第三部

労働政策

第一編　概　説

一九五九年から一九六〇年にかけての労働政策の概況を明らかにする前に、ここでとりあげる労働政策という概念の内容を明らかにしておこう。いうまでもなく労働政策は、労働問題に対する国家的政策の総体をさしているが、その場合、政策には大まかにいって立法、行政、裁判の三つの分野をあげることができる。行政および裁判は、実定法を基礎にして行なわれるものであり、両者は緊密な関連をもっている。しかし実定法は抽象的な概念からなりたっているから、それが実際に機能するのは、行政、裁判による具体的適用を通じてである。そこで以上のような観点から、労働政策の全体の動向を明らかにしてみよう。

第一章　弾圧立法

一九五九年における労働立法の動向のなかで最も大きな問題は、ＩＬＯ条約の批准に伴う国内法整備の動きである。ＩＬＯ条約の批准問題については、一九五八年二月、三者構成からなる国際労働条約小委員会が設置され、一九五九年一月「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」という報告が行なわれた。次いで二月一八日、労使公益満場一致で答申を決定、労働大臣に提出した。これに対して二月二〇日には閣議了承が行なわれ、政府は条約批准の態度を表明するにいたった。

ところでこの答申の内容は、一、ＩＬＯ八七号条約は批准すべきである。二、同条約を批准するに当たり、「職員でなければ組合員や役員になれない」とする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。三、この廃止に伴う関係諸法規等についての必要措置は、労使関係の安定と業務の正常な運営の確保が要点であるというものであり、政府は公労法第四条第三項、地公労法第五条第三項を廃止する代わりに、違法行為に対する罰則の強化等の対策を講ずることになった。

一九六〇年四月二八日、ＩＬＯ八七号条約は国会に上程されたが、それと関連して関係国内法規の改訂案が提案された。改訂案は公労法、地公労法、国公法、地公法にわたっているが、まず公労法、地公労法の改正点は次のようなものである。

一　職員のうち管理又は監督の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者は労働組合を結成し、又はこれに加入することができない旨の規定を削除すること。

二　職員でなければ労働組合の組合員またはその役員となることができない旨の規定を削除すること。

三　在籍専従制度は廃止することとするが、法律施行の日から

三年間は従前の例によるものとすること。

四　争議行為の共謀、教唆、扇動を禁止されている者の範囲に、職員のほかに、職員が結成し、又は加入する労働組合の組合員及び役員を加えること。

五　争議行為及びその共謀、教唆、扇動を行なうことを内容とする労働組合の決定又は指令は、関係労働組合、組合員及び役員を拘束しない旨の規定を設けること。

以上の改正案において最も問題になるのは、第一に在籍専従制度の廃止である。この制度は民間会社においても認められているものであり、また外国においてもほとんどが採用されている。もともと在籍専従制度の廃止は、日教組対策として自民党が強く主張していたものであり、明らかに労働組合弱化政策であるといってよい。第二に争議行為の共謀、教唆、扇動を禁止されている者の範囲に、職員のほかに労働組合の組合員および役員を加えるとしたことは、労働組合の自主的行動を規制する意図をもったものである。

国公法の改訂点は次のとおりである。

一　職員団体を職員および職員であった者をもって組織する団体として、職員以外のものをその構成員として認めた。

二　管理、監督職、機密の事務を扱う者とこれ以外の職員とは、同一の職員団体に属することができない。

三　職員は職員団体の業務に専従できない。

以上の改訂点において問題なのは、在籍専従制度が廃止されているほかに管理、監督の地位にあるものを厳重に労働組合からきりはなし、労働組合の力を弱めようとしていることである。要するにこれらの国内法規改訂案は、条約批准に名をかりて弾圧法規の拡充を意図しているものといってよいであろう。もっともこの国内法規改訂案は、安保条約問題で国会審議が停滞したためついに成立をみなかった。

次の弾圧的な立法としては、「国会審議権確保のための秩序保持法」案（国会周辺デモ規制法）がある。この法案は一九五九年一二月二三日、自民党から上程され、翌二四日、衆議院を通過した。この法案は、国会に乱入したデモ指導者に五年以下の懲役、または五万円以下の罰金を課し、また議員の登院がはばまれたり、議事の審議に影響をおよぼすような国会周辺地域のデモに対しては、制止または許可取消の措置がとられることになっており、請願、陳情に名をかりた場合でも適用される。罰則の面では東京都の公安条例や一九五二年五月、メーデー事件直後に政府から提出された「集団示威運動等の秩序保持に関する法律」案よりも重くなっている。

第二章　社会保障立法

以上のような弾圧立法のほかに一九五九年から一九六〇年にかけては、社会保障関係の改正が多くの分野にわたって行なわれた。まず労災保険法改正案が、一九六〇年三月三一日、国会を通過し、四月一日から施行された。この法律の改訂の経緯をみると、けい肺および外傷性せき髄障害（せき損）は、治ゆがきわめて困難であり、ほとんどの場合に労働基準法または労災保険法による三年の療養後もなお引続き療養を必要とするため、かねてからこれらの傷病に対する保護対策を樹立することが要望されていた。そこで一九五五年に「けい肺および外傷せき髄障害に関する特別保護法」が制定され、けい肺およびせき損については労働基準法または労災保険法により打切り補償が行なわれてのち、更に二年間療養給付および休養給付を支給することになった。ところが一九五七年秋ごろから、特別保

護法による給付がきれる者が生じ、これらの者はなお保護を要する状態にあったので一九五八年けい肺および外傷性せき髄障害の療養等に関する臨時措置法が制定され、一九六〇年三月三一日までけい肺およびせき損患者に対して療養給付および傷病手当を支給することになるとともに、同法の規定によって政府は、一九五九年一二月三一日までにけい肺およびせき損患者の保護措置について根本的検討を加え、特別保護法の改正に関する法案を国会に提案するよう義務づけられた。

今度の改正によって、障害等級第三級以上に応ずる障害補償費は、長期給付化され、また従来の打切り補償費に代えて長期傷病者補償が設けられることになり、これに伴って保険給付の種類および内容についての規定が改廃または新設された。なお、長期給付を受ける労働者が厚生年金保険の障害年金等をも受けられる場合には、その給付額が調整され、また賃金水準の変動に伴いこれらの給付金の額が改訂される者の規定が新たに設けられた。

次に失業保険法、職業安定法、厚生年金法、日雇健康保険法、船員保険法の各改正法案は、三月一八日、衆議院を通過、同三〇日、参議院で可決成立した。そこでまず失業保険法、職業安定法の改正要点をみると、

一　保険料率千分の一六が千分の一四に引き下げられた。

二　日雇失業保険の待期期間が一日短縮され、通算五日、継続四日となった。

三　就職支度金支給制度が新設された。これは所定給付日数の二分の一以上を残して就職した場合に支給されるもので、三分の二以上を残した場合五〇日分、二分の一以上三分の二未満を残して就職した場合三〇日分となっている。

四　受給資格者が職安の指示によって一年以内の公共職業訓練を受けるときは、所定の保険金を全部受給し終ったのちも、訓練がすむまで引続き失業保険金が支給される。

五　今回の職安法改正で、炭鉱離職者の多く居住する地域などに「広域職業紹介活動」が行なわれることになった。これと関連して広域職業紹介を受けるのが適当と認定された受給資格者には所定日数を越えて保険金が支給される。

六　保険給付に対する国庫負担は、従来その費用の三分の一とされていたが、今回四分の一に切り下げられた。ただし広域職業紹介に関連する給付日数延長分については三分の一負担などである。

次に厚生年金保険法の改正の要点は次のようである。

一、標準報酬等級は、従来三千円から一万八千円まで、一二等級に区分されていたが、今回三千円から三万六千円までの二〇等級に改められた。したがって従来は月収一万七千円以上の被保険者の標準報酬はすべて一二級・一万八千円とされていた。それが今回の改正で月収一万九千円以上の被保険者は、月収に応じ新しく積み重ねられた標準報酬等級に格付けされる。もっとも月収三万四千五百円以上は、すべて最高等級の二〇級三万六千円が標準報酬となる。

二、保険料が、次のようにひきあげられた。ただし女子の被保険者は、現行どおり千分の三〇に据え置かれる。

一般男子被保険者、千分の三〇を千分の三五に、坑内夫被保険者、千分の三五を千分の四二に

任意継続被保険者、千分の三〇を千分の三五に

三、年金額計算の基礎となる基本年金額は二万四千円の定額部分と報酬比例部分とからなっている。従来この報酬比例部分は「平均標準報酬月額×千分の五×被保険者期間の月数」として計算されていたが、今回この「千分の五」が「千分の六」に引き上げられた。

日雇労働者健康保険法の改正の要点は、療養給付、家族療養費等

に対する国庫負担の比率改正、傷病手当金の待期日数の五日から四日への短縮、出産手当金の支給期間の分べん後一四日から二〇日への延長などである。

なお、風水害に関する失業保険特例法案は、一九五九年一一月三〇日に成立し、その施行令、施行規則が一二月一四日公布、施行された。これによって一九五九年七月から九月にかけての風水害被災事業場における休業労働者に特別な措置として失業保険金が支給された。

なお時期は前後するが、一九五九年一一月一四日、政府は炭鉱離職者臨時措置法案を国会に提出した。この法律によって救済されるのは、失業した炭鉱労働者と賃金遅欠配で失業同様の状態になっている労働者である。このような炭鉱離職者は、政府の手によって積極的に他の職業にあっせんされ、それでも就職できないときは、政府がこの法律によって計画する緊急就労対策事業に暫定的に就労できる。また他の職業につくために必要な技能を、職業訓練所において無料で受講できる。このため政府は特別な費用を支出することになっており、労働者を募集している炭鉱には、優先して雇用される。

また一九五五年九月一日以降において、それまで一年以上炭鉱で働いていた労働者が、自己の責めによらないで離職するはめに陥り、法施行のさい、現に炭鉱地域に住んでいる場合で、運よく他の地方に就職先がきまったり、落着く場所がみつかり、そこへ移住しようとするときは、この法律によって設立される炭鉱離職者援護会から、「移住資金」が支給される。また職業訓練をうける場合にも、この援護会から宿泊所を提供されたり、弁当を支給される。更に独立して事業を始めようとする場合には、生業資金の借入れをあっせんしてもらうことができる。更に、炭鉱離職者を雇い入れる事業主には援護会から労働者用宿舎が貸与される。

第三章　最低賃金法施行規則

一九五九年七月一日から最低賃金法が施行されたことに伴なって、その施行規則が同じ日に公布された。この規則は、一、出来高単位で最低賃金額を定めうる場合、二、最低賃金額に算入されない賃金の範囲、三、最低賃金額とその適用を受ける労働者の賃金額の計算単位が異なる場合の賃金換算方法、四、最低賃金の適用を除外される労働者の範囲、五、最低賃金決定の申請手続き、六、適用除外許可申請の様式、最低賃金適用報告書の様式等を定めたものである。

そこでこの規則の重要な点をあげると、まず規則第一条では、どうしても出来高単位によらなければ最低賃金額を決めえない場合とはどんなときかという範囲を明確化している。これによると「労働時間が把握し難い場合」その他定額制によることが不適当な場合となっており、具体的には林業や漁業の場合がこれに当たるといってよいであろう。次に規則第二条においては、最低賃金に算入しない賃金を次のように具体的にあげている。一、臨時に支払われる賃金および一ヵ月を越える期間ごとに支払われる賃金（突発的事由によって支払われた賃金、あるいは一ヵ月を越える期間の出勤成績によって支給される精勤手当など）、二、時間外労働、休日労働に対する賃金、深夜労働に対する賃金、深夜労働に対する賃金のうちの割増部分である。

第三条は、最低賃金の換算について規定しているが、日給、週給、年給を時間当たり賃金に換算するには、労働基準法規則第一九

条に規定されている割増賃金算定の基礎となる時間当たり賃金の算出方法がそのまま採用されている。つまり日給については、一日の所定労働時間数によって除したもの、また月給については、それを一ヵ月の所定労働時間数によって除したものがそれぞれ時間当たり賃金となる。規則第四条は最低賃金の適用除外を定めたものであるが、これはたとえば所定労働時間が短いもの、軽易な業務に従事する労働者と断続的業務に従事する労働者などは適用を除外される。

最低賃金法の行政面において注目すべきことは、神奈川手捺染業における最低賃金が、第一〇条によって地域的拡張適用されたことである。

第四章　労働行政

一九五九年においては、中小企業の労働争議が頻発し、したがって労働行政の一つの重点が、中小企業労使関係の安定促進におかれた。そのため労働省では、各労政事務所に労働相談員を設置するとともに、中小企業労働問題講習会の開催、中小企業労使関係実情調査、関係資料の発行を行なうことになり、そのための補助金（昭和三五年度の総額二三三八万五〇〇〇円）を各都道府県に交付することになった。なお、総合的な企画調整を行なうため、労働省に「中小企業労働関係連絡室」が設けられた。労働相談員制度は、民間有識者を労働相談員に依頼し、その識見と経験を生かして定期的かつ持続的に中小企業労使関係の諸問題についての相談に当たり、争議の未然防止・解決、組合の運営、労務管理の改善について適切な示唆助言を行ない、健全な労使関係の樹立に努めるものである。

中小企業労働問題講習会は、特に中小企業労使を対象として、中小企業の労使関係についての諸問題について適切かつ具体的な講習を行ない、その正しい考え方の涵養と実際的な知識を付与して、健全な労使関係の確立に寄与しようとするものである。中小企業労使関係の実情調査は、中小企業の労使関係の実情を常時適確に把握し、中小企業労使関係に関する諸施策の適正と実効性を期するため、特に中小企業を対象とする定期調査を行なう。更に中小企業において争議が発生した場合には、その実情を調査するとともに争議解決の指導を行なうため随時調査を実施する。

労働行政においてもう一つ注目すべきことは、一九五九年から行なわれた技能検定である。一九六〇年度に行なわれる技能検定の実施計画は、第一に検定職種として、機械工、仕上工、板金工、建築大工、製カン工、配管工、鉄工、左官、建具工、凸版印刷工があげられており、実施方針として、職種により年二回に分けて実施することとし、一九五九年の実施職種（機械工、仕上工、板金工および建築大工）を先に実施し、一九六〇年の新規実施職種（製カン工、配管工、鉄工、左官、建具工および凸版印刷工）を後に実施することになっている。

労働省は、一九六〇年五月一一日、全国安全課長会議を開き、「職場安全会議」を推進することにした。この会議の趣旨は、少数グループの労働者が指導者を中心にして現場で安全管理対策、災害の原因対策の検討を行ない、また職場の安全化についてのいろいろの提案や意見もこの会議で検討するものである。

一九五九年から一九六〇年にかけての労働行政の中心となったのは、なんといっても業者間協定の締結と最低賃金法にもとづく最低賃金の決定である。一九六〇年三月一五日現在、業者間協定と最低賃金を合わせて二一三件であり、このうち最低賃金として決定公示されたものは七二件を数えている。

第五章　労働運動に対する刑事弾圧

一九五九年から一九六〇年にかけても、国家公務員や公共企業体職員が争議権を行使したことに対して、その制裁として刑事弾圧を行なうことが強化された。たとえば全農林は一九五八年における警職法改悪反対闘争に対して刑事弾圧を受け、一九五九年にはいってからも公判が行なわれている。この弾圧の根拠は、「上司の許可がなくとも、正午出勤の行動にはいれ」という趣旨の指令を発し、また農林省庁舎前の職場大会で組合が参加を「あふり、そそのかした」ことが国家公務員法に違反するというものであった。「あふり、そそのかした」主体は逮捕当時は中央執行委員全員であり、起訴状では中央執行部および中央委員全員になっている。また捜索は、青森、岩手、宮城、山形、茨城、栃木、群馬、埼玉、東京、神奈川、愛知、滋賀、香川、熊本、宮崎の一五都県にわたり、組合事務所の家宅捜索三〇ヵ所に及んでいる。中央執行部は二五名であるが、上部機関に二名を送っているので、通常二三名で業務を行なっているのに対し、このうち一九名（他の二名は東京都本部役員）が逮捕された。また中央委員会を構成する六〇名の中央委員中、三分の一に近い一八名が家宅捜索され、香川県ではある分会のほとんど全組合員百数名が一せいに任意出頭の呼び出しを受けるといった具合であった。このような大規模な捜査の末、東京地検は、一二月九日に中央執行委員長鶴園哲夫を、次いで一二月一五日には副中央執行委員長江田虎臣、中野優、書記長西川恵夫、中央執行委員国井豪の合計五名を国家公務員法違反で起訴するにいたったのである。

日教組では一九六〇年六月現在において公判中のもの九九名を数えている。すなわち日教組は、勤評反対闘争が始まる前一九五七年二月、教育予算要求の定員削減に対する反対の三・三・四休暇闘争に関する弾圧をうけ、この闘争の指導者四名が、地公法三七条違反で起訴された。勤評反対闘争にはいってからは、地公法三七条違反として福岡二〇名、京都一六名、東京七名、和歌山一五名、群馬一〇名、大阪一三名がいずれも休暇闘争の教唆扇動ということで起訴された。

全逓は、一九六〇年五月二〇日現在で刑事事件として公判中のものは二三件であり、公務執行妨害一九名、暴力行為等処罰に関する法律違反一二名、威力業務妨害四名、傷害一五名となっている。また一九五九年三月現在、公職選挙法並びに国家公務員法一〇二条（政治活動禁止）違反について起訴されたものが一九件四七名、同じく略式で七件一三名、捜査結果不起訴一三件である。刑事事件で略式ないしは刑が確定したもの並びに捜査段階で不起訴になったものを合わせて六六件を数える。全逓の場合、刑事弾圧の法的根拠は、郵便法第七九条「郵便の業務に従事する者がことさらに郵便物の取扱いをせず、又はこれを遅延させたときは、これを一年以下の懲役または二〇〇〇円以下の罰金に処する」である。

国鉄の事件数は、刑事事件が六二件、被告人が一六三名、その容疑罪名は公務執行妨害がいちばん多くて三六件、威力業務妨害六件、建造物侵入一七件、傷害一三件、暴力行為一〇件、暴行五件その他罪名としては、恐迫、監禁、器物毀棄等である。その他不起訴になったものが一三件となっている。

以上のような刑事事件は、威力業務妨害、公務執行妨害、暴力行為取締法違反、傷害、暴行、建造物（住居）侵入、不法監禁などの罪名で捜査され起訴されているが、そのなかで共同謀議という概念が用いられていることが目だつ。「共同謀議」は、組合の末端の職

場会から上部機関の闘争委員会、戦術委員会までへと、もともと組合の組織運営それ自体を対象とすることを前提として構想された犯罪捜査の考え方だといってよい。いいかえれば労働争議のすべての組織運営を「犯罪そのもの」として取扱うことになるのである。

第六章　労働判例の動向

一九五九年における労働判例および命令を概観すると、事案の内容にもこれといって珍しいものは少ないし、裁判所や労働委員会の判断にみられる考え方にも特にとりあげるような新奇のものはなく、結局事案も定型化され、判断の傾向も安定化する傾向がみられる。裁判所における仮処分事件の審理方式については、「審尋」を利用することが少なくなり、裁判の形式も「決定」が減少して「判決」が増大している。そこで、以下に問題点をひろってみることにしよう。

わが國においては企業別組合が圧倒的に多いので、組合事務所が会社の構内にあるのが普通である。しかもたいていの場合は、会社所有の建物を無償貸与されている例が多い。このような事情がいろいろな問題を生ずる原因になっている。

一九五九年の判例のうちにも、会社が解雇された組合幹部の事務所立入りを阻止しようとして事務所明渡しを求めたのに対して、組合が占有妨害排除の仮処分を申請して認められたという小糸製作所事件（一九五九・二・三、東京地裁決定）があった。判旨は、従業員だけの組合に事務所を貸した場合でも特に留保条項のないかぎり、組合は社会観念上必要と認められる範囲で外部団体員、第三者に利用させる占有権を取得するというもので、右の判旨が経営者に大きな意味をもつ点は、(イ)漫然と事務所を貸せば組合は強い権利を取得することを明らかにしたこと、(ロ)契約のさい留保条項を付すことによって、このような結果を防止することができることを示唆したことである。元来、無償の貸与すなわち使用貸借においては借り手の権利はきわめて弱いのであるから、詳細・明確な留保条項を付することによって経営者は事務所の問題についても法的に優位を確保することができることになる。

争議に際して、組合側が職場の全部または一部を占拠し、非組合員ら会社側要員の出入を妨害する例は少なくない。会社がロック・アウトを宣言しているとか、あるいは組合員の職場立入を禁止する意志表示をしている場合には、組合側の職場占拠は法律上正当の根拠がないいわゆる不法占拠となり、また会社側要員の立入妨害は業務妨害と解されることが判例の一般的立場である。会社側は組合の職場占拠を排除しようとするときは、組合員の立退きと業務妨害排除を求めて裁判所に仮処分を申請する。会社側は、往々にして組合の行動が違法でさえあれば簡単に仮処分が発令されると期待する傾向があるが、仮処分には保全される権利の存在（この場合、組合側の行動が違法であるということ）のほかに、仮処分の必要性という要件が存することに注意すべきであろう。たとえ組合側の行動が違法であると認められても、その違法性と会社が受ける不利益とのバランスから必要性なしとして却下される例が少なくない。

一九五九年においては主婦と生活社事件（一九五九・四・一および一九五九・五・二八、東京地裁決定）において再度にわたって会社が申請した職場占拠排除の申請が却下された。この事件では、会社はロック・アウトを宣したが、組合側が一部社屋の占拠を続け、会社側は占拠されない部分を使用して、非組合員らにより一応の業務を継続していた状態のもとで、会社側から占拠排除の仮処分申請

がなされた。裁判所は、組合の占拠が不法なものであることを認めつつも、会社側が残された社屋で一応の業務を続けているのだから、これを妨害してはならないという仮処分だけで十分であって、それ以上は必要なしとしたのである。

高山精密事件（一九五九・一二・二四、東京地裁決定）では、職場に泊りこんだ労働者を、会社側が非組合員および外部から雇入れた者によって実力で構外に追い出したあとで、バリケードを築いてロック・アウトにはいっている。本件は、組合のスト終了期限を越えて会社がロック・アウトを継続したため、賃金全額の支払いを命じられたものであるが、泊り込んだ組合員の排除を仮処分によらずに実力で実施したという点で、主婦と生活社事件と対蹠的である。

会社が組合幹部の転勤、転属を命じた場合に、もしその発令の動機が本人の活発な組合活動をにくむ不利益な取扱いであったり、また、たとえ本人にとっては栄転であっても組合活動を弱体化せしめようとすることにあったときは、不当労働行為になる。ところで裁判所や労働委員会が組合幹部の転勤を不当労働行為であるか否かを判断する基準は、その転勤が業務運営上合理的な理由があるか否かにウェイトがある。

一九五九年の事例においても、若林製薬事件（一九五九・九・一二、東京地裁判決）では、高校製薬科卒の従業員を雑役に配置転換したことが、本人の性格・技能が劣ってほかにさせる仕事がないという会社の判断の経緯、決定の手続き等が慎重かつ合理的であったため不当労働行為に当たらぬとされ、また東京シャーリング事件（一九五九・一一・七、大阪地労委命令）でも大阪営業所から新潟営業所へ販売員の転勤を命じたことが、まず問題が新潟営業所において販売員増員の必要に迫られた経営上の事情から生じたものであること、その必要な人物の選考過程がいかにもむりのない合理的判断にもとづいていたため、不当労働行為にはならないとされており、商工組合中央金庫事件（一九五九・三・一四、東京地裁判決）も同様の結論であった。

これに反して関東醸造事件（一九五九・四・二八、東京高裁判決）では、組合長を組合組織の本拠である地方工場から転勤させたのであるが、この転勤が本人の栄転になるとしても、転勤を命ずる経営上の具体的必要性の説明が説得力がないため不当労働行為と認められている。更に和歌山パイル事件（一九五九・三・一四、和歌山地裁判決）においては、熟練工を雑役に配置転換したことが使用者の配置転換についての裁量権を逸脱したものとして、不当労働行為の問題を論ずるまでもなく労働契約違反であるとされた。

組合がその事務を処理するうえで外部から書記を雇い入れる場合には、組合はその書記の雇用については使用者の立場にたつ。一九五九年には、このような使用者である組合が労働者である書記を解雇したことが係争となった事件が二つあった。日立造船労組事件（一九五九・三・三〇、広島地裁判決）および東京地評書記局事件（一九五九・七・二、東京都労委命令）であるが、いずれも解雇が支持されている。

更に一九六〇年にはいってから、注目すべき判例として、最高裁は、五月二六日、嘉穂鉱業事件上告審で、ピケを違法として有罪とした福岡地裁の原審を支持して上告棄却を言い渡した例がある。この事件は、一九五二年一一月二三日、争議中止を決定して就労しようとする職員らに対して、争議継続を主張する争議団のピケ隊がスクラムを組んでこれを押し返し、通行を終局的に阻止し、そのさい一職員が崖下に落とされたというもので、第一審の福岡地裁は一九五三年一一月、期待可能性なしとして（出勤しようとする職員としからざるものとをピケ隊が一人ずつ選別して通行させるということ

を期待するのはむりであるというもの）無罪の判決をしたが、検事控訴による第二審では福岡地裁が一審の期待可能性論をもしりぞけ、右のピケは違法であるとして、一九五五年五月、有罪判決をしたため、弁護側が上告したものであった。

本件における争点としては右のピケが違法であるかどうかという点のほかに、当初、炭労傘下にあってストに突入した同労組が途中で闘争委員会の決定にもとづき炭労を脱退して会社と休戦協定を結んでストを中止したが、一部組合員はこの決定に不満をもち、大会を開いてさきの闘争委員会の決定をくつがえして、炭労を脱退せず争議を続行すると決定し、その後同労組は二派に分裂したという経緯が問題となっており、この場合組合分裂を組織上どうみるか、また炭労脱退手続きの効果いかんという点が上告趣意書において激しく争われている。しかし最高裁は、これらの点はいずれも事実認定の問題、あるいは単なる法令違反の問題であって上告理由に当たらぬとしてしりぞけている。しかもピケの正当性の限界についても本件判旨そのものは多くを論ぜず、ただ「原審の認定した事実関係は、被告人の行使した威力は、当時争議に加わっていなかった職員の出勤に対して行使されたというのであり、かかる行為が威力業務妨害罪を構成することは当裁判所累次の判例の趣旨に徴し疑を容れないところである」として若干の判例を引用しているにとどまる。

一九六〇年における最大の争議である三池炭鉱争議をめぐる労使の法的な攻防はきわめて注目すべき内容をもっていたといってよい。それは次のような経過をたどった。

(1) 一九六〇・三・二八　会社が第一組合員の構内立入り、業務妨害排除等の仮処分申請
(2) 一九六〇・三・二八　福岡地裁右仮処分決定
(3) 一九六〇・四　会社は更に三川坑ホッパー付近の立入り禁止、業務妨害排除仮処分申請
(4) 一九六〇・四・一九　組合側前記(2)仮処分の執行方法異議申立
(5) 一九六〇・五・四　福岡地裁前記(3)申請の仮処分決定
(6) 一九六〇・五・四　福岡地裁前記(4)申請の認容決定
(7) 一九六〇・五・九　会社は前記(5)仮処分の執行命令申請
(8) 一九六〇・五・一〇　福岡地裁前記(7)申請に対し認容決定
(9) 一九六〇・五・一〇　前記(8)決定に対し組合は異議申立
(10) 一九六〇・五・一二　福岡地裁前記(9)申請に対し却下決定

以上の経過を実質的にみれば、会社が構内への第一組合員の立入禁止および妨害排除の仮処分を申請していれられた(2)の第一次仮処分決定および会社側が三川坑ホッパーと選炭場下での第一組合の妨害排除を申請して一部いれられた(5)の第二次仮処分決定が主要なものであり、他はいずれもこれら二つの仮処分の解釈や執行方法等に関する付随的な争いである。

すなわち(6)は、(2)の仮処分決定を執行吏が執行するにさいして、現場付近にピケ隊がいたということを認めただけで、直ちに「実力による妨害」ありとして警官の出動を求めたのは、(2)の仮処分命令の解釈を誤った違法があるとして組合側が執行方法に関する異議を申立てたので、裁判所もこれをいれ「組合が団結による示威もしくは平和的説得を行うことは、前敍のとおり許されているのである」から、執行吏はこれをも禁じていると解釈して同決定三項による執行をしてはならないとの決定をしたものである。

また前記(8)の決定は、会社側が(5)のホッパー妨害排除処分決定があったのちも、所定物件付近への組合への侵入行為が止まないとし、しかもホッパー付近には塀がないため、このままでは仮処分を実現することは困難であるから、その周囲に執行吏が塀をきずくこ

とを命ずる執行命令を発したもので、組合側がこの命令に対して異議申立をしたが、裁判所がこれを却下したのが(10)である。

次に、本件争議における会社の操業権と組合のピケット権の調整について、裁判所が最も苦心したとみられる三川坑ホッパーの立入禁止、妨害排除仮処分決定に示された考え方を要約しておこう。会社の操業権と組合のピケット権について判旨は、会社はストライキ中といえども自己の業務を停止せねばならないものではないから、職制、職員並びに新組合員をもって業務を継続することは自由であるとしつつも、一方、組合も、ストライキを効果的にするために、労務につこうとする新組合員もしくは職員に対し、平和的な説得あるいは団結による示威の方法によって相手方に心理的な影響を与えながら、しかも相手方の自由意思によって出入を決しうる余地を残す程度に働きかけて就労を自由意思によって思いとどまらせる程度にピケッティングを行なって就労を中止させ、会社の操業に打撃を与えることは正当な争議行為として許されるとしている。しかし判旨は更に続けて、現在組合の行なっているピケはきわめて重厚な人垣を作って物理的に通路を閉塞し、しいて入構しようとすれば暴力行為を招く危険性すら認められる状態であり、これは正当なピケの限界を逸脱するものであるとしている。

組合は、(イ)新組合は切りくずしによって結成されたものであるから、彼らによる操業は操業権の濫用である、(ロ)操業者の大部分は暴力により違法にピケを突破した者であるから違法な操業である、(ハ)同就労者は組合の団結を裏切って脱退した「スト破り」であるから彼らの操業を阻止することは正当な争議権の行使である、等の反論をしたが裁判所はとりあげなかった。

更に会社は三川坑ホッパー等の立入禁止、妨害排除とあわせて送炭ベルトおよびその付帯設備による業務妨害の排除を求めたが、この点は失当であるとして却下された。判旨によれば、組合側がこれらの設備に立入り、妨害行為をしていたことは認められるが、組合員が退去したのちは会社側要員が常駐して組合員侵入を監視しており、現在のところ再び組合員が立入る気配もないので、その妨害のおそれありと疎明のない以上、仮処分を求めるのは失当であるとしている。

裁判所が仮処分の必要性を認めた事由としては、(イ)一般に堆積された石炭は自然発火の性質をもっているが、搬出不明のため貯炭槽に集積されている石炭については、現に温度が上昇し、放置すれば自然発火、坑内爆発を起こす危険性が認められること、(ロ)三川坑ホッパー等につき組合の業務妨害があるため、会社は新組合員の就労により一日約一四〇〇トンの出炭が可能となっているにもかかわらず、これを搬出することができず、会社は貯炭場所の不足により採炭作業そのものを中止しなければならない事態にたちいたっており、まだ既採掘炭の換価ができないため賃金支払い不能等経営上回復しがたい損害をこうむる危険性が認められること、組合のピケによって暴力行為を招く危険性が認められること、の三点をあげている。

第二編　労働立法

第一章　公労法、地公労法、国家公務員法、地方公務員法の改正

ＩＬＯ条約第八七号「結社の自由および団結権の擁護に関する条約」の批准をめぐって、政府側はその批准に先立ってまず国内法の整備をする必要があるとして、その準備を進めてきたが、一九六〇年四月二八日にいたって、公労法、地公労法、国家公務員法、地方公務員法の四法の改正案を国会に上程した。

まず、右改正案が上程されるにいたる経過をみよう。

まず、ＩＬＯ条約八七号と国内法の関係を検討するために、一九五八年二月に労働問題懇談会のなかに国際条約小委員会（会長・前田多門）が設けられ、その小委員会が同年九月に次のような報告を呈出した（一九五八年度の報告であるが、重要であり、年鑑にいまだ掲載されていないので、全文を掲載した）。

国際条約小委員会の報告（一九五八・九・二四）

本委員会は、その設置の経緯にも明らかな如く、本条約の批准の可否について意見を求められているものではなく、本条約とこれに関連する国内法との問題点を明らかにし、これを懇談会に報告することを任務とするものであって、一応ここに結論を得たので、懇談会が本条約批准の可否についてさらに綜合的に審議を進められるに当って、これをその資料とされたい。

一、一般的な問題点について

㈠　第八七号条約と争議権との関連について

一般的に団結権と争議権とは密接な関連をもつことは明らかであるが、本条約は、その審議経過からみて直接争議権の問題にふれるものではない。

㈡　第八七号にいう団結権の意味内容について

ここにいう団結権の保障は、そのために例えば不当労働行為に対する救済措置の裏付けを要するとか、或いは労働者相互の間に団結強制を認めるといったような意味における団結権の保障を意味するものではなく、専ら労働者の団結する自由を一般的に保障する趣旨のものである。

なお、団結権とショップ制との関係については、理論上は問題があるが、本条約は、その審議経過等からみて直接ショップ制の問題にふれるものではない。

二、具体的な問題点について

㈠　公労法第四条第三項及び地公労法第五条第三項との関連について

公労法第四条第三項及び地公労法第五条第三項の規定する職員以外の者の団体への加入禁止は、条約第二条の労働者及び使用者の団体に対する無差別加入の原則並びに第三条の代表者の自由な選出についての規定と抵触するものと考える。

即ち条約第二条は、団体への加入については、団体規約に準拠することのみを唯一の条件として認め、これ以外の一切の理由に基く加入についての制約はこれを認めない意味における無差別加入の原則を掲げるものであって、職員以外の者の加入を認めない公労法第四条第三項及び地公労法第五条第三項は、これに抵触する虞れが濃いと言わなければならない。また、第三条の役員選出の自由の規定についても同様である。

㈡　国家公務員法第九八条第二項及び地方公務員法第五二条第一項との関連について

国家公務員法第九八条第二項及び地方公務員法第五二条第一項は職員の団体の結成及び加入についての権利を規定したものであり、職員は、組合その他の団体を結成し、若しくは結成せず、又これに加入し、若しくは加入しないことができるものと解せられるので規定そのものとしては条約との関係において問題ないと考えられる。

またこれらの条文が職員以外の者の団体結成及び加入を禁止する意味に取扱われる場合においては、問題となる余地があるが、行政事務に従事する公務員の地位の特殊性並びに諸外国におけるこれが取扱いの事例に鑑み必ずしも条約に抵触するものとは考えられない。

㈢　消防職員及び海上保安庁または監獄に勤務する職員の取扱いとの関連について

条約第九条は、軍隊及び警察についてはその適用を除外し、各国の国内法令の規制にこれをゆだねているが、本条約において軍隊とならんで警察を除外している趣旨は国の治安確保についての警察作用の特殊性を考慮したものと解され、従って、わが国における消防、海上保安及び監獄の作用は、その歴史的な経緯、現行の法制からみて、右の条約にいう警察に包含されるものと解することを妥当と考える。

国際条約小委員会は以上のように公労法四条三項、地公労法五条三項の改正の必要性を主張するが、国家公務員法九八条二項、地公法五二条一項の改正の必要はないとした。

この報告にもとづいて、労働問題懇談会において更に検討が進められ、一九五九年一月一九日に「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」石井照久委員が報告を行なった。この全文は、本年鑑一九六〇年版第三部第六編四四七ページ以下に示されているが、そのおもな内容は公労法四条三項の削除、職員以外の組合員を、公労法一七条の争議行為の共謀、教唆、運動を禁止されているものの範囲に加えること、公労法第一七条違反の行為に対して、解雇以外の処分をなしうることにすること、公労法の四条三項以外の視定についても、所要の技術的な調整を加えること、国家公務員法、地方公務員法については前記条約小委員会の結論のように、その改正の必要はないこと等であった。

その後、自民党は労働問題特別調査委員会（会長・倉石忠雄）に小委員会を設けて、ＩＬＯ条約八七号批准に伴う国内法改正の問題を検討していたが、一九六〇年二月一九日にいたって小委員会案を作成公表した。その内容は次のとおりである。

自民党の公労法等改正案

一　公労法、地公労法関係

①　公労法第四条三項、地公労法第五条三項の「職員でなければ

組合の役員になれない」という項を削る。

② 公労法第十七条、地公労法第十一条（争議行為の禁止）を改めて職員だけでなく第三者をふくめて何人も争議行為の共謀、教唆、扇動をしてはならないことにする。

③ 組合の役員は、違反の争議行為が行なわれないよう制止する義務がある旨の規定を新たに設ける。

④ 違反の争議行為を行なった組合に対し団体罰を科する。その従犯（教唆ほう助）については、刑法第六十三条（従犯の刑の減軽）の規定を適用しない。

⑤ 在籍組合専従の承認制を廃止し、組合事務専従は非在籍にして自由とする。

二　国家公務員法、地方公務員法関係

① 職員でない者も公務員の職員団体の構成員または役員になることができるものとする。

② 在籍組合専従の承認制を廃止し、組合専従は非在籍にして自由とする。

③ 職員団体の組合費のチェック・オフ（天引き）を禁止する。

三　鉄道営業法関係

鉄道業務の正常な運営を確保するため、鉄道営業法を整備する。

四　備考

① 鉄道営業法の改正部分をのぞいて、これら関係法律の改正案は一本の法律の形で国会に提出する。

② ＩＬＯ八十七号条約の批准にともなって労働組合法のなかの問題点を別途に検討する。

以上の自民党改正案は前述の国際条約小委員会の報告、石井報告を更に拡充したものであり、特に新しく含まれた重要な内容は、在籍組合専従制度の全廃を設けたこと。違法争議に対する団体罰を新設したこと、鉄道営業法の整備をはっきり打出したこと等であった。

この自民党労働問題特別調査会の小委員会案を骨子として、政府は四月二八日にいたって、公労法、地公労法、国家公務員法、地方公務員法の改正案を国会に上程した。その内容は以下に示すとおりであるが、非常に大幅な改正が予定されており、ＩＬＯ条約批准に伴う国内法規の整備の必要な範囲を越えるものと考えられる。この法案はたまたま安保阻止闘争の最中に上程されたことから、各界の反響はほとんど現われないで現在にいたっている。しかし、安保闘争も一段落をつげた現在、国会において改正案が論議されるにいたると、激しい論議と反対闘争が起こるものと予想される。

次に、改正案を示すと次のようである。なお、改正案は長文であり紙数の関係で全文を掲載できないので、改正案の主要部分のみ掲載することとする。

公労法改正案（傍線部分は改正、新設、削除）

（職員の団結権）

第四条　職員は、労働組合を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。

2　「公共企業体等労働委員会は、組合について、職員のうち労働組合法第二条第一号に規定する者の範囲を認定して告示するものとする。」（全文改正）なお、現行の「職員のうち管理又は監督の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者は労働組合を結成し、又はこれに加入することが出来ない」旨の規定を削除する。

「第五条から第七条まで削除、」　ここでは特に現行法七条は専従職員に対する規定で、「組合の申出があったときは、公共企業体等は一定数を限り、その職員が組合の役員としてもっぱら組合

の事務に従事することを認めることができる。この場合においては、いかなる給与も支給してはならない」としたのを削除して居り、専従職員の廃止を意味する。

（争議行為の禁止）

第十七条　職員及び組合は、公共企業体等に対して同盟罷業、怠業、その他業務の正常な運営を阻害する一切の行為をすることができない。又職員並びに組合の組合員及び役員は、このような禁止された行為を共謀し、そそのかし、若しくはあおってはならない。

2　公共企業体等は、作業所閉鎖をしてはならない。（傍線部分を改正）

第十七条の二　組合の協定又は指令であって、前条第一項の規定により禁止された行為を行なうことを内容とするものは、関係組合並びにその組合員及び役員を拘束しない。（新設）

（委員の欠格条項）

第二十一条第二項の二号を「職員、公共企業体の役員又は組合の組合員若しくは役員」と改正。

（他の法律の適用除外）

第四十条　左に掲げる法律の規定は、第二条第二項第二号の職員（第四条第一項但書に規定する者を除く。）（傍線部分削除）については、適用しない。

一、二（略――現行どおり）

2　国家公務員法第百一条一項及び第百四条の規定は、第二条第二項第二号の職員であって、第七条の規定に基く許可を得て組合の事務に従事するものについては、適用しない。（傍線部分削除）

付則

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して九十日をこえない範囲内で政令で定める日から施行する。

（経過措置）

第二条　この法律の施行の際現に改正前の第四条第一項ただし書に規定する者について改正前の同条第二項の規定により定められている範囲は、この法律の施行の際現に存する組合に係る改正後の同項に規定する者について、改正後の同項の規定により公共企業体等労働委員会が認定したものとみなす。

第三条　改正前の第七条に規定する事項については、この法律の施行の日から三年間は、なお従前の例による。

第四条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（日本専売公社法の一部改正）

第五条　日本専売公社法（昭和二十三年法律第二百五十五号）の一部を次のように改正する。

第二十五条第二項ただし書を削る。

第二十六条中「公共企業体等労働関係法」の下に「（昭和二十三年法律第二百五十七号）」を加える。

第六条　（日本国有鉄道法の一部改正）（略――専売公社法の改正と同じ）

第七条　（日本電信電話公社法の一部改正）（略――専売公社法の改正と同じ）

以下略。

地公労法改正案

（職員の団結権）

第五条　職員は、労働組合を結成し、若しくは結成せず、又はこ

れに加入し、若しくは加入しないことができる。

但し管理又は監督の地位にある者及び機密の事項を取扱うものは、労働組合を結成し、又はこれに加入することができない。（傍線部分削除）

2　労働委員会は、職員が結成し、又は加入する労働組合（以下組合という。）について、職員のうち労働組合法第二条第一号に規定する者の範囲を認定して告示するものとする。（第二項全文を以上の如く改正）

3　職員でなければ、職員の労働組合の組合員又は役員となることができない。（第三項全文削除）

第六条　削除　現行法第六条は、専従職員の規定であり、「地方公営企業は、その定める一定数を限り、その職員が労働組合の役員としてもっぱら職員の労働組合の事務に従事することを許可することができる。この場合においては、いかなる給与も支給してはならない」としている。

（団体交渉の範囲）

第七条　第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。但し、地方公営企業の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

一　賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

二　昇職、降職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項

三　労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

四　前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項（傍線部分改正）

（争議行為の禁止）

第十一条　職員及び組合は、地方公営企業に対して同盟罷業・怠業その他の業務の正常な運営を阻害する一切の行為をすることができない。また、職員並びに組合の組合員及び役員は、このような禁止された行為を共謀し、そそのかし、またはあおってはならない。（傍線部分を付加）

2　地方公営企業は、作業所閉鎖をしてはならない。

第十一条の二　組合の決定又は指令であって、前条第一項の規定により禁止された行為を行なうことを内容とするものは、関係組合並びにその組合員及び役員を拘束しない。（新設）

（第十一条の規定に違反した職員の身分）

第十二条　地方公共団体は、第十一条の規定に違反する行為をした職員を解雇することができる。

2　前条の規定に違反する行為をした職員は、この法律・労働組合法及び労働関係調整法に規定する手続に参与し、又は救済を受けることができない。（第二項全文削除）

（苦情処理）

第十三条　地方公営企業及び組合は、職員の苦情を適当に解決するため、地方公営企業を代表する者及び職員を代表する者各同数をもって構成する苦情処理共同調整会議を設けなければならない。（傍線部分改正）

2　苦情処理共同調整会議の組織その他苦情処理に関する事項は、団体交渉で定める。（全文改正）

（仲裁の開始）

第十五条　労働委員会は、左の各号に掲げる場合に、地方公営企業の労働関係に関して仲裁を行なう。

一～三、五――現行どおり

四　労働委員会があっ旋又は調停を開始した後二月を経過して、なお労働争議が解決しない場合において、関係当事者の一方が仲裁の申請をしたとき。（全文改正）

（仲裁裁定）

第十六条　仲裁裁定に対しては、当事者は、双方とも最終的決定としてこれに服従しなければならず、また、地方公共団体の長は、当該仲裁裁定が実施されるように、できる限り努力しなければならない。但し、当該地方公営企業の予算上又は賃金上、不可能な資金の支出を内容とする仲裁裁定については、第十条の規定を準用する。（全文改正）

2　第八条の規定は当該地方公共団体の条例にてい触する内容を有する仲裁裁定について、第九条の規定は当該地方公共団体の規則その他の規程にてい触する内容を有する仲裁裁定について準用する。

（第五条第二項の事務の処理）

第十六条の二　第五条第二項の規定による労働委員会の事務の処理には、公益を代表する委員のみが参与する。（新設）

（不当労働行為の申立て等）

第十六条の三　第十二条の規定による解雇に係る労働組合法第二十七条第一項の申立てがあった場合において、その申立てが当該解雇がなされた日から二月を経過した後になされたものであるときは、労働委員会は、同条第二項の規定にかかわらず、これを受けることができない。（新設）

2　第十二条の規定による解雇に係る労働組合法第二十七条第一項の申立て又は同条第五項若しくは第十一項の再審査の申立てを受けたときは、労働委員会は、申立ての日から二月以内に命令を発するようにしなければならない。（新設）

改正法付則

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して九十日をこえない範囲内で政令で定める日から施行する。

（経過措置）

第二条　この法律の施行の際現に改正前の第五条第一項ただし書に規定する者について改正前の同条第二項の条例で定められている範囲は、この法律の施行の際現に存する組合に係る改正後の同項に規定する者について、改正後の同項の規定により労働委員会が認定したものとみなす。

第三条　改正前の第六条（改正前の付則第四項において準用する場合を含む。）に規定する事項については、この法律の施行の日から三年間は、なお従前の例による。

第四条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（地方公営企業法の一部改正）

第五条　地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）の一部を次のように改正する。

第三十六条を次のように改める。

（職員の労働関係の特例）

第三十六条　地方公営企業に従事する職員の労働関係については、地方公営企業労働関係法（昭和二十七年法律第二百八十九号）の定めるところによる。

第三十七条第一項中「企業職員」を「第十五条の職員（政令で定める基準に従い地方公共団体の長が定める職にある者も除く。以下「企業職員」という。）」に改める。

第三十九条を次のように改める。

（地方公務員法の適用除外）

第三十九条　第三十六条の職員については、地方公務員法第三十七条、第四十六条から第五十六条まで及び第五十八条の規定は、適用しない。

2　企業職員については、地方公務員法第五条、第八条（第一項第五号、第三項及び第四項を除く。）、第二十三条から第二十六条まで、第三十六条、第三十九条第三項、第四十条第二項及び第四十五条第二項から第四項までの規定は、適用しない。

国家公務員法改正案第三章中第八節の次に次の一節を加える。

第九節　職員団体

（職員団体）

第百八条の二　この法律において「職員団体」とは、職員が、その勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。

前項の「職員」とは、第五項に規定する職員以外の職員をいう。

職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。

ただし、管理若しくは監督の地位にある職員又は機密の事務を取扱う職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を結成することができず、また、管理職員等は、管理職員等以外の職員が結成する職員団体に加入することができず、管理職員等以外の職員は、管理職員等が結成する職員団体に加入することができないものとする。

前項ただし書に規定する管理職員等の範囲は、人事院規則で定めるものとする。

警察職員及び海上保安庁又は監獄において勤務する職員は、その勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

（職員団体の登録）

第百八条の三　職員団体は、人事院規則で定めるところにより、理事その他の役員の氏名及び人事院規則で定める事項を記載した申請書に規約（法人に係る場合においては、その定款。以下本条において同じ。）を添えて人事院に登録を申請することができる。職員団体の規約には、少なくとも左に掲げる事項を記載するものとする。

一　名称
二　目的及び業務
三　主たる事務所の所在地
四　構成員の範囲及びその資格の得喪に関する規定
五　理事その他役員に関する規定
六　次項に規定する事項を含む業務執行。会議及び投票に関する規定
七　経費及び会計に関する規定
八　他の職員団体との連合に関する規定
九　規約の変更に関する規定
十　解散に関する規定

職員団体が登録される資格を有し、及び引続いて登録されているためには、規約の作成又は変更、役員の選挙その他これらに準ずる重要な行為が、すべての構成員が平等に参加する機会を有する直接かつ秘密の投票による全員の多数決によって決定される旨の手続を定め、かつ、現実にその手続によりこれらの重要な行為が決定されることを必要とする。ただし、連合体で

ある職員団体又は全国的規模をもつ職員団体にあっては、すべての構成員が平等に参加する機会を有する構成団体ごと又は地域若しくは職域ごとの直接かつ秘密の投票による多数決で代議員を選挙し、この代議員の全員が平等に参加する機会を有する直接かつ秘密の投票による多数決によって決定される旨の手続を定め、かつ、現実に、その手続により、決定されることをもって足りるものとする。

前項に定めるもののほか、職員団体が登録される資格を有し、及び引続いて登録されるためには、前条第五項に規定する職員以外の職員（その意に反して免職された者又は懲戒処分としての免職の処分を受けた者で当該処分を受けた日から一年以内のもの及びその期間内に当該処分について法律の定めるところにより審査を請求し、又は訴を提起し、これに対する判定又は裁判が確定するに至らない者を含む。）をもって組織されることを必要とする。

人事院は、登録を申請した職員団体が前条及び第三項の規定に適合するものであるときは、人事院規則で定めるところにより、規約及び第一項に規定する申請書の記載事項を登録し、当該職員団体にその旨を通知しなければならない。この場合において、職員でない者の役員就任を認めている職員団体を、その故をもって登録の要件に適合しないものと解してはならない。

登録をされた職員団体が、前条若しくは第二項、第三項若しくは第四項の規定に適合しないものとなったとき、又は次項の規定による届出をしないときは、人事院は、人事院規則で定めるところにより、あらかじめ口頭審理を行なった後、その登録を取り消すことができる。口頭審理は、当該職員団体から請求があったときは、公開して行なわなければならない。

登録をされた職員団体は、その規約又は第一項に規定する申請書の記載事項に変更があったときは、人事院規則で定めるところにより、人事院にその旨を届け出なければならない。この場合においては、第五項の規定を準用する。

登録をされた職員団体は、解散したときは、人事院規則で定めるところにより、人事院にその旨を届け出なければならない。

（法人たる職員団体に関する特例）

第百八条の四　職員団体は、法人とすることができる。民法（明治二十九年法律第八十七号）及び非訟事件手続法（明治三十一年法律第十四号）中民法第三十四条に規定する法人に関する規定（民法第六十八条第一項第三号及び第四号並びに第七十一条を除く。）は、本項の法人について準用する。この場合においては、これらの規定中「主務官庁」とあるのは、「人事院」と読み替えるものとする。

法人となろうとする職員団体が、登録をされたときは、前項において準用する民法第三十四条の許可を得たものとみなす。

定款の変更が登録をされたときは、第一項において準用する民法第三十八条第二項の認可を得たものとみなす。

（交渉）

第百八条の五　登録をされた職員団体は、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、当局と交渉することができる。なお、これに付帯して社交的又は厚生的活動を含む適法な目的のため交渉することを妨げない。

職員団体と当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。

国の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とする

ことができない。

職員団体が交渉することのできる当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局とする。

交渉は、職員団体と当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と当局の指名する者との間において行なわれなければならない。交渉に当たっては、職員団体と当局との間において、議題・時間・場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。

前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によって証明できる者でなければならない。

交渉は、平穏かつ静粛に行なわなければならず、及びこれによって他の職員の職務の遂行を妨げ、又は国の事務の正常な運営を阻害してはならない。

交渉は、前三項の規定に適合しないこととなったときは、これを打ち切ることができる。

この条に規定する適法は、勤務時間中においても行なうことができるものとする。

職員は、職員団体に属していないという理由で、第一項に規定する事項に関し、不満を表明し、又は意見を申し出る自由を否定されてはならない。

（職員団体のための職員の行為の制限）

第百八条の六　職員は、第百一条第一項の規定にかかわらず、職員団体の業務にもっぱら従事することができない。

職員は、前条に規定する適法な交渉をする場合及び政令で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動してはならない。

（不利益取扱の禁止）

第百八条の七　職員は、職員団体の構成員であること、これを結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと、又はその職員団体における正当な行為をしたことのために不利益な取扱いは受けない。ただし、いかなる場合においても、法令に基づく職員たるの義務に違反する行為は、職員団体における正当な行為と認められない。

付　則

第一条（施行期日）　この法律は、公布の日から起算して九十日をこえない範囲内で政令で定める日から施行する。

第二条（経過規定）（第一項、第二項、第四項～第八項――略）

3　この法律の施行の日から起算して三年間は、新法第百八条の六第一項の規定にかかわらず、職員団体の役員として、なお従前の例により、登録をされた職員団体の役員として、もっぱらその職員団体の業務に従事することができる。（以下略）

地方公務員法改正案

第二十五条中第五項を第六項とし、第二項から第四項までを一項ずつ繰り上げ、第一項の次に次の一項を加える。

2　職員の給与は、法律又は条例により、特に認められた場合を除き、通貨で、直接その職員に、その全額を支払わなければならない。

第五十二条を次のように改める。

（職員団体）

第五十二条　この法律において「職員団体」とは、職員が、その勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又は

その連合体をいう。

2　前項の「職員」とは、第五項に規定する職員以外の職員をいう。

3　職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、管理若しくは監督の地位にある職員又は機密の事務を取り扱う職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を結成することができず、また、管理職員等は、管理職員等以外の職員が結成する職員団体に加入することができず、管理職員等以外の職員は、管理職員等が結成する職員団体に加入することができないものとする。

4　前項ただし書きに規定する管理職員等の範囲は、人事委員会又は公平委員会（第七条第四項の規定により共同して公平委員会を置いた地方公共団体にあっては当該共同して置いた公平委員会とし、同項の規定により他の地方公共団体の人事委員会に公平委員会の事務を委託した地方公共団体にあっては当該委託を受けた人事委員会とする。以下本節中同じ。）が人事委員会規則又は公平委員会規則で定めるものとする。

5　警察職員及び消防職員は、その勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、当該地方公共団体の当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

第五十三条……第三項の次に次の二項を加える。

4　前項に定めるもののほか、職員団体が登録される資格を有し、及び引き続き登録されているためには、当該職員団体が同項の地方公共団体に属する前条第五項に規定する職員以外の職員（その意に反して免職された者又は懲戒処分としての免職の処分を受けた者で、当該処分を受けた日から一年以内のもの及びその期間内に当該処分について法律の定めるところにより審査を請求し、又は訴を提起し、これに対する判定又は裁判が確定するに至らないものを含む。）をもって組織されている職員団体又はその連合体であるを必要とする。

5　第一項後段の場合において、職員でない者の役員就任を認めている職員団体を、その故をもって登録の要件に適合しないものと解してはならない。

第五十四条……第一項の次に次の八項を加える。

2　職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。

3　地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。

4　職員団体が交渉することのできる地方公共団体の当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することができる地方公共団体の当局とする。

5　交渉は、職員団体と当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と当局の指名する者との間において行なわれなければならない。交渉に当たっては、職員団体と当局の間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。

