第三部

労働政策

第一編　概　説

第一章　池田内閣の新労働政策

池田内閣の新労働政策において最も力点がおかれているのは、雇用促進公団の新設を中心とした雇用拡大政策である。雇用問題における難問は、第一に数年後に新規労働力のみぞうの激増が予想されること、第二に中高年齢層の再就職がきわめて困難になっていること、第三に失業の地域的アンバランスが生じていることである。

このような問題を流動的に調整するため、従来のような居住地中心の職業紹介を広げて、広域紹介制度に改めることが構想され、この目的を達成するために設置を計画されたのが雇用促進公団(仮称)である。この公団の機構および業務の内容は次のようなものである。

すなわちまず第一に広域職業紹介によって流動する労働者を収容するため、産業労働者用アパートの建設、住宅建設資金の融資、簡易移動宿舎の貸与、あるいは移転に要する資金の給付などが考えられた。第二に一般的に雇用を促進させるための方策として、求職活動を助けるための総合宿泊施設、就職相談センター、公共職業訓練寄宿舎等の設置、あるいはまた未亡人や日雇労働者等に転就職資金を貸与するとか、就職促進のための相談員を置くことなどが構想された。

右の職業紹介に関連して、技能労働者の養成に大きな力点がおかれている。すなわち労働力の体質改善のため、職業訓練の一〇年計画がもくろまれ、このため現在の職業訓練部を職業訓練局に昇格するとされている。一〇年計画の最終年度である一九六九年には、公共職業訓練については一九六〇年度の約五万人養成を一三万人養成にまで増加させ、事業内職業訓練（単独訓練、共同訓練）の約八万人養成を約二倍の養成に、また再訓練（職長訓練、再訓練）も実施し、合計して最終年度には約六〇万人の養成を期している。

職業訓練とともに技能検定の拡大も一九六〇年度においては機械工、仕上げ工、板金工、建築大工、製かん工、配管工、鉄工、凸版印刷工、建具工について試験実施地域を拡大して実施することが予定されている。さらに新政策においては「産業安全金融公庫」（仮称）の構想も提示されている。これは初年度三〇億、あと五年間で計約一〇〇億の予算で事業団を設置し、従業災害度の高い中小企業に対して設備改善のための融資を行なうが、この資金には労災保険余裕金があてられる予定となっている。新労働政策の大綱は次のとおりである。

労働政策の目的は、完全雇用の達成と労働条件の改善にある。

所得倍増計画、貿易自由化、技術革新等による経済の拡大発展が策定実施される時に当り、経済諸政策と密接な連けいを保ちつつ労働経済の的確な調査分析に立脚し、この三大目標に向って積極的な労働政策を推進する。

第一　発展的雇用政策に即応し、長期雇用計画を樹立して、所得倍増等、経済諸政策に即応し、長期雇用計画を樹立して、次の施策を行う。

一、労働力の流動性増大対策

労働力の供給は、新規学卒者及び産業構造の変革に伴う余剰労働力等によって激増し、需要もまた経済の拡大によって上昇する。この増大需給を広域にわたって結合するため職業紹介については、従来の居住地中心の紹介体制を改めて広域紹介制度に重点を指向する。これがため職業安定機能を刷新強化し、あわせて民間協力員制度を活用するとともに、産業構造の変化に伴う大量離職者等に対しては、特に住宅整備を中心とする移住対策の充実によって地域間の流動性を高め、生活援助を伴う転職訓練によって産業間の流動性を強めることとし、これがため推進機関として雇用促進公団（仮称）を創設する。

二、技能労働者の確保と技能水準の向上

技能労働力の不足は技術革新と経済拡大によって深刻化するとともに農業近代化に伴う余剰労働力問題が拡大する現勢にかんがみてこれに対処するため十年計画により職業訓練を拡充強化する。これとともに技能検定を推進して技能水準の向上をはかる。

三、失業対策の刷新改善

1　失業対策事業については、事業体系を整備して事業の高度化とこれに伴う就労条件の改善をはかるとともに、雇用促進訓練の実施或は老齢者等に対する共同作業施設の設置により就業者の膠着状態を改める。

2　失業保健については、給付の最低限の引上げをはかるとともに、帰休制を検討する。

第二　中小零細企業労働政策の推進

中小企業労働問題は、業種業態によって様相を異にし、施策の重点もこれに応じて異なるべきであるので、中小企業の生産性向上対策に対応し、業態別の実情に即して次の施策を行う。

一、労働条件の改善

最低賃金制の普及と退職金共済制度の普及・改善（国庫補助の引上げ等）をはかり、労働時間の漸進的短縮につとめ、週休制を推進する。安全については安全施設改善に対する金融（要すれば産業安全金融公庫の設置）、衛生については零細企業密集地に対し衛生サービス機動班の派遣を行う。なお家内労働法の検討を行う。

二、労使協議体制の確立

産業構造の変革に伴う経済の新段階に即応し、労使協力して経済の発展をはかるよう、産業別労使協議体制の確立を促進する。

三、労働問題に対する理解の促進

労使関係安定と労働能率向上のため、中小企業労務管理担当者の設置を促進し労務管理の改善指導を行う。労働紛争議の予防・解決のためには、地方労政機関の労働相談機能を強化し任意仲裁制度の利用を勧奨する。

第三　良き労使慣行の確立

自由にして民主的な国家にふさわしい労使慣行の確立をはかるため、次の施策を実施する。

一、労使教育の徹底

労働運動から暴力を一掃すること、法秩序を守ることを中心とし真に自由にして民主的な労使関係のあり方について労使ならび

に国民一般に対する啓蒙宣伝を強化徹底する。

二、労使協議体制の確立

産業構造の変革に伴う経済の新段階に即応し、労使協力して経済の発展をはかるよう、産業別労使協議体制の確立を促進する。

三、労使関係法令の検討

労使関係法研究会による研究を継続し、労使関係のあり方について基本的問題点を明らかにする。

第四　婦人、年少者対策の推進

婦人及び年少労働問題の特殊性にかんがみ、これらの者の保護福祉の向上及び就業援助対策を行う。

一、未亡人等の就職機会の増大

未亡人、年長婦人等に対し適切な職業訓練を行うとともに、訓練期間中の生活援助を行い、就職機会の増大をはかる。

二、婦人、年少者の福祉対策の推進

年少労働者の福祉員制度の充実、余暇を利用する年少労働者教養対策を実施するほか働く婦人の家、青少年ホーム等の福祉施設の設置を促進する。

三、孤児、片親児童等の就職機会の拡大

孤児、片親児童等の就職機会拡大のため、啓蒙運動を展開するとともに公的な身元保証制を設ける等の方法を講ずる。

四、婦人の地位向上対策

婦人の地位の遅れている農山漁村を主たる対象として婦人の地位の向上をはかるため、婦人教室の開催、資料の作成頒布等を通じ積極的な啓蒙運動を展開する。

第二章　治安対策

公安条例に対する最高裁判決　一九六〇年七月二〇日、東京、広島、静岡など三都県の公安条例は、静岡（免訴）を除き合憲の最高裁判決が下された。この判決は、デモ規制を中心として政府の治安対策に大きな影響を与えたといってよい。

この最高裁判決は、東京都公安条例を違憲とした東京地裁判決（一九五九年八月八日判決）、広島県条例を合憲とした広島高裁判決（一九五三年九月一五日判決）および静岡県条例を違憲とした東京高裁判決（一九五〇年九月一五日判決）の三つの下級審判決を対象とした。このうち静岡県条例については警察法の改正で市町村の自治警察および公安委員会が廃止され、許可主体である静岡市公安委員会も廃止されたので、同条文は死文化したという理由で「免訴」の判決が下された。

東京、広島条例の合憲性については、裁判官一四名中、藤田、垂水両裁判官を除き、一二名の裁判官は合憲の判決を下した。ところで公安条例については、すでに新潟県条例を合憲とした最高裁判決が一九五四年に出されており、それの根本理念は表現の自由という憲法上の大原則からみて、デモ集会を「一般的に禁止」する内容は違憲であるが、特定の場所または方法につき合理的かつ明確な基準の下に事前の許可を求めるのはかまわない。さらに許可することによって「明らかな差迫った危険」が予見される場合は、許可を与えなくても違憲ではないというものであった。

東京都条例をこの理念に照らして判断した東京地裁は、同条例が「場所のいかんも問わない」集団示威運動を規制の対象としている

が、これは「一般的禁止」に該当するし、また許可通告がなかった場合の救済措置を欠いている。さらに「公共の安寧」という概念も拡大解釈される危険性があるとして違憲の判決を下した。ところが最高裁の判決要旨は次のようなものであった。

一、憲法第二一条の表現の自由は尊重されるべきだが、公共の福祉のためのなんらかの法的規制が必要である。集団行動はモッブ化するおそれもあるので、これに対して「必要かつ最少限度」の事前措置を講ずることは許される。この「必要かつ最少限度」の措置かどうかは、届出か許可かというような概念ないし用語のみで判断すべきではない。条例全体の精神を実質的かつ有機的に考察すべきである。

二、許可か届出かについては、本条例は許可（一条）を原則とするが、「特別の場合」のほかは許可しなければならないことになっている。これは実質的には届出制と異ならない。要はそれによって表現の自由が不当に制限されることにならなければさしつかえない。

三、あらかじめ許可の処分が不当な場合を想定したり、許否の決定がのばされ、行動予定日が到来した場合の救済手段が条例中に定められていないことを理由としてただちにこれを違憲とすることはできない。

四、場所の制限について、集団行進について「道路その他の場所」とか、集団示威運動について「場所のいかんを問わず」というふうに一般的に制限している点については、いやしくも集団行動を規制する必要があるならば、ある程度包括的に掲げなければならないことはやむをえない。乱用のおそれがあるからといって違憲とすることは失当である。

政治闘争の処分　安保阻止闘争の処分は、国鉄、全逓をはじめとして官公労関係者に下されたが、このような処分は治安対策の一つの柱になっているといってよい。まず国鉄の処分は、数次に分けて行なわれた。数のうえでは、全逓の一万二四〇八名には及ばないが被解雇者を出したのは、国鉄だけである。まず一九六〇年六月二三日、秋田局で六七名の処分が行なわれたのを皮切りに、七月六日には新潟、秋田、盛岡、仙台の各局で停職一名、減給二七名、戒告一一〇名、注意二四〇名、さらに七月九日、解雇＝国鉄労組一〇名、動力車労組三名、停職＝国労一三七名、動労一四名、減給＝国労一二九名、動労五名、戒告＝国労二三二名、動労一一名、訓告＝国労三〇六名、動労二四名、計一二七一名の大量処分が通告された。その後もひきつづき処分が行なわれ、一一日には国労本部、東京地本で停職五名、一三日には千葉で八九名（停職三、減給二）、高崎で減給六二を出している。

これらの処分中、解雇は公労法第一七条、第一八条、停職、減給、戒告は日本国有鉄道法（日鉄法）第三一条、訓告は「懲戒の基準に関する協約」第三条にもとづいて行なわれた。

公労法第一七条は、公企体等職員、同組合の争議行為およびその計画、指令行為を禁止したもので、違反者は第一八条で解雇される。また日鉄法第三一条では、職員が日鉄法または同法の定める業務上の規定に違反した場合と、職務上の義務に違反したり職務を怠った場合は、懲戒処分として免職、停職、減給、戒告の処分が行なわれる（同条第一項）。停職というのは一月以上一年以下の期間（同条第二項）、職員としての身分は保有するが、職務には従事できず、停職期間中俸給は三分の一しか支給されない（同条第三項）。また減給は、一月以上一年以下の期間、俸給の十分の一を減給される（同条第四項）。免職、停職、減給、戒告の四つは懲戒処分だが、訓告は、該当行為があっても「懲戒を行う程度に至らないとき」に行なわれるもので（懲戒基準協約）、懲戒処分ではない。戒告、訓告は

停職・減給のように賃金減額を伴わないが履歴に記録され、将来の昇進に影響するし、またその年度の昇給はストップされる。もちろん停職・減給も同様の取扱いを受ける。

処分の方針をみると、まず被解雇者一〇名中、中央本部の五名はいずれも「企画最高責任者」という理由で解雇されている。また教宣部長と組織部員ら三名に対し、日鉄法にもとづく停職処分が発表された。これは上野駅における実力行使の指導責任が理由である。

次に全逓は、一九六〇年七月六日、一万二四〇八名の大量処分が行なわれた。もっとも解雇は一名もなく、尾島臨時組合代表者の停職一〇ヵ月を筆頭に、停職一八六名、減給（一〇分の一）二二一名、戒告約一〇〇名、訓告一万一九〇〇名である。全逓の場合も、国家公務員法、ならびにそれにもとづく人事院規則一二―〇「職員の懲戒」と郵政省独自で定めた職員懲戒処分規定、職員訓告規定にもとづいて行なわれた。国家公務員法第八八条による、職員が同法または人事院規則に違反した場合、職務上の義務に違反しまたは職務を怠った場合、国民全体の奉仕者であるにふさわしくない非行のあった場合には、懲戒処分として、免職、停職、減給、戒告の処分に付されることになっている。また同法第八三条では、停職期間は一年以内、停職者は職員としての身分は保有するが、その職務に従事できず、その期間中給与は支給されない。

人事院規則一二―〇「職員の懲戒」は国家公務員法の規定を受けて懲戒の内容、手続きを定めたものである。それによると、停職の期間は一日以上一年以下（同規則第二条）、減給は一年以下の期間、俸給の月額の五分の一以下に相当する額を、給与から減ずるもの（第三条）。次に戒告は、職員が国家公務員法第八二条に該当する場合その責任を確認し、その将来を戒めるものである（第四条）。また職員懲戒処分規定（一九五一年三月二〇日制定）は、処分の種類、監督責任、共同責任、処分の加重等について定めたものである。

各処分の効果は、まず停職はその期間中給料が支給されず、減給は一年以下の期間五分の一の範囲内で減額される。このほか停職については、退職手当計算のさい、停職期間は二分の一しか勤続年数に加算されない。

第三章　労働立法

ILO関係法の改正　国家公務員の政治活動制限でもめていたILO関係法（公労法・地公労法・国家公務員法・地方公務員法）改正案は、一九六一年三月二五日に国会に提出された。この改正法案は、国家公務員法改正案を除き、昨年の第三四国会で審議未了となったものと実質的にほとんど変わっていない。

ILO理事会の要望によって政府は八七号条約の早期批准に拍車をかけられたが、関係国内法の改正については、当初昨年の第三四国会で審議未了となった法案をそのまま再提出する予定であった。

ところが自民党の内部には、今後予想される国家公務員の労働運動激化に対する措置として政治活動の規制を強化すべきだとする意見が出てきた。国家公務員の政治活動については、現在国家公務員法第一〇二条一項で「職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問わず、それらの行為に関与し、あるいは選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない」と規定され、これに違反した者は三年以下の懲役または一〇万円以下の罰金に処せられることになっている。

「人事院規則で定める政治的行為」というのは、つぎの一七項目

である。

一、政治目的のために職名、職権又はその他の公私の影響力を利用すること。

二、政治目的のために寄附金その他の利益を提供し又は提供せずその他政治的目的をもつなんらかの行為をなし又はなさないことに対する代償又は報復として、使用、職務、給与その他職員の地位に関してなんらかの利益を得若しくは得ようと企て又は得させようとすることあるいは不利益を与え、与えようと企て又は与えようとおびやかすこと。

三、政治的目的をもって、賦課金、寄附金、会費又はその他の金品を求め若しくは受領し又はなんらの方法をもってするを問わずこれらの行為に関与すること。

四、政治的目的をもって、前号に定める金品を国家公務員に与え又は支払うこと。

五、政党その他の政治的団体の結成を企図し、結成に参与し若しくはこれらの行為を援助又はこれらの団体の役員、政治的顧問その他これらと同様な役割をもつ構成員となること。

六、特定の政党その他の政治的団体の構成員となるように又はならないように勧誘運動をすること。

七、政党その他の政治的団体の機関紙たる新聞その他の刊行物を発行し、編集し、配本し又はこれらの行為を援助すること。

八、政治的目的をもって、第五項第一〇号に定める選挙、同項第二号に定める国民審査の投票又は同項第八号に定める解散若しくは解職の投票において、投票するように又はしないように勧誘運動をすること。

九、政治的目的のために署名運動を企画し、主宰し又は指導しその他これに積極的に参与すること。

一〇、政治的目的をもった、多数の人の行進その他の示威運動を企画し、組織し若しくは指導し又はこれらの行為を援助すること。（以下略）

自民党内の一部の人びとは、この一七項目はいずれもばく然としており、適用上ものたりない点があるので、もっと具体的に整備しなおし、それを立法化せよと主張した。たとえば前記の第一〇条はデモなどに適用されるものであるが、上部団体の指令を受けた職員が、デモに参加するよう庁内をふれあるく行為は、はたしてこれに該当するかどうか、それは人事院の解釈にまかせなければならない。このような点がなまぬるいとされた。しかし立法化となると技術的に時間がかかり、また野党の反響も加わって早期批准が不可能になる。このような配慮から政府は意見の調整に日時を費し、結局政治活動制限は法律化するが、それまでは現在の人事院規則を準用するという妥協案でけりがつけられた。各改正案の主要点は次のとおりである。

【公労法】

1　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結成が禁止されているが、この禁止規定を削除する。

2　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。

3　在籍専従制度は廃止するが、法施行の日から三年間は従前どおりとする。

4　争議行為およびその共謀、教唆、煽動を行なうことを内容とする労働組合の決定または指令は、関係労組、組合員、役員を拘束しない旨の規定を新設する。

【地公労法】

公労法と同趣旨の改正が行なわれる。

【国家公務員】

1　管理、監督の地位にある職員または機密の事務を取り扱う職員（管理職員）は、一般の職員が組織する職員団体に加入できないことにする。管理職員の範囲は、人事院規則で定める。

2　懲戒免職について係争中の者を職員団体の構成員にとどめておいても差し支えないものとする。

3　職員以外の者を役員にしている職員団体でも登録を認める。

4　職員は、職員団体の業務にもっぱら従事することができないものとする（在籍専従の廃止）。ただし法律施行の日から三年間は従前のとおり。

5　職員は、政令で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体の業務を行なったり、活動したりできないものとする。

6　従来の人事院所管事項のうち、職階制、任用、能率、研修、厚生、分限、懲戒、災害補償、服務、給与、退職手当に関する事務は、総理府に新たに設けられる人事局に移管される。したがって人事院の所管事項は給与その他の勤務条件・人事行政の改善に関する勧告、試験、苦情処理等職員の利益保護に関する事務だけに縮小される。

7　人事主任官会議を廃止し、そのかわり各省に人事管理官をおく。

8　職員に対して禁止される政治的行為の範囲は別に法律で定めることにするが、それまでの間は、現在の人事院規則を準用する。

【地方公務員法】

1　職員の給与は、法律また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ものとする。（チェック・オフの禁止）

2　職員団体、職員の活動について、国家公務員法と同趣旨の改正が行なわれる。

【鉄道営業法】

鉄道係員が故なく列車の運行や貨物運送に関する業務を行なわず、あるいは業務に関し不当な取扱をしたときは一年以下の懲役または二万円以下の罰金に処せられる。（刑事罰則の整備）

労働三法改正に関する意見　労働省の労使関係研究会は、現行労使関係法規のアンケートを各方面に求めていたが、組合側は総評および加盟単産が提出を拒否し、全労、総同盟等が提出し、また経営者側は日本商工会議所が回答を提出した。労働三法改正に関する労使の見解は、将来の労働政策に大きな影響を及ぼすものと思われる。

全労の回答

第一　労働組合の組織及び運営について

一、労働組合の資格要件について（アンケート第一の一）

(1)　労働組合の資格審査制度を原則として廃止すること（労組法第五条第一項）。

(2)　労働組合の資格審査は、左の場合に限り行うこと。

(イ)　法人登記を行うため労働委員会の証明を求められたとき（労組法第一〇条）

(ロ)　労働者供給事業の許可申請のため労働委員会の証明を求められたとき

(ハ)　不当労働行為の救済申立を受けて、労働委員会が資格審査を必要と認めたとき

(ニ)　労働委員会が労働組合より労働法に適合する労働組合である旨の証明書交付の申請をうけたとき

(3) 労働組合の規約の必要記載事項は、左の通りとすること。

(イ) ㈠名称、㈡主たる事務所の所在地、㈢役員に関する事項、㈣総会に関する事項、㈤同盟罷業に関する事項、㈥会計に関する事項

(4) 労働委員会委員の推薦に労働組合の資格審査は必要でない。

(5) 全国的規模をもつ労働組合の支部にも地方労働委員の推薦を認めること。

二、労働組合の組織の構造について（アンケート第一の二）

現行法上問題点なし

三、労働組合の統制と組合員の個人の自由（アンケート第一の三）

現行法上問題点なし、実定法規として労働組合の統制について制限を設けることは適当でない。

四、労働組合における組合員の除名事由、手続についての実状と問題点（アンケート第一の四）

現行法上問題点なく、除名事由、手続について労働組合の自主性を損うが如き規定を設けることは適当でない。

五、労働組合の財政運営（組合費その他の組合員の負担、基金の運用、会計監査など）についての実情と問題点（アンケート第一の五）

現行法上問題点なし、実定法規として現行法以上に規制することは適当ではない。現行労組法第五条第二項第七号の職業的会計監査を規約必要記載事項としている点は改められるべきである。

六、組合員のための訴訟について労働組合との関係で生じる問題点（例えば労働組合が直接に訴訟の当事者になることについて）（アンケート第一の六）

労働組合に訴訟当事者資格を付与するため特別に立法措置を講ずるべきである。

七、労働組合の分裂、合同、組織変更、解散等の際の財産その他の権利義務の承継、帰属等についての問題点（アンケート第一の七）

現行法上問題点なし

八、臨時工の組織及びこれと一般労働者の労働組合との関係についての実情と問題点（アンケート第一の八）

労組法第一七条の労働協約の一般的拘束力の適用を受けるべき労働者が単に臨時工なる形式で雇用されているため使用者の一方的判断でその適用を排除されている実情に鑑み、労働委員会は請求によって又は職権によってその拡張適用を使用者に命ずる道を開くこと。

九、その他の問題点

労組法第二条に第二項を設けて現行第五条第二項第三条および第五号の趣旨を同項に移し宣言規定とすること。

第二　使用者団体について

一、労使関係における使用者団体の地位、行動（使用者団体の有する団体交渉、労働協約締結の権限、それらの権限の範囲及びその行使についての構成員たる使用者との関係）の実情と問題点

労組法第六条および第七条第二号を改正して使用者団体がその相手方の労働組合又はその連合団体より団体交渉の申入れを受けたときは、これを拒否できない旨を規定し、拒否すれば不当労働行為とする旨規定すること。

第三　団体交渉について

(1) 実定法上、団体交渉の人員等を制限することは適当でない。（アンケート一）

(2) 労使の上部団体が単位組合と会社の団体交渉に関与すること

を如何なる形でも実定法上制限することは適当でない。（アンケート第三の三）

(3) 労働組合が団体交渉権限を第三者に委任する場合これを排除する労働協約の効力をめぐって労使紛争のあることがあるので労組法第六条の規定を改めてこれが排除の協約の規定が無効と解されるが如く明確にすること。（アンケート第三の四）

(4) 唯一団体交渉約款等を取り上げて企業別団体交渉に締付けるが如き実定法上の規定を設けることは適当でない。（アンケート第三の五）

(5) 労働組合の団体交渉員について、妥結権限、労働協約締結権限を有することを証明しなければならない等の実定法上の規定を設けることは適当でない。（アンケート第三の六）

(6) 産業別統一交渉方式その他集合交渉を排除して企業別団体交渉に締付けるが如き実定法上の規定を設けることは適当でない。（アンケート第三の七）

(7) 団体交渉の対象となり得る事項か否かについて紛争が生じることはあるが、それかといって制限列挙で実定法上団体交渉事項を定めることは適当でない。（アンケート第三の八）

(8) 苦情処理、職場交渉制度を実定法上に取り入れて、例えばこれらの最終的解決を仲裁に委ねる等に締付けることは適当でない。（アンケート第三の九、一一）

(9) 使用者の団体交渉拒否（不当労働行為）について労働委員会の救済命令が出て、なおこれに応じないときは刑罰を科する必要がある。（アンケート第三の一〇）

第四　労働協約について

(1) 労働協約について実定法上これ以上制限を加えたり具体的に規定する必要はない。（アンケート第四の一―四、九、一〇、一二）

(2) 労働協約の平和条項等に実定法上干渉することは有害無益。（アンケート第四の五）

(3) 労働協約の相対的平和義務については実定法上設ける必要なし。（アンケート第四の六、八）

(4) 労働協約の解釈について紛争ある場合においても仲裁制度等に締付けるのは適当でない。（アンケート第四の七）

(5) 労働組合の労働協約違反の責任については機関責任説を採用し、労働組合幹部等について従業員たる地位に対する責任追求を不当労働行為として禁止すること。（アンケート第四の一一）

(6) 労・使団体間又は単位組合と使用者団体、使用者と連合団体との労働協約が有効に成立すれば当該協約の有効期間中は労使何れについてもその所属団体を脱退することによって当該協約の効力に影響を及ぼさないよう実定法上規定を設けること。（アンケート第四の一三）

(7) 労使団体上下の関係において労働協約が競合重複する場合は上級団体の労働協約の効力が優先すべきことを実定法上明らかにすること。（アンケート第四の一四、一五）

(8) 労組法第一七条の拡張適用についてはアンケート第一参照。（アンケート第四の一六）

(9) 労働協約について実定法上大企業を区別する必要はない。（アンケート第四の一七）

第五　争議行為について

(1) 争議行為の定義は現行労調法第六条で十分であり、これ以上具体的規定は必要ではない。（アンケート第五の一）

(2) 争議行為の目的の正当性、同盟罷業の方法、合法性の限界、争議協定等について実定法上制限することは必要でない。（アン

ケート第五の二―八）

(3) いわゆるスト規制法は廃止すること。（アンケート第五の九、一〇）

(4) 労働委員会が論議調整中争議行為を制限したり、個別労働者の権利を守る争議、又は団体交渉が不十分等の理由で争議行為を制限することは適当でない。（アンケート第五の一二―一四）

(5) 同一団結体（単一組合なると連合団体なると協議会組織なるとを問わず）の範囲における同情ストは合法であることを実定法上明記すること。

労働三法改正に関する各地会議所の意見（〔　〕はアンケート回答より収録）

一、労働組合法関係

第一条第一項（目的）

組合組織率が低く弱小組合もあるので、特に改正の必要はない。（仙台）

労働組合保護規定に傾むきすぎているから改正すること。（鹿児島、川之江、長崎、徳島、一宮、山形、北海道連合会、四日市、金沢、浜松、小樽、旭川、苫小牧）

労働組合が企業との共存においてのみその育成が計られるべきことを明記すること。（四日市）

第一条第二項（免責規定）

削除する必要なし。（清水、川之江、長崎、仙台、四日市）

但書を強化し、暴力を圧力に拡張すること。（清水）

削除すること。（鹿児島、和歌山、松江、徳島、米子、奈良県、山形、北海道連合会、金沢、浜松、旭川、苫小牧、函館）

制限規定等内容を具体的に明記すること。（一宮）

「正当なもの」という抽象的表現が判例において明確さを欠き争いをおこすもとと考えられるから、暴力、脅迫的言辞を手段とする場合を適用除外すべきである。（豊橋）

「正当なもの」の限界を明確にすること。（松本、小樽）

第二条（労働組合）

「主体となって」「主たる」の字句を削除すること。（山形、函館）

政治活動を禁止すること。（奈良県）

〔使用者の利益代表者の範囲を拡大すること。（北海道連合会、鹿児島県連合会、鳥取県連合会、松江、香川県連合会、高松、函館）〕

〔組合に対する経費援助は一切せぬよう明文化すること。（福島県連合会）〕

第五条第二項第八号（同盟罷業開始手続）

組合員の直接無記名投票にすること。（清水）

開始手続を厳にすべきである。（鹿児島、和歌山、松江、三島、徳島、山形、四日市、金沢、小樽、苫小牧、函館）

「過半数」を三分の二に引上げること。（川之江、長崎、一宮、米子、奈良県、仙台、北海道連合会）

三日程度の予告と、組合員の無記名投票による三分の二以上の賛成を必要とするように改正すること。（豊橋）

一週間前の予告を規定すること。（北海道連合会）

同盟罷業開始終結手続を明確化すること。（松本）

同盟罷業の予告を規定すること。（浜松、函館）

「過半数」を四分の三に引上げること。（旭川）

〔労働組合の規約の必要記載事項として、争議行為、交渉、委任、除名等に関する民主的決議、手続、組合員個人の政治資金拠出の自由を追加すること。（北海道連合会、福島県連合会、鳥取県

連合会、香川県連合会、高松）〕

第六条（交渉権限）

〔労使とも、団体交渉に関する権限の委任について、或る程度の制限を設けること。

団体交渉の委任については、交渉の相手方の同意を得ることと交渉委員、交渉受任者以外の第三者に対する交渉拒否は拒否の正当事由とすること。（北海道連合会、福島県連合会、鳥取県連合会、香川県連合会、高松）〕

第七条（不当労働行為）

ユニオン・ショップ約款を削除すること。（松本）

労働者側の不当労働行為の規定を設けること。（鹿児島、和歌山、三島、徳島、奈良県、仙台、山形、金沢、旭川、苫小牧）

就業時間中の団体交渉を制限すること。（清水）

タフト・ハートレー法第八条に準ずる労働者側の不当労働行為の規定を設けること。（川之江、長野、長崎、松江、米子、北海道連合会、浜松、小樽）

タ・ハ法第三条の規定の他に、政治ストも加えること。（一宮、小樽）

ユニオン・ショップ協定は憲法違反である。（長野）

直接労働条件の維持改善に関係のない事項について介入強要及び暴力、脅迫的言辞を手段とするものは、団体交渉権の濫用として規制すること。（豊橋）

団体交渉権の濫用を規制すること。（四日市）

労働組合側の団交拒否も不当労働行為とすること。（松本）

労使間で解決出来ない問題についてストを行うことを労働者側の不当労働行為とすること。（小樽）

団交中にストを行うことを労働者側の不当労働行為とすること。（小樽）

タ・ハ法第八条の他に、労働者に対し脅迫により組合加入を強制すること、特定の者を排斥する為のストを労働者側の不当労働行為と規定すること。（函館）

〔交渉権限があって妥結権のない相手方交渉委員に対する交渉拒否は拒否の正当理由とする。（北海道連合会、福島県連合会、鹿児島県連合会、鳥取県連合会、香川県連合会、松江、高松）〕

〔唯一交渉団体約款のある場合における他の団体との交渉拒否は拒否の正当事由とすること。（北海道連合会、福島県連合会、鳥取県連合会、香川県連合会、鹿児島県連合会、高松）〕

〔使用者の労働者に対する教育は報復威圧、利益の提供を伴わない限り不当労働行為でないこと、を明確にすること。（福島県連合会、鳥取県連合会、鹿児島県連合会）〕

〔不当労働行為事件の和解の効果を法的に明文化すること。（北海道連合会、福島県連合会、鳥取県連合会、香川県連合会、鹿児島県連合会）〕

第一四条（労働協約の効力の発生）

〔平和条項を協定義務事項とする。（北海道連合会、福島県連合会、鳥取県連合会、香川県連合会、鹿児島県連合会、高松）〕

〔労働協約違反の責任を追求できるものとすること。（北海道連合会、福島県連合会）〕

〔スキャップ禁止協定は無効とする。（北海道連合会、福島県連合会、鹿児島県連合会）〕

〔唯一交渉団体約款は削除すること。（瀬戸）〕

第一七条（一般的拘束力）

削除すべきである。（鹿児島、長崎、松江、徳島、米子、奈良県、北海道連合会、松本、金沢、浜松、小樽、旭川、苫小牧、函館）

この制度は可と考えるが、同種の労働者の定義が判然としない。(川之江)

臨時工や季節工は区別すること。(一宮)

削除の必要はない。(仙台)

組合が二以上ある場合は、他の場合には効力を及ぼさないこととする。(函館)

第一八条（地域的の一般拘束力）

削除すること。(鹿児島、長崎、松江、三島、徳島、一宮、米子、奈良県、仙台、山形、北海道連合会、浜松、小樽、旭川、苫小牧、函館)

「当事者の双方又は一方」の字句を「当事者の双方」と改正すること。(川之江)

第一九条（労働委員会）

〔労働委員会の委員数は地方の取扱件数の多寡に応じて弾力性をもたせること。(福島県連合会、鹿児島県連合会、鳥取県連合会、香川県連合会、高松)〕

第二七条（労働委員会の命令等）

〔緊急命令の申立については、仮処分申請と同程度の要件を附すること。(福島県連合会、鳥取県連合会、鹿児島県連合会)〕

その他

組合の政治資金支出に関する規定を設けるべきである。(鹿児島、和歌山、長崎、松江、三島、山形、金沢、苫小牧)

組合の政治資金支出に関する規定を設ける必要はない。(徳島、北海道連合会)

組合運動が政治と離れるということは現在の状態では困難な問題であり組合の成長をまつ以外に、これを法的に拘束する訳にはいかない。(仙台)

組合の会計監査を厳にする規定を設けるべきである。(北海道連合会)

組合の政治資金支出に関する規定は、規定の内容にもよるが、使用者側（会社）の政治献金に関するものと平等に扱われるのが妥当である。(小樽)

〔合同労組に関して、特別の資格審査制度を設けること。(福島県連合会)〕

〔交渉関係の秩序化、適正化を図るよう法的措置を講ずべきである。(北海道連合会、鹿児島県連合会、鳥取県連合会、宮城県連合会、香川県連合会、仙台、松江)〕

第二編　労働立法・判例

第一章　公労法、地公労法、国家公務員法、地方公務員法、鉄道営業法の改正

ＩＬＯ条約八七号「結社の自由および団結権の擁護に関する条約」の批准に伴い、国内法の整備が必要であるとして、一九六〇年四月二八日政府が公労法、地公労法、国家公務員法、地方公務員法および鉄道営業法の一部改正案を第三四回国会に提出したこと、およびその法案内容は前年度の年鑑に掲載したとおりである。

しかし、この改正案に対しては、新聞論説さえも、「野党や労働組合が反対できない条約批准という問題をつかまえて、これと直接関係のない制度の改正まで一挙にやろうというのは明かに便乗で……政府は便乗改正をやめて、最低限度の法改正にとどめるべきである」という反対意見（『朝日新聞』一九六〇年五月二八日社説）も出されていたが、安保条約の改定問題で国会が紛糾したため、これら改正法案は審議未了となり、第三四国会ではついに廃案となった。

そこで、政府は一九六一年三月二五日第三八国会に再び同様の改正法案を提出した。

この改正法案の再提出について、総評をはじめとする各単産、社会党等はそれがＩＬＯ条約八七号の批准に名をかりて、官公営労働者の労働基本権を大幅に制約するものであり、ゆるされないとして全面的反対の態度をとった。しかし当初は一部の組合では、部分的な労働基本権の侵害がたとえあったとしても、ＩＬＯ条約八七号の批准とそれに伴って組合員の範囲を制限する公労法四条三号の廃止をまずたたかいとることが必要であるとする主張もあって、運動の方向は必ずしも一致していたとはいえない。そこで、総評が打ち出したスト権奪還闘争の方向にそって総評内に設置された「総評スト権奪還特別委員会」がその間の調整を行ない、「ＩＬＯ条約八七号の批准及国内法の改正に関する態度」の決定を行なった。その内容は以下のとおりである。

ＩＬＯ条約八七号の批准及国内法の改正に関する態度

昨年五月、第三七回通常国会に於て政府は「結社の自由及び擁護に関する条約（第八七号）を批准することとするに伴い団結権にかんする規定を改正するとともにこれに関連して所要の規定の整備を行なう必要がある」という理由で公労法、地方公労法、国公法、地公法の四改正法案を国会に提出した。この法案は審議未了となったが今国会に再度提案されることは確実である。従って今後の国会における闘争の主要な問題として見解を統一し態度を

明にする。

その内容は人事院の機構改革、労務管理体制の確立、専従制度の廃止、鉄道営業法の刑事罰強化等がそれである。

一、八七号条約批准に直接関係がある改正点

(イ) 組合役員の資格を現に雇用される者に限っていた規定を廃止すること（公労法四条三項と地公労法五条三項の廃止と国公法一〇八条の三の四項と地公法五二条五項の新設）

(ロ) 管理または監督の地位にある者および機密の事務をとりあつかう者の団結禁止を廃止すること（公労法四条一項但書と地公労法五条一項但書の廃止）

(ハ) 消防職員の団結禁止を廃止すること（国公法一〇八条の二地公法五二条五項の改正案）

二、八七号条約批准に直接関係のある改正でもなお結社の自由の制限を行ない労働組合の権限と自由を制約するため存置しもしくは新設しようとするもの

(イ) 国公法、地公法上は労働組合の登録制度を存置している。そのため繁瑣な手続を規定しており登録拒否もなしうる。また登録団体のみが当局と交渉することができ、かつ登録受理機関である人事院等（行政機関）がその登録を取消す権限を有している（とくに国公法一〇八条の三の五項改正案と地公法五三条四項）

(ロ) 登録される組合であるためには組合員の範囲を現職の職員および、その意に反して免職された者または懲戒処分としての免職の処分をうけたもので、当該処分を受けた日から一年以内の者、およびその期間内に当該処分について人事院などの審査を請求し、または裁判所に訴を提起してこれに対する判定または裁判が確定するにいたらない者に限っていなければならない。

（国公法改正案第一〇八条の三の三項、地公法改正案五二条四項）このため被免職者が組合員資格を一年以上継続するためには多額の経費を必要とする訴を提起せざるを得ないこととなり、その努力を放棄したばあい組合員資格を失なわなければならないこととなる。

(ハ) 管理監督者および機密の事務をとりあつかう者は一般職員と同一の組合に所属出来ない、それらの者の範囲は人事院規則等で定める（国公法改正案一〇八条の三の三、四項　地公法改正案五二条三、四項）

このような制度はこれまで国公法、地公法上にはなく新たに設けることを提案している。

この結果組合員の範囲が組合員自身によって決定されず行政機関の一方的な判断にまかされることとなる。従来公労法地公労法上存在するこれら類似制度がこれまで組合員の削減組合弱体化などに使われて来たことはすでに実証されている。この経験で国公法、地公法上のこの制度の新設が組合圧迫の道具となることは明かである。

三、以上のように批准に直接関係のある改正が、結社の自由の制限の緩和もしくは新しい制限の創設であるのみならず、四改正法案は批准に直接関係のない数多くの結社の自由制限規定を新設しようとしている。その主なものをあげれば

(イ) 組合専従制度の廃止。四改正法案とも三年後には組合活動専従休暇制度を廃止することを規定している（公労法附則三条、地公労法附則三条、国公法附則二条三項、地公法附則二条三項）。日本においては、公労法四条三項に代表されるように組合員および組合役員の範囲を、当該企業に現に雇用され

る者に限る立法ならびに慣行が存在している。そのため組合役員は一般に従業員の中からえらばれ、雇用関係を継続しつつ使用者側から給与をうけることなしに、組合活動に専従している。このような組合専従制度は、日本の組合組織の現状が主として企業内組合組織であるため、協約中に一般化されているものである。このような現状のもとで、公労法四条三項等を廃止することの代りに、組合専従制度を廃止することは、当面労働組合に非常な損害をあたえることとなる。

組合組織を産業別化し、専門家である従業員でないものを組合役員とするかどうかは、組合自身の決定すべき問題であって、法律によってその範囲を限定せらるべき性質の問題ではない。

改正法案によると、三年後においては、組合員は組合役員を非職員の中からえらばざるを得ず、また職員で組合役員にえらばれた者は雇用関係を終了しなければならない。特に先に述べたように公務員組合の組合員資格が限定せられているとすれば、役員の選択は甚しく制限をうける。これは組合の活動を弱めることを意図するものであり、組合役員選出権にたいする不当な干渉である。

(ロ) 公務員にストライキ権を否認することの代償としてあたえられている人事院制度を大幅に縮小すること。ストライキ権を与えられない公務員にたいして、代償として、その経済的利益を保護するための機関として設けられた人事院は、これまで代償たる機能を充分に果していなかった。それにもかかわらず国公法改正案では七十余点におよぶ人事院制度の大改正を意図している。それは懲戒権、人事行政、給与にかんする立案権など人事院の主要な機能を政府の部局である総理府人事局に移管しようとするものである。このため公務員は賃金その他の労働条件について、その大部分を使用者たる政府から一方的に決定されることとなる。

(ハ) 右の点と同様に、公労法、地公労法上のストライキ禁止の代償としての強制仲裁制度が、労働者の利益を充分に保護するものでないことは明かである。

それにもかかわらず、改正案によると、争議行為の教唆、煽動を禁止される者に、職員のほか組合員、組合役員を追加するとともに（公労法一七条一項と地公労法一一条一項の改正案）、あらたに争議行為をおこなうことを内容とする組合の決定や指令が、関係組合ならびに組合員を拘束しない旨定めることとしている（公労法一七条の二、地公労法一一条の二の新設）。

この改正は提出することが予想される鉄道営業法の改正案ならびに公共企業体等における争議行為の教唆、煽動を処置する法律案と関係をもつものであって、これらの企業体等における争議行為の実行、教唆、煽動者に課す体刑をふくむ刑事罰を新設ないし強化しようとするものである。

(ニ) チェック・オフの禁止。地公法第二五条二項を新設することによって、これまで協定によっておこなわれていた組合費の給与からの天引きを禁止しようとしている。チェック・オフはユニオン・ショップとともに一般産業において広くおこなわれている制度である。それにもかかわらず、一方においてオープン・ショップを強制しつつ、チェック・オフ協定を禁止することは、単に組合費徴集を困難にするばかりでなく、組合組織を弱体化しようとする意図をもつものである。

四、しかも、現行法上、八七号条約および日本がすでに批准して

いる九八号条約に抵触する多くの規定があるにもかかわらずこれにはふれていない。その主要なものをあげれば

(イ) 適当な代償をもたないストライキ権の否認

(ロ) 国公法、地公法上の労働協約締結権の否認（かえって交渉の対象、手続等は極度にせばめられ団体交渉拒否の口実を提供することとなる――国公法一〇八条の五、地公法五五条二―九項の新設）

(ハ) 国公法、地公法上の組合にたいする使用者の支配介入を禁止する規定の欠如（前項および本項の団結権制限は、国公法、地公法が九八号条約第六条の公務員以外の広範囲のものを含んでいるため、九八号条約にも抵触している）

五、このような八七号条約批准のひきのばし、ならびに批准を口実とする結社の自由、団結権制限の強化は、八七号条約の趣旨および国際労働憲章第一九条八項に違背するものである。したがって、われわれは日本政府が結社の自由と団結権の制限を強化することなく、ＩＬＯの精神を忠実に履行し且つ早期に八七号条約を批准するよう強力な闘いを組織する。

国内法整備法案は、前述のように国会に提出されたものであるが、その具体的審議にはいる以前に、自民党がその審議方法として、特別委員会設置（審議）案を出し、社会党が社会労働委員会、運輸委員会といった、既設の各種委員会に付託することを主張して、意見が対立し、結局、話しあいがつかず、審議未了となって廃案となった。

なお、この国会に差し出された法案のうち第三四国会に提出されたものと異なる内容を示すもののうち最も主要なものは、国家公務員の政治的行為の制限規定の新設である。

（政治的行為の制限）

第百二条　職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問わず、これらの行為に関与し、あるいは選挙権の行使を除く外、別に法律で定める政治的行為をしてはならない。（傍線改正）

一九六〇年の改正法案になかった改正点であるが、早急に単独法をつくることは困難なので、次のような経過措置をとっている。

附則二条二項

職員の政治的行為の制限及びその違反に対する罰則の適用については、新法第百二条及び第百十条の規定にかかわらず、旧法第百二条並びにこの法律の施行の際現に効力を有していた人事院規則十四―十五（公選による公職）人事院規則十四―七（政治的行為）及び昭和二十六年人事院指令十四―三並びに旧法第百十条の規定の例による。

第九十八条四項を削除し、第百八条の二を新設、これにより職員団体の組織規定は単独条文となり管理職員団体の結成、消防職員の団結権等が認められることとなる。

次に、鉄道営業法の一部を改正する法律案については、前年度の年鑑に掲載できなかったので、その要点を示すと次のとおりである。

第二十条　地方鉄道業者に鉄道係員ノ服務規程を定メ監督官庁ニ届出ヅルコトヲ要ス之ヲ変更シタルトキ亦同ジ（傍線改正）

第二十三条

② 地方鉄道業者、鉄道係員ノ懲戒ニ関スル規程ヲ定メ監督官庁ニ届出ヅルコトヲ要ス之ヲ変更シタルトキ亦同ジ（傍線改正）

これにより従来、監督官庁の認可が必要であった服務・懲戒規程は、単に届け出るだけでよいこととなる。

第二十五条　鉄道係員故ナク列車ノ運行又ハ旅客、手荷物若ハ運送品ノ取扱ニ関スル業務ヲ取扱ハズ又ハ其ノ業務ニ付不当ナル取扱ヲ為シタルトキハ一年以下ノ懲役又ハ二万円以下ノ罰金ニ処ス（傍線改正）

これにより従来の罰則が「三月以下ノ懲役又ハ二千円以下ノ罰金であったものが、「一年以下ノ懲役又ハ二万円以下ノ罰金」に強化されたわけで、郵便法第七十九条一項と同様な罰則になったのである。

「第二十三条三項、第二十四条、第二十六条、第二十八条の削除」

第二十三条③懲戒ヲ為スヘキ場合ニ於テ地方鉄道業者之ヲ為サザルトキハ監督官庁ニ於テ懲戒ヲ為スコトヲ得（削除）

第二十四条　鉄道係員職務取扱中旅客若ハ公衆ニ対シ失行アリタルトキハ二千円以下ノ罰金又ハ科料ニ処ス（削除）

第二十六条　鉄道係員旅客ヲ強ヒテ定員ヲ超エ車中ニ乗込マシメタルトキハ二千円以下ノ罰金又ハ科料ニ処ス（削除）

第二十八条　鉄道係員道路踏切ノ開通ヲ怠リ又ハ故ナク車輛其ノ他ノ器具ヲ踏切ニ留置シ因テ往来ヲ妨害シタルトキハ二千円以下ノ罰金又ハ科料ニ処ス（削除）

第二章　雇用促進事業団法の制定

一九六一年二月二四日、政府は、「最近の雇用失業情勢は経済発展と技術革新の進行に伴い技能労働力が著して不足し、また新規労働力に対する需要がますます高まって一部に求人難の事態が出現している半面、低開発地域においては依然として労働力過剰の状態にあり、特定地域においては、離職者が多数発生している実情である。そこで、これらの情勢に対処して雇用促進事業団を設立し、行政機関の活動と呼応していっそう適切な雇用施策の促進をはかる必要がある」として、第三八回国会に「雇用促進事業団法案」を提出した。

この法案の要旨は次のとおりである。

(1) 雇用促進事業団を設立することとする。

(2) その主たる業務は、中央および総合職業訓練所の設置運営、事業内職業訓練の援助、公共職業訓練受講者に対する手当の支給、宿泊施設の設置運営、移転就職者のための宿舎、簡易宿泊施設その他の労働福祉施設の設置運営、移転費の支給、職業講習の開催、就職資金の貸付け、身元保証などとする。

(3) 事業団は従来労働福祉事業団が行なっていた失業保険福祉施設の設置運営に関する業務と炭鉱離職者臨時措置法にもとづいて従来炭鉱離職者援護会が行なっていた業務を引き継ぎ、炭鉱離職者援護会は事業団が成立するとき解散することとする。

右のような要旨の法案に対して、衆議院は一九六一年五月一八日、参議院は六月二日、それぞれ可決通過させ、同法は同月六日公布施行された。なお、衆参両院は、同法に対し、「㈠政府はすみやかに雇用基本法の制定に努めること、㈡事業団に業務運営の円滑適正を期するため労使を含む関係者等で構成する運営協議会を設置すること」などの付帯決議を行なっている。

第三章　身体障害者雇用促進法の制定

一　概　況

一九五九年六月に実施した労働省の調査によると労働人口として

の身体障害者六二万人のうち失業者の割合は一〇・五％で、一般労働者の失業率二％に比してはるかに高率である。また厚生省の調査によれば、生活保護法による保護世帯中、身体障害者の属する世帯は三・五％で、一般世帯の〇・九％に比較して高率である。つまり身体障害者の就職は困難で、貧困状態にある世帯が多いということが明らかになったわけである。

このような事態に対して一九五九年三月、社会党は「身体障害者雇用法案」を第三三回国会に提案し、同法案は第三四回国会に継続審議となっていたのであるが、他方、政府も中央職業安定審議会の意見を聞き、また身体障害雇用促進中央協議会の了解を得て、一九六〇年二月一七日、第三四回国会に「身体障害者雇用促進法案」を提出するにいたったのである。

二　身体障害者雇用法案

社会党が提案したこの法案の要旨は次のとおりで、概して政府案よりも一歩前進したものといえるが、結局政府案が成立することとなる。

(1)　身体障害者に特に適用する職種として指定された職種を有するすべての雇用主は、別に法律で定める雇用率により身体障害者を職員として雇用しなければならないこととする(一四条)。

(2)　職員の定員が一〇〇人以上である雇用主は、次に定める割合で身体障害者を職員として雇用しなければならないこととする(一五条)。

一、国および地方公共団体では、政令で定める機関ごとに職員の定員数から(1)の指定職種に属する職員の定員数を差し引いた数の五％以上。

二、国鉄、電電公社、専売公社、日本銀行、その他政令で定める公法人の場合も、右と同様に、五％以上。

三、前二号以上の雇用主で職員の定員が一〇〇人以上のものは三％以上。

(3)　雇用主は、労働大臣または都道府県知事の承認がなければ、職員たる身体障害者を解雇できないこととする(二五条)。

(4)　雇用主は、職員たる身体障害者に対し、その身体障害者が就業する事務所または事業場の所在地の都道府県において同一職種に従事する一般労働者に通常支払う賃金額の八割以上の賃金を支払わねばならないこととする(二七条)。

三　身体障害者雇用促進法案

この法案は、「身体障害者が適当な職業に雇用されることを促進することにより、その職業の安定を図ることを目的とする」ものであるが、その要旨は次のとおりである。

(1)　公共職業安定所は、求人者に対しては求人の条件について指導し、雇用主に対しては能力検査、配置、作業設備等の技術的事項について助言し、身体障害者に対しては就職後においても必要な指導を行なうことができることとする(三条ないし五条)。

(2)　都道府県は必要があると認めるときは、身体障害者についてその能力に適合する作業の環境に適応することを容易にするため事業主に委託して適応訓練を実施することとし、国はそれに要する経費の一部を補助できることとする(六条、九条)。

(3)　国および地方公共団体等に対しては、政令によって、身体障害者雇用率を定め、任命権者はこの率以上であるようにするため、身体障害者の採用計画を作成しなければならないこととする(一一条)。

(4)　一般雇用主に対しては、労働省令によって身体障害雇用率を

定め、雇用主はこの率以上であるように身体障害者を雇い入れることに努めなければならないこととし、公共職業安定所長は必要があると認める場合には、一〇〇人以上の労働者を使用する事業所の雇用主に対し身体障害者の雇入計画の作成を命じまたは変更を勧告できることとする(一二条、一四条)。

(5) 重度の身体障害者に対しては、その能力に適合する特定の職種を定め、一般の身体障害者雇用率とは別に重度障害者雇用率を定め、これらの者の就職の促進が円滑に行なわれるような措置を講ずることとする(一五条)。

