

第三部 労働政策

第三部 労働政策 目次

第一編 GHQの対日労働政策……………	七九	第一節 地方公務員法の制定……………	七八	関する法律制定へ	
第一章 共産党対策……………	七九	第二節 地方公営企業労働関係法		の動き……………	八四〇
第二章 警察力増強政策……………	七八	案要綱……………	七九		
第三章 労資関係対策……………	七九	第四章 失業および職業安定対策……………	七六		
第二編 政府の労働政策……………	七五	第五章 労働組合法・労調法の施行			
第一章 概 説……………	七五	状況……………	八〇七	第三編 使用者の労働対策……………	八四三
第二章 労働運動・大衆運動・共産		第一節 労働協約締結促進対策……………	八〇七	第一章 経営者活動の基本方針……………	八四三
党対策……………	七八	第二節 労働組合法・労働関係調		第二章 労働組合対策……………	八四六
第一節 共産党対策……………	七八	整法改正の動向……………	八〇八	第三章 社会保障制度対策……………	八五三
第二節 「レッド・パージ」……………	七九	第三節 行政解釈および労組法の		第四章 賃金対策……………	八五三
第三節 警察力の増強と法務府特		一部改正……………	八三	第五章 労務管理……………	八五八
別審査局の拡充……………	七九	第六章 労働基準法の施行状況……………	八四	第六章 レッド・パージ……………	八六一
第四節 労働運動・大衆運		第七章 国家公務員法の施行状況……………	八二		
動対策……………	七三	第八章 賃金政策……………	八三		
第三章 地方公務員法の制定と地方		第一節 政府の公勤員給与ベース			
公営企業労働関係法案要綱		対策と人事院勧告……………	八三		
の決定……………	七八	第二節 職階法の成立……………	八三		
		第三節 最低賃金制設立および公			
		契約における労働条項に			

第一編 GHQの対日労働政策

連合国、特に事実上日本占領の主力であるアメリカ合衆国の日本に対するこの年の労働政策としては、前年からひきつづいて、(一)ストライキに対する中止の勧告又は指令、(二)民主的労働組合の育成と組合からの共産主義分子の排除についての勧告、(三)労使紛争の平和的解決についての勧告等が行われたが、この年の労働政策を特長づけるのは、何といつても日本共産党中央委員の追放と同党機関紙の発行停止処分であり、警察予備隊設置の指令とあいまつて労働運動に特別な影響を与えた。前年までは、共産主義者を経営から排除する方針は日本政府によつて具体化されるというコースがとられたが一九五〇年にはついに占領軍によつて直接日本共産党中央部に対する強い措置がとられるに至つたのである。

以下章を分つて、共産党対策、警察力増強政策、労資関係対策を述べよう。

第一章 共産党対策

憲法記念日のマッカーサー元帥声明 五月三日の憲法三周年記念日に当り、マッカーサー元帥は次のような声明を発表し、戦後合法的に結成された日本共産党がはじめは穩健に活動して一部の人々の支持をえたこと、しかし最近はその活動が激烈になつて国民の反発を買い政治的には勢力を失つたと指摘したのち、「同党が破壊しよ

うとしている国家及び法律から、同党がこれ以上の恩恵と保護を受ける権利があるかどうか」と問題を提起し、いわゆる非合法化問題に一つの基準を与えた。

今日ここにふたたび新日本誕生の記念日を迎えた。三年前のこの日、日本國民は、彼らに國家的災難をもたらした神話と伝説に根ざした伝統を強く振りすて、これに代る眞理と現實に通ずる光明の途を選び、戦争の生んだ人的、物的破壊から立直るべく暗中摸索の前進を開始したのである。この実践を通じて日本國民は、人間自由の精神的、物質的精華を探し求めてきた多くの人々が長年にわたつて進化させてきた倫理と道德上の変ることのない理念にその身をささげたのである。

日本國民はそれ以来今日に至るまで数年間にわたつて憲法にもられた教訓のワクの中で生活し、進歩することのきわだつた才能を示してきた。確立された代議制民主主義の規範の下における日本國民の政治的進歩、私的自由競争企業の大範な形体の下におけるその経済的進歩、戦争の結果としての破壊と絶望から脱していまや日本全土にみちみちている平和と安穩と希望をもたらした社会的進歩などは戦後の世界に明朗な影響を与えた。もしこれらの進歩がなかつたなら戦後の世界の困惑と混乱がもつとひどかつたであらう。

新憲法によつて與えられた権力の濫用を防ぐために確立された

抑制、均衡は、日本の政治的再編と民主主義成長の期間を通じてよくその目的を果し、またその解釈と適用は社会的暴力の試練を経ることなく、大衆討議の方式あるいは確立された法的手続の下で平和的解決をもたらした。とりわけ主権が国民にあることによつてはじめて存在する各個人の政治的責任についての健全な自覚と承認が高まつてきたことが特筆される。ここにこそ実に代議制民主主義の代表者であり、実践者としての日本の不断の進歩にたいする最善の保証があるのである。そして日本の行うところやがては全アジアの諸國がこれに従うであらう。なぜならば日本の人権條例と、それから生れた社会的進歩の中に今日アジアのもつ多数の病根の治療手段を人々は見出すだろうと思われるからである。もし日本がすでに定められた途を力強く賢明に前進するならば、その途はやがて全アジアの途ともなつてすべての人々の最終の目標である個人の自由と個人の尊厳へと導き、かくて日本の憲法は自由アジアの大憲章(マゲナ・カルタ)として歴史にその記録を止めることになる。

政府権力の濫用にたいする抑制、均衡作用は、このように明白に十分ではあるものの、他國におけると同様日本にも人権條例によつて與えられた個人の自由の濫用にたいしてはわずかに總括的でばくぜんとした憲法上の保護があるにすぎない。そしてまた他國におけると同様日本では自由を守るための防備におけるこの弱い点は、自由と特権を悪用して自由を破壊しようとならつてい少数の人々により間断なき圧迫下におかれてゐる。しかしこの種少数派の圧迫がどんなものかは日本でも知られてゐるので、日本國民はこの種の圧迫から起り得る恐るべき結果について前もつて警告されてゐるのである。

なぜならば日本ではごく最近においてほんのわずかな少数派――

――当時の軍國主義者とその協力者――が日本國民を不可避的な、そしてその実予見できた破滅に通じる戦争に駆りたてたからである。ところが日本國民があつた破滅的經驗から立ち直るべくなお暗中摸索を続けている現在、この別の少数派が戦争のため生じた貪因がまだ回復してゐないのに乗じて國民の直感的な警戒心をマヒさせ、もつと大きな破滅に引入れようと企んでゐる。すなわちかれらはこんどは正当な國家目的に奉仕するという仮面すらかなり捨て、日本を最終的には他國の政治的支配に屈從せしめるのに都合のよい國內的基礎をつくるという外國の指令に従つて行動しているのである。

終戦直後憲法の保護の下に特定の政治的、經濟的、社会的理論の推進に専念するため一政党として結成された日本共産党は、当初は穩健に発足し、そのために一部の人々の支持を獲得した。しかしかれらはその地歩を固めようとするに當つてあらゆる共産主義運動のたどる道を進み、政治、社会活動において次第に激烈となり、やがて國民の反撥をかい、その結果共産党は政治的には事実上勢力を失う状態に陥つた。ことに最近ではその粉碎された残存分子は、この失敗から生じた窮狀を打破しようとして合法の仮面をかなぐり捨て、それに代つて公然と國際的略奪勢力の手先となり、外國の権力政策、帝國主義的目的および破壊的宣伝を遂行する役割を引受けたのである。

同党が以上のようなことをやつてゐることは、とりもなおさず同党が破壊しようとしてゐる國家および法律から、同党がこれ以上の恩恵と保護を受ける権利があるかどうかの問題を提起し、さらに同党の活動を果してこれ以上憲法で認められた政治運動とみなすべきかどうかの疑問を生ぜしめる。もちろんこのような疑問は平和的で法律の守られてゐる社会に存在してゐる一切の反社会

的勢力に與えられていると同じ考慮ならびに保護を考慮して冷静に公正に、かつ感情にとらわれずに解決されなければならぬ。一あらかじめ戒しむるはあらかじめ備うるに等し」との格言はとくにこの場合適切である。なぜならば日本共産党の同類である外國共産党の發展過程をみると、共産党運動の底に横たわる諸目的ならびに共産党が政權奪取に成功した諸國では同党が不可避的にどんなことを引起したかという結末がはつきり見とどけられるからである。このように世界の他の民主主義諸國におけると同様、日本では共産党は労働階級の支持をうるための労働者の諸権利を守るチャンピオンを潜称しているものの、海外における実例は共産党の支配下では労働者は一切の権利を失うことを示している。どこでも同じであるように、日本でも共産党は言論および平和的な集会の自由、良心にもとづく信仰の自由その他普遍的に認められてゐる基本的人権にもとづく諸自由の熱心な使徒であるかのごとく装つてはいるが、しかし事實は共産主義政治權力の台頭とともに一切の自由が完全に抑圧されてゐることは反論の余地ないまでに暴露されてゐる。

事實過去の歴史をみると共産主義の前進した後には必ず精神的眞空状態が続いているが、この眞空状態のなかでは未だかつて社会の安定が増大したり、社会正義が保持されたり、または社会進歩が依然として継続されたというためしは全くないのである。日本の共産主義は外國の共産主義運動の特徴に比較してより穩健な國內運動のコースを保つのではないかという見方があつたようだが、こうした見方は日本の共産党が今や公然と國外からの支配に屈服し、かつ人心をまどわし、人心を強圧するための虚偽と惡意にみちた扇動的宣伝を広く展開していること、さらに反日本的であるとともに日本國民の利益に反するような運動方針を公然と採

用しているという事實によつて全く誤りであることが明らかとなつた。こうしたかたちの國際的な政治的裏切行爲、社会的な偽り領土的詐術の線に同調し、かつ人間の自由を個人權力の障害としてこれを排除しようとする陰險かつ破壊的な企図をもちながら、その企図をおおいかくすもつともらしい体裁をつくらうたにあらゆる口説をろうして自己保身をはかりつつ基本的人権を具とする便宜主義と手を握ろうとするのがこれらの連中のやり方であつて、その説く熱弁以上に偽善的な議論のないことは「經驗」という偉大な教師が明らかに示すとおりである。ただ不幸なことにはあらゆる社会において、この共産主義は本末善良な市民でありながら精神的に異常で失意の状態にあり、だまされやすく無知な人々の間にある程度の帰依者を獲得するものであり、またそのいかにも尊嚴らしい装いのために一見責任ある運動のかたちをとりそのまわりには民主的自由に固有の弱点をどこまでも食い物にしようとする不法分子が集まつてくるものなのである。これが悲劇なのだ。あらゆる自由な國民は社会の漸進的改善を合憲的に主張する特権を與えられてゐるが、共産主義はそうした目的を追及しているという淺薄な見せかけをしてゐるだけで本質的にはこれを全然問題にしてゐない。その戦術は政治權力獲得に有利な地盤を築くための手段として社会、人心の不安をひき起すことだけに限られてゐる。その圧力は決して一國內やある地域内に局限されてはいない。それは共産党の政策、戦術が國際的規模において高度の中央集権的支配、調整をうけているので、世界の個々の自由な地域にその破壊的攻撃力を全面的に注ごうと思ふ場合、共産主義圏内の主要都市からこれを随意に行ふことができるからだ。共産党はこの調整された力を残忍卑劣に行使し、近代文明を守る精神的要素をそのもつ弱点を手当り次第に食い物とすることによつて

減殺しようとする。したがつて現在日本が急速に解決を迫られて
いる問題は全世界の他の諸國と同様この反社会的勢力をどのよう
な方法で国内的に処理し、個人の自由の合法的行使を阻害せずに
國家の福祉を危くするこうした自由の濫用を阻止するかにある。

今日まで世界各國と同様、日本でも選挙場で示される目覚めた
國民世論の反撃力に信頼がおかれてきている。選挙場では國民が
すべての候補者のもつ責任についてその判断を下す当然の機会を
かちうるからだ。しかしこうした防衛手段は無法で無責任な指導
者が合憲的方法を通じて現われるという危険を阻止するのに役立
つものではあるが、一方自由の乱用の結果、こうした指導者が脅
迫と力づくによつて現われるのに都合のよい無法、無秩序の條件
が生れてくるという危険にたいしては十分に有効な防衛手段では
ないのである。

したがつて問題は明々白々である。いかに基本的人権が、それ
自体を破壊する具となることなく侵害されずに行使できるかとい
うことである。これこそ全自由民の当面する問題であつて、理想
を盲目的に追うのあまり現実に存在する危険を見出さなかつたた
め自らの自由を失つた人々のあつたことをあらかじめ警告する
ものでもある。自己の個人的自由を侵されることなく維持し、ま
た行使することは全自由人の普遍的願望であるが、ここに自由そ
のものの存在を脅かすことなしには無視することのできないあら
ゆる違法社会に投げかけられた問題がある。私はこんご起る事件
が、この種の陰險な攻撃の破壊的潜在性にたいして公共の福祉を
守りとおすために、日本において断固たる措置をとる必要を予測
させるようなものであれば、日本國民は憲法の尊嚴を失墜するこ
となく英知と沈着と正義とをもつてこれに対処することを固く信
じて疑わない。

中央委員の追放 六月六日マツカーサー元帥は吉田首相に電簡を
送り、日本共産党中央委員の全員を公職から追放するよう指令を發
した。同指令は共産党の非合法化を意味するものではなく、中央委
員個人の公職追放という形をとつたが、事実上日本共産党中央部の
無力化を企図し、非合法化へ一歩進めたものである。

マ元帥書簡全文

日本國民がボツダム宣言の約束を履行するのを援助するのが占
領の基本目的であつて、同宣言が最も要求しているのは平和、安
全並に正義の新秩序を樹立することであり、この土台の上に平和
的にして責任ある政府が確固として立つのである。かかる目的の
ために日本政府はボツダム宣言において「日本人民の間における
民主主義的傾向を強化する上においてすべての障害を除く」べき
ことを明確に命令されている。

極東委員会の決定した連合國占領政策の基本目的の一つとして
進められた要求を履行するにあたり、日本政府の機構は改編され
法制のうち非民主的なものは改正され、経歴に照して民主主義の
生長に有害な影響を與えるおそれある人物は追放され公職から排
除された。

現局面において占領を指導している思想は保護であつて懲罰的
なものではなかつた。その目的と効果は日本の民主化を図るため
の連合軍政策の目的とするところが反民主主義分子の影響と圧力
のために失敗に帰するようなことはないという保証を與え
ることであつた、その適用の範圍は大部分、その地位と影響力か
ら征服と搾取への冒険に導いた日本の全体主義的政策の責任を負
つた人達を包含した。しかしながら最近になつて新しいしかも以
上におとらず有害な団体が日本の政治舞台に入り込んだ。かれら
は眞理をまげ、大衆の暴力行爲を扇動することによつて、この平

和でおだやかな國土を代議的民主政治の途に沿つての日本の顯著な進歩を阻止する手段として無秩序の闘争場裏に化し日本國民の間に速かに成長しつつある民主主義的傾向を破壊しようとしてきたかれらは一致協力して憲法上の權威に対しちよう戦し、法と秩序を無視し、あやまつた扇動的な言辭と破壊的手段によつて社会的混亂をひき起して、結局は日本の立憲政府を暴力により轉覆せしめるとき社会的不安をひき起そうとつとめた。かれらの強圧的な方法は過去の軍閥指導者が日本國民をあざむき誤導した方法と酷似しており、かれらの目的がもし達成されたならば一層悪い災厄に日本を導くことは確實であろう。この無法状態に扇動する行爲をそのまま続けさせておくことは、たとえそれがいまは胎芽的のように見えていてもついには日本の民主主義制度を抑圧し、連合國がこれまで発表してきた政策の目的と意圖を直接に否定し、日本の政治的獨立の機会を失ひ日本民族の破滅をもたらす危険がある。

ここには私は貴下の政府に対し日本共産党中央委員会を構成する左記二四名の全委員を公職から追放除外し、一九四六年一月四日に公布した指令（總司令部第五四八号及び五五〇号）の禁止、制限、責件條項及び同指令施行規則に従わしめるために必要な行政上の措置を取ることとを命ずるものである。

袴田里見、長谷川浩、伊藤憲一、伊藤律、亀山幸三、神山茂夫、春日正一、春日庄次郎、紺野與次郎、岸本茂夫、藏原惟人、松本一三、松本三益、宮本顯治、野坂竜、野坂参三、佐藤佐藤次、志田重雄、志賀義雄、白川晴一、高倉テル、竹中恒三郎、徳田球一、遠坂寛

アカハタ幹部の追放 六月七日マツカーサー元帥は日本政府に対して、共産党機関紙アカハタの編集責任者一七名の公職追放を指令

した。同指令は、アカハタは、その社説も記事も扇動的、反抗的な呼びかけにみちみちているから、公安の維持のために迅速な是正措置をとる必要があると述べている。

マ元帥指令

日本における代議民主主義が十分な知識と公開討議の自由なふん囲氣のうちに繁榮する機会をもつためには、眞に自由かつ責任ある新聞の發展を促進し、かつこれを援助することが占領を管理している連合國占領軍の最も基本的な政策の一つであつた。この目的をさらに達成するため検閲制度は漸次解除され、二年前ついに最終的に廃止されるに至り、新聞はその自らの責任において自由に発行された。ただし米國新聞協會の新聞綱領を模範として作られた原則と倫理綱領に軍事的安全保障に必要な最限度の制限を補足した新聞綱領を守る義務だけは課せられた。

日本の新聞は概してこのことに称賛すべき反応を示し、外國から訪れた新聞界の人々からも最も好意ある批評を受ける程度にまで責任をもつて来た。しかし著しい例外は共産党機関紙アカハタである。この新聞は相当期間、共産党内部の最も過激な不法分子の手先の役割を演じて来ており、官憲に対する反抗挑発、經濟復興の進展を破壊し、社会不安と大衆の暴力を生ぜしめるために無責任な感情に対する放縱で虚偽にみち、扇動的、反抗的な訴えをもつて記事欄と社説欄を汚してきた。これら一切の事実により公安の維持のために急速なる是正措置を講ずることが必要となつて来た。

かかる是正措置としてとることあるべき一つの方針は、その發行を停止し、永久にその宣伝力と暴力と革命に対する絶えざる扇動をばく滅することである。第二の方針はアカハタが印刷しようとするあらゆる記事に対して事前検閲制度を復活することであ

る。しかしこの二つの方針は日本における新聞の自由の発展を指導してきた広遠なる思想にもとるものであるから私にとつては好ましくないもので、この二つの方針は他の措置が無効なことがわかつた場合にのみ課せられるべきである。

それに代る是正措置として、それ故に私は貴下の政府が一九五〇年六月六日附の貴下宛の私の書簡中に、アカハタ紙の内容を支配する政策に責任をわかつ左記の人々をさらに包含するに必要な行政的措置をとることを指令する。

高橋勝之、武井武夫、内野壯兒、相川春喜、姉齒三郎、青山敏夫、川村辰男、聽濤克己、宮本太郎、守屋典郎、西沢富夫、竹本賢三、岡本正、坂野善郎、島田小市、吹田秀三、菅間正朔

アカハタ発行停止 マッカーサー元帥は六月二六日吉田首相に次のような書簡を送り、アカハタを三〇日間発行停止するよう命令した。

予は貴下に対する六月七日附書簡において日本共産党機関紙アカハタの編集方針につき責任を負うものとして若干の編集者の氏名を挙げ、書簡に述べた理由にもとづいて彼らに一九四六年一月四日付の予の指令およびその関係政令に規定された禁止制限および責任事項を適用するよう指令した。予がこの措置を採つたのはこの結果生じた新編集指導部によつてアカハタが比較的穩健なコースをとるようになり、眞実を尊重するとともに無法と暴力に対する扇動的呼びかけを避けるようになるかもしれないと希望したからである。

しかしその後の同紙を検討した結果はこうした希望の実現されなかつたことを明かにしている。アカハタはその最近の紙上で朝鮮情勢について事実を歪曲した論評を行つたが、このことは同紙が日本政党の正当な機関紙ではなく、むしろ日本國民、特にこの

場合は日本國內にいる多数朝鮮人の間に公安と福祉を害し、人心の破壊を目的とした悪意と虚偽と扇動に満された宣伝をまき散らすとする外國の陰謀勢力の手先機関であることを証明するものである。

この種の扇動的行爲は平和で民主的な社会にあつては到底許されないものである。

以上の理由によつて予は貴政府がアカハタの三〇日間発行停止に必要な措置を採るよう指令する。三〇日後アカハタが発行を継続する権利を持つかどうかは同紙が日本における自由にして責任を持つた新聞のなかで責任ある立場を達成できるかどうかにかかつている。

アカハタ無期限停刊 マッカーサー元帥は七月十八日吉田首相に次のような書簡を送り、「アカハタおよび日本において共產主義の扇動的宣伝を行おうとする、その後継紙ならびにその同類の発行を無期限に停止する措置をとるよう」指令した。

書 簡

六月二六日附貴下宛書簡は、虚偽に満ち扇動的で破壊的な共產党宣伝機関紙の配布を禁止する目的に出たものであつたが、それ以来日本共産党が公然と連携している國際的勢力は、平和の維持と民主主義社会における法律の支配の尊嚴に対し、より一そう惡らつた脅威を與えるに至り、いたるところの自由な人民に対し暴力によつて自由を抑圧するという、彼らの目的について警告を與えている。このような状況下にあつて、少数派が以上の目的に沿つて宣伝するために民衆への報道機関を自由かつ拘束されることなく利用するのを許すことは、新聞の自由の觀念をわい曲し、公共の責任に忠実な自由な日本の新聞の大多数を危たいに陥れ、かつ一般公共の福祉を危くするばかりであることが明らかとなつた。

いまや自由世界の諸軍隊が偉大な闘いに従事しているとき、社会のすべての部門はそれに伴うそれぞれの責任を引受け、これを忠実に遂行しなければならぬ。これらの責任中、一般民衆への報道機関に課せられる責任以上に重大なものはない。なぜならば眞実を広く伝え、この眞実に基いてよく事情に通じかつ識見豊かな世論の進展を確保するという一切の責任は報道機関の肩にかかっているからだ。自由な新聞が自己の責任が果さず、しかもその破壊をまぬかれたというようなことは史上にまだその例をみないものである。私は共産主義者の宣伝が日本の責任ある國民全般の上に及ぼす破壊的影響について関心を持つているものではない。即ち日本國民はすでに正義と公正のために献身し、また共産主義者の偽善の仮面を見破る能力を持つているとみられる多くの証拠がある。しかしながら過去の出来事は共産主義が報道をその國家の轉覆と暴力行使の教義を広めるための手段に使用していることに多大な危険の潜んでいることを警告している。即ち共産主義はこれらの手段によつて社会の無責任かつ無法な少数分子を扇動して法律に反対せしめ秩序を乱し一般の福祉を破壊しようとしているのである。

それゆえ日本において共産主義が少数分子を無法状態に陥れることによつて言論の自由を濫用し続ける限り報道手段の自由な使用は公共の利益に鑑み拒否されねばならない。したがつて私は貴政府に対し、私の前の書簡の趣旨に沿つて現在とられている措置を引続き強力に実施し日本國內において扇動的な共産党の宣伝文書の配布に當つてきたアカハタ及びその後継紙ならびに關係紙の発行に対し今後無期限停刊の措置をとることを指令する。

中央委員追放に対する対日理事会ソ同盟代表の取消し要求 対日理事会ソ同盟代表代理ボリヤシエニコ大佐は六月二四日、日本共産

党中央委員の公職追放取消し等を要求する次の書簡をマツクアーサー元帥に送つた。

書簡

対日理事会ソ同盟代表カー・デレヴァンコ中將の委任により貴下につきのことを御通知申上げる光榮をもつものである。

ポツダム宣言において米國、英國、中國、ソ同盟各政府は「日本國政府は日本國國民の間における民主主義的傾向の復活と強化にたいする一切の障害を除去しなければならぬ。言論、宗教および思想の自由ならびに基本的人權の尊重は確立されなければならない」とのべている。

ポツダム會議のこの宣言にもとづいて、極東委員會は適応した決定を採択した。また一九四七年六月一九日付「降伏後における対日基本政策について」の決定では、極東委員會は占領軍当局に対し「集会ならびに諸問題を公然と討議する權利をもつ民主主義的政党の創成を奨励する」必要について指令を與えた。また極東委員會が一九四六年一月二六日に決定した「日本労働組合にかんする原則」には「労働組合は集会、言論、出版の自由の權利を有すべき」ことならびに労働組合は「政治活動に参加し、また政党を支持することも許さるべきである」ことが指摘されている。

これらの決定を実施することが最高司令官ならびに最高司令官の指揮下にある占領軍当局の義務である。しかるに最近数年間に行われたことは、最高司令官ならびに占領当局が、前記連合諸國の共同決定に違反している日本政府の反民主的措置に反対しなかつたばかりでなく、かえつてこれらの措置を助長していることを示している。そればかりでなく最高司令官は連合國が共同決定した対日政策をふみにじる措置を、いくたびか日本政府に直接指令してきている。ソヴェト代表は極東委員會、対日理事会および最

高司令官あての公式書簡において、アメリカ占領当局ならびに日本政府が日本で行っている反民主的措置についての多くの事実をすでに一再ならず指摘してきた。たとえば一九四八年八月二八日の対日理事会ソヴェト代表の声明および一九五〇年一月五日の極東委員会ソヴェト代表の声明は、國家公務員にたいするスト禁止ならびに政府との団体交渉の禁止にかんする一九四八年七月二二日の最高司令官の指令および一九四八年七月三十一日の日本政府の指令、ならびに一九四九年九月一七日の人事院規則が、前記の一降伏後における対日基本政策」および一日本労働組合にかんする原則」に反していることを指摘した。

最高司令官の指令にもとづく日本政府のこれらの行爲は、國家公務員がストを行い、政府と団体交渉を行うことを禁止しているばかりでなく國家公務員の一切の政治的権利をもはくだつしているのである。この命令によつて、六〇万人以上を擁する鉄道従業員、五〇万人の教員らをはじめとする全官公廳労働組合連絡協議会傘下の二〇〇万の勤労者は、政党、政治団体を支持し、批判したり、あるいはその指導者となつたり、現内閣を批判したり、いずれかの団体の解散、あるいはいずれかの國家公務員のひめんを要求したり、政治運動に参加したり、デモや集会を組織したり党の機関紙や雑誌を発行若しくは配布したり、自分の政治的見解を演説しあるいはのべたり、政治をテーマとする本や、論文を書くことその他が禁止されている。またこれに違反すれば三年以下の投獄、一〇万円の罰金に処せられることになっている。

さらに一九四九年一月二二日、対日理事会ソ同盟代表は声明を発表して、多くの警察による弾圧、集会、デモ参加者にたいする警官の暴虐な処置、労働組合指導者ならびに進歩的考えをもつ人の大量検挙、また労働組合その他の社会団体の合法活動の禁止

についてのいくたの事実を対日理事会に通告した。ソヴェト代表のこの声明には一九四九年九月九日、警察が五〇万の連盟員を擁する「朝鮮人連盟」ならびに「朝鮮民主青年連盟」を解散させたこと、また一九四九年五月三〇日警察が東京での労働者の平和的デモを解散混乱させ、あまつさえ幾百人ものデモ参加者を負傷させ、不具にさせたこと。一九四九年六月一四日警察が広島日鋼工場労働者を弾圧し、九名の労働者に重傷を負わせ、三二五名の労働者に軽傷を負わせたことなど民主団体にたいする迫害追及の事実があげられていた。またこの声明には日本政府ならびにアメリカ占領当局のかかる措置のねらいが、日本國民の基本的民主主義的自由および政治的権利の抑圧にあり、またかかる措置は降伏前の日本にみられたファシスト的制度の復活へまちがいなく導くものであることも指摘されている。

最近日本で起つた事件は以上のべたような日本政府の反民主的措置はすべて、日本の民主的自由をせばめ、なくしてしまおうとする一定の政策から出てきたものであることを示している。アメリカ占領当局は、日本政府が前述の連合國の共同決定に違反していることに対しても、これをやらせないための措置をとらなかつたばかりか、かえつてこれらの違反行爲を直接にあおりたて、また自からこうした行爲の音頭をさえとるにいたつたのである。

本年六月六日最高司令官は、二四名の日本共産党指導者に一九四六年一月四日に公布した最高司令官の指令にもとづく禁止、制限を適用することを日本の総理大臣に指令した。しかしながら一九四六年一月四日の最高司令官の指令は周知のごとく、日本の侵略準備時代に日本の主要な組織者であつた積極的軍國主義者や極端な民族主義者を対象とするものであつた。本年六月七日さらに最高司令官は日本共産党中央機関紙「アカハタ」の責任ある働き

手一七人にも同様な禁止、制限を適用するよう日本政府に指令した。

これらの指令にもとずき日本政府は、合法的に日本人民から選出された七名の議員の議会活動を禁止した。またこれらの該当者は一切の政治的社会的ないしは國家的活動に従事することを禁止され、かつ著書の出版ないしは再版、新聞に執筆することなどを禁止されている。このようにして最高司令官の今回の指令の対象となつた人物はすべて、行政措置によつて政治的権利ならびに基本的な市民権を不法にもはくだつたのである。最高司令官および日本政府は、これらの措置が、個人に対してと同様に日本共産党の全活動に対してとられたものであることをかくしてはいない。

しかるに日本共産党の活動たるや、日本軍國主義ならびに反動に反対してむけられており、日本人民の民主的権利および日本の民族独立をまもるために行われており、ただに連合國の対日政策と対立しないばかりでなく、日本の非軍國化と民主化に関する連合國の上記政策の目的に全く合致していることは周知のところである。

アメリカ占領当局および日本政府のこれら反民主的措置は日本の民主主義者の側からの当然なふんげきを買っている。これらの措置に反対する広はんな民主主義者たちの間の運動をまちがいに抑圧することができるよう日本当局は最高司令官の指令によつて全國的に各種の集会やデモを無期限に禁止し、これによつて日本軍國主義者が支配した当時のごとき警察政治を確立したのである。

すべてこれらのことは前述の本年六月六日および七日の最高司令官指令、ならびにこの指令にもとづく日本政府の行動が、日本

人民に民主的権利と自由、とくに政党および民主的出版機関の何ら制限なき活動を保証するポツダム宣言や極東委員会の指令にまつこうから違反しているものであることを証明している。日本共産党にたいする最近の措置は占領当局ならびに占領当局の管理下にある日本政府が、自分の反民主政策を実施するに当つて、日本民主化に関する前記の連合國共同決定を公然とふみにじっているばかりでなく、さらにますます暴ぎやくな警察的措置をとるにいたつていふことをはつきり示している。このような政策は日本の一切の民主団体の存在に直接脅威をもたらすものであり、そしてこのことは日本の侵略的軍國主義者の間にだけ利益をあたえるものである。

対日理事会ソ同盟代表デレグヤンコ中將の委任により私はつぎのように主張するものである。

1、日本共産党の指導的活動家たちが政治的社会的活動に従事する当然の権利をうばつた本年六月六日および七日付最高司令官の指令、ならびにこれにもとづく一切の日本政府の命令はポツダム宣言と日本民主化に関する極東委員会決定に違反するものとして即時廃棄すること。

2、警察の暴虐行爲を即時中止し、労働組合その他の民主団体の活動にたいする弾圧をやめ、労働組合指導者その他の民主的活動家にたいする弾圧を中止し、また警察による弾圧と大量逮捕を行つた責任者を処罰することを日本政府に要求すること。

なお対日理事会に差出された日本共産党臨時中央指導部の請願書本文を本書簡にそえて貴下に送付するものである。

(注) 日本共産党臨時中央指導部の請願書は第二部第五編第三章参照。

第二章 警察力増強政策

マッカーサー元帥は、七月八日吉田首相に書簡を送り、警察力の増強について次の三点を主眼とする指令を発した。

- (一) 七万五千名からなる国家警察予備隊を新設すること。
 - (二) 海上保安庁の現人員一万名を一万八千名に増員すること。
 - (三) 右の措置に必要な経費は、公債償還費から流用すること。
- この指令は、「法の違反や平和と公安をみだすことを常習とする不法な少数者によつて乗じられるすきを与えないような対策を確保するために」発せられたものである。

書簡

情勢の許す限りすみやかに日本政府に自主的権限を再授與するという私の既設政策を守るために私は國內保安と秩序とを維持し日本の海岸線を不法入國と密輸とから護るに足る法律実施機関拡大の想を練つて来た。

一九四七年九月一六日の書簡により私は新たに三万名の國家地方警察隊を設けることによつて日本の警察隊を總数一二五、〇〇〇名に増強するという日本政府の勧告を承認した。当時私が完全に同意を與えたところの政府の見解では勧告されかつ承認された数は將來の警察力の必要に関する任意の決定ではなく、地方自治に関する憲法上の原則に調和する警察の責任を効果的に地方分散させることを目指して近代的、民主的警察制度を打建てる際、その中心となるべき十分な部隊を設けることを目的としたものであった。それに伴い許可された警察隊の補充裝備及び訓練における活動は立派な成果をあげて進められた。自治的責任の觀念は忠実

に遵奉され、必要な調整は細心に進められ、また警官と一般市民の正しい關係が急速に築き上げられた。

その結果日本國民は今日政府の他の部門に負けることなく法の執行を行つてゐるこの警察を当然の誇りとしてよい。事実、日本においては他の多くの民主主義國のそれより人口に比して警察力が弱少であり、また戦後一般的に困窮化しており、さらにその他に不法行為を導き勝ちな不利な條件があるにもかかわらず近隣諸國に見られるような暴力、混乱及び無秩序に対比して日本は靜穩平靜である。この順調な状態が至るところで法の正当なる手続きの蹂躪と平和と公共の福祉に対し破壊の機会をねらつてゐる不法な少数分子によつて脅威されることなく続けられることを確保するために日本の警察制度はその組織と訓練においてすでに相当程度能率的になつており、従つて經驗によつて示された範囲内で民主社会における公共の福祉を守るに不可欠な程度の勢力に増強されてよいと信ずるものである。

日本の沿岸および諸港の海上保安に関する限り海上保安廳は極めて満足すべき成果をあげた。しかし非合法な密航や密貿易活動に対し、日本の長い沿岸線を防備するには現在法律で規定されてゐる人員よりさらに多くの人員が必要とされることは明らかである。私は日本政府に対し、七五、〇〇〇の國家警察予備隊の創設と海上保安廳既存定員の八、〇〇〇名増加に必要な措置をとることを許可する。これに要する当座の経費はさきに予算で債務の補てんに割当てた基金を流用することが出来る。これらの措置の技術面については従来通り總司令部の各部課が勧告と援助を行うであらう。

第三章 労資関係対策

ストライキ対策 総司令部労務課長エーミス氏は二月一五日労組代表と会見、一九四七年一月三十一日のゼネスト禁止命令は依然として有効であること、官公庁職員のストライキは違法であること、二つ以上の大組合が共動行動をとればゼネストとみなすこと、などを明かにした。以後、炭労（三月）電産（八月）などのストライキに対して中止命令や警告、政府に対する強制調停の警告等が発せられた（第二部参照）。

「労使協議会」の提唱 エーミス労務課長は四月七日、丸の内のエーデューケーション・センターに日経連等の経営者と総同盟、産別等の労務組合の代表者、中労委会長、労務省労政局長等を招き、懇談会を開いたが、席上同課長は「労使協議会」の設置を提唱して次のように述べた。

我々は労働教育という方法によつて、労使関係が密接に而も平和的なものでなければならぬということを基本にして過去数年間にわたりそれに努力を傾けてきたのであつて、その調整のためには団体交渉による方法、又政府によつて設立された各機関の利用等があるのであるが、残念ながらそれらの方法や機関が必ずしも完全に活用されているとは言ひ難いと思う。

労使関係を検討する場合常に産業経済の復興ということを考えるべきである。従来やまもすれば労使それぞれ利己的な考え方を先にして労使関係を混乱せしめた傾向があつた。その良き調整を図るためには飽くまで労使関係を円満にすることでのこの責任は労使双方にあるということを忘れぬようにして貰いたい。

我々は日本の労使関係を必ずしも平和的であるとは思わない。

従来の場合、特に過去数カ月を省みるとこの感が深い。幸い問題は一段落したといえるが、例えば組合側のほうがこの度の場合に若しも何らかの利益が得られたと解釈されるならば、組合の努力もあると思うが主として司令部側の援助があつたということが言えるのであり、故に組合側の利益というものが労使双方の完全な協力によつて結ばれてはいないということを甚だ遺憾に思うのである。従来の場合団体交渉が必ずしもうまく行われていないが、その最大の理由は労使双方に誠心誠意が欠けているからである。つまり最初から両者が余りかけ離れた見解に立つてメモランダムを交渉し、交渉の席に経営者側は屢々社長が出ず代理人を派遣するため組合側が憤激のうちに交渉にあたるので益々両者の反目が大きくなり問題がこじれてくるのである。これは沢山の項目が団体交渉の中にもられ之を一度に解決しようとするからである。従つて一問題が難関にあえば他に容易な問題まで将来に保留して、全般的解決をおくらせることになる。であるから一つの項目を完全に解決してから残つた問題について連続的に団交をしてゆくという方法をとることを強調したい。団体交渉は現段階と将来のためのものであるが、特に将来に対する処の団体交渉であるよう努力すべきであり、この労使関係を円満に調整するために完全な労働協約の速やかな締結に努めねばならない。

この労働協約の中には労働時間、労働賃金或いはその他の労働条件を完全に挿入し、更に紛争処理制度、あるいは斡旋、調停、仲裁による方法で解決出来るという項目を入れ、更に平和条項をもその中に挿入してゆくことを勧告したい。

一九四九年五月の統計によると、全国の労使関係において労働協約の締結状態は五二・三%であり、これは我々の立場からい

ば数字的にも不満足なものであり而もその内容においても必ずしも完全なものではないので、司令部としてはこの現状を極めて憂慮するものであるから、将来における労使双方の利益の爲にも協約の速かな締結を望んで止まない。団体交渉はあくまで相互が譲歩し合い、円満に協約を結ぶ方向を出す必要があるものであつて、組合はこれを回避し経営者はこれを拒否する態度であつてはいけない。労働協約の中に賃金、労働条件をもちこむことは組合に安定を與え経営者には将来の生産、予算、経理の見通しをうる事ができるという利益を與える。

なお又労働協約のための団体交渉は取引の原則にたつて労使関係を調整するものであつて哲学やイデオロギーの問題の検討、討論は別の機会にまわしてあくまでも純然たる事務的問題にのみ主眼をおかねばならない。団体交渉をビジネスとして取扱つてゆくことをばこの際、過去を顧みて将来に対するせめてもの勧告としたい。労使間に色々の問題があれば、司令部へ報告説明せられたい。私は勧告援助を惜しむものではない。それでどうしても問題の解決しない時は幸い政府の設置しておる労働委員会を活用し、又一方労働省に備わつてゐる行政機関を活用する方法を講じ、又各地方においても同じような方法で問題が取扱われるようになってゐるから、組合側は決して非合法な手段に出でないこと、而して経営者は民事訴訟を利用することを要望する。

しかしここで一言申したいのは組合側の指導者が建設的な組合運動を行い労働教育を自ら組合の手で実施し一般組合員にそれが浸透されつつあることでこれは誠に喜ばしい。更に今後とも組合がいろいろな政党に左右されない機構を作つてゆくことを希望する。

最後に折角こういう会合が開かれたのであるから諸氏の間に産

業平利を目標にしての連絡協議会のようなものを設立されるように勧告しておきたい。今日の最後の言葉として次の言葉おくる。

「正義に対してはあらゆる勇氣を振え」。

ストライキ権は第二義的 エーミス課長は五月二六日労仿省記者団と会見し、最低賃金制、ストライキ、総評、共産党組合員、日雇労働者のデモ等について次のように述べた。

(一) 最低賃金制については労働基準法で決められているのだから労使、中立による三者構成の賃金審議会を設置して解決すべきである。総司令部としてもなるべく早くこの方法で最低賃金制の確立を望んでいる。日本政府もこの問題を討議しているようだが、鈴木首相からも目下実施を考慮中であると聞いている。

(二) 労組にとつては団交権と団体協約を締結する権利とが法律で確認された大きな権利であり、スト権はある程度まで第二義的なものだ。団体協約は労使間で自主的に調整して結ぶべきもので第三者の干渉は許されるものではない。

(三) 民同系の総評加入は組合自らの問題で外部の問題ではなく総評への各組合の加入はあくまでも自主的なもので、多数の組合がこのように解体し、再組織してゆくことは日本の労働史上決して珍しいことではない。総評ができてこれらは全部民同系ではない。民同も組合の一つの派である以上共産党の加入も考えられることである。従つて主流は民同系で少数は共産党になるだろう。

(四) 共産党組合員の活動については組合自体の問題として自主的に処置すべきである。総司令部も労働省もこの点について組合を援助しようとしている。組合における政治活動はある程度許されるが、経済条件の改善要求と混合してはならない。

(五) 現在いろいろの争議が行われているが、いわゆる夏季攻勢とはみていない。したがつて総司令部として特別の手段を講ずるつ

もりはない。私鉄のストは国交によつて解決すべきだ。

(六) 最近の日雇労働者のデモには悪質なものもあり、共産党の影響もあるものとみてその行動を注視している。労働省としてもできるだけ予算の枠内で仕事を與えるよう努力しているが、最近では季節的労働者も農村からの労働者が都市に集中して失業問題を大きくしているのが実情のようだ。

日本の労働組合の欠陥についての見解 エーミス課長は八月一日
労働省記者団との会見で、次のように述べた。

(一) 日本の組合運動の欠陥は次の三点にある。

(1) 日本の組合は全般的にみると單産と連合体との間が離れすぎている上に組合機構が大きすぎて組合の運営が能率的に行われていない。

(2) 日本の組合では組合の役職員が多すぎるうらみがある。組合活動をさらに発展させるためには役職員の増加より自主的に平組合員の教育をすべきで、その点がおろそかにされている。

(3) 日本の組合運動の伝統的な欠陥は組合運動はあくまでも経済的要求が主であるのに、ともすると政治問題に入りがちで、この点大いに注意しなければならない。

(二) 総評が結成されたが、組合運動を強化するにはあくまでも統一をとることが大切で、日本の組合運動を益々強化するかしんかには総評自体の自主的な今後の努力にある。外部の力によつて支配されるものではない。といつても総評はまだ結成されたばかりで子供であるが、しかし労働課の子供ではない。もつとも場合によつてはある程度アドバイスすることはある。

組合からの極右極左の排除 GHQ労働課労働関係班長ブラッテ
イ氏は八月二八日、労働教育研究会で、労働組合から極右と極左を排除する必要について、要旨次のような講演を行つた。

(一) 現在日本の労働組合が直面している問題は多いが、それらの大部分は世界各國の労働運動で問題となつてゐる極右と極左とに對する闘争に關係している。私は労働運動は中道にあるべきだと思ふ。極右にも極左にも民主主義はありえないと信ずるからである。しかし中道といつてもただ真中にあれというのではない。なぜなら、この言葉は何か動きのとれない印象を與えるからである。労働運動とは靜止してゐるものではなく、動的であり、進歩的なものでなくてはならない。もしそうでなかつたら労働運動は衰退してしまふであらう。

(二) 最近労働省の労働協約締結状況調べをみると、日本の組合の約半数が協約による保護をうけていないわけで、これは驚くべきことである。もしこの傾向が改まらないならば、組合運動は衰退の一途をたどることになる。

(三) 協約締結の問題とあいまつて、労働戦線の統一と簡素化の問題がある。この問題の解決に成功しない限り、協約締結に関する困難を矯正することはむずかしいと思ふ。すなわち第一に、強力な産業別全國組合を組織すること、第二に組合の機構を簡素化して、組合を能率的に運営し、充分な資金を持つこと。第三にこの産業別全國組合が全國的連合体に結集することである。

(四) 組合はまたしつかりした財政をもつていなければならない。

(五) 総評については、GHQの道具であるなどと、労働運動関係者の間で馬鹿らしい噂があつたといふことであるが、私はそのような馬鹿げたことは信じようと思わないが、もしそのような事が本当であると仮定した場合でも、われわれはそれを非常に誇に思ふのである。それは総評が全世界の民主的労組の支持を受けているからである。総評は日本の組合自身の組織したものである。それは日本労働界の最大の希望である。かつて総評をのぞいて、

日本にこのような連合体があつたであらうか。組合の力を信ずる者はかならずや総評を支持すると思う。

(六) さて組合の極左と極右とに対する闘争についてであるが、共産党員は民主的労働組合を信じないが故に、これを排除しなければならぬ。

日本の労働組合が自らの手で、組合から共産党を追放し、排除することをせず、その責任を政府や使用者にとらせるようにしたことは、組合のため非常に遺憾なことであると思うのである。

誰を組合員にするかを決定するのは組合自身なのである。もしこの権利を誰か他の人に與えてしまうというのであれば、それは組合の持つ重要な権限の一つを他人にやつてしまったということに他ならないわけである。

電産はこの点に関して、かつて日本のどの組合もなし得なかつたことを始めたわけで、この点では祝福されるべきである。おしむらくは、電産もアメリカのCIOの例にならつて、自らの手で共産党員排除を行つたならばと思うのである。そうでないと、使用者が勝手に、誰と誰は共産党員であり、その同調者であるとして組合運動からしりぞけることもできるわけである。

組合はまず規約で、共産党員は組合役員その他権限を持つ地位につけないことは勿論組合員にもなれないことを定めて、組合から共産党員を排除する。こうしておいて組合は使用者にユニオン・ショップを要求するのである。組合が自らの手でやり、その責任を政府や使用者にまかしてしまわないことの意義は、單に組合が自らの権限を他に渡さなかつたという事にとどまるのではなく、こうすることによつて組合は組合の統制力を自己の手におさめることができ、極右からの危険からも身を守ることができるのである。極右の危険とは主として使用者側から来るものであつて、使

用者によつて組織され育成されている反動組合のことは私から申すまでもなくご存じのことと思う。

要するに日本の労働組合は極左からも極右からも自らを守らなければならぬ。

「レッド・パージ」は経営者の自発的意志 エーミス課長は九月二七日、日経連総会で次のように述べた。

赤追放に関して総司令部がこれを指示しているように考えているむきもあるが、そうではなく経営者、組合が話し合つてやつているのである。最近ある組合が秋季闘争の決議をしたが、これはある点で政治的なものもあり、経済的な賃上げ要求もあるだろう。経営者として闘争の起る前によくその要求を聞き、正当ならば出来るだけ要求に沿うのが賢明なやり方だと思ふ。

「レッド・パージ」事件は優先的に取上げよ 総司令部エーミス労使課長は、十月一日、第五回全国労使委員会連絡協議会の席上「レッド・パージ」事件、労使委員会の重要性その他について次のような挨拶を行つた。

(一) 最近労使の紛争を団交や、苦情処理機関にもかかけず、また労働委員会にもかけず直接に裁判所にもちこむ傾向が多いことは遺憾である。労使間の紛争を円満に解決するために労働委員会が設けられているのであるから大いに活用すべきである。

(二) 最近赤追放問題を中心として各地で不当労働行為問題が発生しているが、この問題は当面の重大問題であるので中労委で一括取扱されることになり、この問題は優先的に解決する必要がある。

(三) 目下労組法の改正について研究しているようだが、どの國においても組合法の改正を行う場合労働者側に不安として残るのは改正によつて組合が不利になるのではないかということである。

が、今度の場合は不備の点をおぎなつて完全にするものであつてそのような心配は必要はないと思う。ただ私として必要であると思ふことは労働委員会が大きな活動のできるようにする改正は必要であると思つてゐる。

GHQ労働政策の基本原則 エーミス課長は一〇月一九日島上総評事務局長ら一四労組代表と、二〇日には新産別等一〇労組代表と会見GHQ労働課の労働政策の基本原則等について要旨次のような公式の見解を発表した。

(一) GHQ労働課の職能は、日本における民主的労働組合の発展助長のための極東委員会一六原則を実行することである。我々は論議の的になりやすい立場にあり、我々のなすことすべては経済的、政治的、社会的分野に影響を及ぼすわけである。諸君はこれまで労働課から多くの忠告を受けたが、そのうちのあるものは誤解乃至曲解されている。私は只今から我々の政策の基本原則をお話し、占領政策の公式発表を行おうと思う。

(二) 我々はただ労働組合中の共産主義分子との接触を好まないだけであつて、正当に選出された労働組合の役員とは誰にでも公平に接して一緒に仕事をしている。

(三) 我々は日本において統一された組合運動が發展することを望むものであり、このような組合運動はすべての國もまた願うところのものである。私は、多分米國を除いて、日本が世界のうちで最も統一に近ずいている國であると云いたい。

多くの組合が総評に加盟することを良しとされたのであるが、我々もまた結構であると思う。又、数箇の組織ではなくて、一つの連合体に統一されることをお勧めする。我々は全國産業別組合を望ましく思ひ、組織機構の單一化を望んでいる。

(四) 色々な組合の噂話は聞えてくるが、私が特に知つてゐるのは

新産別のもので、総評はGHQが後押しをしているといふのである。これは的はずれに思ふ。それは組合或いは組合の指導者が自分等の目的のために宣伝したことだ。我々は日本における民主的労働組合を後援する、総評は組合統一のための良い組織のように思われる。

(五) 日本の労働組合運動の主な弱点は一般組合員は総明さに関心が欠けていることだと思ふ。私は日本の労働運動に労働者の運動というよりも労働指導者の運動であつて、日本の労働指導者は一般組合員大衆の利益と福祉を願うよりも、むしろ政治的その他の方面における自己の將來をより大事に思つてゐるのではないかと恐れている。諸君は政治的諸情勢を絶えず注目すべきであるが、他方一般組合員大衆の福祉を見逃してはならないのである。

(六) 私は総評が発表した諸要求に対しそれが正に當を得たものであるとの確信に基づいてゐることを非常に嬉しく思つた。即ちそれは経済的改善、衛生施設及び賃上要求に関するものである。より良い労働条件、経済的改善を獲得するためには一つの組織を造らねばならない。

(七) 未組織労働者は、労働ボスの存在する土建、港灣関係に見受けられるが諸君はこれらの未組織労働者が組織化され、労働ボスを排除することに協力されたい。

(八) 労働協約の適用をうける組織労働者は三八%にすぎぬが、これは全く好ましくない状況だ。賃金、労働条件苦情処理機関等について少くとも、一、二年は有効である団体協約を獲得するように切望する。

(九) 今度の「赤追放」については労働組合の側から多くの思惑と意見が出されている。この課題は労使双方が協力して行ふ労使双方の課題である。GHQが指令したものでないし日本政府が命

令したものでない。労働組合を共産党支配或いは、会種又は政府の支配というようなあらゆる形の支配から解放することは当司令部の政策なのである。私は「赤追放」は組合の御用化に拍車をかけ労働組合員を萎縮させる危険のあることは承知している。しかし私はこのような不当な事が起らないように各組合が注意することを信じている。

労働協約の締結を促進せよ エーミス労働課長は一〇月二六日、東京丸ノ内エデュケーション・センターに主な労使代表を招き労働協約の締結促進とくに経営権の問題について次のように勧告した。

現在労働協約をもっている組織労働者はわずか三八％にすぎないが、協約の締結を妨げている主な原因の一つに経営権の理解不足がある。労働組合が労働協約を要求することは当然であり、協約に労働条件のみでなく苦情処理規定、平和条項を規定することにより一定期間企業の安定を得られるから、経営者にも有利である。速に合理的な労働協約により労使関係を安定し日本復興に貢献すべきである。

土建労働者の組織化を促進せよ エーミス課長は一〇月三〇日次のような書簡を武藤総評議長におくり、土建労働者の組織化を促進するよう要請し、一月二日には大土建会社の職員組合代表や全国建設業協会代表者を招き、右の趣旨を説明するとともに労働ボス支配の排除を勧告した。

親愛なる武藤殿、日本において労働組合に組織された労働者の数は五〇〇万をはるかに超え、総評議会はその大多数を占めて民主的労働者の全国組織として成立している。しかし今なお民主的

