

かてのやく

昭和42年8月25日発行

題字・藤井得三郎氏

資本自由化私感

副理事長

堀内 伊太郎

「オッペケペッポ」ペッポッポ
 文明開化と音のした。ざんぎり頭を
 なでつけてなんとか格好もつけ焼
 刃、それでも世界に名を知られ「明
 治は遠くなりにけり」なんぞと鼻毛
 を抜くうちに「こんどは資本の自由
 化だ。自由自由いうのを適当に。何
 とか料理をせにやならぬ。下痢や中
 毒せぬように。皆さんしつかりいた
 しましょう。オッペケペッポ」ペッ
 ポッポ

日本の経済界は資本の自由化とい
 う問題で、今それぞれに頭を痛めて
 いる。早く踏切って門戸を開けない
 と、世界経済から締め出されるし、
 さりとして受け入れれば、弱い企業は
 たちまち外国資本にじゅうりんされ
 てしまうだろう。

一般の大衆は安定した外国系企業

が安い商品を提供してくれることに
 は大賛成かも知れないが、外国資本
 が要所を握って、日本の経済を
 支配するようになれば、日本は植民
 地のように全くリーダーシップを失
 ってしまうかも知れない。しかし好
 むと好まざるとにかかわらず医薬品
 業界は五十パーセントの合併受入れ
 を指示された。



スケッチ

堀内伊太郎氏

既に新薬メーカーは外国資本と提
 携し、製造、販売や技術の交流を始
 めている状態だから、今後ますます
 他社に遅れまいと多くの企業が合同
 態勢をとると思う。

当家庭薬組合の会員会社は、多く

は中小企業の中でも小規模の企業だ
 から、当面外資側の関心は薄いかも
 しれないが、業界全体として考える
 と、外資提携会社の強大な販売、宣
 伝力によって窮地に陥ることが考え
 られる。

多くの人々が中小企業の今後とる
 べき道は、第一に協業化であるとい
 う。これは勿論外資導入以前の問題
 であり、国内競争に打ち克つ為にも
 必要だったが、今は一層このことが
 重要になってきた。

家庭薬メーカーは、それぞれが独
 特の技術を持っているために、従来
 比較的競争が少なかったもので、これ
 が協業化を遅らせた原因でもあるが
 ひるがえって考えると、反ってやりよ
 い点もあると思う。

小さい者は小さいなりに全智全能
 をふりしぼって、政府の施策にもわ
 れわれの願いを取入れて貰い、助成
 資金の利用や、技術向上のための研
 究の交流など、いい得べくしてなか
 なかおこない難い問題を、できるだ
 け協力して進めたいものだ。

何にしても、いよいよ世界が一つ
 の国になり、それぞれが影響し合う
 ことの強さ烈しさをひしひしと感じ
 ます。

〈座談会〉

福利厚生 いろいろ

出席者(敬称略順不同)

船津村順天堂	船越日呂義
イチジク製薬㈱	古賀 熊人
ニチパン㈱	高橋 清
太田胃散	隅田 格
玉置薬業㈱	地葉 一郎
中村化成産業㈱	富田 清泰
三宝製薬㈱	志村 光一
救心製薬㈱	森下 勇作
金冠堂	市川 一雄
河合製薬㈱	北 治孝
双葉製薬㈱	及川 郁夫
大木製薬㈱	鈴木 喜雄
堀内伊太郎商店	村上 保
友田製薬㈱	友田 真二
弘報委員長	堀内伊太郎
厚生副委員長	町田 弘

(於 湯河原)

司会 本日は家庭薬業界各社の労働担当の実務者の方のお集りでござ

いまして、各社の福利厚生の問題を話し合ってみようじゃないかということ、この会を持ったわけでございます。最近是非常に求人難ということが叫ばれております。われわれ家庭薬業界というものは非常に伝統もあり、有名商品を持っている特色のある業界でございますが、製薬界全般からみた場合、いわゆる大手新薬メーカーとは異なっており、どちらかというと伝統をいかすという立場から、いろいろな薬剤を開発していくということはむしろ避けているという傾向が強いわけでございます。そのため組織的な力というものがいくらか大手新薬メーカーに比べて遜色があるということでありましてだけに、今後の求人難という問題を考えて場合、現在の従業員をいかに大切に、その能力を高め、定着性を増し長期に亘り労働能率の増進を計るかということが大きな問題でございます。そのために福利厚生関係の各社の施策ということも非常に重要性を持っているんじゃないかと考えております。そういうことで企業においての福利厚生管理の限界もござい

ますが、その中で特に金をかけ

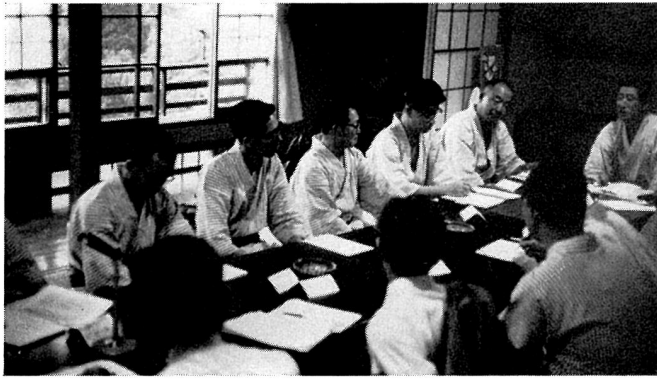
なくてやれる分野があるとすれば、これはぜひとも各社が採用していくべきだというふうに考えられます。またある程度の額を投資すれば、こういう効果的な対策もできるといことがあれば、これも各社が取り上げていただきたいということになるわけでございます。そういうことから本日は現在各社が行なっておられる福利厚生対策というものをまず語っていただき、それから、その中に含まれる問題をしぼりまして、特に人間関係の強化ということをも一つのテーマに座談会をまとめてまいりたいと考えますのでよろしくご協力お願いいたします。

し、会社に来て

も家庭的な、つまり社長も従業員もお互いが会社の仕事に集中できるような方向に持っていきたいと考えています。大体福利厚生といいますが、私どもとしましては数年前まではそういったような施策らしいものもありませんでしたし、またこれを重視するというようなこともなかったわけなんです。ところが最近、先ほどもお話がありましたように、求人難、ことに新陳代謝が激しいというような点からなんとか定着性を持たせるといことを考えなくちゃいけないんじゃないかということで、福利厚生の面も相当重視しまして、これはなんとしでもという方法でもいいから実施しようというのでいろいろその方法を考えているところです。まず昨年の正月から、ちょうど一年半になりますけれども、誕生会を毎月の第一土曜日に開催しまして、昼食を会社で全部で用意しまして、全従業員を食堂に集めて、まず十二時前の三十分間、社長が精神訓話をやっています。

司会 誕生日の月の人だけですかね？

G ええ、誕生日の月の人を集めてまして、簡単な記念品を差し上げて



ご出席の諸氏

お祝いをしているわけです。それに伴って就業時間中ですけれども、十二時、三十分程度、毎月社長の精神訓話、精神訓話といましても堅い話ではなくて、要するに社長の体験に基づいた会社のいままでの成り立ちとか、それから会社に来ての礼儀だとか、作法……、いまの若い方は学校を出しても、そういう点が若干欠ける点もありますので、たとえばお客さんが来た場合には、こう

