

第三部 労働政策

第一編 労働法および治安立法

第一章 労働立法

第一節 日本労働協会法

日本労働協会法案は二月一五日第二八国会に提出され、社会党等の強い反対にもかかわらず、四月二五日法案悪修正で成立、五年二日に施行された。

この法案提出に当って示された「協会設立の理由」は次のごとくである。

戦後わが国の労働運動は、飛躍的な発展をとげ、労使関係も次第に改善されて来たが、なお、一部には労働組合運動を頭から否定してかかる使用者もあり、また、その反面、労働組合側の行き過ぎた行為もなしとしない。

さらに、国民一般も労働問題に対する理解の足りない面があると同時にこれに対する正しい批判の眼も十分養われていない状況にある。このような状況の下において、近代的労使関係の確立を促進するには、労使はもとより、国民全体の労働問題に対する理

解と良識をつちかうことが不可欠の前提条件である。従って、政府としては、従来とも鋭意、労使および国民一般に対する労働教育活動に努めて来たところであり、また今後ともこれを継続する所存である。しかし、労働教育にはその性質上、また技術上、政府または地方公共団体が直接行うことを不適当ないし不得手とする分野も少くない。またわが国においては、労働問題に関しては、確固たる基礎をもつ、大規模な専門研究機関は、絶無の状態である。

そこでこれらの分野を中心として、公正かつ科学的な研究を行い、これに基いて広く労使および国民全般の労働問題に関する理解と良識をつちかうことを目的とする専門団体を設置することが是非とも必要である。これが今回、日本労働協会を設立せんとする理由である。

法案のおもな内容は次のごとくである。

（目的）第一条 日本労働協会は、労働問題について研究を行うとともに、広く労働者及び使用者並びに一般の労働問題に関する理解と良識をつちかうことを目的とする。

（基金）第四条 協会の基金は、十五億円とし、経済基盤強化のための資金及び特別の法人の基金に関する法律第十条第五号の規定により政府がその金額を出資するものとする。

(役員) 第九条協会に、役員として、会長一人、理事五人以内及び監事二人以内を置く。

(役員の任命) 第十三条 会長及び監事は労働大臣が、理事は会長が労働大臣の認可を受けて、それぞれ、労働問題に関し、公正な判断をすることができ、かつ深い学識経験を有するものうちから任命する。

(業務の範囲) 第二十五条 協会は、第一条の目的を達成するため、次の業務を行う。

- 一 労働問題に関する研究及び資料の整備を行うこと。
- 二 労働問題に関し出版及び放送を行うこと。
- 三 労働問題に関する講座を開設すること。
- 四 労働組合及び使用者団体等の行う労働教育活動に対して援助を行うこと。

五 前各号に掲げるもののほか、第一条の目的を達成するために必要な業務を行うこと。

(監督) 第三十五条 協会は労働大臣が監督する。

労働大臣はこの法律の適正な施行を確保するため特に必要があるとき、協会对して、その法務に関し、監督上必要な命令をすることができる。

前項の規定による命令は、協会の業務の運営の自主性に不当に干渉するものであってはならない。

(報告) 労働大臣は、必要があるとき、協会对して業務又は財産の状況に関し報告をさせることができる。

すなわち、大規模な労働問題の専門研究機関を作り、それを基礎に、「広く労使および国民全般の労働問題に関する理解と良識をつちかうこと」を目的として、労働協会を設立しようとするものであり、その運営は戦前の協調会とは異なっており、政府基金十五億円一

本にしぼり、その利子収益によって、資金にあてようとするわけである。そして、労働大臣の労働協会に対する支配権限を大幅にのみめ、役員の任命、業務上の監督権限等を認めている。なお、協会の行う事業としては、研究、宣伝について広い事業が認められている。

総評は右法案に対して、四月一四日に「日本労働協会法案反対についての訴え」を発表した。

自民党政府提出にかかわる日本労働協会法案は、四月九日、自民党議員の強行により、衆院本会議で可決され、現在参議院に送付されております。私達総評三五〇万労働者は、この法案の国会通過、成立を阻むため、できる限りの努力をつづけて闘っております。

私たち総評が、日本労働協会法案に反対し、審議未了に追いこむため努力してきますのは、次の理由によるのであります。

理由の第一は、この法案が石田労働相によって準備されたところにあります。石田労働相が法案の当事者の故をもって反対するのは、没理的といわれるかも知れませんが、私たちは、石田労働相に対して極度の不信と警戒心をもっています。石田労働相の労働行政について私たちは、石田弾圧労働という言い表しかたを日常使っています。昨年の春闘以来、一年間、歴代の自民党内閣の労働行政と違った労働を体験してきたからであります。いままでの労働行政においてはいろいろの抑圧が私たちに加えられましたが、しかし、その場合においても、労働組合運動の存在そのものまでも脅かされるという感じを私たちは経験しませんでした。石田弾圧労働になって、私たちは労働組合の存在まで否定する御用組合をもって労働組合となすという精神でもって、総評に対する攻撃が加えられていることを体験しております。

理由の第二は、本協会の性格、構成、運営等々の面において、表面上は、あるいは民間団体の形式をとり中立的性格をもつように見えますが、実質は、自民党政府の直属機関であることにあります。

理由の第三は、協会の設立の趣旨が、表向きは、近代的労働関係の確立にあるようでありながら、法案が、生れてくる経過を見ても明かなように、総評の御用化をその本質的な狙いとしているところにあります。例えば、今次春闘における私鉄、炭労その他の争議に対して、破かい主義、闘争激発主義、革命的暴争等のラジオ放送その他の宣伝を行うことから予想されるような、総評年間予算の倍以上の資金、財界からの寄付金を加えれば、数倍の資金を使って、総評に対する誹謗、中傷、非難が、加えられてくることが十分に予想されるからであります。

理由の第四は、労働者の教育は、労働者自身の自主的な活動によつて行われるべきものと理解するからであります。協会は、「労働組合側の行きすぎ」を是正し、健全な労働組合運動の発展を期するという名目の下、総評弱体化、御用化のための労働教育を行うことなどの私たちの自主的教育活動への侵害をその主たる任務としているからであります。

私たちは、以上の理由によつて日本労働協会法案に反対して闘っています。しかし、本案は、岸内閣にとって、国会成立を期する最重要法案の一つとして、その強行成立を意図していますので、多数をたのんで自民党側は、法案成立を強行してくることは必至であります。

私たち総評の反対闘争の意図を御理解頂きまして、絶大なる御支援をお願いする次第であります。

第二節 職業訓練法

本法は現行職業安定法における「職業補導(同法第二六・三二条)を削除して、労働者の技能の習得、向上をねらつて職業訓練制度を法制化しようとしたものであり、昨年十一月の職業安定審議会の答申の線にそつて法案が作成され、二月一八日第二八国会に提出された。

法案提出に當つて示された提案理由は次のごとくである。

労働者に対する職業訓練に関する制度を整備し、及び労働者に技能検定を行うことにより、工業その他の産業に必要な技能労働者を養成し、もつて職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済の発展に資するため、職業訓練計画、職業訓練の基準、公共職業訓練を行う施設、事業内職業訓練に対する助成、職業訓練指導員免許、国の財政的援助その他職業訓練及び技能検定に關し必要な事項を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

この法案は七章三六カ条にわたつて規定が置かれており、以下その骨組を述べる。

まず職業訓練は、「公共職業訓練」と「事業内職業訓練」に大別される。

公共職業訓練は、一般職業訓練所、総合職業訓練所、中央職業訓練所、身体障害者職業訓練所の四つに分けられる。一般職業訓練所は「求職者に対して、基礎的な技能に關する職業訓練を行う」のがおもな任務であり、そのほかに「事業内職業訓練の援助に關する業務を行うこと」もその任務となっている。この訓練所は都道府県が設置する(第五条)。総合職業訓練所は雇用労働者または求職者に対

して、「専門的な技能に関する職業訓練を行」い、また「職業訓練指導員の訓練」も行う。更に、事業内職業訓練の援助等も行ふこととなつてゐる。これは失業保険法による福祉施設として労働福祉事業団が設置する（第六条）。中央職業訓練所は、「職業訓練に関する調査及び研究」を行い、「職業訓練指導員の訓練を行う」ことがそのおもな任務であり、これも労働福祉事業団が設置する（第七条）。身体障害者職業訓練所は、「身体に障害がある者で」前記各訓練所で「職業訓練を受けることが困難であるものに対して、その能力に適応した職業訓練を行う」ことがおもな任務である。これは国が設置する（第八条）。

事業内職業訓練については、まず、その「教科、訓練期間、設備その他の事項に関する基準は、労働省令で定める」（第一三条）こととし、それに従つて、その基準に適合するものであるかどうかの認定権を都道府県知事に認める（第一四条）。また、「共同職業訓練団体の行う職業訓練も認め、その認定についても都道府県知事に権限を認める」（第一一条）。こうして認定をうけた事業内職業訓練には種々な援助が規定されている（第一二、一六条）。

以上の公共職業訓練と事業所内職業訓練とによつて、職業訓練が行われるわけであるが、この二つはともに、「密接な関連のもとに行われなければならない」のは当然であり（第三条）、「労働大臣はこの法律の規定による職業訓練に関し、基本的な計画を定めるもの」となつてゐる（第四条）。

なお、この法案は以上のほか、職業訓練指導員は労働大臣の免許を受けたものでなければならぬと定め（第二一条）、一定の条件を付して有能な指導員による職業訓練を予定する。

また注目される制度として、技能検定制度を創設した。これは前記二種の訓練所によつて訓練を修了した者またはこれに準ずる者を

対象とし、実技および学科試験によつて検定し、合格者に対して、技能士の称号を与えようとするものである（二四、五条）。

この法案は、四月二二日一部修正され、成立した。その修正の要点は、(1)市町村や公益法人、さらに法人である労働組合も認可をうけて公共職業訓練を実施出来るようになった（二一条）。(2)中央職業訓練審議会の委員にあらたに労使代表を加えることとなつた（三〇条）等である。

第二章 労働判例

第一節 労働争議に関する判例

羽幌炭鉱築別鉱業所威力業務妨害等被告事件

被告人甲は北海道羽幌炭鉱鉄道株式会社築別炭鉱労働組合（組合員およそ七八〇名）に所属する組合員、被告人乙は日本労働救済会旭川地区事務局長で非組合員である。羽幌炭鉱労働組合は一九五〇年五月ごろ、労働協約改訂、割増賃金要求、福利厚生施設改善をめぐつて数次にわたる波状ストライキを決行。同年八月二七日ごろ、組合と会社との団交で大体妥結見とおしがついたので、同年九月七日の職場大会を開き決定を得たうえで調印の運びになり、そのため組合側職場大会開催。ところが、この問題は臨時大会を開き決すべき旨決定、同時に臨時大会を開くことになったが、定員数に達しなかつたので、翌日臨時大会を開くことにした。そのうち、会社側は、被告人甲等を生産阻害者として餓首。そこで、前記要求に加えて、餓首反対を決定して無期限争議にはいった。同年九月二二日

組合員の要求により組合大会を開き、約五五〇名集まり、罷業続行可否につき投票を行ったが、賛成三〇〇票、反対約二〇〇票無効約三〇票となり、一部の者は組合脱退。脱退者は従業員会を組織した。この間脱退者は漸次増加して三三〇名に達し、一方会社は従来より会社の業務に従事していた組夫を従業員に採用し、この組夫・職員・従業員会の者により採炭続行。被告らは、会社の出炭業務を阻止するため、本坑坑口にピケラインを張り、電車軌道およびその付近に坐りこみまたは立ちふさがり、あるいはスクラムを組み、労働歌を高唱する等の行為にでて、会社電車運転手の運転する電車の運行を阻止した。このような行為をなしたことが、会社の出炭業務を威力をもって妨害したことに該当するとして刑法二三四条、二三三条にもとづいて起訴され、加えて被告人甲は占領軍指令によって発行停止を受けた『アカハタ』の後継紙である『平和のこえ』を配布のため所持し、発行行為をしたことを、「政令三二五号占領目的阻害行為処罰令」違反として起訴され、有罪とされたものである。

被告人らは、第一に、被告人等の行動は労働争議中、労働者の主張貫徹のためになされたもので、前記電車運行阻害行為は正当な争議行為の一態様にすぎないもので、刑法二三四条の「威力業務妨害」には当たらない。第二に、政令第三二五号は、講和条約発効後は憲法違反であって無効であり、したがって同令適用の原判決は違憲である旨控訴した。

しかし、第一点について、労組法第一条第二項の規定は、同条第一項の目的達成のためになされる正当なものであるかぎり処罰されない趣旨であって、争議はいかに正当な目的のもとになされる場合でも、貫徹のため暴力を使用することは勿論不当な威力を使用することは正当な行為とは認められない。

第二点について、講和条約発効と同時に刑の廃止があったとし、

免訴の判決はなしえないとして控訴を棄却した。これに対して、重ねて二つの点につき上告したものが本件である。

(判旨)

第一点について。同盟罷業は必然的に業務の正常な運営を阻害するものではあるが、その本質は労働者が労働契約上負担する労働供給義務の不履行等、その手段方法は労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにあるのであって、これに對し使用者がその対抗手段の一種として自らなさんとする業務の遂行行使に對し暴行脅迫をもってこれを妨害するがとき行為はもちろん、不法に使用者側の自由意思を抑圧し或はその財産に對する支配を阻止するような行為をすることは許されないものといわなければならない。されば、労働争議の際に使用者側の遂行しようとする業務行為を阻止するため執られた労働者側の威力行使の手段が諸般の事情からみて正当な範囲を逸脱したものと認められる場合には刑法上の威力による業務阻害罪の成立を妨げるものではない。

以上諸般の事情を総合すれば本件行為は正当なものとは認められず、不法に威力を用いて会社の業務を妨害したものであるといふのかないのであるから原判決が右行為に刑法二三四条、二三三条を適用処断した第一審判決を肯認したのは正当である。

第二点について。前記指令違反の行為を処罰する政令三二五号占領目的阻害行為処罰令の規定は講和条約発効と共に効力を失い、したがって刑の廃止があったと認むべきである。それ故、この指令違反において第一審、および原判決を破棄し被告人を免訴するを相当とする。

最高裁二七(あ)四七九八、昭和三三・五・二八判決。最高裁判例集一二卷八号。

(主文)

第一審判決中被告人甲に関する有罪部分および原判決中甲に関する部分を破棄する。

被告人乙の本件上告を棄却する。

関西配電業務上横領等被告事件

電気産業労働組合は、一九四九年一〇月に経営者との間に同年一〇月以降の賃上げ等に加え、懸案の統一労働協約獲得を目ざして、交渉し、対立が激化し一九五〇年一月争議権獲得後全国的に闘争を展開するにいたった。

被告人甲ほか五名の者は、関西配電に勤務し、関西配電湊川配電局従業員をもって組織する電産労組湊川分会の組合員である。分会は、一九五〇年四月賃金値上問題に対する実力行使として三月中七日間にわたる停電ストを実施し、会社はその間労務不提供者二四名の者の給与差引を通告した。こうして、分会は職場大会によって意見を集約し、集金業務拒否はスト解除後の集金に困難をきたし、労働加重となるため、集金業務を遂行し、納金業務拒否戦術をとるほうが得策であるという意向を汲み、五月四日執行委員会で納金業務一時停止、あわせて集金された電気料金保管を確実にするため、これを銀行預金とすることを了解し、これを実施した。しかるに、この納金ストが刑法二五三条(業務上横領罪)に該当するとして起訴され、原判決では無罪となり、控訴審では検事控訴棄却とされた。これに対して、検事上告によって、納金ストは刑法二五三条に該当すると、重ねて強調されたのが本件である。

(判旨)

原判示によれば、いわゆる集金ストに代え、特に本件納金ストを実施するに当っては、組合側は銀行に対し納金スト実施の経緯を説明し、争議解決後は、直ちに、預金を電力会社に返還するこ

と、また、争議中は預金の引き出しは一切これを行わないこととの条件で、すなわち、電気料金を一時保管の意味で湊川分会執行委員長鎌田頼藏名義で預金したい旨を申出た事実、組合側は湊川配電局における会社側利益代表者に対し納金ストを実施している旨を何回となく伝えていたという事実、本件預金が従来会社と取引関係のある銀行になされていた事実、会社側がいわゆる業務命令を発するや、組合側においても、納金スト中止指令を出し、本件預金はそのまま全額が会社口座に返還せられるに至った事実が認められるというのであるから、原判決が、本件につき、被告人らに不法領得の意思がないものと判断したのは相当であり、本件が労働争議の手段としてなされたとの一事をもって、直ちに、被告人等に不法領得の意思があったものと推断することはできない。

最高裁二九(あ)三〇〇五、昭和三三・九・一九判決。最高裁判裁例集一二巻一三三三。

(主文)

本件上告を棄却する。

東北電力大谷発電所威力業務妨害等被告事件

被告人甲は電産東北地方本部新潟県支部常任執行委員である。一九五二年三月ごろ、電産労組は電気事業経営者会議との間で労働協約改訂および賃金、退職金改訂をめぐる団体交渉を継続してきたが、交渉が決裂し中労委申請を行ったが不調に終り、ここに争議予告をなすことによって、争議行為による主張貫徹を図るにいたった。

こうして、一九五二年九月一日電産中央本部は同年九月二四日八時から一四時まで減電量一五パーセント程度を目標とする電源ストを実施し、右減電電力量を確保するため、時間にこうでいすることなく続行するように、との指令を東北地本を含む各地本に発した。東北地本は、同年九月一二日、各管下県支部に同一内容指令を

発し、この指令を受けた新潟県支部は、支部常任執行委員会で確認し、支部闘争指令にもとづく電源ストの対象発電所を大谷第一発電所外五発電所と指定し、九月二四日大谷第一発電所用水取入口付近で電源ストを実施した。これに対し、威力業務妨害並びに水利妨害罪として起訴せられ有罪とされた。

被告は、被告らの行動は正当な争議行為の範囲に属するものであり、原判決が有罪となしたのは憲法第二八条、労組法第一条第二項、労調法第七条の解釈適用を誤り、刑法第三五条違法性阻却事由の存在を無視している旨主張して控訴したところ、事実誤認ないし法の解釈適用の誤りを冒しているとして、原判決破棄、いずれも無罪とされた。これに対して、検察側から、無罪判決は、第一点において停電ストの合法性、第二点において平和的ピケッティングの限界につき、最高裁判例と反する判断をなす旨上告したのが本件である。

(判旨)

第一点について。発電所放水路排砂門を開放して用水を関川に放流した積極的な行為並びに関川本流制水門を開放し用水を関川に放流した積極的な行為が、何故に原判示にいわゆる電源職場における従業員の発電施設の運行停止行為又は発電停止の準備操作行為その他被告人等労働契約上負担する労務供給義務の不履行行為に当るかについては、原判決は何等首肯するに足りる説示を示していない。然れば原判決は、既にこの点で判決に影響を及ぼすべき理由の不備ないし事実の誤認があつて原判決を破棄しなければ著るしく正義に反する。

第二点について。原判決はこれらの判例と相反する判断を示しているわけでもないから判例違反の主張は採るを得ない。けれども、当裁判所は事実誤認の疑いある旨の主張はその理由あるも

のと認める。

原判決の認定によれば本件電源ストにおけるピケッティングは、説得前すでに非組合員の現場への立入を阻止する目的を以てなされるものであること明白であつて説得行為のごときは、その実、名のみに過ぎないものであることを看取するに難くはない。にもかかわらず原判決は前記判示のごとく「平和的説得ないし団結の示威」を本来の建前とし、ただ説得困難の場合に限りスクラムによつて会社側臨時人夫等非組合員の現場立入を阻止することを認めているのであると判示しているのは判決理由に食い違いがあるか又は重大な事実誤認であるといわなければならない。いわゆる諸般の事情から見て正当な範囲を逸脱し刑法上の威力による業務妨害罪の成立を妨げるものではない場合に該る。

最高裁三一(あ)三、八四四、昭和三三・一二・二五判決。最高裁判例集一二卷一六号。

(主文)

原判決を破棄する。

本件を東京高等裁判所に差し戻す。

第二節 ロックアウトに関する判例

布施交通賃金支払請求事件

申請人甲ほか二七名の者は被申請人会社の従業員であり、申請人甲は被申請人会社従業員から構成される布施交通労組執行委員長職にある。被申請人会社は、従来従業員の労働条件につき、同業中最低の一日一〇〇円の固定給、または時間外、深夜労働に対する割増賃金の不払、事故の際、会社側が一方的に査定した事故弁償金徴収等の就労条件を定めてきた。こうして、申請人らを中心に一九五六

年一二月二四日布施交通労組を会社に察知されないよう結成し、上部団体として総評全国旅客自動車労組大阪地方連合会に加盟し、会社に対する当面の要求を提出した。一九五六年一二月二八日会社に組合結成通告し、要求を提出したが、被申請人会社は団交申入に対して、実力で役員を追出す等の措置によってこれを拒否し、会社の態度に抗議するため、組合はストライキ通告はよって争議にはいつた。その後、団交応諾に接したので同日二時三〇分スト解除をなした。しかし協議不調に終った。こうして、一九五七年一二月二九日以降一九五八年一月二四日まで、会社側の就労拒否によって不就労状態が続いた。これに対して、一月二五日申請人らに対して、被申請人は作業所閉鎖を行った。申請人は、被申請人のロックアウトは組合破壊のための不当労働行為であり、申請人らの就労機会と組合活動の場を確保するために、就労等妨害排除仮処分申請をなすとともに、一九五七年一二月二九日以降の違法な就労拒否とロックアウトの結果、労務履行が不能状態にあるが、履行不能は民法第五三六条第二項の債権者の責に帰すべき事由によるゆえに、賃金支払仮処分申請の措置をとった。

会社はこれに対して、過去における組合のあいづ違法な争議行為と威嚇通告によって、対抗手段としてロックアウト宣言を行ったものであり、申請人らの労務提供受領を合法的に拒否できるゆえ、就労請求仮処分の認むべき余地なく、一九五七年一二月二九日以降一九五八年一月二四日までの期間の労務不履行は、申請人らの一方的職場放棄ないし、事実上のストライキの結果で、申請人の責に帰すべきもので、賃金請求権の不存在を主張したのが本件である。

(判旨)

第一点。組合の争議行為は、会社が一二月二九日以降一方的に組合員の就労を拒否し、その後の団体交渉等において組合側から

再三にわたる執拗なまでの就労の申入れがあったにもかかわらず、組合の解散、組合三役の退陣等組合の死命を制するような主張を固持して就労の申入を拒絶し誠意を以て事態の收拾に努力する態度を見せなかったばかりか、ひそかに組合員の私宅を訪問して組合から脱退を勧誘しこれに応じた者には職場を解放する等の裏面工作をはかったため、これに憤慨した組合員が平和的な手段によっては要求の貫徹を期し難いと判断した結果やむなく採用するに至った強硬手段と見るべきものである。

申請人等の不就労状態は、会社が正当な理由なくして申請人等の就労を拒否するという専ら会社の責に帰すべき事由によって労務履行が不能に帰した結果であるといわねばならないから民法五三六条第二項に基き会社に対して反対給付としての賃金請求権を失わない。

右ロックアウトは就労不能の危険負担関係には何の影響も及ぼさず、申請人の就労不能も依然として会社の責に帰すべき事由によるものというべきは勿論であり、会社は申請人等に対し、反対給付たる賃金支払を免れることができない。

第二点。申請人等が会社事業場に立入り、就労することは、団結権の擁護に資するものであることは首肯できるが、現行法上団結権を根拠として事業場内への立入、就労等に対する妨害排除といった具体的な請求権が認められているものとはとても解し難い、さらに、労働契約上からみても、就労請求権に関する特別の定めのあることは窺われない。申請人等は前記賃金支払の仮処分によって、一応生活の安定を得て著しい損害を避けるのであるから、会社の組合切崩し等に対する団結権の擁護は申請人等の自己に委ねるを相当とし、仮処分を以て立入、就労を強行しなければならぬ必要はない。

大阪地方三三(ヨ)二八三・八七八、昭和三三・七・一七判決。
労働関係民事裁判例集九卷四号。

第三節 解雇に関する判例

山恵木材解雇事件

申請人甲は、被申請人会社(東京新宿木材市場株式会社との契約によって同社市場内において場所の提供を受け、木材売買の取次を営業目的とする会社)に、一九五四年当初三カ月の期間を定めて雇用され、その後期間の定めなく雇用されたものである。申請人は、一九五七年六月結成された山恵労組を中心に、木材市場に集まる各木材問屋の従業員を横断的に組織した合同労働組合を結成する必要があると感じていた。ところが、一九五八年初頭木材問屋業者である佐藤木材株式会社従業員に組合結成の機運が動いたので、申請人甲は被申請人会社、佐藤木材従業員から成る合同労働組結成のため努力した結果、一九五八年二月二五日本材業界はじめての合同労働組である東京一般中小企業労連新宿木材労組が結成され、山恵労組はこの合同労働組へ発展的解消を遂げ、申請人甲は合同労働組初代表委員長であった。

しかるに、この木材業界における合同労働組の結成を嫌悪する、新宿木材市場会社の社長、重役(前記佐藤木材社長もそのひとり)は、申請人を解雇するように、それができない場合には前記業務規程によって、市場会社との契約を解除する旨、被申請人会社社長に申渡した。こうして、被申請人会社社長は、申請人の解雇は一朝一夕にはいかないが、しかし他の木材市場へ移ることも会社経営上不可能であるという理由から、一九五八年四月二六日解雇通告を行った。これに対し、申請人甲は、本件解雇通告は申請人の正当な組合活動

に対して、活動をまひさせる目的でなされたので、労組法第七条第一号に該当する不当労働行為であって、無効であり、一方、解雇が不当労働行為でないにしても理由なき解雇であって解雇権濫用で無効であるとして、地位保全仮処分申請を行う。被申請人会社は、本件解雇は企業破綻を救う目的でなされたもので解雇権濫用でもなければ、不当労働行為を構成するものではないとして争ったのが本件である。

(判旨)

一連の事態から見れば、市場会社、問屋等の組織された意図は不当労働行為の意図で被申請人に対し、申請人を解雇せざるを得ないように経済的圧迫を加え、その結果被申請人が申請人を解雇することにより、ないしは被申請人会社が潰れ従業員を解雇することにより、右組織された意図の実現を見ようべきであるから、右一連の行為は不当労働行為を構成し、被申請人もかかる事態を認識しながら、申請人を解雇することにより不当労働行為の実現に寄与した。

ところが本件においては被申請人が申請人を解雇した意図は自己の経営の保持にあって、自ら労働者の団結権の侵害を企図してなしたものでなく、たとえ被申請人が申請人を解雇することにより他人の不当労働行為の実現に寄与することの認識があり、その限度において本件解雇が不当労働行為の一環を構成し、被申請人が労働委員会の救済命令の名宛人の一人のなるべきものであるとしても、被申請人が申請人を解雇しないで自己の経営を維持できたと認めることのできない本件においては、被申請人が自己の経済の維持を望み、申請人を解雇したことをもって、社会的に不相当な解雇といふことはできず、従って解雇権の濫用には当たらない。

東京地方三三(ヨ)四〇四九、昭和三三・一二・二四判決。

(主文)

本件申請のを却下する。

申請費用は申請人の負担とする。

第四節 有給休暇権に関する判例

東亜紡織懲戒解雇事件

原告甲は、毛糸並びに毛織物の製造販売を営む被告会社の従業員にして、被告会社の従業員によって組織される東亜紡織労働組合の泊支部の組合員である。

しかるに、原告が一九五二年ごろより生活綴方運動実践に努め、しばしば一九五四年八月七日から九日まで秋田市で生活綴方運動について作文教育全国協議会が開催されたおり、原告は職場の繁忙事情を考慮し、年次有給休暇を請求しても許可されないことと思ひめぐらして、結婚を口実として実家に帰郷するよう装って有給休暇を請求し許可を得、秋田における作文協議会に出席した。ところが、被告会社は、就業規則第七九条第九号の職務上の指示命令に不当に従わず職場秩序を紊乱したこと、同第一二号みだりに職場を放棄する等、業務の正常な運営を阻害し、または他人をして前記行為をするよう教唆扇動をしたこと、同第一六号その他前各号に準ずる行為のあったことに該当するとして、一九五四年九月一五日懲戒解雇通告をなした。これに対して、原告は原告のたった年時給有給休暇は違法なものではなく、就業規則第七九条第九号、第一二号には当らず、第一六号の各号に準ずる行為にも該当しないゆえに無効であり、加えて原告の組合員として行動した前記作文教育全国協議会に出席したことを理由にして解雇したもので、不当労働行為であることを主張したのが本件である。

(判旨)

労働基準法第三九条は働勞力の維持培養をはかる為休日以外に年間一定の日数の休日をは働勞者の希望する時期に与え而もその実効を保持するため之を有給とすることを使用者に命ずるものであつて所謂年次有給休暇請求権はその始期と終期の決定を働勞者に委ねる形成権と解するのが相当である。之を單に請求権と解するときは、使用者が変更権を行使する場合を除き働勞者の有給休暇の申出を承認乃至許可しない場合は、使用について働勞基準法第一百九条の罰則の適用があるのみで、働勞者は使用者に対し勞務提供義務を制限せしむる不作為請求訴訟を提起せざるを得ない結果となり最低の労働条件として働勞力の維持培養を目的とした制度の実効を期し得ない。

従つて、有給休暇請求は月数の枠内でその始期と終期を明示して申出れば足り有給休暇を必要とする事由の如きは具申することゝを要しないし、使用者亦事由によつて有給休暇の申出を左右しえない。働勞者の有給休暇申出に対し使用者は請求された時季に之を与えることが事業の正常の運営を妨げる場合は時季変更権が与えられているが、職場に於ける配置、担当作業内容性質、作業繁閑代行者の配置の難易、時季を同じくして有給休暇を請求する者の人数等諸般の事情を考慮して決すべきであり、單に繁忙を理由として時季変更権ありとすることは正当でない。

仮りに会社が時季変更権を有するとしても、被告会社が有給休暇の時季変更権を發動しうべき状況にあることを知り乍ら緊急事由あるとき許可する方針を利用して虚偽事由を作為して許可を得、変更権を侵害したことは不法な行為であるが、前記社長命、工場長達しは操短臨時休暇に就勞を命ずるのみで休暇請求に対し時季変更権を發動する趣旨を含むものでない。只本来有する権利

の行使といえ虚偽事由をのべ変更行使の機会を失わせ就労しなかつた点一二号に準ずる行為があり、同一六号の懲戒解雇基準に当ることは否定しえない。しかし、使用者は積極的に年次有給休暇を与えるよう努力することが制度の本旨であるにも拘らず、病欠勤休暇予想を僅少に計上していることは被告会社の本制度に対する理由の程をうかがわしめる、右事情を考量するとき、本件行為の惹起は被告会社にも責任ばかり原告行為のみを重大悪質と判断し、懲戒解雇に値するとは妥当性を欠き無効である。

大阪地方三〇(ワ)一三七二、昭和三三・四・一〇判決。労働関係民事裁判例集第九卷二号。

(主文)

原被告間に雇傭契約の存在することを確認する。

原告その余の請求を棄却する。

訴訟費用は二分しその一を原告その余を被告の負担とする。

第三章 治安立法

警察官職務執行法(以下略して警職法)は、「警察官が警察法に規定する個人の生命、身体および財産の保護、犯罪の予防、公安の維持並びに他の法令の執行等の職権職務を忠実に遂行するために、必要な手段を定めることを目的」(同法第一条)とする法律であり、一九四八年、社会党内閣のもとで作成され、警察の組織を規定した警察法と並んで、「民主警察の二本の柱」とされてきた。このうち警職法の前年にできた警察法は、その後一九五四年の自治体警察廃止のさいに大改正されたが、警職法の方は実質的な改正は一度も行われなかった。前年秋以来同法の改正について検討を重ねてきた国

家公安委員会は、一九五八年九月二五日、近く開会される第二〇臨時国会に改正案を提出することをきめ、自民党幹部や法務省との折衝を始めたが、まだいっさい秘密のままであった。当時は政府もまだ法案の提出に踏み切っていなかった。新聞にこの問題がはじめて報道されたのは一〇月四日であるが、同日付の朝日新聞の社説は「警察官の権限強化にひそむ危険」と題して左のように書いた。

青木国家公安委員長は、警察官の権限を強化するために、警察官職務執行法の相当大幅な改正案を、今国会に提出する方針で、すでに国家公安委員会の了解をとりつけたといわれる。しかし、どう内容の改正を行おうとするのか、なぜ今の時期にそういう改正を行わねばならないのかに、われわれは大きな疑問を抱かざるを得ない。

この改正案は、かねて次官会議などで秘密のうちに検討されていたようだが、その原案はまだ一般に公表されていない。法務省当局でも原案の回付をうけて初めて検討中とのことだが、そういう運びを見ると、防ちよう法案の場合と同じくいかにもこっそりと事を進めているという感じが強い。問題は民衆の日常生活と最も深い関係をもつことであり、本来、正面から堂々と論議されるべきことである。それを、何か秘密のうちに進めようとするかの如き態度は、極めて不明朗な印象を与えるのである。

伝えられるところによれば、警察官職務執行法改正の主なねらいは、「集団犯罪の予防と制止」にあり、しかもそれが労組その他の団体の大衆行動による「犯罪」の、事前の制止にあると察せられる。いわゆるヤクザその他の暴力団の集団的犯罪の防止のためには、さきに刑法の一部改正で、暴力団集合罪ができ、かなりな効果を挙げていると、最高検からも発表されているのだから、いま改めて「集団的犯罪」をうんぬんするのは、このように判断

されても、やむをえないであろう。

この集团的犯罪の制止については、現行法第五条によっても、ある制限のもとに「警告」「制止」等の処置をとれるのだが、改正案はこの制限をさらに緩和して、広く犯罪防止に必要と認められる場合には直ちに警察官が「制止」できるようにするほか、「公共の秩序」とか「公共の施設」に危険が及ぶと認められる時にも、事前に排除しようとするのだといわれる。その場合の「危険の認定」がつねに警察官の主観に任されているのだとすれば、その点にこそ非常な危険がある。戦前の「行政執行法」に認められた「予防検束」や「保護検束」が非常に悪用、乱用されればしばしば人権じゅうりんをひき起したことは、まだわれわれの記憶に新たなことである。

(中略) 力をもって力を屈服することは問題の根源を絶つことにはならず、いたずらに社会情勢を険悪ならしめるばかりである。勤評反対その他の一時的な現象に理由をかりて、警察国家を復活するような企ては、厳に慎むべきである。

世論が騒がしくなったので警察庁は改正案の内容を七日に発表した。自民党は同日昼の総務会で一挙に党議を決定し、政府は社会党の要求を無視して、八日夕刻には持回り閣議で改正案を正式に決定、直ちに午後六時半すぎ衆院に提出した。改正案は一部の改正とはなっていない、実質的に同法の根本的改正である。

改正法案が現行法と相違するおもな点は左のとおりである。

第二条は警察官の職務質問と所持品の取調べについての規定であるが、その質問に際し、現行法では刑事訴訟法によって逮捕されている者についてのみ凶器所持の調査ができることになっているが、改正案では、「異常な挙動その他周囲の事情から合理的に判断して、かかる犯罪を犯し、又は犯そうとしていると疑うに足りる相当な

理由のある者が、凶器その他の他人の生命又は身体に危害を加えることができる物件を所持しているときは、これを提出させることができ、又は、これを所持していると疑うに足りる相当な理由があると認められるときは、その者が身につけ、又は携えている所持品を提示させて調べることができる」ことになる。

第三条は保護等に関する規定であり、現行法では、精神錯乱者、でい酔者、迷い子、病人負傷者などで応急の救護を要するものを保護収容できることになっていたが、改正案ではその範囲を非常に拡大し、新たに、「自殺する虞のある者」と「家出をした少年(二〇歳に満たない者)その他の少年で生命、身体又は財産に危害を受ける虞のある者」を加え、精神錯乱者等についての項も、「精神錯乱又は泥酔のため、自己若しくは他人の生命、身体若しくは財産に危害を受け若しくは加え、又は公開の施設若しくは場所において公衆に対して著しく迷惑をかける虞のある者」と改正される。また現行法では、迷い子、病人、負傷者等は本人が拒めば保護できないが、改正案ではこの制限がなくなっている。なお右の者に対し、新たに所持品の調査と凶器その他の物件の取り上げができることになる。

第四条は避難等の措置についての規定であるが、現行法では天災その他「危険な事態がある場合」に、警察官はその場に在る者、来集する者などに警告し、特に急を要する場合には、避難させたりすることができるとしていたが、改正案はこれを拡大して、「興行場その他多数の者の用に供する施設又は場所における過度の人員の収容による混乱、極端な雑踏等危険な事態が現に発生する虞がある場合」を含めて、会合の中止や解散を命じたりすることができるととした。また警察官は右のような「危険な事態の発生が予測されるとき」には公安委員会に報告し、公安委員会は「他の公の機関」に「適当な措置」をとることを求めることができるものとした。

第五条は、犯罪の予防および制止に関する規定であるが、現行法では、「犯罪がまさに行われようとするのを認めたとき」に警察官は必要な報告を發し、その行為を制止することができるとあるのを、改正案では、「犯罪が行われることが明らかであると認めたとき」という警察官の認定にもとづいて、事前に警告を發することができるようにし、また制止の条件として、現行法では、「もしその行為により人の生命若しくは身体に危険が及び、又は財産に重大な損害を受ける虞があつて、急を要する場合」とあるのが、「犯罪が行われようとしており、そのまま放置すれば、人の生命若しくは身体に危険が及び、財産に重大な損害を受け、又は公共の安全と秩序が著しく乱される虞のあることが明らかであつて、急を要する場合」にはその行為を制止できるとしている。

第六条は、立入についての規定であり、現行法では、人命、財産に対し危害が切迫した場合にはその保護のため他人の土地、建物または船車の中に立入りができるとなっているが、改正案は、そのほか「公共の安全と秩序に対する危害が切迫した場合」を加え、立入りの範圍も、興行場、旅館、料理屋、駅のほか、「公開の施設又は場所」まで拡大している。

第八条（一時保管等）は、新たに追加された条文であり、右の第二条、第三条、第五条で規定された凶器その他の物件を警察官が一時保管でき、それが価値のないものであるときは廃棄できる旨を定めている。

このうちでもいちばん問題になったのは第五条と第三条であり、末端の警察官に大幅に認定がまかされていることなどとともに、今まで日陰ものの警備公安警察に合法的な職権と位置を与えようとするもので、警察国家再現の仕上がりであること、日米行政協定に対する破防法のごとき意味を日米安保条約改定に対してもつことなどが

指摘され、また、戦前の治安警察法や行政執行法にあって現行の警察法にはなくなっていた「安寧秩序」の文句が、改正案で再び「公共の安全と秩序」ということばで再現していることが注目された。

政府と自民党にとつても、この改正法案の国会提出がかなり突然に決意されたものであることは、このような重要法案が、臨時国会の提出法案予定表にも、首相の施政演説（九・三〇）にもまったくふれられていなかったことからうかがわれる。また一〇月一日の衆院地方行政委員会理事会で原田警察庁官房長が、「警察庁としては風俗営業取締法改正案以外には提出法案を予定していない」と発言したことは後に食言として問題となった。

八日の国会提出に対して、社会党は直ちに「警察国家再現の道である」と非難して、改正案の国会審議の全面拒否を申合せ、このため九日から一五日まで国会審議はまったくストップした。この間、国会では、星島衆院議長が議長職権により、改正案を地方行政委員会に付託する手続きをとり、それに対して社会党は委員室に座りこんで委員会の開会を阻止した。国会外では、総評をはじめ、全労その他労働組合、文化人、婦人団体などの反対運動が高まってきた。自民党は強硬な態度をとり、「提出反対」という基本態度をかえないかぎり、党首会談を開いても意味がない」と主張し、自民党単独でも審議を強行する方針を示し、九日の自民党六役会、総務会もこの方針を承認して、あくまで強硬に「今国会で改正案の成立をはかる」旨の党声明を發表した。

自民党声明（一〇・九）

今回の警察官職務執行法の改正案は、従来第一線の警察官が、法の不備欠陥のためにみすみす犯罪の予防制止を行ひ得なかった点や、また時代の新しい要望にそい、青少年の不良防止、泥酔者の保護措置等を規定せんとするものであつて、わが党としても、

現在の治安情勢にかんがみ、真にその必要を痛感している点である。

特に現行法において、社会公共の安全と秩序維持について何らの根拠法規がないことは、暴力団事案の処理に際しては、もちろんのこと、最近の勤評反対闘争、道徳教育反対闘争、王子製紙事件その他にみる集团的不法暴力事件に際して不必要な摩擦、混乱を招来し、流血の惨事にまで発展した場合さえあったことは、きわめて遺憾なことであって、もし事前の措置に欠けるところがなかったならば、かかる不必要な犠牲を生ずることもなく、また国民一般にも不安動揺の感を抱かしめるようなこともなかったと思われるのである。

今回の法改正が、個人の自由と権利は、あくまでも尊重しつつ、他面また公共の安全秩序を維持せんとしていることは、民主国家の正常な発展に不可欠の要請といわなければならず、この臨時国会において、是非とも成立を期せんとするものである。

こうして自社両党とも、派閥紛争を一時押さえ、強硬なことばをはきながら世論の動きをはかった。一五日衆院議長のアッセン案——委員会付託をとりもどすかわりに国会運営を正常化し、衆院本会議で改正案を討議すること——を両党が受諾して一七日の衆院本会議に同改正案がかけられることになった。しかしその前日には、社会党・総評・全労・新産別・中立労組連絡会議・全日農・護憲連合の七団体（のち、人権を守る婦人協議会・青年学生共闘会議が加わって九団体）を幹事団体とする警職法改悪反対国民会議が結成され、各方面の国民の反対運動が急テンポで高まった。社会党中央委員会は一九日、岸内閣打倒宣言を採択し、総評臨時大会は二四時間ストを行うことを決定した。二五日の「警職法改悪反対国民大会」には二万二千人の参加者があり、二七日の東京を皮切りに自社両党

の立会演説会が各地で行われた。岸首相は同日記者会見で政治ストの行き過ぎを声明した。一方、一七日に開かれた日経連臨時総会では、「警職法の改正は遅きに失したうらみこそあれ当然のこと」とされ、同総会は財界の警職法改正激励大会であると諷された。

政府声明（一〇・二七）

近時一部の組織や集団が公然と法秩序を無視し、ために市民の基本的人権の侵される事例が相ついで発生していることは心ある国民のひとしく憂うところである。すなわち一方においては少年犯罪の激増あるいは昨春の別府事件をはじめとする無頼の暴力や右翼団体の挑発があり、他方、勤務評定、道徳教育講習会などに対する反対闘争や王子製紙苦小牧工場争議等の手近かな例にみられるごとく本来その職場と関係のない外部指導者の扇動のままに集団暴力により組合運動の名のもとにおいては何ごともし得るという態度をもって闘争のための闘争を繰返し、裁判所の決定の執行すらはばみ、およそ法治国家においては到底考えられないような事態を生じている。

このような市民の基本的人権の侵害や公共の秩序破壊のとうとうたる風潮に対し民主的社会的静穏を求める見地から警察の無力を嘆ずる声を聞くことはすでに久しい。しかるに現行の警察官職務執行法の下においてはこのような集团的暴力が予見されつつも事前に適切な予防措置を講じ得ず勢いの赴くところ多数が激突する不幸な事態をまぬがれない。今国会に政府が提出した警察官職務執行法の改正案はこのような事例にみられる現行法の不備にかんがみ警察本来の使命にもとづき個人の生命、身体、財産の保護と公共の安全、秩序の維持を期し最少限度必要とする規定の整備をはかるため国家公安委員会において諸外国の立法例をもしんしやくして年余にわたる検討を遂げ成案を得たものである。世上本

改正案を戦前の治安警察法や行政執行法になぞらえかつての政治集会等の制限や検束、臨検等が復活されることを宣伝する向きがあるが、本改正案の内容を検討すれば、このような恐れがないことは極めて明白である。いわんや旧憲法下における国体維持を目的とした治安維持法の再現であるときは曲解もはなはだしい。さらにこれを言論集会等の表現の自由を不当に制限し正常な労働運動に対する弾圧であるとするときはまったく根拠がないヒボウである。また本改正案に関連し警察権の乱用を心配する向きもあるが、このことは厳に法のいましめるところであるのみならず現在の警察は戦前とまったくその態度を異にし政治的に中立な公安委員会の管理下におかれ主権在民の精神に則って運営されているのである。

本改正案反対のため一部の組合が中心となり、近く政治的ストが行われようとしている。もとより労働組合等が団体行動権の限界を逸脱してこのような実力行使の挙に出でんとすることは民主主義の原理に反し、ひいては議会政治を危うくする恐れなしとしない。政府は本改正案が国会において正当に審議されることを強く期している。国民各位におかれても最近の左右両翼による集团的暴力行動の実相を直視せられ政府が本改正案を提出するに至った真意とその内容を十分理解せられるよう念願してやまない。

十一月一日、社会党は「超非常時体制」をとり、会期延長をめぐって自社両党の激突の気配が強まったなかで、四日、自民党は抜打ち的に衆院の会期延長を議決した。衆院議長は雲がくれした。国会審議は再び全面的にストップした。

労相談話（一一・四）

今回臨時国会に提案された警察官職務執行法の一部を改正する法律案に反対するため、労働組合の一部においては、明五日、い

わゆる政治ストを行おうとしているがかかる政治ストは、先般の政府声明にも明らかにしたとおり、労働組合法上の労働組合の正当な行為ではない。

憲法第二十八条は、勤労者の団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利を保障しているが、これは、使用者と労働者との間において、労働者が使用者と対等の立場に立つて交渉することができるようになることにより賃金その他の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上に資するために認められたものであって、この範囲内においてのみ労働者が団結権および団体行動権を有するものであることは最高裁判所の判例においても明らかである。しかるに今回行われようとしているストライキは、いずれも労使間において解決しうる問題とは全く関係のない、本来国会において審議されるべき法律案に対する反対のためのものであり、使用者はもちろん、国民経済および国民生活に多大の損害と迷惑をかけ、その犠牲の下に敢えて行おうとしているものであって、かかる行為が憲法第二十八条の保障する団体行動権の範囲を逸脱するものであることは明らかである。

