

第三部 勞働政策

第三部 労働政策

第一編 労働立法・労働判例……………	三二	第二節 業者間協定による最低賃金と自民党の「最低賃金法要綱試案」……………	三三	第五編 生産性向上運動と労務管理……………	三七三
第一章 労働立法……………	三二	第三章 失業対策……………	三五〇	第一章 総説……………	三七二
第二章 労働判例……………	三一	第四章 失業対策……………	三五七	第二章 職制機構の強化……………	三七三
第一節 労働争議に関する判例……………	三一	第一章 失業対策事業……………	三五七	第三章 ヒューマン・リレーションズ……………	三七五
第二節 ラサ労連損害賠償請求事件……………	三四	第二章 公共事業……………	三六〇	第四章 人事考課制度……………	三八三
第三節 国鉄機関車労組団交権確認事件……………	三六	第三章 失業保険……………	三六二	第五章 労資協議制……………	三八四
第四節 関東醸造転勤拒否事件……………	三八	第四章 雇用審議会等……………	三六六	第六編 経営者団体……………	三八八
第五節 山武ハネウエル試用工解雇事件……………	三〇	第一章 社会保障……………	三四二	第一章 総説……………	三八八
第六節 品川白煉瓦岡山工場労組債権仮差押事件……………	三一	第二章 社会保障関係予算……………	三四三	第二章 日経連第一〇回定時総会……………	三八八
第七節 三井砂川労組組合員除名事件……………	三三	第三章 健康保険対策……………	三四四	第三章 ILO総会と日本使用者側代表……………	三九〇
第八節 渡辺度器違法時間外労働事件……………	三三	第四章 その他の諸対策……………	三五〇	第四章 地方経営者団体長会議と日経連臨時総会……………	三九一
第二編 賃金政策……………	三五	第一編 失業者の諸対策……………	三五七	付「社史」目録……………	
第一章 最低賃金制……………	三五	第二編 失業対策……………	三五七		
第一節 社会党の「最低賃金法案」……………	三五	第一章 失業者の諸対策……………	三五七		
		第二章 失業対策……………	三五七		
		第三章 失業保険……………	三五七		
		第四章 雇用審議会等……………	三五七		

第一編 労働立法・労働判例

第一章 労働立法

一九五七年は、新たな労働立法についてみるべきものがなく、また、失業保険法と健康保険法の一部改正がおこなわれたが、これらについては、それぞれ関連した別項において記述する（失業保険法の一部改正は第四編失業対策三六二頁を、健康保険法の一部改正は第三編社会保障三四四頁を参照のこと）。

第二章 労働判例

第一節 労働争議に関する判例

郡山自由労働組合建造物侵入等被告事件

被告人甲等三名は郡山自由労組に所属する組合員、Aは右三名とともに日雇労働に従事しているものであるが、一九五二年一月郡山公共職業安定所長から三日に一日の休みを設ける輪番制の実施方を

通告せられたのに対して、日雇労働者の賃金の増額ならびに完全就労の実現を要求して二回にわたり交渉をおこない、職安所長は県当局と交渉してその結果を一月二五日に回答することを約束した。しかるところ、職安所長は、当日労組側が、集合した日雇労働者約一五〇名全員と面会せられたとき旨を申込んだのに対して、代表五名以外とは面会しない旨を通告してきたので、これを不満として、職安所内において同所長等職員に「全員に話をしろ」、「所長の馬鹿野郎」などといい、同所長が「本日の交渉はうけませんから全員所外に出て下さい」との書面を所内に掲示したのに対して、これをはざとり、または「今日は絶対に退所しない」とのべ、さらに被告人甲はその頃同所で建造物侵入現行犯として巡査部長某に逮捕されようとしたさい、同部長の腕をつかみ、巻いてあった腕時計をむしりたりした。

右所為が建造物侵入・公務執行妨害等に当るとして起訴せられ、第一審では被告等は本件行動は憲法第二八条の保障する勤労者の団結権ないし団体交渉権の正当な行使であって、違法性を阻却されるものとして争ったが、裁判所は憲法第二八条の権利は使用者对被使用者という関係において被使用者側に保障せられたものであって、本件の郡山職安対郡山自由労組の関係は使用者对被使用者という関係とは認められないから、本件交渉をもって団交権の行使とはいえ

ないとして有罪を認定した。第二審もまた同様な見解を表明して原審を支持したものに對して上告したのが本件である。

(判旨)

郡山自由労組に属する日傭労働者が、郡山職安所長に對して、賃金増額並びに完全就労等の要求をなして同労組所属の日傭労働者全員に面会せられんことを求めたところ、代表五名以外とは面会しない旨の回答を受けたのでこれを不満として、第一審認定の行為に及んだという場合には、被告人等を含む郡山自由労組所属日傭労働者の郡山職安に對する関係は被使用者對使用者の関係でないことは明らかであるから、この関係においては、憲法第二八条は被告人等日傭労働者に對して團結権ないし団体行動権を保障したものでないことはいうまでもなく、そのような関係からなされた被告人等の右のような行為は憲法同条に保障する団体交渉その他の団体行動権の使用に該當せず、これを正当な行為といふことはできない。

最高裁二九(あ)二五三一、昭和三二・二・五判決。最高裁判例集一一卷二号。

(主文)

本件各上告を棄却する。

ホテル・ラクヨー暴行被告事件

被告人甲・乙はホテル・ラクヨー労働組合の組合員、被告人丙は京都一般産業労組連合会(総評加盟)の書記長であったが、ホテル・ラクヨー労組が賃上げをめぐって会社と闘争中、一九五五年三月一八日非組合員A₁A₂……A₅(いずれも女子従業員)らが同ホテルに立入ろうとしてピケ隊に阻止され、隊員約二〇名によって闘争本部中庭に連行されてきたところ、被告人三名は待機中の組合員数十名とともに「組合に入らぬ理由を一人一人説明せよ」と促し、やが

てスクラムを組んで五名の者をとりかこみ、労働歌を高唱し、ワッツヨワツショと掛声をかけて氣勢をあげながら、約二〇分間にわたり押す、体当りをするなどの行動を続けて、もって多数と共同して右五名に對し暴行を加えたものとして起訴せられ、全員有罪とせられた。

被告等は第一に事実誤認を、第二に被告等の行動は労働争議における最も正常普通の行動であつて、かかる行為が刑法第二〇八条一項の「暴行」には当たらないと主張して控訴したが、第一は証拠上明らかとなりし、第二については、暴行とは人の身体に對する不法ないっさいの攻撃方法を包括するから、被告等の行動はこれに當り、したがつてその目的が労組法第一条二項本文所定の目的を達成するためであつても正当とはいえない、として控訴を棄却した。これに對して、重ねて第二点を強調して上告したものが本件である。

(判旨)

右の様な被告人の所為が刑法第二〇八条の暴行にあたることは明らかである。そして、労組法第一条二項は勤労者の団体交渉における所為について無条件に刑法第三五条の適用があることを規定したのではなく、右所為が刑法所定の暴行罪又は脅迫罪等の犯罪にあたる場合においてもこれを正当化するものと解することを得ず、かかる所為は憲法第二八条の保障する勤労者の団体行動権の行使にあたるものとはいえない。

最高裁三一(あ)三〇五四、昭和三二・四・二五判決。最高裁判例集一一卷四号。

(主文)

本件上告を棄却する。

古河雨竜炭鉱威力業務妨害事件

日本炭鉱労働組合(以下炭労と略称)は、一九五三年八月ごろか

ら日本石炭鉱業連盟（以下日鉱連と略称）との間に、同年一〇月以降の賃金改訂要求を掲げて団交にはいったが、交渉がまとまらなかったもので、一〇月一三、一四の二日間、四八時間ストライキをおこない、さらに一七日から無期限ストに突入した。

被告人甲・乙・丙三名は、いずれも日鉱連に加入している古河鉱業雨竜鉱業所（以下会社と略称）に勤務し、同会社労務者をもって組織する炭労傘下の炭労古河雨竜支部、すなわち古川雨竜炭鉱労組（以下組合と略称）所属の組合員であつて、同組合が前記ストの一環として炭労中央闘争委員会の指令にもとづいて、会社との間で一七日に無期限ストに突入するさいにおいて、右組合において指導的立場にあつたものである。ところが、会社はスト開始以来、争議協定もあつて商品炭の送炭ができなかったが、本社からの督促や、山焚炭補給のため採掘された石炭の余分が貯炭ポケットに一杯となつて野積したために、その商品価値が非常に下つたことなどが重なり、一二月一日朝、日雇臨時夫を使用して、商品炭九〇トン貯炭ポケットで石炭専用車（セキ）三車に積込み送炭しようとしたので、組合側は組合員のピケットで阻止しようとしたが、右車両には車票もつけられ引出し用の機関車もはいつてきたので、鉄道側との紛争を避けるためにこれを見送り、善後措置のための団交をおこなおうとしたが同日中に解決をみず、一方会社は、同夜協議して、夜中に非組合員の手でさらにセキ二車に石炭を積込み、鉄道と連絡して翌二日早朝にこれを引出す手はずを整えていたのを、組合側で知り、緊急にこれが対策を協議したが、貨車引出し予定時間が切迫していてピケを張る余裕がないので、前日の会議で決定せられた実力による送炭阻止の方法を再確認して、セキの横開けもまたやむをえずとし、現場において車票のついていないのを確認したうえで、各車両の開閉弁を開いて積載されてあつた石炭六〇トンを線路上に落下さ

せて、その送炭を阻止した。

右所為は刑法第二三四条所定の威力業務妨害罪に当るものとして起訴された。しかし、第一審は、本件争議はその争議目的が純経済的であり、保安に万全の措置をとつたうえでなされたものであつて、正当な争議行為と認められること、本件送炭阻止行為も、炭労の闘争方針にのっとり組合の同意ないし承認のもとにおこなわれ、しかも協約のスキヤップ禁止協定に違反した会社側の行為に対して緊急やむをえずにとられた対策としての措置であつて、いまだ労組法第一条二項の正当性の範囲を逸脱したものとはいえない、として無罪を言い渡した。これに対して検察側は事実誤認、法令の解釈適用の誤りを主張して控訴し、第二審は、原審と同様な事実関係を認め、特に協約違反の出炭阻止行為自体は適法にこれをなしうるとしながら、その手段はあくまで平和的説得ないし静止的・受動的実力行使の範囲内にとどまるべきものであるとし、したがつて、かかる平和的手段では応じないからとして積極的実力行使は正当な争議権の行使に当たらないとして、第一審判決を覆して有罪判決を言い渡した。この判決に対して、被告側は刑法第二三四条の解釈を誤つたものであること、およびかりに刑法第二三四条に当るとしても、労組法第一条二項の正当行為に該当するから違法性を阻却するにもかかわらず、これを逸脱したものとは判断したのは法令違反ならびに憲法第二八条の解釈を誤つたものとして上告したのが本件である。

（判旨）

何れも刑事訴訟法第四〇五条の上告理由にあたらぬ。

刑法第二三四条にいう「威力ヲ用ヒ」とは一定の行為の必然的結果として、人の意思を制圧するような勢力を用いれば足り、必ずしも、それが直接現に業務に従事している他人に対してなされることを要しないので、「送炭を阻止するため、実力を以て貨車

の開閉弁を開放して、同貨車に積載せる石炭をその場に落下せしめて会社の送炭業務を不能ならしめた行為は、同条所定の構成要件を充足するものとした」原審の判決は正当である。

原判決の適法に認定した事実関係の下において、原判決が被告人等の本件行為は、労組法第一条二項の適用によってその違法性が阻却されるものとは解されないとした判断は正当である。

最高裁三一（あ）一八六四、昭和三二・二・二一判決。最高裁判例集一一巻二号。

（主文）

本件上告を棄却する。

第二節 ラサ労連損害賠償請求事件

原告会社は本社を東京に置き、三工場・四鉱山を有する。

被告組合は右会社宮古工場従業員のうち、工員一七〇名をもって組織する労働組合であって、原告会社にはそのほかに二工場・一鉱山にそれぞれ労働組合があり、以上四組合は昭和二七年一月ラサ工業労働組合連合会（以下ラサ労連と略称）を結成し、事務所を被告組合事務所に置き、労連委員長には被告組合委員長が就任している。一方、原告会社と被告組合の間には、一九五二年八月二日に協約が締結せられ、締結者として原告会社宮古工場長と被告組合委員長が記名押印している。この協約の本来の有効期間は一年間であるが、自動更新の規定によって六ヵ月ずつ延長せられ、本件当時には、一九五四年二月一日まで有効期間延長中である。ラサ労連と被告会社との間には協約がない。

しかるところ、ラサ労連は一九五三年一〇月三十一日、越年資金要求を掲げて会社と交渉を開始したが、交渉を統一方式とするか、事

業所ごとの現地交渉とするかで意見が対立し、その間、ラサ労連は中央労働委員会の斡旋を申立てたが不調となり、本案の交渉にはいりえないままに、闘争に突入することになった。

被告組合は一月三〇日に闘争宣言を発し、ラサ労連は二月五日に闘争宣言を会社に手交し、二月八日に一日以降ストにはいる旨を会社に通告した。一方被告組合は労連の指令で越年資金に関する会社案提示を宮古工場長に要求したが、本社での交渉が未解決なるを理由として拒絶せられたので、（労連宮古支部の名で）翌九日午前零時、労連指令にもとづいて一日午前八時よりスト開始を宮古工場長に通告、同日同時刻より保安要員を除いてストにはいり、同二七日、労連よりの指令にもとづいて同日午後四時をもってストを解除する旨を宮古工場長に通告、事務折衝の後、一九五四年一月四日から就業を開始した。その間、二月一日、宮古工場長から被告組合に団交申入れがあったが、労連宮古支部は労連に申入れられたい旨を回答している。

右のような事態に対して、原告会社は、第一点として、被告組合と原告会社間では労働協約がまだ有効であるから、そこに定められた平和条項に従っていっさいの手続きをふまなければおこなえないにもかかわらず、本件ストはそのような手続きを経たおこなわれたものではないから、協約債務不履行、平和条項違反の違法ストであること、第二点として、協約上の一般的平和義務に違反するものであること、すなわち、被告組合員の労働条件に関する交渉の当事者は被告組合と原告会社宮古工場長にあるのに、本件争議はかかる協約上の団体交渉当事者を変更せんとするものであって、これが一般的平和義務に違反するものであること、の二点を主張して、けっきょくにおいて被告組合の争議は違法的なもので損害賠償の責を負うべしとして提訴したのが本件である。

これに対して、被告組合側では、第一点については、本件争議は上部団体であるラサ労連の指令にもとづいておこなったものであるから、すなわちラサ労連の行為であって、被告組合の行為ではないので、原告会社と被告組合との間の労働協約の適用はないこと、かりに適用ありとしても、所定の手続きを経ているから協約に違反しないこと、第二点については、本件争議はラサ労連の原告会社に対する越年資金要求であって、協約変更のためのものではないから、平和義務に違反するものではないこと、を主張して争った。

本件請求においては、原告会社はさらに七〇〇万円に達する損害額の算定をなし、そのうち五〇〇万円を請求したのに対し、被告組合はその算定を争っている、この点できわめて興味深いものであるが、判決ではその点の判断にまで及んでいない。

(判旨)

第一点について。被告組合が争議行為を行った以上、それが上部団体であるラサ労連の指令に基き傘下単位組合が同時に行ったものであっても、原被告間の労働協約の適用を受けることは当然である。そこで被告組合が平和条項に定める一切の手続(紛議処理手続・団体交渉・労委の斡旋・争議行為の予告)をふんでいないという点について個々に判断すれば、

(イ)越年資金要求が原被告間の協約第八二条にいう紛争であることは明らかであるが、従来とも越年資金要求というような大きな問題について紛議処理手続によらなかつたようなきには、組合がこの手続をふまずに争議行為を行ったからといって、協約違反とはいえないし、

(ロ)上部団体が下部団体たる被告組合の委任をうけて会社と団交しようとしている限り、下部団体たる被告組合は団交義務を尽しこといえるのであって、たとえ協約当事者として被告組合委員長

と原告会社宮古工場長とが記名押印しているとしても、それだけで交渉の場所を宮古と特定したり、交渉当事者を被告組合と宮古工場長に限定しているものと解することはできないし、まして統一交渉方式を禁ずることを意味するものでもない。

そして、交渉方式の点で意見が一致せず、ために本案たる越年資金要求について交渉が行われなかつたといつても、それが一方的に被告組合の責任であるとはいえないから、被告組合が団交義務を尽さなかつたということもできない。

以上の点からして、団交義務について被告組合には協約違反はなかつたというべきであり、

(ハ)協約に「……労働委員会の斡旋に附することができ」と定めてあるときには「労働委員会の斡旋に附してもよし、附さなくてもよい」という意味であつて、申請義務を定めたものではないから、被告組合が斡旋を申請しなかつたからといって、協約違反ということはできないし、

(ニ)ラサ労連宮古支部が宮古工場長にスト通告をしたことは明らかであり、ラサ労連宮古支部は即ち被告組合を労連本部から見たときの呼称であるから、被告組合が予告義務に違反したことはない。

労働協約における平和条項は、争議行為をなるべく避けるために定められた争議行為の前提手続や争議方法の制限を定めた条項をいい、その目的は争議行為という最悪事態をできるだけ避け、また相手方に争議行為に対する準備をする余裕を与える点にある。従つて、原告会社とラサ労連との間に数々の交渉があり、その間に中労委が介在したような場合には、個々の行為に若干の瑕疵があつたとしても総体的に見れば平和条項を設けた趣旨に違背

するところはなかつたといえる。

第二点について。被告組合の争議目的が越年資金獲得にあったことは明らかであり、また本件協約が現地交渉方式を規定していることができないのは前認定（前出(四)参照）の通りであるから、仮に統一交渉方式確立を目的とする争議であつたとしても協約所定事項の変更を目的とする争議行為とはいえないから、平和義務には違反することにならない。

以上の点からして、本訴請求がその余の点（損害賠償額の是非）について判断するまでもなく失当である。

盛岡地裁二八（ワ）三一〇、昭和三二・三・五判決。

（主文）

原告の請求を棄却する。

訴訟費用は原告の負担とする。

第三節 国鉄機関車労組団交権確認事件

国鉄機関車労組（以下原告組合と略称）は一九五七年二月以降のいわゆる春季闘争において、その一環として各種経済要求等一〇項目を掲げて国鉄当局（被告と略称）に要求し、以後これが貫徹のため数次にわたって職場大会、休暇闘争、遵法闘争などを展開したのであるが、被告は右の行為をもって公共企業体等労働関係法第一七条一項に反する違法な争議であるとなし、その責任は原告組合の中央執行委員長Kが負うべきものとして、公労法第一八条によって解雇した。原告組合はかかる解雇の無効を主張して訴訟を提起したが、他方では、解雇後に開催せられた中央委員会で、右Kをふたたび中央執行委員長に選出し、ほかに一七名を交渉委員に指名したう

えて、被告に団交を申入れた。これに対して、被告側では、原告組合が適法な代表者を欠いているので協約や協定を締結することができないから、適法な代表者が選出せられるまでは団交には応じられないとして、これを拒否する旨を通告した。これに対して、被告の団交に応ずる義務のあることの確認を求めたのが本件である。そして、同様な事態は国鉄労組についても生じていたのであるが、国鉄労組はいわゆる藤林あっせん案をいれて、被解雇職員を執行委員に選出し、その者を交渉の代表とすることに同意し、国鉄当局側もこの者を含む交渉委員と交渉することを認めたので、既に係属中であつた訴訟を取下げたために、裁判所による判断を受けないで終つた。これに対して、国鉄機労はこの藤林あっせん案を受入れず、最後まで法廷で争う態度を変えなかつた。こうして本件に対する裁判所の判断が明らかにされた訳である。

原告組合は、適法な代表者および交渉委員を有する労働組合であるのに、被告は公労法第四条三項を誤って解釈し、同規定にいう「職員」という概念は解雇の通告を受け、しかもその効力が確定していない者（被通告者と略称）を含まず、したがって被通告者は解雇通告によって当該「公共企業体等の職員の組合の組合員又はその役員となる」資格を終局的に喪失するものとなし、本件団体交渉を拒否することは、公労法第三条、労組法第七条二号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対して、被告は、第一条に本案前の抗弁として、原告組合中央執行委員長Kは公労法第一八条にもとづく解雇通告によって、被告の職員である資格を失い、したがって公労法第四条三項によって原告組合の役員である資格を失つたのであるから、原告組合を代表して本訴を提起する資格がない。第二に、原告が請求する「団体交渉に応ずる義務があることの確認」は民事訴訟の対象とは

なりえない。けだし、団体交渉権は通常の債権のように相手方に一定の給付を要求しうる具体的な権利ではなく、むしろ、あたかも民法上の能力概念に類似せる、一の法律上の「可能性」ないし「資格」であって、権利以前の概念だからである。第三に「団体交渉に応ずべき旨の請求は給付訴訟の客体となり得るもので」あって、それゆえに確認の対象たりうるとしても、団交は、協約を締結し得る能力ある当事者間においてのみ有効になしうるものであるから、右にのべたように、原告組合がそれを正当に代表する資格のない者を代表としているかぎり、原告組合は協約を有効に締結できないから、被告が原告組合との団交を拒否することは正当な理由がある。以上のような諸点を主張して、被告は原告の訴の却下または棄却を求めた。

(判旨)

被告の本案前の抗弁について。公労法第四条三項の趣旨は、公企業体等の職員（以下、職員という）が、その企業体以外の労働者と団結しまたはかかる団結へ加入することを禁止しているものとは解されない。けだし、かかる結成、加入を禁止しているとするれば、憲法第二八条が団結の自由を保障している趣旨に反するからである。被告は本案をもって公共の福祉を守るために団結権を制限するものと主張するけれども、憲法が、自由に自主的に組合を結成するという団結権の本質的部分までを制限できる公共の福祉があるものとは考えていないと認めるべきである。

而して、原告組合の規約上、組合員が職員たる資格を失ったときは組合員の資格を失うことになっているが、その後の大会決議で、組合機関が不当解雇と認定したときは、被解雇者は組合員たる資格を失わないものと定められたのであるから、原告組合は被告の機関車関係の職員およびかかる職員で被告から不当に解雇さ

れた者の団結であると認められ、かかる団結も労働者の自主的な団結としてもより適法である。

従って、被解雇者たるKを委員長とすることも、かかる委員長が組合規約に従って、組合を代表して訴訟を提起することも適法だといわなければならない。

原告組合の性格について。ところで、公労法第四条三項によれば、同法にいう「職員の組合」とは、職員のみで結成する組合をいうと解する外はなく、しかも同条は本来限定的な内容をもつものであるから、これを任意規定とは解し得ない。そしてここにいう「職員」とは、公労法第二条三項の職員と異るところがなく、従って解雇の効力を争っている者は職員に含まれないと解するのが相当である。

しかるに、原告組合はその規約上組合機関によって不当解雇と認定された者は、その解雇の有効無効に拘らず、組合員の地位を保有し、しかも現在、解雇通告を受けた組合員が中央執行委員長等極めて重要な地位にあることからして、原告組合は公労法にいう「職員の組合」には当たらないといえる。

原告組合の団交権について。原告組合が職員のみで結成でないとしても、憲法上団交権を保障された組合であることは当然である。ところで、公労法は、職員のみで結成する「職員の組合」について特に一章をもうけ、更に第九条から第一二条までにより、交渉委員による職員の組合との団交手続ないし苦情処理の手続をもうけているので、同法は職員の組合との団交を通じて公企業体の正常な運営を最大限に確保しようとしていることが窺われる。

このような観点から、公労法第三条が、公労法に特別の規定が

存するかぎり、その点に関する労組法の適用が排除されることとし、その公労法上の特別規定として労組法第七条二号中「使用者が雇用する労働者の代表」とあるのは「労働組合を代表する交渉委員」と読み替えて適用することとしている点、交渉委員制度は、公労法が職員の組合についてだけ定めた制度であることを考へ合せると、公労法は公企体の団交拒否が不当労働行為を構成する要件を、職員の組合の交渉委員に対して正当な理由なく団交を拒否することに限ったものと解するのが相当である。

従って、法は原告組合のような職員のみを団結と称し得ない組合と被告との間に介入し、かかる組合に対して被告が団交を正当の理由なく拒否することを不当労働行為としてはいないという外はない。

団交義務の存在について。右のように論ずれば、原告組合の団交権の根拠となるのは憲法第二八条のみとなる。

ところで、憲法第二八条によって保障される権利の内容は、国家がかかる権利実現のために積極的な措置を講ずべき責務に対応するものであって、同条によって直接には労使間に具体的な権利義務が設定されるというものではない。そうだとすれば、被告が原告組合に対して団交に応ずべき法律上の義務が生ずることにはならない。

従って、原告組合が憲法上団交権を保障されているということは、被告が原告組合の団交に応ずべき法律上の義務を有していることにはならない。

結局、原告組合が確認を求める被告の団交義務は認められないし、また原告組合が憲法上有する団交権の確認は民事訴訟法上許されないというべきである。

東京地裁三二(ワ)六七一五、昭三二・一一・二判決。

(主文)

原告の請求を棄却する。

訴訟費用は、原告の負担とする。

第四節 関東醸造転勤拒否事件

申請人は国学院大学国文科卒業後、申請人の叔父で被申請人会社監査役Tの紹介で被申請人会社に採用されたが、その際、特に試験も面接もおこなわず、かつ職務内容等についても何も告げられるところがなかった。申請人は入社後直ちに被申請人会社深谷工場従業員として就業していたが、同工場従業員は三〇名(労組法第二条但書に該当するもの四名を含む)にすぎず、従業員は従来から組合をつくる意思があったけれども中心人物がなく、ために無組織のままであったので、申請人の働きかけと外部からの指導で、申請人着任後約三ヵ月にして、右の四名を除く全従業員(臨時工を含む)をもつて初めて労働組合が結成されるにいたり、申請人が書記長という重要な地位についた。そこで組合三役は会社側に直ちに組合結成を通告したところ、四日後に工場長を通じて会社側は申請人の本社転勤を通告、数日後にも重ねて転勤命令を通告するとともに転勤を勧告してきた。この転勤命令は申請人の撤回申入れで一時立消え状態となったが、約半月後、協約締結のための団交が決裂し、組合が残業拒否の実力を行使するや、ふたたび被申請人会社は申請人の本社転勤を勧告したので、申請人が組合と被申請人会社との団交の席上、組合活動が軌道にのるまで転勤命令を撤回しよう申込んだが、被申請人会社はこれを拒否し、申請人に対して業務(転勤)命令違反のゆえをもって解雇するとともに、工場内の立入禁止、社宅明渡を求

め、申請人がこれを納得せしに引きつづき就業するや、私物持出しを求めて申請人の就業を妨げた。

申請人は、被申請人会社が組合の中心人物が申請人であることを察知し、組合結成後に日を出ずして、突然本社転勤を命じたこと、被申請人会社監査役で申請人を紹介したTをして申請人自身および申請人の母に手紙で申請人を組合から脱退させようとしたこと、さらに工場長が「二、三年いたうえでならとにかく、二、三ヵ月しかたたないのに組合ができて、君が委員長になったのでは君が組合をつくったと思われ不利益ではないか」と申請人に申し向けたこと、等からして、被申請人会社の転勤命令は、申請人を組合のない本社に転勤させ組合活動の阻止ないし組合の弱体化を目的とした不利益取扱いであって無効であり、したがってそれを拒否したことを理由とする解雇も効力を生じない、として地位保全、不利益処分禁止を求めたのが本件である。

被申請人は、組合結成については何も知らないこと、会社は前年（一九五五年）に大幅な損失額を出したため販売面の強化に努め、その成果が上りつつあったので、さらに適当な宣伝活動をすれば損失額は数年中に解消可能となっていたところ、ちょうど、被申請人会社監査役Tより同人の甥である申請人の採用方の申出があったし、かつ申請人が国学院大学国文科出身で企画宣伝に適任であること、申請人は当初見習として工場勤務につき三ヵ月後に見習勤務が終了することが明らかとなったので本社転勤を命じたところ、申請人が正当な理由なしにこれを拒否したことを主張し、申請人採用の趣旨が右のようなものであるから当該転勤命令およびそれを拒否したことにともづく解雇は正当なものであるとした。

（判旨）

組合結成後極めて日も浅く、未だ労働協約を結ぶ段階にも達せ

ず、これを結ぶための活動すら外部団体に頼らざるを得ない弱小組合において、その中心人物たる申請人を転勤によって欠くに至っては組合が重大な支障を招く結果が明らかであり、しかも、工場長や会社監査役であり紹介者でもある者等が組合結成を非難しており、他方会社において本人の転勤を必要とする緊急かつ重要な事由が認められないような場合における転勤命令は、もっぱら組合の弱体化ないしは壊滅に向けてなされた組合員たる申請人に対する不利益取扱いであるといえる。

東京本社転勤は抽象的には栄転であって不利益な取扱いといふべきではないが、労働者としての、すなわち切り離された個人としてではなく、組織体の一員としての観点からも具体的にその利益不利益を考察すべきであって、右のように申請人なくしては殆んど組合の存続があらゆるような状態にあるときは、栄転であつても不利益な取扱いというに妨げない。

仮りに被申請人主張のように、見習期間三ヵ月の予定であつたとしても、転勤命令当時会社において申請人を要する緊急かつ重要な業務がなく、他方において組合は発足直後であつて団体協約を締結するまでに至らぬ段階であり、しかも申請人の転勤によつて組合の存続さえあやぶまれるような状況にあつた時に、かかる転勤命令を発することは、申請人を含む組合に対し極めて酷であつて、労使間を支配すべき信義則に反するものといわなければならない。

転勤命令が右のように不当労働行為を構成するときはその効力を生じないから、従つてこの転勤命令を拒否したことを前提とした解雇の意思表示もまた不当労働行為として無効と解すべきである。

浦和地裁熊谷支部三二（ヨ）二九、昭和三二・七・二七判決。

(主文)

一 被申請人会社より申請人に対する昭和三十二年三月一日付をもってなした転勤命令並びに、同年四月五日付をもってなした解雇の意思表示の効力を停止する。

一 被申請人会社は申請人を同会社の従業員として待遇しなければならぬ。

一 訴訟費用は被申請人会社の負担とする。

第五節 山武ハネウエル試用工解雇事件

申請人は被申請人会社(以下、会社という)に、新採用従業員は二カ月間の試用期間を置くという会社就業規則による試用者として雇用されたが、試用期間満了当日、採用基準に達せずとして、就業規則にもとづき本採用拒否の通告を受けた。

会社は自己の裁量に委ねられているところに従って決定したにすぎないと主張したが、申請人は試用の性質を争い、あわせて本採用拒否の真因が申請人の共産黨員または共産主義思想の持主であることにあるとして、解雇の意思表示の効力停止の仮処分を求めたのが本件である。

(判旨)

(会社の就業規則や会社組合間の労働協約の規定によれば)会社のする試用契約は、一応労働者を二カ月間試に雇うが、会社としてはその間に本採用するかしないかを決定する義務を負担し、会社の本採用決定により試用者は本採用従業員である地位を取得し、不採用の決定があれば雇用関係は終了する契約であると認められる。そして試用期間を設けた趣旨とその期間中に本採用の可否を決するという文言からすれば、その決定は会社の自由裁量に

委ねられているといえる。しかし、会社が別に内部的に本採用拒否の基準として、六項目におよび、会社の効率的運営に寄与することの期待が困難と考えるべき合理的事由を列挙しているときは、会社はそのような事由のないかぎり本採用する意思を有し、かかる内容の試用契約が成立しているといえるから、試用採用者は会社の試用採用により、会社と二カ月の試用契約を締結すると同時に、会社の本採用を妨げるような合理的根拠のない限り本採用の決定がなされることを停止条件とする期間の定めのない雇用契約を締結したものと見える。

違法な不採用決定について。会社の作業に機密を要するものがあるとしても、ある特定の政治的信条ないし党組織の一員であることから、直ちに機密漏洩の危険性を引き出すだけの合理的事情もなく、また特に他の会社と違って、従業員の職種をとわず、すべて特定の政治的信条等から直ちに機密漏洩の危険性を引き出すことが必ずしも不当とも認められない程極めて高度の機密保持を要するとも認められないときは、機密漏洩の危険性のみをもって不採用の理由とすることはできない。

従業員の試用採用に際しては十分な調査をしないで、しかも特に秘密を要する職務に従事しているでもない場合に、機密保持に名を藉りて共産黨員の本採用を拒否するのは、彼の政治的信条を理由にした本採用拒否であって無効である。

停止条件付雇用契約において、本採用の障害となる合理的事由がないのに会社が試用採用者を、協約ないし強行法規に違反して不採用とすることは、条件の成就によって不利益を受ける者が故意にその条件成就を妨げたことに該当し、民法第一三〇条により試用採用者と会社との間には期間の定めのない雇用関係が生じたものと認めるべきである。

東京地裁三一(ヨ)四〇五八、昭和三二・七・二〇決定。

(主文)

被申請人は、申請人を被申請人の従業員として扱わなければならない。

申請費用は、被申請人の負担とする。

第六節 品川白煉瓦岡山工場労組

債権仮差押事件

品川白煉瓦岡山工場労組(旧組合・債務者)は、従来六一二名の組合員を有する法人格なき組合であったが、一九五〇年四月ごろより旧組合の活動方針をめぐって内部対立を生じ、百余名が脱退して別組織を結成した。その後脱退・復帰が繰返されたが、ついに七月に至り脱退者三五〇名余によって品川白煉瓦岡山工場従組(新組合)が結成せられ、同一〇月、本件仮差押申請当時において、新組合員五一一名、旧組合員一〇一名となるにいたった。

旧組合は現金その他合計九八万円余の財産があり、新組合結成後も旧組合がこれを保管していたので、新組合員は、右財産は従前の総組合員六一二名の均一の持分による共有財産であるところ、旧組合の規約には共有財産分割禁止の特約がないから、各自これが分割請求権を有する旨を主張し、本訴提起の前に予め執行保全を目的として、右財産中の一部(銀行預金)の仮差押を、選定当事者一名を定めて申請したのであるが、岡山地方裁判所は理由を付せずして、申請を容認した。債務者はそこで、債務者が法人格なき労働組合ではあるが、その本質は権利能力なき社団であって、その財産は組合員の総有に属するもので、組合規約とその最高意思決定機関である総会によって処分されるべきところ、債務者は最初少数者が脱退し

順次に脱退者が増加したもので、いわゆる分裂には当たらないから、このような脱退組合員個人が分割請求権を有するとは認めがたいとして、異議を申立てた結果、右の仮差押決定取消が認められた。そこで債権者は控訴を提起、債権者が債務者から離脱した現象は通常の脱退と異なる分裂現象であるから、権利能力なき社団たる労働組合の財産関係が総有だとしても、脱退の場合とは区別されるべきであると主張したが、第二審は債権者の離脱状況はなるほどある程度集団的脱退の様相を呈しているが、五ヵ月余にわたる逐次脱退を一体として、分裂とはみることができない、として控訴を棄却した。これに対して、債権者は、第二審判決が、労働組合という社会的集団の二分化現象を分裂と脱退とに区別する標準を偶然的な期間の長短、組合員の離合集散の分散性に求めたのは、日常社会の経験法則に違反するとして上告したのが本件である。

(判旨)

権利能力なき社団の財産は、実質的には社団を構成する総社員の間で、総有の廃止その他右財産の処分に関する定めのない限り、現社員および元社員は、当然には、右財産に関し、共有の持分権又は分割請求権を有しないと解すべきであって、法人格を有する労働組合の財産処分と比照すれば、本件のごとき法人格なき労働組合についても、たとえ解散に準ずる分裂の場合であったとしても、その残余財産を脱退した元組合員に帰属せしめることについては、すくなくとも分裂当時における総組合員の意思に基づくことが必要であって、これなくしては、脱退した元組合員が当然にその脱退当時の組合財産につき、共有の持分権または分割請求権を有するものとは解することができない。

最高裁二七(オ)九六、昭和三二・一一・一四判決。最高裁判

例集一一卷一二号。

(主文)

本件上告は棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

第七節 三井砂川労組組合員除名事件

原告は三井砂川鋳業所の従業員で、その従業員をもって組織する三井砂川労組(被告)の組合員である。そして、一九五三年二月、被告組合の推せんを受けて上砂川町議会議員選挙に立候補、当選した。

そこで被告組合は選挙後、町政に組合の意向を反映させるべく、組合出身議員(原告を含む)全員一名と組合執行委員五名でもって組合の外局である政治局を組織し、その第一回会議において、(一)議会活動については組合機関から拘束されない、(二)政治局の決定は全員一致して同一行動をもって議会に反映せしめる、(三)政治局会議の運営は全員一致の合議制による旨が確認された。

ところが、昭和二八年度町予算の審議において鋳産税の税率をめぐって、町当局と会社側とで意見が分れ、政治局としては、政治局会議(原告等四名欠席)において、町当局の案を支持する旨を決定、翌日原告にも同意を求めたが、原告はそれに一応反対はしたが態度を明確にしなかった。しかしながら、けっきょく、町当局の案は、政治局員である議員らの反対にも拘らず、原告を含む多数によって否決され、修正案が通過してしまった。

そこで、被告組合は、原告の修正案賛成をもって政治局決定違反となし、代議員大会で原告に制裁を課することにし、賞罰委員会に付議した結果、除名すべき旨決議されたが、次回の代議員大会で四

分の三以上の賛成が得られず、再審査を経てようやく除名が確認された。そこで原告は異議を申立てたが棄却され、除名が確認され、その結果、会社組合間のユニオン・ショップ協定により会社から解雇の通告を受けたのであるが、この除名無効の確認を求めたのが本件である。

原告の主張。(一) 政治局の確認事項として「政治局の決定は全員一致して同一行動をもって議会に反映せしめる」とあるが、それだからといって、かりに政治局が原告の町議会における行動を指図し制約しようとする決議をしても、それは公務員たる特別の職責をもつ町会議員たる原告を拘束することができない。だから、原告の修正案賛成をもって政治局決定違反となし得ない。

(二) かりにそうでないとしても、政治局は「政治局会議の運営は局構成員の全員一致の合議制をもって決定する」旨確認しているところ、町原案支持を決定した政治局会議には原告等四名が欠席しているのであるから、かかる政治局決定は不成立であり、したがって政治局決定違反ということはない。

(三) 被告組合規約によれば、組合員が組合規約または組合決議に違反したときは制裁を受けることになっているが、政治局決定は組合規約という組合機関の決議でもなく、政治局規定も単なる申し合せであって組合規約ではないから、原告の行動が組合決議または組合規約に違反したということにはならないから、除名は無効である。

(四) もし、右に述べたところがすべて理由がないとしても、被告組合と会社との間にはユニオン・ショップ協定があり、現に原告はそれによって解雇通告を受けているのであるが、かかる協定の存する場合の除名は組合員の生活手段を奪取するものであるから、被除名者の行為が著しく反組合的であるとか、その他社会通

念上除名もやむをえないというような場合にのみ除名すべきである。しかるに、原告の行動は自己の政治的信念に基くものであって、組合に損害を与えたりする反組合的な意図に基くものではないので、かかる行為を理由に除名するのは裁判権の濫用であつて、無効といわなければならない。

被告の主張。(一) 民主政治における国民代表の原理は、議員が現実に部分社会の利害を主張したり、部分社会の利害を主張する団体の構成員として統制を受けたりすることまで禁ずるものではないので、政治局が局員を拘束する決定をなし得ることは、政治局の確認事項からも明らかである。

