

Ⅲ 資料 Ⅲ

ミュンヘン・グラートバッハのフランツ・ ブランツ社の就業規則（1881年）

増田正勝

フランツ・ブランツ（1834～1914）の経営政策および経営思想については、本誌に掲載中であるが¹⁾、ここにブランツ社の就業規則を訳出して資料に供したいと思う。われわれの手ものには、1892年に刊行された『ブランツ社就業規則』がある。これは、1880年に同社の社会福祉顧問として招かれたフランツ・ヒツェによって1882年に編集された『就業規則集』の第三版で、以下のような諸規則が収められている。それらを規則ないし規約が制定された年の順に並べてみたが、この年数は当該規則ないし規約の制定または施行された年で、その制度や施設が発足した年を示していない。

- 1) Statut der Arbeiterkasse（労働者共済金庫規約），1873年
- 2) Reglement für die Benutzung der Bade-Einrichtung/Reglement für die Wasch und Umkleide-Räume（入浴設備利用規則／洗面・更衣室利用規則），1873年
- 3) Statut der Krankenkasse（疾病金庫規約），1874年
- 4) Statut der Sparkasse（貯金金庫規約），1876年
- 5) Statut für die Nähsschule（裁縫学校規則），1876年
- 6) Sparverein unter verheiratheten Arbeitern der Fabrik F. Brandts zum Zwecke billiger Beschaffung von Lebensmitteln（生活必需品購入のための貯蓄組合規則），1880年
- 7) Statut des Gesang-und Instrumenthal-Vereins（合唱団・合奏団の規則）

1) 増田正勝「フランツ・ブランツの経営思想（上）——近代経営体制とドイツ・カトリシズム」山口経済学雑誌，39（1/2），1990年。なお（下）は40（1/2）に掲載予定である。

- 8) Reglement für den Mittagstisch (給食の規則), 1880年
 - 9) Reglement für die Bibliothek (図書室利用規則), 1881年
 - 10) Statut der Familien-Krankenkasse (家族疾病金庫規約), 1881年
 - 11) Arbeitsordnung (就業規則), 1881年
 - 12) Statut für den Arbeiterausschuß als "Ältesten-Kollegium" (〴〵長老団〴〵としての労働者委員会の規約), 1881年
 - 13) Statut der Prämie für rechtzeitiges Kommen (精勤手当規定), 1885年
- これらの諸規定・規則の中から、ここでは11), 12), 3) を訳出した。

I. 就業規則

1892年4月1日をもって、従来の就業規則(1881年10月)に代わって、以下の就業規則が適用される。同規則は当工場の全労働者に対して法的拘束力をもつ。

1. 採用, 解約告知, 解雇

第1条 (採用の前提条件) 当工場で就業しようとする労働者は、身分証明書、労働手帳、前の使用者の人物証明書または解雇証明書、ならびに廃疾保険に支払った保険料の領収書を提示しなければならない。

労働者が未成年である場合には、労働契約に入るに先立って、使用者は、両親のいずれかの同意、または後見人の同意を確認する権利がある。

第2条 (登録) 労働者の採用にあたっては、労働者記録簿への登録が行われる。そして労働者には、この就業規則、疾病保険金庫規約、労働者委員会規約および労働者のために設置されているその他の施設の規定と規約を掲載した冊子が配付される。また労働者は事務所に各自の住所と履歴を登録のために申告しなければならない。後になって住所変更があった場合には事務所に届け出がなされなければならない。

第3条 (解約告知) 採用によって生じた雇用関係は、就業規則が別に定めない限り、企業の側によって常に文書でなされた解約告知によってのみ双方とも解消される。企業主と上級職長(Obermeister)のみが解約告知ないし解約告知の受け入れに対して権限を有する。

相互の解約告知期間は14日とする。職長の解約告知期間は、営業条例133条が

適用されない限り、あるいは特別の協約が存在しない限り、6週間とする。請負労働者に対する解約告知は主要賃金支払い日の前の土曜日にのみなされる。非請負労働者に対する解約告知は各土曜日になされるが、土曜日が祭日の場合は、その前日の週日になされる。

労働者が未成年の場合には、解約告知の法的資格のために両親のいずれかの、または後見人の文書による同意が必要とされる。解約告知が使用者の側からなされる場合には両親または後見人に通知される。

第4条 (雇用関係の即時解消) 1. 営業条例第123条および第124条に定められた場合について、2. 現行の就業規則が明確にこれを定めている場合については、解約告知期間に拘束されることなく、常時雇用関係は解消される。

前以て締結された特別な見習い期間の契約がある場合には、雇用関係の解消は解約告知期間なく最初の週の間に行われることがある。

より上位の権力によってかなり長期間継続する経営支障が生じた場合には、双方とも解約告知期間に拘束されない。

第5条 (退職) 退職する場合には、労働者に、就業の様式およびその期間について記された退職証明書が与えられる。また、退職者の要求があれば、勤務態度と勤務成績に関する証明もその中に記載される(営業条例第113条)。

労働者が未成年の場合には、退職証明書の代わりに労働手帳が交付される。さらに要求があれば品行および勤務成績に関する証明書も発行する。労働手帳および証明書は、それに対して特別の理由がない限り、当人の父または後見人に交付される(営業条例第107条)。

2. 倫理規定

第6条 (一般的義務) 本工場に勤務するすべての者は、工場とその設備の繁栄のために最善を尽くし、キリスト教的道徳の維持と促進、並びにその栄誉と名声のために献身することが期待されている。全員が服装と振舞いにおいて気品を保ち、お互いに思いやりをもち献身的であらねばならない。そして、各人は自分に指示された仕事を良心的に遂行し、自分の上司が命じた指示に厳格に従うよう義務づけられている。

第7条 (職長の義務) 職長および職員は、その道徳的義務の履行において、また勤務の几帳面さと勤勉さを通して、部下の者の良き模範となるよう心がけなければならない。ふさわしくない振る舞い、下品な話や歌、相互の挑発や罵り合いに

対しては厳格に対応しなければならない。職長および職員には、断固とした、しかし丁寧で偏見のない態度で部下に臨むことが要求される。職長および職員は、一方ではつねにどこにあっても企業の繁栄を促進しなければならないが、他方において、全労働者の、また各労働者の正当な利益を擁護し代表しなければならない。

第8条 (先輩労働者および後輩労働者の義務) 後輩労働者は先輩労働者に対して謙虚で丁重でなければならない。先輩労働者は言葉や実例で後輩労働者の気持ちを損なってしまうことがあってはならない。

女子労働者は仕事では、可能な限り、男子の労働者から隔離さるべきである。また、女子労働者は休憩時間中に男性と付き合ってはならない。キリスト教の道徳に反するような軽率な若い男女の交際は、それが労働者委員会の警告を招き、しかもその警告が聞き入れられなかった場合には、違反行為として解約告知が行われる。

第9条 (未成年者の義務) 未婚の労働者または女子労働者が、両親の意志に反し、また企業主ないし労働者委員会の許可なく両親の家以外に住居を定める場合には解約告知が行われる。

第10条²⁾ (未成年者の賃金清算払い) 未成年者(満21歳未満)に対する解雇に伴う賃金清算払いは、その父または後見人が2週間毎に署名した賃金に基づいて行われる。