8　前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によって証明できる者でなければならない。

7　交渉は、平穏かつ静粛に行なわれなければならず、及びこれによって他の職員の職務の遂行を妨げ、又は地方公共団体の事

務の正常な運営を阻害してはならない。

8　交渉は、前三項の規定に適合しないこととなったときは、これを打切ることができる。

9　本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行なうことができる。

第五十五条の次に次の一条を加える。

（職員団体のための職員の行為の制限）

第五十五条の二　職員は、第三十五条の現定にかかわらず、職員団体の業務にもっぱら従事することができない。

2　職員は、前条に規定する適法な交渉を行なう場合及び条例で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動してはならない。

第五十六条に次のただし書を加える。

ただし、いかなる場合においても、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程にもとづく職員たるの義務に違反する行為は、職員団体のための正当な行為と認められない。

付　則

第一条（施行期日）　この法律は、公布の日から起算して九十日をこえない範囲内で政令で定める日から施行する。

第二条（経過規定）（第一項、第二項、第四項――略）

3　任命権者（市町村立学校職員給与負担法―昭和二十三年法律第百三十五号―第一条及び第二条に規定する職員については、当該職員の属する市町村の教育委員会とする。）は、新法第五十五条の二第一項の規定にかかわらず、この法律の施行の日から起算して三年間は、公務に支障のない限り、条例で定めるところにより、職員が、登録を受けた職員団体の役員として、もっぱらその職員団体の業務に従事することを許可することができる。（以下略）

第二章　労働法規改正の動き

最近、ＩＬＯ条約の批准に伴う国内法改正の動きとともに、労働関係法規全般についての改正の動きが現われてきている。その顕著な動きは、労使関係法研究会の設置とその活動である。

労働関係法規が制定されてから戦後十余年を経過し、その間に社会経済情勢も推移し、労働組合運動、労使関係の実態も変化していることから、その全般的な検討、その結果として法改正を意図して、この研究会が作られた。大河内一男、石井照久、峯村光郎、山中篤太郎らが中心的メンバーで一一月二五日に第一回会合を持ち、本年一月七日にいたって、労使関係諸法規の運用上の問題について全国の実務家、学識経験者を対象にアンケートを発した。その総数は約六千通である。アンケートの内容は非常に詳細なものである。このアンケートに対して総評は全面的に非協力の態度でのぞみ、その回収成績は良くないものと考えられる。その後の研究会の動きは表面だってないが、アンケートの回答の整理が終了してから、具体的な動きがみられるのではないかと思われる。

この労使関係法研究会のアンケートに刺激されて、日本商工会議所は「労働三法改正に関する各地方会議所の意見」を三月一六日に発表した。なお、一九五九年一二月二九日「労資保険法改正法案」、「じん肺法案」を通常国会に提出し、その後、社党、民社党から修正案が提出され論議されたが、以上については、来年の年鑑で詳細取り扱うこととする。

第三編　賃金政策

第一章　国家公務員および公共企業体職員の給与

第一節　公務員給与に関する人事院勧告

人事院は一九四九年七月一六日、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なった。この勧告は、中級職員および研究職員、医師を中心とした給与改善、夏季手当の〇・一ヵ月分増額がおもな内容である。第一に中級職員を中心とした給与の改善は、四等級一号俸が最高の一一〇〇円引上げとなり、次いで五等級、六等級あたりが引上げられている。

このような引上げを行なった理由は、前年の勧告を一九四九年四月以降実施した結果、初任給が大学卒の場合で一千円引上げられたため、中級職員になかだるみを生じ、それを補正するためである。なお、四等級九号以上の各号俸については、暫定手当（もとの勤務地手当）の五％相当分を本給に繰入れたため生じた一〇〇円未満の端数を一〇〇円単位に切上げる措置があるだけで、実際の引上げは行なわれていない。この引上げで改善の対象とならない四等級九号俸以上の職員は、一般行政職俸給表適用者約一九万名中の八六〇〇名、約五％である。したがって他の九五％の職員が引上げの対象になるわけである。

第二に国立の研究所、試験所等に勤務する職員に対しては、行政職その他と同様、やはり中級職員を中心に引上げが行なわれている。ただし引上げは、行政職の場合よりも、最高一一〇〇円程度アップ額が高くなっている。たとえば研究職俸給表の場合でみると、最もアップ額の高い五等級一一号俸で二二〇〇円の引上げになっている。

第三は夏季手当であるが、これは六月支結の期末手当を〇・一ヵ月分増額せよという勧告である。その理由は、民間の特別給与の昨年度実績が二・九一ヵ月分であり、それに対して公務員の現行規定では二・八ヵ月分となっていて、約〇・一ヵ月分の開きがあるため、これを民間なみに引き上げようとするものであった。

ところでこの給与改善に要する経費は年間約四九億円であり、その他特別職、三公社五現業、地方公務員へのはねかえり等もみこめば約四〇〇億円の財源が必要だとされている。公務員給与に関する人事院の「報告」と「勧告」は次のとおりである。

勧　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

行政職俸給表

職務の等級 / 号俸	1等級 俸給月額（円）	2等級 俸給月額（円）	2等級 昇給期間（月）	3等級 俸給月額（円）	3等級 昇給期間（月）	4等級 俸給月額（円）	4等級 昇給期間（月）	5等級 俸給月額（円）	5等級 昇給期間（月）	6等級 俸給月額（円）	6等級 昇給期間（月）	7等級 俸給月額（円）	7等級 昇給期間（月）	8等級 俸給月額（円）	8等級 昇給期間（月）
1	60,400	44,400	12	31,800	12	22,400	12	17,300	12	13,300	12	10,800	12	7,200	12
2	62,900	46,600	12	33,600	12	23,500	12	18,300	12	14,300	12	11,600	12	7,400	12
3	65,400	48,900	12	35,400	12	24,600	12	19,300	12	15,300	12	12,400	12	7,700	12
4	67,900	51,200	12	37,200	12	25,800	12	20,300	12	16,300	12	13,300	12	8,000	12
5	70,500	53,500	12	39,000	12	27,000	12	21,300	12	17,300	12	14,300	12	8,400	12
6	73,100	55,800	12	40,800	12	28,200	12	22,400	12	18,300	12	15,300	12	9,200	12
7	75,700	58,100	12	42,600	12	29,400	12	23,500	12	19,300	12	16,300	12	10,000	12
8	78,600	60,400	15	44,400	12	30,600	12	24,600	12	20,300	12	17,300	12	10,800	12
9	81,800	62,900	18	46,600	15	31,800	12	25,800	12	21,300	12	18,300	12	11,600	12
10		65,400	24	48,900	18	33,600	12	27,000	15	22,400	12	19,300	12	12,400	12
11		67,900		51,200	24	35,400	12	28,200	18	23,500	15	20,300	15	13,300	15
12				53,500		37,200	15	29,400	21	24,600	18	21,300	18	14,300	18
13						39,000	18	30,600	24	25,800	21	22,400	21	15,300	21
14						40,800	24	31,800		27,000	24	23,500	24	16,300	24
15						42,600				28,200		24,600		17,300	

〔備考〕 1）昇給期間欄の――印は，改正個所を示す。
2）俸給表はこのほか，医療職俸給表まで12の俸給表があるが，ここでは省略した。

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　中級の職員ならびに研究職員および医師の給与を改善するとともに俸給表を整備するため、別紙のとおり俸給表を改定すること。

2　期末手当　毎年六月に支給する期末手当を〇・一月分増額すること。

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う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を要する見込である。

1　俸給表の改定に要する経費　約四一億円

2　期末手当の増額に必要な経費　約八億円

人事院は、この勧告ができる限りすみやかに実現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よう切望する。

報　告

一、公務員の給与　昭和三十三年度における公務員給与の動きをみると、俸給、扶養手当および暫定手当を合計した公務員の平均

給与額は、昭和三十三年三月において一九、三九〇円であったものが、本年三月においては一九、七四〇円となっている。なお、昭和三十三年四月以降常勤労務者の定員内職員への切替が行なわれたため、その影響を補正すれば、本年三月の平均給与月額は二〇、一八〇円と見込まれる。

二、民間給与　民間給与の動きを、本院が本年三月に行なった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）の平均月額は、昨年三月の一六、一七〇円に対し、本年三月は一六、六六六円となっており、これを職員・工員別にみると職員にあっては昨年三月の二〇、四四四円に対し、本年三月は二一、〇九五円となっており、また工員にあっては一二、八八七円に対し、一三、一八五円となっている。

次に、これを労働者の毎月勤労統計調査の結果によってみると、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。）の平均月額は、昨年三月の一七、一〇五円に対し、本年三月は一七、八〇九円となっている。

三、官民給与の比較

① 以上によって昨年一箇年における官民給与水準の動きをみると、民間の平均給与月額の上昇率は、労働省の毎月勤労統計調査における「きまって支給する給与」では約四％程度、本院の調査における「基準内給与」では約三％程度であるが、これに対し、公務員の平均給与月額の上昇率は、約一・八％となっている。（公務員の平均給与月額の上昇率が例年より低いのは、さきに述べたように昨年四月以降において常勤労務者の定員内職員への切替が行なわれたためである。）

② しかしながら、公務と民間においては職員構成や移動率等に差異があるため、一定の時期における官民給与の較差を右の一箇年における給与水準の動きのみをもって判断することは適当でないので、官民給与の較差をより的確にはあくするため、さきに述べたように本院は、本年三月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、三〇〇事業所を抽出選定し、公務員と共通性を有すると認められる従業員について職種別民間給与実態調査を行なったのであるが、本年は調査の精度を高めるため調査対象人員を拡大し昨年のほぼ三倍にあたる約三五万人の従業員について調査を行なった。

右の結果および本院が昨年七月行なった国家公務員給与支払状況等調査の結果に基づき、職務の種類別に責任の度合、学歴、年令等の条件を同等にして、従前の比較方法に若干の技術的改善を加え官民給与の比較を行なってみると、その結果は別表第一〔省略〕のとおりである。

次に、官民給与の全体的比較を行なうために右の職種別較差を総合してみると、公務員の給与は民間のそれを五・七％程度下回っていることが認められる。なお、本年四月初任給の引上げ等の措置が行なわれ、これにより公務員の給与は約二％程度改善されている。

③ 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・八〇月分であるが、これに相当する民間の特別手当額は、本院の調査によると別表第二〔省略〕に示すとおり昭和三十三年度において基準内給与の平均月額の二・九一月分が支払われている。

四　生計費

① 総理府統計局の調査によってみると、消費者物価指数は昨年三月から本年三月までの一箇年間において全都市においては

一・二%、東京においては二・五%の上昇をみせている。

一方、同局の家計調査によって同期間における消費支出の動きをみると、一世帯当りの平均支出金額は、全都市においては七・九%、東京においては一二・七%の増加となっている。

② 次に、本院において算定した東京における独身成年男子の標準生計費の月額は別表第三〔省略〕に示すとおり昨年三月の七、五六〇円に対し、本年三月は七、九三〇円となっている。

以上の諸事情を総合勘案すれば、民間給与との均衡、公務員給与の実態等を考慮して各俸給表の中級の職員ならびに研究職員および医師についてそれぞれ俸給表の実情に即した給与改善を行ない、あわせて俸給表を整備するとともに、期末手当を増額することが適当と認められる。

第二節　公務員の退職年金・退職手当制度の改正

国民一般を対象にした国民年金の発足とともに国家公務員に対する恩給制度は、共済組合方式による退職年金制度に切り替えられ、新制度は退職一時金とともに一九五九年一〇月から実施された。

退職年金制度には、退職給付、廃疾給付および遺族給付の三種類がある。これらのうち最も中心となる退職給付についてみると、まず第一に年金では、一、恩給の在官一七年以上が組合員期間の二〇年以上となったこと、二、旧共済の五〇歳以上、恩給の四五歳以上半額、五〇歳以上三割、五五歳以上無控除とする。支給開始年齢および若年停止方式が、五五歳以上となりそれ以前においては年齢差一歳につき年金額の四%ずつ減ずる減額退職年金方式が採用されたこと、三、支給率が旧共済・恩給より高率となり、最終俸給を基礎

第168表　退職年金および退職一時金支給率・新旧比較表（対俸給月額）

長期組合員期間若しくは在官年又は職員としての在職年	旧共済 退職一時金または退職年金	恩給 一時恩給または普通恩給	新共済 退職一時金または退職年金	長期組合員期間若しくは在官年又は職員としての在職年	旧共済 退職年金	恩給 普通恩給	新共済 退職年金
満　年以上	月分	月分	月分	満　年以上	月分	月分	月分
1	(一時金) 0.67	—	—	21	4.13	4.32	4.98
2	1.33	—	—	22	4.27	4.40	5.16
3	2.00	(一時金) 3.00	(一時金) 2.33	23	4.40	4.48	5.34
4	2.67	4.00	3.17	24	4.53	4.56	5.52
5	3.33	5.00	4.00	25	4.67	4.64	5.70
6	4.00	6.00	4.83	26	4.80	4.72	5.88
7	4.67	7.00	5.67	27	4.93	4.80	6.06
8	5.33	8.00	6.50	28	5.07	4.88	6.24
9	6.00	9.00	7.33	29	5.20	4.96	6.42
10	6.67	10.00	8.17	30	5.33	5.04	6.60
11	7.67	11.00	9.00	31	5.47	5.12	6.78
12	8.67	12.00	9.83	32	5.60	5.20	6.96
13	9.67	13.00	10.67	33	5.73	5.28	7.14
14	10.67	14.00	11.67	34	5.87	5.36	7.32
15	11.67	15.00	12.67	35	6.00	5.44	7.50
16	12.67	16.00	13.67	36	6.13	5.52	7.68
17	13.67	(年金) 4.00	14.83	37	6.27	5.60	7.86
18	14.67	4.08	16.00	38	6.40	5.68	8.04
19	15.67	4.16	17.17	39	6.53	5.76	8.22
20	(年金) 4.00	4.24	(年金) 4.80	40	6.67	5.84	8.40

第169表　退職手当支給率新旧比較表（対俸給月額）　（単位・月分）

勤続年数 ＼ 退職事由 ＼ 区分	旧法 自己都合	旧法 公務傷病公務外傷病20年以上25年未満定年・勧奨	旧法 公務死亡公務外死亡	旧法 整理25年以上定年・勧奨	新法 自己都合	新法 公務外傷病公務外死亡	新法 20年以上25年未満定年勧奨官署の移転・組織の改廃官庁事務の都合	新法 整理公務傷病公務死亡25年以上定年・勧奨
満 1年以上	0.3	0.9	4.9	1.2	0.6	1.0	1.25	1.5
2	0.6	1.8	5.8	2.4	1.2	2.0	2.5	3.0
3	0.9	2.7	6.7	3.6	1.8	3.0	3.75	4.5
4	1.2	3.6	7.6	4.8	2.4	4.0	5.0	6.0
5	1.5	4.5	8.5	6.0	3.0	5.0	6.25	7.5
6	2.7	5.4	9.4	7.2	4.5	6.0	7.5	9.0
7	3.15	6.3	10.3	8.4	5.25	7.0	8.75	10.5
8	3.6	7.2	11.2	9.6	6.0	8.0	10.0	12.0
9	4.05	8.1	12.1	10.8	6.75	9.0	11.25	13.5
10	4.5	9.0	13.0	12.0	7.5	10.0	12.5	15.0
11	6.65	10.05	14.05	13.3	11.1		13.875	16.65
12	7.3	11.1	15.1	14.6	12.2		15.25	18.30
13	7.95	12.15	16.15	15.9	13.3		16.625	19.95
14	8.6	13.2	17.2	17.2	14.4		18.0	21.6
15	9.25	14.25	18.25	18.5	15.5		19.375	23.25
16	9.9	15.3	19.3	19.8	16.6		20.75	24.9
17	10.55	16.35	20.35	21.1	17.7		22.125	26.55
18	11.2	17.4	21.4	22.4	18.8		23.5	28.2
19	11.85	18.45	22.45	23.7	19.9		24.875	29.85
20	12.5	19.5	23.5	25.0	21.0		26.25	31.5
21	13.2	20.7	24.7	26.4	22.2		27.75	33.3
22	13.9	21.9	25.9	27.8	23.4		29.25	35.1
23	14.6	23.1	27.1	29.2	24.6		30.75	36.9
24	15.3	24.3	28.3	30.6	25.8		32.25	38.7
25	16.0	25.5	29.5	32.0	28.375		33.75	40.5
26	16.7	26.7	30.7	33.4	30.95		35.25	42.3
27	17.4	27.9	31.9	34.8	33.525		36.75	44.1
28	18.1	29.1	33.1	36.2	36.1		38.25	45.9
29	18.8	30.3	34.3	37.6	38.675		39.75	47.7
30	19.5	31.5	35.5	39.0	41.25		41.25	49.5
31	20.2	32.7	36.7	40.4	42.625			51.15
32	20.9	33.9	37.9	41.8	44.0			52.8
33	21.6	35.1	39.1	43.2	45.375			54.45
34	22.3	36.3	40.3	44.6	46.75			56.1
35	23.0	37.5	41.5	46.0	48.125			57.75
36	23.65	38.55	42.55	47.3	49.5			59.4
37	24.3	39.1	43.6	48.6	50.875			60.0
38	24.95	40.65	44.65	49.9	52.25			60.0
39	25.6	41.7	45.7	51.2	53.625			60.0
40	26.25	42.75	46.75	52.5	55.0			60.0

〔備考〕　旧法・新法とも整理退職の場合には，退職時の俸給月額＋扶養手当＋暫定手当に次の割合を乗じた額が最低保障される。

勤続１年未満……2.7，勤続１年以上２年未満……3.6，勤続２年以上３年未満……4.5，勤続３年以上……5.4。切替時(10月１日)在職中の職員については，新旧比較して有利なほうの支給割合が保障される。

としていた従来の制度が、最終二年間平均の俸給を基礎とするに改められ、かつ厚生年金保険等との関係から俸給に最高最低の制限が設けられたことが特徴である。

また、退職一時金では、一、組合員期間三年未満を無支給としたこと

二、支給率を旧共済より苫干よく恩給よりも悪くした点をあげることができる。退職年金および退職一時金の新旧を比較してみると第168表のようになる。

次に退職手当を新旧比較してみると（第169表参照）、自己都合の場合などは顕著な改善になっているが、しかし実態は従来自己都合と整理退職との関係が完全同額式であったために、ほとんど自己都合で退職する者がなく、整理をまって退職するのが普通であるため、見かけほどの改善にはなっていない。退職手当に関する改正点としては、更に公私による差を確然と設けたことと、死亡賜金に由来する特例を廃除したことなどである。

第三節　公労協賃上げ要求に対する仲裁裁定

一九五五年度の公労協各組合の賃上げ要求に対しては、公労委が各組合とも八〇〇円増額という案を提示したが、その後公労委の仲裁にかけられ、五月一〇日に電電公社を除く公労協関係二公社五現業（国鉄、専売、郵政省、林野庁、大蔵省印刷局、同造幣局、アルコール専売）に対して八〇〇～八五〇円引上げの裁定が行なわれた。これらの裁定の共通点は、第一に各企業体ごとの賃金増額が四％という一定率で規定されたこと（ただし、この四％が八〇〇円に満たない企業にはその差額を加え、八五〇円を越える場合は八五〇円を限度とする）。第二はその配分が労使の協議決定にゆだねられたこと、第三は賃金体系の改訂その他についても労使の協議にまかせられ、それに必要な源資については八〇〇～八五〇円のわく内で処置することである。

ところでこの裁定の新源資四％八〇〇～八五〇円の根拠は、第一に四月一五日に出された一定額八〇〇円に近似していること、第二は国家公務員に対して行なわれた一九五五年度の新源資八〇〇円とのつりあい、第三は民間企業とのつりあいという三点である。

配分に関する決定で注目すべきことは、職務の軽重に対応するという基本原則が示されており、体系の改訂等各企業ごとの個別的な問題についても問題の所在と解決の方向、その方法が指示されている。また国鉄関係四組合に対する裁定では、他の会社等に比べて国鉄組合が低位にあるという組合側の主張がとりあげられており、その解決について労使間の検討を勧告している。一三件の裁定の「主文」と「理由」は次のとおりである。

主　文

一　昭和三五年四月以降の賃金については――編注・林野庁関係については特に「定員内職員、常勤作業員及び常用作業員のうち国有林野事業作業員就業規則第三七条の適用を受けるものの賃金については……」との限定がある――新たに同月一日現在の基準内賃金の四％の源資（その額が、一人当り平均八〇〇円に満たないときは八〇〇円、八五〇円を超えるときは八五〇円とする。）を加えること。

二　上記源資の配分については、労使当時者間の協議によってきめること。――以上は共通事項――

三　年齢別最低保障賃金については、さらに労使間において検討すること。〔国鉄労組、国鉄職能別労組連合、日本国有林労組〕

四　俸給体系の改訂については、さらに労使間において検討要すれば第一項の源資の範囲内で処理すること。〔全逓信労組〕

五　昇給期間の短縮、昇給制度の是正等給与体系改善の問題については、さらに労使間において検討し、要すれば第一項の源資の範囲内で処理すること。〔アルコール専売労組〕

六　扶養家族別最低保障賃金制度の問題については、さらに労使間において検討すること。〔全印刷局労組〕

七　爾余の問題については、さらに労使間において検討し、要すれば第一項の源資の範囲内で処理すること。〔全印刷局労組〕

八　第一項以外の作業員の賃金の改善については、労使双方において、別途、その実態を調査し、現在の賃金決定方法をも含めて、さらに充分検討の上善処すること。〔全林野労組、日本国有林労組〕

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、慎重審議を重ねて来たが諸般の経済指標等よりして、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。

しかし、本年度は国家公務員についても、ある程度の給与の改善がなされ、また国民経済の規模も近時著しく拡大し、民間賃金及び消費水準もこの傾向を反映して相当に上昇しているので、公共企業体等の賃金についても、この際、四％程度引上げることは、無理からぬことと判断した。当委員会としては、四月一日現在の基準内賃金の額を的確に把握できないが、四％に相当する金額は、調停案に示された一人当り平均八〇〇円という金額と近似値であることは申す迄もない。ただ、検討の結果、他の公共企業体等との均衡を図る上で、一定額よりは一定率による方が、より合理的であると認めたものである。なお、調停以来の経緯に鑑み、五〇円幅の下限及び上限を附することとした。

新源資に関する予算上の措置について、本委員会が深い関心を持つものであることは申す迄もない。しかし、現在の予算は、極めて専門的技術的に編成且つ運用されており、尚亦、新源資のためにする予算上の移流用乃至補正予算の編成は、公共的政策と密接な関連を持つものであり、本委員会としては、特段の意思表示は差控えるべきものと考える。当局が、関係筋と協議の上、善処されることを期待するものである。

二　新源資の配分については、例年どおり、労使の協議にまかせることとしたが、その際、「職員の給与は、その職務の内容と責任に応ずるものであり、且つ、職員が発揮した能率が考慮されるものでなければならない。」との基本原則については充分に配慮されなければならない。

三　初任給については、組合の要求額それ自体は問題があるが、企業に必要とする素質を有する職員を採用する見地からみて重要な点であるので、労使間において慎重に検討し、要すれば上記源資の範囲内において善処することが望ましい。――以上は共通事項――

四　本紛争の調整過程を通じて組合側から国鉄職員の給与は、他の公社等に比して実質的に低位になっているとの見解が述べられた。この点については、すでに昨年の裁定においてある程度、容認されたことであるが、このような格差問題を生ずる主たる原因の一つとして昇給率の問題があるように思われる。今後この点につき労使間において充分検討されることが望ましい。〔国鉄労組、国鉄動力車労組、国鉄職能別労組連合、国鉄新潟地方労組〕

五　不合理不均衡の是正については、昨年の裁定によっても二五〇円の源資をもって、賃金給与の上に残された問題点の調整を行うよう指示したところであるが、なお、問題があれば第二項の趣旨と齟齬しない範囲内において労使双方で協議の上主文第

一項の源資をもって措置すべきである。〔国鉄労組、国鉄新潟地方労組〕

六　俸給体系の改訂については、それ自体としては、充分考慮に値する問題ではあるが、人事管理全般とも関連する複雑な問題であり、本委員会として、ただちに具体的な結論を得ることはできなかった。労使間においてさらに検討し要すれば主文第一項の源資をもって処置することが望ましい。

なお、一回の昇給期間が一五ヵ月以上である者について、その是正につき、組合側より強い要望があったが、このことは、職階職務給の建前からある程度やむを得ないものであり、また、一回の昇給額に関連する配分の問題たる性格を持ち、大なり小なり、他の公共企業体等にも存在する問題である。ただ、郵政職員の場合においては、その該当者が著しく多く、且つ、業務の実態等よりして、昇格が相当困難であることもその一因となっているという特殊事情もあるように見受けられるので、労使において今後さらに検討し、善処されたい。〔全逓信労組〕

七　国有林野事業においては、主文第一項の職員の大半は現場勤務であり、これら現場職員の勤務の実態が、事業の立地条件等からして、他に見られない特異性を包蔵していることについては、労使双方とも認めているところであるが、これらの特異性について、賃金その他の労働条件の上で、何等かの改善をする必要があるように思われるので、この点について、今後さらに労使間において充分検討されることを期待したい。〔全林野労組、日本国有林労組〕

八　主文第一項以外の作業員の賃金の改善について具体的な結論が得られなかったことは遺憾である。しかし、このことはここ数年来、これらの者の賃金の推移等につき、いまだその実態が充分究明されていないことが、その原因であり、さらに、そのことは末端機関における格付賃金の決定等現行賃金制度の運用等について問題があることに由来するようにも見受けられる。よってこの際、労使間においてこれらの点につき充分調査検討を加えた上で、善処されることが適当であると判断し、主文のとおり裁定した。〔全林野労組、日本国有林労組〕

九　年齢別最低保障給については、それ自体としては充分、考慮に値する問題ではあるが、根本的には賃金水準、賃金体系の問題であり、さらに個人的特殊事情とも関連する問題であるので、ここに早急に結論を求めることはできない。〔国鉄職能別労組連合、日本国有林労組〕

十　給与体系改善の問題については、本企業体においては職員の勤続年数、年齢等につき特殊の事情があるように認められるので、さらに労使間において検討の上、要すれば、第一項の源資の範囲内において、配分の際の問題として処理されることを適当と判断した。〔アルコール専売労組〕

第二章　最低賃金制の実施状況

一九六〇年三月一五日現在、最低賃金法にもとづく最低賃金として決定公布されたものは、七二件を数え、このうち七一件が法第九条にもとづくものであり、残りの一件は法第一〇条にもとづく最低賃金（神奈川手捺染業）である。

そこでまず法第九条にもとづくものをみる。すでに決定された最低賃金七一件は、同時期までに締結されている業者間協定二一三件（最低賃金として決定されたものを含む）のちょうど三分の一に当

たっている。その適用を受ける使用者数は六八五一、適用労働者は一三万〇四二四人で、業者間協定の使用者数一万九四六〇・適用労働者数二九万〇六五七人のそれぞれ三五・二%、四四・九%を占める。

これを業種別にみると（第170表参照）、最低賃金の決定は、鉱業の二件、サービス業（クリーニング業）の一件を除き全部製造業について行なわれている。製造業を更に分類してみると、繊維工業が一六件で全体の二二・五%、以下食料品製造業一〇件（一四・一%）、窯業、土石製品製造業八件（一一・三%）、機械製造業七件（九・九%）、パルプ・紙・紙加工品製造業およびその他の製造業各五件（各七・〇%）となっている。この順序は、業者間協定の締結状況のそれとほぼ見合うもので、業者間協定では繊維工業五〇件（二三・五%）、食料品製造業二九件（一三・六%）窯業・土石製品製造業二〇件（九・四%）、機械製造業一八件（八・五%）の順である。

最低賃金の適用をうける使用者数は、繊維工業の二八九二（四二・三%）が圧倒的に多く、サービス業一〇四二（一五・二%）がこれに次ぎ、食料品製造業五二九（七・七%）、鉄鋼業五一一（七・五%）、機械製造業三九九（五・八%）、窯業・土石製造業三四九（五・一%）、その他の製造業二八七（四・二%）の順である。適用労働者数についてみると、繊維工業が五万〇二五六人（三八・五%）で最も多く、続いて食料品製造業二万六一七〇人（二〇・一%）、機械製造業九三三一人（七・二%）、鉄鋼業七九六五人（六・一%）、パルプ・紙・紙加工品製造業六六八一人（五・一%）の順である。

第170表　産業別・最低賃金決定状況，業者間協定締結状況（1960年3月15日現在）

産業別		業者間協定にもとづく最低賃金（第九条）決定状況			業者間協定締結状況		
		件数（件）	使用者数（人）	適用労働者数（人）	件数（件）	使用者数（人）	適用労働者数（人）
製造業	食料品製造業	10	529	26,170	29	1,063	33,643
	繊維工業	16	2,892	50,256	50	8,020	109,079
	衣服その他の繊維製品製造業	—	—	—	5	448	5,627
	木材・木製品製造業	2	28	780	13	1,054	11,719
	家具装備品製造業	3	111	769	9	537	3,371
	パルプ・紙・紙工品製造業	5	182	6,681	11	463	9,235
	出版・印刷・同関連産業	1	180	3,741	7	1,555	23,816
	化学工業	2	65	657	5	453	4,572
	窯業・土石製品製造業	8	349	4,372	20	755	11,214
	鉄鋼業	3	511	7,965	8	661	14,384
	金属製品製造業	3	146	3,833	9	354	9,575
	機械製造業	7	399	9,331	18	968	20,915
	電気機械器具製造業	—	—	—	5	168	6,855
	輸送用機械器具製造業	3	80	3,929	4	87	3,994
	精密機械器具製造業	—	—	—	2	329	1,184
	その他の製造業	5	287	4,922	11	686	11,985
鉱業		2	50	670	3	90	950
建設業		—	—	—	1	468	932
運輸通信業		—	—	—	—	—	—
サービス業		1	1,042	6,348	3	1,301	7,607
卸売業，小売業		—	—	—	—	—	—
計		71	6,851	130,424	213	19,460	290,657

〔備考〕「業者間協定締結状況」は各都道府県，労働基準局の援助により協定締結に至ったものの状況をいい，最低賃金として決定された分を含む。

これを業者間協定と比較してみると、業者間協定では適用使用者数、適用労働者数が比較的多い出版・印刷・同関連産業、木材・木製品製造業などが最低賃金では比重が低く、逆に業者間協定では比重の低い鉄鋼業、輸送用機械器具製造業が最低賃金では高い比重を占めている。特に輸送用機械器具製造業などは、業者間協定四件のうち三件が最低賃金として決定され、使用者数、適用労働者数でも九割以上が最低賃金によってカバーされている。

次に最低賃金一件当たりの平均使用者数と平均適用労働者数をみると、まず平均使用者数は全産業で一件当たり九六人で、産業別には、サービス業一〇四二（一件のみ）、鉄鋼業一七〇などが平均使用者数の多い工業一八〇（一件のみ）、繊維工業一八一、出版印刷産業である。これに対して平均適用者数の少ない産業は、木材・木製品製造業一四、輸送用機械器具製造業二七、化学工業三三などである。また適用労働者数では、全産業平均一八三七人、業種別にはサービス業六三四八（一件のみ）、出版・印刷・同関連産業三七四一人（一件のみ）、繊維工業三一四一人、鉄鋼業二六五五人、食料品製造業二六一七人などが平均適用労働者の多いほうであり、逆に少ない業種は家具装備品製造業二五七人、化学工業三二九人、木材・木製品製造業三九〇人、窯業・土石製品製造業五四七人などである。

これを業者間協定と比較してみると、業者間協定一件当たりの平均使用者数は九一、平均適用労働者数は一三六五で、産業別には、サービス業の平均使用者数および適用労働者数は、それぞれ四三四と二五三六、出版・印刷・同関連産業が二二二と三七〇二、繊維工業が一六〇と二一八二、鉄鋼業が八三と一七九六、食料品製造業が三七と一一六〇と出版・印刷・同関連業を除いて一般に最低賃金より規模が小さくなっており、現在のところ業者間協定のうち比較的規模の大きいものが最低賃金となっている傾向がうかがわれる。

次に最低賃金の内容をまず適用範囲についてみると、全労働者に適用するもの五九件、特定の一職種または数職種にのみ適用するもの一二件である。これらの最低賃金額の設定のしかたをみると、全労働者に適用する五九件のうち、全部の労働者に単一の最低賃金額を適用するもの三九件（そのうち二〇件については、雇い入れ後一年未満の一定期間経過後の賃金額と雇い入れ直後の賃金額とに差を設けている）、年齢もしくは勤続年数、またはその両者の組合わせによる区分を設けるもの一五件（そのうち四件は職種による区分をも加味し、二件は経験年数区分を加味している）、職種により区分するもの一二件（たとえば節削工一日三五〇円、生切工一日二四〇円等）、経験年数により区分するもの二件である。

また特定の一職種または数職種にのみ適用するもの一二件についてみると、職種ごとに単一の最低賃金額を適用するもの六件、年齢もしくは経験年数（勤続年数）または両方の組合わせによる区分を設けるもの六件となっている。最低賃金額の決め方は、そのほとんどが日額によるもので六九件、時間によるもの二件で、週または月によって定められたものはない。

次に最低賃金の分布を第171表によってみると、まず一五歳雇い入れ時の場合では、一八〇～一八九円が二〇件（二八・二％）、適用労働者数六万五三二五人（五〇・一％）で多く、以下二〇〇～二〇九円が一二件、二三〇～二三九円七件となっている。一五歳雇い入れ時の初任給の相場は大体一八〇～一八九円であることが理解されるであろう。

次に雇い入れ後一定期間を経過した場合では二〇〇～二〇九円が一番多く二一件で全体の二九・六％を占め、この金額の適用を受ける労働者も五万二一一三人（四〇％）と圧倒的に多く、次いで一八〇

第171表　業者間協定にもとづく最低賃金（法第9条）の金額分布状況
（1960年3月15日現在）

区分＼最低賃金の額		150～159円	160～169円	170～179円	180～189円	190～199円	200～209円	210～219円	220～229円	230～239円	240～249円	250～259円	260～269円	270～279円	280～289円	計
雇い入れ後一定期間（1年未満）を経過した場合	件数		5	5	10	8	21	5	3	8	4	1			1	71
15歳雇い入れ時の場合	件数	2	6	4	20	5	12	5	6	7	2	2				71

～一八九円の一〇件（一四・一％）、一九〇～一九九円八件（一一・三％）、二三〇～二三九円八件（一一・三％）の順である。雇い入れ後一定期間を経過した場合の初任給の相場は、二〇〇～二〇九円なのである。

最後に最低賃金の影響および効果についてみると、直接最低賃金額まで賃金の引上げが必要となる労働者数は、総計約三万四千であり、適用労働者の約二六％に当たる。この数は膨大な中小零細企業の労働者からみると、まことに微々たるものであり、その意味において最低賃金法は、わが国の低賃金の改善にさほど役だっていないといってよいであろう。なお前述の約三万四千の労働者の平均引上げ率は約一六％である。

最低賃金法第一〇条の規定にもとづく地域的拡張適用が行なわれたのは、神奈川手捺染業の最低賃金である。すなわち神奈川手捺染業においては、最低賃金法にもとづく最低賃金が、一九五九年九月一四日に公示をみたが、これの適用を受けるのは一〇八事業場、労働者約二五〇〇人であった。そこで手捺染労務対策協議会は、神奈川県下の手捺染一二四事業場、その労働者二七〇〇人の全部に適用をはかることを意図して拡張適用の申請を行ない、全国にさきがけて実施をみることになった。

なお、最低賃金法にもとづく最低賃金の具体的事例をあげると、次のようなものである。

協定書

金生山石炭鉱工業労務対策協議会は、労働条件の改善によって労働者の生活安定と労働力の質的向上を図り、もって業界の健全な発展を期するため労働者の最低賃金を左記の通り協定する。

記

一　労働者の最低賃金をそれぞれ次の通りとする。
　満一八歳未満のもの　日額　一九〇円
　満一八歳以上のもの　日額　二四五円

二　本協定による最低賃金は、いずれも八時間以内の所定労働時間に対する賃金をいい、一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金及び通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金を含まない。

三　本協定による最低賃金は、出来高払制その他の請負制の賃金を支払われる労働者については、最低保障日額とする。

四　次に掲げる労働者については、本協議会の承認を受けたときは、最低賃金を下って使用することができる。
　(一)　精神又は身体の障害により著しく労働力の低いもの
　(二)　軽易な業務に従事するものとして覚書に定めるもの

五　本協定による最低賃金が著しく不適当となったと認められる場合本協議会全員の合意により改正することができる。

六　本協定の実施期日は、昭和三四年七月分賃金計算初日とする。

昭和三四年六月一日

金生山石灰鉱工業労務対策協議会

覚　書

昭和三四年六月一日協定した最低賃金に関し、附帯事項として左記の通り申し合わせたので本覚書を作成する。

記

一　「軽易な業務に従事する者」とは、その者の提供する労働が質的に通常の労働者の提供する労働よりも例外的に低い業務（掃除、炊事、給仕若くはこれに類似の作業）に従事するものとする。

二　本協定が法律に基く最低賃金となった場合には、協定書四項の適用除外は岐阜労働基準局長の許可を必要とするものとする。

三　本協定の実施にともない就業規則（賃金規則）の変更を行うと共に、協定の内容を労働者に周知せしめるものとする。

昭和三四年九月一日

金生山石灰工鉱業労務対策協議会

最低賃金協定書

石見陶器工業組合は所属企業の労働者の最低賃金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、労働者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業界の健全な発展に寄与することを目的として次のとおり協定する。

昭和三四年一〇月一日

石見陶器工業組合

記

一　陶工、荒仕工及び雑役工の賃金の最低額は次のとおりとする。

陶工　一日　三八〇円

ただし、すり鉢製作専門の陶工については一日三五〇円とする。

荒仕工　一日　三〇〇円

雑役工　一日　二一〇円

二　本協定において陶工とは、成型機（ろくろ）の操作及び窯炊きで技能を必要とする作業に従事する者、荒仕工とは土練機の操作、土練り、施釉、窯積み及び窯出しで技能を必要とする作業に従業する者、雑役工とは陶工、荒仕工の補助作業者及びその他の雑作業に従事する者をいう。

三　本協定の最低賃金額は基本給のほか、能率給、生活補助給等一日の所定労働時間の労働に対して通常支払われる賃金の総てを含むものとする。

四　住込労働者の食費その他住込施設の評価額は、月額二、五〇〇円以内とする。

五　本協定の実施期日は昭和三四年一〇月分賃金の計算初日とする。

従来の協定は廃止する。

六　本協定は工業組合総会の決議により改正することができる。

覚　書

昭和三四年六月一五日付協定した陶工、荒仕工及び雑役工の最低賃金に関し、左記のとおり申合せしたので本覚書を作成する。

昭和三四年一〇月一日

石見陶器工業組合

一　工業組合所属の各事業所は、本協定の締結に伴い、その就業

規則、賃金規則に所要の改正を行うものとする。

二　本協定に加入する者は、協定書に署名捺印するものとし、脱退する者は、工業組合長あて脱退届を提出するものとする。

労働省は、中央最低賃金審議会の委員および特別委員として一九五九年六月二二日次の二四氏に発令した。

公益代表委員　有沢広巳（原子力委員会委員）、磯部喜一（東京工業大学教授）、稲葉秀三（国民経済研究協会理事長）、大川一司（一橋大学教授）、所沢道夫（弁護士）、中山伊知郎（一橋大学教授）、長沼弘毅（国際ラジオセンター会長）

労働者代表委員　天池清次（全国金属産業労働組合同盟主事）、入江正治（合成化学産業労働組合連合副執行委員長）、岩井章（日本労働組合総評議会事務局長）、大谷徹太郎（全国機械金属労働組合書記長）、岡松雄（日本炭鉱労働組合事務局次長）、小口賢三（全国蚕糸労働組合連合会中央執行委員長）、滝田実（全国繊維産業労働組合同盟会長）

使用者代表委員　石田謙一郎（石田弁工業株式会社取締役社長）、入江虎男（日本通運株式会社常務取締役）、菅谷頼道（東洋化工株会社取締役社長）、永井嘉吉（株式会

基本日額表（土木建築業）

板金工			屋根ふき工			配管工			塗装工			電工，畳工，建具工，鉄骨工，鉄筋工，タイル工，スレート工，れんが積み工およびこれらと類似の職業または同程度の技能，経験を必要とする職業			コンクリート工，製材工，ガラス工およびこれらと類似の職業または同程度の技能，経験を必要とする職業			かじ工，溶接工およびこれらと類似の職業または同程度の技能，経験を必要とする職業		
最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低
750	600	450	881	705	529	850	680	510	806	645	484	850	680	510	819	655	491	744	595	446
713	570	428	850	680	510	806	645	484	769	615	461	819	655	491	775	620	465	725	580	435
656	525	394	750	600	450	669	535	401	625	500	375	719	575	431	681	545	409	631	505	379
600	480	360	675	540	405	613	490	368	563	450	338	650	520	390	625	500	375	575	460	345
569	455	341	613	490	368	575	460	345	575	460	345	656	525	394	600	480	360	525	420	315
569	455	341	613	490	368	575	460	345	575	460	345	656	525	394	600	480	360	525	420	315
569	455	341	613	490	368	575	460	345	600	480	360	656	525	394	600	480	360	525	420	315
544	435	326	594	475	356	575	460	345	575	460	345	625	500	375	575	460	345	506	405	304
544	435	326	600	480	360	575	475	356	563	450	338	619	495	371	575	460	345	525	420	315
569	455	341	606	485	364	594	465	349	581	465	349	631	505	379	588	470	353	531	425	319
569	455	341	606	485	364	581	465	349	581	465	349	631	505	379	588	470	353	531	425	319
569	455	341	594	475	356	581	465	349	581	465	349	619	495	371	581	465	349	525	420	315
650	520	390	719	575	431	581	540	405	744	595	446	744	595	446	694	555	416	625	500	375
588	470	353	638	510	383	675	505	379	669	535	401	669	535	401	619	495	371	556	445	334
650	520	390	719	575	431	631	540	405	744	595	446	744	595	446	694	555	416	625	500	375
588	470	353	638	510	383	675	505	379	669	535	401	669	535	401	619	495	371	556	445	334
756	605	454	844	675	506	631	630	473	813	650	488	863	690	518	794	635	476	719	575	431
756	605	454	844	675	506	788	630	473	813	650	488	863	690	518	794	635	476	719	575	431
688	550	413	731	585	439	788	555	416	750	600	450	750	600	450	694	555	416	625	500	375
588	470	353	631	505	379	694	445	334	594	475	356	663	530	398	613	490	368	538	430	323
613	490	368	663	530	398	556	475	356	594	475	356	706	565	424	650	520	390	575	460	345
613	490	368	663	530	398	594	475	356	594	475	356	706	565	424	650	520	390	575	460	345
613	490	368	663	530	398	594	475	356	594	475	356	706	565	424	650	520	390	575	460	345
563	450	338	638	510	383	613	490	368	656	525	394	675	540	405	625	500	375	556	445	334
544	435	326	619	495	371	581	465	349	638	510	383	638	510	383	600	480	360	544	435	326
656	525	394	694	555	416	631	505	379	619	495	371	681	545	409	644	515	386	600	480	360

社久保田製作所取締役 社長)、八田邦次(松下電器産業株式会社人事部長)、早川勝(日本経営者団体連盟専務理事)、山本義夫(化繊産業株式会社取締役社長)

特別委員　大堀弘(経済企画庁調整局長)、斎藤誠(農林大臣官房長)、川瀬健治(中小企業庁振興部長)

第三章　一般職種別賃金(PW)、日雇労働者平均賃金の改正

一般職種別賃金(Prevailing Wages——これはその地方においてその職業に対して一般に支払われている賃金、いいかえれば地方別職種別の賃金の平均額)は、一九五七年四月に定められたのが約三年間実施されてきたが、一九六〇年に改正され、四月一日から実施されることになった。この賃金は、政府直雇の公共事業労務者の賃金に用いられているほか、便宜的に政府直雇以外の公共事業関係労務者の単価の基準として参考とされ、また労働基準法による平均賃金の算定基準、および失業対策事業に吸収される労働者の賃金の算定基準にも用いられている。

次に改正の要旨は、まず一般職種別賃金の策定は、労働省が実施している屋外労働者職種別

一般職種別賃金

都道府県別 ＼ 職種別	大工			左官			とび工			石工			土工およびこれと同程度の技能経験を必要とする職業並びに雑役であって重作業に属するもの			雑役であって軽作業に属するものおよびこれと同程度の技能経験を必要とする職業の見習または助手		
最高標準及び最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低	最高	標準	最低
北海道 甲	831	665	499	900	720	540	719	575	431	1019	815	611	681	545	409	450	360	270
北海道 乙	794	635	476	863	690	518	694	555	416	981	785	589	669	535	401	431	345	259
青森 甲	688	550	413	706	565	424	625	500	375	831	665	499	519	415	311	338	270	203
青森 乙	619	495	371	638	510	383	563	450	338	769	615	461	469	375	281	313	250	188
岩手	625	500	375	663	530	398	575	460	345	831	665	499	463	370	278	306	245	184
宮城	625	500	375	663	530	398	575	460	345	806	645	484	456	365	274	306	245	184
秋田	663	530	398	681	545	409	575	460	345	794	635	476	450	360	270	300	240	180
山形	625	500	375	650	520	390	575	460	345	825	660	495	438	350	263	281	225	169
福島	594	475	356	669	535	401	588	470	353	800	640	480	463	370	278	319	255	191
茨城	638	510	383	669	535	401	588	470	353	750	600	450	463	370	278	306	245	184
栃木	638	510	383	669	535	401	588	470	353	750	600	450	456	365	274	319	255	191
群馬	638	510	383	669	535	401	588	470	353	800	640	480	488	390	293	331	265	199
埼玉 甲	731	585	439	825	660	495	631	505	379	744	595	446	581	465	349	369	295	221
埼玉 乙	663	530	398	744	595	446	581	465	349	619	495	371	506	405	304	356	285	214
千葉 甲	731	585	439	825	660	495	656	525	394	894	715	536	581	465	349	369	295	221
千葉 乙	663	530	398	744	595	446	606	485	364	744	595	446	506	405	304	356	285	214
東京	800	640	480	888	710	533	725	580	435	1069	855	641	638	510	383	419	335	251
神奈川 甲	800	640	480	888	710	533	725	580	435	1069	855	641	638	510	383	419	335	251
神奈川 乙	700	560	420	769	615	461	631	505	379	931	745	559	563	450	338	413	330	248
新潟	656	525	394	706	565	424	600	480	360	800	640	480	538	430	323	338	270	203
富山	713	570	428	725	580	435	669	535	401	863	690	518	569	455	341	363	290	218
石川	713	570	428	725	580	435	575	460	345	781	625	469	556	445	334	363	290	218
福井	713	570	428	725	580	435	575	460	345	756	605	454	544	435	326	363	290	218
山梨	681	545	409	681	545	409	575	460	345	894	715	536	506	405	304	350	280	210
長野	656	525	394	650	520	390	606	485	364	825	660	495	531	425	319	331	265	199
岐阜	706	565	424	713	570	428	638	510	383	981	785	589	556	445	334	381	305	229

(以下略)

賃金調査結果にもとづいて都道府県別、職種別に一日八時間労働に対する基本日額として算定されている。なお同一府県内でも、地域差などを考慮して甲、乙両地区別に定められている。その職種は、土木建築業の同職種を含む一三職種に分類し、告示している。なおこの標準基本日額は、普通程度の技能、経験または能率を有する労働者に支払われる額であって、実働八時間に対するものである。更に技能差と関連のある最高額・最低額の算定は、前記標準額に一・二五を乗じたものを最高額とし、〇・七五を乗じたものを最低額とした。

次にPWとは直接関係はないが、同時に改正された労働省告示第一三号によって、日雇労働者の平均賃金が改正された。すなわち一九五二年労働省告示第三十号のうち、第一号は土木建築業関係の職種で、前述のPWの標準基本日額の七三%をもって平均賃金とすることとされ、第二号は陸上運送業、港湾運送業関係職種で、今回のPWの改正に伴って一九六〇年四月一日から実施されることになった。改正された一般職種別賃金は次のとおりである。

〔労働省告示第十二号〕

政府に対する不正手段による支払請求の防止等に関する法律を廃止する法律（昭和二十五年法律第百九十号）の規定によりなおその効力を有する旧政府に対する不正手段による支払請求の防止等に関する法律（昭和二十二年法律第百七十一号）第二条第二項の規定に基づき、昭和二十二年労働省告示第八号（一般職種別賃金を定める告示）の一部を次のように改正し、昭和三十五年四月一日から適用する。

昭和三十五年四月七日　　労働大臣　松野　頼三

別紙（別掲表参照）を次のように改める。

備考（編注・PW基本日額表の備考）

(1) 右の金額は、休憩時間を除く一日の労働時間八時間に対するもので、この告示本文第六号の諸手当を除き、すべての手当その他の賃金を含むものとする。

(2) 都道府県別欄中甲、乙及び丙は、それぞれ次の地区を表わすものとし〔地区区分省略〕、その地区に属する地域の名称及び区域は、昭和三十五年一月一日現在における当該地域の名称及び区域であって、その後における当該地域の名称又は区域の変更によって影響を受けないものとする。

第四編　労働行政

第一章　労政行政

第一節　労働行政の機構と組織

一九五八年における労働行政の機構と組織についての重要な改革は次のとおりである。

(1)　職業訓練法(昭和三三年法律第一三三号)の制定によって、職業安定局に職業訓練部が設けられた。職業訓練部には管理課及び指導課が置かれ、職業訓練、技能検定その他職業訓練法施行に関する事務を取扱う。

(2)　日本労働協会の設立(昭和三三・九・一五)にともなって、日本労働協会の監督その他日本労働協会法施行に関する事務が、労政局の所掌事務として加えられた。

(3)　大臣官房に労働福祉審議室が置かれ、労働福祉についての総合的調査及び企画、連絡調整等の事務を扱うこととなった(一九五八・七・一)。

次に、労働省本省の職員定員は二万〇八〇二人、外局の職員二一三人計二万一〇一五人である。なお、この外に地方自治法附則第八条関係の職員、二一〇七人がいる。

第二節　労政行政

一九五八年度における労政行政は「現行法規を遵守し、労使が相互の立場を理解尊重することによって、健全な労働関係の確立」、すなわち、平和的な労使の話し合いによる労使協調の方向を確立しようとする政府の従来からの基本方針を更に徹底させるための諸施策が推進された。特に本年度において、以上の方針を徹底させるための施策として重点的に行なわれた施策は労働教育である。

一　労働教育

労働教育行政のなかで、特に本年度特筆すべきは、日本労働協会の設立とその活動である。

日本労働協会の設立と活動　日本労働協会は九月一五日正式に発足した。事務所は一〇月一日から渋谷区南平台町三二、南平台東急ビルに置かれた(それ以前は臨時に労働省内)。役員は会長に前田多門氏が任命され、理事に菊池勇夫(九大教授・非常勤)、林武一(中労委公益委員)、井上縫三郎(毎日新聞論説副主幹)、飼平直吾

（労働省審議官）が任命された。また評議員に石井照久（東大教授）ほか一五名が任命された。

その機構および所掌事務は次のとおりである。

「総務部」(1)役員の秘書事務、役員会及び評議員会に関すること、(2)予算、決算に関すること、(3)職員の人事、給与、福利厚生、公印、文書に関すること、(4)資産の管理及び出納並びに物品の購入契約に関すること。

「調査研究部」(1)労働問題に関する基礎資料の蒐集及び整備に関すること、(2)労使関係及び労働組合の組織運営並びに外国労働事情に関する諸問題の研究調査に関すること、(3)労働問題に関する研究会の開催に関すること。「広報部」(1)労働問題に関する図書文書の出版及び協会雑誌の発行に関すること、(2)労働問題に関する放送、映画等による啓発宣伝に関すること、(3)協会の業務に関する広報に関すること。

「教育協力部」(1)労働講座、労働学校等の開設に関すること、(2)労使団体等の行う労働教育に対する協力、援助に関すること、(3)労働問題講師団の編成並びに斡旋に関すること、(4)労働関係団体との連絡協力に関すること。

次に本年度における活動状況をながめてみると、次のとおりである。

「調査研究事業」　調査研究事業としては、まず労働問題研究会があげられる。この研究会は労働法研究会、労働組合研究会の二部門に分かれ、労働法、社会政策関係の学者によって研究が行なわれた。また他方、協会外における、労働問題研究に協力助成を行なっている。その方法として一二月に「内外の労働問題に関する歴史的実態的比較的研究」のテーマで研究者を一般に公募した。その応募数は法律関係一六件、組合運動組織等関係四五件、賃金、雇用等の経済関係二五件、その他労務管理、中小企業等五一件、計一三七件であった。その他、図書資料の収集整備が行なわれた。

「広報事業」　広報事業としては、日本労働協会ニュースを毎月一回、八千部を発行、また日本労働協会しおりを和文および英文で一万二六〇〇部発行した。ラジオ放送は一一月以降、日本短波放送で「労働教室」の時間を持ち、毎週二〇分間、広く労使を対象として、労働法、労働三法、労働経済に関する基礎的啓蒙的な講座を行なっている。

「教育協力事業」　まず、協会職員の研修のために（部外一般の人の参加も認める）、一九五八年度は八回にわたって研修講座を開催した。また、一一月二八、二九日に行なわれた労働福祉中央協議会主催の第一回、労働福祉全国ゼミナールに経費の一部（一〇万円）を援助した。

労働省および下部機関の行なった労働教育　労働省および下部機関においては、本来日本労働協会に移管すべき種類の事業も、協会の発足が日浅いことから、これらの機関において実施され、活発な労働教育が行なわれた。

中央における労働教育講座　この講座は労働法、労働運動、労働経済、労務管理等各般にわたって労使に対して基礎的教育を行なうことが目的であるが、本年度は東京および大阪の二ヵ所で開催された。各々、東京労働大学講座、大阪労働大学講座と称する。東京では基本講座と専門講座に分け、各々約二ヵ月間にわたって講義が行なわれた。基本講座への参加者は労働者一〇四名、使用者二〇三名、特三七名、計三四四名であり、専門講座は労働法四九名、労働経済二八名、労務管理三七名、計一一四名であった。

大阪労働大学は前期講座と後期講座に分けて行なわれ、受講者は労六九名、使七七名、特九名、計一五五名であった。

第172表　都道府県主催による労働講座，労働学校等実施状況

（1959年3月末現在）

都道府県名	50時間以上のもの 件数	50時間以上のもの 参加人員	49時間以下のもの 件数	49時間以下のもの 参加人員	14時間以下のもの 件数	14時間以下のもの 参加人員	婦人講座 件数	婦人講座 参加人員	計 件数	計 参加人員
		人		人		人		人		人
北海道	1	132	4	434	26	1,358	3	175	34	2,099
青森			6	298	1	33			7	331
岩手	3	343			8	878	1	106	12	1,327
宮城	1	111	1	121	6	628	3	154	11	1,014
秋田	2	171	3	207	2	69			7	447
山形	3	295	1	122					4	417
福島			1	224	10	930			11	1,154
茨城										
栃木			3	186	2	134			5	320
群馬			2	178	10	1,046	2	728	14	1,952
埼玉			3	260					3	260
千葉					15	824			15	824
東京			3	322	19	2,276	2	120	24	2,718
神奈川	3	258	1	159	7	656	4	232	15	1,305
新潟	1	106			6	241			7	347
富山			2	376					2	376
石川	1	170	1	50	3	195			5	415
福井	1	156			1	79			2	235
山梨			2	359			1	83	3	442
長野			12	1,367	11	841	2	227	25	2,435
岐阜			4	465	6	732	2	156	12	1,353
静岡	3	385	7	759	14	1,201	3	366	27	2,711
愛知			2	382	11	1,124			13	1,506
三重			1	137					1	137
滋賀			2	287	6	330	1	77	9	694
京都					12	1,163			12	1,163
大阪			6	674	4	282	1	168	11	1,124
兵庫	3	488	2	113	15	1,072			20	1,673
奈良	1	172	1	80	1	39	1	94	4	385
鳥取										
島根			2	不明					2	不明
岡山			2	237	1	55			3	292
広島			1	221	4	642			5	863
山口			6	650					6	650
徳島			1	160	3	200	1	74	5	434
香川					1	不明			1	不明
愛媛	1	90	1	177	7	708			9	975
高知					1	200			1	200
福岡			6	839	72	3,914			78	4,753
佐賀					5	436	1	47	6	483
長崎			1	170	2	150			3	320
熊本			1	89	6	359			7	448
大分			2	213	33	1,089			35	1,302
宮崎			3	137	10	603	1	59	14	799
鹿児島					7	787	1	225	8	1,012
合計	24	2,877	96	10,453	348	25,274	30	3,091	498	41,695

