

第三部

社会政策

I 政府・自民党の労働 政策

概要□自民党の労働憲章——新労働政策と労働の所信表明——改正官公労法の施行——労働関係法研究会の報告

概

要

一、最近、急速におし進められている設備合理化や「産業再編成」の進行につれて、それに対応しての「あるべき労使関係」の形成に政府と資本の側は必死の努力をはらってきている。自民党が党内右派の反対にもかかわらず発表した「労働憲章」も、本年度の「新労働政策」および労働大臣の所信表明の内容も、その中心的部分は「あるべき労使関係」像の強調であり、約七年の歳月をかけて調査研究したといわれる「労使関係法研究会」の報告書も、まさにその「あるべき労使関係」像の教科書的役割を果たすものとして発表されたといっても過言ではなからう。

一、ところで、それらのなかでうきぼりにされている「あるべき労使関係」像の一つは、労使関係の近代化、すなわち、年功秩序、終身雇用を克服し、西欧型の流動的労使関係の形成を目指すものであり、いま一つは、日本型トレードユニオニスムの形成にある。

とくに、自民党の「労働憲章」では、労使関係の近代化Ⅱ人間尊重をうたいながら「労働組合主義」が強調され、「国益尊重」「労使協調」路線が力説され、新労働政策と労働の所信表明では、階級対立を排除し、「労使協調」と「経済、社会の進歩と公共の利益」が労使関係を規制する論理として強調され、労使関係の近代化を示唆

し、労働力流動化政策の推進をうたっている。

一、まさに、その両者は軌を一にして、一方で労使関係の近代化による流動的労働関係の形成をさけび、一方で「労働組合主義」の貫徹を軸にして、あるべき労使関係を示唆している。こうしたあるべき労使関係を総合的、統一的にうきぼりにし、その教科書的役割を果たしうるものとして作成されたものが、「労使関係法研究会」の報告書である。

1 自民党の労働憲章

自由民主党は一九六六年六月二二日、その衆参両院議員総会において、正式に労働憲章を決定した。

自由民主党がみずから労働政策に関する基本文書を確定する作業は、党内においてその必要性を認めず、あるいはその内容に反対する傾向もみられ、かならずしもそれは容易に決定されたものではなかった。しかし、そうした傾向にもかかわらず、労働憲章の策定が強行されたのは、一方で、自民党の総選挙における国民の支持率が逐次減少しつつあることが反映し、近代政党としてのイメージを国民にうえつけることが、緊急事として要請されたためであったといつてよいであろう。

しかし、より基本的には、このような労働憲章を發表することに

よって、日本の労使関係のあり方に対し一定の示唆を与え、その固定化をはかることを意図した結果であったといつて過言ではなからう。

ことに、ここでは、一方で労使関係の近代化「人間尊重をうたいながら、「労働組合は近代社会を構成する労働者の経済的利益を守る自由にして民主的な団体としてこれを評価し」、「労働組合は自らの責任を自覚し、社会の秩序を尊重し、政治的行動において慎重であるべきである」として、労働組合活動と政治活動を分断し、政治活動を排して経済主義の枠内にふうじこめ「労働組合主義」に徹した組合であるべきことを示唆している。さらに、労働組合は「社会の進歩と公共の利益に貢献すべきである」とし、さらに、「経営者と労働者の自主的な創意と協力」が自由な経済社会における発展を形成する旨を強調し、「国益尊重」「労使協調」路線を力説している。

この労働憲章の全文は、次のとおりであるが、そこにおいて①労使は対立関係にあるのではなく、職能の分化が存在しているだけであること、②労働政策の当面の目標は、完全雇用の実現、労働条件の向上、社会保障の充実にあること、③労働者の生活の安定と向上は国民経済の安定的成長によつてはじめて達成されること、④労働組合は社会的責任を分担し、近代労使関係を確立すること、⑤自民党は国民全般を代表し労使の利害の調整者となること、などが強調されている。

【自由民主党の労働憲章】 前文

戦後二十年国民各層の努力の成果が結実して、社会の民主化が進展し、国民経済の成長発展がつづき、労働条件も著しく改善されつつある。この

ような政治、経済、社会全般にみられる構造上の近代化に即応して、すみやかに均衡のとれ、繁栄し安定した社会を造り上げなければならない。

このため労働者の生活の安定と向上をはかり、その自由な創意と努力を発揮する機会を保障し、その条件をととのえ、これによって働く人びとが人間として充実した生活を享受できるようにすることが、われわれの政治の目標である。

一 われわれの労働観

人生の意義は、働くことに尊さと喜びをもつことにある。

人間は、その存在が尊いのであって、つねにそれ自体が目的であり、決して手段であってはならない。物と金の中に人間を見失う危険をおかし勝ちな今日の経済社会において、それ自体が目的である人格としての人間を確立し、尊重することこそ、政治の基本である。

人はいずれの職能を担うにせよ、人間として平等であり、等しく人格を尊重され、人間として充実した生活を求め、そのために働く権利を持ち、義務を負う。労働者はこのような自由にして平等な国民の一員であって、その信条と行動とは、自らの意思と選択によって決せられるべきものであり、近代社会における職能の分化は、相対的流動的であって、絶対的な分化対立を説く階級理論は今日すでに誤りであることが明らかになっている。

二 労働政策の目標

労働政策の目標は、労働者とその家族の文化的経済的生活の安定と向上を実現することにある。

(一)完全雇用の実現、(二)労働条件の向上、(三)社会保障の充実が当面の具体的な目標である。

三 完全雇用の実現

すべての国民が、その希望と能力に応じて職業につくことを保障し、その能力を発揮する機会を与えることは、国の基本的な責務である。

発揮された能力に応じて適正な報酬が与えられるとともに、その報酬によって労働者とその家族の生活が充たされなければならない。

社会経済の進展に応じて人間能力の開発向上を図るとともに、近代的雇

用市場を確立して労働力の移動を円滑にすることが必要である。

四 労働条件の向上と生産性

労働者の生活の安定と向上は、労働条件の向上によって達成される。

安全で清潔な近代的職場環境の整備、健康で文化的な生活が営めるような賃金の保障、健全な余暇の利用を可能にする労働時間の短縮がはからなければならない。

このためには、国民経済全体の生産性の向上に見合って、賃金格差を是正し、近代工業国家たるにふさわしい賃金水準と労働時間とをできるだけすみやかに実現するよう努力する。

五 社会保障の充実

失業と疾病と老齢とは、労働者の生活にとって最大の不安であり、この不安を除去することは、われわれの重要な課題である。

とくに、すべての労働者に社会保険の適用を及ぼすことと、何人も避けることのできない老後のために、職業、職場の移動に左右されない年金制度を確立することが必要である。また、労働者が職場にかかわりなく、生涯にわたって利用できる住宅が確保されるようにしなければならない。さらに、労働者の生活に物的基礎を与え、かつ経済発展に積極的に参与させるため、労働者が自己の努力によって住宅、貯蓄、株式などの財産を造ることができるよう援助する。

六 労働組合と近代的労使関係の確立

労働組合は、近代社会を構成する労働者の経済的利益を守る自由にして民主的な団体として、これを評価し、その正当な権利と自由を保障する。

労働組合は、近代社会の積極的構成分子として、その機能にふさわしい社会的責任を分担し、社会の進歩と公共の利益に貢献すべきである。それゆえに、労働組合は自らの責任を自覚し、社会の秩序を尊重し、政治的行動において慎重であるべきである。

経営者と労働者とは、本質的な対立関係にあるものではなく、自由な経済社会における発展は、経営者と労働者の自主的な創意と協力なくしては期待できない。

公務員その他公共部門に従事する職員およびその団体は、国民全体に奉

仕する責任と地位にかんがみ、その行動につきとくに公共の福祉との調和に配慮すべきである。

われわれは、かかる労使の関係に対して時に国民全般を代表して利害の調整者となる。

七 経済成長と労働者

良識と協力による労使関係の安定と産業平和が、経済成長の基礎である。労働者とその家庭の幸福は、国民経済全般の安定的成長があつてはじめて達成される。

経済成長および企業における生産性向上の成果が、労使ならびにすべての国民に公正に配分されることが必要である。また、近代経済社会が恐慌のくり返しを免れつつ、安定的成長をとげることが可能になったのは、労働条件の向上、雇用機会の増大、社会保障の充実に伴う、大衆の消費購買力に依るところが大きいことを忘れてはならない。

八 労働者への期待

いまやわが国は、国民総生産において世界有数の地位を占め、国民生活の水準も著しく向上し、この経済力の成長発展は、世界の驚異の的となっている。

これは、戦後わが国の産業経済が自由企業、自由経済の原則に基づくとともに、わが国の労働者がきわめて勤勉であり、かつ優れた資質、技能を備えていることによるものである。

われわれは、労働者が自らの役割を自覚して、能力を十分に発揮し、その使命を果たすとともに、労働者の自由と人権が保障され、その創造的な活動と努力に対しては、正当に報いられ、これらを通じて、労働者の地位の向上とその家庭の幸福が、もたらされることを期するものである。

2 新労働政策と労相の所信表明

自民党の労働憲章制定につづいて、労働省は新労働政策を公表した。これは、昭和四二年度予算編成の基礎となるとともに、自民党の総選挙に臨む政策の原型となった。また、一九六七年三月一八日、早川労相は衆院社労委において、総選挙後の第五五回特別国会に対する所信表明をおこない、当面する政府の労働政策を明らかにした。

そこで示された内容の重点は以下のごとくである。(1) 雇用対策 (2) 労働災害の防止、賃金その他の労働条件の近代化 (3) 労働保険の全面適用、労働者福祉向上対策、(4) 相互信頼の上にしたった労使慣行の育成と合理的労使関係の促進。

ところで、そこでは、まず「労働者に対して、その意思と能力に応じ経済社会の発展のためにその力を十分に発揮する機会と条件を整えることにより、経済、社会の発展に資するとともに、労働者の豊かな生活を実現する」ことが労働政策の目的であるとし、労使の階級的対立感を排除し、「労使協調」と「経済社会の進歩と公共の利益」が労使関係を規制する基本の論理として打出されてきている。そして、労使関係の近代化を強調し、労働力流動化政策のための雇用対策基本計画を軸とした雇用対策の推進を強調する。ことに技術

革新にともなう合理化に対応して、技能労働者の養成確保の対策に力点がおかれている。労使関係については、労使協力をうたい、話し合いによる問題の自主的解決の慣行確立を求め、戦闘的労働組合運動の排除を示唆している。

【昭和四十二年度新労働政策の概要】 労働政策についての基本的考え方

本来、労働問題と経済、社会問題とは相互に密接な関係にあるが、とくに労働力不足基調への移行という労働経済基調の著しい変化に伴い、今後両者の相互関連の度合は一段と高まってゆくものと考えられる。従って今後の労働政策は、経済政策、社会政策等関連諸施策のあり方について、労働行政の立場を積極的に反映させていくとともに、労働政策としても、経済、社会の動向との関連を重視しつつ推進することが必要である。

と同時に、労働政策の目標とするところは、すべての労働者に対し、その意思と能力に応じ経済、社会の発展のためにその力を十分に発揮する機会と条件を整えることにより、経済、社会の発展に資するとともに、労働者の豊かな生活を実現することにある。従って労働問題に処するに当たっては、なにもまして労働者の人間としての側面を重視しなければならない。すなわち労働政策もこれに応じて、基本的には人間性尊重の理念の下に、広く人間としての労働者の福祉を目的としてすすめるなければならない。その意味で、とくにめざましい経済成長のかげにあって恵まれない労働者層に対する労働条件の改善その他の労働者福祉の増進をはかることは当面の急務である。また、このような労働者福祉のための施策は、単に経済的、社会的摩擦現象を除去するに役立つだけでなく、本格的労働力不足の下で均衡ある経済発展をはかっていくための不可欠の要件である。

以上のような基本的考え方に基づき、労働行政としては、産業体制、物価、税制、社会開発、国際協力等労働問題と関連する諸問題の検討をも含めた広い視野にたった総合的な労働政策を樹立し、次の基本的方向に沿ってこれを推進することにより、経済の発展と労働面からする社会開発の達成に資することとする。

（一）労働力不足経済への移行過程における労働力需給の不均衡及び摩擦

の発生にそなえ、長期的総合的視点にたった雇用対策の基本的方針の下に、労働力需給の質量両面にわたる均衡を促進し、労働者の能力の開発向上とその有効な発生をはかるための諸施策を推進する。

（二）労働災害の防止及び賃金その他の労働条件の近代化を一層推進するとともに、とくに経済、社会の発展のかげにあって恵まれない労働者層に對しては、雇用形態、労働条件、労働環境の改善策を集中的に、かつ、きめ細かく講ずる。

（三）労働保険の全面適用の推進、労働者の福祉施設の拡充、勤労者持家政策の推進、婦人、年少労働者に対する特別の配慮等広く労働者福祉向上のための諸施策を積極的に展開する。

（四）相互信頼関係の上にたつよき労使慣行の育成と合理的労使関係の促進をはかる。

昭和四十二年度の重点施策

- ① 長期的視点にたった積極的雇用対策の推進
- ② 労働力の質的向上対策の推進
- ③ 労働災害の防止と労働条件の近代化
- ④ 労働保険（労災保険及び失業保険）の全面適用
- ⑤ 労働者の福祉の増進
- ⑥ 恵まれない労働者層に対する対策の強化
- ⑦ 相互信頼関係の上にたった合理的労使関係の促進
- ⑧ 婦人、年少労働者対策の推進
- ⑨ 総合的中小企業労働対策の積極的展開
- ⑩ 国際労働行政の充実強化

【第五五回特別国会における早川労働大臣の所信表明】 わが国経済は、戦後二〇年にして、目覚ましい発展をとげ、国民所得において世界有数の地位をしめ、国民生活水準も著しい向上を示し、世界各国の驚きの的となっているのであります。この最大の理由の一つは、わが国の労働者が優秀な資質と能力を備えているとともに、極めて勤勉であったからにはかならないのでありまして、私も国民の一人として、このことを誇りに感じ、わが国の労働者諸君に對し、深い信頼の念をもつものであります。申すまで

もなく、労働政策は、直接人を対象とするものであり、人間尊重を具現するものであります。私は、労働政策の目標は、同胞としての信頼感に立つて国民の大部分をしめる労働者が自由な創意と努力を発揮することができ、機会と条件を整え、これによって労働者諸君とその家族が豊かな生活を営めるようにすることであると考えております。

このような基本的な考え方の下に、私が考えております労働政策の主要な点を申し述べたいと存じます。

まず、雇用対策について申し上げます。

今後の雇用情勢につきましては、進学率の向上等に伴い、技能労働者、ブルーカラー労働者を中心に労働力不足が一層強まることが予測されるのでありますが、長年にわたり形成されてきた年功序列の雇用賃金慣行や学歴偏重、技能軽視の社会風潮はなお根強く残り、このまま放置すれば、労働者全体の福祉の向上と国民経済の均衡ある発展を阻害するおそれがあると考えられるのであります。

このような事態に対処するため、このたび雇用対策基本計画を策定し、政府全体が雇用問題を重視し、一体となってこれに取り組む態勢を確立いたしました。この計画は、昭和四〇年代の前半において完全雇用達成の地固めを図ることを課題としており、今後この計画に沿って、近代的労働市場の形成に努め、技能労働力の養成確保、中高年齢者の雇用の促進等積極的な対策を講じていくことといたしております。

とくに、技能労働者の養成確保は、今後一層激化する国際競争に対処するためにも、きわめて重要な政策目標であります。そのため、技能検定制度の拡充、技能者表彰制度の創設を通じ、社会における技能尊重の気風を醸成し、技能者に対し正当な評価と待遇が与えられるよう努めるとともに公共職業訓練、事業内職業訓練を拡大実施してまいります。

また、今後、人手不足の進展に伴い、婦人の積極的な職場進出も予想されますので、これに対処するための対策について検討を進めますとともに、ILO第百号条約についても、これを批准する方針で臨んでまいりたいと存じます。また、炭鉱離職者対策、駐留軍関係離職者対策について、その一層の充実を図ることとし、関係法案を今国会に提出し、ご審議

をお願いすることといたしております。

次に、産業災害の防止について申し上げます。

産業災害の防止は、交通事故対策、公害対策とともに、政府の人間尊重に関する重点施策の三本の柱の一つであります。産業災害の現状をみると、昭和四一年においては、死傷者数は前年に比し約二万の減少をみておりますが、いまなお、年間、死亡六千余を含む七〇万近くの死傷者が発生しており、かつ、災害が大型化する傾向にあることはまことに遺憾に存じます。このため、とくに、本年においては、安全衛生局の設置等行政体制を整備するとともに、第三次産業災害防止五カ年計画を策定し、指導監督の充実、作業環境の改善整備、安全衛生センター、防災防止会館の建設等により、労働面からする交通災害対策を含め、総合的な産業災害防止活動をさらに積極的に展開してまいります。

次に、労働福祉対策について申し上げます。

労働者の福祉の増進を図ることは、労働者に人間として豊かな生活をもたらす、また労働者の能力の一層の発揮をうながすこととなるわけですが、とくにわが国経済の目覚ましい発展の成果をすべての国民に等しく均てんせしめることは、私のかねてからの念願であります。

そのためにまず、多年の懸案であった労災保険、失業保険の五人未満事業所への全面適用を昭和四三年度から実施することとし、近く関係法案のご審議を願うことといたしております。

なお、失業保険につきましては、低所得層に対する給付内容の改善を行なうとともに、本土で働き、沖縄に帰郷している失業者についても本土なみに失業保険給付を行なうこと等の措置を講ずることといたしております。また、失業保険の適用拡大と関連しまして、失業保険制度の健全な運営を確保するため、一般受給者と短期循環受給者との均衡を考慮して若干の合理化の措置を講ずる考えですが、これについては、従来からの被保険者の生活に急激な変化を与えることを避けるため、十分な配慮を行なう考えであります。

また、大企業にくらべ立遅れがみられる中小企業の労働者の福祉施設につきましては、各種融資制度の拡充、青少年ホームの増設等により、積極

的にその整備をすすめてまいる所存であります。さらに、出稼労働者、身体障害者等経済社会のめまぐるしい変化に対応することが困難な労働者につきましても、例えば清酒製造業退職金共済制度の設立、出稼相談所の設置、総合的家内労働対策の検討推進、身障者の雇用の促進、愛隣地区における総合労働福祉施設の建設、失業対策事業就労者の賃金引上げ並びに事業主体の負担の軽減等の各般の施策をすすめ、働く人々が希望と意欲にみちた明るい生活を送ることができるよう努めてまいりたいと存じます。

なお、一酸化炭素中毒症に関する特別対策については、現在労災保険審議会においてご審議をお願いしているところであり、成案をえ次第、今国会に法案を提出したいと考えております。

次に、賃金問題につきましては、賃金は国民経済の成長と調和を保ちつつ、改善されるべきものと考えており、今後とも、関係労使がかかる国民経済的観点から良識をもって自主的に問題の合理的解決を図られるよう期待いたします。また、最低賃金制につきましては、中央最低賃金審議会の答申に基づき、その実効ある拡大に努めてきているところでありますが、将来の制度のあり方については、昭和四〇年八月、同審議会に基本的検討をお願いしており、その結論をまっとう考えたいと存じます。

最後に労使関係について申し上げます。

今後、資本の自由化の問題等もひかえ、国民経済の均衡し、かつ安定した発展を持続するためには、労使関係の安定が強く望まれることは申すまでもないことであります。このためには、労使がお互いに同胞であるという信頼感と労使協力の精神を基調とし、国民経済という共通の基盤に立って話し合いにより問題を自主的に解決するという慣行を確立することが必要であり、私としても、かかる話し合いの気運の醸成になお一層の努力を傾注してまいる所存であります。

3 改正官公労法の施行

公務員制度審議会は、労働者側委員の欠席という不正常な状態のもとで、ILO第八七号条約の批准に伴う関係国内法の施行延期部分に関する答申を強行した結果、一九六六年六月一四日にいわゆる棚上げ部分の施行をみることとなり、つづいて同年一二月一四日在籍専従制度に関する改正規定が施行（現実には二年後から発効）され、波乱をよんだ関係国内法の整備が法制上完了するにいたった。

その後、公務員制度審議会は国家公務員、地方公務員、公共企業体職員の労働関係の基本に関する事項を調査審議するという本来の任務を担いながら、完全に開店休業状態のまま推移している。このような事態に対しては、審議会の会長が局面打開のため最善の努力をつくすことが通常の例であるが、同審議会の会長は辞表を提出したままの状態に終始している。しかも、総理府総務長官の言明によれば会長の辞表は受理されておらず、総理府人事局長は辞表を自分の机の中に入れておるだけだとされている。そして、同審議会の運営が正常化すれば会長はいつでも復帰する見通しにあるという、文字どおり転倒した状況にある（昭和四二・四・一九 衆議社労委会議録第三号、その他参照）。

改正国公法の規定によれば、一九六七年六月までに、職員団体の

新法による登録の切替えが必要であるが、第169表にみるとおり、一二六一団体のうち切替えの完了した職員団体は五七六であり、全商工労働組合、全国税労働組合など約半数の六八二団体が非登録団体となっている状況にある。また、改正地公法による職員団体は、第170表にみるとおり、二五六四団体のうち六四四団体が非登録団体となっている。

第 169 表 国家公務員の職員団体の登録状況

	31年5月 末現在 職員団体数	切替			新規 登録数	42年7月 12日現在 登録団体数
		申請数	登録数	却下数		
府省	56	37	36	1	4	40
省省	5	3	3	0	0	3
省省	1	0	0	0	0	0
省省	739	400	394	※ 6	113	507
省省	136	21	17	4	2	19
省省	16	7	5	2	3	8
省省	62	47	46	1	1	47
省省	2	2	1	1	0	1
省省	99	36	24	12	5	29
省省	27	0	0	0	1	1
省省	51	7	6	1	1	7
省省	64	15	12	3	7	19
省省	0	0	0	0	0	0
省省	1	0	0	0	1	1
省省	1	1	0	1	0	0
省省	1	0	0	0	0	0
計	1,261	576	544	32	138	682

〔備考〕 ※印は、申請取下げ2件を含む。人事院職員組合課調べによる。

第 170 表 地方公務員の職員団体の登録状況

		登録職員団体			非登録 職員 団体	合 計	
		法人	非法人	計			
一般職員で 組織するもの	都道府県	20	40	60	5	65	2,542
	市 町 村	221	1,628	1,849	628	2,477	
単純労務職 員で組織するもの	都道府県	—	—	—	—	—	22
	市 町 村	3	8	11	11	22	
計		244	1,676	1,920	644	2,564	

〔注〕 自治省公務員課 41.4.1 現在調べによる。

第 171 表 組合費の徴収方法別の地方公務員単位職員団体数

		職員団 体の直 接徴収	条例に 基づく もの	その他	非徴収	計	
都道府県		23	—	41	1	65	
市町村	一般職員で組織 するもの	1,241	513	710	17	2,481	2,503
	単純労務職員で 組織するもの	16	3	2	1	22	
計		1,280	516	753	19	2,568	

〔備考〕 自治省公務員課 41.4.1 現在調べによる。

「その他」は、地方公共団体の会計機関が職員に給与を支給した後におこなわれるいわゆる「袋引き」が大部分である

なお、地方公共団体（四六都道府県、五八三市、二八二町村）における職員団体の結成率は、都道府県で一〇〇％、市で九七％、町村で六三％である。改正法によるいわゆる混合組織として、一般職員で組織する職員団体に単純労務職員が加入しているもの二三二七団体、企業職員が加入しているもの一〇九一団体、地方事務官などが加入しているもの二三二団体がある。また、地公労法の適用される労働組合は都道府県で七六団体（うち法人一七団体）、市町村で三四五団体（うち法人七〇団体）合計四一七団体がある。

改正地公法によるチェック・オフ禁止に伴う組合費の徴収状況は第Ⅱ表のとおりである。

改正官公労法の施行によって、かつて官公労働者の自主的団結に向けておこなわれた支配介入、団交規制、組合分断などの一連の労務対策が、今日まったく鳴りをひそめたとは認められない。たとえば、一九六一年九月「新しい管理者」なる冊子を指導書として末端職制の労務対策を進めた郵政省は、六六年五月これを再編集し新しく「新しい管理者」として指示し、さらに同年八月には「職場づくり」を作成している。また、東京中央局を除く各統轄局のほか一三主要局に合計六一名の労務連絡官を配置し、郵政局長の命を受けて受持区域の労務関係事務を早期適格に指導する体制をつくり出している。

4 労使関係法研究会の報告

労使関係法研究会（会長石井照久氏）は、一九六六年十二月二三日「労使関係法運用の実情及び問題点に関する報告書」を労働大臣に提出した。

同研究会は、ILO第八七号条約の批准に関する一九五九年二月二〇日の閣議了解において、「なお、労働問題懇談会の答申にもあるとおり、ILO条約の趣旨とする労使団体の自主運営並びにその

相互不介入という近代的労使関係の基本精神がわが国の労使関係にも十分とり入れられるよう諸般の施策を進めて参るとともに、労使関係法全般についても、かかる観点から検討を進めて参りたいと考えている」ということから、五九年一月一日に労働大臣から委嘱を受けて発足したものである。研究会は、発足後、公的部門の労働法制をめぐるいわゆるILO闘争の経過とまったく同じ時間的経過のなかで、一一七回の会合、七三回の小委員会の開催を経て、その研究成果を取りまとめ、公表する段階にいたった。

この報告書の発表に際して、石井会長談話によれば、「この報告書は、現行労使関係法の改正の要否、改正の方途について具体的な立法意見を述べることは目的としていない。われわれに与えられた任務は、現行労使関係法がどのように運用されているかという実情を分析し、その実情の中にどのような問題点があるかを把握することであって、またその限度にとどまる」旨を明らかにしている。また、労働大臣談話によれば、「この報告書を検討し、世論の動向をもみきわめたるうえ、もしも、この報告書の問題点指摘に基づいてならかの立法措置を考慮する必要があるということになれば、あらためて、労使公益三者構成の審議会のような然るべき機関を設けて、具体的な検討を願うこととなるであろう」といわれている。

日本労働協会は、全国主要都市において、この報告書の執筆者を講師とする労使関係法研究講座を開催し、これを通じて報告書に対する世論の動向の把握をおこなっているが、いずれにしても、戦後二〇年を経過したわが国労働法制について、さきの官公労働法制のいちおうの整備につづいて、民間労働法制についての再整備が日程にのぼることは避けられない。

ただし、この報告書は労使関係法の改正、それに基づく権力的な労働組合運動の規制という方向を示すというよりは、むしろわが国労使関係の後進性を指摘し、「よき労使慣行」の成熟を教科書的に訴えることに力点が注がれているといえる。そして、この報告書のえがき出す新しい労働組合像は必ずしも明確ではないが、文字どおりのトレード・ユニオンズを基礎として、労使の平和的交渉による産業平和の維持を保障する労働協約の締結を可能とする労使関係の形成、育成、発展が近代的であるとされているようにうかがえる。

資本自由化に対応する新しい労働政策の展開にとって、この報告書の果たす第一の役割が、労働者とその組織にむけての「労使関係の近代化」イデオロギーの注入にあるとみてよいであろう。

立法意見はのべないとされているこの報告書が、微妙な表現を駆使しながら、わが国の労使関係について指摘する問題点を要約して、これを項目的に整理すると、およそ次のとおりである。またこれにたいする総評の見解も以下のとおりである。

【労使関係法運用の実情及び問題点の概要】 第一 労働組合の組織と運営

一 労働組合組織

わが国の労組は、組織率において国際的に遜色はない。大部分は企業別ないし事業所別に組織され、その規模も一般的に小さい。企業別組合は、同時に本工組合として、臨時工の加入を排除しており、臨時工独自の組織化もおくれている。労組の九割までが上部組織に組織されている。組織率は大企業では高く、中小企業では低いが組織化も徐々に進展している。

企業別組合は、その独自性を主張する傾向が強いので、上部組織は組織としての有機的一体性が確立していない。企業別組織をささえる要因は根強く、近い将来、この組織状態に大きな変化が生じるとは思われない。労

組組織が企業別組織であることは、労組の構成・運営、労働運動及び労使関係を特殊なものにしている。

合同労組の数は多くなく、規模も小さく、活動も活発とはいえない。中小企業労働者の組織化の方法として、当面合同労組方式を採用し、将来これを産業別に整理統合する方針は、その実現が容易でなからう。労委の資格審査の関係で若干問題のあるのを除いて、この合同労組について法制上特段の措置を検討する必要はない。

臨時工の大部分は、労組に組織されていない。雇用形式上「臨時」とされている常勤的臨時工に特に問題がある。なお、事業場内において下請企業労働者が社外工として作業している事態が、新たな問題を提起している。

二 労働組合の定義及び資格審査制度

使用者の利益代表者の範囲は、法律上明確でない。労組がその本旨にしたがった組織範囲の確立に努めることが当面最も要請される。使用者の経理上の援助にたようとする慣行が、労組の中に残っている。労組が積極的に拒否する態度を示すことが必要である。規約の必要記載事項に関する現行法の規定に、上部団体への加入及び脱退、除名手続、組合員個人の自由の保障等を追加すべきであるとの意見もある。

資格審査制度を厳格に運用すれば、不当労働行為の救済を最も必要とする中小企業の分野で救済が不十分となる。労委の労働者委員推薦のための資格審査は、その意味を失っている。労供事業の許可に関し労委が資格審査することが妥当か問題である。

労組法の労組の定義規定は再検討の必要がある。資格審査制度は抜本的な再検討が望まれる。労組の設立、解散等を公証する方法も検討してよい問題である。

三 労働組合の運営

労組が組織上の動揺をきたし、総会が招集されず、機能が麻痺状態となる事態についての規約の整備に、立法措置が考慮されてよい。中間議決機関の権限を規約上明確にしておく努力が望ましい。統制については規約の整備と裁判例の集積に期待するが、統制違反に対する制裁手続について

は、立法措置を講ずることは検討に値する。

臨時徴収金の根拠、手続についてあらかじめ明らかにする措置が考慮されてしかなるべきである。政治的目的のための支出について、どのような態度でのぞむべきか検討すべき問題である。組合員に対する財政内容の報告、公示を義務づける措置を講ずることは検討に値する。上下組織間の権限配分の明確化、団交及び協約締結のルールの明確化をはかることが望ましい。

四 労働組合の運営と使用者

組合役員を在籍専従制度にたよることは、問題とされるところである。労組の自覚にまつべきで、一律に法をもって干渉することが適当とは思われない。チェック・オフについても同様である。ユニオン・ショップ制については、労使がその性格と機能を十分に認識し、その解決の方途をみいだすべきである。一定条件のもとで労組の訴訟当事者適格を認める立法措置を講ずることは、十分検討に値する。組織の変動に関し、現行法は不備であり、規約による自主的補完も期し難いので、立法措置を講ずることを考慮すべきである。

第二 使用者団体

現行法には使用者団体の定義、組織に関する規定がない。一般に立法的措置の必要性は認め難いが、中小企業分野では団体の性格を明確にし、ある種の使用者団体は労組法上の使用者団体としての性格を有することを明らかにする必要もあろう。今後の使用者団体の活動の推移によっては、西ドイツ、フランス程度の規定を設けることも、一応検討に値する。

第三 団体交渉

一 団体交渉の当事者等

団交の当事者について明確さを欠くことが少なくない。交渉権限の第三者委任の制度を非難する理由は認められない。むしろ具体的な委任のし方に問題がある。交渉委任禁止の協定に応ずる労組側の意識に問題があると認められる。労使それぞれの内部の団交体制が不明確である。争議行為指令権限を執行機関に一任する一方、協約締結等の最終決定権限を総会に留保することが多く、二つの権限間の有機的関連性が十分意識されていない

のも問題である。

二 団体交渉における上部団体の関与

産業別統一交渉ないしそれへの移行を指向する企業外交渉は、現実には中心的な機能を果たしておらず、また期待もできない。現行法制にその阻害要因があるわけでもなく、交渉方式のあり方について法的措置を必要とする基盤もない。労使が実態に即した妥当な交渉方式を慣行として確立していくことを期待するほかない。

三 団体交渉の対象事項

どんな問題でも、話合いの窓口を設け、相互の意志疎通をはかる基本的態度が重要である。話合いが団交の性格をもつものかどうかで、話合いの限度等は異なるが、話合いによる問題処理を避ける態度は、健全な労使慣行の確立という見地からは問題である。特定の事項が法律的に団交事項であるか、団交拒否が不当労働行為になるかどうかに焦点を置く論議は、労使関係にとってプラスにならない。

四 職場交渉

職場の労働者が労組組織のうちにありながら別個の職場集団を組織し、その集団の威力を背景として職場要求の貫徹を目的とする職場交渉は、労組自身の一種の自壊作用であり、集団的労使関係を健全なものにするため妥当かどうかきわめて疑問である。労組側も使用者側も、職場の日常的な不平不満を適当に解決する努力に欠けていることを示す点で、労使双方に反省すべき点がある。

五 団体交渉と苦情処理

苦情処理制度は、本来の機能を果たしていないし、団交と苦情処理の關係はきわめてあいまいである。団交と別のルートによって、個々の労働者の不平不満を平和的に解決する慣行の確立が望ましいし、制度の意義、目的、機能等について当事者の認識を深めることが必要である。

六 団体交渉と労使協議制

団交の事前折衝ないし団交それ自体のための機関としての性格が濃厚で、独自の目的と機能を有するものとしての労使協議機関の位置付けや運用は、一般には行なわれていない。近い将来労使協議制の飛躍的な前進と

充実を期待することは困難であり、どのような形で発展させるかは、今後さらに検討すべき問題である。

第四 労働協約

一 労働協約の成立

協約の存在及び内容を明らかにする制度を検討すべきである。権限の明確でない下級役員間で覚書、確認書、職場協定が結ばれるが、関係者が協約締結権限の有無について明確な意識をもつことが望ましい。

二 労働協約の内容

賃金その他の労働条件に関する条項が不十分であり、協約の安定的機能の面で致命的な欠陥となっており、近代的労使関係が十分定着していないことを示している。協約作成技術の拙劣さから疑義の多い作文が少なくないので労使の研究が望まれる。包括協約だけでなく、覚書、了解事項、交渉議事録を総合的にみて真相を把握できるのは、労使関係が近代的、合理的平明さをそなえていない実情を示すもので反省を要する。

三 労働協約の効力

具体的に労働条件を規定する慣行の進展とともに、協約の適用範囲の問題も、今後重要視されよう。債務的部分の違反には、とりうる適切な法的手段もない。協約違反を生じさせない規範意識の成熟が望ましい。平和条項を規定する事例は多いが、争議行為発生之余地を広く残しているのは問題である。協約の安定的機能に関する認識の確立と協約の内容の充実が望まれる。協約の解釈をめぐる紛争は、公正な第三者の仲裁手続の利用による平和的处理によるよう、協約にあらかじめ規定しておくことも強く望まれる。一般的拘束力の制度は企業間、企業内の構造的な労働条件格差に対処する制度ではない。少なくとも工場事業場単位の一般的拘束力の制度は再検討が必要である。

四 労働協約の終了

組織変動そのものの手続と効果に関する規定をまったく欠いている。この点について立法措置を講じることを考慮してよい。退職金協定のように長期間効力をもつことが望ましいものには立法論上の問題もなくなるはない。

第五 争議行為

一 争議行為の概念

労調法上「争議行為」は、労働者の労務提供の拒否、すなわち労働契約上の債務不履行ないし不完全履行を本体とし、使用者の「争議行為」も労務受領の拒否がその本体である。

二 労働者の争議権の保障

労組の行為であれば、たいていのことが正当化されるという誤った観念が尾をひいている実情が、労組法一条二項の包括的、抽象的な規定形式のもとに助長され、労働慣行の成熟を阻害することにもなった。一条二項のただし書は早晩削除されるべきものである。ただ暴力事犯が少なくないことは遺憾である。違法争議行為について民事責任を追求する事例が増加する場合、賠償の範囲について問題がある。

三 労働者の争議行為等の正当性の限界

政治ストが正当の範囲を逸脱するという意識は労組の中にも次第に醸成される方向にある。同情ストが、階級的連帯性のうえに立ち、使用者にそば杖をくわせる結果になる場合は正当視できない。このような意識も、政治ストと同様に、徐々に形成されつつある。経営に関する事項そのものを要求する争議行為は正当性を失なう。過大要求の問題は、団交において現実的要求をし、合理的回答する誠意ある交渉態度の確立によって解決される。

要求のない争議行為、団交を十分行なわない争議行為は、争議権の濫用として、争議行為の正当性を失なうことがある。スケジュール闘争に対する法的規制は実効を期待できるか疑問である。事態改善の手段を尽し、労使慣行の成熟を期待すべきである。相手方の違法行為に対抗する手段にも限界があり、無制限の自力救済は認められない。部分スト、指名スト、波状ストは正当性を失なう場合がある。一斉有給休暇戦術は労組の組織的基盤の弱さの問題である。積極的な加害行為を伴うサボタージュは正当でない。特異形態の怠業、怠業類似の争議手段は、争議慣行として適当かどうか問題がある。ピケッティングについては、労使の健全な慣行の形成にまっすべきである。職場占拠については、近代法的規範意識の確立をはかることが、本来の課題である。労組の宣伝広報が法律上問題とならなくとも、

社会通念上好ましくない場合は問題である。

四 労働者の争議行為等の責任

争議行為の場合も犯罪が行なわれる場合は警察官の関与は許されるが、警察権の行使には慎重な態度が要請される。違法争議行為についての責任の帰属には、複雑な問題が提起されている。争議行為に対し暴力行為等処罰法の適用の可能性は認められている。単純な機械的取締りの強化で違法行為の減少を期待するのは困難である。個々の組合員による不法行為を放置、黙認した場合、労組ないしその幹部が責任を負うという問題がある。懲戒処分は労組に対する責任追求という意識で行なわれているが、全体の違法現象の中で幹部の企画、指導責任が重く評価されることのあるの否は定できない。

五 使用者の争議行為等

ロックアウトの有無に拘らず、労働者の事業所への立入り禁止、企業施設に対する妨害排除の請求は、権利濫用にわたらぬ限り、使用者として当然なしうる。ロックアウトについて適正な立法措置をとりうるかどうかは疑問である。裁判例の集積による解釈の確立と健全な労使慣行の形成にまづべきである。第三者に対する責任についても同様であるが、実務的には免責約款の締結措置をとることが妥当な解決方法である。

六 争議行為等に関する立法上の規制

スト規制法の問題は、結局立法政策の当否ということになるが、停電ストの影響が他の事業とは比較にならぬことは否定できない。労調法三七条の予告制度は、立法趣旨からみて不満足な施行状況にあり、慎重な検討が必要である。争議行為開始の決定時期の早いことは組合員の多数意思の尊重の見地からも問題があり、賛成投票が一〇〇％に近い場合でも自覚ある票決でない場合が多いことは反省の要がある。調整手続中の争議行為を立法で制限する問題は、将来とも検討を要する。

七 争議行為等に関する労使の自主規制

規定の文言が抽象的であいまいな平和条項が多い。上部組合の指令による争議行為についての平和条項の適用に関しては明文をもって規定するか解釈の明確化が望ましい。調整手続付託条項を立法により規定する問題は、

簡単には決し難い。使用者がスキップ禁止条項、職場代置禁止条項に比較的安易に応じている態度は、無用の混乱を生ぜしめるのみならず、争議条項一般の規範意識を薄弱化する原因ともなり問題である。平和条項違反、相対的平和義務違反の争議行為の正当性の問題は、本来民事的手続に解決を求めること自体適当かどうか疑問があり、協約を順守する規範意識の確立に期待し、裁判例の集積による解釈の確立にまつ。

第六 不当労働行為

一 審査の遅延

現行救済手続はあまりに当事者主義的、口頭弁論主義的で、民事訴訟類似のものとなりすぎていることが問題であり、その改善について検討の必要がある。しかし、運用面の改善による解決も少なくないので、労委の一層の努力と関係者の協力が望まれる。

二 再審査

二審制の採用ないしは中労委の再審査が重複的である点は検討を要する。中労委会長の初審命令履行勧告制度は実効があがっていないようである。

三 取消訴訟

取消訴訟の提起を認め、裁判所が労委の事実認定に拘束されないことは、不当労働行為制度の趣旨からみて問題である。

四 救済命令の履行の確保

救済命令が十分実現されているかどうか疑問がある。労委のアフターケアにつき検討の余地もある。

五 和解

和解による解決をいちがい否定することは疑問である。労委の関与する和解について、法制上その履行確保規定を整備することは一応考慮に値する。

六 成立要件、救済手続及び救済命令の内容

労組法七条の規定の不備は検討を要する問題である。労使の参与委員の利益代表化は、手続の運用の問題に帰する。証人に出頭義務、宣誓義務を課すかどうか検討に値する。ポストノーティスの内容、掲示場所等につい

でも検討する必要がある。

七 直罰主義及び労働者側の「不当労働行為」

直罰主義の採用、原状回復主義との併用については、慎重な考慮が必要であらう。労働者側の「不当労働行為」については、労使関係の現状及び不当労働行為制度の趣旨からみて疑問である。

第七 争議調整

調整手続そのものは、大局的にみて、現状で特に欠陥として指摘しなければならぬ点はない。

一 一般の問題

直ちに争議行為が不法な実力行使にたようとし、これを社会一般に誇示するかのような実力行使偏重の傾向がみられる。労使の自主的調整の慣行ないしルールを確立するための努力が望まれる。権利争議と利益争議の区別が十分認識されておらず、権利争議をも争議行為等の力によって解決しようとする傾向もみられる。実力行使偏重等の行き過ぎた傾向に対し、社会は無関心ないしあきらめムードが支配的であり、当事者の自主的平和的解決を促す圧力となるほどの公正な批判的世論の形成にまでいたることが少ない。労委のような公正な第三者が正確な事実を調査し、その結果を公表することにより、公正な世論を喚起する方途を検討してしかるべきである。

二 労働委員会におけるあっせん、調停仲裁の各手続

あっせんと調停の区別をやめ、一種類の調整手続にまとめる点は、一応検討に値するが慎重な考慮を要する。あっせんで三者構成をとるかどうかは運用の問題である。あっせん案の提示は解決に役立っており、運用の適正にまつべき問題である。職権あっせんは、運用の適正がえられる限り、手続そのものを存置するのが妥当である。今後の問題として、仲裁制度活用前提条件を充足させるための指導啓蒙が必要である。

三 労政機関による調整

労委の調整が中核であり、労政機関による調整はこれを助力し補完する関係で行なわれるべきで、この観点からの運用の適正を期すべきである。

四 私的調整

労使に依頼され、事業の処理能力もある適当な調整者がえられれば、私的調整手続を設け利用することも、勧奨に値する。

五 労調法九条の争議行為の届出

労調法九条による事後的届出制度は、現在では実益をほとんど失うにいたっている。

第八 労働委員会

一 行政組織における労働委員会の地位

労委の独立性の保障は、一応満足すべき配慮が行なわれている。事務局組織の拡充強化の問題が検討されるとすれば、この事務局職員の中立性確保措置が一層重要となる。船員について特別の労委を必要とするかは問題である。救済手続を一審制にせよとの意見は相当根強い。一審制をとれば、国の機関としての労委の一審制が自然な結論である。

二 労働委員会の構成及び機能

三者構成原理は妥当である。公益委員の数を多くする点は、一応考慮に値する問題である。委員忌避制度の採用は適当でないが、回避ないし除外の制度は考慮の必要がある。公益委員のうち若干名を常勤とすることも検討に値する。委員長を事務局職員の任命権者とすべきである。米国の予審官制度を参考に、専門職員の制度を設けることが必要であり、検討に値する。事務局組織の産業部門別の構成を取り入れ、専門化された調査機能の充実が要請される。労委の判定的機能と調整的機能を別個の機関に担わせるかどうかは、地労委の管轄、中労委、地労委の関係等とも関連して検討を要する。

三 委員の任命及び任期

労使団体の推薦による労使委員の任命制度は合理的であり、運用の適正にまつ問題である。公益委員の任命についての労使委員の同意のあり方は、なお改善の余地があり検討を要する。委員の資格要件、選考要件を積極的に一律に法定することは、技術的に困難であり、運用の妙に期待するほかない。任期は今後とも検討を加えるべきである。

四 労働委員会による救済制度と裁判制度との関係

労委命令に対する行政訴訟について、制度的改革とそのための前提条件

の整備の問題の検討が必要である。救済手続と民事訴訟手続との併立の問題解決の唯一の現実的方策は、労委が制度本来の趣旨に即し、迅速適切な命令を発し、独自の存在意義を示すことである。仮処分制度を労働関係事件に運用することには種々問題があるが、仮処分手続の利用を否定するわけにはいかない。迅速な処理をはかる努力が労働仮処分にも望まれる。労働裁判所設置の可否の問題は、まだ焦点を定めえない問題である。訴訟遅延の問題は、訴訟全般の問題であるが、特段の検討が期待される。

【労使関係法運用の実情及び問題点に関する報告書】に関する総評の見解（全文） 労使関係法研究会から「労使関係法運用の実情及び問題点に関する報告書」が提出されたが、本報告書作成にあたっての詳細な検討経過が不詳であるため、細部にわたって意見をのべることは出来ないが、大要次の問題点をもっていることが指摘でき結論的には、政府が、独占の要請に応えて意図している労働三法の全面的改悪に有力な根拠を与えた報告書になっており、現在、日本の労働運動が積極的に取組んでいる諸問題の解明とその打開策が示唆されていないことに不満がある。

報告書は労働大臣から昭和三十四年十一月十三日、労使関係法運用の実情及び問題点について調査研究の委嘱されてから現在まで多角的に調査研究を行なった経緯をのべているが、問題の第一はおそらく報告書とりまとめの重要な資料になったであろう、アンケートの回答率をみるに、一割の回収しかなされていないことである。その一割の六四九通の内容は、労働組合が六一一通で、使用者が三四四通であり、概ね、使用者と労政職の経験者（学識経験者）が回答の大部分をしめていることである。ここにこの報告書のもつ公正、普遍性を疑わせる一面がある。

報告書は更に具体的立法意見をのべることはこの報告書の目的でないといいたが、細部にわたって方向を示唆し、立法化促進の助力をしている点が多すぎる。このことは「わが国の労使については、その態度が一般に法律的すぎる」という特徴の一つである」と報告書で指摘しながら、一方そうした内容の報告書を「示唆である」といいつつも提出していること自体矛盾している。

又、報告書の内容には、労働慣行や労使自体の相互反省を随所で指摘し

ながら、ら列的で、積極的に実態の掘り下げが不足していると思われる点が多い。

そのことは「協約に関する三四年調査の項」において調査対象を資本金一億以上、従業員数一、〇〇〇名以上、生産力は業界の十位以内としているところからその原因があるし、いわゆる、中小企業における労働問題こそ積極的にとりあげられて、無協約状態と、低賃金、労働強化に苦悶している底辺労働者の実態こそ明らかにされていくべきであり、そのことによつて、前近代的といわれる日本の労働政策の貧困さを浮刻りにしていくべきではなかったか。そのことが報告書のもつ使命とさえ考えられる。

以下具体的な各項について指摘し意見をのべる。

「労働組合の法制的概念」について労組法上の「労働組合」についてふれていることは事実として反論をする要はないか、適用を除外されている労働組合、就中、公務員、公労協関係組合についてどう考えていくべきか、例えば、中郵事件最高裁判決（四一・一〇・二六）でふれられている労働組合の団結権・争議権をより掘り下げ、どのような実態があるのか、「政府と公務員組合は労使関係にない」という、概念の下に処理されている現実をどうみるかという報告書にすべきではなかったか。

勿論、中小企業の不当労働行為に対する救済不十分な面を指摘していることはわれわれも積極的に理解している。前述した立法措置を講ずべきであるということを強調している中で「統制」について「労働組合の民主性確保のために何らかの立法措置をとるべきである」と述べていることは理解出来ない。

次に財政問題についてであるが、

「運営の公正を確保するための監査、報告は規約面でかなり整備されているが、その運用が十分に適正に行われているかは多分に疑問である」といい、かつ「政治目的のための支出」についても検討すべきだとのべていることは何を報告書がのべようとしたのか意図が不明である。

この報告書が労使関係法の研究、実態調査であるといいつつも恰も組合費運用が不当、不正であるかの印象を与える形でなされたことは、極めて不満であり、これを根拠として、何らかの法的規制を加えようとする動き

を誘発することなしとしない。そのことは「方向として財政内容の報告、公示等を義務づける措置を講ずることは検討に値する」とのべていることによって更にその感を強くする。

専従問題及びチェックオフについて

報告書は法でもって、干渉することは適当でないと述べているがその限りでは、われわれの主張と一致する。しかし専従制度が日本における労働者、労働組合の社会的地位の現状から直ちに、廃止されるべきで労使相互不干渉の原則から結論づけている点は早急ではないか、無論、組合が原則として、組織体制・運営の強化からその方向を自主的に打ち出す場合は別である。

団交及び刑事事件について

「労働者が集団の威力で使用者を圧倒しようとする考えがあり」と一方的に断定しているが、最近の事例が示すように、むしろ不当労働行為が平然と行われ、労働者自体の生命の安全さえ脅される労働条件下にある労働者の直接的な意見を充分聞こうとしない使用者側の態度について厳しい報告をすべきである。このことは報告書の後段で、労働者の刑事責任についてのべているが「暴力事犯が労働条件の中の半数をしめている」とまとめていることも合致する考え方である。

このことについて報告書が「警察的取締りの強化」を批判し、使用者側の「職業的暴力団の介入」を戒めていることを以って反論したことにはならない。

即ち、報告書は「実際にも警察当局は労働争議に関して相当慎重な態度をとっている」といいながら、暴力事犯が半数をしめているのはむしろ使用者側や、官憲の挑発行為が原因であり、そのことが起訴率が他の事件の五〇%前後と比し、二〇%前後という低さや、第一審無罪が一般刑事事件の〇・六%に比し、一七・六%という高率をみても理解できる。

「争議行為について」の項で

報告書も暴力事犯は、労働組合だけの責任でないといわざるを得なかったこともこうした事実が理解されたからだと考える。

最後に、争議行為、ストライキについて報告書は、「正当な争議行為」

「正当なる労働運動」という表現が到るところで使用され、「団交の未熟」「現実的要求をすべき」と指摘しているが、使用者側の労務管理が運動抑圧と骨抜きを意図して強圧的になされるとき、対抗措置が否定されるべきではないし「有給休暇闘争」を休暇の消化率が低いから、又、制度本来の趣旨が徹底しているからストに転用したと結論づけられていることにも問題がある。休暇の消化率が低いこと自体は労働者がとらないのでなくもないのであって、報告書はその実態を率直に抉出すべきである。

報告書の刑事責任、争議行為について述べている項は、そうした表面的な現象を追ひ、怠業、ピケ、組合の広報活動についても、極めて使用者側の現在行なっている弾圧手段を肯定するかの如き、とりまとめになっている。それは順法闘争を禁止するべき怠業に位置づけたり、庁舎管理権、特別権力関係という明治憲法の遺物で職場における要求活動を否定し、弾圧している実態にふれておらず逆に「職場交渉」で「職場集団を組織し、その集団の威力を背景として職場要求を貫徹する目的でやる職場交渉は、組合の自壊作用であり、疑問であるとのべている」ことによってその感を強くする。

(一) 労働委員会の構成および機能

2. 公益委員

(1) 公益委員の除斥、忌避、回避

あとでもふれるが、公益委員は、労使の同意権を充分尊重したうえで任命されるべきであるが、実際はケースによっては当該公益委員がそのケースにふさわしくないことがある。公益委員の忌避、回避の制度はその必要がある。

(2) 公益委員の一部常勤制

不当労働行為の増加をどう処理するかを公益委員の常勤制に求めることは反対である。

なぜならば、公益委員の常勤制は結局のところ、古手の官僚がなる可能性がつよい。げんに公労委は五人のうち二人以内は常勤してよいということになっていてできてきているのは古手官僚である。

そして、労働省との結びつきがより強くなるであろう。公益委員は

真に中立的な良識と識見をもったものが任命されるべきである。

3. 事務局

(2) 事務局における人材の確保

報告書は、米国の予審官制度は、不当労働行為審査遅延の解決のために役だつと思われるところがあるが、米国の予審官は、証人をあつめて審問をやり、命令、勧告を出し、殆どここで処理してしまうものである。従つて、審査官、調査官の設置は、中央集権的な官僚統制が労働委員会のなかにもちこまれ不当労働行為制度を破壊するおそれがある。すなわち、委員の権限を職員に転化するもので、三者構成を破壊する。

委員の任命及び任期

1. 任命手続

(2) 公益委員の任命手続

報告書は現行の公益委員の任命についての労使委員の同意のあり方について改善の余地ありとするが、これには全く反対である。同意権をフルに活用しなければならぬことは論をまたない。むしろ先進国では労働組合のすい薦する公益委員が認められている現状を理解すべきである。

II 経営者団体の労働政策

概要□春闘対策——日経連の春闘方針／経営者の結束強化／長期賃金協定構想／能力主義管理——能力主義管理研究会発足／青少年対策——関経協総会、青少年対策を強調／文体活動・音協／「民青同」対策／日経連総会——六六年臨時総会／第二〇回定時総会

概

要

一、日経連の労働組合対策の基本は、一貫して階級的立場に立つ労働組合の否定にあり、労使協調あるいは労使一体の理念にもとづく企業別労働組合の育成にある。日経連総会は、毎年この点を強調してきたが、本期も例外ではなかった。

一、春闘対策としては、「企業には実力を、賃上げには節度を」のスローガンのもと、経営者の結束、とりわけ業種別小グループごとの結束を呼びかけた。またギブアンドテイクの原則で賃上げの代りに長期安定賃金協定をかちとり、春闘をなくすべきだと主張した。

一、労務管理については、年功主義から脱皮して能力本位の少数精鋭主義に徹することを強調している。

一、青少年対策の強化は注目に値する。特に、民青同、労音対策として「音協」の組織化に力をいれ、事務局内に文体局を新設した。

1 春闘対策

日経連の春闘方針

六七年春闘に対し、日経連は事務局内に春闘対策委員会を新設し、経営者との春闘懇談会を拡充するなど早くから積極的に準備をすすめた。そして六六年一月一五日には常任理事会を開き「来年春闘に対する経営者の態度の件」を論議したが、「企業には実力を、賃上げには節度を」というスローガンは決めたものの、戦術については事務局案を決定することもできなかった。総選挙や海員組合の春闘参加などがからんで、「本年の春闘情勢はきわめて複雑でなかなか見究めがたい情勢である」のが戦術決定のおくれをもたらしたいわれる。

六七年一月一七日、日経連は恒例の春闘対策のための賃金資料を発表した。「自由化の新段階と賃金問題」と題するこの日経連の「賃金白書」は、本格的な資本自由化を前にして「企業に実力を」つけることが当面の最高の命題であるとの立場から、「賃上げに節度を」要請していた。「白書」が発表された翌々日の一月一九日、日経連常任理事会は再度「今春闘にのぞむ経営者の態度」を審議した結果、①経営体質強化の観点から賃金決定に対処する、②業界として連帯協調の体制を確立する、③長期安定賃金の確立に努力する、④賃金決定は物価との悪循環を断つ観点から対処する、⑤争議発生の

場合は同業・地域の団結を固める、の五項目を骨子とする方針を決定した。この「四十二年春闘に対する態度」の全文は次のとおりである。

【四十二年春闘に対する態度】新自由化段階をひかえて、我国企業はなお欧米に比し、経営体質、企業規模等において極めて劣弱な現状にある。

国内経済においては物価上昇、輸入急増など困難な問題が依然解決されず、景気の前途も決して楽観できない。

経営者はますますその責任を強く自覚して経営の衝に当らねばならぬ時である。従ってわれわれは四十二年春闘に当たっても、経営強化を目途としつつ対処すべきであると考える。

このため具体的には次の方針のもとに臨むこととする。

一、本格的な国際競争下にあつて企業を守り発展させて行く為には、何よりその企業に実力がなければならぬことはいふ迄もない。その為には経営全般にわたり合理化をすすめ、かつ能力主義による管理を徹底することがこの際必要である。即ち企業に実力・賃上げに節度、この二つを両者不可分のものとしてとらえ、経営体質強化の観点から賃金決定に対処することを基本とする。

二、然し乍ら現段階において賃金は国民経済全般に多大の影響を及ぼすものであるから、賃金決定に当っては国民経済の動向を慎重に考慮しかつ企業責任においてそれぞれの実力を増大する方向で考えねばならない。

このためには業界として連帯協調の体制を確立し、もって個々の経営責任と社会的責任の調和の上に立つて対処する。

三、経済、経営の長期展望を行なうに当っては、賃金もまた長期にわたる安定的成長の姿が明確であることが望ましい。少なくとも、二、三年にわたり賃金上昇が安定している場合には、それだけ労使の無益な紛争が回避され、企業実力の増大に大きく寄与している実例は数多い。

従ってわれわれは引つづき長期安定賃金の確立に努力する。

四、消費者物価は最近おちつきを示しているが、なお今後問題があり、一方卸売物価の漸騰はつづきコストインフレが懸念される現状にある。

いう迄もなく物価の安定は国民全体の課題であるから、政府はじめ国民各層がそれぞれ合理化をはかり、生産性を高めることによってこれを消化して行かねばならない。従って賃金決定に当たっても、賃金・物価の悪循環を断つ観点から対処する。

五、万一争議が発生した場合、経営者は同業・地域における団結をますます固め、市場混乱を来すがときいやくも経営倫理に反するが如き行動はとらない。

また、同じ一月一九日付の「日経連タイムス」は「ムード賃上げを打破せよ」との主張を掲げ「今春闘で最も警戒すべきことは、賃上げに際して企業の実勢や、経済の先行見透しを離れて、とにかくストは避けたいという気持が先行し、ムード的な雰囲気の中で春闘相場にひきずられ、安易な賃金決定が行われる危険性があることである。特に本年の場合は景気の回復段階ということもあってムード的に賃上げが押し流される危険性も充分ある」と指摘した。

経営者の結束強化

同じく一月二六日の主張では「日経連はさる十九日の常任理事会で『四十二年春闘に対する態度』を決定したが、その中で最も基本的なことは、やはり『経営者の結束強化』である」とのべ、経営者の結束を前進させるための具体的な方針を提案している。これは、前田専務理事が六年春闘の反省のなかで「企業連合と企業ナショナルイズムの矛盾相克——この二つの分極の矛盾対立は来年の春闘までには解決しておかねばならぬむつかしい問題である」としたことについての一つの解決策とみることが出来る。この主張の要旨は次のとおりである。

一、結束体制の強い業界をみると、労組側の団結が極めて強いとか、不法な行為を頻発させて企業に損害を及ぼすとか、業界全体が追いつめられた状態にあるなど、共通の危機感がある場合、あるいは主導的位置にある

企業が少数であるといった条件が存在する。鉄鋼、海運、石炭、繊維などはそれらいずれかの条件が当てはまる。

一、一般的な業界ではこれらの条件が次第に形成されつつあるが、まだ全体には共通していない。これを極めて簡単に図式化すると次のとおりである。いま一つの業界数十社を賃金支払い能力からみてABCの三ランクに分けるとする。労組側はAを攻略し、それを春闘相場化してBCをつり上げようとする。Aランク数社は打撃が薄く、したがって結束への条件が弱い。ABCそれぞれの年の中限に特殊事情から独走しようとする所も出て来る。つまり結束条件が強いのはBCの大部分である。

一、このような段階では、結束はいくつかの面から考えられねばならない。一つはBCランク内における強固な団結とそれを支える具体策の実施、いま一つは業界全体のそれよりは緩やかな連帯協調の体制づくり等である。前者の場合少グループであっても、結束力が強ければ他からの相場の影響をある程度防ぎうる。労組のスト攻撃に対しても合理的な線を守って、不本意な妥協をかなり排しうる。後者の比較的緩やかな連帯協調は、各社の個別的事情を把握しその上に立ってそれぞれが交渉を進められよう。

一、この際まず必要なことは、一般にははじめから完全な結束を望むのではなく、一、二の脱落を云々せず、緩やかな連絡体制から次第に協調の実をあげることであり、その方向への姿勢づくりである。

この問題は、さらに四月六日付の「日経連タイムス」の「さらに経営者の連帯結束を」と題する主張で再度とりあげられた。その要旨は次のとおり。

一、春闘は回答段階にはいるうとしてゐる。例年、特殊事情があつたり、抜群の業績をあげているところは、早目に高額回答したり妥結することがある。労組側はこれを相場と宣伝して全体を引き上げようとはかる。

一、春闘が進むにつれて、特別な高額回答や妥結がふえると特殊事情の判断が困難になる場合がある。一部では、業績が悪いにもかかわらず、ストの圧力に屈するところも出て、多くのところを苦しい立場に追いこむ。

一、こうした場合にこそ業種別小グループの結束が不可欠である。業績の現状と見透し、労働条件が接近している小グループ内の一社が脱落的に動くとその影響力は極めて強い。残った同業種の他社は特殊事情を主張することが困難になるからである。逆にこの小グループの結束が強化されれば、他業種からする「相場の影響」を排除することは容易になる。

一、別格的企業や、特殊事情のある企業で独走的な動きをすることろは、その諸事情を他に説明する配慮が望ましい。それによって大産業別にはゆるやかでも連帯意識が保たれ、小グループの結束はさらに強まる。

この「業種別小グループの結束」という方針は、すでに一部では実施されている。特に進んでいるのは、関東経営者協会の金属関係の中小企業である。関東経協では、中小企業委員会のなかに全金属部会労務連絡懇談会を設け春闘対策を協議している。同部会では六六年春闘に対して、社長全体会議、拠点企業会合を各三回、幹事会、春闘反省会を各二回開いて経営者の結束をはかった結果、一般中小企業に比し低額の妥結であげることができたとしている。また同部会では、六七年春闘に備え、六六年一月八日、九日の両日匿名講師による非公開講座を開催し、「春闘を如何に闘ってきたか」「民青・日共対策を如何にすべきか」についての事例研究をおこなっている。

長期賃金協定構想

春闘対策の重点項目の一つである「長期安定賃金の確立」に関連して、六七年二月、賃金

委員会のなかに安定賃金小委員会が設けられた。入江庸男日通副社長を委員長とし、各社の勤労部長など一六名で構成された安定賃金小委員会は、七回にわたる分析討議の結果を「長期賃金協定に関する考え方」としてとりまとめ、四月一三日に発表した。その要旨は次のようなものである。

一、長期賃金協定の根本理念 この数年来経済の実力をこえる大幅賃上げが続ぎ、加えて毎年の春闘によって労使関係は依然不安定である。資本自由化を含む国際競争の激化に対処するには、賃金の長期協定化を進め、産業平和を確立することが重要である。長期賃金協定は、①経営の高能力化に役立ち、②勤労者の所得の安定的向上、生活設計を確立し、③紛争を回避し互に精力の損耗をさけ企業繁栄の実現に専念しうるなどの効果をもつ。

一、長期賃金協定成立の諸条件 一般に企業経営の安定成長、国民経済の均衡成長、消費者物価の安定などの客観的条件がとることが望ましいが、より重要なものは、つぎの諸条件である。①長期経営計画の設定、②賃金決定に関する経営態度の一貫性、③労使間における日常の信頼関係、④労働協約の趣旨は有効期間中の紛争回避にあることの再認識、⑤賃金体系の整備、合理化により賃金の管理の基準を確立すること。

一、長期賃金協定の段階的促進について これら協定成立の諸条件は、現状では業種、企業毎に異っているので、当面は可能のところから個々に協定促進に努め、しだいに全体におよぼしていくという段階的な推進が必要であろう。当面の重要課題は国際競争の影響を直接に受ける業種、基幹産業について長期協定の実現をはかることである。

