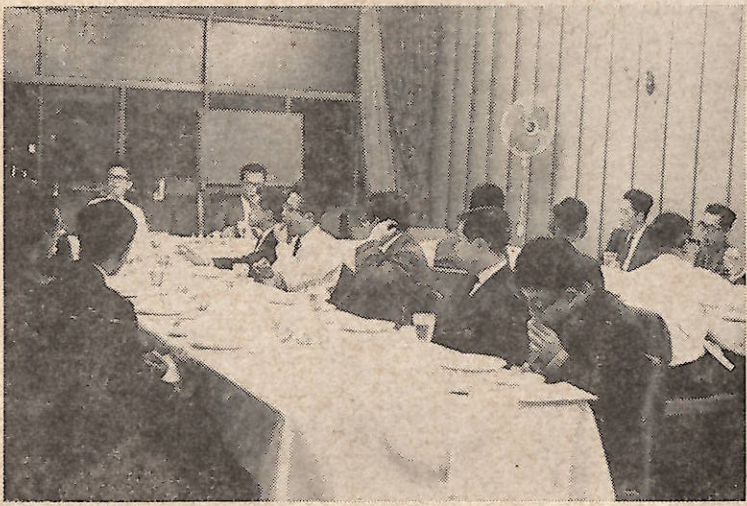
「労働価値説」は労働力その
ものの価値である。したがつて、労
働力を維持し、再生産するために
必要なものは何か、それは生活給
である。この代表的なものが戦後
のマーケットバスケット方式です

が、戦後の過渡的な状況において
は当然なんです。いすれにしろ
生活給、即ち生活源資です。高
いほうがよく、労働の考え方が
真向から対決することになりま
す。
「剰余価値説」はこれがマルク
スの説で、企業に資本が蓄積され
てくると、資本家はこれを設備に
投資する。設備に投資すると、労
働者が設備におきかえられるので、
資本主義の崩壊を意味するとい
つこと。

しかし、これが宿命であるとす
るなら、こんな不幸なことはござ
いませぬ。同じ会社で使う者と使
われない者の立場の相違だけで、
永久に利害が相反するならば、こ
れは余りにも悲劇です。これは
困るのでなんとかして労使が手
を握るべきではないだろうか、と
いう切実な要求を充たすものとし
て、現在最も優れていると言われ
ているのが、この成果配分であり
ます。

この成果配分といふのは、どう
いう考え方の上になつていのかと
いつと、先ず、賃金は労働の価格
ではない。労働のもつていふ「は
たき」に対する報酬であるとい
う考え方が、
然らば、労働の持つていふ働
きとは何かと申しますと、付加
価値を生み出す働きを言います。し
たが、賃金は付加価値を生み
出す働きに対して払われるわけ
です。

付加価値とは、「企業があげた
総売上額から、その売上をあげる
ために外部から買入れた原材料
およびサービスを引き去つた額」で
す。付加価値から、人件費と経費
を引いた残りが利益といつこと
になります。
付加価値を生み出さない労働に
対しては、誰も賃金を払わない
といつこと。
例へば、プロ野球の選手の報酬
はなぜ俳優や歌手より低いのか、と
申しますと、プロ野球はそれだけ
マーケットが狭く、付加価値を生
み出す力が数分の一、数十分の一
だからです。
よく、アメリカは高賃金で、日
本は低賃金だと申しますが、これ
を付加価値の面から考えますと、
アメリカは付加価値に対して支払
われる賃金は三九・三九五%で
日本は通産省の統計によりまして
三八・四%となつており、殆んど



果配分研究会 (青年部会)

労働に対する需要が減退する。需
要が減退すれば、需要と供給の関
係で賃金が切り下げられ、労働の
ころが、労働組合はこれを御の
旗として、経営者に喚びかけてか
つていませぬ。根本的な前提にお
いて既に意味がなくなつていませ
ぬ。この三つの説に共通する考え
方は、労使は利害相反するのだとい
うこと。