(二) 政治局の運営は「出席局員の全員一致の合議制をもって決定する」のであって、局構成員全員の一致は必要でない。

(三) 政治局規定は組合規約に基いて定められており、また政治局の設置も組合規約に基くものであるから、政治局は組合機関であり、政治局規定は組合規約であるといえる。

従つて原告の主張は何れも理由がない。

(判旨)

(一) 憲法第一五条二項は「すべて公務員は全体の奉仕者であつて一部の奉仕者ではない」と規定しているけれども、それは、一般公務員が常に国民全体の利益を念頭において行動すべきであるという心構えを示したにとどまり、町会議員たる原告のような政治的職員たる公務員がその所属する政党、階級、団体などの政策や主張に従つて行動することをも禁ずる趣旨ではない。けだしこの場合、その政治的職員は、それぞれの政策や主張を通じて全体に奉仕しようとしているとみるべきだからである。そして自由を生命とする議会活動においても自己拘束は許されうるといえる。

(二) 政治局会議の運営については、単に「多数決によらないで

全員一致の合議制による」とのみ確認されており、その合議制が「局構成員の全員一致」によるのか「出席局員の全員一致」によるのかは明らかでないが、その趣旨からして、政治局は単なる研究機関ではなく行政機関と認められ、したがつて局員はできるだけ会議に出席し、欠席者のあるときは出席全局員の一致によつて事を決すべきものであり、欠席者に対しては決議内容を通知し、その諒解、賛同を求めるようにしなければならない。

(三) 政治局の設定、その規約は組合規約に基いて定められており、政治局規定が「政治局員は政治局の決定を把握し全員結束して議会その他に反映する」としてのことから、政治局決定違反は政治局規定違反すなわち組合規約違反といふことができる。

(四) 政治局会議の運営について、合議制の解釈が明確に確認されていなかったこと、および原告の政治局決定違反行為(修正案賛成)が反組合的な意図に出たものではなく、むしろ自己の(原告の)政治的信念に基いたものであることからすれば、原告を除名しなければ被告組合の団結を維持し得ないものとは認められないうような場合に、原告を除名することは社会通念による限界を逸脱しているものといふことができる。

札幌地裁岩見沢支部二九(ワ)一七五、昭和三二・六・二五判決。

(主文)

原告が被告の組合員であることを確認する。
訴訟費用は被告の負担とする。

第八節 渡辺度器違法時間外労働事件

被告人は金属度器製造販売事業を営む渡辺度器製作所の代表取締役

役であるが、法定の除外事由なしに、同会社工員某外二八名をして、各自毎日一時間宛の時間外労働をさせ、しかも右時間外労働に対し法定の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなかった。

検察官は違法時間外労働の点では、労働基準法第三二条、第一一九条に違反し、割増賃金不払の点は同法第三七条、第一一九条に違反し、両者は併合罪の関係にあるものとして、起訴した。

(判旨)

労基法第三七条に基いて、違法な時間外労働の場合にも同条による割増賃金を支払わなければならない、と解することと、違法な時間外労働に対する割増賃金の不払を処罰できるかどうか、ということは無関係である。

違法な時間外労働は、既にそれ自体処罰の対象となつて居り、其の場合の割増賃金の不払が処罰できないとしても不合理ではない。違法時間外労働に対しても、労基法第三七条に従つた割増賃金を支払わなければならないということは、同条による割増賃金支払の義務があることに他ならない。ところで、法が割増賃金支払義務あるときにそれを支払わない場合を処罰しているから、違法な時間外労働にも割増賃金を支払わなければ処罰されるとする論旨は、右同条の文理を無視したものである。

新潟地裁三条支部、昭和三二・三・七判決。

(主文)

被告人を懲役三月に処する。

但し本裁判確定の日から二年間右刑の執行を猶予する。

訴訟費用は全部被告人の負担とする。

第二編 賃金政策

第一章 最低賃金制

第一節 社会党の「最低賃金法案」

および「家内労働法案」

社会党「最低賃金法案」 日本社会党は、「労働者の最低賃金を保障することにより、労働者の生活の安定と労働能率の向上を図るとともに、産業の平和を維持し、もって経済の興隆に寄与するため」に、最低賃金制度を確立する必要がある」として、一九五七年二月二六日、「最低賃金法案」を国会に提出した(閉会により継続審査)。法案の内容は、次のとおりである。

最低賃金法(案)

第一条 (この法律の目的) この法律は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第二十八条第二項の規定に基き、労働者の最低賃金額その他の最低賃金に関する事項を定めることを目的とする。

第二条 (最低賃金額の決定の基準) 最低賃金額は、生計費、一

般の事業の賃金の支払能力その他の事情を考慮して、定めるべきものとする。

第三条 (最低賃金額) 最低賃金額は、基本たる賃金(職務、能力、経験等を基準として定められる賃金であつて、政令で定めるものをいう。以下同じ)が月、週、日又は時間によって定められている労働者について、満十八歳以上の労働者にあつては、当該基本たる賃金の基礎となつた期間の区別に応じ次の表のとおりとし、満十五歳以上十八歳未満の者にあつては、政令の定めるところによる。

一箇月につき	一週につき	一日につき	一時間につき
八、〇〇〇円	一、九二〇円	三二〇円	四〇円

2 前項の規定にかかわらず、労働基準法第四十条の規定によつて同法第三十二条の労働時間に関する規定について別段の定めなされた同法第四十条第一項の事業に使用されている労働者の最低賃金額については、前項に規定する金額を下らない金額で、労働省令で別段の定をすることができる。

3 第一項の規定にかかわらず、労働基準法第七十一条第一項の規定による認可に基いて雇入れられた労働者の最低賃金額に

については、当該特定の技能者の養成に必要な限度で、労働省令で別段の定をすることができる。

第四条 (基本たる賃金が特殊な期間を基礎としている場合) 基本たる賃金がそれぞれ一箇月、一週、一日又は一時間をこえる月、週、日又は時間によって定められている労働者についてのこの法律及び労働基準法の適用については、それぞれ、月、週、日又は時間によって、当該基本たる賃金額をその基礎となつた期間の月数、週数、日数又は時間数をもって除して得た金額をもって、その者の基本たる賃金が定められているものとみなす。

第五条 (出来高払制等の場合) 出来高払制その他の請負制で使われる労働者についてのこの法律及び労働基準法の適用については、その者の基本たる賃金が時間によって定められているものとみなす。

第六条 (除外される賃金等) 労働基準法第二十八条第一項の規定の適用については、次の各号に掲げるものは、賃金に算入しない。

- 一 労働基準法第二十四条第二項ただし書に規定する賃金
- 二 所定労働日以外の日の労働又は所定労働日における所定労働時間をこえる時間の労働に対する賃金および労働基準法第三十七条第一項に規定する深夜の労働に対する割増賃金
- 三 基本たる賃金が月、週、日又は時間によって定められている労働者が、基本たる賃金以外の賃金(前項各号に掲げる賃金を除く。以下この項において「その他の賃金」という)の支払を受ける場合において、その他の賃金の基礎となつた期間を基礎として定められたものでないものがあるときは、労働基準法第二十八条第一項の規定の適用についてその者の賃金額を算定するには、労働省令の定めるところにより、当該その他の賃金を

基本たる賃金の基礎となつた期間に対する賃金額に改定するものとする。

第七条 (最低賃金額に関する報告及び勧告) 中央賃金審議会は、毎年、少くとも一回、最低賃金額が適当であるかどうかについて、労働大臣に報告しなければならない。最低賃金額を決定する基準たる諸事情の変化により、その金額を百分の五以上増減する必要があると認めるときは、中央賃金審議会は、その報告にあわせて、適当な勧告をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の勧告を受けたときは、必要な措置を講じなければならない。

第八条 (命令への委任) この法律に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、命令で定める。

附則

1 (施行期日) この法律は、公布の日から起算して一年を経過した日から施行する。ただし、附則第七項の規定は、公布の日から施行する。

2 (暫定措置) この法律の施行の日から二年間は、第三条第一項の表は、次のとおり読み替えるものとする。

一箇月につき	一週につき	一日につき	一時間につき
六、〇〇〇円	一、四四〇円	二四〇円	三〇円

3 (労働基準法の一部改正) 労働基準法の一部を次のように改正する。

第十三条前段中「この法律」の下に「(最低賃金法〔昭和三十三年法律第 号〕を含む。以下この条、第二十九条、第九十七条、第一百条、第一百条の二、第一百五十五条の二、第一百六条第一項、

第一百十條、第一百十二條及び第一百十三條において同じ」を加える。

第二十七條を次のように改める。

第二十七條 削除

第二十八條を次のように改める。

第二十八條 (最低賃金) 使用者は、最低賃金額に達しない賃金で労働者を使用してはならない。ただし、次の場合において、この限りでない。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低位な者について、行政官庁の認定を受けた場合
- 二 労働者の都合により所定労働時間に満たない時間の労働をした場合
- 三 所定労働時間の特に短い者について、行政官庁の許可を受けた場合

四 労働者が満十五歳に満たない児童である場合

前項の最低賃金に関しては、この法律に定めるもののほか、別に法律で定める。

行政官庁が第一項ただし書第一号に規定する認定をする場合においては、地方賃金審議会の議決を経なければならぬ。

第二十九條に見出しとして「(賃金審議会)」を加え、同条第一項中「最低賃金に関する事項」を「最低賃金に関するこの法律の施行及び改正に関する事項」に改め、同条第二項中「一定の事業又は職業について」を削る。

第三十條第一項から第四項までを削る。

第三十一條を次のように改める。

第三十一條 (合理的な賃金体系の確立とその公正な運用) 労働関係の当事者は、最低賃金は賃金の最低の基準であることを考慮し、労働者の経験、能力及び職務の内容等に応ずる

合理的な賃金体系の確立とその公正な運用に努めなければならない。

第七十條第二項中「第三十一條の最低賃金」を削る。

第一百十四條及び第一百十九條第一号中「第三十一條」を「第二十八條第一項」に改める。

第八條第一項」に改める。

第二百十條第一号中「第二十七條」を「第二十六條」に改める。

4 (従前の行為に対する罰則の適用) 前項の規定による労働基準法第二十七條の改正規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

5 (事前措置) 第三條、第六條第二項又は第八條の規定による命令は、労働基準法第二十九條の改正規定及び同法第百十三條の規定の例により、この法律の施行前においても制定することができる。

6 行政官庁は、労働基準法第二十八條第一項ただし書第一号及び第三項の改正規定並びに同条第一項ただし書第三号の改正規定の例により、この法律の施行前においても同項ただし書第一号又は第三号の改正規定による認定又は許可をすることができる。

7 (国家公務員の給与についての立法措置) 労働基準法第二十八條の改正規定及び本則の規定の適用のない国家公務員の給与については、すみやかに、本則の趣旨に適合した立法措置が講ぜられなければならない。

8 (労働省設置法の一部改正) 労働省設置法(昭和二十四年法律第百六十二号)の一部を次のように改正する。

第四條第二十一号を次のように改める。
二十一 最低賃金法(昭和三十二年法律第 号)に基づいて、最低賃金額について別段の定をすること。

第八条第一項第十一号中「労働基準法」の下に「最低賃金法」を加える。

第十三条第一項の表の中央賃金審議会の項中「意見を提出する」を「意見を提出し、及び最低賃金法第七条第一項の規定により報告し、又は勧告する」に改める。

第十六条第一項の表の地方賃金審議会の項中「調査審議して意見を提出する」を「調査審議する」に改める。

最低賃金八、〇〇〇円の根拠（要旨）

（三月一五日、日本社会党発表）

一 労働科学研究所の昭和二七年八〜一〇月における調査によれば、

(イ) 消費単位当り生活費が四、〇〇〇円を下廻ると肉体的ならびに精神的に危機的現象が生じる。

(ロ) 消費単位当り生活費が七、〇〇〇円を上廻ると始めて、健康状態もよく、若干の体裁、愉楽文化生活の最低限度も一応確保される（但し住宅は不充分）。この線は労働力を再生産するに必要な最低の生活水準である。

となつてゐる。従つて、これをその後の物価上昇率及び消費単位、地域差率で修正して現在における最低生活費を算出する。

二 現在の物価による修正

昭和31年9〜11月の消費単位当り最低生活費

$$\dots\dots 7,000円 \times \frac{117.8}{104.0} = 7,929円$$

104.0……昭和27年8〜10月東京CPI平均

117.8……昭和31年9〜11月東京CPI平均

三 消費単位による修正

右の七、〇〇〇円は独居生活者を基準にしたものではなく、家

族と同居生活を営む世帯主の消費単位当り生活費であるから、これを同居生活者の場合の生活費に換算する必要がある。独身労働者の消費単位は「生活欲求」の相違から既婚成年男子に比べて高い。わが国における特殊事情を認めて、一応世帯内に同居することを前提としても、労研調査によれば一一〇を必要とする。

$$\text{世帯世帯主の消費単位当り最低生活費} \dots\dots 7,929円 \times \frac{110}{100} = 8,722円$$

四 地域差による修正

最低賃金法による最低賃金は全国一律であるから東京の生活費をそのままとすることは不当である。公務員勤務地手当には最高二〇％の地域差が設けられているが、これの算定には「消費様式」による修正値が加わっているので、物価地域差よりも過大となつてゐる。総理府統計局昭和三一年七月〜九月における「小売物価地域差指数」によれば、全国主要都市（五四都市）の最低は東京を一〇〇として鳥取の八八・三、宇都宮八八・六を別にすれば全部が九〇を上廻り、低いところでも九一・〇程度、全体的には九三〜九六位のところが多い。したがつて、小都市をとつても九〇を下廻るところは少いものと考えられる。そこで、全国一本とすれば、東京の九〇％とみることは若干低すぎるきらいがあるが、一応九〇％とし、

$$\text{全国一律の消費単位当り最低生活費} \dots\dots 8,722円 \times \frac{90}{100} = 8,000円$$

以上により、最低賃金を八、〇〇〇円という金額は最低生活をようやくまかなえるか、まかなえないかのギリギリの線であるといふことが出来る。

社会党「家内労働法案」 社会党は、一九五七年二月二六日、国

会に対し「最低賃金法案」とともにその姉妹法案である「家内労働法案」を提出した（閉会により継続審査）。この法案の主眼とする

ころは、最低賃金法案が労基法の適用される雇用労働者の最低賃金を保障しようとするのに対し、そこからいわれる、いわゆる家内労働者の最低工賃（報酬額）の確保にある。その内容は次のとおりである。

家内労働法（案）

（目的）

第一条 この法律は、家内労働者の最低労働報酬額その他の労働条件の基準に關して必要な事項を規定し、もつて家内労働者の生活の安定と経済秩序の確立に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律で「委託者」とは、次の各号に掲げる者をいう。

- 一 物品の販売を業とし、又は物品の製造若しくは加工（以下「製造等」という）の請負を業とする者であつて、販売若しくは製造等の目的物である物品若しくはその半製品、部品、附属品若しくは原材料又は当該業とする者がその業務のため使用し若しくは消費する物品若しくはその半製品、部品、附属品若しくは原材料等を家内労働者に委託するもの。

- 二 物品の販売を業とし、又は物品の製造等の請負を業とする者の委任を受けて、その者のために、自己の名で 前号に規定する物品若しくはその半製品、部品、附属品若しくは原材料（以下「物品等」という）の製造等を家内労働者に委託することを業とする者。

この法律で「家内労働者」とは、同居の親族以外の者を使用しないで、委託を受けて物品等の製造等に従事し、これに対し報酬を支払われる者をいう。

この法律で「労働報酬」とは、委託者が家内労働者に対し物品等の製造等を委託した場合に当該物品等の製造等に係る家内労働

の給付に対し支払う労働報酬以外の報酬をいう。

（対償の支払）

第三条 委託者は、家内労働者に対し物品等の製造等を委託した場合には、家内労働者の給付に対し、政令の定めるところにより、労働報酬及びその他の報酬に區別して対償を支払わなければならない。

（最低労働報酬額）

第四条 委託者は、家内労働者に対し物品等の製造等を委託しようとする場合には、あらかじめ都道府県労働基準局長に対し、当該物品等の製造についての最低労働報酬額を定めるべきことを申請しなければならない。

都道府県労働基準局長は、前項の申請があつた場合には、地方家内労働審議会を経て、すみやかに、当該最低労働報酬額を定めなければならない。

前項の最低労働報酬額は、当該物品等の一定単位について、最低賃金法（昭和三十二年法律第 号）第二条第一項に規定する基本たる賃金が時間によって定められている労働者の最低賃金額に、当該物品等の一定単位の製造等に要する標準所要時間を利用して得た額とする。

前項の標準所要時間は、満十八歳以上の労働者であつて当該物品等の製造等と同一又は類似の物品等の製造等に従事した期間が比較的短い者が、当該同一又は類似の物品等の一定単位の製造等に要する平均時間を基準として定めなければならない。

第一項の規定は、委託しようとする物品等の製造等が、当該委託者が同項の規定によりすでにした申請に係る物品等の製造等と同一のものである場合には、適用しない。ただし、政令で定める特別の事由がある場合には、この限りでない。

前項本文の場合には、すでに申請に係る物品等の製造等についての最低労働報酬額とする。

第一項の規定は、同項の申請に係る最低労働報酬額が定められる以前に、委託者が家内労働者に対し当該申請に係る物品等の製造等を委託することを妨げるものではない。

(労働報酬額)

第五条 委託者が家内労働者に対して支払う労働報酬額は、前条の規定により定められた最低報酬額に満たないものであってはならない。

(書面の作成、保存及び交付)

第六条 委託者は、家内労働者に対し物品等の製造等を委託した場合には、労働省令の定めるところにより、直ちに、家内労働者の給付、労働報酬及びその他の報酬、最低労働報酬額その他の事項について記載した書面を二通作成し、そのうち一通は三年間保存し、他の一通は家内労働者に交付しなければならない。

(労働基準法の準用)

第七条 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第一条から第四十条まで及び第十三条の規定は、家内労働者の労働条件について準用する。

(報告、検査等)

第八条 行政官庁は、この法律の施行のため必要があるときは、委託者若しくは家内労働者に対し報告若しくは書類の提出を求め、又は当該職員に、委託者の営業所その他所要な場所に立ち入り、関係者に質問させ、若しくは書類を検査させることができる。

前項の場合において、当該職員は、その身分を示す証票を携帯し、かつ、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。

第一項の規定による権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(家内労働審議会)

第九条 最低労働報酬額その他の家内労働報酬額その他の家内労働者の労働条件に関する事項を審議させるために、中央家内労働審議会及び地方家内労働審議会を置く。

家内労働審議会の委員は、家内労働者を代表する者、委託者を代表する者及び公益を代表する者について、行政官庁が各々同数を委嘱する。ただし、家内労働者を代表する者及び委託者を代表する者は、関係者の推せんに基づいて委嘱する。

家内労働審議会は、必要があると認める場合には、第一項に規定する事項について行政官庁に建議することができる。

この法律で定めるもののほか、家内労働審議会に関し必要な事項は、政令で定める。

(監督組織)

第十条 労働基準局、地方労働局、都道府県労働基準局及び労働基準監督署に家内労働監督官を置く。

家内労働監督官は労働省の職員のうちから労働大臣が命ずる。

第十一条 労働基準局長は労働大臣の、地方労働局長は労働基準局長の、都道府県労働基準局長は労働基準局長又は地方労働局長の、労働基準監督署長は都道府県労働基準局長の指揮監督を受けて、この法律の施行に関する事項を掌る。

(命令への委任)

第十二条 この法律に定めるもののほか、この法律の施行に關し必要な事項は、命令で定める。

(罰則)

第十三条 次の各号の一に該当する者は、六箇月以下の懲役又は五

千円以下の罰金に処する。

- 一 第三条の規定に違反した者
- 二 第四条第一項の規定に違反した者
- 三 第五条の規定に違反した者
- 四 第七条において準用する労働基準法第三条の規定に違反した者
- 五 第七条において準用する労働基準法第四条の規定に違反した者

第十四条 次の各号の一に該当する者は、五千円以下の罰金に処する。

- 一 第六条の規定に違反して書面を作成せず、保存せず、若しくは交付せず、又は虚偽の書面を作成した者
- 二 第八条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、書類の提出をせず、若しくは虚偽の書類を提出し、質問に対して虚偽の陳述をし、又は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第十五条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を課する。

附 則 (略)

第二節 業者間協定による最低賃金

と自民党の「最低賃金法要綱試案」

業者間協定による最低賃金 労働省は、一九五七年四月四日、各

都道府県労働基準局長にあてて、次のような「業者間協定による最低賃金の実施について」(労働省発基第六一号)の次官通達を發した。

労働者に対し最低賃金を保障することは、労働者の労働条件向上の見地からも、業者の過当競争を防止して経済の健全な発展を期する見地からも、また国際信用の維持向上の見地からも、ひいては雇用の安定化、近代化のためにも、きわめて重要な意義をもつものと考えられる。

現在、わが国中小企業の実態を見ると、その賃金形態には合理的でないものが多く、いわんや賃金の最低額を保障するとき事例はきわめて少い。

労働省においては、かねてから最低賃金制の問題について種々検討して来たところであるが、最低賃金の重要性ならびに現下の中小企業の実情にかんがみ、さらに労働問題懇談会の意見を尊重し、近く中央賃金審議会を再開するとともに、実施可能な産業に対し地域別、業種別に業者間協定による最低賃金方式を導入し、労働条件の向上、企業経営の健全化等をはかり、あわせて将来法制による最低賃金を円滑に実施し得る基盤の育成に資することとした。

右の趣旨を十分了知の上、左記により関係機関の協力を得て、慎重にその業務を遂行し、所期の目的を達成し得るよう遺憾なきを期せられたく、命により通ちようする。

記

一 業者間協定による最低賃金方式とは、主として、特定地域における特定業種の業者間において当該業種に雇用される労働者の賃金の最低額を自主的に協定するものであること。

二 本業務は業者の認識の高揚、自主的協定締結の機運の醸成を

はかるとともに業界の協定締結に関する相談に応じ、これに対し積極的な援助を行うことを主眼とすること。

三 協定方法の意義、必要性、効果等については、業界の各種会合等の機会を利用して啓もう、宣伝活動を十分にを行い、その趣旨の周知徹底をはかること。

四 本業務の実施にあたっては、関係官庁と常時連絡を密にし、本制度実施に関する情報、資料を提供し、これに対する意見、協力を求めること。

五 協定方式の採用が可能と思われる業種としては、たとえば一部の輸出産業のごとく、同種業者が一地域に集中し、経営規模が比較的均一で業者団体が組織されている等協定の基盤が存在しているもの、業者間に過当競争が行われている等のため市場関係、労務関係等について共通の経営上の不利益が存在しているもの等が考えられるが、真に協定の効果をあげうるためには、業界の協定締結に対する認識、機運醸成の程度いかによることが多いことに留意する必要があること。

六 協定に関し実態調査を必要とする場合においては、関係官公庁、業界と緊密な連絡を保ち、その協力を得るよう努めること。

七 協定はあくまでも業者間の自主的協定であるが、当該業種の従業員の意向が反映されることが望ましいこと。

八 協定締結が行われた後においても関係官公庁の協力を得て、常時業界の実情把握につとめるとともに、当該協定団体と緊密な連絡を保ち、当該協定が自主的に円滑に維持されるよう指導すること。

九 家内労働者の加工賃についても、問屋、製造業者、仲介人等、家内労働関係者の協定締結に対する認識、機運が高い場合には、以上の要領に準じて援助を行うこと。

自民党「最低賃金法要綱試案」 自由民主党も、六月に、次のような「最低賃金法要綱試案」を発表した。

最低賃金法要綱試案

一 法律の目的 労働者の賃金について、必要な業種、職業又は地域に応じ、その最低基準を確保することにより、労働条件の向上をはかるとともに、企業の公正競争と雇用の近代化を促進し、もってわが国経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

二 適用労働者の範囲 この法律は労働基準法及び船員法の適用をうける労働者に適用する。

家内労働者については、本法の最低賃金を有効に実施するために必要な範囲内でこれを適用する。

三 最低賃金の決定方法

(一) 最低賃金決定方式

(1) 行政官庁は、最低賃金について、使用者の団体と労働組合若しくは労働組合の団体との間に締結される協定（以下労使協定という）又は使用者若しくは使用者の団体の間に締結される協定（以下業者協定という）を締結した当事者が申請した場合は、これを公示することにより、本法による最低賃金とすることができ。

(2) 前項の公示の際、行政官庁は必要と認める場合においては、協定内容変更について当事者に勧告することができる。

(3) 一定の地域において従業する同種の労働者の大部分が、一の労使協定又は業者間協定による最低賃金の適用を受けるに至ったときは、行政官庁は、当事者の申請に基き又は職権により、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労使協定又は業者間協定による最低賃金の適用を受けべきことの決定をすることができる。

(4) 一定の地域において、労使協定若しくは業者間協定による最低賃金又は個々の事業において労働協約又は就業規則により定められた最低賃金の適用をうける労働者が、当該地域における同種労働者の大部分を占めるに至ったときは、行政官庁は関係当事者の申請に基き又は職権により、当該地域における同種労働者について適用すべき共通の最低賃金を定めることができる。

(5) 行政官庁は、必要と認めるときは、一定の職種若しくは職業又は地域について、関係の使用者又は使用者の団体に対し、業者間協定又は労使協定による最低賃金を定めることを勧告することができる。

(6) 行政官庁は、前各号の方法により最低賃金を定めることが困難であり且つ賃金が低廉であつて必要と認める場合においては、一定の業種若しくは職業に従事する労働者又は一定の地域における労働者について、最低賃金審議会の意見を聞いて、最低賃金を定めることができる。

(7) 行政官庁は前項の最低賃金を定めるために、賃金その他の実態について必要な調査を行うものとする。

(二) 最低賃金額の決定

(1) 最低賃金額は、一定の時間、日、週又は月について定めるものとする。

(2) 最低賃金額の決定に当っては、生計費、比較しうる労働者の一般的賃金水準、並びに企業の支払能力を考慮して定めるものとする。

(3) 行政官庁の拡張適用の決定又は一定の地域における共通の最低賃金の決定に対して異議のある利害関係者は行政官庁に対し異議の申立を行うことができる。

(4) 行政官庁は、最低賃金決定後、当事者から申請があつた場合又は必要と認めた場合は最低賃金決定の手續に準じ、最低賃金の改廃を行うことができる。

(三) 最低賃金の適用方法

(1) 最低賃金額は、原則として、日について定める場合においては実働八時間、週については四十八時間、月については二百時間を基準として適用するものとする。出来高払制等により労働時間が明確でない労働者の賃金は、時間によって定められたものと見なして適用する。

(2) 本法の適用対象となる賃金とは、左の各号に掲げるものを除き労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(イ) 臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもの。

(ロ) 通貨以外のもので支払われる賃金。但し、行政官庁が最低賃金審議会の意見を聞いて定めた評価方法により換算するものは、この限りでない。

(3) 左の各号に定める者は、行政官庁の認可を得て最低賃金額に達しない金額でこれを使用することができるものとする。

(イ) 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低位な者。

(ロ) 試の使用期間中の者又は所定労働時間の特に短い者。

(ハ) 労働者が自己の都合により所定労働時間に満たない時間の労働をした場合。

(ニ) 労働基準法に基く技能養成工。

四 最低賃金審議会

(一) 本法の運営に関する重要事項を審議するために、中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会を置き、三の(一)の(6)により最低賃金を定めようとする場合はその業種又は職業毎に業種別又は職

業別最低賃金審議会を置くものとする。

(二) 中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会は、労働者を代表する者、使用者を代表する者、学識経験者及び関係官公庁の職員をもって構成し、委員については中央の場合は労働大臣が、地方の場合は都道府県労働基準局長が委嘱する。

業種別又は職業別最低賃金審議会は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者各々同数をもって構成し、委員については中央の場合は労働大臣が、地方の場合は都道府県労働基準局長が委嘱する。なお、業種別又は職業別最低賃金審議会には、右の外、関係官公庁の職員を特別委員として参加させることができるものとする。

(三) 中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会は、行政官庁の諮問に応じ本法の運営に関する重要事項を審議する外、必要に応じ建議することができるものとする。

(四) 業種別又は職業別最低賃金審議会は、当該業種又は職業の最低賃金額及び適用条件に関し審議し、意見を行政官庁に対し提出するものとする。但し、地域に関する最低賃金額及び適用条件については、中央又は地方最低賃金審議会において審議し、意見を行政官庁に提出するものとする。

(五) 中央最低賃金審議会は労働省に、地方最低賃金審議会は都道府県労働基準局にそれぞれ常置するものとする。業種別又は職業別最低賃金審議会は、必要に応じ、労働省又は都道府県労働基準局に設置するものとする。

五 実施機関 この法律を実施する機関は、労働省労働基準局、都道府県労働基準局及び労働基準監督署とする。但し、船員に関する一部の事項については運輸省船員局及び地方海運局とする。労働基準監督官は、本法施行に関する監督の業務を行うものとする。

る。

六 家内労働の最低加工賃 行政官庁は、本法の最低賃金を有効に実施するために必要な範囲において、家内労働者について最低加工賃を定めることができるものとする。

最低加工賃の決定及び適用については、最低賃金の決定方法及び適用方法に準ずるものとする。

七 其他

(一) 本法による最低賃金又は最低加工賃の基準に達しない労働契約又はその他の契約は、その部分については、無効とする。この場合において無効となつた部分は、本法の最低賃金又は最低加工賃の基準による。

(二) 使用者又は委託者が本法による最低賃金又は最低加工賃を支払わないときは、監督官はその支払を催促するものとし、催促に応じないときは、官報登載等の方法によりその氏名を公表するものとする。

(三) この法律は独立立法とする。そのため労働基準法及び船員法の最低賃金に関する事項は削除する。

第三節 中央賃金審議会の答申

中央賃金審議会は、最低賃金制の問題について、一九五七年一月、次のような答申をおこなつた。

わが国経済の複雑な構成、なかんずく、中小企業、零細企業の実態をみると、最低賃金制の効果的実施のためには、なお幾多の困難の点があり、後述のように各般の中小企業対策、社会保障制度の拡充等についての適切な措置を推進することが必要である。しかしながら、この制度は、今後の労働条件の向上、企業の公正

競争の確保、雇用の質的改善、国際信用の維持向上等、国民経済の健全な発展を促進する上に、大きな意義を有している。また、中小企業経営の合理化、近代化にも役立つものと信ずるので、政府は、この際、この制度の法制化に前進すべきものであると考える。

労働問題懇談会の意見書に基いて本年四月以降実施された業者間協定の実施状況をみると、その効果にはみるべきものがある。政府は、今後ともこの方式に対する援助指導を行うことが望ましい。しかし、この方式はあくまで業者間の自主的規制にとどまるから、法的拘束力をもつ最低賃金制の一環として、この方式をとり入れることが必要である。

最低賃金制の基本的なあり方については、将来の問題として全産業一律方式は望ましいものであるが、産業別、規模別等に経済力や、賃金に著しい格差があるわが国経済の実情に即しては、業種、職種、地域別に、それぞれの実態に応じて、最低賃金制を実施し、これを漸次拡大して行くことが、適当な方策であると考えらる。

最低賃金制の実施に当っては、現行労働基準法の規定は十分ではないので、家内労働に関する必要な規定等を含めた新たな単独法によることが望ましく、その大綱はおおむね左記によることが適当である。

なお最低賃金制を効果的に実施するためには家内労働を現状のまま放置すべきではない。よって政府はこの際、家内労働の改善に関する総合的立法のため、調査準備に着手すべきである。

また最低賃金制の実施に関連して、金融、税制、技術指導各般の中小企業対策を強力に推進するとともに社会保険の零細企業への適用等社会保障制度の拡充を図ることが必要であり、政府はこ

れがための適切な施策を実施して行くべきであると考えらる。

記

一 最低賃金は、業種、職種または地域別に定めることとする。

二 最低賃金の決定は左の方法によつて行うこと。

① 最低賃金に関する業者間協定がある場合に、協定締結当事者の申請により、行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、その協定の定めを最低賃金として決定することができること。② 一の地域の同種の労使の大部分が①により業者間協定に基いて決定された最低賃金の適用を受けるに至った場合に、その協定の当事者の申請により、行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、その地域の他の業種の同種の労使にその最低賃金を拡張適用することができること。この場合においては拡張適用を受けることとなる事業に救済のため異議を申立てる機会を与えること。なお、①、②については、労働者側の意見も反映されるよう事実上の措置を講ずること。③ 一の地域の同種の労使の大部分が最低賃金に関する労使協定の適用を受けるに至った場合に、協定締結当事者双方または一方の申請により行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、その協定の定めを、その地域の他の同種の労使を含めて適用する最低賃金として決定することができること。この場合においても異議申立について前号に準ずること。④ 右の各号により最低賃金を決定することが困難または不適當である場合に、行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、一定の業種、職種または地域について最低賃金を決定することができること。ただし、わが国中小企業の実情にかんがみ、この方式の実施時期については、政府は労使双方の意見を斟酌しつつ慎重に実施するよう行政面において配慮すること。

三 行政官庁は、最低賃金制の円滑な推進のために必要な調査、啓発、援助を行うとともに、使用者またはその団体に対し、最低賃金審議会の意見を聞いて、業者間協定の締結、改正について勧告できることとする。

四 家内労働については、差し当り、決定された最低賃金の有効な実施を確保するために必要な限度において、行政官庁は、最低賃金審議会の意見を聞いて、最低工賃を定めることができる。

五 最低賃金審議会は、中央および地方に置き、委員は労、使、公益各同数とし、ほかに特別委員として関係行政機関の委員を加えることができる。最低賃金審議会には、必要に応じて、業種別、職種別の専門審議会を置くことができる。

六 監督機構の整備、充実をはかるとともに、中小企業の実態を考慮しつつ本法の違反を防止して有効な実施を確保するために必要な措置を講ずること。

なお、中央賃金審議会の委員は、次のとおりである。

〔公益代表委員〕

有沢広巳(原子力委員・東大教授) 石川吉右衛門(東大助教授)
磯部喜一(東京工大教授) 稲葉秀三(国民経済研究協会理事長)
大川一司(一橋大教授) 中山伊知郎(一橋大教授・中労委会長)

〔労働者代表委員〕

* 太田薫(合化労連委員長) 大谷徹太郎(全機金書記長)
岡松雄(炭労中執委員) 小口賢三(全蚕糸委員長)
重枝琢己(全炭鉱書記長) 滝田実(全織同盟会長)

〔使用者代表委員〕

石田謙一郎(石田弁工業社長) * 入江庸男(日通取締役)
田端平四郎(化学工業協会理事) * 中島英信(小池酸素取締役)

永井保(中小企業団体連盟専務理事) 松田正雄(日経連専務理事)

(*は再任)

第四節 「最低賃金制」・「結社の自由」

両条約批准問題

一九五七年九月一八日開催の石田労働相就任後初の労働問題懇談会で、「最低賃金決定制度の創設に関する条約」(一九二八年)および「結社の自由及び団結権の擁護に関する条約」(一九四八年)の二つの国際労働条約の取扱が審議された。これら二条約は、国内法規との関連もあって、これを批准するか否かはきわめて重要な意義をもつものである。

同日の審議においては、まず銅手労働省参議官より両条約についての概要が説明され、次いで中山会長から、条約批准となると公共企業体等労働関係法など具体的・細目的な法律改正に直接することになると思われるが、多数国家も批准していることであり、批准すべきではないかとの意見が出された。これに対して、松田日経連常務理事、青木品川白煉瓦社長から、両条約の批准は今後これから審議するのであるから、右の発言は個人の見解としても取消すべきだと主張、中山会長もこれを取消した。けっきょく、同日の審議では今後の取扱方を決めた程度に終り、本格審議は、もしこれら両条約を批准した場合公労法などの国内法はどうなるか、また、同条約の問題点はどこにあるかなどについての具体的資料が提出された後で、ということになった。

しかし、その後もけっきょく一九五七年中には、これら両条約批准についての労働問題懇談会および政府のこれといった具体的な動きはみられなかった。

第二章 公務員給与

第一節 公務員給与の改訂

政府は、国家公務員給与の改訂について、大蔵省と内閣公務員制度調査室において、その具体策を検討していたが、一九五七年一月に政府原案をまとめ、三月六日「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案」として、国会に提出した。これは、一九五四年一月、一万五四八〇円ベースが実施されて以来、足かけ四年ぶりのことであった。

政府は、その提案理由を、つぎのように説明している。

この改正案は、昨年七月十六日付の人事院勧告の趣旨にかんがみ、一般職国家公務員の俸給制度の改正を行い、新制度への切替に当って必要な調整措置を講じようとするものであります。即ち第一に、現行の五種類の俸給表を合理化して、職務の特性に應ずるよう、行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表、海事職俸給表、教育職俸給表、研究職俸給表、医療職俸給表及び技能労務職俸給表の八種類十六表の俸給表を設けることといたしました。

第二に、現行の十五級の職務の級が職務の段階の実態に即応しないものがありますので、各俸給表毎に、七等級を原則とする等級区分を設けることといたしました。

第三に、俸給表の各等級の俸給の幅を合理的なものとするともに、等級毎にこれに應ずる適正な昇給金額及び一年を標準とする

る昇給期間を定める等、昇給制度を改めることといたしました。

第四に、職員の俸給を現俸給額から新俸給額へ切り替えるにあたっては、原則として現行の俸給表による一号上位の額を基礎として切り替えることとし、かつ切替時期又は切替後の昇給期間を調整する等の措置を講ずることといたしました。

なおこの切替措置によって職員の俸給額は前年度に比し平均約六・二%の引上げが行われる見込であります。

この法律案は、以上の趣旨に基きまして、一般職の職員の給与に関する法律及びその他の関係法律の改正を行うとともに、必要な経過措置を規定いたし、本年四月一日から施行しようとするものであります。

国家公務員の給与改訂に関するこの法律案は、公務員給与制度の根本的な改革を目指すものとして、各方面の注目を集めたが、とくに官公労は社会党を通じてその修正に努力し、けっきょく、自民、社会両党のあいだで妥協をはかって、四月一六日、衆議院を通過した。このさい、各俸給表の俸給月額と昇給期間に、かなりの修正が加えられたが、さらに、つぎのような附帯決議がおこなわれた。

一 一般係員で現在六級以上の者は、原則として、行政職俸給表(一)の七等級へ格付すること。
 一 翻訳職、専門職等組織上の役職名のない職員で現在十一級の者は、その職務内容に応じて行政職俸給表(一)の四等級へ格付すること。

一 研究職員で、部長、課長、室長等の役職名のない職員についても、その研究業績、職務内容に応じて研究職俸給表の四等級以上の等級へ格付すること。

一 行政職俸給表(一)に該当する職員で、鑑定、模写、工芸品製作、欧文ステノタイプその他高度の特殊技能を有する者及び特に

規模の大きい官庁における配車係長その他技能関係の高度の管理的業務に従事する者は、行政職俸給表(一)を適用させること。

一 機器の運転操作その他技能を必要とする業務に従事する職員で現在六級以上の者は、原則として、行政職俸給表(一)の三等級へ格付すること。

一 その他右に準じて取扱うことを適当と認められるものについては、格付上十分考慮すること。

一 改正旅費法中、現行より不利となる部分については十分考慮すること。

一 暫定手当の整理を行う場合には現行一級地相当額はこれを本俸に繰入れること。

一 勤務地手当廃止に伴って生じた余剰経費は、本年度中において、これを給与改善原資に充当すること。

一 市町村合併に伴う同一市町村内の暫定手当支給の不均衡は、なるべく、すみやかにこれを是正すること。

参議院では、衆議院の場合より以上に審議が難航し、国会幕切れの五月一九日、一部修正のうえ、ようやく可決をみ、六月一日付公布、施行された。しかし、参議院における修正は、行政職俸給表(一)(技能・労務職関係)の一部、切替実施日など、ごく一部の修正にとどまった。

