

第三部

労働政策

I 政府・自民党の労働政策

概要□労働行政の重点施策と労相の所信表明
——労働行政の重点施策／五八回国会での労相所信表明／四三年度労働関係予算／自民党の大会宣言と参院選の公約——自民党第二〇回党大会宣言／参院選への自民党の公約／教育三法案の国会提出——昭和四二年労働白書の公刊

概

要

一、国際・国内情勢の急速な、しかも複雑な変化のなかで、これに対応する政府・自民党の政策展開は、たんなる作文や願望の域を脱して、その貫徹への最大限の努力が傾注されている。それは当面する諸情勢が、資本にとっても、その政治的権力にとっても、容易ならざる事態に向かつており、保守的な泰平ムードのなかに安住しては、またその安住を願望しているだけでは、みずからの存立すら危険に瀕することを本能的に知っているからにはかならない。その危機意識とこれに立ち向かう自民党の決意は、同党大会の宣言と参議院選挙公約のなかにかなり明確にみることができる。

一、長い間、資本の要求する政策の必然の帰結として生じてくる労働問題を、尻ぬぐい的に処理するだけの労働対策を認めるに過ぎなかった自民党は、当面する新たな事態に対応して、政府の労働政策をみずからの政策としても組み入れ確立してきていることは、以下に示される関係文書にみるとおりである。また、政府・自民党の相互間で一致した労働政策の基調が、第一に産業構造の近代化に即応した良質・低廉な労働力の創出と再配置、第二に「あるべき労使関係」の枠組みの構築、という重点を確定してきたことも明らかである。

一、しかも、このような労働政策が政府・自民党の全政策と密接に関連し総合的な視野に立って樹立されるものとされ、一方において自民党の大会宣言が国民にわけても青少年に対して国防意識と国民道義の高揚を訴えたとき、文教政策と労働政策とが固く結合して打ち出された試みが、以下にみる教育三法案の国会提出であったことはいうまでもない。それが国際労働常識からも、憲法の確定した諸原理からみてもまったくの暴挙であり、それ故にまた教育労働者を中心とした広範な反対運動の結果、この政策の企図が挫折したことは当然といえよう。しかし、このような政府・自民党の企図とその背景となる政策そのものの動向を引き続き見逃してはならないであらう。

一、労働政策の科学的な基礎を形成する労働経済の分析、それが例年労働白書という形で公刊される。ことしの労働白書も、例年のとおり、経済の高度成長と産業構造の近代化こそが労働者の生活の向上を保障するという政府・自民党の労働政策の基本的な発想を、「科学的に裏付ける現状の分析を行なっている。そして、この基本的な発想を具体的に押し進める今後の労働政策の課題を提起している。このような労働白書の基本的姿勢からは労働者の期待の生まれる余地はなく、白書に対する無視ないし無関心は今日通常のこととなっている。しかし、この白書の、したがってまた政府・自民党の労働政策の主張とは反対に、経済の高度成長と産業構造の近代化のもたらす労働者状態の真実の姿を、この白書じたいが完全に覆いかくすことができないでいることも事実である。真に科学的な現状分析のために、あえてそのための利用の一つの足場として、この労働白書に注目したい。

1 労働行政の重点施策と 労相の所信表明

労働行政の重点施策

労働省の策定した昭和四三年度労働行政の重点施策を项目的に掲げると次のとおりである。

①総合的雇用政策の展開 ②労働力の質的向上対策としての職業訓練及び技能検定制度の抜本的改善 ③経済、雇用情勢の変化に即応する労働条件の確立と労働生活環境の向上 ④労働災害絶滅のための対策の推進 ⑤婦人の能力活用と勤労青年の健やかな成長のための福祉対策の推進 ⑥建設、出稼労働対策の強化と万博対策の推進 ⑦労働保険の適用の促進 ⑧相互信頼関係の上にたつ合理的労使関係の促進 ⑨国際労働行政の充実強化 ⑩総合的中小企業労働福祉対策の積極的推進

これらの施策を貫く労働政策の基本的な考え方は、およそ次のとおりである。すなわち、戦後世界に類をみない経済成長を達成し、国民生活水準が向上したのは、労働者が勤勉ですぐれた資質と能力を備えていたからである。この経済の高度成長にともない産業構造の近代化が進み、雇用労働事情は大きく改善された。したがって、今後この方向で労働者の能力発揮の機会と条件を整備し、経済社会の発展に資することが労働政策の基本目標である。また、技術革

新の進展、労働力の都市集中、経済の国際化など新しい事態に対処して、産業経済政策その他国の全般的な政策との関連で総合的な視野に立つ労働政策を樹立する必要がある。

このような考え方は、改めて指摘するまでもなく、労働者の生活の向上を保障するものは経済の高度成長と産業構造の近代化であるという点に尽きており、それ故にこそ政府の労働政策の重点は、第一に経済政策に即応した良質・低廉な労働力の創出と再配置、第二に相互信頼・共通の基盤の上にたつ合理的労使関係の促進に向けられていることが明らかである。

【昭和四三年度労働行政の重点施策】（概要）

第一 労働政策の基本的考え方

労働行政は、本年九月をもって、発足以来、二〇周年を迎えた。この二〇年という歳月の間に、わが国は、世界にも類のない高い経済成長をなしたと、これにともない、国民の生活水準も著しく向上するに至った。その間、国民各層の非常な努力があったことはもちろんであるが、わが国の労働者が勤勉で優秀な資質と能力を備えていたことも、これを可能にした大きな理由の一つである。今後も、労働者が、わが国の発展のために一層の貢献をなすことが期待されるが、その創造的な努力と成果に対しては、正當に報いらなければならない。経済の高度成長に伴って、産業構造の近代化が進み、長年の労働力過剰が解消に向かい、賃金水準も逐年大幅に改善される等、雇用労働事情の改善には顕著なものがみられるが、この方向をさらに進めて、すべての労働者がその能力と適正を十分に発揮することができるようにするための機会と条件を整備し、労働者の豊かな生活を実現し、わが国の経済社会の発展に資することが、労働政策の基本的な目標である。

他面において、労働行政をめぐる諸環境には、技術革新の進展、労働力の都市集中化の進行、経済の国際化等著しい変化が生じてきている。従って今後の労働政策は、右の基本理念に立脚し、かつ、このような新しい事

態の発展にも対処できるよう産業政策、中小企業対策、都市政策、地域開発、住宅等の勤労者の生活環境対策、人口問題、教育、青少年問題、国際協力等との関連を考慮しながら、総合的な視野にたつて樹立する必要がある。

来年度の労働政策は、以上の基本的な考え方のもとに、次の方向に沿って積極的に推進することとする。

一、労働力不足基調の進展に対処して、雇用対策基本計画に沿ってわが国労働市場の近代化につとめ、技術革新にともなう技能の変化等に対応し、労働力を質的に向上させるための職業訓練施策を強力に進めるとともに、とくに中高年齢層、既婚婦人等新しい労働力給源の積極的活用策を講じ、労働者の能力の有効な発揮とその地位の向上をはかり、もって経済の均衡ある発展に資する。

二、近時の経済社会の著しい変動とこれにともなう労働の単調化、緊張化、あるいは住宅難、通勤難等労働者の生活の各種の問題が生じていることにかんがみ、人間性回復のための施策の推進、労働災害の絶滅、勤労者持家その他財産形成政策の推進、都市政策、地域開発政策に即応した総合的雇用政策の樹立、休日、休暇を含む労働時間対策、勤労青少年を中心とする余暇活用対策の推進等魅力ある職場、地域、生活環境づくりにつとめ、勤労者生活の調和のとれた向上を期する。

三、家内労働者、身体障害者、出稼労働者、中小零細企業労働者等、経済の発展に取り残され勝ちな労働者層に対し、労働条件、労働環境等の有効適切な改善をきめこまかく講ずる。

四、資本の自由化、産業再編成、労働力不足経済への移行にともない、相互信頼の上に立ったよき労使慣行の育成と合理的な労使関係の促進をはかる。

第二 総合的雇用政策の展開

今後、わが国では新規学卒労働力の供給の減少、学歴構成の高度化、人口構成の高齢化等が急激に進み、これにともない、労働力供給の停滞が顕著になるとともに、職種、年齢、地域等における労働力需給の不均衡が拡大するおそれがある。

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をはかり、これを通じてたくましい経済社会と豊かな国民生活の実現に寄与するため、雇用対策基本計画に沿って、総合的雇用対策を推進する。

第三 労働力の質的向上対策としての職業訓練及び技能検定制度の抜本的改善

今後本格化していく労働力不足経済と、進展する技術革新にともなう技能の変化及び国際経済競争が激化していく環境の中において、経済の持続的成長と労働者の地位の向上をはかるためには、人的能力発向上施策の強化が緊急の課題となっている。従って、その主要な一翼を担う職業訓練制度について、この時代の要請に応じうるよう刷新整備を行なうこととし、その基本構想の樹立をはかるとともに、技術労働者の養成確保と地位の向上に関する施策を強化し、制度改編の地固めを推進する。

第四 経済、雇用情勢の変化に即応する労働条件の確立と労働生活環境の向上

国民経済の高度成長の結果、労働条件は急速に改善されつつあるが、他面技術革新による労働態様の変化と労働力の都市集中化等により労働者生活に新たな問題をなげかけている。かかる見地から最低労働条件遵守のための指導監督を徹底するほか、休日、休暇を含む労働時間対策を推進し、技術革新の進展にともなう人間疎外の単調労働に対する対策を考究するとともに、仕事と能力に応じた合理的賃金制度を推進する。また、一般的労働条件の向上の中にあつて、遅れの目立っている労働者に対してきめこまかい施策の浸透をはかるとともに、労働者生活の長期的安定に資するため、財産形成政策を積極的に推進する。

第五 労働災害絶滅のための対策の推進

労働災害絶滅のため、科学的防止対策の基礎固めを行ないつつ指導体制の確立と災害防止サービス網の整備を進め、第三次産業災害防止五カ年計画に沿って強力な対策の推進をはかる。

第六 婦人の能力活用と勤労青少年の健全な成長のための福祉対策の推進

経済社会の発展にともない婦人の職場、家庭、社会において果たす役割

が一層大きくなりつつあるので、婦人がその能力を有効に発揮することができるよう条件の整備を進める。

また、次代を担う勤労青少年が働くことに生甲斐を感じ、豊かな人間性をもって成長することができるよう、職場と生活の環境の改善をはかり、その福祉の増進と健全育成のための施策を積極的に推進する。

第七 建設、出稼労働対策の強化と万博対策の推進

建設労働者、出稼労働者に対する対策の抜本的強化をはかるとともに、昭和四五年に開催される万国博覧会建設工事のための対策を推進する。

第八 労働保険（労災保険及び失業保険）の適用の促進

第九 相互信頼関係の上にたつた合理的労使関係の促進

資本の自由化にともなう産業再編成の進行、労働力の不足経済への移行等の諸情勢に対応し、これからの労働運動、労使関係の動向は、経済の安定成長、経済、社会の動きに密接な影響をもつものであり、労使が共通の基盤に立ち良識をもって、労使の諸問題を円滑適切に処理することが期待されるのであつて、このような気風の育成につとめ、相互信頼の上に立つた合理的労使関係の促進をはかる。

第十 国際労働行政の充実強化

最近における労働問題の国際性の増大、東南アジアを中心とする低開発諸国に対する技術協力の必要性の増大等に対処し、国際労働行政の充実強化をはかる。

第十一 総合的中小企業労働福祉対策の積極的推進

以上のような労働諸施策を中小企業に対し総合的かつ集中的に実施し、中小企業労働者の福祉をはかるとともに、中小企業の近代化、生産性の向上に資する。

五八回国会での労相所信表明

第五八回国会における小川労相の所信表明は、新しい情勢に対処す

る今後の労働行政の中心課題として「労働力の面からわが国経済の持続的発展の確保をはかりつつ、経済発展のない手である労働者福の祉の向上をはかる旨を強調し、その労働政策の展開方向を簡潔

にしかも明確に述べているといつてよいであらう。

【第五八回通常国会における小川労働大臣の所信表明】 わが国は、これまで労使関係者をはじめとする国民各位のたゆまない努力によって非常な発展をとげ、労働経済の面においても、雇用の増大、賃金その他の労働条件の向上等、著しい改善をみるに至りました。これに伴って、近年、若年労働者、技能労働者を中心とする人手不足が著しくなり、わが国の労働経済の基調は、かつての労働力過剰から労働力不足基調へと大きく転換しつつあります。

また、最近では、国際経済の変動、労働力の都市集中、技術革新の進展等、労働行政をめぐる内外の諸情勢には、著しい変化が生じてきております。

私はこのような新しい情勢に対処する今後の労働行政の中心課題は、経済、雇用の動向に適切に即応し、労働力の面からわが国経済の持続的発展の確保をはかりつつ、経済発展のない手である労働者の福祉の向上を図ることにありと信ずるのであります。この基本的考え方のもとに、経済、社会の動向を十分みきわめながら、積極的な労働政策を展開してまいりたいと存じます。

まず、雇用対策について申し上げます。

今後、労働力の需給は、長期的にみまして、一層ひっぱくの度を強めるものと考えられます。この労働力の不足基調に的確に対処し、限られた労働力のもつ価値がもっとも有効に発揮されるよう、雇用対策基本計画に沿って総合的な施策を推進してまいりる所存であります。

そのため、わが国においてなおみられる人手に依存しすぎる傾向を是正し、輸出産業、その他国民経済の発展にとって重要な産業分野に労働者が進んで就職できるよう配慮するとともに、中高年齢者や既婚婦人等の能力の積極的な開発を図ってまいりたいと存じます。また、大都市や開発拠点地域等に福祉施設の計画的な整備を進め、中小企業労働者、勤労青少年等の福祉の増進と定着確保に資するとともに、季節出稼労働者に対し通年雇用奨励制度を創設する等、地域の特性に応じた雇用対策を推進し、労働者の雇用の安定とその能力の有効な発揮を図ってまいりる考えであります。

さらに、身体障害者については、就職援護措置を強化し、その雇用の促進を図りたいと存じます。駐留軍関係離職者についても、その対策の強化を図ることとし、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。なお、失業対策事業の就労者については、その生活の安定に配慮し賃金を一二%上げることとしたのでありますが、事業運営については、一層その適正化に努め、世論の批判に答えていく所存であります。

技能労働者不足数はいまや一五〇万人をこえるという状況にあり、その対策は緊急の要務であります。今後も、引き続き、公共職業訓練施設の拡充、事業内職業訓練の振興、技能尊重の気運の醸成に一層の力を注いでまいりる所存であります。しかしながら、今後予想される技能労働力不足の一層の深刻化と、技術革新の進展に伴う技能の変化などの諸情勢に対処していくためには、職業訓練制度について抜本的な刷新整備を行ない、技能労働者とその職業生活を通じ段階的、体系的に訓練を受けることによって産業人としての完成を期しうるよう、制度の改善を行なう必要があると存じます。現在、中央職業訓練所審議会に対し、今後の制度のあり方について諮問中ですが、その最終答申をまつて、制度について全般的な検討を行なうてまいりたいと存じます。

次に、労働者の福祉対策について申し上げます。

近代的な労働条件を確保し、労働者の生活環境の整備を図ることは、労働者の福祉はもとより、労働者の能力の一層の発揮を促す条件を整えることとでもあり、労働政策の重要な課題であります。

今後このための各般の施策を一層積極的に、且つきめこまかく推進致す所存であります。また、最近の経済、労働事情の変化に即応し、最低賃金制をより効果的なものとするため、最低賃金法の改正法案を今国会に再提出することと致しました。よろしくご審議をお願いする次第であります。家内労働対策につきましては、現在家内労働審議会において、総合的対策の検討がおこなわれておりますが、その答申をまつて、適切な対策を樹立推進してまいりたいと存じます。

また、勤労青少年対策については、勤労青少年の諸君が働くことに生甲

斐を感じ、その力を十分に発揮することができるよう、職場や生活の環境の改善に力を注ぐ必要があると存じます。勤労青少年のための福祉施設のための建設を進め、これを拠点に余暇活動の振興を図るとともに、働く青少年手帳制度の創設等により、勤労青少年の職業面、生活面での指導、相談業務を充実し、その健全育成に資してまいりたいと存じます。

次に、労働災害の防止対策について申し上げます。

労働災害の防止については、行政の最重点の一として、その対策を強力に推進してまいりましたが、最近における災害の発生状況は、死傷者数、発生率とも、幸いにして、減少を続けている状況にあります。しかしながら、中小企業等における災害率はなお高く、労働力不足に伴う熟練労働者の不足、産業技術の進歩等によって、今後なお予断を許さぬものがあります。このような状況に対処するため、今後五カ年間にわたる対策の基本方向を定める労働災害防止基本計画を策定し、この計画のもとに積極的に推進してまいりたいと存じます。

最後に、労使関係につきましましては、内外の経済諸情勢を考えると、その安定は従前にもまして強く望まれると存じます。私は、労使が経済発展のにない手としてよきパートナーシップを確立し、国民経済的視野に立ち、良識をもって、賃金問題をはじめ労使間の諸問題を合理的に解決することを期待するとともに、そのような気運が醸成されるよう、努力を重ねてまいりたいと存じます。

四三年度労働関係予算

なお、労働行政の重点施策を裏付ける昭和四三年度労働関係予算を参考までに示

すと第162表のとおりである。この予算は前年度来一千億円の大台をえたとして自画自賛されているが、それは一般会計総予算額のわずかを占めているに過ぎず、わが社会保障制度のうちもっとも貧困とされている生活保護費予算の総額にも及ばない予算規模である。しかも、労働政策展開のための予算の全体は四三一八億二六〇〇万円となっているが、国が直接一般会計予算から支出する額はその四

第162表 昭和43年度労働関係予算の概要

◇ 予算規模

(単位：百万円)

会計区分	昭和43年度 補正後予算額	昭和43年度 予算額	比較増△減
一般会計	100,192	109,803	9,611(9.6%)
労働保険特別会計	131,567	149,452	17,885(13.6%)
失業保険特別会計	195,037	206,817	11,780(6.1%)
炭鉱対策特別会計	5,030	5,091	61(1.2%)

◇ 主要事項概要

(単位：百万円)

事項	昭和43年度 補正後予算額	昭和43年度 予算額	比較増△減
1 総合的雇用政策の展開 1 明るい地域社会づくりのための雇用対策の推進	65,653 99	70,948 3,056	5,295 2,957
(1)雇用計画の策定・推進	28	33	5
(2)大都市地域対策の推進	17	2,016	1,999
(3)開発拠点地域対策の推進	0	600	600
(4)失業多発地域対策の推進	54	407	353
2 雇用構造近代化等積極的雇用 対策の推進	28,698	28,369	△ 329
(1)職業研究所の設置	160	9	△ 151
(2)労働市場近代化対策の推進	1,484	1,393	△ 91
(3)雇用促進住宅の建設と雇用促進 融資の充実	11,889	12,552	663
(4)新規学卒者対策の強化	13	21	8
(5)中高年齢者の雇用促進	5,440	4,876	△ 564
(6)総合的身障者対策の展開	3,289	3,242	△ 47
(7)港湾労働対策の強化	910	828	△ 82

	(8)炭鉱離職者対策の推進	5,030	5,091	61	対策の推進				
	(9)駐留軍離職者対策の推進	477	350	△ 127	1 婦人の労働有効活用と福祉の増進	264	283	14	
	(10)同和地区雇用対策の強化	6	7	1	(1)中高年齢婦人の雇用の円滑化	169	177	8	
	3 失業対策事業の改善	36,856	39,523	2,667	(2)婦人の保護福祉の増進と婦人の地位向上対策の推進	100	101	6	
II	労働力の質的向上対策の推進	10,427	11,406	979	2 勤労青少年の健やかな成長のための福祉対策の積極的推進	134	3,338	3,204	
	1 長期的見通しに基づく職業訓練計画の策定	3	3	0	(1)勤労青少年に対する福祉施設の拡充整備	111	3,315	3,204	
	2 事業内職業訓練の振興	117	143	26	(2)勤労青少年の余暇活動の積極的振興	5	6	1	
	3 公共職業訓練の拡充	9,724	10,942	1,018	(3)勤労青少年の生活指導、職場適応指導の強化	17	16	△ 1	
	4 技能検定の拡大実施	133	146	13	(4)勤労青少年の適正な労働条件の確保	1	1	0	
	5 職業訓練による国際協力の推進	236	154	△ 82					
	6 技能尊重の気運の醸成	14	18	4	VI 建設、出稼労働対策の強化と万博対策の推進	300	1,719	1,419	
III	労働条件の確立と労働生活環境の向上	534	551	17	1 建設業等を中心に出稼労働者の通年雇用化の促進	0	350	350	
	1 技術革新等に即応した労働時間対策の推進	17	21	4	2 建設事業の出稼労働者の保護対策の強化	300	311	11	
	2 仕事と能力に応じた合理的賃金制度の推進	159	133	△ 26	3 万国博覧会関係建設労働者対策の推進	0	1,058	1,058	
	3 最低賃金制の普及	67	73	6	VII 労働保険の適用の促進	1,172	1,342	170	
	4 家内労働対策の推進	83	94	11	VIII 相互信頼関係の上になった合理的労使関係の促進	1,004	1,131	127	
	5 港湾労働、出稼労働、ダンゾーカー等に対する対策の推進	195	221	26	1 労使間における信頼関係の基盤の育成	118	125	7	
	6 勤労者財産形成政策の推進	13	9	△ 4	2 中小企業における労務管理、労使関係近代化の促進	189	201	12	
N	労働災害絶滅のための対策の推進	1,201	1,158	△ 43	3 中小企業退職金共済制度の普及等	201	805	108	
	1 科学的災害防止対策の基礎固め	163	147	△ 16	IX 国際労働行政の充実強化	212	240	20	
	2 安全衛生指導体制の確立と指導の強化	218	231	13	X 総合的中小企業労働福祉対策の積極的推進（重複計上）	27,660	32,197	4,537	
	3 サービス網の整備	810	770	△ 40					
	4 安全衛生融資及び助成	10	10	0					
V	婦人の能力活用と勤労青少年の健やかな成長のための福祉	403	3,621	3,218					

の一にも満たず、全体の約四分の三は労働者の失業保険料の積立てを含む特別会計予算によっている。

労働関係予算は、経済成長と産業構造近代化のための労働政策の展開に用いられ、労働者の福祉は基本的には労働者みずからの手で確保すべきことを教示しているといってもよいであろう。

2 自民党の大会宣言と参院選の公約

自民党第二〇回党大会宣言

政府が経済の持続的な発展と産業構造の近代化に即応する労働政策の展開を指向する一方、技術革新の進展と経済の国際化など一連の新しい事態への対応を試みているとき、その新しい事態のもつ深刻さと危機的な様相を政治的視点から把える自民党は、その見解を一九六八年一月二〇日の第二〇回党大会の宣言として明らかにし、そこで「いまこそ日本人のもつ英知と能力、忍耐と勤勉がこの難局を克服打開することを深く確信する」と述べている。

【第二〇回自由民主党大会宣言】 平和と安全、人類の進歩と福祉、この課題をかかえて世界はいま苦悩をつづけている。日本もまたこの渦中にある。この冷厳なる事実をわれわれは直視しなければならない。国際情勢の正しい認識と把握こそ、かつて百年前明治の先人たちが、近代国家の基盤としたものであり、このことは現代のわれわれにも通じる。いまやアジア

の安定と繁栄の貢献、これこそ自由な世界とアジアの国々が、いま日本に期待しているところである。

国内の情勢をみるに、過去の高度経済成長のもと、国民生活の向上はまことにみるべきものがある。しかし、きびしい国際経済変動の波濤は日本経済に大きな試練を加えようとしている。いまこそ日本人のもつ英知と能力、忍耐と勤勉がこの難局を克服打開することを深く確信する。また、科学の進歩と技術の革新は、こんにち政治と経済に大きな変革をもたらそうとしている。この社会的環境のもとにおいて、広く国民とくに若き世代に訴えたいことは、自らの国を守る気概と自主独立の精神である。戦後の日本にみられる物質的繁栄と国民道義との断層を、われわれは良き祖国の伝統を通じてこれを埋めなければならない。

次に、われわれは、懸案の沖縄問題がその解決に向って着実な前進をしたこと、また小笠原諸島の返還が決定したことを国民とともに深くよろこびとする。

わが党は、この際、とくに党綱紀の肅正刷新、党近代化を断行することをあらためてここに誓う。しかして、来るべき参議院選挙にたいし、全党をあげ総力を結集し、党の勝利を獲得し、もって国民の信頼と負託に応えることを固く決意し、全国民に訴う。

右宣言する。

参院選への自民党の公約

その後、一九六八年五月自民党の参議院選挙に臨む公約において、「議会制民主政治を擁護し、一切の反民主主義的行動を排除しつつ、内外の新情勢に対応する雄渾な政策を繰りひろげ」ることとして、さきの大会宣言の基調と政府の労働政策をそのまま踏襲して国民への公約としている。

なおこの公約においては、政府の労働政策としては常に「相互信頼の上にたつ合理的労使関係の促進」という表現を用いる政策の内容を、「政治闘争に偏した労働運動を排する」という簡潔な表現に

よって説明している。

【自由民主党の参議院選挙にのぞむ政策】（抄） 前文 戦後二十余年、わが国は、すぐれた資質に恵まれた国民の勤勉努力と、わが党の外交内政にわたる一貫した政策の推進とにより、驚異的な復興と発展をなしとげ、国際的地位も著しく高まってきた。

その間、世界の情勢は目まぐるしく変貌し、米ソの接近による緊張の緩和と並行して、東西両陣営の内部には、それぞれ多極化の様相を濃くするに至った。またアジア・アフリカ等後進諸国におけるナショナリズムの台頭と生存への苛烈な欲求を巡って、難問が山積している。

翻って国内を見るに、外交、安全保障等国家の存立に関する基本的課題に対する国論は区々に分れ、大筋の合意達成さえ未だしの観がある。国会においても、審議拒否その他議会政治のルールを無視した行動が、今なお跡を絶つに至っていない。巷には法秩序を乱す破壊的な暴力が繰返され、市民の生活を脅している。

わが党は、政権を担当する唯一の責任政党として、これら内外の情勢に適切、有効に対処し、国民の負託に応えなければならない。そのため、わが党は、中央地方を通じて議会制民主政治を擁護し、一切の反民主主義的行動を排除しつつ、内外の新情勢に対応する雄渾な政策を繰りひろげ、国の安全を守り、国民の福祉の増進を期するものである。

時あたかも明治百年にあたり、われわれは一層の勇気を鼓舞して、庶政を一新し、二十一世紀に向って、高い道義の確立と旺盛な国民的活力の展開をはからなければならない。

今回の参議院選挙を通じ、安全と繁栄を真に確保するものは誰か、これを破壊するものは誰かにつき、国民各位が賢明な判定を下されることを切望してやまない。

労働政策の推進

(1) 労使の相互協力により、明朗な労使関係を確立し、これを通じて生産性の向上と、労働者の生活の向上をはかる。政治闘争に偏した労働運動を排する。

(2) 労働力確保の対策を強力に推進する。とくに職業訓練を拡充強化して、

技能尊重の気風を高め、技能労働力不足の解消に努める。また中高年齢層、既婚婦人層、身体障害者の雇用を促進し、その能力の有効発揮をはかる。

(3) 最低賃金制を改善普及するとともに、総合的な家内労働対策を樹立推進する。

(4) サラリーマン、労働者の持家取得を積極的に援助し、その財産づくり政策を促進する。

(5) 出稼労働者の保護を強化し、勤労青少年、婦人労働者の福祉対策を拡充する。

(6) 中小企業労働者の福祉を増進し、中小企業労働力の確保を期する。零細企業に対する労働保険の適用拡大に務める。

(7) 科学的な労働災害防止対策を推進し、労働災害の絶滅を期する。

3 教育三法案の国会提出

政府は「教育公務員特例法の一部を改正する法律案」、「学校教育法の一部を改正する法律案」及び「外国人学校法案」の、いわゆる教育三法案を第五八回国会に提出したが、教育労働者を中心とした広範な反対運動の展開に直面し、遂に廃案となるに至った。このため、政府の当面の企画は挫折したが、その指向する政策内容は今後の動向とともに注目すべきものがある。

自由民主党政務調査会の文教部会が強調するところの、教師は労働者ではない、聖職者だ」とする古い意識的基盤の温存とその補強

を軸とした法律改正の試みは、国防意識の高揚、国防教育の推進をめざした教育政策の展開にとって重要なステップであり、内外情勢の軍事的、政治的、経済的な激しい変動とその危機的な様相に対応したものである。

それだけに、外国人学校法案は在日外国人の教育の自由を侵害し、教育を国家による取締りの対象とする文字通りの治安立法として登場した。また、教育労働に関する他の二つの法案は、従来たんに校務分掌の一つの形態であった「教頭」を、法制上身分上の職種として制度化し、教育統制の末端権力機構の尖兵として再編し、教育労働者に対しては無定量の労働を強制するため労働条件の最低基準を定める労働基準法の一部規定の適用を除外するという大胆な改変をその主要内容とした。この改正案の要綱は左に示されるとおりである。

この無謀な法律改正の試みは、ILO・ユネスコの「教師の地位に関する勧告」に示される国際労働常識とも遠くかけ離れているだけでなく、わが国の教育労働法制の基本理念からも、また確立した憲法上の諸原理からしても、とうてい容認される余地のないものであった。したがって、その改悪反対の形態をとる立法闘争が広範に展開されることもまた避けがたく、その結果立法の企図も葬むられるという経緯をたどった。しかし、このことがこの種の政策展開に終止符をうったということの意味するわけではなく、教育の軍国主義化をめぐる抗争は、さらに複雑多様な形で引き継がれることは想像に難くないであろう。

【教育公務員特例法の一部を改正する法律案要綱】

一、国立の小学校、中学校、高等学校ならびに盲学校、聾学校および養護

学校の小学部、中学部および高等部（以下「義務教育諸学校等」という。）の教員（俸給の特別調整額を受ける者を除く。）に対して、その勤務の態様の特殊性にかんがみ、当分の間、教職特別手当を支給することとする。

二、教職特別手当の額は、俸給の月額等の百分の四とし、その支給に關し必要な事項は、人事院規則で定めること。

三、教職特別手当の支給を受ける者には、一般職の職員の給与に関する法律の規定中超過勤務手当等の支給に関する規定は適用しないこととする。

四、教職特別手当に関する事項は、人事院の勧告に係る事項に含まれるものとする。

五、公立の義務教育諸学校の教員については、国立の義務教育諸学校等の教員の基準により、当分の間、教職特別手当が支給されることに伴い、時間外の割増賃金に関する労働基準法等の規定は適用しないことおよび公務のため臨時の必要があるときは、時間外勤務を命ずることができることにする。

六、この法律の制定に伴い、市町村立学校職員給与負担法等の関係条文について必要な整備を行なうこと。

七、この法律は、昭和四十四年一月一日から施行すること。

【学校教育法の一部を改正する法律案要綱】（抄）

第一 小学校、中学校、高等学校等の教職員関係

一、小学校、中学校、高等学校及び幼稚園には、教頭を置かなければならないこととする。ただし、小学校、中学校及び幼稚園には、特別の事情のあるときは、これを置かないことができることとする。

二、小学校、中学校及び高等学校の教頭は、校長を助け、校務を整理し、及び児童生徒の教育をつかさどるとともに、校長に事故があるときはその職務を代理し、校長が欠けたときはその職務を行なうこととする。幼稚園の教頭も、これに準ずること。

三、小学校、中学校、高等学校及び幼稚園には、特別の事情のあるとき

は、教諭に代えて、助教諭又は講師を置くことができることとするともに、講師の職務を規定すること。

四、小学校及び中学校には、特別の事情のあるときは、養護教諭に代えて養護助教諭を置くことができることとするともに、その職務を規定すること。

五、高等学校に、全日制の課程、定時制の課程又は通信制の課程のうち二以上の課程を置くときは、それぞれの課程に関する校務を分担して整理する教頭を置かなければならないこととする。

六、高等学校には、実習助手を置くことができることとするともに、その職務を規定すること。

七、一から四までの規定及び六の規定は、盲、聾、養護学校に準用すること。

八、盲、聾、養護学校には、特別の事情のあるときを除き、寄宿舎を設けなければならぬこととする。

九、寄宿舎を設ける盲、聾、養護学校に寮母を置かなければならぬこととするともに、その職務を規定すること。

十、これらの規定は、公布の日から起算して三月を経過した日から施行すること。

十一、市町村立学校職員給与負担法その他関係法律について、所要の規定を整備すること。

第二 各種学校制度の整備関係（略）

4 昭和四二年労働白書の公刊

昭和二三年以来、労働省から毎年一回恒例の労働白書が公刊される。それが、一年間の労働経済の現状を分析し、政府の労働政策をその功罪とともに跡づけ、今後の展望を見定め、労働者と国民の支持と協力を訴えるならば、それはいわゆる白書という名にふさわしいものといえよう。また、そのことを期待して、従来白書の公刊とともに、労使関係の当事者や多くの識者によって、その内容についての紹介や批判が行なわれてきた。

ところが、労働白書の内容は逐年その変貌が著しく、冷徹な科学性をもつ現状分析とはほど遠いものとなり、確定した労働政策を合理づけ、さらに現状を今後の労働政策の方向づけにあわせるなど、容観性を装った広報の役割を色濃くしてきた。このため労働白書の公刊に対し、労使関係者の反応は近年ほとんど零に等しく、無視ないし無関心の状態になっているといつてよいであろう。それは労働白書の生み出した当然の帰結であつて、決して非難されるべきものではない。

ところで、それにもかかわらず、政府のいう労働経済の現状、政府の展開する労働政策、政府のいう問題の所在と政府が推進しようとする今後の政策展開の方向については、それが科学的、客観的な性格を失い、批判の対象にもなり得ないとしても、それじたいの存在とその主張に無関心であつてよいわけではない。少なくとも、労働白書に盛り込まれた政府統計——みずからの主張の根拠とするため改編調製され、ほとんど労使関係者の利用を困難にするほどであるが——は、なお多くの限定と制約を付しながらも、真の現状分析のために利用する工夫の余地を残しているし、そこには覆いがたい真実のいくつかを見いだすことも可能である。

ことしの労働白書——正確には「昭和四二年労働経済の分析」——の概要は、左に示されるとおりであるが、要約すれば政府が近年強調してきたように労働力不足はいよいよ深刻化する一方、賃金は大幅に上昇し、労使関係も平和裡に推移しているということである。したがって、このような現状からは労働者の悩みは存在しないが、資本にとっての悩みがないわけではない。今後は、産業再編成に対応して高能率部門への労働力の流動化、女子・中高年齢労働力の有効活用、賃金雇用制度の近代化などに積極的に取り組む必要がある、ということになる。

このような労働者不在の労働白書の、労働力不足基調のもとで失業脅威などまったく存在しないかのような主張にもかかわらず、その雇用統計じたいからは雇用の増加、雇用条件の改善を立証する指標は見いだせない。また、従来から経済の高度成長と労働力不足が初任給の上昇とともに規模別資金格差の縮小をもたらしたと自画自賛し、白書がその賃金統計じたいからは格差の「縮小」でなく「拡大」の事実を明らかにせざるをえないでいる。そしてこれらの諸点からも今日の失業問題の特質を解き、失業の真実の姿に接近する一つの足場を見いだすことができよう。さらにまた、白書みずからが賃金上昇をはるかに上回る労働生産性の上昇を指摘するとき、そこに激しい合理化の進行と「労働力の有効活用」がもたらす今日の労働者状態の真実の姿をうかがい知ることができよう。

【昭和四二年労働経済の分析（労働白書）】（概要）

一、労働力需給のひっ迫

四二年には、前年来の景気上昇過程で求人増加が著しく、有効求人（新規学卒者を除く）は新規学卒者の入職期を過ぎた七・九月には年率換算で

前期比五三％増（季節変動調整値による）と大幅に増加し、一〇・一二月には過去のピークである三九年六・九月を二〇％上回る高水準に達した。

一方、求職はひきつづき減少傾向を続けたため、有効求職倍率（有効求職の有効求人に対する倍率、季節変動調整値による）は、七月以降1を下回り、新規学卒者以外の層についても求人超過がみられるようになった。

労働力需給のひっ迫に伴って労働力不足が一段と強まり、技能労働者については不足がとくに著しかった。技能労働者の不足数は四二年六月一日現在で一五七万人を数え、不足率（不足数の技能労働者総数に対する割合）は一八％に達した。製造業で技能工が不足している事業所の割合は四一年八月四八％、四二年八月六一％、四三年二月六五％と上昇しており、こうした労働力不足の進行が生産などの状況に一時に影響を及ぼした事業所もみられた。

労働力需給のひっ迫を背景に失業は低水準で推移した。完全失業者数は四四万人、失業率は〇・九％といずれも前年と同一の低水準を示した。失業保険受給者は前年より四・七％となり、受給率（失業保険受給者数の被保険者数プラス受給者に対する比率）は二・八％と前年より〇・二ポイント低下した。

二、雇用増加とその特徴

求人の増加を背景に雇用は年初から増勢を強め、前年比三・〇％増と四一年の二・五％増を上回った。しかし今回の景気上昇期（四一・四二年）の雇用増加の程度は前回（三八・三九年）、前前回（三四・三五年）の景気上昇期に比較すると著しく低かった。

四二年の雇用の動きを産業別にみると、建設業、製造業の雇用増加が大きく、製造業のなかでは輸送用機器、電気機器など金属機械関連業種の雇用の伸びが大きかった。規模別には大規模の雇用増加が著しかった。

三、賃金の大幅上昇とその特徴

賃金は景気上昇を反映して増勢を強め、一二・一％増と二九年以降最高の上昇となった。賃金増加の内容をみると、所定内給与の増加率が前年を上回るとともに、超過勤務給与の伸びが著しかったが、特別給与の伸びは前年よりやや低かった。

所定内給与の増勢が強まったことには、初任給や中途採用賃金が四一年の停滞から脱して再び増勢を強めてきたことや、景気上昇下における企業経営の改善を背景に高額の賃上げが行なわれたことが影響している。

規模別には、五〇〇人以上の一三・八％増に対し、三〇～九九人は一二・〇％増、五～二十九人は一一・〇％増と大規模の方が上昇率が高く、規模別賃金格差は前年にひきつづきやや拡大した。賃金の内容を定期給与と特別給与に分けてみると、特別給与については長期的に縮少傾向が続いており、格差拡大は定期給与について生じている。格差拡大の要因としては、景気上昇下における所定外労働時間の増加が大規模ほど大きかったことのほか、中小企業での女子中高年層などの増加が高まり、それが平均賃金の上昇を引き下げるように作用したこと、新規学卒の初任給や若年層賃金の逆格差の修正などがある。景気上昇下の生産の増加を背景に製造業の労働生産性は急速に上昇し、四二年平均では一六・五％増と賃金の一三・五％増を上回った。企業経営面でも四二年上期には付加価値生産性の上昇が一人当たり人件費の上昇を上回り、付加価値に占める人件費の比率が低下するとともに総資本収益率は三七年以降最高の水準となった。

四、労使関係

労働組合組織はひきつづき拡大したが、労働組合員数の増加率は一・六％増で二八年以降最低であった。組織率も三五・二％と前年より〇・二ポイント低下した。労働争議は、総争議件数が一八・〇％減、総参加人員が〇・三％減となった。争議行為参加人員は二六年以降最低となり、労働損失日数もこれまでの最低を記録した。これには景気上昇下の企業業績の好調を背景に春季賃上げ争議が深刻化することなく妥結したこと、秋季闘争が前年ほどの規模に達しなかったことが影響している。

五、むすび

四二年の労働経済には、景気上昇によって労働力不足などの現象が過大にあらわれた面がある。しかし、今後は労働力不足はさらに強まる可能性があるがあるので労働者の能力を開発し、向上させるとともに、その有効な発揮をはかってゆく必要があり、その方向に必要な問題はつぎの三点である。

① マクロ的なレベルでの労働者の能力の有効発揮の問題として低能率、

低生産性分野の改善をはかる必要がある。それに関連して最近発展産業などにみられる中小零細企業の増加の問題についても検討する必要がある。労働面ではこれらの問題に関連して労働力のより高能率な部門への流動を円滑に行なうこと、労働者の養成にあたって、その能率や適正を考慮するとともに産業の需要について配慮することが重要である。また需要側でも、学卒に固執せず、女子や中高年層の能力を活かし、労働者の素質や性格に即した作業管理、勤務制度などについて十分に配慮する必要がある。

② 労働力のより適切な配置ないし活用をはかる傾向は進んでいるが、労働の効率化と従来の賃金雇用制度などの調和の問題についても検討する必要がある。

③ 労働力不足の進展にともなって、一時的に過長労働時間、作業環境改善の遅れなどが生ずる可能性があるもので、その改善に意を注がねばならない。

【参考資料】(1)労働省「昭和四十三年度労働省重点施策」(一九六七年八月三〇日)、(2)第五八回国会衆議院社会労働委員会議録、(3)自由民主党「政策月報」(一九六八年二月号)、(4)労働省「昭和四十二年労働経済の分析」

II 政府の賃金政策

概要□人事院の公務員給与勧告□賃金相談室の開設□最低賃金法改正をめぐる問題□公労委の仲裁裁定

概

要

一、政府の賃金政策の主流をなす人事院の公務員にたいする給与勧告、公労委の公企体労働者にたいする仲裁裁定は、前者が六七年八月一五日、定期昇給分を含めて一一・一二%のベース・アップ、後者が六八年五月一〇日定昇分を含めて一一・九五%のベースアップを決定した。もともと公務員と公共企業体労働者にたいする賃金政策は、わが国の賃金統制政策において大きな役割を果たしてきたのであるが、最近数年における労働力需給の逼迫は、民間産業の賃金の大幅上昇をもたらし、公務員・公企体労働者の賃金決定は、民間労働者の賃金と均衡をはかることに重点をおかざるをえなくなっている。いってみれば、公務員および公企体労働者にたいする賃金政策は、賃金統制の機能において一時期に果たした役割を果たすことが不可能になっていくといつてよい。

民間企業においては、大幅な賃金上昇を生産性の向上によって吸収し、分配率を引き下げているが、公企体の一部においては、賃金の上昇が経営の困難をもたらす傾向にあることも否定できない。かくして公企体における企業合理化問題が発生する。

一、最低賃金法はその決定方式として、業者間協定にもとづくもの（第九条）、業者間協定にもとづく最低賃金を地域的に拡張するも

の（第二〇条）、労働協約を地域的に拡張するもの（第二一条）および最低賃金審議会の調査審議によるもの（第二六条）の四方式があり、現在約五〇〇万人の中小企業労働者に適用されているが、そのほとんど大部分が法第九条の業者間協定にもとづく最低賃金として決定されている。しかしこの方式は、使用者側だけで最低賃金を決定するものであるため、労使対等の原則に反するばかりでなく、初任給大幅上昇の勢のなかでしばしば現実から遊離する傾向がみられた。そこで政府は、中央最低賃金審議会の答申にもとづいて、業者間協定方式を廃止して、審議会方式による最低賃金を中心とする法改正を行なうことにした。総評は、全国・全産業一律の最低賃金制を要求する立場から、この法改正には反対を表明している。

一、若年労働力の需給逼迫、技術革新の進展にともなう生産方式の変化にともない、賃金制度の改善は、国民経済的要請としてあらわれている。労働省は、このような要請にこたえるため賃金相談室を開設し、企業の賃金制度改善のために相談に応ずることになった。

1 人事院の公務員給与勧告

人事院は、一九六七年八月一五日、公務員給与にかんする報告および勧告を国会と内閣にたいして行なった。この勧告における俸給

表の改善率は、平均七・〇％であり、六六年の六％、六五年の六・四％を上回っている。俸給表改善の内容は、とくに官民給与格差の大きい医師について格段の引上げを行ない、研究職、教育職、看護婦等について配慮を加えたほかは、だいたい一様の引上げを行なっている。

諸手当関係でも改善がはかられ、民間における特別給との均衡を考慮して、三月に支給する勤務手当を〇・一月分増額したほか、都市手当が新設された。都市手当は、六大都市等の甲地については、俸給十扶養手当の六％、乙地については同三％を支給するものである。さらに宿日直手当を引き上げ、勤務一回について現行四二〇円を五一〇円とし、常直手当の現行月額三〇〇〇円を三六〇〇円とした。

諸手当の改善による改善率は〇・九％で、俸給表の改善率と合わせれば七・九％の率（金額にして三五二〇円）になる。さらに定期昇給分を加えれば、増額率はだいたい一一・二％である。

このような改善率の根拠として次のような点を指摘している。すなわち六七年四月までの一年間に、毎月勤労統計による民間給与は一・四％の上昇を示し、また消費者物価は三・一％、生計費は七・〇％の上昇が認められる。また人事院は、例年のとおり四月における官民給与の正確な比較を行なうため、国家公務員給与等実態調査を実施するとともに、約六七〇〇の民間事業所について公務に類似する九一職種、約四五万人を対象として職種別民間給与実態調査を実施した。さらに春闘において四月に遡って実施される給与改定についてもあわせて調査を行なったが、これが昨年にもまして多数にのぼったため、六七年には、従来方式による四月現在の官民給与格差を基本としながら、右の遡及改定による影響を加味した給与

改定を行なった。人事院報告・勧告は次のとおりである。

【人事院報告・勧告】

昭和四十二年八月十五日

人事院総裁 佐藤達夫

衆議院議長 石井光次郎殿

参議院議長 重宗 雄三殿

内閣総理大臣 佐藤 栄作殿

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

この勧告に対し、国会および内閣が、その実現のため、すみやかに所要の措置をとられるよう切望します。

〔別紙第一〕

報 告

一 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「昭和四十二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四十七万人であり、その平均年齢は三八・一歳である。また、その男女別構成は八〇・七％、女一九・三％、学歴別構成は大学卒一七・三％、短大卒一一・三％、高校卒四九・六％、中学卒二一・八％となっている。

これら一般職国家公務員には、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が適用されており、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、俸給四二、二八〇円、扶養手当一、〇九五円、暫定手当九六〇円、計四四、三三五円と見込まれる。

二 民間の給与

民間給与の一般的動向と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一一・四％、金額にして、約三、八〇〇円の上昇を、ま

た、製造業における管理・事務・技術労働者のそれは一〇・六％、金額にして約四、三〇〇円の上昇を示している。

本院は、前記の国家公務員給与等実態調査による職員の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、七〇〇の事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「昭和四十二年職種別民間給与実態調査」を実施し、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。

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結果、本年もまた、全事業所の二三％にのぼる事業所において平均一二・六％の引上げを伴う遡及改定が実施されているという異常な事実が明らかとなった。

三 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・七％上回っていることが明らかとなった。

また、引上げ改定の支払が遅れたため右の比較に含まれないこととなった前述の四月遡及改定の影響は、二・二％と見込まれる。

四 民間の初任給

民間における新規学卒者の本年四月の初任給は、本院の調査結果によると、別表第二のとおりであり、いわゆる事務・技術系の初任給は、大学卒、短大卒で約一、八〇〇円、高校卒、中学卒で一、二〇〇円ないし一、三〇〇円台の増加となっている。

五 官民給与の地域別較差

官民の給与較差の一環として、暫定手当の支給地域区分別の官民給与を算定した結果は、別表第三のとおりであって、地域区分相互間に顕著な較

また、消費者物価、生計費についてみても、別表第四に示すとおり、六大都市とその他の地域との間には、物価においては六・五%、生計費においては一三・六%の較差が認められる。

六 特別給

七 宿日直手当

八 物価および生計費

また、同局の家計調査による本年四月の全世帯の消費支出は、前年同月に比し、東京では一・四％の増加にとどまっているが、全国では七・〇％の増加である。

給与決定に係る基礎的諸条件は、以上に報告したとおりであるが、これら諸条件のうちには、四月に遡及して給与改定を実施している事業所が昨年にも増して多数にのぼるといふ事実があるので、本年も、従来

次に、俸給表の改定に当たっては、初任給の引上げ、中位等級の昇給間差額の是正を含め、全俸給表の金額改定を行なうことが適切であると考えらる。

なお、勤勉手当および宿日直手当についても、民間における同種給与の支給の実態にかんがみ、改善を加える必要がある。

最後に、本院の勧告は、本来、官民給与の較差を基礎として、一般職国家公務員の給与を民間の給与水準に追いつかせる建前のもとに行なわれるものである以上、その実施時期についても完全に実施されるべきあるところ、実施時期については、昭和三十五年以降毎年繰り下げられてきている事実を、ここに改めて指摘しておきたい。

〔別紙第二〕

勸告

一
(一) 俸給表

(二) 勤勉手当

三月に支給する勤勉手当を○・一月分増額すること。

別表第1 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	42,913円	45,821円
行政職俸給表(二)関係	36,586	38,714
海事職俸給表(一)関係	60,766	57,133
海事職俸給表(二)関係	43,994	40,695
教育職俸給表(一)関係	73,341	71,676
教育職俸給表(二)関係	57,594	56,071
研究職俸給表関係	51,105	60,216
医療職俸給表(一)関係	79,015	120,462
医療職俸給表(二)関係	44,233	48,040
医療職俸給表(三)関係	35,698	32,482
全 職 種 計	(A)44,617	(B)47,149
全職種の総合較差(A)/(B)	105.7%	

(注) 1 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。
2 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。

(三) 都市手当等
別記第二の要領により、新たに都市手当を設け、物価、生計費および民間給与の特に高い地域に在勤する職員にこれを支給するとともに、現行暫定手当については、その一定部分を逐次俸給に繰り入れてその整理を進めること。
(四) 宿日直手当および初任給調整手当
1 宿日直手当について、支給額の限度を五一〇円(土曜日またはこれに相当する日に退庁時から引き続いて行なわれる宿直勤務にあつては七六五円)とするとともに、常直的な宿日直勤務に対する手当の支給月額の限度を三、六〇〇円とすること。
2 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月額の限度を一〇、〇〇〇円とすること。
二 この勧告の基礎となっている官民給与の較差が、昭和四十二年四月を基準としていることにより、この勧告は同年五月一日から実施すること。

別表第3 官民の暫定手当支給
地域区分別給与較差

暫定手当支給地域区分	給与較差
0, 1, 2 級地	101.0
3 級 地	107.6
4 級 地	113.7
計	106.8

(注) 1 行政職俸給表(一)関係職種について較差である。
2 給与較差は、公務員を100とした民間の値である。

別表第4 物価および生計費の
地域差指数

区分	六大都市	その他
項目		
消費者物価	106.5	100.0
生 計 費	113.6	100.0

(注) 総理府統計局小売物価統計調査および同局家計調査による。

別表第2 民間における初任給の対前年比較

職 種	学 歴	昭和42年 (A)	昭和41年 (B)	(A)-(B)
事務員・技術者	大 学 卒	24,943円	23,138円	1,805円
	短 大 卒	19,842	17,992	1,850
	高 校 卒	17,559	16,183	1,376
事 務 員	中 学 卒	14,628	13,414	1,214
大 学 助 手	大 学 卒	26,359	24,434	1,925
高 校 教 諭	大 学 卒	25,951	24,138	1,813
研 究 員	大 学 卒	25,697	24,244	1,453
研 究 補 助 員	高 校 卒	19,347	17,344	2,003
医 師	大 学 卒	45,852	39,868	5,984
薬 剤 師	大 学 卒	25,422	22,929	2,493
栄 養 士	短 大 卒	19,515	18,138	1,377
看 護 婦	養成所卒	23,004	21,454	1,550
准 看 護 婦	養成所卒	17,940	16,906	1,034

(注) 1 人事院の職種別民間給与実態調査による調査職種のうち、主要なものを掲げた。
2 金額は、公務員の暫定手当相当額を控除した額である。

労働省は、一九六七年七月から東京、神奈川、大阪、福岡など主

2 賃金相談室の開設

別表第5 民間における特別給の支給状況

区 分		職 員	工 員
項 目	上 半 期 (A ₁)	37,575円	26,741円
	下 半 期 (A ₂)	38,262	27,365
特別給の支給額	上 半 期 (B ₁)	77,770円	42,164円
	下 半 期 (B ₂)	98,228	48,111
平均給与月額に対する特別給の割合	上半期 (B ₁)/(A ₁)	2.06月分	1.58月分
	下半期 (B ₂)/(A ₂)	2.57	1.76
年 間 の 平 均		4.41月分	

(注) 1 上半期は昭和41年5月から10月まで、下半期は昭和41年11月から昭和42年4月までの期間を示す。
2 年間の平均は、特別給の割合を公務員の構成に合わせて求めた値である。

別表第6 民間における宿日直手当の支給状況

項目 区分	宿日直手当制度のある事業所の割合	勤務1回当りの平均手当額
宿 直 手 当	45.3%	507円
日 直 手 当	48.3	569
平 均	—	514

(注) 平均は宿直手当および日直手当の加重平均値である。

要な工業地域の労働基準局および労働基準監督署(二五カ所)に賃金相談室を設置し、そこに民間の学識経験者である賃金相談員を配置し、個々の企業に生じている賃金制度にかんする具体的な諸問題についての相談に応じ、その改善に協力援助することになった。

賃金相談業務の中心となるのは、相談にあたる賃金相談員であり、賃金制度にかんし造詣の深い学識経験者で、かつ社会的信望があるもののなかから都道府県労働基準局長が委嘱することになっている。賃金相談員の職務は、都道府県労働基準局長の指示を受け、主として企業の賃金制度に関連する項について、相談室に入室した労使の相談者に面接のうえ、提起された問題の相談に応じ、資料を提供し、助言を与える等によってその解決のための援助指導を行なうものである。この相談員は、非常勤の国家公務員であって、その地位を利用したり、特定の個人もしくは団体の利益を図ったり、また職務上知り得た秘密を漏らしたりすることは禁じられている。

賃金相談員を設置する都道府県は、当面、東京、神奈川、大阪、福岡などの主たる工業地域を管轄する労働基準局とし、賃金相談員を配置する場所は関係する労働基準局および労働基準監督署二五カ所である。賃金相談員が配置された労働基準局および労働基準監督署では、相談に応ずる一定の場所を「賃金相談室」とし、それぞれ配置された都道府県労働基準局、労働基準監督署の名称を冠して呼ぶこととしており、あらかじめ定められた日時に相談者が出向いて行けば、賃金相談員が相談に応じてくれることになっている。

一つの賃金相談室には、原則として二名の賃金相談員が配置されている。この場合相談業務を円滑に推進するために、賃金指導官が賃金相談員の相談業務を補佐することになっている。賃金相談室は、各相談員の実情に応じて毎週一回または隔週一回、特定の曜日に開設される。しかし特殊の事情があり、かつやむをえないと都道府県労働基準局長が認めた場合には、出張相談もできることになっている。賃金相談室には、賃金制度にかんする種々の専門書、改善事例集や賃金研究会等の調査研究成果の報告書あるいは賃金に関する各種統計資料なども備えつけ、必要に応じて資料は配布することになっている。

以上のような賃金相談室が開設された背景は、いうまでもなく若年労働者を中心とする労働力需給関係の変化、技術革新の進展にもなう生産方式や労働態様の変化などの結果、従来のわが国の年功賃金制度にさまざまな問題が発生し、近代化を迫られている点にあるといつてよい。とくに中小企業の賃金は賃金決定の客観的基準もなく、いわゆる総合決定給が大部分なので、労働力不足のもとで労働力を確保・定着させるためにも、賃金制度の改善は不可避的になっている。いってみれば賃金制度の改善は、国家経済的な要請となっており、賃金相談室の開設は、このような要請にこたえる労働省の賃金政策の一環なのである。賃金相談員規程は次のとおりである。

【賃金相談員規程（労働省訓令第四号、四二・六・一九）】
（設置）

第一条 企業における賃金制度の改善の円滑な推進に資するため、都道府県労働基準局に賃金相談員（以下「相談員」という）を置く。

第二条 相談員は、社会的信望があり、かつ、賃金制度に関し学識経験を

有する者のうちから、都道府県労働基準局長が委嘱する。

（職務）

第三条 相談員は、都道府県労働基準局長の指示を受けて、賃金制度に関する事項について使用者又は労働者の相談に応じ、必要な援助及び指導を行なう。

（任期等）

第四条 相談員の任期は、二年とする。

2 相談員は、非常勤とする。

（秘密を守る義務等）

第五条 相談員及び相談員であった者は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百一〇号）の定めるところにより、その職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

2 相談員は、その地位を利用して、特定の個人若しくは団体の利益を図り、又は紛争に介入すること、その他信用を傷つける行為をしてはならない。

（その他の事項）

第六条 この訓令に定めるもののほか、相談員に関し必要な事項は、労働省労働基準局長が定める。

附則

（施行期日）

この訓令は、昭和四二年七月一日から施行する。

3 最低賃金法改正をめぐる問題

一九六七年春闘共闘委は、最低賃金制について中央最低賃金審議

会の答申および法案作成の時期を春闘争の行なわれる段階と判断し、「全国産業一律制を基本としない政府案は一切拒否する」として、春闘段階で統一ストを実施するという方針を採用し、三月二日、三月三〇日の春闘統一行動日には、全国一律最低賃金制確立を目標にかかげた。しかし各単産の闘争体制は不十分で、統一行動のより上がりはみられなかった。

この間中央最低賃金審議会基本問題小委員会は、総評・中立労連出身委員欠席のなかで進められ、三月ころから公益委員を中心として答申作成のための準備にはいり、四月末には「概ね二年間の期限をもって、九・十条の業者間協定を廃止し、十六条方式を中心に進め、この間将来制度についての結論を出す」という中間答申的な案をまとめ（一九六八年版「労働年鑑」参照）、労使各側の意向を打診するとともに総評・中立労連にたいし、審議会復帰を要請した。これにたいし総評は、「公益案は全国一律の要求の銚先をそらし、現行法を温存するもの」として反対し、ボイコット体制の継続を確認した。中立労連は、全国一律の方向が示されないことを不満としながらも審議会に参加して全国一律の要求実現のために努力すべきであるとして、五月九日の全体会議で「審議会復帰」を決定し、総評・中立労連のボイコット体制は崩れることになった。

かくして中立労連出身委員が出席して開かれた五月一五日の中央最低賃金審議会総会において公益案をもって答申とすることを決定し、同日労相に答申された。同盟・新産別は、十六条の強化は一步前進であるとの態度をとって答申に賛成した。

政府は答申にもとづいて特別国会に十六条を中心とする改正法案を上程、これにたいし春闘共闘委は、健保特例法反対、失保改正案

反対の要求と合わせ国会闘争に重点をおき、五月三十一日、六月三〇日、七月一三日と大衆行動を中心とする統一行動を実施したが、春闘が終了した段階での闘争であったためより上がりはなかった。

特別国会は、健保特例法案等の審議が中心となり、最賃法改正案は継続審議となつて七月二一日閉会した。臨時国会は七月二七日開会されたが、最賃法改正案は審議未了で廃案となった。

その後総評・中立労連は、九月以降春闘共闘委規模での最賃対策委や最賃全国代表者会議を開いて今後の闘争の進め方を検討したが、一〇月二六日早川労相が「歴代労働大臣の今後の最賃制度についての見解表明（理想として全国一律が望ましい）を否定するつもりはない」と述べたため、一〇月三十一日の全国代表者会議においてボイコット戦術解除を決定し、一二月以降審議会に復帰するにいたった。

なおこの間政府は、九月一七日から一カ月間所沢会長を団長とする中賃審の各側メンバーによる最低賃金制調査団をヨーロッパに派遣して各国の最低賃金制事情を調査させた。総評はこれに参加せず、ほぼ同時期に独自の調査団をヨーロッパに派遣した。

労働省は、六三年一月三十一日最賃法改正法案を再度国会に提出したがその要綱は次のとおりである。

【最低賃金法の一部を改正する法律案要綱】

- 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及び業者間協定に基づく地域的最低賃金を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については、労働大臣又は都道府県労働基準局長は、従来、その他の方式により最低賃金を決定することが困難又は不適当と認めるときに限り調査審議を求めることができることとされていたが、その要件を除き、必要があると認めるとき