「困るのでなんとかして労使が手
を握るべきではないだろうか、と
いう切実な要求を充たすものとし
て、現在最も優れていると言われ
ているのが、この成果配分であり
ます。
変つておりませんが、付加価値を
生み出す力が違うため、賃金が違
つてきておられます。
また、大企業と中小企業との賃
金格差も、付加価値の面から見ま
すと、ハッキリいたします。一人
当りの生み出す付加価値は大企業
が高く、中小企業は低い、したが
つて賃金格差が生じていますが、
賃金率としては却つて中小企業の
ほうが高いのです。
一体、付加価値を生み出す
ことによつて、賃金が引出される
といつことは事実なのだろうか、
といつことを調べたのが、アメ
リカのアルン・W・ラッカーとい
う人です。約十年前、ラッカーは
アメリカの工業統計を一九四四年
から一九五九年までに亘つて詳細に
調べて分析した結果、賃金は企業
のあげた販売高、生産高、純利益
等には関係をもつて変動をしてい
ないが、付加価値(ラッカーは生
産価値と呼んでいる)に比例して
変動するといふ事実があることを
知つたのです。しかも、一九五九
年以後今日に至るまで、失職率三
九・三九五%という率は變つてお
りませぬ。この期間中には二つの
大きな世界大戦も含まれ、大きな
物価の上昇、生産性の向上、技術
革新、原料革新等いろいろなもの
があつたが、それら一切の変化を
超越して一定の比率が保たれてい

新しい賃金論

この成果配分といふのは、どう
いう考え方の上になつていのかと
いつと、先ず、賃金は労働の価格
ではない。労働のもつていふ「は
たき」に対する報酬であるとい
う考え方が、
然らば、労働の持つていふ働
きとは何かと申しますと、付加
価値を生み出す働きを言います。し
たが、賃金は付加価値を生み
出す働きに対して払われるわけ
です。
付加価値とは、「企業があげた
総売上額から、その売上をあげる
ために外部から買入れた原材料
およびサービスを引き去つた額」で
す。付加価値から、人件費と経費
を引いた残りが利益といつこと
になります。
付加価値を生み出さない労働に
対しては、誰も賃金を払わない
といつこと。
例へば、プロ野球の選手の報酬
はなぜ俳優や歌手より低いのか、と
申しますと、プロ野球はそれだけ
マーケットが狭く、付加価値を生
み出す力が数分の一、数十分の一
だからです。
よく、アメリカは高賃金で、日
本は低賃金だと申しますが、これ
を付加価値の面から考えますと、
アメリカは付加価値に対して支払
われる賃金は三九・三九五%で
日本は通産省の統計によりまして
三八・四%となつており、殆んど

困るのでなんとかして労使が手
を握るべきではないだろうか、と
いう切実な要求を充たすものとし
て、現在最も優れていると言われ
ているのが、この成果配分であり
ます。
変つておりませんが、付加価値を
生み出す力が違うため、賃金が違
つてきておられます。
また、大企業と中小企業との賃
金格差も、付加価値の面から見ま
すと、ハッキリいたします。一人
当りの生み出す付加価値は大企業
が高く、中小企業は低い、したが
つて賃金格差が生じていますが、
賃金率としては却つて中小企業の
ほうが高いのです。
一体、付加価値を生み出す
ことによつて、賃金が引出される
といつことは事実なのだろうか、
といつことを調べたのが、アメ
リカのアルン・W・ラッカーとい
う人です。約十年前、ラッカーは
アメリカの工業統計を一九四四年
から一九五九年までに亘つて詳細に
調べて分析した結果、賃金は企業
のあげた販売高、生産高、純利益
等には関係をもつて変動をしてい
ないが、付加価値(ラッカーは生
産価値と呼んでいる)に比例して
変動するといふ事実があることを
知つたのです。しかも、一九五九
年以後今日に至るまで、失職率三
九・三九五%という率は變つてお
りませぬ。この期間中には二つの
大きな世界大戦も含まれ、大きな
物価の上昇、生産性の向上、技術
革新、原料革新等いろいろなもの
があつたが、それら一切の変化を
超越して一定の比率が保たれてい

作業服・事務服

大田区産業会館に常時展示されています

(732) 7871 (代)

