

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
——昭和四三年労働白書の公刊——経団連総
会決議と自民党大会宣言——職業訓練法の全
面改正——自民党総務会の裁判批判

概

要

一、一九六八年十一月、労働省は有馬職業安定局長を労働事務次官に昇任させ、つづいて一九六九年四月には有馬次官の退任にともなう後任として、村上職業安定局長を労働事務次官とした。このことは、官庁における人事異動のたんなる一コマに過ぎない出来事であるが、当面する労働政策の基調を偶然にしるあまりにも象徴的に示している。

改めていうまでもなく、労政局長↓労働事務次官という人事異動コースが、労働省創設以来確立したルールとなっていたことは、労働政策遂行の中軸が労働省労政局にあるという事実とその基礎を置いていた。そしていまや、この長い不文の伝統が崩壊し職業安定局長↓労働事務次官コースがぎずかれたことは、新しい情勢に対応する労働力・労働市場政策が労働政策の中軸を形成したという現状を、最も明確に表明したものといってよいであろう。

一、戦後二十余年間に、世界にその類をみない急速な経済成長にともなって、産業構造の「高度化」、就業構造の「近代化」とともに、かつて一度も経験したことのない「労働力不足」という新しい事態を迎えるに至った。しかも、今後ひきつづき経済の安定的成長を確保するためには、「経済の効率化」に即応する「労働者の能力

開発とその有効発揮」以外にはない。

労働省の策定した昭和四四年度重点施策は、以上のような観点から、総合的雇用政策の展開を主軸として、その基本方向を定めている。労働大臣が、第六一国会におこなった労働政策にかんする所信表明も、同様にこの基本路線の上に立っているし、さらにその予算的措置としての昭和四四年度労働省関係予算もまた、まったく同じ基礎の上に編成されているといつてよい。

なお、昭和四三年労働経済の分析（『労働白書』）も、右のような政策展開の基盤を分析し、あわせて所得政策への接近という従来にみられぬ新しい姿勢を示しつつ、その結論として、国民経済の長期的成長を確保するために、労働力の流動化と職業訓練の拡充を、重ねて強調している。

一、労働省は、第六一国会において、労働力政策の質的側面を担う、いわば「腕とカン」の技能労働者の養成から転じて、「腕と頭」の技能労働者の養成確保を目指す職業訓練法の全面改正を実現した。しかし、失業保険制度の「改正」、労働保険の徴収一元化、家内労働法の制定という労働力政策遂行上の一連の法制的措置は、いずれも廃案という事態に追い込まれ、その実現をみるに至らなかった。

なお、労働政策の転換にともなう労働行政機構の空前の大改革構想も、関係省庁の意見の対立と機構改革反対の世論の動向にともない、国会提案に至らぬまま見送られ、今後の課題として残された。

このように、労働政策の展開にとってきわめて不本意な結果の生じた理由は、直接的には「大学の運営に関する臨時措置法（昭和四四年法律第七〇号）」の制定が、健保特例法、防衛二法につづいて、政

府全体の最重点政策として躍り出し、法規・慣例を打ち破る異常な国会運営を通じて、ついにその実現をはかれたためにほかならない。

この強行策を貫く政策主体の意思については、成長経済の転機を迎えて国家のとるべき施策を指摘する経団連の総会決議と、政府与党である自由民主党の政策の基本を示す大会決議が、ともに文教政策の確立、大学問題の解決を必要不可欠のものとしていることに注目しておきたい。

一、労使関係のあり方については、労使が新しい時代に即応し、国民経済的見地に立って合理的な紛争処理がはかれるよう、その施策をすすめるとともに、反社会的暴力活動を断乎排除することを基本としている。ところで、一九六九年四月二日、最高裁が都教組事件（昭和四一年（あ）第一二二九号）と安保六・四事件（昭和四二年（あ）第四〇一号）の判決を示すにいたり、自由民主党総務会は最近の裁判の動向にふれ、立法院としての対処について論議され、結論として党機関の一つとして「司法制度調査会」の設置を決定した。今後、この種の裁判批判の動向については深い留意を要するものといえよう。

1 労働行政の重点施策と 労相の所信表明

本格的な労働力不足という条件のもとで、経済の長期的、安定的成長を確保するためには、すべての労働者の能力の開発向上とその有効発揮をはかる以外に、その態勢を整えることが必要不可欠である。しかも、この経済の安定成長の確保こそが、労働者の生活安定と福祉向上を保障し、労働者のバラ色の楽園を約束する。だから、労使関係はこの国民経済の立場を理解し、話し合いによる合理的な処理が必要であり、このバラ色の秩序を乱すものは断乎排除する。

このような政府・自民党の一貫した労働政策の基調は、逐年その実質を固め、行政的措置から法制的整備まで積み重ねてきていることとはいうまでもない。しかし、その政策展開の現実には、その作文のとおり平坦なものでないこともまた明らかである。労働者の具体的な生活と権利の保障は、政府・自民党の労働政策のなかにあるのではなく、それとたたかいのなかにあるからである。

その意味で、労働政策の基調を次の基本文書から、またその紙背からあますところなく把握しておく必要がある。

【昭和四四年度労働省重点施策（概要）】

労働政策についての基本的考え方

経済の高度成長とともに、就業構造の近代化、労働力不足への移行、人口の都市集中等、わが国の社会経済全般にわたる構造変化が進みつつあり、このような経済、社会の変化に対応する総合的労働政策の樹立が必要である。当面特に労働力不足経済への移行に対処し国民の創造的活力を活かしつつ国民経済の安定的成長をはかり、著しい環境の変化に即応し経済発展の担い手である労働者の生活安定と福祉向上をはかるため、次の基本方向に沿って労働行政を推進することとする。

(1) 労働者の能力の開発向上と有効発揮

新規労働力供給の減少、学歴構成の高度化、人口構造の高齢化等により労働力不足は本格化する情勢にある。しかし、わが国では第一次産業、第三次産業等を中心に生産性の低い分野が残っており、全体としていまだ労働者の能力が十分に活かされているとはいえず、国民総生産は世界第三位であるが、就業者一人当りの生産性では欧米の半ば程度に過ぎない。技術革新の一層の進展、産業構造の高度化に対応し、すべての労働者がその能力を最大限に発揮できるよう態勢を整えることが必要である。このため、

(一) 国民経済的視野にたって企業、産業において労働者の能力が十分に発揮できるよう労働力の誘導をはかるとともに、中高年齢層、婦人等の労働力を積極的に活かし、労働力不足に的確に対処すること

(二) 現行の職業訓練制度を全面的に改正し、段階的体系的な制度を確立するとともに、企業内訓練の振興のための職業訓練法人の創設及び育成その他の援助体制の強化、技能検定実施のための民間との協力体制の整備（技能検定協会の設立）等を行ない、新しい時代の要請に即応したものである。

(2) 労働者の生活安定と福祉向上

雇用労働者とその家族は、今や国民の大多数をしめ、その生活水準は賃金上昇にともない向上している。他面、技術革新の進展により職場環境は大きく変化するとともに新しい災害、職業病の危険、労働の緊張化、単調化等の問題が生じている。また、新しい世代を担う勤労青少年のための施

策は抜本的に拡充される必要がある。労働行政の立場からこれらの諸問題に取組み労働者の生活安定と福祉向上をはかることが必要である。このため、

(一) 労働災害、職業病の防止対策を推進するとともに、職場環境の変化に対応し、労働基準に関する基本的な調査研究を行なうこと

(二) 新しい世代を担う勤労青少年の健やかな成長を促進するための対策を抜本的に拡充すること

(三) 家内労働法を制定し、家内労働対策を整備充実するとともに、零細企業に対する労働保険の適用拡大、身体障害者対策の充実等労働者に対する福祉対策を強化することとする。

昭和四四年度の重点施策

(1) 総合的雇用政策の展開

今後、わが国では、新規学卒労働力供給の減少、人口構成の高齢化等労働力の量質両面にわたる変化が急速に進展し、労働力不足へ移行する。

このような情勢に対処し、人間の能力が十分活かされるような社会、経済態勢への移行を促進し、労働力の面から国民経済の発展と豊かな国民生活の実現に寄与するため、重要産業への労働力誘導、新規学卒者の職場適応、中高年齢者、身体障害者等の雇用促進等総合的雇用政策を展開する。

一 労働力不足対策の積極的推進

二 地域の実情に即した雇用対策の強化

三 新規学卒者対策の強化

四 中高年齢者雇用促進対策の強化

五 総合的な身体障害者職業対策の展開

六 雇用の促進、安定のための特別対策の強化

以上のほか、建設、出稼労働者対策の強化、万国博覧会労務対策の推進、産炭地域労働力対策の積極的推進、失業対策事業の運営改善をはかる。

(2) 職業訓練制度の全面的改正

最近における技能労働者不足の深刻化及び技術革新の進展にともなう技能労働の質的变化に対応して、労働者の能力の開発とその質的向上対策を

強力に推進し、労働者の生活の安定と経済の発展をはかるため、職業訓練法制定後一〇年を経過した現行制度の全面的改正を断行し、時代の要請に応えうる「腕と頭」を備えた新しいタイプの職業人の養成確保をはかることとする。

一 段階的、体系的な制度の確立

二 企業内職業訓練の振興

三 公共職業訓練の拡充

四 職業訓練指導員等の資質向上と養成確保

五 新規訓練職種の開発と訓練内容の充実

六 新訓練技法の開発

七 技能照査の実施

八 技能検定の拡大実施

九 職業訓練による国際協力の推進

十 技能尊重の気運の醸成と広報活動の強化

(3) 産業構造、社会環境の変化に対応する労働基準行政の展開

労働力の都市集中化、技術革新による労働態様の変化等から職場環境、労働者生活の面には新たな問題が生じており、また、小零細企業の労働者あるいは家内労働者等労働条件の遅れが目立つものも残されている。これらの諸問題に積極的に対処し、きめの細かい施策を講じるとともに、今後のわが国経済及び労働の長期的展望のもとに、労働基準に関する基本的調査研究を行ない、逐次その具体化をはかる。

一 労働基準に関する基本的調査研究とその具体化

二 近代化の遅れた分野、社会的問題となっている分野の労働者に対するきめ細かな施策の推進

三 総合的な家内労働対策の確立推進

四 合理的賃金制度の推進

五 勤労者財産形成政策の推進

(4) 労働災害防止のための抜本的対策の確立と推進

技術革新の進展により新しい災害、職業性疾病の発生の危険が高まり、労働力不足とともに、未熟練労働者、中高年齢労働者の増加等の災害増加要

因も現われている。このような情勢に対処し、新たな観点から法制的措置も含め労働災害防止対策の総合的な検討に着手するとともに、労働災害防止基本計画に則り、科学的災害防止対策、職業性疾病预防対策の新しい展開をはかることとする。

一 法制的措置を含めた労働災害防止対策の総合的検討

二 労働災害防止基本計画を中心とする科学的災害防止対策、職業性疾病予防対策の充実強化

三 災害防止サービス網の確立、中小企業、危険有害業務企業等に対する指導援助の積極化

(5) 婦人の能力の有効発揮と福祉対策の推進

経済社会の発展にともない、婦人の社会的経済的役割がますます大きくなってきているので婦人が職場、家庭、社会においてその能力を有効に発揮できるよう条件の整備を進めるとともに、その保護福祉の増進と地位の向上をはかる。

一 婦人の労働能力の有効発揮と地位の向上

二 婦人労働者、労働者家族の福祉増進

(6) 勤労青少年の健やかな成長のための総合的施策の樹立推進

勤労青少年は、人間の成長期にあり、かつわが国発展の担い手であり、その限らない将来性に期待しつつ勤労青少年対策を抜本的に拡充することとし、勢労青少年が健全な職業人、社会人として成長しうるよう、職業選択から就職後の生活設計にわたるまでの積極的な援助を行なうため総合的な施策を樹立推進する。

一 新規学卒者に対する職業指導及び職業紹介の強化

二 新規学卒者の就職後の追指導の強化

三 勤労青少年の受入れ体制の整備

四 勤労青少年に対する福祉施設の拡充整備

五 勤労青少年の積極的余暇活動の振興

(7) 社会経済情勢の変化に即応する積極的労政行政の展開

資本自由化の進展、労働力不足への移行、その他内外諸情勢の動き等により労働情勢は大きな変化をみせつつある。これらの諸情勢を的確に把握

し、労働経済等に関する長期的展望に基づく労働政策を樹立するとともに、労働者側、使用者側等最高幹部による労働関係懇話会の開催、産業・業種レベルにおける労使話し合いの場の設置、労働教育の拡充、労働委員会の機能の充実等新時代に即応した労使関係を確立し、労使関係上の諸問題を国民経済的見地に立って合理的に処理する気運を醸成する。また、中小企業集団に対する指導と助成を強化するとともに、中小企業退職金共済制度を拡充改善し、中小企業労働対策を強化する。

(8) 労働保険の適用拡大

零細企業に対する労働保険の適用拡大と労働保険の適用徴収事務の一元化を推進するとともに、失業保険受給資格者の就職を促進し、不正受給対策を強化する。また、労災保険及び失業保険制度の改善を進め、労働保険相談員を労働基準監督署及び公共職業安定所に設置する

(9) 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に対処し、アジア地域等における発展途上国に対する技術協力の推進、ILO、OECD等国际機関の諸活動への積極的協力、職業訓練、安全衛生等に関する国際交流の促進、海外情報の収集と対外啓蒙活動の強化をはかり国際労働行政を充実強化する。

【第六一回通常国会における原労働大臣の所信表明】 第六一回通常国会に当たり、当面の労働行政の諸問題について一言所信を申し述べ、各位のご理解とご協力を得たいと思います。

私は、今後の労働行政の基本的な課題は、つぎの二つであると考えます。一つは労働者の能力の開発向上と有効発揮をはかり、労働力の面から経済の安定的な成長を確保することであり、二つは、労働条件の向上、職場環境の改善、福祉対策の拡充をすすめて、労働者とその家族の豊かな生活を実現することにあります。

私は、このような考えに基づいて、積極的に労働行政を推進してまいり所存であります。

まず雇用対策について申し上げます。労働力不足の傾向は、最近、経済、社会の全般に急速に浸透してまいりました。しかし、今日の労働力不足は、西欧諸国におけるような完全雇用の状態とは異なり、婦人、中高年

齢者等についてなお雇用促進の余地が残っております。国民各層がこの事態をよく認識し、安易に人手に頼る傾向を是正することが肝要であり、すべての労働者がその能力を十分に活かすことができるよう、経済の効率化を促進しなければなりません。これとあわせて、今後は、労働力不足時代にふさわしい雇用対策を展開することといたします。当面は、重要産業とくに輸出関連中小企業への雇用促進、公共職業安定所の窓口における職業紹介の即時処理化をすすめてまいります。

中高年齢者、家庭婦人、身体障害者については、その特性に応じた職業への就職を促進いたします。とくに家庭責任をもつ中高年齢婦人については、安心して職業生活を送ることができるよう諸条件の整備をはかつてまいります。

失業対策事業については、来年度も就労者の賃金を一二%引上げることといたしました。これとあいまって失業対策事業の運営管理が適正に行なわれるよう、引き続き努力いたしたいと思っております。

今後の石炭対策のあり方につきましては、さきに閣議決定を行ないました。労働省といたしましては、この閣議決定の趣旨に沿って、石炭鉱業の雇用確保、離職者に対する援護、産炭地域の雇用安定等の諸施策を講じてまいる考えであります。

最近、生産現場の中核をなす技能労働者の不足は著しく、昨年の不足数は、一八四万人にも及んでおります。また、技術革新が急速に進展するにつれて、生産設備の近代化がすすみ、技能労働者の職務内容にも質的な変化がみられるようになってまいりました。

このような事態に対処するためには、職業訓練制度を時代の要請に応え得るよう刷新整備することが緊急の課題であります。このため、昨年七月の中央職業訓練審議会の答申に基づいて、現行職業訓練制度を全面的に改正し、整備するため、職業訓練法の改正法案を今国会に提出し、ご審議願うべく目下準備をすすめているところであります。これとあわせて、公共職業訓練所の拡充、事業内職業訓練に対する助成の強化、技能検定の飛躍的な拡大実施をはかることといたします。なお、昭和四五年にわが国で開催される技能オリンピックについても、所要の準備をすすめてまいりま

す。

以上のような施策を通じて職業訓練行政を質量ともに拡充してまいりたいと思っております。

労働災害の発生状況は、逐年減少の傾向を辿ってまいりましたが、いまなお年間六千人に近い死亡者を含め、多数の死傷者が発生しております。しかも最近、災害発生率の減少傾向が鈍化し、まことに遺憾にたえまません。しかも、今後は、高年齢労働者や未熟練労働者の増加から、災害が増加するおそれがあり、楽観を許さない状況であります。

労働災害の防止は、労働行政の最重点課題であります。今後、「労働災害防止基本計画」の線に沿って、科学的な労働災害の防止対策と職業性疾病の予防対策を、積極的にすすめてまいります。

労働者の労働条件は、全体として向上してまいりました。しかし、労働災害の防止や中小零細企業における最低労働条件の確保はまだ十分ではありません。労働基準行政の推進については、今後とも一層努力いたしたいと思っております。

家内労働対策については、昭和四一年以来家内労働審議会に対して、総合的家内労働対策の樹立について審議を願っていたところであります。昨年一二月答申を得ましたので、これに基づいて今国会に家内労働法案を提出し、ご審議いただくことといたしております。法制的措置を含め、今後実効ある家内労働対策を強力にすすめてまいる考えであります。

最低賃金制については、改正最低賃金法に基づいて、わが国の実情によりよく即応した効果的な最低賃金の普及に努めているところであります。最低賃金制の基本的なあり方については、目下中央最低賃金審議会において検討を願っております。答申が得られ次第、これを尊重して、所要の措置を講じたいと思っております。

勤労者の生活を長期的に安定するためには、勤労者財産形成政策を推進することがきわめて重要であります。今後、持家取得を中心として、勤労者財産形成政策を積極的にすすめてまいりたいと考えております。

失業保険及び労災保険制度についても、失業保険法と労災保険法の一部改正法案、両保険の適用徴収事務を一元化するための法律案、及びこれら

第159表 昭和44年度労働省関係予算の概要

I 予算規模		(単位 百万円)		
会 計 区 分		昭和43年度 予 算 額	昭和44年度 予 算 額	比 較 増△減額
一 般 会 計		109,803	114,329	4,526
労働保険特別会計		149,452	187,167	37,715
失業保険特別会計		206,817	230,887	24,070
石炭対策特別会計		5,091	7,637	2,546
II 主要事項		(単位 百万円)		
事 項		43年度 予 算 額	44年度 予 算 額	比 較 増△減額
I 総合的雇用政策の展開				
1 労働力不足対策の積極的推進		69,763	78,171	8,408
(1) 労働力不足に対処する総合的計画の策定推進		11,685	14,827	3,142
(2) 労働力誘導のための施策の展開		33	28	△ 5
(3) 職業紹介の効率化の推進		161	477	316
(4) 雇用促進住宅の建設		1,394	1,552	158
(5) 雇用促進融資の拡充改善		10,052	12,674	2,622
(6) 雇用促進融資の拡充改善		(13,000)	(14,300)	(1,300)
(7) 職業研究所の設置による職業に関する基礎的研究の強化		10	46	36
(7) 雇用関係統計の整備拡充		35	50	15
2 地域の実情に即した雇用対策の強化		3,317	2,983	△ 334
(1) 大都市圏雇用対策の推進		2,017	1,407	△ 610
(2) 地方雇用対策の推進		1,300	1,576	276
3 新規学卒者対策の強化		21	111	90
4 中高年齢者雇用対策の強化		4,870	4,221	△ 649

事 項	43年度 予 算 額	44年度 予 算 額	比 較 増△減額
5 総合的な身体障害者職業対策の展開	3,401	4,329	928
6 雇用の促進, 安定のための特別対策の強化	1,193	1,183	△ 10
7 建設, 出稼労働対策の強化と万国博覧会労働対策の推進	662	1,041	379
8 産炭地域労働力対策の積極的推進	5,091	7,637	2,546
9 失業対策事業の運営の改善	39,523	41,839	2,316
II 職業訓練制度の全面的改正	11,431	13,397	1,966
1 段階的, 体系的な制度の確立	3	6	3
2 企業内職業訓練の振興	143	299	156
3 公共職業訓練の拡充	10,588	11,354	766
4 職業訓練指導員等の資質向上と養成確保	349	1,377	1,028
5 新規訓練職種の開発と訓練内容の充実等	21	26	5
6 技能検定の拡大実施	146	226	80
7 職業訓練による国際協力の推進	157	73	△ 84
8 技能尊重の気運の醸成と広報活動の強化等	24	36	12
III 産業構造, 社会環境の変化に対応する労働基準行政の展開	3,401	4,173	772
1 労働基準に関する基本的調査研究とその具体化	8	11	3
2 近代化の遅れた分野, 社会的問題となっている分野の労働者に対するきめ細かな施策の推進	3,157	3,888	731
3 総合的国内労働対策の確立推進	94	117	23
4 合理的賃金制度の推進	133	148	15
5 勤労者財産形成政策の推進	9	9	0

事 項	43年度 予算額	44年度 予算額	比較 増△減額
Ⅳ 労働災害防止のための基本的対策の確立と推進	1, 166	1, 298	132
1 科学的災害防止対策, 職業性疾病予防対策の充実強化	491	579	88
2 災害防止サービス網の確立, 中小企業・危険有害業務企業等に対する指導援助の積極化	675	719	44
Ⅴ 婦人の能力の有効発揮と福祉対策の推進	281	320	39
1 婦人の労働能力の有効発揮と地位の向上	169	185	16
2 婦人労働者, 労働者家族の福祉増進	112	135	23
Ⅵ 勤労青少年の健全な成長のための総合的施策の樹立推進	2, 253	1, 838	△ 415
1 新規学卒者に対する職業指導及び職業紹介の強化 (Ⅰの3と重複)	21	112	91
2 新規学卒者の就職後の追指導の強化 (Ⅰの3と重複)			
3 勤労青少年の受入れ体制の整備	2, 215	1, 709	△ 506
4 勤労青少年に対する福祉施設の拡充整備			
5 勤労青少年の積極的余暇活動の振興	17	17	0
Ⅶ 社会経済情勢の変化に即応する積極的労政行政の展開	1, 136	1, 199	63
1 労働経済等に関する長期的展望に基づく労働政策の樹立	36	47	11
2 労使関係の安定促進	97	107	10
3 中小企業労働対策の強化	1, 003	1, 045	42
Ⅷ 労働保険制度の改善と適正な運営	6, 014	9, 877	3, 863
Ⅸ 国際労働行政の充実強化	380	356	△ 24

事 項	43年度 予算額	44年度 予算額	比較 増△減額
1 フジア地域等における発展途上国に対する技術協力推進	7	10	3
2 国際機関の諸活動への積極的協力	210	265	55
3 労働行政における国際交流の促進 (Ⅱの7と重複)	154	70	△ 84
4 海外情報収集及び対外啓蒙活動の強化	9	11	2

の法律の施行に伴い関係法律の技術的整理を行なうための法律案を今国会において審議いただくこととしております。その内容は、五人未満事業所への適用拡大をはかるとともに、失業保険給付の改善と制度の健全化をはかり、あわせて両保険の適用徴収事務を簡素化するための事務処理の一元化を行なうことであります。労災保険制度の改善につきましても、労災保険審議会において、本格的な検討を願っているところであります。審議会の今後の審議状況を参酌しつつ、具体策を検討してまいりたいと考えております。

勤労青少年は、明日の日本を支える原動力であります。心身ともに成長期にある勤労青少年が、健全な職業人、社会人として成長することができると、職業安定機関と学校との連繋を強化し、職業選択から就職後の生活設計にわたる一貫した総合的な施策をすすめてまいります。

最後に労使関係について申し上げます。組織労働者の増加に伴って、労使関係の動向が、政治、経済、社会の各般に大きな影響を及ぼすようになってまいりました。今後の複雑な内外諸情勢を考えると、労使関係の安定は、従前にもまして強く要請されるのであります。

私は、労使が経済社会の発展にない手として、相互の立場をよく理解することが肝要であると考えます。そして労使が、国民経済的視野から、良識をもって、賃金問題をはじめとする労使間の諸問題を、話し合いで、自主的に解決することを期待いたします。私としても、そのような気運の

醸成に最大の努力を払ってまいります。

以上当面する労働行政の諸問題について私の所信を申し上げた次第であります。これまでの著しい経済発展に伴って、就業構造の近代化がすみ、労働行政の対象である労働者とその家族はすでに国民の大部分を占めるにいたりました。内政における労働行政の比重は、一段と高まってきております。このような労働行政の重要性に対応し、労働行政の課題をよりよく達成するためには、中央と地方が一体となってその行財政の力を十分に発揮できるよう労働行政全体の総合的な運営をはかる体制を確立することが不可欠であります。このような観点から、労働省においては、昨年来、労働行政機構の抜本的な改革について検討を加えてまいりました。昨年十一月、労働大臣、自治大臣、行政管理庁長官の間において改革の基本的事項について合意に達したことはご承知のとおりであります。目下、この合意に基づいて、関係各省との折衝を重ねつつ、労働省設置法その他関係法の改正案を整え、今国会においてご審議をいただくべく準備をすすめております。各位におかれても、今回の労働行政機構改革の趣旨をよくご理解いただきまして、格段のご協力をたまわるとようお願いする次第であります。

2 昭和四三年労働白書の公刊

例年公刊される労働白書が、科学性をもった現状分析とはほど遠く、確定した政府・自民党の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、いわば労働者不在の労働白書であることは、つとに指摘されているところである。

昭和四三年労働白書は、「この分析は直接的な政策提案をおこなうことを目標としていないが、労働経済の変化がどうなっているか、問題点がどこにあるかを明らかにし、それによって客観的な冷静な政策論議の基礎を提供しようとするものである」という原労働大臣の序言を付け加えている。

しかし、それにもかかわらず、今年の白書は労働力不足が激化した、雇用は増加し失業は低水準にある、賃金は大幅に上昇し生産性の上昇を上回った、労働時間は短縮した、消費者物価の上昇は鈍った、労働争議の激しい対立はなく自主解決が増加した等々と指摘し、ただ覆いかくすことのできない労働災害の増加を認めているにすぎない。

しかも、従来労働行政ベースではタブーとされていた所得政策への接近をこの白書から初めて試みるに至った点を注目する必要がある。そして、白書の結論が、いうまでもなく、労働力の産業間、職業間、地域間の移動を円滑にすすめる条件の整備、労働力の質の向上と新しい技術にたいする適応性を高めるための職業訓練のいっそうの拡充におかれていることは否定すべくもない事実である。

【『昭和四三年労働経済の分析』(労働白書)】(概要)

I 昭和四三年労働経済の特徴

昭和四三年は、上期には景気調整の過程にあったが、その影響は少なく、年間を通じて好況色がめだった。

(1) 労働力の需給状況は、四三年には前年より一層ひっ迫の度合いを強めた。まず、新規学卒者についてみると、その求人倍率(求人の求職に対する倍率)は四三年三月卒では、中学卒、高校卒とも四・四倍とこれまでの最高となり、四四年三月卒では、中学卒四・九倍、高校卒五・七倍(三月現在)とさらに高まっている。これには求人が高校卒を中心として急増

していることと、求職者が従来からの中学卒の減少に加えて、四三年から高校卒も減少しはじめたことが響いている。高校卒求人急増には求人を中学卒から高校卒へ切り換える動きが影響している。

なお、大学・短大卒については進学率の上昇で卒業者が増加しているが、好況の影響で就職率は高い。しかし、理工系の一〇割近い就職率に比べると、文科系などの就職率はやや低く、また、三九年頃と比べると小企業へ就職する者がかなり増加している。

新規学卒者を除く一般求人は、前年に大幅に増加したあと、四三年前半には景気引締めの影響もあってやや減少したが、後半には再び増加し、年平均で前年比八%増の高い水準を持続した。一方、求職は年平均で四%減となったため、四二年後半から生じていた求人超過の程度がさらに強まり、求人倍率は新規で一・四倍、繰越求人、求職を含めた有効でも一・一倍とこれまでの最高のひっ迫となった。しかし、求人難の程度は職種、年齢、地域などによって相違し、職種別には、技能・生産労働者の不足が激化した反面、事務部門などではそれほどでなく、また、年齢別には若年層の不足が強い反面、五〇歳以上の高年層では求人一に対し求職が三・八倍となお就職難が著しい。

(2) 雇用は四二年に尻上りに増加したあと、四三年上期には増加がやや鈍ったが、年央以降再び増勢を強め、年平均では三・一%増と前年にならぶ増加を示した。産業別には建設業、卸小売業、製造業などの伸びが大きかった。製造業のなかでは電気機器、輸送用機器など金属機械関連の増加が大きく、また、製造業の規模別では大規模の伸びが大きかった。

労働需給のひっ迫を背景に失業は低水準をつづけた。

(3) 四三年の賃金は、現金給与総額で名目一四・二%、実質八・五%の大幅増加を示し、名目では二九年以降、実質では二八年以降で最高の伸びとなった。給与種類別にみると、好況を背景に特別給与が一八・一%増と大幅に増加し、定期給与も所定内給与の増加によって一二・九%増と前年を上廻る大幅な増加を示した。

定期給与を産業別にみると、四一年、四二年に製造業の増加がとくに大きかったのに比べて、四三年にはほとんどの産業が一二・一三%前後の大

幅な増加を示した。製造業のなかでは電気機器、一般機械など金属機械関係が前年にひきつづき大幅に伸びたほか、前年には比較的伸びの低かった軽工業関係も四三年には各産業とも金属機械関係にならぶ増加を示した。

規模別の賃金格差は、四三年には四一年、四二年の拡大から縮小を示した。現金給与総額でみると規模五〇人以上の一四%増に対し、三〇～九人は一七%増となっている。この規模別格差の縮小には、特別給与が五〇人以上の約二〇%増に対し、三〇～九人は約三〇%増と小規模での増加が大きかったことが強く響いているが、定期給与も五〇人以上の一三%増に対し、三〇～九人は一四%増と小規模での上昇がやや大きかった。しかし、年齢別にみると、中高年齢層の規模別格差は縮小がつづいているのに対し、若年層はやや拡大気味で、定期給与の格差縮小には中小企業で労働者の年齢構成が高まったことも影響しているとみられる。

四三年の賃金上昇は大きかったが、労働生産性の伸びも四三年には前年比一四%増とひきつづき高く、賃金の大幅上昇にもかかわらず、年平均では賃金の伸びが生産性の伸びを若干上廻る程度にとどまった。このような労働生産性の上昇には、人手不足や賃金上昇に対処して労働節約的投資が進んだことなどが影響している。

(4) 総実労働時間は、前年と異なり所定外労働時間が前年とほぼ保合いであった一方、所定内労働時間の短縮がつづいたことによって前年比〇・二%減少した。

労働災害は、生産活動が活発であったが、休業八日以上死傷者数で見ると、四三年はここ数年の減少傾向がつづいた。しかし、死亡者数は六千人、前年比二%増、死傷者三人以上の重大災害は件数で前年比二一%増、死傷者で三五%増と増加しており、大型災害の割合が高まっている。

(5) 消費者物価は、四三年平均で前年比五・三%高と四一年、四二年の上昇率を上回ったが、四半期別にみると騰勢が強かったのは四三年秋ごろまでで、一〇～一二月以降上昇が鈍っている。費目別にみると住居を除く各費目で上昇が強まり、とくに米価、たばこ等を含めた公共料金の上昇がめだった。

勤労者家計は、実収入が一・三%増、可処分所得が一・六%増と四

○年以降で最も高い伸びを示した結果、消費者物価の上昇にもかかわらずさらに改善された。消費支出は名目で一一・四％増、実質で五・％八増とそれぞれ前年の伸びを上回り、また、その内容をみても雑費、家具什器、被服などが大幅に伸び、食料についても主食は減少したが、野菜、酒・飲料、菓子・果物、肉・乳卵、外食などが好調に伸びるなど消費内容の高度化が進んだ。また、エンゲル係数は三三・六％と前年の三四・七％を下回り、一方、黒字率(実収入に対する黒字の割合)は一七・一％と前年を○・二ポイント上回った。

(6) 労働組合組織は、拡大をつづけ、労働組合員数は二・八％増と前年を上回る順調な伸びを示した。これは雇用の伸びが堅調だったことにもよるが、組織率も三四・四％と前年をやや上回った。労働争議は、春季賃上げ闘争の規模が前年より大きかったこともあって、争議件数、争議行為参加人員ともかなり増加したが、はげしい対立はみられず、労働損失日数は前年に比べると増加したものの例年に比べると少なかった。争議の解決も、労働委員会など第三者の関与によるものは減少し、自主解決が増加した。

Ⅱ 昭和四〇年代の労働経済

1 第二次産業における労働力不足の深刻化とその背景(略)

2 賃金上昇と春季賃金交渉(略)

3 物価上昇と賃金・所得構造

(1) 三〇年代後半におけるわが国の物価上昇の特徴は、消費者物価の上昇が著しい反面、卸売物価や輸出物価がかなり安定的で、各物価指数間における変動の差が外国と比較して大きいこと、各物価内部の個別品目間でも変動の差が大きく、卸売物価、消費者物価に共通して農水畜産物や中小企業製品の上昇が著しい反面、耐久消費財や大企業製品の価格が安定していること、にある。したがって、消費者物価と卸売物価の変動の相違は相対的に価格上昇の大きい農水畜産物、中小企業製品など小零細経営就業者の多い分野の比重が消費者物価で大きいことにあるといつてよい。

(2) わが国の物価上昇がこのような形で生じた背後には、労働生産性の上昇率が産業間で異なっていることがある。たとえば、農林水産業やサー

ビス業、運輸業、建設業など物価上昇の大きかった部門の上昇率が相対的に低い。しかし、生産性上昇の小さい部門でも労働力不足の進展を背景として賃金や所得の平準化要求が強まり、他方、経済成長に伴う需要の急速な拡大、低生産性部門に多くみられる価格決定上の制度的要因に支えられて、これらの部門における価格上昇が生じたと考えられる。わが国の賃金・所得構造は、このような価格変動と関連して大きく変化し、賃金の産業間、規模間格差は大きく縮小し、平準化の傾向が強まっている。一方、業主所得の伸びは相対的に大きく、雇用者所得との格差は次第に縮小し、これを上回る傾向が商業・サービス業部門などでとくに強まっているとみられる。

(3) 消費者物価は、これまで上昇の著しかった生鮮食品、加工食品、対個人サービスなどの上昇テンポが鈍り出し、反面米・麦や公共料金の上昇傾向が強まっている。これには、価格上昇の大きかった野菜、果実などの供給量の増加、より安い銘柄や商品を選択する消費者の適応態度がみられること、なども影響しているとみられる。流通費用は、最近はやや縮減のきざしもみられるが問題が残っている。わが国では流通機構が複雑で、しかも末端の小売業に生産性の低い小零細企業の比重が高いことが、流通費用の縮減を遅らせることになっていると思われる。

Ⅲ むすび

今後の労働経済の課題は、労働力不足の進行するなかで国民経済の長期的成長を確保し、全体としての労働能力の有効発揮をめざすことにある。そのためには、長期的に人口問題を検討することも重要であるが、それと同時に、産業構造の変化、経済全体の効率化と即応して、労働力の産業間、職業間、地域間の移動を円滑に進める条件を整備することが重要である。また、労働力不足を背景として技術的变化が進むので、労働力の質の向上と新しい技術に対する適応性を高めるため職業訓練の一層の拡充をはかることも重要な課題となってくる。

さらに、若年労働者の不足に伴い中高年女子、高齢者、季節雇用者などが増加し、また、高学歴者をブルーカラーとして採用する必要も増大するので、それを円滑に進めるためには、企業の賃金、雇用制度の再検討、各

種の施設の充実などが必要になろう。

3 経団連総会の決議と自民党大会宣言

一九六九年五月二三日、経団連第三〇回定時総会は「成長経済の新段階とこれに対処すべきわれわれの態度」について決議をおこなった。この決議は、わが国の成長経済が転機にきていることを指摘し、賃金上昇の現況のままでは健全な経済成長は不可能であると、節度ある態度で賃金問題に対処することが経営者の責務であることを、まずもって明確にしている。ついで、決議は「経済の効率化の一層の推進」、「国際協調の強化」、「文教政策の確立と社会開発の推進」が、わが国経済のひきつづく成長と健全な福祉国家の建設のために必要不可欠の条件であることを強調している。

およそ、日経連の決議が経営者みずからの態度を確定し、それを通じて労働組合にたいする基本的な方針を明らかにするものとするれば、経団連の決議は支配的な資本それ自体の意思の表明であり、しかも国家機構のとるべき政策の基本を明示するものといつてよいであらう。その意味において、国家の全政策の基本と労働政策との関連と位置づけを知る点で、この決議は十分検討に値するものといえる。

さらに、経団連総会決議を踏まえて、現在の政府与党である自由

民主党の政策の基本について、一九六九年一月二三日の自民党第二回大会の宣言と決議を、あわせてみておく必要がある。自民党の大会宣言は、日米安全保障体制の堅持、沖縄の施政権返還・一体化政策の推進、反社会的・反国民的破壊活動の排除を闡明にしている。

この経団連と自民党の二つの基本文書が、新しい文教政策の確立、大学問題を含む教育制度の根本的刷新を共通項としていることは、政府が国会に提案した法律案の約半数（一一九件中五三件）を犠牲として、なお「大学の管理に関する臨時措置法」の制定を強行する基本的な態度をうかがうことができるであらう。

【成長経済の新段階とこれに対処すべきわれわれの態度——経団連第三〇回定時総会決議】 わが国経済は、これまで幸いにして順調な高度成長を続け国際収支も好調な事態にあるが、一方、今日、世界経済はブレンドウツ体制開始以来の国際通貨不安に直面しており、またわが国経済自身にも解決を要する諸問題をかかえるに至り、わが国の成長経済は、まさに転機ともいふべき新しい段階を迎えつつある。しかも、わが国経済の順調な発展にもかかわらず、一部には学園紛争に端を発した反体制気運が瀰漫し教育制度や思潮の混迷をまねき、特異の社会的不安を醸成しつつあることはまことに憂慮にたえない。

かかる事態に直面し、われわれの最も痛感することは、そのよって来たる根因を直視し、経済、政治、社会、教育のそれぞれの面に亘って、この際右顧左弁することなく、次の如き抜本的な対応策を断行すべきことである。

一 われわれの責務

わが国成長経済の問題点は、近年、先進国に例をみない賃金の昂騰が続けていることであって、このままでは、健全な経済成長を続けることは不可能であることを自覚しなければならない。

元来、生産性向上の成果は、資本、労働、消費者に適切に配分さるべきものである。いやしくもわれわれ経営者たるものは、その節度をわきまえて、国民経済の安定した長期的発展を確保しうるような態度をもって、資金問題に対処することをその責務とすべきである。

二 経済の効率化の一層の推進

1 国際通貨不安の情勢に直面して、わが国経済の国際競争力を強化することは一層必要であるが、これがためには、自主技術の開発に全力をあげるとともに、世界企業との競争に対処するため、企業の合併、ないし分割による専門化等企業体制の再編・合理化を思い切って推進するほか、残存輸入制限品目の削減、資本取引自由化の推進等によって先進国として責務を果しつつ、わが国経済自体の合理化・効率化を促進することが最も肝要である。

なお、政府は、自由化政策推進に伴う不安を軽減すべく自由化によって将来影響をこうむるべき業種の転換・合理化等が促進できるような諸措置を速やかに講ずべきである。

(2) 農業、中小企業、流通部門等において近代化・合理化が立遅れていることが経済の効率化をさまたげている実情にかんがみ、これら部門の近代化を推進することが急務であるが、とくに、農業の面において価格による保護政策を転換し、農業生産基盤の合理化に助成の重点を移すこととし農業経営の合理化と効率化による農業生産者の長期安定をもたらさしめる条件を速やかにつくるべきである。

(3) 高度成長に伴い自己資本比率が低下して企業の資本構成が悪化しつつあるが、経済の国際化時代に対処するため企業の自己資本蓄積を推進することは急を要する。

企業の資本蓄積強化のために、経営者自身が努力することは当然であるが、政府もこれを促進する有効な措置を講ずべきである。

三 国際協調の強化

(1) 当面の国際通貨不安沈静のため、国際協調を一層強化するとともに、SDRの早期発足を期する。

(2) ヴェトナム終戦後における極東の平和と安全確保に資するため、安

保体制を堅持し、わが国の自主防衛力を強化する。

(3) わが国経済力の増強に伴い、わが国の経済協力を一層強化するため、この際、従来のわが国の資本協力・技術協力政策を再検討し、開発途上国の経済発展に寄与するようその拡大と効率化をはかる。

四 文教政策の確立と社会開発の推進

(1) 権利のみを主張する戦後の誤った民主主義を反省し、権利と義務を合わせ尊重する真の民主主義の徹底をはかる見地から、内外の新事態に即した新しい文教政策を確立し、次代を担う健全な青少年の育成を期する。

(2) 産業の高成長と過大都市の発生に伴う公害問題等社会問題の深刻化にかんがみ、政府はさきに決定をみた全国総合開発計画を実行に移し、立遅れている社会開発を推進し、快適な社会環境の造成に努めるべきであるが、このためには、莫大な国費を必要とするので、政府はこの際思い切って行財政の合理化を行ない、懸案中央・地方を通ずる行政改革を断行し、国民に過大な負担を課することなきよう配慮すべきである。

以上の諸点は、わが国経済の引続く成長と健全な福祉国家の建設のために必要不可欠の条件であると確信する。よってわれわれは、ここに、広くわが国各界各層の識者の理解と協力をえて、ともにこの目的達成に邁進したいと考える。

【第二十二回自由民主党大会宣言】 前進する文明、永続する平和、これこそ全人類の求めてやまぬ悲願である。しかも分極化し、対峙し、流動しつつあるのが現下の国際情勢であり、その政治・経済の両局面である。われわれは、この厳しい現実を直視し、正確なる判断のもとに、勇気と決断をもって対処しなければならない。とくに提起される課題は、国家の安全と国民の福祉につながる日米安全保障体制を堅持することであり、また、同胞の熱願する沖縄施政権の早期返還とその一体化政策の推進、而して、北方領土問題の解決である。われわれは、全国民の良識ある合意のもとに、これらの基本的、かつ国家的な重要課題の解決に向って前進することを固く決意する。

われわれはさらに訴える。すなわち、法と秩序の維持こそ民主社会の基本をなすものであり、われわれは国民各層の理解と協力により、あらゆる

る反社会的・反国民的破壊活動を断乎排除し、もって平和にして自由な国家社会の建設に邁進せんとするものである。

われわれはこの際、わが党規律の刷新と新時代に応ずる党組織の近代化を一層進推し、もって全国国民の期待と信頼に応えることを誓う。
右宣言する。

【地三十二回自由民主党大会決議】一 われわれは、現下内外情勢の現実を直視し、日米安全保障体制を堅持するとともに沖縄施政権の早期返還とその一体化政策を推進し、また、北方国有領土についてもその平和的解決の促進を期する。

一 われわれは、日本経済の安定成長、国民生活の向上、国民福祉の増進のための諸政策を、勇気をもって断行することを期する。

一 われわれは、民主社会を脅かすあらゆる反社会的暴力活動を、断乎排除することを期する。

一 われわれは、大学問題の解決を含め、教育制度の根本的刷新を期する。

一 われわれは、党規律の刷新、党組織の近代化を一層具体化し、百万党員の獲得を実現することを期する。
右決議する。

4 職業訓練法の全面改正

労働基準法に定めた「技能者養成」と職業安定法に定めた「職業補導」を統合した職業訓練法の制定をみたのは、一九五八年のことであった。それから一〇年の歳月を経過した今日、重化学工業を中

心とする産業構造の高度化が急速にすすみ、さらに技術革新にもとづく生産設備の機械化、自動化の進展は、生産現場の技能労働についても質的に多様な変化を促した。しかも、若年労働力の需給の逼迫は、技能労働力の不足として深刻な様相を呈するにいたっている。

このような現状にあつて、今後いつそう激化する国際経済競争に対処するためには、産業体制の整備、経済の効率化が至上命令とされていることはいうまでもない。そして、今日の職業訓練は、「腕とカン」から「腕と頭」に脱皮した、さらには変化に適應できる判断力と応用力に富んだ新しいタイプの職業人の養成確保でなければならなくなっている。しかも、このような職業訓練は、労働者の職業生活の全期間をカバーし、段階的・系統的なものでなければならぬ。

職業訓練法の全面改正は、このような労働力の質的側面についての緊急の要請に従つておこなわれるにいたつたものである。以下、この法律の概要を示すと、次のとおりである。

【職業訓練法の概要】 1 職業訓練は、労働者の職業生活の全期間を通じて、段階的かつ体系的に行なわれなければならないものとし、事業主及び国等の責務を明確にすること。

2 労働大臣は、技能労働力の需給の動向、職業訓練及び技能検定の実施目標等を定める職業訓練基本計画を策定するものとする。

3 職業訓練の種類は、養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練、再訓練及び指導員訓練とし、養成訓練は専修訓練課程及び高等訓練課程に区分すること。

4 公共職業訓練施設は、専修職業訓練校、高等職業訓練校、職業訓練大学校及び身体障害者職業訓練校とすること。

5 都道府県及び雇用促進事業団は、事業主等が行なう認定職業訓練について、職業訓練指導員の派遣、資料の提供等の援助を行なうように努めること。

6 職業訓練団体は、職業訓練法人、職業訓練法人連合会及び職業訓練法人中央会とし、職業訓練に関し必要な業務を行なうことができること。

7 技能検定は、職種ごとに、等級に区分し、実技試験及び学科試験によつて行なうものとする。また、技能検定に合格した者は、技能士と称することができること。

8 技能検定に関する業務の一部は、中央技能検定協会及び都道府県技能検定協会に行なわせることができること。

9 その他職業訓練審議会の設置等所要の規定を設けること。

5 自民党総務会の裁判批判

一九六九年四月二三日、自民党総務会は、同年四月二日最高裁が都教組事件と安保六・四事件について下した判決に関連して、立法府としての対処にかんして論議され、とくに司法部が法解釈を逸脱し憲法違反の可能性すらある一種の立法をおこなっていること、これらの判決の人事管理等に及ぼす影響についての検討をおこない、結論として党機関の一つとして「司法制度調査会」の設置を決定した。

この総務会の検討の直接の動機となった倉石忠雄氏（衆議院議員、

元労相・衆院労働委員長・衆院ILOの特別委員長）の発言の要旨は、次のとおりである。

【自民党総務会における倉石忠雄氏の発言要旨】 今日（四月二日）は党執行部及び政調会長列席のもとに、特に政調会長に要望がある。その第一は、四月二日の都教組事件に対する最高裁の判決についてであるが、この判決についてはわれわれ立法府としてはいろいろな意味において深く掘り下げて検討すべき多くの問題を蔵していると思う。あの判決は単に政府与党とか野党とかいうことでなく、立法府全体としての問題である。すなわち、われわれが地方公務員法制定にあたった当時の国家の質疑応答の経緯に照しても、今次の判決は「あおり」の概念を強度の違法性を帯びるものに限定したり、刑事罰をもつてのぞむべき違法性のあるものである場合に限り可罰性を帯びるのであるというような限定解決は、立法者の意思の範囲を勝手に限定することになるのであって、この判決に対する反対意見の裁判官が、いみじくも指摘しているように、「法の明文に反する一種の立法であり、法解釈の域を逸脱したものといわざるを得ない」とする見解もあるのである。

そこで今、私はこの判決に対してとかくの批判は避けるが、最近の公安・労働事件判決の中には、立法府の者であるわれわれからみて、どうすればあのような判断が当該条文から抽出できるのだろうかと思議に感ずるような判決が時々出てくるのである。下級審の問題は今とは別として、今回の最高裁の都教組判決及び四十一年十月の全通中郵判決の如きものが出てくる傾向について、われわれ立法府として、これをいかに受け止めるべきか。けだし、最高裁の判決は法規範の一つとしてももちろん尊重すべきであるが、今回の経過から推測すれば、地方公務員法や公労法関係に関する最高裁判断は、今次の都教組判決の趣旨に沿って、引続き判決面で尾を引くとはなすまい。