地方における労働教育　地方における労働教育のなかで最も大きな役割を占めるものは、いうまでもなく労働講座である。その状況は第172表により明らかであるが、長期労働学校（一期の講義時間数が五〇時間以上に及ぶもの）は一四県、二四校が開校され、中期労働学校（一五時間以上のも

の）三四都道府県、九六校であり、短期労働学校（一四時間以下のもの）は全国的にわたって、三四八校開かれている。講義のおもな内容は、労働法、労使関係、労働経済、労務管理等であるが、短期労働学校は、労働事情、経済事情、時事問題等が多い。労働学校の開設総件数は三六八件で、総受講者は三万八千名である。

視聴覚教育　労働教育の一環として、労働教育フィルム・ライブラリーを実施している。これは加入都道府県を巡回するもので、一九五三年から毎年行なっている。一九五八年度は第七回で、一七府県に対して、巡回フィルム九本によって巡回を行なった。

また、一九五七年中に発生した労働関係の主要事件をとりまとめた、労働ニュース第一〇号を作成した。

資料の作成および配布　定期刊行物として『週刊労働』は一九四八年に創刊され、現在にいたっている。一九五八年度は週一回、一回発行部数四万五千部で、計四六回発行した。この雑誌は労使の啓蒙記事を中心に編集されている。

ほかに『労政月報』が、地方労政機関の職員に対する参考資料として発行されている。

二　中小企業労働対策

一九五八年度においても中小企業の労働争議は激発し、いよいよ深刻さを加え、更に、他方、中小企業の使用者側の立場からは、企業合理化、労務管理改善等の要求がいよいよ増大していることから、中小企業の労働対策はまた非常に重要な行政として取り上げられた。一九五八年度における中小企業労働対策活動の重要なものを取り上げると左のとおりである。

従業員態度測定　従業員態度測定は一九五六年から実施されてきたが、一九五八年度ではほぼその測定方式が確立したこと、および経済事情の悪化の影響により中小企業において労務管理問題がますます重視されてきたこと等から、本年度における測定実施件数は飛躍的に増加し、一九四一件を数えた。

中小企業労働相談所　労使関係者の労働問題一般についての相談に応ずるため、一九五五年秋から各都道府県に設置された（一九五七年度においては、前述理由によりその利用はいよいよ活発となり、相談件数は年間二万九八〇二件、総相談項目数は四万二一五八件で、一九五七年に比べて相談件数において約一八〇〇件、相談項目数において約八〇〇件の増加をみている。

第173表　内容別相談項目数の割合

内容別	相談項目数割合
	%
労働組合および労使関係に関すること	38
労働条件に関すること	32
人事に関すること	10
職業安定に関すること	3
社会保障に関すること	10
租税収入に関すること	1
その他	7

利用状況を労使別にみると、労働者側六一・七%、使用者側三八・二%であり、これを前年度の労働者側六三・四%、使用者側三六・六%と比べると、わずかに使用者側の利用が増加している。

内容別利用状況は、第173表に明らかであるが、一九五六年から一九五七年にかけては、「労働組合および労使関係に関すること」が全体の四一%を占めていたのであるが、本年度では三八%に減少している。三二%を占める「労働条件に関すること」は大きな変化は見当らない。産業別利用状況では製造業が六三・七%で最も多く、年間二万六八六一件である（なかで最も多いのが機械製造業）。規

模別利用状況では、三〇人未満のものが三六%、三〇～九九人が三・三%、一〇〇～二九九人のもの三〇%である。

三　労働関係法規の運用をめぐる諸問題

公共企業体等労働関係法第四条は、第一項で、公共企業体等の職員のうち、管理または監督の地位にある者および機密の事務を取り扱う者は、労働組合を結成し、またはこれに加入することができないと規定し、第二項においてこれらの者の範囲は、公共企業体等労働委員会の決議にもとづき労働大臣が定めて告示すると規定している。この規定にもとづいて、公企体における非組合員の範囲を「労働省告示第二六号の一部を改正する告示の制定」によって、更に広げる改正を行なった。

まず日本国有鉄道関係については、四月二五日労働省告示第一〇号によって、新たに非組合員にはいるものとして、「予備助役」、「分区長」、「船舶、通信長」、「一等航海士」が追加された。その他、「課長補佐」が「補佐」と職名が改正されたこと等、職名変更にともなう改正および支社制度創立等、機構の改革にともなう改正が行なわれた。アルコール専売事業については、五月一一日労働省告示第一一号をもって、アルコール専売事業特別会計支弁職員となり、公労法適用職員となったため、これを新たに非組合員として告示した。日本電信電話公社関係では、五月三一日労働省告示第一四号で、本社の「課付」、「医務室長」らが非組合員に追加された。日本専売公社関係では、一一月一七日労働省告示三一号をもって、本社および本社直轄工場等の「経理担当主任」、地方局等の「現場担当の主任」および支局等の「作業長」等が非組合員に追加された。

四　労働金庫に対する諸施策

一九五八年一二月末現在における、地方公共団体の労働金庫に対する預金は一二億〇八三六万円であって、金庫総預金額の四・五%である。次に、金庫に対する検査実施状況としては、その検査は、大蔵、労働両省および金庫所在地の都道府県かその二または三の共同で行なってきた。一九五八年度における労働金庫の検査は二六金庫であり、検査結果は、不良資産の総資産に対する割合は、二・二%であり、前回の検査に比べて二・〇%減少を示しており、資産内容が改善されていることを示している。

五　婦人少年行政

婦人、少年行政に共通するものでまず「婦人少年問題審議会」は労働大臣の諮問機関として、婦人少年問題に関する事項を審議するために設置されているが、本年度は年少労働部会において、「年少労働者の福祉対策」、「長欠就労児対策」が、婦人問題部会においては「労働者家族問題とその福祉対策」が、それぞれ審議された。

次に、「婦人少年室協助員」が一九五四年から委嘱されてきているが、本年度におけるおもな活動状況は、各種会合出席一万四二九四件、資料作成配布六九〇六件、報道機関の利用一一九八件、情報収集一二九九件、関係機関との連絡一万四三五五件、調査活動二八六八件、相談受理および解決七一三二件等である。

「婦人少年問題相談員」の行なった相談業務のおもなものは、売春問題、家庭問題、女子の教育、近隣における問題等であり、相談受理件数は約三三〇〇件、うち売春関係の相談は約一九〇〇件であった。

婦人労働行政　調査活動は、「その職業能力を高め、産業の発展

に寄与するには問題点を明らかにし、働く婦人の地位の向上に資することが肝要である」ことから、各種の調査活動が行なわれた。まず婦人の賃金の実情を明らかにし、問題点を検討するために、「婦人の職務内容に関する調査」が行なわれた（結果は「婦人労働資料第六九号、婦人の賃金の実情と問題点」および「婦人労働調査資料第三二号、婦人の職務内容と賃金の実情」）。また、八月に、主要産業一六業種の五四事業場を対象に、男二二一人、女二二八人について「婦人の職務内容に関するテスト調査」を行なった。また他方、女子労働者の雇用、労働条件、福祉対策その他の実情を総合的に調査するため、本年度は水産食料品製造業に従事する女子労働者の調査が、「水産食料品製造業女子労働者実態調査」および「水産食料品加工業女子労働者の冷えに関する調査」が行なわれた。

婦人の職業問題対策としては、「家事サービス公共職業補導所」は、一九五八年度に全課制五〇一名、単元制八一名の補導修了者を出した。また「内職公共職業補導所」は一九五五年に創設されたが、本年度では七ヵ所に新設され、全国で一五ヵ所となった。

次に、婦人労働者の福祉対策としては、本年度は一〇月上旬に「中小企業に働く婦人のレクリエーションを増進する」という目標で、各都道府県婦人少年室が一定の中小企業地を選び、働く婦人の地域福祉会議を開いた。また、「働く婦人の家」を国庫補助によって群馬県の桐生市に開設したりした。

年少労働行政　年少労働対策として、「近時中小企業において、自主的に週休制の実施、給与制度の確立等労働条件の改善をはかるとともに、教養、福利厚生等、福祉改善の機運が芽生えつつあるので、この機運の醸成、推進のための積極施策が採られた」。

まず婦人少年局では、「このような中小企業団体の自主的な動きを助長育成して、地域的に中小企業に働く年少労働者の福祉増進を図る」という趣旨から、一九五八年五月一〇日「年少労働者の福祉増進実施要領」を定めた。その内容は次のとおりである。

一、趣旨　中小企業における年少労働者については、労働条件、労働環境の低位性に鑑み、これが福祉の増進を図るための段階的な実施方策として、中小企業協同組合その他の中小企業団体において、自主的に年少労働者の福祉の改善向上が漸次行なわれているので、まず、これを助長育成して、地域的に、中小企業に働く年少労働者の福祉の増進を図るものとする。

二、実施対象の中小企業団体　本要領において、実施の対象とする中小企業団体は、当分の間、次に掲げるものとする。(1)都市地域における問屋、連盟商店連合会等の中小企業団体、(2)中小企業協同組合で、生産地において地域的に同業種の企業の密集しているもの。

三、年少労働者の福祉増進を促進するための懇談会の開催　婦人少年室長は中小企業に働く年少労働者の福祉増進の機運を醸成するため、前項の中小企業団体の所在する地域において、婦人少年室協助会の協力を得て懇談会を随時開催するものとする。懇談会には、労働基準監督署、公共職業安定所等の労働行政機関、商工指導機関、商工指導団体の代表者、中小企業団体の代表者、当該地域の事業主の代表者（大企業の代表者を含む）、労働者の代表者（大企業労働組合の代表者を含む）、その他必要と認めた者を参加させるものとする。

四、年少労働者福祉増進連絡協議会の設置　婦人少年室長は、年少労働者の福祉増進の機運が醸成された場合は、当該地域における年少労働者の福祉を促進するについて、その具体的な実施内容、実施方法等について協議するため、年少労働者福祉増進連絡協議会の設置を奨励するものとする。連絡協議会の主たる構成

は、おおむね次に掲げるものとする。

(1)婦人少年室協助員、(2)事業主の代表者、(3)労働者の代表者、(4)商工指導団体の代表者、(5)中小企業団体の代表者、(6)教育関係者、(7)婦人団体の代表者、(8)事業主の主婦の代表者。

五、年少労働者福祉員の設置　婦人少年室長は、中小企業団体の中から、年少労働者の福祉について深い関心と理解を持ち、実行力に富む者を、当該団体における年少労働者福祉員として置くことを奨励するものとする。

六、年少労働者福祉員の業務　年少労働者福祉員は、年少労働者に関する次の事項について、中小企業の当該団体に加入している事業主に対して協力援助するものとし、かつ、前項の連絡協議会に参加するものとする。(1)余暇善用に関すること、(2)保健衛生に関すること、(3)生活相談に関すること、(4)一般教養及び教育に関すること、(5)労働条件、労働環境及び職場における人間関係に関すること、(6)その他年少労働者の福祉に関すること。

七、年少労働者福祉員に対する協力援助　婦人少年室長及び婦人少年室協助員は、年少労働者福祉員の行なう業務について協力援助するものとする。

一九五八年一〇月より一九五九年四月までに婦人少年室が主催して開いた「年少労働者福祉増進のための懇談会」は一一八回、他の機関が主催し、婦人少年室が参加したものは九回であり、話題の中心は「一斉休業または週休制について」三五%、「福祉増進連絡協議会や福祉員について」三一%、「休日における余暇善用について」二九%等である。

また、一九五七年三月末日までに全国に設置された「年少労働者福祉増進連絡協議会」は全県を単位とするもの三、地区単位のもの二九である。

第三節　労働委員会

一　制度とその運営

一九五八年度においては、労働委員会の制度、組織、機構に関する直接的な問題の発生はなかった。しかし、全国労委協議会において、労働委員会制度自身および制度運営のあり方について再検討をなすべきであるとする議論が起こった。その一つは審級制をめぐる問題である。すなわち、現行不当労働行為制度が再審制をとり、行政訴訟が可能であることから、実質的に五審制であり、しかも四審まで事実審理が行ないうることとなっているところから、再審制の必要性、不当労働行為命令に対する司法審査のあり方が問題とされた。

次に、強制仲裁の可否をめぐって仲裁制度を更に一歩強化すべきであるとする議論が展開された。この議論の発生した契機は、「公益事業等の調停事案が、当事者間の交渉未成熟のまま、従って対立、意見の懸隔の甚だしいまま中労委に持ち込まれ、それが労使調停委員の対立として表われ、調停案の作成が不可能となった事態の重なったこと、また地方においても労使当事者の未熟から労委のあっせんをもってしては事態の解決を見ず、しかもその争議の及ぼす影響が無視できないというような事例がおきたこと」にあった。二つの議論ともに、簡単に結論の出るべきはずの問題でもないことから、それぞれ翌年度に持ち越された。

二　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174表によってみると、新規係

第174表　年別労働組合資格審査状況（全労委計）

項目 / 年別	1 前年からの繰越件数	2 新規係属件数	3 ②の指数 1949年月平均＝100	4 審査係属件数 ①＋②	5 取下げ打切り件数	6 資格ありと決定した件数	7 資格なしと決定した件数	8 管轄指定した件数	9 第24条に規則による補正勧告件数	10 適合率 ⑥/④	11 勧告率 ⑨/④
										%	%
1949年（6～12月）	—	1,858	100	1,858	258	1,281	75	0	486	68.8	26.2
1950年	244	6,838	215	7,082	636	6,164	74	12	2,268	87.0	32.2
1951年	196	4,719	148	4,915	376	4,348	6	0	629	88.5	12.8
1952年	185	4,673	147	4,858	306	4,475	8	5	621	90.0	12.7
1953年	64	4,014	126	4,078	208	3,787	0	0	307	92.5	7.5
1954年	83	3,835	120	3,918	242	3,440	6	0	381	87.9	9.7
1955年	230	3,893	122	4,123	331	3,590	6	1	323	87.0	7.8
1956年	195	3,505	110	3,700	311	3,228	3	0	422	87.2	11.4
1957年	158	3,630	114	3,788	308	3,180	8	0	417	84.2	11.0
1958年	292	3,032	95	3,324	349	2,844	4	0	418	85.6	12.6
1959年（1～3月）	127	947	119	1,074	107	780	0	0	115	72.6	10.7
総　計	—	40,944	—	40,944	3,432	37,117	190	18	6,387	90.7	15.6

属件数は三〇三二件で、制度発足以来最低の数を示している。こうした減少の傾向はここ数年来の傾向であるが、特に、本年度は景気の後退等により新設組合の増加率が減少したこと等が原因して、このような結果を示したものと考えられる。次に、取下げ打切り件数は三四九件で前年度以前と比較して増加している。新規係属件数が減少して、これが増加した理由は、あとでながめるように係属事由の不当労働行為申立が増加したことの結果であると考えられる（不当労働行為事件の和解取下げに伴い、審査を取下げるため）。資格なしの決定を行なったのはわずかに四件で、これは一般的傾向である（第174表）。次に、係属事由別にながめると、不当労働行為申立が三三六件で前年に比べて増加した（第175表）。次に法人登記が減少し三〇〇件となっているが、これは、景気の後退等によって組合の新設が前年に比して減少していることの結果であろう。次に、資格審査に当って組合の資格要件に不備ありとして補正勧告を行なった件数は、第174表によると一一五件で、勧告率は一二・六％である。これは、一九五三年以後次第に増加し、本年が最高である。

なお、資格審査をめぐる問題が、組合組織の進展に伴って生じてきている。そのおもなものの一つは合同労組をめぐる問題で、合同労組においてその構成員を個人および単位組合の双方を含むことから起こる問題である。いま一つは企業連の単一化による支部規約の本部規約への統合をめぐる問題である。後者については次のよう解釈例規が出ている。

資格審査の疑義について

（中労委審一発第四二五六号　三三・九・一二
中労委事務局長発　三重地労事務局長宛）

一　支部の規約が本部規約中に包含されているということのみをもって支部組合の独自性が否定されるものでなく、当該規約中に支部に関し労組法第五条第二項各号の要件を満足する規定を

第175表　年別・係属事由別労働組合資格審査状況（全労委・1949～1953年）

係属事由／項目／年別	1号（労組法労調法手続き参与）		2号（法人登記）		3号（職安法手続き参与）		4号（総会決議）		資格審査再審査		合計	
	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定
1949～1950年（1949.6～1950.12）	6,434	5,821	1,324	1,152	91	58	846	414	1	0	8,696	7,445
1951年	4,309	3,941	302	302	24	24	83	80	1	1	4,719	4,348
1952年	4,354	4,168	271	260	—	—	48	47	0	0	4,673	4,475
1953年	3,639	3,461	322	277	—	—	53	49	0	0	4,014	3,787

〔備考〕 1）1949年・1950年の年別件数は不明。

2）係属事由の1号，2号，3号，4号は中労委規則第22条の各号を示す。

3）3号は，1951年5月規則改正により削除，以後職安法の手続き参加（労働者供給事業等）は，4号により取り扱われることになった。

4）1949～1952年の1号中には労調法手続き参加（あっせん，調停等）の場合の資格審査を含む――1952年7月31日法改正により廃止。

5）1953年までは1号の内訳件数不明。

号別／係属事由／項目／年別	1号 委員推せん		1号 不当労働行為申立		1号 協約拡張適用申立		2号 法人登記		4号 総会決議		資格審査再審査		合計	
	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定	新規係属	適格決定
1954年	3,112	2,860	280	181	0	0	391	353	52	46	0	0	3,835	3,440
1955年	3,187	3,013	267	169	1	0	369	344	67	64	2	0	3,893	3,590
1956年	2,925	2,782	237	141	0	0	304	270	39	34	0	0	3,505	3,228
1957年	2,918	2,644	317	179	1	1	346	309	47	17	1	0	3,630	3,180
1958年	2,369	2,384	336	163	2	2	300	271	25	24	0	0	3,032	2,844
1959年（1～3月）	799	683	66	36	0	0	79	59	3	2	0	0	947	780

〔備考〕 新規係属より適格決定が多いものがあるのは，前年から繰り越したものを審査適格決定したためである。

二

包含する限り、当該支部を（労組法第二条但書関係は別として）労組法上の労働組合と認めて差支えないと考える。（昭和三一・三・六付中労委審一発収第九四六号による中労委事務局長から福島地労委事務局長あて回答、及び昭三二・六・二二付中労委審一発収第三一四四号による中労委事務局長から佐賀地労委事務局長あて回照を参照）

労組法第五条第二項の立法趣旨は、同条同項の各法定要件を満足する組合規約を通じ、組合員の総意による労働組合の民主的運営を確保することを究極の目的としているので、その運営をすべからしめるためには、その運営の根本規則である組合規約が労組法第五条第二項第九号の法定手続により自主的に改正されることが当該組合の規約中に明記されていることが要件となる。もっとも、質問のように、規約中の支部に関係ある部分の改正の効力が、支部大会における支部組合員の直接無記名投票による過半数の支持を条件に発生

する旨の規定が本部規約中に存在する限り、当該支部としても労組法第五条第二項第九号の要件を満足するものと考えられる。

第176表　不当労働行為審査申立件数の推移

年　度	計
1953	407
1954	468
1955	372
1956	350
1957	475
1958	414

三　不当労働行為の審査

本年度の初審事件として申立られた件数は四一四件で、昨年の四七五件に比べて約一三%減少している（第176表）。その原因は不当労働行為事件が中小企業の組合結成とからんで多く現われることは一般的傾向であるが、本年度は前にも述べたように、労組の組織化、特に中小企業労組の組織化が減少したことの影響であろう。

企業規模別に申立件数をながめてみると、規模一〇〇人以下のものが六三%であり（第177表）、この傾向は数年変化のみられないものである。

申立人別にながめてみると、組合のみの申立が三二二件で前年よりやや増加し、上位組合の申立が一二件で前年よりやや減少している（第178表）。組合申立のうちいわゆる合同労組の申立は八九件、全体の二二%である。組合申立は本年度は三二二件、七五%に達している。日本の労使関係、特に労働者の意識の低さがこのような結果をもたらしているのであろうか。

第177表　企業規模別申立件数表

（単位　件，カッコ内%）

規模別＼年別	1957年	1958年	1959年（1～3月）
49人以下	175(41)	166(37)	34(37)
50～ 99人	90(21)	113(26)	11(12)
100～499人	112(26)	108(24)	33(36)
500～999人	23(5)	28(6.5)	5(5)
1000～人以上	29(7)	28(6.5)	9(10)
計	429(100)	443(100)	92(100)

該当号別申立件数は一号事件がやや増加しているが、ほぼ変化がみられず、一、二号、一、三号事件も含めると、一号関係事件は七四%を占め、申立事件中最高である。次に二号（団交拒否事件）は、その関係事件を含めて二五%を占めているが、そのうち三割強が合同労組ないし上部団体役員との団交拒否事件である。このことは前年と同じ傾向である。また、被解雇役員を含む交渉委員との団交拒否事件が、約一五%である。三号事件（支配介入）は毎年増加し、本年は五四%を占め、「このうち四割が組合結成の前後をめぐり、あるいは合同労組ないし上部団体加入脱退をめぐって支配介入行為がなされたとする申立事件である」（第179表参照）。

第178表　申立人別件数表

（単位　件，カッコ内%）

申立人別＼年別	1957年	1958年	1959年（1～3月）
個人	85(20)	92(20)	15(16)
組合	308(72)	322(75)	69(75)
個人および組合	2(0)	5(1)	0(0)
上部組合	25(6)	12(2)	5(6)
個人および上部組合	2(0)	0(0)	0(0)
組合および上部組合	6(1)	12(2)	3(3)
個人および組合および上部組合	1(0)	0(0)	0(0)
計	429(100)	433(100)	92(100)

事件処理状況をながめると、本年度中に命令、決定がなされた事件は六〇件で、そのうち、なんらかの救済が与えられたものは、救済一一件、一部救済二五件の計三六件であり、救済が前年度より減

少し、一部救済が増加している。棄却が前年度より減少し、全体としてなんらかの救済うけたものは昨年度より四%増加している（第180表参照）。

事件解決の状況は本年度も和解、取下げにより事件を終結したものが三八二件で、総終結数四四二件に対し、八六%である（第181表参照）。この和解、取下げのうち労委が、和解勧告その他により関与して和解、取下げを行なわせたものは一九六件で、五九%に及んでいる。その和解内容は、三三四件中、原職復帰、バックペイないしこれに近い条件による和解が二九%、解雇取消し、依願退職、一時金支給ないしはこれに近い条件での和解二八%、実質的に団体交渉がもたれるにいたったもの一六%、不利益取扱是正、支配介入と疑われるような行為をしない、ないしこのような内容に近い条件で和解したもの二〇%であり、これらを通算すると六五%が救済申立を実現しているという数字を示している。

第179表　該当号別申立件数表

（単位　件，カッコ内%）

該当条号＼年別	1957年	1958年	1959年（1～3月）
1　号	139(32)	148(33)	29(32)
2　号	46(11)	39(9)	6(6)
3　号	64(15)	54(12)	8(9)
4　号	1(0)	3(1)	0(0)
1，2　号	14(3)	13(3)	4(4)
1，3　号	126(29)	134(30)	35(38)
1，4　号	1(0)	1(0)	0(0)
1 2 3 号	18(4)	31(7)	8(9)
1 2 3 4 号	1(0)	0(0)	0(0)
1 3 4 号	2(0)	2(1)	0(0)
2，3　号	17(4)	17(4)	2(2)
3，4　号	0(0)	1(0)	0(0)
計	492(100)	443(100)	92(100)

第180表　命令・決定の内容

（単位　件，カッコ内%）

年別＼区別	救　済	一部救済	棄　却	却　下	計
1953年	18(32)	15(27)	20(36)	3(5)	56(100)
1954年	21(30)	18(26)	27(38)	4(6)	70(100)
1955年	9(15)	14(21)	35(57)	4(7)	62(100)
1956年	9(17)	10(19)	32(60)	2(4)	53(100)
1957年	20(33)	14(23)	25(42)	1(2)	60(100)
1958年	11(18)	25(42)	19(32)	5(8)	60(100)
1959年(1～3月)	2(40)	2(40)	1(20)	0(0)	5(100)
計	90(25)	98(27)	159(43)	19(5)	366(100)

不当労働行為制度が救済主義をとることの結果、このように和解、取下げが非常に重要な役割りを果たすこととなるのである。しかし、このような、和解という形で終結をする場合、統計的な数字ではこのように大部分が申立内容を実現したように現われるが、現実には、なお種々な問題が介在していることを忘れることができないであろう。

事件処理日数は命令、決定事件では一八九日、和解取下げ事件では七一日で、事件処理が比較的短縮してきていることを示している（第182表）。しかしなお、このように多くの日時を要することは不当労働行為制度の趣旨から適当でなく、適宜な処置が望まれる。

次に初審命令の不服率は、合計で四九%であり、昨年に比べて低下を示している。特に、労働者側の不服率がここ数年四〇%以上であったのが、本年度は急激に減少

第181表　事件解決状況の推移　（単位　件，カッコ内％）

年別＼区別	命令・決定	和解・取下げ	計
1953年	56(18)	252(82)	308(100)
1954年	70(16)	373(84)	443(100)
1955年	62(14)	390(86)	452(100)
1956年	53(15)	297(85)	350(100)
1957年	60(14)	369(86)	429(100)
1958年	60(14)	382(86)	442(100)
1959年(1～3月)	5(7)	72(93)	77(100)
計	376(15)	2,315(85)	2,501(100)

し二七％を示している（第183表）。

なお、再審査申立は三四件であり、行政訴訟を行なったものは八件である。

不当労働行為の命令、決定事件のうち、おもな具体的内容を示すと次のとおりである。

不利益取扱　解雇事件では、使用者の主張する解雇理由では、勤務態度不良、職場規律違反等就業規則を適用して解雇されたもので、いずれも解雇に相当する事由とは認めがたく、一方、被解雇者が組合結成等組合活動の中心人物であることから七条一号事件に該当するとされた事件が、九件、使用者側の主張が認められ申立が棄却されたもの七件である。

その他親和会等により退職を強要されたもので救済二件、棄却一件である。また、臨時雇をめぐる解雇事件が五件である。

このうち重要なものとして、銚子醤油事件（一、四号、中労委昭三二、不再二一）では、申立人等が統一グループの機関紙に「一人十殺」という見いだしの記事を掲載したことを理由に、責任者一〇名を解雇した事件であるが、中労委は統一グループの機関紙発行を、そのグループの目的、性格、構成、機関紙発行の目的、配布方法、配付の対象等からみて、それを組合活動と認めることができないとし、「一人十殺」の記事が団結強調であり、殺人の扇動でないとしても、不穏当であり、それを理由にした解雇は、組合活動を理由とするものではないから不当労働行為は成立しないと判断している。

第182表　処理日数（1件当り平均）

（単位　日）

年別＼区別	命令・決定事件	和解・取下げ事件	総平均
1953年	133	56	70
1954年	185	85	101
1955年	236	86	107
1956年	197	78	96
1957年	250	69	94
1958年	188	71	87
1959年(1～3月)	191	83	90

この決定は組合活動のあり方に一定の範囲を示したものであって重要な意味を持つものであり、団結活動のわくを相当制限して解しているところに問題がある。

古山鉄工所事件（一号、福島、昭三三、不一八）は、申請人が労働組合結成の準備段階として独身会結成に主導的役割を果たし、その後、その独身会は労働条件の改善のために団交を持ったりしたが、そこでも申請人は主導的役割を果たした。ところが、会社は申請人の些細な言動を理由に、会社の秩序を紊乱したとして懲戒解雇に処した事件である。この事件に対し、福島地労委は、独身会の規約内容からして、それは単なる親睦団体ではなく、労組法七条一号に規定する労働組合であり、その解雇の真意は、第一に、本件解雇が

「独身会総会の開催に接着して、その二日後に行なわれた事情に鑑みて」、申立人が会社の専務取締役の制止をおして独身会総会を開催したということ、第二に「独身会総会において、労働組合の結成及び年末手当の要求につき討議の行われた事実」、および専務取締役は「右討議内容を極めて容易に探知しうる立場にあり、右総会における労働組合結成準備活動に当った中心人物である申立人を厭悪したこと」にあると判断し、不当労働行為の成立を認めた。独身会を七条一号の組合と認定した点に意義を認むべきであろう。

その他の不利益取扱いでは配転の事件が多い。このうち、組合員であるために差別待遇されたとして救済されたもの二件、棄却三件等である。賞与支給に当って不利益取扱いを行なった事件としては、棄却二件である。

日刊工業新聞事件（二三号、東京、昭三三、不一二）では、組合の組織活動に従事していた二名の取材記者を地方支局に栄転と称して配転させた事件である。都労委は、まず、会社が社長を総裁とする「ハタラキ党」を組織し、これをもって労使関係を規制する方針をたて、爾来一貫してこれを推進してきたことを認め、更に会社は、組合が結成されると、それに加入することを極力阻止しようとし、組合を嫌悪し、それを切りくずそうとしていたと認定し、しかも、この切りくずしに、「地方への配置転換をもあえてこれを辞さない」という方針を明らかにもっていたことを認めている。そして、申請人を配転させようとしたのであるが、その必要性については特にその必要が見当らないとし、しかも栄転と称するが、「これを肯認するに足る疎明に乏しいことから、この配転は、申請人等の組合活動を嫌悪して行なわれた不利益処分である」として、不当労働行為の成立を認めている。

弥栄自動車事件（一号、中労委、昭三三、不再四）では、申請人が賞罰委員会で審議の結果、解雇処分に付されたのであるが、それ

第183表　初審命令確定事件の推移

年別	1954				1955				1956				1957				1958				1959(1～3月)			
区分 / 労使別	処分数	再審査	行政訴訟	不服率	処分数	再審査	行政訴訟	不服率	処分数	再審査	行政訴訟	不服率	処分数	再審査	行政訴訟	不服率	処分数	再審査	行政訴訟	不服率	処分数	再審査	行政訴訟	不服率
却下・棄却分に対し労働者提訴	49	22	0	45%	52	22	0	42%	44	21	0	47%	40	18	0	45%	49	13	0	27%	3	1	0	30%
一部の救済分および救済に対し使用者提訴	39	23	6	74	22	11	5	73	19	3	6	47	34	16	10	76	36	21	8	81	4	2	1	75
合計	88	45	6	58	74	33	5	51	63	24	6	47	74	34	10	59	85	34	8	49	7	3	1	56

に対し、賞罰委員会は、労使同数の委員により構成される会社の諮問機関にすぎない。賞罰委員会がどのような判断で懲戒を答申したとしても、処分の決定が会社によって行なわれた以上、会社の不当労働行為の成立がそれだけで否定されるものではない、として、賞罰委員会の性格を明らかにしている。

次に人員整理をめぐる事件は七件である。偽装閉鎖をめぐる事件は二件である。

争議行為の正当性をめぐる事件は四件である。そのうち注目を要するのは、本田技研事件（一、三号、埼玉、昭三二、不三、四）と名古屋証券事件（一、四号、中労委、昭三二、不再、二四）における ハンストについての判断である。本田技研事件では、ハンストは生命の危険を及ぼす人道上の問題として相手方に精神的、社会的重圧を与える手段であり、申立人組合の場合ハンストのごとき非常手段を採らざるをえないほど必要性と緊迫性が存在しないので、正当な組合活動の範囲を逸脱しておると判断している。これに対して名古屋証券事件では、本件ハンストはシットダウン、ストの一種として積極的に取引所の本来の業務を妨害したとは認められず、また、ハンストはデモ的効果をねらった一種の指名ストであって、それが好ましいものとはいえないまでも、直ちに違法とはなしえないとして、前事件とは相当くいちがった判断をしている。

団交拒否　団交拒否事件で救済されたのは一件のみで、その他七件である。

住友金属鉱山鴻舞鉱業所事件（二号、北海道、昭三三、不四）では、協約に「臨時工は組合員としない」旨の規定があり、協約失効後もそれが慣行として守られていた。ところが組合は、臨時工を組合員に繰り入れることを会社に通告した。その後、その臨時工が解雇されたので、組合が会社に団交を申入れたところ、さきの協約を理由に団交を拒否した事件である。北海道労委は、協約は「有効期間を経過し、現在は効力のないものであることが明瞭である。そればかりでなく、労働協約は非組合員の範囲を定めても、労働組合の組織を制約する効力はなく、当該労働協約の適用を受くべき人的範囲についての合意と解すべきである」とし、協約所定の非組員を対象とした団交を、そのことを理由に拒否することは団交拒否の不当労働行為に該当するとして、不当行為の成立を認めている。

支配介入　支配介入の成立が認められた事件が一二件、その他四件である。

国策パルプ事件（一、二、三号、北海道、昭三三、不八）では、昭和二二年から行なってきた組合費のチェック・オフを会社側が突如一方的に廃止してきた事件であるが、北海道労委は、そのチェック・オフの廃止は組合をして「上部組織の影響から脱却せしめようとする考えのもとに」なされたものであると認定し、「会社が従来異議なく取扱っていた事務を、労働組合の運営に介入する意図をもって、突如一方的に廃止するが如きは、たとい法律上いつでも廃棄しうる事項であるとしても、正当な権利の行使ということはできない」とし、「チェック・オフは望ましいことではないにしても、永年労働慣行として行われ、現在においては労働組合法七条第三号に定める経理上の援助にあたらないものと解せられている事項であるから、これを前記認定の如き意図、方法をもって廃止するにおいては、不当労働行為を構成するものといわなければならない」として、支配介入の不当労働行為の成立を認めている。

四　労働争議の調整

本年度における全労委の取扱係数、参加人員は一二一六件、一九五万五三四二名である（第184表）。昨年度はそれまでの件数に比し

て急激に増加し一三六四件であったが、本年はそれに比して減少している。

調整事項別にながめると、積極的経済事項（賃金増額、臨時給与支給）は六九六件で、総取扱事項に対する比率は四四%であり（第185表）、昨年の四三・九%に比べてほとんど変化はない。しかし、消極的防衛事項（賃金減額反対、賃金定期支払、休業または工場閉鎖、人員整理、不当解雇、退職金支給）は三一八件で二〇・一%であり（第185表）、昨年度に比べて増加している。特に休業または工場閉鎖、人員整理等の事項が増加し、企業合理化の具体的な現われの結果として注目されよう。

調整区分別にながめると、毎年増加しているあっせんは本年度も一一五二件で昨年度よりは多少減少をみているが、昨年に次いで多数を示している。調停は非常に減少し、五九件である。なお、仲裁が本年度は五件あった（第186表）。

調整結果は解決率六一%を示し、昨年度とともに、それ以前の解決率をはるかに下回った結果を示している。不調率は一四・九%である（第187表）、昨年度一五・七%）。特に中小企業における労働争議が、いよいよ深刻な形で闘われていることを示す結果であろう。

その結果を調整区分別にながめると、第188表のとおりである。あっせんの場合、解決をみたものは全労委で六三%である。調停では二七・一%を示している。この成功率はあっせんでは昨年度に比して高まっているが、調停は減少している。理由は、争議の相当数が個別企業とその組合との対決から、次第に全労者と経営者の対決といった様相を呈し、調停がそのような事件の場合には、解決が非常に困難であることが原因ではなかろうかと考えられる。

調整処理日数は、あっせん一九・四日、調停四二・八日、仲裁四〇日で平均二〇・六日である。調整処理日数は次第に短縮されてき

第184表　年度別争議調整件数および参加人員数（新規分）

年度	全労委			地労委			中労委		
	件数（件）	参加人員（人）	1件当り平均参加労働者数（人）	件数（件）	参加人員（人）	1件当り平均参加労働者数（人）	件数（件）	参加人員（人）	1件当り平均参加労働者数（人）
1946. 3–1946.12	188	1,143,238	6,031	183	83,485	456	5	1,059,753	21,950
1947. 1–1947.12	894	6,383,194	7,140	857	703,903	821	37	5,679,291	153,494
1948. 1–1948.12	1,414	4,732,129	3,346	1,394	1,152,817	826	20	3,579,312	178,965
1949. 1–1949.12	1,300	2,281,677	1,755	1,274	543,037	395	26	1,738,640	66,870
1950. 1–1950. 3	286	589,971	2,061	278	68,052	245	8	521,919	65,240
1950. 4–1951. 3	979	1,672,112	1,708	941	407,491	433	38	1,264,621	33,279
1951. 4–1952. 3	1,061	3,769,584	3,552	985	802,956	815	76	2,966,628	39,034
1952. 4–1953. 3	1,048	2,872,308	2,741	991	705,561	712	57	2,166,747	38,013
1953. 4–1954. 3	1,082	1,743,618	1,661	997	653,109	654	85	1,090,509	12,830
1954. 4–1955. 3	1,028	963,457	937	971	397,417	409	57	566,040	9,931
1955. 4–1956. 3	1,112	1,240,095	1,115	1,026	331,710	322	86	908,385	10,563
1956. 4–1957. 3	1,064	654,386	615	1,004	266,887	266	60	387,499	6,458
1957. 4–1958. 3	1,364	1,334,507	978	1,269	361,603	285	95	972,904	10,241
1958. 4–1959. 3	1,216	1,955,342	1,608	1,099	250,366	228	117	1,704,976	14,572
1946. 3–1959. 3	14,036	31,335,618	2,233	13,269	6,728,394	507	767	24,607,224	32,082

第185表 調 整 事 項（新規分）

年度	積極経済事項		消極防衛事項		その他の事項		総取扱事項数	
	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率
1946. 3～1946.12	94	33.3	93	32.8	95	33.9	282	100
1947. 1～1947.12	577	43.8	248	18.9	492	37.3	1,317	100
1948. 1～1948.12	831	42.6	585	30.1	532	27.3	1,950	100
1949. 1～1949.12	289	17.2	971	57.8	421	25.0	1,681	100
1950. 4～1951. 3	272	25.2	597	55.2	211	19.6	1,080	100
1951. 4～1952. 3	684	55.6	346	28.1	200	16.3	1,230	100
1952. 4～1953. 3	645	44.7	441	30.5	357	24.8	1,443	100
1953. 4～1954. 3	655	48.5	291	21.5	406	30.3	1,352	100
1954. 4～1955. 3	450	34.4	414	31.6	446	34.0	1,310	100
1955. 4～1956. 3	535	36.0	453	30.5	499	33.6	1,487	100
1956. 4～1957. 3	563	41.8	283	21.5	471	35.7	1,317	100
1957. 4～1958. 3	777	43.9	316	17.8	678	38.3	1,771	100
1958. 4～1959. 3	696	44.0	318	20.1	569	35.9	1,583	100

第186表 調 整 区 分（新規分）

年度	あっせん		調停		仲裁		計	
	件	%	件	%	件	%	件	%
1946. 3～1946.12	136	72.3	40	21.3	—	—	188	100
1947. 1～1947.12	522	58.4	301	33.7	2	0.4	894	100
1948. 1～1948.12	1,087	76.8	318	22.7	6	0.5	1,414	100
1949. 4～1950. 3	1,061	83.8	201	15.9	4	0.3	1,266	100
1950. 4～1951. 3	780	79.7	199	20.3	—	—	979	100
1951. 4～1952. 3	841	79.3	219	20.6	1	0.1	1,061	100
1952. 4～1953. 3	907	86.5	139	13.3	2	0.2	1,048	100
1953. 4～1954. 3	935	86.4	145	13.4	2	0.2	1,082	100
1954. 4～1955. 3	946	92.0	79	7.7	3	0.3	1,028	100
1955. 4～1956. 3	1,026	92.3	86	7.7	—	—	1,112	100
1956. 4～1957. 3	1,018	95.7	43	4.0	3	0.3	1,064	100
1957. 4～1958. 3	1,250	91.6	112	8.2	2	0.2	1,364	100
1958. 4～1959. 3	1,152	94.7	59	4.9	5	0.4	1,216	100

第187表　調　整　終　結　事　由

年度	取下		移管		解決		不調		次年度へ繰越		総取扱件数	
	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%
1946. 3～1946. 12	22	12.2	—	—	131	69.7	7	4.1	27	14.4	188	100
1947. 1～1947. 12	41	4.5	8	1.0	540	58.6	93	10.0	166	18.0	921	100
1948. 1～1948. 12	133	8.4	24	1.5	1,025	64.9	267	16.9	127	8.0	1,580	100
1949. 4～1950. 3	167	11.7	1	0.1	931	65.2	179	12.6	94	6.6	1,427	100
1950. 4～1951. 3	190	17.5	5	0.5	723	66.4	103	9.5	67	6.1	1,088	100
1951. 4～1952. 3	183	16.2	12	1.1	718	63.6	137	12.1	78	7.0	1,128	100
1952. 4～1953. 3	178	15.8	—	—	751	66.7	123	10.9	74	6.6	1,126	100
1953. 4～1954. 3	140	12.9	5	0.5	802	74.1	129	11.9	80	7.4	1,156	100
1954. 4～1955. 3	144	13.0	4	0.3	759	68.5	137	12.4	64	5.8	1,108	100
1955. 4～1956. 3	184	15.6	3	0.3	763	64.9	155	13.2	71	6.0	1,176	100
1956. 4～1957. 3	150	13.2	—	—	765	67.4	151	13.3	69	6.1	1,135	100
1957. 4～1958. 3	221 (6)	15.4	—	—	860	60.0	225	15.7	127	8.9	1,433	100
1958. 4～1959. 3	216 (4)	16.1	4	0.3	820	61.0	199	14.9	104	7.7	1,343	100

〔備考〕 1) 不調には打切りを含む。
2) 1946，1947，1948暦年度および1949年度の総取扱件数が各欄の合計と一致しないのは，各年度に1，73，4，55の不明件数が算入されていないからである。

たが、本年度は昨年の二四・五日に比して更に短縮されている（第189表）。

なお、主要争議の調整の具体的事例については、各争議行為の項で述べられているので、ここでは取扱わない。

第188表　調整区分別終結事由

事由別		全労委		地労委		中労委	
		件	%	件	%	件	%
あっせん	計	1,268	100.0	1,158	100.0	110	100.0
	取下	198	15.6	190	16.4	8	7.3
	移管	4	0.3	4	0.3	—	—
	解決	799	63.0	724	62.5	75	68.2
	打切	173	13.7	155	13.4	18	16.4
	次年度繰越	94	7.4	85	7.4	9	8.1
調停	計	70	100.0	56	100.0	14	100.0
	取下	16	22.9	14	25.0	2	14.3
	移管	—	—	—	—	—	—
	解決	19	27.1	16	28.6	3	21.4
	打切	14	20.0	10	17.9	4	28.6
	次年度繰越	9	12.9	8	14.3	1	7.1
仲裁	計	5	100.0	5	100.0	—	—
	取下	2	40.0	2	40.0	—	—
	移管	—	—	—	—	—	—
	裁定	2	40.0	2	40.0		
	打切						
	次年度繰越						

第189表　平均処理日数　（単位　日）

年　　度	あっせん	調　停	仲　裁	平　均
1946. 1～1946. 12	44.6	50.8	—	46.2
1947. 1～1947. 12	36.5	69.4	38.7	48.2
1948. 1～1948. 12	36.0	53.8	38.5	40.1
1949. 1～1949. 12	26.9	40.9	52.3	29.0
1950. 4～1951. 3	28.6	36.9	—	28.6
1951. 4～1952. 3	18.1	30.9	25.0	20.8
1952. 4～1953. 3	22.9	43.3	93.0	25.9
1953. 4～1954. 3	24.6	33.8	24.0	25.7
1954. 4～1955. 3	22.7	43.1	83.5	24.4
1955. 4～1956. 3	23.7	51.9	—	25.6
1956. 4～1957. 3	18.4	29.1	27.0	18.8
1957. 4～1958. 3	23.0	37.4	168.3	24.5
1958. 4～1959. 3	19.4	42.8	40.0	20.6

第二章　労働基準行政

第一節　監督実施状況

一九五八年度の監督実施は、昨年に引続き、昨年度、決定された監督実施上の最重点目標、すなわち、わが国における中小企業の実態の把握のうえにたって、全産業に対する週休制の確立、女子年少者の長時間労働と深夜業の絶滅等を当面の目標として行なわれた。

一　適用事業場および労働者

適用事業場数は総計一二二万七〇七五事業場である。基準法施行以来適用事業場数は毎年増加の傾向をたどってきたのであるが、本年も更に増加し、昨年の一一三万三四四事業場に比して、九万三七二一事業場の増加をみている。

これを規模別にながめると、労働者数一人から九人の事業場が最も多く、九六万七〇八七事業場で、全体の七八・八%を占めている。一〇人から九九人の事業場は二四万三六二六事業場で一九・八%一〇〇人以上はわずかに一万六三五二事業場で一・三%にすぎない。

業種別では工業が最も多く、三八万一四七八事業場で全体の三一・一%を占める。そのうち、食料品工業は六万一六八二、製材および木製品工業五万七八二〇、機械器具工業五万七六八三、紡織業五万一三〇三等である。次に、商業が多く、三一万三〇三〇事業場、続いて、接客業一一万八五〇二事業場、土建業九万一九〇九事業場、農林業八万二四七一事業場である。

適用労働者数は総計二四六七万〇一六三人で、これも毎年増加の傾向にあり、昨年度の一四〇〇万〇二九〇人に比して六六万九八七三人の増加である。

そのうち、一八歳以上の男子労働者は九八八万一八五〇人で全数の六七・四%を占めている。十八歳以上の女子労働者は三七八万八二〇七人で、二五・八%であり、十八歳未満の年少労働者は一〇〇万〇一〇六人で六・八%である。それを規模別にながめると、一人から九人の事業場で三四一万三五七一人、全数の二三・三%であり、一〇人から九九人までの事業場では六〇二万三九二九人で、四

八・九%、一〇〇人以上の事業場は五二三万二六六三人で、三五・七%である。業種別では、工業六六九万一五〇五人で全体の四五・七%、商業一八五万九〇一七人、土建業一二四万七四三五人、輸送業九五万八〇九六人、接客娯楽業五四万六二六九人、鉱業五一万七四六三人、金融広告業四九万四六三九人である。

二　事業場監督

一九五八年に基準監督官による監督実施事業場総数は二三万九一〇九事業場であり、そのうち、定期監督、申告監督および再監督実施事業場数は一六万九七二四事業場であり、特殊安全監督実施事業場（災害調査、または労働安全衛生規則第四編の規定に関する監督）四万三二〇六事業場、他はその他の監督実施事業場である（第190表）。なお、監督延日数は一六万〇一六五日である。

定期監督、申告監督、再監督の各々について、事業場規模別に実施状況をながめると、定期監督では総監督実施事業場一一万三九六四事業場のうち、一〇人から九九人が五万九三一三で全体の五二%である。また一人から九人が、三八・七%で、結局一〇〇人以下の事業場が約九一%を占めている（第191表）。このような傾向は例年のことであるが、特にここ数年はその比率が高い。それは、最近の基準監督実施の重点が、一九四七年度に示された監督実施重点項目にも明らかなように、中小企業の監督にその重点が置かれていることによるものと考えられる。ところで、前の適用事業場でながめたように、一人から九人までの事業場が七八・八%の多数を占めているのであるが、定期監督はむしろ、一〇人から九九人までの事業場の監督が五二%を占め、むしろそこに監督の重点が置かれているようである。監督実施上、次の申告監督の数字と考えあわせると問題があるのではないかと考えられる。

申告監督は総申告数三万七三一三事業場で、このうち一人から九人までの事業場は二万〇〇八四事業場で約五三%を占め、一〇人から九九人までの事業場では一万五一九九事業場で約四〇%である。そのうち監督が行なわれた総数は二万六三二九事業場で、一人から九人が五四%、一〇人から九九人が二九・八%を占めている（第191表）。この数字をながめ、更に日本の零細企業における封建的労使関係のなかで、申告をすることの困難さを考えあわせると、そこにおける労基法違反の実態を推察することができるの

第190表　監督実施事業場数

監督延日数（日）	監督実施事業場数			
	計	定期監督，申告監督および再監督実施事業場数	特殊安全監督実施事業場数	その他の監督実施事業場数
160,165	239,109	169,724	43,206	26,179

第191表　規模別監督実施事業場数

規模／監督の種類	計	100人以上	10～99人	1～9人
定期監督	113,964	10,491	59,313	44,150
同比率(%)	(100.0)	(9.2)	(52.0)	(38.7)
申告監督	26,329	1,628	10,747	13,954
同比率(%)	(100.0)	(6.2)	(39.8)	(54.0)
再監督	29,441	1,859	15,732	11,850
同比率(%)	(100.0)	(6.3)	(53.0)	(40.7)

第192表　定期監督による法規違反状況

規模 / 事項	計	100人以上	10人～99人	1人～9人
実質違反事業場数	77,406	5,867	41,885	29,154
違反事業場比率（%）	68.9	55.0	70.6	68.2

〔備考〕　違反事業場比率とは，実質違反事業場数を監督実施事業場数で除した数値である。

であり、監督、特に定期監督が一人から九人までの事業場に相当重点が指向されるべきではなかろうかと考えられる。なお、申告監督実施事業場で業種別には、工業一万〇三四三、土建業六四八五、商業二九八一などが多数である。

再監督が行なわれた事業場は二万九四四一事業場で、定期監督、特殊安全監督および申告監督実施事業場に対する比率（再監督実施率）は一六・〇%である。規模別にながめると、一人から九人が四〇・七%で、一〇人から九九人までが五三・〇%である（第191表）。業種別では、工業一万九一三一事業場で、全体の六六%である。その他は土建業四一六六、商業一二三六、鉱業一〇二八等である。

三　法規違反および是正状況

本年度における定期監督実施事業場一一万三九五四のうち、実質的違反事業場数は七万七四〇六事業場で、違反率は六八・九%の多数を占める。規模別では一人から九人が六八・二%、一〇人から九九人が七〇・六%とほぼ同率の違反率を占め、中小企業における労基法違反の実情を示している。一〇〇人以上は五五%である（第192表）。

次に、違反事業場における実質的違反の内容をながめてみると第193表のとおりであるが、最も多い違反は危害防止（安全）二万八八五四であり、以下労働時間（男）二万三〇八三、割増賃金一万九八三二、労働時間（女）一万九七八〇、健康診断一万九五一二、休日（男）一万七三四五、休日（女）一万五〇五七、労働時間年少者一万一一二一等である。

申告監督においては、申告監督実施事業場二万六三二九のうち、違反事業数は二万〇八二三事業場である。違反率は七九・一%である。

申告の内容は、最も多いものが、賃金不遅払一万八二五二、以下解雇予告九〇八三、割増賃金三〇三二、労働時間（男）一九四〇、退職金不払一八八五、労働時間（女）一五六七、休日（男）一一四九、労働時間（年少者）一〇二五、休日（女）八八六等である（第194表）。

再監督を実施した事業場における違反内容の是正状況をみると、再監督実施事業場二万九四四一事業場のうち、違反内容が完全に是正されたものは五八・九%である。一部是正が一七・七%、まったく是正されていないものが二三・四%である。これを規模別にながめると、完全是正、一部是正、是正なし、ともに、一〇〇人以上と一〇人から九九人までの事業場では、ほぼ同程度の比率を示している。すなわち、ともに約六〇%は完全に是正され、約二〇%が一部是正されている。一人から九人までの事業場では是正率は若干低下し、完全是正が約五四%であり、一部是正では約一三%である。

四　司法警察事務

本年中労基法違反を問われて、送検された事件は三〇二件であり、昨年の二〇六件に比べて増加している。違反内容は、危害防止（四二条）六二件、賃金支払方法（二四条）五七件、深夜業禁止（六二条）三七件、中間搾取の排除（六条）三六件、労働時間（三二

第194表　申告および申告監督実施状況

申告の状況（主要事項）	
主　要　事　項	計
強制労働	26
中間搾取	205
労働条件の明示	285
解雇の予告	9,083
退職金不払	1,885
賃金不遅払	18,252
労働時間（男）	1,940
労働時間（女）	1,567
労働時間（年少者）	1,025
休憩	343
休日（男）	1,149
休日（女）	886
休日（年少者）	490
割増賃金	3,033
危害の防止（安全）	252
危害の防止（衛生）	128
安全装置	40
性能検査	6
就業制限（技能経験）	28
就業制限（有害危険）	39
健康診断	175
最低年齢	58
深夜業（女）	393
深夜業（年少者）	209
坑内労働	13
障害補償	434
遺族補償	68
就業規則	320
寄宿舎	52
労働者名簿	256
賃金台帳	318
計	37,313
違反事業場数	20,823

第193表　定期監督実施状況

違反事業場数（主要事項）	
主　要　事　項	計
強制労働	6
中間搾取	17
労働条件の明示	2,312
解雇の予告	113
退職金不払	91
賃金不遅払	2,836
労働時間（男）	23,083
労働時間（女）	19,780
労働時間(年少者)	11,121
休憩	2,361
休日（男）	17,345
休日（女）	15,057
休日（年少者）	7,144
割増賃金	19,832
危害の防止（安全）	28,854
危害の防止（衛生）	7,002
安全装置	2,358
性能検査	306
就業制限（経験技能）	539
就業制限（有害危険）	451
健康診断	19,512
最低年齢	337
深夜業（女）	2,142
深夜業(年少者)	1,151
坑内労働	125
障害補償	56
遺族補償	40
就業規則	12,494
寄宿舎	2,423
労働者名簿	7,324
賃金台帳	22,169
総計	113,964

第195表　再監督による是正状況

区分		計	完全是正	一部是正	是正なし
是正事業場数 同比率(%)		29,441 (100.0)	17,338 (58.9)	5,220 (17.7)	6,883 (23.4)
規模別	計	100.0	58.9	17.7	23.4
	100人以上	100.0	63.3	21.2	15.5
	10～99人	100.0	62.2	20.4	17.4
	1～9人	100.0	53.8	12.9	33.3

条）三三件、危険有害業務の就業禁止（六三条）一九件等である。そのうち、起訴されたもの一三一件、不起訴にされたもの五三件、その他未決定である。裁判所での処分決定では、体刑四件、罰金刑七件、略式命令で罰金刑九四件である。

第二節　産業安全

一　本年度における産業安全行政のうちまず特筆すべきは「産業災害防止総合五ヵ年計画」の設定である。

わが国における産業災害は毎年漸増の傾向にあり、その防止のためには相当大がかりな防止対策の樹立が必要である。中央労働基準審議会においても一九五八年九月一二日に労働大臣に産業災害防止対策についての建議を行なっている。

こうした要請にもとづいて、一九五八年八月八日に「産業災害防止総合五ヵ年計画」が閣議了解のもとは策定された。その内容は次のとおりである。

産業災害防止総合五ヵ年計画の樹立推進について

㈠　最近における産業災害の増加のすう勢、なかんずく中小企業における災害の激増並びに爆発、落盤等による重大災害頻発の傾向は人命の尊重、企業の被る経済的損失の防止ひいては国民経済の健全な発展の見地から、看過できない現況にある。