労働組合組織の恩恵によくせず、戦前の状態にきわめて近い状況の下にある労働者が相当多数残っていることは、貴下の熟知しているところであろう。これらの中でも労働組合による組織化の必要がもつとも大きい部面であるように思われるのは、土建業務に従事している労働者である。これらの労働者は全国で一〇〇万をはるかに超える数に及んでいるものと思われ、その社会的影響も甚だ大なるものがある。勿論若干の労働組合がこの分野において組織されているが、それらはいずれも適当な組織でも十分な組織でないも、即ちそのあるものはあまりに微力であるか、共産党に指導されるモツプの集りであり、あるいは単に大土建会社の事務員と技師の一部を組織しているに過ぎず、しかもこれら全部を合しても全国の土建労働者のうち組織労働者の数は余りにも低率である。この遅れた分野において、労働組合の組織を樹立することは民主的労働組合運動の象徴である総評議会の任務であり、私は総評議会がその任務を十分に自覚し、この問題に関してイニシアをとることを期待する。我々は総評議会がもし必要ならば他の民主的労働組合と協力して、土建業界におけるボス支配を打破し、新に組織をうちたてるために最善をつくして闘うことを期待する。勿論、土建労働者については、その生活環境、雇用形態、作業形態、その他の要素において、労働組合を組織することに困難があることは認める。しかし米英においても、労働者は、あらゆる困難に打克つてこの分野に強力な労働組合を組織している。総司令部労働課は、そのための努力に対してあらゆる可能な援助をあたえるであろう。

第二編 政府の労働政策

第一章 概 説

労働運動に対する制限の強化 本年鑑前年版の概説において、一九四八、四九年の労働政策が労働運動に対する制限の強化をその主要内容とするものであつたことが指摘された。一九五〇年における政府の労働政策はこの方向の一層の進展をその内容とし、特に、第一編で述べられたアメリカの対日労働政策に対応して、一方における共産党組織に対する直接的な制限の諸政策と、他方における官庁、公共企業、民間企業からの共産黨員およびその同調者の排除、レッド・パージおよび民主的労働組合の育成とによつて特長づけられている。これに伴つて、労働争議および大衆運動に対する警察権の発動は一層強化され、特審局の拡充と警察力の増強が行われた。

労働保護立法の面ではほとんど進歩が見られなかつたのみでなく、地方公務員法の制定によつて地方公務員の労働諸権利が強く制限されさらに労働組合法や労働基準法を権利の縮小や労働条件切り下げの方向へ改正する動きさえ見られるに至つた。

以上の傾向は一九五〇年の全体をおおうものではあるが、特に朝鮮事件以後の下半期において著しい傾向となり、ついには政府が労働組合に対して国連協力を要請するという情勢が見られるに至る。

このような労働政策の詳細は次章以下で見るとおりであるが、次

にかかげる政府又は検察当局の諸発言は、労働政策の基調を容易に想像させるところであらう。

労相年頭の辞 一月一日鈴木労働大臣は年頭の辞を発表し、次の諸点を指摘した。

(一) 昨年春以来の労働政策は成功した。すなわち、民主的労働組合は飛躍的に発展し、労働争議は著しく減少したのみでなく、行政整理や企業整備で失業者群が発生したにもかかわらず、九月以降情勢は安定した。

(二) ILOとの協力は昨年から具体化した。今後一層発展させる必要がある。

(三) 国際自由労連にわが国民民主的労働組合の代表者を送りえたことは、画期的なことであつた。

(四) 国際的にチープレーバークやソシアルダンピングの非難を招かないよう、労働条件を逐次向上するよう、労働行政および経済政策が配慮されなければならない。

(五) 失業問題は根本的にはわが国の雇用問題であつて、輸出産業を中心とする民間産業の振興、見返資金の使用等による雇用量の増大が重視される。

全国的ストライキ対策 増田国務大臣は三月六日記者団会見で、電産争議とゼネスト問題等について意見を述べたが、さらに三月一日には参議院本会議でその問題について質問に答え、政府一致の見解として次のように述べた。

單一産業であつても、それが重要基幹産業であつて、全国的に罷業を行い、國民生活をおびやかす、社会を麻痺状態に陥れる段階になれば、政府はこれをゼネストと認める。

賃金三原則の堅持 電産争議の妥結に際し、鈴木首相は三月三十一日次のような談話を発表、賃金三原則は堅持すると述べた。

(前略) 今次争議の解決に当り、賃金の増額が行われた面もあるが、政府の賃金政策に変更が加えられたものでなく、それぞれの特殊事情と特殊な推移を検討し将来への安定に向つて最小限の修正が行われたにすぎない。即ち民間企業の賃金は嚴格に賃金三原則の枠内に於て考慮せられ物價と賃金の悪循環を未すが如き名目賃金の引上は嚴に防止さるべきであり、且、賃金は常に生産の裏付により合理的な賃金体系の下に支拂わるべきものと考へてゐるのであつて今次の解決はこの方針によつて、処理せられたものである。尙今後に於ては労使共に相協力し賃金の少くとも半年安定則を協定し、いたずらな争議を起すことなく、國民經濟の再建向上に盡すべき様この際強く要望する。

労資休戦を提唱 四月二日鈴木首相は談話を発表して、今後六カ月を賃金安定期とする労資休戦を提唱、今後の労行政の重点を、(一)生産能率の裏づけによる合理的な賃金体系の設定、(二)団体協約の締結促進の二つにおくことを明らかにした。

治安維持の方策 吉田首相は七月一四日衆議院本會議で施政方針演説を行い、國際連合の朝鮮に対する軍事措置に対してわが國は可能な範囲内で協力しなければならぬと述べたが、治安維持については次のように述べた。

政府はわが國の治安に對し常に大なる関心を有せられる連合國最高司令官の好意を速やかに具体化し、少数不法の破壊分子による民主諸制度の混亂を防止し、密出入國の取締を嚴にするためそ

の與えられた権限にもとずき、警察予備員七万五千を組織しかつ海上保安廳定員を八千名増加し、従來の國家地方警察および自治體警察と相まつて、わが國の治安の維持に万全を期さんとするものである。

「赤禍防止」の措置 八月四日、自由党では吉田總裁談を発表、その中で「赤禍防止」について次のように述べた。

わが國における共産分子は最近とくに第五列的本性を暴露し、その賣國的企圖が明白になりつつある。われらは断乎これを排撃し、赤禍を防ぐために必要な措置を講ずる。

「レッド・パージ」は違法でない 保利首相は一〇月二〇日関東經營者協會役員会で挨拶を行い、次の諸点を指摘した。

一、經濟復興が進捗し、講和が近ずいた際、労使の一層の努力と協力が必要である。

二、赤追放は違法でないが、民主的労組に悪影響を及ぼさないようにし、便乗は絶対に排撃する。

三、秋期攻勢、年末攻勢の組合の要求には合理的な面もあり、産業界も一般にこれを相当程度容認できるはずのものである。

四、協約の普及により一日も早く合理的労使關係樹立により經濟再建に邁進すべきである。

右のうち「レッド・パージ」については次のように述べて、それが違法ではないことを主張した。

レッド・パージは労働者を單に日本共産黨の黨員または共產主義的思想の抱懷者として、それを理由として機械的にこれらの人々を解雇しようというのではなく、最近における日本共産黨の動向から見ましてその黨員らがいついかなる破壊を産業に加えるかもしれないという危険を顧慮しまして、かかる有害、危険なる分子を企業に對する有害危険性の故をもつて解雇しようとするもので

あると了解しているのであります。したがって、この種の解雇は單なる政治的信條または政党的所屬關係の故にする解雇ではなく、企業を危険から防衛しようとする経営者の考慮にでたものでありますから憲法に違反するものでないことはもち論、労働關係法にも抵しよくするものではないと確信しているのであります。

労組の國連協力を要請 保利労相は八月一八日、東京丸の内日本工業クラブに労組組合總評議會島上事務局長ら民同系主要二七労組の代表者を招いて懇談会を開き、労組組合が自主的に國連に協力するよう要請した。

「特殊犯罪」取締り方針 国家地方警察本部では、朝鮮事件が國內治安に及ぼす影響を懼れて「特殊犯罪に対する取締り方針」を決定、全國に指示するとともに、七月七日開かれた各管区本部刑事部長會議で説明した。

同方針は、労争議の激化や集会的運動の頻発を予想し、事件發生のおそれある場合にその内査、調査、資料あつめ等を重点的に行い、特に發電、通信、交通、重要産業に対する事前措置を講ずるよう具体的に指示したものである。

「レッド・パージ」事件裁判權の所在は疑問 田中最高裁判所長官は八月五日、名古屋で記者団と会見し、次のように述べた。

共産黨の追放問題は黨としてとりあげるのではなく、思想問題としてとりあげたい。マルクス主義が日本の憲法と相容れないということであつて、黨が対象ではない。これについて立法、司法行政とも一体となつて新憲法を守らなければならない。従つて追放には相当大きな幅があるわけだ。新聞、報道關係の追放については日本に裁判權があるかないかの問題もあり、解雇無効の仮処分申請も出ているので、帰京の上慎重に考えたい。警察予備隊に關連して憲法の改正を一部でうんぬんするむきもあるが、怪々し

く口にすべきではない。これは國連に加入が許されて國際警察軍に参加するような場合にはじめて問題になるかも知れないが、それはその場合に取り上げるべきである。しかし現在の憲法でも國連に協力する意味での國際警察軍に加入することは可能であると思う。

抜本的な治安対策が必要 佐藤検事總長は東北地方の公安狀況視察の途上、八月一三日福島で次のように語つた。

最近は何の五・三〇事件以来、反占領軍行爲の發生によつてもうかがわれるように、その底流には、とうてい樂觀を許さないものが見える。とくに昨今のように思想的対立が激化し政治的抗争が深刻化してきた時には社会經濟体制の变革を企図するものが、あらゆる機会をとらえて現存の秩序に打撃を加えようとすることは当然予想されるところで、檢察廳としても万全の注意を拂つてゐる。本日まで全國檢察廳が受理した反占領軍的犯罪の件数は三〇〇件を越えている。散発的だが、いずれも一脈相通する点がある。うかがわれ、われわれとしては抜本的な対策を講ずる必要を痛感している。その他反税闘争、労働争議の推移など、とくに最近の公安情勢にかんがみ、私として、とりあえず檢察官および檢察事務官の適切な配置と機動的な運用、關係方面との密接な連携により非常事態に際しての適切な対策に遺憾なきを期したい。

法務府の治安対策 法務府では一月一四日全國労働検事會同を開き、治安対策をうちあわせたが、草鹿刑政長官は要旨次のような訓辭を行つた。

組合運動の大半は労働の健全化に向つていゝと思われが、一部には違法越規のものもふえ、暴力化の傾向も目立つてゐる。労働者並びにその組織のためにも損失を受けることのないように檢察を通じて運動の健全化を図る方向を會同で検討してゆきたい。

第二章 労働運動・大衆運動・共産党対策

共産党中央委員の公職追放、官公庁、公共企業体、公益事業、民間経営からの共産主義者およびその同調者の追放、レッド・パージ、労働運動・大衆運動に対する警察権の発動が一九五〇年における労働政策の中心をなしていることは以下に見るとおりである。

第一節 共産党対策

中央委員、アカハタ幹部の公職追放 共産党中央委員の追放を指令した六月六日マツカーサー警簡にもとずき、政府は同日緊急閣議のち直ちに、一九四九年一月四日付勅令第一号の公職追放令により徳田書記長らの公職追放の手続きをとり、同じく六月七日の警簡によつて追放指令されたきくなみ・かつみ氏ら一七名に対しても同様手続きをとつた。

追放中央委員の搜索 法務府特審局は、追放指定された共産党中央委員が追放指定後二〇日間の事務整理期間をすぎた六月二八、九両日栃木県鬼怒川温泉で「全国代表者会議に出席した」との情報があつたという理由により、七月はじめのその出頭を求め、七月四日には出頭を拒否したと見られる徳田書記長ら九名にたいし、団体等規正令第一〇条違反容疑として最高検に告発、一五日にはこれにもとずいて逮捕状が発せられた。

警視庁ではこの捜査のため同日特別捜査本部を設置した。

以後、一〇月七日名古屋で春日正一を逮捕したのみで捜査が停滞し、関係当局の不一致があつたので、一〇月中旬には、東京、大阪その他の国警全国六管区本部ごとに、国警、自警、特審など関係当局が合同捜査連絡会議を設置し、全国的な捜査にのりだした。

共産党対策は団体等規正令で 一月二六日衆院法務委員会で殖田法務総裁は、もし共産党が占領軍に反対するとか、暴力主義的になつた確証があれば、団体等規正令で処分する、今後の成行を見ていきたい、と述べた。

山形市委員会等を告発 法務府特別審査局は二月一三日、団体等規正令第六條違反容疑で日本共産党山形市委員会、布施市委員会ほか四細胞を摘発、その代表者を最高検察庁に告発した。

共産党非合法化考慮 吉田首相は六月四日要旨次のような談話を発表、共産党指導の暴力行為に対しては断乎たる処置をとること、ひいては共産党の非合法化を考慮せざるをえないことを述べた。

皇居前広場米軍將兵に対する暴行事件は國際關係上極めて重大なことであり、今回の事件の如きは連合軍占領以来かつてなき不祥事であり、マ元帥はじめ占領軍および米國等の指導と好意を裏切るものである。マ元帥の五・三声明に述べられてある如く、かかる暴力行為は民主主義発展の途上にあるわが國としては特に力強く排斥せねばならぬことはもちろんである。かかる不祥事件をひき起した主導力は裁判において明らかとなり共産党員およびそのそのかしにより少数学生が共産党の手先として行つたものであり、その目的は不安と脅威を激成せんとする政治的、計画的意図に基づくものであり、共産主義の暴力行為を暴露したものである。われわれは共産党指導下のかかる暴力行為は祖國の復興と発展を裏切り列國の信用を失い、また早期講和を妨害する以外の何ものでもないことを銘記し、國民一致の協力により、今後かかる

不祥事を再び起させないように期したい。政府としてはかかる暴力行為に対して断固たる処置をとるとともにひいては共産党の非合法化を考慮せざるを得ない次第であり、またかかる不祥事の原動力たる共産主義に対し国民全部が十分の監視と警戒を怠らぬよう希望する。

非合法化の方針は既定 殖田法務総裁は六月四日共産党非合法化問題について次のように語り、最終的には国会が決定すべきだが、非合法化するという根本方針はすでにきまつている、と述べた。

共産党非合法化の問題は占領政策の問題ではないからポ政令をもつてこれを行うということは考えられない。これは日本が自主的に行う問題で最終的には国会が決定すべきことである。しかしそこまでゆくにはまだ相当の段階があると思う。政府は共産党対策には団体等規正令と非合法化法案の立法化という二段構えで進んでいるが、規正令では不十分で最後には立法化の措置が必要と思う。というのは規正令では現在の共産党の解散はできても、共産主義を信奉する政党なり団体ができればそれを直ぐ解散させることはできない。規正令だけでも党役員は追放されるから事実上共産党は壊滅するかもしれない。しかし非合法化という以上党員ばかりでなく、広く共産主義者が対象となることは当然で、共産主義者を公務員や労働組合、文化団体などから除くという問題がおきてなかなかめんどろだ。現在この立法技術を考えてはいないが、いまの段階としてはこの方向にゆくだろうと思う。

共産党はすでに非合法化にそなえて準備しているときいているが、こんどは労働組合や文化団体あるいは民主同盟とか人権擁護同盟とかいろいろの名称の団体の中にかくれるだろう。しかし非合法化するという根本方針はすでに決まつている。

非合法化立法措置を研究 吉田首相六月四日の談話に関連して、

殖田法務総裁の下で共産党非合法化の立法措置が準備されはじめたが、六月五日の記者団会見で岡崎官房長官はこの問題につき次のように語った。

政府としてはある程度の決心がなければあの首相談話は発表しないし、空おどしはやらない。立法措置の具体化は案外早いだろう。

つづいて殖田法務総裁は六月一日、名古屋検察庁視察の車中で共産党対策等について次のように述べた。

(一) 団体等規正令を適正に運用して行けば、共産党に対して相当役立つのではないかと思う。規正令があるということは、共産党非合法化がある程度実現されているともいえるし、共産党自身も幹部追放により暫く足踏みしているようなもので、余程の問題が起らぬ限り、差迫つて共産党非合法化法案の必要はあるまい。

(二) 万一共産党を解散した場合、その後の治安維持を心配する向きもあるが、共産党自身現在すでに大部分地下運動をしていることでもあり、解散により治安情勢が急変すると思われず、警察制度運用について工夫して行けば、治安維持にさほどの心配はないと思う。

(三) 労組は最近健全な思想に近づいている。共産党に指導されることも余りあるまい。これらに対し直ちに措置することは考えていない。全学連を解散することも今のところ考えていない。

(四) 訴願委員会の審査は遠からず終るが、その結果どの程度追放解除が行われるかはまつたく知らない。また左翼の追放を行っているからといって右翼の追放を緩めるようなことはない。

(五) 公安條例を全国一本の法律とすることは各府県から昨年末要望されているが、地方自治権をおかすようにも考えられるし自治体條例で十分なのではないかと思う。

尾行は適法行爲 九月一九日、共産党の林百郎代議士は衆議院法務委員会で、共産党員に対する尾行は合法政党に対する弾圧であると抗議したが、警視庁では、共産党追放九幹部に関するレポの尾行や張込は、警察官職務執行法、刑法三五条等により適法である、という主旨を管下各警察署に通達した。

アカハタ等機関紙の発行停止 六月二六日のマツカーサー書簡にもとずき、政府は共産党機関紙を六月二六日から一カ月間発行停止処分にするとともに、同紙印刷所の株式会社アカツキ印刷所を封印して印刷機、活字等を差しおさえ、さらに二八日、法務府特審局は警視庁、国警都本部、都特別調査課の協力をえて関東地方委員会、東京都委員会、各地区委員会をおそい、各機関紙を一カ月間発行停止処分にし、印刷施設の封印、残紙の押収を行つた。また、同日、国警本部は全国の都道府県警察隊長に各機関紙の停止処分を指示した。

さらに、七月一九日のマツカーサー書簡によるアカハタ無期限停刊指令以後、全国的に機関紙、同類紙の停刊処分が行われ、八月一日現在一、〇九七紙に及んだ。このうち共産党や労組組合機関紙、民主団体機関紙に対して停刊処置が広汎に強行された。

第二節 「レッド・ページ」

前節にみた共産党対策に呼応して七月以後「レッド・ページ」の嵐は全労偽界を吹きまくつた。

民同派が強い電産労組中央本部が七月六日常任委員会で「共産派の排除及び電産非常事態收拾に関する特別指令」を出して労組組合幹部の手による「レッド・ページ」を展開するかに見えた矢先、まず七月末新聞放送関係のページが開始された。一〇、〇〇〇名以上

におよぶ各方面の「レッド・ページ」の実情は第二部でみたとおりであるが、以下、新聞放送、電産・日通等の公益事業、官公庁の公務員、教員、公共企業体、民間産業の六種類に関して、「レッド・ページ」の根拠や基準を記せば次のとおりである。

新聞・放送関係 七月二四日から八月五日の間に、マツカーサー書簡にもとずき、また総司令部の示唆もあつて、全国五〇社七〇四名がページされた。これに対して総司令部ニエーリエント中佐は八月三日この処置を正式に支持し、岡崎官房長官もまた、各社の勇断に敬意を表すると談話を発表した。放送・新聞各社はページの根拠として、公共の言論機関から共産主義者を排除することは、七月一八日のマツカーサー書簡によつて指示されているとなし、それは国内法に優先すると考えたものであるが、朝日新聞社では、就業規則の「やむをえない社務の都合によるとき」を表面の解雇理由にしたもようであつた。

また日本放送協会は会長命令書で解職を行い、それについて次のように説明をつけ加えた。

会長命令書 日本放送協会はSCAPが最近数次にわたつて発した日本政府宛の書簡および声明の精神並びに本日第八軍AFRSより会長宛に発せられた通牒に鑑み別紙の者爾今協会所属の一切の建物およびその構内に立ち入ることを厳禁する。

七月二八日

会長 古垣鉄郎

説明 一、今回の措置は、去る五月三日のマ元師声明、及び六月二六日、七月一八日、吉田首相宛発せられたマ元師書簡の精神により又協会所属の一切の建物及びその構内に立ち入ることを禁ずる。AFRSの通達その他現段階においては発表することの出来ない指令に基いて会長が会長の自主性と責任とにおいてとつたものであること。

二、従つてこの問題は労働三法は勿論のこと、國內法一切を超越する措置であり、そのため労働協約の拘束をうけない特別の措置であり、当然団体交渉の対象にはならないと考える。そして解職をすることは協会の自主的なものであり、経営者の責任において行つたものであること。

三、協会が解職処分に附したものは共産黨員、及びこれに同調して行動した者に限つてゐるが、その認定はイデオロギーにあるのではなく、具体的な行動をとつたか否かの基準としており、同調者に対しては共産党的な活動をやつていたもので、解職に値するものであると解した者を解職にしたこと。

四、協会立入禁止に附された職員の名は、AFRS自ら行つたものであり、解職処分は協会の自主的に行つたものである。

五、解職者の退職金は特別の場合で協約に定めはないが、協会としては今のところ希望退職並の金額を支給する予定であること。

なお中央労働委員会では八月二八日各地方労働委員会にあてて、七月以降全国的に行われた新聞放送事業の人員整理「レッド・パージ」に関連して提訴された不当労働行為被疑事件を労働組合法施行令第二十七条第一項によつて中労委で管轄すると通知した。

電氣産業 電産や日通は公共性・公益性の高いものとして考えられているが、電産における人員整理の方針、基準、法廷闘争に備えての「説明資料作成要領」は次のとおりである（日通については第二部参照）。

これらにもとづいて、八月二六日、日本放送電、九配電会社になつて二、一三七名が追放され、マツカーサー書簡が新聞報道関係以外に適用された最初のものとして注目された。なお、新聞放送関係「レッド・パージ」事件に関する前記中労委の通牒は電産にも適用された。

人員整理実施要項（電氣事業経営者会議）

(一) 電氣事業は基幹産業であり高度の公共事業でありますので産業全般の盛衰に密接な関連があり、その運営の如何が社会公共の福祉に及ぼす影響も極めて重大でありますので、事業者と致しましては本事業の健全な発展に対し重大な責務を有するのであります。

(二) 従つて事業者といたしましては事業の健全な発展のため従前よりあらゆる面における合理化の方法を講じてきたのであります。更にこの際一段と勤労意欲の向上と服務規律の刷新を図り以て一層の能率の増進に努めねばならないと信ずるものであります。

(三) 以上の観点にたち慎重考慮致しました結果現下の諸情勢に鑑み事業の公共性に自覚を欠く者常に煽動的言動をなし、他の従業員に悪影響を及ぼす者等、円滑な業務の運営に支障を及ぼし又は之に協力しない一部従業員は直ちに之を排除するのやむなきに至つたのであります。

不適格者判定基準

一、組合関係その他の集会席上に於て違法な又は不当な停電スト実施を主張する者

二、会社又は所属事業場における既定の業務運営方針を不必要に批判し又は之に従わない者

三、暴力を行使し、或は暴力を肯定する様な言辭を弄する者

四、平素職場規律を軽んずる様な言辭を弄し又は之に違反する行動のある者

五、下部機関が上部機関の指令に違反し或は上部機関に連絡することなくストライキ、その他の争議行為をなすことにつき共同して謀議した者（この件については法廷対策上必要）

六、当該事業組合機関の指令に反し或いは指令をまたず独自の立場に立つて單獨で又は集団をなして会社側に対し反抗的圧迫的行動をなした者

七、争議行為に於て当該事業場における安全保持の施設の正当な維持又は運行を妨げた者

八、会社の運営に関し真相を歪曲して煽動宣伝した者

九、職制に対し作爲的に中傷誹謗を行つた者

一〇、会社との団体交渉その他のあらゆる行為に於て会社側に対して暴力を行使し又は暴力行使を予言するなど脅迫的煽動的言動をなした者

一一、会社の施設機械又は文書等の破壊、隠匿等をなした者

一二、政治スト又は法令無視の争議行為を企て共謀し又は宣伝先導した者

一三、会社との団体交渉に於て甚しく常規を逸して長時間にわたる交渉の続行を強要し又は会社側を不法に監禁した者

一四、疏明事実が薄弱であるが、前記各項該当者としてしばしば集合行動を共にしている者

疏明資料作成上の要領

一、整理基準の第何号に該当するかを、先ず適確に把握し、これに即応するように事実を叙述しかつ証拠の整理をなすこと

二、徒に該当事由を誇大化し、又は形容詞を用いて表現の効果を期することはさける事

右は立証の段階に到つて行きづまり、又は僅少な事実の立証を以つて殊更に基準に該当させようとした印象を與える事になり、法廷対策上不利であるから特に留意すること

三、疏明は「何時」「誰が」「何処で」「何を」「且つ又これを証明するものも」「誰であるか」という事を念頭に於て作製すること

こと

四、証人は必ずしも法廷への出席を必要としないのであつて、その署名捺印者の提出をも代える事が出来ること

五、証人（証明書を含む）は、部長課長より係長より同僚というように、なるべく被整理者により関係深いものを選択することによつて、効果を増すものであること

六、疏明資料には、ある行為がいかなる社規、通牒、達示等に違反するかが問題となる時は、その社規、通牒、達示等を添付すること

七、同種の行為が反覆、累行されている時は、上長がこれに対して注意を與えているならばその旨方法、回数などを明記すること

なお注意を與えた時の本人の態度、改悛の程度、注意を與えなかつた時はその理由（例えば本人を探してもいつも居ないなど）、又は直接與えなかつたが係長又は同僚をして注意せしめたならば、その事例等も出来る文記載すること

八、疏明資料に社内限りの用語（例えば能力給、考査表等）を用する場合には、これが如何なるものであるかを第三者に判然と解る様註釈を加えること

九、証拠資料としては証言による事実の立証を第一とし、更に既往に於て作製せられていた報告書、考査表等認定し得るものは出来るだけ用いること

国家公務員 公務員の「レッド・バージュ」の法的根拠については政府でもなかなか見解が一致しなかつたが九月一二日の閣議で法務総裁から次のように説明し、十一月二日農林省の二〇七名を最初として、通産省四日四五名、電通省六日二一七名、運輸省七日一九名郵政省一日一一八名、その他合計約六〇〇名余が追放された。

一、六月六日共産党中央委員追放の際におけるマ元帥書簡は共産主義が民主主義にとつて危険であることを指摘しているが、政府は全く見解を一にする。

一、民主主義を破壊する団体に加入しているものが、民主的政府機構にいたることは許されない。

一、日本共産党はコミンフォルム批判に屈して以来、暴力主義的傾向を帯びてきている。

一、赤追放の法的根拠として國家公務員は國家公務員法第七十八條第三号、國鉄職員、專賣職員にはこれと同趣旨の規定があるので、これを適用する。

その具体的な方法は、通産省における次のような、示達などがこれを示している。

示 達

本日共産主義者又はその同調者で、公務上の機密を漏洩し、公務の正常な運営を阻害する等秩序をみだし、又はみだす虞があり公務員としての適格性を欠くと認めた者数十名に対し國家公務員法第七十八條第三号により免職を発令した。この処分は、政府の方針に基づき各個人ごとに慎重な検討を重ね、右に該当することの確信を得た者に対して行つたものである。従つて、健全な常識を有する大多数の職員各位は本措置に関して何等危懼したり動搖することなく、又、この際輕率妄動し或は附和雷同して、誤解をまねくことのないよう慎重に行動することを要望する。

尙、職員組合の運営についてはいささかもこれを制肘するものでないことは言うまでもなく、寧ろこの機会に、その健全な発達を衷心から希望するものである。

昭和二十五年十一月四日

通商産業大臣 横 尾 竜

服務の嚴正化について

通商産業次官

最近一般職員の服務狀況について勤務時間中に無断で職場を離れる等思わしくない節が見うけられるので今左記により特に服務の嚴正を期せられたく命により通達する。

記

一、勤務時間の励行勤務時間中は濫りに職場を離れないこと。

二、勤務時間中自己の職場を離れる場合は行先を明らかにすること。

右の場合外出し又は長時間職場を離れる場合（外勤を含む）は上司の命を受けたとき又は上司の許可を受けたときに限ること。

三、部下を有する職員は職場を離れている部下の行先、用件、理由、所要時間等を把握しておくこと。

四、休暇、遅刻、早退及び外勤の場合には所定の手続を嚴守し特にその理由を明らかにしておくこと。

尙、右の実施狀況については隨時監査してその励行を図られたい

時間外廳舎使用制限

二十五年十一月四日以降当分の間、廳舎内の秩序維持のため、左記の外時間外の廳舎（事務室會議室廊下等を含む）及構内の使用を禁止する。

記

一、勤務ある日は午前八時—午後五時三〇分（但し土曜日は午後一時）

一、廳舎内居住者等特別許可証を有するもの

十一月四日

通商産業大臣官房長

被整理者の旧職場に対する立入制限

昭和二十五年十一月四日以降被整理者の旧職場に対する立入は公

務の引継ぎ、私物の整理の外禁止する。

尙公務の引継ぎ及び私物整理の期日は本人宛別途通達する。

十一月四日

通商産業大臣官房長

公共企業体 国有鉄道は十一月一四・五日四六七名、専売公社は一七日四三名の追放を行つたが、専売公社の次の措置がその根拠を示している。

企業防衛に対する緊急措置について

専売公社

公共企業体としての日本専賣公社の重要性にかんがみ、公社およびその事業を破かいから防衛するため次の措置を行う。

一、共産主義者又はその同調者で、機密をろうえいし、業務の運営を阻害する等、秩序をみだり又はみだるおそれのある者を排除する。

二、排除の方法は日本専賣公社法第二二條第三号および同就業規則第五五條第一項第九号により免職する。

但し、該当者から辞令書交付以前に退職の申込れある場合は、依願退職とする。

民間産業 ここでの「レッド・ページ」は、九月下旬の映画三社（松竹、大映、東宝各社）の一一〇名を最初として各方面に波及したが、整理基準としては三井鉱山のものが最も注目に値する。それはあまりにも広汎なため結局撤回されたが、事実上は各産業がこれにしたがつたといわれる。他に日経連の方針と特需生産をかかえこんだ汽車会社の基準をかかげると次のとおりである。

三井鉱山の解雇該当基準（一〇月一二日）

○解雇理由（要旨）

現下内外の諸情勢に鑑み、且つはその筋よりの示唆もあり、経営者としては、重要産業の担当者として自らの社会的責務遂行のため、従来諸経緯に拘らず、かかる危険分子を企業内より早急

に排除せざるを得ざるに至つたのであります。

もとより今回の措置は厳に右危険分子に限定するものでありその他に及ぶものでないことを念のため附言致しておきます。

○該当基準

一、共産主義者

(一) 党員

(二) 秘密黨員

(三) 脱党者（擬装を含む）

(四) 離党者（右に同じ）

(五) 除名者（右に同じ）

二、右同調者

(一) 共産主義運動との関連に於て左記行爲ありたる者

(1) 地区委員会その他党機関事務所へ出入する者

(2) 党の祕察会合に出席したる者

(3) 党主催の公開演説会等への同行を奨めたる者

(4) 前号の演説への勧奨の宣伝ビラ等を配布、貼布、掲行等の行爲をなしたる者

(5) 「アカハタ」「民主日本」その他機関紙を配布したる者

(6) 地区委員会、細胞発行のビラ等を配布、貼布等の行爲をなしたる者

(7) 「反税闘争」及び「米よこせ闘争」等居住細胞の行爲に關與したる者

(8) 次の機関の一員として加入しある者、又はかつてその一員たりし者、若しくはこれに加入を勧奨したる者

民主々義擁護同盟、ソ連帰還者同盟、民主主義科学者同盟、青年祖國戦線、産業防衛会議、中日友好協会、日ソ親善協会、労農救援会、その他直接党の指導下に立つ機関

(9) 事業場内の各種サークルの中心人物として活動しつつある者及びかつて活動したる者

(10) 被検束黨員の救援デモに参加したる者

(11) 黨員家族の救済費を募集したる者

(12) 所謂シンパとして党資金を支出しつつある者及びかつて支出したる者

(13) 参議院議員及び市町村議員等黨員候補者の積極的支援をなしたる者

(二) 共産主義運動の一環として組合活動及び会社業務の阻害行為をなしたる者乃至はなしたる者と看做さるる者

(三) その他右に準ずる行為をなし又はなすおそれある者

日経連の赤色分子排除処理要綱

基本方針

(1) 國際情勢の緊迫に伴う赤色分子の破壊的性格に対し、五月三日のマ声明の趣旨に鑑みれば一般私企業においても速かにこれが防衛措置を講ずる必要があること。

(2) 此の際、破壊的赤色分子は徹底的に排除するとともに正当なる組合活動を萎縮せしめ或は正常なる組合運動に対する不当労働行為を犯さざるよう周到且つ果断な処置をとることを建前とすること。

(3) 組合の組織情況に鑑み一会社のみよりも同一業種に属する数会社が共同して可及的に実施時期を揃えること。

(4) 但し今回の排除はあくまでも赤色分子を目標とするものであるから赤色分子以外の者まで排除する如き便乗的行為は嚴につつしむこと。

排除の対象

(1) 共産黨員

(2) 秘密黨員(偽装的脱党者、離党者、被除名者を含む)

(3) その者の言動から共産主義の同調者とみられるもの
排除対象の選定

(1) 黨員並びに秘密黨員—関係方面のリスト、各方面の情報、部内調査等により黨員の確証を得ると共にその具体的な活動の態容を把握すること。

(2) 同調査—日常の言動において同調者たることの事実行為、記録等があれば特に左の如き事項を綜合勘案して蒐集整備すること。

(イ) 共産党の連絡行為(党地区委員会等への出入、党資料ビラ等の配布、黨員との秘密会合等)

(ロ) 共産党支援行為(党候補者の積極的応援、便宜の供與、入党の勧告、資料援助、黨員の裁判運動参加等)

(ハ) 極左的言動(反米的言動、極左的文化団体乃至政治団体への加盟、人民政府樹立等の破壊的見解の表明等)

(ニ) 党活動に関連ある組合活動の行過ぎ行為(不法爭議行為、闘争激発主義的組合活動、破壊的爭議戦術等の指導並に事実行為等)

(ホ) 党活動に関連ある会社業務の阻害行為(職場秩序の紊乱、過激思想の宣伝、他人の扇動、会社の機密漏えい、役員へのひぼう、名譽毀損、指揮命令の違反、その他会社業務に対する非協力行為)

通告の方法

(1) 対組合関係
実情に即して左の如き方法を取ること

(イ) 協約又は就業規則に同意(協議)約款その他解雇に関する手続規定がある場合は一応これらの規定に従うこと

(ロ) 協約、就業規則に別段の手続規定がない場合は單なる事情の説明と通告の程度に止めること

(2) 対個人関係(略)

事業対策

(1) 事業妨害予防対策

(イ) 警備強化(最悪の事態に備えて警備員を増加し緊急の場合に職員等の動員態勢を手配しておく事)

(ロ) 立入禁止(作業施設入への立入禁止はもとより組合事務所と雖も会社施設の場合は管理権に基き立入禁止をなし得る事)

(ハ) 仮処分の申請(緊急事態に備えて出来得る限り業務妨害排除の処分を申請しておくこと)

(2) 法廷闘争対策

(イ) 被解雇者の法廷闘争の方向としては

1、赤色分子に非ざることの立証

2、憲法(第一四、一九、二一條)、労組法(第七條)、労規

法(第三條)違反

3、労働協約、就業規則違反

の三つが考えられ、これを理由とする地位保全、解雇無効の提訴が労委及び裁判所に対し行われることも予想し得るので右の各項について使用者側としての疎明資料を速かに整備すること

(ロ) 法廷闘争においても特に左の諸点を注意して反証準備をなしおくこと

1、党员又は同調であることの外特に同調者に対しては事実上の破壊的行為等の疎明資料に重点を置き、証人を準備すること

2、立証は口頭で行う場合は出所を追求され、これを拒否すれば相手方から証言拒否等の非難を受け窮状に迫込まれる惧れがあるから出来る限り陳述書の形において一括反証の方法をとることが望ましいこと

(3) その他

右の外所謂合法的な、いやがらせ戦術が考えられるから特に摘発戦術に對しての警戒を要すること

汽車製造会社東京工場の企業防衛緊急措置の件

昨年國鉄予算の削除により車輛発注が激減し、業界は全く混乱の状態を呈するに至り、当社も苦境のどん底に追いつめられ、会社経営は危機に直面しましたことは機会ある毎に諸君に説明した処であり、充分御存知の通りと存じます。斯る苦境のどん底に呻吟しつつあつた秋、幸に特需向車輛の注文を受けたことは早天における慈雨の如きものであります。これは相当大量の生産を二ヶ月の短期間に完了しなければならぬものであり、これを納期通り消化するか否かは、かかつて当製作所の今後の受注獲得に重大な影響を持ち、従業員の生活安定と会社の苦境打開の絶好の轉機且つ唯一の方策であるのであります。

会社としては過般末数次にわたりこの趣旨を従業員諸君の協力を要請して参つたのであります。が、残念ながらこの目的達成に妨害を加えんとする言動をなす一部少数者を見ることは洵に遺憾に存ずるところであります。

就いては、当製作所の置かれた現在の社会的責務並に企業再建の重要性を思い、且又、現下の諸情勢に鑑み、事業の公共性に自覚を欠く者、常に煽動的言動をなし、他の従業員に悪影響を及ぼす者等、円滑な業務の運営に支障を及ぼす一部従業員直ちにこれを排除するの止むなきに至つた次第であります。然してこのこと

は、將來における受註の獲得のため必須の要請であることは勿論能率を増進し將來同業他社との競争に打ち克つ爲にも絶対必要な要件であります。

右の事情は組合においても諒とせられ、今回の会社の措置について特に協力せられることを要望します。

同企業防衛緊急措置による解雇基準

事業の公共性に自覚を欠く者、常に煽動的言動をなし他の従業員に悪影響を及ぼす者、田滑な業務の運営に支障を及ぼす者。

以上を更に説明すると次の通り

一、現在共産黨員たること歴然たる徴候があるもの
二、会社存続を危殆に導く様な考え方をもちて職場秩序を紊すもの

三、会社がつぶれてもかまわぬという言動をなし何をしでかすか判らないもの

四、平常なる組合活動を逸脱したる言動をなすもの

五、会社事業の重要性及び緊急性を顧みず、ことさらに生産阻害をなし経営上雇つておくことまことに危険と思はれる者

六、許可なくして外部労働団体を誘導し従業員を煽動したるもの
七、業務事項実施を妨害したるもの

八、その他以上各項に準ずるもの

なお、九月二五・六日と一〇月上旬、総司令部労働課は各業界の代表者を招いて「レッド・パージ」につき懇談を行った。

政府の公式見解。主として民間企業の「レッド・パージ」に関し政府の公式見解は次のとおりである。

労働大臣の公式見解。(一〇月一〇日全国労働委員会連絡協議会におけるあいさつ)

最近、各種企業において日常業務を田滑に運営し、且つ、不測

の事態が起つた場合においても、企業の防衛を完べきにするため、共産黨員の排除を企図する向が多いのでありますが、かかる行爲が、労働基準法第三條に規定する「信條による労働条件の差別」となり、又は、労働組合法第七條に規定する不当労働行爲に該当するのではないかということについて疑問を抱き、これに関する政府の所見をただされることが屢々ありますので、この際かような目的の下に行われる解雇と、労働法規の關係について、労働省としての所見を明らかにして置きたいと思ひます。

労働基準法第三條及び労働組合法等七條の解釈は、本質的には従来と変わりはないのでありますが、近時共産党の本質に対する社会一般の認識が全く改まつて来たので、右の規定を共産黨員に適用する場合は従来解釈について更に説明を加える必要があります。

共産党は、かつては平和的政党であると社会一般から評價されていたが、現在では各方面に起つた色々の事件や、日本共産党と外國との公然たる結び付き等によつて、社会一般の共産党に対する認識は、全く改つて居ります。共産党は今日尙、合法政党として存続しているとはいひながら、社会一般では、これに對してマ元帥が本年六月六日付の吉田総理宛書簡で指摘された通り「暴力を以て日本の立憲政治を顛覆するのに都合のよい状態を作り出すような社会不安をひき起そうと企てている」政党であるという判定を下しつつあります。

従つて、使用者がこういう一般的な社会の認識に基いて、自分の企業がそうした社会不安の中に巻き込まれるのを防ぐため、自己の責任において共産黨員を整理したとしても、それは一般的には企業防衛のための措置であつて、労働基準法第三條にいうところのいわゆる信條を理由として、労働条件に差別をつけたものと

は解釈し得ないのであります。又たとえその共産党員が労働組合員であり、労働組合員としては正当な行爲をしている者であつてもかような見地から行われた解雇であれば、一般的には労働組合法第七條に規定する不当労働行爲に該当するものとは解釈し得ないのであります。

世上、所謂レッド・パージと称せられる共産党員の排除と労働法規の解釈に関する労働省の所見は以上に申上げた通りであります。この問題は今後における労働組合運動の消長にとつても至大の関係がありますので、かかる措置に便乗して民主的な労働組合の萎縮、沈滞を招来せしめざる様関係者の御留意を喚起致したいのであります。

企業内における共産主義的破壊分子の排除について

(二〇月九日労働第三二五号労働省労働局発各都道府県知事宛通牒)

主題の件については、諸般の事情より御内承の上適宜御処置のことと存するも、本件は事柄が重大、且つ、微妙であるので、これが取扱いの概ね左記により慎重を期せられたい。

なお、貴管下における状況及び所見は逐次御連絡を得たく御願います。

記

一、最近新聞放送事業その他の公共性の強い事業において世上レッド・パージと称せられる解雇が行われているが、かかる解雇自体は屢次のマツカーサー元帥の声明及び書簡の次第もあり、経営者が自己の企業を破壊から防衛するための措置として行われるものであり、その限りにおいては、憲法、労組法、労基法その他の法令に違反するものとは解せられない。

二、従つて、右の限度において行われている限り、労政行政の見地からは異存を差しはさむ筋合のものではなく、且つ、この措

置は企業経営者及び民主的な労働組合がその自覚と責任において実施すべきであつて、行政当局は、これを主導的に指導する立場にあるものではない。

三、然しながら、かかる解雇に際して憲法で保障され、労組法で保護されている自由にして民主的な労働組合の御用化、又その他の措置が経営者によつてとられる場合又はその虞れが充分に存在する場合においては、憲法の基本的精神に鑑み、労組法施行の責任を有する労政行政担当機関としては、経営者のかかる便乗的行爲を排除するための必要な措置をとり、いやしくも自由にして民主的な労働組合の発達を阻害することのないよう特に留意せられたい。

四、更に、労使関係の平和と安定を確保し産業の興隆を図る立場から本件措置に付随して労使間の紛争を惹越し、或は本件措置に合せて企業整備を行い又は不当解雇を混入することにより無用の争議を発生せしめ、ひいては産業の平和を破壊するようなことのないよう留意せられたい。

五、以上は、最近の所謂レッド・パージに対する労政行政の基本的態度であるが、これを具体的に具現するに際しては、次の諸点について特に留意せられたい。

(I) 本件の措置は、主として企業防衛の見地から実施せられるのであるから、企業の採算の問題から生ずる企業整備等による人員整理とはその性質が異なり、両者を同時に行うときは法律上の立証に無用の混乱を招くものと思われるから、本件の措置は、他の原因による人員整理とはその時期、方法において嚴重に区別するのが適當である。

(2) 企業の破壊的分子の排除は、企業防衛上必要な範囲に限り適確に行われるべきであつて、その範囲は一般に考えられて

いるよりも相当小範囲に留まるべきものと考え。即ち、企業からの排除の対象は、共産黨員及びその同調者であつて、且つその何れにしても、指導的に活動し、他に対して煽動的であり又はその企画者で企業の安全と平和に実害のある悪質な所謂アクティブなトラブルメーカーである。

従つて、過去において共産黨員として企業に対して破壊的言動をなしたものであつても、既に充分反省の誠意の認められるものは、所謂アクティブなトラブルメーカーの中には入らない。

なお、同調者中所謂アクティブなトラブルメーカーとは、所謂アクティブなトラブルメーカーである共産黨員と一体をなすもの、例えば、党の拡大細胞会議に進んで出席し、或は党の資産カンパ及び所謂「九人の愛國者」釈放の署名運動等においてこれを自ら企画し、部署を定め、或は傍らその部署を受け持ち、積極的に資金又はサインを集めて廻るような積極的分子で、企業の破壊にも影響するような者等がこれに当るのであつて、單に資金カンパに応じたことがあるとか、前記署名運動に求められて署名したとかいうような消極的な受身の者、又は單なる思想上の支持者はこれに含まれない。

(3) 経営者が労働組合の組合員の積極的な組合運動を嫌惡する氣持から組合員の些細な行き過ぎの言動の故をもつて又は労働組合内における單なる分派的争いの故をもつて所謂アクティブなトラブルメーカーなりとして排除するようなことは絶対に許されない。

(4) 以上の趣旨に照して所謂アクティブなトラブルメーカーが否か疑わしい者は寧ろ差当り排除しないようせしめるのが適當と考えられる。

(5) 自由にして民主的な労働組合を御用化し又は萎縮、沈滞せしめるような措置がとられ、或はその虜れが存在する場合、若しくは無用の爭議を發生せしめるような行き過ぎの行爲があつた場合には、労政当局は、直ちにその反省或は取消を求めべきであつて、若しその勧告に応じないときは、労組法勞基法等関係労働法規に定める手続きに従ひ断乎たる措置をとるべきである。然し乍ら、そのような行き違ひの生ずることとは望ましくないもので、予め関係者に充分注意を喚起しておくべきである。

教職員の「レッド・パージ」 法務府では官公私立大学等教職員の「レッド・パージ」の根拠として昭和二年政令第六二号（教職員の除去、就職禁止等に関する政令）第三条第一号を用いることに九月部内の意見が一致したが、実施しなかつた。

第三節 警察力の増強と法務府特別

審査局の拡充

警察予備隊の設置 七月八日のマツカーサー警備は、七五、〇〇〇名からなる国家警察予備隊の新設と海上保安庁の八、〇〇〇名増員を許可すること、これに要する経費は一般会計の公債償還費のうちから計上されるべきことを、日本政府に対して指令した（第一編参照）。

右警備は、国家地方警察三万名、地方自治警察九五、〇〇〇名、海上保安庁一万名、合計一三五、〇〇〇名の警察力を一躍二一八、〇〇〇名に増員することを意味しており、また警察予備隊および海上保安隊の装備はいわゆる警察の域をこえて相当の機動力と武力を備えるものであることが想像された。

策 政 働 勞

政府は直ちに右警備の具体化に着手したが、予備隊設置の法的措置やそれに伴う予算措置については常に総司令部の指示をうけ、七月半ばには右の措置を何れも法律によらないでポ政令で行うことに決定、一八日には次のような大綱を決定した。

一、予備隊の性格は事変、暴動、一定の限度をこえた政治的ストライキ、悪質な政治陰謀などに備える治安警察隊であつて、國家警察、自治体警察と密接な連絡は保つが、本来の任務はまったく別である。

一、中央に本部を置き全國を四管区程度に分ち、各管区に分隊をおく。

一、内閣総理大臣直轄とし、その下に警察予備隊専任の國務相をおく。

一、首相は警察予備隊の本部長官を任命し、長官が警察隊を統率する。

一、かなり性能の高い機動力をもち、装備は治安警察にふさわしいものとし、ピストル以上小銃等の武器をもたせる。

一、強力な情報網をもつ。

一、予備警察隊設置のための政令公布をまち、直ちに隊員の募集を開始する。

一、細目については國警の援助を得てこれと協議してきめる。右のうち装備については関係方面の援助にまつこととし、配置、構成、宿舍（集団宿舍をふくむ）募集、訓練などは関係方面と緊密に連絡をとりながら政府が立案を進めることとし直ちにこの連絡担当者を決めるはずである。

一、警察隊員の募集には年令の制限が付され、また任期についても一定の期間を定める。また國家公務員法の適用をうけないことになる。

さらに八月七日には予備隊令の最終案が完成し、一〇日政令二六〇号で次のような警察予備隊令を公布施行した。

警察予備隊令

（目的）第一条 この政令は、わが國の平和と秩序を維持し、公共の福祉を保障するのに必要な限度内で、國家地方警察及び自治体警察の警察力を補うため警察予備隊を設け、その組織等に関する規定することを目的とする。

（設置）第二条 総理府の機関として警察予備隊を置く。

（任務）第三条 1、警察予備隊は、治安維持のため特別の必要がある場合において、内閣総大臣の命を受け行動するものとする
2、警察予備隊の活動は、警察の任務の範囲に限られるべきものであつて、いやくも日本國憲法の保障する個人の自由及び権利の干渉にわたる等その権能を濫用することとなつてはならない。

3、警察予備隊の警察官の任務に關し必要な事項は、政令で定める。

（定員）第四条 警察予備隊の職員は、七万五千百人としうち七万五千人を警察予備隊の警察官とする。

（組織）第五条 警察予備隊に、本部及び部隊その他所要の機関を置く。

（本部の組織）第六条 本部に、官房の外、警務局、人事局、裝備局、経理局および医務局。

（長官および次長）第七条 1、本部に、長官および次長各一人を置く。2、長官は、内閣総理大臣が任命する。3、長官の任免は、天皇が認証する。4、長官は、内閣総理大臣の指揮監督を受け、警察予備隊の長とし隊務を統轄。5、次長は長官の職を助ける。

（職員の人事管理）第八条 1、警察を置く予備隊の職員の職

は、特別職とする。2、國家公務員法の分限、懲戒および服務に關する規定並びにこれらの規定に關する罰則の規定は、前項の職員に準用する。3、警察予備隊の職員に対する恩給共済組合および退職手当については、政令で特別の定めをすることができ。4、前三項に定めるものを除くの外、警察予備隊の職員の階級、任免、昇任給與、服制その他人事に關する事項については、政令で定める。(内閣總理大臣の権限の代行)第九條 内閣總理大臣は、特に必要があると認める場合においては、この政令に基きその権限に属する事務を、他の國務大臣に行わせることができる。(組織編成等の細目)第十條 この政令に定めるものを除くの外警察予備隊の組織編成その他必要な事項については、總理府令で定める。

付 則

- 1、この政令は、公布の日から施行する。
- 2、昭和二十五年内に限り、内閣は、一般會計予算における國債費の金額のうち二百億圓を、警察予備隊に必要な経費に移用する
- 3、昭和二十五年内における契約等に因り支出の義務を生じ、当該年度内に支出を終らなかつた経費の金額は、翌年度に繰り越して使用することができ。
- 4、内閣總理大臣は、当分の間、國家地方警察の機關をして、警察予備隊の事務の一部を取り扱わせることができる。
- 5、總理府設置法の一部を改正。
- 6、労働組合法、労働関係調整法および労働基準法ならびにこれらの法律に基いて発せられる命令は、警察予備隊の職員には適用しない。

右の要点は左のとおりである。

(一) 予備隊は總理府の機關とし、治安維持のため特別に必要なあるとき首相の命令で行動する。

(二) 予備隊の活動の範圍は警察の任務の範圍に限られるべきで、機能を濫用してはならない。

(三) 本部と部隊の二部門をおくほか、所要機關をおく。

(四) 予備隊員には勞働組合法、勞働関係調整法、勞働基準法は適用しない。

(五) 予備隊員の分限、懲戒、服務とその罰則については國家公務員法を適用するが、勤務条件、不利益処分審査請求等についてはその適用がない。

(六) 今年度予算を二百億圓とすることが付則で定められた。

予備隊の組織等については八月から九月にかけて次の諸法令が定められた。

警察予備隊本部組織規定(八・二六總令三〇、八・一〇から適用)

警察予備隊の職員の採用及び昇任に關する總理府令(八・二九總令三二、八・二四から適用)

警察予備隊の職員の規律及び懲戒に關する規定(九・一總令三四)

これらによつて規定された重要な事項は次のとおりである。

(一) 日本國憲法施行の日以後において、日本國憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者は予備隊職員になることができな

い。

(二) 予備隊警察官のうち部内の秩序維持の職務に従事する職員は、部内關係の犯罪については司法警察職員として職務を行うことまた、現行犯のほか、刑事訴訟法第二一〇条の緊急逮捕の規定により被疑者の逮捕を行うことができる。

(三) 服務規律の要点。(1)警察職員は國民全体の奉仕者で、公共の

利益のために職務を遂行、最善をつくさなければならぬ。(2)上官の適法の命令には直ちに服従しなければならない。(3)職務上の危険または責任を回避してはならない。(4)国家公務員法に従い政治活動をしてはならない。(5)職務中酒類を用いたり、勤務時間外でも品位を失い、不名誉となるほど酒類を用いてはならない。

警察予備隊の給與 警察予備隊の給與基準はその隊員募集にあつて、最下級の二等警査平均五、〇〇〇円、一等警察士一〇、〇〇〇円、警察監二〇、〇〇〇円——二二、〇〇〇と発表していたが、のちに、予備隊の職員、隊員は特別職ではあるがその使命からみて常時出勤するものではないこと、一般公務員より高給にするのは不合理であること、二年間勤務で六〇、〇〇〇円退職金がつくこと等の理由により、右の基準は高すぎるという有力な反対意見が出て決定せず、とりあえず九月末までに一人当り三、〇〇〇円を仮拂いすることになった。