そこで、私が政調会長に望みたいことは、かりに、最高裁判決で出てきたような考え方が今日の社会通念に照らして妥当なものであるとするならば、法改正についても考えるべき一つの時機ではあるまいか。ことに現行の公安・労働関係の法律は、いずれも終戦直後マッカーサー総司令部の指導助言のもとに、われわれが制定して以来すでに二十数年を経過したもの

であり、われわれはかねてからこれらの法律については再検討の必要を痛感していたのである。また逆に、最高裁の判決が、反対意見のいう如く、法解釈の域を逸脱した一種の立法であり、妥当でないとするならば、最高裁がその域を逸脱して結果的に法秩序が乱れぬように、立法府としては立法府独自の立場で対処すべきことを考えるべきではあるまいか。

次に、裁判所の公務員法に対する判断があのような形で出てくると、公務員に対する人事管理に大きな影響を与えることが予想される。また、最近行なわれた北浜電話局事件に対する大阪地裁判決や福岡県における暴力学生に対するいわゆる過剰警備判決の如き判決は、たとえそれが下級審の判断ではあっても、行政の人事管理や警察官の予警備等について微妙な影響を与えるであろう。これらのことに関し、政府も研究しているだろうが党もそれぞれの専門部会を督励して勉強して貰いたい。

倉石氏は、「反民主主義的全体主義勢力を利用する判決」を出す裁判所の姿勢は「司法制度調査会において慎重に検討を要する基本的問題である」と考えており、総評が「一〇・二六から四・二にいたる最高裁判決を定着させるための刑事・行政事件に関する裁判対策を強化し、世論の醸成をはかる」という戦術指導を打ち出している以上、判決が与える影響を十分考慮しないと「裁判官自身存立の基礎として権力分立理論を結局、根本的に否定する権力独裁理論の陣営にゆずりわたすことになりかねない」とする。さらに、「占領下に与えられた労働関係法を十年一日の如く最善のものであるかのよう」に考え、「また幾多の労働関係法規についての欠陥を意識しながら、いたずらに事勿れ主義に堕している」ことは「立法府の怠慢」とし、結論として日本の民主主義と権力分立理論が危機にさらされている今日、「誰が番人の番をすべきかの問題提起は、何とか日本では願ひ下げにしてほしいというのが、むしろ私の真意である」とする。

労使関係法の改正か、司法制度の改革か、いずれにしる「司法権の独立を全体主義勢力から擁護するため」の「検討」の事態が、自民党内に生起してきた事実にたいし、看過しえない問題の内包していることを強調しておく。

【参考資料】(1)労働省「昭和四四年度重点施策」『労働時報』四三年一〇月号 (2)「労働大臣所信表明」第六一回国会衆議院社会労働委員会議録第一号 (3)労働省『昭和四四年度労働関係予算の概要』 (4)労働省『昭和四三年労働経済の分析』 (5)「経団連定時総会決議」『経団連月報』六九年六月号 (6)「自民党大会宣言・決議」『政策月報』四四年二月号 (7)倉石忠雄「司法部と我々の立場」

II 政府の賃金政策

概要□人事院の公務員給与勧告——所得政策
についての報告——最低賃金法の改正

概

要

一、政府の賃金政策の主流である人事院の公務員にたいする給与勧告は、一九六八年八月一六日国会と内閣にたいして提示された。この勧告の内容は俸給表の改善による七・一%をはじめ、全体で八・〇%のベースアップを中心としたものであった。これは六七年の七・九%の引上げを若干上回っている。勧告においては、民間産業における初任給や、特定職種の賃金相場の上昇が考慮され、たとえば初任給の引上げや下位等級の引上げ率をとくに高くするとか、医師・研究職員・技能労務職等の給与引上げについて特別の配慮がなされている。いまや公務員の賃金決定は、まったく民間産業の賃金上昇に規定され、低賃金政策を実施するための道具としての役割はうすめられてきているといつてよい。

一、一九六七年、日経連は政府が賃上げについてのガイドライトを示すべきだと主張したが、それ以後わが国においても所得政策についての論議がさかんになった。六八年九月二四日、熊谷委員会は「物価安定と所得政策」と題する報告書を発表し、わが国の所得政策論議を本格的な軌道にのせた。この報告は、所得政策の必要性を示唆しているが、しかしその導入に当たっては、国民的合意を前提とし、また単なる賃金抑制とはせずに、物価安定、完全雇用の実現、

経済成長の維持を両立させる目的のものとするといった条件を強く指摘している。

一、業者間協定を中心としたわが国の最低賃金法にたいしては批判が強かったため、政府は六八年九月一日、最低賃金法を改正施行するにいたった。この改正によって業者間協定方式による最低賃金（法第九条・第一〇条）が廃止され、労働協約方式による最低賃金（法第一条）と、審議会方式による最低賃金（法第一六条）の二方式によって最低賃金の決定がすすめられることになった。法改正後六九年一月末までに審議会方式による最低賃金の決定は一二二件にのぼり、その適用労働者も三一七万人に達した。最低賃金の金額は、五〇〇円から七五〇円の間分布している。

新規学卒者の不足が深刻になるにつれて、最低賃金は、新規学卒（とくに中卒）の初任給の協定という性格から、中高年齢労働者の最低賃金に機能を変化させる傾向が強まっている。しかし現在の最低賃金の金額では中高年齢層の最低生活保障はとうてい不可能であり、その意味においてわが国の最低賃金制も、いわゆるナショナル・ミニマム確立の方向にいつそう前進する必要があるといつてよいであろう。

1 人事院の公務員給与勧告

人事院は一九六八年八月一六日、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おこなった。この勧告は、ベースアップにかんするものと、寒冷地手当制度の改訂にかんするものの二本建から成り立っている。

まずベースアップについては、俸給表の改善による分七・一％、諸手当（通勤手当その他）改善の分〇・五％、その他〇・四％の計八・〇％である。俸給表の改善分七・一％は前年の俸給表改善分七・〇％よりも〇・一％上回っており、また合計の率でも六六年の六％、六七年の七・九％を上回っている。

右のような八％のベースアップがおこなわれた根拠は次のようなものであった。すなわち人事院は、四月における官民給与の正確な比較をおこなうため、国家公務員給与等実態調査を実施するとともに、約六八五〇の民間事業所について、公務に類似する九一職種、約四七万人を対象として職種別民間給与実態調査を実施し、六四年四月に支払われた給与月額を調査した。この調査によると、いわゆる春闘において四月に遡って給与改定を実施した事業所が多数にのぼっているため、四月現在の官民給与格差を基本としながら、右に述べた遡及改定の影響分を加え、八・〇％の給与改善をおこなうことを必要と認めるにいたった。

給与改善の内容は、第一に民間における初任給の状況、職務の階層別給与の上昇傾向等を考慮し、下位等級の引上げ率をとくに高くするとともに、中位等級についても昇給間差額を改善した。第二に各俸給表の改定にあたっては官民格差に留意しつつ、医師、研究職員および技能労務職員等について特段の考慮を払った。第三に一般の事務技術系の初任給は、民間の支給額との均衡を考慮して、大学

卒については二四〇〇円、高校卒については一六〇〇円引上げ、また医師、看護婦等の初任給については格段の引上げをおこなった。

第四に職務の段階の実情に即応させるため、税務職俸給表、公安職俸給表(一)(二)に管区機関の困難な業務を処理する課長等に適用する特三等級を、海事職俸給表(一)および医療職俸給表(二)に特に大きい遠洋船の船長・機関長または大病院の総看護婦長に適用する等一等級を新設するとともに、公安職俸給表(二)について不要となった八等級を削除することにした。第五に勤務成績の特に良好な者にたいする特別昇給の枠の拡大をはかった。

諸手当改善の主な内容は、次のとおりである。まず交通機関利用者にたいする全額支給の限度額を現行の一六〇〇円から二四〇〇円に改め、二四〇〇円をこえる部分はその二分の一の額(一二〇〇円を限度とする)を支給することにした。したがって最高支給額は、現行の二四〇〇円にたいし、三六〇〇円になる。また医師の初任給調整手当について、辺地等における要員の確保がいちじるしく困難となっている実情に対処して、現行一万円のことを二万円に、現行七五〇〇円のことを一万五〇〇〇円に引き上げるとともに、現行五〇〇〇円のものについては、病院所在地の地域区分に応じて、一万二五〇〇円、一万円および七五〇〇円の三段階に区分してそれぞれ引き上げることにした。

人事院報告および勧告は次のとおりである。

【人事院報告・勧告】

昭和四十三年八月十六日

衆議院議長 石井光次郎殿

人事院総裁 佐藤達夫

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り報告し、あわせてその改定について別紙第二のとり勧告します。

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「昭和四十三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は約四十八万七千人であつて、その平均年齢は三八・三歳、その男女別構成は男八〇・七%、女一九・三%、学歴別構成は大学卒一八・一%、短大卒一・三%、高校卒四九・八%、中学卒二〇・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いるが、各省庁に共通する一般行政事務および庁務等に従事する職員(行政職俸給表(一)適用者)がその過半数を占めており、これらの本年四月現在における平均給与月額、俸給(本年四月に繰り入れられた暫定手当の一定部分に相当する額を含む)四二、二六〇円、扶養手当一、〇四五円、調整手当および暫定手当一、三五〇円、計四四、六五五円と見込まれる。なお、大学教官、研究職員、医師等を含めた一般職国家公務員全体のこれに相当する額は四九、五〇〇円となる。

二 民間の給与

民間給与の一般的動向を労働者の毎月勤労統計によつてみると、調査全産業における常用労働者の「きまつて支給する給与」は、昨年四月から本年四月までの間に一二・八%、金額にして約四、六〇〇円の上昇を、また、製造業における管理・事務・技術労働者のそれは一一・七%、金額に

して約五、二〇〇円の上昇を示している。

本院は、一般職国家公務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、八五〇の事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「昭和四十三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四七万人について、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、全事業所の二四％にのぼる事業所において平均一三・七％の引上げを伴う遡及改定が実施されているという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・四％上回っていることが明らかとなった。

また、引上げ改定分の支払い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・六％と見込まれる。

四 民間の初任給

本年四月現在の民間における新規学卒者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って、いわゆる事務・技術系の初任給は、昨年に比べ、一〇％ないし一四％の上昇を示しており、低学歴ほどその率が高くなっている。

五 通勤手当

本年四月から国鉄の通勤定期旅客運賃が改訂されたという事情もあって民間における通勤手当の支給状況について本院が調査した結果は、別表第三に示すとおり、支給限度額制をとる事業所と全額支給制をとる事業所の割合は、従来と同様ほぼ相半ばしているが、支給限度額制をとる事業所における全額支給の限度額の平均は、約二、四〇〇円となっており、前回の

調査時に比べて約八〇〇円増加している。

六 特別給

昨年五月から本年四月までの一年間において民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、本院の調査によると、平均給与月額の四・四四月分に相当しており、一般職国家公務員のこの種給与の年間支給割合との間に見るべき差は認められない。

七 物価および生計費

総理府統計局の消費者物価指数の動向をみると、本年四月の対前年同月比は、全国において五・二％、東京において五・一％の上昇となっている。

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、全国では一二・七％、東京では八・一％の増加を示している。

次に、本院が、例年、前記の家計調査および厚生省の国民栄養調査を基礎として、特に算定している独身男子（一八歳程度）の東京における標準生計費は、本年四月において月額一九、四九〇円となった。これは、昨年に比べて一二・三％の増加に当たる。

官民給与をめぐる諸情勢は、以上に報告したとおりであるが、これらのうちには、四月に遡及して給与改定を実施している事業所が依然多数にのぼるといふ事実があり、本年も従来方式による官民較差を基本としながら、上記の遡及改定の影響を加味した給与改定を行なう必要があると考える。

先ず、俸給表の改定に当っては、民間給与の改善の傾向に照らし、初任給の引上げを含む中位等級以下の職員の給与改善に重点を置くとともに、この際、医師および研究職員について特段に配慮する必要があると認められる。なお、最近における税務職、公安職等の職務の実情の変化に応じ適正な処遇を図るため、これらの俸給表について、等級を新設することが適切と考えられる。

次に、諸手当のうち、通勤手当について民間における同種給与の支給の実態を考慮して支給限度額を引き上げ、医師に対する初任給調整手当について、辺地等における要員確保の困難性にかんがみ、支給額および支給方法にいつその改善を加えるとともに、夜間道路作業等夜間における特殊

な危険業務に従事する職員の一部および管理監督的な宿日直勤務に従事する矯正職員に対する給与上の措置について、それぞれの勤務の特殊性に応じ、所要の改善を加える必要が認められる。

また、公務員給与における成績主義の推進を図るうえから、勤務成績の特に良好な者に対する給与上の優遇措置を充実するとともに、業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績のあった者および辺地等において極めて困難な勤務条件に耐え職務に精励している者等に対する顕彰と給与上の優遇措置を整備する等、職員の勤務の実績に即した給与制度の運用をさらに進める必要がある。

最後に、本院の給与改定の勧告は、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給与の水準に追いつかせることを建前としている以上、その実施時期についても勧告どおり実施されるべき筋合のものであるところ、この点についての従来の実績をみると、昭和三十九年以降二度にわたって漸進をみたものの、完全実施との間には、なお隔りの存している事実をここに指摘しておきたい。

〔別紙第二〕

勸告

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

一 改定の内容

（一）俸給表

現行の俸給表を別記第一のとおり改定すること。

新俸給表への切替えは、別記第二の切替要領によること。（切替要領は省略）

（二）諸手当

1 通勤手当について、交通機関等を利用する者に対する全額支給の月額限度を二、四〇〇円とするともに、運賃等相当額が二、四〇〇円をこえる部分については、その二分の一の額（一、二〇〇円を限度とする。）を支給するものとする。

また、自転車等を使用する者に対する支給月額を六〇〇円（原動

機付のままの場合は七〇〇円）とすること。

なお、交通機関等と自転車等を併用する者に対しては、一定条件のもとで、運賃等相当額に六〇〇円（原動機付のもの場合は七〇〇円）を加算した額を運賃等相当額とみなし、これを基礎として算定した月額を支給するものとする。

2 初任給調整手当について、医療職俸給表（適用の医師および歯科医師に対する支給月額の限度を二〇、〇〇〇円とし、その支給期間の限度を一五年とすること）。

3 宿日直手当について、矯正施設における業務の管理または監督を目的とする宿日直勤務に対する支給額の限度を勤務一回につき一、〇〇〇円（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日直勤務にあつては一、五〇〇円）とすること。

二 改定の実施時期

改定内容の基礎となっている官民給与の較差が、昭和四十三年四月を基準としていることにより、この改定は同年五月一日から実施すること。

2 所得政策についての報告

一九六七年、日経連は政府が賃上げについてのガイドライトを示すべきだと提唱したが、これをきっかけにわが国においても所得政策についての論争がさかんになった。六七年三月、閣議決定された経済社会発展計画（六七年～七二年）の作成に参与した経済審議会の総合部会は、同計画のアフターケアの一環として物価安定と所得政

策についての検討を「物価、賃金、所得、生産性研究会」(主査熊谷尚夫、氏原正治郎、尾崎巖、小宮隆太郎、渡部経彦の五氏で構成、主査の名をとって熊谷研究会ともよばれる)に委嘱した。同研究会は、研究の結果を六八年九月二四日、「物価安定と所得政策」と題する報告書として発表した。

報告書は四〇〇ページ以上にも及ぶ大部のものであるが、序「研究の目的」、第一章「物価・賃金の上昇過程」、第二章「物価上昇と経済福祉」、第三章「所得政策の理論的基礎」、第四章「諸外国における所得政策の経験とその評価」、第五章「結論」の五章から構成されている。

同報告は、まず研究の目的を「日本経済の現状における賃金と物価の上昇過程とその要因を分析し、物価安定のための諸政策の位置づけを明らかにするとともに、とくに物価、賃金、所得、生産性について調和のとれた関係の維持を目的とする所得政策の理論的基礎を検討すること」においている。ついで第一章では、物価・賃金の上昇過程とそれをひき起こしているとみられる諸要因についての分析がおこなわれ、第二章では物価上昇が日本経済に与える影響とくに経済福祉の観点からの評価が試みられる。

第三章は、純粹に理論的な側面から問題の性質を明確にし、所得政策の可能性と必要性とを検討し、第四章は、イギリス、スウェーデン、フランス、オランダ、アメリカについて各国の経済の特徴と所得政策の性格とを明らかにするとともに、その経験についての評価がおこなわれている。最後に第五章では、現状分析と理論的検討との双方から導き出される問題点についての暫定的な結論が述べられている。

結論の部分で重要と思われることは、なにより効果的所得政策実施のための条件をきびしく設定していることである。すなわち「所得政策を実施するにあたって、もっとも基本的な条件は、経済政策の諸目標についてのコンセンサスの存在であろう」と指摘し、コンセンサス(合意)を得るための基本として、「各目標間、各目標と手段との整合性についてのデータの科学性」「整合的な経済政策の体系の中での所得政策の正しい位置づけ」「所得政策は単純な直接統制とは異って、当事者の自主性を尊重すべきである」「負担の公平」「政府あるいは経営者が労働組合に賃金上昇の自己抑制をうったえることによって、自らが責任を負わねばならぬ課題は累積する」という諸点を明らかにしている。

報告中、所得政策の理論的基礎を明らかにした部分は次のとおりである。

1 一般に用語や概念の定義については、それ自体が正しいか否かを問題にすることは無意味であり、なんらかの目的からみて有用であるか否かが決め手となりうるにすぎない。いわゆる「所得政策」(Income policy)の定義上についても、このことをあらかじめ銘記しておくことが必要であろう。たとえば、もし所得政策という言葉のもとで、国民所得または個人所得に対してなんらかの関係をもついっさいの政策を考えるとすれば、おそらくは経済政策のすべてが所得政策であるということになってしまう。したがって、このような語義の拡張がおよそ無益であることはいうまでもない。

2 所得政策についての多少とも権威ある定義のなかで、それを最も広義に解しているのは、国連の報告書『戦後ヨーロッパにおける所得』¹⁾の冒頭で採択されているところのものである。それによれば、「所得政策」とは、「労働および資本の報酬の水準と構造とに対して、また世帯と企業への国民所得の分配に対して、ある程度の直接的、集団的統制、

(direct collective control)を確保しようとする努力」を意味するものと解されている。ここで「直接的」統制という表現の用いられているのは、各種所得の決定に対する政府の法律的規制を意味するわけではなく、国民所得の水準の分配に影響をあたえる他の多くの政策手段、たとえば金融財政政策、競争促進政策などのように所得および価格形成の環境条件のみを変更しようとするグローバルな諸政策とはちがって、よりミクロ的に、所得形成そのものに対してなんらかの影響力を及ぼすことが問題になるということである。また、政府統制といわずに「集团的」統制という表現がつかわれているのは、政府がある種の強制力をもちうる場合があるにしても、「第一次所得」(税制などによる再分配以前の所得)の形成にかぎりでは、意志決定は本質的に私的部門にのこされ、政府は主として経営者や労働者およびそれらの代表機関に対する指導と説得とによって影響力を及ぼすより他に途はないものと想定されているからである。この国連報告では、さらに定義を拡張して、課税、補助金社会保障給付などによって「第一次所得」を再分配しようとする政府の活動をも、所得政策の一形態として取り扱う立場がとられている。

3 しかしながら、最近において関心の的になっているのは、まずなによりも物価安定のための新しい手段としての所得政策であることはいずれでもない。この点からいえば、必ずしも公式には所得政策の名でよばれていなくても、欧米諸国においてそれぞれ「国の賃金政策」(National wage policy)「国の賃金・価格政策」(National wage-price policy)「賃金・価格ガイドポスト」(Wage-price guide posts)「賃金および非賃金所得のためのガイディングライト」(guiding lights for wage and non-wage incomes)など、さまざまの名称をあたえられている政策上の意図ないし実践の共通内容をさぐるものが、われわれの目的にとってはいっそう適切であろう。OECD(経済協力開発機構)の経済政策委員会が一九六二年に発表した報告書『物価安定のための諸政策』²⁾によれば、加盟諸国の多くが展開させようとしている「所得政策」とは、つぎのような意味においてのものである。すなわち、「当局者はかれらの経済的諸目標、わけでも物価安定と矛盾しない各種の所得の増進はどの

ようなものであるかについての見解のもつべきこと、各種の所得の成長のガイドとなるべき原理について公衆の合意を促進する途を求めるべきこと、そうして人々が自発的にこのガイダンスに従うように誘導するための努力をなすべきこと」というのがそれである。

4 このOECDの所得政策の定義は、その後、たとえば一九六六年のカナダの経済審議会の報告書『物価、生産性および雇用』³⁾においても、いちおう標準的なものとして受けとめられている。この定義は網羅範囲を広くして最大公約数的なものをもとめようとしているために、あいまいなところがなくもないが、すくなくとも、つぎの諸点については明らかであるといえるであろう。

第一に、所得政策の主要な目標は物価安定、あるいはもっと正確に言えば、満足な雇用および経済成長の維持と適度な物価安定との両立を確保しようとすることに存するのであって、所得の分配に対する積極的関与を意図するものではない。

第二に、しかしながら、所得政策はたんに賃金ないし雇用者所得の抑制を目ざすものではなく、利潤その他の非賃金所得、ひいては製造価格の形成についても、全体としての物価安定の見地から妥当なガイドの設定がおこなわれなければならないものとされている。この点については、OECDが一九六四年に出した第二次報告『物価、利潤その他の賃金所得のための諸政策』⁴⁾がとくに注目されるべきものである。

第三に、いかなる所得カテゴリーが対象となるにしても、所得政策は、それらに対する公的な直接規制を考えているのではなくて、あくまで民間において自制的行動がとられるように、なんらか効果的な誘導の途を講じようとするものであるといえる。したがって戦中、戦後の非常時にさいしておこなわれたたぐいの賃金・物価・配当の統制や、あるいは平時においても立法措置によっておこなわれる単純な賃金・価格凍結のごときは、ここでの意味の本来の所得政策には属さないとみるべきであろう。あるいは、この種のケースをも所得政策に含めるとしても、それらはたまたま国際の収支危機のごとき非常事態における臨時的な特殊事例にすぎないものとみなすのが適当であろう。

5 おなじく物価安定が意図されるとしても、金融財政政策による総需要の調整に比較するならば、賃金や利潤の決定に対して直接影響力を及ぼすことを狙いとする所得政策は、たしかに一種の直接統制であるといわなければならない。けれども、その意味で直接統制にはちがいないとしても、それを「公的」統制としてではなく「非公式統制」(informal control)あるいは「自発的」抑制(Voluntary control)として成り立たせようとするところに、所得政策の独自な意図が存している。その点からいえば、この政策の別名ガイドポスト、ガイドライン、あるいはガイディングライトなどの用語がいつそう適切であるかもしれない。とはいっても、政府その他による説教や勧告、「責任ある行動」へのたんなる呼びかけのみでは、それが政策の名に値しないことは明らかであろう。所得政策は公的直接統制とたんなる要望ないし勧告との中間領域において、「説得による誘導」という新しい政策手段の可能性を開発しようとするものである。

6 経済全体の好ましい展開についての情報供与ないし説得をつうじて、民間の自主的経済活動を適当な方向に誘導しようとするくわだては、今日においては、必ずしも所得政策の場合のみにかぎられてはいないことに注意しておきたい。わが国をはじめとして、現代の「混合経済」諸国の多くが作成するようになってきている「経済計画」は、社会主義的計画経済の場合におけるそれとはちがって、いわゆる「指示的計画」(indicative planning)としての性格をもつものとして考えられている。すなわち、すくなくとも民間部門の経済活動に関するかぎりでは、計画とはいっても、強制力に裏打ちされた明細な実行計画を意味するわけではない。そうではなくて、経済諸部門の将来の展開についてコンシステント予測的構図をえがくことにより、政府の責任範囲に関してはそれにマッチした政策運用を公約するとともに、民間経済に対しては、とりわけ投資活動についての誘導目標をあたえることが、経済計画の重要な役割として期待されている。同様な考え方を経済の貨幣的側面にまで拡充するならば、物価および各種名目所得の動きについても、経済全体の利益、したがってまた、大多数の個人の「賢明なエゴイズム」からみて好

ましいパターンを明らかにし、その線にそうて民間の賃金決定や価格形成を誘導しようとする思想が出てくることはきわめて自然であろう。その意味において「指示的経済計画」と所得政策とは本質的に同じ性格をもっているといえる。あとで明らかにするように、所得政策の理論的基礎を固め、また実施上の手がかりを得るためにも、それは生産性の伸び率や分配率の趨勢的变化などについて中期的な見通しを提供する経済計画の一環として位置づけられるのが適当であろう。もっとも、いままでの各国の経験において、所得政策が経済計画の一部に含まれるかどうかは別問題であって、両者のいずれかが、他をともしなうことなしにおこなわれているケースもみられることは周知のとおりである。

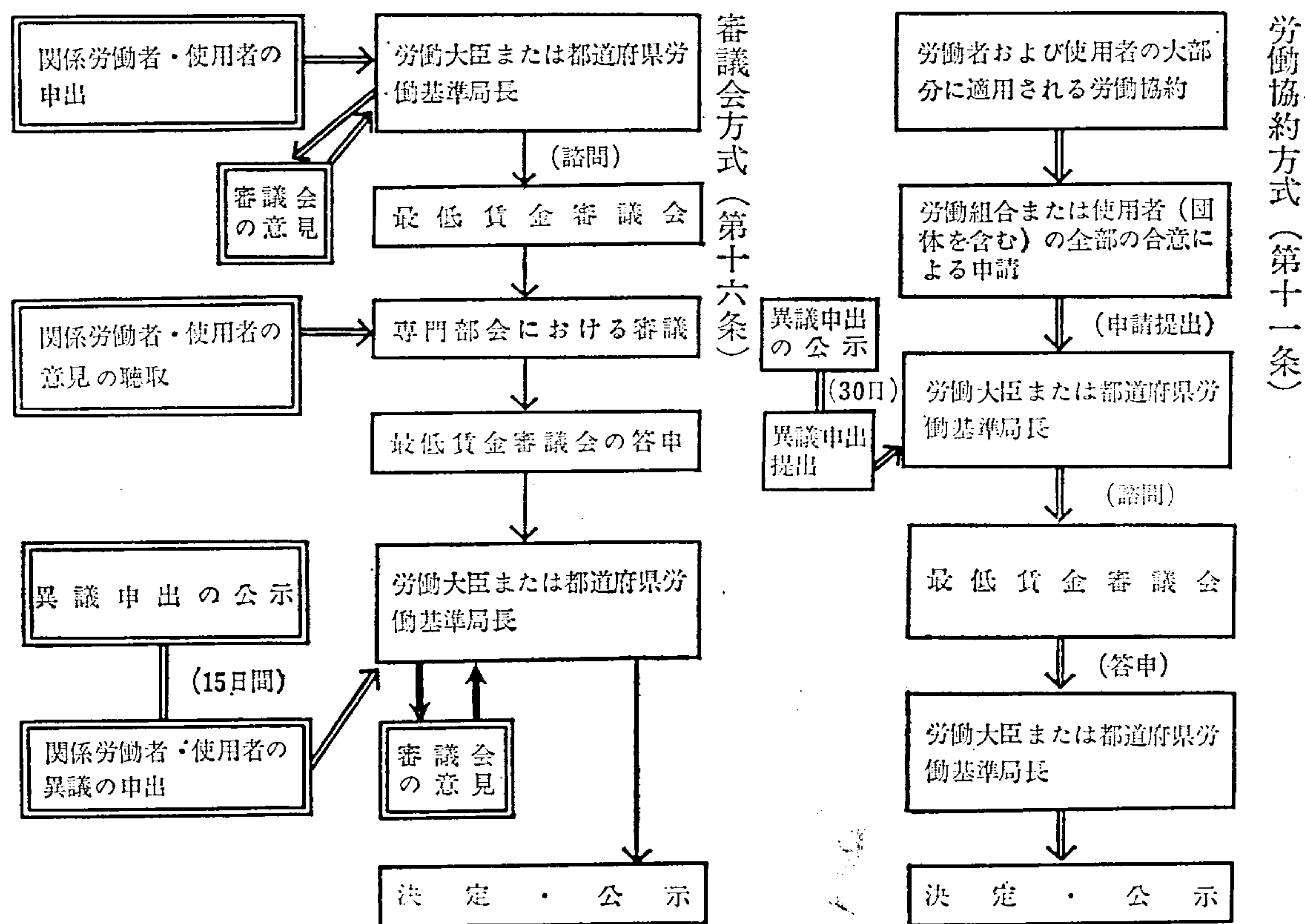
3 最低賃金法の改正

一九五九年七月に施行された最低賃金法は、最低賃金の決定方式として、(1)業者間協定にもとづく最低賃金、(2)業者間協定にもとづく地域的最低賃金、(3)地域的労働協約の効力拡張、(4)最低賃金審議会の調査審議にもとづく最低賃金の四つの方式を定めていたが、法施行後の推移をみると業者間協定方式による最低賃金が大部分を占めていた。しかしこの方式にたいしては批判も強く、中央最低賃金審議会において根本的な検討が加えられた。その結果同審議会の答申にもとづいて六八年五月一七日最賃法改正案が国会において可決され、九月一日から施行をみるにいたった。

この改正によって従来最低賃金制の中心となっていた業者間協定方式による最低賃金（法第九条・第一〇条）が廃止され、労働協約方式による最低賃金（法第一一条）と、審議会方式による最低賃金（法第一六条）の二方式によって最低賃金の決定が定められることになる。この二つの方式のうち労働協約方式は中小企業において未組織の分野が多く残されているので、今まではほとんど実施をみていないし、また今後も飛躍的に普及するとは考えられないので、審議会方式が中心になるものと思われる。労働協約方式と審議会方式を図示すれば次のようである。

今後わが国の最低賃金制において中心的な役割を果たすと思われる審議会方式は、労働大臣または都道府県労働基準局長が、賃金の低い労働者の労働条件の改善のために必要があると認めたときに、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を尊重して一定の事業・職業または地域について最低賃金を決定するもので、従来職権方式の最低賃金と呼ばれてきた。しかし今回の法改正によって第一に、最低賃金の対象となる労働者、使用者の代表から最低賃金の決定、改正・廃止の決定について、労働大臣または都道府県労働基準局長にたいし申し出をすることができるようになった。第二に労働大臣または都道府県労働基準局長が最低賃金審議会の意見にもとづいて決定をおこなう前に、関係労働者、使用者が異議の申出をすることができるようになった。

第三に諮問をうけた最低賃金審議会は、専門部会を設けてその審議をおこなうが、その場合必ず関係労働者、使用者の意見をきかなければならないことになった（改正前の最低賃金法では、審議に際して必要と認める場合に関係労働者の意見をきくことになっていた）。このように



第160表 第16条最低賃金決定状況

	件数	使用者数	労働者数
昭和41年3月末	1	169	86,673
42年3月末	10	17,618	656,438
43年3月末	30	42,032	1,467,073
43年8月末	72	82,487	2,257,260

最低賃金の決定そのものは労働大臣、都道府県労働基準局長が職権でおこなうが、最低賃金の内容は最低賃金審議会が当事者である業種や地域の労働者・使用者の意見をきいた上で調査審議して決めるのであるから、実質的には「審議会方式」による最低賃金であるといつてよい。

法改正後六九年一月末までに審議会方式による最低賃金の決定は一二件にのぼり、その適用労働者も三一七万人に達した。最低賃金の金額は、五〇〇円から七五〇円の間に分布している。

ところで審議会方式（法第一六条）による最低賃金の決定は、すでに法改正を前にしてその決定がすすんでいたが、以下にその実態を明らかにしておく。まず審議会方式による最低賃金の決定状況をみると、第160表のとおりである。

また六八年八月末現在の最低賃金決定状況を法条項別にみると第161表のとおりで、適用労働者総数六四六万人のうち審議会方式によるものは、二二六万人で約三五%を占めている。

次に審議会方式による最低賃金は、そのほとんどが中央最低賃金審議会が六四年に選定した最低賃金の重点的対象業種を中心としたものであるが、これを産業別にみると第162表のとおりで、大部分が製造業で、非製造業では鉱業、サービス業に若干決定されているにすぎない。産業別には金属機械等製造業が最も多く二二件、適用労働者は一六〇万人をこえている。ついで繊維産業、家具装備品製造業（それぞれ一件）、食料品製造業、木材・木製品製造業、およびサービス業（いずれも六件）の順となっている。

第161表 決定方式別最低賃金決定状況

(1968年8月31日現在)

決定方式	件数	適用使用者数	適用労働者数
合計	2,178 ^件	442,226 ^人	6,460,643 ^人
審議会方式による最低賃金 (16条)	72	82,487	2,257,260
労働協約方式による最低賃金 (11条)	4	142	8,872
業者間決定の地域的拡張方式による最低賃金 (10条)	343	145,497 (23,351)	1,021,953 (131,144)
業者間協定方式による最低賃金 (9条)	1,759	337,139 (893)	4,118,587 (55,220)

〔備考〕 10条欄の（ ）内は、同条の決定により拡張適用されたものの内数である。

六八年八月末現在で決定されている審議会方式による最低賃金の金額について地域区分別にその状況をみると、第163表のとおりで、全体の六〇%が六〇〇円以上の最低賃金となっている。六八年九月における法改正後、六八年一二月までに新たに決定を

みた最低賃金は第164表のとおりである。

第163表 地域別金額階級別決定状況
(1968年8月末)

	計	甲地域	乙地域	丙地域
合 計	72(2)	8	40	22
500円未満	1		1	
500円～549円	14	1	6	7
550円～599円	13	1	3	9
600円～649円	34	3	25	6
650円～700円	7	2	5	
700円以上	3(2)	1		

〔備考〕 () は労働大臣決定である。

第162表 産業別最低賃金の決定状況
(1968年8月末現在)

産 業	件数
製 業 計	72件
食 料 品 製 造 業	63
織 維 産 業	6
織 維 工 業	11
縫 製 業	6
織 維 産 業*	2
木材・木製品製造業	3
家具・装備品製造業	6
出版・印刷・同関連産業	11
窯業・土石製品製造業	5
金属・機械等製造業	2
非 製 造 業	22
鋁 業	9
サ ー ビ ス 業	3
	6

〔備考〕 * 印は、繊維工業と縫製業を合わせて決定したもの。

第164表 新たに決定（答申）をみた最低賃金一覧表

① 9 月以降の決定一覧

(1968年12月末)

整理番号	局 名	件	決定公示年月日	最低賃金額	使用者数	労働者数
71	奈 良	奈良県繊維産業	43. 10. 28	1日635円(パートタイマー1時間79円37銭), ただし山間部600円	1,698	人 23,219
72	埼 玉	埼玉県繊維産業	43. 10. 30	1日 680円	2,773	48,908
73	千 葉	千葉県調味料・飲料製造業	43. 10. 30	1日 665円	194	8,354
74	香 川	香川県家具・装備品・漆器等製造業	43. 10. 30	1日 600円	415	4,452
75	北海道	北海道繊維産業	43. 11. 21	1日 600円	387	8,003
76	北海道	北海道木材・木製品製造業	43. 11. 21	1日 640円	1,911	48,432
77	北海道	北海道自動車整備業	43. 11. 21	1日 620円	1,593	14,607
78	兵 庫	兵庫県塗料製造業	43. 11. 27	1日 740円	22	2,643
79	熊 本	熊本県機械・金属製品等製造業	43. 11. 29	1日 600円	685	12,055
80	徳 島	徳島県家具・装備品製造業	43. 11. 29	1日 620円	679	5,974
81	鳥 取	鳥取県木材・木製品製造業	43. 11. 29	1日 600円	380	4,208
82	滋 賀	滋賀県食料品製造業	43. 12. 20	1日640円。ただし、パートタイマー1時間80円。	528	4,670
83	京 都	京都府縫製業	43. 12. 20	1日680円。ただし、京都市等3市4郡以外は1日630円。	732	11,211
84	高 知	高知県機械すき和紙・板紙・製紙・パルプ製造業	43. 12. 20	1日 640円	64	3,069
85	長 野	長野県縫製業	43. 12. 24	1日 655円	176	3,884

整理番号	局名	件	決定公示年月日	最低賃金額	使用者数	労働者数
86	長野	長野県家具・装備品製造業	43.12.24	1日 665円	437	4,600
87	岩手	岩手県機械・金属製品等製造業	43.12.26	1日580円 電気機械 1日530円	416	15,557
88	愛媛	愛媛県木材・木製品製造業	43.12.26	1日660円 軽作業 1日570円	626	7,183
89	和歌山	和歌山県木材・木製品製造業	43.12.26	1日680円, チップ・皮はぎ 1時間75円(600円)	708	7,047
90	神奈川	神奈川県機械・金属製品等製造業	43.12.27	1日 736円	7,236	519,133

② 審議会から答申のあったもの（他に4件の答申があったが紙幅の都合で略）

整理番号	局名	業種名（簡記）	答申年月日	最低賃金額	使用者数	労働者数
1	香川	自動車整備・販売	43.12.12	1日630円(3手当を除く)	181	人 3,088
2	三重	繊維工業	43.11.22	1日650円, ただし紡績・製糸業 1日700円	613	35,308
3	香川	木材・木製品	43.12.12	1日640円, ただし軽作業 1日540円	274	2,892
4	静岡	水産かん詰（食料品）	43.11.25	1日660円, パートタイマー 1時間82円50銭	938	22,458
5	広島	繊維産業	43.12.13	甲地区 650円 乙地区 630円	1,482	28,445
6	広島	木材・木製品・家具装備品	43.12.13	1日 650円	1,993	25,910
7	鳥取	自動車整備業	43.12.17	1日 620円	297	1,955
8	栃木	木材・木製品・家具装備品	43.12.18	1日650円, パートタイマー 1時間81円25銭	1,721	16,725
9	栃木	機械・金属	43.12.18	1日660円, パートタイマー 1時間82円50銭	1,804	65,065
10	神奈川	繊維産業	43.12.17	1日 700円	1,424	22,873
11	兵庫	繊維工業	43.12.19	1日 670円	1,945	52,764
12	富山	木材・木製品	43.12. 6	1日 680円	530	6,939
13	山口	出版・印刷・同関連	43.12.11	1日 620円	218	2,593
14	山口	家具・建具（改正）	43.12.11	1日 625円	255	1,569
15	徳島	木材・木製品	43.12.11	1日640円, ただし, チップ等は 1日540円	550	6,003
16	新潟	家具・装備品	43.12.13	1日645円, パートタイマー 1時間80円63銭	239	3,363
17	岐阜	機械・金属	43.12.19	1日 690円	1,748	42,192
18	茨城	食料品	43.12.20	1日680円, ただし, パン菓子等 1日640円	1,732	18,021
19	北海道	水産・畜産・農産食料品等	43.12.21	1日 640円	1,560	38,355
20	北海道	調味料・飲料	43.12.21	1日 640円	241	7,119
21	北海道	パン・菓子	43.12.21	1日 620円	780	15,477
22	北海道	出版・印刷・同関連	43.12.21	1日 660円	714	12,799
23	石川	縫製業	43.12.23	1日670円, ただし, 時給者は 1時間83円75銭	212	4,007
24	石川	木材・木製品	43.12.23	1日700円, ただし, 時給者は 1時間87円50銭	565	4,055
25	島根	食料品	43.12.23	1日600円, ただし, パートタイマー 1時間75円	742	8,037

【答 申】

昭和四三年一月二六日

神奈川労働基準局長

矢 越 幸 穂 殿

神奈川地方最低賃金審議会

会長 福 田 四 郎

神奈川県機械・金属製品等製造業最低賃金について（要旨）

本審議会は、昭和四三年六月七日、神奈川労働基準局長から検討を要請された標記について、慎重審議を重ねた結果、次のとおりの結論に達したので答申する。

一 最低賃金の内容

(1) 適用する地域

神奈川県の区域とする。

(2) 適用する使用者の範囲

(1)の地域で鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、一般機械器具製造業、電機機械器具製造業、輸送用機械器具製造業又は精密機械器具製造業を営む使用者とする。

(3) 適用する労働者の範囲

(1)の地域内の事業所で(2)の使用者に使用される労働者であつて、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、一般機械器具製造業、電機機械器具製造業、輸送用機械器具製造業又は精密機械器具製造業に係る業務に主として従事するものとする。

(4) (3)の労働者に係る最低賃金額

一日 七三六円。ただし、一日の所定労働時間数が八時間に満たない労働者については、九二円に当該労働者の所定労働時間数を乗じた金額とする。

(5) 効力発生の日

官報公示の日から起算して三〇日を経過した日。ただし、横浜市及び川崎市の区域以外の地域内の事業所で使用される労働者については、昭和四四年四月一日とする。

二 既設最低賃金の取り扱い

当該最低賃金の新設決定に伴ない、当該業種に関連する別表の既設の最低賃金は廃止する（別表略）。

三 実施後の留意事項

(1) この最低賃金は、法第一六条に基づき神奈川県全県下に初めて決定適用されるものであることにかんがみ、関係行政機関は最低賃金法第八条の規定による適用除外の扱いについては細心の配慮を払うなど、最低賃金制の精神を現実の場に活かすよう弾力的運用をはかること。

(2) この最低賃金制の運用については、予算の許すかぎり近時の急激な賃金事情の変化に応じるよう、神奈川労働基準局長が適当と思う時期に調査を実施し、改訂の必要が認められる場合は機を逸することなく本審議会に対し有効なる諮問を強力に推進せしめることも含めて本最低賃金制の実効性を高めるよう努めること。

(3) 当該決定業種は産業構造上第二次、第三次の下請関係まで広範囲にわたりこの適用が見られることにかんがみ、少なくともこの最低賃金の支払いに支障を生じさせないため、親企業等の理解と協力を得て加工賃など適正な取引が公正に実現できるよう関係行政機関と密接な連けいを図ること。

以上のように新たに決定された最低賃金の具体的な内容を、神奈川県下機械・金属業に対する神奈川地方最低賃金審議会の答申によって明らかにしてみよう。この最低賃金は、適用対象事業所七万二〇〇〇、対象労働者五二万人であり、それまでに決定をみた最低賃金のなかでも最大の規模をもち、また金額も最高である。

そこで最後に法改正後のわが国最低賃金制の問題点を明らかにしておこう。周知のごとくわが国の最低賃金制は、業者間協定方式から発展したものであった。ところでこの方式は、新規学卒（なかなく中学卒）の不足が深刻になったため、その確保の必要から生ま

れたものであり、したがってそこで決定される最低賃金は、一五歳の新卒の初任給を基準とするものであった。

新中卒の初任給を協定した業者間協定は、その後新規学卒者の不足がますます深刻化し、中小企業においてそれを確保することが困難になるにおよんでその機能を若干変化させた。最低賃金は、初任給の協定というよりは、むしろ中高年齢層を含めた全労働者の最低賃金という意味をより強くもつようになったのである。このような最低賃金の機能変化は、新規学卒の初任給が上昇したために、中高年齢層の賃金が初任給と同水準であるか、あるいはそれ以下にさえ低下する傾向があらわれることによってひきおこされたと考えることができる。そこで以下にいくつかの実例を通じて、最低賃金の機能変化を検討してみることになしよう。

たとえば埼玉県繊維産業最低賃金は、事業場数約二八〇〇、労働者数約五万人に適用されるものであり、最低賃金額は一日六八〇円となっている。専門部会の意見聴取に際して使用者側は最低賃金額については日額六〇〇円から六五〇円程度が適当であると述べ、特に秩父地区の業者団体の代表からは、秩父地区の織物業に近年新規学卒者の採用がほとんどおこなわれず、低能率の中高年齢労働者の比重が高くなっていること、生活費が県東南部に比較して安いこと等の特殊性が述べられ、最低賃金の決定にあたっては、その特殊事情を考慮し、地域格差を設けてもらいたい旨の要望があった。

この秩父地区の業者団体の要望に端的に示されているように、新規学卒者がある程度確保できるうちは最低賃金の引上げに熱心であるが、能率のわるい中高年齢層の比重が高くなってくると最低賃金を引上げたがらないという傾向があらわれてきているといつてよ

い。しかもこのような地区においては、最低賃金がまさに中高年齢労働者の最低生活を規制する役割を果たしているのである。

すなわち六八〇円という最低賃金額は、埼玉県の繊維産業の労働者四万八八〇〇人のうちおよそ六五〇〇人（一三・二％）の賃金を引き上げることになるが、繊維産業のうちでも織物業の場合は、その総労働者七八〇〇人のうち約一七〇〇人（二一・四％）が影響を受ける。織物業は、ほとんど秩父地区に集中しておりその労働者は主として中高年齢の女子労働者（全労働者の半数以上が四〇歳以上）で、準備工程の作業に従事している。

次に鹿児島県食料品製造業最低賃金は、鹿児島県における乳製品製造業、水産練り製品製造業、みそ・しょう油製造業、パン・菓子製造業、清涼飲料製造業、蒸留酒・混成酒製造業、製茶業およびでん粉製造業の九業種に適用されるもので、最低賃金額は一日五八〇円（パートタイマーは一時間七二円五〇銭）、ただし水産練り製品製造業、みそ・しょう油製造業は五五〇円（パートタイマーは一時間六八円七五銭）、パン・菓子製造業、清涼飲料製造業は、一日五三〇円（パートタイマーは一時間六六円二五銭）となっている。

このように最低賃金額を三段階に区分したのは、もし五八〇円で最低賃金を決定した場合、全業種の労働者約一万一四〇〇人のうちその約二五％にあたる二八〇〇人の賃金を引き上げる必要があり、とくにパン製造業では約五〇％、菓子製造業、清涼飲料製造業でも約三七％が最低賃金以下なので、これらの労働者の賃金を最低賃金額にまで引き上げると経営に及ぼす影響が大きいと考えられたからである。

ところでこれらの業種において最低賃金額以下の支払を受けてい

る労働者はほとんどが中高年齢層である。たとえば水産練り製品製造業や、みそ・しょう油製造業では五五〇円の最低賃金の影響をうける労働者はおよそ一二％程度であるが、この業種にはとくに中高年女子のびん詰・びん洗などの雑役作業に従事する労働者が多く、五五〇円以下の労働者もそのほとんど大部分が三〇歳以上の女子労働者である。したがってこの地域においても最低賃金は、実質的に中高年齢労働者に主として適用されるものといつてよいのである。最低賃金日額五五〇円の場合、一カ月二五日としてわずかに一万三五五〇円にすぎないから、中高年齢労働者の最低生活の保障はまったく不可能なのである。

【参考資料】(1)労働旬報社『賃金と社会保障』(2)労働法令協会『賃金通信』(3)労働行政研究所『労政時報』

III 雇用政策

概要□雇用政策の基本方針——職業安定行政の基本方針／中央職業訓練審議会の答申／中央雇用対策協議会の提言／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／失業対策事業——失対「正常化」の推進／全日自労の要求／失対就労者の動き／炭鉱離職者対策——石炭鉱業審議会の答申と政府の対策／炭労の国有化要求

概

要

一、雇用対策法を制定して（一九六六年七月）労働力流動化政策に法的な裏付けを与えた政府は、これにもとづいて企業の労働力不足に対処するため種々の施策をすすめている。まず政府は、雇用対策基本計画（一九六七年三月）や「わが国の労働力不足対策とその現状」（一九六八年三月労働省発表）などによって対策の基本方針を決定し、これにもとづく労働政策の基本方向として、一九六九年度には、(1)労働者の能力の開発向上と有効発揮、(2)労働者の生活安定と福祉向上、の二点を掲げた。職業安定行政もこのような基本方向にのっとり、労働力不足対策を基本に、(1)労働力需給のアンバランスの改善、(2)勤労青少年対策の強化、(3)主要産業への労働力誘導、(4)職安行政の近代化を一九六九年度における重点施策の四本の柱として掲げている。すなわち、労働力不足対策の基本は労働力の全面的な有効活用の促進であり、しかもそれを経済成長のための重要産業・企業への労働力の優先的供給を基軸として、労働力流動化の促進とその過程での職業訓練の拡充とによって企業の需要にに応じていくというものであり、そしてさらにこうした労働力の有効活用は労働者にとってもその能力向上に繋り、重要産業・企業への労働力の「重点的配置」がもたらす経済成長と就業構造の近代化によって労働者の