倉敷紡績・東洋紡績・ニチボ一京浜地区代理店

旭産業株式会社

大田区南蒲田2丁目28番6号
(732) 7871・7872・7873・7874
7875・7876・7877
工場 岡山県井原市井原町966の1
TEL(井原) 383・494

プ
ロー
軍手、その他
工場清掃用部品

山本登商店

大田区蒲田4-43-12
電話 (731) 0453
(732) 9735

(前頁より)
 という事実があるのです。誰も
 あるいは経済同友会等、いろんなと
 こういふ比率で払おうと思つた者
 は一人もない筈です。労働者は
 絶えず多く要求し、経営者はなる
 べく少くしようと、労使の抗争
 が絶えず行われてきたにも拘らず
 一定の比率が保たれてきているの
 です。

しかも、ラッカーは、これは全
 産業の平均だから、業種別、規模
 別、地域別ではどうかと調べてみ
 たが、或る業種では高いとか、或
 る地方では低いとか、それぞれ個
 有の率はあるが、附加価値に比例
 して変動しているという比例関係
 は厳として存在していることが判
 つたのです。

これを「賃金率の法則」と言い
 論文を発表したのですが、この論
 文を見て、ヨーロッパの経済学者
 や経営者たちが、然らばわが国で
 はどうかと調べてみたところ、ヨ
 ーロッパのどんな国も、どんな地
 方、どんな業種の、どんな企業
 においても、矢張りそれぞれの個
 有率はありますが、比例関係が厳と
 して存在することがハッキリ判つた
 のです。勿論、日本でも通産省だ

けでなく、大蔵省、日銀、興銀
 ることである、ということになり
 ます。ここに両方の利害が完全に
 一致するわけですね。そうなります
 と、最早配分の率について争つて
 ともなく、手を提えて一路生産性
 の向上に邁進すればよいというこ
 とになります。賃金論の革命と言
 われるのであります。

然らば、附加価値を大きくする
 にはどうすれば良いか、といいま
 す。その第一は「労使協同」で、労
 働意は労働者は「タッチ」で、労
 働組合が当番制をやつていま
 す。それは、そうしないと自分達が損
 をするからです。

売上を大きくするには、
 無罪×無罪です。高く
 多く売ることです。高く売ると
 工場内で出来ることは品質をよ
 くすることです。営業として出
 来ることは、有利なお御得意を見
 つけることか、やたらにテンピン
 しないということですね。
 括弧内を小さくするには、材料
 を安く買い、材料取りを考え、歩
 どまりの向上をし、内外作の区分
 を検討すればよろしい。

使命観

倒産、人員整理、一時帰休と
 産業界には重苦しい空気が低く
 暗く、たちこめてゐる。



一筆啓上

「つづかれた会社、つづかれ
 うな会社」に共通していること
 は、社長以下誰一人として、本
 気になって自分の会社がつづれ
 るとは考えていなかったこと
 あること、ある人が語つていた。

また、人の上に立つ長が、正
 しいと信じたことは、
 誰かがやつてくれるなら
 うかという安易な依存心と、「危
 いことは進んでやりたくない」
 概をもつて、率先垂範すること

というサラリーマン根性が、会
 社のすみずみまでにはこたつた
 き、その会社の将来は赤信号と
 なつてゐる。

使命観をもつた人は、一人
 下はつてゐない。

成果配分式賃金

かく、附加価値に対して、一定
 の比率で賃金を配分する方法を成
 果配分式と言ひ、創始者の名前を
 とつて、アメリカ流に言つたらば
 ラッカープランと言われていま
 す。

この成果配分式をやるには、非
 常に高度な優れたものであるだけ
 に、運用には高度の配慮が必要で
 不用意に導入することはまさに
 危険です。

では、どういふことに留意しな
 ければならないかと申しますと、
 先ず第一に、経営者がウソをつか
 ないということが絶対条件になつ
 て参ります。数字を誤謬化したら
 終ります。それから当然のこと
 として経理の公開が必要です。次に
 は、前の二項ができれば比較的楽
 なことですが、配分率について労
 使で話合つて雰囲気が必要です。な
 ぜなら、配分率は一定不変でなく
 て、変えなくてはならない事態が
 発生することが予測されるからで
 す。例えば、会社の状況が大きく
 変つたり、設備の合理化で今更
 十人でもやつたりしたのが一人です
 企業は無理です。