一、長期賃金協定の類型 つぎの三つが代表的な類型である。どれを選ぶかはそれぞれの事情による。①額(率)による方式 初年度〇〇円、次年度××円という形で協定する型。簡明であるが、業績見とおしがたち、長期でものを見る労使慣行が必要である。②算式による方式。数年間にわたり一定算式を協定し、毎年の賃上げ額を算出する型。生産性の上昇にスライドする型、付加価値に労働分配率をかける型、売上高に人件費率をかける型、毎年の賃金統計などを基準に一定方式で賃金を調整する方法、他社の賃上額(率)を基準にする方法などの例がある。不安定だが、その年ごとの情勢を反映しうる長所がある。③賃金上昇の基準額ないし最低保障額を協定し、プラス・アルファ分について話合って決定する型。比較的導入しやすい型であり、これを出発点に①あるいは②に発展しうる。

一、具体的諸問題 ①協定の有効期間は現状では二、三年が適当 ②長

期的管理の対象は人件費総額でなければならぬ ③賃金決定の基準は単に相場を勘案する型から自主性ある合理的な型へ成長しなければならぬ。合理的基準とは、(イ)生産性の上昇見とおし (ロ)経営体質、費用構造への配慮 (ハ)生活水準の長期見とおし (ニ)雇用の合理的な管理などの諸項目を勘案し、長期経営計画という観点から割り出されたものである。ただし他企業への影響を配慮すること。④消費者物価の上昇率を勘案する方法はいくつかあるが、現状ではおのずから限界があることに注意を要する。

2 能力主義管理

能力主義管理研究会発足

六六年四月の日経連第一九回定時総会
は従来の終身雇用、年功序列、学歴偏重の雇用体制は限界につき当たりつつあり、労務管理の基本方向としては能力本位の精鋭主義に徹すべきであるとの「現段階に処する経営者の見解」を採択した(本年鑑第三七集五〇五頁参照)がその後、この問題を検討するため日経連労務管理特別委員会の下に日経連能力主義管理研究会を設置した。能力主義管理研究会は田中慎一郎十條製紙専務を主管とし、主要企業二一社の人事、労務、教育担当部課長より成り、六六年一〇月に発足した。その後毎月例会を開いて検討を重ねた結果、六七年五月二二日の第一二回会合において、具体的能力主義管理の研究に入るのに先だって、能力主義管理の概念、理念と目的、必要性、特徴などについて委員の意識統一をおこ

ない「中間試案」として「日経連タイムス」にその大要を発表した。

【能力主義管理に関する意識統一(要旨)】 一、能力の定義 能力とは、企業における構成員として、企業目的の達成のために貢献する職務遂行能力である。

一、能力主義管理の概念 能力主義管理とは、労働力不足、賃金水準の速い上昇、技術革新、開放経済などの新しい経済発展段階に即応して、従業員の職務遂行能力を発見し、またそれをよりいっそう開発してその能力を高め、さらによりいっそう有効に活用することによって企業効率を高めるいわゆる少数精鋭主義を追求する人事労務管理の諸活動の総称である。とくに現在の段階では、従来の年功・学歴などを基準とする人事労務管理から、客観的に適性・能力を把握・測定し、それにもとづく採用・配置・教育訓練・異動・昇進・賃金処遇その他の人事労務管理への移行をすすめることである。

一、能力主義管理の理念と目的 能力主義管理の理念は企業合理性の追求と人間尊重の調和にある。企業側からの合理性追求一本の能力主義管理は存立する基盤は少なく、人間尊重との調和に留意する必要がある。能力主義管理の目的は、労働力不足、開放経済等に対処して、従業員個々の能力を最高限に開発活用し、また人間尊重、モチベーション昂揚の管理をよりいっそうすすめることによって主体的意欲を喚起し、もって生産性をよりいっそう向上し、企業の成長をはかることにある。それがひいては国民経済の国際競争力強化をはかり、高度経済発展段階における日本経済のひきつづく成長ならびに安定を達成することにある。それはとりもなおさず国民の生活水準向上への道である。

一、企業経営における必要性 能力主義管理は、わが国企業における伝統的な年功中心的・学歴中心的・没個人集団的人事管理によっては、昭和三十年代なかば以降の急激に変化したつつある企業経営内外の諸条件・環境に適切に対応・順応できなくなる度合いを高めたために、このような伝統的人事管理に対する修正として登場した。(中略)

一、管理における個人と全体 能力主義は全体よりは個別の管理に重点をおく。ただし、その最終目的は企業組織体全体の能率増大、生産性向上にあるから、個人と全体の能力最高発揮の調和をどうはかるかが重要な課題である。

一、能力主義管理のプロセス 能力主義管理は能力の発見↓開発↓活用
の循環的プロセスであるが、マネジャー、技術者、経営管理スペシャリストなどのハイ・タレント・マンパワーの能力主義管理は主として発見と開発に、ブルーカラー、単純事務従業員のそれは主として活用に重点がおかれる。

一、能力主義管理の特徴 ①年功主義管理の特徴が人中心であるとすれば、能力主義管理の特徴は職務中心である。職務の要求する能力を分析し、その能力に見合った人間を開発し、その能力をもてる人間をその職に配置することである。②職務による賃金処遇、能力による配置・昇進処遇が方向である。その意味で能力主義管理は従来のいわゆる属人的要素にもとづく画一的管理をはなれた差別管理である。画一的悪平等からの脱皮であり、実力主義である。③能力管理・差別管理においては、能力の評価が重要な役割を占める。人事考課は、業績・性格・態度・潜在能力を総合的に評価しなければならないが、その重点は業績評価におかれなければならない。④従業員一人一人にやる気をおこさせるため、モチベーション管理がますます重要性をもつ。(後略)

3 青少年対策

関経協総会、青少年対策を強調

青少年対策は、かねてから日経連が重視してきたところである。しかし、従来の青少年対策が主として青少年教育対策であり、政府に対し「技能教育の充実」「人間形成に重点をおいた教育」を絶えず要望することに終わっていたのに対し、この二、三年来、日経連自身が直接勤労青少年を「職場の内外で」組織し管理しようと努めていることは注目に値する。とくに一九六六年九月一四日におこなわれた関東経営者協会の臨時総会では「勤労青少年対策」が中心議題としてとりあげられ、これをきっかけに一種のカンパニアが始まっているのでまずこの臨時総会の状況を見ておこう。

総会の冒頭、あいさつに立った篠島秀雄副委員長(三菱化成社長)は次のようにのべた。

最近職場に占める若年労働者の比重は増大しており、かれらに行きとどいた職場内外の管理対策を推進することは緊要である。関経協としてもさし当り会員同志があい協力して勤労青少年の文化体育活動を強力に進めること、そのため協力機構を整備することを昨日の常務委員会でも決定している、この点についても積極的協力をお願いしたい。

また、会員の所見発表では、日経連地方連絡委員長の小坂徳三郎信越化学社長が「勤労青少年対策と文体組織の推進について」次のように発言した。

現在、日共系の労音の会員は全国で六十万を越え、年間の動員数は七百万にものぼっているし、創価学会の「民音」も過去一年間に百八万人をその演奏会に動員している。またこのところ民青同(日共の青少年部)が急上昇しており、かつて三千人、そして一万から二万に増加したといわれていたものが、いまやなんと二十万を越える勢力となっている。

若い従業員の給与や生活水準も年々向上しているのに、なぜかれらはこ

これらの共産主義や反社会的なものにひかれるのか。われわれはこれを単に不思議な現象として見過すわけにはいかない。

二年ほど前、関東の約千二百人の勤労青少年を対象とした調査の結果によると、かれらの六〇%以上が職場の不平不満を「仲間同士で相談する」と答えており、「職場の上司に相談する」という者は全体の二〇%にも達していない。また「職場でだれを敬愛するのか」の問いに対しても六割以上が「数年前入社した先輩」と答え、課長などの職制は一割弱という結果であった。

この二つの事実は民青同など一つの意図をもった極左主義者が親身の姿勢で勤労青少年に接すれば、たいした努力をしなくても容易にかれらを把握できること、また会社の職制がほとんど青少年まで真に手がとどいていなかったことを如実に示している。一方、この調査によると、音楽・スポーツなどの行事は会社、公共団体、組合など、どこが主催すべきかについて、九八%の青少年が「会社がやるべきだ」と答えている。これはわれわれにとつて大変ショッキングなことであるが民青同、労音、民音などの会員獲得、組織のヒミツはここにあったわけだ。つまり、われわれ経営者が勤労青少年の文体活動や地域社会に対する配慮を欠いたことが、これらの反社会的組織を拡大せしめていた理由なのである。

先ごろ、横須賀で全学連が原潜入港に反対してまたひどく暴れたが、この暴行には民青同がバックアップしており、労音もその母体となつてい。労音、民青、全学連の動きはこんごも油断がならず、われわれは決してこれを紅衛兵的なものに組織させてはならない。

一企業、一工場ではできない、これら勤労青少年の文化体育活動の推進を地域ぐるみでみんなでおし進めて、事態の好転を図ろうという運動は、すでに二年を経過し、すでにわれわれの音協は全国に五十一の拠点、二十六万の会員、そして過去一年間に百四十万の動員を示している。しかしこれも労音の百九十八拠点、六十万会員、七百二十万の動員にくらべると、まだ不十分である。過去二年間、各地の動きをふり返ってみると経営者が単に金だけを出して放り出しました所は失敗しており、経営者が従業員をきちんと把握し、組織の動員まで気を配った所が成功している。群馬

県の太田市はこのよい例である。同市では最初の発足後、経営者がまだ本気でこれととり組まなかったため、たった千人程度しか例会に動員できず、わずか半年でその組織は壊滅してしまった。そこで他県の例も見て再スタートをきり、こんどは経営者一人ひとりが真に組織の動員まで本腰を入れ、ついに六千人を動員するまでに発展させた。これにより同市の労音は六千の動員数から千人まで激減したが、まさに経営者の団結が左翼勢力を打ち破ったわけである。このような例は全国にまだたくさんある。

ところで関東地区、とくに東京地区はどうか。残念ながら経営者はほとんど実体としては勤労青少年の文化活動推進に組織的活動をしていないといわざるを得ない。われわれの企業、そして日本の首都である東京を守るうえからも、いまや経営者はこの青年の文化組織のためにいま一度、自覚を高め、実行に踏みきるべきである。東京には百万の勤労青少年がおり、この一割が参集すれば十万人のメンバーがそろふ。そうすればこれは日本一の組織であり、事実常時四万の動員をすればいまの労音よりも良いものを安く青少年に提供できるのである。東京音協を結集母体として経営者は経営基盤の安定、東京に新しい秩序をつくるためにも、青少年の文化組織確立のため奮起していただきたい。

この所見発表に関連して早川専務理事は、「勤労青少年の文体活動を強力に進めるため、事務局内に文体局を新設して、東京音協の組織拡大、組織動員に正式に取り組む。文体局は教宣課と連絡課の二課を置き、局長に川中日経連事務局次長、局長代理に坪内全文連専務理事を任命する」との前日の常務委員会での決定事項を報告し、総会は満場一致でこれを承認した。

文体活動・音協

この関経協臨時総会の模様を伝えた九月二二日付の「日経連タイムス」はまた、「健全な文体活動発展のために」と題する要旨次のような主張を載せている。

勤労青少年対策については、最近、国としても総理府青年局を中心に青

少年育成国民会議を結成して本格的に取り組みは始めているが、すでにわれわれは音協運動として展開しており、三九年一月設立した全国文化団体連盟（略称 全文連、会長 桜田武）を中核体として、日経連地方連絡委員会（委員長 小坂徳三郎）が音協の全国的な組織づくりを推進している。現在では全国組織も三八音協、例会実施地は五一カ所を数えるにいたった。全国の音協会員総数は約三〇万、音協賛助会社数は四五〇〇に達した。全国として、現実の音協運動を直視したときいくつかの問題があることも認めざるを得ない。①音協の設立資金、運営費として企業から賛助会費を募っているが集まりが悪く音協の経営に支障を生じているところもある。②動員不足は運動を資金的に行詰らせる。また例会参加者に波のあることが障害になる。企業側は音協を自分達の組織として関心を払い、組織動員のため職制上の支えをしてほしい。③音協未設立地区をなくし、全国音協網を完成させたい。④音協事務局には、企業より有為の人材を派出してほしい。

近時、企業にはたらく青少年にたいして、種々の文化運動をテコに左翼のはたらきかけはひじょうに強くなっている。彼らは文化サークルの名のもとに職場の不平不満を結集して要求活動をおこし、また政治動員にも参加するよう工作が行なわれている。音協運動が、これらにたいする抵抗体となりつつあることも重要である。すなわち、音協運動を推進することは、職場への左翼勢力の浸透を未然に防ぐ企業防衛の有力な手段である。

このあと、一〇月一二日には地方連絡委員会が開かれ、①左翼勢力の一九七〇年を控えての活動方向について、②文体コンビナート組織の推進についての二議題について意見をかわしたのをはじめ、十一月一八日の常任理事会でも文体コンビナート組織推進に関する件がとりあげられている。このほか地方幹事会、地方常任幹事会、業種幹事会、合同幹事会などでも、勤労青少年対策、各地音協運動推進状況などがしばしば議題にのぼっている。各地経協の内部でも同様で、たとえば関東経営者協会では、十一月二日に支部幹事会を

開いて、関之前公安調査庁次長から「左翼団体の現状と四五年問題」について、小坂日経連地方連絡委員長から「勤労青少年対策について」、坪内東京音協専務理事から「東京音協について」それぞれ話を聞いたのをはじめとし、以後一月から二月にかけて、八回にわたって小坂地方連絡委員長が都内の各支部をまわって「勤労青少年問題について」話をしている。また新たに設けられた文体局は、教宣活動として「気をつけよう革命勢力の温床となっている『労音』」「共産党系各種団体表」「青少年に健全なリクリエーションを」などの資料を日経連文体部とともに作成配布したほか、新たに「文体通信」を発刊した。また組織活動としては、全会員に対し東京音協の賛助会員として加入方を依頼し、同時にその従業員を鑑賞会員として参加するよう協力を求めるなどのことをおこなった。

「民青同」対策

文体活動とならんで日経連の青少年対策の柱になっているのは「民青同」対策である。このところの日経連総会の労働情勢報告では毎回、共産党とともに日本民主青年同盟の活発な動きに警戒すべきことが強調されているが、機関誌「経営者」六六年一二月号が「民青同の動向とその対策」を特集したのをはじめ、機関紙、各種会合などで「民青同」について問題にしている。このほか、東京都内を三ブロックに分けて非公開の「左翼勢力から中小企業を守るための対策研究セミナー」を三回開き、毎回一〇〇〜一二〇名の参加者を得て匿名講師が「民青同で荒廃した労使関係をこうやって正常化した」、鍋田偉太郎中小企業労働問題研究所長が「民青同対策に成功した事例を分析する」と題して話をしている。また日経連は各地方経営者団体などに講師の派遣幹旋をおこなっているが、この中には関之前公安調査庁次長、弘津恭

輔公安調査庁調査第一部長、赤塚普知雄（警察庁）、藤原一郎極東事情研究所長、鍋田偉太郎中小企業労働問題研究所長などの民青同対策の専門家が含まれている。ちなみに、「日経連タイムス」の広告でもっともしばしば見られるのは「民青同の実態と今後の出方」「民青同対策の教訓」「民青同の研究」といった書物のそれである。

4 日経連総会

一九六六年の日経連臨時総会は一〇月一三日、六六年臨時総会

東京・丸の内の東京商工会議所ホールで会員六

一四名を集めて開かれた。

総会は桜田武代表常任理事（日清紡会長）の要旨つぎのようなあいさつから始まった。

一、国際情勢は、ベトナム紛争、中共の文化大革命等アジアを台風の眼として激動を続け、わが国にも少なからぬ影響を与えつつある。

一、日本経済は一昨年来の不況からやや明るさを取り戻したが、資本の自由化を目前に控えている。また政治の分野でも好ましからぬ事態が次々と起っており、左翼勢力は一九七〇年を目ざし勢力を拡大しているなど容易ならぬ状況である。

一、かような情勢をわれわれ経営者は直視しなければならぬ。私はこの際何を言うことをやめて自らを顧み、経営者のとるべき態度について私見を述べたい。

第一に経営者は主体性をもって自らの経営責任を全うすべきである。第二に経営者は後進の育成と実力主義にもとづいた人材の登用に努めるべきである。第三に青少年対策を、職場の内外において推進することである。第四は企業の体質改善に努めることである。

ひきつづき桜田代表常任理事が議長となり議事に入った。議事はまず早川勝専務理事が昭和四一年度上期事業報告をおこない、これを異議なく承認したのち、創立一五周年記念事業について川又克二人材開発センター理事長（日産自動車社長）から、富士山麓に建設中の人材開発センターが来年度より業務開始の予定であることなどが報告され、満場一致で了承された。

つづいて、前田一専務理事による要旨次のような労働情勢報告がおこなわれた。

一、ことしの春闘は、戦後最大の不況といわれた中に、戦後最高に近い賃上げを行ったところに大きな特徴がある。この基本的な原因は、なんと云っても物価の問題であった。物価対策については至るところに会合が持たれて調査研究にとりかかっているのが実情であり、もつての外の怠慢ぶりである。作文はすでに出来あがっている。問題はただ実行あるのみである。圧力団体の抵抗を排してゆくだけの蛮勇に近い勇気を出さなければ、物価問題の解決は困難である。今日の政治家に一番要請されているのはこの勇気である。

一、総評は太田・岩井ラインから堀井・岩井ラインに代った。太田氏、堀井氏の人柄からくるニューアンスの相違は若干あるが、これによって総評が大した変化をすることはなさそうである。

総評は運動方針として経済闘争中心主義を掲げながら、来る二二日、一週間後にベトナム戦争反対の政治ストを計画している。しかし、総評内部でもいろいろ批判があり、国民大衆もこれを冷眼視していることから考えると、恐らく低調であろうと予測される。

しかし、企業経営の側からいうと、こういう政治闘争は迷惑至極であ

る。外国の戦争のことでストライキを打たれる、これを黙っている手はない。これを打たれた経営者は、官公労といわず、民間といわず、きちんとしたスジ目の立った処置を講ずることが必要であって、これをウヤムヤに葬るならば将来の労使関係に悪例を残すことになる。

一、昨年来総評内部に起っている組織動揺については、総評自身も自分の指導を謙虚に反省すべきであろう。ところが総評は、こういう分裂騒ぎは背後に経営者が手をまわしているんだ、あるいは相手方の組合である同盟が分裂を策したと責任を他に転嫁している。これは日本の労働運動の健全なる発達にとってまことに不幸なことである。総評がドイツの総同盟・DGBを他山の石として、ただ階級的利益の主張ばかりでなしに、日本国民として、国の繁栄のために、いわゆる日本の労働組合として脱皮することを心から念願し、期待する。

一、来年の春闘で予想される戦術は三つある。その一つは、交通共闘を先頭に立て、物情騒然という国民的不安を醸し出し、政府とか第三者機関の出馬によって春闘相場を引き出そうとする戦術。第二には、ことしもあった地労委戦術によって春闘相場をつくらうとする行き方。第三には経営者の団結面に若干弱さがあり、しかも押せばとれると云う好況産業、たとえば製薬、製菓、食品工業の一部、化粧品などの攻めやすいところで賃上げの既成事実をつくる。こういうつまみ食いの賃上げを積み重ねてムード的に春闘相場を釣り上げていく戦術などが考えられる。

堀井・岩井ラインの新人事による春闘第一年目でもあり、ちょうど地方、中央に選挙気構えでもある。更に総評としては組織分裂を春闘の中で繕ってゆこうとする構え方がうかがわれ、いずれにしても相当厳しい春闘が予想される。

一、この労働攻勢に拍車をかけるのは、経済界の景気回復の兆候である。だが資本の自由化は時間の問題であり、どうしてもこの際、日本の企業に実力をつけるための努力をすることが必要だ。したがって、今日のうちに景気回復の兆候が出ている時にこそ、企業の内部留保、自己資本の蓄積に努力を払って、企業の体質改善に踏みきることが大事だ。

いま一つ大事なことは、人事面の体質改善である。これから人手不足の

経済に入ってゆき、ことに国際競争上、企業の能率経営ということが考えられねばならぬ時、どうしても少数精鋭主義が要請される。最近、学歴偏重を打破して、能力本位の雇用構造に切り換えてゆきたいという傾向が広まりつつあることは、まことにさもありなんと思われる。この資本、人事面からする体質改善こそ、昭和四十年代の経営者に課せられている最高課題ではなからうか。

一、今年の春闘に備え経営者は責任賃金という原則を申し合わせたところで、経営者が連絡をとりながら交渉している中で、わが社はわが社の道を往くという、いわゆる企業ナショナリズムの主張、これが企業連帯的な立場と正面から衝突、摩擦を来たすことがあった。労働側は共同闘争組織をもって、団結力を結集してやって来る。経営側は個々バラバラでゴーイング・マイ・ウェイだけでゆく、これは許される道理がない。けれども原則的には企業ナショナリズムが原則、それならば、その企業ナショナリズムの主張を経営者の団結とか協調のなかで、なんとか調和をとりながら進めていく工夫ができないものであろうか。

またいま一つ今年の申し合わせにあった「ギブ・エンド・テイク」の原則、労使互恵の原則。ことしのように高い賃上げをとられるならば、その対価の意味でこれを長期安定賃金の構想に結びつけられなかったであろうか。ここに実は一抹の淋しさを覚えるものである。もうわが国も長期安定賃金をどんどんつくって、春闘などというこの煩わしさからのがれていかなければならぬ時に来ていると思う。それにはPRが必要だ。いま日経連がやっている程度のPRではとてもなっていない。もっと大々的なナショナルキャンペーンが必要だ。しかし、もっと手つとり早く、しかも効果的なのは、企業がそれぞれに持っている企業別労働組合を通じて、労働者の理解を深めるための努力をすることだ。日本の風土に育ち、日本の土壌の中に生えてきた企業別組合にコンプレックスを感じる必要は毫もない。

一、この企業別の労使関係に水を差すものは、最近の左翼運動の活発な動きである。共産党や民青同の動きは非常に活発で、その数もそれぞれ二十万と云われている。赤旗は日刊で三十万部、日曜版に至っては百五十万。これに比べると日経連タイムスが数万ぐらいでとどまっているのは実に情

ない。共産党員は民間に九万、農漁村に一万六千人ばかりいる。ここに看過することができないのは官公庁の中に四万の党員がいる事実である。こゝに中央官庁の労働組合の中央執行委員の九割は共産党員である。私ども民間の企業はこういう革命勢力の攻勢に非常な注意を払い、企業防衛のために努力を払っている。官公庁は何をやっているか。何一つやっていないではないか。これは一つ総理大臣はじめ大に考えてもらわなければならぬ。

一、私どもはこの民間においても、企業別組合としっかり手を握って、理解を求めるための努力を払う。このことは春闘を乗り切るとか、賃上げを按配よくやるという目先のためばかりではない。いま一九七〇年の安保改定反対闘争の問題が大きく取り上げられつつある折から、私どもは企業毎に企業別組合と協力体制をつくり、産業人として、企業意識を中心とする理解と信頼を深めて、いかに外部から階級闘争だと云うような笛を吹いても、頑として企業を守って踊り出さないような状態をつくることです。すまず必要になってきたことを改めて再認識しよう。

以上で午前の議事を終了したが、昼休みを利用して、一〇月二日にフジテレビで放送されたビジョン討論会「中共の文化革命と日本」

——毛沢東路線を診断する」の要約フィルムが上映された。

午後は、第五〇回ILO総会報告が三城晁雄ILO使用者代表からおこなわれ、ついで会員の所見発表がおこなわれた。まず、野淵三治日本硝子社長が「物価と賃金問題」について、ついで平井寛一郎東北電力社長が「東北から見た社会開発上の課題」について所見を発表し、この処理は代表常任理事に一任された。このあと、有田喜一文相、山手満男労相が来賓としてあいさつし、最後に森戸辰男中教審会長が「国家建設と人間形成」と題する特別講演をおこなった。

第二〇回定時総会

日経連の第二〇回定時総会は六七年四月二一日、東京・丸ノ内の東京商工会議所ホール

に全国の会員約六〇〇名を集めて開かれた。

総会は桜田代表常任理事のあいさつの後、早川専務理事が昭和四一年度事業報告と四二年度計画案について、次のような説明をおこなった。

【昭和四一年度事業報告】 日経連の会員は現在、地方団体四十七、業種四十七、計九十四団体、これに属する企業は地方団体一万七千六百五十四社、業種団体五千七百三十二社、合計二万三千三百八十六社でこれは昨年より五百五社の増加となっている。四十一年度中の講師のあつせん、派遣は五百六十五件におよび、前年より九十七件増加している。全国的な会合としては全国労務管理者大会（昨年六月鹿児島、ことし二月東京）、経営法曹全国連絡会議（昨年五月静岡、昨年十一月東京）、最低賃金審議会使用者委員全国連絡会議（昨年六月東京、日商、中央会と共催）、第十回中小企業問題研究全国経営者大会（昨年九月、於京都、関西経協と共催）などを開いた。

調査活動としては従業員給与調査、従業員学歴別、年齢勤続年数別モデル賃金、職階別賃金調査などの定期調査のほか、臨時調査として賃上げ交渉の問題点と対策についてのアンケート調査、労使関係訓練実態調査、労務管理の動向アンケート調査、教育委員会委員の調査などを実施した。

教育訓練、啓発活動としては四十年夏に派遣した欧州調査団の「ヨーロッパの賃金」に関する調査研究の発表、講習会や職務分析員養成コース、「ホワイトカラーの職務給」講習会、経協職員研修講座等十二項目の研修会を実施した。

協力活動の一環としての労務相談は労使紛争の予防、健全な労使関係の樹立に重点をおいて実施しているが、四十一年度は合計二千六百十二件に達した。これは前年より四百二十九件の増加となっているが、内訳けをみると組合対策九百四十八件、労務管理三百七十四件、争議に関するもの二百八十六件、賃金二百四十件、労働法規百九十一件、合理化に関するもの二百一件で、組合対策に関するものが多かった。

賃金問題については、ことし一月の常任理事会で今春闘にのぞむ基本方

針を決定した。また前年に引き続き日商、中央会と共同で初任給の不当な
つりあげ防止の申し合わせを行ない、かなりの成果を収めた。安定賃金の
推進については一月の常任理事会の決定にもとづき、二月以来小委員会を
発足させて分析討議を進めてきたが、このほどその成案を得、発表した。

賃金体系の合理化、職務、職能給の推進のため発足した職務分析センタ
ーは順調な発展をとげ会員数二百九十四社に達した。現在賃金、定員の二
部会を設けて活動を行なっており、とくにホワイトカラーの職務給につい
ても活発な研究を行なっている。職務分析養成のための講座は過去十一回
におよび、この受講者はのべ六百二十五名に達した。

昨年十月、調整年金が発足、現在の加入数は百六十三件にのぼっている
が、この拡充発展のための活動も行なっている。そのほか弘報、国際活動
も活発に行なった。

四十二年度は資本の自由化の本格化、雇用情勢のひっ迫という二つの大
きな問題に対処するため①経営体質の改善、経営能力の強化②賃金制度の
合理化③能力開発などを重点的に推進したい。このためアメリカへの定員
管理調査団の派遣なども計画している。

青少年問題に対処するため昨年事務局に文体局を新設し、健全な文体活
動の推進にあたっているが、すでに全国の音協も四十六に達している。こ
としもさらにこの文体活動を強力に実施したい。技能オリンピックは昨年
金メダル九、銀三、銅二と好成績を収めたが、ことしの七月には四十五年
の大会を日本で開催することが正式に決定する予定なので、これに対する
準備も進めたい。

今年度のもう一つの大きな問題は対政府、立法関係の任務である。医療
費問題、失業保険問題、最賃問題、港湾労働法、労働災害防止指導員の問
題などについても慎重に検討して、善処したい。

総会はこの報告を満場一致承認し、つづいて吉野孝一財務理事
(日本団体生命相談役) が説明した昭和四一年度収支決算と四二年度
予算案についても原案どおり承認した。ひきつづき役員の改選に移
ったが、動議により佐藤北海道経協会長(雪印乳業会長)ら三一名か

らなる選考委員会を設け、別室で協議することになった。このあと
川又人材開発センター理事長が「日経連の創立一五周年記念事業と
して建設中であつた人材開発センター富士研修所が五月一〇日に開
所式を行うはこびとなつたので、この運営、募金について協力願
いたい。募金については、大蔵省から繰り延べ資産として損失勘定が
認められたので、よろしくで配慮をお願いする」と報告、これを承
認した。ここで、恒例の前田一専務理事による労働情勢報告が約一
時間にわたっておこなわれた。その要旨は次のとおりである。

一、ことしの春闘の特徴は次の四点である。①総選挙、地方選とからみ
あつたこと。②総評の指導力に限界が見えてきたこと。③同盟の中核であ
る海員組合が春闘期に合流して来たこと。④景気上昇下の春闘であつたこ
と。

一、総選挙では幸い保守党が国民の支持を受け、政局が安定した。しか
し、自民党の得票率は年々減少しており、勝つたとはいえない。都知事選
は自民の敗北であつた。東京都の治安について一言クギをさしておきたい
が、美濃部知事は一千万都民の代表であることを肝に銘じていただきたい
い。また共産党の進出、民青同の活動も眼をみはらせるものがあり、警戒
を要する。

一、ことしの春闘では昨年の立役者だつた合化や交運共闘が後退し、代
つてIMF・JCの中心的な立場にある鉄鋼が春闘相場に指導的役割を演
じている。鉄鋼の回答は高いが、これは昨年、一昨年とよそより低かつた
という特殊事情がある。他産業はこれを相場だと早合点せず冷静に賃上額
を考へることが大切だ。

ことしの春闘の金額は若干高いが、この中には職務給の導入とか、賃金
体系の整備、人事管理の根本的刷新が予定されている。金額だけでこの賃
上げを批判すべきでなく、合理化への切替えという内容が問題である。賃
上げの「量より質への転換」ということが今春闘の一つの特徴になると思
われる。同盟が春闘に合流したので面倒なことになりはしないかと思つて

たが、事なきを得た。

一、景気の先行きは早くも一部に下期不安説が出ており、資本自由化を控え樂觀できない。国際競争に備え、企業に実力をつけることがこれからの経営者の仕事である。

一、労働者の生活は非常に改善されており、高額賃金をかちとらねばならぬというような緊迫した理由は非常に乏しい。問題は物価だが研究や作文はすでに出来ている。国民全体がこれを実行することが大切である。私どもは、物価と賃上げの悪循環を絶つという見地から物価問題を考えていく。したがって賃上げは節度をもって、漸進主義で行くべきである。

一、雇用対策は即中高年齢層の雇用対策だが、これは経営者だけではどうすることもできず、もっぱら政治の力で解決すべきものである。また、今後の雇用構造は学歴偏重から能力主義へ、人海戦術から少数精鋭主義に変ってゆくことは必至である。

一、何でも反対の階級闘争的指導原理は時代錯誤である。闘争本位の春闘方式などは古い。これに代る案の一つが長期安定賃金の構想である。長期安定賃金にふみ切るには、各業種、企業毎に事情が違うので三年なり五年なりかけ、できるところからやって漸次拡大してゆくことが大切だ。長期安定賃金を結ぶための大前提は労使の信頼関係だが、これは企業別組合の労使の話し合いによるのがもっとも効果的だ。七〇年闘争にたいし、私どもがなし得るただ一つの良識ある抵抗は、企業別労働組合を再認識することである。

このあと役員選考委員会が次の新役員を指名し、総会は満場一致これを承認した（いずれも再任）。

▽代表常任理事 諸井貫一（秩父セメント社長） 桜田武（日清紡績会長）
▽総理事 今里広記（日本精工社長） ▽専務理事 前田一、早川勝 ▽地方部会議長 湯浅佑一（湯浅電池社長） ▽業種部会議長、小島新一（八幡製鉄会長） ▽地方部会副議長 白石豊彦（愛知時計電機社長）、根津嘉一郎（東武鉄道社長） ▽業種部会副議長

長 田代茂樹（東洋レヨン社長）、福島敏行（日本通運社長）、鈴木清秀（私鉄経協会長） ▽常任理事 赤坂武（日本鋼管社長）ほか四四三名 ▽財務理事 井上薫（第一銀行会長）ほか四一名 ▽顧問 浅田長平ほか三八名。

つづいて第五一回ILO総会代表の推薦に移り、前日の日経連常任理事会で決定した次の代表、顧問が承認された。

▽代表 吉村一雄（日経連国際代表事務所長） ▽顧問 鈴木俊雄（日本碍子副社長）、原田慶司（川崎製鉄専務）

ついで会員の所見発表として、三浦島津製作所社長が「資本の取引の自由化をめぐる問題」、湊日興証券社長が「経済社会発展計画と経営者の覚悟」と題してそれぞれ所見をのべ、この処理は代表常任理事に一任された。

このあと、今里総理事が後掲のような「新情勢に処するわれわれの見解」を提案して、次のように説明した。

【今里総理事の見解案説明】四十年代に処する経営者の考え方は、みなひとしく同じだと思う。まず当面のしかかっている資本自由化の問題。これはOECDに加盟した以上、日本政府としても来年はハッキリしたものを表明することになろう。鉄、セメントあるいは船とかは「自由化結構、いつでも来れ」という構えであろうし、他の業種では「まだまだ、時間を延ばしてほしい」ということがあっても当然だ。急いで企業体質を整えるとか、技術開発を強力に推進する必要がある。

また、若年労働者を初めとする労働力不足に対処していくには、技術開発、設備の近代化、企業内教育の充実によって個人能力を伸ばすことを考えなければならない。さらに年功序列の給与体系にも鋭いメスを入れなければならないが、これについては賃上げのたびに職務、職能給の取り入れを強く組合に要請する必要がある。

第二は労使関係のあり方の問題である。前田報告にもあったように、総

評の中でも民間労組は、穏健な考え方をもちつつある。総同盟においても同様、ここに持ってきている新産別の組合の「四十一年度年末闘争を顧みて」のパンフレットにはこう書いてある。「昨年の一時期金問題については「赤旗なき年末闘争」であった、これによって労使関係の確立を前提とする円満解決に自信を持った」、また「私たちは組合主義の立場から産業や企業経営のよりよきパートナーとしての地位と役割を不動のものにしてゆきたい」と言っている。以前われわれが考えていたような組合、いわゆる「昔軍閥、今総評」といわれたようなところでもすでに一つの反省、あるいは自覚というものが出てきているようである。このような「語るに足る」ところの労組をやはりつくりあげることが、国民全部が望まなければならない。またそういう下地を造り上げていかなければならないと思う。そういうことによって労使共同体の理念を日経連としても強く打ち出すことによって、私はよりよい環境、条件というものが出てくるのではないかと思う。

第三は東京都知事選の問題だが保守党は前の総選挙で成績がよかったというのでタカをくくっていたのではないかという気がする。これからの時代はビッグ・ガーバメント、ビッグ・ビジネス、ビッグ・ユニオンの三位一体の国家形態を作りあげなければならない。しかし、現在ビッグ・ガーバメントをつくりあげる組織が非常に欠如している。都知事に落ちたのも結局、党組織の弱体、都市政策の貧困が指摘されよう。ここらあたりで農村に比較的偏重している保守党の政策が、大きく反省を促されるのではないか。

またわれわれ資本主義の立場を取っているものは、保守党と手を切るわけにはいかない。どうしても運命共同体的な形でいかなければならないから、保守党にようになってもらわなければならない。先日読んだ新聞に西独とイギリスの人口五万都市にはほとんど社会党か労働党から成っているといるのがあった。日本でも東京、大阪は多少鞍替えをしたが、私はそういう左翼の人達が市長になってもハッキリと共産党を排撃する社会党なりたいと思う。ところが先程の総選挙、今度の地方選挙をみると、共産党が急激な伸びを示している。これに対して政治の厳粛さ、きびしさという

ものが国民にわかっていないのではないかと私は考えるのである。財界、経済界にも政治に関心を持つことをよこしまなことのようになっている人があるが、そうではない。われわれは生きている限り、生活する限り、企業を繁栄の道に持っていくという限り、政治とは絶対に切っても切れないものだということを考える。

この提案は満場一致で採択され、最後に「世界と日本」と題する福島慎太郎共同通信社長の講演があり、午後五時前閉会した。

なお、来賓として佐藤首相、鈴木文相、坊厚相が出席し、それぞれあいさつした。

【新情勢に処するわれわれの見解（全文）】 当面の新情勢に対し次のことき見解を表面する。

一、新情勢に対する基本的態度

最近の国際環境の推移を見るに、経済相互主義の世界的傾向の高まりから、わが国も数年をまたずして資本の自由化がかなりの分野にわたって実現される見通しが強い。

また国内経済においても雇用情勢の緊迫、産業構造の再編成等が必至とみられ、わが国経済界の前途には真に厳しいものが予想されている。加えて最近の国内政治情勢は極めて深刻であり、わが国の政治、経済の現況はかつてない重大な局面に当面しているというも過言ではない。

このような困難な情勢に際し、われわれ経営者は政治、経済、労働の各般にわたってその社会的責任の重大さを自覚し、今こそ一致協力、実践を通じて、強固な経営基盤を確立してこの局面に対処せねばならない。

二、高能力経営の推進

国際競争力の強化のため産業の再編成等経営の効率化が要請せられているが、個々の企業においては自己資本の充実、技術開発の強化、合理化投資の推進等により「強固にして実力ある高能力経営」を目指してあらゆる努力が払われねばならない。

同時にわれわれは、このような体質改善と併行し、①雇用情勢の変化に応ずるためにも適正な人員配置、②職務に対応した合理的な賃金体系の樹

立、③企業内教育の充実により個人能力の開発や活用を図る等、少数精鋭主義にもとづく新しい労務管理体制の確立に努めるとともに、雇用の流動化に対応する再配置等の措置につき配慮するものとする。

三、新しい労使協力理念の確立

資本の自由化に伴ない、わが国の労使関係においては産業再編成問題や、外資の経営参加に伴なう摩擦等新たな問題が数多く発生すると予想されるが、わが国労使は国際化時代という新事態に対し共通の認識の上に立った労使協力体制を確立すべきである。

そのためには旧い階級対立の理念を排除し、国際的視野に立つて労使が一体となり労使共栄の基盤である企業を發展せしめひいて国民全体の福祉を増進せしめるという新しい協同体理念が確立されねばならない。

われわれ経営者は、このような理念に立つて本来の経営責任を自覚し、常時労使間の意思疎通に努め、相互の理解と信頼を深め、人間尊重を基調とした建設的な労使関係を樹立し、この困難な情勢を克服すべく一層の努力を傾注せねばならないと確信する。

III 政府の賃金政策

概要□人事院の公務員給与勧告——公労委の仲裁裁定——中央最低賃金審議会の最低賃金法改正の答申——家内労働の最低工賃制、一六条方式による最低賃金制および金属鉱業等の最低賃金に関する答申——家内労働の最低工賃制／一六条方式による適用／金属鉱業等最賃制に関する答申／賃金研究会報告「労働生産性向上と賃金制度について」

概

要

このところわが国政府のとっている賃金政策は、近年急激に進展しつつある「自由化」に対応しうるような強蓄積が可能な範囲に、賃金水準をコントロールすることに主眼がおかれているといつてよい。一九六六年度後半から六七年前半にかけてのその主要内容は三つの系列に分類できる。第一は、わが国流の賃金水準の表現である平均賃金のコントロールであつて、人事院の公務員給与勧告および公共企業体労使にたいする公労委の仲裁裁定はまさにそれにほかならない。政府が全体的な賃金水準をコントロールする手段として、公務員ないしそれに類似の労働者の賃金を用いることは、わが国に限らず程度の差はあれ珍しいことではない。ただ注意すべきなのは、現在の公務員や公企体の賃金決定が社会全体の賃金水準コントロールの手段としての有効性を減じつつあるかにみえることである。本文にもあるように、公務員や公企体賃金がむしろ民間の賃金決定に主導されるごとき現象がみられる。政府主導の賃金決定が社会全般の賃金水準をコントロールできなくなれば、蓄積を保障するために別のコントロール手段が考えられる必要がある。いわゆる所得政策の論議の一つの側面はそれであつて、いまだ表だった政府の賃金政策としては現われておらず、したがって本文にはとり上げてい

ないが、潜在的動向として注意すべきであろう。

第二は、不熟練層の賃金および新規学卒労働者層の初任給を通じて社会的な賃金水準に重要な影響をあたえる最低賃金制である（社会保障もこれに密接に関連することはいうまでもない）。現在政府にとって必要な最賃制は、初任給、不熟練層賃金の強い上昇圧力、および「自由化」に対応してのILO二六号条約の条件の充足の必要という条件下で、強蓄積を可能ならしめる範囲に社会的賃金水準をコントロールしうるような最低賃金制である。それは、とうぜん業者間協定方式を否定せざるをえず、しかも労働者側に最低賃金決定の主導権をあたえてはならないものである。中央最低賃金審議会の答申は出るべくして出たものといってよい。

第三は、第二の問題と密接するが、労働市場において労働力供給圧、ないし過剰人口圧を高めようとする政策である。いわゆる労働力流動化政策はその一環であり、その一部として、労働市場を企業別に分断すると一般に考えられている年功賃金の排除、いわゆる職務・職能給化政策が存在する。賃金研究会報告「労働生産性向上と賃金制度について」はそのような意味をもつものといってよい。

1 人事院の公務員給与勧告

公務員共闘は一九六六年三月、一律七〇〇〇円の賃上げを中心と

する第七次統一賃金要求を決定、政府、人事院に要求書を提出、以後五次にわたる統一行動を実施してきた（第二部V賃金闘争の経過参照）。これにたいし、人事院は八月一二日「国家公務員給与の改訂に関する勧告」を国会及び内閣にたいしておこなった。この勧告の主要な内容は、本俸平均六・〇%（平均本俸三万八千八百四円から四万二〇二五円への引上げ、扶養手当（配偶者のみ）を〇・五%（現行六〇〇円を一〇〇〇円へ）、通勤手当を〇・三%（現行の最高支給額一六〇〇円を二四〇〇円へ）引き上げること、上薄下厚の配分を基調とし中だるみ是正に主眼をおいたと人事院によって主張されていること、初任給の改訂については医師に重点をおき三〇〇〇円の引上げがおこなわれ、高卒、大卒もそれぞれ一二〇〇円、一六〇〇円、一七〇〇円引き上げられたこと、期末手当の増額を今年度はおこなわないこと、実質的には全体で六・九%（昨年は基本給六・四%、全体で七・二%）の引上げとなることなどである。人事院ではこの勧告のために、本年四月、公務に類似する九一職種、約四五万人を対象に「職種別民間給与実態調査」を実施、さらに春闘のなかで四月にさかのぼって実施された給与改訂についても調査を試み、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢などの条件が同等と認められるものについて基準内賃金の比較をおこなったとしている。

公務員共闘はこの人事院勧告を不満とし、勧告にたいする従来の政府の態度から、閣議決定期におけるたたかいの重点として「勧告通り五月から引き上げる」「地方自治体の給与財源を国で保障させる」ことを確認、一〇月二二日に全公務員労働者の統一ストライキをかけてたたかった。結局、この闘争は一〇月一四日の閣議決定（人事院勧告通り賃金引上げをおこなうが、実施期日は一九六六年九月一日

とする) をかえさせることはできなかったが、その高揚が公務員労働運動に大きな影響をあたえたことは否定できない。人事院の「国家公務員給与の報告と勧告」は次のとおりである。

【国家公務員給与の報告と勧告】 一、報告

(1) 一般職国家公務員の給与

一般職国家公務員(「一般職の職員の給与に関する法律」の適用を受ける国家公務員をいう。以下同じ)の全員について、本院が実施した「昭和四一年国家公務員給与等実態調査」によると、本年一月現在の在職者数は約四七万人であり、その平均年齢は三七・七歳、平均扶養家族数は一・七人である。また、その男女別構成は男八〇・四%、女一九・六%、その学歴別構成は大学卒一六・四%、短大卒一一・五%、高校卒四九・五%、中学卒二二・六%となっている。これら一般職国家公務員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、税務職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職など一六の俸給表の適用を受けており、事務次官、大学学長その他の管理職を含めた職員全体の平均給与月額、本年四月現在、俸給三八、五八五円、扶養手当八九〇円、暫定手当九二五円と見込まれる。

(2) 民間の給与

民間給与の一般的動向を労働省の毎月勤労統計によってみると、調査全産業における常用労働者の「きまって支給する給与」は、昨年四月から本年四月までの間に九・七%、金額で二、九三六円の増加となっている。また、製造業における管理・事務・技術労働者については八・〇%、金額で二、九七四円の上昇となっている。

本院は、前記の国家公務員給与等実態調査による公務員給与と民間給与との正確な比較を行なうため、従来の例に従い、企業規模一〇〇人以上で、かつ、事業所規模五〇人以上の全国の民間事業所のうちから、約六、五〇〇の事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「昭和四一年職種別民間給与実態調査」を実施した。これは、公務と類似すると認められる九一職種の職務に従事する者約四五万人について、本年四月に支払われた給与月額等を調査したものである。

なお、この調査の一環として、本年の春季賃金改定のうち四月分給与に遡って実施されるものについても、従来どおり、事業所単位に調査を行なった。その結果は、昨年の場合と同様に、一二%にのぼる事業所において平均一一%の引上げを伴う遡及改定が実施されるという異常な事実が明らかとなった。

(3) 官民給与の比較

上記の国家公務員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の両結果に基づき、本院が、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者について、従来方式により、相互の基準内給与を比較し、その較差を総合したところ、別表第一に示すとおり、民間給与が一般職国家公務員の給与を五・二%上回っていることが明らかとなった。

また、引上げ改定分の支払が遅れたため右の比較に含まれないこととなつた前述の四月遡及事業所の改定による影響は一・七%と見込まれる。

二、勧告

一次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十五年法律第九十五号)を改正することを勧告する。

(一) 俸給表

現行の俸給表を別記第一のとおり改定すること。

新俸給表への切替えは、別記第二の切替要領によること。

(二) 諸手当

1 扶養手当について、配偶者に対する手当の月額を一、〇〇〇円とする。

2 通勤手当について、交通機関等を利用する者に対する全額支給の限度の月額を一、六〇〇円とするともに、運賃等相当額が一、六〇〇円をこえる部分については、その二分の一の額(八〇〇円を限度とする。)を支給するようにすること。

また、自転車等を使用する者に対する支給月額を五〇〇円(原動機付のもの場合は五八〇円)とすること。

3 初任給調整手当について、医療職俸給表(一)適用の医師に対する支給限度の月額を五、〇〇〇円とすること。

二 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、昭和四一年四月を基準として、この勧告が同年五月一日から実施されるべきものと考えられる。

別表第一 官民の職種別給与較差

職 種	公務員の給与	民間従業員の給与
行政職俸給表(一)関係	三九、一〇八円	四一、五八九円
行政職俸給表(二)関係	三三、七一〇	三五、三二四
海事職俸給表(一)関係	五五、四七三	五八、二三九
海事職俸給表(二)関係	三九、七六四	三九、四七八
教育職俸給表(一)関係	六八、八〇五	六五、三三二
教育職俸給表(二)関係	五四、七二〇	五一、七四八
研究職俸給表 関係	四七、〇二四	五四、一四一
医療職俸給表(一)関係	七二、二〇八	一〇三、五九二
医療職俸給表(二)関係	四〇、三〇七	四三、五八六
医療職俸給表(三)関係	三三、七〇五	三〇、〇〇一
全 職 種 計	(A) 四〇、六二九	(B) 四二、七三六
全職種の総合較差 (B)/(A)	一〇五・二%	

(注) 一 全職種計には、税務職俸給表、公安職俸給表(一)および(二)、教育職俸給表(三)および(四)ならびに指定職俸給表関係職種は含まれていない。

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。

2 公労委の仲裁裁定

一九六六年一月末より二月にかけて公労協は、合理化反対、時間短縮、要員確保などの要求と結合した平均一万円の賃上げ要求を提出した。この賃上げ要求は公労協統一賃金要求である(1)新賃金要求額一万円(上下五〇〇円の幅で調整)、定額部分三分の二以上、(2)高卒初任給二万五〇〇〇円以上、(3)臨時雇用者賃金日額九〇〇円以上、(4)実施時期一月一日を基準としたものである。自主交渉ではつまずかず、公労委(会長兼子一)へ調停申請がおこなわれた。六七年五月二三日、調停作業の大詰段階で公益委員が示した六・五%プラス三〇〇円引上げの第二次案について組合側の同意がえられず、仲裁移行となったが、同盟系の全郵政と電々新労が五月二三日に提示された賃上げ案を受諾したこともあって、結局同一の案が五月三十一日仲裁裁定として三公社五現業の労使に交付された。

この裁定により加重平均で公労協の賃上げ額は二八二九円、定昇平均四・三%、一六八七円を加えると一一・六%、四五一六円の賃金上昇となり、昨年の六・五%に定昇を加えた三八二四円を六九二円上まわることになった。これは裁定理由のなかで明らかにしているように、公労委が民間産業の今次春闘結果を定昇こみ平均一二%に接近していると判断し、これに近づけるよう裁定を下したためである。また裁定は定率・定額方式の理由として、賃上げの一般的傾向が賃金ベースに比例する部分が減少し、定額部分が増大していることをあげている。公労協共闘委員会は「平均一三・一%の民間賃金引上げ額にも達しないが、調停段階で具体的な回答を引出したことは、当事者能力問題の解決、自主的な賃金要求の解決へ一歩前進したものである」との声明を発表、他方福永官房長官は「政府としてはこれを尊重する方針である。ただ国鉄については財源に問題が

あり、慎重に検討する」との談話を発表した。六月二日の閣議で「賃上げ実施にともなう経費は六七六億円にのぼるが、三公社、五現業とも予備費の使用や既定経費の節約、流用などにより裁定どおり実施したい。経理に問題のある国鉄についても補正予算は組むようなことはせず、現予算内のやりくりで実施する」ことを決定した。企業別の裁定にともなう賃金上昇状況（第172表）、よび国鉄にたいする仲裁裁定は別掲のとおりである。

第172表 ベア・定昇額一覧

項目		ベース・アップ （6.5% +300円）	推 計 定昇額	合 計
企業体				
国電専郵林印造ア	鉄電	3,127	1,962	5,089
	売	2,528	1,478	4,006
	政	2,735	1,611	4,346
	野	2,657	1,476	4,133
	刷	2,713	1,611	4,324
	弊	2,793	1,492	4,285
	専	2,718	1,469	4,187
	ル	3,099	1,408	4,507
平均	単純	2,796	1,563	4,359
	加重	2,829	1,687	4,516
（昨年のべ・ア）		（6.5%）		
平均	単純	2,264	1,467	3,731
	加重	2,280	1,544	3,824

（注）推計定昇額は、現行ベースに理論定昇率を乗じて得たものである。（公労委試算）

【公企体等仲裁裁定の内容】 国鉄（国鉄労組関係）

主 文

一 日本国有鉄道の公企企業体等労働関係法上の職員（昭和四〇年公共企業体等労働委員会告示第一号に掲げる者を除く）の基準内賃金を、昭和四二年四月一日以降、一人当日現在における上記職員の基準内賃金の六・五%相当額に三〇〇円を加えた額の源資をもって引き上げること。

二 上記源資の配分については、労使間の協議によってすみやかに決定す

ること。

三 中高年層の賃金は正および一般の不合理是正については、個別的問題として、さらに労使間において協議すること。

四 自動昇格制度については、さらに労使間において検討すること。

五 臨時雇用員の賃金については、労使間の協議により改善措置を講ずること。

理 由

一 今次の賃金紛争における労使間の主な対立点は、組合が一〇、五〇〇円の賃金引上げを要求したのに対し、当局側は他の公社並みの取扱いを希望しつつも特段の資金上の問題を理由として具体的な意見を表明しなかったことにある。

当委員会は、公共企業体等の職員の賃金を決定するにあたって重要な条件である消費者物価、国家公務員の給与および民間賃金について以下のように検討を行なった。

消費者物価をみると、全国消費者物価指数は、昭和四一年度の対前年度比は四・七%、本年三月の対前年同月比は四・〇%の上昇となっている。

国家公務員の給与については、昨年九月、基準内給与は扶養手当を含め平均六・五%程度と思われる改定が行なわれたが、国家公務員と本企業体との給与水準について比較検討した結果、特に配慮すべき問題は認められなかった。

民間賃金との関係については、今次春季賃金引上げ前における水準を、昭和四一年賃金構造基本統計調査による性別、年令別、学歴別比較をもととして検討したが、本企業体の賃金水準が民間のそれに劣っているとは認められなかった。

そこで、この仲裁においては、民間産業における今季賃上げの状況が問題の中心となるが、その平均は定期昇給を含め基準内賃金の一二%に接近していると認められる。ただ、引上げ額と賃金ベースとの関係を分析して一般的傾向を調べてみると、昨年に比べ、本年は賃金ベースに比例する部分は減少し、いわゆる定額の部分が增大していることが顕著で

あるといえる。

以上を総合勘案し、当委員会としては、定期昇給を含めた本企業体の賃金改定が今春における民間賃金の動向におおむね見合うことを主眼として、一人当たり基準内賃金の六・五％に相当する額に三〇〇円を加算した額の源資をもって賃金を上げることが適当と認め、主文第一項のとおり裁定した。

二 主文第一項は、源資についてのことであつて、配分とは無関係であり、配分は労使間の協議によることが適当であると認めた。

初任給についても、配分上の問題として労使間において慎重に検討し処理すべきである。

三 中高年層の賃金は正および一般の不合理是正については、個別的問題であると認めるが、是正の基準等について、要すれば労使間でさらに協議することが適当である。

四 自動昇格については、人事制度上の問題であるので、今回の賃金引上げとは別途に労使間において検討することが適当である。

五 臨時雇用員の賃金については、労使間の協議により改善措置を講ずることを適当と認めるが、この際、臨時雇用員の賃金決定について、失対賃金等を参考とし長期的制度を確立するよう労使間で検討することを適当と認める。

3 中央最低賃金審議会の最低賃金 法改正の答申

中央最低賃金審議会（会長有沢広巳）は一九六七年五月一五日の総会において「現段階における最低賃金制の取扱いについて」の答申

を決定、早川労相に提出した。審議会総会には全国一律最低賃金制を主張する総評系委員はボイコット欠席をしたが、中立労連系、同盟系、新産別系委員は出席、満場一致で答申案を可決した。労働省では、この答申にもとづき最低賃金法改正案を作成、五月二五日閣議決定、二六日国会に提出した。

現行最低賃金法は一九五九年七月施行されたものであるが、その後普及拡大がすすめられ、一九六七年三月末には、第173表のように適用労働者五五二万、わが国中小企業労働者の約三分の一に達している。もっともその金額は表示の通り九七％が六〇〇円未満、五七％が五〇〇円未満であつて、この水準の低位性と、労働者側の発言権を無視した九条方式が大多数をしめる実態とが、労働者側、とくに

第173表 金額階級別最低賃金決定状況
(1967年 3 月31日現在)

金 額 階 級	決定件数	適用労働者数	比 率
		万人	%
400円未満	85	23	4
400—449	766	112	20
450—499	904	183	33
500—549	565	159	29
550—599	82	57	11
600円以上	28	18	3
計	2430	552	100

〔備考〕 労働省労働基準局賃金部

総評・中立労連系組合のきびしい批判の対象になつていた。中央最低賃金審議会は、一九六三年八月「最低賃金制の今後の進め方について」の答申、その延長線上に六四年一〇月「業種の選定、最低賃金の目安に関する答申」をおこない、そのなかで最低賃金の重点対象業種、最低賃金額の目安を定め、六六年度末を目標として計画的に最低賃金制度を進めるとともに、それ

第174表 産業別最低賃金決定状況

(1967年3月41日現在)

産 業		件 数				適用 使用者数	適用 労働者数	重点対象業 種労働者数
		9条	10条	11条	16条			
産 業 計		件 2,055	件 359	件 6	件 10	393,167	人 5,522,512	人 4,375,220
製 造 業	計	1,442	241	6	6	181,188	4,012,255	3,519,615
	食料品製造業	315	55			24,106	399,992	273,062
	繊維工業	277	34	4		40,108	724,103	703,524
	衣服その他の繊維製品製造業	81	12			11,659	223,546	183,906
	木材・木製品製造業	101	24			23,613	310,815	305,481
	家具・装備品製造業	70	13			10,516	98,141	89,644
	パルプ・紙・紙加工品製造業	39	7			3,251	56,969	14,729
	出版・印刷・同関連産業	63	33			14,129	249,181	243,271
	化学工業	10	1	1		502	91,766	3,614
	石油製品・石炭製品製造業	1				39	512	
	ゴム製品製造業	3				88	9,566	
	皮革・同製品製造業	6	1			853	13,990	5,424
	窯業・土石製品製造業	93	14	1		8,167	169,439	93,474
	金属・機械等製造業	360	39		5	38,865	1,559,229	1,533,746
	その他の製造業	61	8			4,460	71,106	56,487
	各種製造業	12				832	33,900	13,253
非 製 造 業	計	551	118		4	208,326	1,386,523	765,080
	漁業・水産養殖業	13	3			2,369	25,339	25,339
	鉱建業	36	3		2	2,307	142,101	125,828
	建設業	70	14			16,868	137,486	
	卸売業・小売業	178	4			38,755	298,293	
	運輸通信業	17	2			3,637	107,131	
	サービス業	237	92		2	143,890	676,173	613,913
各種 産業	前記の業種に分類で ない大企業の その他	51				1,699	90,525	90,525
	その他	11				1,954	33,209	

〔備考〕 1) 「適用使用者数」は、法第9条に基づく最低賃金の適用を受ける使用者数、法第10条に基づく最低賃金により拡張適用された使用者数、法第11条に基づく最低賃金の適用を受ける使用者数及び法第16条に基づく最低賃金の適用を受ける使用者数の合計である。

2) 「適用労働者数」は1)と同様に、それぞれの適用を受ける労働者数の合計である。

3) 「重点対象業種労働者数」は、「適用労働者数」のうち、昭和39年10月26日の中央最低賃金審議会答申の別表1「最低賃金の重点的な対象業種」に該当する業種における労働者数である。

4) 「各種製造業」とは、一定の地域内に存在する製造業者によって締結された業者間協定に基づく最低賃金である。

5) 「各種産業」の「その他」とは、業種を問わず、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基づく最低賃金である。

以降については中小企業の実態、最低賃金の普及状況などを勘案して改めて合的に検討する必要がある旨のべている。これをうけて、労働省は一九六五年八月、中央最低賃金審議会にたいし、「わが国の実情にそくし、実効ある」最低賃金制を、「今後における産業経済ならびに雇用労働の動向、海外における最低賃金制の現状等広い視野にたつて検討」するよう諮問をおこない、中央最低賃金審議会は労使公益三者構成の「最低賃金基本問題特別小委員会」（小委員長所沢道夫公益委員）を設置して、六五年一〇月から検討をはじめた。

さらに労働省はこの諮問に関連して「最低賃金法がILO二六号条約に適合するよう答申を頂きたい」旨を六六年二月中央最低賃金審議会に重ねて依頼、また同年一〇月の総会において山手労相は、最低賃金制の基本的検討についての問題点をあげて諮問の趣旨を明らかにした。これにたいし、総評・中立労連系組合は一貫して全国産業一律最低賃金制の検討をおこなうべきことを主張、たびたび政府側と交渉をおこなってきたが、右記山手労相の諮問の趣旨説明に全国全産業一律最低賃金制設定の意志のないことを不満とし、以後最低賃金行政に協力しない旨の声明をおこなって総会から退場し、中央最低賃金審議会および地方最低賃金審議会の審議をボイコットするに至った（第二部Ⅳ労働組合の「賃金政策」の「最低賃金闘争」の項参照）。基本問題小委員会は審議をすすめるなかで、公益側委員が労働側および使用者側委員と別個に協議をおこなったが、労使の意見に差があり、かつ労働経済の動向、産業・企業経営の動向、最低賃金実施の影響、海外の最低賃金をめぐる事情などについての検討も不十分であるので、公益委員としては将来の最低賃金制のあり方についてはなお検討をひきつづきおこなうこととし、当面効果的な

最低賃金制にすすむために業者間協定による最低賃金方式を廃止する案をまとめ、五月一日中央最低賃金審議会に提案、一五日提案どおり決定されたものである。

この答申の主要点は、業者間協定にもとづく最低賃金方式（第九条）及び業者間協定にもとづく地域的最低賃金方式（第一〇条）の廃止、最低賃金審議会の調査審議にもとづく最低賃金決定方式（第一六条）は従来九条、一〇条方式の困難または不適當な場合に限りて適用できることになっていたのを、その制限を除き、かつ調査審議にあたっては関係労働者、使用者の意見をきくものとし、また最低賃金の決定に先だつて関係労使の異議申立てを可能にしたこと、法施行の際効力を有する九条、一〇条の最低賃金はなお二年間程度有効とし、従来どおりの手続で改正、廃止ができるが、新設はできないことなどである。中間答申の内容は次のとおりである。

【現段階における最低賃金制の取扱いについて（中間答申）】 当審議会は、昭和四十年八月、労働大臣から将来の最低賃金制のあり方について諮問を受けて以来、最低賃金制基本問題特別小委員会を設置して、鋭意その検討を続けてきたところである。

現行の最低賃金制は、昭和三十四年七月の法施行以来、わが国の経済、労働事情に即しつつ普及が進められ、とくに昭和三十九年以降は最低賃金の重点的な対象業種、最低賃金額の目安を定めるとともに、各種決定方式を活用するなど計画的な運営がはかられてきた。その結果、今日までに最低賃金は中小企業を中心として五五〇万人の労働者に適用されるに至り、その金額も逐次改善をみせ、賃金水準の低い労働者の労働条件の改善と中小企業の経営の近代化に役立ってきた。

しかしながら、中小企業の労働者でもまだ最低賃金の適用を受けていない者がその過半数をこえ、その中には最低賃金設定の必要性の認められる者も多数存在しており、これらの労働者にはすみやかに適切な最低賃金を

設定普及していかなければならないと考える。

他方この数年来、わが国経済の高度成長に伴い、産業構造、労働力需給関係などに変化が生じ、賃金は大幅に上昇するとともに、就中、若年労働者や中小企業労働者等従来賃金の低かった分野の上昇が著しくその結果、各種の賃金格差も縮小に向っている。今後においても、新規労働力の減少等を考えれば、このような傾向は当分継続するものと思われる。また、その間資本の自由化をはじめ多くの面でわが国経済の国際化が一層推し進められるであろう。

したがって、これからのわが国においては、適正な労働条件を確保して労働力の質的向上とその有効活用をはかるとともに、産業、企業の側においては、中小企業も含めてこのような情勢に対応できるように経営の近代化・合理化を進め、その体質の強化改善をはかっていくことが要請されるのであって、最低賃金制の検討についてもこれらの事情を十分考慮する必要があると考える。

当審議会は、このような考え方にそった最低賃金制が、具体的にいかなるものであるべきかについて、これまで最低賃金制基本問題特別小委員会を中心かなりの審議を行ってきたところであるが、未だ審議を尽くしていない面もあって、現在までのところ委員の間で意見の相違もあり、また、わが国の経済、労働事情の推移の展望や諸外国における最低賃金制運営の実態等なお検討すべき問題も残っていると思われる。

しかしながら、現行法の業者間協定に基づく最低賃金方式については、これまで最低賃金制の普及に大きな機能を果たしてきたことは認められるが、今後前述のような必要性に即応したより効果的な最低賃金制に進むためには、これを廃止することが適当であると考え。ただ、現に業者間協定に基づく最低賃金方式が広く実施されている実情にかんがみ、無用な混乱を生ぜしめないためには、これが廃止については、当然ある程度の経過措置が必要であろう。

これらの事情にかんがみ、この段階においては、現行法につき、すみやかに、左記のごとく業者間協定に基づく最低賃金方式の廃止とこれに伴う一定期間の経過措置その他必要最小限の改正を行なうこととし将来の最低