に調査審議を求めることができるものとする。

三 最低賃金審議会は、二により最低賃金について調査審議を行なう場合においては、関係労働者及び関係使用者の意見をきくものとする。

四 最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金については、労働大臣又は都道府県労働基準局長の決定に先立ち、関係労働者及び関係使用者は、労働協約に基づく地域的最低賃金の場合の異議の申出に準じて、異議の申出をすることができるものとする。

五 附則において次の経過措置を規定するものとする。

(一) 法施行の際現に効力を有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、法施行後二年間は、なおその効力を有するものとする。

(二) (一)の最低賃金については、(一)の間中は、従前の例により改正又は廃止することができるものとする。

(三) 法施行後、最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金が新たに設定又は改正されたときは、その最低賃金の適用を受ける労働者については、(一)の最低賃金は効力を失うものとする。

六 その他所要の整備を行なうものとする。

右のような最低賃金制改正法案は、第五八回国会に再提出され審議が行なわれたが、この改正法案の趣旨は地方最低賃金審議会における法の運営にあたって少なからず影響を与えた。すなわち最低賃金法の運営がおのずから審議会方式(法第一六条)を中心とするようになり、六七年秋以降に、地方最低賃金審議会がほとんどこの方式による調査審議を行なうようになった。業者間協定方式による最低賃金は、六七年度中に二〇六件が決定され、とくに一〇月以降はわずかに一四件の改正が行なわれたにすぎなかった。この反面、審議会方式による最低賃金の決定にもなつて、従来その業種に適用されていた業者間協定方式の最低賃金で廃止されるもの少なくなく、その件数は六七年中に一五六件に及んだ。

しかし審議会方式によって最低賃金を決定することについて、地方最低賃金審議会によっては労使の意見が一致しないものもあった。すなわち使用者側の中には、現行法の運営である以上建前として業者間協定方式を中心とすべきで、それによることがいちじるしく困難・不適當の場合にのみ審議会方式によるべきであるとの意見が強く、また総評系の委員は、全国全産業一律の最低賃金制度の法制化の実現のため、審議会方式による最低賃金の決定に反対するという立場をとった。さらに審議会方式による最低賃金を決定する場合、その対象業種や地域の範囲をどうするかについて委員の意見がわかれ、その運営は必ずしも円滑に行なわれなかった。

かくして中央最低賃金審議会の運営方針小委員会は、審議会方式による最低賃金の運営や、業者間協定の取扱い目安の問題など当面の最低賃金法の運営について審議を行なってきたが、三月二九日の小委員会において、当面の最低賃金制の運用については六六年五月の中央最低賃金審議会の答申の趣旨を尊重しつつ現行法の運用を行なうこととするが、審議会方式による最低賃金の取扱いについても意見がまとまるにいたった。

労働省労働基準局長は、この運営方針小委員会の意向にもとづき、都道府県労働基準局長にたいして「当面の法第一六条に基づく最低賃金の運用について」の通達を行なった。その内容は次のようなものである。

【当面の法第一六条に基づく最低賃金の運用について】

(基発第二五一号 昭四三・四・一六)

(労働省労働基準局長より都道府県労働基準局長宛)

最低賃金法第一六条による最低賃金の決定については、昭和四一年六月

二四日付基発第六四〇号「法第一六条による最低賃金の決定に当って留意すべき事項について」により指示したところであり、その後今日までかなりの普及をみているところである。

しかしこの間において、昨年五月中央最低賃金審議会から提出された「現段階における最低賃金制の取扱いについて」の答申は、業者間協定方式を廃止し、審議会方式による最低賃金を中心とする法改正を行なうべきことを述べており、これに基づいて現在所要の法改正が進められているところである。

かかる状況のもとにおける当面の最低賃金制の進め方については、労使にいろいろの意見もあり、中央最低賃金審議会の運営方針小委員会において検討が進められてきたところであるが、今般同小委員会においては、当面の最低賃金制の運用のうち法第一六条による最低賃金の取扱いについて一応下記の結論に到達したので、今後法第一六条の運用についてはこれによって遺憾なきを期せられたい。

なお、前記昭和四一年六月二四日付基発第六四〇号通達は廃止されるものであるので念のため。

記

当面の最低賃金制の運用については、昨年五月の中央最低賃金審議会の答申の趣旨を尊重しつつ現行法の運用を行なうものとするが、そのうち法第一六条の運用については、次によるものとする。

1 法第一六条方式によってとりあげる対象について

(1) 当面法第一六条方式によってとりあげる対象としては、重点対象業種であつて、これまで最低賃金が決定されていないか、または最低賃金が決定されているがその適用率が低く、他の方式によっては当該関係労使の大部分に最低賃金が適用されるようにすることが困難または不適当と認められるものを第一とすること。

(2) なお前記(1)以外ののものであつても、重点対象業種についての法第九条、第一〇条の最低賃金が決定後相当期間を経過して実効がなくなつており、かつ、法第九条、第一〇条による改正を行なうことが困難または不適当と認められ、新たに法第一六条方式による最低賃金の決定を

行なつて最低賃金額を改訂することについて関係労使に異議がないもの、および非重点業種であるが、地方最低賃金審議会が法第一六条方式により最低賃金を決定することを特に必要と認めたものについては同方式による最低賃金の対象としてとりあげてさしつかえないこと。

2 法第一六条による諮問のやり方について

都道府県労働基準局長は、法第一六条による諮問を行なうにあたっては、できる限り事前に地方最低賃金審議会の各側委員の意向をきくようにすること。なお、そのため要すれば、地方最低賃金審議会に各側委員よりなる小委員会などを設け、当該都道府県労働基準局において法第一六条方式によりとりあげるべき対象業種、その範囲等についてあらかじめ検討を求め、その意見を考慮して具体的な諮問を行なうこととする。

3 関係労使の実情および意向の反映について

法第一六条による最低賃金の決定にあたっては、関係労働者および使用者の実情および意向の反映について十分配慮することが必要であり、このためには、

(1) 専門部会の労使代表委員の選任については、当該対象の関係労使団体および当該都道府県の代表的労使団体との連絡を密にし、関係労働者および使用者の意向を全般的に代表しうる適切な委員が選任されるよう配慮すること。

(2) 事務当局は、当該対象に関する賃金その他の労働事情、経営事業等につき各規模階層別、各細目業種または職種別、各地域別等を含む全般の実情が把握されるよう実態調査資料を整備し専門部会の審議に供すること。

(3) 専門部会の審議においては、前記3の(2)の資料によるほか、関係労使の意見をきき、要すれば委員による実地視察等をも行なつて実情に即した最低賃金が決定されるよう努めること。なお、この場合専門部会の労使代表委員の選出母体と実情が相違する労働者または使用者の代表であつて、意見があるものについては、十分その意見をきくよう配慮すること。

4 公労委の仲裁裁定

六八年春闘における公労協の要求は、国労（基本給に定額四・五%—二〇〇〇円の引上げ、その他を含め一万二〇〇〇円）、全通（基本給引上げ一万円、中だるみ是正一〇〇〇円、計一万二〇〇〇円）、全電通（最低五四〇〇円の一律引上げプラス積上げ分、計一万円—一万二〇〇〇円）、動労（一万二〇〇〇円—定額五分の三、定率五分の一、是正分その他五分の一）等であった。このような要求にもとづく公労協の闘争は四月二七日のストで大きな山場を迎えたが、それを目前にして公労委の調整がすすみ、六七年の裁定を上回る「七%プラス四〇〇〇円」の調停委員長見解が出され、仲裁移行を決議したため、ストライキを回避して事実上解決することになった。

公労委の仲裁裁定は、五月一〇日労使双方に提示された。賃金引上げ率は七%+四〇〇〇円で、さきに調停の席上表明された調停委員長見解と全く同じであった。公共企業体平均で三四〇五円（加重平均）で、これに定期昇給分一七二七円を加え、五一三二円、引上げ率にして一一・九五%になる。

仲裁裁定提示にあたって兼子公労委会長は、「仲裁裁定の七%プラス四〇〇〇円は、四月二七日早朝調停の最終段階で各調停委員長が労使の委員に提案したのと同じものである。この提案は、労使委員

の同意をえられず不調となったのであるが、仲裁委員会はいらためて関係当事者の主張や労使委員の意見を聞き慎重に検討した結果、やはりこの案が最善であるとの結論に達した」「裁定書の理由にもあるように、今回の調停および仲裁における最大の問題は、現下の経済環境や財政事情の中で、民間の賃上げ状況を公共企業体等の賃金にどう反映させるかということにあった。当局のいうところもわかるが、民間における賃上げのすう勢に見合ってきめるという数年来の建前をくずすことは適当でないというのが仲裁委の考えである」「企業の経営や国の財政が困難な情勢のもとにおける賃上げであるので、源資のねん出については、関係政府機関の協力を期待すると同時に、とくに労使双方が生産性の向上や経費の節減など、格段の企業努力をされるよう望む」という趣旨の談話を発表した。

【国鉄（国鉄労組関係）】

主 文

- 一、日本国有鉄道の公共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、昭和四三年四月一日以降、一人当たり同日現在における上記職員の基準内賃金の七%相当額に四〇〇〇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。

理 由

- 一(1) 今次の賃金紛争における労使間の主な対立点は、組合が生計費の上昇、国家公務員給与との比較、民間賃金の上昇などを根拠として一人平均一二、〇〇〇円の賃金引上げを要求したのに対して、当局は、他の公社、現業職員の賃上げが行なわれる場合には、それらと同率であるべきであると考えるが、現段階では企業体の支払能力の面から具体

的な額の回答はできないとの見解を示すにとどまったことにある。

当委員会は、公共企業体等の職員の賃金を決定する際の重要な条件である生計費や国家公務員の給与、民間賃金の動向を検討するとともに、最近の経済情勢や企業体の経理状況などについても考慮した。

(2) 生計費の動向については、全国の消費者物価指数は昭和四二年度平均の対前年度比で四・二%、本年三月の対前年同月比では五・三%の上昇となっている。また、全都市勤労者世帯四二年度平均の消費支出金額(四人、三〇・四日換算値)は前年度に比べ約一〇%の上昇であった。

(3) 国家公務員の給与との関係については、公共企業体等の職員と国家公務員の給与を的確に比較する資料は乏しいが、利用しうる資料について種々の角度から検討を行なった結果、当委員会としては、国家公務員に対し昨年度実施された調整手当など地域給のなりゆきについては関心をもつが、当面とくに措置すべきものではないと判断した。

(4) 民間賃金との関係については、今次賃金引上げ前の水準を昭和四二年賃金構造基本統計調査などに基づいて種々検討を加えたが、当企業体の賃金水準が民間に比べ必ずしも劣っていないとした昨年の仲裁裁定の判断については、本年も変更すべき特段の事情は認められなかった。

(5) 労使の主張は、民間産業における今季賃上げの状況をどうみるか、また、これを公共企業体等の賃金にどう反映させるかについてもっとも対立した。組合側は、民間産業の賃上げ状況をそのまま公共企業体等の賃金に反映させるべきであると主張し、民間産業の今季賃上げ率は少なくとも一三%を下回ることはないと述べた。組合側が提出した資料によれば、額において昨年の賃上げを上回った組合数は調査組合の約九割、額・率ともに昨年を上回った組合数は約七割にのぼっている。これに対し、当局側は、現段階において多くの民間企業で昨年の賃上げ額を上回る傾向にあることは認めるが、まだ民間賃上げ状況の全ぼうを判断するにたる事実は出そろっていない。また、本年はとくに内外のきびしい経済環境や政府の経済、財政運営の基本的態度およ

び企業体の経営実態から、民間の賃上げ状況をそのまま公共企業体等の新賃金に反映させることは適当でないと主張した。

(6) 組合側の資料には、調査対象のとり方、賃上げ額の内容などについて問題はあるとしても、多くの組合において額・率ともに昨年を上回っている傾向は、事実として認められる。他面、当委員会としては、前記当局側の主張もまた十分考慮されるべき理由があると考えた。しかし、過去数年来踏襲されてきた公共企業体等における新賃金決定の基本方向、すなわち、民間賃金のすう勢に見合っただけという建前に、この際根本的な変更を加えることは適当でないと認めた。

(7) 当委員は、以上の諸点を総合勘案し、主文第一項のとおり裁定した。賃上げ源資の表示について率と額を併用したのは、昨年の例もあり、本年も各企業体等に共通する基準としてこの方式が適当であると認めたことによる。

また、組合は、本年一月以降の賃金改定を主張したが、四一年の仲裁裁定に指摘されているとおり、従来、賃金改定が毎年四月に実施されたという慣例を本年とくに変更すべき理由があると認められなかった。

なお、本裁定による賃上げ源資のねん出のためには、関係政府機関の協力を期待すると同時に、労使双方に対し、とくに生産性の向上や経費の節減など格段の企業努力を望むものである。

二、主文第一項の源資の配分の問題については、労使間の協議によって決定する従来の慣行もあり、主文第二項のとおり労使間の協議にまかせた。

最低賃金の問題も、配分の際検討することを適当と考え、主文にはふれなかった。

なお、配分の協議には従来相当の時日を要しているが、今回は労使において早期に完了し、本裁定の効果がすみやかに職員に及ぶようにに要望する。

【参考資料】(1)「賃金と社会保障」労働旬報社、(2)「賃金通信」労働法令協会、「労働時報」労務行政研究所

III 雇用政策

概要□雇用政策の基本方針——労働省「わが国の労働力不足の現状とその対策」／日本経済調査協議会「昭和四〇年代の雇用問題」／失業保険対策——失業保険行政の基調／失業保険法の改正問題／季節的労働者の通年雇用奨励制度／失業対策事業——失対事業運営の基調／失対就労者の動き／炭鉱離職者対策

概

要

一、企業の労働力不足は最近ますますいじめるしく、今後とも、新規学卒者をはじめとする若年労働力の供給減少により、基幹産業にとって必要な技能工などの若年労働力（しかも相対的に低い賃銀で雇用の可能な）の不足はいっそう激化する——労働力需給にたいするこうした現状と将来の予想の上に立って、政府はさきに雇用対策法を制定して労働力流動化政策に法的基盤を与え（雇用対策法は一九六六年七月に制定——本年鑑第37集、雇用政策の項を参照）、それにもとづいて六七年三月、雇用対策基本計画を決定した（本年鑑第38集を参照）。そしてさらに六八年三月には労働省によって「わが国の労働力不足の現状とその対策」が発表され、労働力の節約と有効活用を農業部門や商業、サービス業部門をはじめとして全産業で進め、それによって生み出された労働力を基幹産業や輸出産業へ供給することによってこれら重点産業の労働力不足の解決をはかって行くという、労働力の「傾斜的配置」あるいは「重点的配置」を政策的に促進する方針が打ち出された（労働力不足の現状や今後の見通しなどについては、本年鑑第一部Ⅱ「雇用構造と労働市場」を参照されたい）。

一、職安の職業紹介や失業保険制度、失業対策事業なども、このような労働力不足対策のために動員され、職安求職者にたいする職

業指導や職業訓練の強化、失業保険給付の「適正化」と受給者の就職促進、失対事業の「正常化」などの措置によって、それらの機能はあげて、労働力の流動化と有効活用 of 推進という政策目的の遂行のために、捧げられることになった。

1 雇用政策の基本方針

労働省「わが国の労働力不足の現状とその対策」

労働省は今後の労働力対策にたいする政府の基本的な見解として、一九六八年一月、「わが国の労働力不足とその

対策」を発表した。その対策によれば、今後農業部門や商業、サービス業部門をはじめ全産業で労働力の節約と有効活用を進め、それによって生みだされた労働力を製造業の基幹産業や輸出産業などへ供給することによってこれら重点産業の労働力不足の解決をはかって行くという、労働力の「傾斜的配置」あるいは、「重点的配置」を政策的に促進して行くこととしている。そして職安の機能もこのような政策の遂行を目的とするものとされ、そのため今後、職業紹介や職業指導を通じて、さらに技能者養成のための職業訓練や転職助成措置などの各種の制度を活用することによって、労働力の「適正配置」をおし進めて行くこととしている。労働力不足対策の要点は次のようである。

【労働省の労働力不足対策(要点)】 わが国経済が長い間の労働力過剰から近年労働力不足基調へ急速に移行しつつあるため、産業界をはじめ社会全体のもこれに対する適応がみられ、労働力不足をいっそう強めている。このような事態を改善するためには、産業政策によるところも大きく、低生産性部門の近代化と生産性の向上等経済の効率化を促進させる必要がある。それとともに、わが国において労働力の過剰時代の影響をうけて安易に人手にたよる傾向がみられるのでこれを克服し、人間の能力が十分活かされるような少数高効率態勢など社会・経済態勢への移行が急務であり、労働者の採用についても、従来の学卒にかたよりすぎる求人態度を改め、広く各層の労働者の能力を活かす必要がある。

労働力節約態勢の推進

今後強まると予想される労働力不足に対処するために、各産業・企業で今後いっそうその節約と生産性の向上に努める必要がある。とくに、今後若年労働力の供給が激減するので、これに片寄る採用態度を改め、労働力の過剰のみられる部門では省力をはかるようにするとともに、欧米の雇用事情等をも参照して、労働力節約投資の促進や合理的交替制の導入をはかるなど高効率態勢への切替えをはかる。

また、現在のわが国においては、人手不足の強まりの中で、たとえば、第一次産業で多数の就業者が季節的に失業保険に依存していたり、第二次産業では包装工程の自動化のように省力化が進められている反面、いわゆる管理・間接部門において人の使い方に無駄があったり、また、第三次産業においてはスーパーマーケットやワンマンカーが普及されている他方では、ゴルフ場のキャディ、バー・キャバレーのホステスのような過剰と思われる就業者が多くみられることは問題であり、とくに、奢侈的産業の利用户の相当部分がいわゆる社用族等であることにかんがみ、企業における交際費等に対する税制上の取扱いについても再検討すべきである。(中略)

また、労働力不足に対処し各企業は求人に奔走しているが、反面二年間二割の高い離職率を示しており、このようなせつかく就職した労働者が短期間に相当数離職している現状を改善するため、職業選択の適正を期するとともに、行きとどいた人事管理を促進することにより、職場への円滑な

適応（定着）をはかる。

輸出等主要産業への雇用促進

従来、輸出貢献企業等に重点をおいて職業紹介活動を強化してきたが、最近の労働力不足は一段と強まっており、限られた労働者がその能力を有効適切に発揮する方途を講ずる必要がある。このような観点から、輸出産業その他国民経済の発展にとって重要な生産分野、とくに関係中小企業に労働者が進んで就労できるようにするため、これらの分野における労働条件と労務管理の改善ならびに職業訓練その他による人的能力の開発向上を促進するとともに、職業選択の自由、適格紹介の原則に則しつつ、求職者を中心にその能力と適性に応じて重点的に職業指導を行なう。

中小企業雇用対策の強化

求人難は、中小企業においてますます著しくなることが予想されるが、対策の基本としては、日本経済の中における中小企業の進むべき方向を明らかにするとともに、設備の合理化や合併、協業化等による中小企業の近代化・高度化を積極的に推進することにより労働生産性の飛躍的向上をはかるほか、業種、地域等に応じ大企業と競合することなく専門化を進める等、その特徴を活かした独自の経営分野を開拓することによって労働者の実力を発揮する機会が多い中小企業を求職者にとって魅力あるものにする。

農業政策等との連携の強化

わが国の就職構造は、欧米諸国に比し第一次産業部門の比率がなおかなり高く、広く労働力の有効な能力発揮をはかるためにも農業構造政策の推進等農業における生産性向上に努める必要がある。また、これと関連して転職農業対策については万全を期する。なお、人手不足の強まりの中にあつて、年間六〇万人に達する多くの季節的出稼ぎ労働者が毎年、半年程度しか就労していないという状態は早急に改善する必要がある、冬期工事の促進等対策を強化すべきである。

労働力給源の切替え

昭和三〇年代において増加してきた学卒労働力供給が今後減少し、とくに中学卒就職者において著しいと予想される。このため若年労働力にこだ

わる採用態度を改める必要があり、高卒者の技能労働者への進出を促進するとともに、中高年齢者、婦人、心身障害者等が職場進出しやすいような作業態様を整備し、その求職開拓をはかり、労働力給源の切替えを推進する。（以下略）

一九六八年度の職業安定行政はその基本方針として、「基本的には、長期的視野に立って、労働力不足の進展に伴う諸問題に積極的に対処するため雇用対策基本計画に沿って職業安定行政を積極的に推進する」とともに、当面とくに右の「労働力不足の現状とその対策について」で取り上げられた諸施策の推進をはかることとしている（昭和四三年度職業安定行政の重点施策）による。

日本経済調査協議会「昭和四〇年代の雇用問題」

日本経済調査協議会の雇用問題に関する専門委員会（委員長・川崎重工業社長

砂野仁、委員は梅村又次へ一橋大学、山

下不二男へ労働省、並木正吉へ農業総合研究所など二〇名）は一九六

七年十一月、その報告書として「昭和四〇年代の雇用問題」を発表した。この報告は、わが国の就業、雇用の動向や労働供給などの分析にもとづいて、「昭和四〇年代の課題は、労働力不足の進行する中で、いかに経済の成長をはかるかという問題である」とし、この対策として、労働力の流動性の確保とその有効利用、職業教育・職業訓練の拡充、技能労働者の労働条件の改善、産業構造の高度化などの必要を強調するとともに、このために雇用対策を産業構造政策と統合させた総合的な雇用政策を推進することを提唱している。それらの提言を摘記すれば次のようである。

一、昭和四〇年代の雇用政策は、価格、賃金、生産性との関連において労働力の最適配分をはかり、国民経済全体としての効率を高めることにあ

る。この意味において新しい雇用政策は、産業構造の近代化政策を中心として、労働市場対策がこれを補充するという姿がその大筋となる。

二、産業構造政策 長期的にみた場合、経済全体としての労働生産性の向上を目的とする産業構造の近代化によって生産性の部門別アンバランスを除去する方式が、雇用問題自体にとってもっとも基本的なものとなる。

三、労働市場政策 労働市場政策はいわゆる労働流動化対策で、情報、紹介の組織化、教育訓練の再編成、賃金雇用制度の改変を意味する。……長期的な流動性を考えるとき、より重要な領域は教育訓練の充実とその再編成の問題である。

四、総合的な雇用政策の推進 現状は、経済発展の支柱ともいべき部門、すなわち職業別には技能労働力、産業別には第二次産業という部門において労働力不足が深刻化しつつあり、この傾向が将来わが国の経済全体の成長を制約するにいたることが憂慮される。くわえて現状のままでは、所得水準の向上に伴う進学率の向上によって将来の労働力供給のパターンは、ホワイトカラーの供給過剰と第三次産業就業への志向をいっそう強めることが予想される。このような部分的労働力不足に対し、成長率を低めることによって事態の解決をはかることは、本末を転倒するものであり、積極的に潜在的成長力をひきだすための方策が講ぜられなければならない。このため企業が、自ら労働力の活用、生産性の向上に努めるべきことは当然であるが、基本的には、構造政策の推進によって産業構造の高度化をはかることが急務であり、とくに低生産性によるコストの上昇を価格に転化させることが可能にしている現行の制度、慣行、とくに行財政の硬直化を除去することが必要である。

いまや雇用政策は、産業構造政策と切りはなして考えられるものではなく、労働力の流動性を確保するための総合施策を講ずることによって経済全体を効率的なものに再編するため、関係各層の衆知を結集する必要がある、またこれを実現に導く政治的決断が望まれる。

五、新技術に適応しうる人間能力の開発と産業協同の体制の確立

(1)企業は、自ら社内訓練や配置転換等によって、人的能力の向上、労働力の有効利用をはかるとともに、長期雇用計画を樹立して必要労働力の

安定的確保をはかる必要がある。

(2)産業界は、自らの計画と創意に基づき、必要な労働力の確保のため、業界別あるいは地域別の職業教育・訓練を実施して労働力の再生産をはからねばならない。

(3)政府は、産業界の実情に則して、労働力の需給調査、各種職業訓練・紹介等の業務を充実するとともに、要すれば民間の職業教育・訓練事業への助成、さらには労働力の流動化をはかるための住宅政策、公害対策等必要な社会保障制度の充実をはかるべきである。

(4)教育訓練については、急速に進歩する新技術に適応しうる労働力を養成するため、技能労働者養成所を拡充整備するとともに、輸出産業を中心とする重要産業に必要な労働力を確保するために、国および産業界の格段の努力が必要であり、また相対的過剰といわれる中高年層に対しては、その知識、技能の陳腐化を防ぐための予防的再教育・再訓練制度の確立をはかるべきである。

六、総合的な雇用政策推進のための労使経済会議の提唱 昭和四〇年代の課題は、労働力不足の進行する中で、いかに経済の成長をはかるかという問題である。もはやこの段階において、雇用政策はそれ自身の枠の中のみで解決しえない。それは広く経済政策、社会政策全体の中で解決されねばならない。とくに技能労働力の不足に伴う労務費の上昇、消費者物価の上昇、資本自由化と国際競争の激化、さらにこれに対応するための企業の集中・合併等々、労使が共通に解決点を見出さねばならぬ難問が山積している。

この事態に対処するため、労使双方がより広い視野に立って、政府に対し整合的経済政策の策定・運営を要請することが必要である。とくに、国際競争にさらされている第二次産業においては、政策の可否が直接労働者の福祉にはね返る傾向が強い。このため、関係官庁の主務担当者、学識経験者の協力の下に、当面、製造業を中心とする民間労使の代表者が、企業を超えた国民経済的レベルにおいて、積極的な政策的発言を行なう場としての労使経済会議の設置を提唱するものである。

七、労使関係のあり方 われわれは、今後産業別組合組織の発展が望ましいものと考えている。すなわち――

①労働市場の横断化、海外との競争激化によって国内の労働条件は平準化が進むであろうし、企業別労働組合から産業別労働組合へ転化する条件が整備される。

②労働組合の国際交流は最近のIMF・JCの動きにみられるように、産業別組織への志向を強めるであろう。

③企業においても個別的労務管理を脱し、産業別の経営者団体と、労働組合との間で労使関係の調整をはかり、企業、組合、政府の役割、機能を再整備することも、国際競争力を強めるという意味でも必要となろう。そしてこのような労使関係を土台として、上記のごとき機構を活用し、労働条件決定に伴うロスを最小限にし、全国民の利益との調整をはかることが望ましいと考える。

なお、経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会の三団体は一九六七年十一月、中央雇用対策協議会を開き、技能労働力不足対策として、工業高校の増設、大学の理工科系学科の拡充、企業内職業訓練にたいする援助など、技能労働者や技術者の養成とその確保のための対策を早急に立てるよう政府に要望した。

2 失業保険対策

失業保険行政の基調

ここ数年来強化されてきた失業保険の給付の「適正化」と受給者の就職促進の措置は、労働力不足の進行のなかで、一九六七年度から六八年度にかけて引続き進められた。政府は一九六八年度の職業安定行政の重点施

策の一つとして、「労働力不足の時代に即応した失業保険行政の展開」を掲げ、次のような方針を述べている（抜萃）。

労働力不足の時代に即した失業保険行政の新しい展開をはかることが今後の課題である。このため、四三年度は特に次の諸点に留意しつつ、制度の整備を進めることとする。

(1)早期再就職及び給付適正化の推進 最近、人手不足下にもかかわらず一部地域において短期循環受給者が増加傾向にあることにかんがみ、さらにきめの細かい施策を講じ、制度の本旨に則した業務の運営を強力に推進する。

(2)全面適用の基盤の整備 近い将来必至の失業保険の全面適用に備え、未適用事業所及び五人未満事業所に対し、事務組合制度及び適用促進指導官を活用すること等により適用の促進をはかる。

(3)季節的受給者の通年雇用の推進 六〇万人に及ぶ失業保険の季節的受給者の労働力を有効に活かすことは、これらの人達の生活の安定及び積寒地域の振興という面からはもとより、国民経済的にも大きな意義を有する。このため、四三年度は、通年雇用融資制度を拡充したほか、季節的受給者通年雇用奨励制度を新設し、季節的受給者の発生の防止、通年雇用化に努めることとする。(4)口座振込制度の円滑な実施は省略)

失業保険制度の目的からは、このようにいまや、失業者の生活維持(補助)をはかるという要素は失われ、「労働力不足の時代」にあつて失業者(失業保険受給申請者、受給者)の再就職を促進すること、つまり企業の労働需要の増大に応じてその要望する労働力の斡旋・供給をはかり、企業の労働力活用に資することが、その目的としてはつきりと打ち出されるに至った。そして各地の職安はこのような政策にもとづいて給付の適正化と就職促進の強化を要請され、相次ぐ通達や指示、あるいは監察などによって、失業保険の新規受給申請者や受給中の者にたいする受給資格(失業)の認定・査定を厳しく

し、保険受給者にたいする職業斡旋を強め、受給者の就職率を高めるよう督促されている。

失業保険給付の適正化はまた保険金の「濫給」の防止の措置となり、それはとくに季節労務者および女子を重点として強化された。さらにこのことは、大蔵省などから提出されて一九六七年秋以降論議が盛んになった「財政硬直化」の防止対策の一つとしてとり上げられ、「失業保険制度にメスを入れ、季節的受給者、結婚退職女子受給者に対する保険金支払いになんらかの制限を設ける」などと、給付制限の必要性が強調されるようになった。こうして失業保険の給付制限は今後いっそう強化される方向をたどっている。

なお、失業保険金の給付制限の現状をみると第163表のようである。一九六七年度の給付制限件数は六六万件で、そのうち女子が六〇％以上となっている。制限内容では、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場合が大部分であるが、就職拒否をはじめ職安の指示に従わないため給付を制限された場合もかなり多くなっている。

失業保険法の改正問題

失業保険の改正法案（「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」）がさき一九六七年四月、第五五特別国会に提出された。しかしこの改正案にもりこまれた、(1)出稼労働者などの短期循環受給者に対する給付制限措置、(2)不正受給者にたいする納付命令制度の創設、の二点にたいして、労働組合や社会党、共産党などが強く反対し、結局廃案とされた（改正法案の内容などについては本年鑑第38集を参照）。

政府はその後もうした失業保険制度改正の基本的態度を変えず、改正法案を再び国会に提出する準備を進めているが、この改正

第 163 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		1966年度計	1967年度計
総数	件	689,627	662,761
	男子	280,942	259,397
	女子	408,685	403,364
給付制限内容	就職拒否	50,928	44,607
	職業訓練拒否	807	450
	職業指導拒否	1,440	273
	正当な理由がないのに企業をやめた者（自己都合退職等）	633,506	615,231
	企業による重責解雇	2,946	2,200

- 〔備考〕 1) 「正当な理由がない……」とは、失業保険支給規則により、受給開始に当たって1カ月間待期させられた場合。「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。

案にはさらに、被保険者（労働者）が積み立てている失業保険積立金を「失業の予防」や「雇用機会の創出・拡大」といった「積極的政策」のために運用するとして、(1)企業内職業訓練にたいする援助、(2)操短手当の支給、(3)公共事業への補助金、(4)雇用効果の大きい企業への長期融資、(5)中小企業の福祉施設への援助、などのために失業保険積立金を使用する措置がもりこまれることが報じられている。

季節的受給者の 通年雇用奨励制度

失業保険の季節的受給者対策の一つとして、通年雇用奨励制度が一九六八年度から発足した。これは季節的な出稼労働者を通年雇用す

る事業主にたいして奨励金を支給しようとするもので、その要点は次のようになっている。

一、目的 失業保険の季節的受給者が多発する積雪寒冷地域において、冬期間季節的事業を行う事業主に季節的受給者通年雇用奨励金を交付することにより、季節的失業の発生を防止、通年雇用化を図るとともに、積雪寒冷地域における経済の発展に寄与することを目的とする。

二、季節的受給者多発地域 北海道、および青森、秋田、岩手、山形、宮城、福島、新潟、富山、石川、福井、長野の一一県が、この制度の対象となる指定地域とされる。

三、支給対象事業主 指定地域内の建設業などで、冬期の三カ月間（二月一六日～三月一五日の指定期間）、季節的受給者などを雇用する事業主。さらに、これらの者が引続き一年以上常用雇用されることが見込まれるばあい。

四、奨励金支給額 季節的受給者一人当り一指定期間につき、その者の平均保険日額の四五日分に相当する金額（一人当り三万五千元）の範囲内。支給回数は二回（通年雇用をしてから二年間）。また一九六八年度の対象人員は一万人（うち北海道が五千人）。

3 失業対策事業

失対事業運営の基調

最近の失対事業の運営方針は「正常化」の一点にしぼられ、一九六七年度にも前年に引続いてこの「正常化」政策がおし進められた。政府が強調してい

る失対事業の正常化とは、およそ次のようなものである——(1)失対事業への新規就労希望者にたいしては、まず一般企業への再就職あるいは民間・公共事業への就労（日雇・臨時）を促進するとともに、

失対事業への就労資格の認定を厳しくすることによって、失対への流入を極力抑制する。(2)就労中の者にたいしては、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、

また民間・公共事業への就労に努めることによって、失対就労者の失対からの送り出し（滞留排除）を積極的にはかっていく。(3)就労に

ついては、労働規律を強化し、労働効率、事業能率を向上させ、他方、政府が決定した賃金を厳守し市町村による臨時手当等の増額措置を禁止するなど、「不就労賃金、賃金上積み、短時間就労の是

正」を三つの柱として推進する。そしてこのため、全日本自由労働組合（全日自労）の「失対流入闘争」や「職安求職闘争」、「賃上げ闘争」などを排除することに力が注がれ、これに関連して全国自由労働組合連合会（全国自労、一九六六年九月結成）の育成がはかられた。

また失対の事業内容についても、工場誘致などの土地造成を積極化し、それを事業主にできるかぎり安価で分譲・譲渡をおこなうなどの指示が出されている。

このような失対事業の運営方針の動向を、当局者の指示によってみると次のようである（失業対策部企画課長「最近の失業対策と日雇労働紹介」、同業務課長「失業対策事業の正常化」——『職業安定公報』一九六七年一月二二日号より抜萃）。

【失対事業をめぐる諸情勢について】失対紹介対象者の紹介の状況を地域的に分析すると、民間・公共事業にほとんど紹介していない「失対オンリー地域」がいくつか見受けられる。これは、民間・公共事業優先の基本線

にてらして問題があるので、民間・公共事業への紹介の余地がないかどうか、さらに検討していただきたい。（中略）

失対紹介対象者数は、三五年の三五万三千人から四一年には二四万六千人に減っている。その間、対象者の高齢化、女性化が進んでいる。日本全体の人口重心がしだいに東に寄ってきているのに、失対紹介対象者数は、西の比重が大きく、なお年々その比重が高まっている。法改正以来、今までに約一万一千名の新規流入があった。福岡県における流入が、その約八割を占めている。これは産炭地であること等の特殊事情もあるが、まことに遺憾である。目下、全力をあげてその対策に取り組んでいるので、今しばらく情勢を見守ってほしい。

最近のように一般に労働力不足が叫ばれ、炭鉱でもその確保問題がやましい折、失対への流入が増えているのは問題である。今日、緊急失対法の失対事業が対処すべき多数の失業者の集中的な発生は、全国どこにもあるはずがない。いうまでもなく、公共職業安定所の本来の使命は、求職者を通常の雇用の場に就労させることであるから、安易に失対事業に依存させることのないよう、最大の努力をお願いしたい。

失対就労者団体の一部が、地域の各種団体をまき込んで、広範な失対流入闘争を組んでいるので、皆様方も関係各方面に対し、職業安定機関の立場や、とっている措置などを良く理解してもらうよう、根まわしを十分にこなしていただきたい。超過負担の解消を要望する声はいぜん大きい、他方では、失対紹介対象者に対する夏季年末の地方単独措置は、多額なものになっている。これは、いろいろな意味で問題があるので、自粛の方向で御努力願いたい。

来年一〇月は、昭和三八年の制度改正からかぞえて五年目にあたっている、緊急失対法に定める定期的な調査・分析を行なうこととなる。その結果によって制度の検討が行なわれるのであって、制度改正があるか否かは、その検討を経なければ不明である。（以下略）

正常化の推進について

失業対策事業運営の正常化と失対流入闘争の相互の関連については、さきほど、失業対策部長からも指示があったところであるが、各地における

実情をみると、正常化が進んでいない地域ほど失対流入闘争が激しく行なわれているという傾向は明白である。正常化については、本年度当初から実施に移すという方向で、各都道府県におかれては推進に努力されているところであるが、一部地域においては、未だその実施に踏み切っておられないところもある。いまや計画や議論の段階ではなくて、勇気と決断をもって実施に移す時がきていると考える。（中略）

全日自労による失対流入闘争は、最近においては、その地域が広い範囲にわたってきているが、全日自労の戦術に対しては、広報活動をより充実し、広く報道機関、学識経験者等に失業対策事業運営の正しい姿を理解してもらい、一般世論に反映させるよう努力していただきたい。この際、実情を正しく伝え、世の批判を受けるべきは受け、もって正常化の推進の足がかりとされたい。

紹介対象者の取扱いについて

失業対策事業運営の正常化に関連して、公共職業安定所の姿勢を確立することについては再三にわたり指示してきたところであるが、就職促進の措置に係る虚偽の事実の申請、不正の報告、業務妨害行為、職員の家族等に対する暴行等を行なった者については、失業対策事業へ紹介することは不適当であると考えられるので、このような者に対しては、厳正に処置するように指導されたい。また、失業対策事業への紹介を一時停止することについて、従来、事業主体の雇入れ拒否がないかぎり紹介を停止できないという理解がされているむきも少なくなかったように思うが、今後は、この方針を明確にくみとり、不良就労者を一掃する気構えで対処されたい。

違法、不当な給付の是正について

失業対策事業就労者に対して地方公共団体独自で支給している違法ないし不当な給付については、先般の課長会議においても、その是正について格段の努力をお願いしたところであるが、これが紹介対象者の流入の助長、流出の阻止の要因の一つにもなっていることを考えるとき、正常化の一環としてその是正に努力されるようお願いする。現段階においては、少なくとも夏季、年末に支給している臨時の賃金の上積み措置については、これ以上増額しない方針でのぞまされたい。

このような失対事業の「正常化」政策は、一九六八年にも引続きいっそう強化されていくことになっている。さらにこうしたなかで、六八年度の予算編成にさいして自民党から失対事業費の一割削減要求が提出され（一九六八年一月）、政府もこのような動きにに応じて、失対事業を縮小していく方向で、六八年度に現行の失対事業を根本的に再検討することとしている。

失対就労者の動き

失対就労者数（失対紹介対象者）は近年引続きていちじるしい減少を示し、失対事業の吸収人員もこれに伴って毎年度削減されている（第164表）。失対就労者のこのような減少は、さきにみたように、失対事業運営の「正常化」にもとづく失対への流入抑制、失対就労者の民間企業への就職促進、あるいは他就労の促進などによるものである。しかし他方ではこうした就労者数の減少の動きのなかで、女子就労者の比率が高まり、就労者の老齢化が進むなど、女子、高齢層の滞留化が目立っている。

4 炭鉱離職者対策

炭鉱合理化計画の実施によって、毎年大規模な閉山が進行しており、石炭の総生産量もこれにともなって減少しているが、他方では炭鉱労働者の激減によって生産能率は毎年大幅に引き上げられてい

第 164 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)		紹介対象者数(各年9月末)				
	一般 失対	特別 失対	総数	うち女 子の割 合	平均年齢		60歳以 上の割 合
					男子	女子	
1963年度	千人 203	千人 10	千人 312	% 44.9	歳 52.4	歳 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	231	51.9	—	—	33.0
1968年度	153	4	—	—	—	—	—

〔備考〕 労働省職業安定局調べ。

第 165 表 炭鉱合理化の動き

	1966年度 実績	1967年度 実績	1968年度 計画
生産量(万トン)	5,055	4,707	4,700
平均実働労務者数 (千人)	105	92	84
平均生産能率 (1人当り1ヵ月トン)	40.3	42.5	46.8
閉山規模	258	460	253

る。閉山規模は第165表のように一九六七年度が四六〇万トン（実績）、六八年度が二五三万トン（計画）、生産量は、一九六六度の年五千万トンの水準を割って六七、六八年度には四七〇〇万トンに減少している。

このような合理化計画の実施にともなう炭鉱離職者の発生は、一九六七年度が一万三五〇〇人、六八年度が五千人（見込み）となっており（第166表）、これらの離職者は、前年度からの未就職者とともに、職安斡旋を中心に会社斡旋あるいは自力などによって、そのかなりの部分が一応再就職していった。一九六八年度にも同様に、職安斡旋を中心にその再就職をはかることとしている。

第 166 表 炭鉱合理化による離職者の発生とその再就職状況 (全国計, 人)

年 度 別	1967年度 (実績)	1968年度 (計画)
前 年 度 末 求 職 者 計	9,000	9,430
新 規 求 職 者	13,500	4,930
求 職 者	22,500	14,360
職安紹介による就職者・計	9,770	7,120
うち 広 域 一 般	3,390	4,270
	6,380	2,850
産 炭 地 域 振 興 事 業 団	690	600
事 業 に よ る 就 職	(570)	(520)
会 社 幹 旋 に よ る 就 職	2,270	900
	(1,680)	(580)
そ の 他	2,590	2,100
就 職 者 等 計	13,070	9,620
年 度 末 求 職 者	9,430	4,740

〔備考〕 1) ()の数 は職安紹介による就職との重複。
2) 労働省職業安定局資料による。

政府は炭鉱離職者対策として、職安による就職指導や職業紹介のほか、離職者の職業訓練（およびこのための職業訓練諸手当の支給）、離職者にたいする再就職奨励金や移住賃金などの支給、炭鉱離職者を雇い入れる事業主への雇用奨励金の支給、自営業開業を希望する離職者にたいする債務保証や自営支度金の支給、等々の助成措置によって、炭鉱離職者の再就職促進をはかっている。そして最近ではとくに、炭鉱の基幹的労働者の離職、他産業への流出の増大による炭鉱労働力不足の発生に対処するため、合理化によって排除した炭鉱労働者を労働力不足の炭鉱に再び送り込み、石炭産業内部での配置転換をはかるという、炭鉱労働力確保の対策が、さきにみた離職者対策の重要な要素となっている。

しかし他方では、炭鉱労働者の高齢化（その平均年齢は一九五六年度三四・五歳→六七年度四〇歳）、炭鉱経営者による高年齢労働者の優先排出の措置などによって、離職者の年齢も高まっている。しかし中高年齢層離職者（四五歳以上など）の再就職は依然として困難で炭鉱離職者求職手帳所持者の五一％が五〇歳以上の者であるなど（三五％未満はわずか一〇％）、高年齢失業者の滞留が増加していることが指摘されている（「炭鉱労働者対策の実態」——『労働時報』一九六八年五月号、「四三年度合理化炭鉱離職者再就職計画」——同五月号、などによる）。なお、石炭産業の不況は最近ますます激化し、このため政府は、さきに提出された石炭鉱業審議会の「石炭鉱業の抜本的安定対策」についての答申（一九六六年七月）にもとづく石炭産業再建計画を練り直す方針を決め（一九六七年一〇月）、また植村甲午郎・石炭鉱業審議会長も石炭産業の規模を大幅に縮小し（一九七三年度を目標に出炭規模を年産三千万トン程度まで縮小）、合理化を徹底するという「植村構想」を提示した。これに対して日本炭鉱労働組合（炭労）では、石炭産業の国有化を要求する闘争宣言を発し（一九六七年二月）、これにもとづいて石炭生産の確保・拡大（当面五千万トン確保）、雇用の安定、労働条件の改善、などをはかる運動を進めていくこととしている。

【参考資料】 (1)労働省職業安定局「労働力不足の現状とその対策」（『職業安定公報』一九六八年一月二一日号）、(2)同「昭和四三年度職業安定行政の重点施策」（同一九六八年四月二一日号）、(3)日本経済調査会「昭和四〇年代の雇用問題」、(4)労働省失業対策部「失業対策年鑑」（昭和四一年度版）、(5)労働省職業安定局「最近の失業対策と日雇労働紹介」・「失業対策専業の正常化」（『職業安定公報』一九六七年二月三二日号）、(6)

全日本自由労働組合「失対」再検討」をめぐって」(同労組『学習』一九六八年六月号)、(7)同「求職闘争資料特集」(同 臨時増刊号、一九六八年二月)、(8)労働省職業安定局「炭鉱離職者対策」(『職業安定公報』一九六八年五月一日号)、同「炭鉱離職者対策の実態」(『労働時報』四三年三月号)、(9)日本炭鉱労働組合「国有化闘争資料集」など(第五五回定期大会資料)。

IV 社会保障

概要□健康保険政策——健康保険法の改定／
国会における審議経過／健康保険特例法と国民の医療費負担／保険薬価基準の引下げ／中央社会保険医療協議会の答申と診療報酬の適正化／健康保険制度の改革に関する厚生省案／健康保険特例法による患者負担増と医療受診率の低下／年金保険および福祉年金政策——厚生・国民両年金制度の再検討と国民年金調査結果／福祉年金の引上げ／生活保護政策——生活保護に関する行政監察結果／「収入認定」に関する厚生省の方針

概

要

一、一九六七年夏の第五六臨時国会で成立した健康保険特例法は、保険料率の引上げや薬代の本人一部負担制の新設、初診料の増額など、患者負担をふやすことで、健康保険財政の赤字くい止めをねらったものだった。しかし、野党の反対がはげしかったため、二年間の時限立法としてようやくに成立した。そのうえ、一二月には、手術料など医療料金平均七・七％の引上げが実現し、一〇月から実施された保険薬価基準の引下げを考慮に入れても、それはただちに入院料など患者負担分の増額となってはね返ってくるほか、将来は、各種保険の保険料の増額などの形で、再び国民の負担にシワ寄せされる可能性が大きいとみられた。厚生省が、健康保険財政の長期的なためなおしのためと称して、一九六七年一二月にとりまとめた改革案は、まさにそうした内容のものだった。とくに、その改革案で注目されるのは、被保険者本人の医療費を保険でそっくり面倒をみるという現行の「一〇割給付」制を、入院の場合を除いて廃止し、どの保険でも原則として本人、家族の別なく医療費の七割だけを肩がわりし、三割を自己負担にしようとしている点である。そのほかに、全体として保険財政の安定に重点がおかれ、その結果、患者負担をさらに一段と重くする措置が目立っていて、「医療

は保障でなく、保険である」という政府の考え方が端的に示されているといえる。

一、大蔵省は、一九六八年度予算編成にあたって、“財政硬直化”を理由に各要求に大ナタを振ったが、とくに生活保護を中心とした社会福祉関係予算を大幅に削減した。すなわち、当初内示された大蔵原案では、社会保障関係で生活保護費前年比一一・六%増、社会福祉費一二・三%増、保健衛生対策費五・二%減と、貿易振興および経済協力費二六・〇%増などにくらべて、その伸びのかなり低いことが特徴的だった。そのうちでも、社会保障制度の一つの柱ともいうべき生活保護基準額の引上げ率は前年の一三・五%を大幅に下回り九・〇%に止まっていた。そこで、たとえば社会福祉協議会では、物価の上昇などにより、六八年度では二〇・二五%の基準額引上げがおこなわれなければ、保護世帯の生活難がいつそうきびしくなるだけでなく、一般世帯との格差も半分以下にまで拡大すると主張し、大蔵省の出方が注目されていた。結局、生活保護基準は、前年比一三%引き上げられることになり、大都市の標準四人世帯で月額二万六五〇〇円となったが、それでもなお、その生活水準は一般世帯のせいぜい五割程度にすぎないとみられている。

1 健康保険政策

健康保険法の改定

政府は、医療保険制度の抜本改定を一九六七年四月から着手すべく六六年秋以来、関係各団体から抜本改正にかんする意見を聴取する一方、厚生省内部には通称「牛丸委員会」で、その方向についての検討をすすめていた。また、自民党においても、医療問題調査会で、その改定内容について検討をおこなっていた。こうして、六六年秋の終りには、社会保障制度審議会に諮問されるものと期待されていたが、折からの国会の混乱、内閣の改造、国会解散へと政治情勢が急速に発展するにいたり、六六年一二月初鈴木厚相からバトンが厚相へと引きつがれることになった。厚相は、そうした事態に当面して、抜本改定問題は、時間の関係もあり、また事柄の重要性からみて、これを延期する方針を決定し、六七年度に見込まれる政府管掌健保などの赤字措置については、暫定的な赤字対策を講ずることになった。

政府管掌健康保険の赤字は、六六年度末で一〇四六億円、これに日雇労働者健康保険、船員保険などを加えると一四〇〇億円に達するが、さらに四七年度に見込まれる赤字を加えると、同年度末には二〇〇〇億をこえるものと推定された。かくして、医療保険の赤字

については、その財政対策にあわせて、その根本にさかのぼった対策を考えないかぎり解決しえないことは、政府自体が十分認識しながらも、政府としては、六七年度でも応急的な措置を講ずる以外に方法がなくなった。そこで、二月厚相、蔵相、自民党三役らの折衝の結果、六七年度単年度における政府管掌健康保険の赤字推定七四五億円については、国庫補助で二二五億円、保険料率の引上げ（一〇〇〇分の六五から一〇〇〇分の七二へ）で三二五億円、初診時一時負担の引上げ（一〇〇円から二〇〇円へ）で三九億円、入院時一部負担引上げ（三〇円から六〇円へ）で五億円、薬剤一部負担の新設（一回一五円）で二二六億円、行政努力二五億円で処理し、船員保険についても、これに準じた措置を講ずることになった。なお、日雇健保の赤字と各保険の従前の赤字は棚上げし、借入金で措置することになった。

こうして、政府は、健康保険法と船員保険法の改正案を社会保障審議会および社会保障制度審議会に諮問した。健保法の改定については、前回の場合に、すでに両審議会とも、医療保険制度の赤字措置については、抜本改正をおこなうべきだとする趣旨の答申をおこなっていることでもあり、再度暫定的な赤字対策で当面を処置するという政府の態度に強く反発した。また、改定案の内容が、被保険者、事業主の負担増を強いるものであり、さらに薬剤の一部負担という新しい制度を暫定措置のなかに導入していることについても意見が出されて、この改定案を時限的な臨時立法とし、医療保険制度の抜本対策を早急に確立することを要望した。

国会における審議経過

政府は、社会保障審議会および社会保障制度審議会の答申をえたのち、健康保険

法等臨時特例法案を四月二六日特別国会に提出した。同法案は、特別国会における最重要法案の一つとして注目されるところであったが、これにたいし、野党は一致して反対の態度をきめ、同法を廃案に追い込む方針で国会活動を展開した。社会党をはじめ野党側の主張は、「政府管理の健康保険の大赤字は、要するに政府の無策によるものであり、政府の責任で処理すべきものだ。その責任を患者にシワ寄せするこの特例法案には絶対反対する」というもので、その主張の背景には、「保険制度の赤字をそのつど埋めるような対策はやめて、国庫補助を大幅にふやし、保険による医療から、本格的な医療保障制度へ進むべきだ」という原則論があった。野党の全面的な反対と同時に、自民党の内部にも、医師会を背景とした医系議員の間で、薬剤の一部負担などについて全面的な削除を推進する動きがあり、当初より法案の成否が注目された。そのため、同法案の審議は容易に進展せず、五月三〇日になってようやく本会議で、坊厚相の提案理由の説明につづいて、各党からの代表質問がおこなわれた。その後、同法案は、衆議院の社会労働委員会にあずけられたまま、野党側の反対にあって、審議にはいることができなかったが、六月二一日にいたり、川野委員長長の職権で委員会が開会され、坊厚相の提案理由の説明が強行されたために、国会は混乱状態におちいった。この混乱は、同二八日あらためて坊厚相の説明ということでも拾収されたものの、依然として審議がすすまないうまま、再び開かれた七月一二日の社会労働委員会で、社会党の島本虎三氏の質問中、自民党議員から質疑打ち切り動議がだされ、混乱をくりかえした。かくして、同法案の取扱いは、特別国会の最終日まで与野党の話しあいがつかないままに推移したが、七月二一日夜、自民党の福田幹事

長と社会党の成田書記長との話し合いの結果、①C O 法案Ⅱ一酸化炭素中毒症特別措置法案は成立させる。②二七日に臨時国会を召集、会期を二週間とし、健保特例法案の審議に協力するということが廃案となった。このため、「健保国会」といわれた臨時国会が七月二七日召集され、特例法案が再審議されることになった。しかし、臨時国会においても、野党側は基本的には反対の態度をかえなかった。そこで、自民党は、結局、単独修正をおこなって強行するという態度をきめた。その修正点は、①政府管掌健康保険の保険料率は一〇〇〇分の七〇とする。②薬剤代の一部負担については、標準報酬月額が二万四〇〇〇円（被扶養者があるときは、一人について六〇〇〇円を加算した額）以下の者は免除するというものであった。かくして、八月一日に厚相の提案理由説明、二日には混乱のうちに強行採決がおこなわれ、本会議にもちこまれたものの、野党側の動議の連発と牛歩戦術で混乱を重ねた。この事態にたいし、石井衆議院議長が国会正常化を内容とするあっせんにのりだし、各野党側が一応了解したものの、社会党の中央執行委員会はその拒否したため、成田書記長は辞意を表明し、同時に佐々木委員長も責任を負って辞任するという予想外の事態を招来した。こうした混乱ののち、同法案は、その有効期間を二年間とするという修正によって成立し、参議院に回付された。しかし、参議院においても依然として社会党、公明党、民社党、共産党各党の反対によって難航したものの、会期最終日の八月一八日に、衆議院の修正どおりようやく可決、成立した。健康保険特例法案の自民党修正部分および原案のままの部分、次のとおり。

一、修正部分

①政府管理の健康保険の保険料率を標準報酬（ボーナスを除く月収）の六・五％から七・〇％に引き上げる（政府原案は七・二％に引上げ）

②組合健康保険をふくむ健康保険の被保険者本人が外来で医者から薬をもらう場合、一剤一日分の薬価が一五円をこえる時は、本人が一剤一日分につき一律一五円を負担するという原案に対し、ただし、標準報酬二万四〇〇〇円以下の被保険者には、この負担を免除することに修正する。また、被保険者に扶養家族がある場合は、家族一人につき六〇〇〇円を標準報酬の免除限度額に加算する。

二、政府原案のままの部分 初診の時の本人一部負担一〇〇、入院の時の本人一部負担一日につき三〇円をそれぞれ二〇〇円、六〇〇円に増額する。

なお、修正案では、実施時期は保険料率については八月一日から、②薬剤代一部負担は一〇月一日からとなっており、初診時・入院時一部負担については原案どおり、九月一日からとなっていた。

健康保険特例法と国民の医療費負担
健康保険特例法案は、一九六七年八月一八日の第五六臨時国会参議院本会議で可決、ようやく成立した。この法案がさきの第五五特別

国会に提出されたのが四月二六日だから、成立までに実に四カ月近くもかかったわけである。この間に与野党は、同法案の審議をめぐって混乱をつづけ、その結果、社会党執行部の進退問題までひきおこした。同法案の成立によって、国民の医療費負担はどうかかわるだろうか。

健康保険特例法の内容は、大きく二つに分かれている。その一つ

は、政府管掌健康保険の保険料率の引上げ、もう一つは初診、入院の時の一部負担の増額と、薬代一部負担の新設である。

政府管掌健康保険には、原則として従業員三〇〇人未満の中小企業で働く人たちが加入することになっている。従業員数が三〇〇人以上であれば、会社ごとに健康保険組合をつくることができるからだが、組合が赤字をださないでやっていくためには、普通一〇〇〇人以上の規模が適当とされ、従業員七、八〇〇人の企業で政府管理になっている例は珍しくない。いいかえれば、組合健保はかなりの大企業にかぎられているといえることができる。

さて、政府管掌健保の保険料率は、一九六六年度につづき二年連続の引上げで、八月分から月収の七・〇％になる。政府管掌の被保険者の標準報酬（ボーナスなどを除く定期的月収）の平均は三万円ちょっとだから、かりに三万円として計算すると、保険料は二一〇〇円、この半額は事業主が負担するから、毎月の給料から一〇五〇円が天引きされるわけである。一方、組合健保では、被保険者の保険料負担は、最高で月収の三・五％までと定められているが、実際は会社が肩がわりして負担しているところが多く、中小企業従業員の保険料負担が、大企業にくらべて、一層重くなっていることは動かしようのない事実である。

一部負担については、政府管掌健保ばかりでなく、組合健保、船員保険など職場ではいる健康保険のすべての被保険者に適用されるから、その影響がきわめて大きい。これまで、健康保険に入っている本人であれば、一〇〇円玉一つにぎって医者にいけたのが、大分様子がかわってくる。まず九月一日から初診の時の本人一部負担が一〇〇円から倍の二〇〇円になる。そのうえ、一〇月一日から薬代

についても一部負担がかかってくる。一剤一日分が一五円以上の薬を外来でもらうと、その都度一律一五円の一部負担を払わなければならない。カゼをこじらせて急性肺炎になったとしよう。医者は抗生物質と、セキ止め・解熱剤をくれる。これは、どちらも一日分一五円以上だから、合わせて三〇円、六日分だったら一八〇円を病院や医院の窓口で支払うことになる。厚生省の調べでは、外来患者の場合、約七割は二種類以下の薬剤しかもらっていないといわれ、毎日薬をのんでいても一カ月間の薬代の負担は九〇〇円以内のはずとされている。しかし高血圧、心臓病などで多種類の薬を連用する場合は、負担額ももっとふえる。なによりも、「薬代がいくらかかるか」を心配しなければならぬ心理的効果が大きい。厚生省は、国会の審議を通じて、薬代の一部負担を健康保険の赤字対策と説明してきた。しかし、この措置には、二日酔いでも健康保険で医者にかかる、いわゆる「乱診」を防ぎ、また医者がやたらと薬を使うのを抑制しようとするねらいがふくまれていることも否定しえない。だからこそ、日本医師会は「患者に薬代を負担させるようになれば、収入の少ない人たちは、その負担をおそれて医者になくなる。その結果、病気の早期発見がむずかしくなるし、医者が必要だと思う薬も、患者のふところ具合を考えて渡さねばなくなる」と、この薬代一部負担には特に強く反対していた。患者が少なくなれば、とうぜん医者の収入が減る。また、健康保険の薬価が実勢を上回っている現状では、薬をよけいに使うだけ、医者の所得がふえるという事情もある。自民党が健保特例法の修正に動いた背景には、こうした医師会の圧力が大きく働いていたといえる。

こうして特例法は修正され、二万四〇〇〇円以下の被保険者には

薬代の一部負担が免除されることになった。被保険者に扶養家族があれば、一人につき六〇〇〇〇円が二万四〇〇〇円に加算されるから、夫婦と子供三人の標準世帯では、ボーナスをふくむ年収七十七万四〇〇〇円以下であれば免除になる。これは所得税の課税最低限——同じ標準世帯で七十一万一〇〇〇円とほぼ見あう額である。自民党は、この免除措置を「低所得者対策」と自画自賛したが、これは薬代の一部負担だけに限られ、とくに入院時の一部負担一日三〇円から六〇円への引上げが、低所得者に免除されなかったことは片手落であり、結局、医師会向けの「善政」としか考えられない。また、薬代を免除させるためには、社会保険事務所の発行する証明書を薬をもらうたびに窓口でみせなければならず、その手続きが面倒であるという欠点もある。とにかく、自民党のこの修正によって、政府管掌健康保険の被保険者の七―は薬代を免除されうる。しかも薬代一部負担の実施は一〇月だから、一九六七年度にこの一部負担によって見込まれる政府管掌健保の増収は約一五億円、医療費支払の二日分にもあたらない。厚生省が、それでもこの一部負担を残すことにこだわったことから、薬代の負担は、今後における健康保険制度の改革への事実上の第一歩であるとする向きが多い。事実、政府管掌健保は社会保障制度審議会の提言にもみられるごとくどうにもならない状態である。一九六七年度単年度の収支のつじつまをあわせようと、国庫補助二五億円をつけて、政府は特例法を出したわけだが、自民党に修正された上、施行期日が遅れて、同年度内だけでも約三二〇億円の赤字見込みとなっている。しかも特例法は一九六九年八月末までで期限切れになる。そこで坊厚相は、国会終了と同時に、健康保険制度の根本的な改革案をねり、年次計画をたて