いう応待をしなくちゃいけないとか、なぜそういふうにしなければいけないんだとか、そういう簡単な問題から、一つ一つそういう問題を取り上げて、毎月変わった話をしていただくと、いうような企画を立てました。それと同時に社長も日常忙しいものですから、幹部が工場の従業員と顔を合わせて、いろいろ話をするといい機会もなかなか得られません。ほとんど一年三百六十五日のうちで話しをするというのは、ボーナスの支給のときか、あるいは正月の年頭のあいさつをするとか、そんな程度でした。それが、こういうことをやり出してから、会社の方針というものをみんなにもわかってもらえらるし、かたがた、幹部の意向も従業員一同にわかってもらえると、いうようなことで大変距離が近づいてきたんじゃないかという感じがするわけです。これなどはあまり金のかからない一つの厚生活動であったんじゃないだろうかといまでも考えておるわけなんですけれどもね。

そのほか私どもでは男子職員が非常に少ないのですから、従来野球部もできなかったのが、若い連中も入りましたので野球部をこしらえました。まあ、卓球部などは前からあ

りましたけれども。

それともう一つは、ウチの場合は幹部職員と、若い人びとの間の年齢の断層があります。そのためにどうも私もからいろいろ仕事を与えてもなかなかピンとこない。また細かい指示などもなかなか与えにくく『オイ、おまえ』というような具合になかなかない面もあるわけなんです。そういう面でなにかこれは親しく話し合えるような機会を、い

わゆる共通の話題というものを設けなくちゃいけないというようにことで、月に一回ボーリング大会を開いて、ある程度会社のほうでも費用を負担してもらって、それで現在の会社の半数以上ぐらい毎月ボーリング大会に参加しています。そんなようなことからお互いに若い人たち、あるいは若い女の人たち、そういう人たちの考え方、それからボーリングということを通じてなにか親密感をお互いに持っているというような感じが出てきたと思うんですね。これも大変よかったですことじゃないかと思っております。

そのほかウチでは宣伝のほうで民謡も取り上げておりますので、民謡のおさらいをさせたり、民謡の踊りを教えたりしています。それから昔

式に、やはり家庭的な雰囲気を感じ上げる意味において、現在餅搗などというのとはとんどこの会社でもやっていないと思うんですが、餅搗を会社あげてやるのかというふうなことで、そういうことも一つのお祭みたいにしてやっているという点もちょっとやはり行き方としてよそと違っているんじゃないだろうかと思っております。

要するに趣旨としては会社の企業がだんだん組織、組織なんでも組織になっておりまして、片や組合、片や経営者というふうな具合に分かれてありますので、なるべくそういう従来ありました家庭的な雰囲気、ムードを企業の中にもりたてていきたいと、そういうことを目標にしまして現在の厚生活動を進めておるわけなんです。

もう一つに、福利厚生ということでは、やはり物心両面の問題じゃないかと思うんですね。だから物ばかり整っても心が行き渡らなければ、いわゆる気持ちが染みていかなければほんとうの福利厚生にはならないと思います。それでなるべく個人的な面もあまり感傷的にならない程度において、いろいろ面倒をみてあげるとか、あるいは困ったことがあつた

ならば相談できるように、それも安直に相談できるように、個人の行動についても考えてあげる、そういうような考え方で現在のところ進んでおります。

司会 いま家庭的なムードを大いに社内盛りに盛らなうということでお話しがございました。これについて一つもうちょっと掘り下げてみたいと思いますが、Fさんいかがでしょうか。

F 家庭的なムードをいかにするということは私どもでは実は社長の気持ちでそこにございまして、これまでずうっとやってまいりました。たとえばすべて従業員の金のかからないようなやり方、つまりなにか事を企画した場合にすべて会社が負担する。たとえば旅行で駅に集合というような場合には、自宅から駅までの電車賃を全部会社が負担するというような方法を取って、できるだけ従業員と会社との間の心のわだかまりをなくするということを考えてまいりました。すなわち全社総親和という方法で従来進んでまいりました。ところが組合ができますと必ずしもそうはまいらなくなりまして、今後どういうふうに変えていくか、いまこの問題と取り組んでおり

ます。

次に体育の方面でございしますが、これは同様に従来まる一日業務を休んで、たとえば卓球大会をやるとか、そして労使間の心のカタにするんだというような意味合いで、勝ち負けという問題ではございせん。要するに社長に一労務者との試合の対抗になる、そしてキャリアいっておもしろがると、これなどは非常に私は事そのものでなく、いまGさんのおっしゃった物心のほうにうなりのができるんではないかと、このように考えます。

司会 いま組合ができるとそういうわけにはいかないという問題が出たわけですけども、最近組合ができたJさんにお願いたします。

J 私どもでは福利厚生のはうはまだまださしてやっていないんですが、従来から文化系統のクラブとか、あるいはスポーツ関係のクラブを一応つくりまして、昭和三十九年には静岡の工場なんかに行きまして運動関係のクラブは一段と盛んになりました。藤枝という地元が地元なものですから、バレー部だとか、あるいはサッカーといったようないろいろな運動部をつくりたいというのでつくりまして、その中のいくつかは

つくってまいりました。サッカーはちょっと場所の関係でできなかったんですが、たとえば卓球クラブとか、野球クラブとか、山岳部、まあ本社の関係でもそういったものを多少やっております、文化系統としては華道部とか……。

司会 絵とか俳句とかそういうものは？

J それはいいです。華道部はほとんど費用は会社で負担しております。

司会 運動部やなんかは全額会社負担でやっているんですか？

J 運営費は会社負担なんですが、会費は毎回部員から取っております。

司会 いまの問題ですが、組合ができて、そういうことがちよつと曲がったかどうかということなんですが、それはいかがですか？

J そちらのほうは別段影響がございせんでしたね、従来と同じようにやっております。

司会 いまのお話しを少し発展させたいと思うんですが、いわゆる運動部活動を非常に強化しているという中には、会社の幹部の方も積極的に取り組ませておられるんですか？

J それは年に一回のソフトボールの大会なんかする場合には、社長、専務なども出席して始球式をやったりしています。そのときには本社関係の人と静岡の交流ということ、本社対静岡の対抗試合ということですね。

司会 会社の幹部と組合員といいますが、従業員との接触の強化をはかるため施策はございますか？

J クラブ活動で、たとえば自動車クラブなんかでは積極的に幹部が参加しています。これは会社のほうでもある程度運営費を負担しておりますが、会員の部費調整なんかで遠乗りしたり……。

司会 これは会社の車ですか？

J いや、レンタカーだとか、あるいは従業員の持ち車をクラブで借りるわけです。

司会 こういふ問題をお持ちのメーカーさんはございますかしたら、会社の幹部と従業員の接触を強化するためにこういうことをやっておるといふような事例をお持ちの方は？

H 特にそういう意識はないんですけれども、同じ企業に働く者という観点から、一つの体育文化会という会を設置してございます。これは上は社長から下はだれでも従業員で

あれば入れます。ただしこれは臨時従業員の方は資格上からいって入れません。それで会社は一人について二百円補助金を出します。したがって金のかからない福利厚生問題というとなかなかむずかしくて、なにかまとまってやるとなると必ず形式的なものが伴いますし、そういう面からすれば福利厚生というのは意外に金のかかることでもあるわけです。そういう観点で上は重役さんか