生活安定・福祉向上が可能となる——これが政府のいう「積極的雇用政策」の基本的な考え方である。

一、失業保険の給付の「適正化」と受給者の就職促進は一九六八年度、六九年度とひきつづきすすめられた。こうした運営方針が強化されていくなかで、最近では季節的受給者などの短期循環受給者対策と不正受給者対策とにその重点が置かれ、これらの法制化のため失業保険の改正法案がふたたび国会に提出された（一九六九年三月）。このような失業保険給付の「適正化」措置の強化とともに、最近ではさらに失業保険制度の「雇用政策的機能」をいっそうおしすすめ、労働力不足対策を基本とする政府の「積極的雇用政策」の政策機構の一つとしてこれを明確に位置づけようとする方針が打ち出され、雇用促進効果の大きい諸施策への援助を拡充するなどの形で具体化されつつある。

一、失業対策事業も失業保険制度と同様、「積極的雇用政策」の一環として企業の労働力不足に应运え労働力の有効活用をはかるといふ積極性をもつものであることが強調されている。そしてこのことは、失対事業運営の「正常化」の政策と結びつき、失対への流入抑制・滞留排除、失対就労者や就労希望者にたいする職業訓練の強化、一般企業への就職促進、就労面での労働規律の強化、賃金規定の厳守、労働効率の向上などの措置が、一九六八年度、六九年度とますます強められている。また一九六八年度には失対制度の検討がなされ、政府は失対制度を今後五年間法的変更なく現行制度のまま存続することを決めたが、同時に政府は現行制度の運営のなかで今後いっそう「正常化」をおしすすめていくこととしている。

一、石炭対策の第四次答申として石炭鉱業審議会の答申がおこな

われ（一九六八年二月）、石炭産業の「縮小再建」を前提に合理化と優良企業の再建をはかる種々の対策が提案された。政府はこの答申にのっとり石炭対策を閣議決定し（一九六九年一月）、炭鉱離職者対策についても充実をはかつていくこととしているが、右の答申を契機に合理化政策が今後いっそう強化されることによって、さらに大量の炭鉱離職者の発生が予想されている。

1 雇用政策の基本方針

職業安定行政の基本方針

政府はさきに雇用対策法を制定して労働力流動化政策を法制化し（一九六六年七月制定、本年鑑第37集を参照）、これにもとづいて一九六七年三月雇用対策基本計画を決定し、一九六七年度から七一年度にかけての五年間の政府の雇用政策の基本方針を打ち出した（本年鑑第38集を参照）。そしてこの一環として労働省は一九六八年一月、「わが国の労働力不足とその対策」を発表し（本年鑑第39集を参照）、これを基本として労働政策をすすめているが、一九六九年度には（1）労働者の能力の開発向上と有効発揮、（2）労働者の生活安定と福祉向上、の二点を基本方向として労働政策を実施することとし、その方針にもとづいて種々の具体的な施策を打ち出している。その施策の基本はもちろん労働力不足対策であり、労働力の全面的な有効活用を促進するため、

年齢、地域、産業、職種などあらゆる面にわたって労働力需給の实情を検討し、需給の調整と労働力の再配置、再編成をはかるとともに、そのなかで技能労働力供給増大のための職業訓練の拡充が強調されている。またこの場合とくに輸出貢献産業などの重要産業・企業への労働力の誘導に重点がおかれ、労働力の有効活用と需給の調節のための諸施策は、これら重要産業が需要する労働力の優先的な供給を基軸として組立てられていることが特徴である（一九六九年度の労働省の重点施策の内容については本年鑑第三部一を参照）。

職業安定局ではこのような労働省の方針にもとづいて、(1)労働力需給のアンバランスの改善、(2)勤労青少年対策の強化、(3)主要産業への労働力誘導、(4)職安行政の近代化、を一九六五年度における職業安定行政の四本の柱として、すすめていくこととしている。一九六九年度の「職業安定行政の基本方針」は、それらの重点施策を総括して次のように述べている。

昭和四四年度の経済は、かなりの拡大基調を続けるものと予想され、雇用需要は引き続き強まるものと見込まれる。他方、雇用の供給は、新規学卒労働力の供給が、四三年度よりさらに減少するものと予想されるので、労働力需給は、若年労働力、技能労働力を中心にひっ迫が続くものとみられる。今後の労働力需給は、長期的には労働力不足が進展し、若年労働力、技能労働力、医療保健・社会福祉関係従事者等の不足が国民生活の向上や経済発展の制約要因となることが懸念される反面、第三次産業を中心に労働力の使い方が過剰期からの墮性に流されている向きが多い。また、労働力需給は、地域的にもかなり不均衡がみられる。さらに、中高年齢者、身体障害者、婦人の就労の余地が多く残されている。以上の通り、わが国の雇用事情は、労働力不足基調が強まってきているとはいえず、現状では欧米先進諸国のような完全雇用の状態にはほど遠いといえよう。

このような現状にかんがみ、昭和四四年度における職業安定行政の推進

にあたっては、

- ①年齢、地域、産業、職種等にみられる労働力需給のアンバランスの改善。
- ②今後一層減少する新規学卒就職者に対する職業指導、就職後の職場適応指導等勤労青少年対策の強化。
- ③輸出貢献企業等主要産業の労働力の誘導ならびに特定業種の中小企業集団に対する雇用構造近代化計画の策定推進。
- ④職業紹介業務リアルタイム化等職業安定行政の近代化、業務の効率化および簡素化ならびに広報活動の強化を重点に施策を進め、労働力不足基調下の職業安定行政に対する国民の期待に応えるものとする。

なお政府は、さきに決定した雇用対策基本計画（一九六七年三月政府決定）後の長期的な雇用政策を策定するため、雇用審議会（会長・有沢広巳）にたいして一九六九年二月、「労働力需給の長期的展望およびこれに対応する雇用政策について」の諮問をおこない、雇用審議会でその審議がすすめられている。

中央職業訓練審議会の答申

中央職業訓練審議会（会長・内田俊一）は一九六八年七月、「今後の職業訓練制度のあり方」についての答申を政府におこなった。この答申は最近の労働経済の変化にもとづいて現行制度の問題点を指摘した後、今後の職業訓練制度のあり方について種々の提案をおこなっているが、そのうち職業訓練制度の目的と訓練体系の問題について次のように主張している。

職業訓練制度の目的及び原則の明確化

職業訓練制度の目的は「労働者の職業能力の開発及び向上を通じて、有為な職業人を養成し、もって職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与するにある」ことを明確にして、①その範囲を全産業に拡げるとともに、②対策も指導的、専門的な職務（例えば、

フォアマンとかテクニシャン)にまで拡大すべきである。

また、職業訓練の段階的、体系的実施、国をあげての推進体制の整備、職業訓練の基本的性格等に関する原則的な規定を整備する必要がある。

職業訓練体系の確立

技能労働者が、その長い職業生活を通じて、段階的、体系的に訓練を受け、職業人としての完成を期しうるよう職業訓練の一貫的な体系を整備、確立する必要がある。このため、今後の職業訓練の体系は、新規学卒を対象に技能労働者を養成する「養成訓練」、転職職者等の能力の再開発と就職の促進を図る「能力再開発訓練」及び高度の技能及び知識を与えてフォアマン、テクニシャン等へ進むことを可能とする「高度の訓練」に三大別して構成し、その各々に、技能及び知識の陳腐化を防止するための「再訓練」を準備すべきである。養成訓練及び高度の訓練については、更に必要に応じてこれにいくつかの訓練課程を設け、これらの訓練課程を相互に密接な関連を保つようにするとともに、その修了者にはできるだけ特定の資格や称号を与えるようにする必要がある。

そして最後の結論の部分で、答申内容を要約して次のように述べ、またこうした措置を実行に移すため、職業訓練法の全面的改正をはじめ行政的裏付を強化する必要があることを強調している(なおこの答申内容は労働省の一九六九年度の重点施策のなかにとり入れられた)。

……要約すると、今後の職業訓練制度の基本的方向は次の五点であり、個々の企業、労働者、有職者等がこのために一層の努力を傾けることは勿論、国の政策努力をこの面に重点的に指向することが要請される。

①技能労働者が必要に応じ段階的、体系的に訓練を受け、「腕と頭」を兼ね備えた新しいタイプの職業人としての完成を期しうるような職業訓練の一貫的な体系の整備確立。

②国、都道府県等の公共の職業訓練施設と事業内の職業訓練との有機一体的な連携による職業訓練の全般的な拡大。

③勤労青少年が適正に従って職業を選択し、個性を伸ばす方向で職業訓練を受け、希望と誇りを持って生産活動に従事できるような環境の整備。

④技能検定の内容の改善と強力な推進を期待するための実施体制の整備。
⑤技能尊重の気運を醸成するための実効性のある措置の強化。

中央雇用対策協議会の提言

中央雇用対策協議会(経営者団体と労働者によって構成され、日本経営者連盟、

日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、労働省を幹事団体とする)は、さきに「技術・技能労働力の養成確保につき政府に対する要望」をまとめたが(一九六七年一月)、ひきつづいて「技術・技能労働力の不足対策につき企業への提言」(一九六八年五月)と「技術・技能者不足に関連して社会各層への提言」(一九六九年一月)を決定し、関係方面へ呼びかけをおこなった。

前者の「企業への提言」は、今後一層の深刻化が予想される労働力不足に対処するため――(1)「将来の経営計画を立案するに際しては、労働力の需給関係を勘案した具体的な要員計画を確立すること」、(2)「求人活動を行なう場合は上記要員計画にもとづいた必要人員の募集を限定し、水増し求人は厳にいましめるとともに、いわゆる青田刈りにより、求人競争に拍車をかけることのないよう留意すること」などの点を強調し、つづいて、(3)「中学卒就職者の急減に対処するため高校卒業者を現場要員に充当する人事・労務体制を整備すること」、(4)「中高年労働者や家庭婦人などを積極的に雇用すること」、(5)「少数人員による高能率経営体制の確立につとめること(このためとくに中小企業では共同化、協業化、集団化をすすめる)」、(6)「技術・技能を有する従業員の定年延長、再雇用などにより高年労働力の活用をはかること」、(7)「無技能従業員の技能教育、中高年齢層にたいする再訓練など企業教育訓練をさらに充実すること」、(8)「職務能力中心の昇進昇格制度を導入し、技能者がその職務と能力に応じた待遇

を受け得るような賃金制度の導入につとめること」、などの対策を提唱している。また後者の「社会各層への提言」では、前者と同様な労働力不足対策の見地から、(1)中学、高校における就職希望者にたいする教育、指導を充実すること、(2)社会的に技能尊重の気運を醸成すること、(3)若年層の勤労意欲を高め離職を防止するための指導につとめること、などの点が強調されている。

なお、産業構造審議会の産業労働部会（部会長・大来佐武郎）でも一九六八年十一月、産業労働政策の方向についてほぼ同様な報告を中間報告としてまとめ、発表している。

2 失業保険対策

失業保険行政の基調

近年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、一九六八年度、六九年度とひきつづきすすめられた。こうした運営方針が強化されていくなかで、最近では季節的受給者などの短期循環受給者対策と不正受給対策とにその重点が置かれ、これらの法制化に力をそそがれてきた。それは一九六九年三月、失業保険改正法案の再度の国会提出となつてあらわれている。

最近の失業保険制度の運営は、一方で零細企業労働者を含めた全企業労働者へと制度の適用拡大をはかり、また保険給付などについ

てわずかの改善を実施する反面、労働力不足下での政府の「積極的雇用政策」の一環として、保険給付の「適正化」と保険受給者の早期再就職の促進および季節的受給者の通年雇用化の促進とが相互補充的に運営され強化されている。さらに失業保険制度の「雇用政策的機能」をいっそうおしすすめ、失業保険制度そのものの性格をこゝうした労働力不足対策のための（企業の労働力需要に応じてその調達をはかつて行くための）諸制度の一つとして明確に位置づけようとする方針が打ち出されており、その具体化の一步として失業保険積立金を利用して企業内職業訓練を援助し、職業訓練制度を拡充し、雇用促進効果の大きい諸制度を補助しあるいはそうした諸施設を新設するなどの措置が実施に移されつつある。

なお政府は一九六九年度の職業安定行政の重点施策の一つとして「失業保険制度の改善と失業保険事業の適正な運営」を掲げ、次のような方針を述べている。

一、失業保険制度の改善 失業保険制度については、法律の改正を行なうこととし、これにより労働者五人未満の事業所に雇用される労働者の福祉の向上を図るためこれら事業所の適用拡大を段階的に進めるとともに、低所得層を主たる対象とした保険給付の改善、福祉施設の充実を図り、さらに保険料率についても引下げを行ない、あわせて短期循環的に離職者を多数発生させる事業主からの特別保険料の徴収、被保険者期間の合理化等の措置を講ずる。

二、失業保険受給者に対する給付の適正化、および早期再就職の促進 失業保険受給者に対する給付の適正化および早期再就職の促進についてはさらにきめ細かい施策を講じ、制度の本旨に則した業務の運営を推進する。

三、失業保険の適用促進 失業保険の適用拡大および労災保険との適用徴収事務の一元化に備え、事業所台帳その他関係資料の整備を行ない、行

政機能の充実強化を図るとともに、五人未満事業所のは握に努める。さらに、新規設立事務組合に対し助成金の交付、事務担当者に対する研修等により、失業保険事務組合の育成強化を図るほか、同組合および労働保険適用指導官の活用により、適用もれとなっている事業所に対する適用を促進するとともに、五人未満事業所に対する任意加入の促進を図る。

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案）

が一九六九年三月、第六一通常国会に提出された。失業保険法の改正については、さきに同様な改正法案が六七年四月、国会（第五五特別国会）に提出された。しかし、(1)出かせぎ労働者などの短期循環受給者にたいし給付制限をおこなう、(2)不正受給者にたいする納付命令制度を創設する、などの措置がこの法案にもりこまれていたため、労働組合や社会党、共産党などが強くこれに反対し、けっきょく廃案となった。

しかし政府はその後失業保険法改正の方針を変えず、国会再提出のための改正案を一九六八年一〇月に発表し、中央職業安定審議会や社会保障制度審議会の審議を経て、六九年三月国会へ提出した。改正法案の要点は次のようである。

一、目的 労働者五人未満の事業所等に雇用される労働者の福祉の向上を図るためこれらの労働者に対する失業保険制度及び労働者災害補償保険制度の適用範囲の拡大を行なうとともに、失業保険制度において、保険給付の改善、保険料率の引下げ、短期循環的に離職者を発生させる事業主からの特別保険料の徴収、被保険者期間の合理化等を行なおうとするもの。

二、適用範囲の拡大 従業員五人未満の事業所（農林水産業を除く）にも失業保険を適用する（なお、当面は製造業、運輸通信業などから段階的に適用する）。

三、保険給付などの改善 (1)二〇年以上の長期被保険者への給付日数を

現行の二七〇日から三〇〇日へとふやす。(2)二〇等級（日額六八〇円）以下の失業保険金の日額を一〇円ずつ引上げる。(3)日雇失業保険金の日額を、一級は五〇〇円から七六〇円へ、二級は三三〇円から五〇〇円へ、それぞれ引上げる。

四、保険料率の引下げ 保険料率を現行の千分の一四から千分の一二へ引下げる。

五、特別保険料の徴収

(1)三会計年度継続して短期離職者（同一事業主に継続して被保険者として雇用された期間が六箇月以上十箇月未満の者であって、当該事業主の責に帰することができない事由以外の事由により臨職したもの）を各事業所の被保険者の総数の十分の一（その数が五人未満であるときは、五人とする。）以上発生させた事業主から、当該事業主の負担による特別保険料を徴収するものとする。

(2)特別保険料の額は、一定額（毎月勤労統計による年間平均賃金月額額の七・五箇月分に、現行保険料率の一倍から二倍までの範囲内において中央職業安定審議会の意見をきいて労働大臣が定める率を乗じて得た額）に当該三会計年度の最後の会計年度における短期離職者の数から当該事業所の被保険者の総数の十分の一に相当する数（その数が五人未満のときは、五人とする。）を控除した数を乗じて得た額とするものとする。

(3)特別保険料は、予算の範囲内において、労働者が季節的に失業することの予防、労働者が年間を通じて雇用されることの促進等のための措置に要する費用に充てることができるものとする。

六、被保険者期間の計算方法の改正 失業保険金の受給資格を得るのに必要な期間被保険者期間を満六ヵ月（一八〇日）とする（現行では計算方法により最低四ヵ月と二二日で資格を得ることができ）。一ヵ月の実働日数（賃金支払基礎日数）も一日から一四日にふやす。また、六ヵ月間継続して雇用されなくとも一年間に通算して六ヵ月間雇用されれば、受給資格を得ることができる（通特算度の採用）。

七、不正受給者等に対する納付命令制度の創設 詐欺その他不正の行為によって保険給付の支給を受けた者がある場合には、現行の不正受給金の

返還命令制度に加え、労働大臣が中央職業安定審議会の意見をきいて定めた基準により、その不正受給者に対して、当該不正受給金額と同額以下の金額を納付すべきことを命ずることができるとし、また、その保険給付の支給が、その者を雇用し、又は雇用していた事業主の虚偽の届出、報告又は証明によるものであるときは、その事業主に対して、不正受給者と連帯して、当該金額を納付すべきことを命ずることができるものとする。

この改正法案はその後、衆議院で修正可決され参議院に回された。しかし同年八月、大学法案などの成立強行にともなう紛糾により、審議未了・廃案となった。

【衆議院での修正点(要旨、抜萃)】

- 一、被保険者期間の計算方法については、六年間、四カ月二十二日の雇用期間があれば、六カ月の雇用期間があったものとみなすこととする。
- 二、政府は、農林水産業等を当然適用とするための適切な方策について調査研究を行ない、六年以内に必要な措置を講ずるものとする。

【附帯決議(抜萃)】

- 一、農林、水産、畜産等の事業主に雇用される労働者をはじめ、現在未適用の事業主に雇用される労働者に対して、可及的すみやかに、適用を図ること。

- 二、失業保険給付について、失業者の生活の一層の安定を図るため、その改善に努めること。

- 三、福祉施設について、失業保険制度の本旨に従い、中央職業安定審議会の意見を尊重して一定の基準を作成し、適正な運営を行なうこと。

【参議院社会労働委員会の附帯決議(抜萃)】

政府は、次の各事項について、格段の努力を払うべきである。

- 一、最近における賃金水準の上昇の推移にかんがみ、低所得失業者の生活の安定に資するため、速やかに、失業保険金日額の最低額及び低等級者についての給付率の引上げを行なうこと。また、労災保険についても、これに準じて速やかに給付基礎日額の最低額の引上げを行なうこと。

- 二、失業保険の不正受給者に対する納付命令制度の運用に当っては、中央職業安定審議会の意見を十分尊重して、その運用の基準を作成し、現行制度より過酷な制度とならないよう悪質な者に対する制度にとどめることを基本的な考え方として、慎重な配慮を行なうこと。

- 三、労災保険給付については、他の各種制度との均衡を考慮し、可及的速やかに、その内容の改善充実を図ること。

- 四、福祉施設については、保険給付に対して従たる事業であるから、法の目的達成のため必要最小限度の事業に限定し、中央職業安定審議会の意見を尊重して定めた基準に基づいて、適正な運用に努めること。

なお、さきにこの改正案を諮問された中央職業安定審議会や社会保障制度審議会は、原案を大体妥当とする答申をおこなったが、このうち労働者側委員は、季節的受給者対策(特別保険料の徴収、被保険者期間の計算方法の改訂)と不正受給者納付金制度の創設とに絶対に反対する態度を表明した。さらに政府の改正原案(諮問案)は、労働力不足下の「積極的雇用政策」の一環として失業保険制度の「雇政策的機能」を推進するため、失業保険法の目的に「労働者の福祉の向上」を付加し(第一条)、またこれの具体化として、失業保険積立金の助成により職業訓練制度の充実や雇用政策的な福祉施設の拡充を図るため、福祉施設の規定を改正・整備する(第二七条の二)、などの点がもりこまれていた。しかしこうした改正にたいして審議会は消極的な答申をおこない、労働者側委員はとくに失業保険制度の目的の手直しに反対したため、政府は改正法案の国会提出にさいして第一条の目的の改正をとりやめ、福祉施設の改正についても必要最小限に止められた。中央職業安定審議会の答申と同審議会の労働者側委員の意見を次に掲げる。

【中央職業安定審議会の答申(抜萃)】

一、適用範囲の拡大について

労働者五人未満の事業所に雇用される労働者に対する適用範囲の拡大については当面段階的に実施することもやむを得ないが、可及的速やかに全面的に適用する必要がある。これに伴い、行政機能の充実強化を図るべきである。

二、保険給付及び福祉施設の改善充実について

1 保険給付について 保険給付については、各項目について改善が認められるが、一般失業保険及び日雇失業保険を通じ、低所得層の給付を引き上げるため、一層改善の努力を行なう必要がある。

2 福祉施設について (1) 第一条の改正については、現行法どおりで別段の支障はないと認められる。また、第二七条の二の改正についても、従来行なっている施設の例示等必要最小限にとどめるべきである。(2) 福祉施設については、失業保険制度の本旨に従い、かつ、保険給付との均衡を考慮し、失業の予防、就職の促進等保険事故の予防又は解消のために必要な限度内において、節度をもって行なわれる必要がある。このため、既設の施設の運用のみならず、新しい施設の実施については、とくに慎重を期するとともに、当審議会の意見を尊重して行なうべきである。

三、制度の健全化について

1 特別保険料について 特別保険料については、季節的受給者の現状にかんがみやむを得ないと認めるが、特定の事業主に対して過大の負担とならないよう、特別保険料率の算定方法の決定にあたっては、特段の配慮をすべきである。また、特別保険料によって行なわれる通年雇用策等については、関係者の意見も参考とし、有効適切なものとするよう充分配慮すべきである。

2 被保険者期間の計算方法の合理化について 被保険者期間の計算方法の合理化については、原則としてやむを得ないものと認められるが、受給者の就労及び生活の実態を考慮し、一月の基礎日数および被保険期間の通算の方法等については、特段の配慮をすべきである。なお、季節的受給者に対する対策は、労働行政以外の行政分野とも密接な関係にあるので、これらの関係行政との連絡を密にし、その積極的施策と雇用政策とが併行して

進められるよう務めるべきである。

3 不正受給者に対する給付命令制度の創設について 不正受給については、何らかの措置が必要と認められるが、不正受給者に対する納付命令制度については、労働者に酷なものとならないよう、慎重に配慮すべきである。(以下略)

【労働者側委員（堀井利勝、中川与一、吉岡徳次、加藤忠由）の意見】

一、保険給付の改善充実について

(1) 保険給付については、保険金日額を賃金日額の一〇〇分の八〇を目標として引き上げることとし、その最低額を当面六四〇とすべきである。なお、扶養加算は一般・日雇両保険を通じて扶養家族一人につき四〇円とすべきである。(2) 給付日数については、七三〇日（二九年）を目標として再検討し、これに応じて受給期間も延長すべきである。(3) 日雇失業保険についても、最低級の日額を六四〇円とし、一般賃金の水準の上昇に見合ってその引上げを図るべきである。

二、福祉施設の充実について

(1) 法律の目的に「労働者の福祉の向上」を従たる目的とし付加することは反対である。失業者の生活の安定にその目的を限定すべきである。(2) 現行法の第二七条の二による福祉施設の給付は、第一条の目的からみて適当ではないので、法律によって、目的遂行のため最小限度の附随的な事業に限定されるべきである。具体的には職安審議会の意見をきいて定めた一定の限度を超えない範囲において、職安審議会の意見をきいて支出すべきである。(3) 福祉施設としての支出についても、国庫は保険給付と同様の負担を行なうべきである。(4) 就職支度金及び移転費、その他被保険者である者あるいはあった者に対する給付については保険給付とすべきである。(5) 現在行なわれている福祉施設費のうち、現在被保険者に関するもの以外の職業訓練関係費用などは、全額国庫負担とすべきである。

三、国庫の負担について 適用拡大、給付の改善などにそなえて、財政基盤の確立及び国、使用者、被保険者の負担の均衡上からも、一般失業保険における国庫の負担分を現行の四分の一から三分の一とすべきである。また、業務運営費等は全額負担とすべきである。

四、特別保険料の徴収について 季節的失業の予防等不安定雇用の解消については、この制度のみでは実効は期し得ない。本来的には通年的雇用安定政策の推進、底辺労働者に対する必要な諸施策の積極的な推進によって解消すべきである。この制度は、保険制度におけるメリット制の導入を意味するものであるし、短期離職者が使用者の意志により、労働者の意志に反して任意退職として扱われることになる傾向を助長することとなるおそれから反対である。

五、被保険者期間の計算方法等の合理化について 今回提案された改正案は、短期雇用者に対しては、雇用期間一八〇日間が資格要件となり、また一カ月における実働日数を現行一日が一六日(特例給付の場合は一四日)となるため、失業保険の制度的後退であるとともに、労働者に対しては、既得権の剝奪でもある。さらにこれによる影響は労働者に対しては直接的な生活権の侵害であるとともに、ひいては関係地域社会及び産業に対しても大きな混乱をまきおこすことになるので、絶対に反対でありこれまでどおりとすべきである。

六、不正受給者に対する納付命令制度の創設について この制度は労働保険の本旨に反し、とくに現行制度がきわめて不十分な現状においては全く不当であり、その他の社会保険制度との均衡上からも絶対に反対である。

3 失業対策事業

失対「正常化」の推進

最近おしすすめられている失対事業の運営「正常化」の政策は一九六八年度、六九年度と引継がれ強化された。この「正常化」とはおおよそ次のよう

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または民間・公共事業への就労(臨時・日雇)を促進するとともに、失対事業への新規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)失対就労者にたいしては、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)就労の面では労働規律を強化し、労働効率、事業能率を向上させ、また政府が決定した賃金規定を厳守し市町村事業主体による臨時手当等の増額措置を禁止する、など。そしてこのような「正常化」の措置は失業事業費の節減や事業の効率化のためだけではなく、政府の「積極的雇用政策」の一環として、企業の労働力不足にこたえて労働力の有効活用をはかるといふ積極性をもつものであることが強調されている。

一九六八年度の正常化措置は、(1)短時間就労の是正、(2)不就労者にたいする賃金カット、(3)上積み賃金の是正を三本の柱としてすすめられたが、六九年度にはこれに加えて「賃金格付の適正化」を推進することとしている。一九六九年度の失対事業運営方針は次のようである(労働省職業安定局の失業対策部長の訓示——『職業安定公報』一九六九年二月二一日号)。

一、運営方針について

(1)運営の正常化 失対事業の運営は、都道府県又び事業主体の努力により全体としてはよくなりつつあり、運営正常化の必要性に関する認識は一般的に確立したものである。しかし、なお一部では正常化の端緒すら開かれていないところもある。へ一九六九年度Vにおいては、従来どおり、①賃金上積みのは正 ②不就労賃金のは正 ③短時間就労のは正を引

き続き推進するとともに、さらに④賃金格付の適正化もあわせて推進することとしているので、事業主体に対する適切な指導をお願いする。

(2)安全・衛生対策 就労者が高齢化してきた現状では、その安全及び健康の維持管理が特に必要であるので十分配慮してほしい。これが具体的方策については、成案を得しだい示すこととしたい。

(3)就労者構成に見合う事業計画の策定 へ一九六九年度Ⅴは、特に就労者の高齢化の実態にかんがみ、従来に引き続き軽作業、現場の設定、屋内作業場の建設等を進めることとしたい。

二、夏季・年末の地方単独措置について

夏季・年末の地方単独措置は、年々増加し地方財政に及ぼす影響は大きいものがあり、また、緊急失業対策法の趣旨あるいは行政のあり方からも問題があるので、自粛を強く願う。

三、就労者団体の動向について

就労者団体の考え方は、失対事業の打切りは阻止されたのではなく、実質上進行しているとの認識を持っており、今後とも従来の闘争を強化する方針であるので、関係機関等にこの動向について十分承知をさせておくことが必要である。

なお失業対策事業は、緊急失業対策法の規定によって少なくとも五年ごとに、雇用・失業状況の分析にもとづいて検討が加えられることになっている。一九六八年度は六三年度の制度改正以来五年目に当たるので制度の検討がなされたが、政府は「現行の失業対策の制度については、当面、法律改正を伴う変更の必要はない」と認めた。これによって失対制度は現行のまま今後五年間は継続されることになったが、同時に政府は現行制度の運営のなかで今後いっそう「正常化」をおしすすめていくこととしている。

失対制度の検討にもとづく今後の方針は次のようである（『職業安定広報』一九六八年一月一日号）。

（前略）雇用失業情勢は近年における経済のめざましい発展と労働力の不足基調を反映して雇用需要が若年層から漸次中高年層へ浸透するなど一層の改善が進んでおり、失対流入を意図する一部就労者団体の動きも見られるが、新たな失業者については、職業紹介および職業訓練の実施、職業転換給付金の支給等による就職促進の諸対策がかなりの効果をあげているため、大多数のものが失対事業に就労することなく通常の雇用場へ復帰している。このような、雇用失業情勢の推移ならびに失業対策とその就労者の実態、その他の関連制度の現状にかんがみて、緊急失業対策法に規定する現行の失業対策の制度については、当面、法律改正を伴う変更の必要はないと認められるが、今後とも失業者が安易に失対事業に依存することなく通常の雇用の場に就職できるようにするための施策を推進することを失業対策の基本方針として堅持しつつ、制度運営のうえで、次のような改善を行なうものとする。

(1)積極的能力開発の推進 雇用失業情勢の推移にかんがみ、現行の職業転換給付金制度を活用して自力の開発と雇用の安定を図る施策を積極的に推進し、中高年齢失業者等就職促進措置については職業訓練を重点として実施する。

(2)失対事業の改善

①高齢者に対する就労上の配慮 就労者の高齢化に伴う労働能力の低下に対処して、その心身的特性を十分配慮した事業運営を行なうため、雇用作業の拡大、安全・健康管理の充実、労働時間の調整等の高齢者対策を推進する。

②事業運営の改善 就労秩序の確立、管理監督体制の整備、失対事業への紹介の適正化等を図ることにより、事業の適正な実施を推進する。

③失対就労者の自立の援助 失対就労者の福祉の増進と自立の援助を図るため、事業主体の体制の整備を行なうとともに、失対就労者の一般雇用への復帰および自活を促進するために事業主体が行なう施策について援助する。

全日自労の要求

全日本自由労働組合では一九六八年の政府による失対制度の検討にたいして「失対打ち切り反対闘争」を総力をあげて展開し、「二十万署名運動」、「求職闘争」、「一万人中央動員」などをはじめ、大規模な大衆動員による政府や地方自治体、職安にたいする要求、すわり込み、ストライキなどの全国統一闘争をくりかえし強力におこなった。またとくにこうしたたたかいのなかで、失対就労者のわくを越えて地域の失業者・半失業者との連繋や共同闘争を強め、失業者・半失業者を結集し組織していくことが重視され、そして全日自労では今後、こうした行動を「失業者闘争」として強化していくこととしている（これについては、全日自労「第二六回定期大会決定集」一九六八年八月、「失業者闘争の前進のために」——全日自労『学習』一九六九年五月号、などを参照）。

また前掲のように現行の失対制度を当面継続する方針を決めた政府の態度について、全日自労は次のように述べている——「……このような結論になった主な理由は、(1)全日自労を中心として総評、社・共両党、民主団体による反対闘争の成果である。(2)労働力不足といいながらも、人べらし『合理化』により、とくに中高年の失業状態が、いぜんとして深刻なため、即時全面打ち切りは困難である。(3)老齢保障制度が確立されていない現状にあって、この制度確立の世論が急速に高まっているなかで、即時全面打ち切りをすることは、『高齢者問題』がさらに大きな社会的政治的問題になる恐れがある。(4)三八年の法『改正』後、五年間の経過をみた場合、計画通りにはいっていないが、失対は一〇万人も減っており、打ち切りが促進されているので、あえて法『改正』による無理な手段をとる必要はない、などです。主としてこれらの理由によって当面法律『改正』

によって、即時全面打ち切りは、あきらめざるを得なかったわけです」（全日自労『じかたび』——第四七回中央委員会決定）。そしてつづいて、「政府は決して打ち切りをあきらめたのではない」として、さきに掲げた政府の今後の失対制度の運営方針を批判したたかっていくことを表明しているが、最近の方針ではとくに、(1)職場委員会の確立と職場を基礎とした組合活動を強化すること、(2)失対打ち切り、労働力流動化・合理化政策と全面的に対決するため、失業者・半失業者を結集しその要求実現のためにたたかう失業者闘争（求職闘争）を全国的に拡充強化すること、に重点が置かれている。

全日自労が掲げている要求は次のようである。

【当面の全国統一要求（抜萃）】

一、すべての失業者、半失業者に安定した仕事を保障せよ。

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

(2) 安定した仕事と、家族をふくめた生活ができる賃金を保障せよ。

(3) すべての職業で労働基準法その他の労働法規が示している労働者の諸権利を保障せよ。

(4) すべての職場で各種の社会保険、退職金制度などの労働条件を保障せよ。

二、安定した仕事につけない失業者（求職者）の生活を保障し、失対事業への就労、失業保険受給の権利をみとめ、これを大幅に改善せよ。

(1) 失対事業打ち切り反対。抜本的に民主化、改善し拡大せよ。①失対事業の枠をさしあたり二〇万人にし、希望する失業者の就労をみとめよ。

②失対賃金を大幅に引上げよ——イ、失対賃金審議会を廃止し、労使（事業主体）の団交で決定せよ。ロ、地域差、応能格差を縮小、撤廃せよ。ハ、夏季・年末手当は、公務員と同率を最低に大幅に引き上げよ。長欠者をふくめ就労者全員に一律に支給せよ。ニ、寒冷地手当、

石炭、薪炭手当を公務員なみに支給せよ。ホ、通勤交通費を公務員なみに支給せよ。

③ 高齢者の切りはなし反対。失業者就労事業への就労を保障せよ。

④ 運営管理規程を廃止し、労働組合と事業主体の協議によって事業運営を民主化せよ。

⑤ 職業相談、雇用奨励制度のおしつけ、民間・公共への強制就労、追い出しをやめよ。

⑥ 完全就労を保障し、降雨降雪をアブレにするな。

⑦ 年次有給休暇、産前産後、生理、祝日、家族の死亡、葬祭、通院などの有給休暇をみとめよ。

⑧ 高齢者事業への新規就労をみとめよ。

(2) 緊就、特失の打切り反対。大幅に改善、拡大せよ。

① 炭鉱離職者臨時措置法を改正し、緊就を無期限に継続せよ。

② 緊就、特失の枠をひろげ希望者を就労させよ。

③ 緊就就労者の首切り、体力検定反対。

④ 事業の施行、運営は事前に全日自労と協議し民主化せよ。

⑤ 特失、緊就資金を大幅に引上げ、最低額を規制せよ。

(3) 中高年就職促進の措置を廃止せよ。さしあたり、その運営を徹底的に民主化せよ。

① 三三二、三三五通達を撤廃せよ。

② 希望するすべての失業者を対象とし、年齢・所得制限を撤廃せよ。

③ 失業者の団体行動、組合活動を保障し、どのような差別もするな。

④ 職業選択の自由を保障し、本人の希望するコースを受けさせよ。

⑤ 訓練手当、就職指導手当を大幅に引上げ、生活保護の収入認定をやめよ。

⑥ 訓練中の災害にたいして労使保険を適用せよ。(以下略)

失対就労者の動き

失対就労者数(失対紹介対象者数)は、失対法で改正された一九六三年を画期として、失対「正常化」の推進にともなっていちじるしい減少を示している(第

第165表 失対事業の吸収人員と紹介対象者の動き

年度別	失対事業吸収人員 (1日平均)		失 対 紹 介 対 象 者					
			総 数	うち女子 の場合	平 均 年 齢		60歳以上 の割合	対象者と なつてか らの平均 期間
	一般失対	特別失対			男 子	女 子		
	千人	千人	千人	%	歳	歳	%	年
1960年度	200	18	352	40.4	50.7	46.6	18.3	—
1965年度	166	7	254	48.4	54.7	50.8	27.7	8.9
1966年度	159	6	239	50.2	55.8	51.6	30.1	9.6
1967年度	156	5	232	52.0	57.0	52.5	33.0	10.4
1968年度	153	4	226	52.9	—	—	—	—
1969年度	147	3	—	—	—	—	—	—

〔備考〕 1) 失対紹介対象者の状況は各年9月または10月の調査による。なお1968年度の数字は1968年3月末のものである。

2) 労働省職業安定局調べ。

165表)。失対事業の吸収人員もこれに应じて毎年削減され、一九六九年度は六〇年度に比べて七万人近い減少となっている。このような動きのなかで、他方ではまた失対就労者の老齢化がすすみ、女子就労者が過半数を占めるようになるなど、女子、高齢者層の滞留化がいちじるしくなっている。

なお失対就労者の賃金は、作業区分と応能区分とにより一五段階からなっており、それがまた地域ごとに差が設けられているが、標準作業を例とした一九六九年度の賃金日額は、最高地域（六大都市など）で九八五円（前年度八八五円）、最低地域（東北・九州の山村地域など）で七三五円（前年度六五一円）となっている。六九年度の賃金（日額）は前年度に比べて一〇〇円程度の引上げとなっているが、これにたいして全日自労では一律四〇〇円の引上げ、最低保障一〇〇〇円を要求している。

4 炭鉱離職者対策

石炭産業の合理化政策の推進により、とくに一九六三年度以降大規模な閉山がおこなわれ、このため炭鉱離職者が大量に排出されている。そしてこのなかで、生産能率が大幅に引き上げられるとともに労働強化はいっそう激しくなり、労働災害が頻発するなど、合理化政策の推進は炭鉱労働者の肩に重くのしかかっている。しかしそ

れにもかかわらず石炭産業の不況はますます深刻化しており、一方では合理化・閉山によって炭鉱労働者を大量に解雇しながら、他方では存続・再建炭鉱で企業が確保したい労働者は炭鉱を見限り離職者が増大し、労働力不足が同時に強まっている。最近の第四次石炭答申（後掲）などによって、炭鉱合理化はいっそう促進されようとしているが、出炭規模をたとえば三五〇〇万トン（年間）とするようなことになれば、今後さらに三万六〇〇〇人にのぼる合理化離職者が発生することになると予想されている。炭鉱合理化の動きは第166表のようである。

第166表 炭鉱合理化の動き

年 度 別 (実績)	1966年度	1967年度	1968年度
生 産 量 (万トン)	5,055	4,707	4,628
平均実働労務者数 (千人)	105	92	81
平均生産能率 (1人当り1ヵ月・トン)	40.3	42.5	47.9
閉 山 規 模 (万トン)	258	460	—

年 度 別	稼働炭鉱数	常用労働者数
1960年度	682 鉱	238千人
1963年度	436	123
1965年度	287	107
1967年度	205	86
1968年度	152	81

石炭鉱業審議会の

答申と政府の対策

石炭産業の合理化、再建については、一九六二年の石炭鉱業調査団（団長・有沢広巳）の答申以来三回の答申がなされ、これに依拠して種々の対策がとられてきたが、最近ますます深刻化した石炭産業の不況にたいし、第四次の石炭答申として石炭鉱業審議会（会長・植村甲午郎）による石炭産業再建のための答申が一九六八年二月政府におこなわれた。この答申はさきになされた同審議会の答申（一九六六年七月）の練直しを意図したもので、石炭産業の「縮小再建」を前提に、一千億円の再建交付金を財政資金から石炭企業に交付し、過去の異常債務を肩代りする（一九六九年度から一五年間に分割交付）ということをはじめとして、これに加えて従来交付されている安定交付金や閉山交付金を増額し、また石炭鉱業合理化事業団の無利子融資を拡充する（各年一〇〇億円程度）などの措置によって合理化、再建をはかることとしている。答申のうち労働者対策についてみると次のようである。

1 労働対策の推進

石炭鉱業の再建が石炭関係従業員の福祉の向上なくして成り立ちえないものであることについては、すでに繰り返し力説してきたところである。今後の石炭企業の経営に当たっては賃金その他の労働条件の向上に努め、ますます近代化が進んでいる他の産業とのバランスを可及的速やかにとりうるよう労使が協力するとともに、政府においては、当面とくに次のような対策を行なうべきである。

① 炭鉱労働者の定着および確保対策

(イ) 炭鉱住宅の改善など環境の整備を進めるため、石炭鉱業合理化事業団による無利子貸付制度などの助成措置を講ずるとともに、福祉施設の設置等の労働者福祉対策の推進を図るなど、健全な労働環境をつくりあげる努力を積極的に行なうべきである。また、やむをえず閉山する

炭鉱の離職者についても、その経験を活かして他の炭鉱に再就職することを円滑ならしめるよう、指導援護措置を充実する必要がある。

(ロ) 炭鉱の閉鎖に伴って発生する離職者に対する退職金の支給については、政府においても、後に述べる閉山交付金制度の改善などを通じて能う限りその充足率の向上に努めるべきであるが、財政負担にも自ら限度があるので、石炭企業ないし業界においても、所要の補完措置を講ずることにより労働者が安心して炭鉱にとどまることができるようにするため、具体的な対策を早急に樹立し、これを実施に移すことが是非とも必要である。

② 離職者対策の改善

炭鉱離職者については、高齢化の実態、若年者や技能者に対する求人難などの状況に即して、再就職の困難なものを重点として就職指導、職業訓練等の援護対策を推進するとともに、職員層についても、その能力、経験に適合した職業転換対策を強化する必要がある。

2 産炭地域振興対策の強化

産炭地域における雇用失業情勢に対処した雇用安定対策を講ずるとともに、中小商工業対策の強化、産炭地域振興税制の充実等のキメ細かい対策等についても十全の措置を講ずる。

政府は一九六九年一月、右の答申内容に近似した石炭対策を閣議決定したが、ここでは日本炭鉱労働組合（炭労）の国有化要求やこれにもとづく社会党の「石炭鉱業国有化法案」（第五八国会に提出）にたいして、私企業体制での再建を強調している。

また「炭鉱離職者臨時措置法」の一部改正が一九六九年五月におこなわれ、炭鉱離職者求職手帖の発給要件を緩和するとともに求職手帖の有効期間を若干延長する措置がとられた。同時に、「石炭鉱業合理化臨時措置法」や「石炭鉱業再建整備臨時措置法」などの一部改正がおこなわれた。

炭労の国有化要求

日本炭鉱労働組合(炭労)では、石炭産業の不況の激化と合理化、閉山、縮小の強行にたいして炭鉱労働者の権利を守るため、一九六七年一二月、炭鉱の国有化を要求する闘争宣言を発した。そして、総評、社会党と連繫して国有化闘争推進本部を設け、ストライキや中央動員(中央行動)を背景として炭鉱国有化の実現を政府に要求し、石炭鉱業審議会をつき上げ、社会党による石炭鉱業の国有・公社法案の国会提出を通じて国会にはたらきかけるなど、ねばり強い運動を展開している。また前掲の石炭鉱業審議会の答申(一九六八年一二月)やこれにもとづく政府の石炭対策の閣議決定(六九年一月)にたいしては、石炭産業を破壊し、炭鉱労働者の大量首切りと労働強化を強要しその生活・権利を根底から奪うものであると、これに強く抗議し、国有化闘争を今後いっそう強力に推進していくこととしている。

炭労の対政府要求のうち炭鉱国有化要求と離職対策にかんする要求は次のようである。

【石炭鉱業の国有化に関する要求(一九六八年二月提出)】 政府は、次に示す方法に従って、すみやかに石炭鉱業を収用し、その実施を日本石炭公社(以下公社という)の専業とするための必要な措置をとること。

1 収用すべき対象およびその方法

(1) 政府は、石炭の掘採および取得、外国炭の輸入に関する権能を国に専属せしめるとともに、鉱業権、租鉱権、鉱業施設、その他の石炭鉱業に属する資産の一切を収用すること。

(2) これにともなう、石炭鉱業に係る一切の権利、義務を国が承継すること。

(3) 収用にともなう買収価額は、極力安い価格とし、公社の運営に影響を及ぼさない方法によるものとする。

(4) 国が収用した資産については、不良債権債務および石炭鉱業に関連する資産以外を整理したうえ、公社に承継するものとする。

2 収用後の石炭鉱業の実施

(1) 収用後の石炭鉱業の実施は、公社の専業とする。

(2) 公社は法人としその業務および組織は次のとおりとする。①公社の業務イ、石炭を掘採し、収得すること。ロ、石炭を販売すること。ハ、石炭の輸入をおこなうこと。ニ、未開発炭田の開発をおこなうこと。ホ、前各号の業務に関連する業務。

②公社の組織 イ、東京都に公社の本社、北海道・常磐・九州の各地方に支社を設ける。ロ、現在ある炭鉱を地域的に統合集約し、鉱業所とする。

(3) 公社職員とその労働組合の労働関係については、労働組合法、労働関係調整法の適用をうけるものとする。

(4) 労働条件に関し、公社と労働組合の間で協定した事項については、政府は責任をもって予算措置を講ずるものとする。

(5) 公社に最高意思決定機関として経営委員会を設け、委員の一定数は労働組合の推せんするものをもってあてること。

(6) 人命尊重を第一義とした保安管理体制を確立すること(法規の改正・常設救護隊の設置・新保安機器・技術の導入等)。(以下略)

【閉山・離職者対策に関する要求(一九六八年八月提出)】

(一) 退職時における労務債の完全支払と一時金の支給について。

1 退職基金制度をつくり閉山・縮小の際に、退職金、未払賃金などの労務債を完全に支払うこと。

2 閉山・縮小の際の退職金は、既存の労働協定による外に、一人当り五〇万円を支給する措置すること。

3 炭鉱離職者の退職金に対して、免税措置を講ずるよう関係機関に働きかけよ。

(二) 完全雇用の保障

1 閉山の場合、全員が再就職できるまで、国の責任において炭鉱の操業を継続するよう関係機関に働きかけよ。この場合、もっとも条件のとと

のった炭鉱を選び、そこに離職者を集約することはやぶさかではない。

2 閉山した場合は、その地域に国または公営の企業を設立し離職者の吸収をはかること。また、その地域に設立が立地的に困難な場合は、最寄りの市・町・村に設置するよう関係各機関に積極的に働きかけること。

3 炭鉱離職者を、政府関係機関ならびに地方公共団体などへ再就職させるための年次計画を明示せよ。この場合、前収を確保し、長期安定した職業に本採用すること。

4 都市在勤の炭鉱職員の離職に際しても、離職者臨時措置法の適用をはかること。

5 炭鉱職員層の離職者対策として、札幌、福岡にも人材開発銀行を設置し、就職の開拓をはかること。

6 身体障害者の再就職にあたっては身体障害者雇用促進法にもとづき、その雇用計画を明示せよ。

7 職業訓練を充実強化し、職業訓練と就業とを直結させた対策を講ずること。

（三）失業期間中の生活確保と雇用の促進について。

1 炭鉱離職者緊急就労対策事業を、時期を限定せず存続させ人員枠を拡大すること。また事業費を増額し、賃金四〇〇〇円のアップをはかること。

2 炭産地における失対ワクの拡大をはかり、就職促進の手当の支給満了者を、ひきつづき中高年就職促進措置にのせること。

3 失業対策事業費を全額国庫負担とせよ。

4 炭鉱離職者を公共事業に吸収する場合、安定継続した事業の確保と、身分保障の確立をはかること。

5 就職促進手当の支給満了者に対する雇用の開拓ならびに生活確保についてその対策を明らかにすること。

（四）炭鉱離職者援護業務の充実強化について。

1 就職促進手当の日額最高を一〇〇〇円とすること。

2 訓練手当、基本手当、技能習得手当を併せて、日額一〇〇〇円とすること。

3 前二項に関連する扶養加算を、一律に五〇円とすること。

4 再就職奨励ならびに自営支度金の支給基準を次のようにすること——
一年未満 就職促進手当の一〇〇日分、一年以上一年六カ月未満 同七
五日分、一年六カ月以上二年未満 同五〇日分。