㈡　昭和三二年における産業災害の死傷件数は、五、六〇〇人の死亡者を含め七〇万人を越し（一分ごとに全国で五人の労働者が死傷している計算になる）、これにともなう経済的損失は、一、五〇〇億円と見込まれ、しかもなお増加の傾向を示している。

㈢　この災害増加の傾向より勘案し、五年後を想定すると、昭和三七年はおいて死傷者件数八六万となり、昭和三二年における死傷者件数に比して、二一%の増加となり、これにともなう経済的損失は、約二、二〇〇億円と推定される。

㈣　よって、この際産業災害防止総合五ヵ年計画を樹立し、五年後における災害発生件数を半減せしめることに目標を置き、五年後に予想される災害件数の半数四三万件の災害を未然に防ぎ、これにより、一、一〇〇億円に達する経済的損失の防止をはかろうとするものである。

㈤　右の計画の立案並びに推進に当っては、国民各界の協力を得て一大国民運動として進めることといたしたい。なお先進国なかんずく米国において一九一三年全国安全協議会（ナショナル・セイフティ・カウンシル）が創立されて以来災害は漸減し、更に一九四八年産業安全大統領会議が設けられ、総合的な見地から計画的に産業災害の防止が推進され、著しい効果を収めている先例に鑑み、関係官庁を始め、広く国民各界の有識者を網羅し、総合的、有機的な安全対策を推進することを検討したい。

こうした五ヵ年計画が樹立され、以上の閣議了解のなかにもはっきり示されているように、その計画を達成するためには、まず、国

の行政のみによることなく、国民各層の協力を得て、総合的見地からしてこれを推進するための対策を検討する機関を設ける必要があると考えられて、内閣総理大臣が産業災害防止対策の樹立推進について国民各層の意見を聞くため、総理府に「臨時産業災害防止懇談会」が設けられた。まず、九月二〇日に民間各界からなる委員三〇名が委嘱された。その第一回総会は九月二六日に開催された。その後、第三回総会が一一月二〇日に開かれ、この総会において、長文の「産業災害防止対策に関する意見書」が内閣総理大臣に提出された。内容を示す紙数はないが、産業災害防止に関する総合的施策を詳細に検討している。

第196表　安全推進員選任状況，講習会実施状況
（1958年12月末現在）

（単位　人）

区分 / 産業別	選任事業場数	選任数	講習会終了証交付数
合計	66,847	102,540	69,176
製造工業	39,698	5,642	37,005
土石採取業	1,147	1,315	858
建設事業	15,680	27,502	20,441
運輸事業	2,836	4,563	2,516
貨物取扱事業	2,232	4,647	2,747
林業	4,475	7,076	5,040
その他の事業	673	1,005	569

二　中小企業における産業災害は年々増大して、大企業の災害率が漸減しているのと比べて、その格差はますます増大している。このため中小企業における災害防止が行政の重点とならざるをえない。本年度の行政の重点はまさに、ここに指向され、監督指導が強化された。

まずあげうることは、安全推進員制度の確立とその活躍である。中小企業は申すまでもなく圧倒的多数の事業場数を示し、監督の徹底は期しがたいことから、昨年末、安全推進員制度が設定され、事業場内部において、安全管理に従事することになった。本年度はその実施段階にはいり、基準局はその選任を督励し、教育講習を行なった。本年度末において、六万六八七四事業場において、一〇万二五四〇人の推進員が選任されている。また推進員に対する講習会もしばしば開かれ、その受講生は多数にのぼった。講習会終了者に対して与えられる終了証の交付数は六万九一七六となっている（第196表）。

第197表　産業別安全管理者選任状況
（1958年12月末日現在）

（単位　人）

区分 / 産業別	安全管理者選任事業場数	所属労働者数	安全管理者数	全安専任管理者数
合計	13,678	4,255,604	19,916	168
製造工業	10,318	3,129,689	15,142	123
鉱業	62	5,031	63	0
建設事業	724	190,081	969	24
運輸事業	1,482	556,590	2,279	11
貨物取扱事業	588	167,926	885	10
その他の事業	504	206,287	578	0

また従来から行政指導によって、業種別、地域別、あるいは下請系列別の集団的災害防止活動が行なわれてきたが、本年度は更に発展をみた。本年度末においては、業種別協議会六五六、地域別協議会二〇二、企業系列別四二一計一二七九の協議会が活動をしている。

その他、爆発災害等重大災害の防止、建設業の災害防止等が重点的に監督指導された。

第198表　衛生管理者選任状況報告調（1958年12月末）

区分＼規模別	100人未満	200人以下	500人以下	1,000人以下	2,000人以下	3,000人以下	3,000人を起えるもの	計
要選任事業場数	11,822	8,366	4,869	1,236	530	139	131	27,093
(規模別割合 %)	(43.6)	(30.9)	(18.0)	(4.6)	(2.0)	(0.5)	(0.5)	(100.0)
労働安全衛生規則第11条第4項適用事業場数	425人	211人	127人	30人	13人	0人	1人	807人
主任の衛生管理者数	11,080	8,082	4,809	1,233	530	139	134	26,007
医師である衛生管理者数	10,900	8,149	4,966	1,336	765	275	398	26,792
内訳 専属のもの	111	275	397	455	593	230	321	2,382
内訳 専属でないもの	10,789	7,904	4,569	884	172	45	72	24,440
医師でない衛生管理者数	10,250	8,747	10,065	4,160	2,889	1,153	1,623	38,887

労働安全衛生規則第12条による共同選任状況	適用事業場数 1,011	医師である衛生管理者数 16人	医師でない衛生管理者数 42人

次に、例年続けて行なわれてきた、高率災害事業場の特別安全管理指導は、本年度も行なわれ、全国八八四事業場について指導が行なわれた。

また、安全管理者の選任状況は選任事業場数は一万三六七八、安全管理者数は一万九九一六名であり、うち安全衛生規則第一条の二に規定する専任安全管理者数は一六八名である（第197表）。

第三節　労働衛生

一　労働衛生行政の重点として、「有害要因に起因する障害の防止対策」がとりあげられ、種々具体的な活動が行なわれた。

(1) 放射線障害防止規則の制定　医療機関その他における放射線からの防護のため、一九五九年三月「電離放射線障害防止規則」が公布された。

(2) 労働環境改善技術指針　けい肺に罹患するおそれある作業および特殊健康診断の対象業務の諸作業に関して、「労働環境の改善に関する技術指針」が出された。

(3) 港湾荷役業における疾病対策　有害薬品四百有余品目について「港湾荷役作業のための有害物要覧」を作成し、これによって荷役作業を行なわせることとした。

(4) その他　一四品目について、有害物質のガス、蒸気、粉じんについての適当な労働環境測定方法を制定し、ベンジン、ベリルウム障害防止対策等の確立をみた。

二　衛生管理

全国衛生管理者選任状況は第198表に示すとおりである。衛生管理者選任を必要とする事業場は二万七〇九三事業場であり、毎年漸増している。このうち、主任の衛生管理者二万六〇〇七人、医師である衛生管理者二万六七九二人、医師でない衛生管理者三万八八八七人が選任されており、ともに前年に比して、約一割の増加をみることができる。なお、右医師衛生管理者の大部分は嘱託医等である。

なお、最賃法の施行状況その他は、第三編賃金政策の項において取り扱い、労働災害、けい肺に関しては、第一部第三編第三章で取り扱っているのでここでは省略した。

第五編　雇用・失業対策

第一章　失業対策事業、公共事業

失業対策事業の概況

失業対策事業の一九五九年度予算（事業費国庫補助額）および吸収人員は第199表のとおりである。このうち一般失業対策事業予算は一八二億二千万円、吸収人員は二一万八千人で、前年度より予算額は六億七千万円、吸収人員は六千人、それぞれ増加している。また特別失業対策事業予算は三七億円、吸収人員は一万八千人で前年度に比べて予算額は二億円増加したが、吸収人員は前年度と変化はない。

第199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
1959年度	計	2,192	236
	一般	1,822	218
	特別	370	18

〔備考〕 1）予算額は各事業費の国庫補助額。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。

なお労働省は当初、一九五九年度からの失業対策事業の新施策として、次のような構想をもっていた――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とし、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。事業吸収人員は一般失対一九万人、雇用対策一五万人、計三四万人。月間就労働日数は二三日（現行二一日）。また労賃は一人当たり一般失対が三〇六円（現行と同じ）、雇用対策が三八三円とするなど（本年鑑第32集三六〇頁を参照）。しかしこの計画もそのための予算措置が認められなかったため挫折した。

失業対策事業に就労できる資格（失業対策事業紹介適格要件）は、(1)失業者であること、(2)家計の主な担当者であること、となっているが、この適格者数は一九五九

年三月末現在、三四万八六四人であり、前年同期に比べて約二万四千人増加している。

更にこの失業対策事業紹介適格者については、次のような基準によって三種類の格付がなされている――(1)技能者（緊急失業対策法施行規則第七条第一項にいう「技能者」と同等の能力を有すると認められる者）、(2)重作業該当者（比較的高度の体力を有し民間および公共事業の求人口に容易に就職でき、失業対策事業の重作業に就労しうる者）、(3)軽作業該当者（(1)および(2)以外で民間等の求人口の軽作業に就労しうる者）。

現在、失業対策事業といわれるものは、一般失業対策事業、特別失業対策事業および公共事業、臨時就労対策事業などから構成されているが、このうちまず一般失業対策事業については、「失業者に就業の機会を与えることを主たる目的として、……できるだけ多数の労働力を使用し、失業者吸収効果をあげうる事業であること、事業主体が使用する労働者は公共職業安定所において紹介することが困難な技術者、技能者および監督者を除いて公共職業安定所の紹介する失業者（失業対策事業紹介適格者）でなければならない」とされている。また、この一般失業対策事業の吸収対象となる日雇労働者の労働能力について、労働省「地域別有効求職者数調査」によってみると第200表のとおりであって、体力検定＝軽以下の種々な労働力――全体の六〇％以上を占める――がそれに適したものとされている（この調査は一九五八年五月、全国の公共職業安定所に登録している日雇労働者を対象としたもので、これには失業対策事業紹介適格者も含まれている。なお、失対事業適格者の実態については、同省の「日雇労働者生活実態調査」――一九五八年一〇月を参照）。

一般失業対策事業における日雇労働者の賃金の基礎となる労働費

第200表　日雇労働者の労働能力別構成

技能体力区分	適応能力	実数	比率	各項目中の男女比率 男子	女子
		人	%	%	%
技能者	公共事業緊急就労および特別失対に適するもの	17,997	4.1	97.7	2.3
体力検定重		141,110	32.2	88.5	11.5
体力検定軽	賃金が予算単位の80％以上のもの	196,407	44.8	47.1	52.9
〃	上記以下のもの	21,827	5.0	27.8	72.2
体力検定不合格	1日―12キロ以上歩行可能者 月間―20日以上作業可能者	10,497	2.4	32.6	67.4
〃	上記に該当しない者	891	0.2	34.2	65.8
不具廃疾		1,023	0.2	88.5	11.5
老齢者	男子　61歳以上 女子　56歳以上	48,496	11.1	65.9	34.1
計		438,248	100.0	63.4	36.6

〔備考〕　労働省「地域別有効求職者数調査」――1958年10月――による。

予算単価は一九五九年において一人一日平均三〇六円であり、これは一九五七年一〇月の改訂以来引上げられていない（なお一九六〇年四月から三六四円に改訂）。月間就労日数（予算上の目標）については一九五九年度二一日半となっ

ており、従来より半日だけ増加した。またこの事業種目については、一九五八年度の実績でみると、道路整備事業が一日平均一一万七千人、全吸収人員の五七％（前年度五六％）を占めずばぬけて多く、この比重は年々かなりの速度で増加してきている。次に土地整備事業が三万五千人（一七％）、以下、水道整備一万五千人、保健衛生整備一万二千人、河川整備一万人、農林水産施設整備八千人、砂防施設整備二千人、営造物整備二千人、資材採取製造二千人、港湾施設整備一千人、などとなっている。

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を図ることを目的とする」（実施要領）もので、技能者あるいは体力検定重の労働能力をもつものが、これの吸収の対象とされる（第200表）。一九五九年度における失業者吸収予定数は、一日平均一万八千人で、これは一九五七年以来増減変化がみられない。これを一九五八年度における実績でみると、一日平均（年間就労日数二七六日の一日平均）、総数一万七四七一人であり、このうち都市計画事業が六七三八人で最も多く、以下、河川等事業三九二六人、道路事業三二二六人、港湾事業二二〇〇人、治山事業四八四人、砂防事業四四八人、漁港事業二八八人、河川等災害関連事業一六二人、などとなっている。

失業対策事業適格者の停年制問題　労働省および厚生省では一九五九年四月一日、「失業対策事業紹介適格者と生活保護の被保護者との収拾の調整について」という通牒を発した。これは、一九五九年四月一日以降、男子六五歳以上、女子六〇歳以上のいわゆる高年齢者については失業対策事業の紹介適格者からはずして、これら困窮者を生活保護の適用にきりかえ、また生活保護の被保護者で労働能力のあるものは失業対策事業などへの就労を促進する、というものので、その内容は次のとおりである。

一　趣旨　失業対策事業は、失業者が一般雇用へ復帰するまでの間、その就労を図るための事業であるが、現在の就労者のうちには、高齢者等労働能力の著るしく乏しい者が他に生活手段がないこと等のため逐次固定化してきて、その新陳代謝を困難としている実情であり、事業本来の運営に多大の支障をきたしているところである。他方、生活保護は、生活に困窮する者に対する国家の最終的な生活保護の措置として行われるものであるが、被保護者の中には、労働能力を有しながら労働の意思の乏しい者または労働の意思および能力を有し何らかの求職活動をおこなっているにもかかわらず、就職の機会がないためやむを得ず生活保護の適用を受けようとしている者もいる状況である。

ここにおいて、失業対策事業および生活保護相互間における行政対象の調整を円滑に促進するため今後失対事業に就労し、または就労しようとする高齢者については、その労働能力を考慮しこれに適する軽度の適職に紹介を行うほか、生活の困窮度を勘案して生活保護法の適用を考慮することとし、一方、生活保護の適用を受け、または受けようとする者であって、労働の意志および能力が十分にあるものについては、積極的に適職の紹介を行い、適職がないときは失業対策事業に就労せしめるための所要の措置を講ずるとともに、これが推進をなお一層図るものとする。

二　基本方針　㈠公共職業安定所（以下「安定所」という）は、昭和三十四年四月一日以降、男六十五歳以上、女六十歳以上の者（以下「高齢者」という）については、失業対策事業の紹介適格者（以下「適格者」という）としないものとし、一方、生活保護の実施機関（以下「実施機関」という）は高齢者から保護の

申請があった場合には、原則として安定所への求職の申込みに関する指示を行うことなく保護の安否の決定を行って差支えないものとする。

(二)　昭和三十四年三月三十一日現在適格者であって同日以後において高齢者となるものについては、排除を直ちに行わないものとする。

(三)　安定所は、実施機関と緊密な連絡をとり、労働能力のある被保護者の紹介を積極的に行うものとする（「事務取扱要領」については省略）。

さきにみたように失業対策事業の紹介適格者数は、一九五九年三月末現在、三四万八六六四人であるが、この平均年齢は男子が四九・四歳、女子が四三・五歳となっている（全国平均）。またこの年齢構成（男・女こみ）では、五〇～五九歳が全体の三〇・八%、六〇～六四歳が一〇・六%、六五～六九歳が四%、七〇歳以上が〇・九%となっており、老齢者の比率が高く、そのうち特に老齢者の比率の高い六大都市を中心として、失業対策事業の適格者の年齢構成は年々高くなり、その定着化傾向が強まっている（労働省「日雇労働者実態調査」一九五八年一〇月による、なおこの調査結果については本年鑑第一部第二編を参照）。そして労働省は、さきの通牒によって生活保護に切り替えられる高年齢者は二万人と推定している（これに対して全日本自由労働組合では四万人に上るとみている）。

このような方針に対しては、これは老人の働く権利を奪う首切りであり、たとえ生活保護の適用がなされたとしても、これによって収入が減少し生活はいっそう苦しくなることなど、失業対策事業高年齢者の実情を無視したものであるとの批判が各方面より強く出された。まず、全日本自由労働組合はこれに対する反対闘争を展開しているが、社会党はこの通達の撤回を要求して国会で次のように政府に質問した（一九五九年七月三日、衆議院社会労働委員会における論議要旨）。

一　憲法第二七条ですべての国民は勤労の権利を有するとあり、そこから緊急失対事業法が制定されているのに、働きたくて働けないものの仕事場をとざすのは憲法違反である。政府は失対事業の能率ということを、通達の理由としているが、本来は失業者が〝主〟で事業の能率は〝従〟の問題だ。

一　緊急失対事業法は、失業者を吸収するのに適当な事業を政府が営むべきだとしているのに、政府は土建事業しかあっせんをせず、それに向くか向かないかだけで定年制を実施しようとしている。これは法律違反である。

一　政府は、高齢者を失対事業からはずして生活保護を受ける方に回すといっているが、これは明らかに収入減である。

労働大臣のこれに対する答弁は次のとおりである。

一　失業対策事業も、事業の効率を問題外とするわけにはゆかない。救済はするが無計画では困る。こんどの通達はスジとしては間違っていないから、運用上疑義のあるところは実際面で補ってゆく。

一　憲法違反とは思わない。従来就労しているものは今後も認めてゆくし、別に軽度の適職もあっせんしてゆくわけだ。失対事業の主体が地方公共団体である関係上、事業も公共事業が主になる。

公共事業（失業者吸収率設定公共事業）の概況　一九五九年度（一九五九年四月～一九六〇年三月）における就労状況は次のようである。就労総数は一ヵ月平均約五〇九万五千人（前年度四八六万三千人）、一日平均（一ヵ月二五日就労として計算）約二〇万四千人（前年度一九万五千人）となっており、このうち公共職業安定所

の紹介によるものは、一ヵ月平均総数約一一五万九千人（前年度一一〇万人）、一日平均では約四万六千人（前年度四万八千人）で、その構成は、有技能者が一ヵ月平均約一四万六千人、一日平均約六千人、無技能者が一ヵ月平均約一〇一万三千人、一日平均約四万一千人となっている。

就労者数は前年度に比べて大幅な増加をみせており、このうち公共職業安定所紹介数も前年度より増加しているが、むしろ一般就労者の増加がいちじるしい。また、公共職業安定所の紹介によるものでは、ことに有技能者紹介数の伸びが大きくなっている。なお、これら就労者は、主として河川整備事業および道路整備事業に従事している。

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）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。また、この事業の実施地域は、あらかじめ労働省と建設省が協議し、失業情勢に即応して決定すること、吸収すべき失業者はすべて公共職業安定所の紹介する失業対策事業紹介適格者であること、などとされ、右の適格者のうち、技能者と、体力検定重の労働能力をもつもの（第200表）が、この事業の吸収対象とされる。

一九五九年度における予算（国庫補助額）は七七億円、失業者吸収実人員は二万一千人で、前年度に比べて予算額で三億円、吸収人員一千人の増加となっている。この事業種目は道路整備計画に定められた道路および都市計画の二種目であるが、一九五八年度の就労実績をみると次のようになっている。一日平均就労総数は二万九四九九人（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）は二万〇四五三人（うち女子が六一七八人）――道路事業一万四九五〇人、街路事業五五〇三人で、有技能者が二〇六人、無技能者が二万〇二四七人となっている。

第二章　炭鉱離職者対策

石炭鉱業の不況は近年きわめて激化し、炭鉱の閉山や人員整理が増大しているが、特に一九五九年にはいってからは、いわゆるエネルギー革命論と結びついて、石炭鉱業そのものの将来性についての論議が盛んとなり、これに伴って、炭鉱労働者の失業対策が政府、社会党、経営者団体、労働組合など各方面から大きな問題とされるにいたった。

炭鉱離職者臨時措置法の成立　炭鉱離職者臨時措置法案は一九五九年一二月四日国会に提出、一二月一六日に成立した（一二月一八日施行）。その概要は次のとおりである。

一　総則（目的）　この法律は、炭鉱離職者（離職した炭鉱離職者であって、現に失業しているか、またはその職業が著るしく不安定であるため失業と同様の状態にあると認められたもの）が一定の地域において多数発生している現状にかんがみ、炭鉱離職者緊急就労対策事業及び職業訓練の実施、再就職に関する援護その他の措置を講ずることにより、その職業及び生活の安定に資することを目的とする。

二　職業紹介等

(1)　職業紹介　労働大臣は、多数の炭鉱離職者が居住している地域について、雇用状況から判断して、それらの炭鉱離職者がその地域においては職業に就くことが困難であると認める場合には、炭鉱離職者が他の地域において職業に就くことを促進するための職業紹介に関する計画を作成し、その計画に基き必要な措置を講ずるものとする。

(2)　炭鉱離職者緊急就労対策事業　労働大臣は、前条の措置によってもなお職業に就くことができない炭鉱離職者に対して暫定的に就労する機会を与えることを目的として、炭鉱離職者緊急就労対策事業に関する計画を作成するものとする。（以下略）

(3)　職業訓練　労働大臣は、炭鉱離職者が炭鉱以外の職業に就くことを容易にするため、必要な職業訓練の実施に関し特別の措置を講ずるものとする。

前項の措置に係る一般職業訓練所における職業訓練に要する費用については、国は、職業訓練法第三四条第一項の規定による負担を行うほか、予算の範囲内において、政令の定めるところにより、その一部を負担することができる。

(4)　炭鉱離職者の優先採用　鉱業権者（石炭を目的とする鉱業権又は租鉱権を有する者）は、炭鉱労働者の雇い入れについては炭鉱離職者を雇い入れるようにしなければならない。鉱業権者は、炭鉱労働者を募集する場合には、公共安定所に求人の申込みをしなければならない。ただし、炭鉱離職者のみを雇い入れようとする場合は、この限りでない。

三　炭鉱離職者援護会

(1)　目的　炭鉱離職者援護会（以下、援護会という）は、炭鉱離職者に対して再就職及び生活の安定に関する援護を行うことを目的とする。（役員規定など省略）

(2)　業務〔業務の範囲〕　援護会は右の目的を達成するため、次の業務を行う。

①炭鉱地域から他の地域に移住する炭鉱離職者に対して移住資金を支給すること、②職業訓練を受ける炭鉱離職者に対して手当を支給すること、③職業訓練を受ける炭鉱離職者の宿泊施設を設置すること、④炭鉱離職者を雇い入れる事業主に対して労働者用の宿舎の貸与を行なうこと、⑤炭鉱離職者の再就業に必要な知識及び技能を習得させるための講習を行なうこと、⑥独立して事業を行なおうとする炭鉱離職者に対して生業資金の借り入れのあっせんを行なうこと。

右の業務のうち①と②に掲げるもの並びにこれらに付帯する業務は、次の各号に該当する炭鉱離職者に対し行なう。

①当該離職がその者の責に帰すべき重大な事由またはその者の都合によるものでないこと、②当該離職の日が昭和三〇年九月一日以降の日であること、③昭和二九年九月一日以降において一年以上引き続き炭鉱労働者として雇用された経歴を有すること、④この法律の施行後において新たに安定した職業についたことのないこと、⑤この法律の施行の際、現に炭鉱地域に住所を有すること。

〔業務の運営〕　炭鉱離職者の発生の状態その他の雇用状況を考慮して援護の必要の大きい地域について重点的に行なうものとすること。（以下略）

(3)　財務・会計　援護会の業務及び事務に必要な経費は国の補助金、石炭鉱業合理化臨時措置法第三六条の二の規定による交付金のほか、寄付金その他の収入をもって充てる。（以下略）

政府では、これにさきだって、一九五九年度における失業者多発地域対策のうち、北九州、宇部、福島県平の三地域を炭鉱離職者の

多発地域に指定して、公共事業の実施により北九州においては約四三〇〇人、宇部においては約五〇〇人、平においては約一千人の炭鉱失業者をそれぞれ吸収することを決定した（一九五九年四月二四日、閣議報告）。またその後においても一九五九年下期における当面の応急措置として、鉱害復旧事業の吸収人員二五〇〇人（一九六〇年一月実積では二九六〇人を吸収）、広域職業紹介による離職者の職業紹介二千人、特別職業訓練の対象人員六四〇人、計五一四〇人の炭鉱離職者吸収計画をはじめ、公共事業や失業対策事業における離職者の吸収強化をはかること、などをきめた（一九五九年九月一四日）。

炭鉱離職者臨時措置法の制定にもとづいて、一九五九年度後期（一二月以降）の施策として次のような計画がたてられた。(1)炭鉱離職者緊急就労対策事業――吸収人員五五〇〇人、(2)炭鉱離職者特別職業訓練の実施――対象人員三二〇人（一九六〇年三月に最初の修業生一三〇人が見込まれている）、(3)広域職業紹介――対象人員三二〇〇人（広域職業紹介その他炭鉱離職者の再就職の実情については、本年鑑第一部第二編を参照のこと）。

炭鉱離職者援護会は、臨時措置法の施行されたのちも、援護役員の顔ぶれの決定などにひまどり、一九六〇年二月一六日からようやくその業務を開始した。この会の本部は東京に、支部が札幌、平、宇部、福岡の四市にそれぞれ置かれるのはじめ、全国の炭鉱地帯に支所、駐在員が配置される（なお、二月の業務開始以降、三月末までに、他地域移住、生業資金の貸付、職業訓練などの相談を受けにきた炭鉱離職者数は全国で延約三五〇〇人といわれる）。

日経連の炭鉱離職者対策　日本経営者団体連盟の石炭対策臨時委員会では一九五九年一一月一三日、「石炭産業の将来と離職者対策」を発表した。これは、石炭経営者協会の合理化努力目標によれば、一九五九年度から一九六三年度までに総数九万七千人の離職者――大手炭鉱約六万人、中小炭鉱三万七千人が見込まれるとし、このための離職者対策として、炭鉱離職者による特別訓練隊の編成、雇用対策本部の設置などを政府に要望し、また産業界では離職者三万四千名の受入れ計画をたてるなど、次のように述べている（抜萃）。

離職者対策の大綱

離職者対策の根本的な考え方は①エネルギー革命による構造的大量離職者の発生に対しては、従来のような単なる公共事業、失対事業への失業吸収対策ではなく、国民経済全体における雇用配置転換政策、そのための転業対策が対策の根幹とならなければならない。従って技能再訓練対策がその重心をなすということ、②現実に悲惨な生活にある中小炭鉱の離職者に対しては、とくに社会政策的救済配慮が緊急かつ十分に行なわれなければならないということ、③これらの雇用転換政策、社会保障対策は政府の施策が根幹となるべきであるが、国民経済の発展、社会福祉の向上に責任を担う全経済界は進んでその解決に能う限りの協力を実践しようということである。まず政府に要望される事項としては――

職業訓練の拡充強化と整備（うち「職業訓練所より産業界への転職の要件」）炭鉱離職者は職業訓練所で一定期間の訓練を行ない、産業界へ適職を求めて転職せしめることが必要であるが、この際受入側は自由な選択権をもち、かつ訓練所は訓練生の詳細な能力調書を備え要求に応じて提出するとともに、政府に職業あっせん機関を拡充し、とくに広域職業紹介を強化し、雇用の円滑な運営を図ることを要望する。

特別訓練隊の編成

職業訓練所を通ずる産業界への転職も一定の限界があるので「炭鉱離職者雇用促進事業団」（仮称）のごとき組織を新設し、

離職者中の適格者をもって特別訓練隊を編成組織し、国の特別公共事業ないし地域経済の総合開発事業へ機動的に集団就労せしめながらその間に技能的訓練を行なう。中小炭鉱の合理化は速度が相当早いものと考えられるので本計画の実施は早急を要し、合理化の段階に応じて収容力を漸次拡大し、最終年度（三十八年度）訓練人員十一万人を目標として計画の樹立を整理する。

公共事業国庫補助率の引上げと特別公共事業の新設（省略）

住宅対策の推進（省略）

雇用対策本部の設置

大量の石炭離職者の発生並びに今後の産業合理化に伴う雇用対策の樹立運営のため、政府は中央に雇用対策本部を設置し、公共事業の調整、地域経済開発の総合等雇用政策の一貫した総合運営体制を確立せられることを強く要望する。

以上が政府の対策についての要望であるが、経済界は右のごとき政府諸施策の推進を背景として、次のごとき協力を実践する。

(1) 石炭鉱業離職者援護協会への産業界の協力

石炭離職者に対する就職のあっせん、求人開拓、海外移民の援護、職業訓練中の交通費の支給、移動住宅の建設、移動資金の支給、自立自営の希望者への融資あっせん等の目的をもって、石炭鉱業離職者援護会が初年度予算六億円（政府出資三億円、石炭業界出資三億円）で発足することに内定したが、経済界は石炭離職者援護強化のために一億円を援助供与する。

(2) 約三万四千名の離職者の産業界への受入れ

職業訓練所の前進に応じて約三万四千人の離職者を産業界に受容れる準備を併行的に進める。このため日経連は業種、地方の両経営者団体組織を通じ、公共職業安定所および援護会と連絡提携して受入れ推進の体制をとる。以上のごとき離職者対策は、これを国民経済全体の問題として、政府、経済界が協力してその解決に当ろうとする画期的な事業であるが、同時に石炭業界の労使が真に石炭産業の危機を認識し、労使一体となってこれに応える努力が不可欠の問題であることは忘れられてはならない。

総評・炭労の石炭産業危機対策　日本労働組合総評議会、日本炭鉱労働組合では、かねてからこの問題にとり組んでいるが、現在の石炭産業の危機と炭鉱労働者の解雇に対して、次のような態度を明らかにしている（総評、炭労共編「炭鉱労働者をおそう一〇万の首切り」――一九五九年一〇月『月刊総評』臨時増刊号、より）。

石炭危機を克服し、炭鉱労働者の状態の改善と石炭産業の進歩的発展をたたかいとるための、われわれの要求（このうち「石炭危機を克服するための社会経済的な諸要求」より）

資本家の都合による一方的な閉山を禁止する　(一)閉山問題がおきた場合は、民主的方法によって選出された委員会を構成し、資源の利用と地方経済、労働者の将来についての保障を十分に検討する。(二)離職する労働者に対しこれに代る炭鉱、また永久性のあるしかも今までと同じ収入を保障するような他の雇傭をあたえられることが保障される時だけ閉山出来る。(三)この新しい雇傭は閉山された炭鉱と同一の場所かその近辺地に新しく工業を起すことによってあたえられなければならない。

無期限、無制限の失業手当の獲得を目指し、当面現在の失業保険給付額を八〇％に引上げ支給期間を二ヵ年とする。

失業労働者の生活保障及び技能教育と就職の保障　(一)生活保護法の基準額を倍額とし、予算のワクを理由とする支払の制限を行なわない。(二)失業および半失業労働者に対し一年間の技能教育を行ない、その後の適正な労働条件による就業を保障しなければならない。

第三章　職業訓練

近年、いわゆる技術革新の進展に伴って、技能労働者の不足が大きな問題となり、他方ではまた、炭鉱離職者や駐留軍離職者をはじめ深刻化した失業問題に対する対策（再就職の促進対策）として、技術教育、技能労働者の養成に対する必要性が力説されるにいたった。こうした情勢のもとで、職業訓練法が一九五八年五月に制定された。この法律は、「労働者に対して、必要な技能を習得させ、及び向上させるために、職業訓練及び技能検定を行なうことにより、工業その他の産業に必要な技能労働者を養成し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済の発展に寄与することを目的とする」（第一条）というもので、公共職業訓練、事業内職業訓練、および技能検定制度をもって構成されている（法律の内容については本年鑑第32集を参照）。

労働者に対する技術教育、それによる技能の向上は、労働力を使用する資本にとってはもちろん、労働者にとっても好ましいことである。だが他方、現在の社会体制のもとにおいては、このことが単なる技術の向上の問題にとどまらず、それがさまざまな性格をもつようになる。

職業訓練制度の内容についてはのちにみることにするが、まず公共職業訓練は、主として失業者に対する技術教育を目的とし、失業対策としての性質をもつもので、資本が直ちに利用しやすいような労働力の速成を、資本に代わって行なう性質のものであり、反面、労働者にとっては、労働市場における労働者相互間での競争力を付加するものであるといえる。また国家による援助の裏付けのもとに事業主が行なう事業内職業訓練および技能検定制度に対しては、これが経営者による労働管理と結びつき、そのために利用される危険が大きく、またことに労働運動に悪影響を及ぼすものとして、労働組合から強い反対がなされている。ともかく、労働者にとって技術との関係は不可分離のものである以上、この職業訓練が労働者階級の向上にいかなる影響を及ぼしていくか、今後の動きが注目される。

（注）職業訓練の問題に関する文献目録として、田沼肇「職業技術教育と労働問題」（本研究所『資料室報』第四六号、四七号、五五号、五六号）が発表されている。参考にされたい。

公共職業訓練　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て行なわれる。各訓練所の内容・規模（計画）については第201表のとおりである。

まず、一般職業訓練所は「求職者に対して基礎的な技能に関する職業訓練を行なう」（職業訓練法）ことをおもな任務とするものであり、各都道府県によって設置される。また一九五九年度（後半）からは、炭鉱離職者特別職業訓練が新たに開始された（福岡県――田川・飯塚・直方、長崎県――佐世保・江迎、山口県――小野田、福島県――磐城、北海道――美唄の八ヵ所）。一般職業訓練所における訓練職種について、一九五九年六月における実施状況によってみると、職種総数は六七でそのうち訓練人員の多い職種は次のようになっている――機械工（二八五〇人）、板金工（九三〇人）、溶接工（二三七五人）、電工（八九〇人）、電気機器修理工（五五〇人）、ラジオ・テレビ修理工（一〇三〇人）、洋裁工（一八九五人）、編物工（九二〇人）、自動車整備工（二六一〇人）、ブロック建築工（一八〇五人）、建築大工（二五四〇人）、木工（三〇二〇人）、機械製

第201表　職業訓練実施計画

区分	1958年度			1959年度			1960年度		
	施設数	職種数(延)	訓練人員(延数)	施設数	職種数(延)	訓練人員(延数)	施設数	職種数(延)	訓練人員(延数)
			人			人			人
一般職業訓練所	275	716	40,190	270	812	41,210	284	849	42,820
一般	258	640	30,695	258	640	30,695	258	460	30,695
定時制	(59)	108	5,175	(59)	108	5,175	(59)	108	5,175
駐留軍	17	50	4,380	10	40	4,380	8	39	3,510
炭鉱離職者	—	—	—	2(6)	24	960	4(6)	34	2,320
新設(農漁村二三男)	—	—	—	—	—	—	14	28	1,120
身体障害者訓練所	8	54	1,150	8	54	1,150	8	54	1,180
総合職業訓練所	33	200	7,575	38	246	9,110	38	312	13,260
基礎訓練	33	173	6,205	38	219	7,740	38	254	8,930
駐留軍離職者(夜間)	(5)	12	720	(5)	12	720	(5)	12	720
定時制訓練	(7)	15	650	(7)	15	650	(7)	15	650
炭鉱離職者	—	—	—	—	—	—	(4)	31	2,960
中央職業訓練所	—	—	—	—	—	—	1	—	—
公共職業訓練計	316	970	48,975	316	1,112	51,470	331	1,215	57,260
事業内訓練						15,000			15,000

〔備考〕労働省職業訓練部調べ。施設数のカッコ内数字は，既存施設を夜間使用し，または拡充して訓練を行なう施設数を示す。

図工（七〇〇人）、謄写印刷工（七六五人）、塗装工（八〇五人）。

なお、公共職業訓練における教科および訓練期間についてみると、教科はそれぞれの訓練職種にとって必要な学科（普通学科、専門学科）と実習（基本実習、応用実習）からなり、またこの訓練時間は職種によって異なるが、年間（訓練期間一年のもの）学科は三五〇～四九〇時間、実習は一三一〇～一四五〇時間、計一八〇〇時間とされている。訓練期間については、基礎的技能訓練が一年または六ヵ月、専門的技術訓練が一年とされている（注）。

（注）一般職業訓練所における基礎的技術の職業訓練の実例として、訓練人員の多い業種の一つである機械工についてみると次のようである（昭和三四年労働省令第八号による）。

機械工（旋盤を主とする工作機械による金属の機械加工における技能）一、学科（四五〇時間）――(1)普通学科一七〇時間（社会、体育、数学、物理、実用英語、経営大要）、専門学科二八〇時間（機械工学大意、電気工学大意、機械工作法、材料、材料力学、製図）　二、実技（一三五〇時間）――(1)基本実習六〇〇時間（器工具使用法、計測およびけがき作業、仕上基本作業、各種工作機械基本作業、刃物研摩作業、安全作業法）、(2)応用実習七五〇時間（機械部品加工作業、仕上及び組立作業、機械調整作業、製品検査）。合計一八〇〇時間（一年）。

右のような教科によって一年間（あるいは六ヵ月）の訓練が行なわれ、大体の基礎的技能の修得が図られるが、修了資格としてとくに一定の技能検定に合格しなければならないという規定はない。また、溶接工訓練修了者は二級アセチレン溶接工（労働安全衛生規則）の免許が与えられるなど、各修了者に対する各種の特典の規定が設けられているが、これまで修了生が修得した資格・検定の状態は大体次のようになっている（一九

五八年四月～一九五九年九月の実績、「公共職業訓練生実態調査」――労働省職業安定局『労働市場年報』による）。

一般職業訓練所修了者（修了者総数三万二五一五人、男子二万一一〇人、女子一万〇三〇五人）――珠算能力検定一八七四人、簿記実務検定一二七五人、アセチレン溶接工二三四七人、自動車運転免許二六九、軽自動車運転免許一三三人、自動車整備士免許一五六人、内燃機指導員一人、タイプ検定六八人、無線通信士（電話級を含む）免許二七〇人、ラジオ受信機修理技術一二人、建築代理士二一人、汽缶士（二級）六人、危険物取扱主任者免許六六人。

総合職業訓練所修了者（修了者総数二四九人）――珠算能力検定二八四人、簿記実務検定一六九人、アセチレン溶接工六九五人、自動車運転免許七六人、タイプ検定一五人、無線通信士免許三二人、ラジオ受信機修理技術一五人、電気溶接士八六人。

総合職業訓練所は、「雇用労働者又は求職者に対して専門的な職業訓練を行い、同時に職業訓練指導員の訓練並びに事業主の希望により技能労働者の追加訓練、再訓練又は職長訓練等について積極的に援助する」（労働省職業安定局『失業対策年鑑』昭和三三年度版）ことを目的とする機関で、従来の失業保険福祉施設総合職業補導所が改組されたものである。しかし現段階では、一般職業訓練所と同様、都道府県の委嘱による求職者を対象とした基礎的技能訓練を行なうだけにとどまっている。一九五九年度からは炭鉱離職者の訓練が開始された（北九州、福島、山口、大阪の四ヵ所）。一九五九年六月における訓練実施職種は三五（一九五九年度は二九種）で、そのうち訓練人員の多い職種は次のようになっている――機械工（一三一〇人）、板金工（六三〇人）、溶接工（一〇一〇人）、電気機器修理工（五五〇人）、自動車整備工（一二〇〇人）、木工（六七五人）、塗装工（六四〇人）。また一九五九年度における職種内容や訓練人員の多い職種についても、右と大体同様である。

身体障害者職業訓練所は、前二者の訓練所において一般の人と同様な職業訓練を受けることが困難な比較的重度の障害者を対象とするもので、国または都道府県によって設置される。一九五九年六月の実施状況では、総職種数が二二、このうち訓練人員の多い職種は、洋服工（一九〇人）、洋裁工（二三〇人）、謄写印刷工（八五人）、美容員（八五人）、などとなっている。

なお、中央職業訓練所は「職業訓練に関する調査研究を行うとともに職業訓練指導員の訓練を実施する」（前掲『失業対策年鑑』昭和三三年度版）ことをおもな任務とするもので、これは一九六一年四月から、職業訓練指導員の訓練業務――長期訓練（四ヵ年）定員三二〇人（各年度八〇人）、短期訓練（六ヵ月）定員五〇人（年間延一〇〇人）――を開始することになっている（東京都北多摩郡小平町に新設）。

（注）以上にみた各職業訓練における訓練生の性格やその就職状況などについては、本年鑑第一部第二編を参照されたい。

事業内職業訓練　事業内職業訓練は「事業主がその雇用労働者に対して行う職業訓練」（職業訓練法）であるが、職業訓練法においては、この職業訓練に対して、その職種、教科、訓練期間、施設など労働省令で定められた基準に適合するものについては、一般・総合訓練所施設の利用、それらの職業訓練指導員の派遣、教科書など必要な資料の提供、などの援助を行なうことになっている。また特に、事業主が共同して行なう共同職業訓練（中小企業が主体）のうち労働省令の基準に適合するものに対しては、その訓練実施のための主要経費の二分の一を都道府県が補助する（また国は都道府県に対してその経費の二分の一を補助）こととしている。

技能検定　職業訓練法によって創設された技能検定制度は、「技能労働者の技能の向上を図り、もって、その職業の安定と地位の向上に資するとともに、わが国経済の発展に寄与することを目的として行うもの」（技能検定実施要綱）とされており、政令で定める職種ごとに一級および二級に区分して、実技試験と学科試験が行なわれる（法第二五条）。この技能程度の基準については、一級は「一般に熟練工といわれるもののうち、技能労働者として通常の場合到達しうる最高の技能水準に達し、当該技能検定職種にかかる技能について熟達の段階にあると認められるもの（上級の熟練工）が通常有すべき技能の程度」、二級は「一般に熟練工といわれる段階にようやく達したものと認められるもの（下級の熟練工）が通常有するべき技能の程度」とされている（技能検定実施要綱）。また検定実施機関は労働大臣（一級）および都道府県知事（二級）、検定受験資格は、現行の各職業訓練修了者、従来の諸技能者養成施設修了者、学校および一般の実務経験者（暫定措置）、などで、検定合格者に対しては、労働大臣より技能工の合格証明書が交付されることになっている（法第二七条）。なお、この技能検定の実施に対しては、中央職業訓練審議会より答申が行なわれている（一九五九年六月二九日）。

この技能検定は毎年、選定職種について実施される計画となっているが、一九五九年度においてはその第一回目として、機械工、仕上工、建築大工、機械製図工の五職種について実施された（第一次試験は一九六〇年一月一〇日）。その状況は第202表のとおりである。

第202表　技能検定実施状況（1959年度）　（単位　人）

職　　種		機械工	仕上工	板金工	建築大工	機械製図工	計
一級	受験者数	2,528	2,177	1,583	3,856	263	10,407
	合格者数	1,168	932	768	2,181	91	5,140
二級受験者数		2,069	1,957	3,661	12,459	694	20,838

〔備考〕　労働省職業訓練部調べ。

このような技能検定の実施に対しては、日本労働組合総評議会など各主要労働組合から、現段階においてはこれが経営者の労務管理に悪用される危険が大きく、労働者階級にとってはなんのプラスもたらさないものであるとして、強い反対がなされている。職業訓練審議会の労働者側委員の統一意見書（日本労働組合総評議会、全日本労働組合会議、全国産業別労働組合連合、および全日本造船労働組合など中立系各労組の統一意見書）は、これについて次のように述べている（一九五九年六月二九日発表）。

技能検定についての労働者委員統一意見書

一　職業訓練法の施行をみたのは昨年七月であり、まだ一年も経過していない。技能検定はあくまで職業訓練を前提とすべきであります。ところがこの職業訓練は必らずしも充実されていない現状にあるにかかわらず、技能検定のみを先行させ、その実施を急がねばならない理由がどこにあるのか理解できない。

二　技能検定実施要綱（案）が始めて私共労働組合に呈示されたのはこの三月であって、労働組合でも経営者団体においても充分検討が進められておらず、要綱の内容も必らずしも理解されていない現状にある。

三　また、かような検定の結果が労務管理の面に与える影響や技能士資格の社会的影響等についても充分検討されていないし、且つ労働省のこれに対する行政指導も全く不充分である。

四　従って、かかる現状においてあくまで技能検定を実施するようなことになっては労使間に無用の混乱と磨擦と対立を招くことは必至であると考えられる。

五　尚、本技能検定には具体的に次のような問題が指摘される。(イ)労働管理に悪用される危険性がある。労働省の説明では検定の合否についてはプラスもマイナスもないと説明しているが最賃法も骨抜きになり、完全雇用政策も樹立されていない現状では悪い意味においての雇用条件と賃金の格付けにされ、また就業制限の結果をもたらす。(ロ)職業訓練と分離し、先行した形で検定が実施されると、被検定者は資格の取得のみに目をうばわれ、訓練そのものが等閑され、職業訓練法の目的に反する結果になるおそれがある。(ハ)既に各省で独自に実施している試験制度等との間に調整もできていない現状にある。(ニ)画一的に全職種に亘って検定の実施を考えているが、明らかに検定の不用と思われるものもあり、この点充分な検討が加えられていない。(ホ)検定実施の結果から生ずる有資格者と無資格者との間に実力を無視した形式的差別が生ずる。その他、実施要綱内容においても検定委員の任命や委託基準受験資格等検定実施の過程における問題点も多い。従って、技能検定の実施の是非及び時期については、充分事前の理解と納得ゆく努力を重ね労使関係者の意向の一致をみるまで実施を延期すべきである。

第四章　その他の諸対策

失業保険法、職業安定法の改正　「失業保険法及び職業安定法の一部を改正する法律」は一九六〇年三月三〇日、国会で成立した（同年四月一日より施行）。これは、一九五九年二月、国会（第三一国会）に提出されて以来継続審議をされてきた「船員保険法等の一部を改正する法律案」中の失業保険関係の改正部分に新たな改正を加えて提出されたものである（自民党議員立法として一九五九年一二月二一日国会提出、継続審議）。その要点は次のとおりで、失業者の公共職業訓練の受講を容易にするためなどの失業保険金給付日数延長の特例措置が新たに付加されたが、その反面失業保険の保険料の引下げとともに国庫負担率の引下げが規定されていることが注目される。

失業保険関係

一　費用負担　(1)保険料率を従来の千分の一六から千分の一四に引下げる。(2)失業保険事業にたいする国庫負担率を、従来の保険給付総額の三分の一から四分の一に引下げる。但し、毎会計年度において失業保険財政収支が赤字となった場合には、国庫負担総額が保険給付費の三分の一相当額になるまでは、国庫がこの赤字を負担できる。なお次項の給付日数延張に関する特別措置の制度にもとづく保険給付については、その国庫負担率は三分の一とする。

二　給付内容　(1)職業訓練受講者にたいする失業保険給付日数の延張――失業保険受給資格者の公共職業訓練受講を容易にするため公共職業安定所の指示により公共職業訓練（訓練期間一年以内のものにかぎる）を受ける失業保険受給資格者にたいしては、その者の失業保険金の所定給付日数を超えて訓練終了日までの間、この給付日数を延張する（この適用資格基準については省略）。(2)居住地以外の地域への広域職業紹介のあっせんを受けることが適当と認められた失業保険受給資格者にたいして六〇日分に限りその給付日数を延張する（この適用資格基準については

省略)。(3)就職支度金制度の創設――失業保険受給資格者の再就職の促進を図るため、受給資格者が所定給付日数の二分の一以上を残して就職したばあいには、その者にたいして、次のように就職支度金が支給される。所定給付日数の三分の二以上を残して就職した者については失業保険金の五〇日分相当額、二分の一以上～三分の二未満を残した者については三〇日分相当額。(4)日雇失業保険の待期日数の短縮――従来の通算六日、継続四日を通算五日、継続三日とし、これを固定した制度に改める。

職業安定法関係

広域職業紹介――労働大臣は、多数の求職者が居住している地域について、雇用状況から判断して、それらの求職者がその地域においては職業に就くことが困難であると認める場合には、求職者が他の地域において職業に就くことを促進するための職業紹介に関する計画を作成し、関係都道府県知事又は公共職業安定所長に対し、当該計画に基いて広範囲の地域にわたり職業紹介活動をすることを命ずることができる(これはさきの失業保険関係の二の(2)の規定と関連するもので、職業安定法における、求職者の通勤範囲内での職業紹介の原則にたいして、特例を設けたものである)。

(なお、失業保険の受給人員などの動きについては本年鑑第一部第二編を参照されたい。)

雇用審議会の答申　雇用審議会は一九五九年五月三〇日、「政策の目標とすべき完全雇用の状態並びにこれを目標としてとるべき雇用及び失業に関する施策の大綱について」の答申を、内閣総理大臣に行なった。これは一九五七年一二月に諮問を受け、約二ヵ年における審議を経て行なわれたものである。一〇年ないし一五年にわたるわが国の完全雇用政策の目標とすべき就業状態については、低収入、不安定就業などの状態にあるいわゆる「不完全就業者」の広範な存在が、現在わが国における雇用の特徴をなしていると規定し、したがって、このような失業の存在形態が一応除去されているような就業状態に達することをもって当面の政策目標とすべきであるとし、次にこのような目標達成のためにとるべき雇用・失業対策として、最低賃金制の確立、同一労働同一賃金、労働基準法の遵守、労働時間の短縮、雇用の臨時・日雇の常用形態化、社会保障の充実、そのため特に中小企業における経営、労働状態の改善、などの諸対策を強調している。なお雇用審議会は、一九五七年四月に設置されて以来、これまで答申第一号として一九五七年一一月に「現下の雇用失業状勢に即応する当面の雇用失業対策について」を、答申第二号として一九五八年一二月に再び「当面の雇用失業対策について」を、それぞれ答申している。今回の答申内容は次のとおりである。

わが国では、人口の増加数は減じてきているが、生産年齢人口はここ当分年平均一三〇万人に達する純増をみて、雇用問題の前途は容易でない。今日、単に経済成長策にとどまらず、完全雇用状態の達成が政策課題として論ぜられるゆえんのものは、第一にわが国労働力人口の就業が、その量の問題よりもまず質の問題においてすでに大きな難点を包蔵しているところにあり、第二に、この困難打開の道が、これまでのような経済発展にまかせておいただけでは容易に与えられない、与えられても非常に長い時間を要する、と思われるところにある。

昭和三三年において、約四、三七〇万人の労働力人口は、わずかに完全失業者約六〇万人を除いてことごとく就業している形をとっているが、しかし就業者のうちには、所得、働く時間、仕事の継続性、就業の安定性等からみて普通にいわゆる「不完全就業者」がかなりの部分を占めている。「不完全就業者」のなかに

は、仕事を従とする家族従業者や自営業主の大半がそうであるように、たとえば家事や通学と平行することによって、あるいは仕事のえりごのみによって、その他特殊の条件によって、形式上「不完全就業者」に数えられるものもすくなくないが、仕事を主としながら所得の低い就業者が完全失業者の十倍前後存在すると推定される。このような「不完全就業者」のうちにも、現在の賃金水準のもとでは必ずしも「完全就業者」に移ることを欲せず、したがって労働市場に強い圧力を加えていると思われないものもあるが、その大部分は、正常な就業機会を与えられず、やむなく平均水準をはるかに下回る条件に甘んじて仕事に就いているものと思われる。そして、そういう状態において、低所得就業の形が労働市場における供給過剰の圧力を高め、この圧力がまた「不完全就業」を拡大するという一種の悪循環を生んでいる。

しばしば「偽装失業」とか「潜在失業」といわれるこの種の「不完全就業」が広く存在することは、工業化の著しくおくれた諸国にほぼ共通の現象であるが、わが国のように工業化の進んだ段階にあって、一方に近代的な「完全就業」の状態がすでに存在するにもかかわらず、他方になお「不完全就業」の状態が目立って存在することは、社会的緊張を促進する有力な要因とならざるを得ない。就業構造におけるこの二重性は、国民福祉の上からみてながく許さるべきでないのみならず、この二重性が下降的、転落的な労働移動と結びつくことによって、近代的な雇用失業対策の効果をほとんど無に帰せしめている。この点は、たとえば、失業対策事業が、一時的に失業者の生活を支えて、再就職までの労働力を保全するという本来の意味を失って、むしろ就労者の「定職」に転化してしまっていること、職業紹介や失業保険の効果の及ぶ範囲が、就業者一般についてはもとより、雇用者の場合ですらも限られていることなどをみても明らかである。有効需要理論にもとづく補整的財政政策もまた、それが展開されて完全雇用政策としての意義をもちうるためには、まずもって就業構造における著しいひずみの是正が必要であろう。

昭和三十年からの二年つづきの好況下に、経済規模の著しい拡大にともなって製造業を中心に雇用者の数が増加し、農林業就業者や家族従業者の数が減少したことは、就業構造の改善をあらわしているものとみられるが、しかしその反面、職業安定所の窓口に日雇求職者の数がむしろふえたこと、増加雇用のすくなからぬ部分が中小零細企業に吸収され、臨時・日雇形態の雇用増加率は常用形態の雇用のそれの数倍以上であったこと、そして賃金格差が一段と開いたことなどは、稀にみる経済の高い成長率も、就業構造のいわゆる近代化と同時に、雇用の内部に好ましからぬ一面をもまたもたらさざるをえなかったことを示している。一種の潜在失業者ともみられる「不完全就業者」は自営業主や家族従業者ばかりでなく、雇用者のうちにも少なからず存在し、しかも雇用者において増大する傾きがあることはみのがせない。雇用者がふえさえすればそれでいいというものではない。

就業構造の改善は、基本的には経済発展にまつよりほかはない。しかるにその経済発展はこれまでのところ、必ずしもつねに就業構造改善の方向にのみ作用したとはいえない。就業構造の二重性こそむしろ急速な発展を支えた高率の資本蓄積の要因の一つであるといったような見方さえもある。成長率はむろん高ければ高いほどいい。しかしそれだけでは不十分であって、経済発展は内容においてこれまでとは異って就業構造の質的改善をともなったものでなければならない。

以上の見地から、本審議会は、当面やや長期（一〇ないし一五

年の期間）にわたるわが国の完全雇用政策の目標とすべき就業状態と、その政策の大綱について次の結論に達した。

第一　政策の目標とすべき就業状態

完全雇用政策と称する以上、その窮極の目標が今日西欧諸国で普通に理解されかつ追求されている完全雇用状態の達成にあることはいうまでもない。しかし、期間をおよそ一〇年ないし一五年に限るならば、右の完全雇用状態に達するいわば前段階として、失業ないし雇用の実勢をしめしうるような、したがって、近代的な雇用政策が有効に展開されうるような就業状態に達することをもって、政策的努力の目標とすべきである。すなわち、㈠雇用者にして家族中の主たる働き手の所得は、平均的な家族数において、その時の社会事情に応ずる一家の最低生活をまかないうるようになっており、それによって、中心的な働き手以外の者における家計補助的な「不完全就業」の必要が緩和されていること　㈡雇用者が離職して再雇用されるまでの間、社会保障の援護によって最低の生活が保障されるようになっており、それによって、失業が「不完全就業」に転化して偽装化ないし潜在化するような場合が著しく減少していること　㈢雇用者層における所得水準の上昇の効果が、一方において自営業主の所得水準に波及するとともに、他方において失業者保護の効果と結合して、雇用者から「不完全就業」的な自営業主ないし家族従業者に移行する途がせばめられていること　㈣自営業主および家族従業者の間には、なお「不完全就業者」は残るであろうが、前諸項による所得水準の上昇と雇用者からの流入の阻止によって、その数がかなり大幅に減少していること、したがってこれらの「不完全就業者」が労働市場に加える圧力が相当軽減されており、しかもこの圧力の一部は、雇用機会の増加を実現する経済発展によってたえず吸収されるようになっていること、などの条件が満されている状態の達成を目標とすべきである。