(6) 身体障害者の雇用の促進に関する重要事項を審議させるため労働省に身体障害者雇用審議会を設置することとする(一六条ないし二二条)。

右のような要旨の法案に対して、衆議院は一九六〇年六月一七日、参議院は七月一五日、それぞれ可決通過させて、同法は七月二五日公布施行された。なお衆・参両院は、同法に対し、「身体障害者雇用率については逐年これが拡大改善をはかり可及的すみやかに法定するよう努めること」等という付帯決議を行なっている。これにもとづき政府は、一九六〇年一二月一日、身体障害者雇用促進法施行令、同施行規則、告示等を公布・施行し、官庁、公企体等は三年計画で職員の一・五%(現業部門は一・四%)、民間企業では従業員の一・一%(事務関係は一・三%)の割合で身体障害者を雇うよう雇用率を定め(もっとも民間企業の場合は強制的ではない)、さらには適応訓練の基準などを定めている。

第四章　労災保険法の改正およびじん肺法の制定

一　概況

労働基準法および労災保険法では、労働者が業務上負傷または疾病にかかった場合、療養補償および休業補償を行ない、療養開始後三年を経過してもその負傷または疾病がなおらないときは、平均賃金の一二〇〇日分に相当する額の打切補償を行ない、以後いっさいの補償をしなくてもよいことになっている。

ところが、けい肺および外傷性せき髄障害は治療が困難で長期間療養する必要があるので、そのような疾病にかかった労働者にかぎり労働基準法・労災保険法による打切り補償が行なわれたのちさらに二年間はひきつづいて療養給付または休業給付を認めることとした。これが一九五五年七月に制定された「けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法」である。しかし、一九五七年秋ごろから再びこの特別保護法によって伸ばされた療養給付の期間が切れる者が出てきたため、一応、そのような給付期間が切れてもなお療養を必要とする者に対しては、一九六〇年三月三一日まで療養給付が認められることとなった。これが一九五八年五月参議院の自民党、社会党、緑風会の共同提案によって制定された「けい肺及び外傷性せき髄障害の療養等に関する臨時措置法」である。そして、また、この臨時措置法は、政府に対して、このような労働者の保護措置について根本的な検討を加え、前記特別保護法の改正法律案を一九五九年一二月三一日までに国会へ提出することを義務づけたのであっ

た。

そこで労働者は、一九五八年六月三〇日に前記特別保護法の改正についてけい肺審議会に諮問し、一九五九年一一年一四日、同審議会が、公益委員案を中心とした「(1)予防、健康管理と補償とは、事柄の性質および扱う範囲が異るため、それぞれ別個の法体系において処理すること。(2)予防、健康管理は、対象をけい肺に限らず鉱物性粉じん全般とし、特別法とすること。(3)補償としては期間を限定せず長期保護体制を確立すること。(4)長期保護に要する費用は国が相当高率に負担すること」といった内容の答申を行なうと、同日、直ちに労災保険審議会に補償に関する事項について諮問した。そして前記両審議会の公益委員を中心にして法律案要綱を作成し、さらに社会保障制度審議会に諮問したりして、一九五九年一二月二九日労災法の一部を改正する法律案および じん肺法案を第三四回国会に提出したのである。

二　労災保険法の一部を改正する法律案

この法案の要旨は次のとおりである。

(1)　けい肺および外傷性せき髄障害に限らず、療養開始後三年を経過しても全治しないすべての傷病について、必要な期間、従来の打切り補償にかえて長期傷病者補償を行なう（一二条の三）

(2)　長期傷病者補償の種類・その給付内容は次のとおりとする（一二条の四、一二条の五）。

(イ)傷病給付

(a)　第一種（病院または診療所への収容によらない療養を必要とする場合、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）

(b)　第二種（病院または診療所への収容による療養を必要とする場合、当該事由の存する期間一年につき平均賃金の一八八日分および必要な療養の費用）（傍線修正）

(ロ)障害給付

(a)第一種（傷病給付を受ける労働者の当該負傷または疾病がなおった場合、身体に障害等級第一級ないし第三級に該当する程度の障害が存するとき、その期間一年につき平均賃金の二四〇日分ないし一八八日分）

(b)第二種（右と同じく身体傷害等級第四級ないし第一四級に該当する程度の障害が存するとき、平均賃金の九二〇日分ないし五〇日分）

(ハ)遺族給付（長期傷病者補償を受ける労働者が当該負傷または疾病により、長期傷病者補償の開始後六年以内に死亡した場合、一年刻みに六段階に区分して平均賃金の一〇〇日分ないし一八〇日分）（傍線修正）

(ニ)葬祭給付（右と同じ場合、平均賃金の六〇日分）

(3)　長期傷病者補償に要する費用については、労基法にもとづく打切り補償に相当する部分について、じん肺に関してはその四分の三、その他の傷病に関しては二分の一を国庫が負担する。障害補償費に関しても、労基法にもとづくその部分をこえる一部を国庫が負担する（三四条の二）。

(4)　一九六〇年三月末現在、前記特別保護法または前記臨時措置法により療養給付を受けるべき者で、同年四月一日以降ひきつづき療養を必要とする者については経過措置として長期傷病者補償（遺族給付・葬祭給付を除く）を行なう。ただし、傷病給付および障害等級第三級以上の障害給付額は、一年につき平均賃金の七九日分を減ずる（傍線修正）（付則五条）。

右のような要旨の法案に対して衆議院は、(1)第二種傷病給付につ

き平均賃金一八八日分を二〇〇日分に改めること。(2)遺族給付および葬祭給付は、長期傷病補償の開始後六年以内に死亡した場合に限定せず、遺族給付の内容も改善すること。(3)経過措置として給付する長期傷病者補償から差し引く額は平均賃金七九日分とあるを四〇日分と改めることという四点の修正を加えて一九六〇年三月二九日、可決した。参議院も同月三一日、右修正部分を含めて可決し、ここに改正法が成立したのである。なお、この改正法には衆・参両院において、「今後職業病につ いての総合的立法を検討すること」等の付帯決議がそれぞれ行なわれている。

三　じん肺法案

じん肺法案は、「粉じん作業に従事する労働者の健康の保持その他福祉の増進を図るため、じん肺に関し、予防及びじん肺健康診断、健康管理区分、作業の転換その他健康管理に関する制度を確立するとともに、じん肺審議会及び粉じん対策指導委員の設置その他政府援助等の措置に関する事項を定める必要がある」として提案されたものでその要旨は次のとおりである。

(1)　適用対象をけい肺に限定せず、広く鉱物性粉じんを吸入することによって生じたじん肺全般に広げることとする（二条）。

(2)　じん肺の予防に関し、労基法および鉱山保安法によるほか、粉じん発散の抑制、保護具の使用その他適切な措置について使用者および労働者の努力義務を定め、使用者は粉じん作業に従事する労働者に対して予防および健康管理のための教育を行なわなければならないこととする（五条、六条）。

(3)　使用者は粉じん作業に常時従事する労働者に対し、その就業時および三年または一年以内ごとに定期的にまたは新たに肺結核にかかったことが明らかになった者についてはその都度、それぞれじん肺健康診断を行なわなければならないこととする（七条、八条、九条）。

(4)　都道府県労働基準局長は、じん肺健康診断の結果の資料にもとづくじん肺診査医の診断または審査により、管理一から管理四までの区分に従い、その健康管理区分を決定することとする（一三条）。

(5)　都道府県労働基準局長は、健康管理区分が管理三である者について使用者にその者を粉じん作業以外の作業につかせるよう勧告できることとし、勧告を受けた使用者はそのように努力する義務を負い、転換する労働者に対しては転換手当（平均賃金の三〇日分）を支給することとする（二一条、二二条）。

(6)　じん肺の診断または審査に関する事務を行なわせるため、労働省および都道府県労働基準局にじん肺診査医を置き、予防に関する技術的な援助を行なうため、都道府県労働基準局および鉱山保安監督部に粉じん対策指導委員を置くことができることとする（三三条）。

(7)　じん肺に関する重要事項を調査審議するための機関として、労使の代表者および学識経験者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とする（二四条ないし三一条）。

右のような要旨の法案に対して、衆議院は一九六〇年三月二九日、参議院は同月三一日、それぞれ可決通過させ、じん肺法は同月三一日付けで公布され、四月一日から施行されたのである。

第五章　労働判例

本年度の労働判例としては、いくつかの重要な判例が現われてい

る。特に、ピケッティングの合法性の範囲についての最高裁判例、小島撚糸事件についての違法な時間外労働に対する処罰を適法として確立した最高裁の判例等は重要な意味をもつ。また下級審の判決でも、国鉄摩周丸事件では公労法一七条が争議権の剥奪を規定したものでないことを明らかにしたことは意義深いし、和歌山県教組事件で解雇役員を組合員としていることが、地公法の組合員の範囲＝登録を否定するものでないことを明らかにしたことも重要である。さらに八幡製鉄事件が寄宿舎生活の自由・自治について、第一審の判決をくつがえして、その範囲を拡大して考えてきたことも大きな意味をもつ。

以下で本年度現われた判例のうち、特に重要な意味をもつものについて、概説しよう。

一　労働争議についての判例

嘉穂鉱業上告事件

一九六〇年五月三〇日、労働省は、三池争議のピケットについて談話を発表した。これによると、組合員以外の者に対し、スクラムで体当たりする第一組合のピケは「平和的説得の限界をこえ、正常な労働運動を逸脱した違法行為」であると断定し、警告を発しているが、この警告の根拠となったものが、数日前に出された嘉穂鉱業事件の最高裁判決であった。

そこで嘉穂鉱業事件について簡単にその内容をおうと次のとおりである。

一九五二年秋に展開された炭労の賃上げストにさいし、交渉権、妥結権、争議権のすべてを炭労に委譲して闘争に参加していた嘉穂鉱業労組は、一一月二〇日夜、「闘争委員会の決定にもとづき」炭労より脱退を決定したうえ、同労組事務局長佐藤氏ほか執行委員四名の執行委員は会社側と団体交渉をなし争議を中止する旨協定し即時争議を中止することを発表した。

この発表に対し、不満をいだく組合員によって同夜即座に組合大会が開かれ、この大会において炭労脱退および右協定の無効を宣し、争議行為を続行する旨満場一致で決定された。

また、同労組事務局長佐藤氏ほか執行委員五名は会社と調印後逃亡し、その所在をくらまし、同組合長小川氏も二一日入院し、これもまた逃亡するにいたったため、二二日の大会において役員の解任とその改選がなされ、新執行部が成立し、同時に前組合長を含む、逃亡幹部七名が統制違反者として除名処分に付された。

このような状況のもとで、炭労は、傘下組合員百数十名を動員してピケットをはり、これを突破して出勤せんとする会社職員数十名および小数の鉱員を、スクラムによる十数回の体当たりによって押し返し、一名を崖下に転落させ、その通行を阻止した。被告人O氏はこのピケ隊の指導にあたっていたもので、威力業務妨害罪、暴力行為等処罪ニ関スル法律違反に問われたものである。

まず第一審（福岡地裁、一九五三・二・一九、無罪）では、ピケは組合員に限られ、第三者は自由に通行させるべきだとの前提にたち、ただこの事件の場合は「その服装、態度その他から見て職員とは考えられない」一群の人びとがピケ破りに加わっていたと認定し「暴力をもってこれを破壊しようとする者に対し、スクラムを組んで防禦する」ことは適法であるから、「当時の状況から見て、出勤しようとする職員及び鉱員をその然らざる者から区別し、一人宛通過せしめることは不可能であった」とのいわゆる期待可能性の理論によって無罪の判決をした。

ところが、控訴審（福岡高裁、一九六〇・五・一四、破自、有）では、職員もすべてを通さないつもりのピケットであったのだから

待可能性がなかったとはいえないとして、一審をくつがえし、有罪の判決をした。これに対し、「職員及び暴力団……のピケライン破り……の不法行為に対する防衛のための本件労組員等のピケッティングを正当行為或は正当防衛乃至緊急行為としての違法性の阻却又は刑事責任の阻却ありとする弁護人の主張、期待可能性なしとする第一審判決の認定を排斥する原判決は憲法第二十八条の解釈を誤り団体行動権を保障する同条に違反する違法あるものとして破棄を免れない」ほか、七点にわたる趣意をそえて上告したのが本件である。

（判旨）

弁護人岸星一の上告趣意第一点は、原判決の所論炭労規約五五条の解釈の誤りを指摘するに帰し、単なる法令違反の主張に外ならないから刑訴四〇五条の上告理由に当らない（原審の認定した事実関係は、被告人の行使した威力は、当時争議行為に加わっていなかった職員等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ものであることは当裁判所累次の判例の趣旨に徴し疑いを容れないところである。所論の点に関する原判示はあらずもがなの設示とみるべきであって、仮にその判断に誤りがあっても判決に影響を及ぼすところはない）。同第二点は違憲をいうが、原審の認定に副わない事実を前提とする単なる法令違反、事実誤認の主張に帰し、同三点は違憲をいうが、実質は事実誤認、単なる法令違反の主張に帰し、同第四点は事実誤認、単なる訴訟法違反の主張に帰し、ともに刑訴四〇五条の上告理由に当らない。弁護人清源敏孝の上告趣意第一点は判例違反をいうが、引用の判例は本件には適切でなく、従って所論はその前提を欠くものであるから採るを得ない、同第二点は違憲をいうが、事実誤認を前提とするものであり、原判決は事実誤認の認むべきものはないから、所論はその前提をかき、同第三点は単なる法令違反の主張であって、刑訴四〇五条の上告理由に当らない。

最高裁第一小法廷三〇あ一八一七、昭和三十五年五月二六日判決。

（主文）

本件上告を棄却する。

品川白煉瓦上告事件

品川白煉瓦岡山工場労働組合は、賃金最低保障を要求し、数回にわたって会社との間に団体交渉をかさねてきたが妥結するにいたらず、一九五〇年四月一四日、組合大会においてストライキを含む実力行使を決議した。そして、四月一五日から五月一八日に一定時間の職場放棄をくりかえし、五月一九日には翌二〇日から二四時間ストにはいることを通告、会社はこれに対抗して工場閉鎖を行ない、五月二六日には岡山地裁から立入禁止の仮処分命令を得てなわ張りをもって工場への立入りを禁止した。これに先だって、五月四日以降組合の団交申入れにもかかわらず、会社は組合が闘争態勢をとることなどを条件に団交拒否をしたので、組合は会社は誠意をもって団体交渉をしなければならないという仮処分を岡山地裁に申請し、五月二六日にその決定を得た。その結果、団体交渉はもたれたが、会社は組合の譲歩を要求して、交渉は進展しなかった。この間、第二組合が結成され、五月末には組合員百数十名に達した。他方、第一組合の争議応援のため、郡下の友誼団体によって共闘委員会が組織されるにいたった。

こういうなかで、五月三一日の賃金支払日に、突如として会社が「資金ぐりがつかず賃金支払を六月三日まで延期する」と通告したため、組合員は激高し、数回にわたる抗議闘争を共闘委員会支援のもとに行なった。

このような紛争を経て、六月一八日に争議も妥結したが、翌月二九日には、会社は抗議闘争の責任を問い、委員長以下二六名を懲戒解雇の処分に付した。

そこで、懲戒解雇された組合幹部らは、岡山地労委に不当労働行為の救済を申し立て三名を除く二三名が不当労働行為として救済された（一九五一年一一月一五日）。会社はこれを不当として中労委に再審査を申し立て、中労委は、初審命令で救済された二三名のうち一六名については解雇を正当とし不当労働行為の成立を認めず、他の七名についてのみ初審命令を支持した（一九五二年六月二五日）。そこで救済を拒否された一六名中一五名が、中労委を相手どって、東京地裁に命令取消しの行政訴訟を提起した。東京地裁（一九五四年八月三〇日判決）は一名を除き中労委命令を支持した。敗訴した原告一四名はさらに控訴、被告（中労委）側からも命令を取り消された一名につき控訴した。東京高裁（一九五六年九月二九日判決）は、原告側の控訴はすべて棄却、被告（中労委）側の控訴については破棄自判し、全員敗訴した。そこで五名がさらに上告したのが本件である。

上告理由として主張した点は、㈠不当労働行為の成否の判断について重大な誤認をしていること、㈡外部団体のなした越軌行為をもって闘争委員の責任を問うのは経験則に反するということであった。

（判旨）

一、第一点について

……使用者側に反組合的な意思がありその懲憑と認むべき事実がある場合でも、被解雇者側に顕著な懲戒事由がある場合には、使用者側の反組合的意思の実現ということとは無関連に懲戒解雇を断行することはあり得ないことではない。これを本件の場合についてみると、原審の確定したところによれば、本件争議は、昭和二五年四月十八日に開始され同年六月十九日に至って漸く解決をみたのであるが、その間、組合員の会社施設の無断使用、坐り込み、暴行と立入禁止仮処分の侵犯、会社職員に対する監禁、応援団体の協力を得ての暴行、行動部員等の第二組合員連出し、……等組合活動としての正当な範囲を著るしく越えたものであったというのであるから、使用者側において被解雇者側のかかる越軌行動の責任を問うことは無理からぬことであり、「本件解雇は、正当な組合活動をしたことの故をもってなされたものでないことは明らかである」とした原審の判断は十分首肯できるところである。そして原審の右判断は、使用者側に論旨主張のような反組合的態度の現われと目すべき事実の全部もしくは一部があったとしても、本件解雇は使用者側の反組合的意思の実現ということとは関係なく違法争議の責任を問う見地から行われたものであるとの趣旨の判断を含むものと解される。

それ故、原判決には所論のような審理不尽ないし理由不備の違法があるということはできない。

二、第二点について

論旨は……原審が本件争議のような異常事態において応援の外部団体のした越軌行動をもって闘争委員である上告人等の制止し得るところであるように判断したことは経験則に違反する旨主張するのであるが、原審の認定した暴力行為当日の下でも、組合員やその他外部団体員の暴力行為の発生が上告人の統制の責任を全く免れしめる意味において不可抗力であったとは解されないのみならず、暴力行為当日における情勢激化に至るまでの経過においてこれを統制することは不可能ではなかったものと認められるのであるから、使用者側が上告人等の統制の責任を問い懲戒解雇の措

置に出たものであるとする原審の認定をもって、経験則違背ということはできない。

最高裁第二小　昭和三五・六・二四、三一第一〇九〇。

新潟精神病院事件

医療法人青山信愛会は新潟精神病院を経営し、一九五六年三月当時約四五〇名の入院患者を収容していた。また社会福祉法人新潟県更生慈仁会は病院の委託で病院の入院患者に作業療法を行なっていた。病院・慈仁会にはそれぞれの従業員をもって組織する労働組合があり、両者で信愛会慈仁会労働組合協議会を組織しその傘下には一九五六年三月当時約一〇四名の組合員がいた。当時甲は病院労働組合執行委員長兼協議会議長、乙は慈仁会組合執行委員長兼協議会副議長、丙は病院労働組合書記長兼協議会書記長であった。

組合は、一九五六年二月一五日より二千円の賃上げ要求をめぐって団体交渉を続けたが、容易に妥結しなかったので、三月七日組合大会を開いて争議行為を行なう旨決定し、三月一九日争議行為にはいった。第一波は一九日から二一日まで事務職場を中心として行なわれ、第二波は同月二三日から四月二日まで事務職場のほか薬剤士、看護人、看護婦および作業指導員が参加して行なわれた。

地労委は三月二七日、職権あっせんにはいり結局四月二日にあっせん案が受諾され争議は解決した。

ところが争議解決後、争議中の賃金カットをめぐって労使対立中、使用者側は六月一六日に甲および乙に、同月一八日、丙にそれぞれ就業規則違反を理由に退職を勧告してきた。

三名はこれを拒否したため、七月一一日使用者側は就業規則違反および不当争議行為を理由に懲戒解雇にする旨通達した。なお六月二〇日には病院に第二組合が結成され、第二組合委員長は「第二組合は病院でも認めている」とか、試用期間中の看護婦に対して同副委員長（看護婦長）は「第二組合に加入すれば正式に採用される」などの発言をした事実もあった。

なお、前記三名は上述の使用者側の行為は不当労働行為であるとして地労委に救済の申立てをした。これに対し地労委は、使用者側の争議に対処する態度に欠けていたことを指摘し、組合側の行為が懲戒解雇に値するものではないとして不当労働行為を認めた。

これに対し、使用者は、再審査を申し立てたが、中労委は、「精神病院の特殊性に対する相当の配慮がなされていたし、争議行為により停廃した業務については使用者側がその善後措置を講じていたのであるから、本件争議が条理に反し、社会通念に反するとは断定できない」として申立てを棄却した。

これに対し、中労委を相手どって、救済命令取消しの行政訴訟を提起したのが本件である。

（判旨）

精神病院の従業員によって行なわれた争議が違法なものであるかどうかを決めるについては、当該争議行為だけに着眼して判断すべきでなく、使用者のとった態度も考慮の中に入れなければならないのである。ことに……本件において組合の行った争議行為が違法であるかどうか決めるについて重要な契機となる点であるが、看護人、看護婦による治療の介補業務の放棄についても、使用者が相応な努力をすれば争議に関与しない従業員の協力、あるいは他から代替の要員を得るなどの方法によって患者に対する治療行為を全うすることができるのにもかかわらず、患者の病状に対して充分の配慮をつくさないでいるような場合において、その行為のみをとらえて、一がいに違法な争議行為だときめつけることは許されず、使用者が右のような努力をしてもとうてい患者に対する治療を全うすることができないような客観情勢にある場

合、あるいは使用者の努力にもかかわらず治療を全うできないため労働者に協力を求めたのに労働者が応じない態度に出たような場合に、はじめて争議行為が違法性をもつに至るものというべきである。

病院の管理者が、……代替要員の獲得に努力した事実、代替要員をとても得ることのできない客観情勢にあった事実……は、これを認めるに足るだけの信用すべき証拠がない。

したがって本件争議は、争議手段として必ずしも妥当でない行為が行なわれたこともあるけれども、なお全体としてみるならば、争議の限界を越えていない正当なものであったといわなければならない。

東京地裁、昭和三三年（行）第九号、三四・一〇・二二判決。

（主文）

原告らの請求を棄却する。

訴訟費用は、原告らの負担とする。

二　官公労の闘争をめぐる判例

国鉄摩周丸事件

国鉄労組青函地本では、一九五七年春闘における組合役員の処分に反対して、同年五月一一日午前九時三〇分定時出航予定の青函連絡船「摩周丸」で職場大会を実施するよう指令した。被告人Hは、国鉄労組青函地本書記長であったが、現地派遣闘争委員に指名され、現地闘争を指導するため国鉄青森駅青函連絡船第二桟橋におもむき、入港してきた摩周丸から職場大会の完全実施のため下船してきた国鉄労組員約一〇〇名を出迎え、具体的任務を指示するため待合室付近に誘導しようとしていた。ところが、ちょうどその時、青森桟橋助役二名が、タラップ取りはずしを防止するために摩周丸の二等舷門船首寄りとびらのちょうつがいと、二等舷門乗降口に架設中のタラップの手すりとの間に鎖を巻きつけ、これに施錠しようとしていた。これを認めた労組員等は、当局側の異例の労組対策と直感して激高し、同助役に抗議、詰問したが、同助役らは右鎖錠作業を続行し、鎖錠を完了するにいたった。そこで被告人Hは、タラップを取りはずし同付近を占拠し、これに対抗しようと考え、その結果、陸上と二等舷門との交通路を遮断し、乗客等の通行を不能にすることを認識しながらも、ハンドハンマーで錠前を数回たたき損壊させたうえ、タラップを容易に取りはずしうるようにした。

そしてさらに、被告人F（船舶支部副委員長）、同K（国鉄労組北海道地方評議会常任評議員）ら組合員たちと、二等舷門に架設中のタラップを取りはずし、二等舷門のとびらを閉鎖した。そのうえ、約五〇名の組合員をもって、幅約二メートルの二等舷門付近甲板通路に並列密集して同所を占拠した。青函局側は、前後六回にわたり、ピケットを排除しようとしたが、その都度実力を用いて阻止された。その間、連絡船利用者の乗船を不能にし、摩周丸の出航を一時間二九分遅延させた。

右のような行為につき、被告人らが威力業務妨害罪に問われたのが本件である。

（判旨）

一、公労法第十七条違反の争議行為について

公労法第三条は、労働組合法第八条（所謂民事免責の規定）の適用排除を明言しながら、同法第一条第二項（所謂刑事免責の規定）の規定を排除していないということ、公労法第十七条は、労働関係調整法第三十六条乃至第三十八条が、争議権を剥奪することなしに、一定の手段方法を禁止又は制限したのと趣きを異にし、争議行為それ自体を禁止した点で、むしろ国家公務員法第九

十八条第五項前段、地方公務員法第三十七条前段と軌を一にするものであるが、国家公務員法は同法第百十条第一項第十七号において、地方公務員法は同法第六十一条第四号に於て、それぞれ前記禁止規定違反の行為に対し罰則を設けているのに対し、公労法は、同法第十七条違反の行為に対し罰則規定を有しないということ、更には公労法が沿革的に昭和二十三年政令二〇一号にかえて制定された法律であるにも拘らず、同令には存した罰則規定を公労法には存置しなかったという経緯を併せ考察すると、公労法によっては、同法違反の争議行為に対し可罰的な違法性を付与するものではなく、依然、同法第三条により準用される労組法第一条第二項の適用を受くるものと解するのが相当である。

二、正当な争議行為について

青函局側のタラップ架設措置、摩周丸利用客の乗船意思及び船側並に桟橋側からなさるべきタラップ架設作業員の作業意思に対して終局的になされた拒絶行為で、およそ所謂言論による説得行為ないし団結による示威行為以前の、物理的な拒絶状態を惹起させたものであって、被告人等三名の所為が労組法第一条第二項所定の正当性の限界を逸脱したものであることは明らかである。

函館地裁、昭和三十二年（わ）第四〇七、四〇八、四〇九。三五・三・五判決。

（主文）

被告人Hを懲役八ヵ月に、
被告人Fを懲役六ヵ月に、
被告人Kを懲役四ヵ月に各処する。
但し、被告人等に対しこの裁判確定の日から二年間右の刑の執行を猶予する。訴訟費用は、全部、被告人等の連帯負担とする。

三　官公労の組合資格をめぐる判例

和歌山県教組事件

和歌山県教職員組合では、昭和三三年一一月組合幹部のうち五名が、勤評反対の休暇闘争を共謀、扇動したという理由で免職処分を受けたほか、大量の被懲戒処分者を出した。そこで和歌山教組は、県人事委員会および地裁に提訴するとともに、翌月の臨時大会において組合活動のために解雇された者にも組合員資格を付与する趣旨に規約を改訂した。そして一九五九年二月二八日の定期大会には被免職者を三役に含む執行部を全員再選した。

そこで、原告ら九名は、勤務地の教育委員会に対して、地方公務員法第三五条による各市条例にもとずき、組合業務に専従するための休暇承認方を申し出たところ、教育委員会（被告）は、和教組が適法団体でなく、公務の支障があるからとして右休暇を承認しない旨の処分をなした。

教育委員会（被告）側が、専従休暇不承認の処分をなした理由としてあげるおもな点を具体的に列挙すると、まず第一に和教組は、(イ)その構成員として非職員を含んでおり、法に適合しない、(ロ)従前の登録時におけるものと、職員団体としての組織運営上の実体も、それに伴う定款の内容もすでに同一性を失っており、……現在残存する登録はすでに登録としての意味を失い効力がないから適法な職員団体ではなく専従休暇を許される適格を欠いている。第二は原告らの後任が補充されないから公務に支障がある、ということであった。

これに対し裁判所は被告の主張をそれぞれ反論する形をとって、次のように判決を下した。

（判旨）

(一)　和歌山教組の適格性について

(イ)　構成員について

そもそも基本的人権の制限規定については民主的な近代法の精神からなるべく厳密な解釈を要するところで公務員はその勤労者としての権利を争議権団体交渉権等の点において規制を受けねばならないが、これはあくまで身分的な理由によるものではなく職務の性質からのみ発するものであり、実質的な内容自体の制限というよりは、人事委員会制度等の保障を代償とした相対的手続的表現の規制と考えるべき……ところ、(A)地方公務員は、……その勤労者としての権利を地方公務員の職員団体の活動を通じてのみ行使することができること、(B)地方公務員法第五二条が規定する職員団体の構成員の定義について、特に現職以外の者を排除する明文の規定がないこと、(C)同法付則第一三条乃至第三条は、同法施行前の労働組合を同法による職員団体として存続させる要件として「主たる構成員の職員であるもの」と規定し、特に現職以外の者を構成員から排除すべきむねの明文がないこと、(D)同法第四九条、第五〇条における不利益処分審査制度の規定において、懲戒免職を含む被処分者をも「職員」にふくめていること、……などの諸点を総合して考察するとき懲戒免職に付せられた者がその処分を争う場合、県人事委員会の不利益処分審査の最終的決定が確定するまでは、右被免職者がことさらに当局との交渉の際当該職員団体の代表者となることが、従来の慣行上穏当を欠くかどうかは暫くおき、少くとも職員団体の構成員としての「職員」の範囲にふくまれると解することが元来勤務条件等、勤労者の権利保護を目する職員団体の性質上相当である。

(ロ)　和教組の登録の効力について

地方公務員法第五三条第四項は、登録取消の事由として「地方公務員法ならびに、これに基く条例の規定に適合しないものとなったとき」と規定しているところ、この趣旨は民主的な組織運営による自主的な公務員の職員団体としての要件的なものが欠けたときをさすものと解するのが相当であり、また民法の規定からしても変更登記（登録）の懈怠自体直ちに法人乃至職員団体の登録の効力を失わせる瑕疵とは到底なしがたく、……そうすると、和教組は地方公務員法上の諸権利行使を享受し得る適格をそなえた職員団体と認めることができる。

(二)　公務の支障について

公務の支障とは、恣意的自由裁量的認定によるものではなく、当該職員の職務が非代替性を有する場合、職員数に対する比率等職務それ自体の性質上もしくは公務員の法体系上客観的に人員補充が困難になる限度において止むを得ないときのみをさすものと解すべきである。ところで教育基本法、地方自治法の法理……を考えると、県教育委員会は市教育委員会に対し服務監督権について技術的な指導助言援助をこえて一般的指示権を有しないというべく、また任命権者としての任免も市教育委員会の内申によって行わねばならないものであり、従って専従休暇承認にともなう職員の補充を拒否することは法律上の義務に違反して許されないもので、事実上かかる状態がおこっても、それは行政機関内部における責任、調整の問題であって、その事実をもってたやすく勤労者としての職員の権利を制約する公務の支障とはなしえない。

(三)　結　論

被告らの主張する本件不承認処分をなした根拠はいずれも理由がなく、従って本件のような事実関係の限度において、被告らは、当然原告らの専従休暇の申出を承認すべき義務あるところ、本件不承認処分は、法律上の義務にたがい、法令上保障された原

告らの勤労者としての権利を侵害するものというべく、原告らの各請求は理由がある。

和歌山地裁・昭和三四(行)第五乃至八、三四・九・二六判決。

(主文)

被告らが原告らに対し別紙表示のごとくそれぞれ各日時になした専従休暇不承認処分を取消す。

訴訟費用は被告らの負担とする。

四　労働基準法に関する判例

小島燃糸上告事件

被告人（社長）が、時間外、休日労働を許容する労基法三三条もしくは三六条の法定事由の存しないにもかかわらず、自分の経営する工場で、女子従業員一二名に時間外および休日労働をさせ、しかも、その超過労働にたいし二割五分以上の割増賃金を完全に支払わなかった、というのが事件のあらましである。

労基法第三七条は、「使用者が、第三十三条若しくは前条(三十六条……編者注）の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合……においては、通常の労働時間又は労働日の賃金計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を、支払わなければならない」と規定し、使用者がこれに違反して割増賃金を支払わない場合は、一一九条一号により六ヵ月以下の懲役または五千円以下の罰金に処せられることになっている。

ところが、使用者が、これら三条もしくは三六条の手続きを経ないで時間外、休日労働をさせた場合、いうまでもなく労基法違反の時間外労働ではあるが、これに対して割増賃金を支払わなかった場合に、使用者は三二条、もしくは三五条違反と同時に三七条違反としても処罰されるかいなかがかねて問題とされてきた。

第一審（名古屋簡裁、一九五七年九月三日）では三七条違反の責任をあわせ問うたのに対し、控訴審（名古屋高裁、一九五八年二月五日）では、それを否定し、破棄自判＝無罪の判決を下した。その上告審が本件の判決である。

(判旨)

法第三三条または三六条所定の条件を充足した時間外労働ないし休日労働に対して、使用者が割増賃金支払の義務あることは法三七条一項の明定するところであるが、右条件を充足していない違法な時間外労働等の場合はどうであろうか。法はこの点明示するところがないが、適法な時間外労働等について割増金支払義務があるならば、違法な時間外労働等の場合には一層強い理由でその支払義務あるものと解すべき事理の当然とすべきであるから法三七条一項は右の条件が充足された場合たると否とにかかわらず、時間外労働等に対し割増賃金支払義務を認めた趣意と解するを相当とする。果して、そうだとすれば、右割増賃金の支払義務の履行を確保しようとする法一一九条一号の罰則は時間外労働等が適法たると違法たるとを問わず、適用するものと解すべきは条理上当然である。

最高裁〈一〉昭和三三（あ）一一三五、三五・七・一四判決。

(主文)

原判決全部を破棄する。

本件を名古屋高等裁判所に差し戻す。

八幡製作所寄宿舎提訴事件

八幡製作所の単身者従業員が居住している寮の寮生たちが、自治会常任委員会の決議にもとづいて、外部から講師を招き寮内の自治活動についての講演会を開くため、寮務主任(寮の管理者)に対し、拡大常任委員会を開催するため同寮の娯楽室を使用したい旨申し出

た。寮務主任は、初め寮生のみの集会だというので娯楽室の使用を承認したが、常任委員会名による「拡大常任委員会に全寮生の参加を、議題寮内自治活動について、講師九炭労天野順二」というビラが寮内に配布されているのを知り、直ちに承認を取り消してしまった。そして、当日、講師の天野氏が無断で寮内に立ち入っているのを発見した寮務主任は強硬に退去を要求した。そこで天野氏はやむなく玄関に立ちもどり、改めて一寮生との面会を届け出たがそれも拒否された。それを知った寮生たちは面会拒否の理由を釈明せよと要求したが、寮務主任と討論の形となり、らちがあかないので、寮生たちはスクラムを組み天野氏の腕をかかえるようにして、これを阻止しようとした寮務主任以下三名の管理者を押しのけ天野氏を娯楽室につれ込んだ。そして午後八時ごろから九時二〇分ごろにいたるまでの間、同室に集まった寮生約三〇名の前で天野氏は「世界情勢などについて」と題して講演を行なった。その間、寮務主任たちが、講演を阻止しようとしたが、寮生たちは「管理者はつまみ出せ」などとののしり、講演は強行された。

これに対し、会社は、寄宿舎規則違反を理由に、右講演会の主導者たち六名を退寮処分にした。そして被処分者の寮への立入禁止の仮処分を申請したのが〈第一事件〉である。一方、被処分者たちは、退寮処分の効力の停止と「私生活の自由及び自治活動を侵してはならない」旨の仮処分を申請したのが〈第二事件〉である。

（判旨）（編者注＝第一事件、第二事件とも表現に若干の相違はあるが内容は同旨なので主として第一条件の判決文を引用する。）

本件講演会が寮の自治機関が定めた寮生に関する行事であることは明らかであるが、それが部外者を講師として招くものであり、寮施設の一部である娯楽室を使用するものであること……、在寮生全員に呼びかけるとすれば場所が狭いために喧騒にわたり他の寮生の睡眠、休息の妨げとなることもあり得る事実を考え合わせると、右講演会の開催は寮の管理業務に関連するものと認められる。従って八幡製鉄所寄宿舎規則第一九条但書によりあらかじめ寮務主任に協議しなければならないものであり、……本件に表われたすべての疏明を綜合してみても被申請人等（編者注＝被処分者→第二事件では申請人）が本件講演会を開催するについてあらかじめ寮務主任と協議した事実は認められない。

従って、被申請人等は意思を通じ、申請人（編者注＝会社、第二事件では「被申請人」）の所有管理する施設である本件娯楽室を使用するにあたり、あらかじめ寮務主任と協議せず剰え寮内での講演会強行に関し寮管理者側と紛議を惹起し喧騒にわたり、他人の睡眠を妨げるような行為又は甚だしく協同生活にそぐわない非行をしたものと認められるから八幡製鉄所寄宿舎規則第十五条の二及び第十九条但書に違反したものとして同規則第十三条を適用してなした本件退寮処分は正当であり……、被申請人等は、昭和三十四年九月十九日正午の経過と共にいずれも本件各寮に居住する資格を失ったものであるから、寮を退去して申請人に之を明渡す義務がある。

⊙〈第一事件〉について——

一連の事件の経過に徴すれば……将来においても本件における同様に、申請人が使用することを欲しない寮施設を使用して一方的に講演会を強行し申請人と紛争を起すことが予想され、他の寮生の睡眠、休息を妨げ、著るしく寮の施設を紊すおそれがあり、……本件仮処分はその必要があるものといわなければならない。

⊙〈第二事件〉について——

申請人等（編者注＝被処分者）が寮に居住する権限があること

を前提とする本件仮処分申請はいずれもその余の点につき審査をなすまでもなく失当であるから却下する……。

〈第一事件〉　福岡地裁小倉支部、昭和三四(ヨ)二〇九、三四・一〇・三〇判決。

〈第二事件〉　福岡地裁小倉支部、昭和三四(ヨ)二一八、三四・一〇・三一判決。

第三編　労働委員会・人事院

第一章　労働委員会

一　制度とその運営

労働委員会の制度と運営については、従来幾多の問題がおきても現行法のわく内で実際上処理され、現在のところ一応問題がないように思われているが、全国労委協議会その他においては、それらの根本的な問題点について論議されている。

すなわち一九五九年一一月一〇日から三日間開催された第一四回全国労委協議会では、次のような共同研究テーマに従って各ブロックごとの研究結果の報告と活発な討論が行なわれている。

研究テーマ	問題点
不当労働行為制度の根本的再検討 ㈠労働者側の不当労働行為制度の可否 ㈡現行救済制度と旧法処罰主義の比較検討 ㈢審級制度の検討 (1)再審制度	①現行再審制度の長短と一審制 ②再審制を採る場合の問題点 イ　覆審制か続審制か ロ　続審制を採るとして △法律問題に限るか △新たな証拠提出だけを認めるか △破棄差戻し制度の導入ができないか ハ　労働者側の行政訴訟提起権 △労委の棄却、却下処分に対して △地労委の初審命令に対して（訴願前置主義との関係）
(2)行政訴訟の審級	①現行の地裁から始まる三審制の可否 ②行政訴訟の審級と労委の審級の関連 ③行政訴訟における司法審査の在り方（労委における事実認定と裁判所における司法審査）
㈣命令の実効確保の措置	①労委に仮処分的権限付与 ②再審段階において初審命令につき（裁判所に）緊急命令を求めうるとき措置

不当労働行為に付随した制度の再検討 ㈠不当労働行為申立における労働組合の資格審査の必要性 ㈡不当労働行為制度の反省としての和解	①運営面における和解実効化 ②法規面における和解実効化	
仲裁の方法	①労調法第三十一条によらない仲裁を含めた仲裁事例の経験交流 ②右のような運営につき広く調整全般との関連において研究すること	

また一九五九年六月一一日開催された全国労委会長会議では、中山中労委会長から、㈠三者構成の運営が妥当かいなか疑問とされる場合もあるので、今後、三者構成の妙味をいかにすればより発揮することができるか積極的に考慮すること、㈡労委に調査権限をもたせるべきであること、㈢最賃法の施行に伴い中央・地方に最低賃金審議会が設置され、三者構成の委員が任命されたが、そのうち八五名（公益委員三四名）が労委員の兼任であることから過重負担とならないかということなどの問題が提起された。

なお、第一四回全国労委会議においては、一〇月一〇日付け労政局長通牒「中小企業労働争議の予防及び解決促進について」は、政府が争議に介入することとなるおそれもあり、また小型労委を設置することともなって、その結果、労委の業務の遂行に多くの支障を生ずるおそれがあるので、「㈠労委の権限を尊重すること、㈡労務管理者の選任について労委の意向を尊重すること」などを中山会長から労働大臣に申し入れることを決議している。

次に一九五九年七月一〇日から施行された最低賃金法により、労組法第一八条に第四項が追加され、労働協約の地域的拡張適用の申立てがなされた場合、その協約に最低賃金法第一一条に規定する賃金の最低額に関するものを含む場合には、申立てを受けた労働大臣又は都道府県知事は、中労委または地労委の決議を求めて決定を行なうこととなったが、その決定に際してはあらかじめ中央最低賃金審議会または都道府県労働基準局長の意見を聞かねばならず、さらに都道府県労働基準局長が意見を提出するにはあらかじめ地方最低賃金審議会の意見を聞かねばならないとされている。本年度は係属事件がなかったが、労委と最低賃金審議会の委員の兼任の問題を含めて、労委制度および運営との関係で、今後どのように措置されるか注目されるところである。

二　労働組合の資格審査

資格審査の新規係属の取扱件数は、労組法改正当初の一九五〇年は六八三八件であったが、しだいに漸減の傾向をたどり、一九五一年以降一九五三年までは四千件台を、一九五四年以降は三千件台を示し、一九五九年は三一九八件となっている（第162表）。

そして三一九八件を係属事由別にみると、その七九％にあたる二五三七件が委員推薦で、三一三件が不当労働行為申立て、二七一件が法人登記、七六件が総会決議、一件が協約拡張適用申立てとなっており、前年に比し不当労働行為申立てが二三件、法人登記が二九件いずれも減少し、総会決議が五一件増加している。総会決議の件数が大幅に増加した理由は、全港湾労組の地方組織あるいは特殊組合である畳工組合、ファッションモデルユニオン、日雇自動車運転士組合等の労働者供給事業許可申請が多かったことにある（第163表）。

次に審査終結件数は、前年より五四件減の三一四三件で、その九九・八％にあたる二七七三件が「資格あり」と決定され、〇・二％

第162表　年別労働組合資格審査状況（全労委計）

区分／項目／年次	係属状況						終結状況				
	1．前年からの繰越件数	2．新規係属件数	3．②の指数（1949年平均＝100）	4．審査係属件数 ①＋②	勧告 5．規則24条による補正勧告	勧告 6．勧告率 ⑤/④×100（%）	7．取下げ・打切り件数	審査 8．資格ありと決定した件数	審査 9．資格なしと決定した件数	審査 10．適合率 (⑧＋⑨)/⑧×100(%)	11．資格終結件数 ⑦＋⑧＋⑨
1957年	158	3,630	114	3,788	417	11.0	308	3,180	8	99.7	3,492
1958年	292	3,032	95	3,324	418	12.6	349	2,844	4	99.9	3,197
1959年	127	3,198	100.4	3,325	432	12.9	365	2,773	5	99.8	3,143
合　計	—	9,860	—	10,437	1,267	12.1	1,022	8,797	17	99.8	9,836

第163表　年別係属事由別労働組合資格審査状況（全労委）

号別／係属事由／項目／年次	1号 委員推薦 新規係属	1号 委員推薦 適格決定	1号 不当労働行為申立て 新規係属	1号 不当労働行為申立て 適格決定	1号 協約拡張適用申立て 新規係属	1号 協約拡張適用申立て 適格決定	2号 法人登記 新規係属	2号 法人登記 適格決定	4号 総会決議 新規係属	4号 総会決議 適格決定	資格審査 再審査 新規係属	資格審査 再審査 適格決定	合計 新規係属	合計 適格決定
1957年	2,918	2,644	317	179	1	1	346	309	47	17	1	—	3,630	3,180
1958年	2,369	2,384	336	163	2	2	300	271	25	24	—	—	3,032	2,844
1959年	2,537	2,310	313	156	1	—	271	235	76	72	—	—	3,198	2,773

の五件が「資格なし」と決定されている。「資格なし」の決定件数は労組法施行当初こそ多かったがしだいに減少しており、最近は数件のみである。そのほか「取下げ・打切り」件数は前年より一六件増の三六五件となっている。なお「資格なし」と決定された一件は東北毛織労組盛岡支部事件で、非組合員の範囲について労使間の意見が一致しなかったため、組合側から「会計係長代理及び原料係長心得は労組法二条但し書一号に該当するや否や」との資格審査を申請し、岩手地労委が総会決議により資格審査事案として処理した事案

である。この取扱いの是非は別として珍しい事例である(第162表)。

次に組合の資格要件である規約上の不備について補正勧告した件数は前年より一四件増の四三二件で、新規係属件数三一九八件の一三・五%、総係属件数三三二五件の一二・九%（勧告率）で、例年より高くなっている（第162表）。

三　不当労働行為の審査

初審事件として申し立てられた件数は、前年より六九件(一四%)減の三七四件で、一九五六年の三六七件に次ぐ少ない件数となっている（第164表）。その原因は、本年鑑第33集においても述べたとおり、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にあるのではないかと考えられる。

申立事件三七四件を申立人別にみると、組合のみの申立てが二四三件（六五%）で最も多く、以下、個人申立てが七九件（一九%）、上部組合申立てが三四件(九%)、組合および上部組合申立てが二四件(六%)、個人および組合申立てが五件(一%)という状態である。

第164表　不当労働行為申立件数の推移

年次	件数
1954年	445
1955年	397
1956年	367
1957年	429
1958年	443
1959年	374

そのうち組合のみの申立ては前年より七九件、個人申立ては二二件、組合および上部組合申立ては一二件といずれも増加している。申立人別にみると組合のみの申立ては全件数の七割から八割を占めており、一九五九年は減少したといっても、上部組合申立てが前年より増加し、さらに組合および上部組合申立ても同様増加している点を考えれば、組合がみずからの団結権擁護のために不当労働行為制度を利用しようとしている傾向がうかがわれるのである。つまり組合ないし上部組合が当事者となっている件数は、一九五七年は七九%、一九五八年は八〇%、一九五九年は八一%という伸びを示した(第165表)。なお、この増加傾向は、合同労組の申立てが九五件（三一%）を占め逐年漸増していることから、合同労組に

第165表　申立人別件数

（単位　カッコ内%）

申立人別＼年次	1957年	1958年	1959年
個人	85 (20)	92 (20)	70 (19)
組合	308 (72)	322 (75)	243 (65)
個人および組合	2 (—)	5 (1)	3 (1)
上部組合	25 (6)	12 (2)	34 (9)
個人および上部組合	2 (—)	— (—)	— (—)
組合および上部組合	6 (1)	12 (2)	24 (6)
個人および組合および上部組合	1 (—)	— (—)	— (—)
計	429 (100)	443 (100)	374 (100)

負うものといえよう。

次に申立事件三七四件を企業の規模別にみると、四九人以下の小規模の企業では前年より五%増の一五八件（四二%）、五〇人から九九人の中小規模の企業では前年より七%減の七三件（一九%）、一〇〇人から四九九人の企業では前年より四%増の一〇三件（二八%）等となっており、結局、九九人以下の小企業での事件が全申立事件の六一%を占め、さらに五〇〇人未満の企業での事件は全申立事件の八九%を占めることとなる（第166表）。これは依然として中小企業での事件が著しく多く、近代化への体質改善が主張されながらも脱皮できない日本の中小企業の宿命を物語るものといえよう。

次に申立事件三七四件を該当号別にみると、一号事件が一二六件（三四%）、二号事件が二八件（七%）、三号事件が五〇件（一三%）、四号事件が三件（一%）、一、二号事件が二〇件（六%）、一、三号事件が二八件（七%）、二、三号事件が九件（二%）、一、二、三号事件が二件（一%）、その他となっており、これをさらに関係該当号別にしてみると、一号関係が二八三件（七六%）、二号関係が八四件（二二%）、三号関係が一九四件（五二%）、四号関係が一〇件（二%）となる（第167表）。このうち二号関係は前年より三%減となっているが、その事例は上部団体（役員）の加わる団交の拒否、組合結成即団交拒否というのが約三割強を占め、合同労組に対し組合員名簿の不提出を団交拒否の理由としたもの、被解雇者ないし使用者の利益代表者が組合員になっている等、組合資格を団交拒否の理由としたものなどがある。三号関係も前年より二%減となっているが、その事例の約四割が、組合結成の前後をめぐって、また合同労組ない

第166表　企業規模別申立件数　（単位　件，カッコ内%）

規模別＼年次	1957年	1958年	1959年
49人以下	175 (41)	166 (37)	158 (42)
50～99人	90 (21)	113 (26)	73 (19)
100～499人	112 (26)	108 (24)	103 (28)
500～999人	23 (5)	28 (6.5)	21 (6)
1000人以上	29 (7)	28 (6.5)	19 (5)
計	429 (100)	443 (100)	374 (100)

第197表　該当号別申立件数　（単位　件，カッコ内%）

該当号＼年次	1957年	1958年	1959年
1号	139 (32)	148 (33)	126 (34)
2号	46 (11)	39 (9)	28 (7)
3号	64 (15)	54 (12)	50 (13)
4号	1 (—)	3 (1)	3 (1)
1，2号	14 (3)	13 (3)	20 (6)
1，3号	126 (29)	134 (30)	105 (28)
1，4号	1 (—)	1 (—)	3 (1)
1，2，3号	18 (4)	31 (7)	26 (7)
1，2，3，4号	1 (—)	— (—)	1 (—)
1，3，4号	2 (—)	2 (1)	2 (1)
2，3号	17 (4)	17 (4)	9 (2)
3，4号	— (—)	1 (—)	1 (—)
計	429 (100)	443 (100)	374 (100)

第168表　事件解決状況の推移

（単位　件，カッコ内%）

区別 / 年次	命令・決定	和解・取下げ	計
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	59 (17)	282 (83)	341 (100)
計	364 (15)	2,093 (85)	2,457 (100)

第169表　命令・決定の内容

（単位　件，カッコ内%）

区別 / 年次	救済	一部救済	棄却	却下	計
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	12 (20)	28 (47)	18 (31)	1 (2)	59 (100)
計	82 (23)	109 (30)	156 (43)	17 (4)	364 (100)

し上部団体の加入脱退をめぐって支配介入行為がなされたというものである。四号関係は例年どおりで一九五九年は一〇件であるが、その事例は、㈠労委への救済申立てを理由に解雇したもの二件、遠因とした解雇二件、譴責など不利益処分をしたもの二件、㈡審問証言を理由に不利益処分したもの二件、㈢審問出席を理由に不利益処分したもの二件となっている。

次に事件処理状況をみると、一九五九年中に命令・決定の出された事件は五九件で（第168表）、その内訳は救済一二件（二〇%）、一部救済二八件（四七%）、棄却一八件（三一%）、却下一件（二%）となっている。そこで救済と一部救済を合わせると四〇件（六七%）になり、前年より救済命令の割合は七%増加している（第169表）。他方、命令・決定を受けないで、和解、取下げにより事件を終結したものは二八二件（八三%）で前年より三%減少している（第168表）。このうち二四六件（八七%）が和解によるもので、さらにその内訳は労委が勧告その他の形で関与して和解終結したもの一三〇件（五三%）、その他一一六件（四七%）となっている。和解内容は二四六件中、原職復帰、バックペイないしほとんどこれに近い条件で和解したもの三三%、解雇取消し、依願退職、一時金支給ないしほとんどこれに近い条件で和解したもの二四%、実質的な団交がもたれるにいたったもの一三%、不利益取扱是正、支配介入とみられる行為はしないことないしこれに近い条件で和解したもの九%で、これら和解終結件数の約八割がなんらかの形で救済申立内容を実現して

いるといえる。これらのことから和解が不当労働行為制度の運営上重要な役割をもつことが理解しうるのであるが、はたして和解どおり処理され、その後においても問題が解決されているかについては疑問の生ずるところであり、なお和解についても種々の問題点があることを忘れてはならない。取下げ事件は三六件（一三%）で、そのほとんどが申立人の都合によるものであり、なかには組合申立てを個人申立てに切り替えるためとか、救済内容の変更で新規申立てとするためとか、組合の解散または会社の解散によるためとかいうものもある。