第二節 期末手当・通勤手当

に関する人事院勧告

人事院は、一九五七年七月一六日、国家公務員の期末手当ならびに通勤手当の支給に関する勧告を、次のようにおこなった。

国家公務員法第二十八条および一般職の職員の給与に関する法

律第二条の規定に基き、一般職の職員の給与について別紙第一のとおり報告し、あわせてその改訂について別紙第二のとおり勧告します。

〔別紙第一〕

報告

一 公務員の給与

一般職の職員の給与に関する法律(以下「給与法」という)が適用される国家公務員(以下「公務員」という)の給与に関しては、本年六月同法の一部改正法が施行せられ、四月一日にさかのぼって適用されることになった。これにより職務の実態に適合する各種の俸給表が新設され、職務の等級を基準とする俸給制度の合理化が図られるとともに、新俸給制度への切替に伴って給与改善が行われているところである。このような状況の下において、公務員の平均給与月額(俸給、扶養手当および旧勤務地手当)は昭和三十一年三月において、一七、〇〇〇円であったものが、本年三月では一七、七七〇円と四・五%の上昇を示している。なお右の新俸給制度への切替によってさらに六・二%程度上昇することになる。

二 民間給与の実態と公務員給与との比較

1 昭和三十一年度における民間の給与水準の動きを労働省の毎月勤労統計調査によってみれば、調査全産業における「きま」って支給する給与(「時間外手当」を含む)の平均月額額は、昨年三月において一六、四一〇円であったものが、本年三月は一七、一五九円となり、この間に四・六%の上昇を示している。また、本院の職種別民間給与実態調査の結果によれば、基準内給与(「きま」って支給する給与)から「時間外手当」を除いたもの(一)の平均月額額は、昨年三月の一四、九九五円に対し、本年三

月では一五、六六三円で、同期間の上昇率は四・五％となる。これらの上昇率を同期間における公務員の平均給与月額の上昇率四・五％と比較すると、職員構成や移動率に若干の差があるとしても、総体的には両者の給与の上昇は同程度であったといえる。

2 昨年七月十六日の国会および内閣に対する報告において、本院は、公務員の一般行政職とこれに対応する民間の職種との比較に現われた約一一％の給与の差について「一般職公務員のうちにはいわゆる俸給の水準差により一般行政職よりも高い俸給を受けている職種が相当あるので、一般行政職の平均俸給額に比し、これらの職種を含む全一般職公務員の平均俸給額は、四・二％高いこととなる」という事実を述べ、この考慮の下に、俸給制度の合理化にあわせてその較差に相應する程度の給与改善を勧告したのであったが、この勧告内容が給与法の改正として実現され、新俸給制度への切替により六・二％の給与改善が行われるので、上記の民間と公務員との給与の較差はおおむね解消するものと思われる。

次に、本院が本年三月に行つた職種別民間給与実態調査による給与額は、第一表〔略〕のとおりである。この給与額は、その職を占めている個人の昇給等とは無関係に、いわばその職自体の給与の高さを表わすものであるが、この表にみられるように比較の基準にとつた職種により程度の差はあるけれども、平均では昨年のそれに比べて二・八％上昇したことになっており、したがって前に述べたところから三％程度が民間と全公務員との間の給与の較差を示すことになると考えられる。

3 民間における特別給の昭和三十一年度における支給状況は、本院の調査によると第二表〔略〕に示すとおり従業員五〇人

以上の事業所の平均では基準内給与の平均月額の二・五七月分が支払われており、昨年度の二・二九月分に比べ〇・二八月分の増加がみられる。一方、公務員の期末手当および勤勉手当の合計は年間二・四月分であるから、民間との間に〇・一七月分の差があることになる。

次に、民間における給与改善方式についてみるのに、比較的小規模の事業所においてはベース・アップによるものも増加しているが、大体の基調としては昨年度と同様である。

また、本院の調査によると通勤手当の実施状況は第三表〔略〕にみられるとおりであつて、多数の民間事業所がその支給を行つており、月額の平均は五五〇円程度、最高額を制限している場合における最高制限額の平均は六三〇円程度となつている。

三 生計費

1 一般生計費の動きを総理府統計局の家計調査によつてみると、本年三月の一世帯当りの平均支出金額は、昨年三月のそれに比べ東京においては二・一％、全都市においては六・七％の増加を示しており、一方消費者物価は、東京においては二・〇％、全都市においては三・四％の上昇を示している。

2 本院において算定した昭和三十二年三月の東京における独身成年男子の標準生計費は、第四表〔略〕に示すとおり月額七、二三〇円であつて、昨年三月の六、八七〇円と比較すると三六〇円の増加に当る。

この標準生計費に相應する給与を支給することを適当とする高等学校卒業者の試験採用の場合の初任給月額は、少くとも六、三〇〇円であるので、これに暫定手当額を加えれば七、六六〇円となり、月額四七〇円程度の共済組合掛金を控除しても、その手取給与額は前記の標準生計費とおおむね見合うこと

になる。

以上の諸事情を総合勘案すれば、俸給表の金額を改訂することの必要は認められないが、期末手当を増額するとともに、新たに通勤手当を支給することが適当と認められる。

〔別紙第二〕

勸告

一 次の事項を実現するために、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）を改正することを勧告する。

1 期末手当

毎年十二月に支給する期末手当を〇・一五五分増額するものとする。

2 通勤手当

職員の通勤の実情に応じ一定条件の下に、月額六〇〇円を最高制限額とする通勤手当を支給するものとする。

二 この勧告を実施する場合には、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける公務員について、年間次に掲げる程度の経費の増加を要する見込である。

1 期末手当の支給に要する経費 約一億円

2 通勤手当の支給に要する経費 約一三億円

人事院は、この勧告がなるべくすみやかに実施されるように国会および内閣において適切な措置をとられることを切望する。

第三章 一般職種別賃金の改正

労働省は、一般職種別賃金の改正に関して、一九五七年四月四日、次のような次官通達を、各都道府県労働基準局長にあてて発した。

今般昭和三十三年労働省告示第十一号によって、昭和二十二年労働省告示第八号の一部が改正された。については左記により今回の一般職種別賃金改正の趣旨及び内容をよく把握するとともに、今回の労働省告示の一般職種別賃金基本日額表に掲げられていない職業に対する一般職種別賃金の改正及び決定について万遺憾なきを期せられたい。

なお、昭和二十八年十一月十六日労働省発基第九号労働事務次官通達「一般職種別賃金の改正について」は廃止する。

記

一 今回の改正は、次の事項について、これを行ったものであること。

(一) 従来一般職種別賃金基本日額の外に支給されるものとされていた手当の外、次の手当も支給されるものとしたこと。

(イ) 著しく高い技能又は能率を有する労働者に対し、三割以内の割増率で算定する技能手当

(ロ) 災害その他避けることができない事由によりその地方において雇い入れることが困難な労働者に対し、三割以内の割増率で算定する特別手当

(二) 従来解雇予告手当、休業手当等労働基準法に定める最低基準に基いて支給される手当又は補償額は、一般職種別賃金基本日額の外に支給されるものとされていたが、これらの手当又は補償額は、その性質上これを一般職種別賃金に含めることは適当ではないので、一般職種別賃金の範囲から除外することとしたこと。

(三) 一般職種別賃金基本日額については、告示職種の一般民間の賃金額の上昇に伴い、その金額を上げたこと（その改正額については別添〔略〕のとおりである）。

(四) 一般職種別賃金基本日額表に掲げられた職業については、今回の改正により造園工の職業が削除された外は、従来と同様であつて、土木建築業に属し、主として筋肉労働をその内容とするものであること。

なお、土工欄、雑役欄、コンクリート工欄又は鍛冶工欄における「類似の職業」又は「同程度の技能経験を必要とする職業」の認定は、従来どおり各公共事業実施官庁が行うものであること。

(五) 従来一般職種別賃金に関する甲、乙、丙の地区区分は、昭和二十九年一月二十五日における市町村の区分によつていたが、その後における市町村の名称の変更又はその区域の変更にかんがみ、昭和三十三年一月一日における市町村の区分によるものとしたこと。

また一般民間における賃金の地域差の変動に応じて、地区区分を一部改正したこと。

二 都道府県労働基準局における一般職種別賃金の改正又は決定については、次によつて措置すること。

(一) 一般職種別賃金を改正又は決定する職業は、公共事業直用労働者の属する職業で、主として筋肉労働をその内容とするものに限ること。従つて一般職種別賃金を改正又は決定して差支えない職業は、土木建築業における職業で今回の一般職種別賃金基本日額表に掲げられていないもの（潜水作業、自動車及び舟艇の操縦作業、建築機械及び農業用機械の整備操縦作業等をその内容とする職業）並びに林業に属する職業であること。

(二) 従来定められていた一般職種別賃金を改正するに当つては、従来労働省告示により定められていた土木建築業に属する職業に対する一般職種別賃金の額との均衡を図つて算定されて

いたものについては、今回の告示改正に用いられた引上率を考慮して行うこととし、又改正告示に掲げられている職業と賃金額の均衡を図ることが困難な職業に対するものについては、一般職種別賃金決定の原則に従い、実態調査等の結果に基づき、且つできうる限り改正告示に掲げられている一般職種別賃金の額との均衡を考慮して行うこと。

(三) (一)の職業で従来一般職種別賃金が定められていなかった職業に対し、新たに一般職種別賃金を決定する必要がある場合には、職種名、作業内容、賃金額について、予め労働省労働基準局長の承認を求めること。

(四) 一般職種別賃金の改正又は決定は、昭和三十三年四月一日から適用すること。

三 都道府県労働基準局長が一般職種別賃金を改正又は決定するに当つては、次の手続をとること。

(一) 改正案又は決定案に関しては、関係各官公庁の意見を聞くこと。

(二) 改正額又は決定額は、官報には公示されないが、速やかに次の事項を労働省労働基準局長に報告し、同時に関係各官庁に対しその報告の写を送付して、速やかにその周知徹底を図り、又都道府県労働基準局及び労働基準監督署前の掲示板を利用する等、公示について万全の策を講ずること。

(イ) 改正又は決定を行った職業名
(ロ) 基本日額（最高、標準及び最低）

第三編 社会保障

第一章 社会保障関係予算

一九五七年の社会保障関係予算は、総額約一二四三億円、前年度より六九億七千万円増加している。また遺族・留守家族等援護費を除いた額では一一七二億一千万円、前年度より七六億四千万円の増加である。次にこれらのおもな項目についてみよう（第166表）。

【社会保険費】 総額で二一七億五五〇〇万円、大きな項目としては健康保険財源不足繰入れ三〇億円、国民健康保険助成費のうち療養給付補助金一〇二億八二〇〇万円、保険者補助金三一億四三〇〇万円などである。前年に比べて総額で四六億一六〇〇万円の増加であるが、まず健康保険については前年と同じく、当面の政府管掌健康保険財政の赤字に対する臨時補給金として三〇億円が認められ、また借入金に対する一〇億円の償還が一年繰延べられたにとどまった。厚生省は当初この医療給付費に対する一割の国庫負担——政府管掌健康保険で約五〇億二千万円、組合管掌健康保険で約一四億五千万円を要求したがまったく実現されなかった。日雇健康保険の増額は六億〇四〇〇万円、医療給付費の国庫負担率の従来の一割から三分の一に引上げ、新たに傷病手当金二ヵ月支給への法律改正を図

ったが、国庫負担率の五分引上げ（一割五分）だけに終わった。しかし日雇健康保険のこれらの改善要求は不可欠なものであり、また医療費の増大により保険財政が一九五六年度には約三億円の赤字を出し、一九五七年度にはこれが八億円に達すると見込まれることなど、日雇健康保険の根本的な対策が要求されている。

国民健康保険については、一九五六年以来喧伝されている国民皆保険の担手として、前年度より約三九億九九〇〇万円の増加をみたが、これには前年度補正分として療養給付費補助金一〇億四三〇〇万円、事務費補助金二六六四万円などが含まれている。一九五七年度は新たに被保険者五〇〇万人の増加を見込み、これに必要な療養給付費の二割国庫負担、保険事務費被保険者一人当り単価を六七円から八五円に引上げることなどがおこなわれたが、厚生省要求総額一六一億七千万円に比べて各項目とも相当切下げられている。この事務費は全額国庫負担とされているが、その負担単価は一九五五年度の実績である一〇七円にも及ばず、国民健康保険普及上の財政的な大きな障害の一つとなっている。なお国民健康保険財政は、一九五六年度に実質赤字三億六千万円を出している。

【結核対策費】 結核対策も政府の重要施策の一つとされた。この費用は前年に比べて総額約一四億二二〇〇万円の増、おもな経費は国立結核療養所費、結核予防対策費などである。結核予防対策とし

第166表 社会 保 障 関 係 予 算

(単位 100万円)

経 費 別	1957年度	1956年度
総額(除く)	124,296	117,331
〔社会 厚生保健日年業員船健国民療保そ〕	21,755	17,139
〔特別会計へ繰入〕	7,135	6,415
〔健康勤定繰入〕	3,000	3,000
〔健康勤定繰入〕	827	223
〔健康勤定繰入〕	1,346	1,284
〔健康勤定繰入〕	1,963	1,908
〔特別会計へ繰入〕	337	350
〔健康保険組合補助費〕	494	485
〔国民健康保険給付者他対策費〕	13,788	9,889
〔国民健康保険給付者他対策費〕	10,282	7,401
〔国民健康保険給付者他対策費〕	3,143	2,085
〔国民健康保険給付者他対策費〕	363	403
〔国民健康保険給付者他対策費〕	14,788	13,366
〔国民健康保険給付者他対策費〕	12,280	11,206
〔国民健康保険給付者他対策費〕	2,424	2,002
〔国民健康保険給付者他対策費〕	759	—
〔国民健康保険給付者他対策費〕	1,665	—
〔国民健康保険給付者他対策費〕	31	10
〔国民健康保険給付者他対策費〕	53	149
〔国民健康保険給付者他対策費〕	36,696	36,279
〔国民健康保険給付者他対策費〕	34,844	34,780
〔国民健康保険給付者他対策費〕	13,819	14,326
〔国民健康保険給付者他対策費〕	18,606	18,717
〔国民健康保険給付者他対策費〕	2,418	1,737
〔国民健康保険給付者他対策費〕	1,853	1,499
〔国民健康保険給付者他対策費〕	9,090	7,621
〔国民健康保険給付者他対策費〕	7,019	6,432
〔国民健康保険給付者他対策費〕	375	367
〔国民健康保険給付者他対策費〕	590	450
〔国民健康保険給付者他対策費〕	1,106	372
〔国民健康保険給付者他対策費〕	34,882	35,167
〔国民健康保険給付者他対策費〕	15,263	15,680
〔国民健康保険給付者他対策費〕	3,500	3,500
〔国民健康保険給付者他対策費〕	7,400	6,900
〔国民健康保険給付者他対策費〕	8,199	8,717
〔国民健康保険給付者他対策費〕	520	370
〔国民健康保険給付者他対策費〕	7,085	7,759
〔国民健康保険給付者他対策費〕	5,674	6,324
〔国民健康保険給付者他対策費〕	1,411	1,434
〔国民健康保険給付者他対策費〕	96,670	92,519
〔国民健康保険給付者他対策費〕	17,475	17,298
〔国民健康保険給付者他対策費〕	79,195	75,221

て健康診断および予防接種については全額国庫負担とされたが、医療費の公費負担率三分の二への引上げ(そのうち国庫負担率を一分の八に引上げる、現行は公費負担率二分の一、これを国と都道府県で折半)、結核指導職員の設置、結核病床五千床整備などの計画は実現されなかった(結核病床整備は一千床——公共三〇〇床、法人七〇〇床が認められた)。

【生活保護費】 総額四億一七〇〇万円の増加となっているが、生活扶助、医療扶助などの予算はかえって減少している。生活保護基準は三年ぶりに四月一日から平均六・五%引上げられ(東京都標準五人世帯生活扶助額でみると、従来の八二三三元から八八五〇円に

六年度決算における保護費補助金実支出のうち医療扶助費は一九二億円、全保護費の五六%以上を占める(この約八〇%は結核と精神病)。また医療扶助のみを受ける被保護者総数一四万四千人のうち入院患者が一〇万一千人となっている。

これに関連して、低所得者に対する医療費貸付制度が新設された(予算二億円)。六ヵ月以内に治癒可能な者で、疾病期間中の収入状況では医療費の支払いが不可能と認められ、なお、将来貸付金の返済能力のあるものに対し、五万円以内での貸付けをおこなうものである(償還期間は五年以内)。

以上のように、社会保障関係各費は前年に比べてそれぞれ増加を

引上げ)、一〇月には米
 価値上げにより、ふた
 たび引上げられた(年
 齢・性別に依り二〇
 二五円)。また生活保護
 の母子加算が四月一日
 より従来の五〇〇円か
 ら一〇〇〇円へと増額
 された。しかし扶助人
 員を前年度の二%減少
 と見込んだ経費要求
 は、一〇%減の一五〇
 万人とされ、医療扶助
 費を一件当り三%引上
 げる計画も削られた。
 この医療扶助費は年々
 急増しており、一九五

みせ、個々的には若干の内容改善がなされたが、社会保険をはじめとして大きな前進はみられず、他方では健康保険法の改正や、さらに診療報酬単価引上げの動きなど、全医療保障にとっての基本的な面ではかえって、後退の傾向が強く現われた。なお、これに対して恩給費は九六六億七千万円で一千億円にまでいよいよ近づき、特に、旧軍人遺族等恩給費は年々急増をつづけ、前年に比べて三九億七千万円の増加となっている。恩給費と遺族・留守家族等援護費を合せると、それ以外の社会保障関係費総額にほぼ匹敵している。

第二章 健康保険対策

健康保険法の改正 この改正案は、健康保険財政の赤字対策に端を発し、標準報酬の最低引上げ、患者の医療費一部負担の増額、被扶養者範囲の制限、医師や事業主に対する監督強化などを目ざすもので、一九五六年六月、第二四国会で不成立に終わったが、患者の負担方法を変更の上、ふたたび同年秋の第二五臨時国会に提出され、継続審議となって第二六国会にもちこまれた（これまでの経過は本年鑑第三〇集参照）。これに対しては、健康保険制度の改悪・後退であるとして、一九五六年初以来医師会、労働組合、患者団体などによる激しい反対運動が保険医総辞退をももたせて展開されてきた。一九五七年にはいつてからも、反対運動はますます強化された。医師会、歯科医師会は全国各地で決起大会を開き、(一)健康保険改悪法案の撤回——一部負担の増大、保険医・医療機関の二重指定、人権無視の調査監査の強化反対、診療報酬支払基金法改悪反対、(二)医療給付費の二割以上国庫負担、(三)一点単価の即時引上げなどを要求した。日本労働組合総評議会（総評）ではこれが国民の負担を増大さ

せ、給付内容を切下げることによって低水準の国民皆保険への地ならしを狙ったものであるとして反対闘争を指令した。社会党は、保険給付に対する二割国庫負担、五人未満事業所従業員への健康保険強制適用を骨子とする独自の改正案を国会へ提出した。しかし国会では、衆議院において、医療費請求に対する審査機構の強化のため、社会保険診療報酬支払基金法の改正案のみ自民党修正で取下げ、衆議院付帯決議を付して通過、参議院における一部自民、緑風両党派の一部再修正により、社会党の反対をおして三月三十一日成立した。また厚生年金保険法や船員保険法もこれに応じて改正された。

健康保険法の改正点は次のとおりである。

- 一 国庫補助 国庫は予算の範囲内で政府管掌健康保険事業の執行に要する費用の一部を補助する（一九五六、五七年度とも三〇億円、従来は事務費のみ補助）。
- 二 標準報酬 保険料算出の基礎となる標準報酬月額を最低三〇〇〇円、最高五万二〇〇〇円の二五等級とする（従来は三〇〇〇〜三万六〇〇〇円の二〇等級）。
- 三 患者の一部負担 外来患者は初診の際一〇〇円まで——実際に要した医療費が一〇〇円以下のときはその額だけ——、入院患者は一日三〇円、一ヵ月まで、とする（従来は外来患者の初診料一〇〇〇円のみ）。
- 四 保険医等の指定、監督 (一)都道府県知事は病院、診療所または薬局について、開設者の申請により、保険医療機関または保険薬局を指定する。指定期間は三年とする。(二)医師、歯科医師または薬剤師は、保険医または保険薬剤師の指定を取り消され二年を経過している者でないかぎり、都道府県知事に申請して登録をうけ、保険医・保険薬剤師となることができるものとする。(三)保険医療機関、保険薬局は、命令の定めるところにより、療養の給付

を担当し、保険医療機関において保険診療に従事する医師、歯科医師、保険薬局において保険調剤に従事する薬剤師は、それぞれ保険医および保険薬剤師でなければならぬものとする。(四) 保険医療機関、保険薬局ならびに保険医、保険薬剤師は、療養の給付に関し、厚生大臣または都道府県知事の指導・監査をうけねばならないものとし、保険医療機関、保険薬局にたいする監査権を明確化する(従来は保険医、保険薬剤師の指定一本建であったのを、監督強化のため医療機関や薬局も指定することにして二本建とした。また第九条の全面的改正によって検査権が強化され、厚生大臣または都道府県知事が療養給付、保険料などについて必要と認めるときは、事業主、医師、被保険者などにたいし関係職員の質問、文書の提出、事業所の関係書類などの検査を行ういうことが明確化された)。(五) 都道府県知事は、保険医療機関、保険薬局および保険医、保険薬局が療養の給付担当責務を怠ったとき、監査を拒否したとき、診療報酬の不正請求をしたとき、または他の社会保険各法による療養の給付に関しこれらに相当する事由に該当したときは、その指定を取り消すことができるものとする。

五 給付の制限 (一) 継続給付をうけるには、資格喪失日前継続して一年以上被保険者であったことを要件とする(従来は六ヵ月)。(二) 保険者は、不正の行為によって保険給付をうけた者から当該保険給付に要した費用を徴収することができるものとする。事業主または保険医療機関の保険医が虚偽の届出、証明をしたため、不正に保険給付をうけた者があるばあいは、その事業主または保険医にたいし、保険給付をうけた者に連帯して前項の徴収金の納付を命ずることができるとする。

六 被扶養者 この範囲は、被保険者の直系尊属、配偶者(内縁関係も含む)および子ならびに被保険者と同一世帯に属する三親

等内の親族、および配偶者の父母と子で被保険者と同一世帯に属する者であつて、主としてその被保険者により生計を維持するものとする(従来は「同一世帯内で専ら被保険者に依存する者」となつていて、親族でなくともよかつた)。

(注) 衆議院における付帯決議(要旨)は次のとおり。

(一) 保険医療機関の登録、指定制度運営には細心の注意を払い、とくに個人開業医の指定・更新の手續を簡素化すること。

(二) 医療の国民皆保険の完全な実現を期するため、健康保険に対する国庫負担制度の根本理念を明確にし、これに伴い組合管掌健康保険に対しても、国庫負担の途を考慮すべきこと。

(三) 現行健康保険の診療報酬の点数並びに単価を含む診療報酬支払方式を再検討し、医師の待遇改善を速に行うよう要望。

(四) 医師、歯科医師および薬剤師の団体につき特別の法制化を行うこと。

単価引上げ問題 現在社会保険の診療報酬単価は、一点当り、六大都市をはじめ一七都市(甲地)で一二円五〇銭、その他(乙地)で一円五〇銭となつている。これは一九五一年、当時一律一〇円だった単価の改訂・引上げがなされて以来、現在まで据置かれていたものである。医師側は当時この改訂をなお不満とし、そのため厚生省はこれを暫定的なものとして、単価問題の本格的な再検討のための臨時医療保険審議会を設け、また医師の社会保険収入の七二%を免税にするという税法上の特別措置をおこなつてきた。この審議会は一九五二年六月に発足したが、結論がでないままに他方では医療分業問題に始まる諸問題が続出し、そのため一九五六年一月以来審議は中絶状態にあつた。

一九五七年にはいり、医師会では健康保険法の改正反対とあわせこの単価即時引上げを強く要求し、衆議院においても(三月)健

康保険法改正に関する付帯決議でこの問題の再検討、医師の待遇改善を要望した。そして、神田厚相は三月、国会において、健康保険法改正案成立を機に懸案の一点単価の引上げを含めて社会保険医療費の支払方式を再検討する、との言明をおこない、これによって単価引上げはふたたび具体的な問題としてとりあげられることになった。臨時医療保険審議会は五月以来再開され、八月中旬には結論を出すことを予定していた。

【医師】 単価引上げは一九五一年以来医師の強い要望であり、さらにその後の物価騰貴にもかかわらず、六年間も据置かれたのは不当であり、医療機関の経営や医師の生活は窮迫化しているとして、日本医師会をはじめ各医師団体で引上げの運動がつづけられてきたが、日本医師会では八月二日、臨時医療保険審議会の審議状況がきわめて低調で不満であると、医師側代表委員を審議会から辞退させ、日本歯科医師会もこれに同調して、審議会は事実上審議不能の状態に陥った。その後日本医師会は九月一日独自の単価算定案——「一点当り一八円四六銭（税ぬき）」を発表し、「医業の構造的特性と適正単価」、これを中央社会保険医療協議会に提出した。一〇〜十一月にかけて全国で医師大会が開かれこの案を支持・要求した。この案は、日本医師会が一九五五年一〇月以来全国的におこなった医療経済の諸実態調査にもとづき、山田勇氏（一橋大学）の医業方程式を用いて算出したもので、医師が保険診療に協力して採算がとれる単価を求めたものといわれており、この案による医師の家計収入は平均六万一千円（四七・六歳、家族六・四人）、医療費の増加額は約二五〇億円、この経費増加は制度運営の合理化によってより節約しうるとされた（これにもとづく単価引上げの理由はさらに日本医師会の資料「社会保険医療の実態と医師の訴え」で主張）。また日本病院協会の単価最低額一七円案、日本歯科医師会の一九円四〇銭

案なども発表された。

【保険者団体】 健康保険組合連合会は単価引上げ絶対反対の態度をとり、(一)単価は据置かれても、国民医療費、医療給付費支払額は近年増大し、これに比例して医師の所得も増加しているとみられることなどによって、国民全体の水準に比して医師のみが不当に圧迫されているとは考えられず、単価引上げの必要はない。(二)単価引上げよりもまず現行の診療報酬支払制度の合理化をはかるべきである。(三)単価引上げは保険医療を危機に導くだけでなく、国民皆保険計画を破壊する。(四)労使の医療費負担は限界にきており、これ以上の負担は考えられない、ことを主張した（七月「診療報酬に関する基本的態度」および「医療費問題の正しい考え方」）。またその後、医師会委員の臨時医療保険審議会の退場に反対して、全日本労働組合会議（全労）と共同声明を発し、日本医師会の単価算定案に対してはさきの見地から医療費負担増大を理由に反対声明をおこない、一一月一二日には医療費値上反対総決起大会（東京）を開くなど反対運動を強めた。日本経営者団体連盟（日経連）八月一五日声明、全国国民健康保険団体中央会もこれに同調した。

【労働組合】 まず全労は、健康保険組合連合会と同様な見地から単価引上げに反対態度をとった（八月一四日、声明）。総評は医師側の審議会復帰、審議を継続すべきことを主張し、単価引上げについては、被保険者負担による医療増額、保険料率引上げ反対の線で特に政府の出方に重点をおいて闘いを進め、また一方労医の話し合いをさらに深めることを表明した（一〇月五日）。また一一月一二日、総評、全労、新産別、労働福祉中央協議会（労働組合による福祉対策の調査、連絡機関、会長西塚喜久美―日教組）の主催で社会保険医療費増額負担反対被保険者大会が傘下労働組合代表三〇〇余名出席のもとに開かれ（東京）、被保険者の負担による医療費増額絶対反対、

患者の一部負担制度の廃止、家族給付を七割五分に引上げるなどをはじめとする社会保障制度の確立を決議した。

【政 府】 三月の国会における厚相言明によって具体案がねられることになったが、厚生省の計算によると、かりに現行の単価の一円引上げがおこなわれたとしても、医療費総額年間一七七億円の支出増（健康保険政府管掌四九億円、組合管掌三二億円、国民健康保険三九億円、その他共済組合、医療扶助などを含む）になるとみられ、この大幅な医療費増加とその負担方法をめぐって、各方面で大きな問題となった。

厚生省案は九月一日、中央社会保険医療協議会に諮問された。おもな点は次のとおり。

- (一) 一点単価は全国一律に一〇円とする。(二) 点数表は甲表、乙表の二つとし、病院、開業医に自由に選択させる。但しいったん選択した点数表は一年継続して使用する。(三) 甲表では従来の点数表を根本的に改訂し、初診料を一八点、一八〇円（現行は五〇円）、再診料五点、五〇円（現行は二五円であるが実際には支払われていない）などと大幅に引上げる代りに投薬、注射料は特別のもの（ほかは薬価のみを支払うことにしたのをはじめ、手術料などを大幅に引上げて（平均四〇％増）医療技術を高く評価する方式をとっている。(四) 乙表は現行点数表の方式をそのまま引継ぎ、注射、投薬料の引上げを抑えたほかは、全体をほぼ一割引上げる方式をとっている。

この厚生省案は、政府の合理化方針や負担増の枠、および医師の意向などの混合したものといわれるが、この案によると、社会保険医療費の総額は約二一七億円（八・五％）増となり、厚生省ではこの負担方法を国庫負担一〇〇億円、患者負担五〇億円、被保険者、事業主の保険料負担六七億円とする案をたてた。なお医師の平均収

入は一ヵ月平均七万円と予想されている。

中央社会保険医療協議会では日本医師会と健康保険団体連合会が激しく対立し、審議も混乱した。そして厚生省案と日本医師会案をめぐって結論を出せないまま、一月二日答申をおこなった。

厚生省案に対する意見 ① 診療報酬の増額の可否については、増額すべしとするもの、増額の必要なしとするものなどに意見が分れた。医療担当者側委員の多数（日本医師会、日本歯科医師会）は当局案に反対であったのみでなく、診療報酬増額の程度は、それぞれ単価を十八円四十六銭、十九円四十銭とすべきであるという意見であった。なお、日本医師会側委員からは、当局案撤回の要求があった。被保険者側委員は、被保険者、被扶養者および患者の負担増となるが如き改正には強く反対を表明し、これに対しては多数委員の支持があった。② 点数表を改正して合理化する点に關しては、多数の委員に異論はなかった。そしてその具体的改正方法に關しては、当局案の甲表に賛成するものが多数であった。すなわち、公益側委員の一部、被保険者側委員および医療担当者側委員の一部は、当局案の単価を十円とし、地域差を漸減する点および甲表の趣旨に賛成であった。被保険者側委員および事業主側委員は、診療報酬の支払制度は速かに合理的に改正すべきであり、甲表の如く合理化しようとする意図には賛成であるとの意見であった。公益側委員の一部および医療担当者側委員の多数（日本医師会、日本歯科医師会）は、当局案は学会、専門部会の意見をとり入れてないので、これでは全く合理化はできないから反対であり、先ず単価を引き上げ、しかる後点数改正を行うべきであるとの意見を表明した。

日本医師会案に対する意見 医療担当者側委員（日本医師会）は、日本医師会の調査資料を分析し、現行単価を速やかに税抜き

十八円四十六銭とすべきであると述べた。これに対し、公益側委員の一部は賛成したが、公益側委員の一部、保険者側および事業主側委員は、点数の合理化を伴わない単価の引上げは現在の不合理を拡大するにすぎないから、絶対に行うべきではないとし、またこのような巨額の医療費の増加を招来することは、到底たえられないところでないとして反対し、被保険者側委員からは、診療報酬の改訂に当っては先ず支払制度の合理化を行うべきであるとの意見があった。

結論 今回の諮問の趣旨は、現行の点数および単価に改正を加え、もって適正な診療報酬の確保と、社会保険医療の適正を期せうとするにあるが、現在の点数の組み方がいわゆる物と技術を混同し、技術料の評価が使用材料費に比例する傾向にあること等の不合理についてはでき得る限り、抜本的に是正することが望ましく、この点については別に異論はなかった。

当局案が、その主張する如く八・五％の総医療費の増に落ちつくかどうかについては、双方から疑点をもたれたことを付記する。また討議中に結核に対する根本対策の確立と医療保険に対する国庫負担の増加とが特に強調された。政府はこの点を十分に勘考の上、格段の配意を期待する。

また社会保険審議会では、一二月二四日これについて次のような建議を厚相におこなった。

- 一 わが国国民経済の現状からみて、医療費の総枠を現在以上に増大させることは極めて困難である。かかる状況の下において、わが国の医療の国際水準を維持しながら国民皆保険を推進するためには、現行の医療制度を徹底的に合理化する必要がある。
- 二 当面問題となっている単価、点数の改正に当っては、先ず何よりも診療報酬支払制度の合理化を図り、その矛盾を是正すべき

である。合理化を伴わない単価の引上のみによる診療報酬の改訂には反対である。

三 被保険者及び被扶養者の医療費の負担能力は既に限度にあるので、これを現在以上に増大させることは国民皆保険の推進を阻害するものである。よって政府は、皆保険推進のためにも大幅の国庫負担をその責任において行うべきである。

組合管掌健康保険 組合管掌健康保険の特色として、事業主の保険料負担増（五〇％以上）や認定給付以上のいわゆる付加給付などが実施されている。保険料負担率は、折半負担の組合から事業主の高率負担がなされている組合などまちまちであるが、平均して事業主六四％、被保険者三四％（一九五七年三月末）となっており、また付加給付については、被保険者本人の傷病手当加給金、被扶養者の家族療養補給金などをはじめとして、全組合の約九二％が実施している。特に家族療養補給金は平均三三％（したがってこれらの家族の自己負担は平均一七％でよい）となっている。

これに対して政府は二月一日、「健康保険組合の事業運営について」の厚生省通牒を健康保険組合宛に発し（さらに二月二六日付各都道府県知事宛「健康保険組合の指導監督について」）、保険料折半負担原則の確立、付加給付の整理統合をはじめ事業運営全般を規制する要望をおこなった。今後には及ぼす影響が注目される。そのうち保険料負担と付加給付問題について次に掲げる。

○保険料額の負担割合について——健康保険制度は、相互扶助の精神にもとづき、勤労者の生活の安定を目的とする制度であつて、これに要する費用を、被保険者において負担することは、その本旨から当然であり、且つ、制度の民主的運営に欠くことのできない要素をなしており、現行法上折半負担を原則として事業主とともに保険料の一部を負担しているところである。しかしなが

ら、一部においては、事業主の負担割合を極度に増大し、ややもすれば、本制度がその福利施設と混同されるに至る恐れを生じているものもあり、かくてはこの制度の趣旨を逸脱することともなるので、この際、あらためて保険料額の負担割合を再検討し、その適正を期する必要がある。なお、諸種の事由により、直ちに是正の困難な場合であっても、今後保険料率を増減する等の機会を利用し、逐次適正な負担割合とすることに努められたい。

(注) ……保険料の負担割合については健康保険法第七十二条及び第七十五条に定められているところであるが、第七十二条が折半負担の大原則を謳っているの対し、第七十五条は、特別の場合に、その例外を認めることもあることを定めているのに過ぎないものであって、健康保険組合における負担割合も、通常、折半負担の原則のうえにたつべきであり、第七十二条の原則を全く無視して適当に負担割合を増加することができるということではない。

○附加給付について——附加給付は組合制度の特色の一つであり、積極的にその充実をはかることは、極めて望ましいことである。しかしながら附加給付は法第六十九条ノ三に規定されているとおり、保険給付の一部であり、且つ、法定給付に併せ行われるべきものであるから、法の目的に適い、その趣旨に副ったものでなければならぬ。これが為、次に示すところにより、すみやかに、附加給付内容の整理統合を行うものとする。①法定給付を超えるもの、健康保険法の目的を逸脱するもの、または、この制度で定める医療の給付の範囲を超えるもの、若しくは保健施設的なものは、廃止すること……。②被保険者期間(勤続期間)により差の生ずる給付は、廃止すること。③家族療養費の附加給付は、特定の医療期間に受診した場合に限り認める等、医療機関に

より差の生ずるものは、受給の機会均等を害するおそれがあるので廃止すること。(以下略)
 総評では二月二〇日、この通達に対して次のような反対態度を明らかにした(抜萃)。

……通達のねらっている点は三つある。それは①被保険者に負担を転嫁するため「保険は保険料の範囲で運営する」ということを労働者に押しつけている。②資本家の負担軽減をねらったものである。③健康保険法改悪の中心的ねらいである医療社会保険の内容低下による国民皆保険への構想の一環である等である。(中略)
 第一項の庶務関係では、従来から企業の従業員を健康保険組合事務処理のためにあてていたものを企業から切りはなし、健康保険組合専従の職員を置くようにすべきだという指示である。従って前にのべた兼務職員を専従職員におきかえることである。このことは、次にのべる保険料にも関係する問題であるが、組合保険財政に大きな影響を及ぼすものであり、保険給付の良否、保険財政の貧富の別なく、健康保険組合を圧迫する問題である。これら専従職員の費用については、企業における負担などが一応考えられるとしても、第二項にいう保険料の負担の点を合せて見るとき、この通達では禁止の態度をとっている。

第二項の保険料労使折半は、日経連の意見書を官僚的に書きなした文書といえるもので、官僚支配の名のもとに保険料折半を一般化し、固定化しようとするものである。現在の組合健康保険における保険料は、労働者がかちとった権利であるが、一片の官僚の通達によってこの権利を屠箆に投げ入れようとするものである。現行政府管掌健康保険は保険料が折半となっているが、この折半の点では確たる理論的根拠はなく、政府管掌健康保険へと医療社会保険中内容の良好なものを引き下げようとする動きのあら

われである。

第三項の保険給付についてのべられることは、給付内容の低下である。これは保険給付内容を制限するもので、狭義に解釈しても、家族の全額給付までに関連し、保険法上の半額自己負担まで引下げようとするものであり、政府管掌健康保険に無限に近づき、将来は給付内容を悪化させ、組合管掌健康保険の支出を抑え、資本金負担の軽減をねらったものである。

以上、通達のねらいからくる労働者の不利益は、膨大なものである。しかもそれは、組管管掌健康保険でも保険と名がつく以上、厚生福利的なものを切り離すと明示し、保険料の範囲内で保険組合を運営するよう保険料の増額や資本金負担の増大する専従者問題や付加給付について同時に制限を行ってきた。さらに通達は、これらの考えから保険料はそれを利用するもののみで負担すればよいという考え方で貫ぬかれていた。また、理由として福利厚生と社会保障とは深い関連があっても、故意に切り離すことをあげている。

第三章 その他の諸対策

国民皆保険 社会保障制度審議会は、さきに政府に提出した「医療保障制度に関する勧告」(一九五六年一月、本年鑑第三〇集参照)において、この国民皆保険問題について次のように述べた。(一)健康保険と国民健康保険の二本立てで国民皆保険体制に進むべきこと、(二)五人未満零細企業労働者については、いわゆる第二種健康保険の制度(保険料の定額制、その徴収はスタンプ制により、給付内容は健康保険にほぼ準ずる)を考え、これに強制加入せしめる、(三)国民健