一二日になつて総司令部から政府原案を認められたので、政府は一二日の閣議で決定するはずであつたが、同日の閣議では階級別給与額につき異論が出て決定に至らず、九月にやつと決定した。

海上保安隊の強化 七月八日のマツカーサー警簡に基き、一〇月二三日のボツダム政令によつて海上保安庁法が改正された(政令三一八)。同改正によれば海上保安隊は次の如く強化される。

(一) 一万人の定員が一万八千人に増員される。
(二) 保有船舶の限度が一二五隻から二〇〇隻に、五万総トンから八万排水トンに引きあげられた。

(三) 訓練機関として、従来の海上保安学校のほかに、海上保安大学、海上保安訓練所を新設する。

治安維持の諸法令 警察予備隊の新設と海上保安庁の強化のほか次の諸法令が治安維持のために公布施行された。

◆関税法の改正(七・三一法二三一)

税関官吏に武器の携帯をみとめた。

◆鉄道公務員の職務に関する法律(八・一〇法二四一)

鉄道公安職員制度を法制化し、司法警察職員と同様の権限を与えて鉄道施設内での犯罪捜査を行わせ、小型武器の携帯をみとめた。

◆出入国管理庁設置令(九・三〇政二九五)

ポ政令による右設置令は、朝鮮事件以後の不法入国者激増の事態に対し、外務省の外局として出入国管理庁を設け、入国審査官、入国警備官において、退去強制令書の発布執行、不法入国犯に対する司法警察職員としての職務執行を行わせ、武器の携帯使用をみとめた。

法務府特別審査局の拡充

ポ勅令(ボツダム宣言ノ受諾ニ伴イ発スル命令ニ関スル件Ⅱ昭和二〇・九・二〇勅令五四二)に基く法務府設置法等の改正(八・一八政令二六三)および、法務府組織規程の改正(同日法務令一〇三)、法務府職員定数規定の改正(同日法務令一〇四)により、法務府特別審査局の拡充が次のように行われた。

(一) 特別審査局の定員を五三七人から一一九九人に増員した。

(二) 新たに三名の次長をおくことにした。

(三) 分課を拡充し、総務課、連絡課、監督第一乃至第三課、調査第一乃至第三課の八課とした。

(四) 検事の定員が八名から二六名にふえた。

右の拡充に伴う人事は、局長 吉河光貞(留任)、総務部長 関之、監査部長 高橋真清、調査部 吉橋敏雄の各検事が任命され、九地方局長にも検事が当てられた。また、増員されたものの約半数は地方支局の拡充に割りあてられた。

第四節 労働運動・大衆運動対策

本年の対策として最も重要なのは、集会等の禁止がいちじるしく強化されたこと、労争議等に対して大規模な警察力が動員されたこと、朝鮮人の運動に対する措置が強化されたことなどである。

デモ・集会の禁止（東京都） 五・三〇デモ事件（第二部参照）を重視した政府は、六月三日の「産業危機突破総けつ起大会」を前にして、一日岡崎官房長官が斎藤国警長官、田中警視總監とともに総司令部ウイロビイ幕僚第二部長を訪問、今後のデモ・集会に対する対策を協議して基本方針を決め、同日夕刻左のような警視總監声明を發表した。同時に三日の大会の開催予定地である日比谷公園の交通を当日はしや断することが、警視庁警備交通部長から發表された。

一、五月三〇日皇居前広場で行われた集団示威運動及び近來の同様な事態に現われた暴力的傾向は國民の生命及び公共の福祉を危ういにひんせしめている。國家地方警察及び警視廳では集団行進及び集団示威運動が平穩裡に実施されるためにその取締りの手段及び方法につき再検討している。

二、國家地方警察及び警視廳はこれらの場合昭和二十四年一〇月二〇日都條例第一〇一号第三條第四條および第五條の規定が明確に適用されるということに意見の一致をみている。従つて國民は第三條の趣旨および同條各号の規定に注意を喚起されたい。これらの規定はメモリアル・デーの最近の事件の際に守られず明らかにじゅうりんされたのである。

三、したがつて國民の生命及び公共の福祉を保護するために集団示威運動及び集団行進にたいする届出は、上記の検討が終るまで條例第三條第一項第六号により受理しない、特に六月二日から五

日（その日を含む）までの期間には一切の集団行進、集会、集団示威運動などはこれを行うことは出来ない。

四、警視廳は國家地方警察と協力して全警察力をあげて條例第三條の規定を執行するに必要な措置をとるものである、この規定により左記の区域は何分の命令あるまで、これらの運動等を使用してはいけなない。

三宅坂―旧ドイツ大使館のわき―議事堂角―總理官邸前―溜池都電停留所前―虎の門―田村町一丁目―新橋ガード下―（左に折れ）土橋―数寄屋橋―鍛冶橋―神田橋―九段下―九段上―三宅坂、以上の地点を結ぶ各道路を含む包圍線の内

右のデモ・集会禁止の期限のきれる五日夕刻、田中警視總監は総司令部と折衝後、六日以降も当分の禁止措置をつづけること、および新たに次の二項を追加することを聲明した。

（一）いかなる目的にもせよ、あらゆる行列（パレード）および示威運動は行うことができない。

（二）行列、示威運動、扇動、ちよう發、社会不安をじよう成することを目的とする会合および集会（屋内を含む）は行うことができない。

田中警視總監はこれを説明して、例えば特定の政黨員が大部分をしめる音楽会で社会情勢を不安にみちびくような歌をうたつた場合や労組組合が明かにストライキや暴力的情勢を作ることなどを目的として大会を開く場合にも、取締りを行うことができる、とつけ加えた。

デモ・集会禁止を全國に拡大 政府は六月一六日、關係方面の有力な意見により、東京都におけるデモ・集会の禁止を全國に拡大することに方針を決定し、全國の國家地方警察には同本部から、自治体警察にはその連合会長田中警視總監から、それぞれ次のような指

令を發した。

(一) いかなる目的にせよすべての行列および示威運動は当分のあいだ行うことができない。

(二) 行列、示威運動、扇動、不穩ちよう発などを目的とする会合および集会は当分のあいだ行うことができない。

(三) 上述の禁止は、現在行われている本問題の検討でこの種事件の取締方法、手段が徹底するまで有効とする。

右について斎藤国警長官は、一六日夜次のように語つた。

(一) この措置は弾圧が主旨ではなく、占領目的に反するとみられる政治的示威運動などを禁止するものである。

(二) 公安條令や規則のないところでは、事實行爲としてこの目的を達する措置をとらなければならない。

ところが右の措置は、社会党、労働党、共産党をはじめ各労働組合等の強い反対にあつたので、政府もその行きすぎを是正する必要を認め、総司令部とその緩和方針を打ちあわせたのち、一七日、六月二五日から右の禁止措置を解除するという次のような官房長官談を發表した。

官房長官談 一六日國警本部では東京都警視廳管下の措置と同様に当分の間過激なデモ、集会を各地にわたつて禁止することとしたが、國民一般は突然のことでもあり、何となく不安の念をもつてゐるのも事實だと思ふ、よつて政府は一七日國警長官、警視廳監とも協議の結果、なるべく早期にこの措置を緩和するのが妥当だという意見に一致した、そこでここに國警長官および警視廳總監も了承の上で次の通り發表して國民の了解を求めることにした。

先般東京都においてまた続いて全国各地において過激な集会、行列、示威運動を当分禁止するという措置がとられたが、これ

は臨時の措置であることは申すまでもない。しかして右の禁止は来る六月二五日から解除されることとなつた。もつとも公共の平和および安寧を害するとき、または進駐軍当局もしくは占領目的に対する示威運動に發展するときことが、主催団体または指導者の性格から、あるいはその公表した目的によつて明らかである場合はこの限りでない。

公安條令の改正(東京) 東京都における集会・デモを禁止した警視庁では、はじめはその法的根拠を明かにするため、二五日からその禁止を緩和するという六月一七日の官房長官談話以後はそれにかわる恒久的措置として、「集団行進および集団示威運動に関する東京都条例」(一九四九年一〇月)の改正を検討し、新たに「集会」をも許可制にするよう総司令部と折衝してきたが、六月二三日その改正案を發表したが、その要点は次のとおりである。

◆道路その他公共の場所で集会もしくは集団行進を行う時、または場所のいかんを問はず集団示威運動を行う時、公安委員会の許可を受けねばならない。ただし次の場合を除く。

①学生、生徒などの遠足、修学旅行、体育競技、②通常の冠婚葬祭など慣習によるもの(第一條)

注 日比谷公会堂など公共建物で行われる集会は、音楽会、講演会などすべて許可を受けることになる。工場や学校など公共の場所でない所で行われるデモも同様。

◆集会、集団行進、集団示威運動の主催者は、開催日時の一七時二時間前までに許可申請書三通を開催地の警察署へ提出する(第二條)。

◆公安委員会は申請のあつた集会、集団行進、集団示威運動が公共の安全を保つ上に直接危険を及ぼすと明かに認められる場合のほかは、許可しなければならない。ただし次の事項について必要

な条件をつけることができる。

①官公廳の事務を妨げないこと、②武器に類するもの、その他危険物携帯の制限、③交通秩序の維持、④夜間の静穏維持（以下略）

◇公安委員会は公共の安全を保つため緊急の必要を認めた場合は許可を取消し、または条件を変更することができる。不許可にした場合は詳細な理由をつけて速かにその公安委員会が属する地の議会に報告しなければならない（第三條）。

◇罰則は現行條例通り主催者、指導者、扇動者は一年以下の懲役もしくは禁固または五万円以下の罰金（第五條）。

◇この條例の各規定は第一條に定められた集会、集団行進または集団示威運動以外に集会を行う権利を禁止し、もしくは制限し、または集会、政治運動を監督し、フラカード、出版物その他文書を検閲する権限を公安委員会、警察官、都区市町村の吏員に與えるものと解釈してはならない（第六條）。

◇この條例の各規定は、公務員の選挙に関する法律に矛盾し、または選挙運動中の政治集会、演説の事前届出が必要だと解釈してはならない（第七條）。

第二回臨時都議会は六月二七日から右改正案の審議をはじめ、労働政や労働組合の反対をおしきつて、七月一日賛成七〇票（自由党、民主党、諸派）反対三七票（社会党、共産党）で原案どうり可決、七月三日公布即日施行したが、重要点は次のとおりである。

(一) 集会をも取締りの対象にし、許可を必要とした。
(二) 集会、集団行進、集団示威運動は開催の七十二時間までに許可を申請しなければならない（従来は四八時間）。

(三) 公安委員会は一度発した許可をとりけすことができる。
八月一五日の集会禁止 警視庁では終戦記念日の八月一五日東京

都内各所で予定されているデモや集会が、朝鮮事件の影響で反占領軍運動になるおそれがあるともなして、一三日管下七三署長にそれらを禁止するよう指示した。

その他の集会禁止 一九五〇年における各種の集会・デモンストレーションなどが多く禁止され、あるいは警官隊の包囲の中で行われた事情は第二部で見たとおりであり、五・三〇事件を契機としてその傾向が一層つよくなつたこともすでにみた如くである。二、三のものあげれば、七月四日東京の共立講堂で開かれるはずであつた平和大文化祭（日映演、前進座、青年祖国戦線等共同主催）は警官約五〇名の出動によつて解散され、十一月一日横浜市で開催予定の國際青年デーは横浜市公安委員会によつて不許可になつたため川崎市駅前で約一、〇〇〇名以上がデモ行進を行つて反戦ビラ等をまいたが、川崎市警本部は国警神奈川県本部、横浜市警の応援で約五〇〇名以上の武装警官を出動させて解散を命じ、三三名を検挙した。また一二月九日、京都円山公園で開催予定の越年総けつき大会（全官公主催）は京都市公安委員会によつて不許可になつたが、労働組合員、日雇労働者、朝鮮人、学生等約一、〇〇〇名が波状デモを行つたので、約五〇〇名以上の警官隊が出動、一一〇名を逮捕、そのうち六七名を公安条令違反、公務執行妨害、暴行傷害で送検した。

労働新聞を家宅搜索 警視庁は七月一三日、法務府特審局の告発に基く東京地方裁判所の令状により、全国労働組合連絡協議会（全労連）書記局と全労連機関紙「労働新聞」の印刷所を家宅搜索し、労働新聞、紙型、書類などを押収、活字組版などを封印した。また同新聞の発行責任者も逮捕された。

右の措置は、最近の労働新聞が反占領的であるとし、団体等規正令第二条、第三条の発動をみたものである。

全労連本部を解散指定 法務府特審局では七月三〇日、全国労働組合連絡協議会（全労連）中央本部に対して、団体等規正令第二条

第一号、第七号および第四条第一号に該当するものとみなして解散の指定を行い、同時にもと要職を占めたものとして衆議院議員、共産黨員、元全通信労働組合委員長土橋一吉を、現在の幹部として幹事七名、労働新聞、全労連情報、民主団体共同号外の各編集者四名を公職から追放した。解散理由は、全労連が反占領軍的声明、記事を右の機関紙などにのせて占領軍に反対、反抗する行爲を繰り返したのみでなく、一月の松浦鋳業争議の際にも反占領軍的、暴力主義的方法を是認するような決定を発表した、というのである。

（注） 団体等規正令第二条Ⅱその目的又は行爲が左の各号の一に該当する政党、協会その他の団体は、結成し、又は指導してはならない。

（一）占領軍に対して反抗し、もしくは反対し、または日本國政府が連合國最高司令官の要求にもとずいて発した命令に対して反抗しもしくは反対すること。

（七）暗殺その他の暴力主義的企図によつて政策を変更し、または暴力主義的方法を是認するような傾向を助長し、もしくは正当化するること。

第四條Ⅱ左の各号の一に該当する団体で法務總裁の指定するものは、その指定によつて解散する。

一、第二條に該当する団体（以下略）

この措置は次の諸点で注目し値する。

- （一） 団体等規正令がはじめて労働組合に対して向けられた。
- （二） 政府は國際自由労連と日本の労働組合との結合は積極的に援助するが、世界労連と密接に結合する組合の存在を事実上許さないことが明かになった。

（三） もと要職を占めたものという理由で共産党代議士を追放したこと。

労働争議対策 労働争議そのほか労働運動に対する檢察権、警察権が本年とくに強化されたことは概説に指摘したとおりであり、その実情は第二部にくわしいが、使用者が被解雇者の工場内立入禁止や財産保全の仮処分を申請し、その執行が警官隊出動の下でなされたこと、また「レッド・パージ」該当労働者の反対運動に対しても警察権が発動されたことは、本年の特長であつた。二・三の例をあげれば次のとおりである。

日立製作所亀有工場 警視庁は六月一四日組合書記長ら九名を暴力行爲、暴力傷害の容疑で書類送検したが、五月の人員整理の際工場幹部をつるしあげたという理由による。

日立製作所日立工場 日立市警察署は七月六日国警茨城県本部の応援の下に武装警官二〇〇名により、組合副委員長ら一二名を住居侵入、暴行、脅迫の容疑で検挙した。

富士工業三鷹工業 東京地裁八王子支部の財産保全仮処分は、九月二一日神奈川、千葉、埼玉、東京の国警一、〇〇〇名の出動のもとで執行され、労働者六五名が検挙された。なおこれに抗議して三鷹町警察署などにおしかけた労働者やその家族五九名も都条例違反として検挙された。

東日本重工東京製作所（下丸子） 四五名におよぶ「レッド・パージ」反対に立ちあがった労働者に対して、一〇月二八日川崎市警、警視庁予備隊その他武装官憲が出動、ストライキを含む実力行使を決議した組合幹部の検挙や労働者の圧迫を行つた。

電産抗議ストに強硬措置 政府は電産の二、一三七名に及ぶ「レッド・パージ」は電気産業の公共性からみて法律的には正当な行爲であつて、労組法第七条（不当労働行爲）や労働基準法第三条（均

等待遇)の適用はない、という見解をとり、逆に労働組合の反対闘争がストライキ等の争議行為を伴えば労働関係調整法第三七条(公益事業の抜打争議行為の禁止)および電気事業法第三三条に違反するのみでなく、スト中止命令を出した総司令部の占領政策にも違反するものとして、強行な措置をとる方針をたてた。

なお右に關しエーミス労働課長は三月七日、増田長官言明の根拠は知らないと言明した。

マ元帥書簡をストライキ禁止に適用するかどうかの問題はすべて総司令部で検討されるが、さいきん労働課ではそのような問題の審査を行つたことはない。労働課としては、マ元帥書簡がこんどの電産ストのような單産ストに適用されるかどうかというような法的問題について、何の審査も行わずに言明するようなことはない。

またAP電報によれば、エーミス課長は三月九日、日本政府当局に対し、政府の役人が勝手に総司令部の意向を援用してはならない。また現在の労働争議に關する政府の対策は政府の責任であると伝えたといわれる。

かくして、このゼネスト判定問題に關して、増田官房長官は三月八日、鈴木首相、エーミス課長会見後、政府の見解は変わらず、エーミス課長の見解も同様であると増田言明を確認し、次のように発表した。

ゼネストであるか否かは理論的には日本政府が自主的にきめるが、実際的には総司令部の内面指導をうけ、十分連絡して決定する。電産の停電ストは実際に行つてみなければゼネスト禁止令に該当するかどうかはわからない。

日雇労働者運動対策 失業者あるいは日雇労働者の闘争については第二部でみたとおりであるが、ここでも多くの場合に警官の出動

がみられた。二・三の例をあげると次のごとくである。

(一) 七月三日東京飯田橋の職業安定所に集つた約二〇〇名の日雇労働者に対し、本富士署員と警察予備隊が出動、無屈デモとして改正都条例を初適用し、一三名を検挙し解散させた。

(二) 九月には就労輪番制を強化したのを契機として各職業安定所で日雇労働者の輪番制反対、職よこせ闘争がはげしくなり、九月六日には八カ所に警官隊が出動、三鷹、新宿、大森の各安定所でそれぞれ一五名、七名、一名を検挙し、警官隊、予備隊は連日安定所への出動に忙殺された。

(三) 九月八日東京都労働局と警視庁の合同会議で、(1)デモに参加しているものは賃金を時間拂いにする、(2)職業安定所の仕事を妨害する不適格者に対して就労手帳取上げを行うことなどを決定した。

(四) 十一月、十二月には日雇労働者の歳末手当要求などがつくなり、区役所におしかけるようになったが、これに対しても警官隊が出動し、指導的なものの検挙を行つた。例えば二月一四日は港区役所赤坂支所におしかけた芝園橋職安の約四〇名に対して予備隊警官二五〇名、北区役所におしかけた王子職安の二〇〇名に対して警官一〇〇名、一五日には都労働局に集つた各職安の一、〇〇〇名に対して警官四〇〇名が出動、公務妨害、不退去の現行犯として代表者らを検挙した。

朝鮮人対策 一九四九年九月の朝連解散の措置にもとづく朝連財産の接收等、本年に入つて朝鮮人に対する圧迫がいちじるしく強化されたが、とくに朝鮮事件以後この傾向はさらに強くなった。くわしくは第二部朝鮮人の闘争の節に述べられているが、ここで重要なものを摘記すれば次のとおりである。

台東会館を武力接收 朝連財産として三月一〇日接收の措置がとられ、一五日には即日退去命令が出された東京都台東区の朝鮮

人台東会館に對し、二〇日安井都知事は財産引渡命令を發し、武裝警官約六〇〇名の出動によつて接收を完了した。この日朝鮮人一三〇名が檢挙された。

反戰活動に処断 七月二日、浅草署は東京都台東区浅草公園で「日本人民に訴える」というビラをくばつていた朝鮮人を檢挙、浅草朝鮮人協同組合事務所を家宅搜索して朝鮮事件についての宣傳ビラ一、〇〇〇枚を押収した。

また、横浜市警は六月二八日から三〇日まで東神奈川駅前の自由労務者宿泊所前で武器輸送反對の演説を行つていた朝鮮人四名を勅令三一一号違反容疑で檢挙した。

神戸事件に騒擾罪を適用 一月神戸市を中心に関西各地で、市民税全免、生活保護法即時適用、檢束者釈放を要求して市役所区役所等を集つた朝鮮人に対して、警官隊が出動したが、神戸市では一月二七日三、〇〇〇名の警官が動員され、婦人、子供を含む一九二名が檢挙された。政府や檢察当局はこれを共產黨が指導する朝鮮人の騒亂で、暴力革命への道を歩むものと説明して強硬な措置をとつた。すなわち、武裝警官隊の出動と大量檢挙、騒じよう罪（刑法第一〇六條）の適用、ポ政令による強制送還計画の立案等である。

占領目的阻害行為処罰令（政令三二五号） 一月一日から連合国人に対する刑事裁判権が原則として日本側に移されたので、昭和二年六月一二日勅令三一一号「連合国占領軍の占領目的に有害な行為に対する処罰等に関する勅令」から右に関する部分を別にして「連合国人に対する刑事事件等特別措置令」（一〇月三十一日政令三二四号）を制定し、勅令三一一号を改正して、もつぱら占領目的阻害行為に対する処罰に関する規定として、占領目的阻害行為処罰令（一〇月三十一日政令三二五号）がポ政令で制定された。内容は従來の勅

令三一一号の該当部分に同じである。

以後この政令三二五号はあらゆる労働運動や大衆的運動に対する伝家の宝刀になつた。

都民の指紋を採取（東京） 警視庁では一二月一九日刑事部長の名で管下各署に對し、一般人指紋採取要綱を通達した。これによれば、犯罪捜査に必要な指紋採取を全都民に拡張し、官庁では任用の際登用名簿に、会社・学校も同様の方法で、また一般家庭では米穀通帳の指紋欄に任意におしてもらふことになる。この措置は共產黨追放幹部の搜索に関連して重要視された。

第三章 地方公務員法の制定と地方公営企業労働関係法案

要綱の決定

第一節 地方公務員法の制定

要綱の決定 昭和二三年政令二〇一号は國家公務員および地方公務員に對して、爭議行為を禁止し、団体交渉権を否認したが、同政令はもともと一九四八年七月二二日付マツカーサー書簡にいう國家公務員法の改正など、国会による立法が成立実施されるまで、その効力を有するとされていた。しかるに、改正國家公務員法の公布施行（一九四八年一二月三日）により右政令は國家公務員に關してはその効力を失つたが、地方公務員に關しては一九五〇年に至るもなお効力を失つていなかったものである。かくして地方公務員法の立法化が急がれ、第八臨時国会に提出される予定でありながら、国会共

團等の反対にあつて一時留保されていた。

しかしながら、政令二〇一号は違憲の疑いもあり、政治的には一九五〇年四月の地方選挙までに教員等の地方公務員の政治活動を制限する必要も考えられたため、政府は第九国会に同法案を提出する方針をとり、十一月一四日の閣議で左のような要綱を決定した。

地方公務員法案要綱

一、人事機関

都道府県及び五大市にはそれぞれ単独で人事委員会を置き、五大市以外の市は単独で又は他と共同して人事委員会を置くことができるものとし、人事委員会は人事行政に関する事項の企画及び調査研究、職員の競争試験及び選考並びに勤務条件に関する措置の要求の審査及び職員に対する不利益処分の審査等の事務を処理するものとする。人事委員会を置かない市町村には単独で又は共同して公平委員会を置くものとし、公平委員会は勤務条件に関する措置の要求の審査及び職員に対する不利益処分の審査の事務を処理するものとする。

二、政治的行爲

政治的行爲の制限は、重要なもののみを具体的に法律中に規定し、その他は條例に委ねるものとし、あわせてその制限は、地方公共団体の行政の公正な運営の確保及び職員の利益の保護を目的とするものであることを明らかにするものとする。

三、職員団体

地方公務員の職員団体は、おおむね國家公務員法の場合と同様のものとする。但し職員団体の交渉権は、法令・條例等に違反しない限りにおいて当該地方公共団体の当局と書面による協定を締結することができるものとする。

四、労組法、労基法との関係

労働組合法及び労働関係調整法は職員に適用しないものとする。

労働基準法及び船員法は、この法律にいて触する規定を除き職員に適用する。但し職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、現業職員を除き、人事委員会又は地方公共団体の長が行うものとする。

五、公営企業職員の取扱等

交通、電気、ガス、水道の四種の地方公営企業の組織、会計、経理、職員の身分取扱等を規定する法律を別に定めるものとしその法律が定められるまでの間は、公営企業職員の身分取扱はなお従前の例によるものとする。

なお、右の地方公営企業の職員の労働関係については、従前のとおり労働組合法、労働関係調整法及び政令二百一号を適用するも、公共企業体労働関係法の建前に準じ、でき得る限り速かに別途措置するものとする。

又地方公営企業の職員以外の地方公務員たる現業職員については、地方公務員法を適用するものとし、その労働法上の取扱については、國家公務員たる現業職員の取扱と合せて別途考究する。

国会の審議 十一月二日政府は右要綱にもとづく法案を国会に提出、衆議院では二二日地方行政委員会に付託して討議を開始したが、同委員会における岡野地方自治庁長官の提案理由の重要点は次のとおりである。

地方公務員法案提案理由 地方公共団体の組織及び運営に関する根本法である地方自治法は、昭和二年五月三日を期し施行されたのでありますが、同法においては、近き将来統一的な地方公務員法の制定されることを予想致しまして、地方公務員の身分取

扱に関しては、暫定的な経過措置を講じているに過ぎないのであります。すなわち、現在、地方公務員の身分は、既に死文と化しております。従来からの官吏に関する諸規定及び昭和二三年七月の政令第二〇一号によつて規制されている状態でありまして、近代的な公務員制度の理念と相去ること遠く、到底、このような事態を永く持続することは、容認できないのであります。（中略）

本法案は、地方公共団体の人事行政に関する各般の根本基準を確立することにより、地方公共団体の住民に対して行政の民主的且つ能率的運営を保障し、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とするものであります。同じく全体の奉仕者たる公務員として、国家公務員との間に本質的差異のない地方公務員の制度を樹立するに当りましては、国家公務員法において具現されております近代的公務員制度の理念は、これを当然に導入しなければならぬことは、申すまでもありませんが、本法におきまして余りにも煩瑣にわたる規定を設けますことは、地方公共団体の自主性あるいは多様性を阻害いたし、地方自治の本旨にも副わないのではないかと存ぜられますし、又、大小さまざまな様様の地方公共団体に対しまして、一律的な規制を以て臨みますことも、適当ではないと考えられるのであります。換言いたしますならば、本法の目的は、近代的・民主的な公務員制度の理念はこれを導入しつつ、地方公共団体の自主性を確保し、併せて、地方公共団体の多様性に即応せしめることに配慮し、もつて地方自治の進展に寄與せしめようとするものでございます。従つて、本法案は、原則として人事行政に関する根本基準を定めるに止め、その実施の具体的細目は挙げてこれを地方公共団体の自主的处理によらしめることを立案の基本方針といたしている次第であります。（中略）次に地方公務員の服務についてでありますが、地方公務員は、

地方公共団体の住民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならぬ旨の基準を掲げる外、服務の宣誓、法令及び上司の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治行為の制限、争議行為の禁止、営利企業等の従事制限など概ね国家公務員法に準じて公務員として必要な規律を設けたのであります。特に政治的行為の制限につきましては、その趣旨とするところが、職員の政治的中立性を保障し、地方公共団体の行政の公正な運営を確保するとともに、職員の利益を保護するところにあることを明かにするとともに、特に重要と考えられる基本的なものについては、本法そのもので規定し、その他は、各地方公共団体の実情に依り、条例で定めることと致しております。なお、職員の政治的行為の制限の違反に対しては、懲戒処分により、地方公務員たる地位から排除することをもつて足るの見地から、罰則を附さないことと致しております。（中略）

次に地方公務員が結成・加入いたします職員団体の団体につきましては、概ね国家公務員法に定めるものと同様とし、いわゆる団体協約の締結はこれを行ない得ないものとしておりますが、特に職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規定に依り、触れない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による申合を結ぶことができることと致しております。

公務員の本質から見ても地方公務員に対しても労働組合法、労働関係調整法の規定の適用を排除することと致しましたのは、国家公務員法の場合と同様であります。労働基準法及び船員法の規定は、地方公務員の本質に依り、触れる規定を除き、原則として、これを適用することに致したのであります。なお、労働基準法に

基く監督は、現業職員の場合を除き、地方自治の本旨及び人事行政の統一性確保の見地から、地方公共団体の自主的監督によらしめることと致しております。

同委員会では、社会党および民主党からそれぞれ政治的行爲の制限緩和と団体交渉権の承認を中心とする修正案が提出された。しかし、同委員会は政府原案どおり可決して二月五日本会議に報告し、本会議の討論では自由党が原案賛成、民主党と社会党は自己の修正案を主張して原案に反対、農民協同党、社会革進党、公正クラブ、労働者農民党および共産党は原案に反対、採決の結果原案どおり可決された。

参議院では民主党と緑風会共同提案の左記修正案が最終日の九日に二一〇票対一〇票で可決され、衆議院に回付された。修正の要点は、政治活動の制限を職員の勤務地に限定したことである。

一、(イ)一般行政職員はその勤務している地方団体の区域外は政治活動はなんら制限を受けない。例えば都道府県職員はその県内、地方事務所職員はその郡内、市町村職員は市町村内だけ制限されるわけである。(ロ)教員は勤務している学校の設立者である地方団体の区域(五大市は区)内、例えば県立学校の教員は県内、市町村立の教員は市町村内に制限し、このうち五大市の小・中学校や幼稚園の職員などその区外なら差支えなく、二カ町村以上の組合によつて設置された学校の職員の制限地域はその関係町村となつている。(ハ)文書、図書を廳舎に掲示したり、廳舎の資材などを利用する行爲は地域を問わず禁止される。

二、人事委員会または公平委員会に審査権のほかに一判定権も認め、また地方団体は両委員会とも必ず設置しなければならずその会議は全委員が出席しなければ開くことができない。

三、書面による申合わせを「協定」に改める。

四、政治活動の教唆に伴う罰則を削除する。

五、四公営企業以外の清掃人夫などのような單純勞務には特例を認める。

衆議院では自由党が三分の二の多数で政府原案を再可決して参議院修正案をくつがえす自信がなかったため、九日ついに右修正案に同意ここに懸案の地方公務員法が成立するに至つた。

国会における主な反対討論は次のとおりである。

(一) 二月五日衆議院本会議において、中原健次議員が農民協同党、社会革進党、公正クラブ、労働者農民党を代表して行つた原案ならびに修正案に対する反対討論の要旨。

地方公務員法は、組織を分裂せしめ、現業員あるいは非現業員を寸断して労働組合の強力なる結成を阻止し、これを破壊し、そして団体交渉権、罷業権を剝奪いたしまして、いわば労働階級を奴隸的低賃金の鎖に縛り込まんとする悪法であることを、われわれはつきり指摘しなければならぬのであります。

さらに政治的発言力に対しまする制約、これのごときはもはや議論の余地がないほどに、あまりにもはつきり、現段階における資本家、官僚、これらを一連とする支配階級が労働階級に対して一切の活動力を與えまいとする、剝奪しようとする意図の現れであることと云うことができるのであります。これが、今日わが日本の支配階級が考えているように、すなわち低賃金、労働強化、この一環をこの際確保することによつて——しかも地方公務員には、さきに國家公務員に與えたその制約をそのままに與え、そうしてこれを一般企業の労働者へも波及せしめるための意図を内包したものであるということも指摘することができるのであります。何がゆえに独占資本を中心とする日本の支配階級はこのような計画にあらゆるうき身をやつしたかと申しますならば、今日わ

が日本のおかれていゝるもろもろの諸情勢によりまする國連協力への、その正体をはつきり現わすための一環の政策だといふことを私は指摘することができるのであります。(中略)

さらに修正案も出ておるようですが、(中略)せつかくの苦心による修正案にかかりませず、この地方公務員法が持つておる反動的性質、労働階級を圧殺し、低賃金、労働強化を確保し強要するための鉄の鎖の性質は断じて解消せぬのであります。

(後略)

(二) 参議院本会議における日本共産党兼岩伝一議員の反対討論の要旨。

同議員はまず政府原案の意図を次の三点に要約した。

(1) 職員の政治的中立を保障するという美しい名前に隠れて、政治的自由を全面的に剝奪しようとしている(第三十六條)。

(2) 職員の福祉を増すという美名に隠れて、生活権擁護の手段である団体交渉権、爭議権を完全に奪い、職員を全く無権利な奴隸的な身分に陥しれようとしている(第三十七條)。

(3) 職員に対して一方的に上司の命令に無條件に屈服するという宣誓を行わしめ、かつ軍隊的な至上命令を強要しようとしているが、これは天皇制の官僚制度を復活しようとするものである(第三十一條)。

次いで修正案の要点として、

(1) 政治行為の禁止を勤務先管轄内に限定するという修正によつて、根本問題である政治活動の制限を容認している。

(2) 「申合せ」という法文の字句を單に「協定」という字句に改めているのみで、爭議権はもちろん、団体交渉権の否定は依然としてこれを容認している。

(3) したがつて右修正案は欺瞞的である。

反対理由

(1) 地方公務員の生活困難を全く無視して、それに対する責任を地方公共団体に轉嫁している。

(2) 去年四月の地方選挙を前にして民主勢力の抑圧を意図している(政治活動の禁止だけが二カ月の猶予期間をおいて直ちに実施されていることで明らかである)。

(3) 中央の戰時的な財源の確立の負担に加えて、その犠牲を自分で解決しないで住民に強い、公務員には低賃金をおしつけている。

(4) 産業の軍事的再編成、軍事産業の復活と發達、軍事基地の設置というような一連の政策に即応するような地方行政制度の大改革を政府は考えているが、そのために公務員を奴隸的な状態におこうとしている。

(5) かくして、本法は、世界人權宣言、ポツダム宣言、極東委員会一六原則、日本國憲法に違反している。

さて、地方公務員法の成立によつて

一、全国で一三〇万人の地方公務員の大部分を占める一般行政職員や教職員は政治活動に大巾な制限をうけることになつた。

二、地方公務員には労働組合法・労働法は適用されず、労働基準法が本法にていしよくしない範圍で適用されるにすぎず、労働者の基本的権利の行使に重大な制限をうけるようになった。

三、電気、ガス、水道、交通の四公営企業および單純な労働者(清掃人夫等)に対しては別の法律が制定されることになつた。

第二節 地方公營企業労働関係法案要綱

地方公務員法とともに第九臨時国会に提出される予定であつた地

地方公営企業労働関係法案は、その細目について地法自治庁と労働省の間に意見の一致がみられず提案に至らなかったが、労働省では一月はじめその要綱を左の如く決定し、一月一四日以後東京ほか各地で公聴会を開いた。

地方公営企業労働関係法案要綱(二月五日、労働省労政局)

(目的)

第一 この法律は、労働組合法及び労働関係調整法と相まつて、地方公営企業における労働関係の公正な調整を図るための団体交渉を助長すること、及び職員の労働条件に関する苦情又は労働争議を迅速に、且つ、平和的に解決するために必要な方法と手続とを定めることにより、地方公営企業の正常な運営を最大限に確保し、もつて公共の福祉を擁護し、増進することを目的とすること。

〔註〕

1 公営企業の職務については公共企業体労働関係法の建前に準じて取扱う。

2 職員の労働関係についてはこの法律によつて律し、公営企業の組織、会計、経理、身分等については別の法律をもつて律する。

(適用対象)

第二 この法律は、地方財政法第六條の規定に基く公営企業及びその職員に適用すること。

〔説明〕

1 「公営企業」とは、地方財政法第六條の規定によつて特別会計を設けて行われている地方公共団体の事業であつて次の四つのものである(地方財政法施行令第一條参照)。

- (一) 軌道事業、地方鉄道事業及び自動車交通事業、(二) 電気事業、(三) ガス事業、(四) 水道事業

2 「職員」とは公営企業に従事する一般職に属する地方公務員をいう(地方公務員法案第三條及び第四條参照)。

(労働組合法及び労働関係調整法との関係)

第三 職員の労働関係については、この法律に定めるもののほか労働組合法及び労働関係調整法の定めるところによること。

〔説明〕

1 職員の労働関係については、労働組合法及び労働関係調整法が一般法として適用され、この法律はこれらに對して特別法たる性格を持つから、職員の労働組合、不当労働行為、あつ旋、調停等は労働組合法及び労働関係調整法によつて律せられる。

2 労働基準法は例外なく職員に適用される。

(団体交渉の範囲)

第四 公営企業の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができないものとする。

2 団体交渉の対象とし、労働協約を締結することができる範囲は概ね公共企業体労働関係法第八條第二項と同様とすること。

〔説明〕

団体交渉の対象とし、労働協約を締結することができる事項は限定列举するものとし、公共企業体労働関係法には次の事項が列举されているが

- 一 賃金、労働時間及び労働条件
- 二 就業規則
- 三 時間外割増賃金
- 四 休日及び休暇
- 五 懲戒規則並びに昇職、降職、轉職、免職、休停職及び先任権の基準に関する規則

六 苦情処理機関

七 安 全

八 労働協約の終期、更新及び延長

本法案では右の外に

一 福利及び厚生施設の施設及び制度

二 災害保償の制度

を加える考えである。

(労働協約と條例、規則及び規程との関係)

第五 條例は労働協約に優先するものとし、條例にてい、触する範圍において労働協約はその効力を生じないものとする。

2 労働協約にてい、触する規則及び地方公共団体の機関の定める規程は、その労働協約の有効期間中効力を停止すること。

〔説明〕

第一項については、條例にてい、触する事項を内容とする労働協約は締結することはできるが、その條例が修正又は廃止されるまでは効力を生じないものとし、且つ、地方公共団体の長はその労働協約の効力を発生せしめるために必要な條例案を締結の日から一定期間内に議会に付議しなければならぬものとする考えである。

(予算上又は資金上議会の議決を経なければ履行することができない労働協約の効力)

第六 労働協約又は仲裁裁定が公営企業の予算上又は資金上、その地方公共団体の議会の議決を経なければ履行することができないものであるときは、その労働協約又は仲裁裁定を履行するための措置を議会に付議し、それが議決されるまでの間は、公営企業の当局は、その労働協約又は仲裁裁定の履行を拒むことができること。

2 前項の措置が可決又は修正可決されたときは、公営企業の当局は、その範圍において労働協約又は仲裁裁定を履行しなければならないこと。

3 地方公共団体の長は、第一項の労働協約又は仲裁裁定を履行するための措置を労働協約が締結された日又は仲裁裁定がされた日から十五日以内にその議会に付議しなければならぬものとする。この場合において、地方公共団体の長は、賛否の意見を附することができるとすること。

4 第一項の労働協約又は仲裁裁定は、その会計年度分において履行が可能とならなかつたときは、その部分については、効力を失うものとする。

〔説明〕

第四項でいう「その会計年度分において」というのは、当該会計年度の出納閉鎖の日までということであり、それまでに履行が可能となつた分については、地方自治法第二百四十一條の規定にかかわらず、出納閉鎖の日から一定期間内は出納をなしうるものとする考えである。

(争議行為の禁止)

第七 職員、その労働組合及び公営企業の当局は、争議行為をすることができず、且つ、職員は、争議行為をすることを共謀し、そのかし又はあおつてはならぬものとする。

2 前項によつて禁止された行為を行つた職員は、懲戒、解雇その他の懲戒に附されるものとし、その職員は、この法律、労働組合法及び労働関係調整法に規定する一切の権利を失うものとする。

(苦情処理)

第八 公営企業の当局と職員とは、職員の苦情を処理するため苦

情処理機関を設けなければならないものとし、その構成、権限及び運用は、公営企業の当局と職員の代表との交渉によつて定めること。

〔説明〕

一の地方公共団体が二以上の公営企業を行なつているときは共同の苦情処理機関を置くことができることとする考えである。

（労働争議のあつ、旋及び調停）

第九 労働争議のあつ、旋及び調停は、労働関係調整法の定めるところによつて行うこと。

（仲裁）

第十 労働争議の仲裁は、仲裁人によつて行うこと。

2 仲裁人は、仲裁人候補者名簿から関係当事者の合意又はその合意が成立しなかつたときは地方労働委員会の会長の指名により選出すること。

3 前項の仲裁人候補者名簿は、都道府縣ごとに設け、三人以上の者を記載すること。

4 前項の名簿に記載される仲裁人候補者は、公営企業を経営する地方公共団体の当局と職員の労働組合の各々の代表者の合意により仲裁人候補者として推薦された者六人以上の中からその半数を都道府縣知事が委嘱すること。

5 前項の代表者の合意により仲裁人候補者として推薦された者が六人に満たないときは、地方労働委員会の会長がその六人に不足する数の者を仲裁人候補者として推薦すること。

6 地方労働委員会の会長は、自らを仲裁人候補として推薦し、又は仲裁人として指名することを妨げないこと。

7 労働争議の調停を行つた者は、その事案について仲裁人とな

ることができないこと。

〔説明〕

1 第一項については、現実に仲裁を行う仲裁人は、労働争議ごとに一人とする考えである。

2 第二項については、仲裁を行う事由が生じた日から一定期間内に仲裁人の選出につき関係当事者の合意が成立しなかつたときは、その日から一定期間内に当該地方労働委員会の会長が仲裁人候補者名簿の中から仲裁人を指名する考えである。

3 仲裁人候補者名簿は、一年毎に改めるものとする考えである。

4 仲裁人候補者は、毎年一定期日までに公営企業の当局と職員の労働組合の各々の代表者の合意により推薦することとしその期日までに合意による推薦がなかつたとき、又は推薦された者の数が六人に満たないときは、その期日から一定期間内に当該地方労働委員会の会長が六人に不足する数の者を仲裁人候補者として推薦することとする考えである。

5 仲裁人名簿に記載された者が三人に満たなくなつたときは三人に不足する数については仲裁人候補者名簿の作製の手続と同様の手続をもつてこれを補充する考えである。

6 仲裁人の欠格条件は、次のものを考えている。

一 当該労働争議の調停を行つた者

二 当該労働争議が生じている公営企業に特別の利害関係ある者

（仲裁の開始）

第十一 左の場合には、仲裁を行うこと。

一 調停委員会が仲裁を行う必要があると決議したとき

二 一カ月以内に調停が成立しなかつたとき

三 両当事者からの申請又は労働協約の定に基く申請のあつたとき

(仲裁裁定)

第十二 仲裁裁定は、労働協約と同一の効力を有し、両当事者は最終的決定としてこれに従わなければならないこと。但し、第六に定める仲裁裁定についてはその定めるところによること。

〔説明〕

仲裁裁定が当該地方公共団体の條例にてい触する場合は、要綱第五の説明の場合と同様に取扱う考えである。

(昭和二十三年政令第二百一号との関係)

第十三 この法律の施行の日から昭和二十三年政令第二百一号は公営企業の職員に於いてその効力を失うものとする事。

〔説明〕

地方自治法第二百四條の規定は、職員については適用しないこととする考である。

第四章 失業対策および職業安定 対策

一九五〇年における失業対策の方針およびその概況は次のとおりである。

当面の失業対策 一月二五日参議院本會議で鈴木首相は和田博雄議員の質問に答へ、安定雇用と失業保険の援用によつて二五年度二二八万から二八三万人の雇用が可能であると次のように答へた。

失業対策の根本は單なる失業対策ではなくして國民經濟の中にある雇用量の中に問題があるという点については同感である。政府自体の昨年以來の失業対策もそういう観点の下に立つてきたもので、その実体は國民經濟全体の動き、見返資金の導入による雇用量の増大、公共事業による半永久的な雇用の安定、この三つを柱としたところの雇用力のにらみ合せであり、更に時間的に緊急的な失業保険をもつてこれに充てるといふのが政府の失業対策である。

二十五年度予算において具体的にはどのような形で現れているかと云へば、輸出産業をも含めた國民經濟の雇用力は昭和二十四年度においては三十万乃至四十万であつたが本年度においては安本、大藏、労働各省の精密な計算の結果、八十万前後の新らしい雇用力が生れてくる。見返資金によるもの三十万乃至四十万、公共事業によるもの新たに五十万人が予想せられる。これらを合せたところの百六十万乃至百七十万が失業対策中の恒久的、或いはやや安定的な雇用力の計算である。一方緊急失業対策は昨年度は年間を通じて約八億圓であつたものが二十五年度には四十億圓となつてゐるので、この面から毎日十萬位の失業者を救済してゆくことにしている。また職業輔導の方法を充実することによつて毎日約五萬人を消化してゆける。なお失業保険については、健全な經理狀態をたどつてゐるので差當つて一般の失業保険においては四十萬人前後の吸収計画をたててゐるが、現在政府の予備金を使い更に積立金をも使つたとすれば八十五萬人までは何らの苦痛なくして吸収できる計画が出来上つてゐる。従つて二十五年度においては最低四十萬人、非常の場合においては八十五萬人を一般失業保険において吸収可能である。

さらに本年一月から給付を開始した日雇失業保険は毎日十三万

人位吸収してゆく準備ができています。勿論これは安定雇用の性格と失業保険の性格とは一時的なものと全体の恒久的なものとの差はあるが、当面はこの二つを援用することにより、二百二十八万乃至二百八十三万を吸収し、或いは雇用の中にもつてゆくことができる。

公共事業による失業対策 七月一五日参議院本会議で保利労相は岡田宗司議員の質問に答え、当面の失業対策としては九七〇億円の公共事業費の運用によつて就労率の向上を期したいと、次のように答えた。

一、本年四月における内閣統計局の労働力調査によれば、完全失業者数は五十万に上り、うち男子三十万、女子二十万内外である。職業安定所の窓口を通じてみた失業者の状態は常備労務者において約八十万内外に達し、樂觀を許さない状態にある。また日雇労務者も昨年末増加の傾向を辿り今日では登録人員約四十万内外に上っている。これを失業保険の面からみると、一般常備失業者の失業保険の支給人員はこの数カ月末約四十万人前後に及んでいる。その金額は月々十二、三億を上下している。

一、政府はこれにたいして民間産業の振興による雇用量の増大を期待することが最も根本的な問題であると思うが、当面一時にこれを期待することはできない。

一、従つて当面の失業対策として、九百七十億の一般公共事業により雇用量の増大を期待している。しかし乍ら公共事業の実施と失業者、特に日雇労務者の密集地帯とは地域的に一致しない部分が多いから、これについては緊急日雇労務者対策を講じなければならぬ。

一、今年度予算として計上せられている四十億を以て、できるだけ公共事業の実施の面と見合つて、これを機動的に運用するこ

とにより、日雇労務者の就労率を高め、なお及ばざるところを失業保険により補つてゆきたい。

一、日雇労務者に対する失業保険については、保険経済が多少余裕がみられるから、所要の法規改正の手續をとりたい。

女子失業者対策の要望 失業情勢の深刻化に伴い女子の日雇労働者が全国で激増していることに対し、労働省婦人少年局では八月、女子失業者対策について次のように職業安定局に要望した。

緊急失業対策法第四條の規定による失業対策事業については、労働省の告示によつてすでに例示されているが、今後多数の女子失業者の発生が予想される事態に鑑み、女子失業者に対する失業対策事業については、改めて事業種目の選定並びに事業計画について格別の御考慮を要望する。

一、女子失業者を対象とする事業種目は、女子の精神的肉体的特性に基きなるべく事業内容が女子に適するものを選定計画すべきである。

二、労働基準法に基づく女子の重量物取扱制限に抵触するもの、その他労働の内容が女子の健康および福祉の面より不適と認められる事業種目を回避されたい。

三、一および二の趣旨並びに現下の人的必要性を充すべき内容を有するものの一部として、さし当り次の職種を選定実施されたい。

1、保育施設の補助員

保母および一般職員の現労働力をもつてなれない保育児童の衣類の洗濯、施設の掃除その他の雑役。

2、食糧配給公団の配給補助員

配給事務、消費者との連絡現物引渡その他の雑役。

3、学校給食掛補助員

院
ハ
?