重油・機械油
 切削油・ウエス

組合へ御注文下さい

蒲田工業協同組合

石炭 コークス 卸小売
 ウエス 布手袋

有限会社降旗商店

東京都大田区西六郷1丁目38
 電話 蒲田 (731) 5 7 3 3

共進の 工具ロッカー 部品棚



生産の合理化に
 工具・部品の
 安全保管

共進株式会社
 東京都大田区市野倉64
 TEL (742) 0 2 6 6

豊間 靖氏に

勲五等双光旭日章



株式会社気球製作所(大田区北純谷二四九〇)代表豊間靖氏は生存者叙勲で、去る十一月三日の文化の日、勲五等双光旭日章を授与されることに決定、十一日に運輸大臣からの伝達式があつて、宮中にて参内、陛下からお言葉をお頂戴した。

氏は本年七十五才、日本の航空機の黎明期における氏の活躍は広く知られており、日露戦争時の氏の製作になる軟状補測気球の話や、日本での第一号飛行船も氏の製作、雨来一貫して気球の製作に専念せられ、戦後、成層圏測気球

し、戦後のわが国の混乱期において万丈の気を吐かれたこともまた有名な話である。
今回の叙勲は、氏にとっては当然なこととも言えるが、お目出たことだ。ご自愛を心から祈つてやまない。

機械類貸与制度

政府(中小企業庁)では、都道府県(以下「協会」といふ)が、中小企業府県との協同により、機械類を二府県と希望を聞いて機械や装置を挿入し、それを中小企業に貸付する制度を、四十一年度から実施するよう計画している。

この制度は、「金より物を」ということで、都道府県が必要な機械を用意し、中小企業に、安い費用で貸し付けよう(場合によっては分割貸し)といふもので、そのあらまは次の通り。

- ①貸与の対象となる中小企業は、主として従業員一〇〇人以下の小規模企業者。
- ②貸与機械は中小企業の設備近代化に寄与する生産機械または装置であつて、機械一台の価格が二〇万円以上のものである。
- ③貸与限度は中小企業あたり一〇〇万円まで。

協会の行う機械類貸与事業に必要な資金は、その二分の一を国が、二分の一を都道府県から、二分の一を中小企業が負担いたします。

協会の仕組み

①貸与の対象となる中小企業は、主として従業員一〇〇人以下の小規模企業者。

②貸与機械は中小企業の設備近代化に寄与する生産機械または装置であつて、機械一台の価格が二〇万円以上のものである。

③貸与限度は中小企業あたり一〇〇万円まで。

自己分析の援助

前回述べたように、会社の中で自分が向上して行くための目標を掴み、個人として奮闘して行く目標を確立しても、勿論それだけでは充分ではありません。その目標を着実に実現し達成して行くためには、自分は何を備へ何を向上させて行く必要があるのかを、各人に分析させ理解させなければなりません。

仕事以外にも勉強を

上役が温かい援助の手

例えは、大変陽気なスポーツ好に勤めているのですが、一つ具合の悪い社員がいます。彼は高の悪いことは、一緒に入った連中に出でますが、頭の回転は悪いほうで、もう班長をしている者もあり、社内野球チームのシヨ、近々行われる異動でも、後輩のAです。

例えは、大変陽気なスポーツ好に勤めているのですが、一つ具合の悪い社員がいます。彼は高の悪いことは、一緒に入った連中に出でますが、頭の回転は悪いほうで、もう班長をしている者もあり、社内野球チームのシヨ、近々行われる異動でも、後輩のAです。

青年部会

活潑な動き

本組合青年部会では、このところ活潑な研究活動を示しており、十一月、十二月における事業は左の通り。

十一月十二日 労務研究会
「労働基準法と就業規則との間題点について」
時間 午後六時より
場所 山王ホール
講師 〇〇〇〇機器工業株式会社 講師 〇〇〇〇機器工業株式会社