第170表　処理日数（1件当たり平均）

（単位　日）

区別 / 年次	命令・決定事件	和解・取下げ事件	総平均
1954年	185	85	101
1955年	236	86	107
1956年	197	98	96
1957年	250	69	94
1958年	189	71	87
1959年	209	82	104

事件処理の所要日数は、命令決定事件二〇九日、和解取下げ事件八二日、平均一〇二日となっており、不当労働行為制度の実効を確保するため迅速化すべきであるという全国労委会議その他の申合わせと最近の短縮化傾向に逆行しているようにみえるが、事実は旭硝子牧山工場事件に、一九七二日も要したためそうなったのであって、他の事件では命令決定は、一七八日、総平均では九八日となり、結局、例年どおり命令決定事件は約六ヵ月、和解取下げ事件は二ヵ月余ということになっている（第170表）。しかし、いずれにしろ迅速化ということで改善すべき余地はあり、適切な措置が要望されるところである。

次に初審命令の不服率（処分数に対する再審申立ておよび行政訴訟提起件数の割合）をみると、全体では最近六年間で一九五七年の五九%を最高に、一九五八年の四九%、一九五九年の四六%と減少

第171表　初審命令確定事件の推移

（単位　件，カッコ内%）

年次 / 区別	1954年 処分数	再審申立	行政訴訟	不服率	1955年 処分数	再審申立	行政訴訟	不服率	1956年 処分数	再審申立	行政訴訟	不服率	1957年 処分数	再審申立	行政訴訟	不服率	1958年 処分数	再審申立	行政訴訟	不服率	1959年 処分数	再審申立	行政訴訟	不服率
労使別																								
却下・棄却・一部救済の棄却部分に対し労働者提起	49	22	—	(45)	52	22	—	(42)	44	21	—	(27)	40	18	—	(45)	49	13	—	(35)	40	14	—	(35)
一部救済の救済分および救済に対し使用者提起	39	23	6	(74)	22	11	5	(73)	19	3	6	(81)	34	16	10	(76)	36	21	8	(81)	47	19	8	(55)
合計	88	45	6	(58)	74	33	5	(51)	63	24	6	(47)	74	34	10	(59)	85	34	8	(49)	87	33	8	(46)

傾向を示し、労使別では、前年より労働者側が八％増、使用者側が二六％減という数値を示している（第171表）。

・再審査申立件数についてみると、前年と同様三三件となっており、労働者側一三件、使用者側二〇件という点も同数である。また前年よりの繰越二二件を加えた係属総数五五件中三二件が終結している。その内訳は一九件が和解取下げ、一二件が初審支持、一件が初審命令の取消変更となっている。

四　命令・決定事件の概要

一九五九年中に出された命令・決定数は初審五五件（事件の併合等から処分件数は五九）、再審一三件、計六八件（初審再審と重複しているものが三件あるので事件数としては六五）であるが、それらの内訳は次のとおりである。

不利益取扱（一号）事件のうちの勤務成績不良等を理由とする解雇事件については、解雇が不当労働行為であるとして全部救済されたのが八件（うち一件は中労委による初審支持）、一部救済されたのが一一件（うち一件は中労委による初審支持）、不当労働行為にならないとして棄却されたのが七件ある。なお一部救済事件の一つ八綱運送事件は、自発退職であることを認めて解雇の救済申立ては棄却したが、ポスト・ノーティスは認めた事件である。

人員整理または会社解散を理由とする解雇事件については、解雇の必要ないし理由がないとして救済されたのが四件、整理の必要があり整理基準に該当するとして棄却されたのが四件（うち一件は中労委による初審支持）となっている。なお救済事件の一つ釜石市魚市場事件は、前記勤務成績不良等を理由とする解雇事件の一部救済件数と重複している事件でもあるが、赤字経営であっても作業員全員を解雇しなければならないさし迫った事情がないこと、解雇者から組合脱退等の念書をとって再採用していること、組合長である中立人のみを再採用しなかったこと等から推察すれば、解雇を決定した意思は組合を嫌悪し壊滅させるためとしか認められないとして救済されたものである。川田鉄工所事件も同様に、人員整理の必要があったとしても、その人選は恣意的で客観的基準もなく、結局組合支部が壊滅したことから整理に便乗して組合の壊滅をはかったものと認定されたが、企業内組合に積極的に反対した一〇名のみが救済されている。

争議行為ないし争議中の行動を理由とする解雇事件については、救済されたのが三件（うち一件は中労委による初審支持）、棄却されたのが一件となっている。なお救済事件の一つ日本化薬事件では、安全闘争、定時出勤、怠業行為、指令スト、部分スト等いろいろな態様の争議行為が問題となり、争議の過程において組合および組合員の行動に行過ぎの点があり、労働慣行上慎しむべきものもあったが、総合的に判断すればこれらに対する懲戒解雇その他の処分は不当労働行為になるとして救済されたのであるが、他方、棄却された事件の旭硝子牧山工場事件では、争議中の組合員の行為（ピケその他）が就業規則違反として懲戒解雇その他の処分に付されたことは正当であるとしている。

暴力行為または不正行為を理由とする解雇事件については、救済されたのが四件、棄却されたのが一件となっている。

保安解雇事件については、救済されたのが二件（うち一件は中労委により初審の棄却命令が取り消されたもの）、棄却されたのが二件（いずれも中労委により初審支持）となっている。救済事件のひとつ立川基地事件では、活発な組合活動を行なって軍側から注目されていたこと、保安解雇について具体的事実が明らかにされていないことなどを理由に支配介入行為と認められ、原職復帰、バックペ

イが命令されている。相模本廠事件も同じ理由で中労委により地労委の棄却命令が取り消され全部救済されたが、結局、保安解雇については、使用者の不当労働行為意思を判断するための手がかりとして、単に活発な組合活動が存在したということよりも、軍側が被解雇者の組合活動等を着目、嫌悪していたか否かということが問題とされている。

次に解雇以外の不利益取扱いにはいろいろあるが、降格配転、減給その他の処分、新車割当がなかったこと等が不利益取扱いとして救済されたのが三件、職場配転、転勤、本採用拒否、賃金その他諸手当の差別等が不利益取扱いにならないとして棄却されたのが八件となっている。

団体交渉拒否（二号）事件としては、救済されたのが二件で、棄却されたのが六件（うち一件は中労委）となっている。救済事件のひとつ鈴木ミシン商会事件は、会社が組合を相手方として認める前提として組合員名簿の提出を求め、組合がこれを拒否したため団交を拒否した事件であるが、合同労組のすべての場合にもそう考えるべきであるかという問題を含めて注目すべき事件であろう。

支配介入行為（三号）事件としては、全部救済されたのが六件

第172表　年別争議調整件数，参加人員数（新規分）

年月	全労委 件数	全労委 参加人員	全労委 1件当たり平均参加労働者	地労委 件数	地労委 参加人員	地労委 1件当たり平均参加労働者	中労委 件数	中労委 参加人員	中労委 1件当たり平均参加労働者
	件	人	人	件	人	人	件	人	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
1950.1～1950.12	1,114	1,386,194	1,648	1,075	451,436	419	39	1,384,758	35,506
1951.1～1951.12	1,034	3,548,371	3,431	960	738,747	769	74	2,809,624	37,967
1952.1～1952.12	1,052	3,365,677	3,199	989	745,443	744	63	2,620,234	41,591
1953.1～1953.12	1,071	1,490,980	1,392	1,001	609,903	616	70	881,077	12,586
1954.1～1954.12	1,023	1,175,553	1,149	958	441,370	460	65	734,183	11,295
1955.1～1955.12	1,124	1,133,746	1,008	1,043	341,613	327	81	792,133	9,779
1956.1～1956.12	1,030	812,348	788	967	259,607	268	63	552,741	8,773
1957.1～1957.12	1,341	1,032,408	769	1,252	361,116	288	89	671,292	7,542
1958.1～1958.12	1,177	1,812,598	1,540	1,071	240,674	224	106	1,571,924	14,829
1959.1～1959.12	1,300	1,574,901	1,211	1,132	346,695	306	168	1,228,206	7,310
合計	15,062	32,323,014	2,145	14,156	7,019,846	495	906	25,303,168	27,928

第173表　調　整　事　項（新規分）

項目別 / 年　月	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	534	27.3	1,950	100
1949.1～1949.12	289	17.2	971	75.8	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
(1955.1～1955. 3)	(64)	(25.5)	(90)	(35.8)	(97)	(38.7)	(251)	100
1955.1～1955.12	540	35.7	463	30.6	510	33.7	1,513	100
1956.1～1956.12	501	39.4	312	24.5	458	36.1	1,271	100
1957.1～1957.12	803	46.0	290	16.5	654	37.5	1,747	100
1958.1～1958.12	653	41.8	323	20.7	585	37.5	1,561	100
1959.1～1959.12	836	48.0	250	14.3	655	37.7	1,741	100
合　計	7,830	40.2	5,624	28.9	6,024	30.9	19,478	100

第174表　調　整　区　分（新規分）

項目別 / 年　月	あっせん		調停		仲裁		計	
	件　数	比率	件　数	比率	件　数	比率	件　数	比　率
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
1949.1～1949.12	1,111	85.5	185	14.2	4	0.3	1,300	100
1950.1～1950.12	887	79.6	227	20.4	—	—	1,114	100
1951.1～1951.12	831	80.3	202	19.6	1	0.1	1,034	100
1952.1～1952.12	889	84.5	162	15.4	1	0.1	1,052	100
1953.1～1953.12	937	87.5	131	12.2	3	0.3	1,071	100
1954.1～1954.12	931	91.0	90	8.8	2	1.2	1,023	100
1955.1～1955.12	1,036	92.2	87	7.7	1	0.1	1,124	100
1956.1～1956.12	984	95.5	43	4.2	3	0.3	1,030	100
1957.1～1957.12	1,236	92.1	103	7.7	2	0.1	1,341	100
1958.1～1958.12	1,108	94.1	66	5.6	3	0.3	1,177	100
1959.1～1959.12	1,237	95.2	60	4.6	3	0.2	1,300	100
合　計	12,932	—	2,015	—	31	—	15,062	100

〔備考〕 1946, 1947, 1948年の総取扱件数が，各欄の合計と一致しないのは，各年に12, 69, 3件の不明件数が算入されていないからである。

第175表　調整終結事由

項目別／年月	取下げ 件数	取下げ 比率	移管 件数	移管 比率	解決 件数	解決 比率	不調 件数	不調 比率	次年へ繰越 件数	次年へ繰越 比率	総取扱件数 件数	総取扱件数 比率
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
1949.1～1949.12	144	10.1	1	—	960	67.3	168	11.8	99	6.9	1,427	100
1950.1～1950.12	215	17.7	5	0.4	798	65.8	133	11.0	62	5.6	1,213	100
1951.1～1951.12	184	16.8	12	1.1	714	65.2	134	12.2	52	4.7	1,096	100
1952.1～1952.12	180	16.3	—	—	741	67.1	120	10.9	63	5.7	1,104	100
1953.1～1953.12	144	12.7	3	0.3	791	69.7	138	12.2	58	5.1	1,134	100
1954.1～1954.12	149	13.8	5	0.5	747	69.0	125	11.6	55	5.1	1,081	100
1955.1～1955.12	179	15.2	3	0.3	790	67.0	156	13.2	51	4.3	1,179	100
1956.1～1956.12	151	14.0	1	0.1	748	69.2	143	13.2	38	3.5	1,081	100
1957.1～1957.12	216	15.7	—	—	878	63.7	217	15.7	68	4.9	1,379	100
1958.1～1958.12	212	17.0	4	0.3	780	62.7	178	14.3	71	5.7	1,245	100
1959.1～1959.12	205	15.0	1	0.1	839	61.1	270	19.7	56	4.1	1,371	100
合計	2,175	13.6	67	0.4	10,482	65.4	2,149	13.4	993	6.2	15,999	100

〔備考〕 1) 取下げ件数には，規65IIによりあっせんを行なわなかったものも含む。
2) 不調件数には打切りを含む。
3) 1946，1947，1948年および1949年の総取扱件数が各欄の合計と一致しないのは，各年に1，73，4，55件の不明件数が算入されていないからである。

（うち1件は中労委）、1部救済されたのが11件（うち1件は中労委）、棄却されたのが16件（うち1件は中労委）となっている。救済事件のひとつ土井鉄工所事件は、合同労組の支部を結成したところ、会社が組合結成準備委員に作業時間中の組合活動を認めたり、工場監督が私費で供応したりして第二組合の結成を援助し、また第1組合と第二組合とによって夏季手当その他の問題で差別扱いしたことが支配介入と認められた事件で、合同労組の結成にありがちな会社側の態度として注目されるところである。

不利益取扱（四号）事件としては、棄却された電通事件が1件あるが、これは、二年前の地労委での審問のさい、会社に不利な証言をしたことを理由に報復的転勤を命令したものであると争った事件で、すでに二年前のことであり、推測にとどまるという理由で棄却されている。

第176表　調整区分別終結事由

		全労委		地労委		中労委	
		件	%	件	%	件	%
あっせん	計	1,301	100.0	1,135	100.0	166	100.0
	取下げ	190	14.6	177	15.6	13	7.8
	移管	1	0.6	—	—	1	0.6
	解決	817	62.1	733	64.6	84	50.6
	打切り	248	19.2	185	16.3	63	38.0
	次年繰越	45	3.5	40	3.5	5	3.0
調停	計	66	100.0	60	100.0	6	100.0
	取下げ	13	19.7	11	18.3	2	33.3
	移管	—	—	—	—	—	—
	解決	20	30.3	20	33.3	—	—
	不調	12	18.2	12	20.0	—	—
	打切り	8	12.1	4	6.7	4	66.7
	次年繰越	13	19.7	13	21.7	—	—
仲裁	計	4	100.0	4	100.0	—	—
	取下げ	2	150.0	2	50.0	—	—
	移管	—	—	—	—	—	—
	裁定	2	50.0	2	50.0	—	—
	打切り	—	—	—	—	—	—
	次年繰越	—	—	—	—	—	—

五　労働争議の調整

一九五九年の全労委における争議調整件数は一三〇〇件で、参加人員は一五七万人に達した。件数は戦後の混乱期であった一九四八、四九年ごろおよびいわゆる神武景気が退潮にむかった一九五七年と同数となり、参加人員では昨年の一八一万人を除いてここ数年間の最高を示している（第172表）。

調整事項別に取扱争議をみると、積極経済事項（賃金増額、臨時給与支給）は今までの最高八三六件となり、総取扱事項に対する比

第177表　平均所要日数

（単位　日）

年月＼項目別	あっせん	調停	仲裁	平均
1946. 3～1946.12	44.6	50.8	—	46.2
1947. 1～1947.12	36.5	69.4	38.7	48.3
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
1959. 1～1959.12	24.5	23.1	81.0	24.5

率は四八％と一九五一年の五五・六％、一九五三年の四八・五％に次ぐ高率を示している。これに対する消極防衛事項（賃金減額反対、賃金定期支払、休業、工場閉鎖、人員整理、不当解雇、予告手当または退職金支給）は、一九四八年以降最低の二五〇件、総取扱事項に対する比率一四・三％という低率を示している（第173表）。

次に調整区分別にみると、例年増加の傾向にあるあっせんが一二三七件と今までの最高を示して全体の九五・二％を占め、減少傾向にある調停が前年より六件（一％）減の六〇件、全体の四・六％となり、さらに仲裁件数もわずかに三件、全体の〇・二％となっている（第174表）。

一九五九年の争議調整件数一三〇〇件に前年よりの繰越七一件を加えた総数一三七一件の調整結果については、毎年低下している解決率が六一・一％という今までの最低を示し、不調率は一九・七％という今までの最高を示すにいたっているのである（第175表）。そして、その結果を調整区分別にみてみると、あっせんで解決したのは全労委で六二・一％、地労委で六四・六％、中労委では五〇・六％という率であり、調停になると解決したのは全労委で三〇・三％、地労委で三三・三％という低率である（第176表）。

また調整処理日数をみると、あっせんは前年の一九・四日より長い二四・五日、仲裁は前年の四〇日の約二倍八一日となっており、調停は逆に二三・一日という今までの最低を示しているのである。しかし、全部を平均すると二四・五日で、前年の二〇・六日よりは長くなっている（第177表）。

なお、主要な争議の調整の具体的事例については、各争議行為の項に譲ることとする。

第二章　公共企業体等労働委員会

公共企業体等労働委員会は、一九六一年三月二七日に、公労協の賃上げ要求に対して仲裁裁定を提示した。公労協の要求提出は、一九六〇年一〇月ないし一九六一年二月の間に行なわれたが五千円というかなり大幅な賃上げの統一方針にもとづいて、各組合は次のような賃上げ額の決定を行なった。

国労	六、六四二円	全林野	五、一五〇円
動力車	六、二〇〇円	全印刷	二、七〇〇円
全電通	五、六二〇円	全造幣	五、〇〇〇円
全逓	六、四〇〇円	アルコール専売	五、〇〇〇円
全専売	六、〇〇〇円		

公労協加盟以外のおもな組合では

国鉄職能別労連	五、五〇〇円	全特定	四、三〇〇円
新地労	三、一〇〇円		

このような要求に対して当局側の回答は、国労、動力車、全電通、全専売、全逓に対してのみ各一千円アップが提示され、その他の労組では金額の明示はなかった（国職労連、全特定および全印刷は調停委にかかっていた）。この回答は、組合要求と大きく開いていたため、公労協は、春闘統一行動の一環としての半日スト突入を宣言するにいたった。

こうして政府は急ぎ対策を協議した結果、三月一五日労働大臣から仲裁請求を公労委の仲裁委に行なうにいたった。仲裁委は、一二日目の三月二七日仲裁裁定を提示したが、政府は裁定の完全実施を決めていたためこれを受け、また組合側も二八日にストを中止し

て、裁定によって事態を収拾することを決定した。

ところで今回の裁定の特徴は、平均二二〇〇円アップであるが、全組合一律ではなく、国鉄、郵政、電通、専売、印刷、造幣関係が一〇％アップ、林野、アルコール専売が一二％アップと格差がつけられ、また印刷、造幣、林野、アルコール専売には、ほかに〇・五ヵ月分の一時金支払が提示されている。さらに対象となる職員について、管理、監督職を除く一般職員に限ったことが特徴である。すなわち一〇％ないし一二％アップはまるまる組合員に配分され、従来管理、監督者等を含めて裁定されてきたのと比べると組合員に若干有利になっている。なお管理、監督職に関しては、それぞれ当局側が「別個に配慮するのが当然である」と裁定の理由書に付記してある。

ところでこのような内容をもった公労協の仲裁裁定は、一九六一年春闘の賃上げ相場の決定に対して大きな影響をもつことになった。すなわち、定期昇給を含めて平均三千余円の引上げという裁定は、他の民間産業においてもだいたい三千円の引上げが当然だとの空気を生んだといってよいであろう。

以下に裁定書を掲げておくが、各組合に対する主文、理由書ともほとんど同文である。

国　鉄

〔国鉄労組〕

主　文

一、日本国有鉄道の公労法上の職員（同法第四条第一項但書の職員を除く。）の基準内賃金を、昭和三六年四月一日以降、平均して同年一月一日現在における上記職員の基準内賃金の一〇％相当額の源資をもって引上げること。

二、上記源資の配分については、労使当事者間の協議によってきめること。

理　由

一、組合の賃金引上げの要求については、その他の要求とも関連して、慎重審議を重ねてきたが、組合の主張を全面的に容れるだけの理由は認められない。また、今回公社側もある程度の賃金引上げの必要性は認めてはいるが、その主張には首肯しがたい点もある。

近時国民経済は著しい成長を遂げており、これを反映して民間賃金も上昇し、消費水準も向上しつつある。また、消費者物価は上昇を示している。国家公務員の給与は、昨年四月及び一〇月にそれぞれ七〇〇円及び二、六八〇円程度引上げられたが、公共企業体等の職員の賃金は、昨年四月に八〇〇円乃至八五〇円程度の改善をみて今日に至っている。

これらの事情及び従前からの経緯等を総合的に勘案して、当委員会としては、昭和三六年以降の賃金につき、主文第一項のとおりの改善措置をとることが適当であると判断した。

なお、公労法第四条第一項但書の職員の給与については、本裁定の示す職員とは別に、公社において配慮することが当然であるものと考える。

二、主文第一項の源資の配分については、労使間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なければならない。」との基本原則については、十分配慮されなければならない。

なお、初任給についても、その際、労使間で慎重に検討の上、要すればこの源資の範囲内において処理すべきである。

三、臨時雇用員の賃金については、労使間において、適宜善処されたい。

〔動力車労組〕

主　文

一、日本国有鉄道の公労法上の職員（同法第四条第一項但書の職員を除く。）の基準内賃金を、昭和三五年四月一日以降、平均して同年一月一日現在における上記職員の基準内賃金の一〇％相当額の源資をもって引上げること。

二、上記源資の配分については、労使当事者間の協議によってきめること。

〔職能別労連〕

主　文

一、日本国有鉄道の公労法上の職員（同法第四条第一項但書の職員を除く。）の基準内賃金を、昭和三六年四月一日以降、平均して同年一月一日現在における上記職員の基準内賃金の一〇％相当額の源資をもって引上げること。

二、上記源資の配分については、労使当事者間の協議によってきめること。

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。

全電通

主　文

一、日本電信電話公社の公労法上の職員（同法第四条第一項但書の職員を除く。）の基準内賃金を、昭和三六年四月一日以降、平均して同年一月一日現在における上記職員の基準内賃金の一〇％相当額の源資をもって引上げること。

二、上記源資の配分については、労使当事者間の協議によってきめること。

三、年齢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。

四、各基本給表の等級てっぱいの問題並びに勤務地手当の基本給繰入れの問題については、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において措置すること。

理　由

一、（略）

二、主文第一項の源資の配分については、労使間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、十分配慮されなければならない。

三、年齢最低保障賃金の要求は、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、早急に結論を出すわけにはいかない。

四、各基本給表の等級てっぱいの問題については、昭和三四年八月の「賃金体系の根本的検討及び当面の措置についての了解事項」に基づき、当事者間において進められてきた協議とも関連するので、さらに労使間で検討すべきである。

五、勤務地手当の基本給繰入れの問題については、給与制度全般に関連する問題でもあるので、労使間において検討すべきである。

六、臨時雇用者の賃金については、さらに労使間において検討し、善処することを適当と認めた。

全専売

主　文

一、日本専売公社の公労法上の職員（同法第四条第一項但書の職員を除く。）の基準内賃金を、昭和三六年四月一日以降、平均

して同年一月一日現在における上記職員の基準内賃金の一〇％相当額の源資をもって引上げること。

二、上記源資の配分については、労使当事者間の協議によってきめること。

三、勤務地手当の無級地二％支給についての問題及び世帯別保証額の金額改訂の問題については、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において措置すること。

全林野

主　文

一、林野庁所属の公労法上の職員（同法第四条第一項但書の職員を除く。）のうち、定員内職員の基準内賃金を昭和三六年四月一日以降平均して同年一月一日現在における上記定員の基準内賃金の一二％相当額の源資をもって引上げること。

二、上記源資の配分については、労使当事者間の協議によってきめること。

三、常勤作業員及び国有林野事業員就業規則第三七条の適用をうける常用作業員の賃金については、第一項の職員に対する措置に準ずること。

四、昭和三六年三月一日に在職する第一項及び第三項の職員に対しては、原則として、同日における各人の基準内賃金の〇・五月分を一時金として支給するものとしこれが細部の取扱については、労使協議の上決定すること。

五、第三項以外の作業員の賃金については、労使間で、賃金決定方法の改正と併せて検討し、地域別、職種別にそれぞれの事情をも勘案しつつ、これが改善措置を行うこと。

六、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。

理　由

一、組合の賃金引上げの要求については、その他の要求とも関連して、慎重審議を重ねてきたが組合の主張を全面的に容れるだけの理由は認められない。また、今回当局側もある程度の賃金引上げの必要性を認めてはいるが、その主張には首肯しがたい点もある。

近年国民経済は、著しい成長を遂げており、これを反映して民間賃金も上昇し、消費水準も向上しつつある。また、消費者物価は上昇を示している。国家公務員の給与は、昨年四月及び一〇月にそれぞれ七〇〇円及び二、六八〇円程度引上げられたが、公共企業体等の職員の賃金は、昨年四月に八〇〇円乃至八五〇円程度の改善をみて今日に至っている。

これらの事情及び従前からの経緯ならびに本企業体特有の事情をも総合的に勘案して、当委員会としては昭和三六年四月以降の賃金につき、主文第一項のとおりの改善措置をとることが適当であると判断した。

なお、公労法第四条第一項但書の職員の給与については、本裁定の示す職員とは別に当局において配慮することが当然であると考える。

二、主文第一項の源資の配分については、労使間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十分配慮されなければならない。

三、本企業体においては、昭和三二年以来、従来あった業績手当の制度は廃止されて、国家公務員なみの期末手当及び奨励手当（国家公務員の場合は勤勉手当）が制度化されている。この点

からしても、本企業体の職員の給与については国家公務員の給与事情を十分考慮することが相当である。勿論、国家公務員の給与改善が昨年一〇月に行われたからといって直ちに本企業体においても時期を同じくして給与改訂を行わなければならないという理由はない。しかし、本裁定による給与改訂までの事情を考慮して、この際特に主文第四項のとおり一時金を支給することを適当と認めた。

主文に「原則として」としたのは、各人の支給額について、在職期間の短い職員等には適当調整を加えることが適切であると判断したからであり、これ等細部の取扱いについては労使協議によって決定されたい。

なお、第一項末段の趣旨は、この場合においても同様である。

（以下省略）

第三章　人　事　院

人事院は、一九六〇年八月八日国家公務員給与の改定に関する勧告を、国会および内閣に対して行なった。勧告は平均一二・四％のベース・アップを中心に、期末手当〇・一ヵ月引上げ、初任給調整手当の新設の三点がそのおもな内容となっている。

この勧告の最も重要な部分は、俸給表の全面的、合理的改正である。現行俸給表は、一九五七年に大改正されたものであった。この改正以前においては、七種類の俸給表、一五の職務の級および各俸給に共通する通し号俸で構成されていた。一九五七年の改正によって俸給表の種類は一四に、等級数は原則として八段階に、通し号俸制は同一俸給表内にのみ共通する一連号俸制にそれぞれ改められた。俸給表のこの体系は現在まで存続しているが、その後の人事院勧告により、一九五九年には初任給部分の金額改定が、また本年四月には中位等級の号俸額の改善が行なわれた。この二回の改定は、いずれも部分的なものであり、基準内給与の引上げ率は、両者を合して五％強の小幅なものだったのである。

今回の勧告による俸給表改善の要点を述べると、まず一九五七年以降すえ置きとされている上位等級にあっては、官民格差が最も大きく、しかも最近の科学技術振興の要請が大きい医師、研究職の二等級の俸給を約三割引き上げた。一方下位の等級については、最も人員の多い行政㈠の六・七および八等級を約一割引き上げた。また各初任給も民間と均衡をはかるように考慮されており、月額一千円以上の引上げとなっている。

俸給表のなかで根本的に改善された点の第一は、昇給期間である。現在は六月、九月、一二月、一五月、一八月、二一月、二四月と区々になっているものをすべて一二月に統一した。第二は、現行俸給表の各等級の金額幅は、一九五七年の改正により、かなり広くなっているけれども、一方一連号俸制がとられているために、昇格しても俸給額がふえない欠点があった。そこで昇格の意味をもたせるため、現在は同一の俸給額であるものでも、等級が異なると、新俸給額が異なる部分を設けた。その結果現行の一連号俸制はなくなることになる。第三は、初級試験合格者の初任給は、東京において独身男子（一八歳程度）の標準生計費に見合うよう九三二〇円とした（俸給のみでは八三〇〇円）。第四は、行政の四等級、行政㈠の一および二等級、税務および公安㈠の三等級、公安㈠の五、六および七等級、研究および医療㈠の二等級、医療㈡の一および二等級の号俸数を一号俸ないし四号俸増加してあることである。

さらに公務員に対する現行の特別給は、六月に一月分（期末手当〇・七五月分）、勤勉手当〇・二五月分）、一二月に一・九月分（期末手当一・四月分、勤勉手当〇・五月分）支給されることになっているが、今回の勧告では一二月期の期末手当を〇・一月分増額し、年間を通じ三月分の特別給を支給することとしている。また採用が最近特に困難となっている理工系の大卒者に対し、初任給調整手当の制度を新設することを勧告している。

このような内容をもっている勧告に対して、総評、公務員共闘会議は次のように指摘している。すなわち、一、公務員共闘会議の一律三千円要求に対し、公務員の賃金が著しく低いという事実を政府は認めた。今度の勧告で政府、人事院の低賃金政策の矛盾が暴露されている。二、今度の勧告は、次官級で二万円以上の賃上げとなるのに、下級職員では一千円にみたず上に厚く下に薄い。三、賃金は人事院のような第三者機関によって決められるべきではなく、使用者である政府と公務員共闘会議の団体交渉で決めなければならない。

一方日経連では、人事院勧告に対し、給与改善の原則には賛成の意を示しながらも、勧告が民間との格差一二・五％を理由として一挙に引き上げる点について不満を示し、次の諸点を指摘している。すなわち、一、一般給与の面だけを取り上げて公務員の給与が民間より悪いとしているが、恩給、官舎などの利点が問題とされていない。二、民間給与というが、勧告が対象としているのは五〇人以上の事業所であり、中小企業が問題とされていない。三、官公庁の賃上げには生産性の裏付けがない。四、勧告は民間も加えた委員会制度で論議すべきである。

人事院の報告および勧告は次のようなものである。

昭和三十五年八月八日　人事院総裁　浅井　清

衆議院議長　清瀬一郎殿
参議院議長　松野鶴平殿
内閣総理大臣　池田勇人殿

国家公務員法第二十八条および一般職の職員の給与に関する法律第二条の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第一のとおり報告し、あわせてその改定について別紙第二のとおり勧告します。

（別紙第一）

報　告

一　問題点

最近わが国経済の驚異的な成長にともない、民間勤労者の給与は顕著な上昇を示しているのに対して一般職の国家公務員（「一般職の職員の給与に関する法律」の適用をうける職員）の給与は最近数年間、全面的な改善が行なわれなかった事情もあって民間の給与に比して相当低く、またこれを裁判官あるいは三公社等現業の職員の給与に比しても、同様に相当の較差がある。このことは、有為の人材を一般職の官職に確保し、その勤労意欲を高揚させるために、最近特に強くいわれている科学技術振興の声とあわせ考えて、憂うべきことである。

次に、一般職の国家公務員は、団体交渉権および争議権を有せず、その給与改善は、もっぱら人事院の勧告に基づいてなされているが、近来この勧告は、毎年三月の時点において、官民給与の較差および生計費を調査し、七月に国会および内閣に提出されている。しかるに、その勧告の中心をなす俸給表の改善については、次の会計年度の四月から、はじめて実施されることを常例とする現状であり、一般職の国家公務員の給与改善が、常に著しく遅れ、常に民間給与の上昇に追いつかないという事実に特に注目

すべきである。

二　一般職の国家公務員の給与

一般職の国家公務員の給与は、昭和三十四年三月において、給与月額（俸給、扶養手当および暫定手当）の平均は、一九、七四〇円であったが、その後部分的な改善もあって、本年四月においては、二一、六〇〇円と見込まれる。

三　民間の給与

本院は、従来五十人以上の常勤の従業員を雇用する全国民間事業所について毎年三月に調査を行なってきたが、たまたまこの月が賃金の計算上比較的低い数字を示す傾向があることおよび許される範囲内で、最新の民間の給与の実情を反映させる必要があることから、本年はこれを四月に切り替えて調査した。その結果によれば、基準内給与（「きまって支給する給与」から「時間外手当を除いたもの）の平均月額は職員にあっては、昨年三月の二一、〇九五円に対し、本年四月は、二二、六九四円となっており、また工員にあっては、一三、一八五円に対し、一四、五三〇円となっている。

また本院の調査による職種別民間給与の純上昇率は、別表第一のとおり、昭和三十四年三月から昭和三十五年四月までの間において、約一一・二％を示し、労働省の毎月勤労統計調査の結果によっても、同一期間中において、九・六％の上昇率を示している。しかも、四月には新規学卒者の入職月であるのに、民間給与の上昇率は、右の毎月勤労統計調査による数字をさらに上回るものと思われる。

次に民間における特別給は、当該企業の景況のいかんにより変動があり、国家公務員の同種の給与のごとく、固定性を有するものではないが、本年四月の調査によってみれば、昭和三十四年五月から本年四月までの一年間に、基準内給与の平均月額の三・一九月分が支払われている。

四　官民給与の比較

しかしながら、公務員給与と民間給与との較差を最も正確には握するためには、民間の勤労者と一般職の国家公務員とを職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢等の条件を同等にして、その給与を比較しなければならない。故に本院は、前記民間事業所に勤務する常勤のうち、公務と共通性を有すると認められる者約二十七万人について、本年四月分の基準内給与を調査した結果と、公務員の給与等実態調査の結果とを、上述の方式で比較したところ、その結果は、別表第二に示すとおりであって全共通職種を総合した官民全体の較差についてみれば、民間給与は、国家公務員のそれを一二・五％上回っているのである。

この結果を、さきに示した人事院の調査による民間給与の上昇一一・二％および毎月勤労統計調査による民間給与の上昇率九・六％とあわせると、いずれの調査においても、昭和三十四年三月から昭和三十五年四月までの間における民間給与の上昇が特に顕著であった事実を示している。これは特に、昨年度におけるわが国経済の成長率が、経済白書にも述べられているごとく、一般の予想をはるかに上回り、戦後を通じて比をみないほどの高さを示している実状を反映したものにほかならない。

この官民給与の比較において、特に医師および研究職について著しい給与較差が認められることを指摘するとともに、世論もあり、官民給与の較差を離れて、大学教授の給与改善の必要性のあることを指摘しなければならない。

五　物価および生計費

総理府統計局の家計調査によって、昭和三十四年三月以降本年

四月までの期間について消費者物価の動きをみると、漸騰の傾向を示しており、東京および全都市のいずれにおいても三・三％の上昇をみせている。

他方、同調査における一世帯当りの家計の消費支出額は、日数調整後においては、同期間において、東京では五・〇％、全都市では九・八％それぞれ増加となっている。

なお、本院において算定した本年四月の独身男子（十八歳程度）の標準生計費は、月額八、七一〇円と見込まれるが、これは東京について算定したものであるので暫定手当の各支給地域に等しく妥当するものとはいい難いと考えられる。

以上に報告した諸事情を総合勘案して、民間給与との均衡、科学技術振興等の要請に基づき、この際一般職の国家公務員の給与について全面的且つ合理的な改善を必要とするものと認める。

別表第一　民間の基準内給与の純上昇率

職種	上昇率
行政職俸給表㈠	相当職種	一一〇・四％
行政職俸給表㈡	相当職種	一一三・八
海事職俸給表㈠	相当職種	一〇〇・六
海事職俸給表㈡	相当職種	一〇七・四
教育職俸給表㈠	相当職種	一一三・九
教育職俸給表㈡	相当職種	一一三・〇
研究職俸給表	相当職種	一一三・五
医療職俸給表㈠	相当職種	一一〇・六
医療職俸給表㈡	相当職種	一一一・三
医療職俸給表㈢	相当職種	一一三・三
全職種	計	一一一・二

〔備考〕昭和三十四年三月分の基準内給与に対する昭和三十五年四月分の基準内給与の純上昇率を示す。

別表第二　官民の職種別給与較差

職種	公務員の基準内給与	民間従業員の基準内給与
行政職俸給表㈠関係	二一、七二八円	二六、〇八四円
行政職俸給表㈡関係	一七、九〇一	一九、九一二
海事職俸給表㈠関係	二九、七二三	二七、二五二
海事職俸給表㈡関係	二〇、四四六	二一、一一八
教育職俸給表㈠関係	三七、八九四	三三、二二五
教育職俸給表㈡関係	三一、六九〇	二七、三二四
研究職俸給表　関係	三五、七八二	三五、一一六
医療職俸給表㈠関係	三四、一五八	四七、〇五〇
医療職俸給表㈡関係	二〇、一七七	二一、三六一
医療職俸給表㈢関係	一六、七三二	一三、五九四
全職種計	(A)二三、三九七	(B)二五、一八八
全職種の総合較差　B/A	一二・五％	

〔備考〕一、民間において対応職種のない税務職俸給表および公安職俸給表ならびに調査上比較することが困難な教育職俸給表㈢関係職種を除く。

二、官民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

（別紙第二）

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律（昭和三十五年法律第九十九号）を改正することを勧告する。

（別紙）

行政職俸給表　　行政職俸給表(一)

級等＼職務の俸給		1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級
俸給月額（円）	1号俸	80,700	58,100	38,660	25,700	19,200	14,800	12,000	8,000
	2号俸	83,800	61,200	40,000	27,200	20,500	15,900	12,900	8,300
	3号俸	86,900	64,300	43,400	28,700	21,800	17,000	13,800	8,600
	4号俸	90,000	67,400	45,800	30,200	23,100	18,100	14,800	8,900
	5号俸	93,100	70,500	48,200	31,700	24,400	19,200	15,800	9,300
	6号俸	96,200	73,600	50,600	33,200	25,700	20,300	16,900	10,200
	7号俸	99,300	76,700	53,100	34,700	27,000	21,400	18,000	11,100
	8号俸	102,400	79,800	55,600	36,200	28,300	22,500	19,100	12,200
	9号俸	105,500	82,900	58,100	37,700	29,600	23,700	20,200	12,900
	10号俸		85,200	60,600	39,500	30,900	24,900	21,300	13,800
	11号俸		87,000	62,600	41,300	32,200	26,100	22,400	14,700
	12号俸		88,500	64,600	43,100	33,300	27,300	23,400	15,600
	13号俸		90,000	66,300	44,900	34,400	28,300	24,300	16,400
	14号俸			67,800	46,700	35,300	29,300	25,000	17,000
	15号俸				43,500	36,200	30,100	25,700	17,600
	16号俸				50,000	36,900	30,900	26,400	18,200
	17号俸				51,500	37,600	31,600	27,000	18,700
	18号俸				52,800		32,300	27,600	19,200
	19号俸				53,900				

1　俸給表　各俸給表をそれぞれ別紙のとおり改定し、且つ、各俸給表に定められた昇給期間をすべて十二月とすること。

2　期末手当　毎年十二月に支給する期末手当を〇・一月分増額すること。

3　初任給調整手当　科学技術振興の趣旨に沿い、初任給調整手当を新設すること。

二　この勧告を実施する場合においては、一般職の職員の給与に関する法律の適用をうける国家公務員の全職種平均の給与水準は昭和三十五年五月一日において、おおむね一二・四％上昇し約二四、二八〇円となるはずである。

三　この勧告を実施する場合においては、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　約一七七億円

2　期末手当の増額および初任給調整手当の新設に要する経費　約九億円

四　人事院は、この勧告の基礎となっている官民給与の較差が、昭和三十五年四月を基準としていることにより、この勧告が同年五月一日から実施されることを適当と考える。

人事院は、この勧告に対し国会および内閣がすみやかに措置をとられるよう切望する。

第四編　労働行政

第一章　労政行政

一　概況

一九六〇年七月、池田内閣の誕生にあたり第一次岸内閣の労相を勤めた石田労相が再登場した。そして石田労相は、再任のあいさつとして、「今後の労働政策は、労働争議や労働運動を対象とする労政（労働組合）行政よりも、賃金、雇用などの労働経済方面に力点を置きたい。石田労政の重点はよき労使慣行をつくることだ。日本の労働運動には多少行過ぎの点はある。しかし日本経済が繁栄するにはよい労使慣行を築く労働行政が必要だ」と述べている。岸内閣の労働行政は、労働組合運動の弾圧にその全勢力をかけた政策で、賃金その他の労働条件や中小企業労働者の保護といった労働経済方面での政策に欠けていたのであるが、その点を施策の表面に打ち出してきたことは重視してよいであろうか。それは基本的に労働政策の方向に転換をもたらすという意味ではない。官公労の民刑事弾圧、警察官の争議介入が前年度にもまして行なわれている実情はなお、労働政策の基調が弾圧と懐柔の方向をとり、ただ懐柔の一対策として、右のような当面の政策が打ち出されてきたものであると考えられる。いずれにしろ、石田労相の右のような発言にもとづき、池田内閣の労働政策の大綱が一九六〇年九月に発表された。それによると「労働政策の目的は、完全雇用の達成と労働条件の改善にある」として、第一に発展的雇用政策として㈠労働力の流動性増大対策、㈡技能労働者の確保と技能水準の向上、㈢失業対策の刷新改善、第二に中小零細企業労働政策の推進として㈠労働条件の改善、㈡福祉施設の設置および総合的運営、㈢労働問題に対する理解の促進、第三によき労使慣行の確立として㈠労使教育の徹底、㈡労使協議体制の確立、㈢労使関係法令の検討、第四に婦人、年少者対策の推進として㈠未亡人らの就職機会の増大、㈡婦人、年少者の福祉対策の推進、㈢孤児、片親児童らの就職機会の拡大、㈣婦人の地位向上対策をそれぞれ積極的に推進するというのである。

二　労働行政の機構と組織

一九五九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)　労働省組織令の一部が改正されて（昭和三四年政令第六八号）、労働統計調査部に専門調査官二人が置かれ、職業訓練部に技能検定課が新設された。また中労委事務局の審査第一課および同第

二課の所掌事務が整備された（一九五九年四月一日）。

(2) 最低賃金法の制定（昭和三四年法律第一三七号）により中央・地方最低賃金審議会が設置され、従来の中央・地方賃金審議会が廃止された。また同法の施行に関する事務が労働基準局の所掌事務として新たに加えられた（一九五九年五月五日）。

(3) 中小企業退職金共済法の制定（昭和三四年法律第一六〇号）により中小企業退職金共済審議会が設置され、同法の施行に関する事務が労政局の所掌事務として新たに加えられた。

(4) 中小企業退職金共済法および最低賃金法の施行に伴い、労働省組織令の一部が改正されて、労政局の労働教育課が廃止され、労働金庫および中小企業退職金共済法の施行に関することを所掌する福祉共済課が設置された。また労働基準局の福利課も廃止され、賃金および最低賃金法の施行に関することを所掌する賃金課が設けられた（一九五九年五月一一日）。

(5) 中小企業退職金共済法にもとづき、中小企業退職金共済事業団が七月一日新設され、一〇月一日から業務を開始した。

(6) 炭鉱離職者臨時措置法（昭和三四年法律第一九九号）にもとづき、炭鉱離職者援護会が一二月二五日新設され、その監督その他同法の施行に関する事務が職業安定局の所掌事務として新たに加えられた（一九五九年一二月一八日）。

なお、一九五九年一二月末現在の労働省本省の職員の定員は二万一五九二人、外局の職員は二一三人で計二万一八〇五人となっている。このほか地方自治法付則第八条関係の職員（地方事務官ら）が二一二九人おり、労働行政に従事している職員は合計二万三九三四人となっている。

三　労働教育

石田労政の表看板ともいわれる「よき労使慣行の確立」のために、労使教育の徹底という労働教育行政は、一九五八年九月一五日に発足した日本労働協会を中心として次のとおり行なわれた。

東京労働大学講座は、一九五二年に開設され労働省と東京都の共催で開催されていたが、日本労働協会の設立により一九五九年度（第八回）からは三者の共催となり、その運営事務は日本労働協会で行なうこととなった。この講座は基本講座と専門講座に分かれ、それぞれ約二ヵ月間東京大学および慶応大学において講義が行なわれたが、参加者は基本講座では労働者一〇五名、使用者二〇一名、特別生三七名、計三四四名、専門講座では労働法五八名、労働経済三七名、労務管理四五名、計一四〇名であった。修了者は基本講座では一八七名（修了率六五％）、専門講座では労働法三五名、労働経済一五名、労務管理三五名、計八五名（修了率六一％）であった。

大阪労働大学講座は、一九五三年に開設され労働省・大阪府・大阪市共催で開催されているが、一九五九年度は第七回にあたり、前期講座約三ヵ月間、後期講座約四ヵ月間、大阪市立労働会館において講義が行なわれた。受講者は、労働者八四名、使用者八六名、特別生一二名、計一八二名で、修了者は労働法三六名、労働経済一三名、労務管理三二名、計八一名となっている。

都道府県主催の労働講座ないし労働学校は、地方における労働教育行政の最たるものであるが、一九五九年度に各都道府県労政課または労政事務所の主催により開設された労働講座等は三七〇校、受講者数は五万三七四九名である。前年より一二八校の減となっているが、受講者数では一万二〇五四名の増加となっている。講義時間が五〇時間以上のものは一三県、二三校、参加者六三七九名で、一五時間以上五〇時間未満のものは二七県、七二校、参加者一万五六六八名、一五時間未満のものは二八県、二七五校、参加者三万一七〇二

第178表　昭和34年度，都道府県主催による労働講座，労働学校等開設状況
(1960年4月現在)

都道府県名＼模規	計		講義時間50時間以上のもの		講義時間15時間以上50時間未満のもの		講義時間15時間未満のもの		備考
	件数	受講者総数	件数	受講者総数	件数	受講者総数	件数	受講者総数	
北海道	9	779	1	132	3	379	5	628	
青森	2	312	1	257			1	55	
岩手	11	1,354	2	285	3	199	6	870	
宮城	6	668	1	132	3	311	2	225	
秋田	4	318					4	316	
山形	6	527	4	334			2	193	
福島	3	1,434					13	1,434	
茨城									
栃木	13	1,059			1	235	12	824	
群馬	7	1,109			2	608	5	501	
埼玉	2	132			2	132			
千葉									
東京	9	1,196			3	440	6	756	東京労働大学講座含まず
神奈川	15	1,265	1	73	2	264	12	928	
新潟	1	112			1	112			
富山	3	289	1	113	2	176			
石川									
福井	1	130					1	130	
山梨	2	302			1	225	1	77	
長野	4	5,264			10	2,728	38	2,536	
岐阜	8	3,086			6	2,722	2	364	
静岡	81	20,481	3	2,988	3	2,872	75	14,621	
愛知	10	1,158			3	441	7	717	
三重									
滋賀	4	1,022	1	690	1	101	2	231	
京都									
大阪	8	920			7	737	1	183	大阪労働大学講座含まず
兵庫	16	1,453	3	444			13	1,009	
奈良	1	101	1	104					
和歌山									
鳥取									
島根	1	427	1	427					
岡山	5	640			2	164	3	476	
広島	1	98			1	98			
山口	6	974			6	974			
徳島	2	517			1	469	1	48	
香川									
愛媛	12	1,410	3	400	1	171	8	839	
高知									
福岡	38	2,454			3	327	35	1,127	
佐賀	4	707			2	480	2	227	
長崎									
熊本	3	不明			1	不明	2	不明	
大分	1	254			1				
宮崎	9	781			1	254	8	732	
鹿児島	8	1,015				49	8	1,015	
合計	370	53,749	23	6,379	72	15,668	275	31,702	

〔備考〕 本表は特殊な受講対象および内容を有するもの（婦人講座，文化講座等）は含まない。

名となっている（第178表）。

視聴覚教育は、労働教育行政の一環として一九五二年以来、フィルム・ライブラリーの実施により行なわれている。これは映画フィルムを映画会社から廉価に借り入れ、加入都道府県を巡回するものであるが、一九五九年度は九月よりその第八回を実施した。

資料の作成および配布としては、まず『週刊労働』があげられる。これは一九四八年に創刊されたものであるが、一九五九年には週一回（四万五千部）四ページだてで四二回発行された。その内容は労働関係の啓蒙記事に力が注がれている。次に『やさしい労働教室』（B6判一二九ページ）一九六〇年版があるがこれは従来のそれに経済事情の変化、最低賃金法、中小企業退職金共済法の施行等を考慮して改訂したもので、年少労働者をおもな対象として作られたものである。次に『中小企業の労働争議と暴力』（B6判四二ページ）があるが、これは中小企業労働問題シリーズ第二号として、中小企業の労使を啓蒙することを目的に作られたものである。なお『日本労働協会雑誌』（B5判一〇〇ページ）は労働問題に関する研究家、実務家を対象として一九五九年四月創刊以来毎月刊行されており、『JIL文庫』（新書版）および『調査研究資料』も日本労働協会の発行する資料として参考となる。さらに『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。

四　中小企業労働対策

中小企業の労働争議は最近激増しているため、中小企業労働対策は労政行政の重要な部面としてとらえられ、各都道府県の労政事務所には中小企業労働相談所を設け中小企業の労務管理改善の資料とするため、従業員態度測定方式を採用しているが、特に本年度は争議の予防および解決促進について通牒が出されたりした。

中小企業労働相談所は、中小企業における労使関係者の労働問題一般について相談に応ずるため一九五五年一〇月より各都道府県に設けられたのであるが、一九五九年末現在全国で二二三ヵ所となっている。利用状況は年々増加しており、一九五九年一月より一二月までの総相談件数三万〇九二八件、総相談項目数四万三六四二件で、前年より相談件数は一一二六件、相談項目数は一四八四件増加している。

利用状況を労使別にみると、労働者側五四%、使用者側四六%となっており、前年の労働者側六一・七%、使用者側三八・三%に比べて使用者側の利用が増加しているが、このような増加は、一九五九年一〇月以降最低賃金法および中小企業退職金共済法関係の相談が増加したことに起因しているとみられている。

利用状況を内容別にみると、一九五六年以降全体の三八%ないし四一%を占めていた「労働組合および労使関係に関すること」が、一九五九年には三五%（一万五三〇五件）と減少し、これにかわって「労働条件に関すること」が前年度の三二%から四〇%（一万七五八四件）と大きく増加している（第179表）。そし

第179表　内容別相談項目の割合

内　　容　　別	割合(%)
労働組合および労使関係に関すること（争議，労働協約等）	35
労働条件に関すること	40
人事に関すること	7
職業安定に関すること	2
社会保険に関すること	8
租税金融に関すること	1
そ　の　他	7

て「労働組合および労使関係に関すること」の相談は労働者側が六三％（九六九件）で使用者側の三七％（五六〇九件）より多いが、「労働条件に関すること」の相談は逆に使用者側が五五％（九六六八件）で労働者側の四五％（七九一六件）より多くなっている。さらに「人事に関すること」、「職業安定に関すること」、「社会保険に関すること」の相談は労働者側が五六％ないし六六％を占め、「租税金融に関すること」、「その他」の相談は使用者側が五三％ないし五五％を占めている。利用状況を産業別にみると、製造業が六四％（二万八〇二九件）で最も多く、卸売小売業は八％、鉱業は二％強となっている。

利用状況を事業場の従業員数（規模）別にみると、例年どおり三〇人未満の小企業が三七％（一万六二七八件）、三〇人以上一〇〇人未満のものが三五％、一〇〇人以上三〇〇人未満のものが二八％となっている。

従業員態度測定は、一九五六年以降実施され、労務管理の改善のために役だってきているが、一九五九年度中に実施した件数は一二〇六件であった。労務管理が重要視され、測定方式が確立したことなどから飛躍的に増加した前年度の一九四一件には及ばないが、本年度において積極的に測定実施を要望する使用者が増加したことは注目すべきであろう。

また本年度は、態度測定の適用対象を拡大させる一方策として、従業員五〇人未満の小企業にも実施しうるような新方式を定めた。つまり新方式は、基本方針を変えないで㈠質問に対する回答を三選択枝から五選択枝にする。㈡測定結果を数値で表わし、かつ否定肯定の両極の回答にはウェイトをつけ、それらの数値はウェイトの異なるものの合算とするという二点を修正したわけである。