調理、配食その他現在小使、PTAの父母の臨時掛員を以て充足している部面。

4、国立公立病院の雑仕婦

病棟、病室の清掃、整備、整頓その他看護婦の行う業務以外の雑役。

失業対策事業監察員の設置 労働省では失業対策事業監察機能を強化するため、専任の監察員制度を設けることにし、二月一日それに基づき都道府県の実施要領を次のとおり各知事に通牒した。

失業対策事業監察要綱（要旨）

一、目的及び対象

地方失業対策事業監察員は、事業主体である都道府県その他の地方公共団体の実施状況を監察し、緊急失業対策法の趣旨並びに事業実施に関する本省の方針の徹底を図り、もつて失業対策事業の適正且つ円満なる運営を期するものとする。

二、地方失業対策事業監察員の任命

失業対策事業の事業主体の事業施行状況を監察するため、都道府県の職業安定主務課の二級又は三級の地方事務官のうちから失業対策事業監察員を任命すること。

失業対策事業監察員は一名乃至二名とし、次の都道府県にあつては、専任一名をおくものとする。

東京都。大阪府。神奈川県。愛知縣。兵庫縣。福岡縣。

三、監察方法（略）

四、主要監察事項

(1) 事業実施状況に関する事項（略）

(2) 賃金に関する事項

(イ) 賃金額は、その地方における同種の業務に従事する者に支拂われる賃金額に比較して一〇パーセント乃至二〇パーセ

ント低く定められているか。

(ロ) 賃金額は作業の軽重又は作業能力の高低に応じて定められているか。

(ハ) 賃金の支拂は日拂か。

(ニ) 賃金は事業主体から就労者にたいし直接支拂われているか。

(ホ) 賃金は就労者にたいし最も便宜な場所において支拂われているか。

(ヘ) 賃金から所得税、失業保険料等法令に定められたもの以外のものを控除していないか。

(3) 就労時間に関する事項

(イ) 就労時間が守られているか。

(ロ) 早出残業等時間外就労を行っていないか。

(ハ) 就労者は一日につき八時間、一週間につき四十八時間を超えて就労せしめていないか。

(ニ) 休憩時間は各現場を通じて同一であり、且つ正確に守られているか。

(4) 経理状況に関する事項（略）

五、監察結果の措置（略）

失業保険の概況 労働省職業安定局では五月、失業保険事業概況を次のとおり発表した。これによると、失業保険制度確立以来の保険金支給総額は七〇億円に達している。

適用状況 一般失業保険における適用事業場数と被保険者数は実施当初は適用事業所数、被保険者数ともに相当の未適用があつたが、その後本制度の普及徹底でほとんど皆無に近くなつた。昨年五月の改正によつて土木建築関係二万、映画演劇興業関係二千、旅館料理飲食店一万一千等が新規に適用事務所となり、これ

らの事業所における四十三万の従業員が新たに被保険者となつたので、本年一月末現在の適用事業所数は一五一、四三九、一般被保険者数五、六六五、五七七、日雇被保険者数五〇〇、一三七人となつた。

保険料の徴収状況 失業保険実施一カ年間の保険徴収率は六〇・七〇%であつたが、二三年八月分よりいちじるしく上昇し一月には九四・一%となつてゐる。

保険料給付状況 二三年四月までは失業手当金に限られていたので当初予想よりはるかに下回つた。これは本制度の制定当初に予想した企業整備がずれたこと、失業者の闇商賣による勤労意欲の低下、さらに保険制度の周知徹底が十分でなかつたこと等が原因としてゐるが、最近中小企業の休廃止等によつて増加傾向を示している。昭和二二年十一月から本年一月末日までの給付は離職票受付六九二、一一一件、初回支給資格認定六六〇、二九〇件、待期満了者五七三、三〇六人、初回受給者五七二、四四七人、給付件数八、八六八、四九五件、支給総額七十億七千七百二十五万四千円となつてゐる。日雇失業保険は昨年一月一日から実施されたが、保険金給付は本年一月より始めたため給付額は一月末現在で受給者総数一四、八四〇、失業保険金支給総額五三〇万二六四〇円、受給者延人員一二一、八五六人で給付額も僅少であるが保険制度の周知徹底と日雇労働者の増加によつて漸増するものとみてゐる。

二

さらに、激化した日雇労働者対策として次の措置がとられた。

職よこせデモ対策 第二部で見たように、日雇労働者の職よこせ闘争が激化してきたので、労働省では三月各都道府県に左の如き通

牒を送り、集団求職には応じないよう指示した。

故意に集団して公共職業安定所に未所し、一括求職申込の受理を要求し、公共職業安定所の業務を混乱させようとする意図が認められた場合は求職申込の受理は、個々人について平穩裡に面接相談の上これをなすべき旨を説明し、一括集団申込には応じない。

失業対策事業の賃金について 日雇労働者の求職闘争については第二部でみたとおりであるが、その賃上げ要求に対処する方針が三月一七日、労働省から各都道府県に対して次のように通知された。

(一) 最近日雇労働者の求職闘争の一環として、失業対策事業の賃金引上げ要求が各地において盛んに行われ、その結果現行の賃金基準を逸脱して安易にこれに應じ賃上げを行つてゐる向きがあるが、これは政府の失業者吸収計画に大なる阻誤を来し、且つ他の正常な転職者への就職を妨げる等、失業対策事業の本旨にもとる結果ともなる。

なお現在既に基準を超えて高賃金を支拂つてゐる向きにおいては早急にこれを引下げるよう最善の努力をすること。

(二) 客観的に賃金水準の著しい変化に伴つて、従来の賃金基準改訂の必要を生じた場合は、所轄地方労働基準局の意見を徴し、当該地域における同一職種、同一作業に位する者の一般的賃金より一〇乃至二〇%低く定めること。

(三) 実働時間に応じた賃金額とすること、即ち実働八時間に満たない場合は、その満たない時間分の賃金を差引いて支拂うように定めなければならない。

(四) 現行賃金の引下げに當つては相当の困難が予想せられるが、労働者に充分その眞意を理解せしめ、なるべく無用の混乱を避けるように配慮しつつ、徹底的にこれを断行すること。

失業者団体との団体交渉 労働省では茨城県経済部長の右につい

ての質問に対して、三月三〇日次のとおり回答し、同時に各都道府県に対してその旨通知した。

一、地方公共団体によつて失業対策事業に雇用されている労働者は、昭和三十二年政令第二百一十一号第一條の「任命によると雇傭によるとを問はず國又は、地方公共団体の職員の地位にある者」に含まれる。

二、國家公務員については、同法附則第八條によつて昭和三十二年政令第二百一十一号はその効力を失うこととなつてゐるが、地方公務員については未だかかる規定が存せず、従つて政令第二百一十一号は全面的に適用される。

三、昭和三十二年政令第二百一十一号第一條に規定する「地方公共団体の職員の地位にある者」は、同盟罷業、怠業時行爲等の脅威を裏付とする拘束的性質を帯びた、いわゆる団体交渉権を有せずと規定されているからかかる者と地方公共団体の当局とは労働協約締結の当事者能力を有しない。

四、なお地方公共団体は、失業対策事業の就労者を中心とする一般日雇労働者により結成された組合に対しては、これとの団体交渉に応ずる義務はない。

即ち労働組合法第七條第二号の規定による団体交渉に応ずる義務については地方公共団体の当局は、現に失業対策事業等により雇用されている者については「三」により当然この適用がなく、又地方公共団体に雇用されることあるべき一般の日雇労働者等を以て組織する労働組合についても、同号の規定は「使用者が雇用する労働者の代表者」との団体交渉に応ずる義務を定めたもので、将来雇用されることあるべき者については、適用はない。従つて地方公共団体は之等のものの団体交渉に応ずる義務はない。(労働組合法第六條は使用者の団体交渉に応ずる義務を有することを定めたものではない)

る義務を有することを定めたものではない)

失業者救済に関する建議(中央職業安定審議会) 失業情勢がますます深刻になり、日雇労働者の職よこせデモが各地の公共職業安定所をはじめ労政機関に圧力をかけている現状に対応するため、中央職業安定審議会では、職業安定法第十二条第三項の規定に基づいてその対策を慎重に審議した結果、五月六日藤林会長名で、鈴木労働大臣、林厚生大臣、殖田大蔵大臣代理、青木安本長官等關係大臣に次のような事項の建議を行つた。

記

一、失業対策事業の機動的実施を図ること。

失業状況が急激に深刻化し、失業者の生活状態が一段と悪化しつつある現況に鑑み、失業対策事業費を重点的に支出する方途を講じ、將來必要に応じ、追加予算を計上する考慮を拂わなければならない。

二、失業対策事業就労不適確者を排除すること。

最近における失業対策事業就労者及び就労希望者の中には、失業対策事業に適應しないものもあると思われるので、これに対する措置として失業対策事業就労資格基準を確立し、省令を以てこれを公布し現に就労中のものの再審査及び所期求職者の審査を嚴格に実施する必要がある。

三、失業対策事業の作業規律を確立しその励行を図ること。

最近失業対策事業作業場において意識的不服従、職場離脱サボタージュ、不正就労等により失業対策事業の正常な運営を阻害する事例があるので次のような措置を講ずる必要がある。

- 1、就業規則を確立すること。
- 2、事業の査察と現場の監督を強化すること。
- 3、監督補助員の資格基準を定め一定の教育を受けさせた上で

現場に配置しその身分を保証し、給與は失業対策事業の事務費の増額をなすこと。

4、就業規則の違反者に対しては一定の期間失業対策事業に対する紹介を停止すること。

四、失業対策事業の資材費、器材費に対しても國庫補助をなすこと。

現在の失業対策事業は、資材費、器材費が小額のため、作業の遂行に支障をきたしており、且大都市においては特に事業種目の選定に苦慮している状態である。従つて失業対策事業の有効且能率的な運営を図るためには、資材費、器材費を増額して建設的な事業を増すことが必要である。

五、失業対策事業の種目を拡大すること。

現在行われている失業対策事業は筋肉労働者を主たる対象とし、従つて失業者の労働能力に応じた吸収を期することは困難であるばかりでなく、失業対策事業本来の趣旨にも反し、單なる救貧事業に墮する傾向であるので、土木事業以外に失業者の状況に応じてこれを吸収するのに適当な事業種目を選定するよう方途を講じなければならない。

六、失業対策事業就労者の賃金の適正な格付を行うこと。

賃金は労働に対する報酬であるから、作業軽重、個人の能力、勤務状況、作業能率等に応じて、或る程度賃金額に差等をつけて支拂わるべきである。現在軽作業と重作業に分けて賃金が定められているが各作業毎に賃金を三段階位に分ける必要がある。

七、公共事業の運営特にその経営形態に就て検討を加えること。

現在実施されている公共事業で、護岸、道路補修、林道の工事中その相当数が直営事業として運営可能であると考えられるが、実際は従来の情実によつて、表面は直営工事としながら裏面は特

定の請負業者に請負わせている。これらの中には実質的には労働基準法及職業安定法の違反行為を伴つていゝるものも多数認められるので、このような弊害を除去するため、不明朗な経営形態を排除し、直営工事請負工事の別を明確にし、十分なる監督を加える必要がある。

八、労働省告示第十二号を改正すること。

緊急失業対策法第十二條の規定に基く吸収率の設定に関する労働省告示第十二号別表の特例を悪用して、失業者吸収率を実質的に低下あるいは空文化する悪傾向が見られるので、これを排除するため右例を改正し、失業者吸収率の適用を嚴格に実施すると共にその適用範囲を拡大すること。

九、失業保険法を改正すること。

失業保険法については、その実績に鑑み、特に日雇失業保険を中心として、次の各項目について検討を加える必要がある。

1、一般失業保険の保険金の日額最高制限額三〇〇円を或程度引上げること。

2、日雇労働被保険者の保険金の受給要件を緩和すること。

3、日雇労働被保険者保険金日額の等級に検討を加え、保険金額の増額を図ること。

4、日雇労働被保険者の待期日数を極力減少すること。

一〇、日雇健康保険法を設定実施すること。

一一、生活保護法の効果的運営を図ること。

失業対策事業による失業者の救済にあつては生活保護法との有機的関連を図り、いやくも両者の取扱において、失業者の救済保護の欠けることのないよう措置する必要がある。即ち

1、就労日数が少いたため又は扶養家族が多数であるためその生活が困難であるもの。

2、失業対策事業に就労する資格のないもの。

等については未就労その他により生活困難と認められるときは扶助料の日拂を研究実施する等その生活保護法による救済の円滑迅速を期さなければならぬ。

二、地方公共団体又は民間団体による日雇労働者福利厚生施設の設置を助成すること。

日雇失業者に対する当面の対策（二五年七月四日閣議決定）

現下日雇失業者の就労状況に鑑み、今後の失業情勢の推移をも考慮し、差当り次の措置を講ずる。

一、失業対策事業費の繰上支出

失業対策事業費三〇億圓を一二月迄に繰上支出し第四・四半期分は予算補正の措置を講ずる方針の下に機動的に是を使用する。

二、対日援助見返資金による公共的事業への吸収

対日援助見返資金による公共的事業は、今回河川砂防、道路等の事業について六五億圓の使用承認を見たが、これによる吸収人員は一日平均六万人に達する。

右のうち特に道路関係事業は、年間予算四一億圓であり、これに吸収する人員は、三五、〇〇〇人であつて、そのうち今回使用承認せられたものは金額にして約三〇億圓、人員にして一日平均二六、〇〇〇人である。

依つて、事業の施行に当つては、その使用する無技能労働者を能うる限り多数、公共職業安定所の紹介する失業者をもつて充足することとする。

三、日雇失業保険制度の改正

現在の日雇失業保険制度の運用を見るに、現下の失業情勢に適合せず、日雇失業者の保護に欠くところのものがあつたので次の

諸点を改正することとし、これが必要なる改正法律案を国会に提出すべく準備中であること。

1、日雇失業保険の受給要件を緩和し、現行「一二日」とすること。

2、日雇失業保険の待期の短縮をなし「通算七日、継続五日」（但し、現行法第三八條ノ九第六項の規定により本年六月一日よりは通算六日、継続四日となつてゐる）を「通算六日、継続四日」とし、保険経済の状況に応じ、更に自動的にその日数を変更し得る様に改めること。

四、なお、公共事業を実施する地域の選定にあつては、日雇失業者を能うる限り救済するため失業者の多数発生している地域において実施するよう特別の考慮を拂ふこと。

失業保険法の一部改正（日雇労働者関係の改善） 失業保険法の一部を改正する法律案は第八臨時国会に提出されたが、衆議院では七月二七日、参議院では七月三〇日原案のまま可決され、七月三一日法律第二三〇号をもつて公布された。これにより日雇労働者の受給要件と待期間が次のように改善された。

受給要件は従来の規定によると、日雇労働被保険者が失業した場合には、その前二カ月間を通算して三二日分以上の保険料を納めていないと失業保険金がもらえなかつたものを、この期間を「二八日分以上」に改めた。

待期間間 失業保険は日雇労働被保険者の失業日数が連続して五日断続して七日に満たなければ支給されなかつたが、今回の改正によりこの期間をそれぞれ四日、六日に改めた。またこの待期間間について、労働大臣は毎月末すでに徴収した保険料総額の三分の二に相当する額との差額がその月およびその前三月の四カ月間に支給した保険給付総額の百分の百を超え、また百分

の五十を下つたと認めるときはその六日または四日の日数をそれぞれ一日を減じまたは加えることができるようになった。

三

違法の労働者供給事業やいわゆる労働ボスの存在は依然としてあつたので、労働省では次のような対策をとつた。

営林関係事業における労働ボスの介在 労働省では「営林事業における旧態依然たる庄屋の如き制度の残存は、わが国労働の民主化からみても、甚だしい恥辱的事態」であるとし、三月一〇日職業安定局長から林野庁長官あて、右のような労働ボスの排除のための協力を要請したが、同時に各都道府県に対し民主的雇用形態を確立するよう通知した。同通牒が労働ボスの事例（栃木県）としてあげているのは次のとおりである。

① 作業内容

作業内容は原木の伐倒、造材、運材を主として、これに伴う搬出道路の補修、新設等の作業である。

② 就労形態

就労者は全部日雇として、営林署直用労働者として労働基準法に準じて手続がなされている。世話役が例年縁故又は近隣の者を世話して就労させており募集行為を伴う場合が多い。作業は営林署係員の指示によつて就労するものであるが、大部分は世話役が営林署係員の指示によつて所属労働者を指揮監督して作業を行い、これが就労点検は世話役がとつている。

③ 賃金支拂形態

共同作業の出来高拂として、個々の労働者に賃金支拂をなさず世話役が一括受取つて随時の出来高を締切り支拂つている。一定の単價により出来高を営林署が検知して、総額を算出して世

話役に渡すものである。世話役はこれを自己の就労点検表により所属労働者に就労日数によつて渡している。その際世話料として出来高賃金の五分と飯場料（一日百円）を控除して各労働者に渡すものである。

④ 飯場制度

飯場は、世話役が経営しているもので自治制によるものではない。飯場代は大部分が食費であり、施設は営林署のものを提供され利用している。

⑤ 庄屋制度

世話役が御料林当時の庄屋制をもつて所属労働者の就労飯場その他の世話をしている。例えば小遣帳を作成し支拂賃金、食費、小遣、家庭送金、日用品購入等について記入し、各労働者別に精算して世話役が記載保管している。これらの世話料として出来高賃金の五分を賃金から差引いているものである。

偽装された労働者供給事業の取締り 労働省職業安定局では一月四日各都道府県あて通牒を送り、「近時職業安定法施行規則第四条を形式的に整えて、一見合法的と見られるような形態をもつて、法第四四条の適用を免れようとする作業請負の場合が少なからず摘発されることは真に遺憾」であるから、一かかる合法を偽装した労働者供給事業」に対しては断乎法の適用をもつてのぞむよう、次のとおり指示した。

一、「一合法」を偽装した労働者供給事業は諸産業において極めて巧妙な方法を以つて実施されるものであつて例えば二重帳簿の備付、労働者をすべて直用労働者と見せかけて内部において労働者供給の実態であるもの、單に所有するのみで実際にはその作業に提供して使用することのない機械、器材の形式的な所有又は請負契約の相手側の資材、設備等を形式上譲渡をうけ事実

は自ら提供して使用するとは認められない場合等、種々の方法により、更にはかかる事実を隠蔽するため、その契約の当事者双方のみならず、使用する労働者に対してもその事実の口外を禁ずる等、その方法を盡して極めて巧妙に脱法を試みようとするものであること。

二、「合法」を偽装した労働者供給事業は、その請負契約の当事者が單に肉体的労働力を提供し、又は受けようとする意思であることは充分に推測し得ても、その事実を具体的に発見捕捉することは必ずしも容易ではないが、斯る偽装の請負契約は違法の行爲であり法の精神にも勿論背反し、且つ甚だしく惡質であり当然法の下に嚴重な規制を受くべきであること職業安定法施行規則第四條はたとえ同條第一項第一号乃至第三号並に第四号前段の自ら提供する機械設備、器材又は材料、資材並びに専門的企画技術等の要件を具備する状態にある場合であつても、同号末尾の主なる肉体的労働力の提供である場合には、同條第一項の全要件を充しているものではないと解釈されるのであつて、單なる肉体的労働力の提供であるとされる場合は必ずしもそれが直接的行爲として現われることからのみ判断されるのではなくて、請負企業体の成立又は改善の経緯、責任ある幹部等の遵法意識、作業の眞の実体等諸種の事情、環境及び情狀を詳細綿密に検討することによつて、判断し得る場合もあるのである。

労働者供給事業違反告発状況一覽

ること。

三、「合法」を偽装した労働者供給事業はそれが巧妙に偽装されているのであるから、極めて嚴重な監視を続ける必要があることと論を俟たず、特に過去において労働者供給事業と認定され排除されたものが、施行規則第四條第一項の各号の要件を備えて再び新たに請負を実施するが如き場合は、それが形式的に要件を具備することに安んじて漫然とこれを見逃すことなく、要件具備そのものが、法の適用を脱れんとする偽装であることの例の多いことに留意し細心の関心をもち、あらゆる面よりこれに検討を加えると共に、單に肉体的労働力の提供であることの実事を発見したならば、直ちに違法のものとして果斷な措置を採ること。

四、これを要するに「合法」を偽装した労働者供給事実の排除は現下職業安定機関が國際的注視の下に積極的推進すべき事項であつて、これを放置するにおいては過去二年有半の排除のための努力を一切無に帰することを深く認識し諸般の困難を克服して本件排除の努力を傾注せられたいものであること。

労働者供給事業違反告発状況一覽 労働省職業安定局では、職業安定法施行以来の同法第四四條違反の告発状況をまとめ、十一月一日各都道府県に送付したが、そのうち二五年分は次のとおりである。

年・月・日 (縣名)	被告発者	違反事実の内容	適用法規	判決
五〇・一・一二 (京 都)	個人 一名	マネキンの供給規則四條一項一、二、三、四号欠除	法四四條前段	
五〇・二・一六 (東 京)	個人 二名	都営住宅工事に勞務提供 右同	法四四條	

政府の労働政策

五〇・二・七 (東京)	個人四名	邸宅土工事の請負、下請 右同	法四四條	不起訴
五〇・二・八 (山口)	個人八名	労働者一四、七七人の擬裝的直用 規則四條一項一、三、四号欠除	法四四條	起訴猶予 罰金一〇、〇〇〇円
五〇・二・二 (岡山)	玉野工業 三井造船所	板金塗装工作熔接作業 規則四條一項一、二、四号欠除	法四四條	
五〇・二・二 (北海道)	個人一名	護岸災害復旧工事の下請、中間搾取 規則四條一項一、二、三、四号	法四四條	
五〇・三・一五 (東京)	門井運輸	塊炭水揚作業の請負 右同	法四四條	
五〇・三・三 (山口)	日新運輸 神鋼金属	石炭陸揚運搬請負 規則四條一項四号欠除	法四四條	
五〇・三・八 (山口)	個人二名	石炭荷役作業の請負 規則四條一項三、四号欠除	法四四條前段 後段	不起訴
五〇・四・一七 (神奈川)	(合資)鈴木商會 協和産業(株)	薪炭のトラック貨車、舢舨の積卸運搬作業 規則四條一項一、二、三、四号欠除	法四四條前段 後段	
五〇・五・二六 (愛媛)	伊予窯業(株)	陶土採掘作業に労働者の直用擬裝及中間搾取 規則四條一項一、三、四号欠除	法四四條前段 後段	
五〇・八・二一 (岡山)	個人一名 日通味野営業所 食糧配給公団	米綿入船の連絡ある都度口頭契約による水切作業 規則四條一項一、三、四号欠除	法四四條前段 後段	
五〇・九・一五 (愛知)	個人一名 大日本土木(株)	百貨店新築移築工事の整地基礎、混凝土打足場等の作業 規則四條一項一、三、四号欠除	法四四條前段 後段	
五〇・九・九 (神奈川)	個人一名 東日本重工	鋳物打割作業に労働者提供 規則四條一項一、二、三、四号欠除	法四四條前段 後段	
五〇・九・二五 (東京)	三幸建設 嘱託 現場主任	信田は中川右岸護岸堤防復旧工事に使用中の労務者を田中が請負つ た下水技線工事に提供 規則四條一項一、三、四号欠除	法四四條前段 後段	
五〇・九・二七 (神奈川)	個人二名	工場内の雑作業に労働者延六四二名供給及び中間搾取 規則四條一項一、二、三、四号欠除	法四四條前段 後段	罰金一〇、〇〇〇円
五〇・一〇・四 (愛知)	個人一四名	大下外一二名は昭和二四・一一―一二月の間自己の支配下の労働者 三二六名を名古屋造船(株)に直備臨時工員を偽裝して提供した。 規則四條一項一、三、四号欠除	法四四條前段 後段	罰金一〇、〇〇〇円 二五・一〇・二 不起訴

四

朝鮮事件以後、占領軍の勞務供出要求は極めて大量にのぼつたがその充足方針について、勞働省では一〇月六日職業安定局長の名で各都道府県あて次のような通牒を發した。

連合國軍關係勞務の充足

(一) 連合國軍勞務供出の要求は、連合國軍最高司令部指令第二号に根拠をおくもので、職業安定機關は日本政府の機關としてその要求に対する充足の責務を負うものであることを銘記し、その完全充足は最重点業務として迅速に遂行されねばならない。

(二) 業務体制を刷新強化するため、職業安定機關職員配置、その指導訓練の強化のほか、都道府県が本件業務充足の中樞機關として機能するよう努力すること、情勢によつては一〇〇充足對策本部」の如きものを臨時に設けること。

(三) 關係部隊、勞働連絡事務所、涉外勞務管理事務所その他求人者側との連絡を密接にし、特に關係勞務士官、又は出先の係官等とは平素より意志の疏通を図り相互に親密の度を増すよう努めること。

(四) あらゆる事態を考慮し、機に応じ適時的確な活動ができるよう、綜合的、基本的な對策を確立しておくこと。

(五) 勞務要求又は求人申込のあつた場合はその内容、條件を確認すること。機密保持上職種を明瞭に表現しえないときは、支障のない限度において要求された職種及び作業内容をわが國における相當職種に「説明」づきで表現し、これを英訳して關係部隊係官の了解を受けるよう努力すること。

(六) 手持求職票の全部にわたる常時調査のほか、工場、事業所（休業止を含む）官公衛の現在々籍者及び離職者、養成所、補導

所等の修了者、研究団体、技術者団体等の所屬者及びかつて所屬していた者その他職域団体、勞働組合等に所屬する給源につきあらかじめ調査整理しておくこと。また、新聞広告、ラジオ放送、宣伝自動車、ポスター、リーフレットの利用等により、求職開拓に努めること。

(七) 本勞務は、充足期限が短期間である求人、大量求人、特殊技能を要する職種の求人等、特別な場合が多いから、求人連絡を全國的に活潑化すること。

(八) 未充足勞務についてはその原因を探究し、住宅、宿舍施設の設置、求人條件の緩和等について求人側と協議すること。充足を阻害する悪條件については中央に連絡すること。

(九) 勞務供出に對する妨害行為について連合國軍關係勞務供出に對する妨害行為は連合國軍最高司令部指令第一号に違反するばかりでなく、連合國軍の占領目的に有害な行為に對する処罰等に関する勅令（昭和二十一年六月十二日勅令第三百十号）に直接該當することにもなるから、斯かる事態を未然に防止するため充足活動における情報、募集宣伝、並に勞働者の思想動向には充分意を用い、万一事件の惹起、又はその恐のある場合は警察当局と充分連絡をとり万全の措置を講ずること。

第五章 労働組合法・労調法の 施行状況

第一節 労働協約締結促進対策

総司令部エーミス労働課長が四月七日行つた演説（第四章の「労働協約の提唱」の項参照）の中で、労働協約の締結状況が質量ともに不満足なものであることを指摘し、労使双方に対して協約の速かな締結を勧告したことを契機として、労働省は五月に至つて労働協約締結促進運動をおこした。

この運動は、無協約状態を打開し、平和協定としての協約の締結を促進しようとしたものであるが、一九四九年の労働組合法改正がむしろ無協約状態を招いた事情は第二部で見たごとくである。

労働省は五月一三日次のような次官通牒を出し、同時にその具体化の細目「労働協約締結促進要綱」を労働局長通牒として、全国に発送した（同要綱の内容は第二部参照）。

労働協約の締結促進について 労働協約は正常な労使関係の基幹をなすものであり、労働者の経済的地位の維持向上のための根本となるものであるが、最近の情勢においては、締結された労働協約の数は減少の傾向にあり、然も新協約の締結乃至協約改訂の交渉は必ずしも円滑に行われていない場合が多く、又現に有効に存続している労働協約の中にも、内容が公正妥当且十分に包括的なものでないものも少なくないようである。これらの事情については、勿論企業内外諸般の困難な情勢に起因するものであること

は認められるのであるが、適切な労働協約の締結により、労働条件の維持向上その他の利益を労働者が確保すると共に、協約有効期間中は、企業の平和が維持せられることにより労使がその利益を等しく受けることは、およそ労働協約の本旨に属することであつて、これが締結を推進することは、中央、地方の労働行政を担当する者の重大な責務である。特に今日の情勢においては、逐次安定に向いつつある日本経済の趨勢を一層促進するとともに、更に轉じて力強い復興に向わしめるために、適切な労働協約の普及がその基盤として強く要請されるのであつて、最近の無協約状態乃至協約交渉の停滯状態は、速なる打開を必要としているのである。従つてこの際労働省及び都道府県当局としては、かかる観点に立ち労働協約の締結を積極的に促進し、公正妥当な労働協約があまねく全企業に普及するように努めることが肝要であると思はれる。よつて貴管下の労働者、労働組合及び使用者団体に対して左記により、適宜、啓蒙指導を行うよう取り計らわれない。

期間 昭和二五年六月より八月までに集約的に強力なる啓蒙、指導を行う。

目標 ①無協約状態にある企業の協約締結促進、②協約改訂の交渉の打開促進、③労働組合法の精神に即した労働協約の締結促進

方法 ①協約締結及び交渉の状況の実態調査、②協約條項中の問題点に関する考え方の解明、③労使双方との研究会、懇談会、協議会等の開催、④労使双方に対する個別的斡旋、指導、⑤その他

なお特に、労働協約の必要性、双務性及び平和性の強調徹底に重点をおくこと。

第二節 労働組合法・労働関係調整法

改正の動向

全国労働委員連絡協議会の建議 エーミス労働課長は一〇月一日、第五回全国労働委員連絡協議会の席上、労働委員会強化を中心とする労働組合法・労働法の改正を示唆したが（第一篇第四章「レッド・パージ事件は優先的に取上げよ」の項参照）、同連絡協議会でも、組合法等の改正について要旨次のような建議事項を決定し、一〇月一八日議長の中山中労委会長から労働大臣に建議した。

(一) 不当労働行為審査に関する事項

- 1、臨時委員制を設けること。
- 2、証人に対して費用を弁償すること。
- 3、審問における労働者発言の保護規定を設けること、労働法第四〇條違反における労働者の現状復帰措置を考慮すること。
- 4、不当労働行為の出訴期間を六カ月に限定すること。
- 5、証人出頭の強制権限を労働委員会に與えること。
- 6、偽証に制裁規定を設けること。

(二) 労働争議調整に関する事項

- 1、労働委員会の争議実情調査権を法律に明定すること。
- 2、労働委員会委員を直ちにあつ旋候補者として指名する権限を会長に與えること。
- 3、二以上の都道府縣にわたる争議で地域的な性格をもつものについては、当事者の合意による申請で一つの地労委を選定するようにすること。

(三) 労働委員会の機構機能に関する事項

- 1、判定的職能に対する労使委員參與の程度を強化すること。

- 2、委員の任期を二年に延長し、半数交替制にすること。
- 3、神奈川、愛知、兵庫の各地労委々員の定員を増加すること。
- 4、事務局長以下職員の人件については会長の同意を必要とするようにすること。

(四) その他（略）

改正の要否に関する労働省の調査 エーミス課長の前記談話や労働委員連絡協議会の建議により、労働省は一二月に至つて労働組合法等改正の調査にのり出した。すなわち一二月一〇日、労働局長の名によつて全国の労働組合、使用者、学識経験者約四〇〇〇名に左記のとおり質問書および参考資料を送付し年末までの回答を求めた。

質問書

労働組合法及労働関係調整法は昨年一部改正され今日に至つておりますが、これが実施の結果について各方面でいろいろの意見が述べられております。

当方においてこれらの法律改正の要否に関する意見を検討分類してみますと、概ね左記のように大別されると思ひます。

ついでには、法律改正の必要があるか否か、もしあるとすれば如何なる点をどうすべきかについて貴堂の御見解を具体的におもらし下さるならば幸甚に存する次第であります。時間の関係もあり団体又は組合としての御意見をまとめて御返事願うというようなものではございませんから念の爲申し添えます。

記

一、昨年取あえず労働組合法及び労働関係調整法の一部を改正したが、実際にこれを施行してみても実情に合わないとか、解りにくいとか、規定が足りないから改正を要するという意見と強いて改正する必要はないという意見。

二、交渉単位制度を採用して公正な労働関係の確立を図るという

意見と交渉単位制度は未だ熟しないから現行のままでよいという意見。

三、準司法的機能と調整的機能の合理的な運営を図るため、その実施機関の機構、機能を再検討し、改正する必要があるという意見と現行のままでよいという意見。

追て、右の意見を詳細検討してみますと別添資料のようになると思います。参考までに御覧下さい。なお特に御多忙ならば別添資料に印を附して御返事に代えていただいても結構でございます。

参考資料

一、一、一作年取りあえず労働組合法及び労働関係調整法の一部改正したが、実際にこれを施行してみても実情に合わないとか、解りにくいとか、規定が足りないから改正を要するという意見と強いて改正する必要はないという意見」について。

1、労働組合法第二條但書各号を労働組合の資格要件とするかどうか。

(1) 但書各号の規定は、労働組合として当然のことを具体的に規定したものであり、又現実には別段弊害も認められないから現行通りでよいという意見。

(2) 但書各号は、労働組合が今日程度に発達してきた段階においては組合の自主的な判断に任せるべきで法律で特に規定する必要はないから、削除すべきであるという意見。

(3) 但書第一号及び第二号は、労使が協議して自主的に定めるべき事柄であるから、法律で規定する必要はなく、削除すべきであるという意見。

(4) 但書第一号及び第二号は、労働組合の実情からみて厳格すぎるから、旧労働組合法但書第一号及び第二号の程度に緩和すべきであるという意見。

(5) 但書第一号及び第二号の文書は不明確、且つ難解であるから、もつと明確に規定すべきであるという意見。

(6) 但書第一号及び第二号は、第二條の規定からはずして第五條第一項との関連から労働委員会の手続に參與し、及び救済を受けるための資格要件とすべきであるという意見。

2、労働組合が労組法及び労調法に規定する手続に參與し、且つ救済を受ける場合、労働委員会による資格審査を必要とするかどうか。

(1) 労働委員会がサーヴィスを与える場合に、労働組合の資格審査をすることは、民主的な労働組合の発展を図るために必要であるから、現行通りでよいという意見。

(2) 労働組合の内部組織は組合の自主性に委ねるべきであつて労働委員会が資格審査によつて干渉することは不当であるから、資格審査は廃止すべきであるという意見。

(3) 現行法のように資格審査の先行主義をとるときは、労働委員会の活動上無用のロスを生ずるから、平行審査を法律上明確にすべきであるという意見。

(4) 労働争議の調整は、單に当時者のためだけではなく公益上から必要な場合があること、及び労働争議の調整の事務は本末迅速に行われなければならないということ等からして、少くとも労働争議の調整については資格審査は不要であるという意見。

3、労働組合法第五條第二項の組合規約記載事項は現行通りでよいかどうか。

(1) 改正組合法施行の実績からみて組合民主性の確立のため有効と認められ、又組合の自主性とのにらみ合せからみても組合資格要件としている現行法は妥当であるから、その

ままでよいという意見。

- (2) 組合規約の記載事項は、組合が自由に決定すべきであり法律で干渉することは不当であるから、全面的に削除すべきであるという意見。

- (3) 組合の民主性を確保するためには、第五條第二項各号の規定は、組合規約の必要記載事項とすべきであるという意見。

- (4) 組合規約の記載事項は、組合の民主性を保障するため最少限度に止めるべきであるから、第三号、第五号及び第九号のみにすべきであるという意見。

- (5) 同盟罷業とその他の争議行為とを区別する実質的理由はないから、第五條第二項第八号はすべての争議行為に適用すべきであるという意見。

4、不当労働行為に関する規定は現行通りでよいかどうか。

- (1) 不当労働行為制度は、実施の経験上特別の弊害も認められず、又労働委員会の取扱いも最近漸く軌道に乗ってきたのであるから、現行通りでよいという意見。

- (2) 労使対等の原則からして、又労働組合が使用者に対して不当な行為をすることもあることに鑑み、第二條但書第一号及第二号の規定に違反する労働組合の要求並びに組合側の団体交渉の拒否等を労働者の不当労働行為として新たに設けるべきであるという意見（但し、第二條但書第一号及び第二号は削る）。

- (3) 不当労働行為は使用者団体が現実に行つた場合もあつたから、使用者団体にも不当労働行為が成り立つように改正すべきであるという意見。

- (4) 不当労働行為を理由とする民事上の仮処分と労働委員会

による不当労働行為事件の処理を平行して行うことは、同一事件について異なる結果を生ずることもあり、無用の混乱を惹起するから、労働委員会の審査中は、同一事件について民事訴訟を提起し得ないこととすべきであるという意見。

- (5) 第七條第二号及び第三号については、現状では救済の実益を挙げ得ないから、刑罰主義をとり入れるべきであるという意見。

- (6) 労働関係について最も事情に通じている労働委員会の専断事項とするためアメリカにおけるワグナー法以来の不当労働行為の処理方法と同じようにすべきであるという意見。

注 ワグナー法及びタフト・ハートレイ法では、不当労働行為を違法行為とせず、全国労働関係局の命令が裁判所によつて支持されたときのみ、その支持された命令違反について刑罰が課せられることになっている。

- (7) 不当労働行為の中労委・地労委の二審制は、無用に時間を浪費するのみであり、且つ、労働者の保護に欠けることにもなるから、一審制に改めるべきであるという意見。

- (8) 不当労働行為の審理に労使委員を參與させることは、利害関係人的な要素を審理の中に持ち込み、準司法的機能の性格に反することになるから、その參與を禁止すべきであるという意見。

- (9) 公益委員の現状からみて不当労働行為事件決定を公益委員のみに任せるときは、労使の実情を充分不当労働行為処理の決定に反映させるため三者構成で行うべきであるという意見。

- (10) 不当労働行為事件の処理に和解を認めると調整的な考え

で処理されて不当労働行為処理の準司法的性格に反するから和解の禁止を法律上明記すべきであるという意見。

(III) 不当労働行為事件の申立の期限を設けない爲に、申立がいたずらに遅延し、そのため労使関係が不安定となり、又労働委員会の事務処理上も困難をきたすから一定の申立期限を設けるべきであるという意見。

5、労働協約の規定は現行通りでよいかどうか。

(I) わが國の現情からみて、労働協約に関して現行程度の規定をおくことによつて労働関係の安定と合理性が確保されつつあるから、現行通りでよいという意見。

(2) 労働協約は当事者が自由に定めるべきものであるから、第十六條以外の規定は不用であつて削除すべきであるという意見。

(3) わが國の雇用関係の複雑性に鑑み、同種の労働者であるということとを理由として同一労働協約の効力を及ぼすために無用の混乱を生じている実情であるから、第十七條及び第十八條は削除すべきであるという意見。

(5) クローズドショップ、ユニオンショップが合法的であることを明記すべきであるという意見。

(6) クローズドショップ及びユニオンショップは、労働者の団結の自由の侵害であるから、法律上明文をもつて禁止すべきであるという意見。

(7) 労働協約の履行を確保するための方法とその他のための機関を定めるべきであるという意見。

(8) 第十八條の規定を地域的な拡張適用だけでなく、一産業全体に拡張適用できるようにすべきであるという意見。

6、あつ旋・調停及び仲裁制度は現行通りでよいかどうか。

(I) 昭和二十一年の労調法施行以来、労使双方がこれになじみ、而も特別の支障を感じていないから、現行通りでよいという意見。

(2) 労働争議のあつ旋・調停の実情においてこれを区別することが、却つて労働争議の調整を困難にしたこと及び労働争議におけるあつ旋と調停との有機的連関によつて労働争議の調整が効果をあげたという実績に鑑み、法律上特にあつ旋・調停を区別すべきではないという意見。

(3) 仲裁は、その性質上からみて多数の者の協議によつて行ふべきではなく、少数練達の士によつて行うことが合理的であるから、現行の如く労働委員会の委員全員でやることは止め、少数の者をもつて行うべきであるという意見。

(4) 公益事業に関しては、その労働関係の不安定が國民の日常生活に與える影響の重要性に鑑み、労働関係の安定を急速にもたすため、強制仲裁制度を設けるべきであるという意見。

(5) 労働委員会における仲裁制度を廃止し、労働委員会は仲裁人のあつ旋をするに止めるべきであるという意見。

7、公益事業における争議行為の制限は、現行通りでよいかどうか。

(I) 労働者の基本権と公共の福祉との調和の点からみて、現行の冷却期間制度は妥当であり、法施行以来の経験からみても特に不都合はないから現行通りでよいという意見。

(2) 労働者の基本権に制限を加えることは不当であるから、公益事業に關しても一切の制限を廃止すべきであるという意見。

(3) わが國國民經濟の実情から考えて、鉄鋼業、石炭業等の

基幹産業を公益事業に追加すべきであるという意見。

(4) 従来経験に鑑みると冷却期間中は当事者は争議解決の熱意を示さず、調停によつて労働争議が解決することが少なかったから、この制度を廃止し、これに代り調停期間中は争議行為を行ない得ないこととすべきであるという意見。

(5) 現在の冷却期間制度は、争議行為による公衆の迷惑を有効に防止したり、労働争議を有効に解決できなかった場合が多かつたから、公益上の見地よりして争議行為を制限する必要がある場合において一定機関が争議行為の制限を行ない得るインジャンクション制度を採るべきであるという意見。

二、「交渉単位制度を採用して、公正な労働関係の確立を図る」という意見と交渉単位制度は未だ熟しないから現行のままでよいという意見」について。

1、交渉単位制度は、わが国においては制度そのものが未だ充分に認識されておらず、且つ、交渉単位を採つたアメリカの実情をわが国の労働組合の現状と比較検討するに、わが国の実情は、この制度を採用するには未だ熟しておらず、この採用が却つて無用の紛争を生ずる虞があるから、採り入れるべきでないという意見。

2、いわゆる連合団体は、単位組合の自主性を認めすぎる結果全国組合の統制力が弱まり、労働組合の幹部の身分、ひいては、労働組合の安定性を阻害し、その結果わが国の労働関係にも不安定性をあたえるから、これをいわゆる単一組合に切りかえさせ全国組合の強化をはかり、労働関係の安定をもたらすためには法律的には交渉単位制度を採用すべきであるという意見。

(注一) アメリカにおける単位制度については、同封「交渉単位制と組合組織」を参照されたい。

(注二) なお交渉単位制度を採用するとすれば、次のようなことが附随的に生じてくるであろう。

(1) 交渉単位の決定及び交渉単位の代表の選挙は、いかなる機関が行うのであるか。

(2) 右(1)の事務を公共企業体労働関係法の如く労働大臣又は都道府県知事をして行わせるか。

(3) 右(1)の事務労働委員会に行わせるとすれば、労働委員会制度は現在のままでよいか。

三、「準司法的機能と調整的機能の合理的な運営を図るためその実施機関の機構、機能を再検討し、改正する必要がある」という意見と現行のままでよいという意見」について。

1、昨年労働委員会制度が改正されて未だ一年有余で漸く新しい制度に慣れ、これから甘味がでようとするときに再び制度を改めることはよくないから現行通りでよいという意見。

2、委員会制度は現行通りで差支えないが、不当労働行為事件処理の迅速化を図るため、事務局職員にこれに関する必要な権限を与えることを法律上明記すべきであるという意見。

3、労働委員会の準司法的機能と調整的機能とはその本質を異にし、且つ、過去一年間の経験をみても、両機能の混同又は労働委員会の準司法的機能に対する無用の干渉があつて両機能が十全に發揮されなかつたことに鑑み、労働委員会制度を改正して、両機能を各々別個の機関をして行わしめるべきであるという意見。

この場合において、

(1) 準司法的機能については、

イ、公益委員で構成する機関を中央及び各都道府県毎に設けて行わせるという意見。

ロ、公益委員で構成する機関を中央のみに置き、その事務局の出張所を全国の必要な箇所において行わせるという意見。

ハ、公益委員を現在のような非常勤委員とせず、これを常勤制度にすべきであるという意見。

ニ、労働裁判所を設けて行わせるという意見。

(2) 調整的機能については、

イ、現行通りの労働委員会で行わせるという意見。

ロ、調整的機能は、アメリカにおけるワグナー法の如く労働大臣及び都道府県知事の責任において行い、労働省及び都道府県がこれを行い、現実には練達堪能の士を調整官に任命し（人事院の制約を外す）これをして行わせるという意見。

4、わが国においては地方労働委員会で公益委員に適任の人を得られないため、労使関係の実情が無視され勝ちであるから両機能とも三者構成による労働委員会をして行わせしめるという意見。

第三節 行政解釈および労組法の

一部改正

労組法・労調法に関する行政解釈のうち、重要なものは次の通りである。行政解釈は法律上決して最終的な解釈ではなく、裁判所が異なる判決を下すことさえあるが、しかし、事実上相当の影きよう力をもつことは明かである。

労組法第七條第一号但書の解釋 右に関する疑義について二月一日、千葉県知事は労働省労働局長あて左記甲のような照会を發したが、これに対して労働局長は三月二〇日、左記乙のような回答を發した。

甲

クローズドシヨップ、ユニオンシヨップ制は旧法下においても認められていたが改正法においては労働組合が一定の範囲で過半数の組合員を持つ場合に限つて此の種協定を認めているが但書のたてまえからすると、その労働組合が従業員の過半数を占めていれば残りの従業員に対し組合に加入するかそれとも退職するかを間接に強制出来ることになつてゐるが、現に残りの従業員（工場従業員の四分の一）が組合を組織している場合でも労働組合（工場従業員の四分の三を占める）が使用者との間に締結したクローズドシヨップ乃至ユニオンシヨップの協定は文字通りその効力を發揮するものと解して差支えなきや、それとも組合加入不加入の自由は、憲法上労働者に保障された権利であるからその自由権を否認する此の種協定の効力は他の組合（工場従業員四分の一）に所属する組合員にまで及ぼす、従つて斯る場合の協定は何等意義なきものと解すべきや。

乙

一、特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する労働組合が使用者とクローズドシヨップ又はユニオンシヨップの協約を締結した場合、使用者がそれに基いて当該工場事業所に雇用される労働者で当該労働組合に加入しない者を解雇することとは労組法第七條第一号但書により一般には認められる。当該労働組合の組合員以外の労働者が別箇の労働組合を結成している場合であつても同様である。

二、所謂御用組合が使用者とクローズショップ又はユニオンショップの協定を結んでも、それは労組法第七條第一号但書の労働協約とは認められないから、それに基づいて使用者が他の労働組合の組合員に対しその組合を脱退して、御用組合に加入することを雇用条件とすることは不当労働行為となる。従つて右の如きクローズショップ又はユニオンショップの協定は無効である。

三、正当な理由なく組合加入を極端に制限又は拒否する等單に非組合員たる労働者を失職せしめることを目的とする場合の如くクローズショップ又はユニオンショップの締結が使用者又は労働組合の権限の濫用に亘ると認められる場合には、そのクローズショップ又はユニオンショップ協定は無効となるであらう。

集團的残業拒否について 労働組合が賃金遅拂解消等を目的として、会社の命令する時間外労働を拒否することは争議行為かどうかという富山県知事の照会に対し、労働省労政局長は十一月一日、次のような回答を行つた。

一、使用者が労働協約又は就業規則の定に基きその定の範囲内で時間外労働を命じた場合において、その時間外労働時間と所定労働時間とを通算した労働時間が労働基準法第三十二條又は第四十條に定める労働時間の制限内であるときは、労働組合又は労働者の集團が労働関係に関する自己の主張を貫徹することを目的として、使用者が発する時間外労働の命令を拒否すれば、労調法第七條の「労働関係の当事者がその主張を貫徹すること」を目的として行ふ行為……であつて、業務の正常な運営を阻害するもの一に該当し、争議行為となる。

二、しかしながら、命ぜられた時間外労働時間と所定労働時間と

を通算した労働時間が労働基準法第三十二條又は第四十條の制限を超える場合においては、労働基準法第三十六條及び同法施行規則第十六條、第十七條の規定に適合するものとして作成され、且つ届出られた協定がある場合でなければ、労働基準法第三十二條又は第四十條の制限を超える時間外労働を拒否しても争議行為とはならない。

労働組合法の改正 四月一日法律第八四号をもつて、労働組合法の一部改正が行われ、北海道、大阪府、福岡県の各地方労働委員会の委員の定員が使用者、労働者、公益委員についてそれぞれ五名から七名に増員され、東京郡と同じになつた。

第六章 労働基準法の施行状況

一

この年の労働基準法の施行にとつても、朝鮮動乱はやはり一つの大きな転機となつた。いわゆる特需生産の要請は、大量の臨時工の採用と労働時間の延長とによつて答えられ、ここに、占領軍の直接間接の生産命令と労働基準法との関係や臨時工の労働条件等が大きな問題となるに至つた。日本建鉄船橋工場の就業規則が、アメリカ軍の生産命令は労働基準法による同就業規則に優先するという一条文をおいたこと、労働省が基準法についての行政解釈で、後記のように紡績工場におけるいわゆるスウィングシフト制を承認したことやまた、占領軍の正規の命令があつたときは基準法第三三条にいう「避けることのできない事由」として労働時間を延長することができると解釈したことは注目に値する。

さらにこの特需生産の要請は、朝鮮動乱を境とする資本攻勢の激

化を政治的背景として、基準法の改正問題を提起しはじめた。一九五一年に至つて各使用者団体から基準法改正についての広汎な意見が出るようになるが、すでに一九五〇年の後半にはその萌芽がみられるのである。経営権の完全な確保を主張する使用者は、基準法をもつて不当に労働者を保護したものとして強い攻撃を加え、労働時間や賃金、女子年少者の労働条件に関する基準等を下げて、実施可能な基準法に改正することを要求する。

基準法改正の必要については政府当局もこれを認めており、たとえば、保利労相は一月二八日、参議院本会議で基準法の改正問題にふれ、基準法は実施以来三年余を経過し、いろいろの面において基準法自体についても私は再検討をなすべき段階にきているのではないかと思うので、只今手許で研究中である、と述べている。

なお、七月には中央賃金審議会が次のように発足した。

最低賃金（基準法第二八条）を決定するための賃金審議会の設置（第二九条）は、法的にはすでに賃金審議会令（昭和二二年政令第一七五号）により準備されていたが、最低賃金制そのものは、労働者階級の要求にもかかわらず、インフレーション高進の段階では経済的、技術的に実施不可能としてながい間見送られていた。

しかるに、一九四八年末以来のいわゆる賃金三原則、経済九原則に伴うインフレの停滞以後、労働省では最低賃金制を実施する時機がきたものとして準備をすすめ、一九五〇年七月に至つて、中央賃金審議会の委員（会長赤松商大教授）が決定され、一五日の会合を第一回として、最低賃金制の調査を開始した（第八章第三節参照）。

二

適用状況 一九五〇年一二月末日における労働基準法適用報告提出事業場数は第238表のとおりで、推定適用事業場数にくらべると、

第238表 適用報告提出事業場数

規模別	事業場数	報告提出数	推定事業場数
労働者10人未満		482,562	596,154
10人—49人		169,821	187,552
50人—99人		17,166	17,990
100人—499人		9,216	9,452
500人—999人		877	892
1000人以上		650	650
計		680,272	812,650

第239表 報告提出事業場の労働者数

	満15歳未満	15歳—18歳未満	18歳以上	計
男	8,288	550,340	7,623,109	7,981,737
女	978	379,672	2,175,713	2,556,363
計	9,266	730,012	9,798,822	10,538,100

小規模のものほど報告未提出が多い。
報告提出事業場の労働者は第239表のとおり一〇、五三八、一〇〇名に及んでいる。

監督状況 本年の監督は、災害の撲滅、賃金不拂の監督、女子年少者の保護の三点に重点がおかれたが、監督実施の状況は第240表および第241表のとおりであり、その特長として次の諸点があげられる。

(一) 監督実施事業場総数は前年度より少いが、これは監督がより綿密になつて、一事業場当りの監督時間が長くなつたためと思われる。

(二) 労働者の申告にもとずく監督がかなり増加した。これは、賃

金不拂や解雇の増加を反映し労働者の関心が高まったことによるものであろう。

三 適用報告提出事業場数と監督実施延事業場数とをくらべると
労働者一〇〇人以上の事業場については、報告提出数一〇、七二三
監督実施数二一、〇七九と一事業場当たり平均約二回の監督を行つてい
るに反し、労働者一〇人未満の事業場については、報告提出数四八

第240表 監督を実施した事業場数およびその労働者数

年 別		1948年	1949年	1950年
区 分	総 数	191,317	394,898	338,014
	一 般 監 督	181,636	377,158	298,604
	申告に基づく監督	9,681	27,757	39,410
同規 模 上別	労働者100人以上	14,259	21,079	28,761
	労働者100人未満	74,161	154,427	139,753
	労働者10人以上			
	労働者10人未満	80,681	228,381	169,500
労 働 者 数	総 数	9,095,436	15,732,669	19,712,869
	男 (18歳以上)	6,200,583	11,219,586	14,768,884
	女 (18歳以上)	1,901,837	3,166,162	3,538,873
	年少者(18歳未満)	993,066	1,346,907	1,405,112

【備考】(1) 延監督実施数。

(2) 1948年の事業場数は2月以降、規模別事業場数および労働者数は5月以降。

第241表 監督官活動状況

年 別		1948年	1949年	1950年
区 分	出 動 監 督 官 数 (月平均)	—	—	1,052名
	監 督 実 施 延 日 数	118,000日	196,000日	201,527日
	監督官1人1ヵ月平均監督日数	8.3日	10.3日	11.2日
	1日 当 り 監 督 事 業 場 数	—	2.1	1.7

二、五六二、監督実施数二八、七六一で、かりに再監督がなかったものとしても、なお二〇、〇〇〇近くの事業場が無監督でこのことになっている。

違反状況 違反件数、違反事業場数は第242表のとおりで、監督実施数に対する違反率は六五・八%と前年の八八・七%をずつと下回っているが、これは形式的違反とみられるものの減少によるもので、実質的違反はへつていない。違反件数に対する実質的違反の比率をみると、一九四八年四八・一%、一九四九年五二・五%、一九五〇年六四・九%と増加している。また一事業場当たり違反件数は、一九四八年三・三、四九年三・五、五〇年四・二に増加した。月別違反状況は第243表、基準法各章別違反状況は第244表が示しているが、安全衛生関係の違反が最も多い。実質的違反件数の条文別割合は次のとおりである。

安全衛生 五一・八%
労働時間 八・一%
賃金の支拂 七・五%
休日 六・四%
割増賃金 五・八%
司法処分 労働基準監督官が司法警察権を行使して、悪質な違反を送検した件数は九五四件で前年の一、〇九四件より少いが、違反事業場数一、〇〇〇当り四・二件と前年の三・〇件よりかなり高率になつてゐる。

賃金等の回復状況 賃金不拂の状況は第一部でみたとおりであるが、監督業務の実施によつて回復さ

せた件数、金額は第244表のとおりで、一九五〇年中に使用者をして
 労働者に支給させた金額合計は一一、八〇〇、〇〇〇、〇〇〇円に
 のぼり、前年の合計五、四〇〇、〇〇〇、〇〇〇円の二倍に達し
 た。
 増加する賃金不拂傾向を前にして労働省労働基準局は二月二七、
 八日の都道府県労働基準局長会議で次のような賃金不拂対策を決定
 した。

第242表 労働基準法各章別違反件数

		1948年	1949年	1950年
違反事業場数	合計	155,416	357,865	225,350
	100人以上の事業場	12,002	17,244	14,100
	10人以上99人以下	70,463	136,626	92,175
	9人以下	72,951	204,031	119,075
違反事件数	合計	506,247	1,257,924	959,337
	総則	873	849	613
	労働契約	12,846	56,752	35,159
	賃金	11,740	44,703	12,042
	労働時間、休憩、休暇	101,797	197,816	157,097
	安全及び衛生	95,463	345,252	320,875
	女子及び年少者	51,946	98,256	74,185
	技能者の養成	67	89	51
	災害補償	899	2,364	2,617
	就業規則	25,609	33,591	22,653
	寄宿舎	4,481	7,151	7,145
	監督	88	154	174
	雑則	200,409	496,987	266,734

〔備考〕 1948年の数字は2月以降、同年違反事業場数は2月分
 は報告を徴せず。3月分は秋田、山形、福島、埼玉、富
 山、長野、徳島の7縣のみ。4月分は福井、広島、香川
 愛媛、福岡、長野の6縣を除く。

三

労働基準法に関する行政解釋のうち重要なものは次のとおりであ
 るが、一月に発せられた臨時工の身分保障についての解釈は、のち
 に朝鮮動乱がもたらした大量の臨時工についての先例となりうるも
 のであり、特需生産と労働時間延長との関係についての解釈は、現
 実の労働条件に基準法が事実上順応していくコースを示すものとし

- 一、賃金不拂は労働者の生活と生産意欲に與える影
響が大きいから労働基準法に基いて監督業務を強化
し、賃金優先の原則に立つて使用者に強硬な勧告を
行うとともに悪質な違反事件は容赦なく地檢に送致
する。
- 一、賃金不拂事件を送檢後、起訴および判決が遅れ
たため基準法による監督の効果が十分に發揮されな
い事例もみられるので、賃金不拂事件は優先的早急
に処理するように努める。
- 一、宣伝機關を通じ労働者に対し、使用者の賃金支
拂義務その他賃金支拂請求のために利用できる法律
的手段を周知徹底させる。
- 一、賃金不拂の経済的諸原因をできる限る除去する
ため、次のような方策を講ずる。
- ①労働基準局は賃金不拂事件の統計資料および報告
書を作成して経済対策樹立のために利用させる。
- ②政府で計画中の見返資金による中小企業融資に際
し賃金資金に対する考慮を加えさせる。
- ③賃金不拂の解消をはかるため、政府または関係自
治体で賃金資金融資のため特別金融措置をする。