十一月十九日 生産管理研究会
「工場見学」
(港区芝白三光町四二、ねち製作工場)
見学のポイント ①成果配分
集台時間 午後二時
集台場所 蒲田工業会館
スケデュール 午後二時蒲田工

業会館集合、午後二時黒沢製作所着、工場見学、午後四時八芳園着、休憩、午後四時半質疑応答、午後五時半懇談夕食、夕食後現地解散。

十一月二十五日 経理研究会
「伝票会計について」
時間 午後六時より
講師 〇〇〇〇商工指導所松崎来輔氏

十二月二日 四日
「青年部会の在り方」座談会
「年末手当情報交換会」
「忘年懇親会」



「つまり、単に現在の仕事ができるればよいと思つてゐるのでは不十分で、一歩先を考へて、必要な知識や技能を養つておくこと、そのために、すべて上司の指導や教育を受けるのではなく、進んで研究習得する気構えが要ること年功序列と言つても順番を待つてゐるのではなく、昇進できるだけの能力を養つておくこと、自分の能力についても、然とした考へてではなく、長所短所をよく分析して将来の目標達成のためには、今から何を改善し何を伸ばして行く必要があるかを、ハッキリ掴んでおく必要があることを自覚したのである。

彼が幸いにして、理解ある課長に恵まれて、さほど手廻れにならないうちに、これからの生き方々に気が付き、一念発起する動機を掴んだのですが、そのままスルスルと退行してしまふ人は少くないのです。

古手社員の場合には、年令のこともあり、あえて触れようとならない上司が案外多いのですが、青年層にして、年輩層にして、それぞれ会社の一員としての役割を果して、それを通じて自己を完成していくものであることを考えれば、障害を持つてゐる部下に対しては援助を与えてやるのが、むしろ望ましいのではないのでしょうか。

塗料一般・塗装機器・接着剤
タナベラッカー
岩田の エアーコンプレッサー
スプレーガン
パッキン剤の最高峰
スリーボンド



株式会社 昭和塗料商会
東京都大田区南蒲田 1-21-12
電話 東京(738)代表 1151~5番

フクロウプロパンと重油

業務用 請負
増設工事 請負
新設工事 請負

アウルガソリン
フクロウ白灯油
アウル機油
アウル他全製品

アジア石油特約店

株式会社 朝日商会

横浜市鶴見区市場町 1681
TEL 045 (50) 1325

内 外 国
特許と商標の出願
懇切取扱

成島特許

新橋駅西口ステージ裏

山田ビル内

電話 (502) 0638, 0639

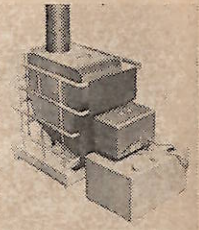
組合員製品紹介

株式会社コロナ電業社(大田区蒲田本町二九ノ一七、社長高橋秀雄氏)は、オイルバーナーの生産会社として知られているが、このほど同社製品「コロナレディ」(ファンタイプバーナー)を使用した経済ストーブを開発、関係業界から注目されている。

ケイザイストーブ

コロナ電業社で開発

好評な理由は、天井の高い工場、広い作業場では、空調設備を設けて室内全体を暖めるには経済的にかんがりの価格が、さむ。また、工場は全体的な暖房より局部的な暖房の方が便利な場合も多いのではないかと同社では説明している。特徴は、①ボタンを押すだけで放熱を始め、石炭ストーブのように燃しつける紙、薪などの用意が必要なく、ガスよりも簡単である。②燃焼中はストーブの温度は一定に保たれ、燃料の補給は必要ない。③消化の際もボタンを



押すだけで、残り火、灰の始末も必要ない。性能は、灯油、燃焼量Ⅱ、ハリットル/時、電源Ⅰ一〇〇VⅣ〇〇W、油タンクⅡ三リットル

燃交換方式Ⅱ輻射および自然対流外形寸法Ⅱ長八〇〇×幅四〇〇×高七二〇、重量Ⅱ三四キログラム(写真はケイザイストーブ)