賃金手帳は最終賃金支払いの2日前に職長に戻されなければならない。

未成年者あての、しかも工場に届けられた手紙は、それが度重なる場合には、両親に手渡される

第11条 (即時解雇に妥当する違反行為) 災害防止規定の軽率なもしくは意図的な無視、火事の危険の無思慮な誘発、工場の上司に対する強情な不服従や反抗、職場の同僚との喧嘩、材料や機械に対する悪意による損傷が行われた場合には、それに科せられた罰金以外に、即時の解雇または解約告知が言い渡される。さらに悪意によって、または軽率さによって生じた損害の賠償が請求される。

工場内において宗教やよき道徳を公然と嘲弄したり、または無礼で不道德な行為を行ったり、酒に酔って勤務したり、横領を犯したり、あるいは重大な紛争を引き起こしたかそれに参加した労働者は、即時に解雇されることがある。

2) 1887年10月20日の労働者委員会によって決議された。

3. 金庫・労働者委員会

第12条 (金庫) 1883年6月15日の疾病保険法第75条の意味における、登録された任意の共済金庫に加入していることが証明されない限り、労働者は工場疾病金庫に加入することが義務づけられる。すべての労働者はさらに労働者金庫への加入——既婚の労働者は家族疾病金庫への加入——が義務づけられる。

(労働者委員会) 労働者委員会は、企業主と労働者との間の、また場合によっては労働者間の仲介機関である。

労働者委員会は、共同体意識、秩序、正義、よき風紀を工場の中に維持し促進する使命と義務がある。これに関する権利と義務は労働者委員会規則によって定められる。

4. 就業日および休業日

第13条 (休日) 出勤日は年間の週日とする。休業日は以下のようである。

日曜日、法律で定められた以下の祝祭日：新年、復活祭の翌日の月曜日、悔い改めの日、昇天の祝日、聖霊降臨の祝日の翌日の月曜日、聖体の祝日、諸聖人の祝日、降誕祭第1日および第2日。

さらに以下の祝日には休業とする：ご公現の祝日、聖マリア清めの祝日、マリアへのお告げの祝日、聖ペトロと聖パウロの祝日、聖マリア受胎の祝日。

さらに以下の日にも休業とする：四旬節前の月曜日と火曜日、前期・後期献堂記念日の後の月曜日と火曜日。

なおプロテスタントの労働者は聖金曜日には出勤しなくともよい。

以下の日には、就業時間は午前8時以後とする：聖ブラジルの祝日、灰の水曜日、死者の日、四旬節の2回の金曜日

第14条 (例外) 日曜日および祝祭日の労働は、法律の枠内で、またそれが企業主によって、または企業主を代理して上級職長によって司令されるかぎりで行われるものとする。

前記の規定の基準のもとにあって例外的に日曜・祭日に行われる労働は、以下のものとする(営業条例第102条c)。

1. 緊急時または公の利益のために遅滞なく行われなければならない労働。
2. 経営の正常な運行を条件づけるところの清掃および維持修理のための労働ならびに工場施設の監視。

3. 完全に活動可能な経営の再開のために不可欠の労働で、しかもそれが週日に行うことができない労働。

4. 原材料の損傷や製品の失敗を防ぐために必要な労働。

上記の1～4項に挙げられた労働に関しては記録簿が備えられており、そこには各日曜・祝日について就業した労働者の数、その就業時間の長さ、遂行された労働の種類が登録され、そこへ正確に記録されることについては監督職長が責任をもつ。

(ミサへの参加) 日曜・祭日の労働時間は、できる限りミサへの参加が妨げられないように設定されなければならない。

(第2日曜の休日) もし前記の2～4項にあげた労働が3時間より長いか、あるいはミサへの参加が妨げられた場合には、いずれにしても第2日曜日は完全に休日とする(営業条例第105条c, 第3項)。

第15条 (下級行政当局による例外) 特別の理由からさらなる日曜労働が一定時間必要に思えるときは、この例外的な日曜労働を許可する当局の指令を前以て掲示板によって労働者に認知させなければならない(営業条例第105条f)。

5. 労働時間・遅刻

第16条 (労働時間) 成人の男子および女子労働者の通常の労働時間は以下のものである。

午前中は7時～12時まで、午後は1時30分～7時まで。ただし日曜日と法律で定められた祝日の前夜は5時までに労働を終了し、5時30分までに帰宅の服装を整えることとする。

コーヒーのために午後に15分の休憩がとれるが、労働時間が4時または5時までのときにはこの休憩時間はないものとする。

ご降誕祭の前夜には労働は4時に終わる。聖金曜日には5時に終了する。

6労働日の1週間の総労働時間は平均して60時間とする。一時的な労働時間ないし休憩時間の変更は労働者委員会の意見聴取の後に企業主がこれを指令し、このことは工場の掲示板によって適時に告知される。このことに行政当局の許可が必要な場合には、認可の写しが同時に掲示される。

第17条 (若年労働者の労働時間) 16才以下の若年労働者に対しては、法律の規定にしたがって職場の掲示によって特別に告知された労働時間が基準となり、これの厳守については職長ならびに職員が責任をもつ。

第18条 既婚の女性は雇用されない。

第19条³⁾ (遅刻) 午前もしくは午後には十分な申し開きなくひどい遅刻をした者は、30分の遅刻時間に対して10ペーニツヒ、それ以上の遅刻については30分毎に10～30ペーニツヒの罰金を科するものとする。同じ人物が4週間に2マルクまたはそれ以上の罰金を科せられた場合には、通常解約告知がなされる。その罰金は労働者金庫の規約に従って労働者金庫へ入れられる。

注意：さし当たって以下のことが規則として妥当する。1週間に一度だけ30分以内遅刻した者には罰金は科せられない。(「精勤手当規定」を参照せよ)

第20条 (欠勤) 病気や自分の力ではどうしようもない緊急の障害のために出勤ができない場合以外、仕事を休んだり、ずる休みをしてはならない。欠勤する場合は、各人は各自の同僚またはその他の信頼できる人物を通して、各自の上級職長または部門職長と計量室に欠勤届けを提出しなければならない。

欠勤届けなく2日以上欠勤した者は、再雇用の権利を失い、違反行為として雇用関係は解消される。

労働時間の中に、また定められた退出時間の前に、工場の廊下または工場の中庭に集合してはならない⁴⁾。

(時間外労働) 工場の各部署にとってどうしても必要な時間外労働については、常に企業主または上級職長の特別の指令を必要とする⁵⁾。

6. 賃金の決定および賃金支払い

第21条 (賃金の決定) 日給はその個々のケースにおいて特別の契約によって決められる。出来高賃金とプレミアムは職場の掲示板に掲示される。賃金およびプレミアムの変更は次の解約告知日の後の14日目に発効する。

第22条⁶⁾ (解雇に際しての賃金の清算払い)

- a) 出来高払い労働者に対して。賃金の算定は2週間毎に行われ、しかも月曜日の夕方から次の次の週の月曜日の夕方にかけて算定がなされる。最後の期間までになされた労働がすべて算定される。