第243表 労働基準法違反事件調

年月別	違反事業場数			違反件数													
	合計	100人以上の事業場	10人以下の事業場	9人以下の事業場	合計	総則	労働契約	賃金	労働時間、休日及び有給休暇	安全衛生	女子及び青少年	技能者の養成	災害補償	就業規則	寄宿舎	監督機関	雑則
50年 1月	26,081	1,464	9,946	14,671	96,870	30	3,498	4,396	17,360	30,692	6,298	2	234	2,589	413	6	31,352
2月	24,915	1,263	9,321	14,331	88,469	57	3,192	4,660	14,561	26,364	6,295	2	193	2,177	631	7	30,330
3月	22,540	1,221	9,276	12,043	87,428	76	3,554	5,747	15,074	28,121	6,718	5	263	2,155	521	20	25,174
4月	16,944	949	7,077	8,918	75,564	60	3,370	4,662	13,543	23,198	6,657	5	265	1,867	571	13	21,353
5月	17,401	849	6,994	9,558	78,526	53	3,345	4,883	13,386	22,935	7,079	8	215	2,007	549	12	24,054
6月	17,234	1,083	7,042	9,109	78,333	68	2,976	4,495	13,067	26,242	6,475	3	214	1,836	694	20	22,243
7月	20,834	1,566	9,208	10,060	74,634	53	2,768	4,451	11,830	28,848	5,851	4	207	1,698	464	6	18,404
8月	16,641	880	6,632	9,129	74,624	40	3,134	4,584	12,738	23,851	6,563	1	229	1,928	518	16	21,022
9月	15,851	660	6,006	9,185	70,925	51	2,734	3,827	12,025	21,911	6,086	8	192	1,705	613	18	21,755
10月	15,901	1,677	6,854	7,370	68,182	42	2,295	3,360	10,523	27,473	5,254	2	177	1,477	903	22	16,654
11月	15,633	1,376	6,984	7,273	72,858	33	2,224	3,495	11,478	30,316	5,674	7	200	1,699	643	16	17,163
12月	15,375	1,112	6,835	7,428	72,924	50	2,069	3,482	11,462	30,914	5,235	4	228	1,607	625	18	17,230

て注目される。

鉱員から臨時夫に切替えた場合の解雇予告 北海道井華歌志内岩鉱で会社が鉱員二〇名を停年解雇の上臨時夫として採用し、退職辞令及び退職手当を支給したが解雇予告手当を支給しなかつたことに對して、労仿組合が、組合員たる鉱員を解雇して非組合員たる臨時夫として新たに採用したのだから予告手当を出すべきだと主張した事件について、基準局長は一月一〇日、次のように回答した。

鉱員から臨時夫に切替えても引続きその会社で使用する場合は單に労働者の職制上の身分の変動であつて労働関係は繼續して存在するものであるから、法第二〇條の問題は生じない。

退職金は賃金総額中に含めない 労仿者災害補償保険法第二五条は保険料算定の基礎たる賃金総額を、賃金、給料、手当、賞与、その他名称の如何を問はず労仿の対象として使用者が労仿者に支拂うすべてのもの、と定義し、従来労仿省では退職金を右の総額中に含め

第24表 監督業務の実施により使用者をして労働者に支給せしめた金額（円）

年月別	総 数		解雇予告手当		賃金の支拂		割増賃金		其 他	
	件 数	金 額	件 数	金 額	件 数	金 額	件 数	金 額	件 数	金 額
50年 1月	3,925	598,100,615	452	9,189,746	1,930	566,688,827	1,055	7,722,475	488	14,499,567
2月	4,612	673,500,782	525	18,494,578	2,453	629,887,048	1,033	8,474,246	603	16,644,916
3月	4,961	886,260,662	509	13,604,206	2,786	847,857,491	1,077	10,886,567	589	13,912,598
4月	5,244	945,421,319	486	9,053,252	3,107	911,561,163	1,015	10,071,859	636	14,735,045
5月	5,718	960,024,298	510	11,660,044	3,437	910,559,508	1,166	14,549,786	665	23,254,960
6月	5,633	1,179,269,356	479	11,220,561	3,428	1,110,979,711	1,086	9,892,130	640	47,176,954
7月	5,431	1,136,377,912	454	12,731,837	3,447	1,084,908,770	982	14,993,768	548	23,743,537
8月	5,657	1,170,114,386	591	9,087,599	3,619	1,118,514,109	1,026	12,936,307	621	29,576,371
9月	5,123	1,002,817,702	507	11,527,245	3,320	916,851,261	953	11,163,512	543	63,275,684
10月	4,532	937,840,155	286	13,672,848	2,919	893,599,964	816	11,513,301	511	19,054,042
11月	4,609	989,027,458	292	9,089,387	2,923	955,003,160	890	10,950,223	504	13,984,688
12月	4,923	1,359,027,511	244	3,454,089	3,173	1,321,954,631	969	12,997,274	537	20,621,517

て保険料を算定していたが、本年に入つて事業主の強い反対にあい、また、労働者災害補償保険審議会は二月六日、後記のような建議を行つた。労働省では、「四囲の情勢は従来 of 取扱いを続けていくのに多くの困難が予想される」として、二月一六日、各都道府県に対し、退職金は法第二五条の賃金総額中に含めないことに方針を改めた旨通知した。

建 議 文

労働者災害補償保険法においては、保険料の徴収に際し、その基礎となる賃金総額の中に、退職金を含めて算定徴収されている

のが実状である。

退職金が果して賃金であるかどうかの原則論は暫らくこれをおき、右は同法と表裏の関係にある労働基準法施行の際における昭和二二年九月一三日付労働省発基第一七号労働次官通牒中、法第一一條関係において、労働協約、就業規則又は労働契約等によつて、予め支給条件 of 明確な退職金は賃金と看なす旨 of 解釈例規に基いて爲されているもので必ずしも失当 of 措置とは認められないし、又労働者災害補償保険が危殆に瀕している收支 of 現状よりして、必死となつて保険料 of 増徴に當つている当事者の措置として

は極めて当然であると首肯される。

然しながら、この見解乃至措置に対しては、主として使用者方面より、

(イ) 労働者災害補償保険法施行以前の勤続年数を含む勤続年数に対して支給される退職金の全部を保険料の基礎である賃金総額中に含めることは不合理であること。

(ロ) 退職金を受けた労働者は労働者災害補償保険の恩典に浴することが稀であること。

等の理由を以て賃金総額中に含ましめることに極めて根強い反対があり、又その主張にも相当の理由が存するものと認められる。

そもそも労働者災害補償保険法が円滑に施行されるためには、労働者、使用者その他の関係者の全面的な理解と支持とがあつてはじめてその全きを期し得るのであつて、労使いずれの側よりするも相当な理由を有する主張に対しては、耳を傾けるにやぶさかであつてはならない。

むしろ、健全な保険経済を保持するための必要な措置としては保険料率の適正化を企図することとし、保険料算定の基礎となる賃金総額中には退職金を含まないとの解釈を採用されることが、本保険の運営上適当と認める。

ここに二月六日開催の本審議会の決議によつて建議する。

昭和二五年二月六日

労働者災害補償保険審議会

会長 長 尾 春 雄

労働大臣 鈴木 正 文殿

育児時間についての解釋 労働基準法第六六条(育児時間)の解釋に關する秋田県尾去沢鉦業所労働組合の照会に対し大館労働基準監督局長は、育児時間中には往復に要する時間を含まないものと解

する旨解答したが、使用者たる太平鉦業株式会社はこの解釈を誤りと考へて労働省労働基準局長に照会、同局長は七月二二日、往復時間を含めて三〇分の育児時間が与えられていれば違法ではない、と回答した。

進駐軍の発注と労働時間の延長 朝鮮事件以後とくに進駐軍の直接注文が激増した各工場では、それに応ずるための労働条件と労働基準法との抵触がしばしば問題になつた。

愛知県労働基準局長はこの問題に關して左記甲のような照会を本省あて出したが、一月二四日、労働省労働基準局長は乙のとうり回答した。

甲

管下名古屋市所在日本車輛株式会社においては現在米第八軍の注文により貨車の製造を行つてゐるが該作業中は労働基準法第三六條但書により時間外労働を一日について二時間を超えてはならない作業があるので必要がある場合においては法第三三條により許可を得て労働時間を延長したき意嚮を有しているが斯る場合、軍のオーダーは納品に關する一般的の注文を認められるのであつて特に労働時間の延長に關し要求してゐるものでないような場合であつても許可を與えて差支えないものか聊か疑義がありますので至急何分の御回答をお願い致します。

なお、現在発せられてゐるオーダーには品名、引渡場所及びその期限、期限に遅れた場合の制裁(一日につき代價の一分を減ずるといふが如きもの)等記載せられており又法第三六條但書該當の作業としては鉦打機等の使用によつて身体に著しい振動を與える業務がありますので御参考迄申添えます。

乙

明らかに労働時間の延長について進駐軍の正規の命令のあつた

場合は法第三三條による許可を與えて差支えないが、納期等に遅れた場合の制裁を考慮して法第三三條により許可を得んとするが如き場合は許可すべき限りではない。

第七章 國家公務員法の施行状況

一九五〇年における國家公務員関係立法は同法第二九条（職階制は、法律でこれを定める）による「國家公務員の職階制に関する法律」のほかは、人事院規則についても大して重要なものはない（國家公務員の給与に関する政策については第八章賃金政策参照）。

國家公務員の職階制に関する法律 國家公務員法第二九条にもとづくこの法律は、一九四九年一月二四日国会に提出され、一九五〇年三月二五日衆議院を一部修正の上通過し、四月二九日参議院を通過して成立し、五月一五日法律第一八〇号として公布即日施行された。

本法の要点は左のとおりである。

(一) この法律は、國家公務員法第二条に規定する一般職に属する官職に関する職階制を確立し、官職の分類の原則及び職階制の実施について規定し、もつて公務の民主的且つ能率的な運営を促進することを目的とする（第一条第一項）。

(二) 職階制は、官職を、職務の種類及び複雑と責任の度に応じ、この法律に定める原則及び方法に従つて分類整理する計画である（第二条第一項）。

(三) 人事院の権限（第四条第一項）として、(1)職階制の実施、(2)職階制の実施及び解釈に関する人事院規則を制定し人事院指令を発すること、(3)職種及び職級の決定（決定した場合人事院は職種の名

称と定義を国会に提出しなければならず（第二項）、国会が右の決定の全部又は一部の廃棄を議決したときは、人事院はすみやかに、その職種の決定が効力を失うように必要な措置をとらなければならない（第三項）（この二項は国会の修正で追加）、(4)官職を格付する基準となる職種の定義及び職級明細書の作成公表、(5)官職の格付(6)官職の職務と責任に関する調査、が明記された。

(四) 官職分類の基礎は、官職の職務と責任であつて、職員の有する資格、成績又は能力であつてはならない（第六条）。

(五) 官職の格付に当つては、官職の職務と責任に係のない要素を考慮してはならない。また格付のさいにその職員のうける給与を考慮してはならない（第八条第三項）。

(六) 法規によつて官職の格付が実施されるに伴い、この法律にもとづく格付は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二五年法律第九五号）第六条に規定する級への格付けに代るものとする（附則第三項）。

この法律の特長は、この法律による格付が給与には関係のないものとされつつも（第八条）、實際は附則第三項によつて、一つの段階的な給与制度であるところにある。

本年中に公示された職級明細書は次のとおりである。

一月一日	家政等	一五一職種
二月一日	儀典等	二二職種
二月一日	米穀倉手等	二三職種

人事院の勧告および意見

◆「國家公務員の給与の改訂」についての勧告（八月九日）

これは六、三〇七円ベースから八、〇五八円ベースへ給与をひきあげるよう勧告したもの（第八章参照）。

◆右の勧告の法的準備と現行制度不備是正を目的として、國家公務

第245表 不利益処分審査請求一覽表 (12月31日現在)

審理の状況		1949年		1950年		計		合計
		口頭審理	書面審理	口頭審理	書面審理	口頭審理	書面審理	
受理件数		72	24	49	6	121	30	151
口頭	公開審理	53	0	40	0	93	0	103
	非公開審理	4	0	6	0	10	0	
取下		10	3	3	3	13	6	19
却下		5	0	0	0	5	0	5
受理未済		0	0	72	8	72	8	80

第246表 陳情、苦情等の性質別分類表 (1950年)

性 質 別 月 別	行政 措置 の 要 求	疑義 の 会 議	提 案	反 対 抗 議	單 なる 希望 意見	質 問 單 なる	情 報 提 供	そ の 他	計
1月	13	7	1	5	966	24	7	6	1,059
2月	19	7	1	14	4,568	19	10	0	4,638
3月	15	29	0	0	3,879	0	9	6	3,938
4月	9	24	0	0	153	0	5	18	209
5月	26	15	0	0	502	0	6	0	549
6月	24	11	0	0	1,575	0	7	0	1,617
7月	23	22	1	0	3,063	0	17	0	3,126
8月	13	13	0	0	4,486	0	2	3	4,517
9月	29	9	117	790	1,532	5	6	2	2,490
10月	28	7	68	168	5,644	5	6	4	5,930
11月	27	7	0	21	2,560	5	3	0	2,623
計	226	151	188	998	28,928	68	78	39	30,676

員法第二三条により「一般職の職員の給与に関する法律の一部改正
に関する意見」を国会と内閣に提出(九月九日)。これは一二月一
六日成立した改正法に大部分とりいれられた。

◇「国家公務員に対する寒冷地手当および石炭手当の支給に関する
法律」第三条第二項により、支給地域、支給額、支給期間、支給方
法等に関して勧告し、八月二八日総理府令第三一号、九月二九日総
理府令第三九号等によりほぼ勧告通り実施された。

不利益処分の審査請求状況 国家公務員法第九〇条にもとづく審

査請求状況は第245表のとおりであり、一五一件のうち処理済九五件
(前年度からの継続六件を含む)、そのうち書面審理二二件、口頭
審理七三件となっており、判定のあつた六一件のうち、処分の承認
五二件、処分の修正六件、処分の取消三件となつている。

陳情、苦情等の状況 国家公務員の人事院に対する陳情、苦情は
総計三〇、六七六件に及ぶが、そのうち給与関係が二九、〇一三件
(九四・五%)をしめている。性質別分類は第246表のとおりであ
る。

職員団体の登録 本年
中の登録申請と認可状況は次
のとおりである。

申請総件数 一、二四七件

許可されたもの 七九六件

登録済みの組合で人事院
規則一四―三により変更
登録を申請したもの 七三三件

許可されたもの 五六九件

なお登録申請して許可さ
れたものには、本部と支部
との二重登録を含むが、そ
の組合員数純計は五六四、
〇三三名で全公務員の六四
・八%にあたる。



第八章 賃金政策

戦後の賃金政策の基調は、インフレ政策に対抗する労働組合の強力な賃上げ闘争の展開に対処するにあつたが、賃金の間接統制をねらいとした「三原則」、さらには「経済安定九原則」と「ドッジ予算」の実施によつて、四八、九年来インフレーションは鈍化し、他方労働組合運動も断崖と分裂によつて後退したため、政府による賃金の直接統制などの政策もそれほど必要ではなくなり、利潤を確保する「適正」な賃金の設定は企業の独自の措置にゆだねられ、また国家公務員の賃金問題の解決は公務員からの争議権の剝奪の代りとして設置された人事院の政府に対する勧告に期待されることとなつた。

「九原則」および「ドッジ予算」実施後の経済情勢の変化は、失業者の増大、能率給採用の一般化、賃金の遅欠配などの現象を顕著にし、政府による賃金統制の必要をはるかに追いこして賃金を実質的に切り下げた。一九五〇年度における政府の賃金政策の一見貧困な様相はこのことによつて説明されるであらう。

しかし、いうまでもなく政府の低賃金政策の基調は何ら変ることなく、それはベース・アップはしない旨を明らかにした二月の給与白書の発表及び人事院勧告の拒否、さらに国鉄裁定の拒否などの事実露骨にうかがわれる。

なお、八月末来、最低賃金制の制定が問題とされたが、これはフロア・プライスの撤廃にともない日本が再びかつてのソシアル・ダンプングをやるうとしていのではないかという国際的な非難と疑惑を緩和するためのいわばジエスチユアとしての意味でとりあげら

れたものであり、その内容は低賃金政策とのおり合いに上恐ろしく貧困なものが予想されたが、これをうやむやのうちに五〇年度を過ぎてしまつたのである。

第一節 政府の公務員給与ベース対策 と人事院勧告

一、給与白書の発表（二月三日） 昨一九四九年一月四日の人事院の公務員給与改訂（七、八七七円ベース）勧告に対して政府は当初からこれに応じがたいとの態度をとつていたが、五〇年二月三日の閣議で正式に公務員の給与は改訂しないという見解を明かにした給与白書を決定し同日これを発表した。この給与白書の骨子とするところは、

(イ) 人事院勧告による一昨年七月基準は妥当でなく現行給与の実施の昨年三月を昨年一〇月と比較すればCPSは下降している。
(ロ) 人事院勧告を実施すれば、中央、地方合計六〇〇億の支出増しとなり、鉄道運賃、郵便料金などの引上げか人員整理で賄う他ない。

(ハ) 民間給与水準と公務員の給与ベースとの差は僅少になつてきている。

(ニ) 当面の給与対策としては、シャウプ勧告案以上の減税措置、生活必需品の増配により生計費の軽減を計る。

といったものであり、要するに労働力の再生産条件を確保するための賃金問題は、それ自体としては問題とすべきではなく、より広汎な財政金融政策の枠の中でそれに従属する問題として取扱うべきであり、要するに低賃金政策の基調は貫かれなければならないというにあつた。政府の給与白書は左記の如くである。

國家公務員の給與に関する資料

一、現行給與

(一) 國家公務員の現行給與制度は、昭和二三年法律第二六五号政府職員の新給與実施に関する法律によるものであつて、いわゆる六、三〇七円ベースと称せられるものである。(注 ここに六、三〇七円というのは、俸給、扶養手当及び勤務地手当のそれぞれについての基準的平均額を合算したものであつて、現実の全公務員給與の平均額ではない)。右の新給與法は昭和二十四年一月一日に施行せられたが、その適用は前年一月一日よりとなつており、給與額としては、昭和二十四年一月及び二月分の一部を昭和二十三年一月二月に繰上げて支給した形になつてゐるから、いわゆる六、三〇七円ベースが完全に実施されたのは昭和二十四年三月ということになる。

(二) そこで今六、三〇七円ベースが完全に実施された昨年三月以降について、物價水準の推移を見るため昨年三月の消費者実効價格指數を一〇〇とすれば、同年一〇月には九七・八、十一月九三・九、十二月九五・八となつて、大体低落の傾向が見られ、従つて國家公務員の実質給與も昨年三月を一〇〇として、一月一〇二・二、十一月一〇六・三、十二月一〇四・二と概ね向の上の線を示している(資料一)。

なお、今後補給金の削減等に伴い、一部公定價格の若干の引上げがあるにしても、現実の需給關係に基く間及び自由價格の値下りによつて、消費者実効價格は更に漸落することが見込まれ、その結果として公務員の実質給與も今後引続き一段と改善を見るものと予想される。

(三) 公務員給與と民間給與との關係については、現存する統計資料の關係上嚴密な比較をなし得ないので正確な判断は困難であ

るが、いま実態調査に基く國家公務員の実際給與平均額(俸給扶養手当及び勤務地手当のほか、超過勤務地手当、特殊勤務地手当を含む)と毎月勤勞統計による全國工業平均賃金とを一応比較してみると、昨年三月においては、前者は七、〇二九円、後者は八、二二五円であつたが、一〇月においては、それぞれ七、二四六円、八、六二六円となり、その金額においても上昇率においても両者の開きは僅少に止まる(資料二)。

なお、右に引用した毎月勤勞統計の工業平均賃金は、その調査対象の中心がいわゆる大工場におかれており、従つて小規模企業従業者を含む労働者全体の賃金水準を示すものではないから、比較的低下水準にある中小規模企業の賃金との較差を考慮に入れば、眞に網羅的な工業全体の平均賃金は、毎月勤勞統計にあらわれた名目賃金を相当下廻るものとみられ、この点からも公務員の実際給與平均額は、民間給與と著しい開きはないものと判断されるのである。

二、給與引上げの困難性

國家公務員の現行給與は以上の如き状況にあるが、これについて、先に人事院より引上げの勧告をなされたことは周知の通りである。然し國家公務員の実質給與が上述のように漸次向上しつつある現状に照し、この際勧告に応じて給與ベースの引上げを行うことは、決して時宜を得たものとはいひ難いばかりでなく、このような措置が結局は、漸く軌道に乗つて来たわが國の財政經濟の安定と再建の達成を遅延せしめることになることを思えば、その妥当ならざることはいうまでもないであらう。

三、当面の給與対策

公務員の給與ベースは、以上のような諸理由に基き現在更にこれを引上げることが、行い得ないが、公務員の生活の安定と向上

を図ることは、もとより緊要のことであるから、当面の給與対策としては、次の如き諸施策によつて、國家公務員の実質給與の一層の充実を図ることとしたい。

(1) 減税——昭和二五年度においては、シャウプ勧告案以上の減税措置を実施することになっているが、所得税、織物消費税、取引高税等につき、所期の程度の軽減が可能となれば、地方税の増徴と相殺しても標準世帯においては、六・八%前後の生計費の軽減が見込まれる（資料四）。

(2) 生活必需品の増配——今後油脂、石鹼、繊維品の増配等と計画しているが、これが予定通り行われれば、これにより標準世帯において一・二%の生計費の軽減となる（資料四）。

(3) 以上の(1)、(2)による生計費の軽減と地方貨物運賃引上げ、補給金の削減等による一部公定価格の上昇とを総合すれば、二五年度において、五・六%の生計費の軽減が見込まれる（資料四）。

この政府の給與白書発表に対して、人事院は同日次のような見解を発表して白書を反駁するとともに、七、八七七円ベースの勧告の妥当性を主張した。

人事院の見解

一、消費者実効価格（CPS）が一般的傾向として下降しつつあることは事実であるが、従来の季節変動からみて十一月が最低であり、これを一般基準とみることが妥当でない。自由物價が低落し、公定價格が高騰することは俸給生活者にはあまり事情の好轉とはいへぬ。

二、公務員給與と民間賃金との比較、名目的民間賃金の推移を工業平均賃金の推移にとつてみると六、三〇七円ベース算出基準の二三年七月と二四年一〇月とを比べると七七・一%の上昇となつ

ている。さらに人事院の二四年四月の民間給與実態調査によると同一條件における民間賃金は公務員に比し約三五%上回っている。したがつて当時の落差三五%は依然として持越されている。官廳と民間との比較は当然大規模民間企業賃金との比較すなわち工業平均賃金と比較すべきであり、政府のいう使用人三〇人未満の中小企業との比較は無意味である。

三、物價と賃金——政府職員の賃金を引上げても均衡財政の下にあつては生産コストにはひびかず、購買力の増加も二・二%にすぎない。また現在の金融情勢では民間でさほどの賃上も考えられない。

四、当面の給與対策——減税、政府の資料は平均的数値をとつたもので利益を受ける階級については触れていない。價格改訂と減税とをにらみ合せれば年收五万円、独身者は〇・三四%、同一五万円の夫婦子供二人のものは四・四四%の生計費減となり、収入と家族の多い者にのみ有利となり相對的には公務員と民間との落差を拡張する作用をするにすぎない。

また、国会闘争共同委員会はこの政府給與白書に憤激して二月七日次のような反駁声明を発表した。

政府給與白書に対する反駁声明

国会闘争共同委員会

政府は二月三日給與白書を發表して公務員の給與ベースは改訂せずとの方針を強引に宣伝している。

この給與白書は一般勤労階級の犠牲の上に立つた大資本家擁護の政府の一貫した政策のあらわれで、法律を無視し、然も信憑性のない資料をもつて「ベース改訂を行えば、經濟安定が不可能になる」というが如きは甚だしく國民を偽瞞するものであり、民主的労組の結集体としてのわれわれ国会闘争共同委員会傘下二〇万

労働者の断じて納得の出来ないとある。以下その不合理性の主なる点をあげて指摘すれば、

(一) 政府は、実質賃金が向上しつつあり且つ民間給与との差も極めて僅小であるとしているが、法律的に、又政府の作成せる経済諸指数よりしても明かに矛盾と偽瞞にみちている。即ち

1、政府は現行給与制度が昨年三月より実施せられたが故に、それを以つて実質賃金指数の基準時としているが、新給与実施法二六五号第三二條は一昨年一月一日から適用すると規定し同法第一條は人事院の勧告した給与計画を原則的に承認するとあり、更に勧告は算定基準を一昨年七月であることを明記している。それ故実質的にも形式的にも一昨年一月を基準時とすべきは当然であり、政府の態度は自らの手で自らの作つた法律を蹂りんせんとする態度に外ならない。

2、一昨年七月を基準時とする昨年七月の消費者物價指数(CPI)は三〇%、実態生計費(CPS)は三七%、民間賃金(毎月勤労統計工業平均)は七二%夫々上昇していることが明らかな限り、公務員の実質賃金の低下は明白であり政府の主張の低米價、低賃金、重税の経済政策よりみても、偽瞞の外何ものでもない。

3、民間賃金との差は毎月勤労統計よりみても二、〇〇〇円以上の差があり、たとえ政府は減税、増配等より生計費を軽減するとしてもそれは公務員のみを対象とするものでない限り民間給与との差には何等変更はない。

(二) 政府は人事院勧告を実施するには更に六〇〇億の予算を要するといつてゐるが給与所得税のはね返しを見れば三八五億で賄えるものである。又これが実施には増税或は鉄道運賃、通信料金の値上げ、或は二割前後の行政整理をなさねばならぬとし

て与論の支持の切崩策と公務員の脅迫をはかつてゐるがわれわれはその惡辣な態度に憤激を覚えるのみである。更にこの程度の予算は枠内操作により出来るものであり、改訂をなせば減税及び均衡財政並びにこれに基づく金融政策の調和、運営が著しく阻害を来す云々といつてゐるが、この独占金融資本に奉仕する財政々策を改めてこそ勤労大衆の希望に副うものといえよう。

(三) 政府は物價との關係を述べてゐるが、物價への減税或は生活必需物資の増配による生計費の軽減も國民の既に信用するところのものではない。

(四) 政府の掲げる資料は一貫性なく、假想の然も一方的に偏した標準の上に立ち事実を歪曲するも甚だしいと云わざるを得ない。

1、政府の資料にあらわれている平均家族構成五人は、公務員の実態平均家族二・六人と比較すれば余りにも懸隔あり、公務員の家計はかえつて上昇するのである。

2、公務員の現在給与ベース(実質的な)を七、二四六円としたその内容に於いて超過勤務手当を五一四円としているのは法律違反を命じなければ算出出来ない数字であり、殺人的労働強化の上に立つたものである。

3、民間給与との比較において中小企業の実賃金との比較のみならず、大企業の実賃金との比較にふれていない点も全く作爲的である。

此処においてわれわれは憲法に保証された労働者の基本的生活権確保の爲に、かかる虚構的宣伝に迷わされることなく、あくまで要求貫徹の闘いをつづけるものであり、その第一段階として人事院の給与ベース改訂の勧告を一応支持し、先に発表せる基本線

に立つて、即時ベース改訂実現の爲に断乎闘うものである。

二、新給與法の成立（四月一日） 人事院の勧告（七、八七七円ベース）をけり、給与白書を發表して公務員の給与ベース引上げを原則的に拒否した政府は、さらに公務員の給与六、三〇七円ベースを四月一日から向う一カ年間すえおこうとする新給与実施法案すなわち「政府職員の新給与実施に関する法律」の一部改正案を、衆議院本会議において押しきろうとしたが失敗し、同法案は憲法の規定により廃案、従つて四月一日から公務員の給与支給の法的根拠が失われるという事態となつた。あわてた政府はポツダム政令によつて失効した同法の内容を実施しようと総司令部の意向を打診したが当局はこれに反対、そこで佐藤政調会長らの立案にかゝる旧法一部修正の「一般職の職員給与に関する法律案」を新しい法律として四月一日衆議院に提出、これを可決せしめた。だが、参議院の空気は予算審議とからんで險惡をきわめ、主として第一条第一項関係の、人事院の勧告した給与計画の原則的承認という条項を削除した点及び旧法第一条に定める一五級職の格付け並びにその格付けを人事院が行うということを削除した点について質疑が集中し、人事委員会はこれを否決したが、同夜の本会議では、六、三〇七円ベース据えおきを不当とし、人事院勧告の原則的承認の条項削除に反対する栗山良夫（社）、中野重治（共）、川上嘉（第三ク）、千葉信（労）四議員の激しい反対討論にもかかわらず、記名投票の結果、九〇対七七の僅差で可決され、公務員の給与ベースを六、三〇七円に一年間すえおく「一般職の職員に関する法律案」は、成立をみた。

参議院人事委員会において、この新給与法案の提案者たる衆議院藤枝泉介議員は、提案理由と法案内容をほぼ次のように説明している。

従来政府職員の新給与実施に関する法

律」によつて支給されていたが、同法の有効期限が本年三月三十一日迄となつていたので、一カ年延長を趣旨とする同法の一部改正案が提出されたが、不成立となり現在の法律は失効し公務員の給与支給の根拠がなくなつたので、ここに本法案を提出した。法案内容は次の通りである。

- 1、政府職員に対する給与の統一をはかつたこと。
- 2、本法の施行に関し人事院の責任と権限を明らかにし、人事院をして常に公務員の給与に関する調査研究をなしその適正を期せしめんとしたこと。
- 3、政府職員の新給与はその職務の複雑困難及び責任の度に基き、その他の勤務条件を考慮して別表の俸給表により定め、法律の規定以外は如何なる給与も支給しえない旨を明にしたこと。
- 4、扶養手当は配偶者及び一八歳未満の子の中一人につき月額六〇〇円とし、その他の扶養親族は四〇〇円とすること。
- 5、勤務地手当は従来例によること。超過勤務手当、勤務時間休日給については、概ね従前例によつた。

一般職の職員の新給与に関する法律

（この法律の目的及び効力）

第一条 この法律は、別に法律で定めるものを除き、國家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第二條に規定する一般職に属する職員（以下職員という）に関し、その人事及び給与に関する方針の統一を図るため、職員の俸給、俸給表、俸給表の調整、扶養手当、勤務地手当、特殊勤務手当、勤務時間、超過勤務手当、休日給及び夜勤手当並びに給与実施についての規程の制定に関する事項を臨時に定めることを目的とする。この法律は、職員総平均の給与額（俸給、扶養手当、勤務地手当及び特殊勤

務手当を含むものとし、これら以外の要素を含まないを月額六、三〇七円とする原則を確立するものとする。

2 この法律の規定は、國家公務員法のいかなる條項をも廃止し若しくは修正し、又はこれに代わるものではない。この法律の規定が國家公務員法又は同法に基づく法律の規定に矛盾する場合においては、その規定は、当然その効力を失う。この法律のすべての規定は、昭和二六年三月三十一日限り、効力を失う。

3 第六條の規定による職務の分類は、國家公務員法第二九條その他同法中のこれに関する條項に従い國會の承認を経て定められるべき職務の分類の計画であつて、且つ同法の要請するところに適合するものとみなし、その改正が人事院によつて勧告され、國會によつて制定されるまで、その効力をもつ。

(人事院の権限)

第二條 人事院は、この法律の施行に関し、左に掲げる権限を有する。

一、この法律の実施及びその技術的解釈に必要な人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。

二、第六條に規定する俸給表の適用範囲を決定すること。

三、職員 of 給與額を研究して、その適当と認める改訂を國會及び内閣に勧告すること。この法律の実施及びその實際の結果に関するすべての事項について調査するとともに、その調査に基づいて調整を命ずること並びに必要に応じ、この法律の目的達成のため適当と認める勧告を附してその研究調査の結果を國會及び内閣に報告すること。

四、新たに職員となつた場合及び職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合の給與並びに同一級内における昇給の基準に関し人事院規則を制定し、及び人事院指令を發すること。

と。

五、勤務地手当の支給地域及び支給割合の適正な改訂につき、國會及び内閣に同時に勧告するため常に全國の各地における生計費の科学的研究調査を行うこと。

六、第二一條の規定による職員の苦情の申立を受理し、及びこれを審査すること。

七、この法律の完全な実施を確保し、その責に任ずること。

(中略)

第六條 職員の職務は、これを一五級に分類し、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。

2、この法律の定める俸給表は、左に掲げる一般俸給表及び特別俸給表とし、他のいかなる俸給表も認められない。

一、一般俸給表(別表第一)

二、特別俸給表

稅務職員及び經濟調査官級別俸給表(別表第二)

警察職員、海上保安廳職員(人事院規則で指定する者に限る)及び刑務職員級別俸給表(別表第三)

船員級別俸給表(別表第四)

(注 別表第二——第四略)

3 前項の俸給表に掲げる額は、月額とする。

4 一般俸給表は特別俸給表の適用を受ける者以外のすべての職員に適用する。但し、第二二條、第二三條及び附則第四項に規定する職員には、これらの俸給表を適用しない。

參議院本會議における共產党、中野重治氏のこの法案に対する反対意見はほば次の如くである。

中野議員(共產党)はこの案に反対し否決に賛成する。

否決の理由は、この法案は極めておかしく、まず第一條に「…

第247表 6,307円ベース据置案における一般体給表（単位円）

職務の級 号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2,400	2,470	2,541	2,613	2,688	2,765				
2	2,541	2,613	2,688	2,765	2,844	2,926	3,009			
3	2,844	2,926	3,009	3,096	3,184	3,275	3,369			
4	3,184	3,275	3,369	3,466	3,565	3,667	3,772			
5	3,565	3,667	3,772	3,880	3,991	4,105	4,223	4,344	4,468	4,596
6	4,223	4,468	4,727	4,863	5,002	5,145	5,292	5,444	5,600	5,760
7	5,145	5,292	5,444	5,600	5,760	5,925	6,094	6,269	6,448	6,633
8	5,925	6,094	6,269	6,448	6,633	6,823	7,018	7,219	7,426	7,638
9	6,823	7,018	7,219	7,426	7,638	7,857	8,082	8,315	8,551	8,796
10	7,857	8,313	8,796	9,047	9,306	9,575	9,842			
11	9,575	9,847	10,129	10,419	10,717	11,024				
12	11,024	11,359	11,664	11,998	12,341	12,695				
13	12,695	13,058	13,432	13,816	14,212	14,619				
14	14,619	15,057	15,467	15,910	16,365	16,834				
15	18,320	19,940	21,700	23,620						

「この法律は、職員総平均の給与額を月額六、三〇七円とする原則を確立するものとする。」とあるが、こんな原則はどこにもなく、今日六、三〇七円ベース給与を原則とする理由はどこにもない。もしこれを原則というものがあれば、それは働く人間を殺すということとを原則とする者がこういううると信ずる。

専賣局の女労働者は十八―九歳で手取り二、七〇〇―三、二〇〇円、電報局に一〇年勤務し二七歳の三人の家族持ちが手取り六、三〇〇円で支出は約九、四四五円となり赤字を月に三、一四

五円だしている。

これを給与の原則として強行するのは極めて残酷な非人間的なやり方で、こういうものを原則とすることは学問上なりたたぬのみならず、かかる事を原則とせんとする人間に対し國會は全力を振つて闘うということが、國會の原則でなければならぬ。

吉田総理は日本再建の爲には労働者の力を尊重せねばならぬ、これ一つしか我々の國宝はないといつていたが、心中に何を考えていたか明白に自狀している。六、三〇七円ベースは制定当

時すら残忍なること明白であり、更に之を原則として押しつけ向う一年間も施行せんとするに到つては、制定当時の残忍性よりはるかに深刻の度を加えた。しかし裏を考えるとそれは一般俸給表と特別俸給表との比較で明白である如く、両者間には最高一、一〇〇円の差がある。

今度の所で問題は多々あるも特に人事院との關係に於ては委員會でもふれた通り、人事院の勧告などを尊重しそれを原則的に認めて事を処すると法律できめてあつたが、今度はこれが完全にけとばされている。又第二條には前になかつた新しい項目が入つた。即ち「この法律の完全な実施を確保し、その責に任ずること」と第七項が特徴的で、人事院はかかる残酷なことの下請機関ということになつてゐる。故に労働者からどう苦情の申出を受付けようとどんな勧告を政府に対してしようが、全てはこの法律を完全に実施することを確保する爲の仕事の中に含まれてしまう。だから六、三〇七円でどんどん首を切つてゆく。そうするとそれに対し恐らく人事院から勧告が與えられる。棍棒とか警察ということによつて……。そうして棍棒とか警察とか税務署とかいうものについては、例の別表により一人当り四〇〇——一、一〇〇円の大きな支給が與えられている。ここにこの法案の非常に惡質な保守的な性質がある。だから我々はこれに全く反対である。

三、人事院の八、〇五八円ベース勧告（八月九日） 四月の新給与法の成立によつて一カ年間すえおきとされた六、三〇七円ベースは、四八年一二月に同年七月現在の經濟状態に基いて人事院が算定したものであつた。その後經濟状態は変化をつづけ、生計費の上騰は蔽うべくもなかつた。従つて人事院がその存在理由を失うまいとするならば、ベース引上の勧告は當然なざるべきであつた。だが、第八臨時国会（自七月一二日）では、二五年度の追加予算は審議しない

という建前とされたなどの理由から、人事院は世論及び野党側の要望にもかかわらず新勧告をなすことを手控え、給与ベース問題は一応見送られる形となつた。その後の人事院の出方は各方面の注目するところとなつていたが、八月九日突然、公務員の給与ベースを現行の六、三〇七円から八、〇五八円に引上げるよう国会と内閣へ勧告した。勧告の内容は、(1)ベースは一カ月税込み八、〇五八円としこれには超過勤務（時間外）手当および寒冷地手当は含まない。(2)扶養（家族）手当は現行通りとし妻と第一子は月六〇〇円、その他は月四〇〇円とする。(3)勤務地手当（地域給）は最高を二割五分とし以下五分きざみの五区分とする、というにあり、いわゆる標準生計費と民間給与実態調査とを勘案して作成されたものであつた。なお、この勧告は、職階制による給与準則制定までの暫定措置としてなされたものであつて根本的な職務分類にはふれず給与の増額だけが問題とされ、民間給与とのつりあいを保つことに主眼がおかれていた。

八、〇五八円ベース勧告の全文は左記の如くである。

八、〇五八円給与水準勧告（全文）

さきに人事院は一般職に属する國家公務員の給与額及び勤務手当に關し、その改訂を國會及び内閣に勧告したがその後の情勢の変化に應ずるため國家公務員法第二八條及び一般職の職員に關する法律第二條第三号及び第五号の規定に基き給与に關し別紙の通り報告しあわせてその改訂を勧告する。

報告

(一) 人事行政の運営に十全を期するためには、職員に公正な待遇實現の第一要件は職員に対し公正適當な給与を確保することである。國家公務員法は、かかる見地から人事院に対し國家公務員の給与に關し当時調査研究を行い、俸給表が適當であるかどうか

ついて国会及び内閣に対し報告し、これを改訂する必要があると認めた場合は、その報告にあわせて適当な勧告を行う責任を負わされている。

(二) 国家公務員の現行給与は、昭和二三年七月当時における経済情勢に基き、人事院によつて勧告された給与計画が同年十二月国会において原則的に承認され、実施に移されたものである。しかしてその後人事院は、経済情勢の推移、職員の生活実態等をあわせ考え、昭和二四年一二月給与計画の改訂を勧告したのであるが、更にその後における調査研究の結果、あらたにその改訂を必要と認めるにいたつた。

(三) すなわち、昭和二三年七月以降の経済情勢の推移をみるに当初の約一年間は物価並に賃金は相当の上昇を示したのであるが最近一年間は物価水準はやや下降を示し、国民消費の水準は国民経済のかい復に伴つて逐次上昇の傾向にあるので、この結果、独身成年男子で、中等度の労働に従事する職員が最低生活を営むために要する費用は、本年五月において勤務地手当の支給されない地域においては三、三四〇円を下つてはならないことが明らかとなつた。

(四) 一方、毎月勤労統計等各種の統計調査における民間事業所の給与は、最近一年間においてはわずかながら上昇を示している。又人事院が本年五月分について行つて、さきにその結果の概要を国会に提出した民間給与実態調査では、昨年四月人事院が行つた調査の結果と比較すると、おおむね職務の級の低位にある職員の給与額はさしたる変化がなかつたのに対し、職務の級の高位にある職員の給与額はかなり上昇していることが明白となつた。しかして本年五月の調査の結果を職員の現行俸給額と比較するとき各級ともおおむね五割程度上位になつていのであるが、低位の

級に比し高位の級の増加率は若干高い点が注目される。これらの点は、いうまでもなく職員の現行給与が民間給与と比較して著しく低位にある事実を示しているものである。

(五) 更に人事院は、消費者価格調査及びその他の資料に基き、たえず全国各地における生計費の科学的調査を行つてきたのであるが、最近における地域間の較差は、昭和二三年七月に比し、若干縮小されており、又現行の勤務手当の支給地域区分は、不合理であることが明らかとなつた。

(六) 以上述べた所により、人事院は、給与額並びに勤務地手当の支給地域及び支給割合の改訂の急務であることをとめ、この報告にあわせて次の通り勧告を行うものである。

勧 告

(一) 俸給

生計費及び民間給与の推移にかんがみ、現行の俸給額を増額するため、一般の職員については、一般職の職員の給与に関する法律(以下「一般職給与法」という)に定める俸給表を別紙第一から第四までに示す俸給表に改め、検察官については、従来検察官の俸給表に新たに検察官級別俸給表(別紙第五)を加え、別紙第一に定める新俸給額への切替規程により切替えた上、新給与額を支給するものとする。

なお、いわゆる頭打ち及びわく外者であつて、長期間勤務成績の良好な職員については、一定の限度に於て特別な昇給の道を講ずるものとする。

(二) 扶養手当

最近の民間事業所における従業員に対する扶養手当の支給の実情は、職員のそれとほぼ同様である。従つて、なおしばらくの間現行の支給範囲及び支給額を維持するものとする。

(三) 勤務地手当

勤務地手当は、最近における地域間の物價水準並びに消費形態の差異を考慮し、その支給割合については現行の最高三割以下一割刻みの三区分を最高二割五分以下五分刻みの五区分に改め、その支給地域の区分については、全国各地をそれぞれ最近における最も信頼しうる資料に基いて合理的なものに改めるものとする。

(四) 以上の勧告の実施により職員がうける給與額の平均は、俸給

扶養手当、勤務地手当及び特殊勤務手当の合計として、おおむね月額八、〇五八円となるはずである。従つてこの平均給與月額には、超過勤務手当、寒冷地手当、石炭手当等は含んでいない。

(五) この勧告を実施するためには、一般給與法の一部を改正する必要がある。現行制度の不備を是正するための改正をもあわせて、人事院は國家公務員法第二三條の規定に基き、一般職の職員の給與に関する法律の一部改正に関し、別に意見の申出を行うことをここに申し添える。

第243表 8,053円ペーン勧告案における一般俸給表 (單位円)

職務の級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3,160	3,240	3,340	3,440	3,540	3,640	—	—	—	—	—
2	3,340	3,440	3,540	3,640	3,740	3,840	3,960	—	—	—	—
3	3,740	3,840	3,960	4,080	4,200	4,320	4,440	—	—	—	—
4	4,200	4,320	4,440	4,560	4,720	4,880	5,040	—	—	—	—
5	4,720	4,880	5,040	5,200	5,360	5,520	5,680	5,840	6,000	6,160	—
6	5,340	6,000	6,160	6,320	6,480	6,680	6,880	7,080	7,280	7,480	7,720
7	6,880	7,080	7,280	7,480	7,720	7,960	8,200	8,440	8,680	8,920	—
8	7,960	8,200	8,440	8,680	8,920	9,160	9,440	9,720	10,000	10,280	—
9	9,160	9,440	9,720	10,000	10,280	10,560	10,880	11,200	11,520	11,840	—
10	10,880	11,200	11,520	11,840	12,200	12,560	12,920	13,280	—	—	—
11	12,920	13,280	13,680	14,080	14,480	14,920	—	—	—	—	—
12	14,920	15,360	15,800	16,280	16,760	17,240	—	—	—	—	—
13	17,240	17,720	18,240	18,800	19,400	20,000	—	—	—	—	—
14	20,000	20,600	21,200	21,800	22,400	23,000	—	—	—	—	—
15	25,200	27,600	30,000	32,400	—	—	—	—	—	—	—

この勧告案に対しては、はやくも予算面からする困難性が政府側から指摘された（一〇日附、毎日新聞、岡崎官房長官談）が、前国会における総理のベース・アップに関する公約もあり、また国家公務員の給与が余りにも低すぎるということは一般の認めるところでもあつたので、政府当局としても何らかの納得的に措置をとることを仄めかさざるをえなかつた。

一方、全官労（全国官庁労働組合連合会）は、この人事院勧告を欺瞞的であるとして反対し、要旨次のような声明書を発表した。

全官労連中執委声明要旨

人事院は昨年一二月に行つた七八ベース勧告実現のためにどんな努力を拂つたのだろうか。人事院は初めから七八ベース実現の氣がなかつたのであるが、今回の勧告もその点では全く同様である。では何故やる氣のない勧告を国会が終つてから出したのか。人事院は高まる公務員の不信をゴマ化すとともに、政府が今行おうとしている首切りへの関心をそらせ、これを容易にしようとしているのである。われわれはこの勧告のねらいを見ぬき、あくまで一律三、四〇〇円引あげのために闘うものである（八月一日）。

なお全官労連は、今回の「給与勧告それ自体の欺瞞性」について次のように指摘している。

給与勧告は民間給与実態調査および二級一号の人（中等度の労働に従事する成年男子一カ月の生計費三、三四〇円）を基礎にベースを八、〇五八円と算出したものだが、

1、民間給与実態調査によつて浮き彫りにされた低い水準を（もつとも高級官吏の出張費の膨大な額は隠蔽されているが）引き上げるべきなのに、官廳労働者の七割近くを占めている六級以下の組合員の引き上げに適用することなく、「上級官吏を民間水

準にまで引き上げる必要」（滝本給与局長の言）だけをみたしてゐる。これによつて上下の差を六級を境に拡大して職階給的色彩を露骨にし、賃金の面から組合分裂を意図している点、七八ベース勧告のときより一層ひどい。

2、二級一号にあてられた三、三四〇円は全く架空的な数字で組合員の欲する金額より二、五〇〇円も低く（官労の調査）、さらに三、三四〇円の基礎のカロリー二、二八五カロリーは軽労働二、四〇〇カロリーの栄養学上の常識をすら無視している。また東京都衛生試験所の調査の外食券食堂の一日平均一、九三九カロリー三、〇〇〇円で入浴もできないのをみても人事院の非科学性が証明される。

3、扶養手当の据置き、地域給の切り下げは職階給的性格の露骨化とやらはらのもので、現在の生活状況からみれば今までより改悪されたとみられよう。

4、明年度の予算編成のために「勧告」は一つの機会をあたえるものだという浅井総裁談は、すでに七月末をもつて二六年度予算大綱案の作成が終了していることを知つての上の欺満である。

5、共済組合掛金の値上げ、地方税の増大、さらに朝鮮問題にともなう物價の値上げなどは、全然、考慮されていない。

続いて九月九日、人事院は、国家公務員法第二二条にもとづいて国家公務員の給与法一部改正に関する意見書を国会及び内閣に提出した。これは、八月九日の公務員の給与改訂勧告の実現を促進し、あわせて給与行政の合理化と円滑化を期して出されたものであり、給与制度の諸点についての改革案とともに、なかならず四月に成立をみた給与法における問題の第一条第一項を実質的に改正して人事院の権限を再びはつきりさせこれを給与法中に明文化せしめようという意図がもられていたとみなされる。

5/12

意見書要旨

1、給與ベース及び俸給表を勧告どおり八、〇五八円に改め勤務地手当の支給割合を明確に百分の二五以下五段階に規定する。

2、超過勤務手当について今回は、実働一日八時間になるまでを百分の百とする規定を削除し、超過勤務として少くとも百分の百二五の手当を支給する定めとする。

3、職員には、毎年十二月、年末給として俸給、扶養手当及び勤務地手当のそれぞれの月額合計額に相当する額を支給する規定を設ける。

4、非常勤職員について、月額最高一、〇〇〇円を給與水準の改訂に即応して月額最高一、六五〇円に改める外いわゆる常備の労務者で、正規の勤務時間で勤務する一般常勤職員と同様の者については、従来の非常勤職員の扱いを改め、一般の職員と同様の給與を支給する。

5、俸給、扶養手当等の支給方法について、官吏俸給令等による旧来の制度を改め、給與簿制度とつり合いをとるよう改正する。

四、政府の八、〇〇〇円ベース案 人事院勧告から三ヶ月余を経たのち、政府は一月二一日の閣議において一九五一年一月からの公務員の給與ベースを、現行の六、三〇七円ベース（四九年度からの昇給分等を見込めば一二月の推定給与平均額は六、九七三円）に比して一、〇〇八円引上げて七、九八一円（約八、〇〇〇円ベース）としようとする「一般職の職員の給與法の一部改正法案要綱」を決定、ドッジ氏の承認をえて第九臨時国会に提出した。

この政府案においては、昇給制度に能率制度が加えられ、さらに給与表の刻み方が、最低三、〇〇〇円から最高三七、〇〇〇円とな

り、現行の刻み方ないしは八月の人事院勧告案とくらべて著しく「上に厚く下に薄く」なっており、しかも実質的には八、〇〇〇円ベースをはるかに下廻るとされて、各方面の反対をまねいた。この「八、〇〇〇円ベース案」の概要を略記すれば次の如くであつた。

八、〇〇〇円ベース案の概要

1、平均給與の額

昭和二十六年一月以降における一般職の職員の平均給與月額を一、〇〇〇円引上げておおむね八、〇〇〇円とする。

2、俸給

一、一般俸給表の適用を受ける普通職員については、人事院勧告の趣旨を尊重し、成年独身者の標準生計費及び民間給與の実態を考慮してこの俸給表を定める。

二、特別俸給表の適用を受ける税務、警察、船員等の特殊職域の職員等については勤務時間差、職務内容等に基く従来取扱を最近の事情に基き、ある程度是正して普通職員との権衡を図る。

3、扶養手当

人事院の勧告に従い現行の六〇〇円、四〇〇円をすえ置く。

4、勤務地手当

一、支給地域の区分は、別に法律をもつて之を定めることとするが、その法律の制定施行されるまでは、従前通りとする。

二、支給割合は、人事院の勧告通り百分の五、五分の十、百分の十五、百分の二十、百分の二十五の五区分に改める建前とするが、支給地域に関する法律の制定施行されるまでは、従前の支給割合が百分の三十であつた地域については、百分の二十五百分の二十であつた地域については百分の十五、百分の十であつた地域については百分の五とする。

5、昇給

- 一、現行の昇給期間六カ月、九カ月、一年、一年三カ月及び一年半を六カ月、九カ月及び一年に短縮する。
 - 二、昇給制度に能率給の制度を加味し、勤務成績特に優秀なるものについては、その昇給期間の短縮、二号以上の昇給等の特別昇給の途を開く。
 - 6、その他
- 給與の支給方法その他について所要の改正を行う。

第249表 8,000円ベース案における一般俸給表（単位円）

職務の級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3,000	3,000	3,050	3,150	3,250	3,350					
2	3,050	3,150	3,250	3,350	3,450	3,550	3,650				
3	3,450	3,550	3,650	3,750	3,850	4,000	4,150				
4	3,850	4,000	4,150	4,300	4,450	4,600	4,750				
5	4,450	4,600	4,750	4,900	5,050	5,200	5,350	5,500	5,700	5,900	
6	5,500	5,700	5,900	6,100	6,300	6,500	6,700	6,900	7,100	7,300	7,500
7	6,700	6,900	7,100	7,300	7,500	7,800	8,100	8,400	8,700	9,000	
8	7,800	8,100	8,400	8,700	9,000	9,300	9,600	9,900	10,200	10,500	
9	9,300	9,600	9,900	10,200	10,500	10,800	11,100	11,400	11,700	12,100	
10	11,100	11,400	11,700	12,100	12,500	12,900	13,300		13,700		
11	13,300	13,700	14,100	14,500	14,900	15,300	15,700				
12	15,700	16,200	16,700	17,200	17,700	18,300					
13	18,300	19,000	19,500	20,100	20,800	21,500					
14	21,500	22,200	22,900	23,600	24,300	25,000					
15	28,000	31,000	34,000	37,000							