康保険の給付水準を引上げ(給付率を少なくとも七割とするなど)、各保険における給付内容の不均衡を是正し、五年以内にこれの設立を全国的強制化する。しかし政府は、五人未満企業の労働者については、その移動が多く不安定で実態の把握や保険料の徴収などが困難のため、健康保険の適用あるいはいわゆる第二種健康保険の設立も困難であるとして、国民健康保険の全国普及促進と給付内容の漸次的改善によって国民皆保険を実施しようという方式をとり、一九五六年一〇月「国民健康保険全国普及四ヵ年計画」を作成した。一九五七年度から六〇年度までの四ヵ年計画で、新規に一千以上の市町村にこれを普及させ、全国で約二五〇〇万人に上る医療保険未加入者を全部これに加入させようとするものである(これまでの経過は本年鑑第三〇集参照)。一九五七年度の計画は新規事業開始市町村四〇三、これによる加入予定者は六九四万となっている。このため厚生省は国民健康保険法の改正など、その具体策を立てることになったが、社会保障制度審議会の勧告について検討していた、厚生省の医療保障委員(厚相の諮問機関——座長長沼弘毅氏他四名)では一九五七年一月九日、一九五七年度に実施すべき医療保障制度の具体策として、国民健康保険の普及と結核対策(後掲)について報告書を提出した。国民健康保険の普及については、従来保険財政の窮迫ないしは赤字がその普及を阻む原因となっており、事務費をはじめとする国庫負担の充実が必要であるとして、大要次のように述べている。

- 一 年次計画 国民健康保険普及四ヵ年計画をたて、昭和三十五年に全国に普及させるべきである。
- 二 国保の事務費の国庫負担額引上げ 事務費は全額国庫負担となつてゐるのに、三十年度の決算では現実には所要金額卅三億円に対して十七億円しか国で負担していない。従つて現在の国庫負

担額算出の基礎になっている被保険者一人当りの単価六十八円を百七円に引上げるべきである。

三 医療費の国庫負担 法律で定めている医療費の二割相当額を確実に当初予算に組むべきである（従来は見積りが少いたため市町村で財政対策に困っていた）。

四 一般会計繰入金の制度化 国保の費用のうち、直営診療所施設の設置、経営など市町村で負担すべきものもあるもので、これは市町村の一般会計から国保特別会計に繰入れるよう制度化すべきである。

五 国民健康保険法の改正点 (一)昭和三十五年度までに国民健康保険を全市町村が実施することを建前とすること。(二)給付内容が各市町村の条例でまちまちに定められているのを統一し、健康保険の被扶養者と同じ給付範囲とし、給付率を次第に五割以上に向上させ、七割給付を目標とする。(三)保険料は均等割りの部分と収入に応じて決める部分があるが、均等割りの部分については低所得者層に対して一定の限度を定める。この結果徴収不足になった保険料に対しては、翌年度に国庫から「調整交付金」の形で市町村に交付する（これは昨年十月に厚生省が行った国保被保険者の実態調査の結果、年収七万円以下の低所得者が全体の二七％に達していることがわかったためにとられる措置である）。

六 国保は市町村が経営するものであるが「国の方針を市町村が代行する」との立場をはっきりさせ、国の責任で国民皆保険を実施するとの体制を確立する必要がある。このため前記の調整交付金など国庫の負担により保険財政の安定をはかる必要がある。

七 国および地方の事務機構整備 (一)都道府県ごとに国保普及促進審議会を設置し、その意見に基いて知事に普及計画を作らせる。(二)各都道府県に国民健康保険課を設け、全額国庫負担の職員

を配置する。

また厚生省でもこれと並んで大体同趣旨の「国民健康保険普及上の問題点」を発表している。

国民皆保険の裏付けとなる予算措置については、国民健康保険の一九五七年度予算として、厚生省では一九五七年度の新規加入を五〇〇万人と見込んでその医療給付費二割国庫負担分、また市町村の保険財政赤字緩和のため事務費単価を現行の六八円から一〇七円に引上げるための経費など、普及計画による諸経費を要求したが、事務費単価が八五円までしか認められなかったのはじめ相当削減された（本編第一章参照）。

国民健康保険法の改正については、厚生省では一九五七年初め、第二六国会へ法案を提出するつもりであったが、健康保険法改正の難行や、財政上の問題から上提を断念し、一九五八年にもち越された。また四月には厚生省に「国民皆保険推進本部」を設置するなどの方針が決められ、国民健康保険法改正の具体策をねることになった。一〇月一九日に発表されたこの改正案要綱は次のようである（施行期日予定は一九五八年四月一日）。

国民健康保険の実施義務——市町村および特別区は国民健康保険を行わなければならない。ただし必要がある場合には二つ以上の市町村が事務組合を設けて共同で事業を行うことができる。

被保険者——国民健康保険を行う市町村の区域内の世帯主および世帯に属するものは、他の社会保険の被保険者と家族を除き国民健康保険の被保険者となる。

保険給付——(一)給付範囲は健康保険に準じ、給付率、期間などともに法律で定める（現行は各市町村の条件による）。(二)患者の一部負担は半額以下とする。(三)同一疾病に対する給付は、三年間以上行ふ（現在は二年以下のところがある）。(四)市町村が国保の契約

をしている病院、診療所のほか、保険医療機関でも医療をうけられるようにする。

国庫負担——療養給付費の二割を国庫負担する（現行通り）。

調整交付金——(一)保険料の負担能力の弱い市町村に対して調整交付金を交付する。(二)給付内容を充実し、給付率を改善した市町村に調整交付金を交付する。(三)調整交付金の総額は療養給付費の五分とする（これによって国保に対する国庫負担は調整交付金を合せて二割五分となる）。

財政再建——国民健康保険財政の健全化をはかるため、地方財政再建促進特別措置法に準じて、財政再建資金の貸付（市町村に国保再建債を起債させ、資金運用部資金から貸付ける）、および利子補給（資金運用部資金の利子は年六分五厘なので、このうち三分を国で補給する）などの再建整備の措置をとる。

国民健康保険の普及状況は一九五七年一月現在で保険者数（公営、普通組合、社団法人）二八七〇（市町村数三七九一）に対して普及率七五・七％、被保険者数三二〇〇万人、職域単位の特別健康保険組合の保険者数七五、被保険者数九三万人、総被保険者数三三〇〇万人となっている。これは一九五六年度末（一九五七年三月）の三〇五八万人に比べて二五〇万人増で、一九五七年度の計画六九五万人の五〇％にも満たない普及率であり、一九五七年度末（一九五八年三月）までにも四〇〇万人程度の増加にすぎないと予想された。このため厚生省は皆保険四カ年計画を次のように変更した。①一九五七年度四八四万五千人、②一九五八年度六四八万人、③一九五九年度四五一万四〇〇〇人、④一九六〇年度四五一万四千人。

普及が進捗しない原因は保険事業の財政困難にあるといわれるが、これについては、自治庁が一月発表した「国民健康保険事業の現況と問題点」によると次のごとくである。一九五六年度におけ

る決算状況は、歳入・歳出総体としては一億三億五二〇〇万円の赤字となつてはいるが、医療費その他の支払繰延および事業繰越を考慮すると六億四八〇〇万円の赤字である。実質赤字団体は九三〇、その実質赤字額は一八億円である。しかしさらに国庫一般会計からの繰入金の存在を考慮すると、保険事業全実施市町村二六六三のうち二二三六が実質赤字団体で、実質赤字額は四一億四八〇〇万円となつてはいる。この原因について同報告は、(一)事務費に対する国庫補助の不足（全額国庫負担がたてまえであるが、現実にはおおむね六割程度にすぎず赤字の大きな原因となつてはいる。事務費単価は少なくとも一一五円以上に引上げる必要がある）、(二)療養給付費補助制度の不合理（いわゆる二重加入者について）、(三)補助金交付時期の遅延、(四)医療費一部負担金や保険料の徴収不足などの点を上げ、結論として次のように述べてはいる。

国民皆保険の実施に関連して、給付率を現行の五割から七割に引上げること、一点単価を引上げること等を同時に実施するよう主張が一部にある。しかし既に述べたような状況にある国保財政をそのままにして、これらの措置を一挙に断行することは、さらでだに困難を極める国保会計を混乱させるのみである。

従つてこの際は慢性化の懼ある国保会計の赤字の原因を絶ち、将来における国保財政の健全化の基礎を確保するとともに、既発生赤字の整理を行うことが緊要である。

なお医療保険の未適用者数は、雇用労働者五四七万人（普及率七一％）、その家族七一九万人（七五％）、一般国民一二八三万人（七一％）、全体で二五四九万人（七二％）と推計されている（一九五七年三月末現在、社会保障制度審議会調）。またこの企業への適用状況についての調査に厚生省「医療保障基礎調査報告」が発表されている。これは実態調査にもとづいた一九五六年一月一日現在におけ

る全国推計数であるが、従業員五人以上の企業は健康保険の適用を受けることになってきているものの、一〇人未満の零細企業では医療保険の未適用のものがほとんどで、全産業についての数は、常雇労働者規模一〇四人の事業所が九二万（この規模の事業所数の八七％）、五〇九人が一九万（七〇％）、一〇〇二九人が六万（二八％）、三〇人以上が五千（六％）となっている。この未適用事業所に働く労働者（常雇）数は全国で約三三三万人と推定され、全常雇労働者の二五％を占める。これを全産業について規模別にみると、一〇四人が一四六万人、五〇九人が九六万人、一〇〇二九人が七二万人、三〇人以上が一八万人となっている。また臨時労働者を含めた雇用者総数では四〇八万人である。この労働者数はそのまま医療保険の未加入者の状態を示すものとはいえないが、これらの労働者は健康保険の適用は受けられず、またその他の医療保険へ加入するものも少ないであろう。またこれを従業員一〇人未満事業所における従業員の医療保険未加入者についてみると、常雇労働者で一六八万人（その五六％）、臨時雇などを含めた雇用労働者で二〇二万人（その五五％）に達している（詳しくは本報告書参照）。

結核対策 社会保障制度審議会は一九五六年一月政府におこなった勧告のなかで、「結核療養制度の確立」を強く訴え、予防、医療、再発防止などに一貫した施策をおこなうべきこと、このための一案として結核のための特別の機構を設け、予防の費用は全額公費負担とし、その医療費公費負担範囲を全医療に拡大し、対症療法や入院中の食費を除きすべて公費負担とするといった方法をとる、このため三カ年あるいは五カ年の年次計画をたて国庫負担を大幅に増加させる必要がある、などを提議した。また厚生省医療保障委員（前掲）もこの勧告にもとづいて、一九五七年度においては抜本的施策へ移行するための臨時措置として、健康診断などの予防措置に対し

全額公費負担とし、この国家補助を大幅に引上げる、医療費公費負担制度についてはその対象となる医療範囲を拡張し、その公費負担率および国庫補助率を引上げる、などの点を厚相に報告した（一九五七年一月九日）。

このため政府も結核対策を重点的に取上げることとした。一九五七年四月結核予防法の一部改正が成立し、健康診断など予防措置の費用は全額公費負担となった（第六一条の規定削除）。また新たに療養面でパス、ストマイ、ヒドラジッドのいわゆる三葉併用に医療費の公費負担が認められた。しかし医療費の公費負担率を三分の二、そのうちの国庫負担率を一〇分の八に引上げる計画（現行は公費負担率二分の一、これを国と都道府県で折半）が認められなかったのははじめ、療養面ではほとんど改善されなかった（本編第一章参照）。

厚生省は九月一四日、一九五八年度の結核対策を決定し、その費用として約一〇五億円（前年度に対し約七九億円増）を要求することになった。しかしこの予算獲得、地方財政の困窮、さらには根本問題として結核患者・家族の生活と全治後の就職保障など、根本的な施策が早急に要望される。厚生省の対策（結核予防対策強化拡充要綱）の要点は次のとおり。またこれに関連して厚生省資料「結核の現状とその対策」が出されている。

一 予防対策の強化 ①健康診断と予防接種の費用は三十二年度から全額公費負担となったが、このうち国庫負担率を現行の二分の一から十分の八に引きあげる。②健康診断を徹底的に行い、全国民の六四％約六千万人の健康診断を行う（三十一年度では約三千万人しか健康診断をうけていない）。

一 医療費公費負担制度の改正 ①医療費の公費負担は全患者に行われるたてまえになっていたが、来年度からは健康保険の被保

険者は健康保険で全額負担するので、結核予防法では負担しないこととし、その扶養家族および国保の被保険者には、患者負担分に対して八割の公費負担を行う。②一般患者には、八割公費負担（現行は五割）を行うこととし、公費負担分の八割を国庫、二割を都道府県で負担する。③従来は公費負担の対象になつていなかったエックス線その他の検査や対症療法も、公費負担のワケに入れる。④濃厚感染源となる患者に対しては、従業禁止、命令入所の措置をとり、強制的に隔離する。その国庫補助率を従来の二分の一から十分の八に引上げる。

一 結核管理の整備強化 ①厚生省に中央結核対策本部を設け、地方にも結核対策本部を設ける。②保健所職員を充実して患者登録を徹底する。③濃厚感染源患者の入退院を円滑にするため、入院審査協議会を設置する。

国民年金制度 この問題は一九五七年にはいって大きくとりあげられるようになったが、一九五七年はその準備段階で、その問題の審議、調査などがおこなわれたにとどまり、具体策の提示は来年にもち越された。一九五七年の動きとしては次のようである。

社会保障制度審議会では、すでに一九五〇年および一九五三年の二回にわたり年金制度についての勧告をおこなったが、今度改めて根本的に検討をおこなうことになり、五月二日特別委員会を設けて調査、審議を進める方針を決定した（一九五八年六月七日「国民年金制度についての答申案」を決定）。

また同じくこの問題を討議する国民年金委員会（座長長沼弘毅氏他四名）が厚生省内に設けられ、四月八日発足した。一〇月にはこれまでの審議経過と問題点を要約した審議メモを発表。社会党では一月二五日、次のような国民年金制度案をまとめた。

基本方針 ①社会保障省を新設し、年金および医療などの行政を

強化する。②年金給付額は物価の変動に応じてスライドする。③年金制度の種別は当面、きよ出年金と過渡的な無きよ出年金の本立とする。④きよ出年金制度は一般国民年金保険、被用者年金保険とし、給付はいずれも、老齢年金、遺族年金、療疾年金とする。無きよ出年金制度は養老年金、母子年金、身体障害者年金とする。⑤現行年金制度はこれを調整統合する。⑥退職手当金制度はそれぞれの特殊事情に応じて、公的年金制度の補足的なものとする。⑦きよ出年金制度の適用対象者できよ出困難なもの、あるいは不可能なものに対しては、その程度に応じて減免し、国がその額を負担する。

きよ出年金制度 「老齢年金」(一)適用対象 (イ)一般国民年金保険被用者年金保険以外のもの（自営業者、農民、漁民、被用者年金保険の被扶養者など）で、二十歳から五十四歳までの者に強制適用する。(ロ)被用者年金保険 すべての雇用労働者（五人未満の事業所、日雇労働者をふくむ）で、二十歳から四十五歳までの被用者に対して強制適用する。(ハ)受給資格 ①雇用、労働からの離脱のいかんにかかわらず、所定の年齢に達したものに給付する。②年齢 きよ出年金では男、女を問わず六十歳から支給する。③きよ出期間は三十五年とする。(ニ)年金額 (イ)一般国民年金保険 年金額は一律に八万四千元とする。(ロ)被用者年金保険 基本額は年八万四千元とし、年金額はこの基本額に報酬比例を加えたものとする。この結果、きよ出期間いっぱい（三十五年）保険料を納めた場合、報酬額の高低によって違いはあるが、年金額は平均十四万七千元となる。(ハ)財源 ①事務費は全額国庫負担とする。②一般国民年金保険は賦課方式（国庫負担の形で税金からとる方式）と積立金方式（本人が積立てる方式）の折半方式をとる。従って給付費の五割を国庫負担とする。③被用者年金保険は

積立金方式をとり、給付額の二割を国庫負担とする。

〔遺族年金、療疾年金〕 老齢年金制度を基本として別に定める。無きよ、出年金制度、きよ、出年金制度の施行当時五十五歳以上であつて、その適用対象者とならない者および母子世帯、身体障害者に対しては、過渡的な措置として無きよ、出年金制度を実施する。

〔養老年金〕 (一)六十歳以上六十五歳未満のものに対しては、①本人の所属する世帯の総所得が年額十八万円未満の場合、年額一十二千円。②総所得十八万円以上の場合、年額六千円を支給する。

(二)六十五歳以上のものに対しては(一)のそれぞれ倍額を支給する。〔母子年金〕 十八歳未満の子女一人をもつ母子世帯には年三万六千円を支給する。

〔身体障害者年金〕 年額三万六千円(平均)を支給する(無きよ、出年金は原則として生活保護費と並給する)。

軍人恩給 一九五三年に復活されて以来、たび重なる法律改正と増額によってこの経費は急速に増大し、一九五七年度予算においては七九二億円に達している(本編第一章参照)。この恩給受給人員は、傷病年金や扶助料を含めて一六三万人である(一九五六年九月末現在)。しかし一九五七年にはいってさらに、遺族に対する公務扶助料の算定率引上げ、傷病恩給の改訂、恩給号俸のベース・アップなどの大幅の増額要求が激しく、日本遺族会、傷疾軍人会、旧軍人恩給連盟などの諸団体の運動に押された自由民主党において、さらには社会党においても、これを増額しようとする動きが強まった。

このため臨時恩給等調査会設置法が第二六国会で成立し、六月から発足した。総理府付属機関で、旧軍人、文官の恩給制度や戦没者遺族の援護対策などについて総合的な検討をおこない、合理的な恩給制度に再編成する目的によるものといわれるが、調査会の構成員は二五名で国会議員一二名(自民党八、社会党四)、学識経験者九

名、関係官庁代表四名となっており、純粹に第三者的と称しても、傷疾軍人会長や遺族会副会長といったものをはじめ恩給団体に密接な関係をもつ国会議員がこれに加わっている。

調査会の性格や審議状況は恩給諸団体を背景に大幅増額を策す国会議員によって乱され、増額に批判的な学識経験者側と対立して、審議は難行した。答申案の決定に当っては日本遺族会系の自民党三議員が、旧軍人公務扶助料の増額要求の入れられないのを不満として退席したため、残りの委員でこれを決定し、十一月一五日答申をおこなった。それは要旨次のごとくで、増額要求は全体として相当抑えられたが、公務扶助料増額は意見不一致のまま、その他の結論も抽象的で、具体的な決定はけっきよ、今後の政治折衝に委ねられた。

旧軍人公務扶助料の増額——二十八年以前に公務で死亡した文官は普通扶助料(遺族に対する年金)の三・三〜四倍を支給されているのに、軍人の場合は兵で二・六五倍、尉官で二倍にすぎないから不公平だというのが自民党委員の主張であった。これに対して学識経験者は、①倍率は権利として主張すべき筋合のものではない。②文官で四倍の支給をうけているのはわずか六千人にすぎず、これを旧軍人遺族百五十三万人に適用したらぼう大な予算措置を必要とする、などの点から強硬に反対、結局調査会としてはっきりした結論を出すことは避け、総会に出された十種類の意見を併記して最後に「倍率それ自体に絶対の意味があるとは考えられないが、軍人、文官間の不均衡感を解消することが望ましい」とするにとどめる。

傷病恩給——二十八年以来傷病恩給だけは据置きになっているのは不公平であるから適当に増額すべきである。その場合重症者に厚く、軽症者に薄くという精神を徹底し、また従来軽視されて

いた内部疾患をもう少し優遇するよう努めるべきだ。

ベース・アップ——現在、軍人恩給の算定基礎となっているベースは、二十八年当時の一万二千元に据置かれているが、その後国家公務員のベースは一万五千元に上っているから、当然の権利として要求すべき筋のものではないが、政策的にみてやはりその線まで引上げるのが妥当である。

加算制、通算制——加算制（戦地勤務の場合一年を最高四年と計算すること）は見送るべきだ。通算制（軍人としての在職年と他の公務員としての在職年とを合算すること）は認めるべきだ。

（以下略）

また社会保障制度審議会はこの答申に対して、一月二十九日「恩給等の増額に関する意見書」を政府に提出し、まず何よりも国民年金制度の早期実現など社会保障改善のための財政充実をこそはかるべきであると、次のように述べた。

政府は、臨時恩給等調査会の報告にもとづき、旧軍人等の恩給および援護に関する諸問題の処理を行うにあたっては、以下述べる点に十分留意されたい。

本審議会は、本年五月に、内閣総理大臣より諮問を受けた「国民年金制度に関する基本方策」について目下鋭意審議中であり、できるだけ早い機会に答申を行い、その制度が早期に実現されることを政府に要望するつもりである。しかるところ、この制度には、長い将来に亘って、相当多額の国費が必要であることが十分予想されるので、政府としては、これに対する準備、とくにそのための財源については、今日より万全の配慮をしておかれることを期待するものである。わが国の恩給に要する経費は、逐年増加の一途をたどり、本年度予算中においても、恩給費は九百七十二億円、うち旧軍人等の恩給費は七百八十六億円の巨額に達し一般

財政規模との関連においてすでに問題の存するところである。しかるに、前記臨時恩給等調査会の報告が、恩給および援護に関する各問題点について、極めて弾力性のある結論を出しているとしても、旧軍人等の恩給のために新たに必要とする経費は、なお相当巨額に達しようとしている。旧軍人等、とくに戦没者遺族、戦傷病者等に対しては、国家は、相当な待遇を与えるべきであるが、これらの人々には、恩給法等によってすでに一定の待遇が与えられている。しかるに、他方において、その他の戦争犠牲者には、国家の援護の手がほとんどさしのべられていない。さらに社会には、戦争に基づかないひどい身体障害者や、子供をかかえた未亡人や、労働力のない高齢者等、その他なおいろいろの生活にあえぐ国民がある。政府としては、これらの人々に対してこそまず適切な措置を講ずることが社会保障の原理に副うゆえんであると考える。

本審議会は、以上の見地から全国民を対象とする国民年金制度の早期実現を期するため鋭意検討中であるが、これまた巨額の財源を必要とする問題である。政府は、これらの点を勘案のうえ、旧軍人等の恩給および援護の問題を処理せんことを要望する。

第167表 失業対策事業予算額
および吸収人員の推移

年 度	予 算 額 (1,000万円)	吸 収 人 員 (1,000人)
1949年度	166	41
1950年度	550	143
1951年度	775	147
1952年度	800	149
1953年度	1,008	155
1954年度	1,195	170
1955年度	計	220
	一般別	190
	特別	30
1956年度	計	228
	一般別	208
	特別	20
1957年度	計	205
	一般別	187
	特別	18

〔備考〕 予算額は事業費国庫補助額。
1954年はこのほか奄美大島用として
600万円を計上。吸収人員は1日平
均。

第一章 失業対策事業

失業対策事業関係予算 一九五七年度の失業対策事業の事業費国
庫補助額は、総額一八七億六千万円、一般失業対策事業一五二億六
千万円、特別失業対策事業三五億円で、前年度に比べて、一般失業

第四編 失業対策

対策事業費は四億二千万円減少している(第167表)。吸収予定人員は
一日平均総数二〇万五千人、一般失対一八万七千人、特別失対一万
八千人で、前年より一般失対二万人、特別失対二千人それぞれ減
少しているが、特別失対の減少率は低く、失業対策事業において特
別失対を重視する方針を示している。また吸収人員の減少に対して
賃金、事務費など事業費単価は引上げられた。この予算算額、吸収
人員の減少は、好況による雇用の改善、日雇労働者数の停滞(日雇
登録者数が一九五六年二月の五〇万七千人を頂点に三月以降四五
四七万人前後にとどまり横這い状況を示す)、一九五六年度における
民間企業の日雇求人数の増大、および一九五七年における公共事業
(前年度に対し事業費一八二億円増、雇用人員三万人増)、財政投融
資事業(前年度に対し事業費五三八億円増、雇用人員五万人増)の
拡充などの予想にもとづくものとされている。

また失業対策事業費の総額は三〇二億七千万円、前年より三億二
千万円減少したが、地方義務負担額においては特別失対費の負担率
が特に高く、この費用の増加のため一九五七年度も九千万円増加し
た。この地方負担額は一九五四年度約七二億円、一九五五年度一〇
〇億円、一九五六年度一一四億円、一九五七年度一一五億円と、年
年増加している(第168表)。

なお、この負担増について、全国市長会の失業対策事業関係協議

第168表 失業対策事業費内訳

(単位 1,000万円)

	一般		特別		計	
	1956年度	1957年度	1956年度	1957年度	1956年度	1957年度
総額	2,402	2,335	657	692	3,059	3,027
国庫補助	1,568	1,526	350	350	1,918	1,876
地方義務負担	834	809	307	342	1,141	1,150

会では、一二月八日、都市の失業対策事業は危機に直面しているとし、「元来失業問題は国の全責任で処理すべきだが、市民生活に関するものであり市としては出来る限りの犠牲を払ってきた。しかしその限界に達した。すみやかに対策が立てられなければ、失業対策事業は責任者の国へ返上せざるを得ない」との態度を決め、政府に対策を要望することになった。同協議会の訴え(要旨)は次のごとくである。

失業問題の処理は困難であるばかりでなく、最近金融引締めや駐留軍の撤退などで、情勢が悪化の傾向にあり、事業の規模はますます増大して、地方財政に与える影響も大きくなっている。現在、一般財源の中に失対事業費が二割以上になる都市は二十五市にもなり、とくに呉市では四割五分になっている。このため財政破局に直面している市も少なくない。国み

ずからが大幅に失対事業を開始し高率補助制度をさらに拡充するなど来年度には全面的な再検討が必要である。

失対事業就労者の月間就労日数は二十一日程度で、月間収入の全国平均は六千四百円。生活保護と同じくらいで、最低生活の維

持さえ困難な状況にある。このため月間就労日数を二二、三日程度に引上げて収入の増加をはかることが望まれる。また金融引締め政策の影響が次第に失業情勢へ波及しはじめており、日雇登録人員もふえる気配で、去る六月に四十五万三千人であったのが、十月には四十六万四千人と増加を示した。とくに都市部にこの傾向が強く、このうち失対事業に依存しているものが三十二万二千人、全体の六九%となっている。その負担割合は市が五一%、都道府県三七%、町村一二%で市の負担が一番大きい。各都市の財政負担能力は限度にきているので、国が大幅な失対事業をはじめることが強く望まれる。

さらに、失対事業の予算単価などが少ないため、就労者の働く意欲を減らせ、安易な事業しかできないといった状況なので、事業効果を向上させるために資材費などの予算単価の増額をはかって市街地を中心に街路の舗装、排水路の整備など市民生活直結の高度の事業を実施しなければならない。このほか、日雇労働者に支給された中元、モチ代などは、いまでは低い賃金を償うためといった実情で、失対事業に根本的な再検討を行うべきである。

一般失業対策事業 一九五七年度の吸収計画人員は一八万七千人、前年より三万一千人と大幅に減少した。日雇労働者の賃金の基礎となる労力費予算単価の動きは次のごとくである。一九四九年七月一九三円五〇銭、一九五一年四月二〇〇円六〇銭、十一月二二五円五〇銭、一九五二年一月二四八円九四銭、一九五四年一月二八二円、一九五七年四月三〇二円、一〇月三〇六円。一九五七年においては四月に三〇二円、一九五四年一月以来はじめて二〇円引上げられ、一〇月には米価値上げにより四円の引上げをみた。ただしこれは一人一日平均額で、実際の個々の賃金はこれを総枠として、作業内容や能率などによるいわゆる応能性質金となっているが、その

規定は全国各地域ごとに異なっている。またこれに地域差がつくが、全国最高の東京都で平均三三五〇〜三五五〇円（一九五七年四月）、多く就労するものでも一ヵ月二二、三日がせいぜいといわれる。日雇労働者の月間就労日数（予算上の目標）は現在二一日とされているが、その動きは次のとおりである。一九四九年度第二・四半期一六日、第三・四半期以降一八日、一九五五年度第三・四半期まで一八日、第四・四半期二〇日、一九五一年〜一九五二年度二〇日、一九五三年〜一九五七年度二一日。また事業種目では道路整備が最も多く、一九五六年度の実績では、道路整備事業が全吸収人員の四四％を占め、土地整備事業二一％、街路整備事業一二％などとなっている。

特別失業対策事業 一九五五年から始められたが、これによる失業者吸収人員は一九五五年度三万人、一九五六年度二万人、一九五七年度一万八千人、一九五七年度の吸収人員は前年より二千人減少した。なお、この失業者（公共職業安定所紹介による）のほか、失業者だけでは処理できない作業に従事する一般熟練労働者の雇用が、吸収人員の二〇％について認められている。事業費予算では、国庫補助額は三五億円で前年と変わらないが、総額では六九億二千万円、前年と比べて地方義務負担額の増加分三億五千万円だけ増加した。この事業種目は次のとおりで、事業主管省は建設、運輸、農林の各省にわたっており、事業の実施についてはできるだけ地方公共団体の直営によることになっているが、土建業者などの請負も多い。一九五七年度においては事業費単価（各種目総合）が前年度より一四・三％引上げられ、事業種目のうち下水道事業が厚生省から建設省に移管されこれが都市計画事業に含まれたことよって、事業種目は前年度の九種目から八種目となった。都市計画事業費予算二八億七千万円（労力費比率三〇％）、道路一六億一千万円（三一・三

％）、河川・河川災害関係一二億六千万円（四〇％）、港湾七億九千万円（三五％）
 治山一億四千万円（四五％）
 一億三千万円（四五％）
 漁港施設一億一千万円（三五％）
 なおこの特別失業対策事業（および臨時就労対策事業）は、比較的労働能力の高い失業者を吸収するが、中年以上の

第169表 労働能力別日雇労働者数および構成

技能体力区分	適 応 能 力	1955年		1956年	
		実 数	割 合	実 数	割 合
計		405,738	100.0	442,260	100.0
技能者	公共事業, 緊急就労, 特別失対に適するもの	20,654	5.1	22,052	5.0
体力検定上・下	賃金が予算単価の80%以上のもの	158,249	39.0	165,204	37.4
体力検定軽	上記に達しないもの	159,261	39.3	180,084	40.7
体力検定不合格	上記に達しないもの 1日12軒以上歩行可能者, 月間20日以上作業可能者	19,910	4.9	21,098	4.8
不具廃疾老	上記に該当しない者 癱 疾 不 具 上 } 男 子 61 歳 以 上 } 女 子 56 歳 以 上 }	12,176	3.0	14,366	3.2
		1,395	0.3	1,112	0.3
		1,034	0.3	1,076	0.2
		33,059	8.1	37,268	8.4

〔備考〕 労働省「地域別有効求職者数調査」による。
 渋谷直蔵著「戦後日本の雇用失業とその対策」より転載。

第170表 失業者多発地域における要対策者見込数およびその吸収計画

地域	要対策者	事業費	吸収人員	一般失業者 対策者 対策人員
宮城	1,140	83	1,073	67
福島	670	47	627	43
兵庫	430	41	380	50
鳥取	380	16	287	93
広島	1,980	60	853	1,127
香川	650	53	650	0
福岡	5,230	494	4,732	498
合	10,480	795	8,602	1,878

ものにとっては重労働で耐えられないといわれており、労働省が日雇労働者の労働能力把握のためにおこなっている「地域別有効求職者数調査」によれば、特別失業対策事業などの特別事業に働きうる日雇労働者は全体の半数以下にとどまっている(第169表)。

失業者多発地域対策 失業者多発地域とは、石炭鉱業合理化臨時措置法の施行(一九五五年八月一日)や駐留軍の引揚げなどの特殊な

要因にもとづいて、多数の失業者が時間的、地域的に集中して発生し、失業状態が著しく悪化し、その雇用対策について国家が特に配慮する必要のある地域をさすものといわれる。一九五五年ごろから発生した駐留軍の引揚げや、炭鉱合理化に伴って地域的な失業対策の強化を迫られ、一九五六年度には、福岡県筑豊地区(炭鉱合理化)と広島県呉地区(駐留軍引揚げ)がこの地域としてとりあげられた。一九五七年度においては引きつづいて、次の地域が失業者多発地域として予想された。(一)炭鉱合理化——福

岡県北九州地区、福島県平地区(常盤炭鉱)、(二)駐留軍引上げ——宮城、仙台地区、鳥取県美保地区、広島県呉地区、福岡県小倉地区、(三)製塩施設法(一九五二年七月一五日)にもとづく製塩施設改良に伴う失業者多発地域——兵庫県播州地区、香川県高松、坂出、丸亀地区。これに対して一九五七年四月五日の閣議報告で次のような計画がたてられた。「雇用の吸収に万全を期するため、職業のあつ旋・補導の強化等諸般の措置を講ずるほか、別表(第170表参照)のとおり公共事業、臨時就労対策事業、特別失業対策事業および一般失業対策事業等、政府の施策による建設事業を集中的に実施するものとする」(石炭産業、塩業および駐留軍、国連軍関係失業者多発地域対策について)。これは第170表のごとくで、事業費は北九州地区をはじめとして総額約八〇億円で、要対策見込数約一万〇五〇〇人を吸収する計画である(福岡県ではこのほか炭鉱復旧事業により約八〇〇人雇用見込)。またこの事業所管は建設、運輸、農林、労働の各省および国有鉄道、道路公団など、事業種目は道路、河川、砂防、都市計画、港湾、農業、治山、住宅、工業用水、鉄道新線建設など広範囲にわたっている。

第二章 公共事業

公共事業関係予算 公共事業費(狭義)は第171表のごとくで、一九五七年度においては総事業費二四〇八億円、前年度より四八一億円増加し、地方負担費も全体の三〇・四%を占めている。これは特別失業対策事業費と臨時就労対策事業費を除いた額である。また狭義の公共事業費とは予算執行手続上の区分で、治山・治水、道路整備、港湾漁港整備、食糧増産、災害復旧、国土総合開発などの各事業費を含めたものである。このほかにも厚生施設費、文教施設費、

第171表 公共事業費(狭義)の推移

(単位 100万円)

年 度	予算額(計)	総事業費	国 庫 費 負 担 費	地 方 負 担 費
1947年度	11,787	20,802	11,195	9,607
1948 "	35,896	64,960	33,591	31,369
1949 "	50,544	81,089	47,490	33,599
1950 "	85,642	116,611	81,892	34,719
1951 "	94,819	144,819	88,713	56,106
1952 "	127,676	193,146	118,789	74,357
1953 "	172,282	243,463	162,851	80,612
1954 "	152,890	222,559	143,103	79,456
1955 "	140,970	201,163	131,181	69,982
1956 "	138,770	192,728	129,918	53,957
1957 "	174,096	240,844	167,575	73,269

- [備考] 1) 1955年度以降の特別失業対策事業および臨時就労対策事業は本表より除外してある。なお1954年、1955年度とも補正後の数字である。
 2) 1954年および1955年度分には付帯事務費を含まない。
 3) 1954年度までは鹿野義夫「公共事業」、1955~57年度は労働省職業安定局失業対策部調べ。

航路標識および上下水道などの公共事業関係費(広義)があるが、失業者吸収率が設定される公共事業としては、「国自ら又は国の負担金の交付をうけ若しくは国庫の補助により地方公共団体等が実施する公共的な建設及び復旧の事業」(緊急失業対策法)とされ、各公共事業中から失業者吸収効果の低い空港および航路標識を除き、他方住宅対策費および官庁営繕費を加えて指定されている。失業者吸収率設定事業の就労状況は第172表のごとくで、一九五七年度における職業安定所の紹介者数は延一二三一万五千人、就労者総数の二三%である。一ヵ月平均一〇二万六千人、一日平均(二五)日就労として四万一千人、職業安定所の紹介では無技能者がほとんどで、また前

第172表 公共事業中失業者吸収率設定事業就労状況——1957年度、延数

(単位 1,000人)

年 月	事業施行箇所数	就 労 総 数	職業安定所紹介数		
			有技能者	無技能者	計
1957年 4月	6,811	3,489	90	687	777
5	6,157	3,268	102	700	802
6	5,784	3,176	132	732	864
7	6,180	3,526	138	757	895
8	7,455	4,242	146	862	1,008
9	8,196	4,445	149	894	1,043
10	9,219	4,887	209	953	1,162
11	9,549	5,019	140	972	1,112
12	9,248	5,549	131	1,040	1,171
1958年 1月	9,367	5,358	112	979	1,091
2	9,723	5,607	108	1,065	1,173
3	9,521	5,639	106	1,111	1,217
計		54,205	1,563	10,752	12,315
1ヵ月平均		4,517	130	896	1,026
1日 "(2/25)		181	5	36	41
前年度		57,489			14,003
1ヵ月平均		4,791			1,167
1日 "(1/25)		192			47

[備考] 労働省職業安定局「職業安定業務月報」による。

年度に比べるとそれぞれ減少している。臨時就労対策事業 これは「道路整備計画に定められた道路事業および都市計画事業について、地域的にも工種的にも失業者の吸収に適するものを選定実施し、労働能力の高い失業者を吸収することにより本来の事業効果を確保するとともに、併せて失業者の計画的吸収を図ることを目的とする」(実施要領)ものとされ、一九五六年度から公共事業の一部として実施された。これは特別失業対策事業に比べてより高度の事業効果と高い労働能力を有する失業者の労働

働力の維持を図るものといわれるが、一九五七年度の予算額（国庫補助額）は七四億円で前年度より五億円増加し、吸収計画人員は二万人で前年と変りはない（このほか失業者以外の一般労働者の雇用は、この吸収人員の三〇％が予定されている）。失業者吸収については従来の公共事業におけるように単にその吸収率だけでなく、吸収失業者数が当初の計画で確定され、これにもとづいて事業が実施されるようになってきている。また事業種目別内訳は次のごとくで、事業費単価が前年より九・二％引上げられ、労力費比率は道路事業でやや減少した。（一）道路事業——事業費七八億九千万円（前年度七〇億九千万円）、事業費単価一二〇八円（一〇九九円）、労力費比率三二・四％（三三・三％）、（二）都市計画事業——それぞれ二〇億六千万円（二〇億四千万円）、一四六四円（一三五七円）、二六・七％（同）。

第三章 失業保険

失業保険費の国庫負担額は一九五七年度予算において八一億九九〇〇万円、前年度より五億一八〇〇万円の減少となっている。これは好況による雇用状況の改善、失業者発生減少傾向などの予想に立って、月平均支給実人員を、一般失業保険において三〇万五千人（前年度より三万二千人減）、日雇失業保険で一二万九千人（前年度より二万二千人減）とし、前年度よりそれぞれ相当少なく算定したためである。しかし、失業保険一般の受給者実人員は、一九五五年以来減少傾向にあったのが、一九五七年六月を境に増加しはじめ、特に十一月からは急増している。一九五七年度（一九五七年四月～一九五八年三月）の受給者実人員は月平均三四万三千人で、予算作成における当初の予想三〇万五千人を大幅に突破した。日雇失業保険の受給者実人員は一二万一千人、前年より一万一千人増加している