賃金制のあり方については、その間においてできる限りすみやかに結論を得られるよう、引き続き検討を行なうこととすることが適当であると考え

記

一、最低賃金の決定方式について、業者間協定に基づく最低賃金方式および業者間協定に基づく地域的最低賃金方式は廃止するものとする。

二、最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金は、これまで他の方式により決定することが困難又は不適當な場合に限り設定することができることとされていたが、その制限を除き、必要により、最低賃金審議会の審議に基づいて設定できるものとする。

三、最低賃金審議会は、二による調査審議を行なう場合には、関係労使の意見をきくものとし、また、労働大臣または都道府県労働基準局長の決定に先だち、労働協約に基づく地域的最低賃金方式の場合の異議の申出に準じ、関係労使は異議の申出をすることができるものとする。

四、法律施行の際に存する業者間協定に基づく最低賃金及び業者間協定に基づく地域的最低賃金は、法施行後おおむね二年間程度はその効力を有し、従前の例により改正又は廃止できるものとするが、新設はできないものとする。この場合において、新たに二により最低賃金が決定されたときは、その適用を受ける労働者については、存続している業者間協定に基づく最低賃金又は業者間協定に基づく地域的最低賃金は失効するものとする。

答申の決定にあたって使用者側委員は、中小企業振興対策について積極的にすすめること、および改正法の運用については実情に即して弾力的段階的におこない、その周知徹底について十分に配慮することなどを、とくに強く要望した。総評は答申に先立つ五月八日、全国全産業一律最低賃金制を基本とすること、現行最賃法を即時廃止すること、審議会の正常化をまつて結論を出すことを有沢中央最低賃金審議会長に要求、かつ審議会は従来どおりボイコット欠

席した。さらに一二日には春闘共闘委として労働大臣に会見、反対の態度を通告、また国会においても政府改正案の成立を阻止し、社会党案の実現をめざしてたたかうよう社会党に申し入れた。なお五月一六日春闘共闘委員会が傘下組合にあてた通達「中間答申以後の最低賃金制闘争のすすめ方について」は「政府・労働省の中間答申強行の狙い」および「中間答申に関する春闘共闘の態度」について別掲のようにのべている。他方、春闘共闘委員会として総評と同一歩調をとっていた中立労連は、この件に関しては、「目標は全国全産業一律最低賃金制であるが、公益委員案は、業者間協定方式を廃止し一步前進である」とし、審議会に出席、答申決定に賛意を表した。一般に、国会における最低賃金の改正法案審議は、社会党、共産党の強い反対が予想され、難航が予想されている。なお、春闘共闘委の「政府労働省の中間答申強行の狙い」及び「中間答申に関する春闘共闘の態度」は次のとおりである。

【政府・労働省の中間答申強行の狙い】 (イ) 業者間協定方式がILO二六号条約からみて違反することが明らかになったため、国際的批判にもたえられないので、輸出政策上などからも存続することは好ましくないと判断したこと。

(ロ) すでに三四年いらい七年間の実績で業者間協定適用労働者は五五〇万人にたっし、一応の目標にたっしたが、一五〇〇万の中小企業労働者からみると約三分の一に過ぎず、すでに業者間協定方式によつてはこれ以上の拡大は限度にたっしたこと。

(ハ) 求人難などの理由によりすでに中小企業でも中卒労働者の賃金が上昇し、一六条方式でも目安と対象業種をきめ行政指導による運用を行えば、実際の賃金水準に影響をあたえないような最低賃金をきめていくことができると判断したこと。

(ニ) また一六条方式は行政官庁（労働大臣及地方労基局長）の権限で行え

るので、政府の賃金にたいする介入が強められ賃金統制が可能となるから、これを利用して低賃金体制の再編成を行うことができる。

さらに今後は一六条中心の運用を拡大することにより、長期にわたりこの方式を固定化し、全国一律制の実施についてはさらにこれを遠い将来にまでもちこすことができる。

以上の判断のもとに政府労働省は中間答申を強行したが、今後の中賃審議とILO二六号条約の批准については次のように行うものと予想される。

すなわち、今回の法改正では九・一〇条の廃止（実際は二年後）と最小限の手直しにとどめ、中間答申後の審議は一条及一六条の問題点のみを論議し、この部分の手直しをもって正式答申の内容としたい意向である。

この間全国一律制については審議はするが、現状においては時機尚早或いは実施困難との判断をもちこむことでさらに将来にもちこそうとするであらう。

なお、政府はILO二六号条約については法改正成立後、すなわち明年の国会に批准案件を提出する意向であらう（これにより批准が発効する。

さらに一年後、四四年には九、十条の完全廃止により、国内法の整備が完了することになる）。

【中間答申に関する春闘共闘の態度】 1 今回の中間答申はわれわれが主張してきた、わが国でもっとも実効性のある、しかもすでに実現が可能となつてゐる、全国一律制の実現を事実上否定しさうとするものであるから、絶対に認めることはできない。

2 ニセ最賃である業者間協定を廃止することについても、なお二年間有効としていることは現行法の温存であるから絶対に認めることはできない。

3 政府は業者間協定を廃止して職権方式に移行することは一步前進だとしてゐるが、この方式によつても、最低賃金をもっとも必要とする中小企業や産業分野に全面的に適用することは考えられない。

むしろ組織労働者の上に職権最賃が拡大され、賃金にたいする行政的

介入が強められるから、労使団体間の交渉を通ずる最低賃金の決定を基礎としない未組織労働者にたいする職権最賃には反対する。

4 中間答申は職権方式を固定化するとともに、ILO二六号条約の批准をまっけてこの方式を長期間固定化し、あらたな低賃金体制を実現しようとする狙いをもつものであり、また全国一律制の実現をさらにおくらすねらいもつものであるから、このような政府の意図を粉砕するためさらに一律制の要求をさらに強めて闘う。

5 今回の中間答申にもとづいて国会に上程される改正法案については、以上のような判断から、業者間協定の二年後の廃止という部分のみをもつて一步前進と評価することはできない。したがって、社会党を通じて全国一律法を提出し、社会党案の成立、また、政府案の廃案をめざして全力をあげて闘う。

4 家内労働の最低工賃制、一六条方式による最低賃金制および金属鋳業等の最低賃金に関する答申

家内労働の最低工賃制

現行最低賃金法では、最低賃金が決定された場合、これと関連する同一地域内の家内労働者の最低工賃についても、必要あれば最低賃金審議会の調査審議をへた上でこれを決定することができるとされているが、この規定にもとづく最低工賃が、奈良県くつ下製造業、山梨県ねん糸製造業（ともに一九六七年五月一日以降実施）で決定された。これはわが国ではじめての最低工賃制の決定として注目される。奈良県くつ

下製造業の最低工賃は次のとおりである。

【奈良県くつ下製造業の最低工賃】（最低工賃の決定経過）

奈良労働基準局長は、昨年一〇月、最低賃金法第一〇条に基づき奈良県くつ下製造業に雇用される労働者に一日四七〇円の最低賃金を決定したが、これと競合関係にある家内労働者についても最低工賃を決定することが必要であるとの観点から、十一月一七日、最低工賃決定について奈良地方最低賃金審議会（会長 小田成就）に対して諮問した。諮問をうけた審議会は、専門部会（公益代表五名、労働者代表三名、家内労働者代表二名、使用者代表三名、委託者代表二名より成る）を設置し、専門部会は八回にわたり調査審議を重ねて、その結果を審議会に報告した。審議会は、その報告に基づき全員一致で、次の趣旨の答申を三月一六日、奈良労働基準局長に対して行なった。

奈良県くつ下製造業最低工賃の決定に関する答申（要旨）
一、最低工賃の適用範囲

(1) 工程

くつ下製造の「かがり」工程

(2) 家内労働者

かがり工程の業務に従事する家内労働者

(3) 委託者

奈良県に営業所を有し前号家内労働者に業務を委託する者

二、最低工賃（一〇足当り）

(1) リンキングミシンを用いる場合

大人用短くつ下 二八円

婦人用長くつ下 二二円

中児用くつ下 一四円

(2) オーバーミシンを用いる場合一〇円

三、最低工賃の支払期限

毎月一〇日とする。

四、実施の時期

昭和四二年五月一日以降とする。

第175表 最低工賃額と8時間換算額
 (奈良県くつ下製造業)

種 類	大人用 くつ下	婦人用 くつ下	中児用 くつ下	バン ーシ が オミ か
最低工賃額 (10足当り) (a)	28円	32	24	10
1時間当り 標準能率 (b)	30足	27	36	97
8時 間換 算額 (c)	672円	691	691	776
(c)から必要 経費を差引額 いたした(d)	608円	627	627	628

五、その他
 (1) この最低工賃額の決定を理由に、現行工賃その他の委託条件が低下されることのないよう周知徹底をはかること。
 (2) 家内労働者の安全衛生面（とくに視力障害の防止）に留意すべきこと。
 (3) 最低工賃適用委託者の中には労働者を雇用しない零細企業者が多く、家内労働者も各家庭に分散しているので周知徹底には殊のほか意を注ぐこと。
 (最低工賃の内容)
 答申をうけた奈良労働基準局長は、これに基づき最低工賃（適用範囲、最低工賃額、支払期限について答申どおり）を決定し、三月二五日に公示を行ない、五月一日からその効力が発生することとなった。
 決定された最低工賃額の8時間換算額は、第175表中の（c）のとおりとなり、これから電気料、暖房費等必要経費を差し引いた労働報酬額に相当

するものは（a）となる。なお、雇用労働者に対する最低賃金は一日四七〇円であるが、家内労働者と同程度の技能を有するかがり工経験一年未満の雇用労働者の平均賃金は六一七円となっている。

一六条方式による適用

従来の最低賃金制の普及は、業者間協定にもとづく最低賃金（最賃法第九条）およびこれを地域的に拡張適用する最低賃金（最賃法第一〇条）が大部分をしめ、最低賃金審議会の調査審議にもとづく最低賃金（最賃法第一六条）は、石炭鉱業（一九六三年四月）、金属鉱業（一九六六年二月）のみであった。しかし別項「中央最低賃金審議会の最低賃金法改正の答申について」に示されているような事情を背景として、一九六六年中頃から地方においても、一六条方式の最低賃金が決定されるようになった。列記すると次の通りである。

「千葉県金属・機械等製造業最低賃金」 一九六六年六月決定。適用事業場数一九五七（うち中小企業九二二）、適用労働者数九万一六三三（うち中小企業労働者四万五〇七八）、最低賃金額一九六六年九月末以前、京葉地区一日五二〇円、その他の地区四六〇円、一〇月以降それぞれ五四〇円、四八〇円。

「山口県家具建具製造業最低賃金」 一九六六年六月決定。適用使用者数三五〇、適用労働者数一七六八。最低賃金額一日四六〇円。

「滋賀県機械・金属製品製造業最低賃金」 一九六六年一〇月決定。適用使用者数五三二（うち中小企業五三三）、適用労働者数二万三六七五（うち中小企業労働者一万四九三〇）。最低賃金額一日五二〇円ただし伊香郡、東浅井郡、高島郡、甲賀郡、蒲生郡については四八〇円。

〔北海道理容業最低賃金、北海道美容業最低賃金〕 一九六六年一月決定。適用使用者数理容業、美容業それぞれ約三一〇〇、適用労働者数理容業約八一三〇、美容業約一万。最低賃金、理容師（美容師）一日五一〇円、その他の者四一〇円。

〔横浜・川崎地区機械金属業最低賃金〕 一九六六年十二月決定。適用使用者数四五〇一（うち中小企業四三六〇）、適用労働者数三二万三四四三（うち中小企業二万三二五九）。最低賃金額一日五六〇円。

〔京都府機械・金属製品等製造業最低賃金〕 一九六七年二月決定。適用事業場数二四七三（うち中小企業二四三四）、適用労働者数約八万一二〇〇（うち中小企業労働者四万八五八二）。最低賃金額一日五六〇円、ただし京都市、宇治市、亀岡市、乙訓郡、久世郡、綴喜郡、相楽郡を除く地域については一日五四〇円。

〔新潟県金属製洋食器研磨業最低賃金〕 一九六七年三月決定。適用事業場数四五一、適用労働者数一一三四。最低賃金額一日五二〇円。

中央最低賃金審議会は、一九六六年一〇月一七日、金属鋳業の最低賃金に関し、つぎのとおり

労相あてに答申をおこなった。これは、さきに

決定ずみの、金鋳、銀鋳など九鋳種に属する事業所の坑内夫に適用する最低賃金一万六〇〇〇円を、九鋳種以外の八鋳種にも適用するというもので、この答申にもとづき労働大臣の決定公示がおこなわれる。なお、この金属鋳業の坑内夫に適用される最低賃金は一九六三年の石炭鋳業における最低賃金の決定につづき、わが国において二番目に行なわれた、いわゆる一六条方式による全国的最低賃金である。

【金属鋳業等の最低賃金制に関する答申】

昭和四一年一〇月一七日

労働大臣 山手満男殿

中央最低賃金審議会

会長 有 沢 広 巳

全国金属鋳業最低賃金は、昭和四〇年二月一九日付けの本審議会の答申に基づき、本年三月三〇日から、金鋳、銀鋳など九鋳種に適用されているところであるが、これら九鋳種以外の未適用鋳種について、引き続き専門部会を開催し、実態調査および委員による実地視察を行なう等により検討した結果、別紙のとおり結論に達したので、答申する。

（氏名省略）

（別 紙）

本審議会は金属鋳業専門部会が行なった実態調査の結果等から判断して、現に金鋳、銀鋳など九鋳種に適用されている全国金属鋳業等最低賃金を主として水銀鋳、クローム鉄鋳、タングステン鋳、モリブデン鋳、石こう、石灰石、ドロマイト、ろう石を試掘または採掘する事業を営む事業場の使用者並びにこれらの使用者のこれらの事業場に使用され、これらの鋳業の坑内作業に従事する労働者にも適用することが適当であると考えてる。

なお、本最低賃金は、できるだけ早くその効力を生ずるよう措置すべきものと考えてる。

また、すでに適用されている九鋳種と、今回適用することにする八鋳種以外の鋳種については、当専門部会を存置して、引き続き実態調査を行なう等によって検討を続けることが適当であると考えてる。

5 賃金研究会報告「労働生産性向上と賃金制度について」

労働大臣の委嘱研究機関である賃金研究会（中山伊知郎会長）は一九六七年一月二四日同会の労働生産性関係小委員会（金子美雄主査）がまとめた「労働生産性向上と賃金制度について」の報告書を了承、早川労相に提出した。

賃金研究会は一九六三年一〇月、今後のわが国賃金制度についての検討をおこなうため、労働大臣の委嘱した学識経験者一〇人で発足した機関である。六四年二月「賃金制度検討の視点について」の報告書をまとめ、それにもとづき、労働力流動化、生産性向上および技術革新、社会保障、労働力保全を含む総括、の四小委員会を設け具体的に検討をすすめる、六四年八月には「賃金制度と労働力の流動性について」の報告書を発表している。

今回の労働生産性関係小委員会の報告書は、石油化学、化繊、鉄鋼、電気機械器具、自動車製造等主要一〇産業について、最近の生産方式、労働態様、賃金のきめ方などの変化につき実態調査をおこない、このような生産方式、労働態様の变化のなかで国民経済的見地から今後の賃金制度がどのような方向に向かうべきかを検討したものである。その主要点は、技術革新による生産方式、労働態様の変

化の結果、従来の年功賃金制度では労働力の有効利用、労働意欲高揚の点で欠陥が生じており、それを克服するためには労働の質量に対応する賃金制度に移行する必要があるということ、およびその移行の方向を装置部門、機械部門、事務部門の三部門にわけてある程度具体的に示していることである。一言でいえば、いわゆる職務・職能給化の方向を明示したものであつて、労働省はこの報告書にそつて行政指導をすすめる考えである。賃金研究会自身による右報告書の要約は次のとおり。

【労働生産性向上と賃金制度について】

昭和四二年一月二四日

賃金研究会

1 (経過) 省略

2 (検討の視点)

労働生産性を向上させるためには、設備の近代化、経営組織の合理化などが必要であるのはもちろんであるが、労働力の面からいえば、その有効活用と労働意欲のこう揚をはかることが重要である。

ところで、最近産業の広範な分野で技術革新が急速に進展し、生産方式が大幅に変化し、これに伴って、労働の内容が変わり、必要な労働力の質や労働力構成が変化し、労働能力、能率発揮の方法も変化してきている。賃金制度の面から労働力の有効活用、労働意欲のこう揚をはかつていく上において、このような生産方式と労働態様の变化は当面もつとも大きな影響を有する問題である。

そこで石油化学、化繊、鉄鋼、電気機械器具、自動車製造等主要一〇産業について最近の生産方式、労働態様、賃金のきめ方などの変化につき実態調査を行ない（別添「産業別にみた技術革新と賃金制度の動向」）、その上になつて、このような生産方式、労働態様の变化の進展の中で国民経済的見地から今後の賃金制度はどのような方向に向うべきかということを検討した。

3 (最近における技術革新と賃金制度の動向)

技術革新による生産方式、労働態様の变化は産業部門によって異なり、それが賃金のきめ方におよぼした影響も区々である。そこで装置部門、機械部門、事務部門の三つの部門にわけてそれぞれの部門ごとに生産方式、労働態様の变化とそれとの関連における賃金制度の動向の概観を行なった。

それを要約すれば、生産工程の機械化・自動化等に伴い、労働態様は従来の習熟的多能技能労働から一方においては科学知識にもとづく理解と判断に依存する精神的労働、専門的労働へ、他方においては、単能技能労働ないし標準化された単純労働への転換がみられる。それに対し年令・勤続などの属人的要素によるこれまでの賃金のきめ方は予期したほどは変わっていないが、技能度と年令、勤続との関係が薄くなり、賃金のきめ方におけるそれらの要素の比重が低下し、他方、仕事の遂行に必要な技能や知識などの能力、仕事の困難度、責任度などが、賃金決定要素として取り入れられる傾向がふえてきている等の変化が生じつつある。

4 (現行賃金制度に生じている問題点)

しかし技術革新が進展し、生産方式、労働態様の变化に伴ない、従来の年功賃金制度では、労働力の有効活用、労働意欲のこう揚の観点からみて、つぎのような効果的でない面が生じている。

(1) 多くの分野で長年の勤続による経験や熟練が余り必要でなくなつた。その結果、これまでの年功賃金の習熟的技能労働力養成という機能が低下し、かえって仕事に必要な技能や知識などの能力評価にもとづかない賃金のきめ方では、新しい生産方式に対応する労働力の質の向上が図られがたくなっている。

(2) 賃金と仕事の内容とのかい離が一層明確となってきたので、これまでのような年功的賃金は、高能力者や若年者層の不満をもたらし能力を發揮を妨げる面も生じている。

(3) 国民経済としての労働力の有効活用、労働生産性向上のためには、労働力の流動化と中高年令者などの活用により国全体として労働力の

適正配置をはかることが必要である。

技術革新は技能の企業間互換性の増大や労働可能年令の延長等それに有利な条件をもたらしたが、これまでのような賃金のきめ方は、このような労働力の有効活用の観点からみても効果的でない。

このような技術革新にもとづく事情の変化に対しては、前述の如くこれに対処する賃金のきめ方の变化の動きも若干はでているが、最近の技術革新の進展は、急激でしかも跛行的であるため、これに対する賃金制度の適合は、部分的にしか行なわれず、全体としてその遅れは著しい。

そこで、従来の賃金制度において効果的でなくなってきた点を改善して、労働の質量に応じた機能的な賃金制度を促進する方向に進むことが必要である。

5 (賃金制度の今後の方向)

労働の質量に対応する賃金のあり方は、産業あるいは部門により必ずしも一様ではないが、このような賃金制度への移行にあたって考慮すべき主なる事項をのべればつぎのとおりである。

(1) 仕事の内容や労働能力について分析・評価を行ない、仕事の内容に従ってそれに応じた能力の労働者を適正に配置し、労働力の質が高まりその従事する仕事の内容が高まるに対応して賃金も向上しうるようにすることが必要である。これを部門別にいえば

(イ) 看視労働化した部門における賃金は、系統的知識、理解力、判断力および責任度に応じてきめられることがのぞましい。

(ロ) 技能労働部門では、客観的技能や資格の程度によって賃金がきめられることが適当であり、可能な分野では国の技能検定や免許資格などと賃金を結合させることがのぞましい。

(ハ) 著しく単純労働化した部門では、賃金は仕事の種類によってきめることが適当であろう。

(ニ) 管理、事務、技術労働部門でも、企画、専門的調査、技術研究等については、専門的能力資格の必要性の増大に対応して、賃金のきめ方においてもその要素を、より重視する方向に向うことが必要で

あろう。

しかして、このような労働能力や仕事に応じた賃金制度への移行にあたっては、経過的には、従来の属人的賃金部分と仕事や能力に対応する賃金部分との併存型や仕事や能力に対応する賃金の中で定期昇給を行なう混合型などの形をとり、漸次、仕事や能力に対応する賃金部分を相対的に増大させていく方法も考えられる。

- (2) 能率給については、技術革新の進展につれ、労働者の努力というよりは、機械の性能が生産量を規制する面が多くその採用の適否やきめ方が難しい問題となってきた。

今後の技術革新の進展に対応して能率給制度を効果的に実施していくためには、能率給の適用対象の適正な選択を行なうとともに、作業方法の標準化などをすすめて適正な標準作業量の設定をはかることが重要である。

- (3) 夏期、年末の臨時給与は、賃金水準の一般的上昇により、生計費補充の意味も薄れてきているのに、かなりの部分が固定化してきている。労働の質量に応じた賃金制度という観点からいって、この際そのあり方について検討すべきであり、ある程度生産の成果または経営成績などに対応するようにすることも考えられる。

- (4) 技術革新の進展に伴い、単調感、緊張感、人間疎外感が増大していく傾向にある。これに対しては、配置転換、労働時間、休憩、職場管理など労務管理全体について人間関係的観点から改善を進めることが必要であり、福利厚生施設についてもかかる観点からの拡充・運営の改善が必要である。

- (5) 中小企業分野では、賃金制度の近代化も遅れているので、労務管理全般の近代化をはかるなかで、賃金についてその支給条件を明確にするとともに、能力、能率など労働の質量に応じた近代的な賃金制度として確立していくことが必要であろう。

なお、このような賃金制度への移行にあたっては、労使当事者間で十分話し合いを行ない双方の理解と納得の下に行なわれることが是非のものぞまれる。

6

(関連諸問題についての政府の施策)

以上のべた今後の賃金制度の方向については、それに関連して、職務分析等に関する調査・研究と産業、企業に対する援助、職業指導および職業紹介、労働力の教育訓練、技能検定、国による児童手当制度の創設や公的年金制度の拡充、中小企業の近代化・体質改善とその一環としての労務管理に対する指導援助等につき、国の適切な措置が必要である。

IV 雇用政策

概要□雇用政策の基本方針——雇用対策基本計画の策定／職業研究所設置の動き／職業転換給付金制度の創設／失業保険対策——保険給付の「適正化」と受給者の就職促進／失業保険法の改正問題／失業対策事業——失対事業運営の基本方針／日雇労働者雇用奨励制度の動き／失対紹介対象者、失対吸収人員の減少／炭鉱離職者対策等

概

要

一、一九六六年度から六七年度にかけての政府の雇用政策は、六年七月に制定された雇用対策法にもられた諸施策を具体化すること、その重点が置かれた（雇用対策法の制定については本年鑑第37集、雇用政策の項を参照）。職業転換給付金制度が六六年七月に創設され、今後五年間における政府の雇用対策の基本方針を定めた雇用対策基本計画が六七年三月に策定された。また職業研究所の新設準備が六七年度における実現をめざして進められている。一九六七年度の職業安定行政は、その重点施策の筆頭に「長期的視点に立つ積極的雇用対策の推進」を、そして第二には「労働力の質的向上対策の推進」を打ち出している。

一、雇用対策法は、近年進められてきた労働力流動化対策の法制化ともいうべきものであるが、こうした法律の制定およびこの法律を基本とする政府の今後における雇用政策には、将来の労働力需給の動きにたいするおよそ次のような見通しとその基盤となっている（労働省の「四〇年代の労働力需給の展望」など）——(1)労働力人口の増勢は鈍化するとともにそのなかで中高年齢層の比重が増大する、(2)中学卒をはじめ新規学卒労働力の供給が減少する、(3)企業の労働力需要は増勢を持続し、技術者や若年層労働力にその需要が集中して

行く。(4)この結果、若年層とくに新規学卒労働力の不足が激化し、職種的には技能労働力の不足が強まる。この反面、中高年層の就職問題は改善されず、また労働者の大都市集中と地域的不均衡もつづく。

一、このような、いわゆる「労働力過剰の経済から労働力不足経済へ」の移行に対処するため、労働力の有効活用とその適正配置の対策をいっそう強化して行くこととされた。すなわち、過剰な労働力を内包している地域、産業、企業から、不足のはなはだしいそれらの部門へと労働力の流動化を促進させて行くことであり、その過程のなかで、資本にとって需要の大きい種類の労働力を供給し、またその需要の変化に即応した供給をはかつて行くために、職業訓練や職業指導の強化がとくに重視されるようになった。中高年齢層を中心とする求職者や失業者にたいしては職業訓練や広域職業紹介を促進するとともに、その間の生活費等にたいする助成措置が広げられた。他方、離職・企業移動が大きく職業についての不満の大きい若年層にたいしては、職業指導（適職指導）や企業への定着指導が強化された。失業保険の「適正化」（2失業保険対策の項を参照）や失対事業の「正常化」は、もちろんこうした政策の一環をなすものである。

一、このような政府の雇用政策は、またとうぜん、企業内の労務管理の面にも及ぶものとなり、賃金制度や労働者の雇入れや解雇、あるいは企業内の労働力配置や企業内職業訓練、等々、労働力流動化やその有効活用促進の政策に対応した労務管理の確立が要請されている。

1 雇用政策の基本方針

雇用対策基本計画の策定

雇用対策基本計画が一九六七年三月に閣議決定された。この計画の策定は、さきに制定された雇用対策法の「国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な雇用に関する基本となるべき計画を策定しなければならない」（第四条）にもとづくものである。また同法の制定にさいして、「雇用対策基本計画策定にあたっては、不安定雇用、不完全就労の是正に努め、失業者の生活安定及び失業の解消等を前提とすること」、「雇用対策基本計画の策定にあたっては、労働大臣は、雇用審議会への諮問に加え、必要に応じ関係団体の意見を聴すべきこと」、などの附帯決議がおこなわれた。

雇用対策基本計画の策定は、一九六六年夏から準備が進められ、九月にはその基礎資料となる「四〇年代の労働力需給の展望」がまとめられた。これは今後一〇年間の見通しとして次のような点を指摘している（第Ⅱ表参照）——(1)労働力人口の増勢が鈍化し、また労働力人口の年齢構成の高齢化が進む（中高年齢層の比重の増大）。(2)新規学卒就職者数は一九六六年度をピークに減少をつづけ、とくに中学卒就職者はいちじるしく減少する。(3)企業の労働力需要は増勢を

持続し、とくに技術者（理工科系出身者）および中卒をはじめとする若年労働力にその需要が集中して行く。(4)この結果、若年層とくに新規学卒労働力の不足が一九七〇年以降とくに激化し、職種的には技能労働力の不足が今後いっそう強まる。(5)こうした労働力不足は中小企業においてとくにいちじるしくなり、また労働力の大都市集中傾向がつづくことにより労働力需給の地域別不均衡もつづく。反面、中高年齢層の再就職については積極的な改善は期待されず、依

第176表 「昭和40年代」の労働力の展望

1) 生産年齢人口

実数		増 加 率	
1965年	7314万人	1960～65年	11.9%
1970年	7952	1965～70年	8.7
1975年	8402	1970～75年	5.7

2) 労働力人口の年齢構成 (%)

	計	15～19歳	20～39歳	40～64歳	65歳以上
1960年	100.0	10.0	49.6	35.3	5.1
1965年	100.0	8.4	52.0	34.9	4.8
1970年	100.0	5.7	53.0	36.3	5.0
1975年	100.0	4.0	51.3	39.5	5.2

3) 新規学卒就職者 (%)

	計		中 学	高 校	大学・短大
1961～65年平均	132万人	100.0	49.2	41.0	9.7
1967年 3 月卒	159	100.0	30.6	57.4	12.0
1970年 3 月卒	136	100.0	23.0	56.1	20.9
1975年 3 月卒	171	100.0	15.7	58.9	25.4

〔備考〕「国勢調査」、「労働力調査」などにもとづく各種の推計をまとめたもの。労働省職業安定局「職業安定業務月報」1967年3月分による。

然として問題が残る。そしてこのような労働力の需給の展望と、それにもとづいて立案された雇用対策基本計画が雇用審議会の了承を得て六七年三月に決定されるにいたった。

今回の計画は、一九六七年度から七一年度にかけての今後五年間における政府の雇用対策の基本方針を定めたもので、さきにみた労働力需給の展望にもとづいて、(1)技能労働力の不足対策（その養成確保）、(2)中高年齢者の雇用の促進、(3)不安定雇用の改善、の三つを、重点施策として掲げている。雇用対策基本計画の主な内容は次のようである（同計画の概要——『職業安定公報』一九六七年三月二日号より抜萃）。

【雇用の動向(第二部)】 1雇用の展望

(1)雇用基調の変化 生産年齢人口の増加率は、過去の出産率の低下を反映して、次第に低下していくので、今後、労働力人口の増勢は鈍化し四〇年代の後半にはその傾向は一層強まる。新規学卒労働力の供給は、四〇年代前半には三〇年代にくらべ高水準に推移するが、四二年度の約一六〇万人から年々減少し、四〇年代後半には、三〇年代後半の供給数を下回る。これに対して雇用需要については、雇用の増勢はやや鈍化するが、計画期間の年平均の増加数では、三〇年代後半とはほぼ同様の一〇〇万人程度の水準を維持しよう。また雇用の拡大に伴って交替補充需要は増大していく。その結果、四〇年代の前半では、三〇年代後半にみられたような若年者を中心とする労働力需給のひっ迫基調がつづき、数年後には、新規学卒労働力が年々の交替補充に必要な需要にさえ足りなくなるおそれがある。

(2)各種不均衡の進展ないし持続 以上のような労働力需給のひっ迫に加えて、労働力人口の高令化、新規学卒労働力の学歴構成の高度化、他方における技術革新の進展、産業構造の変化に伴う技能の質的变化など、労働力の供給、需要両面における構造変化が今後一層進展する。このため、これまでのように雇用需要が若年者ないし都市に集中する傾向がつづき、ま

た、職業意識などの傾向が環境条件の変化に円滑に対応していかないとす
るならば、四〇年代には、技能労働力等の不足、中高年令者の雇用問題な
ど各種の不均衡がすすみ、あるいはつづくおそれ大きい。

2 雇用の展望からみた問題点

雇用問題に適切に対処することは、完全雇用の達成はもとより、経済社
会の長期的な発展をはかるうえからも、きわめて重要な課題である。この
問題を達成するためには、労働者がその能力を有効に発揮することができ
るようにするという観点にたつて、(1)労働者がその適性と能力に応じて、
(2)社会経済の発展に寄与するような職業につき、(3)それにふさわしい評価
と処遇をうけ、(4)職業能力を高める機会を十分にあたえられる、ような諸
条件を達成することが必要である。

このような観点からみると、これらの条件が欠けていることやその相互
の不均衡によって生じている問題のうちで、今後、基本的な問題となると
思われるものは、(1)技能労働力の不足問題、(2)中高年令者の雇用問題、(3)
不安定雇用の問題である。(後略)

【雇用対策に関する基本的事項(第三部、抜萃)】 技能労働力等の養成確保
今後一〇年程度を目的として、技能労働力の養成確保のために、(1)技能
労働者と一般事務労働者とのあいだに処遇等で制度上の差別がなく、技能
労働者がその能力にふさわしい社会的評価と処遇をうけていくとともに、
(2)技能職種につく人は、すべて一定水準の技能を身につけており、(3)あら
たに労働市場に登場する人は、職業に関する基礎的な教育をうけ、技術・
技能になじみやすいようになっている、状態を達成することを目標とす
る。

計画期間中には、このような目標を達成するための基本的な政策課題と
して、(1)技能評価体制の飛躍的な拡充と、技能に対する社会的評価の向
上、(2)一定水準の養成訓練を社会慣行として実施する態勢の確立、(3)職業
に関する基礎的な教育の確立、を重点的にとりあげるとともに、これに関
連する諸施策を積極的にすすめることとする。

このため、産業界が労働差別の雇用管理、賃金制度の改善をはかって、
能力にふさわしい処遇を与えるように促進するとともに、技能検定制度の

整備、職業訓練の整備拡充をはかる。また学校教育の規模、内容は長期間
見通しにもとづく産業経済の要請にも対応する必要がある、教育政策と雇
用政策との連携を強化する。このため、職業教育の一層の充実と技能の基
礎となる技術の原理の実験実習に重点をおいて理解させるように職業学科
の改善をはかる。さらに、企業が技能者の専門教育・訓練を受け、技術
者、管理者となろうとする自主的な努力を助長する。そのほか、中小企業
へ配慮をしながら技能労働者等の確保対策を進める。

中高年令者の雇用の促進

今後一〇年以内に、中高年令者の雇用問題についてはこれらの人達の能
力が十分発揮されるようにするため、(1)労働力の需給が、年令別にもほぼ
均衡しており、(2)中高年令者が若年者にくらべて同等以上の能力を発揮で
きるような職業分野には、ほとんど若年者が就職しておらず、(3)年金の受
給開始時期までのあいだ、高年令者の雇用機会が十分にあたえられるよう
な労働市場の状態を実現することを目標とする。

このため、計画期間中には、(1)中高年令者の適性、能力やその発揮等に
関する調査研究の推進と、これにもとづく中高年令者の能力等に関する再
認識の徹底、(2)職業に対する適応性の増進と適職の開拓、雇用率の設定、
(3)定年制の検討と高年令者の就職あつ旋体制の確立を基本的対策として強
力にすすめるとともに、関連する諸施策の拡充をはかることとする。

このため、とくに職業に関する研究体制を整備し、中高年令者の職業に
対する適応性の増進、仕事を中高年令者向きに再編成すること等に関する
研究等を進め、中高年令者の能力に対する再認識を徹底し、幅ひろく適職
を開拓する。(後略)

不安定雇用の改善等

今後一〇年程度の政策目標として、(1)不安定雇用がかなりへっている
とともに、(2)常用雇用形態の労働者にくらべて賃金等の処遇で差別がなく、
(3)その就職経路が正常化している、ような労働市場の状態を達成すること
とする。

このため、計画期間中には、基本的な対策として、(1)雇用形態の改善、
(2)労働条件の向上、(3)就職経路の正常化、を重点的にとりあげることす

る。

このため臨時労働者対策を整備するとともに、季節出かせぎ労働者に対しては、農業の近代化、地域の産業振興、公共事業の冬季施行の促進、通年雇用化、就職経路の正常化等、総合的な対策を進める。また、心身障害者、特別地区の労働者に対しても積極的な雇用促進対策等を講ずる。

職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成

今後一〇年以内を目途にして、わが国の労働市場において、(1)能力と職種を中心に、求人、求職がおこなわれ、むすびつく体制が確立し、(2)このために必要な技能程度別、職種別の将来見通しをふくむ雇用情報が、ひろく求職者、求人者に提供されている、状態を達成することを目途とする。

このため、計画期間中には、(1)能力と職種を中心とする雇用賃金慣行の確立、学歴偏重・技能軽視の社会風潮の是正について、ひろく国民一般、とくに産業界にうったえ、これを促進するとともに、(2)最低労働条件の確保をはかり、(3)さらに、雇用情報の収集分析とその迅速的確な提供、職業に関する調査研究の推進とその成果の普及をはかる、ことを重点的対策として進めることとする。

このため、職務、職業を中心とした求人・求職態度の確立をはかるとともに、長時間労働の排除、実効性のある最低賃金制の推進、労働災害防止対策の推進など労働条件の改善をはかる。また、雇用サービスの強化、産業別雇用対策の推進と職業安定機関の体制整備をはかる。

一九六六年度から六七年度にかけての雇用政策は、右の雇用対策基本計画の策定をはじめとして、雇用対策法にもられた諸施策を具体化することによる重点がおかれた。六六年七月に職業転換給付金制度が創設され、職業研究所の新設は六七年度における実現をめざして準備が進められている。

また、雇用対策法および雇用対策基本計画が実施に移される初年度である一九六七年度には、その重点施策の筆頭に「長期的視点に立った積極的雇用対策の推進」が打ち出され、次のような諸施策が

掲げられている。

第一 長期的視点にたった積極的雇用対策の推進

今後のわが国の労働力需給は、新規学卒労働力の急減、進学率の向上等により技能労働力の不足が激化し、かつ人口構成の高令化、技術革新の進展等に伴う中高年令層の職業転換問題の発生など種々の不均衡、摩擦現象の発生が予想される。このような情勢に対処し、労働者の能力の有効な発揮とその地位の向上のための条件を整備し、また、経済の発展に必要な労働力を確保するため、雇用対策法に基づき長期的総合的視点にたった雇用対策の基本計画を確立し、能力と適性を中心とする近代的労働市場の形成をはかるとともに年令、地域、産業等についての労働力需給の不均衡の是正をはかる。

一、雇用の長期的展望に立脚した雇用対策基本計画の策定

二、近代的労働市場の形成

(一)労働市場近代化のための条件の整備、広域職業紹介の迅速的確な実施、求人者、求職者に対する雇用情報の迅速な提供とこれを実現するための労働市場センター機能の整備充実。(二)新規学校卒業者の就職対策の確立 1 適職判断能力の育成、職業観の確立等による能力と適性に応じた職業指導の充実。2 求人秩序の確立と職業紹介体制の強化、とくに高校卒業者についての学校との協力体制の確立。3 大学卒業者の就職促進対策の強化。

(三)求人者、求職者に対する雇用サービスの強化 1 労働者の能力、適性に応じた雇用を促進するための相談、指導、援助の強化。2 雇用促進事業団における雇用相談員(コンサルタント)の設置。

(四)企業における学歴偏重の慣行、求職者のホワイト・カラー、大企業偏重の風潮を是正するための啓蒙、指導。

三、中高年令者の雇用促進と職業転換対策の拡充強化 (一)就職促進のための援助措置の強化。(二)適職の選定、公表及び官公庁における雇用率の設定。(三)職業転換給付金制度の拡充強化。(四)移転就職者用宿舍の建設と雇用促進融資の拡充。

四、職業研究所の新設とこれによる職業、雇用管理の研究

五、産業近代化に関連する労働対策の推進

(一)炭鉱労働者対策の強化拡充 離職者の再就職対策の強化拡充、離職者の自営に対する信用保証等の援助、援護措置の充実及びビルド炭鉱への離職者の再就職促進。

(二)港湾労働者対策の推進 業界に対する啓蒙指導の徹底、常用化の促進、雇用調整手当の給付の改善、職業訓練実施体制の整備、災害の防止及び労働条件に関する教育、監督指導の強化並びにこれらに関連する体制の整備。

(三)建設労働対策の強化 1 建設技能者確保のための職業訓練の推進。2 建設労働者の就労経路の正常化。3 臨時、季節労働者の通年雇用促進のための行政指導の強化と融資の拡充。4 建設業退職金共済制度の普及。4 事業附属寄宿舎(飯場)の施設基準の改正及び建設労働者用宿舎の建設に対する融資。6 賃金不払に対する監督指導の強化。

六、失業対策諸事業の運営の改善

第二 労働力の質的向上対策の推進

今後の技術革新の進展と出生率の低下、進学率の向上等に基づく中学・高校卒就職者の急減に伴い、技能労働力の不足が激化することが予想される。このような事態に対処し、職業訓練の拡充強化等労働者の能力の開発向上のための諸施策を積極的に展開し、経済の持続的成長を支えるに必要な技能労働力の確保をはかる。また、社会一般に技能尊重の考え方の浸透をはかり、技能者の社会的評価を高めるため、技能検定制度の抜本的改正のための基本構想の樹立をはかるとともに技能者の地位向上の施策を推進する。(以下略)

職業研究所設置の動き

職業研究所は雇用対策法にもとづき、

「職業の現況及び動向の分析、職業に関する適正の検査及び適応性の増大並びに職務分析のための方法その他職業に関する基礎的事項について」(同第七条)の総合的な調査研究を目的とする機関(労働省の附属機関)として計画され、一九六七年度からその本格的な設立準備に入った(六二年度には研究所用地

購入費などとして一億六〇〇〇万円の子算が計上された)。この職業研究所の設置の必要性について労働省は次のようにのべている(「職業研究所設置の構想」——『職業安定公報』一九六六年一〇月二二日号)。

【職業研究所設置の構想】 今後に予想される本格的な労働力の量的・質的变化に対処するためには、企業における労働力の効率的な活用・採用の合理化についての指導と、労働者に対する科学的指導を一体化に強化する必要がある。現下の若年層や特定地域に対する過度の求人集中、無計画な採用等が、徒らに求人競争を激化せしめ、また従業者に対する管理の未熟さにより職場不適応が安易な離職の増大をもたらしている。

かかる事態に対処し、職業安定機関は、雇用管理の向上に対し指導及び援助を強化することが必要であるとともに、労働者とその資質、適性に応じて、職業を選択し、かつ各人が、その有する能力を有効に発揮して経済社会の進展に最大限に寄与できるよう、職業指導の格段の強化が必要である。

これを達成するためには、職業に関して基礎的な研究を強力に進める必要がある。

(1)現在、企業においては、技能労働力・現場労働力の確保が急務であるが、その充足が困難であるにもかかわらず、事業主は依然としてその給源を若年労働者に依存しようとするため、このまま推進すると、今後の新規労働力供給の減少及び学歴構成の高度化に伴い現場労働力・技能労働力の給源が枯渇することとなり、このような事態が、国民経済の進展を著しく阻害する根本的原因となる。これを避けるには、職業の実態、未開拓な労働力給源の活用、ジョブ・リ・デザイン(職場の再編成)等に関する研究を行うことが不可欠である。

(2)さらに産業構造の高度化・生産技術の進歩にひきかえて、雇用主の従業員管理のたれおくれ、労働者の職場配置等が適切でないため、能率および勤労意欲の低下、さらには早期離職を招くなど企業の生産性に支障をきたしている例も少なくない。このような問題を解決するためには、上記のほか職業能力、従業員ならびに職務に関する調査・分析・評価等に関する

研究を行ない、これを雇用管理に反映させる必要がある。

(3)最近の若年者は、目先の賃金、華美な都会へのあこがれなどによって職業を選び、転職や非行化する傾向がある。これを改めるには、適性・能力に合致した職業選択がなされるよう計画的かつ体系的に職業指導の基本となる労働市場、職業の将来性、職業適性、職業適応や職業意識に関する研究を積極的にする必要がある。

(4)現在における労働力需給のひっ迫にもかかわらず中高年令者、特定産業の大量解雇者、身体障害者等は、就職の機会にめぐまれず、あるいはきわめて不安定な状態で就業する者が少なくない。

更に、今後において予測される人口構成の高令化、技術革新の進展等に伴う広く中高年令層の職業転換問題の発生など種々の不均衡・摩擦現象の発生が予測される。これを解決するため、職業経験・転換職種の説明・付加的職業価値の内容を研究するとともに、新しい職業分野の開発、残存能力等の機能復元(あるいは伸長)のための科学的方法についても研究を行う必要がある。(以下略)

なお、有沢広己ら七名の学識経験者による「職業研究所設置懇談会」(労相から同研究所具体化の検討を委ねられている協議機関)では一九六六年一〇月八日、「職業研究所設置の要望書」を関係大臣に提出し、研究所設置の必要性を次のようにのべ、その早期実現を要望した。

【職業研究所設置の重要性】 第一は、わが国が労働力過剰の経済から労働力不足の経済の方向へ大きく移行するということである。従来、労働力供給の主要な給源をなしていた新規学校卒業者の減少に伴い、その有効な活用をどのようにするか。さらに、不足を見込まれる労働力をどのようにして充足するか。それには、中高年者、既婚の家庭婦人、身体障害者等の労働力を積極的に利用することが考えられるが、これらの人々の職業能力をどのように制定するのか、また、これらの人々に適した新たな職業分野をどう考えるか。産業界がそれを受け入れるために必要な条件は何かなど、明らかにしなければならない問題は少なくない。

第二は日本の労働人口が高令化するということである。その事態の下においても、産業界に停滞ムードを生むことのないようにするには、作業能力の開発、維持をどのように行なうべきか。さらに、適性配置や、職務の再編成、雇用管理など、研究を行なわなければならない事柄が多い。

第三は、近年における技術革新による急速な技術的な変革は、労働者の所要資質面に急速な変革を生ぜしめつつあるということである。それは、従来の職種で内容の全く変わったものや、新職種の誕生、今後に著しい膨張の考えられる職種、必要性の減少すると思われる職種の発生など、こうした新しい事態に即応した職種分類や職業移動の型についての基礎的な研究は、今後の職業あつ旋、職業指導に不可欠の必要事といえる。

第四は、若年従業員の仕事の職業活動への意欲の低下ということである。これは集団への帰属感の低下や非行率の増大の傾向としてあらわれ、対策が何らかの形で急がれている。この間において、雇用に関して特に留意すべき問題は定着率の減少であり、こうした勤労青少年を中心とした職業意識の実態や、職業適応、職業指導および職業相談の改善などのための具体的な研究も、当面する重要な事項といえる。(以下略)

職業転換給付金制度の創設

雇用対策法(第二三条) にもとづく

もので、職業安定法などによる求職・転職者にたいする手当や給付金の既存の諸制度と新設の制度とが総合されるとともに、支給対象も広げられた。その内容は次のようである(一九六六年度)。また支給対象は第17表のようになっている。

(1)就職指導手当 就職促進の措置を受ける失業者で、訓練手当が支給されない者に支給。1基本手当 一級地(生活保護による級地区分による、以下同じ)日額三九〇円、2扶養手当 配偶者および第一子は日額二〇円、その他の子は一〇円。3就職活動手当 一人一日四〇円。

(2)訓練手当 職安の指示により職業訓練または職場適応訓練を受けている者に支給。1基本手当 日額四二〇円(一級地)。2扶養手当 前記の就職指導手当のばあいと同じ。3技能習得手当 日額一五〇円。4寄宿手当 月額五千円。

第177表 職業転換給付金の種類と支給対象者

給 付 の 種 類 対 象 者								
	就職指導手当	訓練手当	講奨 特定 職種 訓練 受	広域求職活動費	移転 就職 移転	資金 訓練 移転	職場適応訓練費	帰省旅費
中高年齢失業者等就職促進措置対象者	○	○	◎	◎	◎	◎	○	◎
失業対策事業紹介対象者		○	◎	◎	◎	◎		◎
広域紹介地域求職者 (緊急就労対策事業就労者を含む)		○	◎	◎	○	◎	◎	◎
災害地域転職者		○	◎				◎	
不況産業等離職者		◎	◎				◎	
僻地離島求職者				◎	◎	◎		◎

職業転換給付金以外の各種給付

(失業保険制度関係) ～一般失業保険受給資格者	
保険給付	○失業保険金(日雇は日雇失業保険金) ○傷病給付金 ○技能習得手当及び寄宿手当 ○移転費(就職移転) ○就職支度金
福祉施設給付	○就職指導特別給付金 ○職場適応訓練費 ○職業訓練特別給付金(訓練差金, 待期等給付金, 技能習得給付金, 寄宿給付金, 移転給付金) ◎特定職種訓練受講奨励金 ◎広域求職活動費 ◎帰省旅費
(失業対策事業紹介対象者の就職を促進するための給付等関係——緊急就労対策事業就労者を含む) ○雇用奨励金 ○就職仕度金	
(炭鉱離職者……手帳所持者……の就職を促進するための給付関係) ○就職促進手当 ○職業訓練手当 ○就職促進手当差額 ○再就職奨励金 ○移住資金 ○雇用奨励金 ○住宅確保奨励金 ○職業講習受講料 ◎特定職種訓練受講奨励金	
(駐留軍関係離職者の就職を促進するための給付関係) ○移転資金(就職移転) ○職業訓練手当 ◎就職促進手当 ◎雇用奨励金 ◎特定職種訓練受講奨励金	

〔備考〕 1) ○は現行の給付, ◎は新設または対象者が拡げられた給付。
2) 『職業安定公報』1966年7月21日号による。

(3) 特定職種訓練受講奨励金 右のうち労働大臣が定める職種の公共職業訓練を受ける者に対して、その訓練期間の日数に応じて支給。六六年度には次の四職種(予定)——配管工、製缶工、メッキ工、金属プレス工。月額二千元。

(4) 広域求職活動費 職安の指示により広範囲の地域にわたる求職活動をする者に対して支給。支給内容は交通費、宿泊料、など。

(5) 移転資金 職安の紹介した職業につくため、または職安の指示した職業訓練もしくは職場適応訓練を受けるため、その住所または居所を変更する者に対して支給。交通費、移転料、など。

(6) 職場適応訓練費 都道府県の委託を受けて、求職者を作業環境に適応させる訓練(職場適応訓練)を行う事業主に対して支給。月額五二五〇円(訓練期間は通常六ヵ月)。

(7) 帰省旅費 職安の紹介した職業につくため、その者により生計を維持されている親族と別居して、当該職業についた後、労働省職業安定局長の定める期間内に帰省する者に対して支給。交通費(往復)。

なお、(1)、(4)、(5)、(7)は国が支給し、(2)、(3)、(6)は都道府県が支給。

2 失業保険対策

保険給付の「適正化」と受給者の就職促進

失業保険の新規受給申請者にたいする受給資格（離職して労働の意志と能力を有しながらなおかつ就職することができないという

失業保険の受給条件に本当に当てはまっているかどうか、など）の認定を厳格にするとともに、保険金受給者にたいしてはこうした受給資格の査定（失業の認定）をたえずきびしくおこなう一方、職業指導や職業紹介を強化することによって、できるだけ早期に再就職させ、資本金家の労働需要にもこたえていく——失業保険給付のこうした「適正化」と受給者の就職促進の措置は、とくに一九六四年度から各種の通達や指示によって強化されてきた。こうした政策は一九六六年度から六七年度にかけてひきつづき進められたが、給付の適正化はとくに季節労働者および女子を重点に強化され、後にみるような失業保険法改正案（六七年四月国会提出）の短期循環受給者にたいする給付制限措置として登場するにいたった。一方、失業保険制度の適用拡大（従業員五人未満の零細企業への適用）の方針が同様に法案にもりこまれたが、他方では同時に、こうした制度拡大にもなつて不適格者にたいする給付、失業保険の「濫給」などが助長される恐れも増大するとして、給付適正化のいっそうの強化を督励している。

これらについては、失業保険業務の当局者による次のような言葉に端的に示されている。

【失業保険の給付適正化について】……単に保険財政の収支ということだけではなく、制度の本旨に立ち戻って考える時、特に季節労働者、女子等に対する濫給の問題は放置できないものである。濫給は情民を養成し健全な労働意識を打ちこわすものである。……濫給、無理解をそのままにしておいて給付の改善を行うことは、徒らに保険の悪用を助長するものであつて、社会保障の充実に資するものとはなり得ない。給付の適正化こそ給付の改善を行うための基本的な前提条件と考えられるので、各安定所の末端まで十分その趣旨を徹底して成果を上げるよう努められたい（失業保険運営課長「失業保険の業務運営」——『職業安定公報』一九六六年八月一日号）。

……法律改正の問題などで関係各方面の意見を聞いていると、失業保険の評判は余りよくない。濫用がある、悪用されているというお叱りさえ受けている。……五人未満事業所への適用拡大を控え、事態はさらに深刻といわねばならない。五人未満事業所では監査委も十分行き届かないであろうし、家族従業員的な人など雇用関係の明確でない人が失業保険にはいつてきて、循環的に離職するということも考えられ、五人未満事業所への適用拡大により濫給、不正受給がさらに増大するのではないかということでも頭が痛いわけである。これらの歯どめについて考えてはいるが、法律的妙案はないので、適用及び給付における行政措置で行わざるを得ないわけである。季節労働者に対しても、法改正を行なうについてはむづかしい問題がある。ともあれ、今後、給付の改善をすすめ、五人未満事業所への適用拡大をすすめるためには、給付の適正化、不正の防止の推進が基本的必須の要件であり、十分検討し、失業保険の姿勢を正していかなければならぬ（失業保険課長「失業保険業務の諸問題」——同右、一九六六年十一月一日号）。

【就職促進について】就職の促進は、とかく全国の問題として考えられがちであるが、それよりも一歩進んで、雇用失業情勢に応じて、産業界に

必要な労働者をお世話するという積極的な基本的方向が今後さらに必要になっていく。また乱用、悪用を放置しておく、如何に制度を改善しても、徒に乱用の場を新たに作ることになるので、制度の改善とうらはらに就職の促進、給付の適正化は、なお一段と進める必要がある。八一九六四年Vから就職の促進を行ない、ある程度の効果は上っているが、八六四年V当時受給者の就職率は五%であり、現在でも八%である。就職率のこ とばかりを言うわけではないが、まだ努力の余地があると思われる。就職目標等を定めて、この措置を行なっているが、県によっても非常に差異があり、努力がどの程度なされているのか疑問の面がある（失業保険課長「失業保険制度における当面の諸問題」——同右、一九六七年四月一日号）。

なお、失業保険金の給付制限の状況をみると第178表のようになっている。一九六六年度における給付制限件数は六九万件で、女子が過半数を占めている。給付制限の内容では、自己都合退職などのため失業保険受給のさい待期間を課せられたばあいが大多数を占めているが、就職拒否によ給付制限も五万件とかなり多い。また職業指導拒否や職業訓練等拒否による給付制限件数が前年度より著増しているのが注目される。

失業保険法の改正問題

「失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律」案が一九六七年四月、第五五特別国会に提出された。この改正案は、従業員五人未満の事業所にたいする両保険法の適用拡大をはかるものである反面、とくに失業保険について、(1)短期循環受給者（出稼ぎ労働者等）にたいする給付制限（短期雇用による保険金受給第三回目から所定給付日数を半減する）、(2)不正受給者にたいする納付命令制度の創設（不正受給者等に対して政府は支給金額の二倍の納付を命令することができる）がも

第178表 失業保険金、給付制限の動き

(一般失業保険、給付制限件数)

給付制限内容等		1965年度計	1966年度計
総 男 女	数	672,446件	689,627
	子	266,682	280,942
	子	405,764	408,685
給付制限内容	就職拒否	54,148	50,928
	職業訓練等拒否	672	807
	職業指導拒否	266	1,440
	正当な理由がないのに企業をやめた者（自己都合退職等）	612,984	633,506
	企業による重責解雇	3,376	2,946

〔備考〕 1) 「正当な理由がない……」とは、失業保険支給規則により受給開始に当って1カ月間待期させられた者。「重責解雇」も同様であるが、その待期期間はさらに長い。

2) 「失業保険事業月報」による。

りこまれており、この二点についての取扱いをめぐって失業保険法改正は大きな問題となっている。同改正案の要点は次のようである。

- 一、一般失業保険の保険金日額の引上げ 失業保険金の日額のうち配偶者に係る扶養加算額を現行の二〇〇円から三〇〇円に引上げる。
- 二、日雇失業保険金の給付改善 (1)失業保険金日額を現行の二段階制から三段階制に改め、新たに第一級七六〇円の日額を設け、第一級七六〇円、第二級五〇〇円（現行の第一級）、第三級三三〇円（現行の第二級）とす

る。(2)保険料日額も同様に三段階制とし、新たに第一級三六円の日額を設け、第一級三六円(賃金日額千円以上のもの)、第二級二四円(同六六〇円以上千円未満)、第三級一六円(六六〇円未満)とする。この保険料は被保険者と事業主の折半負担。

三、給付日数の改訂 (1)長期雇用者に係る給付日数 通算した被保険者であった期間が二〇年以上である者の所定給付日数を、現行の二七〇日から三〇〇日に延長する。(2)短期循環受給者に係る給付日数 短期循環受給者の所定給付日数を、通算した被保険者であった期間が一年以上の者については九〇日、一年未満の者については四五日とする。この短期循環受給者とは次の該当者をいう——イ、短期雇用(被保険者であった期間が一年未満であり、かつ離職の日以前一年間における被保険者期間が九カ月以下である雇用であって、当該離職の日における通算した被保険者であった期間から当該雇用に係る被保険者であった期間を減じた期間が一年未満である雇用)を三回繰返した者。ロ、一回目及び二回目の短期雇用についてそれぞれ次の短期雇用に係る離職の日以前一年の期間内に保険給付を受けたことがある者、等。但し、この給付制限の適用については次のような除外措置が設けられている——イ、所定給付日数九〇日の失業保険受給資格を得て離職した日が一九六六年四月一日から六七年一〇月三十一日までの期間内にある者であって、当該受給資格にもとづく保険給付を受けたものについて、当分の間、適用しないものとする。ロ、所定給付日数が四五日である者が、政令で定めた基準に照らし労働大臣が必要であると認めて指定する地域に居住し、かつ、政令で定める就職が特に困難な者に該当する場合には、労働大臣が地域ごとに指定する期間内に限り、四五日を限度として、給付日数を延長することができる。

四、不正受給者等に対する納付命令制度の創設 詐欺その他不正の行為によって保険給付の支給を受けた者がある場合について、現行の不正受給金の返還命令制度に加え、政府は、その受給者に対して、当該詐欺その他不正の行為による受給金額の二倍に相当する額以下の金額を納付すべきことを命ずることができる。また、その保険給付の支給が、その者を雇用し、または雇用していた事業主の虚偽の届出、報告または証明によるもの

であるときは、その事業主に対して、受給者と連帯して、当該納付を命ぜられた金額を納付すべきことを命ずることができる。

五、失業保険制度の適用範囲の拡大 次の事業主に雇用される者を、新たに当然被保険者とするものとする——(1)五人未満の労働者を雇用する一般事業主、(2)農林水産業または教育、研究、調査の政令で定める事業を行う法人で五人未満の労働者を雇用する事業主、など。

六、労働者災害補償保険制度の適用範囲の拡大 労働者を使用する事業は、すべて当然適用事業とするものとする、等。

短期雇用労働者にたいする失業保険の給付制限は、さき一九六四年、池田内閣の下でも計画されたが、広範な強い反対運動にあつて見送りとなっていた。この改正(案)によって給付制限の対象となる短期循環支給者は、現状ではもっぱら農村からの出稼ぎ・季節労働者であるが、政府はこれら短期循環受給者にたいする給付制限について、(1)季節的受給者数・受給保険金額の増大、(2)受給の不均衡と過重な負担^(注)、さらに(3)季節的受給者の失業は「保険」の対象とするには問題がある「予定された失業」であること、(4)都市在住の短期循環受給者も増加しており、今後零細企業への失業保険の適用によってその増加がいつそう見込まれること、などの点をあげその必要性を強調した(『職業安定公報』一九六七年六月一日号)。

中央職業安定審議会(会長・有沢広巳)はこの失業保険法の改正について一九六七年四月次のような答申を労働大臣におこなった(抜萃)。社会保障制度審議会(会長・大内兵衛)もまたほぼ同様な内容の答申を労働大臣におこなった(四月)。

【中央職業安定審議会の答申】一、適用範囲の拡大について 現状においては、原案を妥当と認めるが、現在、強制適用でありながら、なお未適用となっている事業所の適用をさらに強力に進める必要がある。

二、給付日数の合理化について 短期循環受給者に係る給付日数の特例等については、原案は一応やむを得ないものと認めるが、さらに次の点について総合的な雇用政策を推進する必要がある。(1)季節的な短期循環受給者の雇用促進のため、通年雇用融資の拡大、これらの者を雇用する事業主に対する奨励制度の新設その他の積極的な施策を講ずること。(2)所定給付日数が四五日の短期循環受給者のうち、冬期の積雪寒冷地季節的に失業者が多発する地域に居住する就職がとくに困難な中高年齢者については、給付日数を四五日延長する措置をとること。また、若年層については、職業訓練制度の活用により技能の向上と再就職の促進に努めるべきである。

三、不正受給者に対する徴収金制度の創設について このような制裁を行政機関が実施すること自体に問題があるばかりでなく、この制度を失業保険に新たに創設することは、社会保障制度全般に関連する問題でもあるので、なお慎重に検討すべきである。当面の問題としては、不正受給の発生を防止するための行政指導の強化及び返還命令制度の活用にも努めるとともに、きわめて悪質な事例については、告発措置を厳正に行なうことをもって対処すべきである。

政府の当初案では、短期循環受給者にたいする受付制限の適用除外は、既存の保険受給者がその対象とされるだけであつたが（前記法案のイ）、右の審議会の答申などにもとづいて、さらに失業者多発地域など特定地域に居住する就職困難な者についても給付制限の適用が除外されることになった（前記法案のロ）。また不正受給者に対する徴収金制度の創設について、審議会はなお慎重な検討を要するとその撤回を答申したが、政府は「徴収金制度」を「納付命令制度」と名称をかえたのみに止めた。

しかしこの失業保険改正案にたいしては、中央職業安定審議会において、労働者側委員を中心に、これが「制度的後退」であり、「労働者に対する直接的な生活権の侵害である」と強い反対が表明

された。前掲の答申は、有沢会長の妥協案にもとづくものであつたが、労働者側委員はこれに反対し、答申にさいしては次のような労働者側委員の意見が付された（抜萃）。

所得構造、雇用構造がなお非近代性を根強く残しているなかで、失業保険制度の今日まで果してきた役割は重要であり、今日の情勢にみあって国の責任においてなおさらに大幅に改善される必要がある。いやしくも部分的にしろ制度的後退は絶対にされなければならない。

今回提案された季節出稼労働者など短期循環受給者に対する給付日数の半減措置は、失業保険としての制度的後退であることは勿論これらの労働者に対する直接的な生活権の侵害であり、ひいては関係地域社会及び関係産業に対しても大きな混乱と新たな問題を提起することにもなるので絶対に反対であり、従前どおり取扱いとすべきである。なお同様の立場から季節出稼労働者の受給権のしめつけの立場にたつ被保険者期間算定に係る基礎日数の改正についても反対である。なお、本来にはこれら季節出稼労働者の通年の雇用安定施策の推進、低所得解消の為の諸施策を積極的に推進し、その確立をまつて問題点の解決をはかるべきである。

不正受給に対する追徴金制度の創設は労働保険の本旨に反し特に低所得層に対しては直接生活への脅威にも通ずるものであり、その他の社会保険との均衡からも認めるわけにはいかない。

失業保険法改正案はこうして四月末第五五特別国会に提出されたが、国会では社会党、共産党がこれに強く反対して阻止の体制を固めるとともに、総評をはじめとする労働組合は、「失業保険打ち切り反対共同会議」（議長・総評議長、全林野、全日自労、全駐労、全労働、炭労、全日農、農村労連、など一五組合で構成）を中心に強い反対運動を展開している。また北海道や東北など季節労働者の多い地方自治体でもこの法案反対を決議する議会が多くあらわれた（なお同改正法案はその後第五六臨時国会に継続審議とされたが、健康保険法の改正をめ

ぐる粉糾のため審議は行なわれず、結局廃案となった。

(注) 季節的受給者は一九五三年度には一十一万人、その保険金受給額は一八億円であったが、六五年度には五八万人(五倍)、二九九億円(一七倍)と増大した。「季節的受給者は全受給者の三五%、金額では三〇%を占めるに至った。……全被保険者約一八〇〇万人の約三%強にすぎない季節的労働に従事する約五八万人の被保険者が毎年全保険金額の約三〇%を受給しているという不均衡を生じているといえる」(労働省職業安定局『職業安定公報』一九六七年六月一日号)。

3 失業対策事業

失対事業運営の基本方針 一九六三年の失対法(緊急失業対策法)