八、〇〇〇円ベースの内訳は左記の如くである。

- 俸 給 六、一三二円
- 扶養手当 八六四円
- 勤務地手当 七〇〇円（10%）
- 特殊勤務手当 二八五円
- 計 七、九八一円

（政府算定Ⅱ大蔵省データーにより大蔵省算定の政府案）
なお、この政府案における給与の上下のひらきが六、三〇七円ベ

ース、人事院勧告ベースに比して、いかに大きくなつてゐるかは、この節にかかげた三つの一般俸給表を対比してみれば直にわかる。このようなベースを低くおさえ、しかも上下のひらきを大きくした政府案に対しては、九七〇〇円ベース即時実施を叫び闘争を展開中の官公労をはじめ全労働者階級はこぞつてこれに反対した。以下に、日本教職員組合および官庁労組給与共闘委員会の「八、〇〇〇円ベース案」に対する批判をかかげる。

A、目数組

一、政府は一般職員の平均給与月額を一、〇〇〇円引上げることによつておおむね八、〇〇〇円ベースとなると称しているが、その実体は八、〇〇〇円をはるかに下廻るものである。

即ち政府は現行給与ベースによる公務員の平均給与月額が昨年九月現在で六、六〇七円であり、昭和二十五年六月一日現在では六、八四〇円になり、本年一二月末の推定が六、九三七円となる。従つてそれに一、〇〇〇円を加えると八、〇〇〇円ベースになると説明している。

この説明によると定期の昇格及び昇級によつて賃金ベースは上昇し現行六、三〇七円ベースは自然に八、〇〇〇円ベースになるのである。

しかしベースを改訂するということは人事院勧告にあるとおり最低生活費を基礎として俸給体系をつくり、俸給表を設定することである。たとえ現在の公務員の給与平均が七、〇〇〇円になつたとしてもそれは職員の学歴年令構成等の向上による自然の結果に過ぎず、ベースはあくまで六、三〇七円ベースである。故に平均給与月額で七、〇〇〇円に一、〇〇〇円を加えて八、〇〇〇円ベースであると宣伝する政府の給与改訂案は次の表のとおり七、四三五円ベースに過ぎず、わずかに一、一二八円のベースの引上である。

このことは八、〇五八円の人事院勧告が成年独身者の生計費三三四〇円を一級三号（通し号俸三号）として俸給表を作成しているのに対して、政府案が三、三四〇円を実施価格で再計算した三六五〇円を三級三号（通し号俸九号）にあてはめて、他方人事院の民間給与調査の結果による七〇号俸該当金額二五、六三〇円をとり、二五、〇〇〇円を七〇号として等比級数により結ぶ方式で計算した結果である。

これによつても人事院勧告の八、〇五八円ベースと政府のいわゆる八、〇〇〇円ベースとの間には大きな相違のあることが明確である。

給与ベースの内容

ベース	本俸	家族手当	勤務地手当	特殊勤務手当	合計	六・三ベースとの差額
六、三〇七	四、六七八円（七四・一七％）	八二四円（一二・八八％）	七四四円（一二・二七％）	五三四円（〇・八四％）	六、三〇七円	—円
七、八七七	六、四三四円（八二・六七％）	八五四円（一〇・八五％）	五五〇円（六・七七％）	三八四円（〇・四七％）	七、八七七円	一、五七〇円
八、〇五八	六、二九六円（七八・二三％）	八三〇円（一〇・三三％）	七四四円（八・九八％）	二〇八円（二・五八％）	八、〇五八円	一、七五二円
政府案	五、八八八円（七九・一五％）	八三〇円（一一・二六％）	六六〇円（八・八八％）	四七四円（〇・六三％）	七、四三五円	一、二八四円

二、政府案による俸給表（第250表参照）は明かに次官、局課長等の高級官僚である少数の上に厚く、一般下級職員である大多数の下に薄いものであつて、

1、勤務大衆の生活権を無視し

2、職階制を愈々強化して労働強化をはかるう

とする政府の意図を最も露骨に示すものである。

人事院勧告八、〇五八円ベースの俸給体系は前回の七、八七七円ベースに比べて上に厚く下に薄いものであるが、今回の政府案はこの人事院勧告よりも更に一層甚だしいものである。

政府は僅か一、〇〇〇円程度のベース改訂を行おうとするに當つて、

1、下ではただの五〇〇円（約一割）の引上げに對し上では実に一三、〇〇〇円（約五割七分）を引上げようとしている。

2、最下級の雇傭人と局長級を比べるとその倍率は一層高められている。

ベース	雇傭人（一級一号）	局長（一四級六号）	倍率
一、二〇〇円	三、五〇〇円	二、四〇〇円	六・八
一、八〇〇円	五、四九円	三、二四〇円	五・九
六、三七円	二、四〇〇円	一六、八三四円	七・〇
八、〇五八円	三、一六〇円	三三、〇〇〇円	七・二
政府案	三、〇〇〇円	二五、〇〇〇円	八・三

3、三六号俸Ⅱ八級四号（中央官廳に於ける係長級、地方小官廳に於ける課長級）を境として、人事院勧告よりも更に上に厚く、下に薄くなつてゐるが、上表でもわかる通り八級三号以下の下級公務員が全体の約八八%を占めるのであつて、眞に生活難と闘い

乍らも職場を守つてゐる九割に近い下級公務員の生活権は全く無視され、上級者のみ優遇されようとしている。

このような給與体系は必然的に職階制強化の裏附けとなり労組の基本的権利剥奪に伴う職場に於ける職制（官廳命令系統）の不当な強化に一層拍車をかけることは明瞭である。

三、政府はこの機会に調整号俸としてわれわれの確保して来ていた既得権を剥奪しようとしているのである。われわれの調整号俸は二、九二〇円ベース妥結に際して教育労働の重要性と、原案である点かつ確認されて特につけられたものである。ところが今回政府は給與法案の附則第二項に於て、

1、一般教育職員は、四級―九級に於て一号俸

2、盲聾学校教育職員は、四級―五級に於て二号俸、六級―一級に於て一号俸

をそれぞれ現俸給から差引いて新俸給に切換えようとしているのである。

この既得権の剥奪のやり方にも明かに上級者に厚く下級者に薄い政府の方針は貫かれてゐるのであるが、われわれは、このような既得権を剥奪し賃金をどんどん切下げようとする政府案には絶対に反対する。更にこのことは教員のみならず現在調整号俸を有する税務職員経済査官、警察、海上保安廳、船員、病院関係、郵政電通関係、運輸関係、氣象関係等凡ゆる現行関係官廳公務員に及んでゐるのである。（他の官公廳でも上級者からは差引かない方針が一貫してとられてゐる。）

四、勤務地手当については

1、政府案は勤務地手当に関する新法律制定まで現在の特地三割を二割五分に、甲地二割を一割五分に、乙地一割を五分に、それぞれ切下げようとしているがこれは明かに既得権の剥奪であり、

賃金の切下げである。

大多数を占める下級公務員については本俸で引上率を低くされ勤務地手当で一率に五分引下げられ、更にベース改訂に税率の改正基礎控除の引上が伴わぬため、物價の上昇と相俟つて実質賃金の切下に伴う生活水準の低下は愈々甚だしくなることは明かである。

政府は勤務地手当の支給率を下げる代りに本俸を引上げるのだと強弁するかも知れないが、これは既に述べた通り、明かに上級少数者のみの優遇引上策であつて、大多数の中下級公務員にとつては恩恵のない問題である。

2、更に政府は勤務地手当について

イ、支給地域の区分は別に法律で定め、

ロ、支給割合は人事院勧告通り二割五分、二割、一割五分、一割五分の五区分に改める建前であることを明かにしている。而してこの人事院の支給地域区分極秘案なるものは既にその全貌が殆んど全国各地に伝わり、非常な反対運動がまき起されているのを見ても明らかな通り全面的な切下げが策されているのであつてわれわれの絶対に容認することの出来ないものである。われわれはこの問題の決定は組合側との協約によつて民主的合理的に決定することをあくまでも主張するものである。

五、政府は、昇給期間を短縮し、特別昇給の途を開いたと称しているが、

イ、昇給期間の短縮されるのは上級者のみであつて六カ月・九カ月昇給であつた大多数の下級公務員にとつては何ら変化のないことである。六〇〇円以上も一号俸の昇給で上り得る上級者のみが優遇されるところに今次政府案の正体が示されているのである。

ロ、特別昇給で二号俸以上の増俸が開かれようとしているが、特

に勤務成績良好なる者の判定が誰によつて行われ、このようなことと行われる結果どんな空氣が職場を支配するかは直ちに想像されるのであつて、今日の段階に於ては悪用され、弊害を生む面のみが強く出てくることは必然である。

六、更に政府は、この給與法案の中でしばしば予算の範囲内であるということを附記しているのであるが、これが実施されるならば、定期の昇給さえも予算の名のもとにストップされ、抜てき増俸の傾向を強化されることは明かである。われわれはこのような政府の態度を承認することが出来ない。

又、政府は現物給與についての規定を今次法案からは殊更に削除しているのであるが（今日までの給與法にはあつた）、ここにも現物給與を俸給に換算して、これを差引こうというような、実質賃金切下げ策のあることを表明しているのである。

七、以上の外扶養手当の現行据置きによる下級、中級職員の実質賃金の切下げ、所得税軽減のギマン、地方税の増徴、物價の値上り等により実質賃金は低下し政府案による極く僅かなベースの引上げでは、中級以下の公務員は現在の生活さえ維持出来なくなるのである。

八、要するにわれわれは、かくの如き政府のベース改訂案に全面的に反対し、あくまで九、七〇〇円ベースの即時実施を要求するものであるが、特に政府が法律を無視して人事院勧告を全面的に拒否しながら八、〇〇〇円ベースという名目によつて人事院勧告を尊重しているごとく國民をギマンしていることに対して、その不信を徹底的に追及するものである。

B、官廳勞組給與共闘委員会

一、政府は現在の平均給與が七、〇〇〇円になつてゐるから一、〇〇〇円の引上げをすれば八、〇〇〇円ベースになると説明して

いる。しかしこれは不当である。

イ、行政整理で下級職員も最も多く整理しているから昇給者がなくとも数字的には平均給与が上つた結果になるが実際はそうではない。

ロ、大蔵省の統許は各省会計課よりの報告に基くものであると思われるがこれは予算要求を考慮した水増し報告である。

ハ、特殊勤務手当は特定の公務員にのみ支給されているのであるから平均給に加えるべきでない（人事院はこれを除外している）。

ニ、昇給等による平均給与増加があつたとしても二九才二・五人家族（二四年一月）公務員の給与ベースは依然として六、三〇〇円であり現在までの扶養家族の増加を考慮すれば逆に生活は苦しくなっている。

故に「一、〇〇〇〇円の引上をしても八、〇〇〇〇円ベースとはならない」

二、政府案の給与表は上下の差を現行の七倍より八・三倍としているが次の理由で不当である。

イ、最低生活を保障しないで、能率給制度をとっていること。

最低者の三、〇五〇円では生活ができない。（人事院一八才、独身男子三、三四〇円）

ロ、人事院案と政府案とを比較すれば上昇率は上の方に於て急にようになるのである。

ハ、民間給与と比較しても下のみ低すぎる。故に現行六、三〇〇円ベースとの差額一、〇〇〇円を一率に各俸号に加えるべきである。

（官廳労組給与共闘加盟一六組合は一、八二〇円ベース・アップを要求）

第二節 職階法の成立

国家公務員法に規定する一般職に属する官職に関する職階制の確立を目的とするいわゆる職階制法案（「国家公務員の職階制に関する法律」）は、四月二七、九日に衆・参両院を通過して成立した。本法案はさきに第六国会に提出された政府原案に、人事院における職務分類、格付は国会に報告するを要するなどの条項を追加した修正案である。

官職の分類の基礎を客観的な職務と責任におき、この原則に基いて職級を決定し格付を行い、もつて一公務の民主的且つ能率的な運営を促進する」ことがそのねらいであるが、総体としての労働力の再生産をその最下限において保証する最低賃金制および社会保証制の確立もなしに、むしろ逆にベス・アップを頑強に拒否しつづけ、ますますその低賃金政策を貫徹せしめながら、その上に職階制が施行される場合、それは決して額面通りの近代化、民主化ないしは合理化だけを約束するものではありえず、かえつて近代的扮装をかりた身分性の再編成をさへ意味するのではないかという危惧もみられ、また原案における人事院の国会に対する独立的権限について修正がほとんどされたとはいへ、人事院はこの法律の実施に関して、職階制を実施しその責に任じ、必要な人事院規則を制定しおよび人事院指令を発し、職種および職級を決定し、それらの定義および明細書をそれぞれ作成公表し、官職を格付し官職の職務と責任に関する事項について調査し、その指示に従わず或いは虚偽の報告をしたものは処罰されるなどの職階制の具体的内容についての広汎な権限を保持する点に疑問がもたれた。本法案に対する反対討論はほぼ次のようであつた。

成田（社）委員……1、封建的、特権的、身分的官僚制度打破を目的とする本法案のねらいが結果において逆になる。2、職級制の具体的内容を人事院に全部白紙委任的にまかしてしまふ。3一般職として当然政策決定の職にある次官局長までが本法の適用をうけることは、政党政治の建前からいつて反対。4、職階制と給與の結合は身分の分類となり、上下の階級主義が官吏内において強化される。5、罰則がついているがゆきすぎである。よつて全面的に反対する。

土橋（共）委員……1、日本の全産業の構造、政治の構造、官廳の機構等を植民地化する端的な現われである。2、広汎な委任立法を人事院に委託するのは憲法違反である。3、日本の全政治状態をファツシヨ的方向にむける。4、労働者自身が全く機械的となり、人格の尊重、最低生活の保障が全然考えられていない。5日本の官廳機構における天皇制的位階制の復活である。よつて全面的に反対する。（「労働週報」五〇年五月二〇日号より）

第三節

最低賃金制設立および公契約

における労働条項に関する法

律制定への動き

一、最低賃金制問題 一最低生活を保証する最低賃金制確立」の要求は、戦後たえず主張されていたのであるが、政府は、経済不安定の故にまだその機が熟さないとしてひきのばしてきた。しかし労働者階級の犠牲のうゑに強行された「安定化」政策によりインフレ收奪にかはつて今や直接的な賃金切り下げが強行されて行つた。形だけでも最低賃金制なるものの設立を日程にのぼせざるをえな

つたのはこのような事態の推移によるものといえよう。だが、この場合においても、最低賃金制の問題をとりあげざるをえなくしたのは、直接的には日本の低賃金政策に対する国際的な批判であつた。すなわち、フロア・プライスの廃止にともなつて、日本が再びかつてのチープ・レイバーによるソシアル・ダンピングによつて国外市場を奪取しようとしているのではないかという危惧が、とくに東南アジアに貿易の活路を求めているイギリス、フランスなどの諸国に深まり、日本が国際貿易に「自由に」参加してゆくことに対する制約とみられるにいたつたのである。「例えば、イギリス労働組合会議（T・U・C）年次大会において、日本労働者の低賃金による日本の不公正な競争、とくに繊維工業部面におけるそれを非難する決議が満場一致で採択され、またイギリス國會でも同様の非難が出されている。」

昨四九年一〇月末GHQエーミス労働課長は最低賃金制の設定について示唆するところあり、さらに五〇年七月一〇日に同氏「最低賃金制は日本の経済状態がノーマルになりつつあると思われる現在、この制度を將來とるといふ原則だけでも制度化してよい段階だと思ふ」（七月二一日附「読賣新聞」）との再度の勧告がなされた。他方において、社会保証制度審議会もすべり出し始めた。そこで、労働省では労働基準法第二九条第一項の規定にもとずき、八月頃から最低賃金制に関し審議を行う中央賃金審議会の設置を準備し、労働者、使用者、公益各代表それぞれ五委員を決定し、その初会合は一月一五日に、また第二回会合が二月五日に行われ、ここに最低賃金制の問題もやつとその軌道にのせられることとなつた。「労働基準法第二九条の規定によれば、中央賃金委員会と地方賃金委員会がもうけられるのが本来であるが、今回は前者のみが設置された。」中央賃金審議会委員は左記の如くである。

労働者代表委員

太田 薫 全国化学産業労働組合同盟副会長

高野 実 全国硫安工業労働組合連盟会長

滝田 実 全国金属産業労働組合同盟主事

原口 幸隆 日本労働組合総同盟本部総主事

藤田 太郎 全国繊維産業労働組合同盟会長

藤田 幸隆 全日本金属鉱山労働組合連合会執行委員長

藤田 太郎 日本私鉄労働組合総連合会中央執行委員長

使用者代表委員

熊沢 貞夫 苫小牧製紙株式会社常務取締役

進藤 竹次郎 東洋紡績株式会社副社長

水津 利輔 日本鉄鋼連盟労働局長

中島 英信 全日本中小工業協議会中央副委員長

早川 勝 日本石炭鉱業連盟専務理事

公益代表委員

赤松 要 (会長) 東京商科大学教授

有沢 広己 東京大学教授

中山 伊知郎 中央労働委員会委員

野田 信夫 成蹊大学政治経済学部長

藤林 敬三 慶応義塾大学教授

しかし、今回の最低賃金制なるものは、「労働者の生活の確保という本格的な最低賃金制をきめたならば企業の多くは破綻していかえつて多くの失業者を増大させ、産業の発展を阻害することになるから、当面現狀に即応した実際の支拂賃金を中心とした過渡的な最低賃金制を設定し、産業の発展、経済の復興の進展につれて逐次引き上げてゆく」というのであり、賃金を上げるだけの最低の線でおさえようとする労働者階級の要求とは程遠いものであることが予

想されていたが、それも五〇年中は何らの具体化も見ず、課題は翌年度にもちこされたのである。

二、公契約法問題 一九四七年九月一二日附のGHQの日本政府宛指令にもとづいて同年一二月一二日公布され翌一三日から実施された「政府に対する不正手段による支拂請求の防止に関する法律」(法律第一七一号)いわゆる「不正支拂防止法」は、一方においては政府と請負契約をする業者のいわば前期的な利潤を制限し、他方においては当該労働者の賃金を一般職種別賃金(PW)で釘付けさせるものであつたが、これは当局の持示に基いて五〇年五月二〇日の法律第一九〇号をもつて廃止され、同時に、近き将来新たに「国等を相手とする契約における労働条件を定むる法律」が制定されるまで実施されることとなり、ここに一般職種別賃金を含む公契約法の問題は各般の注目をあつめ、とくにこの新たな法律の制定によつて拘束される事業主側から強引な制定阻止運動が展開されるにいたつたのである。

制定さるべき法律案においては、不正支拂防止法の場合にはPWは占領軍のLR(労働要求)PD(調達要求)に応じて日本政府の雇用する労働及び政府直轄の公共事業における労働だけに適用されていたのに対して、さらにその適用範囲が拡大され(要綱一一)、また不正支拂防止法の場合は賃金の最高額がおさえられていたのに対して新法では最低額がおさえられる(同上、三)点にその特色があつた。かかる「一般職種別賃金法案」に対しては、それを「偽装最低賃金制」(事実上においては「賃金釘付」)であるとする見方がなされ(例えば産別会議調査資料室発行一二月二五日附「調査旬報」)、他方日経連では、それは事実の最低賃金制の実施を意味し「国情に合はない」として反対声明を発表した(第三編「使用者の労働対策」第三節参照)。

第九章 社会保障制度に関する

勸告

勸告に至る経過 一九四六年厚生大臣の諮問機関として社会保険制度調査会が設けられ四七年には同調査会から社会保障制度要綱が答申された。

同年夏来朝したアメリカ社会保障制度調査團の報告書 (Report of the Social Security Mission) の写しが一九四八年七月一三日日本政府にGHQからの勸告として手交され、その中で社会保障制度諮問委員会設置の必要性が指摘されていたので、政府は一九四八年暮の第四国会に、社会保障制度審議会を総理大臣の下に設置するための同審議会設置法案を提出、一二月に法律第二六六号として公布施行されるに至り、一九五〇年五月には、同審議会に事務局をおくための改正が行われた (法律第一一九号)。

一九四九年五月一七日、国会議員、関係官庁の官吏、学識経験者、関係諸団体各一〇名、計四〇名の委員が発令され、社会保障制度審議会は同一年の第一回総会で正式に発足、会長には大内兵衛委員長、副会長には末高信委員がえらばれた。

同審議会は、一九四九年十一月の総会で、社会保障制度確立のための覚え書を採択、一九五〇年六月には事務局で作成した社会保障制度研究試案要綱が総会に報告され、小委員会の討議、東京外全国六地区における公聴会を経て修正を加え、一〇月一六日の総会で社会保障制度に関する勸告が採択された。同勸告は大内会長から直ちに政府に提出された。

勸告の内容 勸告の全文は二〇、〇〇〇字をこえる長文のもので

あるが、基本方針として次の三点をあげている。

(1) 社会保障制度の中心をなすものは、国民自らをしてそれに必要な経費を拠出せしめる社会保険制度である。

(2) しかしわが国戦後の事情の下では、補完的制度として困窮者に対する扶助制度が必要である。

(3) さらにすすんで公衆衛生や社会福祉行政が拡充され、全制度が総合一元的に運営されなければならない。

以下勸告は、第一編 社会保険、第二編 国家扶助、第三編 公衆衛生及び医療、第四編 社会福祉、第五編 運営機構及び財政の順で述べられているが、その重要点は次のとおりである。

(一) 社会保険については、(1) 国民の労働力の維持、国民の健康保持に力点をおき、(2) 被用者の保険については、規模の大小や事業の種類を問わないですべての被用者に適用する、(3) 一定範囲の予防給付 (医療) を行う。

(二) 一般国民の老令者、遺族、廢疾者に対する年金保険制度は日本経済が十分回復するまでまち、当面、被用者に対してだけ行う。

(三) 失業保険は、雇用政策による失業問題解決を側面から補足するものにとどまる。

(四) 業務災害に対する保険は、労働基準法の適用される一切の事業に使用される被用者に拡大し、公務員をも包括する。

(五) 公衆衛生及び医療に関しては、結核を重視して、健康診断、予防接種等を行う。

(六) 運営機構として、中央行政機関たる社会保障省をおく。

(七) 財政について本制度は、国民の保険料に対する負担能力がすでに限度にきており、財政上の負担もまた著しき増額は困難であろうという前提の下に組立てられている。

第三編 使用者の労働対策

—— 日本経営者団体連盟の活動 ——

労働運動の展開に当面して、一九四八年四月、「経営権の確立」と「産業平和の確保」を合言葉として発足した経営者団体の全国組織たる日本経営者団体連盟（日経連）は、その後の二カ年の間に、労働運動が弾圧と分裂によつて後退を余儀なくされたのとは逆に次第にその組織を強化し活動を活発化して来た。

すなわち、一九五〇年三月現在において業種二九、地方九及び直結府県二四計六二の会員団体を擁するに至つた日経連は、一九五〇年前半期において都市銀行懇談会、全国通運協会、後半期では地方銀行懇談会の加入を得ている。その活動もまた多面的かつ精力的であり、労働協約締結の問題、社会保障制度確立の問題、失業問題、労働法規改正問題、労務管理・職場教育、その他中小企業問題、さらにレッド・パージ及び「職場防衛運動」と、諸般の問題にわたつて経営者の利益貫徹のために、或は対策委員会を設けて鋭意検討し或は関係当局にその意見を具申するなど果敢な運動を展開した。なかんづく、朝鮮動乱以来「アジアの反共防壁」たろうという闘争意欲は旺盛を極め、「治安対策の確立」、日共首脳部の追放、全労連の解散に続く各企業体のレッド・パージは、日経連をはじめ経営者団体の組織を通じて相互の緊密な連携と連絡の下に強行された。

さらに、労働問題の国際的関連性に鑑み、ILO関係、外国経営者団体、国内では占領軍当局と常時連絡を保つてきたが、一九五〇年六月に開催された第三三回ILO総会に代表を派遣したのをはじ

め、その渉外活動も一段と強化された。また、労働問題に関連した法律問題の研究のために当連盟法律相談担当の弁護士を中心にした法曹懇談会が定期的にもたれると共に五〇年は新たに、全国経営者団体顧問嘱託弁護士五〇名参集（一六府県、七業種団体参加）のもとに経営法曹全国連絡会議（第一回、二月二三——四日於工業倶楽部。第二回、一月一六——七日）が持たれ、さらに、労働者側が自由法曹団を通じて法廷闘争のため積極的に活動しているのに対抗して、七月一四日の幹事会決定に基いて業種別団体から推薦の研究員を以て判例研究会を結成八月三日来定期的に開催されている。

第一章 経営者活動の基本方針

一 日経連第三回定時総会（四月一四日）の宣言。ここにはドッジ政策の強行とそれによる恐慌現象の顕在化のために漸く苦境に直面するに至つた経営危機打開のためのいわゆる「労使協力態勢」の速かな確立への強い要望があらわれている。

宣 言

インフレ収束のため強行された経済自立諸施策はその結果において脆弱なる日本産業に深刻なる影響を與え、国際経済への参加を許されながらも海外情勢の不安定により、各企業ともいまや極

めて苦難の途に直面している。

われわれは経済自立を実現するため、國際的水準において企業經營を科学的に合理化し、労使ともそれぞれの自主性を尊重しつつ、適正なる賃金体系の整備と公正なる労働協約の締結とにより速かに労使協力態勢を確立し、もつて労使關係の安定を図り、現下企業面におけるあらゆる障害の克服を期しつつある。

しかしながら個別企業のみを合理化には自ら限界があるので政府においても日本經濟の再建復興のための方途を充分見極め適切にして敏速なる綜合施策を実施せられんことを要望する。殊に失業対策としては、内は極力新たな生産的職場の開拓、公共事業の推進と、外は技術並に工場施設等の輸出促進とが要望される。

いまやわれら経営者は当面の苦難にあつて企業經營の社会的使命の重要性を痛感し産業の危機を祖國の危機としてこれが打開に一致団結しあくまで祖國經濟再建の所信に邁進せんことを誓う。

二、同總會における左記の決議には、經營管理なかつく勞務管理の合理化による經營困難の打開が提唱されている。經營困難打開のための勞働対策はその重点を、「經營理念の高揚」、「勞務管理の刷新」Ⅱ勞働統轄の強化、そのための「經濟中堅層及び第一線職長級に対する教育」の拡充という職制に貫かれての勞資相共に生産にこそしむ「協力体制」確立に置いている。

経営者の相互啓発と組織強化に関する決議

労使關係の健全化と經濟再建興隆とを達成するため、経営者団体の拡充強化を図るべき基本方針は、既に一昨年九月、全國経営者大会において決議されたところであるが、今やわれら経営者は經濟自立化への過程において、經營の存立さえ脅かされる一大試練と苦難とに直面し、企業体制を確立し難局を克服するための自主的組織として経営者団体の緊要性を愈々痛感し、経営者団体の

基礎強化を図り、左記の如き相互の教育啓発に重点をおき、特に経営者意識の統一を図り、益々活発なる経営者活動を展開せんとするものである。

(一) 科学的基礎に立つ綜合的經營管理の改善と特に勞務管理の刷新を図り以つて企業目標を確立し經營合理化を具体化するため経営者団体は關係諸機關の協力を得て地域と業種の特種性に依り勞務管理、經營管理に関する相互啓発と実践推進を行う。

(二) 経営首脳者及び幹部に対する經營者理念を高揚し、經營中堅層及び第一線職長級に対する教育を推進するため経営者団体において相互啓発活動を実行する。

(三) 経営者の總意を経営者団体に結集し、中央地方の当局並に關係方面に対し適時適切なる施策の実施を要請すると共に經營者の公正なる主張と立場につき社会各方面の支持獲得に一段の努力を致す。

三、同定時總會で決定された日經連の活動の基本方針及び具体的方針は左記の如くである。

基本方針

經濟自立政策の強行による企業の深刻なる苦難を打開しもつて旺盛なる生産資本の活動を中核とする祖國經濟の自立再建を達成するため、経営者の經論を確立し、經濟および勞働の基本政策の實行を期するとともに、企業の物的諸條件の制約下において、勞働の協力組織を基盤とし、人的部面の刷新改善による企業内容の充實整備のための推進活動に重点を置く。

具体的活動方針

(一) 勞務管理および經營管理の推進

勞働科学その他科学的研究の協力により職場組織の整備技能教育の徹底、賃金体系の整理等を行うと共に、公正なる労働協約の

締結促進を図る。なお労務管理に関連する経営管理一般の刷新を図り、現場中心の経営合理化を推進するため、関係専門機関との連絡提携、経営管理研究会の開設等を行う。

(二) 勤労者福祉の増進

勤労者の生活安定は能率増進によることを本義とし、さらに厚生施設の合理化、特に住宅施設の拡充に努めると共に社会保障制度の推進に重点を置く。

(三) 経済労働問題の研究調査

現実の要請に立脚した経営政策、労働政策を確立するため、関係方面と連携して内外経済労働問題の科学時、理論的および法律的調査の促進を図ると共に経営者団体の行う賃金その他労働関係統計調査の調整を図る。

(四) 経営者教育の促進

中央及び地方の経営首脳者及び幹部の相互啓発を図ると共に、中堅層及び第一線課長の教育を推進する。

(五) 労使協力機関の確立

労使の意志疎通を図り生産能率を推進するため職場の労使協力機関を整備し、その氣運成熟を俟つて総合的労使生産協力機関の実現を期する。

(六) 中小企業対策の推進

中小企業の経済再建における重要性に鑑みこれが対策特に中小企業金融制度の確立その他につき外部機関と提携協力を致す。

(七) 失業対策の具現

兼ねて設定せる失業対策の具体化、特に生産的雇用の増加を図るため、職業安定審議会委員の連絡強化を図り、社会保障制度の推進を行うと共に、特に技術移民の実現により貿易國策の推進に資する。

(八) 経営者組織の強化

今後の産業労働情勢の推移に鑑み、業種別及び地方別経営者団体に課せられた使命を達成するため、その組織拡充と財政的基礎の強化を図る。

(九) 弘報活動の積極化

経営者意識の昂揚と社会的支持に基く経営者の経論を伸張するため、印刷物の発刊その他弘報活動の一層の積極化を図る。

(一〇) 國際的協力の促進

わが國經濟の世界的地歩確立のため、日本のILO正式参加を促進すると共に、海外経営者団体との緊密なる連絡を図る。

四、九月二七日の日経連臨時總會において決議された「時局に対する経営者の基本態度」は、動乱を契機とする「活況」によつて蘇生したかにみえる経営者のやや明るい見透しと確固たる決意の程を示している。

時局に対する経営者の基本態度

一、國際的立場について

民主主義の擁護と世界平和の確保を念願するわれ等は、「國際共產革命の完遂までは世界に平和はあり得ない」ことを信条とする共產運動に対して飽くまでこれを排除しなくてはならない。

全面講和、永世中立、軍事基地化反対等の論議は、それがたとえ平和を愛好する善意からの発露であつても、現実に國際共產勢力の暴力的侵略に対して、西欧民主主義陣容が國連の旗の下に警察行動を遂行している場合であるから、この際極めて慎重を期さねばならぬであらう。

斯る見地より、われ等は今次朝鮮動乱に関する國連の決議を支持すると共に、更に進んでわが國の現在の立場において許される限りの協力を致すことによつて、西欧民主主義諸國の信頼に答え

んとするものである。

而して動乱以後の國際事情の変化によつて、日本の國際的復帰の可能性が増大しつとあると考へられるが故に、可能なる限りの多数國との間に速かに講和條約が締結せられ、わが國の經濟的立場が國際的に確保されんことを切望してやまない。

二、勞使關係について

時局の推移如何によつては、國連への經濟的協力がいよいよ必要となり、勞使間の協力が一層要請せられることとなる。然しながら現實の勞使間においては、斯る要請とは凡そ逆な勞働攻勢も繰り返されることがある。斯る場合の勞使關係の調整においても、民主主義の原則は守らるべきであり、その解決には、勞使の良識が必ず顯現されることを信じて、われ等はこれに努力を傾倒せんことを茲に表明する。

三、企業經營について

この際企業の合理化によつて企業力を充實し、勞働生産性をも向上して眞に國際場裡に競争し得る態勢を確立すべき基本方針は益々推進されねばならぬが、その方法において經營者は更に検討すべき幾多の問題のあることを痛感する。

このためにわれ等は更に広い視野に立つと共に、謙虛な態度を以つて經營の諸般の問題に研究を進め、特に經營管理の各般の方法については海外經營の長所を攝取すると共に、この經營合理化によつて従来とかく等閑に附された資本の蓄積を積極的に行い、以つて自主的立場より企業繁榮の方途を講じ、勞使共榮の基盤を形成せんとするものである。

四、組織強化について

以上三つの基本態度を具体化するためには經營者の組織を一層強化する必要があるが、いまや日經連は地方別全都道府縣団体及

び業種別三一団体を以て構成され、企業活動の實踐的經濟団体として全國的組織は漸く完備に近く、終戦後の激動する勞使關係の中に残した足跡は自負すべきものが多いと信ずる。然しながら勞使關係が單なる対策の部面から一步進んで科學的な關係の樹立を要請される今日の段階では、その活動の内容について更に考究すべき点が少くないであらう。又勞使關係が勞使共に民主主義を擁護しつとも尙社會的課題としての勞使對立を続けなくてはならぬ現實を考へるとき、これが合理的解決への前進のために經營者が一層の熱意を示さなくてはならない。

即ち經營者はその中核的連繫機構としての地方別、業種別それぞれの団体の整備強化に協力すると共に各団体の業務活動が眞に企業現場の要請に即応するよう企画性を與えねばならぬ。構成団体としては勞働生産性高揚と職場秩序確立についての科學的研究とさらに經營者及び經營管理者に対する啓蒙、教育と共に業種及び地方の實情に即応した適切な事業の實施に重点が置かるべきであらう。更に中央団体たる日經連はこれら業種別及び地方別各団体の事業遂行を推進する方向において強力なる活動を公正なる世論の支持の下に展開するため特別の努力を期するものである。

第二章 勞働組合対策

勞働組合対策としては本年度は勞働協約締結の問題が一つの焦点をなした。勞働協約の締結については、日經連はさきに四月總會に於いて締結促進を決議したが、その後勞働省も締結促進運動を展開し、これに対応して当連盟は本運動に賛意を表するとともに經營者の立場にとつて妥當な協約の締結を促進するために、その基本態度

を明確にして当局に具申した。

四月総会における決議及び六月一三日付労使当局に建議した要望は左記の如くである。後者に於て、労使省の見解よりも更に徹底した経営者の労使協約のあり方についての見解がうかがわれる。

労働協約の締結促進に関する決議

労組法改正後の重要な労使問題の一つは労働協約の改訂乃至締結が停頓し、所謂無協約状態を現出していることにあるといわれている。それは主として過去の正常ならざる労使関係の調整に当り、使用者は経営権の明確化を企図するに對し、労働組合は不当なる既得権を固執して、意思の一致点を見出し得ないままに推移していることに起因するものようである。思うに協約締結の成否は労使双方の立場に立ちながらも畢竟相互の妥当なる互譲と労使関係安定化への熱意に懸つておりその根柢において労使の信頼関係と権利義務尊重の精神につながるものでなければならぬ。

もとよりかくの如き労働協約成立の基盤を欠くときは無協約状態に陥るもまた己むを得ないが、それは労使双方にとり決して安定せる労使関係ということはできず、かかる望ましからざる状態については当事者双方多かれ少かれその責を負わねばならぬところである。けだし正常且つ安定せる労使関係は公正妥当なる労働協約の締結をまつて、始めて具体化せらるべく、従つて無協約状態の継続は到底これを永く放置し得べきものではないからである。

右の如き諸点を考慮してわれわれはすでに昨年九月の総会において「労組法完全実施に関する決議」を行い、合理的労働協約の締結促進を企図したのであるが、その後の実情に鑑み、ここにわれわれは重ねてこの問題を取りあげ、昨年の決議を再確認し、かつ自覚と反省を加えると共に更に積極的に労働協約締結の努力を致すことを期するものである。

労働協約締結促進運動に対する要望

今回労働省において労働協約の締結促進を企図せられるについては、当連盟としてもその趣旨に賛意を表しこれに協力することを目指すものであります。

しかし乍ら現在の所謂無協約状態はそのよつて未たる原因が極めて複雑であり、公正妥当なる協約の考え方や内容にも問題とすべき点が少くないことに鑑み、当連盟として今般の労働省通牒中『労働協約締結上の問題点』につき慎重審議の結果、別紙の如き見解に到達しましたので、労働省におかれても充分この意向を御参酌の上、特に左記の諸点をも併せ考慮して実際の指導に当られるよう要望致します。

記

- 一、労働協約の本質に鑑み締結当事者の自主性を充分尊重すること。
- 二、労働協約は企業の実情、労使関係の実態に即して締結すべきものであるから機械的画一的指導に陥らざること。
- 三、苟しくも権力をもつて干渉抑圧等に出ることはなく又拙速主義の弊を招かざるよう配慮すること。
- 四、労使に協約の締結義務があるかの如き誤解を招き或は徒らに労使関係を刺激するような促進の仕方を避けること。
- 五、協約に関する紛争の斡旋調停等労働委員会の所管事項についてはみだりにこれに介入して混乱を来さざること。
- 六、労使懇談会等を不用意に開催することは却つて協約締結を阻害する結果に陥り易いから慎重な態度をとること。
- 七、指導の實際に当つては各業種乃至地域の経営者団体と充分連絡を図ること。

〔別紙〕『労働協約締結上の問題点』に関する見解

一、(略)

二、協約の改訂は企業自立化を達成するため必須の要請であること。

経営者は戦後経済民主化に関する幾多の法的措置に善処すべく忙殺され、企業を速かに立直すことが出来なかつた。その間に乘じて左翼の主導による組合運動が進出したので、経営者は所謂産別式協約の締結を強要され、爾来労使の關係は歪曲されたまま今日に至つたが、このことが企業運営上重大な支障となつた。

この種の協約は多くの場合に経営人事の運用につき組合の同意を要する旨の約款を含んでいるが、このことは経営者に当然あるべき経営権を侵害するばかりでなく、労使対等の原則に照らしても不当である。且つまた三原則、九原則およびドッジ・ラインの趣旨に副う企業合理化を促進するためにも妨害となつたので、協約中のこれら行き過ぎた條項は速かにこれを是正し、正常な労使關係に戻すことが必要になつた。

三、改訂の條項はGHQの指導に準拠しているので労組側の反省が先決問題であること。

この場合経営者が労組に提出した協約改正の要点は、概ねGHQの直接指導或いはこれに基いて一昨年一二月の労働次官通牒の線に沿うた極めて公正妥当なものであつた。併し労組側では既得権益の保持を固執するので、何等妥結の方途が見せず、労使は徒らに睨み合いのまま時日を空費した。

しかも労組が既得権益を固執する所以のものが、現行社会経済制度の变革を企図するため執らるべき一手段と考えられるに於ては、協約本来の性質を認識せざるも甚だしいと云わねばならぬ。このことが協約締結上著しい障碍となつたことは今回の通牒においても明らかに指摘されているところである。われわれ経営

者は、協約が元来現実の社会的経済的基盤に立つて締結されるべきものであり、その交渉はあくまでも互譲の方式によつてのみ結実すべきものであることを確信するが故に、この点特に労組の反省を求め、且つこのことが協約締結を一步でも前進させるための先決問題であることをここに強調したい。この前提に基き各個別の問題につき、経営者としての見解を以下に披瀝するであらう。

一、協約に関する考え方及び交渉の態度について(略)。

二、経営権と労働権の問題について。

(1) 経営権と労働権の論争
所謂経営権と所謂労働権は成程法律概念として内容的に明確なものとはいえないが、だからといって経営者のもつべき当然の権限の範囲をも不明確とし、その本質までも否認する考え方を組合がとる場合には労働協約に対する觀念が根本的に相違しているのであるから、この出発点が調整されない限りは「個々の具体的事項について権利義務を明確」にする実務的態度をとることも極めて困難である。もちろん單なるイデオロギー的抽象論にのみ拘泥することは避くべきであるが、組合の協約に対する理解を改めることが先決問題である。

(2) 社会的経済的基盤
社会的経済的諸制度と現行諸法制の建前からいつて経営の管理運用の権限は「最終的」のみならず本質的にも使用者に属することは明白である。

(3) 經理の公開
一般的に經理公開義務を協約規定とすることは、現実に運用上色々な弊害を伴い勝ちであるから避けねばならない。若し交渉上必要があれば經理の説明程度に止めるべきであつて場合によつては如何なる經理公開をも拒まねばならぬこともあるからこれを一概

に正しくないとは言いきれない。

(4) 協議、同意約款
協議約款、同意約款を設ける場合は往々これがために経営権の不当な拘束をうけ易いから当該約款の内容、協議や同意の意味、手続等を充分検討して慎重な態度をとるべきである。しかし一旦協議約款や、同意約款が規定された以上その運用には誠意をもつて交渉のあらゆる手段をつくすべきは勿論であるが、事の性質によつては最後の段階において組合の権利濫用を排除して経営権に基き決定処理することが出来ると解すべきである。

(5) 人事関與
人事の最終的決定権は経営者に属することは明白であるから、組合の人事関與としては人事の基準を協約で規定すること以上に個々の具体的場合にまで組合の協議や同意を必要とすることを認めるのは妥当ではない。而して人事の基準を適用する上で苦情処理手続は当然必要であり、これを爭議権の制限と解する組合の考え方は誤謬である。

(6) 労働条件の明記
協約の安定性平和性に鑑み労働条件を詳細且つ具体的に明記することは必要ではあるけれども、その範囲は社会通念上妥当なものでなければならず又、協約の本質並びに客観的諸条件に照らし必要な限度において明記さるべきである。

三、組合員の範囲と爭議條項について
(1) 非組合員の範囲
利益代表者の範囲は本来経営がその運営管理上の必要により第一次的にこれを定めるべきものであり、その際組合員の範囲と重複するものについては法の趣旨並に職務分掌等経営管理の実情、労使間のバランスとをにらみ合はして労使間において検討の上定

められるべきものであるから、組合員の範囲決定により始めて利益代表者の範囲が第二次的に確定せらるべき筋合のものではない。また通牒が特別な取扱をなすべきものとして示している「利益代表者以外の者」例えば試用期間中の者、保安要員等については組合員或いは非組合員としての地位を定めると同時に協約適用上の特例、爭議不参加者等として特別の取扱を定めておくことが實際上妥当のことである。

(2) 爭議不参加者
爭議不参加者協定は、労使間の対等並に信義則關係を前提とし爭議による損害が両当事者のみならず社会的に重大な影響を及ぼすことに鑑み、可及的にこれを回避して以て爭議をしてあくまでフェアプレーたらしめその早期的解決、爭議後の整備を図ろうとする趣旨に出ずるものである。爭議不参加者の協定に当り、組合がその弱体化、あるいは爭議権の制限として執拗にこれを拒否する行為は通牒の指摘する如く狭量であるばかりでなく、特に使対等の原則、並に信義則に反し、経営の存立を否定するものとみなさざるを得ぬ場合もありうるであらう。

(3) 爭議協定
爭議協定は爭議のフェアプレーたるの趣旨に基き労使双方の爭議権の正当なる行使をなさしめるためのものであるから、従来往々にして無軌道に行動することを以て労働爭議であるとなしたわが國労使關係の育成発達のためには妥当な締結であることはいふまでもない。例えば工場の機械設備の保安乃至保全は経営の存立上殊にわが國經濟事情の現段階よりして当然確保さるべきであるから、それらの担当労働者をして爭議不参加者とするごとき協定こそが必要にして妥当なものであるとせざるを得ない。

なお、爭議協定は労働協約期間中に爭議行為の行われることを

前提とするものであり、この点、まだわが國の労使關係が平和協約たるべき協約の本質を充分に受容し得ない事情の下にあるからであつて、これ亦現段階上やむを得ないものではあるが、このためには現実妥當なる内容を具体的に爭議協定として規定することが必要とされる所以である。

四、シヨツプ制について

(1) ユニオン・シヨツプ、クローズド・シヨツプ

労働協約上如何なるシヨツプ形式をとるかは「実情に応じ、労使が自主的に定めるべきものである」から、ユニオン・シヨツプやオープン・シヨツプの外に種々のシヨツプ制がとられ得ることはいうまでもない。而して組合の性格や労使の信頼關係に鑑み、現段階では厳格なユニオン・シヨツプ制を適当としない場合が少くない。殊に組合の少数幹部の独裁を防止し人事の公正を期するため所謂條件付ユニオン・シヨツプ制をとることも必要であつてこれを「尻抜けユニオン」の如き「曖昧なもの」と非難するのは當を得ない。これは緩和されたユニオン・シヨツプの一種であつて、曖昧と緩和とは別個の問題である。

(2) 組合員の資格の制限

労働協約で「組合員は従業員でなければならない」という條項を定めることは、労組が自主的に制約するのであれば何等不當とはならず、又当然無効でもないのみならず労働運動の現段階においては、労使關係の実情に即してかかる協約規定をもつことは強要に亘らざる限り何ら差支えないと解する。

(3) 唯一交渉団体條項

この組合を唯一の交渉団体とするという條項は、勿論厳格なユニオン・シヨツプの場合であれば問題はないが、緩和されたユニオン・シヨツプの場合でも労使当事者間の約束であれば實際問題

として法律的に無意味であるとして敢えて不当とか違法とかの問題は起り得ない。

五、組合活動について

(1) 組合活動の自由

全て自由には義務と責任が伴うことは民主主義の原則であるから、組合活動の自由という原則にも当然一定の義務と責任が伴うのであつて、決して無制限のものでないことは自明の理である。組合は政治的結社ではなく、企業あつて始めて存在する団体であり、従つて企業経営という立場から当然組合活動の自由という原則も制約を受ける。企業経営の存続する限り、労働秩序を維持する権限及び会社の施設管理権は使用者に所属する権限であり、この権限に基いて使用者は、就業時間中及び会社構内における組合活動を制限することは出来る。然し使用者は斯かる権限を有するとはいへ、正当な組合活動を徒らに制限することなく、充分理解を以て処する態度が必要であり「労働協約中に就業時間中の組合活動の許されざれ限度や会社施設利用の限度等を明確に規定しておくことは後日無用の紛争を起さない様にする爲にも必要である」との労働省の見解は極めて妥當な示唆である。

(2) 政治活動

一定の制約下において組合活動は自由であるという原則に対し使用者の権限の及ぶ範囲内においては政治活動の自由を全面的にも拘束し得るといふ原則は約言すれば組合が政治団体でないといふことに基く、労働者の見解が「組合及び組合員は特定政党の爲にする政治活動を行わない」というが如き包括的な政治活動禁止條項を設けることは行き過ぎである」としてゐることは使用者の権限の及ばない範囲(時間外或は会社施設外)のこと迄をも含むものと解せば眞にその通りである。然し就業時間中或は会社施設内

での政治活動を組合活動の自由の制限以上に厳格に制限することは当然使用者としてなし得ることであり、協約中に明確にこれを規定しておくことは望ましいことである。唯政治活動と云い、組合活動というも、その限界は非常に困難な場合もあり得る故、出来得る限り詳細に定めおくことが労使双方にとつて無用の紛争を回避し得ることとなる。労働省の見解が休憩時間外中「今般の選挙は何党の候補者に投票しないか」という話合をする程度では使用者の労働規律権も施設経営権も及ばないとされているが、これも個人相互に行う場合と組合の一つの運動として行う場合では自ら事情は異なるのであつて、一概にこのように云い得るものではない。要するにその限界は困難な場合もあるが、出来る限り一つの範疇を設けて時間中の政治活動は積極的に禁止或いは制限條項を設けておくべきである。なお寮、社宅等においては施設管理の限度においてのみしか制限し得ないとの見解も今少し広い意味を有たせる必要の場合もあり得るのであつて研究を要する問題である。

(3) 交渉委任

団体交渉は直接の当事者が行うことが最も妥当であることは疑い得ない。組合法が第三者委任を認めた法理は労使均衡の原則で現在日本の労働者の実力を使用者と対比してのことであろう。併し乍ら必ずしも法の考えたことが正しいものではなかつたことは過去における幾多の実績の示す所である。こうした法の目的如何に拘らず、正しい労使関係を維持する爲には第三者の介入しないことが最も妥当であることは万人の認めることである。例えば会社の実情特に経理関係等機密を要する事項を従業員たる団体交渉員に示すことは必要に応じて爲されることであるが、委任された第三者に対してこれを行うことは今後の経営上不測の損害を蒙ることもあり、従業員なれば会社の機密保持の責任を有たしめるこ

とも可能なるに拘らず、第三者にはその責任追及が出来得ないことを考えれば、協約で可能な限り第三者委任を双方了解の上禁止することは極めて妥当の措置である。法理的にもこの協約が有効であることは学説上既に肯定されている。

(4) 交渉手続

交渉手続特に交渉事項、時間場所、人員等をその都度協定することを包括的に協約中に織込むことは、労使双方にとつて無用な混乱を避ける爲に必要である。特に交渉事項については連合会とその傘下の単位組合、本部と支部の關係に於て各々の権限を明確にしておくことが絶対必要と思われる。本社と連合会、工場と單位組合が権限外の事項をいくら団交しても結論を得られないのは当然で、唯無用な紛争を生ずることになるのは数多い事例が示しているから出来得ればこうした権限事項を協約中に明記しておくことは必要である。

(5) 専従者

通牒は「専従者の人数等は労働組合が自ら決すべき事項である」と述べているが、さればといつて会社が雇用した従業員である限り、不必要に多くの人員を専従者にしてもよいといふべきではなく、労働協約に於て最高限度を明らかにすべきである。

又その範囲内で組合が具体的人選を行うのが建前ではあるけれども、その者の就任が会社の業務上重大な支障を来す場合もあるから、予めその人名を使用者に通知してこれと協議決定するのが妥当である。而してその者の就任が会社業務に重大な支障を来すおそれがある場合、使用者としてはその者の就任を拒否することができると解する。

六、平和義務について

(1) 平和協定

労働協約は一面に於て賃金その他の労働条件の基準を定め、これによつて労働協約の存する限り少くとも協定された事項については労使の紛争を避けるという作用を営むものである。いいかえれば平和義務は協約の本質から当然生ずる理論的帰結であり、たとえかかる明文がなくとも双方がこのような平和保持の義務を事実上負うものと解して差支えない。

(2) 争議制限事項

労働者の地位の安定は労働協約の締結によつて確保されるのであり、団結権も団体交渉権も、或は団体行動権も労働協約締結のための手段といつて何ら過言ではない。しかるに組合が協約締結に際して一方に於いて労働条件の明記を求め、他方平和條項の記載を拒否するが如きは協約の本質に対する無理解に基づくものといふべく、かかる平和義務を肯んじない組合に対しては労働条件の明記は勿論、協約締結それ自体がナンセンスということができ

(3) 平和義務と平和條項

労働協約の相対的平和義務は締結当事者の当然の義務として協約に明記すべきである。絶対的平和義務を設けることができれば産業平和のために最も望ましいがこれを設けない場合でも労使双方先ず団体交渉をもつて自主的平和的に解決することに努めもし団体交渉で解決し得ないときは第三者又は労働委員会の斡旋調停仲裁に附する旨の規定を設けなるべく争議に訴えずに紛議を解決することが産業平和維持のために必要であろう。また通牒は「人事その他に関する権限の行使に就て若干の譲歩を協約で規定することは均衡上妥当である」と述べているが平和義務と人事権の制約とは何ら必然的な関連はない。人事権が経営権の重要な一環であり使用者に属すべきことはいふまでもないがただその運用の面

に於て多少組合の関與を考慮する場合がありうるにすぎない。

(4) 苦情処理

労働協約の解釈適用に関する労使の意見不一致、又これに関連した労働者の個人的苦情については争議に訴えるべきでなく、苦情（紛争）処理手続によつて解決するのが至当である。

(5) 就業規則との関係

労働協約の本質労働条件を明記すべきことは当然であるが、就業規則との重複事項についても労働条件に関する限り、労働協約に於て省略してもよいという理由は成り立たない。

又労働協約中に就業規則改正に関する同意約款を記載している例をみるが、これは両者の本質的相異を認識せざるものといふべきで絶対に避けなければならぬ。

七、協約の効力及び期間について

(1) 協約主体の変更

労働協約はその当事者の実体の同一性が失われない限り、その効力にvarietyないことはすでに学説判例の一致した考え方となつており、その同一性の有無は客観的な判断にまつべきものであることはいふまでもない。従つてそれを利害の対立する協約当事者の一方の認定にのみかからしめ、それによつて協約破棄の権限を與えることは一応それ自体危険なことであり、労使関係の平和維持という協約目的にも副う所以でないといひうるが、また一方裁判所の終局的判定が確立するまでは、当事者間の法律関係が確定しないということであれば、労使の永い間不安定な協約関係に放置することとなる。依つて当事者間の自由なる意思に基づく合意さえ成立するならば、これを一方当事者の認定にかからしめることもあながち不合理であるとはいひえないであらう。このような規定を協約の中に設けることを強制することがゆるさるべきでない