ご出席の諸氏



ら入りますし、どの部に入ってもいいわけです。卓球部に入っても、サイクリングに入っても、それからお琴をやっても（琴は申請中）そういういろんな体育文化会がございませう。それで実際にその費用でまかない切れませんので特別部費というものを部で徴収します。そしてさらに大会という場合には、部員じゃなくても部外者から募って職場対抗みたいなものをやります。これは事業所単位で事業所杯の争奪戦をやったりします。

総合的なものでいきますと体育文化会ではないんですけども、運動会をやります。これは優勝旗が三区にございまして優勝杯、それには副賞として金銭的なものが入ります。そういう職場対抗というか十ブロックなら十ブロックに分けて、その中で対抗試合をやる、それで優勝したチームに対しては優勝旗と金一封という形でこれは年一回やっております。その意味では組合とかなんかの意識じゃなくて従業員としての立場でやります。ただしどうしてもリーダーシップのある人という人は、組合で役員をやっている人が非常に活発に協力してくれませう。そういう意味から必然的にそう

いう部の進行係とか、連絡係、放送、準備、そういう分担をするんですが、そういうチームには必然的に組合運動をやっている人たちをリーダーシップがあるという面から起用いたします。これは特に全部そうするわけではないんですが、何%かはそういうふうに運営してあります。したがって組合意識というよりも、従業員意識という面からそういうものを打ち出して一丸としてやることにしております。

F いまの従業員意識に関しまして、私は皆さんにはかりたいことが一つございしますが、それは組合ができる前には、私どもには社員会というのがございまして、全従業員が毎月応分の会費を出して会をつくり、慶弔そのほか中元、お歳暮、そういうものをたとえ社長に差し上げるとい場合には、その中から出しておりましたんですが、組合ができて以後はその会がつぶれてしましまして、組合員だけでそういう会を、いわゆる組合社員会と申しますか、そういったようなものをこしらえた関係上、管理者並びに非組合員は浮き上がってしましまして、一体どうしようかと、われわれもそれじやなにか会をつくらうかと、し

かしそれにしても人数が少ないから月々の費用というものはいくらにもならない。それで今回の中元から、七月から、社長に対する中元はもう全廃しようということになりました。なんとなく割り切れない気持ちで現在おりますんですが、そういうケースの会社さんはございませうか。組合員と非組合員並びに管理職が分離しているわけなんです。E 失礼ですけど何人ぐらいいらっしゃいますか？

F 管理職は十名足らずで、組合員は約百名で、非組合員は四、五名です。

E 私のほうは会社では月給の取高ですね、それから配分しております、結局頭割りですね。給料の率から配分してやっております。

F それは社員会の形になっていくわけですか？

E いいえ社員会ではございませう。職員と役員の給料から割り出したものを送るといような制度でございませう。

F Hさんのほうでは、組合員になにかおめでたなどがあつた場合には、管理職及び非組合員はだまつておりますか？

H そうですね、ケースにもより

ますけれども、一つには共済会という会を設置してございます。これはもちろん共済会員というのは社長以下全部がなれるわけです。その場合の運営についての問題につきましては、組合から半数と会社から半数と、それで自治構成をしまして運営をやっております。それは従業員の悲しみやうれしさがあつた場合にはその共済会の企画に基づいてお祝金なり弔慰金をあげると、それから病気で長欠する場合には、健康保険関係では六十%ないしは七十%出しますね、あと残つたのは実質減収になるわけですね、それを共済会から三十%を出して、病氣全快まで払うわけです。もちろん支給期間は普通疾患が六か月、結核が一年六か月ですから、その間は100%、健康保険から出で足りない分は共済会のほうから出そうというふうなことになると思います。これも従業員一人について二百円会社が持ちます。それで従業員からは毎月三十円出してその会の運営をやっております。それで実際の金額の弔慰金というものなり税金というものが額的に非常に少ない、低額になっておる、こういう新しい問題が起きているじゃないかという問題については、共済会の理事会で

もって検討して決めるわけです。

F その共済会に対しては組合員という目ではごらんにならないんですか？

H 実際にどういうふうに金銭が運用されているかについてのチェックと、それから共済会の運営内容がどういう状態にあるかということ、年一回の総会でやります。その場合には組合員という資格で自治構成がなっておりますし、会社のほうからも労務担当が主にそういう理事についております。会長が社長で、副会長がたしか委員長と会社の総務部長というような形で、資格上については会社と組合とになっております。実際には共済会員という資格でもって自動的に入つておるわけです。

司会 組合ができると従来スムーズにいつていた問題が非常に硬化しちゃうという問題が指摘されたわけですが、これはちょっと司会者の立場を離れまして、ウチの会社の過去から現在に至つた経過を振り返つてみますと、ウチも非常に左翼系の強力な組合があつたわけです。それが現在なくなりまして三友会という社員組織がすべてのいろんな問題をやっておるわけですが、ちょっとご説

明申し上げますと、会社が一人当たり百五十円全従業員に対して出しております。これは事業所別にこの基金が割り振られるわけです。従業員は三万円未満が月額百円、五万円未満が二百円、五万円以上が三百円、

それから役員が五百円、このほかに役員は、どうもなにかあると上座にすわるということで、賞与のときに特別に千円ずつ、社長は三千円の特別寄付というものをいたしております。その基金がどういう形に分けられていくかといいますと、スポーツ部、このスポーツ部は細かく分かれております。それから教養部、これもお花だとか、図書部だとか、いろいろな部に分かれております。それから娯楽部、これはスポーツ鑑賞、リクレーション関係の映画を見に行くとか、芝居を見に行くとか、いろんなことが行なわれております。それから相談部と、この四つの大きな部門に分かれまして、これに従業員を主体とした部長が置かれております。これは従業員に部長という名前を与えると非常に喜ぶますので、特に組合のリーダー格の連中、先ほどHさんのほうからお話がありましたが、組合でリーダーシップを取ろうという連中を立ててやると力を

発揮しますので、そういう人をこちらで見当をつけまして部長にしておるわけです。その下にまたいろんな部門ができて、その幹部に満足感を得ておるということになるわけです。

この予算は大体各部の年間計画表というものが初年度、期の初めに三友会の幹部の会に提出されて決定されるわけです。その大体の参加予想人員というものから実績割りをされるわけです。それが毎月、月例の三友会の会合において、こういう計画をしたけれども、これはこういうふうの実施されたら、あるいはこうに計画変更になったということが公表されて、修正なり新しい計画が折り込まれるという形になっているわけです。その予算の過去の実績からの配分比率は、現在スポーツ部が二十六%、教養部が三十二%、娯楽部が三十七%。相談部というのは、まあ一種の労務管理部門になるわけですが、私どもにおいては嘱託社員というのは定年で嘱託になった会社の幹部社員の嘱託者ですね、これが相談部員になっております。ということでは現在の正式社員じゃないというので、非常に第三者的な見

方をしてくれるということ、人生経験が非常に豊富である。それから社員も比較的気軽に話し会える立場になり得るということで、部長で定年退職し嘱託辞令を受けている人、これを相談員に出しまして、いろいろな相談ごとに預かるということにしております。これは予算は0でございます。予備として5%。この予備の5%が慶弔見舞、その他の経費に当てられておるわけです。あとの各部の予算は会社の補助金と、それから従業員から毎月徴収します金額が割り振られたほかは、参加人員がいくばくかを個人負担するというところで行事が行なわれるわけです。