5 移住資金の基本給を五万円とし、第二種の移住資金の基準を第一種と同率とする。

6 雇用奨励金制度の事務手続を簡素化し、支給基準を次のようにすること——四〇歳未満 月額一万円、四〇歳～五〇歳未満 同一万三千元、五〇歳以上 同一万五千元。

7 住宅確保奨励金を次のように増額し離職者が再就職にあたって、独自で住宅を確保する場合にも適用すること——第一種 五〇万円、第二種 三〇万円、第三種 一〇万円、第四種 実費。

8 炭鉱離職者用の事業団宿舍の間数をふやし、各宿舍ごとに集会所を設置すること。

9 自営業を希望する者に、開業資金を貸出し、その債務保証を行なっているが、この資金貸出し条件を緩和すること。

10 炭鉱の閉山・縮小に伴って、炭鉱と密接不可分の関係にある第二会社、関連企業、私鉄などが廃業または縮小する場合はその離職者に対し離職者臨時措置法の適用をはかること。

【参考資料】(1)労働省「昭和四四年度の重点施策」(『労働時報』一九六八年一〇月号) (2)労働省職業安定局「昭和四四年度職業安定行政の重点施策」(『職業安定公報』一九六九年一月二日号) (3)労働省失業対策部『失業対策年鑑』(昭和四二年度版) (4)労働省職業安定局『失業保険事業月報』 (5)労働省職業安定局『昭和四三年度失業対策制度検討の結果』 (6)同右『日雇労働者生活実態調査結果報告書』(昭和四二年一月実施) (7)全日本自由労働組合機関紙『じかたび』——各定期大会、各中央委員会報告 (8)同右『学習』 (9)労働省職業安定局「新石炭対策と雇用問題」(『労働時報』一九六九年三月号) (10)日本炭鉱労働組合『炭労新聞』同第五五回定期大会(一九六八年七月)、第五六回臨時大会(同十一月)、第五七回臨時大会(一九六九年二月)、第五八回定期大会(同七月)などの報告書 (11)日本石炭協会『炭鉱労働時報』

IV 社会保障

概要□健康保険政策——社会保障制度にかんする財政制度審議会の報告書／社会保障制度審議会の「社会保障の推進申し入れ書」／健保特例法の延長／社会保障制度審議会の答申／自民党の国民医療対策大綱——形だけの抜本策——／健保特例法延長案の修正／日雇健康保険法の改訂／年金保険および福祉年金政策——公的年金とスライド制／厚生年金保険法、国民年金法の改正大綱——二万円年金の具体策——／厚生年金保険法、国民年金法改正を審議会に諮問／農民年金制についての中間報告／失業保険政策——生活保護政策——生活保護世帯と保護基準／「収入認定」にかんする厚生省の方針

概

要

一、一九六九年度の国家予算中、社会保障関係費は九四六九億六千万円、その一般会計全体に占める割合は、社会保障にたいする政府の熱意を示すバロメーターでもあるが、佐藤内閣が最初に手がけた一九六五年度予算の一四・五％をピークに、六九年度の一四・一％まで、むしろ減る傾向にある。国民の側からみれば、佐藤内閣がかかげた「人間尊重」、「社会開発」の看板は色あせ、むしろその下地をのぞかせてさえいる。また、欧米先進諸国は、国民所得の二〇％前後を社会保障給付にあてているのに、わが国の場合は、成績のよかった六六年度でさえ六・五％にすぎず、「福祉国家」への道はなお遠いというほかない。

一、現在の医療保険制度には財政的な欠陥だけでなく、各制度間の給付の格差や医師の技術が評価できないなど、全体としては是正すべき点が多くある。そのため、政府は一九六七年八月健保特例法が成立した際、これらの問題も含めて二年間に医療保険制度の抜本改正をおこなうことを約束した。しかし、抜本改正は関係各団体の利害が対立し、自民党案がまとまらないために、政府は特例法をさらに二年間延長することを決定した。この特例法延長案が国会に提出されるや、野党側から一斉に抜本改正を怠った責任を追及された

が、政府は、その案を部分的に修正し、一九六九年七月一四日未明、衆議院本会議で混乱のうちに強行可決へもちこんだ。修正の要点は、①政府管掌健康保険の保険料率を一〇〇〇分の七一から七〇に引き下げる、②薬代の一部患者負担を削除する、③二年間の時限立法という条項を削除する、などであって、これによって、政府は「医療保険制度の抜本改正を向う二年間に果す」という公約を、法律面では自ら取り払うことになった。

一、政府は「二万円年金」の実施をうち出し、厚生年金は、保険料の引上げや一九五七年以前の低い月収を年金計算からはずすことによって、曲がりなりにも月額二万円支給が実現する運びとなった。だが、物価上昇に応じて年金額をスライドさせる要求はともらなかった。

一方、商店主や主婦を対象とした国民年金でも、保険料を余分に払えば、夫婦で月額二万円の年金がもらえるように改められることになった。もっとも、この保険料は二五年間納めなければならぬから、実際に受給者が出てくるのは一九九五年以降で遠い先の話であり、それよりも七一年から受給資格者が出てくる一〇年積立て組の給付額を、月二〇〇〇円から五〇〇〇円に引き上げたのがより身近な改正といえる。だが、最も切実なのは、保険料の大幅引上げである。一九七〇年一〇月からは、月三〇〇円（三五歳未満二五〇円）の定額保険料が一律四五〇円となり、二万円年金をもらうにはさらに三五〇円が追加徴収される。二五年後の「二万円年金」のために、さしあたり三倍近い出費を覚悟しなければならないわけである。

1 健康保険政策

社会保障制度にかんする 財政制度審議会の報告書

赤字に悩む各種医療保険のうち、これまでも黒字運営をつづけてきた国民健康保険が、一九六七年度から赤字に転化したうえ、現行制度のままでは、六九年度に当然増加する経費がかなりの額になることが明らかになった。そのため大蔵省は、一九六八年九月、多額の累積赤字をかかえている政府管掌健康保険などとともに、受益者負担の見地から、制度を改め、保険料を引き上げることによって、国庫負担率を減らし経費を圧縮したい考えを明らかにした。

医療保険については、これまで中小企業のサラリーマンとか労働者を対象にした政府管掌健康保険や日雇労働者健康保険の累積赤字が財政上の大きな問題となっていたが、一方、市町村が農民や商店主を対象にして運営している医療保険最大の国民健康保険（加入者約四三〇〇万人）は、決算上は黒字だった。このため、国の補助金は毎年巨額にのぼりながらも問題が表面化しなかった。ところが、大蔵省が一九六九年度予算要求とからんで検討したところ、医療費が急速に伸びているため、六七年度は補正予算をくんでも、決算では約一〇四億の赤字、さらに六八年度は総合予算主義を貫いて補正予

算をくまないため、二〇〇億円をこえる赤字が見込まれることがわかった。さらに厚生省は、六九年度予算で、今年度より五六〇億円多い二八一三億円を要求していたので、今年度までの赤字と合わせて計約八六〇億円の国の負担増を、一九六九年度に考えなければならぬことになる。国債発行にともなうてふえる利子の支払や公務員給与のベ・アと並ぶ「財政硬直化」の要因として、浮かびあがってくるようになったのである。国民健康保険にたいする国の補助金は、一九六一年度四六九億円、六四年度九二九億円、六七年度一九三三億円と三年ごとに倍増し、六八年度では二二五三億円にのぼっている。これは政府管掌健康保険が、今年度で二二五億の定額補助であるのとは違って、国民健康保険の場合は国の補助が医療費総額の四五%という定率補助になっており、医療費が増加すれば、国の負担も自動的にふえるしくみになっているからである。大蔵省は、国保では被保険者、家族とも医療費の三〇%が個人負担、これに国の負担を合わせると、保険料でまかなわれている分はわずかに二五%にすぎない点を、とくに問題とし、①国保には、他の健保のような事業主負担がない、②加入者に低所得層が多いなどの理由から、国の負担を当然とする意見にたいしては、国庫負担には限界があるとしている。そして、現在以上に給付がふえる場合には、受益者負担の原則に立って、保険料を引き上げ、現行制度を改めて、四五%の負担率を切り下げたい意向である。

そうした事情を背景として、財政制度審議会（小林中会長）は、一九六八年十一月、「社会保障についての費用負担並びに政府管掌健康保険および日雇労働者健康保険の財政再建についての報告書」をまとめ、水田蔵相に提出した。同報告は、医療保険、失業保険、年

金など各種の社会保障制度をささえるための財政支出が年々ふくらんで財政全体をゆがめるおそれがあると指摘したうえ、制度改善策として、①社会保障のために、国がどれだけの費用を負担すべきかはつきりさせ、安易に国の支出に頼る傾向を改める、②とくに、問題の多い医療保険制度の赤字を解消するため保険料率を引き上げ、また給付の範囲を厳選することなどによって、合理化をすすめることなどをあげている。また、この報告は、国鉄、食糧制度などの改訂案と同様「金も出さずにチエを出す」という立場からまとめられているという点に特徴がある。つまり、その重点は、医療保険制度の赤字解消策に集中し、失業保険でういた金を回して赤字を埋める、という考え方も含まれているが、保険料の引上げこそが眼目である。財政負担を受益者負担におきかえるというたてまえを前面におし出しながら、被保険者という一番弱いところに問題をシワ寄せして、財政だけが身ぎれいになるというのでは、一般世論の納得しがたいものというべきであろう。同報告のうち、今後の対策なし改善の方向として指摘した部分の要旨は次のとおりである。

一、社会保障における費用負担について

△1、医療保険

（一）給付面の問題 医療保険といえども保険であり、本来収支相等の原則に立つ制度である。保険給付を保険財政面からチェックし得るような何らかの仕組みがあれば制度そのものが存立し得るはずがない。医療内容に対する制約を排除しつつ、保険給付を保険収入に結びつける方法として、次の方式の検討を要望したい。

第一は、保険給付に規格を設け、他方、差額徴収をより自由に認める方式である。差額徴収を認めることにより、医療内容の制約は緩和されよう。

第二は、いわゆる療養費払いの方式である。この方式はフランスをはじめ多くの国でとられているものであって、急激な切替えには問題があるとしても、可能な分野から逐次この方式を拡大することを考慮すべきである。

次に給付面の問題の一つとして、医療費に対する保険給付割合の問題がある。この点について、現在のわが国医療保険制度には、制度により給付率および一部負担に不均衡があるので、これを是正すべきであるという意見がある。その場合、次の二点を基本原則とすることが必要と考える。

第一に、医療保険においては被保険者相互間に受益の差異があるから、ある程度の受益者負担は必要であり、この見地から被用者本人の十割給付の引下げを検討する必要がある。

第二に、制度ごとの不均衡の是正をはかる場合には、これを全体としての保険料負担の範囲内で行わなければならない。すでに述べたように、国庫負担による給付割合の引上げは避けるべきである。

なお、一部負担については、現在のように初診料とか薬代というように個々に定めるよりは、一つの疾病に要した費用のうち、一定額までを自己負担とする方式の方が合理的であると考ええる。

(二) 費用面の問題 まず国庫負担についてみると次のような問題がある。

①政府管掌健康保険Ⅱ現在暫定的な財政対策として定額の国庫補助が行われているが、被用者に対する一般制度である同保険に、租税財源を投入する理由はきわめて希薄である。今後、医療保険の再建を考えるに当たっては、制度間の財源調整を含めて、保険料財源をもって単年度の収支を均衡せしめることが最小限度必要である。

②日雇健康保険Ⅱ被保険者の多くが低所得層であることからすれば、国庫負担の理由はあるが、最近においては単年度において保険料収入の倍をこえる赤字を生じもはや保険とはいえない状況となっている。従って、この保険を保険として存続せしめるとするならば、事業主は一般の健康保険と同程度の負担をすること、被保険者についてもその所得水準に応じた適正な保険料負担に改めること、および擬制適用者は制度の対象外とするか、ないしは別途能力に見合った保険料を徴収することの三点を最小

限の要請として、制度を再編成しなければならない。

③国民健康保険Ⅱこの保険は、被保険者に比較的低所得層が多く、かつ事業主負担もないので、ある程度の国庫負担はやむを得ないとしても、現在のように療養費の四五%、従って保険給付費に対しては七十分の四十五の国庫負担をしていることはその理由に乏しい。このような高率の国庫負担が行われるに至ったのは、主として助成的な観点から給付改善の財源を租税に依存してきたためであるが、給付費の半分以上を国庫負担でまかなっている現状は、保険としての本質を半ば失っているものといつてよい。この負担率は漸次合理的に引下げてゆくことを検討すべきである。また、国民健康保険に対する負担は国庫だけが行なっているが、市町村を単位とし、市町村民を被保険者とする制度だから、適度の地方負担の導入を考慮するのが地域保険としての本質であると考ええる。

次に保険料負担については、保険料収入の弾力性を確保するほか、次の点は是正点必要である。

第一に、日雇健康保険のように保険料の水準が著しく低いものは、負担能力に見合って、これを引上げる必要がある。

第二に、制度間の保険料負担を調整する必要がある。現在、被用者の医療保険はいくつかの制度に分れており、実際の保険料負担に相当の差異がある。給付水準が同一でありながら、所得水準が異なるために制度ごとに負担の水準が異なるのは公平を欠く。現実的な方法としては、各制度間の財源プールなどにより、所得格差に基づく保険料負担の差を調整することを考慮すべきである。

第三に、健康保険においてとられている標準報酬制は総報酬制に切替えることが望ましい。既に述べたように、標準報酬制はいたずらに事務を複雑にしているばかりでなく、所得水準の上昇を的確に反映しえないこと、給与の支払い方法の差異により不均衡を生じやすいことなどの欠陥がある。

ハ2、失業保険Ⅴ

(一) 給付面の問題 現行制度では、季節的受給者にも、他の一般の被保険者と同様の支給要件により、保険給付をしているため、給付と負担の関係において季節的受給者と一般の被保険者の間に著しい不均衡を生じて

いる。失業保険制度が、本来偶発的な失業を保険事故とするものであることにかんがみ、これら「予定された失業」に対する保険給付については、本制度の本来の機能に即して支給制限措置を講ずる必要がある。女子受給者については、結婚を理由とする退職などについて保険給付をすることについて、本制度の本来の目的に照らして再検討すべきである。

(二) 費用面の問題 最近のように失業保険は経常的に多額の剰余を生じ、他方、同じ短期の社会保険である医療保険は経常的に大幅な赤字を生じている状況にかんがみると、社会保険制度相互間で費用負担を調整する必要がある。

△3、公的年金制度V

(一) 給付面の問題 わが国の現状は余りにも各年金制度間の差異が大きく、そこから制度間の不均衡感が生れていることは否定できない。今後、逐次統一的な考え方により整備してゆくべきであると考ええる。その場合、被用者年金の持っている退職年金的要素を無視し得ないこと、および西欧諸国をみても、補足的に所得比例制を導入しつつあることにかんがみ、全制度を通じ一定の所得を保障することを基本とし、これに各制度の特質に応じた所得比例部分を加味することが現実的な方向であると思われる。

次に、物価および賃金水準等の上昇に対応して年金額をいかに調整するかの問題が重要である。物価などの上昇に応じて自動的に調整する、いわゆるスライド制をとるべきか否かについては、これに伴う費用負担の問題をはじめとして、なお検討を要する点が多いこと、従来、各制度とも、実際問題としては財政再計算の際に大幅な改善が行われて来ていることなどにかんがみ、今後さらに慎重に検討を続けるべきであると考ええる。

年金給付の問題としては、その額とともに支給開始年齢が大きな意味を持っている。今後、人口の老齢化が急速に進行すると見込まれている点から考えると、高齢者の雇用対策と並行して、被用者年金の受給開始年齢を延ばすことを検討する必要がある。

(二) 費用面の問題 年金制度に対する国庫負担について、とくに再検討を望みたいのは、現在各制度に対し給付の仕組みに関係なく、定率で負

担している点である。年金各制度に対し国庫が負担する基本的な意味は、各制度を通じ、最小限必要な額の給付を確保することにあると考えられる。年金制度に対する国庫負担は、今後各制度を通じ、共通な最小限度の給付を基準として行う方向で、逐次現行制度を是正してゆくことを要望する。年金制度の財政方式として「積立式」のほか「賦課式」があり得ることは否定しないが、現在のわが国におけるように、年金制度が未成熟であり、将来、受給者数の急増が見込まれる場合においては、世代間の負担の公平を期する見地からも、また、年金財政の健全性を確保する見地からも、積立式を堅持する必要がある。

△結 びV

社会保険制度が国民福祉に果たす役割は大きく、かつ広範である。この意味で、社会保障制度を国家の責任とするのは、当然であり、国家もそのための努力を惜しんではならない。しかし、社会連帯の觀念に基づく以上、そこには応能と応益との調和がはからなければならない。応能とは、いかなる給付をいかなる限度において、一般国民の租税負担(所得の再配分)に待つべきかということであり、応益とはいかなる給付のいかなる受益を、保険料その他、自己直接の負担で行うべきかということである。

「ゆりかごから墓場まで」というのは、国の責任であっても、それは座しただけで得られるものではない。いわんや働かざるものの樂園を意味するものでないことはいうまでもない。さらに国民福祉の向上は社会保障のみで達成されるものではない。社会保障制度は他の諸施策とのバランスの上に立つものであることを忘れてはならない。社会保障制度は長期にわたるものであり、その充実は長期にわたる見通しの下に行われなくてはならない。当面の安易な態度は制度のひずみをますます拡大し、制度の発展を阻害し、場合によっては制度自体を崩壊に導くことにもなりかねない。この点、給付と費用負担のアンバランスから、一時的にもせよ社会保障の後退を余儀なくされた西欧諸国の例は他山の石とすべきである。

二、政府管掌健康保険および日雇労働者健康保険の財政再建について

(1) 政府管掌健康保険および日雇労働者健康保険の単年度収支を保険料収入の増加、各制度を通ずる財源調整などの措置によって均衡せしめる

ことが必要である。とくに、これまで何らの対策も講じられていない日雇労働者健康保険については、保険料を適正な水準に引上げる必要がある。なお、両保険の保険料は一定の限度内で給付費の変動に弾力的に対応しようよう改めるべきである。

(2) 両保険の借入金、短期のまさつ資金不足をまかなう場合に限定するよう制度を改正すべきである。

(3) 前記の対策により、両保険の財政収支が将来にわたり均衡することとを前提条件として、累積赤字は国の責任により処理することとし、両保険に対しなされている定額の国庫補助をその財源に充当することとする。

園田厚相は、直ちに、この財政制度審議会の報告書を批判し、「社会保障は政治の基本であり、財政がこれに従属すべき性格のものである」と、次のように反論した。

一、財政制度審議会が社会保障問題を取り上げる以上、国家財政が全体として社会保障にどの程度支出することが適当かという大ワクについて一つの判断を明示すべきものと考えるが、同審議会の報告書は、この肝心な点が明示されていない。そして、国庫負担を現状のワク内に押しとどめようという考え方で貫かれていく。しかし、現在は社会保障に対する国庫負担のワクそのものを拡大すべき段階だと思う。

一、この報告書は、現行の社会保障関係費が医療に片寄った構造であるとしているが、これは他の部門の相対的な遅れにもとづくものであって、これを改善するためには医療部門の抑制ではなく、他部門の拡大が必要である。また、報告書は、医療保険に対する国庫負担が高率に過ぎて異常だとし、保険料率の引上げを勧告しているが、医療保険に対する国庫負担の主要部分を占める国民健康保険は、被保険者に低所得層が多いため、とくに高率の国庫負担となっているのである。

一、もともと社会保障は、政治の基本である人間尊重の精神にのっとりて福祉国家建設の基礎をつくるものだから、財政はこれに従属すべきものである。財政の都合が優先して社会保障がこれに従属すべきものでない。

社会保障制度審議会の「社会保障の推進申し入れ書」

また、一方社会保障制度審議会（首相の諮問機関）は、一九六八年一月月中旬に二回総会を開き、財政制度

審議会が財政硬直化打開の見地から、社会保障の受益者負担主義を強調した右の報告書を検討した結果、社会保障推進の立場から、佐藤首相に申入れをおこなうことになり、六八年二月二五日大内兵衛会長らが首相官邸を訪ね、わが国の社会保障の水準が実質にはむしろ後退していることを指摘し、長期計画の策定、国庫負担増加などについて、政府の「勇気と努力」を要望した。首相は、この申入れにたいし「わたしはさきに福田蔵相にたいし、社会保障費はできるだけ優遇するよう指示しており、この申入れの線にそって大いにやりたいと考えている」と述べた。しかし、大内会長は「蔵相の考えは、ムダを省くことに重点がおかれているように思う。われわれの考えは、総体として社会保障費をふやせということだ」と述べ、経済成長の果実を、できるだけ社会保障費にまわすよう重ねて強調した。その申入れ書の要旨は次のとおり。

一、社会保障制度審議会は、一九六二年に「社会保障制度の総合調整に関する基本方針についての答申および推進に関する勧告」を出し、六五年には、わが国の社会保障の水準が西欧の一九六一年の水準に追いつくように要望した。ところが、六五年以降は停滞気味で、今のところ目標の三分の一しか達成していない。

一、この間に、わが国の経済成長はめざましく、年々予想をはるかに上回った。したがって、社会保障のための財源がなかったとはいえない。経済の成長は異常な物価上昇をとまっているのだから、これを償う社会保障の改善があつてしかるべきだが、政府の施策は決して社会正義の理念にかなったものではなかった。

一、政治的に強力なものが優先して扱われ、声の弱いものが忘れられることは、社会保障制度に関しては絶対に許されない。その点で、政府は制度改善のために長期計画を策定する努力が足りないし、その時々の一時的のぎ策が、かえって制度の穴を大きくしている。政府には計画的な改善を公約し、実行する責任があるのに、それをしないで、社会保障に対する国民の不信感をなくすことはできない。

一、社会保障推進のために、保険料の増徴もまたやむをえないものがあるが、同時に国庫負担も増加しなくては、この制度の完備はとうてい望めない。このためには、緊急度の低い歳出を抑え、また税制を再検討すべきだ。

一、人口の老齢化の進行に備え、本格的な年金制度を整備する必要があることはいうまでもない。生活保護基準は年々改訂されたが、まだ一般国民の消費水準の向上に対応していない。特に心身障害者その他の社会的弱者に対する配慮についてはさらに一層の努力が期待される。

健保特例法の延長 一九六九年一月一七日、斎藤厚相は社会保障審議会（有泉亭会長、厚相の諮問機関）の総会

に、同年八月末で期限がきれる「健康保険法及び船員保険法の臨時特例に関する法律」（略称、健保特例法）の有効期限を二カ年間延長することを諮問した。また、一九六九年度予算案で予算措置がとられた健康保険、船員保険の分べん給付（出産手当）の引上げと、これにともなう保険料率の引上げ、さらに日雇労働者健康保険の保険料引上げについても諮問した。健保特例法は、医療保険全般について抜本的な改訂がおこなわれるまでの応急措置として、六七年八月、二カ年間の期限つきで成立したものである。ところが、抜本的な改訂ととりくんでいる自民党の医療基本問題調査会（西村英一会長）の具体案がまとまらないため、厚生省としては、同法の期限切れによる「空白」をさけるため、当面の措置として、期限の延長に

よってきりぬけようとしたのである。諮問をうけた社会保障審議会は、三月二〇日夜全員懇談会、次いで二一日未明に総会を開き、斎藤厚相に答申を出した。しかし、答申そのものは、厚生省原案にたいし事業主と公益委員が賛成、労働者側委員が反対の態度をとったため、それぞれの意見を併記したものとなった。同法の延長に関する答申と同時に、健康保険と船員保険の分べん給付の改訂およびそれにともなう保険料率の引き上げについても答申された。すなわち、出産手当は被保険者本人の場合、給付額は従来どおり月収の二分の一とするが、最低保障額を六〇〇〇円から二万円に引き上げ、配偶者への給付も三〇〇〇円から一万円にするとともに、これにもなつて保険料率を一〇〇〇分の一引き上げるといふ内容のものである。したがって、同法がこのまま二年間延長されると、保険料率はこれまでより一〇〇〇分の一高い一〇〇〇分の七一になり、患者の一部負担増、初診時の一部負担金を一〇〇円から二〇〇円に、入院時の一部負担金を三〇〇円から六〇〇円にそれぞれ引き上げ、また薬剤支給をうける場合、一剤一日分当り一五円の一部負担金をとるなどの措置が、従来どおり継続されるということになった。

社会保障制度審議会の答申

社会保障審議会の答申のあとをうけて、健保特例法の延長について審議してきた社会保障制度審議会は、六九年四月三日の総会で「健保特例法の延長は遺憾である」との答申を出した。同答申では、医療保険制度を早急に抜本改正する必要性が強調され、そのために英国の王立委員会のような少数の学識経験者による機構をもうけて、原案作成を一任することを提案している。また、政府がこの二年間、抜本対策を怠ってきたことをきびしく批判しているが、諮問された健

保特例法の延長については「遺憾だ」としながらも「反対する」とは
いっていない。この点について、大内会長は記者会見で「遺憾であ
るが、やむをえないのか、遺憾であり反対なのかは、それぞれの解
釈にまかせる。審議会がどのような結論を出しても、政府は原案を
国会へ提出するのだから、むしろ抜本改正を早急にさせることに重
点をおいて答申を出した」と述べた。また、大内会長は、抜本改正
について「早急に実現するには、現在のような政党や利害関係者な
ど圧力グループの代表が参加する形で原案を作成しても、なかなか
まとまらないし、内容に問題がある」と語り、近くとりまとめが予
定されていた自民党医療基本問題調査会の抜本改正案を批判した。
答申内容次のとおり。

一、健保特例法は周知のように幾多の曲折を経て最終的には四十二年八
月、この法案のために特に召集された臨時国会において二十二年の限時を付
して成立をみたものである。このことはこの法律の内容に多くの欠点、問
題点を内蔵していること、その状態を長く続けることは許されないこと、
その状態はいわゆる抜本対策によって正常化されなければならないこと、
抜本対策は二十二年以内に確立されなければならないことを公的に確認した
ことを意味する。

一、あれだけの論議を重ねてきたうえで到達した結論であるからこれは
国会ならびに政府の国民に対する厳粛な公約であることはいまでもな
い。医療保険という多年にわたる懸案解決への国民的申し合わせともい
えるだろう。

一、したがってこの特例法の二十二年の期限が延長されるような提案がな
されることは国民としてはおおよそ予想されなかったところというほかは
ない。ここに至らしめた政府の責任の重大なことは改めて強調の要がない
ほどである。この法律の成立のいきさつ、その後の経過に照らし、本審議
会は心からの遺憾を感じるとともに医療保険の前途に対してまことに憂慮

にたえない。

一、なお、この経過にかんがみ抜本対策について従来のような手段によ
ってはとうていスジの通った成案を早急に期待することは不可能と考
える。政府は英国の王立委員会のような機構を設け、少なくとも原案作成は
これに一任することを勧告したい。

政府は、この答申にかかわらず、原案どおりの法案を閣議で正式
に決め、直ちに国会に提出する手はずを整えていた。したがって、
健保特例法延長法案は、去る一月に社会保険審議会に諮問されてか
らこの二つの審議会で二カ月半にわたって検討されてきたが、この
答申のあと、いよいよ国会に舞台をうつすことになり、会期後半の
国会で与野党対立の一焦点になることは必至であった。

自民党の国民医療対策大綱——形だけの抜本策——

わが国の医療保険のあり方を中心に、
医療の抜本的な改訂を検討していた自
民党医療基本問題調査会は、六九年四

月一〇日総会を開き、小委員会が、反対意見もつけてまとめた抜本
改正案「国民医療対策大綱」を検討した。この大綱は、同調査会の
鈴木善幸前会長がまとめた試案が骨子となっている。鈴木試案は、
関係団体の意見をきいてつくったものだが、現行保険制度の統合な
ど医師会を除く関係団体の総反撃をうけることは必至とみられたう
え、自民党内にも異論があることなどから、六八年一〇月に小委員
会に提出されたまま公表されなかったといういきさつがある。その
ように問題の多い鈴木試案を骨子とした小委員会案が、反対意見を
つけるという変則的な形で総会に提出され、公表されたというの
も、終盤国会の最重要法案と目された健保特例法延長案の審議をす
めるにあたって、野党から抜本改正についての政府の姿勢を追及

されることが避けられなかったからだ。執行部としては、抜本改正案の内容よりも、国会対策上の必要にせまられて、国民医療対策大綱の公表にふみきったとみられるのである。この大綱のもう一つの問題は、医療保険制度について医師会案に近い内容であることにあつた。これには、鈴木前会長が試案をまとめるにあたって、現実性ある案にするには、医師会とくに武見会長を納得させるものでなければならぬという政治的判断があつたとされている。しかし一方では、健保組合、日経連への配慮から、現行の保険制度を名称をかえただけで存続できるしくみになっており、はたして「抜本改正」なのかどうか疑問視される点が数々ある。たとえば現在八つの制度になっている医療保険を三つに統合することになっているが、これは形の上だけのことで、実際には現行の保険制度は廃止せずに、保険料や給付の不均衡を是正するため財政調整方式を活用するというところで、厚生事務当局試案の考え方と同じである。さらに、被用者の家族を切りはなし、国民保険に入れるという構想も、形の上では医師会案に近いが、保険料はこれまでどおり被用者と事業主の負担分を合わせて、それぞれの健保組合に納め、給付だけが新しい制度である国民保険公社からうけることになっている。日経連などが家族切りはなしに強い反対をとなえていることを考慮し、被用者と家族とは一体であるという考えを部分的にとりいれているわけだ。また、この被用者の家族には、国庫負担が千数百億円出されるが、それによって保険料率は現行とほとんど同じに押えることができ、給付は五割から七割に引き上げられる。被用者の家族はこれまでより国庫負担があり、給付が改善されるというわけで、利益があるような内容になっているが、医療制度全体としてそういうことになるの

か疑問であり、このほか、地域と職域が一体的環境にある被用者の家族は、勤労者保険制度に加入できるという抜け道も考えられている。このように、この大綱は医師会寄りといわれながら、八方美人の性格をもったものであることが特徴で、その点から調査会側では「現実性のある案」としていろいろだが、そうした性格が、逆に各団体の総反撃をうける原因ともなりかねないものである。

大綱はまず前文で、わが国の将来人口の構造、疾病構造の変化を考えると、現行の医療制度ではまったく行きずまると指摘し、長期的視野に立った国民医療のあり方を検討しなければならないとしている。問題の現行医療保険制度については、各制度間に保険料負担、給付の割合の格差、不均衡が生じており、国民皆保険の実をあげるために医療関係各法を全面的に改正し、あわせて従来の医療行政のあり方についても抜本的な改革を断行する必要があると強調しており、その改革の骨子としては、次のような点があげられている。

一、現在八つの制度に分れている医療保険制度を再編成し、地域医療を主とする国民保険制度、職域医療を主とする勤労者保険制度および老齢保険制度の三制度とする。

一、国民保険制度には現在の国保加入者のほかに、現在、被用者保険の家族を移す。ただし、地域と職域が一体的環境にある被用者の家族（鉱山など）は、勤労者保険が給付を行うことができる。給付率は七割にする。

一、勤労者保険制度には、現在の労災保険までふくめ、給付率は十割とする。退職者の医療を確保するため、退職後も七十歳まで加入できるようにする。

一、老齢保険は被用者を除く七十歳以上の国民を対象とし、給付は外来については十割、入医は七割とする。

一、保険財政の累積赤字は、おおむね十年間で解消する。

この大綱に対し、小委員会では医師会案に近いことや、財政負担が大幅にふえることなどから強い反対があり、次のような反対意見が付記された。

- ①被用者保険の家族への医療給付を国民保険制度の中で行うのは適當でない。
- ②労災保険を勤労者保険にとり入れることは適當でない。
- ③診療報酬の支払方法につき、現物給付にかわる償還制の導入なども検討する必要がある。
- ④老齡保険の外来を十割給付にするのは適當でない。
- ⑤この大綱実施のための財政的措置についてはさらに検討する必要がある。

健保特例法延長案の修正

終盤国会の焦点とされた健保特例法延長案は、もしこの法案が成立しない

と、一九六九年度だけで四〇〇億円以上の赤字が見込まれるところから、政府・自民党は会期を大幅に延長してもその成立をはかるかまえてあり、これにたいし社会、公明など野党側は成立を阻止すると強い態度である。このため、この法案をめぐる与野党の衝突は避けられない情勢だが、自民党の医系議員を中心に「薬代の一部負担をとりやめるべきだ」という主張が出されるなど、与党内にこの法案を修正しようという動きが表面化した。やがて、同案の修正を検討していた自民党は、七月九日、①政府管掌健康保険の保険料率を政府原案の一〇〇〇分の七一から一〇〇〇分の七〇に引き下げる、②薬代の一部患者負担を削除、③二年間の時限を削除、④健保特例法延長案に残される入院時、初診時の患者負担は、健康保険法等本法にうつしかえるとの具体案をまとめた。この修正によって、

第167表 健康保険法修正の要点

経 過	保険料率（政府管理健保）	患者一部負担	薬代負担	期 間
1967年以前の健康保険法	$\frac{65}{1000}$	入院時1日30円 初診料100円	なし	恒久的
健保特例法（現行）	$\frac{70}{1000}$	入院時1日60円 初診時200円	1日15円	2年間の時限立法（1969年8月末まで）
今国会に提出されている延長案	$\frac{71}{1000}$	同上	同上	同上（1971年8月末まで）
1969年7月9日固まった修正案	$\frac{70}{1000}$	同上の内容を本法に移す	取りやめ	時限をはずす（恒久化）

健保特例法延長案の立法趣旨がまったくなくなったため、形の上では健保特例法延長案の修正だが、事実上同延長案はほごとなった。修正の最大の眼目は、二年間の時限立法という条項を削除しようとしている点で、政府は「医療保険制度の抜本改正を向う二年間に果す」という公約を、法面では、自からとりはらったことになる。自民党が、このように延長案を実質的にとりさげ、健康保険法改正の方向にかえたのは、一〇〇〇分の七〇という保険料率を、健保特例法延長案の期限切れとなる二年後以降も、恒久的に存続させようとのハラを固めたものとみられた。

政府・自民党は、この修正は薬代の患者一部負担をなくし、政府原案よりも保険料率を一〇〇〇分の一引き下げるということ、国民の負担を

軽くするものと主張した。しかし、野党は二年間の時限をとりはずし、医療制度の抜本改正を怠るものだとし、さらに保険料率の引上げを恒久化する改悪だとして一步もゆずらない。一方、保険の支払者側も、薬代の一部負担を削ったのは、日本医師会の意向をうけた自民党医系議員のつき上げによるものであると、この修正を攻撃した。修正にともなう功罪については、次のように指摘されている（一九六九年七月一三日付『朝日新聞』）。

この修正が、国民にプラスになる面は、これまで薬代の一部負担として一日につき一五円ずつ病院や開業医の窓口で徴収されていたのが、法案が成立すると、九月一日以降はこれを払う必要がなくなることだ。これによって政府管掌健保の場合、四十四年度で三十一億円患者負担が少なくなる。また政府原案より保険料率千分の一を引下げることにより、被保険者は四十四年度で三十三億円だけ保険料の支払いが少なくてすむ。さらに、出産手当が本人六千円から二万円、配偶者三千円から一万円にそれぞれ引上げられる。

これらがプラスの面といえるが、その反面、健保特例法延長案では二年限りとされていた千分の五の保険料率引上げ（本法の千分の六十五と合わせて千分の七十）が、健康保険法に移し変えられて恒久化されてしまう。千分の一の保険料収入は一年で約六十三億円だから、被保険者は毎年、三百十五億円ずつこのまま半永久的に徴収されるわけだ。また、初診料二百円、入医時六十円（いずれも健保特例法で二倍になる）も恒久的に徴収される。しかも、ベースアップなどにより保険料収入は年年ふえるだけに、政府からすれば将来の保険料収入が安定することになり、国民の側からいえば負担増が恒久化するといえるわけだ。

薬代の患者一部負担の削除は、政府が所得制限のカサ上げで医系議員の攻撃を切抜けようと考えていただけに、患者の立場からすると一步プラスになったといえるが、これをもっとも歓迎しているのは日本医師会だろう。医師会では、薬代の徴収がわずらわしいということで組織をあげて反

対していたが、それは薬代の一部負担により軽い症状の患者の受診が減ることをきらっていたからだ。一方、この薬代一部負担には「薬の使いすぎによる医療費のムダを防ぐための制度が確立されないかぎりには、必要な方法」（加藤俊三健保連副会長）「薬剤偏重の医療が続ぎ、支払い方式が正されないかぎり必要」（小山路男横浜市立大教授）という意見もあり、厚生省が薬代の一部負担削除に最後まで反対したのも、急増する医療費の歯止がなくなることを恐れたわけだ。

約二兆円に達するわが国の総医療費の約四〇％は投薬、注射代で占められている。西欧諸国は二〇％前後が普通であり、わが国の医療は極端に薬と注射に片寄っている。診療報酬の体系が、薬や注射でもうかるようにできていることもあり、医師の乱診乱療が医療費増大に拍車をかけていると批判されていた。この時に、薬代の歯止をはずすわけだから、国民の側よりも日本医師会を向いての修正であるとする批判が出るのも当然だ。政府はこの際、患者への領収書発行、診療報酬を、物と技術を分離して技術本位に変えるなどの薬に対する抜本対策を早急に講じなければ、圧力団体の主張に屈したと見られても仕方がない。この修正で一番問題とされるのは、二年の時限をはずしたことで、医療制度の抜本改正の時期について法的な歯止がなくなった。しかも、政府は抜本対策を保険財政の健全化にだけしぼって考えているので、現行保険制度の統合や財源調整によって、豊かな保険から貧しい保険に保険料収入の一部を回して、全体として財政が安定するようにする、というのが基本的な考え方だ。つまり一番貧しい政府管掌健保の財政が健全化しさえすれば、極端にいつて、抜本改正の必要性はさほどなくなるともいえるわけだ。この点千分の七十の保険料率の恒久化は、政管健保の健全化に大きな役割を果たすと見られるだけに、本気で抜本改正をする気があるのかという疑問も出てこよう。佐藤首相が、十二日の衆院本会議で「この修正にかかわらず、抜本改正の早期実現を期する政府の決意に変わりはない」と大声で約束しても、この疑惑は国民の間から消えない。

いつ、どこで、だれでもが医療を受けることができるという国民皆保険のたてまえが、年々くずれてきていることを国民は身をもって知ってい

る。しかも、医療の地域格差、看護婦不足、カネのかかる医療、一時間待って三分診療……これらの差迫った国民の側、患者の側の切実な要求にはさっぱり答えずに、圧力団体の主張には実に弱い政府・自民党であることも改めて知らされたわけだ。

なお、右の健保特例法修正案は、社会党はじめ野党の強い抵抗にあい、衆議院本会議では七月一日夜開会してから足かけ四日にわたる長い本会議ののち、一四日午前混乱のうちに可決されたものとみなされ、参議院へ送られた。

日雇健康保険法の改訂

保険料の大幅引上げや給付内容の改善を内容とした日雇健康保険法の改訂について

て、厚生省は、一九六九年五月二三日、社会保険審議会と社会保障制度審議会からそれぞれ答申が出されたので、厚生省原案を両審議会の修正意見にもとづいて手直した日雇健康保険法改正案をつくり、同日の持回り閣議で決定、直ちに国会に提出した。原案が修正された部分は、保険料が一举に三倍以上に引き上げられる階層について、実施期間を一年半のぼし、給付内容も厚生省案より改善するというものである。なお、社会保険審議会では、公益、事業主、同盟の代表委員がこの修正意見を出し、総評と中立労連代表はこの修正だけでは不満足であるとして反対した。日雇健保改正案のおもな内容は次のとおり。

一、保険料日額を①賃金日額が九九九円以下は三〇円、②一〇〇〇円から一六九九円までは六〇円、③一七〇〇円以上は九〇円（いずれも事業主と被保険者で半額ずつ負担）の三本立にする。ただし、大工、左官など建設技能労働者は最高の九〇円に格付けされるが、施行から一年半にかぎり二番目の六〇円を適用する。現行の保険料は賃金日額四八〇円を基準として二〇円と二六円の二本立であり、この改正により賃金の高い階層で

は、三倍以上の引上げになる。

一、給付改善として、出産手当を本人二万円（現行四〇〇〇円）、配偶者二万円（同二〇〇〇円）に引き上げる。

2 年金保険および福祉年金政策

公的年金とスライド制

厚生年金、国民年金に物価、賃金の上昇を反映させるスライド制を導入すべきかどうか、社会保障制度審議会の依頼をうけて、公的年金のあり方を検討していた公的年金制度調査連絡会議（議長・橋口内閣審議室長）は、約一年四カ月ぶりによりやく一つの方向をまとめ、最終報告書試案として発表した。その骨子は、①各制度の実情に応じ三～五年ごとに政策的スライドをおこない、物価、賃金、生活水準の上昇を反映させる。②政策的スライドをおこなったのち消費者物価の上昇が激しい場合は、次の政策的スライド決定までの暫定措置として最低保障額にたいし、消費者物価の上昇率に応じたスライドをおこなう、③この暫定措置の財源は国庫負担とする、などの点である。

スライドの方法として、①完全自動方式（物価など一定の指標が上昇したらその分を直ちにスライドする）、②半自動方式（一定の指標が上昇したらそれに応じて一定割合を上げる）、③政策的スライド制（物価、賃金などの上昇も勘案して上昇幅をきめる）のうち、政策的スライドを

主として採用することに決まったのは、各制度の給付水準、資格要件などがまちまちであり、各制度に一律に自動方式を採用するのは困難であるとする意見が多かったためである。改訂する時期は現在の事務能力からみて、一年ごとに賃金、物価、生活水準などを反映させるための改定は無理という意見が強く、結局三、五年の間に改定することに落ちついた。しかし物価の上昇が激しい最近では、補

完的に物価スライド制も併用することになった。ただ、この物価スライド制については「給付金金額にスライドさせるべきである」とする意見と、「最低保障額（国民年金の場合年額六万円、国家公務員共済年金は同八万四千円）をとるべきである」という意見が対立した。しかし、物価スライドに必要な財源を国庫に求めるためには、全額スライドは適当ではないという意見が大勢を占め、結局最低保障額にスライドという線に落ちついたものである。なお、同会議の当初のねらいは各種公的年金の改定に当たっては、一定の指標を設定しておき、これを年金の一定の部分にそのままスライドするといった「共通のものさし」をつくることだったが、これは実現しなかった。政策スライドそのものは、①物価、賃金などの上昇の数字をどの程度まで反映させるか、②スライドさせる基準を最低保障にするか、全額にするかなどを各制度の自主制にまかせている。しかし、これまであいまいな基準で場当りの改定をしてきたことを思えば、とにかく、スライド制を全面的に採用するという方針をうちだしたことによって、年金受給者の要望にこたえようとしたものである。また、未調整で最も大きな問題は、暫定措置として物価をスライドさせる場合、何パーセント以上上がったら改定するかという点である。恩給審議会はこれについて「五%以上上昇した場合」と答

申しているが、最低保障額にスライドさせる場合、五%では額が少なく、改定の意味がないので、もっと上昇した場合に改定すべきだという意見も出た。

厚生年金保険法、国民年金法の改正大綱——二万円年金の具体策——

厚生省は、社会保険審議会厚生年金保険部会（今井一男部会長）と国民年金審議会（有沢広

巳会長）が、六八年一〇月に出した意見書にもとづき、一九六九年度から厚生年金の給付を二万円とし、国民年金の給付も夫婦で二万円とするための具体案を検討していたが、六八年一二月その大綱をまとめた。それによると、①厚生、国民両年金とも定額部分の給付を六割引き上げる、②厚生年金の所得比例部分については、一九五七年一〇月以降の被保険者期間の所得だけを基礎とし、一万円未満の標準報酬月額は一万円として計算する、③国民年金にも所得比例制を新たにとりいれ、年収七〇万円以上の被保険者については所得比例保険料（月三五〇円）を設けて所得比例給付をおこなう、④これにともない厚生年金では保険料率を一〇〇〇分の一〇引き上げ、国民年金の定額給付の保険料を五五〇円（現行二五〇円と二〇〇円）にアップするなどがおもな改正内容となっている。改正大綱の全文は次のとおり。

△厚生年金保険制度改善大綱▽

一、給付水準 次の財政再計算期（四九年度）までに現実に発生する年金受給者を頭におき、おおむね二万円を目途として次のような改善を行なう。

①基本年金額中、定額部分の額（年額）は、四百円（現行二百五十円）に被保険者期間の月数をかけて得た額とする。

②基本年金額中、報酬比例部分の額を、次により引上げる。（ウ）昭和三十

二年十月以後の被保険者期間のみを基礎として平均標準報酬月額を計算すること。(イ)一万円未満の標準報酬月額を一万円とみなすこと。

③加給年金額を、現行月額四百円から千円(配偶者については二千円)に上げる。

④障害年金および遺族年金の最低保障額を、現行月額五千円から八千円に上げる。

⑤現に支給されている年金については、改正後の規定による所要の引上げを行う。

二、老齢年金の支給対象の拡大

①老齢年金の受給資格期間を満たした六十歳以上六十五歳未満の被保険者のうち、報酬が一万円未満のものについて、新たに定額部分相当額(四百円×被保険者期間)の老齢年金を支給するものとする。

②老齢年金の受給資格期間を満たして退職した者が、その後六十歳前に障害者となった場合は、障害の程度が三級(指二本を失う程度)であつても、直ちに老齢年金を支給するものとする(現行では一級または二級に限られている)。

③昭和三十六年に国民皆年金体制となったが、当時五十歳以上の者は、いずれのきよ出制年金権にも結びつかない場合があるので、少なくとも五年の厚生年金保険の期間を有する者について、そのものが過去に支給された脱退手当金の期間を加えれば受給資格期間を満たす場合には、新たに老齢年金を支給するものとする。その額は、被保険者期間に応じて計算した額に、四百円に脱退手当金期間をかけて得た額を加えたものとする。

三、標準報酬 標準報酬月額の下限を現行七千円から一万円に、上限を六万円から十万円に上げる。

四、物価加算 次の財政再計算期までの間に、消費者物価指数が5%以上上昇したときは、定期部分の額に当該上昇率をかけて得た額を基準として定める額を、暫定物価加算額として年金額に加えるものとする。

五、五人未満事業所の適用 五人未満事業所については、医療保険制度等との関連を考慮しつつ、すみやかに、適用事業所とするための効率的方策を講ずるものとする。

六、保険財政

①保険料率は、次のとおりとし、今後段階的に引上げるものとする。

一般男子 千分の六十五(現行千分の五十五)

女子 千分の四十九(千分の三十九)

坑内夫 千分の七十七(千分の六十七)

任意継続被保険者 千分の六十五(千分の五十五)

②戦後のインフレーションの結果を調整するための特別措置等の財源調整に関し国庫補助を行うものとする。

七、その他 船員保険法、厚生年金保険および船員保険交渉法等についても、所要の改正を行う。

八、施行期日 昭和四十四年十一月一日。

△国民年金制度改善大綱▽

一、きよ出年金の給付水準 所得比例制の導入等により、厚生年金保険なみの給付水準を目途として改善するとともに、昭和四十六年から発生する年金(十年年金)についての特段の増額を図る。

①老齢年金 額(年額)は、三百二十円(現行二百円)に保険料納付済期間の月数をかけて得た額とする。また、昭和四十六年に老齢年金として初めて発生してくる、いわゆる十年年金の額を、現行月額二千円から五千円に上げる。

②所得比例制の導入 一定程度以上の所得のある被保険者については、所得比例給付および所得比例保険料を設ける。(イ)所得比例給付の額 所得比例保険料二十五年納付で月額四千五百円、四十年納付では七千二百円。(ロ)所得比例保険料 一月につき三百五十円。

③障害年金 最低保障額を次のとおり引上げる。一級は月額一万円(現行六千円)二級は八千円(五千円)