て、一九六八年度から順に実現したいと抱負をのべている。その内容としては①組合健保と政府管掌健保の財政を一本化する。②本人一〇割、家族五割の給付率を再検討することにし、まず本人の給付率を引き下げる。③薬代の増加傾向を抑えるため一部負担をさらに強化するか、一部の薬品を保険薬からはずすことなどが検討されるものとみられている。これらの改革案が、国費による医療保障をめざす野党の批判の対象となることはまちがいない。

保険薬価基準の引下げ

厚生省は、健康保険で支払われる薬剤の価格を、一九六七年一〇月から平均一〇

・二％引き下げる方針をきめ、九月一二日の閣議で、これを報告、了承された。保険薬価の引下げは、一九六五年一月以来約二年ぶりのことである。これは、保険でつかう薬の価格の基準よりも、実際の値段の方が値下がりしているため、その実勢価格にあわせて、保険薬価を引き下げようとするものである。規則によって、保険診療については、医療保険で使ってもよい医薬品の種類と価格をきめてある。それが薬価基準であるが、それは、毎年一回薬価調査を実施し、この結果にもとづいて改定される建前になっている。この価格は「九〇％バルクライン方式」とよばれる方法で定められる。すなわち、一つの薬ごとに医療機関がつかう薬の購入量を調べ、その購入価格の低い方から順に積み上げて九〇％の線に達したところの価格を採用する方式で、従来医療機関側の購入価格を調べてきめていた。ところが、一九六三年一〇月の調査を最後に、日本医師会の反対によって、購入者側の調査がほとんど実施不可能となり、厚生省ではわずかに国立病院などの購入価格を調べるだけで、その実態を十分につかんでいなかった。しかし、実際には、薬剤の量産と販

第167表 薬価改正の一例

区 分	現 行	改 正	引き下 げ 率
〔内用薬〕	(円)	(円)	(%)
クロラムフェニコール錠 (250 mg 1錠)	61.50	54.00	12.2
プレドニゾン錠 (5 mg 1錠)	21.10	15.00	28.9
アリナミン錠 (25mg 1錠)	14.00	11.80	15.8
アスピリン (1 g)	1.00	0.90	10.0
〔注射薬〕			
カナマイシン(1 g)	420.00	400.00	4.8
ストレプトマイシン (1 g)	73.00	70.00	4.1
サリソブロカ糖 (5% 20ml 1管)	23.00	15.00	34.8
人免疫血清グロブリン (100mg 1ml)	483.00	483.00	0
〔外用薬〕			
プレドニゾン軟膏 (0.5% 1 g)	154.50	137.50	11.0
マーキュロクロム (1 g)	5.80	5.20	10.3

売競争の激化からかなり値下がりし、実際に各医療機関が購入している薬の値段は薬価基準を下回るようになり、その差額は医療機関の収入となっていた。このため、薬価の改定は、基準を実勢価格に近づけるというに止まらず、同時にそれによって、多少でも薬の乱用を防ぎ、医療費の増嵩を抑えるというねらいを持っている。しかも、一九六五年十一月の薬価改定以来約二年たっていて、薬価と実勢価格との開きは大きくなるばかりであった。そこで厚生省は、六年二月前例をやぶって各医療機関に薬を納入している販売者側の卸商三〇〇〇店を対象とした調査にふみきり、全薬価基準収載品目七七一四品目の価格について調査した。だが、ここでも別の形の抵抗に当面した。それは薬価基準が下がり、それによる差額収入が減ると、医療機関側がこんどは薬の買いたたきにでることを懸念して

製薬会社側が、調査対象となった卸商に圧力をかけ、自社製品を調査表に高く回答するよう指導するという動きがでてきていた。このため厚生省としても、別に国立病院などで補足調査した結果をもとに手直ししたりした。その結果、大部分の薬は値下がりしていることがわかり、平均で一〇・二％の薬価引下げをおこなうことになったものである。この引き下げ率は総医療費の四％弱（総医療費の三八・九％が薬剤費）にあたり、金額にして約五五〇億になると推定されている。引下げ品目は六二八二品目だが、他方ではベトナム戦争の影響で戦略物資の希金属系の薬は品薄となり、マラリアの特効薬塩酸キニーネ、下痢止めの次硝酸ビスマスなど三九品目は大幅に値上がりを示し、麻薬や放射性医薬品およびワクチン血清類はすえおきとなった。また、調査期間中に一回も売買されなかった薬が八八三品目あることがわかり、これらは一九六八年三月まで現行価格のまま保険薬として扱われるが、その間も使用されないことがわかれば、保険薬からはずされることになっている。

なお、前回の一九六五年十一月の薬価改定の際には、「薬価基準と実際の薬代との差額は、安い診療費に甘んじている医師の潜在技術料である」という議論がでて、薬価引下げ分の三分の二を医師の技術料の引上げにふりかえたが、今回は本来の趣旨どおり国民負担の軽減に回され、一九六八年一月から実施されることになっている。医療費値上げの影響をやわらげうるものとして考えられている。

**中央社会保険医療協議会の
答申と診療報酬の適正化**
一九六五年一〇月、薬価基準の引下げに関連して、診療報酬点数表の改定を答申した中央社会保険医療協議会（中医協）は、診療報酬体系の適正化と医療経済調査をおこなう

旨の意見具申をおこなっていた。この意見具申にたいしては、日本医師会側から反対の決議がおこなわれるなど複雑な動きがあつて、審議はしばらく中断したが、翌六六年二月になって、ようやく懇談会の形式で診療側と支払い側の話しあいがおこなわれるようになった。この懇談会では、中央医療協の議題として、診療報酬体系と薬価基準の適正化、医業経営実態調査を主張する支払側と、医療費一・三・五％増の緊急措置、技術料の国際水準への引上げ、歯科制限診療の撤廃などを主張する診療側の意見が対立したまま、数回にわたって懇談が開かれた。こうして約一年にわたる懇談の結果、診療側も審議に協力することが確認され、六六年一月一年ぶりに中央医療協総会が開会された。総会では、会長提案により、今後は診療報酬部会と調査部会に分けて審議をおこなうことが決定され、診療側要求の医療費値上げ問題も、診療報酬部会でおこなうことが確認された。かくて両部会は交互に開催され、とくに診療側は六七年から医療費の値上げを実現すべく、六六年一・二月中に建議することを前提に審議をいそぐことになった。ところが、同一二月中旬における医業経営実態調査にかんする武見日本医師会会長の批判的見解の発表、日本医師会内部における対立などの事態が発生し、同月末、日本医師会側は突然に中央医療協委員を引きあげる挙にでた。このため同協議会はしばらく審議を中断していたが、六七年二月になって、医師会是一部委員を更新して同協議会に復帰することになり、三月二〇日にいたって再開されることとなった。再開後診療側新委員は、懸案の医業経営調査にも協力的態度を表明すると同時に、診療報酬にかんしては、①入院料の一・五・三％引上げ、②診療途中の他疾病発生についても初診料を認めること、③乙表再診料の注(1)を廃

し、注射・投薬をしても再診料を認めること、④精神病の診断を特定疾患として加算すること、⑤新たに診療事務手数料の設定、⑥手術料の二・三倍の引上げなど、歯科側から①制限診療の撤廃、②材料費の値上げ、③歯科点数表の改定などの要求を明示にした。かくて、調査、診療の両部会では、数回にわたって審議がつづけられた。東畑会長は、会長はじめ半数の委員の任期がきれる八月一三日までに両部会の意見をまとめるべく議事を進行し、その結果、医業経済にかんする調査部会は八月八日にいたり意見の一致をみたものの、診療報酬部会は最後まで意見を集約するに至らなかった。こうして八月一二日、公益側の提案がおこなわれ、支払側はおおむね了承したものの、診療側は診療報酬改定の内容について了解に達せず、凍結のまま委員の再任をまけて改めて審議することになった。委員再任後中央医療協は再開され、九月一〇日ようやく診療部会の意見がまとまり、ただちに建議がおこなわれた。さらに、この中央医療協の建議にそつて、厚生省で具体的な料金をきめ、入院料、手術料などの医療料金を、一二月一日から平均七・七％引き上げることとし、三〇日あらためて厚相から中央医療協に諮問された。

中央医療協の建議は、物価の変動にみあう入院料の引上げと、初診料などの診察料、手術料など医師の技術に関する料金を増額することを主眼にしていた。したがって、諮問の内容でも、入院料は平均一四％、手術料は一律に八〇％それぞれ引き上げられる。たとえば、盲腸の手術は、甲表(病院向け)で四八〇〇円、乙表(主として開業医向け)で三七八〇円のもの、新料金では八六〇〇円、六八〇〇円になる。引上げの反面、耳鼻科の処置料は料金合理化の名目で減額されているほか、全体として①技術料と薬代の分離、②診療

点数表（甲、乙二表）の格差是正が、諮問内容のねらいとなつてい
る。そのうち、診療報酬点数表の格差是正、投薬中心方式から診断
料中心方式への改定内容については、次のごとくのべられている
（『日本経済新聞』一九六七年九月二三日付本紙）。

現在の保険の医療代は「点数単価」をもとにはじき出す方式をとつてい
る。これは各医療行為ごとに点数（これを「診療報酬点数表」という）を
定めておき、それに単価（現在一点は十円）を乗じて医療費を算定し、そ
れを医師からの請求にもとづいて保険者（組合健康保険なら健保組合、政
府管掌健保では政府、国民健保なら市町村）が支払う仕組みである。

ただこの方法は、後に述べるように注射、投薬などをたくさんすればす
るほど診療報酬額が多くなる欠点があり、この結果、世に言う濫（らん）
診濫療や過剰診療を助長し、保険財政赤字の大きな原因になっていた。

診療報酬点数表は三十三年以来主として病院向けの「甲表」と、一般診
療所（開業医）向けの「乙表」、それに「歯科診療報酬点数表」、保険薬局
の「調剤報酬点数表」に分けられており、各医療機関は甲表と乙表のどち
らかを自由に選べるようになっていた。甲表は医師の「技術料」と薬剤な
どの「モノ」の価格が比較的分かれており、乙表はこの技術料とモノがコ
ミの価格になっている特色があり、同じ診療行為でも甲表と乙表では価格
が違っている。このうち特に不合理として、こんど中央社会保険医療協
会では是正することになったのは、乙表の処方料の仕組みである。

処方料は甲表では初診料の三百九十円の中に含まれており、特に支払う
必要はないが、乙表では初診料の二百四十円とは別に「一剤一日分」につ
き二十円と決まっていた。この方法では、医師はどんな薬をどれだけ服用
するのがよいかの判断を一回するだけでよいのに、薬剤の投薬日数（何日
分）が多くなり、剤数が増すのに比例して処方料が高くなるという不合理
がある。

このためとかく医師は、薬を何種類も何日分もたくさん出して処方料に
よる点数（料金）を多くする傾向があった。また乙表の注射料ではリンゲ
ル液やぶどう糖液などを大量に注射する場合には、使う薬の価格が高くな

第168表 医療費新旧対照表（単位＝円）

	甲 表 (病院向け)			乙 表 (主として開業医向け)	
	現行	改定		現行	改定
初 診 料	390	430		240	280
特 定 疾 患 加 算	80	廃止		84	廃止
再 診 料	70	100	30 (投薬・処置の ないとき)	30 (投薬・処置と 関係なく)	
内 科 加 算	—	20		—	20
薬の処方料	現行通り			日数比例を廃止し、内 服薬80, とん服薬・外 用薬40とする (入院期間に関係なく)	
基本入院料	510	570			
入院当り	450	510		390	440
給食料	200	230			
給食当り	280	320			
手術料	360	410			
	(80%引き上げ) (例) 虫垂切除			(甲表と同じ)	
	4,800	8,600		同	
耳鼻科処置料	—	—		30	20

るのに応じて注射の技術料まで累増する仕組みになっていた。

中医協ではこれら主として薬にまつわる不合理を是正し、同時にこれに
よって減収になる内科、小児科の医師の所得を確保するとともに、安い診
療技術報酬の改定をあわせて実施することにしたものである。

かくして、中央医療協は十一月七日、ほぼ諮問どおりの答申をと

りまとめ、厚相に提出した。厚生省は、それをうけて、一二月一日
より実施する方針で、医療費の引上げを告示した。六日の中央医療
協はまず全員懇談会で意見の調整をすすめた。総評、日経連など医

療費の支払側委員の間では、「料金を一二月に引上げるのは早すぎる」という意見もあったが、「この諮問はさきに中央医療協が提出した建議の線にそっているのです承する」との態度が明らかにされた。しかし日本医師会など診療側は入院料の一部が必ずしも引上げにならないこと、耳鼻科の処置料（現行三〇円）が二〇円に引き下げられることなどになお不満を示していた。そこで、東畑会長はじめ公益委員が中心になって、双方と折衝を重ねた結果、六日深夜になつて諮問の一部を手直しすることで話しあいがついたものである。この手直しの内容は、医療料金表甲表の基本入院料（入院一カ月未満）、一日当り五一〇円を五八〇円にするとの諮問を五七〇円にとどめ、かわりに看護料の一部を増額するというもので、厚生省の試算ではこの手直して医療費全体の引上げ率は〇・〇二%位少なくなるとしているが、診療側としては看護料をふやすことにより、料金表乙表の不利を補うことをねらったものとみられる。

以上の医療費引上げによつて、厚生省では、国民の総医療費は、一〇月一日から実施された保険薬価の引下げを計算に入れても、なお年間五〇〇億円の増になるものと推定している。また、一〇割給付をうけている組合健康保険などの被保険者本人は、さしあたり初診時二〇〇円と薬剤一部負担分を支払えばすむが、五割給付の家族が入院でもすれば、その負担はぐんと重くなる。また、七割給付の国民健康保険（本人、家族とも）についても同様である。さらに、今後医療費がかさめば、組合健保などの一〇割給付もとうぜん再検討されることになると思われる。将来は、各種社会保険料の増額などの形で、再び国民の負担にシワ寄せされる可能性がきわめて大きいと考えられる。

健康保険制度の改革
に関する厚生省案

厚生省は、かねてから検討をすすめていた健康保険制度の改革案をとりまとめ、一九六七年十一月自民党の医療問題基本問題調査会に提出した。その内容は、後掲のごとくで、①各種の健康保険料負担や医療費の給付率を平等に近づける、②健康保険に入っている本人と家族の医療費負担の区別をなくす、③保険医療費の節減を計るため、軽い頭痛などの場合の薬代は全部自己負担にするほか、医療費の出来高払い方式についても再検討するなどをふくみ、厚生省は、このような改革を三・五年の年次計画で実現しようと考えている。しかし、これが実現すれば、国民の医療費負担はさらに一段と重くなるので、関係法案が国会に提出されれば、健保特例法以上の大きな政治問題になることは必至である。厚生省が、健康保険制度の改革をさけることができないのも、医療費が急増して、保険料収入を上まわり、国庫負担の大幅増額を考えないかぎり、このまま

第 169 表 医療給付率の比較

被用者保険		現 行	厚生省案
本 人	外来	10 割 ただし初診時 200円、薬代1 日1剤につき 15円を負担	7 割
	入院	10 割 ただし初診時 200円、入院 (最初の1カ月 だけ) 1日につき 60円を負担	10 割 ただし普通給食 費(1日230円)を負担
家族	外来入院	5 割	7 割
地域保険			
世帯主	外来	7 割	7 割
	入院	7 割	10 割 ただし普通給食 費(1日230円)を負担
家族	外来入院	7 割	7 割

〔備考〕 普通給食費の負担は、現行の自己負担と違って法改正の必要はなく、医療料金が上がれば自動的に上がることになる。

一 覧 部 門
 險 部 門

(67年9月1日現在. ただし, 対象人員は原則として67年3月末現在)

国家公務員 共 済 組 合	地 方 公 務 員 共 済 組 合	公 共 企 業 体 職 員 等 共 済 組 合	私 立 学 校 教 職 員 共 済 組 合	国 民 健 康 保 険
48年4月法69号 (施行同年7月) (60年5月法128 号〔施行同年 7月〕で全部 改正)	62年9月法152号 (施行同年12月)	56年6月法134号 (施行同年7月)	53年8月法245号 (施行54年1月)	38年4月法60号 (施行同年7月) (58年12月法192 号〔施行59年1 月〕で全部改正)
各省庁の共済組合	各地方公務員等共 済組合	各公社の共済組合	私立学校教職員共 済組合	市町村, 国民健康保 険組合
国家公務員	地方公務員等	公共企業体役職員	私立学校教職員	一般国民
113万人	206万人	77万人	16万人	4,280万人
2.4~4.1%	3.63%①	3.2~3.5%	3.5%	
2.4~4.1%	3.63%①	3.2~3.5%	3.5%	(平均1世帯当たり 年額) 8,360円 ①
4.8~8.2%	7.26%	6.4~7.0%	7.0%	
な し	な し	な し	な し	事業費負担金 123.2 億円, 療養給付費負 担金1,417.9億円, 調 整交付金180.5億円, その他14.4億円 ②
全 額	な し	な し	全 額	全 額
療養の給付(療養 費), 家族療養費	療養の給付(療養 費), 家族療養費	療養の給付(療養 費), 家族療養費	療養の給付(療養 費), 家族療養費	療養の給付(療養費)
出産費・育児手当 金(本人・配偶者)	出産費・育児手当 金(本人・配偶者)	出産費・育児手当 金(本人・配偶者)	出産費・育児手当 金(本人・配偶者)	助産費または助産の 給付 ③
埋葬料, 家族埋葬 料	埋葬料, 家族埋葬 料	埋葬料, 家族埋葬 料	埋葬料, 家族埋葬 料	葬祭費または葬祭の 給付 ③
傷病手当金, 出産 手当金休業手当金	傷病手当金, 出産 手当金休業手当金	傷病手当金, 出産 手当金休業手当金	傷病手当金, 出産 手当金休業手当金	
弔慰金, 家族弔慰 金, 災害見舞金	弔慰金, 家族弔慰 金, 災害見舞金	弔慰金, 家族弔慰 金, 災害見舞金	弔慰金, 家族弔慰 金, 災害見舞金	
病院, 療養所, 保 養所, 購買施設そ の他		病院, 保養所, 購 買施設その他	病院, 療養所, 保 養所	病院, 診療所, 保養 所, 保健婦設置そ の他
大蔵省主計局	自治省行政局	大蔵省大臣官房, 運輸省鉄道管理局 郵政省大臣官房	文部省管理局	厚生省保険局
				都道府県民生主管部 国民健康保険課また は保険課
◎上記の給付にあ わせて, 付加給 付がおこなわれ る	①地方職員共済組 合の料率 ◎上記の給付にあ わせて, 付加給 付をおこなうこ とができる	◎上記の給付にあ わせて, 付加給 付がおこなわれ る		①65年度 ②67年度予算額 ③市町村および組合 は特別の理由がある とき, 給付をおこな わないことができる ◎任意給付として, 傷病手当金, 出産手 当金, 育児手当金の 支給をおこなうこと ができる

第 170 表 社 会 保 険 制 度
a) 医 療 保

制 度 の 種 類			健 康 保 険		日 雇 労 働 者 保 険		船 員 保 険	
創 設			22年 4 月法70号 (施行27年 1 月)		53年 8 月法207号 (施行 54 年 1 月)		39年 4 月法73号 (施行40年 6 月)	
経 営 主 体			政府, 健康保険組合		政 府		政 府	
対 象			一般被用者		日雇労働者		船 員	
対 象 人 員			(政府管掌)(組合管掌) 1,220万人 759万人		99万人		26万人	
費 用 の 負 担	保 険 料 率	事 業 主	(政管) (組合) 3.50% 40.45% ①		1 級 日額 13円① 2 級 " 10円②		3.6%①	
		本 人	3.50% 28.11% ①		1 級 " 13円① 2 級 " 10円②		2.9%	
		計	7.00% 68.56% ①		1 級 " 26円① 2 級 " 20円②		6.5%	
	国 庫 負 担	給 付 費	政管補助 225億円 組合補助 2.8億円 ②		療養の給付(療養費), 特別療養費, 家族療養 費, 傷病手当金および 出産手当金の給付費の 35/100		医療給付補助 6 億円②	
		事 務 費	全 額		全 額		全 額	
事 故 別 給 付	傷 病		療養の給付(療養費), 家族療養費 ③		療養の給付(療養費), 特別療養費家族療養費		療養の給付(療養費), 家族療養費	
	分 べ ん		分べん費・育児手当金 (本人および配偶者)③		分べん費, 配偶者分べ ん費		分べん費・育児手当金 (本人および配偶者)	
	死 亡		埋葬料, 家族埋葬料③		埋葬料, 家族埋葬料		葬祭料, 家族葬祭料	
	休 業		傷病手当金, 出産手当 金 ③		傷病手当金, 出産手当 金		傷病手当金, 出産手当 金	
	災 害							
福 祉 施 設			病院, 療養所, 診療所 保養所		病院, 診療所		病院, 診療所, 保養所 休養所	
所 管 機 関	中 央	厚生省保険局, 社会保 険庁		厚生省保険局, 社会保 険庁		厚生省保険局, 社会保 険庁		
	地 方	都道府県民生主管部保 険課 社会保険事務所		都道府県民生主管部保 険課, 社会保険事務所, 指定市町村		都道府県民生主管部保 険課 社会保険事務所		
備 考			①66年度末全組合の平 均料率 ②67年度予算額 ③組合には, 付加給付 あり		①賃金日額が 480 円以 上のばあい ②賃金日額が 480 円未 満のばあい		①福祉施設分としての 0.7%を含む ②67年度予算額	

では健康保険制度の運営が行きづまると懸念されているためである。六七年夏、臨時国会で成立した健保特例法も、保険料率の引上げや薬代の本人一部負担制の新設など、患者負担をふやすことで、健康保険財政の赤字食止めをねらったものだった。しかし、野党の反対がはげしかったため、ようやく成立はしたものの、二年間の時限立法にされたうえ、手術料など医療費の引上げが一二月におこなわれれば、その赤字がまたかさむ結果になる。そこで、健保制度を根本的に改め、それによって、保険財政を長期的にたてなおそうと考えられているのである。現行社会保険制度は第170表のとおり。

【医療保険改革に関する厚生省試案】

〔財政調整〕 一、被用者保険Ⅱ①厚相は毎年度、全被用者保険の医療給付費（法定分医療給付費）をまかなうのに必要な保険料率を過去三カ年間の医療給付費および標準報酬実績に基づいて推計、その二分の一に相当する料率（調整料率）を告示する②各保険者は毎月、調整料率により算定したきょ出金を支払い基金に納付する。〔きょ出金額Ⅱ平均標準報酬月額×調整料率×被保険者数〕③支払い基金はこの納付金を財政調整資金としてプールする④支払い基金は財政調整資金により各保険者のそれぞれの法定分医療給付費の二分の一相当額を医療機関に支払う⑤各保険者は支払い基金に財政調整資金として納付する分のほか、当該保険者の法定分医療給付費の二分の一相当額を自前分として納付する⑥保険者の自前分に要する料率が調整料率に相当する料率をこえる場合には、当該保険者に対しその超過料率の二分の一相当額を国庫負担する。

一、地域保険Ⅱ①各保険者がとる保険料総額は賦課標準の総額に厚相が定める標準保険料率を乗じて得た額とする。保険料総額に定率国庫負担額を加えても法定分医療給付費に達しない場合はその差額を全額国庫負担する②賦課標準の総額は市町村民税の所得わりが課される者はその所得を基礎に、所得わりが課されない者は国が定める推計所得額を基礎に算定する。

〔給付の範囲および医療給付の割合〕 一、給付の範囲Ⅱ医療保険の対象

とする医療は診療の領域に限り予防等を含まない。公共的、社会的処理を適当とする医療は原則として公費負担とし、個別的処理を適当とする医療は医療保険を適用する①戦傷病者医療、法定伝染病、原爆医療、ハンセン氏病、重症心身障害児・者施設および肢体不自由児施設収容者医療は全額公費負担とし、精神病、結核は公費負担制度を優先適用し、経費の二分の一を保険からきょ出する②社会福祉および児童福祉の分野の医療には医療保険を適用し公費負担で補完する。

一、医療給付の割合Ⅱ①被用者保険と地域保険の給付率を同一にし、被保険者本人と家族も一律七割給付とする②ただし被用者保険の本人と地域保険の世帯主が入院した場合は十割給付とする（給食費二百三十円は自己負担）③長期療養者、低所得者には一部負担を軽減する④被保険者は自己財源で付加給付を行なうことができる。

〔費用負担〕 一、保険料Ⅱ①被用者保険では標準報酬に所要の料率を乗じた額とし、原則として労使折半負担とする②地域保険では厚相が被用者保険における保険料負担を考慮、各保険者における被保険者一人当たり平均の法定分医療給付費の段階ごとに標準保険料率を定めて告示する。

一、国庫負担Ⅱ①被用者保険では各保険者の自前分に要する料率が調整料率に相当する料率を越える場合には、超過料率の二分の一相当額を国庫負担する。所要料率が最高限度率を超える保険者については超過分の全額を国庫負担する。日雇健保では現行通り給付費の三割五分を国庫負担する②地域保険では法定分医療給付費の二分の一相当額を国庫負担する。法定分医療給付費から定率国庫負担額を控除した額が標準保険料率により算定される保険料総額を越える保険者については超過分を全額国庫負担する。

〔診療報酬体系の適正化〕 医療経済に関する諸調査の結果に基づき次の原則により適正化する①医師、歯科医師等の技術を正當に評価する②物と技術をできる限り分離し、物の対価は経済変動に即して改定する③甲表、乙表を一本化する④薬価調査を毎年少なくとも一回実施し、薬価基準価格を実勢価格に合わせる。

〔支払い方式〕 ①現物給付・出来高払い方式を原則とする②歯科診療の補てつなど付加部分が明確に区分できる領域については差額徴収を認める

③保険医療機関における給付は原則として現物給付とするが、特に医療機関から申し出のあった場合には一定の条件のもとに償還制（療養費払い）によるかまたは現物給付と償還制を併用できる④大学病院では償還制を建て前とする⑤辺地診療所、外来診療をしない病院などでは請負方式、件数払い方式などの支払い方式も考慮する。

〔累積赤字の解消〕一、政管健保、日雇健保、船員保険の累積赤字は国庫負担で十年間で解消。

一、国保の累積赤字を解消するため市町村の起債を認め、十年間で市町村が一般会計でこれを償還し、国は利子補給を行なう。

▽医療制度等関連諸制度の整備近代化 一、病院、診療所の機能分化、専門医制度を検討する。

一、医療の地域格差の是正をはかる。

一、医薬分業を推進し、診療報酬体系の合理化と相まって薬局側の受け入れ体制の整備、医薬関係者間の協力体制の確立をはかる。

▽実施計画 一、改革は四十三年度から四十七年度までの間に段階的に行なう。

一、四十三年度Ⅱ薬価基準の適正化、償還制の拡充、請負方式等を採用。

一、四十四年度Ⅱ給付割合の改正、調整料率の告示、標準保険料制の設定、財政調整。

一、その他は適時四十七年度までに実施。

右の改革案のうち、特に注目される点についてみると、次のごとくである（第170表参照）。

一、現行の健康保険制度は、きわめて複雑である。①中小企業を対象とする政府管掌健康保険（本人、家族をふくめた適用人員約二四五〇万人）、②大企業の組合健康保険（同約一七〇〇万人）、③公務員などの共済組合（同二〇九〇万人）、④船員保険（同七〇万人）、⑤日雇労働者健康保険（同二二〇万人）に分かれている。また、農林水産業者、自営業者とその家族に対しては、地域保険である国民健康保険（四三〇〇万人）が適用さ

れている。健康保険の問題については、まず、これだけの制度のあることを念頭におかなければならない。さて、これらの保険が医療費を肩がわりにしている割合をみると、被用者保険では本人一〇割、家族五割、地域保険では本人、家族とも七割というのが現状である。厚生省の改革案は、これを原則として一律に七割の線にそえる。つまり、組合健保、政府管掌健保などの医療給付率を国民健康保険と同じようにしようというもので、したがって、これまで家族の医療費の半分を負担していた勤労者は、この改革が実現すれば、三割だけを負担すればいいことになる。だが同時に、本人が病気になった場合、いまは初診時二〇〇円、薬剤一日分につき一五円の自己負担ですんでいるものが、これまた、三割の自己負担となる。厚生省が、このような改革案を持ちだしてきた最大の理由は、一〇割給付制による医療費の増嵩が、保険財政を圧迫していると判断しているためである。もう一つ、初診時などの定額自己負担をふやすためには、その都度法律改正をしなければならず、健保特例法の場合と同じ混乱をくりかえすことになりかねないが、「三割負担」を法律で一度きめてしまえば、その後、医療費がふえるにつれて、患者負担分は放っておいても自動的にふくらんでいくようになるという計算があることも見逃せない。

一、改革案では、入院の場合に限って、被用者保険の被保険者本人、地域保険の世帯主については「一家の働き手であることを考慮して」一〇割給付をすることになっている。しかし、この場合も、普通給食費（現行は一日二三〇円）は、「家にいれば、当然食事はするのだから」という理由で自己負担になる。被用者保険の場合、現在は入院一日につき六〇円の自己負担だけだから、ここでも患者の負担は増額されるわけである。このようにみえてみると、全体として、保険財政のバランスを維持することに重点がおかれ、国民の医療費負担を一層重くする方向で改革がおこなわれようとしていることは否定できない。これはまた、財政の硬直化を理由に、社会保障費を切詰めようとしている大蔵省の方針とも一致している。

一、被用者保険は、さきにあげたように、さまざまな保険制度に分かれているが、それぞれの財政状態には大きな開きがある。大ざっぱにいって、大企業を中心とした組合健康保険は入社後の健康管理もよく、病気の

発生も少ないなどの理由で、保険の財政状態も黒字のところが多い。ところが、中小企業の多い政府管掌健康保険は、組合健保にくらべて条件が劣るため、毎年赤字を出し、国庫からの借入金もすでに一〇〇〇億円をこえようとしている。そこで、厚生省案では、これまでにたまった政府管掌健保の赤字を国の責任で解消するかわりに、被用者保険全体の財政を調整すること、これからは赤字を出さないようにすることが計画されている。そのやり方は以下のごとくである。すなわち、厚生省はまず、過去三カ年間の医療費の実績から、その年度の被用者保険全体の医療費を推計する。そこで、保険料の計算のもとになる被保険者の収入の伸び具合も考慮に入れたうえで、「これで医療費がまかなえる」という線で、保険料率をきめ、その二分の一に相当する料率を「調整料率」として告示する。各保険は被保険者から集めた保険料のうち、この調整料率にあたる部分を支払い基金に納め、基金はこれを財政調整基金としてプールしておき、各保険の医療費支払いにあてる。つまり、被用者保険が全体として支払う医療費のうち、半分はプール資金から支払われることになる。調整分以外の保険料は、各健保の「自前分」として残るが、プール資金から支払ってもなお不足分がかさみ、「自前分」をはき出しても足りなければ、そこで初めて国が肩がわりするというわけである。大企業と、中小企業を通じて保険料負担や医療費の公平をはかるということ自体は、それなりにスジがとおっているともいえる。しかし、政府管掌保険の赤字の原因には、支払いなどの面での管理のずさんさが指摘されていることでもあるし、政府が、その面での責任を十分に果たさないまま、もっぱら組合健保のふところに頼ろうとすることには批判がある。さらに、財政調整をするようにすれば、これまで政府管掌健保につきこまれていた国の予算（一九六七年度二五億円）は、今後の医療費の伸びを計算に入れても、なお頭うちになることが予想され、「医療は保障でなく、保険である」とする政府の考え方が、ここにも端的に示されている。

右の改革案に対し、総評などの労組団体は、健康保険の一〇割給付をくずすことには、絶対に応じられないという態度を明らかに

し、また、日本医師会などの診療団体も、患者の負担がふえれば、それだけ医者にかかりにくくなり、受診の抑制に通じるとして、これまた強く反対する構えである。厚生省はこれから自民党と意見調整をすすめて、政府案をかため、社会保障制度審議会への諮問などの手続をふんだ上で、国会に健康保険法改正案をはじめ、関係法案を提出するみとおしであり、薬代の患者負担などをきめた健保特例法が、一九六九年八月末までの時限立法なので、おそくもそれまでには根本的な改革を実現しなければならないとしている。

健康保険特例法による患者負担増と医療受診率の低下

中小企業の従業者やその家族など、ざっと二四五〇万人を対象とした政府管掌健康保険では、一九六七年九

月以降、健康保険特例法が施行されてから同年十二月までに、患者が医者にかかる回数が大幅に減り、その結果、保険による医療費の支払いも少なくなっていることが明らかになった。すなわち、厚生省の調べによると、政府管掌健康保険の被保険者やその家族の一カ月当りの受診件数は、六七年五月に延べ一一〇〇万件を突破、その後八月にはこれまでの最高の一一六六万件に達した。しかし、初診時の負担金が一〇〇円から二〇〇円になった九月には一一一六万件とたちまち五〇万件も減少し、薬代の一部負担がはじまった一〇月になると、一〇一七万件、十一月には九七八万件にまで減った。これは薬代の一部負担分を払うことが知れわたったことや、また、家族の受診件数も減っていることからみて、家族についても患者負担が重くなった（実際は被保険者本人だけ）とカン違いした人がかなりいるためとみられている。一二月には流感で一二一三万件までふえたが、厚生省はもう、六七年前半のような増加現象がおきること

あるまいとみている。一方、診療一件当りの保険で支払われる医療費は、一九六七年三月から九月まで、前年同期に比べて毎月一〇%ぐらいずつふえていたが、一〇月は前年同月比四%増、十一月は三%増に止まった。これは薬代の一部を患者に負担させることになったため、これまでのように医者が、一度に大量の薬を患者に与えるわけにはいかなかったためとみられている。一月には医療料金が平均七・七%引き上げられたが、一件当りの診療費は前月比六%前年同月比七・六%増に止まり、一部で懸念された医療費の大幅な増加はみられなかった。この結果、政府管掌健保で支払われる医療費の総額は六七年八月の二八五億円をピークに九月から減りはじめ、一月にはピークより四七億円減の二三八億円まで下がった。医療料金が上がった一二月も二六三億円で、特例法の施行前より少額ですんでいる。厚生省は、特例法の施行後も医療費の増加傾向はかわらず、六七年度の政府管掌健保の赤字は約三二〇億円に達すると見込んでいたが、この分では一一〇億円前後の赤字ですみそうな見とおしになった。同省が推定したところでは、一九六八年度の一カ年の赤字も一〇五億円程度でおさまりそうだともいわれている。政府は、政府管掌健保にたいして六八年度二二五億円の国庫補助を予算に計上したが、これを一〇〇億円余増額すれば、収支は一応つじつまのあう計算である。しかし、厚生省当局は、①医療費の推移を的確に予想することはむづかしい。②薬代の負担額の引上げなど、特例法の再改定はもう絶対にしないと国会で約束している、③一九六七年度末までにたまる約一二五〇億円の赤字を放っておくことはできないなどの理由で、この際どうしても健康保険制度の改革に着手しなければならないとしている。

2 年金保険および福祉年金政策

厚生・国民両年金制度の再
検討と国民年金調査結果

厚生省は、現行の一万円年金（厚生年金）、夫婦一万円年金（国民年金）を改善するため、一九六七年九月社

会保険審議会および国民年金審議会に検討を要請することになった。同省では、具体的な給付改善のメドを両年金とも一九六九年度から月額二万円に倍増することにおき、①国民の生活水準の向上や物価変動に応じて年金額が自動的に改善されるいわゆる「スライド制」採用の是非、②農民年金創設問題とからんで国民年金に所得比例制を導入するかどうか、③遺族年金の充実などをあわせて審議することになった。

現在、おもな年金制度は、厚生年金、国民年金と公務員などの共済年金があり、そのうち、厚生年金は従業者五人以上の事業所に勤務する一般のサラリーマンを対象とするもので、この厚生年金の網の目にもれた自営業者、農漁民、五人未満の事業所に働く人を対象に国民年金の制度がある。これでわが国の年金制度も一応国民皆年金体制となっているわけだが、実際の生活費用を考えると、それらの年金給付額は「年金」の名に値しないほどにまだまだ不十分である。たとえば、厚生年金の場合、被保険者となって二〇年間保険料

を納めた場合で、その間の平均標準報酬月額が二万五〇〇〇円の人
は、六〇歳から月額一万円の年金をうけられる。年金額は平均標準
報酬月額、加入期間の長さにしたがってふえる仕組みになってい
る。また、国民年金の場合では、被保険者期間二五年で六五歳にな
ると一律に月額五〇〇〇円（夫婦二人が被保険者で、年金受給資格を充
たせばあわせて月額一万円）の給付がうけられる。国民年金は保険料
のきよ出額が月額二〇〇円（三五歳未満）、二五〇円（三五歳以上）と
定額制のため、年金額も加入期間の長さだけに応じてふえる。四〇
年加入の場合には月額八〇〇〇円が支給されることになっている。
これにたいして公務員共済の年金は、すでに平均で月額二万円の水
準に達しており、社会保障制度審議会からもこれら年金制度の調整
をはかるよう建議がだされている。

ところで、わが国の老齢年金は発足してからまだ日が浅いため、
年金の受給をうける資格のある人はきわめて少なく、とくに国民年
金の場合には、一九七一年（昭和四六）年になってはじめて支給が開
始されるという状態である。したがって、厚生省調べによるわが国
の年金給付費は国民所得の〇・三％にすぎず、西ドイツ八・一％、
スウェーデン、イタリアいずれも四・五％、イギリス三・九％など
先進諸国の水準にくらべてかけはなれて低い。一九六七年六月、I
LO（国際労働機関）第五一回総会で新年金条約が採択され、老齢年
金の基準は「三〇年以上保険をおさめた六五歳以上の夫婦に対し
て、その者の従前所得の四五％以上の給付をする」ことになった。
しかし、厚生省のいう「従前所得」とは、勤め人の場合なら就職し
てから定年退職するまでの平均月収で、標準報酬方式による月額最
高六万円に押えられているから、こんど国民の所得がふえるにつれ

て、実際の月収と標準報酬（最高六万円）の開きがますます大きくな
るわけで、老後の生活保障としては実に心細い現状だ。審議会で
は、このような現状を改善するため、まず年金額の引上げが検討の
対象になる。また、年金額が上がれば、国民の負担する保険料をは
じめ、事業主と国の負担分もふやさなければならぬが、その割合
をどうするか。さらに、一九六六年度末で約二兆円に達している年
金積立金をどう効率的に運用するかなどの点も論議の対象となる。

一方、厚生省は、一九六九年度に予定される国民年金法の改定資
料とするため、国民年金加入者の五分の一、約四〇〇万人を対象
に、一九六七年八月国民年金改善調査を実施した。その結果によ
ると、①年金額については、現行月額五〇〇〇円の倍、月額一万円
を希望するものが圧倒的に多く、厚生省の「夫婦あわせて二万円年
金」構想と合致している。②厚生年金のように年金額、保険料に所
得比例制の導入を希望する声は少なく、現行の定額年金を支持する
ものが圧倒的に多いことなどが示されていた。また、農民年金につ
いて、厚生省では、「調査結果からみると、国民年金は農民の加入
者が最も多く、年金額などの内容を改善すれば、特に別に農民年金
を創設する必要性は少ない」と判断している。調査結果の要旨は次
のとおり。

【国民年金加入者の分布】 ①産業別の加入者数をみると農業が三六％と
最も多く、無職の二三％がこれに次ぎ、以下卸小売り業一二％、サービス
業一一％の順である②一方、従業上の地位別では家族従業者が最も多く全
体の三〇％を占め、次いで雇人のいない事業主二七％、家事従事者一九
％、雇用人一〇％の順になっている。

【希望する年金額】 保険料負担の限度 ①望ましい年金額については月
額一万円とする答えが圧倒的に多く全体の四六％を占め、現行の月額五千

円でよいとするものは三〇%、次いで多いのが月額一万五千円を希望するもので一三%あった ②このうち、月額一万円の年金を希望したものの保険料負担の限度については、平均額は約四百円となっている。

【国民年金制度の改善について】 ①サラリーマンの厚生年金制度のように所得に比例して保険料を納め、所得に比例した額の年金をもらうことを希望する人はわずか一〇%にすぎず、全体の七〇%と圧倒的多数の人が現行通り定額の保険料を納め、定額の年金をもらうことを希望している ②現行の国民年金制度に加えて、現在より高い保険料を納めて、それに応じて現在の年金額より高い年金がもらえる付加年金制度をつくることを希望する人は二〇%であった。

福祉年金の引上げ

厚生省は一九六八年度予算案で、低所得者を対象とした無きよ出制の福祉年金を改善する

経費約二〇億円が認められたので、年金額の引上げと支給制限の緩和とを内容とする国民年金法一部改正案をとりまとめ、同年五月国会の承認をえた。その改正案の内容は、①老齢福祉年金を月額一〇〇円引き上げる、②障害、母子、準母子の各福祉年金を月額二〇〇円引き上げる、③受給者本人の所得制限を二万円引き上げるなど所得による年金支給制限を緩和するなどとなる。ただし、「夫婦で年金をうける場合は、それぞれ月額二五〇円を減額する」という支給制限は、一九六七年北海道の老人夫婦から不当であるという違憲訴訟がおこされているのについて、この改正案でも改められないままである。

なお、福祉年金とは、①一九五九年に国民年金ができたときすでに老齢に近づいていたが、保険料を納められなかったため、きよ出制の国民年金に加入できなかった人（老齢福祉年金を適用、給付は七〇歳から）、②国民年金に加入する前に、両腕または両足を失うなどの

重い障害をうけていた人（障害福祉年金）、③同じく、夫と死別して一六歳未満の子を扶養している母（母子福祉年金）、④同じく、夫やむすこまたは父などと死別して一六歳未満の孫や弟妹を扶養している祖母や姉（準母子福祉年金）などに支給される無きよ出制の国民年金であり、老齢福祉年金の二六〇万人を筆頭に約三〇〇万人を対象としている。

【国民年金法一部改正案（要旨）】

〔福祉年金の引き上げ〕 一、老齢福祉年金を現行月額千六百円から千七百円に引き上げる。対象者二百六十万人、年金引き上げに要する経費七億八千万円。

一、障害福祉年金を現行月額二千五百円から二千七百円に引き上げる。対象者三十二万人、経費二億六百万円。

一、母子、準母子福祉年金を現行月額二千円から二千二百円に引き上げる。対象者八万人。経費三千七百万円（以上、いずれも四十三年十月から実施）。

〔所得による支給制度の緩和〕 一、現行では年金の受給権者（本人）の所得が年収二十六万円を越えたと年金がもらえなくなるが、この所得制限限度額を市町村民税の非課税限度額引き上げに見合せて二十八万円に引き上げる。また受給権者本人が子や孫などを扶養する場合の所得制限限度額加算を一人当たり現行六万円から七万円に引き上げる（孫など二人を扶養している場合には年収四十二万円まで収入があっても年金の支給を制限されない）。必要経費三百万円。

一、配偶者および扶養義務者（老人を養う義務のある子など）の所得による支給制限額を①年金受給者以外の扶養親族がない場合現行年収五十七万円を六十四万円に②同扶養親族五人（標準世帯）の場合、現行九十三万二千五百円を百五万五千円に――それぞれ緩和する。必要経費九億九千二百万円（以上、いずれも四十四年五月から実施）。

3 生活保護政策

生活保護に関する行政監察結果

行政管理庁は、一九六七年七月生活保護に関する行政監察結果をとりまとめ、坊厚相に勧告した。勧告は「生活保護の実施状況について」など四項目だが、特にそのなかで①生活保護基準に男女別、年齢別差があること、住宅費や被服費についても数年前の基準のままであることなど、早急に改善する必要がある、②最近、都市化などで生活水準が上がり、地域の格差が縮小してきているので、そうした実態にあわせて、現在の保護基準を再検討する必要がある、③身よりのない身体障害者、精神薄弱者を保護する救護施設の具体的整備計画をたてる必要がある、④職員の適正配置を図る必要がある、などの点を強調している。

今度の勧告は一九五四年、五五年の勧告につづき一二年ぶりのもので、行政管理庁は三カ月後に厚生省から勧告に対する回答をうけとり、その六カ月後に回答どおり厚生省が実施しているかどうかを調査する。行政管理庁が、このような監察を実施したのは①生活保護の基準が一九五五、五六年当時のままのものもあり、ここ数年住居費が高騰しているなどの実情とみくらべ、合理的でなくなってい

る。②都市化が進んだことにより、以前は郡部だった地域が都市区域となりつつあるが、生活保護基準は旧地域の実情にもとづいて算定されることが多く、こうした地域がこんごまします都市化される場合に備えて、いまから対策をたてる必要があると考えたためである。その説明によれば、現在の標準世帯（夫婦と子供二人）の生活保護基準額のうち、住宅費は一九六一年四月の調査によるもので一律二〇〇〇円（東京は五〇〇〇円）となっている。ところが、総理府の家計調査では、一九六五年の家賃は六〇年の二倍である。また被服費は学童服を例にとると、支給限度が中学生三〇〇〇円、小学生二五〇〇円となっているが、この支給額では全国どこでも実際に学童服を買うことができない。この結果、不足額を生活費から引き出すような現象がおきており、保護世帯はそれだけ生活を切りつめなければならぬと指摘している。勧告の要旨は次のとおり。

〔福祉事務所について〕 一、設置基準は人口のほか面積、生活保護法に基づく援護を必要とする者の数も考えあわせ、事務所の規模を地域の実情に応じて割振る。

一、福祉事務所の事務は生活保護、児童、老人、身体障害者対策など福祉関係のほか戦没者遺族の援護や国民年金事務も扱っており、ケースワーカーや福祉司が本来の仕事ができない場合もでている。現業員と事務職員をはっきり分け、支障が生じないようにすべきである。

〔生活保護の実施について〕 一、生活保護基準で、年齢別、男女別差を緩和するよう検討し、住居費、被服費などについても支給限度額を引上げるよう改善する。とくに、地域の実態に合うよう級地別格差を縮小するよう検討すべきである。

一、生活保護に優先する扶養義務者の扶養がいまいになっているので、絶対的扶養義務者（父母兄弟、配偶者）の調査を確実にし、相対的扶養義務者（おじ、おば、めい）についても、福祉事務所で統一した扱いを

するようにすること。

一、救護施設の不足から、収容対象者の五割、約七千人が未収容になっている。厚生省、都道府県、市町村は具体的な計画を立て、早急に整備を促進すべきである。

〔民生委員について〕 現在、委員の総定数は十三万人に達しているが、その配分は二十八年当時を基準としているため、各地域で委員数の過不足状態が起きている。人口、面積のほか、援護を要する者の数や交通事情を考えて適正な配分基準を定めることが必要である。

〔関連行政について〕 一、低所得世帯、身体障害者世帯者自立を目的として貸出されている世帯更生資金制度は、委託を受けて事務を行なう市町村社会福祉協に専門職員がおらず、不正、不当の事例が起きている。このため、制度運営について抜本的改善を図るべきである。

「収入認定」に関する厚生省の方針

厚生省は生活保護家庭が交通事故や公害などで、保険金、補償金を手にした場合、これを臨時収入とみなしていたが、今後原則として

「収入とは認定しない」という方針を、一九六八年二月同省で開いた都道府県社会課主管課長会議で明らかにした。

生活保護の受給者が、交通事故や災害で身体、生命、財産などに損害をうけ、保険金、補償金をうけると、その都度臨時収入とみなされ、月毎の保護費が減らされる。場合によっては、打ち切られることになっており、貧困家庭に冷たい行政措置としてたびたび批判をあびていた。この措置を改めるきっかけとなったのは、最近、各地の地方自治体で市民を対象にした交通災害共済制度がひろまったことで、生活保護をうけている住民が、交通事故にあい保険金をうけると、保護費が打ち切られたりする実例が、大阪府、千葉県、神奈川県などであいついでおき、「取扱いを改めてほしい」という自治体側の強い要望が厚生省に寄せられていた。

一方、青森県三沢市の大火の被災者に全国から寄せられた見舞金をめぐり、生活保護家庭に配分する場合、保護費を削減するかどうか問題となり、同省は一九六七年度から善意の見舞金、寄付金は「収入とみなさない」措置をとった。こうしたことから、同省は保険金などについても原則的に収入認定しないことにしたわけだが、その際、交通共済の保険金だけでなく、火災など災害保険、公害、鉱害の補償金、交通事故の示談金、見舞金などもふくめる解釈が加えられることになっている。しかし、生活保護制度の建前から、かなり多額の保険金などが受給者の手に渡ったうえに、なお保護費支給をつづけるようなことはできないとし、「収入とみなさない」範囲を次のように限る考えである。①交通事故などで負傷した場合の医療費、家屋が損壊した場合の修繕費など「現状回復」に必要な経費は制限しない、②世帯の自立更生に必要な経費で、事業開始、技能修得費用は三〇万円以内、家屋補修費は一五万円以内、その他子供の修学費、入学支度金など、また、これらの目的に使うもので、将来使った方が適当な場合には、福祉事務所が認めた社会福祉法人や民生委員など第三者に預けておけばよいとし、①、②以外の目的に使用する特別の事情があるときは、そのケースごとに取扱いを考えることにしている。

【参考資料】 (1)佐口卓外論文「転換期の社会保障」(雑誌「日本労働協会雑誌」第一二〇号、一九六八年五月号所収)、(2)黒住章「社会保障関連制度の現状と問題点」(雑誌「賃金と社会保障」第四三五号、一九六七年九月下旬号)、(3)小倉襄二「社会保障の最低基準——公的扶助、社会福祉事業の論点をめぐって」(季刊社会保障研究)第三巻の一号、一九六七年六月号所収)

V 策 経営者団体の労働政

概要□能力主義管理の推進——日経連の基本
政策Ⅱ能力主義管理／賃金管理の能力主義化
／春闘対策——日経連の春闘方針／産業平和
運動の提唱／ガイディング・ライト／日経連
総会——六七年臨時総会／日経連創立二〇周
年記念定時総会

概

要

一、日経連は、昭和四〇年代の労使関係を規定する最も重大な要因は、日本経済がかつて経験したことのない二つの情勢、すなわち、①労働力不足、②資本の自由化であるとして、これに対処することに重点をおいて、多面的な活動を展開した。

一、「労働力不足」の対策の一つとして日経連がうちだしたのは、いわゆる「能力主義管理」である。これは、すべての経営が能力本位の「少数精鋭主義」に徹することを「労務管理の基本方向」とすべきであるとするもので、この目標にむけて活発な調査研究・教育宣伝活動がおこなわれた。そのなかでとくに注目されるのは、賃金管理の能力主義化のために、これまで強調してきた職務給、職能給の導入とあわせて、賃金の支払形態の再検討をおこなったことである。これは従来の日給制や月給制では「ノーワーク・ノーペイの原則」や「時間能率の意識」が貫徹しないとして、欧米のような「時間給」の導入をめざし、さし当たっては賃金制度に時間の観念をとりいれることをうちだしたものである。

一、「資本自由化」対策として強調されたのは、労使が一致協力して国際競争にたちむかうことの重要性である。とくに六七年秋の臨時総会では、いわゆる「春闘終結宣言」がおこなわれ、それ以

後、「産業平和」推進のキャンペーンが展開された。

一、六七年秋の総会で提唱された「ガイディング・ライト構想」は、日経連が、これまで反対してきた「所得政策」の導入にふみきったものとして一般の注目を集めた。

1 能力主義管理の推進

日経連の基本政策Ⅱ能力主義管理

日経連はここ四、五年来、労働力不足に対処する方策の一

つとして「人間能力の開発」をうたってきた。とくに一九六六年四月の第一九回定時総会では、これまでの「教育訓練による人間能力の開発」から一歩進んで労務管理の基本方向として「能力本位の精鋭主義の徹底」をかかげ、「組織、給与、訓練、配置等日常の労務管理全般を通じて能力主義管理を確立する必要があることを指摘していた（本年鑑第三七集五〇六ページ参照）。以来、この方針は日経連の基本政策としてあらゆる機会に強調されてきた。

能力主義管理とは何か。これについて日経連の解説パンフレットはつぎのようにのべている。

(1)昭和四〇年代の日本経済は、量的拡大を基調とした三〇年代から、今や質的拡充へと転換を迫られている。資本自由化による国際競争の激化、労働力不足の深刻化、物価騰貴など経営環境は一段と

きびしさを増すことは必至である。したがって、これからの経営は経営全般にわたる徹底的な合理化を追求し、労務管理面においても少数精鋭を最高のモットーとする能力主義の貫徹を期さなければならない。

(2)ところで企業内における能力主義管理には三つの過程がある。その第一は能力を開発・発揮するに必要な経営内の条件を整える段階である。ここでは、年功・学歴主義を打破し、実力に応じた昇進・処遇をする環境をつくりだし、また能力を客観的に把握する体制を確立することが目標となる（「検定試験制度」「能力審査制度」など）。

第二段階は、確立された能力管理の基盤の上に立って、さらに個人能力の開発をそそぐという段階である。ここでは能力の高低を選別することよりも、むしろ能力を開発し、意欲と熱意に訴えて、より能力を発揮させるという総合的な経営体制の確立が重要となる（「人材目録」「目標管理」「多能工制」「ZD運動」など）。

第三段階は、経営組織自体の効率化——すなわち、間接部門を徹底的に縮小し、稟議制度の合理化、権限委譲など経営体制の高能力化を推進する段階である。

(3)能力主義の徹底は賃金管理の面においても不十分である。職務給、職能給、あるいは仕事別賃金など能力主義賃金は鉄鋼各社をはじめ、電機、化学、電力などの主要企業では積極的に導入されているが、全体からみるとごくわずかである。いま一つ、賃金管理において残された重要課題は、賃金支払形態の面で時間能率の観念を貫徹させ、ノーワーク・ノーペイの原則を確立することである。

(4)能力主義を展開するには、その前提として労使の信頼感が必要である。

長期賃金協定はその具体例である（日経連事務局編 賃金問題資料④「急がれる能力主義の徹底」六八年二月より要約）。

この能力主義管理の推進についての日経連のとりくみは、きわめて多面的であるが、大別すれば、調査研究と教育宣伝の二つである。

(1) 調査研究についていえば、その中心は六六年一〇月、労務管理特別委員会のもとに設置された能力主義管理研究会（主管 田中慎一郎十条製紙専務）である。能力主義管理研究会は六七年五月に、能力主義の概念、理念と目的、必要性などについて委員の意識統一をおこない、これを中間試案として文書にまとめた（本年鑑第三八集五二七ページ参照）。その後は、月に一、二回会合を開いて、採用、配置、昇進、評価など能力主義の具体的事例の検討をおこなっている。また、同委員会は、研究の一環として「能力主義管理に関するトップ経営者の意見調査」「能力主義管理に関する企業実態調査」をおこなった。

また、全国の人事・労務担当者を集めた全国労務管理者大会でも、第三四回大会（六七年八月、米子市）は「人手不足に対処する労働力活用と定着対策」、第三五回大会（六八年二月、東京）は「賃金対策と能力主義」を総合テーマとしてとりあげている。

(2) 能力主義に関する教育、宣伝活動もさかんである。機関紙「日経連タイムス」、機関誌「経営者」はほとんど毎号、能力主義管理について書いている。「日経連タイムス」の主張には「能力主義確立に勇気をもて」（九七七号）、「少数精鋭主義の徹底をはかれ」（九八九号）など直接能力主義の推進をうたったもののほか、賃金問題、新入社員教育などに関連して能力主義を強調しているものが少なくない。

さらに、「人を生かす」といった連載記事、あるいは能力主義管理を実施している先進的事例の紹介解説記事なども数多く見られる。このほか単行図書、パンフレットなどもいくつか出されている。

また、六四年九月に発足した職務分析センターは、職務分析、職務・職能給の導入をはじめ、定員管理、人事考課などの研究もおこない、能力主義推進の一翼をになっている。職務分析センターの会員数は六八年二月末現在、三六八社で、この一年間に七六社増加している。

創立一五周年記念事業として計画され、六七年五月に開所式をおこなった「人材開発センター富士研修所」は「経営幹部の能力開発の場」とされ、能力主義管理専門講座をはじめ各種の講座の会場として利用されている。延利用者数は六八年三月末現在で一万二二五人に達した。

賃金管理の能力主義化

能力主義管理の重点項目の一つは、賃金管理の能力主義化である。ところで、こ

の賃金管理においてこれまで重視されてきたのは、主として賃金体系の能力主義化、すなわち職務給、職能給、仕事別賃金の導入などであった。これにたいし、最近になって、賃金支払形態の面からも賃金管理の能力主義化をはかるべきであるとの主張が出はじめている。

この提唱は、日経連賃金委員会の諮問機関として六七年七月に設置された「賃金問題近代化小委員会」によっておこなわれたもので、六八年一月に『時間意識』の現代的意義』として発表された（日経連弘報部発行、賃金問題資料②）。この報告は、欧米の時間給制と比較して、日本の日給制、月給制は労働の質量よりも「雇用」という事実を重視した「生涯丸がかえ賃金」であって、そこにはノーワ

「ケ・ノーペイ」の原則や時間能率のきびしい貫徹はみられない、また、今日の技術革新下における労働の高度化・多様化に應じられな
いとして、その是正をよびかけている。この報告のまとめにあたる
「近代的賃金観の確立とこれに関連する諸問題」の全文はつぎのと
おりである。ただし注はふいた。

【「時間意識」の現代的意義——賃金支払形態の再検討】

総論

各論 第一章 賃金支払形態の機能と日本における現状

第二章 賃金支払形態の再検討と労務管理 (以上略)

第三章 近代的賃金観の確立とこれに関連する諸問題

以上、賃金支払形態の意義やその合理的なあり方をめぐってのべてきた
が、最後に近代的な賃金観念の確立に関連のある諸問題について要約して
おくことにする。

(その一) 複数建て賃金管理への方向

技術革新によって、今日、労働の内容は多様化し複雑化している。この
ような実態に應じるためにも、戦後からそのまま踏襲されてきた日給・月
給制という画一的な賃金支払形態、無差別の労務管理を反省することは、
わが国の賃金近代化の過程でぜひとも必要である。

すなわち、職務内容や作業態様に応じ、あるいは時間給を、あるいは出
来高給を、あるいは日給もしくは月給制をとり入れていくのが原則であ
り、このような賃金支払形態の経営管理に果たす役割を再認識し賃金管理
の再検討を行なうことも大切である。また、かりに現行の支払形態の急な
再編成が困難であるにしても合理的な賃金意識を社内に徹底し、一種の
「認識の革新」を起すことが重要であらう。

(その二) ノーワーク・ノーペイの原則の徹底

時間給にはノーワーク・ノーペイの原則の貫徹がある。最近、「日給」
から「月給制」へ、「日給月給制」から「完全月給制」への動きが一部に
現われているが無反省にこのような方向をたどることは好ましい傾向とは
いえない。

時間観念の確立のためには、すくなくとも現行の日給制、月給制という
支払形態の中にあっても、職務内容や作業態様に応じ、不就業にたいする
時間控除を徹底しノーワーク・ノーペイの原則を貫く必要がある。

(その三) 収入安定への配慮の方法

賃金には、生産コストとしての面のほか、所得としての一面がある。ノ
ーワーク・ノーペイの徹底のためには、一方において勤労者の所得安定へ
の配慮も行なわなければならない。すなわち、基本賃金についてはあくま
でノーワーク・ノーペイの原則を貫徹し、正当な理由のある欠勤、遅刻
等の不就業については社会保障との関係を検討に入れ、フレキシブルな給付
で収入安定をはかるという方針が望ましい。

わが国では、アメリカのようなレイ・オフ(一時解雇)の制度もなく、
終身雇用制によって、雇用と収入の大きな安定がはかられてきたことに注
意すべきであって、むしろ無差別、画一的な生活保障を調整することに、
問題の重点がかけられているといえる。