それで大体補助金は70%を原則とするということしております。たとえば野球をやる、これだけの経費がかかる、その70%は三友会基金の部費から出してやる、そしてあとの30%というのは参加する者が個人負担しなさいというのが原則でございます。

いま幹部と社員との触れ合いということから運動部活動だとか、いろいろなことが各社で行なわれているという問題が出たわけです。それから特にわれわれの業界において一番大きな問題は経営の断層という問題

がございます。この年齢をいかにカバーするかということになにかお話しただきたいと思えます。Kさんいかがですか？

K 私のところではご存知のようにほんとうに小企業でございます。中学卒業だとか、高校卒業とかいう方の採用はともむずかしいんです。それでやむを得ず家庭の主婦、要するに私のところは地域的にもアパートの建物が多いんです。それでアパートの若い奥さん、主婦、こういう方を大体お願いしておるわけです。それで長い人では五年、七年、あるいは十年も働いている。という方もおります。

司会 なにか永続してくれる秘訣というのをちょっと……。

K 実はあんまりないんです。

司会 社長の個人的な魅力？(笑)
K そういう主婦の方を大体主としてお願いしているんです、厚生関係のほうでは、年に一回、子供さんでもよければご主人でもいいが、本人ともう一人、二人観劇に行くんです。

司会 それはすばらしいですね。

K それから少人数なものですから、旅行は年二回、これは全部会社

負担です。

司会 その場合は従業員だけですか？

K 旅行の場合は従業員だけです。観劇の場合は、子供さんでも主人でもだれでもお二人さんです。そういうことで年に一回は観劇に行っております。

司会 それからわれわれの業界の特色は、非常に家族的なムードだということですけども、最初に申し上げたようなことで、なにか金のかからないやり方で非常に成功したというような問題はございませんでしょうか。

P 成功したといえますとちょっとアレなんです、定着性を高めるとか、そういうような効果はあったかどうかわからないんですけども、いままでの話に出ない例で、私のところは嘱託で一人床屋さんを置

きまして、小さいんですが理髪室をつくりました。それで社員、家族などは自由に行けることになっております。その魅力というのは時間中も遠慮なく床屋に行けるというんで若い連中がどんどん利用してます。

司会 その理髪室は全額会社負担ですか。

D そうです。会社の一部に小

いのをつくりまして、そこでちょうど近所で廃業した床屋さんから、そこに勤めていた女の子を、奥さんなんですけれども、一人嘱託に入れまして、それでやっております。

料金は、普通頭をやるのは百二十円、子供は六十円と一応料金を取りまして化粧品代という格好にしております。だから床屋さんの給料にも満たないぐらいしか収入はないんですけども大体一日に、一時間一人ずつぐらいの割合で、大体朝申し込みがありますと庶務のほうで券を出してもらって申し込みはよいわけです。だから就業時間中でも、その券だけを持っていけば大っ平で頭を刈ってもらえるというわけです。

司会 その床屋の方は、たくさんやっただからボーナスが出るという……；そういうことはないんですか？

D そういうことはないです(笑)
司会 家族の方の割り込みはどういうふうになっているんですか？

D これは遠いところはちょっとアレなんです、近所のところから来ているとか、あるいは社宅に住んでいる家族、子供も、やはりこれも朝、庶務のほうでコントロールするわけです。(以下次号)

乱売と販売価格維持制度に関する考察

坂本 藤雄

家庭薬の囲販売、及び乱売の阻止

については家庭薬メーカー全員が真剣にこの問題と取組んでその対策に苦慮し、価格安定の方途について論議がなされており、業界の一部には再販のみが囲販売、乱売防止のきめ手である如く考えられる向もある現況より「乱売と再販問題」についてまとめてみました。

一 医薬品の乱売に関してその遠因
近因、契機を求めると

(1) 遠因

- イ 生産構造の変化……新薬メーカーのオートメーションによる大量生産
- ロ 商品性格の変化……治療薬から保健薬への重点移行
- ハ 販売、購買方式の変化……医師、薬剤師による投与、推奨から広告による指名買いの増

加

ニ 生産者間の過当競争……特に同種、同傾保健薬での市場占拠率をめぐる競争激化

(2) 近因

- イ 生産者による流通段階への押し込み販売の強化
- ロ リベート景品添付に代表される経済的刺激的の強化
- ハ 決済期間の長期化
- ニ 卸売業者間の競争激化
- ホ 小売業者間の競争激化
- ヘ 薬剤師の役割変化……指導的立場が商人的立場に変化した

(3) 契機

- イ 現金問屋による対消費者販売
- ロ 現金問屋を仕入先とする乱売店の発生
- ハ 囲り販売
- ニ 地域生協、職域生協等いわゆる一四団体の安売り

以上の如くして固定化、一般化した医薬品の乱売に対してメーカーが講じた措置はこれを列記すると

- 二 メーカーの乱売対策
 - 一、三者協議会……市場安定対策の第一歩
 - 二、製薬十社会による申合せ……流通秩序改善実施要綱
 - 三、薬価安定協議会による市場安

定対策要綱

四、特殊指定問題

これより制度品方式の採用から再販売価格維持契約制度の実施へと移行し現在に至っている。

- 三 再販売価格維持制度について
- 1 定義

イ、再販売価格 (Resale Price) とは卸業者、または小売業者が生産または卸売業者から購入 (仕入) した商品を他の卸売業者、小売業者または最終需要者に対して再販売 (転売) する時の価格である。

従ってある商品が生産者、卸売業者、小売業者という経路を通過して、最終需要である消費者に渡る場合、卸売業者にとっては小売業者に販売する価格が再販売価格であり、小売業者にとっては消費者に販売する価格が再販売価格である。

ロ、再販売価格維持制度 (Resale Price Maintenance System)

生産者もしくは、これにかわって販売業務を総攬する事業者 (多くの場合総代理権をもつ卸売業者) が再販売価格を定めその商品の流通に関する流通業者のすべてにその遵守を要求す

る制度が再販売価格維持制度である。

ハ、再販売価格維持契約 (Resale Price Maintenance Contract)

再販売価格維持制度が事業者とその相手方たる事業者 (例えば生産者と卸売業者、卸売業者と小売業者) との間の契約で遂行される時、その契約を再販売価格維持契約と称する。

※ 独占禁止法の判定の趣旨、および適用除外の趣旨から言って当然のことながら生産者による水平的な価格協定 (生産者同志の協定) はあくまで禁止され「限られた品目」について「いくつかの厳しい前提条件」を満足した場合にのみ垂直的な価格協定を許すこととなる。

2 再販売価格維持制度の意義を要約すると

- (1) 販売業者の価格競争の過熱を防ぎ販売利潤の確保を通じて流通段階の成長を期待出来る事。
 - (2) 販売業者の安心感がその商品のライフサイクルを長くし、推奨販売の増加を通じて生産者の長期的な安定成長の基盤になる事である。
- 以上の諸点により考察する時、再

販制度については

一、再販制度は生産者の商標権の保護によりむしろ流通業者の適正利潤確保を目標として運用されるべきであり

二、小売価格の段階的低落を図る事。

三、乱売は再販制度の採用という制度的手段のみで終熄せしめることは不可能で乱売発生の具体的要因の排除が必須の前提条件となること。

四、再販制度は永遠に維持されるべき制度ではなく流通維持の近代化が実現されるまでの過渡的の制度と考えるべき事

等のことか思考されよう。

(参考資料)