（労働省職業安定局「失業保険事業月報」参照）。なお労働省は九月一二日「化繊業界の操業短縮にもなる離職者に対する失業保険の取扱いについて」の通達を発した。これは繊維産業における不況の深刻化にさいし日本化学繊維協会が申請した、化繊産業における一時帰休制の離職者に対する失業保険金（基準賃金の六〇％）の支給を認められたもので、一九五二年四月の綿紡績、一九五四年七月の石炭、造船につづいて三回目の措置であるが、前回の通達と比べて次の点に特徴がある。（一）帰休期間や帰休人員の制限がなくなったこと、（二）関係府県知事の承認を必要としなくなったこと、（三）失業の認定、就職のあっせんなども平常どおりにおこなうこと、などで、操短を特殊な場合とせず失業保険を適用する方針であるといわれるが、経営者による失業保険制度の「利用」が、より自由になったことを示す一つの現われとみられる。「化繊業界では『この帰休制認可によって操短にともなう労働不安という最大のガンがなくなった……』とみる向きが多い」（朝日新聞一九五七・九・一二付）。

失業保険法の改正 日雇失業保険の改正を旨とする失業保険法の一部改正は、一九五七年三月三十一日国会で政府原案どおり成立、四月一日から施行された。その改正内容は次のとおりである。

- 第一 日雇失業保険について
 - 一 給付内容の改善について
 - (1) 失業保険金の日額について、二百円の日額をあらたに設け、これを第一級とし、これに伴い、従来の百四十円の日額を第二級とし、従来の九十円の日額を廃止するものとする。
 - (2) 保険料額については、十円の額をあらたに設け、これを第一級とし、これに伴い、従来の六円の日額を第二級とし、従来の五円の日額を廃止するものとする。
 - (3) 納付すべき保険料額は、日雇労働被保険者に支払われた賃

金の日額が二百八十円以上の場合を第一級、二百八十円未満の場合を第二級とするものとする。

(4) 事業主及び日雇労働被保険者の負担すべき保険料額は、第一級及び第二級についてそれぞれ折半した額とするものとすること(法第三八条の八、一〇関係)。

二 適用区域の整備について

市町村合併により市町村の区域が拡大された結果、日雇労働者が当法被保険者とされる適用区域は、日雇労働者が失業保険制度を利用することができる範囲を一部こえるに至っている現況に鑑み、現行の適用区域について、公共職業安定所に出頭するために長時間を要し又は出頭に多額の費用を要するものであるときは、労働市場の状況をも考慮した上、労働大臣は、適用区域である市町村の一部の区域を指定して適用区域から除外することができる旨の規定を設けるものとする(法第三八条の三関係)。

第二 失業保険金額の自動的変更について

現行法においては、毎月勤労統計における工場労働者の平均給与額の上昇又は低下した比率が二十%を超えるときは、失業保険金額表を改正することとし、その改正前に離職して改正時に現に受給している者に対しては、当該平均給与額の上昇又は低下の比率が二十%を超えるに至った期間の長短に関係なく、すべての場合にその比率に応じて増額又は減額した失業保険金を支給されることとされている。この規定のうち、この増額又は減額の措置から生ずる不合理を是正するため、増額又は減額の措置は、失業保険金額表の改正が行われた場合において、改正の基礎となった月の十二月間における平均給与額の上昇又は低下の比率が二十%を超えるものである場合にのみ行うこととし、その増額又は減額の方法は、改正前に離職して現に受給しているものに支給する失

業保険金の日額を、その者の離職した月に係る平均給与額に対する当該改正の基礎となった平均給与額の上昇又は低下の比率を考慮して定めた額とするよう改めるとともに条文の整備を行うものとする(法第一七条の三関係)。

第三 日雇労働被保険者から一般被保険者への

切替の合理化について

現行法においては、日雇労働被保険者が二月の各日において十八日以上又は六月を通算して六十日以上同一事業主に雇用された場合は、その翌月の最初の日からは、すべて一般の被保険者として取り扱われることとなっているが、土木建築、港湾関係の事業等労働者が同一事業主に継続的に雇用される常態に必ずしもない事業に雇用される日雇労働者については、この制度は、必ずしも実績に即さないものであったので、日雇労働者が公共職業安定所長に申請し、その認可を受けたときは、引続いて日雇労働被保険者として取り扱われるものとする(法第三八の二、五、六、一五関係)。

また衆参両院におけるこれの付帯決議は次のとおりである。

衆議院付帯決議 一 政府は社会保障の拡大という見地から従業員五人未満の事業所についても、失業保険を適用し得るよう速やかに実態調査を進められたい。二 失業保険法第三十八条の十一第一項に規定する二百八十円の額については、政府は改正法律の施行後における日雇失業保険制度の実態を勘案して、これを引上げるよう努められたい。

参議院付帯決議 政府は、日雇労働者の生活の実情に鑑み失業保険金日額の増額をはかるとともに、待期日数等について善処するよう最善の努力をすべきである。

これに先だって一月二三日、中央職業安定審議会は労働大臣から

この改正案の諮問を受けたが、労働組合代表はこれに対して、保険金日額第一級を二〇〇円、保険料日額一〇円とするのは、現行の一四〇円、六円に比べ、保険金は四〇%の引上げにすぎないが、保険料は七〇%の上昇になる、保険料を九〇八円として負担の軽減を図るべきだとし、公益側は、むしろ保険金日額を二四〇〜二五〇円に引上げ、あるいは待期日数を短縮する方向こそ日雇労働者の安定に資すると主張、二月四日けつきよく次のような答申(要旨)がおこなわれた。なお社会党も、改正案に反対して、保険給付費の二割国庫負担(現行三分の一)、給付の待期日数を六日から五日に改める、保険金第一級に属する賃金日額を二二〇円以上とする(現行は二八〇円以上)などの修正案を提出したが、けつきよく原案どおり成立したのである。

適用区域の整備、自動的変更の規定及び徴収猶予については全会一致をもって原案を適当と認めるが、日雇失業保険の給付内容の改善については、第三級の失業保険金の日額九〇円、これに対応する保険料五円を部会の報告どおり廃止することを適当と認め、また第二級の保険金一四〇円、これに対応する保険料六円は原案のとおりとし、第一級の失業保険金二〇〇円に対する保険料を一〇円とすることにについては労働者側委員の反対があったが、多数をもって適当と認めた。なお、今回の改正に際して本審議会は日雇失業保険の保険経済に十分な余裕を生じたときは、すみやかに待期日数を減ずる措置を講ずること及び今後においても政府は失業対策の一層の強化を図ることを要望する。

(注) 中央職業安定審議会の委員は次の通りである(二月二七日任命)。

(公益代表)

会長 有沢広巳(東京大学名誉教授) 副会長 末高信(早稲田

大学教授) 委員 松浦要(中央大学教授) 大内経雄(立教大学教授) 小笠原嘉子(母と学生の会) 屋形匡(野方学院) 園乾治(慶応大学教授)

(雇用主代表)

森田良雄(通信工業連盟) 松本定(住友石炭鉱業) 斎藤義宏(大和毛織) 岡田謙二(全国建設業協会) 中村隆司(富士製鉄) 渡辺駿(伊勢丹) 茂手木知貞(横浜埠頭)

(労働者代表)

久保具人(全駐留軍労組) 倉本節雄(全日本港湾労組) 佐藤善吉(全日本造船労組) 斎藤勇(全国繊維産業労働者同盟) 加藤忠由(全国土建産業労働者連合会) 橋本福雄(全国電力労働者連合会) 加藤俊郎(全日本石炭鉱業労組)

この失業保険法の改正についての批判として、次のものを掲げておく(白井正志「失業保険の改正点とそのねらい」——「福祉対策資料」一九五七・五・一一)。

改正のねらい、社会保障的要素廃棄と適用制限

政府は、一般失保の保険金額の自動的変更を前述のように改正した理由として従前の制度は終戦後の極度のインフレの下で失業者の生活の安定をはかるためにもうけられたもので、経済状態が安定した現在では、そのような措置がかえって不合理な結果を生むといっている。そして「平均給与額」が一年間に二〇%上らなければ、増額されないのであるから、実際問題として、今日の状況の下では失保の受給者が改正金額表を適用されることはあり得ないことになる。このような改正は、一昨年九月におこなわれた、被保険者期間に応じた給付期間を中心とした一連の改悪に引きつづいて失業保険制度における保険的要素を一層強化したものである。なぜなら、保険金額の自動的変更の制度は「平均給与

額」が二〇%上がった場合——生計費の値上りと、労働者の賃上げ闘争の成否の度合をあらわす——失保の受給者が、被保険者期間中におさめた保険料と関係なく、保険金額が増額されたのであるから、そこにはある程度、失業者である失保受給者の生活の保障が、保険的要素からはなれて考慮されていたわけである。これは失業保険制度の性格からして当然なことであり、本来的には、保険料の有無、多少、掛金期間に関係なく、すべての失業にたいし、最低生活を営むに足る金額が給付されなければならない。そこに失業保険制度が、私保険とことなる、社会政策としての保険——社会保険——、さらに社会保障の一環といわれる所があるのである。現在の失保がそのようなものではないが、今次の改正は、現行制度に残っていた社会保障的要素をしらみつぶしに廃棄して、私保険的性格をますます強めるものだといわざるを得ない。いうまでもなく、失保受給者の受給金額が釘付にされることは、就業労働者の賃金にも影響をあたえるものである。(中略)

今回の改正で労働者に利益らしい利益があるとすれば、日雇失保の給付日額を上げたことだけである。したがって政府は、今次失保改正にあたり、この点を誇大に宣伝した。しかし、従来の日雇失保の給付は、本制度が創設された二十五年一月以来七年以上にわたって釘付にされていたもので、本年四月、失保賃金が全国平均三〇二円に引きあげられたのに応じて、改訂されたものにはすぎない。しかも、給付日額を無条件に引きあげたものではなく、それに合わせて保険料も引きあげ、労使の負担割合も一律折半と労働者に不利に改正された。給付と保険料の引上げ率を比較すると、一級のものには、給付は四三%引上げられたが、保険料は六七%引上げられている。二級のものには三五%と二〇%で、保険料の引上げ率の方が低い。しかし、賃金日額二八〇円未満のもの

は、失対賃金の引上げによって、非常に少なくなったので大部分の労働者は、給付日額より保険料の引上げ率の方がはるかに多い一級を適用されるのである。ここでも、社会保障的要素より私保険的要素が重視されたといえる。

市町村の合併による適用区域の制限は、理由として一応成り立つようみえる。しかし保険料が掛け捨になる労働者を「保護」する前に、保険料掛け捨にならないような対策が講じられるのが本筋である。これは、職安の分室をつくるとか、市町村役場に事務を代行させるかによって解決できる問題である。より大きな問題は、失保の適用範囲をさらに拡大しなければならぬとき、これを制限し、資格がありながら適用から外すことを労働省の役人が勝手(中央職業安定審議会の意見をきくことになってはいるが)にできるようにすることは、本末顛倒だといえる。この規定が、日雇労働者だけでなく、一般失保の常用労働者の適用制限として拡大される危険を感じるからである。

適用区域の制限と同じことは、日雇失保から一般失保への切り替えの「適正化」についてもいうことができる。たしかに政府が説明するごとく、日雇労働者の中には一定の事業に引続き雇用される保障がないから一般失保に切り替えられることによつて、かえつて不合理をまねくものもいることはたしかである。しかしこのような不合理が生ずる根本の理由は、日雇労働者にしても、常用労働者にしても、同一事業主への雇用という制限がついていることである。このような制限は、労働移動の自由を制限し、労働者を個別資本にたいし不当に従属させることに役立っている。もし、このような規定がとりのぞかれるならば、日雇にしても、一般失保にしても、短期的な労働移動から給付の資格がもぎとられ、保険料が掛け捨になるような不合理はおきないはずである。

今次の改正が、この点には何らふれることなく、それこそ不合理な規定から生れた結果だけをとらえて、解決しようとするところに問題がある。

だから、このような解決は、労働者の利益を守るといふ名目をとってはいるが、逆に日雇労働者は、いつまでたっても日雇労働者にとどめおかれ、一般失保の適用圏外にたたされているという非常な不利益をもちうることになるのである。経営者が臨時工や日雇労働者にたいし、社会保険の面でも差別雇用をやっている現状を合法化するような結果をまねくこととなろう。したがって、逆にいうとこの「適正化」は、一般失保の適用範囲の縮小でもある。

なお日本経営者団体連盟では失業保険法の改正について、標準報酬制の採用や保険会計の状況に応じた保険料率の変更・引下げなど、次のように要望している。

失業保険法中検討を要する事項について

一 標準報酬制の採用〔理由〕 保険料、保険金の算定基礎となる賃金の範囲については基準法上の賃金、他の社会保険法上の賃金の範囲が区々に分れていること自体にも問題があるが、この点は別途に検討することとして、標準報酬制を採用することは事務の簡素化となり、厚生年金保険、健康保険、船員保険とともに社会保険として統一的な体裁がととのえられるのである。昭和二十二年制度制定の際にも標準報酬制の採用が企図せられたものかかる考慮より出たものと思われる。また保険金額については、失業保険法は基準法上の休業手当の考え方に立ってその算定を行っているものと見られるが、社会保険としては基準法の線を固執する必要はなく、現に最高日額を決めていることから必ずしも基準法に準じているとも解せられないのであって、この点においても

標準報酬制を採用しても何らの不合理を見出せない。

二 長期継続被保険者に対する給付条件である同一事業主に雇用されるという条件の緩和〔理由〕 「法二十条の二」において五年および十年以上長期継続被保険者に対する給付日数延長の特例を規定しているが、これには同一事業主に雇用される条件を賦与している。然しながら本改正が行われた経緯を見るに短期被保険者の給付日数減少の見合として長期継続被保険者の優遇措置をはかったと見られるのであって、会社の分割、合併更に人事交流等の場合、長期継続被保険者たることの実体が変わらない者については同条の適用を認めるべきである。

三 保険料率の変更についての弾力的措置〔理由〕 法三十条には第一項において料率を規定し、二項、三項において労働大臣による料率の変更を規定しているが、料率の変更は引上げの場合の変更のみであって引下げの場合は法改正をまたねばならぬことは片手落にすぎない。最近の如く失業給付金の支出が激少の一途を示し三百億の積立金を擁するに至っているが、元来積立金は運営に必要にして充分な限度に止むべきものである。これがためには保険料率の変更に弾力性を持たせ調整をはかることこそ、短期保険としての運用の妙を発揮する所以である。

第四章 雇用審議会等

雇用審議会の設置 雇用審議会は一九五七年四月一五日設置された(雇用審議会設置法四月一五日公布、施行)。これによって一九四九年三月に設置されて以来、種々の活動をおこなってきた失業対策審議会は廃止された(これについては「失業対策審議会の記録」同審議会一九五七年三月など参照)。これは失業対策審議会の審議活動

が失業対策に重点がおかれてきたのを改組強化し、完全雇用の達成を目標とした総合的な雇用対策を審議するためとされているが、その設置法は次のとおりである。

(目的及び設置法)

第一条 完全雇用の達成を目標として政府の諸施策を運営することに資するため、総理府に、付属機関として、雇用審議会(以下「審議会」という)を置く。

(所掌事務)

第二条 審議会は、次の各号に掲げる事項について、調査審議する。一 雇用構造その他雇用及び失業の状態に関する事項 二 雇用状態の改善のための施策に関する事項 三 失業対策に関する事項 四 その他雇用及び失業に関する重要な事項

2 審議会は、前項各号に掲げる事項に関し、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に答申し、かつ、必要に応じ、内閣総理大臣又は関係各大臣に対し意見を述べ、又は報告することができる。

(組織)

第三条 審議会は、委員三十人以内で組織する。

2 委員は、学識経験のある者のうちから、内閣総理大臣が任命する。

3 委員は、非常勤とする。

(委員の任期)

第四条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

また雇用審議会委員の氏名は次のとおり。

会長 有沢広巳(東京大学名誉教授)
副会長 東畑精一(東京大学教授)

委員 相原茂(東京大学) 青木均一(品川白煉瓦) 岩井章(日本労働組合総評議会) 内山岩太郎(神奈川県知事) 円城寺次郎(日本経済新聞) 大塚肇(大塚工場) 大浜英子(東京家庭裁判所調停委員) 大原総一郎(倉敷レーヨン) 太田薫(日本労働組合総評議会) 木下一雄(東京都教育委員) 工藤昭四郎(東京都民銀行) 古賀専(日本労働組合総同盟) 郷司浩平(日本生産性本部) 佐藤喜一郎(三井銀行) 桜田武(日清紡績) 沢山昇吉(沢山汽船) 末高信(早稲田大学) 鈴木誠市(日本労働組合総評議会) 滝田実(全日本労働組合会議) 土屋清(朝日新聞) 東畑四郎(農林水産業生産性向上会議) 永野重雄(富士製鉄) 長沼弘毅(国際ラジオセンター) 早川勝(石炭経営者協議会) 松田正雄(日本経営者団体連盟) 山高しげり(全国未亡人団体協議会) 山田雄三(一橋大学教授) 湯河元威(協同組合短期大学)

雇用審議会の答申 審議会は発足後第一の仕事として六月一二日

「政策の目標とすべき完全雇用の状態並びにこれを目標としてとるべき雇用及び失業に関する施策の大綱」について総理大臣から諮問され、審議を進めているが、この答申に先だって一月二五日、労働大臣による九月二五日の諮問にこたえ、「現下の雇用失業情勢に即応する当面の雇用失業対策について」の答申をおこなった。その内容は、「当面する雇用失業情勢は楽観し難い事態となっている」とし、(一)超過労働時間を短縮して失業者の発生を少なくするよう労使に協力を求める、(二)中小企業の雇用安定のため下請代金の支払遅延をなるべくさけるよう政府において監督する、(三)失業保険の適用を徹底させる、(四)特別失業対策と一般失業対策の区別をはっきりさせ、特に特別失業対策事業就業者は景気上昇の際、民間事業に就職できるように処置する、などとなっている。

今春以来実施されている国際収支改善のための総合対策は、前年度にみられた生産活動や雇用量の大幅な上昇傾向を停止させた。最近においては、離職者数は既に前年を上廻っているほか、登録日雇労働者の増加、労働市場の需給の悪化、臨時日雇を中心とする雇用量の収縮等雇用情勢悪化の傾向があらわれはじめている。一方、過ぐる好況期にあらわれた臨時工の増加、機械工業等景気変動の大きい産業分野における雇用の増加、登録日雇労働者数の停滞等の問題は、失業情勢を直ちに悪化させる要因としてあげることができる。このほか、駐留軍の撤退に伴い関係労働者の解雇が大量に行われつつある等当面する雇用失業情勢は楽観し難い事態となっている。本年八月末閣議決定をみた「昭和三十三年度経済運営の基本的態度」によれば、来年度においても本年度と同様の経済政策が続けられるものと認められ、労働力人口の増加を考えると、雇用失業問題は今日より一層困難なものとなると予測される。

政府は、右の経済政策の遂行にあたっては、道路、住宅建設等の公共事業による雇用機会の造出にできる限り努力を払うとともに当面次の諸施策を強力に進めることが必要である。

第一 失業発生防止について

一 超過労働時間の短縮

労働時間の短縮を行うことは、生産コスト、労働者収入等に影響するので慎重な検討を要するが、雇用失業の問題が緊急の課題となっている現状においては、さし当り次の措置を行い、失業の発生をなるべく少なくするように努めるべきである。

1 労働基準法に定める基準をこえる労働時間の延長については、労使が延長時間を協定して行うように適正な監督をするともに、協定に基づくものであっても、所定外労働時間が著しく長

くなっているものについては、これを短縮すること。

2 常用労働者の長い所定外労働時間をそのままにして、臨時労働者等身分の不安定な労働者を解雇することのないよう労使に勧奨すること。なお前号及び本号の措置を有効に確保するための方策については、これらの措置をとりつつ、労使の協力を得て検討すること。

3 短期間の後に再雇用する条件を付した解雇を実施している場合があるが、労働時間の短縮、休日の増加を行うことによつてこのような事態をできるだけ回避するように勧奨すること。なお、技術革新と生産性向上の著しい企業においては、特に賃金の関係を考慮しながら所定内外労働時間短縮の問題について労使が検討するように勧奨すること。

二 中小企業における雇用の安定

中小企業は、全般的に存立の基盤が不安定のため、金融引締政策の影響を受け易く、且つ親事業者、問屋等から不当なしわ寄せを受ける場合もあつて、今後従業者の解雇あるいは企業の倒産というような事態の発生をみるおそれが多い。中小企業の組織の有効な運営について指導するほか、次の対策を行い、中小企業における雇用の安定をはかる必要がある。

1 親事業者の中小下請業者に対する支払条件の改善等をはかるため、下請代金支払遅延等防止の運用を強化するとともに同法の改正についても検討を行うこと。

2 中小企業の所要資金を確保するため、中小企業専門金融機関の内容充実をはかるほか、信用保証、信用保険事業の拡充をはかること。なお企業診断の結果を生かすための融資については、特別の配慮を加えること。

3 手形の不渡が中小企業経営の障害とならないように、手形制

度の秩序維持に努めること。なお、中小企業のうちには、貿易に依存するものが多いので、輸出振興のための一層の努力を払い、特に中共その他アジア諸地域との貿易拡大の施策を講ずる必要がある。

第二 失業対策について

一 失業保険制度の改善

失業者の生活保障は、本来失業保険給付によってはかるべきものであるから、失業保険制度の適用範囲を拡大することが肝要である。当面制度の運用について次の改善を行うほか、右の方針のもとに、そのための準備を進める必要がある。

1 失業保険の適用を当然にうけるべき事業所でありながら適用もれとなつてゐる事業所が未だ残つてゐると推測されるので、その根絶を期すること。なお事業所が適用されてゐても、いわゆる臨時工、社外工等で適用もれとなつてゐる者があるので、同様の措置を講ずること。

2 雇用人四人以下の事業所等失業保険の適用が任意とされてゐる事業所については、積極的に適用を勧奨すること。

3 日雇失業保険金の給付については、一定日数の待期を要することとなつてゐるが日雇労働者の生活実態にかんがみてその短縮をはかること。

二 失業対策事業の改善

失業対策諸事業の運営の現状をみるに、新たな離職者の失業対策としては実効が乏しく、現下の労働市場状況では一般雇用に復期することの困難な失業者層の対策に偏つてゐると認められ、失業対策審議会が昨年十一月二十二日に行つた答申の趣旨に従つて改善すべき必要性が一層高まつてゐる。失業者の増加に備えて対策諸事業量を増し、失業者吸収量を増大させることは勿論である

が、事業の運営については次の事項に重点をおきつつ改善に努める必要がある。

1 特別失業対策事業の施行を失業情勢に応じ、一般失業対策事業の施行とあわせて計画的に行うものとし、事業費財源、事業費単価、施行主体等でこの運営を阻害する事項があればこれを改めること。

2 失業者の労働意欲、労働能力を維持保全するためには、事業効果の高い事業が、望ましい。この見地から特別失業対策事業の失業者吸収量を一層増加させるべきであるが、その不足を補うため暫定的には、一般失業対策のうちにも比較的資材費の多い事業を計画し、同事業が失業者の能力に応じた適切な事業の施行ができるようにすることも必要である。なお右に伴い、事業の管理組織を確立し、知識層失業者の吸収をもはかること。

3 失業者の能力に応じた就業を確保するには、右のほか職業安定所の簡易職業紹介の実態を十分に把握し、この制度を検討した上右の運営を考慮すること。

三 駐留軍離職等の対策

米軍撤退に伴い、駐留軍労務者からすでに大量の離職者が発生してゐる。離職者対策の実施にあつては、離職者が国の雇用人であつたことにかんがみ政府部内における再雇用について特別の考慮を払うとともに、失業対策としては、失業者の労働力の質、発生の地域及び失業の量に応じてたてるべきものであるという方針のもとに所要の予算を確保し、実施の時期を失することなく、次の事項に特に留意して行うことが必要である。

1 駐留軍労務者の年齢構成が高年齢層にかたよつてゐるわけはないから、技術、技能の再教育によつて、再就職を促進するよりに、労働者を積極的に指導するとともに、職業補導、職業紹介

機能を拡充強化してこれに応ずること。

2 離職者の発生地域周辺において、労働需要の乏しい場合が多いので広域職業紹介を積極的にを行い、且つ、その効果をあげるため労働力需要地における労働者住宅の確保を一般公営住宅の建設あるいは産業労働者住宅資金融通法の活用によってはかるほか、離職者の就職地での臨時の居住施設の設置等の措置を行うこと。

3 離職者の発生地域において、産業育成の基盤があるときは、離職者の再就業を促進するため、立地条件の整備のための事業の施行を行うほか地方公共団体の行う企業誘致その他の措置について積極的な指導援助を行うこと。なお、特需産業の離職者、石炭鉱業、塩業の合理化に伴う失業等失業多発地域における対策も右の趣旨に準じて行うことが適切である。また、失業者の多発地域において行われる失業対策諸事業、職業補導事業等の経営については、地方公共団体の財政事情にかんがみて、高率の国庫補助を行う必要がある。

第三 職業安定機関の強化について

一 機能の向上 離職者の増加に伴い職業安定所の円滑な活動が要請されるが、上記の諸施策を進めるためにも職業安定所の果すべき役割は大きい。しかるに今日すでに施設がはなはだ不備な状況にあるため、業務活動に支障を生じている場合があり、一般的な職員の不足は、職員を過労に陥れている。同所が今後負荷される任務を遂行するためには、格段の強化刷新を必要とする。

二 機構の再検討（略）

第四 その他の措置

一 職業訓練制度 職業補導、技能者養成等現に行われている施策について、これらを一層有効適切ならしめるため、再検討することは必要であると考えるが、その際には、将来の技術、技能者

の需要、現在および将来の労働力供給事情並びに学校の職業教育等他の制度との関連をも十分考慮して行うべきであること。

二 最低賃金制度等

1 最低賃金制度を実施する場合には、就業状態の現状からして、この制度の目的が損われないように家内労働についても規制するように配慮すべきであること。

2 労働人口の老齢化、高年齢層の増加等の傾向に任らし、国民年金制度の確立を行うことは急を要するが、その対象、給付の程度等の検討に際しては、雇用問題との関連を十分に配慮すること。

3 海外移住の対策を推進する。

(注) なおこれと関連して経済審議会（総理大臣の諮問機関）は

十一月十九日「新長期経済計画」案を発表し、一九六二年度を目標とする経済五カ年計画を作成した。これによると、(一)新規増加労働力を従来より高い比率で雇用労働者として就業させるため必要な雇用機会を作り出す、(二)雇用労働者として吸収する過程を通じ、漸次産業構造、就業構造の近代化をはかる、などして、五年間に新規雇用労働者増四八七万人（年平均八十一万人）を予定しているが、一九五五年の経済自立五カ年計画が「完全雇用の達成」を目標に掲げたのに対して、新計画は「完全雇用の状態に接近すること」とされ完全雇用は棚上げされている。

臨時職業訓練制度審議会 当審議会（労働省の諮問機関、会長内

田俊一氏）は十一月三十一日職業訓練制度確立に関する答申をおこなった。これは雇用審議会の答申と関連しているが、主な内容は、(一)政府による職業訓練の推進、(二)企業のおこなう訓練を積極的に援助する、(三)技能検定制度を作る、(四)中央と地方に職業訓練審議会を設ける、などで、労働省はこれにより通常国会に職業訓練法を提出し、一九五八年度から予算四〇億で年間約一〇万人の労働者を再訓練す

ることとなっている。答申は次のとおりである。

一 職業訓練の目的

職業訓練の目的は、労働者に対し、その職業に必要な技能とこれに関連する知識を系統的に教習し、産業に必要な近代的技术労働者の養成確保を図ることにある。

二 職業訓練の原則

(一) 職業訓練計画の策定 職業訓練は、産業界の要請と雇用労働情勢の推移とに即応して行われなければならないものであるから、政府は、全体的な経済及び雇用計画の上において、政府及び企業の行う職業訓練について長期及び年次の総合的な計画を樹立し、これに基いて諸般の施策を行うことが必要である。

(二) 職業訓練における総合性の確保 政府の行う職業訓練と企業の行う職業訓練とは、いずれもその態様において同様であり、また、その目的において近代的技能労働者の養成という点において統一されるべきものであるから、これが実施については、次の要領により、一元化された方針と計画の下に系統的に一貫した職業訓練が行われるよう措置して、職業訓練の総合性を確保すべきである。(後略)

三 政府の行う職業訓練の推進

失業者及び未就業者に対し、政府が自ら必要な職業訓練を行い、その就職を促進するとともに、産業界の要請する技能労働者の養成を図ることは極めて重要である。このため、政府は都道府県に一般の職業訓練所及び総合職業訓練所を、中央に中央職業訓練指導所を設け、政府の行う職業訓練を強力に推進するとともに、できる限りこれらの職業訓練の施設を企業の行う職業訓練のために提供し、また、企業の委託を受けて職業訓練を行う等により、企業の行う職業訓練の援助と振興を図ることとすべきである。

(一) 一般職業訓練所 一般職業訓練所においては、主として失業者及び未就業者に対し、その就職を容易にするための短期かつ基礎的な職業訓練を行うものとする。右の訓練においては、その訓練を受けた者が就職した後企業の行う長期の職業訓練の課程において、引き続き訓練を受けることができるよう、その内容についてできる限り企業の行う職業訓練との調整を図るべきである。なお、一般の職業訓練所の訓練については、企業との連けいを一そう緊密にし、訓練を受ける者を工場事業場において実習させる等の方法を講じて、直ちに企業に役立つ技能労働者を養成するよう努めることが必要である。一般の職業訓練所には現在の公共職業補導所をあてることとし、右の方針に従って、訓練種目、訓練内容について再検討するとともに、施設の拡充、指導員の充実、訓練定員の増加等の措置を講ずる必要がある。

(二) 総合職業訓練所 (イ)失業者及び未就業者に対する職業訓練のうち主として一般職業訓練所において実施することの困難な特殊な技能職種について一般の職業訓練所の例によって職業訓練を行い、(ロ)事業主から委託を受け、その雇用する労働者に対する職業訓練を行うほか、(ハ)都道府県における職業訓練センターとしての機能を行わせるものとする。総合職業訓練所には現在の総合職業補導所をあてることとし、その都道府県におけるセンターとしての性格からして少くとも一都道府県に一所を設けるよう早急に整備すべきである。

(三) 中央職業訓練指導所 中央職業訓練指導所においては、(イ)職業訓練の基準、教科書、教材等の作成、技能検定のための技能の測定及び評価等について調査研究を行うとともに、(ロ)職業訓練指導員の養成及び再訓練を行うものとし、(ハ)これらの業務を行うために必要なモデル職業訓練所を付設するものとする。(以下省略)

第五編 生産性向上運動と労務管理

第一章 総説

生産性向上運動において、とりわけ重要な位置を占めているのは労務管理である。日本生産性本部は、設備の近代化のみが生産性向上のみならず、あわせて経営管理や労務管理を強化すべきことを一貫して強調している。また政府が労務管理を重視していることも、昭和三三年一月、関西経営者協会における石田労相の次のような言明に明確に示されているといつてよい。

「労使問題について経営者に望みたいことは、特に労務管理に重大関心をもってもらいたいことである。全米企画化委員会が『団体交渉下の産業平和をいかに確保するか』について研究をおこなって発表したことは実に参考になることである。それは、一 団体交渉をもち立て組合運動を正しく成長させることが企業に安定をもたらすということ、二 労務管理にもっと重点をおくこと、三 人間関係に配慮を払うことの三点であつて、経営者に望まれる態度としてきわめて示唆に富んでいることであり、経営者各位もこの点を重視せられたい（日経連タイムス、昭和三三、一・三〇）。以上の労相の言明にもみられるように、労務管理は、明らかに労

働組合対策を主要な内容としているものであり、労働組合の横への発展や、職場闘争や職場活動の活発化をおさえることが重要な課題になっているといつてよい。そして労働者を企業の中にしつかりと包摂し、能率の増進を図ることが究極の目標なのである。

ところで戦後の労務管理技術は、アメリカから急速に導入されたものであり、きわめて複雑で多面的な様相を呈している。しかしなるといっても労務管理の骨格になっているのは職制管理機構の強化であり、そのような職制機構の機能を充実させるためにヒューマン・リレーションズやTWI、MTPなどの監督者訓練がおこなわれているのである。ここでは、一九五七年における労務管理の特徴的な動向を明らかにしておく。

第二章 職制機構の強化

戦後経営管理技術の一つとして大きくとりあげられたのは、トップ・マネージメント (top management) とコントローラー・システムである。前者は、最高経営層の責任と権限を確実にし、企業経営の近代化の基礎を固めることを目的としたものであり、後者はトップ・マネージメントを補強するものとして、市場統計や一般経済

統計などを分析して経営の執行計画樹立の参考にしたり、経営の執行活動に当る各部門の調整をおこなったりして、いわゆる企業の内部統制を推進するものである。このような二つの経営管理技術を軸として、企業の支配組織と支配機能はいっそう強化されることになる。

ところでトップ・マネージメントやコントローラー・システムの機能を十分に発揮するためには、なんといっても第一線現場監督者の管理機能の充実が前提条件である。この問題について通産省産業合理化審議会管理部会は、一九五六年一月、日本生産性本部の協力をえて食品の機械工場に対して書面調査をおこなった。そして現状における問題点として「現場監督者特に第一線監督者を中心とする現場の管理については、経営側においても確たる方針に基づいた改善が行われておらず、その任務も明確にされていない。また現在の第一線監督者は、勤続年限偏長により選任されたものが多く、その上、特定の計画的教育や訓練もなされていないので、能力的に十分のそしりを免がれない」と指摘している。同審議会が改善すべき問題点として提示しているのは次のような点である。

20 の問題点

- (1) 現場監督者にたいして、会社が具体的に何を期待しているかきわめて不明確である。
- (2) 経営者層とBクラス以下の現場監督者の接触がほとんど行われていない。
- (3) 現場運営の責任権限がほとんどAクラスに集中しているが、実際の仕事はB、C、Dがやっている場合が多い。しかしはつきりした権限委任が行われないうでA、B、C、D間にそれぞれの仕事がお互いオーバーラップしている。
- (4) A、B、C、Dのライン以外に係員が存在する場合がある

が、これが現場のラインの責任権限を不明確ならしめている。

- (5) 現場監督者が他の仕事に追われて本来の任務に十分な時間を使っていない。
- (6) ラインシステムとスタッフシステムならび監督者相互間の連絡調整が十分でない。
- (7) 労務管理の諸業務のうち、現場監督者として当然必要な具体的な実施業務まで労務スタッフ部門にまかせている。
- (8) 特にBクラスの多くは日常業務において使用者の立場をとらざるをえないにもかかわらず、労務関係上組合員とされているため、労働関係上きわめて不安定な立場にある。
- (9) 現場出身の監督者は、とくせまい経験や特別の技能のみにとらわれて総合的管理能力はもちろん、管理意識にも欠け易い。
- (10) 特にBクラス以下の監督者の能力が新しい機械設備、生産技術、管理技術、人間関係などに応じられなくなってきている。
- (11) 現場における新旧の考え方の相違がはなはだしいため、監督者は部下の扱い方に自信を欠いている。
- (12) 現場監督者が現在ならびに将来の職責を果すために必要な専門技術、生産技術、ならびに人間関係に関する任務等にたいし、計画的な教育訓練が行われていない。
- (13) 現場監督者が新入者や部下の指導などについて計画的職場訓練の中心になっていない。
- (14) 現場監督者が自己向上の意欲をもって見学や講習に参加したいと思っても、その機会に恵まれていない。
- (15) 現場監督者が管理、営業など他部門についての知識や情報に欠けている。
- (16) 会社の方針や情報が現場監督者に徹底していない。
- (17) 現場の実体や、考えや、それにもとづく現場監督者の報告、

提案等が経営者層に達せず、これが経営活動に反映していない。
 (18) 現場監督者の選考の方針と手続が不明確で非合理的であり、能力に応ずる昇進昇格が行われていない。

(19) 概して下位の現場監督者と一般工の賃金格差が少ない。

(20) 年功優遇の方法として身分的な監督者を作るため、組織運営上に支障をきたしている。

また日経連タイムスは、日本軽金属における職制機構の強化について次のような報告をおこなっている。

日本軽金属における職制権限の明確化

近代産業の発展とともに科学的管理に対する認識が次第に高まっているが、第一線現場監督者の責任権限に関しては従来かなりあいまいなものがあり、いままでおこなわれてきたTWI教育などもややもすると現場に生かし得る条件に恵まれないきらいもあった。そこでこのほど日本軽金属では第一線監督者の責任権限を明確にし、企業により合理的発展に寄与させるため「現場役付規則」を作成、近代化に大きく踏切っている。こうした規則は各企業によって性格が異なるもので完全無欠とはいえないが、ともあれ、日本ではじめてつくられた意義は高く評価してよいであろう。

日本軽金属（資本金二九億九千五百万円、従業員数三千六百名）は最近のオートメーション化、産業の近代化により、従来の第一線現場監督者の整備を痛感、ほぼ一カ年間かかって「現場役付規則」をつくりあげ、昨年十月二十日から実施している。

同社にはもともと工場別の規則があり、それらを整備、合理化し、さらに清水、蒲原、新潟工場を会社一本化して制定したわけだが、組織上の役職は今まで組長、伍長、班長の三段階に分かれていたのを、組長、作業長の二段階にラインを短縮し、それに代って責任権限を明確なものにした。この組織がえて従来四〇

〇名の現場役付者が二八〇名に減ったが、昨年二月、年金制度を設けた際、希望退職者を募りすでに一〇〇名の退職者を見ていたので組織がえての待遇上などの問題は別にみられずスムーズな切り変えがなされた。

この「現場役付規則」による効果はすぐ目にみえて現われてくるものではないが、監督者の自分の仕事に対する意識の高揚、また部下教育の立場からの認識、TWIの実践の「場」としての意義が今後高く評価されてくるわけである。なお同社ではこの規則にさきだち「教育規則」を全社一本にまとめた。すなわち、従来の技術教育が一段落したことから今度はTWIを中心としたモラルの向上に力を注ぐこととし、この現場役付規則と表裏一体の機能を発揮させる方向を打ちだしている。この現場役付規則の概要はつぎの通りである。

▽ 目的 現場役付の責任権限を明確にし、生産の効率を高める。
 ▽ 組長、作業長の任務 組長は主任の命を受け、直接作業長以下を指揮監督し、業務遂行の任務をになう。作業長は作業の中心となり率先作業に従事するとともに組長を補佐して直接部下を指揮監督し、業務遂行の任務をになう。

▽ 組長、作業長の選考 組長は作業長から選考し、次の条件を考慮して決める。

① 統率力 ② 指導力 ③ 判断力 ④ 作業の計画力 ⑤ 作業に関する専門的知識 ⑥ 一般常識 ⑦ 健康 ⑧ 人格
 作業長は一般従業員から選考し、つぎの条件を考慮する。

① 指導力 ② 判断力 ③ 技能 ④ 一般常識 ⑤ 身体的条件

▽ 新任役付の教育 原則として三カ月の特別教育を受ける。

▽ 責任権限 組長 ① 作業計画 ② 主任からの日々の作業指令を受け作業段取りを立案し作業長に指令する。 ③ 毎月出勤予定表

を調整し、健康その他により組内の日々の作業配置を決定する。
 (二) 作業計画の実施 ① 作業の進行状態を巡視し監督する。② 事故発生には臨機に処置をとり主任に報告する。③ 作業の正常な運営をはかるため、必要に応じ他の組または係と連絡し折衝する。(三) 作業実績を検討し、操業日誌を主任に提出する。また作業長からの作業改善意見を聴取し主任に具申する。(四) 教育訓練 (五) 資材および設備 (六) 人事 (七) 人事関係 (八) 安全衛生など。作業長―(一) 作業および訓練 ① 組長の監督のもとに作業に従事し、組長の命令を部下に徹底その実施を監督する。② 部下の出勤予定表の作成。③ 事故を組長に報告し、臨機の処置をとる。④ 作業基準の指導。⑤ 組長を補佐し、訓練を実施する。⑥ 日々の作業実績を記録し組長に報告する。(二) 資材および設備 (三) 人事 (四) 人間関係 (五) 安全衛生。