「中小企業労働争議の予防および解決促進について」という労働省労政局長の通牒は、一九五九年一〇月一〇日に各都道府県知事あてに出されたが、これによると、㈠中小企業労使に対し労働教育を行なうこと、㈡各地区単位に公益代表を含む中小企業労使懇談会を設置すること、㈢労政課長、労政事務所長等を地労委あっせん委員候補者とすること、㈣労政機関の充実と適正な人選を行なうこと等という方策が示されている。これについては第一四回全国労委会議でも問題となったように、政府が争議に介入することとなるおそれもあり、また労委の業務の遂行に多くの支障を生ずるおそれもあるという批判がある（第三編第一章労働委員会の項参照）。

五　労働金庫に対する諸施策

一九五九年末の地方公共団体の労働金庫に対する預金は、一三億二八六二万円で、全金庫預金総額の四％となっており、前年度より比率では〇・五％減となっているが、金額では一億二〇二六万円の増加となっている。これは主として都道府県市等が管下労働者の福祉増進に寄与するため、労働金庫を通じてこれら活動に資金的援助をすることを目的としてなされたものであり、したがって労働者住宅資金、賃金遅払対策資金等、融資目的を限定している県もある。

労働金庫の検査は、大蔵省、労働省、都道府県が共同して行なうことをたてまえとし、労働金庫法施行以来延べ一五二回、一金庫平均三・二回検査している。一九五九年度における検査は二四金庫であり、不良資産の総資産に対する割合は前回に比較し平均〇・六七％増加し約三％となっているが、全般的には経営体制が軌道にのり、資産内容が改善されていた。

なお一九五九年三月三一日労働金庫法施行規則の一部を改正する大蔵省、労働省令第一号が公布、施行され、主務大臣に提出する労働金庫の業務報告書の様式が全面的に改められた。

六　婦人少年行政

婦人少年問題審議会は、労働大臣の諮問機関として労使代表者および学識経験者三〇名の委員により構成され、婦人労働部会、年少労働部会、婦人問題部会の三部会に分かれてそれぞれの部門の問題を審議しているが、一九五九年においては、婦人労働部会で「婦人の職業対策」が、年少労働部会では前年にひきつづき「年少労働者の福祉対策」が、婦人問題部会では数年来審議中の「労働者家族問題とその福祉対策」が、それぞれ審議された。特に婦人問題部会での「労働者家族問題とその福祉対策」については、第一段階として本問題の範囲と対策の方向を示すために「労働者家族福祉に関する報告書」を作ることとし、同部会で作成後、総会の審議を経て一九五九年一一月、労働大臣に右報告書を提出した。

一九五四年四月から委嘱されている婦人少年室協助員は、現在一五〇〇名が全国において各都道府県婦人少年室の啓蒙、宣伝、調査、相談業務等を協力援助しているが、一九五九年度は特に不当雇用防止のための長欠就労児童の把握に力点をおき、また婦女子の転落防止、特殊婦人の更生等にも活躍した。また第四回協助員全国会議を一一月四日開催し、活動事例、活動上の問題点等を中心に研究討論した。

一九五六年六月から委嘱されている婦人問題相談員は、全国に四六名配置されて婦人少年室の行なう婦人問題の相談業務を援助しているが、その相談内容は売春問題、一般婦人の家庭問題、子女の教育問題にいたるまで多岐にわたっている。

婦人労働行政は、雇用者総数の約三割にあたる六一六万名の婦人労働者のためにゆるがせにできないことであるが、一九五九年度においては、有能な職業人としての人の職業分野に関する調査」を行なって、まだ一般化されていない分野の実情把握に努め、また第八回婦人労働問題研究会議を開いて専門的職業としての保母の問題点と対策について検討した。次に婦人労働者の職場定着傾向に伴って、男子の賃金を一〇〇とした場合の女子の賃金が四二・六％である実態を打開することが必要であるとして、各婦人少年室主催の研究会議を各地で開き、八月には「働く婦人の福祉運動」を実施した。また中小企業の婦人労働者の保護福祉を目的とした福祉センター「働く婦人の家」が五月一日、群馬県桐生市に開所され、同地域の婦人労働者の福祉施設として一九五九年一二月末までの八ヵ月間に延べ七〇六三名が利用している。次に主として未亡人らの職業対策として設けられた「家事サービス公共職業補導所」はひきつづき全課制、単元制による補導修了者を出し、良好な労働条件で就業させている。同様に「内職公共職業補導所」も、前年の七ヵ所にひきつづき本年も一ヵ所（高知）設置されて全国で一六ヵ所となり、単なる内職の相談あっせんだけでなく、苦情処理、工賃の適正化等多岐にわたる活動を行なっている。

さらに家内労働問題として一九五九年七月下旬、東京都内ヘップサンダル製造における内職者にベンゼン中毒が発生したことがあげられる。婦人少年局では事件発生後直ちに実態を調査して、㈠ゴムのりの使用上の注意等についてリーフレットを作成し、関係者に周知徹底させ、行政指導すること、㈡低料金でベンゼン中毒に関する健康診断をすること、㈢生活保護法による医療扶助の大幅活用を図ること、㈣ゴムのりに日本工業標準規格を制定することという措置をとるべきであると関係部門にそれぞれ働きかけた。その結果、同年一一月一二日、「労働基準法第四八条の有害物を指定する省令」が制定公布され、一二月には工業標準化法にもとづきゴムのりにJIS規格を定める審議会が開始されてJIS規格を制定するため慎

重審議することが決められた。また一一月一二日には学識経験者など二〇名からなる「臨時家内労働調査会」が発足し、今後、家内労働問題の根本的検討が行なわれることとなった。

年少労働行政も、二四三万人にのぼる年少労働者の約七割が労働条件のよくない中小企業に就業しているという現状にかんがみ、ゆるがせにできないことであるが、一九五九年度においては、一九五八年五月に定められた「年少労働者の福祉増進実施要領」にもとづく「年少労働者福祉員」が、一九五九年一二月末現在で二〇九一名となり、それら活動をいっそう促進する一助とするための「年少労働者福祉員活動モデル地区」が東京、愛知、大阪、福岡に設けられた。また婦人少年室その他主催の「年少労働者の福祉増進のための懇談会」は、一九五九年一二月末までに全国で七一七回開かれ、「年少労働者福祉連絡協議会」も四二府県に設置されて延べ一二五回開催された。第一三回「働く年少者の保護運動」も例年どおり一一月一日から一〇日間、年少労働者の余暇生活の健全化をはかることを目標に全国一斉に行なわれたが、本年において全国で年少労働者を激励するために開かれた各種の親睦、慰安のつどいは七一件（参加者二万二千名）、働く年少者を囲む懇談会は一〇八件（参加者四千名）、中小企業の雇用主、主婦等を対象とした働く年少者の福祉増進、余暇生活に関する心づかい等についての懇談会は七二件（参加者約一千名）となっている。

次に一九五八年六月に定められた「最低年齢未満の長期欠席就労児童対策要綱」にもとづき婦人少年室協助員がケース・ワークを行なった長欠就労児童は、本年度は一〇九名で、前年度よりひきつづいてケース・ワークを行なっている一九二名を加えると三〇一名となる。本年度中にケース・ワークが終了した者は六三名であるが、その内訳は就学した者三四名、就学の見通しがついた者二名、保護施設へ収容した者二名、どうしても就労が排除できずそのままケース・ワークを打ち切った者二五名となっている。

第二章　雇用・失業対策

第一節　失業対策事業、公共事業

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、臨時就労対策事業、公共事業、などから成っている。またこれに炭鉱離職者緊急就労対策事業が一九五九年度後半から付加された（これについては本章第二節を参照）。

失業対策事業　失業対策事業の一九六〇年における吸収人員は第180表のようである。このうち一般失業対策事業については、一日平均二〇万人であり、前年度より一万八千人減少している。

（注）この吸収計画人員の減少は、好景気のために求人が増大し、雇用状況の改善が見込まれるという理由によるものであった。しかし他方では、公共職業安定所へ登録を行なっている日雇労働者数（有効求職者数）は、好況、不況にかかわらず、近年一貫して増加傾向を続けている。すなわち、全国の公共職業安定所における登録日雇労働者総数は、一九五三年度平均三五万人、一九五四年度三八万六千人、一九五五年度四五万八千人、一九五六年度四七万一千人、一九五七年度四六万九千人、一九五八年度五一万六千人、一九五九年が五三万五千人、そして一九六〇年一二月には五六万八千人、となっている。このうち、女子の比率は、一九五二年当時の三四・三%から一九五九年の三七・六%へと増加傾向をみせている。

また年齢構成（六大都市）では最近五〇歳以上層の比率がきわめて高くなっており（一九五〇年当時は二八・九％、一九五九年は四六・七％）、これに伴って、平均年齢は一九五九年において四〇・七歳（男子四七・九歳、女子四六・八歳）となっている。このうち失業対策事業適格者の年齢構成はより高く、一九五九年において全国平均で五〇歳以上層が四七・八％を占め、平均年齢は四八・八歳（男子五〇・四歳、女子四六・三歳）となっている。これらの日雇労働者の日雇になってからの期間をみると、一九五九年において、六年以上というものが三二・四％（男子三〇・九％、女子三四・九％）を占めて最も多い。一人当たり平均期間は約四年五ヵ月（男子四年三ヵ月、女子四年七ヵ月）、このうち失対適格者では平均五年二ヵ月（男子四年三ヵ月、女子五年四ヵ月）、となっており、日雇労働者の固定化・滞留化の状態が示されている（以上、労働省職業安定局「日雇労働者生活実態調査」一九五九年一一月実施、による）。

なお、政府では、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除くという政策をとっている（本年鑑第33集第三部第五編参照）。

この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予算単価は、一九六〇年四月に改訂され、従来の一人一日平均三〇六円から三三四円となった。そして一九六一年度からは三八四円に引き上げられた（これに対して全日本自由労働組合では日額六〇〇円にせよと要求している）。

またこの事業種目については、一九五九年度の実施状況でみると、道路整備事業が一日平均約一一万八千人（全吸収人員の五七・四％）でずばぬけて多く、この比重は近年かなりの速度で増加している。このほか、土地整備事業三万四千人、水道整備事業一万五千人、保健衛生整備事業一万二千人、河川整備事業一万人、などがおもなものである。

特別失業対策事業は、「失業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

第180表　失業対策事業吸収人員の推移　（単位　1,000人）

年度		吸収人員
1949年度		41
1950年度		143
1951年度		147
1952年度		149
1953年度		155
1954年度		170
1955年度	計	220
	一般	190
	特別	30
1956年度	計	228
	一般	208
	特別	20
1957年度	計	205
	一般	187
	特別	18
1958年度	計	230
	一般	212
	特別	18
1959年度	計	236
	一般	218
	特別	19
1960年度	計	218
	一般	200
	特別	18

〔備考〕　吸収人員は1日平均。

の高い失業者を吸収」するもの（実施要領）で適格日雇労働者のうち技能者あるいは体力検定で重作業の労働能力をもつものが、この事業の吸収対象とされる。一九六〇年度におけるこの事業の失業者吸収計画人員は一万八千人であり、前年度より一千人減少している。これを一九五九年度の失業者吸収の実績でみると、一日平均（年間二七六日就労とした一日平均）総数約一万八五〇〇人となっている。事業種目では都市計画事業の七千人をはじめ、河川等事業四四〇〇人、道路事業三四〇〇人、港湾事業二千人、などがおもなものである。

公共事業（失業者吸収率設定公共事業）　失業者吸収率設定公共事業とは、緊急失業対策法によってその就業者中失業者を一定割合で吸収することが義務づけられている公共事業（政府または国庫補助を受けた地方公共団体が行なう公共的な建設・復旧事業）をいうが、これの一九六〇年度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五三七万三千人（前年度五〇九万五千人）、一日平均（一ヵ月二三日を就労として計算）約二三万四千人（二二万二千人）。このうち公共職業安定所の紹介による失業者（有技能者あるいは体力検定の重作業の労働能力をもつもの）は、一ヵ月平均約一二三万一千人（前年度一一六万六千人）、一日平均五万四千人（前年度五万一千人）であり、その内訳は、有技能者が一ヵ月平均一七万九千人、無技能者が一〇五万一千人となっている。

就労者数は前年度より大幅に増加し、吸収失業者数も増加しているが、これはむしろ一般就労者の増加のほうが著しく、また失業者吸収では有技能者数の増加が大きい。なおこれら失業者は、河川整備事業、道路整備事業などに主として吸収されている（一九五九年度においては、失業者吸収総数一三九九万人のうち、河川が四〇〇万人、道路が三九五万人、農業が一四〇万人、港湾が一〇九万人となっている）。

臨時就労対策事業　これは「道路整備計画に定められた道路事業および都市計画事業について、地域的にも工種的にも失業者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」もの（実施要領）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吸収義務以上の高度の失業者吸収措置を講ずるものとして、一九五六年度から実施された。

一九六〇年における吸収失業者（失業対策事業適格者中技能あるいは体力検定で重作業の労働能力をもつもの）の実人員は二万二千人で、前年度より一千人増加している。この実施状況を一九五九年度の実績でみると、失業者吸収は一日平均（年間二七六日としての一日平均）二万一千人、このうち無技能者がほとんどを占めており、有技能者は一〇〇名程度にすぎない。

事業種目別では、道路事業が約一万五千人、都市計画事業が約五千人となっている。

第二節　炭鉱離職者対策

失業者状況　石炭鉱業の危機はますます深刻化の一途をたどっている。炭鉱の常用労務者数の動き、および雇入れと解雇の状況をみると第181表のようである。一九五〇年以来、一時的には多少の増加をみせながらも（一九五一年度、一九五六～五七年度など）、総じてかなりの減少傾向を示してきたが、最近では特に一九五八年以来年年一万人から三万人といった著しい減少を示している。一九五七年度末と一九六〇年八月末とを比べると、この間五万四千人の減少があり、このうち大手では二万五千人、中・小炭鉱では二万七千人の減少をみせた。解雇者数も一九五八年度五万八千人、一九五九年度五

第181表　炭鉱常用労務者数の推移

（単位　1,000人）

	計	大　手	その他
1950年度末	360	250	110
1951　〃	380	241	139
1952　〃	379	239	140
1953　〃	322	207	115
1954　〃	286	193	93
1955　〃	288	188	100
1956年度末	297	190	107
雇　　入	79	16	62
解　　雇	68	13	55
1957年度末	309	193	116
雇　　入	92	17	75
解　　雇	80	14	66
1958年度末	294	191	103
雇　　入	59	13	47
解　　雇	74	15	58
1959年度末	264	173	91
雇　　入	51	12	39
解　　雇	81	30	51
1960年8月	255	166	89
雇　　入	21	3	18
解　　雇	30	10	19

〔備考〕 1）雇入，解雇者数は各年度1年間の数。1960年は3～8月の数。
2）人員は1,000人単位で4捨5入したため，それぞれの合計と必ずしも一致しない。
3）通産省「石炭統計月報」による。

万一千人というように大量に上っている。また、炭鉱離職者の失業保険受給者数や失業保険受給率も、他の諸産業に比べて著しく大きくなっている（本年鑑第一部第二編参照）。

こうして全体としては、雇用者数の減少・外部への排出という動きを示しながらも、しかし他方では、入職―解雇―再就職という労働移動が炭鉱雇用の内部で依然として存在している。特に中・小炭鉱においては、大量の排出とそれに匹敵するような大量の吸収とが同時に存在している（第181表）。これを労働異動率によってみると、一九五九年一～一二月においては、平均で入職率九・七%、離職率一八%、このうち規模五〇〇人以上が（入）四%、（離）一二・三%、四九九～一〇〇人規模が（入）二二・二%、（離）三〇・八%、九九～三〇人規模が（入）四七・一%、（離）五六%、となっている（労働省「労働異動調査」）。そして石炭需給のちょっとした変動に応じて、交通に対し、中小では整理―新再開―整理という循環コースが幾重にも交錯している」（「炭鉱離職者対策を現地にみる」『東洋経済新報』一九六〇年一〇月一五日号）。

これら炭鉱離職者は、年齢的に一般に高い。これをたとえば、労働省「労働異動調査」によると（一九五九年）、石炭鉱業離職者の年齢構成は三〇歳代が二二・三%、四〇歳代が一五%、五〇歳以上が一九・四%、そして四〇歳以上計では三四・四%となっている。また、雇用審議会による「失業者多発地域労働市場に関する調査」のうち、福岡県直方公共職業安定所扱における炭鉱離職者（一九五八年九月～一九五九年八月の離職票受理者など）の状態をみると、男子総数約二八〇〇人のうち三〇歳代が二四・四%、四〇歳代が一四・八%、五〇歳以上が二六・五%で、四〇歳以上計では四一・三%に上っている。

このような年齢の高さ、そして炭鉱において自己が長年従事してきた職種（適職）とは一般にきわめて異なる他産業の職種（労働）に雇用を見いだすことをえない状態（職業訓練の問題）、転職にあたって炭鉱地帯（炭鉱住宅）から他地域への地域移動の必要から生じてくる住宅難、扶養家族をかかえた生活難、等々――炭鉱離職者の再就職においてはこうした問題がからみあい複合して、その困難さはきわめて深刻化している。

なお、炭鉱労働者雇用の見通しについては、石炭鉱業審議会はそ

の答申の中間報告において、一九六三年の適正人員を一七万五六七〇人と推計している。これは、一九六〇年八月末の常用労働者数に比べても約七万九千人の減少である。また、日本経営者団体連盟（日経連）はその「石炭産業の将来と離職者対策」（一九五九年一一月発表）において、一九五九年度から一九六三年度までに合理化によって、総数九万七千人の離職者（臨時夫、職員を除く）――大手炭鉱約六万人、中小炭鉱約三万七千人――の発生が見込まれるとした。そしてこのうち、停年、結婚、自営、帰郷、自力転職などを除いた要対策離職者数を六万二千人と見込んでいる。

炭鉱離職者対策に関する雇用審議会の答申　雇用審議会（会長・有沢広巳氏）は一九六〇年一〇月一一日、この問題について首相に答申を行なった。この答申は「最近の雇用失業情勢にかんがみ、産業構造の変化、労働市場の特性に伴う雇用失業問題に対する対策について」の諮問に対する中間答申であるが、その内容は、現在の緊要な問題として炭鉱離職者対策を取り上げ、それについて述べたもので、炭鉱離職者の職業訓練期間中は安んじて訓練を受けうる程度の訓練手当を支給すること、公共投資などによる炭鉱離職者の積極的な雇用拡大、これらの対策を通じた炭鉱離職者の生活の確保、などを強調している。次にこの答申を掲げる。

（前略）本審議会は、早急に着手すべき対策として、炭鉱雇用の安定、再就職対策及び生活の確保等について、左記のごとき措置を必要とすると考える。

第一　炭鉱雇用の安定について

炭鉱雇用は、石炭業合理化に伴って、近年大幅な減少を示した。雇用の縮小は、それが直ちに労働者の生活に深刻な影響を与えるものであるだけに、産業合理化を行なう過程においても、できる限り雇用の維持がはかられなければならない。また、小規模炭鉱の一部においては、雇用の縮小の過程においても、従来からの低労働条件及び劣悪な労働環境のもとに、依然として大きな雇用の入替がみられ、この間に、新規労働力の流入並びに再就職対策の困難と思われる者の排出が続けられるおそれがある。以上の諸点を考慮して、次のような措置が講ぜられなければならない。

(1)　雇用縮小方法の改善　石炭鉱業の合理化に当っては、石炭需要の開発、経営の多角化等により、つとめて雇用の維持をはかると同時に、やむを得ざる雇用の縮小についても、労働市場の状況に対応した石炭鉱業全般にわたる計画的な実施が考慮されなければならない。なお、企業は、できる限り労働組合等との事前の協議により、無用の紛争をさけるとともに、自ら配置転換その他離職者の就職あっせんに万全をつくすこと。

(2)　労働条件の向上　炭鉱雇用の安定のためには、小規模炭鉱の高い異動率を伴った不完全就業状態を解消しなければならない。これがためには、鉱山保安法、労働基準法、職業安定法等の違反の絶滅を期するとともに、最低賃金の推進、退職金制度の導入、労使関係の正常化等をはかり、また、これらの措置を実効あらしめるため、生産設備の更新、流通組織の共同化等を推進して、経営の改善をはかるべきである。さらに、このような近代化の困難な非能率炭鉱については、これの買収を促進するとともに、他方非能率炭鉱の発生を規制するため、現行の坑口開設の許可制度の一層の活用に努めること。

第二　炭鉱離職者の再就職対策について

炭鉱離職者のごとく、産業構造の変化に伴って、しかも地域

的に集中して排出された離職者については、できる限りこれを発展的な他産業、他地域の安定した職業へ再就職させなければならない。換言すれば、労働力の流動化を促進して、できるだけ失業者の停滞を避けなければならない。これがために次の諸施策を強力に推進する必要がある。

(1)　炭鉱離職者の登録制の採用　他産業他地域への再就職を希望する炭鉱離職者は、これを公共職業安定所に登録して常時その動向を把握し、定期に職業相談を行ない、適切な職業指導を実施するとともに、十分な職業訓練の機会を与え、これが就職の促進をはかり、さらに就職後の指導についても配慮し得るよう措置すること。

(2)　職業訓練の振興　職業訓練を希望する登録離職者に対しては、原則としてすべて職業訓練を実施するものとし、訓練期間中は、安んじて訓練を受け得る程度の職業訓練手当を支給するものとすること。右の場合において、必要に応じ現行の訓練期間を延長するとともに、当該期間の訓練終了者で再就職が困難な者については、さらに相当期間にわたり職業訓練を継続することを考慮すること。これがためには、訓練施設の飛躍的増設拡充と職業訓練指導員の大幅な養成並びに待遇改善をはかるとともに、訓練種目についても、炭鉱離職者の転職先を考慮し、これに適応した各種の訓練を大幅に行なうこと。また、企業自ら行なう訓練を奨励し、委託訓練を行なう等職業訓練の多角化をもはかること。

(3)　雇用機会の確保　一般産業の発展に伴う雇用機会の増加に応じ、広く民間企業に炭鉱離職者の再就職をはかるため、政府はもとより民間においても積極的な職場の開拓に努めること。特に公共投資により雇用の拡大をはかり、これに計画的な炭鉱離職者特に前記の職業訓練終了者の受入れを可能ならしめるよう一定の雇用義務を課し、事業ごとに契約条項にこれを明示せしめ、その履行確保について強力な措置を講ずること。また、財政投融資を受ける民間企業についても、同様の趣旨により、必要に応じ、一定の雇用義務を課する方策を検討すること。さらに、民間において多数の炭鉱離職者を雇用する事業（炭鉱離職者が行なう企業組合その他の共同事業を含む）を行なう者については、その育成をはかるため、適当な助成措置を考慮すること。なお、現行の移住資金、就職支度金等についても実情に合致した改善をはかること。

(4)　労働者住宅の建設　広域職業紹介により住居を移転して再就職する者、特に家族を有する者のために、需要地に特別の公共投資による大規模な労働者住宅を建設し、低家賃で利用に供すること。この場合、住宅の集団的建設にあたっては、その建設にもできるだけ炭鉱離職者を吸収し、将来の入居を保障する等の方途を考慮すること。なお、炭鉱離職者を受け入れる企業が建設する従業員用住宅についても、これが拡充をはかるため、必要な助成措置を強化すること。

(5)　特別の機関の設置　以上のような再就職のための諸対策は、本来国の責任において直接これを実施すべきものであるが、さし当り、炭鉱離職者に対するこれらの施策の急速な拡充と能率的な運営に資するため、現在の炭鉱離職者援護会を発展させた特別の機関の設置が考えられる。右の場合、この機関は、職業訓練の実施、職業訓練手当の支給、訓練を受ける者のための居住施設の設置、前記の労働者住宅の建設及び管理、移住資金の支給等の業務を行なうものとすること。また、この機関は、当該期間の職業訓練を受けた者について

は、職業安定機関に協力して、その再就職の確保に努めること。

(6) 産炭地域の雇用の拡大　炭鉱離職者の再就職のためには、他地域への移住の促進と併行して産炭地域での雇用の拡大が必要である。従って、産炭地域を単一経済地域から脱却せしめるため、各地域の立地条件に応じて、雇用吸収度の高い機械産業の導入、低品位炭による山元発電、産業基盤の確立など重点的に産業の開発を進めるべきである。この場合、産炭地域にとどまらず、その関連地域をも含めた地域相互の総合的、協力的な見地からの開発が考慮さるべきである。

第三　炭鉱離職者の生活の確保について

前記諸対策は、炭鉱離職者の生活の確保をはかることを窮極の目的としているのであるから、炭鉱離職者の再就職先における雇用条件についても、最低賃金の普及、失業保険の適用範囲の拡大、その他労働保護政策によりその向上をはかる必要があることはもちろん、職業訓練を受ける者に対しても、前記のごとく職業訓練手当を支給するとともに、再就職の困難な者については、さらに次の諸対策が必要である。

(1) 失業手当制度（仮称）の創設　職業紹介、職業訓練等について、以上のごとき諸対策の充実をはかっても、なお再就職の困難な者に対しては、その失業の特質にかんがみ、単なる貧困救済のための扶助制度とは異なる基礎の上に立った失業手当、又は待期手当ともいうべき新たな制度の創設が必要であると考えられるので、失業保険制度、失業対策諸事業、生活保護制度との関連も考慮に入れ、早急に検討に着手すること。

(2) 就労対策諸事業の合理化等　現在、産炭地域には、相当量の緊急就労対策事業、失業対策事業等が行なわれ、多くの炭鉱離職者がこれに就労している。これらの事業は、本来再就職までの間一時的な雇用機会を提供することを建前としながら、現実には、比較的低能率のまま長期的な就労事業と化している。基本的には、これらの事業は、前記の諸対策の前進によって漸次整理統合さるべきものと考えているが、これらの諸事業が、現に炭鉱離職者の生活の安定に相当役立っている事実も否定することはできない。従って、経過的には、再就職対策によっても雇用が確保されない炭鉱離職者をこれらの事業に吸収すべく、その事業量の確保と就労条件の適正化につき十分な財源措置が必要である。

社会党の炭鉱離職者対策　社会党では次のような主内容の炭鉱離職者対策を決定し、九月八日政府に対しこれら対策の実現のため立法・行政措置をとるよう申入れを行なった。

一　炭鉱離職者臨時措置法の改正

(1)労働者の移動を円滑にするため住宅対策として、労働力需要の主要都市に労働者アパートを建設する。(2)炭鉱離職者に対し住宅確保奨励金を交付する。(3)離職者でみずから事業を行なう者に対し、金融機関での生業資金のワクを設定する。

二　石炭地帯再開発公団の設立

(1)イギリスの工場配置法のように、工場の配置を適正にし、多発的失業地帯に工場を誘致する法律を制定する。(2)これに基づき、炭鉱地帯の産業構造を変更し、再編成するための石炭地帯再開発公団を設ける。

三　雇用促進事業団の設立

離職者を大量に雇用して事業を行ないながら、職業訓練を行なって適当な時期に民間等の事業場へ技能労働者として再就職を

させる。

石炭産業の危機克服に関する炭労の見解　日本炭鉱労働組合では一九六〇年六月二九日「石炭産業の危機克服に関する見解」を発表した。これにおいて炭労は、政府・経営者による「十一万人の首切りを土台とする合理化政策、石炭産業の縮小再生産とスクラップ・アンド・ビルドの政策に反対」して、炭労の基本的見解を次のように述べている。（抜粋）

……われわれとしては、資本主義的な現実の諸関係の中における労働者の立場をふまえつつ、生産を社会進歩の方向で発展させ、石炭危機を克服する当面の責任は経営者・資本家、政府にあるという認識にたって、われわれの批判的かつ原則的な見解を提出し、それを実現できるような条件を獲得するためにたたかう以外にないと考えます。（中略）

われわれは少なくとも次の二つの条件を危機対策の根底にすえるように、現行の合理化対策を変更させなければならぬと考えます。

第一に、危機対策は、石炭産業のにない手であり、社会の重要な構成要素である労働者を失業苦・労働強化・賃下げ等の不幸におとしいれないものであること（こういう点が軽視あるいは無視されるところに根本的な問題がある）。

第二に、危機対策は、石炭産業を荒廃や技術的停滞におとしいれるのではなく、反対に進歩的な発展の方向をひくものであること。（中略）

スクラップ・アンド・ビルド方式は、西欧水準では、文字通り非能率炭鉱の閉山と高能率炭鉱への生産集中とよむことができるでしょうが、日本の場合は、半失業者的な過剰労働力の利用を土台に、租鉱権炭鉱の増加、名目的な鉱区譲渡にともなう系列化炭鉱としての再生などと結びついており、さらにいわゆる高能率炭鉱の内部にも、臨時夫や組請負のような前近代的雇用形態で使われる特別の低賃金労働者の利用、外注下請形態の増大などが顕著な傾向となっています。このような「合理化」を「体質改善」ということができるでしょうか。（中略）

現におこなわれている合理化の基本的な特徴は、労働者に対する大量首切りと賃下げ、労働強化、縮小再生産のもとでのスクラップ・アンド・ビルド、技術的発展に対する消極性、等々にあるといえますが、これは石炭産業の危機に対して労働者の犠牲でコウ薬ばりをおこなう程度のことであって、石炭産業の技術基礎を強めることにもならなければ、市場的基礎を拡大することにもなりません。

ではどうしたらよいか。われわれの主要な見解を要約すると次のようになります。

第一、外国石油に依存する従属的なエネルギー政策を廃棄し、石炭資源の完全利用と石炭産業の積極的発展を目ざす技術的および社会的進歩の政策に切りかえること。

第二、石炭産業を鉱区独占と低賃金労働力の搾取強化に依存する寄生主義的産業から、最新の技術装備によって強化され、社会進歩の方向を体現するような近代産業に再編成すること。

第三、われわれ炭鉱労働者は、このような積極的かつ進歩的な方向をとる以外に、日本の石炭危機を根本的に解決する道はないと考えています。しかもこのような方向にすすむことは、西欧諸国の事例からみても十分に――もしやる気にさえなれば――実現可能なことだと信じます。

しかし現在の政府や独占資本がこのような技術的進歩と社会的進歩とを融和させるあかるい発展の道に賛成してくることは、簡

単には期待できない、とわれわれも考えています。そこにわれわれが十一万人首切り合理化に反対する苦しい闘争をつづけなければならぬ理由もあるのです。

われわれは、ぜひとも石炭産業の危機を進歩的な方向で克服する方法を見出したい。現在の独占資本にそれをおこなう意志と能力がないというなら、われわれは石炭産業の社会化という方向でこれをたたかいとってゆく努力をつづけるほかないでしょう。

炭鉱離職者対策　炭鉱離職者臨時措置法が一九五九年一二月一八日から施行され、これにより炭鉱離職者の広域職業紹介、職業訓練、緊急就労対策事業などが実施されることになり、また炭鉱離職者援護会が設置された（法律の内容については本年鑑第33集第三部第五編を参照）。これらの対策の吸収目標人員は第182表のごとくで、一九六〇年度においては総数約三万人となっている。

(1)　広域職業紹介　これは、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つくことが困難であると認められる場合に、炭鉱離職者が他の地域において職業につくことを促進する目的で、広く全国的に職業紹介を行なうものであり、一九六〇年度の目標人員

第182表　炭鉱離職者対策人員　（単位　人）

対策別	1959年度	1960年度
職業紹介(産炭地域内)	1,700	3,000
広域職業紹介	3,800	4,000
公共事業	1,500	2,700
職業訓練	960	6,000
緊急就労対策事業	5,000	7,500
鉱害復旧事業	2,500	2,800
一般失業対策事業	3,525	4,400
計	19,485	30,400

〔備考〕 1)　それぞれの事業計画目標人員を示す。
2)　「炭鉱離職者対策の現況」――労働省職業安定局「職業安定公報」1960年12月号による。

第183表　広域職業紹介による炭鉱離職者再就職状況
(1960年度)　（単位　人）

産業別	計	男	女
鉱業	143	143	—
建設業	688	682	6
製造業	3,112	3,011	101
食料品	42	38	4
繊維・衣服	98	66	32
化学関係・ゴム・窯業	606	568	38
鉄鋼・非鉄金属	542	540	2
金属製品・機械器具	1,711	1,693	18
その他	113	106	7
卸・小売業	103	99	4
金融保険・不動産業	8	8	—
運輸・通信業	593	588	5
電気・ガス・水道業	19	19	—
サービス業	138	131	7
計	4,804	4,681	123

〔備考〕 労働省職業安定局調べ。

は四千人（第182表）となっている（なおこれに、一九六〇年七月から職業訓練修了生二千人が追加された）。これによる就職状況は第183表のごとくである。就職者総数は四八〇四名で、昨年度の就職者三五三一名を加えると、この広域職業紹介の発足以来の就職者は八三三五名となっている。一九六〇年度においては製造業への就職者が三一一二名で全体の約六五％を占めている。製造業中では金属製品および機械器具部門が最も多く、半数以上を占めている。また建設業は全体の一四％を占め、製造業に次いで多いが、前年度の状況に比べるとその比重は著しく低くなっている（前年度は就職者総数三五三一名中、建設業は一一六〇名――全体の約三三％に達していた）。

広域職業紹介による就職先地域（地域移動）を一九五九年度の実績によってみると、福岡県（就職者数二一七七人）からは、東京（四六八人）、大阪（三八四人）、兵庫（三三八人）、愛知（二九一人）、神奈川（二三四人）などの各都道府県への就職者が多くなっている。また、佐賀県（四二〇人）からは奈良（一四六人）、愛知（一四四人）など、長崎県（五九七人）からは愛知（一八七人）、兵庫（一三四人）、山口県（二三三五人）からは、山梨（一八一人）、福島県（九二一人）からは東京（六二一人）、などがそれぞれ多数を占める。受入地域全体としては、就職者総数三五三一人のうち、愛知（六二三人）、東京（五五八人）、兵庫（五二一人）、大阪（四一八人）などが多数を占めている（注一）。

（注一）　広域職業紹介における求人状況を、福岡県の場合についてみると第184・185表のようである（男子求人についての一九六〇年四月一日～六月二〇日の状況、雇用審議会「炭鉱離職者問題現地（福岡・山口）調査結果資料」、一九六〇年八月）。

企業規模では（第184表）、三〇～一〇〇人未満の中小企業をはじめ三〇人未満の小企業が多い。産業別では製造業、うち金属製品・機械器具、化学・窯業土石製品・ゴム、などが多いが、これらは五〇～一〇〇人以上の大企業と五～三〇人未満の小規模・零細企業とが多くなっている。製造業に次いで、建設業（特に三〇～一〇〇人未満規模）、運輸・通信業（三〇～五〇〇人の各規模に散在）、が多い。

求人年齢では（第184表）、だいたい、各年齢層に分散しているが、三五歳までの求人企業では製造業、特に金属製品・機械器具部門が多く、これに対して三六歳以上層では建設業の求人が多いのが特徴的である。

求人賃金（基本給）では（第185表）、全体としては一万一千円～一万三千円層を中心に、九千円～一万五千円層が最も多く、一般に求人賃金は低い。このうち、二五歳までのものなどに対しては五千円～九千円層、二六～三〇歳では一万一千円～一万七千円層、三一～三五歳では一万三千円～一万五千円層、三六～四〇歳では一万一千円～一万五千円層、そして四一歳以上では九千円～一万三千円層が、それぞれ中心を占める。賃金は二六歳から四〇歳までがなかでも比較的高く、四一歳以上になると、逆に低下している。

(2)　職業訓練　これは、炭鉱離職者が炭鉱以外の職業につくことを容易にするため、炭鉱離職者に対し特別に、必要な技能（基礎的な技能）を習得させることを目的としたものであるが、一九六〇年度実施計画におけるその目標人員は六千人となっている（第182表）。このうち、一般職業訓練所（炭鉱地帯などの各都道府県により設置される）への吸収は二三二〇人、総合職業訓練所（労働福祉事業団の運営による）へ二九六〇人となっている（それぞれ昼・夜合計）。前者は、美唄、空知（北海道）、石城（福島）、小野田（山口）、田川、

飯塚、直方（福岡）、多久（佐賀）、佐世保、江迎（長崎）の各訓練所、後者は福島、大阪、山口、北九州の各訓練所で、これらにおける訓練職種と人員は次のようである(昼・夜合計)。電工九〇〇名(一般四〇〇、総合五〇〇)、自動車整備八二〇名（一般七二〇、総合一〇〇)、塗装七六〇名（一般一六〇、総合六〇〇)、板金六二〇名（一般三二〇、総合三〇〇)、配管六〇〇名(総合のみ)、電気機器修理四六〇名（一般一六〇、総合三〇〇)、活版二〇〇名(総合のみ)、ラジオ・テレビ修理二〇〇名（総合のみ)、製罐一六〇名（一般の

第184表　広域職業紹介による求人状況（男子,福岡県，1960年4月1日～6月20日）

（単位　人）

産業別	規模別						求人年齢別					
	4人以下	5～14	15～29	30～49	50～99	100～199	200～499	500人以上	20以下	21～25	26～30	31～35	36～40	41以上
鉱業														
建設業	32		8		18	6						15	14	3
製造業	396	2	37	13	120	51	12	22	30	22	11	27	128	178
食料品	621	6	95	130	93	61	79	84	88	159	147	114	98	15
繊維・衣服	8	1		1		2					7		1	
化学・窯業土石・ゴム	96	4	25	10	19		32		45	43			7	1
鉄鋼・非鉄金属	153	1	25	43	22	7	26	20	12	52	13	19	50	7
金属製品・機械器具	74		5	11	14	27			5	15	18	11	25	
卸売業	290		40	65	38	25	21	64	26	49	109	84	15	7
小売業	62	5	4	25	17				8	12	13	24	5	
金融保険・不動産業	3						1	2				3		
運輸・通信業	121	2	1	8	24	31	25		10	37	45	21	8	
サービス業	39	11	2		24	2			9	2		2	4	22
計	1,274	26	139	184	296	151	117	108	145	232	216	206	257	218

〔備考〕　雇用審議会「炭鉱離職者問題現地（福岡・山口）調査結果資料」1960年8月による。

第185表　広域職業紹介による年齢別求人賃金（男子，福岡県，1960年4月1日～6月20日）

（単位　人）

賃金階層別（基本給）＼求人年齢	20歳以下	21～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41歳以上	計
3千円以下	1	1					2
～5千円	6	10		2			18
～7千円	59	50	24	12	12	3	160
～9千円	66	72	19	5	7	2	171
～1万1千円	13	40	29	42	39	60	223
～1万3千円		35	59	34	80	72	280
～1万5千円		20	25	94	52	9	200
～1万7千円			50	2	24	43	119
～1万9千円		4			40	20	64
～2万1千円			5	1			6
それ以上			5	14	3	9	31
計	145	232	216	206	257	218	1,274

〔備考〕　第184表と同じ。

み）、溶接一六〇名（一般のみ）、内燃機一六〇名（総合のみ）、鋳物、機械、ブロック建築それぞれ八〇名（いずれも一般のみ）。

この炭鉱離職者職業訓練は、六ヵ月間のいわば速成的な技能養成制度であるが、こうした短期訓練に対しても、扶養家族をかかえた中・高年齢層離職者の訓練中の生計維持の困難さから、六ヵ月は長すぎるといった声も聞かれるという（「炭鉱離職者対策を現地にみる」――『東洋経済新報』一九六〇年一〇月一五日号）。

雇用審議会では、この職業訓練について次のような問題点を指摘している（雇用審議会「炭鉱離職者問題現地（福岡・山口）調査結果資料」一九六〇年八月）。

福岡県における職業訓練の実施状況をみると次のような点が指摘される。

一　夜間課程の訓練に対する応募者はいずれも定数に達せず、訓練の実施を中止した種目がある（直方訓練所の機械上、仕上工、鋳物工などの場合）。

二　訓練を受けている者のうちには生活保護を受けている者など生活難の者が多い。

三　失業保険の給付期間延長を受けて訓練を受ける者の数がかなりあり、第三次訓練では半数をこえる。

四　訓練を修了せず退所するものが多く、その大半は生活困窮のためと思われる。

五　職業訓練手当の支給は当初の期待と程遠いものとなり、職業訓練を受ける者にとって意味の乏しいものとなっている。

六　指導員の確保が給与の低いことなどのために難渋している。一部施設の整備が計画よりずれ、訓練計画の変更を余儀なくされ訓練生が問題としたところがあった。

七　訓練を受けている者の不満が日雇労務者層の動きと関連し訓

練所に対し続発している。生活、就職相談等のため最近援護会から協力員が、訓練所に派遣されることになったが、職業訓練とあいまって十分活用されるようにならなければならない。

八　訓練を修了した者の転職状況はよいが、今後の訓練で四十歳以上の訓練終了者が多数でてくる時には困難が予想される。

（注二）　福岡県の直方、飯塚、田川などにおける訓練生も、職業訓練所の設備の悪さ、訓練中の生活困難、修了後の再就職条件の低さなどの問題で当局に改善を要求した（一九六〇年五月）。これについては「筑豊で進む炭坑失業者の闘い」――『九州産労時報』一九六〇年七月一五日号を参照。

なお、労働省職業安定局「公共職業訓練訓練生実態調査」によって、炭鉱離職者訓練生の状況をみると、訓練期間中の生活維持方法としては、一九六〇年上半期における訓練修了者（第一期）総数七三四名のうち、失業保険によるものが三七二名で最も多く、生活扶助によるものも六〇名に上っている。修了者は大部分再就職するが、再就職先の企業規模では一〇〇人未満の中小および零細企業が半数以上に上っており、また初給賃金（通勤）は平均が約一万一千円、最高二万五千円、最低三千円という状態であった。炭鉱離職者の訓練修了者の再就職条件は他の訓練生の諸条件と比べても、一段と低くなっている（詳しくは第一部第二編を参照されたい）。

(3)　緊急就労対策事業（緊就）　これは、さきの広域職業紹介の対象となる炭鉱離職者が就職できるまでの間暫定的に就労する機会を与えることを目的としたものであるが、一九六〇年度の吸収目標人員は一日平均七五〇〇人となっている（第182表）。この事業種目は、河川、砂防施設、農林、道路、水道、土地、港湾施設、の各整備事業で、実施地域は「炭鉱離職者が多数発生滞留している採炭地域」（実施要領）で、一九五九年度においては福島県（五地域）、福岡県（三六地域）、佐賀県（九地域）、長崎県（五地域）の各地域で実施された。

この緊急就労対策事業のほか、一九六〇年度においては、公共事業に二七〇〇人、鉱害復旧事業に二八〇〇人、一般失業対策事業に四四〇〇人、それぞれ吸収されることになっている（注三、四）。

（注三）　炭鉱離職者緊急就労対策事業の賃金は、福岡県直方市を例にとると、一九五九年度が男子一日三八五円、女子二七五円（一九六〇年一月対自労交渉で妥結）。一九六〇年度男子四〇五円、女子三〇五円（一九六〇年四月妥結――暫定――）。なお一般失対の賃金は、一九六〇年度男子三六五～三二五円、女子三二五～二八五円となっている。

また、この緊急就労対策事業については、高年齢層や女子など広域職業紹介により転出しがたい者が多数含まれていることや、この事業が一般失業対策事業におけると同様に、全体として炭鉱離職者の定着、滞留の場となる傾向にあることなどの問題点が指摘されている（前掲、雇用審議会資料）。

（注四）　「炭鉱離職者対策を現地にみる」（『東洋経済新報』一九六〇年一〇月一五日号）は、福岡県下の実態として、広域職業紹介は住宅難（炭鉱住宅を出て他地域に移住することの困難）などが影響してうまくいっていないこと、したがってこの広域職業紹介を前提とした職業訓練所行きもいきおい好まないということになること、この結果、現地の滞留対策の一つである緊急就職事業も一つの永久就職先となりかねない状態にある、などの点を指摘している。そして最後の生活対策である生活保護の問題については、飯塚市福祉事務所の説明として次のように記している。

「福岡県は生活保護王国でもある（生活保護率三一％は全国

一)。飯塚管内は、中小炭鉱の多い田川、直方地区ほどでないにしても今年度になってウナギ上りにふえてきた。(中略)生活保護に落ちるまでには、離職して、退職金をもらい、失業保険金の給付を受け、さらに失対人夫などをやりジリ貧化するというコースをたどるのが、従来のケースだった。ところが、最近のケースは、病気＝保護、あるいは失業＝保護という直線コースをたどる者が圧倒的に多いという。失業者がそのまま転落してくるのは、結局今までの賃金があまりにも安いために、失業保険金をもらうよりは、保護の方が得だという計算が働いているのだ。(中略)従来保護の申請の理由として傷病が大半だったが、最近は低収入が四〇%に達しているというから、驚かされる。

(4)　三井三池離職者対策　三井鉱山三池鉱業所の大争議は、一九六〇年八月一〇日提示された中労委第三次あっせん案によって終息にむかったが(これについては本年鑑第33集および本集の第二部を参照)、この結果、指名解雇を受けた組合員約一二〇〇名(最終的に指名解雇を受けたのは一一六四人)の再就職対策が大きな問題となった。この再就職については、この争議の妥結条件中に、会社も国も極力就職のあっせんをするという約束があり、また当時の労相石田博英氏も「私自身が保証人になっても就職に努力する」と語っていた。これに対して総評、炭労、三池労組では一九六〇年九月一五日、政府に対して、就職あっせんの具体的内容、職業訓練の方法と取扱い(生活保障や住宅の問題など)、再就職にあたっての労働条件の確保(雇用形態や賃金)など、完全就職のための責任ある明確な態度を具体的に明示するよう要求し、その後もひきつづきこの問題についての話合いが行なわれた。

政府では八月一〇日、三池離職者対策を主目的として関係各省から成る「炭鉱離職者対策推進本部」を設けたが、九月二七日海外移住をも含む次のような対策を決定した(閣議決定)。

一、就職対策の強化　(1)現地大牟田市に総合職業相談所を設け離職者の就職相談、職業紹介などを行ない積極的に他産業、他地域への就職を推進する。また失業保険金の給付、自営業の相談、炭鉱離職者援護会が行なう移住資金の支給、その他の援護業務をとり扱わせる。(2)他産業への就職を容易にするため職業訓練施設の拡充(熊本県荒尾市に総合職業訓練所を新設)、宿泊施設の整備などを行ない、職業訓練体制を確立する。(3)官公庁、公団などは公共建設事業などに出来る限り長期間離職者を吸収することとする。このためまだ着工していない事業のうち適当なものについては事業の施工条件に離職者の吸収に必要な事項を明示するなどの措置を講じる。(4)炭鉱離職者援護会などが行なう離職者の住宅対策を強化する。

二、就業対策の強化　離職者のうち自営業を希望する者には企業組合の設立などについて積極的に指導する。また事業の許認可、国有財産の払い下げなどについて必要な便宜を図るほか国民金融公庫、商工組合中央金庫などによる融資についても好意的に配慮する。

三、離職者のうち海外移住を希望する者については農業技術の訓練などを行ない、移住の促進につとめる。

四、離職者対策推進のために必要な財政措置を講じる。

これらの指名解雇者のうち、解雇を不当として法廷闘争をたたかっているものが一七二名で、結局約一千名のものが再就職を目ざすことになったが、一二月末までに就職できたものは二〇名、職業訓練所入所者は四六名にすぎず、大多数のものが失業保険に依存している状況であった。一九六一年四月一日現在における就職決定者は一三四名で、その就職先地域は大阪、東京、愛知、神奈川、兵庫な

どの各都府県にわたっている。また職業訓練所入所者は一八八名（このうち荒尾訓練所が一六三名）となっており、このほか約三五〇名の訓練所入所希望者が存在しているといわれる。またタクシー業、果樹園や養豚業の集団農場的経営、採石事業、建築材料製造事業などの自営業希望者が約八〇名ある（以上、「三井三池離職者対策」――労働省職業安定局「職業安定広報」一九六一年五月号などによる）。その後、六月にはいってからも、就職できたのは二九一名にとどまっており、全員の失業保険受給期限が切れる八月一三日を目前に控えて、多くのものが切迫した状態となっている（『朝日新聞』一九六一年六月二〇日付けによる）。

(5)　以上の諸対策のほか、炭鉱離職者援護会が一九六〇年二月から発足し、炭鉱地域から他の地域に移住する炭鉱離職者に対する移住資金の支給、職業訓練を受ける炭鉱離職者に対する手当の支給や宿泊施設の設置、炭鉱離職者を雇い入れる事業主に対する労働者用宿舎の貸与、自営業を行なおうとする炭鉱離職者に対する生業資金の借入れあっせんなどの事業を行なってきた。

しかしその後、一九六一年六月に成立した雇用促進事業団法（本章第四節参照）によって、これらの事業は雇用促進事業団の手に引き継がれることになり、これによって右の炭鉱離職者援護会は解散された。

(6)　失業者多発地域対策　炭鉱離職者対策をも包含している失業者多発地域対策について、ここで触れておこう。これは、「ある特定の地域に集中的に失業者が発生し、その失業がその地域の産業の衰退と結びついている場合〈における〉……総合的な地域的雇用失業対策」であるといわれる（「失業者多発地域対策」――労働省職業安定局「職業安定広報」一九六〇年七月号）。この対策は、当該地域の失業者に対する職業あっせん、職業訓練、労働者の地域および産業間の移動の円滑化などにより再就職の促進をはかり、あるいは公共事業などにより失業者の吸収をはかる目的で、一九五六年度に始められて以来、駐留軍関係、炭鉱、製塩業などの離職者対策として、年々失業者が多数発生した地域を重点的に取り上げて実施されてきた。このうち一九六〇年度における公共事業などによる失業者吸収実施計画は第186表のようであり、全国一六地域について公共事業をはじめ特別失業対策事業、臨時就労対策事業によって失業者総数約一万一千人（一日当たり年間平均吸収人員）を吸収することになっている。この失業者多発地域のうち炭鉱の不況によるものは北九州（福岡県）、常盤（福島県、茨城県）をはじめ七地域で吸収人員も最も多い。これに次いで駐留軍の撤退や特需契約の減少によるものが横須賀、北九州をはじめ六地域、また塩業合理化および塩業整備によるものは赤穂一地域となっている。滞留地域というのは、「従来からの経済的、社会的また地域的は特殊な事情のために多数の失業者が滞留し、失業情勢が悪化しており、また近い将来においてもこのままでは改善されることが困難であろうと思われる地域」（前掲「失業者多発地域対策」）をさすもので、これは夕張（北海道）をはじめ四地域となっている。

なお、一九五九年度における失業者多発地域対策事業の失業者就労実績は、総数一日平均九八六五人、このうち石炭関係地域五五〇四人、駐留軍関係地域三一七〇人、塩業関係地域一八六人、滞留地域一〇〇五人であった（注五）。

（注五）　雇用審議会では、失業者多発地域のうち、函館、平、舞鶴、御坊、呉、宇部、北九州（直方）、大牟田、鹿児島の各公共職業安定所管内を対象として、「一般求職者の地域移動及び労働力の構成に関する調査」（一九五八年九月～一九五九年八月の一ヵ年における離職票受理者を対象）、および「日雇労働

第186表　失業者多発地域と失業者吸収人員
(1960年計画)

地域別		吸収人員(人)
炭～夕張	(北海道)	662
駐～千歳	(〃)	277
滞～函館	(〃)	259
炭～常盤	(福島・茨城)	1,228
駐～大田・大泉	(群馬)	103
駐～横須賀	(神奈川)	730
滞～舞鶴	(京都)	190
滞～御坊	(和歌山)	114
塩～赤穂	(兵庫)	81
駐～呉	(広島)	293
炭～宇部・小野田	(山口)	793
炭・駐～北九州	(福岡)	4,803
炭～大牟田・荒尾	(福岡・熊本)	372
炭～佐賀	(佐賀)	514
炭・駐～佐世保・松浦	(長崎)	700
滞～鹿児島	(鹿児島)	187
計		11,306