改正を契機として、失対事業運営の「正常化」が政府によっておし進められてきたが、この「正常化」とはおおよそ次のような内容のものであった——(1)失対事業への新規就労希望者に対しては、「就職促進措置を終った者で引続き誠実かつ熱心に求職活動をしている者に限られる」という失対事業への就労資格の認定を厳格におこなうとともに、一般企業への就職あるいは民間事業や公共事業への就労(臨時・日雇)に努めることによって、失対への流入を極力抑制する。(2)既存就労者(失対紹介対象者)に対しては、転職訓練や職業紹介を強化することによって一般企業への就職(常用化)を促進し、あるいは民間事業や公共事業への就労を優先させ、失対就労者の失対からの送り出し(失対への滞留の排除)

に積極的に努める。(3)就労については、各事業主体ごとに設定させた失対事業の運営管理規定の実施を徹底させることによって、就労秩序を確立し、労務管理を強化し、事業能率を向上させる。そしてこのような失対「正常化」が、法律改正、および各種の通達や事業監査などを通じた事業主体(自治体)に対する督励によって進められてきたのであるが、さらにこの「正常化」を進めるにあたっては、失業対策諸経費の節減のためばかりではなく、政府の雇用政策の重要な一環をなす労働力の有効活用に資するという積極性をもつものであることが強調された。

こうした政策は、一九六六年度から六七年度にかけてひきつづき進められた。六七年度には失対事業運営の基本の方針として、(1)「就労者の高齢化傾向に対処して、就労者の能力に応じた事業の計画実施を進めること」、(2)「事業運営の正常化を引き続き進めて行くこと」の二点が掲げられ、また「失対事業への吸収は、他に全く就職の機会がない場合に行なわれるべきものであって、職業安定機関は民間、公共事業の求人開拓を積極的に行なって常用就職のあつ旋に常に努力すべきである」と、失対事業以外への職業紹介の促進が強調された(「失業対策事業の運営改善」、「失業対策の充実」——『職業安定公報』一九六七年四月一日号)。

なお、全日自労(全日本自由労働組合)はこのような政府の方針にたいして次のようにのべ、自らの権利要求を明らかにしている(一九六七年二月、第二四回臨時大会報告による)。

【あらたな失対打ち切り攻撃の手口と計画について(抜萃)】 無権利、低賃金の労働力確保の攻撃の一かんとして、いまわれわれにたいしても、きびしい失対うちきりの攻撃が、「四三年再検討」による全面うちきをめざして、あらたにつよめられてきています。

かれらのいまやってきている攻撃の手口は、まず

第一に運営の完全実施、とくに職場離脱と組合活動、団体交渉の制限などを中心とした攻撃です。すでに九州各県から全国にひろがってきていますが、いま労働省は、すくなくとも来年四月から、全国的に完全実施に入るよう、計画をたてることをつよく指示し、ばあいによれば補助金ひきあげもやると、おどしをかけています。

第二は、三分化の攻撃です。労働省はこれを、どんなことがあってもやりとげると、きびしいたいどをとっています。彼らはこの三分化で、就労者の区わけをはっきりさせ、一方で、てつてい的な「再就職」おいだしをすすめ、他方で高年者層を中心に、分離しながらきりすていく体制を確立しようとしているのです。

第三の手口は、就職支度金と職業相談日をつかって、おいだしをつよめることです。さしあたって今年度の目標一万五千人を、超過達成することをめざして、支度金の自治体単独措置をしようれいし、また雇対法であたらしくできた職業転換給付金を活用しながら、ねらいうちに職業相談をおしつけ、家庭訪問までして、むりやりおいだすやり方がめだつてきています。

第四に、失対にいれない攻撃です。全国的にひろがってきている求職競争に、てつてい的な対決し、だんあつするかまえをかためるとともに、措置をうけおわつた失業者の失対就労も、さまざまな口実をもうけて、ひきのぼすというやり方です。すでに東京や茨城県高萩などでは、全日自労の組織する求職者は、求職申込みのうけつけさえしないという、法律もムシしたきちがいじみた攻撃をしています。また求職競争をやめなければ手当をださない、賃金カットで大衆行動をおさえるなど、求職競争をおさえるため、あらゆる手段をとってきています。

第五に、手当をうばい、賃金をひきさげる攻撃です。賃金しんぎ会をおもてにたてながら、手当をうばう「世論」づくりを意識的にすすめ、賃金のひきあげをおさえながら、応能段階の強化を、三分化、「正常化」とともにおしつけようとしています。

第六に、地域的にいろいろ口実をもうけながら、失対をうちきつていく

やり方です。

第七に、全日自労を分裂させ、だんあつするというやり口です。労働省はこれに大きな期待をかけ、陰に陽にこれを促進するうごきをしめています。

【権利要求(抜萃)】 一、職業選択の自由と居住地紹介の原則を保障し、本人が希望する仕事をあつせんせよ。

二、安定した仕事と本人の家族をふくむ最低生活ができる賃金を保障するところに就業させよ。

三、職場は、基準法その他の労働法規がしめす労働者の諸権利が保障されているところに就業させよ。

四、各種の社会保険、退職金制度などの労働条件が保障されているところに就業させよ。

五、以上の最低の権利が保障されないときには、無条件で失業保険の支給、失対事業への就労の権利をみるとめ、これを大幅に改善せよ。

失対紹介対象者の一般企業への就職(常用化) 促進の手段として、日雇労働者雇用奨励制度の動き

して、日雇労働者雇用奨励制度が一九六二年度に創設されたが(制度の内容については本年鑑第35集、雇用政策の項を参照)、この制度による常用就職者および自営業開業者は制度創設以降一九六六年度上半期までに約五万九〇〇〇名(うち常用就職者四万三〇〇〇名、自営業開業者一万六〇〇〇名)となっている(第174表)。この制度による常用化計画目標として一九六六年度には一万五〇〇〇〇人、六七年度は一万二〇〇〇〇人が設定されているが、失対紹介対象者の高年齢化や女子の比重の増大、他方では不況による求人者の減退などのため最近その常用化に困難が増大し、就職支度金引上げ(貸付限度額を一九六五年一月から四万円に、六六年度から五万円に引上げ)や雇用奨励金の増額(支給限度額を一九六六年度から月額八〇〇〇円に、六七年度から九〇〇〇

第179表 日雇労働者雇用奨励制度による常用化の動き

年 度 別	計 画 数 (A)	実績総数 (B)	うち常用就職者	自営業開業者	達 成 率 A/B
1962年度	6,000人	5,691人	5,691人	一人	94.9%
1963年度	9,000	11,262	11,262	—	125.1
1964年度	15,000	20,450	15,297	5,153	136.3
1965年度	19,000	14,982	7,369	7,613	78.9
1966年度	15,000	6,565 (上半期)	2,926	3,639	—

〔備考〕 職業安定局調べ——「最近における日雇労働者雇用奨励制度の実施状況」(『職業安定公報』1967年1月21日号)による。

第180表 日雇労働者雇用奨励制度による常用就職者の状況

(1965年4月～66年9月, 男子)

企 業 規 模 別	計	従 業 員 30人未満	30～99人	100～499人	500人以上	
	100.0	57.9	21.3	15.1	5.7	
初 給 賃 金 別	計	1万円未満	1万円～1万 5千円未満	1万5千円～ 2万円未満	2万円～ 3万円未満	3万円以上
	100.0	1.3	8.8	22.3	40.8	26.9
年 齢 別 (男 女 計)	計	20代	30代	40代	50代	60歳以上
	100.0	2.2	21.1	32.5	28.5	15.6

〔備考〕 1) 1965年4月～66年9月の男子常用就職者6,351名について(港湾労働者となった者を除く)。
2) 第179表と同じ資料による。

円に増額)などの措置によって就職促進をはかって行こうとしている。また、雇用対策法(一九六六年七月制定)にもとづいて職業転換給付金制度が六六年七月から実施され(50頁参照)、失対紹介対象者にもこれが適用されることになった。

日雇労働者雇用奨励制度による常用化の最近(一九六六年四月～六七年九月)における状況を男子就職者についてみると第180表のようになっている。就職先の企業は従業員三〇人未満の零細企業が過半数を占め、大部分が一〇〇人未満の小・零細企業である。就職者の年齢層は四〇代を中心にとんどが三〇代～五〇代の中高年齢層であるが、その賃金をみると、二万円～三万円未満の者が半分近くを占め、大多数が三万円未満となっていた。また就職職種では、掃除人・各種荷役夫など(一九六六年四月～六七年九月の男子就職者総数六七三八名のうち一八三一名)、仲仕・荷役夫・荷造夫・運搬夫など(一〇四八名)、土工・鳶職・道路工夫・碎石夫など(九五二名)といった職種が多い。なお自営業開業者の業種(産業別)では卸・小売業をはじめとして農業、サービス業、建設業などが多くなっている(「最近における日雇労働者雇用奨励制度の実施状況」——『職業安定公報』一九六七年一月二二日号による)。

第181表 失対事業吸収人員，紹介対象者数の動き

年 度 別	失対事業吸収人員 (1日平均)		失対紹介対象者数 (各年9月末)				
	一般失対	特別失対	紹介対象 者数	うち女子 の割合	平 均 年 齢		60歳以上 の割合
					男 子	女 子	
	千人	千人	千人	%	歳	歳	%
1961年度	198	17	346	42.0	51.2	46.7	18.7
1962年度	203	13	335	43.8	51.5	46.3	20.8
1963年度	203	10	312	44.9	52.4	48.8	22.1
1964年度	186	8	276	46.7	53.5	49.7	24.6
1965年度	166	7	254	48.3	54.7	50.8	27.7
1966年度	159	6	239	51.1	55.8	51.6	30.1
1967年度	156	5	—	—	—	—	—

〔備考〕 労働省職業安定局調べ。

第182表 失対事業賃金の動き (日額, 円)

賃 金 区 分	1964年度	1965年度	1966年度	1967年度
労働費予算単価	501.90	561.70	629.28	710.70
最高地域 (六大都市等)				
イー特 (作業・能力がとくに高い者)	811	906	996	1090
イー1 (" 最高)	756	836	921	1010
ハー2 (" 中位)	561	631	701	790
ホー3 (" 最低)	446	506	566	660
最低地域 (東北・九州の農村等)				
イー特	576	651	716	815
イー1	536	596	661	745
ハー2	396	446	501	566
ホー3	316	361	416	468

〔備考〕 失業者就労事業 (一般の失業者を対象とするもの) の賃金日額を示す。
賃金の格付区分については、570ページの注を参照。

失対紹介対象者、失対「正常
対吸収人員の減少 化」の進行
にともなっ

て、失対事業紹介対象者数も事業吸
収人員も最近いちじるしい減少を示
している (第181表)。紹介対象者数は
一九六一年以降減少しているが、と
くに失対法が改正された六三年から
の減少がいちじるしい (毎年三万五
〇〇〇人〜一万五〇〇〇人)。またこの
減少とともに、残っている失対対象
者についてはその高齢化がいっそう
進み、他方女子の比重が増大して最
近では紹介対象者全体の過半数を占
めるにいたった。

失対吸収人員も同様に減少の動き
を示している。一九六七年度の吸収
人員は、前年度より一般失対で三〇
〇〇人、特別失対で一〇〇〇人減少
し、五年前の六二年度の規模とくら
べると一般失対で四万七〇〇〇人、
特別失対で八〇〇〇人、計五万五〇
〇〇人もの減少となった。

また失対事業の事業主体数 (都道
府県、市、町、村) も、市町村営事業

また職能区分は、各就労者に対する能力検定によって、特、一、二、三の四段階に分かれている。

(注2) この失対賃金のほか、「臨時の賃金」が夏季・年末の二回支払われている。これは一九五二年以降支給されてきたが、一九六三年の失対法改正によって法制化された。最近の支給状況は次のようである。

年 度	夏 季	年 末	計
一九六三年	八	一七・五	二五・五
一九六四年	八	一九・五	二七・五
一九六五年	九	二〇・五	二九・五
一九六六年	九	二〇・五	二九・五

なおこの「この臨時の賃金」は日々の賃金のばあいと違って、同一地域においてはその地域の標準的な賃金日額(ハの2)を基礎とした金額で一律に支給される。

またこのほか、高齡失業者等就労事業(六〇歳以上の高齡者や病弱者を対象とする軽作業の失対事業)の賃金は、さきの失業者就労事業における軽易な作業に従事する者の賃金と同程度とし、なお六〇歳以上の单身者に対する生活扶助の水準を下まわらないようにすることなどを考慮して(失対事業賃金審議会の答申)、さきの失対賃金の二一、ホー1、ホー3と同額とされた。

の県営事業への切替え、紹介対象者の他への就職による事業停止(とくに小規模事業主体における)、などのために最近かなり減少をみせている。一九六七年度の事業主体数は一一一六で前年度より六六減少し(六五年度にくらべると八七の減少)、なかでも一〇〇人未満の小規模事業主体の減少がめだった。

失対賃金の動き

失対事業就労者の賃金は、毎年度、失対事業賃金審議会(会長・近藤文二)の答申にもとづいて労働大臣が決定することになっている。具体的な賃金額は、失対法(緊急失業対策法)の「同一地域における類似の作業に従事する労働者に支払われる賃金を考慮して、地域別に、作業の内容に応じて定める」という原則にもとづき、労働省・屋外労働者職種別賃金調査の結果をもとにして、地域、作業内容、能力などの区分によって格付け決定されている。

失対賃金(一般の失業者を対象とする失業者就労事業)の最近の動きは第182表のようになっている。^(注2)このうち就労者のもっとも多い標準的な賃金(ハー2)は、一九六七年度において一日七九〇円(六大都市など)で、前年度より八九円増額された。規定された最高日数(一カ月二二日)を就労したとして一カ月約一万七四〇〇円であるが、これにたいして全日自労では、一九六六年度、一律四〇〇円の引上げ(日給平均一一〇〇円程度)を要求していた。

(注1) 失対賃金は作業区分と職能区分によって格付けされている。作業区分は、イ(高度な作業)、ロ(やや高度な作業)、ハ(一般の作業)、ニ(やや軽易の作業)、ホ(軽易な作業)の五段階となっている。このうち就労者数の多い階級は男子ではハおよびロ、女子ではハおよびニである。

4 炭鉱離職者対策等

一九六六年七月、石炭鉱業審議会（会長・植村甲午郎）により「石炭鉱業の抜本的安定対策」についての答申が通産大臣にたいしておこなわれた。この答申は今後の出炭規模を年間五〇〇〇万トン程度とし、この出炭確保を基礎として生産の合理化を促進し経営を保護・安定せしめる諸対策を提案したものであったが、これが実施されれば、今後一九七〇年度までの五年間に約一〇〇〇万トンの閉山が必要とされ、これにともなう炭鉱労働者の減少は五年間に約三万人にのぼることが予想された（炭鉱常用労務者数は一九六五年度の約一万人から、七〇年度には推定約八万人となる——六六年七月二六日、参議院石炭特別対策委員会における政府答弁）。そしてこの答申を契機として、不採算炭鉱の閉山、炭鉱労働者の排出、残った労働者にたいする労働能率の引上げ・労働強化、等々の炭鉱合理化の動きがさらに強まった。なお、一九六六年度の閉山規模は二四一万トン（実績見込み）、六七年度は三三七万トン（計画）となっている。これによる炭鉱離職者の発生は、六六年度末の未就職者が九〇〇〇人存在しており、ひきつづき六七年度には新たに一万〇三九〇人の離職者（要再就職炭鉱離職者）の発生が見込まれている。

炭鉱離職者対策について、右の答申は、「閉山合理化に伴い発生

する離職者に対しては、特に今後は石炭鉱業内部における配置転換の促進を図るとも、離職者の年齢、生活環境などの実態に即して援護対策を推進する必要がある」とのべた。最近における炭鉱からの労働者の流出や他産業への再就職の動きの増大によって不足のいちじるしくなった炭鉱労働者の確保を重視したものであったが、これに依じて政府は、炭鉱離職者の存続炭鉱への再就職の促進を中心として、これまでの転職訓練、就職斡旋の諸措置を拡充するなどして、その再就職促進をはかって行くことにしている。

なお、駐留軍関係の離職者対策については、駐留軍関係離職者対策審議会が、雇用対策法にもとづいて新設され、一九六六年八月に発足した（会長・今井久Ⅱ千葉県人事委員長、ほか一〇名）。また、駐留軍関係離職者等臨時措置法が改正され（一九六六年八月施行）、駐留軍関係離職者にたいして新たに就職促進手当や雇用奨励金、および特定職種訓練受講奨励金（301ページ参照）の制度が適用されることになり、転職訓練や再就職促進の強化がはかられた。

V

社会保障

概要□健康保険政策——健康保険法改正の動き・被保険者本人の一部負担引上げ問題／社会保険審議会の答申／答申に対する総評・中立労連の態度／日経連の態度／国会での動き／健保財政の悪化／国民健保世帯員七割給付の進行／年金保険政策——厚生年金基金の設立／国民年金の改正／年金積立金の管理・運用問題

概

要

一、一九六六年から六七年にかけて最大の問題となったのは、被保険者本人負担の引上げをはかる健康保険制度の改正であった。この改正の動きは六四年頃からみられたが（六五年一月政府は改正法案を発表）、六七年に入り第五五臨時国会への法案提出となって具体化した。このような被保険者本人や患者の負担増大をはかる直接の理由とされたものは、最近の健保財政（とくに政府管掌健保）の急激な悪化によって累増した赤字対策であったが、しかしこれを契機として、医療保険のあり方（原則）についての問題が改めて提起され、これをめぐって論争や対立が激化した。労働組合をはじめとする被保険者側は、これまで医療保険給付の原則とされてきた被保険者本人一〇割給付を取り崩すことは完全な制度的後退であるとして、この構想に強く反対した。これにたいして政府・大蔵省、日経連、健保連（健康保険組合連合会）など、政府や経営者側では、保険料収入にもとづいてその運営をはかる「保険」の性質上からも被保険者本人の一部負担はとうぜんであるとし、「九割給付」をはじめとする一部負担の拡充の必要を強調している（なお右の健保法改正案は、当面の赤字対策としての「臨時・特例」法案として上程され、第五五特別国会では廃案となったが、引続いて開かれた第五六臨時国会で一部修正の上成立をみた）。

一、また六五年六月の厚生年金法改正で大きな問題となった調整年金制度（厚生年金基金）が六六年一〇月一日から発足し、六七年五月までに設立された基金数は一八五、加入総数は六二万人となった。厚生年金の老齢年金のうち報酬比例部分の給付を私企業の年金と抱合せにしたこの調整年金制度は、厚生年金給付額に上積みするいわゆるプラス・アルファの取決めの問題、これまでの企業の退職金制度の存否、さらに労務管理的な基金利用の問題、等々、労働者の利益を守り、老齢保障を推進して行く上で大きな問題を含んでいる。

一、他方、福祉的な性質をもった給付については、この間若干の引上げがおこなわれた。たとえば、国民年金については福祉年金の年金額の引上げや支給制限の緩和が実施され、生活保護基準も六六、六七年度とそれぞれ一三・五%の引上げがおこなわれた。^{（注）}しかし、これらの福祉的給付内容はもともと低かったうえ、近年ひきつづく消費者物価の騰貴（生活費の膨張）のため、もっぱらその給付に頼らざるを得ない困窮者にとって、給付額の引上げが不可避となったためであるが、その実質的改善は遅々たるものがある。

（注）生活保護基準は、一九六五年度一二%、六六年度一三・五%、六七年度には同じく一三・五%の引上げがおこなわれた。生活扶助基準額は一級地・標準四人世帯（夫婦、子二人）で六六年度が一カ月二万〇六二二円（第二次改訂）、六七年度は二万三四五一円となった。

なお、「朝日訴訟」の最高裁判決が六七年五月におこなわれ、この訴訟は上告人・朝日茂氏の死亡（六四年二月）によって終了したという判決を言渡した。この朝日訴訟については第二部Ⅷ社会保障闘争の項を参照されたい。

1 健康保険政策

健康保険法改正の動き・被保険者本人の一部負担引上げ問題

近年急速に悪化した健康保険の財政対策として、被保険者や患者の負担増大をはかろうとする動きは、とくに一九六五年に入って強まった。六五年一月には患者負担を増加させる医療費値上げが厚相の職権告示によって強行され、同時に保険料の引上げ（総報酬制の採用、保険料率の引上げ）と被保険者本人の薬剤費半額負担をはかる健康保険三法（健保、日雇健保、船員保険）の改正案が発表された。この政府の改正案は、労働組合をはじめとする広範な強い反対にあって、国会に上程されることなぐいちおう引込められたが、そのための応急措置ともいふべき健保法（および船保法）の改正が六六年四月に成立し、標準報酬月額の高額引上げ（最高額五万二〇〇〇円→一〇万四〇〇〇円）と保険料率の引上げ（政府管掌健保について一〇〇〇分の六三→一〇〇〇分の六五）が実施された（以上の動きについては本年鑑第36集、第37集の健康保険の項を参照）。

被保険者本人の薬剤費負担などをはかる健保法改正の動きは、一九六七年にはいってふたたび表面化した。政府は六七年三月、政府管掌健保と船員保険の被保険者本人に対する(1)保険料の引上げ、(2)

初診時、入院時の一部負担金の増額、(3)薬剤費一部負担の新設、を内容とする健保法および船保法改正案を発表し、社会保険審議会および社会保障制度審議会への諮問、答申を経て四月に国会へ提出した。

この法案は、「臨時特例」の時限立法として本法から切り離され、「健康保険法及び船員保険法の臨時特例に関する法律案」として国会に提出された。当初は普通の当該改正法案として発表され諮問されたのであるが、社会保障制度審議会の答申（後掲）などにもとづいて、単独の臨時特例法案という形をとることになった。この法案の要点は次のようである。

【趣旨】 この法律は、健康保険及び船員保険の療養の給付に関する一部負担金及び保険料率についての当分の間における特例を規定するものとする（第一条）。

【健康保険の一部負担金の特例】

(1)初診負担金の引上げ——初診のさい支払うべき一部負担金の額（現行一〇〇円）を二〇〇円とする。

(2)入院負担金の引上げ——入院のさい最初の一カ月間一日について支払うべき一部負担金の額（現行三〇円）を六〇円とする。

(3)薬剤費負担の新設——被保険者は、保険医療機関または保険薬局において薬剤の支給を受けるさい、一剤一日分（厚生大臣の定める薬剤については一単位分）の額が一五円をこえる薬剤について、一剤一日分ごとに一五円の一部負担金を支払うこととする。但しこの一部負担金は、入院患者が当該保険機関の保険医の処方により薬剤の支給をうけるときは支払うことを要しない（以上、第二条）。

(4)政府管掌健保の保険料の引上げ——保険料率（現行千分の六五）を千分の七二とする（第四条）。（船員保険については省略）

政府はこの改正によって、政府管掌健保財政の一九六七年度（単

年度）の赤字七四五億円（見込み額）の解消をはかることとし、被保険者負担の引上げ等による増収を次のように見込んでいる——(1)保険料の引上げ（一〇〇〇分の六五→一〇〇〇分の七二）により三二五億円(2)初診時負担金の引上げ（一〇〇円→二〇〇円）により三九億円、(3)入院時負担金の引上げ（一日三〇円→六〇円）により五億円、(4)薬剤費負担の新設（一剤、一日分一五円）により一二六億円、(5)国庫補助二二五億円、(6)行政努力（保険料収納率の向上、レセプト点検調査による）一二五億円。

この被保険者一部負担の引上げは、このように主として政府管掌健康保険の財政対策を目的とするものとされたが（健保財政については88頁を参照）、しかしこの措置によってまず政府管掌健保の被保険者一一七〇万人（一九六六年三月末現在）がその対象となるとともに、組合管掌健保の被保険者七三三万人（同右）、各共済組合健保の被保険者四〇二万人（同右）、および船員保険の被保険者二五万人（同右）も同様に一部負担引上げの適用を受けることになる（この対象とならないのは、健保、船保の被保険者家族、国民健保被保険者、日雇健保の被保険者および家族）。

また政府は、被保険者にたいするこのような一部負担の引上げをはかるに至った理由として、次のように述べている（社会保険審議会における厚相等の答弁）。

一部負担が制度の基本はふれるということは、十分承知している。しかし今回の改正では、昨年のように標準報酬を引上げることはいできない、また千分の七をこえる保険料の引上げもできない。国庫負担も最高のところまで出したので、残る対策は一部負担しかない。その場合、現行の一部負担の引上げを考えたが、むやみにそれを引上げるとは早期受診を抑制し長期患者に多大の迷惑をかけることになる。そこでそれに代るものとし

て被保険者が均等にうけるものを考えた。大衆薬の給付制限はまさに制度の基本にふれるが、薬剤の一部負担はそれに比べればたえうるぎりぎりの線である（『社会保険旬報』一九六七年二月二日号による）。

すなわちここでは、政府当局者により「一部負担が制度の基本にふれる」ということは、十分承知している」と述べられており、そしてこの一部負担の引上げは、当面の健保財政対策として、医療保険の根本的改正を早急におこなうまでの臨時・特例措置であるとされているわけである。しかし他方、大蔵省などでは被保険者本人の一部負担の設定を医療保険の当然のいわば原則的な措置であるとして、その拡充を主張している。たとえば、大蔵省主計局次長の「医療費問題についての意見」（六六年一月自民党の医療基本問題調査会―会長・灘尾弘吉―で述べられた大蔵省の意見）は、薬剤費の増加の抑制や保険料の引上げの必要を指摘したのち、被保険者本人の一部負担の拡充について次のように述べている（『社会保険旬報』一九六六年一月二二日号による）。

……対策の第三は、被保険者本人の給付率が十割であることによる乱受診を防止するため、その給付水準を再検討して一部負担を拡充することである。国民皆保険であるからといって、被保険者本人の疾病に要する費用を医療保険で全額カバーするのが当然であるということにはならない。医療保険は疾病に伴う費用の経済的負担を平均化することによって生活の安定をはかることを目的とする社会的制度であるから、その目的を達する限度において給付を行なえば足りる。したがって、被保険者本人にもある程度的一部負担があつてよいと考える。現在の被保険者的一部負担である初診時百円、入院時一日三十円（一ヵ月）は、三十二年七月は決められて以来すえ置かれていたため、極めて名目的なものとなつていたので、これを是正する必要があるが、その場合、むしろ医療費の一定割合を自己負担とすることが好ましい。

へまた国庫負担についてはV各制度における国庫負担に対する既得権的な考えを一掃し、新たな観点から医療保険に対する国庫負担のあり方を再検討すべきである。……とくに被用者保険については、保険料収入のみをもつて保険料給付をまかなうことを原則とすべきである。

社会保険審議会の答申

なお、この健保等改正案の諮問を受けた社会保険審議会では六七年四月に答申を

おこなった。ただし、事業主側代表委員と公益側代表委員の多数はこの改正案を、当面の健保財政の赤字対策としてやむを得ないものとしてこれをほぼ了承したが、被保険者側代表とくに総評・中立労連選出委員は、この政府案はたんなる赤字対策だけに止まらず社会保障制度の根本にかかわる問題であるとしてこれに強く反対した。そのため答申意見を一本化せず、各代表委員の意見を並記した答申がなされた。それは次のようである（抜萃）。

今回諮問された健康保険法及び船員保険法の一部改正案も、再び、制度の健全化のための抜本的検討を怠り、当面の赤字を処理しようとするものであり、このような政府の態度については強く反省を求めものである。

しかしながら政府管掌健康保険及び船員保険財政の極度の悪化に対して、これを一まず喰い止めるための財政対策を講ずることも、また止むを得ない措置であり。政府は、この答申に沿い、財政対策を暫定的な期間を限って実施するとともに、引き続き速やかに、制度の抜本的改正に取り組み、昭和四三年度から必ず実施に移すことを約束すべきである。（中略）

一方、総評及び中立労連から選出されている四名の被保険者代表委員の意見は、次のとおりであった。『政府は健康保険法等一部改正の理由を、極度に窮迫した財政状況に対する当面の赤字対策のためとのべているが、その内容は、健康保険制度そのものを根本的に「改正」しようとするいくつかの項目を含んでいる。しかもこの項目は、ただ単に、政府管掌健康保険のみならず、各種共済組合をはじめ、各種医療保険の全てに影響を与える「改正」であり、到底当面の赤字対策などという暫定的なものといえ

ない。かりに「暫定的」な赤字対策として諮問するのであれば、とりあえず、国庫負担二二五億円的大幅引上げ、財政借入など政府の責任においてこれを行なうことが妥当であり、医療保障制度をたてなおすための「抜本改正」については、ここに改めて、諮問しなおすべきである。われわれは、医療保障を保険財政の枠内だけで考えようとする立場を根本的に否定するものであるが、この諮問書では現行の保険制度そのものさえ後退させ、低所得国民大衆の負担を重くし、医療内容を低下させ、医学医術の進歩を国民大衆に享受させることを困難にさせるという重大問題の生ずることを指摘せざるを得ない。今日、日本経済の「高度化」「近代化」の中にあって、国民大衆の生命と健康はその脅威をいささかも減退させておらず、予防、治療、後保護を完備した真の医療保障が緊急に求められている。われわれは、この求めにこそ速やかに答えるべきであって、制度の改悪とみられるこのような諮問書に賛同することは絶対にできない』。

1 保険料率に関する事項

(1) 保険財政の現状からみて、保険料率の引上げは止むを得ない。但し、その引上げの幅については、次のように意見が分かれた。

ア、同盟から選出されている被保険者代表委員は、急激な負担増となることを避けるため、さらに一段の行政努力により最少限度に止めるべきであるという意見であった。

イ、事業主代表委員は、行政努力をさらに一段と強化することにより千分の五に止めるべきであるという意見であった。

ウ、公益代表委員は、千分の一五及び千分の五以内が適当であるという委員を除き、多数はこの際一割程度の引上げは止むを得ないという理由で諮問案は適当であるという意見であった。なお千分の一五を主張した委員はこの引上げ部分については、国庫負担で補てんすべきであるという意見であった。

(2) 総評及び中立労連から選出されている四名の被保険者代表委員の意見は、次のとおりであった。「単年度赤字を解消するための方策として、平年度の保険料率にまで拘束を及ぼす保険料率の改訂には賛成できない。保険料収入の増加を図るためには、負担の公平の原則からも当面標準報酬等

級の上限十萬四千円を十五万円まで引上げ、財政効果をはかるべきである。なお、保険料率引上げは、組合管掌健康保険、各種共済組合等の保険料引上げにも影響を与えることは必至であり、政府管掌健康保険の当面の対策によって他の制度にまでその悪影響を及ぼすことは避けるべきである」。

2 初診時及び入院時の一部負担に関する事項

(1) 初診時及び入院時の一部負担については、引上げもやむを得ない。ただし、その引上げ幅については、次のように意見が分かれた。

ア、事業主代表委員全員及び公益代表委員の多数は、諮問案に賛成であるという意見であった。

イ、同盟から選出されている被保険者代表委員は、一挙に倍額に引き上げることは問題があるという意見であった。

(2) 総評及び中立労連から選出されている四名の被保険者代表委員及び公益代表委員一名の意見は、次のとおりであった。「現行の初診時一部負担の効果は、これまで受診抑制におかれてきたが、保険医療においては早期受診、早期治療によつて的確な医療給付を行なうことがより必要にして効果的であり、これによつてこそ医療費の節減をはかることができる。したがって受診をためらわせ、素人治療にたよる危険を増大させる一部負担の引上げには賛成できない。また入院時一部負担には、すでに入院料差額徴収などの弊害を患者に与える重要な要因にさえなっており、必要な入院治療を抑制するおそれのある引上げには反対である。なお、一部負担の増額は、ただちに組合管掌健康保険及び各種共済組合に適用実施されるものであり、緊急対策の名をもって他の制度にまで波及させることはきわめて不当である」。

3 外来投薬の本人定額負担に関する事項

(1) 外来投薬時の本人定額負担については、諮問案は止むを得ない。なお、これについては、抜本対策の際にあらためて検討することなどの条件を付すべしとの意見があった。

(2) 被保険者代表委員及び公益代表委員一名の意見は次のとおりであった。「現行の保険医療においては、診療と投薬は一体の医療行為とされて

おり、薬剤費の一部負担をとり入れることは、患者の負担を増加させるだけでなく、治療の中断及び受診を抑制するものとなり、しかも医療機関の事務的煩瑣をいっそう増加させるものである。とくに薬剤費の一部負担制をとり入れることは、医療の内容に重大な影響を及ぼすこと、制度の基本に触れる事項であること等の理由で反対である。なお、単に政府管掌健康保険だけでなく、直接的には組合管掌健康保険各種共済組合に適用され、その他の医療保険制度全体に大きな影響を与えることとなる。このような措置は、明らかに、当面の対策の域をはるかにこえた医療保険制度のあり方にまで波及する「抜本改正」の内容といわねばならない。したがって、薬剤費の一部負担制には絶対反対である。』（船員保険法改正についての答申は省略する）

社会保障制度審議会も同じくこの改正案に対する答申を行なったが（四月）、この答申は、当面の臨時・応急の赤字対策としてののみこれをやむをえない措置と認めたが、同時に、この改正案を時限的な臨時立法とし、医療保険制度の抜本対策を急速に確立することを強く要望した。

答申に対する総評 ・中立労連の態度

さらに、総評と中立労連で組織している健保・共済改悪反対中央連絡会議と中央社会保障推進協議会は、右の社会保障審議会の答申に

ついで、の声明を発表し（四月）、同答申が「政管健保の赤字をはじめ医療保険制度ゆきずまりの原因と責任が、政府・厚生省の無為無策にあることを一致して指摘しながらも」、事業主側委員および公益側委員の大多数が政府改正案を承認したことを批判した。そして「国と資本家負担による真の医療保険制度の確立を要求する立場から、今回の「改正案」には絶対反対であることをあらためて明らかにし、政府厚生省が総評、中立労連側委員の答申意見にもとづい

て、ただちに「改正」内容を改めることを要求」し、このような改悪のくわだてにたいしては断固としてたたかうことを強調した。

日経連の態度

また日経連は一九六六年十一月、「医療保険制度に関する意見」をまとめ、これを政府、国会、関

係団体に提出した。日経連はこのなかで、一部負担は「乱用の規制、受益者負担の観点から、……医療保険の安定上ぜひとも実施されねばならない」と主張したのをはじめ、診療報酬や保険料などの問題について、次のように述べている（抜萃）。

【診療報酬について】 診療報酬については特に次の点を考慮する必要がある。(1)物の対価と技術料混在の現行体系を技術料主眼の報酬に改めるとともに、技術差の配慮の要があること。(2)上記のため速かに医薬分業態勢を整備し、これが確立を図ること。(3)病院診療所の機能分化を推進し、両者の実態に即した診療報酬を考慮すること。

【医療保険の体系について】 医療保険の体系については、(1)現行通り職域被用者保険および地域保険の二本建とすることが、社会経済情勢の現状からしてより実態に即している。(2)職域保険にあつては、協同意識に基づく経営の効率化・健康管理効果の見地から、組合方式による自主管理方式を基調とし、むしろ設立条件の緩和その他育成方策をとり、能う限り政管の組合方式化を推進すべきであつて、この解体を図るとき方向は容認し難い。

【一部負担について】 医療が保険制度によってすべて給付されることは、被保険者にとつてはもとより望ましいことであるが、逆に保険に対する安易な依存による乱用を誘発する結果となる。かかる保険目的を逸脱するとき乱用を排除しなければ、保険制度の安定は期し得られない。また疾病事故は個人的要因が作用し、保険利用度には個人差が多い。したがって、ある程度の受益者負担は利用の均衡上からも医療保険には特に必要である。以上のごとき乱用の規制、受益者負担の観点から、患者の一部負担は医療保険制度の制定上ぜひとも実施されなければならない。ただ早期受

診を阻害せず、また過大負担にならぬ配慮とともに、低所得階層には特に負担の重圧にならぬよう例外的措置を考慮する必要がある。

【保険料負担の引上げについて】 今回の医療保険財政の窮乏は、その構造的欠陥に根ざす医療費の急増が多分に原因しており、この欠陥を是正することが先決であって、安易に保険料の増徴を図るべきではない。ことに消費者物価の抑制・所得税減税の政策にてらしても、家計負担を増大する保険料率の引上げなどはこの際避けるべきである。なお、医療保険が報酬の高低に何ら関係のない現物給付を建前とし、しかも強制保険であることからすれば、保険料の上下の幅を広くすることは適当ではなく、給付の均一性からして自ら限界があつてしかるべきである。したがって、保険料算定基礎に総報酬制を導入するがごときことは、保険料負担と給付の不均衡を一層増大する結果を生じ容認し難い。

国会での動き
ところで、右の健保法、船保法臨時特例法案は一

九六七年五月三〇日衆議院本会議に上程されたが、これにたいして野党側は一致して絶対成立阻止の態度を固めた。そして結局この健保等特例法案は、政治資金規制法改正案、防衛二法改正案（防衛庁設置法および自衛隊法改正案）、一酸化炭素中毒症特別措置法案（注）（CO法案）などの審議とからんで、この第五五特別国会では審議未了・廃案となった。しかしこの健保法特例法案は八月、引続いて開かれた第五六臨時国会に再提出され、自民党案により被保険者や患者の負担に対してわずかの緩和措置がほどこされた上、同国会を挙げての紛糾のなかで政府・自民党の強行によって閉会まぎわに成立をみた（八月一八日）。政府原案の修正点は次のようである。(1)政府管掌健保の保険料率の引上げ——原案千分の七二を千分の七〇とする（現行千分の六五）。(2)薬剤負担について次のような免除規定を附加する——標準報酬二万四千円以下の被保険者にはこの負担を免除する。また被保険者に扶養家族があるばあいには

家族一人につき六千円を標準報酬の免除限度額に加算する。

（注）「炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法案」（CO法案）は、一九六三年一月の三井三池炭鉱爆発事故によって炭鉱労働者に一酸化炭素（CO）中毒患者が多数発生したが、事故以来三年以上を経過して現行法ではその療養と補償が困難であるため、この後遺症が甚だしく長期療養を要するCO症労働者に対する援護を目的として制定されたものである。その要点は次のようである——(1)使用者は、CO患者の労働条件について、CO患者であることを理由に差別してはならない。(2)政府・地方公共団体は、CO患者のためのリハビリテーション（社会復帰施設）の整備に努めなければならない。(3)使用者は、CO患者の健康診断の結果にもとづき、必要なときは作業の転換、労働時間の短縮など適切な措置をとらなければならない。(4)常時看護を必要とする被災者には、看護料を支給する。

なおこの法案について社会党や総評は「CO患者であることを理由に解雇しない」という「解雇制限」の規定を明文化するよう、法案修正を強く要求したが、結局(1)のような表現で政府側と結着をつけた。そしてこの法律は、三井三池炭鉱の一酸化炭素中毒炭鉱労働者の主婦達による坑底すわり込み（三井三池三川鉱）や労働省前のハンストをはじめとする強い要求の結果、六月二日夜の国会時間切れ寸前に成立をみた。

健保財政の悪化
近年相次いで実施された医療費値上げ、健保法

改正による保険料率の引上げや標準報酬月額最額の引上げ、そして今回の特例法案による被保険者本人一部負担の増額、等々、このような措置によって被保険者や家族の負担増大をはかる理由とされたのが、最近における健保財政の急激な悪化であり、それにもとづく赤字の累増であった。

政府管掌健保では一九六二年度から赤字が発生しはじめ、六六年度末の健保勘定の累積赤字は合計一〇四六億円にのぼった（借入金

利子を含む、なおこのままで行けば六七年度末の累積赤字は一八五九億円と推定されている。この赤字増大の直接の原因は、保険料収入の増加を大幅に上まわる保険給付費とくに医療給付費の急激な膨張であり、その医療給付費のなかでもとくに薬剤費の増大である。政府管掌健保における一人当り保険料収入は一九六一年度から六五年度にかけて毎年一・一％前後の増加を示したが、これにたいして一人当りの医療給付費は六一年度から六五年度にかけて毎年一・五％～二・一％も増加し、とくに六四年度、六五年度は二〇％前後の著増となった。六六年度の保険料収入は一人当り二万二二三五六円（対前年一七・九％増）、医療給付費は一人当り二万三六二七円（対前年一四％増）となっている（それぞれ見込額）。六六年度における保険料収入の著増は主として標準報酬月額最高額の引上げと保険料率の引上げとによるものであり、また医療給付費の増加率が若干低下したのは医療費の値上げなどによるものであるが、それでも一人当り医療給付費が保険料収入をかなり上まわっている。そしてこの医療給付費の膨張はもっぱら薬剤費の著増によるものであり、受診率や一件当りの日数についてはほとんど変化がみられない。たとえば政府管掌健保の総点数に占める薬剤点数の割合をみると、一九六〇年五月が総数二一・五％、うち入院一三・五％、入院外二七・一％であったが、六五年五月にはこれが総数三八・二％、うち入院二二・一％、入院外四六・七％と高まっている（厚生省保険局資料による）。

組合管掌健保でも右の政府管掌健保のばあいと同様に医療給付費の増加が大きく、健保財政は一般に悪化しているが、その財政の悪化はここでは、保険料率の引上げと付加給付（家族療養給付金など）の縮小あるいは増額抑制となつてあらわれている。保険料率

（平均）は一九六〇年度に一〇〇〇分の六四・二一（うち被保険者負担二五・一、事業主負担三九・一）だったものが、六六年度には一〇〇〇分の六八・六（被保険者二八・一、事業主四〇・五）と高まり、なかでも被保険者負担分の上昇が大きくなっている。また政府管掌健保の現行の保険料率（一〇〇〇分の六五）以上の料率を実施している組合は、六〇年度に全体の五八・八％だったものが、六三年度には六五・六％、六六年度には八二・三％と最近では大部分に及ぶようになっている。さらに保険料の法定最高料率（一〇〇〇分の八〇）をとっている組合数も、六〇年度の一七から六三年度には四三、六六年度には一二八と、最近の増加がいちじるしい。なお、組合管掌健保においては標準報酬による増収効率が大きく、とくに標準報酬月額最高額の引上げなどによって保険料の増収が大きい健保組合とそうでない健保組合との間の、被保険者の保険料負担や給付内容についての格差が増大している。

なお、このような医療給付費とくに薬剤費の著増にたいしては、医業や医療費の実態調査にもとづく医師の技術料や薬価基準の合理的な設定が、各方面から強く要望されている。これに関連して社会保障制度審議会はさきに次のように指摘した（一九六五年八月の答申）——「近年の保険財政悪化の最大の原因は薬剤費の激増にあることは数字的に証明されている。……その主な原因は現行の医療費体系にある。……医師等の技術が正当に評価されず、薬剤を使用しないかぎり、それも大量に、なるべく高価なものを、ないし薬価基準との開きの大きいものを使用しないかぎり医師所得は確保されないとあつては、薬剤費の膨張をもたらしことは正に理の当然といわねばならない」。また「薬価基準のバルクラインを適当な線まで引下げ、

たえず実勢価格を反映するものと」することが必要である、と。なお中央社会保険医療協議会（会長・東畑精一）は一九六六年十一月、一年ぶりに総会を開いた。医業経営の実態調査と医療費の適正化、薬価基準の改定を主張する支払い側と、医療費引上げ（二三・五％）などを主張する医師会側とが対立のまま、一九六五年一〇月以来総会が開けずにいたものであるが、再開後もこれらの問題の取扱いをめぐる難行がつづいている。

国民健保世帯員

七割給付の進行

国民健康保険の世帯員にたいする七割給付は一九六四年度から四カ年計画で実施に移され（世帯主にたいする七割給付はすでに六三年一〇月から実施）、六六年度までの三カ年間に、この世帯員七割給付を実施した市町村は二七八九、対象世帯員数は二〇五八万八〇〇〇人となった（六六年度は実施予定数、また最終年度・六七年度に残されたのは五〇四市町村、世帯員七〇四万人）。なお六六年度には国民健保法の改正によってこの世帯員七割給付が法制化された。これに関連して、国民健康保険中央会（会長・山崎巖）は六六年九月、「医療保険とくに国民健康保険制度の改善方策」において、医療保険は平均九割給付が適当であること、国民健保については「さし当り計画通り世帯主および世帯員ともに七割給付を実現し、……逐次これを引上げるよう努めるべきである」などの意見を明らかにし、これを厚相に要望した。

2 年金保険政策

厚生年金基金の設立

厚生年金法の改正が一九六五年度におこなわれたが、この改正で大きな問題となり、とくに労働組合が警戒し反対したのは調整年金制度（厚生年金基金）の新設であった（これについては本年鑑第37集、社会保障の項参照）。この改正法が六五年六月に成立してから調整年金制度の具体化について審議をおこなってきた社会保険審議会では、六六年九月「厚生年金基金に関する答申」をおこなった。答申は、この制度が公的年金に肩代りする性質のものであること、基金が堅実に発展する基盤の確立を第一とすること、などの点を基本原則として強調するとともに、こうした原則にもとづいて、具体的には、(1)基金の人員規模は一〇〇〇人以上程度とする、(2)いわゆるプラス・アルファは、基金が肩代りするところの厚生年金給付（老齢年金または通算老齢年金）の報酬比例部分の、その三割程度以上を確保させる、(3)掛金の負担割合は労使折半を原則とする、などを提案した。答申は次のようである（抜萃）。

【厚生年金基金に関する答申（抜萃）】 この制度は、公的年金に肩代りするものである。この本質は、あらゆる面で貫かれなければならない。とくに長期にわたる健全な保険計算の上に立つことは最も肝要である。この制度

の成否は、関係労使の利害に直接つながるだけでなく、政府管掌の事業主や被保険者にも影響があり、ひいてはわが国における年金制度全体の将来にも関係をもつからである。と同時に関係労使の自主的協議の結果は、本制度創設の趣旨、国会修正の経緯からみて、極力尊重されなければならない。

これらの事情にかんがみ、本制度将来の発展を期待するには、イ、基金が堅実に発展する基盤の確立を第一とすること。ロ、他にめいわくを及ぼさない範囲では、基金の運営は関係労使になるべく有利であること。ハ、労使が完全に意見の一致をみた点については他の分野に支障を与えない限り、できるだけ尊重せらるべきこと、等の基本原則が考えられる。(中略)一、基金の運用は保険また信託に法律をもって制限されているのであるから、その元本及び予定利回りの確立については、政府において必要な措置を講ずる要がある。(二、保険計算については省略)

三、発足当初はとくに基金の堅実な運営に留意する要がある。保険計算の基礎となる実績の数字がどこまで完全に把握できるか、その数字が年々どの程度変動を示しているかには、格別に注意が払われなければならない。これらに問題のない場合には、人員規模は千人程度でも勘え得るであろうが、そうでない場合には、相当幅をもって取扱ほうが安全である。

いわゆるプラスアルファは、右に述べた趣旨と、この年金が企業年金として他の企業に就業していても給付を受ける仕組みであるのかんがみ、少くとも本制度発足当初においては、準備金的な意味をこめて三割程度以上を確保させることが安全である。

四、掛金の負担割合は政府管掌との関係を考え、免除料率相当分を労使で折半するものとし、その他は労使の協議に譲るべきである。

政府は右の社会保険審議会の答申にもとづいて「厚生年金基金令」などを決定し、厚生年金基金制度は六六年一〇月一日に発足するにいったった。厚生年金基金認可基準などによってこの基金の設立条件や運営についてみると、およそ次のようになっている。

(1) 加入員となるべき被保険者の数は、少くとも千人以上でなければならない。また長期の年金業務にたずさわる資格として、経営、運営の健全さを要求されるのはいうまでもない。

(2) 標準給与の最低等級は七千円、最高等級六万円以上。但し最高等級は一一万円を越えてはならない。

(3) 支給開始年齢は遅くとも六〇歳とすること。

(4) プラス・アルファ部分は、給付現価で代行部分の三割程度までは確保しなければならない。^(注)

(5) プラス・アルファ部分の支給について差異を設けるばあいには、加入員期間、退職事由等客観的基準にもとづく最少限度に止め、不当に差別的な取扱いをしてはならない。基金の支給する給付は、特定の者につき不当に差別的な取扱いを行なうものであってはならない。

(6) 掛金率は、被保険者の種類ごとに、当該基金の加入員が加入員でなかったとせばあいにおいて政府に納付すべき保険料の総額を下廻らないように定めなければならない。

(7) 掛金の負担割合は労使折半。

(注) 但しこのプラス・アルファ三割程度以上というのは、各人の年金支給金額が報酬比例部分の三割以上となることを必ずしも意味していない。当該プラス・アルファに相当する資金を給付費用として支出することとは要求されるが、一方、法律上は基金は「老齢年金報酬比例部分相当額をこえる年金給付の支給を行なう」こととなっており、この規定さえみたすならば、残りのプラス・アルファ部分の資金の利用は——もっぱら年金給付額の増額に充当するか、あるいは支給開始年齢の引下げなど支給条件の緩和のために用いるかは——労使間の交渉に委ねられることとされた。

なお、基金の設立について、厚生年金法は「基金を設立しようとする事業所ごとに被保険者の二分の一以上の同意のほか、当該事業所に使用される被保険者の三分の一以上で組織する労働組合がある

ときは、当該労働組合の同意を得なければならない」と規定し、労働組合あるいは従業員の大多数の同意が基金設立の前提条件とされている。

こうして発足した厚生年金基金制度は、六六年一月三〇日、第一回目として八七基金の設立が厚生省によって認可され（申請一〇二）、六七年五月までに設立された基金は一八五、加入員数は計六二万人となっている。また六七年二月には厚生年金基金連合会が発足した（理事長・小山進次郎、社会福祉事業振興会常務理事）。この連合会は、基金短期加入・中途脱退者にたいする年金支給を一元的におこない、また各基金の連絡・調整などに当たる機関で、厚生年金法にもとづいて設立され、全国を通じて一つである。

六七年一月までに設立された一一三基金の内訳をみると次のようになっている。設立形式は一企業ごとの単独設立が過半数を占めているが、二企業以上が共同して設立したものもかなり多くなっている。設立企業の業種では、機械器具、化学、繊維、食料品、運輸、金融などが多く、うち加入員数では金融業がきわだって多い。加入員規模では、設立認可最低規模である一〇〇〇人台や二〇〇〇人台のものが大多数を占めており、一般に中規模企業が多いことを示している。プラス・アルファでは同様に認可最低率である三〇％台のものが過半数を占めている（「社会保険旬報」一九六七年一月二月号による）。

(1) 設立の態様	単独設立	六〇基金、連合設立	五〇、総合設立	三
(2) 産業別	基金数	加入員数		
建設業	三	八千人		

(3) 規模別	業 業 業 業 業 業 業 業 業 業									
	食料品	繊維	木製品	化学	金属	機械器具	その他	金融業	運輸業	サービス業
千～二千人	一〇	一七	二	一三	四	一七	二	一二	一三	五
二千～三千人										
三千～四千人										
四千～五千人										
五千～一万人										
一万人以上										
(4) プラス・アルファ段階別	三一	五四	五	四二	一九	三六	五八	一四	三四	一〇

（注）一九六六年一月、第一回認可の八七基金の設立からみられる問題を、『社会保険旬報』は次のように指摘している（六六年二月一日号）——(1) プラス・アルファは一応三割を上廻っているようにみえるが、これは年金基金の財源率が三割を上廻っているということ在意味するに止まり、厚生年金の代行部分をすべて三割上廻っているとはかぎらない。個々の基金ごとに、より立入った分析をする必要がある。(2) 労組の事前同意については、予備審査の段階で当局から補正を要求されるのを見越して、本申請のときまで労組の同意をとらずに見込み申請をした例が多かったのは事実のようだ。(3) また、退職金のとり崩しを行っている基金も八七件のうち、三、四件みられるようだ。(4) 中小企業が多く、大手がほとんどないのは、準備期間がなかったためと当局ではみているが、その反面、中小企業では労組の同意がとり易いか、あるいは労組がないという要素がかなりあったと思われる。(5) 企業の事態別では若

手・婦人労働者が多く高齢者が少ない企業に、また地域別では大都市県に、それぞれ基金が片よっている傾向も見逃せない。

なお、「石炭鉱業年金基金法案」が六十七年六月、国会へ提出された。この法案は、石炭鉱業の全事業主（厚生年金保険の適用事業所）が共同して基金を設立し、炭鉱の坑内労働者にたいして、厚生年金のほか新たに老齢年金を支給しようというものである。

国民年金の改正

(1) 拠出制年金保険料引上げ 国民年金法の改正（一九六六年六月成立）にもとづいて拠出制年金の保険料が六十七年一月から月一〇〇円引き上げられ、三五歳以上の保険料は月二五〇円、三五歳未満は月二〇〇円となった（なおこれは六十八年二月まで。六十九年一月からさらにそれぞれ月五〇円引き上げられる）。

(2) 福祉年金額の引上げ 六十七年七月に成立した国民年金法の改正によって、福祉年金額が六十八年一月から次のように増額されることになった——障害福祉年金は現行の二万六四〇〇円（月額二二〇〇円）から三万円（月額二五〇〇円）へ、母子福祉年金は二万四〇〇円（月一七〇〇円）→二万四〇〇〇円（月二〇〇〇円）、老齢福祉年金は一万八〇〇〇円（月一五〇〇円）→一万九二〇〇円（月一六〇〇円）。また福祉年金の支給条件の一つである所得による制限について、本人の所得制限の限度額を一年二四万円から二六万円に引き上げるなど、若干の緩和がおこなわれた（この所得制限緩和は六十七年五月分から）。

なお、社会保障制度審議会は一九六六年十二月、各種公的年金の給付額の調整などについて総理大臣に勧告をおこない。物価騰貴などにもとない年金給付額は実質価値を維持するためスライド制を確立するなど、年金給付額の調整とその他の各制度の統一的処理の

必要を申し入れた。

年金積立金の管理・運用問題

国民年金審議会（会長・有沢広巳）
は一九六六年九月、国民年金積立

金の管理・運用について、次のような意見書を提出した（抜萃）。

【国民年金積立金の管理・運用について】 一、資金運用部に預託された国民年金の積立金は、厚生年金等の預託金と併せて特別勘定を設け、他の預託金と区分して管理運営するよう要望したが、これが実現できるまでの間においても、被保険者の意向を十分に反映させるために、その運用計画を決定するにあたっては、毎年度予め厚生大臣と協議すること。

二、国民年金特別融資資金は本来被保険者の福祉のために用いられるべきものであるから、この回収金も当該資金原資とするのが至当である。

三、財政特融資のうちでは厚生年金還元融資と国民年金特別融資とによって、ごみおよび尿の処理、簡易水道の整備、厚生福祉等の社会開発施策が行なわれているが、近時これらの社会開発施策の積極的な推進の要請の高まりに応じて、これらの融資とくに国民年金融資に対する資金需要は益々増大している。これらの事情からして、特別融資の拡大については特別の配慮を加える必要がある。

この意見のうち冒頭の、年金積立金を特別勘定とし他の財政資金と区別して管理・運用すべきであるという要望は、すでに六〇年二月の同審議会の答申——「国民年金積立金の運用について」——で提起されたものであり、また年金積立金を政府による財政投融资としての一元的な管理・運用から分離させ労働者・国民の積立者（被保険者）にとつての真の利益となるように管理・運用せよという要求は、最近ますます強まっている。しかし政府・大蔵省はこれに強く反対し、大蔵省による非公開・一元的な管理・運用がつづけられている。

年金積立金は近年急速に増加し、厚生年金保険および国民年金の

積立額（累積額）は次のように巨額にのぼっている。

	一九六四年度	一九六六年度（見込）
厚生年金保険	一兆〇九九七億円	一兆八四九八億円
国民年金	一四七五億円	二五七三億円
計	一兆二四二七億円	二兆一〇七一億円

またこの積立金は資金運用部資金として政府の財政投融资のため一元的に管理・運用されているが、その毎年の投融资のなかでも年金資金の占める比重は次のように非常に大きい。

	一九六五年度	一九六六年度
財政投融资総額（A）	一六、二〇六億円	二〇、二七三億円
資金運用部資金（B）	一〇、六三九億円	一二、三六九億円
うち厚生年金＋国民年金（C）	三、七五二億円	四、六三七億円
$\frac{C}{A}$	二三・二％	二三・九％
$\frac{C}{B}$	三五・三％	三七・五％

（各年度当初計画額による）

ただし、これは各年度の年金積立金増加額の運用についてであり、この運用については財政投融资計画のなかでその用途がいちおう明示され、毎年度の年金積立金増加額のうち二五％が還元融資（厚生年金還元融資および国民年金特別融資）として、住宅、生活環境整備、厚生福祉施設、など「直接被保険者の福祉増進に役立つ分野」に投下されている。しかし、これまでに累積した年金積立金の全体の運用の内容（使途）、あるいは融資された年金資金の回収やその再融資についてはまったく公開されていない。さらにその運用利子も一律六分五厘で、他の各種の長期金利とくらべてかなり低い点も指摘されている。還元融資の拡充や年金給付内容の改善、被保険

者負担の軽減、など、年金積立者（被保険者）三八〇〇万人の利益を最優先とし、その利益を最大限にはかって行くような管理・運営の実現が望まれる。

VI ILO

概要□ILOの活動——三池闘争に関する第三九八号事件／総会および重要会議の審議とその結果——第五〇回ILO総会／新しい四つの国際文書／総長報告一般討議における原口労働代表の発言／採択された六決議／第八回内国運輸委員会／「教員の地位に関する国際勧告」——国際教育憲章／条約・勧告の実施促進における労使団体の役割

概

要

一、一九六六年末におけるILOの加盟国は一一八カ国となった。同年六月の第五〇回ILO総会では、漁船員資格証明条約、漁船船内設備条約、漁船員職業訓練勧告、開発途上国の協同組合勧告からなる二条約と二勧告が新たに採択され、これで国際的な労働基準というべき条約、勧告の総数はそれぞれ一二六、一二七となった。採択された条約については、加盟国は批准のためにその国会に提出しなければならない。そして、もしある条約を批准すると、自国の法令をその条約に一致させる義務を負うことになる。勧告の場合は批准という手続を経ないが、加盟国は法令や団体協約などの方法で勧告のとりきめを実施していくよう努力しなければならない。一九六六年六月一日現在で批准数の多い国をみると、ブルガリアの七四をはじめとして、フランス(七三)、ベルギー(六六)、イタリア(六四)、イギリス(六二)、オランダ(六〇)などがあげられる。わが国では一九六五年に批准された結社の自由に関する八七号条約をふくめて、わずか二五の条約しか批准していない。重要な基本的条約とみられるものでなお未批准のものが多く、たとえば、強制労働禁止条約、労働時間、最低賃金、社会保障に関する条約などがそれである。

ここ数年来、ILOとユネスコが共同して準備してきた「教員の地位に関する勧告」が、一九六六年一〇月ユネスコの主催した「教員の地位に関する特別政府間会議」で採択された。それは教員の地位について国際的に共通の基準を示した、いわば国際教育憲章ともいべきものである。その勧告のうち、第八三項後段については、ついに日本政府の修正案が通らず、「教員団体はその正当な利益を守るため、通常他の団体に認められている手段をとるべきである」という原案どおりの表現に落ち着き、同勧告は教員に争議権を認められた形になっている。したがって、わが国の国内法が公務員である教員の「スト権」を否定していることは、その趣旨に反することになる。日本政府は「この勧告には法的な拘束力はない」との見解を依然としてもちつづけているが、法的にはとにかく、わが国がユネスコ、ILOどちらにも加盟している以上、少なくとも道義的には、それを守る責任が重くなっているといえる。

1 ILOの活動

一九六六年当初一一五カ国であったILO加盟国は、その後ガイアナ、ネパール、ボツワナ、レソトの四国を加えたが、南ア共和国の脱退があったため加盟国総数は一一八カ国となった。六月にジュネーブで開かれた第五〇会総会には、一〇六の加盟国からの政労使

の三者代表と顧問一一八四名（うち六三名が労働関係閣僚）と関係諸機関からのオブザーバー多数が出席、総会出席者総数は一三四七名を数えた。わが国からは天野労働政務次官をはじめ二五名の三者構成代表団が出席した。

総会は、漁船員資格証明条約（第二二五号）、乗組員設備（漁船員）条約（第二二六号）、職業訓練（漁船員）勧告（第二二六号）、協同組合（開発途上国）勧告（第二二七号）の二条約、二勧告を採択し、条約・勧告の総数はこれでそれぞれ一二六、一二七を数えるにいたった。総会はまた理事会改選をおこなったが、わが国は政労使とも理事会に席をもつことになり、総会直後の理事会では青木大使が議長に選出された。一九六六年における加盟国による条約批准もひきつづき増加し、年当初三〇九八であったものが一年たらずで一〇〇以上の批准を得、一〇月末には三二一七となった。

（注）ILOの理事会は、会社でいえば重役会、労働組合でいえば執行部のようなもので、総会の議題をきめたり、ILO事務局や諸会議の仕事を監督したり、毎年の予算原案を作成したりする。理事会の会合はふつう年三回（春、総会の前後、秋）開かれる。理事会は、二四カ国の政府代表、労使それぞれ一二名計四八名の正理事と、三者それぞれ一〇名の副理事合計七〇名で構成される。労使グループはそれぞれこのほかに副理事補の制度を設けて、できるだけ多くの者に理事会出席の機会を与えるようにしている。一〇大産業国（いわゆる常任理事国）の政府理事以外は、三年ごとに総会で選挙される。一〇大産業国とは、カナダ、中国、西ドイツ、フランス、インド、イタリア、日本、ソ連、英国、米国の一〇カ国で、これら諸国の政府はつねに政府側正理事の席を占める。現在理事会に席をもっている日本の関係者は、政府理事青木盛夫（在ジュネーブ国際機関日本政府代表部大使）、同代理北村久寿雄（労働省審議官）、労働者理事原口幸隆（全鉦委員長）、使用者副理事補吉村一雄

(日経連国際代表事務所長)の四氏であるが、青木政府理事は一九六六年六月に理事会議長に選任され、六七年六月までの一年間その責にあることになっている。

ILOはまた、総会のほかにも数多くの会議を開催して、地域基準や産業別基準を設定したが、そのうちの主なものには、第八回米州加盟会議、第一三回アジア諮問委員会、第七回石油委員会、第八回内国運輸委員会、第五回植裁(プランテーション)労働委員会、第一一回国際労働統計家会議、運搬許容量重量準備技術会議、ILO・ユネスコ合同教員専門家会議、海員福祉会議などがある。戦後とくに重点のおかれるようになった技術協力活動は、専門家の派遣、セミナーの開催、フェローシップその他の留学生制度など広範、多岐にわたるが、そのうちトリノ・センターの設立と国際労働研究所の活動についてつけ加えると次のごとくである。

【トリノ・センター】 イタリアのトリノ市に創設されたILOの国際高等職業訓練センターは、その後必要な準備が完了して、六六年三月七日モース総長、バコン所長らILO関係者をはじめサラガット大統領、ファンアニ外相らイタリア政府首脳、トリノ市長などの臨席のもとに、公式の開所式をおこなった。こうしていよいよ公式活動を開始したトリノ・センターは、一九六三年のILO理事会で創設を決定されたもので、その目的は、とくに開発途上国を対象として、現在自国でうけているよりも高度の訓練をうけるのにふさわしい者に対して、より高度の技術訓練、職業訓練を提供することにある。理事会の決定により、受入れる訓練生の数は、はじめの二年間は年間六〇〇名までとされるが、計画が順調にすすめば、六九年には年間最大二〇〇〇名まで収容される見込である。日本政府はこのセンターに対して、総額一二万ドルの寄付を約束しており、その一部はすでに提供されている。

【国際労働研究所】 ILO活動の新生面として注目されているジュネーブ

の国際労働研究所は、労働市場とインフレ、所得政策への労使の参加など現下の急務と目されるテーマの調査研究をつづけ、その成果を「オートメーションおよび技術進歩の雇用問題」、「労使関係と経済開発」、「船舶オートメーション」、「アフリカ諸国の団体交渉」などの表題をもつ出版物として公刊した。国際労研はまた、英米両国の労使関係学会ならびに日本の労働協会と協議して、これらの四団体を中心とする国際労使関係学会をつくることにし、近くその第一回会議が開かれる予定である。