(その四) 時間管理の徹底と時間能率意識の高揚

さきに述べたとおり、時間給とは、単なる時間割りの賃金ではなく、時
間能率を前提とした時間建て賃金のことであり、その成立の背景には、近
代的賃金観の徹底や科学的な経営管理の確立という基盤がなくてはならな
い。

この意味において、わが国にみられるような、欠勤、遅刻等に際して日
割り、時間割りで控除するいわゆる「日給月給制」は、時間給の原理に代
わりうる性質のものではない。むしろ、根本の問題は、賃金における時間
意識と時間能率の確立であり、この認識を十分に企業内に浸透させる必要
がある。

また、時間管理という経営体制を充実するため、時間研究、動作研究を
はじめ、計画と統制の働きによって生産管理機構の整備をすすめ、このよ
うな条件の上に、「賃金」と「能率」との生きた結びつけをはかることが
望まれる。

(その五) 職務給職能給との関連

当面、基本給の合理化の方向としてすすめられている職務給、職能給と

は、①労働対価原則の確立、②仕事の性質（職務内容、作業態様）の明確化という手順を踏むものであって、ここにいう複数建て賃金管理方式における賃金支払形態の合理化と直接に関係をもつ問題である。

したがって、今後もしつそう基本給合理化を実現し、相互に相待って賃金全般にわたる近代化に努力がそがれなければならない。

なお、この問題は六七年秋の臨時総会における「労働情勢報告」でもとりあげられ、前田専務理事は、賃上げについての労使互恵Ⅱギブ・エンド・テイクのテイクの一つとして時間の観念を賃金のなかにとり入れることを主張した。また「日経連タイムス」九七五号および九八七号は、いずれも主張でこの問題を取りあげている。とくに、九八七号の主張「賃金に時間意識の導入を」では、時間給の実施が容易ではないことを指摘しその機械的な導入をいましめ、さし当たっては「機会あるごとに賃金制度の中に時間意識や時間能力の観念を取り入れ、生産管理面の整備と相まって、キメの細かい近代化合理化への積み重ねが必要である」とのべている。

2 春闘対策

日経連の春闘方針

日経連は、六八年一月一日、常任理事会を開いて六八年春闘にたいする経営者の態度について「申合せ」をおこなった。「当面する賃金問題について」と

題するこの「申合せ」は、①賃上げは企業内労使の話し合いで解決し、産業平和の実現をはかる ②賃金は経営責任による自主決定が原則であるが、同時に国民経済の動向を考慮すべきである ③労使互恵の原則の徹底 ④経営者の連帯強化の四項目からなっていた。

この「申合せ」の基本内容は、この四、五年来ほぼ一貫している。すなわち、一つは労使互恵の原則、ギブ・エンド・テイクの主張で、賃上げにはその見返りとして生産性向上、賃金体系の改善などがおこなわれるべきであるということである。第二は自主決定の原則で、賃上げは企業の支払い能力に応じて自主的に決定されるべきで、いわゆる「春闘相場」などにひきずられるべきでないということ、第三は経営者の連帯の強調で、たとえ高収益企業でも他企業に悪影響を及ぼすような高額回答はつつしむべきであるというのである。

なお、今回の「申合せ」にはここ四、五年の「申合せ」に必ずはいっていた「賃金決定にあたっては、物価と賃金の悪循環を断つ観点から対処すべきである」との一項がはいっていない。また、例年の「申合せ」の表題が「〇〇年春闘に対する態度」であったものが、「当面する賃金問題について」と改められたことも目をひく。これは、おそらく六七年秋の臨時総会で前田専務理事が春闘方式の終結をよびかけたことと関連しているであろう。それ以来この「申合せ」だけでなく、日経連の公式用語から「春闘」という言葉は追放されてしまったものようである。たとえば、春闘対策講座は賃上げ対策講座に、春闘妥結結果は春季賃金交渉妥結結果にそれぞれ改められている。

なお、この「申合せ」の全文はつぎのとおりである。

【当面する賃金問題について】 国際化時代に入った日本経済は、いま、

異常なきびしさに直面している。ポンド切下げにつづくドル防衛の諸政策は、国際競争の様相をさらに複雑にし、日本経済に深刻な打撃を与えようとしており、国際収支の前途はまったく樂觀を許さない見通しにある。加えて国内的には財政の硬直化という新たな問題も発生しており、経済の安定化までにはなお引締め政策の長期化も必至とみねばならない。

この状態の中で、ことしもまた大幅賃上げ要求が提出されようとしているが、われわれはこの試練期をのり切るためにも、安易な態度でこれにのぞむことは許されない。われわれは以下の各項目にしたがい当面する賃金問題に対処するものとする。

一、以上のような困難な内外の諸条件に対処し、わが国経済を発展させるためには、資本、技術の各方面にわたり企業の体質改善を行ない、国際競争力を強化し、輸出を増進することが強く要請される。

労使は産業人、企業人として共通基盤に立つものであることを自覚し、企業の体質改善、輸出の増大こそ、産業・企業を発展させる鍵であり、われわれの生活を擁護する唯一の道であるという理解の上に立って、当面する賃金問題についても企業内において十分な話し合いを行ない、もって産業平和の実現を期すべきである。

二、賃金決定は労使が自主的に個々の経営責任において行なうべきが基本原則である。しかしながら、賃金は同時に国民経済に多大の影響を及ぼすものであるから、自主決定の原則を守りつつ同時にひろく国民経済の動向を勘案して、安定上昇をはかるものとする。

従来、ややもすると、ごく一部の高収益企業の決定が相場化し、他に影響を及ぼす傾向もあったが、これは自主決定の放棄であり、厳にいましむべきである。

三、賃金引き上げにあたっては、労使互恵の原則を再認識し、これを徹底することに努めるべきである。職務・職能給導入等賃金体系の近代化、長期協定による労使安定化等の措置がさらに前進されるべきであり、また時間効率意識の確立等仕事の質、量に応じた支払い形態の確立も考えねばならない。

決定された賃金の配分、個人別決定等に際しても、極力能力開発と発揮

に資するべく、個人能力に応じた処遇を考慮するなど、経営にとってプラスになる面を重視すべきである。

四、経営者相互の連帯強化はますます重要である。業種、地域内においてさらに結束を強めるとともに、特に大企業と中小企業の意思疎通をはかることが必要である。このためには、一部大企業の独走といった行為は慎むべきであり、高収益企業の場合もその企業内事情からのみでなく、中小企業の現状や国民経済の実情を配慮して慎重な態度でのぞむべきである。(「日経連タイムス」第九八六号)

産業平和運動の提唱 しかし、今期の日経連春闘対策の特徴は、言葉の上で「春闘」を追放したことや、

「賃上げと物価の悪循環」の問題を「申合せ」からはぶいた点だけにあるわけではない。何よりも注目されるのは、それが単なる六八年春闘対策ではなく、より長期的な展望をもっていることである。「春闘終結、産業平和運動展開のよびかけ」と、いわゆる「ガイドイング・ライト構想」とがそれである。

六八年一月一八日、日経連常任理事会の「申合せ」と同時に発表された「激動する国際環境と日本経済」と題する「日経連賃金白書」は、総論の最後の部分で、「四三年度の賃金決定に当っては、とくに以上のような情勢を考慮しつつ、従来と根本的に異った態度で臨むことが必要である。その基本の方向は、次のとおりであろう」として、①産業平和理念の徹底を、②賃金決定とガイドイング・ライ

と、③労使互恵の原則に立て、の三つを掲げている。ところで、第一の春闘否定、産業平和の提唱は、それ自体としては決してことあたらしい提案ではない。むしろ、日経連は一貫して企業別組合との協調により、長期安定賃金協定を結び、春闘をなくすことを主張してきている。にもかかわらず、それが注目されるの

は、①日経連が「春闘終結、産業平和の確立」を春闘対策の第一に掲げ、一種のキャンペーンを展開していること、②第二の「ガイディング・ライト構想」と不可分のものとしてこれを打ち出してきていることによる。

「産業平和運動の提唱」は「日経連タイムス」第九六六号（六七年八月一七日付）に、前田専務理事の署名入りの主張として掲載され、さらに、六七年一〇月の日経連臨時総会の「前田報告」のなかで「ガイディング・ライト構想」とともに主張されて一般の注目をあつめた。その後も「日経連タイムス」が六八年一月一日付の九八四号から一〇回にわたって「産業平和への道」と題して「労使協力のすぐれた実例」を紹介し、また六八年四月五日の関東経協総会でも、産業平和の確立が急務であることがくりかえしのべられた。

このような「春闘終結、産業平和」キャンペーンがおこなわれた背景には、日経連が現在の情勢に強い危機感をいだいていることがあげられる。日経連は六七年四月の第二〇回定時総会で、資本の自由化と労働力不足の二つをあげ、これは日本経済がかつて経験したことのない新しい情勢であると規定し、これに対処するには「新しい労使協力理念の確立」が必要であるとの方針をうちだしていた（「新情勢に処するわれわれの見解」本年鑑第三八集、五三六ページ参照）。

また六七年一月の総選挙で自民党の得票が五〇％を割ったこと、東京都知事選で社共の統一候補が当選したことなどから、一九七〇年の安保改定期をまえにして、強い危惧の念をいだき、「これに對しただ一つ経営者としてなしうること」は、「企業別組合と理解と信頼を日頃から深めて……外部から笛吹けど踊り出でざる労使関係の姿を、企業の中にガッチリと打ち立てること」（六七年臨時総会の

前田報告）であるとのべていた。

もう一つ、この時期に「春闘終結」キャンペーンが展開された理由としては、つぎのような日経連の状況判断がある。すなわち現在、総評は、労働戦線統一をめぐる太田・宝樹論争や、全金プリンス、東洋高圧、信越化学などの脱退問題をかかえて組織の動揺がつづいている。一方IMF・JCの急速な発展、同盟のノビが総評を上回ったことなどもあり、今こそ産業平和運動の展開に絶好の機会であるというのである。

ガイディング・ライト

「ガイディング・ライト」構想は、六七年秋の臨時総会で桜田代表常任理事が財政硬直化の是正のための「宮沢構想」を支持する発言をおこなったのをうけて、前田専務理事から提案された。その提案の要旨はつぎのようなものであった。

日経連は毎年「春闘パンフレット」を出して、賃上げは国民経済の實質的成長のワク内でやるべきだとして、賃上げの合理的限界を示してきた。しかし、組合も、第三者もこれを軽視して、結果は示した数字の二倍くらいになっている。これがもし公平な第三者あるいは権威ある機関が賃上げの限界を発表したならば、それは日経連が言うよりもはるかに説得力をもつだろう。ちょうどこれは闇夜に手さぐりで航行している大小の船に灯台の光が目じるしになって、それぞれ各自の方向を決定するようなものである。賃上げの限界としてこのような案内灯、ガイディング・ライトがあれば、まことに便利である。このガイディング・ライトは法律でもなく、権力的な性格を持ったものでもない。公平で正確な資料によってはじき出された、その年の賃上げの限界であって、労使の当事者ならびに国民大衆の理解を深めるための教育であり、啓蒙であるにすぎない。これを目安に労使が自主的交渉によって賃金を決めてゆく、このようなガイディング・ライトを必要とする時がきたのではないか。

いま、世界の主な国は、なんらかの形でガイディング・ライトをつけて民間の賃上げ交渉を指導、あるいは示唆する、教育資料として提供するというやり方をとっている。日本は、まったくそれがなく野放しである。これはもともと、われわれが賃金のことは自分で決める、余計なお節介はしてくるなという態度であったためでもある。

いま日本一の雇用主はだれかといえば政府である。ところが政府は、公務員の賃金政策について一言もモノを言ったことがない。法律をつくることだけが賃金政策ではない。インフレの危険、国際収支の悪化など日本経済の安定成長を妨げる条件があるとき、その中に占める賃金決定の重要性を考えて、賃金のあり方、その年の賃上げの限界について所見を発表する必要がある。政治家はドロをかぶる位の覚悟をもって、これをやるべきである。いまやまさにその必要がひしひしと迫ってきている。

この前田報告のなかでものべられているように、これまで日経連は賃上げは経営者の責任で自主的に決定すべきもので政府などが介入すべきでないと強く主張してきていた。それだけに、この「ガイディング・ライト」構想は日経連がこれまでの方針を大きく転換し、所得政策の導入にふみきったものとして大きな反響をよんだ。

3 日経連総会

六七年臨時総会

一九六七年の臨時総会は全国の会員約六〇〇人が出席して、一〇月二〇日、東京丸の内の東商ホールで開かれた。はじめに挨拶に立った桜田武代表常任理事は、

財政硬直化の打開についての「宮沢構想」を支持して財政緊縮の必要性を強調するとともに、国際競争に勝つため、労使が一体となって努力すべきであるとして、要旨つぎのように述べた。

【桜田代表常任理事あいさつ】 一、日本の国際収支はそう悲観することはないが、問題は財政の硬直化傾向である。財政は「公経済」であるが、経済である以上やはり自己責任主義が貫徹されねばならない。最近打ち出された「宮沢構想」は、要するに有効需要削減、民間需要引きしめ策であり、さらにつきつめればデフレ政策の実施であるが、財政の建て直しのためには、国民は苦痛でもこれらは一時耐え忍ばねばならない。

一、一般に①財政緊縮 ②行政整理 ③選挙制度の改正、の三つは内閣の運命を左右する政策としてあげられているが、今日はこれらを実施しなければ日本経済はもちろん民主主義の前途さえ危ぶまれる。これを実現すべき保守党の得票率は年々低下しており、ことし一月の総選挙では五〇％を割ってしまった。あと二回も総選挙があれば四〇％を割り一党での組閣がむずかしくなるおそれがある。このように弱い政治力では財政、経済の正常化は困難であり、それだけに民間の良識ある世論のバックアップが必要である。

一、いまや日本経済は、産業構造の改革と、経営格差の是正という両面からの整理を行なうべき時にきている。とくに経営者は、賃金と物価、賃金と生産性の悪循環を断ちきるため全力をあげる必要がある。

一、毎年一五％もの賃上げは可能かも知れない。しかし、労組は、それが物価上昇としてわが身にはね返り、国際競争で敗れるものになることを知るべきである。労使は、経済価値生産のための運命共同体である。日本経済は、公的、私的経済をとわず、労使関係が正しく解決されない限り、基本的な正常化はあり得ない。

つづいて桜田代表常任理事が議長となって議事にはいり、まず早川勝専務理事が昭和四二年度上期の事業報告をおこなった。早川専務理事は、上期の事業活動は春の第二〇回定時総会で採択された「新情勢に処するわれわれの見解」にもとづいて進められたと前置

きして、「見解」の骨子である①高能力経営の推進、②新しい労使協力理念の確立のそれぞれについて、事務局、各委員会などの活動情況を中心に報告をおこなった。総会はこの報告を承認したのち、前田一専務理事による労働情勢報告をうけた。この報告のなかで前田専務理事は、資本の自由化をひかえ、労使は力を合わせて国際競争に対処すべきであるとして、「春闘をやめ、今こそ産業平和運動を」と呼びかけた。また、政府が賃上げの合理的限界として「ガイディング・ライト」を示すべきであると主張して注目された。この前田報告の要旨はつぎのとおりである。

【前田専務理事の労使情勢報告】 一、この両三年来の春闘で「前年プラスアルファ」という一つの労使慣行ができあがりつつある。また「春闘相場」といったものに、みな引きずられている。こういったことをくり返してよいのであろうか。

一、いま日本経済は資本の自由化をめぐって非常な難問題をかかえており、一日も早く国際競争に耐えるだけの力をつけることが大切である。それには、①企業における資本構造の改善 ②技術水準の向上 ③企業における人間の問題の三点が問題となる。

一、③については、若年労働者の絶対数の不足と中高年層のだぶつきという現象がある。この雇用問題を解決するには、中高年層の活用、若年と中高年層の配置替え、少数精鋭主義の労務管理しかない。

一、少数精鋭主義の基本は実力主義である。これからは大学出だからといって昇進拔てきを期待するのは難しくなるであろう。総じて、このごろの学校教育は精神教育が忘れられている。いままで経営者は新入社員に技術、技能を教えてやればよかったが、今日では、さらに徳性の教育、人格陶冶の教育、期待される人間像への接近のための教育をしなければならぬ。

一、このように資本、技術、人間のどの面でも、今日の経営者は困難な問題をかかえており、とても毎年春闘騒ぎなどやっておれない。一方、労働

組合の側でもその中核体である総評は、内部対立、IMF・JCの問題、組織の停滞、動揺がおこっている。これは旧態依然たる階級闘争至上主義に対する良識ある大衆の抵抗によるものであり、総評も春闘のあり方を深く反省すべきである。

一、経済の国際化が進展している今日、国内で労使が旧態依然たる総労働、総資本の対決などと言っているべきでない。春闘はもうやめるべきである。力を合わせて国際競争に挑戦することが労使に課せられた今日的課題であり、産業に平和を、これが今日要請されていることである。

一、日経連は、毎年賃金白書を発表して賃上げの限界を示してきたが、当事者であるため説得力を欠いた。これがもし公平な第三者、あるいは権威ある機関で合理的な賃上げの限界ガイディング・ライトを示すならば、はるかに説得力をもつだろう。

一、日本一の雇用主である政府は、これまで公務員の賃金政策について一言もモノを言ったことがない。法律をつくることだけが賃金政策ではない。インフレの危険、国際収支の悪化など日本経済の安定成長を妨げる条件があるとき、政府は賃金の限界について所見を発表する必要があるのではないか。

一、日経連は春闘のたびにギブ・エンド・テイクⅡ労使互恵の原則を言うてきた。賃上げに対する見返りとして職務給や職能給の導入、企業への貢献度で賃金を決めること、時間の観念を賃金の中にとりいれノーワーク・ノーペイの原則を浸みこませること、長期安定賃金などのテイクの面をもっと研究してゆく必要がある。

一、いま総評や左翼政党が準備している七〇年闘争を軽視することはよくない。これに対し経営者としてなし得ることは、それぞれの企業が持っている企業別組合と理解と信頼を深め、外部からの誘惑にのらない労使関係を打ちたてることである。この際、いま一度企業別組合の日本的意義を再認識すべきである。

このあと、総会は第五一回ILO総会に使用者代表として出席した吉村一雄日経連国際代表事務所長から同総会についての報告をう

けたのち、会員の所見発表がおこなわれた。所見発表には、地方代表として佐藤貢北海道経協会長（雪印乳業会長）、業種別代表として稲山嘉寛日経連業種部会議長（八幡製鉄社長）があたった。この中で佐藤北海道経協会長はIMF・JCを自由化の「落し子」として歓迎し、その反共路線をたたえた。

このあと早川芳相、坊厚相の来賓あいさつがあり、つづいておこなわれた評論家、福田恆存氏の「日本人の世界観」と題する特別講演を最後にいっさいの議事を終えた。

この総会で注目されたのは、桜田代表常任理事が宮沢構想を支持してデフレ政策の実施に賛成したこと、また、これをうけて前田専務理事が「ガイディング・ライト」の名で所得政策の導入を要望したことなどである。

日経連創立二〇周年記念定時総会

一九六八年の第二一回日経連定時総会は、創立二〇周年記

念総会として四月一八日、東商ホールで開かれた。はじめに桜田代表常任理事があいさつに立ち、日経連二〇年の歩みをふりかえったのち、日経連が経営者の同志的結合体として重大な社会的責任をもつにいたったことを強調した。桜田氏はさらに、日経連業種部会副議長である福島敏行日通前社長が背任、横領、脱税の容疑で逮捕されたことにふれ、日経連としての責任を反省するとともに、あらためて経営道義の高揚と経営倫理のきびしい実践を呼びかけた。

つづいて早川専務理事が昭和四二年度事業報告と四三年度事業計画案の説明をおこない、満場一致で承認された。この「昭和四二年度事業報告」は、一九六七年四月以降一年間における日経連の活動概況をつぎのようにのべている。

【昭和四二年度事業報告】 日経連の組織は現在、地方団体四十七、業種団体四十七、計九十四団体、これに加盟する会社または工場の会員数は二十万に達している。四十二年度中の講師派遣、あっせんは五百四十九件におよんだ。全国的な会合としては全国労務管理者大会（昨年八月・米子、ことし二月・東京）、経営法曹全国連絡会議（昨年六月・神戸、昨年十一月・東京）、最賃審使用者委員全国連絡会議（昨年五月・東京）、中小企業大会（昨年十一月・神戸）、東北経営者大会（昨年九月・山形）などを開いた。

調査研究活動としては、定期調査のほか、製造業における人員構成調査、外資系企業の人事労務管理調査、現業高卒の実態調査などを実施した。

教育活動としては、経営幹部育成講座や能力主義セミナーなど、十七回の講座がもたれたほか、高等教育の改善について教育特別委員会が研究をすすめ、近くその報告書が出される予定である。また労使関係訓練コースが近く開設されるはこびである。

協力活動の一環としての労務相談は二千九百八十一件にのぼった。これは前年より三百六十九件の増加となっているが、内訳をみると組合対策に関するもの四〇%、労務管理一八%、労働法一三%、賃金九・五%などとなっている。勤労青少年対策としては、文体コンビナート設置がすすみ、全国の重要工場地帯五十二カ所に音協が設立され、その会員数は三十五万人にのぼっている。

賃金問題については一月十八日の常任理事会で今春の賃金交渉にのぞむ基本方針を決定した。また長期賃金協定の締結を促進させるため、賃金委員会の中に安定賃金小委員会を設けて検討した結果、昨年四月「長期賃金協定に対する考え方」が発表された。また時間給についての研究結果が、ことし一月「時間意識の現代的意義」としてまとめられた。今後の賃金決定に有力な資料となる。

職務分析センターの会員は三百六十八社に達した。昨年八月、定員管理と管理職の賃金管理についての研究結果をまとめたのに続き、現在、人事考課と評定部会の二部会を新設し活動を行なっている。職務分析員養成のための講座は過去十三回におよび、その受講者はのべ七百四十三人に達し

た。また直・間比率についての能力主義管理研究会の調査結果が近く発表される予定である。

労災防止指導員のあつかいについては、地方経協、商工会議所と共同でその是正を当局に申し入れたが、まだ不徹底なので、その徹底化にさらに努力したい。

社内預金問題については、昨年十月、規制の緩和を当局に申し入れたところ、ほぼ要望通り認められた。また企業の住宅積立社内預金の優遇措置もほぼ要望通り認められるものと思う。

日教組関係では、広島教組がさきごろ、生徒の就職あっせん問題について異例の決定をしたと伝えられているが、このような就職問題への介入は、法規上も問題があるし、実際の影響も大きいので、質問書を出すなどして今後の対策を準備している。

社会保障関係では、昨年七月、患者の一部負担制などを内容とする健保特例法案の成立をみたが、現在、自民党内に医療問題に関する調査会が設けられ、各界の意見聴取にあたっている。日経連もことし二月代表を送り意見を述べた。その骨子は①乱診乱療は正のため患者一部負担制の確立、②診療領収書の交付とそのコピー提出の明確化、③組合方式の尊重、の三点である。また一昨年十月発足した調整年金はその後順調な伸びをみせ、現在三百四十三件に達している。

弘報活動としては、日経連タイムスの発行部数は六万部に達し、この四月十八日には創刊千号を迎える。今後とも購読拡張にさらにご協力を願いたい。また社内報センターの会員はこの二月末で千三百二十三社に達した。

国際活動としては、ことし九月にILOアジア会議が東京で開かれる予定である。

日経連の創立十五周年記念事業として昨年五月開所した人材開発センター富士研修所の利用は、ことし三月末で一万二千二百十五名に達した。これは当初の予定一人を約二二%上回るものである。今年度は二万人の利用を予定しているが、さらに会員各位のご利用をお願いしたい。

昨年の技能オリンピックにはわが国から二十名の代表選手を派遣し、金

メダル五、銀メダル七、銅メダル二の好成績をおさめた。また、四十五年の国際大会を東京で開催することが昨年七月の国際組織委員会総会で正式にきまった。その準備のため、さきごろ日本組織委員会が設置されたが、近く本格的な活動に入る予定なのでよろしくご協力を願いたい。

今年度の日経連の事業は①産業平和の確立、②労務管理の刷新改善、③合理的賃金制度の促進、④教育啓発活動の推進、⑤中小企業対策の強化、⑥弘報活動の強化、⑦国際活動の強化、⑧勤労青少年対策の推進——の八点に重点を置いてすすめてゆく方針である。これとならんで今年度のもう一つの大きな問題是对政府、立法関係の任務である。最賃問題、医療費問題、児童手当の問題などについて慎重に検討して、善処したい。（「日経連タイムス」第一〇〇〇号）

このあと、湯藤実則財務理事（日本不動産銀行頭取）が昭和四二年度収支決算と四三年度収支予算案（「週刊労働ニュース」によれば、総額二億四〇〇〇万円であるという）を説明し、これも満場一致承認された。ついで、第五二回ILO総会の使用者側代表として、前日の日経連常任理事会が決定した吉村一雄日経連国際代表事務所長、顧問として三橋英雄石川島播磨重工取締役、水野五郎大東紡織取締役人事部長の各氏が紹介された。

このあと前田一専務理事の労働情勢報告が一時間にわたっておこなわれた。この報告は総評が今春闘を一九七〇年闘争の出发点と規定したことを重視するとともに、協調原理に立った日本的労使関係の確立をうたったものであった。

役員改選では日経連創立以来の代表常任理事である諸井貫一秩父セメント会長が病気のため辞任を申し出ていた。これについて、役員選考委員会を代表して根津関東経協会長（東武鉄道社長）は、「諸井代表常任理事から本日の総会をもって退任したいとの申し出があったので、地方業種両部長会議長を含む政策委員、常任理事会にお

いて審議の結果、同氏の事情止むを得ないものと認めた。また同氏の退任にもなる補充はおこなわないとの結論に達した」と述べた。なお、これより先、三月一四日付の各紙は諸井氏の代表常任理事辞任にともない、日経連が代表常任理事、総理事を廃止し、会長、副会長制の新設など大幅な機構改革を検討していることを報じていたが、結局、今総会では見送りとなった。また役員選考委員会、つぎの新役員を指名し満場一致承認された。

▽代表常任理事 桜田武（日清紡績会長・再任）▽総理事 今里広記（日本精工社長・再任）▽地方部会議長 湯浅佑一（湯浅電池社長・再任）▽業種部会議長 稲山嘉寛（八幡製鉄社長・再任）▽地方部会副議長 根津嘉一郎（東武鉄道社長・再任）、白石豊彦（愛知時計電機社長・再任）▽業種部会副議長 川又克二（日産自動車社長・新任）、宮崎一雄（日本長期信用銀行頭取・新任）▽常任理事 赤坂武（日本鋼管社長）ほか四四八名▽財務理事 井上薫（第一銀行会長）ほか四一名▽専務理事 前田一（再任）、早川勝（再任）

ついで桜田代表常任理事が、特別委員長一二名、政策委員四〇名、顧問五〇名を委嘱した。特別委員長および政策委員の氏名はつぎのとおりである。

〔特別委員長〕▽総務 永野重雄（富士製鉄社長・再任）▽地方連絡 鹿内信隆（ニッポン放送、フジテレビ社長・新任）▽労務管理 茂木啓三郎（キッコーマン醬油社長・新任）▽賃金 金子佐一郎（十条製紙社長・再任）▽雇用 砂野仁（川崎重工業社長・新任）▽教育 柴田周吉（三菱化成相談役・再任）▽労働法規 宮崎輝（旭化成社長・新任）▽社会保障 横田信夫（富士重工業社長・新任）▽労働経済 松田伊三雄（三越社長・新任）▽安全衛生 赤坂武（日本鋼管社

長・再任）▽弘報 篠島秀雄（三菱化成社長・新任）▽中小企業 後藤安太郎（オリジン電気社長・再任）

〔政策委員〕青木均一（東京電力顧問）、麻生太賀吉（麻生産業社長）、芦原義重（関西電力社長）、赤坂武、井上英熙（日本セメント会長）、金子佐一郎、川又克二、河野文彦（三菱重工社長）、小林中（アラビア石油社長）、五島昇（東急社長）、鹿内信隆、白石豊彦、永野重雄、根津嘉一郎、堀田庄三（住友銀行頭取）、松田正雄（アラスカパルプ副社長）、松原与三松（日立造船会長）、水野成夫（産経新聞会長）、箕浦多一（日産自動車顧問）、湯浅佑一、以上いづれも再任、以下は新任 赤羽善治（九州電力会長）、砂野仁、稲山嘉寛、岩佐凱実（富士銀行頭取）、大久保謙（三菱電機社長）、駒井健一郎（日立製作所社長）、後藤安太郎、佐藤貢（雪印乳業会長）、柴田周吉、篠島秀雄、田口連三（石川島播磨重工業社長）、豊田英二（トヨタ自工社長）、広田精一郎（東洋レーヨン社長）、本間嘉平（大成建設社長）、松田伊三雄、宮崎一雄、宮崎輝、茂木啓三郎、横山通夫（中部電力社長）、横田信夫。

このあと、新役員を代表して桜田代表常任理事のあいさつがあり、ひきつづき、退任した諸井貫一前代表理事に特別感謝状、功労のあった役員に感謝状が、また事務局永年勤続者に表彰状がそれぞれ贈られた。

ここで地方、業種代表のあいさつにうつり、稲山業種部会議長と湯浅地方部会議長があいさつした。この湯浅地方部会議長あいさつの結びがつぎのようなものであったことは注目しておく必要がある。ここには、まさに戦前の産業報国運動の基本理念が再現しているからである。

このきびしい変革期においては、従来のごとき、労使協力といったなま

やさしい考えではおさまらないのではないか、食うか食われるかの国際競争にうち勝つにはより次元の高い「労使一体化」が必要である。労使全員が一体となって、知恵を出しあい力を結集してゆかねば本当の戦力とはならないのである。労働問題はもはや経済問題と一つになった。私は日経連の今後の新しい使命は、この「労使一体化」の推進にあると思う。連体感から一体感へ労使関係の次元を高める努力こそ今後われわれが真剣にとりくむべき課題ではないかと思う。私はここに創立二〇周年を契機として、この日本的労使関係の見直されるべき秋であることを強調したい。

このあと、来賓として出席した佐藤首相、小川労相、園田厚相、久保田文部政務次官のあいさつがあり、ついで日経連の活動方針にあたる「今後の労使関係の課題と経営者の見解」が今里総理事から提案された。今里総理事は「見解案」の趣旨を説明して、当面の重要課題は、①産業平和の推進 ②労働力不足をのりきるため労働力の最大活用による少数精鋭主義、能力主義の徹底 ③経営者、経営中堅幹部、第一線監督者に対する教育啓発活動の三つであることを指摘した。この「見解」は満場一致採択された。最後に前東大総長・茅誠司青少年育成国民会議会長の「青少年育成のために」と題する特別講演があり、これをもって、いっさいの議事をおえた。

【今後の労使関係の課題と経営者の見解（全文）】 戦後の荒廃と社会秩序の混乱の中から、「経営者よ正しく強かれ」というスローガンの下に、「経営権の確立」と「正しい労使関係の樹立」を目的として日経連が設立されてより二十年を経た。この間われわれは職場秩序の確立をはじめとし、労務管理の近代化や、労使関係の安定化のため最大の努力を払ってきたが、いま日本経済の国際化時代や、労働力の不均衡という新しい情勢を迎え、われわれは過去二十年の足跡を省み、その体験を今後の労使関係の安定のために生かすと共に、経営者道義の一層の高揚を図り、もって経営者の社会的責任の完遂を期するものである。

一、産業平和の推進

戦後わが国の労使関係は、混乱と激動に終始した当初に比べれば、一応安定の方向を歩んでいるといえよう。本来組合運動は経済活動を目的とするにもかかわらず、現在もなお、三十年代から続くいわゆる春闘の如く、国民経済や企業経営の実態を無視した闘争が依然活発であり、組合運動における政治的偏向もなお衰えてはいない。このような現状では労使関係の安定はいまだ不十分といわねばならない。

この時に当り、わが国経済は貿易、資本の自由化段階に入り、企業は本格的な国際競争に対処して行かねばならぬ事態に立至った。しかも内外の政治、経済情勢は特に本年以降予断を許さぬ激動期に突入しており、日本の経済、経営は今日重大な試練期にあることを、労使共に深く認識すべき時である。

この難局をのり切るため労使は本来産業人として共通の利害の立場に立つものであることを認識して緊密な協力体制を築くことが急務である。

わが国の人間関係は欧米と異なり、対立、闘争を否定して、協力と調和を前提とするものであるが、特に戦後階級闘争主義の浸透により、わが国の労使関係における本来の姿が著しく歪められてきた。

今日の段階においては早急にこのような偏向を是正し、本来の日本的協調原理に立って、労使は企業内においてそれぞれの機能を認めつつ、国際的視野に立って十分な話し合いを行なうことを基本とし、それにより産業平和の実現を達成せねばならない。

二、新しい労務管理体制の確立

明治の先達がわが国の基本方向を工業化による近代国家の建設に求めて以来百年、わが国は勤勉かつ豊富な労働力供給に支えられ、とくに昭和三十年代の飛躍的成長により、今日国民経済全体としてみれば先進国水準の経済規模に到達した。

しかしながら、今や豊富な労働力供給の条件は急速に消滅しつつあり、やがて来たるべき本格的労働力不足時代に今から積極的に対処しなければならぬ。

労働力不足対策は政府の施策にまっところも多いが、企業としては雇用

節約を促進するとともに、労働力の最大活用による少数精鋭の人事労務管理を徹底確立し、労働効率の向上に総力を傾けなければならない。とくに、年功・学歴にもとづく処遇を再検討し、能力にもとづく管理制度を大幅に導入して、従業員個人に刺激と意欲を与え創造的人材の育成に特別の努力を払うとともに、これ等の総合的調和を図り、もって組織全体の高能力化を図らねばならない。

以上のごとく日本の労務管理の伝統的な諸制度はこれを支えた基盤の変化に伴ない影響を受けることは免れないが、われわれは今日までの日本の長い伝統と土壌の上に育まれてきた良き点を生かしつつ、しかも時代の進運に歩を合らし、新しい日本的な労務管理体制を確立することが四十年代の課題というべきである。

三、教育啓発活動の重視

資本の自由化、技術革新、コンピューター時代の到来等日本経済は日ごとに新しい革新を求めて進みつつあるが、われわれ経営者はかかる時代においては常に新しい知識と理念を追求し、企業経営における指導性を高揚することが必要である。

このような時代の要請に応ずるため、今後経営者、経営中堅層、第一線監督者に対する教育啓発に重点をおいてその一層の充実を図るとともに生産現場において重要な役割をになう技能者の養成陶冶の問題について一段の努力を払わなければならない。

さらにすぐれた人材を産業界が期待するためには、われわれは学校教育をはじめ、社会教育等のあり方についても多大の関心をもたざるをえない。とくにこの際、明治以降の経済発展の過程でわが国が教育問題に格別の力をそそいできた伝統を継承し、広い視野と豊かな情操の上に、民族意識をふまえた新しい日本人の育成が図らるべきであり、われわれは現在の教育制度が根本的に再検討され国家百年の計がこの際確立されることを特に望むものである。(「日経連タイムス」第一〇〇〇号による)

【参考資料】(1)日本経営者団体連盟 「日経連タイムス」週刊、(2)日本経営者団体連盟 「経営者」月刊、(3)日本経営者団体連盟 「日経連事業報告——昭和四二年度——」一九六八年四月、(4)日本経営者団体連盟 「激

動する国際環境と日本経済——産業平和と賃金合理化——」一九六八年一月、(5)日本経営者団体連盟 「産業労働現勢報告27——昭和四二年度年報——」一九六八年四月、(6)日本経営者団体連盟 「三十年の歩み」一九六八年四月、(7)北川隆吉 「日経連」労働旬報社 一九六八年二月、(8)上田英憲、坂本秀行他 「特集 労働者支配の組織と機構——日経連・日本生産性本部」『月刊労働組合』第五号 一九六七年八月。

VI ILO

概要□ILOの活動——総会および重要会議の審議とその結果——第五一回ILO総会／新しい六つの国際文書／技術協力に関する決議と結論／一般討議への総長の回答演説／議題以外に採択された七決議／第六回俸給被用者・専門職労働者諮問委員会の結論と諸決議——流通業の労働条件／ILO基本一五条約未批准関係の状況報告に関する要請／ILO第一〇〇号条約批准の意味——ILO一〇〇号条約と労基法第四条との関連／「教員の地位に関する勧告」の適用および審査状況——「勧告」実施についての要請／日教組の回答／合同委員会委員をめぐる対決

概

要

一九六七年六月の第五一回ILO総会では、運搬許容重量条約と勧告、年金関係条約と勧告、企業内コミュニケーション勧告、企業内苦情処理勧告からなる二条約、四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一二八、一三一となった。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。わが国の場合、一九六七年に批准された、「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（第一〇〇号）をふくめて、わずか二六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もなお未批准のものが多く、たとえば、強制労働廃止条約、労働時間条約、最低賃金決定制度条約、社会保障最低基準条約などがそれである。第一〇〇号条約の批准にしても、わが国では労働基準法第四条で、すでに男女同一賃金の原則が規定されているので、とくに新しい効果をもつものでないと考えられており、むしろ、国連が決定した一九六八年の国際人権年を前

にして、「強制労働廃止条約の批准を回避する一方、先の結社の自由・団結権保護条約の批准引きのばしに対する国際的非難の汚名を挽回し、しかも、ILO理事会議長国の体面を維持する」ための宣言的な性格のものであるとみられている。

ILOとユネスコとで共同で準備された、いわば国際教育憲章ともいべき「教員の地位に関する勧告」については、合同委員会が発足し、各国の実施状況について審査することになった。そして、それに先立って、世界教育連合を通じ、日本教職員組合がユネスコからの質問状に対し回答した文書では、同勧告に対する文部省の消極的態度がくわしくのべられ、「日教組の勧告実施の活動は、当局の勧告無視の態度により何らの成果もあげていない」と報告され、また、合同委員会日本選出委員の政府の一方的な人選をめぐって、文部省と日教組の対立が再燃し、「教員の地位に関する勧告」にかかわる問題が、あらためて、国際的にも国内的にも表面化することがさげられない情勢となってきた。

1 ILOの活動

一九六七年当初一一八カ国であったILO加盟国数は、五月にバルバドスの新加盟があったため一一九カ国にふえたが、その後八月にアルバニアの脱退が発効したので数の上では増減なしということ

になった。

六七年六月にジュネーブで開かれた第五一回総会には、わが国をはじめ一〇九カ国の政労使三者代表と顧問一二三五名（うち労働関係閣僚六六名）、国連その他の関係国際機関のオブザーバー多数が出席し、総会出席者総数は一三九七名を数えた。日本からは海部労働次官をはじめ二二名の三者構成代表団が審議に参加した。総会は、運搬許容量重量条約と勧告（条約第二二七号および勧告第一二八号）、年金関係条約と勧告（条約第二二八号および勧告第一三二号）、企業内コミュニケーション勧告（第二二九号）、企業内苦情処理勧告（第二三〇号）の二条約、四勧告を採択、これで条約、勧告の総数はそれぞれ二二八、一三一となった。

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の設定をおこなったが、六七年度に開かれたおもな会議には、第三回アフリカ諮問委員会、第六回俸給職員・専門職労働者諮問委員会、木工業三者構成技術会議、第二〇回合同海事委員会、オートメーション専門家会議、ベンゼン安全使用専門家会議、最低賃金専門家会議、職業訓練専門家会議、家計支出調査専門家会議、企業内労働者代表の権利専門家会議、公立安全保健機関長会議、年少労働者問題顧問部会などがある。六七年二月の第一六八回理事会では、六八年九月で任期切れとなるモース総長をさらに五年間の任期で四選されることが決定した。また、近年ますます重視されるようになった技術協力活動、たとえば専門家の派遣、フェローシップその他の留学制度、セミナーの開催なども引きつづき活動におこなわれている。日本関係のものをみれば次のとおり。

【専門家・フェロー】日本人のILO専門家としては、一月から五月にか

けて山本宏氏（構造計画コンサルタントKK）がユーゴスラビアに赴任して耐震建築の技法、材料の分野で指導活動をおこなったほか、九月には松本太郎氏（国鉄公社事務管理統計部次長）がアラブ連合に赴任、一年間の任期で国鉄の監督者訓練を指導している。また、韓国でオフィス・マネージメントを指導していた梅田浩氏（日本事務能率協会）は一カ年間任期が延長され、六八年八月まで指導をつづけることになった。

フェローシップによる留学生としては、アラブ連合、タイなど五カ国から一三名が来日し、労働監督、職業訓練、中小企業問題、労務管理、マーケティングなどに関する研究をおこなった。国別の内訳は、タイ五名、アラブ連合三名、台湾三名、韓国とイラク各一名であった。

【セミナー】技術協力関係のセミナーで日本からも出席者のあったものは次のとおりだが、わが国の出席者は、開発途上国の出席者に対して、経験なり意見を提供して貢献するところがあった。賃金保護決定地域間セミナー（八月九月、デンマーク・ヘルシンゲル）、アジア国際労働基準セミナー（十一月、バンコック）、アジア労働者教育セミナー（十二月、クアラルンプール）。また、この年国際労働研究所で主催した国際労使関係学会第一回世界大会には、わが国からも、六名の労使関係学者が出席している。

なお、条約関係では、一九六七年八月二四日付で、わが国は第一〇〇号条約（男女同一労働同一報酬条約）を批准し、日本における条約批准数は二六となった。

2 総会および重要会議の審議とその結果

第五一回ILO総会 ILOの第五一回総会は、ジュネーブのパレ・デ・ナシオンにおいて、一九六七年六月七日から二九日まで、日本をはじめ一〇九カ国の政府、労働者、使用者の三者代表と顧問、国連その他関係機関のオブザーバーなど一三九七名が出席して開かれた。総会はず、理事会議長青木大使の開会宣言で幕をあけ、エチオピア開発相G・テセマ氏を議長に、また副議長にL・E・トロクレ（ベルギー政府代表）、A・P・オストベルグ（ノルウェー使用者代表）、アビッド・アリ（インド労働者代表）を選出した。この総会でのおもな成果を列記すれば次のとおりである。

一、労働者の運搬する最大許容重量に関する条約と勧告の採択

二、企業内苦情審査に関する勧告、企業内労使間のコミュニケーションに関する勧告の採択

三、廃疾・老齢・遺族年金に関する条約の勧告の採択

四、農業労働者に関する勧告の第一次草案と農地改革と関連問題に関し、

ILOの調査を要求する決議の採択

五、ILOと技術協力、開発途上国の工業化へのILOの寄与に関する決議、結論の採択

六、非筋肉労働者の問題と一九六六年のILO活動に関する総長報告をめぐる一般討議

七、総額約二四八三万ドルの一九六八年度予算の承認

八、加盟国によるILO基準適用に関する報告の審査、会期中に一〇条約の批准登録がおこなわれ、加盟国による条約批准総数は三三〇二となった。

九、ILO創立五〇周年記念に関する決議、その他議題以外の数決議の採択

新しい六つの国際文書 右のうち、労働者の運搬する最大許容重量に関する条約と勧告のほか二条約、四勧告からなる六つの新しい

国際文書の採択によって、ILO条約、勧告の総数はそれぞれ二二八、一三二となった。それらの条約、勧告の要旨は次のとおり。

【労働者一人当り運搬許容量最大重量に関する条約および勧告】 この条約は賛成一九六、反対七四、棄権五四で採択された。もっぱら人力による荷物の運搬に常時たずさわる労働者の安全促進と健康保護を目的としたもので、八条にわけて規定するが重量の明示はない。この条約を批准する加盟国は関係労使団体と協議して、条約の諸規定の実施のために必要な措置をとるものとされる。

また、同名の勧告第二二八号は、定義と適用範囲、一般原則、訓練と指導、医学的検査、技術的器具と包装、最大重量、健康と安全を確保するその他の措置、雑則の八部、三二項にわけて具体的に規定し、成年男子労働者の最大許容量を五五キログラムと定めている。

【廃疾・老齢および遺族給付に関する条約と勧告】 この条約は賛成二四〇、反対五、棄権五九で採択された。一九三三年の年金関係条約を改正し、社会保障最低基準条約（第一〇二号）をモデルとした弾力性のある一般的な国際文書で、一般規定、廃疾給付、老齢給付、遺族給付、定期的支払金の基準共通規定、雑則、最終規定の八部、五四条にわけて規定してある。この条約を批准する加盟国は、廃疾、老齢は、遺族の三事故を部門別に選択することができる。年金額の算定率は、廃疾の場合従前所得の五〇%、老齢と遺族をそれぞれ同四五%とされ、いずれも一〇二号条約の水準を上回る。

同名の勧告第一三二号は、一般規定、被保護者、適用事故給付の四部二六項にわけて、条約を上回る基準を規定している。

【企業内労使間のコミュニケーションに関する勧告】 この勧告は、賛成三二二、反対ナシ、棄権一で採択された。一般的考察、企業内コミュニケーション政策の二部一五項にわけて具体的に規定されており、各加盟国は、この勧告の規定に対して、企業内労使間のコミュニケーション政策の作成と実施に関係あるもの、団体および当局の注目をひくため適切な措置をとるものとされる。

重要な点は、コミュニケーションの方法がいかなる点においても結社の自由を侵すべきでないことである。また、いかなる点においても、自由に選出された労働者代表またはその団体を傷つけたり、労働者を代表する機関の機能を縮小するものであってはならないとされる。

【企業内解決のための苦情審査に関する勧告】 この勧告は、賛成二九〇、反対ナシ、棄権七で採択された。実施方法、一般原則、企業内手続、未解決の苦情調整の四部一八項にわけて規定するこの勧告は、次のような原則を詳細にのべる。一、労働者の雇用条件に影響したり、そのおそれのある措置や状態で、協約、契約、就業規則、法令、慣行に反すると思われる場合、苦情申立ができる。二、苦情処理手続に参加するため欠勤する労働者の収入減がないようにする。三、苦情処理はできるだけ企業内で処理すべきだが、どうしてもできない場合は、次の方法による。

①関係労使団体による合同審査または任意仲裁 ②公共機関による調停、仲裁 ③労働裁判所その他の司法機関の決定 ④国内事情に適したその他の手続

なお、年金関係条約（第二二八号）については、第3部Ⅳ「社会保障」を参照されたい。

技術協力に関する決議と結論

総会はまた、ILOと技術協力に関する決議と結論を採択した。その

の決議の中で、総会は、技術協力の分野でILOの達成した前進に満足しながらも、開発途上国の状況は国際貿易の面で引き続き悪化していることを指摘し、また受益国がILOの援助を完全に活用するよう要請した。結論では、ILOの技術協力活動が憲章の原則と目的にのっとり、その漸進的な適用を確保するものでなければならぬと強調し、人的資源開発とくに職業訓練と経済開発の問題を優先すべきであると指摘している。

総会はさらに、議題として工業化問題に関する議題をとり上げ、

要旨次のような結論を採択した。それによれば、工業化とは、「生産手段をもって消費財を生産するダイナミックな製造業部門を特徴とする技術的に最新の多岐にわたる国内経済構造の開発のため、経済的社会的進歩を達成しながら経済全体の高度成長を確保しうるように、国内資源の増加しつつある部分に可動性をもたせる、経済発展の一過程である」とされ、①国際的にも国内レベルでもさまざまな努力がみられるが、ILOのとくに重視するのは工業化過程における人間的要因であり、ILOの目的と原則にのっとったものでなければならぬこと、②技術協力による直接的な実地援助は引き続き優先されるべきであり、総会が定期的にもっと頻繁に工業開発問題を議題とすれば、有益な貢献ができるようになること、③トリノ・センターの提供する機会を十分に活用すること、またセンターがその活動を拡充することが望ましいこと、④今後数年間開発途上国の緊急の必要は工業技能の訓練にある。そこでILOは、労働力計画と労働力測定に関する活動を強化すべきであること、⑤工業開発との関連で、社会制度開発におけるILOの主目的は、労働者と使用者団体の間、公共当局と労使団体との間の建設的な関係を促進し、工業化社会が有効に機能しうるような社会的雰囲気を育成することにあることなどがのべられている。

一般討議への総長の回答演説

非筋肉労働者の問題を中心テーマとした総長報告をめぐる一般討議には二一四名の諸代表が参加したが、総長はこれにこたえて、「労働者の搾取、非人道的な労働条件、自由の否認を、経済成長や経済開発の口実にしないようにするため、ILOの直接関係する基本的人権と自由に関する諸基準の承認と適用を継続していかなければなら

ない」という指摘をふくむ、要旨次のような演説をおこなった。

【非筋肉労働者の問題に関する総長の回答】 ILOは、長年にわたって、非筋肉労働者の問題を手がけてきた。技術協力計画のなかで、ILOは経営者、監督者、労働行政職員など重要な非筋肉労働者の訓練について多くの国を援助してきた。工業国と後進国の間では問題点に相違があるが、どちらの場合も、人的資源の開発利用政策において、非筋肉労働者にとくに留意する必要があることは明らかだ。わたしの希望するところは、社会政策の分野における影響力、権威、インスピレーションという点で、ILOがいつそう確固たるものとなることである。これは社会政策への首尾一貫したアプローチである。これまで加盟国もILOも、社会問題に対するさまざまなアプローチを採用しようとしてきた。しかし、社会政策というものは、貧困からの解放、社会のおよび経済的進歩、機会均等などの基本目的達成に積極的にかつ不断に寄与しうるよう慎重に企図された実際の・相互関連的措置の総合されたものである。こうした社会政策は経済の実体を十分考慮に入れたものになろう。

今後におけるILOの活動は、人権、工業化、雇用の三分野が重視される。一連の基本的な人権と基本的自由の保護は、これまで常にILOの基本的関心事であったし、これからも当然そうなる。いうまでもなく、われわれは、労働者の搾取、非人道的な労働条件、自由の否認を経済成長や経済開発の口実にしないようにするため、ILOの直接関係する基本的人権と自由に関する諸基準の承認と適用を継続していかなければならない。とりわけわれわれは、人権が真に開花しうるように物的・組織的・制度的な諸条件の設定を援助しなければならない。工業化問題に関連して明らかなのは、ILOがみずから工業化計画を遂行しようとするのではないことである。そうではなくて、国連工業開発機構(UNIDO)が指導的役割を果たすよう望まれる広範な国際的プログラムの中で、ILOは独自の特殊な寄与を果たそうとするのである。

雇用問題では、全世界の開発途上地域における生産的雇用の水準を向上することが重視される。多くの国における都市部の大規模な失業と農村地

域の潜在失業は、ILOの目的達成にとって障害となる。農村開発関係のILO活動では、若年者の訓練と雇用計画が、生存水準ぎりぎりで生活する人類の三分の二の人々の向上を助けてきている。

議題以外に採択された七決議

なお、総会では、右の議題に関連しない、七つの決議が採択された。そのうちには左の諸決議がふくまれている。

【職業保健・職業病一般および職業ガンの予防・抑制のためとられる特別措置に関する決議】①理事会に対して、第四三回総会に関する決議を履行し、今後いかなる措置をとるべきかを評価するため、ILO憲章一九条にもとづいて、加盟国政府が近い将来職業保健機関勧告（一九五九年）の適用につき総長に勧告することを求めるよう要請する。②加盟国に対して、一九六四年の業務傷害給付条約を可能なかぎり速かに批准するよう勧告する。③理事会に対して、第四八回総会（一九六四年）の採択したこの問題に関する決議の履行のため、総長が可能なかぎり速かに必要な措置をとることを求めるよう要請する。④理事会に対して、その予防および抑制のための適切な措置を開発するため、職業ガンのすべての問題を慎重に考慮するよう要求する。

【急速な人口増加が訓練と雇用への機会および労働者の福祉に与える影響に関する決議】①ILO理事会に対して、総長に以下のことをおこなわせるよう要請する。(イ)とくに開発途上国に関連して、急速な人口増加が訓練と雇用への機会および労働者の福祉に与える影響とその帰結を総合的に調査し、この分野ですでに全国的、地域的および国際的な機関のおこなった調査を考慮にいれて、この目的をめざし、国連その他の権限ある国際機関と緊密に協力すること。(ロ)このような調査に際して、その権限内でILOが国連その他の権限ある全国的、地域的または国際的機関と緊密に協力してとることのできる今後の措置について理事会に提案をだすこと。

【移民労働者のためのILO活動に関する決議】①移民労働者およびその社会的保護に関する措置をとる場合、加盟国がILOと協力するよう要請する。②理事会に対して、総長に以下のことをおこなわせるよう要請す

る。(イ)加盟国の努力に指針と刺激を与え、その調整をはかって、諸国が移民労働者に代わって有効な情報、指導、職業紹介の機関をもてるようにするため、ILOの諸活動を強化すること。(ロ)加盟国に対して、とくに結社の自由はもとより、賃金、労働時間、社会保障に関しても、移民労働者と内国民労働者の経済的および社会的な均等待遇を確保するよう要請すること。(ハ)加盟国政府に対して、結社の自由ならびに一九四九年の移民労働者（改正）条約第六条に定める「その他の事項」に関する自国の法規、慣行をILO事務局に報告するよう求めること。(ニ)加盟国に対して、移民労働者とその家族の適応と同化を促進するため適切なあらゆる措置をとるよう要請すること。

【国際人権規約およびこれに関してILOのとるべき措置に関する決議】①ILO加盟国に対して、本規約の早期批准または承認を考慮するよう要請する。②さらに加盟国に対して、ILO総会のすでに採択した人権分野の諸条約を可能なかぎり速かに批准し、履行するよう要請する。③ILO理事会に対して、前記の規約およびこの分野で採択されたILO条約・勧告の関係諸規定の比較研究をおこない、ILOが基本的人権保護をさらに促進するためいかにして最善の援助を与えうるかを評価できるようにすることを要請する。④本規約の発効ののち、ただちに、ILOの基準設定活動の発展において、本規約の諸規定を考慮にいれるよう決定する。

第六回俸給被用者・専門職労働者諮問委員会
・ILOの第六回俸給者
・専門職労働諮問委員会
の結論と諸決議——流通業の労働条件
会は、日本をはじめ二

四カ国から一四四名の政労使三者代表、顧問を集めて、一九六七年一月四日から一四日までジュネーブで開かれ、非筋肉労働者、流通業労働条件などの問題を審議し、一連の決定をおこなった。委員会の議題は次の三つであった。

- 一、一般報告
- 二、流通業における社会的・経済的発展の労働、生活条件に与える影響

三、経済的・社会的発展における非筋肉労働者の役割とその訓練の必要性
まず、開会にあたり、委員会の議長をつとめた理事会代表ナタラ
ジャン・クリシュナン（インド代表）は非筋肉労働者の重要性にふれ
て左のように述べた。

筋肉職業と非筋肉職業との区別はしだいになくなりつつある。工業国で
は非筋肉労働者の数がふえ、労働力人口の三分の一ないし半数を占めるに
いたった。開発途上国では、今後これと同じ傾向があらわれるだろう。非
筋肉職業の中には経済成長の過程において重要なものが多く、これは工業
国でも開発途上国でも同じである。機械化・オートメーションの影響は、
技能要件と雇用機会に引き続き革命的な変化を与えている。開発途上国で
は技能度の高い者を大いに必要としていながら、逆に教育のある労働力が
浪費されており、自分の技能水準を下回る仕事についているのが現状であ
る。またよりよい雇用機会を求める頭脳流出、技能流出という問題もあ
る。開発途上国ではとくにそうであるが、その他のような国において
も、十分訓練されたもの、教員、看護婦、有資格管理者、技術者、科学
者、調査要員などの必要性が高まっている。需給のバランスをどうする
か、潜在的需要と雇用の必要性を助長するにはどうしたらよいか、国内労
働力資源を最も有効に流動化させる方法、これらは慎重に考慮する必要の
ある問題である。

過去二〇年をふり返って最も重要な発展は、流通業の急速な変化であ
る。流通業では構造変化、新技法の導入がみられ、非熟練、半熟練労働者
の必要が高まりつつある一方、高資格を要する管理部門の専門化がすすん
でいる。また、婦人の割合が多いことは、同一労働同一報酬の問題を重要
なものにしている。流通業労働者の組織率は低く、使用者も労働問題の処
理になっていない。委員会はこの点に関する指針をうちだすよう期待され
る。

委員会は、その後議題別の審議をおこなったのち、人的資源開発
政策の非筋肉労働者に影響する側面に関する結論、社会的・経済的
発展が流通業の労働、生活条件に与える影響に関する結論を採択し

たほか、頭脳流出、看護婦対策、演奏家問題などに関する諸決議を
採択した。

そのうち、流通業の労働、生活条件に関する結論は、はじめに流
通業の発展をのべ、雇用と訓練の問題にふれたのち、労使関係、労
働時間などについて、次のように規定している。

【流通業の労使関係・労働条件に関する規定】 ①労使関係 他の経済活動
部門におけると同様、流通業においても、調和のとれた労使関係が大切
で、労働者の労働条件の進歩・発展に大きな影響を与える。良好な労使関
係の基盤となるものは、結社の自由と団体交渉権である。したがって、八
七号、九八号の両条約や労使関係の勧告に注目すべきである。

②労働時間 所定労働時間は漸進的に短縮への傾向にある。流通業労働者
もこの恩恵をうけるべきであるが、流通業には婦人と年少者が多いこと、
またこの職業の緊張度が高まりつつあることにとくに留意すべきである。

流通業労働者の週休は、七日ごとに少なくとも二四時間の全く中断され
ることのないものでなければならない。しかし、段階的に到達されるべき
望ましい社会的基準として、五日労働週を考慮すべきである。この点に関
連して、週休に関する条約（第一〇六号）勧告（第一〇三号）、時間短縮
勧告（第一一六号）に注意が喚起される。

③時間外労働 時間外労働は割増率で補償されるべきだが、夜間、週休
日、公共祝祭日の時間外労働については特別の率を決定すべきである。適
切な立法措置や団体協約によって、特定期間内の時間外労働の総時間数の
制限を定めるべきである。

④有給年次休暇 多くの国において有給の年次休暇は延長の傾向にあり、
六九年のILO総会もこの問題を検討することになっている。流通業労働
者の有給年次休暇の長さは、少なくとも他の匹敵する活動部門の労働者の
享受するものと同じでなければならない。

⑤営業時間 営業時間の延長がされない場合には、それが労働者の労
働条件に悪影響を与えないようにするための措置を要する。このために労

使間で合意に達するよう努力すべきである。

定期的にパートタイム勤務をおこなう流通業労働者は、基本的な労働条件について全日勤務労働者のそれに比例した利益をうけるべきである。とくに、全日勤務労働者の諸権利と諸給付に相当するものを与えられるべきである。

⑥報酬 流通業労働者の俸給は、同等の資格を有する他の職業のそれに匹敵するものでなければならない。そして、労働者とその家族が妥当な生活基準を確保するに足るものとする。婦人労働者の機会均等・待遇平等を確保するため一〇〇号条約に定める基本原則の適用にとくに留意すべきである。

流通業労働者の俸給は、生計費上昇、営業方法の変化、生産性向上、全般的な賃上げ動向などの要因を考慮にいれて定期的に検討されるべきである。

⑦保健・安全 適切な保健対策は、労使だけでなく公衆にとってもきわめて重要なものであり、商業・事務所の衛生に関する条約(第二二〇号)同勧告(第二二〇号)に留意すべきである。この条約を批准せず、また勧告の規定を実施していない政府は、そうすべきである。

建物内の災害から労働者と顧客を保護するため、安全対策が必要である。衛生・安全問題が各種の異なる法規で律せられている場合には、その履行・遵守を容易にするため統合への努力が必要である。

⑧労働監督 商工業の労働監督に関する条約(第八一号)同勧告(第八一号)に注意が喚起される。とくに商業事業所における労働監督制度をのべた同条約第二二条に留意が必要である。労働監督官の数は、監督の任務が有効に果たせるに十分なものでなければならぬし、また婦人の監督官を含むべきである。