もとより、労働組合が法律の制定または改正に反対することは自由であるとしても、労働組合であるからといって、他の一般の個人団体に許されている以上の手段方法が認められているものではないことは当然である。今回労働組合が行おうとしているストライキは、法の定めるところを無視、逸脱し、院外における違法なストライキによって国会に圧力を加えようとするものである。

一部にはなお誤った考え方に立って今回の政治ストを正当であると主張するものがあり、一部の労働組合において再びかかる行為を繰り返そうとしているので、かかる政治ストが労働組合の正当な行為でないことをここに再び公けにして、労働組合の自省、

自重を強く要望するとともに、世論の批判にまつことにした次第である。

十一月五日の全国一せいスト（第四次統一行動）には、総評、全労、新産別、中立系労働組合を含む広汎な労働者が実力行使にはいり、この大衆的な統一行動への参加人員は四〇〇万人を越えた。その規模は一九四七年の二・一ストの際の二五〇万人、一九五二年の労闘スト（破防法反対闘争）の三〇〇万人をはるかに上回るもので、戦後最大、日本の歴史上でも最高の全国的な大衆運動となった。警職法反対国民会議の参加団体は一〇月一六日六、二九日七六、十一月七日一六五、月末二八〇団体とふえ、労働者、文化人、宗教家、学者、中小企業者、婦人、学生、農民など国民各層諸団体で反対声明を出したものの六〇〇〇〇団体にのぼった。そのなかで社会党の本部は共産党を排除する方針をとったが、地方の共闘組織に共産党が正式に参加したところも少なくなかった。十一月一八日現在（社会党組織委員会調）共産党が正式の加盟団体となっている府県共闘組織が一六（北海道、山形、茨城、栃木、群馬、新潟、長野、山梨、石川、三重、京都、奈良、和歌山、山口、香川、熊本）、オプザーバーとして加盟しているもの三（福島、愛知、大分）、共産党県委員長が個人的資格で参加しているもの一（兵庫）、計二〇であった。このうち一七は全労を含んだ共闘組織である。また市町村段階での共闘組織は約五〇〇、このうち共産党と組織的關係をもつもの四％と推定された（なお労働組合の反対運動については、本年鑑第二部第一編、第一章、第一節参照）。

国をあげてのこのような大規模な抗議闘争にあって、自民党主流派の強気もかなりぐらつきだし、反主流派の動きがしだいに活発になった。七日には国会は当初予定した会期を終り、八日から「変則国会」となった。

一二日の社会党臨時大会は岸内閣打倒の宣言を行ったが、同時に事態收拾のため、執行部が情勢に応じて適宜措置することを一任した。翌一三日、社会党は会期延長無効、警職法改正案を廃案とする、衆院正副議長辞任、の基本原則を確認したうえで、自民党からの幹事長・書記長会談に応ずることをきめた。一四日以後、自民党幹事長・社会党書記長・両党の国会対策委員長の四者会談が五次にわたって開かれたあと、二二日には自民党岸総裁と社会党鈴木委員長の間で会談が行われ、申合せを発表した。

両党首会談の申合せ（一一・二二）

自民、社会の両党は国会に負課された重大な使命にかんがみ、民主主義を守り、議会政治の健全な発達を図り、国会の威信を保持し、国民の期待に沿うため

一 議長の高い地位と不偏の立場を確立する。
一 両党は互いに信頼して互譲の精神をもって国会の運営にあたり、法規、慣例、申し合せ、決議を尊重して行動する。

当面の問題の処理については次のように決定。

- 一 警職法改正案は審議未了とする。
 - 二 衆議院は自然休会とする。
 - 三 参議院は補正予算案ならびに予算関係法案を審議して休会する。ただし参議院独自の立場から両党の話し合いのついたものについては審議する。
- こうして世論の強い反対を前にして、警職法改正案は廃案となった。

第二編 労働行政

第一章 労働委員会

第一節 労働委員会の組織問題

一九五七年における労働委員会の組織問題として、最も重要なものは、国立大学教授の教育委員会委員兼職禁止処置に関する文部大臣談話に端を発する大学教授の労委兼職制限問題である。労働委員会の現状は、官立大学教授の兼職が相当数にのぼり、全面的に兼職禁止の処置がとられるとすると、労働委員会の機能は一時的にはあっても停止せざるをえない事情にある。そこで全国労委会長連絡会議（五月八日）で、文部大臣に善処方を申入れることを決定した。しかるに、七月二二日、文部省人事参事官通達「職員の併任および兼業について」が発せられ、兼業禁止の方針を明らかにした。そこで、労働委員会側はこの事態を打開するために、第一二回全国労委連絡協議会において、全面的解除について、再度文部大臣に申入れることを決議した。こうした経過のなかで、文部省は過渡的措置として、通達の兼職禁止該当基準の一律・機械的運用を避け、ケース

バイケースによって処理することとしたので、当面、事態はさしたる支障なくおさまったが、なお根本的な解決をみるにいたっていない。問題を今後に持越したにすぎない。

第二節 労働組合の資格審査

全国労委における資格審査状況を第165表によって概観すると、新規係属件数は前年とほとんど変わらない。資格審査適合率も、前年より若干の低下はみられるが、ほとんど大きな変化はみられない。補正勧告の件数は増加し、勧告率も増加している。こうした結果の現われた理由は、おそらく新設組合の増加などにより規約不備のものが多かった結果であろう。特に、一九五七年は審査の結果、資格否認の決定件数が八件にものぼったことは特筆されるべきだろう。この否認理由によって分類すると、①単一組合の支部等で独自の規約がなかったもの―二件、②規約等立証資料が提出されなかったもの―一件、③規約不備について補正勧告を行ったが、これに応じなかったもの―三件、④組合員中に労組法第二条但書第一号該当者を含んでいたもの―二件である。

第166表 企業規模別申立件数

年 別 規模別	1956年	1957年	1958年 (1~3月)
49人以下	件 126(34)	件 175(47)	件 45(37)
50~ 99人	件 90(24)	件 90(21)	件 34(28)
100~499人	件 102(29)	件 112(26)	件 21(18)
500~999人	件 18(5)	件 23(5)	件 14(11)
1,000人以上	件 27(7)	件 29(7)	件 7(6)
計	367(100)	429(100)	121(100)

第167表 申立人別件数

年 別 申立人別	1956年	1957年	1958年 (1~3月)
個人	件 85(23)	件 85(20)	件 34(29)
組合	件 234(64)	件 308(72)	件 81(66)
個人及組合	件 7(2)	件 2(0)	件 1(0)
上部組合	件 15(4)	件 25(6)	件 4(3)
個人及上部組合	件 24(7)	件 2(0)	件 0(0)
組合及上部組合	件 0(0)	件 6(1)	件 1(0)
個人及組合及上部組合	件 2(0)	件 1(0)	件 0(0)
計	367(100)	429(100)	121(100)

第168表 該当別申立件数

年 別 該当号別	1956年	1957年	1958年 (1~3月)
1号	件 129(35)	件 139(32)	件 46(38)
2号	件 47(13)	件 46(11)	件 12(10)
3号	件 25(7)	件 64(15)	件 16(13)
4号	件 1(0)	件 1(0)	件 2(2)
1, 2号	件 14(4)	件 14(3)	件 2(2)
1, 3号	件 116(32)	件 126(29)	件 26(21)
1, 4号	件 4(1)	件 1(0)	件 0(0)
1, 2, 3号	件 24(7)	件 18(4)	件 10(8)
1, 2, 3, 4号	件 0(0)	件 1(0)	件 0(0)
1, 3, 4号	件 1(0)	件 2(0)	件 0(0)
2, 3号	件 6(2)	件 17(4)	件 6(5)
3, 4号	件 0(0)	件 0(0)	件 1(1)
計	367(100)	429(100)	121(100)

第三節 不当労働行為の審査

一九五七年度の初審事件として申立のあった不当労働行為事件数

第165表 暦年別の全国労働委員会における労働組合資格審査状況

項 目 年 別	1956年	1957年	1958年 (1~3月)
① 前年から の繰越件 数	195	158	392
② 新規係属 件数	3,505	3,630	795
③ ②の指数 (1949年月 平均 100)	110	114	100
④ 審査係属 総件数 (①+②)	3,700	3,788	1,097
⑤ 取下げ打 切り件数	311	308	116
⑥ 資格あり と決定し た件数	3,228	3,180	806
⑦ 資格なし と決定し た件数	3	8	1
⑧ 資格指定 した件数	0	0	0
⑨ 規則第24条 による補正 勧告件数	422	417	141
⑩ 適 合 率 ⑥/④ × 100%	87.2	84.2	73.5
⑪ 勧 告 率 ⑨/④ × 100%	11.4	11.0	12.9

は四七五件で、前年度より大幅に増加している(第165表)。またそれを規模別にながめてみると、従業員五〇人未満の企業において増加が著しく、前年の一二六件から一七五件に増加している。また一〇〇人未満の企業においても一二六件から二六五件へと相当の増加を

第169表 事件解決状況の推移

区 別 年 別	命 令 ・ 決 定	和 解 ・ 取 下 げ	計
1956年	件 % 53(15)	件 % 297(85)	件 % 350(100)
1957年	60(14)	369(86)	429(100)
1958年(1～3月)	10(11)	81(89)	91(100)

第170表 処理日数 (一件当り平均)

区 別 年 別	命 令 ・ 決 定 事 件	和 解 ・ 取 下 げ 事 件	総 平 均
1956年	日 197	日 78	日 96
1957年	250	69	94
1958年(1～3月)	170	74	84

示している(第166表)。このことは、中小企業における組合結成が進み、それに伴って、経営者側の不当な攻勢が実行されたことの結果であろう。申立人別をながめてみると組合申立件数の増加が明らかである(第167表)。事件別の申立件数は、一号および二号事件はほとんど前年と同様であるが、三号事件は二二八件で、前年の一七二件に比して大幅に増加している(第168表)。これは、前述したように、中小企業における組合結成が非常に進展をみたことがら、その組合結成にからんで、支配介入が行われ、それが事件となって現われてきた結果であろうと考えられる。

事件処理状況は、和解、取下げが八六%で、命令決定は一四%にすぎない。大部分が和解または取下げに終わっている(第169表)。しかし、中小企業の事件が急増した一九五七年は、特に、こうした和解、

取下げの内容がどのようなものなのか、といった点、労働委員会の性格とも関連し、是非注意すべき点であろう。

事件の処理日数は、総平均処理日数は九四日であり、命令、決定事件は二五〇日と長期である(第170表)。労働事件の特質からこのように長期を要することは問題である。制度運用の改善によって、大幅に期間の短縮が望まれる。

次に一九五七年中に行われた命令決定事件のうち、おもなるものをながめておくこととくである。

まず、不利益取扱をめぐっては、釜吉鑄造所事件(一号、石川、昭三二、不三)で、工場を完全閉鎖し、組合員を解雇したのは、被申請人が申請人らの組合結成に対して嫌悪したことから行われたものであり、不当労働行為は成立するとしながら、工場の再開と操業は経営者の意思にゆだねるべきであって、委員会が命令をもって強制することは妥当でないとしている点は注目される。次に、争議行為の正当性の問題では、新潟精神病院事件(一号、中労委、昭和三二、不再三〇)で、労調法三六条の「安全保持の施設」とは、「人命に対する危害予防もしくは衛生上必要な施設、換言すれば人命の保護を目的として設けられた施設を指称する趣旨である」から看護人、看護婦等はそれに当たらないとし、精神病院の争議行為における安全に関する措置の第一次的責任は管理者側にあるとして、この種労働者の争議行為の限界を示したものと注目されてよい。次に、支配介入行為については、大士森鋳業所事件(三号、宮城、昭三二、不三)では、使用者が闘争中明らかに組合幹部を非難し、全鋳離脱および組合脱退を慫慂する印刷物を配布、掲示したことは、表現の自由を逸脱するとして支配介入を認め、また塩田組(一、三号、中労委、昭三一、不再、二二)で会社が会社の中に地方本部に属する支部が結成され活動を始めることを嫌っていたことは明らかで、ま

た第二組合結成後旬日を出ず同組合とユニオン・ショップ協約を結び、支部組合員の加入をしいたことは、支配介入であるとした。

第四節 労働争議の調整

まず取扱件数は戦後最高を記録した。前年と比べても、前年の一

第171表 労働争議取扱件数

年 度	全労委	地労委	中労委
昭和31年度	1,064	1,004	60
昭和32年度	1,364	1,269	285

〇六四件に対して、一三六四件と約二八%の大幅な増加がみられる(第171表)現象は、労働争議、特に中小企業の争議の増加にその原因がともめられる。

調整事項別にながめると、積極的経済争議(賃金増額、臨時給与金支給)件数の増加が顕著である

(第172表)。調整区分別にながめると、仲裁、あっせんについては特に顕著な動きはみられないが、調停数は前年の四二件に対して一二二件と増加を示している(第173表)。これらの調整結果は、解決率六四・九%、不調率一五・七%であり(第174表)、解決率が低下し、不調率の増加の傾向を示している。こうした傾向は、一九五四年頃

第172表 調整事項別による争議区分

年 度	積極的経済争議		消極的防衛争議		その他の争議		総取扱件数	
	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率
昭和31年度	563	41.8	283	21.5	471	35.7	1,317	100
昭和32年度	777	43.9	316	17.8	678	38.3	1,771	100

第173表 調整区分(新規分)

年 度	あっせん	調停	仲裁	計
昭和31年度	1,018	43	3	1,064
昭和32年度	1,250	112	2	1,364

整の困難さを増加したことの結果であるが、それに最近の中小企業の紛争の増加に伴ない中小企業主の労働運動に対する無理解さが、更に輪をかけたものと考えられる。

から現われはじめている(この傾向については第174表を参照されたい)。また、調整処理日数も平均二四・五日で、前年の一八・八日に比して増加し、一昨年以前の状態とほぼ近い状態を示している。これらのことは、経済情勢の悪化等から争議がよいよ深刻化し調

第174表 調整結果

年 度	取 下 げ		移 管		解 決		不 調		次年度へ繰越		総 取 扱 件 数	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
昭和31年度	150	13.2	—	—	765	67.4	151	13.3	69	6.1	1,135	100
昭和32年度	221 (6)	15.4	—	—	860	60.0	225	15.7	127	8.9	1,433	100

第175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 1,682	220
	一般 1,333	190
	特別 349	30
1956年度	計 1,918	228
	一般 1,568	208
	特別 350	20
1957年度	計 1,887	205
	一般 1,537	187
	特別 350	18
1958年度	計 2,105	230
	一般 1,755	212
	特別 350	18

- 〔備考〕 1) 予算額は事業費国庫補助額。各年度とも補正があった場合にはそれを加えてある。
 2) 1954年はこのほか奄美大島用として600万円を計上。
 3) 吸収人員は1日平均。

失業対策事業 一九五八年度の失業対策事業における事業費国庫補助額は、総額二一〇億五千万円、一般失業対策事業一七五億五千万円、特別失業対策事業三五億五千万円、特別失業対策事業三五億円で、特に一般失業対策事業費は、前年に比べて二億八千万円と大幅に増加している(第175表)。またその吸収予定人員は総数で一日平均二三万人、一般失対二万二千人、特別失対一万八千人、特別

第二章 失業対策

第一節 失業対策事業、公共事業

失対の吸収人員は前年度と変化はないが、一般失対では不況による失業者の増大を予定して前年度と比べて二万五千人の増加となっている。

一般失業対策事業において、日雇労働者の賃金の基礎となる労力費予算単価は現在一人一日平均三〇六円(一九五七年一〇月改訂)、月間就労日数(予算上の目標)は現在二二日となっているが(全日本自由労働組合では単価一日五〇円の値上げ、一カ月二五日就労を要求)、この労力費予算単価の動きは次のようである。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、同一一月二二五円五〇銭、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、同一〇月三〇六円。事業種目では、一九五七年度の実績によると、道路整備事業が全吸収人員の五六%を占めて最も多く、以下、土地整備一八%、水道整備七%、保健衛生整備六・五%などになっている、なお一般失業対策事業の適格要件は、(一)失業者であること、(二)家計のおもな担当者であること、となっているが、こうした適格者の移動状況は第176表のとおりである。一九五七年四月から一九五八年六月にかけて約一万五千人が各種の理由によって排除されるとともに、他方ではそれを越える新規適格者約一二万人が流入しており、適格者は一九五八年六月末現在約三三万人となっている。

(注) 失対事業における作業の管理・管督については、「失業対策事業管理監督組織設置要領」(一九五七年九月一日通達)によってこの組織の「整備・強化」がはかられ、従来の班長制度は一〇月以降廃止された。任務——「……事業所の第一線にあつて、就労者を指導監督し、本事業の適正な実施を確保することをもってその任務とする。失業対策事業は、その特殊な性格から、管理監督組織の果たすべき役割は極めて大きく、事業の

第176表 失業対策事業紹介適格者移動状況

年 月	流入 (新規適格者数)	流出 (排除数)	適格条件の1を欠くにいたった者					不良求職者 ¹⁾	不良就労者 ²⁾	その他による者	当月末適格者数 ³⁾
			失業でなくなった者 労働の意志と能力を有した者	職業についた者	家計の負担でなくなった者	一カ月のうち職安数5日以内	計				
1958年度計	94,209	95,334	4,888	20,748	9,588	56,421	91,645	115	345	3,229	324,484
1958年4月	5,746	8,442	417	2,173	586	5,145	8,321	10	21	90	321,788
5月	10,612	6,178	448	1,674	350	3,615	6,087	11	30	50	326,222
6月	9,285	5,287	440	1,269	337	3,169	5,215	8	20	44	330,220
累 計	119,852	115,241	6,193	25,864	10,861	68,350	111,268	144	416	3,413	—

【備考】 1) 公共職業安定所の係員の適法な指示に従わない者、その職業紹介業務に重大な支障を生ぜしめる者。

2) 就業規則に反復違反し、または悪質な違反を犯す者。

3) 1958年3月末適格者数。

4) 労働省職業安定局失業対策部調査。

適正な実施は一にかかって本組織の良否にあることに鑑み、事業主体は常にこれが充実強化に努めなければならない。この組織は監督員、副監督員、技術者、事務員などをもって構成され（監督員などは地方公務員として扱われる）、実際の現場監督に当る副監督員は事業主体ごとに標準吸収人員三五人に一人。一九五八年三月末の配置数は五四七五人となっている。

特別失業対策事業は、「失業者の多数発生している主要都市及び重要産業地帯において、生産的、建設的事業を対象に比較的労働能力の高い失業者を吸収することにより、その労働力の保全培養と事業の経済的効果の向上とを図ることを目的とする」（実施要領）と

いわれるものである。一九五八年度における失業者吸収予定数は、前年度と同じく一万八千人であるが、これを前年度の実績でみると、一日平均（年間就労日数二七六日の一日平均）総数が一万八〇五八人、そのうち都市計画事業の六五五六人が最も多く、河川事業四〇一三人、道路事業三七五五人、港湾事業二二〇〇人などがこれに次いで多くなっている。

（注）労働省では一九五八年九月、来年度の重点施策をまとめたが、その一項目、「総合的雇用失業対策の推進」において失業対策事業を取り上げ、これを一般失業対策事業と雇用対策事業の二本立に整理し、総吸収人員を一日平均三四万人とするな

ど、次のような方針をたてている（「失業対策事業の再編正、充実」について、カッコ内は一九五八年度）。

現在の特別失対事業、臨時就労対策事業を廃止して雇用対策事業を創設する。したがって失対事業は一般失対事業と雇用対策事業の二本立になり雇用対策事業は労働能力の高い失業者によって能率の高い高度の失対事業を実施するものとする。事業収人員は一九五八年度は一般二万二千人、特別失対一万八千人、臨時就労二万人計二五万人だったのを、一般一九万人、雇用対策一五万人計三四万人に拡大。月間就労日数現行二二日を二三日にし、夏季、年末手当分も現行の一日を一日三分にする。また失対事業の労務管理を強化するため監督要員を置く。雇用対策事業では事業の高度化に伴って資材費に四〇〇円（一般失対は六〇円）労賃三八三元（一般失対は三〇六円）を計上し、一人一日当り単価を八五六円二一銭（一般は四二二円六〇銭）とする。また失業者増大に伴う地方公共団体の財政負担軽減のため、高率補助の制度を拡大する。以上経費四四三億円（二八四億円）。

公共事業 公共事業費（狭義）の一九五八年度における総事業費は二七九三億三三〇〇万円、前年度に比べて五三三億〇二〇〇万円と大幅に増加している。

またその予算額は一八一三億七八〇〇万円で、これも前年度に比べて約一六九億円の増加となっている。一九五八年度において不況対策として、公共事業が大々的に実施されたが、八月には特に事業費の支払促進をはかるよう大蔵省から関係各省に要望があり、必要があれば第三および第四・四半期分予算をも繰上げ使用できるとされた。また公共事業予算は補正によって当初予算より約七三億円増加している。各事業（予算）では道路整備の五三四億円が最も多く、災害復旧等四三五億円、治山治水三八五億円などがこれに次

いでいる。

（注）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、食糧増産、道路整備、港湾・漁港整備、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、航路標識および下水道などの公共事業関係（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、各公共事業のなか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。

失業者吸収率設定公共事業の一九五八年度就労状況は、一ヵ月平均就労総数約四八六万三千人（前年度四五一万七千人）、このうち職業安定所紹介数は有技能者約九万六千人（二万三千人）、無技能者九万四千一人（八万九千六百人）、計一〇五万六千人（一〇二万六千人）、また一日平均（一ヵ月二五日就労として計算）では総数約一九万五千人（前年度一八万一千人）、職業安定所紹介数は有技能者約四千人（五千一人）、無技能者三万九千人（三万六千人）、計四万二千人（四万一千人）となっている。前年度に比べて、総数で一ヵ月平均約三万人増加したが、このうち職業安定所紹介数は、有技能者が減少して無技能者が約七万人増加、計三万人の増加にとどまり、これら公共事業における一般就労者の増加が目だっている。なお、これら就労者は、主として河川整備事業と道路整備事業に向けられている。

臨時就労対策事業 「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はかることを目的とする」(実施要領)というもので、公共事業の一部として、特に緊急失業対策法に規定された失業者吸収義務以上の高度の失業者吸収措置を講ずるものとして、一九五六年度から実施された。一九五八年度における予算額(国庫補助額)は七四億円、失業者吸収計画は一日平均二万人で、前年と変りはない。一九五七年度における就労実施は、一日平均就労総数二万九八六三人(年就労延数を予算計画における二七六日で除したもの)、このうち失業者の就労人員(安定所紹介数)は二万〇八〇九人(うち、女子六一〇六人)、有技能者四四五人、無技能者二万〇三六四人となっている。

失業者多発地域対策 失業者多発地域とは炭鉱合理化(石炭鉱業合理化臨時措置法)、塩田の合理化(製塩施設法)、および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、失業状況が著しく悪化し、その雇用対策について国家が特に配慮する地域をさすものといわれる。こうした失業対策は一九五六年度以来実施されており、一九五八年度においては、次の各地域が失業者多発地域としてとり上げられているが、本年度は特に駐留軍関係失業者の対策に重点がおかれている。(一)炭鉱合理化——福岡県北九州地区、福島県平地区(常磐炭鉱)、山口県宇部地区、離職者約一万人。(二)塩田合理化——兵庫県播州地区、香川県高松、坂出、丸亀地区、徳島県鳴門地区、離職者約二五〇〇人。(三)駐留軍引上げ——北海道千歳地区、宮城県仙台地区、群馬県太田地区、神奈川県横須賀地区、兵庫県尼崎伊丹地区、鳥取県美保地区、広島県呉地区、福岡県小倉地区、離職者約四万五千人。

これに対して政府は次のような対策を行うこととしている(一九五九年四月二二日閣議報告)。

一、職業訓練の拡充実施、就職あっ旋とくに広域職業紹介の強化等諸般の措置により、失業者の再就職を促進すること。二、公共事業等の建設事業を重点的に実施し、失業者の積極的な吸収に努めるとともに、産業立地条件の整備をはかり、当該地方経済の振興による雇用機会の増大を期すること。三、以上の措置によっても、なお就職できない失業者に対しては、一般失業対策事業等を機動的に実施することにより、その吸収を期すること。

これらの地域において、職業紹介や自己就職などによる再就職者および自営業を行う者などを除き、就業の意志をもちながら失業を余儀なくされる者を約一万四三〇〇人と予想し、この失業者に対しては、職業訓練の拡充実施や就職あっせん強化などのほか、公共事業をはじめ特別失業対策事業、臨時就労対策事業により、一日平均約一万〇三〇〇名を吸収し(第177表)、また鉱害復旧事業などによって約八〇〇名、計一万一一〇〇人を吸収する計画である(残りの

第177表 失業者多発地域における
要対策者吸収計画

項目 地域	事業費 千円	吸収人員 人
千仙	164,200	123
平	1,101,213	971
小	524,983	591
泉賀丹州保	221,324	255
田・須・伊	1,535,600	1,141
太横尼播美	2,993,572	1,639
呉	51,600	86
宇高北舞御大鹿合	346,110	293
松・鳴	435,626	634
部門州鶴坊尾島計	822,593	362
	701,995	736
	3,589,441	2,586
	131,544	132
	292,657	235
	410,444	370
	440,642	253
	13,763,544	10,335

第178表 駐留軍関係労務者離職状況

(単位 1,000人)

	1956年 4月 在籍	1956年度 離職者	1957年 4月 在籍	1957年度 離職者	1958年 4月 在籍	1958年度 離職者 見込	1959年 4月 在籍	1959年度 離職者 見込
間接労務者	152	37	128	42	96	約 30	77	約 20
直用労務者	37	5	32	13	19	5	14	4
特需労務者	24	3	21	3	19	10	9	3
合 計	213	46	181	59	134	45	99	30

〔備考〕 『職業安定公報』1959年1月号,「駐留軍関係離職者対策の現状」より。

失業者は一般失業対策事業により吸収。

最近増大している駐留軍関係離職者(第178表)の対策については、「駐留軍関係離職者臨時措置法」が制定された(第二八通常国会)。

これによって「中央駐留軍関係離職者等対策協議会」(総理府など関係行政機関の職員より任命)およびその対策推進本部(同上)が設けられて関係行政機関相互の連絡調整や対策の実施に当り、駐留軍関係離職者が多発発生し、またはそのおそれがある都道府県には、地方機関として対策協議会が設置されることになっている(一九五九年一月現在、設置または設置予定のものは、北海道、青森、宮城、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、滋賀、兵庫、広島、山口、福岡、長崎の六都道府県)。対策実施状況、(一)職業訓練——一九五七年度は自動車整備等一五職種につ

いて三六九五人の訓練を実施、一九五八年度(計画)は一万〇七五〇人(神奈川県追浜地区を除く)。(二)職業紹介——公共職業安定所紹介による就職者は一九五八年一〜九月一万〇三二〇人。一般有効求職者数二万七五三五五人(一九五八年八月現在)、失業保険受給人員二万〇一七七人(一九五八年九月現在)。(三)公共事業等の実施——千歳、仙台、太田、小泉、横須賀、尼崎、伊丹、美保、呉、北九州など駐留軍関係離職者の多い八地域に対し、失業者多発地域対策にもとづく公共事業等を実施、一日当り吸収人員七六四二名。(四)その他、離職者の多い地域における企業誘致(現在仙台、太田、追浜、呉、小倉などの施設を対象)、離職者による自営業や企業組合に対する国民金融公庫等の特別融資、神奈川県追浜地区の駐留軍労務者大量解雇(一九五九年一月末までに約八二〇〇名を予想)に対し上記の諸対策を実施。これら対策の問題点としては次のように指摘されている。「……この対策の推進については、現在の国内労働市場の狭隘及び国内経済事情による企業の求人手控え等から種々困難な面を生じており、更にこれに加えて、駐留軍関係離職者が、今迄比較的高給を得ている点、また、離職者が高年齢層である点等が、困難さの度を増しているのが現状である」(以上、労働省職業安定局雇用安定課「駐留軍関係離職者対策の現状」——『職業安定公報』一九五九年一月号、による)。

また炭鉱合理化に伴う失業対策については、「石炭鉱業合理化臨時措置法」の改正によって、従来の炭鉱整備買上げ目標三三〇万トンを一〇〇万トン増加して四三〇万トンとすることになり、これによって、三三〇万トン買上げに伴う離職者推定二万五千人に加えて、新たに七五〇〇人の離職者の発生が見込まれた(特に北九州地区)。これに対する政府の方針は次のようである(「石炭鉱業の合理化に伴う失業対策について」、一九五九年二月二七日閣議了解)。

一 関係機関及び雇用主の積極的協力により、同系炭鉱間における配置転換を促進するとともに、石炭鉱業において新規雇用が行われる場合には、その一定割合を離職者から雇入れるようにして、失業者の発生をできる限り防止する。

二 職業相談および職業紹介、特に広域職業紹介を強化して、離職者の再就職の促進をはかるとともに、離職者の他産業への転換を容易にするため職業訓練事業を拡充する。

三 以上の措置と併行して、離職者の特定の地域からの移動を促進することとし、これがため、炭鉱の労務者用住宅に居住する離職者であって、一定期間内に当該地域から移動するものに対しては、石炭鉱業整備事業団が、賃金日額の三十日分に相当する額を限度として移動資金を支給する。

四 前三項の措置によるも再就職または地域的移動のできない離職者に対しては当該地域において公共事業、鉱害復興事業および失業対策事業を集中的に実施して雇用吸収につとめる。なお、雇用吸収の促進のため、必要な場合には輸送施設または飯場施設の確保をはかる。

五 以上の措置を円滑に遂行するため、関係道県において関係各省の地方支分部局、関係地方公共団体、石炭鉱業整備事業団、鉱害復旧事業団、使用者団体および労働組合等の代表者を構成員とする石炭鉱業離職者対策協議会を設置する。

(注) 駐留軍関係離職者や炭鉱離職者にたいするこうした重点的対策も、不況による失業が深刻化した情勢のさなかにあったのは、さらに一たん離職した者が再び安定した雇用をうることはきわめて困難であるという一般的な状態においては、ほとんど効果を上げていないのが実情である。なお、炭鉱離職者対策のうち、離職者の他の地域への移動促進策の実例として、一九五九年三月、静

岡県伊豆地方の災害復旧事業のために福岡県の炭鉱失業者約三〇〇人が、労働省の斡旋により集団移住をおこない、トンネル拡張工事や道路改修工事に従事したが、その実情は次のようであった(朝日新聞一九五九・四・一一)。

第一陣の……四十一人のうち、二十人は静岡県賀茂郡下田町で中西建設のトンネル工事に従事したが、間もなく「就労時間が長いうえ賃金が少ない」「受入準備もなっていない」と不満が高まり、十二人が三月下旬九州に引揚げた。また第二陣の五十人のうち二人も二、三日働いて姿を消したので、福岡県の係官や地元の東鞍手町長たちが四月早々伊豆に来て、労務者たちを励ます一幕もあった。

労務者の不満は(1)伊豆の水害復旧工事に来たのに、観光道路の改修やトンネル工事に働かされている(2)賃金は実働八時間に対し、七百二十円と聞いていたのに平均五百五十円ではない(3)飯場などの受入準備がなっていない、などというもの。……現在、四つの工事場に残る人たちは「妻子を呼び寄せ伊豆に永住する計画もお先き真っ暗」と浮足立っている。

労務者Nさん(三五)の話 休憩時間にしても昼休みのほか午前十、午後に三十分ずつというのが十分ずつになった。貸ブトン一枚七円のはずが、十円とられる。こんな調子では、永住の見通しどころか、妻子への仕送りすら不安定だ。

高橋下田職安所業務課長の話 不満をならべて帰った十二人については、結局は人選に問題があったのだ。就労時間も解積のちがいがあ、それによって残業時間や賃金にも開きを生じたようだ。

第二節 失業保険その他の諸対策

失業保険法 一九五八年度の失業保険の国庫負担額は一二〇億〇九〇〇万円で前年度より三八億一千万円増加している。これは不況による失業者の増大を予想して、月平均支給実人員を前年度より七万人多い三七万五千人（一般失業保険）と算定したためである。失業保険受給者は一九五七年後半から増加はじめ、一九五八年三月には五〇万人を突破し、繊維、石炭、駐留軍関係などをはじめとして一九五八年度（一九五七年四月～一九五九年三月）の受給実人員は月平均四六万九千人で、前年度の三四万三千人に対して大幅に増加している。また日雇失業保険の一九五八年度受給実人員も一五万人（前年度一二万一千人）で、増加をみせている。

失業保険法の改正は一九五八年四月成立したが、これは事業主の保険料事務の簡素化、適用もれ事業主に対する遡及適用条件の緩和などによって、従業員五人未満の零細企業をはじめ、小規模企業の加入促進をはかろうとするものであるが、五人未満企業の加入は依然として任意加入にとどまっている。また、これらの保険事務を代行するものとして、失業保険事務組合の制度が創設された。要点は次のとおりである。

一 特定賃金月額制度の新設（保険料及び失業保険の額の算定の基礎とするもの） 今まで保険料の算定は事業主が労働者に支払う賃金総額によって行っていたが、毎月それは異動が生ずるのが通例なので、事業主が保険料を納付するには毎月労働者に支払った賃金総額に保険料率を乗じて保険料額を計算すると同時に、被保険者の負担する保険料額についても毎月計算する必要が生じて来て、小規模事業主にとっては非常に煩雑であった。そこで各被

保険者毎に過去六ヵ月間の賃金総額に基づく特定賃金月額を決め、その後一年間はこの特定月額を基礎として計算した一定額の保険料を納付できるように改正された。また現行法では保険料を毎月納付することになっていたのを、五人未満の労働者を雇用する小規模事業主については、政府の承認を受ければ三ヵ月毎に年四回の納期とする特例措置が設けられた。

二 失業保険事務組合制度の設置 事業協同組合等の事業主の団体は、労働大臣の認可を受けてその団体の構成員である事業主のために被保険者資格の得失届け、保険料の納付等失業保険に関する事項を代行できることとし、この場合に事業主と事務組合の責任を明らかにして、保険料納付成績が良好な事務組合には報奨金が交付されることとなった。

三 適用もれ事業主に対する適用促進処置 現制度では適用もれ事業主が発見されると二年前まで遡って適用され、その二年前までの保険料と追徴金を納付せねばならないが、これを今後五年間は遡及適用期間を一年間に短縮し、一年以前の期間については保険料を徴収しないように改められた。

四 労働者の保護規定 労働者が失業保険の任意加入を希望することを申し出た場合等に、事業主がその労働者に対し解雇その他不利益な扱いをすることを禁止する規定が設けられた。

五 その他保険料徴収に関する規定の整備 遡及適用によって徴収を決された保険料額の納付について、一時に納付することが困難な場合は、納期を一年を限度として延長するほか、分割納付ができるようにし、また延滞金を徴収しない限度は従来十円未満だったがこれを百円未満に引上げ、百円未満の端数は切捨てるように改められた。

六 施行期日 十月一日、但し前記五については公布の日か

ら。

一九五九年にはいつて、失業保険法の改正案が再び国会へ提出された(二月)。この要点は、(一)一般失業保険の保険料率を現行一・六%から一・四%とする、(二)保険給付費の国庫負担率を現行三分の一から四分の一へ引下げる、(三)日雇失業保険の保険金の受給要件である待期日数を固定した制度として、現行の通算六日、継続四日とそれぞれ一日短縮して五日、三日とするなどであるが、このうち特に国庫負担率の引下げは、失業保険財政が一九五八年度において約六〇〇億円の黒字が予想されることなど、その財政的余裕の状態に対して計画されたもので、これに対して労働者側から強い反対が行われた。

中央職業安定審議会では一九五九年一月二三日、これについて国庫補助率の引下げは賛成しがたい、保険料率の引下げについては給付内容の改善も含めて今後検討する、との答申を行ったが、国庫負担の削減に対しては全員一致反対、保険料率の引下げは経営者側委員が賛成し、労働者側委員は料率引下げよりも給付改善を行うべきであると主張して相対立したが、けっきょく失業保険財政の黒字増大の現状から給付内容の再検討を政府に要望することで全員一致した。

また社会保障制度審議会もこれについての答申を行い、この改正は、「給付内容の低下を伴うことなく保険料率の引下げと同時に国庫負担の割合を改めようというのであるが、このことは一見失業保険の後退を意味するが如くにもとれ、これに対して強い反対のあるのはむしろ当然とも考えられる。したがって政府としては、給付の改悪を絶対に行わないこと、各年度において保険財政に赤字を生じた場合は従来の国庫負担率の限度まで保障する等の処置を講ずるべきであろう」と述べたが、社会党、総評を代表する三委員は、国庫

負担の削減に対してもっと強く反対すべきであると修正を要求し、けっきょくこの三委員を除いて答申が決定された。

雇用審議会の答申 雇用審議会は一九五八年十二月九日、「当面の雇用失業対策についての答申を、労働大臣宛行った。これは一九五七年十一月二五日の第一号答申に次ぐもので、雇用・失業状況は引き続き悪化をたどってきたが、答申第一号で指摘した諸対策は充分に推進されなかったとして、石炭、繊維産業および中小企業の雇用対策の強化、失業者多発地域対策を失業対策の重点として取り上げること、公共職業安定所機能の強化、特別失業対策事業、公共事業を重点とする失業対策事業の改善、などについて次のように述べている。

本審会は、昨年十一月答申第一号をもって雇用失業に関する対策について答申したのであるが、その後の情勢は、右に述べたとおりむしろ悪化の傾向を続けてきた。答申第一号が内容とした施策は、この間十分に推進されず、実施された場合も必ずしも実効があがっているとはいえない。この際、雇用の問題を真剣に重視した立場からの経済政策を推進するとともに、雇用失業対策については、答申第一号にかかげた労働時間の短縮の勧奨その他に関する諸施策、および最近の失業情勢にかんがみて特に指摘する左記の諸施策を推進ないし実施する必要がある。

第一 経済政策について 本年度の経済成長率は、前年度に比し急激に低下している。最近の雇用状態の悪化の原因としては、第一にこのような経済発展の停滞があげられるのであって、経済発展は何よりもまず雇用機会の増大を確保すべきであるとの立場で、経済の運営方針を確立するとともにたとえば、総合的協議機関を設けて投資の調整を実現するなど安定的にして、かつ、高い経済成長が実現されるような具体的な方策を講ずべきである。な

お、石炭、繊維、海運等現に雇用に関して深刻な問題に当面している産業および中小企業については、次の配慮が必要である。

一 石炭、繊維、海運等の産業対策について 近来における石炭、繊維の両産業の雇用状況は雇用量の増減の幅が大きいたとえば、大量の帰休制の実施、新規学校卒業の採用延期採用取消を行うなど、全く不安定であったのみならず、現在も長期にわたる操短を実施している。また海運不況に伴い、船員雇用も悪化をみている。このような産業については、その安定をはかり、今後急激に大量の失業が発生することのないよう個別産業対策において十分な注意を払うこと。

二 中小企業対策について 中小企業分野においては、消費購買力の堅調のほか、組織化の進行と中小企業金融の促進がもたらした効果もあって、不況による影響がまだ雇用失業の面に全般的には顕著な形であらわれていない。しかし、今後の経済動向によっては、大量の失業が発生するおそれもあるので、その基盤強化のための総合的な施策について一層の努力を払うこと。

第二 雇用失業対策について 経済政策が右に述べた如く展開されたとしても、当分の間、今日までにすでに離職した多くの労働力が再雇用される程の好転は期待し難く、また、最近失業が特定の地域特定の労働者層に特に強くあらわれている事態の解決に資し得るところは少ないものと考えられる。直接的な雇用失業対策については、次の各項に留意してこれを進める必要がある。

一 失業多発地域対策について 最近の失業情勢の特色は、公共職業安定所の業務面からみるに、全国的な失業の増加に比し、特定の地域において増加が顕著でしかも地域が固定していることであり、失業対策の重点として地域対策を特に取りあげてゆくべき事態を明らかにしている。失業の多発している地域については、

公共事業の計画的施行を中心とする失業対策が行われているが、これを更に積極的に進めるには、公共事業計画樹立の際、失業多発地域対策の観点を加えて行うようにすべきである。また、事業の施行、労働力の移動促進については、次の措置をとる必要がある。

1 失業対策諸事業の施行に際しては、当該地域の経済的發展の基盤に資し得る事業を重点的に選定すること、および地方財政事情に応じて高率の国庫補助を行うこと。なお、施行する事業量の計画については、その一部が失業状況に応じて弾力的に運営できるように、配慮するとともに、公共職業安定所に恒常的にはあらわれてこない失業の存在についても考慮すること。

2 失業多発地域の労働力が労働力需要の大きい地域へ移動することを促進するため、新たな工業地域の整備を行う際には、産業労働者用の低家賃住宅の確保を図るほか、移転資金の貸付等の措置を講ずること。なお、右住宅建設事業のうち、可能なものはできるだけ失業対策事業として行うこと。

3 失業者が多発しかつ滞留している原因は、駐留軍関係、石炭関係等地域によって特殊性があるので、右の対策を進める一方、総合的対策樹立のため、失業多発地域に関し今後十分な調査を行うこと。なお、失業多発地域に関連する総合開発計画の事業を優先的に実施するよう努めること。

二 労働市場対策について

1 公共職業安定所の強化 求人求職の結合困難等の労働市場における問題解決は、公共職業安定所の機能に期待する面が大きい。しかるに、現在の公共職業安定所は、失業保険受給関係者および一般求職者の職業相談すら簡略化あるいは制限せざるを得ないような状態にあり、現に対象となっている労働市場内に

においてさえ十分な機能を發揮していない。早急にその強化を図らなければ、雇用失業対策上の任務を果し得ないのみならず、今日まで築いてきた公共職業安定所の地位を転落させるものとなるおそれもある。中央職業安定審議会の建議にもあるとおり、職員の質的量的確保、庁舎および機動力の整備等公共職業安定所の強化のための方策を講ずる必要がある。

2 労働市場の把握 統計に現われ難い失業の実情からして、具体的雇用失業対策を樹立してゆくには、労働市場の実態を把握する必要がある。現在、労働市場に関する調査は、業務統計の域を出ず、しかも同業務を扱う職業安定機関の一般業務量からの圧迫によって、今日以上の充実を望むことが不可能な実情にある。失業保険受給関係者の実態、離職者の行方、あるいは求人求職の態様等を把握し、労働市場の状況が常に明らかにされるよう主要公共職業安定所を中心として調査機構を整備すること。

三 失業対策事業の改善について 昨年来産業から排出された離職者は、失業保険の給付があること等のため、公共職業安定所に日雇求職者として、まだ少数しかあらわれていないが、再雇用される機会の少ない現状では、今後漸次表面化してくるものと認められる。失業対策事業は、これらの者が一般雇用へ復帰するまでの間の就労を図る事業であるが、同事業の就労者のうちには、高年齢層のものが含まれ、経済状況の好転によっても減少する部分が比較的小さく、運営は固定的になっており、また大部分の事業が簡易な事業であって、一般雇用に復帰し得る程度に労働力を維持保全するに不十分なものとなっている。従って、今後の失業情勢に応じて運営してゆくためには、次の事項に重点をおきつつこれが改善に努める必要がある。

1 公共事業施行計画を勘案しつつ、吸収する失業者数および失業者の就労日数を引上げるため事業量増加の措置を講ずることとし、その際事業量の増加分については特別失業対策事業または高度な一般失業対策事業に重点をおくこと、なお公共事業の施行に際しては失業対策事業とともに計画的な失業者吸収ができるようにすること。

2 一般雇用に戻ることが著しく困難と認められる高年齢層等の者で、現在事業に就労しているものについては、簡易な事業での吸収を図るほか、今後社会保障制度により生活の保障が確保されるよう検討すること。

3 事務系失業者の就労機会の造出に資するために、官公庁における短期間の調査的補助的作業での吸収を図ること。

四 その他当面の問題に関する対策として

1 臨時工、社外工について 臨時工の多くは、本工と同様の作業に従事しているが、労働条件が低く身分も不安定で、従来から問題とされていた。更に景気の変動に際して雇用についての調節的作用まで負わされている。労働条件の引上げ、身分の安定等につき労使に特段の配慮を要請するとともに、対策について速かに検討に着手することが必要である。社外工の存在は、近來とみに増加しつつあると思われるが、その態様も様々であり、問題の所在もまだ充分に把握されていない。しかし、就業関係は必ずしも健全であるとはいえず、今後この形態による就業者が、今日の如き状態のまま増大してゆくことは問題解決を一層困難ならしめるものである。労働者供給事業の規制措置を進めるほか、早急にその実態解明と対策の検討をはじめることが必要である。(下略)

社会党の不況対策 社会党は六月一四日、中央執行委員会の決定

による「不況対策要綱」を發表した。そのうち緊急対策（要旨）については次のとおりで、失業対策事業の吸収人員の増大、公共事業の拡大、失業保険金給付期間を暫定的に延張するなどはじめとする諸対策によって、急増する失業者の生活保障、労働者の雇用・生活確保をはかり、その財源は四三六億円のたな上げ資金や自衛隊の本年度の増強を中止するなどをもって当てることとしている。

特別国会において不況対策を中心とする補正予算編成を要求し、それにもなう関係法案を提出する。補正予算案は次の点を骨子にすべきである。

一 当面増急する失業者の生活保障をはかるⅡ(1)失業対策事業の一日平均吸収人員を三十五万人（現行二十五万人）に増員し、就労日数は月平均二十五日を確保する（現在は平均二十二日）(2)失業保険金の給付は暫定的に給付期間を三―六カ月間延長し、この経費は全額国庫負担とする。(3)日雇失業保険金の受給者は前年度の二割増と見込む、(4)生活保護の対象人員を三十万人増員して百八十万人とする。