三池争議に関する

第三九八号事件

一〇年近く懸案事項とされてきたわが国の八七号条約批准は一九六五年六月一四日に実現し、翌六六年六月同日付でいよいよ発効したことによって、一応の区切りがつけられたが、こんどは三池争議の問題が提訴されて新たな問題となった。それは炭労、総評、MIF(国際鉱山労働者連盟)から提訴されたもので、一九六四年五月におこなわれたこの提訴では、三井三池炭鉱における六〇年の合理化反対闘争にからむ①組合役員の不当解雇、②会社側の不当労働行為、③警察官の介入、④裁判所および中労委の偏見などをとりあげ、ILOの裁定を求めているものである。理事会の結社の自由委員会では、ケース第三九八号として審査された。一九六六年五月の第一六五理事会は、これに関して次のような結論の中間報告を承認した。

①裁判所の反組合的傾向、労働基準監督署および鉱山保安監督局に関する申立は、さらに審査を要しないものとする。②委員会としては、三池争議における警察の使用に関する申立についてはあらゆる状況に関する完全な知識をもって確たる結論に達するのは不可能であることを記録すること、③政府に対して提出を要求した追加情報および所見を受領したときは、理事会に対してさらに報告するという理解のもとに、残余の申立に関する委員会のこの中間報告を記録

することなどである。

2 総会および重要会議の審議とその結果

第五〇回ILO総会

ILOの第五〇回総会は、ジュネーブのパレ・デ・ナシオンにおいて、一九六六年六月一日から二二日まで、日本をはじめ加盟一一五カ国のうち一〇六カ国からの政労使三者の代表と顧問、国連その他関係機関のオブザーバーなど一三四七名が出席して開かれた。総会はず、理事会議長O・B・ディアラ氏（マリ労働大臣）の開会宣言で幕をあげ、ポーランド政府代表レオン・ハイン氏を議長に、また副議長にR・A・リビングハースト（アルゼンチン政府代表）、F・マルチネス・エスピノ（ベネズエラ使用者代表）、M・ベン・エセデン（チュニジア労働者代表）を選出した。この総会での主な成果を列記すれば次のとおりである。

- 一、漁船員問題に関する三文書の採択、
- 二、協同組合の役割に関する勧告の採択、
- 三、年金関係条約三五〇号改正のため明年総会で採択されるべき条約の基礎となる結論の採択、
- 四、苦情処理とコミュニケーションに関する勧告の基礎となる結論の採択、
- 五、工業化と労働をテーマとした総長報告をめぐり一般討議と開発途上の諸国の工業化におけるILOの役割に関する決議の採択、

- 六、約二三五〇万ドルの一九六七年度予算の承認、
- 七、加盟国によるILO基準適用の審査、総会の会期中に三六の条約批准が登録されたので、加盟国によるILO条約批准総数は三一七四となった。

新しい四つの国際文書

右のうち、漁船員資格証明書条約、漁船船内設備条約、漁船員職業訓練勧告、開発途上国の協同組合勧告からなる新しい四つの国際文書の採択によって、ILO条約、勧告の総数はそれぞれ一二六、一二七となった。その内容は次のとおり。

【漁船員の資格証明に関する条約】 この条約は、賛成二八四、反対なし、棄権一四で採決された。日本は全員賛成した。この条約は、漁船において、船長、航海士、機関士の任務を遂行する者に与えられる資格証明について、国の基準を定めるべきだと規定している。ただし、総トン数が二五トン未満の船舶または舟艇には適用されない。

本条約の適用をうける漁船はすべて、有資格船長を乗組ませ、一〇〇トン以上の漁船で国内法の定める領域で操業する漁船はすべて有資格航海士を乗組ませるよう要求される。また、権限ある機関の定める水準をこえる機関力をもつ漁船はすべて、有資格機関士を乗組ませなければならない。条約は船長、航海士、機関士のそれぞれについて、資格証明の最低要件を定めており、国内法によって定められる資格証明発給の最低年齢は、船長と機関士は二〇歳未満、航海士は一九歳未満であってはならないとされる。また、必要な最低海上実務期間は、航海士は三年の甲板勤務、船長は四年の甲板勤務、機関士は三年の機関室勤務とされる。これらの期間は、認可された訓練期間を好成績で終了した者については短縮することができるが、いかなる場合でも一二月をこえないものとする。

【漁船の船内設備に関する条約】 この条約は賛成三〇三、反対なし、棄権一六で採択され、わが国は全員賛成した。

この条約によれば、船内の配置、通路、構造、その他の乗組員設備は、

気象条件、寒暑気、騒音、臭気などから隔離されたものでなければならぬ。また、権限ある機関は、船舶が建造される前に船内設備のプランを承認するものとされる。条約は、寢室の位置と構造、換気、暖房、採光、一人当り寢室床面積などについて詳細に規定する。一人当りの最低床面積は、船舶の規模に応じて五乃至一〇平方フィートとされる。

このほか食堂、衛生設備、医療についても詳細な規定があり、さらに第四部では、既存船舶への適用について規定する。

この条約は、七五トン未満の船舶および舟艇には適用されないが、権限ある機関が関係労使団体と協議したのち、それが合理的かつ実務的であると決定すれば七五トンないし二五トンのものにも適用することができる。また長さについては、権限ある機関が四五乃至八〇フィートのものもふくむと決定しないかぎり、八〇フィート未満のものには適用されない。

【漁船員の職業訓練に関する勧告】 この勧告は賛成三三〇、反対ナシ、棄権六で採択され、日本は全員賛成した。勧告は漁船員の職業訓練の基本目標を次のように要約している。①漁業の効率を高め、国民経済における漁業の経済的および社会的な重要性を一般が認識するようにすること、②十分な数の適当な者が漁業に従事するように奨励すること、③漁業関係のあらゆる職種に必要とされる労働力ニードに見合う訓練、再訓練施設を提供すること、④訓練生が所定のコースを終了したのち就労できるように援助すること、⑤訓練生が最高の生産能力と稼働能力に達するように援助すること、⑥漁船の安全基準を向上すること等。勧告はこのほか、全国的な訓練計画とその管理、漁船員訓練の一般基準、国際協力などについて規定している。

【開発途上の経済的・社会的発展における協同組合の役割に関する勧告】 この勧告は賛成三二七、反対ナシ、棄権六で採択され、わが国は政府と労働者が賛成、使用者は投票に参加しなかった。この勧告は、あらゆる種類の協同組合に適用される。勧告によれば、協同組合の創設と成長は、開発途上国における人間的進歩はいうまでもなく、その経済的・社会的および文化的発展のための重要な手段の一つとみなされるべきである。そして、協同組合はとくに次のことを目ざす手段として創設され、開発されるべきである。①資源と機会の限られた人々の経済的・社会的および文化的状況

を改善し、彼らのイニシアチブを奨励すること、②節約を奨励し、高利を排除し、金融手段の健全な利用をはかることによって、個人および国の資本資源を増強すること、③住宅、保健、教育、通信などの分野における社会条件を改善すること、以上のことを目標とする協同組合政策は、次のような方法で実施される。①協同組合の保護・育成をはかる現行法の中で、協同組合の発展を阻害するようなものをなくす。②教育と訓練で啓蒙・普及をおこない、担当要員を養成する。③財政援助と管理上の援助をおこなうと同時に業務の監督をおこなって、その円滑な運営をはかる。勧告はまた、この分野における国際協力の重要性を強調している。

総長報告一般討議における
原口労働代表の発言

「工業化と労働」をテーマとする総長報告をめぐり一般討議には、二〇九名の代表が参加してそれぞれ所信を述べたが、そのうち約五〇名は労働関係であった。それに対してモース総長は、ふたたび本会議において回答演説をおこない、工業化問題に関する国際協力の必要性を強調した。わが国の原口労働代表の発言要旨は次のとおり。

まず私は、総長のすぐれた報告に敬意を表したい。総長報告でとりあげた「工業化と労働」という問題は、われわれの時代における最も重要な問題の一つである。報告は、とくに、工業化国と考えられるわが国のような国の人々によって解決される必要のある一連の重要問題について、注意を喚起している。許された制限時間内ではこれらすべての問題にふれることはできないので、私は、とくにわが国の労働組合運動に関する若干の問題を論ずるにとどめる。

一般的にいつて、工業化の成功は、一定の基本条件が満たされないかぎり達成されない。私は、工業開発は社会進歩と福祉増進を目的とすべきこと、および工業化促進はこの目的をいかなる方法にせよそこねるものであることはならないことについて総長に全面的に賛成する。報告にも明らかに指摘されているように、雇用機会の維持と産業生活とくに賃金労働者を不

安定から解放するよう確保しなければ工業化は無意味なものとなってしまふ。私は、工業化を真に満足のいく方法で促進する上に労働組合の果すべき役割が極めて重要であることを強調したい。

とくに私が強調したいことは工業化のための国内的努力における労働者団体の自発的かつ効果的な参加を確保する基本的条件は、使用者および政府の双方が、結社の自由、団結権、団体交渉権の原則を十分に尊重することだ、という点である。この点に関連して総長報告第Ⅱ部に述べられているわが国の公共部門における結社の自由の現況にふれることを許されたい。このケースは、はじめは理事会の結社の自由委員会が数年にわたり論議され検討され、その後は、長期にわたる複雑な葛藤の解決について日本の労働組合と政府を助けるため一九五〇年の創設以来はじめて発動した実情調査調停委員会によって、一そう包括的かつ詳細にわたり論議され検討された。日本政府がついに一九四八年の結社の自由及び団結権保護条約を批准したのは、昨年のものであり、この条約はちょうど一九六六年六月十四日の今日、日本に対して発効した。かくしてわが国は、今やそこに定められた要件を満たすための国際的努力に参加したのである。この歴史的な時点において、わが国の公共部門の労使関係の現況について憂慮する旨を述べることは遺憾なことである。実情調査調停委員会の勧告にもとづいて、公共部門の労使関係に関する未解決の諸問題を審議するため、政府、労働組合および公益の代表で構成する特別の委員会が昨年設置された。この委員会において、政府代表は、労働組合の反対を無視して結局は条約の基本精神に反するような方法で労使関係を制限することになる結論を、急ぎで採決した。私はこの委員会が、六月十三日、労働組合代表欠席のままこれらの結論を採決したとの知らせをうけたところだが全く失望させられた。委員会のこうした専断的な行為は、実情調査調停委員会の勧告するところに明らかに反するものであり日本の労使関係の思潮に相当の悪影響を及ぼすものとなる。……

労働者側の自発的な協力についていえば、私は、第四十四回総会で採択された産業および全国レベルでの公共当局と労使団体間の協議・協力に関する勧告に注意を喚起したい。……

わが国に関する限りでは、いわゆる二重構造という経済の特殊性について言及しなければならないであろう。日本の産業発展はなしとげられ、この経済の特殊性が保持されている。事実大企業と小企業の間には生産力に極めて大幅なギャップが存在する。このことは雇用の諸条件にさまざまな影響を与え、その結果労働者は多くの困難に直面している。相当な数の労働者は経済成長の果実を十分には享受しておらず、多くの者は、賃金、労働時間、産業安全その他の社会的保護措置の点で、大企業の労働者よりも不利な立場におかれている。このような不利な取扱いをうけている人々の諸条件は、工業化の前進に並行して不断に改善されなければならない。そして、全人口のために最低生活基準が保障されるべきである。私は、この基本問題を解決するために、政府と使用者の双方が基本政策をとるよう期待する。かかる政策の策定に際して最も重要なことは、国際労働総会がこれまで採択した国際基準、とりわけ、最低賃金決定制度に関する条約第二十六号、社会保障の最低基準に関する条約第百二号および労働時間の短縮に関する勧告第百十六号に最大の注意を払うことだ、と指摘したい。……

総会はまだ、加盟国政府が憲章の定めにしたがって送付された条約勧告の適用に関する報告を審査した。今回は特に商工業の労働監督に関する国際基準の適用状況が取りあげられ、次のような意見がのべられた。すなわち、既存の基準は、世界人口の大半を占める農業には適用されないことを遺憾とし、農業の労働監督に関する新文書の早期採択が必要なことが強調された。多くの国では、労働監督官に多くの仕事に課せられているため、本来の監督業務がおろそかにされるおそれがあり、監督業務が最高の能率をあげうるためには、労働者とその団体がこれに協力することが必要とされた。また、加盟国政府はすべて、強力かつ能率的な労働監督機関を生み出すため、あらゆる努力を払うべきであり、それに関連するILOの技術協力活動は、今後も継続する必要があるということなどであ

る。

採択された六決議

なお、総会では、右の議題に関連しない次の六つの決議が採択された。

【開発途上国の工業化におけるILOの役割】 開発途上国の工業化問題に対する国際機関の関心が高まりつつあることに注目し、国連工業開発機構（UNOIDD）の新設に現れるいきおいを歓迎する理事会の次のような決定を確認する。①工業開発促進のため、とくに熟練労働者、技術者および経営要員の職業訓練につき、ILOの権限内で、開発途上国への援助を維持・拡大する。②三者構成からくる特殊な経験を開発途上国が利用できるようにする。

理事会に対して、総長に次のことをおこなわしめるよう要請する。①工業化から生ずる労働・社会・職業訓練の問題に関連してUNOIDDプログラムと調整して、ILOがおこなうのに適当だと考えられる業務プログラムにつき、加盟諸国と協議する。②開発途上国の工業開発と関連して、ILOの権限内の分野でUNOIDDと協力する。③第一六五回理事会と第五〇回総会の討論および加盟国との協議の結果を考慮にいて、第五一回総会に対し、UNOIDDその他の国連機関と十分に協力・調整の上で開発途上国の工業化に関するILO活動の調整・強化のために、計画を提出する。

加盟国の政府および労使団体がこれらの活動に全面的に協力するよう要請する。第五一回総会において、この計画を第八議題「ILOと技術協力」との関連で討議し、何らかの決定をおこなう。

【一九六八年の国際人権年に対するILOの寄与】 一九六八年を国際人権年に指定した国際連合の決定を歓迎する。一九六八年総会に対する総長報告のテーマを人権関係のILOプログラムと活動に関する総長の意図に注目する。いたるところにおける人権の普遍的尊重と遵守の促進におけるILOと国連との不断の協力を誓約する。人権関係条約の批准国に対してはその完全適用を、また未批准国に対しては一九六八年までに批准すること

を要請する。

理事会に対して、ILOの権限内にある人権問題に関連して、次のような措置をとるよう要請する。①全加盟国における基本的人権遵守の促進、②人権の分野におけるILOの役割、目的および活動（この分野における基準設定活動拡大の可能性をふくむ）の検討および評価、③いたるところにおける人権目的促進をめざす技術協力プロジェクトおよび諮問ミッションの奨励、④調査、出版、技術協力プロジェクト、諮問ミッション、基準設定活動を、重要な協同プログラムに組み入れる可能性の考慮、およびその遂行のための十分な予算と人員の割当。

【人的資源開発】 人的資源開発と有効利用のための措置を強化する目的で、国連家族の諸機関間の緊密な協力を希望する。理事会に対して、総長に次のことをおこなわしめるよう要請する。人的資源の訓練、開発、活用に関するILO事務局の調査に高い順位をおく。加盟国に対して次のことを要請する。①経済・社会開発の計画をたてるとき、人的資源の開発と活用のための長期政策の要件を十分考慮する。②とくに開発途上国における人的資源の開発と活用を促進するための共同措置を有効なものとするため、ILOおよびその他の国連機関と協力する。③人的資源開発のILO基準とくに一九六四年の雇用政策条約と勧告を批准し、採用する。

【国の労働部局および労働関係行政に責任をもつその他の公共制度】 理事会に対して次のことを要請する。①経済・社会開発、人的資源活用、労働法、労使関係、職業安全保健、社会保障に関する政府プログラムの策定と実施を助ける強力な労働部局の重要性につき、加盟国政府の特別の注意を喚起する。②技術協力その他の適当な手段により、加盟国の労働部局開発と強化を奨励するための努力を強化する。③一九五三年以降の発展に際して、国の労働部局および労働関係行政に責任をもつその他の公共制度の組織と業務を一般討議するため、再び将来の総会の議題とすることが望ましい。

【年少労働者訓練・雇用特別プログラム】 理事会に対して次のことを要請する。①とくに訓練と雇用プログラムに関する年少者問題につき加盟国の経験を収集・分析するに適当なあらゆる措置を、優先事項としてとり、その報告を加盟国が利用できるようにする。②年少者に関する特殊問題を近

い将来の総会の議題とすることを考慮する。③年少者雇用問題の解決のため加盟国政府への援助に役立つあらゆる措置をとる。

【企業における労働者の参加】 理事会に対して、総長をして次のことをおこなわしめるよう要請する。①企業内の決定に労働者の参加を可能とするため今日世界で用いられている各種の方法について調査する。②労働者教育プログラムの枠組みの中で、この問題の検討と意見・経験の交換をおこなうため国際セミナーの開催を考える。③この問題を将来の総会の議題とすることを考える。

第八回内国運輸委員会

ILOの第八回内国運輸委員会は一月二日から二月三日までジュネーブで

開かれ、わが国をはじめ二八カ国からの三者代表と関係国際機関のオブザーバーが出席、鉄道の団体交渉、給与構造などの問題を審議し、それぞれに関する結論を採択した。ILO事務局は、その際討論の助けとするため、各議題に関して要旨次のような報告書を作成した（ILOニュース第一一七号による）。

【団体交渉と紛争解決の方法について】 鉄道における団体交渉と争議解決の方法は、二つの要因によって決定される。当該国の一般的な労使関係制度ならびに鉄道業の特殊な条件と必要がそれである。ある国の労使関係制度を特徴づける一般的な概念が鉄道に適用される方法に直接的な影響をもつことは明らかである。かくして、鉄道運輸における団体交渉および争議解決の規則、慣行ならびに制度の多様性は、世界各地にみられる労使関係制度の多様性を反映する。他方、他産業と区別される鉄道業の特性は、多くの国で、産業一般のため存在するものとは異なった特殊な制度と手続の発展に導いた。こうした特性の中には、経済における鉄道運輸の基幹的地位、多くの国で鉄道網またはその大部分が政府所有である事実、鉄道労働者はしばしば公務員たる立場にある事実、公益事業としての鉄道はしばしば民間企業に適用されるものとは異なる原則にしたがって運営される事実、多くの国で慢性的赤字に悩み他の輸送手段との競走が全く困難な不安

定な財政的地位がふくまれる。

ほとんどの国で、鉄道労働者は労働組合によって代表されている。この組合は、他の経済部門における組合にくらべてやや強力であり、またそのため多くの国で、要求のため作業停止に訴える権利をふくみ、賃金と労働条件について鉄道経営者または政府と団体交渉をする最大限の自由を要求する。他方、多くの政府は、鉄道運輸が他の産業部門と区別される特性は、団体交渉と争議解決に、労働組合の活動への多少の制限を伴うような特殊な方法が必要とすることだと考えている。鉄道従業員もしくはその若干の部分が、一般的な公務員規則に包含されるような諸国では、鉄道経営者は事実上賃金および雇用条件を決定する力はない。これらの事項は、公務員全体として政府または議会により決定される。鉄道従業員が公務員ではあるが、給与その他の労働条件が団体交渉によって決定される諸国では、かかる交渉は全体としての政府とあらゆる階層の公務員を代表する組合との間でおこなわれ、鉄道経営者はこうした交渉に直接参加しない。鉄道労働者の賃金率および雇用条件の決定に関する鉄道経営者の権限はまた、これらの事項が政府規則によって決定される諸国では制限される。その他の場合、国有鉄道の経営者は、鉄道従業員の諸条件について組合と直接交渉する権利が認められている。労働争議の解決を律する原則は、全産業にわたるまた当然鉄道における一般的な労使関係政策の現われである。経済的争議すなわち団体交渉決裂により生ずる争議は、実は交渉過程の継続である。鉄道における団体交渉が制限されていない諸国は、任意調停、任意仲裁の制度を選んでいいる。一般的な労使関係制度が強制調停、強制仲裁を基礎とするその他の諸国では、こうした解決手続がひとしく鉄道にも適用される。経済争議の解決は、ストやロックアウトの形式をとる作業停止を律する原則と密接に関連する。鉄道と他の経済部門を全く区別しない国も多い。その中には、法的制限なしにスト権を認める国もあれば、スト権の行使を一定の条件づきとしている国もある。制限が、鉄道をふくむ一定の基幹業務だけに適用する国もある。スト権の行使に関する制限には、事前通知、関係労働者によるスト投票、一定期間（とくに争議解決の手続き進行中）のスト禁止などがある。ある国ではスト禁止は一定の階層

の鉄道従業員とくに公務員だけに適用される。団体交渉と争議解決の方法はこのように国によって多種多様で、一般的な結論をひきだすことはできない。しかし、協約締結に関する直接交渉もしくは協議、討論などその他の方法による賃金・労働条件の決定に、労働組合の参加が望ましいことをほとんどの国が認めているといえる。

【給与構造について】 鉄道は今や他の形式の運輸機関とのますます増大しつつある競争に直面している。経済の拡大と技術進歩は、人事管理をふくむあらゆる分野で鉄道に革新を迫っている。同時に鉄道は、この技術的・経済的革新という問題に直面しており、多くの異なる職種に属し、働く人々の重要な部分を占める鉄道員は、生活・労働条件の全般的な進化および彼らの地位の向上にあずかるうと決意している。こうした改善は、全般的な賃金または若干の賃金構成要素の増加、もしくはある職種の再評価と格上げのどちらかによって達成することができる。この二つの方法は同時に採用することもできるが、さまざまな方法で給与構造に影響を与える。賃金決定の方法はどうあるとも、両当事者は次のことを基本的な考慮事項とする。①社会的要因、つまり全労働者に最低賃金を保証し、法定の自動的なスライド制、定期的な再検討、協約の規定などの手段により生計費のために実収を安定させる必要など、②経済的要因、つまり職種に対する公正な賃金率、鉄道の収益性と生産性、職員が自分の仕事に関心をもち、能率を向上するように奨励する要因など、③前二者を結合した要因、つまり鉄道員と他の民間または国有企業の労働者の実収の均衡、増大する国民所得に占める鉄道員の所得割合など。

公共の利益が要求する限度内で経営者と労働者の双方を満足させるためには、給与構造をどうしたらよいか。労使双方の意見一致で明確に定められた手続きによってきめられるべき給与構造は次のものでなければならぬ。①鉄道だけでなく他産業の発展と国民所得の動向も考慮した上で、全労働者に公平かつ漸進的な賃金を与えるに十分なほど均衡のとれたものとする。②従業員がその業務や業務遂行に関心をもちよう刺激し、それによって鉄道、労働者および社会の利益のために能率と生産性を増強できることを十分に想像しうるものであること、③技術発展と経済発展に容易に調

整ができるほど十分弾力性をもつこと、④労働者に容易に理解され、不必要に管理上の複雑さを生じないほど十分に簡素なものであること。

委員会の審議のなかで、わが国の労働者側代表中川国鉄労組書記長は、一二日同委員会全体会議で発言し、日本の運輸産業における労使関係、とくに団体交渉権をめぐる関係が国際的水準からみてきわめておくれた状態にあることを強調した。すなわち、その発言で①日本の鉄軌道産業は公営と私営とに分かれ、それぞれ別個の法律が施行されている、②公営についても国鉄と都市交通に分かれ、別個の法律がある。③都市交通についても労働条件に格差がある、④労働条件は悪いなどの点を指摘し、政府が「分割支配」の政策をおこなっているとは非難した。委員会は二週間にわたる審議の結果、大要以下のような結論と都市交通・鉄道近代化・委員会の開催頻度・技術協力などに関する数決議を採択した。

【団体交渉と紛争解決に関する結論】 鉄道企業に雇用される労働者の賃金および労働条件の決定にできうる限り労働組合を参加させる方法が追求されるべきである。こうした参加の最も望ましい形式は、団体交渉であり、それは、直接関係当事者間の合意のために双方にとって有利なものである。団体交渉は、鉄道運輸の構造的および技術的發展に労働条件を適応させるように活用されるべきである。団体交渉は、労使間の協力を促進し、相互信頼と相互理解を發展させ、産業平和の促進に役立つ。団体交渉の機能と發展にとって不可欠の前提条件は、鉄道企業の労働者を代表するものとして認められた労働組合が存在することである、したがって、条約八十七号、九十八号に定められる諸原則が適用されるべきである。鉄道企業に属する労働者は、他の労働者がもっている自分たちの職業上の利益を擁護するためストライキに入る権利をはくだつされるべきではない。鉄道企業における労働者のストライキ権は、ストライキの事前通告または一定の不可欠の業務などにより、この権利の行使に関する規定を定める余地を残し

ておくべきである。ストライキ権の行使に関するこうした制限は、経営者または公共当局と労働組合との間の事前の意見交換を条件とすべきことが望ましい。一定の階層の鉄道労働者が公務員の地位をもつ国では、国内法規は、上記の諸点を考慮してこれらの労働者の権利を決定すべきである。

【給与構造に関する結論】 鉄道の使用者および被用者の双方のために、企業内の各種の部門を包含する均衡のとれた給与構造がなければならぬ。その適用は、国内法や慣行のわく内での団体交渉の結果行なわれるべきである。その際当事者双方は、次の基本原則を出発点とすべきである。

①労働者に対して、生存水準をこえた妥当な生活水準を確保するに見る最低保障賃金、この基準の決定に当っては、労働者の家庭の必要、とりわけ食料とその栄養価値、住居、被服、医療、教育を考慮すべきである。

②人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、出身、国籍による差別待遇、その他の雇用、職業上の機会均等を妨げる慣行の排除。

給与構造のもとになる職務分類の改訂は、とりわけ①職務評価②実技と経験を基礎とする職務分類によることができる。

職務分類の規準としては、とくに次のものが重要である。

- ①作業の性質
- ②理論と実践の両面において要求される知識と訓練
- ③必要な経験
- ④環境、肉体的・精神的努力、疲労、危険など職務に固有の作業条件
- ⑤責任度

給与構造設定に用いられる規準はすべて、関係当事者双方が同意できるように明確かつ詳細に定められるべきである。

給与表作成のため交渉が行なわれる際には、次の諸点を考慮すべきである。

- ①生計費の上昇
- ②給与表は、生活必需品の必要をみたすだけでなく、労働者の生活基準を漸進的に向上しうるものであるべきこと。
- ③類位の他産業との比較を考慮にいれるべきこと。
- ④資格と給与の点で鉄道を魅力あるものとし熟練労働者をひきつけるこ

と。

⑤生産性向上に見合った分配をすること。

「教員の地位に関する国際勧告」——国際教育憲章

ここ数年間、ILOとユネスコが共同して準備してきた「教員の地位に関する国際勧告」を最終的に採択するため

の政府間会議は、一九六六年九月二日から一〇月五日までパリで開かれ、ILOからも理事会の三者構成者が出席して審議に参加した。この勧告は、ILOとユネスコが数回にわたる専門家会議や合同会議での討論を通じてえられた専門家や政府、教員団体などの意見をもとにして作成されたいわば国際教育憲章ともいえるものである。また、この勧告は政府を法的に拘束するものではないが、国際社会で承認された最低基準の設定によって教員の職業的地位と労働条件を向上するため政府と教員団体を助けるものになる。したがって、勧告をどのように生かすかは、各国が自国の条件にしたがって自由裁量することになる。政府間会議で審議の対象とされた最終草案は、去る一月のILO・ユネスコ合同専門家会議で作成されたもので、定義、範囲、指導原則、教員の権利と義務、給与、社会保障など一三章一四五項にわたり、その中には次のような規定をふくんでいる。

教員および教員団体は、教育の内容と方法をふくむ教育政策の決定に密接に関与すべきであり、教員の俸給と労働条件は、教員団体と教員の使用者との間の交渉という過程によって決定されるべきである。当局は、教員の社会的・経済的地位、生活・労働条件、雇用の諸条件、将来の見通しなどを改善することが、資格と経験のある教員不足を克服して、十分資格のある相当数の者を教職にひきつけ、定着させるための最善の手段であることを、認識すべきである。

いかなる勤務評定制度も関係教員団体の承認なしには、導入しあるいは適用されるべきではない。

倫理綱領や行動綱領は、教員団体によって樹立されるべきである。なぜなら、かかる綱領は教職の威信および合意された原則による職務遂行を確保するために、大いに貢献するからである。教員がその責任を果しうようにするため、当局は教育政策、学校、教育サービスの新展開などの問題につき、教員団体との間に認められた協議手段を確立し、定期的にこれを活用すべきである。

雇用条件から生ずる教員と使用者との間の紛争解決にあたるため、適切な合同機構が設置されるべきである。この目的のために創設された手段と手続きが使い尽され、あるいは当事者間の交渉が行きづまった場合、教員団体は、自分たちの正当な利益を擁護するため他の団体に通常開かれていようなその他の手段に訴える権利をもつべきである。

教員の俸給は、教職の重要性を反映し、教員とその家族が妥当な生活基準を確保するに足るよう支給されるべきである。教員の俸給はまた、一定の職はより高い資格と経験を要求し、より大きな責任を伴う事実を考慮しなければならない。俸給表は、生計費上昇、その国の生活基準の高低、賃金または給与水準の一般的な上昇傾向などを考慮にいれるため、定期的に改定されるべきである。

ところで、この勧告の目的は、低開発国の教員の地位の引上げや世界的な教員不足に対処することにあるといわれており、その限りにおいては教員の地位についての国際的な共通の基準を示したものである。したがって、わが国の文部省当局は「勧告が採択されたからといって、教育先進国である日本が、あわてて勧告の内容を実施しなければならないような問題は見当らない」としており、同勧告にもとづいて国内的な措置をとることを考えていない。ただ、今回の勧告のうち、第八三項後段については、ついに日本政府の修正案が通らず「教員団体はその正当な利益を守るため、通常他の団体に認

められている手段をとる権利を持つべきである」という原案どおりの表現に落ち着き、同勧告は教員に争議権を認めた形になった。したがって、わが国の国内法が公務員である教員の「スト権」を否定していることは、この趣旨に反することになる。しかし、文部省では①採択にあたって日本代表は「内容の不明確な第八三項については、国・公立学校の教員にまで「スト権」を認めるものでないと解釈する」旨を発言し、同項の受入れを留保した。②米国、西独、オーストラリア各代表も同じような留保をしたが、日本をふくめたこれらの留保に対し、どの国からも反論がなかった。③同勧告の性格について会議の冒頭にユネスコ法律顧問が「法律的な拘束力はなく、各国はその実情や法制上の特殊性にもっともよく適合した方法で、これを実施する完全な自由をもつ」と説明していること、などの理由をあげ、たとえ第八三項がどのように解釈されようとも、日本政府としては、これにしばらくはならないとの見解を示している。これに対し、日教組では「審議の過程で日本政府の修正案が否決されたこと自体が、第八三項の精神があくまでも教員のスト権承認にあることを意味するものであり、われわれの年来の主張の正しさを裏付けたものだ。政府は勧告の内容を実施する道義的な責任を負っている」との見解を明らかにしている。

ILO事務局は、一九六六年十一月の第一六七回理事会の決定にもとづき、加盟国政府に文書をおくって、右の国際教育憲章に関連してとった措置を報告するよう要請した。この勧告を最終的に採択した政府間会議では、同時に一つの決議を採択し、ユネスコとILOは「相互協議ののち、また緊密な協力という精神をもって、両機関の現行憲章の諸規定にもとづき、教員の地位に関する勧告の実施

のための措置をとるべきである」との希望を表明していた。そこで、ILO理事会では、加盟国政府に対して以下のことを要請するよう決定したものである。

- 一、一九六六年一月一日から一年以内の間に、この件につき権限をもつ機関（単数もしくは複数）にこの勧告を提出し、これに関してとられた措置を報告すること、
- 二、この勧告に関連してとられた措置を定期的に報告すること、
- 三、この勧告ならびにこれに関連するすべての報告を関係団体に通報すること、

理事会はまた、受理した報告を検討し、その後ただちに両機関の権限ある機関が適当と思われる措置をとれるようにするため、これらの機関に報告する両機関合同の小委員会を設置するためのとりきめをおこなうよう決定した。ユネスコおよびILO両機関の協力で生まれた前記の勧告は、法的な拘束力に欠けているため、各国政府がこれを受け入れず、効果を発揮できないことが憂慮された。ILOが同勧告に関し「定期的な報告の提出を求める」などの措置をとることになったのはそうした事態を防ぐためであり、ILOだけでなく、ユネスコ総会でもほぼこれと同じ趣旨の措置がとられることになっている。

条約・勧告の実施促進における労使団体の役割

ILO事務局は、一九六七年春、「条約・勧告の実施促進における労使団体の役割」と題する大要以下のような内容からなる資料を、国際的および全国的労働組合に送付し、条約・勧告適用監視に関連して労使団体に与えられた機会を十分利用するよう要請した。

一、ILO憲章（第二三条第二項）は、加盟国政府に対して、総会で採択

された条約・勧告につきILO事務局に提出する情報および報告の写しを代表的労使団体に送付することを要求している。これは、代表的労使団体が、ILO基準実施の監視に積極的に関与できるようにするためのものである。

二、労使団体による活動は、送付される情報および報告の形式に応じて三段階において可能である。

▽条約、勧告の権限ある立法機関への提出

三、ILO憲章（第一九条五、六および七項）にしたがって、加盟国政府は、総会で採択された条約、勧告の正文を、総会終了後一二ないし一八カ月以内に権限ある国家機関（一般に立法機関）に提出し、これに関してとった措置をILO事務局に通知しなければならない。かかる情報の写しを手にすることによって、労使団体は、政府がこの義務に従っているかどうか、また関係条約、勧告について立法機関に対してどんな提案をおこなったかを確かめる可能性をもつ。立法機関への提出は、ILO基準の実施への第一の、またしばしば決定的な処置となる。これは条約の場合一層重要である。というのは、その批准はこれらの機関で承認されねばならないからである。

▽批准条約の適用

四、一度ある条約が批准されると、政府はその規定を実施するためとった措置について定期的にILO事務局に報告しなければならない（憲章第二二条）。また、これらの報告の写しを、国内の代表的労使団体に送付しなければならない（憲章第二三条）。

この報告は理事会の定める様式にしたがっておこなわれ、その中には次のことに関する質問事項がある。すなわち、条約の規定の遵守につき労使団体から政府に対して何らかの意見が提出されたかどうか。もしあれば、政府はそれらの意見の要約をILOに通報しなければならない。

五、こうして、代表的団体は批准条約の適用について提出しようとする望みいかなる問題点でも、政府の通告の中に提示する機会をもつ。さらにかかる意見は、ILO基準の実施を監視するILOの内部機関たとえば条約・勧告の適用に関する専門家委員会と総会委員会の注意を喚起する。専門家委

員会は一九六三年の報告の中で、「条約の有効な実施を評価する助けとなる手段として」労使団体の意見を重視し、また同時にこうした意見が常に少ないことを指摘し、その理由は労使団体が「批准条約適用の審査手続で与えられた可能性を常に必ずしも知悉していない」からだとした。

六、したがって労使団体は、政府に対して批准条約の実施につきのべようと望むいかなる意見をも提出することによって、その可能性を利用すべきである。そうすることによって、労使団体は、政府から受取る報告の写しを完全に利用すべきである。

▽未批准の条約、勧告に関する報告

七、ILO憲章（第十九条第五、六および七項）はまた、政府に対して、理事会の選ぶ一定の未批准条約および勧告で取扱われている事項に関する自国の法規、慣行をILO事務局に報告すべきものとしている。この報告は、とくに条約の批准を妨げたり遅延させる障害および勧告がどの程度実施されているかを明記したものでなければならない。

八、労使団体はこうした報告の写しを政府が受取る権利を与えられているのであるから、彼らは、理事会の選ぶILO基準につき政府のとったあるいはとるであろう措置に関して意見をのべる機会をもつわけである。こうして労使団体は、これらの条約・勧告の実施を促進することができる。

▽国際的な監視

九、右の第五に示したように政府が、ILO事務局および労使団体に送付しなければならぬ情報と報告はまた、毎年これを監視するILOの二つの委員会でも審査される。労使団体は諸国における条約、勧告実施の評価を内容とする専門家委員会の報告に特別に関心を払っている。

一〇、専門家委員会の報告は、さらに条約、勧告の適用に関する総会委員会における討論の基礎となる。この委員会において、労使代表は条約、勧告の適用に関する自国政府または他国政府の義務に関連していかなる問題をも提起することができる。このように、労使代表はILO基準の実施を促進するILOの正規の機関の中で、積極的な役割を果す立場におかれている。

付

録

労働判例

概

要

判例の動向

この一年間は注目すべき労働判例がかなり現われた。いうまでもなく、労働判例は過去に生起した労働関係の事件が裁判所に係わった場合の判断であり、通常、裁判には一年、二年長いものは一〇年の年月を要することになっている。そこで裁判所の判決が現われた日時は実際の事件の発生した年と一致しないことが多い。ここでとりあげた判例もその大部分が昨年以前に発生した事件であることに留意してほしい。それはともかく、ある裁判所の判例がある年に現われたという事実はまだそれ自体意味のあることである。というのは、裁判所のある事件にたいする判断はその純粹の法的拘束力いかにかわらず、以後の労働運動に大なり小なり大きな影響力を与えずにはおかないからである。その意味で以下に今年度の判例の一般的動向を概観してみることとする。

今期の労働判例において特筆すべきことは、重要な「憲法裁判」ともいふべき判例が出されたことである。全通東京中郵事件（最高裁昭四一・一〇・二六判決△15△）、朝日訴訟事件（最高裁昭四二・五・二四判決△28△）および住友セメント事件（東京地裁昭四一・一二・二〇判決△18△）の三つである。東京中郵事件は昭和三十三年の春闘における全通労組の職場大会参加による郵便物不取扱が郵便法に触れるかど

うかが争われたものであるが、公企体の職員の争議行為に労組法一条二項の適用があるかどうかという官公労働運動について十数年来懸案となってきた問題について最高裁大法廷が正面から判断を示したものである。判旨は公企体等の職員の争議行為について労組法一条二項の免責を全面的に否認した最高裁第二小法廷のいわゆる三・一五判決（昭和三八・三・一五）を変更し、争議行為が同法同条一項の目的のためではなく、政治的目的のためにおこなわれたり、暴力を伴う場合とか、社会通念に反して不当に長期におよぶときのように国民生活に重大な障害をもたらす場合を除いて、憲法二八条に保障された争議行為としての保障を受ける、ことを宣明した。判旨のいう右の限定については問題があるが、官公労働運動にとって一つの画期的判決であることは疑いない。同じく昭和三二年の春闘において国鉄摩周丸で起こった威力業務妨害事件 Δ 16 $\vee$ が係争中であつたが、本件判決の影響を受けて上告棄却となつたのである。

朝日訴訟事件判決は一結核患者が、生活保護法による医療給付の低さおよび行政担当者のその取扱いかたの不当について国を相手として争つた一〇年にわたる訴訟に終止符を打つものであつた。これは厳密には労働判例とはいえないが、労働者にとつても重要な憲法二五条にいう健康で文化的な生活の解釈をめぐり、わが国社会保障行政の基本的ありかたにたいする裁判所の考えかたについて重大な問題を提起した判決であるためにとくにここでとりあげることにした。いかなることにも当初の訴訟当事者である朝日氏が死亡し、その後は養子によって訴訟がなされたため、最高裁判旨はこの訴訟の引継ぎを否定することにより肝じんの内容の問題に深く触れることなく終わった。自衛隊恵庭事件とともに「裁判なき」裁判と評される

ゆえんである。

住友セメント事件 Δ 18 $\vee$ はわが国私企業で陰に陽におこなわれている結婚による退職の法的有効性がはじめて法廷で争われたものである。判旨は、結婚退職制が性別による差別待遇で憲法一四条の法の下の平等に反し、公序良俗に違反して無効であることをきわめて高い調子で宣明した。男女平等化についての一つの画期的判決といふべきである。

今期の判例の中では右の外、官公労働関係のそれが量的にも実質的にも重要な位置を占めている。全通安西局事件最高裁四二・二・七判決 Δ 20 $\vee$ は全通脱退、全特定加入の組織問題をめぐる当局との紛争中の点検闘争が住居侵入罪に問われたもので、判旨は点検闘争そのものは憲法二八条の労働基本権の範囲内にあるとしつても事案によつて同罪が成立するとした。全電通東海地本事件 Δ 4 $\vee$ 、全通灘局事件 Δ 25 $\vee$ では、わが国の争議時においてかなり普遍的現象であるビラはりやりボン戦術についてそれぞれ一定の裁判所の判断が下されたのが注目される。国鉄久留米駅事件 Δ 17 $\vee$ では、争議時における鉄道公安員の実力行使は「人身の安全をおびやかさない」程度にとどまるべしとする判断が示された。群教組および都教組事件 Δ 21・22 $\vee$ では、これも近時漸く問題となりつつある争議時の賃金カットの時期について月遅れの賃金カットを労基法違反とするかなりきびしい判旨が示された。

公益事業における争議行為については全日空事件 Δ 26 $\vee$ および東京厚生年金病院事件 Δ 14 $\vee$ において重要な判決が見られた。いずれも争議を指導した組合幹部の懲戒解雇が争われたもので、前者では労調法三七条一項違反の争議行為がただちに違法とされるものでな

いこと、後者では、病院という特殊環境におけるビラ、パトロール、ピケットなどの適法性の範囲が示された。ともにこの分野における今後の労働争議に大きな影響を及ぼすことであろう。

民間企業関係では、最近、資本の再編成に伴う企業合理化、企業合併、譲渡といった経済的背景の変化に対応して、労働運動の面でもようやく変動をみせはじめた組織関係の変動または動揺が訴訟の面に現われてきた。その典型として全金プリンス支部事件^{ハ13}と東洋高圧合化労連脱退事件^{ハ9}を挙げることができる。いずれも組合の分裂を伴う事件だけに裁判所の判断が注目されていたが、判旨は規約所定の手続によらない多数派による既成事実^{に法的無効の烙印を押した}。なお、単一体たる官公労組においても新組合の結成があり、一分会の脱退に伴う財産関係の変動をめぐって国労南近畿地本事件^{ハ23}のような特異のケースがある。

企業合理化の一環としての企業からのラディカルな活動分子あるいは政治的イデオロジストの排除をめぐる不当労働行為事件はこの時期においても相変わらず多いが、注目すべき判例としては、生産性向上運動をやゆした組合員のシヨップ制による解雇のケース西日本精工事件^{ハ2}、支部役員立候補寸前に転勤命令を受けたケース松下電器事件^{ハ5}、寮内で政治活動をしたため退寮命令を受け、これにしたがわないので解雇されたケース久保田鉄工事件^{ハ26}が挙げられる。富士通信機事件^{ハ27}では大学時代共産党員であった事実を秘匿して経歴詐称による解雇の有効性が争われたものであるが、判旨はかかる事実^{は労働者の労働力性向判断の重要なファクターではない}、として請求を容認した。

労働者の私生活上の不祥事件が会社の信用、対面を傷つけたとの

理由で解雇事由となるかどうかを正面から扱ったケースが現われた。長野電鉄事件^{ハ7}をその典型とする。

次に最近、映画、演劇、芸能関係において組織化が進み、これに関連してその「労働者性」が争われるケースが出てきた。広島中央放送局事件^{ハ8}をその典型とする。判旨はかれらの企業との専属性を検討しつつは肯定的に解釈する傾向にある。

最後に最近の労働判例の傾向として損害賠償のケースがかなり登場してきたことが注目される。組合側が使用者を相手に賠償の請求を起こしたケースとして、動力車労組事件^{ハ12}、全通灘局事件^{ハ25}、全印刷労組事件^{ハ10}などがある。動力車労組事件はかなり根の深いもので、例のILO八七号条約批准前、公労法四条三項の有効時代に、動労が被解雇者を役員に再選した時にはじまる。当局はこれを理由に団交を拒否し、動労はこれに対して団交義務確認の訴えを起こすとともに、損害賠償の訴えも提起した。前者が棄却になった事実が後者にも影響したのであるが、その理由は判例理論として一つの問題を提起している。全印刷労組事件は、局長が協約にない新給与の格付を発令したことを組合は団結の侵害として賠償の訴えを提起したものであるが、当局に過失責任なしと判示された。組合側が勝訴したケースは全通灘局事件で、リボンの業務命令による撤去が団結侵害を構成すると判示した注目すべき判例である。民間企業ではみずす豆腐事件^{ハ24}が組合の違法争議行為にたいして組合および組合員に賠償責任が認められた最初のケースとして注目に値する。従来、違法争議行為の場合に、使用者はその技術的困難さから賠償請求に出ず、もっぱら組合幹部の懲戒という手段に出ていた。今後この判例が賠償請求に途を開く可能性は大きいとみられる。

労働判例資料

ここに収録した判例は、前第三七集掲載分以後、すなわち一九六六年五月から六七年五月までは一年間に言渡しのある裁判所の判決・決定であり、言渡しの日付順に番号を付して配列、掲載した。

紙幅の関係から同期間中に出た労働判例のすべてを網羅し、かつその全文を掲載することができないので、ここに選択したのは、主として労働運動に深い関連をもち、かつ判決の法理論や結果が今後の労働運動にとって重要な影響を及ぼすと思われる主要なもの二八件に限定せざるをえなかった。

判例の揭示のしかたは左のとおりである。

(1)事件名、判例の事件名は、通常、便宜上用いられる表現を使用し、まず関連する事業所名または組合名を掲げ、これに主要事件内容を付した。したがって裁判所の判決録に使用されているものとは若干表現が違ふことがある。

(2)裁判所名。判決言渡月日。収録判決集

(3)事実 厳密には事件の内容となる裁判所の認定事実をいうが、ここでは紙幅の制約上、事件の概要を簡単に記するにとどめた。また「判旨」を一読しただけでは、判決のもっている意義が把握しにくいと思われるものについては若干の解説を付した。

(4)判決要旨 判決理由の中で判決の主文に直接影響する法理論上のポイントである。これも紙数の関係からその意味を把握しうる程度に圧縮し要点を掲げた。

1 米子作業団交拒否事件

鳥取地裁米子支部昭四一・五・一九判決
(労働関係民事裁判例集一七卷三号)

事実

申請人は米子作業の従業員をもって組織する労働組合であるが、年末一時金要求のために争議行為を行い団体交渉は妥結した。その後会社は争議期間中の就業規則違反その他の理由により、組合役員三名を懲戒解雇処分にした。

申請人組合は、懲戒解雇や残業協定に関して団体交渉を申入れたところ、会社は右団体交渉の交渉委員中に被解雇者である組合役員三名が加わっていることを理由として、三回にわたり団体交渉を拒否した。そこで申請人組合は、交渉事項を早急に解決する必要があるとして仮処分を申請した。

この判例は、被解雇者を含む組合の団体交渉権の有無、および団体交渉実施の仮処分の必要性を判示したものである。

判決要旨

使用者は労働者の団体交渉申入に対してこれを拒否する正当な理由のない限りこれに応ずる義務がある。組合員資格と従業員資格については、申請人の組合規約においては、「本組合員は米子作業従業員で組織する」と規定しているので、これをいかに解すべきかが問題となる。

労働組合法は、労働組合の社団としての内部組織に関する自主規範たる性質を有し組合の機関はこれに羈束されるから、規約中に右の様な定めがある場合には、組合はこれを見做して非従業員を組合員とすることは許されないけれども、組合員が解雇によって従業員の資格を失なった場合は、正にその時こそその者が組合員として

組合の保護を受ける最も大きな必要があるわけである。従って、解雇の場合に関しては前記の組合規約の条項は、組合規約の自主的、内部的規範たる性質に鑑み、合目的に、解雇の効力に関する争いに結着がつくまでは被解雇者を組合員として扱う趣意を含むものと解するのが相当である。そうすると、被解雇者三名は前記解雇にかかわらずなお組合員の資格を保有しており、従って依然として組合役員の地位にあることになる。そして組合役員は職責上、当然に組合のために使用者と団体交渉をなす権限を有すると考えられるので、結局、右三名が交渉委員として加わることは、会社において団体交渉を拒否する正当の事由にならない。

申請人組合の要求する交渉事項、即ち解雇処分の撤回、職場人員増加要求、チェックオフ協定の解約申入等々は、いづれも早急に申請人組合と会社の団体交渉により解決されるべき必要に迫られている事柄であって、申請人組合において、到底、本案判決確定まで解決を遷延することのできないものであることが明らかである。

以上の次第で、申請人の本件仮処分は理由があるものと認めてこれを許容する。

2 西日本精工ショップ制解雇事件

大津地裁昭四一・五・三〇判決（労

働関係民事裁判例集一七卷三号）

事実

N会社においては、生産性向上運動を実施中、従業員に作業の改善・安全その他の希望についての提案を「全員生産性向上運動カード」に記入のうえ上司に提出させていた。組合の役員である申請人Xは、そのカードに提案としては著るしく真面目さ

を欠く内容を記して、同僚十余人に見せた後、上司の机上にそれを置いておいたのであるが、会社は、この内容を理由として就業規則に定める懲戒解雇に付した。

組合は、数度の討議の後、Xの解雇について「関知しない」ことを大会において決定した。ところが、組合役員である申請人Y・Zが申請人Xの審査事件の補佐人となったので、組合決議に反したとして同人らを職場委員会において非難し、同人らもそれを認め組合役員を辞したのであるが、その後組合大会において同人らの除名を決定し、会社も組合とのユニオン・ショップ条項にもとづいて両名を解雇したものである。

この事件では、就業規則所定の解雇事由の判断、労働協約所定の手続、組合の統制等々が問題となっている。

判決要旨

申請人が安全や生産性の向上に関する会社の意図をいわずらにやゆ、嘲笑した提案カードの作成及び回覧の行為は会社の生産性向上運動を積極的に阻止妨害せんとする意図に出たわけではなく、悪戯意識の余りに為したものと推認され、この行為が真摯な態度で提案制度に参画しようとする者に心理的に幾許かの動揺を与えたとしても、会社業務の遂行に支障を生じた事ないし職場の秩序が乱されたという疎明はないのであるから、会社の就業規則に定められた懲戒処分中、譴責、減給または出勤停止のいずれかに該当すると見るは格別、これをもって懲戒解雇に該当する行為があったものとはとうてい解されない。よって本件懲戒解雇は就業規則の適用を誤ったもので、この点において無効というべきである。

また会社が申請人に対して本件カード事件発生後一週間程で懲戒

解雇の措置をとったのは、同人が民青に所属し、活発な組合活動をしたことを平素から会社が嫌悪していたことを除外しては到底理解できない。よって申請人の解雇は組合活動を理由としてなされた点で労組法七条一号違反の不当労働行為であり右解雇は無効である。

労働協約及び就業規則に「懲戒解雇は監督官庁の認定を受ける」と規定されており、申請人の懲戒解雇は証言の結果監督官庁の認定を受けていない事が明白であるが、右規定は労働者の社会的信用、文理上の解釈・歴史的沿革・社会的機能の上から労働者を保護する方向に厳格になされなければならないのであって、特段の事情のない本件にあっては解雇の意思表示はその効力を生じなかったものといわなければならない。

申請人Y・Zについての判断

申請人Xの解雇事件については数度の討議の後「関知しない」の組合執行部の決定は、組合大会において承認されており、右執行部の決定は即ち組合の決定としての効力を生じ、組合員は右決定に拘束されるに至ったものというべきである。それ故に、いやくも組合の役員の地位にあって当初の決議に参画した申請人Y・Zがたとえ個人としても公的な地労委の審査事件において申請人Xの補佐人に就任し、組合の決定と相反する行動に出た事は組合の統制を乱す行為と言わざるを得ない。

しかしながら、職場委員会において両人の行動が非難され不信任の処罰がなされ、両人がこれに服して直ちに役員たる地位を辞任し職場委員会もこれをもって、一応その責任の追及が終わったものとして処理されているのである。従って同申請人らが、その後においてもなおかつ積極的に組合の決定に反し統制を乱す行為があった場合

は格別、そうでないのに後日再び右問題を取上げてこれを処罰することは統制権を濫用した失当のものといわなければならない。その他組合が掲げるその他の除名理由も申請人らを除名するほど大きな理由を持つものでなく、失当と言いうる。

除名理由がいづれも失当であるから、組合が申請人Y・Zを除名した決定は無効というべく、従って右除名が有効であることを前提とする会社の右両申請人に対する解雇の意思表示はその余の点を判断するまでもなく、無効であると解すべきである。

3 国鉄動力車労組四国地本懲戒停職事件

高松地裁昭四一・五・三一判決（労働関係民事裁判例集一七卷三号）

事実

原告らは国鉄動力車労組四国地本の役員であるが、安全確保の要求の一環として安全運転闘争を行った。国鉄当局は原告らのその闘争が列車ダイヤを大幅に乱し国鉄の業務の正常且つ円滑な運営を著るしく阻害したものであり、その行為は公労法一七条違反であるとして、原告らに国鉄法三一条を適用し懲戒停職処分を行なった。

そこで原告らは、安全運転闘争は国鉄法三一条に該当するものではない、組合活動に対する不当労働行為である、としてこの処分を不当として懲戒停職処分無効確認の訴えを起したものである。

判旨は処分無効確認の訴えの利益があるとし、国鉄における処分は公法上でなく私法上の処分であること、懲戒停職処分に該当する場合でも懲戒権行使の合理的裁量の程度を著るしくこえるときは無効であると判示している。

判決要旨

懲戒停職処分は単に停職期間中だけでなくその後現在に至るまで絶えず賃金その他これを基準に算定し支給せられる各種の財産上の利益を喪失し、更に将来に亘り各種財産上の利益を喪失する蓋然性がきわめて高いから、懲戒停職処分に基く法律関係の存否につき確認判決を得ることは有効適切な手段である。

国鉄と職員との雇傭関係の性質は、一般私企業の従業員と全く同一とは言えないにしても、支配服従の権力関係にある公法関係とは到底認め難く、寧ろ対等当事者間の関係である私法関係として規律されているものと解するのが相当である。そこで国鉄法第三十一条に基いてなされた本件懲戒停職処分も公法上の処分とはいえない。それ故「右処分は公法上の処分であり、従って重大且つ明白な瑕疵なき限り処分の当然無効ということはありえないから本件処分の無効確認を求める原告らの請求は理由がない」とする国鉄の主張は採用することができない。

原告らが決議してなした本件安全運転の指令指示の内容は「基準運転」即ち「列車の正常な運転確保のため機関区長らの現場長が指示指導している列車の運転方法」と異なる運転方法を敢えて本件闘争期間に限り行う事を命令したものであり、その結果列車ダイヤは大幅に乱れ、国鉄の業務の正常且つ円滑な運営は著るしく阻害せられた。従って、原告らの行為は国鉄の企業秩序を破る不当な行為であり、懲戒規定第六条十七号の「その他著るしく不都合な行為のあった場合」に該当するものと言わなければならない。そして又これは公労法第十七条第一項にいう「業務の正常な運営を阻害する一切の行為」に該当するものというべきである。又、原告らが本件安全

運転闘争につき本部指令を受けて更に具体的に基準を設定して、その旨を記載した指令を発出し、これを実施せしめた事は事実関係から明白であり、原告らの行為は、本件安全運転闘争をそのかし若しくはあおる行為に該当し、すなわち公労法第一七条一項後段の規定の趣旨に該当するのであって、もとより正当な組合活動とはいえないのである。

懲戒規定第七条によると同規定第六条第一七号該当行為があった場合にとりうる懲戒処分としては、免職、停職、減給、戒告の四種類が定められているが、右範囲内においては、懲戒権の行使は合理的な裁量にゆだねられているところ、原告らの前記秩序違反行為と本件安全運転闘争に立ち至った経緯と運転保安施設の改善に未だ国鉄の積極的態度が見られなかった等の諸般の情状を考え合せると、国鉄が前記各種懲戒処分のうち停職を選択して、原告らを各懲戒停職処分に付した事は、懲戒権行使において合理的裁量の程度を著るしく超え客観的妥当性を欠く処分として無効と解すべきである。

4 全電通東海地本ビラ貼り事件

事実

昭和三四年三月の春闘において全電通本部の行なった津電報局の自動機械化反対闘争の責任者に対する解雇処分撤回闘争に際し、東海地本の組合役員であった被告人四名は、当局側との団体交渉の予備折衝のため多数の組合員とともに東海電気通信局局長室の扉の旋錠をこわして室内に侵入し、不当処分撤回を要求するビラや抗議文を貼付する目的で同局本館建物内に侵入した。これ

らの行為が建造物侵入罪、建造物損壊罪に問われたものである。第一審判決（名古屋地裁昭三八・九・二八）は、建造物侵入の点については有罪としたが、建造物損壊の点については、（一）本件行為によって物理的毀損も効用喪失もないことから建造物損壊罪の構成要件に該当しないこと、（二）団結権と施設管理権との調整の見地からみて本件行為が使用者の受認の限度をこえているとしても、争議時における従来の労使慣行から判断してなお正当性を有すると判示した。控訴審判決（名古屋高裁昭三九・一一・二八判決）は一審判決を破棄して、建造物損壊の点についても、ビラ貼付が「建造物の美観を著しく害してその効用を減損した」として有罪とした。本件はその上告審である。上告理由は（一）原判決が国鉄小郡駅事件最高裁判決などの判例に違反していること、（二）憲法二八条に違反すること、（三）建造物損壊罪の解釈を誤ったこと、の三点にわたる。

判旨は以下のべるような理由で上告を棄却したのであるが、それはわが国の組合運動において日常あるいは争議時に有力な闘争手段としてしばしば利用されるビラ貼り行為の合法性の限界を建造物損壊罪（刑法二六〇条）との関係において示している点において注目すべきものといえよう。

判旨

一、上告論旨第一点は判例違反をいうが、引用判例は刑訴法四〇五条二号三号所定の判例に該当せず、その余の判例（裁判昭三九・一一・二四国鉄小郡駅事件外七判例）は、すべて本件に不適切である。

二、上告論旨第二点は憲法違反を主張するが、実質上は行為の正当性を主張する単なる法令違反の主張にすぎない。原判決は、所論のように、使用者の庁舎管理権のみを根拠として本件ビラ貼り行為の

正当性を否定したものでないことは、判文上明らかである。三、上告論旨第三点は、事実誤認、法令違反の主張でいずれも刑訴法四〇五条の上告理由に当たらない（本件ビラ貼り行為は、ビラの枚数が一回に四、五〇〇枚ないし約二、五〇〇枚という多数であり、貼付方法が同一場所一面に数枚、数十枚または数百枚を密接集中させて貼付したこと等原審の認定した事実関係のもとにおいては、右建造物の効用を減損するものと認められるから、刑法二六〇条にいう建造物の損壊に該当するとした原審の判断は正当である）。

5 松下電器転勤事件

大阪地裁昭四一・六・二三判決（労働関係民事裁判例集一七卷三号）

事実

申請人は従来熱心な組合活動家であり、組合書記長の職に就いていたのであるがその方針に同調し得ない一般組合員の批判が次第に強くなり、申請人も書記長を解任された。しかし申請人はその後も一般組合員として組合活動に熱心さを示し、支部役員に立候補する予定であったところ、立候補受付の前日会社から北海道営業所への転勤を命じられ、やむなくそれに応じたのであるがそこではほとんど組合活動を行なうことができないとして前職場への復帰の仮処分の訴えを起したものである。判旨は申請人の組合前歴等を考慮し、会社の組合運営への支配介入としての不当労働行為の成立を認めた。

判決要旨

会社における従来の転勤命令は本人にこれを内示し、十分納得させたうえで発令されていたものであるが、申請人に対しての転勤命令はこの慣行に反し急遽発令されたもので

あり、これに対して業務上の緊急性等の合理的理由が認められない。また発令が支部役員選挙の立候補受付開始日の直前になされていること、さらに会社が従前の組合の行動傾向、組合指導者に対し拒否的態度をとっていた事などを併せ考えれば、本件転勤命令は、会社が従前の組合の中心的指導者の一人である申請人が支部役員選挙に立候補する意向であることを知り、直接的には申請人が組合支部役員に就任することを妨げ、さらにその後行われる大会での本部役員への当選を阻み、申請人の他の組合員に対する影響力を減殺、除去する意図の下に急遽これを発令したもので、組合運営に対する支配介入にあたる事は明らかであり不当労働行為として無効である。

本件転勤命令は、事実上、申請人から組合活動の機会を奪うことになり、延いては、申請人の組合活動家としての将来を失なわせることにもなり、本案判決の確定をまっぴが申請人が回復し難しい不利益を受けることは明らかなので、前職場復帰の仮処分の必要性を認める。

6 久保田鉄工解雇事件

大阪地裁昭四一・七・八判決（労働関係民事裁判例集一七巻四号）

事実 申請人ら二名は会社の寮に寄宿していたものであるが、寮の使用規則に違反することが多く、又寮内においても申請

人らが所属している民青の勢力拡張ための政治活動を行っていた。そこで寮では申請人両名に対し退寮命令を出していたが、両人はそれを拒否していた。会社は申請人両名に対し、退寮命令に従わない

事、有給休暇に虚偽の理由を付したこと、タイムカードに打刻を忘れたこと等々が労働協約所定の免職事由である「やむを得ぬ業務上の都合の時」「職務上の指示・命令に従わない場合」「職場の秩序を乱したり、乱そうとしたとき」に該当するとして、申請人ら二名に対し懲戒免職処分を行なったものである。判旨は、労働協約所定の免職事由は従業員の職場における業務に関連あるものと解すべきであると判示して申請人の請求を容れた。

判決要旨

労働協約所定の免職事由である「職務上の指示命令に不当に従わない場合」に言う「職務上の指示・命令」とは、当該従業員の就労過程において上司から発せられた業務に関する指示・命令を指称するものと解され、申請人に出されている退寮命令は、申請人両名が寮居室を専らその生活の場として使用することを目的として会社との間に締結した入室契約について解除通告並びに明渡催告であることに帰し、何ら申請人両名の職場における業務に関連のない命令であることが明らかである。すると、申請人両名が右命令に従わないことをもって労働協約所定の免職事由に該当するものと解する事ができない。

申請人両名の職場外の行為をもって労働協約所定の免職事由である「職場の秩序を乱したり乱そうとした時」に該当するためには、申請人両名の右行為が他の寮生の職場における能率に悪影響を与え、その業務を妨害するに至ったような具体的事実がなければならぬものと解するのが相当である。

元来使用者は労働者の有給休暇請求に対してはその理由のいかんによってこれを拒否する事はできず、その申出の時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り時季変更権を有する

わけであるから（労基法三九条三項）、労働者は有給休暇の請求については何ら理由を付するを必要はなく、従ってたまたま開示された理由が虚偽のものであったとしても使用者が右請求に対し現に時季変更権を有するか、或は右変更権の生じることが客観的に予測されるなど特設の事情のある場合のほかは、単に虚偽理由を付したことをもって誠実義務に違背するものという事ができないものと解するのが相当である。

7 長野電鉄解雇事件

東京高裁昭四一・七・三〇判決（労働関係民事裁判例集一七巻四号）

事実

観光バスの運転士であるXは、妻子があるにもかかわらず同じ職場の女子ガイドに特殊の関心を寄せ、情交を重ね、妊娠させ、中絶手術を受けさせ、これを退職するの余儀なきに至らしめた。これを知った会社は、会社の風紀・秩序を守るために人事委員会を招集しXの懲戒解雇について諮問を行い、人事委員会は本件非行が女子従業員の就業に及ぼす悪影響を考慮し、職場の風紀を維持する必要上Xを解雇するのはやむを得ないが、本人及びその家族の将来を斟酌し懲戒解雇処分を避けて通常解雇処分とすべきだという結論を出し、会社はその通り実施した。Xはこの決定を労働協約に定めのない、就業規則による懲戒解雇の事由に基づくもので無効であると申立てた。一審の長野地裁はXの主張を採用し本件解雇を無効としたので、会社がこれに対して控訴したものである。

判旨は就業規則の懲戒解雇事由に該当する場合に同一の事由を通

常解雇事由と定めた労働協約を適用することはなんら妨げないとして、控訴を容れた。

道徳的非行を理由とする解雇について同様の事件（井笠鉄道諭旨解雇事件）が同じ頃起っているが、岡山地裁（昭四一・九・二六判決）は就業規則に賞罰事由を具体的に定めているとしても、労働協約に抽象的に述べているだけで賞罰規定の締結がなされていない場合、それを適用して解雇する事はできないと述べている。