〔備考〕 1) 吸収人員は1日当たり年間平均吸収人員。
2) 失業者多発地域のうち，「炭」は石炭鉱業の不況を，「駐」は駐留軍の撤退などを，「塩」は塩業合理化などを，そぞれれ原因とするもの。また「滞」は滞留地域（本文参照）をさす。
3) 「失業者多発地域対策」――労働省職業安定局「職業安定広報」1960年7月号による。

者の構成に関する調査」を行なった。この調査結果は、「失業者多発地域労働市場に関する調査集計結果表」として、各地域別に発表されている。このほか、内閣総理大臣官房審議室「雇用失業状況の良くない地域の概要」（同審議室「石炭鉱業の雇用失業関係資料」所収）などの資料が発表されている。

第三節　職業訓練

職業訓練法が一九五八年五月に制定され、これによって労働者に対する職業訓練制度が実施されている。そして、この職業訓練は、本章や第一部第二編のそれぞれの個所でみたように、技能労働者不足の打解策として、また炭鉱をはじめとする各産業の離職者あるいは中・高年齢層の再就職対策として、現在の政府の雇用・失業対策の中心ともいうべき重要な政策となっている。さてこの制度は、公共職業訓練、事業内職業訓練、および技能検定制度から構成されている（法律の内容については本年鑑第32集を参照）。ここでは、このうち主として公共職業訓練についてみることにする(注一)。

(注一) 公共職業訓練は、次の四種類の訓練所によって行なわれる。(1)一般職業訓練所――「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、各都道府県によって設置される。この訓練時間は一八〇〇時間および九〇〇時間、また訓練期間は一年または六ヵ月以上一年以下となっている。(2)総合職業訓練所――「雇用労働者又は求職者に対して専門的な職業訓練を行ない、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』昭和三十四年度版）ことを目的とするもので、雇用促進事業団が設置・運営する。ただし、現段階では、専門的な職業訓練（訓練時間は三六〇〇時間、期間は二年）の実施はわずかであり、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が大多数を占めている。一九六〇年度では全体で訓練所三八ヵ所、延べ職種数三一二、訓練人員一万三一六〇人のうち、専門的技能訓練の規模は、それぞれ一三

ヵ所、三四職種、一〇五〇人となっている。(3)身体障害者職業訓練所――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。(4)中央職業訓練所――「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』)ことをおもな任務とするもので、一九六一年四月から訓練を開始する(東京都北多摩郡小平町に新設)。

また事業内職業訓練は「事業主がその雇用労働者に対して行う」(職業訓練法)ものであり、政府または各都道府県により各種の援助、補助が行なわれることになっている。

技能検定制度は、政令で定める職種について、政府および都道府県により実施される。

公共職業訓練実施状況　公共職業訓練の一九六〇年度における実施計画は、第187表のようである。これらの訓練職種の内容を、一九五九年度の実績によってみると、次のようである。(1)一般職業訓練所において応募率の高い職種は、内燃機関整備工(五・二倍)、ラジオ・テレビ修理工(四・七倍)、自動車整備工(四・二倍)、機械工(三・七倍)など。(2)総合職業訓練所においては、ラジオ・テレビ修理工(五・五倍)、自動車整備工(五・三倍)、機械工(三・九倍)、電気機器修理工(三・七倍)などとなっている。

(注二)　以上の各種職業訓練における訓練生の性格やその就職状況などの実態については、第一部第二編を参照されたい。また炭鉱離職者職業訓練の実情については本章第二節を参照。

職業訓練長期基本計画　労働省では、政府の「国民所得倍増計画」の基本構想にもとづいて、技能労働者充実のための職業訓練長期基本計画を決定したが(一九六〇年一〇月)、これによって、一九七〇年にいたる今後約一〇ヵ年間に建設業、製造業および運輸通信業などにおける技能労働者の需要増を充足するため、次のような規模の職業訓練を実施することとしている。

熟練工新規需要数二一一万人、このうち六一万人を職業訓練で充足(事業内職業訓練および公共職業訓練の専門訓練による)。

半熟練工二〇六万人、このうち九四万人を職業訓練で充足(公共職業訓練の基礎訓練による)。

これらの技能労働者職業訓練のほか、職長訓練四二万人、再訓練一三九万人を行なう。

総評の職業技術教育に対する態度　総評の合理化対策共闘会議で

第187表　職業訓練実施計画　(1960年度)

区分	施設数	職種数(延)	訓練人員(延数)
			人
一般職業訓練所	248	849	42,820
一般	258	460	30,695
定時制	(59)	108	5,175
駐留軍	8	39	3,510
炭鉱離職者	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	1,180
総合職業訓練所	38	312	13,260
基礎訓練	38	254	8,930
駐留軍離職者(夜間)	(5)	12	720
定時制訓練	(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	331	1,215	57,260
事業内訓練			15,000

〔備考〕 1)　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。
2)　中央職業訓練所は1961年4月から業務開始。
3)　労働省職業訓練部調べ。

は一九六一年二月、職業教育研究集会（第二回）を開いたが、この討議にもとづいて、職業技術教育に対する方針を示す次のようなアピールを発表した（抜粋）。

職業技術教育にたいするわれわれの基本的態度

第一　すべての労働者は、年齢・性別にかかわりなく、公共的な職業技術教育をうける権利があり、国はこれを保障しなければならない（憲法第二六、七条）。特に青年労働者の権利は尊重されなければならない。

第二　職業技術教育のための諸費用及び教育期間中の生活は、国及び資本家がこれを負担しなければならない。

第三　職業技術教育の内容は体系的で完全な基礎教育を含み、永続的な技術進歩に対応するものでなければならない。

第四　見習・養成工にたいしては、法定最低賃金が保障されなければならない。

当面の具体的な問題とわれわれの要求

㈠　職業技術教育の管理・運営に、組合が参加することについて（省略）

㈡　職業訓練所について　①訓練所の施設と設備の拡充を国、地方公共団体の責任においておこなうこと。②労働者の要求が満たされる完全な教育内容にすること。③教育費は国、地方公共団体の全額負担にすること。④授業料は撤廃すること。⑤訓練が不完全なまま、実習という名目の無償労働とピンハネを阻止すること。⑥訓練所教職員の待遇の改善、要員の確保を要求すること。⑦訓練生は自治会組織をつくること。⑧訓練手当を増額し、訓練生全員に支給させること。失業保険給付金との併給をさせること。⑨交通費の実費を支給させること。⑩訓練後のまともな就職を完全に保障させること。

㈢　技能検定について　①技能検定は、十分な職業技術教育を行なった後になされるべきであり、その実施については組合との協議が必要であること。②したがって、十分な職業技術教育がなされていない現状では、延期することを要求する。

㈣　配転、再教育について　①合理化による配転計画は、事前協議で明示させること。②技術革新による再教育及び配転にともなう再教育は、差別なく全員が共通して受けるようにすること。③配転、再教育によって、労働条件が低下することを阻止し、労働条件の向上を要求すること。

第四節　その他の諸対策

雇用促進事業団　雇用促進事業団法は一九六一年六月二日、国会で成立し、七月一日から発足した。また、日経連などもこうした団体の設置を政府に要望していた。雇用促進事業団の目的や業務は次のようなものである。

目的――「労働者の技能の習得及び向上、地域間及び産業間の移動の円滑化その他就職の援助に関し必要な業務を行なうことにより、労働者の能力に適応する雇用を促進し、もって労働者の福祉の増進と経済の発展に寄与すること」（同法案要綱）。

業務の範囲――(1)総合職業訓練所及び中央職業訓練所の設置及び運営並びに事業内職業訓練の援助を行なうこと。(2)公共職業安定所の指示により公共職業訓練を受ける者に対して手当を支給すること。(3)公共職業安定所の指示により公共職業訓練を受ける者のための宿泊施設の設置及び運営を行なうこと。(4)広域職業紹介活動に係る公共職業安定所の紹介により就職する者（以下「移転就職者」という）のための宿舎の設置及び運営を行なうこと。(5)

労働者のための簡易宿泊施設、託児施設、給食施設その他の福祉施設の設置及び運営を行なうこと。(6)移転就職者に対して移転に要する費用を支給すること。(7)再就職しようとする者に対して、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。(8)求職者が公共職業安定所の紹介により就職する場合において、必要な資金を貸し付け、及び身元保証をすること。(9)労働者の職業に対する適応性その他職業の安定に関する調査、研究及び資料の整備を行なうこと。(10)前各号の業務に付帯する業務を行なうこと。

雇用促進事業団は、これによって、従来労働福祉事業団が行なっていた総合職業訓練所や中央職業訓練所などの運営業務をひきつぎ、また炭鉱離職者臨時措置法にもとづいて炭鉱離職者援護会が従来行なってきた業務をもひきつぐこととなった（炭鉱離職者援護会はこれによって解散）。

なお、同事業団は本部を東京神田鍛冶町に置き、福岡、宇部、平、大阪、名古屋に支部を設置する予定。

中・高年齢層の就職促進対策　中・高年齢層の再就職の実態（再就職の困難さやその問題点）については、さきに第一部第二編においてみたが、政府では、今後次のような方針をもって、これらの再就職の促進をはかっていくとしている（「中・高年齢層の雇用促進」――「職業安定広報」一九六一年四月号）。

(イ)　基本的には長期の見通しに立った経済計画のもとに、従来と同じく高い経済成長率を維持することにより完全雇用の達成に努力しなければならない。

(ロ)　広域的労働市場の形成を促進しつつ労働力の流動性を増大することが必要。

(ハ)　中高年齢層に対する雇用主の偏見を除き、進んでこれらの者を採用する慣行をつくるため、雇用主に対して啓蒙および協力を要請する活動を推進する必要がある。

(ニ)　この際、企業の封鎖的雇用制度を改善するため、年功賃金体系から職務給賃金に切替えること。および定年制の再検討。

(ホ)　技術革新の進行過程において生ずる従来の経験や技術と新技術とのギャップを埋めるための転職訓練制度を強化し、その間の生活援助を考える必要がある。

(ヘ)　ここ数年、労働市場に大量にあらわれる新規学卒との職業の競合を起さないようにするため、中・高年齢層の適職や職種間の交流転換を研究する必要がある。

また、中央職業訓練審議会（会長・内田俊一氏）では、中年層離職者に対する職業訓練の実施について、一九六一年六月二一日労相に対し答申を行なった。この答申内容は次のようである。

一、転職訓練実施要領

(1)対象　産業構造の変革、技術革新の進展等により炭鉱離職者、駐留軍離職者等のように地域的に一時に集中して発生する離職者はもとより、今後広範な地域にわたり漸次発生が見込まれる農林水産業関係その他の産業の中年層転業希望者も転職訓練の対象とすべきである。

(2)訓練適格者の選抜　(イ)訓練効果を確保するため、訓練職種に対する適性及び過去における職業経験を考慮して適格者を選抜する必要がある。（以下略、(ロ)省略）

(3)　訓練職種の選定　訓練職種は、当該職種の訓練について産業界の要望があり、技能労働者が不足していて訓練修了後の就職が容易であるもののうちから、次の基準により選定することが適当である。この場合、工業的職種に限定して選定することなく、事務又はサービス関係の職種についても考慮すべきである。

訓練職種選定基準　1、技能の幅が狭く、その習得が比較的容易で、短期間の訓練により労働市場の要求に応ずる程度の技能水準に到達できる職種。2、技能に関する公的な試験、検定、免許等の制度があり、訓練を受けることによってその取得が容易となる職種。（以下略）

(4)訓練内容　(イ)目標――転職訓練の訓練目標は、訓練修了後の就職に直接役立つ知識、技能を与えることにおき、このため就職にあたり必要とされる中核的作業の習得を目標として設定すべきである。（以下略）(ロ)教科――実技の訓練に重点を置〈く〉。（以下略）(ハ)訓練期間――原則として三月以上一年以下と〈する〉。(ニ)指導方法（略）。

(5)訓練の運営方法（抜粋）　訓練を効果的に運営するため、転職訓練は中年層離職者のみをもって構成すべきである。

二、国、都道府県及び労働福祉事業団の責務（抜粋）。

(1)訓練期間中の生活援護　転職訓練受講についての意欲を喚起し、訓練期間の中途における挫折を防止するには、訓練期間中の生活援護が重大な課題であって、次の諸点について適切な措置が必要である。(イ)訓練手当の支給対象は、炭鉱離職者のみとせず、その支給範囲を拡大するよう措置すること。(ロ)訓練手当の額は、訓練生の受講に十分な額とし、扶養家族数、訓練を受けるための別居の有無等を考慮して定めるものとする。

(2)訓練修了者の就職斡旋及び援護措置の促進　転職訓練の最終目標は、訓練修了後の就職にあるので、訓練修了後の就職を確保するため、広域職業紹介制度の活用を図るほか、住宅の確保、移住資金、自営資金等の貸付け、交付の制度を整備活用する必要がある。

失業保険法の改正　失業保険法の一部改正は一九六一年四月二一日、国会において一部修正の上成立した（五月一日公布）。その要点は次のようである。(1)一般失業保険の最高給付額（第一七条）を、現行の三〇〇円（失業保険金日額の自動的変更の措置により現在五九〇円となっている）を、七〇〇円に引き上げる。(2)日雇失業保険の保険金日額と保険料額の改訂（第三八条）。第一級（賃金日額四八〇円以上）――保険金日額三三〇円、保険料一六円。第二級（賃金日額四八〇円未満）――保険金日額二四〇円、保険料一二円。この保険料負担は日雇労働被保険者と事業主とで折半。現行では第一級（賃金日額二八〇円以上）――保険金日額二〇〇円、保険料一〇円、第二級（二八〇円未満）――一四〇円、六円。(3)日雇失業保険制度と一般失業保険制度との間の受給資格の調整（第三八条の一五）――現行制度では、日雇労働被保険者が二月の各月において一八日以上同一事業主に雇用されたときは、その翌月において離職した場合にのみ当該二月を一般失業保険の被保険者期間として計算する取扱いをすることができるとされている。今回の改正では、その翌月だけでなくその後において離職した場合にも右の取扱いを行なうことができることとした。

第三章　労働基準行政

第一節　監督実施状況

一　適用事業場および労働者

(1)　労働基準法の適用事業場数は、毎年増加しているが、一九六一年一月一日現在、一五四万一七六九となっており、前年より一七

万三八一六（一二・七％）の増加となっている。

これを事業場の規模別に多い順にみると、労働者数一人から九人までの事業場が一二〇万八四六〇で最も多く、前年より一三万二六四五（一二・三％）増加している。ただし総数に対する割合は、前年が七八・六％であったが今年度は七八・四％で〇・二％の減少となっている。これに対し、前年度総数に対する割合が二〇・一％であった一〇人から九九人までの事業場が、前年より四万八四七一（一四％）増加して三一万二五四五となり、割合も二〇・三％とわずかながら増加している。最も少ないのが一〇〇人以上の事業場であるが、前年より二七〇〇（一四・九％）増加して二万〇七六四となっている。総数に対する割合は、前年と同様一・三％である。

次に、これを業種（労基法第八条各号）別に八万以上のものを多い順にみると、工業（一号）が最も多く、前年より三万九一九〇増加の四四万七四〇二で総数に対する割合は二九％となっている。次いで商業（八号）が四三万八七二四で、割合は二八・五％となり、前年より六万六八三九の増加となっている。つづいて接客娯楽業（一四号）が前年より一万五七〇八増加の一五万一八二〇で割合は九・八％、土建業（三号）が前年より二万九三七六増加の一三万九八八八で割合は九・七％、農林業（六号）が前年より二九六三増加の八万九九一二で割合は五・六％という順になっているが、この順序は前年も同じであった。なお工業（一号）を細別し、五万以上のものを多い順に並べると、食料品工業が前年より四九六六増加の七万〇〇〇三、機械器具工業が前年より七六〇一増加の六万九六四三、製材・木製品工業が前年より三九一二増加の六万四三二八、紡織業が前年より四四五四増加の五万七一五八という順になっている。

さらに、これを都道府県別に多い順にみると、最も多いのが東京で前年より三万七二〇六増加の一九万七〇一三、次いで大阪が一〇万七七一六で前年より五八八五の増加、つづいて神奈川が八万三一二〇で前年より一万五六九一の増加、愛知が八万一六八七で前年より二万六三五一の増加、北海道が七万三五一四で前年より六二四八の増加、兵庫が七万〇八五四で前年より四三四六の増加、福岡が五万四一三七で前年より七一二九の増加、静岡が四万八二二三で前年より二二一五の増加という順になっており、最も少ないのが福井の一万一一六七である。前年の順位は東京、大阪、神奈川、北海道、兵庫、愛知、福岡、静岡の順で、最も少ないのが山梨の一万〇一九三であったが、本年度は愛知の進出が大きく、山梨も一万二七一八となっている。

(2)　労働基準法の適用労働者数も、毎年増加しており、一九六一年一月一日現在、一八五九万二七五一人で前年より二二九万三七七八人（一四・一％）の増加となっている。

このうち一八歳以上の男子労働者は一二三一万八三九一人で前年より一四四万一八八四人増加しているが、総数に対する割合は前年の六六・七％より〇・四五％少ない六六・二五％となっている。一方、一八歳以上の女子労働者は五〇一万九四四七人で前年より七二万七七九二人増加しており、総数に対する割合も前年の二六・三％より〇・六九％増加の二六・九九％となっている。また一八歳未満の年少労働者は一二五万四九一三人で前年より一二万四一〇二人増加しているが、総数に対する割合は六・九％から六・七六％に低下している。

次にこれを事業場の規模別に多い順にみると、労働者数一〇人から九九人までの事業場が七七三万八一八二人で最も多く、前年より一〇〇万九二七四人（一五％）増加しており、総数に対する割合も前年より〇・二％増加の四一・六％となっている。次いで一〇〇

人以上の事業場が六五九万九〇八六人で前年より八二万八五六四人（一四・四％）増加しており、総数に対する割合は三五・四％と前年と同じである。また一人から九人までの事業場は四二五万五四八三人で前年より四五万五九四〇人（一二％）増加しているが、総数に対する割合は前年より〇・三％低下の二三％となっている。

次に、これを業種（労基法第八条各号）別に五〇万以上のものを多い順にみると、工業（一号）が最も多く、前年より一〇三万三九五四人増加の八四二万七九六六人という圧倒的多数を占めている。次いで商業（八号）が二四六万四一二八人で前年より三七万二二〇五人の増加、土建業（三号）が一八五万九七九〇人で前年より三五万六九五九人の増加、運輸業（四号）が一一二万六二四六人で前年より八万五二三八人の増加、接客・娯楽業（一四号）が七五万〇七四三人で前年より一二万一三九九人の増加、金融・広告業（九号）が六三万五九一一人で前年より七万九六二八人の増加、その他（一七号）が六一万九〇二二人で前年より七万三七五九人の増加、鉱業（二号）が五〇万〇一三六人で前年より九七一〇人の減少という順になっている。この順は前年も同じであるが、鉱業の減少は石炭鉱業の不振によるものである。なお工業（一号）を細別し、七〇万人以上のものを多い順に並べると、機械器具工業が前年より三二万九三五六人増の二一八万一二二〇人で最も多く、次いで紡織業が前年より九万九四三一人増の一一六万五〇四八人、金属工業が前年より二〇万七六九三人増の一一五万三五九六人、化学工業が前年より七万二七六七人増の八一万七七七八人、食料品工業が前年より八万四一三一人増の七八万八八四九人という順になっている。この順は前年も同じである。

さらに、これを都道府県別に多い順にみると、やはり最も多いのが東京で前年より五四万四三〇人増の三〇〇万〇八七三人、次いで大阪が前年より一六万二六一八人増の一七九万四七二八人、愛知が前年より三〇万二三〇八人増の一二七万八〇六二人、神奈川が前年より一八万一七三二人増の一〇八万四六八五人、兵庫が前年より八万七一〇三人増の九三万九二五八人、北海道が前年より七万九一八七人増の八九万〇九八七人、福岡が前年より三万三五〇九人増の七三万九八三七人という順で、最も少ないのが鳥取の前年より一万〇二三三人増の九万三八一三人である。

二　事業場監督

一九五九年中に基準監督官が事業場監督を実施したのは延べ二四万三六五三事業場で、その内訳は定期監督一二万三一三二、申告監督二万二六五一、再監督二万九三一四、特殊安全監督四万一二一七、その他の監督二万七三三九となっている（第188表）。

定期監督（毎月一定の計画にもとづいて実施するもの）を実施した一二万三一三二事業場のうち、労働者数が一〇人から九九人までの規模の事業場は六万六五七八（五四・一％）で最も多く、次いで一人から九人までの事業場が四万一六六九（三三・八％）で、一〇〇人以上の事業場はわずかに一万四八八五（一二・一％）である（第189表）。

申告監督（労働者の申告にもとづいて行なうもの）を実施した二万二六五一事業場のうち、労働者数一人から九人までの規模の事業場は一万一八九七（五二・五％）で最も多く、次いで一〇人から九九人までの事業場が九二一八（四〇・七％）で、一〇〇人以上の事業場はわずかに一五三六（六・八％）である（第189表）。またこれを業種（労基法第八条各号）別にみると工業（一号）が八四六三、土建業（三号）が五八〇七、商業（八号）が三六七〇その他となっている。なお、申告監督を実施したのは二万二六五一事業場である

が、申告のあった事業場数は三万一三六一で、七二・三%しか実施できなかったわけである。

再監督（定期監督その他の監督の結果発見された違反事実が是正されたかいなかを確認するために行なうもの）を実施した事実場数は二万九三一四で、定期監督、申告監督および特殊安全監督を実施した事業場数に対する比率は一五・六%である。これを規模別にみると、労働者数一〇人から九九人までの規模の事業場は一万五八二五（五四%）で最も多く、次いで一人から九人までの事業場が一万一二七六（三八・五%）で、一〇〇人以上の事業場はわずかに二二一三（七・五%）である（第189表）。またこれを業種労基法第八条各号）別にみると、工業（一号）が二万〇〇六七、土建業（三号）が三九五五、商業（八号）が一一二〇、鉱業（二号）が一〇九二、その他となっている。

第188表　監督実施事業場数

定期監督	申告監督	再監督	特殊安全監督	その他の監督	計
123,132	22,651	29,314	41,217	27,339	243,653

第189表　規模別監督実施事業場数

種類＼規模	1～9人	10～99人	100人以上	計
定期監督	41,669	66,578	14,885	123,132
比率(%)	(33.8)	(54.1)	(12.1)	(100.0)
申告監督	11,897	9,218	1,536	22,651
比率(%)	(52.5)	(40.7)	(6.8)	(100.0)
再監督	11,276	15,825	2,213	29,314
比率(%)	(38.5)	(54.0)	(7.5)	(100.0)

右のような事業場監督の実情をみてみると、前年度においても指摘したとおり、まだ監督実施上問題があるように考えられる。すなわち、定期監督では、実施事業場の五四・一%が労働者数が一〇人から九九人までの規模の事業場であるが、申告監督では、実施事業場の五二・五%が労働者数が一人から九人までの規模の事業場であること、しかも申告監督が実施されたのは申告のあった事業場の七二・三%で、あとの二七・七%は残されているということである。つまり、基準監督の実施の重点を、労働省は一〇人から九九人までの規模の事業場においているが、むしろ一人から九人までの規模の事業場に重点をおいて監督実施すべきではないかというのである。

第190表　定期監督における法規違反率

(%)

年度＼規模	1～9人	10～99人	100人以上	計
1958年	68.2	70.6	55.0	68.9
1959年	58.6	64.7	53.4	61.3

〔備考〕　違反率とは，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。

三　法規違反および是正状況

一九五九年中に行なった定期監督において実質違反のあった事業場数は七万五四五四で、実施事業場数一二万三一三二に対し六一・三%の違反率を示している。この違反率を規模別にみると、労働者数一〇人から九九人までの事業場が六四・七%で最も多く、次いで一人から九人までの事業場が五

八・六%、一〇〇人以上の事業場は五三・四%となっている。前年度に比較して全体的に違反率は低下しているが、まだまだ中小企業の労基法違反は多いといえる（第190表）。

また、この実質違反の内容を主要事項別に多い順に並べてみると、最も違反の多いのが危害の防止（安全）の三万八七四八で、次いで労働時間（男）の一万八三〇一、労働時間（女）の一万六七一六、健康診断の一万五七二八、割増賃金の一万四八二二、休日（男）の一万三一八四、休日（女）の一万〇七三七という順になっている。前年度は危害の防止（安全）、労働時間（男）、割増賃金、労働時間（女）、休日（男）、休日（女）という順であったが、相変わらず労働時間についての違反が多数を占めている（第191表）。

次に、一九五九年中に行なった申告監督において実質違反のあっ

第192表　申告のあった主要事項別事業場数

主要事項	事業場数
強制労働	36
中間搾取	191
労働条件の明示	294
解雇の予告	6,268
退職金不払	1,824
賃金不遅払	15,224
労働時間（男）	1,988
同（女）	1,792
同（年少者）	1,183
休憩	360
休日（男）	1,167
同（女）	952
同（年少者）	515
割増賃金	2,983
危害の防止（安全）	269
危害の防止（衛生）	109
安全装置	49
性能検査	4
就業制限（経験技能）	26
同（有害危険）	31
健康診断	166
最低年齢	45
深夜業（女）	433
同（年少者）	276
坑内労働	6
障害補償	376
遺族補償	79
就業規則	318
寄宿舎	41
労働者名簿	233
賃金台帳	299
計	22,651
違反事業場数	17,772

第191表　定期監督における主要事項別違反事業場数

主要事項	違反事業場数
強制労働	0
中間搾取	3
労働条件の明示	1,292
解雇の予告	54
退職金不払	65
賃金不遅払	1,839
労働時間（男）	18,301
同（女）	16,716
同（年少者）	9,547
休憩	1,555
休日（男）	13,184
同（女）	10,737
同（年少者）	5,404
割増賃金	14,822
危害の防止（安全）	38,748
危害の防止（衛生）	6,739
安全装置	2,082
性能検査	239
就業制限（経験技能）	540
同（有害危険）	627
健康診断	15,728
最低年齢	184
深夜業（女）	2,560
同（年少者）	1,116
坑内労働	32
障害補償	74
遺族補償	45
就業規則	9,589
寄宿舎	1,762
労働者名簿	11,291
賃金台帳	14,636
計	75,454
監督実施事業場数	123,132

た事業場数は一万七七七二で、実施事業場数二万二六五一に対し七八・五%の違反率を示している。

この申告の内容を主要事項別に多い順に並べてみると、賃金不遅払の一万五二二四が最も多く、次いで解雇予告の六二六八、割増賃金の二九八三、労働時間（男）の一九八八、退職金不払の一八二四、労働時間（女）の一七九二、労働時間（年少者）の一一八三、休日（男）の一一六七という順になっている（第192表）。

一九五九年中に行なった再監督において違反の内容が完全に是正されていた事業場数は一万六八五五で、再監督を行なった事業場数二万九三一四に対し五七・五%となっている。また一部だけ是正されていた事業場数は六一三六で全体の二〇・九%を占め、残りの六三二三（二一・六%）は全然是正されていなかった。これを規模別にみると、完全に是正されていた事業場については、労働者数一〇〇人以上の事業場では六七%、一〇人から九九人までの事業場では六〇・四%、一人から九人までの事業場では五一・六%という比率を示している。これに対し全然是正されていなかった事業場については、労働者数一人から九人までの事業場が三一・三%で最も多く、次いで一〇人から九九人までの事業場が一五・五%、一〇〇人以上の事業場が一五・四%という比率であった。つまり一〇〇人以上の事業場では六七%が完全に是正され、全然是正されていなかったのはわずか一五%であるのに対し、一人から九人までの零細事業では完全に是正されていたのは五一・六%で、全然是正されていなかったのは三一・三%という比率を示している（第193表）。このような完全是正の事業場の割合は一九五四年以降減少傾向をたどり、一九五七年には五九・四%と上昇したが、続く一九五八年は五八・九%、一九五九年は五七・五%となって再び減少傾向を示している。

第193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（%）		29,314 (100.0)	16,855 (57.5)	6,136 (20.9)	6,323 (21.6)
規模別	100人以上	2,213 (100.0)	1,482 (67.0)	391 (17.6)	340 (15.4)
	10～99人	15,825 (100.0)	9,552 (60.4)	3,825 (24.1)	2,448 (15.5)
	1～9人	11,276 (100.0)	5,821 (51.6)	1,920 (17.1)	3,535 (31.3)

四　司法警察事務

一九五九年中に労基法違反で送検された事件は三六九件で前年の三〇二件に比して著しく増加している。違反内容は危害防止（四二条）が最も多く一一五件、次いで深夜業禁止（六二条）が八〇件でいずれも前年の倍近くなっている。つづいて賃金支払方法（二四条）が四五件、労働時間（三二条）が三二件、中間搾取の排除（六条）が二六件、安全装置（四六条）が一五件という順である。これら送検事件のうち、起訴されたものは一六一件で、不起訴は三八件、残りの一七〇件は処分が未裁判で罰金刑を科せられたものが一三五件で、体刑が係属中である。

決定である。また、起訴事件中、正式のが七件、略式命令で罰金刑を科せられたものはなく、残り一八件を科せられたものはなく、残り一八件が係属中である。

第二節　産業安全

一　わが国の産業災害は毎年漸増の傾向にあり、そのため産業安

全運動も逐年活発に行なわれているが、一九五九年四月には前年総理府に設置された「臨時産業災害防止懇談会」を廃止し、正式に総理府設置法を改正して「産業災害防止対策審議会」を設置した。そして同年一二月、同審議会が内閣総理大臣に「産業災害防止の国民運動に関する答申書」を提出するにいたり、産業災害防止運動は単に労使問題としてではなく広く一般市民の運動へと発展していった。すなわち一九六〇年には産業、労働、教育、文化、婦人、安全の各界を代表する人びとによって「全国安全会議」が結成され、一九六一年には都道府県の地方安全会議が六県で結成され、一二府県がその結成を急いでいるという状況である。また地方安会会議の設立と呼応して各都市では「安全都市宣言」を市議会で議決するなど、「街ぐるみの安全運動」を行なっているところもあり、政府が毎年七月一日を「国民安全の日」と定めたこととともに、安全活動は国民的な規模において行なわれるようになった。

また産業災害防止五ヵ年計画の推進第四年目にあたる一九六一年は職場の作業設備をととのえること、事業場の安全管理のための体制をととのえること、安全教育の徹底をはかることを災害防止施策の重点にしている。

二　中小企業における産業災害は毎年増加していることから、行政の重点はその点におかれ、一九五七年末以来設置された安全推進員数は一九五九年末現在で約一二万八千名に達し、前年より二万六千名も増員している。またこれと同趣旨で、一九五九年四月労働省訓令第二号により安全指導員制度を設け、約一千名の安全指導員が労働大臣より任命され、各地で個別指導ないし集団指導を行なっている。

さらに一九五九年末現在で、業種別災害防止協議会は一〇三一、地域別災害防止協議会は三二六、企業系列別災害防止協議会は五一九となり、合計一八七六（前年より五九七増）の協議会が活発な災害防止活動を行なった。

次いで災害防止五ヵ年計画も一九六〇年で第三年目となり、災害防止運動は積極的に行なわれたのであった。そのため、主要産業における休業八日以上の死傷千人率をみると、一九五七年の四六をピークに、毎年四四・八、四三・八と減少傾向を示し、一九六〇年には四一・二という低率を示して、それらの成果があがったことを表わしている（第194表）。

第194表　主要産業での規模別死傷（年千人率）

区分＼年別	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
100人未満の規模	36.7	40.9	41.7	44.7	46.0	44.8	43.8	41.2
100人以上の規模	30.2	29.7	26.1	24.8	23.1	21.4	19.9	18.9
全規模	34.5	36.8	35.3	37.0	36.5	34.9	33.9	32.3

〔備考〕製造工業，建設事業，運輸事業，貨物取扱事業，林業における休業8日以上の死傷について調査したものである。

次いで爆発災害等重大災害の防止のために、監督指導を行なったが、特に災害多発事業場に対する特別安全管理指導は、三〇人以上の小規模のものまで拡大して一九五九年中に全国で三〇〇八事業場について行なった。また発破等の爆発災害が目だつことから労働安全衛生規則を改正して発破技士制度を設け、従来の発破作業者安全講習をより強化拡大した。

建設事業の災害も逐年増加しているが、このような災害防止のた

めに一九五九年二月には鋼管足場くい打機、くい抜機について、また七月には発破技士免許証を受けた者以外の就業禁止などについて、労働安全衛生規則が改正された。また地方労働基準局、労働基準監督署合同の監督指導班の派遣、災害防止協議会の設置、安全推進員の選任、安全指導員の集団指導などによって積極的な監督指導を行なった。

その他、林業に対する災害防止活動は林業災害防止対策協議会および安全指導員によって行なわれ、また港湾荷役災害の防止活動も従来どおり当該業種団体を通じて積極的に指導援助が行なわれた。

次に一九五〇年以来実施されている高率災害事業場の特別安全管理指導は、前にも述べたとおり一九五九年度は、一九五八年度の八八四事業場の約三・五倍にあたる三〇〇八事業場を対象として、安全管理機構の確立、安全施設の整備、作業方法の改善等、安全管理の全般にわたって適切な指導を行なった。その結果、度数率では二八・二%減、強度率では四二・八%減という好成績をおさめている(第195表)。

なお無災害記録樹立運動は、一九五二年一一月以降行なわれているが、一九五九年中に無災害記録証を授与されたものは四九八件で、本制度実施以来、五七一三件になった。業種別の最長無災害記録時間も一六三業種中三七業種が新記録を樹立し、最長記録をたてた倉敷紡績安城工場の二〇七〇万時間は、安全に関する先進国アメリカの最長記録にも匹敵するものである。

三　死傷の状況を産業別にみると、まず死亡については建設事業が最も多く一九五九年二一八六人、一九六〇年二二九八人となって

第195表　特別安全管理指導の成果

区分＼年別	1958	1959
死亡件数	379	246
休業傷害件数	55,420	43,437
死傷度数率	42.33	30.39
死傷強度率	3.53	2.02

第196表　産業別死亡災害状況

(単位　人)

産業別＼年別	1955	1959	1960
建設	1,628	2,186	2,298
製造	984	1,147	1,158
鉱業	900	821	918
運輸	295	390	403
林業	512	455	398
貨物	249	301	356
その他	5,050	5,895	6,077
計	9,618	11,195	11,608

第197表　産業別重傷災害状況

(単位　人)

業種別＼年別	1955	1959	1960
製造	116,838	148,247	165,671
建設	89,460	120,120	131,589
鉱業	46,957	58,379	57,985
貨物	31,233	35,516	36,839
農林	22,126	29,157	29,502
運輸	15,080	21,259	22,386
その他	330,392	429,122	461,264
計	562,086	841,800	905,236

第198表　死傷の原因(全産業,1960年度)

(%)

原因別＼区別	死亡	重傷
自動車などによるもの	28.9	—
墜落によるもの	17.9	7.8
落盤，物の倒壊，飛来などによるもの	17.5	14.3
感電によるもの	6.9	—
物品の取扱い運搬中によるもの	—	34.9
各種の機械によるもの	—	12.7
その他	28.8	30.3

おり、一九五五年以来実に四一％の増加率を示している。次いで製造工業、鉱業、運輸事業、林業の順になっているが、一九五九年は林業の死亡が多く運輸事業と順序が逆である（第196表）。

次に重傷は製造工業が最も多く一九六〇年は前年より約一二％増の一六万五六七一人で、次いで建設事業が前年より約一〇％増の一三万一五八九人となっている。つづいて鉱業、貨物、農林、運輸という順序である（第197表）。

四　一九六〇年における死傷の原因をそれぞれ区別してみてみると、死亡は自動車などによる交通事故関係が最も多く二八・九％になっているが、この割合は年々高まっている。次いで墜落によるもの、落盤、物の倒壊等によるものという順になっているが、他方、重傷の場合は、物品の運搬中によるものが最も多く三四・九％を占め、次いで落盤、物の倒壊等によるもの、各種の機械によるものという順で、死亡の場合一七・九％で二位にある墜落によるものは、わずか七・八％しかない（第198表）。

第三節　最低賃金法

一　労使間協定の地域的拡張

労働省では一九六〇年三月二八日、全繊同盟と全蚕糸労連から、最低賃金法第一一条にもとづく最低賃金決定に関する労働大臣あての二つの申請を受け付けた。前者は、「全国の化学繊維製造業」に日額二五〇円（満一五歳入社二一ヵ月後本採用時）、後者は「関東六都県の器械生糸製造業」に二二〇円の最低賃金を設定しようとするものである。

全繊同盟の一九六〇年一月の中央委員会は、一九五九年は傘下の大部分の労使間に協定の締結をみた三ポイントの最低賃金（一五歳初任給六千円、一五歳入社二一ヵ月後六五〇〇円、一八歳八千円）を、最低賃金法にもとづく地域的最低賃金として拡大適用することを決定した。

「化学繊維製造業」に対する最賃法第一一条の申請の内容は、一、適用範囲とすべき一定の地域は「全国」、二、適用を受けるべき労働者の範囲は、化学繊維製造業務に常時使用される労働者、三、賃金の最低額は、一五歳以上日額二五〇円というものである。「全国における化学繊維製造業」の使用者数は二八で、その事業に使用される労働者数は八万七六四六人。そのうちすでに申請者全繊同盟側と使用者との間で最低賃金の協定を締結実施しているもの、使用者二〇、労働者数八二九七七人となっている。全繊同盟の申請書は次のようなものである。

労働協約に基く地域的最低賃金決定申請書

最低賃金法第十一条の規定による最低賃金を左記により決定願いたいので、同条並に同法施行規則第八条及び第九条の規定により申請する。

記

一、適用範囲とすべき一定の地域　全国

二、適用を受けるべき労働者の範囲　化学繊維製造業を営む使用者に常事使用される化学繊維製造業に係る業務に従事する労働者、但し左の各号の一に該当するものを除く。

(一)　試の使用期間中の者。

(二)　雇入後二箇月未満の者。但し、賃金締切日がある場合には、その雇入の日に係る賃金締切日の翌日より起算する。

三、前号の労働者に係る賃金の最低額についての定

十五歳以上　日額　二百五十円

四、法第五条第三項第三号の賃金とすべき賃金　なし
五、法第八条の別段の定めとすべき定　なし
添附書類（略）
別添一　労働協約の写（抄）（賃金協定及び覚書を含む）
別添二　申請合意書等の概数一覧　一
別添三　同種の労使の概数一覧
昭和三十五年三月二十八日
全国繊維産業労働組合同盟
申請代表者　会長　滝田　実

労働大臣　松野頼三殿

次に全蚕糸労連の申請は、その適用範囲が関東の一都五県であり、その地域内の「器械製造業」に限定されている。これは一定の設備をもって行政官庁の免許を受けた製糸業者のうち国用器械座操業者を除いたいわゆる輸出生糸の製造業である。このように右の地域の輸出製糸に限定すれば、その使用者の大部分と労働者の大部分との間に、すでに一定の最低賃金が協定されている。そこでこの最低賃金をその地域の同業種全体に拡大適用し、その他の地域その他の業種についても逐次「大多数」という条件を作り出し、法定化の拡大を推進することが全蚕糸労連の最低賃金推進のねらいであるといってよい。

全蚕糸労連によると、この一都五県（茨城、栃木、埼玉、千葉、神奈川）内の同業種使用者数は一五社、その労働者数は約五千名、そのうち四社、約七〇〇名がアウトサイダーである。全蚕労連の申請書は次のようなものである。

労働協約に基く地域的最低賃金決定申請書

最低賃金法第一一条の規定による最低賃金を下記により決定願いたいので同条並びに同法施行規則第八条並びに第九条の規定により申請する。

記

一、適用範囲とすべき一定の地域　茨城・栃木・埼玉・千葉・東京・神奈川の各県下一円

二、適用を受けるべき労働者の範囲　前号の地域内で器械製糸業を営む使用者に使用される労働者のうち、器械製糸業に係る業務に従事する労働者（日雇及び臨時雇を除く）

注　器械製糸業とは製糸業法第二条第一項の免許を受けて生糸の製造を行っているもののうち、国用器械座操業者を除いたものをいう。

三、前号の労働者に係る賃金の最低額についての定　一日　二二〇円

四、法第五条第三項第三号の賃金とすべき賃金

㈠　二交代手当（二交代制で就業する労働者に対して支払われる性別の手当をいう）

㈡　家族手当（扶養家族のある労働者に対して、扶養する家族の数により支払われる特別の手当をいう）

㈢　通勤手当（通勤労働者に対して、使用者が通勤費を負担するために、特別の手当として支払われる賃金をいう）

確　認　書

現行労働協約における初任給一日二〇円の条項について次の通り確認する。

一、この条項に養成期間中の者のみならず、すべての従業員（日雇及び臨時雇を除く）について一日（実労働時間八時間）二二〇円を賃金の最低額として保障する意味であること。

二、この二二〇円は〈〃基本給〃とか〃基本賃金〃と記入する、すなわち基本的賃金として支払う意〉によって支払うもので家

族手当、二交代手当、通勤手当の額はこれに含まれないものであること。

昭和三十五年　月　日

会社代表者㊞
組合代表者㊞

二　最低賃金の決定状況

一九六〇年末までに決定、公示された最低賃金は、法第九条にもとづくもの、すなわち業者間協定を母体とするもの二四九件と、そのうち法第一〇条にもとづき適用範囲が地域的に拡張されたもの一件である。一一条にもとづくもの、すなわち労働協約を母体とする地域的最低賃金は、労働大臣に対して決定申請が行なわれているものが二件あり、現在中央最低賃金審議会において審議中である。法第一六条によるもの、すなわち最低賃金審議会の調査審議によるものはまだ決定されたものはない。

また最低賃金の適用を受ける使用者数は、二万五千、労働者数は四四万七千人である。これは一九五九年末までに締結された業者間協定四二五件、適用使用者数四万二千、適用労働者数六九万二千人のうち件数にして五八・六%、使用者数、労働者数ではそれぞれ五八・六%、六四・六%にあたる。次に法第九条にもとづく最低賃金として決定された二四九件の内容を明らかにしておこう。

月別・金額階級別最低賃金決定状況をみると（第199表）、決定された最低賃金の額がしだいに高くなっていることが示されている。すなわち最低賃金額が二千円未満の最低賃金の決定・公示件数は、一九五九年第四・四半期の一六件が最高であり、一年たった一九六〇年第四・四半期になるとわずか四件を数えるにすぎない。ところが最低賃金額が二四〇円以上の件数は一九五九年第四・四半期がわずか四件であるのに対して、一九六〇年の第四・四半期には一八件に増加している。

次に決定・公示された最低賃金の産業別内訳は、第200表のとおりである。製造業が二四九件（九二・八%）を占めて圧倒的に多く、そのほかではサービス業の一〇件、鉱業の四件となっている。製造業を商業中分類別にみると、まず決定件数では、繊維工業が四四件（全体の一七・七%）で最も多く、次いで食料品製造業四二件（一六・九%）、機械製造業三一件（一二・四%）、窯業土石製品製造業二〇件（八・〇%）の順となっている。

適用使用者数は、総数で二万四六八五、そのうち繊維工業が六九六七（二八・二%）で圧倒的に多く、以下サービス業二五六七（一〇・四%）、木材製品製造業二一五四（八・七%）、食料品製造業一八八八（七・六%）の順となっている。適用労働者数については、総数四四万七三三二人のうち繊維工業が一二万四七九六人（二七・九%）を占め、次いで食料品製造業四万一四五四人（九・三%）、機械製造業四万〇五九八人（九・一%）の順となっている。

最低賃金の地域別決定状況をみると（第201表）、決定・公示件数の最も多いのは山陽地区の七五件で全体の三〇%を占めている。そのほかは、東海地区（三五件）、北陸地区（二八件）、関東甲信地区（二一件）、京浜地区（七件）などが比較的決定・公示件数が多い。適用労働者数は、東海地区が一二万〇〇三二人（全体の二六・八%）で最も多く、以下山陽地区七万八五五〇人（一七・六%）、京浜地区五万九四二一人（一三・三%）となっている。

三　最低賃金制の普及拡大計画

労働省は、最低賃金制の普及拡大の構想について、中央最低賃金審議会等関係各界の意見を聞いてきたが、一九五九年末に「最低賃

第199表　月別・金額階級別最低賃金決定状況

（単位　件）

	(A) 月当たり決定件数	(B) 四半期別決定件数			
		計	200円未満	200円以上240円未満	240円以上
計		(100.0) 24.9	(19.3) 48	(66.7) 166	(14.1) 35
1959年8月	2	(100.0) 6	—	(100.0) 6	—
9月	4				
10月	9	(100.0) 42	(38.1) 16	(52.4) 22	(9.5) 4
11月	11				
12月	12				
1960年1月	4	(100.0) 35	(40.0) 14	(51.4) 18	(8.6) 3
2月	10				
3月	21				
4月	13	(100.0) 38	(21.1) 8	(68.4) 26	(10.5) 4
5月	11				
6月	14				
7月	12	(100.0) 45	(15.6) 7	(71.1) 32	(13.3) 6
8月	23				
9月	10				
10月	21	(100.0) 88	(4.5) 4	(75.0) 66	(20.5) 18
11月	19				
12月	48				

〔備考〕　各月の決定・公示件数には改正または廃止された最低賃金の件数を含んでいるが，計欄の件数は，これらを含んでいないため，各月の件数の合計は計欄の数値と一致しない。

第200表　産業別最低賃金決定状況　(1960年12月末日現在)

産業別 ＼ 事項		最低賃金決定状況 件数 A 1) 第9条	件数 2) 第10条	B 3) 使用者数	C 3) 適用労働者数	1件当たり労働者数 C/A	平均企業規模 C/B
計		件 249	件 11	人 24,685	人 447,332	人 1,797	人 18.1
製造業	小計	231	9	20,991	417,959	1,809	19.9
	食料品製造業	42	1	1,888	41,454	987	22.0
	繊維工業	42	4	6,967	124,796	2,836	17.9
	衣服その他の繊維製品製造業	5	—	1,020	27,483	5,497	26.9
	木材・木製品製造業	11	—	2,154	23,335	2,121	10.8
	家具・装備品製造業	11	—	491	6,093	554	12.4
	パルプ・紙・紙加工品製造業	11	—	1,161	20,945	1,904	18.0
	出版・印刷・同関連産業	8	3	1,505	21,254	2,657	14.1
	化学工業	4	—	344	5,624	1,406	16.3
	窯業土石製品製造業	20	1	1,842	37,251	1,863	20.2
	鉄鋼業	11	—	741	14,378	1,307	19.4
	非鉄金属製造業	2	—	90	1,956	978	21.7
	金属製品製造業	8	—	736	12,216	1,527	32.5
	機械製造業	31	—	1,388	40,598	1,309	29.2
	電気機械器具製造業	1	—	22	1,738	1,738	79.0
	輸送用機械器具製造業	12	—	370	23,838	1,987	64.4
	その他の製造業	10	—	632	15,000	1,500	23.7
鉱業		4	—	154	1,762	441	11.4
建設業		2	—	807	3,067	1,532	3.8
運輸・通信業		1	—	6	547	547	91.0
サービス業		10	2	2,567	18,708	1,871	7.3
その他 4)		1	—	160	5,292	5,292	33.1

〔備考〕 1) 法第9条にもとづく最低賃金の決定・公示件数である。
2) 1)のうち法第10条にもとづく最低賃金が決定・公示された件数である。
3) 法第9条にもとづく最低賃金の適用を受ける使用者数（労働者数）と法第10条にもとづく最低賃金により拡張適用された使用者数（労働者数）の合計である。
4) 業種をとわず一定の地域内に存在する業者によって締結された業者間協定にもとづき最低賃金が決定されたものである。

第201表　地域別最低賃金決定状況（1960年12月末現在）

	件数 A 1) 条	件数 A 2) 条	B 3) 使用者数	C 3) 労働者数	1件当たり労働者数 C/A	平均企業規模 C/B	備考
計	件 249	件 11	24,685	447,332 人	1,797 人	18.1 人	
北海道・東北	12	—	724	17,621	1,468	24.3	北海道，青森，岩手，宮城，秋田，山形，福島
関東・甲信越	21	1	3,206	45,891	2,185	14.3	茨城，栃木，群馬，埼玉，千葉，山梨，長野
東海北陸	17	3	3,624	59,421	3,495	16.4	東京，神奈川
近畿	28	1	1,894	44,436	1,587	23.5	富山，石川，福井
	35	1	7,541	120,032	3,429	15.9	静岡，愛知，岐阜，三重
	6	—	315	5,522	920	17.5	滋賀，奈良，和歌山
京阪	8	2	1,835	30,600	3,825	16.7	京都，大阪，兵庫
山陰	75	—	2,988	78,550	1,047	26.3	岡山，広島，山口
四国	13	2	528	6,328	487	10.1	鳥取，徳島，愛媛
北部九州	11	1	1,065	19,910	1,810	18.7	香川，福岡，長崎，熊本
	13	—	374	13,750	1,358	36.8	福岡，佐賀，鹿児島
	10	—	591	5,271	527	8.9	大分，宮崎

〔備考〕 1)，2)，3) については，第200表の備考 1)，2)，3) 参照．

金制普及計画の大綱」をとりまとめた。

この計画は、一九六三年までに最低賃金適用労働者数を四五万人（一九五九年末）から二五〇万人にしようとするものである。そして一九六四年度以降も経済成長に対応しながら逐次この計画のペースで本制度の普及が推進されるならば、一〇年後の一九七〇年度には最低賃金は月額でほぼ一万円、最低賃金によって救済される労働者数は約三〇〇万人程度になるものと推定されている。計画の大綱は次のようなものである。

最低賃金制普及計画の大綱について

(I)　最低賃金制の普及拡大の必要性

(1)　今後の経済成長の過程における低所得者層の解消（所得格差の緩和）のために、最低賃金制の果す役割は大きいものと考えられる。

(2)　さらに、今後わが国の輸出の伸長をはかるとともに、貿易自由化の過程において影響を受けると思われる産業の労働者に対する保護のためにも、本制度の実施は必要なものと考えられる。

(3)　過去一年間の実績からみて最低賃金制が労働者の労働条件の向上ならびに中小企業の経営の改善に役立つことがみとめられるにいたった。

上記のような観点に立脚するならば、今後の最低賃金の決定は、基本的には労使の自主性に期待すべきことはもとよりであるが、所得倍増計画など長期的見通しを背景に、これを計画的に普及拡大する必要がある。

(Ⅱ) 最低賃金制の長期普及計画

(1) 昭和三六年度を初年度とする三ヵ年計画を樹立し、当該三ヵ年計画達成時における目標労働者数（最低賃金適用労働者数）を二五〇万人とする。

なお、その年次別計画は、次表のとおりである。

年次	34年～35年度末	36年度	37年度	38年度	合計
適用労働者数	五〇・〇万人（実績見込）	七五・〇万人	六二・五万人	六二・五万人	二五〇・〇万人

(2) 上記計画を第一段とし、逐次本制度の普及をはかるならば所得倍増計画の目標年次である昭和四五年度には、最低賃金は月額一万円程度となるであろう（この最低賃金によって救済される労働者は、昭和四五年度までには約三〇〇万人程度になるものと推定される）。

第五編　社　会　保　障

社会保障は、池田内閣の出現（一九六〇年七月）によって、一躍脚光をあびるようになった。社会保障は、公共投資や減税とともに池田内閣の政策の三本の柱といわれ、これの拡充が大々的に宣伝された。社会保障関係予算（社会保険、国民年金、生活保護、児童保護、結核対策、失業対策、などの諸費）は、一九六〇年度においては前年度より総額約三六二億四千万円増加したが、一九六一年度の予算編成にあたっては、厚生省は当初約二七五一億円を要求し、生活扶助基準の二六％引上げ、国民健康保健の七割給付計画などをはじめとする相当大幅な拡充計画を発表した。しかしこうした計画は、現実の予算編成過程のなかでだんだんと後退し、縮小していった。一九六一年度の社会保障予算は、総額で二四六七億円、前年度より約五二八億九千万円とかなり増加した（他方では、軍人恩給は一〇五六億円に達している）。しかしこの内容をみると、実質的な制度改善にあてられた費用はわずかであり、各制度における被保険者や加入者、適用者数の増加を見込んだ、いわば従来の諸経費の自然増ともいうべきもの、あるいは社会保険の場合のように医療費値上げによる支出増の対策分、などが大部分を占めていた。以下、これら社会保障関係のおもな項目についてみていくことにする。なお一九六〇年度、一九六一年度の社会保障関係予算は第202表のようである。