④母子年金(準母子年金) および遺児年金 最低保障額を八千円に引上げる。

⑤現に支給されている年金については、改正後の規定による所要の引上げを行う。

二、高齢者の再任意加入

①対象者 現行高齢任意加入の対象となり得た年齢の者（国民年金発足当時五十歳をこえ、五十五歳をこえないもの）であつて、現に被保険者でないもの）であつて、現に被保険者でないもののうち、昭和四十五年三月三十一日までに申出をしたもの。

②加入期間 五年。

③保険料および給付 一月につき七百五十円の保険料を五年間納付したときは、月額二千五百円の特別老齢年金を支給する。

三、国民年金基金の設立に関する事項 特定のグループについては、所得比例給付の代行、当該グループの特性に応じた給付等を行う国民年金基金の設立の途を開く。なお農民年金問題については国民年金審議会農民年金問題専門部会の結論をまづ措置する。

四、物価加算に関する事項 次の財政再計算期までの間に、消費者物価指数が五%以上上昇したときは、定額給付の額に当該上昇率をかけて得た額を基準として定める額を、暫定物価加算額として年金額に加えるものとする。

五、年金財政に関する事項

①保険料の額は、一月につき五百五十円とし、今後段階的に引上げるものとする。現行三十五歳以上二百五十円（四十四年一月から三百円）、三十五歳未満二百円（四十四年一月から二百五十円）

②国庫は、保険料の二分の一を負担するほか、高齢者の優遇措置等の財源調整に関し国庫補助を行うものとする。

六、福祉年金に関する事項

①年金額の引上げ (ア)老齢福祉年金は月額二千円（千七百円）、障害福祉年金は月額三千二百円（現行二千七百円）、母子福祉年金および準母子福祉年金は被扶養児一人は月額二千七百円（現行二千二百円）、被扶養児二人は三千七百円（現行二千六百円）、(イ)現に支給されている福祉年金についても改正後の規定による引上げを行う。

②支給制限の改善 (ウ)所得制限の改善 所得による支給制限の限度額は、実情に即し改善するよう政令で定めるものとする。(a)標準六人世帯の場合の限度額は、現行百五万五千円から百二十六万円に引上げる。(b)障害

福祉年金および母子福祉年金（準母子福祉年金）の受給権者本人の所得による支給制限は、扶養義務者等の所得による支給制限の限度額と同じ水準まで引上げる。(イ)夫婦受給制限を撤廃する。

③母子福祉年金（準母子福祉年金）の支給対象となる子等の年齢の引上げ、高等学校終了時（現行義務教育終了時）まで引上げる。

七、施行期日 昭和四十五年一月一日。ただし福祉年金の所得制限の緩和は、四十四年五月分から。福祉年金額の引上げ、夫婦受給制限の撤廃は四十四年十月分から。所得比例制の導入は四十五年十月一日から。

なお大綱によれば、国民年金にも厚生年金と同様に、物価上昇にともなう年金加算や障害年金などの最低保障額引上げをおこなうほか、法定の年金にプラス・アルファの給付を望む層にたいし「国民年金基金」制度を新設する方針である。厚生年金では、法定の保険料のほかに企業が追加負担をし、その代わりに積立て金の自主運用を認める「厚生年金基金」制度があり、従業員に企業年金的な恩恵を与えようとする企業が、この制度を採用している。国民年金基金も、これにならった仕組みをとるが、厚生省としては、さしあたり「農民年金」問題をこの制度によって解決したい考えである。国民年金には、そのほかに無きよ出制の福祉年金がある。国民年金発足当時、すでに相当の高齢に達し、きよ出制年金に加入する能力のなかった人たちが対象となつてゐるが、厚生省はこんどの改正に並行して、給付額や所得制限を改善するとしている。また、七〇歳以上の老人に支給される老齢福祉年金は、夫婦でもらう場合、一定額を減らされるしくみになつてゐるのにたいし、六八年七月、東京地裁はこれを憲法違反だとした。このため、同省はこの夫婦の受給制限を、一九六九年度から撤廃する方針を明らかにしている。

厚生年金保険法、国民年金法改正を審議会に諮問

齋藤厚相は、六九年一月厚生年金法の改正を社会保険審議会に諮問した。改正のねらいは、厚生省が標準モデルと

している平均標準報酬月額が三万八〇〇〇円で、積立期間二四年、扶養家族は妻だけの人が、これまでなら月に約一万円の年金しかもらえなかったのを、二万円に引き上げる主旨のものである。このため、年金算定の基礎となる定額部分を現行の月額五〇〇〇円から八〇〇〇円に増額し、家族への加給年金を現行の月額一律四〇〇円から妻一〇〇〇円、第一子六〇〇円、第二子以下四〇〇円の三本立てにする。また、給付水準の引上げにともなって、保険料率は一般男子一〇〇〇分の六五、女子一〇〇〇分の四九、坑内夫一〇〇〇分の七七とそれぞれ一〇〇〇分の一〇ずつ引き上げられ（引上げ率平均二〇％）、標準モデルの場合だと月平均一三九〇円（企業が同額を負担）の保険料を負担しなければなくなる。

社会保険審議会では、七回にわたって、厚生年金保険部会を開き審議したが、六八年末に出された改正大綱のうち、とり入れられていない点があるとして、総評など被保険者側や公益委員に強い不満があり、次のような意見を付した答申となった。

一、二万円年金が実際にもらえるのは、二四年間保険料を納めた人で、一九七〇年一〇月からだが、これをもっと早く実現できるように定額部分を引上げよ（被保険者側）。

二、加給年金は月額妻二〇〇〇円、こども一〇〇〇円に引上げるべきだ（同）。

三、保険料率は厚生省案よりも引下げて、男子で一〇〇〇分の六〇程度にする（同）、可能なかぎり引下げる（事業主側）。

四、物価が一定率以上上昇した場合には、年金額をスライドして引上げ

るようにする（各委員）。この場合の一定率は五％が適当である（被保険者、公益委員）。

一方、国民年金についても、夫婦で二五年間保険料を納めた場合、月額二万円の年金がもらえるように法律改正をおこなうことについて、六九年二月国民年金審議会に諮問された。改正の主な点は、①老齢年金の計算のさいの基準額を引き上げ、二五年納めた場合の支給額を月額八〇〇〇円（現行五〇〇〇円）にする、②任意加入の所得比例制を導入し、月額三五〇円の所得比例分の保険料を二五年間納めると、月額四五〇〇円を支給する、③高齢のため二五年間保険料を納めることができない人に特別に認めている「一〇年年金」の支給額を引き上げ、月額五〇〇〇円（現行二〇〇〇円）にする、④国民年金基金を設立することができるようにし、所得比例制による支給額を上回る給付の道を開くなどだが、そのほか諮問には、東京地裁で違憲判決の出た老齢福祉年金の夫婦受給制限の撤廃も盛り込まれていた。国民年金審議会は、諮問案どおりの答申をしたが、答申にあたって、「将来、所得比例制は、所得に応じブランク制を設けるべきだ」など、次のような付帯意見をつけている。

一、年金の通算は老齢年金にだけ認められているが、国民皆年金を達成するためには、ほかの年金（傷害福祉年金など）にも認めるべきである。

二、所得比例制といいながら、一段階（月額三五〇円）で、かつ任意加入制にとどまっているが、当面の措置としてはやむをえないにしても、将来は所得段階に応じたランク制など、本来あるべき姿を検討すべきだ。

三、農民年金などは、厚生年金基金とは条件がちがうので、将来年金支給額が保険料収入を大幅に上回るような事態にならぬよう慎重な配慮が必要である。

四、年金も医療保険と同じく分立の傾向が顕著になりつつあるので、年

金制度全体の中で国民年金が占めるべき地位を検討する必要がある。

農民年金制についての中間報告

国民年金審議会の農民年金部会で農民年金について中間報告をまとめたものが、六九年六月の同審議会総会で了承された。農民を対象とするこの老齢年金制は、一九六七年度の総選挙の際、自民党がその実施を公約していたもので、政府は、秋までに答申をうけて、来年一〇月から制度を発足させたい考えだと伝えられている。

中間報告では、農民年金制度についてやや積極的な姿勢を示し、農民年金には社会保障の充実と農業経営近代化の促進という二つの性格をもたせるため、対象範囲を農家らしい農家にしぼること、給付は六五歳を原則とするが、経営を移譲する場合は六〇歳からの支給に繰り上げること、給付の水準は国民年金の給付に特別の給付を上積みするよう検討すること、きょう出制をたてまえとするが国も財政上の配慮をすることなどの措置をとるべきだとしている。しかしこの中間報告からは、なぜ農民年金制度をいま直ちに実施する必要があるのかという点、また制度を実施するにともなって生ずるはずの政策効果についての確信などをよみとることはできない。むしろ、この制度の実施については、いくつかの問題を指摘することができる。その一つは、年金制度の単一化という今日的な要請とのからみあいである。国民年金のなかから農民年金を区別して、特に優遇するからには、国民一般を納得させるだけの根拠があるべきである。単に農民の老後保障ということなら、それは国民年金全体の充実にまつべき問題であるし、農民年金の適用範囲を農家らしい農家に限定して、兼業農家をしめ出すのも筋のとおりなことというべきである。そこで出てくるのが、離農の促進による農業近代化とい

う政策目的である。そこで、二つには、その政策効果について、経営移譲による離農の促進で近代的な大規模農業を育てようというねらいがあることは確かだが、農民年金制度の実施が、その目的を達成するのに、必ずしも役立つとは断言できない。ことに零細農家の離農促進策はもっと別のところ、たとえば有利な転業先の確保や農地の流動化などに負う部分が多いというべきであろう。

3 失業保険政策

政府は、六九年三月失業保険法改正案を決定し、国会に提出した。この改正案は、①失業保険の適用を五人未満の事業所に拡大する、②保険料率を引き下げるとともに、保険金給付日数の最高限度を二七〇日から三〇〇日に引き上げる、③失業保険の受給資格を通算六カ月（現行最低四カ月二日）に改める、④短期離職者を毎年多数出している事業主から特別保険料を徴収するという点が柱になっている。

労働省は、かねて労働力不足時代に対応する労働政策を推進する一つの柱として、失業保険法を抜本的に改正する方針を固め、その具体的な検討をはじめていた。現行失業保険法が「失業者の生活安定」を目的とし、失業にたいしていわば受身の対症療法をするのがたてまえになっているが、これを失業の予防、雇用機会の創出と拡

大といった積極的な労働政策に転換させようというのである。失業がおこってから保険金で救済するだけでは、一九六七年度末には約一九〇〇億円になるとみられる失業保険積立金が効果的につかわれることにはならないし、労働者や国民全体の立場からみても、この金で失業者を出さない対策がたてられれば、その方が有効な資金運用であろう。こうした判断から、たとえば失業の予防策として、技術革新にともなう労働力の円滑な配置転換を図るための企業内職業訓練に対し、この積立金によって援助するとか、操短によって部分失業がおこる場合には、操短手当を支給する道を開くといった方策をとり入れていこうというのである。また、雇用機会の創出と拡大については、すでに西ドイツで実施しているように一定の公共事業に補助金を出すとか、雇用効果の大きい企業に長期融資をおこなうといった方法も検討されており、中小企業関係の福祉施設に対する援助も積極的にすすめるようにする考えである。このような考え方は、いわば失業保険制度と雇用政策を結びつけていく構想だが、西ドイツではすでに失業保険法を名実ともに改めた「雇用促進法案」を連邦議会に提案している。この法案は職業訓練、転職訓練の強化、労働力調達の促進、操短手当の拡大、雇用機会の創出措置などの施策をもちこんだ画期的なもので、労働省はこの法案を失業保険法改正の参考にすることを考えていた。このほか、英国の選別的雇用税制（製造業の労働者を確保するための税制）や地域雇用奨励金制度、フランスの技能訓練税制（企業内の職業訓練を援助する税制）などについても検討し、こんどの失業保険法の改正に役だてようとしていた。

失業保険の被保険者となっている労働者は、一九六八年三月現在

で一九二七万六〇〇〇人、常用労働者総数の約八一％。保険財政の面でも六五年以降黒字幅がふえ、積立金も約一九〇〇億円と安定していた。これは経済界の好調、農村からの出かせぎなど季節的失業を除く一般失業が減ってきたためだが、このため財政当局では国庫負担の減少や保険料率の軽減をはかるべきだとの意見も出てきていた。これにたいし労働省は、現在の積立金は保険料収入の約一・三倍にすぎず、西欧諸国の三・一〇倍といった実情からみても決して多くないし、積極的に失業の予防、雇用機会の創出政策をすすめるためには、とても「黒字だから財政負担を減らせ」といった財政当局の議論に耳をかたむけるわけにはいかないという態度である。また、現在失業保険の強制適用をうけていない従業員五人未満の事業所を、強制適用に改めると、被保険者が約二〇〇万人ふえることが予想されるうえ、不安定な企業が多いので保険金の支払いもかなり増加するとみている。

ところで、労働省はこんどの改正案作成にあたって、失業保険金が毎年季節労働者に三割以上（一九六七年度の支払額は三六六億円）も支払われている実情から、現在は最低四カ月二三日勤務すれば失業保険がもらえるのを、実質六カ月（二八〇日）以上継続して働かないと受給資格ができないようにする構想だった。また不正受給者対策として、保険金を返還するほかに受けとった保険金の二倍を納入させる制度（納付命令制度）を新設することにしていた。しかし、中央職業安定審議会や社会保障制度審議会の意見をきいた結果、受給資格については、継続して勤めていなくても通算して六カ月勤めればよいということに変更、納付命令制度についても二倍の納付金を一倍以内に引き下げるように改められた。これは季節労働者をかか

える北海道、東北、北陸地方で、受給資格の改正に強く反対する意向を示し、総評、社会党も反対の態度なので、労働省としてもできるだけその抵抗をさけようと考えたための措置である。失業保険法の改正点のあらましは次のとおりである。

一、適用範囲の拡大Ⅱ労働者五人未満の事業所にも失業保険法を適用する。

二、保険給付などの改善Ⅱ一、二十年以上の長期被保険者への給付日数を現在の二百七十日から三百日にふやす。

（一）、二十等級（日額六百八十円）以下の失業保険金の日額を十円ずつ引上げる。

（二）、日雇失業保険金の日額を一級は五百円から七百六十円に、二級は三百三十円から五百円にそれぞれ引上げる。

三、保険料率の引下げⅡ保険料率を現在の千分の十四から千分の十三に引下げる。

四、制度の健全化Ⅱ一、短期間で離職する者を三年間続けて多数発生させた事業主からは、一定の特別保険料を徴収し、この特別保険料は労働者が年間を通じて雇われるようにするための通年雇用対策費にあてる。

（一）、失業保険金の受給資格を得るのに必要な期間（被保険者期間）は、四カ月プラス二十二日で六カ月働いたことになる現在のやり方を改め、実質六カ月（百八十日）に改めるとともに、一カ月に実際に働く日数（賃金支払い基礎日数）も十一日から十四日にふやす。また、六カ月間続けて働いていなくても、一年間に通算して六カ月間働いておれば、受給資格が得られる「通算制度」をとり入れる。

（二）、不正受給者に対しては、現在の不正受給金返還命令制度のほかに、不正受給金額と同額を限度として納付金を納めさせる納付命令制度を新設する。

4 生活保護政策

生活保護世帯と保護基準

一九六七年度（月平均）で、保護世帯数六六万二〇〇〇世帯、保護人員一五

二万一〇〇〇人。保護世帯数は保護人員とは逆にここ一〇年間微増している。また、稼働能力の有無別に世帯構成比をみると、六〇年度では働き手のいる世帯五四・六％対いない世帯四四・三％の割合であったのが、六六年度には四四・四％対五四・八％、さらに六七年度には四一・九％対五七・四％となっていて、保護世帯のなかで、しだいに老人、母子、障害、傷病など稼働能力のない比重が高くなっている。なお、注目されることは、医療扶助の動向で、保護人員漸減傾向のなかで医療扶助受給人員は六七年度六八万三〇〇〇人と、六〇年度を一〇〇とする指数で一四八と大幅にふえ、年年五・一〇％の割合で増加している。したがって、六七年度の保護費総額（地方公共団体の負担する二割分を含む）一七八三億円のうち、医療扶助が最も多く九九六億円（五六％）、次いで生活扶助六五九億円（三七％）となっている。

保護基準は、要保護者の最低生活需要の尺度となるもので、年齢別、性別、世帯構成別、地域別にかつまた扶助の種類ごとに詳細に定められている。この基準は、国民全体の消費水準に応じて当然改

善されなければならないが、そのうちの生活扶助基準についていうと、一九六〇年度まではマーケット・バスケット方式により計算され、毎年度の引上げ額もわずかであったため、一般世帯との格差が拡大しつつあったが、六一年度から国民一般の生活実態を反映させるために、エンゲル方式に基準作成の計算方式が改められ、それ以後一般世帯との格差縮小を目標にして、毎年一二・一八％の改訂がおこなわれている。一九六九年度では、六八年度と同率の二三％引上げがおこなわれ、東京など一級地の生活保護標準世帯（夫婦と子供二人の計四人）にたいする支給額は月額二万六五〇〇円から二万九四五五円に増額された。

「収入認定」にかんする厚生省の方針

最近、交通遺児手当や老齢年金を支給する自治体がふえているが、これをうけとった生活保護法適用者が収入と認定され、保護費から差し引かれるという問題にたいして、厚生省では、一九六九年四月、老齢年金、心身障害者、母子、児童（多子）、災害と奨学金の一部の各手当について、総額で二〇〇〇円までは収入と認定しないことを決め、四月にさかのぼって実施するよう都道府県、指定都市に指示した。現在の生活保護法は、自力で生活できない人の最低生活保障を国がするというたてまえでつくられており、このため臨時の収入があると、生活保護費からその分だけ差し引かれることになっていく。これにたいしては世論の批判も強く、これまでにも自治体が盆、暮に出す二〇〇〇円程度の手当や、少年が新聞配達などでえた収入などを、生活保護費から差し引かない措置がとられていた。また、生活保護費は、一九六九年四月以降、東京など一級地の標準世帯の場合月額二万九四五五円であるが、これには、国が出す

老齢福祉年金や障害福祉年金などは加算されるようになっていく。

しかし、そのほかにも、地方自治体で独自に老人、身体障害者、児童、交通遺児に手当を出すところがふえており、「この手当を生活保護費から差し引くべきでない」という声がいつそう高まってきた。しかも、厚生省では、最近地方財政が好転しているうえ、革新系首長が福祉対策に力をいれているところから、今後福祉手当を出す自治体が急速にふえると思われている。同省では、そうした社会情勢に対応していくには、当面生活保護法の運用面での改善が必要だとしており、斎藤厚相は、六九年四月の衆議院社会労働委員会で「法律を改正する考えはないが、運用面で改善する」と答弁した。

また、衆議院産業公害対策特別委員会でも、中井徳次郎氏（社会党）の質問に答えて「いま国会で審議中の公害医療救済特別措置法で、公害病患者に支給されることになる医療手当は、生活保護世帯の収入とは認定しない」との方針を明らかにした。同特別措置法は、水質汚濁による公害病患者に、入院者月四〇〇〇円、通院者月二〇〇〇円、大気汚染による患者には、入院者に四〇〇〇円の医療手当を出すほか、介護手当月額三〇〇〇円を支給する内容のものである。

厚生省の実施要領の内容は、①地方自治体が支給する各種福祉手当は月額二〇〇〇円以内であれば、無条件で収入と認定しない。②県と市町村が支給する手当が重なるなどして月額二〇〇〇円をこえた場合は、厚生省と相談したうえ多額でないかぎり、収入と認定しないよう弾力的に運用するというものである。ところで、厚生省のまとめた調査結果によると、それらの福祉手当を支給している地方自治体の数は全国で七一五、このうち県は二四、大都市一八、市三三四、町村は三三九である。また手当の種類は、心身障害手当が

最も多く三三〇、次いで老人年金一五二、児童手当五八、母子手当二二の順で、手当の額は大多数が二〇〇〇円以内であった。厚生省では、こうした調査結果にもとづいて、一応二〇〇〇円という限度を設け、これ以内の手当は無条件で認めるとともに、これをこえた場合でも、厚生省との相談によって、各地域の実情に応じ、都市では七、八〇〇〇円程度、地方では五、六〇〇〇円程度の手当であれば認めるようにしたいとしている。

【参考資料】(1)浦野正道「日雇健康保険の現状とその攻撃のネライ——日雇健保改悪、廃止の意図とネライを粉碎するために——」(旬刊『賃金と社会保障』第四八八号、一九六九年三月中旬号掲載) (2)小川喜一「社会保障理論の当面の課題——医療保障論を中心にして——」(大阪市立大『経済学雑誌』五六卷四・五号合併号) (3)小倉襄二「社会保障の最低基準——公的扶助・社会福祉事業の諸点をめぐって——」(『季刊社会保障研究』三卷一号) (4)佐口卓「社会保障制度の転換と政策の混乱」(『日本労働協会雑誌』一一〇号) (5)平田富太郎「わが国老齢保障改革の動向とその性格」(『早稲田大学政治経済学雑誌』二〇四号) (6)与田柁「社会保障の特殊日本的基盤」(『週刊社会保障』四二八号) (7)小山路男「医療保険の抜本改正——背景と問題点——」(『日本労働協会雑誌』一一〇号) (8)小倉襄二「『朝日訴訟』——総括——最高裁判決の論点」(同志社大学『人文学(社会科学特集)』一〇三号)

V 経営者団体の労働政策

概要□創立二〇周年をむかえた日経連——日経連の新しい時代への対応策／経営者団体におけるリーダー交替／防衛、治安、教育の重視——労務対策の近代的合理主義的転換／防衛・治安・教育にたいする積極的姿勢／社会主義運動の目標の先どりと間接部門の合理化——日経連の具体的対策——賃金対策／労働力需給対策／大学問題にたいする態度

概

要

一、創立二〇周年をすぎ、日経連の性格、内容に若干の変化の兆しが見えはじめたとみてよい。それは、日経連を従来リードしてきた諸井、前田氏などの退陣にもあらわれるとともに、たたかう日経連からの脱皮の方向が志向されてきたところにみられる。

具体的にいえば、昭和四三年春闘について、かなり強い姿勢でこれにのぞみ、経営、資本の妥協として高額賃上げの抑制に力をそそいできた日経連が、数年来つづいたこの傾向を改め、賃上げを配分問題と考え、むしろ労働者の要求を部分的に満たすことによって、逆に労働組合の体制内化をはかろうとする傾向に転換しはじめていること。さらに、その上にたつて、企業別労働組合の特質をさらにいかして、ますます職場における支配体制を強化しようとしていること、などにあらわれている。しかも明瞭に、同盟系の労働組合運動を支持し、総評内部の対立、矛盾を拡大する方向をとりつつあることにあらわれている。

一、一九七〇年問題をひかえて、防衛、治安、教育の問題をとりあげ、全面的に政治問題にとりくみはじめたことが、この一年の特徴としてあげられる。現在の保守党の批判をつよめ、新しい国際競争のきびしさのなかで、いっそう危機意識をたかめ、経営、職場を

とおして、保守党支配の現実的基盤を確立していくかまえをつよめてきている。この傾向はさらにつよめられると思われるが、そこで提起されている「ナショナルリズム」の昂揚が、労働政策の基調として設定されることになる。これは、日経連においてのみみられるだけでなく、財界全体の首脳陣の再編成ともからんで、経営者（団体）の労働政策の基本的イデオロギーとして、構築されるであろうし、今後の動向が注目される。

一、相次ぐ「大学問題」の噴出にたいして、日経連が積極的な発言と指示をおこなったことも特徴的であった。個別企業のなかでは、必ずしもそれに同調はしなかったが、いわゆる暴力学生の採用停止をいくつかの地方別経営者団体が発表し、大学紛争、大学生にたいする強い姿勢を示した。しかし全体としては、高姿勢のみをとるのではなく、硬軟両様の対応策をもって、「自己啓発」をもって、労働者を内的に現在の資本の政策に従属させようとする努力が、強められつつあるといつてよい。

1 創立二〇周年をむかえた日経連

日経連の新しい時代への対応策

「戦後の荒廃と社会秩序の混乱のなかから、『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』を用途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、労働力需給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ものである。」

一九六八年四月一八日、日経連二〇周年記念定時総会で採択された右の「今後の労使関係の課題と経営者の見解」の前文は、一九四八年四月二二日の創立の日から、今日にいたるまでの日経連の活動、その目的、機能を明確にうたいあげている。そして、二〇年を経過した日経連が、その活動の経験の上にたってさらに何をなすべきかを明らかにしている。今里総理事の言葉をもつてすれば、「新時代に新理念を」樹立していくことであり、それは具体的には、「第一に産業平和の推進」、「第二に新しい業務管理の確立」、「第三に教育啓発活動の重視」である。

今里総理事は、「経営者の見解」の提案説明のなかで、「昭和二十年代は、職場秩序の確立に全力が注がれたが、二十四年のドッジライン実施、二十五年のレッドパージ、二十六年の独立の達成を経て、経営の体制もようやく整備されてきた。この基礎の上に立ち、三十年代の日本経済は、技術革新の進展と生産性向上により高成長をなしとげたが、三十年代後半になって、自由化と労働不足の到来という新しい問題がでてきた。われわれはいま、四十年代を迎えて、経済の全面国際化と労働力不足という二つの重大な情勢に直面している」と、過去二〇年を回顧したのち、「このところ、わが国

の労使関係は、終戦直後にくらべれば、一応安定の方向に向っているとはいえよう。しかし、労使関係の安定はまだ不十分といわねばならない。しかも、一方で、わが国経済をめぐる情勢は、予断をゆるさぬ激動期に突入している。「労働力の不足をのりきるためには労働力の最大活用による少数精鋭主義、能力主義の徹底以外に途はない。われわれはいままでの日本の長い伝統と土壌の上にはぐくまれてきた良き慣行を十分生かし、しかも時代の進歩に歩を合せ、新しい日本的な労務管理体制を確立してゆかねばならない」、「今後の日本経済は、資本の自由化、技術革新、コンピューター時代の到来など、日ごとに革新を求めて進むだろう。この経営革新時代にあつて、われわれ経営者は、つねに新時代に即した新しい理念と知識を追求し、企業経営の先頭に立ってゆかねばならない」として、さきの三つの課題を提出している。

この三つの課題は、二〇周年をむかえた、経営者の対労働者政策の総本山である日経連が、「新しい」情勢のもとでの新しい経営の対応を明らかにしたものと見てよい。それは、この総会で、前田専務理事が「今春闘を七〇年闘争の出発と考えている」と規定し、その関連に注意をむけるよう労働情勢報告のなかで力説しているように、短期的には七〇年の安保問題の対策を考え、長期的には昭和四十年代を見通したものと見て打ち出されているものである。

経営者団体におけるリーダー交替

こうした新しい事態への対応は、政策面と同時にその実行の主体のなかにもみられる。この総会において、創立当初から日経連の中心であった諸井貫一（秩父セメント会長）代表常任理事が退任し（諸井氏はこの総会後まもなくの五月二一日病没）、代表常任理事は桜田武氏の

みとなり、こえて、昭和四四年には日経連の名物男前田一専務理事が退任する。つまり、世代的にも、戦後直後からの中心的リーダーの交替の時期にはいつており、二〇年の歴史を経た日経連が、組織面陣容の上からも新しい時代にはいらざるを得なくなったことを示している。労働運動について、「転換期」が来たことを、五十嵐関経協事務局長は強調しているが（九月二三日関東経営者協会臨時総会における労働情勢報告）、このことは、日本の労働運動、とくに総評についてだけいえることではなく、他の経営者団体や日経連そのものについてもいえることなのである。それが今後どのように展開していくかについては、なお、その動向を注意しなければならないが、すでに人事の異動をおこなった経団連はともかくとして、日商、日経連、さらに経済同友会などのいわゆる経営者四団体のそれぞれが、「若返り」の方向にすすみつつあり、日経連の二〇周年は、単なる時間的経過の区切りとしてではなく、その活動の實質的内容における区切りにもなろうとしている。徐々にではあるが、そのことが、労働政策の変化を今後うみだしてくることもなるであろう。

2 防衛、治安、教育の重視

労務対策の近代的 合理主義的転換

前田専務理事の辞任（常任顧問としては参加）

そのものは、あまり過大な意味をもたせることはできないが、しかし、それと符合して、

いくつかの新しい方向がこの一年の日経連に見られるようになっていった。

その一つは、これまでの日経連が、「たたかう日経連」として、労働者を力で押えこもうとする傾向をつよくもち、その代表的存在が前田専務理事であった。それには、日経連の創立当時の事情もあり、前田氏——彼のみにかぎったことではなく、外かれ少なかれ日経連の中心的メンバーにみられたところであるが——の労務対策屋的経歴も手伝って、日経連では各企業内部の労務政策、具体的指導が中心的業務とされてきた。しかも、それをすすめるにあたって、つねに高姿勢で、賃上げについてもこれを抑制する形でのみ、労働者対策をすすめてきた。

しかるに、高度経済成長ともあいまって、ここ数年来の高額賃上げの時期にはいり、抑圧による対策は限界にきたとされてきた。つまり前田型の抑圧政策にたいする批判がうまれてきたわけである。そして、おそらく財界における人的関係もあって、日経連内部から

批判がおり、政策転換のための象徴的人事異動として、前田専務理事退陣が決定されたのである。

これと関連していることであるが、第二には、抑圧的、戦闘的日経連のイメージのなかには、きわめてオールド・ファッションなものがひそまっている。とりわけ大時代的な精神訓話や、復古調のアジテーションが前田専務理事の独特のスタイルでもあり、それが日経連の全体のイメージをつくりあげる上で少なからぬ要因になっていた。しかし、それでは、現在の労働者、とくに青年労働者を把握することはできないし、有効ではない。そこで新しいイメージをつくりあげていくためにも、なんらかの転換が必要とされてくるのである。

これらのことは、次のような事実にあらわれている。たとえばのちにもふれるが、いわゆる熊谷報告（「物価安定と所得政策」——経済企画庁物価・賃金・生産性委員会報告）にたいして、前田氏は、自己の主張したガイディング・ライトを「日本版ガイディング・ライト」と変更してよいと述べながらも、なおつよくガイディング・ライトの必要を求めたのにたいして、早川専務理事の昭和四四年定時総会での労働情勢報告では、「熊谷報告の所論にたいして、われわれも謙虚に応じなければならぬ。この報告を中心に検討をかさね、国民の理解と支持のもとに不合理な賃金決定方法を是正したい」と述べ、「労資の団交は教育であり、ストライキでさえ教育的要素がある」と語っている。ここには、いままでになかった要素が明らかに含まれている。基本としてストライキ否定論の上にたち、これを力でおしつぶす方向にたっていた前田氏の発想とは異なった視点、視角が含まれているといつてよい。

第三にこのことは、日経連が融和政策に転換したことを意味しているのではない。そうではなくて、よりすんだ「近代的」な方法によって、労働者を指導していかうとしていることである。〃やる気を起こさせる〃労務管理といわれる、アメリカ的な、さまざまな技術をもちこんで、より効果的に反発をかうことなく、たくみに嚮導していかうというわけである。

だがそれをおこなうためには、それらを根底的に支える「理念」「イデオロギー」が必要となる。それも何にもとめ、どのように構築するかが大きな問題となってきた。その点で、単なる労務団体的性格から日経連は脱皮しなければならず、その段階にとどまれない情勢をむかえてきたわけである。そうした転換を示していくための「若返り」が、必要とされてきたのである。精神主義的ではない機能合理主義的傾向が、経済主義一辺倒でない政治問題をも考慮にいれるひろがり、労働政策のなかにも、求められてきたのである。

そのことが、一九六八年定時総会での役員の交替や、六九年の定時総会における所見発表者の顔ぶれの変化ともなっておりあらわれたのである。（この総会では、宮崎日本長期信用銀行頭取、永田日立造船社長、

篠島三菱化成社長の金融、重化学部門のトップクラスで経団連の有力メンバーでもある三人をそろえて所見発表者としている。）

こうした傾向は、六八年の秋の臨時総会（一〇月二四日）の桜田代表常任理事のあいさつのなかに、たちあらわれ、六九年の定時総会で明瞭なものとなってきた。

防衛・治安・教育に たいする積極的姿勢

六八年秋の臨時総会は、一〇月二一日のベトナム反戦デーの新宿事件の三日後に開かれており、『日経連タイムス』のコラム

「赤外線」は、「臨時総会におけるこれらの論議、意見発表は、一部の観測筋の伝えるような、七〇年問題にたいして、ことさら姿勢をたかめるといったものではない。しかし二年後に控えた安保問題に際して、大きな混乱が起って国の将来を誤まることのないよう、経営者としてできるだけの努力をする決意が固まったということとは、確かにいえよう」と述べて、労働政策の基本になにをすえようとしているかを、はっきりと示した。

桜田氏のあいさつは、「……したがって、われわれ経営者としては、防衛・治安および教育が、国事であるからといって、果して現在の行政あるいは政治に任せ放しでよいかどうか。この点にたいする各位の真剣にして忌憚のないご意見を承わり、そしてなすべきまいた協力しうるべき具体案を持ちうるならば、慎重かつ勇断をもつて、われわれの立場において善処してまいりたいと存する次第である」と結んでいる。

それが、半年後の六九年定時総会（四月二二日）では、さらに発展していく。そのとき採択された「新段階に処する経営者の態度（見解）」は、堂々と自由防衛の方向を打ちだしている。

【新段階に処する経営者の態度（見解）】わが国経済は、戦後幾多の困難を乗り越えて現在のごとき成長発展をみるにいたったが、六〇年代に入つて産業構造、企業体質の各局面にひずみを生ずるにいたった。かかる傾向は、単に経済次元にとまどらず、最近の大学紛争にもみられるように、日本社会の全部面にわたり、再検討をせまる事態としてあらわれはじめている。

われわれ経営者は、このような事態の原因を正しく追及し、一層経済的合理性を発揮するとともに、人間関係においてさらに豊かな精神面の高揚をはかり、労資協力して人間社会に秩序ある進歩を実現すべく強く希求するものであるが、当面する課題についてわれわれの見解をのべればつぎの

ごとくである。

一、本格化する国際化時代と経営体制について

国際通貨体制の動揺など、流動化と激動をつづける世界経済のなかで、わが国経済は一段と国際化の動きを深めようとしている反面、企業においては労働力の不足に基づくコストの上昇と収益力の低下や経済体質の依然たる悪化等深刻な情勢が続いている。

また国民経済面においては物価と賃金の悪循環が依然解消していないが、従来卸売物価の安定に貢献してきた産業部門でさえ、今後生産性の向上によって賃金の上昇を吸収することも限界に近づきつつあり、このまま放置すれば遠からず国民の生活が深刻な事態に追込まれることは必至であろう。

われわれはこのような内外の困難な情勢を克服するためには、一段と高能力経営を徹底するとともに、労資関係において相互信頼を基礎とした人間関係をいっそう確立することに努め、労使が国民経済的視野に立って努力し、企業の繁栄を通じて各々がその社会的責任を果たすよう、いっそうの努力を傾注することを期するものである。

二、当面する大学問題について

現在わが国の数多くの大学で発生している紛争は、学園紛争の域を脱し、七〇年安保闘争ともからんで治安問題を含む高度な政治問題に発展している。

このような紛争の原因ならびに背景については、さまざまな問題が指摘されるが、とくに重要な事項として、戦後の急激な物質文明の発展と氾濫に加えて、学校教育のなかで人間形成、わけても徳性の涵養が軽視された結果、人間としての精神面の指導の欠如や学生自身に人間疎外感が生じたことによるものがあると思われる。これら学生を職場の一員として受入れるわれわれ経営者としては重大な関心を持たざるをえない。

こうした背景を十分に考慮し、われわれ自身も残存する学歴偏重の旧慣等に反省を加え改善をはかり、政府に対しては現行の教育制度の根本的改善や、学校当局の責任制の明確化等、根本的な解決を求めるとともに、発展する経済、社会情勢のもとで新しい産学協同の方向を確立するなど、教

育問題に対する多年のよき伝統をふまえつつ、よりすぐれた教育上の成果が得られるよう積極的な対策を推進せねばならない。

三、わが国の防衛といわゆる七〇年闘争について

わが国の防衛を、今後いかにすべきかはきわめて重要な問題であり、国民的議題であることはいままでもないが、明年度はいわゆる七〇年闘争として重大な情勢が予想される。

本来、わが国の防衛はわれわれ自身の手によって行なわれるべきは当然であるが、現在の国際情勢のもとでは、集団安全保障の体制によって自国を防衛せざるをえないことは歴史の必然というべく、非武装中立の主張や日米安保条約を即時破棄すべしとするがごとき所論は時代おくれの観念論にすぎず、真に無責任な態度ともいふべきである。この際、国民のすべてが広い視野のなかで自主防衛に徹し、総意を結集して新たな段階に対処すべきときである。

明年のいわゆる七〇年闘争に関して、一部の勢力が政治ストその他の非合法な手段によって治安を攪乱せんとする動きがみられるが、われわれ経営者は職場の全員が産業人本来の任務に徹して生活の基礎である企業を護り、もって個人自身、地域社会および国土を通ずる安全と繁栄の実現に貢献するよう、労資相たずさえて全力を傾注することを期するものである。

これにさきだつて、開会の桜田代表常任理事のあいさつ「国家への注文」は、より鮮明な主張につらぬかれている。その一部分を次に抜粋しておこう。

……国事についての第一の例として、国防はどうであろうか。これに対して政府は何をおそれるか、わが国をとりまく国際軍事情勢の厳しさを国民に知らせない。そのため、日経連が外国からの謀略活動と国内の反体制勢力の伸長の激しさに『日本の防衛と七〇年問題』という冊子を経営者用につくらざるをえなかった。

こんにちの日本の経済繁栄のひとつの理由は、戦後防衛費負担がGNPの1%という欧州の四分の一、米国の八分の一程度の支出ですませながら、平和が続いたことである。これがアメリカや南朝鮮の納税者負担による集

国安全保障によってもたらされていることを忘れてはならない。日本の将来にとって、石油、海洋開発など重要な問題があるが、このためにも、国の安全をどこに求めるのかはっきりさせなければならぬ。

第二の例は、教育である。日経連は大学問題について、基本的見解をまとめた『直面する大学問題に関する見解』を発表した。こんにちの混乱は、二〇年間の偏向教育の結果である。……第三は、治安である。……方向は、法治国家でありながら、司法権のたよりなさを禁じえないことである。……

戦後、議会制民主主義によって、保守政党が政権を担当してきた。ところで、保守政党の得票率は、昭和二十七年の六七%をピークに、四二年の総選挙まで七回の選挙をやって、得票率は毎回低下し、一昨年の選挙では四八・八%という憂うべき数字を示した。もしこれが立直らないと仮定すれば、あと一、二回の総選挙後には、保守政党単独での組閣は困難となり、連立内閣を予想しなければならない。保守政党単独政権ですら半国家的状態であるのに、連立内閣では能力低下は必至である。

われわれ経営者は、職場、従業員、その家族の生命・財産の安全保持や教育を国がやってくれないからといって、放置しておくわけにはいかぬ。

職場を破壊から守ることは産業人として国家社会に対してもつ義務である。今後、当分のあいだ、わが国は社会的に激動が予想される。この際、経営者は労働組合の協力を得て、職場を守り、地域を守り、国家を守る巨大な安定勢力とならなければならない。

労使関係は配分の上での利害対立は当然であって、ストもありうるだろう。しかし、労使が協力しなければ価値の生産はできない。職場防衛もできない。企業防衛もできない。企業の人間集団としての幸福も得られない。こうした運命共同体の認識によって、安定勢力となりうる。

経営者、労働組合が健全であるかぎり、仏の五月闘争のような混乱は避けられる。

昭和四三年の二〇周年記念定時総会と比べて、もちろんその延長線上に今年度の総会の諸見解、意見があることは事実だが、そこに

は、はっきりとした一線が画されている。通産省の官庁エコノミストたちと財界との論議にもあらわれているように、「経済ナショナルリズム」の傾向がうすれ、国家の繁栄を中心とする新しい経営（者）イデオロギーの確立がめざされており、それにもとづいた「教育・啓発」「労使関係の安定化」がめざされ、方向づけがなされているのである。社長クラスのトップセミナーにおいても、この方向がさらにはっきりと打ちだされ、それが単なる企業内労使関係としてだけでなく、安保問題にも、選挙にもかかわるものとして、個々の労働者にむけられているのである。こうした転換がみられるところに、この一年の経営者団体の労働政策の特徴があるといつてよい。

3 社会主義運動の目標の先どり と 間接部門の合理化

いささか引用が長くなるが、さきに述べた日経連の変化を、昨年秋の前田報告と今年の定時総会の早川専務理事報告によって対比し、今後の労働政策の基調をみてみよう。

まず、前田氏の「肯定の哲学を育てよう」である。

「……

七〇年問題に硬軟両様の観測

ところで、いま一つ私どもが非常に関心事としている問題は、一九七〇

年の安保闘争で、これは二年後に迫っている。この七〇年問題については硬軟両様の意見があつて、非常にこれを樂觀して見る向きが一方にある。一方では、そうでない、非常に悲觀的な見方がある。樂觀論の主なものはだいたい三つあるが、一つはこの十年間の国際情勢の非常な変化である。

共産陣営において中ソの非常な反目、救うべからざる対立、一触即発の感を思わせるような対立抗争、あるいはベトナム戦争の行くえとか、中近東の紛争、インドネシアの四十年九月三十日の軍事革命、ことに最近のソ連軍のチェコにおける不法侵入の問題、こういうような一連の国際情勢の非常な変化を見てみると、結局軍勢力というものを持たない国と国民は、いかに惨憺たるみじめなものであるか。また逆に強大な軍勢力を持っているものは、いかなる不法な野蛮的な行動をやっても、罷り通る。力は正義なりというような状況をまざまざと見せつけられた。これでは自分の国の安全、国民の安全を保障するためには、やはりなんらかの形において、安全を確保、保障してもらう意外に方法はない。日本のばあいは、自ら軍勢力を持たないのであるから、アメリカの軍勢力の旗の下に、その安全を保障してもらうほかに方法はないのではないか。こういうことは国民の間にもだんだんと理解されて来つつあるということである。

学生暴動に油をそそぐ要素

第二は、日本経済が非常な発展、向上をして国民の経済生活はいちじろしく向上している。最近十年間日本経済のノビは、実質一〇%（一〇・六・七%から九%ぐらい）いつている。端的に国税庁の国民所得階層別の調べを見ると、だいたい年収六十万円、月五万円の年収の人は、十年前にはだいたい一六%ぐらいしかなかった。多くは六十万円以下で貧乏な生活をしていた。それが今日は六十万円以上の階層は六七%程度になって、国民の大多数は中流階級の生活をエンジョイしているようである。このように経済のノビを示した原動力の一つは、いうまでもなく国民が軍勢力、軍備のために負担をしなくても済んでいるということである。アメリカでは国民所得のだいたい八・六%を国防費のために使っている。西ドイツですら四・一%、これにたいして日本はわずかに〇・九%に過ぎない。就業人口一人当たりでそれを見ると、アメリカは三千二万円国防費に使ってい

る。西ドイツも六万五千円であるのに、日本はわずかに七千六百円しか使っていない。みなよそさまの軍勢力、ことにアメリカの軍勢力に頼って、日本はゆつくりと経済のノビをエンジョイしていった。これではやはり安保体制は当然のことであり、こういう生活は長く続けてゆきたいという国民の気持ち、安保問題にたいして「イエス」という方に傾むくのではないかと、これが樂觀論の第二である。

いま一つは、この安保反対の主導勢力と思われている社会党あるいは総評というところが、非常な派閥抗争、いわゆる分極化の傾向を示している。この内輪もめから見て、恐らく七〇年闘争への戦力の盛り上がりというものはあまりに多くは期待されないじゃないかという見方がある。これが樂觀論の第三番目であろう。

ところで我々は、いったいそういう樂觀論で安心していられるであろうか。総評といい、社会党といい、なるほど分極化の傾向はあるけれども、今日まで示してきた安保反対闘争への執念というものは、牢固として抜くべからざるものがある。一朝一夕でこれが解消しようとは思われぬ。ことに私どもが非常に寒心事にたえないことは、最近における全学連を主軸とする学校騒動、学生運動の暴力化的な傾向である。今日大学八百二十九校、この中でなんらかの形で学校騒動をやっているものはだいたい五十四校。これはますますふえる傾向である。ことに暴力化の傾向がだんだん強くなって、検挙されるものの数も非常にふえている。昨年は一年間で検挙者の数がだいたい九百七十七人、ことしは上半期だけで三千六百六十四人だんだん検挙者はふえる。こういう連中はみな学校で、ヘルメット、黒ずきん、角材を持ち、大衆団交という名のもとに、学長教授連をつるし上げ、軟禁し、罵詈雑言、聞くにたえないような言葉をまく。あたかも終戦直後の美唄炭鉱あたりで経験した、例の共産党指導の人民裁判を思わせるような状況を呈しているのである。これがいったい大学という神聖にして最高の教育を授ける場と思われようか。八三尺下がって師の影を踏まずVということをやまごろ言わないが、師弟関係、長幼の序列とか、社会の秩序とかいうような考え方からは、はるかに縁遠い、車夫馬丁すら口にしない言葉を使う。まことに文教行政いずこにありや、権威まったく地に

墜ちたりの感を深くするのである。

こういう学生運動の立っている構え方は、だいたいパーティシペイション、つまり参加の思想から出発しているように思われる。がこのごろは参加どころではない。建物の管理、占拠、学校の建物を占領して、ここをホテル代りに使って宿泊所とする。集会の場所とする。これを訓練の場所とし、武器の隠匿所とし、これを一朝事ある時の根拠地とする。これがいまの全学連指導による学校騒動の正体である。

いったいどうしてこういうところまで泥沼に追いつんで来たのか。いろいろ考えられるが、第一はマスコミの影響が、大きく与って力あると思われる。だいたいラジオとか、テレビ、新聞、雑誌というものが、こういう社会に起っている事実を事実として報道する。これは本来の使命であり、役割であるから当然のことだと思うが、その報道のあり方が問題である。意識的か、あるいは不用意にか、ともかくも、その結果は、若いこれらの人びとの英雄的満足感を来たさせるような取り扱いがされている。これが彼らをしていよいよ運動に熱意を加え、拍車を掛ける、こういうように思われる。

第二には、大多数の善良な学生と世間で言われているものの態度である。自らの学園の危機にさいして、自らこれを救おうと立ち上がるだけの勇氣と団結を欠いているということ、これが彼らをして、ますます一部の者を増長させる。いま一つは、教授会というものがやはり力を持っていた、しかもこの中に左翼教授というものが半分ぐらいあって、教唆する煽動をするというようなことがあるようである。

いま一つは、やはりこの社会国民全般、ことにその衝に当たる為政者、政治の力が、あまりにも学生を甘やかし放任し過ぎていて、ますます一部の学生運動を跳梁跋扈させているわけである。

経営者としてもまた考えなければならぬことは、こういう連中が何をやっても就職には余り心配はないということである。こういう騒動に関係をした連中の就職先はどうなっているか、ある調査をみると、四八％は教職員、先生になっている。こういうものが先生になって、後に続く者を養成するのだからたまらぬ。八％が官庁、公務員になり、二〇％が企業の中に

入っているということが報道されている。人手不足のせいもあるが、あまり調べもしないで、いろいろな学生をさっさと入れている。したがって、こういう運動をやっている連中も、なかに就職に心配ないというような気で非常に甘く見ているのではないか。

戒心を要する共産党の動き

これを別の角度からいうと、だいたい学生全体としてこのごろはレジヤ―が割合に潤沢で、暮らし向きもぬくもりしているのが多い。が、それよりも、大学に一つのビジョンを持って入ってきた連中が、要するにマスプロ教育というか、マイクロホンを掛けないと聞えないようなところにたくさんの人を詰め込んで、十年一日のような古ぼけたノートをひっくり返して先生が講義をしている。教授と学生の間のヒューマン・リレーションズというものが全然ない。これに失望する。こういう気持、いわゆる欲求不満、人間疎外という感じをひしひしと抱いている面がある。そもそも教授とか、理事者とかが、大学の自治とか、学問の自由とか、学園の自主とかいう聞いたふうなことをしきりに言っているけれども、彼らの経営的能力、運営上の能力というものはまったくゼロであるということを暴露しているということである。こういうようなことが、学生運動をしますます跳梁跋扈させることになっている。