二 雇用減退にそなえて、国の責任において雇用確保をはかるⅡ(1)公共事業費のくりあげ支出を促進して当面の事業量を増加する(2)公共事業のうち、とくに雇用度の高い事業の拡大をはかり、土地改良、かんがい、漁港、港湾工事、道路及び住宅建設に重点をおく。(3)国土調査事業を拡大して新たに四万人を事務就労事業に吸収する。

三 不況の影響下にある農林漁業の所得減退を防止するⅡ(1)糸価安定特別会計法にもとづく財政資金の借入限度を増額して当面の糸価安定をはかる、(2)凍霜害、干害、水害などのほか、ひょう害に対しても天災融資法を適用する、(3)水質汚濁防止法案の成立をはかり沿岸地域の被害防止と損失補償を行う、(4)酪農振興のた

め、酪農品の需要の確保、乳牛の飼育助成強化、買いたたき防止等の措置をはかる、(5)開拓資金を増額して資金の借りかえ、償還期間の延長、新規借入の簡素化をはかる、(6)麦類に対し麦価減収加算を行う。

四 中小企業および農林漁業の近代化資金を増額するⅡ(1)零細企業を主体とした中小企業、農林漁業に対する財政投融资は原資の増額（中小企業二百億円、農林漁業百億円）金利の引下げ、利子補給、損失補償、債務保証などの援助態勢を強化する、(2)協同化および共同施設利用を促進し資金助成を増額する。

五 勤労国民の生活向上をはかるⅡ(1)勤労国民に給付される夜勤手当および五千円以下の期末手当に対しては所得税を免除する、(2)公務員の夏季手当を増額して一カ月分支給する。

六 右の歳出増および投融资増をはかるためⅡ(1)四三六億円の財源タナ上げをとりやめて一般会計予算財源にくり入れる、(2)本年度の自衛隊増強を中止する、(3)日本銀行および市中金融機関所有の国債のうち本年度に償還期限のくるものに対しては新規公社債の増額によって借り替えを行わしめる、(4)産業投資特別会計および資金運用部特別会計の余裕原資の活用をはかる、(5)農林中金、信連等の資金を農業投資に活用する。

大企業の不当行為の防止措置の強化Ⅱ(1)下請代金支払遅延等防止法の改正強化、(2)未払賃金債権確保法を新たに制定し、労働者の賃金未払等を防止する。

中小企業者、農林漁民に対する徴税が不当に強化されている実態を是正する。

中小企業、農林漁業の近代化資金、勤労者住宅建設資金の金利引下げをはかる。

人口問題審議会の決議 人口問題審議会は一九五八年四月一六

日、「潜在失業対策に関する決議」をまとめ、政府に対し意見具申を行った。これは同審議会の二年あまりの検討の結果によるもので、低所得、短時間あるいは長時間就業、不安定就業などの形態で存在する、いわゆる潜在失業者の近年における増大を重視し、国家投資、農業、中小企業、最低賃金制などの諸対策について、この解決のための総合的な対策を要望している。その要旨は次のおとり（この決議第一部の潜在失業者の現状分析については本年鑑第一部第二編を参照）。

対策の方向 かつての過剰人口対策が、たとえば終戦直後の帰農政策のように却ってこれをより潜在させる方向に向けられていたことは遺憾であり、またわが国の労働市場の特殊性から失業対策も救貧政策的にならざるを得ない面があったが、今後は潜在失業についての経済的な背景をできる限り明かにすることにつとめ、経済ベースの上で解決すべく努力することが肝要である。特に国民経済構造上の欠陥の変更改善のため、政府と民間との協力体制の整備が必要である。

1 最近、兼業農家の増加に見られるように農民の階層分解はげしくなってきた。農業人口の合理的収縮は今こそ現実の政策課題となってきた。急激な政策の改変は望めないが、農業部門の過剰労働を新しい土地造成により収容するとか、他産業へ移出するとかの措置を促進する必要がある。

2 雇用の新規吸収は中小企業やサービス業にまつことが多かったが、これら中小零細企業と基幹産業との二重性的存立をできる限り是正する方策を樹立する必要がある。

3 臨時労働者の膨大な存在は、賃金や労働市場の流れをいたずらに混乱させるおそれがあるので、その正常化のための対策が

推進される必要がある。

4 社会保障・社会保険制度や失業対策事業など施策相互間の連繫をより密接にし費用の使用を効率的にする必要がある。

5 潜在失業対策は孤立し切離された対策では効果が少い。国民経済の発展、高度化をもたらす長期の経済政策、経済計画と併行して内部的不均衡を是正するための対策が必要である。

対策の内容

1 産業政策の基本方向

経済成長をできるかぎり安定性の上に極大化するための政策樹立を要する。その意味で「新長期経済計画」に大いに期待するものであるが、計画の策定に当り各産業、各地区における労働の吸収度についてもそれぞれ検討を加え、雇用の質的改善についてできる限り配慮するよう希望する。

(1) 農業政策を漸次経済政策的性格に改めてゆき、農業生産性を格段に向上する方針を確立するよう望みたい。またすでに農業離脱過程にある零細兼業農家を農業外に吸収すべく積極的な産業政策をうち出すべきである。林業、漁業においてもこれに準じた対策がとられるべきである。

(2) 国の投資計画の策定に当っては、単に資本効果のみならず雇用効果についても十分考慮し、今後の世界貿易の需要構造に順応しつつ、特に機械工業やその他の加工産業の拡大、生産性の向上に格段の努力を集中すべきである。

(3) 都市の中小企業に対しては、技術・設備・経済等の内部的諸条件の改善に努力を集中する必要がある。また可能な限りこれらを組織化しその存続を保証し、大企業との間の分野協定、取引条件の標準化・公正化の措置を講じ、中小企業の近代化に漸次拍車をかけつつ、その拡大を促進することが切

望される。

2 最低賃金制度、その他 しかし、わが国の潜在失業問題はその解決に緊急を要するので単に経済的合理主義のみで対策を進めてゆくわけにはゆかない。現に存在している潜在失業者に対しては、最低賃金制度をできうるかぎりその軌道にのせ、更に家内労働法を制定して内職等に対しても公正な基準を導入する必要がある。

(1) 最低賃金・家内労働法は、中小零細企業の業者の生存の基礎をうばったり、無用の矛盾や摩擦をつくりだすことのないよう、企業の特異性や地域の実状を十分考慮するとともに、長期経済計画とにらみ合せて、将来における完全実施を目的とし前進を開始することが必要である。

(2) 最低賃金制度は、その実施が最も必要な分野において雇用者の組織が最も薄弱であるから、彼等の意見が十分反映されるような考慮が払われることが望ましく、政府や地方の賃金審議会の積極的な参与と指導が必要であらう。

(3) 最低賃金制度や家内労働法の設定とともに生活保護、社会保険、失業対策事業、公共事業などの措置の全般的拡充が必要であることは勿論であるが国の長期経済計画を中心にそれぞれ的位置づけ体系化を行うことが先決である。

3 財政措置と国内体制の整備 わが国の産業水準・資本蓄積力は未だ低いので、潜在失業対策を効果的に行うことは容易な業でないが、当面、可能なかぎり安定的な経済成長をはかり、正常な雇用の増加につとめながら、低所得・低条件雇用の改善のための措置を拡大してゆかねばならない。ここで最も必要なことは行政機関相互間の緊密な連繋と国家予算の増大でありまた教育制度の刷新、特に産業教育や職業訓練の徹底、海外移住の

促進等の措置も要請される。

中央職業安定審議会の建議 中央職業安定審議会は一九五八年八月、職業安定組織の現状と整備拡充についての建議書を政府、国会に提出し、庁舎の考朽・狹隘化、職員不足や電話、自動車などの設備不足から職業紹介を効果的に行うことは不可能である、などの欠陥を指摘し、その整備拡充を強調した。

なお労働省による公共職業安定所の改善方針は次のようである（公共職業安定所整備五ヵ年計画案——一九五九年度～六三年度）。

- 一 現行の公共職業安定所、同出張所、同分庁舎の三段階制を改め、公共職業安定所、同支所の二段階に再編成する。
- 一 日雇労働の紹介と一般職業の紹介を分離、日雇労働の紹介は全国二百十三ヵ所に労働公共職業安定所、同支所を新設、一般職業の紹介とは別途に取扱う。
- 一 職業紹介に要する職員を増加、職員の研修を行う。

第三編 賃金政策

第一章 公労協仲裁裁定

公労協に対する公労委の仲裁裁定は、三月二六日提示された。この裁定の内容は、初任給引上げ体系手直し源資一％（一八〇円程度）を引き上げるといふものであり、私鉄に対して行われた中山中労委会長のあっせんに右へならしたものといいよ。なぜならば私鉄の千円昇給は、過去三カ年の平均上昇率五・四％であり、公労協にはすでに八〇〇円程度の定期昇給があった。そこでこの八〇〇円と私鉄の一千円との開きを支給する方法として初任給引き上げが打ち出されたものである。国鉄に対する裁定は次のようなものである。

国鉄

昭和三十三年三月二十七日付労働省発勞第六号をもって、労働大臣から仲裁の請求があった右当事者間の「国鉄労働組合の要求に係る昭和三十三年新賃金に関する紛争」につき、本委員会は、左のとおり裁定する。

主 文

一、昭和三十三年四月以降の賃金については、本年一月現在の基準内賃金の一％相当の金額を源資として、初任給の引上げとこ

れに伴う給与体系の是正を行う。

二、右源資の配分については、第一項の趣旨に従って労使両当事者の協議によってきめる。

三、現行給与体系の不合理及び職員の給与の不均衡については、これが是正のための措置について労使はさらに検討を加える。

四、勤務地手当については、労使協議の上、速かに実情に即した合理的制度を確立するための具体的方途について再検討を加える。

理 由

一、組合は生活の保障を中軸として、昨年度を上回るベース・アップを要求しているが昨年から今年にかけての経済情勢から見ても、組合の主張をうらづけるに足るような変化は認め難い。世帯構成別最低保障賃金制度の要求は、それ自体としては、十分考慮に値する問題ではあるが、一つには根本的に給與体系そのものの問題であり、一つにはベース・アップの要求と切り離すことの出来ない問題であって早急に結論を求めることは出来ない。ただ初任給の問題は公社・現業の間でも不均衡があり、また民間同種産業との間でも不均衡が認められるので、その是正を中心として、源資一％の手直しをすることが適當であると考えた。

是正すべき初任給の金額をどの程度に定めるかは、これを労使の協議に任せるのが適當であると思う。

二、現行給与体系の不合理及び職員の給与の不均衡は、国鉄における給与体系の沿革乃至は従来の昇給実施方法等に関連して生じたものであり、これが根本的に是正については種々の困難が予想される。この際労使は、慎重に協議の上、これが是正のための措置について検討を加える必要がある。

三、勤務地手当については、本件仲裁の審議の過程において、労使ともその改訂の必要性を認めていることが明らかとなった。事実、国鉄においては、昭和三十二年度以降、従来までの無級地に対しても、基本給及び扶養手当の合計額の三〇％に当る額を勤務地手当として支給し、地域間における格差縮小のための暫定措置を講じている。しかしながらこの暫定措置を廃し本制度につき、実情に即した何らかの合理的措置を考究するに当たっては、なお種々の問題について考慮しなければならない。この際労使はこれらの問題について周到な検討を加えられることが必要である。

四、仲裁の全体の過程を通じて明らかにされた一つの事実は、公社・現業のそれぞれについて特殊事情が認められることである。これらの特殊事情を直ちに給与という労働条件に結びつけることは問題ではあるが、それが労働条件の上に全く反映しないというのも不合理である。共通の条件は条件としてその上に如何に特殊事情をとり入れるかについては今後各公社・現業労使の研究にまかしたい。

第二章 人事院の公務員給与改訂勧告

人事院は、一九五八年七月一六日、国会並びに内閣に対して、公務員給与に関する「報告」および「勧告」を行った。この勧告は、直接のベース・アップをさけて、初任給の引上げとそれに伴う俸給表の調整および期末手当の・〇二五ヵ月分増額をそのおもな内容とするものであり、その所要経費は一般職の職員のみで年間約三八億円とされている。なお、この勧告にもとづいて政府は、俸給表の改正を四月一日から実施し、六月の期末手当の増額をはかるとともに、あわせて一九五七年四月の俸給表改正に際して法定された暫定手当（旧勤務地手当）の一定額を俸給に繰り入れる措置を一九五八年一〇月一日から講じることになった。報告と勧告は次のようなものである。

報 告

一 公務員の給与 一般職の職員の給与に関する法律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、昨年四月適用された同法の一部を改正する法律に基き、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う措置が行われた。

俸給、扶養手当および暫定手当を合計した公務員の平均給与月額は昭和三十二年三月において、一七、七七〇円であったものが、右の切替措置および昇給により本年三月においては、一九、三九〇円となっている。

二 民間給与の実態 昭和三十二年度における民間給与の動き

を、本院が本年三月に行った後に述べる職種別民間給与実態調査の結果によってみると、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）平均月額、職員にあっては、昨年三月の二〇、〇〇八円に対し、本年三月においては、二〇、八五九円となっており、また、工員にあっては、一二、五八九円に対し、一二、九四七円となっている。

次に、これを労働省の毎月勤労統計調査の動きと対比するため、に平均してみれば、昨年三月の一五、六六三円に対し、本年三月においては、一六、二八三円となっている。

労働省の右の調査については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。）の平均月額をみると、昨年三月の一六、四九五円に対し、本年三月においては、一七、一〇五円となっている。（同調査においては、本年一月に調査対象事業所の選定替えが行われたので、前記金額は修正値を用いた。）

三 官民給与の比較

①以上の官民給与水準についてみると、本院の調査による民間の昨年一カ年の平均給与月額の上昇率は約四％であるが、これに対応する公務員の昇給による上昇率は、おおむね四％と見込まれる。

②しかしながら、右の上昇率の比較においては、両者の職員構成や移動率の差異による影響があるので、官民給与の較差をより的確には握するため、本院は本年三月職種別民間給与実態調査を行った。

この調査は、常用従業員五〇人以上を雇用する全国の民間事業所のうちから約六、一〇〇事業所を抽出選定し、それらの従業員のうち公務員と共通性を有すると認められる職種についての責任の度合、学歴、年齢等の資格要件が等しいものについて調査した

ものである。

その結果によると、別表第一のとおり職種別給与の間に区々の較差があることが認められる。

他方、公務員についても同様な比較を行うと、俸給表別に較差があるが、その傾向は別表第二に示すとおり民間のそれと必ずしも一致していない。

そこで、官民給与の全体的比較を行うために、行政職俸給表（一）の職種とこれに相応する民間の職種をとり、その両者の較差から今回の調査にかかる官民類似の職種を総合して全体を比較してみると、別表第三のとおり公務員の給与は民間のそれをおおむね四％程度下回っていることが認められる。

③次に、民間従業員の初任給は最近かなりの上昇をみせているが、前記本院の調査によると、五〇人以上の全事業所の事務・技術職員の平均でも別表第四のとおり高校卒にあっては六、九八八円、短大卒にあっては八、三二八円、大学卒にあっては一〇、九八七円となっている。これに対し公務員の現行初任給月額は、行政職俸給表においては、高校卒六、三〇〇円、短大卒七、四〇〇円、大学卒九、二〇〇円であって、学歴別にかんがりの差異はあるが、総じて公務員の初任給は民間のそれを相当下回っており、特に大学卒の初任給においてその差が著しい。

④公務員の期末手当および勤勉手当の年間合計額は、平均給与月額の二・五五月分であるが、これに相当する民間の特別給は、本院の調査によると別表第五に示すとおり昭和三十二年度において基準内給与の平均月額の一・八七月分が支払われており、前年度の二・五七月分に比べかなりの増加がみられる。

四 生計費

①一般生計費の動きを総理府統計局調査によってみると、本年

三月の一世帯当りの平均支出金額は、昨年三月のそれにくらべて東京 加を示している。一方、消費者物価は、東京においては〇・五% においては一〇・二%、全都市においては五・〇%、それぞれ増 の上昇、全都市においては〇・四%の低下をみせている。

〔別紙〕 行政職 俸給表 行政職俸給表 (一)

職務の 等級	1 等 級		昇給 期間	2 等 級		昇給 期間	3 等 級		昇給 期間	4 等 級		昇給 期間	5 等 級		昇給 期間	6 等 級		昇給 期間	7 等 級		昇給 期間	8 等 級		昇給 期間
	俸給月額	俸給月額		俸給月額	俸給月額		俸給月額	俸給月額		俸給月額	俸給月額		俸給月額	俸給月額		俸給月額	俸給月額		俸給月額	俸給月額		俸給月額	俸給月額	
1	57,600 円	42,200 円	12 月	30,300 円	20,300 円	12 月	15,600 円	12,100 円	12 月	10,200 円	6,500 円	12 月	6,000 円	4,400 円	12 月	3,000 円	2,000 円	12 月	2,000 円	1,500 円	12 月	1,000 円	700 円	12 月
2	60,000	44,400	12	32,000	21,400	12	16,500	12,900	12	10,700	6,700	12	6,700	4,600	12	3,000	2,100	12	2,100	1,600	12	1,600	1,200	12
3	62,400	46,600	12	33,700	22,600	12	17,400	13,800	12	11,400	7,000	12	7,000	4,800	12	3,200	2,200	12	2,200	1,700	12	1,700	1,300	12
4	64,800	48,800	12	35,400	23,800	12	18,300	14,700	12	12,100	7,400	12	7,400	5,000	12	3,400	2,400	12	2,400	1,800	12	1,800	1,400	12
5	67,200	51,000	12	37,100	25,000	12	19,300	15,600	12	12,900	7,800	12	7,800	5,200	12	3,600	2,600	12	2,600	2,000	12	2,000	1,600	12
6	69,600	53,200	12	38,800	26,200	12	20,300	16,500	12	13,800	8,600	12	8,600	5,400	12	3,800	2,800	12	2,800	2,200	12	2,200	1,800	12
7	72,000	55,400	12	40,500	27,500	12	21,400	17,400	12	14,700	9,400	12	9,400	5,600	12	4,000	3,000	12	3,000	2,400	12	2,400	2,000	12
8	75,000	57,600	15	42,200	28,900	12	22,600	18,300	12	15,600	10,200	12	10,200	5,800	12	4,200	3,200	12	3,200	2,600	12	2,600	2,200	12
9	78,000	60,000	21	44,400	30,300	12	23,800	19,300	12	16,500	10,700	12	10,700	6,000	12	4,400	3,400	12	3,400	2,800	12	2,800	2,400	12
10		62,400	24	46,600	32,000	12	25,000	20,300	15	17,400	11,400	12	11,400	6,200	12	4,600	3,600	15	3,600	3,000	12	3,000	2,600	12
11		64,800		48,800	33,700	12	26,200	21,400	18	18,300	11,800	15	11,800	6,400	15	4,800	3,800	15	3,800	3,200	12	3,200	2,800	12
12				51,000	35,400	18	27,500	22,600	21	19,300	12,100	18	12,100	6,600	18	5,000	4,000	18	4,000	3,400	12	3,400	3,000	12
13					37,100	21	28,900	23,800	24	20,300	12,900	21	12,900	6,800	21	5,200	4,200	21	4,200	3,600	12	3,600	3,200	12
14					38,800	24	30,300	25,000		21,400	13,800	24	13,800	7,000	24	5,400	4,400	24	4,400	3,800	12	3,800	3,400	12
15					40,500			26,200		22,600	14,700		14,700	7,400		5,600	4,600		4,600	4,000	12	4,000	3,600	12

〔備考〕 表中 * 印は改正箇所を示す。編注以下に行政職俸給表(一)、同(二)、税務職俸給表、公安職俸給表(一)、同(二)、海事職俸給表(一)、同(二)、教育職俸給表(一)、同(二)、同(三)、研究職俸給表、医療職俸給表(一)、同(二)、同(三)の十四の俸給表があるが、ここでは紙数の関係で省略した。

②次に、本院において算定した昭和三十三年三月の東京における独身成年男子の標準生計費は、別表第六に示すとおり月額七、五六〇円であつて、昨年三月の七、二三〇円に比べ三三〇円の増員となる。また高等学校卒業者の試験採用初任給月額は少くとも六、三〇〇円であつて、東京におけるその手取額約七、二〇〇円と右の標準生計費とを対比すると四〇〇円程度下回ることとなる。

以上の諸事情を総合勘案すれば、民間との均衡を考慮して、初任給について適当な改訂を行い、これに伴い俸給表について所要の改正を加え、あわせて期末手当を増額するとともに、なお、俸給表の最高号俸について特別職の給与の改訂に伴う若干の調整を行うことが適当と認められる。

(別表省略)

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俸給表 初任給に相当する号俸を改訂し、これに伴い、俸給表に所要の調整を行う等のため、俸給表を別紙のとおり改訂すること。

②期末手当 毎年六月に支給する期末手当を〇・一五月分、毎年十二月に支給する期末手当を〇・一月分それぞれ増額すること。

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、年間おおむね次に掲げる程度の経費の増加を要する見込である。

①俸給表の改正に伴い必要とされる経費約一九億円

②期末手当増額支給に要する経費

六月支給分 約一一億円
十二月支給分 約八億円

人事院は、この勧告ができる限りすみやかに実施されるよう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 業者間協定の実施状況

業者間協定は、前年四月、「業者間協定による最低賃金の実施について」という労働次官通達を各都道府県労働基準局長宛に発してから、各地で締結をみるにいたり、三三年八月三十一日現在では四八件に達している。締結状況は第179表のとおりである。

第179表に明らかなように協定を締結しているのは、すべて製造工業であり(もっとも最近茨城県内の四つの地区において旅館、料理店の協定が締結されている)、なかでも繊維工業(紡績・織布のほか染色などの業種を含む)は、協定総件数四八件のうち三五%に当る一七件で最も多く、次いで食料品製造業(九件一九%)、金属製品製造業(五件一〇%)の順となっている。

協定に参加している事業所についてみると、総数四七一三事業所となっており、一協定当り平均九八事業所が参加している。また、協定参加事業所に雇用される労働者数、適用労働者数についてみると、全協定において労働者数は七万二九〇二人、適用労働者数は三万六六四七人であり、全労働者数のほぼ半数が協定による最低賃金の適用を受けていることになる。協定参加事業所の平均事業所規模は、一五人程度であるから、大部分が中小あるいは零細企業であるといつてよい。

ところで業者間協定締結の理由は、大部分のものが労働力の確保

第179表 協定締結状況（33.8.31.現在）

業 種 名	協 定 締 結 件 数	協定参加 事業所数	協定参加事業所 所 属 労 働 者 数	
			全労働者数	適用対象 労働者数
食 料 品 製 造 業	9	263	3,287 ^人	2,737 ^人
織 維 工 業	17	3,069	44,001	15,736
木材, 木製品製造業	2	98	1,370	1,089
家具, 装備品製造業	1	42	124	100
化 学 工 業	1	15	368	226
窯業土石製品製造業	4	150	3,475	497
金 属 製 品 製 造 業	5	242	8,025	6,589
機 械 製 造 業	3	197	3,557	2,474
電気機械器具製造業	2	114	6,581	5,246
そ の 他 の 製 造 業	4	523	2,114	1,953
計	48	4,713	72,902	36,647

と、労働者の移動を防止し、過当競争を排除するためとなっている。このような理由のほかに、たとえば東京向島の金属玩具製造業の場合は、問屋からの買いたたきを防止するため、協定によって労務費計算を明らかにし、明確な原価計算を提示することがあげられている。次に業者間協定の具体例を二、三紹介しておこう。

茨城県日立製作所下請電気機械器具製造業の協定

一 協定の内容 本協定は多賀工場傘下の下請事業所では昭和三二年一月二七日、日立工場傘下の下請事業所では同月二九日それぞれ総会において同一内容の協定を締結した。協定事項はつぎのとおりである。

(一) 満一五歳新制中学卒業の未経験労働者の初給賃金の最低日額は一七〇円とする。

(二) 満一六歳以上の新制中学卒業の経験労働者の初給賃金の最低日額及び勤続年数別賃金の最低日額については次表による。
旧制による小学校並びに高等小学校卒業の未経験労働者の初給賃金及び勤続年数別賃金の最低日額は次表を準用する。

新制中学卒業未経験労働者年齢および
勤続年数別最低賃金日額表

年 齢	勤 続	満一年未 の 者	満二年未 の 者	満三年未 の 者	上三年以 の 者
一五歳		一七〇円	円	円	円
一六歳		一七五	一九〇		
一七歳		一八〇	一九五	二一〇	
一八歳以上		一八五	二〇〇	二一五	二三〇

(三) 本協定の最低賃金には基本給の外奨励給などの所定労働時間の労働に対して支払われる総ての賃金を含むものとする。

(四) 本協定の最低賃金額は一日の労働時間に対するものとする。ただし一日の所定労働時間が八時間未満の事業所についてはそ

れぞれの所定労働時間に対するものとする。

(五) 本協定の適用範囲は本組合加入事業所に雇用される労働者とする。

(六) 次に該当するものについては協定額を下って使用することができる。

- 1 精神または身体の障害により労働能率の著しく低い者
- 2 三ヵ月を限度とする試用期間の者
- 3 雑役またはこれに準ずる者 前一号及び三号についてはあらかじめ理事長の承認を得るものとする。

(七) 本協定は昭和三三年一月における賃金計算期間の初日より実施する。

二 協定団体の状況 日立工場と多賀工場とそれぞれの下請業者の組合があるが、日立工場傘下下請事業場一二〇（所属労働者四、八七七人）のうち日立製作所下請工業協同組合に加入し且つ協定に参加しているのが七八事業所（所属労働者四、〇四二人）である。多賀工場傘下下請業者が七二（所属労働者三、九五一）でこのうち日立鉄工協同組合に加入ししかも協定に参加しているのが三六（所属労働者二、四七五人）となっている。

三 協定締結の動機および経過 両組合ともここ一、二年來、技能者共同養成の実施を契機として新制中学卒未経験者の初任給について任意申合せの協定を行い、昭和三二年新中卒者について日額改訂を実施中であつたが、科学的な統計資料もなく遵守状況についても必ずしも良好でなかった。このような事情から組合理事長において従来の協定額の再検討を行って雇用の安定に資するため茨城労働基準局より実態調査の実施やその結果の検討その他について援助助言を得、それぞれの組合での理事会や両組合の合同理事会を開いて調整を行い、それぞれ同一の内容に基いて

協定を締結した。

四 当該産業の労働者の賃金及びコストに対する直接の影響 協定対象労働者のうち協定締結前に今回の協定以下の賃金を支払われていた労働者の協定参加事業所所属全労働者に対する割合は日立工場関係で二四・六％、多賀工場関係で二六・四％。協定対象労働者に対する割合は日立工場関係で二九・七％、多賀工場関係で三五・二％となっている。さらに同労働者の賃金支払総額についてみると日立工場関係では一五・八％、多賀工場関係で一五・五％の協定による増加率を示している。

桐生地区（群馬県）絹人絹織物製造業の協定

一 協定の内容 本協定は昭和三二年一月六日に成立し、この協定に参加する業者は協定書に署名押印してそれぞれの組合理事長に提出することとなり、同年一二月分賃金の計算初日から実施するが別に有効期間については定められていない。協定事項は次のとおりである。

(一) 織布工の賃金の最低を一日（実労働八時につき）一六五円とする。

(二) 身体若くは精神の障害により著しく労働能力の低位な者については、所属協同組合理事長の認定を得た場合に限り本協定最低賃金額に満たない賃金の支払ができる。

(三) 本協定において織布工とは織機を用いて織布作業を行う者というが、織布見習期間六ヵ月未満又は糸繰管巻等準備作業の経験期間を併せて一カ年に満たない者については本協定における織布工としないことができる。

(四) 本協定の最低賃金には基本給のほか、奨励金その他所定内労働時間八時間につき支払われる賃金の総てを含むものとする。

(五) 本協定の実施期日は一二月分賃金の計算初日とする。

二 協定団体の状況 協定の主体となった団体は、桐生織物協同組合（輸出関係）と桐生内地織物協同組合（内需関係）の二組合であるがさらに本協定の審議のために桐生人絹織物賃金協定協議会を設立した。協定参加業者数は七一三で、全業者数一、〇一九の七〇％、所属労働者数は、九、一三五名で総労働者数一一、七八七名の四三％にあたっている。なお本協定の直接対象となる織布工は五、〇七六名である。

三 協定締結の動機および経過 本業界では内需については生産過剰、輸出については過当競争などの悩みをもっていたが、業者間協定による最低賃金方式の問題が起るやこれを導入して過当競争の防止、労働条件の向上、雇用の安定、生産性の向上等の問題を解決すべく、群馬労働基準局の援助のもとに桐生絹人絹織物賃金協定協議会の設置、実態調査の実施、その結果ならびに諸既存資料の検討を行い、前記のと通りの協定を締結した。

四 当該産業の労働者の賃金およびコストに対する直接の影響 協定対象労働者のうち協定締結当時、本協定に定められた最低賃金額以下の賃金を支払われていた労働者数の割合は、全労働者に対して八・九％、協定対象労働者についてはその一六・二％となっており、最低賃金額以下の賃金を支払われていた労働者の賃金支払総額は今回の協定によって二九・四％の増加率を示すに至った。

硝子製品製造業（大阪）の協定

一 協定の内容 この協定は昭和三二年一月一七日大阪硝子工業協同組合総会において成立したが、その内容は次のとおりである。

(一) 満一五歳及び満一六歳新制中学卒業未経験工の初給賃金の最低日額は次のとおりとする。

A 作業に従事するもの 二二〇円
B 作業に従事するもの 二三〇円

(二) 前項にいわゆるA作業若しくはB作業に従事するものとは、次のものをいう。

A 作業に従事するもの 研磨工、スリ仕上工、撰瓶工、検査工、箱詰工、火切工、洗イ工、荷造工、加工工、雑役並びに以上各職種の見習又は補助工

B 作業に従事する者 機械工、瓶出工、運ビ工、竿払工、吹工、押型工、ポンテ工、玉取工、排気工、火夫並びに以上各職種の見習又は補助工

(三) 精神若しくは身体の障害により著しく労働能力の低位なもので、大阪硝子工業協同組合理事長の承認を得たもの、若しくは特段の理由に基き理事会において全員一致の議決をみた企業については、第一項の規定に拘らず最低賃金以下の金額で使用することができ。

(四) 第一項の最低賃金額は、一日の所定労働時間八時間に対するものとし、基本給の外奨励給、生活補助給等一日の所定労働時間の労働に対して支払われる賃金の総てを含むものとする。

(五) 本協定は、昭和三三年三月分賃金より実施する。

(六) 協同組合所属企業においては、この協定内容に従いこの協定発効と同時に賃金規則の変更を行うものとする。

二 協定団体の状況 協定締結の主体となっている大阪硝子工業協同組合には、業者総数の三〇％に当る四三事業所が加入しており、これの会員が協定に参加しその所属労働者は二、九九七名で総労働者の四二・三％に及び、協定の直接対象労働者は八六名である。なお、約一〇〇のアウトサイダーは大部分が第三国人の経営である。

三 協定締結の動機及び経過 この産業は、中小企業が大多数であるため入職率が悪く、また高熱作業の職場があることなどのために離職率が高いので、本協定によって優良で新鮮な労働力を確保して無用の労働者の異動を防止し、労務管理の円滑化に資しようという意図のもとに大阪労働基準局より実態調査の実施や諸資料の提供を得て数回にわたる審議の結果、前記のような協定を締結するに至った。

四 当該産業の労働者の賃金及びコストに対する直接の影響 協定締結当時、本協定に定められた最低賃金額以下の賃金を支払われていた労働者は全労働者に対して〇・八三%、協定対象労働者に対して二九・一%という割合を示し、賃金支払総額は今回の協定によって六・八七%の増加率を見るに至った。

第四章 中小企業退職金共済法

中小企業退職金共済制度は、中小企業労働者の福祉増進を目的として中政連がその制度化を提唱し、自民党中小企業特対委と共同してすでに前年四月、要綱案を作成し公表した。この案は、一、この共済事業を行うためには事業団を設置する、二、制度の対象となる事業所規模は三〇〇名以下（ただし商業・サービス業は三〇名以下）、加入は自由、三、掛金は一人当月三〇〇円（従業員一〇〇円、事業主二〇〇円負担）、四、給付は退職給付、遺族給付、災厄給付とする、五、国は給付に要する費用の一五%を補助する、といった点がおもな内容であった。その後労働省に検討がまかされ、九月には一応の要綱案が発表されたが、その骨子は中政連案にそったものであった。ところが制度化に当たっての予算面で大蔵省が難色を

示し、また通産省も独自の立場から問題点の指摘を行い、他方総評等もこれに反対の態度を明らかにした。そこで労働省は、この問題に関する各方面の意見をきくために、臨時中小企業労働福祉対策懇談会を設置し、この制度の内容について具体的検討を行い、そこできまった多数意見の趣旨をくんで今次の法案ができたものである。なお同法案は、四月一日自社共同修正によって可決をみた。

中小企業退職金共済法

一 目的 この法律は、中小企業の従業員について、中小企業者の相互扶助の精神に基き、その拠出による退職金共済制度を確立し、もってこれらの従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的とする。

二 共済契約の締結及び解約等

(一) 常時雇用する従業員の数が百人（商業又はサービス業を主たる事業とする事業主については三十人）をこえない事業主は、退職金共済契約を締結することができる。

(二) 掛金は、共済契約者の金額負担とし、掛金月額は、被共済者（従業員）一人につき、二百円以上千円以下とし、その間を百円刻みとする。

(三) 退職金共済契約の締結及び掛金月額の増額は、任意とする。

(四) 退職金共済契約の解除及び掛金月額の減少は、正当な理由のある場合に行うことができる。

三 給付 給付は、次のとおりとする。

(1) 退職金（被共済者が退職したとき、被共済者に支給する。支給額は、掛金納付月数十二月（未満のものを除く。）に応じ、法律で定める。この場合において、掛金月額の二百円の部分については、その納付月数が七年以上十年未満の場合は

「中小企業退職金共済制度」掛金の額及び掛金納付年数別退職金支給額

掛金納付年数	毎月 200 円の掛金を続けた場合	毎月 300 円の掛金を続けた場合	毎月 400 円の掛金を続けた場合	毎月 500 円の掛金を続けた場合	掛金が最初 200 円で 3 年毎に 100 円ずつ増した場合 (最高 1,000 円迄)	掛金が最初 200 円で、5 年毎に 100 円ずつ増した場合
5 年	13,340 円	20,010 円	26,680 円	33,350 円	14,610 円	13,340 円
7 年	22,720 円	33,510 円	44,300 円	55,090 円	27,830 円	23,990 円
10 年	50,630 円	58,910 円	77,190 円	95,470 円	56,530 円	47,300 円
15 年	78,570 円	113,930 円	149,290 円	184,650 円	130,200 円	103,520 円
20 年	124,420 円	180,410 円	236,400 円	292,390 円	241,310 円	184,730 円
25 年	185,570 円	269,080 円	352,590 円	436,100 円	404,350 円	301,870 円
30 年	267,430 円	387,770 円	508,110 円	628,450 円	633,830 円	467,240 円

五、十年以上の場合は十%を国庫補助金によるものとする。』

(2) 解約手当金

〔退職金共済契約が解除されたときに、被共済者に支給する。支給額は、退職金相当額から(1)に規定する国庫補助金相当額を控除した金額とする。〕

四 掛金納付月数の通算 被共済者が退職した後六月以内に、退職金を請求しないで再び従前の中小企業者又はその者と類似の事業を行う中小企業者に雇用されて被共済者となり、かつ、その者の申出があったときは

その退職が当該被共済者の責に帰すべき理由又はその都合によるものでないと労働大臣が認めた場合に限り、前後の退職金共済契約に係る掛金納付月数を通算することができる。

五 掛金等の減免税 掛金については、別途金額免税措置を講ずるほか、退職金等については、所得税法上の退職所得とみなす措置を講ずる。

六 中小企業退職金共済事業団

(一) この制度の運営に当らせるため、中小企業退職金共済事業団(以下「事業団」という。)を新設する。

(二) 事業団については、所要の免税措置を講ずる。

七 事業団の業務の委託 事業団は、退職金等の支給、掛金の収納等に関する業務を金融機関に委託するほか、事業協同組合、中小企業団体中央会、商工会議所に対して、調査、広報等の業務を委託することができる。

八 事業団の余裕金の運用

(一) 事業団は、業務上の余裕金を労働大臣及び通商産業大臣が指定する金融機関への預金又は金銭信託、労働大臣及び通商産業大臣が指定する有価証券の取得等により運用するほか、一定の金額を資金運用部に預託して運用するものとなる。

(二) 業務上の余裕金の運用については、安全かつ効率的な運用を害しない範囲内で、できるだけ中小企業者の事業資金に融通されるように配慮されなければならない。

九 国の補助 国は、毎年度、予算の範囲内で、次の各号に掲げる経費を補助する。

(1) 退職金の支給に要する費用(三の(1)に規定する国庫補助金に相当する部分に限る。)

(2) 事業団の事務に要する費用。

第五章 最低賃金法の成立

最低賃金法は、一九五八年二月一四日閣議決定をみ、一五日国会に提出された。そして四月七日の衆議院本会議において、参議院から回付された修正案を可決、成立をみるにいたった。この法案に対しては、社会党及び労働組合がかねてから強い反対を示していたため、国会における審議は難行した。すなわちこの法案が参議院の審議に移されてから、成立を阻止しようとする社会党と与党自民党が激突し、暁の国会まで開いてようやく成立したものである。最低賃金法は、次のようなものである。

最低賃金法（昭三四・四・一五） （法律第一三七号）

第一章 総 則

（目的）

第一条 この法律は、賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律で「労働者」、「使用者」又は「賃金」とは、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条から第十一条までに規定する労働者、使用者又は賃金をいう。

2 この法律で「委託」とは、次に掲げる行為をいう。
一 他人に物品を提供して、その物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品の製造又はその物品の加工、改造、修理、

浄洗、選別、包装若しくは解体（以下「加工等」という。）を委託すること。

二 他人に物品を売り渡して、その者がその物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品を製造した場合又はその物品の加工等をした場合にその製造又は加工等に係る物品を買い受けることを約すること。

3 この法律で「委託者」とは、次に掲げる者をいう。

一 物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者であつて、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託をするもの

二 前号に規定する者のために行為をするすべての者

4 この法律で「家内労働者」とは、委託者の委託により、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を常時使用していないものをいう。

5 この法律で「工賃」とは、次に掲げるものをいう。

一 第二項第一号の委託の場合において物品の製造又は加工等の対償として委託者が家内労働者に支払うもの

二 第二項第二号の委託の場合において同号の物品の買受について委託者が家内労働者に支払うものの価額と同号の物品の売渡について家内労働者が委託者に支払うものの価額との差額

第二章 最低賃金

（最低賃金の原則）

第三条 最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。

（最低賃金額）

第四条 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間、日、週又は月によって定めるものとする。

2 賃金が通常出来高払制その他の請負制で定められている場合であつて、前項の規定によることが不相当であると認められるときは、同項の規定にかかわらず、労働省令で定めるところにより最低賃金額を定めることができる。

（最低賃金の効力）

第五条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、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、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。

一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で労働省令で定めるもの

二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で労働省令で定めるもの

三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

4 第一項及び第二項の規定は、労働者がその都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかった場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかった場合において、労働しなかった時間又は日に対応する限度で賃金を支払わないことを妨げるものではない。

（現物給与等の評価）

第六条 賃金が通貨以外のもので支払われる場合又は使用者が労働者に提供した食事その他のものの代金を賃金から控除する場合においては、最低賃金の適用について、これらのものは、適正に評価されなければならない。

（最低賃金の競合）

第七条 労働者が二以上の最低賃金の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものにより第五条の規定を適用する。

（最低賃金の適用除外）

第八条 次に掲げる労働者については、当該最低賃金に別段の定めがある場合を除き、労働省令で定めるところにより、使用者が都道府県労働基準局長の許可を受けたときは、第五条の規定は、適用しない。

一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者

二 試の使用期間中の者

三 職業訓練法（昭和三十三年法律第百三十三号）第十五条第一項又は第十六条第一項の認定を受けて行われる職業訓練を受ける者

四 所定労働時間の特に短い者、軽易な業務に従事する者その他の労働省令で定める者

（業者間協定に基づく最低賃金）

第九条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、賃金の最低額に関する業者間協定（使用者又は使用者の団体の間における協定をいう。以下同じ。）が締結された場合において、その当事者の全部の合意による申請があつたときは、当該業者間協定における賃金の最低額に関する定に基き、その申請の際の当事者であ

る使用者（当事者である使用者の団体の構成員である使用者を含む。）及びその使用する労働者に適用する最低賃金の決定をすることができる。

2 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、前項の規定による申請に係る業者間協定における賃金の最低額に関する定が適当でないとして認められる場合においては、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）の意見に基づき、当該当事者に対して、その賃金の最低額に関する定を改正して再申請すべきことを勧告することができる。

3 第一項の規定による最低賃金は、同項の申請があった後に当該業者間協定に参加した使用者（参加した使用者の団体の構成員である使用者を含む。）及び当該業者間協定の当事者である使用者の団体に加入した使用者並びにこれらの者の使用する労働者についても適用があるものとする。

（業者間協定に基づく地域的最低賃金）

第十条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の大部分が前条第一項の規定による一の最低賃金の適用を受ける場合又は同項の規定による二以上の最低賃金で最低賃金額について実質的に内容を同じくするもののいずれかの適用を受ける場合において、これらの最低賃金の適用を受ける使用者の大部分の者の合意による申請があったときは、これらの最低賃金に基づき、その一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の全部に適用する最低賃金の決定をすることができる。

（労働協約に基づく地域的最低賃金）

第十一条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の地域内

の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の大部分が賃金の最低額に関する定を含む一の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定を含む二以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意による申請があったときは、これらの賃金の最低額に関する定に基づき、その一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の全部に適用する最低賃金の決定をすることができる。

（異議の申出）

第十二条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第十条又は前条の申請があったときは、労働省令で定めるところにより、その申請の要旨を公示しなければならない。

2 第十条又は前条に規定する同種の労働者又はこれを使用する使用者で申請に係る最低賃金又は労働協約の適用を受けていないものは、前項の規定による公示があった日から三十日以内に、労働大臣又は都道府県労働基準局長に、異議を申し出ることができる。

3 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、前項の規定による申出があったときは、その申出について、最低賃金審議会に意見を求めなければならない。

4 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第一項の規定による公示の日から三十日を経過するまでは、第十条又は前条の決定をすることができない。第二項の規定による申出があった場合において、前項の規定による最低賃金審議会の意見が提出されるまでも、同様とする。

5 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第十条又は前条の決

定をする場合において、第二項の規定による申出があったときは、第三項の規定による最低賃金審議会の意見に基き、当該最低賃金において、一定の範囲の事業について、その適用の一定の期間を限って猶予し、又は最低賃金額について別段の定をすることができる。

(最低賃金の改正等)

第十三条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九条第一項、第十条又は第十一条の規定による最低賃金について、これらの最低賃金の決定の例により、改正又は廃止の決定をすることができる。

2 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九条第一項、第十条又は第十一条の規定による最低賃金が著しく不相当となったと認めるときは、その最低賃金の改正又は廃止の決定をすることができる。

(業者間協定の締結等の勧告)

第十四条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、使用者又はその団体に対し、賃金の最低額に関する業者間協定の締結又は改正を勧告することができる。

(最低賃金審議会への諮問)

第十五条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九条第一項従第十条、第十一条若しくは第十三条第一項若しくは第二項の決定又は前条の勧告については、あらかじめ最低賃金審議会に諮問し、その意見を尊重してこれを行ななければならない。

2 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九条第二項、第十二条第五項又は前項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があった場合において、その意見により難いと認めるときは、

理由を附して、最低賃金審議会に再審議を求めなければならない。

(最低賃金審議会の調査審議に基く最低賃金)

第十六条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の事業、職業又は地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認める場合において、第九条第一項、第十条、第十一条又は第十三条第一項の規定により最低賃金を決定することが困難又は不相当と認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を尊重して、最低賃金の決定をすることができる。

2 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、前項の規定により決定した最低賃金について必要があると認めるときは、同項の決定の例により、その改正又は廃止の決定をすることができる。

3 前条第二項の規定は、前二項の決定について準用する。

(公示及び発効)

第十七条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、最低賃金に関する決定をしたときは、労働省令で定めるところにより、決定した事項を公示しなければならない。

2 第十条、第十一条及び前条第一項の決定並びにこれらの規定による最低賃金の改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して三十日を経過した日(公示の日から起算して三十日を経過した日後であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日)から、その他の最低賃金に関する決定は、同項の規定による公示の日(公示の日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日)から、その効力を生ずる。

(最低賃金の効力の存続)

第十八条 第九条第一項、第十条又は第十一条の規定による最低

賃金の基礎となつた業者間協定又は労働協約の変更又は消滅は、当該最低賃金の効力に影響を及ぼすものではない。

(周知義務)

第十九条 最低賃金の適用を受ける使用者は、労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の概要を、当時作業場の見易い場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならない。

第三章 最低工賃

(最低工賃の決定)

第二十条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者が第十条、第十一条又は第十六条第一項の規定による最低賃金の適用を受ける場合において、その地域内に営業所を有する委託者で当該使用者と同一又は類似の事業を営むものに係る家内労働者であつて、当該労働者と同一又は類似の業務に従事するものの労働条件の改善を図り、及び当該最低賃金の有効な実施を確保するため必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を尊重して、当該委託者及び家内労働者に適用する最低工賃の決定をすることができる。