第一章　健康保険対策

政府管掌健康保険　この国庫予算額は、一九六〇年度が五億円、一九六一年度が八億円となっている。一九六〇年三月からこの政府管掌健康保険料率の〇・二％の引下げが行なわれたが（本年鑑第33集参照）、これは、この健康保険財政の最近における好転（剰余積立金の累増）を理由とするものであった。そして同じ理由によって、国庫負担額も切り下げられた（前年度国庫補助は一〇億円）。

一九六一年度予算額の対前年度三億円の増加は、同年七月からの医療費値上げによる支出増の対策分であるにすぎない（医療費値上げについては本編第二章を参照）。当初、厚生省では結核や精神病の特別対策、分娩給付の引上げなど、給付内容引上げのために二〇億円の国庫補助を要求したが、これらはすべて削られ、法律改正により分娩給付などがわずか改善されたにとどまった（健康保険法および船員保険法の一部改正、一九六一年六月一五日施行）。

（注）　この国庫負担については（後述の組合健康保険の場合も同様であるが）以前から医療給付費に対する定率国庫負担制度の確立が要望されている。厚生省もまたこの制度の創設（政府管

第202表　社会保障関係予算　（単位　100万円）

費目別	1961年度	1960年度
総額（恩給関係費を除く）	246,666	193,780
〔社会保険費〕	52,172	41,318
厚生保険特別会計へ繰入	9,086	7,296
健康勘定繰入	800	500
日雇健康勘定繰入	3,230	2,360
年金勘定繰入	2,121	1,881
業務勘定繰入	2,935	2,556
船員特別会計繰入	528	446
健康保険組合補助	954	684
事務費補助金	704	584
給付費臨時補助金	250	100
国民健康保険助成費	41,604	32,892
事務費補助金	5,287	4,958
療養給付費補助金	27,613	22,686
特別療養給付費補助金	1,500	—
財政調整交付金	6,575	4,705
その他	629	543
〔国民年金費〕	47,376	29,046
醵出制年金保険料国庫負担金	11,577	—
福祉年金給付金	30,466	24,760
老齢福祉年金	24,042	17,731
障害・母子福祉年金	6,424	7,029
事務取扱費	5,334	4,286
〔生活保護費〕	58,315	50,490
保護費	55,540	48,169
生活扶助	20,410	15,572
医療扶助	31,774	28,714
その他扶助	3,356	2,916
過年度不足額	—	967
保護施設関係費その他	2,775	2,321
〔児童保護その他社会福祉費〕	14,144	11,248
〔結核および精神衛生対策費〕	28,279	19,444
結核対策費	23,812	17,835
精神衛生対策費	4,466	1,609
〔失業対策費〕	46,380	42,233
失業対策費補助	20,615	18,328
特別失業対策事業費	4,100	3,800
臨時就労対策事業費財源繰入	8,300	8,300
炭鉱離職者援護対策費	2,524	2,332
失業保険費負担金	10,301	9,063
その他	540	410
〔恩給関係費〕	132,051	130,015
文官等恩給費	17,425	17,260
旧軍人遺族等恩給費	105,589	104,027
遺族および留守家族等援護費	90,037	8,727

〔備考〕 1960年度は補正後の金額。

掌一〇％国庫負担、組合管掌五％）を目ざしているがまだ実現されていない。

組合管掌健康保険　この国庫予算は事務費補助金と給付費臨時補助金とから成っている。一九六〇年度においては事務費補助金が前年度より三千万円増加した（ただし事務費単価は前年度と同様一四一円四二銭）だけである。一九六一年度においては、事務費補助金が約一億二千万円増加したが、これは被保険者数の増加を見込んだものにすぎない（事務費単価は一四〇円となり、前年より一円四二銭減少した）。給付費臨時補助金は弱小健康保険組合に対する保険給付費の国庫補助で、前年度より一億五千万円増加したが、これは医療費値上げ対策分にすぎない。

日雇労働者健康保険　一九六〇年度の国庫予算は二三億六千万円で、前年度より四億一千万円増加した。一九六〇年三月に日雇労働者健康保険法の改正が成立し、給付内容の若干の改善が行なわれた（本年鑑第33集第三部第六編参照）が、この保険給付費に対する国庫負担率の引上げ要求（現行三〇％を四〇％とする）は実現されなかった。

一九六一年度においては前年度より八億七千万円増加した。国庫

負担率が保険給付費の三五％（要求は五〇％）にわずかながら引き上げられ、給付内容も法律改正によって次のように改められた。

(1) 保険料等級区分および保険料日額の改訂第一級（賃金日額四八〇円以上、従来は二八〇円以上）――保険料日額二六円（被保険者負担一三円）、従来は二〇円。第二級（賃金日額四八〇円未満、従来は二八〇円未満）――保険料日額二〇円（被保険者負担一〇円）。七月一日施行。

(2) 療養給付および家族療養費の支給――給付期間を従来の一年から二年に延長。七月一日施行。

(3) 傷病手当金　支給額――一級三三〇円（現行二二〇円）、二級二四〇円（現行一六〇円）。その支給期間を従来の一四日間から二二日間に延長。七月一日施行。

(4) 被保険者の分娩費を四千円（現行は二千円）に、配偶者の分娩費を二千円（現行一千円）にそれぞれ増額。六月一五日施行。

(5) 日雇労働者が初めて被保険者となった当初の二ヵ月について、当該被保険者およびその扶養者の疾病または負傷に対して医療費の五〇％を給付（従来この二ヵ月間は保険給付がなされなかった）。六月一五日施行。

(6) 給付費に対する国庫負担率を従来の三〇％から三五％に引上げ。七月一日施行。

なお、全日自労、土建総連、全建労など日雇健康保険の被保険者を代表する七単産では、「全国日雇健保改善促進協議会」を結成して、かねてから給付内容を一般健康保険なみに引き上げる要求を行なってきたが、一九六〇年においては、当面の要求として、特に(1)療養期間を三年に延長する、(2)傷病手当金を一ヵ月とする、の二項目を掲げた（一九六〇年一〇月二四日、「日雇健保内容改善、保険料引下げ反対」中央総決起大会）。

日雇健康保険の財政収支は、保険給付費の増大によって一九五六年以来悪化し、赤字が累増するにいたった（本年鑑第33集第三部第六編参照）。一人当たり保険給付費（ほとんどが医療給付費）の動きをみると、一九五六年度四七〇〇円、一九五七年度四九〇〇円、一九五八年度五七〇〇円、一九五九年度六七〇〇円、そして一九六〇年度には七三〇〇円と増加し、これに対して保険料は一人当たり年間四五〇〇円程度にとどまっている。このため保険財政の赤字は一九五六年度において約四億四千万円となり、その後は積立金の取りくずしや借入れなどによってまかなってきたが、一九五九年度は二億五千万円の借入れを行なって、実質赤字は約一億三千万円、一九六〇年度においては、五億八千万円の借入れを行ない、実質赤字は約二億八千万円（見込み）とされている。しかし、日雇健康保険制度の普及や、その給付内容を少なくとも現行の政府管掌健康保険の水準にまで引き上げようという要請は強く、今後とも医療給付費の増大は不可避であり、他方ではまた、この増大する費用をささえるべき保険料収入は被保険者の貧困・低賃金状態からできるかぎり低額とせねばならないという状態によって、現状のままでは今後とも保険財政の悪化は必至であろう。制度自体の根本的な改革が強く望まれる。

国民健康保険　国民健康保険の国庫予算は一九六〇年度においては、前年度より約九億八千万円増加した。これは、本年度が一九五七年度から始まった「国民皆保険」計画の最終年度にあたり、それによる被保険者数の増加を見込んだ諸経費の増加と、事務費補助単価の引上げ（一人当たり従来の九五円から一〇〇円に引上げ）によるものである。

一九六一年においては、前年度より約八七億一千万円増加してい

る。このうち療養給付費については、被保険者数の増加を見込んだ諸経費の増加分、医療費値上げ対策分、および給付内容の一部改善――結核・精神病対策として世帯主のこれらの患者にかぎり医療費に対する保険給付を従来の最低五〇％から最低七〇％へと引き上げ、これに伴う医療費の増加は国が負担・補助する（国民健康保険法の一部改正、一〇月一日施行）――によるものである。また事務費負担も被保険者数の増加見込み、および事務費補助単価の引上げ（前年度の一人当たり一〇〇円から一一〇円に引上げ）によるものである。

一九六〇年度は、一九五七年度より始まった国民健康保険の普及――国民皆保険計画の最終年度にあたるが、この普及状況をみると、一九六一年四月一日現在において国民健康保険の保険者数（実施者数）は三六七〇（実施市町村数三五〇八、組合一六二）、その被保険者総数は四九〇一万二千人（総人口の半数以上）に達し、国民皆保険計画は一応達成されたとみられている。これによって厚生省では、医療給付内容の引上げを目標とする次のような第二次国民皆保険五ヵ年計画を、一九六二年度から実施する方針をたてている。(1)医療給付率を現在の五〇％から七〇％に引き上げる。（この給付状況をみると、一九六〇年五月末現在、保険者総数三四五七のうち法律規定の最低限である給付率五〇％のものが二九一六を占めている。また給付範囲の制限のないものは九〇七にすぎない。そして特に低所得層においてはこの五〇％の医療費の自己負担が重圧となり、せっかくこれに加入して保険料を納付しながら、保険が利用できない場合の多いことが、『厚生白書』昭和三五年度版でも指摘されている）、(2)市町村（保険者）の保険財政の立直し（一九五八年度の収支状況では、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いた）、(3)無医地区の解消など医療給付の不平等の是正、(4)他の医療保険との総合調整をはかる、などである。

第二章　医療費対策

医療費問題の動き　社会保険医療費は、さきに一九五八年一〇月一日から総額八・五％の引上げが実施されたが（同年六月三〇日告示）、日本医師会や日本歯科医師会では、この値上げ額の低さ、および特にこの改訂において採られた診療報酬の点数表を甲・乙二表に分離するという改訂方式を強く不満としてきた（この動きについては本年鑑第33集第三部第四編を参照）。

一九五九年六月、日本医師会は、中央社会保険医療協議会（医療保険の指導監督や診療報酬額の審議を行なう厚相の諮問機関で、委員は総数二四名――(1)保険者、(2)被保険者および事業主、(3)医師、歯科医師、(4)公益側の各代表六名ずつから構成されている）を、ボイコットするにいたった。その理由は、厚生省の「官療統制」的な保険行政方針が不満であり、しかも右の審議会では、その構成上少数者である医師側の主張が圧迫される、というものであった。一九六〇年にはいって、日本医師会では八月次のような要望を厚相に対して行なった。――(1)制限診療の撤廃、(2)一点単価三円値上げ（現行の一〇円から一三円へ三〇％の値上げ、点数は改訂せず）、(3)事務の繁雑化是正、甲・乙二表の一本化、(4)地域差の撤廃。他方では、一〇月にはいると、医療労働者の労働条件改善を要求した「病院スト」が激化するにいたった（これについては第二部第三章第二節を参照）。

政府では、こうした情勢に対して、医療費値上げの態度を決め、

厚生省では一九六一年一月、七月実施を予定に次のような総額一〇％の値上げ案を決定した。――(1)一点単価は現行どおり一〇円、(2)点数表改訂により病院一二～一五％増、診療所五％増、平均一〇％増、(3)同時に甲・乙二表の一本化を実施。

この医療費一〇％引上げに伴う一九六一年度の負担増とその負担内訳については、厚生省の計算によると次のようである(生活保護など公費医療を除く)。負担増総額は二一七億六千万円で内訳は患者負担六五億一千万円、保険負担（保険料など）一〇六億三千万円、国庫負担二〇億五千万円。このうち国民健康保険では患者負担四六億九千万円、保険負担九億五千万円、国庫負担三八億九千万円。政府管掌健康保険では患者負担一〇億四千万円、保険負担五五億九千万円（うち積立金より受入れ三〇億円）、国庫負担三億円。健康保険組合では患者負担六億円、保険負担三六億六千万円、国庫負担一億五千万円（これは弱小組合用補助）。日雇労働者健康保険では患者負担九千万円、保険負担二億九千万円（借入金）、国庫負担二億三千万円、となっている（船員保険については省略）。また、こうした負担の増大について、首相は衆議院における社会党議員の質問に答えて「一〇％の医療費値上げによって、患者の負担がふえることは止むを得ない」と述べた（一九六一年三月二九日）。

この医療費値上げに対しては、労働組合や保険者団体など各方面から強い反対が行なわれた。総評では、この値上げは、国庫負担による総医療費の引上げをはじめとする民主的な医療制度の根本的な立直しをせず、被保険者および患者負担のみを増大させるものであるとの抗議声明を発表した（一月七日）。また、医療費値上げ闘争の一環として(1)健康保険組合においては、医療費値上げに伴う負担増を事業主また国家が負担するよう要求すること、(2)政府管掌健康保険においては、保険料の事業主負担率の引上げを要求していくこと、などの方針を決めた（三月七日）。また、全労、新産別などの各組合（被保険者代表）、および健康保険組合連合会、国民健康保険中央会、全国市長会、全国町村会（保険者団体）、日経連（事業主団体）などがそれぞれ値上げ反対の決議や声明を発表し、反対運動を展開した。

医師会側では、厚生省案の値上げ方式を不満として実力行使の方針を決定したが、日本医師会と日本歯科医師会では二月一九日、全国一斉休診を実施した(厚生省の推定では参加予定開業医の約四割、約二万人が参加)。

その後も医師会では、七月一日には値上げの正式決定前にもかかわらず一方的に医療費値上げを決め、単価一律一一円五〇銭（現行の一五％一律値上げ）で計算した患者負担金の窓口徴収を七月一日から実施することを指示した。さらに七月八日告示された値上げ内容（後述）を不満として、八日一日を期して保険医総辞退を行なうことを決定した（七月一九日）。

こうした医師側の態度に対しては、総評、全労、新産別、中立労連などが、社会保障制度の破壊行為であると、一致して強い反対を表明し、また健康保険組合などの保険者団体もこれに強く反対した。そして結局、政府、自民党、医師会の間の工作によって、七月三一日、保険医総辞退は回避され、今後、医療問題の「懇談会」を厚相が新たに設置して、医療保険制度や診療報酬制度の問題を医師会側と協議していく、ということで一応の妥協をみた。

医療費値上げ　一九六一年七月八日、医療費値上げが告示された。一月に厚生省が値上げ案を発表して以来、その値上げ方式は医師会側・自民党の圧力によって、絶えず変動したが、結局、中央社会保険医療協議会（医師側はボイコット中）の答申にもとづいて、次のような内容のものとなった。これは、単価引上げに点数表の改

訂を加味した「折衷方式」をとったものといわれるが、このうち値上げ率の特に大きいものは入院料、看護料、往診料、入れ歯料などで平均一八％。このほか、初診料などは一律一二％の値上げとなっている。またこれによる保険料負担増は一人当たり年間一〇円程度であると厚生省ではみている（なお、この医療費による患者の窓口支払は七月九日から実施されるが、保険団体から医師への支払は七月一日にさかのぼって実施される）。

とくに増額したもの　(1)基本入院料（入院一ヵ月以内）甲三六〇円（現行二八〇円）、乙（食事のないとき）二四一円（一七五円）(2)看護料（患者四人につき看護婦一人のとき）甲一二〇円（九〇円）、乙七一円（五〇円）(3)往診（二キロまで）甲一六〇円（一二〇円）、乙一六七円（一二五円）(4)入れ歯（五本から八本まで）一二〇〇円（一〇〇〇円）

一律に一二％値上げしたもの　(1)初診料甲二〇〇円（一八〇円）乙五六円（五〇円）(2)レントゲン写真撮影四つ切り甲七二四円（六六四円）、乙七〇〇円（六二五円）(3)ヘントウセン手術甲一六〇〇円（一四〇〇円）、乙七〇〇円（六二五円）(4)盲腸手術甲四五〇〇円（四〇〇〇円）、乙三五〇〇円（三一二五円）(5)きゅう（臼）歯の抜歯二四〇円（二一〇円）――『朝日新聞』一九六一年七月九日付けによる――

医療費問題に関する社会保障制度審議会の答申　社会保障制度審議会では一九六一年三月二日、紛糾する医療費対策について厚相に対して次のような答申を行なった。

一、社会保険等の診療報酬の適正化は、たんに診療報酬支払い制度にみられる各種欠陥を是正するだけでは十分ではない。基本的には医療制度を近代化し、健康保険、国民健康保険など各種医療保険制度の抜本的な改正が必要である。

一、診療報酬問題を解決するためには、まず適正な診療報酬算定のルールを確立し、またそのために必要な調査を行う中立的な機関として「医療報酬調査委員会」を内閣に設ける。厚生大臣はこの委員会の結論にもとづいて診療報酬の案を定め、これを中央社会保険医療協議会に諮問し、その意見にもとづいて決定することが適当である。

一、同調査委員会は少数の学識経験者をもって構成し、事務局を付置し、調査権を付与し、科学的、技術的、専門的に検討するとともに、関係団体の意見が十分反映され、かつ、国民全体に納得される結論が得られるようにする。（中略）

一、中央社会保険医療協議会はすみやかに改組し、保険者、被保険者、事業主を代表する者数人、医師、歯科医師、薬剤師を代表する者数人および学識経験者数人によって構成する。この場合厚生省保険局は保険者代表から遠慮することが望ましい。（中略）

一、同協議会は健康保険、共済組合、船員保険、日雇労働者健康保険、国民健康保険等における適正な診療報酬額等に関する事項を審議し、保険診療に対する指導監督に関する事項にはふれないこととする。なお医学的専門的事項は、学会や専門委員の意見をきくこととする。いずれにしても、過去においてみられたような混乱を絶対に避けるための措置を講ずることが肝要である。

厚生省ではこの答申にもとづいて、中央社会保険医療協議会の改組を中心とした医療費二法案（社会保険審議会および社会保険医療協議会法改正案、臨時医療報酬調査会設置法案）を国会に提出したが、医師側の発言力をできるかぎり強めさせようとする自民党・医師会側と厚生省当局との間の調整がつかず、結局、第三八国会では不成立に終わった。これによって中央社会保険医療協議会の改組は見送られたが、同協議会では一九六一年六月二八日、一九五八年六

月に医師側が脱退して機能を停止して以来二年ぶりで会合を行ない、さきにみたような医療費の答申を行なった（ただし医師会側は依然としてこの審議会を拒否している）。

第三章　年金保険対策

第一節　国民年金

国民年金制度の発足と政府の対策　国民年金法が一九五九年四月に成立し（本年鑑第32集参照）、これによって、無醵出制年金（福祉年金）のほうは同年一一月から発足したが、醵出制年金（老齢、障害、母子、遺児、か婦年金）については、一九六一年四月一日から、その保険料徴収が実施されることとなっていた（これらの動きについては本年鑑第33集を参照）。この国民年金制度に対しては、その制定当時から内容的に種々の批判が加えられてきたが、一九六〇年にはいってからは、その保険料の徴収実施を目前に控えて、醵出制年金制度に対する反対運動が、総評をはじめとする各労働組合や社会党、共産党、民主社会党などの各政党によって強力に展開されるようになった。これらの反対理由としては、(1)保険料＝掛金負担が重い（二〇～三四歳が毎月一人当たり一〇〇円、三五～五九歳が一五〇円）、(2)保険料納付期間が長すぎる（二〇～五九歳）、(3)支払開始が遅い（六五歳から）、(4)六五歳以前に死亡した場合には何年保険料を納めていてもそれが掛捨てになってしまう、(5)この年金積立金は将来ばく大な金額に上ることが予想されるがそれが被保険者の社会福祉に役だつよう運用される保証がない、などの点があげられている。結局、この制度は税金的な保険料負担のみが大きく、社会保障としての年金制度にはまったく値しない、というものである。

政府では、こうした反対運動をおして、既定方針どおり一九六一年四月からの保険徴収を実現する態度を固めた。一九六〇年一〇月一日から、全国一斉に醵出制年金加入申請の受付けを開始し、反対運動に対抗して、加入勧誘推進のための大々的な宣伝や説明会、係員による個別訪問が展開された。しかし他方では、反対運動の盛上がりに対処するため、右のような年金制度内容の批判に対する法律改正が問題となり、きわめて部分的な修正を加えて一九六〇年末から開かれた第三八国会に、国民年金法の一部改正案を提出した。このうち醵出制年金改正案の概要は次のようである。

(1)死亡一時金制度の創設　死亡一時金は、保険料納付済み期間が三年以上である被保険者または被保険者であった者が死亡した場合、その遺族（配偶者、子、父母、孫、祖父母および兄弟姉妹）に支給する死亡一時金の額は、保険料納付済み期間に応じてそれぞれ次の表に定める額とする。

保険料納付済み期間	金額（円）	保険料納付済み期間	金額（円）
三年以上五年未満	五、〇〇〇	二〇年以上二五年未満	二六、〇〇〇
五年以上一〇年未満	七、〇〇〇	二五年以上三〇年未満	三六、〇〇〇
一〇年以上一五年未満	一四、〇〇〇	三〇年以上三五年未満	四四、〇〇〇
一五年以上二〇年未満	二一、〇〇〇	三五年以上	五二、〇〇〇

(2)老齢年金の繰上げ減額支給　老齢年金は、老齢年金の受給資格要件たる期間を満たした者で六十歳をこえ、六十五歳をこえない任意の時期に老齢年金を受けることを希望したときは、その者が死亡するまで支給する。繰り上げて支給する老齢年金の額は、六十五歳で支給されるべき老齢年金の額から、政令で定める額を

減じた額とする。（以下省略）

この法案は、衆議院において、(1)障害年金等の受給資格期間の短縮、(2)遺児年金額の引上げ、(3)福祉年金本人所得制限の緩和、などの修正が加えられ、また、各年金の年金額の大幅引上げ、老齢年金支給開始年齢の引下げ、などをはじめ年金制度内容全般にわたる改善について検討すべきであるという付帯決議がつけられた。しかし、この第三八国会においては、この法案は審議未了で廃案となった。

国民年金保険料の徴収は一九六一年四月一日から実施された。現行の被用者年金保険や他の公的年金制度の適用者および受給者を除く全国民（ただし右のものの配偶者および学生は任意加入）のうち満二〇歳以上四九歳までのもの（五〇～五四歳は任意加入、五五歳以上は経過措置として適用を除外）は全員加入せねばならず、この加入申請の届出をしないときは罰金刑に処せられることになる（年金法第一一三条）。また保険料は税金と同様に強制徴収される。

適用状況　この国民年金の適用状況は、一九六一年三月末現在において、一九六〇年度の適用目標総数約二〇二三万人に対して登録者は全国総数約一七〇九万人であり、登録率は八四・四％となっている。このうち強制加入の登録者は一四八八万人で登録率八四・四％、任意加入の登録者は二二〇万人で登録率は八五％となっている。また地域別では、大阪（強制加入者登録率二九・一％）、京都（三三・五％）、神奈川（五六・六％）、東京（六四・二％）など、大都市を含む各都府県において、その登録率が特に低くなっている（以上、厚生省調査による）。このほか、市町村についても地域的にきわめて不均衡がある。なお強制適用対象者数は、一九六〇年七月現在、全国で約二二〇五万人とみられている（『厚生白書』昭和三五年度版、一二九ページ）。

反対運動　日本社会党では、さきの国民年金法の国会審議にさいしては、政府・自民党案に反対して独自の国民年金法案を提出したが（本年鑑第32集参照）、現行の国民年金法が制定されるや、この実施に対しては、さきに掲げたような理由によって、強く反対してきた。一九六〇年一〇月二二日には、民主社会党と共同提案で醵出制年金実施延期法案を臨時国会に提出し、現行の醵出年金制度の大幅な改善が実現されぬかぎり一九六一年四月からの保険料徴収の実施延期を要求した。次いで、さきにみた政府の国民年金法一部改正案に対しては、独自の国民年金法案を第三八国会に提出した。これは、保険料徴収や年金積立金の運用などに関する六つの法律案から成っており、その要点は次のようである。(1)適用――全国民を対象とし、醵出年金と無醵出年金との二本立てとする。受給資格期間は二〇歳からの五四歳までの二五年間。(2)醵出年金――老齢年金は六〇歳から給付開始。また五五歳から繰上年金、六五歳から繰下年金を支給。給付額は一般国民年金が年八万四千円、労働者年金（被用者年金）が平均年一四万七千円（障害、母子、遺児、か婦年金については省略）。(3)保険料――積立式と賦課式の折半方式を採用。一般国民年金の保険料は所得比例により均等割五、所得割三、資産割二で構成。一人当たり月平均一六五円。(4)積立金運用――六分の予定利率を確保し、被保険者代表の参加する積立金運用審議会の意見にもとづいて厚生省が運用する。（以下略）

日本共産党でもこの制度の根本的な改善を要求して保険料の不払運動などをはじめとする強い反対闘争を展開しており、また民主社会党でも醵出制年金実施延期を主張している。

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、さきに掲げたような理由をもって、この醵出制年金に反対し一九六〇年にはいって、全国的に不払運動を起こす方針を決定したが（本

年鑑第33集参照)、社会保障推進協議会では六月一四日、厚生省に次のような要請書を提出した(このうち醵出年金についての要求)。

われわれは、無拠出制年金の実現を建前とするが、当面政府案に対して、つぎのことを要求する。

(1)保険料の大幅引下げを行い、実情を無視した保険料の強制取立てを行なわないこと。

(2)保険料拠出期間は、最高一五年とし、六〇歳より年金を給付すること。

(3)他の年金に移った場合は通算とし、満期前死亡の場合はその保険料の還元を遺家族に行なうこと。

(4)給付中死亡の場合はその保険料金額を遺家族に還元すること。

(5)積立金の管理を民主化し、この管理運営に被保険者代表を入れ、積立金は被保険者の福祉に役立てること。

(6)年金額は最低賃金制度確立による額を原則とし、物価変動に応じてスライドすること。

(7)労働者はすべて国民年金より除外し、被用者年金を改善して適用すること。

(8)以上が実現されないかぎり、拠出年金の実施を無期限に延期すること。

その後もひきつづき政府・厚生省に対して国民年金制度の改善を要求するとともに、一〇月からは醵出制国民年金届出拒否の運動を展開した。そして保険料徴収が始まった一九六一年四月にはいってからは、右のような改善要求をいれた法律改正を行なうことなく醵出制年金の実施を強行する場合には、保険料納入を拒否して今後とも断固たたかっていくという態度を明らかにしている(一九六一年四月一日の対政府申入れ、など)。

第二節　各種年金制度の通算調整

現在わが国の公的年金制度においては、各種の被用者年金制度—厚生年金保険、船員保険、国家公務員共済組合、公共企業体職員等共済組合、市町村職員共済組合、私立学校教職員共済組合、農林漁業団体共済組合の七種類——、および国民年金制度が並立している。しかし、現在これらの年金制度は、それぞれ関連性のない独立した制度で、厚生年金保険と船員保険との関係など少数の例を除けば、各年金制度間の通算調整措置——各制度における加入期間を合算して一定期間に達したものには年金を支給する措置——はとられていない。このため現状では、職業移動によって、異なった年金制度に加入したとしても一制度だけで一五年、二〇年、あるいは二五年といった長期の受給資格期間に達することができなければ、今まで加入したどの制度からも年金が支給されず、こうして保険料の掛捨てになるというものが多かった。このことは年金制度の重要な欠陥の一つとしてこれまで問題とされてきたものであり、社会保障制度審議会でもすでに一九五八年一〇月、この通算調整についての答申を行なった。また、国民年金法制定のさいにも、醵出制年金の保険料徴収が開始される一九六一年四月一日までには、通算についての具体的措置を講ずるよう、衆・参両院の付帯決議がなされていた。

一九六〇年にはいって、政府は、醵出制年金制度の実施を促進するために、この通算調整措置を早急に具体化する必要に迫られ、このための法律案として通算年金通則法案、通算年金制度に伴う厚生年金保険法改正案、および船員保険法改正案を一九六一年三月国会に提出した。しかしその後、本国会においては審議未了となり、同

年九月に再び上程された。これら法案の要綱は次のようである。

通算年金通則法案

各公的年金制度が支給する通算老齢（退職）年金に関して通則的事項を定める。(1)通算の対象となる公的年金制度の範囲の規定（国民年金、厚生年金保険、船員保険、国家公務員共済組合、市町村職員共済組合、私立学校教職員共済組合、公共企業体職員等共済組合、農林漁業団体職員共済組合）、(2)通算対象期間、(3)期間の計算、(4)期間の確認、などの規定。

通算年金制度に伴う厚生年金保険法の改正案

(1)通算老齢年金を年金給付の種類に新たに加える。

(2)通算老齢年金は被保険者期間が一年以上あり老齢年金の資格期間を満たしていない者が、次のいずれの要件をも満たしている場合に支給する。

1、六〇歳に達していること。

2、被保険者の資格を喪失していること。

3、次のいずれか一に該当していること――(イ)通算対象期間を合算した期間又は通算対象期間と国民年金の保険料免除期間とを合算した期間が二五年以上であること。(ロ)国民年金以外の公的年金制度に係る通算対象期間を合算した期間が二〇年以上であること。(ハ)他の制度における老齢・退職年金給付の受給資格を満たしていること。

(3)通算老齢年金の額は、基本年金額を二四〇で除して得た額に被保険者期間の月数を乗じた額とする。（以下、脱退手当金規定などは省略。また船員保険法改正案についても省略）

第三節　年金積立金の運用

積立金の現況　厚生年金保険や国民年金（醵出制）などで徴収された保険料は保険給付の財源として積み立てられているが、この積立金は、厚生年金保険においては毎年かなりの速度で増加し、一九六〇年三月末現在、すでに約三五〇一億円に上っており、そのピークである二〇一〇年には約四兆八千億円に達すると推定されている。また国民年金は、そのピークの二〇一五年においては約三兆六千億円に達するものと推定されている。そしてこのような巨額の積立金は、従来すべて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資金運用部資金として政府・大蔵省の運用方針にもとづいて一括運用され、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・団体に投融資され、直接・間接に企業（それも主として大企業）の資金として役だてられている現状である。

この積立金の一部が、従来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」（還元融資実施要領）として用いられている。しかしこの還元融資額は、一九六〇年において総額一〇五億円（住宅建設事業三五億円、病院建設事業六〇億円、保健・厚生施設建設事業二〇億円）であり、年金積立金総額約四三六五億円（予定）に対してきわめてわずかである。また積立金対前年度増加予定額の八六四億円に対しても、その一二％にすぎず、積立金の一年間の利息収入（一九五六年度で一八五億円）にも及ばない。このような状態に対して、この積立金を政府（大蔵省）による財政投融資としての一元的な管理・運営から分離させ、被保険者（労働者・国民）の利益のためにこれを自主的に運営することを要求する運動が、特に一九五九年にはいってから労

働組合をはじめとして強く展開されるにいたった。総評や全労、および中立系諸労働組合では一致して、厚生年金積立金奪還の運動を展開し、また厚生省でも一九六〇年にはいって、この自主的運用制度について検討するようになった（以上、一九六〇年夏ごろまでの動きについては、本年鑑第33集を参照）。

社会保障審議会の建議　社会保障制度審議会では一九六〇年一〇月六日の総会において、「公的年金積立金の運用についての要望」を満場一致でまとめ、これを近日中に首相あて建議することを決定した。その内容は次のとおりで、この年金積立金は一種の租税にほかならないこと、社会保障制度の総合調整の見地から各社会保険積立金のいっさいを上げて、これを総合的な基金制度のもとに管理運用すべきものであること、しかし暫定措置としては資金運用部資金に繰り入れるとしても、他の資金とは厳密に区別して社会保障の目的を十分達するように管理・運用することを法律で保証すべきこと、などの点を強調している。

きょ出制国民年金が発足すればその積立金は巨額に達することが予想される。従って、その管理運用については慎重な態度が必要である。国民年金積立金は国民の零細な家計から強制的に徴収されたきょ出金からなるものであって社会保障のためという特定の目的を持った一種の租税にほかならない。（中略）

社会保障制度の総合調整の見地からすれば、社会保険の積立金は将来それが国民年金や厚生年金保険の積立金であると、また失業保険のような短期保険の積立金であるとを問わず、その一切をあげてこれを総合的な基金制度のもとに管理運用することが本来の行き方である。

これらの積立金は国の資金として財政投融資の資金にするとしても、ただちに資金運用部資金に繰り入れなければならないということにはならない。しかしこの際の措置としては暫定的に資金運用部資金に繰り入れるとしても特別勘定として他の資金とは厳密に区別して社会保障の目的を十分に達するように管理運用することを法律によって保障することが肝要である。こうすることによって郵便貯金などの全く性質の異なった資金をプールして運用されることを何としても避ける必要がある。

またその事によって社会保険の積立金が財政投融資計画の名のもとに社会保障の目的に反する使途に使用されることをあくまでも防止すべきである。

元来国民年金制度は社会保障の前進のために創設されたものであって財政投融資資金として国家資金が必要であったために創設されたものではない。積立金の運用については国民の理解と納得をうることによって初めて国民年金制度の前進が期待できる。右要望する。

国民年金審議会の答申　国民年金審議会（会長・有沢広巳氏）は一九六〇年一二月二二日、国民年金積立金の運用方式要綱をまとめ、厚相に答申した。その内容は次のとおりで、積立金は資金運用部に預託し、そこで厚生年金などの各年金積立金とあわせて「年金特別勘定」を設け、それを郵便貯金などの政府資金とは区別して運用（福祉的運用と高利運用の二方式で）する、というものである。

積立金運用方式要綱

(1)　国民年金積立金は、資金運用部に預託するものとする。

(2)　資金運用部においては、国民年金、厚生年金、船員保険および国家公務員共済組合の預託金をあわせて特別勘定（以下「年金特別勘定」という）を設け他の預託金の勘定（以下「一般勘定」という）と区分して管理運用するものとする。年金特別勘定の資金は、他の資金と区分して管理する。

(3) 年金特別勘定は、国民年金特別会計、厚生保険特別会計年金勘定等の積立金のほか、いわゆる余裕金の預託をも受入れる。

(4) 年金特別勘定に預託された資金は、大蔵大臣が預託者と協議して定めた運用計画に基づいて運用するものとする。

(5) 年金特別勘定の資金は、運用対象により甲種および乙種に分け、次に掲げる方針によって長期運用するものとする。

(イ) 甲種運用　社会福祉の向上生活環境の改善その他保険料の拠出者等の生活の安定に直接寄与するような対象に運用する。〃福祉運用〃ともいうべきものである。

(ロ) 乙種運用　可及的長期の約定期間及び可及的有利な利率をもって一般勘定に再預託するが、その運用は一般勘定にまかせるものとする。〃有利運用〃ともいうべきものである。

なお、年金特別勘定に預託された資金は、長期運用を実行するまでの間、これを一年以内の約定期間で一般勘定に再預託し、その運用は一般勘定にまかせるとともに、預託利率は可及的有利となるよう、預託期間を按配するものとする。

(6) 甲種運用のうち、従来の資金運用部の運用方式によって運用し難いものについては、特別の公法人を設立し（「年金福祉公庫」と仮称する）、これに貸付ける。この公法人に対しては一般会計等から設立当初の出資をするほか、社会福祉施設等に対して特に低利の貸付を行なうため、爾後必要に応じて出資を期待するものとする。

(7) 甲種運用の貸付条件は、原則としてこれまで資金運用部で行なってきたものと同様とする。

(8) 乙種運用については現行制度の枠内における可及的有利な運用対象および運用方法を選ぶことが期待されるとともに、できれば現行制度の枠を社債等の運用にまで拡大することとし、これに対しては郵便貯金の預託金より少なくとも五厘ないし一分高い預託利子を附するものとするほか、一般勘定に剰余金が生じた場合は、これを預託額に応じて分配交付する。この場合、郵便貯金特別会計の赤字は、当然政府の一般会計の負担で解決されるべきものとする。

(9) 甲種運用の運用対象、および運用額、ならびに甲種運用と乙種運用との資金の振り分けについては、厚生・大蔵両省の協議によって決定するものとし、乙種運用として一般勘定に預託された資金については、従来の資金運用部における運用の方式により、大蔵大臣が毎年度、資金運用部資金運用審議会の意見をきいて定めるものとする。

(10) 年金特別勘定の資金の運用収益は、一般勘定への再預託金の利子（乙種および短期運用）、一般勘定からの剰余分配および甲種運用より生ずる利子（但し運用に伴なう事務経費を控除した残額）とし、これをおおむね預託額に応じて預託者（国民年金特別会計、厚生保険特別会計船員保険特別会計および国家公務員共済組合）に分配交付する。これらの運用収益は、たとえば国民年金特別会計については、積立金の予定運用利率を確保するものでなければならないのみならず、出来るだけそれを上回る率となるよう年金特別勘定の運用において配慮するものとする。なお、この分配額は積立金に繰り入れ、年金特別勘定に預託するものとする。

(11) 資金運用部資金運用審議会の構成を改め、拠出者側の意向がよりよく反映されるような仕組みとする。なお、国民年金積立金の運用については、国民年金審議会の意見を徴する等拠出者の意見が十分に反映しうるよう特段の措置を講ずるものとする。

資金運用部資金運用審議会の建議　同審議会（首相の諮問機関、会長・池田勇人氏）では、中立委員で組織された小委員会（委員長・

中山伊知郎氏）による成案にもとづいて、「資金運用部資金の運用に関する建議」を九月一四日、首相あて行なった。この建議では、すべては国家財政の見地から、厚生年金保険や国民年金などの年金積立金を、従来どおり資金運用部において他の政府資金とともに一括管理・運用すべきであるとして、いわゆる自主的運用論は否定されており、大蔵省の代弁的性質が強い。その他、厚生年金保険と国民年金については毎年度増加預託金の二五％までの範囲で還元融資のわくを拡大すること、運用利回りを六分五厘まで引き上げること、などわずかの改善策が並べられているにすぎない。

政府の態度　厚生省では、さきの国民年金審議会の答申や、社会保障制度審議会の建議などの線にそって、年金積立金の自主的運用の態度を固め、当面、現実の問題となっている厚生年金保険積立金の運用方法の改善のため、大蔵省に対して次のような方針で折衝を開始した。――(1)大蔵省資金運用部に厚生年金積立金の特別勘定を設ける、(2)厚生年金積立金の運用利回りを年七分以上（現在は年六分程度）に引き上げる、(3)利率の引上げによって生ずる利益によって厚生年金支給金の増額をはかる。

大蔵省ではこれに反対して、さきの資金運用部資金運用審議会の建議の線で、従来どおり大蔵省資金運用部による一元的な管理・運用を主張した。しかし結局、問題の中心であった年金積立金を資金運用部内における特別勘定として、被保険者の利益に即した運用を行なうという提案は見送りとなり、次のような資金運用部の運営方法や資金運用部資金運用審議会の若干の改善ということにとどまった。――(1)右の審議会の名称を「資金運用審議会」と改め、審議会委員は学識経験者（七名以内）のみとする、(2)同資金の運用計画および運用報告書を審議会に提出する場合には、資金区分別使途別分類表を添付しなければならず、これによって公的年金積立金の使途を明確化する、(3)約定期間七年以上の預託金の利子を引き上げる（通常年六分）。そしてこれらの点を内容とする資金運用部資金法の改正案が一九六一年二月国会に提出された。

第四章　その他の諸対策

生活保護　生活扶助基準の第一六回改訂が一九六〇年四月一日から行なわれ、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）の場合の基準額は一ヵ月当たり九六二一円（従来の三％増）となった（本年鑑第33集第三部第六編参照）。これにひきつづいて一九六一年四月一日からは、右の標準五人世帯の基準額が一万一三五二円に引き上げられた（従来の一八％増）。

この改訂とともに、住宅扶助基準、生業扶助基準、その他の改訂も行なわれた。なお、厚生省の当初の生活扶助基準引き上げ計画は、二六％引き上げ、一万二一二五円とするというものであった。他方、総評、社会保障推進協議会、全日自労などの各組合では、一九六一年度予算編成に当たって、生活保護最低基準の二倍引き上げをはじめとする生活保護費の大幅な増額を要求した。

（注）　生活保護の給付内容の問題で、いわゆる朝日行政訴訟の結果が注目された。これは、朝日茂氏（岡山県早島町、国立療養所入院）が、入院給付の問題で現行の生活保護の給付規定は憲法第二五条にいう健康で文化的な最低生活を営む権利を無視したものだと、一九五七年八月、国を相手に行政訴訟を起こしたが、一九六〇年一〇月、東京地裁民事二部の浅沼裁判長は、現行の医療扶助患者の実態は生活保護法の理念に違反し、憲法の理念に違反するものだとの判決を下し、同氏の医療扶助給付の

わくを広げてほしいという訴えを却下してきた厚生省などの裁決を取り消したものである。生活保護の劣悪な給付内容や給付制限のきびしさに対しては、従来各方面からきわめて強く改善要求がなされてきたが、ここにはじめて法律に即してその給付内容の低さが明確化されたわけであり、この判決の与える影響が注目される。

結核対策　結核対策については、現在、(1)健康診断と予防接種の徹底、ことに一般住民に対する検診の強化、(2)患者管理の徹底による完全受療、完全治癒の促進（患者の登録、病状把握、受療管理など）、(3)濃厚感染源の一掃（他に感染させるおそれのある患者――低所得者層に多い――の隔離・治療対策）、を目標として実施されており、一九六〇年度には前年にひきつづいて全国の保健所管轄地区四二六地区（前年度は二一六地区）を結核対策推進地区に指定して、右の諸対策を実施した（以上、『厚生白書』昭和三十五年度版、二八一ページによる）。

一九六一年度においては、結核予防法の改正によって、(1)保健所に登録されている結核患者に対し精密検査を実施する、(2)都道府県から結核療養所に入所を命ぜられた結核患者等の医療費についての国庫負担率を、現行の五〇％から八〇％に引き上げる、などの措置がとられるようになった（一〇月一日施行）。また、厚生省公衆衛生局では、一九六一年度の結核予防事業の重点を、(1)結核対策推進地区を全保健所地区に拡大すること、(2)感染源患者の隔離と治療を徹底すること（患者管理による管内の感染性患者の正確な把握、これら患者の命令入所の強化、感染源となる在宅感染性患者に対する命令入所措置は低所得層に重点をおくことなど）――これらの方針を決定し、全国へ指示した。

（注）　結核患者の状況については、厚生省結核実態調査によって、一九五八年において総数四五一万人（医療を要するもの三〇四万人、医師の観察を要するもの一四七万人）と推計されている。全体として新発生率は最近減少しているが、三〇歳以上の中・高年齢の発生率は急激に高まっていることなどの傾向が指摘された。また、厚生省「厚生行政基礎調査」によると、特に低所得層において結核の有病率が高く（一九五三年調査では月収一万円未満世帯の結核有病率は〇・九～一・八％、二万円以上層では〇・四％程度）、最近、収入二万円以上の世帯では有病率の減少が著しかったが、一万円未満の世帯における結核有病率は依然として高いままになっている（また、ここでは重症患者が多く、年齢的にも若年層が多い）ことなどが指摘されている（以上、前掲『厚生白書』第二部第七章による）。

社会保障制度の総合調整　社会保障制度審議会ではさきに政府から諮問を受けた社会保障制度の総合調整問題（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）について審議を進めていたが、一九六〇年九月二〇日の総会で、この問題を検討していくための基本方針を決定した。(1)社会保障は、日本国憲法第二五条に掲げる健康で文化的な最低限度の生活をすべての国民に保障することである、(2)わが国の社会保障は、自由主議諸国のなかで比較的社会保障の完備していると考えられる国を目標とする、(3)社会保障は、わが国の現在の社会経済体制のもとにおいて少なくとも生活困窮者の存在をなくすものでなければならない、などの点をはじめとする総合調整の基本方針にもとづいて、同審議会では今後約一ヵ年にわたり、社会保障制度の全体制に対する根本的な再検討とその改善・充実のための政策について、審議を進めていくことになった。

第六編　経営者団体

本年鑑においては、経営者団体の動向に関して、一九六〇年の主要な問題につき、第33集の関連部分で、それぞれ、すでにかなり詳細な記述を行なった。したがって、ここでは、一九六〇年と一九六一年上半期の日本経営者団体連盟（日経連）の活動を中心とし、後者の時期に重点をおいて述べることとする。

日経連第一三回定時総会　一九六〇年四月二一日、日経連第一三回定時総会が、東京で開かれた。この総会では、恒例によって「労働情勢報告」が行なわれ、また、「転換期に処するわれわれの見解」が採択されたが、特に、緊急動議にもとづく「集団暴力排除に関する決議」は、第一三回総会の特徴を示すものといえよう。決議は、次のように指摘している。

民主社会においては、個人たると集団たるとを問わず、如何なる暴力をも許されない。然るに、ややもすれば、労働運動の名のもとに行われる集団暴力に対しては、一般に無関心ないし黙認の風潮があることは、まことに憂慮にたえない。

終戦以来、争議暴力化の傾向は、少しも改められないまま、今日に至っているが、最近の三池争議にみられる如く、民主社会における自由と権利が、平然と侵害され、あまつさえ、労働者の家族や一般市民の安寧さえ脅かされるに至っては、もはや労働問題以前の問題として、強く指弾されねばならない。

われわれは、この際、労働運動から一切の集団暴力を根絶し、社会秩序の確保に万全を期するよう、政府の決断を強く要望するものである。

アイゼンハワー訪日中止について経済四団体共同声明　安保反対運動（本年鑑第33集二六三ページ以下参照）が最高潮に達した一九六〇年六月、経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会、日本経営者団体連盟は、次のような共同声明を、一七日付けで発表した。

アイゼンハワー米大統領の来日を延期せざるをえなくなったのは、まことに遺憾なことであった。

この際、われわれは暴力排除と議会主義擁護のため、国民とともにこの事態に対処したい。他面、今回の事件により、わが国が国際的信用をきずつけたことを、深く憂慮するものである。よって、われわれは、国際経済社会に対し、一層誠実な態度で処し、信用回復に努めたい。

中小企業問題全国経営者大会　日経連と関西経営者協会・中部経営者協会の共催で、中小企業問題全国経営者大会が、一九六〇年九月二七日から二日間、名古屋市で開かれた。

この大会では、第一に、「現行労使関係法は、中小企業経営の実態に即せず、ために現実に中小企業においては、深刻な労使紛争が

生じているので、労使対等の原則を貫き、労働組合の民主性、責任性、自主性を一層明確ならしめ、中小企業の実態に即するよう、現行労使関係法の改正と行政における調整措置を講ずること」、第二に、「中小企業の体質改善を促進するため、税制ならびに金融については、特に中小企業振興方策を速かに確立すること」、第三に、「技術革新が急速に進みつつある今日、機械設備の近代化、技能者の確保および技術の向上に関する積極的な方策の樹立をはかること」、「第四に、中小企業における福利増進方策の確立は、わが国雇用対策からも緊急課題であるが、さしあたり中小企業従業員を対象とする、福祉センターおよび産業住宅の建設を早急に実現すること」の四点を確認し、それを決議にもりこんだ。

日経連臨時総会の「暴力排撃」声明　一九六〇年一〇月一三日、日経連臨時総会が、東京で開かれ、次のような特別声明が発表された。

昨一二日、浅沼日本社会党委員長が兇刃に倒れたことは、誠に痛憤にたえない。本総会は、故浅沼委員長の霊に対し、謹んで哀悼の意を表する次第である。今年初頭より各地に頻発した暴力不祥事件については、われわれ経営者は、深く憂えて来たものであるが、今回の事件は、その事態の悪化が、極点に達したものと思われるのみならず、折角回復に向わんとしているわが国の国際信用を再び失墜するものとして、まことに遺憾にたえない。

われわれは、左右何れたると、個人集団たるとを問わず、あらゆる暴力を断乎排撃し、全国民とともに法秩序の確立と健全な民主主義の発展に努力せんことを期するものである。

社会保険診療報酬引上げ問題に対する日経連の要望　一九六〇年後半に展開された病院争議を契機として注目をあびた社会保険診療報酬引上げ問題は、一九六一年年頭にいたって、厚生省試算による平均一〇％引上げを基礎に、一応の予算措置がとられることになった。しかし、まだこの段階では、診療報酬引上げを、点数改定で行なうのか、一点単価改定で行なうのかという問題や、国庫負担と患者負担の比率をどうするかという問題などの決定が、先に延ばされていたので、日経連は、一月一二日、次のような要望書を、厚生省へ提出した。

社会保険の医療費問題は、来年度の予算編成という重大な段階に臨んで、政府、与党のみならず関係方面の意見の対立によりいよいよ混乱の度を深めつつある。

かかる事態が、このまま推移すれば医療担当者のみならず保険者被保険者の立場を含めて広く国民的立場からこの際納得のいく合理的な筋道を踏んで速やかに事態の紛糾を収拾すべきものと考える。

よって、われわれはこれまでの一切の経緯にとらわれることなく行政上庁の責任と権限によって医療費問題につき関係各方面の意見を十分きくため、法に定められた正当な手続きとして中央社会保険医療協議会を開催することを要望する。

経営者ＩＬＯ懇話会の創立　一九六一年二月二七日、「経営者ＩＬＯ懇話会」が、東京に創立された。この懇話会は、日経連ＩＬＯ委員会と、国際労働資料頒布会とを統合再編したもので、ＩＬＯおよびＩＯＥを中心とした経営者の国際活動強化を目的としている。創立総会では、早川日経連専務理事が、創立にいたるまでの経過を、次のように報告した。

わが国産業経済の国際的躍進と、労働問題が国際的基盤において取扱われる傾向にかんがみ、経営者としてもＩＬＯ、ＩＯＥを強化する必要がでてきた。従来から日経連には、ＩＬＯ諸会議出席使用者を中心とするＩＬＯ委員会と、国際労働資料頒布会とが

あったが、前者は構成員数も現在九七名の大世帯であるので、これを委員会よりはむしろ団体化して、関係者の相互啓発と親睦をはかる機関とし、研究的審議機関は、べつにつくった方が適当と思われるにいたった。そこで、昨年〔一九六〇年〕九月三〇日、ＩＬＯ委員会、国際労働資料頒布会合同会議で、両組織を改組統合した新組織をつくり、従来の活動をいっそう強化し、他方、研究審議機関としては、新たに小規模のＩＬＯ委員会を、日経連総務委員会の下部機構とすることに結論を得た。

創立総会は、次のような規約を採択し、会長に足立東京放送会長、副会長に永野富士製鉄社長、太田垣関西電力会長、青木東京電力社長の三人を選出した。

経営者ＩＬＯ懇話会規約

一、会の目的＝本会の目的はわが国産業経済が国際的に躍進しつつあり、かつ労働問題が国際的基盤において取り扱われる傾向に鑑み、ＩＬＯ、ＩＯＥを中心とした経営者の国際的活動を強化し、併せて会員の相互啓発および親睦を促進するものとする。

二、事業＝本会は前記目的を達成するために左記の事業を行なう。①ＩＬＯおよびＩＯＥその他の内外国際関係機関が作成する各種研究調査資料あるいは関係会議報告書の翻訳出版および頒布。②海外渡航経営者あるいは来日外人のために諸便宜を供与し、会員のため、これらの人を中心とした講演会その他の諸会合を開催すること。③その他本会の目的に沿う事業。