ことはいうまでもない。

(2) 協約の改訂申入、破棄

改訂の申入れに際して、改訂協約案を具してこれを行うという事は、申入者の改訂を欲する真意のあることの客観的な表示方法として後日争いある場合の証拠上も便宜であり、また相手方に改訂すべき個所の検討の機会を與える意味においても適當なことではあるが、現行法上それは何ら法律要件となつてゐるものではなく、改訂申入は單純口頭による意思表示であつてもさしつかえず、またその際改訂案を添付すると否によつてもその法律上の効力には變りないものであることを注意しなければならない。

もとより自動延長に対する反対の意思表示は、ただ法第一五條第二項を悪用する意図のもとにのみなされるようなことがあつてはならないが、さりとていわゆる確定期限到来後においてもなお相手方が徒に既得権を固執し、あるいは故意に改訂協約の成立を遷延させようとしてゐるため交渉の妥結を見られない場合は勿論のこと、そうでなくともこれ以上交渉を続けても到底早急に新協約が成立する見込のないことが明白な場合においても尙当事者が自動延長約款の拘束を受けるものとするとはそれ自体労使間の信義則に悖るものであり、このような場合には当事者は第一五條第二項の解約告知権を行使しうるものであることにも想をいたさねばならない。

(3) 改訂交渉

自動延長規定がない場合に確定期限が到来してもなお改訂交渉がまとまらない場合に現行協約を失効状態におくかあるいは暫定的に延長せしめるかの判断は、改訂を提案した側の自由にまかせるべきものでありこの場合には無協約状態の出現もやむをえない

(4) 協約期間

現状において自動更新及び確定期限付自動延長を伴う協約期間の期定が無協約状態をさけるため効果的であることは否定できないが、一方これを設けるか否かはもとも当事者の自由にまかせらるべきであり、これを設けることについて、一方が他方を強制しうるものでないことも亦論をまたない。要は当事者の自治にまかざるべき事柄であるといふことができる。

往々、不確定期限も亦法律上の期限であり期間であるとの論拠から当事者の一方が單純自動延長の規定を設けることを主張し、そのために實際上協約の締結が阻まれてゐる事例も少くない。

労働協約の使命が一定期間内の労働條件の確保と平和維持にあるといふことから考えても労働協約の期間は確定期限による期間であるべきことは事理の当然であるといわざるをえないのである。また「新協約の成立」なる事実が果して法律上の期限であるか條件であるかさえもはつきりしないこと等から考え合せるならば、單純自動延長規定を設けるといふことは避くべきことである。仮にこれを不確定期限であると見ても、前述したような協約の使命にかんがみ、法の要請に反する考え方といふべきである。

第三章 社会保障制度対策

社会保証制度の確立については、政府においても占領軍当局の趣旨にそつて内閣に社会保証制度審議會を設けて検討中のところ、六月一三日同審議會から研究試案要綱が発表され、引続いて七月一八日これに対する全国公聴会が開催されたが、日経連はこの試案発表に先立ち特別委員会中に社会保証委員会（六月一二日第一回開催）を設けて検討の結果、七月一八日意見を同審議會に具申し、公聴会

席上経営者の態度を強く主張した。

社会保障制度研究試案要綱に対する見解

第一編 基本原則について

一、社会保障の向上

今回の社会保障制度研究試案要綱においては政府並びに國民の経費負担について数字的に明確な説明がないが、いうまでもなく社会保障の限度は國民経済力によつて決定されるものであるから現在並びに將來に亘る國民経済の負担能力を充分見透した上で健全なる数字的基礎に基き社会保障制度の確立を期すべきである。

二、組織及び運営

本制度は尢大な資金を大規模な組織によつて運用することとなるので、特に窓口事務の簡素、一元化と効率化を期し、官僚主義の弊を改めてサービス機関と行政機関とを嚴格に區別し、夫々の責任を明確にすると共に出末の限り実情に即した民主的運営を図るべきである。

第二編 社会保険について

(第一部 医療、出産及び葬祭)

三、被用者保険の被保険者

被保険者については公私の區別を撤廃して一率に被用者を被保険者とする建前には賛成であるが、被用者のうち臨時的乃至季節的短期被用者等はこの範圍から除外し、その適用範圍を適正ならしめる必要がある。

四、経営者 体

被用者保険の経営主体を都道府縣とすることは地方毎に保障の内容に不均衡を来し、或は被保険者の利便を不自由にする恐れがあるから、地方間に取扱上の融通を図ると共に給付内容の衡平化を来すよう適當な運用上の措置を講ずべきである。殊に船員の如

く移動の激しいものについては経営主体の運用に特例を設け出末れば政府管掌とすることが望ましい。

五、給 付

(1) 療養給付は現行通り支給期間を二年とし、結核については二年を超える部分の給付は全額國庫負担とする。結核に対する傷病手当の支給期間についても二年を限度とし、それ以上は右に準じて考慮すべきである(被扶養者についても同様)。

(2) 被扶養者は本末一般國民保険の被保険者と同格に取扱われ將來これに編入さるべき性質のものであるから、被用者保険で被扶養者を取扱う場合には國民保険の暫定的代行として被扶養者数に應じた家族保険料を徴集し得る制度とすべきである。

(3) 給付の基準となる報酬は、新たに別個の計算方法をとることとは事務上煩雜であるから原則として労働基準法における平均賃金を採用すべきである。但し造船、船員等の特殊業態については実情に應じ標準報酬制の如き例外措置を考慮する必要がある。

(第二部 老令、遺族及び廃疾)

六、給 付

(1) 養老年金の支給條件たる年令は男子六〇歳、女子五五歳となつてゐるが、現在多くの事業では五五歳を停年とする慣行が支配的であるから、退職後の生活保障の建前からみて男女とも五五歳を支給年令とすることが妥當である。

(2) 養老年金の定額制は、保険料の報酬比例制と對比して負担者の納得し難いところであるから報酬に比例して年金給付に或程度の差等をつけるか然らざれば保険料に一定の最高限度を設ける等年金保険制度の現実感に適合する方法に改めるべきである。

(3) 右と関連して給付の資格條件を欠く場合は保険料の掛捨てなるので現に掛捨てとなることが明白なものの例えば老令加入者には

資格期間、資格年数に応じて削減された年金額を給付し、女子については現行の如く脱退手当金制度を認める等の緩和措置を講ずる必要がある。

(第三部 失 業)

七、給 付

(1) 給付の最高日額五〇〇円は他の社会保険の給付例えば養老年金と比較して高きに失するから現行通り三〇〇円程度に止めるのが適当である。

(2) 失業期間中の療養給付は被用者保険ではなく、一般国民保険乃至國家扶助において取扱うべきである。

(第四部 業務災害)

八、業務災害を社会保障の中に織込む限りにおいては、全般的連帶責任の建前が貫かるべきにも拘らず本要綱ではこれを單に機械的に社会保障制度の枠内に取入れたに過ぎず、かつ労働基準法との関係も充分割れていない。従つて事務費のみを國庫負担とする程度ならばむしろ現行法通りとして敢えて社会保障に織込む必要は認められない。

第六編 財 政

九、使用者と被保険者との折半負担の原則に対し但し書きの如き事項を設けることは保険制度の建前をあいまいにするのみならず徒らに労使紛争の誘因をなす恐れがあるから削除すべきである。

一〇、被保険者の定額負担についてスタンプ制等による費用の徴收方法は徒らに事務負担を増大する恐れがあるから廃止すべきである。なお右の外船員についてはその特殊事情に応じて別途の措置を考慮すると共に全体を通じて有機的な運用上の連繫を図ることが望ましい。

尙、社会保障制度整備の一翼としての労災保険のメリット制、同保険の運営その他に關して次のような意見を表明した。

労災保険法の運営に對する要望、二・一六 労働省に具申

労災保険の運営に關する意見、一二・一九 労働省に具申

社会保険税に關する意見、二・二三 総理・大藏・労働・厚生各

当局、國會、社会保障制度審議會へ具申

住宅金融公庫法案に關する請願、三・九 兩院議長に請願

第四章 賃金対策

一、賃金対策としては「賃金決定の原則」として、(1)能率主義によるべきこと、(2)企業の支拂能力を考慮すべきこと、という見解を堅持してこの具体化を推進するに努めた。左記は、二月七日日経連賃金対策特別委員会において決定され傘下の各団体、会社に指示された賃金対策案である。

一、賃金額変更の根本方針

賃金は企業の生産性、経営効率と直結した方法によつて決定せらるべきである。

これは昨年一月開催の総司令部主催労資協議会の結論であるが、金三原則の嚴守生産増加による賃金收得の増大と同じであるが、その再確認が是非必要である。正常な企業の運営維持、延いては発展を基礎とした経営採算の上に立つて生産性を高め、経営効率を挙げることによつて賃金の増額が図らるべきである。

尙自由経済的動向に即して、最近顯著に現われてきた一部産業間の極端な賃金差については、高位のものは更めて企業再生産へ

の顧慮、原價償却の完全実施等に意を用いると共に、他企業への影響を斟酌してより以上の増額には慎重な態度を採ることが必要であろう。

二、賃金体系

勤労対價原則に基く効率配分制度を確立すること。生活給体系から能率給体系への移行は一般に相当の進展を見るに至つたが、尙一部には依然として不合理な生活賃金に墮し、能率主義に轉換した企業でもその運用上種々実情に添わぬ点が生じ、改良を要すべき事態に立到っている。

経営者としては、あくまでも生活給偏重を排除して、労働の対價たる賃金の本質に則つて、労働者の能力、能率を基軸とした合理的な体系を確立することが必要且当然であり、亦所謂能率給についても、従来は個人的にも団体的にも單なる生産数量的能率給に捉われすぎた観があるから、その効用の限度を見透し、販賣高原單位等を加味した経営的能率給をも重点的に併用し、もつて企業効率の向上と賃金收得の増大とを一致させねばならない。

三、実質賃金対策

賃金の実質的効用を向上させるための凡ゆる方策を講ずること。

労務加配米、作業用品割当その他地域、業種に共通して考慮すべき事項については、経営者団体の力によつて推進策を講じ、更に現政府の持つ実質賃金対策についてもその不備、不足の点を凡ゆる機会を捉えて進言、要請するなど眞剣な努力がなされねばならない。即ち実質賃金としては個々の企業の現状を維持し、生産能率の向上と併行して可能な限り上昇へ導くのが好ましいのであり、これが賃金問題解決の重要な要件であるとも言えるであろう。

二、なお、日経連は、退職手当は本来社会保険の対象たるべきものの不当なる企業への転嫁であるとして次のような意見(五月九日)を発表している。

一、退職手当制度の在り方

(1) 退職手当制度と社会保険

退職手当制度は本末主として労働者の長期勤続に対する功勞報償として発展したもので、この間労働者保護の見地より退職積立金及退職手当法が制定せられ最低保証としての退職手当が法定されていたが、昭和一九年厚生年金の保険法施行によつて右手当法は全面的に発展解消するに至つた。而して厚生年金保険法の趣旨は「退職手当法と厚生年金法とを比較して見るにその制度の機構、運営方法等においては異なるものがあるとはいへ、労働者の退職時における給與の確保という根本においては全く同様であり而も退職手当法における退職手当と厚生年金法における保険給付とは若干の用途の相異こそあり殆んどその経済的効用を同じくするものであつて、一方が充実せられるならば他方は必ずしもその存在を必要とせず、寧ろその経済的負担力を結集することになる」という点にあるから、現在においては退職手当を制度として設定することが経営者に対し義務として賦課されていないのは当然である。然しながら國家の社会保険がその後の経済社会情勢に対応して必ずしもその目的を十全に發揮する程度の内容を持つに至らず、従つてその補充的役割を経営者が自ら負い、止むを得ず退職手当制度の復活乃至創設によつて右の社会的使命に應えて来たのであつた。この事情から洞察しうる様に退職手当制度の根本的解決は一に社会保障制度の確立或いは現行諸社会保険の充実に懸るのであるが、最近の実情においては企業の退職手当制度が一種の私的社会保障として労働者の権利に属するかの如き傾向にあ

ることは企業の立場からは勿論社会的立場からも再検討が要請せられねばならない。

(2) 退職手当と企業経理

我が國企業國際經濟の一環として世界經濟の競争裡に参加せねばならぬし、日本經濟の再建のためには何よりも先ず産業を合理化し資本の蓄積、維持を図ることが緊要とされるので、従つて退職手当も企業経理の正常な枠内において処置されねばならぬことはいうまでもないが、産業平和と衡平の見地から同一の業種、地域、規模の企業相互間におけるその支給額にはある程度均衡あらしめることが望ましい。殊に中小企業は現下当面する經濟的苦境の實情に鑑み、その退職手当についても格別の考慮を要するのであつて、最近社会保険費の負担が略々その限界点に達しつつある現状からこの上退職手当のための過重の負担を課せられることは可及的回避すべきであり、したがつて就業規則に退職手当を規定してこれを制度化することには慎重の考慮が拂われなければならぬ。また一般企業としても原價中の人件費比率の在り方に再検討を加え、退職手当と企業経理との關係をあくまでも合理的な基盤の上に置く必要がある。

二、退職手当支給の基準

退職手当は三〇年勤続の停年退職者を基準として、勤続年数別に定められた基本率により本人給を基礎として算出し支給するのを妥当とする、退職事由別にその要点を述べれば次の通り。

(一) 停年退職及会社都合による退職 基本率一〇〇%

但し会社の都合の場合は、最低保証額を定むることを妨げない。

(二) 死亡傷病による退職 基本率一〇〇%

但し死亡、傷病による退職の場合のうち労災補償給付ある場合はそれとの重複支給を避け減率する。

(三) 止むを得ざる事由による退職

(一) 及び (二) の他その事由によつては右基本率に対し適當の減率をも考慮なしうるものとする。

(四) 自己都合による退職

この場合については原則としては退職手当支給の対象とはしないが、長期勤続者に対しては企業がその功労度に応じて右基本率を適宜減率して支給する。尙職員工員間の隔差、算出基礎に響く賃金体系等についても検討を要するところであり、企業の固有事情に併せて今後の課題といえよう。

三、厚生年金保険における養老年金の増額

厚生年金保険法制定の經過に鑑みれば当然退職手当がそれに包括吸収されているにも不拘、該保険法における養老年金制度は未だ活用されるに到らず、仮令實際に給付が開始されるに至つても老後を養うには甚だ不十分であり、又脱退手当金についても被保険者が年令五〇歳に達する等の制限があるため、殆んどその実行を期し難い實情にあるから、これが改正につき特に早急の適宜措置がとられることが望ましい。特に養老年金の発動に到るまでの過渡的救済策として停年退職者に対する退職手当に充つるための源資に対し年金保険積立金より融資の途を講ずることを要請する。

三、更に、第七国会において廢止された「政府に対する不正手段による支拂請求の防止等に関する法律」(法律第一七一号)に代る法案として「國等を相手方とする契約に於ける労働条項に関する法律案」の第九臨時国会に提出が予想されていたが、これに対して日経連は「同法案は國際的基準の採用と労働保護の見地より公契約に於ける一種の最低賃金制を実施せんとするもので、その内容は日本の經濟的、社会的實情に副わないのみならず關係業者の存在をも危殆

に瀕せしめるものと思料」(日経連事業報告)し、日経連参加の關係業種別団体並びに会社の参集を得て打合会をもち、慎重を重ねて本法案に対する意見を作成の上、五〇年一〇月二四日關係諸官庁、衆参勞働委員長、法務府総裁、法律意見長官、同第三局長、及び自由党政調会長に建議書を提出し、以て同法案の国会提案を見送らしめるに至つた。ここにも、日経連の勞働問題に対する特徴的な考え方と經營者の利益確保の不屈の意欲と、従つて最低賃金制に対する警戒の態度がうかがわれる。

第五章 勞務管理

日経連は經營管理、勞務管理(勞働統轄)問題の重要性に鑑み、これらについて「日経連タイムス」、「經營者」等の機関誌を通じて啓蒙活動を行うとともに、企業合理化の一方策としてTWI、CCS等企業内の監督者訓練、職業補導教育に関する研究会講演会等を開催。勞働省中央職業安定委員会職業補導専門部会の協力を得て、地方經營者団体の要望に応じて指導員を派遣し、更に勞働医学心理学研究所、日本能率研究会等の勞働科学に関する各研究所の支援のもとに講師を派遣する等、活潑な活動を展開しているが、勞務管理のあり方についての經營者の見解を日経連に於てとりまとめ、次のように發表している。

新勞務管理に関する見解(五月九日發表)

(一) 基本方針

一、勞務管理の立場と理念

經營者は企業を管理運営する責任と権限とをもち資本の所有者によつてこれを信託されていることにその本質がある。従つて企

業における具体的な勞働の管理は經營者の権利であり義務である。勞務管理は勞働の權利義務關係を基盤とするものであり、これを軸心として勞働の近代化合理化能率化を図ると共に相互の信頼關係と協力關係を確立することが勞務管理の理念でなければならぬ。

二、勞務管理の對象と方向

現在企業における勞働關係は勞働協約や、就業規則によつて規律されつつもその根幹は從属勞働關係を内容とする勞働契約にある。従つて勞務管理の基礎は勞働間の權利義務關係におかれねばならず、その對象は当然從業員としての勞働者である。しかし現実には從業員の大多数は同時に勞働組合員であるからかかる組織的集團關係を考慮しなければならぬことはいうまでもない。よつて勞務管理の對象は(一)對勞働組合關係、(二)對從業員關係の二つの分野に分けて考察されねばならない。

右の二つの分野において採り上げべき勞務管理の具体的問題としては差当り次の如きものが考えられる。

(1) 對勞働組合關係においては勞働協約勞働組合の統轄する勞働力につき勞働組合と使用者との間で取引條件を定めるものであると同時に勞務管理上の準繩となるべきものであるから勞務管理の建前から検討すべき重要な課題でなければならぬ。

(2) 對從業員關係においては勞働協約、就業規則並びに勞働契約に基いて企業經營の組織的統一の中に織り込まれる具体的な勞働の態様が中心課題となる。従つて從業員の服務、能率等に関する具体的管理方針が検討されねばならない。

(二) 勞働協約について

一、經營權と勞働權

勞働協約上經營權といい勞働權というも前者は財産權を中心と

する民商法体系によつて、後者は団結権を中心とする労働法体系によつて具体化された諸種の権利を総称する慣用語に過ぎない。かかる意味の労働権と経営権はこれを互に尊重するという建前を労働協約の冒頭で謳うことは必要ではあるけれども、その具体的なことは結局個々の事項に関する協約條項によつて取極められるのであるからそれ自体單に総則以上の意味を持つものではない。かかる観点からすれば、初めから経営権の概念規定にとらわれるよりむしろ労働組合の関與を認める個々の條項を制限列挙的事項として掲げ、それ以外はこれを経営権の範疇として専ら経営者の責任権限に属することを確認する如き規定を設ける方が、総則的意義をより明確にする所以であろう。

二、人事権

人事権は本末労働契約に基いて行使される労働者の雇入解雇等人事に関する権利であつて経営権の基幹的部分を構成する。

然しながら、この労働契約自体すでに労働法によつて制約をうけるに至り、勢い人事権もいまや労働権と密接なる関連を有するものとなつた。而して労働組合が労働協約において所謂同意約款等により経営者の人事権に対し強い介入を行つてゐる事例も少くない事情である。人事権は経営権と労働権の最も相拮抗する部面であるけれども若し労働組合の介入が右の如く人事権の核心に及ぶならば事業運営の半ばは組合の支配するところとならざるを得ないことは明らかであろう。そこで人事権を如何に行使するかは最も微妙にして困難な問題の一つであるが、労務管理の立場からは、人事権が重要な経営権の一環をなすとの前提の上で凡そ次の如き基準によるのが妥当である。

(1) 雇用量の決定及び個人の雇入れは最終的に経営者の権限に属する。但し不必要な疑惑と不安を労働組合に與ふことは労務

管理上好ましくないから雇入の一般的基準につき説明乃至諮問する等適当な考慮を拂ふことは差支えない。

(2) 組合員の異動、昇格、賞罰についても人事権の本質からみて経営者の決定するところである。その運営においては出来るだけ民主的かつ公正な方法を講じ、原則としてその一般的基準を組合と協議することが望ましいが、若しも協議がまとまらない場合でも最後の決定権が経営者にあることは当然である。しかしさればといつて適用実施に伴う苦情処理の方途までも閉ざすことは適當ではない。

(3) 解雇を分つて概ね三つの場合に区分することが出来る。第一に懲戒解雇、第二に会社都合による解雇、第三に企業整備による大量解雇がこれである。

第一の場合には前記賞罰の基準による処罰としての解雇に當るが、その具体的な該当事項は職場秩序の観点から労働協約のみならず、就業規則においても出来る限り詳細な規定を設けておくべきである。しかし、懲戒解雇は、企業内の最も重い制裁であるからその裁定の公正妥當なことは勿論、該当事者に充分審問の機会を與えよう配置されることが至當である。

第二の場合には停年その他制度上の事由に基くものであり、第一の場合に準じて自動的解雇出来るよう規定を整備しておく必要がある。

第三の場合については事業運営の責任と権限を附與されてゐる経営者が、労働力の増減を決定実施する権限をもつことは疑の余地なきところである。若しも労働組合がこれに対し「組合の同意(承認)」を要す「又は「協議決定する」の如き所謂同意(承認)約款を要求するならば明らかに経営権への不当介入であり、労働権の濫用に外ならない。従つて組合側のかかる要求

は断乎排撃して経営上当然保有する権限を確保しなければならぬ。ただ如何なる場合においても解雇の止むなき事由を明らかにし、苟くも不当労働行為に陥らざるよう慎重な取扱いを要し、出来れば整理の一般的基準を組合と協議することが事案の円滑なる処理を期する上に望ましい。

これを要するに、解雇は労働組合にとつて組合員の生活を制する重大問題であるから、妥当な組合の立場や主張はこれを尊重すべきもそれは解雇の権限に対する組合の不当な介入や抑圧を認めることではなく、抜打解雇の防止、解雇の処理手続、苦情申立等解雇権の行使を円滑ならしめるための具体的な取極めを協約で規定する程度であれば、強ち人事権に対する不当関與として一概に排斥するには当らない。

三、苦情処理機関

凡そ労使間の紛議はこれを二つに分類することが出来る。一つは労働協約の解釈適用に関する紛議であり、他はそれ以外の紛議である。後者は概ね団体交渉の対象となり、場合によつては、争議にまで発展するのに対し、前者は協約の不可欠の平和義務として当事者双方により自主的に処理解決さるべきものである。苦情処理機関はかかる協約の解釈適用に関する紛議を処理するために企業内に設置される機関であり、紛議を平和的且つ最終的に解決することにその本質がある。

従つて苦情処理機関のもつ協約上の意義は極めて重要であつてその組織運営については一昨年夏関係協で決定せる「紛争処理機関に関する指針」に準じて考えることができよう。

しかしこれまでの実施状況に鑑みれば苦情処理機関は必ずしも充分その成果をあぐるに至つていない。これは主として労働協約に対する一般の認識がいまだ不徹底なることによるが、他面苦情

処理機関のもち方が余り形式に拘つて企業の実情に即応しなかつたことにも一半の原因がある。そこで苦情処理機関に関する従来の方考え方に再検討を加えると共に次の如くその組織運営を極力簡素化する建前をとることも適當であらう。

(1) まず第一段階においては予備的苦情処理手続を設け、事業場(乃至職場)単位に設置された組合の機関を通じて事業場長(乃至適當なる単位の職場長以下これに準ず)に苦情提出、事業場長はこれを職制裁定により処理すること。

(2) 右の手続により処理することが不可能又は不適當なる苦情は労使協同の苦情処理機関に附議して処理すること。

(3) 以下順次上級の苦情処理機関を設けて、苦情の最終的処理を図り、必要があれば第三者の裁定に委ねることもできるが、その組織構成は企業の規模により異なるも概ね二乃至三段階を設ける程度に止めて出来る限り簡捷化すること。

(三) 労使協力機関について

わが國戦後の労使関係に逸早く採り入れられた経営協議会方式については、その後の実情に鑑みて必ずしも労使関係の安定と健全化を促進せず却つて誤れる経営民主化の方向を辿る惧れがあつて、夙にその再検討の必要が痛感されていたが、それについては昨年六月日経連で発表をみた「労働関係調整に関する指針」において、労働関係の調整はすべて団体交渉と苦情処理機関及び生産委員会の三つの方式によらしめ、従来を経営協議会はこれを廃止することの趣旨を決定した。

(四) 非組合員の処遇について

労務管理に占める労働組合の比重が増大するにつれて労働組合の枠外にある非組合員は所謂「使用者の利益を代表する者」という形式上の地位の故に兎角労務管理の視野から逸脱し勝ちである

ことは否み難い事実である。即ち従来非組合員はその職務内容の重要性にも拘らずその処遇も組合員に許容された域を多く出でない一方、身分地位も組合員に比しとりわけ安定せるものとはいえない実情にあつた。労務管理の混迷時代は、或る程度かかる状態もまた已むを得ないものがあつたがいまや非組合員の職務権限を確立しその処遇に対して明確な措置を講ずることは労使関係を取扱すべき労務管理にとつてむしろ中枢的課題でなければならぬ。

以上の如く非組合員の処遇は、組合員と異なる性格と内容をもつべきものであるが、これは現行労組法に照らし、第七條の不当労働行為に該当せざることは勿論、第一七條の労働協約の一般拘束力の規定の適用を排除すると解して差支えなく、経営権の一環として行使しうる当然の措置といふべきである。

(五) 職階制について

わが國において職階制を実施した十数会社の実際の経験によれば職階制の効果として左の如きものが挙げられる。

- (1) ノーワーク・ノーペーの趣旨の徹底、(2) 仕事中心主義の徹底
- (3) 労務管理の命令系統の確立、(4) 人事の明朗化、(5) 生活給偏重の是正、給與形態の複雑多様性の整理、(6) 同一労働、同一賃金の徹底、(7) 給與計算の簡易迅速

その他左の如き注意事項も実際の経験によるものである。

- (1) 職階制切替の時期として給與改訂と人事異動の好機を掴むことが望ましく又やり易い。(2) 労使双方の間に労働時間充実に厳守の一般の氣風を事前に醸成しておく要がある。(3) 実施に当つては單純一律な作業内容から複雑なものに、摩擦の少ない容易なものから困難なものへと漸を追つて進むがよい。(4) 他企業の実績を綿密に吟味し、自己の企業に適合した方式を比較考量しておく配慮が望ましい。

第六章 レッド・パージ

五〇年秋、電産、映画、日通から民間基幹産業の全面にわたつて強行された、いわゆる「赤追放」に於て指導性をもつたのは、日経連と労働省であり、またいわゆる「民主的」労働組合の展開であつたが、就中日経連のこの問題に対する態度は強硬であつた。左記の「赤色分子排除対策について」なる方針書は、物議をかもした三井鉱山の追放基準の原型であり、労働省の見解とは対立したものとされた。その後の各企業体におけるレッド・パージの強行に、この日経連の方針が基準として作用していたことは否み難いであらう。

赤色分子排除対策について

(一〇月二日、日本経営者団体連盟)

赤色分子排除処理要綱

一、基本方針

- (1) 國際情勢の緊迫に伴う赤色分子の破壊的性格に対し、五月三日のマ声明の趣旨に鑑みれば一般私企業においても速かにこれが防衛措置を講ずる必要があること。

- (2) この際、破壊的赤色分子は徹底的に排除するとともに正当なる組合活動を萎縮せしめ或は正常なる組合運動に対する不当労働行為を犯さざるよう周到且つ果斷な処置をとることを建前とすること。

- (3) 組合の組織情況等に鑑み一会社のみよりも同一業種に属する数会社が共同して可及的実施時期を揃えること。

- (4) 但し今回の排除はあくまでも赤色分子を目標とするものであるから赤色分子以外の者まで排除するが如き便乘的行為

は嚴に慎むこと。

二一四、(略)

五、事前準備

事前においては概ね次の如き諸点につき充分の準備態勢を整えておくこと。然し一般私企業は法律の建前や権限、責任の点において國家や公企業と異なるものがあるから勞使關係や企業運営の面で特に周到な考慮を拂うこと。

- (1) 個人の疏明資料の整備
 - (2) 關係方面との緊密なる連繫
 - (3) 組合動向の調査判断
 - (4) 可能な範圍の健全組合分子の理解獲得
 - (5) 職制上の責任強化と士氣の高揚
 - (6) 機密文書等の取扱方法の明確化
 - (7) 方針の徹底と勵行の嚴格化
 - (8) 不用意なる態度、言質、証拠物件等に対する注意
 - (9) 人命、施設その他に対する防備強化
 - (10) 信頼し得る従業員の職場配備
 - (11) 対内対外各方面への連絡(電話等)手段の確保
 - (12) 法律専門家の意見聴取
- 六、通告の方式

(1) 對組合關係

(イ) 協約又は就業規則に同意(協議)約款その他解雇に関する手続規定がある場合は一応これらの規定に従うこと(但し組合の同意権、協議権の濫用は、かかる場合必ずしも交渉の回数等によつて論ずべきではないから、場合によつては交渉を打ち切り直ちに一方的決定通告の方法をとる得こと)。

(ロ) 協約、就業規則に別段の手続規定がない場合は單なる事情の説明と通告の程度に止めること。

(2) 對個人關係

(イ) 個人通告は組合通告の直後において左の如き諸方法により一定期限(最長五日程度)を附し辭職の勧告を行い、勧告に従わざる場合は期限の終結の時をもつて解雇する旨の意思をも併せ傳達すること。

- 1、所屬長よりの口頭及び文書による直接申渡。
- 2、職場における揭示。
- 3、郵便物による送達(内容証明、配達証明、書留等の方法を用い、到達主義により解雇の効力が発生、但し住所不明等にて附箋付返送の場合は問題が残るから、前二項の方法と併せ行うことが必要である)。

(ロ) 個人通告後は直ちに作業施設内への立入を嚴重に禁止すること。なお特別の事由(例えば退職金受領、私物の引取等)ある者に限り時間を示して許可すると共に残存従業員に対しては通行証を發行する等の方法も配慮すること(但し個人に対する辭職勧告の日より解雇の効力が発生するまでの間、立入禁止によつて就業しない状態についてはその間の賃金は勞基法第二六條による休業手当の支拂義務が生ずることに注意)。

七、解雇の取扱

- (1) 原則として一定期限内に辭職勧告に従う者は依願退職の取扱いとする。
 - (2) 勧告期限内に勧告に応ぜざる者は解雇処分とすること。
- 八、退職手当、解雇予告手当の支給
- (1) 依願退職者に対しては被解雇者に比し手当の金額又は支

拂方法において出来る限り優遇の方途を講ずること（最近では優遇する事例が少くない）。

(2) 解雇予告手当の計算を事前に行うことは機密保持上支障があるから概算拂の方法をも適当にとり得ることに留意すること（昭和二四・七・二、基收第二〇八九号労働省通牒参照）。

(3) 被解雇者が解雇予告手当の受領を拒否した場合は本人がこれを受取り得る状態にあれば足り必らずしも、供託を必要としないこと（昭和二四・七・七、基收第二一五〇号労働省通牒参照）。

(4) 退職手当及び解雇予告手当の供託をなす場合は辞職届と引換えを条件としてこれを手交する方途を講じ置くこと。

九、事後対策

(1) 業務妨害予防対策

(イ) 警備強化（最悪の事態に備えて警備員を増加し緊急の場合に職員等の動員態勢を手配しておくこと）。

(ロ) 立入禁止（作業施設内への立入禁止はもとより組合事務所と雖も会社施設の場合は管理権に基き立入禁止をなし得ること）。

(ハ) 仮処分の申請（緊急事態に備えて出来る限り業務妨害排除の仮処分を申請しておくこと）。

(2) 法廷闘争対策

(イ) 被解雇者の法廷闘争の方向としては

1、赤色分子に非ざることの立証。

2、憲法（第一四、一九、二一條）労組法（第七條）労基法（第三條）違反。

3、労働協約、就業規則違反

の三つが考えられ、これを理由とする地位保全、解雇無効

の提訴が労委及び裁判所に対し行われることも予想し得るので、右の各項について使用者側としての説明資料を速かに整備すること。

(ロ) 法廷闘争においては原告たる被解雇者側に挙証責任があるが、使用者側としても特に左の諸点を注意して反証準備をなしておくこと。

1、党员又は同調者であることの外特に同調者に対しては事実上の破壊的、非協力的行為等の説明資料に重点を置き証人を準備すること。

2、立証は口頭で行う場合は出所を追求され、これを拒否すれば相手方から証言拒否等の非難を受け窮状に迫られる恐れがあるから出来る限り陳述書の形において一括反証の方法をとることが望ましいこと。

(3) 右のほか所謂合法的な、いやがらせ戦術をとる場合が考えられるから特に摘発戦術に対しては警戒を要すること。

赤色分子追放の場合における

秘密党员並に同調者の判定について

第一 取扱いの基本方針

今回の赤色分子追放の対象となる者は左記部類に属する者である。

(1) 明確なる党员、(2) 秘密党员、(3) 共産主義の同調者

右三者のうち(1)の明確なる党员（届出党员）は疑義の余地はないが、秘密党员並に同調者については、その判定或いはその区分が非常に困難であるので、一応左記の如き判定材料及び注目すべき事項を参考材料として掲げた。

この参考材料の取扱に付て、殊に同調者の判定区分はこの項目

に該当するものが一つあつたからといって、直ちに同調者であると断定しているのではなくて、あくまで判定材料を参考的に掲げたものであり、実際の運用に当つては、各種の條件を綜合した上で判定すべきであることに留意するを要する。更にこれらの判定材料は今回の追放に限らず、今後の労務管理上、経営者は不断に留意すべきことであることも併せて留意されたい。

第二 判定材料並に注意事項

一、秘密黨員

元来、共産党は合法政党でありながら、早くから正式の黨員としての名乗りをせず（特審局には勿論無届）秘密黨員として各種の重要部門に配置していた。その一部は、或は社会党に或は労農党に所属せしめ、一部は何等政党に関與せしめず、且つ具体的な行爲（組合活動等）にも頭を出させず、主として重要機密の調査を担当せしめる等その範圍は広汎に亘つていたものと想像出来る（土橋全通委員長、大沢久明等はその一例であつた）。これらの最初から秘密黨員として潜入せしめられた者以外に、一度は共産黨員として知られたものが、その後、情勢に応じて党の指示により偽装的に脱党したもの、或は偽装的に離党した形をとる者、或は故意に党より除名せられた者等が秘密黨員として存在する。これらの者の判定は極めて困難であるが、次の点を注意しつつ判定すべきである。

（一）潜在秘密黨員

多くの場合、事務系統に存在し、特に業務關係を担当する所に存在する可能性が強い。一部には労務課員に特に潜入せしめることもある。これらの判定は非常に困難であるが、一応の目星をつけて日常行動、特に私的生活を探索すれば必ず明白となる公算がある。特に交友關係、親族等に注目するを要す。年令

的には若い者に少ない。

（二）偽装者

偽装脱党がめだつたのは、二四年九月の日本共産党第一七回中央委員会總會以後である。この頃から党は積極的に偽装脱党を強行せしめている。

脱党者の中で最も警戒を要するのは、党より除名せられたもので、就中、最近の党内対立で主流派から除名せられた者が、直ちに党と無關係になつたものと見ることは絶対に誤りで、これらは偽装ではなく、眞に除名せられたものではあるが、依然として彼等は黨員を自認していることを忘れてはならない。

偽装者の行動は、一見従来と打つて變つて反共的態度を事毎に打ち出してくる傾向があるが、これらの判定の最も重要なポイントとは、秘密裡に党のフラク會議に出入したり、隠れた党の指導者に必ず指導を受けている事実で、使用者側には判明しないことも、組合員にはよくこれらの事実を知つてゐることがあることは注目すべきである。

また、これらの者は、必ずビラや宣伝文や党細胞機關紙へ投稿もしているのであつて、従前からその者の文体やクセを検討しておれば容易に判明する。こうした細心の注意によつて発見した事實は、従来も屢々あつたことである。

また、党の秘密細胞會議のあつた翌日は、これらの者は必ず定刻に出勤するが、その日の勤務状況は必ず手落ちがあるもので、これらの状況で黨員を推測した例もあつた。

その他、交友關係の變化等詳細に調べれば、必ず判明するものであつて、いかに偽装しても、こちらである期間探究すればその発見は絶対に可能である。

二、同調者

ここに同調者とは「共産党に党籍は有しないが、共産主義の何たるかを理解し、或は共産党の性格を承知の上で、組合活動のみならず日常の言動において、共産党の打出す戦術或はその行動に同調する事実行為のあつたもの」をいう。

これら同調者を判定するには、左記の事項を綿密に調査研究の上、決定することが必要であるが、第一に述べた如くあくまで一つの判定材料であつて、各種の状況を綜合して判定することが必要である。

具体的に例示すれば、概ね左記の如きものであるが、なおこれらの説例以外に数多くあることは勿論であつて、各個の具体的事例について個々に検討せられたい。

(1) 共産党との関連行為

1、地区委員会その他党機関事務所へ出入する者は例外なく同調者とみとめられる。2、党の秘密会合へ出席した者も例外なし。3、党の開催する公開の演説会に單に傍聴に行つたというだけでは同調者にならぬが、自ら進んでこれらの会に同行をすすめる如き行為のあつた者。4、前記の如き場合、その勧奨の宣伝ビラ等を配布した者。5、赤旗、赤旗ウィクリー等、党発行機関紙を單に読んだだけでは同調者と見做され得ないが、すすんでこれを他人に勧奨、又は配布した者は同調者とみなす。6、最近赤旗停止後、党活動指針が公刊されているが、これを配布している者は勿論、これを継続的に所持している者は同調者と見做し得る(党活動指針は赤旗と異り、その配布範囲は極めて限定されているからである)。なお、赤旗に代るものとして全国的機関紙は民主日本である(九月三〇日発行停止処分)。各地になお未だ相当地方的党機関紙が現存しているが、これらの性格を平素より検討して

おく必要がある。最近、民族戦線(現在一号発行のみ)革命戦線(現在六号迄)なる機関紙が発行されているが、これらは党内対立の生んだ国際派の機関紙である点に注意のこと。7、機関紙の外に、地区委員会、細胞発行のビラ等を配布した者。8、居住細胞の行為に關與するもの。例えば反税闘争等に参加する者。9、左記機関の一員になつてゐる者は当然同調者と見做してよい。

民主主義擁護同盟、ソ連帰還者同盟、民主主義科学者同盟、青年祖國戦線、産業防衛會議、中日友好協會、日ソ親善協會、労働救援会等直接党の指導下に立つ機関に加入している者及び加入を勧奨する者、特に文化団体についてはその性格を検討すること。10、特に最近問題となるのは、工場内における各種のサークルである。サークル活動に対し党が積極的な指導を開始したのは、本年四月頃からであるが、現在の段階では未だ單にサークルに加入しているというだけでこれを同調者と見做すことは危険であるが、そのサークルの中心人物となつてゐる幹部及びサークル活動を勧奨する者等は同調者として見做することは当然である。11、被検束黨員の救援デモに参加した者。12、黨員家族の救済費を集める行為をした者。但し救済費を單に出したというだけで全て同調者と判定することなく、その事情を調査する必要がある。13、所謂シンパとして党資金を支出している者。これらは直接事情を打ち明け、党資金としてゐる場合は明瞭であるが、間接機関への資金援助という名目を使うこともあり、その事情を知らずして無意識に支出している場合もある故、事情を詳細調査することが必要である。14、黨員候補者の積極的支援、衆参議員、市町村會議員の外教育委員、P・T・A等共産黨員の立候補者に

対し演説、ビラ配り、ビラ貼り、便宜供與等の行爲のあつた者。15、反米反戰的言動のあつた者。各種の会合で演説或はビラ配布等をした者、特に組合機関紙は詳細調査を要する。

しかし、反戰的言動と云うのも非常に巾がある故、單に平和を望む、或は理論的な全面講和論をなす者を直ちに同調者と見做すことも危険で、その内容の検討が必要である。16、所謂ストツクホルム平和宣言に付いては、單に署名をしたというだけでは同調者と見做し得ず、署名運動を自らなした者は同調者と見做し得る。17、組合大会において或は爭議中、反戰的、反米的言辭を奔した者は、特に注目すべきである。18、既に解雇された黨員とその後も近接している者の行爲は特に注目を要しよう。

(2) 組合活動及び会社業務の阻害行爲に關連するもの

組合活動において行過ぎた行爲をなした者及び会社業務の運営を故意に阻害した者は、当然今回の処分とは別個の根拠で常処分に処分し得るのであつて、その行爲が直ちに「共產主義者の同調者」と見做すことは出来ない。唯共產黨の指導は、如何なる立場にある組合（総評、総同盟、中立等）の中にも滲透しているものであつて、現われた行爲がこれらの共產黨の指導の下にその方針に沿っている場合は明確に同調者と見做してよい。

例えば、執行部員の一名で社会党に加盟しているとしても、常に共產黨と連繫してその応接を許容し、爭議を指導するが如きは、明瞭に同調者といえよう。従つて組合活動の個々の行過ぎた行爲自身の背景を充分突きつめて、同調者としての処断が必要である。

以下の具体挙例は、それ自身としては、就業規則その他の根拠で常処分に処分し得るものであるが、その背景が前記の共產黨と

の關連行爲に繋るか否かの調査の有力なる項目になるものである。

- 1、組合關係その他の集会の席上において、違法な又は不当な爭議実施を主張する者。
- 2、暴力を行使し或は暴力を肯定するが如き言辭を弄する者。
- 3、会社又は現場で、既定の業務運営方針を不必要に批判し、又はこれに従わない者。
- 4、平素職場規律を輕んずるが如き言辭を弄し、又はこれに違反する行爲のある者。
- 5、下部機関が上部機関の指令に違反し或は上部機関に連絡することなくストその他の爭議行爲をなすことにつき共同謀議した者。
- 6、当該事業場組合機関の指令に違反し、或は指令を待たず独自の立場で單獨又は集団をなして会社側に対し反抗的圧迫行爲をなした者（例えば、部分的な吊上げや青年部のみで行う交渉等）。
- 7、会社の経営に關し真相を歪曲して宣伝した者。
- 8、職制に対し作爲的に中傷誹謗を行つた者。
- 9、団体交渉その他の凡ゆる行爲で会社側に対し暴力を行使し、又は暴力行使を予告する等の脅迫的言動をなした者。
- 10、爭議行爲において、当該事業場における安全保持の正当な維持又は運行を妨げた者。
- 11、政治スト、同情スト等の爭議行爲を企て、又はこれに共謀し宣伝先導した者。
- 12、爭議中自ら不法行爲に手を出さないが、背後でこれを使喚した者。
- 13、会社の施設又は文書の破壊、隠匿等をなした者。

(3) 將來破壊的行爲に出る恐れある者

現在巧みに行動を表面化せず、間接に指導的役割を果している者、或は現行制度における企業の存続繁榮と相容れざる過激な信條の信奉者で將來破壊的行動に出る恐れある者等は、企業の自衛上当然処分の対象となるものである。

附

録

その一	労働関係法令一覽
その二	労働組合・官廳・諸団体名簿
その三	日本の労働組合に関する原則

附録その一 労働関係法令一覧 (一九五〇年)

- 労働基準法施行規則の一部改正(一月一二日労働省令第一号)
- 技能者養成資格免許証の交付・再交付及び書換並びに技能者養成指導員資格検定の手数料に関する件(一月二五日労働省令第四号)
- 労働基準法施行規則の一部改正(同労働省令第五号)
- 職業安定法施行規則の一部改正(一月一七日労働省令第二号)
- 職業安定法施行規則の一部改正(一月二五日労働省令第三号)
- 勤労統計調査令の一部改正(一月三一日政令第一六号)
- 勤労統計調査施行規則の一部改正(同総理府令、労働省令、第一号)
- 毎月勤労統計調査規則(同第二号) 勤労統計調査施行規則による調査票の様式(同労働省告示第一号)
- 毎月勤労統計調査施行心得改正(同労働省訓令第一号)
- 労働省所管内国旅費規程の一部改正(二月一四日労働省訓令第二号)
- 技能者養成規程の一部改正(二月一四日労働省令第六号)
- 技能者養成規程第十三条の規定に基く教習事項に関する件の一部改正(二月一六日労働省告示第二号)
- 職業安定法施行規則の一部改正(二月二七日労働省令第七号)
- 中央労働委員会規則の一部改正(三月二三日)
- 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正(三月三〇日労働省令第八号)
- 失業保険特別会計事務取扱規程の一部改正(三月四日労働省訓令第三号)
- 失業保険特別会計法の一部改正(三月一三日法律第九号)
- 労働組合法の一部改正(四月一日法律第八十四号)
- 労働組合法施行令の一部改正(四月二七日政令第九十八号)
- 夏時刻法の一部改正(三月三一日法律第三十九号)
- 労働基準法施行規則の一部改正(四月一日労働省令第九号)
- 技能者養成指導員資格検定規則の一部改正(四月一四日労働省令第十号)
- 職場補導員規程(四月一七日労働省訓令第四号)
- 失業保険法施行規則の一部改正(四月二四日労働省令第十一号)
- 職業安定法施行規則の一部改正(四月二四日労働省令第十二号)
- 毎月勤労統計調査規則第六条第二項の規定に基く調査票の様式指定の一部改正(四月二〇日労働省告示第三号)
- 社会保障制度審議会設置法の一部改正(五月一日法律百十九号)
- 労働省設置法等の一部改正(五月一日法律百二十号)
- 健康保険法等の一部改正(五月一日法律百二十四号)
- 船員労働連絡会議令等を廃止する(政令五月一日政令百十二号)
- 社会保障制度審議会の事務局の課の設置に関する政令(五月一日政令百十一号)
- 国家行政組織法の一部改正(五月四日法律百三十九号)
- 行政機関職員定員法の一部改正(五月四日法律百四十号)
- 国家公務員等に対する退職手当の臨時措置に関する法律(五月四

日法律第四百十二号)

○生活保護法(五月四日法律第四百十四号)

○社会保障制度審議会事務局組織規定(五月九月総理府令第十七号)

○政府に対する不正手段による支拂請求の防止等に関する法律廃止(五月二〇日法律第九十号)

○政府に対する不正手段による支拂請求の防止等に関する法律第一条の規定により作成する支拂請求内訳等を定める命令廃止(五月二十日府令、省令、本部令第十号)

○労働者災害補償保険法等の一部改正(五月一日法律第二百二十五号)

○労働基準法施行規則の一部改正(五月二一日労働省令第十三号)

○労働基準監督官研修所組織規定(五月二一日労働省令第十四号)

○一般職種別賃金協議会規程廃止(五月一八日労働省訓令第七号)

○失業保険法の一部改正(五月一日法律第二百一十五号)

○職業安定組織における監察に関する件の一部改正(五月一三日労働省訓令第五号)

○失業保険特別会計監査規程の一部改正(五月一三日労働省訓令第六号)

○緊急失業対策法第四条第四号の規程に基く失業対策事業費のうち労力費の占める割合についての改正(五月二六日労働省告示第四号)

○労働省組織規定の一部改正(五月二九日労働省令第十五号)

○労働省職員定数規程の一部改正(六月一三日労働省令第一七号)

○労働省共済組合運営規則(六月一九日労働省告示第七号)

○労働組合法施行令の一部改正(六月一〇日政令第八五号)

○船員労働委員会規則一部改正(六月一九日)

○労働基準監督官試験委員規程の一部改正(六月三日労働省令第十六号)

○労働基準監察監督官規程等の一部改正(六月八日労働省訓令第八号)

○労働基準監督機関令等の一部改正(六月一五日政令第九十三号)

○失業保険金不支給期間改正(六月二日労働省告示第五号)

○緊急失業対策法第一二条の規定に基く失業者吸収率に関する件、別表中改正(六月八日労働省告示第六号)

○船員職業安定審議会令の一部改正(六月一〇日政令第八四号)

○職業安定法施行規則の一部改正(六月一四日労働省令第一八号)

○失業保険法第七条及び同法施行規則第六条第一項第一号の規定によりその雇用する者を被保険者としないうものを定める告示の一部改正(六月一九日労働省告示第八号)

○昭和二五年年次勤労統計調査の停止に関する政令(六月一九日政令第九十七号)

○労働省組織規程の一部改正(七月一二日労働省令第二十一号)

○労働組合法施行令の一部改正(七月二七日政令第二百三十六号)

○労働関係調整法施行令の一部改正(七月二七日政令第二百三十七号)

○公共企業体労働関係法施行令の一部改正(七月二七日政令第二百三十八号)

○日本国有鉄道に所属する機関車用汽罐の性能検査の代行者指定(七月二〇日労働省告示第一三三号)

○失業保険法施行規則(昭和二四年労働省令第六号)の一部改正(七月一日労働省令第十九号)

○職業安定法施行規則(昭和二二年労働省令第一二二号)の一部改正(七月一日労働省令第二〇号)

○失業保険金額表(七月八日労働省告示第九号)

○失業保険保険料額表(七月八日労働省告示第一〇号)