2 労働大臣又は都道府県基準局長は、前項の決定をする場合において、必要があると認めるときは、当該最低工賃において、当該地域内の家内労働者で同項に規定する家内労働者と同種の業務に従事するもの及びこれに対して委託をする委託者で同項に規定する委託者と同種の事業を営むものに、当該最低工賃を適用すべきことの決定をすることができる。

3 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、最低工賃について必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は

廃止の決定をすることができる。

4 第十五条第二項の規定は、第一項及び前項の決定について準用する。

(公示及び発効)

第二十一条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、最低工賃に關す同決定をしたときは、労働省令で定めるところにより、決定した事項を公示しなければならない。

2 最低工賃の決定及びその改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して三十日を経過した日(公示の日から起算して三十日を経過した日後であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日)から、最低工賃の廃止の決定は、同項の規定による公示の日から、その効力を生ずる。

(最低工賃額等)

第二十二条 最低工賃は、当該最低賃金との均衡を考慮して定められなければならない。

2 最低工賃額(最低工賃において定める工賃の額をいう。以下同じ。)は、家内労働者の製造又は加工等に係る物品の一定の単位によって定めるものとする。

3 最低工賃においては、その適用を受ける家内労働者の範囲及び工賃の支払の期限を定めるものとする。

(最低工賃の効力)

第二十三条 最低工賃の適用を受ける委託者は、当該最低工賃の適用を受ける家内労働者に対して委託をする場合は、その家内労働者に対し、最低工賃額以上の工賃を支払わなければならない。

2 最低工賃の適用を受ける家内労働者と委託者との間の委託の契約で最低工賃額に達しない工賃を定めるものは、その部分に

については無効とする。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

3 第六条の規定は、最低賃金の適用について準用する。

(最低賃金等の明示)

第二十四条 最低賃金の適用を受ける委託者は、当該最低賃金の適用を受ける家内労働者に委託をするときは、工賃の額及び工賃の支払の期限を定め、当該最低賃金額及び当該最低賃金において定める支払の期限とともにこれを明示しなければならない。

(帳簿の備付)

第二十五条 最低賃金の適用を受ける委託者は、労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の適用を受ける家内労働者で委託に係るものに関し、その氏名、工賃の額その他の事項を記入した帳簿を営業所に備え付けて置かなければならない。

第四章 最低賃金審議会

(設置)

第二十六条 労働省に中央最低賃金審議会を、都道府県労働基準局に地方最低賃金審議会を置く。

(権限)

第二十七条 最低賃金審議会は、この法律の規定によりその権限に属させられた事項をつかさどるほか、労働大臣又は都道府県労働基準局長の諮問に依りて、最低賃金又は最低賃金に関する重要事項を調査審議し、及びこれらに関し必要と認める事項を労働大臣又は都道府県労働基準局長に建議することができる。

(組織)

第二十八条 最低賃金審議会は、政令で定めるところにより、労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表す

る委員各同数をもって組織する。

2 最低賃金審議会には、委員のほか、特別委員を置くことができる。

3 特別委員は、議決に加わることができない。

(委員及び特別委員)

第二十九条 委員は、政令で定めるところにより、労働大臣又は都道府県労働基準局長が任命する。

2 委員の任期は、一年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまでその職務を行うものとする。

4 特別委員は、関係行政機関の職員のうちから、労働大臣又は都道府県労働基準局長が任命する。

5 委員及び特別委員は、非常勤とする。

(会長)

第三十条 最低賃金審議会に会長を置く。

2 会長は、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

3 会長は、会務を総理する。

4 会長に事故があるときは、あらかじめ第二項の規定の例により選挙された者が会長の職務を代理する。

(専門部会等)

第三十一条 最低賃金審議会に、必要に依り、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、専門部会を置くことができる。

2 最低賃金審議会は、第十六条第一項の規定による最低賃金の決定若しくは最低賃金の決定又はこれらの改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならな

い。

3 専門部会は、政令で定めるところにより、関係労働者を代表する委員、関係使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもって組織する。

4 最低賃金に關して置かれる専門部会は、前項に規定する委員のほか、関係家内労働者を代表する委員、関係委託者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもって組織する。

5 第二十八条第二項及び第三項、第二十九条第一項、第四項及び第五項並びに前条の規定は、専門部会について準用する。

6 最低賃金審議会は、審議に際し必要と認める場合においては、関係労働者、関係使用者その他の関係者の意見をきくものとする。

(政令への委任)

第三十二条 この法律に規定するもののほか、最低賃金審議会に關し必要な事項は、政令で定める。

(注) 傍線の部分は参院修正点。

一九五九年度公労協仲裁裁定 公労協に対する公労委の仲裁裁定は、一九五九年三月二六日提示された。この裁定は、国鉄を除く他の各公社、現業いずれも二五〇円の引き上げを内容とするものである。もっとも裁定では、ベース・アップという言葉は用いられず、「賃金給与の上に残された問題点の調整」のための源資とうたっている。国鉄に対しては、二五〇円のほか更に四〇〇円を加えた計六五〇円が提示された。この四〇〇円の格差をつけた理由は、「他の公社との均衡をはかるためとされているが、公労協内部ではこの四〇〇円の格差をめぐって論議が集中した。

仲裁裁定

〔国鉄〕 国鉄中央執行委員長 吉田忠三郎 および総裁 十河信

二 宛

主 文

一 昭和三十四年四月以降の賃金については、新たに一人当り基準内平均二五〇円の源資を加えて、賃金給与の上に残された問題点の調整にあてること。

なお、本公社職員については、他の公社等との均衡を考慮し、一人当り基準内平均四〇〇円を増額すること。

二 年齢別最低保障賃金の要求については、さらに労使間において検討すること。

理 由

一 組合のベース・アップの要求に対しては、その他の要求とも関連して、慎重審議を重ねてきたが、物価の安定的な動向や昇給実施の状況からみて、全体として組合の主張を容れるだけの特段の理由は認められない。

ただ、一般の経済状況は、深刻な不況の段階を脱して、ようやく安定的成長を期待しうる状況にあり、民間賃金もこの傾向を反映して若干の改善をみている。公共企業体等もまた、基本的な公共事業として、この状態に即応しつつ、業務・サービスの改善を要請されているので、この際、従来の賃金給与の上に残された不均衡や体系上の不備等を修正して、その能率を十分に発揮する基盤を整えることが必要であると考え。源資二五〇円は、昨年の実績を勘案して定めた金額である。配分については、昨年の場合と同様に労使の協議にまかせるのが適当であると思う。

初任給については、昭和三十三年四月の仲裁裁定第十七号に基き、労使の自主交渉により手直ししたばかりであるが、なお特に必要があると認められるならば主文第一の源資の範囲内に

において適当に措置すべきである。

なお、本公社職員については、人員構成等にも特異性があり、また政府調査にかかる「公共企業体等給与実態調査」によってみるも——本調査については調査上ないしその解釈上若干の問題があるとしても——相当の格差が認められるので、この際、少くとも四〇〇円程度の増額を適当と認めた。この配分については右趣旨に基き、労使間において協議決定することが望ましい。

二 年齢別最低保障賃金の要求は、それ自体としては、十分考慮に値する問題ではあるが、根本的には、賃金水準、賃金体系、属人的特殊事情等の問題と密接な関連を有するものであるもので、早急に結論を求めることはできない。

第四編 社 会 保 障

第一章 社会保障関係予算

一九五八年度の社会保障関係予算は第180表のとおりであり、総額一三二九億四一〇〇万円（遺族および留守家族等援護費を含めて）、前年度より八六億四五〇〇万円の増加となっている。以下このおもな項目についてみよう。

〔社会保険費〕 総額で二三五億七三〇〇万円、このうち本年度は、国民皆保険のために増額された国民健康保険助成費一五六億五九〇〇万円（療養給付補助金一〇五億五四〇〇万円、保険者補助金三四億四〇〇万円など）が約七〇％を占めている。前年に比べて総額八億一八〇〇万円増加しているが、まず健康保険については、政府管健康保険の国庫負担として一〇億円が認められたにすぎず（診療報酬引上げ費用）、保険財政の好転を理由に前年より二〇億円減少している。厚生省は当初、診療報酬の引上げを予定して、医療給付費に対する定率の国庫負担制度の創設（政府管掌一〇％、組合管掌五％）、および赤字融資返還分（一〇億円）などの経費として七四億六千万円を要求したが、単価引上げによる診療報酬引上げの費用として一〇億円の国庫負担のみに終った。なお政府管掌健康保険

財政は、被保険者の増加や現金給付の減少などの原因により、一九五八年度決算で二六億円の黒字（このほか予備費一億円）が計上されたが、これに応じて国庫負担が切下げられ、給付内容を改善する方向には進んでいない。

また組合管掌健康保険も、医療給付費定率五の国庫負担二億〇八〇〇万円（診療報酬引上げ分を含む）の要求は実現されず、前年より増加したのは事務費補助金増四四〇〇万円、赤字組合（約八四）に対する暫定措置としての給付費臨時補助金二億円の計上、にすぎない。日雇労働者健康保険の増額は五億二五〇〇万円、これは傷病・出産手当金の創設による費用三分の一以内の国庫補助などによるものであるが、厚生省による医療給付費国庫負担率三〇％の要求は二五％（一〇％引上げ）にとどまった。なお、日雇健康保険財政は医療給付費の増大により健康保険に比べて悪化しており、一九五八年決算では赤字四億三四〇〇万円（予備費一八億四二〇〇万円、前年度支払未済分二五億円）が見込まれている（日雇労働者健康保険の改正については第二節を参照）。

国民皆保険計画により重要視されている国民健康保険については、前年より一八億〇七〇〇万円の増。国民皆保険普及のための財政調整交付金二〇％（五％引上げ）、医療費給付国庫補助二〇％が計上されたが、療養給付費補助二億七千万円は診療報酬引上げによ

第 180 表 1958年度社会保障関係予算

(単位 100万円)

経 費 別	1958年度	1957年度
総額（恩給費を除く）	132,941	124,296
〔社 会 保 険 費〕	22,573	21,755
厚生保険特別会計へ繰入	5,825	7,136
健康勘定財源不足繰入	1,000	3,000
日雇健康保険給付費	1,352	827
厚生年金保険給付費	1,423	1,346
業務取扱費	2,050	1,963
船員特別会計へ繰入	352	337
健康保険組合補助	738	494
事務費補助金	538	494
給付費臨時補助金	200	—
国民健康保険助成費	15,659	13,788
療養給付費補助金	10,554	10,282
保険者補助金	3,404	3,143
その他の他	1,701	364
〔結 核 対 策 費〕	15,790	14,788
〔生 活 保 護 費〕	38,223	36,696
保 護 費	36,247	34,844
生 活 扶 助	14,332	13,819
医 療 扶 助	19,472	18,606
その他の他	2,443	2,418
その他	1,976	1,853
〔児童保護費その他社会福祉費〕	9,584	9,090
〔失 業 対 策 費〕	39,592	34,882
失業対策事業費補助	17,548	15,263
特別失業対策事業費	3,500	3,500
臨時就労対策事業費	7,400	7,400
失業保険費負担金	10,518	8,199
その他の他	626	520
〔遺族および留守家族等援護費〕	103,465	96,670
〔恩 給 費〕	18,090	17,475
文 官 等 恩 給 費	85,375	79,195
旧 軍 人 遺 族 等 恩 給 費	7,179	7,085

るものである。また、事務費補助（一人当り八五円から一四〇円へ引上げ要求が九〇円と決定）、保健婦補助などは要求より大幅に削られた（国民健康保険法の改正、国民皆保険計画実施状況については第二節参照）。

〔結核対策費〕 結核対策も重要施策の一つとされており、厚生省では、本年度の対策として次のように計画していた（一九五七年九月決定「結核予防対策強化拡充要綱」より）。

一 予防対策の強化 ①健康診断と予防接種の費用の国庫負担率

を現行の二分の一から十分の八に引きあげ、②健康診断を徹底的に行い、全国民の六四％、六千万人の健康診断を行う。

一 医療費公費負担制度の改正 ①健康保険秩保険者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らなかったエックス線その他の検査や対症療法も、公費負担のワクに入れる。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、入院審査協会を設置する。

しかし本年度予算では、健康診断費一八億八八〇〇万円の要求が、一般国民の三五%、四億八七〇〇万円となり、予防接種費四億一六〇〇万円が一億二五〇〇円に、患家指導費一億〇六〇〇万円が六七〇〇万円に、新発見患者の早期治療費五一億四三〇〇万円が一七億一六〇〇万円に、濃厚感染患者(重症患者)隔離費二六億一六〇〇万円が九三〇〇万円に、それぞれ大削減をこうむるなど、結核対策推進計画はほとんどつぶれてしまった。なお行政管理庁は五月、結核予防行政についての監査結果(一九五七年七月九月実施)にもとづいて厚生省に勧告、種々問題点を指摘した。また社会党は国の責任・全額国庫負担により治療を行うという「結核医療法案」を国会へ提出している。さらに厚生省による一九五八年結核実態調査(一九五八年五月より調査、一九五三年の第一回調査に次ぐ第二回目)の推定によると、医療を要する患者は全国で三〇四万人(全人口の三・三%)、このうち自分が結核であることを知っているものは二・五%にすぎず、この自覚患者のうち実際に医療を受けているものは七五%であることなどが明らかにされている。

〔生活保護費〕 生活保護費の増額一四億円は、保護人員が前年度に比べて三・六%増加することを見込んだ増額と、診療報酬引上げによる医療扶助費増額分である。また六月六日生活保護法実施要領が改訂され被保護世帯の所得制限がやや緩和された。さらに保育所

補助金は強硬な復活折衝の結果、ようやく前年どおりで、日雇労働者のための児童保育所設置予算は全額削られ、第二種母子寮(一八歳以上の子供があってもはいれる)の新設計画はつぶれた。

〔軍人恩給費〕 一九五三年復活以来、この経費は急速に増加してきたが、昨年からもまたこの増額の動きが強まり、十一月には臨時恩給等調査会による答申が行われた(本年鑑第三二集参照)。一九五九年には、日本遺族会、傷痍軍人会、旧軍人恩給連盟などの諸団体による増額運動に押された政府・自由民主党は、旧軍人恩給三〇〇億円増額(平年度)——恩給ベース一万二千円から一万五千円へ引上げ、公務扶助料の倍率を現行二六・五割(兵長以下)から三五・五割へ引上げ、この増額分は初年度三七億五千万円、四年間で実施など——を決定し、一九五九年度から実施した。また社会党はこれに反対して、軍人恩給を国民年金制度にすみやかに移行させるための過渡的的制度として、年間経費五五〇億円程度で社会保障の立場から上下・階級隔差を撤廃して体系整備・打切り準備を行うべきであるとの態度を発表した(一九五八年二月二一日)。

本年度の旧軍人遺族等恩給費は、こうして六一億八千万円と大幅に増加し、恩給費総額は文官等恩給費を含めて一〇三四億七千万円、今度の旧軍人恩給増額が完全に実施されるときには、恩給総額は一三〇〇億円を突破し、社会保障関係費に匹敵することになる。

以上、一九五八年度における社会保障制度は、国民健康保険法や国民年金法の成立にみられるように、国民に対する社会保障の表面的な「普及」の面では、ようやくその実現の道が開かれた。このことはやはり、本年度における成果であるということができよう。しかしまたそれに盛り込まれた内容は、給付条件にせよ、利用者の負担や貧困層対策にせよ、それぞれの名称が意味するものとは大きな開きがあり、特に貧困層は依然としてとり残されてしまう危険が

大きいことも否定できない。既存の諸制度についても、給付内容などの点で種々改善が加えられた面もあるが、社会保険の単価引上げなどをはじめ被保険者や患者の諸負担は、減少しないばかりかかえって増加する動きをみせ、諸料金負担の大きいにもかかわらず、制度利用の面ではかえって制限される傾向がみられるのは問題である。旧軍人恩給における一挙三〇〇億円（平年度）の増額などとは対照的に、本年度においても社会保障諸制度は、どれ一つとして真の改革はなされずに終った。

他方、「社会保障推進協議会」が九月一四日、総評はじめ各組合、患者・医療関係四八団体の参加により結成され、労働組合、農民、婦人、社会保障関係の各団体に呼びかけての社会保障の拡充のための広範な国民運動を起すことになった。そして第一回総会の決議において、社会保障の当面の諸要求について総括を行った。

第二章 健康保険対策

国民健康保険法の改正 全国市町村における国民健康保険の設置を義務づけ、国民皆保険の達成を目ざす新たな「国民健康保険法」が一九五八年一二月二三日、難行の末に成立した。これは昨年初めから計画され（本年鑑第三二集参照）、本年三月一三日国会（第二八国会）へ提出されたが、衆議院の解散で審議未了となり、九月二九日衆議院（第三〇国会）へ再提出され（当初の原案どおり）、衆議院を一部修正により通過したが、警職法問題の紛糾によって再び審議未了・廃案。そして二月一〇日さきの衆議院修正などをもとに改訂を加えて通常国会へ提出、二月二三日政府原案どおり成立し、一九五九年一月一日から施行された。また「国民健康保険法施

行法」も、これと同様に成立した。国民健康保険法の要点は次のとおりである。

一 市町村および特別区は必ず国民健康保険を実施しなければならない。しかし、経過措置として三十六年四月一日までは猶予期間が置かれる。

一 被保険者Ⅱ他の社会保険の被保険者および被扶養者の国保への二重加入を禁止する（現在二重加入しているもの一四〇〇万人といわれる一は三十六年四月一日までは現状を認める）。

一 療養の給付Ⅱ被保険者は被保険者の疾病、負傷について次の給付を行う。(1)診察（現在は初診、往診を給付外にしているところがあり、これが給付にとり入れられた）(2)薬剤または治療材料の支給(3)処置、手術、その他の治療（歯科の入れ歯を給付外にしているところが多かったのが改善される）(4)病院への収容（入院あるいは入院時の食事を給付外にしているのを改めた）(5)看護(6)移送

一 医療担当機関Ⅱ(1)国民健康保険医または薬剤師の療養担当責任を一層明確に規定する。(2)国保の療養を担当しようとする医師、歯科医師、薬剤師は都道府県知事の登録を受けねばならない。(3)療養の給付を取り扱う旨の申請を受理された病院、診療所、薬局の開設者は、当該機関で業務に従事する国民健康保険医または同薬剤師に対し、その者が規定により担当する療養を実施するに必要な措置を講じなければならない。

一 患者の一部負担金Ⅱ(1)患者は医療費の二分の一を指定医療機関に支払う。(2)被保険者は条例または規約で一部負担金の割合を減らすことができる。(3)一部負担金を支払うことが困難なものについてはこれを減免できる。

一 診療報酬（医療費）Ⅱ(1)医療費の額の算定は健康保険法の規

定による。(2)保険者は(1)の範囲内で指定医療機関との契約により別段の定めができる(これによって現在健保の一点単価より高い単価で契約されている場合があるのを、最高で健保なみ、特別の場合にはそれ以下に定められた)。

一 給付の期間Ⅱ最低三年間とする(現在は三年未満のものがかなりあるのを上げた)。

一 国庫負担Ⅱ(1)国は市町村に対し医療費の二割を負担する(現在は総額二割の国庫負担を市町村財政に応じて配分するため、少ない市町村では一割強にしかならなかったのが、一律に二割の補助が行われることになった)。

一 調整交付金Ⅱ国は財政困難な市町村を援助するため調整交付金制度を新設、総医療費の5%の交付金を交付する。この調整交付金は昨年十月一日にさかのぼって支給される(これによって国庫負担を含め、多い市町村は約四割の補助をうけることになる。調整交付金は一般交付金として財政の調整のため交付され、特別交付金として災害市町村、給付内容の改善をはかった市町村に交付される)。

この国民健康保険法の改正をめぐって、政府案に対する反対運動、内容改善要求が各方面からなされた。一九五八年一月一日、「国民健康保険経済危機突破大会」が、全国国民健康保険国体中央会、全国市長会および全国町村会の主催により、保険者代表約六〇〇名が参加して開かれ(東京日赤本社)、次のような決議を行い、国会、大蔵・厚生両省に陳情した。また、三月一九日には「国民健康保険法成立期成大会」、引き続き六月一三日には「新国民健康保険法成立期成全国市町村大会」を開き、この法律の早期成立を要請した。

決 議

国民健康保険団体は、政府の国民皆保険政策に協力して、今日まで努力してきたが、この度発表された昭和三十三年大蔵省予算原案は、われわれの熱意を全く踏みにじり、国民健康保険の改善や強化についてなんらの考慮が払われていない。かくては、国民皆保険は出発第一年で挫折するのみならず、既存国民健康保険すら事業休止の余儀なきものに至ることは必至である。

国民健康保険税は毎年度増税されて既に限度にきているのが現状である。政府は減税を強調しているが、今日国民大衆の最大課税である国民健康保険税こそ第一に減税さるべきものであることを強く反省すべきである。

ここにおいて、われわれは国民健康保険の危機に際会し、断じて次の事項の達成を期さなければならない。

一、療養給付費に対し国庫負担三割を確立し、そのうち一割は調整交付金として交付すること。

二、事務費の現在被保険者一人当り単価八五円を百十五円に引上げ実質全額国庫補助とすること。

三、医療費の値上げは行わないこと、特に市町村等及び被保険者の負担においては絶対に行わないこと。

四、保健婦の人員を確保するとともに、実情に即した待遇改善を行うこと。

五、昭和三十一年度国庫補助不足額は、昭和三十二年度補正予算に計上すること。

六、国民健康保険法の改正は医療保障の本旨に副った根本的改正を断行すること。

右決議する。

社会保障制度審議会では三月三日、この政府案に対する答申を行い、国庫負担率を三割に、給付率を七割に引上げることをはじめ次

のように要望した。

今回諮問された国民健康保険法案要綱の基調をなすところの国民健康保険の強制実施については、賛成である。しかしこれについては、真に国民皆保険の実をあげるよう社会保障上の基礎的條件を整備し、国の責務を明確にするような配慮を必要とする。とくに給付率の引上、国庫負担の増額、医療機関の整備、診療報酬および支払方式の適正化、結核対策の拡充などについては今回の改正は不十分であり、皆保険改正の構図を打出したものと認めがたく、さきに本審議会が行った「医療保障制度に関する勧告」の趣旨にもとづいて早急に適正な措置を講ずべきである。つぎに各項目についての当審議会の意見は左のとおりである。

一 被保険者 被保険者の件については、二重加入を禁止することとは、趣旨としては賛成であるが、給付率の引上げが行われない場合には、実情に即した取扱いが望ましい。資格の取得および喪失については、その手続を簡素化し、移動のはげしいもの、当然健康保険に加入すべきであるにもかかわらず現在健康保険の強制適用になっていない五人未満の零細事業所の被用者のときもの、などが、健康保険や国民健康保険の適用から洩れないような慎重な措置が必要である。なお、この機会に五人未満の零細事業所の被用者などを健康保険に加入させるよう強力な措置を講ずべきである。

二 保険給付 給付率はすみやかにこれを七割に引上げるべきである。療養の給付の範囲も健康保険に準じ、従来みられるようなアンバランスを是正することは賛成であるが、実際上の取扱いについては、国民健康保険の円滑な運営を阻害しないよう適切な経過的措置を忘れてはならない。このことは指定医療機関制をとり、療養の給付に要する費用の算定を健康保険に準じて行う場合

においては、とくにそうである。したがって、指定医療機関制をとるとしても、費用の算定については、少くとも当分は、より地方の実情に即した措置をとることが望ましい。療養の給付に要する費用のうち二分の一に相当する額を被保険者が指定医療機関に支払うところの、いわゆる窓口徴収の方法をととしても国民健康保険が全額給付の立前をとる以上は、その最終責任は保険者が負うべきであって、減免措置もその線に沿ってこれを行うべきである。また療養給付の期間は転帰までを原則とし、三年で打切ることとはむしろ例外的にこれを認めるよう改むべきである。

三 保険料 保険料の徴収については、劃一的にならないよう、地方の実情に即して被保険者がよるこんで徴収に応ずるが如き措置をとるよう、一段の考慮が必要である。とくに世帯員の解釈などについては明確な方針をもって臨むべきである。

四 国民健康保険組合 組合の設立に当たっては、関係市町村長の同意を法的要件とする必要はないと考える。同種の事業または業務については、明確な解釈をとるとともに、できればこれを省令で例示し、場合によっては、強制加入の措置をも考えるべきである。なお、健康保険組合における総合組合との調整については、明確な方針を打立てる必要がある。

五 国の負担および補助 現在とくに大都市における国民健康保険の実現が困難であるものは、療養給付等に対する国庫負担率および事務費の国庫負担が低すぎるからであり、今回の改正により国庫負担率は多少引上げられる結果となるが、これは調整交付金を合わせて少くとも百分の三十程度に引上げるべきである。事務費についても真に必要な事務費と見合う金額まで、これを増加し、その配分も地方の実情に即したような方途を講ずべきである。また、国民皆保険推進のため必要があるときは、一般病院お

よび診療所等についてもその新設または整備拡充に要する費用について、補助金を交付することができるよう措置することが望ましい。なお、結核医療費の公費負担については「医療保障制度に関する勧告」の趣旨に従い、国がこれを負担することを忘れてはならない。

六 調整交付金 調整交付金の交付は、国民健康保険が円満な発展をとげるよう、とくにボーダー・ライン層の保険料の減免や給付率の引上げの措置をも考慮して、その配分方法を決定すべきである。また、その総額は、療養給付費の国庫負担額と合わせて、少くとも療養給付費の百分の三十程度になるよう、特別の考慮を払うべきである。なお、市町村一般会計よりの繰入金を法制化することが望ましい。

なお同審議会では「国民健康保険の保健施設に関する調査」を、国民健康保険中央会の委託により一〇月に行い（宇都宮、新潟など保険施設活動の活発な七町市を対象）、保健施設や保健婦の状態などの調査結果を発表している。

国民健康保険法は一九五九年一月一日施行されたが、この普及状況は、厚生省調査によると、三月末までに約三八二〇万人（達成目標の約七八％）が国民健康保険に加入、厚生省の一九五八年度末加入見込みより約一一〇万人多く、国民皆保険達成目標の一九六一年四月までにはそれが実現できるとみている。東京都や大阪、京都、名古屋、横浜、神戸などの大都市はまだ実施しておらず、加入対象者に低所得層の多いことなど、多くの市町村で問題を含んでいる。

なお行政管理庁は十一月、国民健康保険全国普及計画の監察結果を発表したが（一〇四月実施）、そのなかで、一九五七年度はようやく計画の半ばを達成したにすぎない（計画に対する達成率は市町村数で五三％、被保険者数で四七％）、各市町村の業務運営がまち

まちであり、保険給付も低い（給付範囲、期間、金額などが厚生省の示す基準を下回り、給付制限を行っているばあいもある）、などの点を指摘し、普及計画の練直し、国民健康保険制度の根本的再検討の必要を説いた。厚生省はこの指摘に対し十二月一日、国民皆保険の推進はおおむね順調とみられること、市町村の業務運営や給付の低さは新しい国民健康保険法の成立によって対処しようと思われること、などを回答している。

社会党は六月三〇日、国民健康保険法の一部改正案を国会に提出した（否決）。その要旨は次のようである——（一）一九六一年四月一日から国民健康保険を市町村の義務設置とする、（二）医療給付に対する被保険者の負担割合を従来の五〇％から三〇％以下とする、（三）国庫補助を従来の二〇％から三〇％へ引上げる（出産・哺育・葬祭給付などを含む）。

日本医師会は、三月に国会へ提出された国民健康保険法政府原案のうち、特に、これの担当医療機関を都道府県知事の指定制とすることは医師に対する監督強化であると強く反対し、一〇一十一月の衆議院審議で修正をもちとり、法案の成立において、医療機関は登録制とすることなどの要求を実現した。

日雇健康保険法の改正 二月二五日国会へ提出され、衆議院の一部修正、参議院の付帯決議があつて、四月二三日成立した。その要点は療養給付費二五％国庫負担の法定、傷病手当と出産手当金の制度を新設しその費用の三分一を国庫補助とすることなど、次のようである。

- 一 傷病手当金 (1) 受給要件Ⅱ療養の給付を受けている期間において労務不能となつたとき。(2) 待期Ⅱ四日。(3) 支給期間Ⅱ一四日。(4) 支給日額Ⅱ第一級二〇〇円（独身入院一三〇円）、第二級一四〇円（独身入院九〇円）。一九五八年一〇月一日施行。

二 出産手当金 (1)受給要件Ⅱ分べんの日の属する月の前四ヵ月間に通算して二八日分以上の保険料の納付。(2)支給期間Ⅱ分べんの日以後一四日。(3)支給日額Ⅱ傷病手当金と同じ。一九五八年一〇月一日施行。

三 療養の給付受給手続Ⅱ被保険者は、あらかじめ受給資格者票に所定の保険料が納付されている旨の確認のある日においてはいつでも療養の給付を受け始めることができる。一九五八年七月一日施行。

四 保険料Ⅱ第一級(賃金日額二八〇円以上)——保険料額二二〇円(事業主負担分一一〇円、被保険者負担分一一〇円)、第二級(二八〇円未満)——一八〇円(一〇〇円、八〇円)。一九五八年七月一日施行。当分の間は、第一級の保険料は二〇〇円、被保険者及び事業主の負担分はそれぞれ一〇〇円とする(この経過措置の政府原案——保険料二一〇円、被保険者負担分一〇〇円、事業主負担分一一〇円——を衆議院で右のように修正)。

五 国庫負担Ⅱ(1)事務費全額負担。(2)療養給付費四分一負担。(3)傷病手当金及び出産手当金の支給に要する費用の三分一以内補助。一九五八年度より施行。

当初の政府原案は、傷病・出産手当金の創設が規定された反面、特に賃金日額二八〇円以上における保険料額の引上げなどをはじめ、保険給付内容についても多くの制限が含まれていた。このため日雇労働者の反対が高まり、全国日雇健康保険改善促進協議会(全港湾、全建労、土建同盟、全日自労、土建総連など七組合加盟)では、改正案絶対反対の運動を行なったが、改正案の諮問を受けた社会保険審議会では、被保険者代表(土建総連)は政府原案に反対して、(一)改正案の真のねらいは傷病・出産手当金制度の創設ではなく、日雇健康勘定の赤字の穴埋めである。(二)保険料引上げ反対、国庫負担の

成文化、(三)傷病手当金待機期間(四日)の撤廃、(四)傷病出産手当金の支給期間延長(要求——最低三ヵ月および産前・産後各四二日間)、(五)保険料増額の期日(七月一日)と傷病手当金などの支給開始(一〇月一日)の同時実施などを強調した。事業主側委員は政府案に大体賛成であったが、けっきょく被保険者代表の主張が盛り込まれて、政府案の大幅な修正を要望する答申を二月二〇日に行った。また社会保障制度審議会も、この社会保険審議会の答申内容を支持し、国庫負担割合の引上げと給付内容の健康保険法の水準への引上げをできるだけすみやかに行うことを要望する答申を、二月二二日行なった。政府ではこれらの答申によって、保険料額の二等級制や国庫負担の明文化など若干の修正のうえ、国会に提出したのである。社会保険審議会の答申は次のとおり。

記

一、傷病手当金制度の創設については、適当と認めるが、待機四日は少くとも三日に、支給期間十四日は少くとも三十日に、支給額については、四等級制を二等級制に改めるべきである。

二、出産手当金の創設については適当と認めるが、支給期間十四日は四十二日に改めるべきである。

三、療養の給付の受給手続の簡素化に関する改正案については、適当と認める。なお実状に応じ現行指定市町村の数を増加し、被保険者の便を図りたい。

四、保険料額については、日雇労働者の生活等の実態からみてこれを引上げることには大いに疑問があり、諮問原案は高きに過ぎる給付内容の改善及び国庫負担率の法制化を前提とするならば、最少限度の負担増は止むを得ないものと思われる。なお、保険料額についての等級の区分は、賃金日額二八〇円以上及び二八〇円未満の二等級とすべきである。

五、予算に計上されている、日雇健康保険の医養給付費に対する二割五分並びに傷病手当金及び出産手当金に対する三分の一の国庫負担割合は、今回の法律改正の際に、当然法文化しこれを明確にすべきである。

六、保険料額に関する施行期日と傷病手当金及び出産手当金制度創設の期日との間に開きのあることはやむを得ないが、失業保険法改正の際の例もあるので諮問原案にある両期日の開きは出来る限り短縮すべきである。なお、日々雇入れられる者その他臨時に使用せられる者に対する健康保険法の適用については万全の行政措置を講じその保護に遺憾なきを期せられたい。

その後一九五九年にはいつて、療養給付および家族療養費、傷病・出産手当金に要する費用の国庫負担割合を三〇%とする、という改正案を一月一日諮問（社会保障制度審議会は大体賛成、社会保険審議会は、被保険者代表が反対し、一致した要望として（一）被保険者の保険料負担が過重、（二）保険料徴収成績を向上せしめる、（三）制度の根本的改善の諸点をあげる）、二月国会へ提出した（「船員保険等の一部を改正する法律案」として船員・厚生・失業の各保険法および日雇健康保険法の改正を一括）。

組合管掌健康保険 組合管掌健康保険の被保険者負担率については、さきに厚生省の健康保険組合宛通牒などによって、保険料折半負担原則の確立の要望がなされ、総評など労働組合から、これが給付の切下げにつながるものとして反対を受けたが、（一九五七年二月、本年鑑第三一集参照）、一九五八年にはいつてからも厚生省では引き続き、被保険者負担を標準報酬の一千分の一四以上に引上げるよう指示しており、こうした方針による厚生省の規制が今後も続けられ、強められていくことが予想される。なお一九五八年度中に、三九の健康保険組合が被保険者負担率を一千分の一五未満から

それ以上に引上げを行った（厚生省の一九五九年度指導方針より）。またこれに関連して、健康保険組合連合会の実態調査（一九五八年九月末現在、「健保組合の保険料率と労使負担割合」）によると、健康保険料の労使負担率は、全産業平均で事業主六二・六%、被保険者三七・四%、前年同期（六三・八%、三六・二%）に比べて事業主負担がやや減少し、それに応じて被保険者負担が増加している。産業別では、金融・保険業における被保険者負担が平均三一%で最も低く、紡織業と石炭鉱業のそれは平均四一%で最も高くなっているが、これは各産業の個々の企業によって差異があり、一般に小規模企業ほど被保険者の負担率が高く、労使折半負担あるいはそれに近い状態にあることが推察される。

単価引上げ実施 社会保険の診療報酬単価の引上げは一九五八年六月三〇日告示、一〇月一日から実施された。単価引上げ問題は、長い間の懸案であり、この間、政府案、これに反対して独自の改善要求を行っている医師会、引上げそのものに反対する保険者団体などが激しく対立して、もめ続けたが（一九五七年末までの経過は本年鑑第三一集参照）、けっきょく、厚生省原案——一点単価を全国一律一〇円、点数表は甲・乙二表に分ける、医療費総額八・五%引上げ——に、医師会の修正要求——現行点数表をそのまま引き継いだ乙表の一点単価を実質的に一円引上げる——をいれて、告示されたものである。これによって社会保険医療費は総額八・五%増加し、医師の収入は従来の平均月収三万二千円から六万九千円に、二倍以上引上げられる計算になるといわれる。他方、患者負担は、初診料（基本）は甲表一八〇円（現行四六円）、被保険者のばあい一〇〇円で、五四円の増）、乙表五〇円（現行四六円）などで差があるが、診察、投薬、注射、手術などの料金操作によって、甲・乙両表とも同程度の値上げ（乙表のばあい現行単価の約一円引上げ）となり、

特に料金の一部（原則は半額）を負担しなければならない被保険者家族に対する影響は大きい。なお、これによる社会保険医療費の増額分約二一七億（八・五％増）の負担方法は、厚生省案によると、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、となっている。

医師側（日本医師会）は一貫してこの改訂方式に反対してきたが、告示後は乙表の採用を申合わせ、これを全国の医師に呼びかけた。健康保険組合連合会、国民健康保険団体中央会などの保険者団体、日本病院協会、日本薬剤師協会、日経連および労働組合の全労会議、新産別などの各団体は、これに対して甲表を支持し、これ一本に統一させる運動を行っており（七月九日、厚相へ申入れ）、日経連では「広まる甲表、良くなる医療」などの標語で、甲表推進を図っている。なお、これの一〇月一日実施をひかえて、甲表を採用したのは全医療機関の九・三％（国立大学付属病院・国立病院・社会保険病院の全部、都道府県立病院、日赤病院の大部分など比較的大きな病院）で、ほとんどの一般開業医と私立大学付属病院の大部分が乙表を採用した（一九五九年三月における再選択結果は、医療機関の甲表採用率九・七％、乙表採用率九〇・三％）。

第三章 国民年金

社会保障制度審議会の答申 社会保障制度審議会では、早くからこの問題を取り上げ、国民年金制度の創設について勧告を行ってきたが、一九五七年にはいって政府をはじめ各方面でこれが大きく取り上げられるようになった。同審議会では一九五七年からの本格的審議の結果、一九五八年六月これについての答申を行った。現行年

金制度の年金を老齢、廃疾、母子の三本立とし、醸出制と無醸出制とを組み合わせたもので、醸出制で老齢（六五歳）月額三五〇〇円、廃疾三五〇〇円、母子二二五〇円となっている。なお、この案による国庫負担額は、初年度で総額五三〇億円（無醸出年金二七五億円、醸出年金の三割国庫負担と整理資金で二五七億円）といわれる（同審議会の収支概算による）。次に、この答申の意義を説いた前文と内容の要点を掲げる。

〔前 文〕 社会保障制度審議会は、昭和二十五年十月十六日ならびに、とくに昭和二十八年十二月十日をもって、すでに年金制度の整備に関する勧告を政府に提出している。その主旨は、日本における社会保障制度は戦後大いに改善されたとはいえ、その主力は公衆衛生制度、生活保護制度、医療保険制度にそがれたために、またそれらが時々の要求に応じて個々別々に作られたために、社会保障制度全体の上では不均衡ができた、なかならず、すでに老齢に達した多数の国民がこの制度の恩恵からとり残されている状態となったのは遺憾である。そこで、この人々に対してその生活の最少限度を社会的に保障する老齢年金制度を作ることが必要であり、また、それに伴って在来の年金的諸制度と新しく設けられるべき年金との均衡を得るようにすることが必要である、というのであった。

しかるに、勧告のこの部分はその後政府によってほとんど尊重されることなく、軍人恩給制度の改正その他には巨額の財政資金を投ずるようなことが行われたので、本審議会はそれについて不満を表明したのであった。しかるところ昨年五月十五日岸内閣総理大臣は本尊議会に対し「国民年金制度に関する基本方策いかん」について諮問を寄せられた。爾来一年、われわれは非常な熱意をもってこの問題と取り組み、ここにそれについて成案を得

た。いま、これを政府に提出して右の諮問に答える。問題の性質上細目については本案にもなお検討を要する点を残すをもって、本審議会は引きつづきそれらの点を検討し、追って答申を追捕する考えであるが、差し当り、立法に必要な大綱はほぼ尽し得たと信ずる。

国民年金制度の普及と徹底とは、近代文化国家の政治の一大核心であることは、すでに西欧諸国の例によって明らかなるところであるが、とくに戦争の惨禍によって国民所得に絶大の変動を見、その災害が全国民なかつく経済的弱者につよく及んでいるわが国において、その意義がさらに重要である。しかしながら、直ちに先進国のような完全に近い国民年金制度を作ろうとすれば、それには巨額の費用が必要であつて、そのため国民所得の分配にも大変化をもたらさないわけにはいかない。そこで、本審議会は、一方においては、この全國民的な時代の要求にこたえ、他方においては、国民所得の分配にあまりに急激な変更を加えないことに最善の注意を払い、両方を見合いつつ、現在の日本の財政のもとにおいて十分実現し得るような具体案を作することに努力した。国民年金制度といえは、主たる対象をまず老齢におくのが当然であるが、わが国の特殊な事情からいって、廃疾の人びと、母子の家旅に対する社会保障もまたとくに緊切である。そこで本案では、年金の方法をもってそれに応ずることが適当とする限度において、老齢年金とならんで廃疾および母子の年金制度をも併せて設けることにした。

本案は、国民の文化的にして健康な生活を保障するという社会保障制度の理想からいえば、なお足らざるものであることは、もちろん、われわれの遺憾とするところである。また本案は、既存の恩給や諸年金制度についての根本的な改革には及んでいないば

かりか、それらの制度との調整についてさえないおつくさざるところがあることも、またわれわれの認めねばならぬところである。それにもかかわらず、本審議会はかく信ずる。たとえ低額なものであつても、全國民に対する年金制度を今日直ちに実施することは、すでに絶對的に必要であり、また、これが日本社会保障制度のこの上の進展に対して一般的基礎となるであらうと。

なお、本制度においては、年金の資源は、ある部分までは国庫が負担するが、残る部分は国民が負担することとなっている。すなわち、この年金制度のためには、全國民は原則として長期にわたり少額の拠出をしなければならないのであつて、国民はこのために新たに経済的負担に任じなければならない。しかし、この負担は他日その人が受けるべき年金のためである。国民をしてこの制度に対する義務を自覚せしめ、また、この制度を永く健全に発達せしめるためには、こういう制度の立て方のほうが適當である。本審議会は、政府が、本案に則り、直ちにこの制度の実施に邁進せられんことを期待する。

〔内容の要点〕 第一、制度の立て方Ⅱ(1)以下同じ差当り現行年金制度の未適用者を対象とする制度を創設し強制適用とする。(2)対象は現行年金制度の適用をうけていない労働者、農林漁業者、商工業等の自営業者その他一般國民とする。(3)年金は老齡年金、廃疾年金、母子年金の三種願とする。(4)この制度はきよ出制の年金と無きよ出制の年金を組合せたものとする。(5)無きよ出年金は直ちに支給を開始する。きよ出制の老齡年金は五年後から減額年金の支給を始め、四十年後から完全年金を支給する。きよ出制の廃疾年金および母子年金は五年後から支給する。

第二、老齡年金Ⅱ(1)年金の支給開始年齢はきよ出制の年金は六十五歳、無きよ出制の年金は七十歳とする。(2)きよ出制の年金額

は四万二千円（月額三千五百円）程度とする。ただし全きよ出期間きよ出し得なかったものでも、五年以上きよ出した者にはそのきよ出年数に応じ、一万二千円程度以上の減額年金を支給する。なお年金をうけるものが一世帯に二人以上あるときはその年金額を若干減額することを考慮する。(3)この制度発足当時すでに廿六歳以上になっているものは、卅年のきよ出期間を満たすことができないので、経過措置としてその年齢により定められたきよ出年数（五年以上）に応じ、一万五千六百円程度以上の減額年金を支給する。また五十一歳以上になっているものについては、そのきよ出期間を延長することを考慮する。(4)無きよ出制の年金は一万二千円（月額千円）程度とする。

第三、廃疾年金Ⅱ(1)廃疾は外部障害だけでなく、内部障害も含める。年金の支給はすべて厳格な意味で症状が完全に固定した後に行う。(2)廃疾の程度は完全廃疾（常時介護を要する状態にあるもの）とする。(3)きよ出制の年金は最低五年以上きよ出した者に支給する。(4)きよ出制の年金額は四万二千円（月三千五百円）程度とする。ただし当分の間給付の時期に応じ、二万四千円から四万二千円の程度までの額とする。(5)無きよ出制の年金は一万八千円（月千五百円）程度とし、六歳（就学年齢）以上のものに支給する。

第四、母子年金Ⅱ(1)母子世帯の範囲は夫と死別した母と十五歳（義務教育終了年齢）未満の子のいる世帯であって、十八歳以上の子のいない世帯とする。(2)きよ出制の年金は最低五年以上きよ出した場合に支給する。(3)きよ出制の年額は二万七千円（月二千二百五十円）程度とする。ただし当分の間、給付の時期に応じ一万八千円（月千五百円）程度から二万七千円（月二千二百五十円）程度までの額とする。(4)無きよ出制の年金は一万二千円（月千円）

程度とする。

第五、費用の負担Ⅱ(1)きよ出制の年金のきよ出期間は二十五歳から五十四歳までとし、きよ出金額は有業者は月百円、無業者は五十円とする。ただし徴収技術上必要ならば一人月七十五円程度とし世帯主に世帯員の分をまとめて納付させる。きよ出金は五年ごとに年率一・五％程度の割合で引上げるものとする。(2)きよ出制の年金の費用のうち三割を国庫が負担する。(3)きよ出金と国庫負担金は年金会計として積立てる。予定利率は年五分五厘とする。(4)無きよ出制の費用は全額国庫で負担する。

第六、収入調査Ⅱ(1)当分の間収入調査を行って一定額以上の収入または資産がある場合にはすべての無きよ出制の年金額は支給しない。(2)収入調査は生活保護法のような厳密な方法によらず、ある程度以上の所得者を除外するための調査であることを建前とし、簡素な形のものとする。

第七、その他Ⅱ(1)老齢年金、廃疾年金または母子年金を支給すべき事由が合せて発生したときは、いずれか高い方の年金を支給する。(2)生活保護法の被保護者に対しても用民年金が実質的に支給されるように生活保護法との間の調整をはかる。(3)この制度および現行年金制度相互間の通算その他の調整をはかるものとする。(4)きよ出制の年金の付加的な制度として、希望者別に一人月百円程度をきよ出させ、より高い水準の給付を行う特別の仕組みを設けることも考えられる。(5)この制度の実施について、今後における各種年金制度の調整も考えて、中央および地方の事務機構を整備する。

次いで同審議会では一〇月六日、この国民年金案と既存の公的年金との通算方式についての答申（第二次答申）を行った。また同審議会により、年金制度の未適用者の生活実態および国民年金制度実

施に関する意識調査——掛金、支給額、など——が行われ（一九五八年八月、岩手、富山、広島、熊本、埼玉各県下における一二地区）、国民年金制度というものを知らなかった者が五四%あるなどの結果が発表された。内閣官房審議室でも社会保障制度に関する世論調査を行った（一九五八年三月、二〇歳以上男女四五〇〇人）。