第三章 ヒューマン・リレーションズ

ヒューマン・リレーションズ (human relations) は、一九四七年にわが国に紹介されたものであるが、TWI・MTPなどの監督者訓練とともにあたかも流行のように各社にとりいれられるにいたった。この労務管理技術は、一九二四年から一九三二年までの約八年間にわたってウェスタン・エレクトリックのホーソン工場における実験を契機としてアメリカにおいて発達をみたものであり、テーラー・システムに対する反動として生れたものといわれている。周知のようにテーラー・システムは、いっさいの労働を要素動作に分解し、それを時間研究することを通じて最短時間を求めて課業を設定するものであり、労働者をまったく機械同様に取り扱うものであつ

た。いってみれば、テーラー・システムにおいては、物の人格に対する支配が極限まで進行したのである。このような性格をもったテーラー・システムに対して組織労働者が反撓するのは当然のことであり、したがって能率の増進も限界に達してしまふことになった。こうして物化された労働者をふたたび人間として扱う労務管理の方法が考えだされる必要が生じてきたのである。

要するにヒューマン・リレーションズは、労資の対立を企業内における対等な人間関係のなかに解消することを意図するものである。たとえ労働者のなかに不平不満があったとしてもそれを単なる人間同士の緊張という個人的関係にすりかえるものであった。以下に関東経営者協会が、一九五六年一二月末におこなった調査を通じて、ヒューマン・リレーションズの導入状況を明らかにしよう。

まず第173表によって施策状況をみると、回答会社中最も多いのは、コミュニケーション(九七・七%)、次いで教育訓練関係(六六・一%)、労使関係(六一・五%)となっており、意見ないし態度調査を実施している企業は三七・九%で比較的少ない。ところでコミュニケーションというのは、就業条件に関する事項、人事移動等の経営重要事項、会社の経理状況などの掲示板、社内報、職務説明会の開催による口頭説明、従業員ハンドブック等のパンフレットなどをさしており、これは比較的手軽に実施できるばかりでなく、組合運動に対する対策としての効果が大きいのでほとんどの会社が採用しているものと思われる。

次に施策の具体的な内容にたちいって検討してみよう。
提案制度 提案制度というのは、従業員の意見や、技術的改善案などを上達する制度である。いかえれば下位者から上位者に対する広義の進言制度であるといつてよい。これによって経営の内部に自主的な協力意識を育成し、かつ良好な人間関係の基盤を確立する

第173表 施策状況

紡績糸	化毛織	紙パル	セメント業	石油	自動車両	化学	私鉄運輸	海運	建設	金融	新放送	商業	電気機械	食品	その他	合計(実数)	174の項目別	社策別の%
4	3	4	1	5	4	26	7	3	2	20	1	5	14	11	14	174		
4	3	3	1	5	4	25	7	3	2	20	1	5	13	11	13	170	97.7	
1	2	1	1	3	1	10	1	3	2	8	1	1	6	2	5	66	37.9	
3	2	4	1	4	3	13	3	2	1	3	1	2	8	7	5	86	49.4	
3	3	4	1	4	2	15	5	2	1	17	1	5	10	6	6	116	66.1	
3	3	2	1	3	3	14	5	2	1	7		3	7	7	8	107	61.5	
						1						1	1	2		8	4.6	
1				1				1	1	2			3	1		12	6.8	

ことが目的だとされている。

この制度の導入状況は、前述の関東経営者協会の調査によると、回答会社の五三・四％が実施している。提案しうる者の範囲は、全従業員としている会社が圧倒的に多い。利用状況は活発だと回答したものが約三分の一を占め、かなりの効果をおさめていることを物語っている。提案内容は、技術製造工程関係が比較的多く、次いで事務改善関係となっている。提案に対する報酬は、報酬を支払っているものが多く、次いで賞状、記念品の順である。組合の態度は、反対と答えているものはなく、約三分の一が賛成していると答えている。

提案制度の具体例としては、次のようなものがある。

トヨタ自動車の提案制度

第一章 総則

(目的)

第一条 会社業務についての創意とくふうを奨励し、企業の合理化を図るため、創意くふう実施規則を設ける。

(募集内容)

第二条 募集する内容は、作業の合理化・能率の増進・品質の向上・経費の節減・安全衛生・その他会社の業務上有益なものであればよい。

(応募資格)

第三条 応募者は、当社従業員に限る。

(応募案提出)

第四条 応募案は、定められた用紙、またはその他の用紙に記入して応募箱に入れるか、直接事務局に提出する。

(審査・賞金)

第五条 受け付けた応募案は、毎月とりまとめて審査の上、優秀なものには、賞金を与える。

(実施)

第六条 審査委員会で実施を適当と認められた応募案は、審査委員会から関係部長に移牒し、職制を通じて実施に移す。

第二章 審査委員会

(組織)

第七条 この規則の運営に当るため、次の構成による創意くふう審査委員会を設ける。

- 1 審査委員長 一名
- 2 審査委員 若干名

業種	金鋳	石鋳	炭業	金属工業	造船	機械	電力
	4	4	8	6	26	2	
調査項目	4	4	8	6	26	2	
施策の分野△	4 3 3 4 4	4 2 3 4 2 1	8 4 5 2 6	6 5 3 6 6 1	26 8 9 14 18	2 1 1 2 2 1	
コミュニケーション 経営→従業員のみにしている		1			1		

〔備考〕 1) △印の項は一社一件とはかぎらない重複項目。

嘱または任命する。
 審査委員長は委員会を代表し、委員会の業務を統率するとともに委員会を招集し、会議を主催する。

(審査委員)

第九条 審査委員は、社長がこれを任命する。
 審査委員は、審査委員長の名を受け、委員会に出席し、応募案の審査に当る。

(分科会)

3 分科会

設計検査分科会

事務能率分科会

機械工作分科会

輸送保管分科会

鑄鍛分科会

車体分科会

安全衛生分科会

電気化学分科会

各分科会とも

担当審査委員

一名 分科会審査委員

若干名

事務局幹事

若干名

(審査委員長)

第八条 審査委員長

は、社長がこれを委

第一〇条 各分科会は、委員長の任命する担当審査委員一名および分科会審査委員若干名をもって構成する。

1 担当審査委員は、審査委員が兼務し、審査委員長の命を受け、分科会を招集し、応募案の審査を行い、その結果を審査委員長に報告するとともに、分科会の庶務に当る。

2 分科会審査委員は、審査委員長の命を受け、担当審査委員の招集する分科会に出席し、応募案の審査に当る。

(事務局)

第一一条 事務局は、監査改良室内に置き、審査委員の任命する幹事若干名をもって構成する。

事務局は、審査委員長の命を受け、応募案の整理・連絡・調査その他の庶務に当る。

第三章 審査

(審査)

第一二条 応募案は、次の順序を経て審査され、採用・不採用を決定し、賞金または記念品を決定する。第1次審査 各分科会 第2次審査 審査委員会

(審査基準)

第一三条 審査の基準は次による。

1 応募案は、原則として実施前のものであること。

2 応募案は、次の場合却下とする。

イ 実施に移されてから6ヵ月以上を経過したもの。

ロ 既に提案されたもの。

ハ 全然価値のないもの。

3 応募案の内容が当然の業務に含まれる場合は、その評価は一般の程度にする。

(賞金の種類)

第十四条 賞金の額は、原則として次の種類に分ける。

五万円 四万円 三万円 二万円 一万円 五千元 三千元
二千元 一千元 五百円 記念品

(再審査)

第十五条 再審査は、次により行う。

1 応募者が、分科会または事務局に対して、審査結果について異議を申し出た場合は、事務局が一般の案と同様の審査手続きをとり、審査を行う。

2 審査後実施に移された応募案について、審査委員長が追加賞金の必要を認めた場合は、審査委員会に提案し、審査を行う。

(調査)

第十六条 審査委員会の各組織は、必要な場合関係部課の出席を求め、または関係部課をして調査を行わしめることができる。

第四章 表彰

(一般表彰)

第十七条 優秀な提案をしたものには、社長表彰状または委員長賞状を授与する。

(期別表彰)

第十八条 一年度を二期間に分ち、一期間を通じて優秀な提案をしたものには委員長賞状を授与し、社外見学を行わしめる。

(年度表彰)

第十九条 一年度を通じて優秀な提案をしたものには、社長表彰状および年度賞を授与する。

第二〇条 前各条の細部に関しては、別に定める。

第五章 その他

(公表)

第二十一条 審査の結果は、特別の場合を除き、社内に公表する。

(移牒)

第二十二条 審査委員会が審査の結果、その応募案が発明考案取扱規定に該当すると認めた場合は、本規則による処理終了後、発明考案委員会に移牒する。

(行事)

第二十三条 創意くふう制度発足から満五年を終るたびごと、および必要と認められる場合に、特別の行事を審査委員会決定の上で行う。

日本碍子株式会社の提案制度

1 経過

(イ) 昭和二九年欧米諸国の企業内制度に見習って改良、考案表彰制度を廃止して現在の提案制度を採用すべく、その方向が生産合理化運動理事会において決定された。

(ロ) 以来約一〇回程度の原案作製と修正

社内報 社内報の発行は、最近多くの会社がとりあげているということは、前にも述べたとおりであるが、そのねらいは主として組合対策にあるといつてよい。この点について東洋製罐の人事課長は次のようにのべている。「組合ニュースが階級意識と増悪をかきたてていた時なので、別に対抗するわけではなかったが、明るい善意をとり上げるように、そして会社と従業員は一つだということを強調することを基本にしようと考え、ニュース性はしばらくお預けとして月一回の雑誌型とした」(日経連「ヒューマン・リレーションズ」三二五頁)。

社内報は、労働組合の賃金闘争に対して効果を發揮する場合が多かった。たとえば「企業が赤字だ」というような宣伝がくりかえされると、最初は本当にしなくとも、次第に本当らしく思われるよう

になり、つい賃上げ闘争をひかえるといような結果になることもしばしばみられたのである。日経連タイムスには、次のような社内報の実例が報告されている。

東武鉄道の社内報（昭和三二・一〇・三）

最近の社内活動の動きはきわめて活発だ。業平橋にある東武鉄道（従業員数一一、六五八名）の『交通東武』は昭和二六年七月、タブロイド判四ページの旬刊ではじめられたのがおこり。以来、①全従業員に経営方針を浸透させる。②健全な思想の発揚に努める。③会社の営業状態についての正しい理解と適確な業務知識を与え、交通業務の担当者として社会公共のために貢献できる資質を養うことを目的に今日にいたった。

現在の新聞型（二ページ原価一部三円）に改められたのは昭和二八年九月からで、発行日は十日、二五日の月二回とし、部数は一一、七〇〇部。編集は総務部教務課が担当、実際担当者は三名（うちカメラマン一名）があたる。編集委員会は各部局から集まる二一名で構成されるが定期的な会合はない。

紙面の性格は一面は社内、営業関係ニュース。二面は教育、安全衛生、保険、投稿など極く普通の取扱い方。そのうちでも投稿の「電車運転規定問答」や「業務研究」などはてい重に扱う。いわば技術関係の記事をできるだけわかりやすくもすることに重点をおく。

いままでのヒットは三〇年の暮におこなったお客の投書（声の箱）の総ざらい特集がよかった。やはり欲しい記事はこうした職場のコマゴマした実際記事、例えばダイヤを改正した際のお客の声、ラッシュ時のルポなど身近かな「ナマ」のものが喜ばれる。配布は単に従業員だけでなく、六千株以上の株主（約四〇〇名）にも送付し会社の営業方針をPRしていることも特色の一つだ。

ところで同社にはこの『交通東武』に向うをはる「東武組合新聞」という組合機関紙があり、これとの対比が面白い。組合紙は週刊で発行部数一万二千部。『交通東武』とは勢力、全く均衡しており華やかな？ 論戦の陣をはることも少なくない。この双方の新聞について立大新聞研究会が読者調査した「判定」によると読まれる率は両紙とも五分と五分の分かれ。読者層は『交通東武』の場合入社から五、六年までの層と中年以上の層に多く読まれている。いわば若い層に多くの読者をもつことは同社の昇格試験制度との関係もあるが、若い世代のハッタリのない知識欲や研究心の力強いあらわれでもあろう。

いすゞ自動車の社内報

大部分の社内報はほとんど従業員を対象に発行されているが、会社によっては従業員とその家庭、または家庭だけを対象にして、いわゆる「家族ぐるみ」のPR活動をやっているところがある。この傾向はさいきんだんだんふえてきている。

いすゞ自動車（社長 三宮吾郎氏）でだしている「家庭版いすゞしんぶん」はその一つ。同紙はA3判で四ページ、毎月一日に発行され四千余の各家庭に直送している。発行部数はザッと六千部、これは毎月十五日に発行の従業員版いすゞしんぶんとはほぼ同じ部数だがつねに豊富な企画をもりたてているので、社宅のおくさん子どもさんからしたしまれている。

内容の代表的なものは、「わが家の日さし」、紙面をカザるようになつてからまだ三年だが評判がよい。一文を引いてみよう。「明るい灯の下で一家そろって食事する時私は歌にもあるようわが家にまさるものはないとつくづく感じる……」（32・9・1号より原文のまま）というふうには、「わが家の紹介から自慢話、将来の夢など」が織りこまれ語り手にはおくさんと子ども

さんがあたってゐる。

ところでこの家庭版がはじめてだされたのは二十九年の秋、今流行の投書夫人ならぬおくさんのキタンない声をのせようと「おしゃべり欄」を設けたのは同年の十一月からのことである。なかなか人気があつて投書はサツ到、日常のこと、会社への注文、うれしい話、明るい話はまずまずとして、井戸端会議のご報告という念の入つたものやら忠実ならぬ夫への抗議文？なども飛びだし、編集者はいたく感激しながら冷汗しきり……。

特集は毎回ある。「やりくりウラ話」「オリンピックの話」「ヘソクリの上手な増し方」など会社もまたいたつて親切だ。「子どもらん」はたのしい、おくさんごもさんがにわか仕立の臨時編集記者となつて他工場への現地ルポを試みている。この前は例の「円バン」ブームにのつて、プラネタリウムの見学記としゃれこんだ。

家族を含めた労務管理 能率の向上のためには、家庭生活のあり方が大いに関係するという観点から、家族を含めた労務管理が最近とりあげられるようになってゐる。ことに労働組合が家族組織を重視しはじめてゐる現在の段階においては、資本家としても家族の問題を放置することができなくなつたものと思われる。日経連タイムスには次のような事例が報告されてゐる。

家族中心の労務管理「日立造船」

よく労務管理は職場だけの管理ではないといわれる。人間を相手にするだけに、職場外の生活を無視するわけにはいかない。とくに、家庭生活のよし悪しは直接、生産能率に影響するといわれている。そこで、この点にとくに着目し、家庭中心の労務管理によつて、生産性向上の実績をあげた日立造船の実例を紹介しよう。

当社の新しい労務管理は、新生活運動という名の下に昭和三十年に発足した。その開始の理由は、相互理解による信頼関係の確立という根本理念からきてゐるが、そのほかに高度の災害の減少を目的としてゐる。

具体的に、当社の安全は、この運動の結果いちじるしく改善され、つぎのような好記録をたてた。

休業災害度数率 死亡 休業延

昭和二五年 一五七 二三 四六、一五九

昭和三〇年 一七 三 一四、六二〇

「従業員が健康で、災害もなく、ほがらかに能率よく働きえるようにするためには、家族生活の指導をおこなうに限る」という立場からすすめた当社の新生活運動の内容はつぎのようなものである。

①家庭生活の中心は主婦である。②主婦の一般的教育を高め健康にして、文化的、合理的、計画的な家庭生活を築きあげる。③主婦に予算生活をすすめるが、それにもつとも影響のあるのは扶養家族数であるから、家族計画の理念を普及する。④消費生活を効果的にするため、経済的な栄養の摂り方、有利な貯蓄法その他についても指導する。

実施項目

①教育に関すること。②保健衛生に関すること。③生活の合理化に関すること。④家族計画の普及に関すること。⑤育児ならびに子女の教育に関すること。⑥家族の慰安に関すること。⑦社会道徳の向上に関すること。

家族計画の実施要領

①運動の対象を主婦におき、あらかじめ、モデル地区を選定して、寮、社宅の集団地区約一、八四〇世帯に対し家庭指導をおこ

なう。一般分散家庭を主として弘報活動によりモデル地区の実施状況を知らせ、自主的におこなうように指導し、逐次全世帯を対象とするようにしている。また、指導は一〇〜二〇世帯を一単位とし、そのグループを通じておこない、実施項目によって数グループ合同でおこなうこともある。指導者には専門的な教育をうけた助産婦をあてるが、指導上知りえた個人の秘密を厳重に守るようにはさせている。

②家族計画の考え方とくに受胎調節を、(一)夫婦が自由に自主的におこなうこと、(二)子女の数を合理的計画的にすること、(三)出生間隔を調整することの三点を中心に普及する。そのための具体的な指導の仕方としては、(A)一〇〜二〇人の主婦をそのなかのある家庭に集め、午前または午後の二時間ぐらいをあてる。(B)図表、幻灯、口頭などにより具体的に説明する。(C)個人的には各家庭までいき直接に実施指導する。(D)写真、薬品を購入しやすい方法で斡旋する。指導員はつねに携行して需要に応ずるように実施している。

以上によって、当社では、災害が減ったばかりか、従業員の家庭は自然に円満となり、能率も増進しつつあるといわれる。この家族ぐるみ労務管理は、将来、ますますその地力を発揮していくであろう。

職場人事相談 職場人事相談は、労働組合が職場闘争を積極的にとりあげるようになってから、特に重要視されてきたように思われる。すなわちこの制度は職場における不平不満や労働者のなやみを、経営者側が積極的にとりあげ、それが職場闘争に転化しないよう未然に防止する役割を果すものといつてよい。

関東経営者協会の前述の調査によると、職場人事相談を設置している企業は比較的少なく、回答会社中一六・七%である。しかも利

用状況については、あまり利用されていないという答と相当利用されているという答とが相半ばしており、全般的にはまだ不活発なことを物語っている。相談の内容は、私的生活に関する事項が圧倒的に多く、次いで職場の人事上の相談となっている。特に職場人事相談という形はとらないが、上役によって実質的に実施しているという例はかなり多く三五・一%にのぼっている。組合の態度については、賛成が一三・二%を占めている。

日経連タイムスは、職場人事相談制について次のような実例をあげている。

国際電電の人事相談制

近代病の一つとしていまや流行の頂点を極めている「ノイローゼ」という化け物は近代社会人の悩みの種だ。新聞をちょっと開いても精神障害の特効薬などの広告がおびただしい数でわれわれの目にとび込んでくる。とくに極めて正確かつ精密を要する職場ではこうした症状に犯されている人たちが多くと聞く。こうしたことから最近では精神病理学的または社会心理学的な処理を応用した療法が盛んになってきているが、国際電電電話で「人事相談室」という特別の機構を設け、心理学の専門家によって職場内の人間関係の不満解消、士気の高揚をはかっているのは面白い試みといえるだろう。国際電電電話が設けたこの「人事相談室」は一昨年三月から始めた。

この室の利用者はいわば強迫観念(ノイローゼ)にとらわれた人、例えば配置転換に不満をもつ人、アル中の人、競馬競輪にこって家庭に不安をもたらしている人、家たちのきを迫られて困っている人、借金で首が回らなくなった人などなど、雑多な悩みをもつ人たちが集ってくる。項目別に分ければ、配転離職、勤務態度、神経症状、親族夫婦、貸金手当、結婚関係、法律知識、修

練習（宗教関係）金銭貸借などがその対象だ。

相談のやり方は、むずかしくいえばカタルシス（浄化作用）の「場」をつくること。易しくいえば児童の遊戯療法みたいなもので例えればできる悪い子に沢山のオモチャを与えてあそばせておくと、もしその子供が父親に不満をもってそうなった場合はオモチャの父親をメチャクチャにこわすといった現象が現われる。そしてオモチャをこわすことによって症状がなくなるという人間心理を応用したやり方だ。大人の場合は日頃の「うつぶん」をぶちまければあとがさっぱりするといった心理をこの相談室でやるというのだ。いわばうつぶんのゴミ箱である。いまのところ利用者は従業員の家族を含めて一ヵ月二、三件ぐらい、これに毎月新規の相談者が六名平均やってくる。しかし、一件につき多い人で二〇回（約半年間）通ってくる人もある。

この「ゴミ捨て場」の主（カウンセラー＝相談役）は職場経験の豊富なハエ抜き通信マンであり、この間、心理学を地道に学んできた石垣氏。電話で申し込んできた相談者がやってくるという合点して坐り、まずテープレコーダーをかける。レコーダーをかけるのは何も口述を記録しておこうという意味ではない。相談者が帰った後、もう一度相談者と自分との会話を反芻し客観視して人間心理の微妙な動きを分析してみるためだ。席につくと石垣さんはこう口を切る。「どう、お仕事忙がしい？」「はい」「入社してからもうどのくらい経つのか……」「……ほう、それじゃ私の娘とおなじ年だね」といったように和らかく相手の気持ちをほぐしていく。親味あふれる態度で相手がこだわりなく喋れるようにたくみに誘導することが大切。あくまで相談だから、「こうしなくちゃあー」といった意見は一言もいわない。家の問題など法律問題にふれば六法全書片手に一緒に研究するといったあんな

いだ。

しかし、石垣さんが「よろず相談室」だと自称するだけに、この他の現場から上役への連絡の仲介、退職金の計算も頼まれば親切にやってやる。もっと面白いのは「鬼のいぬ間に洗濯」とはどういう意味かとか、観音さまは男か女か、ヤブソバの語源についてなどといった質問も電話でもち込まれてくる。こんなとるに足らぬことでもこの「もの知り博士」は懇切に調べて教えてやる。さらには、「結婚の相談も多いのですよ。始めてから一組がまとまりもう一組が目下進行中です」と目を細めていう。「結びの神様」でもあるわけだ。

経費をかけて室をつくった効果は直接、目にみえてソロバンがはじけるものではないがたとえばアル中で何度も入院していた重症者がおったり、上役に不満をもつ社員が直接上役とぶつかることをやらずに相談したため、社会的にポロをださずに昇進ができた例など、やはり効果はあがっているようだ。ここでのいいことは相談をうけた人の名前や内容は一切上部にもらさない厳約があることだ。だから相談者も思い切ったことがいえる。いままでの相談内容の比率をみても配転が一番多く件数中の一七％、ついで法律問題一五・三％、結婚一三％、神経症一二・二％、修練学習が一〇・七％といった順。やはり人間関係の悩みがいつの世にも絶えぬ人間の悩みであるらしい。

「今後は相談の技術を身につけた受付係を二、三名おいて、法律問題と精神問題を二つにわけた体制を充実したい。さらには産業心理学的なものも研究していきたい。家庭の人たちの便宜のため隣室にはオモチャ室をつくって子供連れの相談者に心おきなく相談してもらえようになりたい」と石垣さんの抱負はなかなかつかない。

第四章 人事考課制度

人事考課制度は、最近の労務管理におけるかなめのような位置を占めているといつてよい。すなわちこの制度は従業員の昇給や賞与の支給、人事異動、配置などに当って、従業員の勤務成績の評価、査定を行ない、職務に対する適性能力などの検討を行なうものである。この制度を通じて従業員は、いわば不断に監視されるのであるから、組合運動に対する規制としても大きな役割を果すものである。

特に一九五四年以降、資本はベース・アップのかわりに定期昇給制度を導入することを強調するにいたったが、定期昇給制度に、人事考課制度を結合し、労務管理の強化に役だっているのである。

関西経営者協会は、人事考課制度について七三社に及ぶ調査を一九五七年六月に行なったが、これによると、七三例のうち一〇〇〇名以上の企業における約半数が人事考課制度を採用しており、また三〇〇名未満の中小企業においても、二〇・五%がこの制度を採用している。次に規程の制定状況は、たとえば人事考課規則、人事考課要領、勤務成績評定基準の諸規定、あるいは給与規程および昇給規定の一部に基いてこの制度を運営している例は六一・二%に上り、規定を設けず従来の慣行による例は三八・九%となっている。

次に人事考課制度における考課要素について、この調査報告から引用しておこう。

考課要素（第八、九、一〇表）

考課表に如何なる要素を設定するかは、被考課者によって多少異なるのであるが、概ね職務遂行能力、仕事の成果、勤務状態、管理能力等勤務実績のみについて評定を行っているのが通常

考 課 要 素 (その1)

考課要素	被考課者数	実 績 考 課															能 力 考 課													
		業 務 遂 行 能 力					仕 事 の 果 実					勤 務 状 況					管 理													
		判 断 力	創 意 力	企 画 力	渉 外 力	表 現 力	注 意 力	実 行 力	処 理 力	職 務 知 識	記 憶 力	熟 練 度	速 度	正 確 度	原 価 意 識	勤 勉 度	協 調 性	責 任 心	遵 守 心	信 頼 性	積 極 性	執 務 態 度	管 理 力	教 育 指 導 力	将 来 性	現 職 適 性	性 格	健 康	人 格	指 導 実 績
課 長	45	37	24	29	14	5	2	7	11	31	1	8	18	22	1	20	28	27	6	7	16	18	36	41	14	17	11	16	16	2
係 長 (主任)	54	42	31	34	12	2	2	8	15	41	2	11	29	31	2	38	43	39	6	14	21	25	39	50	17	23	13	21	19	3
一 般 員	72	46	32	20	8	-	3	10	19	49	2	28	53	58	2	50	56	52	15	20	29	38	-	-	20	26	16	24	22	3
役 付 員	33	24	10	17	4	-	2	6	4	23	1	13	19	19	-	19	25	23	6	6	12	17	18	28	8	7	4	7	10	-
一 般 員	45	24	12	12	-	-	4	8	6	23	3	19	36	36	-	29	35	29	14	10	15	24	-	-	7	9	6	9	12	1

- 〔備考〕
1. 「実績考課」とは現在勤務している職務について、職務遂行上要求される能力をどの程度発揮したかを評定する。
 2. 「能力考課」とは現在執務している職務について、職務遂行上要求される能力と本人の能力との過不足ならびに将来に対する潜在的な可能性（期待度）を評定する。

考課要素(その2)

要素名 要素数	職務遂行能力				仕事の成果		業務状況				管理	
	判断理解力	創意工夫力	企画立案力	職務知識	速度(量)	正確度(質)	勤勉度	協調性	責任感	執務態度	管理監督	教育指導
長(主任)員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
主職工	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
一般付	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
一般	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
課係一役	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

【備考】 能力考課の要素は対象数の半分に達しないためこの表には含まれていない。

であり(実績考課)、現職適否将来性等の潜在的な可能性や人格特質等については(能力考課)、実績考課とは別個に付加的な考課表もしくはは評定項目を設けて行うことになっており、本調査では七三例のうち四五例(六一・六%)みられる。被考課者毎に考課要素の設定状況を見ると表「その二」の一の通りである。

通りである。

上表からわかるように、管理職(但し係長、主任を除く)の要素としては判断理解力、創意工夫力、企画立案力、職務知識、協調性、責任感、管理監督力、教育指導の八要素が比較的多く適用されている要素であるが、なかでも創意工夫力、企画立案力、管理監督力、教育指導の四要素は管理職特有の要素であることを示しており、また一般従業員(但し役付工員を除く)の要素としては判断理解力、職務知識、速度(量)、正確度(質)、勤勉度、協調性、責任感、執務態度の八要素が一般的な要素であるが、特に速度(量)、正確度(質)、勤勉度、執務態度の四要素が必要であることをあらわしている。

しかし夫々の考課要素の大部分は被考課者に共通する要素であるが、しかし評定にあたっては、各対象の職務内容や責任権限の度合に応じて、同一要素であってもその重要度(ウェイト)は自ら異なるであろう。

次に被考課者毎に採用されている要素数をみると、概ね考課結果の利用目的数に応じて要素数も増減するが五〜一二要素が通例となっている。しかし、係長(主任)及び役付工員は執務業務以外に監督業務をも兼務しているため要素数も他に比し若干多くなっている。なお、考課要素の選択方法及び各要素間のウェイト決定法等については後述することとする。

第五章 労資協議制

日本生産性本部は、生産性向上のための労資協力体制を確立することを目的として、労資協議制の設置を提案した。このような提案

この表によると実績考課の要素としては二三要素、能力考課は六要素合計二九要素あるが、被考課者毎に被考課者数の半分以上を占める要素を抽出して一覧表を作成すると右の表「その二」の

は、総評系の組合が生産性向上運動に反対している現状を打開する対策としての意味をもつものである。

日本生産性本部は、従来のが国の経営協議会については「労資協議の場と団体交渉とを混同せしめ、反って労資関係を混乱におとし入れた」という批判をおこない、このような欠陥をもった経営協議会にかわって労資の根本的な相互信頼感にもとづく労資協議制を確立すべきだと主張している。

しかしわが国の労働組合は、周知のように企業別組合の形態をとっているため、もし生産性本部の提唱するような労資協議制が確立された場合には、労働組合がますます企業のわくの中にとじこめられ、労資協議制が組合のかわりをするという状況がもたらされざるをえなくなる。こうなるとわが国の労働組合がたどりつつある産業別組合強化の方向が見失われる危険性があるといつてよいであろう。労資協議制についての日本生産性本部の提案は、次のようなものである。

生産性に関する労使協議制の方向

1 生産性向上への労使協力の基盤

最近における生産性向上の問題は、ただ量的な生産性の発展だけでなく、技術革新による生産性の質的な向上という意味を持っていると同時に、それは企業利潤増大のみの手段ではなく、国民経済全体の福祉を増大するためのものであることが強く要請されている。ところでこのような意味をもった生産性向上のための諸施策も、それを受け入れる労使の協力なくしては、効果を期待しえないが、生産性向上のための労使協力を可能ならしめる基盤として、次の諸点が考慮されなければならない。

(1) 労使相互の立場の認識

生産性向上のための諸施策は、労働者に対する不公正な取扱

をもたらしのではないか、労働組合の基本的立場を脅かすのではないかと不安疑惑を労働者側に与えている。また経営者は、労働組合の闘争態度によって、経営の安全が脅かされ、労使協力が労働者の不当な経営干渉を誘うのではないかとの懸念を排除することが重要であるが、それにはまず経営者が企業の社会性を自覚するとともに、労働組合の社会的機能を正しく認識して、その組織を尊重することが必要である。一方労働者もまた国民経済に果す社会的責任を自覚すると同時に、企業の経済的基盤を無視してはならない。このような基本的立場の相互理解、労使の相互信頼があつてこそ、初めて生産性向上についての協力が期待される。

(2) 成果の公正な分配

生産性向上に対する労働者の大きな疑念の一つは、それによつてもたらされる成果が労働者に公正に分配されるかという点にある。生産性向上の成果は企業のみのものでなく、労働者および社会全体のため公正に配分されなければならない。ところで、何が公正であるか、その基準を一義的にきめることは、現実には種々の困難があり、実際問題としては往々にして、労働者への成果の分配は、団体交渉による賃上げという労使の力関係を背景とした事後の処理にすることが多い。これから生ずる紛争をふせぐためには、一方において成果の認定をできるだけ客観的にすると同時に他方において生産性向上を反映する合理的な賃金制度や特定の利潤分配方式を労使間で、労働協約その他の取りきめによつて事前に設置することが望ましい。

(3) 雇用の安定

労働によつて生活を維持する労働者の最大関心事は、何といつても雇用の安定である。雇用の安定が労使協力に与える影響

力は大きく、生産性向上が労働者の人減らしであってはならないことはいうまでもない。現実の解雇が、果して生産性向上のためのものであるか、企業の破綻を救うためのやむをえない措置であるかは、その都度具体的に検討されねばならぬことであるにしても少なくとも経営者は、生産性向上のみを目的とした人員整理は行わないとの安心感を労働者に与えることが望ましい。

2 生産性に関する労使協議制のあり方

生産性向上に関連する労使間の諸問題は複雑、多岐にわたる。すなわち、①機械化に伴う労働者の配置転換、②新しい労働内容に応ずる賃金体系の整備、③生産性成果の配分など、労働者にとっての基本的な重要問題から、④作業研究、⑤職業訓練、⑥安全衛生、⑦品質管理など、職場内における日常の生産活動を効率的ならしめるための諸事項にまでおよぶのである。

そこでこれらの諸問題を労使協議によって合理的に処理するためにはつぎのような諸点が考慮されねばならない。

(1) 各企業の現状に即した労使協議制

生産性向上に関連ある諸事項はその問題の性質や、各企業における従来からの労使の慣行によって処理の仕方や段階にもかなりの相違がみられるであろう。

あらゆる社会制度がそうであるように、労使協議制は労使のおかれた現状を無視して考えられない。生産性向上の問題もそれが行われる産業企業によっては、事情もおおいに異なるであろうし、それを受け入れる労使関係いかによっては、労使協議制の組織や運営にも違いを生じてくるであろう。わが国労使関係の現状においては、画一的な労使協議制を押しつけることでなく、それぞれの労使関係に適合した自発的な労使協議制の

組織や運営にも違いを生じてくるであろう。わが国労使関係の現状においては、画一的な労使協議制を押しつけることでなく、それぞれの労使関係に適合した自発的な労使協議制の発展を促進することが最善の策であると考えられる。

(2) 団体交渉と労使協議制

企業の労使関係いかによっては、特に企業の規模が小さく、労使関係を複雑にすることが不適當なところでは、団体交渉と労使協議制の未分化がかえって労使関係安定の好結果を生んでいる事実があるが、一般的には労使協議制の円滑なる運営のためには両者を区分することが望ましい。

戦後、急速に普及した経営協議会が、その運営において、さほど見るべきものがなかった大きな原因としてはすでに指摘したとおり、団体交渉と労使協議とが混同され、経営協議会が労使きつ抗の場となったことがあげられる。もともと団体交渉事項と、労使協議事項とを明確に区分することはむずかしい問題ではあるが、労使協議制は経営に関連して労使相互の理解を深め、意思の疏通を図ることを主眼とするものであるから、生産性向上に伴う諸問題も、それが労働組合本来の活動を制約しない限り、できるだけ、労使協議の場において検討し合うことが望ましいといえる。

従来労使協議制については、ともすれば組合機能を弱化するという疑念が持たれたが、組合が相当に成長した現状においては労働組合もその自主的立場から生産に関する労使協議に対処すべき段階であると思われる。

(3) 労使協議機関設置の段階

生産性向上に伴う諸問題は、職場ごとに異なり、企業の生産段階ごとに違った面がでてくる。したがって、労使協議制は、

個々の職場から全企業的なものにまで、段階に応じて設けることが望ましい。しかし労使協議制の目的は、その形ではなく、それをつうじて実現される労使の意思疎通にある。その疏想は、日常職場における労使の接触をつうじて、おのずからその目的を達成することである。したがって職制者と労働者との接触範囲の広狭によっては必ずしも形式的な機関の設置を必要としない。一般的にいつて職場・職域が拡大して職制者と労働者との日常接触が疎遠となるにしたがって、労使協議制もより非形式的なものからより形体を整えたものへと移らざるを得ない。なお、企業の規模の大小に応じて同様のことがいえるわけである。

(4) 専門技術的機関の設置

生産性向上の施策は、多くの場合高度の技術的変革を含んでいる。したがってこれらの諸施策を理解し協力するにも、またそれらもたらす種々の労働問題への対策を講ずるにしても、専門的技術的知識を必要とする場合が少なくない。労使代表の単なる主張の繰り返しに止まらず科学的検討の上に立った具体的技術を根拠としたものでなければならぬ。こういう意味で限定された技術的問題を取り扱う専門的機関を設置することが望ましい。これはとくにわが国における労使関係の現状からして有効な方法である。なぜならば、生産性向上に伴う具体的問題の所在を客観的に明らかにすることによって、労使間のいたずらな対立を回避し、合理的に問題を解決させる基礎が与えられるからである。

このような専門的技術的機関は、特定の問題について調査検討することを主眼とし、この機関の決定が、そのまま労使を拘束するという運営は、必ずしも好ましくない。そして得られた

結論はそこに明らかにされた問題の性質や各企業の労使の諸慣行にしたがって、ある場合は団体交渉や苦情処理の資料として活用されるであろう。

企業別組合組織のもとでは、労使協議制には当然経営者の責任ある代表と労働組合の代表が加わることとなるが、場合によっては、組合役員以外の専門的知識を持った従業員が加えられることも望ましい。特に専門的技術的機関にはその任務に適応した知識を持つ者が参加することが必要があり、時には適当な小数の第三者を加えることが好結果をもたらす場合もある。

(5) 産業別労使協議制への発展

今日取り上げられている生産性向上の問題は、企業のみ利益でなく、国民経済全般の発展を目的としている。したがって問題の有効な解決は一企業の範囲内では、十分に期待されない場合がある。中小企業ならびに新規産業の場合において特にそうである。

この場合には、労使協議の場は、自然に地域別ないし産業別に発展せざるをえない。かつての労使協議制が結局企業の枠を越えず、産業・国民経済の見地に立って、実現しなかつたのは、労使とも企業意識に捉われたこれまでの労使関係や社会経済関係によるものである。真に生産性向上の新しい理念を実現するためには、労使とも企業の社会的存在意義を正しく理解するとともに、産業全体あるいは国民経済の見地に立って、問題を考えることの必要が強調されねばならない。

第六編 経営者団体

第一章 総説

一九五七年一月、日本経営者団体連盟事務局が刊行した『現下の賃金政策と賃金問題』は、「現下の日本経済の課題」という副題がつけられており、この年の労働運動に対処する日経連の基本的な方針が述べられている。

すなわち、「わが国労働経済の窮極に目ざす基本課題はいう迄もなく実質的な完全雇用の達成による公正なる福祉の増大にある。賃金政策も又長期的にはその課題達成の接近に寄与するものでなければならぬ。その主要な基本的考え方の立場はこうである」として、次のように主張した。

第一に完全雇用は歴史が二十世紀の大衆民主主義の時代に生きるわれわれに投げた現代の挑戦である。何人もこれに面を伏せることはできない。それは福祉経済の主要な基軸として後進国が先進国に追いつく主目標であると共に、一部大企業労働者の利己的賃上げ以上に高貴な政策目標でもある。

第二に日本経済における完全雇用への道は、完全失業者と学校新卒業者の雇用吸収と同時に不均等賃金格差として現われる潜在

失業の可及的公正雇用化による賃金格差の不当な拡大の可及的阻止、即ち産業及び雇用構造の近代化の方向への雇用増大の方途を含むべきである。

第三に輸出競争力強化を基軸とした産業構造の高度化、近代化をすすめる、副次的に健全なる国内市場拡大をもたらすインフレなき経済発展を推進するために、資本蓄積と価格低下に寄与すべく賃金の費用的局面を第一義的に重視し、併せて副次的に賃金の所得としての購買力的機能を健全な範囲で遂行させる形において、完全雇用に接近する賃金政策を誘導すべきである。

第四に戦後の復興過程に立ちおけている中小企業の賃金引上げの条件を明かにし、その条件を整備することによりその賃金を高め、零細企業には最低賃金制と賃金保護制を含むべきである。