組合員だより



新加入組 合員紹介
▽ノール工業株式会社(大田区西糀谷三ノ三)代表者 笹原治氏が新しく加入されました。この紹介を以て、

電話番号変更

▽大産工業株式会社(大田区友塚一ノ七、代表者 早葉博氏)では左の通り電話番号が変更されました。お知らせします。
新電話番号
(七五三)〇二二(代)一三

▽岡田銀金株式会社(大田区御園三ノ七、代表者 岡田清氏)では左の通り電話番号が変更されました。お知らせします。
新電話番号
(七三四)七二〇(代)一三

▽東京防錆工業株式会社(大田区原町一〇〇、代表者 菅原庸一氏)では、左の通り電話番号が変更になりました。お知らせします。
新電話番号
(七五九)一三二(代)一三

▽東京軽電機株式会社(大田区原町一〇一、代表者 渡辺良加氏)では、左の通り電話番号が変更になりました。お知らせします。
新電話番号
(七五九)〇二二(代)表

組織変更

▽合資会社大森電器製作所(大田区仲池上二ノ一五ノ一五、代表者 石川涉氏)では、組織を株式会社に変更されました。お知らせします。
新社名
株式会社大森電器製作所

工場新設
▽東京軽電機株式会社(大田区原町一〇一、代表者 渡辺良加氏)では、左に工場を新設されました。お知らせします。
新設工場所在地
長野県北佐久郡野月町大字野月七四四番地
電話、野月局五三番

▽株式会社三機精工所(大田区上池上五三二、代表者 神沢豊次郎氏)では、かねてより新社屋を建設中であつたが、このほど落成。新社屋、事務所
大田区仲池上二ノ八ノ一三
電話(七五三)一六三六(代)

ことばの泉



下馬評と書いて「げばひょう」と読みます。
このことばの意味は、いろいろなことに対する世間のつわさ、即ち下馬札が立つていて、当時の制度大名の国替など、城内で秘密にあって推量で判断して、評定することを下馬評といふようになったとされています。

下馬評

た。この下馬札の立つている前をいうことです。
下馬先と言ひ、この下馬先広場に待合所があつて、そこではお話し、せんせんあてにならないといふの供そろいのさむらいや、かいつのてはなくて、実際には案外真実性があつたといふことです。

観光バス・温泉旅館案内

御一報参上
スキー・スケート・帰郷バス
申込所

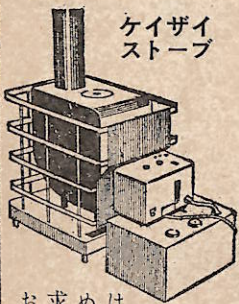
羽田国際観光 株式会社

大田区東糀谷町4-3-2

電話(741) 3848 番
2364
4389

旅館、バスのお申込みはお早めにお願ひ致します

工場暖房に



C.E.B. オイルバーナ

燃料費比較
LPG 炭油
PG 炭油
LP 炭油
LP 炭油
LP 炭油
LP 炭油

はきた
展を戴
好評を
ごま
ござ
ありが
とう

新東熱研工業 株式会社
東京 総代理店
東京都大田区蒲田5-32-10 TEL(733)1811

学校新聞 組合協会会報

校友会雑誌
卒業記念アルバム

株式会社 栄輝堂印刷所

東京都江東区深川新大橋2の5
電話 東京 (634) 4761(代表)

石油 重油
石 ガソリン
協 軽油
大 機械油
燈 油
特 約 店

株式会社 川上商会

大田区安方町290
電話(732)3278(代表)

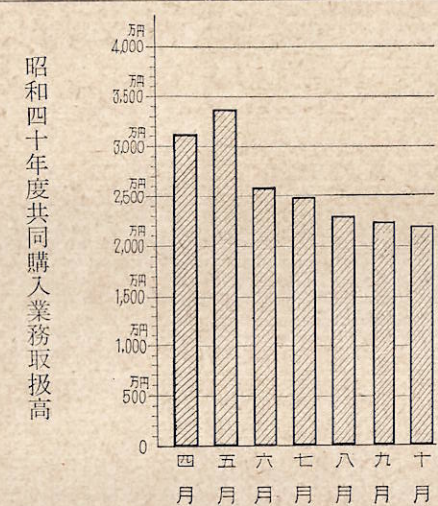


左記の図書が新しく参りましたのでお知らせします。
 ①組員皆さんの図書です。お気に留まされたい。
 ②貸出しもしておりますので、遠慮なくお申出下さい。
 ③マネジメントへの挑戦(倉定著)
 ④賃金通信(モデル賃金の現状、年末要求出はじめ、その他)