三、会員＝会員を個人会員と団体(法人)会員との二種とする。

四、役員＝総会において会長、副会長および幹事若干名を選出し、幹事のうち一名を常任幹事とする。会長は顧問を委嘱することができる。

五、機関＝総会、幹事会を設ける。総会は少くとも年に一回、幹事会は必要に応じて随時招集される。

六、会計＝会員の会費、寄付金その他資料代、諸会合費等をもって本会の収入とする。会員の会費は幹事会において決定する。

七、本会の事務を処理するため事務局を設ける。事務局の業務は当分の間日経連国際代表事務所がこれを担当する。

八、本会は幹事会の承認を得て、支部を作ることができる。

九、前各項に関連する細則は、幹事会の決定による。

日経連第一四回定時総会　一九六一年四月二〇日、日経連第一四回定時総会が、東京で開かれた。

まず、早川専務理事が、過去一年間の事業報告を行ない、そのなかで、日経連の活動は、①「貿易自由化と労使関係の安定」、「中小企業の近代化と労務管理体制の確立」を二つの柱にしてすすめられたこと、②一五の特別委員会を一〇に減らし、委員に企業内第一線経営者四〇八人を委嘱し、審議の充実を期したこと、③組織は、地方四七、業種四二団体、会員会社数一二万八〇五四社を数えるにいたったこと、④事務局も、国際代表事務所と労働経済研究所の新設で、いっそう充実した調査・研究活動を行なうようになったこと、などを指摘した。

次に、新年度の事業計画として、①組織・事業活動の推進と財政の確立、②賃金合理化のため生産性と賃金問題の研究、③労使関係法の検討、④労働時間・労使協議制・団体交渉方式などの研究、⑤中小企業の労務管理指導、⑥教育制度と産学協同の具体策検討、が提案され、その説明は、満場一致で承認された。

この総会で、特に注目をひいた前田専務理事による「労働情勢報告」の内容は、次のとおりである。

今次春闘の特徴は、総評が華々しい高姿勢に出ていることと、これを受けて立つ経営者がまったく防衛的であること、そして政

府がことのほか低姿勢であることである。

総評はこの両三年来沈黙を続けていたが、国鉄その他の公労協を先頭に私鉄、合化労連等の民間単産を後続部隊として、五十八単産三百七十万を動員すると呼号、要求金額も、私鉄四千円、鉄鋼五千円、国鉄六千六百円など、総じて五千円ないし一万円という大幅なものを掲げた。この高い姿勢を取るに至った事情は、いうまでもなく、昨年の安保闘争に自信を高めたこと、および昨年の総選挙において社会党が予想外に進出し、五十二名にのぼる総評系議員の当選によって、非常に発言力を高めていることなどによって、自分の立場がいかにも有利に展開しているという認識によるもののようである。（中略）

事実問題として現われている今次春闘の結果はどうであろう。経営者にとってはまことに不本意な、まことに妥当を欠いた賃上げが次々と獲ちとられているようである。世間では労使が賃金の「妥結」をみたということをいっているが、妥結などというのはこういうときに使う言葉ではない。これは経営者が屈服した賃金、ねじ伏せられた賃金である。池田内閣の倍増ブームとか物価値上がりブームとか次々と連鎖反応的に起きる賃上げのブーム、こういう中でなんとはなしに理屈抜きでできあがっている一つのムードというものの中で獲ち取られたところの経営者の屈服賃金といえるであろう。このような屈服賃金を余儀なくさせられた事情はどこにあるのか。これはさかのぼれば、昨年十月の公務員の給与にたいする一二・四％というとてつもない人事院の勧告に端を発しているのである。この一二・四％という数字は民間賃金との振り合い上、これだけを上げるべし、という数字である。

いったい民間の何に比較してこういう数字が弾き出されたのか。いかなる範囲、そして役職の格付け等にいかような比較をしたのであろうか。こういう点に幾多の疑問があることは私どもがかねてしばしば指摘したところである。民間の賃金との振り合いを言い、これと比較をするというならば、おのずから公務員給与の内容を明かにすべきであろう。ところが、公務員の給与ほど内容のわからないものはない。またこの七月、八月にあるいは人事院勧告というような形が出てくるかも知れない。だからわれわれは、納得がいくように公務員給与の内容をガラス張りの中に入れ、ヴェールを脱いで国民の前に明かに示していただきたいと要求する。

この一二・四％が端的に影響を受けたのは、過般の公労委が国鉄その他公労協に示した仲裁案である。この公労委の仲裁案は、一〇ないし一二％の賃上げ。これは金額に換算すると、国鉄の場合、定期昇給を含めて約三千二百円になる。国鉄の平均賃金はこれによって二万七千五百円程度になるものと思われる。二万七千五百円という数字は、民間でもごく限られた一流会社の賃金といっていい。この新しい賃上げの結果、国鉄として新しく源資を要する金額は大体二百億円と見込まれている。国鉄は合理化五ヵ年計画を推進するためにどうしても必要だというので血みどろになって運賃の値上げを実現した。この運賃値上げによって出てくる収入増の金額は大体四百億円といわれている。さすれば、この四百億円のうちの約半分は新しい賃上げによって持ってゆかれることになるわけである。どうしていった今後の五ヵ年合理化計画を円滑に運ばせ得るのであろうか。勢いこれはなんらかの形で国民の税金にハネ返らざるを得ないであろう。

このように親方日の丸式に税金の上にアグラをかいたような賃上げが平然として行なわれることは私ども民間企業家として生産性の裏づけ、企業の支払能力、企業の経済性を第一に考えるもの

の眼から見るならばまことに不可解千万である。こういう高額な仲裁案の影響するところは非常に大きく、迷惑至極であったことは皆さまもご同感であろうと思う。（中略）

中小企業の賃上げの状況を見ていても、実に空恐ろしいような結果が次々と現われている。四千円五千円などはザラである。中には七千円を超えるものすら現われている。この中にはもちろん最近の雇用関係から、技術者の引き抜き防止という意味の賃金もあるかと思うがともかく生産性をまるで無視したような賃上げが次々と現われてきている。この事実を見るといったい企業の前途はどうなってゆくであろうか。これがコスト高に影響し、輸出貿易の促進に影響することになりはしないであろうか。コスト・インフレの原因にならないのか、クリーピング〔忍び寄る〕インフレーションをはらむ危険はもっていないのか。さらにいえば、池田内閣の倍増計画というものにヒビが入いることになりはしないであろうか、等々まことに憂慮にたえないのである。

いったい所得倍増計画は誰がやる仕事であるか。池田さんがやれる仕事ではない。政府がやれる仕事でもない。これは国民がやる仕事である。国民の総力を結集しなければ断じて実現できない仕事である。とりわけその中核をなしている企業の努力に待つのでなければ、その達成は断じて期待しがたいものである。しかるに企業の経理を脅かすような高賃金の決定が一つのムードの中で獲ち取られるとか、あるいは力づくで、あるいは政治的寝わざで取られる、というようなことについてはまことに心外千万にたえないのである。（中略）

春闘の中に現われているいま一つの問題は時間的にはこの春闘に間に合わない問題でありながら、春闘に便乗して打ち出された幾つかの問題である。たとえば、時間短縮、合理化反対、ＩＬＯ八七号条約批准の問題などがそれである。時間短縮問題は、この六月ジュネーヴのＩＬＯ総会で恐らく採択されるであろうところの勧告案の成立とにらみ合わせながら、総評の一週四十時間労働、全労の一週二日休暇制の要求が現われている。

結論的にいえば、今日の状況ではまだまだ時間短縮問題は時期尚早といわざるを得ない。わが国では今日まだ四十八時間労働すら完全に守られていない。社会施設なり、環境なり、あるいは生活慣習なりというものが休暇をふやし、時間を多くすることに果してマッチするような状況にあるか。もちろん私どもも労働者諸君が文化的にして健康な生活を営むための時間と余裕を多くすることについて、なんらの異議をもつものではない。理想としてうなづける問題であるが、しかし今日直ちに時間短縮休暇増加を実施いたすならば、それはおそらく二つの逆効果を招くであろう。一つは時間外労働という形の変った賃上げになるか、さもなければむしろ内職や、副業の増加によって疲労を増加するということである。また生産性の向上を圧迫して、コスト高を招来することになることも当然の帰結であろう。（中略）

合理化反対闘争は、昨年の三池争議の経験に鑑みて、労働組合も若干方向を転換して、一面政府にたいしては政策転換要求となり、他面経営者にたいしては事前協議制の確立という要求に変ってきているようである。（中略）

ＩＬＯ八七号条約の批准の問題も、いま国会でモミ抜いているようであるが、およそ条約の批准というものは、批准をなしうる国内体制をつくることが先決問題である。つまり受け入れ体制を整備することが前提であって、この前提が整備せられないままに批准を急ぐことは、本末転倒である。ＩＬＯ八七号の批准に関連する諸規定の整備は当然のことである。いま国内関係法の改正案

に盛られてあると伝えられている、たとえば、専従者制限の撤廃、あるいはチェック・オフの廃止などは、労働組合の自主性、自由を尊重する限りは当然のことだろう。また労働組合員個々人の自由と権利を保護する立場からするならば、組合が違法な決議をしたときには、いわゆる不服従の自由を保障することも当然のことである。さらに各官庁において人事管理機構を整備することと、これまた当然至極のことである。今日百二十九万人といわれる公務員を抱えておりながら、官庁の人事管理機構が整っていないということ自体まことに不可思議な話である。民間ではご承知のとおり、人事担当重役を始め人事管理機構を整備して、従業員の労務管理について親切な配慮がなされている。（中略）

これらの問題は、今後に継続される問題であるので、これから労働組合の抵抗行動も相当に強く盛り上がるものと思われる。現に時間短縮については総評、全労、新産別、中立労連間に労働戦線の統一への一歩前進の気配すら見せているのであって、経営者としても、的確に把握してその考え方を整備して、対処する用意をしてかかる必要があると思う。

春闘の中に現われたいま一つの特徴は公労協のスト宣言である。公労協は今日まで春闘に参加する場合でも、職場大会などというきわめて遠慮深い表現をとってきたが、今回は堂々と半日スト宣言という態度を露骨に打ち出してきた。公共企業体の労働者は、公労法第一七条によってスト行為は禁止されている。（中略）

政府は半日スト宣言にたいして公労委に仲裁の申請をした。調停という段階を通り越していきなり仲裁を申請したことはまったく異例の措置であり、このことはいかにも半日スト宣言の圧力に押されて、周章狼狽の結果、事なかれ主義に陥ったかの印象を与えている。

ことに不可解なことは、この仲裁案がまだ何もわかっていない時に、仲裁案の内容は完全実施するということをしばしば言明したことである。かかる政府の態度であるから、公労委も政府にはおかまいなし、専ら労働組合の顔色を読んで、いくらならば組合はのんでくれるであろうかということだけを考えればいいとの錯覚に陥ったかの印象を与えた。このような違法のスト宣言、これをおろさせるための適切なる措置をとらないでただ問題を公労委に預けて万事終れりとしたような態度は昨年の三池争議において仮処分の執行を妨害した集団暴力行為をそのままにして問題を中労委に預けて万事終われりとした態度とおよそ軌を一にするもののようである。

ここにいま一つ不可解なことは公労委が国鉄労組の中の第二組合である全労系の職能労連にたいして取った態度である。この職能労連は昨年の十二月に調停を申請して、これが不調になるや、三月初めに仲裁を申請して時間的には非常に早く公労委に問題をかけていた。公労委は当然これに仲裁案を早く示すべきであったにもかかわらず、結果はどうであるか。半日ストの宣言をしたり事情聴取にも出て来ないような、わがまま な行動をした組合にたいして、いの一番に仲裁案を示した。合法的手段によって解決を図ろうとするものの目から見れば、いかにも非合法な行動を尊重したかの印象を与えられる。

池田内閣は、その組閣の当初にあたって低姿勢ということを標榜した。このことは昨年の安保闘争の経験に鑑みて必要以上の摩擦と刺激を避けるという点において、その限りにおいてはすくなくとも正しい姿勢であったといえるであろう。しかし、低姿勢もおのずから限界がある。低姿勢とは事なかれ主義ではないはずである。低姿勢とは卑屈な逃げ回る姿勢ではないはずである。法秩

序を乱し国民の自由と権利を脅かすような行動をウヤムヤに葬むり去って万事終れりとするようなことは断じて許されない。法治国家の体面を保つためにも、あるいは国民の自由と権利を保障する意味においても一本シャンとしたスジ金を入れてもらいたいことは、私のみの念願であろうか。恐らく皆さんもご同感であろうと思う。（中略）

恐ろしいことは法秩序を軽く見ることを社会が怪しまなくなるような風潮ができることである。世の中は横車を押す者がトクをする、いわゆるゴテ得である。右たると左たるとを問わない。あるいは集団的たると、個人的たるとは問わない。ともかく世の中は力をもってすれば大抵のことはやり得だ――こうした思想がみなぎること、このことが一番恐ろしいことである。世上ややもすれば、池田内閣には行政あれども政治なしと批判する向きもある。その批判の当っているか否かはしばらくおくとしても、このような国民の声にたいしては政府も謙虚に耳を傾けるべきであろう。私どもは何も政府を攻撃する意図は断じてもっていない。むしろ現内閣の政策を全面的に支持し現内閣による政局安定をねがい、現内閣を愛すればこそこのような進言をあえていたしたいと思う（後略）。

以上のように、前田専務理事による「労働情勢報告」は、池田内閣の労働政策を批判するというかたちの内容を含んでおり、さらに、この総会における会員代表の所見発表でも、同じ傾向がみられたが、これに対して、来賓として出席した池田総理大臣は、あいさつのなかで、「私の低姿勢について、いいわけめいたことをいうと、この前のようにはじめから無理やりに押しとおすようなことをすれば、国内はなんとか収まるにしても、世界の人々から、日本人は民主主義を知らないと笑われ、信を世界に失う。私は、多数決の原則とともに、国民世論の動向に耳を傾けるのが民主主義だと考え、低姿勢をとっているのだ。私は、低姿勢は正姿勢だと思っているが、これを低姿勢だと批判するのなら、なにをかいわんやである」と述べた。

日経連第一四回定時総会は、最後に、次のような「現段階に処するわれわれの見解」を採択した。

わが国経済は、ここ数年来順調な成長をつづけ、これに伴って国民生活全般にかなりの改善がみられた。

しかしながら内外の経済状勢をみるにアメリカのドル防衛措置、貿易自由化体制の推進、技術革新投資の生産力化に伴なう内外市場問題等是非とも克服しなければならぬ諸問題が続出し、これが解決には労使を含め全国民が深い理解のもとに懸命な努力を傾注せねばならない。かかる重大なる段階に処するわれわれの見解を述べれば次の通りである。

一、わが国経済の高度成長達成は、中小企業の振興、低所得層の引き上げ、雇用の拡大という福祉国家実現の理想をめざすものであるが、これが達成には世界経済繁栄への国際協力とその中での輸出の振興を最も重大な目標とすべきで、これがためには各企業は生産性の向上とコストの切り下げに最大の努力を払わねばならない。

二、企業の発展成長の原動力をなす人的要素の重要性は、最近ますます加わりつつある。われわれは、生産性の永続的な向上を実現するため、企業構成員の職務能力の向上をはかるとともに、その基盤ともいうべき人間育成の徹底を期する必要性をいよいよ痛感する。

これがためわれわれは、企業内において経営者も従業員も産業人として職能上協力の関係にあるとの認識に立ち、管理機能

の整備充実をはかり各現場部門の職場管理に重点をおき企業構成員全員の育成訓練を中核とする諸施策の推進に最善の努力を傾けなければならない。

三、最近における三池、安保闘争や右翼の行動、さらに公労協のスト宣言等社会秩序の面において民主国家としての面目と権威を失墜しつつある現状は、まことに遺憾な状態といわねばならない。かかる社会秩序の混乱を招きつつある要因は内外極左運動の影響や、労働運動における依然たる階級闘争性によるが、他面政府が集団乃至個人暴力事件に対する適切な措置を欠いたこと、あるいは一部経営者が政治ストその他違法行為を看過していたことによる。

かかる順法精神軽視の風潮に対しては、政府としても民主主義の原則に沿って学校、社会教育を通じ国民特に青少年の指導を強化し、必要なる法を整備し、もって社会秩序の確立に万全を期すべきであるが、経営者としても職場秩序確立に一段の努力を傾けなければならない。

第四五回ILO総会における日本使用者代表の発言　第四五回ILO総会は、一九六一年六月七日から、ジュネーブにおいて開催されたが、同一五日の総会で、日本の三城使用者代表（日経連国際事務所代表）が演説を行なった。この第四五回総会には、日本の「使用者」側から、大野（大和紡常務）、久米（八幡製鉄取締役）、谷川（日経連ジュネーブ駐在員）の三顧問も出席した。三城代表の演説内容は、次のとおりである。

（前略）　われわれ日本の経営者および識者は、日本憲法およびILO八七号条約の保証する結社の自由に賛成であるが「結社の自由」「団体行動権の自由」の原則は民主的政治の運営および社会公共の安寧秩序を阻害しないように実施されるべきであると信じている。日本では経営者・民間労働者・自由職業者は完全な結社の自由を享有している。

ただ民間産業労働者は諸外国の組合とその組織を異にしている。すなわち日本の産業労働組合組織は企業を単位として組織されている場合が多い。この企業組合は外国には類例の少ないものであるだけに、あるいは経営者が任意に組織を支配し管理しているかの如く誤解している向きもある。実状は全くこれと反対である。終戦後急に組合結成の運動が起り、労働者の自由な発意のもとに、便宜上同じ職場の労働者が自然発生的に組織したものが、この企業組合である。わが国の企業の多くはその従業員に終身雇用の特典を与え、やむをえざる事由が発生しない限り停年まで解雇しない習慣である。これは企業として大きな負担であるが、他面このため同一企業の労働者が職場と運命を共にする意識の下に、かつこれを基盤として組合を組織したことは自然の勢いである。これら企業組合はまたその自由意志により、あるいは連合体を作り、あるいは上部団体に参加できるし事実そうなっている。もちろん経営者は現在の企業組合が、組合員の自由意志により、他の型の組合に変化して行くことについては、何ら干渉する立場にない。すなわち、結社の自由は一〇〇％認められているのである。（後略）

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　三井三池炭鉱争議に関する資料・文献目録

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（一九六〇年六月末現在）、本部所在地、電話、次いで一九六〇年改選三役役名・氏名（出身組合）の順に並べた。府県名のないものは東京都内を示す。

日本労働組合総評議会（総評）　三、七四五、〇九六
港区芝公園八号地の二　（431）八一一五
議長　太田　薫（合化労連）　副議長　門間吉信（鉄鋼労連）・今村　彰（日教組）・兼田富太郎（全港湾）・大出　俊（全逓）・野口一馬（炭労）　事務局長　岩井　章（国鉄）

全日本労働組合会議（全労会議）　九二四、〇七六
港区麻布市兵衛町二の四　（481）四一六一
議長　滝田　実（全繊同盟）　副議長　浜野　数（電労連）・重枝琢己（総同盟）・相磯源四郎（自動車労連）　書記長　和田春生（海員）

日本労働組合総同盟（総同盟）　三〇三、八六八
港区芝三田四国町二の六　（451）五七五九・七二四三
会長　基　政七（造船総連）　副会長　井堀繁雄（全金同盟）・村尾重雄（全化同盟）・重枝琢己（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）　四六、〇六三
港区芝公園六号地中労委会館内　（431）二三八二・二三八九
委員長　石垣卯一（全機金）　副委員長　菊池藤夫（新化学）・田中末次郎（京都地連）・柳瀬　囲（全機金）　書記長　落合英一（本部）

日本炭鉱労働組合（炭労）　一六六、五八三
新宿区市ケ谷河田町九　（341）九一七一
委員長　原　茂（北炭平和）　副委員長　野口一馬（杵島）　事務局長　古賀　定（三井三池）

全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）　四六、九二六
港区三田四国町二の六　（451）〇四〇五・七三七二
委員長　重枝琢己（久恒支部）　副委員長　鶴崎義男（松島支部）　書記長　菊地　勇（常盤支部）

全日本金属鉱山労働組合連合会（全鉱）　五八、六〇六
品川区上大崎中丸三七九　（441）七一九一
委員長　原口幸隆（住友別子）　副委員長　杉野一幸（九州三池）・廻神英雄（近中紀州）　事務局長　沢田政治（秋田尾去沢）

日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）　一四二、四〇九
港区麻布森元町一の九　（481）一二七八・一七〇八
委員長　西口義人（八幡製鉄）　副委員長　門間吉信（鋼管鶴鉄）・竹本武男（富士室蘭）　書記長　宮田義二（八幡製鉄）

全国金属労働組合（全国金属）　一四〇、九四二
渋谷区桜ケ丘一四　（461）四八〇〇・二三四三
委員長　椿　繁夫（大阪）　副委員長　飯尾増雄（愛媛）・高野実（東京）・高山勘治（東京）　書記長　松尾　喬（東京）

全国金属産業労働組合同盟（全金同盟）　九三、四四一
港区芝三田四国町二の六　（451）二四四六
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）　一八、四三一

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）
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）　二〇二、三八一
品川区大井鈴ヶ森二二五七　(761)四八八四・四八八八
委員長　竹花勇吉（東芝堀川町）　副委員長　野口勝一（日立多賀）・東宮　孝（日電玉川）　書記長　川原健一（三菱長崎）

全日本電線工業労働組合（全電線）　二一、三八六
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　中里治郎（古河横電）・矢野重見（住友伊丹）　書記長　佐保田幾太郎（昭和）

全国造船労働組合総連合（造船総連）　四〇、〇七三
港区芝三田四国町二の六　(451)六七八三
委員長　甚　政七（本部）　副委員長　古賀　専（本部）　書記長　浜口　栄（本部）

全日本造船労働組合（全造船）　六四、四一〇
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　西方真一郎（三菱横浜）
書記長　長谷川勲（川崎重工）

日本自動車産業労働組合連合会（自動車労連）　二二、五五四
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）・川鍋清一（日産）　事務局長　尾国正明（日産）

車両産業労働組合連合会（車両労連）　一四、〇〇七
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（汽車東京）　副委員長　天野一吉（帝国車輌）
竹内　薫（日車名古屋）　事務局長　本郷徳次（川崎車輌）

化学産業労働組合同盟（化学同盟）　五二、一三六
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　北川正之（横浜ゴム）・松原茂雄（ダンロップ）　書記長　広瀬謹一郎（本部）

合成化学産業労働組合連合（合化労連）　一一八、五七六
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（住友化学）・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）　五二、七七〇
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）　副会長　小林通夫（武田薬工労連）・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、八七三
港区芝公園六号地　(431)二三八二・二三八九
委員長　菊池藤夫（鉄興社）　副委員長　坂内信男（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）　五四、二三〇
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　谷口浩二（日本パルプ）・松岡鉄男（十条製紙）・陳東芳彦（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）　二五、五四〇
千代田区丸の内三の四日石ビル内　(231)四二三一
委員長　菊地清一（昭和石油）　副委員長　山沢雅夫（東亜燃料）
書記長　吉岡　正（日本石油）

全国瓦斯労働組合連合会（全国ガス）　一五、一六〇
大田区新井宿三の一三三九　(772)五五九一～二

委員長　大門　亨（東京ガス）　副委員長　富田栄一（東邦ガス）
緒方弘美（西部ガス）　書記長　城　忠一（東京ガス）

全国セメント労働組合連合会（全国セメント）　一九、八七〇
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　工藤幸作（豊国セメント）　書記長　我妻勝美（日立セメント）

全国窯業労働組合連合会（全窯連）　二四、四四二
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（東海窯連日東石膏）　副会長　坂本次作（石川窯連イソライト工業）・木村健次（有田窯連香蘭社）　書記長　久野福蔵（東海窯連日本陶器）

全国繊維産業労働組合同盟（全繊同盟）　四〇八、八二七
千代田区九段四の一五　（301）二二〇一～六
会長　滝田　実（日新紡）　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）
千代田区九段四の一五　（301）二二〇一～六
部会長　山本友吉（大和）　副部会長　岡村　博（敷島）・佐藤晋六（日東）・宮野若雄（民生）　書記長　久保田常久（日清）

全国繊維産業労働組合同盟化学繊維部会（化繊部会）
千代田区九段四の一五　（301）二二〇一～六
会長　服部引一（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）
千代田区九段四の一五　（301）二二〇一～六
部会長　岩崎昇策（大東紡）　副部会長　岡本庄治（日本毛織）　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）
千代田区九段四の一五　（301）二二〇一～六
部会長　山崎太郎（帝国製麻）　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）
千代田区九段四の一五　（301）二二〇一～六
部会長　下田喜造（本部）　副部会長　高木隆昭（高瀬染工）　書記長　中村　弘（本部）

日本繊維産業労働組合連合会（繊維労連）　二四、一九四
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）

全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）　一四、六五二
港区芝三田四国町二の六　（451）七二四三
委員長　涌井寅松（群馬醸造）　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、九〇〇
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　福田秀夫（全森永）　事務局長　岩村一郎（全国ビール）

全国麦酒労働組合連合会（全国ビール）　八、五四一
港区赤坂青山南町六の一四　（401）六六六一
委員長　高牟礼真（日本ビール）　副委員長　高地元春（朝日ビール）・畠中貞久（キリンビール）　書記長　岩村一郎（朝日ビール）

水産冷凍労働組合協議会（水労協）　六、七一〇
千代田区丸の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　中沢弥七（日水）・後藤成公（日冷）・徳弘正則（日魯）　事務局長　長沢博泰（日水）

全専売労働組合（全専売）　三八、八六八

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　久我正則（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、一三〇

千代田区三年町一　（581）〇二八六六

委員長　肥本義男（九州支部出水分会）　副委員長　箱守一男（東京支部東京分会）　書記長　青木金治郎（本省分会）　三、〇五五

全国映画演劇労働組合（全映演）

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（東宝）　副委員長　佐藤吉雄（東宝）・大和田実（江東楽天地）・竹内宗和（東宝）　事務局長　石井晋一（東宝）

映画演劇労働組合総連合（映演総連）　八、九八九

中央区築地四の一四東劇内　（541）〇九〇三

議長　芦原　正（松竹）　副議長　石井勝一（大映）・高岩　震（東映）　事務局長　間島三樹夫（舞芸）

全印刷局労働組合（全印刷）　七、三三五

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　石川明泰（市ヶ谷）

全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）　一九、九七三

文京区久堅町一〇八　（929）〇二三八

委員長　村松武夫（東京）　副委員長　猪飼　栄（大阪）・高柳鉄之助（東京）　書記長　高橋　武（東京）

日本出版労働組合協議会（出版労協）　四、三三四

千代田区神田神保町二の二　（332）五三六六

委員長　楢橋国武（講談社）　副委員長　清水　驍（学校図書）・山辺　啓（東洋経済）　書記長　弥寝尚武（岩波書店）

日本新聞労働組合連合（新聞労連）　三五、九七三

中央区京橋二の一三田口ビル　（561）二二七〇

委員長　末田春彦（朝日）　副委員長　原　寿雄（共同）・仲橋広一（毎日）　書記長　新福　章（西日本）

日本放送労働組合（日放労）　九、六八四

千代田区内幸町二の二の二　（501）四一一一

委員長　荒川　博（本部編成）　副委員長　桑田徳治（本部技術）　書記長　奥田幸三郎（広島業務）

日本民間放送労働組合連合会（民放労連）　七、三九八

港区赤坂一ッ木町東京放送内　（481）八七一一

委員長　舟本貞男（東京放送）　副委員長　坂下真澄（RKB毎日）・堀田正男（中部日本放送）　書記長　鈴木　保（毎日放送）

全逓信労働組合（全逓）　二一三、三七一

新宿区信濃町三一　四谷郵便局内　（531）二二三一

委員長　宝樹文彦（東京）　副委員長　高柳常雄（佐賀）・大出俊（神奈川）　書記長　下村義美（東京）

全国郵政労働組合（全郵労）　一、三二八

品川区大井立会町六一五　（491）〇〇七二

委員長　宮尾真一（品川）　副委員長　伊藤長行（住吉）・長谷幸太郎（中野）・柴山栄三郎（大崎）　書記長　武満秀雄（京橋）

全国特定局労働組合（全特定）　一六、八七〇

港区青山南町四の三　（401）七二四三

委員長　中村　勉（静岡県伊豆）　副委員長　遠藤　直（静岡県

伊豆）　書記長　中山　守（栃木県）

全電波労働組合（全電波）　二、五三九

港区青山北町四の一　（401）一八二二

委員長　真下敏夫（郵政省電波監理局）　副委員長　砂原俊雄（九州電波監理局）　書記長　栗田昭二（郵政省電波監理局）　一七四、二七六

全国電気通信労働組合（全電通）

千代田区神田駿河台三ノ六　（211）五五七五・五五七六

委員長　片平久雄（札幌）　副委員長　川畑政則（宮崎）　書記長　石井清一（東京）

国際電信電話労働組合（国際電電）　二、八八四

千代田区大手町一の五　（211）五五七五・五五七六

委員長　二反田秀義（東京電信）　副委員長　山田克己（大阪電報）　書記長　小鳥紳一（本社）

全国電気通信共済会労働組合（電済労）　六、一五一

千代田区大手町二の一　（591）六五六〇

委員長　藤田兼蔵（関東支部）　副委員長　田中一郎（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）　三七〇

港区芝三田四国町二の六　（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）

全建総連に合同

会長　江口利作（長崎）　副会長　明石亀太郎（東京）・藤原仁左衛門（岩手）　書記長　加藤忠由（東京）

全国建設労働組合総連合（全建総連）　八八、〇〇〇

新宿区坂町一九　（351）七四五二

委員長　明石亀太郎（東京・西部土建）　副委員長　横山周三（東京・北多摩建設）・多田義治（東京・都建労）・浅田源三郎（京都・全京都建築）　書記長　唐沢平治（東京・東京土建）　一四、九七五

日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）

千代田区神田鍛冶町三の五　（291）四九〇三

議長　倉持正一（大成建設）　副議長　野淵嘉久（藤田組）・佐藤八郎（安藤組）　事務局長　村松達夫（大林組）

全国土建労働組合同盟（全国土建）　八、二七七

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）・馬場巳三郎（東京建設）　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）　一六、八一八

文京区春日町二の五二　（921）四〇四〇

議長　高橋芳雄（関東電工）　副議長　岸本克巳（中国電工）・右田　稔（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）　二〇二、九二〇

新宿区下落合四の一六〇五　（951）七三三六

委員長　中西五洲（三重）　副委員長　土屋二一（東京）・松田富美夫（兵庫）　書記長　近藤一雄（新潟）

全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）　一四〇、六六四

中央区日本橋通り二の二　（271）六九七一

議長　島田頌三（市銀連）　副委員　平田貞治郎（地銀連）　事務局長　金子　昭（市銀連）

市中銀行従業員組合連合会（市銀連）　九〇、一三二

中央区日本橋通り二の二　（271）六九三一～二

委員長　島田頌三（住友）　副委員長　小栗高寿（三菱）・金子昭（三和）　事務局長　重政博光（東京）

全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）　四一、四三三
港区赤坂青山南町六の一二〇　(401)〇九八二～三
委員長　平田貞治郎（福岡）　副委員長　岩谷秀男（山陰合同）・伊勢谷越夫（青森）　書記長　武田忠治（親和）

外国銀行従業員組合連合会（外銀連）　七一七
港区赤坂青山南町六の一二〇　(401)〇九八二～三
委員長　草川　博（チャータード）　副委員長　鈴木吉勝（印度）・小田原秀継（FNCB）

全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）　八、三八二
中央区京橋一の一〇　(281)四一五一
議長　尾形修三（第一）　副議長　岡本浩一（三井）・白倉　高（日本）　書記長　横山久臣（第一）

全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）　一九、四〇九
港区赤坂青山南町六の一二〇　(401)五三〇八
委員長　本多　武（岐阜）　副委員長　大野邦夫（中央）・飯塚和夫（茨城）　書記長　野口　豊（長崎）

全国生命保険労働組合連合会（全生保）　五七、八五三
中央区日本橋兜町三の六　(671)五五一・九八六一
委員長　北川　休（東邦）　副委員長　橘　一郎（千代田）・植松　威（朝日）・西村　寛（日本）　書記長　田中武人（東京）

全国生命保険外務労働組合連合会（全外連）　九五、五二七
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　鵜沢利萌（第一生命）・黒瀬勝蔵（朝日生命）・沢田　登（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）　二七、四七六
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　田中恭亮（日産）・品川正治（日火）・松村哲昭（大成）　書記長　福尾長和（東海）

全国証券労働組合協議会（全証労協）　九四九
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、六六二
世田谷区上北沢四の三五三　(411)〇四六六
委員長　小川照男（中国）　副委員長　筒井時雄（中国）　書記長　小川照男（中国）

全国電力労働組合連合会（電労連）　一二一、五四七
港区芝三田四の七　(451)八九九一
会長　片山武夫（東京電力）　副会長　浜野　数（関西電力）　事務局長　佐藤　仲（東北電力）

全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）　八七三、五三六
千代田区丸の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　青木　敏（海員）・鈴木正清（日通）・林　大鳳（動力車）・吉岡徳次（全港湾）・川添嘉平（都市交通）・伊坪福雄（全自交）・引間博愛（全自運）　事務局長　野々山一三（国労）

国鉄労働組合（国鉄労組）　三二七、一三九
千代田区丸の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　木村美智男（東京）・鎌倉繁光（門司）　書記長　山田耻目（広島）

国鉄動力車労働組合（動力車）　五二、九四七
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）　副委員長　林　大鳳（大阪）　書記

長　新井勝美（門司）

国鉄職能別労働組合連合（国職労連）　九、七四五

千代田区丸の内一の一東京駅三階　（231）七九三四

委員長　菅原栄悦（仙台鉄道管理局）　副委員長　坂東正一（多度津工場）　書記長　渥美正巳（豊橋駅）

国鉄新潟地方労働組合（新地労）　七、一一二

新潟市流作場国鉄新潟支社内　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（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）　一七三、八五四

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　佐藤　弘（京浜）・三橋幸男（京阪神）　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）　五九、四二九

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（東京交）　副委員長　藤岡三郎（神戸交）　書記長　岩田数義（大阪交）

全国交通運輸産業労働組合同盟（全交運同盟）　一二、五九六

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）・熊田静明（大阪）　書記長　関田　清（東京）

全国通運労働組合協議会（全通運）　八四、三〇〇

千代田区三年町一　（581）二二六一

議長　伊部　真（全日通中央本部）　副議長　橋詰武雄（高知通運）・村田義次（東信運輸）・村田礼四郎（全扇興運輸）　事務局長　鈴木正清（全日通中央本部）

全日通労働組合（全日通）　六五、七二七

千代田区三年町一　（581）二二六一

委員長　伊部　真（大阪）　副委員長　山崎達夫（東京）・中川豊（広島）　書記長　鈴木正清（香川）

全国自動車運輸労働組合連合会（全自運）　二四、七〇八

台東区西町二〇東貨労内　（831）七六七六

委員長　引間博愛（東貨労）　副委員長　山田　重（愛自運）・山内棹示（西京運輸）・青木利助（三運同）　事務局長代理　平林正樹（本部）

全国自動車交通労働組合連合会（全自交労連）　三〇、九九八

港区麻布霞町一二　（408）〇八七五～六

委員長　伊坪福雄（東京）　副委員長　佐藤　保（本部）・小坂純三（東京）・玉川秀雄（京都）　書記長　金良清一（本部）

新産別運転者労働組合（新運転）　五〇〇

北区稲付一の三九九　（901）二三八六

委員長　柏原　実（新産別）　副委員長　志沢　恒・古池　猛　書記長　飛田正一

全日本海運労働組合連合会（全海連）　六、二三四

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　梅原清雪（山下）　副委員長　小山　純（商船）・鈴木健三（三井）　書記長　雨宮倖二郎（郵船）

全日本海員組合（海員）　一〇四、九四一

本部神戸市生田区海岸通三の二六

東京事務所　港区麻布市兵衛町二の四　（481）八二八一・四一六一

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）　一七、八九三

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、九〇六

横浜市中区山下町九七　横浜（8）二〇九七

委員長　古賀　勲（神戸）　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、六二二

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　平岡　宏（三菱）・川田金造（住友）　書記長　水本新平（乾）

日本教職員組合（日教組）　五九二、九一四

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、〇三五

千代田区神田一ッ橋教育会館内（301）一六六九

委員長　西野達朗（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、九〇八

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）

日本医療労働組合連絡協議会（日本医労協）　四三、三六九

中野区新井町一の三二（381）〇五二六

議長　岩崎清作（全医労）　副議長　宇田川次保（東京医労連）・宇夫方貞夫（全日赤）　事務局長　大滝　修（全医労）

全日本国立医療労働組合（全医労）　二五、三七九

中野区新井町一の三二（381）〇五二六

委員長　岩崎清作（旭川病）　副委員長　山根一人（別府病）

書記長　渡辺素良（八事療）

全日本赤十字従業員組合連合会（全日赤）　七、九二五

目黒区下目黒三の六五二（713）八六一三

委員長　赤塚健吉（山田日赤）　副委員長　宇夫方貞夫（盛岡日赤）・小笠原新五郎（下伊奈日赤）　書記長　伊藤茂蔵（長野日赤）

全国商業労働組合協議会（全商協）　二五五、六四九

中央区京橋二の三守随ビル全損保内（561）七〇二〇

議長　上田利輝（全損保）　副議長　田中義一（全外連）・稲富芳雄（全百連）　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）　三七、七〇三

台東区下車坂町九（841）一〇七八

委員長　河地韶美（全松坂屋）　副委員長　山田　理（全松屋）・太田　貢（阪神）　書記長　中谷　肇（全そごう）

全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）　二、九二五

中央区新川一の五新川会館（551）三九五三

委員長　高野和男（帝国ホテル）　副委員長　彦坂良行（全富士屋ホテル）・渡辺哲夫（ホテルニューグランド）　書記長　石井厳（本部）

全日本官公職労協議会（全官公）　三八、八五一

千代田区丸の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）・西孝雄（国鉄地方総連）　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）　八三、八一〇

千代田区霞ヶ関二の二大蔵ビル（581）四一一一

議長　佐藤新次郎（全専売）　副議長　藤井　務（全国税）・鈴木喜太郎（全印刷）　事務局長　田中春義（大蔵職組）

全国税労働組合（全国税）　二二、四七九
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　村上晴雄（関信局）　書記長　吉本　貢（東京中）

全国財務職員組合（全財務）　五、八一二
千代田区霞ヶ関大蔵省内　（581）四一一一
委員長　沼田　実（関東財務局）　副委員長　百田　清（北九州財務局）　書記長　湯本徳一（関東財務局）

大蔵省職員組合（大蔵職組）　一、八三六
千代田区霞ヶ関三の二　（581）三七二五
委員長　高橋　勇（主計局司計課）　副委員長　新貝　章（主税局税関部）・高野和夫（管財局国有三課）　事務局長　野尻栄典（主計局給与課）

全国税関労働組合（全税関）　五、八六六
千代田区霞ヶ関大蔵ビル内　（581）四一一一
委員長　西田春人（長崎）　副委員長　大重幸彦（門司）　書記長　兜森正昭（東京）

全造幣労働組合（全造幣）　一、六一四
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　三上義雄（大阪）　副委員長　山村隆一（大阪）・阿部梅次郎（広島）　書記長　本庄一昭（大阪）

全農林労働組合（全農林）　五七、一〇二
千代田区霞ヶ関二の一　（591）〇四四一
委員長　井上　士（香川）　副委員長　西川恵夫（愛媛）　書記長　江田虎臣（熊本）

全林野労働組合（全林野）　七〇、一〇五
千代田区霞ヶ関二の一　（591）〇四四一
委員長　亀井忠衛　副委員長　宮下　功・谷沿嘉瑞　書記長　梅木　勇

全国司法部職員労働組合（全司法）　一六、八二六
千代田区霞ヶ関一の一最高裁内　（581）五四一一
委員長　佐藤喜三郎（札幌）　副委員長　溝口富夫（大阪家裁）　書記長　吉田博徳（福岡）

全建設省労働組合（全建労）　二三、〇二九
港区芝海岸通り一の二五　（431）五一六一
委員長　本条嘉久雄（近畿）　副委員長　大河原基典（関東）　書記長　君島猛雄（地理調）

全労働省労働組合（全労働）　一六、六五七
千代田区大手町一の七　（231）八二一一
委員長　園田敏明（福岡）　副委員長　小幡　久（富山）　書記長　内山　昂（本省）

全商工労働組合（全商工）　一〇、〇四三
千代田区霞ヶ関三の一通産省内　（581）一九七六
委員長　渡辺光雄（鉱山局）　副委員長　明田収民（広島通産局）・木村　威（東京通産局）　書記長　粂岡幸男（工業技術院）

厚生省職員組合（全厚生）　三、九四二
千代田区霞ヶ関二の一　（591）一一六〇
委員長　春日　斎（公衆衛生局）　副委員長　笠井直倫（公衆衛生院）　書記長　田中　豊（身体障害者厚生相談所）

文部職員労働組合（全文部）　一、七五八
千代田区霞ヶ関三の四　（581）四二一一
委員長　山中光一（大学学術局）　副委員長　赤塚孝雄（調査局）　書記長　児山　浤（初中局）

全国調達庁職員労働組合（全調達）　二、一四二
港区赤坂檜町三（408）四二一一
委員長　清水　登（横浜）　書記長　平山徳二（北海道）

全北海道開発局職員労働組合（全開発）　八、六七二
札幌市北三条西四丁目（合同庁舎）　札幌（4）二二七〇
委員長　渡辺　実（釧路開発建設部）　副委員長　斎藤武広（函館開発建設部）　書記長　信太豊治（本局）

会計検査院職員労働組合（会検労）　一、一五〇
千代田区霞ヶ関三の四（581）三二五一
委員長　河野百合雄（第三局建設検査第二課）　副委員長　馬場義武（第三局建設検査第二課）・高橋　孝（第一局租税検査第一課）　事務局長　上杉定敬（第五局鉄道検査課）

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
委員長　津村忠彦（第二課）　副委員長　渡辺　晁（第五課）・佐藤亨雄（第三課）　書記長　真田角郎（第五課）

経済企画庁職員労働組合（経企労）　二六〇
千代田区霞ヶ関三の二（581）〇二六一
委員長　三輪芳郎（調査局）　副委員長　水谷　弘（国民所得部）　書記長　錦織昌博（開発局）

人事院職員組合（人事院職組）　二〇〇
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　近藤理平（給二課）　書記長　立山元治（職員課）

全運輸省労働組合総連合（全運輸）　一二、五〇〇
千代田区丸の内一の一運輸省内（231）一一三一
委員長　樋口　緑（全港建）　副委員長　酒井徳三郎（全海事）・神山恵三（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、四七八
千代田区丸の内一の一（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　松末誠一（神戸港）

運輸省全海事職員組合　全海事）　二、二一七
千代田区丸の内一の一（231）一一三一（内線九八七）
委員長　酒井徳三郎（本省）　書記長　織田　武（四国）

全法務労働組合（全法務）　四、九五五
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　山本陽二郎（東京）　書記長　加藤重武（東京）

総理府統計局職員組合（総理統計）　二、〇〇〇
新宿区若松町九五（341）八一六一
委員長　厚見明三　副委員長　遠山弥生　事務局長　湯田一正

国立国会図書館職員組合（国会図書館）　六四〇
千代田区永田町一の一四〇（581）二三三一・二三四一
委員長　田中隆子（赤坂）　副委員長　刀弥平善男（三宅坂）・高橋泰四郎（上野）

行政管理庁行政監察局職員組合（行監監察）　一二九
千代田区霞ヶ関一の二（581）〇八七八
委員長　宇宿　将　副委員長　永井裕信　書記長　佐々木甲子郎

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）　三四
千代田区三年町総理府内（581）二三六一

委員長　佐倉　尚　書記長　門田英郎

全日本自治団体労働組合（自治労）　五七六、三三一

千代田区六番町一　（331）八二四八

委員長　栗山益夫（東京都連）　副委員長　上阪　一（大阪府連）

・小坂新二郎（山形県連）　書記長　安養寺俊親（福岡県連）

全国水道労働組合連合会（全水連）　一七、七六〇

千代田区丸の内三の一都庁内　（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）

・橋口四男（函館水労）　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

千代田区丸の内三の一都庁内　（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）・

鈴木八郎（都職労）・中村礼作（高教組）　書記長　中川達男（都職労）

全駐留軍労働組合（全駐労）　三七、二八三

新宿区百人町三の二　（361）六八二九～三一

委員長　市川　誠（埼玉）　副委員長　及川　陽（長崎）　書記長　坂西栄蔵（神奈川）

全国一般合同労働組合連合（全国一般合同）　六四、九八二

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　内田　寛（関西）・黒瀬　騰（四国）　事務局長　倉持米一（関東）

全日本中小企業労働組合総連合（全中総連）　五、六九九

墨田区業平橋一の一二　（623）二三六四

委員長　田中政男（東京地連）副委員長　内田　寛（大阪地連）・

石岡貞次郎（北海道地連）　事務局長　田中政男（東京地連）

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）　公称二五万

東京都中央区京橋二の一一　（561）二三二三

会長　野溝　勝　副会長　日野吉夫　書記長　亀田得治

全日本開拓者連盟（全開連）　一三五、一七三戸

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　山下勘治　書記長　原　七郎

全国農民同盟　公称一〇万

東京都千代田区麹町二ノ四　三誠堂ビル　（331）七六〇五

会長　稲富稜人（福岡）　副会長　加藤鐐造（岐阜）・中崎　敏（島根）　書記長　神田大作（栃木）

全国農民連盟（全農連）　公称五〇～八〇万

東京都千代田区有楽町一の七蚕糸会館内　（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）・合谷重義（福岡）・岩谷　好（福島）　書記長　中村吉次郎（東京）

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一の一一農協会館内　（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一の一一農協会館内
会長　石井英之助　副会長　横山摂治　専務理事　福島利夫　（201）二三二一・二四二一

全国漁業協同組合連合会（全漁連）
東京都赤坂溜池一　三会堂ビル内　（481）八七〇一
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　蚕糸会館内　（281）九二八一
会長　堀本宣実　副会長　内藤友明・三橋　誠

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）
東京都千代田区丸の内一の二　（281）四四七一
代表常任理事　諸井貫一・加藤正人・桜田　武　総理事　今里広
記　事務局長　後藤　浩

関東経営者協会（関経協）
東京都千代田区丸の内一の二　（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　江商ビル内　北浜（23）九五〇〇～二
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の一　中（24）一一六八
会長　井上五郎　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　正金ビル内　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　東北電業会館内　仙台（2）四〇二三
委員長　内ヶ崎賛五郎　事務局長　早川　弘

北海道経営者協会
札幌市北一条西二丁目　産業会館内　札幌（2）六一三一～四
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
岡山市東田町五二　産業会館内　岡山（2）七七八一
代表者　梶谷忠二　事務局長　久山卓二

四国経営者協会
松山市二番町商工会館内　松山（2）六七六七
会長　宮脇　先　事務局長　大野愛樹

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　日活国際会館内　（271）四九六二
会長　新海英一　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）六五一一～五
会長　田中外次　理事総務部長　北里志雄

日本鉄鋼連盟
東京都千代田区丸の内一の一　鉄鋼ビル　（201）一二二一
会長　小島新一　常務理事　水津利輔

通信工業連盟
東京都港区芝田村町六の一〇　創和ビル　（431）八八〇七
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　懇話会館内　（541）一二二一
理事長　西田善蔵　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　電機工業会館内　（581）〇三九一～六
理事長　弘田実禧　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　朝日生命会館内　（591）〇二七七
会長　安田幾久男　調査部長　浅野秀一

日本産業機械工業会
東京都港区芝虎の門八　虎の門実業会館内　（591）六二八六
会長　丹羽周夫　専務理事　坂本武男

自動車産業経営者連盟
東京都千代田区丸の内一の六　東京海上ビル内　（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
東京都千代田区丸の内一の一　鉄鋼ビル内　（201）一八一一～五
理事長　後藤　猛　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セントラルビル内　（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　ブリジストンビル内　（561）〇一二一
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一の六　北海ビル　（281）四三三一
会長　安西正夫　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
会長　栗西　清　総務部長　金田一男

紙及パルプ経営者懇談会
東京都中央区銀座東三の四紙パルプ会館内　(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
東京都港区芝琴平町一　三菱石油内　(501)三三一一
代表　竹内俊一　人事課長　堤　一巳

セメント協会
東京都千代田区大手町一の三　産経会館別館内　(231)七六三一～六
会長　安藤豊禄　総務課長　雨貝謙吾

日本紡績協会
東京都中央区日本橋堀留町二の二大和銀行ビル内　(671)一三六八
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　蚕糸会館内　(281)三四〇一
会長　安田義一　労務部長　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　三井別館内　(541)二三一一
会長　賀集益蔵　労務部次長　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　繊維会館内　(241)七八〇一
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　麻業会館内　(671)三二二六
会長　久保　復　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　醤油会館内　(671)三二八六
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)八二一・八三二一
副総裁　石田吉男　職員部労働課長　後藤　甫

大日本水産会
東京都港区赤坂溜池一　三会堂　(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　高速道路ビル内　(571)七一六一
会長　足立　正　事務局次長　磯村幸男

日本電信電話公社
東京都港区赤坂葵町二　(481)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
会長　大林芳郎　常務理事　岡田謙二

都市銀行懇話会
東京都千代田区丸の内一の八　東京銀行協会内　(281)七〇四一
代表　金子　鋭　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　昭和産業内　(291)六一六一
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
会長　寿原九郎　総務部長　西谷武雄

生命保険協会
東京都千代田区丸の内三の四　(271)一一〇五
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　損保会館内　(251)一九三五
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　事務局次長　宮川　栄

電気事業連合会
東京都千代田区有楽町一の三　電気協会ビル内　(201)一九三一
会長　菅礼之助　事務局長　鈴木俊一

日本国有鉄道
東京都千代田区丸の内一の一　(231)七〇一一
副総裁　吾孫子豊　職員局労働課長　長沢小二郎

私鉄経営者協会
東京都千代田区丸の内三の四　(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　日本通運内　(201)六一一一
会長　金丸富夫　日通人事室主査　松浦嘉彦

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　浅尾新甫　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　港運会館内　(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
東京都中央区室町一の八　三越室町別館内　(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）
東京都千代田区丸の内一の二　(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）
東京都千代田区丸の内三の一四　(211)四四一一
会頭　足立　正

日本生産性本部
東京都中央区銀座五の三　(571)七七〇一
会長　足立　正

経済同友会
東京都千代田区丸の内一の二　(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五二　こみやビル内　(431) 三五六二
会長　黒田寿男

日本中国友好協会
東京都千代田区西神田二の二　東方学会ビル内　(331) 〇四三三・一七八八
会長　松本治一郎

日ソ協会
東京都渋谷区千駄ケ谷三の一一　(401) 〇八七八・四〇六五
会長　石橋湛山　理事長　松本七郎

日朝協会
東京都千代田区神田神保町二の二　NCビル内　(301) 一一九一
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　岡崎一夫

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
東京都千代田区神田猿楽町二の一一　(291) 二四〇一・九三一六
理事長　平野義太郎

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
東京都千代田区永田町一の一四　国立国会図書館内　(581) 五一一一・五二一一

付録五

三井三池炭鉱争議に関する資料・文献目録

一九六〇年は、安保反対運動と三池炭鉱争議によって、わが国における労働運動の画期点となった。したがって、安保反対運動と三池炭鉱争議を、詳細にわたって研究することは、今後の運動を展望するうえで、欠くわけにはいかぬ前提といえよう。

ところで、安保反対運動にしても、三池炭鉱争議にしても、これらは文字どおり史上最大の規模で展開されたものであるだけに、関連する資料と文献の量は、じつに膨大にのぼっている。すでに安保反対運動については、国立国会図書館が、その目録を作成したが、三池炭鉱争議については、まだみるべきものがない。