3) 1876年11月22日の労働者委員会によって決定された。

4) 1879年7月26日の労働者委員会によって決定された。

5) 1879年7月3日の労働委員会によって決定された。

6) 1881年4月7日の労働委員会によって決定された。

この14日間の就業期間内に受け取った賃金収入がプレミアの算定の基礎となる。

賃金の支払いは毎水曜日に行われる。出来高払いの労働者は水曜日には、当該14日間の賃金支払い期間に見込まれる賃金収入のおよそ半分を前払い賃金として受け取る。次の週の水曜日が主要な賃金支払い日であるが、この日にはプレミアを付加した残りの賃金を受け取る。

b) 非出来高払い労働者に対して。毎週水曜日に、過去1週間の——月曜日から月曜日までの——就労に対して支払われるべき賃金総額が支給される。

金庫拠出金と罰金は賃金からは差し引かれない。

各人は自分の利益に照らして、賃金受領後直ちに、しかも工場を退出する前に、金庫拠出金または罰金を追加払いする義務がある。その後になつての異議は考慮されない。

賃金の算定の正確さに関する異議は、病気の場合を除いて、賃金支払い後3日以内に直上の上司に申し出る。その後の異議は受け付けられない。

7. 技術に関する規定

第23条 終業後特別の許可なく工場内に留まることは禁ぜられる。企業に雇用されていない者が工場内に立ち入ってはならない。

第24条 (喫煙) 喫煙は、下の染色工場と機械工場でのみ許可される。それ以外の工場内での喫煙は禁止される。

(ブランデーの禁止) ブランデーを持ち込むこと、買いに行くこと、または買いに行かせることは嚴重に禁止される。

第25条 (便所の使用) 便所を汚したり破損させたりしないよう、労働者の几帳面さと行儀のよさを期待する。便所、またはその控え室に必要もないのに留まることは嚴格に禁止される。

第26条 (更衣、洗面) 更衣、洗面、髪の手入れは、そのために定められた部屋で行うこと。そして、各工場部門について特別の規定がなされていなければ、蒸気機関が停止した後で行うこと。

衣類は定められた部屋に保管し、その際お金や貴重品をそこに置いておかないこと。もし紛失してもそれに対して企業主は責任はとらない。工場に置かれた労働者の衣類や食器は火事から保証される。

第27条 (原材料の取り扱い) 廃物はできるだけそのために定められた廃物箱に入

れること。糸巻きリールを床に投げ捨ててはならない。糸巻きリールやそれ以外の物で床に落ちているものでまだ利用価値がある物は拾い上げておかなければならない。リール、より糸、屑の類をもって便所に行ってはならない。

第28条⁷⁾ (清潔) 全労働者は、各自の機械を清潔にしかも常に運転可能なように保持する義務がある。こうして経営は明るくより安全になり、製品の損傷も生じない。

毎土曜日の夕方、工場の終了(午後5時)前に、各労働者は各自の機械と仕事を徹底的に清掃しなければならない。

織り工、糸巻き工、より糸製造工は通常30分間を清潔保持のために使う。もっともそれよりも早く済ませることができたら、終業までまだ残っている時間を洗面や更衣のために使ったり、または各自の職長から退出のサインをもらってよい。

織り工は経糸を手渡す際に織機をその各部分について徹底的に清掃すること。とくにすべての油孔を開けて清掃し、油とごみを徹底して除去しなければならない。

機械および仕事場の清潔に関するその他の指令は職長がこれを行う。職長は定期的に機械を点検し、清掃においてだらしのない者に注意を与え、もしそれが度重なる場合には本人を管轄部局へ届け出ること。

第29条 (機械についての変更) 労働者は勝手に機械に変更を加えたり、ガス、蒸気、水の導管を開閉してはならない。これらについて権限と責任をもつのは、職長とそれについて特別に任命された者だけであって、必要が生じたらかれらと呼ばなければならない。電線、電灯、電気照明設備についても同様である。これらの設備は非常に危険であるので触ってはならない。

第30条 (原材料の欠陥の届け出) 機械に欠陥があったり、加工される原材料が二重であった場合には、労働者は、各自のためにも、また企業主のためにも、直ちに職長または計量室の職員に報告しなければならない。

報告の遅れや報告を怠ったために生じた過ちはその労働者の責任である。

第31条 (原材料の受け取り) 勝手により糸やその断片を倉庫もしくは仕事場からもって行ってはならない。それに関する監督者の指令を仰いでからこれを行うこと。

糸巻き工、より糸製造工、織り工は、不必要なより糸の消耗がないように気を

7) 1879年7月26日の労働者委員会によって決定された。

つけ、職長は厳格な監督を行わなければならない。

職長の側の必要によって、または計量室の職員の一人の必要によって、別の機械または別の作業に配置された男女の労働者はすべて、このような指令に従わなければならない。このような場合において苦情があれば、上級職長にそれを申し出、上級職長は場合によってはその妥当性についての決定を労働者委員会に委ねなければならない⁸⁾。

より糸製造機械と糸巻き機械は、女子労働者自身ではなく、上級職長によって任命された者によって作動・停止がなされなければならない。

第32条 (ボイラー室への出入り) 機械室、ボイラー室、乾燥室への出入り、および昇降機の使用は、明確にそれについて権限をもつ者だけに許される。

乾燥室では光量を絞ったランタンだけを使用すること。

必要もなしに、または特別の許可なしに消火器を取り外してはならない。

第33条 (機械の始動) 主要蒸気機関の始動は全職場に対するベルで知らされる。それに従わないで機械を始動させることがないように注意しなければならない。

(故障) 機械や動輪ベルトが壊れたり、労働者が怪我をした場合は、隣の労働者もしくは事故を最初に目撃した者は、まず第一に仕事場にある蒸気機関の停止装置に駆けつけて、引くか回すかして停止させなければならない。そして直ちに機械室へそのことについて適宜報告がなされなくてはならない。

第34条 (職長の義務) 職長および職員にはとくに以下のことが要請される。職長および職員はつねにどこにあっても、工場が全体として最善を促進し、損失を避けるように全力を尽くさなければならない。職場には最初に出勤し最後に退社し、緊急の必要もなく職場を離れてはならない。各自の下にある労働者に対して威信を保つようにし、立派な態度と真剣さで労働者に対応しなければならない。すべての者に対して差別なく公正で、暖かく、偏見のない態度をとらなければならない。機械の修理は遅滞なく指令し、必要があればその手伝いを労働者に即時に進んでやらせるようにしなければならない。各自の部下の労働者の作業能率を著しく低下させている原因がどこにあるか確認するために、職長は仕事の合間にその原因と時間の長さをそのために定められた手帳に記入し、賃金決算の前に計量室へ提出しなければならない。

第35条 職長は新入りの労働者すべてに個々の機械の危険について教示し、災害が

8) 1880年7月17日の労働者委員会によって決定された。

起こらないようにすること。

労働災害防止規則を厳格に守ること。この規則は工場のいろいろな箇所に掲示されている。労働者の違反があれば直ちに事務所に報告すること。

8. 苦情

第36条 (苦情) 同僚によってであれ職長や職員によってであれ、不利に扱われているあるいは名誉を傷つけられていると思った場合、労働者は決して不穏当な行動に出ないで、冷静にそのことを企業主またはその代理人、あるいは労働者委員会の委員または職場委員に届けることができる。もしその苦情が根拠のあるものであることが判明すれば、直ちにその原因が除去される。そのことからなんらかの不愉快なことがその労働者に及ぶことはない。

9. 処罰規定

第37条 (罰則) この就業規則に違反した者には——1884年7月6日の帝国労災防止法の第10条と第78条第2項の規定は別として——最高平均的な一日の労働収入の半分までの罰金が科せられる。処罰は企業主、上級職長、計量室の主任によってのみ言い渡される。それ以外の職長は、もし処罰が過大だと思われた場合には、そのことを前記の者たちへ提案することができる。