このままの勢いで七〇年闘争に入り込んでゆくといったようになるであろうか。これはだれしも心配である、これは悲観論の一つであろう。

ことに労働運動の面においても、私どもが非常に寒心にたえないのは例の反戦青年委員会の動きである。これは四十年の八月に日韓条約阻止とか、ベトナム戦争反対をスローガンにして、社会党の提唱によって出来上がった団体であるが、今日は全国都道府県に一万五千人の会員を抱えていて、全学連とかが何か事を起すと、全国から数百、数千の会員を動員して側面からこれを援助する。しかもそのやり方は全学連以上に凶暴性を持っているといわれている。社会党は折りにふれて、今日までこの反戦青年委員会を、一朝事ある時の同盟予備軍であるというように規定をしたこともしばしばある。ただこれも全学連と同じように派閥がずいぶんあるようで、この派閥を解消して、統一ある結集力につくり変えてゆくということを、社

会党、総評も考えていると伝えられている。この連中の動きが将来学生と労働者を労学提携の線に持ってゆく危険性がある。これは非常に警戒をしておかなければならないと思う。

いま一つは、今日まで沈黙を守っている日本共産党の動きがどうであろうかということである。共産党はいま党員はだいたい二十五万といわれている。その宣伝紙のアカハタは、平常日で三十万、日曜版に至っては百万という部数を出している。非常に無気味な沈黙を守っているが、その動員力においては恐らく日本一ではないかと思う。これが果たして安保闘争の時点において、なおかつ沈黙を守るであろうか。かれこれ考えると、七〇年闘争というものは必ずしも樂觀をしておれない。やはり油断大敵、備えあれば憂いなし、今日から備えを固めておくことが大切であろう。

学生運動というものは、日本だけではなく、いま世界に流行している。目的や、あり方はいろいろ違っているが、ただ学生運動に共通して言えることは、このごろ3Mということをよく言う。マルクス、毛沢東、マルクレーゼ、この三つの中ことにマルクレーゼの「否定」の哲学、その思想的基盤に立って動いているということは世界共通のものであるように思われる。ヘルベルト・マルクーゼの哲学は、一言でいえば、全面的否定の哲学である。人間疎外を招来している現在の工業化の段階におけるあらゆる体制は、破壊さるべき打破せらるべきものであるという。現体制にたいする全面的否定反抗、全面的打破の哲学である。彼らはこのマルクーゼを教祖とあがめ、神格化して、その教えに忠実ならんとしている狂信者のごときに思われる。いったい現体制を打破して、何を彼らは望んでいるのか、次に来たるべき体制は何んだ。これについてはなんらの青写真を持っていない。これに答えるものは一人もない。ただ現体制を打ちこわせばいいんだ。そのためには暴力もまた正当視される。ただ打破することが最初であり、最後である。こういう思想に立っている。

労使団結、ユートピア実現へ

このような思想的基盤の上に立って動いているものにたいして、いまさなんの説得があるうか。なんの対話があり得ようか。

しかし、私どもはこのような否定の哲学にたいして、この行き過ぎを是

正し、正しい軌道に引き戻そうとする努力、良識ある抵抗が、社会の中、学園の中に脈々としてうごめいているという事実を見のがすわけにはいかない。学園紛争においても、すでに良識ある学生によって収められた学校も若干ある。世論調査をみると、ストライキとか、暴力に反対だというのが、だいたい八〇%ぐらいという報告も出されている。この否定の哲学にたいする「肯定」の哲学を把もうとする気持を育ててゆく。肯定の哲学が求めているビジョン、ユートピアを実現するように努力する。それを社会の各層各分野がそれに向って努力を傾倒するということであれば、これは、一九七〇年の闘争を乗り切るための大きな力になると思うのである。

私ども経営者の分野においては、肯定の哲学のユートピアは何か。道は近きにあり、われわれのそれぞれの企業の中の労使が固く手をにぎり団結する。運命共同体の理念の上に立って、企業の繁栄を図るための労使の協調、協力体制をととのえる。これがわれわれの分野における肯定の哲学のユートピア化であることをよく考えてゆきたいと思うのである。

そのためには、言うまでもなく企業別労働組合を通してやる以外に方法はない。ヨーロッパでは、桜田代表のあいさつにも出たように、一つの企業の中に二十以上も組合がある。横につながっているいわゆる横断組合、全国組合である。日本はそうでない。企業の中にあるタテの組合、縦断組合である。このごろ日本では、近代化というと、すぐヨーロッパ化することであるというふうに錯覚を起して全国組織、横断組織の労使が接触を保つことが、近代化であるというふうに早合点をするものが少なくない。

工業化というものは、世界的にも、国際的にも普遍性・共通性を持っていくから、その中の人間関係での共通性は、ヨーロッパも、日本も同じということができると思う。しかし、また同時に、その国その国の特有な事情、特殊性が厳として存在していることも見のがしてはならぬ。企業別労働組合というものは、わが国に特有な伝統と歴史の上に立って日本の土壌に育てられた組合であり、日本独特の組織形態である。近代化といえ、ヨーロッパのマネをすることであるという軽率なる錯覚は大いに危険であり、大いに警戒されねばならないと思う。

私どもはこの点をもう一度考え直したい。いくたびかこの席で私は企業

別労働組合のことを申し上げたが、この問題こそはいくたび反復しても反復し過ぎるということは断じてないと私は確信をする。この一九七〇年闘争を控えて、私どもがわれわれの分野においてないうることであり、またなさねばならぬことは、企業別労働組合を通じて労使が握手し団結して強力な労使協調体制をととのえることである。これが七〇年闘争を切り抜けるための大きな要因であるということを、あらためてお互いに再認識してゆきたいものと思うのである。」

次に、早川氏の報告である。

「……

政治闘争は労資関係の冒瀆

つぎに、春闘と政治闘争についてである。労働組合のなかには本年の春闘をきたるべき安保闘争と結合させようとする動きがある。このような政治闘争はわが国の労使関係にとって有害無益である。

総評は四三年一二月、安保闘争方針を決め、社会党その他の団体と共同して反安保実行委員会を結成し、毎月反戦集会を行なうなど実行に入っている。もし、労働組合が政治団体まがいの直接行動を行なうとつぎのような事態がおこると思われる。

その一つは革新政党のほうで、労働組合にお株をうばわれてしまって、革新政党自身の組織と力が伸びにくくなるだろう。実例として、いま日本共産党の党員数は二五万人前後といわれているが、衆議院に占める議席は現在四つである。これに対し社会党は党員数五万で衆議院における議席は一三五である。不可解であるが、このアンバランスは総評の政治団体的行動が皮肉にも革新政党の伸びを抑えているということができると思う。

また、安保問題のような純粹の政治闘争は経済主義で動いている労組には受入れられないと思う。政治闘争と経済闘争は本質的に異和感をもつものなのである。

民間労組の組織において同盟が総評を超越し、経済闘争を主とするIMF・JCの勢力が増加していることは、この辺の事情を示すものである。

なお、三月一八日、国労は運賃値上げ反対の違法ストを行なったが、三

月一三日の総評臨時大会で、このストは七〇年闘争に向けて設定したと報告し、政治ストの性格を明らかにした。このような意図のもとに公共の交通機関を混乱させたことに對し、利用者および納税者の批判は強く、国労は国民から孤立するのではないかと思われる。

また、三月一七日、動労の支部で全国反戦青年委員会に属する一部青年部員が、三派全学連そのままの暴力行為を強行した。ちかごろ散見する三派系全学連が介入する労働争議とともに注意を要する事態である。

これは二〇数年にわたって積上げてきた労資のルールに対する冒瀆である。職場ではこのような暴力行為を断じて見逃すことなく、排除措置をとるとともに、処分を的確に行なう必要がある。

春闘後は協力しあう企業の労資

春闘は毎年の行事となり経済的にも社会的にも問題を生じており、わが国の労働不安は外国でも有名になっている。これがときとして社会不安、政治不安にまで拡大するのに、日本の経済成長が世界一の高率であるのか、世界のナゾとなっている。

私どもが考えるのに、それは労働組合のナショナルセンターが指導する闘争が波が引くように一過した後は、生産現場の労資は協力体制をとりもどしている。ストライキによる生産の損失が生じて、これを回復するごとに協力して、事業計画の達成に支障を来たしていないのが実情である。

国内労使関係研究会議（議長、中山伊知郎）は、わが国労資関係の特徴として二つあげている。一つは、日本の労資関係は労務管理主導型で、経営側がイニシアティブをとるようになってきていること。もう一つは、労働者の意識が二重帰属性をもっていること。この二つの特徴は外国にはほとんどないということである。

そこで、わが国の労働者自体が現代の社会体制についてどう考えているか。総評調査の労働者意識調査がある。これによると、

現在の資本主義体制について改良を加えていく 五一・八％
社会主義に変えねばならぬ 二四・二％

と改良型になっている。

さらに、生産性本部が労働組合の指導者を対象にした意識調査がある。

わが国の将来はどんな社会体制になるか

現体制が続く 二一・三%

改良された体制になる 六八・〇%

社会主義体制になる 七・五%

で改良型が圧倒的に多い。

このような労働者、労働組合指導者の意識は重視していかなければならぬと思う。

社会主義運動の目標を先どり

ところで、社会主義運動の目標は四つある。貧乏反対、失業反対、不平等反対、社会保障の実現の四つである。

ところが、工業化の進んだ日本では、マルクスなどがいった絶対的貧乏論は適用できなくなっている。また、人手不足時代に入った日本では三〇代までの者については失業問題がなくなったといってもよい。不平等反対も労働組合の出現によって労資対等の原則が社会的にできあがってしまった。最後の社会保障、これとて内容が適正で、漸進的であるという限りは経営側も異存ない。

そうすると、社会主義運動が目標としている四点は解決済みか、解決しつつあるか、あるいは争点にならないものばかりである。日本の社会主義運動は新しい目標をもたないと、維持できなくなっていると思う。

こんにち、春闘の最中で労資の交渉は緊迫し、感情的になる場合もあるが、基本的にはわが国の労資関係はこのように試行錯誤を重ねて、イデオロギー主義を脱却している。企業別労働組合組織の特徴と労働者意識の成長にささえられて安定の方向にあると思われる。

こうして正常な労資関係をたてるのが、日本社会の秩序ある進歩にとって最大の安定勢力であると認識するものである。

間接部門での合理化を

現在の賃上げ問題が落着いたあとにも、経営者にとって当面する最大の問題は全面的国際化と労働力不足とが同時的に到来したことである。

資本の自由化は着々進行するとともに、残存輸入制限品目の制限撤廃、

特恵関税の実施準備も進められている。わが国産業、企業の国際競争力の強化の必要がいまほど求められたことはなかったと思う。

マクロ的にみれば、日本経済は大型化し連続の増収益を続けているが、企業の実態は労働力不足にもとづく人件費コストの上昇、収益力の低下、経営体質の悪化等の苦境に立っている。この局面を打開するために、単に生産設備を増大し、量産によるコスト逓減をはかる方法は、供給先行型の経済構造に移行しつつある現在、一般的にいつて必ずしも有効でなくなってきた。

一方、労働力の不足はますます激化し、四三年度の就業構造及び四四年度の雇用情勢よりみても、特に第二次産業の人手不足は決定的となり、工場ではそのため遊休設備が出はじめたほどである。農業の就業者は引続き減少しているが、その動きは最近鈍くなっている。また、女子のパートタイマーが急増している。

このように人手不足になっている現在、わが国の就業者の一人当り生産性はアメリカの四分の一、西独、英国の二分の一であることは問題である。日経連の調査によると労働装備がヨーロッパを超え、ほとんどアメリカとならんだ大企業においてさえ、附加価値労働生産性はアメリカの半分から三分の一程度にすぎない。これは同じ機械設備を使っても人員の配置が、現場で二割増、事務系で約二倍になっているからである。

能力主義管理

経営者が、この内外、同時的にせまり来る至難な状況から脱出する路は、ただ一つ、少数精鋭主義に徹することである。いいかえるなら能力主義管理の採用によって経営効率の全面的強化をはかることにつぎる。

この能力主義管理とは、従業員個人個人の人間性にもとづく自発的行動力や創意性を基礎とし、その能力を可能な限界にまで開発するとともに、最適の職務に配置するための環境や制度、組織について特別な配慮、改善を行なうものである。

これまでの人事管理はえてして集团的、大づかみに一定の型にはめていくという対して、これはその基礎になっている人間性というものを開発していく、という意味で「人事革新」という原則にたつ。経済合理性

と人間性の調和をはかつていく点に特徴がある。

その具体策として第一に着目すべきことは、企業の内部に残存する学歴偏重の旧習を打破することである。学歴偏重は職場における能力主義管理に背反するだけでなく、一方では教育ママを生み、他方では中学、高校において就職組生徒にいわれなきコンプレックスを与えするという大きな社会的ゆがみを形成していることに反省する必要がある。

学歴によらず実力による能力主義管理にふみきる以上は社内検定、自己申告制度、抜てき昇進、これとうらはらな降職等の実施が必要である。それとともに能力を限界まで高めるための教育訓練の充実をはからなければならない。

職場での教育

職業訓練法の全面改正を機に、養成訓練のみならず、向上訓練、生産訓練の教育体系が必要である。

現在の学校教育は種々の問題をかかえており、改善をはからなければならないが、学園の混乱している現在、むしろ比較的に教育的であるのは産業職場であるといっても過言ではあるまい。この意味からすれば労資の団交も教育であり、ストライキでさえ教育要素があるとみることができよう。

このように教育訓練の意義を認識する以上、まず経営トップは卒先して自己啓発につとめるべきである。この意味で、日経連では人材開発センターと共同して今夏八月、富士研修所において社長クラスを対象にしたトップセミナーを開催することになった。経営者は過去においてもそうであったように、今後においても先導的立場に立って正常な労使関係の基礎のうえに、経済発展と社会安定のために貢献すべきである。」

ここで、両者の論調、スタイルの差異についてふれる必要があるまい。そのことよりも、早川報告は、実に具体的に方向を指示している。さきに述べた七〇年および七〇年代をめざした、経済自由化に際しての企業の合理化と労資協調を訴え、国際競争をかちぬくための能力主義管理の徹底化、すなわちモーレッツ社員の養成、そのため

の教育の実施と、間接部門の合理化に重点がむけられていることがわかる。そして、社会体制的には、社会主義よりも優位を、国家間では他の先進的資本主義国よりも高度の成長をめざしていくことが目標となっている。そのためのトップからの教育をおしすすめ、全体に及ぼそうとしているのである。

桜田氏のあいさつや、経営者の態度（見解）に示された基本的構想政策を、具体的に職場、企業のなかでおしすすめていく手だてがそこには述べられているのである。

4 日経連の具体的対策

次に日経連の個々の労働政策について、いくつかの点にかぎってみてみよう。

賃金対策

まず賃金についてであるが、一九六八年には春闘での賃上げは大企業二〇〇社平均で五一七九円、アップ率一三・三％（日経連『労働情報』春季賃金交渉特集号）となっており、

これがきわめて高きに過ぎる点が指摘されている。この論調は六九年にいたっても変わっていない。六八年秋の総会では、賃上げを量から質の問題に転換する必要をあげ、賃金体系の改変を提唱している。これが六九年の春闘回答にあらわれ、職務給、能率給部分が大きな比重をもつことになっている。賃金交渉、ベ・ア決定につい

て、六九年一月二日常任理事会で春闘について次の「申合わせ」をおこない、春闘対策の基調とした。

【申合わせ】 日本経済は、いま国際化の本格的段階に入り、企業はますます強く体質改善を要請されている。

この時に当たつての大きな問題は、物価と賃金の持続的な上昇である。いまや物価と賃金は相互に因となり果となつて、悪循環は歴然たるものがあり、このまま進行すれば企業体質をより悪化させるとともに、日本経済の前途に暗影を投ずることは必至である。物価問題は複雑であり、また国民経済の全体にかかわる課題であるが、われわれは経営者としての立場から本問題の解決に力を致すべきであると考え、したがってわれわれは賃金問題の決定に当たつても、この観点に立つて考え、次の項目の下に対処することとする。

一、以上の観点から賃金問題を考えるならば、その上昇はつねに節度と合理性を伴うものでなければならぬ。節度および合理性とは、国民経済の動向に密着し、かつ企業にあつては自己資本比率の改善など体質強化の必要性に応えるべきものであることはいふまでもない。すなわち、賃金は安定上昇をはかるべきものである。

二、しかるに最近の賃金決定は、労働力不足下にあるため一部先行大企業の高額決定がそのまま強く全般に影響を及ぼす傾向が顕著である。それにより形成される、いわゆる春闘相場なるものが、きわめて不合理であることはいうまでもない。とくに関連事業および中小企業の多くはこれによつて多大の影響を蒙り、窮地に陥るところも少なくない。大企業はこの点の影響を厳しく自覚し、これ等関係の向きに対する十分な配慮をもつて臨むべきである。また大企業の中でもとくに高能力経営下にあるところは例えば賞与、福利厚生面等で考えるなど極力他に影響を与えぬ方法をとることが望ましい。

三、全般に今後の企業は、少数精鋭、能力主義管理への急速な移行をはかる必要がある。

極力、組織、機構の簡素化、合理化をはかり、人事面では省力投資を行

ないつつ、人材開発、教育を進め、直間比率を改善、賃金の面では職務、職能給を拡大して勤労意欲の向上をはかるとともに、時間管理の徹底を期すなど企業経営の効率化に向かつての諸施策が推進されねばならない。

このため労使は労使互恵、共存の精神に徹し、企業内において十分話し合いを行ない、経営体質の強化と従業員ならびにその家族の生活向上を一体のものとして考え、ともに改善をはかるとの態度を保持すべきである。同時に、企業の安定的発展こそが、地域社会と国土の繁栄に通ずるものであることを認識すべきである。

ここに賃金にたいする政策が、はつきりと打ちだされているとみてよい。六九年四月九日の関東経営者協会総会での五十嵐事務局長の労働情勢報告でも「賃金合理化」がいそがれていると述べ、所得政策の導入が、必要であると次のように指摘している。

「日本の賃金は恒例的な春闘という方式で賃上げが行なわれて来たが、そのたびに日本の賃金決定がいかに無原則に、非合理的な姿で取扱われているかということが痛感される。好不況にかかわらず大幅賃上げが要求されたり、賞与が年々利潤に関係なく硬直化したりまた中、高卒の初任給の急上昇で、これら無技能者と一人前の技能工との賃金格差が縮小する等日本賃金問題は混乱と無秩序が拡大されつつある。このような混乱は数多くの要因によるが、結論的には日本経済の高度成長による安易さから出ているのであつて、今後こうした日本の賃金の無原則的なものをいかにして合理的な原則的な軌道に乗せるかは当面最大の労働問題といえよう。

その解決の方向は真に困難な茨の道ではあるが、マクロ的には所得政策をどのような日本的な形と方法で実現せしめるかが、一応今後の一つの方向として、とらまえられるし、ミクロ的には賃金体系の職務給化とか、生産性とリンクした長期賃金協定等が考えられる。

日本の高度成長も今後何年も順調に続くものでなく、近い将来その鈍化は予想されており、その段階において賃金を巡る労使の鋭い対決も必至と思われるが、そうした段階を経て、賃金問題はやはり経済原則を離れて存在しえないという考え方が運動としても定着し、その上に立つて始めて所

得政策の可能性が生れるものと思われるし、その時期は決して遠くないと思われる。いまからこうした展望をもって賃金問題の原則化への基盤を造成してゆく努力が緊要である。

本年の春闘が安保闘争と結びついた如く、今後当分の間は日本の労働運動も安保と直接間接に結びついたものとなり、複雑な情勢となろう。すでに五つの政党も、また総評、同盟等の労働組合も安保に対する方針を発表しているが、本来一体化さるべき自国の防衛問題が、責任ある団体によってそれぞれ異なるということ自体、憂慮にたえない。宇宙時代の今日、一国の防衛は自国の力のみでできるものでなく、各国いづれも集団安全保障に頼っている段階において無防備中立論のごとき主張は真に非現実的な政策として排撃せざるを得ない。」

これと関連して「賃金決定」についての行動科学の理論の導入がすすめられ、経済行動における心理的要因の分析が、各社でさんにおこなわれ、労働組合にたいしてこうした面からの攻勢がかけられるようになったのも、現在の一つの特徴となっている。

しかし、賃金問題については、さきにもふれたが、六九年春の臨時総会では、早川報告はさきにあげた方針をくりかえし次のごとく述べている。従来のもとはややその調子をかえているが、基本的には賃上げ抑止政策に変化はない。

「労働情勢を春闘、労使関係および産業経営、労働問題の三つにわけてのべたい。

春闘は一四日の鉄鋼回答を機に、各業種、各社とも解決へ向かっており、明日が最大のヤマ場になろうとしている。

われわれが、ここで望みたいことは労資がよってたつ企業の現実を十分考慮してほしいということである。日本経済全体への配慮をして、労資の自主性を貫いて賃金決定をしてほしい。とくに、公益事業、公共事業に係る労資では、社会的責任が強く要請されていることを指摘したい。

春闘方式はすでにマンネリ化してしまった。産業、企業の自主性を無視

して賃上げ幅だけが論ぜられるという不合理な点がいまだ改善されていない。本年特に重要な問題として指摘したいのはつぎの二点である。

その第一は、賃金交渉は一種の経済上の取引でもあるので、単なる力関係で押しまくるのでなく、合理的な節度が当事者のためにも、国民経済のためにも必要となってきたことである。

第二は、労働組合のなかに本年の春闘を七〇年安保闘争と結合させようとする動きがあることである。これはわが国の労資関係にとってマイナスであり、有害無益である。」

労働力需給対策

このこととならんで労働力不足の問題がとりあげられ、片側で能力主義管理がさらに強く打ちだされていくことになる。この点については、毎回の総会でふれられ、日経連をはじめとする経営者団体のほとんどの出版物でふれられ強調されている。

賃金問題とならんで、労働力問題があることは、すでに周知のことであるが、これを賃金、社内教育の問題とからませ、しかも全国的な労働力需給対策を考えようとしている。

『経営者』六九年四月号は「人手不足対策」特集号として、パート・タイマーの活用、技能者の育成、中高年齢層の再訓練、女子社員の活用、交替割の問題、をとりあげている。これらについて桜田代表常任理事には、「労働力不足である。昭和三八年から昨年までの六年間は、学卒者の就業数は中・高・大卒を含めて、毎年約一四〇万台を維持してきた。しかし、ことしはこれが一三五万、来年は一三〇万と非常な落込みを示す。昭和五〇年になると新卒就業者は一七万に減らし、大卒のウェイトが二五%という高率を示すことになる。」の認識があり、五十嵐労政部長には「企業にとって現在最も大きな問題は労働力の問題であり、ついで賃金問題である。東京

都における労働力の需給は昭和三十八年から求人が求職者を上回る現象に転じ、四十三年には求人一人につき求職者は〇・五九人の割合となっている。ただ労働力のひっ迫も中・高卒や技能労働者に片寄っており、中高年齢層はまだ求職者が求人を上回っており、今後中高年齢者とパート・タイマーの活用を充分に図られねばならない。学卒初任給は現在需給バランスの関係から一般賃金の上昇率を遙かに上回った率で上昇を続けているが、その結果は会社にも貢献度の高い一人前の技能者との格差を縮め、賃金の本質が混乱されつつあり、初任給対策は賃金全般の合理化の一環として至急樹立される必要がある。』の対策が用意されているのである。

大学問題にたいする態度

次にこの一年の社会問題であった当面する大学問題について、日経連としては積極的な対応を示し、六八年一〇月二九日の日経連、関経協共催の経営法全国連絡会議において「採用内定、試採用の取消しと解雇理由」について検討し、関西経協その他では「暴力学生の不採用」を申し合わせた。これらの動きについて、『日経連タイムス』（六八・一一・二二）は「黙視できぬ異常事態」として次のように経営者団体の動きを伝えている。

日経連の桜田代表常任理事（日清紡績会長）は、さる十月二十四日、東京・丸ノ内の東京商工会議所ホールで開かれた日経連臨時総会で冒頭あいさつに立ち、とくに最近の学生騒動にふれて「防衛、治安、教育の問題は国事に属するが、これに対する政治の取扱いが不明確であり憂慮にたえない。産業人の立場から具体案が出せるなら、慎重かつ勇断をもって善処してゆきたい」と学生問題に対する経営者の決意を表明した。また、前田同専務理事も、労働情勢報告の中で、企業内労使の結束により「哲定の哲学」をはね返す共同の「肯定の哲学」を育てる必要を強調した。ちょうど

この日は10・21新宿事件の直後だっただけに、こうした一連の発言は、学生問題に対する経営者の積極的な姿勢を示したものと見て注目された。

日経連は、これまでも、教育特別委員会（委員長・柴田周吉三菱化成相談役）を中心に、文部省、自民党、大学当局者など関係者をまじえ、大学問題についての検討をすすめてきている。同委員会ではとくに最近の学生騒動について論議が集中、学園正常化のためには、大学教育制度の抜本的再検討や、大学当局者をはじめ関係者が一体となって対策の樹立を急ぐ必要がある——などの意見が強調されている。またマスコミによる健全な世論の形成や「企業防衛」のため学生の採用にあたっては厳正な態度を貫く必要なども指摘されている。これからは「今まで出た意見をふまえて具体策を検討してゆく方針」（柴田委員長）である。

このほか、さきの日経連臨時総会の前日に開かれた第二十回地方経協会長副会長会議でも、いわゆる「七〇年問題」とからんで暴力化する学生運動に論議があつまり、その対処策などについて活発な意見が出された。さらに、日経連の地方組織である兵庫、岡山両地方経営者協会がさきごろ「過激派学生」不採用の申し合わせを行なったほか、川崎重工業（砂野仁社長）などいくつかの会社でも同趣旨の決定をしている。またこれとは別に、さきに日経連の主催で開かれた第二十六回全国経営法曹会議が「採用内定の取消しは原則として自由」との法律見解を打ち出したことも注目されるどころだ。

こうした日経連の動きとならんで、さる十五日、経済同友会（代表幹事・木川田一隆東京電力社長）が大学問題に対する見解をまとめた。これは同友会の教育問題委員会（委員長・中島正樹三菱製鋼社長）がことし五月以来検討してきた結果を中間報告としてまとめたもので、その骨子は、大学が教育、研究、社会奉仕という三つの柱を認識して現在の講座制を再検討し、すでに空どう化しているいまの自治管理体制をあらため、教育、研究の体制と、大学管理を分離する必要があるとのべている。同委員会はさらに今後大学問題の検討を煮つめていくとしているが、この見解は同友会に結集した経営者の姿勢を示すものとして注目されるだけでなく、大学問題を検討する際の一つの指針ともいえよう。

また、関西経済同友会（伊部恭之助、吉村清三両代表幹事）でも、二十日、第一回の教育問題特設委員会（委員長・山本住友信託銀行副社長）を開き、学生・教育問題についての本格的な検討をはじめた。

一方、日本商工会議所（足立正会頭）では、二十日の常議員会で大学の正常化に関する決議を採択した。この決議は、学生騒動の根元の徹底究明を関係各方面に訴えるとともに、教育の健全化や魅力ある大学づくりへの改革ビジョンの樹立を強く呼びかけている。

同様の動きは地方にもあり、これまでに近畿商工会議所連合会が「暴力事件および学生運動に関する意見」、福島商工会議所連合会が「不法行為の学生運動に関する意見」をまとめている。いずれも法と秩序を無視した学生の暴力行動の被害は甚大であるとし、その根元の徹底究明や暴力排除の必要、スジの通った自主解決、教育の改革などを訴えている。

このほか、東京商工会議所（足立会頭）はさる十四日の常議員会で、学生問題について本格的に検討するため、第一回の懇談会を二十五日に開くことをきめた。これは、会頭、副会頭はじめ全部会長、全委員長が出席する「トップ懇談会」で、今後数回にわたり検討を重ね、東商としてまた産業界としてとるべき態度を協議することになっている。また東商ではかねてから産業教育委員会（委員長・安藤小野田セメント相談役）を中心に、長期的な視野から大学制度の検討に取り組んでおり、これまでに小尾虎夫前東京都教育長ら関係者から意見を聞いたほか企業へのアンケートを実施した。これらを基礎に、今後、委員会としての見解をまとめてゆくとしているが、とりあえず今月二十五日に坂田自民党文教制度調査会長を招いて意見を聞く予定だ。

大学問題についての日経連の発言は、戦後教育のあり方を批判し、とりわけ情操教育、道徳教育に欠陥があり、日教組の偏向教育の結果であるとする。そこから政府にたいしては断固たる取締りを要求し（大学管理法の制定を示唆）、教育内容、制度の変更を迫っている。これを中教審その他の政府機関をとおして実現していこうとす

るのである。つまり、産学協同の路線を、これを機会に強力に推進する方向にすすんでいる。たとえば「東大問題」とくに確認書について、日経連教育特別委員会（委員長・柴田三菱化成相談役）と大学問題委員会（委員長・有田一寿若築建設社長）は、意見書をまとめ、文相、内閣官房長官、自民党幹事長に提出している。その考えは次の「東大紛争収拾の正しい態度」（『日経連タイムス』主張、六九・一・二三）にみられるとおりである。

【主張・東大紛争収拾の正しい態度】東大当局の出動要請を受けた警視庁は、十八日早朝から警官隊約八千五百人を動員し、本郷構内の安田講堂などにたてこもる共闘会議派学生を排除した。また問題になっていた入学試験も結局中止ということになった。これで東大紛争はようやく新しい段階をむかえたといえよう。しかし紛争そのものの解決はまだ道が開かれたわけではなく、むしろ問題は今後にあるといわなければならない。

問題の多い「確認書」の内容

その場合に重要な意味をもつのは、やはり一月十日の七学部集会において大学当局側と学生側の間にとりかわされた「確認書」であることもまた明らかであろう。日経連の教育特別委員会と大学問題委員会は、東大の警官隊導入を目前にした十七日、政府・自民党に対して「確認書の取り扱いに関する意見」を提出したが、それはこの確認書が東大紛争の根本的解決にはかえって大きな阻害要因となることを憂慮したからにはかならない。

われわれが深く認識しなければならない点は、東大紛争の現状は単なる学園紛争の域を脱し、すでに治安問題を含む高度な政治問題に発展しているということである。なるほど東大紛争の発端が医学部における研修制度や医局制度の改革にあったことは間違いない。また昨前半半までの闘争が東大の権威主義、官僚主義、あるいは封建性などに対する批判と改革要求であったこともたしかであろう。しかしその後は共闘会議派学生の暴力が学園を支配し、ついには日共系学生との衝突、無党派派学生への暴行、学校財産の略奪破壊、あるいは犯人のいんぺいなど全くの無法地帯と化したこ

とは周知の通りである。しかも10・21闘争のごとく、学内だけではあきたらず社会混乱の起爆剤となることを指向している。というのも大学当局をゆさぶることによって体制の弱体化をはかり、これを七〇年安保の闘争にエスカレートさせるという基本的な闘争目標をもっているからにほかならない。

“自治”の名における“治外法権”

したがって、このような東大紛争の解決は、単に入試の中止是否論をたたかわすことではなく、もっと国民的な広い視野に立った根本的な解決策が講じられなければならない。それでなければ警官隊の実力によって、学園の一時的な平静は実現できても、真に新しい時代の要請にこたえ得るような大学教育の確立は不可能といえるからである。

その意味でもさきの「確認書」は多くの問題点を含んでおり、われわれとしては断じて容認できないものである。とくにわれわれが最も重視する問題点は、大学自治の名にかくれて、治外法権的な色彩の強い事項が含まれていること、産学協同を否定するがごとき事項が含まれていることである。

産学協同を否定する考え

たとえば捜査協力問題では「正規の令状に基づく捜査を求められても、大学は自主的に当否を判断する」としており、また「学内での学生の自治活動に関する調査や捜査には協力せず、要請があっても原則的に拒否する」としている。これでは自治活動の名のもとに捜査の手を逃れることも容易となる。さらに大学の管理運営の改革については「大学の研究が資本に奉仕するという意味では、産学協同を否定するものであることを確認する」としている。もちろん大学の研究が特定の資本や権力にのみ奉仕するものであってはならないことはいまでもない。しかし今日の経済体制は資本主義体制とはいえ、ほとんどの企業で資本と経営の分離が行なわれており、政治をはじめ多くの外部圧力によって企業の社会性は著しく増大している。したがって「大学の研究が資本の利益に奉仕する」といった思考方法は、もはや現実の経済体制に故意に目を覆うものといわれても致し方あるまい。

無原則な譲歩は将来の禍根

しかも大学の学問や研究は、それが産業経済の発展に役立ち、国民の福祉増進に貢献してこそ意味があるのであって、単なる「象牙の塔」であってはならないはずである。今日の大学が新しい時代に即応し得ない存在といわれるのも、いわば学園自治の名のもとに血縁を固執しすぎた結果だといえよう。その意味でも新しい大学のあり方は、むしろ産学協同の方向を積極的に推進するものでなければならないと思う。

大学当局が無原則な譲歩をすることはかえって禍根を将来にのこすことになる。われわれは大学当局はもちろん政府当局も単に目先の事態收拾だけにとらわれず、毅然たる態度をもって根本的な解決にあたるよう強く要請する。

日経連総会の事業報告によっても明らかのように、経営者団体としては、その組織をのびし、それが指導する各種の団体（たとえば音協などの組織の拡大にも力をつくしている。六八年秋の事業報告で強調されているように、各種の調査活動も積極的にすすめられている。そのなかで、七〇年問題を基調にすえた労働政策が、職場防衛を中心にすすめられているといつてよい。能力主義管理によって労働者の労務、賃金、人事管理に重点がおかれ、労働組合を企業別の内にとじこめようとするうごきがつよまっている。そして、大学問題についても、その真の原因についてはふれず、「防衛、治安、教育」重視の観点からそれがすすめられているところに、この一年の労働政策の基調があるとみてよい。

【参考資料】(1)日経連『日経連タイムズ』（週刊）(2)日経連『経営者』（月刊）

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——第五二回ILO総会／総長報告——ILOと人権——新しく採択された国際文書と五決議／第六回アジア地域会議／ILO五〇周年と日本——ILOをめぐる国内の動向——一〇五号条約の実施状況にかんする政府報告書／沖縄労働布令にかんする総評見解——ILO条約違反——「教員の地位」勧告の実施状況にかんする政府・日教組の報告書

概

要

一、一九六八年六月の第五二回ILO総会では、小作農の生活・労働条件の改善に関する勧告(第三三号)を採択、農業労働監督と疾病保険条約改正については第一次討議をおこない、六九年の総会で採択するための条約、勧告の草案を作成した。これで、国際的な労働基準ともいべき条約、勧告の総数はそれぞれ一二八、一三二となった。採択された条約については、加盟国は批准のために、それぞれ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おおうことになる。勧告の場合は批准という手続を経ないが、加盟国は法令や団体協約などの方法で勧告のとりきめを実施していくよう努力しなければならない。

一、一九一九年に設立されたILOは、今年六九年で五〇周年を迎える。ILOは国連の専門機関の中でも最も古いもので、各国の政府代表とともに、労働者、使用者という民間の代表が参加しているところに特色がある。わが国も創立当初から参加しているが、現在までに批准した条約はわずかに二六にすぎない。そこで、労働者側はこの五〇周年を機会にILOの各種条約の批准を政府に迫ろうとしている。一方、労働省では新たに「労働外交の積極的推進」と

いう方針を打ち出そうとしている。

一、アジア諸国の労働問題を協議するILOアジア地域会議が、六八年九月二週間の日程で、東京において開かれた。おもな議題は、「社会保障」、「経営開発と人事政策、人事慣行」、「アジア労働力計画」、「結社の自由」問題などだが、そのうちアジア労働力計画は、一九六九年からILOが策定に着手する「世界雇用計画」の一環となるもので、先進各国が、人口増に悩むアジアの労働力開発と雇用促進にどのように協力すべきかについて討議がおこなわれた。なお、同会議で、わが国の原口幸隆労働者側代表は、政府、労働者、使用者の三者で、「職業訓練センター」をアジアに設置するなど三つの提案をおこなったあと、沖縄問題についてもILOが関心をもつよう要望した。

1 ILOの活動

一九六八年のILO諸活動のうち、わが国との関係でまずあげられるのは、第六回アジア地域会議の開催であろう。一九五三年の第三回会議について一五年ぶりに、二回目のアジア地域会議が関係二六カ国の参加をえて、東京で開かれた。そこではアジア労働力計画の策定が議題としてとりあげられた。この計画は、さきに米州地域についてできたオタワ・プラン、六九年のアフリカ地域会議で採択

予定のアフリカ・プランとともに、ILOの世界雇用プログラムを形成するものである。一九六〇年代の「国連開発一〇年」は期待されたほどの成果をあげられなかったが、その原因の一つは社会的側面の軽視にあったといわれている。そこで七〇年代の第二期国連開発一〇年においては、その面での配慮をしようということになっている。その一環としてのアジア労働力計画では、生産的雇用を創出して失業をなくし、社会経済進歩の阻害要因となる貧困層に教育訓練を与えて国の発展に参加できるようにし、成果の配分にもあずからせ、全体の進歩発展を計ろうとするものである。具体的には、まず各国それぞれの条件に応じた国別計画の策定を助ける材料を用意するため数名の専門家で構成するチームを編成し、情報・資料の収集、分析がおこなわれることになる。わが国はこの専門家チームの活動に積極的な役割を果たすよう期待されている。会議はこのほか、社会保障、経済開発、人口政策、結社の自由のそれぞれにかんする決議を採択した。

六八年六月にジュネーブで開かれた第五二回総会には、わが国を含め一〇九カ国の三者代表と顧問一一七九名（このうち六九名は労働関係閣僚）、国連その他の関係国際機関代表とオブザーバーが出席した。日本からの出席者は小川労相はじめ二三名であった。総会は、小作農の生活労働条件の改善に関する勧告（第二三二号）を採択、農業労働監督と疾病保険条約改正については、第一次討議をおこない、六九年の総会で採択するための条約、勧告の草案を作成した。総会はそのほか、加盟国増加にともなうてできるだけ多くの人々にILOの中枢機関である理事会への参加機会を与えようとする理事増員案（理事会提案）を承認した。これによると、現在政労使三者

とも各一〇名の副理事定員が各側とも二名ずつ、計六名ふえることになる。六九年の総会では、理事改選がおこなわれることになっていたので、この副理事増員が理事選出にどのように影響するか注目されるのである。ILOはまた、前記のアジア地域会議、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その他の専門基準の設定に努力したが、六八年中に開かれた主な会議には、第八回繊維委員会、第二回炭鉱以外鉱山三者構成技術会議、第六回ILO・WHO合同職業保健委員会、国連ILO合同年少者サービス専門家会議、ILO・FAO・IMCO合同漁船安全会議、賃金統計専門家会議、内陸水路労働条件専門家会議、協同組合専門家会議、アジア地域職業訓練計画専門家会議、手工業専門家会議などがある。また、開発途上国にたいするILOの技術協力活動は、この年も活発におこなわれた。ILOの技術協力は、専門家の派遣、研修旅行・セミナーの開催、フェローシップその他の留学制度などさまざまな形でおこなわれるが、そのうち、日本関係のものについては次のとおり。

【専門家・フェロー】日本人のILO専門家として、二月末に政次満幸氏（経営コンサルタント）がエチオピアのアジスアベバに赴任し、一二カ月の予定で企業家訓練を担当、七月末には寺崎和郎氏（青山学院大学助教）がコロンビアのポゴダに赴任、同じく一二カ月間の予定で応用科学の指導をおこなっている。フェローシップによる留学生としては、台湾（三名）、韓国、イラク、タンザニア、アラブ連合（各一名）の五カ国から七名が来日し、自動車シャシー、建設機械、鋳物、産業安全、人事管理、経営開発、中小企業などにかんする研修をおこなった。

【研修旅行】九月のアジア会議東京開催に次いで、一〇月には東京、大阪でアジア地域労働力計画研修旅行が開催され、日本をはじめ二〇カ国およ

び地域から労働力問題専門の行政官が参加した。この研修旅行は、九月のアジア地域会議で採択されたアジア労働力計画との関連で注目された。

【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、海員訓練セミナー（九〜一〇月、コペンハーゲン）、経済社会開発計画への労働者参加セミナー（九〜一〇月、ニューデリー）、人事管理・労使関係セミナー（一〇〜十一月、インド）などである。

なお、数年来理事会の結社の自由委員会で審査されてきたスペインにおける労働組合権侵害の申立は、同国にたいするILO調査団の派遣という形で新しい展開をみた。スペイン政府は、六八年はじめILOにたいする自国のケースを処理するため調査団の派遣を要請したところ、これが理事会で認められ、スイスのポール・リュガ―氏（条約勧告適用専門家委員会委員）を委員とする三名の調査団が派遣されることになった。理事会の結社の自由委員会で審査されたケースが、日本の一七九号ケースの時のような実情調査調停委員会に付託されるのではなく、特別の調査団にまかされるのは珍しいことで、その成行が注目されている。

2 総会および重要会議の審議とその結果

第五二回ILO総会

ILOの第五二回総会は、一〇九カ国の政
労使の代表と顧問、関係機関のオブザーバ
ーなど一二〇〇名を集めて、六月五日から二五日までジュネーブの

パレ・デ・ナシオンで開かれた。わが国からは小川労相ほか二二名の三者構成代表団が出席した。総会にはまず理事会議長ロベルト・アゴー氏（イタリア）の開会宣言で幕をあげ、次いで、議長にアルゼンチン労相ルーベンス・サン・セバスチャン氏、副議長に政府側バコニー・セバスチン大使（ハンガリー）、労働者側ビアマンDGB副会長（西ドイツ）、使用者側マーワン・ナサー（レバノン）の三氏を選出した。総会のおもな成果を要約すれば以下のとおりである。

- 一、小作農・分益農および類似の農業労働者の生活、労働条件の改善に関する勧告（第一三二号）の採択
- 二、農業労働監督に関する条約と勧告の第一次草案の採択
- 三、一九二九年の条約第二四号、二五号を改正するための疾病保険条約と勧告の第一次草案の採択
- 四、一九六九年度予算二七五〇万ドルの承認と予算年度を二歴年とする財政規則の承認

五、加盟国によるILO基準適用状況の審査。会期中各国で一五条約の批准がおこなわれ、加盟国による条約批准総数は三三七一となった。

六、人権問題に関する一般討議と人権分野におけるILOの今後の活動に関する決議の採択

七、女子の職業準備、頭脳流出、身体障害者、技術協力活動への労使団体の協力に関するそれぞれの決議の採択

総長報告「ILOと人権」

ところで、モースILO事務総長は、総会にたいする総長報告において、一九六八年は国連の指定した国際人権年でもあるところから、中心テーマに人権問題を取りあげている。「ILOと人権」という副題をつけたその総長報告は英文約一二〇ページにわたり、人権分野にかんするILOの活動分析をおこなっているが、結社の自由にかんする部分では、大要次のように述べている。

ILOに関係のある基本的人権および自由の中で、結社の自由は特異なものである。というのは、三者構成主義を基盤とするILOが正しく機能するためには結社の自由が不可欠の要素だからである。ILO憲章の前文で一つの原則として認められフィラデルフィア宣言の中で表現の自由という原則とともに再確認されている結社の自由は、社会正義という目標に着実に前進するため欠くことのできない条件である。それは、労働者が自己の願望を表現することを可能にする。また、当事者間の力の均衡を再編することによって、団体交渉における労働者の地位を強化する。それは、労働者が経済社会政策の立案、実施に参加する機会を与え、近代経済においても国家のもつ力に対して必要な平衡物となっている。さいごに、結社の自由は、労使関係に良い雰囲気をもたらし、社会正義はもとより社会平和にも貢献する。結社の自由というものは、各国において長い激しい闘争のすえ、時には流血の後をはじめてかく得された。初期のころ、団結の試み、とくに労働者によるそれは謀反とみなされて処置された。そのため、暴力行為に訴えるほか耐えきれない貧困から脱却する方法はなかった。過去の闘争の結果、憲法や法律の規定がない頃でも、職業別の団結権は次第に認められるようになった。結社の自由と団結権の原則が国際的に国際労働基準として設定されたのは比較的新しいことである。一九二一年の農業結社権条約（第十一号）は、農業労働者は工業労働者と同様に結社権・団結権を有するものと規定したがその後しばらくの間は、結社の自由を保障する一般的な条約ができなかった。しかし、一九四八年には結社の自由・団結権保護条約（第八十七号）が採択され、翌年には団結権団交権条約（第九十八号）が採択された。この二条約は、結社の自由に関する基本的な文書であり、その後に採択された労使関係の各種の側面に関する多くの勧告や決議（団体協約、任意調停仲裁、企業段階の協力、労使協議、スト権）によって補足された。条約や勧告の中には、スト権の承認またはスト権行使の限界についてとくに規定したものはない。経済・社会および文化的諸権利に関する国際規約（国際人権規約）はスト権を認めているが、この権利は「その国の法律にしたがって」行使できるものとされている。これは全く明確に、その範囲を具体的に制限するものである。結社の自由の遵守を

監視するILO内の機関の判例では、スト権に合理的に制限を課すことができる場合とその程度が定められている。たとえば、ストライキ開始宣言前に遵守すべき手続き、不可欠の公的業務に關係あるスト権に対する特別制限、このような制限に対する代償措置などがそれである。一九五七年の第四十回総会はILO加盟国における反組合立法の廃止に関する決議の中で、労働者のストライキ権を含む労働組合権の有効かつ無制限の行使を保障する法律を制定するよう要請した。こうした補足的文書は二つの理由で興味がある。第一に、結社の自由の保障が実際の行為の可能性を与えるならば、有効な紛争処理機関が存在しなければならぬ。第二に、団体交渉の奨励および組合員の利益に影響する主要な決定への職業団体の参加を奨励することは、結社の自由、とくに労働者の職業団体結成への権利の有効な行使を發展させる助けとなるので、実際の利点がある。これらのことは、労使關係の分野におけるILO活動（教育計画、産業委員会活動、諸国政府に対する技術援助）と相まって、結社の自由の國際的保障に役立っている。

世界人権宣言および國際人権規約は、結社の自由の承認に加えて、実際には團結権の尊重と密接に結びつく市民的および政治的權利と自由を認め保障している。しかし、これらのものは結社の自由に関するILO条約には明示されていない。

ILOは、國際労働基準適用の定期的な監督を補足するため特別の手續きを定めて、結社の自由の原則および保障の実際的な遵守をきわめて重視している。結社の自由侵害の提訴は、關係条約未批准国に関するものであっても、建設的な精神で前向きに検討され、ILOはその障害の排除と一般的尊重の促進に有効な援助を行なうことができる。結社の自由に関する実情調査調停委員会は、創設以来わずか二件（日本とギリシャ）を検討したにすぎないが、その発動には關係国政府の同意を必要とするので不利な立場にある。しかし、ひとたび発動した場合には極めて有用な結果がえられている。理事会の結社の自由委員会はすでに五百件以上の提訴を審査しており、年間に処理する件数は年々増加している。ほとんどの場合、予備的審査が極めて有効であるため、実情調査調停委員会に持ちこむ必要が

ない。同委員会の提案にもとづいて、理事会は、しばしば關係国に対してその法規・慣行を改正するようすすめ、關係国は多くの場合こうした勧告の線にそって措置を講じている。ILOが結社の自由キャンペーンを引続き行なうのは当然のことだが、毎日経験されるきびしい現実に目をおってはならない。結社の自由と團結権がILOの基準に達するまでにはなお多くの余地が残されている。ILO条約の定める權利や保護を制限する法規・慣行は今なお数多く存在している。（主として労働者団体に対して）法律の課している特殊な制限が、團結権の自由な行使に対する重大な障害となっており、また一定の行為形態がそれ自体は適法であっても労働者やその団体に久しく否認されていることはあるが今日の事態は、労働組合の自由に対する制限が一般的に市民的自由（結社権一般、集會の權利思想と表現の自由、専断的な逮捕・投獄・追放からの自由、独立した第三者の裁判所において公正公開の裁判をうける權利、有罪立証までは無罪であることなど）の奪われている場合に多いことは確かである。