ILO基本一五条約未批准関係の状況報告に関する要請

ILO事務局は、一九六七年二月の第一七〇回理事会の決定にもとづき、加盟国政府に対して、一二八のILO条約中基本的なものとされる一五の条約のうち未批准

のものに関する実施状況報告を、六八年七月一日までに提出するよう要請した。一五条約は次のとおり。

【基本的人権】

- 一、結社の自由・団結権保護(第八七号)
- 二、団結権・団体交渉権(第九八号)
- 三、強制労働(第二九号)
- 四、強制労働廃止(第一〇五号)
- 五、雇用・職業の差別待遇(第二二一号)
- 六、男女同一労働同一報酬(二〇〇号)

【社会政策】

- 七、社会政策の基本目的・基準(第二二七号)

【労働行政】

- 八、商工業の労働監督(第八一号)

【雇用政策・職業安定】

- 九、組織の構成(第八八号)
- 一〇、雇用政策(第二二三号)

【賃金】

- 一一、最低賃金決定制度(第二六号)
- 一二、最低賃金決定制度—農業—(第九九号)
- 一三、賃金保護(第九五号)

【社会保障】

- 一四、社会保障最低基準(第二〇二号)

【最低年齢】

- 一五、工業最低年齢改正(第五九号)

ILO憲章第一九条五項によれば、加盟国は、理事会の指定する一定の未批准条約で取り扱われている事項に関する自国の法規慣行の現況をILO事務局に報告するものとされている。この報告は、批准の障害とか、立法・行政措置・協約その他により条約のどの規定

がどの程度に実施されているかについてのべるものとされている。加盟国から提出される報告は、ILO事務局がとりまとめた上、その概要を次期（一九六九年）総会に議題資料の一部として提出されるので、これらの条約に対する各国の態度は国際的に見まられることになる。

理事会のおこなう未批准条約の指定は、ふつう数条約に限られるが、今回はたまたまその審査のおこなわれる一九六九年がILO創立五〇週年に当たっているため、このように多くの条約が選ばれることとなった。したがって、報告の形式も特別なもので、通常のものにくらべて簡略化されている。また、国内の代表的労使団体はILO憲章の規定によって、政府の提出する報告の写しをうけとる権利を与えられているので、理事会の選ぶILO基準について政府のとした措置あるいはとらうとする措置に関して意見をのべる機会をもつ。労使団体はこうして、これらの条約の履行を促進することができる。

日本政府は前記一五条約のうち、一、二、三、六、八、九の各条約をすでに批准しているので、それ以外の九条約について実施状況報告を求められるわけだが、そのうちには、強制労働廃止条約（第一〇五号）、社会保障最低基準条約（第一〇二号）、最低賃金決定制度条約（第二六号）など、国内でも重要視されているものが含まれている。

3 ILO第一〇〇号条約批准の意味

ILO第一〇〇号条約は正式には、「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」と呼ばれ、同じ仕事に従事している男女に賃金差をつけてはならないという主旨のものである。それは一九五一年に開かれたILO第三四回総会で採択され、六七年四月一日現在すでに五三カ国で批准済で、わが国の場合にも長らくその批准が要求されていたものが、ようやく六七年七月一四日の国会で承認されるにいたったものである。

同条約は、各批准国に対して、次のことを要求している。まず、報酬決定に使われている方法に適した手段によって、同一価値労働同一報酬の原則をすべての労働者に対して適用することを促進し、その適用を確保することである（第二条1）。この場合、「報酬」とは、現金であれ現物であれ、使用者が労働者に対して直接に支払うべき通常の賃金、基本賃金、最低賃金および雇用関係から生ずるすべての追加的報酬をいい（第一条a）、「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一の報酬」とは、性別による差別待遇なしに定められる報酬率をいう（第一条b）。そして、この原則は、国内法令、法令によって設けられまたは認められた賃金決定制度、労使間の労働協約やこれらの各種手段の組合せによって適用することがで

きる。次に、おこなうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置をとらなければならないことである（第三条1）。この評価のために採用する方法は、報酬率の決定に責任を負う機関または、報酬率が労働協約によって決定される場合にはその当事者が決定することができる（同条2）。この場合、性別にかかわらず、おこなうべき労働についての客観的な評価が決定した差異に対応する労働者間の賃金格差は、同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に反するものと考えてはならないと規定されている（同条3）。条約はさらに、この条約の規定を実施するためには、労使の協力が不可欠であることを認め、政府も関係ある労使団体と適宜協力することを要求している（第四条）。

ILO一〇〇号条約と 労基法第四条との関連

ところで、わが国では、労働基準法第四条が女子に対する差別賃金を禁止し、同法第一九条でその違反に対する罰則を規定しているほか、国家公務員法、地方公務員法等においても、条約の規定に適合する規定が一応設けられているので、今度の批准承認は、とくに新しい効果をもつものでないといわれており、また、早川労相発言や次のような労働省当局者の見解にもうかがわれるように、この条約の批准問題の処理が安易に考えられていることを見のがすことができない。すなわち、「このように、一〇〇号条約の内容に関しては、現行法上問題となる点はないので、批准によって、国内法を改める必要はないし、またとくにあらたな行政措置を義務づけられるものではない。したがってこの条約批准によって、国内の法律や制度がにわかにはあらためられ、新しい体制が生まれる

というものではない。その意味では、この条約の批准の意義は、むしろ宣言的な性格がつよい……」とのべられており、条約中で規定されている「行うべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置」、いわば男女同一価値労働同一賃金の原則の適用を促進確保するための核心的な措置についてふれられていないことは、条約批准の意義と批准にともなう義務を形式的かつ消極的に解するものであるというほかない。こうした、条約批准の背景については、次のような点が指摘されている（石松亮二「ILO第一〇〇号条約の批准問題—男女同一労働同一賃金の原則—」久留米産業大学産業経済研究会「産業経済研究」第八巻三号、一九六七年二月号による）。

【一〇〇号条約批准の背景】 第一に、国連が決定した国際人権年（一九六八年）を前にして、ILO総会（一九六六年）は国際人権年に対するILOの寄与に関する決議を採択したが、これにもとづいて事務総長は、人権関係の七条約の批准国にはその完全適用を、未批准国にはその実現を要請し、加盟国政府のとり措けについての報告を求めている。この人権関係の七条約とは、結社権（農業）条約（第二一号）、強制労働条約（第二九号）、結社の自由・団結権の保護条約（第八七号）、団結権・団体交渉権条約（第九八号）、同一報酬条約（第一〇〇号）、強制労働廃止条約（第一〇五号）、差別待遇（雇用・職業）条約（第一二一号）であるが、わが国ではすでに第二九、八七、九八号の三条約を批准している。そこで、わが国としては、残る四条約の批准について考慮しなければならなくなったわけであるが、批准要求の強い強制労働廃止条約については、その批准を回避しながら、先の第八七号条約の批准引きのばしに対する国際的非難の汚名を挽回し、しかもILO理事会議長国の体面を維持するには、労相発言や行政当局者の考え方などにもみられるように、すでに労基法第四条において具体化されている男女同一労働同一賃金の原則に関する第一〇〇号条約の批准が、もっとも手っとり早く容易であると安易に考えられたのではなからうか。

これこそ「近代国家としての姿勢を国際的に示すことになるう」というわけなのであらう。

第二に、労相発言によれば、今後の労働力不足に備えて、女子労働力を積極的に活用する見地から、第一〇〇号条約の批准が考慮されたことは明らかである。将来雇用情勢の推移に対する政府の雇用対策基本計画の展望によれば、新規若年労働力の不足による労働力需給基調の基本的変化の招来に対しては、若年労働力依存の雇用構造を改編し、中高年齢者と婦人の活用が、今後の雇用対策の課題の一つとされている。……そのためには、婦人の適性、能力や、家庭状況などに応じた職業相談・職業紹介、再就職の円滑化のための簡易な職業訓練のほか、保育施設の拡充、パート・タイム雇用制度の導入などとともに、適正な雇用条件を確保して、婦人の職場進出を容易にする環境の整備が必要であるとのべているのである。そこで、その一つとして、男女賃金格差の解消もまた大きな課題として必要とされるであらうが、それには、男女同一労働同一賃金の原則をうたう第一〇〇号条約の批准もまた必要適切なこととされたのであらう。しかも、この条約の批准は当然かつきわめて容易なことであると考えられるとともに、これをもって足れりという安易な取扱いの感さえあることは否めないところである。

それはともかく、労働基準法の施行以来、「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的な取扱いをしてはならない」という同法第四条の規定があるにもかかわらず、しばしば「仕事の内容がちがう」という理由の下に男女別の賃金格差は普遍化しており、しかも、労基法第四条違反として送検された件数はきわめて僅少にすぎない。つまり、このことは同法第四条が軽視され、死文化し、差別賃金がむしろ公然化していることを物語っているのである。その上、労基法第四条が「賃金についてのみ」男女差別を禁止しているため、賃金以外の面での労働条件その他における男女差別については不明確であることからして、女子

若年定年制や女子結婚退職制を直接労基法違反とせず、事実上それを放任助長する結果となっており、そこで労基法第四条をめぐる立法上の再検討、および賃金以外の面での労働条件についても合理的な理由なき男女差別を禁止する明確な規定が必要であるとする立法論がでてきているのである。

4 「教員の地位に関する勧告」の適用および審査状況

「勧告」実施についての要請

一九六六年一月パリで開催された特別政府間会議が採択した「教員

の地位に関する勧告」の実施については、その後ILO、ユネスコ両機関が相互に連絡をとりながら措置がとられており、六七年春には、各加盟国政府に対して、次のような要請がおこなわれた。

- 一、一九六六年一月一日から一年以内の間に、この件につき権限ある機関（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

さらに、六七年十一月の第一七〇回理事会では、ILO・ユネスコの共同提案が承認され、以下のような手続にしたがって、その処理がおこなわれることになった。これは、報告審査のための合同委

員会の設置をはじめ、報告提出の手續、その期間と間隔など七項目よりなっている。

一、教員の地位に関する勧告につきとられた措置に関する加盟国政府の報告は、ILO・ユネスコ合同委員会で審査する。この委員会は個人的資格で任命され行動する一二名の委員で構成し、委員の任期は三年で更新できる。

二、委員は、もっぱらこの勧告の主たる分野における権威の故をもって選ばれる独立した者で、教育、教員養成、学校管理、雇用労働条件、社会保障、法律問題等々に関し、その適用から生ずる諸問題につき詳しい知識をもつものとされる。

三、原則として、両機関は、主としてそれぞれの権限内にある分野の専門家を選び、半数は総長の提案にもとづきILO理事会が、また半数はユネスコ事務局長の提案をもとにユネスコ執行委員会が任命する。

四、委員会の構成は、可能なかぎり、異なる地域と異なる教育制度の代表、また委員の専門分野のバランスを考えたものとする。このため両機関の執行機関は委員の任命に際して相互に通報しあうものとする。

五、委員会は、両機関が適当と考える、別個ではあるが平行的な措置のため、両機関の権限ある機関に報告するものとする。

六、委員の任命は、一九六八年春の両執行機関（三月または五月のILO理事会、四月のユネスコ執行委員会）でおこない、その時両執行機関は、加盟国の第一回の定期報告提出の期日決定を考慮するよう求められる。

七、委員会は、一九六八年七月に一週間の会期で会合し、その運営方法を定め、加盟国に送付する質問書に関し意見を調整する。

なお、「教員の地位に関する勧告」そのものは、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目にわたる内容からなり、各国政府を法的に拘束しようと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引き上げるため政府と教員団体を助け、教

員不足の解決に寄与しようとするもので、したがって、この勧告をどう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が、その適用状況は前記の合同委員会で審査されることになる。これはILOの条約・勧告適用に関する専門家委員会の方法にいたもので、無形の拘束力をもつものと考えられている。

日教組の回答 ILO・ユネスコでは、右のごとく、「教員の地位に関する勧告」の実施状況を審査するため合同

委員会を発足させることになったが、それに先立って、ユネスコは、各国教育団体側の動きを調査するため、六七年一二月世界教育総連合(WCOTP)を通じて質問状への回答を求めてきていた。そこで日本教職員組合でも六八年二月の中央執行委員会で、その回答をまとめ、ワシントンの同総連合本部へ送付した。

その回答では、勧告に対する文部省の消極的な態度がくわしくのべられ、「日教組の勧告実施のための活動は、当局の勧告無視の態度により何らの成果もあげていない」と報告されている。回答書の内容(抜粋)次のとおり。

【日教組の回答書(抜粋)】

一、「勧告」文書の普及(略)

二、勧告の実施

A (a) 日教組は教員の地位を向上させるためさまざまな運動や団体交渉などでこの勧告の諸条項を活用し、教育行政当局(全国レベルⅡ文部省、地域レベルⅡ都道府県教育委員会、地区レベルⅡ市町村教育委員会)を説得し、勧告の実施を強く要請してきていますが、このような活動は当局の勧告を無視する極めて消極的な態度のため何らの成果もあげていません。(b) 教員養成機関とは特別な協議を行なっていません。それは文部省が勧告無視の態度をとる以上、協議は有効だと思われなからであります。

(c) 関係他団体や機関に対しては今の所宣伝普及活動の域を出ていません。ただ裁判所における次のような活動を報告しなければならぬと考えます。日教組は勤務評定反対闘争などで不当な刑事訴追を受け、いくつかの裁判所での争いをつづけていますが、そのなかで勧告を有効に活用しています。昨年七月二十六日前橋地方裁判所が群馬県教組事件に無罪の判決をだし日教組が勝訴しましたが、裁判所は、勧告八四項は教員団体は最終的にはストライキ権を持つべきであると正しく解釈しました。このことは無罪判決に若干の好影響を与えたと推測しています。しかし文部省は八四項は教員団体のストライキ権を容認したものでないとの解釈を頑なにもちつづけています。

B 日教組は、勧告第三一項に述べられているような現職教育の重要性を早くから認識し、多大の努力と経費（毎年約十一万ドル）を注ぎこんで大規模な「教育研究全国集会」を毎年開催しています。これは学校、地区、地域と積み上げてその成果を全国集会にもち寄るもので全国から約一万人が集まります。この全国集会は、今年は一七回を数え、日本の教育の質的發展に中心的な役割を果たしています。私たちはこの全国集会が学校、地区レベルの研究会のつみ上げであるという点から全組合員の研究活動の総結集だと思っていますが、このような研究活動のなかで勧告第七〇項の趣旨は十分活かされていると考えます。また、この活動の中で勧告第七四項にある課外活動は重視されています。しかし、文部省ははじめ地方の教育行政当局は日教組を敵視し日教組のこのような教育研究活動に対して不当な妨害を加えています。そのため勧告第七六項実現のための有効な協力は行なわれていません。また、勧告七三項に関しては、日教組の倫理綱領に対しても文部省は、不当にも修正を要求するという干渉行為を公然と行なっています。

三、協同活動

a 日本のユネスコ国内委員会は文部省の官僚主義的な統制のもとにあり、委員の選任や運営について、民間の民主的な教育団体や教員団体及びその他の民主的な団体の意向は全く反映されず、文部省の一部局のようになっており、われわれの協力をうけ入れる実情にありません。

b 日本高等学校教職員組合（高等学校教師の一部Ⅱ六万五千人、で結成されている）とは協力して勧告の宣伝と実施に努めているが、その他には、わが国では、大きな教育団体はない。

四、当面する諸問題

勧告の実施を目指す諸活動の中で直面している最も大きな困難点は文部省がことさらにこの勧告を無視し実施を避けようとしていることです。そのため勧告の各条項の解釈についても極めて消極的またはゆがめた解釈を発表しています。

例えば、勧告でいう教員団体のイメージは日教組と大きく異なるとして、日教組の勧告実施のための真面目な協議中入れをも拒否したり、八四項は教員団体のストライキ権を認めていないと強調したりしています。

五、将来の活動

A わが国の諸条件を考慮してみると、どの領域も重要だと思われるが、とくにわが国の教師が労働基本権や政治活動の権利が奪われていることに特徴的にあらわれているように民主的な権利の多くを奪われ、教育活動についても、自主性を奪われている点から考えるなら、提示された五つの領域（①教員の就職前教育と現職教育②雇用と経歴③教師の権利と義務、責任④勤務条件⑤給与と社会保障）のうち第三項が優先に値すると考えます。さらには、教員団体の諸権利が奪われている結果、教員の勤務条件や給与は劣悪なものですから、第四・第五の領域も重要だと思えます。

B 第三領域について努力したいと考えていますが、いま特別の計画はもっていません。

C 各国教員団体が勧告実施のために行なっている諸活動が直面している困難について調査分析し、困難排除のための国際的な措置について研究されるよう提案したい。また、勧告の条項の解釈の不統一について権威ある統一的な解釈が出されるような措置について研究されたい。例えば一九六七年五月八日から十二日まで東京において開催されたWOTPAアジア地域委員会における教員の地位に関する政府間勧告の実施に関するアジア委員会の決議は、その第十一項で勧告の第八四項は交渉が挫折した場合、教員団体にストライキ権を与えるものである旨を明らかにしている。日本政府

府は前記したように勧告八四項はいささかも教員団体のストライキ権を容認したものではないとの解釈をしている。この点についてW C O T Pが前記アジア地域委員会の決議にあるような趣旨と同じような解釈を、I L O やユネスコの解釈として（何らかの文書になったものを）I L O 又はユネスコから受取り、日教組に通知していただければ大へん有難く思います。これはなるべく早くお願いしたいのです。また、前記アジア地域委員会の「日本の現状に関するW C O T P アジア委員会の決議」は日本政府の「日教組は外見上は勧告にのべられている教員団体であるが、その実態は、勧告にのべられている教員団体のイメージと一致しない」という見解を否定し、『勧告』の中にのべられた諸権利と責任をもつ教員団体としての地位を日教組に与えることを強く訴える」とのべています。この問題についてW C O T P がI L O から何らかの公式見解をとって頂くようお願いしたいのです。

最後に調査活動について一つの提案を行ないたいと思います。それはわれわれが勧告実施の運動を進めるにあたって困難点の一つとして「資料不足」があげられます。勧告の各条項について世界各国が現在どのような水準・実情にあるかをユネスコ・ILO・WCOTPが調査して資料を作成し、各国の教員団体の活動の便に供してもらいたいと思うのであります。

合同委員会委員をめぐる対決

一方、九月に予定された、勧告の実施状況を審査する合同委員会の

発足を前にして、日本ユネスコ委員会は、六八年七月合同委員会の委員として、日本から森戸辰男氏（日本育英会会長）の参加が決定したと発表した。しかし、同勧告の取扱いについて政府と対立してきた日教組では、「森戸氏は、明らかに政府寄りの人物であり、公正さを必要とする委員にふさわしくない。このような一方的選出をおこなった政府の態度は卑劣だ」（一九六八年七月八日付朝日新聞による）と反発しており、両者の対立をいっそう深める結果となっている。

この人選について、文部省、ユネスコ国内委員会は「ユネスコが森戸氏を指名してきたので同意しただけ」といつているのに対し、ユネスコがパリに招集した世界教員団体代表者会議に出席した日教組槇枝書記長は「ユネスコ事務局で調べたら日本政府が推薦してきたといっていた。他の委員選出国では、すべて教員団体と相談して人選しているのに、日本だけが、このように一方的なやり方をしたことが代表者会議でも問題になった」と批判している。日教組では、森戸氏が文相の諮問機関である中央教育審議会の会長であり、また家永教科書裁判でも政府側の証人になったことなどから「政府は、同氏を送りこむことによって審査を政府側に有利に運ぼうと企図している」と判断しており、場合によっては合同委員会を忌避するなどの方法で対抗する措置が考えられている。

とにかく、実質的な審査は二年後（一九七〇年）からのこととはいえ、合同委員会の発足によって、「教員の地位に関する勧告」にかかわる問題が、あらためて、国際的にも国内的にも表面化することはさげられない情勢である。

(参考資料・文献) 柳川和夫「婦人労働とILO—ILO一〇〇号条約が採択された背景」(「大阪月刊労働」二二六号、一九六七年十一月号所収)、佐藤進「ILO労働時間関係条約と日本の労働時間問題」(雑誌「世界の労働」一七卷六号、一九六七年九月号)、自治労賃金部「ILO斗争の新段階」(「自治労調査時報」第二九六号、一九六七年四月号)、佐藤進「ILO一〇五号条約と関係国内法をめぐる問題点ストライキ権・政治活動の権利を中心として」(雑誌「世界の労働」一七卷四号、一九六七年四月)、高橋展子「ILO一〇〇号条約批准めぐって」(雑誌「婦人と年少者」季刊一号、一九六七年七月)、三宅史郎「ILO第一〇〇号条約の批准」(「労働法律旬報」第六三三三号所収)。

付

録

労働判例

概

要

判例の動向

この一年間においても、労働関係事件の裁判例及び労委命令はあいかわらずおびただしい数にのぼった。このことは階級間のするどい対立抗争を軸にダイナミックに展開される労働事件の性質上当然のことであろう。しかしながら、この制限された紙数の範囲内では、それらを全部フォローするわけにはいかないので、前集にならって次のような整理基準を設けてその取捨選択にあたった。すなわち、①労働運動とのからみ合いで看過できない実践上の意義をもつもの、②労働判例の形成・動向になんらかの意義をもち、そのケースや法理論が今後の労働運動に何らかの影響を及ぼすと思われるものの二点である。いちおう以上の二点に焦点をしばったものの、裁判例・裁定例の名を列挙するだけでも相当な紙数に達するし、また今期の判例のなかには、事件の性質上非常に長文の裁判例が数多く出されたが、判旨では思い切った圧縮をせざるをえなかった。またこれらのことからかなり重要だと思われる事件もあえて捨象せざるをえなかったものかなりの数に及んでいることを記しておかねばならない。ただ判例の取捨選択にあたっては労働裁判が権利闘争を重要なファクターとする運動のなかで、たゆみなく生成し発展しつつあるという事実に着目し、できる

だけ労働運動、権利闘争のもつ歴史的社会的諸条件をみつめながら、労働裁判例の現代的な意義を明らかにしようと留意したつもりである。ところで、通常、裁判には早いもので一年、二年遅いものでは十年以上の年月を要する。ここでとりあげた大部分も昨年以前に発生した事件である。しかし、裁判例の判例がある年に現われたという事実は、それ以後の労働運動にかなりの影響を与えずにはおかないものである。裁判は生きものであり、生きた実践の具現であるといわれるのも、まさにこのことを意味しよう。そこでその意味で以下に今期の判例の一般的動向を概観してみることにする。

今期の労働判例において特筆すべきことは、何といっても公務員の争議行為にたいし刑事免責があるかないかが問題となった一連の勤評反対闘争関係の判決、すなわち群馬教組事件判決ハ2V、福岡教組事件判決ハ12V、佐賀教組事件判決ハ13V、京都教組事件判決ハ18V、和歌山教組事件判決ハ22Vがいずれも無罪判決となつてあらわれたことであろう。こうした勤評反対闘争事件判決は、昭年三七年頃よりつぎのような推移をたどつて一つの系列をなしているが、昭和四一年一〇月二六日の最高裁・全通中郵事件判決以降、とくに無罪判決の傾向に定着し、一審で有罪であつた事件が、控訴審では無罪とされている（福岡教組事件、和歌山教組事件）ことが注目される。

昭和三七・四	東京地裁	都教組事件	全員無罪
〃 三七・八	佐賀地裁	佐教組事件	全員無罪
〃 三七・一二	福岡地裁	福教組事件	多数無罪
〃 三八・一〇	和歌山地裁	和教組事件	多数有罪
〃 三九・三	大阪地裁	大教組事件	全員無罪

昭和三九・一一	高知地裁	高知教組事件	全員無罪
〃 四〇・一一	東京高裁	都教組事件	原審破棄 全員有罪
〃 四一・七	盛岡地裁	岩教組事件	全員有罪
〃 四二・七	前橋地裁	群教組事件	全員無罪
〃 四二・一二	福岡高裁	福教組事件	原審破棄 全員無罪
〃	〃	佐教組事件	〃
〃 四三・二	京都地裁	京教組事件	全員無罪
〃 四三・三	大阪高裁	和教組事件	原審破棄 全員無罪

そして、これら勤評関係事件判決に加えて、国家公務員の争議行為にたいして問われた全農林長崎事件判決ハ23Vにおいても、有罪であつた第一審判決をくつがえし、控訴審では無罪の判決が言い渡された。

ところで、これら一連の判決が有罪・無罪の結論を分つたのは、要するにこれらの事件の罰条としてあげられた公務員労働者の争議行為を刑罰の制裁をもって禁止しようとする地公法六一条四号同じく国公法一一〇条一項一七号を憲法二八条や一八条さらには三一条との関連において合憲とみるか違憲ないし違憲的とみるかの相違によるものであつた。しかし、前記全通中郵事件最高裁大法廷判決により、官公労のうち公労協労働者の争議行為の刑事免責が確定しただけでなく、公務員労働者についても、これを特殊的身分とみ、「全体の奉仕者」を口実に労働者としての具体的権利を絶対的に剝奪しようとする判断（和歌山地裁―東京高裁―盛岡地裁）の誤りが明らかにされた結果、大法廷判決が示す合憲であるための四条件、刑事免責のための三条件を検討し、それによって論旨を展開するという方向がとられている。たとえば一連の勤評関係の判決において大法

廷判決以降、最初に出された前橋地裁判決は大法廷判決にまことに忠実に次のように論旨を展開している。すなわち、①地方公務員の争議行為を一律かつ全面的に禁止する同法三十七条一項の規定自体またはその教育公務員の争議行為への適用については、「現業職員の争議行為を禁止している現行法制（公労法一七条、地公労法一八条）と対比して考えるときに（右大法廷判決は公労法一七条を合憲としていることに留意）明らかに不合理・違憲とはいえないとした上で、②しかしながら争議禁止が合憲だからといってその違反にたいする制裁は必要最小限に止むべきであり、とくに刑罰による制裁には慎重でなければならぬから、争議行為がもつぱら政治目的のためになされるときや不当に長期にわたるなど正当性の限界をこえ、争議の遂行自体が可罰的違法性を帯びる場合か（右大法廷判決にここでも同じ）、または六一条四号所定の共謀・教唆などの行為がそれ自体強度の違法性を帯びる場合以外は、公務員の争議行為に刑罰を科することは憲法一八条・三一条に違反する、として全員無罪の結論を導いた。このように、全体の論旨も細部の論理構成も右最高裁大法廷判決にならったものであり、このことは、前橋地裁判決にかぎらず、前出した同種の事件判決も、多かれ少なかれ大法廷判決に忠実に論旨を展開し無罪判決を言渡しているのである。ともあれ、公務員労働者のストライキ権に関する裁判は、現在最高裁に二件（都教組事件、安保六・四事件）をはじめ、高裁に三件、地裁に二件が係属しており、とくに最高裁の二件は今年中に判決が予想されている。公務員のストライキに関係する事件で無罪判決がぞくぞくと出されている傾向のなかで、どのような結論が導かれるか注目したいところである。

次に今期の判例動向のなかで見落とせないのは、労働組合もしくは組合員の政治活動をめぐる判例が多く現われた点である。何が組合活動であり何が政治活動であるかの区別はなかなか困難であるが最近の判例では比較的この区別を形式論で割り切ろうとする傾向にあるようである。たとえば、ベトナム戦争反対の署名運動、特定政党の支持説得等は、政治活動に属するとした間谷製作所事件判決△3Vは、まだ是認できるとしても、最賃法制定のたたかいや特定局撤廃のたたかい等は多かれ少なかれ政治的なかかわりあいをもち、不当処分撤回、スト権奪還のたたかいは「純粹に政治的要求事項」であるとする全通中郵差戾事件判決△6Vの判断は、こうしたたたかいが少なくとも労働者の経済的要求と直接間接に結びつくものである以上あまりにも形式的判断であり是認できるものではない。ところでこうした組合活動と政治活動の形式的判断・分離を通じて最近、使用者が職場内における労働者ないし労働組合の政治的ビラ貼り、ビラ配布、選挙活動、署名活動等を就業規則等を通して禁止する事例が目立ちつつある。前記間谷製作所事件、日本ナショナル金銭登録機事件△11V、東洋ガラス事件△19Vは、いずれも就業規則に「従業員は事業場内において政治活動をしてはならない」との規定がある場合において、労働者が休憩時間中において行なった政治活動が右就業規則にふれるとして懲戒解雇ないし普通解雇された事件である。右の三つの事件のうち、間谷製作所事件、東洋ガラス事件では解雇が無効とされ、日本ナショナル金銭登録機事件では懲戒解雇は有効とされたが、問題は、国民の基本的人権の一つである政治活動の自由を、私人間の合意である労働契約や、使用者の一方的制定にかかる就業規則によって制限することができかどうか

という点であろう。この点については、いずれも私人相互間においては政治活動の禁止も合理的な理由があれば許されると説き、そしてその合理的理由とは、政治活動が企業施設の管理を「妨げるおそれがあり」、あるいは他の労働者の休憩時間の自由な利用を妨げ、作業能率を低下させる「おそれがある」場合がそれにあたる（間谷製作所事件、日本ナショナル金銭登録機事件）と判示している。アカハタ配布や署名活動のように、なんら労働規律維持や生産能率の低下を生ぜしめるとは考えられないものを含め、政治活動一般をあらかじめ包括的に禁止できるという右のような論理は、今後の労働運動に少なからずの問題を呼びおこすであろう。

ところで、組合活動と政治活動に関連して、公務員と政治活動の自由をめぐる一連の画期的な判決が出された。全通猿払事件^{ハ21V}がそれである。国家公務員は、国公法一〇二条一項、人事院規則一四一七によって政治活動が禁止され、その違反にたいしては刑事制裁が加えられることになっている。事案は、郵便局に勤務する非管理職の職員が、地区労の決定に従って選挙用ポスターの掲示を依頼し、また自らも掲示したことが人事院規則一四一七、六項一三号に禁止する政治行為にあたるとして起訴されたものであるが、旭川地裁は、きわめて詳細にわたり、法理論としても高水準の大論旨を展開して無罪の言渡しをした。ここに紹介する余裕がないので後掲の判旨を参照していただくことにするが、判決理由の結論に至る論旨は強い説得力をもっており、その意義は高く評価しうるものである。

さて、今期の判例動向のなかで、労働運動にとって看過できない判決が出された。東京高裁の国労田町電車区事件^{ハ17V}である。この事件は、「はだか連行事件」などと呼ばれてすでに広く知られて

いる事件であるが、とくに重要視しなければならない点は、職場における労使慣行の性格、あるいはこれを一方的に破棄せんとした当局の行為の不当性の問題であるといえよう。判決は、職場慣行を実質的な就業規則とみ、職場慣行の変更については従業員の意見をきく必要があるとして、当局の一方的な慣行破棄の不当性を判示したうえで、正規の団交権はなくとも職場の労働条件等にかんし交渉は可能であるとのべ、国鉄における職場交渉権の存在を確認した。本判決が高裁判決であるだけに、今後に与える影響力は大きいものがあるに違いない。このほか、ここ二、三年来、資本の再編成あるいは強化に伴い、労働運動の面でも組織関係の変動または動揺が訴訟に現われてきていることは指摘するまでもないが、名古屋ダイハツ事件^{ハ16V}にみられるように、とくに、最近における特徴として、個人加盟による横断的な単一組織における企業単位の支部、分会や、全国的規模をもつ企業の労働組合における地域、工場別の支部、分会が、組合から離脱し、新しい組合を結成した場合、これが分裂か脱退かという形で争われる傾向にある。

次に私行にわたる行為について就業規則の適用をいかに解すべきかが問題とされたケースとして日本鋼管ハガチー事件^{ハ10V}を指摘しておく。判例上、従業員の私的素行もそれが企業運営に影響を及ぼす場合には懲戒の対象になりうるが、必要の限度を超えてはならないとする点ではだいたい固まってきたようである。

最後に、最近企業合理化の一環として、パートの労働契約を結ぶ企業が増加しつつある。春風堂事件^{ハ15V}は、パートの労働契約を期限の定めのない通常の労働契約であるか否かの点から、解雇の正当事由が争われた事案である。パートタイマーの地位を軽くみがち

な傾向のなかで資本家に警告を与えるケースであったといえよう。

労働判例資料

ここに収録した判例は、本年鑑第三八集掲載分以後、すなわち一九六七年六月から一九六八年五月までの一年間に言渡しのある裁判例・裁定例であり、言渡しの日付順に番号を付して配列、掲載した。なお、紙幅の関係から同期間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、判例の動向のところで述べたような整理基準にしたがって取捨選択した結果、二五件に限定せざるをえなかった。

判例の揭示の仕方は左のとおりである。

(1)事件名。判例の事件名は、通常、便宜上用いられている表現を使用したため裁判所の判決録に使用されているものと必ずしも統一されてはいない。

(2)裁判所名。判決言渡月日。収録判決集。

(3)事件の概要。ここでは紙幅の関係上、又「判旨」を一読しただけでは、判決の意義・背景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ため、「事実」としないで事件の概要とした。

(4)判旨。これも紙数の関係からその意味を把握しうる程度にかなり圧縮し要点を掲げた。したがって長文にわたる判決については、できる限り原本にあたることを願いたい。

1 群馬教組松本事件

前橋地裁昭四二・七・二五判決

(労働法律旬報別冊六四九号)

事件の概要

被告人Hは、群馬県立沼田女子高校の教諭であり、群馬高教組沼田女子高校分会の執行部員として教育

情宣部を担当していた。群馬県では勤務時間内における組合用務のための出張に関して、従来、「組合出張」という呼び名のもとに、これを出張扱いにすることが長年の慣行となり、県教委も黙認してきた。ところが、県教委は、授業時間の確保及び就業時間中の組合活動を禁止する通達を出した。この通達は、従来「組合出張」という呼び名のもとに慣行となっていた組合活動の出勤扱いの禁止、不在教職員を各校五パーセント以内にとどめるいわゆる「五パーセント規制」による有給休暇権利行使の制限を内容とするものであった。この結果、従来慣行になっていた「組合出張」を否認し、組合用務のために学校を離れるにはすべて年次有給休暇をえなければならず、さらにそれも「五パーセント規制」により規制されるという取扱いに変更になった。本件は、この通達の内容を一方的に示達しようとした校長・教頭にたいして、これを阻止しようとした組合分会執行委員である被告人の行為及び通達実施後の年休届出をめぐる行為が公務執行妨害罪、職務強要罪および傷害罪に問われたものである。判決は、県教委が従来認められてきた「組合出張」という慣行を変更するには、事前の協議が憲法二八条の精神からみて望ましいこと、また、五パーセント規制は、労基法上の権利の制限であり不当であること、交渉を一方的に打ち切り誠実な団交を持とうとしない態度、代表者会議とか決起大会参加のための年休拒否は不当な措置であること等を掲げ、無罪を言い渡した。

判決要旨

〔一〕時間内組合活動と労使慣行〕 ところでそもそも組合用務のため勤務時間内に職場を離脱することは原則として労働契約の本質から考え許されないものであると解され、地公法三五条もこの趣旨に添うものである。しかし、地公法は一方に

において職員団体の結成を認めているからその合法的活動を全うさせるために本件当時直接の規定はなかったが（現行地公法五五条の二第二項但書参照）、昭和四〇年法律七一号による改正前の同法五二条五項などから専従職員制度を肯定していたことは明らかであり、前記五号および六号条例も同趣旨の規定であると解せられる。ただ、これ以外の職員が勤務時間中に職員団体の用務のため職場を離脱しうるためには、法律または条例による特別規定するのを本則とする。

しかしながら右特別規定を要するものも原則論であり、本件のように長年に亘って県教委当局はじめ管理者側がこれを承認ないし黙認し、「組合出張」という名で慣行化されている実体があるときは、地公法三五条の規定にもかかわらず、憲法二八条の精神および職員団体の結成を認めている地公法の規定自体の趣旨から考えて、右の本件「組合出張」を規制するためには少なくとも充分な事前の協議をすることが望ましかったと思われる。

〔二〕年次休暇届出と利用目的 年次有給休暇は、労基法によって認められた労働者の権利であり、解釈例規（昭和二年基発一七）がその運用について「年次有給休暇は使用者が積極的に与えることを強調し徹底させること」と指示している点から考えても、授業時間の確保という名のもとでもこれを不当に制限することは許されないと解すべきであるから、現実の年休権の消化率が低いからといって年間二〇日間の権利に制限を加えるとき基準は設定できない。

年休権の性質は、労働者が当然に有する一定日数の有給休暇につきその時季を指定する権利であると解されるから、有給休暇の請求があった場合使用者が時季変更権を行使しない限り有給休暇は指定された日に決定されることになる。従って使用者としては具体的個

別的に事業の正常な運営（Ⅱ校務Ⅱ）に支障があるかどうかを判断して変更権を行使するかどうかを決定しなければならないのである。一般的に消化しきれない日数は休業日にとるべきこととする五パーセント規制は、使用者が始めから自己の欲する時季を指定することを意味することにはかならない。また仮に五パーセント規制が校務の支障性を判別する基準という趣旨だとしても、校務に支障を及ぼすかどうかは具体的な学校の事情に即して人員の補填の可能性を見極めていかなければならないものである。

以上の点は教育という職務の特殊性を配慮してもなんら異なるものではなく、要するに五パーセント規制は労基法三九条および前記勤務条件に関する条例八条の趣旨に反し不当である。

2 群馬教組事件

前橋地裁昭四二・七・二六判決

（労働法律旬報別冊六四五号）

事件の概要

この事件は、いうまでもなく昭和三三年に政府・文部省によって全国的に強行実施された教職員の勤務評定政策に抵抗して、日教組がその阻止のために行った全国統一行動の一環として、群馬県教組が同年一〇月二八日実施した全国一斉休暇闘争にたいし、幹部一〇名を地公法六一条四号違反として起訴したものである。「判例の動向」のところでもふれたように、所謂勤評反対闘争事件といわれる一連の判決が、無罪を宣言してぞくぞく登場するが、その先陣となって出されたのが本件である。

判決要旨

(1) 地方公務員についても、公労法および地公労法の適用を受ける職員と同じく「憲法の保障する労働基本権

を尊重し、これに対する制限は必要やむを得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しだいに緩和し」(前記昭和四一年一〇月二六日の最高裁判決)、争議行為の遂行自体に対しては刑事制裁を科さないことにしたものと解すべきである。しかし、地方公務員法は、右制裁緩和の反面、争議行為を共謀し、そのかしくしくはあおり、またはこれらの行為を企てた者に対しては、政令第二〇一号よりさらに加重された刑罰を存置しているのである。この趣旨は、前記立法経過を検討してみても必ずしも明らかではないが、右共謀等の行為に対し、高度の違法性(反社会性)を有するものとして、これに刑事制裁を科することとしたものと解するほかはない。

(2) 地公法三七条一項、六一条四号を厳格に文理解釈すれば争議行為に参与した者は、ほとんどすべての場合、共謀、教唆もしくは煽動またはこれらの行為を企てる行為に該当するものとして処罰を免れない結果となる。これは、争議行為禁止違反に対する制裁を緩和したものと解される……立法趣旨に明らかに矛盾するものであつてとていし認できない。ところでまえにも述べたように、憲法二八条の保障する労働基本権は、労働者の生存権に直接にかかわるもので、労働者の利益確保のため不可欠の手段であるから、その制限は、公共の福祉の要請すなわち地方住民の生活全体の利益を保障する必要との較量において、真にやむを得ないと認められる場合にのみ許容され、その制限は必要最少限度に止むべきものであつて、とりわけその制限違反に対して刑罰を科することは慎重でなければならないのである。この趣旨からすれば、争議行為の遂行に対し、刑罰を科することが憲法上許容されるのは、争議行為遂行の結果、地

方住民の生命、身体、財産等重要な権利に対し、直接の侵害を及ぼす場合、または地方行政の機能を停滞させ、ひいて地方住民の生活全体に直接かつ重大な支障をもたらす場合にかぎられ、争議行為によって蒙る地方住民の不利益が比較的軽微に止まる場合についてまで、争議行為を禁止し、その禁止違反に対して刑事制裁をもって臨むことは、労働基本権保障の実質的意義を没却するものであつて、憲法二八条に違反し、ひいては、合理的理由がないのに、刑罰をもって就労拒否の自由を奪うものとして憲法一八条に違反するものといわなければならない。そうして、右の基準からみて、争議行為の遂行に対し刑罰を科することもやむを得ないと認められる場合にあつては、その遂行の共謀、煽動等に対して刑罰を科することも、憲法一八条および二八条との関係においては許容されるものと解する。しかし、地方公務員たる教職員、とくにその中でも公共性が強いと認められる義務教育学校教職員の職務は、その停廃によつてもたらされる地方住民の不利益は軽視することができないとしても、停廃が短期間に止まる場合における地方住民の不利益は直接かつ重大であるとは認められず、その争議行為を刑罰をもって禁圧しなければならぬほどの合理的理由があるとはとてい認められない。

(3) 憲法一八条、二八条および三一条との関係において、地方公務員法六一条四号の適用が合憲とされる範囲は、争議行為の遂行自体に強度の違法性があると認められる場合のほかは、同条所定の共謀等の行為が、争議行為の遂行に対比し、とくに強度の違法性があるものと認むべき合理的理由がある場合に限定されるものと解するのが相当である。

右の合理的理由があると考えられるのは、当該争議行為を統制する職員団体の構成員以外の第三者が同所定の共謀等の行為をした場合である。労働基本権の保障とかかわりのない第三者によって共謀等の行為がなされた場合、その行為が強度の違法性を有することは明白である。また、共謀等の行為の手段が著しく不当であって強度の違法性が認められる場合も同様である。たとえば、欺罔、威力等の手段を用いて共謀等の行為をすることは、労働基本権の保障の埒外にあるものであって、許されないことは明らかである。

なお、地方公務員には労働組合法の適用がないが、憲法二八条に保障する争議行為は、正当性の限界をこえないものであることは当然であるから、その目的および手段からみて正当性を欠くものと認められる争議行為は、その遂行自体に可罰的違法性があると解すべきである。たとえば、争議行為が、職員の勤務条件の維持改善と全く無関係に、もっぱら政治目的のためになされる場合や社会の通念に照らして不当に長期に及び、地方住民の生活に重大な障害をもたらす場合には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。

3 間谷製作所事件

東京地裁昭四二・七・二八決定
(労働経済判例速報六一六号)

事件の概要

本件は、休憩時間中のベトナム反戦署名活動及び作業中にデモ参加を勧誘して歩いたことが、就業規則に規定する「従業員は社内では政治を目的とした活動をしてはならない」という条項に違反するとして懲戒解雇に付された事件である。

判決は、こうした政治活動が、従業員の休憩時間の自由利用を害したり、作業能率を低下し、会社の施設管理を妨げる等著しい実害を及ぼすものではないから、解雇は酷にすぎるとして救済した。最近、労働契約や就業規則によって、政治活動の禁止、制限をなしている場合が多く、休憩時間中といえども活動を許さないといった所謂政治活動にたいする使用者の規制が強化されているなかで運動上注目に値する判決である。

判旨 (一)就業規則による政治活動の制限 就業規則に「従業員は社内では政治を目的とした活動をしてはならない」と定めがある場合、使用者が就業規則によって労働者の企業施設内における政治活動を禁止する理由は労働者のさような政治活動が会社の管理する企業施設の利用によって行なわれるときは、その管理を妨げるおそれがあり、就業時間中に行なわれるときは、その労働者のみならず他の労働者の労働義務の履行を妨げ、また就業時間外であっても休憩時間中に行なわれるときは、労働基準法三四条三項により保障された他の労働者の休憩時間の自由な利用を妨げ、ひいては作業能率を低下させるおそれがあることにもなるものと思われるから、企業運営上の必要に基くものであって、社会通念に照しても合理性を欠くものとはいえない。もっとも、ここにいう政治活動は、労働者が就業時間外に行なう正当な組合活動ないし使用者に対する不満の表明等まで含むものと解するのは、明らかに妥当を欠くから、さような行動が、たとえ特定の政治的立場を打出して行なわれるため政治的色彩を帯びたにしても、これをもって直ちに右にいう政治活動と目することは避けなければならない。

そして会社の就業規則中、社内における政治活動を禁止した前記

規定は、その内容をみても、以上の趣旨を出ないから、公序に反しないものと解されるときに、政治活動禁止の態様を労働者の政治的理想、信条によって異別にするものとは解されないから、これをもって憲法一四條、一九條、労働基準法三條に違反し、公序に反するものということもできない。

〔(二)活動と懲戒処分〕 昼休時間中の署名活動 債権者が会社の従業員に署名を依頼するにあたり、これを強要する等相手方の休憩時間の自由な利用を妨げる結果が生じたことを認むべき疎明はない。また右署名の依頼はその態様及び相手方の数に徴しても、これにより会社の施設管理権を著しく侵害したものとはいえない。

作業中のデモ勧誘 右口頭による政治活動が相手方の作業に対し著しい危険を招来させたことは勿論、債権者及び相手方において作業の手を休めて行なわれたことを認むべき疎明はなく、むしろ前記認定の事実からすれば、債権者は自らも格別、作業を中断することなく、また相手方には作業を継続させながら、短時間に限って声をかけたに止まるものと推認されるから、他に特別の事情がない限り、債権者の右所為によって作業能率が低下する実害が生じたものとは考えられない。

いずれも単独に大げさな形でなく行なったにすぎないのみでなく、これによって従業員の休憩時間の自由利用を害し、作業能率を低下させ、また会社の施設管理を妨げる結果を来す等、著しい実害があったものではないから、会社職制の注意にもかかわらず行なったものである点を考慮しても、なおこれに対する懲戒処分として解雇をもって臨むのは余りにも酷に過ぎるものといわなければならぬ。

4 日本光学労組事件

東京地裁昭四二・七・二八判決
(労働関係民事裁判例集一八巻四号)

事件の概要

原告組合(日本光学労働組合)と会社との間で締結されている労働協約が改訂の時期に至ったので、組合は三カ年計画による労働時間短縮を骨子とする改訂案を会社に提示した。ところが、会社の示した新案は平和条項を新たに加えた内容をもったものであった。このため原告組合と会社は協約改訂をめぐる争いとなり、原告組合は半日ストをはじめとして二回に亘る全員スト、さらに重点部門(指名)ストをくり返した。この過程で、こうした組合の闘争方針に批判的な被告A・B等は、原告組合を脱退し、新たにニコン労働組合を結成した。そこで、原告組合は「被告らは、組合が会社と鋭く対立し最も団結を必要とする時期に組合の闘争を敗北せしめる目的をもって脱退したのであるから被告らの脱退の意思表示は権利の濫用であり無効である。したがって、従来の慣行としてチェックオフされるべき組合費を支払うべきである」と主張して本訴におよんだのが本件である。

判旨は、本件の如き脱退は原告組合の闘争を敗北させる目的というより、自らの労働力を自由に処分するためになした脱退であり権利の濫用にあたらないとし、被告の脱退をみとめた。

判決要旨

原告組合の昭和三九年度運動方針及び労働協約改訂案は組合の決議に基づき当時多数組合員の支持を得て決定せられたものであり、また、協約改訂要求及び年末一時金要求のための罷業権行使もそれぞれ多数組合員の支持を得て行なわれ、一部

の被告らの参加したストライキ批判にもかかわらず、代議員会において昭和三九年一〇月三〇日にはストライキ中止の動議が否決され、同年一二月一五日には他の議案とともに今後の闘争の進め方についての執行部提案が可決されているのであるから、原告組合が被告らの批判に同調しなかったことには理由があり、原告組合内の従来多数を占めていた組合員らにとって、改訂案がまとまらない中に協約の失効した後こそかえって争議中一段と強い団結の必要が切実に感ぜられることはみやすいところではあるが、さればといって、この段階において組合員が脱退届を原告組合に提出したことを原告組合の闘争を敗北せしめる目的のみをもって脱退したものであると即断することはできない。蓋し、乏しい特別積立金の準備の下に原告組合が繰返した長期重点部門（指名）ストライキにより会社の生産が低下して東京オリンピックの商機に得べかりし巨額の利益を失ったばかりでなく、オリンピック後の景気後退期に国内国外の競争会社に対する競争力の低下を招いたことはこれを窺うに困難ではなく、昭和三四年一〇月以来五年有余労使間の法としての効力を持続していた労働協約が具体的な賃率を含む網羅的なものであっただけに、その失効による失望と五カ月以上原告組合が参加した団体交渉が協約改訂に至らなかったことが招いた組合不信との結果、被告らの一部が景気後退期における会社競争力低下の危険に基く労働条件低下もしくは解雇の不安を免れるため脱退届を提出し、他の被告らが更にニコン労働組合を結成しまたはこれに加入するために脱退届を提出したことの窺われる以上、被告らは、原告組合を敗北させる目的のみをもって脱退したと認めることはできず、かえってあるいは自らの労働力を自由に処分するために原告組合から脱退し、ある

いは進んで自らの経済的地位を維持改善すべく、新たな労働組合を結成しもしくは他の労働組合に加入するために原告組合から脱退したものであるべきであって脱退の権利を濫用したと認めることはできないからである。よって、被告らが脱退の権利を濫用したという原告の主張を採用することはできない。

従って、昭和四〇年一月二九日脱退届を原告に提出して脱退意思を表示した被告らは同月三〇日以降、その余の被告らは同月二〇日まで脱退の意思を表示しているからおそくとも同月二一日以降いづれも原告組合の組合員としての地位を失ったものといわなければならない。

5 日本航空事件

都労委昭和四二・八・二三命令
(労働委員会速報七六二号)

事件の概要

昭和三九年秋、日本航空と日本航空乗員労組との間には、①外人ジェット・クルー導入問題、②会社がカイロ、カラチ間の航空士乗組みを一方的に中止した問題、③賃上げ問題の三つについて紛争状態にあった。組合は前二者については一〇月五日スト権確立、同月二八日労働法三七条に定められた労働大臣等への争議行為通知を完了、また第三の賃金問題についても一月中旬スト権を確立、同月二七日右の労働法による通知を行なった。このようにして組合は前者の問題について十一月一二日を皮切りに一三日、一四日の両日も国際線、国内線の定期便乗務員の指名ストを行ない、後者の問題についても一二月二一日以降二二日まで継続的に指名ストを行なった。会社は本件ストを争議権濫用による

不法な争議行為であるとして、その組合幹部の責任を追及し組合三役及び情宣部長の四名を懲戒解雇にした。これにたいし、右の四名及び組合は本件解雇は不当労働行為であるとして地労委に救済を求めたのが本件である。地労委は、会社側主張のすべてについて反論を加えていずれもこれを退け、結局組合の争議行為は正当な範囲を逸脱しておらず、したがってこれを理由として組合幹部を解雇したことは不当労働行為であるとして、全員の原職復帰、バックペイならびに技能回復のために訓練を行なうことを命じたものである。

判旨

〔一〕予告のないストライキ〕 本件の労使間にも、七八時間前の事前予告を定めた協約が存した。しかし、その協約は、三七年一〇月二二日失効し、その後も引き続き協約の精神を尊重することが、口頭では話し合われたけれども、協定書は作成されず、また、組合から事前予告をした場合にも厳格に七八時間を遵守していたのではなかった。したがって労使間に、この協約失効後も、事前予告を行なうべき慣行が確立していたとは認められず、会社が組合から事前に通告がなかったこと、ないし、ストライキ突入後初めて通知がなされたことをとらえて悪らつな加害意図にでたものと評価するのは、あたらない。会社は、一般の工場や事務所とちがって職場放棄の具体的現象が会社側にはあくできないから、本件の場合には、とくに、この事前通告を必要とすると強調しており、会社が乗員の職場放棄の具体的現象をはあくできる時期がかなり遅れるという悩みは理解できるけれども、それだからといって、航空事業にかぎり組合側に、当然に事前予告義務があると解することは困難である。勿論、組合は、乗員の不就労ストライキによるものであることを遅滞なく会社に知らせるべきであり、組合は、現実のス

トライキ開始の時刻よりやや遅れた場合があるとはいえ、その旨を会社に伝えており、あるいは、組合側から進んで伝えなかった場合にも、会社の問い合せに対してストライキによる不就労である旨を答えているから、本件争議行為にあたって、事前通告をしなかったこと、その遅延したことをもって加害意図にでたものとみることができない。

ストライキを開始した時期が会社からみれば、甚だ都合の悪い時期であつたとしても、やむを得ないし、また、事前準備が無駄になるからといって、会社のいうように、その故に、故意に不良品を生産した場合と同視されるなどは到底解しえない。

組合は、会社からストライキを続行するかどのような形態のストライキを行なうかの問い合せを受けたとしても必ずしもこれに答えなければならぬものではないし、また、指名ストや時限ストが許容されている以上、スト対象者、スト開始の時刻を組合が自主的に選択できることも当然である。したがって組合が、会社において緊急呼出しをした代替要員をも指名ストの対象としたため混乱の度を増したとしても、代替要員らに関する争議協定等で特段の定をしておかない限りやむを得ないところである。また乗客が塔乗手続を開始した後にストライキを開始するなど混乱を増大せしめている点はあるが、それだからといって本件ストライキを違法ということはできない。

〔二〕組合の受諾否認、協約の成立〕 労働協約は、これを書面に作成し、労使の代表者が署名または記名押印してはじめて法律上の効力をもちうるものであり、本件においては未だ成文化され調印された協定書は存在しないから昭和三九年度賃上げ問題についてすでに

労働協約が成立したとみることはできない。会社は、協約が書面の作成と、労使双方の署名または押印により法律上の効力を有するにいたるとは、労働組合法が政策的見地から特に賦与したいいわゆる一般的拘束力を帯びることを指すのであって同条の要件を具備しない合意も当事者間では、当然に拘束力を生ずると主張するけれども、労働組合法が書面の作成と労使双方の署名または記名押印を要求したのは、労使間の協定は内容が複雑であるうえ、果たしていつ成立したかが争いともなりやすいので、それらの紛争を避ける趣旨で特に要式行為としたものであり、従って当事者間においても、この要式をふまない限り、法律上の効力を生じないと解するのが相当である。会社の発行した三九年六月一日付「労務速報」(乙八号証の二)には、組合が会社最終回答により收拾を決定したので、これにより、乗員組合との春闘問題は事実上終結することになったと記載されており、とくに「事実上」という文字をそうにゆうしていること、会社は同年一月まで会社最終回答により妥結確定したという賃上げ額を、各人に通知もせず、したがって支給もしていなかったこと等によれば、会社自体もまた前記賃上げ問題が、六月一日になされた組合からの回答により、一切妥結済みになったとは考えていなかったとみられるふしがある。

勿論、労使ともに団体交渉にあたり信義を重んずべきことは、当然である。しかし、組合が代議員会の決議を経て、委員長から会社に対して受諾回答をしたのちに組合大会で、代議員会の決議を否決した以上、大会の決議が優先するのは当然であり、未だ労使間で協定書が作成、調印されていない時点においては、さきの委員長からの回答を白紙に還元し、あらためて賃上げ問題についての要求を行

ない、その貫徹の為にうったえたとしても、争議権の濫用とならないと解せられない。

〔三〕調停手続中の争議行為」 労働委員会における調停がすすんでいる間は労使ともに、その調停の結果を待つことが相当であり、従って争議行為を極力回避すべきであることも当然である。しかし、労働関係調整法は単に調停案の解釈履行に関する疑義につき調停委員会に見解の表明を求めている場合のみ争議行為を禁止しているにとどまるのであって、その他の場合は、争議行為およびその対抗行為を禁止していない。したがって組合が調停手続の進行中に争議行為に出たことは望ましくない措置であったけれども、それだからといって争議権の濫用であると解することはできずその争議行為が一般公衆に直接影響を与える場合であっても、別異に解さなければならぬ根拠はない。

6 全通中郵差戻事件

東京高裁昭四二・九・六判決
(労働法律旬報別冊六五一号)

事件の概要

昭和四一年一〇月二六日、最高裁大法廷は全通労組の東京中郵職場離脱事件の審理において、従来の見解を改め、公労法関係労働者のストライキに刑事免責があることを確認した。本判決はこの全通中郵事件の差戻判決である。最高裁は、前記大法廷判決において刑事制裁を免れない場合として、①労組法一条一項の目的をはずれた政治的な場合、②暴力をとまなう場合、③社会通念に照らし不当に長期に及ぶ場合をあげている。したがって本件判決は当該事件がこれらの場合にあたるか否かの判断を行

なし、結論的にはいずれの場合にもあたらずとして無罪を言渡した。

判決要旨

〔一〕政治目的のため行なわれるスト 大法院判決が
労組第一条第二項の適用を排除すべき場合に関する基準の一つとして掲げる「……政治的目的のために行なわれたような場合」というのは、必ずしも当該争議行為が日本国憲法の予定する政治機構即ち議会制民主主義を破壊する目的で行なわれるというような場合に限定されるべきものではないが、さればといつて、その争議行為の掲げる要求項目の中に苟しくも政治にわたる事項があればこれに該当するというわけのものではなく、たとえ経済的な要求事項と併せて政治的な要求事項を掲げているときであっても、右政治的な事項が争議行為の主たる目的ではなく、単に争議行為の機会を利用して政治的な意見ないし要求を表明しているに過ぎないような場合、さらに言葉を換えていえば、右政治的な事項も主張はするが、それが全面的若しくは部分的にでも容れられない限り争議行為を中止しないというほどの強大な比重を占めていないような場合に、これに該当しないものと解するのが相当である。

〔二〕「社会通念に照らして不当に長期」の場合 「……国民生活に重大な障害をもたらす」か否かを公労法第三条、労組法第一条第二項の適用基準とすることは、大法院判決によって初めて打ち出された見解であつてその内容自体も、概括的抽象的であるため、その明確な意味を把握することが困難である。又、このような基準を新たに提示するに至った論拠も、全体の判文上からも明らかでないため、この面からその意味内容を確定するための手がかりを得ることも困難である。例えば、同判決は、理由の一の第三段の末尾におい

て、「ただ、公務員またはこれに準ずる者については、後に述べるように、その担当する職務の内容に応じて私企業における労働者と異なる制約を内包している……」と述べ、これを受けるものの如く理由の二の第一段において（但しここでは、右の公務員等のみに限定せず、すべての勤労者に通ずることとして述べられている）「……これらの権利（労働基本権）であっても、もとより、何らの制約も許されない絶対的なものではないのであつて、国民生活全体の保障という見地から制約を当然の内在的制約として内包している……」と述べ、再び理由の四の第三段冒頭において、「……さきに述べたように……」との断り書きを付けて同旨の見解を述べているが、労働基本権の制約に関する右のような考え方は、最高裁判所としては初めて表明したものであり、且つ恐らく同判決を支える重要な基礎的見解の一つに属するものと考えられるので、ここにいう「内包」或いは「内在的」というのは、当該権利の概念そのものとしてそうであるのか、それとも当該権利の存在理由の中にその契機が存するのか等について、何らかの具体的な説明ないし論証がなされて然るべきであると思われるのに、必ずしもそのような説明ないし論証もなされていない。右判文だけから観ると、そのいわゆる「国民全体の利益の保障」という見地からの制約なるものは、特に「内包」或いは「内在的」という表現ないし思考の仕方をしなくとも、外部に存する他の利益ないし権利による「外来的な制約」として捉えられても一向に差支えないのではないかとさえ思われるのである。又、同判決は、理由の五の第二段の中において、公務員の職務と公共企業体等職員（以下公企体職員と略称する）のそれとについて公共性の強弱を比較し公務員の職務の方が公共性が強いと判示しているのである

が、一般的概括的には同判決のいうとおり公務員の職務の方が公共性が強いと言えようけれども、具体的個々の職種について比較してみると必ずしもそうでない場合も考えられるのであって、このような公共性の強弱に関する一般的概括的な比較論は、公労法の中に国家公務員法や地方公務員法のような争議行為共謀等に関する一般的な処罰規定が設けられていないことの説明とはなり得ても、問題になっている公労法第三条が労組法第一条第二項の適用を排除していない趣旨を考察し、或いは具体的特別の職種における而もその業務全般ではなくその中の郵便物取扱のみに関する罰則である郵便法第七九条第一項の適用の有無を判断するうえにおいて、どれほどの力をもち得るのか、これ亦疑の存するところである。