第五に賃金制度として職務給化への方向を明示し漸進させると共に、賃金上昇を長期経済計画の一環として将来に向って安定的に確保しうる経路として定期昇給制を確立し、且つ労働力の再適配分に適合的な賃金格差政策を考察すべきである。

第二章 日経連第一〇回定時総会

一九五七年四月一日、日経連第一〇回定時総会が、東京でひらかれた。出席者は年々増加の傾向を示し、今回は約五〇〇人におよんだ。

この総会では、恒例により、専務理事前田一が、当面の労働情勢報告を、約一時間にわたっておこなったが、さらに総会の見解として、次のような決議を採択している。

現情勢に処する経営者の見解

いまや国際情勢は東欧、中東問題をめぐって新しい段階を迎え、世界経済も技術革新を中心として急速に進展し、社会、産業秩序の变革をもたらしつつある。

われわれはこのような情勢に際し、真に民主主義に徹した政治理念と労使関係の確立を期するとともに、わが国経済の実態を冷静に判断し、直面する新しい課題に総力をあげて慎重に処せねばならない。

一 政治経済情勢の新局面への対処

わが国政治は日ソ復交、国連加盟等を経て新しい局面を迎えるに至ったが、いまだ一部には階級的闘争理念が公然と唱えられ、民主主義に反した行動も依然として跡をたたない。われわれは民主主義に即した政治理念と慣行を樹立するとともに、超党派的外交態勢の確立を強く求めるものである。

さらにわが国経済は、ここ一、二年好況を続けてきたが、最近世界経済の動向よりすれば警戒を要する状況にある。すでに国際競争の激化と製品のコスト値上りによって、わが国の輸出は伸び悩み、一方原材料その他輸入の激増に伴って国際収支は悪化をみせ始めており、もはやわが国経済はいわゆる神武景気を謳歌している時ではない。他面、技術革新をめぐって資本蓄積と生産性向上の国際競争の時代を迎えている。

このような内外の情勢にかんがみ、われわれ経営者はこの際企業の消費的支出を極力抑え、従業員の協力を得て生産性を高め、資本の効率的運用に努めねばならない。このことこそわれわれ経営者に課せられた新しい国民的使命である。

二 新情勢に即する労使関係の確立

わが国労働運動は戦後十年余を経た今日、なお政治闘争の色彩を帯びた画一闘争をくり返し、公共の福祉を阻害して甚しく国民の批判をうけているものさえある。われわれはこのような政治闘争と法秩序を無視した争議行為に対して強く反省を求めるとともに正常なる労使関係の確立に努めねばならない。現行の労務管理についても、その機構を整備し、新しい生産体制に即応し得るような技術教育、給与制度、人間関係の改善を図らねばならない。

当面問題となつて最低賃金制についても、われわれは大局的見地からその必要を認めるものであるが、その実施に当っては中小企業が自力で耐え得る経済力を保持していることが前提である。このためには中小企業が自ら経営の刷新、近代化に努め、大企業はその協力を惜まず労働者もさらに生産性向上に努めるとともに政府においても中小企業振興政策を確立推進し、最低賃金制を受入れることの出来るような社会的、経済的基盤の育成のためともども全力を集中せねばならない。従つてわれわれは先に発表された労働省の労働問題懇談会の方針を支持し、差当り可能なところから自主的な業者協定による最低賃金の実施を進め、最低賃金制度の法制化については漸進的であることを望むものである。

昭和三十二年四月十八日

日本経営者団体連盟

また、総会は、つぎの新役員を決定した。

代表常任理事 諸井貫一・加藤正人 地方部会議長 松原与三

松(新任) 業種部会議長 小島新一 総理事 桜田武 専務理事 前田一・松田正雄

さらに、総会は、ILO第四〇回総会代表として、日経連ILO委員会議長三城晁雄を決定した。

日経連は、第一〇回総会を終えて間もなく、公労協の春季闘争で責任者処分がおこなわれた情勢について、政府・当局の方針を全面的に支持する次のような声明をおこなった。

今次春闘における組合の公労法違反行為に対し、政府並びに公社当局がとった処分は法秩序確立のための極めて当然な措置であつて、われわれはこれを全面的に支持するものである。これに対し国鉄その他の組合が処分撤回を理由として新たな実力抵抗をなさんとしていることは組合の力を過信して重ねて法秩序を紊り国民に迷惑を及ぼすものであつて、公正なる国民世論の批判を無視するものといわねばならない。

況んや総評を中心とする民間労組が同情ストを以てこれを支援せんとすることは労働法上許されざる争議行為である。

われわれはここに組合の反省と自粛を切に要望するものである。

第三章 ILO総会と日本使

用者側代表

ILO第四〇回総会に出席した日本使用者側代表三城晁雄は、六月一五日の同総会本会議で、「オートメーションとその他の技術的進歩について」と題する代表演説をおこなった。演説の全文は、次のとおりである。

日本に於るいわゆるオートメーション化の進歩は極めて最近の

ことであるが、わが国では既に永年先進工業諸国の技術を輸入して大部分の大企業にかなり近代化された機械設備が普及しているが、オートメーション化といわれるべき発達は大企業の一部に徐々に見られているに過ぎず、産業全体として見た場合まだまだ初歩的な段階にあり、極めて不均衡な状態で発展の過程にあるといふことができる。

ただ日本の経営者はわが国の経済発展ひいては一般生活水準の引上げ、労働者の福祉増進のためにはオートメーションは速かに発展させたい念願であることはもちろんである。

オートメーション化の社会的影響として第一に企業における雇用の著しい節減が問題とされているが、わが国におけるこれらの新技術の採用は、前記の如く部分的であり幸いにして経済界の好況、内外需要の旺んな中で企業の新設、拡張という形式の下に進められて来たため、企業の人員整理、技術的失業の発生というような社会問題はまだ惹起されていない。将来起り得べき技術的失業の発生に対しては、もちろん政府の産業、社会政策と共に産業界自体の自主的調整対策の準備を必要とし、その計画的努力は怠られていないが、人口、労働過剰のわが国ではむしろ技術進歩を軸とする経済の発展拡大に社会全体の雇用増大が大きく期待されなければならない。

オートメーションと雇用の需給の問題については、来るべき技術革新に順応するために最近政府においても教育制度の改善に着手しつつあり、企業においても技能者の自家養成、再訓練にあらゆる努力が注がれつつあるが、今後の原子力産業利用その他高度の技術要員の養成については特に先進工業諸国の協力援助を希望したい。

わが国の技術革新発展途上における最大の隘路は、資本蓄積不

足の問題にある。巨大な技術革新に必要な高い蓄積と、一方国民生活水準の維持向上に要する消費購買力との調整は極めて重要な問題である。この点に関して注目すべきは、わが国における大企業と中小企業との間の賃金格差である。これは先進諸国には見られないわが国における賃金問題の大なる特徴で、強大な組織を背景とする大企業労組の年中行事化せる賃金闘争によってますます拡大する趨勢にある。技術革新に基づく生産性向上を直ちに全面的賃上要求の根拠とする激しい賃金争議は反省が求められるべきであり、技術革新による企業の高い生産性の成果の蓄積および分配問題は、国民経済的基盤において解決されなければならない。これに対する大企業労使の理解協力はまだ極めて不満足の状態にある。

最低賃金制は低額所得層の賃金引上げ、非近代部門の近代化促進に対する一つの手段ではあるが、全就業人口中家族労働者が三五%を占めるわが国の不均衡経済構造の下で急激な全国一律法制化は到底困難な事情を有する。業者間の自主的協定を促進せしめて漸次法制化の実現を図る方針が本年度政府において確立せられたが、最低賃金制の実施、社会的賃金格差緩和のためには、まず中小企業の振興、近代化のための経済政策と共に、社会保障の低所得労働者への充実、他方において大企業のある程度の賃上自制は不可欠の問題でなければならぬと考えている。

次にオートメーションは市場の拡大を必要とするが、特にわが国においては極めて重大な問題である。国内市場の拡大に対しては、その意味からもわが国経済構造における非近代化部門の近代化促進、これを基礎とする低所得層の賃金向上を必要と考えるが、結局それは国民経済における資本の蓄積、配分政策の問題に帰着し、これは国民経済的基盤において解決されるべきは前言の通

りである。

しかしまた加工貿易を立国の基礎とするわが国の事情から国際的相互繁栄の中における貿易の伸張は国内市場の問題以上に必要なことである。特にわれわれは経済的に遅れているアジア諸国の相互繁栄に最も多くを期待しているが、世界全体の貿易市場が自由化に逆行することのないことをこの機会においても切に希望したい。

世界の技術革新時代に処して、わが国企業の技術水準を高めることは、経済の発展、国民生活水準の向上、社会福祉の増進の上にも不可欠の問題であり、今日わが国経営者はこれに向って全面的努力を注いでいる。これに伴って経営労務管理、賃金制度の合理化、技能養成にもまた不断の努力を払っているが、これらの諸方策が労働者の福祉を阻害し、あるいは労働者の不安を醸すことのないよう経営者側の調整と技術革新的発展への労働者の協力について論議する労使協議制度は最近多くの企業に設置が進みつつある。

ただわが国の有力なる労組が依然として特定のイデオロギーをもって資本主義下の生産性向上に絶対反対を主張し、オートメーションあるいは企業の近代化とあわせて労使関係の正常化を阻止せんとしていることは誠に遺憾とするところであるが、われわれとしては飽くまでこれらの点につき労働側の理解を進める努力を国内的に続けている。

第四章 地方経営者団体長会議と

日経連臨時総会

一九五七年一〇月一六日、日経連は、第一回地方経営者団体長会

議をひらいた。この会議では、「経営者団体の組織強化」と「最低賃金制」の二つの議題が討論されたが、とくに、地方経営者団体が当面している組織強化の問題については、次のような「申合せ」が採択された。

わが国労働運動は、戦後十余年を経て漸次秩序化の方向に進みつつあるが総評傘下の大組織労働組合の政治闘争は世論の厳しい批判にもかかわらず尚依然として跡をたたず他方中小企業においては合同労組、最低賃金制、時間短縮等労働問題の面から深刻なる局面を迎えている。

われわれ地方経営者団体は労働問題が重大化しつつある現状に鑑み、一段と組織を拡充強化し、日経連を中心として相互連携に努め、以って正常なる労使関係の確立のため一致結束して邁進することを申合せ。

昭和三十二年十月十六日

地方経営者団体長会議

この問題に関連して、『日経連タイムス』一〇月二四日号は、「経営者組織の強化について」と題する主張を掲げ、つぎのように主張した。すなわち、第一に、「経営者が経協〔経営者協会〕を自らの組織であるという認識を強めて、労務担当者の経協、事務局まかせの経協とならないよう配慮」すること。第二に、「経営者層が中堅幹部はもとより第一線監督者に至るまで全体として経協活動に結びつくこと」。第三に、「大企業や金融資本と中小企業とが提携し共存する場となることは経営者団体の重要な使命の一つである」こと。第四に、「個々の企業経営とその組織とが、対社会関係において一体となり、自由にして民主的な社会の推進を図ること」。

日経連臨時総会は、地方団体長会議にひきつづき、六月一七日にひらかれ、次の決議を採択した。

わが国内外の諸情勢にかんがみ労働問題の重要性はいよいよ加わりつつある。顧みればわが国の労使関係は戦後幾多困難な事情があったにもかかわらず一応安定の方向に進みつつあるが、労使関係の正常化民主化の点ではなお刷新すべき問題も少くない。

一 合理的昇給方式の確立 大組織の労働組合を中心とするいわゆる恒例のベースアップ闘争方式は徒らに中小企業労働者との賃金格差を増大するのみか、適正なる賃金制度確立、国際経済の変化に対応する経済の合理化等の重要課題をも何等根本的に解決していない。よってわれわれはベースアップ方式を極力排除し、これに代る昇給方式の確立に努めなければならない。

二 よき労使関係の確立 わが国労働組合運動は戦後の組合助長政策はもちろんのこと、戦前戦時の特殊な労働事情の惰性もあって一部企業経営側の援助に依存している現状は労働組合運動の自主性、民主性、責任性の原則からみても妥当な慣行とはいえない。よってわれわれは労働組合運動の成長しつつある実態にかんがみ、労組の自主制を損ずるような組合経費の天引などは建前として適正ならざる慣行であることを確認し、労働組合の良識に期待し、漸次是正に努めなければならない。

三 中小企業の態勢整備 わが国経済において中小企業の占むる地位は益々その重要性を加えつつあるが、その反面合同労組、最低賃金制、賃金格差の問題等労働の面から深刻な局面を迎えるに至っている。いうまでもなく中小企業における労働問題の処理は、基本的には金融税制等政府の経済政策の確立にまつところが多いが、大企業もこれに協力し、さらに中小企業自体としてもその民主化近代化のために相互の啓発と連携に努め自主的に労働問題に処する態勢を速かに整えなければならない。

付 『社史』 目録

——社史・行史・経営者団体史の紹介——

それぞれの個別企業が、自分の手で、現在までのその企業の歴史的変遷の記録を編さんしたものがいわゆる『会社史』あるいは『銀行史』であるが、近来この種の出版物の発行がひじょうに盛んになってきた。これは一つには、戦後一〇年ほどの一くぎり、自己の発展のあとをふり返ってみる余裕をもつ企業がふえてきたとも見られるが、他面において、企業間の競争からの、PR活動の盛行を物語るものであろう。銀行業界の場合とくにそのことは顕著にあらわれているように思われる。いずれにしても、「社史ブーム」とか「会社史の流行」とかいうことばが、ジャーナリズムにすら登場する根拠があるような現状である。

わが国で最初の社史が刊行されたのは一九〇〇年前後のことで、それ以後第二次世界戦争の終結までにその刊行数は約四〇〇（零細なものを除いて）に上っている。これらの社史は、経済史、日本資本主義発達史の研究、とくに経営史研究の直接的資料として、しだいに注目されるようになったが、それはまた、労働者の状態、労働運動、労働政策等の研究のためにも、直接的であれ間接的にである有益な具体的資料を提供するものであり、研究の手がかりを与えるものとして、今後大いに利用されるべきものであろう。

しかし、同じく会社何年史という書名になっても、その内容は多種多様であり、精粗の度にもそれぞれはなはだしい差異がある。中には、他の文献資料によっては全くうるることのできない貴重な材料を多く含んでいるものもあるが、他方の極端な場合は、歴

代社長の肖像写真や祝辞で全巻の大部分を占めているようなものすらあり、統計的計数の発表の程度にも、個別企業によってそれぞれたいへんなちがいがあがる。もともとその多くは、広い意味での会社のPR活動の一部として刊行されたものであり、同種業界の他の企業との競争意識を前提にしているものが少なくないのであるから、当該の会社史だけでその企業の活動なり状態なりの全容を判断しようとするのは困難であろう。たとえその中に発表された事実や数字が正しいものであったとしても、その企業にとって現在発表するところが好ましくないと考えられる事実や数字が（たとえそれが重要なものであっても）削除されてしまう場合も少なくないからである。しかしそれらの点に注意しながら利用するならば、研究上の素材として大いに役立つことは明らかであろう。ここに戦後刊行された社史の目録を作って研究者の便を図ろうとするゆえんである。

当研究所が社史蒐集にとりかかったのは一九五八年四月からであるが、社史はその性質上、非売品でありかつ限定出版であるため一般図書資料目録に収録されることが少ないので、その蒐集には多少の困難をともなったが幸い各社の御協力を得て、一六四社一八一冊の社史を集めることができた。

ここに発表する目録は戦後一九四六年以降一九五八年五月までに刊行されたもので、当研究所備付のものとは若干の未入手書を含めた一覧目録を掲げた。ここでいう『社史』には次の種類のものが含まれる。

① 会社 ② 銀行 ③ 経営者団体（商工会議所、協会等を含む）

凡例

(1) 記載の順は分類、書名、編纂者、発行所、ページ数、判型、発行年月の順にならべた。

(2) 配列の順序は原則として書名のアルファベット順にしたが、同業種をなるべく揃えたため、必ずしもその順序になっていない。
(3) ページ数は本文ページ。
(4) 空欄は不明。

『社史』（戦後刊行）目録

一九五八年五月現在

分類	書名	編纂者	発行所	ページ数	判型	発行年月
A 食品	味の素沿革史	味の素沿革史編纂会	味の素株式会社	九七	A 5	一九五・三
	麒麟麦酒株式会社五十年史	麒麟麦酒株式会社	同上	二四九	B 5	一九五七・四
	森永五十五年史	森永製菓株式会社	同上	五三	規外	一九五四・二
	日清製粉株式会社社史	日清製粉株式会社社史編纂委員会	同上	四三七	B 5	一九五五・二
	野田醤油株式会社三十五年史	野田醤油株式会社社史編纂室	野田醤油株式会社	七二六	B 5	一九五五・七
	大和紡績十五年の歩み	大和紡績株式会社統制室調査課	大和紡績株式会社	三六七	B 5	一九四七・二
	富士紡績株式会社五十年史	沢田謙・荻本清蔵	富士紡績株式会社	六七三	B 5	一九五三・九
	回顧六十五年	倉敷紡績株式会社社史編纂委員会	倉敷紡績株式会社	一六六	B 5	一九五三・四
	回顧参拾年	日東紡績株式会社回顧参拾年編集委員会	同上	一五七	B 5	一九五三・三
	片倉工業株式会社三十年誌	片倉工業株式会社調査課	同上	七二九	B 5	一九五七・五
	日本毛織六十年史	日本毛織株式会社社史編修室	同上	二六六	B 5	一九五一・四
	昭栄製糸株式会社二十年誌	昭栄製糸株式会社二十年史編纂委員会	昭栄製糸株式会社	四三八	B 5	一九四九・六
	創立三十周年記念 — 当社の沿革と 化学繊維工業の概観 —	帝国人造絹糸株式会社調査課	同上	六五	B 5	一九五七・二
	B 織 維	東京製綱株式会社七十年史	東京製綱株式会社	同上	七三	B 5
東洋紡績七十年史		東洋紡績七十年史編修委員会	東洋紡績株式会社	四五	規外	一九五〇・一〇
東洋レーヨン社史		東洋レーヨン株式会社社史編集委員会	東洋レーヨン株式会社			

C 紙パルプ ・窯業		D 出版印刷 新聞	
王子製紙社史第一卷	成田 潔 英	王子製紙社史第一卷	成田 潔 英
王子製紙社史第二卷	成田 潔 英	王子製紙社史第二卷	成田 潔 英
王子製紙社史第三卷	成田 潔 英	王子製紙社史第三卷	成田 潔 英
日本パルプ十五年史	同上	日本パルプ十五年史	同上
社史	同上	社史	同上
伊奈製陶株式会社三十年史	東北パルプ株式会社社史編纂委員会	伊奈製陶株式会社三十年史	伊奈製陶株式会社社史編集委員会
回顧七十年史	小野田セメント株式会社創立七十年史 編纂委員会	回顧七十年史	小野田セメント株式会社
七十年史序編	日本セメント株式会社社史編纂委員会	七十年史序編	日本セメント株式会社
七十年史本編	日本セメント株式会社社史編纂委員会	七十年史本編	日本セメント株式会社
日本碍子株式会社三十年史	日本碍子株式会社社史編纂委員会	日本碍子株式会社三十年史	日本碍子株式会社
中教出版十年史	中教出版株式会社	中教出版十年史	中教出版株式会社
中央公論社七十年史	中央公論社	中央公論社七十年史	中央公論社
回顧七十年	石山 賢 吉	回顧七十年	石山 賢 吉
七十五年の歩み	大日本印刷株式会社	七十五年の歩み	大日本印刷株式会社
丸善社史	司 忠	丸善社史	丸善株式会社
東洋経済新報言論六十年	小倉政太郎	東洋経済新報言論六十年	東洋経済新報社
有斐閣創業八十年小史	有 斐 閣	有斐閣創業八十年小史	有斐閣
朝日新聞七十年小史	本多助太郎	朝日新聞七十年小史	朝日新聞社
村山竜平伝	朝日新聞大阪本社社史編修室	村山竜平伝	朝日新聞社
中部日本新聞十年史	中部日本新聞社	中部日本新聞十年史	中部日本新聞社
中国新聞六十五年史	中国新聞社社史編纂委員会	中国新聞六十五年史	中国新聞社
愛媛新聞八十年史	信 松 茂	愛媛新聞八十年史	愛媛新聞社
北国新聞社六十年小史	北国新聞社	北国新聞社六十年小史	北国新聞社
神戸新聞五十五年史	神戸新聞社社史編纂委員会	神戸新聞五十五年史	神戸新聞社
高知新聞五十年史	高知新聞社社史編纂委員会	高知新聞五十年史	高知新聞社

E ゴム・皮 革		F 化 学		G 機 器	
熊日十五年史	熊本日新聞社	二八	A 5	一九五六・五	
毎日新聞七十年史	毎日新聞社	六三九	A 5	一九五三・二	
西日本新聞社史	西日本新聞社	四六七	A 5	一九五一・四	
日本経済新聞八十年史	日本経済新聞社	六七七	A 5	一九五六・三	
山陽新聞七十五年史	山陽新聞社	四六六	A 5	一九五四・二	
読売新聞八十年史	読売新聞社	七四四	B 5	一九五五・三	
八十年小史	同上	七四	B 5	一九五五・一〇	
東洋ゴム工業株式会社十年史	東洋ゴム株式会社	一六六	A 5	一九五五・八	
日本皮革株式会社五十年史	同上	四六五	A 5	一九五七・四	
旭化成の歩み	旭化成工業株式会社	二二	A 5	一九五五・八	
大日本セルロイド社史	同上	二九	B 5	一九五三・九	
電気化学工業株式会社 三十五年史	同上	三五六	B 5	一九五三・三	
日本ペイント株式会社五十年史	同上	一三六	A 5	一九四九・二	
出 藍 録	同上	一四七	A 5	一九五五・四	
創業三十五年を回顧して	石原産業株式会社	三四八	A 5	一九五六・一〇	
資生堂社史 — 資生堂と銀座のあゆみ 八十五年—	株式会社資生堂	六七二	B 5	一九五七・二	
東肥十五年史	東北肥料株式会社	八二	B 5	一九五四・二	
不二越二十五年史	不二越鋼材工業株式会社	三四三	B 5	一九五三・一〇	
五十年史	同上	四〇三	B 5	一九五三・九	
日立製作所史	日立評論社	三三〇	A 5	一九四九・六	
株式会社日立製作所年譜 (自明治四一年 至昭和一五年三月)	株式会社日立製作所史料編纂委員会	一三三	B 5	一九五三・八	
株式会社日立製作所研究年譜 (自昭和一四年三月 至昭和二四年二月)	株式会社日立製作所史料編纂委員会	一〇三	B 5	一九五五・一〇	

石川製作所創業三五周年記念	株式会社石川製作所三十五年小史	株式会社石川製作所	一四三	B 5	一九五・五
三菱重工業株式会社社史	三菱重工業株式会社社史編纂室	同上	八二六	B 5	一九五・八
日本エヤーブレーキ三十年史	日本エヤーブレーキ三十年史	株式会社	一七〇	B 5	一九五・五
オリエンタル写真工業株式会社三十年史	オリエンタル写真工業株式会社	同上	四三〇	A 5	一九五〇・五
改組四十年記念誌	株式会社島津製作所	同上	四	規外	一九五七・五
建業回顧	三菱電機株式会社社史編纂委員会	同上	四三三	B 5	一九五一・一
国際電気通信株式会社社史	国際電気通信株式会社社史編纂委員会	株式会社	五六〇	B 5	一九四九・九
三十五年史	東海電極製造株式会社	同上	二五四	B 5	一九五二・四
創業三十五年史	松下電器産業株式会社	同上	一三〇	A 5	一九五三・二
創業四十六年	沢藤電機株式会社	株式会社	五八	A 5	一九五三・三
安川電機40年史	安川電機40年史編纂委員会	株式会社	四四四	B 5	一九五六・四
湯浅三五年のあゆみ	湯浅蓄電池製造株式会社創立第三五周年記念事業実行委員会	同上	三〇五	B 6	一九五三・四
五十年史	ダイハツ工業株式会社五十年史	株式会社	三〇六	B 5	一九五七・三
いすゞ自動車史	いすゞ自動車株式会社	同上	二八三	B 5	一九五七・四
東洋工業株式会社三十年史	東洋工業株式会社	同上	三六一	B 5	一九五〇・一
トヨタ自動車工業年史	トヨタ自動車株式会社	自研社	二九〇	B 6	一九五五
日立造船株式会社七十五年史	日立造船株式会社	同上	四八五	A 5	一九五六・四
三菱長崎造船所史(統編)	西日本重工株式会社長崎造船所	同上	三〇六	A 5	一九五一・二
三菱造船	三菱造船株式会社	同上	一五六	規外	一九五七・九
創業百年の長崎造船所	同上	同上	四〇〇	B 5	一九五七・五
新三菱神戸造船所五十年史	新三菱重工株式会社神戸造船所五十年史編纂委員会	神戸造船所			

H 鉄鋼・金 属		I 電力・ガ ス		J 鋳 業	
三十五年史	同上	三三三	一九五〇・二	三十五年史	同上
浦賀船渠六十年史	同上	六二八	一九五七・六	浦賀船渠六十年史	同上
釜石製鉄七十年史	同上	五三三	一九五六・二	釜石製鉄七十年史	同上
神戸鑄鉄所四拾年史	株式会社神戸鑄鉄所	三八〇	一九五六・二	神戸鑄鉄所四拾年史	同上
日本鋼管株式会社四十年史	同上	九三七	一九五三・二	日本鋼管株式会社四十年史	同上
日本鉄板株式会社社史	日本鉄板株式会社	四三三	一九五七・五	日本鉄板株式会社社史	同上
神鋼五十年史	株式会社神戸製鋼所	四〇五	一九五四・九	神鋼五十年史	同上
山本家創業八十周年小史	山本鋼業株式会社 総務部	一八九	一九五二・六	山本家創業八十周年小史	同上
八幡製鉄所五十年誌	同上	四七三	一九五〇・二	八幡製鉄所五十年誌	同上
住友金属工業六十年小史	同上	三二五	一九五七・五	住友金属工業六十年小史	同上
中部配電社史	同上	五〇〇	一九五四・二	中部配電社史	同上
中国配電株式会社十年史	同上	五七五	一九五三・二	中国配電株式会社十年史	同上
北陸配電社史	同上	五〇三	一九五六・五	北陸配電社史	同上
関西配電社史	同上	二六六	一九五三・七	関西配電社史	同上
九州配電株式会社十年史	同上	四〇八	一九五三・二	九州配電株式会社十年史	同上
日本発送電社史	日本発送電株式会社 解散記念事業委員会	四五九	一九五四・一	日本発送電社史	同上
東京電灯株式会社社史	同上	二七〇	一九五六・二	東京電灯株式会社社史	同上
大阪瓦斯五十年史	同上	四六五	一九五五・〇	大阪瓦斯五十年史	同上
社史東邦瓦斯株式会社	同上	五三一	一九五七・六	社史東邦瓦斯株式会社	同上
東京瓦斯七十年史	同上	五三一	一九五六・三	東京瓦斯七十年史	同上
日立鋳山史	同上	四六六	一九五五・〇	日立鋳山史	同上
七十年の回顧	同上	二八一	一九五五・二	七十年の回顧	同上
日本鋳業株式会社五十年史	同上	七四二	一九五七・二	日本鋳業株式会社五十年史	同上
社史	同上	四七六	一九五七・五	社史	同上
住友の歴史 — 鋳業を中心としたる —	同上	一五四	一九五三・八	住友の歴史 — 鋳業を中心としたる —	同上

K 運輸		L 金融	
二十五周年略史	興亜石油株式会社	同上	九三 規外
東燃十五年史	東燃十五年史編纂委員会	東亜燃料工業株式会社	一、三〇 B 5
七十年史	日本郵船株式会社	同上	七四一 B 5
東洋海運株式会社二十年史	東洋海運株式会社	同上	三六六 A 5
東西汽船十年の歩み	東西汽船株式会社	同上	一三三 B 5
秩父鉄道五十年史	秩父鉄道株式会社	同上	七四 B 5
大鉄全史	近畿日本鉄道株式会社	同上	四八〇 A 5
京浜電気鉄道株式会社沿革史	京浜電気鉄道株式会社	同上	一九五三・二二
小田急二十五年史	小田急沿革史編纂委員会	同上	一九四九
輸送奉仕の五十年	阪神電気鉄道株式会社	同上	六三四 B 5
日通二十年	日本通運株式会社	同上	一七八 B 5
諏訪倉庫株式会社社史	諏訪倉庫株式会社	同上	一七九 規外
秋田銀行小史 — 当行を中心とする —	秋田銀行企画課	同上	三四三 B 5
千葉銀行十年の歩み	千葉新聞社	同上	一五 A 5
第一銀行史 上巻	第一銀行八十年史編纂室	千葉銀行	二六七 A 5
第四銀行八十年史	第四銀行	同上	九七〇 B 5
富士銀行七十年誌	富士銀行七十年記念事業委員会	同上	四七〇 B 5
群馬大同銀行二十年史	群馬大同銀行企画部	富士銀行	六二〇 B 5
群馬県金融史 — 群馬大同銀行を中心としたる —	萩原進	群馬大同銀行	七 B 5
北海道拓殖銀行五十年史	北海道拓殖銀行五十年記念事業委員会	群馬大同銀行	二三八 A 5
北陸銀行十年史	北陸銀行	北海道拓殖銀行	九〇 A 5
伊予合同銀行十年史	伊予合同銀行企画課	同上	三七三 B 5
常陽銀行二十年史 付茨城県金融史	常陽銀行	伊予合同銀行	二六四 A 5
紀陽銀行五十五周年史	紀陽銀行	同上	五六〇 B 5
		同上	一五〇 A 5
			一九五〇・二〇

創業六十年の歩み	同上								
神戸銀行小史	同上								
三菱銀行史	同上								
三菱信託銀行三十年小史	三菱信託銀行 株式会社	八六	A 5	一九五七・三					
三井銀行八十年史	三井銀行	八〇四	B 5	一九五七・一一					
三井信託銀行三十年史	三井信託銀行 株式会社	四三九	B 5	一九五五・四					
七十七年史	同上	七二二	B 5	一九五四・五					
西日本相互銀行十年史	西日本相互銀行	四〇七	B 5	一九五四・一二					
日本銀行の沿革と現状概説 (増補改訂版)	日本銀行調査局	三六五	A 5	一九五三・一〇					
日本勸業銀行六十年史	同上	三三三	B 5	一九五七・八					
日本勸業銀行史資料第一集	日本勸業銀行調査部	四三七	A 5	一九五一・三					
日本勸業銀行史資料第二集	日本勸業銀行調査部	五〇六	A 5	一九五三・一〇					
日本勸業銀行史資料第三集	日本勸業銀行調査部	二二九	B 5	一九五三・一					
日本勸業銀行史資料第四集	日本勸業銀行調査部	一〇三	B 5	一九五三・一一					
日本興業銀行五十年史	同上	九五六	B 5	一九五七・九					
日本興業銀行五十年史年表	同上	五四六	B 5	一九五七・九					
野村銀行三十年史	同上	三三三	B 5	一九四九・九					
岡野喜太郎伝 —人とその事業—	沼津銀行 岡野喜太郎 翁寿像建設会	四三三	A 5	一九五四・六					
両羽銀行六十年史	両羽銀行	五〇四	A 5	一九五六・五					
三〇年のあゆみ —肥後銀行小史—	同上	二〇	A 5	一九五五・一一					
三和銀行史	三和銀行	二七九	B 5	一九五四・三					
滋賀銀行二十年史	同上	五九五	B 5	一九五四・三					
四国銀行戦後十年史	四国銀行	四〇三	B 5	一九五六・三					
紀陽銀行	同上		A 5	一九五四・五					
神戸銀行行史編纂委員	同上	一〇三	A 5	一九五六・二					
三菱銀行史編纂委員会	同上	七八一	B 5	一九五五・五					
三菱信託銀行株式会社業務部	三菱信託銀行 株式会社	八六	A 5	一九五七・三					
三井銀行八十年史編纂委員会	三井銀行	八〇四	B 5	一九五七・一一					
三井信託銀行三十年史編纂委員	三井信託銀行 株式会社	四三九	B 5	一九五五・四					
七十七銀行	同上	七二二	B 5	一九五四・五					
西日本相互銀行企画課	西日本相互銀行	四〇七	B 5	一九五四・一二					
日本銀行調査局	同上	三六五	A 5	一九五三・一〇					
日本勸業銀行調査部	同上	三三三	B 5	一九五七・八					
日本勸業銀行調査部勸銀史研究会	日本勸業銀行調査部	四三七	A 5	一九五一・三					
日本勸業銀行調査部勸銀史研究会	日本勸業銀行調査部	五〇六	A 5	一九五三・一〇					
日本勸業銀行調査部勸銀史研究会	日本勸業銀行調査部	二二九	B 5	一九五三・一					
日本勸業銀行調査部勸銀史研究会	日本勸業銀行調査部	一〇三	B 5	一九五三・一一					
日本興業銀行臨時史料室	同上	九五六	B 5	一九五七・九					
日本興業銀行臨時史料室	同上	五四六	B 5	一九五七・九					
大和銀行	同上	三三三	B 5	一九四九・九					
橋本求	沼津銀行 岡野喜太郎 翁寿像建設会	四三三	A 5	一九五四・六					
両羽銀行行史編纂室	両羽銀行	五〇四	A 5	一九五六・五					
肥後銀行	同上	二〇	A 5	一九五五・一一					
三和銀行史刊行委員	三和銀行	二七九	B 5	一九五四・三					
滋賀銀行	同上	五九五	B 5	一九五四・三					
四国銀行戦後十年史編集室	四国銀行	四〇三	B 5	一九五六・三					

M 商業・興業

住友銀行史	同上	四〇五	B 5	一九五五・二
住友銀行小史	同上	一八三	A 5	一九五五・二
住友信託銀行三十年史	住友信託銀行株式会社	五〇八	A 5	一九五五・一〇
農林中央金庫史第一卷	同上	三四六	A 5	一九五六・二
農林中央金庫史第二卷	同上	三五八	B 5	一九五六・三
農林中央金庫史第三卷	同上	三三九	B 5	一九五六・三
農林中央金庫史第四卷	同上	三八〇	B 5	一九五六・三
農林中央金庫史別卷	同上	一七九	B 5	一九五六・一三
城南信用金庫史	城南信用金庫	二九三	A 5	一九五五・八
創立二十五周年記念誌	相生信用販売購買利用組合	一〇九	A 5	一九四九・五
三十年のあゆみ	相生信用金庫三十年のあゆみ編集委員会	三八〇	A 5	一九五四・九
五十年史	千代田生命保険相互会社五十年史 編纂委員会	六二五	B 5	一九五五・三
拾年のあゆみ	同和火災海上保険株式会社	一四八	B 6	一九五四・三
共栄火災海上保険相互会社	共栄火災海上保険相互会社創立十周年記念事業社史等分科委員会	二九六	B 5	一九五四・四
明治生命七十年史	明治生命保険相互会社七十年史編纂室	七三三	B 5	一九五五・七
日動火災海上保険株式会社	同上	四一六	B 5	一九五四・一
四十年史	同上	四一九	B 5	一九五七・二
日本生命保険株式会社史 (五十年史続編)	同上	二六九	B 5	一九五三・五
東邦生命保険相互会社五十年史	東邦生命保険相互会社	八三三	B 5	一九五四・二
日興証券株式会社十年史	日興証券株式会社	三七二	B 5	一九五一・二
野村証券株式会社二十五年史	野村幸一郎	二七二	A 5	一九五一・七
三井物産会社小史	第一物産株式会社	一八九	B 6	一九五五・四
兼松六十年の歩み	兼松株式会社			

Nその他		O経営者団体	
兼松回顧六十年	同上	兼松株式会社	同上
三越のあゆみ	株式会社三越本部 総務部	三越のあゆみ編集委員会	
六十年の足跡	同上	野崎産業株式会社	
大映十年史	大映株式会社	松山英夫	
日活四十年史	同上	日活株式会社	
東映五年の歩み	同上	東映株式会社	
近畿電気工事株式会社	同上	近畿電気工事株式会社	
創業十年史			
清水建設百五十年	清水建設株式会社	清水建設百五十年史編纂委員会	
自動車産業経営者連盟十年誌	同上	自動車産業経営者連盟	
関経連十年の歩み	同上	関西経済連合会	
経団連の十年	同上	経済団体連合会	
経済同友会五年史	同上	経済同友会	
経済同友会十年史	同上	経済同友会	
日本チヨコレイト工業史	同上	日本チヨコレイト・コア協会	
三十年史	同上	日本電気協会	
証券十年史	同上	大阪証券業協会	
鉄道同志会史	同上	私鉄経営者協会	
東京証券業協会十年史	同上	東京証券業協会十年史編纂委員会	
若松石炭協会五十年史	同上	若松石炭協会	
浜松商工会議所六十年史	同上	浜松商工会議所	
川越商工会議所五十年史	同上	川越商工会議所	
熊本商工会議所六十年史	同上	熊本商工会議所	
京都商工会議所七十年史	同上	大槻喬	
大阪商工会議所七十五年史	同上	伊藤俊雄	
下関商工会議所七十五年史	同上	下関商工会議所	

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

農 林 統 計 協 会	東京都渋谷区穂田1の4	(40)0260
厚 生 統 計 協 会	〃 文京区駕籠町56	(94)0161
運 輸 調 査 局	〃 千代田区丸の内 日本国有鉄道内	(23)5349
日 本 労 政 協 会	〃 千代田区大手町1の7 労働省内	(23)8211
東京大学社会科学研究所	〃 文京区本富士町1	(85)0701
早稲田大学社会科学研究所	〃 新宿市戸塚町1の58	(33)8481~5
大阪市立大学経済研究所	大阪市西区阿波座中通り2の6	新町2476~8
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	(33)0156~9

新 聞 通 信 社

朝 日 新 聞 社	東京都千代田区有楽町2	(20)0131
読 売 新 聞 社	〃 中央区銀座西3	(56)6281
毎 日 新 聞 社	〃 千代田区有楽町1	(20)0321
日 本 経 済 新 聞 社	〃 中央区日本橋茅場町2	(67)0251
産 業 経 済 新 聞 社	〃 千代田区大手町	(23)0161
東 京 新 聞 社	〃 千代田区内幸町2	(59)3101
日 本 放 送 協 会	〃 千代田区内幸町2	(59)3461
共 同 通 信 社	〃 千代田区日比谷公園2	(59)2121
時 事 通 信 社	〃	(59)6161
シ ャ パ ン タ イ ム ズ 社	〃 千代田区内幸町1	(59)5321