条約勧告適用専門家委員会は一九五九年に、結社の自由の行使は「一国の住民の享有する市民の自由および政治的自由という一般的背景を当然反映するものである」とし、また「すべての国において法の支配を維持することが重要であり、これこそ基本的人權の尊重を確保しうる唯一のものである」と強調した。例外的措置のとられる場合は必ず結社の自由は妨げられ、時には不当に妨害される。

総長報告は、右のほかに平等、經濟的保障、尊嚴などの問題について論じ、最後に結論として「わたし（総長）は人權關係のILO活動を確実に組織的に検討できるようにし、人權關係のわれわれの関心が技術的プログラムの中に、また広く世界全体との関連で適切に反映できるようにすることによって、この分野における責任を果たしうる方法を考慮するつもりである。わたしの希望するところは、総会でおこなわれる総長報告をめぐる討論が、自由と尊嚴、經濟的保障と機械均等という理想實現のための確固たる基礎を確立す

るため従うべき新しい道へのガイドポストになることだ」と結んでいる。

新しく採択された 国際文書と五決議

本総会において、「農業労働者の生活、労働条件の改善に関する勧告」が加わり、ILO条約、勧告の総数はそれぞれ一二八、一三二二となった。新たに採択された国際文書および第一次草案は次のとおり。

【小作農・分益農および類似の農業労働者の生活、労働条件の改善に関する勧告】(第三号) 現在、世界人口の半数以上は農業を生活のカテとしているが、その五分の二は土地をもたない者である。こうした小作農は、条件さえととのえば、自国の経済発展や社会進歩に貢献できる潜在力をもっているのだし、それがひいては世界の進歩に役立つことになる。こんどの勧告はこうした背景の上に、既存の土地保有権を侵すことなく、漸進的に小作農対策を講じていこうとするものである。勧告の内容は適用範囲、目的、実施方法、補足的措置の四部二六項からなっている。

【農業労働監督】 これまでILOにはこの問題を取りあげた国際文書がなかった。しかし、最近工業化と農業との関係の重要性からこの問題が注目されるようになり、ILOが商工業の労働監督でえた経験をもとにしてこの問題を検討することになった。今回採択された第一次草案によれば、文書の形式は、条約およびこれを補足する勧告とされる。その目的は適切な訓練をうけた独立の労働監督官による定期監督という方法によって、農業労働者の諸労働条件を改善しようとするにある。また労働監督官は次の者とされる。

一、身分の安定を保障され、政府の更迭や外部からの不当な影響とは無関係の公務員。二、従業員の福祉のため必要があれば、事業場に立入り、労働者に面接し、記録を検査する権限をもつ。三、労働者の健康や安全をおびやかすような作業場や作業方法のきょう正措置をとる権限をもつ。四、その監督の下にある作業場と直接、間接の利害関係をもつことを禁止

され、職務上知りえた秘密をもらすことも許されない。この第一次草案は加盟国政府に送られて意見が求められ、それをもとにして事務局が最終案をつくることになる。

【疾病保険改正】 一九二七年にできた商工業と農業に関する二つの条約を現状に適応できるものに改正するための第一次草案が採択された。文書の形式は条約とこれを補充する勧告が予定され、一九六九年の総会で最終決定をみる。第一次草案によると、適用範囲は被保険者だけでなく、その妻と子も含まれており、また給付は予防的医療についてもおこなわれることになっている。

また、総会では、事前に提出されていた一五の決議案を審議した結果、次の五決議を採択した。

【とくに結社の自由との関連における人権分野のILO活動にかんする決議】 一、全加盟国が、人権および結社の自由に関するILOの活動の強化に全面的に協力するよう強く要望する。二、すべての差別慣行、植民地圧制、結社の自由の否認その他すべての人権侵害を非難し、加盟国がかかる不正義排除のため直ちに措置をとるよう要請する。三、総長に対して、かかる人権侵害を排除するために加盟国のとった措置について、次期総会に報告を提出するよう要請する。四、理事会に対して次のことを求める。(イ)総長にたいして、一九六六年六月二〇日採択の国際人権年へのILOの寄与に関する決議にしたがって、調査・出版・技術協力・諮問使節・基準設定の諸活動を、ILOの重要な人権プログラムに統合するよう求めること、(ロ)ILOの重要な長期的統合人権プログラムの有効実施に必要となる追加財源の調達を含む諸措置を考慮すること、(ハ)ILO五〇周年の一九六九年に、人権基準とくに一九四八年の結社の自由および団結権保護条約、一九四九年の団結権・団交条約、一九五一年の同一報酬条約、一九五七年の強制労働廃止条約、一九五八年の差別待遇(雇用・職業)条約の全加盟国による批准、適用を確保するための努力を強化すること、(ニ)人権保護とくに結社の自由に関するILOの機構を強化する最善の方法をさらに研究すること、(ホ)今後の総会議題の決定に際して、結社の自由の分野における

今後の基準および所得維持と所得保障、老齢労働者の保護、移民労働者の均等待遇を含むその他の基本的人権に関する基準について総長が報告中でおこなった提案を考慮に入れること、(ハ)全加盟国にたいして、関係労使団体と協議のうえ、移民労働者と自国民の経済社会的待遇の平等を確保するため国内的措置をとり、適当な場合は国際協定を締結するよう勧告すること、(ニ)全加盟国にたいし、国際人権年の一九六八年末までに、ILOの原則および基準にしたがって、労働組合運動の故に逮捕されまたは宣告をうけたすべての労働組合活動家に大赦、恩赦または同等に有効なものを宣言し、実際にこれを与え、それについてILO総長に通報するよう訴えること。

【女子の職業準備にかんする決議】 理事会にたいして、男女労働者の均等待遇を促進するため、一九六二年の職業訓練勧告(第一一七号)を補足する目的で、近い将来の総会議題に女子の職業準備の問題を含むよう要請する。

【開発途上国からの頭脳流出にかんする決議】 理事会にたいして、総長に次のことをおこなわせるよう要請する。一、下記のような開発途上国からの頭脳流出問題のすべての側面と要因を慎重に検討するため、加盟国代表と協議して、とくに開発途上国の援助をえて、直ちに国際的および国内的段階で適当と思われる方法で調査をおこなうこと、(イ)頭脳流出の程度と原因、(ロ)頭脳流出が開発途上国に与える経済社会的影響、(ハ)個々の関係者の人権を尊重しながら、被害者をだす頭脳流出を防止するためにとることのできる建設的措置、(ニ)この問題の今後の調査およびとくに現場訓練を重視した熟練要員の訓練に関連して開発途上国に与えられる援助の増強を可能にする手段。二、前記の調査からえられる結論を第一七五回理事会までに提出し、開発途上国からの頭脳流出問題を解決するために、ILOがその権限内で国連および専門機関と協議してとるべき措置ならびに関係国自身のとるべき措置にかんし、前記の調査を基礎として勧告をおこなうこと。三、開発途上国からの頭脳流出問題にかんするILO手持ちのいかなる情報をも国連事務総長に通報すること。

【ILOの技術協力活動への労使団体の協力促進にかんする決議】 一、理事会にたいして、総長にILOの技術協力活動への労使団体の緊密な協力

を促進することを目的とする実際の措置の検討と実施を継続するよう要求せしめる。二、理事会にたいして、総長に他の国際機関、国内機関と協力して次のことをおこなわしめるよう要請する。(イ)技術協力計画の準備、運営、最終評価にかんする労使団体の最も効果的な協力のために存在する労使の関係する国内の制度的なものにつき調査すること、(ロ)ILOの技術協力計画に国内の訓練施設がいっそう協力できるようにする方法および地域活動内でこれらの施設を活用する可能性について調査すること。三、ILO総長にたいして、可能であり適当である場合は、技術援助の能率向上のため政府を通じて労使団体から提出された要求にたいして、好意をもって応えるよう勧告する。四、総長がILOの地域事務所、支局および専門使節団にたいして、適当な方法で労使団体の協力を懇請せしめるよう指示することを要請する。五、理事会にたいして、全国のおよび地域的技術協力計画の総合評価における労使団体の適当な協力を求めるよう要請する。

【身体障害労働者にかんする決議】 理事会にたいして、総長に一九五五年の職業更生(身障者)勧告(九九号)の改正または主として以下のことを目的とする新文書の採択を今後の総会議題とすることにつき理事会が考慮できるようにする情報の提供のため、適切な調査をおこなわせるよう要請する。一、身体障害者の職業更生への権利、二、かかる労働者のため最大限に可能な雇用機会を提供する目的で加盟国が労使団体と協議しておこなう雇用政策の調整。三、企業内における仕事の可能な適応のための労使団体の協力、身障労働者を雇用関係にとどめておくことを可能にする措置を含む。四、特別な職業更生施設の開発。五、職業更生のための援助と生活手段保障の供与。六、回復した身障労働者は従前の不能を理由に差別されるべきでないことを確保するための一般的条件の確立、特定の情報教育を含む。

第六回アジア地域会議

ILOの第六回アジア地域会議は、東京で九月二日から一三日まで、二一カ国からの政労使三者代表と顧問、五カ国からのオブザーバー、一五の関係国際機関代表二〇〇余名が出席して開かれた。

ILOの地域会議は、ILO理事会の補助機関で米国、アジア、中近東、ヨーロッパ、アフリカの五つの地域別に開催される。今回の会議ではまず、ILOのモース事務総長がアジアの人的資源開発について、アジアの経済的、社会的発展のためには、とくに人口資質の向上が必要であるとして、①雇用を促進し、十分な技能労働力を供給するための総合的な労働力計画をつくる必要がある。②労働力計画の柱は、職業訓練の開発であり、訓練と教育との関連をはっきりさせなければならないという主旨の事務局長報告をおこない、そのあと、「社会保障の開発」、「人事政策および人事慣行に関連する経営開発」、「アジア労働力計画」、「アジアにおける結社の自由」について討議し、それぞれについての決議を採択した。そのうち、とくにアジア労働力計画は、一九六九年からILOが策定に着手する「世界雇用計画」の重要な要素となるもので、決議の骨子は左のごとくである。

一、前文ILOアジア地域会議はこの地域の多くの開発途上国における失業および不完全就業などの雇用問題が高率の人口増加と不利な貿易条件および国際的財政援助の停滞などによって悪化していることに注目する。このためできる限り高い水準の生産的雇用を達成するために直ちに地域の諸国が効果的な行動を開始する必要性を確信したので、雇用政策に関する国内的、地域的措置とこの地域に対する総合的開発援助を促進する必要がある。

二、アジア地域の発展途上国に対する呼びかけⅡ一、人口政策を含む経済、社会政策ではより高い水準の生産利用にその活動人口を向ける必要がある。このためそれぞれの雇用計画は①漸進的に達成されるべき特定の目標をたてる②それらを達成する方法を指摘する③その結果の定期的評価を規定する——の三点に留意して策定される必要がある。特に手工業、小規模産業の開発や農村部門の近代化による雇用の増加、教育の再編成、職業

訓練の改善による生産的技能の開発を重視、さらに職業指導によって労働力のもっとも効果的な利用方法がとれること、さらに天然資源の開発および域内貿易の拡大が必要である旨を計画に盛り込むべきである。

三、世界の比較的開発された国々に対する呼びかけⅡ一、高い水準の経済的發展と生産的雇用を達成しようと努力するアジアの諸国を十分支持し、さらに雇用および労働力開発面の諸問題の解決にはその経験と専門知識を積極的に提供する。経済、技術援助計画をこれらの諸国の雇用増加の目標に向けるとともに貿易政策もこの目標達成を基本としなければならない。また①アジア労働力計画やその計画の進行状況についての情報の提供②専門家チームの設定——などを実施するよう要請する。

四、ILO理事会に対する呼びかけⅡILOがアジア労働力計画の策定、実施に関してその責任を効果的に果たすことができるよう十分な協力を要請する。また世界雇用計画のワク組みの中でのアジア労働力計画の位置を確定させ、この計画の遂行にエカフエ（国連アジア極東経済委員会）をはじめとする各種の国際機関への協力を求めるようILO事務局長に指示すべきである。

およそ二週間にわたる会議の討議を通じて、参加各国の代表がくりかえし述べていたのは「アジア地域の失業と貧困を追放するには、ILO以外の国際機関の積極的な協力がなければならない」という主張であった。モース事務総長もそうした各国の意向をうけて、最終日の演説で「エカフエ（国連アジア極東経済委員会）、APO（アジア生産機構）、アジア開発銀行などの諸機関の協力を求めるとともに、一九七〇年にはじまる国連の第二次総合開発一〇カ年計画の重要な項目として、アジア労働力計画をおりこむよう要請していきたい」と強調した。これまで、地域的な労働力計画としては、米州機構が一九六六年に策定したオタワ・プランがあるだけで、この会議で採択されたアジア労働力計画は、ILOとしては最初の総合的

つよう要望した。

3 ILO五〇周年と日本

一九一九年に設立された国際労働機関（ILO）はこととして五〇周年をむかえる。ILOは国連の専門機関のなかでも最も古いもので、政府代表とともに労働者、使用者という民間の代表が参加し、三者構成であるところに特色がある。わが国も創立当初から参加し、現在までに批准した条約は二六（第18表）であるが、労働者側は、ILO五〇周年を機会にILOの各種条約の批准を政府に迫ろうとし、また一方、労働省では新たに「労働外交の積極的推進」をうち出そうとしている。そこで、いまILO五〇年の歴史およびわが国における労働外交の歩みのあらましをたどってみれば次のごとくである。

一八世紀の後半から一九世紀の初にわたる産業革命は、産業界の急速な発展をもたらしたが、特に児童や婦人は過酷な労働条件で働くことを余儀なくされ、その惨状は多くの書物によって伝えられている。これにたいして国際的な取りきめによって労働者を保護しようとする運動がおこされたが、その創始者というべきものは、イギリスの人道主義者であり社会改良家のロバート・オーエンやフランスの工場主ダニエル・グランであった。しかし、一九世紀前半に

地域的労働力開発計画と見なさるべき性格のものである。ILOの精神は国際協力のもとに労働条件を改善するとともに、失業をも防止し労働者の地位を高めることであるが、そのうち失業の防止については、多くの低開発国でみるべき成果をあげていない。その意味で、ILOはこんどのアジア会議でようやくその方向にやや積極的にとりくむ姿勢を明らかにしたものだといえよう。と同時に、わが国のこれからの経済援助にも、「労働力開発」を十分に念頭においた協力方式が期待されることになるだろう。会議での低開発国代表の発言には「せっかく援助してくれるなら、それを十分効果的に活用し、経済発展につながらせることのできるようなきめのこまかい援助方式を考えてほしい」という要請がこめられていた。したがって、今後の援助は、教育投資の充実、労働能力の向上など援助を十分に活用していける素地をつくることに一つの目標が置かれねばならぬということになる。わが国はこれまでも各種の技術協力を実施してきたているが、それは援助総額のわずか一・四％を占めるにすぎない。そうした面での援助の強化にあわせて、わが国が急速に工業化をすすめてきた知識と経験とを積極的に提供する新しい形の援助方式をあらためて検討する必要があるといえるのである。

なお、会議七日目には、わが国の原口幸隆労働者側代表（全鉱委員長）が本会議で演説し、アジアの労働者の地位の向上と組織化の必要を強調するとともに、わが国では公務員、公共企業体職員の団交権、スト権など労働基本権について労使の合意がまだにえられていないと実情を訴えた。さらに原口代表は、政府、労働者、使用者側の三者でつくる「職業訓練センター」をアジアに設置するなど三つの提案をおこなったあと、沖縄問題についてILOが関心をも

おけるそうした先覚者たちの努力も実をむすぶことなくおわり、国際協定による労働者の保護、いわゆる国際労働立法への動きは一九世紀後半になってようやく具体化されることになった。一八九〇年にはベルリンで国際労働会議が開かれ、ヨーロッパの主要産業国一四カ国が参加し、児童労働の禁止、婦人の夜業禁止などに関する決

慮し、国際連盟の支持の下に常設機構の設置を勧告する」ことを目的とした国際労働法制委員会の設置を決定、ILO創設の下準備が整えられた。委員会には英米をはじめわが国をも含めて九カ国代表が参加し、一九一九年に調印されたベルサイユ平和条約によりILOは国際連盟の一翼として正式に発足することになった。そこで注

第 168 表 日本の批准済み ILO 条約一覧表

条 約 名		批准登録年月日
失業条約	(第 2 号)	1922(大11)年11月23日
最低年齢(工業)条約	(第 5 号)	1926(大15)年 8 月 7 日
最低年齢(海上)条約	(第 7 号)	1924(大13)年 6 月 7 日
○失業補償(海難)条約	(第 8 号)	1955(昭30)年 8 月22日
海員紹介条約	(第 9 号)	1922(大11)年11月23日
最低年齢(農業)条約	(第10号)	1923(大12)年12月19日
最低年齢(石炭夫及び火夫)条約	(第15号)	1930(昭 5)年12月 4 日
年少者体格検査(海上)条約	(第16号)	1924(大13)年 6 月 7 日
労働者補償(職業病)条約	(第18号)	1928(昭 3)年10月 8 日
均等待遇(災害補償)条約	(第19号)	"
移民監督条約	(第21号)	"
○海員の雇入契約条約	(第22号)	1955(昭30)年 8 月22日
重量標示(船舶運送の包装貨物)条約	(第27号)	1931(昭 6)年 3 月16日
強制労働条約	(第29号)	1932(昭 7)年11月21日
労働者補償(職業病)条約(改正)	(第42号)	1936(昭11)年 6 月 6 日
○坑内作業(女子)条約	(第45号)	1956(昭31)年 6 月11日
土民労働者募集条約	(第50号)	1938(昭13)年 9 月 8 日
○最低年齢(海上)改正条約	(第58号)	1955(昭30)年 8 月22日
○健康検査(船員)条約	(第73号)	1955(昭30)年 8 月22日
○最終条項改正条約	(第80号)	1954(昭29)年 5 月27日
○労働監督条約	(第81号)	1953(昭28)年10月20日
○結社の自由と団結権保護条約	(第87号)	1965(昭40)年 6 月14日
○職業安定組織条約	(第88号)	1953(昭28)年10月20日
○有料職業紹介所条約(改正)	(第96号)	1956(昭31)年 6 月11日
○団結権及び団体交渉権条約	(第98号)	1953(昭28)年10月20日
○同一報酬条約	(第100号)	1962(昭42)年 8 月24日

(○を付したものは、戦後批准したことを示す)
 [備考] 労働側が強く批准を要望している条約
 1957年の強制労働廃止条約(第105号)
 1921年の結社権(農業)条約(第11号)
 1958年の差別待遇(雇用および職業)条約(第111号)

議がおこなわれた。他方、国際労働立法の促進を図るため学者、政治家、実業家、労働者などで構成する団体を結成しようとする動きがおこり、一九〇〇年にパリで万国博が開かれたのを契機に国際労働立法会議が開かれ、ヨーロッパ以外の米国、オーストラリア、メキシコ、ニュージーランドからも参加者があり、討議の結果パリで国際労働立法協会を設置することを決定した。この協会の提唱で、一九〇五、一九〇六の兩年、ベルリンに国際会議が招集され、黄りんマツチ禁止、婦人夜業禁止の二条約(いわゆる「ベルン条約」)が採択され、多くの国が批准した。これらがILO創設以前の国際的な労働立法化への動きである。そして、一九一九年、パリで開かれた平和会議は「労働条件を国際的な立場から調査し、これに影響を与える諸問題について共同の措置をとるため必要な国際的方法を考

目されることは、国際労働法制委員長にアメリカ総同盟(AFL)のサミュエル・ゴンパース会長が選ばれたことで、国際会議で労働者代表がそうした地位につき、発言権を高めたことは当時としては画期的なことといえた。

やがて、第二次大戦の荒波をのりこえてきたILOは、戦後の一九四六年には国連の最初の専門機関として加わった。創立当初四二カ国であったILOの参加国数は現在一一八カ国であり、年々の総会で採択された条約、勧告は、一二八条約、一三二勧告に及んでいる。ILOの目的については、その憲章前文において「世界の恒久平和は社会正義を基礎としてのみ確立することができる」と宣言されている。そのモットーは「世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄にとって脅威となる」だといわれる。五〇年の歴史をたどったILOは、世界のいたるところで労働者の地位の向上をめざしながら、国際協力活動のパイオニアとしての役割の一端をになってきた。その方法は、①生活条件と労働条件の分野における国際的な基準設定活動、②技術協力活動、③調査と出版活動によってである。そのうちでも最近特に目立っているのは技術協力活動である。

これらの国際活動をおこなうため、ILOには国際労働総会、理事会、国際労働事務局の三つの基本的な機関がある。総会はILOの最高の決議機関で、国際的な労働社会問題について討論するため、毎年ジュネーブで開催される。総会は国際労働基準を設定し、加盟国政府の分担金でまかなわれる年度予算を承認する。加盟各国は政府代表二人のほか、使用者、労働者代表各一人を総会に送っている。理事会はILOの役員会で、ふつう年三回開かれ、総会の決

定を実施し、事務局や諸会議の業務を監督する。政府理事二四人と労使各理事各一二人で構成されており、わが国も常任理事国になっている。国際労働事務局はジュネーブにある常設事務局で、調査、研究、出版などをおこなっている。アフリカのアジスアベバ、アジアのバンコックには地域事務所がおかれており、地域内の諸活動に従事している。また、東京、ワシントン、アルジェ、ベイルート、ボン、ブエノスアイレス、イスタンブール、メキシコ、モスクワなど世界の主要都市には支局または事務所がある。ILOは国際的な労働基準の向上につとめているが、そのうちでも重要なのが条約と勧告の採択である。条約はふつうの国家条約と同様に批准または受諾という手続によって効力が生ずる。条約を批准した国はこれを自国の法律のなかに生かす義務を負うことになり、加盟国がこれを廃棄しない限り、たとえILOを脱退しても一定期間はその条約に拘束される。しかし、国によって事情が異なるため条約ではなかなか基準をまもり切れないような問題の場合には勧告がおこなわれる。勧告は各国に適した方法で基準を適用させようとするもので、勧告は法律作成などの有力な指針とすることが期待されているわけである。

わが国は、一九一九年にILOが創設された時以来の加盟国だったが、一九三八年に脱退した。その後、戦後の一九四九年の炭鉱委員会からオブザーバーを派遣、一九五一年の第三四回総会で再加盟が実現した。一九五三年と六九年には、東京でILOアジア地域会議が開かれている。一九五四年の第三七回総会では、一〇大産業国の一員として、わが国が常任理事国に選ばれ、ILOの活動に大きな地位を占めるようになった。

ところで、労働省はILO五〇周年を機会に、一九六九年度からアジアへの技術協力、ILO活動への積極的寄与、推進体制の確立を三本柱にした「労働外交」を展開しようとしている。労働省が労働外交にのり出そうとした理由としては、①国際労働面におけるわが国の地位と責任が大幅に増大した、②アジアの発展途上国やILOがわが国の経済協力を強く希望している、などの点があげられており、労働省としては外務省などと連絡をとりながら、労働外交を推進する構えである。労働省の考えている労働外交の要旨は次のごとくである。

一、アジアの発展途上国にたいする技術協力の推進—ILOのアジア・マンパワー・プランを強力かつ効果的に推進するため、その策定、実施にできるだけ協力する。技術協力を発展途上国の現実の要請にこたえられるものにするため、アジア職業訓練情報センター（仮称）を設置し、調査団も派遣する。また、アジアの重要な地点に労働問題に関する情報拠点をもうける。さらに発展途上国の生産技能者、現場指導者、行政官などに対し必要な技能、知識を習得させるための訓練を充実させる。

一、ILOなど国際機関の活動への積極的協力—五〇周年記念行事を一〇月に実施する。労働問題にかんする情報交換、経験交流をおこない、国際的諸会議における積極的活動をおこなう。

一、労働行政における国際交流の促進—青年技能者の海外派遣と専門家交流の強化を図る。一九七〇年にわが国で開催する技能オリンピックを成功させ、今後も安全衛生、婦人問題、労働力開発などにかんして二国間共同研究を実施する。

一、実施推進体制の確立—技術協力の効果的推進を図るためできるだけ早く技術協力の基本的な計画を策定する。技術協力をふくむ国際労働問題について労働外交を効率的におこなうため広く国民の意見を聞いて、行政を推進するための体制を整備する。また必要に応じ省内の各局に国際協力担当官を配置するなど、事務当局の推進体制を整備する。

4 ILOをめぐる国内の動向

一〇五号条約の実施状況 にかんする政府報告書

第五二回総会の議題「条約勧告適用にかんする情報と報告」にかんする報告の第二部は強制労働関係条約の未批准国からILO事務局に提出された報告をとりまとめたもので、そのなかには、わが国から提出されたものも含まれている。ILO憲章第一九条の規定に従って、加盟国は、理事会の指定する一定の間隔で、未批准条約と国内法との関係についてILO総長に報告する義務を負っている。この報告の内容は、①条約で取り扱われる事項にかんする法令のリスト、②右の法令や慣行によって条約を事実上どの程度まで実施しているか、③法令の適用を担当する機関は何か、④条約の規定を実施するためどんな措置をとろうとするか、⑤国内の法令や慣行を変更したかどうか、また批准できない原因が、条約にあるのか国内の法令、慣行にあるのか、という点からなっている。こんどの報告書でとりあげられた条約は、強制労働条約第二九号、強制労働廃止条約第一〇五号の二条約だが、わが国はすでに前者を批准しているので、後者にかんする報告が提出された。議題報告書の日本にかんする記述はまず関係法令のリストとして、左のものを列举している。

憲法

刑法、一九〇七年法律第四五号

労働基準法、一九四七年四月五日法律第四九号（官報、一九四七年四月

七日付、第三〇三号一ページ）（ILO法令集、一九四七年——日本、3）

船員法、一九四七年九月一日法律第一〇〇号（官報、一九四七年九月一

日、号外（1）一ページ）（ILO法令集、一九四七年——日本、5）

国家公務員法、一九四七年法律第一二〇号

郵便法、一九四七年法律第一六五号

公共企業体等労働関係法、一九四八年二月二〇日法律第二五七号（官

報、一九四八年二月二〇日付、号外第四七号、一七ページ）

労働組合法、一九四九年六月一日法律第一七四号（官報、一九四九年六

月一日付、号外第六八号、二ページ）（ILO法令集、一九四九年——日

本、3）

人事院規則、一四一七（政治的行為）、一九四九年

地方公務員法、一九五〇年法律第二六一号

地方公営企業労働関係法、一九五二年法律第二八九号

公衆電気通信法、一九五三年法律第九七号

次いで以下のように述べているが、これによれば、日本政府は、

条約にいう強制労働の範囲の解釈が明確でないこともあるとして、

今後とも慎重に検討をつづける旨が記されている。

憲法第十八条は、犯罪に因る処罰の場合を除いて、意に反する苦役を禁止している。この条約に係る基本的な自由と権利は、憲法第十四条、

第十九条、第二十条、第二十一条および第二十八条に列举され、またこれからの自由と権利を確保する手続は、憲法第三十一条、第三十二条、第三十四条および第三十六条に規定されている。

刑法の第九十三条ないし第九十六条の条文は、公務員がその職務の遂行において人の自由と権利を侵害した場合の刑罰を規定している。労働基準法第五条および第七十七条の下で、労働者の意志に反して労働を強制した私企業の利用者は、刑罰を課される。船員法はこれらの規定を船員に

適用する。

法廷における有罪判決の結果としての処罰の場合を除いては労働の強制は存在しない。この点に関して日本政府は、一九六一年に提出したこの条約に関する報告に言及している。

日本政府は一九三三年に条約第二十九号を批准した。政府は条約第五百号の趣旨もまた、上述のように、日本で実施されていると考えている。しかしながら条約第五百号で禁止される強制労働の範囲の解釈が明確でないという事実を含む諸般の事情により、政府は、他の諸問題は無論であるが国内法と条約との間になんらかの不一致があるかどうか、今後とも慎重に検討を続ける。

本条約第一条のa項ないしe項に若干の関係を持つかもしれない国内法の諸規定（ただし、上述のように、政府は目下のところ国内法と本条約との間になんらかの不一致の存在を確認できる立場にない）は以下の通りである。

条約第一条A項（政治的見解等に対する強制労働の禁止） 憲法は言論の自由、通信手段の秘密保持などはもちろん、思想および良心の自由ならびに集会および結社の自由を保障しており、一般に本項で直接禁止されている法律、規制はありえない。唯一の例外は公務員の場合であり、公務員としての特別の地位にかんがみ、また彼らの政治的中立を確保し、行政の公平に対する国民の信頼を確保するため、公務員は特定範囲の政治的行為に従事することを禁止される。国家公務員法の第二百二条および第一百条第一項19により、投票権の行使以外で人事院規則の定める政治的行為に従事する国家公務員は懲役に処せられ得る。

人事院規則一四一七（政治的行為）の第1項により、これらの規定は、臨時的または、条件付任用期間の者、休暇、休職または停職中の者及びその他理由のいかんを問わず一時的に勤務しない者を含むすべての一般職に属する職員に適用される。ただし、顧問、参事、委員その他人事院の指定するこれらと同様な諮問的な非常勤の職員には適用されない。

同規則の第五項および第六項は、それぞれ政治的目的と政治的行為を定義している。「政治的行為」の定義は、とりわけ、政治的目的のための職

名、職権または公私の影響力の利用、政治的目的をもって、賦課金、寄付金、会費またはその他の金品を求め若しくは受領しまたはなんらの方法をもってするを問わずこれらの行為に關与すること、政党その他の政治的団体の結成を企画し、結成に参与し若しくはこれらの行為を援助しまたはそれらの団体の役員、政治的顧問その他これらの同様な役割を持つ構成員となること、政党その他の政治団体の機関紙たる新聞その他の刊行物を発行し編集し、配布しまたはこれらの行為を援助すること、集会その他の多数の人に接し得る場所で、公に政治的目的を有する意見を述べること、および政治的目的を有する文書または図画その他を發行し、回覧に供しまたは配布すること、などを含んでいる。

「政治的目的」のリストは、とりわけ、規則一四―五に定める公選による公職の選挙において、特定の候補者を支持しまたはこれに反対すること、中央政府の機関または公の機関において決定した政策（法令、規則または条例に包含されたものを含む）の実施を妨害すること、などを含む。

C項（労働規律の手段としての強制労働禁止） 労働規律の手段としての強制労働は一般に存在しない。特定の諸規定は、郵便業務に従事する者がことさらに郵便の取扱をせず、またはこれを遅延させたとき（郵便法第七十九条第一項）、公衆電気通信業務に従事する者が正当な理由がないのに公衆電気通信役務の取扱をせず、又は不当な取扱をしたとき（公衆電気通信法第一百十条）および電気事業又はガス事業に従事する者が正当な事由がないのにその業務を取扱わず、電気又はガスの供給に障害を生ぜしめたときに、懲役を含む刑罰を課している。これらの規定は、一般公衆の日常生活に欠くことのできない業務の円滑な運営を確保することがその目的である。船員法第二百二十八条により、海員は、船舶に急迫した危険のある場合において、船長の許可なく船舶を去ったとき又は船長が人命、船舶、航空機又は積荷の救助に必要な手段をとるのに当り、上長の命令に従従しなかったとき若しくはかかる救助に必要な作業に従事しなかったとき、又は外国において脱船したときは、懲役に処せられる。この規定は、海上労働の特殊な性格にかんがみ、航海の安全等の確保を目的とする。

D項（スト参加への制裁としての強制労働の禁止） 憲法第二十八条

は、勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利を保障している。労働組合の正当な行為（正当なストライキを含む）は刑罰を課されない（労働組合法第一条2項）。この規定は公共企業体および国営企業の被用者ならびに地方公営企業の被用者にも適用されるが、これらの被用者にあつては、これらの業務の高度の公共性にかんがみ、法律でストライキを禁止される（公共企業体等労働関係法第十七条および地方公営企業労働関係法第十一条）。これらの被用者がストライキをした場合は民事責任を免除されない。ただし使用者との交渉を通じて労働者の労働条件を維持・向上し、その経済的地位を高める目的でストライキが宣言された時は、かかるストライキは、刑事法規による正当な行為として、刑罰を課されない。公務員は、その職務の特別な性格およびその他の考慮にかんがみ、ストライキを行なうことを禁止される。ストライキ参加者は刑罰を課されないが、ストライキの遂行を共謀し、そのかし、若しくはあつた者は、国家公務員法（第一百十條①項十七および第九十八條②項を通覧した）ならびに地方公務員法（第六十一条④項および第三十七条①項を通覧した）により、懲役に処される。

D項およびE項（経済目的の動員のための強制労働禁止）（差別待遇の手段としての強制労働禁止） これらの項に關係ある法規定はない。これらの項にあげられた目的による強制労働は存在しない。

沖縄労働布令にかんする総 総評は一九六九年二月の幹事会で、

評見解—ILO条約違反—

沖縄の「新総合労働布令」にたいする見解と、それがILO条約に違反

するとの指摘をまとめて発表した。

総評見解は各条文別にまとめられているが、全体として強調しているのは、①布令制定の手續が前近代的であり、米国の連邦議会法を部分的にとりいれるなど形式も近代国の法令に値しない、②この布令は軍被用者を対象とした労働法規ではなく、沖縄県民にたいする治安立法の性格をもつ、③労働委員会の構成、仲裁制度など全体

としてこれまでの布令一一六号よりも沖縄の軍労働者にとっても悪くなった、などの点である。総評はこの総合労働布令にたいする基本的な態度としてさきに「布令を廃止して民労働法を全面的に沖縄の労働者に適用すべきだ」との考えを打ち出しているが、米民政府が施行延期に際して関係者の意見を求めたところから、総評としてもあらためて具体的に問題点を指摘することにしたものである。総評としては沖縄に総評翼下の組合があるので、米民政府に意見を述べる資格があるとの立場で、英文にまとめて沖縄に送る一方、ILOにたいしても資料という形で提出するほか、アメリカの労働団体(AFL-CIO、UAW)にたいしても訴えることにしている。総評見解の主な点は次のとおり。

一、制定手続と形式——近代的民主国家の法律は、その法の適用をうける人民の意思を十分に反映させること、また法が公に明示されることが必要条件だ。日本政府でさえ意味がわからずに質疑をしたり、不当だとして削除を要請したことから不備は明らかである。また新布令は米連邦議会法、大統領行政命令に優先しないとしているが、米国の法律は沖縄県民が知るところでなく、これでは布令の全容を知りえないに等しい。このような公示をかく規律は近代国家の法令の名に値しないものだ。

一、第三条関係——団交権の規定はあるが、交渉の内容がほとんどないに等しく、事実上団交権の否認である。争議権についても、これまでは第一種労働者だけ禁止されていたのに、こんどは二種労働者にまで拡大されている。米政府職員に適用されるタフト・ハートレー法と同じというが、米国内法の悪い部分だけ自動的に適用しうる法的根拠は存在しない。

一、第一〇条関係——これは単に軍労働者の争議行為ばかりでなく、一般住民が従来からおこなっていた一切の反基地活動も禁止の対象となり、かつ強化された罰則で弾圧されることになっている。これはまさに軍被用者を対象とした単純な労働法規ではなく、沖縄県民に対する治安立法である。

「教員の地位」勧告の 実施状況にかんする政 府・日教組の報告書

一九六六年にパリの特別政府間会議で採択された「教員の地位に関する勧告」の取扱いについては、加盟各国ですみやかにそれを実施することをめざして、各国にこの勧告にたいしてとられた措置を定期的に報告することが義務づけられており、また、ILO、ユネスコ両機関で協議をすすめた結果、六八年九月にはこの勧告の適用にかんする専門家委員会が開かれ、各国政府の適用状況報告を求める基礎となる質問書が作成された。この質問書は、その後両機関の役員会で承認され、両機関事務局長連名で一九六九年五月一五日までに回答するよう期限が付されて各国政府に送付された。そこで、わが国の政府は五月二〇日発送をメドに関係各省間の意見調整を急ぎ、二四日になってパリとジュネーブの合同専門家委員会事務局へ報告書を発送した。しかし一方、日教組は、その報告書が同教組と協議なしにつくられ、事実をゆがめているとして、五月一七日は独自の報告書を発送していた。米国、フランスなど多くの国では、政府と教員団体とが合同で報告書をつくっており、わが国のように教育政策をめぐるまったく相反するような報告書が提出された国は加盟一二四カ国中にもあまり例がない。まず文部省の報告書では、教員団体、労働者団体などどんな形で加わっているか、との質問には「それぞれの団体の代表者が、国の審議会の構成員として、あるいは政府への要望、陳情を通じて教育政策の策定に協力している」との見解を示している。また、教育課程と教科書の改善に教員や教員団体の果たす役割については「教育課程審議会と教科書検定調査審議会に、いずれも教員と教員団体代表が参加し、それらの意見が反映されている。教育方法

は、承認された計画のワク内で教員が適切と思うものを選択できる」と報告しているのにたいし、日教組ではそれらの協力や参加を全面的に否定し、実情について訴えた。政府報告と日教組報告との主な対立点は次のとおり。

一、教育政策—教員団体、労働団体、父母の団体などの代表者が各種の審議会の構成員として、あるいは要望や陳情を通じて政府の教育政策の決定とその実施に協力している。教育の基本政策を審議する中央教育審議会には小・中・高等学校長の代表が参加している（政府）。

教員団体は、教育政策の決定に関与していない。中教審には日教組の代表が選ばれたことはなく、文部省のご用機関化している（日教組）。

一、権利と責任—学問、教育の自由は大学では広く認められている。小・中・高等学校においては、教育内容について国が一定の基準を定め、そのわく内で教育をおこなうこととされている（政府）。

政府は教育を国家統制するため教員の学問の自由、教育の自主性をうばおうとしている（日教組）。

一、雇用と懲戒—教員の身分は法律で定められ、それに従って公正におこなわれている（政府）。

組合活動や政治的信条による差別がおこなわれ、婦人教員には退職が強調されている（日教組）。

付

録

労働判例

解

説

一、今期も最高裁判所判決八件を含めて重要な判例が数多く現われた。なかでも特に世間の注目を集めたのは、昭和四四年四月二日に出た最高裁大法廷の二判決、都教組事件（26事件）および全司法事件（27事件）である。

昭和三二年から三三年にかけて日教組は、いわゆる勤評反対闘争に取り組み、休暇闘争など実力行使をもつてたたかった。都教育庁でも勤務評定の実施をめぐって、都教組と話し合いをすすめたが話し合いがつかず、三三年四月二三日、都教委に勤務評定規則案を上程することとした。そこで都教組は、(一)組合員全員は勤務評定を実施させない措置を地公法第四六条にもとづいて人事委員会にたいし要求せよ。右措置要求の手續は四月二三日午前八時より開催する全員集会でとりまとめ、速やかに人事委員会に提出せよ。(二)右手續に必要な休暇請求は四月二三日までにおこなうものとする、との指令三号を発した。四月二三日、都内区立小中学校の教職員約三万七千名中、二万四千名は共同して校長に休暇届を提出し、一斉に職場を離脱、午前八時から各支部ごとの措置要求大会に参加した。そのため当日の授業はほとんどできなかった。検察官は、都教組委員長ら六名の組合役員を地公法三七条の争議行為禁止規定に違反し、かつ同

六一条四号の違法な争議行為をおつた者として起訴し、いわゆる都教組事件が発生したのである。各地でも同様の起訴があったが、福岡県教組事件(福岡地裁昭三七・一二・二二判決——一部有罪)、佐賀県教組事件(佐賀地裁昭三七・八・二七判決——無罪)、和歌山県教組事件(和歌山地裁昭三八・一〇・二五判決——有罪)、大阪府教組事件(大阪地裁昭三九・三・三〇判決——無罪)、高知県北川村教組事件(高知地裁昭三九・一一・二八——無罪)等に見られるように判決はまちまちだった。

都教組事件では、東京地裁は、地公法が争議行為のあり等の行為を処罰する旨規定しながら、争議行為を実行した者を処罰する旨の規定を欠いている点にかんがみ、争議行為の遂行を煽動した者とは、「争議行為に通常随伴しておこなわれる方法より違法性の強い方法をもって争議行為を煽動した」者と解すべく、被告らの行為は、争議行為に通常随伴しておこなわれる行為と認められ、地公法六一条四号にいう争議行為の違法性をおこなった者といえない、として全員無罪を言い渡した。

これにたいし、東京高裁は、地公法六一条四号が「争議行為の実行者を処罰しないで、これと共謀し、そのかし、煽動した者、またはこれらの行為を企てた者を処罰するのは、争議行為の原動力となり、これを誘発、指導、助成する、その共謀者、しようよう者、煽動者あるいはこれを企てた者だけを処罰することによって、このような集団的組織的な違法行為を禁遏しえんと考えたからである」とし、本件においても、その原動力であり、支柱となった被告人らを処罰する合理的根拠は十分にある、と判示して全員有罪を言い渡した。

これら下級審の判決を受けて最高裁がどのような見解を示すか、

とくに本件判決に先立って公労協の争議行為の正当性にかんする全通中郵事件において最高裁大法廷の判断が示されている(本年鑑第三八集所収)以上、右判決の基本的立場が本判決でどのように生かされるか、世の注目を集めたところであった。大法廷は、多数意見をもって、争議行為の禁止規定は違憲とはいえない、労働基本権は、公務員にたいしても原則的に保障さるべきであり、どのような制約が許されるかは、憲法の根本趣旨に照らし慎重に決定する必要がある。国公法、地公法違反の争議行為でも、そのあり行為などを処罰するには、(一)争議行為そのものが労働組合の本来の目的をはずれる、(二)暴力の行使、(三)不当に長期に及んで国民生活に重大な支障を及ぼすなど違法性が強い場合、などのほか、争議行為に通常みられないような形であり行為などがおこなわれた場合に限られるべきであるとの新しい判断を示した。「あり行為」についても「通常の組合の指令行為などはこれに当たらない」として限定的に解釈した。

本判決の影響はこれによって日教組関係七件を含む公務員の争議行為に関連する継続中の起訴が取り消されるなど官公労労働運動に大きな影響が見られるに至った。しかし同日大法廷が言い渡した全司法事件では、「安保反対闘争」が政治ストと断定され、右大法廷の基本的立場からみても合法のわく外に置かれることが明らかにになったことは、七〇年に予定される安保闘争に影響しないではおかないであろう。

公務員関係ではそのほかに、共闘坐りこみ事件(25事件)、秋田県政共闘事件(1事件)および鹿児島食糧事務所事件(3事件)がそれぞれ注目すべき内容を含んでいる。25事件では、人事院勧告の完全実施を要求して大蔵省前にすわりこんだ全共闘の行為が都公安条例

(昭和三五年の最高裁判決で合憲と判示され、その後、これを適用された事件はほとんど有罪となっていた)違反に問われたものである。同判決はすわりこみは形の上では公安条例に違反するが、デモの目的や手段は正当だとして無罪を言い渡した。これを契機として公安条例をめぐる論議はいっそう高まることと思われる。同じく地方公務員のすわりこみが刑事事件に発展した1事件では、最高裁第二小法廷の多数意見は、県政共闘会議には団交権が認められないから、知事の拒否は正当として被告らに有罪の判決を下したが、右の点につき少数意見として反対意見が付されている。3事件は、「刑事事件にかんし起訴された職員は、起訴事由の如何を問わず直ちに休職処分にする」旨の農林事務次官通達により、実際には無罪判決を得た公務員が休職のままにとめ置かれる不当を訴えたものであり、判決は、任命権者の自由裁量権の限界という点からこの問題を取り扱ったうえ、処分を取り消した。

24事件は、昭和三八年の「失対打切り二法」実施の過程から生じた問題で、全日自労による職安所長との団交が刑事責任を問われたものであるが、本判決が多くの先例に反して全日自労の団交権を認めた意義は大きい。

地方公務員である公立学校の教師にも超過勤務手当の請求権があるとして、これを訴訟に持ちこむ動きは四三年二月ごろから現われはじめたが、静岡県高教組の時間外手当支払い請求にたいし、静岡高裁はこれを肯定した地裁の判決を支持した(22事件)。判旨は、教員も労基法上の「労働者」として労働時間にかんする規定が適用されるのは当然とし、職員会議が使用者としての校長の職務命令にもとづく時間外労働であることを正面から認めたのである。

一、企業における労働者の政治活動については、その自由と限界をめぐってしばしば問題が発生している。全日本検数協会解雇事件(12事件)では、全港湾名古屋支部全検分会執行委員七名にたいする協会の解雇の有効性が争われた。解雇理由のうち主要なものは、分会員が昭和四〇年一月一三日午後五時以降におこなった時間外勤務拒否が、「日韓条約批准阻止・ベトナム戦争反対」のための違法な政治ストに該当する、という点であった。いわゆる政治ストの合法性についてこれを正面から論じた判例は従来あまり多くないが、本件判旨は、組合が時の政府の既存の条約の改定、廃棄、新条約の締結等、外交政策、政治問題についての政治的要求をもって使用者にストライキをおこなうのは、経済的要求を付加的に主張していると否とにかかわらず許されないと判示した。これは解釈次第では、およそ政治的要求を含む争議行為は、すべて違法として民事免責まで否定される趣旨に解せられるので、今後大きな論議を呼ぶところであろう。

次に社内における従業員の政治活動の制限をめぐる三菱重工懲戒事件(11事件)および日本ナショナル金銭登録機事件(23事件)がある。11事件では、組合の支持と異なる政党支援のための文書配布が就業規則に定める文書配布の制限に触れたとして懲戒処分がおこなわれたものであり、高裁判旨は原判決をしりぞけて、右就業規則を有効とし、懲戒処分を認めた。23事件では、組合支部長が昼休み時間中食堂でアカハタ号外を配布したことが、就業規則に定める、事業場内における政治活動の禁止規定に触れるとして懲戒解雇処分を受けたものである。地裁判決は、事業場内における政治活動は休憩時間におこなわれたものでも禁止規定の適用を受けると判断したのにた

いし、高裁判決は、それが就業の規律、能率を妨げる場合に限って適用がある、として原判決を取り消した。このように、社内における政治活動の問題は今後多くの起伏を生ずるであろう。

一、国際政局不安の折から、戦場付近の危険地域におけるわが国民の就労にともなう人命の安全問題がクローズアップしてきた。事件そのものは古いが、動乱中の韓国水域における千代田丸事件（18事件）とごく最近ベトナム地域における日本工営懲戒事件（28事件）の二つをその例として掲げる。

千代田丸事件は、韓国の李承晩大統領が、いわゆる李ラインを設定して、これを越える日本船の拿捕・撃沈を声明した当時、米軍専用の海底電線修理作業をこの海域でおこなわねばならなくなった千代田丸の乗組員が安全保障を要求して出航を拒否、延期させたがこれが公労法一七条違反に問われたものである。一、二審まったく結論を異にして世の注目を集めた事件であるが、最高裁は、本件のような状況の下における危険性は、乗組員がほんらい予想すべき作業にともなう危険の類いではないから、契約当事者として、その意に反して義務を強制されるいわれはない、として原判決を破棄、原告らの解雇を無効とした。

28事件では、現在戦火生々しいベトナムに一民間企業の技師として出張を命じられた原告が、業務完了後、サイゴンに転勤を命じられ、人命に危険を感じて会社の許可をまたず帰国したことを理由に懲戒解雇された。事件は日刊新聞等にも報道されたが、判旨は、会社の右措置を、社会通念上酷に失し、解雇権の濫用として無効と判示した。前事件とともに、当然のことながら、人命尊重の理念に立つ判例と評すべきである。

一、争議行為における方法の合法性については、すでに過去二〇年にわたり相当数の判例が集積されたが、その態様は今日なお流動的で、これをめぐる多くの事件が裁判所にかかっている。ここでは、いわゆる病院ストの順天堂大学病院懲戒解雇事件（13事件）、事務合理化の一環としての貸付稟議制度の一方的改変をめぐる金融機関として類を見ないほどの激しい争議を展開した東京信用金庫解雇事件（17事件）、労働協約の平和義務に違反した争議行為をしたことを理由とする懲戒解雇の適法性が争われた弘南バス事件（19事件）、バス会社争議において車庫に立ち入り、エンジン・キーを持ち去り保管した行為が刑事責任を問われた花巻バス北上営業所事件（20事件）をとりあげた。