7 東洋酸素市川工場事件

東京地裁昭四二・九・一三判決
(労働経済判例速報六一八号)

事件の概要

東洋酸素では昭和三八年一月一日Kを試用社員として採用し、その市川工場に配属し、充填作業や一般事務に従事させた。その試用期間は三カ月であったが、会社はKを本採用しない方針を決め、試用期間満了日である昭和三九年二月二九日に先立って、同月二六日人事課長がKを本社に招いて退職を勧告したがKの拒否するところとなった。そこで二九日に工場の業務課長から解雇を申し渡して予告手当を提供したがKは受領を拒否した。ところで会社の就業規則四二条には「試用社員は原則として満三カ月以上の試用期間を勤務し翌月一日付をもって社員に採用する」と定め、同条第二項には「但し都合によって採用しないとき

は、組合の同意を得て三〇日前に予告するか又は平均賃金の三〇日分以上の手当を支給して解雇する」との条項があった。そこで会社は、前記のようにKに解雇を通告する前日、すなわち二八日に組合にたいして団交を申し入れた。これにたいして組合は協議期間の延長を申し出たが会社に拒否されたため、翌二九日会社にたいしてKの解雇について異議を申し立てた。しかし会社は、会社の判断によってこれを実施するとのべ、三月三日に至って七項目の解雇理由を組合に通知した。そこでKが同意条項違反等を理由として本件解雇を無効であるとして地位保全仮処分を申請したのが本件である。

判決要旨

〔一〕就業規則変更の効力 就業規則が職場の自主的規範としての性格を有するにしても、就業規則の明文を、職場における労使の意識、慣行を理由に、解釈の範囲を越えて労働者の不利益に変更されたものとして取扱うことは許されない。何となればそうすることにより労働基準法一五条一項、八九条一項の届出に関する規定、九〇条、一〇六条一項等にあらわれた注意、すなわち、成文の就業規則によって当該事業場の全労働者に対し、労働条件を明確にするとともに、その最低限を画する趣意を没却し、故なく労働者の利益を害するからである。

さらに、会社の就業規則は会社と従業員の大半をもって組織する組合との完全な意見の一致によって制定され、その内容中にユニオン・ショップ制の定めをも含むことは、成立に争のない甲第一号証により疎明されるので、実質上これを労働協約に準ずるものとして考えることもできるが、その際に労働組合法が成文の労働協約に限って、一定の場合に当該労働組合の組織外の労働者に効力を及ぼすことを認めるに過ぎない（一四条、一七条）ことも考慮しなければな

らない。

以上述べたことから明らかなように就業規則四二条二項、五五条にその解釈の域を脱する意義を与えることは避けなければならない。

〔(二)試傭者採用、解雇に対する組合の関与〕 組合が試傭者の採用、解雇に関与する目的は、組合員子弟の採用の機会確保の意味も持つが、むしろ、就業規則上試傭社員は一定の期間を経れば原則として本社員となり組合に加入しなければならないから、組合が本来組合員資格のない試傭社員の採用、解雇等にも関与しようとする目的は、組合にとって好ましくない者が会社の恣意によって採用され、好ましき者が解雇されひいては組合組織、組合活動の弱体化を招かないようにすることも存するというべきである。

本来、人事権は会社に属するにしても会社が組合の賛同を得て就業規則上従業員の解雇等の人事につき組合を要すると定めた場合においては、右の定めが存在自体が会社の人事権の恣意的な行使を抑制する機能をもつものであって、組合は会社の人事権の行使が労働者個人又は組合の利益を侵害すると認める場合に右同意条項を活用し、かかる人事権の行使を阻止すれば足り、その他の場合(前記の実例からみてもこの場合の方が多い)は会社の措置を争い事を構える必要はない。

〔(三)同意条項に違反する解雇の効力〕 就業規則上従業員の解雇につき労働組合の同意を要すると定められている場合これに違反してなされた解雇の意思表示は組合に対する会社の業務違反にとどまらず、条項は、労働者の労働条件を具体的直接に規律する基準を定めたものではないから、その理由をもってしては労働契約の中味とは

なり得ない。しかし、右条項は、従業員の解雇が公正に行なわれるべく、いやくも不当労働行為を構成する等違法不当であってはならないための方策として、労働組合に経営内機関としての役割を与え、具体的人事決定に関与させようとするものである。換言すると右条項は使用者に専属する解雇権を制約すべき自主的経営内規範であり、従って、これに強行的効力を与え、同意のない解雇の意思表示を無効とするのを相当とする。この際従業員が試傭社員であるため、組合に加入していない場合であっても、組合がかかる者の解雇に関与する目的が前出(二)記載のとおりである以上、右結論を左右しない。

8 国労福山事件

福山簡裁昭四二・九・一八判決

(労働法律旬報別冊六六一・三号)

事件の概要

昭和四一年の春闘前段の時点で国労本部よりビラ貼り行動の強化が指示され、国労岡山地方本部が福山支部に指令し、支部の動員指令によって本行動が行なわれた。この行動は二日間にわたり、第一日目に福山駅構内に貼られたビラは約八〇〇枚、本件は第二日目の行動が始まりかけた途端の事件である。本件の被告人は保線区の組合員であるが、当日は十余名のビラ貼り班の一員として、順次共同して三枚目のビラをはった時私服警官に逮捕された。しかし、このうち被告人自身が手をかけて貼ったのはこの一枚だけであり、貼った場所は構内の電車線電柱である。

判決は企業内ビラ貼りの正当性の条件として、①労使紛争の期間内であること、②労働者の権利獲得の目的であること、③ビラの内

容・形状・貼り方が社会通念上相当であること、④施設本来の機能被害を害さず、美観を害する程度も少ないこと、⑤ビラ貼りの手段が暴力的でないこと、との五条件をあげ、本件はこれに当たらないから無罪であるとした。

判決要旨

ところで、労組の行うビラ貼りは、労使間の紛争が生じた場合に、組合員に対し、情報、宣伝を行い、労働者意識を維持、昂揚させて組合の団結を固め、使用者に対し示威し、第三者に対し理解と協力を求める等多様な目的を持つと考えられ、右目的それ自体は、労働者の権利を確保するためであるから正当である。そして、その方法は、できる限り人目につき易い場所に、注目をひく仕方で行うことが効果的であるが、決して無制約ではなく、憲法上の権利をめぐる他のあらゆる社会活動と同様に、現在の法秩序を尊重して行われなければならない。いったい、ビラ貼りは、労組の闘争手段として世上広く行われ、かなり重要な役割を果たしていることは否定できないけれども、労働者の目的を達する補助的な手段の一つにすぎず、これがなければ労働活動が成り立たない程の必要、不可欠な活動とはいえないから、他人の財産権が当然にビラ貼りを受忍すべき義務はなく、また、労働基本権或いは表現の自由といえども、労働者ないし労働組合が、他人の工作物に管理者の承諾なく自由にビラ貼りする権利までも保障していると解すべきではない。この理は、ビラ貼りの対象が労働者の所属する企業内の施設である場合にも変りないはずである。蓋し、工作物の他人性は失われていないし、労働者は、企業の本来的ないし附随的目的を達する場合のほか、管理者の明示もしくは黙示の意思に反して、企業内の施設を自由に使用しうる権利はないからである。しかしなが

ら、労働基本権の行使は、わが国の労組が企業内組合であるため、企業内の施設をある程度利用することを余儀なくされているのが実情である。従って、労働者が組合活動として企業内の施設を利用する場合、その利用によって業務の正常な運営を阻害せずまたは阻害するおそれのない限り許されるべきであり、このような施設の利用は、たとえ管理者の意思に反していても、労働者の正当な行為として違法性を欠くものと解される。右のような前提に立つて、労組の行う企業内のビラ貼り行為の正当性の要件を考えると、(イ)その時期は労使の紛争が生じている期間に限られる、(ロ)その目的は労働者の権利を確保するためである、(ハ)ビラの内容、形状、貼り方は健全な社会通念に照らし相当でなければならない、(ニ)ビラを貼ることによって施設の本来の機能を害さないし、美観を害する程度も少ない、(ホ)ビラ貼りの手段は暴力等を用いてはならず平穏でなければならない、以上の五点を挙げることができる。

一そこで、本件について考察するに、先に認定したとおり、被告人のビラ貼りは、新賃金の要求をめぐって国鉄労使の間に紛争が生じていた期間であり、被告人の目的は国鉄労働者の経済的地位を向上させるためであり、ビラの内容、形状、貼り方は健全な社会通念に照らし相当と認められる。そして、電柱の下部分は、巷間では掲示、ビラ貼り等に日常利用されており、通常の利用方法であるのみならず、本件の電柱の如くビラ一枚を貼ったことによって、電柱の本来の機能が害されたものと認められないし、また、美観を害する程度も極めて少ない。さらに、ビラ貼りの手段も暴力に訴えたものでなく、平穏に行われたものである。もっとも、被告人を現行犯逮捕した警察官らの証言によると、ビラを貼れば検挙する旨被告人

に警告したにも拘らず、被告人はこれを無視したというのであるが、警察官らは私服であり、現場には数名の組合員が現在しており、かつ騒音の生じやすい駅構内であり、警官と逮捕までの間に押問答らしいものもない事実をみれば、被告人も捜査段階以来終始一貫して供述しているとおりに、「警察官の警告をきいておればビラ貼りをやめたであろう」と考えられ、警察官の警告はたんに逮捕のきっかけを作ったにすぎず、被告人にまで徹底しなかったと認めるのが相当である。以上の如く、被告人の本件ビラ貼りは、国鉄当局のビラ貼り等を禁止する通達に違反し管理者の承諾なく行われた行為ではあるが、前記ビラ貼りの正当性の要件をそなえ、国鉄業務の正常な運営を阻害せず、または阻害するおそれもなく、労働者の正当な行為の範囲を逸脱していないというべきである。

9 国鉄動力車事件

東京地裁昭四二・一〇・一一判決

(労働法律旬報別冊六五四号)

事件の概要

本件は、国鉄動力車労組が国鉄近代化計画にかんする事前協議協定の内容改訂等の諸要求貫徹のため、

昭和三六年三月一五日午前〇時より九時まで全国九つの地本において、拠点とされた機関区の組合員が有給休暇を請求して欠務するという一斉休暇戦術を行ない、このストライキを実効あらしめるため近県の地本所属組合員が同様に有給休暇を請求してピケ隊を組織したが、拠点の一つとされた本件の水戸機関区の一斉休暇に水戸機関区以外の機関区に勤務する原告一九名らがピケ要員として、それぞれ事前に私的な理由を申しのべて一日ないし二日の有給休暇を得て

(各所長の明示又は黙示の承認が与えられていた)ピケに参加したため、後日これを有給休暇とみとめず賃金カットをした。この賃金カットを不当として争われたのが本件である。

判決は、労働者が年休をいかなる目的・用途に利用しようとする自由であり、使用者が時季変更権を行使しうるのは、これにより事業の正常な運営が阻害される場合に限られ、その有無は、その労働者の直属する事業場(この場合水戸機関区以外)についてみるべく、他の事業場の業務とは関係はない、との見解を示し、本件のように水戸機関区における争議行為に参加するため請求した場合は年休の制度ないし目的に反しないとして、賃金カットを不当とした。

判決要旨

ところで労基法三九条一、二項が使用者は一定期間を継続し、かつ一定割合の労働日を勤務した労働者に対し年次ごとに一定日数の有給休暇を休日のほか継続または分割して与えなければならぬことを規定した趣旨は、労働者に過去の労働による肉体的、精神的疲労を回復させて、労働力の維持培養に資し、併せて健康な最低限度の生活を営ませるため、労働者が賃金の保障を受けながら、他方制裁等の危惧なく、労務から離脱し得ることとするにあるものと思われる。したがって、年休も労務からの開放という点では休日と少しも異ならないところ、これに対し賃金の保障があり、制裁の危険がないことの故に労基法がその利用目的に応じて制限を設けたとみるべき政策上の根拠はないから、一般的にいう限り、労働者が年休をいかなる目的、用途に利用するかはその自由委ねられているものと解するのが相当である。そのように考えると、労働者は年休請求につき、その利用目的を使用者に告知すべき義務はなく、また使用者もその利用目的如何により年休の許否を左

右し得べき筋合はない。ただ、使用者にとり労働者にいかなる時季に年休を与えるかは企業の運営上、当然の関心事であつて労働者はその請求した時季に年休を与えたのでは事業の正常な運営に妨げがあるのに、なおかつ、これを与ふべきものとするのは労使間の利害の均衡を失うるので、労基法三九条三項の規定は、かような場合には使用者において時季変更権を行使して労働者の請求する時季に年休を与えることを拒否し得ることにしたものと解される。したがつて、使用者が労働者に、その請求の時季に年休を付与するか否かの選択は専ら、これにより事業の正常な運営が阻害されるか否かによつて決定すべきものといわなければならない（もっとも、使用者が事業の正常な運営を阻害しないと判断して労働者に年休を付与したところ、これにより事業の正常な運営が阻害された場合には、使用者において労働者の詐術等のため、右事態を防止し得なかつたというような事情があれば、右条項の趣旨からしても、使用者は、その年休につき単なる欠勤扱いとなし得るものと解するのが相当である）。そして、この場合、事業の正常な運営の阻害の有無は、その労働者の年休による不就労との因果関係が問題とされるのであるから、その直属する事業場の業務の総体についてみるべきであつて、使用者が営む他の事業場の業務とは原則として関係がないものといわなければならない。

しかるに本件についてみると、原告らが、その請求の時季に年休をとつたことにより、その所属の事業場たる前記機関区またはその支区における被告の事業の正常な運営が阻害されたことを認むべき証拠はなく、被告の各箇所長の代理者が原告らの年休請求に対し明示もしくは黙示に承認を与えた事実によれば、むしろ原告らの年休請求が、その所属事業場における事業の正常な運営を阻害しなかつ

たことが推認されるのである。

したがつて、原告らが右年休を水戸機関区における争議行為に参加するため請求し、かつまた利用したというだけでは、年休制度の目的ないし、本質に反するものといえないのは勿論、右年休につき単なる欠勤扱いとすべきいわれもない。

10 日本鋼管「ハガチー」事件

東京地裁昭四二・一〇・二三判決
(労働法律旬報別冊六五四号)

事件の概要

昭和三五年六月一〇日、当時の米国大統領アイゼンハワーの訪日反対を主張する安保反対国民会議は、準備のため羽田空港に到着したハガチー秘書の車を阻止するデモを行ない、このため同秘書は現場からヘリコプターで脱出するといふ、いわゆるハガチー事件があつた。このデモに参加した日本鋼管川崎製鋼所の労組員六名(書記長ほか)が暴力行為等処罰に関する法律違反として逮捕、起訴されたため、主要新聞紙等に報道された。そして同人等は昭和四〇年四月二七日東京地裁で有罪判決を受けた。会社はこれより先、昭和三五年二月一七日付で、労働協約並びに就業規則の懲戒事由である「会社の体面を著しく汚したとき」に当たるとして同人等を懲戒解雇にしたが、これを不当な解雇として地位保全、賃金支払の仮処分を申請したのが本件である。日本鋼管は、すでに昭和三五年七月に砂川基地事件で基地侵入に参加して起訴された組合員を、本件解雇と同じ就業規則の条項で解雇し、地位保全仮処分事件で会社が敗訴したが、本件においても裁判所は右とまったく同じ考え方、すなわち就業規則は原則として私生活に及ば

ないから、本件組合員らの行為は「会社の体面を著しく汚した」ことには当たらぬとの理由で解雇無効の判断を示した（なお砂川事件の本訴判決も本件と同じ日に東京地裁から下されたが本件判旨と全く同趣旨で再び会社が敗訴した）。

判決要旨

使用者が従業員に対し解雇その他の懲戒処分を課するのは、これによって企業の規律を維持する必要があるため使用者に残された指揮命令権を根拠として是認されると解されるところにも、労働者の企業との関係は、ただ労働契約に基き労働力を提供する地位にあるだけであるから、使用者の懲戒権は本来、就労に関する規律と関係のない従業員の私生活上の言動に及び得るものではない。もっとも、従業員は労働契約関係に伴う信義則の要請により、私生活上においても企業の信用を損い、また利益を害するような言動を慎しむべき忠実義務があると解されるから、従業員の私的言動といえども、それが右のような忠実義務に違反し企業の運営に悪影響を及ぼし、または及ぼす虞がある場合には、その限りにおいて、懲戒権が及び得るであろう。しかし、その場合でも、右言動が本来、企業の規律から自由な私的生活の領域で生じたものである以上、これに対する懲戒権の行使については、自ら限度があるべきであるから、就業規則または労働協約の定める懲戒条項の趣旨について、さような見地に立つて合理的に解釈しなければならぬ。

したがって、就業規則九七条（労働協約三八条）一一号が懲戒解雇または諭旨解雇の事由として定めた「不名誉な行為をして会社の体面を著しく汚したとき」というのは、会社の従業員が社会的に不名誉と目さるべき非行を犯し、これによって客観的にみても企業の秩

序ないし規律の維持と相容れない程度において会社の体面、すなわち企業としての社会的信用ないし名誉を現実に著しく傷つけ、その結果、社会通念上、使用者たる会社に当該従業員との雇傭関係の継続を期待するのが困難な事態を生じさせた場合を意味し、従業員の私生活上の不名誉な行為は、その限りにおいてだけ、右懲戒規定に該当することがあるにすぎないものと解するのが相当であって、これと相容れない被申請人の見解は採用しない。

しかるに、申請人らのハガチー事件における前記行動は、これにより申請人らに暴力行為等処罰に関する法律違反等として刑事罰が加えられ、もちろん社会的非難を免れ得ないものとはいえ、その目的、動機並びに侵害法益に徴すると、直ちに会社の企業秩序ないし規律の維持と相容れない性質のものとは解し難い。また、原告らの行為自体もしくは、これが会社の従業員の行動として報道されたことにより、会社がその企業体としての社会的信用または名誉を現実に著しく害されたことを認むべき疎明はない。

11 日本ナショナル金銭登録機事件

東京地裁昭四二・一〇・二五判決
（労働法律旬報別冊六五一号）

事件の概要

申請人は全金日本ナショナル金銭登録機支部の中央執行委員という役職にある活動家であった。申請人は、昭和三八年十一月、衆議院議員選挙を目前に控え、たまたま発生した三井三池炭鉱爆発事故と東海道線鶴見列車事故について、日本共産党が、アメリカ帝国主義に従属する自民党内閣の悪政の責任であると攻撃した「アカハタ」号外が、上部団体の地区選对本部か

ら送付されてくるや、休憩時間を利用して食堂従業員および食事の一般従業員にたいし、組合員、非組合員の区別なく、四、五〇枚を無償で配布した。会社は、右「アカハタ」号外配布は、就業規則にいう政治活動禁止の規定に違反することは明らかであり、かつ申請人は過去二回にわたり懲戒処分をうけ、またこのような規則違反に及んだことは情状酌量の余地なしとして懲戒解雇に至ったのが本件である。

判決は、このような事実を前提として会社の懲戒解雇の措置を不当労働行為にも権利濫用にもあたらないと判断した。この判決の最も注目すべき点は、事業場内における政治活動をいっさい禁止した就業規則の規定を有効とみとめ、この規定に違反して休憩時間中に政治活動を行なった労働者を懲戒解雇した使用者の措置を正当とみとめたことである。

判決要旨

〔一〕政治活動と組合活動〕 ところで、申請人が昭和三八年十一月一日昼休み時間中被申請会社食堂内において同月一〇日付のアカハタ号外を配付したこと、右号外には同月九日の三井三池炭鉱爆発事故と鶴見の列車事故を報道する記事が掲載されていたこと、当時労使は年末闘争中であり、右アカハタ号外配付により申請人の解雇問題を惹起したことは、当事者間に争いがなく、右アカハタ号外は所属の教育宣伝資料として上部団体から送られてきたものであり、従ってその配付につき組合機関に諮る必要のないものであったから、支部執行機関として一般の例に従い配付したものにすぎず、「正当な労働組合の行為」に該当すると主張し、証言及び申請人K本人の供述中には右主張にそのものがあるけれども……(イ)申請人の配付した前記アカハタ号外は

全金東京地方本部南部地区選挙対策本部から送付されてきたものである……(ロ)右アカハタ号外はタブロイド版一枚紙で、表面「アカハタ」なる題字の両側には「日本共産党総選挙合いことは、あなたの支持で共産党の躍進を、みんなでつくりよう民主連合政府」及び「号外定価一部二円」と各印刷されており、本文は「東海道線と三池炭鉱で戦後最大の大惨事」、「池田三年の悪政が爆発一瞬に三百余の命奪う。」という大見出しのもとに「三井三池炭鉱爆発事故及び鶴見列車事故の如き大事故が続発するのは、自民党内閣の高度経済成長政策のもとにおける保安の無視、安全性の軽視にもとづくもので、昨年来の国鉄三河島事故、相次ぐ鉱山工場の大事故、交通事故と共にその根本の原因と責任は、自民党内閣の反動政策とアメリカ従属の悪政にある。」という趣旨の記事を冒頭に掲げ、以下表裏全面にわたって前記爆発事故及び列車事故関係の報道で埋められており、それ以外の記事としては、「手段をえらばぬ自民の選挙」と題したいわゆる右翼背番号候補に関する記事のあることが、(ハ)申請人本人の供述の一部によると、蒲田支部の所属する全金ナショナル金銭登録機支部の執行委員会がかねて政治活動を目的とする文書の配付を慎重という申合わせをしていたことが、(ニ)前記アカハタ配付は、衆議院議員選挙の投票日を一〇日後の同月二一日に控え、被申請会社従業員食堂を利用していた非組合員を含む被申請会社従業員らを対象として無償で行われたことがそれぞれ疎明されるのであって、以上(イ)ないし(ニ)の各事実を考えあわせると、右アカハタ号外は申請人主張のように上部団体から流された教育宣伝資料ではなく、日本共産党が総選挙をひかえて自由民主党を攻撃し、日本共産党の主義主張を宣伝することによって党勢拡張に資するとともに選挙を自党

に有利に導こうという目的にでた文書であり、申請人がしたその配付は、文書の内容、入手先、配付の日時、配付先及び無償であることに鑑み、申請人の主観的意図如何、全金日本ナショナル金銭登録機支部が独立の協約締結能力を備えていたかどうかにかかわらず、労働組合法第七条第一号にいう「労働組合の正当な行為」とは認める余地のないものであるといわざるを得ない。何故ならば、申請人の行為は、労働組合機関の決定によるものでなくとも、協約締結能力を有する労働組合の組織の一員としての行為と客観的に認められる行為である限り「労働組合の行為」と解すべきであるから、蒲田支部が協約締結能力を備えているならば、申請人の右配付行為を「労働組合の行為」と認める余地がないではないが、そうとしても当該労使間の基準の維持改善に關係のない政治活動についてまで使用者にこれを原因とする不利益取扱を禁止するのは労働組合法第七条第一号の趣旨ではないと解すべきところ、本件のように特定政党の党勢拡張を計り、あるいは公職選挙に特定政党の候補者に投票させる目的のもとに宣伝を行う文書を配付する如き政治活動は、たとえ「労働組合の行為」として行われても、到底同条同号にいう「労働組合の正当な行為」に該るとは認めることができないからである。それ故、前記アカハタ配付の理由としてなされた本件解雇は、「労働組合の正当な行為」の故になされたものであつて労働組合法第七条第一号に違反するという申請人の主張は失当であるといわなければならない。

〔(二)就業規則による政治活動の禁止〕 事業場内における政治活動が就業時間内に行われるときは勿論、休憩時間中に行われてもこれによって他の従業員の休憩が妨げられ生産能率の低下を招くことが

あり得べきことはいうまでもないから、右就業規則条項が経営秩序維持に無關係な制度を従業員の政治活動に課するものとする申請人の主張も採用することができない。また、申請人は、被申請会社就業規則に従業員の前記規定が申請人雇傭後設けられたものであり、しかもこれを設けるにあつて申請人所属組合が書面で反対したから前記就業規則第一二条第一項は申請人に関する限り効力を有しないと主張するが就業規則中労働条件その他労働者の待遇に関する基準を定めた条項は格別、本件就業規則第一二条第一項のように条項は、その設けられる以前雇傭された労働者にも効力を及ぼすものと解するのが相当であり、また、これを設けるにつき労働組合の反対があつたというだけで該条項の効力を否定すべきいわれはないから、申請人の右主張は失当であるといわなければならない。更に、申請人は、右就業規則条項は、事業場について物理的管理権の侵害がない限り労働基準法第三四条第三項との關係で効力を制限されるところ、申請人の本件アカハタ号外配布行為は事業場の物理的管理権を侵害したとはいえないから同条項を適用すべきでないと主張する。しかし、労働基準法第三四条第三項が休憩時間を自由に利用させることを使用者に命じているのは、労働者に義務を課するなどして、その休憩を妨げることが禁じたものであつて、労働者が休憩時間中いかなる行為をも自由にできることを保障したのではない。従つて、労働者は休憩時間中法の禁ずる行為をすることができないのは勿論、使用者がその事業場の施設及び運営について有する管理権にもとづいて行う合理的な禁止には従わなければならない。換言すれば使用者が、事業場内における労働者のある種の行動を休憩時間中も含めて一般的に禁止しても、それが労働者を完全に仕事から

切り離して休息させ、労働による疲労の回復と労働の負担軽減をはからうとする休憩制度本来の目的を害せず、また事業場管理権の濫用にわたらない合理的な制限である限り無効ということとはできない。これを本件についてみると事業場内において過すことを通例とする多数労働者の休憩時間が一部労働者の政治活動によって妨げることがあつては休憩制度本来の趣旨はかえつて没却されることとなり、ひいては事業場内における生産能率の低下をまねくおそれもないではないから、使用者が事業場内における労働者の政治活動を休憩時間中にそれを含めて一般的に禁止しても事業場管理権の濫用ではなく、もとより休憩制度本来の趣旨をなんら害するものではない。従つて、事業場内における労働者の政治活動禁止を規定した就業規則の前記条項は物理的管理権の侵害を伴うと否とに拘らず、休憩時間中の政治活動一般に適用があるべきものであつて、これと相容れない見解に立脚する申請人の主張はこれを採用し難い。

12 福岡教組事件

福岡高裁昭四二・一二・一八判決
(労働法律旬報別冊六五九号)

事件の概要

本件は、福岡県教組勤評反対事件の控訴審判決である。第一審判決(福岡地裁昭三七・一二・二二判)は、勤評関係事件判決のうち下級審の段階での一連の有罪判決のトップをきり登場した。第一審判決では、①公務員のおこなう労務は、いずれも直接もしくは間接に憲法一三条にいう公共の福祉に包含され、公共の福祉のため労働基本権が制限されてもしかたがない、②地方公務員法は争議そのものを処罰するのではなく、あおり等の行

為を処罰するのであるから憲法一八条に反しない、③地公法六一条四号の「そそのかし若しくはあおり」は、相手方の理性にではなく感情に訴える方法により、決意を創生もしくは助長することを意味してその限度で刑罰を科しているものであるから、憲法三一条に反しない、等その理由をあげて有罪の判決をした。この第一審判決は、その論理構成の綿密さや、その直前に出された都教組事件判決・佐教組事件判決における無罪判決を批判しながら下した有罪判決であったため、以後の有罪判決のリーディング・ケースとなった。控訴審である本件判決は、次のような理由を掲げ無罪判決を言渡した。

判決要旨

(1) 公務員は全体の奉仕者であるという憲法一五条の規定によつて、公務員の労働基本権をすべて否定することは許されないが、労働基本権も絶対的なものではなく、内在的制約の見地から制限をうける。そして地方公務員の職務の停廃は国民生活全体の利益を害し、国民生活に重大な障害を招来するものであること、使用者である地方公共団体は争議行為に対する対抗手段が認められていないこと、地方公務員の勤務条件は法律・条例等により定められていること、争議行為禁止の代償措置は完全とはいえないが一応代償機能を果していること、等から地公法三十七条一項は憲法二八条に違反しない。

(2) 地公法六一条四号の処罰の対象となる共謀、そそのかし、あおり、企て(以下煽動行為等という)は、煽動行為等がなされた争議行為が特に違法性の強い場合に限ると解すべきである。違法性の強い争議行為とは何であるかについては立法による解決が望ましいが、その限界は、争議行為の目的が公務員の勤務条件の改善にある

のではなく、いわゆる政治的目的のためになされる場合、その公務員の職種からみて国民生活に対し明白かつ重大な障害をもたらすおそれがある場合、争議行為の手段方法が暴力を伴いまたは不当に長期間にわたるなど相当でない場合に、違法性の強いものであると解するのが相当である。そして具体的には社会通念に照し良識ある判断によつて決すべきものと解する。結局争議行為の煽動行為者等にも刑事責任を問うには、右のように解さない限り、憲法一八条、二一条、二八条、三一条に違反するものと解する。本件被告人等が煽動した争議行為は勤評反対を目的とするものであるから勤務条件に関するものであること、その手段方法に暴力を伴う点はなく、争議期間も一日間の一斉休暇であること等に照すと、本件被告人等の煽動した争議行為は違法性の強い争議行為といえず地公法六一条四号に該当しない。

13 佐賀教組事件

福岡高裁昭四二・一二・一八判決
(労働法律旬報別冊六五九号)

事件の概要

本件の第一審判決(佐賀地裁昭三七・八・二七判)は、前掲の福岡地裁判決とは反対に、次のような理由をかがげて無罪という結論を導き出した。すなわち、①地方公務員の争議行為も、その主体と方法の差異に応じて住民に与える不利益の性質及び程度は千差万別であり、人権相互の実質的な調整という意味における「公共の福祉」に反しない場合がありうる、②地公法三七条は具体的に「公共の福祉」に反しない行為までを一律に禁止する法意ではなく、かくしてはじめて憲法二八条に適合する、③「公

共の福祉」を具体的に考察すると、当時、代償措置は機能を十分に果たしておらず、組合は同盟罷業以外の他の方法を試みる余裕がなく、その際にも学校業務の運営への支障を最小限に止めるよう努力し、住民の教育をうける権利に与える実質的不利益も比較的軽微であったから、本件争議行為は公共の福祉に反せず、地公法三七条、六一条四号の争議行為にあたらない。

この佐賀県教組第一審判決は、「公共の福祉」を基本的人権相互の調整原理だとみる考え方をより発展させたものであり、やがて全通中郵事件判決やその後の判決の基本的な考え方として定着していくものである。本件控訴審判決もそれを物語っている。

判決要旨 福岡県教組勤評反対事件と同旨。

14 中部日本放送事件

名古屋地裁昭四二・一二・一八日判決
(労働法律旬報別冊六六八号)

事件の概要

昭和四〇年七月七日、中部日本放送労組では委員長と組合員一名が解雇された。会社側が解雇の理由としてあげた点は、昭和四〇年春闘期間中に組合に不当行為があり、その指導・実行の責任を追及したというものであった。その不当行為とは、具体的には、スト破りにたいする説得、事後措置拒否、ワッペン等の着用を業務命令違反であるとし、社内玄関前等における集会を無許可集会・施設協定違反とし、指名スト中の組合員の食堂利用や、社内での組合指令文書が無許可会社設備利用とし、あるいはベトナム戦争反対集会等の報告を記載した組合ニュース等の配布を就業規則の施設内政治活動禁止違反としたこと等があげられた。

そこで、申請人が本件解雇にたいして地位保全の仮処分を申請したのが本件である。裁判所の判断は多岐にわたっているがとくにそのなかで、施設内政治活動の禁止を有効とする理由として、大上段から政治的中立性をもち出していることは注目に値しよう（前記「間谷製作所事件」、「日本ナショナル金銭登録機事件」判決を参照）。

判決要旨

〔一〕スト解除後の事後措置拒否〕 いわゆる事後措置拒否とは、ストライキが行われた場合、当該ストライキ中に処理される予定であった業務の全部又は一部を、ストライキ解除後就業時間中に、処理することを拒否するというものであるが、それは本来のストライキと、事後の拒否行為が結合したところの全体として一個のストライキとも見られうる。

そして、前認定のように、前提たるストライキ対象者と事後措置業務拒否者とは、必ずしも一致するとは限らず、それがなされる時間についても、事前に明確である場合と、そうでなく事後措置業務に関する業務命令が発せられた後、明らかになる場合とがある。すなわち、いわゆる事後措置拒否行為は、ストライキではあるが、右のように、抜打ちストライキたる性格と、部分ストライキたる性格の両者を持つ。その二つの側面からその相当性ないし適法性を検討する。被申請人と組合との間では、右各事後措置業務拒否行為の当時、労働協約が失効していたため、これにもとづくストライキの事前通告制度は存在しなかったが、ストライキ突入の通告は、実際上行われていた。この点でストライキ対象業務、人員の特定について、通常のストライキが組合員の氏名および時間をもってするのに対し、いわゆる事後措置拒否は直前のストライキ中にされるはずであった業務ないしその関連業務の遂行が命じられたとき、その命じ

られた者が拒否するという形で行われるため、ややもすると使用者にとつては、抜打ちストライキとなるおそれがあった。

部分ストライキたる面についてみれば、右各業務拒否行為は、いづれもこれに先行する部分ストライキ終了直後ないし三日間位の期間を置いて行われているが、対象業務ないし、対象者の範囲が先行ストライキよりさらに局限された形態で行われた。しかし組合は、いづれの場合にも、闘争指令や被申請人に対する先行ストライキの通告の中で、統制事項等の形で関連業務について事後措置拒否行為のあり得ることを明らかにしていたし、そうした部分ストのために被申請人の業務の重要あるいは主要部分が広範囲にわたって停止されるものでもなかったのであって、これによって被申請人と組合のこうむる損害の均衡が著しく破られる結果とはなっていない。したがって、組合の行った事後措置拒否という争議は、その目的において、先行ストライキの実効を確信するためのものであり、その手段態様において、極端な抜打ちないし部分ストライキを構成していないので、他に、被申請人の業務に対する不相当な加害目的があり、又、加害結果が生じたとの事実が疎明されない以上、一応適法なものと認められる。

〔二〕施設内における政治活動〕 組合として政府の政策ないし、内外の政情についての意見態度を表明したものと見られるのであって、組合本来の活動を離れて、専ら政治活動をしたものとはなしない。労働組合であっても、時に政治上の問題について一定の立場をとることもありうる労働者の集団である以上、これに関する意思表示、態度表明をしたことを捉え、その許されない政治活動とすることはできない。しかも、それらは、単に、右の意味での組合の主

張、立場を、組合のビラに掲載し配布したにとどまるものであり、特定の政党の機関紙や宣伝文書を配布したものではない。もとより、被申請人の放送、その取材その他に右のような組合主張を織りこむなど、被申請人の政治的中立性をおかし、公正な報道活動に対する信頼をくつがえしたものでもない。

15 春風堂事件

東京地裁昭四二・一二・一九判決

(労働法律旬報別冊六六一号)

事件の概要

申請人は、午後六時から九時までの三時間を、時間給百円で喫茶店のカウンターで働いていたいわゆるパートタイマーであった。経営者の女主人は特別の宗教にこり、何かと従業員（常雇）にたいして信仰を強いる傾向にあったところ、申請人が信仰の自由を従業員に説いたり、労働条件の向上等を語りかける等していることを知って快く思わず、採用後一〇カ月位たった四一年一月下旬申請人を解雇した。申請人は、退職を迫られた直後、全商業東京都支部に加盟してたたかう決意を固め、組合もこれを支援して数次の団交を申入れたが、経営者はわずか一日しか応じず、経営者は解雇理由をただ「パートタイマーを廃止するから」というのみであった。そこで申請人は解雇無効の訴をおこしたのが本件である。

判決は、パートタイマーであるからといって一般の期間の定めのない雇用契約と同様な形態にある場合には「何時でも自由に何等の理由もなく経営者の一方的な意思表示によって雇用関係が終了すると解するのは不当」であると判断し、本件解雇を解雇権の濫用とし

て無効と宣言した。

判決要旨

俗にアルバイトとかパートタイマーとか称されている労働者の地位は、一般に日雇いないし臨時雇いの類が多いことは否定できず、その身分関係も極めて不安定で、使用者の一方的な都合によって容易に解雇されている実情にあることも多言を要しないけれども、アルバイトと称し、パートタイマーと云つても、当該労働者が常に日雇いないし臨時雇いであると断定するのは軽率であり、原則として、その個々の雇傭契約成立の時の状況や、契約期間ないし従事すべき職務の内容その他の契約条項並びにその勤続期間、その他諸般の事情を勘案して、これが期間の定めのない雇傭契約であるか、それとも臨時雇いや日雇の類であるかを決定すべきものというべきである。本件については、前段認定のとおり、申請人は、臨時の仕事のために補充的に雇い入れられた日雇又は臨時の従業員に該当しないことは勿論、季節的業務に従事する労働者ないし試用期間中の労働者でないことも明らかであり、却って、被申請人の恒常的な業務のために恒常的に雇い入れられた従業員であつて、当初から相当長期間雇傭関係の継続することを当事者双方が予定し、しかも解雇通知を受けるまで約一年間の期間が存在したものであつてみれば、その契約関係はいわゆる一般の期間の定めのない雇傭契約であつたと見るのが相当である。被申請人は、本件の如きパートタイマーは、使用者の都合によって、容易に雇傭関係を終了させることができると主張するけれどもその主張は、本件雇傭関係が臨時的なものであることを前提とするものであつて左袒できない。前判示のとおり、申請人の雇傭関係が期間の定めのない一般の雇傭契約である以上、パートタイマーであるからと云つて、何時で

も自由に何の理由もなく、経営者の一方的な意思表示によって雇傭関係が終了すると解するのは不当である。

なる程、フルタイムの労働者の地位とパートタイムの労働者の地位とは、そこに自らの差異があり、使用者が企業の必要から労働者の整理を行なうとする場合には、先ず、パートタイムの労働者を先にして、その後フルタイムの労働者に及ぼすべきものであり、それを逆にすることは原則として許されないものというべきであって、パートタイムの労働者を解雇する場合の理由は、フルタイムの労働者を解雇する場合に比較して相当軽減されるものであることを承認せざるを得ないけれども、パートタイマーと雖も、何等の理由がないのにこれを解雇することは、いわゆる解雇権の濫用との推定を受ける場合の生じてくることも否定できない。

16 名古屋ダイハツ事件

名古屋地裁昭四二・一二・二三判決
(労働関係民事裁判例集一八巻六号)

名古屋ダイハツ株式会社の従業員二三〇名により、

事件の概要

昭和三七年五月に原告組合 (総評全国一般名古屋ダイハツ労働組合) が結成され、以後活発に労働組合運動をつづけてきたところ、経営者側のバックアップもあって、一部組合員のなかに同盟を上部団体とする組合を作ろうとする動きがでて、組合をそのまま「ダイハツ系連絡協議会——ダイハツ連協」に加盟させるべく策謀がなされた。右策謀の主役は委員長ほか執行委員数名で、多数組合員がダイハツ連協加盟に賛同しているとみるや、副委員長、書記長、その他の執行委員をツンボサジキにおいて、臨時大会開催要

求の署名を行ない臨時大会の開催を要求してきた。これにたいして開いた執行委員会は大会を開かないことに決定したが、執行委員会の右決定を無視して、委員長名で大会開催が通知され、結局大会は開催された。しかし、解散決議は、組合規約に直接無記名三分の二以上の賛成とあるにもかかわらず、起立による採決で解散決議がなされ、ただちに同盟を上部団体とする全金同盟名古屋ダイハツ労組 (本件被告) を結成した。解散反対派 (原告組合) は退場したが、被告組合に加盟した中に会計担当者がいたため、そのまま組合の現金を持ち出して被告組合の財産としてしまった。そこで原告組合が解散決議を無効とし財産返還請求を求めたのが本件である。本件判決は、組合解散決議を厳格に解し、これに反する例外を安易にみとめるべきでないとして、本件のような解散は組合の分裂とみるべきではないとしている。この点、「国労大分地本事件」(大分地裁昭四二・三・二八判)とはまったく相異なる判断だといえることができる。

判決要旨

〔一〕解散決議の効力 本件の解散決議が組合規約第三二条の直接無記名投票によるとの規定に違反し、起立による採決で行われたことは明らかであるが、直接無記名投票が投票者の附和雷同を排しその真意を表明することの妨げとならないためにとられる採決方法であり、起立による方法が右のような直接無記名投票の長所とするところを欠き、これに準ずる採決方法といえないことは明かである。そうすると、解散決議が、直接無記名投票により為されるか、起立により為されるかは、決議権を行使する者の意思の表明に重大な影響を及ぼすものといえるから、かかる規約違反の決議は、その瑕疵が重大であって組合員全員の明白な同意がある場合等特段の事情なき限り無効と解するほかない。

被告は、規約第三二条に規定された解散決議の方法は、議決機関である組合の大会が、民主的に運営される通常の場合に妥当する方法であつて、本件のように一部の者が暴力によつて議決を妨害し、規約に従つた議事の採決が不可能な場合には、直接無記名投票によらなくても、組合員の三分の二以上の賛成があれば、起立等その他一般の会議における議決方法によつて解散の議事の採決を為し得る旨主張する。しかし、前記認定の事実には照らせば、旧組合の臨時組合大会で、解散反対派に属する一、二の者が運営委員による投票用紙の配布を妨げた事実が明らかであるが、大会前大会運営委員が、予め各組合員に投票用紙を配布しておくとか、あるいは投票用紙を再度配布し直した上で新たに採決を行う等規約に従つて採決を行うための合理的な手段に訴えることができなかった事情についての認めるべきものではない本件の場合、規約に従つた議事の採決が可能な状態にあつたものとは断定できないのみならず、解散の決議は組合員全員の地位に變動を生ずる重大事項であるから、その決議の方法が規約に規定されている場合に、これに反する例外を安易に認めるべきではないのであつて、被告の右主張は前記の特段の事情に相当しないものとみるべきである。

そうだとすると、起立による方法の当否につき組合員の一部の者が反対したことは前認定のとおりであり、その他組合規約違反を正当化するに足りる特段の事情について他に主張立証のない本件において、右規約違反の決議は前記原則に従い無効といわざるを得ない。

〔二〕組合分裂の意義 所謂組合分裂とは、一個の労働組合からこれと同一性のない二個の労働組合が発生し、旧組合が消滅すること

であり、単純な集団脱退と違って、分裂にあつては、組合の内部における対立抗争により、旧組合の存立しないしは運営が事実上不可能になつた状態において、相当数の組合員により集団的に脱退が行われ、その結果旧組合と残留者の集団の間に社団としての同一性が失われる場合をいうものと解される。

そこで本件についてこれをみるに、被告組合員等は、昭和四〇年一月二六日限りで旧組合が解散したものと主張し、同日付で被告組合結成大会を開催し、新役員、新規約、新名称を決定し、被告労働組合を結成して、従来の上部団体たる総評の傘下を離れ新たにダイハツ系連絡協議会に加盟した事実が明らかであるから、被告労働組合の結成に参加した旧組合員二二四名は、右被告労働組合の結成を契機として、旧組合からの脱退を表明したものと解するのが至当である。

しかし、昭和四〇年一月二六日の旧組合臨時大会当時、旧組合内部には、従来の総評傘下の体制を維持しようとする少数派と総評の傘下を離れ新たにダイハツ系連絡協議会に加盟しようとする一派の対立があり、両派相互に意思の疏通を欠いて組合の運営が多少円滑を欠いたであろうことは想像に難くないけれども、右臨時組合大会に至る迄において、両派の対立抗争により組合大会の決定や議事の採決が実行不可能になつた例は見当らず、却つて右臨時大会の前日は両派に属する組合執行委員が夫々出席して執行委員会が開催され、その席上臨時組合大会の招集につき討論をし検討を加えていること前認定のとおりであり、結局本件においては両派の対立抗争により旧組合の存在ないしは運営が事実上不可能な状態にあつたとの事實は、本件全証拠によるもこれを認めるに足りない。なるほど前

記認定の事実によれば、臨時組合大会において解散に反対する一、二の者が運営委員による投票用紙の配布を妨げたために、大会議長が無記名投票による採決を諦め、起立による採決に及んだ事情は窺われるが、右の事態は、委員長加藤等の多数派が、反対派（少数派）を出し抜くため予告なく臨時組合大会を招集し、抜打ち的に解散の動議を提出し少数派に十分な質疑応答の暇を与えず解散決議の採決を強行しようとしたため少数派の反撥をかい、議事の進行に支障を来たしたものであることも明らかである。すなわち、その事態は組合内部における両派の対立抗争に根差して起るべくして起った事態というよりむしろ、多数派の右のような功を急いだ態度に誘発され偶発的に生じた事態とみられるので、それをもって直ちにその当時の旧組合の運営ないし存立が不可能な状態にあったものとみることができない。

すなわち、被告組合員等の集団脱退は、組合内部の対立抗争により旧組合の存立ないしは運営が事実上不可能な状態においてなされたものとはいえず、従って、本件の場合所謂法律上の組合分裂があったとはいえない。

17 国労田町電車区事件

東京高裁昭四三・一・二六判決
(労働法律旬報別冊六六六号)

事件の概要

国鉄田町電車区においては、検修従業員は塵埃、糞尿、機械油等により身体が著しく汚損するため、作業終了後身体を洗わなければ帰宅できない実情にあった。そこで国鉄当局も電車区内に入浴施設を設け勤務時間内入浴を認めてきた

が、ことに昭和二五年頃から電車区長は、作業のほぼ完了する午後四時以降の入浴と午後四時半以降の退区という勤務条件をみとめ、このことはいったん検修服務内規にも明記された。その後内規から入浴時間の規定は削除されたが、慣行そのものは歴代区長、助役も是認し、約一三年間実行されてきた。ところが、国鉄当局は、このような慣行は、午後五時退庁の就業規則に反し職場秩序のびん乱だとして、昭和三八年六月二四日入浴開始四時三〇分、退区開始五時とする旨通告した。しかも当局は六月二八日以降入浴規制を一方的に強行したため、浴場入口附近で「入れろ入れない」の紛争が生じるに至った。とくに七月二日には国鉄当局は公安官を田町電車区に派遣し、そのうちの一人はカメラをかくし持ち、入浴しようとする職員と区長、助役らとの押し合いや、入浴のため裸体同然の姿の職員らのほうにカメラを向けていたため、職員らがこれに抗議し、写真撮影を妨害するため、公安員の腕をゆすったり、カメラのバンドを引っばったりした。このため三名の職員が右撮影妨害に参加したとして、公務執行妨害、傷害の疑いで起訴されたのが本件である。

第一審の東京地裁は、①勤務時間内入浴は公然たる事実であり、職場慣行として確立されているから、その変更は団交の対象となる、②プライバシーの権利の一種として肖像権を有し、このため犯罪捜査のための写真撮影は無制限ではない、③職員らの行為は撮影行為を妨害しようとしてやむくなされたもので違法ではないとの三点から全員無罪とした。今回の控訴審判決も一審判決を全面的に支持し無罪を判示した。

判決要旨

〔一〕職場慣行の性格〕 (1) 国鉄就業規則第一五条が日勤者の勤務時間を始業八時三〇分終業一七時と一律に

抽象的に規定しているのを、各現場機関区において、その現場の実情に応じ、いかに具体的に実施して行くかの点も、右実施細目を定める一事項であつて、現場機関の長が所属長の指示、委任、諒解の下にこれを定め得るものであり、かかる内規等の形式で明文化され、あるいは明文化されてはいないが長年継続実施されているものが当該現場機関の慣行であるというべきである。そして、かかる慣行は当該現場においては、抽象的な就業規則を具体化したものとしての機能を持ち、実質的には当該現場の就業規則であるといえるのである。

(2) 本件入浴時間規制の目的は、就業規則に定められている労働時間と田町電車区において長年行われて来た午後四時以降入浴、午後四時三〇分以降退区の慣行との間に相違があるので、これを午後四時三〇分以降入浴、午後五時退区と是正することにあり、従前の慣行は労働協約となっていたわけではないので、国鉄当局が団体交渉によることなくこれをなし得るものと解せられることは所論のとおりであり、従つて、原判決が団体交渉によらなければこれを變更し得ないとした点は、誤りであると認めなければならない。しかし、それだからといって、単に当局から田町電車区所属の職員に通告することによって直ちに右慣行を規制する効果が発生するものと解することも早計である。けだし、前記判断のとおり、田町電車区における慣行は、抽象的な就業規則を具体化したものとして実質的には同電車区の実業規則としての効果を持っていたものであるから、これを改正、變更するには、就業規則の改正、變更についてとられるべき手続を経ることを要する。すなわち田町電車区の労働組合の意見を聴くべきである（労働基準法第九〇条参照）。なお、所論は、右入

浴規制は、労務管理の問題として、国鉄当局の管理運営事項であり、これを根拠として、国鉄当局が一方的になし得ると主張するが、公共企業体等労働関係法第八条によれば、労働時間は、同条第一号ないし第四号に列挙されているものとともに重要な労働条件であつて、団体交渉の対象となり、労働協約を締結できる事項であつて、国鉄の就業規則は、同条各号の労働条件を含むものであり、同条にいう団体交渉の対象とならない公共企業体等の管理及び運営に関する事項には、労働時間その他同条各号の労働条件に関する事項を含まないと解し得るのであるから、所論のように本件の入浴規制は団体交渉の対象とならない管理運営事項であるとして国鉄当局がこれを一方的に就業規則の變更となるべき入浴規制をなし得るものと解することはできない。

〔二〕犯罪と肖像権の関係〕 (1) わが国において、実定法上肖像権が確立されていないことは所論のとおりであるが、憲法第一三条が基本的人権たる生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利を公共の福祉に反しない限り、立法その他国政の上で、最大限に尊重することを要請していることに鑑みれば、自由及び幸福追求に関する国民の権利の一内容として、公共の福祉に反しない限り、国民はその承諾なくして写真を撮影されたり、これをみだりに公表されたりすることがないことを内容とする利益を持つものであり、これは私生活のみだりに公表されないことを内容とする国民の自由及び幸福追求の権利に内包されるものと解される（これをいわゆるプライバシーの権利と称することはあるが、実定法上確定された権利であるとするにはなお疑問がある）。しかし、権利ではなく利益であるとしても、かかる利益が尊重されなければならないことは当然である。従つて、原判

決が肖像権を実定法上の権利であると判断したからといって、これをもって重大な誤りであるとはできない。

(2)次に、前記の承諾なく写真撮影されこれのみだりに公表されない利益といえども、無制限なものではなく、公益上の理由、報道の自由などから来る制約があることも、憲法第一三条の趣旨とするところであり犯罪捜査は、公共の福祉を保持する国権作用の一部であって、犯罪捜査に関し写真撮影が許容される場合があることは、所論のとおりであり、原判決もこれを認めているところである。

問題は、犯罪捜査のため被疑者の写真撮影がいかなる場合に許されるか、換言すれば、犯罪捜査のため被疑者の写真撮影が許される要件いかんであるが、犯罪捜査のための写真撮影は、刑事訴訟法が令状を必要とする旨規定していないところからみて任意捜査であると解すべきであるが他面写真機及びフィルムの機械的操作により人の意思に反する撮影をたやすくすることができ、撮影した写真は、信用性のある証拠として、公判審理の際に使用される確率が高いものであるから、犯罪捜査に必要があるというだけの理由で無制限に被疑者の写真撮影が許されるとすることは、行き過ぎであるといわなければならない。所論は犯罪捜査のための被疑者の写真撮影につき、原判決が現行犯人逮捕、逮捕状が発せられている被疑者の逮捕、緊急逮捕の要件の備わっている被疑者の逮捕の際及びこれらの者を逮捕するについて証拠保全として写真撮影を必要とする場合に限定する旨判示しているのを、その要件が厳格に失すると非難し、右の場合以外にも、犯罪捜査のための写真撮影は許されるものであり、現に罪を犯したと疑うに足りる相当な理由がある場合又はまさに犯罪が行われようとする場合、既に発生した犯罪に引き続き更に

犯罪が発生しようとする状況がある場合には、証拠保全の必要が認められ、その方法が一般的に容認される相当なものである限り、相手方の意思に反しても写真撮影ができるのであって、被疑者の逮捕のため必要であることを要しないと主張するので、この点につき考察すると、なるほど原判決が現行犯人その他被疑者の逮捕の際及びこれらの者を逮捕するについて必要があるときに限定しているのは、その要件が厳格に過ぎるものと解せられるし、犯罪捜査のため被疑者の写真撮影は、原判決が判示する以外の場合においても、現に罪を犯したと疑うに足りる相当な理由がある場合、犯罪がまさに行われようとしている場合及び既に発生した犯罪に引き続き更に犯罪が発生しようとする状況がある場合において、証拠保全の必要性及び緊急性が認められその方法が一般的に容認される相当性を備えるときは、相手方の意思に反してもこれをなし得るものと解すべきであるから、原判決が犯罪捜査のため被疑者の写真撮影が許される要件につきとった見解は狭きに失するものといわなければならない。ただ、犯罪捜査のための被疑者の写真撮影は、刑事訴訟法が定める任意捜査が被疑者の同意を前提としていることを考慮すると、強制捜査的要素もないわけではなく、撮影された写真が将来公判審理において有力な証拠として使用される確率が高いので、前記の写真撮影の許される要件を個々の事案に適用するに際しては、前記の国民の写真撮影に関する利益を不当に侵害しないような配慮が必要である。所論も言及する集団暴行事犯その他の集団犯罪の現行犯は、必要性、緊急性があると判断される事例であろうし、一、二名程度の少人数の犯罪は必要性、緊急性を認むべきでない事例であり、集団全体又はその一部を集団犯罪の状況を明らかにするため撮

影するのは相当と認められる事例であろうが、集団との関連が明らかでないような単なる顔写真を撮影することは相当性の認められない事例であろう。

18 京都教組事件

京都地裁昭四三・二・二三判決
(労働法律旬報別冊六六七号)

事件の概要

日教組勤評反対闘争事件判決のなかで、もっともおかれて出された第一審判決である。事実の概要は他の勤評反対闘争事件とはほぼ同様なので割愛する。

判決要旨

(一) 地方公務員法六一条四号は、争議行為の遂行を煽動する行為を独立の罪として処罰しているが、その基本行為の実行者を処罰すべき旨の規定は存しない。そして、煽動行為の特質は、特定行為の実行または実行の決意そのものではなく、そのような決意をするに至るような一定の働きかけを行うに過ぎないものであって、実行の著手の段階からみると、遙かに遠い前段階的行為である。ところで、地方公務員法六一条四号が処罰の対象としている煽動行為についてみるに、その基本行為は、地方公務員の同盟罷業、怠業その他の争議行為にはかならないものであるが、そのような勤労者の争議行為は、公務員のそれであると、私企業のそれであるとを問わず、それ自体、殺人、内乱などのように自然犯的な反社会性を帯びたものではないし、また、地方公務員の争議行為が、すべて重大な法益侵害を当然に伴うものでもないから、その基本行為である争議行為それ自体からは、その遂行を煽動した行為が、直ちに、独立して処罰の対象となり得べき合理的理由を抽出肯

認することはできない。

その上、地方公務員法では、同法三七条一項によって禁止されている争議行為の実行者に対して刑事罰を科すべき規定は存しない。即ち、地方公務員法においては、争議行為を実行した者は処罰されないが、その不可罰的とされている実行行為を共謀し、そのかし、あおり、またはこれらの行為を企てた者という実行行為よりも遙か以前の行為そのものを独立に処罰の対象としているのである。そのため、争議行為の遂行を煽動し、かつ、これが実行行為に参加した者は、争議行為を行ったという理由によつては処罰されないで、それ以前の、その遂行を煽動したという、一般的には実行行為よりも違法性の弱いものと認められる行為のみによつて処罰されるという奇妙な現象を呈するに至るのである。

しかも、その基本行為である争議行為を不可罰とされたのは、労働基本権の保障を認めた憲法上の理念に基くものであって、単なる刑事政策上の見地からとられたものではない。このことは、公務員一般の争議行為に関する制裁規定の立法上の沿革に徴しても明らかなどころである。

かようにして、煽動を独立の罪として認めたことは、わが国刑罰体系の上からみて極めて異例のことに属するのであるから、このように、基本原則から離れること程遠い例外的事象については、それなりに、これを認容するに足る高度の合理的理由の存在することを要するものと解さなければならない。このことは前記の憲法上の要請に照してみても、当然のこととして疑いを入れないところである。

(二) 本件において問題とされている指令の発出と伝達、決議事項の

伝達などの行為は一般に、主として組合幹部によってなされることが多いであろうが、それは多く組織上の義務に基いてなされるものであって、いわばそれらの者の、争議行為に参加すべき一態様にしか過ぎないものとも称し得べく、それ自体を、争議行為の実行行為等に比肩してこれと別異に評価すべき理由は認められないのである。

ところで、争議行為について、組合内部で討議、批判に関与し、また指令の発出、伝達、決議事項の伝達、趣旨の説明、説得等をするなどの、争議行為参加の各態様とみられ得るような諸行為は、多くの場合、前記の一般的な意義における煽動の概念を充足するものと解せられるであろう。しかも、これらの行為は、その争議行為に必要不可欠の行為か、もしくは通常これに随伴する行為の類であつて、一般的にみて、争議行為の実行行為と実質的に異なるところはなく、これと比較して、それ自体格別違法性の強い可罰的行為と断定すべき合理的理由は存しない。にもかかわらず、これらの行為が右の煽動概念を充足するとの一事をもつて、直ちに可罰的であるとの理解のもとに、これを処罰の対象とし、争議行為の実行行為と独立して別異に扱うことは、前記均衡の原則にもとるばかりでなく、労働争議行為の本質的な性格とその実情とからみて、結局は、争議行為に参加する行為一般を処罰することと等しくなり、強いては、争議行為自体を、刑罰をもって禁遏することに帰着するおそれを生じ、労働基本権の保障を認めた憲法上の理念に照して、とうてい是認し得ないというところである。

(三)もとより、争議行為の遂行を煽動する行為が、その基本である争議行為より、一段の強度の違法性を帯び、可罰的とされるものの

あることを否定し去るわけにはいかない。しかし、少くとも争議行為の目的完遂のために、必要不可欠か、もしくは争議行為に通常随伴する行為であつて、その手段、方法等において、正当性の限界を超えないものと認められるものは、地方公務員法六一条四号に規定する煽動の概念から除外して考察するものと解すべきである。

それでは、右のような意義における、同条の煽動に該当する行為として可罰的とされるものは、一体どのような類型に属するであろうか。これを特別構成要件的観点から解して、敢てその積極的な範囲を画するならば、一般的な意義における煽動行為に該当するもののうち、その行為の性質、手段、態様等に照して強度の違法性を帯びると認められるもの、例えば、争議行為の主体となる団体に直接関係のない第三者であつて、その遂行を煽動した者、右のような団体の構成員であつて、その手段が争議行為に際して通常行なわれる方法を逸脱し、とくに激越な方法で煽動し、または故意に誤った情報を提供するなどの偽計を用いて煽動した者を挙げることができ。けだし、これらの場合は、第三者が不必要な容喙行為に出て、故意に直接利害の伴わない労働関係を乱した点において、または、これと同視し得る立場で紊乱行為に及んだ点において、或いは通常随伴して行われる以上に激越、または偽計等の方法を用いた点において、いずれも反社会的性格をおび、一般の煽動行為に比して一段と違法性が強く、処罰対象の評価に値すべき合理的理由が優に認められるからである。

19 東洋ガラス事件

横浜地裁川崎支部昭四三・二・二七決定

(労働法律旬報別冊六六五号)

事件の概要

新東洋ガラス(のち東洋ガラス)では昭和四〇年八月以降、人員整理等の合理化が強行され、これに反対する全硝労新東洋ガラス労組は大阪と川崎にわかれて激しい闘争を行なった。本件の申請人は、試傭工から本採用されるにあたり第二組合加入を強制され一度は第二組合に加入したが、本工となるのち第一組合に加入し組合職場委員として活動していた。このような背景のなかで、申請人がいちおう組合活動とは別個に当時問題となっていた川崎市の市営交通料金値上反対、国鉄による米軍ジェット燃料輸送反対の署名を休憩時間に行なったところ、「職場において政治活動をした」ことが職場規律に違反するとして解雇されたものである。会社は、解雇の理由について就業規則上の政治活動禁止違反そのものは主張せず、ただ署名活動が職場規律に違反することを理由に解雇したと主張した。申請人は、組合攻撃の一つとしての解雇であること、職場規律の不存在、権利濫用の解雇であることを主張した。裁判所は不当労働行為の判断はせず、結局、権利濫用をみとめたにすぎなかった。