業務報告

十月商業手形割引取扱高 二、七〇七、八九三円
 十月共同購入業務取扱高 一、〇四六、五九六円
 十月一日 労務管理研究会(青年部会)
 就業規則の問題点について研究会を開催した
 十月二日 年末融資申込受付について通知
 十月十二日 「成果配分」講習会について通知(青年部会)
 十月十三日 機関紙編集委員会
 ①十月号編集について
 ②十一月号編集方針について
 ③十二月号編集方針について
 ④一月号編集方針について
 ⑤監査会開催について
 ⑥次回委員会開催日時決定について
 十一月五日(金)に開催することを決定
 十月十四日 多摩川河川敷に運動

場設置に関し、東京都議会並びに東京都知事に対し、請願並びに陳情
 十月十四日 労務管理研究会
 ①十一月事業について
 労基法と就業規則の問題点について講師を頼んで研究会を開くことに決定
 ②年末賞与等に関する情報交換会開催について
 年末賞与等に関する情報交換会は特別に金を招集せずに、青年部会の他の会合のときに併せ行うことに決定(期日十一月二十日、二十五日)
 ③従業員教育について
 来年度の事業予定として、毎月従業員教育に関するものを実施することとし、皆に諮ることに決定
 十月十八日 経済活動促進実務講習会開催について通知
 十月十八日 外国工業所有権出願補助金申請について通知
 十月十八日 大田区昭和四十年度よい子、よい青年表彰について通知
 十月二十六日 正副委員長会議(青年部会)
 ①大田区連青年部連絡協議会設立に対する基本的態度決定について、規約案について
 原案通り承認可決
 ②規約制定委員会出席者について
 長坂部会長、戸上事務局長が出席することに決定
 ③各部委員会事業予定について
 イ 労務管理研究会
 ○十一月十二日(金)に、「就業規則と労基法」の問題点について、オーバル機器の岸本氏を講師として研究会を開催
 ○十二月二日から四日までの間に年末賞与の情報交換を行う



○十月二十九日(金)に、「来年度事業について」の座談会を開催し、忘年会とする。
 ④年始行事について
 ○十一月十九日(金)に工場見学を行う
 工場見学は黒沢製保留
 ⑤来年度事業について
 従業員教育を定期的に行うことについて研究すること
 ○十一月二十五日(木)に「伝票会計」についての研究会を大田区(於神戸)に参加
 十月二十七日 大田区連青年部連絡協議会規約制定委員会
 十月二十九日 生産管理研究会
 「成果配分」について、経営「年末賞与情報交換」、青年部「青年部」ンサルタント倉定氏を招いて研究会来年度を省みて、「青年部会」研究会を開催(青年部会)

フランス料理
ゲリル双葉
 東京都大田区蒲田3-22-6
 電話 蒲田(731) 2 4 5 1

御集會にお祝いに御法要にぜひ鳥七の幕の内弁当折詰の御利用を

鳥七

営業所 自宅
 (731) 09063
 (738) 09988
 (738) 09200

割烹 美し

大田区蒲田三ノ一四ノ一四(京浜線踏切前)
 電話 蒲田(731) 三三四〇
 (731) 七三三四

Bar
があーでん
 京浜蒲田商店街呑川河畔
 大田区蒲田4の2の8
 TEL (738) 2779
 フナナク

三星調帯の平Vベルト
 東北ゴムのゴムホース
 ゴム・石綿・皮・パッキング
 ファイバー・フェルト・ビニール製品
 三馬ゴム・履物・合羽・手袋

蒲田ゴム株式会社
 大田区蒲田3/22/6(京浜第一国道夫婦橋際)
 電話 (732) 3771(代)~4