国民年金制度案 社会保障制度審議会が行った答申については、大蔵省が、この案では国庫負担があまりにも大きすぎると批判し、「国民年金制度に関する社会保障制度審議会の答申の問題点」、恒久的制度としての無醵出年金は国庫負担が過大となるため反対、醵出能力のない低額所得者には生活保護制度を活用、無醵出年金受給者の支給資格の制限を強める、醵出制年金における醵出額・醵出期間が少ない、などを主張した。

国民年金審議会（厚相の顧問機関——長沼弘毅氏ほか四名）は七月二十九日、国民年金実施上の基本構想を中間報告として提出したが、その報告は社会保障制度審議会の答申（カッコ内）とは次のように意見を異にしている。（一）対象範囲は厚生年金、共済組合など現行公的年金の適用者およびその家族も含む（未適用者のみ）、（二）醵出制を原則（醵出・無醵出併用）、（三）醵出期間は二〇～五九歳（二五～四五歳）、（四）保険料は一人月額二〇〇円（有業者一〇〇円、無業者五〇円）、（五）給付額は月額四五〇〇円程度（老齢給付三五〇〇円）、（六）無醵出制の給付額は月額一千円程度（老齢、母子一千円、廃疾一五〇〇円）。また総選挙公約としてこの制定を大々的に宣伝した自民党でも、これについての見解を発表している（八月二十九日国民年金制度実施対策特別委員会の第一次試案を発表）。

総評ではこれらの各案について検討した結果、これについての基本的態度を発表し、特に国民年金委員会案や自民党案を批判して次のように主張した（「国民年金に対する総評の基本的態度」）。

……もともと今回の国民年金政策は、近年における政府並びに独占資本の一連の労働政策、経済的社会的政策の一環として理解されなければならない。この国民年金政策を具体的にいうならば社会保障制度審議会の答申のそれよりも、厚生省国民年金五人委員会や自民党の案の方がより有力化し、一層反動的な大衆収奪の方向を濃くしていることである。

第一に指摘すべきは、月々に税金同様に強制的に払わせられる年金のための保険料が余りに実情を無視した高額な点である。これは独占資本や政府の国民年金の柱ともいべき拠出年金においていわれることで、社会保障制度審議会答申は対象者一人月七十五円、厚生省の国民年金五人委員会が月二百円、自民党案は二十歳から三十四歳まで月百円、三十五歳以上百五十円となっているが、一世帯当たり被保険者が平均三人とすれば年間の掛金が最低二千七百円から最高七千二百円となる。……住民税の数倍ないし十数倍にも達する年金掛金を長期に亘って徴収することは、まさに未曾有の大衆課税と称してもいい過ぎではない。

第二は、法外なこの掛金を国民年金という美名の下に、社会保障審議会の答申では二十五歳から五十四歳まで三十年間、五人委員会及び自民党案では二十歳から五十歳まで四十年間五年毎に引上げて吸い上げるという点である。その間死亡すれば掛け捨てとなり一銭も返してくるものではない。せいぜい十五歳未満の子供のある未亡人世帯に母子年金として僅かな年金が保障されるだけである。そうして積立てられた莫大な積立金が厚生年金の場合と同様に大蔵省の資金運用部に流れ、独占資本をうるおすことになる。これまた大衆収奪政策である。

第三に年金額であるが、これは審議会の答申、五人委員会案、自民党案何れも老人一人の世帯が生活保護では月二千円でやって

ゆけるはずだから、それに国民の生活水準向上率年一・五％を見込んで四十年後四十五年後の給付額を推計したものである。しかし生活保障基準額を基にしたかかる劣悪な年金額（三千五百円〜四千五百円）は、労働者を低賃金に縛りつけ、国民の生活水準を非人間的な低さに止め置こうとするもので、反対せざるを得ない。もしこれを許すならば、厚生年金の老齢年金額や大中企業の民間退職金、一時金の設定や改定にもかなりの影響を与え、独占資本の労働者政策の道具に利用されるであろう。

第四は、国民年金の対象の問題である。審議会の答申では被用者の年金と農市民の年金との二本建にしているのに、五人委員会や自民党案は両者を併存しながら、労働者には国民年金にも加入せよという二重加入方式を強制しようとしている。その狙いは、老齢年金額月約三千五百円という劣悪さのうめ合せを国民年金と抱き合わせることにやって行い、その代りに厚生年金の保険料（月三％）の他に前記の国民年金掛金を数十年間新たに払えということである。この二重加入問題を通じ、労働者と国民大衆との間に対立意識を巧妙にあり、労働者の所得権を減らしてその犠牲を強いるような宣伝が色々の形で行われるであろう。

第五に、無拠出年金であるが、三つの案とも七十歳以上の高齢者に月二千円としている。しかしこの金額はほんの小遣い程度に過ぎず前述の拠出年金を前提としている国民の大多数は実はこの無拠出金が国民年金であり、月々相当の年金が支給されるものと期待しているのが実情であろう。

なお全労会議は二月三日、これに対する態度を決定、(一)現行の被用者年金の適用から除かれている五人未満企業労働者は、被用者年金のなかに包括する、(二)配偶者も強制適用とする、(三)給付開始年齢は六〇歳とする、などの点のほか、社会保障制度審議会の答申の線

にそって、運動を進めることとした。

国民年金法の成立 厚生省は社会保障制度審議会の答申や国民年金委員会の中間報告および自民党案などを資料として、国民年金制度要綱（第一次案）を九月二五日発表、次いで一九五九年度政府予算原案を基礎に再検討を加えて、一月一六日法案要綱を社会保障制度審議会に設問、同審議会はこれに反対したが、一部修正のうえ、二月四日国会へ提出し、四月九日一部字句の修正のみで実質的に政府原案どおり成立した。

他方、社会党はこれに対する独自の法案を一九五八年四月八日国会へ提出（未成立）、一〇月二四日衆議院再提出、そして一九五九年二月一三日に国会へ提出し自民党案と争ったが否決された。

被保険者の資格 現在の公的年金制度をすべて国民年金制一本に統合し、全国民を国民年金の対象とする。

年金給付の種類 きよ出制年金（普通年金）を基本とし、経過措置として無きよ出制年金（特別年金）を設く。普通年金は(1)農林漁業、商工業、自由業などの自営業者、無職者、被扶養者を対象とする一般国民年金と(2)すべての雇用労働者を対象とする労働者年金に分け、一般国民年金、労働者年金のそれぞれに老齢、傷害、遺族年金の給付を行う。また特別年金は(1)養老年金(2)身体障害者年金(3)母子年金に分けた。

年金の給付額 老齢年金について、一般国民年金のばあい六十歳から月七千円を支給、労働者年金のばあい七千円に月給比例部分（平均月五千二百五十円）を加算した月一万二千二百五十円（平均）となる。無きよ出制年金（年収一八万円未満世帯）は六〇歳から月一千円、六五歳からは月二千円。

保険料（掛け金） 年金税として二十歳から五十四歳まで課税、その額は一般国民年金が月百六十五円、労働者年金が月二百円。

別に労働者年金では、使用主が被用者と同額の年金税（被用者一人当り約二百円）を負担する。

国庫負担 保険料総額の約三割五分。

成立した国民年金法の要点は次のとおり（朝日新聞一九五九・四・一〇より）。

者、母子世帯、および保険料徴収開始期一九六一年四月一日において五〇歳以上の者を対象）、その受給資格に厳しい所得制限を加える、（三）保険料を納められない貧困層は年金を受給できない（政府は、貧困層に対しては無醵出年金を支給すると答えている）、（四）インフレーションの問題、（五）積立金運用問題、などをはじめ多くの問題

年金の種類		きよ出制と無きよ出制 老齢、障害、母子（遺児及び力婦を含む）
制度	適用対象	現行公的年金制度の適用者及び受給者を除く全国民。ただしこれの者の配偶者及び学生は任意適用
	きよ出期間	20歳～59歳までの40年間
	保険料額	20歳～34歳まで月100円 35歳～59歳まで月150円
	老齢年金	支給年齢 65歳 資格期間 10年 年金額 月1,000円～3,500円
	障害年金	障害の程度 厚生年金保険1～2級程度 資格期間 3年 年金額 月2,000円～3,500円（1級障害には月500円加算）
	母子年金	支給対象 18歳未満の子のいる母子世帯 資格期間 3年 年金額 月1,600円～2,150円、第二子以降一人につき月400円の加算
	遺児年金	支給対象 18歳未満の遺児 年金額 月600円から875円まで、第二子以降一人につき400円加算
	力婦年金	支給対象 10年以上婚姻関係を継続した60歳～65歳までの力婦 年金額 月1,000円～1,750円まで
	老齢福祉年金	支給年齢 70歳 年金額 月1,000円
	障害福祉年金	支給対象 厚生年金保険の1級程度の障害者で20歳以上である者 年金額 月1,500円
無きよ出制年金	母子福祉年金	支給対象 16歳未満の子のいる母子世帯で25歳以上の子のいない世帯 年金額 月1,000円第二子以降月200円加算
	支給制限	現行公的年金受給者のほか市町村配民税の納付者、所得税納付者の偶者及び世帯所得50万円以上のきは支給しない
国庫負担		保険料収入総額の1/2

この国民年金法は被保険者の範囲を除けば自民党案と大差はなく（一）毎月一〇〇～一五〇円、四〇年間にわたる過重な保険料負担、しかも支給総額は僅少で、文官・軍人恩給と比べて格段の差がある、（二）無醵出年金を「援護年金」として一時的・補足的制度とし（これの施行期一九五九年一月一日において七〇歳以上の老齢者、廃疾

を含んでいる。なお、これによる強制適用者は推定約二三〇〇万人、任意加入者七八〇万人で、無醵出年金の適用対象者は当初三十三万人と見込まれたが、厳しい所得制限のため二五七万五〇〇〇人程度に減少した。

社会保障制度審議会も、社会保障の精神を大幅に後退させ、低所

得層を締めだすものとして、これを批判した（一月二二日答申）。

（注） 国民年金問題のほか、厚生年金保険法の改正案——標準報酬額の最高一万八千円を三万六千円に引上げ、保険料率の標準報酬比例部分の現行〇・五％を〇・一％引上げ——および船員保険法改正案が社会保障制度審議会、社会保険審議会の答申を経て、一九五九年二月国会へ提出された。また、国家公務員に対する退職年金制度を恩給方式から共済組合方式に切りかえるという「国家公務員共済組合法改正法案」が一九五九年四月国会で成立した。

「中小企業退職金共済法案」は一九五九年二月三日国会へ提出された（五月二日成立）。中小企業における退職金の共済制度については、数年来問題となっていたが、一九五八年にはこの立法化の問題が取り上げられるようになった。この法案の目的は中小企業の従業員の退職金について、中小企業者の相互扶助の精神に基づき、その拠出による退職金共済制度を確立し、もってこれらの従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与すること」（同法案要綱）であるといわれる。主な点は、（一）従業員一〇〇人以下の企業（商業、サービス業などは三〇人以下）の事業主の金額負担により、労働者一人当月二〇〇〇円以上一千元以下の掛金を行う。（二）ただし、こうした退職金共済契約の締結や掛金額の増加は事業主の任意、（三）その労働者が退職したとき（死亡のさいは遺族）掛金が支給されるが、契約後一年未満退職者には支給されず、本人の責による自己退職のばあいには不支給が減額されるなどをはじめ種々の支給制限が設けられている、（四）制度の運営は「中小企業退職金共済事業団」を新設して当らせ、この事業団の余裕金運用は労働大臣など政府の完全な管理をうける、などで、労働組合をはじめ各方面からこれが

経営者の労務管理および政府の労働政策として利用される危険がきわめて大きいと、強く反対されている。また社会保障制度審議会でも、五人未満企業労働者の現行厚生年金保険、失業保険への加入措置をとることこそ先決問題であると、労働省へ申入れている（一九五八年一〇月六日）。次に総評と日経連の見解を掲げる。

総評の見解

（前略）政府の要綱の狙いは低賃金を固定化させ独禁法を緩和し、中小企業の収奪を強化しながら、他方でこのために引きおこされる労働者の不満をそらそうとする欺瞞的なものであり真に中小企業とその労働者のしあわせにならない。

われわれは、真に中小企業の労働者の労働条件を改善するためには、政府が直ちに次の措置をとることを強く要求する。

① 中小企業にたいする収奪政策をやめ中小企業の経営の安定と内容改善を可能にする助成策を実施すること。② 退職制度の実施にさいしては、全産業一律八千円の最低賃金制を同時に実施すること。③ 厚生年金、国民年金、失業保険、健康保険などの社会保障の内容改善と零細企業への完全適用を行うこと。④ 現在実施されつつある中小企業における経営者の自主的な退職金共同積立制度については、これにその内容の充実と制度に安定と永続性をあたえるための対策を行政指導によって実施すること。

日経連の要請（一九五九・一・一七）

① 掛金口数の増加については、無条件にこれを許すこととせず、掛金額を一段の退職積立金に関する免税の基準である支払金額の四％相当額に抑えることを一応の目途とし、従業員個人別に、その勤続年数によって掛金口数に限度を設けること。例え

ば、当初は勤続五年を経たる者につき、一口を増加し得、逐次期間を短縮して三十年勤続した者に対して九口一〇〇〇円となし得ることとする。

② 給付金に対して国で補助することとせず、掛金に対して補助金を出し、五年以上勤続した者に対する掛金に対しても国が補助すること。

③ 事業所を移動した場合の通算制については、自己都合または懲戒解雇による退職の場合はこれを認めず、事業の廃止等会社都合による退職の場合に限り適用すること。

④ 還元融資は、掛金額に対する一定限度の範囲内で確実にその事業主に還元できるようにすること。

⑤ 退職給付金は、事業主の手から直接退職者に交付する。

第五編 経営者の活動

第一章 労務管理

第一節 総説

戦後日本の労務管理は戦前に比べて大きく変化した。敗戦によって、戦時労務管理が崩壊したあと、アメリカ的な管理技術を次々と採用しつつ、従来の伝統的な労務管理の「近代化」が進められた。労働運動の発展に対して、まず、賃金に重点をおいた労務管理が特に官公労働者に対して始められたが、朝鮮戦争ころから、日経連は労務管理の体系的な整備にとりかかった。職階制を集中的に導入するために職務評価や人事考課制度などが普及しはじめたばかりでなく一九四九年からCCS (Civil Communication Section 民間通信局講座、日経連担当)、一九五〇年からMTP (Management Training Program 管理者訓練、通産省企業局担当)、続いてTWI (Training Within Industry 監督者訓練、労働省職業安定局担当)などの教育訓練方式が急速に導入された。職業安定法第三〇条はこのアメリカ式労務管理の実施を法制化した。またヒューマン・リレ

ーションズなどの最新の労務管理のやり方も萌芽的に現われはじめた。CCSは経営者層、MTPは管理者層(部課長)、TWIは第一線監督者層(班長、係長)を対象とする職制教育であるが、更にTWIを総合的に発展させたWSP (Work Simplification Planning 作業簡素化訓練)が導入され、一九五四年から中級職制用としてPDI (Program Development Institute 計画展開訓練)が新たに着手された。しかしこれらの「科学的」労務管理の諸形態が真に日本資本主義自体の要求として普及し、本格化するにいたったのは一九五五年以降のことである。この年の三月に日本生産性本部が発足し、同じく七月にはその別働隊ともいうべき日本産業訓練協会が設立された。日本の労務管理はここに新しい発展期に入った。「生産性向上運動」がこのようにして積極的にとりあげられるなかで、新しい経営管理方式、特に労務管理方式は、その中心をなすものとして重視され、普及された。「近代的」な労務管理の諸形態は、いっそう系統的に、具体的な内容をもって現われることになった。そのうち最も特長的なものはヒューマン・リレーションズ(人間関係管理)、PR (パブリック・リレーションズ)であった。

生産性向上運動は、発足の当初は、「設備投資なしの生産性向上」であるといわれていたが、その後一九五七年の前半にかけて設備投資は急増し、オートメーション化を頂点とする設備の更新と近代化

が行われたことに対応して、この「技術革新」を中軸とする局面に生産性向上運動が移行し、具体化することになった。そのことは労働条件と労務管理に大きな変化を与えた。一九五七年以来の「技術革新」のなかで、日経連も労働経済特別委員会（委員長・工藤昭四郎氏）を中心として各産業別の技術革新の進行状況と労務管理の方向の検討に着手した。一九五八年五月と十一月の日経連専門委員大会では、それぞれ労務管理についての研究発表が行われた。石田労働相も、一九五八年一月、大阪商工会議所で行われた関西経営者協会主催の講演会に臨んで「我国の労働運動の特殊性について」語ったがそのなかで次のような経営者に対する要望を述べた。

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」について研究を行って発表したことは実に参考になることである。それは(1)団体交渉を盛り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、(2)労務管理にもっと重点をおくこと、(3)人間関係に関する配慮を払うこと、の三点であって、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。

労務管理技術ももっぱらアメリカから急速に導入されたものであり、各種の「近代的管理方式」が次々と採用されたが、その取り入れ方と現在の運営状況のなかには日本の特殊性が現われている。このことは一九五七年に東大の尾高教授を中心に行われた東京都内に本社をもつ関東経営者協議会会員の二二三についての実態調査結果からもうかがわれる（日経連タイムス、一九五八・四・三）。この調査は会社側では労務部長と労務部の職員、組合側では企業連の事務局職員と三役とインタビューしたもので、回答のあった一九二

の会社および組合について集計した結果の概要は、次のとおりである。なお、右の一九二社のうち資本金一億円以上のものが八六%、業種としては化学五六社、機械五七社その他で組合については総評系三〇%、全労系一二%その他となっている。

(1) 労務管理については依然として温情的あるいは家族主義的な傾向が強い。「従業員の取扱方針」について親心で扱うとしたのが三九社（二〇%）喜んで協力するようにすると回答した会社が八六社（四五%）あるが、同じ問に対して組合側はそれぞれ六七組合（三五%）三七組合（一九%）の回答であった。前者が温情的労務管理であるのに対して後者がいわゆる人間関係管理である。「経営家族主義をどう思うか」について会社側は賛成五六%反対三六%で、組合側は賛成三〇%、反対六一%となっている。組合側の反対理由は経営家族主義は古い形態であって労働組合を阻害し、労働強化をもたらすということである。また「採用のルート」についても縁故採用が多く、職員・工員ともに縁故採用というのが四七%、工員のみをとると六二%という高い比率を示している。

(2) 人間関係管理の必要を認めている会社は多いが、その理解の度には疑問がある。「人間関係管理の効果」を認めている会社が一五七社（八二%）効果なしと回答したのが八社（四%）である。しかるに人間関係管理の中心である「態度調査」を実施している会社は二七%に過ぎず、それに代る「生活実態調査」を行っている会社が三一%、両者を行っている会社が一三%、両者とも実施していない会社が実に五五%を占めている。従業員の経営参加の一形態である「提案制度」をもっている会社が五六%、意思疎通の手段である「社内報」を持たない会社が三一%もある。これらの問題に対して組合側は素直な態度をみせているが、それは

積極的な支持ではなくて無関心の結果である。「人間関係管理をどう考えるか」について賛成三八%、有害無用二二%、判らぬ、無関心四〇%である。また「それに対してどんな対策をとっているか」については対策なしが四一%を占め、阻止する一二%、協力する一〇%となっている。さらに「態度調査」についてその有用性を認めているのが一七%、有害無用としたのが四%、非該当が七〇%にも達している。

(3) 労使関係の推移については安定化の傾向がみられる。朝鮮動乱(昭和二十五年)までと、それ以後の二段階にわけて安定化の傾向をみると、平和協調的であるとしたのが、会社側は二三%と五五%、組合側は二五%と四一%になっている。闘争であると回答したものは会社側一六%、組合側二五%に過ぎない。「組合の経営に対する態度」について実力行使的あるいは武装休戦的としたのが会社側一〇%、組合側三二%、受動的協同あるいは対等の協力としたのが会社側八七%、組合側六五%となっている。また「組合対策」については会社側は実力で抑えつける一社、役員を懐柔する二社であるのに対して苦情処理に力を入れる、労使協力をめざして指導するが九〇%で圧倒的に多い。同じ間に対して組合側は実力で抑えつける八社、役員を懐柔をする二一社と増加しているが、苦情処理に力を入れる、労使協力をめざして指導するは七〇%弱と相変わらず高い率を示している。

(4) 労使関係に対しては労使とも物分りのよい態度をみせている。「組合政策」について政治偏向が困るとしたのが会社側七四社(三八%)、組合側三七組合(一九%)となっている。「組合は会社にとって必要か」について有害であると回答した会社一五社、懐疑的六七社であるのに対して、啓発されると回答したのが七一社(三七%)となっている。また「労使関係の理想形態」につい

て労使協調であるとしたのが会社側八六%、組合側七七%で、その実現に当って会社側が反省すべきであるとしたのが会社側二九%、組合側二七%、組合側が反省すべしが会社側二二%、組合側二四%、双方が歩みよるが会社側三八%、組合側三六%となっている。「組合の経営者批判」については批判なし四組合、頭が古い八六組合、公共性なし五六組合、自主性なし三一組合、強圧的三八組合となっている。

(5) 生産性向上については個々の労働者の大多数が賛成で全労的な考え方をしている。最近における労務管理の特長としては、企業合理化の実施について一部業界で労使協定ができたこと、中小企業や商店などの労務管理が次第に進んだことなどで、その他特に著しい動向はみられない。

第二節 合理化についての労使協定

企業合理化の実施について、労使間の協定がいくつか成立したことは一九五八年來の特長であるが、これら各社の協定内容を次に掲げる。このほか、一九五八年初頭の日立造船、七月の三井三池、九月の日本碍子などの例がある(日経連タイムス、一九五八・七・一七、一〇・九、一一・一三参照)。

鐘紡の確証書

昭和三十三年九月二日会社の提案した不況対策に関し数次の労使協議会において双方誠意をつくして慎重協議の結果、本問題解決の基本方針について次の事項を確認する。

一 組合は経営の実態を理解し、赤字消滅の会社計画について適切な協力を行うことを了解する。

二 会社は労働組合の立場を尊重し、組合員の犠牲を最少限度に止めるため提案の取扱を次の通りとする。

(イ) 博多、東京、中津工場の休止は撤回し、恒久策とあわせ再検討する。(ロ) 休暇措置の中、非能率非行者、身体虚弱者を対象とする項は削除する。ただし五〇歳以上を対象とする休暇措置については更に年齢規制の上実施することを組合と協議する。(ハ) 会社提案方式の賃金切下げは行わない。(ニ) 昇給停止は行わない。(ホ) 山科工場一部休止は更に双方で協議する。(ヘ) その他の諸提案は労働協約の改訂を避ける方針で可能な協力を行う。

三 右の方針に基いて今後会社および組合は更に信頼と誠意をもって団体交渉を続け早期解決を図る。今後の交渉に当っては、「労使協議の場を拡大する」という組合提案を尊重し、その実現を図るよう努力する。

小西六の調印書

小西六写真工業株式会社と合化労連小西六労働組合とは、今次人員整理問題に関する下記の昭和三十三年十月十三日の付会社提案および十月二十三日付中央労働委員会幹旋案により、本問題の解決に関し意見の一致をみて妥結するに至った。よって会社ならびに組合は人員整理問題に関し、本調印書記載事項を遵守することを確約する。

一 昭和三十三年十月十三日付会社提案

- ① 会社は指名解雇を撤回し、一般から希望退職者を募集する。
- ② ①により希望退職者を募集の結果、予定数に達しない時は貴組合の意見を聞いて、その後の処理を会社が行う。
- ③ 希望退職募集方法、退職条件および関連事項 (イ) 希望退職は事業場別、男女別、職種別に募集する。ただし会社が必要と認める再建委員については、今回の措置による希望退職を認めないこ

とがある。(ロ) 募集期間は本問題解決後三日間とする。(ハ) 退職条件希望退職期日は十月十五日付とし、その者には特別慰労金として理論月収の五ヵ月分を支給する。ただし女子従業員の退職希望者については特別慰労金を認めないことがある。昭和三十四年一月停年退職者の特別慰労金は理論月収四ヵ月分とする。

④ 再建要員に対し立上り資金として総額三千万円を理論月収割にして支給する。

二 中央労働委員会幹旋案

今次小西六写真工業の解雇争議については、幹旋の過程において一〇月一三日付会社回答につき労使間で意見の一致した点もあるので残余の不一致点について下記のとおり幹旋案を提示するか、双方ともこれによって全般的な解決をはかられたい。

- (1) 退職者募集の予定数から二十五名を減ずること、
- (2) 希望退職は、男子については事業所別に、女子については事業所別、事務、現場、特務別に募集すること。ただし本社、淀橋および日野の事務職員については男女とも通勤可能範囲において事業所を一括として取扱うこと。
- (3) 会社が希望退職を認めない場合は、会社が特に必要と認める再建要員に限ること。
- (4) 特別慰労金の支給については男女間に差別を設けないこと。
- (5) 八月二十三日付の解雇を撤回された者に対しては、九月一日から一〇月十七日に至る間の就労につき賃金の六〇％を支払うこと。
- (6) 今次争議期間中における賃金差引きの計算について問題があれば双方で協議して調整をはかること。
- 三 その他調印に伴う附帯事項および細部項目に関しては、別に協定するものとする。

石原産業の協定書

企業再建計画（昭和三十三年九月十一日提示）の実施に関し右の通り協定する。

一 連繫会社へ左記の通り業務を移管するについての移籍者その他の取扱い

石産商事株式会社（塗料販売部門）石産化工株式会社（四日市工場の輸送、荷造、運搬部門）株式会社太三商会（家庭塗料販売部門）暁海運株式会社（四日市工場船舶部門）

（一）石産運輸株式会社関係Ⅱ（イ）移管業務に従事する実務職従業員を移籍する。なお今後石産運輸に転出を命ずる場合は出向の取扱とする。（ロ）移籍者の賃金 請負関係は現行賃金の八五％を標準とする。その他は現行賃金となるよう考慮する。（ハ）移籍者を石産運輸が経営上の問題により解雇しなければならない事態が生じた場合は石産運輸ならびに石原産業労使間において協議する。

（二）暁海運株式会社関係Ⅱ（イ）移管業務に従事する従業員中希望者を移籍する。（ロ）賃金は暁海運の基準による。

（三）右記（一）（二）の移籍者の退職金の特別取扱を適用する。

二 四日市工場における余剰人員の吸収暫定措置

（一）現状交代制勤務中三直三交代制を、四直三交代制に変更する。ただし、人員が適正人員になるに従い三直三交代制に復元する。その間の職種転換は逐次行う。（二）今後療養者その他適当な男子従業員を農薬包装業務に就かせる。この場合の職種手当は農薬包装工の職種手当を適用する。

三 経費および雑給与に関する事項（略）

日産化学の妥結内容

一 伏木、鏡両工場の全部および名古屋工場の薄硫酸、過燐酸石灰工場を閉鎖する。

二 工場閉鎖に伴う人事措置

①希望退職者の募集 （イ）応募資格Ⅱ閉鎖工場全社員その他の箇所全男子社員、女子社員は既婚者および昭和五年一月三十一日以前の出生者。（ロ）退職条件Ⅱ閉鎖工場業務上都合による退職金十一ヵ月、その他の箇所業務上都合による十三ヵ月。

②配置転換Ⅱ（イ）他箇所より希望退職応募者（男子）があった場合原則としてその補充を行い、伏木鏡両工場より配置転換する。

（ロ）昭和三二年より三四年までの停年退職者の補充として伏木、鏡両工場の技能職七〇名を他箇所へ配転する。（ハ）伏木、鏡両工場の社員にして、会社が業務上必要と認めた者は他箇所へ配転する。

（ニ）配転は一月二〇日までに行うが、九月二一日以降配転されるまでの期間は自宅待機として平均賃金の六〇％を休養手当として支払う。

③再雇用Ⅱ将来、会社が採用を行う場合、退職者を優先的に再雇用する。（イ）新規事業計画 A、約七〇名二年以内、B、約二〇名時期未定、（ロ）昭和三五年以降の停年退職者の約半数の補充を行う予定であるが、その補充は業務内容、その時の会社の吸収能力を考慮し、伏木、鏡両工場の退職者から再雇用して行う。

（注）以上によって昭和三七年頃までに希望者は殆んど吸収される見込である。

④就職斡旋Ⅱ将来、伏木、鏡両工場の施設が活用される場合には、就職斡旋に努力する。

⑤残務管理要員Ⅱ工場閉鎖に伴う残務業務のため、残務業務のため、残務管理要員を次の通りに置く。（イ）伏木工場二二名（組合員二二名）、（ロ）鏡工場三三名（内組合員三〇名）。

⑥解職Ⅱ伏木、鏡両工場の社員にして配置転換要員及び残務管理要員の指名をうけず、また希望退職に応募しない者は解職する。

三 間接人件費の削減

(1) 停年前休職制度は廃止する。(注) 当社では満五十七歳までの二年間、有給(基準内賃金の七割支給)の休職制度をとってきたが、これを廃止し停年を満五十五歳とする。

(2) 交通費の実費補助は六五〇円を限度とする。(注) 現行は全額補助。

(3) 徒歩通勤手当は廃止する。(注) 現行は距離によって一五〇円、三〇〇円を支給。

(4) 三日以内に病欠の第一日目から賃金相当額を見舞金として支給していたが、これを最初の三日間に限り支給をやめる。

(5) 恒例行事費は廃止する。(注) 厚生関係費用として一人当り年間千円支給していたものである。

(6) 旅費規則の改訂(詳細略)

四 臨時工、嘱託の退職条件 ①臨時工(伏木、鏡両工場)予告手当(三〇日分)+餞別金(六〇日分)、②嘱託(伏木、鏡両工場)社員における場合の八〇%以内。

第三節 労使協議制

わが国における企業内の労使協議制は戦後の産業民主化運動の高揚とともに、経営参加を行う経営協議会として普及し、一九四八年には全労働組合の四四・三%が経営協議会をもったが、この年を境として急速に形骸化し、数的にも急減して一九五〇年には二三・六%に落ちてしまった。その後労使協議制の性格は変化してゆき、協議機関としてより諮問機関としての性格のものが多くなった。「技術革新」の風潮のなかでその重要性が再び認識されつつあり、生産性本部はその普及に努力しているが、実際の運用面においては、一

般になおその機能を十分果すにはいたっていない。

労使協議制が成功している例として松島炭鉱の場合があげられている。同社は長崎県佐世保の南西海上にある島に鉱業所をもち、大手一九社の一に数えられる炭鉱会社で、鉱員二七一八名、職員三四二名である。労使協議機関としては、中核的なものとして労使協議会があり、その下部機関として現場協議会、部落協議会、賃金委員会、人事委員会、福利委員会が設けられ、毎月話し合いが行われている。労使協議会は、会社の経営方針および経営状況、生産、保安およびその遂行のため必要な事項について会社と組合が協議するもので、性格は諮問機関である。その実態を示す一例として、一九五七年七月の第六二回労使協議会の議事内容の一部を紹介しておく。

一 六月原価説明(会社提案) 経理課長より詳細に説明

二 八月出炭計画(会社提案) 所長より詳細に説明

(組合) 流感による出役不良の事が述べられたが、近頃は労務の出勤督促が余り烈しくて近代的労務管理の有り方から少々脱している傾向にある。

(会社) 組合は労務管理の逸脱と云うが、それは特殊な事例を云う事であり、一般的にはそんな事はない筈である。流感にしても「雇っている者は休んでも仕方がない。むしろ早く休養して早く元気になって出勤して欲しい」と云う考え方である。但し最近では出勤が悪くて払を維持するに必要な人員も確保出来ない事もあり、予約と実出役が違ふのは困るので注意はするが嫌がる者を現場に無理矢理引張るという事はしていない。会社は労務管理の非近代化などという事は毛頭考えておらず労務の基本的方針に変わりはなく無理な労働強化はやっていない。

三 将来の組合事務所建設について(鉱組提案)

(組合) これから三年先の事ではあるが今の内に事務所建設の

事を考えて置くという訳だが敷地だけでなく資金面についても援助を御願いする。この事務所は単なる事務所ではなく、文化センター、又は労使会館程度のもにしたい。現在では具体的には考えてないが今の中に協力態勢を作って頂きたいと思う。

(会社) 計画は具体的に樹っていないのだから議題として提案されるのは少々早すぎると思うがそういう計画を持っている事は了解した。

日本生産性本部は、一九五九年二月、労使協議制常任委員会(委員長・中山伊知郎氏)の承認した「中小企業と労使協議制」に関する報告書を理事会にはかり、正式に本部方式として打ち出した。これは、さきに本部が発表した「労使協議制のあり方」が一般の労使関係に対する指針であったのに対して、独特の労使関係をもつ中小企業を対象に作成されたものである。

中小企業と労使協議制(日本生産性本部)

1 中小企業の生産性向上と労使関係の近代化(要約)

労使関係近代化と中小企業労使関係の特質 労使関係の近代化に当って、中小企業の場合に特に留意すべきは、その労使関係が大企業の場合に比べて、顕著に人間関係的であるというその特質である。ここには大企業におけるような労使の資本的対立関係も薄い。労使は、いわば経済人的に同質ではある。この同質的人間関係こそが、一方で、大企業ではともかくも確立されているところの近代的合理的な労使関係処理のルールの確立を中小企業で阻む重大な要因となっていることは、説明するまでもない。即ち、これこそが、中小企業の労使関係において、労使ともども責を負うべき前近代的温情主義、家父長権的な使用者の権威と労働者の被支配者の意識とを育み、かつ固定させる温床なのである。このような意味と形とにおける人間的関係が近代労使関係の基本的ル

ールによる、生産性向上に対する労使の積極的協力関係の確立に当って排除されるべきはいうまでもない。しかし、このような中小企業の労使関係のもつ特質は、このような後向きの働き方を封じうるならば、労使の積極的協力関係のための労使関係の近代化にとって必ずしも不都合であるとはいえない。けだし、労使間の近代化の基本的考えは、生産に従事する労使が相互に対等かつ自由な人間性を尊重し合い、その尊重の上での一対一での話し合いで問題を解決せしめようとするにあるのだから、労使が相互に人間性を尊重し合えぬ限り、そこには積極的協力関係は成り立ちえないからである。中小企業の労使間にその特質として存するところのすぐれて人間的な関係は、このような相互の人間性尊重のための十分な基礎をも提供しているのであって、この点からすれば、その労使関係を近代化するについて阻止的でなく促進的要素ともなりうるものといえることができる。

2 労使関係の近代化における団体交渉と労使協議制の役割

(1) 団体交渉の役割(略)。

(2) 団体交渉の限界と労使協議制への期待(略)。

3 中小企業における労使協議制

(1) 労使協議制の基盤としての労働組合(略)。

(2) 労使協議制の本質についての理解(略)。

(3) 基盤としての人間的関係(略)。

(4) 労使協議制の機構的弾力性(略)。

(5) 労使協議制の議題と協議方法(略)。

4 労使協議制と企業別組合(略)。

(1) 企業別組合における危惧。

(2) 問題点の分析と批判。

(3) 超企業の組織と労使協議制。

5 要約

- (1) 中小企業が経営全体を近代化して、生産性を向上するために、労働の近代化が行われなければならない。
- (2) 労働の近代化のためには、中小企業では、とくに、最低賃金の実施、賃金の引上等を含む労働条件の改正、労働力供給方式の改正等による良質労働力の吸収体制を整えるとともに労働関係そのものを近代化することが必要である。ここで労働関係の近代化というのは団体行動の自由をもつ労働者の組織（労働組合）と使用者とが対一の対等な関係で労働関係上のあらゆる問題を話し合うことによって解決してゆくという機構とルールとを確立することである。
- (3) 近代的労働関係における労働の話し合い、すなわち、組織的意見疎通には、基本的に団体交渉と労働協議制の二つの機構が考えられている。この二つの機構の賢明な弾力的な活用が望ましい。
- とりわけ労働協議制の活用が期待せられる。
- (4) 労働協議制に良い結果をもたらせるには、労働協議制が労働関係近代化の強力な一過程であり、労働関係近代化なくして生産性向上はありえぬことの自覚と、その目的を達しようとする意欲と熱意と忍耐とである。
- (5) 企業別労働組合組織の下にある、こんにちの中小企業の労働間に労働協議制がとり入れられた場合に、組合活動を弱体化させる危険が全くないとはいえない。しかし、労働の心構えと、それに適わしい行動によって、この危険は十分に防ぎうる。
- (6) 生産性向上に関連する労働問題には、個別企業と企業別労働組合との間では処理し難いものが少なくない。ことに、中小企業の場合には、その感が深い。超企業組織による労働協議制がこの際とくに考慮せられなければならない。

第四節 現場管理制度

生産現場における第一線監督者を組織上どのように位置づけ、どの程度の責任と権限を与えるかということが現場管理制度の問題である。わが国従来の役付工制度やティーラー・システムの機能的職長制度なども現場管理制度の一種であるが、現在では作業管理と労務管理の現場責任者としてフォアマン（職長）を考え、他の仕事をスタッフにゆだねるフォアマン制度が合理的だとされている。

八幡製鉄のフォアマン制 八幡製鉄では一九五八年一〇月、銑鋼一貫作業をやる戸畑製造所の新設と同時に、かねて研究を進めていた新しい管理方式を実施することになった。これはアメリカの方式を参考にしたものであり、そのうちラインとスタッフの明確な分離とフォアマン制の採用は大きな関心を集めた。従来同社ではラインとスタッフの機能が明確に分離せず、従来の現場責任者（工場課長、掛長、組長、伍長）は四つの機能（作業管理、技術管理、生産管理、データ処理）をあわせもっていた。このため多忙のあまり管理が徹底しなかった。新しい管理方式は、このような管理機能を区分し、専門家を養成して集中的な管理体制を採用し、各部門の協力によって全体の円滑な管理を遂行することにした。このため工場の運営は次の三部門に分けられた。

作業部門——ライン部門として作業に専念し、また作業と直結した面での作業方法の究明や能率向上、教育訓練および安全衛生の実施などをおこなう。

管理部門——データ処理、生産管理、技術管理をおこなう。

整備部門——非常に高度化した生産設備の機能を維持するためその整備に専念する。

作業長制の採用——こうして製造各工場は純粋な作業部門となり、各管理部門からの助言と指導により生産を遂行することになった。そこで各管理部門との連絡と協力を円滑にするため、新たに作業長と工長をもうけ、作業部門の職制を「工場課長——掛長——作業長——工長」と改めた。とくに作業長は第一線の管理者として現場における全責任と権限をもち、労務管理の面でも作業員の人事考課など、大きな役割を担わされる。この作業長は作業員の中から選抜され、さらに一〇ヵ月の教育訓練を受ける仕組になっているが、現在すでに一人の作業長が生まれ、現場で活躍している（日経連タイムス、一九五八・一〇・九）。

人事考課制度 関西経協人事管理専門委員会では、人事考課制度の実態調査を行い、八八社の回答を得て「人事考課表参考例」を作成した。日経連、新潟県産業協会共催の第一六回全国専門委員会において、右の「参考例」について左のような説明が行われた（日経連タイムス、一九五八・五・二二）。

人事考課制度の実施状況は一九四六～一九四九年が九件、一九五〇～一九五三年が二四件、一九五四～一九五七年が三八件と増加している。

本考課表は管理職用、一般事務技術職用、役付作業職用、一般作業職用の四つに分けられ、その構成は、実績評定（勤務ぶり）、能力評定（潜在的保有能力）、性格判定、適性判定、将来性判定、指導記録、出勤健康状況、総評、の八段階とした。

考課者の心得としては、(1)実績、能力ばかりでなく適性将来性を判定する。その際、①性、縁故関係、友人関係、社会的身分、思想などは考課の対象としないこと、②職務に関係しない能力、学識経験、身体条件などを考慮しないこと。また勤続の長短にも左右されないこと、③従来の考課点にとらわれず当該考課期間中

の成績のみ考課すること、④ある考課要素にすぐれていると他のすべての考課要素もすぐれているようにみえる傾向（ヘイロー効果）にならぬこと、⑤このため同一の考課要素について全被考課者を考課してから次に移ること、⑥日常観察、記録した具体的事実による考課を累積し、全考課期間を通じた考課を行うこと、⑦昇給、賞与などの順位を予定して考課点に結びつけ、逆算の形で評点しないこと、⑧他の職場から異動して来た被考課者に対しては前考課者の意見を聞くなどして不利にならぬようにすること、などが肝要である。

表彰制度 表彰手続において詳細な規定を設けている昭和電工と各表彰賞（永年勤続、模範、能率、技術、災害功労、部長、事業所賞）ごとに、明確な規定をもつ塩野義製薬の表彰規定を左に掲げる

昭和電工表彰規程

第三条（委員会） 各事業場毎に表彰委員会（以下委員会という）を設ける。

第四条（委員） 委員の人数は、各事業場毎に定める。

② 委員としては、事業場長が次の者を任免する。1、人事担当課長、2、従業員の中から事業場長が指名した者。

③ 委員の任期は一ヵ年とし、再任を妨げない。

第七条（議決数） 委員会の決議は原則として全会一致とする。

② 全会一致が得られないときは、出席委員の三分の二以上の賛成により決定する。

第八条（書記） 委員会に、委員会の事務を処理するための書記一名をおく。

② 書記は人事担当係員の中から事業場長が任免する。

第十条（非公開） 委員会の議事及び議事録は、公開しない。

第十一条（秘密保持義務） 委員、書記及び委員会に出席した者

は、委員会で知り得た秘密をもらしてはならない。

第十二条(申請) 所属課長又は人事担当課長は、表彰に該当する者があると認めたときは、事業場長にこれを申請する。

第十三条(委員会への諮問) 事業場長は、前条の申請があったとき、又は必要と認めたときは、委員会に諮問する。

第十四条(委員会の招集) 委員長は、前条の諮問があったときは、遅滞なく委員会を招集しなければならない。

② 委員が表彰当事者であるときは、当該委員を出席させない第十五条(当事者等の呼出) 委員長は、表彰当事者又は参考人を呼出して陳述を求めることができる。

第十六条(決議事項の答申) 委員長は、委員会の決議事項及び重要な参考事項を速かに事業場長に答申する。

第十七条(公示) 表彰が決定したときは、被表彰者の氏名及び当該事項を公示する。

塩野義製薬の表彰規程

従業員が次の各号の一に該当するときは、審査の上、表彰する

- (1) 永年誠実に勤続した者、
 - (2) 品行方正、技能優秀、業務に誠実で衆の模範となる者、
 - (3) 業務能率が著しく衆に優れている者、
 - (4) 業務上有益な発明改良または、工夫考案をした者及び協力した者
 - (5) 災害を未然に防止し、または災害に際して特に功労があった者
- 表彰は、個人および団体に對して行う。表彰は、次の方法およびこれらの組合せによつて行う。(1)賞状授与、(2)賞品授与、(3)賞金授与、(4)表彰休暇、(5)進級、(6)増給
- 表彰の種類は、次のとおりとする。(1)永年勤続賞、(2)模範賞、(3)能率賞、(4)技術賞、(5)災害功労賞、(6)部長、事業所長賞
- 永年勤続賞は、勤続満二五年に達した従業員に授与する。

永年勤続賞は、経営協議会の要請によつて開かれる中央表彰審査委員会の審査を経た資格者に対し、毎年三月十七日に授与する。永年勤続に對する表彰は、社長名をもつてする賞状を授与する外に、賞品または賞金を授与する。

模範賞は、従業員中品行方正、技能優秀業務に誠実で衆の模範となる者に授与する。

模範賞は、経営協議会の要請によつて開かれる中央表彰審査委員会の審査により選ばれた者に対し、毎年三月十七日に授与する。

模範賞は、社長名をもつてする賞状を授与する外に、賞品、賞金、表彰休暇、進級、増給のいずれかの授与、またはこれらの組合せによつて行う。

能率賞は、能率が著しく衆に優れている者に授与する。

能率賞は経営協議会の要請によつて開かれる中央表彰審査委員会の審査により選ばれたものに対し、毎年三月十七日に授与する。能率賞は、社長名をもつてする賞状を授与する外に、賞品、賞金、表彰休暇、総級、増給のいずれかの授与、またはこれらの組合せによつて行う。

技術賞は、業務上有益な発明改良または工夫(考案事務技術上のものを含む、以下単に「発明」という)をした者および努力した者に授与する。

特許を出願したと否とに拘らず、従業員がなした業務上有益な発明に對して四半期に一回、所属上長の申出によつて技術賞審査委員会にはかり審議する。

技術賞審査委員会は、委員若干名より成り、その都度、社長がこれを指名する。

技術賞は社長名をもつてする。賞状を授与する外に、賞品、賞

金、表彰休暇、進級、増給のいずれかの授与またはこれらの組合せによって行う。

災害功労賞は、災害を未然に防止したまたは災害に際して特に功労があった者に授与する。災害功労賞は、その功労のあった都度、前各賞授与の手續に準じて社長名をもってする。

賞状を授与する外に、賞品、賞金、表彰休暇、進級、増給のいずれかの授与またはこれらの組合せによって行う。

部長、事業所長賞は、前各賞の授与に洩れた者または前各賞に次ぐ行為のあった者に対して授与する。

部長、事業所長賞は、部長または事業所長名をもって賞状を授与する外に賞品又は賞金を授与する。

第五節 人間関係管理

HR運動（ヒューマン・リレーションズ、人間関係管理）について、日本生産性本部がアメリカに派遣したヒューマン・リレーションズ専門視察団の一人である国有鉄道の井上職員局長は、帰国座談会において次のように言っている。

ヒューマン・リレーションというものは……従業員に現代よりも将来の楽しみを期待させる。同時に会社にたいする愛着、プライドを持たせるといふ方法に力をそそいでいる。現在会社がもうかっているからおたがい得しようじゃないかという方法を選んでは、将来のために残しておこうということをしよう、という方向に進んでいるのではないかと思います。