判決要旨

会社の就業規則及び会社と組合との間に締結された労働協約の解雇に関する各条文を対比してみると、会社は協約二十八条一号、就業規則九七条により懲戒解雇処分をなしうるとともに、協約二八条二号ないし八号により通常解雇をなしうる。そして協約二八条四、五、六号には就業規則九七条三、四、一号の各規定と同一ないし類似の内容が規定されているが、後者は解雇以外の降職又は諭旨退職等の懲戒事由たる場合も含んでおり、かつ懲戒解雇事由に該当する場合においても事情を勘案して懲戒解雇に処することなく、同一の事由を通常解雇事由と定めた協約の当該条項にもとづいて通常解雇に付することは、もとより妨げないところと解すべきである。

妻子を有し分別ある年輩の運転士が無責任にも同じ職場に勤務する未成年の女子車掌と長期間にわたり不倫な関係を結んだ挙句同女を妊娠させ、その中絶手術を受けて退職するの止むなきに至らしめた行為は、それ自体会社従業員間の風紀を紊し職場の秩序を破ることに著るしきものであり、会社が事業体の名誉信用を維持し、その正常なる業務の運営を計るうえに到底これを放置しえないものとして協約所定の解雇事由である「著るしく風紀・秩序を乱して会社の体

面を汚し、損害を与えた時」の条項を適用し、Xを企業の埒外に排除したのは、その立場上まことにやむを得ない措置であったといわざるをえない。

8 広島中央放送局芸能員解雇事件

広島地裁昭四一・八・八判決（労働関係民事裁判例集一七巻四号）

事実

音楽芸能員である申請人は、広島中央放送局と専属契約を締結し、広島放送管絃楽団の団員となっていた。その後、優先出演契約を経て回数出演契約となったのであるが、放送局はその回数出演契約を行う際、芸能員全員に対し技能評価受審義務を負わせ、その技能評価の結果、申請人の技能が著るしく低下しているとして契約条件を適用し契約を解約したものであるが、申請人はその解約を同人の組合活動の結果による不当労働行為として無効の訴えを起こしたものである。

この事件は、芸能員が労働法上の労働者であるか否が大きな争点であったが、判旨は放送局と申請人（芸能員）間に使用従属関係を認め労働者として認定している。不当労働行為の点については判旨はこれを認めず、結局申請人の請求は却下された。

同様の事件が、ラジオ中国解約事件において起っているが、この場合も芸能員を労働組合法上の労働者と認めている。

判決要旨

日本放送協会と芸能員間の放送出演契約はその契約形態の変遷にかかわらず、日本放送協会が放送事業遂行上必要とする芸術的労働力を確保する手段であって、芸能員は放送事業の組織の一部を組成するものであり、その意味においてその提

供する芸術的労働は一般職員のそれと異なるところはなく、日本放送協会と芸能員間にはいわゆる使用従属関係を認めることができるというべく、申請人は労働組合法にいう労働者と認めるのが相当である。

本件解雇が不当労働行為か否かを検討すると、放送局が行なった技能評価の審査方法は公正妥当なものであり、放送協会は労働契約等において特別の定めがある場合を除いて放送出演として技能上不適格な者を放送出演から排除する自由を有するものというべきであり、鑑定人も申請人の技能を「著るしく低劣なもの」との評価の結果を出しており、放送局が技能評価の結果申請人との契約更新を拒んだのは相当というべきである。そうすると放送協会は本件契約条項に基いて申請人を二カ月の予告期間において解雇できるというべく、申請人に対する本件解雇は右の不適格性を理由とするものであり、放送協会が申請人をその組合活動の故に嫌悪していたことと本件解雇との間に因果関係があることを疎明すべき資料はない。

9 東洋高圧合化労連脱退事件

東京地裁昭四一・八・二四決定（労働関係民事裁判例集一七巻四号）

事実

東洋高圧労組は本部のほか九支部三準支部を有しており合化労連に加盟していた。

同労組内部においてはかねてその加盟する合化労連から脱退すべきか否かについて意見が分かれ、これを可とする組合執行部とこれを否とするA・B両支部執行部との間に確執があった。合化労連脱退賛成派のA支部の一組合員は臨時大会開催に必要な同支部組合員

の五分の一以上の署名を集めて、同支部委員長に対して支部執行委員解任のための支部臨時大会の開催を要請したのであるが、同支部執行委員長はこれを拒否したため、署名を集めたA支部の一組合員は東洋高圧労組中央執行委員長に対して支部大会開催を要請し、同委員長はこれに応じて同支部大会の成立を宣言し、この集会に参加した組合員らは同支部役員の解任を討議してこれを可決し、新支部役員、A支部代議員を互選した。B支部においてもA支部と同様の経過を経て中央執行委員長の招集によるB支部大会において支部役員の解任を決議し、新支部役員、B支部代議員を選任した。

ついで、東洋高圧労組執行委員長は支部の要請にもとづく合化労連脱退についての臨時中央大会を開催しA、B両支部の新代議員を含む出席代議員の多数の賛成で合化労連脱退が決議され、組合員一般投票の結果も脱退同意の票数が組合員の過半数を越えたので、合化労連に対して脱退の意思表示を行なった。

これに対して合化労連及び、A、B支部の旧執行委員は、支部大会はその成立手続に瑕疵があるゆえ無効であり、従って合化労連脱退の意思表示も無効であると主張し、これを差止める仮処分を申請したのが本件である。

判旨は、規約にない中央執行委員長の招集においてなされた支部大会の決議は無効であり、それ故、中央代議員大会の脱退決議も無効であるとしているが、事実上組合員の大多数が合化労連にとどまる意志のない事を表明しているのであり今後大きな問題を残している。

決定要旨

組合支部規約は何れも支部大会の招集権者を支部執行委員長と定めており、支部規約、本部規約を通観して

も支部大会の招集権限が中央執行委員長にあると認めるような規定はない。従って、たとえ支部執行委員長が規約上当然支部大会を招集すべき場合にこれを招集せず、緊急状態が生じたとしても、中央執行委員長が右支部大会を招集できると解するのは相当でない。もしこのような緊急状態に対処するため支部委員長以外の者において支部大会を招集する必要があるとしても、商法二三七条のような規定の存しない以上、民法四一四条二項但書を準用して支部執行委員長に対し支部大会の招集を命ずる判決を得た上、これにもとづいて支部大会を招集するほかないと解すべきである。それ故、中央執行委員長の招集によって開かれた支部大会は正規の大会と認め難く、右大会においてした中央大会代議員の選出決議等はいずれも無効といわなければならない。

A、B各支部の代議員の選出ないし互選がいずれも無効であるとすれば、A、B支部「代議員」の加わった東洋高圧労組臨時中央大会は大会代議員の三分の二の出席がなかった事になるから、中央大会代議員の三分の二以上の出席を中央大会成立の要件としている組合規約に照らし中央大会として成立しなかったといわなければならない。そうすれば、臨時中央大会においてなされた合化労連脱退の決議は無効であり、右決議が有効である事を前提としてなされた全組合員一般投票の結果による脱退の意思表示は無効であるといわなければならない。

本件のような事情にもとづく脱退の意思表示は、仮りにその要件である脱退決議が有効であるならば、その到達により脱退の効果を生ずべきものであって、申請人合化労連が組合員多数を擁する加盟組合を統制下に確保することによって交渉力を発揮しうる労働組合

連合体としての組織に著るしい損害を避けるため右脱退の意思表示が効力を生じないものと仮に定めることを求める必要性があるものといわなければならない。

申請人A、B支部はいずれも東洋高压労組が合化労連を脱退したものとされることによって、合化労連の基本要領に従い、東洋高压労組規約上認められた両支部の制度上の権利を通じ、間接に合化労連の労働組合としての活動に参加し得うべき地位を無視され労働法上著しい損害を蒙るものというべく、東洋高压労組を相手方として右損害を避けるためいづれも本件仮の地位を定める仮処分を求める必要性があるものと解すべきである。

10 全印刷労組損害賠償請求事件

東京地裁昭四一・八・二五判決（労働関係民事裁判例集一七巻四号）

事実

従来、印刷局長と組合との間には労働協約が締結されており、その協約は職員（組合員）全員を適用対象とし職務の区分に対応する俸給額を定めている。すなわち職員の大多数は官職が定まれば直ちに、協約によってその適用されるべき俸給表、等級の分類が定まり、ひいては具体的な俸給月額が定まる建前となっていたのである。ところが、局長は昭和三六年九月一日付で協約になり職務の新設、給与上の格付を組合に図ったが、組合はその団体交渉に応じなかったので発令、実施した。その後三八年六月新職務の給与格付を定める旨の労働協約改訂がなされた。

しかし組合はたとえ労働協約改訂が行なわれたとしてもそのときの前にとつた局長の態度は、組合の無視、団交権ひいては団結権の

侵害であるとして損害賠償の訴を起したものである。

判旨は新官職への給与格付の実体が単に職員の給与上の待遇に格差を設けることを主旨としたものである場合には、その限りにおいて協約にてい触し許されないとし、新官職五職のうち副調査主事、調査主事補が協約にてい触するのであるが、組合主張のような損害が生じていないとして組合の要求する損害賠償を認めなかった。

判決要旨

局長は本来、印刷局の業務の管理運営の必要に応じ、その組織、職制を定める権限を有し、右権限に基き組織規程を改正して官職を新設し、職員をこれに任命すること自体については本件協約に制約されるものと解釈すべき根拠はない。しかし新官職の俸給表、等級への格付については全く無拘束ではなく、ある限度の制約を免れないものと解する。すなわち、当局が業務の管理運営の実際上の必要に基き官職を新設した場合における右官職への給与の格付は本件協約一条に定める給与格付の原則に従がい等級別標準職務表に掲げられている職務に準じて決定すべきものとされる。しかし、本件協約は当局と組合との間に全職員の給与体系を合意確定した趣旨のものであるから、単に職員の給与に格差を加えるためにする新官職への給与の格付をも当局の自由に放任されたものと解すならば、本件協約の実質的意義は殆んど失なわれる結果となるから、本件新官職への給与格付の実体が単に職員の給与上の待遇に格差を設けることを主旨としたものである場合には、その限りにおいて本件協約にてい触し、許されないものと解するのが相当である。

局が発令した新官職のうち二官職は本件協約の解釈を誤ったといえるが、当局に対し組合主張のような不法行為責任を問う事は相

当でない。すなわち新官職設置の場合における給与の格付、発令に関する措置については、本件協約に明文の規定がなく、従来この点について双方の間に紛議を生じた事もなかった。しかも当局側は組織、給与改訂に基づく協約改訂について団体交渉を求めたのであるが、組合は団体交渉を実質的に拒否し組織、給与改訂が本件協約に違反する理由については的確な主張もしなかった。このような事情のもとで、局側が結果において微妙な協約の解釈を誤ったとしても過失としてその責任を問う事は酷である。

新設の二官職がいわゆる優遇官職であつて、右官職の給与、発令により組合員に給与上の不利益を与えるものでないし、その後間もなく局の措置どおりに本件協約が改訂されたことは組合の自認するところであり、組合主張のような損害は殆んど生じなかったものと推認される。

11 津上製作所帰休者解雇事件

新潟地裁昭四一・八・二六決定（労働関係民事裁判例集一七巻四号）

事実 昭和三八年末からの政府の景気調整政策の影響を受け、会社は経営状態を打開するために過剰人員を調整すべく間接

工を減員して直接工に対する比率を引下げて原価低減を図る前段階として、各工場の一部従業員に帰休を命ずることとした。そして長岡工場では、組合と数次にわたる団体交渉の結果、勤務成績、能力、経験、年齢等を一応の基準として五十一名に対して帰休を命じた。しかし帰休実施後会社は組合に対し帰休者全員の解雇を提案し、その反対を押切つて帰休者全員に対し解雇する旨の第一次通告を行っ

た。これに対し、組合は時限ストをもって対抗し、第一次通告は撤回された。その後の団体交渉において第一次通告より有利な整理退職条件を示された組合は大会に図った結果これを承認した。かくして会社は帰休者全員に対し第二次通告を発したのであるが、帰休者達は約定違反、解雇権の濫用として訴を起したものである。

このような事件は昭和三八年末から昭和四十年の不況の時期に多数起っているが、いづれも判例は帰休期間満了と共に帰休以前と同一の労働条件で雇用関係を継続すべき義務があると判示している。

判決要旨

帰休者の帰休満了時における取扱いについてなんら明示の取決めがなされていない場合、会社の経営能力が許す限り帰休期間満了と同時に帰休状態は解消し、会社は帰休者に対し所定賃金を支払うなど帰休以前と同一の労働条件で雇用関係を継続すべき義務があると解するのが相当である。

帰休満了時に会社が整理対象者を帰休者に限定し、第一次通告により一挙にその全員に対し解雇という態度で臨んだことは、経営改善を目指すことにのみ急であつて、復帰に対する期待を裏切る等帰休者側の立場を無視した権利の濫用行為といわざるをえない。この第一次通告は撤回されたが、第二次通告も帰休者のみを対象とするもので、帰休者は解雇又は退職という法的形式の差はあれ、当初の期待に反し、会社との雇用関係を断絶せざるを得ない立場におかれていたものといふことができる。すなわち、帰休者は若干の時期的ずれと法的形式の差を除いては、結果的に第一次解雇が実施されたと同じ状態におかれていたのであるから、第二次通告も第一次通告と同様、権利の濫用行為といふべきである。

12 国鉄動力車労組損害賠償請求事件

東京地裁昭四一・九・一〇日判決（労働関係民事裁判例集一七巻五号）

事実

ILO八七号条約の批准による公労法四条三項の改正（昭和四〇年）以前に起こった問題である。同条により国鉄動力車労組は国鉄職員の身分をもつものに限られていたが、動力車労組が公労法一八条により解雇された者を中央執行委員長に再選したことを契機として国鉄当局は同労組との団体交渉を拒否するに到った。その理由は公労法四条三項に基いて職員でないものを代表としている組合とは団体交渉できないというにある。これに対して動力車労組は公労法四条三項は団結権、団交権の侵害であり違憲無効であるとして、国鉄当局に対し、団交拒否による不法行為の損害賠償を要求したものである。組合はこの訴訟に先立ち、当局を相手に団体交渉義務確認請求の訴訟（東京地裁昭三三・一一・二判決）を起していたが、この判決は組合の請求を容認せず棄却したという事実にもとづいて、国鉄当局は団交申入れに応ずる義務のない以上、これを拒否することも不法行為を構成するものでないと反論した。

判旨は公労法四条三項は公共の福祉上格別の必要もなしに労働者の団結の自由に干渉しこれを制限することを趣旨とするものであるから、憲法二八条に違反し無効である。しかし、国鉄当局が同条を違憲無効であることを確信して団交拒否をしたのでない以上それは不法行為を構成しないといっている。なお、現在はILO八七号条約が批准され、それに従って公労法四条三項も昭和四〇年改正され削除されている。

判決要旨

動力車労組の本訴中不法行為による損害賠償請求は必ずしも国鉄・動力車労組間に具体的な作為義務の存在することを前提とするものではないから、ただちに前訴判決の既判力にてい触するものとはいえず、この点に関する国鉄当局の主張は右請求については理由がない。

憲法二八条が勤労者に団交権等を保障する趣旨は、これら労働権を単に自由権として尊重するにとどまらず、さらに立法、行政等の施策を講じて勤労者がこれを真に享受できるような環境、素地を作り出すべき事を国の責務として要請するという積極的意味を有するものと解されるが、右規定自体において、これらの権利を一般私権と同様の意味における労働者の使用者に対する具体的権利として保障したものではないと考える。しかしながら、憲法二八条の保障する労働権が現実には使用者との関係において意義を有し実現されるものである以上、使用者において右権利を尊重すべきことは、同条の基本理念に由来する公の秩序ということができ、従って右公序に反する使用者の法律行為はその効力を否定され、上記権利を侵害する使用者の行為については民法上の不法行為が成立するものと解するのが相当である。

公労法四条三項の規定は組合員及び役員の全員が職員である労働組合に対してのみ労働法上の保護を与えることによって、職員に対する解雇の脅威のもとに、その団結を使用者たる公共企業体等に従属した自主性の乏しいものに誘導する結果をもたらすものであつて、結局公共の福祉上格別の必要もなしに労働者の団結の自由に干渉してこれを制限することを趣旨とするものといえることができるから労働者の団結権・団交権を保障した憲法二八条に違背する。

「団結権及び団交権についての原則の適用に関する条約」(ILO九八号条約)には労働者団体がその設立、任務遂行又は管理に関して使用者側の干渉に対して充分な保護を受けるべき旨規定されているところ、使用者の一方的な処分である解雇により労働組合の組合員が役員の地位ないし当該労働組合の労働法上の地位に他動的な影響を及ぼすことは労働者団体の管理に関する使用者の干渉という事を妨げないから、公労法四条三項はわが国が締結した同条約に即ち触するものとして憲法九八条二項にも反するものと言わなければならない。

以上のとおりであるから公労法四条三項の規定は憲法に反する無効なものといわざるを得ない。

公労法四条三項は違憲無効で組合がこれに違反しているとした使用者の団交拒否は憲法二八条の保障する団体交渉権を侵害するものとして違法ではあるが、この点に関する解釈は判例上も確定していなかった事、政府及び国会に多数を占める政府の与党は右規定が合憲であるとの見解をとっていた事、当時ILO八七号条約は我国の批准を経えていなかった事、同条が違憲かどうかは法律学の専門領域に属する困難微妙な法律解釈問題であった事、法律が終局的には違憲のものであるとしてもその旨の最高裁判所の判決や政府の公式見解を待たないで一般国民に右法律の不遵守を期待することは酷である事を考え合せると、国鉄当局が右法条の違憲無効である事を確信しながらあえて団交拒否の挙に出たものと認め難くその違憲無効を知らなかった事について過失の責を帰することも相当でない。

13 全金プリンス支部団交拒否事件

東京地裁昭四一・九・一七
決定(判例時報四六〇号)

事実

全金プリンス支部は総評全国金属労働組合(全金)に加盟同東京地方本部(全金東京地本)の下部組織である。プリンスと日産の両社は昭和四一年四月二〇日合併契約を締結したが、これに先立ち、全金プリンス支部は支部大会(三・三〇)において全金、東京地本からの脱退を決議し、新役員を選出したうえ、組合員全員直接無記名投票により脱退を可決し(四・一二)名称をプリンス自動車工業労組(プリンス労組)と改めるとともに全金に対し脱退を通知した。プリンス労組はプリンス(会社)と唯一交渉団体約款およびユニオン・ショップ約款等を含む協定を結んだ。しかし全金プリンス支部の執行委員を含む一五二名は全金脱退の決議および組合員投票の無効を主張し、四月三日以降別個に全金プリンス支部としての組織活動に入った。全金プリンス支部、全金および同東京地本は共同して会社に対し、二社合併に伴う組合員の保障等について団体交渉を申し入れたが、拒否されたので会社を相手として団交応諾の仮処分を求めたのが本件である。なお、都労委は全金プリンス支部の不当労働行為の申立にもとづき、会社に対し、工場長、課長、係長らの支配介入排除の救済命令を出している。判旨は申請を容認した。

判旨

(一)プリンス労組の発足以後、なお全金プリンス支部の名称のもとに行動している一五二名はその組織活動ならびに全金および東京地本の組織形態に照らして全金に加入しつつ、全金東京地本に所属し、かつまた、その下部組織として、労働者が主体と

なつて、自主的に、その労働条件の改善をはかることを主たる目的とする団体、すなわち労働組合を組織しているものと認めるのが相当である。プリンス労組の全金脱退の意思決定については規約上問題とする余地がないようにみえ、また手続上、瑕疵があつたことの主張疎明はないが、その一片の脱退通告により、全金プリンス支部として結束した一五二名の全金（および東京地本）の組合員が当然にその組合員たる資格を失ういわれのないことは全金の個人加盟方式ならびに個人の団体加入、脱退自由の原則に徴して明らかである。従つて全金および同東京地本と同様、全金プリンス支部も団体交渉の当事者適格を有する。

(二) 団体交渉の要求事項につき、団交の当事者が重複しても、使用者側の中味に入つた回答如何では業種別ないし地域別の一般労働条件の関連上、なお上部団体の関心事となるから、全金および同東京地本も全金プリンス支部と併列して当事者適格を有する。

(三) プリンス労組が会社と結んだ協定（右要求項目とほぼ同一事項）は全金プリンス支部の組合員に一般的拘束力を及ぼす余地があるが、団体交渉の資格がある他の労働者の団体が要求項目の同一なるが故に団体交渉を行ない得ないいわれはない。またプリンス労組が唯一交渉団体約款を協定していることは会社が債権者（全金プリンス支部）との団交を拒否する正当な理由とはならない。

(四) 債権者は団体交渉請求権を不当に侵害されており、かような事態のまま推移するときは、その交渉事項の性質に照らしても、結局その実現を期し得ないとともに交渉団体の資格まで烏有に帰するおそれがあるから、権利実現の緊急性があるといえる。

14 東京厚生年金病院不当解雇事件

東京地裁昭四一・九・二〇判決（労働関係民事裁判例集一七巻五号）

事実

組合は財団法人厚生団（病院の施設の経営にあたる財団法人、以下病院という）に対して諸手当、年末一時金、賃上げ等の各要求を出して団体交渉を行ったが、対立した団交の席上、組合側が脅迫的な言動に出たこともあつた。

その後団交は妥結したのであるが、病院は組合の意見を入れないまま就業規則の一部改訂を行い、実施したので、組合側は闘争体制に入つた。争議行為中組合は病院施設内に多数のビラをはり、寮における無許可集会、院内パトロール、給食スト、正面玄関におけるピケット等を実施した。

病院側はこれらの事実をとらえて組合幹部七名を就業規則に照し懲戒解雇の処分につした。組合側はこのような解雇は正当な争議行為、組合活動を理由とするものとしてその有効性を争つたのが本件である。

この事件では病院という公共機関においての争議行為の正当性ほどの程度まで許されるかということが一つの論点となっている。判旨は組合側の具体的行動について詳細に判断し、役員中二名についてはその行為は正当性の範囲を逸脱するものとして、申請を認めず、他の五名については病院側の不当労働行為が成立するとして救済している。

判決要旨

(1) 一般に使用者の意に反してその施設にビラを貼付することは使用者の有する施設管理権を侵すものといえ

るけれども、ビラ貼りが組合宣伝活動の最も通常な方法であり、組合活動として殆んど欠き得ないところというべきであるから、施設へのビラ貼りが使用者の意に反してなされたというだけで、直ちに違法な争議行為と断ずることはできない。その相当な限度については、それにより使用者が業務運営、施設管理上の蒙る支障の程度、組合側におけるその必要度、争議に至る経緯やその実態等を総合して具体的に決せられるべきである。

病院における争議中のビラ貼り行為は、それを貼付した場所、その数量、その表現内容等の点で、患者の一般的不安を招くような刺激的効果を伴う場合、その業務の性格上、業務遂行に不当な障害をもたらすものとして許されないと解すべきである。

(2) 寄宿舍の本来の目的は、労働者に私生活の場としての住居を提供するにあり、私生活の自由は寄宿労働者についてもみだりに侵されるべきものでないから、その私生活に対する使用者の関与は、寄宿舍における労働者の共同生活の維持、向上に必要な限度においてのみ許されるものと解するのが相当である。労働者がその私生活のための時間と場所をいかなる目的に使用するかは本来自由であり、単に組合活動のためというだけでは寮の使用を禁止する正当な理由にはなり得ない。

(3) 組合の維持運営のため日常的オルグ活動、常時的点検活動が極めて重要であり、右活動を組合員の各職場で行うことが有効適切な方法ではあるが、病院の病棟が特に夜間その静ひつを強く要求されるという特殊事情を考えると、夜間の病棟における右のような組合活動は、特段の事情がない限り許されないものと解される。

(4) 給食部門のストが本質的に許されないのではなく、給食部門中にお

けるスト業務の内容、その停廃が給食業務全般に支障を及ぼす程度、代替要員補充の難易等の具体的事情を考慮したうえ、当該ストが患者の病状に顕著な悪影響を及ぼし、その生命、身体の安全を脅かすに至る客観的危険性が認められるべき場合において、はじめてそのストは違法と評価せらるべきものである。

(5) 就業規則は本来業務の正常な運営下における個別労使関係の規律を趣旨としたものであるから、業務運営の阻害を本質とする争議行為はもとより労使の対抗関係を前提とする組合活動一般についても、それらが正当な組合活動を逸脱したという理由だけでこれに対し当然に就業規則の全面的適用があるものと解することは相当でない。就業規則の当該規定が専ら就業を前提とした規律を定めるものであるかどうか、争議行為における当該個人の行動が形式的な就業規則違反の枠をこえて広く企業運営上なお実質的に違法と評価するに値するものであるかどうか等の基準によって、その具体的適用の範囲が定まると解するのが相当である。

就業規則の規定中、構内における静ひつ保持の義務、集会行進等の禁止、事業所建造物及び構内におけるポスター、幕、旗等の貼付又は掲示の禁止、それらの行為に対する懲戒を定めた条項はもっぱら正常な労働関係における就業ないしその規律違反を前提としたものと解されるから争議中の行為について適用の余地はないものというべきである。

一般に団体の違法行為については、単に団体の行為としてのみならず右行為に関与した個々の団体構成員の行為としても違法と評価され、その個人責任を免れないとするのが広く法の建前とするところであるから、前記違法と認定された場合組合組合活動についても組合

幹部が企画、指導、実行等の行為をもって右活動に参与している限りそれらの行為について個人責任を問うことは可能である。

15 全通東京中郵便事件

最高裁大法廷昭四一・一〇・二六判
決（労働法律旬報別冊六一四号）

事実

全通労組は昭和三三年の春闘に際し、本件被告人である組合役員らが、東京中央郵便局において郵便物取扱中の従業員に対し、直ちに仕事をやめて職場大会に参加するよう呼びかけた。その結果、甲種約一五、七〇〇通、乙種約四九、〇〇〇通、普通約一三八、〇〇〇通、普通速達九五三通、書留速達六〇九通、普通書留三、五八三通の不取扱が生じた。東京地検は、職場離脱をした三八名の組合員が郵便物の取扱をしなかった点は郵便法七九条一項前段の「郵便の業務に従事する者が、ことさらに郵便の取扱をしない」罪を構成し、組合役員らは刑法六五条一項、六一条一項により、郵便物不取扱罪の教唆犯にあたるとして起訴した。

第一審の東京地裁（昭三七・五・三〇）は、組合員三八名の郵便法違反は構成要件に該当するが、それは争議行為としてなされたものであり、公労法一七条一項に違反はするが、争議目的を達成するためにした正当な行為であると認められるから、労組法一条二項の適用があり、刑事上の違法性を欠き、郵便法七九条違反の罪を構成しない。従って被告人らがこれを教唆したとしてもそれは公労法一七条一項違反とはなっても郵便法違反の教唆犯にはあたらないとして無罪の判決を下した。

この控訴審の審理中、本件と同じ問題で争われていた全通島根地

本事件および国鉄松山丸事件について最高裁第二小法廷が、公共企業体の職員は、争議行為を禁止され争議権自体を否定されている以上、その争議行為について正当性の限界を論ずる余地はなく、したがって労働組合法一条二項の適用はない、と判示した（昭三八・三・二五）ため、東京高裁は、原判決が法令の解釈、適用の誤りを冒すものとして、破棄、差戻の判決を下した（昭三八・一一・二七）。この判決に対して被告人から上告の申立が行われ、最高裁は昭和四〇年四月に口頭弁論を開いた後、一年半にわたって審理を重ねたが、右の第二小法廷の判決を変更することとして原判決を破棄し、本件を東京高裁に差戻判決した。公企体労働者の争議行為の正当性に関しきわめて注目すべき判決である。

判旨

（一）労働基本権の保障は、憲法二五条にいわゆる生存権の保障を基本理念とする。したがって実定法規が労働基本権の制限を定めている場合にも、労働基本権保障の根本精神にそくして、その制限の意味を考察すべきである。この労働基本権は、たんに私企業の労働者だけに保障されるのではなく、公企体等の職員はもとより、国家公務員や地方公務員も、憲法二八条にいう勤労者にはかならない以上、原則的には、その保障を受けるべきものと解される。

（二）勤労者の団体交渉権、争議権などの労働基本権は、国民生活全体の利益の保障という見地からの制約を当然の内在的制約として内包している。しかし具体的にいかなる制約が合憲とされるかについては、左の諸点を考慮して慎重に決定する必要がある。すなわちその一は、その制限は合理性の認められる必要最少限度のものにとどめなければならないこと。その二は、その制限は、その職務また

は業務の停廃が国民生活全体の利益を害するおそれがあるものについて、これを避けるために必要やむをえない場合について考慮されるべきであること。その三は、その制限違反に伴う法律効果は、必要な限度をこえないように十分配慮されなければならない。とくに勤労者の争議行為に対して刑事制裁を科することは、必要やむをえない場合に限らるべきであり、同盟罷業や怠業のような単純な不作為を刑罰の対象とするについては、特別に慎重でなければならぬ。契約上の債務の単なる不履行は、債務不履行として民事的法律効果が伴うにとどまり、刑事上の問題として、これに刑罰が科せられないのが原則であること。その四は、労働基本権の制限がやむをえない場合には、これに見合う代償措置が講ぜられなければならないことなどである。

(三) 労働基本権制限についての法律は、いくたびかの改廃を経てきている。昭和二三年七月三十一日政令二〇一号が制定施行されるまでは、公務員も一定の職員を除いて、一般の勤労者と同様に、労働基本権について制限されることなく、争議行為も許されていた。政令二〇一号の制定施行によって、公務員は何人も同盟罷業、怠業はもちろん、国または地方公共団体の業務の運営、能率を阻害する一切の争議行為を禁止され、これに違反した者は刑罰を科せられることになった。しかし昭和二三年一月三日改正施行された国家公務員法では、一切の争議行為が禁止されたことは従前と同様であるが、たんに争議行為に参加したにすぎない者は処罰されることがなく、争議行為の遂行を共謀し、そのかし、もしくははあおり、またはこれらの行為を企てた者だけが処罰されることになった。昭和二四年六月一日から施行され、昭和二七年七月三十一日改正された公労法で

は、三公社五現業の職員の争議行為等は同法一七条一項によって禁止され、その違反に対しては、同法によって刑事責任を問われることはなくなった。以上、関係法令の制定改廃の経過に徴すると、公労法適用の職員については、その労働基本権に対する制限は必要やむをえない最少限度にとどめるべきであるとの見地から、争議行為禁止違反に対する制裁をいかに緩和し、刑事制裁は、正当性の限界をこえないかぎり、これを科さない趣旨と解するのが相当である。

(四) 右のような経過をたどってきた現行公労法一七条一項の規定が違憲でないことは、すでに最高裁の判例とするところであり（昭和三〇年六月二三日大法院判決）、その結論そのものについては、今日でも変更の必要を認めない。というのは、郵便業務についていえばその業務の独占性、社会性および公益性から、郵政職員に対して争議行為を禁止し、その違反に対して不利益を課することにしても、それが前述の基準からみて必要な限度をこえない合理的なものであるかぎり、違憲無効ということとはできない。公労法一八条は、同一七条に違反する行為をした職員は解雇されると規定し、同三条は、労組法の多くの規定を適用するとしながら、労組法八条の規定をとくに除外している。争議行為を禁止することについてさえ、その代償として、公労委のあっせん、調停および仲裁の制度を設けている。したがって公労法一七条一項は憲法二八条、一八条に違反するものではない。

(五) 公労法は同一七条一項に違反した者に対しては特別の罰則を設けていない。このことは、公労法そのものとしては、争議行為禁止の違反について刑事制裁は科さない趣旨であると解するのが相当である。公労法三条で刑事免責に関する労組法一条二項の適用を排

除することなく、これを争議行為にも適用することとしているのは、この趣旨を裏づけるものといえることができる。公労法三条が労組法一条二項の適用があるものとしているのは、争議行為が労組法一条一項の目的を達成するためのものであり、かつ、たんなる罷業または怠業などの不作為が存在するにとどまり、暴力の行使その他の不当性を伴わない場合には、刑事制裁の対象とはならないと解するのが相当である。「もし争議行為が労組法一条一項の目的のためではなくして政治的目的のために行なわれたような場合であるとか、暴力を伴う場合であるとか、社会の通念に照らして不当に長期に及ぶときのように国民生活に重大な障害をもたらす場合には、憲法二八条に保障された争議行為としての正当性の限界をこえるもので、刑事制裁を免れないといわなければならない。」これと異なり、公企体等の職員の争議行為について労組法一条二項の適用を否定し、争議行為について正当性の限界のいかんを論ずる余地がないとした最高裁第二小法廷の判例（昭和三八年三月一五日判決）は、変更すべきものと認める。

(六) 郵便法七九条一項は、郵便の業務する者がことさらに郵便の取扱をせずまたはこれを遅延させたときは、一年以下の懲役または二万円以下の罰金に処すと規定している。このことは、債務不履行不可罰の原則に対する例外を規定したものとして注目に値することであるが、郵便業務の強い公共性にかんがみれば、右の程度の罰則をもって臨むことは、合理的な理由があるもので、必要の限度をこえたものといふことはできない。この罰則は、もっぱら争議行為を対象としたものではないことは明白であるが、その反面で、郵政職員が争議行為として右のような行為をした場合にその適用を排除す

べき理由も見出しがたいので、争議行為にも適用があるものと解するほかはない。ただ、争議行為が労組法一条一項の目的のためであり、暴力の行使その他の不当性を伴わないときは、前に述べたように、正当な争議行為として刑事制裁を科せられないものであり、労組法一条二項が明らかにしているとおり、郵便法の罰則は適用されないこととなる。

(七) 本件の被告人らは、本件の行為を争議行為としてなしたものであることは、第一審判決の認定しているとおりであるから、職場を離脱した三八名の行為については、労組法一条二項を適用して、はたして同条項にいう正当なものであるかいかを具体的事実関係に照らして認定判断し、郵便法七九条一項の罪責の有無を判断しなければならぬ。したがって公労法一七条違反の争議行為には労組法一条二項の適用はないとした第二審判決の判断は法令の解釈適用を誤ったもので、その違法は判決に影響を及すこと明らかであり、これを破棄しなければ、いちじるしく正義に反するものといわなければならない。

16 国鉄摩周丸事件

最高裁大法廷昭四一・一一・三〇判
決（労働法律旬報別冊六一八号）

事実

国鉄労組は当局に対し、昭和三十一年十一月賃金引上げその他の要求を提出、翌三十二年三月調停委員会の調停案が提示されたが、当局がその受諾を拒否したので、組合の中闘は、春闘を指令し、青函地本はこれを受けて遵法闘争や時間外又は時間内の職場大会を実施し、五月、棧橋碇泊中の摩周丸において職場大会を实

施しようとした。当局が事前に察知して組合側のピケを排除してタラップを下し乗客を乗船させようとしたので、被告らは錠前を損壊して鎖を解放、タラップ架設作業を不能にし、出航を一時間程遅延せしめた。被告らは威力業務妨害罪で起訴された。

第一審（函館地裁昭三五・三・五判決）は、公労法一七条違反の争議行為についても労組法一条二項の適用があるとしつつも、被告らの行為は正当な範囲を逸脱するものとして同罪の成立を認めた。控訴が棄却（札幌高裁函館支部昭和三六・二・二二判決）されたので被告と検察官の双方から上告されたのが本件である。検察官の上告理由は、原判決が公労法一七条に違反してなされた公団体職員の争議行為に対し労組法一条二項の適用があると判断したことは法律の解釈を誤ったという点にあり、被告人側のそれは、国鉄の業務は公務であるから、威力業務妨害罪の業務に含まれない、というにある。上告は次の理由により棄却された。

判旨

(1) 検察側の上告論旨に対して「原判決が公労法一七条に違反してなされた争議行為に対し労組法一条二項の適用がある旨の判断をしたこと、およびその判断が所論引用の福岡高等裁判所宮崎支部昭和三五年一月一二日言渡の判決と相反することは、所論のとおりである（なお、引用の福岡高等裁判所昭和三五年三月二日言渡の判決は、右両法案の関係につき所論のような判断を示しているものとは認められないから、本件に適切ではない）。しかし、公共企業体等の職員の行う争議行為は、公労法一七条に違反するものではあるが、なお、労組法一条二項の適用があることは、当裁判所昭和三九年（あ）第二九六号、同四一年一〇月二六日大法院判決の判示するとおりである。従って、所論引用の判例はこれによって変更されたものである。

って原判決の判断を維持すべきものであるから、判例違反の論旨は理由なきに帰し、その余の論旨は、単なる法令違反、量刑不当の主張であって適法な上告理由とならない。」

(2) 被告人側の上告論旨に対しては「国鉄は、公法上の法人としてその職員が法令により公務に従事する者とみなされ、その労働関係も公労法の定めるところによる（日本国有鉄道法二条、三四条、三五条）等、一般の私人又は私法人が経営主体となっている民営鉄道とは異なる特殊の公法人事業体たる性格を有するものではあるが、その行う事業ないし業務の実態は、運輸を目的とする鉄道事業その他これに関連する事業ないし業務であって、国若しくは公共団体又はその職員の行う権力的作用を伴う職務ではなく、民営鉄道のそれと何ら異なるところはないのであるから、民営鉄道職員の行う現業業務は刑法二三三条、二三四条の業務妨害罪の対象となるが、国鉄職員の行う現業業務は、その職員が法令により公務に従事する者とみなされているというだけの理由で業務妨害罪の対象とならないとする合理的理由はないものといわなければならない。すなわち、国鉄の行う事業ないし業務は刑法二三三条、二三四条にいう（業務）の中に含まれるものと解するを相当とする。

17 国鉄久留米駅事件

福岡地裁久留米支部昭四一・一二・一二判決（労働法律旬報六二五号）

事実

国労門司地本は国鉄当局に対し年度末手当の増額支給等を要求して団体交渉に入り、数度に亘り折衝を重ねたが妥結するに至らず、交渉は行きずまりの状態であった。ところが、同様

交渉中の少数組合たる国鉄動力車労組等において国鉄当局と妥結するに至ったので、国労はこれを多数組合の団交権の否認であるとして従来の闘争方針を強化して、国鉄久留米駅を闘争の拠点に定め、職場集会開催、てこ扱所におけるピケ等による争議行為を指示し実施した。

事件は、この際当局の指示のもとに出動した鉄道公安職員のピケ破りの行為に抗議したピケ参加の被告人の行為が住居侵入、公務執行妨害罪に問われたものである。

この事件の争点は鉄道公安職員が労働争議に介入する時、どの程度の実力を行使することができるかということにあり、本件の場合「暴行にわたらない実力による退去の強制」が限度であるという福岡高裁の先例を踏襲して、「人身の安全をおびやかさない程度の軽度の実力」が許されるにとどまると判示し、公務妨害罪の成立を否定したものである。

判旨

鉄道営業法第四二条の規定が本件実力行使の根拠となり得るか否かを検討するに同条第一項によれば鉄道係員は、旅客及び公衆が停車場その他鉄道地内に妄りに立入った時は、これを車外又は鉄道地外に退去せしめることを得るものとされている。

右に謂う「退去せしめる事を得」とは、単なる口頭による退去要求にとどまらず、緊急を要する場合等特別の事由ある場合には、人身の安全を危殆に陥らせない程度の軽度の実力をもって退去を強制する事ができるものと解するのが相当である。福岡高裁昭和三五・三・二判決に謂う「暴行に亘らない実力による退去の強制」も右と同趣旨と考える。

本件鉄道公安職員の実力行使は、公安職員数十名が手足や衣服等

を纏えて引張り或いは押し、或いは二、三名でかかえ上げる等、所謂ごぼうぬきの方法によりピケ地点より送り出したものであること、しかもその際のもみ合いのため双方に数名の軽傷者がでた程に激しいものであった事が認められる。果してそうであるとすれば本件鉄道公安職員の右実力行使は著るしく強度であつて鉄道営業法四二条の予想する退去強制の範囲を超えているものと言わざるを得ない。そうすると本件鉄道公安職員の実力行使の法的根拠を鉄道営業法四二条に求める事はできない。

本件における鉄道公安職員の職務執行は法律に基かない違法のものであつて、これに対し公訴事実記載の行為をなしたとしても公務執行妨害罪は成立しないといふべきである。

18 住友セメント結婚退職事件

東京地裁昭四一・一二・二〇判決（判例時報
四六七号、労働法律旬報別冊六二一・三号）

事実

原告は昭和三五年八月一〇日「結婚したときは自発的に退職する」旨の念書を入れて被告会社に本職員として雇用されていたが、昭和三八年一二月結婚し、継続勤務していたところ会社から退職の勧告を受けこれに応じなかったため解雇された。そこで、原告は結婚退職制は合理性がなく、結婚の自由を奪うものとして公序良俗に反すること、本件解雇が就業規則違反であることを理由としてその無効を主張した。結婚退職制度はわが国でかなりの会社が事実上採用しているところであり、その合法性については学説上議論がある。本件地裁判決はその違法性を正面から論じた最初の判決である。

判旨

〔一〕結婚退職制の法的內容 1 性別による差別待遇 結

婚退職制によると、結婚は男子労働者の解雇事由でなく、女子労働者のみの解雇事由であるから、右は労働条件につき性別による差別待遇をしたことに帰着する。

2 結婚の自由の制限 結婚退職制によれば、女子労働者は雇傭関係継続中結婚しない旨を約したことに帰着するのであり、換言すれば、結婚に際しなお雇傭関係の継続を望んでいる女子労働者に対しても使用者からその終了を求め得るのである。右は女子労働者の結婚の自由を制限するものというべきである。

女子労働者は結婚退職制の下では、結婚によりその意に反して労働賃金収入を全部失うか又は運がよくてもその相当部分を失うものである。かくして、結婚を退職事由と定めることは、女子労働者に対し結婚するか、または自己の才能を生かしつつ社会に貢献し生活の資を確保するために従前の職に止まるかの選択を迫る結果に帰着し、かかる精神的、経済的理由により配偶者の選択、結婚の時期等につき結婚の自由を著しく制約するものと断すべきである。

〔二〕公の秩序 1 性別による差別待遇の禁止 両性の本質的平等を実現すべく、国家と国民との関係のみならず、国民相互の関係においても性別を理由とする合理性なき差別待遇を禁止することは、法の根本原理である。憲法一四条は国家と国民との関係において、民法一条の二は国民相互の関係においてこれを直接明示する。労基法上性別を理由として賃金以外の労働条件の差別を禁止する規定はないが、労基法は性別を理由とする労働条件の合理的差別を許容する一方、前示の根本原理に鑑み、性別を理由とする合理性を欠く差別待遇を定める労働協約、就業規則、労働契約は、いずれも民

法九〇条に違反しその効力を生じないというべきである。

2 結婚の自由の保障 家庭は、国家社会の重要な一単位であり、法秩序の重要な一部である。適時に適当な配偶者を選択し家庭を建設し、正義衡平に従った労働条件のもとに労働しつつ人たるに値する家庭生活を維持発展させることは人間の幸福の一つである。かような法秩序の形成並びに幸福追求を妨げる政治的経済的社会的要因のうち合理性を欠くものを除去することも、また法の根本原理であって、憲法一三条、二四条、二五条、二七条はこれを示す。したがって、配偶者の選択に関する自由、結婚の時期に関する自由等結婚の自由は重要な法秩序の形成に関連しかつ基本的人権の一つとして尊重されるべく、これを合理的理由なく制限することは、国民相互の法律関係にあつても、法律上禁止されるものと解すべきである。以上の理由により、この禁止は公の秩序を構成し、これに反する労働協約、就業規則、労働契約はいずれも民法九〇条に違反し効力を生じないというべきである。

〔三〕合理的理由による差別または制限 1 非能率 既婚女子労働の非能率の責を一般的に女子のみに帰せしめるには、女子は結婚後労働能率が結婚前に比し一般に低下すること、その低下の程度は同一の条件の下における男子よりも甚しいこと、その原因は少なくとも使用者側及び国家社会の側に存せず、専ら女子労働者の結婚という事実のみに存することを立証すべきである。

2 賃金 結婚退職制採用後である昭和三五年以降被告主張の年齢別最低基本給および中途採用者初任給につき約三割の男女の賃金格差が設けられたが、この格差が勤務時間または労働内容等の差に基づく合理的なものであることの立証はない。

3 その他の合理性 前示補助的事務の内容自体に徴しても、特定宗教における聖職者、巫女等と異なり、これに従事する者を独身者に限定しなければならない理由はない。

〔四〕 結婚退職制〕につき、組合がこれを承認し多数の女子労働者がこれに賛同して退職し、原告もまたこれを熟知して雇傭されたとの被告の主張はそれ自体理由がない。けだし、民法九〇条は公の秩序等に反する一切の法律行為の効力を否定するものであって、関係当事者がこれに同意したか否かを問わないからである。

〔五〕 解雇の意思表示の効力〕 本件解雇の意思表示が就業規則にいう業務上の都合に該当するものであっても、この制度が公の秩序に反する以上、本件解雇の意思表示は無効といわなければならない。

19 日立製作所日立電子配転事件

横浜地裁昭四二・二・一六

判決（判例時報四八一号）

事実

原告は日立製作所に勤務していたものであるが、日立製作所の系列会社である日立電子から従業員数名を転属させてくれとの要請があり原告もその内の一人に含まれた。しかし原告はこの転属が突然のことであり、労働条件等も不明なので承諾する気にならずその回答を保留していた。その後数度の会社の説得の結果、原告は転属を承諾するに至り、日立製作所に退職手続を行い日立電子に入社手続のために出向いたところ、原告の態度が好ましくないという理由で採用を拒否された。

そこで原告は日立製作所の上司に対し日立電子で採用してくれな

い旨告げ、原告の立場はどうなるかの説明を求めたところ、日立製作所を退職している故に責任は持てないと言われ、再三の折衝にもかかわらず原告は日立製作所での就労を拒否された。そこで原告は日立製作所に対して従前の雇用関係につき地位の確認及び賃金を請求したものである。

判旨はその転属をめぐる経緯から、その退職は転属先で雇用することを停止条件とするものであると認め、その条件が成就しないから退職の効力も生じていないと判断し、原告の請求を容認した。

判決要旨

原告の転属承認に至った経過ないし事情等を考慮すると、本件に関する限り、原告のなした転属承諾即ち退職の意思表示は、原告が日立電子で雇傭されることを条件としてなされたものと解するのが相当である。

原告が日立電子において事実上就労したかまたは雇傭契約の締結があったと認められる何らかの形跡がない以上、単に手続上転属させる旨の日立製作所と日立電子間の申合せがあり、これにより形式上日立電子に籍が移ったと扱われたところで、その間に原告の意思が介入する余地がないのであるから、日立電子と原告との間に雇傭契約締結の合意が成立したと認めることは到底できないと言わざるをえない。

従って、日立電子と原告との間に雇傭関係が成立しない以上、これが成立することを条件とする前記転属の承諾即ち日立製作所退職の意思表示は条件の成就がないから、その効力を発しないといふべく、原告と日立製作所との間には依然として雇傭契約は存続しているものといわざるをえない。

20 全通安西郵便局点検闘争事件

最高裁四二・二・七判決

(判例時報四七二号)

事実

全通静岡地区本部では、同市内の安西郵便局長がかねてから局員を全通から脱退させ、全国特定郵便局員従業員組合に加入させていたこと、同局員の勤務時間や休暇について不当な管理を行っていたことなどに注目していた。一方全通本部からは点検闘争の強化を指令して来ていたので、同地区本部の役員四人は同郵便局に点検活動の目的でおもむいた。ところが同局長は両手を拡げて四人の立入を拒否したので、四人はこれを押しのけて同局事務室に入った。同室内で四人は交々同局長に対し「出勤簿を出せ」「身体を張って来たんだ……」などといって、額を押し、腕を引張るなど共同して行った。

地裁判決は、点検は組合活動であって立入の目的に違法はない。

局長はこのような目的での立入を正当な理由なくして拒否しえないう。四人の入室の際の行為も社会通念上許容される程度を越えた侵入行為とは認められないとして(一)住居侵入を無罪、(二)立入後の局長に対する暴力行為はこれを認め、暴力行為等処罰に関する法律違反として懲役二月、一年間執行猶予に処した。双方から控訴がなされた。

高裁では(一)の立入行為は点検活動に名をかりた、全通脱退、全特定加入唆かしに対する局長らへの報復的な威迫、いやがらせであり組合活動とは関係ないこと、その手段も社会通念上相当として許容される限度を逸脱していること、局長の立入拒否は相当であること

の理由で、住居侵入罪を認め、原判決破棄、懲役三月の実刑に処した。被告人上告。

判旨は、住居侵入罪の成立を認めた原判決の結論を是認したうえ、職権で量刑不当を理由として原判決を破棄、自判して被告人らを懲役三月、執行猶予二年に処した。

判決要旨

(1)の住居侵入罪の成否について、点検活動そのものは憲法二八条の労働基本権の範囲を逸脱するものではないが、点検活動を目的とするからといってどんな事情のもとでも常に立入行為が許されるわけではない。また、管理者が拒否するからといって一切の立入行為が許されないものでもない。双方の具体的動機と行為の態様とを相關的に考慮すべきである。即ち当日は現金窓口事務の終了後、銀行から現金収納に来るのを数分後に控え、局長自ら机上で現金集計整理を行っていたものであり、かかる急を要する事情にあつては、局長らの「一寸待ってくれ」「入っては困る」というような発言は、ともかく現金の集計整理がつくまでしばらく事務室の外で待ってくれという趣旨に解するのが相当である。かかる状況のもとでは、立入を忍従することによって生ずる業務上の支障と、点検活動が遅れることによる組合側の不利益とを勘案すると、局長の拒否も理由がないとはいえない。(局長はたとえ立入を数分間延引させても、とうてい点検活動を回避することは望めなかったと考えられる。)従つて立入を強行した被告人の行為は正当な行為といえないので、住居侵入罪に当ると判断した原判決は是認される。(2)立入後の暴力行為については原判決を相当とする。

しかし、局長の側にも労務管理の面で点検の対象として取り上げられる点があつたことをよく知っており、そのために点検を嫌い、

問題追求のための役員来訪を不快に思っていたと推認される。このことが立入拒否の挙動にあらわれ、それがまた被告人の行動にも反映したものと認められるのである。これら諸般の情状を総合して考察すると労働組合活動に附随して生じた多くの刑事事件と比べても、原判決は量刑に均衡を失し、重きにすぎるものと認めざるを得ない。

21・22 群馬県教組・東京都教組賃金カット事件

東京高裁四二・三・一判
決（判例時報四七二号）

事実

公立学校の教員であり群馬県教職員組合の組合員らは勤務評定反対闘争の統一行動に参加するため昭和三三年一〇月ないし一二月中に教育委員会の承認を受けることなく欠勤した。しかし各月分の給与は欠勤による減額をなすことなく全額支払われた。その後群馬県は翌三四年三月二〇日組合員の三月分の給与を支払う際に、右欠勤分の給与を同月分の給与から減額して支払った。組合員らは県を相手として右減額された給与の支払いを訴求したのが本件である。原審は前橋地裁。この事件はストライキを理由とする賃金カットはその月以降に引延しうるかどうかをめぐるもので判旨は否定的見解に立つものである。

判決要旨

控訴人らが昭和三三年一〇月ないし一二月中に無断欠勤した各月においては、給与債権は欠勤による減額をなした残部についてのみ発生する。しかるに控訴人らは各月給与の全額の支払いを受けたもので、減額すべき金額だけ過払となっている。従って控訴人らは右金額を法律上の原因なくして不当に利得し

たものであり、県はそれにつき不当利得返還請求権を有する。県において三月分の給与から前記金額を減額したのは、この不当利得返還請求権を自動債権とし、三月分の給与債権を受動債権として相当額において相殺したものである。

この相殺について労基法第二四条第一項本文に定める全額払いの原則の趣旨は同法一七条、一八条とあいまって、様々の理由による賃金の控除を防止し、労働者の生活を経済的不安から守ろうというものである。かかる趣旨からすれば、使用者において労働者の賃金債権に対して、労働者に対して有する反対債権をもって相殺することとも許されないものと解される。

しかし本件のように給与過払による不当利得請求権を自動債権とした場合は、給与債権の調整ないし清算という意義を有するので、給与と関係のない債権と相殺した場合と異なるものと考えられる。また毎月一定の日に、その月の勤務に対して支払がなされる月給は月末に支払われない限り給与の一部は常に前払いとなる性格をもつ。この場合支払期日後に減額事由が発生したときは、当月分の給与から減額することは不可能であり、かかる場合にも相殺を許されないのは不合理である。

かかる故に、過払給与を当該支払期日における給与から減額することが社会通念上不可能であり、かつ右給与支払後、最初に到来した減額をなし得べき機会に減額がなされた場合に限り、——本件のように毎月一回給与が支払われる場合には、せいぜい給与過払のあった翌月に限って——例外的にその月の給与から相殺することが許されるものと解する。

また県は本件減額が県条例の規定に根拠をおくもので労基法第二

四条第一項但書の法令に別段の定めがある場合に当るから適法だと主張する。しかし県条例の規定が減額事由の発生した月の翌月以降の給与からの減額を許容する趣旨を明示していないのでこの規定は前記但書の法令に該当しない。

以上述べたように本件減額は不適法であり控訴人らの本訴請求は正当として認容すべきであり、これと異なる原判決は取消し、県は控訴人らに対し、給与債権未払分及び遅延損害金を支払うべきである。また相殺の自動債権に供した不当利得返還請求権についても、県の反訴請求は許容されるべきであるから、控訴人は県に前記欠勤分の給与額及び利息を支払うべきである。

なお本件と同時に東京都教組の件についても、同一部において判決がなされた。東京都が控訴したものであるが、減額事由発生の際月をすぎてなされた減額は労働基準法第二四条第一項に反して違法であるとの同様の理論により控訴棄却となった。

23 国労南近畿地本事件

東京高裁四二・三・三二判決

(労働法律旬報別冊六三三号)

事実

国鉄労組は、組合費の徴収についてチェック・オフの方法がとれなくなったため、各組合員から直接組合費を徴収して送金するよう指令した。そこで天王寺保線区分会においても、指令に従い組合費を徴収し、南近畿地方本部に送金が続けていた。ところがその後、同分会の内部に組合の運動方針に対して意見の相違が生じ、分会役員であるAらは分会委員会において組合費の納入を保留すべき旨の決議をし、徴収した組合費は分会長A個人の名義で

銀行預金にした。その後地方本部から会計監査を受け、右銀行預金が未納入組合費であることが発覚するや、Aらは急拠分会執行委員会を開催、そこでの決議により、右預金を払戻し、これを分会員に返還した。そして分会員の大半と共に国労を脱退した。

国労はAらの行為を不法行為とし、損害賠償請求の訴を提起した。第一審東京地裁がこれを認めたのでAらが控訴したものである。

判決要旨

まずAらが徴収した全員の帰属を考えると、Aらは分会員の便宜のために組合費徴収事務をしていたもので、組合のためにしていたのではないから、徴収した段階では右金員は未だ組合に帰属しないと主張する。しかし国労は単一組織の労働組合であり、下部機関である分会は、上級機関の統制に服すべきは当然である。さらに組合費の徴収は組合存立の経済的基礎をなす重大問題であり、組合規約にも、組合費の納入は組合員の義務と規定されている。かかる点から、組合費徴収の組合指令は単に各分会員の便宜を考えて徴収を要請ないし勧告したものではなく、分会委員長に対して組合費の徴収を義務づけたものと解される。従ってAが組合費を徴収したのは組合の機関としてこれをなしたと解すべきであり、組合費は直ちに組合に帰属する。

さらに組合の下部機関は、組合の活動を実効たらしめるという性格を有するものであるから、下部機関の長たる地位にあるAは、組合との間に委任ないし準委任の関係が存在する。従って、Aは組合規約、上部機関の決議、指令に従い誠実にその業務を行うべき債務を負うのである。しかるにAは組合に納入すべき義務に反して、これを分会員に返還したのは委任ないし準委任の関係上の債務不履行

を構成する。

その上なお、Aは故意をもって、組合の組合費の納入を受くべき債権、即ち法律上保護に値する利益を侵害したものであり、単に債務不履行にとどまらず不法行為を構成するものと解する。

次にAらは、分会は昭和三五年五月一九日の分会大会において、分会は昭和三四年一月一日付をもって組合から脱退すると決議し、即日、その旨の意思表示をしたから、分会の脱退の効果は昭和三四年一月一日に遡るので、その間に徴収して預金しておいた金員も、組合費として納入する義務なしと主張する。しかし、国労の下部組織である分会それ自体が脱退するということは理論上あり得ないことであり、各分会員が脱退するとの趣旨に解すべきである。また、組合員の一方的意思で、脱退の効果を遡及せしめることは許されないことも当然である。

またAの組合費返還行為は、分会大会の決議に基づくものであるから、不法行為とはいえないという主張については、分会の自治といえども、組合全体の意思に反しない限度で認められるにすぎない。従って組合費を納入しないというような、組合員として社会一般に認められている義務に違反し、規約に反するような分会の決議は無効である。分会役員はこれに拘束されることなく義務を履行すべきであり、かかる決議をもって免責の理由とはされないものとす

る。
以上の理由をもって組合の主張を認めた原判決は相当であり、控訴は理由がない。

24 みすず豆腐争議損害賠償事件

長野地裁昭四二・三・二八
判決（判例時報四八〇号）

事実

昭和三六年三月、原告会社の被告組合は賃上げを要求して会社と数次の団交をもったが、五月二四日午後一時五五分にいたり、同二時から四八時間ストに入ることを通告、突入し、以後数次の全面ストを実施した。ところで組合はストに際し、かねての戦術計画に従い、ボイラー室出入口一ヶ所、工場出入口二ヶ所を除き、出入口扉をすべて内から閉じ、三ヶ所の出入口前に組合員や応援者二〇―三〇名のピケをはり、スクラムを組んで工場を点検、社長等役員の単身見廻りを除きすべての者の工場立入を拒否した。工場はコンベア・システムによる二四時間操業で、スト突入時には全製造工程にわたって仕掛品があり、ために腐敗によって相当数の廃棄品または品質低下品を出した。そこで原告会社は、本件争議行為を違法とし、組合および組合役員委員長外四名を被告としてよって生じた損害額一、一〇四、六八八円の損害賠償を求める訴訟を起したのが本件である。判旨は原告の請求を認容した。これまで組合を相手とする損害賠償請求を認容した事例は若干あるが、組合幹部についてもこれを肯定した例はなく、本例が最初ともいうべきものである。また本組合は法人格をもっていないために、法理論上より複雑な問題を含んでいる。

判決要旨

一、争議行為の正当性 会社はスト突入と同時に工場における仕掛品の残務処理作業を計画し、会社役員ならびに非組合員によってこれを遂行すべく努力したのである。これ

は会社側として当然なしうる事柄であつて、組合がこれを阻止すべき理由はない。かように、工場の出入口を二ヶ所を除いて全部内部から閉塞し、会社側が右二ヶ所の出入口から残務処理作業のため入場しようとすることを実力をもって阻止する行為は、会社の業務を不当に妨害するものであつて、右争議行為はその手段方法において正当性の限界を越え、違法な争議行為というほかない。

二、組合の責任 労組法一二条が法人たる労働組合につき民法四四条を準用して、機関による行為について、組合の不法行為責任を肯認した根拠は、その社団的組織と機能に由来するものというべきであるから、法人格なき社団たる労働組合においても、機関により不法行為がなされた場合、労組法一二条および民法四四一条一項を類推適用して、組合がその責を負うべきものと解するのが相当である。たしかに争議行為は、組合大会における組合員の多数決にもとずいて行われる団体的事実行為であるけれども、組合の機関にあたる者は、通常、争議計画を樹立し、これを大会に提案してその決議を得、ついで争議戦術を決定し、かつ争議行為を指導し、実行するものであるから、その行為が違法であつた場合には、組合は同規定により不法行為責任を負うにいたるものと解すべきである。

三、組合役員の責任 違法な争議行為において、組合の機関として行動した組合役員の行為は、一面において社団たる組合の行為であるほかに、同時に個人の行為たる側面を有するものであるから、組合の責任のみならず、機関個人に対しても不法行為責任を問うことができるものと解する。そうだとすれば、被告ら組合役員は、本件違法争議行為を企画し、指導し、かつ実行したことにより会社が蒙った損害を賠償すべきものである。

25 全通灘郵便局リボン事件

神戸地裁昭四二・四・七判決
(労働法律旬報別冊六三三号)

事実

昭和三九年の春闘において、全通兵庫地区本部は傘下各支部に対し、「さあ！ 団結で大巾賃上げをかちとろう」と書いた巾三センチ、縦一〇センチの黄色いリボンを作成し、これを所属組合員に胸につけるよう指示した。灘局支部でもこのリボンをつけることになり、さらに支部役員は「全通灘郵便局支部」と記載した腕章をつけて執務していた。これに対して灘郵便局長は、リボン、腕章をつけて執務することは公務員としての品位を傷つけ、職場規律をみだすことになり、かつ勤務時間中に組合活動をする事になる、としてその着用を禁止する旨の掲示を出し、さらにこれに従わないときは服務規律、職務上の命令違反として処分することもあると通告し、局内マイクでも再三放送した。しかし組合側はこれに従わなかったので、局側はさらにこの事件の原告等の所属長を通じて、リボン、腕章を撤去せよという業務命令書を手交し、再三口頭で命令の履行を求めたが、原告たちは「労働権に干渉する違法な命令」として従わず、リボン、腕章をつけたまま執務していた。そこで局側は、これを服装規定(郵政省就業規則第二五条)、勤務時間中の組合活動禁止規定(同第二七条)、職務命令遵守義務(同第五条)等に違反するとして訓告処分した。組合は理由のない訓告処分を受けることによって、原告らの名誉、人格がいちじるしく傷つけられたとして国を相手として損害賠償(慰謝料)の支払いと局内に謝罪文を掲示することを求めた。リボン戦術の合法性については従来から問題

となっていたが、本件はこれについて一つの解釈を示し、当局が違法な業務命令を出したことに對して三一名の原告に各一千円の損害賠償を認めた注目すべき判決である。その他の請求については棄却。

判決要旨

公労法の適用を受ける原告ら現業国家公務員は憲法二八条、公労法八条、一七条の解釈上一般公務員に比し労働法上の権利がより強く保護されており、その團結權も、その権利實現のために争議行為に當らない組合活動をする権利を含むものと解されるところ、原告ら組合員が昭和三九年春闘の時期に右團結權に基いて團結を強化し團結力を示すため必要な一方法として本件のリボンまたは腕章を着用したことが（それが勤務時間中の組合活動として規制し得るかどうかはさて置き）その時、場所、目的、表示内容に照らして正くない服装に當るものとは認めがたい。右のとおりリボン腕章等の着用が正しくない服装に當るかどうかは、その着用の時、場所、目的、表示内容、身分、職業、職種等に照し、これを外形的客觀的に觀察して定むべきものと解すべきであるから、原告らが取りはずし命令を予想してこれに不服従の意思で本件リボンを着用したとしても、リボン等の着用が正しくない服装に當らない以上服装に關して規律無視の風潮を生むいわれはなく、また違法な半日ストに連なるものであるから正しい服装といえないとの主張について、本件リボン等の形態及び表示内容（スト決行を表示するものではない）からみて右リボンまたは腕章の着用がスト態勢にあることを表示するものとは認められない。さらに被告は管理者の承認を受けずしてリボン等を着用することが違法であるかの主張をするけれども、原告らのなしたリボン等の着用は何ら国の施設や郵便局の管理

物を利用するものではないから服装規定による規制以外に管理者の承認を要するものとは解しがたい。さらにまた被告は本件リボン等の着用は對外的にみて職務専念義務違反の疑を公衆に抱かせるおそれがあると主張するけれども、現代の近代化され高度化された一般市民（公衆）の労働知識ないし感覚にかんがみ被告の右主張は首肯しがたい。