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

日本紡績協会	東京都中央区日本橋堀留 大和銀行ビル	(67)1309, 1368
私鉄経営者協会	〃 千代田区丸の内3の4 交通協会ビル	(27)0411~8
日本硫安工業協会	〃 中央区日本橋通り1の6	(28)4331
自動車産業経営者連盟	〃 港区芝虎の門8 実業会館	(59)5371
日本船主協会	〃 中央区京橋1の2 セントラルビル	(28)4321
日本証券業協会連合会	〃 中央区日本橋兜町1の6	(67)0150~9
経済団体連合会(経団連)	〃 千代田区丸の内工業クラブ	(28)4371
経済同友会	〃	(28)2477~9
日本商工会議所	〃 千代田区大手町 東京産業会館	(23)4121
東京商工会議所	〃	〃
日本生産性本部	〃 中央区銀座西2の1	(56)1121~6
研究調査機関		
政治経済研究所	東京都渋谷区穂田1の4の144	(40)1209, 1705
世界経済研究所	〃 豊島区巢鴨7の1834	(94)2504
国民経済研究協会	〃 中央区京橋3の2片倉ビル内	(28)2685~6
中国研究所	〃 千代田区九段4の2の64	(33)6298
産業労働調査会	〃 渋谷区千駄ヶ谷4の759	(40)3241
産業労働調査所	〃 千代田区九段2の1 千代田会館	(33)9821~5
三菱経済研究所	〃 千代田区丸の内3の8仲8号館	(27)1455
労働科学研究所	〃 世田谷区祖師ヶ谷2の1226	(41)7470~3
労働調査協議会	〃 港区芝田村町4の22	(43)5636
日本統計研究所	〃 千代田区富士見町3の1 法政大学内	(33)0156
世界経済調査会	〃 千代田区大手町2の8	(20)0401
労働法令協会	〃 中央区銀座東1の1	(56)0548
日本フェブアン研究所	〃 中央区日本橋本町4の2 倉敷ビル	(66)7571
日本労働研究所	〃 千代田区大手町1の2東商内	(23)4121
部落問題研究所	京都市下京区河原町七条角	
労働法律旬報社	東京都港区芝田村町4の22	(43)5006
労務行政研究所	〃 港区芝公園 中労委会館	(43)1935
労働経済社	〃 千代田区紀尾井町3	(33)7123
中央労働問題研究所	〃 港区芝新堀町31	(45)6418
社会保障研究所	〃 千代田区神田駿河台2の1	(29)3562
婦人労働問題研究所	浦和市北浦和2の120	
九州産業労働科学研究所	福岡市鉄砲町10 九州炭労内	(5)1238~9
内外労働経済研究協会	東京都港区芝田村町4の2麗風ビル	(57)2498
官業労働研究所	〃 港区麻布飯倉6の13郵政ビル	(48)5713~4

東京都庁	東京都千代田区丸の内3の5	(20)0181, 0441
国会・政党		
衆議院	東京都千代田区永田町1の14	(58)0131, 0181
参議院	〃	(58)0121, 0266
国立国会図書館	〃 港区赤坂1の1	(48)5311, 6836
自由民主党	〃 千代田区永田町1の17	(58)0111
日本社会党	〃 千代田区永田町1の4	(58)0461
日本共産党	〃 渋谷区千駄ヶ谷4の714	(40)3520
緑風会	〃 千代田区永田町 参議院内	(58)0121~9
社会主義協会	〃 新宿区四谷1の2	(45)0340
その他の団体		
日本国民救済会	東京都港区芝新橋7の12	(43)2663
日本中国友好協会	〃 文京区田町28	(33)0433
日ソ協会	〃 渋谷区千駄ヶ谷3の511	(40)0878
婦人民主クラブ	〃 港区芝新橋7の12	(43)4468
自由法曹団	〃 港区芝琴平町21 東京合同法律事務所	(43)2602
労働者教育協会	〃 千代田区富士見町2の6	(33)1945
農民教育協会	〃 文京区表町27の1	(92)3374
自由人権協会	〃 千代田区麴町1 竹工堂ビル	(33)1007
原水爆禁止日本協議会(原水協)	〃 港区芝新橋7の12 産別会館	(43)3005, 3105
部落解放全国委員会	〃 千代田区神田神保町3の17	(33)3480
日本平和委員会	〃 千代田区神田司町1の17	(23)5844
全国社会福祉協議会	〃 渋谷区原宿3の266	(40)1494
経営者団体		
日本経営者団体連盟(日経連)	東京都千代田区大手町1の2	(23)4121, 4431
関東経営者協会	〃 千代田区丸の内1 工業クラブ内	(28)4471
関西経営者協会	大阪市北区中之島2の25	北浜(23)9500~2
中部経営者協会	名古屋市中区大池町4 商工会議所	中(24)1168, 3701
九州経営者団体連盟	福岡市橋口町46 正金ビル内	西(2)7554
東北経営者協会	仙台市東二番町102東北電業会館内	仙台4023
北海道経営者協会	札幌市北一条西2 産業会館内	札幌(3)2311
中国地方経営者団体協議会	松江市殿町20 繊維会館内	松江4925
四国経営者協会	松山市二番町	松山767
日本石炭鉱業経営者協議会	東京都有楽町1の1 日活国際会館	(27)3381
日本鉄鋼連盟	〃 千代田区丸の内1の1	(20)1791, 4906
電気事業連合会	〃 千代田区有楽町	(20)1931~7

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

自治庁	東京都千代田区霞ヶ関1の2	(58)1111, 1151
経済企画庁	"	"
社会保障制度審議会	" 千代田区三年町5	(58)0201, 2211
日本学術会議事務局	" 台東区上野公園 日本学士院内	(82)3751
法務省	" 千代田区霞ヶ関1の1	(58)0211, 1121
最高検察庁	"	"
公安調査庁	" 千代田区竹平町3	(33)8581
外務省	" 千代田区霞ヶ関3の2	(57)8111
大蔵省	"	(57)5621, 5721
国税庁	"	"
文部省	" 千代田区霞ヶ関3の4	(58)0171, 0231
厚生省	" 千代田区霞ヶ関2の1	(59)4141, 4151
人口問題研究所	"	"
農林省	" 千代田区霞ヶ関合同庁舎	(59)0431, 0441
食糧庁	"	"
水産庁	"	"
林野庁	"	"
農業総合研究所	" 港区麻布新竜土町8	(48)8621
通商産業省	" 千代田区霞ヶ関3の4	(48)2111, 2131
中小企業庁	" 千代田区永田町2の1	(58)0116
運輸省	" 千代田区丸の内1の1	(23)1131, 3491
船員中央労働委員会	"	(23)1051
郵政省	" 港区麻布飯倉6の13	(48)1161, 5341
労働省・大臣官房	" 千代田区大手町1の7	(23)8211
労働政局	"	"
職業安定局	"	"
婦人少年局	"	"
労働基準局	" 千代田区代官町1	(23)8231
中央労働委員会	" 港区芝公園6号地1	(43)5106
公共企業体等仲裁委員会	" 千代田区大手町1の7	(23)1692, 1767
公共企業体等中央調停委員会	"	"
建設省	" 千代田区霞ヶ関1の2	(58)1111, 1151
地理調査所	" 目黒区上目黒7の1000	(42)8141~8
最高裁判所	東京都千代田区霞ヶ関1の1	(58)1181, 1231
日本国有鉄道	" 千代田区丸の内1の1	(23)1551, 2401
日本専売公社	" 港区赤坂葵町2の2	(48)8221, 8321
日本電信電話公社	"	(48)1101, 1141
国民金融公庫	" 台東区東黒門町18	(83)2131
住宅金融公庫	" 文京区小石川1の1	(92)1191
中小企業金融公庫	" 千代田区内幸町 第二大蔵ビル内	(59)5411, 5083

全国水道労働組合連合会 (全水連)	東京都千代田区丸の内3の5 都庁内	(20)1101~10
東京都労働組合連合会 (都労連)	〃 千代田区丸の内3の1 都庁内	(20)1401
全駐留軍労働組合 (全駐労)	〃 新宿区百人町3の263	(36)6829
日本駐留軍労働組合 (日駐労)	横浜市神奈川区桐畑町19	横浜(4)4704
全国一般合同労働組合連絡協議会 (全国一般合同)	東京都港区芝公園8号地の2 総評内	(43)4284
全日本中小企業労働組合総連合(全中総連)	〃 新宿区四谷1の5 東洋交通内	(35)1638
銀行労働研究会	〃 港区青山南町6の120	(40)5307
地方自治研究所	〃 千代田区九段1の10の11	(33)3694
世界労連日本出版協会	〃 千代田区神田三崎町 2の16	(33)4964
国際自由労連東京事務所	〃 港区芝公園6号地 中労委会館内	(43)4052

農民組合・農業団体

全日本農民組合連合会 (全日農)	東京都港区芝西久保桜川町7	(43)0106
農民組合総同盟 (農民総同盟)	〃 千代田区永田町1の4	(58)1793
全日本開拓者連盟 (全開連)	〃 千代田区大手町2の8	(20)2764
中央農業会議	〃 千代田区大手町2の8の1	(20)4758
全国購買農業協同組合連合会 (全購連)	〃 千代田区有楽町1の11	(20)0221, 2361
全国販売農業協同組合連合会 (全販連)	〃 千代田区有楽町 農協会館	(20)2321, 2421
全国農民連盟 (全農連)	〃 千代田区有楽町1の7 蚕糸会館	(28)7289
全国漁業協同組合連合会	〃 千代田区麴町1の12	(33)3020, 0319
農民組合史刊行会	〃 千代田区永田町2 衆議院第一議員会館831	(58)0131~9
日本農村問題研究所	〃 中野区上高田2の409	(38)7956
全国農業会議所	〃 千代田区有楽町1の7 蚕糸会館	(28)9281~4

官庁・公共企業体

内閣	東京都千代田区永田町2の1	(58)0101, 0241
法制局	〃 港区赤坂1の1	(48)6831
人事院	〃	(58)1111
会計検査院	〃 千代田区霞ヶ関3の4	(58)0281, 2221
総務府・大臣官房	〃 千代田区三年町5	(58)0201
統計局	〃 新宿区若松町95	(34)8161, 9161
国家公安委員会	〃 千代田区霞ヶ関1の2	(58)0141, 0151
調達庁	〃 千代田区神田岩本町3	(66)3201, 4271
行政管理局	〃 千代田区三年町5	(58)2361
北海道開発庁	〃	〃

(代表番号)

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

国鉄労働組合(国鉄)	東京都千代田区丸の内2の1 国鉄労働会館内	(23)4044~6
日本国有鉄道機関車労働組合(機労)	〃 品川区上大崎4の249	(49)6438
日本私鉄労働組合総連合会(私鉄総連)	〃 港区芝高輪南町30	(44)1838, 8528
日本都市交通労働組合連合会(都市交通)	〃 港区麻布一本松町7	(45)5453, 3555
全国交通運輸産業労働組合同盟(全交運同盟)	〃 港区三田四国町2の6	(45)8585
全国通運労働組合協議会(全通運)	〃 千代田区三年町1	(58)2261~4
全日通労働組合(全日通)	〃	〃
全国自動車運輸労働組合連合会(全自運)	〃 台東区西町20 東貨労内	(83)7677
全国旅客自動車労働組合連合会(全旅労連)	〃 港区麻布霞町12	(408)0875~6
海運産業労働組合中央協議会(海運労協)	〃 千代田区丸の内1の1 運輸省内	(23)1131~9
全日本海運労働組合連合会(全海連)	〃 中央区日本橋箱崎町 2の5の3	(67)7431
全日本海員組合(海員)	〃 港区麻布市兵衛町2の4	(48)8281~9
全日本港湾労働組合(全港湾)	〃 大田区山王2の1825	(76)2300
日本港湾労働組合連合会(日港労連)	横浜市中区海岸通り4の21 倉田ビル内	横浜(2)9036
全国港湾労働組合同盟準備会(港湾準備会)	東京都港区三田四国町2の6	(45)5759
全日本倉庫運輸労働組合同盟(全倉運)	〃 江東区深川福住町1の15	(64)6991
日本教職員組合(日教組)	〃 千代田区神田一ツ橋 教育会館会内	(33)6029, 7453
日本高等学校教職員組合(日高教)	〃 港区芝南佐久間町1の23	(50)9793
日本教職員団体連合会(日教団連)	〃 新宿区舟町7	(34)3090
全日本国立医療労働組合(全医労)	〃 中野区新井町514 全医労会館	(38)0526
全日本医療従業員組合協議会(全医協)	〃 千代田区神田三崎町 結核予防会内	(29)1501
全国商業労働組合協議会(全商協)	〃 中央区銀座西2の1	(56)4291
全日本百貨店労働組合連合会(全百連)	〃 台東区下車坂9	(84)1078
全日本ホテル・レストラン労働組合連合会 (ホテル・レストラン労連)	〃 港区芝新橋7の12 大中ビル	(43)3562
国家公務員労働組合共闘会議(国公共)	〃 千代田区霞ヶ関2の2 全農林内	(59)0448
全大蔵省労働組合協議会(全大蔵)	〃 千代田区霞ヶ関3の2 大蔵ビル内	(58)4111
全国税職員労働組合(全国税)	〃	(58)3678
全国司法部職員労働組合(全司法)	〃 千代田区霞ヶ関1の1	(58)5411
全農林省労働組合(全農林)	〃 千代田区霞ヶ関2の2	(59)0431, 0441
全建設省労働組合(全建労)	〃 港区芝海岸通り2	(43)5161, 4979
全労働省労働組合(全労働)	〃 千代田区大手町1の7	(23)8211
全商工労働組合(全商工)	〃 千代田区霞ヶ関3の4 通産省内	(58)1976
全日本自治団体労働組合(自治労)	〃 千代田区永田町1の31 自治労会館	(33)8248

全国映画演劇労働組合（全映演）	東京都千代田区有楽町1の3	(20)4476
映画演劇労働組合総連合会（映演総連）	〃 中央区築地4の14 東劇裏二階	(54)0903
全印刷局労働組合（全印刷）	〃 北区西ヶ原1125	(82)2101～5
全国印刷出版産業労働組合総連合会 （全印総連）	〃 文京区久堅町108 共同印刷内	(92)1111～9
日本新聞労働組合連合（新聞労連）	〃 港区芝新橋2の1 第一ビル内	(57)2391
日本放送労働組合（日放労）	〃 千代田区内幸町2の2	(59)3451
日本民間放送労働組合連合会（民放労連）	〃 千代田区有楽町1の2	(59)4421
全通信従業員組合（全通）	〃 新宿区信濃町31	(35)2400
全国特定局従業員組合（全特定）	〃 港区青山南町4の3	(40)7243
全電波従業員組合（全電波）	〃 港区青山北町4の1	(40)1822
全国電気通信労働組合（全電通）	〃 港区青山北町4の1	(40)3121～5
国際電信電話労働組合（国際電電）	〃 千代田区大手町1の5	(23)1668, 5003
全日本建築産業労働組合協議会（建築労協）	〃 港区芝白金三光町486	(44)8052
全国土建一般労働組合同盟（全土建同盟）	〃 港区三田四国町2の6	(45)8585
全国土建産業労働組合連合会（全建労）	〃 渋谷区北谷町29	(46)4305
全国土建労働組合総連合（土建総連）	〃 港区芝白金三光町486 土建会館	(44)8052
日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）	〃 中央区京橋2の13 藤木ビル	(56)2823
全国土建労働組合同盟（全国土建）	〃 千代田区神田宮本町8	(25)7929
全日本電気工事労働組合協議会（日電工）	〃 文京区真砂町36の7	(92)4040
全日本自由労働組合（全日自労）	〃 港区芝新橋7の12 産別会館	(43)3305
全国金融機関労働組合協議会（全金融）	〃 中央区銀座西2の1	(56)4291
全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）	〃 中央区日本橋通り 2の2の6	(27)6971
市中銀行従業員組合連合会（市銀連）	〃 中央区日本橋2の2 エンパイヤビル内	(27)6931～2
全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）	〃 港区青山南町6の120	(40)0982～3
外国銀行従業員組合連合会（外銀連）	〃	〃
全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）	〃 中央区日本橋八重洲口 1の3の14	(27)3851～63
全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）	〃 千代田区神田東松下町 40	(25)1181
全国生命保険労働組合連合会（全生保）	〃 中央区日本橋兜町3の6	(67)5551
全国生命保険外務労働組合連合会（全外連）	〃 中央区京橋2の8 第一生命	(56)7121～9
全日本損害保険労働組合（全損保）	〃 中央区銀座西2の1	(56)4291
全国証券労働組合協議会（全証労協）	〃 中央区日本橋兜町1の6	(67)0150～9
日本電気産業労働組合（電産）	〃 中央区築地5の1	(54)1391～3
全国電力労働組合連合会（電労連）	〃 港区麻布網代町1	(45)8671
全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）	〃 千代田区丸の内2の1 国鉄労働会館内	(23)3082

付 録 労働組合・官庁・諸団体名簿

労働組合

名 称 (略 称)	所 在 地	電 話
日本労働組合総評議会 (総評)	東京都港区芝公園8号地2	(43)4284, 5319
全日本労働組合会議 (全労)	〃 港区麻布市兵衛町2の4	(48)8281~5
日本労働組合総同盟 (総同盟)	〃 港区三田四国町2の6	(45)8585
全国産業別労働組合連合 (新産別)	〃 港区芝公園6号地 中労委会館	(43)2382
日本炭鉱労働組合 (炭労)	〃 新宿区市ヶ谷河田町9	(34)9171
全国石炭鉱業労働組合 (全炭鉱)	〃 港区三田四国町2の6	(45)7243
全日本金属鉱山労働組合連合会 (全鉱連)	〃 品川区上大崎中丸379	(44)7191~5
日本鉄鋼産業労働組合連合会 (鉄鋼労連)	〃 港区麻布森元町1の9	(48)1708, 1278
全国金属労働組合 (全国金属)	〃 渋谷区桜丘14	(46)4800, 6874
全国金属産業労働組合同盟 (全金同盟)	〃 港区三田四国町2の6	(45)2832
全国機械金属労働組合 (全機金)	〃 港区芝公園6号地	(43)2382
全日本電機機器労働組合連合会 (電機労連)	〃 港区本芝3の20	(45)3188, 4968
全日本電線工業労働組合 (全電線)	〃 品川区平塚6の1043	(78)7405
全国造船労働組合総連合 (造船総連)	〃 港区三田四国町2の6	(45)7243
全日本造船労働組合 (全造船)	〃 渋谷区原宿3の298	(40)3264, 4677
日本自動車産業労働組合連合会 (自動車労連)	横浜市神奈川区恵比寿町1	神奈川6954
車両産業労働組合連合会 (車労連)	神戸市兵庫区和田山通り川崎車両内	
化学産業労働組合同盟 (化学同盟)	東京都豊島区高田町2の25	(97)3619
全国化学労働組合同盟 (全化同盟)	〃 港区三田四国町2の6	(45)5759
全化学産業労働組合連合 (新化学)	〃 港区芝公園6号地	(43)2382
合成化学産業労働組合連合 (合化労連)	〃 港区本芝3の20	(45)5700, 5730
全国紙パルプ産業労働組合連合会 (紙パ労連)	〃 港区赤坂青山北町 4の68	(408)0559
全国石油産業労働組合連合会 (全石油)	〃 千代田区丸の内3の10 日本石油内	(23)4231
全国瓦斯労働組合連合会 (全国ガス)	〃 港区芝海岸通り1の15	(43)1111~9
全国セメント労働組合連合会 (全国セメント)	〃 港区芝新橋6118	(43)3240
全国繊維産業労働組合同盟 (全繊同盟)	〃 港区三田四国町2の6	(45)5206, 5796
全国蚕糸労働組合連合会 (全蚕労連)	〃 中央区京橋3の1 片倉ビル内	(28)4806
全国食品産業労働組合同盟 (全食品同盟)	〃 港区三田四国町	(45)7243
全日本食品産業労働組合協議会 (全食労協)	〃 港区青山南町6の14	(40)6661~2
全国麦酒産業労働組合連合会 (全麦労連)	〃	〃
水産冷凍労働組合協議会 (水労協)	〃 中央区湊町3の8日冷内	(55)3357
全専売労働組合 (全専売)	〃 品川区大井立会町565	(49)6610, 7921
アルコール専売労働組合 (アルコール専売)	〃 千代田区三年町1	(48)2131

統計表索引

	員(発生・繰越)	143
第155表	月別労働争議件数・参加人員	149
第156表	総争議中、争議行為を伴った争議の比率	150
第157表	争議形態別労働争議件数・参加人員(発生・繰越)	151
第158表	直接労働損失日数(発生・繰越)	151
第159表	産業別作業停止労働争議件数・参加人員および労働損失日数(発生・繰越)	152
第160表	主要要求事項別発生労働争議件数	154
第161表	月別・主要要求事項別労働争議発生件数	156
第162表	申立人別不当労働行為申立件数(初審のみ)	156
第163表	該当項目別不当労働行為申立件数(初審のみ)	157
第164表	各単組スト権批准投票結果	174
第165表	全国主要労働組合産業別組	

	織状況	200
社会保障		
第166表	社会保障関係予算	343
失業対策		
第167表	失業対策事業予算額および吸収人員の推移	357
第168表	失業対策事業費内訳	358
第169表	労働能力別日雇労働者数および構成	359
第170表	失業者多発地域における要対策者見込数およびその吸収計画	360
第171表	公共事業費(狭義)の推移	361
第172表	公共事業中失業者吸収率設定事業就労状況	361
生産性向上運動と労務管理		
第173表	施設状況	376
	考課要素(その1)	383
	考課要素(その2)	384

統計表索引

	・(全国)	90	第134表	手伝人・ゆい・手間替をやった農家数	101
第116表	女子・年少者関係労働基準法違反事業場数(実質違反)	92	第135表	農家経済現金収支(全府県平均農家1戸当り)	102
農家の状態と農民の生活					
第117表	経営組織別農家数と割合(全国)	94	第136表	所得階層別にみた農家経済の概要(全国)	106
第118表	第3次分類からみた経営組織別農家数と割合(全国)	94	第137表	所得階層別生計費の比較(全国・総額・1人当り)	104
第119表	経営耕地広狭別にみた経営組織別農家数(北海道を除く)	95	第138表	平均規模農家の農家経済と租税公課諸負担(全国平均1戸当り)	107
第120表	内地・北海道別にみた「商品生産農業」の内容	95	第139表	平均規模農家の農家経済と租税公課諸負担(全国平均1戸当り)	107
第121表	総合経営規模別農家数(内地)	96	第140表	農業経営形態別にみた農家経済と租税公課諸負担	107
第122表	兼業の種類別農家数(総括)	97	第141表	経営形態別にみた国税・地方税および公課諸負担	108
第123表	(兼業農家) 役職員, サラリーマン, 自由業など	98	第142表	農家所得階層別にみた農家経済と租税公課諸負担	109
第124表	(兼業農家) 他産業の自営(職人, 内職, 漁業, 林業以外)	98	第143表	農家の主要税目年度末滞納額	110
第125表	(兼業農家) 職人・内職など	98	労働組合運動		
第126表	(兼業農家) 自営の漁業・林業	98	第144表	年別単位労働組合数および組合員数	139
第127表	(賃労働兼業) 雇われ先の種類別, 賃労働者として恒常的に雇われる人数	99	第145表	企業規模別新規設立単位労働組合員数(組織変更・分裂によるものを除く)	140
第128表	(賃労働兼業) 雇われ先の種類別, 季節出稼ぎをする人数	99	第146表	産業別単位労働組合数および組合員数	140
第129表	(賃労働兼業) 雇われ先の種類別, 季節雇, 人夫, 日雇として雇われる人数	99	第147表	都道府県別単位労働組合数および組合員数	141
第130表	主になって働いている人の農作業合計日数別農家数と割合	100	第148表	規模別労働組合数および組合員数	142
第131表	耕地規模別, 主になって働いている人の農作業合計日数別農家割合(内地)	100	第149表	組織別労働組合数および組合員数	142
第132表	農家雇用労働日数別農家数と割合	101	第150表	産業および組織別労働組合数および組合員数	143
第133表	農業雇用労働の組合せ別農家数と割合	101	第151表	適用法規別労働組合数および組合員数	145
			第152表	適用法規および民官公営別労働組合数および組合員数	146
			第153表	加入主要団体別労働組合員数	147
			第154表	年別労働争議件数・参加人	

統計表索引

第61表	調査産業総数および製造業における実質賃金指数の推移	48	第88表	産業および勤務制度別労働者の分布比率	64
第62表	月別・産業別1ヵ月平均現金給与総額(常用労働者)	50	第89表	産業および交替制実施事業所における勤務制度別労働者の分布比率	64
第63表	賃金の規模別上昇率	50	第90表	産業および所定労働時間別労働者の分布比率	65
第64表	鉱業における規模別1人平均月間現金給与額	51	第91表	産業および所定休憩時間別労働者の分布比率	65
第65表	製造業における規模別1人平均月間現金給与額	51	第92表	産業および1日当り時間外労働時間限度別事業所の分布比率(男子)	65
第66表	1人平均「きまって支給する給与」の規模別比較	51	第93表	産業別死傷災害発生状況	69
第67表	鉱業・製造業における府県別平均賃金指数	52	第94表	重大災害発生状況	69
第68表	常用労働者の種別・給与内訳別1人平均1ヵ月現金給与額ならびに臨時・日雇労働者1人1日平均現金給与額	53	第95表	産業および労働不能程度別災害率	70
第69表	職種別賃金対前年上昇率	53	第96表	石炭鉱山災害調	71
第70表	常用労働者の性別1ヵ月平均現金給与総額	53	第97表	規模別災害の比較	71
第71表	学歴別賃金格差	54	第98表	石炭鉱山事由別災害調	72
第72表	勤続年数別賃金格差(事務職員, 男)	54	第99表	石炭鉱山重大災害調	73
第73表	経験年数別賃金格差(旋盤工, 男)	55	第100表	職務上疾病(職業病)調	74
第74表	年齢別賃金格差(事務職員, 男)	55	第101表	けい肺健康診断結果表	73
第75表	年齢別賃金格差(旋盤工, 男)	55	第102表	結核発見率推移状況	76
第76表	産業別の給与構成比率	56	第103表	消費者物価指数(全都市)	77
第77表	規模別の各種給与支給事業所数の割合(製造業)	57	第104表	勤労世帯現金実収入階級別分布状況(全都市)	78
第78表	鉱業・製造業における臨時給与の現金給与総額中に占める割合	58	第105表	勤労者世帯実収入の推移(全都市)	78
第79表	産業大中分類別「特別に支払われた給与」の支給率および上昇率	58	第106表	勤労者世帯収支(実収入・支出以外の収支内訳)	79
第80表	賃金不払事件件数	59	第107表	勤労者世帯実支出の推移(全都市)	80
第81表	賃金不払事件金額	60	第108表	勤労者世帯5分位階級別収支状況	81
第82表	賃金不払事件規模別状況	60	第109表	1人1日当り栄養摂取量(市部)	84
第83表	総実働時間数	61	第110表	勤労者世帯収入階級別食品購入状況	84
第84表	所定内労働時間数	61	第111表	戦後の住宅建設戸数	86
第85表	所定外労働時間数	62	第112表	住宅建設計画(政府計画住宅)	86
第86表	出勤日数	62	第113表	勤労者世帯収入階級別家具・被服類支出状況	88
第87表	産業別1人平均月間総実労働時間数の推移	63	第114表	女子常用労働者産業別・規模別推計数(全国)	89
			第115表	女子常用労働者産業別・規模別賃金および労働時間	

統計表索引

労働人口の構成

第1表	産業別就業者数	5
第2表	全国14歳以上就業者の産業別推移	5
第3表	職業別就業者数	6
第4表	職業(中分類)別15歳以上就業者の従業上の地位	7
第5表	従業上の地位別就業者数	9
第6表	産業別, 従業上の地位別就業者数	9
第7表	産業別雇用者数	10
第8表	職業別雇用者数	10
第9表	規模別, 従業上の地位別従業者数(民公営)	11
第10表	経営種別雇用者数	12
第11表	製造業の従業者規模別構成	13
第12表	製造工業の業種別事業所数および従業者数	14
第13表	炭鉱労働者数	15
第14表	通運事業従業者数	16
第15表	船員数	16
第16表	郵政省官職別職員数	16
第17表	日本電信電話公社職員数	17
第18表	国家公務員の総数	17
第19表	国家公務員数	18
第20表	地方公務員数	18
第21表	学校別本務教職員数	19

労働移動と失業

第22表	就業状態別人口	20
第23表	農・非農従業上の地位別就業者数	21
第24表	産業別就業者数	21
第25表	従業上の地位別就業者数	22
第26表	常用雇用指数	23
第27表	臨時・日雇雇用指数	23
第28表	企業整備実施状況	24
第29表	企業整備実施状況(産業別)	24
第30表	産業別労働異動率	26
第31表	事業所規模別労働異動率	26
第32表	産業および前職経歴, 入職経路別新規入職者の	

	構成	27
第33表	産業および勤続年数, 離職理由別離職者構成	27
第34表	一般労働職業紹介状況	28
第35表	日雇労働職業紹介状況	28
第36表	新規学校卒業者職業紹介状況	29
第37表	中学校・高等学校卒業者の産業別求人, 就職状況	29
第38表	事業所の規模別就職状況	30
第39表	卒業後の状況	30
第40表	学校種別卒業者のうち就業者の産業別数	31
第41表	集団求人の実施状況	31
第42表	就業・不就業状態別14歳以上人口	34
第43表	農・非農従業上の地位別転職追加就業者, 休止希望者	34
第44表	不就業状態および就業希望の有無別無業者	35
第45表	理由別就業希望者	35
第46表	失業保険業務状況	36
第47表	常用・臨時従業員数(日雇を除く)	38
第48表	臨時従業員の賃金	39
第49表	1957年2月中に雇用された日雇の延人員数	40
第50表	日雇1人当り平均日給額	40
第51表	本工, 臨時工, 社外組夫の人員数	41
第52表	平均勤続期間別事業所数	42
第53表	就業職種別分布	42
第54表	臨時工賃金決定の方法	42
第55表	前職の有無別構成	45
第56表	離職してから日雇になるまでの期間の構成	45
第57表	おもな生活維持方法の構成	45
第58表	日雇になってからの期間の構成	46
第59表	就労先別平均就労日数	46
労働条件と労働者の生活		
第60表	鉱業・製造業における平均現金給与総額の対前月比	48

マ行			
毎月勤労統計調査	22	労働協約	
松川事件	287	——完全実施運動	186
松川対策協議会	288	統一——闘争	185
繭価運動	234	労働組合基本調査	138
未組織労働者	139	労働組合連合団体	138
身元調査	39	労働災害	
民間の雇用者	8	——強度率	68
民主主義擁護連絡会議	287	——度数率	68
		——統計	68
ヤ行		労働時間制度調査	62
八海事件	288	労働時間	
役付給	57	所定——	64
ゆい	101	所定外——	61
唯一交渉団体条項	181	所定内——	61
失業者	3	——短縮	113
有効求人	26	——短縮闘争	119
有効求職	26	労働争議	
郵政職員生計調査	82	総——	148
養老年金	355	発生——	148
よろけ	74	——統計調査	147
		労働損失日数	151
ラ行		直接——	151
酪農危機突破全国農民大会	233	間接——	154
離職率	26	労働不能	
臨時医療保険審議会	346	永久的全——	68
臨時従業員	37	永久的一部——	68
臨時就労対策事業	361	一時的——	68
臨時職業訓練制度審議会	370	労働問題懇談会	336
臨時農業基本調査	94	労働力人口	3
輪番制	311	労働力調査	20
労働委員会年報	147	労働力率	21
労働異動調査	25	労農懇談会	302
		労農連絡会議	252
		老齡年金	354

事項索引

定期昇給制度	57, 114, 115, 383
定職経験	44
停船スト	159
TW I	372
出来高払	39
手持時間	61
テーラー・システム	375
転職希望率	35
電柱補償要求運動	230
東京都標準世帯家計調査	82
同情スト	121
到達闘争	119
同盟怠業	151
同盟罷業	150
特殊作業給	57
トップ・マネジメント	372

ナ行

内閣公務員制度調査室	337
長野県酪農民大会	282
那覇市会	287
日本共産党	
——党章草案	303
日本農民組会	
——新農村建設派	251
——主体性派第9回全国大会	249
——全国連合会	241
——統一派第11回全国大会	250
日給月給制	39
日給制	39
日教組	123, 223
——学校白書	93
日中国交回復国民会議	282
日中友好協会	283
日本農地犠牲者連盟	229
日本経営者団体連盟	114, 164, 172, 366
日高教	176, 223
日本国有鉄道職員生計費調査	82
日本社会党	
——家内労働法案	328
——最低賃金法案	325
——第13回定期全国大会	295
——労働政策要綱	301
日本石炭鉱業経営者協会	114, 167
日本母親大会	275
日本被買収農地国家補正連合会	229
日本平和委員会	273

乳価安定対策全国酪農民代表者会議	282
入職率	26
年次有給休暇	66
年少労働統計資料	93
年末手当	59
年齢給	57
農家経済調査	101
農家生計費調査報告	103
農家租税公課諸負担調査報告	106
農家	
——の支出	103
——の収入	103
農業労働日数	99
農産物価格闘争	230
農村課税適正化要求署名運動	236
農民戦線統一促進全国代表者会議	241
能率給	47
能力給	57

ハ行

廃疾年金	355
配置転換反対闘争	136
はがき戦術	138
半商品生産農家	95
ハンドル時間	66
非求職の就業希望者	20
非常事態宣言	181
日雇職業紹介	27
日雇臨時工	41
日雇労働者	22
——生活実態調査	44, 83
——登録	27
ヒューマン・リレーションズ	372, 375
便乗時間	66
不完全就業	32
——顕在的——	32
——非顕在的——	33
副業希望者	35
婦人運動	271
不当労働行為	157
船主団体連合会	158
部落解放運動	271
米作三県農民組合共闘会議	282
平和条項	181
保険者団体	346
母子年金	355
本邦鉱業の趨勢	15

春季闘争	113	全国酪農大会	232
乗船手当	126	潜在失業者	32
商店員労働実態調査	67	潜在的不完全就業	33
商店法	67	全 農	261
常東総協	266	全労会議	146
消費者物価	77	——第4回定期大会	119, 207
消費者米価値上反対国民大会	231	——組織方針	133
商品生産農家	95	先任権	188
常用労働者	22	争議行為	148
奨励給	47	——を伴った争議	150
職業補導所	29	総合経営規模	96
職場人事相談	381	総合決定給	57
職別最低保障本給制度	129, 159	総同盟	209
職務給	56	総 評	146
職務説明会	375	——第8回臨時大会	205
尻抜けユニオン	181	——第9回定期大会	119, 131, 206
新規入職者	25	——組織方針	131
新産別	147	——組織綱領	133
——第9回定期全国大会	212	——弾圧反対闘争方針	205
人口問題研究会	36	——弁護団	292
人事院勧告	114	組織労働者	140
人身売買	93		
身体障害者年金	355	夕 行	
菅生事件	289	退職金闘争	122
住込見習者	91	第二組合	118
精勤給	57	対米要求国民大会	298
生活給原則	126	単一組織の労働組合	138
生活保護		単位労働組合	138
——基準	343	炭鉱労働者生計調査	82
——費	343	炭鉱労働統計	15
生産性運動	119	炭 勞	166, 215
青年運動	271	地方経営者団体長会議	391
生理休暇	66	地方財政	113
世界平和アピール七人委員会	272	中央開拓融資保証協会	266
世界平和評議会コロンボ総会	274	中央職業安定審議会	363
石炭鉱業合理化臨時措置法	360	中央賃金審議会	334
瀬長亀次郎	285	超過勤務給	47, 56
船員賃金制度改訂問題	122	長期安定出炭計画協定	165
全金属労組	216	長期欠席児童	93
全鉱連	40	賃金上昇率	47
全国開拓農業協同組合連合会	266	追加就業希望者	20
全国解放農地国家補償連合	229	賃金闘争の要求方式	
全国軍事基地反対代表者会議	284	春季——	123
全国食糧対策連絡協議会	231	秋季——	126
全国都道府県教育長協議会	177	通勤給	57
全国農業再建組合	229	提案制度	375
全国農地解放者同盟	229	定期間臨時工	41

事項索引

原水爆禁止世界大会	276
原水爆被害者団体全国代表者会議	272
憲法	
——調査会	299
——擁護国民連合	293
公営住宅	85
公共事業	357
——費	360
公共職業安定所失業保険業務状況	36
工業統計調査	12
交渉権限委任禁止条項	181
工場閉鎖	151
厚生行政基礎調査報告	33
拘束時間	66
交替制勤務	62
合同労組	145
一般——	188
合理化反対闘争	164
国際労働条約	336
国勢調査	3
国鉄労組	
——処分反対闘争	118
——新潟闘争	120
国民栄養調査	83
国民皆保険	350
——推進本部	351
国民健康保険	342
——法	350
全国——団体中央会	346
国民生活白書	83
国民年金制度	354
国家公務員	17
個人業主	
雇用者のある——	8
雇用者のない——	8
雇用指数	22
雇用審議会	366
コントローラー・システム	372

サ行

財政投融资事業	357
最低賃金	
——協定	191
——制	113, 115, 119, 120
——闘争	129
——法	114
——法案	129

最低保障給	126
作業停止労働争議	155
産前産後休暇	147
産別会議	147
——第7回定期大会	213
——第8回臨時大会	213
時間外労働	65
時間短縮闘争	135
自給農家	95
事業所統計調査	3
失業者	
——帰趨調査	83
——多発地域対策	360
失業対策	
一般——事業	357
——事業紹介適格者	27
特別——事業	359
——審議会	33
失業保険	45
——法	311
——法の改正	362
実質賃金指数	48
実労働時間	61
私鉄労働者生計費調査	82
自民党の最低賃金法要綱試案	332
社外組夫	40
社外工	197
——組合	197
社会保険	
——医療費増額負担反対被保険者大会	346
——審議会	348
——費	342
社会保障制度審議会	350
社内報	375, 399
秋季年末闘争	121
週休制	67
従業員ハンドブック	375
就業規則	183
就業希望率	35
就業構造基本調査	33
就業者	4
就業率	27
住宅着工統計	85
集団求人	31
収入階層	80
就労日数	46

事項索引

ア行

ILO	32
——第40回総会	390
あふれ	28
遺族年金	355
一時金	51
一般職業紹介	26
一般職種別賃金	340
請負制	43
MTP	372
縁故就職	29
医療費貸付制度	343
医療扶助費	343
医療保障基礎調査	90
沖縄施政権返還要求国民大会	286
沖縄問題解決国民運動連絡会議	287
オープン・ショップ	181
卸売物価	76

カ行

皆勤給	57
開拓者	
全国——大会	266
全国——連盟	266
全日本——連盟	265
夏季手当	58
——闘争	118
核実験即時無条件禁止国際共同行動	
日本大会	280
学生運動	271
確定闘争	123
家計調査	77
家族給	56
家族従業者	8
学校基本調査	18
官公の雇用者	8
関西経営者協会	37, 383
甘藷価格運動	235
完全失業者	4
関東経営者協会	381
監督者訓練	372
管理的職業従事者	11

期間の定めのない臨時雇	41
帰休	362
企業整備	45
企業整備状況	24
企業内賃金格差	57
企業閉鎖	45
偽装的不完全就業	33
基地反対運動	271
忌引休暇	66
基本給	56
休憩時間	61
所定——	64
求職活動	35
休日	65
給与構成調査	55
給与住宅	86
教育を守る中央大会	177
業者間協定による最低賃金	331
業種別平均賃金	127
業務管理	151
業務上疾病	72
組合管掌健康保険	348
繰越労働争議	149
軍人恩給	355
経験給	57
けい肺	73
——等特別保護法	74
結核対策	353
——費	342
月給制	39
結婚休暇	66
健康診断	
定期——	76
特殊——	74
健康保険	
——組合	346
——法	311, 345
——法の改正	344
原水爆基地化反対・砂川不当弾圧反 対国民大会	285
原水爆禁止	
——高校生集会	280
——国民使節	275

検印省略

日本労働年鑑 第31集 / 1959年版

発行 復刻版発行	昭和33年11月20日発行 昭和46年2月15日発行
編著 発行者 発行所	法政 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 振替東京180374
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 3500 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 卷	戦時特集	3,600円

労働旬報社刊