乱売対策と再販の問題点 中村富士郎著
揺れる経営風土 田島 義博著

再販売価格維持制に関する実証的考察
田島 義博著

(東京不二製菓専務)



業界人としての私

(その五)

大木 卓

大正十二年九月一日、午前十一時五十八分に勃発した関東大震災の時は、私は銀座四丁目の角にあった松月という食堂で、旧战友の与田富蔵君(広告取次業日本弘業通信社副社長、既に故人)と食事を済ませたところだった。ひどい地震だなと気付いて、急いで街頭へ飛出して、あとを振り返ると、自分達がいたその食堂の二階は落ちていてぞっとした。神田の店へ帰ろうとしたが電車は一切動かない、大通りをまっしぐらに歩いたが、銀座のあの通りでの古い家は軒並み倒れたり、崩れたりしていた。

店は計算部になっていた硝子屋根へ周囲の瓦が全部落ちて来たが、怪我人は一人もなく、一同電車線路に集っていた。全市に火災が起きたので、午後三時頃からは全員が上野池

の端へ避難し一夜を明かした。千住方面に竜巻が起ったのや、大火の際には火喰い鳥が飛び交うと聞いていたその火喰い鳥がくちばしに火をくわえて飛ぶ有様も見たりした。

その翌日からは駒込駕籠町の理研の構内に移って朝鮮人さわぎに夜警に立ったりして恐ろしい目に逢ったのも今は遠い昔になったような気がする。一時は焼け残ったと思った神田の倉庫も五日目には火を吹いて焼け、両国の店も烏有に帰したが、幸にして小石川音羽の工場(今は改造をして卸営業所となっている)だけは焼けずに済んだ。そこで早速、音羽に立てこもって営業を開始、メーカーとお得意先とのご支援を得て、暫くにして全般的に復興するこゝとが出来たのであった。私もお見舞をいただいた方々に対してはそれぞれお礼廻りをし、又品物を手せねばならぬ責任からリックサックを背負いわざわざはいてメーカーにお願いに出たものである。

卸の仕事は必ずしも市の中央になくは果せないというものではなく、幸にして音羽が残ったとあれば、音羽を永久の本拠にしてもよからうなどと考えて、神田の焼跡は暫くそのままに放置していたところ、

近所からの要請もあって、後に、薬局とソーダファウンテンを設け、街を明るくするための役割りをしたりした。震災後交通が至極不便になったので、後に両国の旧店舗跡を東出張所、麻布材木町に新たに南出張所、音羽の一部を北出張所、神田の一部を中央出張所とし、配達を便利にしたことなど、一時代を作ったといえよう。

私が震災によつての経験から感じたものは、いわゆる、よいお得意先には何を措いても品物を間に合せてあげねばならぬという気持、平素から掛け引きばかりするお得意先は、ついあと廻しになってしまうという次第、これはどうしても止むを得ぬ商売上の悪い根性が出てしまったのかも少しね、普段に正常な取引こそがお互いに大切な事であると、私は痛感した。

(つづく)

玉置弘三氏作品をご寄贈

去る七月二十四日より日本橋丸善に於て「花の小品展」なる個展を開かれ、わが業界人はじめ多数の参観者を集め盛会であった。

なお、同氏のご好意により当組合へ珠玉作品一点をご寄贈頂いた。

人物回想(4)

今堀辰三郎先生

武田 猛

(製業企業協議会)
専務理事

今堀辰三郎先生は名古屋における薬業界の先達として令名の高いかたであった。また政治家として名古屋市議会から昭和初年に衆議院議員に進出されて国政に参画され縦横の活躍をされた。愛知県薬業界の重鎮として薬業界の各種公職を歴任されまた東海製薬株式会社々長として業界でも活躍されていたのでわが家庭薬業界にご縁が深く社団法人日本家庭薬協会の会長に推され業界問題についても多くの業績をのこされた。自他共に許す雄弁家でありその名古屋弁まじりの弁説は流れるように明快なものがあつた。

さて現在確固とした基礎のできあがつた国民保健制度は昭和十一年にその法案が国会に提出されたがこの法案阻止についてわが家庭薬業界では全国売薬団体連合会(全売)を

中心として猛烈な反対運動を展開した。その反対理由は(1)売薬は保険の給付対象から除外されることになるので服用者が激減する(2)医療患者はこれまで売薬に頼っていた者もすべて医家に走ることになる(3)従つて売薬の需要が減り父祖伝来の売薬企業は根底から壊滅に瀕することになるというにあつた。この杞憂に基づいて売薬業界は貴衆両院及



最前列左より5人目今堀先生その左竹内氏

び地元選出議員その他関係方面に対し波状的な法案成立阻止運動をつづけた。特に配置業界の反対は強烈で各地区から代表者が上京し宿泊滞在于して各方面に対し陳情に歴訪した。宿舎も富山県は神田錦町本岳館、奈良県は神田橋畔今城旅館、佐賀県は駿河台の竜名館がその根城となつていた。多数の代表者が交代で上京し神田橋畔の全売本部を連絡所として情報交換や論議に熱中し会談はいつも白熱化するのが常であつた。こうした会合のある度毎に今堀先生は名古屋から上京し会議に出席されていた。地方代表の熱のこもつた議論に耳を傾けその対立するような場合でもめつたに発言されることが多かつた。温厚な堀内会長がその取捨に困り果て、「今堀さんいかがなものでしょうか」とその裁断を仰ぐように発言を求めると始めて自分の意見や考えを滔々と持前の雄弁で述べられたものである。それまでまとまらない問題もその発言の通りの方針に決まつてゆくということが多かつた。会議の運営やまとめ方はまことに鮮かなもので流石に名議長といわれるほどの手腕と貫録を遺憾なく示されたものである。

囲碁の技術も相当だったようである。

京の都度よく世田谷の家庭薬会館で湯浅イチジク製薬社長と対局されている場面を見受けた。

謹厳な性格の反面諧謔や話題も豊富で誰彼の別なく談笑に興ずるといふまことにさばけた人であつた。

晩年に喉頭部の罹患で名古屋市陶生町の御自宅で療養されていた。西下の際に屢々御見舞に伺うと大変に喜ばれて色々話をされたが声帯不全のため言葉が明瞭でなく往年の雄弁家も病には困難されていたようである。然し身体の健康状態は良好であると自慢し応接間で体操したりかけ走りの真似をしてみせたりして四肢の健全を誇つていられたが遂に昭和三十四年十二月二十九日八十三才を以て偉大な生涯の幕を閉じられた。

越えて翌年一月九日名古屋市西区慶栄寺で各界多数参列の下で盛大な葬儀が厳修された。

納棺前に御自宅に馳つけ焼香したが遺骸の枕に日本刀一振りと袴が安置されており果てしない遠路につかれる装束が整えられていたあのときの情景を今でも想い浮べる

(合掌)

薬と共に 四拾有余年

松田 金之助

薬と共に四拾有余年憶えば永くもあり、また昨日の様に思われま

す。喜びも悲しみも共にしてまいりました。卸業界に昨年十二月を以て別れを告げ東海貿易会社の経営一筋に今後生きる私に堀内社長より何か随想をとのお言葉に、山深い岐阜の百姓の伴が兵役を機会に上京、運命かまたは偶然か、家庭薬卸業界に飛び込