上級職長または計量室の主任によって、または遅刻についての工場規則によって決定された罰金が、不当もしくはあまりにも過大だと思われた場合、その労働者は企業主または労働者委員会へ控訴することができる。

企業主自身が科した処罰は労働者委員会の権限のもとには属さない。

処罰は遅滞なく決定され、処罰を受ける者に知らせられなければならない。罰金は記録簿に記録される。処罰を受ける者の名前、処罰された月日、その理由と処罰の科量がそこに記入される。

すべての罰金は次の賃金支払いのさいに予定の賃金から差し引かれ、それが損なった物品に対するもしくは軽はずみから生じた損害に対する賠償として支払われるものでない限り、規約にしたがって労働者金庫へ入れられる。

注 意：今までと同じく今後とも——遅刻に対する場合は別にして——罰金による処罰はあってほしくない。われわれは、労働者の義務感、名誉感、秩序維持のこころ構えに信頼を置いており、罰金による処罰は必要でなく、仕事において慎重さ、熱心さ、秩序を保つには、すぐ上の職長が戒告をなせば十分である。就業規則

に対して重大なまたは絶え間ない違反を犯す者は、企業主自身の前でまたは労働者委員会の前で責任を問われ、戒告が聞き入れられない場合には、解約告知がなされる。

労働者の不熱心さによって他の労働者の時間外労働が生じた場合、これに対してはその不熱心は労働者に責任があり、かれは自分の責任で生じた損害を与えた者に対して時間外労働を全部または一部損害補償をしなければならない。

10. 最終規則

第38条 (就業規則の配付) 就業規則の冊子は当工場で就業するすべての者に手渡される。さらに就業規則の文面は少なくともある一定の場所、工場の主要入り口に掲示される。退職する場合、労働者は手渡された冊子を返却しなければならない。

第39条 (営業裁判所への配付) 現行の就業規則の冊子は当地の帝国営業裁判所の秘書のところに保管される。

第40条 経験からこの就業規則の補完もしくは変更が適当であると思われた場合には、企業主は、その旨を帝国営業裁判所へ報告し、労働者委員会の事前聴問を行ってこれを決定し、掲示によってそれを告知することができる。

このような変更の決定または補足は公布後2週間してから発効する。

このように事後的に公布された掲示を知らなかったことについては免責はない。

第41条 (就業規則の意義) すべての善意の労働者は、現行の就業規則が事業のためだけではなく、まさしく彼ら自身の厚生と利益の促進のために制定されたものであることを容易に認識するであろう。それゆえ各労働者は単にすすんでこれを受容するだけではなく最善をつくしてその遵守に全面的に貢献することが望まれる。すべての規則は労働者委員会とともに綿密に審議され、その同意を十分に得たものであるから、いっそうこのことが望まれる。

ミュンヘン・グラートバッハ、1892年3月

企業主

Franz Brandts

労働者委員会

Nik. Busch W. Hillmacher
Hubertine Felten Heinrich Nickels
Anna Viddelaers Hubert Nebig
Ferd. Giesen Jakob Schlösser

付 記： 当工場の労働者は、個人的（あるいはその家族の）事柄についてであれ、また工場に係わる事柄であれ、いつでも自由に企業主の事務所に来て話すことができる。

Ⅱ.“長老団”としての労働者委員会の規約⁹⁾

第1条 労働者委員会は、当企業の労働者の間にできる限り共同体意識、秩序、よき風紀の精神を維持し促進するように配慮し、そして、もし可能ならば、個々の労働者を世話と助言でもって援助する責任がある。

労働者委員会の任務としてはとくに以下のようなものがある。

- a) 就業規則の忠実な遵守、就業規則の道徳的規定および技術的規定の遵守に注意を払い、必要に応じて戒告や処罰を行う（罰金による処罰については就業規則の第37条を参照せよ）。
- b) それが必要もしくは望ましいと思われる場合には、就業規則の変更または補足を提案し、また労働者委員会の領域に入るその他の提案を議事に提案する。そして第2条にしたがって企業主の異議がなければ審議にかける。
- c) 当企業の労働者の間に、公然と知られた、そして企業内のよき関係と平和にとって紛争が生じた場合、紛争者を召喚し、紛争の解決に努力し、場合によっては、その紛争の責任者に賠償や処罰を求める。また企業の各労働者は、たとえそれが私的なものであっても、他の労働者との紛争の仲裁を求める権利をもっている。

第2条 各会議の議事日程は前以て企業主に提出されなければならない。企業主は全体的にも部分的にもそれに同意を与え、また不適切だと思われる箇所を議事日程から除去する権利をもつ。

9) この労働者委員会の規約は1881年に成文化されているが、労働者委員会の構成についてはなんら述べられていない。労働者委員会の職分については、前掲の「就業規則」第12条に規定されているが、ここにも労働者委員会の構成についての記述はない。表題に「“長老団”としての労働者委員会」とある“長老団”とは、1874年の「疾病金庫規約」にみる金庫理事会と理解される。したがって、ブランツ社における労働者代表制は、疾病金庫の生成とともに開始されたと解釈される。そのことについては、すでに前掲の論稿（44ページ以下）で考察している。

第3条 労働者委員会の決議および決定は議事録に記録され、委員会の署名がなされる。これは企業主の署名でもって拘束的効力をもつようになり、それらは権限ある機関を通して実行に移される。企業主は、同意を拒否し、変更の提案をし、さらなる審議のために議題を議事日程に載せる権利を有する。

第4条 労働者委員会は、企業のさまざまな部門から職場委員を選出する権限をもっている。この職場委員は労働者委員会がその任務を果たす場合にこれを援助するものである。選挙は労働者委員会において秘密投票方式で行われる。同票の場合にはくじで決める。職場委員の名前は公表される。通常、職場委員は少なくとも30才以上で5年以上この企業で働いている労働者から選ばれる。そして同時に企業で働いている労働者の出身の村落がさまざまであるように考慮されねばならない。職場委員は労働者委員会によってその会議へ招へいされることがある。そしてこの場合には投票権をもつ。労働者委員会の全体的もしくは部分的な改選が行われる場合には、職場委員の改選も行われる。

第5条 職場委員の特別な職務は、個々の労働者委員会の委員のそれと同じく、各人の配下にある労働者の世話と企業の利益の保護のために以下のことを行う。

- a) 企業の中の諸悪弊、たとえば悪い原材料、個々の経営部分での不十分な準備作業、職員による労働の配分にさいしての不注意もしくはえこひいき、機械に対する間違い、なんらかの種類の不適切な設備などに関して上位の職員または企業主に礼儀にかなったふさわしい方法で届け出を行う。
- b) 安全装置と労働者の健康のための設備が運行可能な状態にあるかどうか、あるいはそれらが労働者によって合目的的に利用されているかどうか、またそのための規則がよく守られているかどうかに注意を払い、もし明らかに健康と体力・能力に合わないような仕事に配置されている場合にはそれについて適切な方法で届け出を行う。
- c) 労働者が重大な困窮にある場合には、その家庭の状況について問い合わせ、この労働者のために企業主または労働者委員会へ取り次ぎをなす。
- d) 教育訓練のために先輩労働者のもとに置かれている若い労働者または新人労働者がはじめから正しい方法で取り扱われ、敏速で良好な労働へ指導されるように配慮する。
- e) 企業の外にあっても若手労働者のよき道徳的指導がなされるように注意を払う。