ここに発表する「三池炭鉱争議に関する資料・文献目録」は、本研究所が蒐集したものを中心に作成したので、なお不十分の感を免れないが、それでも、いっそう完全な目録を作成してゆくための土台にはなりうるであろう。利用者のみなさんが、補完すべき資料・文献を指摘してくだされば、たいへん幸いである。（三池炭鉱争議の経過と、主要な資料の内容については、本研究所編『日本労働年鑑』第33集の第二部第一編第三章第二節を参照されたい。）

本目録は、われわれが蒐集した資料のすべてを網羅しているわけではない。作成の基準は、つぎのとおりである。

一、単行本と雑誌論文に関しては、一九五九～六〇年中に発行されたもののうち、われわれが知りうるかぎりのすべてを収録した。単行本には諸組織が発行したパンフレットも含まれており、雑誌には、週刊・旬刊・月刊・季刊の商業雑誌と機関雑誌を含めた。

二、労働組合と会社の部内資料は、入手しえたもののうち、重要と思われるものだけを収録した。

三、日刊商業新聞の記事は、すべて割愛した。

四、政党機関紙は、『アカハタ』（日刊）、『社会新報』（週刊）、『民社新聞』（週刊）の主要記事を収録した。『民社新聞』の前身である『週刊社会新聞』は除外した。

五、労働組合機関紙の記事は、すべて割愛した。

六、その他の諸組織の機関紙として、『日経連タイムス』（日本経営者団体連盟）、『日刊社会主義』（社会主義協会九州支局）の主要記事を収録した。

七、ビラは、三池炭鉱労働組合（第一組合）、三池炭鉱主婦会、総評・炭労・三池闘争現地指導委員会、総評九州拠点大牟田共闘本部、三池闘争中央共闘本部をはじめ、総評傘下の各労働組合、全国各地の「三池を守る会」、その他の諸組織が配布したもの、および三池炭鉱新労働組合（第二組合）、全労会議三池新労支援対策委員会などが配布したもののうち、収集されているだけでも、きわめて膨大な量にのぼるので、べつの機会に完全なリストを作成したい。

八、映画・幻燈・写真集なども、できうるかぎり収録した。

九、つぎに掲げる刊行物は、日本炭鉱労働組合機関紙『炭労新聞』（週刊）、全国石炭鉱業労働組合機関紙『全炭鉱』（旬刊）とともに、三池炭鉱争議を研究するうえで、必見の資料であるが、その内容は、いずれも本目録において省略せざるをえなかった。

①三池炭鉱労働組合機関紙『みいけ』（週刊）
②三池炭鉱労働組合『日刊情報』
③日本炭鉱労働組合九州地方本部『情報』

④三池闘争中央共闘本部『共闘ニュース』（隔日刊）
⑤日本社会党炭労三池闘争委員会『社党三池闘争ニュース』
⑥三池炭鉱新労働組合機関紙『三池新労』
⑦三池炭鉱新労働組合『新労組ニュース』
⑧全炭鉱三池対策委員会『全炭鉱情報』
⑨全労三池新労支援対策委員会『全労三井三池情報』
⑩全労三池現地共同デスク『全労三池教宣ニュース』（週刊）

I　三池炭鉱「第一次合理化案」をめぐる争議について（一九五九年一月一九日提示、同年四月六日妥結）

「三井鉱山再建案の特徴点」（『九州産労時報』一九五九年二月一日）
「三井鉱山の再建問題」（『労働週報』一九五九年二月七日）
「三鉱連の企反闘争」（『調査と資料』一九五九年四月号）
「三井鉱山の企業整備闘争妥結す」（『労働法令通信』一九五九年四月二四日）
三鉱連「企業合理化反対闘争自己批判書」（『社会主義』一九五九年六月号）
河野昌幸・宮川睦男「合理化攻勢〝再建案〟に抗して――三鉱連の闘い」（『労働と経済』一九五九年六月号）
天野順二「三池の合理化闘争が教えるもの」（『学習の友』一九五九年七月号）
北村「三池三川坑における機械化・合理化のあらわれ」（『月刊炭労』一九五九年八月号）

II　一九五九―六〇年の三池炭鉱争議は、一九五九年八月二八日、経営者側が「第二次合理化案」を提起したことによって、開始された。以下、関連資料・文献を、年月別に列挙する。〈一九五九年一一月〉

灰原茂雄「炭労三池のたたかい」（『社会主義』一九五九年一一月号）〈一九五九年一二月〉
奥田八二・田中勝之「北九州における石炭争議」（『月刊社会党』一九五九年一二月号）
初岡昌一郎「現地ルポ……三池のたたかいから」（『月刊社会党』一九五九年一二月号）
奥田八二「たたかう三池」（『月刊総評』一九五九年一二月号）
灰原茂雄「炭労三池のたたかい」（『月刊専売』一九五九年一二月号）
柳田勧次「首切りと闘う炭労の兄弟たち……三池現地ルポ」（『労働調査時報』一九五九年一二月、第三七二号）
宮川睦男「あくまで闘う――三池の指名解雇闘争」（『労働経済旬報』一九五九年一二月上旬号）
「炭労の合理化闘争と中山斡旋案」（『労働経済旬報』一九五九年一二月上旬号）
灰原茂雄「三池労組は全労働者とともに最後まで闘い抜く」（『労働法律旬報』一九五九年一二月上旬号）
河野昌幸「三鉱連の合理化反対闘争と中山斡旋案」（『労働法律旬報』一九五九年一二月上旬号）
多田隈博之「三池首切りの本質と党の活動」（『アカハタ』一九五九年一二月二八日）
「激化する三池闘争――兵庫地評のオルグ報告――」（『週刊労働情報』一九五九年一二月三〇日）〈一九六〇年一月〉
宮川睦男ほか「安保体制下の三池の闘い――座談会」（『月刊炭労』一九六〇年一月号）

蛯谷武弘ほか「三池の闘争をかたる――座談会」（『社会主義』一九六〇年一月号）
太田薫ほか「三池争議を中心とする労働運動の課題」（『労働経済旬報』一九六〇年一月上旬号）
「炭鉱合理化闘争の新しい展開」（『九州産労時報』一九六〇年一月一日）
三沢純「合理化反対闘争をめぐる諸問題」（『労働調査時報』一九六〇年上・中旬合併号）
太田薫・藤田若雄「春闘と三池闘争」（『労働法律旬報』一九六〇年一月中旬号）
藤田若雄「転換期労働運動と三池争議の意義」（『労働法律旬報』一九六〇年一月中旬号）
「三池支える母と子」（『社会新報』一九六〇年一月一七日）
日本共産党第八回中央委員会総会「三井三池労組の闘争を激励するあいさつ」（一九六〇年一月二六日）
「主張……三池闘争の勝利をめざして」（『アカハタ』一九六〇年一月二六日）
「主張……三池のロックアウトについて」（『日経連タイムス』一九六〇年一月二八日）
〈一九六〇年二月〉
鈴木ふみ「独占の腐敗――炭労三池にあらわれた攻撃の本質」（『国鉄文化』一九六〇年二月号）
西川明「現地ルポ・三井三池争議」（『全労』一九六〇年二月号）
「炭労三井鉱山争議経過」（『中央労働時報』一九六〇年二月号）
三井鉱山株式会社「三井鉱山企業再建の経過について」（一九六〇年二月）
三井鉱山社員労働組合連合会「三池企反闘争における諸問題」（一九六〇年二月）
三池炭鉱労働組合「三池のたたかい第四集」（一九六〇年二月）
「特集……三池のたたかいを全国へ」（『アカハタ』一九六〇年二月一〇日）
「三池闘争の勝利のために……その若干の問題点」（『週刊労働情報』一九六〇年二月、第三週号）
「明日への歴史……三井三池のたたかい」（『週刊わかもの』一九六〇年二月二八日）
〈一九六〇年三月〉
北村瞳「三井の鉄壁をゆるがす三池の闘い」（『学習の友』一九六〇年三月号）
奥田八二「もう一つの三池を」（『社会主義』一九六〇年三月号）
「現地ルポ・三池の闘いはわれわれの闘いだ」（『労働経済旬報』一九六〇年三月上旬号）
「三池闘争におけるデマ宣伝を批判する」（『九州産労時報』一九六〇年三月一日号）
「炭労大会における問題点・三池闘争と炭労春闘」（『九州産労時報』一九六〇年三月一日号）
「三池闘争が直面する課題」（『アカハタ』一九六〇年三月一八・一九日）
「三池闘争の勝利のために――読者からの投稿」（『週刊労働情報』一九六〇年三月、第三週号）
「主張……全人民のたたかいで三池を守ろう」（『アカハタ』一九六〇年三月二二日）
「主張……転機にきた三井三池争議」（『日経連タイムス』一九六〇年三月二四日）
「三池争議はどうなる」（『朝日ジャーナル』一九六〇年三月二七

日）
「主張……三池炭鉱労働者に加えられた暴力に断固抗議する」（『アカハタ』一九六〇年三月三〇日）
由起しげ子「鳴動する黒い火山三井・三池」（『婦人公論』一九六〇年四月）
斎藤一郎ほか「座談会……三池闘争の問題点」（『労働と経済』一九六〇年四月号）
「ロックアウトの山〝みいけ〟」（『月刊労働問題』一九六〇年四月号）
河野昌幸「三池の第二組合はいかにして生れたか」（『社会主義』一九六〇年四月号）
「三池闘争の経過」（『月刊総評』一九六〇年四月号）
三池労組「現地の実情はこうだ」（『月刊総評』一九六〇年四月号）
中屋敷宏「現地三池の表情」（『月刊総評』一九六〇年四月号）
原・清水「苦悩を乗り越えた炭労臨時大会――対談」（『月刊総評』一九六〇年四月号）
「三池争議と新組合――経過と現状」（『全労』一九六〇年四月号）
下垣内博「三池の闘いに水をさす三鉱連と斜陽論」（『全農林時報』一九六〇年四月号）
西川貞一「三井三池に天地を貫く至誠を」（『ともさか』一九六〇年四月号）
田代博之「三池争議における暴力の支配」（『人権のために』一九六〇年四月号）
三池宮浦平和委員会「ロックアウト後の平和委員会活動」（『平和日本』一九六〇年四月号）
古田堅一郎「炭労臨時大会の意義と三池闘争の展望」（『労働調査時報』一九六〇年四月、第三八三号）
松橋茂ほか「座談会……三池あっせん案をめぐる炭労臨時大会」（『労働経済旬報』一九六〇年四月、第四三五号）
高野実「三池ストと安保闘争は一つの敵との闘いである」（『週刊労働情報』一九六〇年四月、第二五三号）
堀江正規「対立する二つの思想……炭労大会と今後の問題点」（『週刊労働情報』一九六〇年四月、第二五三号）
村山久「炭労臨時大会を見て」（『週刊労働情報』一九六〇年四月第二五三号）
「三池闘争と総評の動き」（『週刊労働情報』一九六〇年四月、第二五三号）
「闘う三池労働者の学習活動」（『九州産労時報』一九六〇年四月、第二六一号）
「三池炭鉱争議の背景」（『労働週報』一九六〇年四月、第九四五号）
「三池炭鉱争議と第二組合」（『労働週報』一九六〇年四月、第九四六号）
清水慎三「特別ルポ・三井三池の第二組合」（『エコノミスト』一九六〇年四月、第三八巻一四号）
「崩れた三池争議の現地ルポ」（『東洋経済新報』一九六〇年四月第二九三五号）
「三池現地ルポ・憎み合う二つの組合」（『東洋経済新報』一九六〇年四月、第二九三七号）
三池炭鉱労働組合『われわれはさらにたたかう――全国のきょうだいたちに』（一九六〇年四月）
「ルポルタージュ……ついに分裂した三池労組」（『週刊朝日』一九六〇年四月三日号）

「ルポルタージュ……ドタン場にきた三池の街」（『サンデー毎日』一九六〇年四月三日号）
「この労働貴族のスキャンダル」（『週刊新潮』一九六〇年四月四日号）
「主張……全労働者の怒りをいますぐ行動と闘争へ」（『アカハタ』一九六〇年四月四日）
日本共産党第十回中央委員会総会「三井三池労働者の英雄的闘争の勝利のために全民主勢力の奮起を訴える」（一九六〇年四月五日）
「主張……三井三池争議の事態収拾」（『日経連タイムス』一九六〇年四月七日）
「第二組合――三井三池の例から」（『社会新報』一九六〇年四月一〇日）
「ストは血をふいた」（『サンデー毎日』一九六〇年四月一〇日号）
「ルポ……三井三池の流血争議」（『週刊読売』一九六〇年四月一〇日号）
「第二組合結成の舞台裏に三池の新興宗教」（『週刊新潮』一九六〇年四月一一日号）
「黄色い鉄帽の第二組合突撃す」（『週刊コウロン』一九六〇年四月一二日号）
「父を殺した暴力が憎い――残された三池の母娘が訴えるもの」（『女性自身』一九六〇年四月一三日号）
「主張……三池闘争収拾の機を失うな」（『日経連タイムス』一九六〇年四月一四日）
「主張……炭鉱労働者の勝利と統一の道」（『アカハタ』一九六〇年四月一六日）
「主張……藤林あっせん案をめぐって」（『社会新報』一九六〇年四月一七日）
「現地ルポ……久保さんはこうして殺された」（『社会新報』一九六〇年四月一七日）
「三田村兵学校と向坂教室」（『週刊朝日』一九六〇年四月一七日号）
「三池のこどもたち」（『サンデー毎日』一九六〇年四月一七日号）
「第二組合成立までの真相」（『週刊新潮』一九六〇年四月一八日号）
日本共産党中央委員会幹部会「三池闘争を全民主勢力の闘争に……炭労大会決定は勝利への道」（一九六〇年四月一八日）
宇野博「ゆらぐ炭鉱の町・三池」（『週刊朝日』一九五九年四月一九日号）
全労会議三池新労支援対策委員会「第一回オルグ全体会議記録」（一九六〇年四月二一日）
「主張……官憲の暴力を粉砕し、三池闘争を勝利させよう」（『アカハタ』一九六〇年四月二三日）
「解説……強く望まれる三井五山の戦列復帰」（『社会新報』一九六〇年四月二四日）
岩井章・和田春生「労働運動の一転機――三池争議は何を教えたか」（『朝日ジャーナル』一九六〇年四月二四日号）
江幡清「アラシの中の炭労大会」（『週刊朝日』一九六〇年四月二四日号）
「三池争議を実験する老学究」（『サンデー毎日』一九六〇年四月二四日号）
「〝兄弟対立〟に苦悩する炭労」（『週刊読売』一九六〇年四月二

四日号）
「九州の交番はカラッポ――三池出動・無警察状態で喜んだもの」（『週刊新潮』一九六〇年四月二五日号）
浅沼稲次郎・阿部真之助「マア・マア三井三池――対談」（『週刊コウロン』一九六〇年四月二六日号）
茨木良和「三池のたたかいに参加して」（『アカハタ』一九六〇年四月二九日）
〈一九六〇年五月〉
社会問題研究所「三井三池労組分裂の背景」（『中央公論』一九六〇年五月号）
中労委事務局調整第二課「三井三池争議指名解雇撤回職権あっせん経過」（『中央労働時報』一九六〇年五月号）
「現地報告・新局面をむかえた三池闘争」（『月刊社会党』一九六〇年五月号）
中村健治「三池闘争のなかから」（『社会主義』一九六〇年五月号）
上野建一「藤林あっせん案が拒否されるまで――炭労第二五回大会の記」（『社会主義』一九六〇年五月号）
奥田八二ほか「討論……三池闘争の展望」（『社会主義』一九六〇年五月号）
秋山実「苦悩する炭労――三池闘争の勝利のために」（『全逓時報』一九六〇年五月号）
篠藤光行「三池闘争の本質と攻撃のねらい」（『全逓時報』一九六〇年五月号）
武石勝守「三池の火は燃えあがれ日本のすみずみまで」（『動く力』一九六〇年五月号）
内村逸郎「断固一一万首切りに対決・第二五回炭労臨時大会」（『動く力』一九六〇年五月号）
寺本翠「三池現地ルポ・我々はやりとげねばならない」（『動く力』一九六〇年五月号）
白坂憲一「三池闘争はなにを教えているか」（『月刊私鉄』一九六〇年五・六月合併号）
江田園夫「総評の孝行息子」（『月刊私鉄』一九六〇年五・六月合併号）
清水一・清水慎三・篠藤光行「座談会……三池から学ぶこれからの運動」（『月刊私鉄』一九六〇年五・六月合併号）
「炭労・三池のたたかい――それに学ぶもの」（『教育評論』一九六〇年五月号）
矢加部勝美「三池闘争の直面する問題点」（『労働と経済』一九六〇年五月号）
白坂憲一「藤林あっせん案と三池闘争」（『学習の友』一九六〇年五月号）
坂本二郎「向坂教授の人と学問」（『経済往来』一九六〇年五月号）
池田英二「現地にみた三池争議」（『政治』一九六〇年五月号）
田畑金光・重枝琢己「座談会……三井三池争議と我々の対策」（『政治』一九六〇年五月号）
綾野広「旧労組の思想行動を批判する」（『自由』一九六〇年五月号）
河野昌幸「われわれは正しかった――第一組合の立場」（『自由』一九六〇年五月号）
堀江正規ほか「特集・三池争議その中から」（『エコノミスト』一九六〇年五月、第三八巻二〇号）
「三池闘争の新段階」（『九州産労時報』一九六〇年五月、第二六

三号）
「炭坑の子を救って――注目される三池炭鉱・母親たちは訴える」（『週刊テレビ時代』一九六〇年五月一日号）
山田清三郎「松川・白鳥・芦別事件と三池のこと」（『アカハタ』一九六〇年五月二日）
田代博之「警察の就労支援は違憲」（『アカハタ』一九六〇年五月七日）
味坂四郎「三井の職員組合よ、小市民根性から脱却せよ」（『アカハタ』一九六〇年五月一〇日）
「特集……三池闘争ゆるがぬ勝利の確信」（『アカハタ』一九六〇年五月一〇日）
堀江正規「三池闘争を頂点とする労働運動今後の課題」（『労働経済旬報』一九六〇年五月中旬号）
「主張……三池争議と組合幹部の責任」（『日経連タイムス』一九六〇年五月一二日）
藤本正「三池争議と国民救援会」（『アカハタ』一九六〇年五月三一日）
岩田正夫「大正一三年の三池大争議――伝統的な戦闘精神と革命的エネルギー」（『アカハタ』一九六〇年五月）
〈一九六〇年六月〉
高原晋一「三池闘争と炭労大会から」（『前衛』一九六〇年六月号）
高木督夫ほか「戒厳令下のスト――三池争議の現段階」（『月刊労働問題』一九六〇年六月号）
高木督夫「三池争議の問題点」（『思想』一九六〇年六月号）
清水慎三「三池――その闘いと教訓」（『世界』一九六〇年六月号）
大内兵衛・向坂逸郎「対談・三池の闘いを見つめて」（『世界』一九六〇年六月号）
堀江正規「三池争議の教訓」（『中央公論』一九六〇年六月号）
由起しげ子「ふたたび三井・三池のヤマに立って」（『婦人公論』一九六〇年六月号）
向坂逸郎「労働運動について私はこう考えている」（『社会主義』一九六〇年六月号）
太田薫「労働運動の現状とその欠陥の克服」（『社会主義』一九六〇年六月号）
川崎堅雄「第二組合はどうしてできるか」（『経営者』一九六〇年六月号）
千代田浪士「三池焦土決戦」（『文芸春秋』一九六〇年六月号）
労働省労政局「三池争議について」（『労働時報』一九六〇年六月号）
細谷松太ほか「座談会――三池争議を語る」（『労働時報』一九六〇年六月号）
犬童一男「安保と三池闘争」（『月刊総評』一九六〇年六月号）
清水・藤田「対談――三池の教えるもの」（『全電通文化』一九六〇年六月号）
上野博子ほか「三池のたたかいと教育労働者」（『教育評論』一九六〇年六月号）
「三池旧労の暴力行為の実態」（『全労』一九六〇年六月号）
中島清忠「現地ルポ・三池争議の実態」（『海員』一九六〇年六月号）
清水一「三池争議の方向をさぐる」（『官公労働』一九六〇年六月号）
馬原鉄男「三池争議と部落問題」（『部落』一九六〇年六月号）

「三池争議の意味するもの」（『日本経済のうごき』一九六〇年六月号）
総評・炭労三池闘争現地指導委員会「全国の仲間とともに――三池闘争現地報告書」（一九六〇年六月）
「三池争議特集・平和解決の期待薄し」（『資料と解説』一九六〇年六月一日号）
中林賢二郎「労働運動の質的転換」（『労働法律旬報』一九六〇年六月下旬号）
奥田八二「三池争議を分析する」（『季刊労働法』一九六〇年六月号）
沼田稲次郎「第二組合をめぐる法律問題」（『季刊労働法』一九六〇年六月号）
「三井鉱山三川鉱ホッパー事件の仮処分の決定とその問題点」（『労働経済判例速報』一九六〇年六月一〇日号）
矢加部勝美「現地ルポ・自信にみちた三池闘争」（『労働経済旬報』一九六〇年六月下旬号）
諫山博「三池争議と仮処分」（『労働法律旬報』一九六〇年六月下旬号）
「三池争議をめぐる仮処分の跡づけ」（『労政時報』一九六〇年六月二四日号）
〈一九六〇年七月〉
「三池の争議と警官隊」（『世界』一九六〇年七月号）
中村智子「三池の主婦の二つの顔」（『婦人公論』一九六〇年七月号）
向坂逸郎「我が生涯の闘争」（『文芸春秋』一九六〇年七月号）
「炭労闘争の焦点――三池労働者の闘いの歴史」（『調査と資料』一九六〇年七月号）
小林房夫ほか「座談会……これが三池の闘いだ」（『進路』一九六〇年七月号）
横山不二夫「追いつめられた三井炭鉱資本」（『学習の友』一九六〇年七月号）
古賀定「炭鉱合理化と三池闘争」（『学習の友』一九六〇年七月号）
田代博之「三池争議における暴力の支配（続）――警察権の乱用と実態」（『人権のために』一九六〇年七月号）
三井鉱山株式会社「三井鉱山の企業再建の経過について（第二集）」（一九六〇年七月）
竪山利忠「組合分裂の原因と背景」（『全労』一九六〇年七月号）
「三池の子供たち」（『民社新聞』一九六〇年七月一日）
矢加部勝美「現地ルポ……〝安保〟と結びついた三池」（『エコノミスト』一九六〇年七月五日号）
「主張……まず法のワク内へ帰れ――三井三池争議に思う」（『日経連タイムス』一九六〇年七月一四日）
三菱銀行調査部「石炭産業の合理化について」（『三菱銀行』一九六〇年七月号）
岩井章「労働運動の進路」（『労働と経済』一九六〇年七月号）
江幡清「ピケの限界」（『民社新聞』一九六〇年七月一五日）
向坂逸郎「学生と三池闘争」（『日刊社会主義』一九六〇年七月一七日）
奥田八二「炭鉱における安定職場の崩壊」（『月刊労働問題』一九六〇年七月号）
「主張……三池の応援隊をおくろう、敵の暴挙には全国的ストライキでこたえよう」（『アカハタ』一九六〇年七月二〇日）
向坂逸郎「首切りは暴力である」（『日刊社会主義』一九六〇年七

月二〇日）
「主張……闘争態勢を強化して労働者の基本的要求をたたかいとろう――中労委のあっせんをめぐって」（『アカハタ』一九六〇年七月二三日）
「三池再び緊迫――ホッパーに地上最大のピケ」（『週刊朝日』一九六〇年七月二四日号）
横山正彦「確信から生れたあかるさ――三池闘争の真実」（『アカハタ』一九六〇年七月二六・二七日）
「主張……三池争議収拾と政府の責任」（『日経連タイムス』一九六〇年七月二八日）
堤康弘「三池闘争と文化活動」（『アカハタ』一九六〇年七月二八日）
向坂逸郎「油断大敵」（『日刊社会主義』一九六〇年七月二八日）
「三池争議にロックアウトと執行吏保管」（『労働法令通信』一九六〇年七月二九日号）
伊藤卯四郎「三池争議をどう解決するか」（『民社新聞』一九六〇年七月二九日）
「三池争議の互譲解決を望む」（『ダイヤモンド』一九六〇年七月三〇日号）
向坂逸郎「ホッパー」（『日刊社会主義』一九六〇年七月三〇日）
「三池ルポ――緊迫つづくホッパー周辺」（『週刊朝日』一九六〇年七月三一日号）
西野辰吉「三池のこども・母親・老人」（『アカハタ』一九六〇年七月三一日・八月一・二・三日）
〈一九六〇年八月〉
波多然「前進する三池闘争」（『前衛』一九六〇年八月号）
「三池に関する八つの質問に答える」（『全労』一九六〇年八月号）
山崎五郎・江幡清・竪山利忠「座談会……総評大会・三池争議を中心として」（『国民評論』一九六〇年八月号）
宮岡猛「あえて生産阻害の実態を訴える」（『政治』一九六〇年八・九・一〇月号）
日本炭鉱労働組合「第二七回臨時大会議案書――三池闘争に関する件」（一九六〇年八月）
鶴田二男「三池争議の経過と概要」（『労働法律旬報』一九六〇年八月上旬号）
東中光雄「三池争議における刑事弾圧」（『労働法律旬報』一九六〇年八月上旬号）
本多淳亮「職場闘争」（『労働法律旬報』一九六〇年八月上旬号）
窪田隼人「ロックアウトについて」（『労働法律旬報』一九六〇年八月上旬号）
片岡昇「争議中の組合脱退と脱退組合員の就労権――ピケについて」（『労働法律旬報』一九六〇年八月上旬号）
本多淳亮「争議中の操業について」（『労働法律旬報』一九六〇年八月上旬号）
浅井清信「三池争議における仮処分」（『労働法律旬報』一九六〇年八月上旬号）
「三池闘争にみる労働者のすばらしい芸術的創造」（『アカハタ』一九六〇年八月四・五日）
「三池争議、発端から休戦まで」（『民社新聞』一九六〇年八月五日）
「現地ルポ――〝その朝〟の三池の表情（『週刊朝日』一九六〇年八月七日号）
「〝とめ男〟石田博英――まとめあげた三池休戦」（『週刊朝日』一

九六〇年八月七日号）
向坂逸郎「三池闘争と安保闘争からの反省」（『社会主義』一九六〇年八月号）
「〝クリキのバカタレ〟も覚悟の上で」（『週刊新潮』一九六〇年八月八日号）
中山伊知郎・大宅壮一「対談――三池タイトル・マッチを預かる」（『週刊コウロン』一九六〇年八月九日号）
三池炭鉱新労働組合「声明書――中労委斡旋案提示に当って」（一九六〇年八月一〇日）
沼田稲次郎「組合の分裂とピケット・ライン」（『日労研資料』一九六〇年八月号）
「主張……反労働者的あっせん案に反対し、三池闘争の勝利のために決起しよう」（『アカハタ』一九六〇年八月一二日）
「三池労組の〝勝利〟とは何か」（『今日の問題・明日の問題』一九六〇年八月一五日号）
片岡昇「争議中の操業について――三池争議に関連して」（『ジュリスト』一九六〇年八月一五日号）
「三池あっせん案をどうみるか」（『ダイヤモンド』一九六〇年八月一五日号）
「最終斡旋で再建に向う三井鉱山」（『財界観測』一九六〇年八月一五日号）
「主張……弾圧に反対して、再び三池闘争の連帯のために訴える――炭労臨時大会の成功のために」（『アカハタ』一九六〇年八月一六日）
「主張……三井三池再建への道」（『日経連タイムス』一九六〇年八月一八日）
古沢磯次郎・樋口弘其・入江庸男・早川勝「座談会……三池あっせんと今後の労働運動」（『日経連タイムス』一九六〇年八月一八日）
「主張……三井三池再建への道」（『日刊社会主義』一九六〇年八月三〇日）
浜田健三「谷にこだまする三池の歌」（『アカハタ』一九六〇年八月二九日）
向坂逸郎「初秋」（『日刊社会主義』一九六〇年八月三〇日）
高野実「三池ストを守り抜こう」（『週刊労働情報』一九六〇年八

月三一日号）
村山久「日本労働運動の興亡をかけて――炭労大会の論議を見る」（『週刊労働情報』一九六〇年八月三一日号）
〈一九六〇年九月〉
堀江正規「次の局面はなにか――三池争議の終幕を前に」（『月刊労働問題』一九六〇年九月号）
中島健蔵「三池争議――現地の表情」（『世界』一九六〇年九月号）
開高健「三池ルポ・状況が人間を変える」（『世界』一九六〇年九月号）
藤田若雄「三井三池の労務管理」（『中央公論』一九六〇年九月号）
「ホッパー砦の休戦」（『文芸春秋』一九六〇年九月号）
石田博英・吾妻光俊・岩井章・野口一馬・滝田実・山本浅吾・伊藤保次郎「座談会……三池両陣営の頂上会談」（『文芸春秋』一九六〇年九月号）
「三池争議資金の内幕」（『実業之世界』一九六〇年九月号）
「三井鉱山はどうなるか」（『実業之世界』一九六〇年九月号）
「総評炭労の完敗――三池争議の教えるもの」（『実業展望』一九六〇年九月号）
太田薫「三池闘争をへて私たちは何をすべきか」（『月刊総評』一九六〇年九月号）
灰原茂雄「闘いは終ったのでなく長期の抵抗闘争へ」（『月刊総評』一九六〇年九月号）
藤島宇内「私のみた三池闘争――現地調査報告」（『月刊総評』一九六〇年九月号）
「事態収拾をめぐる二つの大会――岐路に立たされた炭労臨時大会・総評第一六回臨時大会の意味」（『月刊総評』一九六〇年九月号）
内村逸郎「あの時と今――三池あっせん案をめぐって」（『動く力』一九六〇年九月号）
谷恭介「三池闘争の活路を求めて――炭労第二七回臨時大会より」（『動く力』一九六〇年九月号）
江幡清「三池争議批判」（『民主社会主義研究』一九六〇年九月号）
樋口弘其「三池争議と中労委あっせん案」（『政治』一九六〇年九月号）
「三池現地ルポ・ホッパーの中の共産軍」（『動向』一九六〇年九月号）
「三池休戦の舞台ウラ」（『評』一九六〇年九月号）
針生一郎「三池コンミューン」（『新日本文学』一九六〇年九月号）
中園英助「ホッパー前の思想」（『新日本文学』一九六〇年九月号）
「炭労臨時大会――どんな論争が行なわれたか」（『労働経済旬報』一九六〇年九月上旬号）
三池労組「職場闘争の実態――これは生産阻害ではない」（『労働法律旬報』一九六〇年九月上旬号）
諫山博「三池争議と仮処分（下）」（『労働法律旬報』一九六〇年九月上旬号）
「特集・こんどの三池闘争――炭労大会代表者会議の報告」（『九州産労時報』一九六〇年九月一日号）
「苦悶する炭労大会と〝新事態〟」（『今日の問題・明日の問題』一九六〇年九月一日号）

波多野操「石炭は斜陽産業か」（『アカハタ』一九六〇年九月一日）
「主張……山元労働者の決意のうえに炭労・総評大会で統一闘争を前進させよう」（『アカハタ』一九六〇年九月二日）
「三池あっせんの行くえ」（『朝日ジャーナル』一九六〇年九月四日号）
「主張……炭労討議の前進のために」（『社会新報』一九六〇年九月四日）
高山五郎「三池闘争はこれからだ――炭労大会再開によせて」（『アカハタ』一九六〇年九月五日）
石田博英ほか「座談会・三池以後の労働問題」（『中央公論』一九六〇年九月号）
「池田内閣の登場と三池闘争の収拾」（『労働経済旬報』一九六〇年九月上旬号）
秋山実「三池の闘いはこれからだ」（『全逓時報』一九六〇年九月号）
吉川大二郎「三池争議における仮処分」（『立命館法学』一九六〇年九月号）
伊佐秀雄「守勢に立った旧労」（『民社新聞』一九六〇年九月九日）
松橋茂「炭労臨時大時は何を決定したか」（『労働経済旬報』一九六〇年九月中旬号）
「主張……三池闘争の教訓と新しい前進のために」（『アカハタ』一九六〇年九月一二日）
「三池闘争の収拾決める――炭労・総評の臨時大会から」（『週刊労働情報』一九六〇年九月一四日号）
「三池争議の幕切れと総評・炭労の苦悩」（『今日の問題・明日の問題』一九六〇年九月一五日号）
宝樹文彦ほか「座談会……三池争議と今後の労働運動」（『今日の問題・明日の問題』一九六〇年九月一五日号）
林迪広「三池争議におけるロックアウトと仮処分」（『季刊労働法』一九六〇年九月号）
「三池争議の総決算」（『ダイヤモンド』一九六〇年九月一九日号）
日本共産党中央委員会幹部会「たたかう三池労働者と労働者の基本的権利を守る全国的運動を起こそう」（一九六〇年九月二〇日）
向坂逸郎「三池闘争と農村」（『日刊社会主義』一九六〇年九月二一日）
藤田若雄「三池争議と労働組合運動の課題」（『連盟通信』一九六〇年九月二五日号）
「主張……不退転の決意をもってただちに行動をおこそう――三池闘争の新しい前進のために」（『アカハタ』一九六〇年九月二五日）
「解説……三池以後の合理化反対闘争――三鉱連の新方針をみて」（『週刊労働情報』一九六〇年九月二八日号）
「総評大会でどんな意見が出たか――三池闘争報告を中心に」（『労働法令通信』一九六〇年九月三〇日号）
〈一九六〇年一〇月〉
川口武彦「炭労大会と三池」（『世界』一九六〇年一〇月号）
瓜生敏雄「イヌにも言わせて欲しい」（『文芸春秋』一九六〇年一〇月号）
白坂憲一「三池闘争の〝収拾〟と当面する労働運動の問題点」（『産業労働』一九六〇年一〇月号）

福田良一「あっせん案をめぐる炭労・総評臨時大会」（『産業労働』一九六〇年一〇月号）
仁科正夫「三池闘争と石炭産業の国有化問題」（『産業労働』一九六〇年一〇月号）
中村健治「三池の闘争を顧みる」（『社会主義』一九六〇年一〇月号）
宮川睦男ほか「座談会……三池闘争の新段階――炭労大会を終って」（『社会主義』一九六〇年一〇月号）
白坂憲一「三池のあっせん案と炭労への期待」（『学習の友』一九六〇年一〇月号）
重藤都「ルポルタージュ……その後の三池を訪れて」（『月刊総評』一九六〇年一〇月号）
本山和男「全炭鉱（全労）の流したデマ――MIF大会の真相」（『月刊総評』一九六〇年一〇月号）
中労委事務局調整第二課「三井三池争議人員整理職権あっせん」（『中央労働時報』一九六〇年一〇月号）
石川士郎「三池の戦いを終って」（『政治』一九六〇年一〇月号）
大場鐘作「経営からみた三池争議」（『政治』一九六〇年一〇月号）
重枝琢巳ほか「座談会……終着駅の三池争議と問題点」（『今日の問題・明日の問題』一九六〇年一〇月一日・一五日号）
「炭労第二七回大会と今後の三池闘争」（『九州産労時報』一九六〇年一〇月一日号）
斎藤公士「最近の労働争議の動向」（『労働統計調査月報』一九六〇年一〇月号）
向坂逸郎「歴史の音」（『日刊社会主義』一九六〇年一〇月六日）
「主張……炭鉱の企業整備とどう対決するか」（『社会新報』一九六〇年一〇月九日）
太田薫「三池闘争の教訓と今後の労働運動」（『自治労調査時報』一九六〇年一〇月一〇日号）
灰原茂雄「三池闘争の体験から」（『自治労調査時報』一九六〇年一〇月一〇日号）
奥田八二「三池闘争の教訓と今後の展望」（『自治労調査時報』一九六〇年一〇月一〇日号）
「炭労再び高姿勢で抵抗」（『ダイヤモンド』一九六〇年一〇月三一日号）
〈一九六〇年一一月〉
阿部泰「三池闘争の前進と労働運動」（『前衛』一九六〇年一一月号）
真野京三「労働運動の発展と組合民主々義――炭労・三池労組の場合」（『思想』一九六〇年一一月号）
峰村光郎「三池争議の調整と労働法」（『世界』一九六〇年一一月号）
早川勝「三井三池争議の特徴と問題点」（『経営者』一九六〇年一一月号）
藤林敬三「三池争議に対するあっせん案の意味するもの」（『経営者』一九六〇年一一月号）
山本浅吾「争議の反省と今後」（『経営者』一九六〇年一一月号）
牟田口四郎「三池職場闘争の実態」（『経営者』一九六〇年一一月号）
渡辺修「三池のピケはピケではない」（『経営者』一九六〇年一一月号）
円仏末吉「三池大争議と市民運動」（『経営者』一九六〇年一一月号）

村田利雄「三池争議からみた労働仮処分の問題点」（『経営者』一九六〇年一一月号）
増原操「王子争議と三池争議――暴力ストの双曲線をえぐる」（『経営者』一九六〇年一一月号）
菊川武光「第二組合はなぜ生まれたか」（『経営者』一九六〇年一一月号）
佐野博「三池争議と日本共産党」（『経営者』一九六〇年一一月号）
松崎芳伸ほか「三池争議の収拾と今後の労働運動」（『官公労働』一九六〇年一一月号）
労働省労政局「三池争議」（『労働時報』一九六〇年一一月号）
労働省職業安定局「三池離職者対策について」（『労働時報』一九六〇年一一月号）
高橋正雄「争議指導者への直言」（『文芸春秋』一九六〇年一一月号）
中山律雄「三池の職場闘争」（『社会主義』一九六〇年一一月号）
法政大学大原社会問題研究所「三池炭鉱争議に関する資料・文献目録」（『資料室報』一九六〇年一一月号）
小島恒久「三池の詩」（『日刊社会主義』一九六〇年一一月四日）
「主張……三池の闘争をさらに合理化反対の統一行動に前進させよう」（『アカハタ』一九六〇年一一月四日）
近江谷左馬之介「三池の闘いの経済的意義」（『日刊社会主義』一九六〇年一一月七日）
川口武彦「三池闘争と教育問題」（『日刊社会主義』一九六〇年一一月一〇日）
「主張……三池労働者の不屈のたたかいと当面の問題」（『アカハタ』一九六〇年一一月一〇日）
向坂逸郎「終刊のことば」（『日刊社会主義』一九六〇年一一月一三日）
「独占資本の拠点をつく――大牟田」（『アカハタ』一九六〇年一一月二三日）
〈一九六〇年一二月〉
「三池を守る会その後」（『世界』一九六〇年一二月号）
蛯谷武弘「三池闘争三〇〇日の経験」（『農村と都市を結ぶ』一九六〇年一二月号）
「労農提携を地で行く――酪農共同経営と三池」（『社会新報』一九六〇年一二月一一日）

Ⅲ　単行本・パンフレット

諫山博『三井三池』（三一書房）
新読書社編集部『三池のこども』
三池闘争中央共闘本部『久保さんの屍をこえて』
日本共産党政策シリーズ『三池の殺害事件――組合と民主主義を暴力から守ろう』
日本共産党政策シリーズ『三池闘争今後の進路――安保に学び国民的闘争へ』
極東事情研究会『三池争議――その実相と教訓』（極東出版社）
大場鐘作『三池争議の内幕』（今日の問題社）
中村菊男『向坂理論と民主社会主義』（社会思潮社）
憲政日日新聞社『三池の暴力』（一九六〇年四月）
熊本県警察本部『風刺前線』（マンガ日記）

Ⅳ　写　真

麦書房『写真集……三池』
「グラビア……三池激突の表情」（『週刊読売』一九六〇年四月一七日号）

「グラビア……三池争議の背景」（『サンデー毎日』一九六〇年四月二四日号）
「ねばり抜く一万円生活」（『アサヒグラフ』一九六〇年五月一日号）
「〝三池沖〟海戦」（『アサヒグラフ』一九六〇年七月二四日号）
藤川清「フォト・ルポ……三池の表情」（『カメラ芸術』一九六〇年九月号）
三池闘争中央共闘本部・炭労共編『写真集……三池のたたかい』
三池闘争中央共闘本部「壁写真……資本の私兵、警察の暴虐」
三池炭鉱新労働組合「写真報道……三月二八日三川鉱旧労による暴力の実態」
三池炭鉱新労働組合「写真報道……三池旧労の暴力事件を語る」
三池炭鉱新労働組合「写真報道……いわゆる説得と称される暴力の実態」
三池炭鉱新労働組合「写真報道……三池争議に介入する総評・炭労のオルグ団の実態」
「写真で見る三池の就労争議」（『日経連タイムス』一九六〇年三月三一日）
「写真ルポ……これが三川鉱惨劇の真相」（『日経連タイムス』一九六〇年四月七日）

V　幻燈

「幻燈……みなぎる闘魂」（日本幻燈文化株式会社）
「幻燈……この暴ぎゃくをゆるすな（三八コマ）」（日本幻燈文化株式会社）
総評・炭労・三鉱連製作「幻燈……地底の炎（六八コマ）」（日本幻燈文化株式会社配給）

VI　映画

共同映画社製作「映画……三池の闘い（一巻）」
総評・炭労・三池現地指導委員会製作「三池――たたかう仲間の心はひとつ（三巻）」

VII　録音

「三池争議の現地録音」（『朝日ソノラマ』一九六〇年五月、第六号）

第170表 処理日数 354
第171表 初審命令確定率の推移 354
第172表 年別争議調整件数，参加人員数 356
第173表 調整事項 357
第174表 調整区分 357
第175表 調整終結事由 358
第176表 調整区分別終結事由 359
第177表 平均所要日数 359

労働行政

第178表 昭和34年度，都道府県主催による労働講座，労働学校等開設状況 371
第179表 内容別相談項目の割合 372
第180表 失業対策事業吸収人員の推移 376
第181表 炭鉱常用労務者数の推移 378
第182表 炭鉱離職者対策人員 383
第183表 広域職業紹介による炭鉱離職者再就職状況 383
第184表 広域職業紹介による求人状況 385
第185表 広域職業紹介による年齢別求人賃金 386
第186表 失業者多発地域と失業者吸収人員 390
第187表 職業訓練実施計画 391
第188表 監督実施事業場数 397
第189表 規模別監督実施事業場数 397
第190表 定期監督における法規違反率 397
第191表 定期監督における主要事項別違反事業場数 398
第192表 申告のあった主要事項別事業場数 398
第193表 再監督による是正状況 399
第194表 主要産業での規模別死傷 400
第195表 特別安全管理指導の成果 401
第196表 産業別死亡災害状況 401
第197表 産業別重傷災害状況 401
第198表 死傷の原因 401
第199表 月別・金額階級別最低賃金決定状況 405
第200表 産業別最低賃金決定状況 406
第201表 地域別最低賃金決定状況 407

社会保障

第202表 社会保障関係予算 410

第114表 経営耕地広狭別にみた農家人口の推移 123
第115表 専兼別農家数の推移 124
第116表 経営耕地面積広狭別にみた専兼別農家数の推移 125
第117表 被傭兼業農家，自営兼業農家の推移 126
第118表 兼業従事者の世帯上の地位による新しい兼業区分 126
第119表 専兼業別農産物販売金額別農家数 127
第120表 農業，兼業別従事者数 127
第121表 兼業種類別兼業従事者数 128
第122表 兼業従事者の産業別就業状態 128
第123表 農林漁家の月別人口異動 129
第124表 農家経済現金収支 133
第125表 農家の家計支出 135
第126表 農家経済の概要 136
第127表 租税公課諸負担の状況 136
第128表 農区別にみた農家経済と租税公課諸負担 137
第129表 農家所得階層別にみた農家経済と租税公課諸負担 138
第130表 所得階層別にみた国税，地方税および公課諸負担 139
第131表 農業経営形態別にみた農家経済と租税公課諸負担 140
第132表 農家の負担率の年次別推移 142
第133表 農家の主要税目滞納状況 143
第134表 農家の主要税目年度末滞納額 144

労働組合運動

第135表 単位労働組合数および組合員数 161
第136表 理由別新設単位労働組合数および組合員数 162
第137表 理由別解散単位労働組合数および組合員数 162
第138表 産業別単位労働組合数および組合員数 163
第139表 組織形態別単一労働組合数 163
第140表 適用法規別単一労働組合数および組合員数 163
第141表 企業規模別単位労働組合数および組合員数 164
第142表 従業員規模別雇用者数，組合員数および推定組織率 165
第143表 地域および組合の種類別労働組合連合団体数 167
第144表 主要団体別組合員数 167
第145表 組織形態別合同労組数および組合員数 172
第146表 都道府県別，組合形態別合同労組数および組合員数 173
第147表 年別・争議形態別労働争議件数および参加人員 180
第148表 月別・争議形態別労働争議件数および参加人員 181
第149表 直接労働損失日数 183
第150表 産業別作業停止労働争議件数行為参加人員数 185
第151表 主要要求事項別労働争議発生件数 186
第152表 企業規模別労働争議発生企業数 188
第153表 継続期間別労働争議解決件数 188
第154表 解決方法別労働争議解決件数 189
第155表 組合の種類別労働協約締結組合数および組合員数 214
第156表 労働協約の適用を受ける単位労働組合数および組合員数 214
第157表 種類別労働協約の適用を受ける単位労働組合数および組合員数 214
第158表 産業別労働協約の適用を受ける単位労働組合数および組合員数 215

労農政党

第159表 総選挙による議席数の変化 300
第160表 党派別得票数と得票率 300
第161表 労農政党の当選者数と得票比率の変遷 300

労働委員会・人事院

第162表 年別労働組合資格審査状況 350
第163表 年別係属事由別労働組合資格審査状況 350
第164表 不当労働行為申立件数の推移 351
第165表 申立人別件数 351
第166表 企業規模別申立件数 352
第167表 該当号別申立件数 352
第168表 事件解決状況の推移 353
第169表 命令・決定の内容 353

第59表　鉱業，製造業における平均現金給与総額の対前月比　59
第60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　59
第61表　産業別1人平均月間現金給与総額　60
第62表　製造業規模別賃金格差　61
第63表　鉱業における規模別1人平均月間現金給与額　61
第64表　製造業における規模別1人平均月間現金給与額　62
第65表　鉱業・製造業における府県別平均賃金指数　63
第66表　常用労働者の種類別・給与内訳別1人平均1ヵ月現金給与額ならびに臨時・日雇い労働者1人1日平均現金給与額　64
第67表　常用労働者の性別1ヵ月平均現金給与総額　65
第68表　年齢別賃金格差（男子労務者）　66
第69表　年齢別賃金格差（男子職員）　66
第70表　学歴別賃金格差　67
第71表　産業別の給与構成比率　67
第72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　69
第73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74表　賃金不払事件件数　73
第75表　賃金不払事件金額　74
第76表　賃金不払事件規模別状況　74
第77表　常用労働者1人平均月間総実労働時間・出勤日数　75
第78表　総実労働時間数　75
第79表　所定内労働時間数　75
第80表　所定外労働時間数　76
第81表　製造業規模別総実労働時間数　76
第82表　産業および所定労働時間別労働者の分布比率　78
第83表　規模および所定労働時間別労働者の分布比率　78
第84表　産業および所定休憩時間別労働者の分布比率　78
第85表　産業および交替制実施有無別事業別の分布比率　79
第86表　交替制勤務労働者の比率　79
第87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88表　非工業的企業における週休制の実施状況　81
第89表　時間短縮組合要求（その1～4）　82～85
第90表　産業別災害率　86
第91表　産業別死傷災害発生状況　87
第92表　重大災害発生状況　88
第93表　石炭鉱山災害調べ　89
第94表　最近5ヵ年間における死亡10名以上の災害一覧　89
第95表　石炭鉱山事由別災害調べ　92
第96表　鉱山保安監督部関係人員表　95
第97表　業務上疾病（職業病）調べ　99
第98表　物価指数　102
第99表　公共料金その他の諸物価の値上がりによる家計の負担増試算　103
第100表　勤労者世帯年平均一ヵ月間の収入　105
第101表　勤労者世帯年平均1ヵ月間の支出　106
第102表　5分位階層別勤労者世帯1ヵ月間の収入と支出　107
第103表　全世帯1ヵ月間の収入と支出　108
第104表　勤労者世帯1ヵ月間の収入と支出　109
第105表　都道府県別収入と支出の格差分布　113
第106表　東京都被保護労働者世帯と東京都勤労者世帯の1世帯当たりの収入と支出　115
第107表　日本人の食糧構成　117
第108表　業態別1人1日当たり栄養摂取量　118
第109表　消費者世帯1人1日当たり栄養摂取量　118
第110表　消費者世帯1人1日当たり食品群別摂取量　119
第111表　消費者世帯身体症候の発現率　120

農家の状態と農民の生活

第112表　地区別にみた農家数の推移　122
第113表　農家人口の推移　123

統計表索引

労働人口の構成

第1表　7都府県の自然増加と社会増加　3
第2表　都道府県別人口　4
第3表　住民登録による7都府県の府県間転入転出　5
第4表　東京都，大阪府への他府県からの転入出者の地方別割合　5
第5表　理由別転入転出状況　6
第6表　従業上の地位別就業者数　8
第7表　人口の社会的構成　9
第8表　「新中間層」の内訳　11
第9表　就業者構成の日米比較　11
第10表　産業別雇用者数　12
第11表　職業別雇用者数　13
第12表　経営組織別雇用者数　14
第13表　製造工業の従業者構成　15
第14表　製造工業の業種別事業所数および従業者数　15
第15表　炭鉱労働者数　16
第16表　日本国有鉄道機関別職員数　17
第17表　郵政省機関別職員数　17
第18表　国家公務員の総数　17
第19表　国家公務員数　18
第20表　地方公務員数　18
第21表　学校別本務教・職員数　19
第22表　規模別事業所数および従業者数　20
第23表　製造工業規模別企業数および従業者数　21
第24表　中小工業の業種別構成　21

雇用

第25表　就業状態別人口　24
第26表　産業別就業者数　24
第27表　農・非農，従業上の地位別従業者数　25
第28表　常用労働者雇用指数　27
第29表　製造業常用労働者雇用指数　27
第30表　常用労働者の産業別規模別構成　28
第31表　臨時・日雇雇用指数　29
第32表　産業，規模別常用労働者の増減率（常用名義の常用労働者）　30
第33表　雇用形態別増加労働者の産業別，規模別構成　31
第34表　産業，規模別常用労働者の増減率（臨時・日雇名義の常用労働者）　32
第35表　常用労働者の雇用形態別構成　33
第36表　企業整備実施状況　35
第37表　産業別企業整備の動き　36
第38表　失業保険受給状況　37
第39表　労働異動率の構成　38
第40表　入職常用労働者の推移と構成　39
第41表　入職者の前職歴別・年齢別構成　40
第42表　離職常用労働者の推移と構成　41
第43表　離職者の離職理由構成　41
第44表　中学・高校卒業者の就職状況　43
第45表　中学・高校卒就職者の産業別構成　44
第46表　中学・高校卒就職者の企業規模別構成　45
第47表　新規学卒者の離職率　45
第48表　再就業者の年齢別，雇用形態別構成　46
第49表　再就職者の前職と現職との比較　47
第50表　再就職者の年齢別，規模別雇用形態別構成　48
第51表　再就職者の賃金の前職賃金との変動割合別構成　48
第52表　一般労働職業紹介状況　49
第53表　一般求職者の就職状況　49
第54表　日雇労働職業紹介状況　50
第55表　年齢別求人，求職状況　51
第56表　求職，求人，就職の年齢別・職業別構成　52
第57表　公共職業訓練所訓練生の状態　55
第58表　職種別技能労働者不足状況　56

労働条件と労働者の生活

検印省略

日本労働年鑑　第34集 / 1962年版

発　　行	昭和36年12月25日発行
復刻版発行	昭和46年４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