第二　施策の大綱（抜萃）

直接的諸対策

右に述べたような経済発展の雇用政策的効果も、この効果を確保しあるいは補足する多くのより直接的な諸対策を必要とする。以下の諸対策は、目標とする状態への接近に実効があるように、それぞれの内容を具体化し、同時に相互の関係、実施と拡充の順序について、十分の考慮を払って推進されるべきである。

㈠　労働対策　起点となる雇用者層の就業改善のために、労働市場の近代化、労働条件の向上、労働需給の適合について次の諸対策が必要と思われる。

1　最低賃金制の確立　その時の社会情勢に応じた最低生活を保障しうるような最低賃金制が、段階をおってできるだけすみやかに全国的なものに発展せしめられていくことが必要である。また最低賃金制の維持のためにも、家内労働に対する規制が同時に行われなければならない。

2　賃金体系の改善　合理的な賃金体系の確立は労働市場の近代化にまつところが多いが、現在においても許されるかぎり、単なる年功による賃金の格付を同一労働同一賃金の方向に漸次接近させることによって、労働市場の封鎖性の解消に資すべきである。

3　最低労働基準の確保　労働基準法の労働基準が守られていない場合があるが、すみやかにその遵守をみるように計画的な指導が行われなければならない。

4　労働時間の短縮　労働需要の増加を労働時間の延長によってまかなうよりも労使の理解と協力によって、生産性の増加が

所得の増大のみならず、労働時間の短縮とも結合して、雇用機会が増大するような傾向を助長すること。なお、協定による基準外の労働時間の延長は、狭い限界内に規制されるべきである。

5　雇用形態の改善　労働需要の増加を臨時・日雇その他の不安定な低賃金労働者の採用によって解決する傾向を改め、作業の特殊性のためにやむをえない場合は別として、常用労働者と同種の労働に従事するものは、できるだけ常用雇用形態で採用されるようにし、これ以外の場合でも、労働条件の同一性は確保されるようにすること。

6　労働の可動性の増進　事業の開発や雇用の異動について届出制を実施し、職業安定機関を拡充して、市場情報の周知、職業紹介機能の強化をはかると同時に、経済発展に見合った職業訓練の実施、住宅の確保および移転資金の支給を行うこと。なお、新規中学校卒業者にはそれぞれその進む方向に応じて、希望者に対し、ほぼ一年間の職業に関する知識、技能を授けることができる施設を拡充していくこと。

7　社会保障の充実　すべての雇用者に、平等に社会保険の適用がなされなければならない。また、社会的需要の生ずる可能性に乏しい労働力については、低い条件での就業を余儀なくされることのない程度に、年金制度その他の社会保障が充実されていなければならない。

㈡　中小工業対策　前記のごとき労働諸対策が所期の成果をあげうるためには、一般に雇用機会の増大がこれを裏付けていることが必要である。今日わが国の物的財貨の生産において、中小工業が広大な雇用分野を形づくっていることにかんがみ、この部面を当分の間、雇用機会増大の推進起点として強力な対策を打ち出し、生産的所得の増加によって、この部面における雇用の改善こ

雇用機会の増大をはかるとともに、中小工業部面の所得増大の効果が波及して、三次部門の雇用機会の増大や一次部門の所得水準の向上が導かれることによって全体としてのわが国就業構造の改善が推進されるようにすべきである。なお、中小企業では、労働条件を切下げ、コストを節約することによって過当競争を行っている場合が多いから、最低賃金制度の適用ないし最低賃金額の引上げ、最低労働基準の確保、社会保険制度の全面適用その他労働条件の向上は、むしろ中小企業の経営の安定や支払能力の増大の下支えとして、段階をおうとしても、その方向にすみやかに踏切ってしかるべき性質のものであると考える。（以下略）

第三　政策の推進

完全雇用達成の道は容易でない。それだけに、責任体制を明らかにするため、政府は毎年、就業状態の変化、完全雇用への接近の度合、その他雇用失業関係指標の詳細な動きについて実態を公表し、かつ、完全雇用への接近を目的とする施策の方針を明らかにすることがとくに必要と考える。このために、内閣総理大臣に対し、毎年、就業状態の動きがどれだけ完全雇用の方向に進んでいるかいないかの総合的判断を客観的立場から報告する機関として、少数の専門家の委員から成る諮問委員会を設置することが適当である。また、現在の雇用失業に関する諸統計は、右のような目的に充分役立ちえないのみならず、当面の雇用、失業状態を的確に把握するにも多くの欠陥をもっている。労働力一般に関するものだけでなく、生産年齢人口の就業ならびに非就業に関する諸形態間の流動を明らかにするように、調査機能を整備することが急務である。

第六編　社　会　保　障

第一章　総　説

わが国における社会保障制度の近年の動きのなかで、まず目だつことは、保障の対象を国民全体に広げていく計画が進められてきたことであろう。すなわち、医療保障や老齢保障をはじめ、全国民のあらゆる階層のものが、すべてどれかのこうした保障制度のなかに組込まれ、国民全体がもれなく社会保障制度の便宜をうけて、その生活の過程に生じる諸障害をきりぬけていくことができるようにすることを目的としたものである。一九六〇年度末までに国民皆保険の達成を目ざす国民健康保険制度の全国への普及促進、あるいは国民年金制度の創設（一九五九年四月）とその実施（無きょ出年金が一九五九年一一月、きょ出年金が一九六〇年四月）などはその大きな現われである。だがこのような動きは、決して社会保障制度の充実を意味するものではない。全国民に対する社会保障の制度的な普及が形式的には一応実現に近づき、それぞれの新旧制度が並行して実施されるようになると同時に、そこには種々の問題が生じるにいたっている。すなわち社会保障制度の普及が、社会的・経済的に複雑な差異をもって構成されている国民を対象として、それぞれの特定の階層ごとに、同じような目的のものであってもそのつど特定の新法律を制定しては適応させてきたために、現在の社会保障の諸体系はきわめて複雑化し、またその給付内容はきわめて不均衡となっている。

こうした状態は、結局、社会保障諸費の国庫の負担はできるだけ制限し、しかも全国民への制度的普及を図ろうという要請を満たすための、いわば当面糊塗的な政策の連続によって生みだされたものといえる。各制度の給付内容は、主として保険料収入（財源）の多少に応じて規制されるようになり、国庫の負担は極力制限され、あるいは被保険者の負担増によって国庫負担が削減されさえした。特に、保険料収入の増加が期待できない政府管掌の諸制度（たとえば、政府管掌健康保険、日雇健康保険、国民健康保険および厚生年金保険や労働者災害補償保険、国民年金など）やもっぱら国庫負担によらざるをえない諸制度（たとえば国民年金―無きょ出―、生活保護など）の給付水準はそれが掲げる名称とは遠く隔っているとともに、たとえば生活保護（第五章参照）や無きょ出国民年金（第三章参照）などにみられるように、受給資格や支給額についてのきびしい制限条項が付されている。そしてまた、他方では組合管掌健康保険対策にみられるように（第二章参照）、右のような政府管掌の諸制度との均衡を保つという見地から、各健康保険組合による給付条

件の改善に制約を加え、むしろ政府管掌健康保険の水準のほうへ足を引っぱるような指導がなされているのである。

社会保障関係の諸法律がきわめて多様であり、個々ばらばらの存在である反面において相互に網の目のように結合しているという状態によって、一つの法律の改訂は必ず他の諸分野に影響を及ぼし、それらの改訂を必要にする。たとえば、健康保険制度における組合管掌健康保険――政府管掌健康保険――国民健康保険――日雇健康保険の関係、また国民年金（無きょ出）と生活保護との関係、けい肺法の改正（第四章）にみられる労働者災害保障保険と厚生年金保険などとの関係、あるいはまた厚生年金保険と各種共済組合など諸被用者年金制度および国民年金（きょ出）との関係などにその一端がみられる。もはや一法律の改善だけではまにあわないのである。

このような結果として、既存の諸制度の改善の動きは停滞し、制度相互間の均衡を保つという理由で、よりよい内容をもつ制度に対しては極力現状の固定化、あるいは他の低い制度への漸次的な後退が要請されることになる。しかし他面では同時に、低い水準にある諸制度の適用を受けている国民各層のこれに対する改善要求の高まりを押えることはできなくなっている。そしてこの改善問題はまたそれぞれの制度の財政問題とも結びついている。

すなわち、社会保障制度全体制に対する根本的な改革が要請されしかも他面では同時に、低い水準にある諸制度の適用を受けている国民各層のこれに対する内容改善・水準引上げの要求の高まりを押えることはできなくなっている。こうした改善要求は、それぞれの制度の財政困難に逢着しながらも、その障害を突き破る強い圧力となっている。

結局、社会保障の全体制に対する根本的な改革が要請されることになるのであって、個々の諸制度に対する改善要求が相互に関連しあってそれが全体制の根本的な再検討と改革の要求にまで高まり、そしてそれを実現させていくための準備がなされている段階――一九五九年度は、こうした時期に当たるものとして特徴づけられよう。その例として、社会保障制度審議会による社会保障制度の総合調整についての審議（一九五九年九月、「経済発展に伴う社会保障制度のあり方」として諮問を受く）、あるいは医療制度調査会の発足（「現行医療制度を根本的に再検討すること」を目的とする厚相の諮問機関、医者、診療担当者、受診者の各代表で構成）などは政府の指示をその直接的契機とするものであり、また労働組合をはじめとするＩＬＯ条約第一〇二号の批准を要求する運動（第五章参照）も右の動きの一環をなすものである。

更に、厚生年金保険など年金保険制度が年を経、またこの制度が全国民を対象とするようになるとともに、年金支払いの基金である積立金もすでに巨額に上り、また将来ますます増大することが予想され、これに伴って最近年金積立金の自主的運用の動きが具体化しているが（第三章参照）、従来、政府の手にゆだねられてきたこの積立金の運営を、そのきょ出者である被保険者（労働者）の利益となるように活用することを要求する動きもまた、さきに指摘した社会保障制度の改革要求の一環として、大きな意義をもつものといえよう。

さきにみたように、社会保障制度の改善は国家財政と密接不可分のものである。一九五九年度の社会保障関係予算は補正分も含めて一五七五億四二〇〇万円であり、前年度より二七五億三六〇〇万円増加しているが（第203表）、このうち特に増加した項目は、新設された国民年金費の一一〇億五三〇〇万円であり、その他の諸項目の増加は、主として各制度の対象者数の増加を予想した措置であるにすぎない（各項目についての詳細は第二章以下の本文を参照された

い)。これに対して、相次ぐ法律改正(支給額の引上げ)によって年年急増を続けてきた軍人恩給(旧軍人遺族等恩給費)は、前年度より七三億七七〇〇万円も増加し、九六七億五二〇〇万円に達している。この軍人恩給は最近また増額が計画されている(自由民主党ではこれを目的とした改正案――戦前の軍人恩給について採用されていた加算制の復活など――を一九六〇年六月二一日、日米安全保障条約強行採決に端を発した空白国会にもかかわらず提出したが、結局不成立に終わっている)。

第203表　社会保障関係予算　(単位　100万円)

経費別	1959年度	1958年度
総額(恩給関係費を除く)	157,542	130,006
〔社会保険費〕	31,009	23,785
厚生保険特別会計へ繰入	6,870	5,825
健康勘定繰入	1,000	1,000
日雇健康勘定繰入	1,947	1,352
年金勘定繰入	1,629	1,423
業務勘定繰入	2,294	2,050
船員特別会計繰入	344	352
健康保険組合補助金	654	738
事務員補助金	554	538
給付費臨時補助金	100	200
国民健康保険助成費	23,141	16,870
療養給付費補助金	15,550	11,765
財政調整交付金	3,383	1,382
事務費補助金	3,705	3,240
その他	503	483
〔国民年金費〕	11,053	—
年金給付費	10,078	—
老齢福祉年金	7,156	—
障害・母子福祉年金	2,922	—
事務取扱費	974	—
〔結核対策費〕	16,455	15,790
〔生活保護費〕	45,388	39,614
保護費	43,220	37,638
生活扶助	14,904	14,054
医療扶助	25,047	21,009
その他扶助	2,741	2,473
その他	528	102
保護施設関係費その他	2,168	1,977
〔児童保護その他社会福祉費〕	10,272	9,584
〔失業対策費〕	43,365	41,233
失業対策事業費補助	18,223	17,548
特別失業対策事業費	3,700	3,500
臨時就労対策事業費財源繰入	7,700	7,400
失業保険費負担金	12,301	12,009
その他	1,441	776
〔恩給関係費〕	122,916	110,644
文官等恩給	18,388	18,090
旧軍人遺族等恩給費	96,752	85,375
遺族および留守家族等援護費	7,776	7,179

〔備考〕 1959年度予算額は補正後の金額。

第二章　健康保険対策

政府管掌健康保険の料率引下げ　政府管掌健康保険の保険料率の〇・二%の引下げが、一九六〇年三月分から実施された。標準報酬月額(被保険者の平均月収)に対する保険料率の動きは、一九四九年四月～七月が五%、同年八月～一九五〇年一二月が五・五%、一九五一年一月～一九五五年五月が六%、そして一九五五年六月に六・五%へ引上げられて現在にいたったが、右の引下げによって料率は六・三%となり、被保険者一人当り一ヵ月平均二八円の減少となる(保険料の労使折半負担によって被保険者負担減は一四円、なお保険料率は正常料率が六%で、財政事情によって五・五%から六・五%の範囲内で変更することとされている――法第七一条)。なお、〇・二%引下げによる収入減は一九六〇年度年間見込みで約二六、七億円といわれる。

この料率引下げは健康保険財政の好転(剰余積立金の累

増）により以前の負担増を軽減することを理由とするものである。健康保険財政は一九五六年度以降好転しはじめ、一九五八年度決算においては剰余積立金の累計額が一八三億円に及んでおり、また一九五九～一九六〇年度も順調さが予想されているが、これは被保険者の増加（一九五七年度末約六五〇人万、一九五九年度見込み約七六〇万人）などの原因のほか、特に一九五七年三月の健康保険法改正による初診料、入院料の引上げや標準報酬等級の引上げなど、患者や被保険者の負担増がその大きな原因となっている（法律内容については本年鑑第30・31集を参照）。更に一九五八年一〇月における社会保険診療報酬単価の引上げによって患者負担はより増加したが、他方国庫の負担額は保険財政の好転に対応して切下げられ、健康保険の給付内容の改善はみられないままに現在にいたっている（注）。

この料率引下げについては、事業主は自己の負担額が減少するために当然引下げを歓迎し、引下げを主張したが、被保険者側（労働者）は一ヵ月平均わずか一四円の保険料を減額する代わりに、この際むしろ、後退している保険給付内容の改善、患者負担額の軽減のために保険財政の余裕を生かすべきであると主張した。この問題を審議した社会保険審議会においても、これら労・使代表の主張が対立し、結局、両意見を列記して厚相に答申した（一九六〇年二月二五日）。答申（要旨）は次のようである。

（一）　事業主代表委員の全部は保険料率引き下げに賛成する。

（二）　公益代表委員の多数は料率引き下げを妥当と認める。

（三）　事業主代表委員の全部と公益代表委員の多数は、保険料率の引き下げが可能な財源の範囲内で、保険給付の内容を改善することが好ましいと考える。また、一部負担制については、医療保険の合理的な運営との関係においてその適否を判断すべきであると考えるが、いずれにしてもこれらのことは料率の引き下げとは別に引き続き十分検討する必要がある。

（一）　被保険者代表委員全部と公益代表委員の少数は、保険料率引き下げができる財源があるならばむしろ料率引き下げより一部負担制の改正および保険給付の内容改善を優先すべきであると考える。

（注）　政府管掌健康保険の国庫負担については（組合管掌健康保険についても同様であるが）、従来、医療給付費に対する定率の国庫負担制度の確立が要望されており、厚生省もまたこの制度の創設（政府管掌一〇％国庫負担、組合管掌五％）を目ざして毎年予算要求を行なっているが、まったく認められていない。政府管掌国庫負担予算の動きは、一九五六、七年度が保険財政赤字の臨時補給金としてそれぞれ三〇億円、一九五八年度は診療報酬引上げの費用として一〇億円に減額され、一九六〇年度も同額となっている（第203表参照）。

なお、政府管掌健康保険の患者一部負担額、および被保険者一人当りの保険料、保険給付費、医療費の年度別推移をみると第204・205表のとおりであり、一九五七年三月の法律改正にもとづく初診料をはじめとする患者の負担増、あるいは保険料率の引上げによる保険料負担増が目だっている。今回の政府の措置は、この患者負担増の状態をそのまま据え置いて、むしろ事業主負担の直接的軽減効果の大きい保険料率引下げを行なったのである。

組合管掌健康保険　組合管掌健康保険の特色として、労使の協定により、保険料の事業主、被保険者（労働者）の折半負担原則を越えた事業主の高率負担が認められており、また給付内容についても被保険者本人あるいは家族に対する認定給付以上のいわゆる付加給

第204表　政府管掌健康保険一部負担状況

（単位　100万円）

年度別	初診時一部負担額			入院時一部負担額
	現行	改正前	増加分	
1957年度（7月以降の実績）	1,106	577	528	129
1958年度（実績）	1,592	831	761	230
1959年度（見込）	1,880	961	919	266
1960年度（見込）	2,016	1,031	958	289

〔備考〕 1957年3月の法律改正にもとづく患者負担額の推移。厚生省保険局資料による。

付が実施されているが、厚生省は近年来、これらの被保険者や患者に対する優遇措置を強く制限しようとする政策をとっている。すなわち一九五七年二月には事業主・被保険者の保険料折半負担原則の確立、付加給付の整理統合などを健康保険組合に対して要望し、一九五八年においても引続き更に、被保険者の保険料負担を標準報酬の一・五%以上に引上げるように指示した（本年鑑第31・32集参照）。

一九五九年においても、当該年度の健康保険組合指導・監督方針（四月二七日）として、この被保険者負担の引上げを進めるよう指示し、更に「健康保険組合事業運営基準」（一九六〇年二月二三日）によって、従来の年度ごとの指導方針や関連通牒を整理した一応恒久的な基準を発表したが、それにおいても保険料の事業主・被保険者の折半負担原則の確立を指示している。近年における平均保険料率の動きは一九五七年三月末――標準報酬額の六・三%（事業主負担四・一%、被保険者負担二・二%）、一九五八年二月末――六・四%（四・一%、二・三%）、一九五九年二月末――六・四%（四・〇%、二・四%）となっており、平均としてみても被保険者負担率の増加が徐々に進行してきている。

第205表　政府管掌健康保険の被保険者1人当り保険料，保険給付費，医療費の推移（1ヵ月平均）

（単位　円）

年度別	保険料額	保険給付費	医療費
1950年度	3,785	3,674	2,832
1951年度	4,753	3,948	3,031
1952年度	5,496	5,033	3,982
1953年度	6,048	5,767	4,627
1954年度	6,568	7,153	6,519
1955年度	7,303	7,603	6,219
1956年度	7,758	7,508	6,266
1957年度	8,282	7,398	6,194
1958年度	8,643	7,749	6,495
1959年度	8,787	8,382	7,219

〔備考〕 1）各年度は3月から翌年の2月まで。
2）1959年度については，保険料額および医療費は1959年3～11月の平均，保険給付費は1959年3～8月の平均。
3）厚生省保険局資料による。

また一九五九年度予算においては、健康保険組合の事務費補助が、被保険者数の増加を見込んで前年度より約一六〇〇万円増の五億五四〇〇万円（単価は前年どおり一四一円四三銭、三九二万人分）となっているが、医療給付費補助は前年度の半額の一億円となり、しかもその補助対象は、一事業主当りの被保険者数が三〇〇人未満、保険料率が六・五%以上で、しかも保険料率被保険者負担が二・五%以上などの組合（約二〇組合）に限定された。

更に付加給付の問題についても、右の運営基準はその範囲を改めて規定し、新たに各種付加金の限度を定め、「この限度を超える組合については、当該組合の実情に応じ漸次この限度まで是正することに努めること」を指示しているのが注目される。

日雇健康保険　まず日雇健康保険財政収支は、医療給付費の増大

により一九五六年以来悪化し、赤字が累積するにいたった。一九五九年度予算においては、暫定的な赤字処理策として、医療費と傷病手当金の国庫補助率を一律三〇％（従来は前者が二五％、後者が三分の一）として、前年度より五億九五〇〇万円増の一九億四七〇〇万円が計上されたが、この年度においても借入金二億五千万円（資金運用部資金）をもってしてなお二億三千万円の赤字が予想され、また一九五六年以降一一億七千万円の積立金を費消している。これに対して厚生省は七月二〇日、日雇健康保険の財政対策――日雇労働者の不正受診の防止、診療報酬不正請求の排除、保険料徴収の強化などの諸措置を指示した。

また日雇健康保険法の改正が一九六〇年三月三〇日に成立した（四月一日より実施）。その内容は、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一〇分の三に法定したもので、この他、傷病手当金の受給を療養のため労務不能となった日から起算して第四日目から行なう（従来は第五日）、出産手当金の支給期間を分娩日以後二一日とする（従来は一四日）、などの改正が社会党からの強い要請によって付加されている。

現在（一九六〇年度予算編成時の予想による）日雇健康保険の被保険者数は九六万三〇〇〇人、一人当りの保険料は四六五一円――一級（賃金日額二八〇円以上のもの）二〇円、被保険者負担一〇円、二級（同二八〇円未満のもの）一八円、同八円――、となっている。この日雇健康保険制度については、「日雇労働者の賃金水準が低いため保険料額は常に低くならざるをえないこと、スタンプ・システムにより定額の保険料を徴収する制度であるため収入面での弾力性がないこと、保険料のほ脱が日雇労働者の業態から必然的に多くなること」など、「制度そのもののうちに本来的に財政を弱くする要素が数多く含まれていること」が指摘されているが（『厚生白書』昭和三四年度版、一二二頁）、近年における保険財政の悪化は、日雇健康保険制度の普及や健康保険としての給付内容をまず少なくとも現行諸健康保険の水準にまで引上げていく要請から、今後とも医療給付費の増大は必至であり、他方ではこの増大する費用をささえるべき保険料収入が被保険者の貧困・低賃金状態から低く限局されざるをえないという、保険制度としていわば糊塗的な性格をもつこの日雇健康保険制度の矛盾が、端的に現われたものとみられるのであり、この制度に対する根本的な対策が望まれる。

国民健康保険　いわゆる国民皆保険の達成を目ざす新たな「国民健康保険法」が一九五九年一月から施行されているが、その財政的措置として一九五九年度の予算額は、補正分も含めて二三一億四一〇〇万円であり、前年度より六二億七一〇〇万円増加している。このおもな増加要因は、被保険者数の増加（本年度被保険者数は年間平均三九〇〇万人、前年度より三〇〇万人増と予想）に伴って増加を予想される医療給付費の二割国庫負担によるもの（以前は総額二割の国庫負担金を各市町村財政の困難の実情に応じて配分したが、新国民健康保険法の制定によって、各市町村一律二割とされた）、また同様に増加を予想される保険事務費の一人当たり補助単価を九五円としたこと（従来は九〇円、なお厚生省の要求額は一一五円）、財政困難の市町村を援助するために新設された調整交付金として総医療費の五％を支給すること、などによるものである。

政府は一九五七年度から国民健康保険普及四ヵ年計画をたて、一九六〇年度末までに国民皆保険を達成することを目標としているが、その計画によれば、一九五九年度においては被保険者数四二五〇万人、増加被保険者数五四〇万人、未加入者数八九〇万人であり、最終年度の一九六〇年度には被保険者数四八八〇万人、増加被保険者数六三〇万人、未加入者なし、となっている。

また、一九五九年一〇月末の実施状況は全国で被保険者数四一一〇万人、事業実施市町村数三一四九、市町村総数に対する普及率八八・二%となっている。都道府県別普及状況をみると、全部実施した県は岩手、山形、石川、茨城、鳥取など一二県、このほか普及率九〇%以上のものは一七県である。また都市の普及状況については、一九五九年一二月末現在、全国都市（特別区を含む）五七八のうち国民健康保険を実施しているものは五三〇（一部区域のみの実施都市三七を含む）、普及率九二%となっているが、普及率の比較的良いのはほとんどが中・小都市で、残った東京（都内二三区の国民健康保険は一九五九年一二月一日から発足）、横浜、名古屋、京都、大阪、神戸などの大都市では普及が著しく伸び悩んでいる実情である。これら大都市における国民健康保険の普及困難の理由としては、(1)これら大都市は低所得層人口が多く療養機関の負担が大きくなること、(2)移動人口が多く被保険者の資格認定が困難であること、(3)保険事務費の赤字により都市財政が圧迫される恐れがあること、などがあげられている（朝日新聞一九五九・九・九・三付）。

保険財政の困難さは、すでにこれを実施している市町村においても著しく、一九五八年度の収支状況でみると、保険者（市町村）数三一六七のうち赤字のものが四二二、赤字総額は一一億七五〇〇万円に上っており、このうち財政が著しく不健全といわれる保険者（赤字額が診療報酬支払義務額の二〇%を越えるもの）は二〇九、全保険者数の六・六%に及んでいる（なお、財政赤字の著しい保険者数の動きは一九五五年度四一三、全体の一三%、一九五六年度三二〇、一一・二%、一九五七年度二〇三、六・九%）。

こうした保険財政の困難さによって、保険給付をきりつめていく市町村もあるといわれるが、国民健康保険の給付内容は第206表のと

第206表　国民健康保険の給付状況

種類		市町村	組合
一部負担割合	50 %	2,963	97
	40	64	0
	30	16	3
	20	1	1
	0	0	1
	世 0，家 50	0	35
	世 20，家 50	0	3
	世 30，家 50	1	6
	入院40，入院外50等	16	1
	計	3,061	147
療養の給付範囲（種類）	往，給，寝，歯	299	89
	往，給，寝	242	20
	往，給，歯	125	11
	往，寝，歯	110	5
	往，寝，歯	19	1
	往，給	217	4
	往，寝	86	3
	往，歯	555	3
	給，寝	31	0
	給，歯	17	1
	寝，歯	12	0
	往	757	6
	給	45	1
	寝	13	0
	歯	151	0
	まったく行なわない	382	3
	計	3,061	147

〔備考〕 1）一部負担割合の略称は，世＝世帯主，家＝家族。
2）療養の給付範囲の略称は，往＝往診，給＝給食，寝＝寝具，歯＝歯科補綴。
3）1958年度末現在厚生省保険局調べ。

おり相当まちまちであり、総じて法律規定におけるほとんど最低限の給付しか行なわれていない状態である（以上の状況は厚生省保険局資料による）。そして、保険料負担が相当大きく（国民健康保険の医療費支出――政府補助額を差引いた――の負担は、市町村が管内の被保険者の収入状態―税額―、人数、世帯数などをもとにして算出し、それを保険料として徴収することができるようになっているが、この保険税の全国平均は現在一世帯当り三千～四千円である）、しかも病気になったときの患者負担、医療費負担が相当高く、特に低所得層は長期入院などになれば医療扶助の対象に陥らざるをえなくなるということから、現状の国民健康保険制度に対する国民の不満は大きい。やはり患者の一部負担割合を平均三〇％程度に引下げることなどをはじめとする給付内容の改善、あるいは被保険者の保険料負担の軽減、そしてそのための保険財政の根本的対策が要望される。

第三章　年金保険対策

厚生年金保険積立金の自主運用問題　厚生年金保険の積立金は保険給付のための財源をなすものであるが、この制度の発足以来現在（一九五九年八月）までに約三千億円に達している。またその年間増加額は七八〇億円で、今後更に増加をたどり、一九六七年には一兆円を突破し、二〇〇五年（昭和八〇年）ごろには四兆八千億円とそのピークに達するといわれている。この積立金は、現在、大蔵省資金運用部に預託され、郵便貯金などの国家資金とともに一元的に管理・運用されているが、資金運用部原資中に占める厚生年金保険積立金の比率は、一九五三年末において一二・八％、一九五五年度末一五・八％、一九五七年度末一八・四％、一九五八年度末一九・六％、そして一九五九年七月末において二〇・〇％となっており、かなりの速度でその比重を増してきている。なお、この積立金の運用利率については、総額のうち年六％のものが二七四五億円で大多数を占め、年五・五％のものが二五三億円となっている（以上、国民年金審議会における厚生省当局の説明「厚生年金保険積立金の概況」にもとづく）。

またこの積立金の一部がいわゆる還元融資として、「厚生年金保険の被保険者等のための住宅、病院及び保健厚生施設の充実を図ることによって、その福祉の向上に寄与することを目的」（同融資実施要領）として用いられている。しかしこれを一九五九年度の実施要領によってみると、融資総額八五億円――住宅建設事業三〇億円、病院建設事業四五億円（前年度からの継続事業分三二億四八〇〇万円を含む）、保健・厚生施設建設事業一〇億円（前年度からの継続分四億八七〇〇万円を含む）となっている。この還元融資のわくは一九五二年度以降やや広げられたものの、しかしその額は積立金原資の毎年度増加分の一〇～一五％にすぎず、また一年間の利息収入（一九五九年度で一八五億円）にも及ばない状態である。そして大多数を占める還元融資以外の部分は、他の政府資金とともに資金運用部資金として一括運用され、政府関係機関（日本輸出入銀行、日本開発銀行、中小企業金融公庫、日本国有鉄道など）、地方公共団体、電源開発会社などをはじめとする諸企業に投融資され、直接的・間接的に企業（それも主として大企業）の資金として役だてられているのである。なお、資金運用部における資金運用方針については、一応、大蔵省、厚生省など関係各省の事務次官で構成される委員会で決定されることになっているが、現実には大蔵省が決定権をもっているといわれる。

このような厚生年金保険の積立金の運用方法に対しては、従来から、労働組合をはじめとして強い不満が示されてきたが、特に一九五九年にはいってから、この積立金を政府（大蔵省）の財政投融資としての一元的な管理・運用から分離させ、被保険者（労働者）の利益のためにこれを自主的に運営しようとする動きが具体化した。

日本労働組合総評議会（総評）や全日本労働組合会議（全労）、および中立系の諸労働組合では、この問題に対し、(1)政府の運用の仕方は被保険者の生活や福祉の向上に直接関係のない方面へ積立金を一方的に流用するものであること、(2)厚生年金だけについてみても現在の被保険者は約一一〇〇万人、積立金は約四三〇〇億円に達し、これが五年後の昭和四〇年には一兆円を突破するとみられるが、このように毎年ふえてゆく積立金を労働者の福祉に重点を置いて利用できるなら生活の実態も飛躍的によくなるし、給付条件も向上すると期待されること、(3)また運用の利率についても、郵便貯金の採算利率に準じているため、厚生年金積立金の大半が年六分の低利回りで預託されているのは低すぎること、などの意見をもっており、一九六〇年三月二八日に開催された労働福祉中央協議会（総評、全労、全国産業別労働組合連合―新産別―、および中立系労組の協議組織）の「年金積立金奪還、労災法改悪反対」中央集会は、これに対する次のような態度を決定した。

(1)　年金積立金を大蔵省の資金運用部から引きはなして別に基金を設けて管理する、(2)運用については労働者の代表を加えた審議会を設けて方針を決める、(3)運用は合理的でかつ有利なものとし、被保険者の給付の向上につとめる一方、還元融資を拡大し労働者の福祉向上をはかる。

労働福祉中央協議会は引続いて、厚生年金積立金奪還闘争を一九六〇年後半に盛り上げる方針を決め、一般組合員に対する啓蒙宣伝、積立金自主運用の単独法案の国会提出、などの対策をたてている。

またこうした動きと結びついて、保険基金の管理・運用について規定しているＩＬＯ条約第三五号――「工業的又は商業的企業に使用せらるる者、自由職業に使用せらるる者並に家内労働者及家庭使用人の為の強制老齢保険に関する条約」の批准を政府に要求する運動が起こっている。この条約のうち問題となるのは特に第一〇条の規定であるが、その内容は次のようなものである（抜萃）――「保険制度は、公の機関に依って設立せられ且営利の目的を以て経営せられざる機関に依り、又は国の保険基金に依り管理せらるべし。保険機関の基金及国の保険基金は、公の基金より分離して管理せらるべし」。

厚生省においても一九五九年にはいって、「厚生年金保険積立金自主運用要領案」などを作成し、この制度の具体化を計画している。これはもちろん、まだ構想の概要の試案にすぎない段階にとどまっているが、まず現在に至るまで長期間にわたって政府および大蔵官僚の手に握られてきた保険積立金の運営を、一応自主的な専用機関の手に移し、これに被保険者（労働者）の意見を反映することができることを意図したのは妥当であろう。しかし他方では既存の巨額の積立金の運用を従来どおり資金運用部にゆだね、自主運用における投融資の対象についても従来と大差はなく、またいわゆる還元融資についてもいまだ単にそれを増額する程度の内容にとどまっていること、などはきわめて不徹底である。この積立金を保険の支払基金として確保し、また現在の経済体制のもとで「投融資」によってこれを運用増殖していくことについては、安全・確実な運用操作、運用対象の選定、利回りなどの点をはじめ、自主的運営といっても決して安易なものではないが、各方面の協力によるよりよい自主的運営制度の早期実現が要望される。またこうした動きのなか

で、大蔵省はいうまでもなく、総じて「自主的」運営なるものに対して強く反対している。

国民年金制度の発足　国民年金法は一九五九年四月九日に成立し（本年鑑第32集参照）、同年一一月からこのうちの無きょ出制年金（老齢福祉・障害福祉・母子福祉年金）の支給が始められ（第一回支給は一九六〇年三月）、一九六〇年四月からきょ出制年金（老齢、障害、母子、遺児、か婦年金）が発足した。

さきに発足した無きょ出制年金の支給内容は、老齢福祉年金（七〇歳以上）が一ヵ月当り一千円、障害福祉年金（厚生年金保険の一級程度の障害者で二〇歳以上のもの）が一ヵ月当り一五〇〇円、母子年金（夫に死別した母子世帯のうち、一六歳未満の子をもつ母子世帯で二五歳以上の子のいない世帯）が一ヵ月一千円（第二子より月二〇〇円加算）となっているが、これには次のようなきびしい支給制限条項がつけられている――(1)現行公的年金受給者、(2)本人所得が年一三万円以上のもの、(3)配偶者の所得が年一九万円以上のもの、世帯総所得が年五〇万円以上のもの、などについては支給しない。これによって支給対象者総数（推定）三一三万人の約三〇％のものが資格を失うことになった。こうした支給制限を通過して福祉年金を受給できるものを、厚生省では当初、総数約二五七万人――老齢福祉年金一九八万六千人、障害福祉年金一八万六千人、母子福祉年金四〇万七千人と推定していた。しかし、一九五九年九月一日から始められた支給申請では、一一月一五日現在において、老齢福祉関係は一七四万四千人（予定数の八六％）となっているが、特に農村などでは老人名義の納税申告が多いことなどから失格者が続出した（厚生省はこれに対して、老人名義の所得申告を農耕の実際の主体である子〔三〇歳以上〕の名義に書換えるならば、財産所有権の子に対する譲渡の法的手続きをとらなくても、老齢福祉年金を支給することにしている）。また障害関係は一〇万五千人（予定数の五八％）となっている。

これに対して、母子関係の申請者は一二万二千人（予定数の三〇％）と少なく、その後の申請数の増加もきわめて低いといわれる。これについては母子世帯の実態把握の不十分さや、受給資格に対するきびしい制限などが理由とされており、母子、障害福祉年金の支給制限の緩和が検討されつつある。

きょ出制国民年金については、その保険料の徴収が一九六一年四月から始められるが、これにさきだって、この国民年金制度と他の厚生年金保険など被用者年金制度との間の通算調整の問題、保険料の掛捨て対策（被保険者が途中で死亡した場合における補償問題）、保険料の納入不可能な貧困者に対する保険料徴収の免除措置、年金積立金の運用問題などが問題となった。一九五九年六月一日、国民年金審議会（厚相の諮問機関、有沢広巳氏―会長―をはじめ一一委員で構成）が発足して、これらの問題に対する審議を開始したが、このうち特に積立金の運用方法については、厚生年金保険の場合と同様に大きな問題となっている。

なお、きょ出制国民年金の保険料徴収の実施（一九六一年四月）を控えて、総評や社会保障推進協議会（全国主要労組の連絡協議体）では、次のような主張からこのきょ出制国民年金に反対する方針を決め、全国的に保険料の不払い運動を起こすことにしている（朝日新聞一九六〇・五・三〇付による）。

(1)毎月一人当り一〇〇円（二〇歳から三四歳まで）、一五〇円（三五歳から五九歳まで）という保険料は現在の国民所得では非常に負担が重い、(2)しかも、年金の支給は六五歳までもらえないし、保険料納付期間が長すぎる、(3)この保険料の積立金は将来二、三兆円にもなるというのに、積立金が被保険者の社会福祉に

役立つよう利用されるという保証がなく、戦時中の厚生年金積立金が軍備拡充に使われたように、安保体制の強化に悪用される心配がある。

第四章　けい肺法の改正

けい肺審議会の答申　けい肺に対する保護立法としては、さきに一九五五年七月「けい肺および外傷性せき髄障害に関する特別保護法」が制定されていたが（本年鑑第27集参照）、その後政府は、けい肺対策についての再検討と右の法律の改正を意図し、けい肺対策審議会に対して、この問題についての諮問を行なった（一九五八年六月）。同審議会は一九五九年一二月、この法律改正に関する答申を労働大臣に対して行なった。この答申においては、けい肺等の保護制度に関する構想や保護内容（療養給付）などについて労働者、使用者、公益（学識経験者）各代表がそれぞれ意見を異にしたが、特に公益側代表委員の意見は次のようであった（使用者側委員もこれに同調）。

問題を予防および健康管理に関する事項と、補償に関する事項にわけ、前者については、鉱物性粉じんに起因するじん肺を対象として特別法を制定し、労働基準法、鉱山保安法および結核予防法と相まってじん肺の予防および健康管理の適正化等をはかるため、右の三法律により規制できない部分を規定する。補償に関する事項については、労働者災害補償保険法を改正し、けい肺患者および外傷性せき髄障害患者に対し、他の業務上の類似傷病患者および重度身体障害を含めて長期の保護を与えるため、現行の打切補償制度および障害補償制度を合理化して、これを長期給付制度に改める（法形式について）。

政府の改正法案　政府は、右の公益側委員の意見にのっとり、従来のけい肺法を廃止する計画で、「じん肺法案」および「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律案」を作成した（一九五九年一二月一〇日）。すなわち前者は、鉱物性粉じんに起因するじん肺全体を対象として、(1)その予防、健康管理（健康診断、作業の転換）、(2)右に対する政府の援助（健康管理に対する技術的援助、じん肺患者に対する職業紹介の措置など）、(3)じん肺に関する調査審議機関として「じん肺審議会」（労・使代表および学識経験者、関係行政職員をもって構成する）を労働省に設置するなどを規定したものであり、後者は、患者の長期傷病者（けい肺などの職業病に限らず療養開始後労災保険法による療養期間の三年を経過しても業務上の負傷または疾病が治らない者全般）に対する終身的補償――傷病給付、障害給付、遺族および葬祭給付――や従来のけい肺法のこれに伴う廃止などを規定したものである。なおこの内容についても、けい肺審議会の公益側委員の意見がほとんどそのまま採用されているが、これらの改正案の内容は大体次のようである。

一　長期傷病者補償

(1)　傷病給付　第一種（自宅療養のばあい）――一ヵ年につき平均賃金（労働基準法の規定による最終三ヵ月間の平均賃金）の二四〇日分。ただし当該労働者が厚生年金保険法による障害年金の支給を受けることができるばあいには、平均賃金の二四〇日分から当該障害年金の額の五七・五%に相当する額を減じた額。第二種（病院などへ収容して療養を必要とするばあい）――一ヵ年につき平均賃金の一八八日分。障害年金受給可能のばあいには、第一種と同様五七・五%を減額した額、および必要な療養の給付又は必要な療養の費用に相当する額。

(2) 障害給付（傷病給付開始後当該給付の支給原因となった傷病が治ゆし傷害が存するばあいに行う）――支給内容は(1)と同様。

(3) 遺族給付（傷病給付開始後六年以内に当該給付の原因となった傷病により死亡したばあいに、当該労働者の遺族又は当該労働者の死亡当時その収入によって生計を維持した者に対して行う）

一年以内に死亡したばあい――平均賃金の一〇〇〇日分、一年～二年以内――八四九日分、二年～三年以内――六八九日分、三年～四年以内――五二四日分、四年～五年以内――三五五日分、五年～六年以内――一八〇日分。

(4) 葬祭給付（右による死亡者、すなわち傷病給付開始後六年以内における死亡者の葬祭を行うものにたいして行う）――平均賃金の六〇日分。

(5) 打切補償費は廃止

二　労働能力を喪失した身体傷害者にたいする障害補償費

(1) 第一級――当該事由の存する期間、一年につき平均賃金の二四〇日分。第二級――同二一三日分。第三級――同一八八日分。

(2) 右の障害補償費を受けるものが障害年金の受給可能のばあいの減額措置は、一　長期傷病者の補償の(1)と同様。

労働者側の意見　これに対して労働者側の反対は強く、日本炭鉱労働組合や全日本金属鉱山労働組合などをはじめとして法案を根本的に改正しようとする運動が展開された。労働者側の意見としては、さきのけい肺審議会の答申において、まず、予防および健康管理の規制の対象を従来のけい肺法におけるようにけい肺とせき髄障害だけでなく鉱物性粉じんに起因するじん肺全般とされた意見は妥当であるとしているが、公益側委員および政府による二本立の法律形式案については次のように反対している（抜萃）。

次の理由から診断、予防、治療、補償等の総合施策を内容とするじん肺単独法の制定が必要と考える。

1　じん肺は、その性質において、予防が困難であり、病状は慢性的に重篤化する進行性の疾病である。……したがって、日本の産業が続く限り発生を予期しなければならないこの疾病の撲滅を期し、労働不安を除去するためには疾病の性質に即応した必要な対策措置の総合的一貫性のある施策を制度化して、関係者が、長期且真剣な努力を払わない限り、その目的の達成は期し難い問題である。

2　補償に関する事項を労働災害補償保険法（以下労災法）の改正でその給付事項に組み入れるとあるが、労災法は本来、その制度の主旨において、労働基準法の姉妹法として、使用者の無過失賠償責任の遂行を容易ならしめるための災害補償保険制度であり、労働基準法の関係部分の修正を伴わない限り本質的な補償措置は期せられない。又労災法は一般の突然災害による傷病を単位として業務上の補償措置及び基準の内容が規定されており、職業病の性質に沿った根本的な補償条件を確立しない限り、多くの矛盾を生じてくると判断する。現実に作業転換にともなう賃金補償問題、医療を必要としないといわれている、じん肺症状に対する障害補償問題、医療（特に結核合併症の）の効果による症状の判定とこれにともなう補償措置など、必要な措置について、労災法では処理し難いことが明らかとなっている。

また、「じん肺法案」の内容に対しては――

作業の転換の勧告措置の取扱いは当該労働者及び労働者が所属する労働組合の諾否を求めた上、実施するよう手続上の措置を定めること。作業転換の補償は、労働者が勧告を応諾出来ない最大の隘路を排除するため、転換前職種の稼働賃金を転換後の賃金と

して、補償されるよう法的に措置すること。

じん肺審議会は、補償問題を含む、じん肺全般に関する重要事項に関する諮問及び建議機関であることを法的に明示すること。

次に、労働災害補償保険法の改正案に対しては——

長期傷病者補償について

(1)　厚生年金による障害年金との併給は公益案要領に示されているごとく、別個に完全併給をおこなうこと。政府案のごとく、なし崩し併給は、厚生年金の制度から組立てられた障害年金の性格から判断して、業務上の補償条件が個々の労働者に権利の不平等を来すこととなり、障害年金の額を、平均賃金を引直した場合の減額を考えるとき、業務上の長期補償は厚生年金によって生活をする結果を招くようなことになる。ことに、長期療養者は、所得皆無のため、現行法の補償条件ですら、生活苦を強く訴えている現状を無視できないので、長期療養者の生活条件に立った完全併給の措置が必要である。

(2)　療養補償費は全額支給されるべきである。政府案では、自宅療養の場合に限り、平均賃金の二四〇日分の長期給付金のなかから本人負担をおこなうようになっている。療養に必要な費用を個々の労働者がかかった、病気の内容、程度に応じて本人の責任負担とする方式には同意できない。又現実に政府の療養費の額の説明と、われわれの承知している額の程度とには、可成りの喰違いを生じていることも事実であり、病状の軽重によって生活条件に圧迫を生ずることは補償制度のあり方として本質的に変則である。

(3)　長期傷病者の生活補償は、原則として働いているときの賃金を完全補償するのが至当であるにも拘らず、現行補償制度の平均賃金の百分の六十の最低補償率をも下回っていることは、絶対に承服できない。長期傷病者は生活条件の膨張してゆくに比して所得面の回復は皆無であることは周知のとおりである。

労働基準法との関係に於ける解雇制限について

業務上の傷病に対する補償措置は、雇傭関係の維持のもとに行なわれることが原則と判断する。特に日本の低賃金構造の仕組は、賃金、退職金、住宅及び福利厚生施設の利用などを総括して生活保障の前提としている現実は否定できない問題であり、業務上の傷病による全労働寿命に対する生活条件の不利益な点は今更のべるまでもないところである。打切補償制度の廃止による長期補償の建前が、確立される情勢のなかで、労働基準法第十九条の解雇制限についても、当然その本質としている、療養休業中は解雇されない制度をここに打ちたてることが必要であると判断する。尚現実の問題として、けい肺医学の進歩は、けい肺に合併した結核の治療（化学療法、外科手術など）の可能性がうまれてきつつある。このことは、相当期間の療養の結果として職場復帰の可能性が生まれてきたことと合せて、折角医学の恩恵をうけながら、その結果が生活の根拠である職場を失ってゆく悲劇を招かぬよう、実体を充分に理解の上解決されなければならない。

じん肺特別補償について

労働基準法（又は労災法）では、業務上の疾病基準は医療を必要とする段階からとなっているために人体の最も大切な臓器である心肺に、器質障害、機能障害をおこしても、医療法がないということで何らの補償上の保護もうけることができない。しかも労働基準法第七十七条の障害補償費の性格が、医療をうけ、症状が治ったときに結果として残存した障害に対する補償となっているために、慢性の進行性を件なうじん肺症状などは、その病状において障害補償からも除外されている。このような不合理な実態

は、労働者において労働機能の低下と生産能率賃金との板ばさみとなって、深刻な事態を生じている。したがって職業病に対する補償措置として病状に相応した障害補償的性格の特別補償を長期給付の体系によって措置する必要が生じている。又、職場復帰可能者の障害程度の判定と補償措置も、労働基準法（又は労災法）の性格を直ちに適用することに困難があると判断するので根本的に検討の上、妥当な処置を体系づけなければならないと判断する。

社会保障制度審議会の答申　社会保障制度審議会は一九五九年一二月二〇日、政府の改正法案に対する答申を行ない、労災保護法の改正によるじん肺の療養補償については、この法律の性質上適切ではなく、むしろ職業病に対する国庫負担中心の特別保護法を単独に制定すること、また給付額についても療養および生活のための十分な額に引上げること、などをはじめとして、この改正案が多くの問題点を含むものであることを指摘している。その答申内容は次のようである。

（前略）まず、法律体系として、この種の改正を労災保険法で行い、労働基準法をそのままとすることは、事業主の補償責任を明らかにするゆえんでないのみならず、等しく労働基準法の適用を受ける労働者が現在以上にその保護を区々にされる結果を生ずるおそれがある。

また、高率の国庫負担のもとに、年金のスライド制や事故発生後の労災保険法加入などという思い切った方法を講じようとしていることも、国民皆保険、皆年金の時代に入ったわが国の社会保険制度が、その総合調整を最も強く要請されている今日、同じような一部の犠牲者には何らの保護を差しのべないまま、決定的な線を打出そうとするものであって、多大の疑問がある。

また、年金の基礎を労働基準法の定める最終三ヵ月の平均賃金においているが、けい肺のような経過をたどるものには、この方法は概ね不利であり、不公平な結果をもたらすおそれもあることは明らかである。さらにまた、本案による厚生年金保険その他の社会保障制度との調整は、十分な検討を欠くものと認められる。

もしこの際、恒久的立法を企てようとするならば、職業病のあらゆる特質にかんがみ、また労働者に対する災害の補償制度が元来偶発的事故を中心として作られている点にかえりみて、むしろ職業病に対する国庫負担中心の特別保護法を単独に制定するほうが、適切かつ公平な措置を講ずることができるであろう。この案のように、職業病も偶発的事故による災害も、同一の範ちゅうに入れることは、多くの点において異質のものを同一扱いしようというものであって、かくては職業病に対する特殊の保護を弱めるおそれがある。

本案に対し労働者側は強い不満を抱いていると伝えられるが右の点を十分配慮するほか、打切補償を受けた場合より不利とならないよう、また、長期傷病者給付については、療養及び生活の費用に充当できる十分な額に引上げるとともに、六年後における遺族給付及び葬祭給付を支給するよう、万全の考慮を払う必要がある。

政府は本審議会が指摘した線に沿って、でき得る限り不備を是正するとともに、今回の改正に引続き根本的に再検討して、これが恒久化されることのないよう特に万全の処置を講ぜられたい。

改正の成立　「じん肺法案」および「労働者災害補償保険法の改正案」は一九五九年一二月二九日国会へ提出され、前者は政府原案どおり、後者は衆議院における一部修正のうえ、一九六〇年三月三一日成立した。「じん肺法」の概要は次のとおりである。

一　目的　じん肺に関し適正な予防及び健康管理その他必要な措置を講ずることにより、労働者の健康の保持と福祉の増進に寄与することを目的とすること。

二　適用対象　鉱物性粉じんを吸入することによって生じたじん肺およびこれと肺結核の合併した病気を対象とすること。

三　予防及び健康管理　(1)じん肺予防にたいする使用者及労働者の義務、(2)予防教育にたいする使用者の義務、(3)就業時の健康診断にたいする使用者の義務、(4)定期のじん肺健康診断（三年以内毎に一回）などにたいする使用者の義務、(5)定期外の健康診断（粉じん作業の労働者のうち肺結核患者などについて）にたいする使用者の義務、(6)じん肺健康診断の方法、(7)健康管理区分の決定、（以上、内容を省略）(8)作業の転換――都道府県労働基準局長は健康管理の区分が管理三である労働者が現に粉じん作業に従事しているときは、使用者に対して、その者を粉じん作業以外の作業につかせることを勧告することができる。使用者は前項の勧告を受けたときは、当該労働者を常時粉じん作業以外の作業につかせるよう努めなければならない。使用者は、作業の転換の勧告を受けて当該労働者を常時粉じん作業以外の作業につかせたときは、平均賃金の三〇日分に相当する額の転換手当を支給しなければならない。(9)療養――使用者は、健康管理の区分が管理四と決定された労働者に対して療養を要する旨を通知しなければならない。

四　じん肺審議会　関係各大臣の諮問に応じてじん肺に関する予防及び健康管理その他じん肺に関する重要事項について調査審議し及びこれらに関して必要な事項を関係行政機関に建議するための機関として、労使の代表者、学識経験者及び関係行政の職員をもって構成するじん肺審議会を労働省に設置すること。

五　政府の援助　(1)じん肺の予防及び健康管理に関する政府の技術援助の責務。(2)職業紹介――政府は、作業転換の勧告を受けた労働者であって作業の転換に関する使用者の努力にもかかわらず当該事業において粉じん作業以外の作業につくことができないものために職業紹介、職業訓練その他について適切な措置を講ずるように努めなければならない。(3)就労施設等――政府は、じん肺にかかった労働者の生活の安定を図るため、適当な就労の機会を与えるための施設又は職業能力を回復するための施設その他適切な措置を講ずることに努めなければならない。（以下省略）

「労働者災害補償保険法の改正案」の国会における修正点は次のとおりである（衆議院および参議院の付帯決議は略す）。

(1)　長期傷病者補償のうち第二種傷病給付年額の引上げ――平均賃金の二〇〇日分（政府原案は一八八日分）。

(2)　遺族給付および葬祭給付の給付条件ならびに遺族給付額の変更――遺族・葬祭給付条件は「長期傷病者補償の開始後、労働者が当該負傷または疾病により死亡した場合」にたいして行う（政府原案では長期傷病者補償開始後六年以内に死亡した場合についてのみ行うとしていたが、この制限を除いた）。また遺族給付の内容については、長期傷病者補償開始後一年以内に死亡した場合は平均賃金の一〇〇〇日分、一年～二年以内は八五〇日分（政府原案――以下同じ――は八四九日分）、二年～三年以内は六九〇日分（六八九日分）、三年～四年以内は五三〇日分（五二四日分）、四年～五年以内は三六〇日分（三五五日分）、五年～六年以内は一八〇日分（同じ）、六年以上は一四〇日分（これは新しく規定）。

〈この他、長期給付の額の改訂に関するものなど付則条項の修正が行なわれたが、これについては省略する。〉

第五章　その他の諸対策

生活保護対策　まず近年における被保護者数（実人員）の動きをみると第207表のとおりである。総数およびそれの全国の人口に対する比率（千人当り）、生活扶助者数などは一九五七年以来停滞を示しているが、医療扶助の人員は年々一貫して増加を続けており、特に最近における増加は著しいものがある。この医療扶助は生活扶助に比べて一人当りの扶助費が相当高いが、特に急増している入院の扶助患者（一九五九年九月における医科診療一件当りの支払決定金額では、外来患者一二五〇円、入院患者一万二八五八円となっている）については、病類別では結核と精神病が依然増加し、また新規入院患者の増加がある反面において退院患者は減少し、

第207表　生活保護者数の動き

区　分	被保護実人員		生活扶助	医療扶助	
	実　数	保護率		入院	入院外
	千人	‰	千人	千人	千人
1954年平均	1,887	21.4	1,650	126	233
1955年平均	1,928	21.7	1,704	135	247
1956年平均	1,825	20.3	1,561	140	235
1957年平均	1,649	18.2	1,431	146	221
1958年平均	1,615	17.6	1,438	159	220
1959年1月	1,640	17.8	1,442	166	227
9月	1,658	17.9	1,459	175	260

〔備考〕　厚生省社会局調べ。『厚生白書』昭和34年度版119ページによる。

入院患者の累積化が目だっている、などの報告がなされている。なお、都道府県別の生活保護率をみると、人口千人に対して二五人以上という高い比率をもつ県は青森と鹿児島であり、これに次いで二四・九人～二〇人の地方は岩手、秋田、島根、徳島、愛媛、高知、福岡、熊本、長崎、宮崎の各県となっている。

このような動きを反映して、一九五九年度の予算では生活保護費総額四五三億八八〇〇万円（補正分を含む）で前年度より五七億七四〇〇万円増加し、このうち最も多くを占める医療扶助費は二五〇億四七〇〇万円で前年度より四〇億三七〇〇万円と大幅に増加し、次いで生活扶助費が前年度より八億五千万円増の一四九億〇四〇〇万円となっている。またこれには生活保護基準の改訂による支出増も含まれている。

生活保護諸制度のうち、特に最低生活の保障を目的とした生活扶助の基準額については、最近において第一五次改訂（一九五九年四月一日）、第一六次改訂（一九六〇年四月一日）と二回の改訂――扶助基準額の引上げがなされた（出産・葬祭扶助基準も一九六〇年四月一日改訂された）。このうち第一六次改訂についてみると、一級地の標準五人世帯（女三五歳、男六四歳、男九歳、女五歳、男一歳）の基準額が一ヵ月当り九六二一円で、前回の第一五次改訂基準額に比べて三%増加している。