第6条 労働者委員会における交渉や決定について厳格な秘密厳守を守ること。労

働者委員会の委員に個人的に関連しているような協議が行われる場合には、当該者はその会議から退出する。

第7条 企業主は、労働者委員会から独立して指令を行う権利は別にして、通常、就業規則と労働者の福祉に関するすべての事柄を労働者委員会の審議にかける。

Ⅲ. 疾病金庫規約¹⁰⁾

1892年4月10日の法律テキスト（帝国法典，397ページ。1892年4月10日布告の帝国法典，417ページ）の中の疾病保険法，第23条，第36条，第60条に基づいて，ブランツ社の企業疾病金庫のために，以下のように修正された金庫規約を公布する。これは，三つの補足，つまり1884年11月24日，1887年7月13日，1891年11月25日に帝国政府によって認可された三つの補足を伴った旧金庫規約に代わって，1892年2月1日から適用されるものである。

第1条 金庫の名称と本部

ミュンヘン・グラートバッハのフランツ・ブランツ社は，1892年4月10日の法律のテキストにある疾病保険法第60条に基づいて，ミュンヘン・グラートバッハ市とその地方で同社に就業し，しかもその後この土地のものになった各人のために，疾病金庫を設立する。それは「フランツ・ブランツ社疾病金庫」と称され，本部はミュンヘン・グラートバッハに置かれる。

第2条 強制加入

当社において給与・賃金を得て就業しているすべての者は，就業について最初の日をもって，法律により，保険義務ある組合員として金庫に加入するものとする。

ただし以下の者についてはこの強制加入が免除される。

- a) 1日当たりの給与または賃金が6 ⅔マルク以上，あるいはさらにもっと長い期間によって賃金・給与が査定される場合は，1年間の給与または賃金が2000マルク以上の経営職員または営業助手，あるいは商法典第60条に示されている権利がない，または制限されていてしかも地方条例によってその保険

10) この「疾病金庫規約」が制定されたのは，1874年であるが，疾病金庫の制度が発足したのはその前年の1873年である。

義務が定められていない営業助手または営業見習い。

- b) 疾病保険法の第75条の指示に適合した共済金庫に加入していることを証明できる者。

それまでの組合員階層において通常の日給労働者が、現在の職場で確定している日給の半分以下しか疾病補償金として請求できない（疾病保険法、第8条）ような共済金庫の組合員が当企業に入ってきた場合には、就業して2週間の間は強制加入を免除される。

利益配分や現物給与も給与または賃金として取り扱われる。後者に対しては平均値が査定に使われる。この価値は下位の管理部局で決定される。

以下の者は申請があれば、金庫理事会を経て、強制加入から免除される。

1. 障害、疾患、慢性の疾病あるいは老齢のために単に部分的にしか、あるいは時々しか働けない人々で、救済義務ある救貧団体が免除に同意した場合。
2. 罹病にさいして疾病保険法の第6条の規定に応じた、あるいはそれに匹敵する救済の請求権を企業に対して有する者。

免除の申請が金庫理事会によって拒否された場合、最終的に監督官庁が申請者の要請に応じてこれを決定する。

上述の2の場合において認めれた免除は労働契約の期間中だけ効力をもつ。ただし以下の場合には労働契約の終了の前に消滅する。

- a) 企業の給付能力が十分でない場合は官庁の手続きにより、あるいは加入者の申請に基づいて監督官庁によってこの免除が取り消されるとき。
- b) 企業が免除された者を疾病保険のために届け出た場合。しかし、この免除された者が現在すでに同じ病にかかっているときにはこの届け出は法的な効力をもたない。

罹病して企業に対してもっている請求権がまだ履行されていない限りで、免除された者は、申請に基づいて金庫から規約通りの疾病補償を受けることができる。そのときまでに費やされた費用は企業によって補償される。

保険義務ある組合員は、この企業での就業が継続する限り、金庫に加入していなければならない。しかも、もしこの者が、少なくとも3か月前に脱退について理事会に願い出て、しかも疾病保険法第75条の要件に十分な共済金庫に加入していることを、会計年度の終了する前に示すことができれば、会計年度の終了と同時に脱退することができる。人々は、採用後遅くとも最初の賃金支払い日にはこの規約の小冊子を受け取る。

第3条 任意加入

1. 当企業に就業していて、保険義務のない者は、その年間の総収入が2000マルクを超えないかぎり、文書または口頭で金庫理事会に申し出ることによって金庫に加入することができる。しかし、この申し出の時点ですでに罹病しているものについては加入権はない。

金庫理事会は、これらの者の健康状態について医者に診断をさせ、もし診断の結果すでになんらかの罹病が認められる場合には加入を拒否することができる。

第75条に適合した共済金庫へ加入しているがゆえに金庫加入義務を免除されている者（第2条第2b項を参照）は、申し出によって任意に金庫に加入することができる。加入資格ある者に対して、加入が開始されるのは文書または口頭の申請がなされた日からである。しかし、金庫理事会が、申請が届け出された日から三日以内に、受け入れが医師の診断の結果を待ってなされるということを言明した場合には、被保険義務者の加入は、金庫理事会の決定が本人に届いた日から始まる。申請の届け出の2週間以内に決定が行われない場合には、加入は受託されたものとみなされる。

任意に加入した者は、遅くとも金庫の加入者となってからの最初の賃金支払い日に理事会からこの金庫規約の冊子とともに会員証明を受け取る。

2. 当企業を退職し、他に就職していない本金庫組合員は、他の経営疾病金庫、地方疾病金庫、イヌンク疾病金庫、あるいは建設疾病金庫、またはクナップシャフト疾病金庫に入るとしても、その意志を1週間以内に当該金庫理事会に届け出れば、ドイツ帝国内に留まるかぎり任意の加入者であることができる。満期日が後に規定された1週間の期限内にあるかぎり、最初の満期日までに掛け金を全額支払えば、明確な届け出をしたのと同等の効力をもつ。

退職後もなお金庫の組合員である者は、投票権もなく、また金庫の役員になることもできない。

3. 任意加入者の会員資格は、

a) 金庫理事会への口頭もしくは文書による脱退届けにより解消される。

b) 被保険義務者で、連続して2回の支払い期限に掛け金全額を支払っていない場合には取り消される。

第4条 当企業で就業している組合員への疾病補償

金庫は当企業に就業している組合員に対して疾病補償として以下のような補償を行う。

1. 病気の発生時点から、無料の医療処置、無料の薬剤、ならびにめがね、脱腸帯もしくは類似の手段、罹病者の治療のために、または治療措置を行った後の就業能力の養成・維持のために必要な治療手段。
2. 勤務不能になった場合、それが生じた日から医者 of 証明に基づいて、日曜日も含めて各日に対して病気休業補償金が支払われる。1 就業日に対して4 マルクを限度として、最初の2 日間の病気休業については実際の労働収入の4 分の1 が、それ以上の日数に対しては2 分の1 が支払われる。

出来高率や変化する額で賃金が支払われる者については、罹病に先立つ最近3 回の賃金支払い期間の平均収入が、あるいは罹病した者がこの全期間まだこの企業に就業していない場合には、同種の仕事に従事している従業員の平均収入が基準として用いられる。決定は賃金表に基づいてなされる。障害者もまた罹病者に入れられる。障害の場合、もし障害が生じた日について賃金補償がなされていないならば、この日から補償が算定される。もしそれ以前の日が明白に示されなければ病気の届け出がなされた日が、罹病の日とみなされる。