みし以来四拾有余年薬業界の片隅で戦中戦後の激しい荒波をくぐりつつ辛い事もあった反面、楽しい薬業界の皆様との交友を憶い起しつ、一人の男の一代記と同時に薬業界の歴史の一駒にも当たると思われますこの拙ない文章も、酷暑に向います折柄軽いお気持ちで御笑覧頂ければ私にとりまして光栄とする所でありま

す。薬といえば富山か大和の置薬これも最悪の時にのみ使われる貧農の殆どを占める山間の農家は手近にある薬草に効を求め、胃痛にはせんぶり頭痛には大根下しの目にしみるのを我慢して母が額に貼り付けてくれた思い出。風邪を引けば干椎茸に氷砂糖を入れた煎汁を吞まされ菓子もろくない山村の子供にはこれらの薬もなかなか嬉しいものでした。

松田氏にてマカオ

殊に九人兄弟の六番目の私は今のお母様方には想像も出来ない育て方で人手もなく、家業に畑仕事に迫られる母はいずれという薬製

の籠とも形容の出来かねる物に入れられ一日の中母の手に抱かれる事は数える程もなく、この様な状況に育った私はひ弱で両親の悩みの種であり、これが又山村を捨てさせ東京に永住の基ともいえる事でした。

長じて青年となった私は依然として何処か弱く頑健とはいえない身体でした。当時大正の中頃は不況の為農村の子女が人身売買されるといふ悲話もあり、食糧も極端に悪く米の取れない山村は麦か諸に僅かに米が入り、盆と正月または祝事のおり米飯が食べられる。たまに口にする塩鮭の口が曲る程鹹いのに無上の喜びを感じた頃もありました。現金収入を得るため農作業のない冬場、暗らの中に起き、氷の張った水の中で漉く紙が唯一の現金収入でした。新聞とても数戸しか取らず、三日おくれで配達される岐阜日日新聞は外界のニュースを伝える唯一の機関で母からもらう一銭二銭は子供の頃は尊いものでした。

幸い優しい父と進取の気象に富んだ母のもとで家業を手伝いつつ私も徐々に商売の道に目を向けてまいりました。"かせぐに追つく貧乏なし"これが両親のモットーで私も一生懸命家業に励みました。唯一の美

濃紙も手作りより機械作りが拾頭して山村にも文明の波が押しよせてまいりました。

不況のため口減らしという悲しい現実のもとに学校中退で大阪に名古屋にと友達が集ってゆきましたが、幸い両親の夜も昼も忘れた働きのおかげで村では人並以上の学校を卒えた私は、村の青年の先頭に立ち誠に素朴な一面、純情な青年時代を送り、当時の男子に取って最大の関門である兵役検査に直面する時が迫ってまいりました。

(東海貿易社長)

(つづく)

水泳の愉しみ

河合 保彦

他人に聞かれ、これが私の趣味・余技ですとはつきり答えられるものを何か一つぐらいは持ちたいものをつねづね思い乍らも、その為にはもう少しコマメに動いたり、習ったり、勉強したり、練習したり……が

必要で、その原動力ともなるべき情熱みたいなものが年と共に減る一方の趣味に関しては全く怠惰な過去二〇年でした。

更にまずい事には、子供の時から文章を書く事が趣味・余技とは正反對、不得意中の不得意で、中学以来触れた事もない原稿用紙を前にして、題材の皮肉さに思わず苦笑してしまいます。とに角趣味余技とは言えないでしょうが、今迄に仕事以外一番エネルギーをつぎ込んだ、学生時代からの水泳について駄文を綴り、原稿用紙を埋めたいと思います。

水泳は高校入学と同時に水泳部に入り、毎日毎日キチンキチンと練習し、大学卒業後も数年間は、今考えても殊勝なぐらいよく後輩の面倒を見て、その間泳げない人に泳ぎを教える事に興味を覚え、戦争中は壮丁の水泳指導者の講師として(先生の先生)厚生省嘱託の肩書きをもらい、樺太までも講習に行つてゼニをもらつて帰つて来たからこの道ではプロです。(泳ぎを習い度い方を御紹介下さい。但し妙齡の御婦人に限る)然し競泳にしろ水球にしろ出来るのは学生の間だけで、一度プールから遠のいてしまえば毎日練習して

いる若い人達にまじつて一緒にプールすることは到底出来るわけでもなく、どうして年をとつても続けて出来るスポーツを選ばなかったかと後悔し、テニスなどやっていた友人をうらやましいと思つた事も屢々ですが、やがてその人達も足腰の痛みを負けの原因にするに及んでは後悔はやめて、やつぱり自分の息子には若い時、若くなければ出来ないガムンチャラなスポーツをやらせたいと思うようになりました。今でも少々の風邪ぐらい、十分間も水の中で体を動かしていればしゃんと治つてしまいます。健康の爲にも一番自分に適した運動なのでしょう。

夏、家族揃つて二、三泊、旅行をかねて水のきれいな海辺へ出掛け、海の底をノゾいて見るのも、魚の美味さも加えてたのしみの一つですが、最近では都内随所のプール施設も一段と整い、若い女性の水着姿もますます美しく、こんなわけで専ら目の保養を目的にプールサイドに寝ころぶ事がしゅみやらよぎとは考えませんがここ当分は続きそうだと思います。

(河合製薬専務取締役)

句集「年輪」を 読む

玉置石松子

「年輪」というささやかな句集がある。タイプ印刷の薄っぺらなものである。はしがきによると、友田製薬教養部の俳句グループの成果をまとめたもので、下島皓二朗氏と並木杉晃氏が編集している。薄っぺらと書いたが、これは見かけの話で、どっしりした内容を持っている。お二人とも本町句会で活躍されているお馴染の作家である。

皓二朗氏は風物に対して愛深く、たしかな眼を持ち、しかも冴えた庖丁で材料を料理する腕をもっている。杉晃氏は感慨を句に托して素直に吐露する。その他、それぞれ个性的であり、年令も境遇も句に滲み透つていて面白い。左に一部を抄録してみよう。