この基準額の引上げは、一般国民の生活水準が上昇し低所得層に対しても国民年金（福祉年金）の創設や最低賃金制の発足、日雇賃金の増額などの対策がなされていること、国民栄養所要量が改訂―引上げられたこと（一九五九年一二月、栄養審議会の改訂勧告）、などをその理由としているが、この第一六次改訂による生活扶助基準の内訳は、第208表のとおりである。飲食物費をはじめ被服費、保健衛生費、雑費などすべてきわめて低い金額である。

第208表　生活扶助基準の内訳（第16次改訂，1級地標準5人世帯1ヵ月分）

（単位　円）

費目	金額
1) 飲食物費（熱量1,658Cal）	6,988.01
主食費	3,472.67
副食費	2,955.43
魚介	1,569,03
野菜	1,386.40
調味料	532.31
嗜好品費	27.60
2) その他の経費	2,432.52
家具什器費	44.15
光熱費	547.36
被服費（パンツ――子供・2年4着，大人・2年3着）	477.92
保健衛生費（入浴料・1人月3.5回）	549.33
雑費（新聞代・390円，交通費・25円）	541.76
水道料	120.00
電燈料	152.00
3) 育児諸費	200.00
合計	9,620.53
扶助基準の動き改訂 第1次（1949. 4. 1）	252
……第13次（1953. 7. 1）	8,000
第14次（1957. 4. 1）	8,850
第15次（1958. 4. 1）	9,346

また生活扶助基準額の引上げと並んで、国民年金制度の創設と関連した老齢、母子、身体障害者加算の増額、中学卒など新規就労被保護者のための新規就労控除制度の創設、などが一九六〇年四月一日から行なわれた。

なお、社会党では一九六〇年一月以降、日本労働組合総評議会（総評）などと共に生活保護世帯の実態調査を行ない、この結果にもとづいて「生活保障法案」を立案し、同党の低所得層対策の一環として国会に提出する方針を決めている（右の調査結果は総評調研シリーズ第16集『生活保護』として同年八月に公表）。

ＩＬＯ条約第一〇二号批准問題　ＩＬＯ条約第一〇二号――「社会保障の最低基準に関する条約」は、一九五二年六月二八日に採択されたものであり、現在（一九五八年一一月現在）、西ドイツ（一九五八年）、ギリシア（一九五五年）、ユーゴスラビア（一九五四年）、イギリス（一九五四年）、ノルウェー（一九五四年）などをはじめ九ヵ国が批准を行なっている。最近、日本においても、労働組合などをはじめとしてこれの批准を――条約第三五号（本年鑑四〇〇ページ参照）と並んで――政府に要求する動きが高まっている。

この条約は第二部（Ⅱ）医療、Ⅲ疾病、Ⅳ失業、Ⅴ老齢、Ⅵ業務災害、Ⅶ家族、Ⅷ出産、Ⅸ廃疾、Ⅹ遺族、の各給付および各給付中の定期的支払金における最低基準が規定されている。

これの批准の条件としては、各給付規定（第二部～第一〇部）のうち三つ以上の部の規定を満たすこと、ただしそのうちの一つに失業、老齢、業務災害、廃疾および遺族給付のどれかが一つ含まれなければならないことなどとなっているが、わが国の現行諸法規においては、疾病・失業・廃疾給付の三部門について、条約の基準が満たされていることなどから、現状の諸制度のままでこの条約一〇二号を批准することができるとされている。

しかし、この条約の規定とわが国の現行法規との比較においては、特にこの条約が規定した最低基準に達していないものについてみると、次のように多くの問題点が指摘されている（高橋武氏「ＩＬＯの社会保障条約とわが国の批准問題」――『賃金と社会保

障』一九六〇年三月中・下旬号の別冊『労働通牒』より抜萃)。

……第一に問題となることは、わが国の社会保険医療が一般に給付内容の面で高度のものであるにもかかわらず、条約の医療給付が予防と治療の双方を要求しているのに対し、現行法はもっぱら病気の治療に限っていることである。第二に条約は出産に対する医療給付を強制しているが、周知のようにわが国の社会保険では出産医療を取り扱っていない。第三に条約は本人の費用分担について、病気の場合にのみこれを許し、出産については全然本人の費用分担を認めていない。要するに右の三点においてわが国の社会保険は条約の規定に合致していない。

老齢給付については、若干の問題がある。第一に……最低一五ヵ年の拠出または雇用で減額年金を支給しなければならない。第二に現に老齢にある者に対し暫定年金の支給という、いわゆる過渡期の年金制を強制していることである。(以下略)

業務災害給付については、わが国の労災保険は医療給付と短期の現金給付の面では相当に高いが、本来長期給付である部門で一時金形式をとっていることは、条約の精神にもとるものである。

家族給付の部はいわゆる児童手当制のほかに、一種の児童福祉制による現物給付を含んだものである。……それによると、わが国の児童福祉等の類似の制度を考えてみても、とうてい達成できそうにない高額である。

出産給付は医療と休業に対する現金給付を規定しているが、後者についてはわが国の健康保険は別に問題がないにしても、前者については既述のように合致しない。

遺族給付は厚生年金法では資格期間六ヵ月であるが、給付は基本年金額の半額と加給年金額であるから、給付額の点で条約の要求に合致しない。

この条約批准がもつ意義は、これによってまず、直接批准された各部門の給付内容を、この条約の最低基準以下に引下げる動きが制約されることになるのはもちろんであるが、むしろわが国の現段階にとって重要なのは、この批准によって現在基準に達していない各給付の内容を、すべてにわたって条約の基準以上に引上げていき、将来、わが国の社会保障を全体的に国際水準に達せしめることを促進するための一つの現実的な出発点が、設定されるという点に求められるであろう。

なお、これを批准した各国の給付部門別の受諾状況をみると、西ドイツが九つの全部門にわたって受諾しているほか、次いでギリシアが八部門(家族給付を除く)、ユーゴスラビアが七部門(家族・廃疾給付を除く)、イギリスが六部門(業務災害、出産・廃疾給付を除く)などとなっている。

第七編　経営者団体

第一章　一九五九年春季以後における経営者団体の活動

春季闘争の評価　本年鑑第三二集に述べたような基本態度をもって、一九五九年春季闘争に臨んだ日本経営者団体連盟は、三月一二日付の『日経連タイムス』紙上で、「ひとヤマ越した春季闘争」について、次のように主張した。

春闘のヤマと見られた私鉄の争議は、大手組合が職権あっせん案一千二百五十円を受諾することによって八日のストを回避し、注目された本年度の春闘は一つのヤマを越した観がある。あっせん案の一千二百五十円の根拠は、過去三年間の平均一千百円に運賃値上りや調整給を計算に入れたものとされており、いささか不明確で、その額も経営者にとっては意外ではあったが、経営側は中労委の裁定を尊重する立場から、これを受諾した。総連は一度は拒否しながら、結局世論に押されて受諾するに至った。始めから自主交渉で臨んだ名鉄、東急では、それぞれ今後の労使休戦を含む協定が成立したことは画期的であり、私鉄大手労組の良識と成長に大いに敬意を表するにやぶさかでないと同時に、あっせん案が大手、中小の格差を認め、中小私鉄でもその経営実態に応じて格差賃金を認めたことも、合理的な裁定といえるであろう。

それにしても、春闘は当初の予想通り概して低調であるが、その原因はどこにあるのであろうか。経済の見通しがやや明るいとはいえ、現在の景況はまだ完全にデフレを抜け出したとはいえず、上昇もなお相当時日を要するという情勢が、やはり労組に響いたことは事実であろう。それよりも、総評の何年となく繰返して来たスケジュール闘争戦術が、やはり限界に達したことの方が大きく影響したと判断される。（中略）

私鉄と合成化学の大半は大体解決し、一つのヤマは越したものの、まだ鉄鋼、鉱山、石炭等これからで、今後の予断を許さぬが、とりわけ石炭の前途は真に憂慮に堪えない。未曽有の貯炭一千百万トンをかかえ、本年度の出炭計画も大幅の減産を余儀なくされている現状にもかかわらず炭労は三井鉱山の合理化案を中にはさんで、依然力で賃上げを押そうとしている。無理すれば長期化もし、ひいては石炭全体の基礎を益々悪化せしめる。力の抗争には自ら限界があり、炭労の階級闘争のみに走った闘争は、墓穴を掘る結果となる危険性もあろう。なんとしても石炭の賃上げは常識的にも無理であり、炭労の良識が期待される。

春闘の現段階で全般を評価することはまだ尚早ではあるが、一

方に私鉄大手労組の成長を認めると共に、一方においては経営側の安易な妥協性が批判されよう。少数の業種を除いては、全般的にデフレの影響で企業基盤は悪化しており、この際の大幅な賃上げが、今後の企業経済におよぼす影響等も十分考慮されねばならないのに、今までの一部の妥結の結果や、回答状況では昨年をかなり上回るものが多い。もちろん個別的に成績のよいところとか見通しが確実に明るいところは別として、私鉄が去年より高かったからとか、あそこがこれだけ出したからとか、ストは困るからとかで、実際には企業経営の悪化をもかえりみず妥協したとすれば、あまりにも自主性のないことといわねばならぬ。もっと経営に徹せねばならぬといえよう。ストを回避する努力も大切であるが、企業の長期的安定を計ることは一層大切であろう。

新聞論調にもしばしばいわれているが、やはり戦後十三年も経った労使関係には、新しい仕組と慣行が要請される。総評の闘争主義も壁につき当りつつあるが、同時にわれわれの方も本春の闘争を契機として、十分な自己批判を行なって新しい方向を見出すべきであろう。

日経連定時総会　第一二回日経連定時総会は、四月一六日、東京において開催された。当日、『日経連タイムス』は、「日経連定時総会を迎えて」と題する次のような主張を掲げている。

日経連は昨年四月創立十週年記念総会をもったが、ここに第十二回定時総会を迎える。いまや経営者はハッキリと新しい段階への道程をたどろうとしているとみてよい。

過去二年にわたった鍋底景気も昨年下期から上向に転じた。三十三年度の国民総生産の増加率は政府の経済見通しの実績二・五%程度の予測をかなり上回る見込みである。ところが、この経済不況の間に企業経営の基盤に弱体化した面のあることは看過できない。

企業分析統計の示すところによると、不況期に入った三十二年下期における製造工業の損益分岐点はいわゆる神武景気のさ中の三十一年上期に比べて五割近くも高くなっている。これは技術革新に伴って減価償却、金利負担、管理費などの固定費が増加した一面、変動費のうち原材料費はむしろ低落しても労務費の割合が減らなかったからである。（中略）

かように労務費の増大によって企業の採算は悪化するとともに配当性向は相対的に高まるので、社内留保は逆に低下した。他面、設備投資の継続や在庫の増加などによって借入金は金融引締めのもとでも増大し、他人資本に対する自己資本の割合を示す資本構成は一層悪化した。

しかしとにかく不況の苦難に打ちかつことができたのは、神武景気の間に企業が景気変動に対する緩衝力を蓄積していたからである。もちろん政府の財政支出や金融の緩慢化などの影響も少からずあるが、国内市場の拡大と輸出の活況によるところが多い。（中略）

二年間の不況によって、われわれは経営の発展とともに、安定の重要なことを体得した。今後の経済は安定的な成長への道程をたどるべきである。（中略）

戦後の十年間は廃墟の中からたち上って戦前の水準にまで回復することが唯一の目標であり、たとえ不安定要因があっても、これを頓着する閑がなかった。従ってますます不安定要因が根を張ってきた嫌いがある。戦後十年を経過した今日では、あらゆる面で不安定要因を取除き、安定した発展を遂げるように国民が互いに力を合せることが必要である。いま不安定要因が優勢になった原因を考えてみると民主主義の精神が一般国民の間に根を下ろし

ていないからではなかろうか。

われわれも新しい時代に即応する経営理念に徹して企業経営に当るべきである。新しい経営理念は要約して、科学性と民主性と社会性の三本の柱に帰することができるかと思う。科学性とは企業目的達成のための合理的な活動であり、各種の科学的管理方式が含まれる。民主性とは、同業者に対して独占と不公正とを排し、従業員に対して独裁と抑圧を排することである。社会性とは社会に対する責任をまず製品の品質と価格のうえで示すことである。この三者のうち、不安定要因として民主性の不足を特に強調したい。経営者もこの点について率直に反省すべきである。つぎに経済と労使関係と政治の各面における不安定要因をあげてみよう。

経済の面における不安定要因としては、経済構造の体質をなす大企業と中小企業との間の不均衡、投資の業種間の不均衡があり個別企業の資本構成の悪化をあげるべきである。労使関係の面では、一部組合の階級闘争主義や秩序無視の行動と一部経営者の組合抹殺の意図を指摘することができる。また政治の面では党利党略本位の活動や議会主義否認の思想をあげることができる。（後略）

総会では、まず事務局長から、昭和三三年度事業活動と昭和三四年度事業計画案について、報告並びに説明があった。

事務局長は、「昨年から今年にかけて労使関係は安定化の方向に進み、一般的に秩序化の方向をめざしていることは、同慶にたえない。しかし反面、中小企業の労使紛争は、このところ激化のきざしがあり、たいへん遺憾に思う。そこで、日経連の活動として、今年は、先ごろ成立した最低賃金法の普及啓蒙に力を注ぎたいと考える。春闘は、業種別には多く参加したが、スケジュール闘争は一つの壁にぶつかり、疑問符がうたれた。日経連の活動としては、定期昇給制の問題もたびたび委員会をひらいて研究してきているが、定期昇給制が是か、ベースアップが是か、スケジュール闘争が是か、といった世論の関心の高まりとともに、今年は賃金問題を根本的に検討したい。労務管理については、労務管理研究会が主体となり、昨年は労使関係の安定要因と定年制の研究を続けてきたが、現在は福利厚生問題、共済会制度の研究に着手している。また、労働統計調査委員会で、統計調査もすすめている。労働法関係では、全国法曹連絡会をもうけて、時の問題の処理に当っている。労働経済関係では、昨年六月、生産性の研究がいちおうの成果をあげているが、教育部門でも、昨年七月、中堅幹部養成講座をはじめ、今年は、中小企業のための実務講座を二月からおこなっている。企業内訓練としては、産業訓練協会の会員が四三社と大きく伸びて、日経連も、これをバックアップしている。国際部面では、ＩＬＯ条約の問題が当面の問題だが、批准は国内法の整備が先決という態度は不変であり、国際場裡での活動を期待するため、ジュネーブに初の駐在員をおくことになった。社会保障では、厚生年金の料率の問題、失業保険法改正の研究をすすめている。弘報活動としては、ＰＲ研究会を設け、社内報の研究をすすめているが、昨年はコミュニケーション実務講座をひらいたり、弘報部内には、社内報の相談室を設けた。とくに重点は日経連タイムスで、この一年間に一万五〇〇〇部の拡張をみている」という要旨の発言を行ない、満場一致でこれを了承した。

次いで、昭和三三年度収支決算と昭和三四年度収支予算案について、財務理事から報告説明があり、満場一致で了承、後述のような労働情勢報告が、専務理事前田一から恒例どおり行なわれた。総会で選出された新役員は、次の人びとである。

代表常任理事　諸井貫一、加藤正人
地方部会議長　松原与三松
業種部会議長　小島新一
地方部会副議長　鈴木庸輔、吉本熊夫
業種部会副議長　田代茂樹、金丸富夫、鈴木清秀
特別委員長　永野重夫（総務）、岡野保次郎（対策）、倉田主税（企画）、村岡四郎（組織）、田中徳次郎（財務）、浅尾新甫（教育）、今里広記（弘報）、井上英熙（雇用対策）、堀田庄三（企業合理化）、湯浅佑一（社会保障）、佐藤喜一郎（国際連絡）、箕浦多一（労働法規）、青木均一（協力）、工藤昭四郎（労働経済）、大塚肇（中小企業）
総理事　桜田武
専務理事　前田一、早川勝

総会では、各地区を代表して、日本通運社長金丸富夫（関東）、大同製鋼常務取締役川瀬保（中部）、山陽色素社長斎木亀次郎（関西）、富士セメント社長佐藤正義（北海道）、新光タクシー社長井上直治（九州）が所見発表を行ない、更に総会初参加の沖縄経営者協会代表からあいさつがあった。

最後に、総会は、次のような「現段階に処するわれわれ経営者の見解」を、満場一致で採択した。

わが国経済は過去一ヵ年の不況期を脱し、ようやく発展への曙光をみるに至ったが、この間一方に経営基盤の弱体化を生ぜしめたとはいえ、とにかくこの苦難に耐え得たことは、経営者の努力もさることながら、日本民族の潜在力を示したものであり、われわれに新たな自信と勇気を与えた。

戦後のわが国政治経済社会は、安定要因と不安定要因がつねに並存し、たえず混乱をつづけてきたが、われわれ国民はいまこそ確固たる信念のもと、不安定要因の排除と安定的成長の推進のため、一致協力せねばならぬ。われわれ経営者も、反省すべきは率直にこれを反省し、新時代に即応する経営理念に徹し、社会的責任を強く自覚せねばならない。

われわれは現段階に対処して、わが国の政治、経済の安定的発展と労使関係の健全なる成長を祈念し、次の諸点を強調する。

経済と企業の体質改善　内外経済に好転の期待がかけられる本年こそ、経済と企業の体質改善は最大の課題である。

経済構造の体質改善については、とくに投資の不均衡に対する自主調整、ならびに大企業と中小企業の相互発展に対し、経済界自ら一段の努力を傾ける必要がある。

個別企業においてもまた、長期発展計画のもとに自己蓄積を充実し、資本構成の改善と、経営・技術の近代化を図ることが根本命題である。経済の安定的発展、労働者の生活向上、雇用の改善拡大、福祉国家建設の基礎も、すべて経済と企業の体質改善にかかることを、労使が深く認識する必要がある。

労使関係の安定　近代社会の使命は、企業を基盤とした経済活動の拡大発展を通じて、社会全体の福祉増進を期することにあり、企業の健全な発展こそ、何よりもその前提である。

これがためわれわれは、一部の階級的な闘争主義が、労働組合の良識によって排除されることを期待するとともに、みずから進んで、民主的な労使慣行を確立し、労務管理の改善刷新、生産性の向上さらに賃金の安定を図り、もって労使関係健全化の基礎を築くべきである。

同時に、労使ともども、企業の公器性と社会連帯性を自覚し、民主主義の共通の広場に立って、社会の負託に応えるべく、一段の努力を傾けることを必要とする。

政局の安定　最近の社会政治情勢を顧みれば、階級闘争的な暴力や、秩序無視の風潮が生ずるとともに、内政外交方策にも、少なからぬ混迷がみられることは、国民として深憂にたえない。ことに、政党が党利党略に走って国会運営の正常化を阻害し、議会政治に対する国民の信頼を裏切り、甚だしきは議会主義否認の考え方さえ行われている。

わが国力が、ようやく基礎を固めて長期の成長発展に向わんとするとき、国際的にも、国内的にも、政治の低迷不安は、これを極力避けねばならない。この際、民主議会の権威を高め、少なくとも法治国家にもとるが如き一切の暴力主義を排除するとともに、国民的立場に立つ超党派外交政策を確立し、速かに民主政治の強化と政局の安定を図ることが必要である。

日経連定時総会の「労働情勢報告」（一九五九年春）　すでに述べたとおり、第一二回日経連定時総会においても、「労働情勢報告」が行なわれた。この報告は、まず当面の日本経済の実情を分析したのち、「日本経済は最近二回にわたって、非常な失敗を繰り返してきた。その一つは、朝鮮動乱ブームの後に来た不景気であり、いま一つは、いわゆる神武景気の後に現われた不況である。……今ここに第三次の好景気を迎えようとしているこの時に、もし私どもが過去二回に繰り返したのと同じような失敗を、三度び繰り返すならば、企業経営はカナエの軽重を問われるであろう。もっと大きくいうならば、日本資本主義の将来にたいして、疑問を抱かれるに至るかも知れないということを、十分に反省すべきではないであろうか。こういうことを特にいうのは、最近、ソ連がＩＣＢＭ、人工衛星の成功等をならべたてて、社会主義の政治、経済体制が、資本主義よりも優れているということを強調し出したからである」と指摘し、次いで、本論ともいうべき労働組合運動に関する分析を行なっている。以下に、その部分を引用しておこう。

こういう大切な経済事情を背景として例年のとおり総評を主核とする春季闘争が展開されている。今年の春闘は大別して三つの種類に分けられると思われるが、その一つは、純然たるベース・アップという経済闘争、第二はベース・アップ以外の労働条件たとえば三井鉱山における会社再建の問題とか、王子製紙におけるユニオン・ショップをめぐる問題とか一連の権利闘争に属すると思われるもの、第三は最低賃金法、あるいはＩＬＯ条約の批准、日中国交回復、安保条約改正反対、岸内閣打倒というような一連の政治闘争に属すると思われるものである。

第一のベース・アップ経済闘争にかんする限りは、総評が昨年の暮に警職法反対によって国民世論がわれに有りというほどの自信を高めて、非常に高い姿勢で乗りかかったにもかかわらず、実際の盛り上りは極めて低調であったようである。（中略）

私鉄が中労委のあっせんで簡単に片づいたのをキッカケとして、おおむねの産業においては、大した波瀾もなく終始した。最も長期混乱を予想されておった石炭も中労委のあっせんで六百円の線で片がつく。金属鉱山も自主交渉の段階で八百円ないし千円の線で解決を見ている。この中で私鉄の調停は今年の春闘相場をつくるものとして各方面から相当注目せられておった。

調停委員会では千円対千三百五十円という労使の意見が対立してついに調停不調に終って、中山会長の職権あっせんで千二百五十円というあっせん案が示された。（中略）

しかしながら、この千二百五十円という金額は私鉄の経営経理の実情から必ずしも容易な金額ではなかった。私鉄経営者は、国民の足を預かっている公益事業という建前から、良識ある労働慣行に立って問題の解決をするためにこれを受諾したのである。こ

の事は一般国民大衆に好感をもたれ、世論の支持を受けたばかりでなく、経営倫理という面から見ても正に一段の進歩といわなければなるまい。私鉄あっせんの中でとくに注目すべき問題が二つある。

一つは奈良、和歌山、山陽、神戸という関西の四電鉄にたいして千百五十円という案が示され、伊予、土佐、長野の三電鉄にたいして千円という案が示された。すなわち大企業と中小企業との格差、いわゆる企業格差を認められたということである。ところが、この関西四電鉄は千百五十円で解決することができなくて、千二百円プラス一時金という形で解決を見たのである。

もちろんこれは中小企業―地方鉄道における労使の力関係によるものと思われるが、それにしても折角企業格差を認められているこのあっせん案に若干の積み上げをしなければ解決ができなかったということの事実をつくったことは、将来への影響を考える時、まことに遺憾至極であった。いま一つの特記すべき点は、東急、名鉄、長野の三電鉄が二年ないし三年にわたる長期安定賃金協約を結んだということである。（中略）

われわれ経営者も、この際企業別労働組合にたいして今一度見直して再検討を加える必要はありはしないだろうか。この事は何も御用組合をつくれとか、あるいは組合組織に支配介入をせよという意味では断じてない。ただわが国独特の企業別組合というものの良さをもう一度見直して見る。そして組合員としては全国組織と企業別組合との絡み合う点をどこに置くか、どこで調整さしてゆくべきであろうか、ということを再検討をして見る必要はないか、こういう意味である。この事はわが国独特のこれからの労使関係というものを規正しこれを形造ってゆく一つの大きな要因になると思う。（中略）

第二の種類に属している権利闘争に属するものとしては、三井鉱山の問題があるが、この問題は、四年前に締結された長期完全雇用協定というものに端を発して、最近会社再建案というものに上塗りをされたというまことに複雑な事件である。一体経営者が自ら決定すべき雇用の量と質について、経営権の所在を疑わしめるような長期完全雇用協定をむすんだということはまことに不思議なことである。会社不振の原因は恐らくここに端を発していると思われる。

最近の発表によると、九月期決算で十九億七千万円の赤字が出ている。石炭界としても操業短縮、炭価の値下り、いろいろな悪条件が重なり合っている。会社は創業以来の難関に逢着したといわれている。会社再建案が提示されるのは当然至極のことである。

しかし、当初会社再建案が提示される際必然的にあるものと予想されておった人員整理の問題は、ようやく三月十九日の団交で六千人の勇退という形で出てきて、組合の協力をもとめた。この勇退といい、あるいは希望退職といい、要するにこれは人員整理につながっていることは間違いない。それになぜ人員整理という言葉を打ち出すことができなかったか。（中略）

会社がいまのような危急存亡に立っている時には、むしろ当然なすべきことを率直に赤裸々にぶちまけることこそ経営者としての良心的な態度であり、またその事が世論に訴えるゆえんであろうかと思われる。（中略）

炭労を相手にする仕事は、結局思想の闘いであるともいえるわけである。私どもは今日の労使関係の中で、このような思想の相こくという、まことに不幸な事態が厳として存在していることを、日本の繁栄と国民の幸福向上のために深く憂うるものであ

る。この点にたいする炭労の猛反省を促してやまない。

さて王子製紙の問題であるが、これは昨年百四十五日の争議のあとを承けて、中山会長のあっせんによって、三月末を期限とする一時休戦協定が結ばれた。がしかし問題はもちろんこんなことで解決しているとはいい難い。

第一組合は、これまでのストライキ戦術に置き換うるに職場闘争という戦術を以てした。この職場闘争戦術は、昨年総評が大会で強く押し出した戦術であるが、要するに職場における日常の問題をとらえて、課長、係長などをつるし上げ、その要求を貫徹して労働大衆に勝利感を味わせ、上下の力関係を顚倒さして、職制の指導、支配を排除しようという戦術である。（中略）

会社は慎重に、去る三月二十四日に至って初めて就業規則違反を理由に、四名の解雇を含む三十五名の懲戒処分を発表したのである。しかし、問題はそんなことで片づいているとはいい難い。すでに第一組合員は、七社共闘の態勢をととのえて、非常事態を宣言しているほどであるから、これからも争議行為の暴力的行き過ぎは新しい問題として発展する可能性が多いようにも感ぜられる。総じてこの権利争議というものは、経済争議と違って妥協を許さない。――オール・オア・ナッシングの場合が多いために、非常に深刻なものになりがちである。しかし、いかにそれが深刻であっても、要は経営者が譲るべきは譲り、譲らざるべきは断固として譲らないという毅然たる態度こそ、問題解決の鍵であるということを再認識すべきではないであろうか。

第三の種類に属する政治闘争には、第一に最低賃金法の問題がある。これは政府原案が参議院で一部修正されて、四月七日衆議院に回付され通過成立を見たのである。この程度の法案でも法として成立したことは、わが国の経済ことに中小企業の現状から、まず適当なところであろうと思われる。（中略）

〔それは〕画期的なことであり政府の善政の一つとしてほめてよかろう。ただ総評は全面的に反対している。しかし全労会議はわが国にとって画期的な法であり、労働者は衷心から喜んでいる旨の声明書を発表している。

ＩＬＯ条約八十七号の批准問題は労働問題懇談会の答申にもあるように、労働組合が国内法を順守するということを前提として、公労法四条三項の廃止にともなう保障規定の整備を待ってはじめて批准せらるべきであるとすることは当然のことである。このことにこの条約の八条一項には、この条約の権利を主張する労働組合は国内法をまず順守するということが前提でなければならぬと規定してある。それにもかかわらず、全逓は依然として違法の役員をそのままに放って置き、この春闘の中でも、公労法十七条で禁止している争議行為に類似しているようなことをたびたび繰り返している。こういう実情では、労働組合としても、批准せよなどと主張する資格を欠いているものといわなければなるまい。しかし、それよりも気を付けねばならぬと思うことは、最近国鉄、全逓、機労などが総評応援の下にＩＬＯの関係筋を動かして、国際的圧力をもって日本の国内法を改変させようとしている動きである。一面内政干渉のにおいすらある。私どもは政府がこの点毅然たる態度をもって、独立国の名誉と誇りのために自主的な態度を堅持せられることを要望してやまない。

政治闘争が日中国交回復の問題あるいは安保条約改正反対、岸内閣打倒というような線に盛り上ろうとしているさ中に、国民に一つの衝撃を与えた事件は、さる三月三十日に発表された東京地方裁判所における伊達裁判長の砂川事件の七被告にたいする無罪の判決というこの事件である。これは安保条約がわが国憲法第九

条に違反するものであり、従ってこれに付随する刑事特別法は無効であるという解釈に立っているもののように思われる。

私は法解釈の当否はわからない。しかし、感ぜられることは、この発表された時期が、折も折国会においては安保条約改正をめぐって論議が白熱化している最中であり、また総評、社会党、共産党が中心になって、安保条約改正反対国民会議というものの発会式を挙げた直後であったということ、また地方選挙、参議院選挙を目前に控えて、それがすべり出している時であるという、そういうことのために、これが政治的に利用されて、国民に一つの波紋を生じたことは事実である。（中略）

しかし静かに考えてみると、憲法違反であるか、否かということは、最高裁判所が決定することである。なお刑事特別法を合憲的であるという判例は、今月まで地裁において七十数件、高裁において三件も出されている。いわばこの判決は七十数件中のただわずか一件である、例外中の例外である。しかも最終審にいたる下級裁判所の一判決である。（中略）

私どもは、一日も早く、最高裁が、これに合憲の判決を下して、国民の疑惑を一掃し、国民の裁判にたいする信頼を確保するために、十全の努力を傾倒せられんことを、衷心より期待してやまない。

これらの総評の政治闘争は、本来は来るべき地方選挙、参議院選挙における革新勢力の盛り上りをねらっているに違いない。私どもは、労働組合が政治活動をすることを全面的に否定しているものではない。しかし、総評のやっている政治活動は余りにも主体的任務を忘れ去っているかのような感じすら受けるのはどうしたことであろう。最近総評は中共に使いしてウルシや、甘栗をもらって来て、いかにも貿易とか、外交とかに類するようなことをやっているといわれ、そうかと思うと、社会党は国会に立て籠って、やれ、欠席戦術だ、やれ、坐り込みだ、とまるでストライキまがいの行動を繰り返している。これでは果していずれが労働組合なりや、いずれが政党なりやを疑わしめるような様相を呈している。（後略）

以上のように、第一二回日経連定時総会の「労働情勢報告」は、労働組合運動の分析を行ない、最後に、共産党、社会党、学生運動およびインテリゲンチャの動向にふれて結んでいる。

岸内閣の改造と日経連　参議院議員選挙が六月二日に行なわれ、その結果、社会党の不振が明らかになった直後、六月一八日に岸内閣の改造が実現した。この内閣改造は、岸政権にとって、安保条約改定のため、自由民主党の「挙党一致」体制をとろうとするところに、最大の眼目があった。

日経連は、この岸内閣の改造に、重大な関心をはらったが、特に新労働大臣の就任に当たり、専務理事前田一の署名入りで、次のような公式見解を表明した（『日経連タイムス』一九五九年六月二五日号）。

今次の内閣改造にあたって最も難問題を控えておる文教政策、国民医療を中核とする厚生政策の大臣に未知数の顔ぶれが据えられたことは一寸意外の感じを与えた。新労相の就任も全く同様である。岸総理は従来口癖のようにいっていた労働、文教の面を重視するという態勢を若干軽視してきたのではないかとの疑惑を国民に与えた。

しかし問題はその道の素人であるか、玄人であるかという点にかかっておるのではない。要はその人柄・手腕・力量が問題である。場合によっては反って素人であることの方が良い場合もある。（中略）

聞くが如くんば、松野新労相は、中曽根国務大臣と並んで新内閣の若手のチャキチャキであり、しかも、政界切っての勉強家だといわれる。九州男子の血が流れておる熊本人独特の勇気もあり、情熱も湧いておる。我々は、新労相の手腕に高い期待をかけても良さそうだ。

そこで新労相は労働政策のなかでまず何をなすべきかを考えねばならぬ。終職後十数年を経て労使関係は色々の貴重なる体験を積重ねてきた。この体験にもとづいてまず取り組んでみねばならぬのは労組法、労調法の改正である。終戦後の労働法規は労働組合の保護助長主義に基盤をおき、これによって民主主義の徹底化を図ろうとした。しかしあまりにも意想外の権利が与えられ過ぎたために、労働運動には幾多の行過ぎがあり、労組本来の性格であるべき自主性、民主性、責任性の三つの点において全く期待はずれの行動が繰返され、それが今にしてなおかつ改められないばかりかその傾向を大にしようとする風さえある。すべからく労働法の考え方を根本的に改めるべき時に来ておる。すなわち組合保護助長主義という一方的に偏した労働法理念を脱却して、労使対等の原則という正常なる基盤に立つ労使関係法とでもいうべき立法に変更されねばならない。この角度からみる限り、今日の労組法、労調法の条項には幾多改正すべき点が山積しておる。前大臣の時から労働省は省としての考え方をまとめるために、中立的学者などからなる起草委員会の選考に着手したともいわれているが、この事は新労相がいち早く手をつけてその実現を図るべきである。

いま一つ特に指摘しておきたい点は、最近の労働運動が暴力化の傾向を顕著にしておるということだ。ことに主婦と生活社、人世坐、共同製本、メトロタクシー等々にみられる如き不祥事件はその適例である。このような場合労働運動不介入の建前をとっておる警察当局が労働運動と社会治安との限界線を判断し決定するのにマゴマゴしているため、企業経営を危険におちいらしめ社会不安を醸成しておることは困ったものだ。その実例を耳にするたびに我々はこれが法治国の実態であるかを疑わしめられる。野蛮人のするような野蛮的行動が労働運動の名において平然と行なわれるということは全くもって遺憾に堪えない。このような傾向を正常化するために如何なる指導を行ない如何なる法的措置を必要とするか、これを早急に考えてみることが新労相第二の仕事である。

もちろん中小企業の問題は低賃金とか労務管理の未熟とか、経営者の自覚の不足とか色々と経営者側にも反省すべき点があることは否定しえない。中小企業の賃金二倍論などは今日の情勢を緩和し大企業との賃金格差を是正する意味において一応考えられる問題である。ただ要は二倍の賃金を支払い得るような経営経済の基盤をどうして造ってやるのか、これが問題である。国としての中小企業経済対策が絶対に必要な所以である。この意味において中小企業に対する労働政策は裏をかえせば経済政策に一致する。よろしく新労相は大蔵、通産に劣らない力強い経済閣僚であるべきである。（後略）

「労務担当重役制」に関する実態調査　第二次世界戦争後、わが国では、労務管理を専門に担当する取締役、つまり「労務担当重役」の制度をもつ企業が、非常な勢いで増加した。日経連は、一九五九年夏、この制度の実態を、全国四六業種にわたり、有力な企業五〇一社について調査したが、その調査結果は、次のとおりである。

労務担当重役制を採用している企業は、調査対象五〇一社中四四八社で、九〇％を越えるという高い普及率を示している。このう

ち、特に高率の業種は、やはり労務管理が経営に占める比重のより大きい基幹産業に多く、鉱山、水産、窯業、電力、運輸などが一〇〇%。また一般サービス業でも、都市銀行、損保、映画、印刷などでは一〇〇%が実施している。反対に率の低いものとしては、建設（九社中わずか四社）があげられるが、これはむしろ例外的な存在とみてよい。

これが戦前では、まだ労務担当重役の制度もなく、取締役のなかにも労務畑出身の人はわずかに数えるほどしかいなかった（たとえば現在日本鋼管社長の河田重、また故人となった三井鉱山の深川正夫、日本石油の中田謙二ら）。

なおこれら労務担当重役制をもつ企業では、会長、社長、副社長、専務取締役などが直接労務を担当しているものが少なくなく、労務管理がいかに重視されるようになったかということを、端的に物語っている。

労務担当重役の過去の職歴全体をつかむことは困難が多いが、とりあえずその就任直前の職種をみると、次のとおりである。

まず、総務出身が圧倒的に多く、全体の四〇%。次は人事、労働、労務、勤労の二六%。以下経理、営業、その他の順。技術関係もわずかながら（三%）みられる。このうち、筆頭の総務というのは、戦後、労務担当の部が設けられたところは別として、従来とも総務部が労務管理を担当してきたということが一般の実情としていえるから、結局、この総務出身の四〇%と、人事、労働等出身の二六%をあわせて、六六%という圧倒的多数が、その前戦として労務管理にたずさわっていたと考えてよい。

学歴は、法文系出身が四一七人と約九〇%を占め、技術系は四七人で約一〇%。これは最終職歴の項で、技術関係がごくわずかだったのを考慮すると、技術畑から労務畑へ転進して、そのまま労務専門になってしまうというコースがかなり多いといえるようだ。最終学歴は大学卒（旧制、以下同じ）三一九人が七〇%の多数を制し、専門学校卒はずっと少なく一〇一人で二二%、中学卒では四四人、九%であった。

出身学校別では、東大出身が最多数の一一七人で二八%、次は慶大四三人で九・二%、以下京大三九人（八・四%）、東京商大三六人（七・七%）、早大二二人（四・七%）、更に神戸高商一〇人、東北大と中央大各九人、小樽高商と名古屋高商の各八人という順で続く。特殊な学校では東京外語六人、東京高等商船五人というのもある。

年齢構成は、六〇歳代が一〇〇人、五〇歳代は三〇二人、四〇歳代が六六人、三〇歳代は四人しかいない。やはり、五〇歳代が絶対多数の六割を占める。

関東経営者協会の「法秩序確立」に関する決議　九月一〇日、関東経営者協会の臨時総会が東京で開催された。総会は、炭鉱合理化問題、最低賃金法実施に伴う中小企業の組織化問題、中小企業争議対策などを中心に討論を行なったが、特に最後に緊急動議として提案された「最近の中小企業争議のなかに見られる労組の法秩序無視の事態に対し治安当局の迅速、公正な処理を要望する」決議案を、満場一致で採択した。その決議全文は、次のとおりである。

およそ労使紛争の円満解決には、労使が相互にその立場を尊重しつつ話し合いを続けてゆくことが何よりも緊要である。

われわれ経営者はこの観点に立ち、たとえ争議に突入しても、隠忍自重あくまでも法秩序を根底とした正常な労使慣行にもとづいて問題を解決すべく、常に相互の啓発に力めてきた。

しかるに、最近頻発する中小企業の労働争議のなかには、いたずらに長期かつ苛烈なものが少なくなく、およそ法治国家にある

まじき法秩序無視の行為が公然横行していることは、まことに憂慮に堪えないところである。これは矯激なる左翼労働運動家の誤れる組合指導に基因するものであり、いまや放置を許さぬ段階に立ち至っている。

われわれ経営者は今後とも前述の基本態度を堅持するものであるが、この事態に対し強く労働組合の反省を求めると同時に政府ならびに裁判所、検察、警察当局等の公の機関が法秩序無視の労働事件に関しては、とくに迅速、公正に事を処理されるよう併せ要望するものである。

日経連臨時総会の「労働情勢報告」（一九五九年秋）　一〇月一六日、日経連臨時総会が東京で開催された。この総会では、自動車産業経営者連盟会長箕浦多一から、石炭対策についての緊急動議が提出され、注目をひいたが、日経連専務理事前田一による恒例の「労働情勢報告」も、まず、いわゆる石炭危機の問題を中心に、経済情勢の分析を行なったうえで、春の定時総会以後に展開された労働組合運動の特徴を、次のように論じた。

〔第一の問題〕は、従来静かなる全繊と言われて、労働組合の中でもおっとりと構えておった全繊同盟が化繊、麻、綿紡、羊毛の全産業を通じて産業別統一闘争を打ち、とくに九大紡を相手として無期限ストを打った、この事実である。第二は、今日の経済好況の春に背いて独り斜陽産業の運命をかぶっている石炭問題であり、第三にはこの景気好転の中で争議が頻発し、分けても中小企業の争議暴力化の傾向が見えているということである。

綿紡争議は、さる八月の十日から二十二日にいたる約二週間行われ六十億円の生産減、賃金の損失四億五千万円といわれている。その結果は一千六百五十円のベース・アップ、一時金千五百円、十五歳初任給六千円、三年勤続十八歳八千円という線で妥結をみた。これはほとんど組合の要求が満たされいわば経営者側の完敗に終わった争議であった。どうしてこういうことになったか。その理由の一つは、労使並びに斡旋に当った中労委の三者共、相手側の情勢分析が余りにも甘かったということではないだろうか。分けて中労委が斡旋案を提示するときに最低賃金という組合側の要求を全面的に受け入れ、ベース・アップについては経営者側の第一次回答である四百五十円にプラス・アルファというまことにアイマイ模糊たる線を打ち出したということに、もしこの時このアルファが具体的な金額で表示されていたならばあるいは大勢が大いに変っていたかも知れない節があること、これが一つ。いま一つは、八月十日の無期限ストに突入する直前に、関連産業である化繊が千六百四十円、麻と羊毛が千五百円、中京綿紡五社が千五百円、近江絹糸千七百円というように、予想外にぼう大な金額で妥結を見たということであるが、いわば綿紡九社は、その周辺にこのような既成事実を積み上げられて、すっかり外堀を埋められ、ひとり本丸に閉じ籠められたという形になったこと、こういう事情がこの惨敗の原因であったと思われる。しかしながらそれもこれも全繊という全国一本の労働組合を相手として経営者が組織の弱体を暴露したということになるのであろう。

（中略）

しかし、この綿紡の争議は、こういう勝ち負けの角度から見るべき問題ではない。問題の重要性は他にある。それは十五歳六千円、三年の勤続という条件はついているが十八歳八千円という最低賃金を決めた点である。全労会議としては、総評が血道を上げて闘い取ろうとしている十八歳八千円の線を事実において獲ち得た、ということにおいて意気軒昂たるものがあろう。折しも七月十日わが国で画期的な最低賃金法が実施されたその直後の出来事

であっただけに、この問題は各方面に非常な関心を持たれた。すなわち、この協定による六千円が最低賃金決定の第三の方式といわれる拡大適用による地域的拘束力によって関係のない同業者に自動的に適用されるようなことになりはしないかという心配があったことである。ところが、法律によると、こういう拡大適用をする場合は、労働者の数と企業者の数が大多数を占めている場合に限るということになっている。そこで今回の実情はどうかというと、なるほど労働者の数は全繊翼下の労働者三十一万四千人の中で、この争議に参加した者二十六万千人でちょうど八三％に当り、これは文字通りに大多数になっている。しかし幸いなことに企業の数は四百九十五の中でわずかに百三十七、二七％に過ぎないので、これで条件が外れている。差し当たりこれが拡大適用によって地域的な拘束力を持つということにはならない。しかし、この成り行きは注意を要することである。最低賃金法による最低賃金額は主として、第一の方式である業者間協定の届出によって法的効果をもつが、その届出は目下進行中である。その状況を見てみると、たとえば静岡罐詰業界の最低賃金が五千円、焼津水産加工連合会が五千二百五十円、そのほか五千七百五十円というのもあるが、四千円台のものも少なくない。こういう実情の中で、ここに六千円という最低賃金の実例ができたということは、今後学校卒業者の優秀なものを採用しようとする時に勢い競争上非常に心配がある。

第二の問題である石炭の問題は今朝野をあげての大問題となっている。これは皆さんがいっていられるように、景気循環から起った問題でなく、重油、ガスの進出によっていわゆる固体燃料から液体、気体燃料に移るというエネルギー源の消費構造上の変化から問題が発生しているところにその意義が重大であろう。（中略）

いわば〔石炭産業は〕再び回復することのできないという斜陽産業としての烙印を押されたともいえるようである。しかし、石炭は、わが国唯一の国内資源である。しかも日本経済が今日まで発展した原動力は石炭であった。また将来有事の際のことを考え合わせると、石炭産業をただ自由競争にまかして自滅せしむるわけにはいかない。要はこの石炭をどの程度の産額に押えどの程度の価格に押えて対抗燃料との競争に耐えせしむるかということにかかっているようである。（中略）

この至上命令〔能率の向上と大幅な人員整理〕を遂行することは、結局わが国の唯一の資源である石炭を保護して、関連産業のコストを低下させ、延いては輸出貿易の増進に寄与させるということになるのである。もっと大きくいえば、基幹産業である石炭の問題の処置を一朝誤まることがあったならば、これの影響は非常に大きなものになる。あるいは資本主義体制全体に影響しかねないということが考えられる。

この意味においてこの資本主義体制下にある全産業が、この社会的責任を分担して能う限りの援助、協力を惜しまないということが必要になる次第である。同時に国策の遂行の任に当る政府もまた本腰を入れてこの問題と取り組んでもらわなければならない。またこの問題を解決するためには日本一強いといわれている炭労の強大なる抵抗も覚悟しなければならない。日経連においても鋭意これが対策に苦心しているが、わけても石炭の経営者、少数の首脳部が炭労の幹部と会見して、この問題の解決のために話合いの場面を九月初旬からつくり出していることは、事の成否は別として、少なくも話合いによって理解を深めようとする、オーソドックスの行き方として推称すべき態度であると思う。炭労と

いえども、いかにして石炭産業を建て直し、いかにして労使共倒れを未然に防ぐかということについて全く無関心でありうる道理はない。ことに私ども気強く感ずることは炭鉱には、父子三代にもわたって、ここを墳墓の地と考えている多数の純良なる労働者諸君がおり、この人たちは本当に山を愛し、山と共に生きるという気持を持っていることだ。こういう重大な問題の解決に当っては、心からなる協力を惜しまないであろうことを私は信じて疑わない。もし炭労が、今日までの過去の輝かしき戦績、闘争の歴史を夢みて、今回もまた闘争一点張りで無理な指導を打ち出すならば、あるいは炭労それ自体の組織の動揺にも影響するかも知れないことを反省せねばならぬと思う。しかし、なんといっても炭労は総評の大黒柱である。総評が炭労の合理化反対闘争への力の入れ方は、並み大抵でないことはわかる。（中略）

〔炭鉱のような〕特殊の場所では、一つ間違うと急角度に社会不安につながるほどの大事件に至らないとは保証できない。私どもは、深くこの点を憂慮しているものである。望むらくは、炭労がこの石炭産業の置かれている地位を理解して良識的に問題を理解して、かつ多数の純朴なる労働者諸君の意思を汲んで、問題解決のために協力的な態度をもって臨まれんことを期待するとともに、また政府にたいしても、経済的あるいは社会的な角度から、いかなる場合でも善処し得るだけの対策を講じておかれんことを要望する。

第三の問題は、最近における争議の頻発と中小企業の争議暴力化の傾向である。最近争議が非常にふえたといわれるが全国的に見ると、必ずしもそうではない。本年上半期の全国における争議の数は一千百四十一件、これは前年同期の一千七百十九件に比べると、三割三分の減少である。むしろ全国的に見ると、やや安定の傾向に向っているともいえるようである。しかし、中小企業の面においてはこれと逆現象を呈しておって、百人未満の中小企業の争議は昨年上半期で三百十件、昨年同期の二百九十六件に比べると、十四件増加している。しかも、この争議は非常に長期にわたって、この上半期で三十日以上にわたっている争議の数は五十九件、この中で百日以上にわたっているものが八件も含まれている。しかもこの争議の間には数々の不法行為が繰りかえされており、その件数は昨年に比べて二倍にハネ上がっている。何ゆえに中小企業に限り争議が長期化し、暴力化するのか。これはいうまでもなく、一つは中小企業における労使の関係が近代化していないということ、すなわち労使とも労働慣行にきわめて未熟であることであろう。経営側についていうと、個人企業にありがちないわゆるワンマン的労務管理があり、あるいは組合活動、団体交渉というものにたいする認識の不足等いろいろの面におけるスキがある。要するに盲点をたくさん持っていることが経営側についてはいえると思うが、これを組分側についていうと、組合万能主義を過信していることに一つの原因がある。あるいはまた平均年齢が十八歳とか、二十歳とかいう年少者の組合が多く、ほとんど組合が自主性を持たない。つねに地区の共同闘争委員会というようなところの主として共産党員あるいは容共的分子の過激なる指導に振り回されているというようなことが指摘されるようである。したがって、争議の運び方を見ておっても、まったく無鉄砲というか、粗雑というか、なんらの成算、なんらの成案を持たないで争議に突入している。（中略）

ストライキに突入すると、いきなり坐わり込みをやり、工場を占拠、泊り込み、重役以下部長、課長のつるし上げをやり、製品の出荷を阻止する。これではたまらぬので、経営者側が、これら

の不法行為の排除のための仮処分を申請する。あるいはロック・アウトを断行する。こういう事態をめぐって、外部の労組が応援と称して、ここにいろいろな暴力行為が展開され、悪性な争議が続いて行くというのが、ほとんどの争議に共通しているのである。（中略）

私は最近のこの暴力行為は争議行為に随伴する一時的な興奮とか、刺激とかのために発作的に起る単純なる暴力行為とは見たくない。少なくとも最近の中小企業に現れているこれらの暴力争議行為は、氷山の一角であってその背後には隠されたる大きな力が存在していると判断せざるを得ない。

かく判断する理由は、賃上げとか、配置転換とか、いわゆる経済問題はとうの昔に解決しているにもかかわらず、次々と難題を吹っかけて、無理やりに争議を悪化させ、これを長引かせている。いかにも計画的、意図的なものが争議を通じて現れているからである。いわば経済問題というものは、実は問題ではない。この工場の周辺にある地区における政治的、社会的の混乱を来たさしめる手段としての争議であるとしか判断されないのである。（中略）

あたかも、これを裏づけるもののように、総評の容共的左派をもって任じている高野実氏の率いている統一懇談会では、東京をモデル地区として、ここに中小企業に争議を起し、これを強烈に指導して、その成果を全国にお手本として示すべきである――ということを流している。さらに、最近のアカハタでは「中小企業の争議は労働運動の質的転換という課題を持っている」といっている。労働運動の質的転換とは一体何を意味する言葉であるか。こういうことを併せ考えると、中小企業における争議暴力化ということは、決して偶発的なものではない。その底には、共産主義活動の一環としてなされているものがある、と判断せざるを得ないのである。

第二章　一九六〇年を迎えた経営者団体の中小企業労働対策

まず、日経連の中小企業労働対策としては、㈠経営者組織を強化する、㈡経営者の啓蒙活動を活発に行ない、労務管理を充実し、第三者のあっ旋によって紛争を解決することに重点をおき、紛争の回避に全力を傾注する方針をとっている。

このため日経連は労務管理講座と労務相談によって中小企業経営者の啓蒙指導相談を行なっているが、労務管理講座は協力部を中心に、定期的に中小企業労務担当者を集めて実務講座を行ない、一九五九年は中小企業の社長六六〇人を対象とする労務管理研究会を実施している。

労務相談は争議、労働協約、賃金、労務管理などの諸問題について相談に応じ、その利用状況は一日平均一〇～一五件、全国的には年間一二万三〇〇〇件。その主なるものをみると、労務管理関係では経営診断と労務対策、不況下の労務対策、臨時工、日雇の取扱いをはじめ、新入社員の教育訓練、苦情処理と意志疎通方法、人事考課、ヒューマン・リレイションズなどの相談が目立ち、労働法関係では争議行為と賃金についての相談がトップにたち、部分ストライキや賃金カット、順法闘争などがこれにつぎ、不当労働行為関係、争議とビラ張りの責任、ロック・アウトの実施方法、ピケの限界、合同労組と団体交渉権、闘争宣言と業務妨害など、法解釈にともなう相談はあらゆる面にわたっている。賃金関係では中小企業におけ

る初任給・退職手当の実情や、代休日と賃金貯蓄規定、健康保険関係など。労働争議ではベース・アップ、年末・夏期一時金、賃金遅欠配、解雇反対を理由としての紛争が多く、外部（上部）団体対策を相談にくるものが目立って多い。

日経連としては中小企業相談を整備拡充し、各府県経営者協会に専属の相談員をおいて対処しているが、昭和三四年度から、さらに強力な指導、相談体制を確立するため、具体策を急いでいる。

一方、全国中小企業団体中央会では、中小企業労働対策を本格的な軌道にのせるため、各都道府県中央会単位に中小企業労働問題研究会を設け、経営者の合理的な労務管理ならびに労働組合にたいする理解と、正しい労働組合のあり方について研究、相談、指導を行なうことになり、そのモデルケースとして、東京中央会に一九五九年末、同研究会の世話人会を発足させた。

この中小企業労働問題研究会は、調査研究事業として、①中小企業の労働事情の調査研究、②中小企業の労務管理の実態調査とその改善方法、生産性向上問題の研究、③中小企業における労働組合の実態調査と労使関係の正しいあり方の研究を、また相談および指導事業としては、①中小企業の合理的労務管理についての指導および相談、②労務管理指導員の巡回派遣、③中小企業の労使紛争の指導および相談を行ない、教育広報事業として月刊誌の発行、資料の頒布、研究会、懇談会、講演会、講習会の開催、労務管理指導員の養成などを行なうことをきめた。一九六〇年四月から各府県中央会に最低二名の指導員を配置することになった。

商工会議所関係では、全国各主要府県、または五大市を中心に中小企業商工相談所を設け、相談にあたっているが、利用者は東京都の場合は都内をはじめ千葉、埼玉、神奈川など近県にまで及び大部分が非会員である。相談所には工鉱業経営診断員、税理士を常置。弁護士、公認会計士を非常勤として依頼している。東京中小企業商工相談所の場合、一九五九年の相談件数は前年にくらべ約二六％増の二万六一八六件に達し、その内訳は文書相談が一万四一七六件（五四・一％）、来訪相談が一万一八〇〇件（四五％）、巡回相談が二〇件（〇・九％）で、電話相談は日に一五〇〇件前後、年間四万五〇〇〇件前後という。

第八編　ＩＬＯと日本

第一章　ＩＬＯの活動

第二回社会保障専門家委員会　一九五九年一月二六日から二月六日まで、ジュネーブに開催された。一六ヵ国、二〇人の専門家が参加し、日本からは末高信が出席した。この委員会の議題は、次のとおりである。

一　移民労働者の社会保障に関する国際公文書の制定の可能性と、社会保障に関する内外人平等待遇に関する公文書草案の検討。

二　一九五二年の社会保障（最低基準）条約の諸規定に照して、以下の戦前諸条約の改正の可能性。労働者災害補償条約（一九二五年）、疾病保険〔工業〕条約（一九二七年）、疾病保険〔農業〕条約（一九二七年）、老齢保険〔工業等〕条約（一九三三年）、老齢保険〔農業〕条約（一九三三年）、廃疾保険〔工業等〕条約（一九三三年）、廃疾保険〔農業〕条約（一九三三年）、遺族保険〔工業等〕条約（一九三三年）、遺族保険〔農業〕条約（一九三三年）、失業給付条約（一九三四年）、移民年金権保有条約（一九三五年）、疾病保険〔海上〕条約（一九三六年）。

三　一九三四年の労働者補償（職業病）の改正条約の規定のうち、他の社会保障関係諸条約で扱われている事項を改正する可能性。

四　社会保障統計の発展にみられる進展の検討、および今後の活動計画の考察。

第一四一回理事会　一九五九年三月一〇日から一三日まで、ジュネーブに開催された。この会議には、日本政府理事河崎一郎、使用者側副理事三城晁雄（理事の資格で出席）、労働者側副理事原口幸隆も出席した。

議事のうちでは、特に労働時間短縮問題が注目された。前回の理事会は、この問題を一九六〇年の第四四回総会の議題にすることを決定したが、そのさい、総会は、加盟国政府に提出すべき第一次報告書のなかでとりあげる労働時間短縮問題へのアプローチの方法について、第一四一回理事会に通知することになっていた。