病気休業補償金の支払いは経過した週の土曜日の夜に行われる。もし土曜が出勤日でない場合は、その前日の曜日になされる。

疾病補償は病気が継続する間なされる。これは、病気になってから26 週間を経れば停止される。障害者の場合（第2 項）には、病気休業補償金受給が開始されて26 週間を経ると疾病補償は終了する。病気休業補償金の受給が病気発生後26 週間を経てちょうど終了するとき、その停止とともに第1 項に示された給付に対する請求権も停止する。

第5条 経営で就労していない者の疾病補償

当企業から退職の後もなお金庫に加入し続けている者（第3 条の第2 段落）は疾病補償として以下のものを受け取る。

1. ミュンヘン・グラートバハ市またはその周辺地域に居住している間は、第4 条にしたがって、退職前の最後の三つの賃金支払い期間の平均収入を基準にした補償金。
2. もし本人がこの地域に居住していない場合は、第4 条第1 項による補償は中止して、前に述べたように査定された疾病補償金の1 倍半の金額。

第6条 病院における給食

金庫理事会は、第4 条、第5 条の疾病補償に代わって、以下のような場合について、病院における無料の治療および給食を与えることができる。

1. 結婚している組合員、もしくは自分の家計を有している組合員、あるいは自分の家族の所帯の一員である組合員に対して、本人の同意をもって、また、以上のこととは関係なく、病気の種類が、病人の家庭では十分に行うことができないような治療や給食を要請する場合、あるいはその病気が伝染性のものである場合、あるいは病人が第8条の最後の項に述べているような違反を繰り返す場合、あるいは病気の状態またはその治療が継続して監視を必要とする場合。
2. それ以外の病人に制限なく。

病院に入院した者に家族があって、その家族の生計を本人の労働収入でこれまでまかなってきた場合、無料の治療と給食以外に、第4条と第5条に定められた補償金の半額がこの家族に対して支払われる。支払いは家族の者に対して直接になされる。

入院した者にこのような家族がない場合は、無料の治療と給食以外に、査定の基礎となる実際の労働収入の8分の1の額が疾病補償金として支払われる。

第7条 一定の医者、薬局、病院による疾病補償の供与

第6条に定められた治療および給食は金庫が指定した病院において行われる。病人が入院しない場合は、金庫指定医による医療処置または金庫と提携している薬局による薬剤の給付を受けることができる。それ以外の医師、薬局、病院の請求によって生じた支払いは、緊急の場合を除いて、拒否される。金庫指定医の選択は組合員の自由である。しかし同じ病気の間は理事会の同意なく医師を変えることはできない。

第8条 罹病した場合の会員の一般的な義務

あらゆる発病は即刻理事長もしくは理事長によって指名された者へ申告されなければならない。

この申告については証明書が発行され、これは金庫指定医にあっては証明証書として役に立つ。

疾病補償金の受給のためには、組合員は金庫指定医によって発給された診断書を提示しなければならない。この診断書には出勤不能の開始日と期間が証明されている。

補償金を受給していた組合員が、ふたたび勤務可能になったらすぐに、あるいは医者が回復したことを診断した場合はすぐに、理事会にこれについて届け出を

しなければならない。金庫組合員は、公布した規定（第30条の6項、同条の4項）に従う義務がある。これに違反した場合には20マルク以下の罰金を科せられる。

第9条 退職した会員が病気になった場合の特別な義務

第3条の2項に示した種類の組合員で、ミュンヘン・グラートバッハ市または同地方の自治体地域に居住していない者には、認可された医師によって発行された診断書の無料の提出に対して疾病補償金が支払われる。この診断書には、病人が出勤できない日数、そして初回には発病した日付が記載されなければならない。

居住地の自治体当局の証明には、最初の診断書にさらに以下のことを付記しなければならない。その病人が、他の疾病金庫やその他の自治体疾病保険に所属しているのは、現在の就業によってではないこと、また、本人が他の疾病金庫や自治体疾病金庫に加入していないかどうかについても付記しなければならない。

その組合員が診断書の送付にあたって、疾病補償金を本人の費用で郵便為替によって送金することを委託しないかぎり、当該金庫では補償金は代理人に支払われる。

金庫理事会は、第2段落に示した証明書を、ミュンヘン・グラートバッハ市または同地域に居住する、第3条第2項の組合員からも要求する権限を有する。

第10条 二重保険であるがゆえの補償金の削減

同時に他の場所で疾病に対する保険に加入している組合員について、他の保険から支払われる補償金と合わせた補償金総額が本人の平均収入の総額を上回る場合には、補償金の削減が行われる。

組合員は、疾病補償の請求権がある別の保険に加入している場合その保険関係について、当金庫へ加入した時点ですでにその請求権が存在しているときには当金庫加入後の1週間以内に、また当金庫加入後にそれが契約された場合はその契約後1週間以内に、金庫理事会に届け出がなされなければ、3マルクの制裁金が科せられる。

第11条 疾病補償金のその他の制限

公民権を剥奪される恐れのあるような違法行為によって金庫に損害をかけた組合員はその犯罪行為があってから12か月間は疾病補償金は保証されない。

故意に、あるいは喧嘩や殴り合いに故意に係わって、あるいは泥酔やひどい放らつによって病気になった者についても、その病気の間、上記と同等の処置がなされる。

金庫によって一時補償金が中断されているか、12か月の期間の中で26週間について補償金をもらっている組合員は、新たな補償ケースが生じた場合は、それが除去されていない同じ病気原因のよって誘発れたものでない以上、続く12か月の間は、第4条第1項に示された給付と並んで13週間の全期間についてのみ補償金を取得する。

第12条 産婦の補償

女子組合員で、この1年以内の間、出産の日は別にして少なくとも6か月間、疾病保険法に基づいて設立された金庫または自治体疾病保険に加入していた者は、出産の場合、分娩の後4週間、しかも勤務が就業規則の規定で一定期間禁止されているかぎり、この期間中は疾病補償金に相当する額の補償を受ける。

第13条 死亡手当

組合員が死亡した場合は、第4条と第5条によって補償金の算出の基準となる労働収入の20倍の金額の死亡手当を金庫は支払う。

金庫組合員として病気になった者が疾病補償の終了の後に死亡した場合は、もし勤務不能が死亡の時まで続き、疾病補償の終了後1年を経過する以前に同じ病気の結果として死亡が生じたならば死亡手当が支払われる。

戸籍役場で承認された死亡証明書の提出があれば、埋葬費に入用であった金額が、死亡手当から埋葬を世話した者へ支払われる。残額は残された配偶者に回される。もし配偶者がいない場合は次の相続者に支払われる。これらの者がいない場合は残額は金庫に留保される。

第14条 失業した場合の補償

失業の結果、金庫を脱退し、ドイツ国内に居住する組合員で、失業の間しかも金庫脱退後の3週間の期間の間に補償ケースが生じ、もし本人が少なくとも金庫脱退前3週間継続して、疾病保険法に基づいて設立された疾病金庫に所属しておれば、この組合員には疾病補償、産婦補償、死亡手当に対する請求権が留保される。