新年

寄る兎等に迫りても見せ獅子頭

春

病院のバラのアーチで立話

喜久枝

句友来て新緑の窓明け放つ

梧浪

孫を守る祖母に日毎の暖し

花泉

春愁の声のみ若き交換手

皓二朗

鶯の初鳴聞く日吾子生る

〃

目刺と名を変えて根性今貌に

杉晃

老猫の恋なし遂げて深ねむり

央静

夏

大裸小裸抱いて海に入る

梧浪

いくたびか六月の夜具ひき寄せぬ

皓二朗

青すだれ偽り持たぬ対座なる

〃

二三人つと踊りの輪に入りぬ

〃

大幹に大白蛾居り風の消ゆ

〃

海月死し波の蕩児と思はれず

〃

紫陽花や直ぐには諾否決めかねて

杉晃

おだやかに押売帰り青葉濃し

央 静

鱒釣の子供送りてまたひと寝

喜久枝

秋

家人みなそれぞれ憩ふ窓の月

花 泉

蓑虫の蓑に器用さ不器用さ

杉 晃

騒論の尽きて汚し葡萄皿

梧 浪

秋の陽や片眼で正す鉋の刃

冬

木枯や寺の黒板掲示なし

花 泉

水仙や机上明るき新刊書

花 泉

ストーブを囲めば若き声となる

蜻二朗

浮世の芥流すも尽きず都鳥

杉 晃



〈委員会から〉

広告委員会報告

近年目立って多い新築のテレビ局、新聞社、雑誌社、これら媒体者はいづれも広告収入を大きな財源としております。消費生活の伸長に伴いマスプロ・マスセルによる広告供給の増加は異常なまでに媒体社の発展をもたらした。これが広告業界の正常な姿なのであろうか、昨年末の新聞を始めとした軒並みの値上げ攻勢が相次いでおり、皆同じ様に、物価高、部数、台数の伸びを理由にして、経営合理化の上での値上げであると称しているが、新築の高層ビルを見て値上げ理由をきくと何か裏腹に感じるのである。タイム・スペースに応じられぬ広告量をもつことよって問答無用、濡れ手に粟の値上げであるように思われるのである。広告主にとっては不当な広告料金の値上りは何んとしても抑制しなければならぬのである。広告主は広告料金の値上りを消費者に転化する事は出来ない。しかも値上げの不当性を世論に訴えたくとも媒体社がすべてのニュースを阻止している現状である。昨年の値上げ問題を契機

にいつまでも横暴許すべきでないという事で、広告主の唯一の団体である広告主協会が今までにない結束と盛上りをもって対抗して来ましたが、現実において広告主協会と世論に訴える力が弱いため十分な成果が得られなかったが、社長の結成、社団法人への切換、媒体社の経営分析など前向きな姿勢で広告主の企業防衛に努力しております。我々広告にたずさわるものは広告主協会を更に発展するように努力することによって、広告主の立場を擁護する基盤が出来たものと信じております。以上値上げ問題に対する現況をご報告申上げ、みなさまの御参考になれば幸いです。

労務委員会報告

労務委員会の運営につきまして、会報（かていやく）第五号に掲載しておりますが、実際の方法としましては労務連絡会を構成しその運営を行っております。

この労務連絡会は、昨年十月に発足し毎月一回定期的（第三土曜）に会合し、その内容としましては

- (1) 各社における経営
- 労務についての状況報告
- (2) 定期的資料の交換

(3) その他（情報交換）
特別の議題がなければ上記の形で運営しておりますが、この中で特に意義深い項目としては(3)のその他の事項であります。

この中では、予め予定した問題でなく、各社が当面している経営、労務に関する考え方なり、情報なり又は運営状況等について、「生」の意見交換を行う事でもあります。回を重ねる毎に出席メンバーも固定し、近親感も深まり充実した会に発展しつつあります。

労務委員会としても、技術革新から貿易自由化、資本自由化と国内外の情勢を見るに、今後この委員会活動を通じ家庭薬工業協同組合の経営、労務問題について、かくあらねばならないという問題を極め、益々厳しさをますますであろう周囲の状況に対応出来る態勢への一助としての任を果していききたいものと念じている次第であります。

なお労務連絡と発足後の運営内容を別記することに致します。

- 労務連絡会の運営状況
- 一 四一・一〇・一一（火）一五社
- (1) 労務連絡会の設置主旨説明
- (2) 運営方法の説明
- (3) 一般労務状況

- (イ) 旅費の支給状況
- (ロ) 貸付金の有無及運営状況
- (ハ) 退職金の支給状況
- (ニ) 通勤定期券の支給状況
- 十二月例会 四一・二二・二七(土)
- 一二社
- (1) 一般労務状況
- (イ) 賞与の支給状況
- (2) 定期交換資料
- (イ) 旅費規定
- (3) その他
- (イ) 労働組合に関する問題
- (ロ) 賃金体系の問題
- (ハ) 企業年金の問題
- (ニ) 福利厚生施設の問題
- (ホ) 日給、月給の問題
- (ヘ) 道交法違反の場合の会社の取扱の問題
- 三月例会 四二・一一・二五(水)
- 一二社
- (1) 一般労務状況
- (イ) 時間外の問題
- (ロ) 新卒社員の採用状況並びに初任給の問題
- (2) 定期交換資料
- 賃金体系支給基準調査表
- (3) その他
- (イ) 従業員の教育訓練の問題
- (ロ) 住宅貸付の問題
- (ハ) 春斗対策状況
- (イ) 寮の問題
- 二月例会 四二・二一・一八(土)
- 一二社
- (1) 一般労務状況
- (イ) 交替性勤務の問題
- (ロ) 労働時間の問題
- (2) 定期交換資料
- (イ) モデル賃金表
- (3) その他
- (イ) 教育期間と教育内容について
- (ロ) 台風、災害時の勤務の問題
- (ハ) 昇給源資の問題
- (ニ) 試用期間の問題
- 五月例会 四二・三三・二八(土)
- 一〇社
- (1) 一般労務状況
- (イ) 新入社員採用の問題
- (ロ) 春斗の要求状況
- (2) 定期交換資料
- モデル退職金並びに退職金規定
- (3) その他
- (イ) 企業年金の問題
- (ロ) 社員の定着性の問題
- (ハ) 停年制の問題
- (ニ) 就業規則、労働協約の問題
- 六月例会 四二・四二・二二(土)
- 一二社
- (1) 一般労務状況
- (イ) 定期昇給の問題
- (ロ) 連休の問題
- (イ) 労働組合設立の問題
- (ハ) 春斗状況
- (ニ) 四二年労務委員会の事業計画説明
- (3) その他
- (イ) 土曜半ドンに関連した諸問題
- (ロ) 有給休暇の問題
- (ハ) 臨時員とパートタイマーの問題
- 七月例会 四二・五二・二〇(土)
- 一二社
- (1) 一般労務状況
- (イ) 四三年度採用対策
- (ロ) 労務診断の問題
- (ハ) 給与支払日の問題
- (ニ) 賃上妥結状況
- (2) 定期交換資料
- 四二年度新卒用人員採点表及初任給調査表
- (3) その他
- (イ) 団体交渉の持ち方
- (ロ) 見習期間中の昇給問題
- (ハ) 非組合員の賃金引上げ方法
- (ニ) 住宅手当の問題
- 八月例会 四二・六二・一七(上)
- 一二社
- (1) 一般労務状況
- (イ) 夏季賞与について
- (ロ) 給与の検討
- (2) 定期交換資料
- (イ) 賃金状況調査
- (ロ) その他
- (イ) 四三年度採用計画及選考実施の問題
- (ロ) 四三年度初任給の問題
- 以上

弘報委員会報告

委員会報告といってもわが弘報委員会は、この「かていやく」を見て頂ければそれまでで、そのほか特にご報告申し上げることがらも今のところあまりありません。五名の委員がそれぞれ、なんとか恥ずかしくないものを作るべく協力し合っているだけです。もちろん私どもがいくらがんばったところで、皆さんのご協力が無ければ、皆さんからいい原稿が集らなければいいものは出来ません。

「原稿」が料理の材料ならば、私どもは板前であり、コックです。この「かていやく」という料理は売るためのもではなく主として家庭薬の人々に食べて頂くものですから「家庭料理」ともいうべきものでしょうか。親しみのある、出来ればちよっぴり栄養もある家庭料理をつくるのが念願です。