日経連のことばによれば、「労働管理の面では技術革新に伴い、古い人情的な管理方法や競争による刺戟的な管理方式などではうまくいかなくなってきており、各個人に責任感を持たせるための各人

の人権、能力を尊重するヒューマン・リレーションがますます必要になってきている」（日本経済新聞、一九五八・六・二六）。また、HR運動の日本における特質については、いすゞ自動車会社の三宮社長の左のようなことばが注目される。

米国の大企業ではヒューマン・リレーションズの探究を熱心に進めてきておりますが、米国のそれにおいては、高度の機械化、科学的管理方式の極致からふたたび『人間』というものに着目せざるをえなくなったという過程であるのに反し、日本のそれはだいたい事情が異なるように思われます。とくに最近各方面でヒューマン・リレーションズに関心をもつようになった直接の動機は労働攻勢の激しき、労使間の紛争の公式化といったものを正常に引きもどす何らかの方法を求めようとしていることです

その歴史と導入状況については本年鑑前集に書かれているが、最近の施策の具体的内容については若干の事例を以下に示そう。

提案制度 最近における提案制度の発展は注目をあびているが、日経連は一九五七年末、その実態をつかむために「提案制度に関する調査」を実施した。次に掲げるのは回答した一一九社についての集計結果の概要であるが、予想されたほど普及率は芳しくないことが知られる。（日経連タイムス、一九五八・三・六）。また提案制度の実例としていすゞ自動車の制度要綱をつけ加えておく。

一 提案資格については、全従業員がこれを有するものとするものが七四社と多く、制限をもうけている場合では「課長以上の職位にあるものを除く」とするものが多い。提案内容については制限のないものや、制限はあっても包括的に規定している場合が多い（それぞれ四五社、四四社）。

なお共同提案は無条件で認めるものが一〇六社と圧倒的である。

二 提案のためには、九三社が特定の提案用紙を定め、一一〇社が提案は記名に限るとしている。提案を提出するには、所属長を通すものが五六社と多く提案箱に投入するものは二六社でこれにつぐ。提案事務機関に提出する場合は八社と比較的少い。

提案週間は、ないものが八七社で多く、ある場合は、不定期的にもうけられるものが定期的のものよりわずかに多い（おのおの一八社、一四社）。

三 審査基準は「一定の評価要素によって採点し、これを参考にできめる」方法が四七社で最も多いが、「審査員の自由な心証に委ね、討議してきめる」三三社、「一定の評価要素によって採点しこれに直結して決める」もの二九社でそれほど差はなくこの三つの方法は、同じように行きわたっているといえる。

審査の開催方法は、定期的に行うもの五八社、必要に応じて行うもの五二社であるが、その回数は一ヶ月一回というものが多い。

四 採用提案に対する報償は、物質的報償である現金と精神的報償である賞状または記念品等とを併用するものが八八社と多く、現金のみという場合は二二社である。また不採用提案についてはほとんどがその労を謝する措置をとっており、追加報償も与える場合が多い。

報償額はほとんどが提案内容に応じて等級をもうけている。その額はまちまちであるが多くみうけられるのは「一万円～五百円」「五千円～五百円」といったところである。

五 提案管理機関についてみるとまず事務機関に人事部門が五九社で、経営合理化部門は二七社である。しかしいずれの場合にも事務専任者はいないものが多い。

つぎに審査機関では特定の委員会組織をとるものが九三社と多

い。委員会の構成は提案者の直属上長や提案事項に関係ある部長等は参加することが多いが、労組代表や従業員代表はほとんど参加しない。

六 提案の実績をみると、普及率（提案有資格者に対する提案の比率）は一般に芳しくなく、普及率二〇％以上というものは僅かに一四社しかない。これに反して採用率（提案数に対する採用数の比率）は概して良く、一〇〇％のものすら一四社ある。実施率（採用提案に対する実施数の比率）は一応高いが一〇〇％のものは一社にすぎない。

別の面から提案実績をみると、個人提案に比し共同提案は少く、また技術関係提案に比べて事務関係提案は少いことが分る。

七 経費の状況では、年間一人当り経費はすくなく、一〇〇円以下のものが七〇％以上をしめる。しかし経費を多くかけている会社は普及率の良い場合が多い。また採用提案一件当りの報償額は一〇〇〇円以下のものが六〇％近くをしめている。

八 従業員の提案制度に対する態度は大体協力的であり、一方会社側はこの制度を効果的と考えている。しかし今後の方針としては、改善していきたいとするものが三三社ある。

いすゞ自動車の創意工夫提案制度要綱（一九五三・五・一制定）

一 本制度の目的

本制度は、能率の増進に寄与する創意工夫を奨励することを目的とする。

二 提案事項

提案事項は次の様な内容を有するものとする。

機械配置の考案改善、機械操作上の改善、加工不良の防止、加工の合理化、廃品の減少廃品の利用更正、資材の節約、資材の改

善、消耗品等の節約の材料取扱上の改善、作業工程の簡易化、作業時間の節約、作業状態の改善、製品の外観の改善、生産手段の改善。安全衛生設備の改善考案、工具、治具の考案、工具破損防止、永もち改善考案、検査方法の改善考案、無駄な仕事の排除、わずらわしい仕事の単一化、事務能率を向上させる方法や改善、管理方式を改める方法や改善等。

三 提案資格者

提案資格者は本社社員に限る。

四 提案方法

備付の創意工夫投書箱に投入する。

五 提案要領

提案者は職制の許可を受けることを要しないが、書類によるものでなければならぬ。書類の様式については別に定める。

六 提案の処理

提案は総て創意工夫台帳に記録し整理保管され返却されない。

七 審査委員会

審査委員会の構成並びに運営に関しては別に定める。

八 提案の審査

毎月の定例審査委員会で審査し、「採用」「不採用」「保留」を決定し、採用提案は掲示その他の方法を以て公示する。

九 審査手続

提案は総て「写」をとり無記名のまま審査委員会にかける。但し任務提案に係わるものについては職名を付して委員会にかける。

一〇 再提案

既に提案し採用にならなかったものについても情況の変化によつては既提案に限り再提案出来る。この場合は新提案と同じ取扱

をする。

一一 賞金

賞金 A 一万円、A' 八千円、B 七千円、B' 六千円、C 五千円、C' 四千円、D 三千円、D' 二千円、E 一千円、E' 八〇〇円

一二 採用提案の処理

採用された提案は速かに職制により実施する。

一三 提案に関する権利

提案に関する権利は会社には属する。

一四 採用提案者の表彰

採用提案者の内適当と認めたものに対しては表彰規則による表彰手続を取る。

社内コミュニケーション 社内コミュニケーション（社内意思交

流）は、会社と従業員のあいだの意思の疎通をはかり、信頼にみちた相互協力の関係を作り出そうとするものである。その手段としては、提案や教育訓練などの制度を抜きにした非公式のものを別にすると、社内報などの印刷物によるもの、掲示・映画・放送などの視聴覚に訴えるもの、懇談会・講演会などの集会を利用するもの、文化・体育などの各種行事によるものの四つがある。日経連PR研究会は一九五八年二月から社内報相談室を設けた。一九五八年下期の日経連の実態調査によると、社内報、掲示、職場集会などが多くの企業で行われており、一九五五年以降、各社でその実施が急に活発となった。特に労働争議の経験をもつ企業においてその傾向が著しいという。また社内コミュニケーションの実際上の効果については回答会社の七割程度が、従業員関係で大きな効果を認めている。効果の内容については、「従業員の会社への理解、認識が深まり、信頼、協力の関係が強くなった」、「勤労意欲が向上した」、「職場が明朗化した」、「家庭関係が良くなった」、また労使関係の面では、「組

家族PR実施状況（関西経協調）

	実施種目	実施例	実施率%
伝達関係	社内報家庭送付	7	7.7
	家庭通信文送付	34	37.3
	連絡用カード同封	12	13.3
	家庭訪問	30	33.3
行事関係	家族懇親会	30	33.3
	体育運動会	20	23.3
	文化芸能祭	7	7.7
	家族懇談会	12	13.3
	会社施設見学	26	28.8
その他	家族慰労旅行	5	5.5
	従業員子弟に奨学資金支給	7	7.7
	従業員子弟に通学用宿舍供与	5	5.5
	従業員子弟に補習教育実施	1	1.1
	慶弔対策	90	100.0
	家族計画の普及	10	12.2
	社内貯金奨励	9	10.0

合が会社を理解し、協力的になった」、「交渉がスムーズに進むようになった」といわれている（日経連タイムス、一九五八・一二・四主張）。

従業員家族PR 従業員の勤労意欲や会社に対する帰属感の維持増進には、従業員の家族が会社に寄せる信頼感のいかに影響されるところが少なくないから、従業員に対するPRと平行して家族に対するPRを行い、従業員家族に対しても社内事情を知らせ、あわせて会社と従業員家族との連繋を密接にする等、会社に対する信頼感を高めるための方策をたてることに、大きな関心が払われるようになった。

関西経営者協会は一九五八年五月六月の一ヵ月にわたり、会員会社を対象として従業員家族PRの調査を行った。調査対象は家族PRを実施している九〇社（一業種）、規模別内訳は三〇〇人未満二社、三〇〇～五〇〇人未満一〇社、五〇〇～一千人未満一五社、一千人以上四二社で、五〇〇人以上の規模において家族PRがより多く行われている。実施されているPR種目は次のとおりであり、実施率は別表のとおりである。

伝達関係——社内報、家庭通信、連絡用カード（給料袋等に連絡文同封）、これらの送付と家庭訪問

行事関係——家族の懇親と懇談の会、体育運動、文化芸能の会施設見学、慰労旅行（永年勤続等）

その他——慶弔、奨学、家族計画（産児制限普及）、従業員子弟の補習教育、社内貯金等

従業員態度調査 人間関係管理を実施するための前提として、従業員が現会社や組合のやり方についてどういう意見を持ち、どういう態度をとっているか、どのような不平不満をいだき、どのような希望や期待をもっているかを調査することが、比較的大きな会社によってしばしば行われるようになった。そのような従業員態度調査の一例として、一九五七年秋に行われた四国電力の調査（三分の一無作為抽出による一九二〇名に対する自記式質問紙法による調査）の質問票の内容（抜萃）を次に掲げる（日労研資料、四二四号）。

3 会社では、限られた費用で、文化体育活動（将棋、釣、華道、野球など）をやっていますが、これについて、「参加している人が費用の一部を負担して、もっと多くの人が参加できるようにするのがよい」という意見があります。あなたはこれにさんせいですか、それともはんたいですか。

10 あなたの家の暮し向きはいかがですか。あなたの賃金でた

りますか。(たりの。何とかやっていける。たりの。わからない。)

11 全体としてみて、この会社の福利厚生活動をどう思いますか。(とてもよい。わりあいよいほうだ。ふつうだ。あまりよいほうではない。よいとはとてもいえない。)

15 無災害運動について、つぎのうちあなたの意見に近いものを、ひとつだけ○でかこんでください。(成績をよくするために、しばしば災害をかくすことがある。規則がうるさくなって、作業がきゅうくつになった。いろいろ意見もあるようだが、無災害運動はよいことだ。その他。)

18 この会社の賃金は、他の電力会社とくらべてどうだと思えますか。

20 賃金のきめかたについて、つぎのようなふたつの意見があります。甲の意見「賃金は主として職務の内容と能力によってきめるのがよい。」乙の意見「賃金は主として年齢や勤続年数によってきめるのがよい。」あなたはこのどちらにさんせいですか。

21 あなたは、あなたのいまの職級に満足していますか。

22 あなたの賃金は、この会社ではたらいている他の人たちとくらべて公平だと思いますか。

30 あなたはこの会社で現在あなたがやっている仕事が好きですか。

31 ではあなたがやっている仕事は、この会社にとって重要な仕事だと思いますか。

34 あなたの直接の上役は、仕事のうえであなたの希望や意見を尊重してくれますか。

35 あなたがよい仕事をしたときに、あなたの職場では上の人

36 あなたの職場では上の人があなただを公平にあつかってくれますか。

37 この会社では、事業の経営のうえに、あなたがたの意見がよく反映されていると思いますか。

39 この会社の経営のやりかたをどう思いますか。

40 この会社の経営幹部の人たちは、一般に信頼できると思えますか。

42 全体としてみてこの四国電力という会社はよい会社だと思いますか。

44 あなたがたの労働組合(四国電労)はあなたの賃金や労働条件の改善に役に立っていると思いますか。

45 あなたがたの労働組合では、組合の運営のうえにあなただの意見がよく反映されていると思いますか。

47 あなたがたの労働組合の執行部は一般に信頼できると思えますか。

49 全体としてみて、四国電労はよい組合だと思いますか。

50 あなたがたの生活や地位を改善するにはどうしたらよいと思いますか。これについてつぎのような意見があるようです。甲の意見「何といっても、会社の生産を高めることが第一で、そうすればわれわれ労働者の生活や地位も向上する。」乙の意見「組合活動をもちたてて、労働者階級としての団結をはかるほかに方法はない。」あなたはこのどちらにさんせいですか。

54 生産性向上運動について、つぎのようなふたつの意見があるようです。甲の意見「生産性向上運動は資本家のための運動である。」乙の意見「生産性向上運動は労働者にとっても資本家にとっても、ためになる運動である。」あなたはこのどちらにさんせいですか。

57 世間には、こういうことをいう人があります。それによると、「精出して働けば暮し向きは楽になるはずだ。」というのです。が、あなたはこういう考えにさんせいですか、それともほんたいですか。

60 あなたが支持する政党はつぎのどれですか。（自民党、社会党右派、左派、共産党、その他の政党、支持政党なし。）

66 この世論調査について、あなたはどうか感じましたか。こういう調査はあなたがたにとって有益だと思いますか。

労働省では、とりわけ労務管理改善の対象となる中小企業に対して、従業員態度測定の実施について、一九五七年一〇日の労政局長通牒によりその推進をはかった。また第一回の測定結果にもとづき改善された効果を更に測定して、残された問題点を把握するため一九五九年七月末、労働教育課長名によって再測定の実施推進を通牒した。東京都においては、一九五七年六月から一九五八年五月までに実施した第一回調査（実施数一五九）に続き、前回実施以後一年を経過した五業種九五社を対象として再測定を実施し、その結果を発表した。聞取り調査に現われた労務管理上の重要な問題点は次のとおりである。なお九五社の内訳は、印刷二二社（従業員平均八九人）、電機二〇（一〇三人）、機械二三（一二〇人）、金属一五（二二人）、化学一五（二六〇人）である。

- イ 職場のふんいき不良
- ロ 仕事に対するはりあい欠如
- ハ 作業員の意向無視
- ニ 勤続意思なし

東京都は一九五七年以来、中小企業（従業員五〇人より三〇〇人）における従業員態度測定を行い、一九五八年末までに実施数三〇〇社を越えた。都労働局は、一九五八年三月までに実施した一四一事

業所を対象として、年末、「態度測定による中小企業労務管理改善状況」を調査した。右の一四一事業所の測定結果指摘された問題点は次のとおりであった（カッコ内は一〇％以上のもの）。

1	組織命令系統混乱	六四（四五％）
2	賃金の不公平	五二（三七％）
3	教育訓練の欠陥	四四（三一％）
4	人事の情実	四二（三一％）
5	作業環境不良	三九（二八％）
6	労働時間不適正	三七（二六％）
7	生産性向上に隘路	二四（一七％）
8	労使関係不安定	一七（一二％）
9	全般的に良い	八
10	従業員の意向無視	六
11	疲労甚だし	三
12	職場間の連絡が悪い	三
13	全般的に悪い	二
14	志気低調	二
15	職場のふんいき不良	一
16	人間関係不良	一
17	安全衛生に欠陥	一
18	制度基準の活用怠慢	一

回答のあったのは七四社、業種別内訳は機械器具一六、印刷一〇、化学九、金属九、電機七、精密機械七、食品五、紙製品四、紡織三、ガラス土石二、その他二、規模別には五〇人未満四、九九人まで二五、一九九人まで二七、二九九人まで一五、三〇〇人以上三である。調査内容は次のとおりである。

1 測定結果をお聞きになって、どうお感じになりましたか。

(たとえば、日頃の考えどおりであったか、意外な結果であったか、結果説明が納得できたか否か等)

2 どんな改善措置をなされましたか。(たとえば、組織図を作った。職制職分を明確化した、昇給規定を作った、あるいは食堂、更衣室等施設の改善を図った、等)

3 その結果どんな効果があらわれましたか。(たとえば、生産能力が上った、職場の空気が明るくなった、活気がでてきた、あるいはほとんど変化が認められない、等)

4 態度測定についてのご感想をお聞かせ下さい。(たとえば測定の仕事、結果表の内容、態度測定方式による労務管理改善方法の長所と短所、労組側の意向とその調整についてなど)

測定結果に対する感想では、予想どおりであった三五(四七%)、意外であった二五(三三%)、その他一四(二〇%)であり、改善措置については、改善した四三(五八%)、改善しない八(一一%)、制約があつてできない六(八%)、幹部指導者に注意している五(七%)、努力している、研究している二二(二六%)であつた。

本調査の実施側である都労働局では要旨次のような見解を明らかにした。

1 測定の結果指摘された問題点は、多くの場合会社側にとり意外に感じるのが普通だろうが、なるほどとうなずけるものがある。しかし全般的にみて、考えていたよりも悪い結果がでた。また質問項目が簡易であるため中小企業として実効が上がると思われる。

2 この測定は会社側の責任で実施するのであるから、労組から、とやかくいわれる筋合いのものではないが、労使間に感情のみぞをもつて調査を進めることは最も好ましくないことなので、極力組合の理解と協力をえる必要がある。そのためには集計結果

表ぐらゐは組合側に公表してもよいのではないか。

第六節 福利施設と福利厚生費

労働省は一九五七年一二月末現在で、それをさかのぼる一ヵ月ないし一ヵ年間の時点として「企業直営福利施設調査」を行い、その調査報告を発表した(労働統計調査月報、一九五八年一月)。この調査は、一九四九年一月にはじめて実施し、今度が二回目になるが、調査対象は規模二〇人以上の事業所(建設業およびサービス業を除く)七二〇八で、そのうち調査表を回収したもの七一五五事業所である。ここにいう直営福利施設とは、事業主が従業員あるいはその家族のために設けた施設であつて、労働安全設備は含んでいない。この調査は、施設と福利厚生費の両面から福利施設の実態を明らかにしようとしたもので、このような全国的調査はほかにみあたらない。企業内における福利厚生費の運用実態については、日経連が一九五一年下期以降調査を行ってきたが、一九五五年から組織的な実態調査を行うこととなり、その第一回(一九五七年九月発表)に続いて、一九五六年一〇月から一九五七年九月までの時期についての第二回調査結果が一九五八年秋に発表された。調査票提出会社数は四三八社、記入不備のものを除くと四三四社(うち一〇〇〇人未満一六三、一〇〇〇人以上五〇〇〇人未満一八三、五〇〇〇人以上八八)、一社当平均従事員数三七九八人である。このほか福利施設の特種項目の調査、地方的調査がいくつか行われている(たとえば福岡県労働部の調査、労政時報一五一五号、事業場附属学校の調査、同上一四六〇号、等)。以下、労働省の調査を中心にして、企業直営の福利施設の状況をみよう。

福利施設 企業がみずから設置運営している福利施設をもつ事業

第181表 福利施設の設置状況

項 目	事業所数		労働者数	
	実数	比率	実数	比率
総 数	33,693	100.0	5,153	100.0
福利施設をもつもの	27,940	82.9	4,778	92.7
住 居 施 設	21,223	63.0	4,141	80.4
診療・衛生・保育施設	15,246	45.2	3,750	72.8
経 済 施 設	7,812	23.5	3,425	47.1
教養・娯楽・体育施設	10,220	30.5	3,042	59.0
金融・保険施設	13,544	40.2	3,179	61.7

%と九八%）、これに対して低いのは運輸通信その他の公益事業と商業である。製造業では産業間の差が大きく、設置率の高いのは機械製造業、石油および石炭製品製造業、化学工業、第一次金属製造業（以上いずれも九〇%以上、労働者数ではほとんど一〇〇%）、低いのは印刷出版および類似産業、衣服および身廻品製造業、家具および装備品製造業、木材および木製品製造業で、これらの産業では三割前後にのぼる事業所においてはなんらの福利施設もっていない。一九四九年当時と比較すると、産業間の格差は縮小し、全体

所数は、三〇人以上の従業員をもつ事業所総数の八三%（一九四九年には七七%）に当り労働者数では九三%に当たっている（第181表）。種類からみると、社宅、食堂、病院等から、娯楽室、運動場、更に金融保険制度などに及んでおり、そのうち住居施設が一番多く、それをもつ事業所の割合は六三%である。産業別の設置率をみると（第182表）、金融および保険業と鉱業がきわだって高く（九四%と九〇%）、労働者数では九六%

第182表 産業別福利施設をもつ事業所の割合（事業所総計=100）

産 業	福利施設	住居施設	診療衛生 保育施設	経済施設	教養娯楽 体育施設	金融保険 施設
総 数	82.9	63.0	45.2	23.2	30.5	40.2
鉱 業	90.2	89.4	66.2	42.0	36.9	36.2
製 造 業	82.4	61.5	46.2	22.4	33.2	30.2
卸売および小売業	77.1	56.2	29.9	26.3	12.6	50.5
金融および保険業	93.5	75.4	29.3	27.5	42.1	81.5
不動産業	81.7	48.0	28.0	5.4	26.7	45.3
運輸通信およびその他の公益事業	76.4	61.5	37.6	14.7	25.0	48.1

第183表 規模別福利施設をもつ事業所数の割合（事業所総数=100）

規 模	福利施設	住居施設	診療衛生 保育施設	経済施設	教養娯楽 体育施設	金融保険 施設
500人以上	99.5	94.7	95.1	70.3	86.4	80.0
100～499人	93.8	77.4	67.3	36.4	50.8	53.3
30～99人	78.9	56.6	30.5	16.3	20.8	33.8

第184表 事業所における1人1ヵ月当り
福利厚生費の状況

項 目	実 数	比 率
現金給与総額	20,297	100.0
合 計	2,386	11.8
法定福利費	1,230	6.1
法定以外の福利厚生費	1,114	5.5
住宅施設費	326	1.6
診療衛生保育施設費	193	1.0
経済施設費	178	0.9
教養娯楽体育施設費	154	0.8
金融保険施設費	45	0.2
その他の福利費	218	1.1
企業直営以外の施設に対する補助金	42	0.2

的に設置率が高まっているが、鉱業だけは一九四九年とほとんど変化なく、むしろ若干低下している。

規模別にみると(第183表)、規模が小さいほど福利施設の設置率も低くなっており、中規模(一〇〇ないし四九九人)と大規模(五〇〇人以上)とのあいだの開きは比較的小さいが、小規模事業所(三〇ないし九九人)とのあいだには大きな断層がある。すなわち、大中規模の設置率は九〇%を越え、五〇〇人以上の規模ではほぼ一〇〇%に近いが、小規模では七九%である(なお労働省調の一九五〇年の「小企業福利厚生施設調査」によると三〇人未満の事業所では四一%にすぎない)。

次に福利施設をその種類に分けて設置状況をみると、住居施設が

とびぬけて高く、次いで診療衛生保育施設であり、低いのは経済施設と教養娯楽体育施設である。しかし設置率の高い住居施設でも、全事業所の三分の一はそれをもたず、その他の施設についてはもない事業所が過半にのぼっている。診療衛生保育施設の根幹をなすのは衛生施設であり、診療施設は極端に少ない。経済施設(食堂、売店等)は一般に設置率が低く、鉱業を除くといずれの産業も三割に達しない。金融保険施設は最近目だって採用されてきた施設であり、貸付金制度のほか、預金制度、保険制度も新たに加わったこともあって、その設置率は四九年の三倍近くになっている。これを産業別にみると、金融および保険業が八七%ときわだって高く、一般的に福利施設の少ないいわゆる第三次産業部門において一般に高いことが注目される。また前回調査と比較すると、住居施設と金融保険施設を除くと、いずれの施設も設置率は低下している。規模別にみると、住居施設が中小企業で若干のびている点を除けば、他の各施設は各規模とも若干の減少を示し、特に小規模事業所での減少が目だっている。中小企業の福利施設は一般に低調であるが、特に経済施設、教養娯楽体育施設については極度に低く、規模別格差が大きい。

福利厚生費 福利厚生費とは、福利施設または福利厚生活動について、それに要した経常的費用(ただし新設費、改造費等、資産の増加となる費用を除く)から、その施設の利用または活動への参加の対価として徴収した金額を差し引いた額をいう。この場合、経常的費用とは、物件費等の材料費、施設および活動に専属する人件費、減価償却費、光熱費、修繕費、租税公課、賃借料金の経費をいう。また現物給与および慶弔見舞金については、実際に支給したものの評価額および金額をいい、法定福利費については事業主負担分のみをいう。企業が労働者のために賃金以外に負担している福利厚

第185表 産業別福利厚生費の割合
(現金給与総額=100)

業	計	法定福利費	法定外厚生費	企業直営施設への補助金
総計	11.8	6.1	5.5	0.2
鉱業	23.0	10.2	12.7	0.1
製造業	11.1	5.6	5.3	0.2
卸売及び小売業	9.0	4.9	4.0	0.1
金融及び保険業	10.3	5.3	4.6	0.4
不動産業	9.2	3.3	3.3	0.6
運輸通信及びその他	9.9	6.4	3.3	0.2

第186表 規模別福利厚生費の割合
(現金給与総額=100)

規模	計	法定福利費	法定外厚生費	企業直営施設への補助金
500人以上	13.9	6.3	7.3	0.3
100~499人	10.7	6.0	4.5	0.2
30~44人	9.1	5.7	3.3	0.1

生費のなかには、各種の企業内福利施設に対して支出する費用のほか、失業保険、健康保険、厚生年金保険等の社会保険の保険料等のように法律によって事業主が負担を義務づけられているものがあり、その他、企業外の福利施設（生活協同組合、共済会等）に対する補助金等がある。これらの福利厚生費を労働者一人一ヵ月平均で算出すると（第184表）、総額二三八六円で、その現金給与総額に対する比率は一二％である。このうち法定福利費が一二三〇円（現金給与総額の六％）であるから、福利厚生費のうちの約半分が法的規制にもとづく支出である。

法定福利費と法定以外の福利厚生費との現金給与に対する比率をみると（第185表）、法定福利費は鉱業が一〇％と著しく高いが、他の産業はほぼ五％前後で産業別の差は少ない。しかし法定以外の福利厚生費については産業間の差は比常に大きい。すなわち、鉱業が最高で一三％、これに対して公益事業は三％であり、一人当り実額では四倍の差がある。このため、法定以外の福利厚生費が法定福利費を上回っているのは鉱業のみであり、他の産業はいずれも逆に法定福利費のほうが高く、特に商業、金融業等ではその差が目だって大きい。

規模別にみると（第186表）規模が大きくなるほど福利厚生費も大きく、五〇〇人以上の規模では一人当り三四七八円、現金給与に対する比率は一四％であるのに、三〇ないし九十九人の規模では同じく一四七六円、九％である。規模別格差は法定外の福利厚生費において特に著しい。五〇〇人以上の規模では一八三二円であるのに対して、三〇ないし九十九人の規模では五四一元と三分の一にも達しない。

法定福利費が福利厚生費総額中に占める割合が約半分であることは前述したが、法定福利費のうち法定補償費（労働基準法の規定にもとづく災害補償費等）は一％強で、ほとんどが各種社会保険の保険料である。社会保険料の内訳は、健康保険五三％、厚生年金保険一七％、失業保険一四％、労働者災害補償保険一七％である。

法定福利費以外の福利厚生費のうちでは住居施設に対する負担額が最も大きい（三二六円、二九％）。各種施設への配分関係はその施設の設置率と密接な関係にあるのが普通であるが、経済施設は設置率は低いのに負担費としては高く、これと反対に金融保険施設の設置率は割合高いのに、負担率はきわめて小額であることが注目される。また住居施設費に次いで大きいのは、「その他の福利費」、すなわち現物給与（給食施設のうちの給食費は除かれる）や慶弔見舞

金の費用（二一八円、二〇％）である。これを産業別にみると、鉱業と製造業は住居施設費と診療衛生保育施設費の割合が比較的高く、公益事業と商業などいわゆる第三次産業部門では教養娯楽体育施設費と「その他の福利費」等の割合が目だって高い。これを規模別にみると、五〇〇人以上の規模では住居施設費（三四％）と診療衛生保育施設費（二一％）とで半ばを越えるのに対し、三〇ないし九九人の規模では「その他の福利費」（二九％）と教養娯楽体育施設費（二七％）とで過半を占めている。

法定以外の福利厚生費は労働者一人当り月平均一〇〇〇円以上であるが、これをその金額の大小による階級別事業所数の分布でみると、その内容に大きな幅があることがわかる。法定以外の福利厚生費が労働者一人当り月平均二〇〇円未満の事業所は事業所総数の三二％を占めており、五〇〇円未満を加えると五九％になる。産業別にみると、金融業が五〇〇ないし一五〇〇円を中心比較的集中しているのに対し、鉱業などでは五〇〇円未満四五％、二〇〇〇円以上二〇％とその幅がきわめて大きい。規模別にみると、中小規模の過半数の事業所が五〇〇円未満であるのに対し、五〇〇人以上の規模は一千元以上が過半、二千元以上が三〇％を占めている。

第二章 経営者団体

第一節 一九五八年における経営者

団体の活動

日経連代表常任理事の年頭あいさつ 一九五八年の年頭に当り、

日本経営者団体連盟（日経連）代表常任理事諸井貫一は、『日経連タイムス』新春特集号に発表したあいさつのなかで、次のように述べた。

本年の経済界の動向が経済調整の継続にあることは明かで、当分はデフレーションが支配すると考えます。しかし、それらの諸困難にもかかわらず一兩年來着手したわが国産業の若返り、合理化の大事業はあらゆる難関を排除し、その実現に努むべきは当然で、それと共に当面の不況切り抜けのためには、全面的に合理化を実施し、生産性の向上と、技術の革新によって、わが国産業の体質改善を図り、将来への競争力を高めるべきであります。

これら技術革新の進行に伴って、今後の労使関係が戦後十年間と異った新しき様相を呈することも考えられ、今後、技術革新下における新しき労使関係の樹立の問題に直面せんとしつつあります。技術革新にたいして、一部にはそれが既設の経営に影響を与え、また技術的失業を生じ、その他種々なる変化をもたらすことを憂慮するものもありますが、進歩をおそれ、技術革新を回避する産業経営は到底許されないのであって、技術革新から生ずる新しい問題にたいしては、一層進歩的な心構えをもって、その解決を図る意気と、合理的な準備が必要であります。われわれはいかなる場合にも進歩的国民でなければならぬし、ことに産業人としては最も進歩を愛する産業経営者でなければならぬのであります。

もちろん今後、産業界には新しき問題がありましょう。たとえば、技術的失業をいかに解決するか、また将来の職業転換にいかなる方策をとるか、またいかにして増加する人口に雇用の途を開くか、またこれらの間にいかにより高き生活水準を実現すべきか。技術の進歩は産業の構造的変化をもたらし、各種の転換を必

要とすることく、労使関係にも、その変革とこれに対処する新しい方策を求めるでありましょう。経営者はつねに問題の発生と推移を早く予見し、適当なる解決策を講じ、その間の摩擦を能う限り回避し、円滑なる解決を図るよう努力すべきであります。しかして共に進歩向上を愛する以上、労働組合においてもこの転換、推移を極力円滑ならしむるための努力が望ましいのであります。

関西経営者協会会長の年頭あいさつ 『日経連タイムス』新春特集号は、全国経営者団体各代表のあいさつを掲載したが、そのなかで、関西経営者協会会長松原与三松は、次のように述べた。

ミサイルの出現、人工衛星の打上げなどのめまぐるしい国際情勢の下にあって、昭和三十二年のわが国経済は輸出の伸び悩み、輸入が極度に増大して国際収支は悪化し、多くの問題点を残して新年を迎えた。この経済は本年急に好転するとは思われず、本年の経営者の課題はこの情勢下において如何にして経済の繁栄をもたらすかということである。この課題を実現させるための具体的目標は、「生産性向上」に一層の拍車をかけることであり、この観点から二、三の問題にふれてみたい。

第一には科学技術の振興ということである。われわれとしては、「産業の発展は科学の進歩にあり」ということに一層の認識を深め、今後の育成に当らねばならない。自動機械化の導入は、近い将来、経営管理方式のみならず産業構造までも変えるようになると思われるし、従って技術の進歩をもたらす総合的施策を樹立すべきである。

第二には中小企業問題である。中小企業団体組織法の成立した今日、私共が心配しているような悪弊を残すことなく、適正、合理的な運用をはかって、大企業と中小企業との協力関係を樹立してその体質を改善し、特性の十分な発揮を期すべきであると考え

る。

終りに労使関係の安定をはかるといふ問題である。私は常に「労使の利害は究極において一致する」といふ信念を持っている。経営者は常に企業の社会性、公共性の観点に立ち、労働組合の反省を促し、理解と協力を得て、労使が一体となって、生産性の向上と国民の福利増進という共同目的の達成に邁進しなければならぬ。

日経連「科学技術教育振興に関する意見」 近年、科学技術の急速な進歩に伴って、科学技術教育に対する関心が、世界的に高まってきた。わが国でも、資本は、不足がちな技術者の充足と、技術水準の高い労働者の大量確保とを要求し、そのために、政治的・組織的・思想的な分野で、一連の措置を講じつつある。

日経連は、一九五六年一月「新時代の要請に対応する科学技術教育に関する意見」を発表したが、更に、一九五七年一月二六日には、教育委員会（委員長・浅尾新甫日本郵船社長）のもとにある技術教育委員会（委員長・児玉寛一日立製作所常務取締役）が、次のような「科学技術教育振興に関する意見」をまとめた。

- 一 小、中、高等学校の理数科教育および職業教育について
 - ① 小、中、高等学校の理数科の授業時間数を増加し、実習実験設備の充実を図ること。
 - ② 科学技術に対する国民常識の涵養を図るため学校教育のみならず社会教育上適切な措置を講ずること。
 - ③ 初等中等教育制度の単線型を改めて複線型とし、中、高等学校教育において生徒各人の進路、特性、能力に応じ普通課程（必要により、さらに人文系と理工系）と職業課程に分けた効果的な教育を実施すること。
 - ④ 小、中学校に職業指導教員を置き適切な職業選択指導を行うこと。
 - ⑤ 中、高等学校を連結した六年制の職業高校の早急実現を図ること。
 - ⑥ 中、高等学校生徒に対する育

英制度の充実を図り、特に理工系に進む生徒を優先的に取扱うこと。⑦理数科専門の教員養成機関を設け、小、中、高等学校教員の再教育と新規養成を急ぎ、その他関係教員の内地留学の強化、産業界よりの優秀な講師の派遣などの方策をとること。⑧企業内の技能者養成制度と定時制高校および通信教育との一層の連繫を図ること。

二 大学における科学技術教育について①大学理工系学科の定員増加を図る一方、地方大学の理工系学科を相互に整理統合（例えば甲乙兩大学に各機械、精密機械、電気、電気通信の四学科ある場合に双方の二学科を移管し甲を機械、精密機械のみ、乙を電気、電気通信のみとする）して設備、研究費、教師の拡充強化に便ならしめると共に各々特色を発揮せしめること。②理工系大学教育の量的増大と併せて特に質的向上を図るため、教職員の充実および施設設備、研究費の飛躍的拡充を行うこと。③理工系大学における専門基礎科目の充実に努めること。④理工系大学院の内容の充実向上を図ること。⑤短期大学と高等学校とを合わせた技術専門大学を早急に設置すること。⑥育英奨学資金は理工系学生を優先的に取扱うこと。⑦技術上の研究委託、技術顧問の委嘱、講師の派遣、学生の工場実習等大学と産業界との協力関係を一層推進すること。⑧小、中、高等学校は勿論、大学においても人間育成の教育を強化すること。

三 その他関連事項について①企業より大学および学校に寄附する研究資金、設備資金、実験実習設備、奨学資金などに対する免税措置を講ずること。②企業内の技能者養成の施設設備に対する免税措置を講ずること。

日経連PR研究会に社内報相談室を設置 一九五八年二月、日経連PR研究会に、各企業の社内報活動について各種の相談に応ずる

目的で、「社内報相談室」が設置された。

「日本実業人国際研修協会」発足 「財界人は国際人を養成せよ」のスローガンを掲げて、日経連をはじめ、経済団体連合会（経団連）、日本商工会議所、国際商業会議所国内委員会の協力のもとに、二月二四日、「日本実業人国際研修協会」が発足した。この協会は、財界人を対象として、比較的短期間に外国語（主として英語）および国際儀礼などを研修させ、国際的な活動を十分にしようとするのが目的である。協会は、会員会社の会員（一口年額一万円）をもって運営し、次の事業を行う。

- 一 研修所の経営。
- 二 経済人の海外留学の斡旋あるいは援助。
- 三 来日外国経済人、経済学者、文化人等との懇談会などの開催。

会長には加納久朗、副会長には岡松成太郎、早川勝、堀越禎三が就任した。

日経連、外人労働問題専門家との懇談会開催 日経連は、創立一〇周年記念事業の一つとして、滞日中の外人労働問題専門家との懇談会を開催し、日経連の紹介かたがた、労働問題について意見を交換した。第一回、二月二五日には、オーストラリア大使館、イギリス大使館、カナダ大使館の参事官、書記官らが、第二回、二月二六日には、アメリカ大使館のトレザイス参事官、スケーゲン労働官、エドワーズ国際協力局労働官、ウェルシUSIS労働情報官らが出席した。また、四月八日には、イギリス・アメリカ・フランス・ドイツ・インド・オーストラリア・スイスなどの在日外人記者との懇談会が開催された。

日経連関東ブロック経営者団体長会議 日経連は、三月一四日、関東ブロック経営者団体長会議を開催した。この会議で、論議の対

象となった第一の問題は、国会上程中の最低賃金法案についてであった。ほとんど各県の報告が、最低賃金制の確立に対する労働組合の圧力および「指導の名にかくれた」地方労働基準局の態度に、中小企業経営者が不安をいだいている、と述べた。各団体長とも、最低賃金制は、「業者間協定方式」を地方の実情に応じて、適切にきめてゆくべきである、と強調した。

また、一部の県（長野県など）から、県経協を業種別・職種別に再編成する必要が指摘され、更に、中小企業経営者の団結強化が主張された。次に、中小企業団体の実施に伴って、中小企業との関係にかなりの影響が生ずるであろうという懸念、また労使公益三者構成による生産性協議会が数地方に結成されつつある事情、地方経協の運動強化の問題などが論議された。

関東経営者協会第一三回定時総会 一九五八年春季闘争のなかで、四月三日、関東経営者協会第一三回定時総会が開催された。

開会に当り、委員長河田重（日本鋼管社長）より、「会員は一一〇名の多数をかぞえる盛況をみせている。国際競争は今後激化が予想され、前途は楽観を許されない」とあいさつがあり、議事にはいった。事務局長が、昭和三二年度事業報告と三三年度事業計画を一括して、「今年の最重要課題は、最低賃金法が国会で成立するかどうかであり、新年度はエネルギーな活動が望まれる」と説明し、満場一致で承認された。また、日経連労政部長五十嵐昭夫による恒例の「労働情勢報告」は、「春季闘争の底に流れる本質は変っていない。経営者は、このさい古い独善性を捨て、社会性にめざめる経営者革命が必要である」と強調した。

日経連「税制経理対策委員会」 日経連の「勤労税制対策委員会」は、過去一〇年来の調査研究範囲を拡大し、税制一般、特に法人税、減価償却、引当金、積立金など、企業経営合理化・近代化に資

する税制上の諸問題についても、広く調査研究することになり、傘下各業種団体より推薦された四〇人の委員で構成する「税制経理対策委員会」（委員長・十條製紙社長金子佐一郎）に発展的改組を行った。そして、四月四日より活動を開始した。

日経連第二回地方経営者団体会長・副会長会議 四月一六日、日経連第二回地方経営者団体会長・副会長会議が、東京において開催された。議題は、最低賃金法案関係の説明報告と、地方経営者団体の組織強化との二つであったが、特に組織強化の問題については、各ブロック代表から、それぞれ意見が述べられ、そのおもなものは、(一)日経連の強力な支援と協力が組織強化の要素である、(二)経営者相互間の公正競争排除が組織強化の前提だ、(三)中小企業の助成振興に力を入れてもらいたい、(四)経協内業種別組織を作ったかどうか、(五)商工会議所、協同組合、中小企業関係団体などの連絡提携が必要である、(六)報道機関との連絡を密接にせよ、(七)事務局の強化、経協相互間の連絡を密接にせよ、(八)事務局職員研修会を日経連で開催すること、事務局職員の待遇改善と安定を図るため、各地方経協間のアンバランスを調整すること、会費負担の全国的基準を作ること、などである。

日経連第一一〇回定時総会 四月一七日、東京において、日経連第一一〇回定期総会が開催された。代表常任理事加藤正人（大和紡績社長）は、開会のあいさつのなかで、次のように述べた。

本連盟も現在主要業種組織は四二団体を数え、さらに地方組織においては四六都道府県団体が結成され、その傘下に有力なる地方組織も拡充強化されつつあり、経営者にとって最も複雑にして困難な問題とされている労使関係の合理的解決に対処する態勢が着々整備されつつあることはまことに御同慶に堪えないところでございます。

いまや世界経済は技術革新を中心として急速に進展し企業経営はもちろん産業秩序の面においても大変革をもたらしつつあります。欧米先進国と比較し技術的に遅れているわが国の企業経営においては、殊に技術革新に備え充分の資本蓄積と技術研究の拡充と技術者の養成に務め、個々の企業の必要性に応じ科学的管理手法の採用に努力せねばならぬと考えます。

労務管理面においても戦後幾多研究し経験された職務分析評価、人事考課、適性検査など新しい科学的技法について相互に協同して推進すべきであり、給与問題は最も重要であります。経済安定下の今日においては極力生活給的給与を排し、職能給、能率給、昇給制、賞与制などの研究を進め、さらに各種の企業内の技術的管理方式の変化が人間関係に与える影響にかんがみ人間関係的管理についても配慮せねばならぬと存じます。

続いて、事務局長が、昭和三二年度事業報告と三三年度事業計画とを一括して説明し、「合同労働組合が問題化の折、日経連地方組織強化がすみ、心強い。今年最大の課題は最低賃金法の成立だが、業者間協定を通じての発展が望まれる。労働問題に対処するため、専門委員会組織を改変、強化したい。賃金問題は国民経済的視野にたつて解決したい。また経済安定下のベース・アップは絶対反対、定期昇給制を今後も進めたい。この意味で昨年の鉄鋼争議、今春の私鉄争議でみせた経営者の態度はりっぱだった」と強調した。事業計画と事業報告とは満場一致で承認された。

役員改選は、専務理事松田正雄の退任による後任として早川勝（石炭協会顧問）、また地方部会副議長村岡嘉六（大隈鉄工所会長）が顧問になり、後任として吉本熊夫（日本碍子社長）を選出した。更に、第四二回ILO総会の使用者代表に、三城晁雄（日経連ILO委員会議長）、顧問に吉田隆（大日本水産会常務理事）、岩越忠恕

（日産自動車常務取締役）の推薦があり、承認された。

恒例の「労働情勢報告」は、専務理事前田一が行った、

日経連創立一〇周年記念式典 四月一日、第一一回定時総会に引き続き、日経連創立一〇周年記念式典が開催された。席上、記念事業委員長桜田武（日清紡績社長）から、記念事業の今後の企画について、次のような提案があり、満場一致これを可決した。

今後の記念事業として、労働経済研究所の設置と日経連タイムスの拡充強化の二件をとくにしぼって実施したい。しかし、この研究所の規模とか、内容、設置の時期、方法などは、経済全般の情勢が今少し好転した晩に改めて御相談申し上げることとした。日経連タイムスの拡充強化は、現在の発行部数では、弘報活動として不十分であるので、一〇万部を目標として、拡充強化したいと考える。

日経連「新段階とわれわれの見解」 五月に行われた総選挙の結果、自由民主党は依然第一党を占め、政界は、新しい段階を迎えた。この機にさいし日経連は、六月一日の常任理事会で、次のような「新段階とわれわれの見解」を明かにした。

国民大多數の支持によって成立する岸内閣は今後内政外交にわたる国論の統一につとめ自信と勇氣をもって施政にあたることを期待する。われわれ経営者は経済興隆と労使協力の既定方針のもとにあくまで努力をつくす決意を有するものであるが、特にその組織啓蒙運営等について中小企業労働問題が重要性を加えつつある実状を考慮しこの新段階において改善すべき諸点は左の如きものと考える。

- 一 労使関係の正常化のため法秩序の確立を回るとともに労使対等の原則に基き法改正など適切な措置を講ずること。
- 一 賃金格差是正のための中小企業の経済的基盤の育成につとむ

るとともに、中小企業の労使関係の適正指導と合せて労務者の福祉向上のための措置を講ずること。

一 社会保障行政事務の合理化のため例えば社会保障省の如きものを新設し現在の分立的保険行政の統合を図り、さらに社会保険積立金を労務者の福祉のため大幅に還元融資すること。また失業問題について一般公共事業が失業対策と有機的に運営されかつ、労働効果をあげようようにすること。

一 文教対策としては技術革新に即応して科学技術教育の一貫性、研究機関の強化のため予算の大幅増額を図りさらに正常なる文化活動のため積極的な措置を講ずること。

なお、日教組運動の現状にかんがみ確固たる対策を樹立すること。

日経連第一回経営幹部講座 七月八日から九月二二日まで、週二回、約三ヵ月間にわたり、東京において、日経連第一回経営幹部講座が開催された。この講座は、日経連の昭和三三年度新規事業の一つで、企業内の中堅管理者を対象として、その専門的知識を深め、また経営幹部候補としての視野を広げ、能力を増すことに目的をおいている。将来は、人事・経理・営業の三コースを設置するが、とりあえず初年度は、人事コースのみ開講された。受講者も三〇人に限定されており、大多数が大企業の課長・係長級で、平均年齢三七・三歳である。