この種のケースにおいては、疾病保険法の第5条の第2段落の詳細な規定によって13週間の期間だけ疾病補償金が給付される。

第15条 会員の掛け金

掛け金は以下のように定められる。

1. 当企業で就業している組合員については、
 - a. 保険義務ある者であれば、その労働収入の1⅓%

b. 任意に金庫に加入している者であれば、第4条2項によって確認された実際の労働収入が1労働日について4マルクを超えないかぎり、その労働収入の2½%

2. 当企業で就業していない者の場合は、第5条1項によって基準とされる平均収入の2½%

就業不能の期間については、掛け金の徴収は行われない。

任意加入の組合員は遅くとも賃金支払い日までに掛け金を費用がかからないようにして金庫理事に払い込まなければならない。

第16条 企業の拠出

企業は、金庫への補助金として、第15条によって保険義務ある組合員に割り当てられる掛け金総額の半額を企業自身の財源から支払うこととし、これを組合員割り当て額とともに賃金支払い日に金庫へ引き渡さなければならない。企業は、通常の各賃金支払い日に保険義務ある組合員の掛け金を、それが賃金期間にそれぞれ割り当てられるかぎり、控除する権限をもつ。この部分掛け金は、それによって会員の過剰負担が生じなければ、10ペーニツヒへ切り上げられる。1賃金支払い期間に対しての控除額がまだ残っている場合は、次の賃金支払い期間における賃金支払いのときに差し引きされなければならない。

掛け金の支払いに対する義務は企業によって承認されたが、組合員または金庫によってそれが否認され、係争によってしか確定されない(第31条)がゆえに、あるいは疾病保険法の第49条aに規定された、保険義務ある組合員の金庫からの脱退またはその者の下位組合員階層への変更に関する、共済金庫の届け出が、1項に示された期間が経過してはじめてなされたために、あるいはなされていなかったために、企業が掛け金を後払いしなければならない場合には、会員に割り当てられた掛け金部分の再徴収が、前に述べた制約なしに行われる。

当該企業に就業している組合員の掛け金の算定・評価に関する企業と組合員との間の係争は営業裁判所によって解決される。

営業裁判所の判決に対しては上訴がなされ、それは地区裁判所の権限に属する民法上の係争として認められる。しかし、州裁判所への上訴は、係争事件の価値が100マルクを超える場合のみ許される。

第17条 金庫のその他の収入

なんらかの任意の贈与、営業条例およびその他の法律規定に基づいて金庫に入る金額以外に、とくに当該規約に基づいて理事会によって決定された罰金が金庫

に入る。

第18条 金庫の特別の権利

金庫は、自己の名において権利を獲得し、債務を引受け、裁判所に訴えたり、また訴えられたりすることができる。

金庫のすべての債務に対しては、金庫の財産のみが金庫債権者に責任を負う。

補償を受ける権利を有する者が金庫に対してもっている請求権は、法的効果を伴って抵当に入れられたり、委譲されたりすることはない。また、民法の訴訟規則の第749条第4項に示された、妻と実子の請求権として、また賠償請求権ある救貧団体の請求権として差し押さえられたりすることはない。それらの請求権は、組合員自身によって払込まれた負債額、ならびに第8条の最後の段落および第10条の第2段落に述べられた規定に対する違反のゆえに科せられた罰金に基づいてのみ弁済されるべきである。

第19条 金庫の管理と勘定状態

企業は、その責任とその費用において、全体の会計管理と金庫管理を行う会計・金庫管理人を選任する。

金庫の収入と支出は、金庫の目的と異なる収入や支出のすべてと分離して行われなければならない。その在り高は別々に保管されなければならない。

会計・金庫管理人は、疾病保険法の第41条第2項に基づいて公布された上位の官庁の規定を尊重して、すべての金庫の収入・支出を記録し記帳しなければならない。会計・金庫管理人は、年次決算書を作成し、組合員、疾病者・死亡者、徴収された掛け金、支給された補償金に関する、規定通りの一覧表を作成しなければならない。それらは全体として理事会によって監査・確認され、監督官庁に提出される。

理事会は、金庫管理人によって提出された年次決算書を確認し、すべての領収書とともに監査委員会にそれを監査のために提出し(第30条の1項)、遅くとも次年度の4月1日までにそれを総会に提案するものとする。

第20条 金庫資金の投資

金庫においては、経常支出を充足するために常に適当な現金在り高が存在しなければならない。もっともこれは規定によって3か月の支出の額を超えてはならない。これを超えた現金在り高は、疾病保険法の第40条の規定によって金庫の名で投資されなければならない。

金庫の有価証券は、単に一時的に処分可能な営業資金を暫定的に投資するため

に入手されたものではないが、これは、監督官庁で、あるいはその指令によって嚴重に保管されなければならない。これについての保管証書は金庫在り高とともに管理される。

第21条 留保資金

金庫は、過去3年の平均年間支出の中の最低額まで留保資金を蓄積し、必要があればこの額になるまでこれを補う。留保資金がこの額に達しない場合には、少なくとも金庫掛け金の年間額の10分の1をそれに繰入れなければならない。

第22条 掛け金の引き上げと金庫給付の引き下げ

年次決算から、金庫の収入が留保資金の蓄積・補完のための留保を含めて金庫の支出を充足するのに十分でないことが判明した場合は、保険給付は、疾病保険法の第20条の最低額まで引き下げられるか、あるいは全体の掛け金が労働収入の4½%へ引き上げられる(第4条)ものとする。この場合、第29条の第4段落が注意されなければならない。掛け金総額が労働収入の4½%に達したのに、金庫の法的な最低給付が充足されない場合は、企業は、それを充足するために必要な補償金を企業の資金から給付しなければならない。この補助金について企業は、金庫が後になってよい状態になっても返却を企業は要求できない。

第23条 掛け金の引き下げと金庫給付の引き上げ

年次決算から、年間収入が年間支出を上回っていることがわかれば、留保資金が規定された最低金額の2倍に達しておれば、掛け金の引き下げも、金庫給付の引き上げまたは拡大は行わない。

第24条 掛け金および金庫給付に関する一般的規定

組合員は、金庫に対しては、この規約に規定された掛け金についてのみ義務をもつ。これ以外の掛け金は組合員から徴収されない。

規約に定められた補償、規約に定められた、留保資金の蓄積と補完、管理費の補充(第19条の第1段落)以外の目的のために、金庫の財産が使用されてはならない。

第25条 金庫の組織

金庫の組織は、理事会と総会である。

第26条 理事会の構成

金庫の理事会は以下のものから構成される。

- a. 4人の企業代表。その中の一人は、議長、他の一人は議長代理の任につく。

この4人は2年任期で企業によって任命される。

b. 企業の干渉なく、選挙権ある金庫組合員の中から2年間の任期で選出された8人の理事

組合員の請求があった場合に支払うべき掛け金が掛け金総額の3分の2を超えたときは、すぐに次の選挙で第9人目の理事を選ぶ。また13分の9を超えたときはさらにもう一人の理事を選ぶ。

理事の選出は、秘密選挙で行われ、秘密投票用紙に各選挙者は選出さるべき理事の数だけ記入する。多数の投票を獲得した者が選出される。被選挙資格のない者が記入されていたり、記名が不明瞭であるような投票は、票に勘定されない。票が同数であった場合は、議長がくじを引いて決定する。

選挙は、理事会の委託を受けて、理事会の議長または選挙のために任命された代表者によって執行される。ただ金庫設立後の最初の選挙と、また後の選挙でまだ理事会が存在していないときの選挙では、監督官庁の代理者によって執行される。