判旨

ところで、被申請会社は、危険防止上、ビラ配付、署名活動等の行為は、工場内では時と所を問わず、これを行わないことが不文の職場規律とされていた、旨主張するが、使用者は元来労働者に休憩時間を自由に利用させなければならぬ(労働基準法第三四条)ものであるから、職場規律保持上これに制限を加え

るのはやむを得ないとしても必要の限度内にとどめるべきは当然であり、職場規律保持に名をかりいたずらに従業員の行動に制限を加えることは許されないし、仮に休憩時間中における従業員の行動に職場規律違反があったとしても、右休憩時間自由利用の原則を尊重し、実害の有無等諸般の事情を適正に評価して対処すべきものであること言をまたない。疎明によると被申請会社は不振の事業を挽回するため、当時職場規律や作業秩序の保持に努力し、その旨を従業員に周知徹底させようとしていた事実は明らかであるが、前記のような性質の文書の署名活動を休憩時間中にもしてはならない旨の不文の規律が職場に確立されていたと認められる疎明はなく、文書の性質いかんを問わず署名活動を許さない職場規律があったとすれば、休憩時間自由利用の原則からみてその当否は甚だ疑わしいものといわなければならない。

20 中国放送事件

広島地裁昭四三・三・二三判決

(労働経済判例速報六三六号)

事件の概要

民放労連ラジオ中国労働組合は、会社社屋のなかに返還の時期を定めずに無償で組合事務所を借りてきたところ、会社は図書を集中して管理する場所が必要となったことを理由として、会社構内の車庫の二階に従来のものよりも広い場所を提供して、旧組合事務所の使用貸供契約の解除を申入れ、移転を要求した。本件はその明渡し請求事件である。

判決要旨

日本における労働組合のほとんどが、企業内組合であり、これら組合にたいし使用者たる会社が会社施設の

一部を無償または実質的に無償で事務所として使用させている例が極めて多数存する事実から、直ちにこの種組合が使用者に対し事務所無償の供与を求めうる慣行上の権利を有するといふことができないうし、また、労組法七条三号は「最小限の広さの事務所の供与」を不当労働行為となるべき経理援助から除外しているが、右規定が使用者に対して労働組合に事務所を供与すべき義務を課したものでないことも明らかである。組合事務所の無償使用関係は、かような関係を発生せしめた個々の労使間の合意によるものであり、その法律的性格も窮極的には右合意の内容如何によって決定されるものである。

ところで、組合事務所無償供与契約は、これと異なる明示のとりきめ又は特段の事情のない限り、供与の目的物を組合事務所としての機能を果す範囲で最小限の広さを有し、かつその具体的指定及び指定の変更が使用者の裁量に委ねられている施設の一部とし、その期間中は企業経営に支障を来さない限り存続するものとして、使用者が労働組合に対し右目的物を組合事務所として無償で使用せしめる一の無名契約であると解する。従って、右契約は特定物に関する要物契約でないことは勿論で、外観的には施設の特定の一部について無償供与がなされたように見える場合でも、原則として、観念的法律的には右の無名契約が先行しており、その契約上の義務履行として右特定の施設部分が提供されたものにすぎず、使用者において右施設部分にかえて他の施設部分を提供することも、それが当該組合事務所としての機能を果すにたりるものである限り自由であり、ただ何ら代替施設を提供することなく返還を求めること即ち右の契約を解約することは、企業経営に支障を来さない限り許されない。

21 全通旭川猿払事件

旭川地裁昭四三・三・二五判決
(労働法律旬報別冊六六九号)

事件の概要

被告人は地方郵便局に勤務する郵政事務官で、猿払地区労働組合協議会事務局長を勤めていたものであるが、昭和四二年一月八日告示の第三回衆議員選挙に際し、右地区労協の決定にしたがい日本社会党を支持する目的をもって選挙用ポスター約二〇〇枚を公営掲示板に自分ではったり、地区労の組合員や、集配人たちに掲示するように依頼した。ところが郵政事務官が選挙用ポスターを自らはったり、はるよう頼んだりする行為が、人事院規則一四一七、六項一三号に該当する行為として、昭和四二年九月八日稚内簡裁で国公法一一〇条一項一九号によって罰金五千円の略式命令を受けた。そこで被告人はその略式命令について、憲法違反を理由として正式裁判を旭川地裁に請求したのが本件である。このように、本件は公選法違反の問題を含まない、純粹の公務員の政治活動制限違反だけが問題になった事件という意味で特徴をもっているが、これまでも、現業国家公務員、とりわけ全通の組合員たちが選挙活動をしたために、人事院規則一四一七、したがって国公法一一〇条違反で裁判にかけられ有罪とされてきた数は相当数にのぼっている。しかも、これまでの判決では、憲法違反の主張は簡単にしりぞけられてきた。本件は、現業公務員の政治活動制限は憲法違反であるという事実を真正面からとりあげた性格をもつたものとして注目されてきた事件である。判旨は、国公法一一〇条一項一九号の規定を、現業公務員である被告人の行為にたいして適

用することは憲法違反にあたるとして無罪判決をいい渡した。この種の事件では初めての違憲判決として、今後、組合の政治活動に及ぼす影響が大きいといえよう。

判決要旨

(一)憲法二二条一項の保障する表現の自由に由来する政治活動を行う国民の権利は、国民の基本的人権の中でも最も重要な権利の一つであると解されるが、右の自由も全く絶対無制限のものではないばかりでなく、全体の奉仕者であつて一部の奉仕者でない国家公務員の身分を取得することにより、ある程度の制約を受けざるを得ないことは論をまたないところであるが、政治活動を行う国民の権利の民主主義社会における重要性を考えれば国家公務員の政治活動の制約の程度は、必要最小限度のものでなければならぬ。

公務員中国の政策決定に密着した職務を担当する者、直接公権力の行使にあたる者、行政上の裁量権を保有する者および自分自身には裁量権はないが、以上のような職務の公務員を補佐し、いわゆる行政過程に関与する非現業の職員については、これら公務員が一派に偏した活動を行うことにより、これがその職務執行に影響し、公務の公正な運営が害され、ひいては行政事務の継続性、安定性およびその能率が害されるに至る虞が強いことはいうをまたないところである。これに反し行政過程に全く関与せずかつその業務内容が細目迄具体的に定められているため機械的労務を提供するにすぎない非管理職にある現業公務員が政治活動をする場合、それが職務の公正な運営、行政事務の継続性、安定性およびその能率を害する程度は、右の場合に比し、より少ないと思料される。勿論右に述べたような現業公務員が国の施設を利用し、政治活動をするならば

その職務の能率に影響を及ぼさないとはいえないから、合理的な程度においてならば、このような政治活動を国が合憲的に規制し得るものであり、人事院規則一四―七、六項一二号はこの禁止規定である。更に、これら職員がその職種その他公務員であることから生ずる公私の影響力を政治目的のために利用したならば、公務の中立性についての国民の信頼を裏切ることになるのは勿論であり、一般国民に与えられている政治活動の自由以上の力がこの種公務員に付与されることになり不合理であるから、このような行為は国が合憲的に規制し得るところであり、人事院規則一四―七、六項一号は現にこのような政治活動を禁止する為の規定である。非管理者である現業職員を監督管理する地位にある職員も又行政過程に関与する職員の範疇に属するものであるが、その下に働く現業職員が、上司におもねり、政治的目的をもつ何らかの行為をし、昇進その他職員の地位に関し、利益を得ようと企てるならば公務の公正が害されるに至る虞なしとしないからこの種活動をも国は合憲的に規制し得るものと解されるのであり、人事院規則一四―七、六項二号は現にこの種政治活動を禁止する規定である。現業公務員といえども勤務時間内に政治活動を行うとするならば職務の能率を害することは明らかであり、人事院規則一四―七、六項一号ないし一七号の所為が勤務時間内になされた場合これを禁止しても憲法に違反するものではない。

国公法一〇二条一項、人事院規則一四―七、六項一三号により、職員が政治的目的を有する文書を掲示し若しくは配布する行為は、勤務時間内たると勤務時間外たるとを問わず、又現業職員たると非現業職員たるとを問わず、一律に禁止されているのであるが、右の行

為の禁止規定は、米合衆国人事委員会が、すべての連邦職員に、選挙運動の文書、記章または襟章を配布する行為を禁止していたことに倣った規定と目されるものであり、このような行為を行政過程に關与する公務員が行う場合、その活動は、職務の中立性が害され、ひいては公務の継続性、安定性および能率が阻害されるに至る政治活動といわなければならない。その故にこそ、六項一三号において禁止されているわけであるが、行政過程に全く關与せず、かつその業務内容が細目迄具体的に定められているため、機械的勞務を提供するにすぎない現業公務員が、勤務時間外に国の施設を利用することなく、かつ職務を利用し著しくはその公正を害する意図なしに行つた場合、その弊害は著しく小さいものであると云わざるを得ない。

(二) 国の政策決定に關与する高級公務員等が勤務時間中に組織的に反政府的政治活動を行い、これが国の行政の能率的運営に重大な影響を及ぼすことがある場合を考えれば、右政治活動に対し八二条の懲戒処分 of 制裁に止まらず、一一〇条の刑事罰を科することも合理的と考えられる場合もないのであるが、すべての公務員につき懲戒処分の定めに加えて、右のように決して輕くない刑事罰を科される旨定めることが、法目的を達成する上に合理的であるとい概に云うことはできない。

非管理者である現業公務員でその職務内容が機械的勞務の提供に止まるものが勤務時間外に国の施設を利用することなく、かつ職務を利用し、若しくはその公正を害する意図なしで人事院規則一四一七、六項一三号の行為を行う場合、その弊害は著しく小さいものと考えられるのであり、このような行為自身が規制できるかどうか、或いはその規制違反に対し懲戒処分の制裁を課し得るかどうかはと

もかくとして、国公法八二条の懲戒処分ができる旨の規定に加え、三年以下の懲役又は一〇万円以下の罰金という刑事罰を加えることができる旨を法定することは、行為に対する制裁としては相当性を欠き、合理的にして必要最小限の域を超えているものといわなければならない。

更に被告人が全通信労働組合稚内分会執行委員の地位にあり、本件選挙用ポスターを掲示配布した行為は、全通信労働組合の組合活動の一環としてなされたものである。公共企業体等労働関係法により、被告人の所屬している全通信労働組合は、労働組合としての保護を受けるに至つたものであり、労働組合が、労働組合の目的の範囲内で政治活動を行うことは法の禁止するところではなく、労働組合が、公職の候補者について特定人を組合として支援することを決定し、且つ支援活動をするとは、その具体的方法が公職選挙法にふれない限り、法の禁止していないところである。しこうして、この決定に基き、その組合員である公共企業体等労働関係法の適用を受ける職員がする行為につき、人事院規則一四一七、六項一三号に定めるような政治活動の禁止をすることは是非はさておき、国公法一一〇条一項一九号の刑事罰を科することは、五現業に属する非管理職である職員に対する労働関係の規制を、国公法から公労法に移し労働関係についての制約を緩和した趣旨に沿わないものであり、ひいては公労法の適用を受ける労働組合の表現の自由を間接に制約するに至るものである（ILO一〇五号条約は、この点を問題にしているものである）。

従つて、非管理職である現業公務員で、その職務内容が機械的勞務の提供に止まるものが、勤務時間外に、国の施設を利用すること

なく、かつ職務を利用し、若しくはその公正を害する意図なしで行った人事院規則一四―七、六項一三号の行為で且つ労働組合活動の一環として行われたと認められる所為に刑事罰を加えることをその適用の範囲内に予定している国公法一一〇条一項一九号は、このような行為に適用される限度において、行為に対する制裁としては、合理的にして必要最小限の域を超えたものと断ぜざるを得ない。

22 和歌山教組事件

大阪高裁昭四三・三・二九判決
(労働法律旬報別冊六七五号)

一群の勤評反対闘争にたいする控訴審判決であるので事実省略する。本件第一審判決(和歌山地裁昭三八・一〇・二五判)は、①労働基本権も公共の福祉との調和をはかるため制限・禁止されうる、②地公法六一条四号は実行行為そのものは処罰せず、あおり等の行為を処罰しているから憲法一八条に違反しない、③地公法六一条四号の構成要件は文言上明確であり、かつ争議行為実行の原動力となり、これを誘発する危険性のある行為は反社会性が悪質である故に刑罰を科しても合理的であり憲法三一条に違反しない、として有罪の判決を言渡した。

控訴審である大阪高裁は次のように無罪の判決をした。

判決要旨

(一)地公法三七条一項において、地方公務員に対し争議行為等を禁止しまた何人も争議行為等を企ててはならないと規定しながら、同法六一条四号においてこれを処罰する規定を欠いている。したがって、公務員が単に争議行為等を遂行するだけでは違法行為として雇傭上の不利益処分に対抗する権利を否定さ

れるけれども、刑罰を科せられることはないのである。これは、公務員も勤労者であり、原則的には憲法二八条による労働基本権を保障されるが、国民生活全体の利益の保障の見地から争議行為を制限されるのはやむを得ないとしても、その制限は合理性の認められる必要最小限に止めるべきであり、特に、その制限違反に対し刑罰を科することは、それが同盟罷業、怠業のような単純な不作為に対する場合は、特別に慎重でなければならないこと、又争議行為が犯罪からの解放の方向に進んで来た歴史的経過、さらに憲法一八条の趣旨等を考慮した結果であると考えられるのであって、単なる立法政策の問題とみるべきものではない。

(二)ところで、地公法六一条四号は、争議行為の実行行為それ自体を処罰せず、これを共謀、あおり等した行為のみを独立して処罰するのは単純な争議行為を行った者に対しては民事的制裁を課するにとどめ、積極的に争議行為を指導した者にかぎって刑事制裁を科することにしたのだ、とする説がある。しかし争議行為はほんらい一連の団体行動として、すなわち、それが実行されるに至る過程においては企画、立案にはじまり討議、決定、説得、懲慥、指令・指示の発出、伝達等の諸々の一連の行為の集積の結果行われるのが通例である。そして争議行為遂行に至る過程において行うこれらの行為は単に組合幹部より一般組合員に対してなされるばかりではなく、一般組合員より組合幹部に対しても、また組合員相互間においてもなされるものもあり、一般的定義にしたがうとこれらの行為は争議行為等、「共謀」、「そそのかし」、「あおり」あるいは「これらの行為の企て」のいずれかに該当すると認められるから、争議行為等は組合員による民主的決定によって、実行されることを考慮する

と、争議行為等の実行行為者である大多数の組合員が、その遂行の「共謀」等のいずれかをしたことにより、これらの者がすべて積極的指導をした者として処罰されることになる。そうだとすると、地公法が単純な争議行為等の実行行為者を処罰しないとする趣旨が没却されてしまうおそれもあるのである。而も、争議行為はほんらい、組織的意思にもとづく一連の団体行動であるから、これを個人行為に分解して評価し、その一部を処罰しあるいは処罰しないとすることは、その本質に反し、又労働基本権を尊重し、これを保障しようとする憲法の根本原理にも反するところである。

(三)以上の憲法が勤労者に労働基本権を保障した趣旨、これを制限する場合の限度、殊にその制限違反に対しそれが単純なる労務放棄の不作為の場合には民事的な制裁を課せられるに止まり刑罰を科せられないのが原則であること、争議行為の犯罪からの解放の歴史的経過、さらに争議行為の実態、地公法六一条四号が刑罰体系上異例の刑罰法規であること等を彼此考え合せると、地公法六一条四号において可罰性のあるものとされるのは、前記一般的意味において、同号に掲げる行為に該当するとみられるものをすべて含む趣旨ではなく、そのうち争議行為に必要不可欠か、または通常随伴するいわばその構成分子と考えられ、広い意味において、争議行為等の遂行と同等の評価を受ける行為を除き、それらの行為がその態様、手段等において右の範囲を逸脱し、公共の福祉の見地からもこれを容認し難く、もはや法律上の保護の対象とするに値しないもので、その処罰もやむを得ないと認められる程度に強度の違法性を帯びるものに限ると解するのが相当である。

23 全農林長崎統計事務所事件

福岡高裁昭四三・四・一八判決
(労働法律旬報別冊六七一号)

事件の概要

本件は長崎統計調査事務所の組合員が、昭和三六年一〇月、当局側の労働慣行の一方的破棄に抗議して、就業時間中すわり込みを行なった。この行為が国公法で禁止している争議行為とされ、全農林長崎県本部副委員長他一名が、その争議をおおったものとして起訴された。この事件では、第一審の長崎地裁(昭四一・七・二判)は、両被告人の行為はあおり行為に該当するとして有罪判決を言渡した(旬報別冊六四六号)。しかし、第二審の福岡高裁では、長崎統計調査事務所という一事業所内における書類提出や指導の遅延のごときは、行政管庁内部の問題にすぎないから「国民生活に重大な障害」をもたらしたものとはいえない、として無罪判決をした。本判決は全通中郵便事件大法廷判決後最初に出された国公法違反事件の無罪判決であり、すでにとりあげた勤評闘争時に行なわれた争議行為の「あおり」にたいする無罪判決とあわせて注目する必要がある。

判決要旨

もとより争議行為等が政治目的のために行われるとか、暴力を伴うときのように労働法秩序における保護の枠外にあるものについて、これをあおることが刑事責任を免れないことは論をまたないが、国家公務員といっても、その職務内容は多種多様であつて、国民生活に対する密着の度合、影響力には差異があるので、一般的にはその職務が国民生活に重大な影響をもつとはいえず、一時的に職務の停滞があつても、直ちに国民生活に重大な

障害をもたらすおそれのない場合もあって、このようなものについては争議行為等を禁止されているからといって、これを特に非難すべきものとはいえないのであろうし、このような行為をあおっても労働法域における可罰性を論ずるうえからいえば、これに刑事制裁を科するものと解することは妥当を欠き、合理性にも乏しい。従つて国家公務員の争議行為等をあおつたとして処罰されるのは、その争議行為等が政治目的のために行われるとか、暴力を伴うようなもの、または国民生活に重大な障害をもたらす具体的危険が明白であるもの、などのように不当性をもつものについて、これをあおつた場合にまず限定しなければならぬと解するのが相当である。

右は争議行為等の面からみた解釈であるが、なお、あおり行為自体の面から考察してみると、争議行為等は労働者の組織的団体の威力を背景とする集団的統一体としての団体行動であつて、かかる行動をおこすについては、団体各機関における討議、説得、懲慝が行われるであらうし、また具体的な実行の場において統一体としての行動をとるために各種指導、統制が行われることが通例であつて、争議行為等を行うにあつては団体行動を統一的行うために通常随伴するような行為は、むしろ右争議行為等と不可分であり、それ故にこそ、その企画指導統制のもとに行われた争議行為等が上記の意味における不当性をもつものであれば、これをあおつた行為の可罰性を肯定しなければならぬ。しかし、争議行為等の中でも特に非難可能性の微弱なものについては、通常一般の争議行為等に随伴し不可分的に存在すると認められるようなあおり行為をもってこれを刺戟することがあつても、このようなあおり行為を可罰的なものとはいえないことは上記説示するところから論証しうるところであ

る。もともと、あおり行為は感情に対する刺戟であるところから、その相手方に与える影響の程度範囲についてかなりの差異を生ずることは否めないところであるが、争議行為等に直接利害関係のない第三者、あるいは当該団体行動とは無関係の立場にある国家公務員が、その争議行為等に介入しこれをあおるとか、当該争議行為等に密接な利害関係を有する国家公務員であつても、そのあおり行為が争議行為等の際に通常行われるような手段、方法、程度を超えて激越にわたり、非難可能性の微弱な争議行為等を前記の意味における不当性をもつものに進展させる可能性のある場合のように、あおり行為自体に社会的許容性を欠くときには、なおそのあおり行為の可罰性を認めざるをえない。

右のように解釈して刑罰規定の存在趣旨を理解するとき、はじめ、右の限度においてあおり行為の構成要件該当性を肯定すべく、よつて国家公務員法第九八条第五項前段所定の行為をあおつた者を処罰する同法第一一〇条第一項第一七号の規定が憲法第二八条に違反し無効とは到底認めることはできない。

なお、原判決は「本件の職場放棄の争議行為が原判示のような坐りこみの期間、規模ないし態様などに照すると、到底その手段としての相当性、許容性を認めることはできない」と説示している。しかし、前示のとおり一〇月一三日より同月一七日まで（うち一五の日曜日を除く）出勤した職員の半数宛二時間交替で、同月一八日には全員一斉に、同事務所玄関前附近で、また同月一九日から同月二四日まで（うち二二日の日曜日を除く）全員一斉に同事務所裏庭でそれぞれ勤務時間中坐りこみという可成長い期間に及んでいるとしても、前に述べたような本件争議の経過に照し、かつその目的、罷業

の規模、態様、業務の性質、これが国民生活に及ぼした影響等を勘案すれば、その手段として著しく均衡を失するものとは速断し難く、特にその期間の点も必要以上の過度なものとして不当性をおびるものと解するのは相当でない。

すると、本件争議行為は政治目的に出たり、あるいは暴力を伴ったような、もともと労働法秩序外にあるものとは異なり、しかも、職種業態においても、また事務の停滞の点についても国政の停廃を生じ国民生活に重大な障害をもたらす具体的危険が明白であったとは認められず、また被告人等の前記説示のごとき具体的行動は争議行為等に通常一般的に随伴し、これと不可分の関係にあるものと目せられるばかりか、その具体的言動が争議行為を上記意味における不当性をもつものまでに進展させるほどの激越なものであったとも認めることはできないのであるから、これを国家公務員法第一一〇条第一項第一七号に該当するあり行為であると認めることをえない。すると、被告人等の本件所為は罪とならないものというべきであるから、これに対し国家公務員法第一一〇条第一項第一七号をもって問擬した原判決は法令の解釈適用を誤った違法があり、その誤は判決に影響を及ぼすことが明らかであるから、原判決は破棄を免れない。

24 日野自動車事件

東京高裁昭四三・四・二四判決
(労働法律旬報別冊六七二号)

事件の概要

本件は、日野自動車工業株式会社が、養成工出身の現場労働者にたいし、突然勤労部人事課人事係への

配転を命じ、本人が拒否したことを理由に解雇してきたため、本人が地位保全の仮処分を申請するに至ったケースである。第一審の東京地裁は、労働契約と配転命令との関係について、申請人と会社との間の労働契約には、提供すべき労務の種類、内容を現場作業労働に特定しているから、会社が一方的にこれを事務労働に変更する本件配転命令は契約に反し無効であるとして、申請人の仮処分申請をみとめた。これにたいして、被申請人である会社側が控訴をしたのが本件である。東京高裁判決は、配転命令権の根拠と限界にかんする一審判決を全面的に支持し、さらに、解雇には合理的にみて首肯するに足る相当な理由が必要であるとして解雇の自由を否定した。この点は注目しよう。

判決要旨

一般に労働者をその職種を定めて雇い入れたときは、労働契約上労働者の提供すべき労務の種類内容がこれにより特定されることになり、爾後の職種の変更は、当事者双方の明示もしくは黙示の合意によるべく、使用者がその一方的命令により労働者に対し他の職種への異動を命じ、異種の労務を要求することはできないものである。控訴人は被控訴人に対し形式上(労働者台帳上)は職種を変更せず、従来どおり作業員の身分にとどめたまま、人事課人事係へ配置転換しようとしたことが認められる。しかし、ここで問題なのは、労働者台帳等における事務上の取扱いいかんではなく、当該労働者が現実に提供を求められている労働の性質内容が何かであり、形式的には作業員の身分のままであっても、現実の労働が作業労働から事務労働に変わるのであれば、実質上ここにいう職種の変更にはかならず、これを配置転換の名のもとに、本人の同意なくして強行し、配転後の事務労働を義務づけうるものとは

とうてい解しえない。養成工出身者で作業労働から事務労働へ配置転換を命じられ、これに応じて就労している事例もかなりあって、本件被控訴人のようにこれを拒否した者は他にはないことが一応認められるけれども、これが職場慣行として規範性をもつに至っているとは未だ認めがたい。なお、労働協約第五条には、組合員の異動、職種変更、その他通常の人事に関して組合が異議申立権を有することが規定されているところ、これは会社の行なう人事に対し組合が組合員のために後見的役割を果し会社の人事権を制約する目的で設けられているものであるが、この異議手続があるからといって各労働者（組合員）個人別労働関係における権利義務が左右されるものではない。成立に争いのない乙第一、二号証によれば、被控訴人は本件配転命令をうけて組合に対し、会社へ異議申立てをするよう申し入れたのに、組合はこれを認めず、かえって被控訴人に新職場での就労を勧告していることが認められるが、組合が組合員に代って職種変更を承諾できるわけではなく、右勧告にかかわらず被控訴人が配置転換を拒否したことを不当とはいえない。

本件において控訴人が被控訴人に対し解雇を通告するに至った理由が被控訴人の配転拒否にあることは控訴人の主張自体から明らかであるところ、被控訴人の右拒否が何ら不当でないことは上述のとおりであって、就業規則第三三条または第四六条所定の解雇事由のいずれにもあたらないのはもとより、ほかに何ら合理的理由もない。しかるに控訴人はさらにいわゆる解雇自由をもって本件解雇を理由づけようとする。期間の定めのない労働契約は、民法原理に基づけば、各当事者がいつでも自由に（ただし労働基準法第一九条、第二〇条等の規制に従って）これを解約できることとなるが、しかしこ

の原則を貫徹するときは当然に労働者の生存権、労働権と鋭く対立する結果となる。とくにわが国の労働関係は一般に終身雇傭を半ば当然の前提としている関係上、解雇は直接に労働者の生活をおびやかし、労働関係の安定を害すること顕著であり、これに対処するに労働者側の団結の力のみをもってするのでは必ずしも十分とはいえない。労働関係が継続的法律関係として社会的に高度の安定性を要求されることにかんがみると、当事者の自由対等を前提とした市民法上の雇傭契約における解雇の自由は、労働法原理によって規律される労働契約関係（従属労働関係）においては、解釈上おのずから原理的修正をうけ、解雇には合理的に首肯するに足る相当な理由の存在を必要とし、これのない解雇は許されないものと解してよいと思われる。

25 茂原市事件

千葉地裁昭四三・五・二〇判決
(労働経済判例速報六四二号)

事件の概要

原告（女性）は、昭和三十七年六月一日被告茂原市の雇に任命されたが、市は三十七年度以降新採用者にたいして職場内結婚をした場合、夫婦が共に勤務する趣旨で「今後庁内職員と結婚する場合は、相手方と協議の上、いずれか一人退職することに異議がない」旨の誓約書を提出させることにし、原告も右誓約書を採用時に提出した。原告は三十九年四月、市職員Hと結婚したところ、夫Hは、市の総務課長より五月一日、夫婦のどちらかが退職するよう勧告され、市長からも申し渡された。夫Hが退職の決意をしたところ、Hの父の意見がHよりも原告が退職した方が良

いということになり、七月一日ついに原告が退職するに至った。右原告は退職は無効であると主張し、市の職員であることの確認を求めて訴を提起したのが本件である。

女子の結婚退職制を無効とした判決には、東京地裁「住友セメント事件」(昭四一・一二・二〇判)をはじめとして、最近では主なものに、「豊国産業事件」(神戸地裁昭四二・九・二六判)、「野田高校事件」(神戸地裁昭四三・三・二九判)等があるが、本件は、女子のみの差別待遇ではなく、職場結婚をした場合はいずれかがやめるという誓約書の効力が問題となっている点、先例とは趣きを異にしている。

判決要旨

〔一〕結婚退職制の効力 被告の実施した結婚退職制は、庁内の秩序維持、能率低下防止のため、夫婦のいずれか一方を退職させるというものであるから、性別を理由とする差別待遇とはいえないが、昭和三七年、原告ら女子の新規採用者のみから誓約書を徴したことは、明らかに不公平な処置であつて、地方公務員法第一三条の平等取扱の原則に違反する。また、右結婚退職制は、職場内結婚をした夫婦の一方を強制的に退職させるものではなく、退職を勧告して辞職させる趣旨のものではあるが、かかる制度の下において、前記の如き誓約書を徴された職員にとって、それは、職場内結婚即退職の重圧となり、事実上配偶者の選択、結婚の時期等に関する自由の制約となる。したがって、職場内結婚をした者に対し、誓約書を提出したことを理由に辞職を迫ることは、結婚の自由の制限になるといわざるをえない。ところで、結婚の自由は憲法により国が国民に対して保障した基本的人権の一つであり、地方公共団体である被告は、憲法の保障した人権を尊重する義務があり、合理的な理由なく制限することは法律上禁止されているもの

と解すべく、この理は特別権力関係にある公務員に対する関係においても異ならないことは、地方公務員法第一三条の規定からも言い得るところである。

被告は、人事管理の必要上結婚退職制を実施したのである、と主張し、共稼ぎ夫婦が同じ部屋で勤務することにより、執務上若干好ましからざる影響を及ぼしたことは……推測し得られるが、それは、職場環境の整備、管理者の指導監督の強化によって改善し得る程度のものであつて、夫婦の一方をやめさせなければ是正し得ないものではないことが……窺えるのである。ところが被告が、かかる改善の手段方法を講じたことを認めるべき証拠はなく、他に被告の結婚退職制を是認し得る合理的理由は発見できず、また原告ら夫婦が他の共稼ぎ夫婦より特に職場の秩序を乱し、あるいは勤務成績が劣っていたことを認めるに足る証拠もない。それにも拘らず、被告が幾組かの共稼ぎ夫婦のうち、原告ら夫婦に対してだけ再三強硬に退職を要求して辞職を承諾させ、他の共稼ぎの職員に対しては、懇談的に退職を話しかけた程度であること、および原告以外の退職者三人はいずれも課長の妻である(同人らは夫が課長であるところから、被告の意を汲んで自発的に辞職したものであることが窺われる)ことにかんがみれば、被告の原告に対する退職勧告は、原告が前記誓約書を提出したことを唯一の理由としてなしたものであることが明らかであり、本件免職処分は結婚の自由を侵すものというべきである。

〔二〕退職承諾の効力について 原告ら夫婦は、誓約書が同人らを拘束する効力を有しないことを知っていたならば、退職を承諾しなかったことが認められる。そして、原告らが右誓約により拘束されるものと信じたことは、退職承諾の意思表示の動機の錯誤ではある

が、被告は原告が誓約書を提出したことをたてにとって退職を迫り、原告は右の如く誤信したためこれに応じたものであるから、右錯誤は右意思表示の内容をなすものというべく、その態様からみて、それは、要素の錯誤に当ると解するを相当とし、……被告は誓約書が有効なものでないことを知りながら、退職勧告をしたことが認められるので、右承諾は無効であるといわざるをえない。

〔三〕依頼免職処分効力〕 一般に相手方の同意を要件とする行政処分が、無効な同意に基づいてなされた故をもって、直ちに無効となるものではないとしても、依頼免職処分は法律上の性質は、辞職の申出でに対する承認であること、被告は原告が採用に際してなした誓約が無効であることを知りながら、誓約書を提出したことを理由に原告ら夫婦に対し退職を迫り、原告がやむなくこれを承諾するや直ちに退職の発令をし、後日原告の夫Hから原告名義の退職承諾書を、発令前の日付で作成させて形式を整えたこと、原告ら夫婦は右誓約により拘束されるものと信じて退職を承諾したものであること、被告は昭和三七年度には、原告ら女子採用者だけから誓約書を提出させ、原告ら夫婦に対し、それを理由に退職を勧告しながら、原告と同時に採用した男子職員からは誓約書を徴さず、職場内結婚をしても退職勧告をしていないこと、および被告の結婚退職制には合理的な理由がなく、職員が職場内結婚をしたことの故をもって退職を要求し、辞職させることは、国が国民に対して保障し、被告が地方公共団体として尊重しなければならない結婚の自由を制限することになり、地方公務員法の規定する平等取扱の趣旨にも違背するものであることなどを合せ考えれば、右瑕疵は重大かつ明白であるというべく、本件依頼免職処分は無効であるといわざるをえない。

役員（1967年9月19日・第8回総会改選）

議長 丸山康雄（自治労），副議長 三原大乗（日教組）宮本恒雄（全水道）川端磊三（日高教），事務局長 鈴木富司（都市交通）

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

151 全日本自治団体労働組合（自治労）

81万9486

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）

152 全日本水道労働組合（全水道）3万1699

1951年3月1日結成 「全水道」旬刊

役員（1966年9月9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），書記長 中井高明（東京）

153 政府関係特殊法人労働組合協議会

（政労協）

2万7481

1960年11月2日結成 「政労協」半月刊

役員（1967年7月26日・第16回大会改選）

議長 滝沢幸一（全基労），副議長 山田秋美（農機労）内田徹（国金労）板橋隆之（原研労）林真喜雄（国競労）川畑利弘（日住労）井村哲郎（アジ研労），事務局長 栗野久雄（日住労）

加盟組合（38労組）

道公労，国金労，日住労，全総訓，原研労，全競労，中小公庫労，首高労，東開労，住公労，水資労，農公労，動燃労，愛水労，育英労，農機労，森公労，ジェトロ労組，理研労，全基労，情セン労，雑セン労，八新労，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，九鉦労，学友労，私学労，学援労，KBS労組，国生研労，消費者労，海広

労

154 全駐留軍労働組合（全駐労） 2万5209

1946年9月1日結成 「全駐労」月刊

役員（1967年7月16日・第22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〕

155 全国一般労働組合（全国一般）

10万1200

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（本部），副委員長 森下貞雄（兵庫地本）松田藤松（新潟地本），書記長 佐野明（本部）

156 全国一般労働組合同盟

（一般同盟）

8万4617

1966年2月27日結成 「一般同盟」月刊

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）

157 全日本中小企業労働組合総連合

（全中総連）

1198

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）

158 全国農業協同組合労働組合連合会

（全農協労連）

6万5295

1956年3月18日結成 「月刊全農協労連」月刊

役員（1967年5月29日・第13回大会改選）

委員長 飯塚和夫（津久井農協労），副委員長 亀田元宏（全中労）橋本毅一（富山農団労）福井尚（京都農労連），書記長 幸健一郎（北農労）

1954年10月28日結成 「全財新聞」旬刊
 役員 (1967年8月24日・第15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 玉井宏到 (横浜)

135 全国税関労働組合 (全税関) 1155

1947年11月2日結成 「全税関」旬刊
 役員 (1967年7月9日・第30回大会改選)
 委員長 栗山彦七郎 (横浜), 副委員長 藤原国男 (東京), 書記長 大槻一成 (大阪)

136 大蔵省職員組合 (大蔵職組) 1845

1945年10月31日結成 「大蔵」月刊
 役員 (1967年6月1日・第38回大会改選)
 委員長 小林桂吉 (銀行), 副委員長 小野寺宣人 (国際金融) 佐藤元治 (理財), 事務局長 榊原竜男 (銀行)

137 全農林労働組合 (全農林) 5万1782

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 (統計調査部), 書記長 江田虎臣 (食糧庁)

138 全建設省労働組合 (全建労) 1万7477

1949年7月14日結成 「全建労」旬刊
 役員 (1967年8月24日・第20回大会改選)
 委員長 本条嘉久雄 (近畿), 副委員長 西北良三 (中国), 書記長 上原孝夫 (関東)

139 全労働省労働組合 (全労働) 1万9208

1958年7月27日結成 「週刊全労働」週刊
 役員 (1967年6月30日・第10回大会改選)
 委員長 園田敏明 (福岡), 副委員長 春山明 (宮城), 書記長 内山昂 (本省)

140 全国司法部職員労働組合 (全司法) 1万2957

1947年1月25日結成 「全司法新聞」週刊
 役員 (1967年7月29日・第23回大会改選)
 委員長 吉田博徳 (福岡), 副委員長 福田正幸 (札幌), 書記長 千葉祐二 (愛知)

141 全商工労働組合 (全商工) 1万0383

1948年9月1日結成 「全商工新聞」旬刊
 役員 (1967年8月4日・第31回大会改選)
 委員長 川島威 (関東信越), 副委員長 師岡和彦 (関東信越), 書記長 山崎浩輝 (本省)

142 全法務労働組合 (全法務) 7773

1947年12月1日結成 「全法務新聞」月刊
 役員 (1967年7月24日・第22回大会改選)
 委員長 鎌谷稔徳 (福岡), 副委員長 高橋知

信 (新潟), 書記長 西島靖 (東京)

143 全北海道開発局労働組合 (全開発) 1万1166

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 (留崩), 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)

144 全運輸省労働組合 (全運輸) 6262

1962年6月25日結成 「全運輸」旬刊
 役員 (1967年9月5日・第6回大会改選)
 委員長 矢野和治 (中国), 副委員長 津田昌宏 (本省), 書記長 白石陽一 (東京航空局)

145 運輸省全港湾建設労働組合 (全港建) 4230

1949年7月9日結成 「全港建」週刊
 役員 (1967年9月3日・第21回大会改選)
 委員長 樋口緑 (博多港), 書記長 木村一男 (小倉港)

146 全厚生職員労働組合 (全厚生) 3229

1946年4月21日結成 「全厚生」旬刊
 役員 (1967年7月2日・第29回大会改選)
 委員長 近藤久 (予防衛生研究所), 副委員長 芦沢正見 (公衆衛生院) 宇都宮貞夫 (本部), 書記長 大倉修二 (年金業務課)

147 全電波労働組合 (全電波) 2447

1951年3月16日結成 「金電波」週刊
 役員 (1967年7月8日・第20回大会改選)
 委員長 栗田昭二 (本省), 副委員長 横山忠男 (東北), 書記長 木沢淳好 (信越)

148 文部職員労働組合 (文部職組) 1957

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), 書記局 海老沢達也 (計画課)

149 会計検査院職員労働組合 (会検労) 1096

1946年4月結成 「会検労」不定期
 役員 (1967年2月・第22回大会改選)
 委員長 越川静夫 (東京), 副委員長 小代正雄 (東京) 安岡襄 (東京), 事務局長 竹内三郎 (東京)

150 地方公務員関係労働組合共闘会議 (地公労) 150万9568

1958年9月15日結成

1959年9月4日結成 「全官公」不定期
役員(1967年10月9日・第9回大会改選)
議長 菅原栄悦(新国労), 副議長 遠藤直(全
郵政) 熊井一夫(日林労) 中沢保二(国税労
組), 事務局長 秋山条二(全郵政)

加盟組合(15労組)

新国労, 全郵政, 日林労, 電電新労, 新自治労
九州ブロック連絡協議会, 新教組, 八代市職組,
熊本市第一職労, 国税労組, 関信税連, 東北国
税, 統計労組, 神戸税関労組, 公営交通労協,
海外移住労組

125 公共企業体等労働組合協議会

(公労協) 92万5466

1953年10月28日結成

役員(1967年9月10日・第1回拡大共闘委改選)
代表幹事 外山彦一(全通) 臼井享(国労) 酒
井喜芳(全電通), 事務局長 目黒今朝次郎(動
力車)

加盟組合(9単産)

国鉄労組, 全通, 全電通, 全林野, 動力車労組,
全専売, 全印刷, 全造幣, アルコール専売

126 全林野労働組合(全林野) 6万4911

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(1967年7月27日・第18回大会改選)

委員長 田村武(旭川), 副委員長 谷沿嘉瑞
(高知), 書記長 伊藤嘉太郎(秋田)

127 日本国有林労働組合(日林労) 9258

1959年12月5日結成 「日林労新聞」旬刊

役員(1967年7月24日・第9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)

128 全造幣労働組合(全造幣) 1825

1946年1月22日結成 「全造幣」不定期

役員(1967年9月13日・第16回大会改選)

委員長 西川愛之助(大阪), 副委員長 桑原
義弘(大阪) 小谷野益三(東京), 書記長 平
田定男(大阪)

129 公務員労働組合共闘会議

(公務員共闘) 170万6855

1960年2月29日結成

役員(1967年8月19日・幹事会改選)

議長 笹川運平(日教組), 副議長 曾我浩侑
(全農林) 丸山康雄(自治労), 事務局長 吉
村博行(日教組)

加盟組合

国公24組合, 地公6組合, 全駐労

オブザーバー加盟

政労協, 日高教15県派, 全医労, 国共病組, 沖
縄官公労

130 日本国家公務員労働組合共闘会議

(国公共闘) 15万9727

1955年3月結成 「国公労新聞」不定期, 「国公
労調査時報」月刊

役員(1967年9月25日・定例拡大評議員会改選)

議長 本条嘉久雄(全建労), 副議長 樋口緑
(全港建) 天野和新(全運輸) 川島威(全商
工), 事務局長 岡田治男(全労働)

加盟組合(24労組)

全農林, 全建労, 全労働, 全司法, 全商工, 全
法務, 全運輸, 全財務, 全港建, 全国税, 全税
関, 全気象, 全厚生, 日教組大学部, 全電波,
文部職組, 会検労, 全監察, 総理府労連, 人職,
行管統計, 全開発, 国会職連, 大蔵職組

オブザーバー加盟

全医労, 国共病組, 虎ノ門共済会館労組

131 大蔵労働組合協議会(大蔵協議会)

5万8699

1965年8月16日結成 「大蔵新聞」不定期

役員(1967年9月9日・第3回拡大幹事会改選)

議長 佐藤新次郎(全専売), 副議長 浜田嘉
男(全印刷) 小林桂吉(大蔵職組) 飯島清信
(国税中国) 沼田実(全財務), 事務局長 榊
原竜男(大蔵職組)

加盟組合(7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

オブザーバー加盟

東京税関

132 全国税労働組合(全国税) 2317

1950年1月25日結成 「全国税」旬刊

役員(1967年8月21日・第23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)

133 国税労働組合(国税労組) 1万0275

1959年8月8日結成 「国税労組」旬刊

役員(1967年9月30日・第11回大会改選)

委員長 中沢保二(東京国税局), 副委員長
年森教悟(千葉) 武藤義照(市川) 吉川昭夫
(北沢), 書記長 清水睦雄(東京国税局)

134 全財務労働組合(全財務) 5066

委員長 宮之原貞光（鹿児島），副委員長 笹川運平（新潟）小川仁一（岩手）原田真（東京），書記長 横枝元文（岡山）

113 日本高等学校教職員組合

（日高教13県派） 3万8197

1956年5月10日結成 「日高教情報」旬刊

役員（1967年2月28日・第23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）

114 日本高等学校教職員組合

（日高教15県派） 2万4876

1956年5月10日結成 「日高教ニュース」旬刊

役員（1967年3月2日・第22回大会改選）

委員長 平野外喜平（石川），副委員長 矢野勇（徳島）浅田弘明（大分），書記長 青柳昭雄（山梨）

115 日本教職員連合会（日教連） 1万6017

1966年11月3日結成 「日教連教育新聞」月刊

役員（1966年11月3日・結成大会選出）

委員長 渋江義郎（栃木），副委員長 溝渕喜好（高知）石岡正義（広島）渡辺豊次（佐賀），書記長 森田昭憲（徳島）

116 新教職員組合結成準備会（新教組）

1万0205

1966年2月1日結成 「新教組新聞」隔月刊

役員（1967年7月27日・第3回大会改選）

議長 土田寛（京都教協），副議長 佐伯実（山口教連），事務局長 井上忠夫（山口教連）

〔医療〕

117 日本医療労働組合協議会

（日本医労協） 6万5111

1957年8月31日結成 「医療労働者」旬刊，「医療労働」月刊

役員（1967年7月3日・第13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〕

118 全国商業労働組合協議会（全商協）

36万3462

1953年8月1日結成 「全商協ニュース」半月刊

役員（1967年10月29日・第4回拡大幹事会改選）

議長 福田経（全外連），副議長 長芳弘（全損保）千田武久（全生保）荒木英雄（長崎），

事務局長 里見健二郎（明治商事）

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

オブザーバー加盟

全商業

119 全日本百貨店労働組合連合会

（全百連） 872

1950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）

120 全国百貨店労働組合海外事情研究協議会（DILA） 10万

1965年2月4日結成

役員 世話役労組制

121 全国ホテル労働組合連絡会議

（ホテル労組連絡会議） 8429

1965年8月11日結成

役員（1967年3月21日改選）

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 石井巖（ホテル労連本部）

加盟組合（10労組）

ホテル労連，京都都ホテル他8組合

122 全日本ホテル労働組合連合会

（ホテル労連） 6132

1948年3月28日結成

役員（1967年9月11日・第19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（第一ホテル）渡辺哲夫（ニューグランド），書記長 石井巖（本部）

123 観光産業労働組合連絡会議

（観光労連） 1万2862

1966年2月19日結成 「観光労連」隔月刊

役員（1967年8月26日・第2回全体会議改選）

議長 熊谷憲市郎（近畿日本ツーリスト），副議長 市川茂（名鉄観光サービス）植田充（東急観光），事務局長 金子健一（交通公社）

加盟組合（7労組）

交通公社他6組合

〔公務〕

124 全日本官公職労働協議会（全官公）

14万7883

役員 (1967年9月8日・第4回大会改選)

委員長 横山視次 (東京), 副委員長 中川義和 (東京) 木村重次 (東京) 吉村富士夫 (愛知) 吉井政栄 (新潟), 事務局長 大森均 (本部)

101 全国自動車交通労働組合連合会

(全自交) 5万2975

1947年9月14日結成 「全自交」不定期

役員 (1967年10月27日・第23回大会改選)

委員長 伊坪福雄 (東京), 副委員長 小阪純三 (東京) 長谷川清 (東京) 山瀬一男 (大阪) 三浦利男 (神奈川), 書記長 金良清一 (東京)

102 新産別運転者労働組合 (新運転) 5500

1959年2月12日結成 「新運転」月刊

役員 (1967年11月19日・第10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

103 全日本海運労働組合連合会 (全海連)

8473

1947年1月10日結成 「全海連」月刊

役員 (1967年10月21日・第30回大会改選)

委員長 川端孝 (大阪商船三井), 副委員長 安部行三 (日本郵船) 相田常昭 (ジャパソライン) 雀部菊夫 (山下新日本) 中沢金司 (川崎汽船) 小原昇 (マッキンノン) 関口林三 (三井近海), 書記長 三田和雄 (書記局)

104 全日本海員組合 (海員) 14万2935

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9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

105 港湾労働組合中央共闘会議

(港湾共闘) 103万6678

1959年10月28日結成

役員 (1967年10月19日・定例幹事会改選)

議長 兼田富太郎 (全港湾), 副議長 栗山彦七郎 (全税関) 石井敏 (日検労), 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, 検定新日本

106 全日本港湾労働組合 (全港湾)

2万6390

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, 1967年9月1日・第22回大会一部改選)

委員長 兼田富太郎 (関西), 書記長 吉岡徳次 (九州)

107 全国港湾労働組合同盟準備会

(港湾同盟) 1819

1950年7月7日結成

役員 (1967年9月10日・第17回大会改選)

委員長 久恒定雄 (本部), 副委員長 宮内長志 (曳船) 伊藤二三夫 (東急サービス) 高橋勝美 (栗林) 藤代輝夫 (高瀬運輸) 小住利雄 (新和運輸) 本橋一雄 (相愛交通), 書記長 久恒定雄 (本部)

108 日本港湾労働組合連合会 (日港労連)

9573

1956年3月16日結成

役員 (1967年8月23日・第14回大会改選)

委員長 古賀勲 (神戸), 副委員長 大賀健 (横浜) 吉岡浩 (神戸) 本間芳夫 (東京), 書記長 松本正男 (横浜)

109 全日本倉庫運輸労働組合同盟

(全倉運) 7774

1949年9月10日結成 「全倉運」半月刊

役員 (1967年8月12日・第20回大会改選)

委員長 清水実 (住友), 副委員長 井筒史郎 (三菱) 松田明 (東洋埠頭) 衣川滋 (川西), 書記長 稲子谷税 (帝国)

110 日本交通公社労働組合 (交通公社労組)

8200

1946年2月25日結成 「くみあいニュース」半月刊

役員 (1967年7月9日・第22回大会改選)

委員長 松村勝剛, 副委員長 金子健一, 小林直隆, 書記長 保坂直志

111 鉄道弘済会労働組合 (鉄弘労)

2万3844

1947年9月25日結成 「スクラム」月刊

役員 (1966年9月28日・第19回大会改選)

委員長 金子幸雄 (東京), 副委員長 黒崎幹郎 (関西), 書記長 丸山弘 (東京)

〔教育〕

112 日本教職員組合 (日教組) 55万0397

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 (1967年5月19日・第32回大会改選)

花房信夫（都市交通）伊坪福雄（全自交）吉岡徳次（全港湾）金子幸雄（鉄弘労）金子健一（交通公社），事務局長 遠藤崇（国労）

加盟組合（14単産）

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，海員，全港湾，交通公社労組，鉄弘労，全運輸，自運労オブザーバー加盟

全国運輸，全ト労連，日通

90 交通運輸労働組合共闘会議（交運共闘） 88万5551

1962年10月2日結成 「交運共闘」不定期

役員（1967年10月11日・第1回幹事会改選）

議長 吉岡一雄（私鉄総連），副議長 中川新一（国労）中川豊（全日通）目黒今朝次郎（動力車）花房信夫（都市交通），事務局長 遠藤崇（国労）

加盟組合（13単産）

国鉄労組，動力車労組，私鉄総連，都市交通，全日通，全自運，全ト労連，全自交，全港湾，鉄弘労，全運輸，国鉄共済労，自運労オブザーバー加盟

交通公社労組，全国運輸，日航

91 国鉄労働組合（国労） 27万6731

1947年6月5日結成 「国鉄新聞」週刊，「月刊レール」不定期，「国鉄文化」月刊

役員（1967年7月28日・第28回大会改選）

委員長 神戸世志夫（金沢局運転部），副委員長 中川新一（池田機関区）藤井忠雄（岡山駅），書記長 臼井享（宇都宮駅）

92 国鉄動力車労働組合（動力車労組） 6万2079

1951年5月23日結成 「動力車新聞」週刊

役員（1967年8月30日・第19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）

93 新国鉄労働組合連合（新国労） 7万4755

1962年12月1日結成 「新国労」週刊

役員（1967年7月1日・第6回大会改選）

委員長 菅原栄悦（仙台），副委員長 渡辺由司（新潟）谷村孝一（金沢），書記長 坂東正一（四国）

94 日本私鉄労働組合総連合会 （私鉄総連） 25万5882

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（京王帝都電鉄）

95 全国交通運輸労働組合総連合 （交通労連） 7万5786

1964年11月9日結成 「交通労連」不定期

役員（1967年11月17日・第4回大会改選）

委員長 菊地富美男（関東），副委員長 加賀健伍（北陸）大井秀雄（関西）米谷安一（関西），書記長 長沢蹇二（本部）

96 日本都市交通労働組合連合会 （都市交通） 6万9789

1947年1月26日結成 「都市交通」半月刊

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 鈴木健次郎（東京）花房信夫（大阪），書記長 鈴木富司（川崎）

97 全国運輸労働組合協議会（全国運輸） 9万7596

1956年3月8日結成 「全国運輸」月刊

役員（1967年6月15日・第11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）村田義次（東信運輸）中島五四（東久大通運），事務局長 前島東海夫（全日通）

加盟組合

全日通，その他230組合

98 全日通労働組合（全日通） 7万1596

1946年4月20日結成 「日通労働」週刊，「全日通」不定期

役員（1967年6月1日・第22回大会改選）

委員長 伊部真（梅田），副委員長 中川豊（大竹）大塚茂（東京），書記長 鈴木正清（坂出）

99 全国自動車運輸労働組合（全自運） 1万4926

1950年11月25日結成 「トラック運輸労働」旬刊，月刊「全自運」月刊

役員（1967年9月28日・第24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）臼井敏樹（愛知）小坂利一（石川），事務局長 簗智政幸（静岡）

100 全国トラック運輸労働組合連合会 （全ト労連） 1万9777

1966年7月17日結成 「全ト労連」月刊

久（静岡），書記長 荒木英雄（長崎）

77 全日本相互銀行労働組合連合会議
（相銀労連） 8180
1967年8月28日結成 「相銀労連」隔月刊
役員（1967年8月28日結成大会選出）
議長 小池順文（東京），副議長 平井秀信（香川）吉田宏（福島），事務局長 柴田重弘（中央）

78 全国信託銀行従業員組合連合会
（全信連） 1万8734
1957年12月21日結成 「信託のなかま」月刊
役員（1967年8月28日・第16期第1回中央委改選）
議長 戸田和男（安田），副議長 石原元博（安田）猪俣滯（住友）海老名幸夫（三菱），書記長 関口博（安田）

79 全国信用金庫信用組合労働組合連合会
（全信労） 8674
1954年11月20日結成
役員（1967年9月18日・第12回大会改選）
委員長 石井外史（市川），副委員長 田中光雄（昭和）氏家豊成（門司）林哲博（鳥取），書記長 斎藤幸蔵（東京）

80 全国生命保険労働組合連合会
（全生保） 10万4228
1946年6月4日結成
役員（1967年8月22日・第25回大会改選）
委員長 田辺準之助（本部），副委員長 北川休（東邦）千田武久（安田）飯塚晃弘（住友），書記長 豊田清一（日本）

81 全国生命保険外務労働組合連合会
（全外連） 20万0749
1949年2月17日結成 「全外連」不定期
役員（1967年8月10日・第23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）

82 全日本損害保険労働組合（全損保）
2万5724
1949年11月5日結成 「全損保」週刊，「調査時報」不定期
役員（1967年9月24日・第24回大会改選）
委員長 磯野静男（日産），副委員長 鈴木秀治（共栄）渥美武夫（日動）長芳弘（日新），書記長 小西恭禎（大成）

83 損害保険労働組合連合会（損保労連）
1万2271

1967年2月15日結成 「損保労連」半月刊
役員（1967年9月28日・第2回大会改選）
委員長 田中正和（安田），副委員長 緒方彪（東海）山本亮（興亜），書記長 青木壮太郎（東海）

84 全国証券労働組合協議会
（全証労協） 1217
1955年2月20日結成
役員（1967年11月4日・第14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 池田有三（野村）

〔電気産業〕

85 全日本電力労働組合協議会（全電力）
公称5600
1965年10月27日結成
役員（1967年7月・第3回大会改選）
議長 筒井時雄（電産中国），副議長 瀬戸口虎雄（全九電），事務局長 堀内信夫（全九電）
加盟組合（2単産ほか）
電産，全九電，ほかに個人加盟

86 日本電気産業労働組合（電産） 1494
1947年5月7日結成 「電産中国」旬刊
役員（1967年8月27日・第22回大会改選）
委員長 筒井時雄（中国），副委員長 米原博人（中国），書記長 児玉保（中国）

87 全九州電力労働組合（全九電） 3662
1958年10月5日結成 「全九電」旬刊
役員（1967年7月28日・第10回大会改選）
委員長 瀬戸口虎雄（本店），副委員長 森茂（熊本）中島辰見（港），書記長 井原東洋一（長崎）

88 全国電力労働組合連合会（電労連）
12万8939
1954年5月27日結成 「電労連」旬刊，「電労連月報」月刊
役員（1967年8月24日・第14回大会改選）
会長 前川一男（東京電力），副会長 稲垣武臣（関西電力），事務局長 角田良（東北電力）

〔交通運輸業〕

89 全日本交通運輸労働組合協議会
（全交運） 102万0182
1947年7月9日結成 「全交運」不定期
役員（1967年9月6日・第24回委員会改選）
議長 伊部真（全日通），副議長 吉岡一雄（私鉄総連）中山唯男（海員）後藤重夫（動力車）

65 全国建設職能組合同盟（全建同盟）

1万1546

1947年6月27日結成

役員（1967年5月22日・第22回大会改選）

会長 福田民吉（大森建築），副会長 馬場巳三郎（東京板金）岡本瑞石（東京表具経師）遠藤清（代々木建設）沓沢養助（江東建築），事務局長 富所富平（本部）

66 日本建設労働組合会議（建設会議）

4万1112

1961年6月8日結成 「建設会議情報」旬刊

役員（1967年11月16日・第7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）内田孫平（静岡建設）中山福（愛知建設），事務局長（兼）熊谷三好（東建連）

67 全日本電気工事労働組合連合会

（日電工）

2万4481

1967年1月31日結成 「日電工」旬刊

役員（1967年9月18日・第1回大会改選）

会長 浅野峯男（関東），副会長 佐藤正郎（中国），事務局長 横山実（東海）

68 全日本自由労働組合（全日自労）

15万8728

1947年6月30日結成 「じかたび」週刊，「学習」不定期

役員（1967年8月31日・第25回大会改選）

委員長 和田富美夫（兵庫），副委員長 坂本周一（東京）近藤一雄（新潟），書記長 国崎茂之（福岡）

69 全国民主自由労働組合（全民労）

1万5973

1955年10月22日結成 「旬刊全民労」旬刊

役員（1967年5月30日・第14回大会改選）

委員長 新田仁臣（福岡），副委員長 池田勝吾（札幌）佐藤光明（福島）小柳文男（神奈川）書記長 吉田四郎（福島）

70 全国木材産業労働組合（全木労）

8556

1959年7月26日結成 「全木労」月刊

役員（1967年8月22日・第9回大会改選）

委員長 新川末蔵（愛知），副委員長 中右三重（大阪）林洋（東京），書記長 長尾悦豊（本部）

〔金融業〕

71 全国金融労働組合共闘会議（金融共闘）

5万8638

1961年11月10日結成 「金融のなかま」旬刊

役員（1967年11月11日・1968年度第1回拡大幹事会改選）

議長 磯野静男（全損保），副議長 鈴木豊治（全信労）佐藤恒晴（全労金）石野英美（全相銀連），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）

16万0799

1957年5月25日結成

役員（1967年5月20日・第11回総会改選）

議長 小島節郎（市銀連），副議長 関口博（全信連），事務局長 後藤順一（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）

13万7098

1956年7月28日結成 「市銀連ニュース」月刊，「調査部報」不定期

役員（1967年5月19日・第12回大会改選）

委員長 小島節郎（三井），副委員長 後藤順一（三和）野崎武彦（三菱），事務局長 桜井安彦（第一）

74 全国地方銀行従業員組合連合会

（地銀連）

3914

1956年7月28日結成 「地銀連」半月刊

役員（1967年9月27日・第14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）

1053

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）宮川耕二（アメリカ）佐藤孝一（アメリカ），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）

1万3906

1953年8月9日結成 「全相銀連」半月刊

役員（1967年6月25日・第18回大会改選）

委員長 石野英美（北洋），副委員長 佐藤友

役員 (1967年7月29日・第46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) 1万2148

1953年7月12日結成 「民放労連」不定期

役員 (1967年8月27日・第23回大会改選)

委員長 竹村富弥 (北海道放送), 副委員長 中森謹重 (大阪放送) 西山清雄 (朝日放送) 勝田建 (日本テレビ) 安田孝夫 (東京放送), 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) 24万5302

1946年5月31日結成 「全通新聞」週刊, 「全通時報」月刊

役員 (1967年7月1日・第19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) 4028

1945年12月15日結成 「日通労働」月刊

役員 (1967年9月16日・第25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 (全郵政) 2万9426

1965年10月17日結成 「全郵政新聞」旬刊

役員 (1967年6月21日・第2回大会改選)

委員長 中村勉 (静岡), 副委員長 遠藤直 (静岡), 書記長 福井秀政 (大阪)

57 電気通信産業労働組合共闘会議

(電通共闘) 25万5705

1962年10月8日結成 「電通共闘」月刊

役員 (1967年8月2日・第7回評議員会改選)

議長 笠原藤太郎 (全電通), 副議長 山口慶造 (電済労) 山田克巳 (国際電電) 古鉄孝雄 (日通建), 事務局長 高柳孝 (全電通)

加盟組合 (3単産, 49単組)

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)

22万6685

1950年9月29日結成 「全電通」週刊, 「月刊全電通」月刊

役員 (1967年7月3日・第20回大会改選)