理事会に提出された文書は、すでに採択されている労働時間関係条約の批准状況、現段階で国際的にとりあげるべき各種の可能なやりかた、つまり、既存諸条約の改正、新条約の制定あるいは一九三五年の四〇時間制条約を補うための勧告の採用、などについて述べてある。この文書は、別に決定を求められていたのではないが、活発な論議が行なわれ、理事会として記録にとどめることになった。

第四三回総会　一九五九年六月三日から二五日まで、ジュネーブ

に開催された。この総会には、七五の加盟国の代表・顧問など約九〇〇人が参加した。

総会は、漁民の就労最低年齢に関する条約、漁民の健康診断に関する条約、漁民の雇用契約に関する条約を採択し、更に、就業場所における保健サービス組織に関する勧告を採択した。このほか、第一次討議の結果、イオン化放射能からの労働者の保護に関し条約案と勧告を、次回総会で決定することとし、また、技術者および監督職のものを含む非筋肉労働者の問題を一般討議のかたちで審議し、この面で、今後、ＩＬＯがとるべき方針を内容とした報告書を承認した。

総会は、例年のように、加盟国における条約と勧告の実施状況について、決議を採択した。

なお、一九五九年は、第一次世界戦争の講和条約によって、ＩＬＯが創立されてから四〇周年に当たるので、特に本会議の一日をさいて、記念の行事を行なった。

本会議における討議に対して、総長が行なった回答演説の内容は、次のとおりである。

討論からみると、雇用は明らかに今日の世界で社会政策の中心問題であることがわかる。それは緊急処置を要する一時的な脱線と考えるべきではなく、長期的問題として考察しなければならない。経済開発を通しての新しい就職口の創出は人口の増加よりも遅れている。これは広くみられる現象であるが、経済的後進諸国の場合に最もひどい。より高い福祉への向上はさておき、もし人口の増加を仮りに現在の低い水準でさえ支えて行くためには、生産の大きな且つ急激な増加が不可欠である。この問題は、新しい技術や新しい社会組織を工夫する人類の巧妙さへの一つの課題である。来るべき二五年の大問題は、経済的および社会的発展が人口増加を克服できるかどうかにある。最近における工業化諸国の失業の増大は、労働力の規模が大きくなったことによるのであって、不十分な需要に起因するものではない。

すべての国は技術革新に対し技術工学上の発明と調整を行う必要にかられている。（中略）労働力の質と可動性は等しく改善されねばならないし、新しい且つより能率的な生産組織によって新しい型の人間組織と新しい労使関係の創出が要求される。諸国はこうした問題を別々のやり方で打開に努めているが、すべて解決できたと主張できる国もなければ、経済体制もない。

ＩＬＯは雇用問題に特別の責任がある。本会議における一般討議の中で、使用者・労働者および政府の代表は諸国の経済政策および雇用政策の相互依存性や後進諸国の投資を引上げる必要性にふれた。とはいえ、経済の下部構造への投資は一般に民間資本にとって魅力的なものではなく、このためにこそ国際的金融機関が当事国と相談のうえ投資事業計画の価値について判定するため存在しているのである。（中略）国際労働事務局は目下雇用問題を研究しており、それには雇用促進策とインフレ対抗策との間の相関関係に光をあてるため賃金と経済安定に関する研究も含まれている。専門家の会合を一九六〇年に招集して、後進諸国の主たる雇用問題を検討させることとし、また理事会は雇用問題と雇用政策を総会の議題にすべく目下考慮を払っている。

多くの発言者は、経済成長と雇用拡大にとって必要な条件となる労働力の質と可動性の改善ならびに生産性改善の分野におけるＩＬＯの仕事の重要性について強調された。これは技術援助計画の重要な一部でもある。急速な工業化は後進国の人口増加を扶養するためにも必要であるが、産業は一国の農業の犠牲において発展さすべきではない。（中略）

工業と農業の諸制度の開発を通して、新しい協力の慣習が形成され、新しい考え方や目醒めた希望の流布を建設的な方向に志向させうるものである。ＩＬＯがなしうる最大の影響は多分、新しい人間組織の招来に対する助力であろう。これなしには農業も工業も開発は不可能である。ＩＬＯの労使関係計画はこの仕事の核心をなす。労働者教育は諸制度強化へのＩＬＯの努力の別の面である。労働者教育計画は事実上すべての国でその必要が認められているものであり、ＩＬＯが労働組合教育の仕事に援助を与え助成すべしとする提案に対し、印象的な反応があった。ＩＬＯの経営開発計画は、政府と使用者、特に後進諸国から幅広い支持がえられた。しかしＩＬＯはこの新しい任事に対し性急にまた不用意に飛込んで行くことはしない。それは漸次進められているが、しかし世界のこの方面の教育についての権威者と既に相談を行い、その人達もこの提案を支持しているし、理事会の審議を求めるため近く提出されることになろう。（中略）

すべての大陸で青年層の数がふえている。後進諸国では大量の青年人口の存在が人口学上の特徴ともなっている。（中略）今日こそ若い人達の教育と訓練が来る二五ヵ年間に必要な経済的社会的成長の計画の成否を大きく決定する因子であるし、ＩＬＯが青年の問題に特別の関心を向けている理由でもある。ＩＬＯの活動は世界の社会的および経済的問題に答えねばならない。そのため技術援助にますます重点をおきつつ、体質改造を漸次行っているのである。多くの発言者も、技術援助を引続き拡張すべき旨の意思を表明していた。

今年の総会は非筋肉労働者問題の審議について新しい実験を行った。意見の一般的交換はＩＬＯが今後とるべき処置につき勧告する形で結実した。明年の総会はＩＬＯが農村開発の仕事をどのように強化すべきかについて考察することになろう。総会はＩＬＯの新しい責任に歩調を合せてその仕事のやり方を変えねばならない。例えばもし総会委員会の第一の機能を投票でものを決することよりも意見の交換と提案の作成という技術的機関としてこれを明白に認めその構成を考えるとすれば、このことは総会をして諸国の経験から利益をうけ且つ委員の任命の点で遭遇する困難な問題の克服になるかも知れない。（中略）

ＩＬＯは各国について統計的なまた法律的なデータを必要とするばかりでなく、各国民を真に理解する必要がある。多くの国を訪問することによって、総長はＩＬＯが尊敬をかち得ており、権威ある指導と目されていることがわかったと述べた。

ＩＬＯはこれまで政策の基準に関し話合いで合意を達成すべく多くの国から三部制代表を一堂に集めてきた。また後進諸国に助言の利益を与うべく経験のある技術を提供してきた。しかしながら今日までのところ、産業、労働組合、政府、社会事業に責任をもつ人達のために従来の知識を深め指導者の個人的性格を深めるような機会を提供することはできていない。このことが近く生れる国際労働研究所設置のアイディアである。このアイディアは政治家、事業界、労働組合の指導者から熱心な反応があった。この研究所は一つのセンターであって、ここには研究のため諸国から注意深く選ばれた少数の人達のグループが集まってくることになろう。いろいろの職業の人が集まってくることになろう。つまり政府の行政、経営者、労働組合、専門職、大学の人達である。この研究所では、労使関係や社会組織について型にはまった体系を教えたりあるいはドクトリンを吹込むようなことはしない。研究所の目的はこうした問題に対する答を提供することよりも、社会政策の問題にどのように取組むかについてより良い理解を促進す

ることにある。

研究所の調査活動は、この教育目的に緊密に結び付くことになろう。最も必要性のある問題の一つは、現地調査である。若干の国では大量の調査がいろいろの援助で行われているが、研究所はこうした業績に関心を払い、ダイジェストすることもできるはずである。諸国の大学や調査研究機関と日常仕事上の関係を結んで、研究所の調査計画にある問題について諸国の研究を後援し助成することにもなろう。時に応じて産業や労働組合の著名な指導者のラウンド・テーブルの会議を招集することもできよう。（中略）

ＩＬＯの仕事の性質は過去四〇年間に極めて大きく変った。今日では数年前に比べてもっと多くのサービスを提供しているし、処置を求められる情勢も複雑になった。ＩＬＯは一定の人間的目的の達成の来す危険があるであろうか。ＩＬＯが過度に弾力化をために働いている人たちの組織であって、四〇年前にＩＬＯ憲章に啓示され処置された絶対的な道徳法の化身ではない。（中略）

ＩＬＯにはすべての国の人びとが自己の過去を基盤にしてより良い将来へのヴィジョンの実現をきずくべく援助する責任がある。ＩＬＯは「新しい」国家を援助し、これに伴う新しい社会に取りつぐための役割を果さねばならない。総長は総会のあらゆるグループ、あらゆる部分での完全な協力の重要性を強調した。そのどこかに欠陥があればＩＬＯを弱体化させることになる。目前に出されている問題は統一とより大きな力を求めるものだからである。代表資格の問題、手続の問題、権威の問題は克服されねばならない。四〇年前に気のつかなかった大量の人びとの貧困と大量の困難は今や処置を求めている。（後略）

第七回炭鉱委員会　一九五九年四月二八日から五月八日までジュネーブにて開催された。この委員会には、日本を含む一六ヵ国の代表が出席し、ヨーロッパ経済協力機関、ヨーロッパ石炭鉄鋼共同体最高機関も、代表を送った。議題は、次のとおりである。

一　特に、次の問題を扱う一般報告

(1)　過去の委員会で採択された結論に照し、諸国でとった処置

(2)　委員会提案の調査と研究にもとづき、国際労働事務局がとった処置

(3)　炭鉱業におけるさいきんの事情と展開

二　炭鉱業における賃金決定の原則と方法

三　炭鉱業における労使関係、とくに企業内の関係の人間的側面を重点にして

委員会で結論が採決されたのは、賃金決定の原則と方法、労使関係、過去の結論に対する処置、石炭産業の情勢から生起する社会的利害に関する三者構成技術会議の招集、第八回炭鉱委員会の議題であった。

委員会は、「賃金決定の原則と方法」に関する次のような内容の結論を、満場一致で採択している。

賃金の一般問題――炭鉱労働者の賃金を決める正しい原則とは、彼等の賃金が産業一般の賃金に比べて魅力を与えるような水準にあるべきことと、地下労働者は概して地上労働者よりも高額の賃金をうくべきことである。（後略）

賃金決定手続――概して賃金は、仲裁裁定で賃金を決定するのが国の慣行であるところを除き、団体交渉制で決められるべきものであって、賃金交渉は全国的な段階でこれを行ない、地域差のため全国的に標準を決めた賃金料率表の実施がむつかしいところでは、地域的または地方での交渉を可能にすべきである。（中略）そのほか規定されたことは通報、異議申立手続、分析的方法で定

められた賃金率の策定と実施への労働者の参加、に関するものであった。

賃金水準の決定方法と賃金構造――この部分は石炭産業に最低賃金が望ましいこと、特に未熟練労務者や地上労働者に関しては適切な期間ごとの定期的改訂、職務分析の利用が取扱われている。更に賃金体系については、労働者の目からみて、ある仕事を見くびるようになるが如き幅広い賃金を来すことのないようにして、合理的な格差を供すべきものであるとも述べられている。

出来高賃率と時間賃率――時間賃率の利用が益々有利になっているようであるが、現在のところ、時給制にしろ出来高制にしろ、単一の型の賃金を予想することは不可能である。（後略）

賃金の保証――出来高労働者に対しては、本人の制御しえない技術的理由による作業の中断または遅延の場合には、賃金または賃金の一部を保証することが望ましいものと考えられる。更にある国で炭鉱業の労働力保護のため使われている保証賃金の型は、他の場合にも拡張されうるものと思われる。

委員会は、「労使関係」に関する次のような内容の声明を、満場一致で採決した。

一般原則――この項では良好な労使関係の重要性、労働者の自由な団結と右の関係を発展させ維持するための団体交渉制のもつ価値、紛争打開への労使一致の手続の必要性が扱われている。

鉱山における関係――鉱山のレベルにおける労使の関係の部では、相互の理解と尊重の零囲気という利益のために良好な労働生活条件の重要性が強調された。作業の編成には個人的要素を正当に配慮し、労働者の個性を尊重する配慮がなければならない。炭鉱夫は炭鉱経営者によって、炭鉱夫が請負人によって傭われ直接給与が支給さるべきであって傭われているところでは、彼等は十分に保護されねばならない。

労使関係改善への労使の役割（省略）

苦情の解決（省略）

意思疎通と労使合同協議（相談）――労働者と経営者の間には効果的な二重の意思疎通制度が両当事者間の相談と協力を促進する上に大きな価値のあることについて考慮された。経営者と労働者代表との協力のための常設的な機関の設置は、もとより経営権の侵害というべきものではなく、労働者として彼等の就業と作業の条件に関係するすべての問題の解決に参加することを可能とさせ、経営者が事実に関する完全な知識に立って決定を下すことを可能とさせることにより、極めて有益なものになしうることが指摘された。

ＩＬＯによる実際的処置――ＩＬＯの労使関係、労働者教育、経営開発に関する実際的処置計画について政府、労使団体の関心を求め、石炭産業をして、こうした計画への寄与とそれによる利益を可能とさせるべきである。ＩＬＯが団体協約を集め公表することが望ましい。

第一四二回理事会　一九五九年五月二九～三〇日、六月九～一〇日、二六日、ジュネーブに開催された。この会議には、日本政府理事河崎一郎、使用者側副理事三城晁雄、労働者側副理事原口幸隆も出席した。

議事の一つとして、一九六一年に予定される第四五回総会の議題がとりあげられた。これに関連し、国際労働事務局から第一四三回理事会に提出を求める諸国の法規と慣行に関する報告書として、次の問題が提案されていた。

(1) 雇用の問題と政策（一般討議）

(2) 内外人平等待遇（社会保障）

(3) 職業訓練
(4) 防護装置の不完全な機械の販売および貸出の禁止
(5) あらゆる種類の鉱山における年少者の地下作業への就業禁止

第二章　ＩＬＯ第八七号条約批准問題

ＩＬＯ第八七号（結社の自由と団結権の保護）条約の批准問題については、すでに本年鑑第三二集で述べたとおり、一九五九年二月、労働問題懇談会の労働大臣に対する答申と、この答申の取扱いについての閣議了承によって、政府の基本方針は決定された。しかし、同年六月のＩＬＯ第四三回総会が近づくにしたがって、労資の対立は、国際的な舞台にまで持ちこまれる形勢となったのである。

こうした形勢に対する資本の側の立場は、『日経連タイムス』五月二一日号の主張「ＩＬＯ総会に臨む心構え」に、よく表現されているので、その内容を次に引用しておこう。

ＩＬＯ総会が近づいた。三者構成の代表団も正式に任命され、問題の条約八十七号や最賃条約などの取扱いを中心に一般新聞などにもかなり関心を呼ぶような記事が散見されるが、なかには相当誤解を生じている向もある。この問題に関連して若干の誤解を解きかつ日本人の後進性に反省を求めたい。

ＩＬＯはその主たる活動を今後後進国に向けるということであるが、日本は後進国かどうかがいつも内外人間に問題になる。もちろん近代産業の面ではわが国は先進国として認められながら、時には後進国の仲間に入れられることもあるらしい。国際的評価は別として自ら顧みるに日本人は民主主義的政治訓練や公衆道徳などの点では、ひいき目に見ても先進国民とはいえない面が多い。（中略）

この後進性や弥次馬傾向は国際会議などに臨む日本人にも見受けられるのではないか。近年のＩＬＯに対する総評などのやり方もまた後進性を示している一例であろう。彼らは会議の内容に深い関心を示し積極的参加の熱意をもって会議の円滑な運営に寄与する心構えではなく、いたずらに会議の演壇を借用して日本の国内問題を持出し、あるいは日本の政府や経営者の悪口をいうことに力を注いで他国代表の倦怠や不快の念を招き、あるいはおカド違いの訴や決議案を提出して握り潰されて自ら恥をかく、などという事例もあったようで、明らかに日本人の後進性を典型的に示しているといわねばならぬ。これは労働代表だけの責任ではあるまい。日本の新聞やラジオなども事情を知ってか知らないでか総評のＩＬＯ提訴事件などを何となく刺激的にあるいは扇動的にとりあげ事情不案内の労働大衆はますます彼らの代表に弥次馬的活躍を期待するようになる。その結果労働代表は不本意ながら、ますますスタンドプレイをする必要が出て来る。

そこでこの機会にＩＬＯ総会および理事会と条約違反提訴の関係を簡単に述べて各方面の参考に資したい。

結社の自由に関する違反の問題は総会の問題でなく理事会の結社の自由委員会に提訴すべき問題である。それを総会ごとに騒ぐのは弥次馬行為である。

結社の自由に関する委員会は政労使各三名計九名の委員よりなる秘密会である。ＩＬＯ憲章には元来未批准条約の国内的処理には干渉しないことになっているが、一九五〇年のＩＬＯ総会の決議、国連とＩＬＯの協定によって、結社の自由の侵害に関してだけは批准前といえども例外として理事会に特別の申立てをなし得る手続が設けられている。この提訴はまず理事会内の結社の自由

に関する委員会で文書に基づく審査が行われ、理事会本会議の承認を得て当該国政府に対し見解が表明される。その見解に対し当該国が納得しない場合にＩＬＯは正式の審査機関である独立の実情調査調停委員会を設置してこれに付託することになるが、付託は当該国政府の承諾を要することとなっているので過去において一度も承諾した国はなくこの委員会はまだ一度も開かれた事がない。

さらに結社の自由以外の総てのＩＬＯ条約の場合はこれらを批准した国が違犯したとき始めて理事者や総会に提訴出来る。そこで日本の場合では最賃条約のようなまだ我国が批准していない条約に対して我国の最賃制が違反だとかいって訴えることはこれまたおカド違いの弥次馬に過ぎないのである。総会内に設けられる「条約勧告の適用に関する委員会」は総べて批准ずみの条約の適用に関する問題を取扱うので日本の場合は八十七号「結社の自由」の条約も二十六号最賃条約の問題もここでは訴え出ても問題とならない。

特に、ＩＬＯ第八七号条約批准を要求する労働者の側の運動で、先頭にたったのは、全逓信労働組合であった。したがって、資本の側からの反撃も、全逓に対して集中的に行なわれたのである。『日経連タイムス』八月一三日号の主張は、「全逓の態度とＩＬＯ条約批准」と題して、次のように論じている。

全逓労組はさる七月の大会で再度被解雇三役を再選し実力をもってＩＬＯ八十七号条約批准と対決するという無謀な態度に出た。これに対し政府は八月四日の閣議で「全逓が解雇三役を入れ替えて正常化しない限り、ＩＬＯ八十七号条約の批准手続をとるわけにはいかない」との声明を発し本問題は再び暗礁に乗りあげた形になった。

もともとこの問題は本年初頭労働問題懇談会が条約批准の答申をした際も「関係労使が国内法を順守し、よき労働慣行の確立に努めること」を前提条件としており、この答申に基いて政府も批准の方針を決定したが、二月二十日の閣議では「全逓が違法状態を解消しなければ批准手続はとらない」旨の声明を出して、全逓の良識ある行動を期待していたものである。

ところが全逓はかかる明白な政府の態度が出ているにもかかわらず解雇三役を再選して実力で対決しようとしている。すなわち、全逓は自からの違法状態を八十七号条約批准によって合法化すべくＩＬＯに働きかけ、政府が「違法状態が解消しない限り批准はしない」という態度を示すと今度はすでに批准ずみの九十七号条約に違反するという線にからませ、ＩＬＯ本年の総会の経過を労働側に有利なりと過信しあくまで実力で批准を迫ろうとしているのである。

しかし九十七号条約抵触問題については政府もはっきりと四条三項の規定は条約の趣旨に違反するものでないことをＩＬＯ条約勧告適用委員会で説明し、総会に出席した倉石前労相は「政府が国際的に追いつめられてＩＬＯの舞台で狐立化し即時批准を行なうことは必至であるという日本の労働側の宣伝は全く虚構である」と強い自信をもって説明しているところからみても、全逓の今回の措置は全く独りよがりの過信か、あくまで階級闘争主義を貫こうという意図かいずれにしても暴挙といわざるを得ない。われわれは政府の今回の声明を支持し、いかなる事態に立至ってもあくまでこの声明の線によって行動さるべきことを主張する。

すでに労懇の答申の際もいわれた如く条約の尊重は結構であるが、それはあくまで国内法を順守することが前提であり、現に八十七号条約第八条には「この条約に規定する権利を行使するに当

っては労働者および使用者並にそれぞれの団体は、他の個人または団体化された集団と同様にその国の法律を尊重しなければならない」と明記されているところからも明かなことである。

現在の全逓の違法状態のままで八十七号条約を批准したらどうなるであろうか。条約批准という外からの効果によって現在の国内の違法を正当化するということになるが、これは法秩序の立場からしても実際的に容認できない行為である。全逓は批准によってみずからの違法行為を合法化しようとしているがこれは法律を実力で打破るもので、これほど反民主的、反議会主義的な考え方はないし法治国家としては許されざることは明白である。

本問題を巡っては色々な意見が出され、中でも「組合、政府共に面子にこだわらず、双方共に現実的な解決をはかれ」という意見が多い。しかしこれほど危険な意見はない。面子にこだわっているのは、自らＩＬＯの舞台で外国の労働者に働きかけた組合であり、政府は法治国としてあくまで原則を貫こうとしているだけである。ここで原則を破れば今後国内法の違反は条約批准で合法化されるという結果になり独立国としての建前も崩壊することになる。

今一つの全逓の真意は大会で太田議長が「われわれは安保体制と対決するに当って全逓の権利闘争を拠点としてスト権奪還の闘いを推進せねばならない」といっているように、根底には根強い階級闘争主義が横たわっていることを見逃してはならない。しかし全逓の大衆は果して一握りの総評なり全逓の幹部の独りよがりにどこまでついてゆけるか。結局不幸を見るのは全逓の大衆だからである。政府はあくまで現在の主張をまげずに正道を進むべきである。

政府は、ようやく一九六〇年四月二八日にいたり、「ＩＬＯ条約八十七号の批准承認を求める件」を国会へ提出し、かねての基本方針どおり、国家公務員法、地方公務員法、公共企業体等労働関係法、地方公営企業労働関係法の一部を改正する法律案を、あわせて提出した。しかし、これらのいわゆるＩＬＯ関係五法案は、いずれも新安保条約批准をめぐる国会の混乱によって、成立をみなかったのである。

なお、同じくＩＬＯ第八七号条約批准の抱き合わせを予定していた鉄道営業法の一部を改正する法律案については、政府・与党の間でも見解が一致せず、ついに提出は延期となった。

付録

一　主要な労働組合の現状
二　主要な農民団体の現状
三　主要な経営者団体の現状
四　その他の団体の現状
五　社史文献目録一覧

（戦後刊行分一九六〇年五月現在）

付録一

主要な労働組合の現状

記載順序は、組合名（略称）、組織人員（一九五九年六月末現在）、本部所在地、電話、次いで一九五九年改選三役役名・氏名（出身組合）の順に並べた。◎は東京都内を示す。

日本労働組合総評議会（総評）　三、六六六、三五七

東京都港区芝公園八号地二　（431）八一一五～一九

議長　太田　薫（合化労連）　副議長　藤岡三男（炭労）・今村彰（日教組）・本多正登（私鉄総連）・兼田富太郎（全港湾）・門間吉信（鉄鋼労連）　事務局長　岩井　章（国鉄労組）

全日本労働組合会議（全労）　八二六、六四二

◎港区麻布市兵衛町二の四　（481）四一六一～三

議長　滝田実（全織）　副議長　重枝琢巳（総同盟）・相磯源四郎（自動車労連）・浜野　数（関西電労）　書記長　和田春生（海員）

日本労働組合総同盟（総同盟）　二八三、〇七五

◎港区芝三田四国町二の六　（451）八五八五・七二四二

会長　基　政七　副会長　井堀繁雄（全金同盟）・村尾重雄（全化同盟）・重枝琢巳（全炭鉱）古賀　専（造船総連）　総主事　天池清次（全金同盟）

全国産業別労働組合連合（新産別）　四三、一二七

◎港区芝公園六号地中労委会館　（431）二三八二・二三八九

委員長　岡本義久（全機金）　副委員長　石垣卯一（全機金）・菊地藤夫（新化学）・田中末次郎（京都地運）　書記長　落合英一（本部）　一九二、〇二九

日本炭鉱労働組合（炭労）

◎新宿区市ヶ谷河田町九　（341）九一七一～五

委員長　原　茂（北炭平和）　副委員長　野口一馬（杵島）・藤岡三男（三井三池職）　事務局長　古賀　定（三井三池）

全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）　五三、八二四

◎港区芝三田四国町二の六　（451）〇四〇五・七三七二

委員長　重枝琢巳（久恒）　副委員長　鶴崎義男（大島）　書記長　斎藤茂雄（常磐）

全日本金属鉱山労働組合連合会（全鉱）　七一、一八四

◎品川区上大崎中丸三七九　（441）七一九一～五

委員長　原口幸隆（別子）　副委員長　沢田政治（尾去沢）　事務局長　中村福満（三池）

日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）　一三二、六五〇

◎港区麻布森元町一の九　（481）一七〇八・一二七八

委員長　西口義人（八幡製鉄）　副委員長　門間吉信（鋼管鶴見）・石黒一正（鋼管川鉄）　書記長　竹本武男（富士室蘭）

全国金属労働組合（全国金属）　一二五、一九二

◎渋谷区桜ヶ丘一四　（461）四八〇〇・二三四三

委員長　椿　繁夫（大阪）　副委員長　高野　実（東京）・鈴木寅雄（東京）・飯尾増雄（愛媛）　書記長　松尾　喬（東京）

全国金属産業労働組合同盟（全金同盟）　八三、五七三

◎港区芝三田四国町二の六　（451）三四四六・二八三二

会長　井堀繁雄（埼玉）　副会長　新家宗明（大阪）・吉田秀雄（石川）　主事　天池清次（本部）

全国機械金属労働組合（全機金）　一七、五〇五

◎港区芝公園六号地　（431）二三八二・二三八九

委員長　柳瀬　囲（東芝製鋼）　副委員長　西谷正信（不二越）・高柳柴雄（遠州織機）　書記長　大谷徹太郎（本部）

全日本電機機器労働組合連合会（電機労連）　一七三、一八〇

◎品川区大井鈴ヶ森二二五七　（761）四八八四

委員長　竹花勇吉（東芝）　副委員長　野口勝一（日立）・遠宮隆（日本電気）　書記長　川原健一（三菱電機）

全日本電線工業労働組合（全電線）　一九、〇七四

◎品川区平塚六の一〇四三　（781）七四〇五

委員長　島倉秀雄（住友伊丹）　副委員長　岡田貞一（大日本社）　川本保一（日電向島）　書記長　三浦英夫（古河横電）

全国造船労働組合総連合（造船総連）　二七、九三七

◎港区芝三田四国町二の六　（451）七二四三・八五八五

委員長　基　政七（神戸造船）　副委員長　浜口　栄（三井造船）　書記長

全日本造船労働組合（全造船）　七〇、一五七

◎渋谷区原宿三の二九八　（401）三二六四・四六七七

委員長　柳沢錬造（石川島）　副委員長　亀野　進（長崎）　書記長　長谷川　勲（川崎）

日本自動車産業労働組合連合会（自動車労連）　一八、五〇〇

横浜市神奈川区恵比寿町六　横浜（44）六九五四・五九二六

委員長　宮家　愈（日産）　副委員長　相磯源四郎（日産）　事務局長　佐藤俊次（日産）

車両産業労働組合連合会（車両労連）　一一、九六五

神戸市兵庫区和田山通り　神戸（6）二五七三

委員長　多田友吉（汽車会社東京）　副委員長　矢野一吉（帝国車両）・武内　薫（日本車両名古屋）　事務局長　本郷徳次（川崎車両）

化学産業労働組合同盟（化学同盟）　五〇、一八八

◎豊島区高田本町二の二五　（971）三六一九

委員長　山花秀雄（本部）　副委員長　松原茂雄（兵庫化学）・北川正之（横浜ゴム）　書記長　広瀬謹一郎（関東化学）

合成化学産業労働組合連合（合化労連）　一一四、五二九

◎港区本芝三の二〇　（451）五七〇〇・五七三〇

委員長　太田　薫（宇部窒素）　副委員長　入江正治（住化新居浜）・岡本明保（田辺製薬）　書記長　西野六郎（東北肥料）

全国化学労働組合同盟（全化同盟）　四三、九八四

◎港区芝三田四国町二の六　（451）五七五九

会長　村尾重雄（大阪一般化学）　副会長　小林通夫（武田薬工）・小西猛志（日本セメント）　主事　中島桂太郎（関東一般化学）

全化学産業労働組合連合（新化学）　六、一五二

◎港区芝公園六号地　（431）二三八二・二三八九

委員長　菊地藤夫（鉄興社）　副委員長　藤田政男（呉羽化学）　書記長　高瀬又七（本部）

全国紙パルプ産業労働組合連合会（紙パ労連）　五二、七五九

◎港区赤坂青山北町四の六八　（408）〇五五九・〇七九二

委員長　池ノ谷吉春（王子製紙）　副委員長　横山春雄（東北パルプ）・松岡鉄男（十条製紙）・恩田信三（三菱製紙）　書記長　土橋昭富（北越製紙）

全国石油産業労働組合協議会（全石油）　二三、六〇二

◎千代田区丸ノ内三の四　日石ビル内　（231）四二三一・四二四一

委員長　菊地清一（昭石平沢）　副委員長　滝川富雄（東燃和歌山）　書記長　吉岡　正（日石新潟）

全国瓦斯労働組合連合会（全国ガス）　一四、五三三

◎港区芝海岸通り一の一五　（431）一一一一～七

委員長　大門　享（東京ガス）　副委員長　後藤　学（東邦ガス）・
上山俊三郎（広島ガス）　書記長　前田欽二郎（東京ガス）

全国セメント労働組合連合会（全国セメント）　一八、九五四
◎港区芝新橋六の一八　（431）三二四〇
委員長　阿部頼夫（小野田セメント）　副委員長　西村典雄（苅田鉱業）　書記長　羽広竹夫（豊国セメント）

全国窯業労働組合連合会（全窯連）　一八、五〇〇
名古屋市瑞穂区平郷町三の一一　名古屋（88）九四九四
会長　大峰賢一（東海窯連）　副会長　今泉小三（九州窯連）・
坂本治作（石川窯連）　書記長　久野福蔵（東海窯連）

全国繊維産業労働組合同盟（全繊同盟）　三四八、三五三
◎港区芝三田四国町二の六　（451）五二〇六～八
会長　滝田　実（日清紡）　副会長　高山恒雄（本部）　書記長
斎藤　勇（本部）

全国繊維産業労働組合同盟綿紡部会（綿紡部会）
◎港区芝三田四国町二の六　（451）五二〇六～八
部会長　山本友吉（大東紡）　副部会長　岡村　博（敷島紡）・
佐藤晋六（日東紡）・宮野若雄（民成紡）　書記長　久保田常久
（日清紡）

全国繊維産業労働組合同盟化学繊維部会（化繊部会）
◎港区芝三田四国町二の六　（451）五二〇六～八
会長　服部弘一（東レ）　副会長　瀬木　勇（三菱レ）　書記長
森　明（本部）

全国繊維産業労働組合同盟羊毛部会（羊毛部会）
◎港区芝三田四国町二の六　（451）五二〇六～八
部会長　岩崎昇策（大東紡）　副部会長　岡本庄治（日本毛織）
・松沢通良（大日本紡）　書記長　高橋金馬（本部）

全国繊維産業労働組合同盟麻部会（麻部会）
◎港区芝三田四国町二の六　（451）五二〇六～八
委員長　平井禎吉（大日繊維）　副部会長　沖田信夫（東繊）
書記長　加藤悦弘（小泉製麻）

全国繊維産業労働組合同盟地方繊維部会（地繊部会）
◎港区芝三田四国町二の六　（451）五二〇六～八
部会長　瓜生　清（帯谷織布）　副部会長　内田幸治（正織）・
河野一馬（酒伊繊維）　書記長　下田喜造（本部）

日本繊維産業労働組合連合会（繊維労連）　二五、二五五
◎中央区京橋三の二片倉ビル内　（281）四八〇六
委員長　小口賢三（片倉）　副委員長　岡田和夫（群馬）　書記
長　高山其佐男（郡是）

全国麻産業労働組合協議会（麻労協）　四、二七一
◎中央区日本橋室町一の一　（241）四五九一
議長　好川平輔（帝国製麻）　副議長　篠原次郎（東京麻糸）
事務局長　上出　寿（本部）

全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）　一三、四九五
◎港区芝三田四国町二の六　（451）七二四三
委員長　湧井寅松（群馬県醸造）　副委員長　横山富治（宝酒造）
・斎藤憲太郎（ヤマサ醤油）　書記長　大迫栄治（本部）

全日本食品労働組合協議会（全食労協）　三二、七〇〇
◎港区赤坂青山南町六の一四　（401）六六六一
議長　染谷　茂（野田醤油）　副議長　岡崎俊雄（全麦労連）・
安増三郎（水労協）

全国麦酒労働組合連合会（全国ビール）　九、三〇九
◎港区赤坂青山南町六の一四　（401）六六六一～二
委員長　岡崎俊雄（キリン麦酒）　副委員長　見沢忠夫（朝日麦

酒）・高牟礼真（日本麦酒）　書記長　部坂武久（日本麦酒）　七、〇五五

水産冷凍労働組合協議会（水労協）

◎千代田区丸ノ内二の三東京ビル六階　（231）三五四一

議長　川原耕造（大洋）　副議長　安増三郎（日冷）　沢村　裕（日水）・久次那久（日魯）　事務局長　所　秀昭（日水）

全専売労働組合（全専売）　三九、五二〇

◎品川区大井立会町五六五　（491）六六一〇・七九二一

委員長　佐藤新次郎（郡山）　副委員長　久我正明（金沢）　書記長　斎藤一雄（名古屋）

アルコール専売労働組合（アルコール専売）　一、二五六

◎千代田区三年町一　（581）四四四一

委員長　山田喜之助（千葉）　副委員長　肥本義男（出水）　書記長　青木金治郎（本省）

全国映画演劇労働組合（全映演）　三、一二九

◎千代田区有楽町一の三東光ビル内　（201）四四七六

委員長　清水　実　副委員長　石井晋一・川島一泰・角田　智・酒井八十吉・竹内宗和　事務局長　塚越正治

映画演劇労働組合総連合（映演総連）　九、〇二〇

◎中央区築地四の一四東劇内　（541）〇九〇三

議長　斎藤米二郎（大映）　副議長　矢島一隆（東映）・田上桃資（松竹）・釣喜一郎（大映）・間島三樹夫（舞芸）　事務局長　高松宜明（松竹）

全印刷局労働組合（全印刷）　七、三一六

◎北区西ヶ原三の五九　（911）二一六六

委員長　鈴木喜太郎（小田原）　副委員長　町田政男（滝野川）　書記長　浜田喜男（滝野川）

全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）　一九、一六六

◎文京区久堅町一〇八共同印刷内　（921）一一一一〜九

委員長　村松武夫（東京）　副委員長　林　正三（東京）・猪飼栄（大阪）　書記長　高橋　武（東京）

日本出版労働組合協議会（出版労協）　三、五〇〇

◎千代田区神田一ッ橋二の三岩波書店　（331）〇五四一

委員長　樽橋国武（講談社）　副委員長　飯岡邦輔（日本評論新社）・森下昭平（平凡社）　書記長　秋田　弘（岩波書店）

日本新聞労働組合連合（新聞労連）　三四、四〇〇

◎中央区京橋二の一三田口ビル　（561）二九一九・二二七〇

委員長　土橋俊雄（読売）　副委員長　原　寿雄（共同）・坂本哲男（神戸）　書記長　新福　章（西日本）

日本放送労働組合（日放労）　八、七九七

◎千代田区内幸町二の二の二　（591）三四五一〜七九

委員長　荒川　博（関東）　副委員長　米田正二（関西）　書記長　矢口栄一（関東）

日本民間放送労働組合連合会（民放労連）　五、六二九

◎港区赤坂一ッ木町ラジオ東京内　（481）八七一一

委員長　舟木貞男（ラジオ東京）　副委員長　柳沢　健（文化放送）・北川敏夫（毎日放送）　書記長　高林昭三（北海道放送）

全逓信労働組合（全逓）　二一三、六三五

◎新宿区信濃町三一四谷郵便局内　（351）二一三一〜四

委員長　野上　元（千葉）　副委員長　宝樹文彦（東京）・高柳常雄（佐賀）　書記長　大出　俊（神奈川）

全郵政従業員組合（全郵政）　四四〇

◎品川区大井立会町六一五　（491）一〇六四・四二一〇

委員長　宮尾真一（品川）　副委員長　菊地喜一（品川）・柴山栄三郎（大崎）　書記長代理　柴山栄三郎（大崎）

全国特定局従業員組合（全特定）　一五、一九三
◎港区青山南町四の三　（401）七二四三
委員長　中村　勉（静岡）　副委員長　河村栄太郎（東京）　書記長　中山　守（栃木）

全電波労働組合（全電波）　二、五八三
◎港区青山北町四の一　（401）一八二二
委員長　真下敏夫（本省）　副委員長　砂原俊雄（九州）　書記長　栗田昭二（本省）

全国電気通信労働組合（全電通）　一七一、三二四
◎港区青山北町四の一　（401）三一二一～五
委員長　片平久雄（札幌）　副委員長　川畑政則（宮崎）　書記長　大木五郎（千葉）

国際電信電話労働組合（国際電電）　二、九七一
◎千代田区大手町一の五　（231）一六六八・五〇〇三
委員長　清水茂徳（東京国際電報局）　副委員長　山田克巳（大阪国際電報局）　書記長　小池富雄（東京国際電信調整所）

全国電気通信共済会労働組合（電済労）　五、三〇〇
◎千代田区大手町二の一　（201）二五五一・五九五六
委員長　藤田兼蔵（関東支部）　副委員長　飯島義春（関東支部）　書記長　森山富雄（北海道支部）

全国土建一般労働組合同盟（全土建同盟）　一、三一五
◎港区三田四国町二の六　（451）八五八五
会長　土井直作

全国土建産業労働組合連合会（全建労）　八、八八七
◎渋谷区北谷町二九　（461）四三〇五・四三〇六
会長　江口利作（長崎土建）　副会長　明石亀太郎（東京西部）・山崎文太郎（佐賀）・藤原仁左衛門（岩手盛岡）　書記長　加藤忠由（東京）

全国土建労働組合総連合（土建総連）　六二、三三四
◎新宿区坂町一九　（351）七四五二
委員長　吉田直義（兵庫県連）　副委員長　吉井安蔵（東京都連）・久保　武（神奈川県連）　書記長　唐沢平治（東京都連）

日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）　一三、六三四
◎千代田区神田鍛冶町三の五　（291）四九〇三
議長　大古殿英明（大成建設）　副議長　末田正民（安藤組）・村松達夫（大林組）　事務局長　松尾由夫（清水建設）

全国土建労働組合同盟（全国土建）　八、〇九七
◎千代田区神田宮本町八　（251）七九二九
委員長　小林省三（東京建設）　副委員長　岡本瑞石（東京建設）・丸山松尉（東京建設）・福田民吉（東京建設）・扇　松吉（伊達土建）　書記長　富所富平（東京建設）

全日本電気工事労働組合協議会（日電工）　一五、二六一
◎文京区真砂町三六の七　（921）四〇四〇
議長　高橋利徳（関東電工）　副議長　後藤定義（中国電工）・岩村守雄（九州電工）　事務局長　中島　紳（東海電工）

全日本自由労働組合（全日自労）　一九四、七二八
◎港区芝新橋七の一二旧産別会館内　（431）三三〇五
委員長　中西五洲（三重松坂）　副委員長　土屋二一（東京飯田橋）　書記長　和田富美夫（兵庫尼崎）

全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）　一三五、三五二
◎中央区日本橋通り二の二　（271）六九七一
議長　小川恭一（市銀連）　副委員長　平田貞治郎（地銀連）　事務局長　水谷富吉（市銀連）

市中銀行従業員組合連合会（市銀連）　八六六、九五六

◎中央区日本橋通り二の二　(271)六九三一～二
委員長　小川恭一（三和）　副委員長　水谷富吉（東海）・松岡修（富士）　事務局長　瀬戸口直道（勧銀）

全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）　四〇、〇九九
◎港区赤坂青山南町六の一二〇　(401)〇九八二～三
委員長　平田貞次郎（福岡）　副委員長　浅野富夫（伊予）　書記長　伊勢谷越夫（青森）

外国銀行従業員組合連合会（外銀連）　五九九
◎港区赤坂青山南町六の一二〇　(401)〇九八二～三
委員長　草川　清（チャータード銀行）　副委員長　宮崎　満（マーカンタイル銀行）

全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）　七、六九八
◎千代田区丸ノ内一の二　(271)二五七一・〇五七一
議長　伊藤　宏（三菱）　副議長　脇本　泓（安田）・玉井三郎（第一）　書記長　佐藤　穣（三菱）

全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）　一七、五七二
◎港区赤坂青山南町六の一二〇　(401)五三〇八
委員長　石川　清（東京）　副委員長　坂井　茂（常磐）　書記長　野口　豊（長崎）

全国生命保険労働組合連合会（全生保）　四八、九八九
◎中央区日本橋兜町三の六　(671)五五五一・九八六一
委員長　坂入淑雄（第一）　副委員長　北川　休（東邦）・山本悠夫（第百）・西村　寛（日本）　書記長　鎌倉忠三郎（日本）

全国生命保険外務労働組合連合会（全外連）　七六、三五八
◎中央区京橋二の八第一生命会館　(281)六七七六
委員長　田中義一（明治生命）　副委員長　真鍋助一（朝日生命）・鵜沢利萠（第一生命）・高橋　進（住友生命）　書記長　肥田野武雄（日本生命）

全日本損害保険労働組合（全損保）　二六、四九二
◎中央区京橋二の三守随ビル内　(561)四二九一・七〇二〇
委員長　上田利輝（大正）　副委員長　鈴木俊治（東海）・川村忠男（千代田）・品川正治（日火）　書記長　黒田保一（東海）　八八三

全国証券労働組合協議会（全証労協）　〇〇一
大阪市東区北浜二の一　大阪(23)一〇〇一
議長　梅沢照治（東京）　副議長　清成慶雄（神戸）　事務局長　田所　譲（大阪）

日本電気産業労働組合（電産）　一、九五一
◎世田ヶ谷区北沢四の三五三　(411)〇四六六
委員長　小川照男（中国電力）　副委員長　筒井時雄（中国電力）

全国電力労働組合連合会（電労連）　一二一、二八〇
◎港区芝三田四の七　(451)八六七一・八九九一
会長　片山武夫（東京電労）　副会長　浜野　数（関西電労）　事務局長　佐藤　仲（東北電労）

全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）　八五四、五〇〇
◎千代田区丸ノ内二の一国鉄労働会館内　(231)三〇八二
議長　堀井利勝（私鉄総連）　副議長　西巻敏雄（海員）・鈴木正清（全日通）・林　大鳳（動力車）・吉岡徳治（全港湾）・川添嘉平（都市交）・伊坪福雄（全旅）・引間博愛（全自運）　事務局長　野々山一三（国鉄）

国鉄労働組合（国鉄労組）　三四三、八三一
◎千代田区丸ノ内二の一国鉄労働会館内　(231)四〇四四～六
委員長　吉田忠三郎（札幌）　副委員長　鎌倉繁光（門司）・佐藤　魁（四国）　書記長　山田耻目（広島）

国鉄動力車労働組合（動力車）　五二、八二八

◎品川区上大崎四の二四九　（491）六四三八・六四二〇
委員長　車田　守（東京地本）　副委員長　林　大鳳（大阪地本）
書記長　新井勝美（門司地本）

国鉄職能別労働組合連合（国鉄職労連）　七、六三〇
◎千代田区丸ノ内一の一東京駅三階　（231）七九三四
委員長　菅原栄悦（仙台）　副委員長　坂東正一（多度津）・渥美正巳（静岡）　書記長　外崎保男（青函）

国鉄新潟地方労働組合（新地労）　五、三〇〇
新潟市流作場新潟鉄道管理局　新潟（2）五一五一
委員長　赤津友三郎（総務部人事課）　副委員長　宮原徳五郎（西吉田駅）　書記長　上野政勝（営業部貨物課）

日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）　一六五、八六七
◎港区芝高輪南町三〇　（441）一八三八・八五二八
委員長　堀井利勝（釧路臨港）　副委員長　本多正登（阪神）・佐藤　弘（京浜）　書記長　安恒良一（西鉄）

日本都市交通労働組合連合会（都市交通）　五五、四一〇
◎港区麻布一本松町七　（451）五四五三・三五五五
委員長　川添嘉平（東交）　副委員長　宮原　厚（横交）　書記長　岩田数義（大交）

全国交通運輸産業労働組合同盟（全交運同盟）　一一、〇六一
◎港区芝三田四国町二の六　（451）八五八五・七二四三
会長　古賀　専（本部）　副会長　白川菊馬（岡山交通）・熊田静明（大阪自動車運輸）　書記長兼会計　関田　清（東京交運）

全国通運労働組合協議会（全通運）　七八、八〇〇
◎千代田区三年町一　（581）二二六一～四
議長　花田徳一（全日通本部）　副議長　大月信治（新潟運輸）
・坂本　勉（備後通運）　黒沢春雄（東武通運）　事務局長　鈴木正清（全日通本部）

全日通労働組合（全日通）　六五、一四五
◎千代田区三年町一　（581）二二六一～四　一九、二〇六
委員長　花田徳一（静岡）　副委員長　伊部　真（大阪）・小野昌邦（東京）　書記長　鈴木正清（香川）

全国自動車運輸労働組合連合会（全自連）
◎台東区西町二〇東貨労内　（831）七六七
委員長　引間博愛（東貨労）　副委員長　山田　重（蘇東運輸）・伊藤　坦（礪波運輸）　山内棹示（西京運輸）　事務局長　小野塚正巳（東貨労）

全国自動車交通労働組合連合会（全自交労連）　二四、七八五
◎港区麻布霞町一二　（408）〇八七五～六
委員長　伊坪福雄（関東同盟）　副委員長　佐藤　保（愛知同盟）
事務局長　金良清一（関東同盟）

日本運転者組合（日運組）　二五〇
◎北区稲付一の三九九　（901）二三八六
委員長　笹尾弥吉郎　副委員長　志沢　恒・宮川平八郎　書記長　小板橋福松

全日本海運労働組合連合会（全海連）　六、一二二
◎中央区日本橋箱崎町二の五の三　（671）七四三一・七四九六
委員長　松田和彦（川崎汽船）　副委員長　管原　明（日本郵船）
書記長　吉田邦彦（三井船舶）

全日本海員組合（海員）　九二、五二四
本部　神戸市生田区海岸通り三の二六
東京事務所　港区麻布市兵衛町二の四　（481）八二八一～五
組合長　中地熊造　副組合長　青木　敏・南波佐間豊

全日本港湾労働組合（全港湾）　一八、九八二

◎大田区山王二の一八二五　(771)二三〇〇・二三三六
委員長　兼田富太郎（大阪）　副委員長　吉岡徳次（九州）　書記長　五十嵐武雄（北海道）

日本港湾労働組合連合会（日港労連）　六、四八三
横浜市中区山下町九七　横浜（8）二〇九七
委員長　古賀　勲（横浜）　副委員長　佐藤清吉（東京）・池田吉松（大阪）・大利幾造（神戸）　書記長　松本正男（横浜）

全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）　五、六二九
◎江東区深川福住町一の一五　(641)六九九一
委員長　三宅　茂（常国）　副委員長　佐藤　薫（渋沢）・塚本克彦（川西）　書記長　岡川盛三郎（住友）

日本教職員組合（日教組）　五九七、〇一五
◎千代田区神田一ッ橋教育会館内　(301)四三七一～五
委員長　小林　武（北海道）　副委員長　鈴木　力（岩手）・佐久間孝一（千葉）　書記長　宮之原貞光（鹿児島）

日本高等学校教職員組合（日高教）　四一、〇七二
◎千代田区神田一ッ橋二の九教育会館　(301)一六六九
委員長　西野達明（富山）　副委員長　甫守　伝（長崎）　書記長　菊地定則（群馬）

日本教職員団体連合会（日教団連）　五、一九六
◎新宿区袋町一〇　(331)六八四二
委員長　田中　毅（山口）　副委員長　小圷　洋（宮城）・宮ノ原和親（東京）　書記長　有久善夫（山口）

全日本国立医療労働組合（全医労）　二五、一八八
◎中野区新井町五一四　(381)〇五二六
委員長　岩崎清作（旭川病院）　副委員長　渡辺素良（八事療養所）　書記長　横田泰三（京都療養所）

全日本赤十字従業員組合連合会（全日赤）　六、〇二九
◎渋谷区宮代町日赤中央病院内　(401)六六三一
委員長　河越竜方（東根日赤病院）　副委員長　早川永三（盛岡日赤病院）　書記長　伊藤茂歳（長野日赤病院）

全国商業労働組合協議会（全商協）　二二八、一〇〇
◎中央区京橋二の三守随ビル五階全損保内　(561)七〇二〇
議長　上田利輝（全損保）　副議長　杉山菊雄（全百連）・田中義一（全外連）　事務局長　北川　休（全生保）

全日本百貨店労働組合連合会（全百連）　四一、三八六
◎台東区下車坂町九　(841)一〇七八
委員長　直井和夫（白木屋）　副委員長　稲富芳継（全松坂屋）　書記長　坂井欣次（全松屋）

全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）　二、六七四
◎港区芝新橋七の一二大中ビル内　(431)一八〇九
委員長　高野和男（帝国ホテル）　副委員長　木内利兵衛（第一ホテル）　勝俣幸雄（富士屋ホテル）　書記長　石井　巌（本部）

全日本官公職労協議会（全官公）　二八、四六〇
◎千代田区丸ノ内一の一東京駅国職労連内　(231)七九三四
議長　中村　勉（全特定）　副議長　田中　毅（日教団連）・宮尾真一（全郵政）　事務局長　坂東正一（国職労連）

全大蔵労働組合協議会（全大蔵）　八二、四八四
◎千代田区霞ヶ関二の二大蔵ビル　(581)三七二五
議長　久我正明（全専売）　副議長　藤井　務（全国税）・堤吉郎（大蔵）・鈴木喜太郎（全印刷）　事務局長　河原秀雄（全財務）

全国税職員労働組合（全国税）　二〇、八一〇
◎千代田区霞ヶ関二の二　(581)三六七八

委員長　藤井　務（香川）　副委員長　村上晴男（関信局）　書記長　吉本　貢（東京中）

全国財務職員組合（全財務）　五、五八〇

◎千代田区霞ヶ関大蔵省内　(581) 四一一

委員長　沼田　実（東京）　副委員長　石田　清（北九州）　書記長　西秋忠和（京都）

大蔵省職員組合（大蔵職組）　一、八三〇

◎千代田区霞ヶ関三の二　(581) 三七二五

委員長　福井助右衛門　副委員長　小島忠二・堤　吉郎　事務局長　金岡輝広

全国税関労働組合（全税関）　五、八二三

◎千代田区霞ヶ関大蔵ビル内　(581) 四一一

委員長　伊藤信治（東京）　副委員長　福田弘之（長崎）　書記長　和久野宣久（横浜）

全造幣労働組合（全造幣）　一、六〇五

大阪市北区新川崎町一大阪造幣局内

東京支部　豊島区西巣鴨一の三二七七　(971) 三一〇一～五

委員長　篠原静夫（大阪）　副委員長　小野光愛（東京）・山村隆一（大阪）　書記長　阿部梅次郎（広島）

全農林労働組合（全農林）　五五、九三二

◎千代田区霞ヶ関二の一　(591) 〇四四一～五〇

委員長　井上　士（香川）　副委員長　江田虎臣（熊本）・中野優（栃木）　書記長　西川恵夫（愛媛）

全林野労働組合（全林野）　七二、五五四

◎千代田区霞ヶ関二の一　(591) 〇四四一～九

委員長　亀井忠衛（北見）　副委員長　梅木　勇（九州）・宮下功（長野）　書記長　高橋誠之（四国）

全国司法部職員労働組合（全司法）　一六、六〇一

◎千代田区ヶ霞関一の一最高裁内　(581) 五四一一

委員長　佐藤喜三郎（北海道）　副委員長　木村広志（東京）　書記長　吉田博徳（九州）

全建設省労働組合（全建労）　二二、一〇八

◎港区芝海岸通り一の二五　(431) 五一六一～八

委員長　本条嘉久雄（近畿）　副委員長　沢田力夫（四国）　書記長　神田智光（中国）

全労働省労働組合（全労働）　一六、三二二

◎千代田区大手町一の七　(231) 八二一一～九

委員長　園田敏明（福岡職安）　副委員長　室谷三千雄（大阪基準）　書記長　内山　昂（労働本省）

全商工労働組合（全商工）　八、九一八

◎千代田区霞ヶ関三の四通商産業省内　(581) 一九七六

委員長　渡辺光雄（鉱山局）　副委員長　瀬戸晴比古（通商局）・木村　威（東京通産局）　書記長　林　英雄（大阪鉱業技術試験所）

厚生省職員組合（全厚生）　四、一二九

◎千代田区霞ヶ関二の一　(591) 四一四一～九

委員長　長嶺晋吉（栄養研究所）　副委員長　田中　豊（身体障害者更生指導所）　書記長　前田正久（統計調査部）

文部職員労働組合（全文部）　一、七六一

◎千代田区霞ヶ関三の四　(581) 四二一一

委員長　矢口敬司（会計）　副委員長　山中光一（大学局）　書記長　小山　浤（初中局）

全国調達庁職員労働組合（全調達）　二、四五五

◎千代田区神田岩本町三　(851) 八三三一～四九

委員長　今井三男（東京）　副委員長　欠　書記長　黒田布知男
（仙台）

全北海道開発局職員労働組合（全開発）　八、五一五
札幌市北三条西四丁目合同庁舎　札幌（4）二二七〇
委員長　吉川洋司（札幌開発建設部）　副委員長　松村　悟（江別建設機械工作所）・渡辺政司（土木試験所）　書記長　中静頼彦（函館開発建設部）

会計検査院職員労働組合（会検労）　一、一三七
◎千代田区霞ヶ関三の四　（581）三二五一
委員長　亀井日出一（運輸検査課）　副委員長　馬場義武（二局監理課）・高野東太郎（農林三課）　事務局長　小野光次郎（農林三課）

総理府恩給局職員組合（恩給職組）　五四九
◎千代田区霞ヶ関二の二　（581）〇三一一～六
委員長　小池四郎（第一課）　副委員長　岩本昭三（第三課）・真田角郎（第五課）　書記長　石徹白彰男（第三課）

経済企画庁職員労働組合（経企労）　二七四
◎千代田区霞ヶ関一の二　（581）五三一一
委員長　最勝寺敬一　副委員長　斗蔵　惣　書記長　原田勝司

人事院職員組合（人事院職組）　二五〇
◎千代田区霞ヶ関一の二　（581）五三一一
委員長　松浦英一（職階課）　副委員長　岡田　仁（法制課）
書記長　加藤　修（試験二課）

全運輸省労働組合総連合（全運輸）　一二、〇〇〇
◎千代田区丸ノ内一の一運輸省内　（231）一一三一～九
委員長　樋口　緑（全港建）　副委員長　酒井徳三郎（全海事）・矢野　直（気象庁）　事務局長　野村宏太郎（全陸運）

運輸省全港湾建設労働組合（全港建）　四、一七五
◎千代田区丸ノ内一の一　（231）一一三一（内線九六六）
委員長　樋口　緑（博多港）　副委員長　村木隆雄（神戸港）
書記長　長谷川三千雄（伏木港）