理事会の理事への選出の拒否が認められるのは、後見人の職務が拒否されるのと同じ理由が存在する場合である。災害保険および廃疾保険に基づいて設定された名誉職に付くことは、後見の執行と同じである。少なくとも2年間の名誉職の執行の後、次の選挙期間では再選は拒否される。合法的な理由がなく選挙を拒否した金庫組合員は、総会の決定に基づいて、選挙期間の全期間ではなく一定期間、総会における選挙権が取り上げられる。

毎年、交替で理事の半数が理事を辞める。初年度の末に辞任する理事はくじによって決められる。改選は12月に行われる。選出された者は、翌年の1月1日に職務につく。かれらがその職務につくまでは、辞職した者がその職務を引き続き執行する。

2名以上の理事が任期以前に辞職した場合には、すぐさま辞職した理事の補欠選挙のために総会が召集されなければならない。補欠選挙で選ばれた理事の任期は、辞職した理事の任期が終了する年をもって終わる。

選挙審議は議事録に記入される。

理事会は、その構成における変更について、また選挙の結果について1週間以内に監督官庁に届け出を提出しなければならない。

第27条 理事会の権利と義務

理事会は、裁判によって、また裁判によらないで金庫を代表する。この代表は、法律によって特殊全権を要請するような取り引きおよび法的行為に及ぶ。

契約は金庫の名で理事会の議長と二人の理事によって行われる。その他すべて

の法的取り引きと声明については、議長が外部に対して理事会を代表する。理事会に対する裁判書類の送達は、理事会の各理事になされ得る。すべての法的取り引きにあたっての理事会もしくは議長の合法性は、監督官庁の証明によって発効する。

法律もしくは定款によって明らかに総会に委譲されるものでない以上、金庫のすべての事柄は理事会によって管理される。

議長は、事業の状態が必要とするかぎり、理事会を召集する。3人の理事が理事会の召集を求めた場合には、10日以内に理事会を召集しなければならない。議長は、十分な欠席届けなく理事会に欠席した者、あるいは著しく遅刻した者については、1マルクまでの制裁金を取ることができる。理事会は、議長またはその代理と少なくとも3人の理事が出席しておれば、決議を行うことができる。決議は単純多数決でなされ、賛否同数の場合には議長が決定する。

理事会の理事はその職務を無償で名誉職として果たす。現金の支出は金庫が理事を代替する。

理事会の理事は被後見人の後見人と同じく金庫に対して義務による管理の責任を有する。

第28条 総会の構成

総会は、第3条の2項に基づいて金庫に所属する者を除いて、成人に達し、公民権を有する全金庫組合員、および3人の企業代表から構成される。

金庫の各組合員は各1票をもつ。企業代表は、当企業に就業していて、保険義務があり、投票権を有する総会構成員各2名について1票を集合する。

第29条 総会の業務組織

総会は、理事会によって、工場空間内に少なくとも2日前に審議事項が掲示されることによって、召集される。このようにして召集された総会は、決議能力を有する。

通常総会は以下のように行われる。

1. 監査委員会の選挙と必要な理事会の改選の実施のために毎年12月に開催される。

2. 年次決算の監査に関する決議のために毎年4月に開催される。

総会の運営は、企業によって指名された代表者がこれを行う。

総会の決議は、個々の事項についてこの定款で別途定められていないかぎり、総会で投票された票の単純多数決でなされる。賛否同数の場合は議長の票決が行

われる。

以下のことが審議される場合は、企業代表と金庫組合員を切り離して決議が行なわれなければならない。

- a) 補償を認定する基準となる金額（第4条）の3%を超える全掛け金の引き上げが問題とされ、しかもこの引き上げが単に法的な最低給付の充足に要請される（疾病保険法、第31条）ものでない場合。
- b) 勤務不能が生じた日から、また日曜日について、完全な疾病補償の認可（疾病保険法、第21条1項a）が問題になり、法律で定められた留保資金の額がまだ達成されていない場合。

第30条 総会の職務

総会によって行われる金庫理事の選挙以外に、以下のことが総会の職務である。

1. 年次決算の監査、および年次決算の監査のための3人の監査委員の選出。
この3人は金庫会員である必要はない。
 2. 理事会理事の職務遂行から生じてきた、理事に対する金庫の請求権の追及に関する決定およびそれを委託すべき人物の選出。
 3. 規約の変更、とくに補償金および掛け金の変更に関する決定。
 4. 金庫の解散についての企業の提案に関する決定。
 5. 同じ企業主が他の経営のために設立した経営（企業）疾病金庫との合併に関する決定。
 6. 病人の届け出、病人の態度、病人の監督に関連して、諸規定に関する決定。
- 上記の1および2についての決定および選挙にさしては、企業代表の投票は加わらない。審議は、企業代表を含まないで、総会がその構成員の中から選んだ議長によって取り仕切られる。さらにこの選挙の執行には第26条第3段落の規定が、選挙権者の反対がまったくなければ選挙は拍手をもって行われるという条件付きで、適用される。

金庫の解散（4項）は、投票票数の3分の2をもって決定される。

3項にしたがって決定された規約は、監督官庁の承認を必要とし、企業内の全職場へ掲示して公布する。

第31条 紛争

組合員または企業と金庫の間で、保険関係について、または掛け金の給付または払込の義務について、または補償金請求要請について起こった紛争は、監督官庁によって解決される。この決定に対する異議申し立ては、決定が届いてから4

週間以内になされる。この決定は、補償金請求に関係している紛争が問題になっているかぎり、暫定的な執行力をもつものとする。

第32条 金庫の監督

金庫に関する監督は、デュッセルドルフ行政区長官の上位監督のもとで、ミュンヘン・グラートバッハ市長がこれを行う。

注意：緊急時また夜間に医師を要請できるように、医師との間で協定をとり結ぶ。いうまでもなくこれについてはより高い報酬を支払わなければならないから、金庫組合員は緊急の場合にのみこれを利用できる。

夜間（夜11時から朝6時まで）もしくは日曜日（発行された診断書をもっていない場合のみ）についての認定のために、各金庫組合員は各人の名前が記入されたカルテを受け取るが、これは厳重に保管されなければならない。

そのカルテに基づいて医療が請求される場合、医師は、通常の方法で発行された診断書とそれを交換するまでそのカルテを手元に留保しておかなければならない。万一だれかがこのカルテを紛失した場合はすぐさま事務所に届け出ること。事務所は、紛失したカルテで行われる可能性のある濫用を防止するために必要なことを行う。

退職する場合には、カルテは事務所に返却されなければならない。

薬剤は、通常は掲示板に指定された薬局から出されるが、緊急の場合は市内の近接した薬局から出される。

組合員が金庫で任用している医師を利用する場合のみ、無料の治療を請求することができる。緊急の場合、しかも前以て願い出た理事会の明確な許可があってはじめて、他の医師に診察してもらうことができる。¹¹⁾

診断書には上級職長または金庫管理者の署名がなされていなければならない。

医師の自宅診察を希望する場合は、できるだけ午前10時までに医師の自宅に申し込む。10時以後に申し込みがなされた場合は、患者はその日に医者への訪問を確実に受けることはできない。緊急事態のときは例外である¹²⁾。

11) 1881年3月13日の労働者委員会によって決定された。

12) 1887年4月16日の労働者委員会によって決定された。