委員長 笠原藤太郎 (関東), 副委員長 片山

甚市 (近畿), 書記長 酒井喜芳 (東海)

59 日本電信電話新労働組合 (電電新労)

199

1966年8月14日結成 「電電新労」旬刊

役員 (1967年10月15日・第2回大会改選)

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)

3192

1953年4月1日結成 「国際電電」月刊

役員 (1967年7月15日・第24回大会改選)

委員長 山田克巳 (大阪電報), 副委員長 加藤重行 (本社), 書記長 山田武男 (東京電信)

61 全国電気通信共済会労働組合

(電済労)

8528

1954年6月26日結成 「電済労」月刊

役員 (1967年7月14日・第14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)

27万8126

1956年11月20日結成

役員 (1967年3月2日・第7回総会改選)

代表幹事 今洋 (全建総連), 常任幹事 西北良三 (全建労) 宮永竜一郎 (日住労) 綾部優 (全国セメント)

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)

18万6364

1960年11月24日結成 「全建総連」旬刊

役員 (1967年10月27日・第8回大会改選)

委員長 吉井安蔵 (東京), 副委員長 多田義治 (東京) 浅田源三郎 (京都) 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)

3万4153

1954年12月12日結成 「日建協ニュース」半月刊

役員 (1967年8月25日・第24回大会改選)

議長 山脇和三郎 (戸田), 副議長 土尾喜嗣 (住友) 大森嘉博 (大成), 事務局長 岩沢辰男 (清水)

(繊維労連) 2万0304
1947年2月12日結成 「繊維労連」月刊, 「調査時報」不定期
役員(1967年7月31日・第24回大会改選)
委員長 小口賢三(本部), 副委員長 岡田和夫(群馬) 山崎清三(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) 3万9426
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) 1060
1952年12月19日結成 「アルコール」月刊
役員(1967年9月2日・第16回大会改選)
委員長 肥本義男(出水), 副委員長 内藤哲夫(東京), 書記長 青木金治郎(本省)

43 全国食品産業労働組合同盟
(全食品同盟) 2万4272
1947年10月6日結成 「全食品同盟」月刊
役員(1967年5月29日・第21回大会改選)
委員長 鶴田源治郎(ヤマサ醤油), 副委員長 大迫栄治(本部) 手島博隆(日東製粉) 垣内金治郎(宝酒造), 書記長 東慎哉(本部)

44 全日本食品労働組合連合会
(食品労連) 9万2004
1965年9月25日結成 「食品労連」月刊, 「食品労連時報」不定期
役員(1967年9月20日・第3回大会改選)
委員長 岡村恵(全森永), 副委員長 岡本作治(大洋) 川島桂輔(全国ビール), 書記長 上之純頭(不二家)

〔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) 10万0667
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) 樽橋国武(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, 日放労, 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) 3358
1947年5月7日結成 「全映演ニュース」月刊
役員(1967年12月14日・第24回大会改選)
委員長 増田勲(東宝撮影所), 副委員長 小島亢(東宝本社) 河田宗彦(東宝関西) 井沢弘(テアトル鎌倉), 事務局長 安藤栄亮(テアトル赤坂)

47 映画演劇労働組合総連合会
(映演総連) 5336
1952年3月25日結成 「総連ニュース」不定期
役員(1967年10月17日・第16回大会改選)
議長 松川幸二(松竹), 副議長 植田泰治(全東映), 事務局長 間島三樹夫(舞芸)

48 全印刷局労働組合(全印刷) 7447
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) 1万9300
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(1967年7月31日・第15回大会改選)
委員長 市川敏(東京), 副委員長 深沢亀太郎(長野) 井上勇(大阪), 書記長 高橋武(東京)

50 日本出版労働組合協議会(出版労協) 8251
1958年3月15日結成 「出版労協」隔週刊
役員(1967年9月24日・第14回大会改選)
委員長 檜橋国武(講談社), 副委員長 石川清(岩波書店) 豊田匡介(岩崎書店), 書記長 森下昭平(平凡社)

51 日本新聞労働組合連合(新聞労連) 3万7988
1950年6月30日結成 「新聞労連」半月刊
役員(1967年7月18日・第28回大会改選)
委員長代行 安枝信治郎(毎日), 副委員長 坂井定雄(共同) 本松清(大読), 書記長 小川峯一(日経)

52 日本放送労働組合(日放労) 1万3244
1948年3月2日結成 「日放労」月3回刊

28 合成化学産業労働組合連合（合化労連）

12万1324

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 宮武豊（住友化学）立花銀三（日東化学）, 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）

8万8233

1951年11月18日結成 「全化同盟」月刊

役員（1967年8月10日・第16回大会改選）

会長 村尾重雄（大阪化学）, 副会長 田中良一（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）

1万1195

1950年10月25日結成

役員（1967年7月29日・第17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）

31 全国ゴム化学産業労働組合会議

（ゴム労会議）

3万0477

1963年5月12日結成 「ゴム労会議」不定期

役員（1967年8月22日・第5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（本部）

32 全国紙パルプ産業労働組合連合会

（紙パ労連）

6万1528

1947年4月6日結成 「紙パ労連」週刊, 「月刊紙パ」月刊

役員（1966年7月24日・第38回大会改選）

委員長 池ノ谷吉春（王子製紙）, 副委員長 欠員, 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）

5423

1966年11月5日結成 「同盟全紙パ」月刊, 「同盟全紙パ情報」不定期

役員（1967年10月21日・第2回大会改選）

議長 道川一郎（王子新労）, 副議長 星川成行（丸住新労）近藤巽（神崎）, 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）

2万4611

1947年4月11日結成 「全石油」半月刊, 「全石油月報」月刊

役員（1967年7月23日・第20回大会改選）

委員長 相本春次（日本石油）, 副委員長 栗原福太郎（昭和石油）畑恭利（全油鉱）, 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）

1万9179

1946年7月2日結成 「全国ガス労働」旬刊

役員（1967年10月29日・第23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）増留純人（西部ガス）, 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）

8213

1953年6月10日結成

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）

2万6855

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（1967年8月13日・第22回大会改選）

委員長 江頭乙彦（小野田）, 副委員長 綾部優（第一）, 書記長 森下雄三（住友）

38 全国窯業労働組合連合会（全窯連）

3万9919

1949年4月17日結成 「ぜんようれん」月刊

役員（1966年9月18日・第18回大会改選）

会長 大峰賢一（東海）, 副会長 中村雅則（九州）川口広（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）

50万5461

1946年7月31日結成 「全繊新聞」週刊, 「繊維労働」月刊

役員（1967年2月23日・第22回大会改選）

会長 滝田実（本部）, 副会長 岡村博（敷島紡績）岩崎昇策（大東紡織）田中亀次郎（倉敷レイヨン）竹内文義（本部）, 書記長 宇佐美忠信（本部）

40 日本繊維産業労働組合連合会

喜多利吉（明電）

17 全日本電線工業労働組合（全電線）

3万5338

1946年7月2日結成 「全電線」月刊

役員（1967年7月28日・第21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）中嶋徳之助（住友大労），書記長 新井義二（昭和）

18 全国造船機械労働組合総連合

（造船総連）

5万8344

1951年2月11日結成 「造船総連」旬刊，「労働青年」不定期

役員（1967年6月12日・第17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）

5万0237

1946年9月1日結成 「全造船機械」旬刊，「調査時報」不定期

役員（1947年8月25日・第29回大会改選）

委員長 佐藤芳夫（石川島），副委員長 相良勝（三菱長崎），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）

27万9831

1965年8月26日結成 「自動車労協」月刊

役員（1967年10月23日・第3回協議委改選）

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（マツダ労連），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，全国マツダ労連，本田労組，富士重工労連，ダイハツ工業労組，川崎労組，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）

11万8174

1955年1月23日結成 「自動車労連」旬刊，「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）田沢哲也（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）

8万8757

1962年1月28日結成 「全国自動車」月刊

役員（1967年9月6日・第6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）沢田寿（トヨタ）小森義一（いすゞ）内山寅卯（鈴木），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）

1万7548

1952年9月20日結成 「車輛労連」月刊

役員（1967年8月30日・第16回大会改選）

委員長 本郷徳次（川崎車輛），副委員長 植松善信（日本エヤブレーキー）森田正一（汽車東京），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）

42万1419

1953年9月20日結成 「化学のなかま」月刊

役員（1967年9月14日・第6回大会改選）

議長 江頭乙彦（全国セメント），副議長 藤森謙三（全石油）池ノ谷吉春（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）

16万2906

1963年9月14日結成

加盟組合（3単産）

化学同盟，合化労連，全硝労

26 化学産業労働組合同盟（化学同盟）

3万3369

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（1967年6月13日・第20回大会改選）

委員長 山本辰男（岩城硝子），副委員長 小玉明生（パイロット万年筆）中野博幸（新田セラチン）山田藤雄（東海ゴム），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）

2万3141

1965年10月8日結成 「ゴム労連」不定期

役員（1967年9月6日・第3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）

(常磐)

7 全国炭鉱職員労働組合協議会

(炭職協) 1万5603

1957年10月18日結成 「炭職協」不定期

役員(1967年8月24日・第16回大会改選)

議長 佐藤栄一(三井芦別), 副議長 遠藤一三(三菱鉱業) 佐々木仁三郎(北炭) 平山八郎(三井三池), 事務局長 越智政俊(日本炭硯)

8 全日本金属鉱山労働組合連合会

(全鉱) 3万5297

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) 1万3411

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 森島勝男(日鉱) 橘金六(東邦亜鉛) 石橋和男(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) 90万2083

1953年12月21日結成 「中央金属共闘」月刊, 「金属労働者」不定期

役員(1967年10月・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) 新井義二(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) 92万1178

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)不定期

役員(1967年6月6日・第6回拡大協議委改選)

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) 塩路一郎(自動車労連), 事務局長 瀬戸一郎(本部)

加盟組合(6単産, 6単組)

電機労連, 鉄鋼労連, 自動車労連, 全国自動車,

造船総連, 全機金, 本田労組, 三菱横船, キャピタラ三菱, ヤマハ労組, 三菱川自労組, 三菱東製労組

オブザーバー加盟

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) 19万2956

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 畠山恵次郎(神鋼神戸) 北詰駿(鋼管川鉄) 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)

20万3831

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(1967年10月2日・第20回大会改選)

委員長 椿繁夫(大阪地本), 副委員長 高野実(本部) 高山勘治(東京地本) 西田修(京都地本), 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) 22万0044

1951年3月18日結成 「全金同盟」月刊, 「金属労働者」不定期

役員(1967年8月25日・第17回大会改選)

組合長 天池清次(本部), 副組合長 金子敬通(日鋼労連) 室屋定三(大阪金属), 書記長 宮野高治(本部)

15 全国機械金属労働組合(全機金)

3万1274

1949年2月8日結成

役員(1967年7月22日・第18回大会改選)

委員長 小方鉄蔵(日本精工), 副委員長 松井義男(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) 40万2173

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

〔中央組織〕

1 日本労働組合総評議会(総評) 420万8097

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, 「労働ニュース」週3回刊

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(65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, 繊維労連, 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, 全木労, 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

付 総評民間単産会議 163万1623

1966年12月17日結成

役員(1966年12月17日・代表者会議選出)

議長 原口幸隆(全鉱), 副議長 三戸国彦(鉄鋼労連), 事務局長 田中幸男(鉄鋼労連)

加盟組合(30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, 紙パ労連, 全硝労, 繊維労連, 全印総連, 新聞労連, 日放労, 日通, 電通共闘, 国際電電, 電済労, 全日自労, 全木労, 電産, 全九電, 私鉄総連, 全日通, 全自運, 全自交, 全海連, 全港湾, 日本医労協, 政労協, 全国一般

2 全日本労働総同盟(同盟) 178万3059

1964年11月11日結成 「同盟新聞」週刊, 「同盟」月刊, 「DOME I NEWS」月刊, 「同盟情報」不定期

役員(1968年1月20日・第4回大会改選)

会長 滝田実(全織同盟), 副会長 天池清次(全金同盟) 南波佐間豊(海員) 前川一男(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), 書記長 重枝琢己(全炭鉱)

加盟組合(21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, 電電新労, 全民労(1967年6月6日加盟), 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, 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) 6万9839

1949年12月10日結成 「新産別」旬刊

役員(1967年10月21日・第19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, 新運輸, 京都地連

4 中立労働組合連絡会議(中立労連)

103万7908

1956年9月3日結成

役員(1967年11月27日・第101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) 田辺準之助(全生保) 森下雄三(全国セメント) 保坂直志(交通公社) 岡崎清(全電線), 事務局長 岡村恵(食品労連)

加盟組合(16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, 全外連, 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) 5万8741

1950年4月23日結成 「炭労新聞」月3回刊

役員(1967年9月27日・第53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)

3万1779

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(1967年5月29日・第15回大会改選)

委員長 重枝琢己(本部), 書記長 早立栄司

主要な労働組合の現状

労働組合名(略称), 組合員数(1967年6月
 末現在)
 結成年月日, 機関紙・誌(刊行度)
 1967年度役員(三役)(改選年月日)役職名
 氏名(出身組合)
 加盟組合(ただし中央組織, 協議会, 共闘組
 織についてのみ)

中央組織

1. 総評
- 付. 総評民間単産会議
2. 同盟
3. 新産別
4. 中立労連

鉱業

5. 炭労
6. 全炭鉱
7. 炭職協
8. 全鉱
9. 資源労連

金属産業

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

化学産業

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

繊維産業

39. 全繊同盟
40. 繊維労連

食品産業

41. 全専売
42. アルコール専売
43. 全食品同盟
44. 食品労連

文化産業

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

通信業

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

建設業

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

金融業

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. 相銀労連
78. 全信連
79. 全信労
80. 全生保
81. 全外連

82. 全損保
83. 損保労連
84. 全証労協

電気産業

85. 全電力
86. 電産
87. 全九電
88. 電労連

交通運輸業

89. 全交運
90. 交運共闘
91. 国鉄労組
92. 動力車労組
93. 新国労
94. 私鉄総連
95. 交通労連
96. 都市交通
97. 全国運輸
98. 全日通
99. 全自運
100. 全ト労連
101. 全自交
102. 新運転
103. 全海連
104. 海員
105. 港湾共闘
106. 全港湾
107. 港湾同盟
108. 日港労連
109. 全倉運
110. 交通公社労組
111. 鉄弘労

教育

112. 日教組
113. 日高教13県派
114. 日高教15県派
115. 日教連
116. 新教組

医療

117. 日本医労協

商業

118. 全商協
119. 全百連
120. DILA
121. ホテル労組
連絡会議

122. ホテル労連
123. 観光労連

公務

124. 全官公
125. 公労協
126. 全林野
127. 日林労
128. 全造幣
129. 公務員共闘
130. 国公共闘
131. 大蔵協議会
132. 全国税
133. 国税労組
134. 全財務
135. 全税関
136. 大蔵職組
137. 全農林
138. 全建労
139. 全労働
140. 全司法
141. 全商工
142. 全法務
143. 全開発
144. 全運輸
145. 全港建
146. 全厚生
147. 全電波
148. 文部職組
149. 会検労
150. 地公労
151. 自治労
152. 全水道
153. 政労協
154. 全駐労

その他

155. 全国一般
156. 一般同盟
157. 全中総連
158. 全農協労連

労働組合の名簿

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 岐阜 62—6991
 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 22—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
 山口市吉敷字柿木田 山口 2—3202
 徳島市佐古五番町8—13 徳島 52—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 31—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
 日本労働組合総評議会滋賀地方評議会
 日本労働組合総評議会京都地方評議会
 日本労働組合総評議会大阪地方評議会
 日本労働組合総評議会兵庫県地方評議会

奈良県地方労働組合総評議会
 和歌山地方労働組合評議会

鳥取県労働組合総評議会
 島根県労働組合評議会
 岡山県労働組合総評議会
 広島県労働組合会議
 山口県労働組合評議会
 徳島県労働組合評議会
 日本労働組合総評議会香川県地方評議会
 日本労働組合総評議会愛媛県地方労働組合評議会
 高知県労働組合総評議会
 福岡県労働組合評議会
 佐賀県労働組合総評議会
 長崎県労働組合評議会
 熊本県労働組合総評議会

大分県労働組合評議会
 宮崎県地方労働組合評議会
 鹿児島県労働組合総評議会

〔同盟地方組織〕

全日本労働総同盟北海道地方同盟
 全日本労働総同盟青森地方同盟
 全日本労働総同盟岩手地方同盟
 全日本労働総同盟宮城地方同盟
 全日本労働総同盟秋田地方同盟
 全日本労働総同盟山形地方同盟
 全日本労働総同盟福島地方同盟
 全日本労働総同盟茨城地方同盟
 全日本労働総同盟栃木地方同盟
 全日本労働総同盟群馬県同盟
 全日本労働総同盟埼玉地方同盟
 全日本労働総同盟千葉地方同盟
 全日本労働総同盟東京地方同盟
 全日本労働総同盟神奈川地方同盟
 全日本労働総同盟新潟地方同盟
 全日本労働総同盟富山地方同盟
 全日本労働総同盟石川地方同盟

津市栄町1 労働会館 津 7—0154
 大津市梅林1—4—15 大津 2—4644
 京都市下京区寺町通4条下ル 労働会館内 京都 35—0100
 3072
 大阪市北区高垣町70 P L P 会館 大阪 312—1873
 神戸市生田区下山手通7—1 神戸 34—1016
 協同工業会館内
 奈良市菩提町 労働会館 奈良 23—3983
 和歌山市小松原通り3—1 和歌山 23—1952
 教育会館内
 鳥取市寺町123 中央労働福祉会館 鳥取 22—3382
 松江市御手船場町567 福祉センター 松江 21—3300
 岡山市内田春日町30 岡山 25—1441
 広島市金屋町1—17 広島 61—7329
 山口市東白石 山口 2—1841
 徳島市幸町3—59 徳島 54—2108
 高松市丸の内7—18 高松 51—2362
 松山市宮田町兼目 松山 41—4500
 高知市帯屋町98 労働会館 高知 5—7274
 福岡市天神2—5—47 福岡 74—6816
 佐賀市千代町78 労働会館内 佐賀 4—6221
 長崎市桜町9—6 長崎労働者福祉会館 長崎 23—0233
 熊本市大江町九品寺672 熊本 66—4256
 熊本県労働会館内
 大分市寿町1—3 大分 4—3300
 宮崎市高千穂通り2—6—32 高尾ビル 宮崎 2—4456
 鹿児島市平之町9—26 鹿児島 3—5201

札幌市北1条西7丁目 大一ビル内 札幌 25—6380
 青森市新安方町72 海員青森支部 青森 2—4576
 盛岡市紺屋町1—25 盛岡 2—2020
 仙台市元寺小路58 仙台 22—3474
 秋田市中通2—6—29 秋田 3—0151
 山形市本町2—1—9 山形 2—5141
 福島市宮町3—14 福島 3—4674
 水戸市北見町3—81 水戸 21—2708
 宇都宮市河原町1125 宇都宮 4—9595
 前橋市本町1—6—13 前橋 2—0371
 川口市本町3—81 川口 22—5040
 千葉市弁天町75—6 千葉 51—4154
 東京都品川区大崎4—12—3 東京 492—3437
 横浜市中区北仲通6—66 海員会館内 横浜 201—7126
 新潟市花園町1 新潟 45—4151
 労働者福祉センター内
 富山市桜町2—2—29 富山 41—4196
 金沢市神田2—3—13 金沢 42—7235

労働組合の名簿

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	港区西新橋1—5—8 川手ビル	503—6031
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	豊島区目白町3—7—4	953—5930
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	774—4141
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目丁	
	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
群馬県労働組合評議会	前橋市大手町3—5—4	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
東京都労働組合評議会	東京都港区三田4—13—10	東京 452—4611
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 461—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 44—5454
富山県労働組合協議会	富山市桜町2—2—29	富山 31—8756
石川県労働組合評議会	金沢市芳斎町2—15—18	
	石川県労働会館別館	金沢 61—2205
福井県労働組合評議会	福井市日の出町2—305	福井 22—3121
山梨県労働組合総連合会	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 4—2116
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—2	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）	千代田区神田一ツ橋 教育会館	262—4371
日本高等学校教職員組合（日高教）13県派	千代田区神田一ツ橋 教育会館	263—6181
日本高等学校教職員組合（日高教）15県派	千代田区麴町4—5 第7 麴町ビル	261—0422
日本教職員連合会（日教連）	新宿区袋町10	269—6923
新教職員組合連合（新教組）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—5724
医 療		
日本医療労働組合協議会（日本医労協）	新宿区四谷4—10—3	353—6346
商 業		
全国商業労働組合協議会（全商協）	中央区京橋2—3 守随ビル	535—6644
全日本百貨店労働組合連合会（全百連）	豊島区池袋2—1115	984—5361
全国百貨店労働組合海外事情研究協議会（D I L A）	新宿区新宿3—8 伊勢丹労組内	352—1111
全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）	新宿区四谷坂町19—19	359—7957
観光産業労働組合連絡会議（観光労連）	千代田区丸ノ内1—1 交通公社ビル	211—7057
全国商業労働組合（全商業）	豊島区池袋2—1115	984—5361
公 務		
全日本官公職労協議会（全官公）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
公共企業体等労働組合協議会（公労協）	品川区西五反田3—2—13 動力車労組内	493—2137
全林野労働組合（全林野）	千代田区霞が関1—2—1	591—6883
日本国有林労働組合（日林労）	千代田区霞が関1—2—1	591—5894
全造幣労働組合（全造幣）	大阪市北区新川崎町1 大阪造幣局内	大阪 351—5361
公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）	港区芝公園8—2 総評会館	433—2211
日本国家公務員労働組合共闘会議（国公共闘）	港区西新橋3—23—6 白川旧ビル	436—1261
大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—4111
全国税労働組合（全国税）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—3678
国税労働組合（国税労組）	千代田区大手町1—7 東京国税局内	213—7952
全財務労働組合（全財務）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—4149
全国税関労働組合（全税関）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—4140
大蔵省職員組合（大蔵職組）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—3725
全農林労働組合（全農林）	千代田区霞が関1—2—1	501—3866
全建設省労働組合（全建労）	北区堀船町1—12 現業労協会館	919—7901
全労働省労働組合（全労働）	千代田区大手町1—7	212—0461
全司法労働組合（全司法）	千代田区霞が関1—1—4 最高裁内	581—5411
全商工労働組合（全商工）	千代田区霞が関1—3—1 通産省内	501—1633
全法務労働組合（全法務）	千代田区霞が関1—1—1	580—4111
全北海道開発局労働組合（全開発）	札幌市北三条西4丁目	札幌 26—1151
全運輸省労働組合（全運輸）	千代田区霞が関2—1—3	580—4244
運輸省全港湾建設労働組合（全港建）	千代田区霞が関2—1—3	580—4245
全厚生職員労働組合（全厚生）	千代田区霞が関1—2—2	501—4881
全電波労働組合（全電波）	港区北青山2—7—14	401—1822
文部職員労働組合（文部職組）	千代田区霞が関3—2—2	581—4211
会計検査院職員労働組合（会検労）	千代田区霞が関3—2—1	581—3251
地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）	千代田区丸の内3—5 都労連内	212—5111
全日本自治団体労働組合（自治労）	千代田区六番町1	265—8611
全日本水道労働組合（全水道）	文京区本郷2—7—32	814—0388
東京都労働組合連合会（都労連）	千代田区丸の内3—5	212—5111
政府関係特殊法人労働組合協議会（政労協）	千代田区神田神保町3—4 総合板硝子会館	262—5410

労働組合の名簿

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—0444
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）	中央区八重洲1—3 安田信託銀行内	272—1311
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	409—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
鉄道労働組合（鉄労）	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	910—1536
全国トラック運輸労働組合連合会（全ト労連）	台東区東上野町1—21—12	831—5413
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）	港区新橋2—20 新橋駅前ビル1号館	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	262—5862
民間航空労働組合連絡会（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	436—3666
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	910—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 楽水記念会館	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		
全逋信労働組合（全逋）	文京区後楽1—2—7	812—4261
日本郵便逋送労働組合（日逋）	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
電気逋信産業労働組合共闘会議（電逋共闘）	千代田区神田駿河台3—6	253—2941
全国電気逋信労働組合（全電逋）	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
全国電気逋信共済会労働組合（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 中野ビル	265—3034
全日本電気工事労働組合協議会（日電工）	文京区本郷3—26—6	814—1788
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	400—4295

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）	港区芝1—4—9 平和会館	453—0786

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	453—4721
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	402—6666

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—60—5	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	453—3801
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141表	産業別労働争議件数および行為参加人員（争議行為をともなう争議）	242
第142表	企業規模別争議発生民間企業数および構成比の推移（総争議）	243
第143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（争議行為をともなう争議）	243
第144表	主要要求事項別労働争議発生件数の推移（争議行為をともなう争議）	244
第145表	主要要求事項別争議行為参加人員	244
第146表	主要団体争議件数・参加人員および労働損失日数	244
第147表	主要団体別参加人員および労働損失日数の割合	245
第148表	主要団体別労働組合員 1,000人当り参加人員および労働損失日数の推移	245
Ⅱ—Ⅴ 民間・公労協の春闘と一時金闘争		
第149表の 1	68民間春闘産業別ベースアップ額（労働省調べ）	274
2	68年公共企業体の賃上げ額（公労委事務局調べ）	275
第150表の 1	42年度の一時金の結果(1)	285
2	42年度の一時金の結果(2)月数表示の業種	285
Ⅱ—Ⅸ 政治的大衆行動		
第151表	米原子力艦艇の日本寄港一覧	354
Ⅱ—Ⅹ 沖縄の労働運動		
第152表	沖縄における戦死者数	374
第153表	年度別単位労働組合数および組合員数の推移	378

第154表	戦後の年別日琉労働組合数および組合員数	379
第155表	沖縄への資本投下	384
第156表	沖縄における労働組合の結成状況	384
Ⅱ—Ⅺ 国際労働組合運動と日本		
第157表	労働組合関係の国際交流による年別出入国者数	407
第158表	日米労働関係人物交流計画による出国チーム数ならびに人員数	408
Ⅱ—ⅩⅤ 政 党		
第159表	民社党党員数の推移	502
第160表	参議院党派別得票比較	513
第161表	参議院の新分野	514
Ⅲ—Ⅰ 政府・自民党の労働政策		
第162表	昭和43年度労働省関係予算の概要	521
Ⅲ—Ⅲ 雇用政策		
第163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）	546
第164表	失対事業吸収人員、紹介対象者数の動き	549
第165表	炭鉱合理化の動き	549
第166表	炭鉱合理化による離職者の発生とその再就職状況（全国）	550
Ⅲ—Ⅳ 社会保障		
第167表	薬価改正の一例	558
第168表	医療費新旧対照表	560
第169表	医療給付率の比較	561
第170表	社会保険制度一覧（医療保険部門）	562

費	162	推移	194
第92表 東京都人事委員会の標準生計 ①独身男子（18歳程度）の標準生計費，②世帯人員数別標準生計費	162	第117表 推定組織率の推移	195
I—Ⅵ 農家の状態と農民の生活		第118表 産業別推定組織率の推移	196
第93表 農家人口と農家数の推移（全国）	166	第119表 産業別単位労働組合員数の対 前年増減数	196
第94表 農業地域別農家数	167	第120表 企業規模別雇用者数および組 合員数（民間企業）	197
第95表 経営耕地規模別農家数の推移 （都府県）	167	第121表 企業規模別推定組織率（民間 企業のみ）	197
第96表 専兼業別農家数の推移（全国）	168	第122表 増減要因別単位労働組合員数	198
第97表 兼業種類別農家数と兼業従事 者（1種農家，全国）	169	第123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	199
第98表 1種2種農家の兼業従事者数	170	第124表 産業および増減理由別単位労 働組合員数	200
第99表 農家の就業状態別人口	170	第125表 新設・解散単位労働組合員数	200
第100表 年齢別男女別基幹的農業従事 者数（全国）	171	第126表 新設理由別新設単位労働組合 数および組合員数	200
第101表 農家人口の移動形態別純増減 数	172	第127表 解散理由別解散単位労働組合 数および組合員数	200
第102表 農家人口の男女年齢別異動形 態別純増減数（全国）	173	第128表 産業別実質的新設，解散単位 労働組合員数	201
第103表 農家世帯員その他産業への就職 状況（全国）	175	第129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）	201
第104表 農家世帯員の産業別就職・離 職状況	177	第130表 主要団体別労働組合員数	203
第105表 出かせぎ者数の推移	180	第131表 適用法規別単位労働組合員数 の主要団体別構成	203
第106表 出かせぎ者の就業状態	180	第132表 産業別単位労働組合員数の主 要団体別構成比	204
第107表 農家子弟の学卒者数	181	第133表 主要団体別単位労働組合員数 の産業別構成比	205
第108表 農家子弟学卒者の進学・就業 状況	182	第134表 都道府県別単位労働組合員数	206
第109表 農家子弟学卒者の就職状況	184	第135表 都道府県および主要団体別労 働組合員数の構成比	206
第110表 農家子弟学卒者の農業就業状 況	185	Ⅱ—Ⅲ 労働争議	
第111表 農家経済の収支	187	第136表 年別・争議形態別・労働争議 件数および参加人員	236
第112表 農家の費目別年次生計費	187	第137表 月別・争議形態別・労働争議 件数および参加人員	236
第113表 農家と勤労世帯の生計費の比 較	188	第138表 直接労働損失日数	241
第114表 農家の主要食品消費量の内訳 （全国農家1人1ヵ年当り）	188	第139表 産業別労働争議件数および参 加人員（総争議）	241
第115表 農家の耐久消費材の保有状況 （全国農家100世帯当り）	189	第140表 製造業の産業中分類別単位労 働組合員数に占める1,000人 以上規模の企業の従業員の割 合	241
Ⅱ—I 労働組合の組織状況と組織 運動			
第116表 労働組合数および組合員数の			

第49表	製造業規模別賃金格差	93		度率の推移	123
第50表	鉱業における規模別1人平均 月間現金給与額	93	第70表	産業の種類および事故の種類 別重大災害発生状況	123
第51表	製造業における規模別1人平 均月間現金給与額	94	第71表	産業別労働災害率の推移	125
第52表	鉱業、製造業における府県別 平均賃金指数	94	第72表	製造業規模別度数率・強度率	128
第53表	常用労働者の種類別・給与内 訳別1人平均1ヵ年現金給与 額ならびに臨時・日雇労働者 1人1日平均現金給与額	95	第73表	死亡および負傷の原因別構成 比	129
第54表	常用労働者の性別1ヵ月平均 現金給与総額(規模30人以上)	96	第74表	業務上疾病(職業病)の発生 件数	130
第55表	企業規模、労職、年齢別賃金 格差の推移(製造業)	96	I—V	労働者の生活	
第56表	産業別の給与構成比率(規模 計)	97	第75表	物価指数表	134
第57表	規模別の各種給与支給事業所 数の総事業所にたいする割合 (製造業)	98	第76表	消費者物価指数(全国)	135
第58表	常用労働者1人1ヵ月当り 「きまって支給する給与」 の推移(調査産業計、規模 30人以上)	100	第77表	消費者物価特殊分類指数(全 国)	136
第59表	鉱業・製造業における臨時給 与の現金給与総額中に占める 割合	100	第78表	地域別消費者物価指数	136
第60表	賃金不払事件件数	101	第79表	政府、財界の1968年度消費者 物価上昇見とおし	139
第61表	賃金不払事件金額	101	第80表	1968年以降に予定されている 公共料金の引上げ	139
第62表	労働時間の推移(規模30人以 上)	102	第81表	消費者物価指数の主要品目の ウェイト	141
第63表	規模別労働時間の対前年同期増 減率(製造業)	102	第82表	1967年平均の1ヵ月間の家計 収入(全国)	142
第64表	産業別にみた週所定労働時間 短縮状況別事業所構成比	104	第83表	1967年平均1ヵ月間の家計支 出(全国)	143
第65表	産業および交替制実施事業所 数の割合	105	第84表	1967年平均1ヵ月間の5分位 階級別収入と支出(勤労者世 帯全国)	144
第66表	産業および週休制の実施方法 別事業所数の割合	106	第85表	摂取栄養量表(1人1日当り)	146
I—IV	合理化の現状とその特質		第86表の1	生協連調査世帯主の年齢	150
第67表	国鉄当局の示した部門別合理 化案	117	2	日本生協連の家計調査結 果	150
第68表	国鉄第三次長期計画前期(昭 和43年実施)の合理化見込人 員	118	第87表の1	国鉄労働者勤続7年年齢 26歳の賃金収入	151
第69表	労働災害死傷者・度数率・強		2	同生計支出の状況	151
			第88表の1	国鉄労働者の収入構造	153
			2	同家庭への持帰り額	153
			3	同手取収入と支出	153
			4	同生活費の内訳	153
			5	同食料費の内訳	153
			第89表の1	国鉄労働者収支構造	155
			2	同生活費の内訳	155
			3	同食料費の内訳	155
			4	同食事内容	155
			第90表	化学労働者の生活費の内訳	157
			第91表	人事院の世帯人員数標準生計	

統計表索引

I—I 労働人口の構成

第1表	就業者の産業（3区分）別数 および同割合	51
第2表	産業（3区分）別就業者の増加	52
第3表	第2次産業就業者数の推移	53
第4表	製造業の産業（小分類）別就 業者数	53
第5表	第3次産業就業者数の推移	54
第6表	第3次産業のおもな産業（小 分類）別就業者	54
第7表	戦後日本の階級構成表	56
第8表	戦後日本の社会階級構成表	57
第9表	1965年、市部、郡部、全国人口 集中地区別、社会階級構成表	58
第10表	社会階級構成の変化	59
第11表	資本家階級構成中会社役員と 管理職員の内訳	61
第12表	新入自衛隊員の前職別分布比 率	63
第13表	都市下層階層就業者の動き	66

I—II 雇用構造と労働市場

第14表	就業者の就業上の地位別構成	70
第15表	産業別雇用の動き（常用労働 者）	71
第16表	雇用労働者の産業別構成	72
第17表	雇用労働者の企業規模別構成	72
第18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）	72
第19表	入職者の雇用形態別構成	73
第20表	製造業の労働力過不足状況	73
第21表	企業の職種別労働力過不足状 況（産業別）	74
第22表	企業の職種別労働力過不足状 況（製造業規模別）	74
第23表	技能工の不足状況（技能工不 足の動き・主要職種別不足数 ・主要職種別不足率・技能程 度別不足数）	75
第24表	製造業における社外工等の動 き	76

第25表	製造業における臨時工雇用の 動き	76
第26表	パートタイマーの採用の動き （採用事業所比率）	76
第27表	企業整備の動き（産業別）	77
第28表	企業整備の動き（企業規模別）	77
第29表	失業保険受給状況	78
第30表	完全失業者の動き	78
第31表	中卒・高校卒就職者の動き	80
第32表	中卒・高校卒就職者の産業別 構成	80
第33表	中卒・高校卒就職者の企業規 模別構成（全産業）	81
第34表	中卒・高校卒就職者の職業別 構成（男子）	81
第35表	入職率・離職率の動き	82
第36表	離職・転職者の年齢別、産業 別、規模別、職種別構成	82
第37表	転職者の企業規模別構成（製 造業）	83
第38表	転職者の前職構成	83
第39表	転職者の賃金変動状況	83
第40表	入職者の地域別構成および流 入率、流出率の動き	84
第41表	職安職業紹介の動き（新規学 卒者を除く（一般職業紹介）	84
第42表	年齢別職業紹介状況（男子一 般職業紹介）	85
I—III 賃金と労働時間		
第43表	初任給上昇率	89
第44表	1967年初任給の規模別格差 （製造業・男子）	89
第45表	主要労組の春季賃上げ額およ び賃上率	90
第46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）	90
第47表	付加価値構成比の推移（製造 業）	91
第48表	産業別平均月間現金給与総額	92

臨時工	76
労相所信表明（58国会）	519
労働関係予算（43年度）	521
労働行政の重点施策	517
労働組合員数	193
労働組合員数の増減	
・ 既成組合の——	198
新設・解散による——	199
労働組合組織率	193
労働組合組織率の国際比較	195
労働組合地方組織の再編	215
労働組合の国際加盟関係	407
労働組合の国際交流	408
労働組合の組織状況	193
——企業規模別	197
——産業別	196
——都道府県別	205
——主要4団体	204
——主要連合体	202
——全国産業別労働組合連合（新産 別）	204
——全日本労働総同盟（同盟）	203
——中立労働組合連絡会議（中立労 連）	204
——日本労働組合総評議会（総評）	202
労働組合の組織運動	
——数年来の傾向	207
——67～68年の特徴	207
労働災害	
——の企業規模別発生状況	127
——の産業別発生状況	125

労働災害・職業病のたたかい	334
労働時間	101
労働時間短縮	103
労働市場	88
労働者階級	61
生産的労働者	61
不生産的労働者	61
労働者の地域移動	84
労働省「毎月勤労統計調査」	88
労働戦線再編の動き	209
「労働戦線統一」の問題	208, 216
——新産別の態度	218
——総評の態度	218
——鉄鋼労連の方針	217
——電気労連の方針	219
——同盟の見解	218
——原口提案	218, 224
労働損失日数	240
労働白書（42年度）	526
労働力の「傾斜的配置」	542
労働力不足	73
労働力不足の現状とその対策（労働省）	542
労農提携	454
老齢保障闘争	332
「6月行動月間」	349
——のよびかけ	350

ワ 行

和歌山教組事件	638
割増給	98

反戦のためのアメリカ兵脱送援助委員会 (JTC)	447
日野自動車事件	641
プライウッドのスト	390
福岡教組事件	623
福岡県中立民間組合連絡会議	215
物価安定推進会議	866
物価統計	139
布令116号	376
布令132号	376
布令145号	376
分配率の低下	91
米価	137
米価決定と抗議運動	457
米価審議会	455, 456, 461
米価闘争	453
地方における——	458
米価要求貫徹	
——消費者米価値上げ反対労農大集会 (栃木)	458
——全国農協代表者大会	456
——全国農民総決起大会	454
——全道農民大会	458
——新潟県東京大会	454
——西蒲原農民総決起大会	458
——福岡集会	458
——福島県大会	458
米軍王子野戦病院設置反対運動	363
米軍タンク車増車反対闘争	348
米原子力艦隊日本寄港の概況	353
米作10県農民組合共闘会議・関東ブロック会議	454
平和美術展 (第15回)	436
ベトナム	
——侵略戦争反対運動	346
——におけるアメリカの侵略戦争犯罪と日本政府、財界の加担・協力を裁く——東京法廷	435
——におけるアメリカの戦争犯罪を裁く第2回国際法廷	443
——における戦争犯罪調査日本委員会	435
——反戦・軍需輸送拒否国際運輸労働者会議準備会	403
ベ平連	447
ボーリング打ち測量実力阻止・公団機動隊の現地介入粉碎・総決起集会	471

防衛協力会 (防衛協会)	64
保険薬価基準	557

マ 行

間谷製作所事件	609
民主社会党	495
——第7回中央委員会	496, 497
——第7回中央執行委員会	496
——第10回全国大会	498
——第10回全国大会の大会宣言	499
——第10回全国大会で選出された役員	498
——のアジア政策	500
——の核問題使節団	497
——の政権構想	521
——の党勢拡大	501
——の東南アジア調査団	497
——68年運動方針	499
——68年度政策	499
名目賃金	88
茂原市事件	642

ヤ 行

八海事件	429
靖国神社法案	444
雇われ兼業	168
八幡製鉄	66
山口県民間労組連絡会	215
ユネスコ	596
腰痛の業務上外等の取扱いについての通達	338
横須賀方式	355, 538
予算米価要求全国代表者会議	454
予算米価要求農民諸要求貫徹西日本農民総決起大会	453
4・28沖縄デー	361

ラ 行

ラテン・アメリカ労働組合統一常設会議	397
酪農民岡山県大会	464
酪農民総決起大会	464
離職・転職者	
——産業別・規模別	82
——職業別	83
——年齢別	81
臨時給与	100

——創立20周年記念定時総会	581
——の「今後の労使関係の課題と経営者の見解」	584
——の産業平和運動の提唱	577
——のガイディング・ライト	578
——の春闘方針	576
——臨時総会（67年）	579
日ソ労働組合交流委員会第2回会合	403
日本共産党	502
——全国活動者会議	504
——第三次総合計画	503
——第5回中央委員会総会	502
——第6回中央委員会総会	503
——の参院選に対する6大基本政策	510
——の世界共産党会議に対する態度	509
——の選挙闘争	510
日ソ共産党会談	507
日中両国共産党関係の悪化	505
日教組とILO・ユネスコ勧告	597
日本光学労組事件	610
日本鋼管「ハガチー」事件	619
日本航空事件	611
日本郷友連盟	65
日本ナショナル金銭登録機事件	620
乳価・豚肉価格要求全国農協代表者大会	464
乳価紛争	463
入職・離職率	81
年金	
厚生——	567
国民——	567
共済——	567
年金制度	567
年末一時金闘争	284
農家	
新設——	166
離農——	166
農家経済と所得	186
農家数	166
経営規模別——	166
専兼業——	167
農家子弟学卒者	
——数	181
——の就職状況	183
——の農業就業状況	184
農家子弟の進学就業状況	182
農家人口	166, 172

異動形態別——	173
男女別年齢別——	173
農家生計費	187
農家世帯員	
他産業を離職した——	178
他産業に就職した——	174
——の就職した産業	176
——の就職前の就業状態	176
農家と都市勤労者の生計費	187
農家の下水と便所	189
農家の住宅	189
農家の食品消費	188
農家の燃料	189
農家の保有する耐久消費材	189
農業従事者	170
基幹的——	171
農協の要求米価と米価運動	456
農産物価格闘争	450
農政活動	450
農村労働組合第4回大会	475
農地法改悪粉碎・食管制堅持・米価要求闘争推進全国代表者集会	473
農地法改正反対運動	473
農地法・食管制度改変の動き	450
農民坐りこみ行動（米価闘争）	455
能力主義管理	573

ハ 行

バス運賃	137
バス運賃値上げ反対湘南地区連絡協議会	138
パートタイマー	76
麦価要請運動	467
麦価・畜産危機突破対策全国農協代表者会議	467
葉たばこ価格引下げ要求全国農民大会	465
葉たばこ共闘会議（高粱地区）	466
葉たばこ収納所統廃合反対運動	466
葉たばこ収納所統廃合反対耕作者総決起大会	466
8賃闘争の総括	258
羽田事件	351
バージャー声明	381
破防法事件	434
早場米格差金の要請	457
原口四原則	208, 217
反共戦線統一論	216

——スローガン	370
——宣言	370
隊友会	64
宝樹論文	216
ダム建設反対	
——小田川期成同盟	472
——沼田ダム対策協議会	473
——沼田ダム反対共闘会議	473
ダム建設反対闘争	472
単位労働組合	194
単一労働組合	194
炭鉱離職者	549
——対策	550
男女差別	596
弾薬輸送反対闘争	349
畜産物価格運動の体制	463
地方公務員の賃金	258
地方公務員法	596
中国放送事件	634
中央社会保険医療協議会（中医協）	558
中央社保協および健保・共済改悪反対	
中央連絡会議	324
——の各野党への要請書	324
中央社保協第11回総会	337
仲裁裁定	539
中部日本放送事件	624
中立米審反対運動	461
賃金格差	
規模別——	93
産業別——	92
男女別——	95
地域別——	94
年齢別——	96
労働者種類別——	95
賃金管理の能力主義化	574
賃金共同調査センター	405
賃金支払形態	97
賃金相談員	534
賃金相談室	534
賃金労働時間制度総合調査報告	99
通勤就職者	174, 176
津事件	434
定期給与	100
出稼者	
——数	179
——西日本代表者集会	474
——の就業状態	179

出稼農民組合	474
出稼農民の生活と権利を守る労農中央	
集会	475
出稼労働組合	474
出来高給	98
転出就職者	174
転職と賃金変動	84
電通共闘	213
東南アジア労働組合	
——会議	406
総評と——	406
同盟と——	407
同盟	
——1968年運動方針	229
——第4回定期全国大会	228
——第4回定期大会の大会宣言	231
——長期賃金計画	230
——賃闘の中間総括	278
——の共産圏諸国との交流問題	404
——の春季賃金闘争	275
——の春季賃金闘争の経過	278
——の組織方針	210
——の長期賃金計画	275
——の賃金白書	276
東洋ガラス事件	634
東洋酸素市川工場事件	615
都教組勤評事件	314
特別布告24号	375
都市下層階層	66, 159
都市中間層	62
土地取上げ反対闘争	451
土地四原則	377
富山イタイイタイ病の現地調査	340
ドル切りかえ	383

ナ 行

名古屋ダイハツ事件	627
成田空港設置反対闘争	366
成田国際空港対策地権者会	468
成田国際空港対策部落協議会	468
新潟県立病院医療労働者のたたかい	340
二・八会	211
日米労働関係人物交流計画	408
日教組の権利点検月間	320
日経連	
——新役員	583
——事業報告（昭和42年度）	581

新国際空港強制外郭測量阻止三里塚緊急集会	469
新国際空港計画	468
新産別第19回定期大会	232
人事院	530
——報告・勧告	255, 531
新自治労結成準備会	213
生活	
化学労働者の——	156
国鉄労働者の——	150
小・中学教師の——	158
日雇労働者の——	159
生活協同組合	138
生活保護	
——基準	570
——と収入認定	571
政治的大衆行動の概況	343
世界労働教育会議（第1回）	416
世界労連	397, 401
総評・中立労連と——	403
——第34回執行委員会	410
——第54回執行局会議	409
——第55回執行局会議	410
——臨時総評議会	415
全アフリカ労連	397
全沖縄軍労働組合連合会（全軍労連）	385
——の実力行使	394
全沖縄農民組合連合会	388
全沖縄労働組合協議会	375
全沖労連	388
全開連（全国開拓者連盟）	482
——全国開拓者総決起大会	482
——第23回通常総会	482
——新役員	483
全国金属の組合員健康調査	335
全国重工業労働組合連絡協議会（重工労連）	221
全国出稼者総決起大会	474
全国農業会議所	457
全国農協青年組織協議会	457
全国農民総決起大会	457
全国葉たばこ対策共闘会議	465
全国百貨店労組海外事情研究協議会（DILA）	405
仙台警察スパイ事件	433
全通旭川猿払事件	635
全通中郵差戻事件	613

全日農（全日本農民組合連合会）	462, 476
——運動方針	477
——甘藷価格等要求代表者集会	467
——新役員	479
——創立10周年	452
——第2回中央常任委員会	472
——第8回中央常任委員会	476
——第10回全国大会	476
——西日本府県連代表者会議	454
——の中央集結米価闘争	454
——の米闘方針	453
——の要求米価	453
全日本相互銀互銀行労働組合連合会議（相銀労連）	212
全農総連（全国農民総連盟）	462, 480
——新役員	481
——第5回代議員総会	480
——第6回代議員総会	480
全農同（全国農民同盟）	481
——現役員	482
——農民年金制度創設要求	481
全農林長崎統計事務所事件	639
泉北ニュータウン反対闘争	473
争議統計	235
争議	
——の概況	235
——の産業別・企業規模別分布	241
——の諸形態	240
——の特徴をもたらした要因	238
——の要求事項	243
主要団体別にみた争議	244
総合決定給Ⅰ	99
総合決定給Ⅱ	99
総評	
——第34回定期大会	222
——第34回定期大会の大会宣言	225
——第35回臨時大会	226, 270
——第35回臨時大会の大会宣言	227
——67年度運動方針	223
——代表団の訪米	407
——の組織方針	209

タ行

第1回高齢者集会	332
第一次沖縄社会保障調査団	337
第39回メーデー	368
——実施状況	368

——の運営方針	547
——の正常化	547
失対就労者の動き	549
地主	60
資本家階級	60
資本所有者	60
自民党	
——第20回党大会宣言	523
——の参院選への公約	523
社外工	76
社会党	485
——委員長・書記長の辞意表明	485
——第29回臨時全国大会	486
——第29回臨時大会宣言	488
——第29回臨時大会選出の役員	487
——第30回定期全国大会	488
——第30回定期全国の大会宣言	490
——の参院選闘争方針	491
——の地域割選挙	492
社会保険審議会	554
社会保障制度審議会	554
社会保障闘争全国活動者会議	327
社会保障討論集会（第6回）	335, 337
11・9沖縄返還統一中央集会	361
11・5全国統一行動	352
10月社会主義革命50周年を祝い国際労 働組合大集会	413
住宅	145
就業者	
——数	69
鉱工・建設業——	52
第三次産業——	52
農林・漁業——	51
社会階級構成表	55
社会階級構成変化の特徴	56
宗教者平和日本大会	442
週休制	105
週休二日制	104, 105
首相訪米反対運動	352
10・6統一中央集会	351
10・21国際反戦統一行動	346
10・26ストライキ	255, 257
春季賃上額と率	89
春闘	
——構想（68年）	262
——序盤のうごき	271
——準備過程	270

——中盤のうごき	273
——終盤のうごき	274
——宣言	267
——の総括	274
春闘共闘委員会	
——合理化反対・時短・災害中央討 論集会	291
——全国青年婦人統一行動日	254
——賃金白書	103, 268
春闘共闘委第1回	262
第2回春闘戦術委員会	271
68年春闘共闘委員会	262
春闘における総評・中立労連の同盟 への共闘申入れ	268
春風堂事件	626
標準生計費	
大蔵省の——	161
人事院の——	161
総評の理論生計費	161
標準世帯	570
消費者物価	134
——指数	138, 140
——値上げ反対運動	138
昭和40年代の雇用問題（日本経済調査 審議会）	543
職安の職業紹介	
——企業の不採用理由	86
——年齢別	85
職業病	
——産業別発生状況	131
——の種類	132
——発生件数	129
職業訓練にかんする世界労働組合会議	413
職種給	98
職能給	98, 99
職務給	98, 99
食糧管理制度を守る全国連絡会議（食 管連）	459
食糧自給率の低下	449
女子結婚退職制	596
女子若年定年制	596
食管制度改廃への動き	460
初任給	88
白鳥事件	424
新規学卒就職者	
——産業別	79
——職業別	79

国際人権年	586
国際運輸労連 (ITF)	405
国際化学一般労連 (ICF)	405
国際キリスト教労連	397
国際金属労連第21回世界大会	422
国際全属労連日本協議会 (IMF・JC) 207, 213	
—— 1年間の動向	213
—— 総評・同盟の態度	213
—— の賃金白書	280
国際建築・木材・建築資材労働者会議	409
国際産業別組織 (ITS)	397
—— 総会	417
—— とわが国労組	405
国際自由労連	397, 402
—— アジア地域組織第29回執行委員	
会	419
—— 沖縄調査団報告書	380
—— 第43回執行委員会	417
—— 調査団の沖縄訪問	379
国際商業事務技術労連 (IFET)	405
国際食品労連 (IUF)	405
国際石油化学労連	212, 405
国際労働組合組織	397
—— にたいするわが国労組の関係	398
国勢調査	55
国鉄動力車事件	618
国民救援会	432
国民生活白書	147
国労田町電車区事件	629
国労・動力車の5万人合理化反闘対争	271
国労福山事件	616
国労の職場団交権	309
—— にかんする公労委の勧告	310
—— にかんする地方調停委員会の調	
停案	310
—— の現場協議に関する協約	312
国労の軍需物資輸送拒否闘争	347
国家公務員法	596
五分位階級別家計収支	142
雇用	
産業別——	71
企業規模別——	72
企業の雇用対策	75
雇用労働者数	70

サ 行

災害補償要請運動	475
----------	-----

最低賃金制度 (全国全産業一律)	537
最低賃金法	529, 535
最低賃金審議会	
地方——	537
中央——	530, 536
裁判移送撤回闘争	392
佐賀教組事件	624
佐藤首相外遊反対闘争	351
サラリーマン	61
参議院選挙	512
—— の争点	512
—— 政党別の当選者数	513
—— 政党別の得票数および得票率	513
参議院の新分野	514
産業別組織の動向	211
—— 化学産業	211
—— 紙パルプ産業	212
—— 金属・機械産業	211
—— 金融関係	212
—— 公務	213
産業別労働組合インタナショナル	397
三派全学連	469, 477
三里塚空港実力阻止・旗びらき総決起	
大会	470
三里塚空港実力粉碎・砂川基地拡張阻	
止現地総決起集会	470
三里塚空港反対県共闘会議	469
三里塚空港反対大集会	470
三里塚空港粉碎8・15平和集会	468
三里塚空港粉碎・用地買収阻止・現地	
決起集会	470
三里塚国際空港粉碎・ベトナム侵略戦	
争反対・反戦青年成田集会	470
三里塚・芝山連合反対同盟	468
自衛官・警察官・保安サービス員	62
自衛隊員	
—— の出身階層	63
—— の除隊後の帰すう	64
—— の入隊理由	64
自衛隊除隊者雇用協議会	64
塩路自動車労連会長の訪ソ	404
実質賃金	70
—— 指数	90
失業保険行政	545
失業保険受給者	78
失業保険法改正反対運動	474
失対事業	

軍事輸送拒否国際会議	208
兼業従事者	168, 170
兼業の種類	168
原子爆弾被爆者実態調査	444
原水爆禁止運動	
——アジア核禁会議（第2回）	441
——第13回原水爆禁止世界大会	436
——故久保山愛吉氏墓前祭	446
——被災14周年3・1ビキニデー中央集会	446
——被災14周年全国大会	446
——被爆22周年原水爆禁止世界大会	435
原水爆禁止科学者会議（第2回）	442
健康保険	
——制度の改革	561
——法の改訂	553
健康保険等臨時特例法（健保特例法）	323, 555
——による患者負担増	566
——の災害	329
健保・共済改悪反対の中央行動日誌	324
健保・共済改悪反対の闘争の総括	327
健保組合・共済組合の民主化のたたかい	331
健保組合対策会議	337
権利討論集会	320
公害対策全国連絡会議	339
厚生省の医療保険抜本的改革試案	330
高速自動車道路反対闘争推進日本代表者会議	472
高速道路建設反対福島県共闘会議	471
公務員共闘	
——青年婦人連絡会議	253
——戦術委員会	255
——にたいする政府の回答	253
——の国会闘争・対政府交渉	255
——の人事院にたいする申入れ	252
——の政府への統一要求	251
——の第1次統一行動	254
——の第2次統一行動	255
——の第3次統一行動	255
——の第4次統一行動	255
——の第8次統一賃金闘争方針	248
——の第8次賃金闘争の経過	252
公務員賃金改正にかんする閣議決定	256
公務員賃金対策特別委員会	254
公明党の独自の労働組合	209
合理化	

——の特徴	109
——の背景	108
公立小中学・高校の——	122
国鉄の——	116
政府関係特殊法人の——	122
郵便・電信電話の——	120
印刷・出版業の——	115
化学工業の——	113
金属工業の——	116
石炭鉱業の——	115
繊維工業の——	114
造船・機械工業の——	111
鉄鋼業の——	110
電気産業の——	112
合理化反対闘争（企業別）	
石原産業の——	305
川岸工業仙台工場の——	303
住友鉱山別子鉱業所の——	305
全金大谷重工支部の——	304
東京交通労組の——	306
東洋高圧の——	304
日産・プリンス全国金属支部の——	302
日本鋼管川崎製鉄所の——	301
日本シャフトの——	302
富士製鉄の——	301
松尾鉱山の——	306
三井化学・三井化成の——	304
三菱生野・尾去沢鉱山の——	306
合理化反対闘争（産業別）	
合化労連の——	296
国鉄労働組合の——	300
全印総連の——	298
全鉱の——	299
全国金属の——	295
全織同盟の——	297
全造船機械の——	294
全電通の——	300
炭労の——	298
鉄鋼労連の——	294
電機労連の——	294
合理化反対闘争方針	
総評の——	289
同盟の——	293
合理化反対・労働時間短縮・労働災害	
中央討論集会	335
公労委	539
国際空港建設紛争総決起大会	469

事項索引

ア 行

アジア太平洋理事会 (ASPAC)	441
アジアの平和のための日本大会	447
アジア労働組合経済会議 (第1回)	419
アフリカ労組連合	397
アラブ国際労連	397
ILO	
——加盟国数	587
——条約, 勧告	589
——総会	588
——第100号条約	594
——の決議	591
国際人権年	586
男女差別	596
ユネスコへの日教組の回答	596
安保6・4事件	314
安保6・4事件, 都教組勤評事件の最 高裁のたたかいを支援する会	316
安保破棄・諸要求貫徹千葉県実行委員 会	468
板付基地撤去闘争	365
一酸化炭素中毒症特別措置法案	555
医療費	137
エンタープライズ寄港反対闘争	355
栄養	146
青梅事件	427
沖縄	
——裁判移送撤回闘争	392
——初期の労働運動	373
——初期の労働争議	374
——土地四原則	377
——ドルきりかえ	383
——労働運動の時期区分	373
——の三大選挙	394
——の食糧闘争	373
——の賃金水準	378
——の統一春闘	389
——の労働三法の成立	375
——の労農同盟	392
——返還闘争	360

沖縄官公労	381
沖縄教職員会	377
沖縄県祖国復帰協議会	383
沖縄県労働組合協議会 (県労協)	389
沖縄県労協の国際自由労連加盟	404
教公二法阻止闘争	393
軍事基地反対闘争	363
4・28 沖縄デー	361

カ 行

化学組織統一整備特別委員会	212
夏季一時金闘争	282
核問題についての三党共同声明	445
家計調査	142, 149
学校教育法の一部を改正する法律案	525
神奈川県民間産業労組懇談会	215
干害危機突破県下農民総決起大会(福岡)	475
干害対策西日本代表者会議	476
甘藷価格引上げ要求	467
完全失業者	79
企業整備	77
季節的受給者の通年雇用奨励制度	546
北九州地区労働組合主義連絡会議	215
基本法農政	450
9・9国民総決起大会	459
給与構成調査報告	97
給与構成比率	97
教育三法案	317, 524
教育三法案に反対する19氏の声明	318
教育三法粉碎, 4・23勤評闘争10周年 都教組全分会代表者会議	317
教育公務員特例法の一部を改正する法 律案	525
教員の地位に関する勧告	596
教公二法阻止闘争	393
京都事件	434
京都教組事件	632
倉石農相罷免要求	461
群馬教組事件	606
群馬教組松本事件	607
軍事基地反対闘争	363

検印省略

日本労働年鑑 第39集／1969年版

発行	昭和43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 3000 円

—Contents—

Labour Diary/1

Introduction—Labour Affairs in Japan 1967—1968/19

Part 1 *Conditions of Working Class*/49

- I *Structure of Working Class*/50
- II *Structure of Employment and Labour Market*/68
- III *Wages and Working-Day*/87
- IV *Capitalistic Rationalization of Industries*/107
- V *Living Conditions of Workers*/133
- VI *Conditions of Farmers*/164

Part 2 *Labour Movement*/191

- I *Trade Union Organizations*/192
- II *Congresses of National Trade Union Centres*/221
- III *Labour Disputes*/234
- IV *Trade Union Struggle for Wages (1)* /247
- V *Trade Union Struggle for Wages (2)* /261
- VI *Struggle against Capitalistic Rationalization*/288
- VII *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union*/308
- VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System* /322
- IX *People's Political Activity*/342
- X *Labour Movement in the Okinawa*/372
- XI *Japan in International Trade Union Movement*/396
- XII *Movement for Defence of Civil Rights*/423
- XIII *Movement for Peace*/435
- XIV *Farmers Movement*/448
- XV *Political Parties of Working Class*/484

Part 3 *Policy for Labour-Management Relations*/515

- I *Labour Policy of Government*/516
- II *Wage Policy of Government*/529
- III *Employment Policy*/541
- IV *Social Security*/552
- V *Labour Policy of Employers Organization*/572
- VI *I. L. O.*/586

Appendix/601

- (a) *Judicial Precedents*/602
- (b) *Directory of Trade Unions*/660
- (c) *List of Trade Unions*/667

List of Statistical Tables

Index