運輸省全海事職員組合（全海事）　二、三七五
◎千代田区丸ノ内一の一　（232）一一三一（内線九八七）
委員長　酒井徳三郎（本省）　副委員長　欠　書記長　高山巌
（本省）

全法務労働組合（全法務）　六、〇〇〇
◎千代田区霞ヶ関一の一　（581）五四五一
委員長　坂元　登（東京）　副委員長　高山芳巳（本省）・加藤重武（東京）　書記長　相馬計二（東京）

総理府統計局職員組合（総理統計）　二、一〇〇
◎新宿区若松町九五　（341）八一六一～九
委員長　厚見明三　副委員長　遠山弥生　事務局長　矢島俊良

国立国会図書館職員組合（国会図書館）　六二〇
◎港区赤坂一の一　（408）二一一一・二二一
委員長　伊藤松彦（赤坂）　副委員長　岩本三司（三宅坂）・古野健雄（上野）　書記長　竹嶋清純（赤坂）

行政管理庁行政監察局職員組合（行管監察）　一三〇
◎千代田区霞ヶ関一の二　（581）〇八七八
委員長　西田利男（行政監察局）　副委員長　西原丈夫（行政監察局）　書記長　松本健一（行政監察局）

日本学術会議事務局職員組合（学術会議）　八〇
◎台東区上野公園内　（821）三七五一
委員長　吉田宏男　副委員長　藤森啓治　書記長　田中宏樹

行政管理庁統計基準部職員組合（行管統計）　三五

◎千代田区三年町総理府内　(581)二三六一
委員長　門田英郎　書記長　石田　晃

全日本自治団体労働組合（自治労）　五四五、二七二
◎千代田区六番町一　(331)八二四八～九
委員長　栗山益夫（東京都職労）　副委員長　小坂新二郎（山形県職）・上坂　一（大阪市職）　書記長　安養寺俊親（福岡県職）

全国水道労働組合連合会（全水連）　一七、三一七
◎千代田区丸ノ内三の五都庁内　(201)五一一一
委員長　植田正男（東京水労）　副委員長　加藤　豊（広島水労）・渡辺喜代蔵（郡山水労）　書記長　宮本恒雄（横浜水労）

東京都労働組合連合会（都労連）　一一〇、〇〇〇
◎千代田区丸ノ内三の一都庁内　(201)五四一一
委員長　岡本丑太郎（東交）　副委員長　関口淳司（都教組）・三田朝丸（都職労）・榎本力弥（東水労）　書記長　中川達男（都職労）

全駐留軍労働組合（全駐労）　四一、六四三
◎新宿区百人町三の二六三　(361)六八二九～三一
委員長　市川　誠（埼玉）　副委員長　安高啓一郎（東京）　書記長　及川　陽（長崎）

全国一般合同労働組合連合（全国一般合同）　四六、三八四
◎港区芝公園八号地の二総評会館内　(431)八一一五
議長　大門義雄（関東）　副議長　小畑一男（関西）　黒瀬　騰（四国）　事務局長　柳本美雄（本部）

全日本中小企業労働組合総連合（全中総連）　一五、八八五
◎墨田区業平橋一の一二　(623)二三六四
委員長　田中政男（東京）　副委員長　内田　寛（大阪）　石岡貞次郎（北海道）　事務局長　田中政男（東京）

付録二

主要な農民団体の現状

記載順序は、団体名(略称)、組織人員、本部所在地、電話番号、次いで役名、役員氏名の順に並べた。

全日本農民組合連合会（全日農）　公称二五〇、〇〇〇
東京都中央区京橋二の一一京二館　(561)二三三三
会長　野溝　勝　副会長　稲富稜人　書記長　亀田得治

全日本開拓者連盟（全開連）　一五万戸
東京都港区赤坂溜池一(481)二九一四
委員長　凌　時正　副委員長　井上徹雄　書記長　原　七郎

全国農民連盟（全農連）　公称三八〇、〇〇〇
東京都千代田区有楽町一の七蚕糸会館　(281)九七七九
委員長　小林慧文（三重）　副委員長　須藤秀吉（北海道）　鈴木喜一（愛知）　書記長　中村吉次郎

全国購買農業協同組合連合会（全購連）
東京都千代田区有楽町農協会館　(201)〇二二一
会長　三橋　誠（鳥取）　副会長　園木登（熊本）　専務理事　吉野信之（千葉）

全国販売農業協同組合連合会（全販連）
東京都千代田区有楽町農協会館　(201)二三二一・二四二一
会長　石井英之助　副会長　横山摂治　専務理事　福島利夫

全国漁業協同組合連合会（全漁連）
東京都港区赤坂溜池町一　三会堂ビル　(481)八七〇一～九

付録三

主要な経営者団体の現状

記載順序は、団体名(略称)、所在地、電話番号、次いで、役名・役員氏名の順に並べた。

日本経営者団体連盟（日経連）
東京都千代田区丸ノ内一の二　(281)四四七一
代表常任理事　諸井貫一　加藤正人　総理事　桜田　武　事務局長　後藤　浩

関東経営者協会（関経協）
東京都千代田区丸ノ内一の二　(281)四四七一
委員長　河田　重　事務局長　後藤　浩

関西経営者協会（関西経協）
大阪市北区中之島二の二五　北浜(23)九五〇〇～一
会長　松原与三松　事務局長　青沼四郎

中部経営者協会　名古屋市中区大池町四ノ一　中(24)一一六八
会長　吉本熊夫　専務理事　中川貞三

九州経営者団体連盟
福岡市橋口町四六　正金ビル　中(4)九四三四～五
会長　山脇正次　事務局長　安武誠一

東北経営者協会　仙台市東二番町一〇二　仙台四〇二三
事務長　内ケ崎贇五郎　事務局長　松家賢二

北海道経営者協会　札幌市北一条西二丁目　札幌(2)六三一～四
会長　佐藤正義　事務局長　増子　甫

中国地方経営者団体協議会
会長　片柳真吉　副会長　安藤孝俊　専務理事　岡　尊信

全国農業会議所
東京都千代田区有楽町一の七蚕糸会館　(281)九二八一～四
会長　堀本宣実　副会長　内藤友明・三橋　誠

全国農民同盟
東京都千代田区麹町二の四　(331)七六〇五
会長　稲富稜人　副会長　加藤鐐造・中崎敏　書記長　神田大作

山口市下清水二二六六の一　山口　八八八
代表者　蔭山如信　事務局長　安井国則

四国経営者協会　高松市六番町一の二〇　高松　二八七四
会長　宮川竹馬　事務局長　伊藤虎市

日本石炭鉱業経営者協議会
東京都千代田区有楽町一の一　(271)四九六二～三
会長　伊藤保次郎　専務理事　松本栄一

日本鉱業協会
東京都千代田区神田錦町三の二四　(291)八一九一～三
会長　高口政俊　総務部長　北里忠雄

日本鉄鋼連盟　東京都千代田区丸ノ内一の一　(201)四九〇六
会長　小島新一　常務理事　水津利輔

通信工業連盟　東京都渋谷区千駄ヶ谷四の六六六　(401)五一一五
理事長　斎藤義男　事務局長　児玉周之助

電線工業経営者連盟　東京都中央区築地三の一〇　(541)三五五四
理事長　西口善蔵　調査部長　石田磯次

重電機経営者協議会
東京都千代田区永田町二の一　(581)〇三九一～六
理事長　児玉寛一　事務局長　小谷武信

軽金属協会　東京都千代田区有楽町一の二　(591)九五四八～九
会長　安田幾久男　調査部長　浅野秀一

日本産業機械工業会　東京都港区芝虎ノ門八　(591)六二八六～八
会長　丹羽周夫　専務理事　坂本武男

自動車産業経営者連盟
東京都千代田区丸ノ内一の六　(281)四九一六
会長　箕浦多一　専務理事　小川誠六郎

鉄道車両工業経営者連盟
東京都千代田区丸ノ内一の一　(201)一九一一～五
理事長　日比憲一　事務局長　山本治三郎

日本造船工業会　東京都中央区京橋一の二　(281)一四〇六～九
会長　桜井俊記　労務部長　今井俊介

日本化学工業協会
東京都千代田区霞ヶ関三の四　(581)一一三一～九
会長　原安三郎　労働部長　田端平四郎

日本ゴム工業会　東京都中央区京橋一の一　(561)〇一三一
会長　石橋正二郎　総務課長　湯山一男

日本硫安工業協会
東京都中央区日本橋通り一の六　(281)四三三一
会長　土井正治　調査室長　丸井遼征

燐酸肥料協会　東京都中央区日本橋室町三の三　(241)〇一〇一
理事長　岩村一木　事務局長　森　武弥

紙及パルプ経営者懇談会
東京都中央区銀座東三の四　(541)一四三一～九
会長　高田良作　理事事務局長　川崎健二

石油業経営者懇談会
東京都千代田区丸ノ内二の三　(231)〇三一一
代表　早山洪二郎　人事課長　岩田四郎

セメント協会　東京都千代田区大手町一の三　(231)七六三一～六
会長　井上英熙　労務課長　吉田英蔵

日本紡績協会
東京都中央区日本橋堀留町二の二　(671)一三六八～九
委員長　原　吉平　労務課長　吉藤雅亮

日本製糸協会　東京都千代田区有楽町一の七　(281)三四〇一
会長　安田義一　労務課長　遠藤竜雄

日本化学繊維協会
東京都中央区日本橋室町三の三　(241)二三一一
会長　賀集益蔵　労務課長　玉置嘉房

日本羊毛紡績会
東京都中央区日本橋本町三の九　(241)七八〇一・二五七〇
会長　太田威彦　労務部長　大島吉之介

日本麻紡績協会
東京都中央区日本橋芳町一の一　(671)三二三六―九
会長　沖島謙三　労務課長　植松正一

日本醤油協会
東京都中央区日本橋小網町三の九　(671)三二八六～九
会長　正田文右衛門　事務局長　本間伊三次

日本専売公社
東京都港区赤坂葵町二の一　(481)八二二一・八三二一
副総裁　石田吉男　職員部職員課長　立川武雄

大日本水産界　東京都港区赤坂溜池町一　(481)八七八一～五
会長　高碕達之助　常務理事　吉田　隆

日本民間放送連盟
東京都中央区銀座西七の八　(571)七一六一～四
会長　足立　正　事務局長　酒井三郎

日本電信電話公社
東京都港区赤坂葵町二　(481)一一四一・二一三一
副総裁　横田信夫　労務課長　遠藤正介

全国建設業協会
東京都中央区西八丁堀二の一六　(551)九三九六～七
会長　清水康雄　常務理事　岡田謙二

都市銀行懇話会　東京都千代田区丸ノ内一の八　(281)七〇四五
代表　堀　武芳　幹事　内野勝朗

地方銀行懇話会
東京都千代田区神田鎌倉町五　(251)三三〇八
会長　平野繁太郎　事務局長　牧村四郎

全国相互銀行協会
東京都中央区日本橋室町一の五　(241)七一四一～四
会長　寿原九郎　総務部長　西谷武雄

生命保険協会　東京都千代田区丸ノ内三の四
会長　牧野亀治郎　総務部長　香川安清

損害保険経営者懇談会
東京都千代田区神田淡路町二の九　(251)〇一四一
代表　山根春衛　事務局長　斎藤紫郎

日本証券業協会連合会
東京都中央区日本橋兜町一の六　(671)〇一五一～九
会長　小池厚之助　事務局長　野口富蔵

電気事業連合会
東京都千代田区有楽町一の三　(201)一九三一～七
会長　菅礼之助　事務局長　中川哲郎

日本国有鉄道
東京都千代田区丸ノ内一の一　(231)一五五一・二四〇一
副総裁　小倉俊夫　職員局労働課長　長沢小二郎

私鉄経営者協会
東京都千代田区丸ノ内三の四　(271)〇四一一～九
会長　鈴木清秀　専務理事　別所安次郎

全国通運協会
東京都千代田区大手町一の四　(201)六一一一
会長　金丸富夫　日通常務　入江斉男

日本船主協会
東京都千代田区霞ヶ関三の四　(581)一二五一
会長　一井保造　常務理事　黒川邦三

日本港運協会
東京都中央区築地一の一八　(541)八八四一・〇三七一
会長　松永忠男　常務理事　乗竹挺三

日本百貨店協会
東京都中央区日本橋室町一の八　(241)四五七五～六
専務理事　能勢昌雄　理事　永岡　稔

経済団体連合会（経団連）
東京都千代田区丸ノ内一の二　(281)四三七一
会長　石坂泰三　事務局長　堀越禎三

日本商工会議所（日商）
東京都千代田区大手町一の二　(231)四一二一・四四三一
会頭　足立　正

日本生産性本部
東京都中央区銀座西五の三　(571)七七〇一～九
会長　足立　正

経済同友会
東京都千代田区丸ノ内一の二　(281)五四九一
代表幹事　岩佐凱実・木川田一隆

付録四
その他の団体の現状

記載順序は、団体名、所在地、電話番号、次いで代表者役名・氏名の順に並べた。

日本国民救援会　東京都港区芝新橋六の五三　こみやビル　(431)三五六三
会長　黒田寿男

日本中国友好協会　東京都千代田区西神田三の三　(331)〇四三三・一七八八
会長　松本治一郎

日ソ協会　東京都渋谷区千駄ヶ谷三の二　(401)〇八七八・四〇六五
会長　石橋湛山　理事長　馬島　僩

日朝協会　東京都千代田区神田神保町二の二NCビル　(301)二九一
会長　山本熊一

婦人民主クラブ　東京都港区芝新橋七の一二　(431)四四六八
委員長　石井あや子　書記長　津上英子

自由法曹団　東京都港区芝琴平町二一　(501)九〇二六・九七九二
団長　上村　進

原水爆禁止日本協議会（原水協）
東京都港区芝新橋七の一二(431)三二〇五
理事長　安井　郁

日本平和委員会　東京都千代田区猿楽町二の二　(291)二四〇一・九三二六
代表委員　小畑忠良ほか五名

部落解放全国委員会　京都市下京区河原町七条角
委員長　松本治一郎

憲法擁護国民連合　東京都港区芝田村町二の六　(591)〇五六〇
議長　空席　事務局長　水口宏三

付録五

社史文献目録一覧（続き）

――戦後刊行分（一九六〇年五月現在）――

当研究所が労働問題の研究資料として「社史」（戦後刊行分）の収集にとりかかったのは二年ほど前であり、すでに第一回分として本年鑑第三〇集に「社史文献目録一覧」を発表した。その後引続き収集に努力した結果、かなりの増加をみたので、ここに第二回分として一覧目録を作り、研究者の便に供することにした。

「社史」は御承知のように編纂の主旨からいって、ごく限られたものを除いては、非売品で、発行部数に限りがあるため、関係方面のみに頒布され、一般にはなかなかその入手が困難であり、そのうえ普通の図書販売ルートにのらないことから、その刊行の事実を知ることも非常にむずかしい状態である。したがってこの目録を作成するに当たっても、種々困難に逢着し、十分意に満たない点があり、重要な「社史」が、あるいは脱漏しているかと思う。その点もしこの目録をごらんになった各位が、収録されていない「社史」にお気づきの節は是非御教示下さるようお願いします。

ここに発表する目録は戦後一九四六年八月以降一九六〇年五月までに刊行されたもので、一九五八年六月以降に当研究所に受入れたものと、若干の未入手書を含めたものである（先に発表した分は含まない）。

未入手書については、東大経済学部図書室、金融経済研究所の備付原本と照合し、刊行の事実を確認したものに限り掲載した。

ここにいう「社史」には次のものが含まれる。(1)会社　(2)銀行　(3)経営者団体（協会・商工会議所を含む）。

凡　例

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

(2) 配列の順序は原則として書名のアルファベット順にしたが、同業種をなるべくそろえたため必ずしもその順序になっていない。

(3) ページ数は本文ページ、付録、索引ページは省いた。

(4) ＊印は未入手書。

(5) 分類は左記によった。

A食品　B繊維　C紙パルプ・窯業　D出版印刷・新聞報道　Eゴム・皮革　F化学　G機器（造船、自動車を含む）H鉄鋼・金属　I電力・ガス　J鉱業　K運輸　L金融（銀行・保険・証券）M商業・興業　Nその他　O経営者団体

分類	書名	編纂者	発行所	ページ数	判型	発行年月
A食品	明治製菓四十年小史	明治製菓四十年小史編集委員会	明治製菓株式会社	三九七	A4	一九五八・一〇
	＊宝酒造株式会社三十年史	宝酒造株式会社	同上	九三三	B5	一九五八・一〇
B繊維	日本蚕糸統制株式会社史（上巻）	森本　宋	大日本蚕糸会	七八八	A5	一九四九・一〇

	日本蚕糸統制株式会社史(下巻)	森本　宋	大日本蚕糸会	七四七	一九四九・一一
	帝国産業株式会社創業五十年史	帝国産業株式会社	同　上	七一	一九五九・一一
	帝国製麻株式会社五十年史	帝国製麻株式会社	同　上	二三三	一九五九・一〇
	東邦レーヨン二十五年史	東邦レーヨン株式会社二十五年史編集委員会	東邦レーヨン株式会社	三〇六	一九五九・一二
C紙パルプ・窯業	王子製紙社史(第四巻)	成田潔英	王子製紙社史編纂所	四七二	A5 一九五九・一〇
	王子製紙社史(附録篇)	成田潔英	王子製紙社史編纂所	二六九	A5 一九五九・一〇
	山陽パルプ株式会社十年誌	山陽パルプ株式会社	同　上	一四六	規外 一九五六・一二
	巴川製紙社史(第一巻)	巴川製材所社史編集委員会	巴川製紙所	四二八	B5 一九五七・一
	創立二十五年	大同コンクリート工業株式会社	同　上	九三	A4 一九五八・七
	日本特殊陶業株式会社二十年史	日本特殊陶業株式会社	同　上	八〇	B5 一九五七・一
D出版印刷・新聞報道	文芸春秋三十五年史稿	文芸春秋新社	同　上	三一〇	B5 一九五九・四
	講談社の歩んだ五十年(明治・大正篇)	講談社	同　上	七四八	A5 一九五九・一〇
	講談社の歩んだ五十年(昭和篇)	講談社	同　上	九一六	A5 一九五九・一〇
	秋田魁新報八十年の歩み	秋田魁新報社調査部	秋田魁新報社	四七	A5 一九五四・五
	北海道新聞十年史	北海道新聞社	同　上	三三一	A5 一九五二・八
	東奥日報と明治時代	伊藤徳一	東奥日報社	四七三	A5 一九五八・一〇
	上野理一伝	朝日新聞社史編修室	朝日新聞社	八二七	A5 一九五九・一三
	通信社史	通信社史刊行会	同　上	一〇五一	A5 一九五八・一三
	ABC創業五周年記念	朝日放送株式会社	同　上	二七二	B5 一九五六・一一
	日本放送史	日本放送協会	同　上	一二九五	A5 一九五一・三
Eゴム・皮革	*二十五周年記念誌	ブリヂストンタイヤ株式会社	同　上	一五三	A4 一九五八・五
	四十周年記念誌	日本ゴム株式会社	同　上	四一	A4 一九五八・六
	*四十年史	横浜護謨製造株式会社四十年史編纂委員会	横浜護謨製造株式会社	六二二	B5 一九五九・一

F 化学

*日本合成化学工業株式会社三十年史	日本合成化学工業株式会社	三〇	B5	一九五七・一二
日本カーバイド工業株式会社十年史	日本カーバイド工業株式会社創立二十年史編纂委員会	三八	B5	一九五五・九
二十年史	日鉄化学工業株式会社	四二三	A5	一九五七・六
社史旭電化工業株式会社	旭電化工業株式会社	三〇	B6	一九五五・五
四〇年の歩み	東洋酸素株式会社史編纂委員会	七七	B5	一九五八・九
第一工業製薬株式会社五十年史	五十年史編纂委員会	二四三	B5	一九五八・一〇
大日本製薬六十年史	大日本製薬株式会社六十年史編纂委員会	四〇三	B5	一九五九・一〇
*第一製薬四十年史	第一製薬株式会社四十年史編纂委員会	一〇一四	B5	一九五九・一二
石津回顧八十年	石津製薬株式会社	三七	A5	一九五六・一〇
〈タ七十年	一条栄之進	三一一	B5	一九五九・一一
紅――伊勢半百七十年史――	沢田亀之助			
*日本新聞インキ株式会社創業拾年史	日本新聞インキ株式会社本社総務部	一七四	A5	一九五四・

G 機器

*赤坂鉄工所五十年史	赤坂鉄工所	五八九	B5	一九五九・一一
六十年の歩み	川崎重工業株式会社史編さん室	一六六	A5	一九五三・七
川崎重工業株式会社史(本史)	川崎重工業株式会社史編さん室	五一〇	A5	一九五九・五
川崎重工業株式会社史(別冊)	川崎重工業株式会社史編さん室	二三三	A5	一九五五・九
五十年の歩み	宮地鉄工所	二八三	B5	一九五七・五
日本可鍛四十年史	日本可鍛四十年史編集委員会	三八〇	B5	一九五八・一〇
創業三十五年史(追補)	三十五年史編集委員会	七二	B5	一九五九・一二
月島機械株式会社五十年史	月島機械株式会社	四六一	B5	一九五八・一
株式会社電業社原動機製造所四十五年史	株式会社電業社原動機製造所四十五年史編集委員会	一三二	B5	一九五八・四
富士電機社史	富士電機製造株式会社社史編纂委員会	三三一	B5	一九五八・二
	星野書店	六一八	B5	一九五八・一二
	日本カーバイド工業株式会社	三三〇	B5	一九五七・一二
	同上	三三八	B5	一九五五・九
	同上	四二三	A5	一九五七・六
	同上	三〇	B6	一九五五・五
	第一工業製薬株式会社	七七	B5	一九五八・九
	同上	二四三	B5	一九五八・一〇
	第一製薬株式会社	四〇三	B5	一九五九・一〇
	同上	一〇一四	B5	一九五九・一二
	中村滝商店	三七	A5	一九五六・一〇
	伊勢半	三一一	B5	一九五九・一一
	日本新聞インキ株式会社			
	同上	三三〇	B5	一九五七・一二
	同上	三三八	B5	一九五五・九
	川崎重工業株式会社	四二三	A5	一九五七・六
	川崎重工業株式会社	三〇	B6	一九五五・五
	同上	七七	B5	一九五八・九
	日本可鍛鋳鉄所	二四三	B5	一九五八・一〇
	松下電気産業株式会社	四〇三	B5	一九五九・一〇
	同上	一〇一四	B5	一九五九・一二
	同上	三七	A5	一九五六・一〇
	富士電気製造株式会社	三一一	B5	一九五九・一一

	十年のあゆみ	東亜電波工業株式会社	同上	一〇三	規外	一九五五・一〇
	日本蓄電器株式会社十年史	日本蓄電器十年史編纂委員会	日本蓄電器株式会社	二六八	A5	一九五九・一二
	六拾年の歩み	日本電気株式会社	同上	六三	A4	一九五八・一〇
	*創業百年の長崎造船所	三菱造船株式会社	同上	七二六	A4	一九五七・一〇
	トヨタ自動車二十年史	トヨタ自動車工業株式会社 社史編集委員会	トヨタ自動車工業株式会社	八六三	B5	一九五八・一二
H鉄鋼・金属	大同製鋼の現況と四十年の歩み	大同製鋼株式会社	同上	二〇九	A4	一九五七・二
	室蘭製鉄所五十年史	富士製鉄株式会社室蘭製鉄所	同上	七三一	B5	一九五八・七
	日本製鉄株式会社史	日本製鉄株式会社史編集委員会	同上	一〇三五	B5	一九五九・四
	精銅所五十年	古河電気工業株式会社日光電気精銅所	同上	一七〇	A5	一九五四・一三
	日本軽金属二十年史	日本軽金属株式会社	同上	六三三	A4	一九五九・一三
	二十五年誌	日本金属工業株式会社	同上	七八	規外	一九五七・六
	社史——アルミニウム五十五年の歩み——	日本アルミニウム工業株式会社	同上	三一〇	B5	一九五七・四
I電力・ガス	*日本発送電社史（業務篇）	日本発送電株式会社解散記念事業委員会	同上	四〇六	B5	一九五五・一
	*四国配電十年史	四国配電株式会社史編纂委員会	四国配電株式会社清算事務所	二四四	B5	一九五三・五
J鉱業	北海道炭砿汽船株式会社七十年史	七十年史編纂委員会	北海道炭砿汽船株式会社	七三一	B5	一九五八・一一
	開砿百年史	茅沼炭化砿業株式会社茅沼鉱業所	同上	一六八	A5	一九五六・七
	回顧二十年	丸善石油株式会社企画部	丸善石油株式会社	八五	B5	一九五三・一二
	躍進の二十五年	社史編集委員会	丸善石油株式会社	一三四	A4	一九五八・一二
	日本石油史	日本石油史編集室	日本石油株式会社	六三〇	B5	一九五八・五
K運輸	馬場海運史	馬場汽船株式会社	同上	四〇〇	B5	一九五八・三

	飯野六十年の歩み	飯野海運株式会社社史編纂室	同上	八九四 A 4 一九五九・七
	三井船舶株式会社創業(十年史)	三井船舶株式会社	同上	八六二 B 5 一九五八・九
	伊予鉄道七十年の歩み	伊予鉄道株式会社	同上	三〇一 B 5 一九五七・一〇
	京阪神急行電鉄五十年史	京阪神急行電鉄株式会社	同上	三八九 A 4 一九五九・六
	京浜急行最近の十年	京浜急行電鉄株式会社	同上	八四 A 4 一九五八・六
	*明光バス三十年史	湯川宗城	明光バス株式会社	一四二 A 5 一九五八・六
	相模鉄道四十年史	相模鉄道四十年史編纂委員会	相模鉄道株式会社	二三五 A 5 一九五八・一三
	*高知通運六十年史	高井健貴	高知通運株式会社	四五六 B 6 一九五七・一二
	日本通運株式会社年表(1)前史	日本通運株式会社総務部	日本通運株式会社	二七四 B 4 一九六〇・一
	日本通運株式会社年表(2)日通創立以降	日本通運株式会社総務部	日本通運株式会社	三九二 B 4 一九五八・二
	日遁十五年史	日本郵便遁送株式会社	同上	四〇六 A 5 一九五七・一三
	渋沢倉庫六十年史	渋沢倉庫六十年史編纂委員会	同上	四七九 B 5 一九五九・八
L 金融(銀行・保険・証券)	*秋田銀行八十年史	秋田銀行	同上	八四三 B 5 一九五九・二
	秋田銀行八十年小史	秋田銀行人事課	同上	二九 A 5 一九五九・二
	阿波商業銀行小史——六十年の歩み——	阿波商業銀行	同上	八九 A 5 一九五七・三
	*中国銀行二十年史	中国銀行	同上	一九〇 A 5 一九五二・六
	第五十九銀行六十五年史(上)	西田　亮氏	青森銀行調査部	一〇八 A 5 一九五七・一三
	第五十九銀行六十五年史(中)	西田　亮氏	青森銀行調査部	七八 A 5 一九五七・一三
	第五十九銀行六十五年史(下)	西田　亮氏	青森銀行調査部	一三八 A 5 一九五七・一三
	第四銀行年表	第四銀行	同上	六四 B 5 一九五三・六
	第四銀行八十年小史	第四銀行	同上	二九 B 5 一九五三・七
	大和銀行四十年史	大和銀行四十年史編纂委員	大和銀行	七六七 B 5 一九五八・一二
	百十四銀行八十年誌	百十四銀行八十年誌編纂室	百十四銀行	八五六 B 5 一九五九・九
	十五年のあゆみ	埼玉銀行	同上	二〇 B 5 一九五八・一〇
	*一〇年の足あと	静岡銀行	同上	四四 B 5 一九五三・三

一〇年のあゆみ	広島銀行	同上	一八	一九五五・五
十六銀行のあゆみ	十六銀行企画調査部	同上	一一三	一九五九・一〇
北海道金融機関沿革史	北海道拓殖銀行調査部	同上	九五	一九五三・四
*北陸銀行十年史	北陸銀行調査部	同上	三七二	一九五四・八
神戸銀行史	神戸銀行史編纂委員会	同上	五二四	一九五七・一〇
北海道における三井銀行の歩み	三井銀行小樽支店	同上	五八	一九五五・一〇
*広島と三井銀行——八十年を回顧して——	三井銀行広島支店	同上	三八	一九五六・七
五十年の歩み	三井銀行大阪西支店	同上	二四	一九五九・七
日本開発銀行とその歩み	日本開発銀行	同上	一九九	一九五八・三
二十五年のあゆみ	滋賀銀行	同上	三八	一九五八・一〇
大垣共立銀行小史	大垣共立銀行	同上	一一〇	一九五六・三
*三和のあゆみ——三和銀行小史——	三和銀行	同上	四六	一九五四・
三和銀行の歴史	三和銀行調査部	同上	一八〇	一九五七・八
埼玉銀行十周年史	埼玉銀行調査課	埼玉銀行	七三	一九五三・一二
*四国銀行五十年史	高橋幸吉	四国銀行	四一三	一九五〇・三
親和銀行二十年——その走路をかえりみる——	峯　泰	親和銀行	二四六	一九五九・一〇
創業五十五年の歩み	福井銀行	同上	五	一九五四・一二
*羽後銀行六十年史	羽後銀行企画課	羽後銀行	一七四	一九五七・一〇
*横浜興信銀行三十年史	横浜興信銀行三十年記念準備委員会	同上	三七〇	一九五〇・一三
徳陽相互銀行十五年史	徳陽相互銀行	同上	九二	一九五八・九
駄知金融史	塚本六兵衛	岐陶信用金庫	五八六	一九五五・一〇
伏見信用金庫五十年小史	伏見信用金庫	同上	六七	一九五四・一二
*興産信用金庫三十史	興産信用金庫	同上	九七	一九五四・一
中小企業金融公庫三年の歩み	中小企業金融公庫	同上	一四七	一九五六・一二
創業五年の回顧	中小企業金融公庫	同上	一七九	一九五八・八

		国民金融公庫十年史	国民金融公庫調査部	同上	四三九
		共栄火災史（共栄シリーズ第一集）	共栄火災海上保険相互会社	同上	七二
		第一生命五十五年史	第一生命保険相互会社五十年史編纂室	第一生命保険相互会社	六一四
		日本生命七十年のあゆみ	日本生命保険相互会社	同上	九七
		山一証券史	山一証券株式会社社史編纂室	同上	二二〇
M商業・興業		*三十五年史	明治商事株式会社三十五年史編纂委員会	同上	四七〇
		明治屋七十三年史	明治屋	同上	二一三
		松坂屋五十年史	松坂屋五十年史編集委員会	松坂屋	ページなし 規外
		松菱二十年史	松菱二十年史編集委員	松菱	八七
		白木屋三百年史	白木屋	同上	六八九
		五十年の歩み	黒田国光堂	同上	一三五
		株式会社柏原洋紙店六十五年史	浜田徳太郎	柏原洋紙店	一三一
		回顧五十年	藤井商店回顧五十年編纂委員	同上	四六五
		社史	服部紙店社史編纂部	同上	一二八
		江東楽天地二十年史	江東楽天地二十年史編纂委員会	同上	一三一
		東和映画の歩み	東和映画株式会社	同上	三四五
N その他		百二十年の歩み	鹿島建設創業一二〇年記念行事委員会	鹿島建設株式会社	ページなし A4
		*横川橋梁五十年史	横川橋梁製作所	同上	三六九
		東北電気工事株式会社十五年史	東北電気工事株式会社	同上	一四七
		広告六十年	博報堂	同上	二五四
		東亜興信所六十五年史	東亜興信所	同上	七六
		*東販十年史	東販十年史編纂委員会	東京出版販売株式会社	五〇三

四三九	B5	一九五九・一二	
七二	A5	一九五五・三	
六一四	B5	一九五八・一〇	
九七	B5	一九五九・七	
二二〇	B5	一九五八・一二	
四七〇	B5	一九五七・五	
二一三	B5	一九五八・四	
ページなし	規外	一九六〇・二	
八七	B5	一九五七・七	
六八九	A5	一九五七・三	
一三五	A5	一九五四・一二	
一三一	A5	一九五一・七	
四六五	B5	一九五六・九	
一二八	A5	一五五九・一〇	
一三一	B5	一九五七・四	
三四五	B5	一九五五・一二	
ページなし	A4	一九五九・三	
三六九	B5	一九六〇・五	
一四七	B5	一九五九・一〇	
二五四	B5	一九五五・一〇	
七六	B6	一九五六・七	
五〇三	B5	一九五九・九	

0 経営者団体

愛知県経営者協会十年誌	愛知県経営者協会	三〇二	A5	一九五六・六	
十年の歩み	日経連創立十周年記念事業委員会	二六一	B5	一九五八・四	
十年の歩み	福岡県経営者協会	一三九	A5	一九五七・六	
*ビスケット工業史	森永太平	三三一	A5	一九五一・一	
バス事業五十年史	バス事業五十年史編纂委員会	一一七四	A5	一九五七・一〇	
電線史	日本電線工業会	八五一	B5	一九五九・七	
*土木工業協会沿革史	土木工業協会	五〇五	A5	一九五二・一〇	
合板五十年史	日本合板工業会	六六七	A5	一九五九・一〇	
印刷インキ工業史	増尾信三	六五九	B5	一九五五・一二	
一〇年の歩み	日本鉄道車輌工業協会	二〇三	B5	一九五八・六	
*一〇年誌	西部石炭鉱業聯盟	四一〇	B5	一九五六・一〇	
日本鋳物協会二十五年史	日本鋳物協会二十五年史編集委員会	一八一	B5	一九五八・六	
日本百貨店協会十年史	日本百貨店協会	四六〇	A5	一九五九・五	
日本新聞協会十年史	日本新聞協会	九二四	A5	一九五六・九	
地方別日本新聞史	日本新聞協会	五三八	A5	一九五六・九	
日本製糸協会十年史	日本製糸協会	六二八	A5	一九五八・四	
日本タール協会十年史	日本タール協会	一〇九	B5	一九五八・六	
タール工業五十年史	日本タール協会	三三七	B5	一九五一・一二	
産業機械工業戦後十年史	日本産業機械工業会	九八四	B5	一九五九・一二	
三十年史	日本電機協会	八〇七	A5	一九五三・五	
セメント工業八十年のあゆみ	セメント協会・日本セメント技術協会	二〇	規外	発行日付なし	
伸銅工業十年の歩み	日本伸銅協会	一九四	B5	一九五九・二	
信用金庫史	全国信用金庫協会	七五八	B5	一九五九・六	
東薬工十年のあゆみ	東京医薬品工業会	二一〇	B5	一九五七・七	
*横山町・馬喰町問屋連盟十年史	有賀禄郎	一一七	A5	一九五七・五	

*全国建設産業協会沿革史	全国建設業協会	同上	二一四	A 5	一九五八・三
函館商工会議所六十年史	函館商工会議所	同上	一三三	B 5	一九五六・一二
*弘前商工会議所五十年史	弘前商工会議所	同上	一〇八	B 5	一九五八・
*日本商工会議所三十五年の歩み	日本商工会議所	同上	五七	A 5	一九五七・
*堺商工会議所八十年略史	堺商工名鑑編纂委員会	堺商工会議所	一四二	A 5	一九五九・
扇港財界の歩み ―神戸商工会議所―	神戸商工会議所	同上	二七一	A 5	一九五三・三
高崎商工会議所六十年史	高崎商工会議所	同上	二九四	A 5	一九五五・一〇

第169表 退職手当支給率新旧比較表 340
第170表 産業別・最低賃金決定状況，業者間協定締結状況 344
第171表 業者間協定にもとづく最低賃金の金額分布状況 346

労働行政

第172表 都道府県主催による労働講座，労働学校等実施状況 353
第173表 内容別相談項目数の割合 354
第174表 年別労働組合資格審査状況 358
第175表 年別・係属事由別労働組合資格審査状況 359
第176表 不当労働行為審査申立件数の推移 360
第177表 企業規模別申立件数表 360
第178表 申立人別件数表 360
第179表 該当号別申立件数表 361
第180表 命令・決定の内容 361
第181表 事件解決状況の推移 362
第182表 処理日数 362
第183表 初審命令確定率の推移 363
第184表 年度別争議調整件数および参加人員数 365
第185表 調整事項 366
第186表 調整区分 366
第187表 調整終結事由 367
第188表 調整区分別終結事由 367
第189表 平均処理日数 368
第190表 監督実施事業場数 369
第191表 規模別監督実施事業場数 369
第192表 定期監督による法規違反状況 370
第193表 定期監督実施状況 371
第194表 申告および申告監督実施状況 371
第195表 再監督による是正状況 372
第196表 安全推進選任状況，講習会実施状況 373
第197表 産業別安全管理者選任状況 373
第198表 衛生管理者選任状況報告調 374

雇用・失業対策

第199表 失業対策事業予算額および吸収人員の推移 375
第200表 日雇労働者の労働能力別構成 376
第201表 職業訓練実施計画 384
第202表 技能検定実施状況 386

社会保障

第203表 社会保障関係予算 394
第204表 政府管掌健康保険一部負担状況 396
第205表 政府管掌健康保険の被保険者1人当り保険料，保険給付費，医療費の推移 396
第206表 国民健康保険の給付状況 398
第207表 生活保護者数の動き 407
第208表 生活扶助基準の内訳 408

第113表 1人1日当たり栄養摂取量 105
第114表 1人1日当たり食品群別摂取量 106
第115表 身体症候の発現率 107
第116表 戦後の住宅建設戸数 107
第117表 住宅難要因別住宅世帯数 108
第118表 世帯主の従業上の地位別住宅難率 108
第119表 勤労者世帯住宅難率の比率 109
第120表 住宅の所有関係比率 109
第121表 公営住宅申込率 109
第122表 女子労働者数，賃金，労働時間 111
第123表 年少労働者数，賃金，労働時間 113

農家の状態と農民の生活

第124表 農林漁家の月別人口異動 116
第125表 卒業後の状況分類 117
第126表 農家経済の推移 118
第127表 都市家計支出と農家家計支出の比較 119
第128表 農家経済現金収支概要 121
第129表 農家経済の概要 122
第130表 租税公課諸負担の状況 123
第131表 農家所得階層別にみた農家経済と租税公課諸負担 124
第132表 所得階層別にみた国税，地方税および公課諸負担 125
第133表 農業経営形態別にみた農家経済と租税公課諸負担 127
第134表 農家の負担率の年次別推移 128
第135表 農民の摂取栄養量 129
第136表 農民の食品群別年度別消費数量 129
第137表 農民と市民の摂取栄養量の比較 130

労働組合運動

第138表 年別単位労働組合数および組合員数 155
第139表 設立理由別単位労働組合数および組合員数 156
第140表 解散理由別単位労働組合数および組合員数 157
第141表 組合員の増加理由別単位労働組合増加組合員数 157
第142表 組合員の減少理由別単位労働組合減少組合員数 157
第143表 産業別単位労働組合数および組合員数 158
第144表 組合員数の規模別単一労働組合数 158
第145表 産業および組合員数規模別単一労働組合数 159
第146表 組織別単一労働組合数 159
第147表 産業および組織形態別単一労働組合数 160
第148表 適用法規別単一労働組合数および組合員数 161
第149表 地域および組合の種類別労働組合連合団体数 161
第150表 主要団体別組合員数 162
第151表 年別・争議形態別労働争議件数および参加人員 172
第152表 月別・争議形態別労働争議件数および参加人員 173
第153表 直接労働損失日数 175
第154表 産業別作業停止労働争議件数・行為参加人員数 177
第155表 主要要求事項別労働争議発生件数 178
第156表 月別・主要要求事項別労働争議発生件数 179
第157表 企業規模別労働争議発生企業数 180
第158表 継続期間別労働争議解決件数 180
第159表 解決方法別労働争議解決件数 181
第160表 解決結果別労働争議解決件数 181
第161表 解雇規定の規模別内訳 208
第162表 賞罰規定の規模別内訳 208
第163表 退職金規定の規模別内訳 209
第164表 平和義務規定の規模別内訳 209

その他の社会運動

第165表 安保共闘の発展 265

労 農 政 党

第166表 都道府県議会議員当選者数 294
第167表 参議院議員当選者数 295

賃 金 政 策

第168表 退職年金および退職一時金支給率・新旧比較表 339

（賃金）格差の理由 54
第58表 製造業における社外工使用状況 54
第59表 日雇労働者年齢構成の推移 55
第60表 日雇労働者，世帯上の地位別構成 55
第61表 日雇労働者，前職の従業上の地位別構成 55
第62表 日雇労働者，前職離職理由の構成 56
第63表 日雇になってからの期間の構成 56
第64表 日雇労働者勤労収入の内容 56

労働条件と労働者の生活

第65表 鉱業，製造業における平均現金給与総額の対前月比 58
第66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 58
第67表 産業別１人平均月間現金給与額 59
第68表 製造業規模別賃金格差 60
第69表 鉱業における規模別１人平均月間現金給与額 60
第70表 製造業における規模別１人平均月間現金給与額 61
第71表 鉱業・製造業における府県別平均賃金指数 61
第72表 常用労働者の種類別・給与内訳別１人平均１ヵ月現金給与額並びに臨時・日雇労働者１人１日平均現金給与額 62
第73表 常用労働者の性別１ヵ月平均現金給与総額 63
第74表 学歴別賃金格差 63
第75表 年齢別賃金格差（男子労務者） 64
第76表 年齢別賃金格差（男子職員） 64
第77表 産業別の給与構成比率 65
第78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 67
第79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 72
第80表 定期給与に対する臨時給与の比率 72
第81表 賃金不払事件件数 73
第82表 賃金不払事件金額 74
第83表 賃金不払事件規模別状況 74
第84表 常用労働者１人平均月間総実労働時間・出勤日数 75
第85表 総実労働時間数 76
第86表 所定内労働時間数 76
第87表 所定外労働時間数 76
第88表 製造業規模別総実労働時間数 77
第89表 産業および所定労働時間別労働者の分布比率 78
第90表 産業および所定休憩時間別労働者の分布比率 79
第91表 産業および交替制実施有無別事業所の分布比率 79
第92表 産業および規模別交替制実施事業所の比率 80
第93表 産業，労働者の種類および交替制の種類別労働者の分布比率 80
第94表 産業別災害率 83
第95表 産業別死傷災害発生状況 84
第96表 重大災害発生状況 85
第97表 小企業（労働者100人以下）における死傷災害発生状況 87
第98表 石炭鉱山災害調べ 88
第99表 石炭鉱山事由別災害調べ 89
第100表 石炭鉱山重大災害調べ 90
第101表 業務上疾病（職業病）調べ 91
第102表 ベンゼン作業者特殊健康診断の結果 92
第103表 物価指数 94
第104表 勤労者世帯年平均１ヵ月間の収入 95
第105表 勤労者世帯年平均１ヵ月間の支出 96
第106表 ５分位階層別勤労者世帯１ヵ月間の収入と支出 97
第107表 ５分位階層別勤労者世帯１ヵ月間の実収入・実支出過不足表 98
第108表 国有林労働者の生活費構造 99
第109表 生活費の切りつめ状況 100
第110表 期末手当の使い方 100
第111表 耐久消費財の所有状況，購入実績および購入計画 102
第112表 組合別にみた耐久消費財の所有状況 103

統計表索引

労働人口の構成

第１表　従業上の地位別就業者数　6
第２表　人口の社会的構成　7
第３表　経営組織別，従業上の地位別従業者数　8
第４表　産業別，従業上の地位別従業者数　8
第５表　規模別（従業者総数による），従業上の地位別従業者数　9
第６表　産業別雇用者数　10
第７表　職業別雇用者数　10
第８表　経営組織別雇用者数　11
第９表　製造工業の従業者構成　12
第10表　製造工業の業種別事業所数および従業者数　13
第11表　炭鉱労働者数　14
第12表　日本国有鉄道機関別職員数　15
第13表　郵政省機関別職員数　15
第14表　国家公務員の総数　15
第15表　国家公務員数　16
第16表　地方公務員数　16
第17表　学校別本務教・職員数　17
第18表　中小企業関係諸法律による中小企業の定義　18
第19表　民営事業所の300人未満と300人以上の規模　19
第20表　規模別従業者の動向　20
第21表　製造工業における従業者規模別構成比　20
第22表　１企業当り家族労働依存度　21
第23表　家族労働への依存度　22

雇用と失業

第24表　就業状態別人口　24
第25表　産業別就業者数　24
第26表　農・非農，従業上の地位別従業者数　25
第27表　常用労働者雇用指数　26
第28表　製造業規模別常用労働者の増減　27
第29表　臨時・日雇雇用指数　28
第30表　製造業規模別臨時雇労働者　28
第31表　企業整備実施状況　29
第32表　産業別企業整備の動き　30
第33表　失業保険業務状況　31
第34表　労働異動率　32
第35表　事業所規模別，雇用形態別入職者前職歴構成　33
第36表　事業所規模別，雇用形態別離職者の離職理由構成　34
第37表　非農林業雇用者の前歴　34
第38表　転職・離職者の前職と現職の関係　35
第39表　転職・離職者の前職と現職の企業規模　35
第40表　転職者の転職理由　36
第41表　石炭鉱業離職者の年齢階級別就業状況　37
第42表　炭鉱離職者広域職業紹介産業別就職状況調　37
第43表　公共職業訓練所訓練生の状態　40
第44表　中学，高校卒業者の就職状況　41
第45表　新規学卒者の職業紹介状況　41
第46表　学校種別卒業者のうち就職者の産業別数　42
第47表　中学・高校卒者の規模別就職者数　42
第48表　中学卒業当時就職した産業別転職回数　43
第49表　中学卒業当時就職した企業規模別転職回数　44
第50表　一般労働職業紹介状況　45
第51表　日雇労働職業紹介状況　45
第52表　就業者の現職に対する希望意識　49
第53表　従業上の地位別転職希望者の転職希望理由　49
第54表　就業者の現職に対する希望意識と所得　50
第55表　製造業規模別常用労働者のうち臨時・日雇名義の者が占める割合　50
第56表　製造業における臨時工雇用の実態　52
第57表　臨時工と常用工の労働条件

——票 32
——率 32
臨時工 29,50
臨時就職 45
臨時就労対策事業 379
臨時日雇労働者 27
臨時雇 27
臨時労働者 50
零細経営 20
老朽住宅 108
労働委員会 359
労働衛生 91,374
労働基準監督官 369
労働基準行政 368
労働金庫 355
労働組合
単一組織—— 154
単位—— 154
——の資格審査 357
——連合団体 161
労働災害 83
労働時間
実—— 75
所定外—— 75
所定内—— 75
——短縮 81
労働者同志会 140
労働政策の概念 315
労働戦線統一懇談会 138,165
労働争議 170
——の解決結果 181
——の解決方法 181
——の企業規模別分布 179
——の継続期間 180
——の形態 174
——の産業別分布 176
——の要求事項 177
発生—— 171
労働相談員制度 319
労働損失日数
間接—— 175
直接—— 175
労働の価格 58
労働判例 321
労働福祉中央協議会 400
労働問題懇談会 139,325
労働問題特別調査委員会 326
労働力人口 3
労農提携 233
労務担当重役制 418
6・15 273

日本労働組合総評議会（総評）　162
——第12回大会　137,151
——第13回臨時大会　137
——の組織方針　168
入職率　32
任意退職　33
年功序列賃金　68
年少労働者　112
年齢給　66
年齢別賃金格差　63
農家
——経済余剰　119
——所得　118
——の家計支出　119
——の総支出　120
——の総収入　120
——の貯蓄　122
農業
——共同化　230
——災害補償制度改革全国会議　239
——収入　120
——粗収益　118
——法人化　230
農産物価格闘争　234
農村における安保闘争　232
農地被買収者調査会設置法　231
農民の栄養摂取量　128
農民要求貫徹・安保改定阻止農民連絡懇談会　232
能率給　66
能力給　66

ハ　行

販売従事者　8
灯をともす会　183
非組合員の範囲　205
非住宅居住世帯　107
非常勤職員　53
短期——　53
長期——　53
常勤的——　53
定数——　53
日雇労働者　55
——健康保険　396
——の就職先　32
ビール麦運動　237
不完全就業者　43
——の就業希望状況　48
婦人少年室協助員　355
婦人少年問題
——審議会　355
——相談員　355
不当労働行為　360
部落解放
——全国委員会　289
——同盟　290
フランス農業青年組合会議　260
米価闘争東京集結統一行動　235
米作10県農民組合共闘会議　235
閉店スト　272
平和と民主主義を守る東京共闘会議　263
ベンゾール中毒　91
暴力争議行為　197
本工　26
本雇　29

マ　行

松川事件　278
三池アピール　184
三池を守る会　184
三池炭鉱
——主婦会　182
——新労働組合　183
三池炭鉱労働組合　182
——各支部有志団　190
——刷新同盟　183
三池問題文化人懇談会　184
三井炭鉱労働組合連合会（三鉱連）　182
ミラード提案　165
民主社会クラブ　299
民主社会党　299,303
民主主義を守る全国学者研究者の会　272
名目賃金　57
メーデー　200
メトロ交通　198

ヤ　行

八海事件　283
役付給　66
唯一交渉団体条項　204
ユニオン・ショップ制　205

ラ　行

離職

全日本開拓者連盟　252
全日本農民組合連合会（全日農）　231,241
——第2回大会　242
先任権　208
全日本労働組合会議（全労）　163
——第5回大会　165
——第6回大会　138,153
労働戦線統一に関する——の提案　164
専門的技術的職業従事者　8
総がかり闘争　133
争議行為　170
争議協定　210
総合開発をめぐる闘争　241
総合決定給　66
総合職業訓練所　385
総争議　170
租税公課諸負担　122
総評　162

タ　行

第1回国際商業労働者会議　224
第1回太平洋アジア港湾労働者会議　227
耐久消費財の所有状況　102
第3回国際建築・木材・建築資材産業労働者会議　225
第3回国際炭鉱鉱山労働者会議　225
第3回世界化学石油労働者会議　224
田原製作所　196
炭鉱
——の保安状況　88
——の労働災害　87
炭鉱離職者
——援護会　381
——緊急就労対策事業　381
——広域職業紹介　37
——特別職業訓練　381
——の消費生活　100
——の転職　37
——臨時措置法　313,379
単純労働者　8
地域給　66
地方公務員　15
中央職業訓練所　385
中小企業　18
——従業員　17
——対策オルグ　199
——における労働災害　86
——労働相談所　354
中立系全国組合　164
駐留軍離職者　39
超過勤務給　66
長期欠席児童　114
長期柔軟戦術　136
賃金
——形態　68
——上昇率　57
——の規模別格差　59
——の産業別格差　59
——の男女別格差　62
——の地域別格差　60
——不払　73
通勤給　66
低賃金層　68
鉄道営業法　432
手待時間　75
転職者　33
当直　75
同盟怠業　174
同盟罷業　174
特殊作業給　66
特別失業対策事業　375
利根川利水工事をめぐる闘争　240

ナ　行

内職
——者　93
——公共職業補導所　350
ニグロ・アフリカ労働組合同盟（UGTA）　219
西尾問題　297
日中両国共産党の共同声明　311
日本経営者団体連盟（日経連）　410
——第12回定時総会　411
——の炭鉱離職者対策　381
——の中小企業労働対策　423
——臨時総会　420
日本社会党
——再建同志会　298
——第16回大会　300
——第17回臨時大会　301
——の分裂　297
日本中小企業連盟　196
日本的労働組合主義　200
日本労働協会　351

政府管掌―― 394

サ 行

在籍専従制度 316
最低賃金
――制 144
――法施行規則 313
作業停止労働争議 176
サラリーマン農家 120
参議院議員半数改選 294
産業安全 83,372
産業訓練協会 412
産業災害防止総合5ヵ年計画 372
産業別組織 159
事業場監督 369
事業内職業訓練 385
時限ストライキ 175
視聴覚教育 354
失業
――者吸収率設定公共事業 378
――対策事業 375
――対策事業適格者 377
――発生状況 30
――保険受給者 32
実質賃金指数 58
自動昇給 69
事務従事者 8
社会クラブ 299
社外工 50
社会保障 392
――制度審議会 405
社内報 412
就業
――意識 48
――形態 47
――時間中の組合活動 206
――者 3,23
――率 37
従業員態度測定 354
住宅難 107
住宅難率 108
客観的―― 109
主観的―― 109
宿直 75
主婦と生活社 198,321
昇給制度 68
商業労働組合インターナショナル 219
常東農村青年同盟 257
常東農民組織総協議会 231,254
消費者物価 58,93
消費生活構造
新聞労働者の―― 100
国鉄労働者の―― 98
常用労働者 26
常用名義の―― 29
臨時・日雇名義の―― 29
奨励給 66
職場活動家 136
職業訓練
――修了者の就職状況 39
――所 38
――制度 38,383
職業再訓練 38
職業病 91
職種 10
職能給 68
食品摂取量 106
職務給化 66
ショップ制 205
しり抜けユニオン 204
新規学卒者 33
――の就職状況 39
新産別 164
人事院勧告 336
人生坐 198
身体障害者職業訓練 385
新農村同志会 232
じん肺 403
砂川事件 281
精勤給 66
生活実態調査 98
生活保護 407
生活補助給 66
成光電機 196
生産阻害者 136
生産労働者 8
政治的ストライキ 141
世界労連（WFTU） 218
――総評議会第11回会議 226
せき髄障害 403
全国産業別労働組合連合（新産別） 164
全国中小企業団体中央会 424
全国農民連盟 251
専従者 207

事 項 索 引

ア 行

ＩＬＯ
——条約批准闘争 139
——第２回社会保障専門家委員会 425
——第７回炭鉱委員会 428
——第87号条約 315,325,430
——第102号条約 393,408
——第43回総会 425
——第141回理事会 425
——第142回理事会 429
赤字農家 123
安全管理者 374
安全推進員制度 373
安保（日米安全保障条約）
——改定阻止国民会議 141,264
——改定阻止・生活と権利を守る大行進 271
——批准反対１千万署名・カンパ運動 271
——批判の会 269
——問題研究会 266
一時帰休 115
一人前労働者 145
一定額給 66
一般失業対策事業 375
一般職種別賃金 349
入替採用 182
請負夫 14
英語通信社 198
衛生管理 374
栄養摂取量 105
欧米型の賃金 63
オープン・ショップ 205

カ 行

皆勤給 66
家計
——収支 95
——調査 95
家事サービス公共職業補導所 356
家族
——給 66
——従業者 6,22
——組織 168
——労働 21
家内労働者 93
仮処分 321
甘藷価格運動 236
完全失業者 3,23
関東経営者協会 196,419
企業整備 30
企業別組織 159
季節的就業者 47
技能検定
——制度 319,386
——についての労働者委員統一意見書 386
希望退職者 182
基本給 65
休業者 47
休憩時間 75
給与
——構成 65
現金—— 62
定期—— 72
臨時—— 72
業者間協定 343
狭少過密世帯 107
行政職俸給表 337
業務管理 175
業務上疾病 90
居住地組織 168
勤続給 66
繰越労働争議 171
黒字農家 123
経営協議会 214
経験給 66
警察官のスパイ活動 285
けい肺
——審議会 402
——法 402
欠食児童 114
下呂談話 148
健康保険
組合管掌—— 395

検印省略

日本労働年鑑　第33集 / 1961年版

発　　行	昭和35年12月20日発行
復刻版発行	昭和46年３月15日発行
編　　著	法政大学　大原社会問題研究所
発 行 者	木　檜　哲　夫
発 行 所	労　働　旬　報　社 東京都港区芝西久保巴町32 電話（434）３６８１ 振替東京１８０３７４
製 版 所	株式会社　平　文　社
印 刷 所	株式会社　平　文　社
製 本 所	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