右のとおり原告らの着用した本件のリボン、腕章は、その形態及び着用の時期、場所、目的、表示内容、身分、職種等に照らすも、就業規則第二五条に違反する服装に當るものとは認めがたい。

本件リボン等の着用が組合活動であることは疑いない。従つて字義上は就業規則二七条の勤務時間中の組合活動の禁止条項にふれることになる。勤務時間中の組合活動が原則として禁止されることは、労働者が時間中使用者のために、完全に労務を提供しなければならぬ雇用契約上の義務を負担していることから、むしろ当然というべきであるが、しかし一切の例外を許さないものとは解されず、労働者が労働法上保障された労働基本権を行使する場合で、しかも労働者雇用契約上の義務の履行としてなすべき身体的・精神的活動と何等矛盾なく両立し、業務に支障を及ぼすおそれのない組合活動については、例外的に許されるのが相当である。原告のリボン着用による組合活動は、憲法および公労法上認められた團結權の行使としてなされて一種の示威活動であつて、その必要性が認められ、業務および公共性に支障を与えるものではないと認められるので本件リボン等の着用による組合活動は就業規則第二十七条違反とはならない。

26 全日空懲戒解雇事件

東京地裁昭四二・四・二四判決
(労働法律旬報別冊六三四号)

事実

昭和四〇年の春闘に際し、全日空労組は原告ら組合役員の指導の下全員スト、指名スト、支闘ストを実施したが、会社は本件ストが労調法に違反する違法ストだとして原告らを懲戒解雇した。判旨は原告の請求を認めたが、労調法三九条の適用のある航空会社における争議行為の方法の正当性に関する判例として参考となる。

判決要旨

労調法三七条一項が公益事業において争議行為をしようとする者に行行政庁に対する事前通知を義務づけた趣旨は、公衆を対象とする公益事業の運営が争議行為によって阻害されるときは、公衆が迷惑・不便を受け、その日常生活に影響するところが大いことに鑑み、これを防止するため、予め争議行為を公表して、公衆がその生活活動上被害回避策を講じることを期待しようとしたものである。すなわち、同条が設けた予告制度は専ら、公益を保護しようとしたものであって、使用者ないし公益事業自体の利益を保護しようとしたものではない(この点は、同条が公益事業を行う使用者の争議行為についても適用されることから明らかである)。したがって、労働者が同条違反の争議行為を行っても、対使用者関係において、当然には労組法による民事上の免責を失うものではなく、ただ同法三九条の規定により責任のある団体または個人が罰金の制裁を受けることがあるに止ると解するのが相当である。本件ストについてなされた事前通知が労調法三七条の要求に合致するものであ

るか否かまでせんさくしなくても、本件ストが同条違反の故に対使用者関係で違法であるとする被告の主張はそれ自体、理由がない。

27 富士通信機事件

東京地裁四二・四・二四判決
(労働法律旬報別冊六三三号)

事実

Aは富士通信機製造株式会社に雇われたが、昭和三七年三月一二日、経歴詐称の故をもって懲戒解雇された。Aは学生時代日本共産党に入党し、政治活動に参加し、社会運動に深い関心を寄せていたにもかかわらず、入社時に会社に提出した身上調査書には、政党员ではない、特定政党の支持者でもない、社会運動にも特に関心があるわけでもない等の虚偽の記入をし、さらに面接試験でも右記載を真実であると虚偽の答弁をしたというのである。そこでAはこれは政治的思想信条による差別であり無効とし、雇用契約に基づく権利の確認、及びその間の賃金の支払いを求めた。判旨は請求を容認。

判決要旨

会社の就業規則第五条に、新たに雇われるものは身上調査書を提出すべき旨を定め、第七五条に「重要な経歴をいつわり、その他不正の手段を用いて入社した者」は諭旨退職又は懲戒解雇に処すとあるが、これは会社が労働者を雇入れ、その労働力を使用するかどうか、いかなる業務に使用するかを定めるために、未知の労働力の評価に必要な事項につき、労働者に申告させることであり企業目的遂行上相当の措置であるといえる。

また経歴詐称を懲戒事由としたのは、虚偽の申告により労働力の評価を誤らせたものはそれによりその労働力を会社の企業組織に組

入るべきでないのに組入れさせ、少くとも、その労働力の企業組織内における配置を誤らせて会社の事業の円滑な遂行を妨げたものとして懲戒処分することにしたものと解する。

ところで労働力の評価については肉体的条件のみならず、知能、性格、教育ないし器量といった精神的条件もその価値を決定するものであり、労働力の評価に必要なものといえる。

しかし政党、又は大学内外の諸団体加入の有無、その活動状況、社会運動への関心の程度の如きは、労働者の性向の判断に全く関連がないわけではないが、少くとも当会社のような物品製造、販売を目的とする企業では、使用者と労働者との間の労働関係が、本来政治的、文化的色彩を有するものではなく、その意味で必ずしも全人格的接触を不可欠の条件としない以上、その性向判断のため重要な事項ではない。かかる事項についての経歴詐称は会社の就業規則にいう重要な経歴とは解されないもので懲戒事由とはならない。

たしかにAは会社入社の際、事実を秘匿し会社に採否決定の判断を誤らせた不正手段を用いたので形式的には会社の就業規則七五条に該当する。しかし一方、会社は日本共産党を会社から排除するため、従業員雇入れの銓衡基準に「過去又は現在において共産党員でないこと、又は共産党活動、又はその下部従属機関の活動に従事したことがないこと」を設け、これを絶対に動かせないものとして運用して来たことが認められる。そして前記のように労働者の政党加入ないし政治活動という経歴は労働力の評価に重要な事項とはいえないところから考えると、会社はAを解雇する根本的理由はAが日本共産党員であること即ちその政治的思想、信条にあったものと認められる。とすれば会社のAに対する解雇は明らかに労働基準法三

条に抵触し、公序に反するから無効である。

会社はAを雇入れるにつき経歴の認識に錯誤があつたがかかる錯誤※は社会通念上錯誤者がその危険において受認すべき事項であり、それを理由に雇用契約の効力を否定できない。（※思想信条というそれを理由として差別の許されない点に關しての錯誤）

Aの行為は欺罔行為ではあるが、思想信条を表明、秘匿することは憲法一四條、一九條の保障するところであり、かかる政治的思想信条に關する欺罔行為は違法性を有せず、これにより会社は取消権を取得する筋合はないから会社の雇入契約取消の意思表示は効力を生じない。

またAは身上調書の記載が事實に反する場合は採用を取消しても異存ないという誓約書を会社に入れており解約権留保の合意ありとみられる。しかしかかる合意も共産党員を企業から排除するという政治思想信条による差別待遇の目的のために結ばれたものと認められるので憲法一四條、一九條に背馳し公序に反して無効である。

28 朝日訴訟事件

最高裁大法廷昭四二・五・二四判
決（労働法律旬報別冊六三四号）

事実

国立岡山療養所に入院して生活保護を受けていた結核患者の故朝日茂氏は、昭和三十一年八月から実兄より扶養料として月、一五〇〇円の送金を受けるようになったため、同月一日以降、日用品費六〇〇円を残して九〇〇円を医療費の自己負担分として国に取上げられることになった。同氏は県知事、厚生大臣に不服を申立てたが却下されたため、三十二年厚生大臣を相手どり却下裁

決の取り消しを求める訴えを起した。この訴訟の実益は、個人的には、生活扶助基準で定められた日用品費の月額六〇〇円が違法に低額であるかどうか、天引された差額の不当利得返還請求が認められるかどうか、の問題に過ぎないが、社会的には、憲法二十五条の「健康で文化的な生活」の解釈をめぐり、わが国社会保障行政の根本的批判にからむ重要な問題であった。

本件訴訟の法律問題は(1)要保護者が保護処分を違法として争い得る権利をもつかどうか、(2)厚生大臣の保護基準設定行為が司法審査に服するかどうか、(3)「健康で文化的な最低限度の生活」とはいかなる程度か、ということである。第一、二審とも、(1)(2)については積極に解したが、(3)については一審判決が、月六〇〇円の基準が低すぎるとして違法と断じ、請求を認めて大臣の却下裁決を取り消したのに対し、二審(原判決)はこの基準はいかにも低きに失するが、それは単に不当であるにとどまり、違法と断ずるに足りないとして一審判決を取消した。

朝日氏は、原判決を不服として同三八年一月上旬告の申立をしたが病状が悪化し、死の直前、小林夫妻を養子として訴訟の完遂を托した。そこで同夫妻から同三九年三月、最高裁に訴訟手続受継の申立をした。ここに本件訴訟は、特定の保護金品の給付を求める訴ではなく、保護変更決定を維持した裁決の取消を求める訴であるということから、訴訟承継の成否があらためて問題とされたのである。そして大法廷の多数意見はこの点について訴訟の引き継ぎを否定したために、多くの問題点を残しながら訴訟は「終了」してしまっただ。〔判旨〕(判決文はかなり長文にわたるので簡単に要旨のみ収録する)

判決要旨

生活保護受給権は、被保護者の最低限度の生活を維持するため、同人自身に与えられた一身専属の権利であって、他に譲渡し得ないし、相続の対象となりえない。したがって、この権利そのものはもちろん、生存中の扶助料ですでに遅滞にあるものの給付を求める権利も、同人の死亡によって当然消滅するといわなければならない。また、朝日茂が有していたと主張する不当利得返還請求権も、保護受給権を前提として成立するものであり、その保護受給権が一身専属の権利である以上、相続の対象となり得ないと解するのが相当である。

それゆえ、本件訴訟は朝日茂の死亡と同時に終了し、同人の養子健二、君子の両名においてこれを承継する余地はない。

(なお、念のために、本件生活扶助基準の適否に関する当裁判所の意見を付加すれば(イ)生活保護法は入院入所中の保護患者に対して、生活扶助のほか、医療扶助及び生業扶助の制度を設けており、これら各制度の間には、おのずから性質上及び運用上の区別があること(ロ)いわゆる補食費も、保護患者に対する給食が治療の一環として行なわれる建前になっている以上、医療扶助の問題であって、生活扶助の問題でないこと(ハ)また本件生活扶助基準の適否は、保護変更決定の行なわれた昭和三十一年七月当時を基準として判断すべきであることなどを考慮すると、本件生活扶助基準が低きに失するきらいはあるが、それは行政措置によって是正されるべき不当の問題であるにとどまり、司法救済に価するほどの違法があるものとはいえないとした原審の結論は正当であるといわなければならない)

補足意見要旨(奥野裁判官) 本件訴訟は、特定の保護金品の給付

を求める訴えではなくて、裁決の取り消しを求める訴えであるが、保護受給権は相続の対象となりえず、また健二、君子の兩人はとくに法令により裁決の取り消しについて訴訟追行権を認められている者でもない。したがって本件訴訟は朝日茂の死亡と同時に終了し、その承継は認められない。なお、憲法二十五条の生存権保障の意義及び厚生大臣の保護基準設定行為の法的性質については多数意見と見解を異にするが、原判決の結論は、その確定した事実関係においては、正当としてこれを支持すべきである。

請求権は承継できる。

反対意見要旨（田中裁判官）本件訴訟は、保護受給権そのものを請求しているのではなく、朝日茂が自由にできたはずの金銭が、保護変更決定によって国に納入されたので、その返還請求権を主張しているものであり、この請求権の相続性を否定する根拠はない。この請求権を行使するためには、変更決定した裁決の取り消しが前提条件であるから、健二、君子の兩人は回復すべき法律上の利益を持ち、適法に承継したものと解すべきだ。しかし、内容については生活扶助基準や保護変更決定が直ちに違憲、違法とまで断ずることができず、結局上告棄却を免れない。

（松田、岩田裁判官）本件裁決が取り消されると、朝日茂は扶養費の一部自己負担金を国に支払う必要がなく、支払った限度内で国に対し不当利益返還請求権があることになる。この不当利益返還請求権は保護請求権とは別個のもので、相続の対象となる。健二、君子の兩人は、この相続した権利を行使するために、本件裁決の取り消しを求めるという法律上の利益をもっている。（なお草鹿裁判官は、この反対意見に同調する。）

役員（1966年 2 月27日・結成大
会選出）
会長 増原操（本部），副会長
小島捨吉（大阪）久恒定雄（東
京）斎藤茂雄（福島）大迫栄治
（本部），書記長 佐藤伝（本部）
**156 全日本中小企業労働組
合総連合**（全中総連） 1325
1955年 1 月16日結成

役員（1964年 8 月15日・中央委
改選）
委員長 田中政男（日本注染），
副委員長 内田寛（大阪地連），
事務局長 田中政男（東京地連）
**157 全国農業協同組合労働
組合連合会**（全農協労連） 5 万6644
1956年 3 月18日結成 「月刊

全農協労連」月刊
役員（1966年 5 月28日・第11回
大会改選）
委員長 嶋岡静男（三重県連），
副委員長 飯塚和夫（神奈川単
協）藤村在明（岩手単協）中島
亀夫（全中）福井尚（京都農協）
笹井和夫（滋賀農協），書記長
幸健一郎（北農）

役員 (1966年8月31日・第5回
大会改選)

委員長 三浦明 (本省), 副委員長 天野和治 (中国陸運),
書記長 津田昌宏 (本省)

144 運輸省全港湾建設労働組合 (全港建) 4139

1949年7月9日結成 「全港建」週刊

役員 (1966年8月30日・第20回
大会改選)

委員長 樋口緑 (博多港), 書記長 松末誠一 (神戸港)

145 全厚生職員労働組合 (全厚生) 2926

1946年4月21日結成 「全厚生」旬刊

役員 (1966年7月10日・第27回
大会改選)

委員長 田中豊 (身障センター), 副委員長 宇都宮貞夫 (本部)
近藤久 (予防衛生研究所), 書記長 大倉修二 (年金業務課)

146 全電波労働組合 (全電波) 2456

1951年3月16日結成 「全電波」週刊

役員 (1966年7月12日・第19回
大会改選)

委員長 栗田昭二 (本省), 副委員長 栗飯原洋 (本省), 書記長 横山忠男 (東北)

147 文部職員労働組合 (文部職組) 1914

1946年10月30日結成 「文労」不定期

役員 (1966年10月1日・第21回
大会改選)

委員長 大平章 (調査課), 副委員長 村尾康 (ユネスコ文化課), 書記長 海老沢達也 (計画課)

148 会計検査院職員労働組合 (会検労) 1120

1946年4月結成 「会検労」不定期

役員 (1966年2月8日・第21回
大会改選)

委員長 河野百合雄 (二局郵政検査課), 副委員長 竹内三郎 (四局農林二課) 安岡襄 (四局農林三課), 事務局長 大野尚造 (一局租税三課)

149 地方公務員関係労働組合共闘会議 (地公労)

154万4723

1958年9月15日結成

役員 (1966年9月27日・第7回
総会改選)

議長 丸山康雄 (自治労), 副議長 三原大乘 (日教組) 宮本恒夫 (全水道) 川端磊三 (日高教), 事務局長 鈴木富司 (都市交)

加盟組合 (6労組)
自治労, 日教組, 都市交通, 全水道, 都労連, 日高教 (13県派)

150 全日本自治団体労働組合 (自治労) 81万7399

1954年1月29日結成 「自治新聞」旬刊 「自治労調査時報」半月刊

役員 (1966年8月29日・第15回
大会改選)

委員長 栗山益夫 (都職労), 副委員長 丸山康雄 (全道庁) 野田哲 (福山市職), 書記長 安養寺俊親 (福岡県職)

151 全日本水道労働組合 (全水道) 2万9573

1961年3月1日結成 「全水道」不定期

役員 (1966年9月10日・第8回
大会改選)

委員長 加藤豊 (広島), 副委員長 宮本恒雄 (横浜) 福元春雄 (鹿児島), 書記長 中井高明 (東京)

152 政府関係特殊法人労働組合協議会 (政労協)

2万4732

1960年11月2日結成 「政労

協」不定期

役員 (1966年8月19日・第14回
大会改選)

議長 滝沢幸一 (全基), 副議長 宮永竜一郎 (日住) 内田徹 (国金) 前島正之 (農林年金) 中倉良夫 (情セン) 渋谷勝司 (育英) 海堀之男 (ジェトロ), 事務局長 清水昇 (道公)

加盟組合 (34労組)

道公労, 国金労, 日住労, 全総訓, 原研労, 中小公庫労, 首高労, 東開労, 住公労, 水資労, 農公労, 原燃労, 愛水労, 農機労, 育英労, 森公労, ジェトロ労組, 理研労, 全基労, 情セン労, 発明協会労, 地資開労, 日航製労, 国競労, 退共労, 農林年金労組, アジ研労, 九鋳労, 学友労, 私学労, 学援労, K S B労組, 国生研労, 消費者労

153 全駐留軍労働組合 (全駐労) 2万5583

1946年9月1日結成 「全駐労」月刊

役員 (1966年7月17日・第21回
大会改選)

委員長 市川誠 (埼玉), 副委員長 及川陽 (西日本) 作田徳松 (東京), 書記長 坂西栄蔵 (神奈川)

〔その他〕

154 全国一般労働組合 (全国一般) 10万7228

1955年7月25日結成

役員 (1966年7月19日・第13回
大会改選)

委員長 大門義雄 (東京), 副委員長 村田重三 (滋賀) 松田藤松 (新潟), 書記長 佐野明 (東京)

155 全国一般労働組合同盟 (一般同盟) 6万1068

1966年2月27日結成 「一般同盟」月刊

法, 全商工, 全法務, 全運輸,
全財務, 全港建, 全国税, 全税
関, 全氣象, 全厚生, 日教組大
学部, 全電波, 文部職組, 会検
労, 全監察, 總理府労連, 人職
行管統計, 国会職連

130 大蔵労働組合協議会

(大蔵協議会) 5万9506

1965年8月16日結成 「大蔵
新聞」不定期

役員(1966年9月14日・第2回
大会改選)

議長 佐藤新次郎(全専売),
副議長 浜田嘉男(全印刷) 新
貝章(大蔵職組) 藤田忠(国税
中国), 事務局長 菊池章仁(大
蔵職組)

加盟組合(8労組)

全専売, 全印刷, 全財務, 国税
中国, 大蔵職組, 全造幣, 京都
国税, 新東北国税

131 全国税労働組合

(全国税) 3209

1950年1月25日結成 「全国
税」旬刊

役員(1966年8月28日・第22回
大会改選)

委員長 吉本貢(東京), 副委
員長 坂根茂(東京), 書記長
村上晴男(関信)

132 国税労働組合

(国税労組) 9902

1959年8月8日結成 「国税
労組」半月刊

役員(1966年1月23日・第9回
大会改選)

委員長 中沢保二(東京国税局)
副委員長 振原正義(浅草税務
署) 中村水守(横須賀税務署)
早野正(神田税務署), 書記長
徳田澄則(東京国税局)

133 全財務労働組合

(全財務) 5339

1954年10月28日結成 「全財
新聞」旬刊

役員(1966年9月1日・第14回

大会改選)

委員長 沼田実(東京), 副委
員長 百田清(福岡), 書記長
渋谷昭治(浦和)

134 全国税関労働組合

(全税関) 1190

1947年11月11日結成 「全税
関」旬刊

役員(1966年7月25日・第29回
大会改選)

委員長 栗山彦七郎(横浜),
副委員長 道本裕信(神戸),
書記長 大槻一成(大阪)

135 大蔵省職員組合

(大蔵職組) 1985

1945年10月31日結成 「大蔵」
月刊

役員(1966年6月28日・第37回
大会改選)

委員長 新貝章(関税), 副委
員長 古橋幹男(証券) 堀井佳
久(国有財産), 事務局長 佐
藤元治(国有財産)

136 全農林労働組合

(全農林) 5万3757

1958年8月24日結成 「農林
新聞」週刊

役員(1966年7月14日・第9回
大会改選)

委員長 渡会俊誉(食糧庁),
副委員長 曾我浩侑(統計調査
郎), 書記長 江田虎臣(食糧
庁)

137 全建設省労働組合

(全建労) 2万1016

1949年7月14日結成 「全建
労」旬刊

役員(1966年8月22日・第19回
大会改選)

委員長 本条嘉久雄(六甲),
副委員長 西北良三(岡山),
書記長 上原孝夫(江戸川)

138 全労働省労働組合

(全労働) 1万9137

1958年7月27日結成 「週刊
全労働」週刊

役員(1966年6月30日・第9回
大会改選)

委員長 園田敏明(福岡職安),
副委員長 春山明(宮城基準),
書記長 内山昂(本省)

139 全国司法部職員労働組

合(全司法) 1万4430

1947年1月25日結成 「全司
法新聞」週刊

役員(1966年7月25日・第22回
大会改選)

委員長 吉田博徳(福岡), 副
委員長 石川岩雄(愛媛), 書
記長 千葉祐二(愛知)

140 全商工労働組合

(全商工) 1万0558

1948年9月1日結成 「全商
工新聞」旬刊

役員(1966年8月12日・第30期
大会改選)

委員長 川島威(関信), 副委
員長 師岡和彦(関信), 書記
長 山崎浩輝(本省)

141 全法務労働組合

(全法務) 7657

1947年12月1日結成 「全法
務」月刊

役員(1966年7月25日・第21回
大会改選)

委員長 加藤重武(東京), 副
委員長 鎌谷稔徳(福岡), 書
記長 池谷純良(甲府)

142 全北海道開発局労働組

合(全開発) 1万1825

1951年8月23日結成 「全開
発」旬刊

役員(1966年9月1日・第34回
大会改選)

委員長 渡辺実(留萌), 副委
員長 田浦利明(室蘭) 柴田利
作(函館), 書記長 前田富夫
(札幌)

143 全運輸省労働組合

(全運輸) 5790

1962年6月25日結成 「全運
輸」旬刊

加盟組合（7単産，1単組）
全外連，全生保，全損保，全相
銀連，全海連，全倉運，全百連，
明治商事

118 全日本百貨店労働組合 連合会（全百連） 935

1949年10月25日結成
役員（1965年10月27日・第20回
大会改選）

委員長 富岡正一郎（丸美屋），
副委員長 阿保大吉（松木屋），
書記長 寺内国彦（東京商業）

119 全国百貨店労働組合海 外事情研究協議会

（DILA） 8万8000

1965年2月4日結成

役員 世話役労組制

120 全国ホテル労働組合連 絡会議（ホテル労組連絡会議） 9388

1965年8月11日結成

役員（1965年8月11日選出）

議長 篠田成夫（帝国ホテル），
副議長 柳生賢一（オリエンタ
ル），事務局長 石井敬（ホテ
ル労連）

加盟組合

ホテル労連，その他10組合

121 全日本ホテル労働組合 連合会（ホテル労連） 6588

1948年3月28日結成

役員（1966年9月14日・第18回
大会改選）

委員長 篠田成夫（帝国ホテル），
副委員長 志村光祥（第一），
書記長 石井敬（本部）

122 観光産業労働組合連絡 会議（観光労連） 1万2587

1966年2月19日結成 「観光
労連」隔月刊

役員（1966年8月26日・第1回
幹事会改選）

議長 松村勝剛（交通公社），
副議長 熊谷健市郎（ツーリス
ト）青山十一（名鉄観光）黒津

五郎（東急観光），事務局長

金子健一（交通公社）

加盟組合

交通公社労組，その他5組合

〔公務〕

123 全日本官公職労協議会 （全官公） 13万2681

1959年9月4日結成 「全官
公」

役員（1966年10月8日・第8回
大会改選）

議長 菅原栄悦（新国労），副
議長 遠藤直（全郵政），中沢
保二（国税）熊井一夫（日林）
事務局長 秋山条二（全郵政）
加盟組合（14労組）

新国労，全郵政，日林労，電々
新労，八代市職組，国税労組，
関信税連，東北国税，統計労組，
神戸税関労組，交通労協，海外
移住労組，新教組準備会，熊本
市第一職労

124 公共企業体等労働組合 協議会（公労協） 91万7299

1953年10月28日結成

役員（1966年9月3日・第1回
拡大共闘委改選）

代表幹事 中川新一（国労）外
山彦一（全通）旭輝夫（全電通）
事務局長 案納勝（総評）

加盟組合（9単産）

国労，全通，全電通，全林野，
動力車，全専売，全印刷，全造
幣，アル専

125 全林野労働組合

（全林野） 6万6895

1953年2月7日結成 「全林
野新聞」週刊「ぜんりんや」
不定期

役員（1965年8月14日・第15回
大会改選）

委員長 田村武（旭川地本）谷
沿嘉瑞（四国地本），書記長
伊藤嘉太郎（秋田）

126 日本国有林労働組合

（日林労） 8901

1959年12月5日結成 「日林
労新聞」

役員（1966年7月18日・第8回
大会改選）

委員長 熊井一夫（本庁），副
委員長 丸山庄平（本庁）植田
千古（本庁），書記長 山田保
夫（本庁）

127 全造幣労働組合

（全造幣） 1790

1946年1月22日結成 「全造
幣」月刊

役員（1966年9月28日・第15回
大会改選）

委員長 八木英仙（東京），副
委員長 西田栄一（大阪）小谷
野益三（東京），書記長 西川
愛之助（大阪）

128 公務員労働組合共闘会 議（公務員共闘） 175万5235

1960年2月29日結成

役員（1966年8月20日・幹事会
改選）

議長 笹川運平（日教組），副
議長 丸山康雄（自治労）曾我
浩侑（全農林），事務局長 案
納勝（総評）

加盟組合

国公25組合，地公6組合，全駐
労，政労協

129 日本国家公務員労働組 合共闘会議（国公共闘）

16万7919

1955年3月結成 「国公労新
聞」不定期

役員（1966年9月30日・1966年
度定期拡大評議員会改選）

議長 本条嘉久雄（全建労），
副議長 樋口緑（全港建）川島
威（全商工）三浦明（全運輸）
百田清（全財務）坂根茂（全国
税），事務局長 岡田治男（全
労働）

加盟組合（22労組）

全農林，全建労，全労働，全司

定新日本

105 全日本港湾労働組合

(全港湾) 2万1108

1946年7月27日結成 「港湾労働」半月刊

役員(1966年8月28日・第21回大会改選)

委員長 兼田富太郎(関西),
副委員長 吉岡徳次(九州),
書記長 仲村茂(日本海)

106 全国港湾労働組合同盟準備会

(港湾同盟) 943

1950年7月7日結成

役員(1966年9月10日・第16回大会改選)

委員長 久恒定雄(本部), 副委員長 宮内長志(郵船運輸)
水野五郎(栗林運輸)伊藤二三夫(東急渋谷サービス)内山実(高瀬運輸)小住利雄(新和運輸), 書記長 久恒定雄(本部)

107 日本港湾労働組合連合会

(日港労連) 8260

1956年3月17日結成

役員(1965年7月9日・第12回大会改選)

委員長 古賀勲(神港労連),
副委員長 大賀健(浜港労連)
吉岡浩(神港労連), 書記長 松本正男(浜港労連)

108 全日本倉庫運輸労働組合同盟

(全倉運) 7635

1949年9月10日結成 「全倉運」半月刊

役員(1966年8月13日・第19回大会改選)

委員長 清水実(住友), 副委員長 井筒史郎(三菱)堤大峨(三井)中尾章八郎(川西),
書記長 吉田一男(東洋埠頭)

109 日本交通公社労働組合

(交通公社労組) 8087

1946年2月25日結成 「くみあいニュース」半月刊

役員(1946年7月8日・第20回大会改選)

委員長 松村勝剛(関西), 副委員長 金子健一(本社)伊藤明(本社), 書記長 保坂直志(関東)

110 鉄道弘済会労働組合

(鉄弘労) 2万2874

1947年9月25日結成 「スクラム」月刊

役員 金子幸雄(本部), 副委員長 黒崎幹郎(関西), 書記長 丸山弘(本部)

〔教育〕

111 日本教職員組合

(日教組) 58万8315

1947年6月8日結成「日教組教育新聞」週刊「教育評論」月刊

役員(1965年5月10日・第28回大会改選)

委員長 宮之原貞光(鹿児島),
副委員長 笹川運平(新潟)馬場昇(熊本)小川仁一(岩手),
書記長 槇枝元文(岡山)

112 日本高等学校教職員組合

(日高教) 13県派

3万9265

1956年5月10日結成 「日高教情報」旬刊

役員(1966年2月25日・第20回大会改選)

委員長 小笠原和夫(北海道),
副委員長 川端磊三(和歌山),
書記長 五味省七(長野)

113 日本高等学校教職員組合

(日高教) 15県派

2万5901

1956年5月10日結成 「日高教新聞」月刊

役員(1966年2月28日・第20回大会改選)

委員長 磯本達則(栃木), 副委員長 矢野勇(徳島), 書記長 青柳昭雄(山梨)

114 日本教職員連合会

(日教連) 4万9760

1966年11月3日結成 「日教連教育新聞」旬刊

役員(1966年11月3日・結成大会選出)

委員長 渋谷義郎(栃木), 副委員長 溝淵喜好(高知)渡辺豊次(佐賀)石岡政義(広島),
書記長 森田昭憲(徳島)

115 新教職員組合連合

(新教組) 6700

1966年2月1日結成, 1967年2月26日準備会方式を改め新教職員組合連絡協議会となる
「新教組新聞」隔月刊

役員(1966年3月20日・第1回拡大委員会改選)

委員長 土田寛(京都), 副委員長 鈴木昭二(静岡)山本誠二(山口), 書記長 佐伯実(山口)

〔医療〕

116 日本医療労働組合協議会

(日本医労協) 6万7335

1957年8月31日結成 「日本医労協新聞」旬刊「医療労働」月刊

役員(1966年7月13日・第12回大会改選)

議長 岩崎清作(全医労), 副議長 鳥元一之(京都)塩冶一彦(全日赤), 事務局長 宇田川次保(東京)

〔商業〕

117 全国商業労働組合協議会

(全商協) 37万5817

1953年8月1日結成 「全商協ニュース」半月刊

役員(1966年9月11日・第3回幹事会改選)

議長 上田利輝(全損保), 副議長 田辺準之助(全生保)本多武(全相銀連)斎藤才治(全外連), 事務局長 土井啓嗣(全相銀連)

1964年11月9日結成 「交通
労連」日刊

役員(1966年11月11日・第3回
大会改選)

委員長 山本勇(関西), 副委
員長 小林茂雄(北陸) 大井秀
雄(関西) 米谷安一(関西),
書記長 長沢蹇二(関西)

94 日本都市交通労働組合 連合会(都市交通)

7万0171

1947年1月26日結成 「都市
交通」月刊

役員(1966年9月1日・第23回
大会改選)

委員長 宮原厚(横浜), 副委
員長 武田賢次(東京) 花房信
夫(大阪), 書記長 鈴木富司
(川崎)

95 全国運輸労働組合協議 会(全国運輸) 9万9313

1956年3月8日結成 「全国
運輸」月刊

役員(1966年6月15日・第10回
評議員会改選)

議長 伊部真(全日通), 副議
長 清水兼一(京都通運), 千
原正彦(東武通運) 松本喜志馬
(四国運輸) 村田義次(東信運
輸), 事務局長 鈴木正清(全
日通)

加盟組合

全日通, その他 219 組合

96 全日通労働組合

(全日通) 7万3866

1946年4月20日結成 「日通
労働」週刊「全日通」不定期

役員(1965年7月23日・第20回
定期大会改選)

委員長 伊部真(大阪), 副委
員長 中川豊(広島) 大塚茂
(東京), 書記長 鈴木正清(四
国)

97 全国自動車運輸労働組 合(全自運) 2万1429

1950年11月25日結成 「トラ

ック運輸労働」半月刊「月刊
全自運」月刊

役員(1966年9月17日・第22回
大会改選)

委員長 引間博愛(東京), 副
委員長 今福吉永(群馬) 遠藤
希一(静岡) 小坂利一(石川)
臼井敏樹(愛知), 事務局長
旗智政幸(静岡)

98 全国トラック運輸労働 組合連合会(全ト労連)

2万3000

1966年7月17日結成 「全ト
労連」

役員(1966年10月31日 第2回
大会改選)

委員長 横山視次(東貨労・大
和運輸), 副委員長 中川義和
(東貨労) 永井栄助(名鉄運輸)
刈政雄(トナミ運輸) 木村重次
(日通トラック), 事務局長 大
森均(日通トラック)

99 全国自動車交通労働組 合連合会(全自交)

5万0365

1947年9月14日結成 「全自
交」不定期

役員(1966年11月2日・第22回
大会改選)

委員長 伊坪福雄(東京地連),
副委員長 小阪純三(東京地連)
長谷川清(東京地連), 書記長
金良清一(東京地連)

100 新産別運転者労働組合 (新運転) 4200

1959年2月13日結成 「新運
転」月刊

役員(1965年11月17日・第8回
大会改選)

委員長 柏原実, 副委員長 志
沢恒, 書記長 飛田正一

101 全日本海運労働組合連 合会(全海連) 8505

1947年1月10日結成 「全海
連」月刊

役員(1966年10月22日・第29回

大会改選)

委員長 笠原宏(川崎汽船),
副委員長 稲垣二郎(商船三井)
柴田尚武(日本郵政) 松岡昭雄
(山下新日本) 阿部正信(マー
スクライン) 島田明政(昭和油
槽船), 書記長 三田和雄(書
記局)

102 全日本海員組合

(海員) 14万1517

1945年10月5日結成 「船員
しんぶん」週刊「海員」月刊
「調査月報」月刊

役員(1966年10月10日・第25回
大会改選)

組合長 南波佐間豊, 副組合長
和田春生, 釈氏弥一郎

103 全日本港湾関係労働組 合協議会(全港労協)

4万1432

1959年12月結成 「国際ニ
ュース」月刊

役員(1966年3月14日・第4回
評議員会改選)

議長 兼田富太郎(全港湾),
副議長 村山隆郎(全海連) 吉
田一男(全倉運) 植草秀夫(海
事検定) 石井敏(日検労) 市辻
良彦(検定新日本), 事務局長
吉岡徳次(全港湾)

加盟組合(6 労組)

全港湾, 全海連, 全倉運, 日検
労, 海事検定, 検定新日本

104 港湾労働組合中央共闘 会議(港湾共闘)

108万7655

1959年10月28日結成

役員(1966年2月9日・第1回
幹事会改選)

議長 兼田富太郎(全港湾),
副議長 栗山彦七郎(全税関),
事務局長 植草秀夫(海事検定)
加盟組合(11組合)

自治労, 全日自労, 全港湾, 全
海連, 全倉運, 全運輸, 全港建,
全税関, 日検労, 海事検定, 検

81 全日本損害保険労働組合 (全損保) 3万6526
1949年11月5日結成 「全損保」週刊

役員 (1966年9月24日・第23回大会改選)

委員長 上田利輝 (大正), 副委員長 中村豊治 (日火) 朝日弘 (大東京) 山田義邦 (富士)
書記長 前川馨一 (日産)

82 全国証券労働組合協議会 (全証労協) 1196
1955年2月20日結成

役員 (1966年11月18日・第13回大会改選)

議長 梅沢照治 (東証), 副議長 水内章善 (神証), 事務局長 吉田寿夫 (大証)

〔電気産業〕

83 全日本電力労働組合協議会 (全電力) 5195
1965年10月27日結成

役員 (1966年7月27日・第1回評議員会改選)

議長・瀬戸口虎雄 (全九電), 副議長 筒井時雄 (電産中国)
事務局長 並河敏 (電産中国)

84 日本電気産業労働組合 (電産) 1577
1947年5月7日結成 「電産中国」旬刊

役員 (1966年8月28日・第21回大会改選)

委員長 筒井時雄 (中国地本), 副委員長 米原博人 (中国地本)
書記長 児玉保 (中国地本)

85 全九州電力労働組合 (全九電) 3618
1958年10月5日結成 「全九電」旬刊

役員 (1966年7月27日・第9回大会改選)

委員長 瀬戸口虎雄 (本店), 副委員長 森茂 (熊本), 南靖一 (熊本), 書記長 井原東洋

一 (長崎)

86 全国電力労働組合連合会 (電労連) 12万6490
1954年5月27日結成 「電労連」旬刊

役員 (1965年8月27日・第12回大会改選)

会長 亀山徴瑞 (関西), 副会長 佐藤伸 (東北), 事務局長 鈴木惣一 (東京)

〔交通運輸業〕

87 全日本交通運輸労働組合協議会 (全交運) 102万0828
1947年7月9日結成 「全交運」月刊

役員 (1966年8月24日・第23回大会改選)

議長 伊部真 (全日通), 副議長 中山唯男 (海員) 吉岡一雄 (私鉄総連) 後藤重夫 (動力車) 谷岡清 (都市交通) 伊坪福雄 (全自交) 金子幸雄 (鉄弘労) 吉岡徳次 (全港湾) 金子健一 (交通公社), 事務局長 遠藤崇 (国労)

加盟組合 (14単座)

国労, 動力車労組, 私鉄総連, 都市交通, 全日通, 全自運, 全自交, 全海連, 海員, 全港湾, 交通公社労組, 鉄弘労, 全運輸, 自運労 (自動車運転手労働組合)

88 交通運輸労働組合共闘会議 (交運共闘) 94万0410
1962年10月2日結成

役員 (1966年9月17日・第1回幹事会改選)

議長 吉岡一雄 (私鉄総連), 副議長 神戸世志夫 (国労) 花房信夫 (都市交通) 目黒今朝次郎 (動力車), 事務局長 遠藤崇 (国労)

加盟組合 (18単座)

国労, 動力車, 私鉄総連, 都市交通, 全国運輸, 全日通, 全自

運, 全自交, 全海連, 全港湾, 全運輸, 国鉄共済労, 自運労, 鉄弘労, 交通公社労組, 全ト労連, 日通, 民航労連

89 国鉄労働組合 (国労) 27万6180

1947年6月5日結成 「国鉄新聞」週刊「月刊レール」月刊「国鉄文化」月刊

役員 (1965年8月21日・第26回大会改選)

委員長 鈴木清 (東京), 副委員長 神戸世志夫 (北陸) 臼井享 (高崎), 書記長 中川新一 (釧路)

90 国鉄動力車労働組合 (動力車労組) 6万1622
1951年5月23日結成 「動力車新聞」週刊

役員 (1966年7月25日・第17回大会改選)

委員長 兼高隆 (岡山), 副委員長 後藤重夫 (旭川), 書記長 目黒今朝次郎 (仙台)

91 新国鉄労働組合連合 (新国労) 7万1125
1962年12月1日結成 「新国労」週刊

役員 (1966年7月4日・第5回大会改選)

委員長 菅原栄悦 (仙鉄経理), 副委員長 岩川修二 (新潟経理) 書記長 谷村孝一 (敦賀電力)

92 日本私鉄労働組合総連合会 (私鉄総連) 25万6353
1947年1月10日結成 「私鉄新聞」旬刊「教宣文化ノート」不定期

役員 (1966年7月30日・第30回大会改選)

委員長 堀井利勝 (本部), 副委員長 三橋幸男 (京阪神急行) 力徳脩 (西日本鉄道), 書記長 吉岡一雄 (京王帝都)

93 全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連) 6万9241

副委員長 坂本周一（東京）和田富美夫（兵庫），書記長 近藤一雄（新潟）

69 全国民主自由労働組合（全民労） 2万2886

1955年10月22日結成 「旬刊全民労」旬刊

役員（1966年5月22日・第12回大会改選）

委員長 馬場大静（芝浦），副委員長 小柳文男（鶴見）杉島健一（熊本），書記次長 新田仁臣（田川）

70 全国木材産業労働組合協議会（全木労） 7946

1959年7月26日結成 「全木労」月刊

役員（1966年9月12日・第8回大会改選）

議長 新川末蔵（東洋プライウッド），副議長 中右三重（永大産業）林洋（大鹿産業），事務局長 長尾悦豊（愛木労オルグ）

〔金融業〕

71 全国金融労働組合共闘会議（金融共闘） 8万7582

1961年11月10日結成 「金融のなかま」旬刊

役員（1966年11月22日・1967年度第1回拡大幹事会改選）

議長 上田利輝（全損保），副議長 野口豊（全相銀連）鈴木豊治（全信労）井上尚直（外銀連），事務局長 平田貞治郎（地銀連）

加盟組合（14労組）

地銀連，全損保，全相銀連，全信労，全労金，外銀連，全証労協，日本信託，公庫労協，全信連，全信保労連，農林中金従組，日本相互銀行職組，安田生命外務労組

72 全国銀行従業員組合総連合（全銀総連） 15万5821

1957年5月25日結成
役員（1966年5月21日・第10回総会改選）

議長 長鳥道生（市銀連），副議長 浅井良一（全信連），事務局長 江口久夫（市銀連）
加盟組合（4単産）

市銀連，地銀連，全信連，外銀連

73 市中銀行従業員組合連合会（市銀連） 13万1583

1956年7月28日結成 「市銀ニュース」月刊「調査部報」不定期

役員（1966年5月20日・第11回大会改選）

委員長 長鳥道生（三菱），副委員長 江口久夫（東海）北条忠政（富士），事務局長 梅原佳幸（住友）

74 全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連） 8966

1956年7月28日結成 「地銀連」半月刊

役員（1966年9月21日・第13回大会改選）

委員長 高橋昭三（岩手），副委員長 陣内清輔（滋賀），書記長 村本昭（青森）

75 外国銀行従業員組合連合会（外銀連） 985

1956年8月31日結成

役員（1966年12月11日・第18回大会改選）

委員長 石井一朗（チェース・マンハッタン），副委員長 成舞春雄（オランダ）佐藤孝一（アメリカ）宮川耕二（アメリカ大阪），書記長 井上尚直（本部）

76 全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連） 2万7287

1953年8月9日結成 「全相銀連」半月刊

役員（1966年8月25日・第17回

大会改選）

委員長 本多武（岐阜），副委員長 石野英美（北洋）野口豊（長崎），書記長 土井啓嗣（興紀）

77 全国信託銀行従業員組合連合会（全信連） 1万4287

1957年12月21日結成 「信託のなかま」月刊

役員（1966年7月5日・第15期第1回中央委改選）

議長 太田達男（三井信託），副議長 新良篤（住友信託）中島良博（安田信託），書記長 浅井良一（三井信託）

78 全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労） 9272

1954年11月20日結成

役員（1966年9月26日・第11回大会改選）

委員長 石井外史（市川），副委員長 田中光雄（昭和）松本芳彬（鳥取）氏家豊成（門司），書記長 斎藤幸蔵（東京）

79 全国生命保険労働組合連合会（全生保） 10万1552

1946年6月4日結成 「全生保」不定期

役員（1966年8月25日・第24回大会改選）

委員長 橘一郎（千代田），副委員長 北川休（東邦）豊田清一（日本）丹直秀（住友），書記長 田辺準之助（明治）

80 全国生命保険外務労働組合連合会（全外連） 19万1641

1949年2月17日結成 「全外連」不定期

役員（1966年6月10日・第22回大会改選）

委員長 斎藤才治（千代田），副委員長 福田経（朝日）立川孝幸（日本）長尾祐二（住友）書記長 氏田博（東邦）

(全郵政) 2万4426
1965年10月17日結成 「全郵政新聞」旬刊
役員(1966年5月25日・第2回大会改選)
委員長 中村勉(東海), 副委員長 遠藤直(東海), 書記長 福井秀政(近畿)
57 電気通信産業労働組合共闘会議(電通共闘) 24万5000
(電通共闘としての
総評加盟人員 2839)
1962年10月8日結成 「電通共闘」月1回
役員(1966年8月30日・第6回評議員会改選)
議長 笠原藤太郎(全電通), 副議長 山田克己(国際電電), 山口慶造(電済労) 古鉄孝雄(日通建), 事務局長 高柳孝(全電通)
加盟組合(3単産ほか)
全電通, 電済労, 国際電電, その他
58 全国電気通信労働組合(全電通) 21万5155
1950年9月29日結成 「全電通」週刊「月刊全電通」月刊
役員(1965年7月30日・第18回大会改選)
委員長 笠原藤太郎(神奈川), 副委員長 石井清一(東京西南) 書記長 旭輝夫(宮城)
59 日本電信電話新労働組合(電電新労) 235
1966年8月14日結成 「電電新労」旬刊
役員(1966年8月14日結成大会選出)
委員長 谷丈太郎(大分通信部), 副委員長 松浦積(四国通信局) 石垣実夫(多治見報話局), 書記長 池田忠雄(鹿児島電報局)
60 国際電信電話労働組合(国際電電) 3212

1953年4月1日結成 「国際電電」月刊
役員(1966年7月29日・第23回大会改選)
委員長 山田克己(大阪電報), 副委員長 加藤重行(本社), 書記長 西清(東京電信)
61 全国電気通信共済会労働組合(電済労) 8098
1954年6月26日結成 「電済労」月1回
役員(1966年7月26日・第13回大会改選)
委員長 山口慶造(関東), 副委員長 智谷永生(中国), 書記長 森山富雄(北海道)
〔建設業〕
62 全日本建設産業労働組合協議会(建設労協) 24万7521
1956年11月20日結成 「建設労協」月刊
役員(1967年3月2日・第7回大会改選)
代表幹事 今洋(全建総連), 常任幹事 末光広美(全国セメント) 西北良三(全建労) 宮永竜一郎(日住労)
加盟組合(7労組)
全建総連, 日建協, 全国セメント, 全建労, 国労建協, 全港建, 日住労
63 全国建設労働組合総連合(全建総連) 15万4551
1960年11月24日結成 「全建総連」旬刊
役員(1966年10月8日・第7回大会改選)
委員長 吉井安蔵(東京), 副委員長 浅田源三郎(京都) 多田義治(東京) 立川一馬(広島) 書記長 唐沢平治(東京)
64 日本建設産業職員労働組合協議会(日建協) 3万2161

1954年12月12日結成 「日建協ニュース」半月刊
役員(1966年8月26日・第22回大会改選)
議長 坂口初生(鴻池), 副議長 土屋喜嗣(住友) 遠藤誠一郎(鉄建), 事務局長 木村嘉孝(間)
65 全国建設職能組合同盟(全建同盟) 7108
1947年6月27日結成
役員(1966年5月26日・第20回大会改選)
会長 福田民吉(大森建築), 副会長 馬場己三郎(東京板金) 岡本瑞石(東京表具経師) 堀江徳二(玉川建築), 事務局長 富所富平(東京左官)
66 日本建設労働組合会議(建設会議) 4万2042
1961年6月8日結成 「建設会議情報」旬刊
役員(1966年7月16日・第6回大会改選)
議長 菅野勇利(大阪建設), 副議長 熊谷三好(東建連) 池田捷司(秋田県連) 大橋豊作(静岡建設) 中山福(愛知建設), 事務局長 捧輝明(東建連)
67 全日本電気工事労働組合協議会(日電工) 2万7649
1947年5月1日結成 「日電工ニュース」
役員(1966年9月22日・第16回大会改選)
議長 中島紳(東海電工), 副議長 村上敬(中国電工) 杉原岩雄(九州電工), 事務局長 浅野峯男(関東電工)
68 全日本自由労働組合(全日自労) 16万3948
1947年6月30日結成 「じかたび」週刊「学習」不定期
役員(1966年5月29日・第23回大会改選)
委員長 渡辺仙一郎(福島),

酒造) 手島博隆 (日東製粉),
書記長 大迫栄治 (本部)

44 全日本食品労働組合連

合会 (食品労連) 9万2606

1954年11月11日結成 「食品
労連」月刊「食品労連時報」
不定期

役員 (1966年9月6日・第2回
大会改選)

委員長 川原耕造 (大洋漁業),
副委員長 岡村恵 (全森永),
神部隆久 (明治製菓) 畑山義文
(野田醤油) 福井菊次 (全国ビ
ール), 書記長 高地元春 (全
国ビール)

〔文化産業〕

45 マスコミ関連産業労働

組合共闘会議 (マスコミ共闘)

9万9655

1963年11月9日結成

役員 (1966年12月10日・第4回
総会改選)

議長 上田哲 (日放労), 副議
長 竹村富弥 (民放労連) 檜橋
国武 (出版労協) 間島三樹夫

(映演総連) 高橋武 (全印総連)
松下次郎 (新聞労連), 事務局
長 古野雅美 (新聞労連)

加盟組合 (7単産2単組)

新聞労連, 全印総連, 民放労連
日放連, 映演総連, 出版労協,
紙パ労連, 日活労組, 関東広告
労組

46 全国映画演劇労働組合

(全映演) 3268

1947年5月7日結成 「全映
演ニュース」月刊

役員 (1966年9月22日・第23回
大会改選)

委員長 増田勲 (東宝), 副委
員長 金山晃 (東京テアトル)

堀貞雄 (東京映画) 横山高明
(東宝), 事務局長 針生宏 (東
宝)

47 映画演劇労働組合総連

合会 (映演総連) 6052

1952年3月25日結成 「総連
ニュース」不定期

役員 (1966年10月14日・第15回
大会改選)

議長 松川幸二 (松竹), 副議
長 中島紀一 (東映), 事務局
長 間島三樹夫 (舞芸)

48 全印刷局労働組合

(全印刷) 7499

1947年4月1日結成「全印刷」
旬刊

役員 (1966年7月1日・第31回
大会改選)

委員長 浜田嘉男 (滝野川),
副委員長 山口十郎 (王子),
書記長 星宮文雄 (本局)

49 全国印刷出版産業労働

組合総連合会 (全印総連)

1万8808

1953年4月25日結成 「全印
総連」月刊「全印総連調査合
対資料」不定期

役員 (1966年7月25日・第14回
大会改選)

委員長 市川敏 (東京地連),
副委員長 井上勇 (大阪地連)
深沢亀太郎 (長野地連), 書記
長 高橋武 (東京地連)

50 日本出版労働組合協議

会 (出版労協) 6966

1958年3月15日結成「出版労
協」隔週刊

役員 (1966年9月24日・第12回
大会改選)

委員長 檜橋国武 (講談社),
副委員長 熊谷達雄 (岩波書店)
豊田匡介 (岩崎書店), 書記長
飯岡邦輔 (東京出版印刷)

51 日本新聞労働組合連合

(新聞労連) 3万7985

1950年6月30日結成「新聞労
連」半月刊

役員 (1966年7月29日・第24回
大会改選)

委員長 松下次郎 (朝日), 副

委員長 古野雅美 (共同) 本松
清 (大読), 書記長 小川映一
(日経)

52 日本放送労働組合

(日放労) 1万2630

1948年3月2日結成 「日放
労」週刊

役員 (1966年7月29日・第44回
大会改選)

委員長 上田哲 (放送系列),
副委員長 信垣昭 (技術系列),
田中寛之 (放送系列), 書記長
村上達弥 (放送系列)

53 日本民間放送労働組合

連合会 (民放労連) 1万2814

1953年7月12日結成 「民放
労連」月2回刊

役員 (1966年8月28日・第21回
大会改選)

委員長 竹村富弥 (北海道放送),
副委員長 勝田建 (日本テレビ)
鴨下信一 (東京放送) 中森謹重
(大阪放送) 西山清雄 (朝日放
送), 書記長 石川一彦 (日本
テレビ)

〔通信業〕

54 全通信労働組合 (全通)

24万7423

1946年5月31日結成 「全通
新聞」週刊「全通時報」月刊

役員 (1966年7月1日・第18回
大会改選)

委員長 宝樹文彦 (東京浅草),
副委員長 下村義美 (本省) 尾
島繁 (福岡西南), 書記長 外
山彦一 (新潟柏崎)

55 日本郵便通送労働組合

(日通) 3816

1945年12月15日結成 「日通
労働」月刊

役員 (1966年9月16日・第24回
大会改選)

委員長 塚田豊 (横浜), 書記
長 片山登 (神戸)

56 全日本郵政労働組合

31 全国ゴム化学産業労働組合会議 (ゴム労会議)

3万0304

1963年5月12日結成「ゴム労会議」不定期

役員 (1966年6月25日・第4回大会改選)

委員長 原武貢 (月星ゴム),
副委員長 石井悦治 (日本ゴム)
柴田政武 (丸五工業), 書記長
清水平四郎 (世界長)

32 全国紙パルプ産業労働組合連合会 (紙パ労連)

6万3294

1947年4月6日結成「紙パ労連」週刊, 「調査月報」月刊
役員 (1966年7月23日・第38回大会改選)

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), 書記長 土橋昭富 (北越製紙)

33 全日本労働総同盟全国紙パルプ労働組合協議会

(同盟全紙パ) 6000

1966年11月5日結成「同盟全紙パ」月刊

役員 (1966年11月5日・結成大会選出)

議長 道川一郎 (王子新労),
副議長 星川成行 (丸住製紙)
小阪竜彦 (特種製紙), 事務局長 細川英香 (王子新労)

34 全国石油産業労働組合協議会 (全石油) 2万5833

1947年4月11日結成「全石油」半月刊, 「全石油月報」月刊

役員 (1966年7月23日・第18回大会改選)

委員長 相本春次 (日本石油),
副委員長 河村敏尚 (東亜燃料)
栗原福太郎 (昭和石油), 書記長 藤森謙三 (日本精蠟)

35 全国ガス労働組合連合会 (全国ガス) 1万8552

1946年7月2日結成「全国ガス労働」旬刊

役員 (1966年8月26日・第22回大会改選)

委員長 江隈朔男 (東京ガス),
副委員長 佐々木勇 (東邦ガス)
友田裕 (広島ガス), 書記長
山口武 (東京ガス)

36 全日本硝子製壺労働組合 (全硝労) 9668

1953年6月10日結成「全硝労」旬刊

役員 (1966年9月23日・第15回大会改選)

委員長 滝本三郎 (新東洋硝子)
副委員長 小野勤 (日本硝子),
書記長 竹元岩太郎 (山村硝子)

37 全国セメント労働組合連合会 (全国セメント)

2万5736

1946年7月25日結成「全国セメント」半月刊, 「月刊全国セメント」不定期

役員 (1966年8月10日・第21回大会改選)

委員長 江頭乙彦 (小野田),
副委員長 神田豊 (住友), 書記長 末光広美 (産業)

38 全国窯業労働組合連合会 (全窯連) 4万1178

1949年4月17日結成「全窯連」月刊

役員 (1966年9月18日・第18年次大会改選)

会長 大峰賢一 (東海), 副会長 中村雅則 (九州) 川口宏 (近畿), 書記長 岩田国夫 (東海)

〔繊維産業〕

39 全国繊維産業労働組合同盟 (全繊同盟) 51万6087

1946年7月31日結成「全繊新聞」週刊「繊維労働」月刊

役員 (1965年3月5日・第20回大会改選)

会長 滝田実 (本部), 副会長 服部弘一 (東レ) 岡村博 (敷紡) 岩崎昇策 (大東紡織) 田中亀次郎 (倉レ), 書記長 宇佐美忠信 (本部)

40 日本繊維産業労働組合連合会 (繊維労連) 2万1412

1947年2月12日結成「繊維労連」月刊「調査時報」不定期

役員 (1965年7月24日・第23回大会改選)

委員長 小口賢三 (本部), 副委員長 岡田和夫 (群馬) 宮田栄次郎 (京都), 書記長 池田友次 (本部)

〔食品産業〕

41 全専売労働組合

(全専売) 3万9679

1949年6月28日結成「全専売新聞」週刊「オルグ手帖」半月刊

役員 (1966年8月26日・第20回大会改選)

委員長 佐藤新次郎 (郡山),
副委員長 藤田昂 (広島), 書記長 佐藤惟恭 (熊本)

42 アルコール専売労働組合 (アルコール専売) 1056

1952年12月19日結成「アルコール」月刊

役員 (1966年11月12日・第15回大会改選)

委員長 乗松義雄 (磐田), 副委員長 内藤哲夫 (東京), 書記長 青木金次郎 (東京)

43 全国食品産業労働組合同盟 (全食品同盟) 2万2421

1947年10月6日結成「全食品同盟」月刊「調査資料食品労働」不定期

役員 (1966年5月23日・第20回大会改選)

委員長 鶴田源治郎 (ヤマサ醤油), 副委員長 垣内金治郎 (宝

期
役員(1966年6月10日・第27回大会改選)
委員長 天野正夫(横船), 横船脱退後は委員長代行(副委員長) 佐藤芳夫(石川島), 書記長 長谷川勲(川崎)
20 自動車産業労働組合協議会(自動車労協) 23万4874
1965年8月26日結成 「自動車労協」月刊
役員(1966年10月1日・第2回協議委員会改選)
議長 塩路一郎(自動車労連), 副議長 伊藤一男(全国自動車) 沖恒生(東洋工業), 事務局長 儘田武夫(全国自動車)
加盟組合(2単産8単組)
自動車労連, 全国自動車, 東洋工業労組, 本田技研労組, 富士重工労連, 川崎航空機労組, ダイハツ工業労組, 三菱川自労組, 三菱東製労組, 日本気化器労組
21 日本自動車産業労働組合連合会(自動車労連) 10万0672
1955年1月23日結成「自動車労連」月刊「季刊自動車労連」季刊
役員(1966年10月27日・第8回大会改選)
会長 塩路一郎(日産), 副会長 荒木精二(日産) 田淵哲也(販労) 山口謙三(本部), 事務局長 赤木省三(販労)
22 全国自動車産業労働組合連合会(全国自動車) 8万0952
1962年1月28日結成 「全国自動車」月刊
役員(1966年9月6日・第5回大会改選)
委員長 伊藤一男(トヨタ), 副委員長 三枝守親(日野), 書記長 儘田武夫(いすゞ)
23 車輛産業労働組合連合

会(車輛労連) 1万7703
1951年5月5日結成 「車輛労連」月刊
役員(1966年8月27日・第15回大会改選)
委員長 本郷徳次(川崎車輛), 副委員長 森田正一(汽車東京) 越田文夫(近畿車輛), 事務局長 佐藤繁男(川崎車輛)
〔化学産業〕
24 全国化学産業労働組合協議会(全国化労協) 43万5135
1953年9月20日結成 「化学のなかま」月刊
役員(1966年9月3日・第5回大会改選)
議長 神田豊(全国セメント), 副議長 相本春次(全石油), 谷口浩二(紙パ労連) 高瀬又七(新化学), 事務局長 立花銀三(合化労連)
加盟組合(10単産)
合化労連, 食品労連, 紙パ労連, 化学同盟, 全国セメント, ゴム労連, 全石油, 全国ガス, 新化学, 全硝労
25 化学産業労働組合連合会(化学労連) 17万4034
1963年9月14日結成
役員(1965年9月改選)
委員長 太田薫(合化労連), 副委員長 宮武豊, 立花銀三, 西野六郎(以上合化労連) 森下忠一, 藤本用輔(以上化学同盟) 滝本三郎(全硝労), 書記長 広瀬謹一郎(化学同盟)
加盟組合(3単産)
合化労連, 化学同盟, 全硝労
26 化学産業労働組合同盟(化学同盟) 3万2752
1951年6月16日結成「化学同盟」月刊, 「化学同盟資料」不定期
役員(1966年6月14日・第18回

大会改選)
委員長 山本辰男(岩城硝子) 副委員長 小玉明生(パイロット) 山田藤雄(東海ゴム) 中野博幸(新田ゼラチン), 書記長 広瀬謹一郎(本部)
27 全国ゴム産業労働組合連合会(ゴム労連) 2万3101
1965年10月8日結成 「ゴム労連」月刊
役員(1966年9月9日・第2回大会改選)
委員長 藤本用輔(住友ゴム), 副委員長 伊藤通夫(三馬ゴム) 小土井虎造(福山ゴム), 書記長 佐野良矩(横浜ゴム)
28 合成化学産業労働組合連合(合化労連) 13万1614
1950年12月8日結成「合成化学」半月刊「月刊合化」月刊
役員(1966年8月8日・第35回大会改選)
委員長 太田薫(本部), 副委員長 立花銀三(日東化学) 宮武豊(住友化学), 書記長 西野六郎(東北肥料)
29 全国化学一般労働組合同盟(全化同盟) 8万1044
1951年11月18日結成「全化同盟」月刊
役員(1966年8月3日・第15回大会改選)
会長 村尾重雄(大阪化学), 副会長 鈎誉行(武田薬工) 蒲原正秀(日本セメント) 森義一(関東一般化学), 書記長 中島桂太郎(本部)
30 全化学産業労働組合連合(新化学) 1万1979
1950年10月25日結成
役員(1966年8月19日・第16回大会改選)
委員長 松本栄造(徳山曹達), 副委員長 安部次男(東芝電興) 河合明博(鉄興社), 書記長 高瀬又七(本部)

大会改選)

委員長 原口幸隆(本部), 副
委員長 鷺谷政之助(同和小坂),
事務局長 佐藤義信(三菱細倉)

**9 全国金属資源産業労働
組合連合会** (資源労連)
1万3276

1965年3月5日結成「資源労
連」半月刊

役員(1966年3月23日・第2回
大会改選)

委員長 遠藤亨(日鉱), 副委
員長 森嶋勝男(日鉱) 橘金六
(東邦亜鉛) 大塚澄夫(日窒),
事務局長 飯岡一浩(日鉱)

〔金属産業〕

10 中央金属共闘会議
(金属共闘) 89万8512
1953年12月21日結成「中央金
属共闘」月刊, 「金属労働者」
不定期, 「金属共闘情報」不
定期

役員(1966年10月18日・第1回
幹事会改選)

議長 三戸国彦(鉄鋼労連),
副議長 阿部万亀四郎(電機労
連), 佐竹五三九(全国金属)
前坂吾市(全電線) 森田正一
(車輛労連), 事務局長 長谷川
勲(全造船機械)

加盟組合(6単産)

鉄鋼労連, 全国金属, 電機労連
全電線, 全造船機械, 車輛労連

**11 国際金属労連日本協議
会** (IMF・JC) 76万6436
1964年5月16日結成「IMF
日本協議会」(新聞) 月刊,
「IMF日本協議会」(雑誌)

役員(1966年6月14日・第4回
総会改選)

議長 福間知之(電機労連),
副議長 古賀専(造船総連) 伊
藤一男(全国自動車) 斎藤健次
郎(全機金) 北詰駿(鉄鋼労連)
事務局長 瀬戸一郎(本部)

加盟組合(5単産5単組)

電機労連, 鉄鋼労連, 全国自動
車, 造船総連, 全機金, 本田技
研労組, キヤタピラ三菱, ヤマ
ハ労組, 川自労組, 三菱東製労
組,

オブザーバー加盟自動車労連
(1967年3月30日正式加盟),
同盟三菱協議会, 重工西協議会,
鋼管福山, 浅野ドック

**12 日本鉄鋼産業労働組合
連合会** (鉄鋼労連) 18万8718
1951年3月1日結成「鉄鋼労
連」旬刊, 「調査時報」不定
期, 「月別賃金労働時間調査
報告」季刊

役員(1966年8月26日・第35回
大会改選)

委員長 三戸国彦(八幡製鉄),
副委員長 北詰駿(鋼管川鉄),
畠山恵次郎(神鋼神戸) 斎藤安
正(住友和歌山) 書記長 宮田
義二(八幡製鉄)

13 全国金属労働組合
(全国金属) 20万9860
1950年10月8日結成「全国金
属」旬刊, 「金属労働資料」
不定期

役員(1966年10月2日・第18回
大会改選)

委員長 椿繁夫(大阪地本),
副委員長 高山勘治(東京地本)
寺川実(愛媛地本) 高野実(本
部), 書記長 松尾喬(本部)

**14 全国金属産業労働組合
同盟** (全金同盟) 21万1297
1951年3月18日結成「全金同
盟」月刊「全金同盟情報」旬
刊「金属労働者」隔月刊「業
種別部会報」隔月刊

役員(1966年8月28日・第16回
大会改選)

会長 井堀繁雄(埼玉金属),
副会長 新家宗明(大阪金属)
金子敬通(日本製鋼), 総主事
天池清次(本部), 主事 宮野

高治(本部)

15 全国機械金属労働組合
(全機金) 2万9399

1949年2月8日結成

役員(1966年7月28日・第17回
大会改選)

委員長 小方鉄蔵(日本精工),
副委員長 越田文夫(近畿車輛)
多田弘(東芝製鋼), 書記長
斎藤健次郎(本部)