関西経営者協会、労働大臣と懇談会 倉石労働大臣は、七月一七日、大阪において開催された関西経営者協会の財界人懇談会および中小企業労働対策特別委員会に出席したが、その席上、経営者側から、次のような要望がだされた。

一 私鉄などの公共事業でも争議は野放しにされている。また、教育・医療などにあたるものが争議行為をすることには疑義があ

る。(京阪電鉄社長、島津製作社長)

二 労働行政をおこなう地方自治体の労政職員が総評に加入して、中立性を失っている。(南海バス社長)

三 企業内の職員で、合同労働組合加入組合員が少いとき、この一部の組合員のためにする合同労組からの団体交渉申入れを会社が拒否することは、不当労働行為の範囲から除いてほしい。(極東製作所社長)

四 中小企業における争議処理後の実情調査をおこなって、一般に発表する必要がある。(大阪写真製版協同組合理事長)

「**沖縄経営者協会**」発足 沖縄経営者協会理事長竹内和三郎は、八月二八日付の日経連タイムス紙上に、「沖縄経協発足に当たって」と題する次のような一文を寄せた。なお、沖縄経協は、九月一日、日経連へ加盟した。

「日経連タイムス」紙上をかりて、全国の会員の皆様に御挨拶できるところを大変喜んでおります。沖縄においてもさる七月十八日経営者協会が発足いたしました。

御承知の通り、沖縄は講和条約の結果、米国の統治を受けており、したがって経済問題も特殊であります。大戦中徹底的に破壊されたために、種々の面で再建がおくれ、それにぼう大な軍事基地の構築があつて戦後の沖縄の問題は、日本本土とは違った道を歩んで来ました。

日本政府の行政権の分離、巨大な政治的制約、軍用地問題、資本と技術の決定的不足、おくれた産業構造など、住民の力にあまの問題が山積して、産業の復興は遅々として進まず、わずかに基地収益にたよって生活を維持してきたわけであります。日本本土は、経営者の皆様の御努力によって、戦後の混乱期をいち早く克服して驚異的な発展をとげましたが、わが沖縄においては、万事

がこれからというところであります。

沖縄は、終戦以来の最大の懸案である軍用地問題が漸く解決の緒についてホッとしたところであります。それと同時に、経済産業界には、従来のままの米国依存の無策ではいけないと強い反省が起りつつあります。

しかし現在米国の統治下にありますのであらゆる問題が政治的に尖鋭化される危険性があります。沖縄にも人民党という日共直系の政党があり、この危険性をことのほか増大させております。

労働運動は、この意味で、軍用地問題が解決に近づいた今日では、人民党が全勢力を集中して、産業マヒを狙い、新しい反米運動を組織する場になりました。沖縄の労働運動は、数は小さいが、政治的特殊環境のために、政治的ダイナマイトになる可能性をはらんでおります。

私ども経営者も、新情勢に応じて、貿易の均衡を回復して沖縄の経営自立を推進し、また日共が浸とうしつつある労働組合運動を健全化するために、経営者協会を設立した次第であります。この課題は、実は日本本土の経営者の皆様がすでに十年前に直面し解決されたものであります。

私どもは、この沖縄の新しい課題の重大さに大きな責任を感じますが、他面日経連本部並びに会員の皆様の御指導と御鞭撻によって、この難局を切り抜け得るとの安心感もあります。どうぞ全国の会員の皆様の御支援をお願いします。

なお、本紙上をかりて、さる二月沖縄に来島されて種々の御指導をたまわった桜田総理事および、上京中御指導を受けた前田、早川両専務理事と前田前専務理事、並びに設立の際激励電報をいただきました会員の皆様に厚くお礼を申し上げます。

日経連「労働統計調査委員会」発足 七月の日経連常任理事会に

において、労働経済特別委員会の内部機構として新設することがきめられた「労働統計調査委員会」が、九月一七日に発足した。委員会の任務は、対内的には日経連傘下各団体の実施する統計調査の重複を排し、極力これが統一調整を図ることにあるが、今後の運営方針として、民間企業に対して行われる官庁諸統計中、労働統計については日経連を諮問機関とするよう、政府関係当局に意見建議することになった。委員長岩越忠恕（日産自動車常務取締役）。

関東経協臨時総会 九月一八日、恒例による秋の関東経営者協会臨時総会が、東京で開催された。

総務部長より、昭和三三年上半期の事業報告が行われ、「今期は新入会員として五七社を迎え、また経営幹部講座などの各種事業をおこなう一方、会員に対する協力として、今期一六五〇件にのぼる労務相談をうけた。なお、日経連タイムスも、この一年間に一万余部を拡張したほか、経理もきわめて順調である」と説明、満場一致で承認した。

日経連臨時総会 一〇月一七日、日経連の秋の臨時総会が、東京において開催された。事務局長が行った昭和三三年度上半期事業活動報告は、次のように指摘している。

日経連は、業種別四三団体、地域別八ブロックを中心に、各都道府県にわたった活動をしているが、それだけではなく、地区・支部の増加も逐年ふえ、ますます発展の一途をたどっている。今年四月の一〇周年記念行事の一つとしてとりあげられた「地方ブロック別経営者懇談会」も、すでに四地区で開催された。

さいきんの労働問題としては、中小企業の合同労働組合問題が頻発しており、とくに全国金属労働組合の春以来の闘争がめだつが、各経協の熱心な指導が成果をあげている。最低賃金法案が国会をとれば、ますますこの問題の比重がつよまるだろう。

日経連の中心活動は、調査研究活動が主体だが、各委員会の活発な活動により、五月に「労使関係の安定要因」を新潟市における専門委大会で発表した。さらに、六月からおこなっている定年制の実態調査も、近く発表の運びにある。また定期昇給制の問題も、一一回の研究会をもったし、技術革新の問題としては、二年間の研究成果をまとめた『技術革新と生産性』を発表した。

総会では、代表常任理事加藤正人が、次のような決議案の主旨説明を行い、後掲のような「決議」を満場一致で採択した。

最近のわが国の労働運動の一部には、エリコン陸揚げの事件、あるいは勤評反対闘争、道徳教育反対闘争等、いたずらに政治闘争化して、集団の力で公共の秩序を乱し、例えば、王子製紙の苦小牧工場でみられた司法権そのものを否定するような風潮が至るところにある。もしこれをそのまま放置すれば、組合運動の名の下に集団の力でどんな無理なことも成功するという誤った印象や、認識を世人に与え、かかる事実が次々と積み上げられていくことは、まことに由々しい結果を招来することは必然である。今こそ政府はかかる不法行為の実態を国民の前に明らかにすると共に、法秩序確立のために断固たる処置をとるべきであると思う。この意味で今回警察官職務執行法の改正法案が国会に提出されたことは、むしろ遅きに失する憾みこそあれ、まことに当然である。この反対論者の好んで口にする、九九人の犯罪者を見逃してもただ一人の無実の罪人を出してはならないということは、人権の尊重の建前から、まことにそうあらねばならないと思う。しかしだからといって当然やらねばならない警察権の発動までも躊躇して九九人の犯罪者を見逃していいという道理は断じてない。今こそ、政府は法秩序の確立のために、断固たる措置を採るべきであるというのが、決議案の第一の事項の趣意である。

第二は雇用の問題である。現在各企業はいずれも不況に当面して、雇用維持のために精いっぱい努力をしているが、雇用問題は、企業のワク内で解決し得ない問題である。然るに従来の政府の雇用対策を見ると、どうも当面の失業対策だけを重視し、しかもこれが各省バラバラであり、総合的な積極的な施策というものは見られない。雇用問題の解決は、一に国民経済の成長、発展にかかるところであって、この意味で政府はもっと雇用に重点をおいた総合的かつ長期経済計画を樹立すべきである。とくにこの機会に政府に望んでおきたいことは、経済政策にもっと一貫性がなければならぬことである。大臣がかわれば、おのおのの思い付きでそれぞれの経済政策をやってゆく。このために日本経済は諸外国と比べて、経済の変動が非常に激しく企業の経営、ひいては雇用を非常に不安定なものにしている。長期にわたって責任をとりうる政策の遂行をとくに要望したい。西ドイツがアデナウアー政権の下に経済相エヤハルト氏に徹頭徹尾経済政策を一任しておったために一貫した政策が続いて、今日のある繁栄を果したことを思うと、これはまことに必要であると痛感する。また雇用問題と密接な関係にある教育政策とくに法文科偏重の学制を改革し、教課内容をもっと実務的、職業的に刷新すべきである。この点文部省に専科大学を設定する計画のあることはまことに歓迎すべきことである。

第三は中小企業の問題である。現在わが国の労働運動は、中小企業の分野に向って滔々と浸透しつつあり、問題は非常に深刻複雑化し、政治的、社会的の問題にまで発展している。この時に当って、最低賃金制が、国会で成立し実施されると、中小企業の経営にもいろいろな負担が加わるものと予想されるので、とくにこの実施には金融や、税制の面の考慮、技術指導、あるいは福祉増

進のための施策を、つまり中小企業の経済、労働両面にわたる対策を極力推進されることが大いに望まれるのである。以上が本決議案提案の趣旨である。

決 議

わが国経済は、いまだその調整の途上にあり、各企業経営は殆んど生産制限に伴う収益減に拘らず、一方では過剰人員をかかえつつあらゆる企業努力を傾けて苦難に耐えているのが実情である。

われわれ経営者は、この時にこそ来るべき経済発展に備え、その社会的使命を自覚し、労使協力につとめ経営基盤を強化して、一日も早く現状を打開せんとするものであるが、政府においても次の諸点につき緊急に対策を講ぜられんことを要望する。

一 労使問題の処理は経済関係を主軸とし相互信頼の原則に立つことを絶対の要件とする。しかるに最近一部の労働運動は徒らに政治闘争化し、集団の力によって公共の秩序をみだし、司法権をさえ無力化せんとする風潮が至るところに現出している。

政府はかかる不法行為の事実を国民の前に明らかにするとともに、法秩序確立のため断固たる措置をとること。

二 雇用問題の解決は一に国民経済の成長発展と、適切なる教育政策の実施にかかっている。今や雇用問題はいよいよ重大化しているので、政府においては当面の失業対策に終ることなく雇用を造出し得る長期にわたる経済政策の樹立と、教育政策特に学制の改革および教科内容の刷新につとめること。

三 最近中小企業の労働問題は深刻かつ複雑化し、政治社会的問題にまで発展せんとしつつある。政府においても本問題の重要性を認め、特に最低賃金制の実施に伴い金融および税制の適正化、技術の指導、福祉の増進など中小企業の経済労働両面にわ

たる対策を強力に推進すること。

日経連事務局機構を一部改革 二月一日、日経連は、かねて地方経営者団体などから強く要望されていた中小企業労働対策をより強化確立しようというねらいから、事務局機構の一部を改めた。すなわち、従来の労務相談部を協力部と改称、また中小企業協力委員会を新設した。この協力委員会は、中小企業関係諸問題に対する総合調整と、中小企業組織化の企画・立案などを担当する。

「中小企業従業員退職共済事業法案」に対する使用者側意見 労働省では、中小企業従業員退職共済事業法案を立案し、法案要綱を九月一日に公表した。これに対し、日経連では、使用者側意見をまとめ、二月二日、労働省主催の臨時中小企業労働福祉対策懇談会で発表した。その内容は、(一)本制度は他の中小企業対策とともに総合的に企画立案さるべきであり、(二)労使関係をかえって紛糾混乱させることのないよう慎重な取扱いを要し、(三)相当の国の補助がなくては制度は普及しないであろう、などの点からなり、細目については、次のような意見が申入れられた。

- 一 適用範囲 〓 常時三〇〇人以下の従業員を使用する事業に適用するものとする。
- 二 共済契約の建前 〓 事業主のみの共済制度とすること。
- 三 加入の建前 〓 任意加入制とすること。
- 四 掛金 〓 定額制(口扱制を含む)とするか、定率制とするかは、立案に際し研究を要すること。
- 五 給付 〓 (イ) 当分の間、退職給付のみとすること。(ロ) 退職給付の最高点を一本建とするか、規模別に応じて差等を設けるかは、立案に際し研究を要すること。(ハ) 自己都合退職、会社都合退職、停年退職等の間に差別を設けること。
- 六 通算制 〓 事業所を移動した従業員に対しては、通算を認めな

いこと。

七 福祉事業Ⅱ財政に余裕の生じた場合は、福祉事業を行うことができるものとする。

八 国の補助および事業団Ⅱ（イ）本制度の普及発達を助長するため給付金の一部および事務費を国庫において負担するものとする。 （ロ）事業主体として公団もしくは、これに類する権威ある機関を新設し、中央、地方の主務官庁の監督のもとに運営するものとする。

九 還元融資Ⅱ中小企業金融の実情に照らし、可能な範囲において還元融資を考慮するものとする。

十 従前の制度の取扱Ⅱ（イ）現に存在する共同退職金積立制度は一定の基準によって引き継ぐことができるものとする。

（ロ）個別企業において、現に退職金制度を実施している事業に対しては、希望により新規加入を認めるものとする。

十一 免税措置Ⅱ掛金相当額は、税法上必要経費あるいは損金として処理するものとする。

関西経協の「労務士法案」に対する意見 一二月六日、関西経営者協会では理事会を開き、「労務士法案」について審議した結果、次のような意見を、満場一致でまとめた。

いま労務士制度を創設することは屋上屋を重ねるきらいがあり、賛成し難い。理由としては、①労務相談は使用者には労働問題を専営する経営者団体があり、組合はまたその所属団体で指導されている。また行政面では関係当局の指導、中小企業労働相談所があり、かつ中央・地方労働委員会で紛争の防止、労使関係の近代化が進められている。従って労務士の設置は正常な労使関係樹立にかえって混乱を招来する。②労基法、労災法、失業保険法等関係法令に定める諸手続の代理、代行は地区、業種の業者団体

等で実際事務を担当しているので、この方面の活動を促進、助長すべきである。業者をして自主的に行う労務管理の熱意を失わせ、費用増になることを恐れる。③不正業者の排除は労働行政機関、労使関係諸団体で必要かつ十分な宣伝、その他の措置を講ずることとで足りると考える。

第二節 一九五九年一～三月における

経営者団体の活動

日経連の一九五九年春季闘争に対する基本態度 一九五九年一月二二日付の「日経連タイムス」主張欄は、「春闘に対する基本態度」と題して、次のような論説を掲載した。

恒例年中行事の春季画一的ベース・アップ闘争がいよいよ始まろうとしている。われわれは根本的にそれが政治階級闘争の手段化されている点に反対であるが、ベース・アップの経済的理由として揚げられた点についても納得し難いところがあまりに多い。

その第一は相対的賃金理念からの分配率低下傾向をもって、ベース・アップ要求の根拠としている点である。もともと付加価値中の分配率は、大企業で低く、小企業ほど高くなり、また好況時に低まり、不況時に高まる傾向があるのに対し賃金はむしろその逆の傾向をとる点から見ても分配率をもって賃金の利益不利益を論じ得ないことは、これまでもしばしば資料をもって納得を求めて来たところである。しかも不況期に入った三十二年以降、ふたたび分配率は明らかに上昇を示しているのである。

第二に企業の利潤額をとり上げて、ベース・アップ闘争の目標に置いている点である。企業利潤はそれがどれだけの総資本を使ってあげられた利潤であるかが問題である。最近の僅か三％前後

の総資本利益率は、戦前と比べても、また国際的比較から見てもいかに低い利益率であるかは、十分理解が求められなければならない。またその利潤がどのように分けられているかを見ても、戦前に比べて特に著しい増加を示しているのは利子、税金の負担であり、配当など社外分配となるものは戦前の三分の一度程度にも減少している。特に反省をしなければならないのは、減価償却、社内留保による企業の自己蓄積が、国際的に見て非常に劣る点であり、技術革新時代における、資本蓄積の在り方として、これでは国際競争に処して行くことは到底おぼつかないことを考えて見なければならぬ。

第三に国内有効需要の拡大の問題であるが、賃金の上昇が有効であることは原則的には認められるが、わが国では、特にそれは、雇用の拡大、質的改善に重点が向けられなければならないのであって、そのためには、中小企業の振興、近代化に対して、大企業の社会的協力の責任はきわめて重大である。

幸か不幸か、本年度下期経済の見通しは、三十四年度の積極財政予算からの大幅な撒布超過、金融の緩慢化、在庫調整の進捗による下期の中間需要の台頭、価格の世界的な回復傾向、これにともなう輸出の好転期待などから景気の前途にかなり楽観的な気分がわき始めている。ベース・アップ闘争もこの景気情勢によって一層勢いづけられる傾向があるが、経営者側においてもまた、争議の損失を見るよりはというような態度から、個別的に甘い妥結を行うことがあれば、いま下期の過熱が心配され、企業経営の体質改善が叫ばれていることは一切が逆の結果を招くことにもなりかねない。欧州の通貨交換性回復から貿易競争はいよいよ激化するであろうとの見通しにもあるとき、このことはよほど労使が理解納得しなければならぬ点である。経済はすべてが有機的な連

けいをもって構成されており、一企業の独善的な賃金決定は必ず他に影響波及しないではないのである。われわれは決して賃金の改善向上を抑止しようとしているものではない。現代は管理経済の時代であるといわれ、経済の安定的成長、国民福祉のために、いかなる国でも計画目標をもって、経済管理の努力が行なわれている。しかしいかに政府の計画目標があっても個々の企業、産業労使の協力なくしては、その達成はありえないのである。

賃金も当然管理経済のもとにおいて、産業別、地域別の目標基準はあってしかるべきである。これを決定するのは結局労使の社会的良識であろう。われわれは革命闘争指導そのものとはあくまで闘って自由を守らなければならないが労働組合運動そのものとは相協力して管理経済のもとにおける責任を果たしたい。一年でも早く年中行事闘争のわが国からなくなることについて組合員個々の理性をうながしたい。これがわれわれの春闘に対する基本的態度である。

第三節 主要な経営者団体の現状

地方別団体
関東地区

設立年月日	委員長	(一九五八年三月現在)
一九四六・六・一七	河田 重	東京都千代田区丸ノ内一ノ二
一九四七・二・七	小松原 嶽次郎	宇都宮市池上町五一下野ビル
一九四八・五・六	伊藤 正直	前橋市曲輪町三一
一九四七・七・八	竹内 勇之助	水戸市南三の丸商工会議所内
一九四八・六・一	平沼 弥太郎	浦和市北浦和四ノ一八
一九四七・一〇・二九	古莊 四郎彦	千葉市吾妻町三ノ三七
一九四八・一・二二	箕浦 多一	横浜市中区日本大通一一
一九四七・三・六	田村 文吉	新潟市一番堀通一ノ二白山公園内
一九四七・三・三	田中 重弥	長野市県町五八四
一九四八・四・一	海沼 栄祐	甲府市柳町商工会議所内
一九四六・一一・一九	平野 繁太郎	静岡市追手町二五九
一九四六・一・二六	井村 荒喜	富山市舟橋南町一

関西地区

設立年月日	委員長	(一九五八年三月現在)
一九四六・一一・一八	松原 与三松	大阪市北区中之島二ノ二五 江商ビル内
一九四七・一〇・三	手塚 敏雄	神戸市生田区明石町三八
一九四六・三・一	鈴木 庸輔	京都市下京区塩小路通烏丸西入関西電力ビル
一九四八・一・二四	岩 永 巖	大津市松幡町四一商工会議所内
一九四七・五・二四	滝波 清	福井市佐佳枝上町八五 織協ビル

和歌山県経営者協会 奈良県経営者協会 石川県経営者協会	一九四七・九・二〇 一九四五・一二・一五 一九四八・二・二〇	会長 顧問 会長	松山 彬 杉本 甚七 直山 与二	和歌山市西汀町一 奈良市東向中町六 金沢市西町一番町一八
-----------------------------------	--------------------------------------	----------------	------------------------	------------------------------------

中部地区

中部経営者協会 愛知県経営者協会 三重県経営者協会 岐阜県経営者協会	設立年月日 一九四六・一二・一七 一九四六・六・四 一九四七・七・二五 一九四七・五・三〇	会長 会長 会長 会長	吉本 熊夫 吉本 熊夫 和田 清助 桑原 善吉	(一九五八年三月現在) 名古屋市中区大池町四ノ一 名古屋市中区大池町四ノ一 津市丸ノ内本町中日会館 岐阜市神田町九商工会議所内
---	---	----------------------	----------------------------------	---

九州地区

九州経営者団体連盟 福岡県経営者協会 佐賀県経営者協会 長崎県経営者協会 熊本県経営者協会 鹿児島県経営者協会 宮崎県経営者協会 大分県経営者協会	設立年月日 一九四七・六・一三 一九四六・五・一三 一九四八・一・二二 一九四八・六・一 一九四七・一一・一八 一九四七・二・二六 一九四七・一一・二五 一九四八・三・二五	会長 会長 会長 会長 会長 代表理事 会長 会長	山脇 正次 山脇 正次 戸上 信文 古賀 繁一 藤井 利七 田選 健吉 日高 三郎 首藤 定	(一九五八年三月現在) 福岡市橋口町四六 正金ビル内 福岡市橋口町四六 正金ビル内 佐賀市松原町六四 長崎市桜町一 商工会議所内 熊本市横紺屋町熊本商工会議所内 鹿児島市金生町一五 三井ビル 宮崎市別府町一〇三 蚕糸会館 大分市中央通二ノ五三六
--	--	--	---	--

東北地区

◎ 東北経営者協会	設立年月日 一九四七・五・	委員長 内ヶ崎 賛五郎	仙台市東二番町一〇二
-----------	------------------	----------------	------------

(一九五八年三月現在)

北海道地区	
◎	設立年月日
青森県経営者協会	一九四八・五・二一
岩手県経営者協会	一九四七・一二・二三
宮城県経営者協会	一九四七・二・八
福島県経営者協会連合会	一九四七・二・八
秋田県経営者協会連盟	一九四九・六・一
山形県経営者協会連合会	一九四七・一〇・二〇
会長	内山虎之輔
理事長	谷村貞治
会長	浅間久雄
会長	片野重脩
会長	服部敬雄
(一九五八年三月現在)	
青森市新浜町一一 盛岡市菜園一ノ三 仙台市東二番町一〇二 会津若松市栄町二〇七 秋田市大町三ノ二五 山形市旅籠町雁島一〇四六	

中国地区	
◎	設立年月日
北海道経営者協会	一九四六・七・
会長	佐藤正義
(一九五八年三月現在)	
札幌市北一条西二丁目 商業会館内	

中国地区	
◎	設立年月日
中国地方経営者団体協議会	一九四八・六・一
岡山県経営者協会	一九四七・三・二〇
広島県経営者協会	一九四七・一・三一
山口県経営者協会	一九四七・一一・一
鳥取県経営者協会	一九四七・二・二四
島根県経営者協会	一九四六・七・一五
代表者	児嶋卯吉
代表者	秋山武夫
代表者	白井市郎
代表者	蔭山如信
代表者	児嶋卯吉
代表者	山内信次郎
(一九五八年三月現在)	
鳥取市東品治町一九 県経済連内 岡山県東田町五二 産業会館内 広島県基町一二 商工ビル四階 山口県清水二二六六ノ一 鳥取市東品治町一九 県経済連内 松江市殿町四〇 繊維会館内	

四国地区	
◎	設立年月日
四国経営者協会	一九四八・三・一七
愛媛県経営者協会	一九四七・八・二六
香川県経営者協会	一九四八・一・八
会長	前田民二
会長	宮脇先
会長	宮川竹馬
(一九五八年三月現在)	
徳島市寺島本町西二ノ一 松山市二番町 高松市六番町三一	

業種別団体		設立年月日		(一九五八年三月現在)	
徳島県経営者協会 高知県経営者協会	一九四七・七・二八	会 長	前田 民二	徳島市寺島本町西二ノ二	
	一九四七・一・二二				
徳島県経営者協会 高知県経営者協会	一九四七・一・二二	委員長	西山 利平	高知市中島町一一四	
	一九四七・一・二二				
日本石炭鉱業経営者協議会	東京石炭鉱業連盟 一九四六・四・一 日本石炭鉱業連盟 一九四六・一二・一七 現在名 一九五四・七・三〇	専務理事	能勢 莊吉	千代田区有楽町一ノ一 日活国際会館内	
日本鉄鋼連盟	現在名 日本鉄鋼経営者連盟 一九四六・五・二 現在名 一九四八・一一・一	会 長	小島 新一	千代田区丸ノ内一ノ一	
通信工業連盟	一九四六・四・一	理事長	児玉 寛一	渋谷区千駄ヶ谷四ノ六六八	
日本鉱業協会	鉱山経営者連盟 一九四七・二・一九 現在名 一九四八・四・一	会 長	古村 誠一	千代田区神田錦町三ノ二四	
電気事業連合会	電気事業経営者会議 一九四六・一〇・五 現在名 一九五二・一一・二〇	会 長	菅 礼之助	千代田区有楽町一ノ三 電気協会ビル	
日本紡績協会	一九四八・四・一五	委員長	阿部 孝次郎	中央区日本橋堀留町二ノ二 大和銀行ビル	
全国建設業協会	一九四八・四・一	会 長	清水 康男	中央区西八丁堀二ノ一六	
セメント協会	一九四八・二・二	会 長	安藤 豊禄	千代田区大手町一ノ三 産経会館	
私鉄経営者協会	私鉄経営者連盟 一九四七・一二・二五 現在名 一九四八・八・二二	会 長	鈴木 清秀	千代田区丸ノ内三ノ四	
日本硫安工業協会	硫安肥料工業連盟 一九四七・六・六 現在名 一九五〇・六・一	会 長	土居 正治	中央区日本橋通一ノ六	
自動車産業経営者連盟	一九四七・六・一六	会 長	箕浦 多一	港区芝虎ノ門八 城南ビル	
電線工業経営者連盟	一九四七・四・二六	理事長	西田 善蔵	中央区築地三ノ一〇 懇和会館内	
鉄道車輛工業経営者連盟	一九四六・五・二一	理事長	天野 春一	千代田区丸ノ内一ノ一 鉄鋼ビル	
日本化学繊維協会	一九四八・八・二一	会 長	賀集 益蔵	八階 中央区日本橋室町三ノ三三井別館	

日本羊毛紡績会	一九四八・三・二〇	会 長	太田 威彦	中央区日本橋本町三ノ九 繊維会館
日本ゴム業会	一九五〇・七・二〇	会 長	石橋 正二郎	中央区京橋京橋一ノ一 ブリヂス トンビル
日本製糸協会	一九四七・一二・一六	代 表	高田 利七	千代田区有楽町一ノ七
石油業経営者懇談会	一九四八・一〇	代 表	佐々木 弥一	千代田区丸ノ内三ノ四 日本石油内 中央町銀座東三ノ四 紙パルプ会 館三階
紙及パルプ経営者懇談会	一九四九・八・三一	会 長	高田 良作	港区芝虎ノ門八虎ノ門実業会館内
日本産業機械工業会	一九四八・六・一七	会 長	丹羽 周夫	中央区日本橋室町一ノ八 三越室 町別館内
日本百貨店協会	一九四八・三・一六	専務理事	能勢 昌雄	千代田区霞ヶ関三ノ四
日本船主協会	海運協会 一九四〇・六・六 一九四七・六・五	会 長	山 県 勝見	
生命保険協会	現在名 一九〇八・一二・七 一九四七・一二・一〇	会 長	矢野 一郎	千代田区丸ノ内三ノ四 千代田区有楽町一ノ二 朝日生命 館ビル
軽金属協会	一九四八・四・二〇	会 長	原 安三郎	千代田区霞ヶ関三ノ四
日本化学工業協会	一九四七・一〇・一	会 長	六 岡 周三	中央区京橋一ノ二 セントラルビル
日本造船工業会	法人格 一九四九・八・一 一九四八・一一・一 一九五〇・四・四 一九四六・三・二六 一九四六・七・一二 一九五二・八・一	代表幹事 理事 長 代 表	山 根 春衛 児 玉 寛一 酒 井 杏之助 金 丸 富夫 亀 山 甚 靱 勉 坂 内 義雄	千代田区淡路町二ノ九 損保会館内 千代田区永田町二ノ一 電機工業 会館内 千代田区丸ノ内一ノ八 東京銀行協会内 中央区日本橋室町二ノ二ノ三 千代田区神田鎌倉町五 昭和産業 四階 港区赤坂葵町二 中央区日本橋芳町一ノ一
損害保険経営者懇談会	現在名 一九四七・六・二六 一九五一・七・二〇	理 事 長	岩 村 一木	中央区日本橋室町三ノ三 中央区銀座西七ノ八
日本民間放送連盟	法人格 一九四九・六・一 一九四八・八・二三	副 総 裁	小 倉 俊夫	千代田区丸ノ内一ノ一 中央区築地一ノ一八 港運会館内
日本国有鉄道		副 総 裁	松 永 忠男	
日本港運協会		会 長		

(注) 地方団体中、◎印はブロック団体、○印は府県直結団体。

全国相互銀行協会	無尽協会	一九四五・一〇・一	会 長	寿 原 九 郎	中央区日本橋室町一ノ五
日本専売公社	現在名	一九四九・六・一	副 総 裁	石 田 吉 男	港区赤坂葵町二ノ一
日本証券業協会連合会	一九四九・五・九		会 長	小 池 厚 之 助	中央区日本橋兜町一ノ七
日本醤油協会	一九四八・四・二一		会 長	正 田 文 右 衛 門	中央区日本橋小網町三ノ九 醤油
大日本水産会	一八八二・二・一二		会 長	高 碕 達 之 助	会館内 千代田区丸ノ内二ノ二 丸ビル内

第六編 國際労働機構と日本

第一章 一九五八年における動向

ILO第五回化学工業労働委員会 二月一〇日から一二日間において、ジュネーブにおいて、ILO第五回化学工業労働委員会が開催された。参加国は、日本のほか、アルゼンチン、オーストリア、ベルギー、カナダ、チリ、デンマーク、フィンランド、ドイツ(西)、ギリシア、インド、イスラエル、イタリアなど二一カ国。日本代表は、次のとおりである。

労働者代表 住友化学労組書記長古川平治、呉羽化学錦工場労組委員長石附重吉

使用者代表 三菱化成取締役河野善太郎、日本化学工業協会労働部長田端平四郎

政府代表 労働省審議官飼手真吾、在ジュネーブ国際機関日本政府代表部佐藤正二

労働省「ILO未批准条約の理由」 三月現在、ILOが採択した条約は一〇七に対し、わが国の批准したものは二四であるが、一〇七の条約のうち改正されたもの一四、現在までに発効していないもの九、わが国に關係のないもの八で、未批准条約は差引き五二と

なっており、このうち労働省所管のもの三四である。特に、ILOの「結社の自由」に関する条約(第八七号条約)批准問題をめぐって、国会でも与野党のあいだに論争が展開されたので、労働省は、これら未批准条約の批准できない理由を、資料として、国会の社会労働委員会へ提出した。その資料のうち、重要な条約についての説明は、次のとおりである。

(労働時間関係)

◇工業的企業における労働時間を一日八時間且つ一週四十八時間に制限する条約(第一号) 一九一九・二・二八採択、批准国数二六。

(理由) 条約の規定する一日八時間、一週四十八時間の原則については労働基準法と全く一致するが一週四十八時間の枠内における労働時間の延長、時間外労働等についての時間の規制方法を異にしている。

◇商業及事務所における労働時間の規律に関する条約(第三〇号) 一九三〇・六・二八採択、批准国数一四。

(理由) 条約の規定する一日八時間、一週四十八時間の原則については労基法と全く一致するが一週四十八時間の枠内での労働時間の延長、時間外労働等についての時間の規制の方法を異にしている。

◇炭鉱における労働時間を制限する条約（第四六号）一九三五・六・二一採択、未発効。

（理由）条約では一日の在坑時間を七時間四十五分と定めているが、労働基準法では八時間としている。休日労働の禁止について一致しない。

◇労働時間を一週四十時間に短縮することに関する条約（第四七号）一九三五・六・二二採択、批准国数四。

（理由）条約では一週四十時間制の原則適用を規定しているが一週四十八時間制をとる労働基準法と一致しない。

（休日、休暇関係）

◇工業的企業における週休の適用に関する条約（第一四号）一九二一・一一・一七採択、批准国数四二。

（理由）条約の趣旨は原則的には労働基準法と一致していると認められるが、労基法には四週を通じ四日の休暇を認めること及び除外例等解釈について疑義がある。

◇年次有給休暇に関する条約（第五二号）一九三六・六・二四採択、批准国数二六。

（理由）条約の趣旨は原則的には労基法と一致していると認められるが、年次有給休暇の取得条件、年少者有利の取扱い、分割支給等について異っている。

（賃金関係）

◇最低賃金決定制度の創設に関する条約（第二六号）一九二八・六・一採択、批准国数三五。

（現在提案中の最賃法案が成立すれば批准可能）

◇公契約における労働条項に関する条約（第九四号）一九四九・六・二九採択、批准国数一六。

（理由）条約の規定する公契約の労働条項に相当する国内法の

規定がない。

◇賃金の保護に関する条約（第九五号）一九四九・七・一採択、批准国数二〇。

（理由）条約の趣旨は原則的には労基法と一致していると認められるが、条約の規定する現物給与について、特定の物品による支払禁止、工場売店の制限強制の禁止等についての規定がない。

◇農業における最低賃金決定制度に関する条約（第九九号）一九五一・六・二八採択、批准国数一三。

（現在提案中の最賃法案が成立すれば批准可能）

◇同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約（第一〇〇号）一九五一・六・二九採択、批准国数二四。

（理由）条約の規定は原則的には労基法と一致していると認められるが、条約の規定する服務評価の促進措置について、行政指導でたりるか否か等について検討中である。

（安全及び衛生関係）

◇船舶の荷積又は荷卸に使用せられる労働者の災害に対する保護に関する条約（第三二号）一九三二・四・二七採択、批准国数一九。

（理由）条約においては港等で船舶の荷積作業に従事する労働者の安全保護の見地から、水上輸送その他詳細な点について規定しているが労働基準法（安全衛生規則）及び船舶安全法に該当規定がないものがある。

◇建築における安全規定に関する条約（第六二号）一九三七・六・二採択、批准国数一一。

（理由）条約では建築業に従事する労働者の安全保護の見地から適当な足場の設置その他詳細の点について規定しているが、労働基準法安全衛生規則には該当規定がないものがある。

(婦人関係)

◇工業に使用される婦人の夜業に関する条約(第八九条) 一九四八・七・七九採択、批准国数二二。

(理由) 条約の規定する深夜業の禁止時間について労基法はその取扱を異にする。また交替制の場合における除外例について取扱いを異にする。

◇母性保護に関する条約(第一〇三号) 一九五二・六・二八採択、批准国数七。

(理由) 条約の趣旨は原則的には労基法と一致していると認められるが、産後における就業禁止期間、育児時間等についてその取扱を異にする。

(児童及び年少者関係)

◇工業に使用しうる児童の最低年齢を定める条約(第五九号) 一九三七・六・二二採択、批准国数一三。

(理由) 条約の趣旨は原則的には労基法と一致していると認められるが、条約に定める危険有害業務に関する最低年齢についてのその取扱いを異にする。

◇非工業的労務に使用しうる児童の年齢に関する条約(第六〇号) 一九三七・六・二二採択、批准国数八。

(理由) 条約の規定する軽易労働に従事する場合、労基法とその年齢を異にする。

◇非工業的業務における児童及び年少者の夜業の制限に関する条約(第七九号) 一九四六・一〇・九採択、批准国数一二。

(理由) 条約の規定する深夜業禁止時間について労基法はその取扱いを異にしている。

◇工業に使用される年少者の夜業に関する条約(第九〇号) 一九四八・七・一〇採択、批准国数一九。

(理由) 第七九号に同じ。

(労使関係)

◇結社の自由及び団結権の擁護に関する条約(第八七号) 一九四八・七・九採択、批准国数三一。

(理由) 条約の規定する無差別加入の原則、軍隊警察軍の除外例等について国内法との関連において検討を要する点がある。なおこのほか厚生省所管のうちに社会保障の最低基準に関する条約があるが、これは九部門のうち三部門の要件をみたせば批准できるが現行法では二つの部門しか基準に達していない。

ILO第一三八回理事会 三月一日から五日間、ジュネーブにおいて、ILO第一三八回理事会が開催された。日本から、飼手政府代表理事、原口労働副理事、三城使用者副理事の三人が出席した。理事会は、(一)結社の自由を監督するためのILO憲章上の正規の機関の設置について、(二)結社の自由に関する実情調査について、(三)ILO事務局内に独立の紛争調停機関の設置について、の三つを議題とした。第一議題に関しては、理事会は「結社の自由」条約(第八七号)の未批准国に対し批准のために必要な手続きをすみやかにとることを要請することが含まれていた。出席国三九カ国のうち、三八カ国が賛成、日本政府代表のみ棄権した。

第二議題は、採択されたが、具体的にどの国をやるかという点については、次回の理事会で決定することになった。第三議題は、理事会で意見の一致をみず、各国ともまちまちで、強制調停を行なうという提案の部分は撤回された。

ILO第六回繊維労働委員会 四月一四日から一二日間、ジュネーブにおいて、ILO第六回繊維労働委員会が開催された。二一カ国が参加し、議題は、(一)一般報告、(二)繊維産業における労働条件、(三)繊維産業における技術的発展が賃金・雇用条件および雇用水準に

およぼす影響、の三つであった。日本代表は、次のとおりである。

労働者代表 日本毛織労連会長岡本庄治、全織同盟地織部会書記

長下田喜造

使用者代表 日東紡績常務取締役荒垣長次郎、大東紡績人事部長

穂刈文雄

政府代表 東京労働基準局長海老塚政治、在ジュネーブ国際機関
日本政府代表部佐藤正二

ILO第四一回海事総会 四月二十九日から二日間、ジュネーブにおいて、ILO第四一回海事総会が開催され、四二カ国の代表が出席、議長選挙では、日本政府代表河崎一郎が選出された。総会は、船員の賃金および労働時間に関する協約を、賛成九七、反対二三、棄権二七で可決した。

ILO第四二回総会 六月四日から二三日間、ジュネーブにおいて、ILO第四二回総会が開催された。総会には、七三カ国約九〇〇人の代表団が出席したが、論議の焦点は、懸案の労働時間短縮問題について、その取扱いをどう決定するか、また日本国内で問題になっている第八七号条約批准問題について、どう意見をまとめるか、の二点にあった。

労働時間短縮問題については、一九六〇年の総会までに、同問題に関する国際文書を採用することを目的に、再び総会議題とすると決定、「結社の自由」に関する条約については、日本政府のとりつてきた措置が了承され、実情調査団は、さしあたりアメリカとソヴェトの両国のみに派遣されることが決定した。

第二章 一九五九年一―三月に

おける動向

労働問題懇談会の「石井報告」 一月一日、ILO第八七号条約批准問題についての労働問題懇談会で、石井照久委員（東大教授）から、次のような報告が行われ、労資双方の代表が、この「石井報告」をめぐって激しく対立した。

ILO第八七号条約を批准することとした
場合の必要な措置について

ILO第八七号条約と国内法との関係については、さきに条約小委員会の報告において明らかにされたが、さらに第八七号条約を批准することとした場合の必要な措置について検討した結果は、次のとおりである。

なお、ILO条約第八七号の批准は、国際的法規の尊重を明らかにする立場に立つものであるから、かかる措置がとられた場合に関係労使が、今後とも国内法規を遵守して公共企業体等の業務の正常運営を確保するものであることを前提として、以下のような措置をもって足るものと考ええる。

一 公労法関係等

- 1 公労法第四条第三項は、削除すること。
- 2 公労法第十七条後段の規程によって、争議行為の共謀、教唆、煽動を禁止されている者の範囲は「組合の組合員及び役員」を加えること。

現行公労法第十七条後段は、「職員」に対して争議行為の共謀、教唆、煽動を禁止しているが、公労法第四条第三項を削除

することによって、職員以外の者も組合員又は役員となることができることとなることに対応して、右の行為を行うことを禁止されている者の範囲に「組合の組合員及び役員」を加えることが必要である。

3 公労法第十九条について、公労法第十七条に違反する行為をした職員に対して公共企業体等が解雇以外の処分をなしうるようにすることについて検討すること。

現行公労法第十八条は、公労法第十七条に違反する行為をした職員は解雇される旨を規定しているが、かかる行為をした職員については、各公社法、国家公務員法の規定によって解雇以外の処分をなしうることとなっているので、公労法第十八条においてもその旨を明確にするかという点が問題となる。

4 公労法第四条第三項を削除することに伴い、要すれば、公労法のその他の規定についても、所要の技術的な調整を加えること。

公労法第四条第三項を削除することによって、職員と民間企業の労働者等が労働組合又はその連合団体を組織することも可能となるので、組合の資格審査の取扱等について現行公労法の規定について所要の技術的調整を加えることが必要になることも考えられる。

5 公労法第四条第三項の削除に伴い、公共企業体等の業務の正常な運営を確保するために必要な法的措置について検討すること。

公共企業体等の業務の適正な運営を確保するため、事業法中の諸規定についての不均衡等につき、その調整をはかることについて検討する必要がある。

二 地公労法関係

地公労法についても、公労法に準じて措置すること。

三 国家公務員法、地方公務員法関係

国家公務員法、地方公務員法については、条約小委員会報告にも明らかとなり、別段の措置を必要としない。

労働問題懇談会の答申 二月一八日、労働問題懇談会は、ILO第八七号条約批准問題について、答申を行った。その答申全文と、これに関する労働大臣談話は、次のとおりである。

ILO第八七号条約の批准に関する答申について

昭和三十二年九月本労働問題懇談会に第八七号条約（結社の自由及び団結権の擁護に関する条約）の批准の可否について諮問せられて以来、総会を開催すること八回、その間前田多門委員を小委員長とする条約小委員会の九回にわたる検討の結果本条約と国内法との関係が明らかにされ、さらに石井照久委員の検討によって本条約を批准することとした場合の必要並びに検討を要する措置が報告され、これらの報告をもあわせて慎重に検討を重ねた結果、別紙のとおり成案を得たので答申する。

昭和三十四年二月十八日

労働問題懇談会 会長 中山伊知郎

労働大臣 倉石忠雄殿

答 申

一 ILO第八七号条約（結社の自由及び団結権の擁護に関する条約）は、批准すべきものである。

二 右条約を批准するためには、公労法第四条第三項、地公労法第五条第三項を廃止しなければならない。この廃止にあたっては、関係諸法規等についての必要な措置が当然考慮されることになるであろうが、要は、労使関係を安定し、業務の正常な運営を確保することにあるので、特に事業の公共性にかんがみて、関係

労使が、国内法規を遵守し、よき労働慣行の確立に努めることが肝要である。

三 ILO条約の趣旨とする労使団体の自主運営並びにその相互不介入の原則がわが国の労使関係においても十分とり入れられるよう、別にしかるべき方法で、現行労使関係法全般についても、再検討することが望ましい。

労働大臣談話

本日中山労働問題懇談会会長から、ILO第八十七号条約の批准に関する答申をうけた。一年半にわたる労働問題懇談会の熱心な御検討に対して敬意を表するとともに、中山会長はじめ委員各位の御労苦に対して衷心から御礼を申し上げたい。

答申については、前々から申しているように、これを尊重して善処したいと考えているが、その内容を詳細に検討し、関係方面とも充分相談して、早急に政府としての方針をきめたいと考えている。

二月二〇日、政府は、この答申の取扱いについて、閣議了承の形式で、次のような基本方針を決定した。

一 ILO第八十七号条約は、自由にして民主的な労使団体の基本的在り方を定めたものであり、国際的にも極めて重要なものである。自由にして民主的な労働組合の発展を期するという労働政策の基本的立場から、これを批准することとする。

二 右条約を批准するため、これと抵触する公労法第四条第三項及び地公労法第五条第三項は廃止することとするが、これを廃止するにあたっては、公共企業体等の労使関係の現状からみて、その業務の正常な運営を確保するため、公労法及び地方公労法の関係部分について所要の改正を加えるとともに事業法特に鉄道営業法の規定を整備することとし、これらの措置を講じた後、条約批

准の手續をとるものとする。

三 右の法的措置のほか、この際公共企業体等の労働組合が国内諸法規を誠実に守り、正常な労働慣行が確立されるよう諸般の施策を講ずることとする。

なお、本条約の批准が全通労組の違法状態を正当化する趣旨のものでないことは当然であるので、条約批准の手續は、その労使関係が正常化されるまではとらないものとする。

四 すなわち二と三の条件が可及的すみやかに措置された上、批准の手續をとるものとする。なお労働問題懇談会の答申にもあるとおり、ILO条約の趣旨とする労使団体の自主運営並びにその相互不介入という近代的労使関係の基本的精神がわが国の労使関係にも十分とり入れられるよう諸般の施策を進めるとともに、労使関係法全般についても、かかる観点から検討を進めたい。

付 録

農地改革史に関する文献目録

戦後、わが国農地所有関係に画期的な変化を与え、農村社会、ひいては日本資本主義の構造に重大な変化をひきおこした農地改革が実施されてから、早くも十年が経過した。この農地改革の実施経過を記録し、その及ぼした社会的経済的影響を確立することは、それ自体きわめて重要な事業であるが、そのためにはまず、改革の実情をできるだけ具体的に詳細に記録しておくことが必要である。

幸いにして、改革の実施が一段落した一九五〇年ごろより、各都道府県別に農地改革史が編集刊行されるにいたり、いくつかの例外を除きほとんど出そろうにいたり、ところによっては、郡市町村の