さて、号末の事業計画表にもある

通り、わが弘報委員会も総務委員会も共に組合員名簿を作ることになっておりますので、一度総務委員会とも相談したいと思っております。出来れば従来の定款に付録されているものより、もっとキメ細いもの（例えば、会員の自宅、その社の家庭薬組合に関係ある方々の氏名、役職名を入れるとか）を作つてはと思ひますが、どうでしょうか。（湯浅）

事務局だより

当組合関係より榮譽ある昭和四十二年度春の叙勲授章者として、四月廿九日下記の方々が受章されました
 勲四等旭日小綬章 太田 信義殿
 勲四等旭日小綬章 友田銈三郎殿
 昭和四十二年五月二十七日午後三時より当組合会議室に於て第二〇回通常総会が開会された。

第一号議案

昭和四十一年事業報告貸借対照表損益計算書、及び損失金処理案承認の件

本案を上程その審議に先立ち議長より監事に対し監査の結果報告方の要求あり監事山崎博より四月二十日に監査を行った結果、決算書類の正確であること、及び損失金処理案の

妥当であることを認める旨の報告あり仍て議長は審議の上賛否を諮りたるところ全員原案に異議なく賛成可決。

第二号議案

昭和四十二年度事業計画、同収支予算及び、賦課金徴収方法の件
 本案を上程審議の結果全員異議なく賛成可決。

第三号議案

借入金最高限度額確定の件
 本案を上程審議の結果二億円と確定可決

第四号議案

監事、評議員、選挙の件
 本案を上程連記無記名により選挙管理委員坂本藤四郎、田中敏明、山崎栄二の三氏立会のもと投票選挙を行った結果下記の通り当選した。

監事当選

株式会社建林松鶴堂 建林 静枝
 株式会社山崎帝國堂 山崎 博
 株式会社千葉三郎次商店 千葉三郎次

評議員当選

石原薬品工業株式会社 石原 量
 河合製薬株式会社 河合 友彦
 株式会社宅間末広堂 宅間精一郎
 宇津救命丸株式会社 宇津 広
 株式会社安川晃栄堂 安川 真吾

組合員移動報告

入会

啓芳堂製薬株式会社 中島 三郎
 双葉製薬工業株式会社 五味 尚義
 小松製薬株式会社 小松 重雄
 帝都製薬株式会社 平塚 三郎
 秋山錠利株式会社 秋山 市郎
 三恵製薬株式会社 河原 庸子
 心泉医薬株式会社 玉盛 栄八
 ヒサゴ薬品株式会社 喜谷 喜和
 森田製薬株式会社 蜂巣 茂
 セイセイ薬品工業株式会社 丹沢 章八

参天製薬株式会社 (東京営業所) 昭和四十二年三月十四日

宇津救命丸株式会社 昭和四十二年五月十三日

養命酒製造株式会社 昭和四十二年六月九日

丹平製薬工業株式会社(東京支社) 昭和四十二年六月九日

退会

西川製薬合資会社 昭和四十二年三月十四日

大和応化工業株式会社 昭和四十二年三月十四日

組合員住所変更通知

会社名 石原薬品工業株式会社
 旧住所 新宿区三栄町三

新住所 中央区日本橋本町四一—二 (三勝ビル) 電(662) 四一七六

会社名 小松製薬株式会社

旧住所 中野区相生町四四

新住所 中野区本町一—一三

会社名 株式会社安川晃栄堂

旧住所 港区芝高輪南町三〇

新住所 港区高輪四—二—二四

各業界団体だより

東京薬友会主催第一七回卓球大会は、六月一八日午前九時より東京薬業健康保険組合に於て二五チーム参加のもと熱戦を展開次の成績を以て午後四時盛會理に終了した。

Aチーム 優勝 久光
 準優勝 太田A
 三位 養命酒A

Bチーム 優勝 太平B
 準優勝 和光堂A
 三位 和光堂B

かていやく第七号

昭和四十二年八月二十五日発行
 編集・印刷・発行

東京都家庭薬工業協同組合
 東京都中央区銀座東八丁目十五番地二

電話(五四三) 一七八六

昭和42年度委員会構成並びに事業計画

理事長 津村重舎・副理事長 藤井勝之助 堀内伊太郎 ◎印理事・○印監事 東京都家庭薬工業協同組合

委員会名	総務	財務	事業	販売対策	広報	厚生	労務	弘報
担当理事	◎藤井勝之助(竜角散)		◎津村重舎(津村)		◎堀内伊太郎(堀内)			
委員長	◎坂本藤四郎(東京不二)	◎藤井勝之助(竜角散)	◎中尾義隆(日本堂)	津村重村(津)	◎大田胃散(大田胃散)	◎山崎栄二(金冠堂)	◎歌橋一典(ニチヤン)	◎堀内伊太郎(堀内)
副委員長	◎堀(救)泰心)	◎中村源三(中村化成)	◎坂本藤雄(東京不二)	本(養命酒)	松林次郎(津)	◎町田(町田)	◎藤井康男(竜角散)	◎湯浅富夫(イチヤク)
常任委員	◎堀(石忠)興山(金冠堂)宮(川子社)修(市)	◎山(木製薬)一博(帝国堂)宅(末広堂)精(一郎)	◎増(田和)雄高(津)橋(末蔵)義(山)秋(秋)	◎中(尾義)隆牛(大田胃散)堀(救)正(心)巳	◎佐藤篤司(ユースアイ)山(田本堂)橋(本)温(心)三	◎建(林静)枝山(本君が代)石(石原薬品)原(道)郎	◎友(田真)二郎(友田製薬)地(葉一置)河(合)和(薬)河(合)和(薬)河(合)和(薬)河(合)和(薬)	◎友(田真)二(友田製薬)玉(玉置製薬)新(風葉)治(千)頓
事業内容	(1)定款に関する事項の整備及び管理 (2)総会・理事会に關する理事会の資料収集等 (3)関係官庁・関係団体との連絡に關する事項 (4)事務局の管理業務(事務人員・事務状態)の把握 (5)組合員證(會・退)の審査・交付 (6)各委員会の活動に関する連絡 (7)叙勲・褒賞・表彰に関する事項 (8)その他所管しない事項	(1)予算・決算案の作成及び報告書の作成 (2)組合費その他諸収入金の確認及び組合費値上げに関する事項 (3)予算に對しての支出対しの確認 (4)事務局會計の監督指導 (5)各委員会の活動の監督指導 (6)組合員の資金調達	(1)薬事法に關連する事項、特に次の事項に重点をおく 1. 医薬品・医薬部外品の製造販売許可に関する事項 2. 医薬品、基準に關する事項 3. 医薬品・医薬部外品の表示、包装する取扱事項 (2)その他医薬品・医薬部外品に關した薬事的事項	(1)流通に關する事項(主として懸念)は、必要ある場合、合同で審議する (2)統制に關する事項は、必要ある場合、合同で審議する	(1)広報に關する情報の交換並びに必要な広告活動に必要の連絡に關する事項 (2)所轄官庁(厚生省・都庁)との連絡に關する事項 (3)業界諸団体と広報に關する問題 (4)組合員に對する必要事項の広達	(1)組合員の親睦を目的とした厚生行事に關する事項 (2)組合員の保健衛生に關する事項	(1)中小企業の労働問題の調査研究 (2)組合員会社相互の情報資料の交換 (3)労働問題に關する講演會の実施	(1)組合員名簿の作成 (2)組合活動の内外への公表 (3)月報その他の発行及び編集 (4)情報並びに資料の収集・整理