**16 全日本電機機器労働組
合連合会** (電機労連)
38万7933

1953年6月1日結成「電機労
連」半月刊, 「調査時報」不
定期

役員(1966年6月2日・第14回
大会改選)

委員長 清田晋亮(日立), 副
委員長 阿部万亀四郎(日電),
福間知之(松下), 書記長 世
喜多利吉(明電)

**17 全日本電線工業労働組
合** (全電線) 3万5696
1946年7月2日結成「全電線」
月刊

役員(1966年7月28日・第20回
大会改選)

委員長 尾崎清(藤倉深川),
副委員長 岡崎清(古河横電)
中島徳之助(住友大労), 書記
長 前坂吾市(昭和川崎)

**18 全国造船機械労働組合
総連合** (造船総連) 5万7284
1951年2月11日結成「造船総
連」旬刊, 「労働青年」不定
期

役員(1966年6月11日・第16回
大会改選)

委員長 基政七(本部), 副委
員長 古賀専(本部), 書記長
西本春三(呉)

**19 全日本造船機械労働組
合** (全造船機械) 5万8602
1946年9月1日結成「全造船
機械」旬刊「調査時報」不定

〔全国組合連合体〕

1 日本労働組合総評議会
(総評) 427万5985
1950年7月12日結成「総評」
週刊, 「月刊総評」月刊, 「総
評調査月報」月刊, 「資料金
属機械」不定期, 「Sohyo
News」

役員(1966年8月4日・第31回
大会改選)

議長 堀井利勝(私鉄総連) 副
議長 兼高隆(動力車労組) 兼
田富太郎(全港湾) 笹川運平
(日教組) 三戸国彦(鉄鋼労連)
山本忠義(炭労), 事務局長
岩井章(国鉄労組)

加盟組合(64単産)

炭労, 全鉱, 鉄鋼労連, 全国金
属, 化学同盟, ゴム労連, 合化
労連, 全硝労, 紙パ労連, 全専
売, アルコール専売, 全印刷,
全印総連, 新聞労連, 日放労,
全通, 日通, 全電通, 電通共闘,
国際電電, 全日自労, 電産, 全
九電, 国鉄労組, 動力車労組,
私鉄総連, 都市交通, 全日通,
全自運, 全自交, 全海連, 全港
湾, 日教組, 日本医労協, 電済
労, 全林野, 全造幣, 全国税,
全財務, 全税関, 大蔵職組, 全
農林, 全建労, 全労働, 全司法,
全商工, 全法務, 全運輸, 全港
建, 全厚生, 全電波, 文部職組,
会検労, 恩給職組, 経企労, 人
職, 全開発, 自治労, 全水道,
政労協, 全駐労, 全国一般, 沖
縄官公労, 繊維労連(1966年7
月31日加盟)

オブザーバー加盟
全木労

2 全日本労働総同盟
(同盟) 171万5800
1964年11月11日結成「同盟新
聞」週刊, 「同盟」月刊,
「DOMEI NEWS」半月刊,
「同盟情報」不定期

役員(1966年1月21日・第2回
大会改選)

会長 中地熊造(海員), 副会
長 滝田実(全織同盟) 和田春
生(海員) 亀山徹瑞(電労連)
塩路一郎(自動車労連) 菅原栄
悦(新国労) 基政七(造船総連)
村尾重雄(全化同盟) 重枝琢己
(全炭鉱), 書記長 天池清次
(全金同盟)

加盟組合(20単産ほか)

全炭鉱, 資源労連, 全金同盟,
造船総連, 自動車労連, 全化同
盟, 全織同盟, 全食品同盟, 全
映演, 全郵政, 全電電(電電新
労), 電労連, 新国労, 交通労
連, 海員, 港湾同盟準備会, 国
税労組, 日林労, 同盟三菱協議
会, 同盟全紙パ(1966年11月7
日加盟), 一般同盟, 海外移住
労組, ほかに地方同盟・地区同
盟, 直属組合

**3 全国産業別労働組合連
合**(新産別) 6万5876
1949年12月10日結成「新産別」
旬刊

役員(1966年10月1日・第18回
大会改選)

委員長 石垣卯一(全機金),
副委員長 松本栄造(新化学)
小方鉄蔵(全機金) 吉岡新一
(京都地連), 書記長 大谷徹太
郎(本部)

加盟組合(3単産1地連)
全機金, 新化学, 新運転, 京都
地連

4 中立労働組合連絡会議
(中立労連) 99万9339
1956年9月3日結成「中立労
連ニュース」月刊

役員(1966年10月17日・第88回
全体会議改選)

議長 佐藤芳夫(全造船機械),
副議長 阿部万亀四郎(電機労
連) 相本春次(全石油) 橘一郎
(全生保) 江頭乙彦(全国セメ

ント), 事務局長 川原耕造(食
品労連)

加盟組合(15単産)

電機労連, 全電線, 全造船機械,
車輛労連, 全石油, 全国ガス,
全国セメント, 全窯連, 食品労
連, 映演総連, 全建総連, 全生
保, ホテル労連, 交通公社労組,
鉄弘労

〔鉱業〕

5 日本炭鉱労働組合
(炭労) 6万4040
1950年4月23日結成「炭労新
聞」月3回刊

役員(1965年9月30日・第46回
大会改選)

委員長 山本忠義(大夕張),
副委員長 我妻勇(夕張), 事
務局長 灰原茂雄(三池)

6 全国石炭鉱業労働組合
(全炭鉱) 3万6411
1954年5月21日結成「全炭鉱」
旬刊, 「資料通信全炭鉱」不
定期, 「全炭鉱情報」不定期
役員(1965年5月20日・第13回
大会改選)

委員長 重枝琢己(本部), 書
記長 早立栄司(常磐炭鉱)

7 全国炭鉱職員労働組合
協議会(炭職協) 1万5221
1957年10月18日結成「炭職協」
不定期

役員(1966年9月12日・第14回
大会改選)

議長 松葉幸生(三井鉱山),
副議長 斎藤輝雄(明治鉱業)
佐々木仁三郎(北海道炭鉱汽船)
平山八郎(三池炭鉱), 事務局
長 遠藤一三(三菱鉱業)

**8 全日本金属鉱山労働組
合連合会**(全鉱)
3万7343
1947年2月20日結成「ぜんこ
う」週刊

役員(1966年8月22日・第51回

1966年末現在の単産一覧を下表に示す。以下産業別に労働組合名(略称)、組合員数(1966年6月末現在)、結成年月日、機関紙誌、三役氏名(1966年中改選)の順に配列した。中央組織、大産業別協議会、共闘組織については構成単産一覧を付した。

1. 総評
2. 同盟
3. 新産別
4. 中立労連

5. 炭労
6. 全炭鉱
7. 炭職協
8. 全鉱
9. 資源労連

10. 金属共闘
11. IMF・JC
12. 鉄鋼労連
13. 全国金属
14. 全金同盟
15. 全機金
16. 電機労連
17. 全電線
18. 造船総連
19. 全造船機械
20. 自動車労協
21. 自動車労連
22. 全国自動車
23. 車輛労連

24. 全国化労協
25. 化学労連
26. 化学同盟
27. ゴム労連
28. 合化労連
29. 全化同盟
30. 新化学
31. ゴム労会議
32. 紙パ労連
33. 同盟全紙パ
34. 全石油
35. 全国ガス
36. 全硝労
37. 全国セメント
38. 全窯連

39. 全織同盟
40. 繊維労連

41. 全専売
42. アルコール専売
43. 全食品同盟
44. 食品労連

45. マスコミ共闘
46. 全映演
47. 映演総連
48. 全印刷
49. 全印総連
50. 出版労協
51. 新聞労連
52. 日放労
53. 民放労連

54. 全通
55. 日通
56. 全郵政
57. 電通共闘
58. 全電通
59. 電電新労
60. 国際電電
61. 電済労

62. 建設労協
63. 全建総連
64. 日建協
65. 全建同盟
66. 建設会議
67. 日電工
68. 全日自労
69. 全民労
70. 全木労

71. 金融共闘
72. 全銀総連
73. 市銀連
74. 地銀連
75. 外銀連
76. 全相銀連
77. 全信連
78. 全信労
79. 全生保
80. 全外連

81. 全損保

82. 全証労協

83. 全電力

84. 電産

85. 全九電

86. 電労連

87. 全交運

88. 交運共闘

89. 国労

90. 動力車組

91. 新国労

92. 私鉄総連

93. 交通労連

94. 都市交通

95. 全国運輸

96. 全日通

97. 全自運

98. 全ト労連

99. 全自交

100. 新運転

101. 全海連

102. 海員

103. 全港労協

104. 港湾共闘

105. 全港湾

106. 港湾同盟

107. 日港労連

108. 全倉運

109. 交通公社労組

110. 鉄弘労

111. 日教組

112. 日高教13県派

113. 日高教15県派

114. 日教連

115. 新教組

116. 日本医労協

117. 全商協

118. 全百連

119. DILA

120. ホテル労組連絡会議

121. ホテル労連

122. 観光労連

123. 全官公

124. 公労協

125. 全林野

126. 日林労

127. 全造幣

128. 公務員共闘

129. 国公共闘

130. 大蔵協議会

131. 全国税

132. 国税労組

133. 全財務

134. 全税関

135. 大蔵職組

136. 全農林

137. 全建労

138. 全労働

139. 全司法

140. 全商工

141. 全法務

142. 全開発

143. 全運輸

144. 全港建

145. 全厚生

146. 全電波

147. 文部職組

148. 会検労

149. 地公労

150. 自治労

151. 全水道

152. 政労協

153. 全駐労

154. 全国一般

155. 一般同盟

156. 全中総連

157. 全農協労連

全日本労働総同盟福井地方同盟
 全日本労働総同盟山梨地方同盟
 全日本労働総同盟長野地方同盟
 全日本労働総同盟岐阜地方同盟
 全日本労働総同盟静岡地方同盟
 全日本労働総同盟愛知地方同盟
 全日本労働総同盟三重地方同盟
 全日本労働総同盟滋賀地方同盟
 全日本労働総同盟京都地方同盟

全日本労働総同盟大阪地方同盟
 全日本労働総同盟兵庫地方同盟
 全日本労働総同盟奈良地方同盟
 全日本労働組合総同盟和歌山地方同盟

全日本労働総同盟鳥取地方同盟
 全日本労働総同盟島根地方同盟
 全日本労働総同盟岡山地方同盟
 全日本労働総同盟広島地方同盟
 全日本労働総同盟山口地方同盟
 全日本労働総同盟徳島地方同盟
 全日本労働総同盟香川地方同盟
 全日本労働総同盟愛媛地方同盟
 全日本労働総同盟高知地方同盟
 全日本労働総同盟福岡地方同盟
 全日本労働総同盟佐賀地方同盟
 全日本労働総同盟長崎地方同盟

全日本労働総同盟熊本地方同盟
 全日本労働総同盟大分地方同盟
 全日本労働総同盟宮崎地方同盟
 全日本労働総同盟鹿児島地方同盟

〔中立労連系地方組織〕

東京地方中立労働組合連絡会議

三重県中立労働組合連絡会議
 佐賀県中立労働組合協議会

福井市中央3—2—15 本町ビル 福井 24—4284
 甲府市北口2—5—3 甲府 3—7324
 長野市柳町18 長野 2—8151
 岐阜市美江寺町2—5 中電労組内 岐阜 65—1111
 静岡市春日町2—30 静岡 52—7940
 名古屋市中区南武平町3 名古屋 241—4408
 津市栄町1—147—5 津 8—7696
 大津市馬場2—8—9 大津 3—2701
 京都市下京区寺町4条下ル

労働会館内 京都 36—1909
 大阪市西区土佐堀2—19 大阪 443—5301
 神戸市生田区海岸通3—26 神戸 39—8748
 奈良市鶴福院町33 奈良 22—4856
 和歌山市畑屋敷中の丁9

全織会館内 和歌山 22—2524
 鳥取市片原1丁目 中電労鳥取地協内 鳥取 3111
 松江市御手船場町567 松江 21—3300
 岡山市内田春日町30 24—8227
 広島市金屋町1—17 61—0659
 山口市吉数字柿木田 山口 2—3202
 徳島市佐古五番町8—13 徳島 2—5811
 高松市西内町2—19 高松 51—0993
 松山市三番町5—1—1 榎町ビル 松山 3—7313
 高知市帯屋町98 高知 3—0585
 福岡市渡辺通り5—13街区7号 福岡 75—1476
 佐賀市松原中の小路94—16 佐賀 4—2662
 佐世保市矢岳町1—2

佐世保総合会館 佐世保 2—4730
 熊本市花畑町12—5 銀座ビル 熊本 53—6002
 大分市寿町1—3 大分 4—4677
 宮崎市別府町1—25 宮崎 2—7672
 鹿児島市平之町8—6 鹿児島 3—0840

東京都港区芝浦4—11—20

沖電気本店別館内 452—4511
 桑名市内堀 労働会館内 桑名 22—6070
 佐賀市大財町385 佐賀 4—4111

三重県地方労働組合協議会	津市栄町1 労働会館	津 7—0154
日本労働組合総評議会滋賀地方評議会	大津市梅林1—4—15	大津 2—4644
日本労働組合総評議会京都地方評議会	京都市下京区寺町4条下ル 労働会館内	京都 35—0100 3072
日本労働組合総評議会大阪地方評議会	大阪市北区高垣町70 P L P 会館	大阪 312—1873
日本労働組合総評議会兵庫県地方評議会	神戸市生田区下山手通7—1 協同工業会館内	神戸 34—1016
奈良県地方労働組合総評議会	奈良市菩提町 労働会館	奈良 23—3983
和歌山地方労働組合評議会	和歌山市小松原通り3—1 教育会館内	和歌山 22—7024
鳥取県労働組合総評議会	鳥取市寺町123 中央労働福祉会館	鳥取 22—3382
島根県労働組合評議会	松江市御手船場町567 福祉センター	松江 21—3300
岡山県労働組合総評議会	岡山市内田春日町30	岡山 25—1441
広島県労働組合会議	広島市金屋町1—17	広島 61—7329
山口県労働組合評議会	山口市東白石	山口 2—1841
徳島県労働組合評議会	徳島市幸町3—59	徳島 54—2108
日本労働組合総評議会香川県地方評議会	高松市丸の内7—18	高松 51—2362
日本労働組合総評議会愛媛県地方労働組合評議会	松山市宮田町兼目	松山 21—4697
高知県労働組合総評議会	高知市帯屋町98 労働会館	高知 5—7274
福岡県労働組合総評議会	福岡市天神2—5—47	福岡 74—6816
佐賀県労働組合総評議会	佐賀市千代町78 労働会館内	佐賀 4—3025
長崎県労働組合評議会	長崎市桜町9—6 長崎労働者福祉会館	長崎 23—0233
熊本県労働組合総評議会	熊本市大江町九品寺672 熊本県労働会館内	熊本 66—4256
大分県労働組合総評議会	大分市寿町1—3	大分 4—3300
宮崎県地方労働組合評議会	宮崎市別所町3—9	宮崎 2—4456
鹿児島県労働組合評議会	鹿児島市平之町9—26	鹿児島 3—5201

〔同盟地方組織〕

全日本労働総同盟北海道地方同盟	札幌市北1条西7丁目 大一ビル内	札幌 25—6380
全日本労働総同盟青森地方同盟	青森市新安方町72 海員青森支部	青森 2—4576
全日本労働総同盟岩手地方同盟	盛岡市紺屋町1—25	盛岡 2—2020
全日本労働総同盟宮城地方同盟	仙台市元寺小路58	仙台 22—3474
全日本労働総同盟秋田地方同盟	秋田市中通2—6—29	秋田 3—0151
全日本労働総同盟山形地方同盟	山形市本町2—1—9	山形 2—5141
全日本労働総同盟福島地方同盟	福島市宮町3—14	福島 3—4674
全日本労働総同盟茨城地方同盟	水戸市北見町3—81	水戸 2—2708
全日本労働総同盟栃木地方同盟	宇都宮市河原町1125	宇都宮 4—9595
全日本労働総同盟群馬県同盟	前橋市本町1—6—13	前橋 2—0371
全日本労働総同盟埼玉地方同盟	川口市本町3—81	川口 22—5040
全日本労働総同盟千葉地方同盟	千葉市弁天町75—6	千葉 51—4154
全日本労働総同盟東京地方同盟	東京都港区芝2—20—12	東京 452—3020
全日本労働総同盟神奈川地方同盟	横浜市中区北仲通6—66 海員会館内	横浜 20—7126
全日本労働総同盟新潟地方同盟	新潟市花園町1 労働者福祉センター内	新潟 45—4151
全日本労働総同盟富山地方同盟	富山市桜町2—2—29	富山 41—4196
全日本労働総同盟石川地方同盟	金沢市中川除町33—2	金沢 62—4306

全駐留軍労働組合（全駐労）	新宿区百人町3—263	363—5231
そ の 他		
全国一般労働組合（全国一般）	港区芝公園8—2 総評会館	433—2211
全国一般労働組合同盟（一般同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
全日本中小企業労働組合総連合（全中総連）	墨田区業平橋1—12	623—2364
全国農業協同組合労働組合連合会（全農協労連）	千代田区大手町1—5 農協ビル	270—1705
在日国際労働組織連絡事務所		
国際自由労連（ICFTU）東京事務所	港区新橋6—3—5 亀山ビル	431—4052
国際運輸労連（ITF）日本事務所	千代田区丸の内2—1 国労会館	231—3876
国際金属労連（IMF）日本事務所	千代田区丸の内2—1 国労会館	231—4852
国際石油化学労連（IFPCW）日本事務所	港区新橋6—3—5 亀山ビル	431—0408
国際繊維衣服労連（ITGWF）アジア繊維労働者会議（TWARO）	千代田区九段南4—8—16 全繊会館	262—2201
国際商業事務技術労連（IFCCTE）東京事務所	港区新橋5—34—6	433—5461
国際キリスト教労連（IFCTU）東京事務所	千代田区神田駿河台2—3—8	201—8736
世界労連（WFTU）東京事務所	港区芝5—26—30 専売ビル	451—6451
世界労連（WFTU）日本出版協会	北区堀船町1—12 全建労内	919—2521
全太平洋アジア地域港湾労働者連絡委員会	大田区山王2—31—4 全港湾内	771—2300
地 方 組 織		
〔総評系地方組織〕		
全北海道労働組合協議会	札幌市北1条西7丁目 北海道県立労農会館内	札幌 22—3972
青森県労働組合会議	青森市浜町113	青森 3—2401
岩手県労働組合総連合	盛岡市肴町8—1	盛岡 3—9201
宮城県労働組合評議会	仙台市南町通13 旧労働金庫会館	仙台 22—9181
秋田県労働組合会議	秋田市中通6—7—36	秋田 3—8354
山形県労働組合評議会	山形市木ノ実町14—17 労働会館	山形 2—5515
福島県労働組合協議会	福島市宮町3—14	福島 2—1220
茨城県労働組合連盟	水戸市梅香2—1—39	水戸 21—7178
栃木県労働組合会議	宇都宮市戸祭元町2377—1	宇都宮 2—0567
群馬地方労働組合評議会	前橋市北曲輪町36 労使会館	前橋 3—4266
埼玉県労働組合評議会	浦和市高砂3—11—8	浦和 22—9539
千葉県労働組合連合協議会	千葉市栄町163—4	千葉 27—7551
東京地方労働組合評議会	東京都港区芝功運町21	東京 452—4611～3
神奈川県地方労働組合評議会	横浜市神奈川区栄町2—18 労働会館	横浜 46—6181
新潟県労働組合評議会	新潟市花園町1 労働者福祉センター内	新潟 45—4151 21—2289
富山県労働組合協議会	富山市桜町2—2—29	富山 21—1371
石川県労働組合評議会	金沢市芳斎町2—15—21 石川県労働会館別館	金沢 61—2205
福井県労働組合協議会	福井市日の出町2—305	福井 22—3121
山梨県労働組合連合会	甲府市相生2—7—17	甲府 4—3161
長野県労働組合評議会	長野市県町 社会会館内	長野 3—3842
岐阜県労働組合評議会	岐阜市美江寺町2 教育会館内	岐阜 65—4678
静岡県労働組合評議会	静岡市紺屋町6—1	静岡 55—1291
愛知県地方労働組合評議会	名古屋市昭和区鶴舞町43 労働会館	名古屋 741—2266

教 員

日本教職員組合（日教組）
日本高等学校教職員組合（日高教）13県派
日本高等学校教職員組合（日高教）15県派
日本教職員連合会（日教連）
新教職員組合連絡協議会（新教組）

医 療

日本医療労働組合協議会（日本医労協）

商 業

全国商業労働組合協議会（全商協）
全日本百貨店労働組合連合会（全百連）
全国百貨店海外事情研究協議会（DILA）
全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）
観光産業労働組合連絡会議（観光労連）

公 務

全日本官公職労協議会（全官公）
公共企業体等労働組合協議会（公労協）
全林野労働組合（全林野）
日本国有林労働組合（日林労）
全造幣労働組合（全造幣）
公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）
日本国家公務員労働組合共闘会議（国公共闘）
大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）
全国税労働組合（全国税）
国税労働組合（国税労組）
全財務労働組合（全財務）
全国税関労働組合（全税関）
大蔵省職員組合（大蔵職組）
全農林労働組合（全農林）
全建設省労働組合（全建労）
全労働省労働組合（全労働）
全国司法部職員労働組合（全司法）
全商工労働組合（全商工）
全法務労働組合（全法務）
全北海道開発局労働組合（全開発）
全運輸省労働組合（全運輸）
運輸省全港湾建設労働組合（全港建）
全厚生職員労働組合（全厚生）
全電波労働組合（全電波）
文部職員労働組合（文部職組）
会計検査院職員労働組合（会検労）
地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）
全日本自治団体労働組合（自治労）
全日本水道労働組合（全水道）
東京都労働組合連合会（都労連）
政府関係特殊法人労働組合協議会（政労協）

千代田区神田一ツ橋 教育会館 262—4371
千代田区神田一ツ橋 教育会館 263—6181
千代田区麴町4—5 第7麴町ビル 261—0422
新宿区袋町10 269—6923
港区芝2—20—12 友愛会館 453—5371

新宿区四谷4—10—3 353—6346

中央区京橋2—3 守随ビル 535—6644
千代田区九段南3—8—13 261—4673
新宿区新宿3—8 伊勢丹労組内 352—1111
新宿区四谷坂町19—19 359—4800
千代田区丸ノ内1—1 交通公社ビル 211—7057

港区芝2—20—12 友愛会館 453—5371
港区芝公園8—2 総評会館 433—2211
千代田区霞が関1—2—1 591—6883
千代田区霞が関1—2—1 591—5894
大阪市北区新川崎町1 大阪造幣局内 大阪 351—5361
港区芝公園8—2 総評会館 433—2211
千代田区霞が関1—2—1 農林省内 591—5694
千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル 581—4111
千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル 581—3678
千代田区大手町1—7 東京国税局内 213—7952
千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル 581—4149
千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル 581—4140
千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル 581—3725
千代田区霞が関1—2—1 501—3866
北区堀船町1—12 現業労協会館 919—7901
千代田区大手町1—7 212—0461
千代田区霞が関1—1—4 最高裁内 581—5411
千代田区霞が関1—3—1 通産省内 501—1633
千代田区霞が関1—1—1 580—4111
札幌市北三条西4丁目 札幌 26—2111
千代田区霞が関2—1—3 580—3111
千代田区霞が関2—1—3 580—3111
千代田区霞が関1—2—2 501—4881
港区北青山2—7—14 401—1822
千代田区霞が関3—2—2 581—4211
千代田区霞が関3—2—1 581—3251
千代田区丸の内3—5 都労連内 212—5111
千代田区六番町1 265—8611
文京区本郷2—7—32 814—0388
千代田区丸の内3—5 212—5111
千代田区神田神保町3—4 総合板硝子会館 262—5410

全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）	中央区八重洲2—1 井田ビル	271—6971
市中銀行従業員組合連合会（市銀連）	中央区八重洲2—1 井田ビル	271—6931
全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）	港区南青山5—3—2	409—0441
外国銀行従業員組合連合会（外銀連）	港区南青山5—3—2	409—0441
全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）	港区南青山5—3—2	409—0447
全日本相互銀行労働組合連合会議（相銀労連）	豊島区東池袋1—29—1 東京相互銀行内	984—5094
全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）	中央区日本橋室町2—1 三井信託銀行内	270—9511
全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労）	港区南青山5—3—2	402—8512
全国生命保険労働組合総連合（生保総連）	中央区日本橋兜町3—6	666—5551
全国生命保険労働組合連合会（全生保）	中央区日本橋兜町3—6	666—5551
全国生命保険外務労働組合連合会（全外連）	港区新橋3—8—5 小西ビル	433—1511
全日本損害保険労働組合（全損保）	中央区京橋2—3 守随ビル	535—6491
損害保険労働組合連合会（損保労連）	中央区八重洲2—5	273—7874
全国証券労働組合協議会（全証労協）	大阪市東区北浜2—1 大阪証券労組内	

大阪 202—4801

電 気 産 業

全日本電力労働組合協議会（全電力）	渋谷区富ヶ谷1—37—2	468—3953
日本電気産業労働組合（電産）	広島市小町6—37	広島 41—0211
全九州電力労働組合（全九電）	福岡市住吉住田町525	福岡 43—5406
全国電力労働組合連合会（電労連）	港区三田3—2—4	456—0231

交 通 ・ 運 輸 業

全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）	千代田区丸の内2—1 国労会館	231—3082
交通運輸労働組合共闘会議（交運共闘）	千代田区丸の内2—1 国労会館	211—3070
国鉄労働組合（国労）	千代田区丸の内2—1	231—4045
国鉄動力車労働組合（動力車労組）	品川区西五反田3—2—13	491—7191
新国鉄労働組合連合（新国労）	千代田区丸の内1—1 東京駅3階	212—2820
日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）	港区高輪4—3—5	473—0166
全国交通運輸労働組合総連合（交通労連）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—7243
日本都市交通労働組合連合会（都市交通）	港区麻布十番2—8	451—5221
全国運輸労働組合協議会（全国運輸）	千代田区霞が関3—3—5 全日通労働会館	581—2261
全日通労働組合（全日通）	千代田区霞が関3—3—5	581—2261
全国自動車運輸労働組合（全自運）	北区滝野川3—3—1	919—1536
全国トラック運輸労働組合連合会（全ト労連）	新宿区東大久保1—335	352—4795
全国自動車交通労働組合連合会（全自交）	渋谷区千駄ヶ谷3—7—20	408—0875
新産別運転者労働組合（新運転）	新宿区戸塚町2—180	202—3501
全日本海運労働組合連合会（全海連）	中央区日本橋箱崎町2—5—3	573—2401
全日本海員組会（海員）	港区六本木7—15—26	403—6251
全日本港湾関係労働組合協議会（全港労協）	大田区山王2—31—4	774—4141
港湾労働組合中央共闘会議（港湾共闘）	大田区山王2—31—4	774—4141
全日本港湾労働組合（全港湾）	大田区山王2—31—4	774—4141
全国港湾労働組合同盟（港湾同盟）準備会	港区海岸3—4—10	451—2343
日本港湾労働組合連合会（日港労連）	港区海岸3—4—5	452—4995
全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）	江東区深川福住町1—5	641—6991
日本交通公社労働組合（交通公社労組）	千代田区丸の内1—1 交通公社ビル	211—7057
鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）	千代田区麴町4—5 第6麴町ビル	261—9931
民間航空労働組合連絡会議（民航労連）	大田区江戸見町 羽田空港 全日本空輸労組内	742—8833

全日本硝子製壺労働組合（全硝労）	大阪市西区江戸堀5—142	
	江の島ビル別館 3 階	大阪 441—0460
全国セメント労働組合連合会（全国セメント）	港区新橋5—29—2	431—3240
全国窯業労働組合連合会（全窯連）	名古屋市瑞穂区平郷町3—11	名古屋 861—4562
織 維 産 業		
全国繊維産業労働組合同盟（全繊同盟）	千代田区九段南4—8—16	262—2201
日本繊維産業労働組合連合会（繊維労連）	中央区京橋3—2 片倉ビル	281—4806
食 品 産 業		
全専売労働組合（全専売）	港区芝5—26—30	453—2191
アルコール専売労働組合（アルコール専売）	千代田区霞が関1—3—1	501—2371
全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—3486
全日本食品労働組合連合会（食品労連）	港区芝1—4—9 平和会館	453—0786
文 化 産 業		
マスコミ関連産業労働組合共闘会議（マスコミ共闘）		
	中央区京橋2—13 田口ビル	561—2919
全国映画演劇労働組合（全映演）	千代田区有楽町1—3 東光ビル	201—4476
映画演劇労働組合総連合（映演総連）	新宿区柏木1—106 石原産業ビル	369—2149
全印刷局労働組合（全印刷）	北区西ヶ原3—59—12	911—7131
全国印刷出版産業労働組合総連合（全印総連）	文京区小石川町4—13—24 染水記念会館	812—4007
日本出版労働組合協議会（出版労協）	千代田区神田駿河台1—8 お茶の水ビル	294—2478
日本新聞労働組合連合（新聞労連）	中央区京橋2—13 田口ビル	561—2919
日本放送労働組合（日放労）	千代田区内幸町2—2	501—4111
日本民間放送労働組合連合会（民放労連）	港区南麻布2—8—18	453—9671
通 信 業		
全通信労働組合（全通）	文京区後楽1—2—7	812—4261
日本郵便通送労働組合（日通）	千代田区神田神保町2—20	261—7169
全日本郵政労働組合（全郵政）	港区南青山2—27—23	404—0661
電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）	千代田区神田駿河台3—6	253—2941
全国電気通信労働組合（全電通）	千代田区神田駿河台3—6	253—2941
日本電信電話新労働組合（電電新労）	港区南青山3—1—33 武藤アパート	404—4256
国際電信電話労働組合（国際電電）	千代田区大手町1—5	211—5575
全国電気通信共済会労働組合（電済労）	港区西新橋2—32—7	433—6560
建 設 業		
全日本建設産業労働組合協議会（建設労協）	新宿区戸山町戸山ハイツ 1 号地A	202—8487
全国建設労働組合総連合（全建総連）	新宿区戸山町戸山ハイツ 1 号地A	202—7541
日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）	千代田区神田西福田町 2 聖徳ビル	252—4901
全国建設職能組合同盟（全建同盟）	千代田区外神田2—18—1	251—7929
日本建設労働組合会議（建設会議）	千代田区九段北1—2—1	265—8486
全日本電気工事労働組合協議会（日電工）	文京区湯島4—1—18	811—4040
全日本自由労働組合（全日自労）	豊島区雑司ヶ谷3—22—10	987—0711
全国民主自由労働組合（全民労）	港区海岸3—2—1	452—0547
全国木材産業労働組合協議会（全木労）	名古屋市熱田区三本松町1—15 愛木労内	
	名古屋 881—2255	
金 融 業		
全国金融労働組合共闘会議（金融共闘）	港区南青山5—3—2	402—4294

労働組合名簿

全国組合連合体

日本労働組合総評議会（総評）	港区芝公園8—2	433—2211
全日本労働総同盟（同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
全国産業別労働組合同盟（新産別）	港区西新橋3—9—7 高橋ビル	433—3461
中立労働組合連絡会議（中立労連）	渋谷区原宿3—298 全造船会館	404—1721

鉱業

日本炭鉱労働組合（炭労）	新宿区市ヶ谷河田町9	341—9171
全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—0405
全国炭鉱職員労働組合協議会（炭職協）	中央区日本橋室町2—1—1 三井ビル西3号館	241—6838
全日本金属鉱山労働組合連合会（全鉱）	品川区東五反田5—21—15	441—7191
全国金属資源産業労働組合連合会（資源労連）	港区西麻布1—2—8 中山ビル	403—2014

金属産業

中央金属共闘会議（金属共闘）	渋谷区原宿3—298 全造船会館	404—1721
国際金属労連日本協議会（IMF・JC）	千代田区丸の内2—1 国労会館	231—4863
日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）	品川区東大井3—6—5	762—0421
全国金属労働組合（全国金属）	渋谷桜区丘14	463—4231
全国金属産業労働組合同盟（全金同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—2141
全国機械金属労働組合（全機金）	港区西新橋3—9—7 高橋ビル	434—3084
全日本電機機器労働組合連合会（電機労連）	品川区南大井3—13—10	763—8101
全日本電線工業労働組合（全電線）	品川区旗の台1—11—6	781—7405
全国造船機械労働組合総連合（造船総連）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—6783
全日本造船機械労働組合（全造船機械）	渋谷区原宿3—298	404—1721
自動車産業労働組合協議会（自動車労協）	港区海岸1—4—26	434—4721
日本自動車産業労働組合連合会（自動車労連）	港区海岸1—4—26	434—4721
全国自動車産業労働組合連合会（全国自動車）	大田区大森北1—36—5—301	761—3794
車輛産業労働組合連合会（車輛労連）	神戸市兵庫区和田山通1—6	神戸 67—2573

化学産業

全国化学産業労働組合協議会（全国化労協）	港市芝5—26—30	452—5591
化学産業労働組合連合（化学労連）	港区芝5—26—30	452—5591
化学産業労働組合同盟（化学同盟）	豊島区目白2—3—3	987—4548
ゴム産業労働組合全国協議会（ゴム全協）	港区新橋5—24—7 伊藤ビル ゴム労連内	431—1776
全国ゴム産業労働組合連合会（ゴム労連）	港区新橋5—24—7 伊藤ビル	431—1776
全国ゴム化学産業労働組合会議（ゴム労会議）	神戸市兵庫区湊町1—273 上新ビル	神戸 55—5782
合成化学産業労働組合連合（合化労連）	港区芝5—26—30	452—5591
全国化学一般労働組合同盟（全化同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—1924
全化学産業労働組合連合（新化学）	港区西新橋3—9—7 高橋ビル	434—3084
全国紙パルプ産業労働組合連合会（紙パ労連）	港区北青山2—12—4	402—7656
全国紙パルプ労働組合協議会（同盟全紙パ）	中央区銀座4—3 王子新労内	561—6161
全国石油産業労働組合協議会（全石油）	港区芝1—4—9 平和会館	451—4986
全国ガス労働組合連合会（全国ガス）	荒川区荒川3—50	807—5251

第157表	道府県議選の党派別得票数	496	第171表	組合費の徴収方法別の地方公務員単位職員団体数	513
第158表	44道府県選挙における党派別当選者数	496	Ⅲ—Ⅲ	政府の賃金政策	
第159表	44道府県議選の県別党派別当選者	497	第172表	ベア・定昇額一覧	542
第160表	五大市議党派別当選者数	498	第173表	金額階級別最低賃金決定状況	543
第161表	五大市議党派別得票数	498	第174表	産業別最低賃金決定状況	544
第162表	一般市議選の当選者と得票数	498	第175表	最低工賃額と8時間換算額 (奈良県くつ下製造業)	549
第163表	全国一般市議選県別党派別当選者数	499	Ⅲ—Ⅳ	雇用政策	
第164表	東京三多摩市議選・党派別当選者数	500	第176表	「昭和40年代」の労働力の展望	556
第165表	東京区議選・党派別当選者数	500	第177表	職業転換給付金の種類と支給対象者	561
第166表	東京区議選・党派別得票と得票率	501	第178表	失業保険金、給付制限の動き	563
第167表	町村議選・当選者と得票数	502	第179表	日雇労働者雇用奨励制度による常用化の動き	568
第168表	町村議選県別党派別当選者数	502	第180表	日雇労働者雇用奨励制度による常用就職者の状況	568
Ⅲ—I	政府・自民党の労働政策		第181表	失対事業吸収人員、紹介対象者の動き	569
第169表	国家公務員の職員団体の登録状況	513	第182表	失対事業賃金の動き	569
第170表	地方公務員の職員団体の登録状況	513			

第108表 年次別にみた農家生計費（全国1世帯当り平均）	185	占める大企業組合員の割合	244
第109表 所得階層別にみた農家生計費（全国1世帯当り平均）	187	第133表 企業規模別労働争議発生民間企業数および構成比の推移（総争議）	244
第110表 農民の栄養摂取量	189	第134表 主要要求事項別労働争議発生件数の推移	244
第111表 所得階層別にみた栄養摂取量	189	第135表 企業規模別、主要要求事項別労働争議民間企業数	245
Ⅱ—Ⅰ 労働組合の組織状況と組織運動		第136表 春季賃上げ争議の企業規模別労働争議発生民間企業数	245
第112表 労働組合数および組合員数の推移	193	第137表 継続期間別争議解決件数の推移	246
第113表 推定組織率の推移	194	第138表 解決結果別労働争議解決件数	246
第114表 既設組合における組合員数の増加および減少別単位労働組合数および組合員数	195	Ⅱ—Ⅴ 主要賃金闘争の経過	
第115表 新設理由別新設労働組合数および組合員数	196	第139表 10.21 スト関係各単産別弾圧状況	269
第116表 解散理由別解散労働組合数および組合員数	196	第140表 主要労組の1966年夏季および一時金要求および妥結状況	277
第117表 企業規模別実質的新設単位労働組合員数（民間企業のみ）	197	第141表 1966年夏期年末一時金妥結結果	278
第118表 産業別単位労働組合数および組合員数	198	第142表 月数表示の業種	278
第119表 産業別推定組織率	198	第143表 67年春闘妥結結果（総評調）	289
第120表 企業規模別単位労働組合数および組合員数（民間企業）	199	第144表 1967年春闘妥結結果表（日経連調）	290
第121表 企業規模別雇用者数、組合員数および推定組織率（民間企業）	199	第145表 1967年同盟賃上げ闘争結果	293
第122表 主要団体別労働組合員数	200	Ⅱ—Ⅹ 国際労働組合運動と日本	
第123表 産業および主要団体別単位労働組合員数の構成比率	201	第146表 労働組合の国際交流による年別出入国者数	389
第124表 産業および主要団体別単位労働組合員数の構成比率	202	第147表 日米労働関係人物交流計画による出国ならびに人員数	389
第125表 都道府県別単位労働組合員数	203	Ⅱ—ⅩⅣ 政 党	
第126表 都道府県および主要団体別単位労働組合員数構成比	203	第148表 1967年地方選挙における共産党の状況	485
Ⅱ—Ⅲ 労働争議		第149表 第31回選挙における党派別得票数	487
第127表 年別・争議形態別・労働争議件数および参加人員	239	第150表 第31回総選挙における党派別当選者数	487
第128表 月別・争議形態別・労働争議件数および参加人員	241	第151表 第31回総選挙における労組出身者の当選者数	488
第129表 直接労働損失日数	242	第152表 第31回総選挙における東京都の当選者と得票数	489
第130表 産業別労働争議件数および参加人員（総争議）	243	第153表 地方自治体の長および議会の所属党派別調べ	489
第131表 産業別労働争議件数および行為参加人員	243	第154表 知事当選者数	489
第132表 製造業の単位労働組合員数に		第155表 都知事上位3候補の地区別得票数	490
		第156表 一般市長選・当選者と得票数	496

	別賃金格差（製造業、男子、定期給与）	101	第77表	世帯主収入の家計充足率	156
第54表	製造業の規模別常用労働者の賃金に対する臨時日雇労働者の賃金格差の推移	101	第78表	地域別にみた世帯の所得	156
第55表	男女別賃金格差の変化（製造業定期給与）	102	第79表	地域別消費支出（勤労者世帯1ヵ月当り）	157
第56表	労職別、企業規模別にみた年齢別賃金格差（製造業、定期給与）	103	第80表	1人当り消費支出格差指数と消費支出の増加率	157
第57表	年齢および勤続年数別賃金上昇率（1900年／1961年）	104	第81表	全通の一般世帯生計費調査結果	158
第58表	規模別賃金構成比率（製造業）	105	第82表	賃金収入と生活費の関係	159
第59表	各種賃金支給事業所数の総事業所数に対する割合（製造業）	106	第83表	物価値上がりの家計に及ぼす影響（合化労連）	159
第60表	労働時間の推移	107	第84表	消費支出の比較	160
第61表	交替なき勤務者の所定週労働時間	108	第85表	世帯人員別生計費	160
第62表	交替なき勤務者の通常日における始終業時刻組合せ	108	第86表	総評の理論生計費（東京）	161
I—IV	合理化の現状とその特質		第87表	人事院の標準生計費（東京）	162
第63表	労働災害死傷者・度数率・強度率の推移	136	第88表	東京人事委員会の標準生計費	162
第64表	産業・事故種類別重大災害発生状況	137	第89表	生活保護基準（一級地）	163
第65表	産業別災害率の推移	138	第90表	1時間当り賃金の比較	165
第66表	企業規模別労働災害度数率・強度率（製造業）	140	I—VI	農家の状態と農民の生活	
第67表	死亡および負傷の原因別構成比の推移	141	第91表	農家人口と農家数の推移（全国）	169
第68表	業務上疾病（職業病）の発件数	142	第92表	農業地域別農家数	169
I—V	労働者の生活		第93表	経営耕地規模別農家数の推移（都府県）	170
第69表	物価指数表	146	第94表	専兼業別農家数の推移（全国）	171
第70表	消費者物価指数（全国）	147	第95表	兼業種類別農家数とその従事者数（一種農家、全国）	171
第71表	消費者物価特殊分類指数（全国）	148	第96表	農家の就業状態別人口（全国）	172
第72表	勤労者世帯5分位階級別家計支出ウェイト	149	第97表	年齢別男女別基幹的農業従事者数（全国）	173
第73表	1966年平均1ヵ月の家計収入（人口5万以上都市）	152	第98表	農家人口の男女年齢別移動形態別純増減数（1965年・全国）	174
第74表	1966年1ヵ月間の家計支出（人口5万以上都市）	153	第99表	農家世帯員その他産業への就職状況（全国）	176
第75表	5分位階層勤労者世帯1ヵ月間の収入と支出（人口5万以上都市）	154	第100表	農家世帯員の就職形態別就職者数（全国）	177
第76表	地域別にみた所得構造	155	第101表	農家世帯員の就職先の産業種類別就職者数（全国）	179
			第102表	出かせぎ者数（全国）	180
			第103表	出かせぎ先の産業種類（全国）	180
			第104表	農家子弟の卒業者総数	182
			第105表	農家子弟学卒者の卒業後の状況	182
			第106表	農家子弟学卒者の就職形態別就業産業種類別就職者	183
			第107表	年次別にみた農家経済の概要（全国1世帯当り平均）	185

統計表索引

I—II 労働人口の構成

第1表	従業上の地位別15歳以上就業者数	52
第2表	産業別15歳以上就業者数	52
第3表	都道府県の産業・従業上の地位別15歳以上就業者数	53
第4表	職業別15歳以上就業者数	55
第5表	製造工業の従業者構成	57
第6表	製造工業の業種別事業所数および従業者数	57
第7表	炭鉱労働者数	58
第8表	日本国有鉄道機関別職員数	58
第9表	郵政省機関別職員数	58
第10表	公務員の総数	59
第11表	学校別本務員・職員数	60

I—II 雇用構造と労働市場

第12表	就業状態別人口	63
第13表	就業者の産業別構成	64
第14表	就業者の従業上の地位別構成（農・非農別）	67
第15表	常用労働者産業別雇用の動き（雇用増減率）	64
第16表	雇用労働者の産業別構成	69
第17表	製造業規模別雇用の動き（常用労働者の入職・離職・超過率）	69
第18表	企業の労働力過不足対策実施状況	71
第19表	労働力の過不足状況（職種別）	72
第20表	金属・機械産業における臨時工等採用の動き	73
第21表	化学、金属産業における社外工等の比率の動き	73
第22表	企業整備の動き（産業別）	75
第23表	企業整備の動き（企業規模別）	75
第24表	失業保険受給状況	76
第25表	中学、高校卒就職の動き	77
第26表	中学、高校卒業者の産業別構成	78
第27表	新規学卒労働力の充足率（企業規模別）	80
第28表	新規学卒労働力の充足率（産	

業別） 80

第29表 中学卒就職者の離職率 81

第30表 入職・離職率の動き 83

第31表 離職、転職者の年齢別、産業別、規模別構成 83

第32表 職業移動状況 85

第33表 労働者の企業規模間移動構成（男子） 85

第34表 転職者の賃金変動状況 86

第35表 労働力の地域移動状況 87

第36表 入職者の地域移動状況 87

第37表 職安職業紹介の動き 89

第38表 年齢別一般職業紹介状況（男子） 89

I—III 賃金と労働時間

第39表	調査産業計および製造業における実質賃金指数、名目賃金指数の推移（現金給与総額）	92
第40表	特別給与の規模別支給状況（製造業）	92
第41表	初任給上昇率（製造業）	93
第42表	主要労組の春季賃上げ額および賃上率	94
第43表	付加価値構成比の推移（製造業）	95
第44表	賃金不払事件数および金額	96
第45表	規模別・男女別・賃金階級別労働者構成	96
第46表	産業別平均月間現金給与総額	97
第47表	産業別定期給与上昇率	97
第48表	製造業規模別賃金格差（現金給与総額）	98
第49表	製造業規模別賃金上昇率（現金給与総額）	98
第50表	年齢別・規模別賃金格差（定期給与）	99
第51表	製造業における府県別平均賃金指数	100
第52表	製造業、労職、男女別賃金格差の推移（定期給与）	100
第53表	若年層における労職別・学歴	

——第6回拡大中央委員会	473
——統一地方選活動方針	473
——の党勢	476
ムチウチ病のたたかい	351
メーデー	
——第38回メーデー	372
同盟の「メーデー近代化」申入れ	374
「毛沢東思想研究」	478

ヤ行

吉井川河川敷ゴルフ場反対闘争	449
米子作業団交拒否事件	603

ラ行

離職・転職者	82
理論生計費	161
エンゲル方式	161
総評の——	163
ローントリ方式	161
臨時家内労働調査会	165
臨時工	72
労使関係法研究会の報告	514
労働移動	82
企業規模間——	84
産業別——	82
職業別——	82
年齢別——	82
労働組合員数	193
労働組合の組織率	194
——の変動	195
労働組合数	193
労働組合の企業規模別組織状況	198
労働組合の国際交流	388
——国際的加盟関係	388
労働組合の産業別組織状況	197
労働組合の主要連合体の産業別組織状	

況	201
労働組合の主要連合体の組織状況	199
労働組合の新設ならびに解散	196
労働組合の組織運動	204
労働組合の都道府県別組織状況	202
労働組合の「労働戦線統一」問題	212
労働憲章	507
労働災害	136
——の企業規模別度数率・強度率	140
——の災害原因別発生状況	140
——の産業別発生状況	138
労働時間	106
労働時間短縮問題	107
労働者家計	151
所得階層別——	155
地域別にみた——	155
——の消費支出	152
——の非消費支出	152
労働者の地域移動	86
「労働生産性向上と賃金制度について」	551
労働争議	
——件数	238
——参加人員数	238
——争議形態	242
——統計	238
——の解決状況	246
——の産業別・企業規模別分布	242
——1966年の特徴	240
——の要求事項	244
——労働損失日数	242
労働判例の動向	600
労働力過剰対策	72
労働力不足	70
労働力流動化政策	99
労務管理機構の強化	121
老齢保障にたいするたたかい	345

日ソ労組交流委員会	386
日経連	
——昭和41年度事業報告	533
——新情勢に対処するわれわれの見解	536
——第20回定時総会	533
——66年臨時総会	531
——の青少年対策	528
——の長期賃金協定構想	526
——の賃金決定の基本的態度	246
日本科学者会議第2回大会	416
日本共産党	476
——の自主独立路線	480
——第10回大会	476
——中央委員	478
——中央委員会報告	476
——党規約の一部改正	478
——西沢隆二の除名	477
——の第三次総合計画	479
——の党勢拡大	479
日本共産党の選挙活動	483
——地方選挙	485
——総選挙	483
日本共産党（日本のこえ）	483
日本宗教者平和協議会	427
日本平和委員会定期全国大会(67年度)	427
日本平和大会	424
乳価中央調停	440
乳価闘争	440
乳価不足払い制度	440
入職・離職率	82
農家子弟学卒者の動向	181
農家所得	184
農家数の推移	169
農家生計費の推移	184
農家世帯員の就職	175
農家人口の移動	174
農家人口の推移	169, 174
農協中央会	435
農業従事者数	172
農業情勢	430
農業・林業・プランテーション労働組合第5回世界会議	392
農産物価格闘争	431
農政の動向	430
——基本法農政のゆきづまり	431
農村労連（農村労働組合全国連合会）	451

——第2回大会	452
——の結成大会	451
農民栄養摂取量の推移	188
農民運動	431
農民組合の組織と指導体制	433
農民の栄養状態	188
能力主義管理	527
農林業就業者	63

ハ 行

パートタイマー	164
白ろう病にたいするたたかい	351
日立製作所日立電子配転事件	624
人べらし合理化	120
非農林業就業者	63
日雇労働者雇用奨励制度	567
標準生計費	
大蔵省の——	161
人事院の——	161
ビラまき、ビラはりにたいする弾圧反対闘争	409
広島中央放送局芸能員解雇事件	610
富士通信機事件	631
米価対策農民団体会議	435
米価	
政府決定——	439
米価闘争	434
——要求米価	438
65年産米価格闘争	434
米価要求貫徹全国農民総決起大会	438
米価要求農民総決起大会	436
ベトナム	
——侵略戦争反対運動	354
——侵略反対運動の発展	416
——における戦争犯罪調査日本委員会	422
——問題に関する数学者懇談会	416

マ 行

松下電器転勤事件	607
みずず豆腐争議損害賠償事件	628
三鷹事件	405
民間単産会議	206
民主社会党	472
——総選挙対策	472
——第9回定期大会	474
——第5回拡大中央委員会	472

——米価・乳価運動	459
総選挙	486
総評	
——協約闘争指針	329
——第31回定期大会	219, 355
——第32回臨時大会	224, 357
——第33回臨時大会	227
——66年度運動方針	221
——の産業別健保組合構想	334
——の組織方針	205
——の対東南アジア活動	387
——の民間単産会議	206

タ 行

第5回社会保障討論集会	335, 350
高遊原空港反対闘争	448
炭鉱離職者対策	571
知事選挙	488
中央最低賃金審議会	260, 543
中央社会保障推進協議会	348
中央職業安定審議会の答申	564
中央酪農会議	442
中華全国総工会代表の来日	387
中小企業振興対策	546
中小企業労働者	164
中卒就職者	77
中立労連の組織方針	207
調整年金	580
——社会保険審議会の答申	580
町村議会議員選挙	503
町村長選挙	496
賃金階級別労働者数	97
賃金格差	97
学歴別——	102
規模別——	98
企業内——	100
産業間——	97
常用・臨時労働者間の——	101
男女間——	102
地域間——	99
年齢別——	103
労職別——	100
賃金共同センター	384
賃金研究会	551
賃金支払形態	104
賃金上昇率	94
賃金水準	91

「賃金制度と労働力の流動性について」	551
賃金闘争	
1966年度一時金闘争	275
全繊同盟の統一——	271
全日通の——	274
賃金白書	
春闘共闘委の——	248
春闘共闘委の——総論	249
同盟の——	249, 252
日経連の——	249
賃金不払	96
賃金要求	253
津上製作所帰休者解雇事件	613
出稼ぎ・兼業者の運動	432
出稼ぎ農民	178
転職にともなう賃金変動	84
東京厚生年金病院不当解雇事件	616
東京特別区議会議員選挙	503
東京草履工組合	166
東京都知事選挙	490
共同闘争の体制についての協定	494
——の政策協定	491
美濃部都知事の公約	494
統一地方選挙	488
同盟	
——1967年度運動方針	232
——1967年賃上げ闘争結果	293
——第3回定期全国大会	230
——賃闘の総括	291
——の政界刷新国民集会	364
——の組織方針	207
——の対アジア活動	385
——の賃金闘争	288
東北縦貫道路建設反対闘争	449
土地取上げ反対闘争	433, 447
都道府県議会議員選挙	496
富里・八街の反対闘争	447
東洋高圧合化労連脱退事件	610
トラックタクシー運転労働者の時間外 規制	110
トリノ・センター	587

ナ 行

内職友の会	166
長野電鉄解雇事件	609
新潟水俣病のたたかい	348
西日本精工ショップ制解雇事件	604

——の動向	145
職安の職業紹介	88
職業研究所	559
——設置懇談会	560
職業転換給付金制度	560
職業病	136
——の産業別発生状況	141
——の発生件数	141
職種別民間給与実態調査	539
職能給	104
職場交渉権	322
職務給	104
所定外労働時間	106
所定内給与の動向	91
所定内労働時間	106
初任給上昇率	93
新規学卒者	77
——就職後の離職状況	81
——就職先の企業規模別構成	79
——企業充足率	79
——就職先の産業構成	77
人口	
わが国——の社会的構成	51
家族従業者	52
国勢調査	51
雇用者——	52
産業別——	54
自営業主	52
職業別——	55
年齢別——	51
新国際空港設置反対同盟	447
新産別	370
——の組織方針	208
——第18回定期全国大会	234
白鳥事件	406
新労働政策	509
砂川基地拡張反対闘争	370
住友セメント結婚退職事件	622
生活	
合化労連労働者の——	159
私鉄総連労働者の——	160
全逓労働者の——	158
全電通労働者の——	158
生活保護	161
生命と健康を守る新聞労連のたたかい	351
生命と健康と権利を守る全国活動者会議	350

世界平和評議会代表委員会	425
世界民主青年連盟	417
世界労連	
——金属関係労組の交流覚書	385
——の組織力	380
——第16回総評議会	393
——第33回執行委員会	393
——東京事務所の開設	385
——の一般政策	378
——の内部問題	382
石炭鉱業年金基金法案	352, 582
石炭鉱業の抜本的安定対策	571
全印刷労組損害賠償請求事件	612
全開連（全日本開拓者連盟）	460
——第20回通常総会	460
——第21回通常総会	460
——第22回通常総会	460
——67年度運動方針	460
全金プリンス支部団交拒否事件	615
専兼業別農家数	170
全国職業病対策連絡会議	352
全国畜産農民大会	441
全国的中央組織の労働組合の組織方針	205
全国乳価対策協議会	442
全国農協中央会	441, 446
全国酪農民大会	440, 441, 442
全逓安西郵便局点検闘争事件	625
全逓東京中郵事件	618
全逓灘郵便局リボン事件	629
全電通東海地本ビラ貼り事件	606
全日空懲戒解雇事件	631
全日自労の権利要求	566
全日農（全日本農民組合連合会）	434, 438, 453
——1966年度運動方針	454
——1967年度運動方針	455
——の組織状況	453
——の組織対象	454
——第8回大会	453
——第9回大会	445
——の中央集結闘争	438
全農総連（全国農民総連盟）	457
——組織活動	458
——第3回代議員総会	457
——第4回代議員総会	458
全農同（全国農民同盟）	459
——第4回全国大会	459
——第5回全国大会	459

国際労働組合組織	377
国際労働組合の諸会議	389
国際労働研究所	587
国鉄久留米駅事件	621
国鉄動力車労組四国地本懲戒停職事件	605
国鉄動力車労組損害賠償請求事件	614
国鉄摩周丸事件	620
国民救援会	411
国民健保7割給付	580
国民生活白書	155
国民年金	582
——年金積立金の管理・運用	583
国労南近畿地本事件	627
国家公務員の給与	540
五分位階層別消費支出状況	149
雇用指数	66
雇用増加率	66
産業別——	66
雇用対策	70
積極的——	558
中小企業——	70
雇用対策基本計画	555
40年代の労働力需給の展望	555
雇用調整	72
雇用労働者	65
——の企業規模別構成	69
——産業別構成	66

サ 行

在籍専従制	320
最低賃金の目安	543
最低賃金審議会の調査審議にもとづく	
最低賃金決定方式	545
最低賃金制度	260
最低賃金の目安に関する答申	543
最低賃金法改正の答申	543
最低賃金法の適用状況	543
搾取率	95
産業再編成下の合理化	118
産業政策と労働組合	297
産業別最賃協定	262
産業別組織の動向	208
三大陸人民連帯機構	418
三里塚・芝山（成田空港）反対闘争	448
C I A問題	382
CO中毒特別立法	342, 578
市議会議員選挙	498

実質賃金	91
下請・系列企業の再編	121
失業保険改悪反対闘争	348
失業保険受給者	
季節的——	566
産業別——	74
男女別・年齢別——	74
失業保険金の給付制限	563
失業保険の給付適正化	562
失業保険法の改正	563
市長選挙	495
失対吸収人員	569
失対事業運営の基本方針	566
失対事業の事業主体数	569
失対事業紹介対象者	569
失対賃金	570
疾病の種類	143
社外工	72
社会党	463
——選挙対策と総括	468
——全国書記長会議	463
——第28回党大会	466
——第42回拡中委	464
——第6回浅沼祭	465
社会保険審議会	335, 346
社会保障制度審議会	335
11・27物価メーデー	363
就業者数	62
——の産業別構成	65
16条方式による最低賃金制	549
「自主独立」路線	480
宿日直廃止・警備員設置	324
10・21スト	224, 268, 356, 360
——支持声明	358
——統一闘争実力行使実施状況	361
——にたいする国際的支援	386
——の総括	270, 362
春季賃上げ額および賃上げ率	256
春闘	
春闘共闘委の——	276
1967年春闘構想	279
日経連の春闘方針	524
——総括	287
春闘共闘委員会	107
消費者物価	91
——指数	145
——指数の改訂	146

健保・共済改悪反対闘争	333
健保組合活動者会議	349
健保財政	578
——組合管掌健保	579
——政府管掌健保	578
——薬剤費の著増	579
健保法案臨時特例法	574
——をめぐる国会での動き	578
——社会保険審議会の答申	575
——に対する政府の態度	574
——に対する総評・中立労連の態度	577
——に対する日経連の態度	577
公共事業投資の拡大	151
工業労働者	56
鉱山労働者	56
厚生年金基金	580
——基金の設立状況	581
厚生年金基金令	581
高校卒就職者	77
公務員給与勧告	539
公務員共闘	539
——第7次賃金闘争	264
——第7次賃金闘争の方針(要旨)	265
——第7次統一賃金要求	265, 539
公務労働者	59
合理化	
化学工業の——	124
紙パルプ産業の——	125
機械工業の——	126
軽工業の——	128
公益産業の——	132
鉱業の——	131
公立小中学校・高校教育の——	135
国鉄の——	132
出版印刷業の——	129
セメント産業の——	124
繊維工業の——	130
造船業の——	127
「装置産業」の——	122
地方公営企業の——	134
鉄鋼業の——	122
電機工業の——	126
郵便・電信・電話の——	133
合理化の現状	114
合理化の特質	114
合理化の背景	116
合理化反対闘争	

紙パ労連の——	301
合化労連の——	300
国鉄労組の——	304
主要産業別——	299
主要な企業別——	306
全印総連の——	302
全国セメントの——	300
全造船機械の——	302
全電通の——	305
鉄鋼労連の——	299
電機労連の——	301
合理化反対闘争方針	295
総評の——	295
同盟の——	296
小売り乳価値上げ	443
公労委の仲裁裁定	541
公労協の賃上げ額	541
——の賃上げ要求	541
紅衛兵の不当な批難に答える(日本共産党)	481
国際印刷労働者・労働組合協議会(第2回)	391
国際化学石油関連労働者会議(第5回)	397
国際教育憲章	586, 594
国際金属機械労働組合会議(第5回)	390
国際金属労連日本協議会(IMF・JC)	205, 210
——に対する同盟の態度	232
国際産業別組織とわが国の労働組合	383
国際産業別組織年次大会	399
国際自由労連	
——第8回アジア地域会議	401
——第40回執行委員会	397
——第41回執行委員会	400
——第42回臨時執行委員会	403
——とわが国労働組合	383
——内の対立	381
——の一般政策	378
——の組織力	380
——臨時アジア地域会議	401
国際石油化学労連(IFPCW)第5回世界大会	399
国際繊維・衣服・皮革労働者会議(第3回)	389
国際戦争犯罪法廷	423
国際貿易・経済関係の発展をめざす世界労働組合会議	396
国際郵便電信電話労連第19回世界大会	398

事項索引

ア 行

I L O

——条約, 勧告	588
——第50回総会	588
——26号条約	545
——87号条約批准	318
——105号条約	412
——における原口労働代表の発言	589
——の活動	586
——の加盟国	586
——の条約・勧告の実施推進における労使団体の役割	596
——の第8回内国運輸委員会	592
——の三池争議に関する第398号事件処理	587
——の理事会	586
あかるい革新都政をつくる会	494
朝日訴訟事件	632
朝日訴訟闘争	339
——の経過	339
——最高裁の判決	340
——の成果	341
請負工	72
運輸・通信労働者	58
恵庭事件	412
青梅事件	407
大阪国際空港拡張反対闘争	449
卸売物価	150

カ 行

海員の協約改訂交渉	290
改正官公労法	512
——改正国内法施行	318
核家族	164
鹿島愛町計画運動	450
鹿島開発計画反対運動	450
家庭内職	145
——工賃	165
家内労働	165
家内労働総連合	166

家内労働の最低工賃	548
家内労働法	166
カルテル行為	151
甘藷価格闘争	446
完全失業者	76
官民給与の比較	540
企業整備	74
牛乳給食要請運動	444
牛乳生産危機突破全国酪農民総決起大会	443
教育労働者	59
教員の地位に関する勧告	586, 594
共産主義労働者党	483
業者間協定	166
——にもとづく地域的最低賃金方式	545
——による最低賃金方式	543
業績給	106
協同組合の役割	589
漁船員の資格証明に関する条約	588
漁船員の職業訓練に関する勧告	589
漁船の船内設備に関する条約	588
金属鉱業等最賃制に関する答申	550
久保田鉄工解雇事件	608
組合活動制限条例	319
群馬県教組・東京都教組賃金カット事件	626
経営規模別農家数	170
兼業種類別従事者数	170
健康保険一部負担の引上げ	573
けんしょう炎・腰痛症の労災認定のたかい	352
原水爆禁止運動	416
——網の目平和行進	416
——第12回原水爆禁止世界大会	416
——被災13周年3・1ビキニデー全国大会	427
——被爆21周年原水爆禁止世界大会	421
原水爆禁止科学者会議	420
原水爆禁止日本協議会	416
原潜寄港反対闘争	366
健保改正法案	355

検印省略

日本労働年鑑 第38集／1968年版

発行	昭和42年12月 1 日発行
編著	法政大学 大原社会問題研究所
発行者	木 樽 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) 3681～5 振替東京 180374
装幀	高 橋 錦 吉
印刷所	第一印刷株式会社
製本所	東京・神田・河上製本

定価 2900 円

—Contents—

Preface

Labour Diary/1

Introduction—Labour Affairs in Japan 1966—1967/20

Part 1 *Conditions of Working Class/49*

- I *Structure of Working Class/50*
- II *Structure of Employment and Labour Market/61*
- III *Wages and Working-Day/90*
- IV *Capitalistic Rationalization of Industries/113*
- V *Living Conditions of Workers/145*
- VI *Conditions of Farmers/167*

Part 2 *Labour Movement/191*

- I *Trade Union Organizations/192*
- II *Congresses of National Trade Union Centres/218*
- III *Labour Disputes/237*
- IV *Wage Policy of Trade Union/247*
- V *Trade Union Struggle for Wages/263*
- VI *Struggle against Capitalistic Rationalization/294*
- VII *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/315*
- VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System /332*
- IX *People's Political Activity/353*
- X *Japan in International Trade Union Movement/376*
- XI *Movement for Defence of Civil Rights/404*
- XII *Movement for Peace/415*
- XIII *Farmers Movement/429*
- XIV *Political Parties of Working Class 462*

Part 3 *Social Policy/505*

- I *Labour Policy of Government/506*
- II *Labour Policy of Employers Organization/523*
- III *Wage Policy of Government/538*
- IV *Employment Policy/554*
- V *Social Security/572*
- VI *I. L. O./585*

Appendix/599

- (a) *Judicial Precedents/600*
- (b) *Directory of Trade Unions/650*
- (c) *List of Trade Unions/657*

List of Statistical Tables

Index