段階における記録も発表されるにいたった。全国的な資料としては『農地改革顛末概要』、『農地改革事件記録』等があり、このほか農林省発表の諸資料、種々の個別的調査研究成果など、その数は決して少なくはない。

当研究所ではこれらの農地改革関係諸資料類の蒐集につとめてきたが、これまでに入手しえた府県別農地改革史に関する既刊資料の目録一覧を掲げて参考に供したいと思う。

凡 例

- (1) 記載の順は編者名、書名、発行所、ページ数、判型、発行年月の順に並べた。
- (2) 配列の順は県別とした。
- (3) ページ数は本文ページ。
- (4) 空欄は不明。

農地改革史文献目録一覧

(一九五九年五月現在)

編 者 名	書 名	発 行 所	ページ数	判 型	発 行 年 月
農 政 調 査 会	農地改革事件記録	農 政 調 査 会	一、四〇五	B・5	一九五六・一二
農地改革記録委員会	農地改革顛末概要	農 政 調 査 会		B・5	一九五一・九
北 海 道 庁	北海道農地改革史 上巻	北 海 道 庁	六四九	B・5	一九五四・一二
北 海 道 庁	北海道農地改革史 下巻	北 海 道 庁	九三二	B・5	一九五七・三
石狩管内農地委員会協議会	石狩農地改革史	石狩管内農地委員会協議会	二〇〇	B・5	一九五〇・一二
空地農地改革史編纂委員会	空地農地改革史	農地委員会空地連合会	五七一		一九五〇・一二
青森県農地改革史編纂委員会	青森県農地改革史	農地委員会青森協議会	六五六	B・5	一九五二・八
岩手県農地改革史編纂委員会	岩手県農地改革史	岩手県自作農協会	四六五	A・5	一九五四・九

編 者 名	書 名	発 行 所	ペー ジ 数	判 型	発 行 年 月
秋田県農地改革史編纂委員会	秋田県農地改革史	秋田県農地改革史編纂委員会	七八〇	B・5	一九五三・三
山形県農地開拓課	山形県農地改革史	山形県農地開拓課	三一	A・5	一九五三・三
福島県農地改革史編纂委員会	福島県農地改革史	福島県農地委員会協議会	五二七	A・5	一九五一・三
栃木県農務部	栃木県農地改革史	栃木県農務部	五五七	A・5	一九五四・五
群馬県農地部	群馬県農地改革史	群馬県農地部	三〇〇	A・5	一九五二・五
埼玉県農業復興会議	埼玉県農地改革の実態	農地委員会埼玉県協議会	四〇六	A・5	一九四九・一〇
千葉県農地制度史刊行会	千葉県農地制度史 上巻	農地委員会千葉県協議会	五九三	A・5	一九四九・一〇
千葉県農地制度史刊行会	千葉県農地制度史 下巻	農地委員会千葉県協議会	二四八	A・5	一九五〇・六
神奈川農地改革史刊行会	神奈川農地改革史	農地委員会神奈川県協議会	四一七	A・5	一九五〇・七
新潟県農地課	新潟県農地改革史 前史	新潟県農地改革史刊行会	七一	B・5	一九五六・三
新潟県農地課	新潟県農地改革史 資料	新潟県農地改革史刊行会	一、九一九	B・5	一九五六・三
富山県農地改革史編纂委員会	富山県農地改革史	富山県	三一七		一九五一・八
石川県農地開拓課	石川県農地改革史	石川県農地開拓課	七八八	B・5	一九五七・三
福井県農地部農地課	福井県の農地改革	福井県	三七〇	B・5	一九五三・三
長野県農地改革史編纂委員会	長野県に於ける農地改革	信濃毎日新聞社	三二六	A・5	一九四九・六
上伊那農地改革史編纂委員会	上伊那の農地改革	上伊那農業委員会協議会	三二六	A・5	一九五三・一
下伊那農地改革史編纂委員会	下伊那に於ける農地改革	下伊那農地改革協議会	五五六	A・5	一九五〇・七
静岡県農地部	静岡県農地制度改革史	静岡県農地部開拓課	八四二	B・5	一九五三・八
谷口邦雄	小笠原農地改革記念誌	農地委員会小笠原協議会	二〇六	A・5	一九五一・六
愛知県農地史編纂委員会	愛知県農地史 前編	愛知県農地開拓課	六七三	B・5	一九五七・一
愛知県農地史編纂委員会	愛知県農地史 後編	愛知県農地開拓課	七〇七	B・5	一九五四・三
大阪府農地部農地課	大阪府農地改革史	大阪府農地研究会	五六一	B・5	一九五二・七
兵庫県農地改革史編纂委員会	兵庫県農地改革史	兵庫県農地林務部農地開拓課	九三八	B・5	一九五三・三
和歌山農地改革史編纂委員会	和歌山農地改革誌	和歌山農地改革誌刊行会	四二六	B・5	一九五一・九

編 者 名	書 名	発 行 所	ペー ジ 数	判 型	発 行 年 月
農地委員会鳥取県協議会	鳥取県農地改革誌	農地委員会鳥取県協議会	五〇八	A・5	一九四九・七
島根県農林部農地開拓課	島根県農地改革誌	島根県	一、三〇一	B・5	一九五九・三
農地改革記録編纂委員会	岡山県農地史	農地改革記録編纂委員会	六八四	B・5	一九五二・三
岡山県農地改革記録編纂委員会	岡山県農地改革誌	岡山県農地改革記録編纂委員会	三六二	B・5	一九五二・三
広島県農地部農地課	広島県農地改革誌	広島県農地部農地課	四五八	A・5	一九五二・三
山口県農地改革誌刊行会	山口県農地改革誌	山口県農地改革誌刊行会	三三四	A・5	一九五一・五
徳島県農地部農地課	徳島県農地改革史	徳島県新聞社	三三三	B・5	一九五一・七
香川県農地改革史編集委員会	香川県農地改革三年史	香川県農地改革史編集委員会	三六七	B・5	一九五〇・一一
愛媛県農地部	愛媛県農地改革概要	愛媛県農地部農地課	五四四	A・5	一九五二・九
高知県農地改革史編纂委員会	高知県農地改革史	高知県農地改革史編纂委員会	六六六	A・5	一九五二・七
福岡県農地改革史編纂委員会	福岡県農地改革史 上巻	福岡県農地部農地課	七六一	B・5	一九五〇・一二
福岡県農地改革史編纂委員会	福岡県農地改革史 中巻	福岡県農地部農地課	七二七	B・5	一九五三・七
福岡県農地改革史編纂委員会	福岡県農地改革史 下巻	福岡県農地部農地課	六五二	B・5	一九五三・一〇
福岡県農地改革史編纂委員会	福岡県農地改革史 附巻	福岡県農地部農地課	三二三	規 外	一九五三・一一
佐賀県農地改革史編纂委員会	佐賀県農地改革史 上巻	農地委員会佐賀県協議会	四四七	A・5	一九五一・三
佐賀県農地改革史編纂委員会	佐賀県農地改革史 下巻	農地委員会佐賀県協議会	四九六	A・5	一九五三・三
長崎県農地改革史編纂委員会	長崎県農地改革史	長崎県農地改革史編纂委員会	二七二	B・5	一九五三・八
大分県農地改革史編纂委員会	大分県農地改革史	大分県農地改革史編纂委員会	二二二	B・5	一九五二・三
熊本県下益城郡海東村農地委員会	我が村の農地改革	熊本県下益城郡海東村農地委員会	九六	B・5	一九四九・八
鹿児島県	鹿児島県農地改革史	鹿児島県	一、二四九	A・5	一九四九・三

大阪市立大学経済研究所
法政大学大原社会問題研究所

大阪市西区阿波座中通 2 の 6 大阪(53)2476～8
東京都千代田区富士見町法政大学内(30)2351内線38

新聞通信社

朝日新聞社	東京都千代田区有楽町2の3	(20)0131
読売新聞社	〃 中央区銀座西 3 の 1	(56)1111
毎日新聞社	〃 千代田区有楽町 1 の 11	(20)0321
日本経済新聞社	〃 中央区日本橋茅場町 2 の 16	(67)0251
産業経済新聞社	〃 千代田区大手町 1 の 3	(23)0161
東京新聞社	〃 千代田区内幸町 2 の 10	(59)3101
日本放送協会	〃 千代田区内幸町 2	(59)3451
共同通信社	〃 千代田区日比谷公園 2	(59)2121
時事通信社	〃 〃	(59)1111
ジャパントाइムス社	〃 千代田区内幸町 1 の 1	(59)5311

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	〃 豊島区巣鴨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6	(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)1456
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	〃 港区芝浜松3の2	(43)7531
日本統計研究所	〃 千代田区富士見町3の1 法政大学内	(30)2351
世界経済調査会	〃 千代田区大手町2の8	(20)0401～3
労働法令協会	〃 中央区銀座東1の1	(56)0548
日本フェビアン研究所	〃 中央区日本橋本町4の2 倉敷ビル	(66)7571～5
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	東京都港区西久保巴町32	(43)5377
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	浦和7057
九州産業労働科学研究所	福岡市鉄砲町10九州炭労内	福岡(5)1238～9
内外労働経済研究協会	東京都港区芝田村町2の6	(59)0997
官業労働研究所	〃 港区麻布飯倉6の13郵政ビル	(48)5714
農林統計協会	〃 豊島区池袋東1の80	(97)8555
厚生統計協会	〃 文京区駕籠町56厚生省内	(94)5014内線42
運輸調査局	〃 千代田区丸の内 国鉄内	(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	(92)6252
早稲田大学社会科学研究所	〃 新宿区戸塚町1の647	(34)2141

農民教育協会	東京都千代田区麴町 1 の12	(33)9725
自由人権協会	〃 千代田区麴町 1 の 4 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)8781
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	〃 千代田区神田猿樂町 2 の11	(29)2401
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)	東京都千代田区丸の内 1 の 2	
	工業クラブ内	(28)4471
関東経営者協会	〃 〃 〃	〃
関西経営者協会	大阪市北区中の島 2 の25江商ビル	北浜(23)9500～2
中部経営者協会	名古屋市中区大池町 4 の 1	
	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	中(4)9434～5
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 丁目産業会館内	札幌(3)6131～4
中国地方経営者団体協議会	広島市基町12商工ビル	広島(3)1650
四国経営者協会	徳島市寺島本町西 2 の 1	徳島2185
日本石炭鉱業経営者協議会	東京都千代田区有楽町 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	
	鉄鋼ビル	(20)1791・直4906
電気事業連合会	〃 千代田区有楽町 1 の 3	
	電気協会ビル	(20)1931～7
日本紡績協会	〃 中央区日本橋堀留町 2 の 2	
	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)0411～9
日本硫安工業協会	〃 中央区日本橋通 1 の 6	(28)4331
自動車産業経営者連盟	〃 港区芝虎の門 8 城南ビル	(59)5376～9
日本船主協会	〃 千代田区霞ヶ関 3 の 4	(58)1251
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	〃 〃 大手町 1 の 2	(23)4121
東京商工会議所	〃 〃	〃
日本生産性本部	〃 中央区銀座西 5 の 3	(57)7701～9

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

労働省・大臣官房	東京都千代田区大手町 1 の 7	(23)8211
労働局	" "	"
職業安定局	" "	"
婦人少年局	" "	"
労働基準局	" 千代田区大手町 1 の 3	(23)4591
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)1276
地理調査所	" 目黒区上目黒 7 の 1000	(42)8141
最高裁判所	" 千代田区霞ヶ関 1 の 1	(58)5411
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)2131
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)3151・8101
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
東京都庁	" 千代田区丸の内 3 の 1	(20)5111・5211

国会・政党

衆議院	東京都千代田区永田町 1 の 14	(58)5111・5211
参議院	"	(58)3111
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 26	(408)2186
緑風会	" 千代田区永田町参議院内	(58)0712・0751
社会主義協会	" 港区本芝 3 の 20 硫労連会館内	(45)0340

その他の団体

日本国民救援会	東京都港区芝新橋 7 の 12	(43)3562
日本中国友好協会	" 千代田区西神田東方学会ビル	(33)0433
日ソ協会	" 渋谷区千駄ヶ谷 3 の 11	(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	(50)9026
労働者教育協会	" 千代田区富士見町 2 の 6	(33)5373

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

日本農村問題研究所
全国農業会議所

東京都中野区上高田 2 の409 (38)7956
〃 千代田区有楽町 1 の7
蚕糸会館 (28)9281~4

官庁・公共企業体

(代表番号)

内閣	東京都千代田区永田町 2 の1	(58)0101
内閣法制局	〃 港区赤坂 1 の1	(48)6831
人事院	〃 千代田区霞ヶ関 1 の2	(58)5311
会計検査院	〃 千代田区霞ヶ関 3 の4	(58)3271
総理府・大臣官房	〃 千代田区三年町 5	(58)0071
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
調達庁	〃 千代田区神田岩本町 3	(85)8331
行政管理庁	〃 千代田区三年町 5	(58)2361
北海道開発庁	〃 〃	〃
自治庁	〃 千代田区霞ヶ関 1 の2	(58)5311
経済企画庁	〃 〃	〃
社会保障制度審議会	〃 千代田区三年町 5	(58)0908
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	(58)3351
大蔵省	〃 〃	(58)4111・4131
国税庁	〃 〃	〃
文部省	〃 千代田区霞ヶ関 3 の4	(58)4211
厚生省	〃 千代田区霞ヶ関 2 の1	(59)4141・4151
人口問題研究所	〃 〃	(59)4816~9
農林省	〃 千代田区霞ヶ関合同庁舎	(59)0411・1341
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	(58)4441
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)1151

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

厚生省職員組合（厚生職組）	東京都千代田区霞ヶ関 2 の 1	(59)4141～9
文部職員労働組合（全文部）	” ” 3 の 4	(58)4211
全国調達庁職員労働組合（全調達）	” 千代田区神田岩本町 3	(85)8331～9
会計検査院職員労働組合（会検労）	” 千代田区霞ヶ関 3 の 4	(58)3251
総理府恩給局職員組合（恩給局）	” ” 2 の 2	(58)0311～6
経済企画庁職員労働組合（経企労）	” ” 1 の 2	(58)5311
人事院職員組合（人事院）	” ” ”	”
全運輸省労働組合（全運輸）	” 千代田区丸の内 1 の 1	
	運輸省内	(23)1131～9
全法務職員組合（全法務）	” 千代田区霞ヶ関 1 の 1	
	法曹会館内	(58)1121～9
公企体関係労働組合協議会（公労協）	” 千代田区丸の内 2 の 1	
	国鉄労働会館内	(23)4044～6
全造幣労働組合（全造幣）	” 豊島区西巣鴨 1 の 3277	(97)3101～5
全林野労働組合（全林野）	” 千代田区霞ヶ関 2 の 1	(59)0441～9
全日本自治団体労働組合（自治労）	” 千代田区六番町 1	(33)8248～9
全国水道労働組合連合会（全水連）	” 千代田区丸の内 3 の 5 都庁内	(20)5111～9
東京都労働組合連合会（都労連）	” ” ”	”
全駐留軍労働組合（全駐労）	” 新宿区百人町 3 の 263	(36)6829～3
全国一般合同労働組合連絡協議会 （全国一般合同）	” 港区芝公園 8 号地の 2	
	総評内	(43)8115
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	” ” 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）	東京都中央区京橋 2 の 11	(56)2323
全日本開拓者連盟（全開連）	” 港区赤坂溜池 1, 三会堂	(48)2914
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
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)5111

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

国鉄職能別労働組合連合会(国職労連)東京都千代田区丸の内1の1	(23)7934
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
全日本海運労働組合連合会(全海運) 〃 中央区日本橋箱崎町2の5の3	(67)7431・7496
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	(771)2300
日本港湾労働組合連合会(日港労連)横浜市中区弁天通り1の15	横浜(2)3184
全日本倉庫運輸労働組合同盟(全倉運)東京都江東区深川福住町1の15	(64)6991
日本教職員組合(日教組) 〃 千代田区神田一ツ橋	
	教育会館内 (33)6029・7452
日本高等学校教職員組合(日高教) 〃 〃 〃	(30)1669
日本教職員団体連合会(日教団連) 〃 新宿区袋町10	(33)6842
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) 〃 中央区京橋2の3	
	守随ビル5階全損保内 (56)7020
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)1809
国家公務員労働組合共闘会議(国公共闘) 〃 千代田区霞ヶ関2の2	
	全農林内 (59)0448
全大蔵労働組合協議会(全大蔵) 〃 〃 3の2大蔵ビル内	(58)3725
全国税職員労働組合(全国税) 〃 〃 〃	(58)3678
全国財務職員組合(全財務) 〃 〃 〃	(58)4111
大蔵省職員組合(大蔵職組) 〃 〃 〃	(58)3725
全国税関労働組合(全税関) 〃 〃 〃	(58)4111
全農林省労働組合(全農林) 〃 〃 2の1	(59)0441~9
全国司法部職員労働組合(全司法) 〃 〃 1の1最高裁内	(58)5411
全建設省労働組合(全建労) 〃 港区芝海岸通り1の25	(43)5161~8
全労働省労働組合(全労働) 〃 千代田区大手町1の7	(23)8211~9
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

付録 労働組合・官庁・諸団体名簿

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 2 階	(54)0903
全印刷局労働組合（全印刷）	〃 北区西ヶ原 3 の 59	(91)2166
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 13 田口ビル 4 階	(56)2270
日本放送労働組合（日放労）	〃 千代田区内幸町 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 ラジオ東京	(59)4421
全逓信従業員組合（全逓）	〃 新宿区信濃町 31 四谷郵便局内	(35)2131
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）	〃 〃	(40)3121～5
国際電信電話労働組合（国際電々）	〃 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)7407
日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）	〃 千代田区神田鍛冶町 3 の 5	(29)4903
全国土建労働組合同盟（全国土建）	〃 千代田区神田宮本町 4	(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 6	(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）	〃 中央区日本橋通り 3 の 2	
	日本信託銀行内	(27)2101・8955
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)7121～7
全日本損害保険労働組合（全損保）	〃 中央区京橋 2 の 3 守随ビル	(56)4291・7020
全国証券労働組合協議会（全証労協）	大阪市東区北浜 2 の 1	大阪(23)1001
日本電気産業労働組合（電産）	東京都中央区築地 5 の 1	(54)1391～3
全国電力労働組合連合会（電労連）	〃 港区芝三田 4 の 7	(45)8671・8991
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
国鉄労働組合（国鉄）	〃 千代田区丸の内 2 の 1	(23)0029
	国鉄労働会館内	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・6420

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)8115
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)0405
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 硫労連会館内	(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	横浜 (4)6954
車両産業労働組合連合会 (車労連)	東京都江東区南砂町 4 の 5 の 2	(64)0640
化学産業労働組合同盟 (化学同盟)	〃 豊島区高田本町 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)	〃 港田芝公園 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
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協議会 (全石油)	〃 千代田区丸の内 3 の 4 日石ビル内	(23)4231
全国瓦斯労働組合連合会 (全国ガス)	〃 港区芝海岸通 1 の 15	(43)1111~7
全国セメント労働組合連合会 (全国セメント)	〃 港区芝新橋 6 の 18	(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)5206~8
全国蚕糸労働組合連合会 (全蚕労連)	〃 中央区京橋 3 の 2 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 2 の 6	(45)7243
全日本食品労働組合協議会 (全食労協)	〃 港区青山南町 6 の 14	(40)6662
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 特許庁内	(58)4441

統計表索引

第165表 暦年別の全国労働委員会における労働組合資格審査状況	356
第166表 企業規模別申立件数表	356
第167表 申立人別件数表	356
第168表 該当別申立件数表	356
第169表 事件解決状況の推移	357
第170表 処理日数（一件当り平均）	357
第171表 労働争議取扱件数	358
第172表 調整事項別による争議区分	358
第173表 調整区分（新規分）	358
第174表 調整結果	358
第175表 失業対策事業予算額および吸収人員の推移	359
第176表 失業対策事業紹介適格者移動状況	360
第177表 失業者多発地域における要対策者吸収計画	362
第178表 駐留軍関係労務者離職状況	363

賃金政策

第179表 協定締結状況	377
--------------	-----

社会保障

第180表 1958年度社会保障関係予算	391
----------------------	-----

経営者の活動

第181表 福利施設の設置状況	424
第182表 産業別福利施設をもつ事業所の割合	424
第183表 規模別福利施設をもつ事業所数の割合	424
第184表 事業所における1人1ヵ月当り福利厚生費の状況	425
第185表 産業別福利厚生費の割合	426
第186表 規模別福利厚生費の割合	426

況	97
第120表 職種別・実収入階級別手持耐久財（東京都，1世帯平均）	98
第121表 女子常用労働者産業別・規模別推計数（全国）	99
第122表 女子常用労働者産業別・規模別賃金および労働時間（全国）	101
農家の状態と農民の生活	
第123表 農業就業人口の移動	106
第124表 新規学卒者の動向	106
第125表 農村漁家人口の職業的移動	106
第126表 世帯上の地位別にみた職業的移動人口	107
第127表 職業的移動（転出）者の産業別就業先（出稼ぎを除く）	108
第128表 農家経済現金収支概要（全府県平均農家1戸当り）	109
第129表 代金支払状況	112
第130表 農家収入の内訳（全府県1戸当り平均）	112
第131表 農民と都市生活者の1人当り年間主食の消費量	115
第132表 農民の非主食品消費量の推移（年間1人当り）	116
第133表 農家の所得階層別にみた衣料の購入消費量（全国1戸当り平均）	116
第134表 農家の主要家具の所有率	117
第135表 農民の摂取栄養量（全国平均1人1日当り成人換算）	118
第136表 農民の有病者の発現率	119
労働組合運動	
第137表 産業および組合の種類別労働組合数および組合員数	156
第138表 年別単位労働組合数および組合員数	159
第139表 組合員の増加理由別単位労働組合増加組合員数（全産業）	159
第140表 組合員の減少理由別単位労働組合減少組合員数（全産業）	160
第141表 組合員の規模別新規設立単位労働組合数および組合員数（組織変更，分裂によるものを除く）	160

第142表 組合員の規模別解散単位労働組合数および組合員数（組織変更，分裂によるものを除く）	160
第143表 産業別単位労働組合数および組合員数	161
第144表 都道府県別単位労働組合数および組合員数	162
第145表 組合員規模別単一労働組合数	163
第146表 産業別および組合員規模別単一労働組合数	163
第147表 組織別単一労働組合数	164
第148表 産業および組織別単一労働組合数	164
第149表 適用法規別単一労働組合数および組合員数	164
第150表 民官公営および適用法規別単一労働組合数および組合員数	165
第151表 地域および組合の種類別労働組合連合団体数	166
第152表 加入主要団体別組合員数	167
第153表 年別・争議形態別労働争議件数・参加人員（発生・繰越）	170
第154表 月別・争議形態別労働争議件数・参加人員	171
第155表 直接労働損失日数（発生・繰越）	173
第156表 産業別作業停止労働争議件数・参加人員	174
第157表 主要要求事項別労働争議発生件数	175
第158表 月別・主要要求事項別労働争議発生件数	177
第159表 企業常用労働者規模別労働争議企業数	178
第160表 総参加人員規模別・継続期間別労働争議解決件数	178
第161表 解決方法別労働争議解決件数	178
第162表 解決結果別労働争議解決件数	179
第163表 全国主要労働組合産業別組織状況	227

労農政党

第164表 戦後総選挙における各党得票率	336
----------------------	-----

労働行政

統計表索引

	金給与総額の対前月比（規模30人以上）	51
第63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	52
第64表	産業別 1 人平均月間現金給与額（規模30人以上）	53
第65表	製造業規模別賃金格差	54
第66表	鉱業における規模別 1 人平均月間現金給与額	54
第67表	製造業における規模別 1 人平均月間現金給与額	55
第68表	鉱業・製造業における府県別平均賃金指数	55
第69表	常用労働者の種類別・給与内訳別 1 人平均 1 ヶ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（規模30人以上）	56
第70表	常用と臨時・日雇労働者の賃金格差	56
第71表	常用労働者の性別 1 ヶ月平均現金給与総額	57
第72表	学歴別賃金格差	57
第73表	年齢別賃金格差（労務者，男）	58
第74表	年齢別賃金格差（職員，男）	58
第75表	産業別の給与構成比率（労職計・規模計）	59
第76表	規模別の各種給与支給事業所数の総事業所数に対する割合（製造業，労職計）	60
第77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	63
第78表	定期給与に対する臨時給与の比率	64
第79表	賃金不払事件件数	64
第80表	賃金不払事件金額	65
第81表	賃金不払事件規模別状況	65
第82表	常用労働者 1 人平均月間総労働時間・出勤日数および 1 人 1 日平均実労働時間	67
第83表	総実労働時間数	67
第84表	所定内労働時間数	67
第85表	所定外労働時間数	68
第86表	所定労働時間別労働者の分布の比率	69
第87表	所定休憩時間別労働者の分布	

	の比率	69
第88表	休日の種類および定めの有無別事業所の分布比率	69
第89表	問屋商店等における週休制実施状況	71
第90表	一せい休業実施の有無別商店街，問屋街数	73
第91表	開店時刻，閉店時刻の協定の有無別商店街，問屋街数	73
第92表	産業別死傷災害発生状況	75
第93表	重大災害発生状況	76
第94表	産業別災害率	77
第95表	石炭鉱山災害調	78
第96表	石炭鉱山事由別災害調	78
第97表	石炭鉱山重大災害調	79
第98表	職務上疾病（職業病）調	81
第99表	珪肺健康診断結果表（その 1）	82
第100表	珪肺健康診断結果表（その 2）	82
第101表	特殊健康診断結果表（放射線障害，1957年度，その 1）	83
第102表	特殊健康診断結果表（放射線障害，1957年度，その 2）	83
第103表	特殊健康診断結果表（職業性難聴，1957年度，その 1）	84
第104表	特殊健康診断結果表（職業性難聴，1957年度，その 2）	
第105表	特殊健康診断結果表（鉛中毒 1957年度，その 1）	84
第106表	特殊健康診断結果表（鉛中毒 1957年度，その 2）	84
第107表	特殊健康診断結果表（ベンゼン中毒，1957年度，その 1）	85
第108表	特殊健康診断結果表（ベンゼン中毒，1957年度，その 2）	85
第109表	消費者物価指数	86
第110表	勤労者世帯実収入の推移	87
第111表	勤労者世帯状況（実収入・実支出以外の収支内訳）	87
第112表	勤労者世帯実支出の推移	88
第113表	勤労者世帯 5 分位階級別収支状況	90
第114表	摂取栄養量（消費世帯種類別）	93
第115表	消費単位当り穀類費の内訳	94
第116表	消費単位当り動物性食品費	94
第117表	動物性食品の消費量	94
第118表	戦後の住宅建設戸数	96
第119表	収入階層別住宅難世帯分布状	

統計表索引

労働人口の構成

第1表	戦前戦後の国勢調査人口の推移	4
第2表	戦後の出生・死亡および自然増加	4
第3表	1957年出産力から計算された職業別推計生涯出生児とその対戦前比較	5
第4表	年齢3階級別人口増加の推移	5
第5表	産業3部門就業者数の推移	6
第6表	世帯の収入階級別有病率（農家世帯及び事業世帯を除く）	7
第7表	世帯員1人当り支出額別にみた精神障害者出現率	7
第8表	地区別にみた精神障害者出現率	7
第9表	産業別就業者数	9
第10表	職業別就業者数	10
第11表	従業上の地位別就業者数	11
第12表	人口の社会的構成	12
第13表	産業別雇用者数	13
第14表	職業別雇用者数	14
第15表	従業者の従業上の地位別数	14
第16表	有業者の従業上の地位別数	15
第17表	製造業の従業者規模別構成	16
第18表	製造工業の業種別事業所数および従業者数	16
第19表	炭鉱労働者数	17
第20表	日本国有鉄道機関別職員数	18
第21表	郵政省機関別職員数	18
第22表	国家公務員の総数	18
第23表	国家公務員数	19
第24表	地方公務員数	19
第25表	学校別本務教・職員数	20

労働移動と失業

第26表	就業状態別人口	23
第27表	産業別就業者数	23
第28表	農・非農従業上の地位別就業者数	24
第29表	就業時間別就業者数	24
第30表	常雇雇用指数	25

第31表	臨時・日雇雇用指数	26
第32表	企業整備実施状況	26
第33表	企業整備実施状況（産業別）	27
第34表	労働移動率	29
第35表	新規入職者の前職経歴	29
第36表	産業および前職経歴、入職経路、別新規入職者の構成	30
第37表	産業および勤続年数、離職理由別離職者構成	30
第38表	一般労働職業紹介状況	31
第39表	日雇労働職業紹介状況	32
第40表	新規学校卒業者職業紹介状況	32
第41表	中学校・高等学校卒業者の産業別求人、就職状況	33
第42表	事業所の規模別就職状況	33
第43表	卒業後の状況	34
第44表	学校種別卒業者のうち就業者の産業別数	34
第45表	失業者の推計数	37
第46表	失業保険業務状況（一般・日雇）	39
第47表	臨時の常用に対する百分比	40
第48表	従業員の年次別推移	40
第49表	臨時工の雇用契約期間	41
第50表	臨時工の就業期間	41
第51表	常用100.0%に対する臨時工の賃金比率	41
第52表	日給者の一ヵ月分平均賃金	42
第53表	鉄鋼業における雇用の動き	42
第54表	臨時工数	43
第55表	臨時工の勤続期間別数	43
第56表	定員内職員と定員外職員（常勤的非常勤職員）との労働条件の異同	45
第57表	造船業の雇用推移	46
第58表	前職の有無別構成	48
第59表	離職してから日雇になるまでの期間の構成	48
第60表	おもな生活維持方法の構成	49
第61表	日雇になってからの期間の構成	49

労働条件と労働者の生活

第62表	鉱業・製造業における平均現
------	---------------

事 項 索 引

米価	
——闘争	257
——要求全国農民大会	257
平和と民主主義を守る東京共闘会議	303
ベンゼン中毒	83
放射線障害	82
法定福利費	426

マ 行

毎月勤労統計調査	24
松川事件	
——現地調査	317
——国際行動デー	316
——最高裁の審理	317
——対策協議会	315
——弁護団声明	319
まゆ価格闘争	258
三峰川総合開発計画をめぐる運動	270
メーデー	210
家賃	95

ラ 行

臨時給与	63
臨時工	39
臨時就労対策事業	361
臨時職員	43
労使協議機関	412
労働異動調査	28
労働基準法	74
労働組合	
——員数	155
——基本調査	155
——数	155
——の規模別分布	161
——の国際交流	154
——の産業別分布	159
——の組織別分布	164
——の府県別分布	160

——連合団体	166
労働災害	
——強度率	74
——度数率	74
炭鉱の——	77
プレス工の——	76
労働時間	66
——制度調査	68
所定——	68
労働者死傷報告	74
労働者生活実態調査	
国鉄——	91
国有林——	91
私鉄（運転士）——	91
繊維産業	91
鉄鋼——	91
日雇——	91
労働争議	
——件数	169
——参加人員	169
——統計調査	169
——取扱件数	358
——の解決結果	179
——の解決方法	178
——の企業規模別分布	177
——の継続期間	178
——の形態	172
——の産業別分布	176
——の要求事項	176
労働の価格	50
労働問題懇談会	447
——石井報告	447
——ILO第87号条約批准問題に ついての答申	448
——の答申に関する労働大臣談話	449
労働力調査	21
労務管理の実態調査	408
労務供給業	39

日本共産党	
——規約……………	331
——行動綱領……………	330
——第4回中央委員会総会……………	334
——第7回大会……………	329
——と第28回総選挙……………	335
——日本の中立化についての態度……………	334
日本産業訓練協会……………	407
日本社会党	
——機構改革……………	327
——組織委員会……………	354
——第14回定期大会……………	324
——第15回臨時大会……………	329
——代表団の中国訪問……………	307
——と向坂論文……………	328
——と第28回総選挙……………	335
——に対する総評の要望……………	329
——の非核武装宣言……………	297
——の不況対策要綱……………	369
日本生産性本部……………	413
日本青年団協議会（日青協）……………	309
日本青年労働者研究全国集会……………	310
日本中小企業政治連盟……………	352
日本農林漁業政治連盟……………	252
日本母親大会……………	312
日本平和大会……………	298
日本労働協会	
——法……………	339
総評の——法案反対についての訴え……………	340
年少労働者実態調査（印刷・製本業）……………	103
年次有給休暇……………	70
農家	
——世帯員数とその構成……………	105
——人口の増減……………	106
——の現金収支……………	108
農家経済	
——調査……………	108
——の収支差引……………	110
——の動向……………	113
農業共済制度……………	265
農村転出者の産業別就業先……………	107
農民	
——の衣料消費……………	116
——の栄養摂取量……………	118
——の住宅家具設備状況……………	117
——の食糧消費……………	115

——の消費生活……………	114
——有病者の発現率……………	119
農民運動	
後進諸国における——……………	294
資本主義諸国における——……………	293
能率給……………	59
農林漁家	
——就業動向調査……………	105
——の就業動向……………	105
——の人口……………	105

ハ行

羽島市弾丸道路反対期成同盟……………	274
働く婦人の中央集会……………	312
パブリック・リレーションズ……………	407
羽幌炭鉱築別鉱業所威力業務妨害等被告事件……………	342
ビキニ被災5周年，原水爆禁止・核武装反対日本大会……………	302
ビキニ被災4周年，エニウェトク水爆実験阻止，アジア・アフリカ共同行動日本大会……………	297
非常勤職員……………	20, 43
PDI……………	407
日雇	
——職業紹介……………	31
——になってからの期間……………	49
——労働者……………	47
——労働者生活実態調査……………	47
——労働者の前職……………	48
——労働者の前職と離職してから の状況……………	48
——労働者の年齢……………	47
ヒューマン・リレーションズ……………	407, 417
表彰制度……………	415
フォアマン制……………	414
不完全就業者……………	36
福利厚生費……………	425
法定以外の——……………	426
福利施設設置状況……………	423
婦人労働者	
パン菓子製造業の——……………	100
——数……………	97
——賃金・労働時間……………	100
布施交通賃金支払請求事件……………	345
物価指数……………	85
不当労働行為事件数……………	356

事項索引

——の組織綱領草案……………	145
——の組織方針……………	143
——の賃金闘争方針……………	139

タ行

大学教授の労委兼職制限……………	355
大士森鋁業所事件……………	357
退職金……………	42
平事件……………	320
W S P……………	407
単一組織……………	155
地域給……………	59
仲裁裁定……………	
1958年公労協——……………	372
1959年公労協——……………	388
中央職業安定審議会……………	371
中小企業	
——退職金共済法……………	380, 405
——労務管理改善状況調査（東京都）……………	422
臨時——労働福祉対策懇談会…	380, 435
中立系全国組合……………	168
駐留軍関係離職者	
——対策の現状……………	363
中央——等対策協議会……………	363
——臨時措置法……………	363
超過勤務給……………	59
長期欠席児童……………	104
賃金	
実質——……………	51
——交渉方式の特質……………	136
——支払形態……………	59
——不払……………	64
——要求の特質……………	135
名目——……………	50
賃金格差	
学歴別——……………	55
規模別——……………	52
産業別……………	52
男女別——……………	55
地域別——……………	52
年齢別……………	55
労働者種類別……………	55
提案制度……………	417
定員外職員……………	43
定員内職員……………	43
定期給与……………	63

T W I……………	407
鉄鋼労連（日本鉄鋼産業労働組合連合会）	
——の協約方針……………	216
——の賃金・退職金統一闘争……………	207
電機労連の協約方針……………	220
電力料金不払運動……………	275
電労連の協約方針……………	222
東亜紡織懲戒解雇事件……………	348
東京都標準世帯手持耐久財調査……………	97
東北電力大谷発電所威力業務妨害等被告事件……………	344

ナ行

内職の総合的考察……………	92
長野県茅野町の補償闘争……………	272
鉛中毒……………	83
新潟精神病院事件……………	357
日中関係	
——緊急事態打開国民大会……………	305
——打開・核武装禁止国民大会……………	306
——打開労働組合推進本部……………	306
——打開労働者大会……………	306
日中国交回復国民会議……………	306
日経連（日本経営者団体連盟）	
——科学技術教育振興に関する意見……………	428
——関東ブロック経営者団体長会議……………	429
——事務局機構の一部改革……………	435
——社内報相談室……………	429
——新段階とわれわれの見解……………	431
——税制経理対策委員会……………	430
——1959年春季闘争に対する基本態度……………	436
——創立10周年記念式典……………	431
——第1回経営幹部講座……………	432
——第2回地方経営者団体会長・副会長会議……………	430
——第11回定時総会……………	430
——第16回全国専門委員大会……………	415
——代表常任理事の年頭あいさつ…	427
——中小企業従業員退職共済事業法案にたいする意見……………	435
——P R研究会……………	419, 429
——臨時総会……………	433
——労働経済特別委員会……………	408
——労働統計調査委員会……………	433

——吸収率設定公共事業……………	361
——多発地域対策……………	362
潜在——……………	36
社会教育法改悪反対運動……………	313
社会教育の自主性を守る全国代表者 会議……………	313
社会保障	
——関係予算……………	390
——推進協議会……………	393
社外工……………	46
社内コミュニケーション……………	419
従業員	
——家族PR……………	420
——態度測定……………	422
——態度調査……………	420
就業構造基本調査……………	36
就業者	
——の産業別数……………	9
——の従業上の地位……………	10
——の職業別数……………	10
集団求人……………	35
自由法曹団……………	320
主食消費の階層別分析……………	93
住宅不足……………	95
秋季年末闘争……………	132
春季闘争……………	123
——決起大会……………	211
1959年の——……………	133
1959年——の賃金引上げ要求……………	141
昇給……………	42
常勤労務者……………	43
商店従業員の週休制……………	70
所定休憩時間……………	68
常東農民組織総協議会……………	255, 268, 287
常用への登用……………	43
職業安定法……………	39
職業訓練	
公共——……………	341
事業内——……………	341
——指導員……………	342
——法……………	341
職業性難聴……………	82
職業病……………	80
職業補導……………	341
新太田切発電所の補償闘争……………	272
人口	
——動態……………	3

——の社会的構成……………	11
——白書……………	3
——問題審議会……………	3, 37, 369
人権を守る婦人協議会……………	323
人事考課制度……………	415
新産別（全国産業別労働組合連合）…	168
進駐軍被害者連合会……………	314
新聞記者暴行事件……………	323
巢鴨事件……………	322
菅生事件……………	319
諏訪メモ……………	318
生活実態調査（尼崎市）……………	92
生活と権利と教育を守り日中関係を 打開する国民大集会……………	213
生活と権利・教育を守る国民大会……	212
生活保護法実施要領……………	392
生産年齢人口……………	5
世界青年労働者会議……………	311
世界農林労働者会議（第2回）…	284, 295
世界平和評議会……………	303
世界労連（世界労働組合連盟）……	148
——とわが国の労働組合……………	152
石炭鉱業合理化臨時措置法……………	363
全学連（全日本学生自治会総連合）…	308
全国軍事基地反対連絡会議……………	303
全国青年研究集会……………	309
全国青年代表者会議……………	310
全国農地解放者同盟……………	253
全国農民連盟……………	289
全国酪農民代表者会議……………	256
潜在失業……………	37
——対策に関する決議……………	370
全織同盟化繊部会の協約方針……………	218
戦争と失業に反対する国民大行進……	213
全通の団体交渉再開闘争……………	131
全日本開拓者連盟……………	292
全日本青年学生共闘会議……………	311
全日農（全日本農民組合連合会）	
——運動方針……………	278
——拡大中央委員会……………	286
——結成大会……………	276
——青年部……………	285
——地方組織の動き……………	287
全労（全日本労働組合会議）……………	168
——の組織方針……………	147
総評（日本労働組合総評議会）……	123, 168
——代表団の中国訪問……………	307

事 項 索 引

経営者団体

- 地方別団体…………… 438
- 業種別団体…………… 441

警察官職務執行法

- 改正問題に関する自民党声明… 351
- 改正問題に関する政府声明…… 352
- 改正問題に関する両党首会談
の申合せ…………… 354
- 改正問題に関する労相談話…… 353
- 改悪に反対する母と娘の集会
と大行進…………… 313
- 改悪反対国民会議…………… 352
- 改悪反対国民大会…………… 352

けい肺…………… 80

結核予防対策強化拡充要綱…………… 391

健康保険

- 組合連合会…………… 398
- 単価引上げ…………… 398
- 全国日雇——改善促進協議会…………… 397
- 日雇——法…………… 396
- 日雇——法改正にたいする答申
(社会保険審議会) …… 397

憲法擁護国民連合…………… 303

原水爆禁止世界大会(第4回) …… 299

原水爆禁止日本協議会…………… 299

公安条例…………… 321

公共事業…………… 361

公共職業安定所整備5ヵ年計画案…… 371

工業統計調査…………… 15

工業労働者…………… 15

鉱山労働者…………… 17

公務労働者…………… 18

国際キリスト教労連…………… 148

国際自由労連…………… 148, 150

国勢調査…………… 8

国民栄養調査…………… 92

国民健康保険

- 経済危機突破大会…………… 394
- 助成費…………… 390
- 全国普及計画…………… 396
- の保健施設に関する調査…………… 396
- 法…………… 396
- 法改正にたいする答申(社会
保障制度審議会) …… 394
- 法成立期成大会…………… 394
- 新——法成立期成全国市町村大会… 394
- 全国——団体中央会…………… 394

国民生活に関する世論調査…………… 92

国民年金

- 社会党の——法案…………… 403
- 審議会…………… 402
- 制度にたいする答申(社会保
障制度審議会) …… 399
- にたいする総評の基本的態度… 402
- 法…………… 403

子供を守る健康会議…………… 313

子供を守る文化会議…………… 313

米代金の使途…………… 112

雇用

- 契約期間と就業期間…………… 41
- 指数…………… 25
- 状況…………… 40
- 審議会…………… 366
- 当面の——失業対策についての答
申(雇用審議会) …… 366

雇用者

- の経営組織別, 常用と臨時・
日雇別数…………… 14
- の産業別数…………… 13
- の職業別数…………… 14

サ 行

最低工賃…………… 386

最低賃金

- 業者間協定にもとづく——…… 376, 383
- 審議会…………… 385
- 制の闘争…………… 137
- 法…………… 382
- 労働協約に基く地域的——…… 384

山恵木材解雇事件…………… 347

山陽製鋼労組の平和協定撤回闘争…… 224

事業所統計調査…………… 8

CCS…………… 407

失業…………… 35

- 対策事業管理監督組織設置要
領…………… 359
- 一般——対策事業…………… 359
- 緊急——対策法…………… 361
- 特別——対策事業…………… 360
- 保険事務組合制度…………… 365
- 保険法…………… 365

失業者

- 完全——…………… 21, 36

事項索引

ア行

ILO (国際労働機構)

——第87号条約……………	444
——第87号条約にたいする政府の 基本方針……………	449
——第5回化学工業労働委員会……………	444
——第6回繊維労働委員会……………	446
——第41回海事総会……………	447
——第42回総会……………	447
——第138回理事会……………	446
——未批准条約の理由 (労働省) ……	444
アメリカ式労務管理……………	407
安保条約 (日米安全保障条約)	
——改定阻止国民会議……………	305
——廃止・平和共存推進日本平和 大会……………	304
——反対共同声明……………	303
安保体制打破・日中国交回復国民大 会……………	303
石坂書簡……………	318
一般職業紹介……………	31
稲作状況……………	111
茨城・千葉甘藷対策共同会議……………	259
運輸・通信労働者……………	17
エニウェトク実験阻止, 原水爆基地 化・核武装反対国民大会……………	297
MTP……………	407
エコノ陸揚げ阻止共闘会議……………	301
援護年金……………	404
沖縄経営者協会……………	432

カ行

夏季手当

——獲得・不当弾圧反対労働者総 決起大会……………	212
——闘争と総評・全労の大会……………	128

核武装

——禁止国際共同行動デー……………	302
——禁止と民主主義擁護国民運動 月間……………	299
——禁止・日中関係打開国民大会…	302
——阻止国際共同行動月間……………	302

家計調査

国鉄職員——……………	91
私鉄労働者——……………	92
総理府統計局——……………	86
炭鉱労働者——……………	91
東京都標準世帯——……………	91
郵政省職員——……………	91

家族給……………

蒲田事件……………	322
-----------	-----

釜吉鑄造所事件……………	357
--------------	-----

関西経営者協会

——会長の年頭のあいさつ……………	428
——人事管理専門委員会……………	415
——労務士法案にたいする意見……………	436

関東経営者協会

——第13回定時総会……………	430
——臨時総会……………	433

関西配電業務上横領等被告事件……………

甘藷価格闘争……………	259
-------------	-----

危機突破全国養蚕農民大会……………	258
-------------------	-----

企業合理化

——石原産業の協定書……………	411
——鐘紡の確証書……………	409
——小西六の調印書……………	410
——日産化学の妥結内容……………	411

企業直営福利施設調査……………

基地問題文化人懇談会……………	303
-----------------	-----

技能検定制度……………	342
-------------	-----

休日……………	69
---------	----

牛乳消費者と酪農民を守る国民大会…	256
-------------------	-----

教育労働者……………	20
------------	----

業者間協定

——茨城県日立製作所下請電気機 械器具製造業の場合……………	377
——硝子製品製造業 (大阪) の場 合……………	379
——桐生地区絹人絹織物製造業の 場合……………	378

行政機関定員法……………	43
--------------	----

業務上疾病……………	80
------------	----

組人夫……………	39
----------	----

軍人恩給……………	392
-----------	-----

経営協議会……………	412
------------	-----

検印省略

日本労働年鑑 第32集 / 1960年版

発行 復刻版発行	昭和34年11月10日発行 昭和46年3月15日発行
編著 発行者 発行所	大原社会問題研究所 木 樽 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 巻	戦時特集	3,600円

労働旬報社刊