○失業保険法により労働大臣の指定する市町村を定める告示の一部

改正（七月八日労働省告示第一一〇号）

○緊急失業対策法第一二条の規程に基き対日援助見返資金を使用し
て実施される公共事業の失業者吸収率設定（七月一八日労働省告
示第一二二号）

○職業安定法施行規則の一部改正（七月二六日労働省令第二二二号）

○政府職員の特種勤務手当に関する政令の一部改正（八月一七日政
令第二百六二号）

○労働省共済組合運営規則の一部改正（八月二八日労働省告示第一
四号）

○労働基準法施行規則の一部改正（八月二日労働省令第二二三号）

○労働基準法施行規則の一部改正（八月二八日労働省令第二二五号）

○職業安定法施行規則の一部改正（八月四日労働省令第二四号）

○職場補導員規程廃止（八月一四日労働省訓令第九号）

○職業安定法施行規則の一部改正（八月三十一日労働省令第二六号）

○公職に関する就職禁止、退職等に関する勅令の一部改正（九月三
○日政令第二百九十七号）

○政府職員の特種勤務手当に関する政令の一部改正（九月三〇日政
令第二百九十八号）

○労働者災害補償保険法の適用を受ける事業であつて沖繩において
行われるものについての保険料率に関する件（労働省令第二七号）

○汽罐熔接士実技試験規程の一部改正（労働省労働告示第一五号）

○毎月勤労統計調査規則第六条、第二項の規定に基く調査票の様式
指定の改正

○労働省所管会計事務取扱規程の一部改正（一〇月二八日労働省訓
令第十号）

○労働基準法施行規則の一部改正（一〇月四日労働省令第二八号）

○技能者養成指導員資格検定の手数料に関する件の一部改正（一〇

月二八日労働省令第三十号）

○鉱山保安法第二条第三項但書の附属施設の範囲の制定（一〇月一
九日通商産業省、労働省合同省令第一号）

○職業安定法施行規則の一部改正（一〇月一二日労働省令第二九号）

○恩給給与規則の一部改正（政令第三百三十二号）恩給給与細則の
一部改正（総理府令第四十四号）

○警察予備隊の職員の初任給に関する政令（政令第三百三十五号）

○職業安定法施行規則の一部改正（労働省令第三十一号）

○人事院規則に基き俸給の調整額を適用する第一種及び第二種公共
職業安定所（労働省訓令第十一号）

○地方公務員法（法律第二百六十一号）

○国家公務員に対する年末手当の支給に関する法律（法律第二百六
十六号）

○国家公務員のための国設宿舎に関する法律の一部改正（法律第二
百七十八号）

○特別職の職員の給与に関する法律の一部改正（法律第二百九八号）

○一般職の職員の給与に関する法律の一部改正（法律第二百九十九号）

○国家公務員に対する年末手当の支給に関する法律の施行に関する
政令（政令第三百五十四号）

○国家公務員に対する寒冷地手当及び石炭手当支給規程の一部改正
（総理府令第四十九号）

○労働力調査票及び労働力調査就業時間記入票の様式改正（総理府
告示第三百四十七号）

○生活物資の労務者用割当手続要領の一部改正（経済安定本部訓令
第四十四号）

○金属鉱山等保安規則等の規定にもとづく索条の安全率の算定基準
（通商産業省告示第二百四十三号）

○日本専売公社に対する法令の準用等に関する政令の一部改正（政令第三百七十二号）

○緊急失業対策法第一三条の規定に基く失業者吸収率に関する件の別表改正（労働省告示第一八号）

○労働衛生保護具検定規則（労働省令第三二二号）

○労働衛生保護具のうち防じんマスクの規格（労働省告示第一九号）

○初任給、昇給、昇格等の基準を定める政令の廃止（政令第八号）

○地方に置かれる国有鉄道調停委員会及び専売公社調停委員会の名称、位置及び管轄区域等に関する政令の一部改正（政令第二三三号）

○馬鈴薯原々種農場等に勤務する職員の勤務時間の制定（農林省訓令第一号）

○健康保険法施行規則の一部改正（厚生省令第二二二号）

○失業保険法施行規則の一部改正（労働省令第二二二号）

○労働基準法施行規則の一部改正（労働省令第一二二号）

○一般職種別賃金に関する件の一部改正（労働省告示第一二二号）

人事院規則

八—三「任用候補者各簿」の一部改正（二月一九日、即日施行）

八—四「任用候補者の提示」の一部改正（右に同じ）

八—五「任用の辞退」の一部改正（右に同じ）

五—〇「人事主任官会議」の一部改正（二月三〇日、即日施行）

一五—四「非常勤職員の勤務時間および休暇」の一部改正（二月八日、即日施行）

三—〇「事務総長の権限」の一部改正（四月一日、即日施行）

二—四「人事院の職員に対する権限の委任」（右に同じ）

九—二「特別俸給表の適用範囲」の一部改正（四月一日に遡及施行）

一四—四「営利企業への就職」の一部改正（五月八日、即日施行）

一四—五「公選による公職」の一部改正（五月九日、即日施行）

八—一「職員の任用および叙級」の一部改正（五月一五日、即日施行）

一—五「特別職」の一部改正（六月一日、即日施行）

八—九「条件附任用」の一部改正（六月五日、即日施行）

一—三「法の規定の適用」の一部改正（五月一五日に遡及施行）

一—六「委員会の委員等の職務と責任の特殊性に基く法の特例」の一部改正（六月二四日、即日施行）

九—六「俸給の調整額」（七月一三日、即日施行）

一四—四「営利企業への就職」の一部改正（七月二九日、即日施行）

一—六「委員会の委員等の職務と責任の特殊性に基く法の特例」の一部改正（七月二九日、即日施行）

一—二「用語の定義」の一部改正（八月一七日、即日施行）

六—〇「職種および職級の決定および公表」（九月二五日、即日施行）

二—三「人事院事務総局の組織」の一部改正（九月三〇日、即日施行）

八—二「職員の兼職」の一部改正（一〇月二日、即日施行）

一四—八「職員が官職以外の職務または業務に従事する場合」（一〇月二日、即日施行）

九—二「特別俸給表の適用範囲」の一部改正（一〇月一日、即日施行）

九—六「俸給の調整額」の一部改正（一〇月一日、即日施行）

一〇—一「職員の健康診断」（一〇月一六日、即日施行）

六—一「格付の権限および手続」（一一月二〇日、即日施行）

六—二「職務調査」（一一月二〇日、即日施行）

附録その二 労働組合・官庁・諸団体名簿

名 称	住 所	電 話
日本労働組合総評議会	東京都港区三田四国町二ノ六	三田(45)五七九七
日本労働組合総同盟(刷強派)	"	三田(45)五七五九
全国繊維産業労働組合同盟	"	三田(45)五七九六
全国金属労働組合	"	三田(45)一七〇七、〇二七〇
全国化学産業労働組合同盟	"	"
全国木材産業労働組合同盟	"	"
全国食品産業労働組合同盟	"	"
全国進駐軍労働組合同盟	"	"
日本鉱山労働組合	"	"
全専売労働組合	東京都品川区大井立会町五六五	大崎(49)六六一〇
日本都市交通労働組合同盟	東京都港区三田四国町一八	三田(45)四七九一
全国土建一般労働組合同盟	東京都港区三田四国町二ノ六	三田(45)一七〇七、〇二七〇
全国港湾労働組合同盟準備会	"	"
日本炭鉱労働組合	東京都千代田区神田三崎町二ノ四	九段(33)六二四八、二二五四
全日本海員組合	東京都港区麻布市兵衛町二ノ四	赤坂(48)三三六〇
全国産業別労働組合連合	東京都港区芝公園六号地 中労委会館	芝(43)五一〇六一九
全国機械金属労働組合	"	"
帝国石油労働組合	東京都新宿区東大久保二ノ三一七	淀橋(37)〇六一一―二三
全日本土建一般産業労働組合	東京都澁谷区北谷町二九	澁谷(46)四三〇五一六
全化学産業労働組合連合	東京都港区芝公園六号地 中労委会館	芝(43)五一〇六一九

全日本車輛労働組合協議会
 新産別京都地区連合会
 日本私鉄労働組合総連合会
 全日本金属鉱山労働組合連合会
 重電機労働組合連合会
 日本放送労働組合
 日本建設労働組合総連合
 合成化学産業労働組合連合
 日本教職員組合
 国鉄労働組合
 全国通信従業員組合
 全国電気通信従業員組合
 全国自治団体労働組合協議会
 東京都労働組合連合会
 全農林省労働組合連合会
 大蔵省職員組合
 日本電気産業労働組合
 日本財務職員労働組合連合会
 全日本通労働組合
 全日本造船労働組合
 全国銀行従業員組合連合会
 食糧配給公団労働組合
 全日本港湾労働組合
 全日本生命保険従業員組合連合会
 全日本損害保険労働組合
 全国信託銀行員組合連合会
 全国土建労働組合同盟

大阪市北区永楽町八 日産ビル
 京都市下京区四条寺町
 東京都港区芝高輪南町三〇
 東京都港区三田功運町二一
 東京都品川区大崎二ノ二七六 明電舎
 東京都中央区内幸町二ノ二
 東京都大田区大森三ノ一五一
 東京都港区本芝三ノ二〇
 東京都千代田区神田一ツ橋 教育会館
 東京都千代田区丸ノ内一ノ一 運輸省内
 東京都中央区日本橋両国両国郵便局
 東京都千代田区大手町二ノ一
 東京都千代田区丸ノ内三ノ一 都庁
 〃
 東京都千代田区有楽町一ノ一一 農林省
 東京都新宿区四谷本塩町一
 東京都中央区築地五ノ一
 東京都千代田区代官町 関東信越国税局
 東京都千代田区三年町一ノ二二
 東京都澁谷区原宿三ノ二九八
 東京都港区赤坂青山南町六ノ一二〇
 東京都中央区蠣殻町一ノ一九
 東京都大田区山王町二ノ一八二五
 東京都千代田区丸ノ内三ノ四 生命保険協会
 東京都中央区銀座西ノ一 三木ビル別館
 東京都中央区日本橋室町二ノ一 東京信託
 東京都千代田区神田宮本町八

大崎(49)一八三八
 三田(45)四六三八—九
 大崎(49)三一五一
 銀座(57)七七六一—七〇
 大森(06)五七一七
 三田(45)五七〇〇
 九段(33)七四六二
 丸ノ内(23)〇〇三九・日本橋(24)一六八九
 浅草(84)四二九四
 丸ノ内(23)二五八八—九
 丸ノ内(23)〇五一—二〇
 〃
 丸ノ内(23)一一五一—九
 四谷(35)一一一〇—一
 築地(55)一三九一
 丸ノ内(23)〇三七〇—九
 霞関(58)〇六二八
 赤坂(48)三二六四
 赤坂(48)〇九八二
 茅場町(66)一一六一—五
 大森(03)二三〇〇
 丸ノ内(23)一一〇五—八
 京橋(56)四二九一
 日本橋(24)三一八一—九
 下谷(83)七九二九

全国百貨店従業員組合連合会	東京都台東区南稻荷町九九	下谷(88)一七九〇
全国石油産業労働組合協議会	東京都新宿区東大久保二ノ三一七	淀橋(87)〇六一一―二
全国セメント労働組合協議会	東京都港区芝新橋六ノ一八	芝(43)三二四〇
全国紙パルプ産業労働組合連合会	東京都港区本芝三ノ二〇	三田(45)五七三〇
全国ガス労働組合連合会	東京都港区芝海岸通一ノ三五	芝(43)一一一一―九
全国映画演劇労働組合	東京都千代田区有楽町 日劇	丸ノ内(23)四五六七―九
全日本亜炭労働組合連合協議会	岐阜県可兒郡広見町平井戸	
全日本倉庫労働組合同盟	東京都中央区日本橋兜町二ノ九	
日本新聞労働組合連合	東京都千代田区有楽町 毎日新聞社	丸ノ内(23)〇三二一―三二
全国自動車運輸労働組合連合会	東京都豊島区西巢鴨一ノ三二七七 豊島運送	大塚(86)四四九三
特別調達要員労働組合連盟	東京都千代田区西神田二ノ二三	九段(33)四二六〇
全連合軍要員労働組合	東京都世田谷区下馬一ノ北七	世田谷(42)三四六八
全国旅客自動車労働組合連合会	東京都中央区銀座一ノ五	京橋(56)〇八八一
日本交通公社労働組合	東京都千代田区丸ノ内 交通公社	丸ノ内(23)四一四一
鉄道弘済会労働組合	東京都台東区上野一ノ一二	下谷(83)〇九八四
全国麦酒産業労働組合連合会	東京都中央区銀座七ノ六	銀座(57)五九〇六―九
日本鉄鋼産業労働組合連合会	東京都港区本芝三ノ二〇 硫労連会館	三田(45)四九六八
全国造船労働組合総連合	東京都港区芝三田四国町二ノ六	三田(45)一七〇七
東京電力労働組合	東京都港区赤坂溜池三四	赤坂(48)〇〇〇七
全印刷労働組合	東京都港区西カ原一、一二五	駒込(82)二一〇一―五
全国水道従業員組合連絡協議会	東京都千代田区丸ノ内三ノ五 都庁水道局	丸ノ内(23)〇五一―二〇
全公団労働組合全国協議会	東京都中央区日本橋茅場町二ノ八	茅場町(66)一〇二―三
外務省職員組合	東京都港区芝田村町一	銀座(57)五一〇―七
全司法部職員労働組合	東京都千代田区霞力関一ノ一	霞関(58)七六一―九
賠償庁職員組合	東京都港区芝田村町一ノ二	銀座(57)五一〇―七
全国特別調達庁職員組合	東京都中央区日本橋江戸橋一ノ一二	日本橋(24)〇二二三
全国税関労働組合	横浜市中区日本大通り 商工奨励館	横浜本局(3)三二三六

全日本産業別労働組合会議	東京都港区芝新橋七ノ一二	産別会館	芝 (43) 三〇〇五
全日本金属労働組合	"		芝 (43) 三四〇五
全通信労働組合	"		芝 (43) 三〇〇五
全日本印刷出版労働組合	"		"
日本映画演劇労働組合	"		芝 (43) 三三〇五
全日本医療従業員組合協議会	東京都千代田区神田三崎町	結核予防会	神田 (25) 三二二三
東京土建一般労働組合	東京都港区芝新橋七ノ一二	産別会館	芝 (43) 四四〇八
全日本金属産業労働組合協議会	"		芝 (43) 三四〇五
全日本自動車産業労働組合	東京都品川区大井元芝町七〇四		大崎 (49) 七六三二
全日本電線工業労働組合	東京都中央区築地二ノ一	懇和会館	築地 (55) 一一六一—五
大化学産業労働組合	東京都港区芝新橋七ノ一二	産別会館	芝 (43) 四四七二
全日本土建一般労働組合	"		芝 (43) 四四〇八
全日本新聞労働組合	"		
全国農地委員会職員労働組合	東京都千代田区大手町一ノ五		日本橋 (24) 三〇二七
官庁労働組合協議会	東京都中野区新井町五二四	全医労会館	中野 (38) 〇五二六
日本自治団体労働組合総連合	東京都千代田区永田町一ノ三一	日本自治会館	霞関 (58) 〇〇一七
全国交通運輸労働組合協議会	東京都港区芝高輪南町三〇		大崎 (49) 一八三八
全国金融機関労働組合協議会	東京都港区青山南町六ノ一二〇		赤坂 (48) 〇九八二
日本官公庁労働組合協議会	東京都千代田区神田一ツ橋	教育会館	九段 (33) 七八九四
海運産業労働組合中央協議会	東京都千代田区丸ノ内一ノ一	運輸省六四一号	
東芝労働組合連合会	川崎市堀川町七二		
労働組合福祉対策中央協議会	東京都千代田区神田一ツ橋	教育会館	九段 (33) 一一三四—九
世界労運連絡事務局	東京都港区芝新橋七ノ一二	産別会館	芝 (43) 三〇〇五
農民組合・農業団体			
日本農民組合総本部(統一派)	東京都千代田区大手町一ノ五		日本橋 (24) 三〇二七
日本農民組合総本部(主体性派)	東京都千代田区内幸町二ノ一六		銀座 (57) 六五四三

[illegible]

建設省 經濟安定本部 人事院 會計院 統計委員會 統計檢査院 統計委員會 東京都千代田区霞が関一丁目 東京都千代田区霞が関一丁目 東京都千代田区霞が関一丁目 東京都千代田区霞が関一丁目 東京都千代田区霞が関三丁目 東京都千代田区三年町五 文部省内

霞が関(58) 一一一、一一五一
〇六〇五、〇六四九
一一一、一一五一
〇二八六、一二〇六
〇〇八三、〇〇五八

國會・政黨

衆議院 參議院 立國會 圖書館 自由黨 國民民主黨 日本社會黨 日本共產黨 労働者農民會 緑風會 東京都千代田区永田町 東京都千代田区永田町 東京都港区赤坂一ノ一 東京都千代田区永田町一丁目 東京都港区芝新櫻田町二七 東京都千代田区永田町一ノ四 東京都澁谷区千駄谷四ノ七一四 東京都千代田区神田駿河台二ノ一 政経ビル 東京都千代田区永田町

銀座(57) 三九八〇一六
銀座(57) 六一〇一六
赤坂(48) 三五四一五
銀座(57) 一二〇三、〇五八四
銀座(57) 二六〇一二
銀座(57) 一〇〇七、一五一四
赤坂(48) 一六五一、一九八三
神田(25) 〇四〇三、一四
銀座(57) 四一三一、六一〇一

研究・調査機関

國民經濟研究協會 政治經濟研究所 世界經濟研究所 三菱經濟研究所 労働医学心理学研究所 日本産業労働調査局 日本統計研究所 中央労働委員會事務局 農業綜合研究所 東京都中央区京橋三ノ二 片倉工業ビル 東京都澁谷区隠田一ノ四ノ一四四 東京都千代田区神田駿河台二ノ一 東京都千代田区丸ノ内 丸ビル 東京都世田谷区祖師ヶ谷三ノ一二二六 東京都千代田区有楽町 読売新聞社 東京都文京区小石川町一ノ一 日本放送電 東京都港区芝公園六号地 東京都港区新龍土町

京橋(56) 六四九一
碓 六四四
日本橋(24) 一四五六
小石川(85) 五八五三
芝(43) 五一〇六一九
赤坂(48) 〇四四四

資源科学研究研究所	東京都新宿区百人町四	
食糧研究所	東京都江東区深川浜園町二	
日本農業研究所	東京都杉並区下高井戸四ノ一〇二六	
農政調査会	東京都世田谷区北沢二ノ一六一	
大原農業研究所	倉敷市住吉町七三六	
法政大学大原社会問題研究所	東京都千代田区富士見町 法政大学内	
大阪府労働科学研究研究所	大阪市大淀区本庄中通一ノ一五	
京大人文科学研究研究所	京都市左京区吉田本町 京大文学部	
金融経済研究所	東京都中央区日本橋室町二ノ一 三井新館	
経済政策研究所	東京都中央区銀座一四五ノ三	
厚生省人口問題研究所	東京都港区芝田村町 日産館	
早大人文科学研究研究所	東京都新宿区戸塚町一ノ六四七	
中国研究所	東京都千代田区神田駿河台 政経ビル	
東大社会科学研究所	東京都文京区本富士町 東大内	
大阪市立大学経済研究所	大阪市内南区南綿屋町	
雇用問題研究所	東京都千代田区神田須田町一ノ二三	
労働行政研究所	東京都港区芝公園 中労委会館内	
労働立法研究所	東京都杉並区阿佐ヶ谷三ノ五三九	
労働省産業安全研究所	東京都港区芝田村町二ノ一三	
一橋大学経済研究所	東京都北多摩郡谷保村国立中区一八五	
東洋経済新報社	東京都中央区日本橋本石町三ノ二	
北海道立労働科学研究研究所	札幌市北四条西四丁目 札幌労働会館内	
広島県立労働科学研究研究所	広島市基町一	
兵庫県立労働研究所	神戸市生田区相生町一ノ二七	
労働調査協議会	東京都千代田区神田小川町三ノ二二	
農林統計協会	東京都澁谷区穂田一ノ四	
水産事情調査所	東京都港区芝海岸通一ノ二〇	
		荻窪(39)三〇二九
		世田谷(42)二七八一
		倉敷 二一五
		九段(33)〇一五六—九
		豊崎 三七
		日本橋(24)四一〇一
		銀座(57)九五九五
		九段(33) 七七二
		神田(25)〇四〇三—四
		小石川(85)二一二一
		南 三四〇〇
		神田(25)二七二二
		芝 (43)一九三五
		荻窪(39)三〇一一
		三田(45)二六〇三
		国立 五七
		日本橋(24)〇〇八一—三
		札幌 二五九二
		元町 三六五〇
		神田(25)四五五〇
		赤坂(48)六三六〇
		芝(43)一一八一

新聞・通信機関

日本経済新聞社	東京都中央区日本橋茅場町二ノ一六	兜町(67)〇二五一
毎日新聞社	東京都千代田区有楽町一ノ二	丸ノ内(23)〇三二一
朝日新聞社	東京都千代田区有楽町二ノ三	丸ノ内(23)〇一三一、〇一四一
読売新聞社	東京都中央区銀座西三ノ一	京橋(56)六二八一
時事新報社	東京都中央区木挽町八ノ一九	銀座(57)七一五一
東京新聞社	東京都千代田区内幸町二ノ一〇	銀座(57)三一〇一、一九
共同通信社	東京都千代田区日比谷公園 市政会館	銀座(57)〇三二一、一五
時事通信社	東京都千代田区日比谷公園 市政会館	銀座(57)六一六一、一八
ニッポン・タイムズ社	東京都千代田区内幸町一丁目	銀座(57)五八五四、一九

経営者団体

日本経営者団体連盟	東京都千代田区丸ノ内一ノ二	丸ノ内(23)〇六二四、三六三二
関東経営者協会	東京都千代田区丸ノ内一ノ二	丸ノ内(23)〇六二四、三六三二
経済団体連合会	東京都千代田区丸ノ内一ノ二	丸ノ内(23)四三七五、一九
経済同友会	東京都千代田区丸ノ内一ノ二	丸ノ内(23)二四五五
全国銀行協会連合会	東京都中央区日本橋本石町三ノ八	日本橋(24)五〇一一、一五
関西経済連合会	大阪市北区堂島西町一	福島 一五一、一七
日本産業協議会	東京都千代田区丸ノ内一ノ二	丸ノ内(23)四三七五
日本炭鉱業連盟	東京都中央区日本橋茅場町二ノ六	兜町(67)〇八六八、一九
日本商工会議所	東京都千代田区丸ノ内三ノ一四	丸ノ内(23)〇〇三五、一六

その他の団体

平和擁護日本委員会	東京都港区芝新橋七ノ一二 文化工業会館	
全面講和愛国運動協議会	東京都千代田区永田町衆議院第二議員会館六三二一、一五	
民主主義科学者協会	東京都千代田区神田駿河台二ノ一 政経ビル	神田(25)〇四〇三、一四

I L O 日本駐在員事務局	東京都千代田区大手町労働省
中日友好協会	東京都千代田区西神田二ノ一 東方学会
日ソ親善協会	東京都港区芝新橋七ノ一二 文化工業会館
全日本学生自治会総連合	東京都文京区本富士町 東京大学
自由法曹団	東京都港区芝平町二一
労働農救援会	東京都港区芝新橋七ノ一二 文化工業会館
日本民主婦人協議会	〃

九段(33)二五三九

芝(43)二六〇二

附録その三 日本の労働組合に関する原則

——一九四六年二月一八日、極東委員会決定——

一、日本労働組合が左の一つの目的をもつて組合を組織することを奨励する。

1、労働条件を防護し改善するため。

2、右目的をもつて産業労資協約を交渉するため。

3、平和的民主的の日本建設に団体として参加するため、または正常の労働組合としての利益を増進するため。

二、以上の目的をもつて労働組合および組合員が組合を組織する権利は法律をもつて確認し保護する。

法律によつて労働者の組合加入の自由を与えること、労働組合が以上の目的を達成することを妨げるときいつさいの法律および規定は即時撤廃すること、雇主は労働者が組合員であるとの理由によつて雇入れを拒絶したり、または差別待遇することを禁止するべきである。

三、労働組合はなんらの差別待遇なく、自由に集会、演説、出版ならびに放送施設利用の権利を有すべきこと、ただしこの種の集会

演説または文書が直接占領の利用を阻害しない場合にかぎる。

四、労働組合が雇用条件について組合員のため雇主と協約交渉することを奨励する。

労働者または労働者代表と雇主との間の直接かつ任意の交渉によつて、解決できない産業事業を処理するため、日本政府は労資の仲介および調停機関を設置すること。この機関は労働者の利益の保護をするという条件で活動すべきこと。もしこの機関に雇主側から代表が参加している場合は、同数の代表を労働組合から出すべきこと。

五、ストライキその他の作業停止は占領軍当局が占領の目的、ないし必要な直接不利益をもたらすと考えた場合にのみ禁止される。

六、労働組合は政治活動に参加し、また政党を支持することを許される。

七、労働組合およびその役員が日本の民主化計画に団体として参加し、かつ軍国主義および独占的行爲の根絶つごとき占領目的達成

のための諸方策に団体として参加することを奨励する。ただしこの参加奨励にあつては、組合員と組合の利益を守るといふ本来の義務と責任の遂行を妨げないようにする。

八、労働組合が民主体制および労働組合活動において組合員にたいする成人教育を施し理解をふかめさせることはこれを奨励する。

日本政府は出来るかぎり組合役員が他国の組合運動情報を入手するよう援助すべきこと。

右目的は用紙割当および外国刊行物の輸入がおこなわれる際に十分考慮すること。

九、労働組合の組織にあつては、それが職業別、産業別、会社別工場別、地域別などいかなる基礎によるを問わず、組織形態をえらぶのは日本人の自由とする。日本における、将来の労働組合活動のためには、とくにしつかりした地域的な基礎にたつことが強調されねばならぬ。しかし労働組合には、たとえば同一地方、または関係産業または全国的基礎にたつて連合体その他の集団を形成することを許さるべきである。

一〇、労働組合の組織は労働者自らによるその民主的な自己表現ならびにイニシアチヴ發揮の過程でなければならぬ。雇用者は労働組合の組織、その指導にあたりえずまたこれに資金を提供することをえない。

一一、労働組合の役員ならびにその常任委員会は関係労働者により秘密投票その他の民主的方法によつて選ばれなければならない。労働組合の全役員が規則的な期間をおいて、民主的に選出され、かつその全活動が民主的に行われることを保障するのは労働組合の責任である。

一二、一九四六年一月四日追放令またはその後の追放にかんする指令に該当する人物は労働組合内の地位につくことができない。

過去において責任ある資格において、労働組合の組織またはその活動の妨害、抑圧に直接関係したといふ人物も、労働組合の役員、労働関係諸機関の役員調停員などになりえない。政府が後援しまたは管理した労働組合の役員であつた人物はふたたび労働組合の役員となるためには資格審査をへねばならない。

一三、自由な労働組合の組織または正当な労働組合の活動を妨害し、または妨害するための措置をとつた日本政府は、その諸機関は廃止さるべきであり、または労働組合にたいするその従来の権限を取消すべきである。

警察その他の政府の諸機関が、労働者がストライキをすることをスパイし、または正当な労働組合活動を抑圧することをえない。

一四、愛国的産業組織のとき非民主的労働者組織またはその附属団体は、すべてこれを解散し、復活することをゆるされない。軍国主義的超国家主義的、ファシスト的その他の全体主義的意図をもつた、いかなる新たな労働者の団体も、組織することを許されない。

一五、労働組合、その他の労働者の組織にかんする活動、または「危険思想」をもつて逮捕されたすべての人物は釈放されるべきである。

一六、労働組合の決算表、大口寄附をふくむ収支表は公開さるべきである。会計の正確をきするためと、労働組合員によつて任命された、職業的会計検査官により年次検査を行う労がとられねばならぬ。

(13) 索引および統計表・図表目次

および比率	741
第232表 参議院議員通常選挙	
結果(全国区)	742
第233表 参議院議員通常選挙	
結果(地方区)	743
第234表 教育委員会委員選挙	
結果(都道府県)	744
第235表 教育委員会委員選挙	
結果(市町村)	745
第236表 教育委員選挙政党別	
得票数	746
第237表 教育委員選挙労農政党	
当選者数	746
政府の労働政策	
第238表 適用報告提出事業場	
数	815
第239表 報告提出事業場の	
労働者数	815
第240表 監督を実施した事業場	

所数およびその労働者数	818
第241表 監督官活動状況	810
第242表 労働基準法各章別違反	
件数	817
第243表 労働基準法違反事件	
調	818
第244表 監督業務の実施により	
使用者をして労働者に支給せし	
めた金額	819
第245表 不利益処分の審査請求	
一覧表	822
第241表 陳情、苦情等の性質別	
分類表	822
第247表 6,307円ベース据置案に	
おける一般俸給表	829
第248表 8,058円ベース案におけ	
る一般俸給表	832
第249表 1,800円ベース案におけ	
る一般俸給表	83 ₅

図 表 目 次

第1図 府県別労働組合分布図	8
第2図 労働基準法中年少労働者	
関係違反件数百分比	123
第3図 不就学の理由別学令	
児童数	124
第4図 不就学の理由別学令	
生徒数	124
第5図 戦後5カ年間の物価と	
家計の動き	129
第6図 1人当り生計費別住宅難	

世帯分布および割合	152
第7図 職業別世帯分布および	
住宅難割合	153
第8図 1人当り生計費別ならび	
に収入別住宅難割合	155
第9図 賃金引上要求争議件数の	
推移	188
第10図 争議参加人員の推移と	
三月攻勢	189

占める東京都の地位……………	204
第196表 月別発生労争議の 要求事項……………	206
第197表 主要要求事項別争議 件数……………	206
第198表 継続日数別争議の 推移……………	208
第199表 争議要求の貫徹状況…	208
第200表 争議中労争議委員会の 関与件数……………	208
第201表 月別発生労争議件数 および参加人員……………	209
第202表 月別発生および繰越労 争議件数および参加人員……	209
第203表 産業別各月労争議形 態別調(同盟罷業, 同盟怠業, 工場閉鎖, 業務管理)……………	211
第204表 産業別各月労争議形 態別調(同盟罷業)……………	215
第205表 産業別各月労争議 (総括表)……………	219
第206表 府県別各月労争議 (総括表)……………	223
第207表 規模別各月発生労争 議形態別調(同盟罷業・同盟怠 業・工場閉鎖、業務管理)……	226
第208表 規模別各月発生労争 議形態別調(総括表)……………	226
労働組合運動	
第209表 労争組合の解散とその 理由……………	334
第210表 組合員数減少理由……	334
第211表 「レッド・ページ」 一覽……………	427
第212表 結成時期別失業者団体 数および所属人員……………	439

第213表 求職闘争における要求 事項に伴う行動, 交渉を受けた 官公署, 運動の主体別一覽……	441
第214表 日雇労争者求職闘争 一覽……………	443
第215表 失業者団体組合所属系 統別一覽……………	444
第216表 労争協約をめぐる紛争 一覽……………	473
第217表 労争協約の締結状況…	494
第218表 労争協約締結の交渉 状況……………	495
農民運動	
第219表 農地牧野未墾地の解放 実績……………	614
第220表 農地の買収実績……	616
第221表 買収計画に対する地主 の異議申立件数……………	617
第222表 訴願裁決……………	617
第223表 地主の土地引上要求に 起因する争議……………	618
第224表 農地賃貸借解除解約 統制……………	620
第225表 農地調整法違反事件…	622
第226表 農地調整法違反事件 事由別件数……………	624
第227表 小作関係小作調停 件数……………	629
労農政党	
第228表 京都市長選挙候補者 得票数……………	740
第229表 京都府知事選挙候補者 得票数……………	741
第230表 参議院議員選挙政党別 得票数……………	741
第231表 労農政党当選者数	

(11) 索引および統計表・図表目次

農家の状態と農民の生活

第153表 農家数および農家人口	157
第154表 経営耕地面積広狭別農家戸数	158
第155表 専業・兼業別農家数	158
第156表 専兼業別、産業分類別農家数	161
第157表 専兼業別・経営農用地面積広狭別農家数	161
第158表 自小作別農家数	159
第159表 経営土地面積	159
第160表 畜力および機械力	162
第161表 家畜飼養農家数および飼養頭数	163
第162表 牛飼養頭数別農家数	163
第163表 養蚕戸数と生産高	163
第164表 農家人口（世帯員、常傭、出稼）	163
第165表 農家の雇用労働力	164
第166表 就業時間別農林業従事者数	166
第167表 全国従業人口と農業従事者	166
第168表 世帯員の構成	167
第169表 経営地の構成	167
第170表 農業収入および農業支出（1戸当平均）	168
第171表 農業以外の収入、支出、租税公課諸負担、財産的収入、支出および総括	170
第172表 世帯別現金収支概要	173
第173表 農業労働賃金と農村梗米自由価格	174
第174表 農家の家計費	175
第175表 農家消費水準指数	176

第176表 山林労働者の兼業	179
第177表 林業労働者の賃金	180
第178表 経営形態別漁業従業者数	182
第179表 漁業関係者の漁船、土地所有、耕作、兼業等の状況	183
労働争議	
第180表 工場閉鎖の役割の増大	191
第181表 年間労働争議累年表	193
第182表 半期別発生労働争議参加人員	194
第183表 公務員罷業権喪失の意義	194
第184表 年間発生労働争議中争議行為を伴うものの参加人員	194
第185表 争議の季節的変動の推移	195
第186表 労働損失日数の推移	195
第187表 総争議中争議行為を伴うものの比率	197
第188表 月別発生労働争議中争議行為を伴うものの比率	197
第189表 争議行為を伴う発生争議のうち各形態の争議の参加人員が占める比率	198
第190表 争議1件当り平均参加人員	199
第191表 争議1件当り平均参加人員の月別推移	199
第192表 規模別労働争議件数	200
第193表 産業別作業停止労働争議状況	201
第194表 争議参加人員が組織労働者総数に対して占める割合	202
第195表 全国争議参加人員中に	

別, 1 カ月平均現金給与……………	120	金, 貯金引出状況……………	132
第 118 表 東京都授産場内職定価 表……………	121	第 136 表 勤労者家計費の割合…	133
第 119 表 婦人の農業労働(収 穫)……………	121	第 137 表 租税公課の家計費中に おける割合……………	133
第 120 表 婦人の農業労働(田植 および灌排水)……………	121	第 138 表 家計収支状況(電気 産業労働者)……………	134
第 121 表 町と農村婦人の 1 カ月 の生活時間比較……………	122	第 139 表 実収入内訳(電気産 業労働者)……………	135
第 122 表 農民が有料の映画を みる回数……………	122	第 140 表 実収入以外の収入内訳 (電気産業労働者)……………	137
第 123 表 年少労働者産業別分布 状態……………	122	第 141 表 家計費内訳(電気産業 労働者)……………	137
第 124 表 電球および真空管工場 に働く年少労働者の災害状況…	123	第 142 表 収支状況(炭鉱労 働者)……………	138
第 125 表 街頭年少労働者の業種 別労働時刻・時間……………	124	第 143 表 収入内訳(炭鉱労 働者)……………	139
第 126 表 街頭年少労働者の 収入……………	125	第 144 表 家計費内訳(炭鉱労 働者)……………	140
第 127 表 売買された児童の就業 業務(1950年まで)……………	126	第 145 表 1消費単位当り費目別 支出金額および構成比率(炭鉱 労働者)……………	141
第 128 表 売買された児童の就業 業務(1950年以後)……………	126	第 146 表 勤労者世帯一カ月平均 家計収支総括表……………	143
第 129 表 人身売買契約期間 内訳……………	126	第 147 表 都市および農村栄養 摂取量……………	146
第 130 表 人身売買による前借金 内訳……………	126	第 148 表 東京鉄道局従業員世帯 における栄養摂取量……………	147
労働者の生活		第 149 表 秋田鉱山従業員世帯に おける栄養摂取量……………	148
第 131 表 東京小売物価および 消費財闇物価指数の推移……………	128	第 150 表 北海道炭鉱従業員世帯 における栄養摂取量……………	149
第 132 表 東京消費財闇物価 指数……………	128	第 151 表 逐年別, 入手別栄養 摂取量……………	150
第 133 表 勤労者家計収支状況…	131	第 152 表 住居の種別, 所有の関 係別, 世帯数, 世帯人員および 畳数……………	151
第 134 表 勤労者家計実収入 内訳……………	132		
第 135 表 実収入外収入中の借入			

(9) 索引および統計表・図表目次

組織状況.....77	賃金.....96
第 80 表 規模別単位組合数および 組合員数.....78	第 98 表 産業別, 給与種別平均 給与構成・比率.....97
第 81 表 主要団体に加入する 構成単位組合員数および構成 組合員数.....78	第 99 表 臨時給与の現金給与総額 中に占める割合(鉱業)..... 101
第 82 表 主要団体別組織労働 者数の推移.....79	第 100 表 臨時給与の現金給与総額 中に占める割合(製造工業)..... 101
第 83 表 適用法規別組合数および 組合員数.....81	第 101 表 全産業月別, 定期・臨時 別一ヵ月平均現金給与..... 102
第 84 表 農民組合員数と組織率.....83	第 102 表 賃金不拂状況..... 101
第 85 表 農民組合数.....85	第 103 表 賃金不拂事件発生 状況..... 103
第 86 表 農民組合の組織ある 市町村数.....86	第 104 表 賃金不拂事件原因 別調..... 104
賃金と労働条件	第 105 表 産業別一ヵ月当り平均 実労働時間数の推移..... 105
第 87 表 全工業常用労働者年別 一ヵ月平均現金給与.....88	第 106 表 所定内外別労働時間数 の推移..... 108
第 88 表 製造工業, 鉱業における 平均賃金の前月対比.....89	第 107 表 所定労働時間, 休憩 および休日調..... 106
第 89 表 全常用労働者月別, 産 業別, 一ヵ月平均現金給与.....90	第 108 表 事業別労働者死傷 件数..... 109
第 90 表 経済安定本部の実質 賃金指数.....91	第 109 表 業種別労働者死傷災害 発生状況..... 110
第 91 表 東洋経済新報社の実質 賃金指数(戦前基準).....91	第 110 表 原因別死傷災害発生 比率..... 111
第 92 表 東洋経済新報社の実質 賃金指数(戦後基準).....92	第 111 表 労働者死傷災害業種別 発生率調..... 111
第 93 表 産業中分類別賃金格差 の推移.....93	第 112 表 炭鉱災害累年表..... 112
第 94 表 規模別一ヵ月当り平均 現金給与総額(鉱業).....94	第 113 表 炭鉱災害事由別罹災者 数..... 114
第 95 表 規模別一ヵ月当り平均 現金給与総額(製造工業).....94	第 114 表 業務上疾病報告による 業務上疾病件数..... 116
第 96 表 男女別一ヵ月当り平均 現金給与額.....95	第 115 表 産業別健康診断結果... 117
第 97 表 府県別, 産業別, 平均	第 116 表 産業別結核罹患患者数... 118
	第 117 表 産業別, 男女別, 年令

第 40 表	月別職業紹介状況	44
第 41 表	求人先別有効求人数 (常用)	46
第 42 表	求入先別求人数(臨時 日雇)	47
第 43 表	産業別企業整備状況	48
第 44 表	規模別企業整備件数	50
第 45 表	理由別企業整備件数	50
第 46 表	完全失業者数	52
第 47 表	年令別完全失業者数	52
第 48 表	就業時間別就業者数	53
第 49 表	配偶関係別, 世帯上の 地位別完全失業者数	54
第 50 表	理由別非労働力人口	55
第 51 表	不具, 老令および病気 による非労働力人口	56
第 52 表	従業上の地位別副業 就業者数	57
第 53 表	農・非農別, 副業就業 時間別副業就業者数	58
第 54 表	世帯主の就業状態別, 農・非農別, 收支状況別世帯数	60
第 55 表	農・非農別, 従業上の 地位別就業者数	61
第 56 表	農・非農別, 過剰または 不足の従業員数	62
第 57 表	求職・非求職および転職 希望の理由別転職希望者数	62
第 58 表	農・非農別, 従業上の 地位別転職希望者数および転職 希望率	63
第 59 表	求職・非求職別就業希 望者, 転職希望者, 追加就業希 望者	64
第 60 表	非求職の理由別非求職 の就業希望者数	65

第 61 表	非求職の理由別非求職 の転職希望者数	65
第 62 表	非求職の理由別非求職 の追加就業希望者数	65
第 63 表	短時間就業の理由別, 追加就業希望の有無別短時間就 業者数	66
第 64 表	短時間就職業者の追加 就業希望	67
第 65 表	公共職業安定所窓口 における未就職者数	67
第 66 表	臨時日雇求職者中の 不就労者数	68
第 67 表	登録失業者数の推移	68
第 68 表	月別失業保険状況 (常用)	69
第 69 表	月別失業保険状況 (日雇)	70
第 70 表	失業による保護人員	71
第 71 表	浮浪者地域別分布	71
第 72 表	農・非農別現職のない 求職者	72
第 73 表	従業上の地位別前職の ある求職者	72
第 74 表	農・非農別現職のある 求職者	73
第 75 表	現職のない求職者の 男女別失業期間	73
第 76 表	現職のない求職者の 生活維持方法	73
労働者・農民の組織状況		
第 77 表	産業別単位労働組合 組織状況	75
第 78 表	産業別組織労働者の 推移	76
第 79 表	府県別単位労働組合	

統計表目次

労働人口の構成

第 1 表 年令別, 男女別 就業者数	5
第 2 表 産業別就業者数	5
第 3 表 産業別就業者数の推移	6
第 4 表 産業別, 従業上の地位 別就業者数	7
第 5 表 産業別雇用者数	7
第 6 表 産業別雇用者推計数	9
第 7 表 常用, 臨時日雇別雇用 者数	9
第 8 表 現業, 非現業別雇用 者数	11
第 9 表 官営現業事業所の 従業者数	11
第 10 表 地方別工業労務者数	13
第 11 表 産業別工業労務者数	13
第 12 表 産業別「職工」数の 推移	14
第 13 表 重軽工業別「職工」数 比率の推移	14
第 14 表 産業別, 男女別工業 労務者数	14
第 15 表 地方別鉱山労務者数	15
第 16 表 鉱種別鉱山労務者数	15
第 17 表 鉱山労務者数累年表	16
第 18 表 男女別, 坑内外別鉱業 労務者数	16
第 19 表 年令別, 鉱種別鉱業 労務者数	17
第 20 表 勤続年数別炭鉱労務 者数	17
第 21 表 教育程度別炭鉱労務	

者数	18
第 22 表 総工場数に対する 5 人 未満工場数の比率	19
第 23 表 使用職工 5 人未満工場 数および従業者数	20
第 24 表 東京都, 大阪市における 商業従業者数	21
第 25 表 専門品小売店の商業 使用人による規模別数	21
第 26 表 年令別, 就業状態別 人口	22
第 27 表 産業中分類別, 従業上 の地位別就業者数	24
第 28 表 産業中分業別事業所数 および男女別, 種類別従業者数	28
第 29 表 産業別, 規模別操業 事業所数および従業者数	30
雇用と失業	
第 30 表 男女別, 就業状態別 人口	34
第 31 表 就業合計時間別就業 者数	33
第 32 表 農・非農別, 就業合計 時間別就業者数	36
第 33 表 男女別, 就業合計時間 別就業者数	37
第 34 表 産業別雇用指数	40
第 35 表 半期別雇用指数	39
第 36 表 産業別, 月別常用労働者 入職率および就職率の推移	41
第 37 表 産業別入職者数	42
第 38 表 産業別解雇率	42
第 39 表 産業別離職者数	43

——の日	656
——の平和運動と労働組合	657
へ	
米 価	
二五年度産——に関する声明書	604
——審議会の建議	605
平和運動	
——全国代表者会議	532
情勢の進展に対処する——	
方針(社会党)	694
平和擁護	
——世界委員会	524
——東京大会の平和綱領	523
——日本委員会(平和を 守る会)の平和運動	538
——運動強化の方針	538
ホ	
法務府特別審査局の拡充	782
マ	
毎月勤労統計調査の改正	87
マ元帥	
憲法記念日の——声明	749
警察力増強についての——書簡	758
松川事件	674
ミ	
三鷹事件	674
メ	
メーデー(第二回)	462
——の宣言	465
レ	

レッド・パージ

全学連の——反対闘争	649
教職員の——	779
——は違法ではない(保利労相 10月20日挨拶)	766
新聞・放送関係の——	426, 770
電気産業の——	432, 771
国家公務員の——	438, 772
日経連の——方針	861

ロ

労働基準法

——の適用状況	815
——の監督状況	815
——の違反状況	816

労働協約

——に対する考え方および 交渉の態度	494
——の締結促進について	807

労働組合

府県別——の組織状況	76
——法の改正	814

労働時間	104, 118
------	----------

労働力

——調査説明	37
非——人口	56
——構成(林業)	178
過剰——についての質問	60

労農党

——第三回全国代表者会議	700
——活動の基本方針	702
——第四回全国代表者会議	707

労務管理

新——確立を主張する経営者の 方針	482
日経連の新——に関する見解	858

(5) 索引および統計表・図表目次

——朝鮮の戦争の動向……………	664
賃 金	
——（婦人）……………	119
——（林業）……………	179
日経連の——対策……………	405
総同盟の——対策……………	407
産別会議の——闘争方針……………	410
——三原則の堅持……………	765
日経連の——決定の原則……………	856

テ

鉄鋼労連……………	590
デモ・集会	
——の禁止……………	783
——禁止を全国に拡大……………	783
電気事業	
——分断反対闘争……………	301
——再編成審議会の答申を衝く…	302
電産（日本電気産業労働組合）……	567
——抗議ストに強硬措置……………	788

ト

統一（運動）	
労働戦線の分裂と——……………	380
——委員会の組織と現状……………	382
国鉄——委員会……………	382
全通に於ける——委員会運動……	386
統一団体協約締結闘争……………	328
土 地	
地主の——取上げ要求に	
もとづく争議……………	626

ニ

日農（日本農民組合）	
——（統一派）第二回中央	
委員会……………	642

——（主体性派）……………	643
——（統一派）……………	643
——（統一派）の土地闘争……………	630
日教組（日本教職員組合）……………	559
日本学術会議第六回総会……………	526
日本共産党	
——全国代表者会議……………	725
——第一八回拡大中央委員会の	
諸決定とその反響……………	712
——野坂政治局員の自己批判……	715
——の民主民族戦線共同綱領……	717
——の党内分派の発生と第一九回	
中央委員会総会……………	720
——臨時中央指導部の設置	
全国代表者会議……………	725
北京人民日報の提言と——内分派	
問題……………	735

ノ

農 家	
——総戸数……………	157
経営地面積広狭別——戸数……………	157
専兼用別——数……………	158
自小作別——数……………	159
調査——の概況……………	168
農民組合法	
——に関する日農の希望意見……	632
——設定に関する共同意見書……	633
能率給	
生産量にリンクした——の改正……	96
出荷高にリンクした——……………	100

フ

婦 人	
家庭——の内職……………	120
農村——の状態……………	121
国際——デー……………	655

全港湾（全日本港湾労組）	570
全国化学（全国化学産業労組）	548
全鉱連（全日本金属鉱山労組）	556
全国農民組合	644
全自動車（全日本自動車産業労組）	583
戦線統一	
民主労組——方針	351
——に関する新産別中央委員	
結論	371
全織（全国繊維産業労組）	547
全専売	500
全造船（全日本造船労組）	570
全闘けつ起労組者大会	471
——の闘争宣言	471
全闘要求貫徹労組者大会	471
——の大会声明書	472
全通信従業員組合	563
全通信労組	580
全日通（全日通労組）	569
全労連	
——の結成と発展経過	336
当面する労組運動の発展と——	
の任務に関する決議	339
——規約	342
労組新聞の停刊と——の解散	345
ソ	
総蹴起労組者大会	462
——の決議	462
総同盟	
——（第五回全国大会）声明	379
——刷新強化宣言	379
日本労組——	545

総評議会	
——結成準備大会	354
の創立大会	356
日本労組——規約	358
——大会スローガン	365
——当面の行動綱領	366
——の共産党員および同調者	
の敵首に関する態度（決定）	433
日本労組——	545

タ

大金属（全日本金属産業労組）	589
協議会	589
台東会館事件	663, 675
退職手当	
海員の——闘争	456
日経連の——に関する意見	860
炭鉱労務者	
——の勤続年数別数	17
——の教育程度別数	18
炭労（全日本炭鉱労組連合会）	551

チ

治安	
——維持の諸法令	782
法務府の——対策	767
「知識人の会」警備	430
地方公務員法案要綱	789
地方税法案に対する日農の	
反対意見	609
中小工業従業者	19
朝鮮人対策	787
朝連	
——解散	661
——解散後の朝鮮人運動の動向	663
——本国強制送還反対運動	664

(3) 索引および統計表・図表目次

の態度……………	688
——の講和に対する基本的態度…	688
——第二回中央委員会……………	691
外交白書に対する——の反駁……	694
——の反レッド・パージ闘争……	697
集会禁止	
八月一五日の——……………	785
その他の——……………	785
就業者	
——数……………	4
——の年令別, 男女別数……………	5
——の産業別数……………	5
——の従業上の地位別数……………	6
就業時間別——数の動態……………	33
休業中の——……………	56
副業——……………	57
収支状況	
——(都市家計調査による) ……	131
——(電産労働者) ……	137
——(炭鉱労働者) ……	137
農家経済——の総括……………	172
就職数の動き……………	48
住宅難……………	152
収入状況	
——(都市家計調査による) ……	131
——(電産労働者) ……	136
——(炭鉱労働者) ……	137
農業——と農業支出……………	171
農業外の——と支出……………	171
商業従業者……………	20
職安労働者の闘争……………	676
職階制	
——の導入……………	98
国家公務員の——に関する法律…	821
職よこせ	
——闘争の高まり……………	446

——デモ対策……………	799
食糧政策	
朝鮮事件後の——……………	599
——に関する日農の意見……………	599
所得税	
シャウプ勧告と——……………	610
——滞納整理に対する闘争……………	610
新給与法の成立……………	827
新産別(全国産業別労働	
組合連合) ……	553
——統一運動の具体化方針……………	377
——の赤追放に対する	
態度(声明) ……	434
人事院	
——の八・〇五八円ベース勧告…	830
——の勧告および意見(国家	
公務員給与の改訂) ……	821
人身売買事件……………	125

セ

生活水準……………	174
青年祝国戦線……………	647
生理休暇と産前産後の有給休暇……	119
世界労連(W.F.T.U) ……	505, 512
——の平和闘争について	
の質問書……………	533
全学連(全日本学生自治会総連合) 645	
選挙	
京都市長および京都府知事——…	740
参議院議員——……………	740
教育委員会委員——……………	740
全官労(全国官庁労働組合連合会)…	585
全金属(全日本金属労働組合) ……	577
——の戦線統一方針……………	338
全銀連(全国銀行従業員組合	
連合会) ……	571

——令	780
——の給与	782
言論弾圧反対同盟	429
——宣言	430

コ

公安条令の改正(東京都)	784
工業労務者	
——の地方別数	13
——の工業部門別数	13
——の体性別数	15
鉱山労務者	
——の地方別数	15
——の鉱種別数	15
——の体性別数	15
——の年令別数	16
国会共闘ゼネスト態勢声明	398
国際自由労連	507, 512, 514
国鉄(国鉄労偽組合)	560
国鉄仲裁裁定問題	414, 669
——の組合側の主張	415
——の公杜側の主張	416
小作調停	627
五・三〇事件と六・三デモ	
禁止および質問書事件	465
コミソフォルム機関紙の野坂批判	712
雇用者	
——の産業別数	7
——の常用・臨時日雇別数	9
——の現業, 非現業別数	10

サ

災害	153
——死傷者数	111, 113
度数率による——発生状況の	
比較	113

——原因	113, 114
産業別労偽組合の組織状況	74
産別(全日本産業別労偽組合会議)	577
——の解体方針	337
——第五回定期大会運動方針	337
全労連解散後の——の方針	349
——第六回大会延期	350

シ

支出状況	
——(都市家計調査による)	133
——(電産労偽者)	136
——(炭鉱労偽者)	141
失業対策	
当面の——(鈴木労相参議院本会議	
における答弁)	796
公共事業による——(保利労相参議	
院本会議における答弁)	797
——事業監察員の設置	799
——事業の賃金	801

失業者	
完全——	53
朝鮮戦争の影響による——	
の動向	448
——救済に関する建議	800

失業保険	
——の概況	798
——法の一部改正	802

私鉄総連(日本私鉄労偽組合	
総連合会)	555

社会党	
——失業対策決議案	450
第五回大会の——分裂	677
——三月攻勢に対する(左派)	
の態度	680
共産党非合法化に対する——	

ア

アカハタ

- 幹部の追放…………… 753
- 無期限停刊…………… 754
- 中央委員, ——幹部の公職追放… 768
- 党機関紙の発行停止…………… 770

イ

- イールズ声明反対闘争…………… 645
- 印刷出版(全日本印刷出版
労組組合)…………… 581

エ

- 映演労連(日本映画演劇労
組連合)…………… 594
- 栄 養
- 国民——調査…………… 144
- 入手別——量…………… 145

カ

- 海員(全日本海員組合)…………… 553
- 海上保安隊の強化…………… 782
- 科学者平和問題談話会…………… 526
- 家 計
- 收支についての質問
(労働力調査)…………… 60
- 農家の——…………… 174
- 都市——調査…………… 131
- 貸 家…………… 153
- 馘首反対法廷闘争
- 池貝鉄工所の——…………… 668
- 富士産業荻窪工場の——…………… 668
- 官公労(日本官公庁労
組協議会)…………… 587

キ

- 給与白書の発表…………… 823
- 危機突破労働者大会…………… 471
- 規模別労組組合の組織状況…………… 76
- 休憩…………… 108
- 求人数の動き…………… 46
- 休日…………… 108
- 業務上疾病…………… 28

ク

- 苦情処理機関…………… 481, 484
- と平和条項…………… 500
- 組合員
- の範囲…………… 480
- 非——に対する対策…………… 485
- の範囲とシヨップ制を
めぐる条項…………… 490
- の範囲と争議条項…………… 495
- 非——の範囲…………… 502
- 組合活動…………… 480, 501
- ならびに平和条項…………… 491
- について…………… 496
- 軍需輸送反対運動…………… 505

ケ

- 経営協議会…………… 479
- をめぐる条項…………… 500
- 経営権
- 人事権に反ばくする
労組の方針…………… 477
- 人事権について…………… 479, 483
- 人事権の条項…………… 486
- と労働権…………… 495
- 警察予備隊
- の設置…………… 779

索引および統計表・図表目次

検印省略

日本労働年鑑 第24集 / 1952年版

発行 復刻版発行 編著 発行者 発行所	昭和26年10月30日発行 昭和45年11月15日発行 大塚 大原社会問題研究所 木 檜 哲 夫 労働旬報社 東京都港区芝西久保巴町32 電話 (434) 3 6 8 1 振替東京 1 8 0 3 7 4
製版所 印刷所 製本所	株式会社 明 幸 社 株式会社 平 文 社 田中製本印刷株式会社

定価 3800 円

日本労働年鑑 《戦後復刻版》 * は既刊

* 第 22 集	戦後特集	3,500円
* 第 23 集	1951年版	3,900円
* 第 24 集	1952年版	3,800円
* 第 25 集	1953年版	3,700円
第 26 集	1954年版	3,800円
第 27 集	1955年版	3,900円
第 28 集	1956年版	3,900円
第 29 集	1957年版	3,700円
第 30 集	1958年版	3,700円
第 31 集	1959年版	3,500円
第 32 集	1960年版	3,500円
第 33 集	1961年版	3,500円
第 34 集	1962年版	3,500円
第 35 集	1963年版	3,500円
別 巻	戦時特集	3,600円

労働旬報社刊