13事件は昭和三四、五年ごろ全国的に波及した病院ストの一つ順天堂病院ストに際して教職員組合が、患者や外部の者にたいしておこなったピケその他の行為の正当性をめぐるもので、これを理由とする組合役員にたいする懲戒解雇が不当労働行為に該すると認定して地位保全の仮処分を容認した原判決は、東京高裁により取り消され、ピケの正当性の限界についてより厳しい線が打ち出された。

17事件では、従来組合とのあいだに、労働条件その他従業員の利害にかんする問題についての事前協議制があり、かつ実施されていたにもかかわらず、貸付稟議制度の改変については、これを経営権に属するものとして協議することなく実施した金庫側にたいしておこなわれたストライキの合法性が問題となった。判旨は、右の問題も従業員の労務内容に変化を生ずるものとして事前協議の対象となるとし、これをめぐるストライキは目的において正当と判断したうえで、解雇は無効と判示した。金融機関の公共的性格はそれだけでは、

いまだ争議権を制約する事由となりえないことも判示している。

労働協約所定の平和義務違反の争議行為の法的効果については学説上長らく議論のあるところであったが、19事件において、最高裁は、これに違反する争議行為は単なる債務不履行の効果を生ずるにすぎず、使用者はこれを理由として懲戒処分をなしえない、と判示した。論旨は簡単だが注目すべき判決である。

タクシー、またはバス会社の争議に際して、組合員が、会社側要員による操行の先手を打って業務の運営を阻害するため、車のエンジン・キーを組合の手で保管する戦術が正当な争議行為たりうるかどうかについては学説・判例のわかれるところである。20事件において、地裁と高裁の判断は逆であった。高裁判旨は、使用者の操業継続により、業務の阻害を本質とする組合の争議行為がまったく実効を欠くような場合は、組合は、社会通念上許される限度において、争議行為の実効性を確保するため、操業継続にたいする対抗手段をとることができる、という前提に立ち、本件の建物侵入、エンジン・キー保管行為も可罰的違法性なし、と判示した。エンジン・キーの保管戦術が常に合法と判示したわけではないが、本件の状況にかんがみ、注目すべき判例である。

一、組合の分裂問題は、法律上も多くの複雑な事件を生起させている。とくに連合体からの企業単位支部の集団的脱退の場合、不当労働行為、団体交渉、シヨップ制、財産の帰属等の面で問題を生じている。ここには、国労大分地本事件（7事件）、国鉄大分鉄道管理局不当労働行為事件（15事件）、全損保住友海上支部団交事件（9事件）、住友海上火災保険解雇事件（14事件）、興国人絹パルプ行政訴訟事件（5事件）を掲載する。

7事件は、国労大分地本において大部分の組合員が国労から脱退し、新国鉄大分地方労組を結成したことにとまなう組合財産の帰属争いをめぐるもので、分裂後の財産保有関係を共有と認めて、分裂組合に分割請求権を認め得るかどうかにについては論議のわかれるところである。本件判旨は、これを肯定した地裁判決を取り消した。同地本の分裂、脱退騒ぎは、これをめぐって大分鉄道管理局の助役による組合切崩し事件（15事件）のほか、数件の争訟を起こさせている。15事件では、管理局の下級管理職である三助役の組合員にたいする言辞が、組合にたいする支配介入にあたると認定、国鉄当局がその責を負うべきものとされたのであるが、同じく管理職としての課長の地位にある者が分裂騒ぎの最中旧労組組合員にたいしてなした言動が問題となった5事件では、判旨は、右課長の言動が、一応、支配介入を構成するとしながら、諸般の状況に照らして、救済を与えることが具体的正義に反する阻却事由にあたるとして中労委の救済命令を取り消した。不当労働行為にかんする新たな理論を打ち出したものとして注目される。

9事件および14事件は、全損保の一企業支部の組合員の大部分が同連合体から脱退して新組合を結成し、これに反対して残留した組合員との間に生じた事件である。少数とはいえ、残留支部組合員の団交権が認められ（9事件）、また右支部員は脱退組織と会社間のシヨップ協定の適用を受けない（14事件）ことが判示されたことは、分裂騒ぎの多い最近の労働運動界に及ぼす影響が大きいと思われる。

一、企業が、就業規則を改正して新たに停年制を定め、これを適用して従業員を退職させることができるかどうかについては、就業規則の法的性質の問題として学界に論議のあるところであるが、最

高裁は、秋北バス事件（21事件）において初めてその判断を示した。大法廷の多数意見は、いわゆる法規説に立ち、労働条件の統一かつ画一的な決定をたてまえる就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、これに不同意の個々の労働者にも適用されると判示した。

一、ところで、就業規則に「会社は従業員を業務の必要に応じて転勤させることがある」ことが定められている場合には、企業は、従業員を自由に、または恣意的に移動、転勤または転職させることができるかどうか近時問題となってきた。秋田相互銀行事件（4事件）、日本電気事件（10事件）、日本生命事件（30事件）はいずれも、家族の事情を考慮しない転勤命令の適法性が問題となったものである。4事件では、問題の夫婦は新婚であり、夫が転勤させられると、共働きのために世帯を分離するほか、月平均二回くらいしか会うことができない結果となった。判決は、一般論としては、特約のないかぎり、使用者に転勤を命ずる権限のあることを認めるが、それが労働者の生活に重大な影響を与えるところから、信義則上合理的な制約に服するものとし、本件では、申請人の生活への影響に比し、使用者側の転勤の必要度が少ないこと、転勤命令を出した過程での問題等を考慮して、本件の転勤を権利濫用で無効と判示した。従来、夫婦別居を招来する転勤命令が組合活動を弱体化させるための手段としてなされたことを理由としてその無効を認めた例はあり、30事件もその一つであるが、もっぱら夫婦の生活問題の側面から人事権の濫用を認めたのは初めてのケースとして注目される。10事件は、病弱の父母、妹などを抱え、転勤しがたい事情にある従業員に遠隔地への転勤を命じたことが、労働協約の附属覚書の「転勤

等については本人の事情を考慮しておこなう」旨の規定に反する点から無効とされたものである。わが国では企業への就職に際して勤務すべき場所または職務を明示する労働契約が結ばれることがほとんどなく、かえって、就業規則や協約に「会社は転勤を命ずることがある」旨の条項を含むことが多いので、転勤が普遍化しているが、今日の生活状況のもとでは、それが家族を含めた従業員に多大の犠牲を強いることが多い点にかんがみ、裁判所が、生活保護の見地からこれに制約を認めはじめたことの意義は大きい。

一、就業規則の運用上、企業がその従業員にたいして金品の不正隠匿の摘発、防止のためにおこなう所持品検査の限界はしばしば問題となるところである。西日本鉄道解雇事件（6事件）はその典型で長い間訴訟で争われたが、最高裁の判断をまつこととなった。判旨は、所持品検査は人権侵害のおそれをとまなうものであるから、従業員の過半数の同意にもとづく就業規則にもとづくものであっても、当然に適法視されるものではなく、これを必要とする合理的理由にもとづいて、妥当な方法と程度で、従業員に画一的に実施されるものでなければならぬ、と判示した。

一、組合員の政党支持の自由の問題は、組合運動のなかでも近時大きな論争を呼んでいるが、公職選挙に際しての組合員の立候補の自由にたいし、どこまで組合の「統制権」が及ぶかについて、最高裁大法廷の見解が示された（16事件）。最高裁が組合の統制権について判断したのはこれが最初である。大法廷は全員一致の判決で「組合がいわゆる統一候補を決定し、その選挙運動を推進することは、組合活動として許されるが、統制権には当然一定の限界があり、勧告、説得を越えて統制違反者として処分することは、組合の統制権

の限界を越え、違法である」と判示した。組合運動に与える実質的影響は大きいと思われる。

一、女性の「結婚退職制」については、昭和四一年東京地裁が、憲法一四条、民法九〇条に反して無効の判決を出してから、この判決にならうものが数件出て、判例法上の一原則になった観があるが、最近、女子の「若年定年制」にたいしても、これを公序良俗違反として無効とする判決が現われた(29事件)。判旨は、労働協定によって組合が同意した場合でも合理性がない、としている。男女差別待遇排除への大きな契機となるであろう。なお、本訴訟の弁護には女性弁護士ばかり五人が当たった。

一、最後に、社会保障関係事件で、国民年金の受給につき、夫婦とも老齢年金を受給する場合減額される、という不合理な制度が、北海道の開拓地の一老人の努力によって、法の下の平等の原則に反するものとして違憲の判決をみた(2事件)ことは、「朝日訴訟」に次ぐ画期的事件であった。厚生省はこの制度を来年度から廃止する方針と伝えられるが、本訴は控訴された。

1 秋田県政共闘事件

最高裁第二小法廷昭四三・七・一二判決
(労働判例七四号)

事実

被告人O・Tらは秋田県政共闘会議の代表者であったが、昭和三六年二月一日知事公舎応接室において知事に対し同年度秋田県予算に関する県政共闘会議の要求書に対する回答期日を、知事が政党に予算案を内示する前の同月一三日とするよう要求して折衝した際、回答期日を同月一五日として譲らない知事と意見が対立したが、折衝は行き詰りの状態となり、一方、知事は同日午

後一時頃から当日予定していた県予算案の査定事務にとりかかった。これよりさき代表者の呼びかけで公舎内に入り、応接室前の廊下等に坐り込んで代表者の折衝支援をしていた被告人らを含む県政共闘会議所属組合員数十名は、代表者の一員であった被告人Oから折衝の経過等について報告を受けていたが、折衝の行き詰り後も坐り込みを続け、同日夜刻頃から喧騒状態となり、床板を踏み鳴らし労働歌を高唱し、「小畑を倒せ」などと努号し、また応接室の扉や壁をたたくなどして知事に対し威圧を加えた。また代表者は公舎内に坐り込んでいた組合員数十名が右のような喧騒状態にあるのを制止せず、数回にわたって応接室に入り、予算案査定中の知事に対し午前中と同じ主張を繰り返してあくまで要求を貫徹しようとした。

組合員および代表者の右のような態度が予算案査定事務の進捗に甚しく妨害となったとして、知事は代表者との事後の折衝に応ずることを拒否するとともに、再三にわたり知事自身または県職員を通じて県政共闘会議側全員の知事公舎外への退去を要求した。この事件で被告等は、住居侵入、暴力行為等処罰に関する法律違反として起訴されたものである。

判旨

右のような事実関係によれば、組合員および代表者の前記態度は、右組合員数十名の知事に対する不当な威圧を背景とし、これと相呼応して折衝に臨んだものというほかなく、かりに右折衝を固有の交渉権ないし団体交渉権を有するものと認めることのできない県政共闘会議とは別に、その傘下各組合(秋田県職員労働組合、同教職員組合、同高等学校教職員組合、全日本自由労働組合秋田県支部)のそれぞれの代表者を通じてなす交渉または団体交渉であるとすると、団体行動権行使の正当な限界を逸脱したものというべきで

あり、知事が県政共闘会議側全員に対し退去を要求したことは当然の措置であつて、その要求に応じなかった前記被告人ら四名および組合員数十名の不退去の所為を正当な行為としてその違法性を阻却すべき事由は認められないとした原審の判断は是認できる。

色川裁判官の反対意見

県政共闘会議は、前記二団体のほか、秋田県教職員組合及び同高等学校教職員組合の計四個の団体を以て組織されているが、その運営は議長、事務局長各一、副議長四及び幹事六を含む一二名の役員で構成される幹事会によつてなされているものであり、被告人小川及び同高橋は、いずれも右幹事会の一員であつたのである。

犯行当時における改正前の地公法五五条には、現行同法六項の如き代表に関する細部に亘つた規定はなかつたのであるから県政共闘会議の組織の経過及びその目的からすれば、前記の幹事会又はそれに属する者は、構成単位たる団体（本件記録によれば全日自労を除き、いずれも地公法上の登録団体と見られないことはない）より、知事に対する交渉につき適法なる委任を受けているものと推認することができる。

したがつて、右被告人兩名に上記四団体を代表して交渉する権限のあつたことは殆んど疑う余地がないといわなければならない。

ところで、県政共闘会議の代表者団に対し、知事が退去を要求した前後のいきさつを本件記録によつて見るに、公舎内に坐り込んだ組合員数十名の喧噪行為は、もとより論外であり、正当な団体行動でないことは勿論であるけれども、代表者団としては、交渉に當つてこの大衆の暴力的行動を意識的に利用して知事の身辺に威圧を加えたような事実はないし、知事及びその家族の個人的生活を脅かしたわけでもなく、不遜傲岸なる態度をとり、吏員の懇請を無視、黙

殺して公舎応接室に蟠居、滞留した如き事実もまた窺われないのである。右の代表者団を除くその余の占拠者に対する退去要求はもとよりそのところであるが、これと同時に、交渉の継続を期待しつつ、静かに待機していた代表者をも排除せんとしたことには、到底妥当性を認めることができない。要するに知事による交渉の一方的打ち切りは、憲法二八条の精神に背く不当な処置であり、したがつて、上記の諸事情と合せ考へてみるときは、知事による代表者団への退去の要求もまた不当であつて、それに従わなかつた被告人小川俊三及び同高橋茂兩名は、未だ違法に退去しなかつたものとはいひ難く、その行為は犯罪を構成しないといわなければならない。多数意見に賛成できない所以である。

2 牧野国民年金給付請求事件

東京地裁昭四三・七・一五判決
(労働法律旬報六八〇・一号)

事実

昭和四〇年一月一八日で満七〇歳に達した原告は、国民年金法八〇条二項で、老齢福祉年金の受給資格を得たが、その頃既に、原告の妻は老齢福祉年金を受けていたので、国民年金法七九条の二第五項の規定によつて、老齢福祉年金年額一人一五、六〇〇円（昭和四三年一月以降一九、二〇〇円）のうち三、〇〇〇円（夫婦合わせると年六、〇〇〇円）を支給停止されることになった。そこで、国を被告にして、東京地方裁判所に対し、支給停止の根拠となつてゐる同法七九条の二第五項は憲法一四条に違反して無効であり、従つて国は停止した金額分を支払うべきことを主張した。判旨は、原告の請求を認め、夫婦受給制限を憲法違反と判示した。な

お、国側は控訴した。

判旨

被告は、現行の老齢福祉年金は個人の貯蓄、社会情勢に即応する程度の扶養親族の扶養または公的扶助があることを前提として、老齢者の老後の所得の一助とすることによって老齢者の日々の生活に潤いを与えようとするものである旨を主張するが、老齢福祉年金についてのかかる理解は、憲法二五条二項の理念ならびに後に述べる老齢者の生活の実態に照し、正当でない。

老齢者の生活の実態にかんがみると、夫婦者の老齢者の場合に理論のうえで生活の共通部分について費用の節約が可能であるといいうるからといって、支給額が最低生活費（農村四級地区の最低生活費）のほとんど半額にすぎず、老齢福祉年金制度の理想からすれば余りにも低額である現段階において、夫婦者の老齢者を単身の老齢者と差別し、夫婦者の老齢者に支給される老齢福祉年金のうち、さらに金三〇〇〇円（月額二五〇円）の支給を停止するがときは、国家財政の都合から、あえて老齢者の生活実態に目を蔽うものであるとのそしりを免れないというべく、到底、差別すべき合理的理由があるものとは認められない。

3 鹿児島食糧事務所事件

東京地裁昭四三・七・二〇判決
（労働法律旬報別冊六八二号）

事実

原告は、昭和三八年十一月の衆院選に法定外選挙運動文書頒布のかどで公選法違反に問われ起訴された。判決は無罪であったが、原告の任命権者たる事務所長は、昭和三九年三月一日、原告に休職を命じた。その根拠とするところは、農林省が、昭和三

六年九月二六日付で出した「刑事事件に関し起訴された職員は起訴事由の如何を問わず、直ちに国公法七九条二号の規定により休職とするものとする」旨の次官通達であった。原告は人事院に不利益処分審査請求をしたが、人事院は右処分承認の判定をしたので、この処分の違法を主張して本訴に及んだものである。判旨は、任命権者が自由裁量で起訴休職処分をなしうるかどうか、また本件処分の必要性があったかどうかを判断し、休職処分取消の判決をした。

判旨

国公法七九条二号は起訴休職処分の要件として職員が刑事事件に関し起訴されたことを規定するにとどまる。しかし任命権者は右要件が存在すれば他に何らの制約もなく自由裁量により起訴休職処分をなしうると解すべきではなく、右裁量権は後述の起訴休職制度の目的及び効果並びに懲戒処分との均衡に徴し相当な範囲に制約され、この範囲をこえる起訴休職処分は違法として取消しを免れないと解すべきである。

本件に現われた事情を総合して見ると、原告に対する公訴事実とは公選法、国公法違反として単純かつ偶発的なものであつて職員としての中立性をおかす程度が重大であるというに値しないし、原告が起訴された後もなお農産物検査官としての技術的な職務に従事したからといって、職場の秩序を乱し、又はその職務の執行に対する国民の信頼を傷つける程度は必ずしも重大とはいえないし、さらに原告が起訴されたため職務専念義務の遂行に重大な支障を来した程のことではないと認めるのが一般である。

他方、起訴による休職は原告にとって給与その他の面について重大な不利益を与えるものである。従つて原告に対しなされた本件起訴休職処分は原告の職務、原告に対する公訴事実の内容およびその

罪状の程度と休職処分の原告に与える実質的不利益の程度とを比較衡量し、かつ、起訴休職処分制度の目的からみると、原告を本件起訴により休職処分にする必要性があったものとは認められない。むしろ原告を休職にする必要性がないものと判断すべきことが明白な場合といふべきである。

しからば任命権者たる所長が本件起訴休職処分をしたのはその裁量権の範囲をこえた措置といふべく、右処分は違法として取り消さるべきである。

4 秋田相互銀行転勤命令事件

秋田地裁昭四三・七・三〇判決
(判例時報五三〇号)

事実

銀行が昭和四一年八月に行つた各店への転勤命令は組合活動の弱体化をねらつたものとして問題となり、四名の者が右転勤命令の意思表示の効力の発生を停止する仮処分を申請した。

その中、二者については申請の理由なしとして却下されたが、他の二名は結婚後何れも共働きのため、右転勤命令によつて夫婦の別居生活を強いられることになるとして申請を受理された。

判旨

申請人は本件勤務命令により新婚間もなくしての夫婦別居という生活関係での重大な影響を受けており、しかもその別居の結果同申請人夫婦はその収入および酒田・大館間の距離的關係から月平均二回位しか会うことができないことが疏明されるのであるから、右別居による二重生活のため蒙る精神的、経済的影響は特に著しいものといわざるをえない。これに対し、同申請人に対する業務上の必要性は一応認められるのであるが、これとて余人をも

つて代え難い程度のものとは認められないのであるから、銀行としては右権限の行使の過程において、同申請人の同意を得る必要はないにしても、最初から当事者の意向を無視して一方的に経営目的を強行すべきではなく、同申請人の納得に努めるか、或は、同居可能な営業所へ夫婦を転勤させるように努力するなど、転勤によつて生ずる結婚生活自体に対する重大な影響を来たすことのないよう特別な配慮を必要とし、その範囲内で相当な措置をとるべきである。しかるに、銀行はすでに認定したとおり過去において夫婦別居をとまう転勤につき別居解消のため特別の手段を講じた例がないというだけの理由で敢えて前記努力を怠り、しかも、同申請人が積極的に大館支店へ転任希望を有している間にはそれを容れずして、結婚が内定し、私生活上右希望がかえつて円満な家庭生活の建設に支障をきたす故をもつてそれを撤回した直後、過去において同支店への転勤を希望していたことを右理由に加えて本件命令に及んだことは、人事権行使の濫用であることが明らかである。

本件転勤命令について銀行側に一応業務上の必要性あることは肯定し得るが、それによつて右申請人が受けた生活上の不利益は著しいものがあり、且つ右権限行使の過程においても労働関係上要請される信義則に違背し、その程度は、銀行側に存する業務上の必要性の程度と比較しそれよりも著しく大きなものと認められるから、内在的合理的制約を逸脱したものとして無効といわなければならない。

5 興国人絹パルプ行政訴訟事件

東京地裁昭四三・七・三二判決
(判例時報五五一号)

事実

興国人絹パルプ八代工場のI課長が自己が身元保証人とな
っている部下のK女に対し自宅において第一組合の批判、
第二組合への加入を勧誘したことが不当労働行為に該当するかどうか問題となった。

初審熊本地労委は、I課長の説得行為は「同人の職制上の地位をはなれ単なる個人的身元保証人としての立場からの配慮に基づく單純なる善意行為であつたとは認められず……課長としての地位を利用して……申立人組合から脱退をせまり、申立人組合の弱体化をはかつたもの」と判断し、さらに「使用者はその指揮下にある利益代表者をして法の禁ずる不当労働行為のないよう配慮すべき義務」があるとして救済を与えた。中労委も同じく支配介入の成立を認め、陳謝文の掲示を会社に命じた(昭四一・三・一六命)。会社側はこの命令を不服として、中労委命令の取消しを求めて本件行政訴訟に及んだが、判旨は、一応Iの行為が不当労働行為に該るとしながら、特別の阻却事由があるとして中労委命令を取り消した。

判旨

不当労働行為とは労働者の団結権を侵害し、若しくは侵害の恐れのある使用者ないしその利益代表者の全ての言動をいうのであつて、必ずしもその者に団結権侵害の意図のあることを要しない。また、その結果が現実には団結権を侵害するに至らなくても、少くともその言動が、行為者の認識の上に立ったもので、かつ、団結権侵害の方向に向けられていれば、不当労働行為の成立要件を充足する。

成立要件に一応該当する言動であつても、言動のなされた当時の諸般の状況の下において、これを不当労働行為と評価して救済を与えると、かえって法の精神を逸脱する場合がある。このような阻却

事由とは当該状況の下では、当該言動にいてた者の言動が、客観的に観察して、これを不当労働行為と評価しない方が、市民法上も社会法上も法の目的とする具体的正義に合致すると考えるに足りる客観的原因事実である。

例えば、相手方が信義則に反して、そのような言動に出ることを挑発し、或は詐述、欺計を用いた場合の如き、また相手方との特種な身分関係、或は社会的交友関係から労働者の団結権破壊等の意思なくしてその言動に及び、かつ、そのことが一般社会人を標準としてその言動に出ないことを期待することができない場合の如き、である。

6 西日本鉄道解雇事件

最高裁第二小法廷昭四三・八・二判決

(労働判例七四号)

事実

被上告会社は、乗務員による乗車賃の不正隠匿を防止する目的で、就業規則に「社員が業務の正常な秩序維持のための所持品の検査を求められた時は、これを拒んではならない」との規定を設け、右の「所持品」とは身に着けている物のすべてをいうとの見解のもとに、乗務員の鞆等の携帯品や着衣、帽子および靴の内容にわたって検査を行なっていた。実際の隠匿箇所は、着衣、鞆、靴の中が目立って多かった。昭和三三年八月頃、所持品検査の際における一検査員の態度が問題となつて、会社と組合との間に話し合いが行なわれ、その結果、所持品検査の際には脱靴することに決着がついた。

上告人の勤務する到津電車営業所においては、とりあえず、検査

場に当てられている補導室のコンクリート床上に踏板を敷き並べ、入口の部分を除いて同室を板張りのようにして、検査員から指示がなくても自然に脱靴せざるを得ないような仕組みに改め、会社側提案の前記方法による所持品検査が行われた。ところが、上告人は、靴は所持品ではない、本人の承諾なしに靴の検査はできない筈だといつて、上司たる検査員河内孝徳の指示があつたにもかかわらず、踏板の上に帽子とポケット内の携帯品を差し出ただけで、ついに脱靴には応じなかった。上告人のほか、所持品検査において脱靴を拒否した者はいなかった。被上告会社は上告人の脱靴の拒否が就業規則八条に違反し、五八条三号の「職務上の指示に不当に反抗し：職場の秩序を紊したとき」に該当するとして、同年七月二一日付で上告人を懲戒解雇処分に付した。本件は結局、最高裁まで争われたが、上告人側主張が認められた。

判旨

おもうに、使用者がその企業の従業員に対して金品の不正隠匿の摘発・防止のために行なう、いわゆる所持品検査は、被検査者の基本的人権に関する問題であつて、その性質上つねに人権侵害のおそれを伴うものであるから、たとえ、それが企業の経営・維持にとって必要かつ効果的な措置であり、他の同種の企業において多く行なわれるところであるとしても、また、それが労働基準法所定の手続を経て作成・変更された就業規則の条項に基づいて行なわれ、これについて従業員組合または当該職場従業員の過半数の同意があるとしても、そのことの故をもって、当然に適法視されうるものではない。問題は、その検査の方法ないし程度であつて、所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で、しかも制度として、職場従業員に対して

画一的に実施されるものでなければならぬ。そして、このようなものとしての所持品検査が、就業規則その他、明示の根拠に基づいて行なわれるときは、他にそれに代わるべき措置をとりうる余地が絶無でないとしても、従業員は、個別の場合にその方法や程度が妥当を欠く等、特段の事情がないかぎり、検査を受忍すべき義務があり、かく解しても所謂憲法の条項に反するものでないことは、昭和二六年四月四日大法院決定(民集五卷五号二四ページ)の趣旨に徴して明らかである。

7 国労大分地本分裂事件

福岡高裁昭四三・八・一〇判決
(判例時報五三四号)

事実

国鉄労組大分地本では相当数の組合員が脱退して新国鉄大分地方労働組合を結成した上、従前の地本組合財産に対して持分を訴求した。原審(大分地判昭四二・三・二八)は、これを法律上の「分裂」と認め、組合財産は分裂後の各組合の共有となり、その持分の割合は各組合の数に応じて均分されると判示した。本判決は、一般の法人と區別して、特に労働組合に限って分裂という名の無方式の法主体の分割を肯定する理由はなく、結局本件は単なる集団脱退に過ぎないとしてその分割請求権を否定した。

判旨

現在の国鉄労組大分地方本部(一審原告)が、大分鉄道管理局管下の国鉄労働者のうち従前から国鉄労組に属していた組合員らによって従前からの国鉄労働規約および大分地方本部規約に基づき組織運営されているもので、分裂により旧構成員および役員多数を失ったとはいえ、解体崩壊の危機を克服し組織をたてな

おして今日に至り、前後国鉄労組の地方下部組織としての同一性を保持していることは明らかといふべきである。反面、大分地方労組を結成した旧大分地方本部構成員は、その数が残留者をこえ全体の約三分の二に及ぶ多数に達し、地方本部を挙げて組織ぐるみ国鉄労組から離脱するという意図をもって脱退届を通常の場合の提出先である地方本部でなくことさら直接本部宛に一括郵送する方法をとっているとはいふものの、認定の事実関係に徴し、結局のところ国鉄労組の運動方針にあきたらず離脱を申し合わせて集団脱退したにとどまるものと認めざるを得ない。

そうすると、これら脱退組合員は当然には組合財産につき持分ないし分割請求権を有するものではなく（最高裁判所昭和三十一年二月一四日判決参照）、まして脱退組合員らによって組織されたにすぎない大分地方労組が、従前国鉄労組大分地方本部の有した財産につき持分ないし分割請求権を有するものと認むべき根拠はない。

8 東芝臨時工解雇事件

横浜地裁昭四三・八・一九判決
（労働法律旬報別冊六八四号）

事実

原告ら七名は何れも東芝電氣にいわゆる臨時工として二ヶ月の契約期間で雇用されたが、以後何回も更新されてきた。ところが、被告会社は生産計画に伴う過剰人員整理のため種々の理由をつけて原告らを傭止めにした。原告らの解雇無効の訴えに対し、判旨は、原告らの契約は期間の定めのない労働契約に転化したものとし、合理的理由の認められない五名の原告についてその解雇を濫用として救済した。

判旨

会社と原告らとの間に締結された本件各労働契約は、固より正規従業員（本工）契約とは異なり、本工登用試験の合格により本工に採用される。当初は有期（二ヶ月）の労働契約であったが、この二ヶ月の雇用期間の定めは叙上の事実関係の下において本件各労働契約が締結されかつ数回ないし二〇数回に亘って更新され、原告らが引続き雇用されてきた実質（いわゆる連鎖労働契約の成立）に鑑み、殊に会社の設備拡張、生産力増強に伴う緊急の労働力需要に基づく過剰誘引とその利用関係の維持に由来することからしても、漸次その臨時性を失い本件各傭止めの当時にはすでに存続期間の定めのない労働契約（本工契約ではない）に転移したものと解するのが相当であるから、原告らに対する会社の本件労働契約更新拒絶の意思表示は法律上解雇の意思表示とみるべきであつて、臨時工就業規則八条所定の「契約期間が満了したときは解雇する」旨の規定は本件各解雇当時においてはすでに原告らに対してこれを適用するに由なく、これに準拠して原告らの雇用関係上の権義を消滅させることは許されないといふべきである。したがって、本件労働契約が右のごとく更新されてもなお終始有期の契約たる法的性質を失わないものとして当該期間の満了に際し更新拒絶しさえすれば雇用関係が終了するという見解に専ら依拠する会社の主張は不当である。

会社は、原告らに対する傭止め（期間満了による更新拒絶）の理由を述べているが、前示のとおり会社のなした原告らに対する本件傭止めの意思表示はこれを法律上解雇の意思表示とみるべきところ、およそ就業規則に解雇基準条項が定められている場合には解雇事由はそれに限定され、しかもそれに該当する事実が存した場合でもその内容が解雇をもって臨むに相応し易いものであるときにのみ解雇

権の発動が正当化されると解するのが相当であつて、単に生産計画に伴う過剰人員排除の必要性という一般的事由のみで労働者は解雇しえない。

9 全損保住友海上支部団交事件

東京地裁昭四三・八・二九判決

(判例時報五二八号)

事実

全損保海上支部は全損保の支部であつたが、その組合員中若干の者が全損保の運動方針に反対して脱退、住友海上火災保険労働組合(住友労組)なる企業内組合を結成した。ところが、右脱退決議に反対し、引きつづき全損保に残留した五三名は全損保の支部として住友労組とは別個の行動をとり、組合員の配置転換、組合費のチェック・オフ等につき会社側に団交を申し入れたが、会社は、住友支部が全損保を脱退して住友労組と名称を変更し会社と団体交渉を行なっていることを理由にこれを拒否した。そこで右支部はこれを不当とし、会社が団交に応ずべきことを求める仮処分を申請した。本件では、右残留者が全損保の支部としての独立性を認められるか、また団交を求める仮処分に被保全権利が認められるかが問題となった。

判旨

住友労組の発足、すなわち住友支部の全損保脱退以後においても、なお引きつづき全損保に残留する旨を表明し住友支部の名称のもとに団結して行動している五三名はその組織および行動に照らせば、労働者が主体となつて自主的にその労働条件の改善等を図ることを主たる目的とする団体、即ち労働組合を結成している者である。しかも右労働組合は住友労組とは別個の組織を堅持

している以上、もはや住友労組内における単なる分派とはいえない。その支部総会招集に際し住友支部規約所定の手続が履踐されなかったとしても、その労働組合性を否定できず、また右五三名が住友労組に対し脱退届を提出していなくても、すでに前示のとおり右五三名が住友労組とは別個の労働組合を結成している以上、脱退届提出の有無により右結論を左右できない。

以上説示のとおり右五三名をもつて組織する債権者住友支部はおそくとも昭和四一年一月以降は労働組合であつてこれが前記全損保脱退決議以前の住友支部と同一性を有するか否かを論ずるまでもなく、右労働組合は使用者たる会社に対し団体交渉を行なう能力を有するものである。

労働者はその代表者によつて同条同号に則り使用者に対し具体的な事項に関し労働協約の締結を目的として、交渉拒絶の正当な理由ありと認められない場合に限り、交渉に誠意をもつて応ずべき旨の作為を求める私法上の債権いわゆる具体的団体交渉請求権をも有し、したがってこれは仮処分命令の被保全権利となるものと考えられる。けだし、労働者の有する団体交渉権が法的な保障を獲得するに至った歴史的経過及び団体交渉権が労働組合の有する権利のうちでもつ重要性にかんがみ、右権利が公法のみならず私法にもまたがるものとして、とくに前示具体的団体交渉請求権の限度において裁判所によつて保護されるのを相当とするからである。

10 日本電気転勤拒否事件

東京地裁昭四三・八・三一判決

(判例時報五三九号)

事実

原告Aは被告会社の営業部販売課に勤務していたが、内示の後、広島支店に転勤を命じられた。ところが、Aは父母ともに重病で、妹は交通事故の後遺症と心臓病を患い、自分と中学生の妹しか健康な者がなく、兄妹は生活保護法所定の医療保護を受けるという状況であったので、遠隔地の広島への転勤命令を拒否した。会社はAを懲戒解雇処分にしたので、Aはその効力を争い、広島支店で勤務する義務の不存在の確認を求めた。原告Bは、同じ会社の検査部品質管理課保全係に勤務していたが、系列会社たる日電工事会社に出向を命じられた。Bは出向によって事実上「使用者」が変更されるのだから、かかる出向には本人の同意を要するとしてこれを拒否したためAと同様、懲戒解雇された。Bはその効力を争う。なお、会社と組合間の協約には「会社は業務上必要があるときは組合員に対し、職場、職種の変更、出向等の異動を行う」と規定される一方、その附属覚書には、転勤等については「本人の事情を考慮して行う」と定められている。本訴ではAの請求だけが認められた。

判旨

原告Aは被告との雇用契約により、原則として被告に対し同原告の労務を提供すべき場所等を指定し、その労務を具体化する権限を委ねたものというべく、従って会社が右の権限に基いてする転勤等の命令は会社が一方的に意思表示をすることによってその法的効果を生ずるのが原則であって、必ずしもAの同意を必要とするものではないといわなければならない。

従って会社がAに対し同人の承諾を得ることなく一方的に広島支店への転勤を命じたとしても、単にその故をもってその命令の効力を否定することはできない。

しかしながら、右のような労働指揮権とでもいうべき権限の行使も絶対的なものではあり得ず、会社はその行使にあたっては、労働組合との間の労働協約等に定めがあればそれに従わねばならぬのは勿論、労使の間を規律する信義則や慣行に従うべきは当然のことであって、それらに反してなされた労働指揮権はその効果を生じないものとするのが相当である。

ところで労働協約に附帯する覚書は、転勤等については「本人の事情を考慮して行う」旨定めていることは当事者間に争いがないが、同条項の趣旨とするところは、証人の各証言を考慮すると、会社がその従業員に転勤等を命令するにつき、当該従業員と協議することまでを求めるものと解することはできないけれども、転勤等が当該従業員の生活等に大きな影響を与える場合のあることを考え、会社は転勤等を命令するについては会社側の都合だけでなく、当該従業員の個人的事情も無視することなく充分配慮することを明らかにしたものとして解すべきである。

そして、覚書の趣旨からすると、会社の考慮しなければならない「本人の事情」とは従業員自身の事情の外、本人の転勤に伴い影響を受ける家族との関係における本人の事情も特段の場合には考慮すべき事情に含まれるものと解される。

原告Bが入社するに際しその提供する労働力の種類、態様、場所等について特段の合意をしたものと認めるに足る証拠がない以上、原告Bは原則としてその提供する労働力の種類、態様、場所等については会社の指示ないし命令に従うことを暗黙のうちに合意していたものというべきところ（したがって、もし会社が業務上の必要に基づいてBに対し日電工事会社の独立前の工事所への配置転換を命じたとするな

らば、Bはそれに従わねばならないような事情にあった。従来会社の一部門であった工事所が分離独立し会社と別会社となったので、会社は従来業務上の必要に基づき同部門勤務を命ずるについて出向等の形式をとらねばならなくなった事情が窺われる。そして、そのような経緯と労働協約一八条一項の条項およびその成立経緯に照らして考えると、少くとも会社は同協約により、その従業員に対し日電工事会社への出向を命じ得ることとなったものと解するのが相当である。すなわち、入社当時、原告Bと会社との間の雇用ないし労働契約において出向義務を約せず、したがってBは会社のなす出向命令に応ずべき義務はなかったものとしても、右労働協約の成立により、Bは少くとも日電工事会社への出向命令には応じなければならなくなったもので、右契約もその限度で変容を受けているのである。

11 三菱重工懲戒事件

大阪高裁昭四三・九・二六判決

(判例時報五四四号)

事実

原告ら二名は、被告会社神戸造船所構内で昼の休憩時間中に「神船若者の『生活白書』を作るために!」と題するアンケートを求める文書を同僚数名に配布したところ、会社の従業員就業規則五六条七号の「許可を得ないで事業場内又は施設において従業員として不適当な印刷物を配布したとき」に該当するとして減給の懲戒処分に処せられた。会社と組合間の労働協約には右就業規則と同一の文言の規定がある外、「組合員が会社の構内および施設において政治活動を行なう場合は、組合の統制によること」と定め

られている。組合は本事件直前に民社党支持を決議しており、原告らはこれに反対の呼びかけをしようとしたものであった。原判決は原告らの請求を容認したが、本件では、企業施設内での従業員の政治活動も、施設や施設内の秩序の維持管理の上から制約されることがあり、これを規定した就業規則を有効とし、また、原告らの文書配布は組合の統制違反行為であるから正当な組合活動とはいえない得ないとして、原判決を取り消した。

判旨

国民が政治的言論を含む政治活動の自由を国家に対する関係で享有することは憲法(一九条、一二条等)の保障するところであって、その保障が国民相互の関係においても、民法九〇条にいう公の秩序として妥当することはもちろんであるが、他面、国民の生活活動は私的自治の原則を基調として展開されるものである以上、国民相互の関係においては、その自由意思により政治活動の自由に制限を加えることも社会通念上これを肯認するに足りる合理的理由が存する限り、必ずしも公序に反するとはいえないものと解するのが相当である。

ところで、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制限する理由は、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るおそれがあるからにほかならず、またさような政治活動が就業時間外であっても休憩時間中に行なわれるときは、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あるものと思われるから、いずれも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。

被告会社の就業規則五六条七号が、労働協約一二条、六九条七号、付帯覚書九号と相まって、従業員に対し、会社の構内および施設（社宅および寮の私室を除く）において、労働組合の統制に服しない政治活動の表現である印刷物を会社の許可を得ずに配布する行為を禁止するのは、以上の趣旨を出でないものと認められるから、右各規定は公序に反しないものと解される。

原告らは、本件文書配布行為は、労働組合法七条一号にいう「労働組合の正当な行為」であると主張するが、本件文書配布行為のよいうな組合の統制違反の行為は、労働組合の正当な行為とは解し得ないから、右主張は採用できない。

原告らは、本件文書配布行為は、何らの実害をも伴わなかったから、懲戒処分の対象とされるべきではない旨主張するが、仮に実害を伴わなかったとしても、既に抽象的には、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発生したものであるから、右行為を懲戒処分の対象とすることは差支えないものと解するのが相当である。もっとも、この場合に、懲戒処分の程度によっては、その処分が違法とされることがあり得るけれども、本件においては、前示のような実質をもつ減給五等の懲戒処分がなされたに過ぎないのであるから、私的自治の原則に鑑み、敢えてその違法を論ずるにはあたらない。

12 全日本検数協会解雇事件

名古屋地裁昭四三・一〇・二二判決

（労働法律旬報六九一・二号）

事実

申立人全日本検数協会は、七名の全検分会執行委員を、(一)分会執行委員として昭和四〇年一月一日、就業時間内に協会の承諾なく分会執行委員会を開催し、(二)分会執行委員として、同日午後五時からの、分会の日韓条約反対の違法なストである時間外勤務拒否を企画、指導し、(三)翌一四日、分会員に対する遅刻取扱いにつき、分会員に対し全面的就労拒否を指導し、もって協会業務の正常な運営を妨げた、との理由で解雇した。

被解雇者は、これを不当労働行為として名古屋地裁に対し、地位保全等仮処分の申請を行ない容認された。

協会は右決定を不服として異議の申立をしたので、再度名古屋地裁にかかった。ここでは主として政治ストの合法性いかんが問題となったが、判旨はその合法性を否定した。なお言渡はいったん決定した判決言渡期日が変更され、昭和四三年一〇月二日、ベトナム反戦全国統一行動の日に行なわれた。

判旨

十一月一日、全国的に行なわれたいわゆる日韓条約反対のための統一行動は、中央レベルにおいては総評臨時大会の決定経過や決定内容自体に照らし明らかな如く、専ら政治的目的をもったものであったことが看取されるものである。また、各単産あるいは支部段階では、全港湾の場合に示される如く、そこに一応前記政治目的のほか付随的に経済要求が付加され、現に全港湾名古屋支部の執行委員会では、十一月一日の行動目標として、冬期一時金要求・不当処分反対等の非政治的項目がその目標として付け加えられていることが認められる。しかしながら、支部執行委員会で右付加的目標についてこれを具体的に検討し、これを日韓条約反対問題と同様に実質的に取扱ったとの事実については、疎明がない。

また、分会レベルにおいても、一三日夕刻までの間において、右付加的な行動目標について、これを具体的に検討した事跡は見られない。かえって疎明によれば、前記十一月一三日のストライキについて、その前提としてスト権を確立するについて、分会がこれを日韓条約粉碎のためのものとして確立している事実が認められ、右事実は、前記認定の一〇月八日付の全港灣本部の同月末日までに日韓条約批准阻止、ベトナム戦争反対のスト権を確立せよとの指令にも即応している。

しかして分会が申立人協会に対し、冬期一時金要求を提出したのは十一月九日前後で、これについて申立人は、一三日当時未だ何等かの回答はおろか、これに関する一回の交渉も分会との間に開かず、右問題は労使間において例年通り一二月を迎えた後、本格的に検討することが予定されていたこと、いわゆる不当処分問題はその主要なものが当裁判所で係争されていたこともあって、労使双方とも裁判所の裁定にゆだね、その結論を経たうえ検討するの立場を相互に確立していたことが認められるのであるから、これらの諸事実から考えれば前記付加的な目標が、例え、それが付随的にしろ実質的に十一月一三日のストライキの目標となっていたと認めることは困難である。

これを要するに、分会員等は、十一月一日、形式的にはその目標として経済的目的ないしこれに付随する要求を項目としてかかげたものの、実質的には、日韓条約の批准に反対するため前記ストライキをなしたものであり、また、被申立人等が意を通じたうえ、これを具体的に企画・指導実行させたことは明らかである。

使用者が時の政府の既存の条約の改定・廃棄・新たな条約の締結

等、外交政策、政治問題についてこれを容喙し変更させるが如きは、例えその使用する労働者の要求ないし支援があっても為し得ないこともまた自明の理であるから、労働組合が、単独もしくは特定の政治団体とともに、そのような政治問題に対する一定の政治的見解を前提とし、これに基づき右政治的要求を使用者に対する関係において主主張し、これについてストライキを行なうが如きは、他にそこに使用者との間で団体交渉の方法で解決し得べき経済的要求を付加的に主張しているといなとに拘らず、使用者との間で団体交渉の方法によって妥結し得ない要求をそこに含んでいる限りにおいて、既に許されないとある。

13 順天堂大学病院懲戒解雇事件

東京高裁昭四三・一〇・三〇判決

(判例時報五四六号)

事実

順天堂大学教職員組合は昭和三五年一月一三日から前後一〇回にわたるストライキを行ったが、その際、ストに附随して行われた患者や訪問客等争議の当事者以外の第三者に対して行われた組合員および外部支援労組員による立入阻止行為を違法な争議行為として大学は被控訴人たる委員長、副委員長を懲戒解雇した。両名はこれを不当労働行為として地位保全の仮処分を申請し、原審はこれを許容した。本件判旨は右ピケッティングが正当性の範囲をこえるものとして原判決を取消した。

判旨

一般に労働組合がストライキに当り、その実効を減殺する行為をなすおそれがある者の事業施設への入構を阻止するため、組合の統制下にピケッティングを実施することは、ストライ

キの効果を確保するため必要な手段であつて、争議権の行使として法的に保障されているところである。しかし、ストライキの効果を確保するという目的の故に一切の態様のピケッティングが無制約的に是認されると解すべきではない。まず、人の生命、身体の安全を脅すような行為はピケッティングとしてもこれをなしないことは条理上当然である。さらに、事業施設に入構することが相手方の権利行使もしくは法的利益享受のため不可欠の前提をなす場合あるいは相手方が入構の自由を保有する場合であつて、その者がピケッティング実施中に拘らず事業施設に入構しようとする目的が客観的にみて相当であるときは、争議権の行使も相手方のかかる立場と矛盾しない限度においてのみ許容されるものというべきであり、叙上争議権を有する労働組合と一定の法的立場に立つ相手方の利益調整の見地からすれば、右のような相手方に対するピケッティングは口頭または文書による平和的説得、すなわち、組合の主張その他争議の実情を訴え、事理を説き、相手方をして理性に基く自主的判断と自由な意思によつて事業施設への入構を断念させる態様のものに限られると解すべきである。したがつて、暴力の行使を伴う如きピケッティングを「労働組合の正当な行為」となしえないことは勿論（労働組合法第一条第二項参照）、表面上説得と称するものも、当該事情のもとにおいて実質的には相手方の判断の自由を奪い、自由意思を制圧する効果を生ずる行為あるいは人垣を作ったりスクラムを組んだりして相手方の入構を阻止する行為は許されないと解すべきである。叙上説示した点は争議状態にある病院の労使関係の外にある外来患者その他の第三者に対するピケッティングについても妥当する。

14 住友海上火災保険解雇事件

東京地裁昭四三・一一・一五決定
(判例時報五五五号)

事実

全日本損害保険労働組合は、全国の損害保険事業等に従事する労働者が加入して組織している労働組合で、規約上は個人加入を原則とするが、団体加入も許され、脱退には個人脱退も団体脱退も認められていた。ところが全損保に分裂が起り（9事件事実参照）、ここから脱退した全損保住友海上支部は、残留を表明して独立した組合活動をしている組合員らを除名した。会社と右支部との間にユニオン・ショップ協定が結ばれているため、会社は右組合員らを解雇した。本件ではかかる事情の下での解雇の合法性が争われたが、判旨はこれを否定した。

判旨

支部組合は、一応全損保の下部組織として全損保の統制下におかれてはいたけれども、一面全損保とは別個の独立した法人格を有する労働組合であり、申請人等は支部組合の組合員であると同時に、全損保の組合員でもあるという二重の組合員資格を帯有していたものであるといわなければならない。このように組合員が二重の組合員資格を有するときに、支部組合が本部組合から団体で脱退する旨の決議をした場合、支部組合員は一応その決議に従うべき義務を負担するに至り、脱退手続の完了によつて脱退賛成者については当然に本部組合からの離脱の効果が発生すると共に、脱退反対者がその義務に違反して脱退をしないことが支部組合の統制違反の問題となることは勿論であるけれども、本部組合からの脱退は飽くまで当該組合員の自由に属するものであるというべきである。

から、支部組合の組合員全員を引きさらって、脱退反対者に対してまで常に絶対的に脱退の効果を及ぼし得るものとは解することができない。従って、脱退決議の当初から支部組合に対して全損保よりの脱退に反対し、全損保に対しては全損保に残ることを言明して来た申請人等は、今なお依然として全損保の組合員としての資格を保有しているものと見るべきである。

本件ショップ条項は昭和二五年以来現在まで有効に存続しておつて、申請人等もその適用を受ける範囲に属する者であると共に、申請人等の個別的労働契約の中にもショップ条項による解雇の特約が存在するものといふことができるけれども、ショップ条項を持つ本件労働協約は、支部組合が全損保の統制下にあつた昭和二五年一月一日、全損保の指導の下に初めて締結されたものであり、当時支部組合の組合員は、全員全損保の組合員であつて、本件ショップ協定は支部組合の団結を保護すると共に全損保自体の団結を保護する作用をも営んでいたものであるから、全損保に所属する組合員を本件のショップ条項によつて解雇することは、全然予想していなかつたところであり、本件ショップ条項の趣旨に反するものといふべきところ、本件紛争は支部組合の全損保よりの脱退さわぎの中で発生したものであつて、住友労組が支部組合と同一性を有するということとはできても、申請人等は、今なお引続いて全損保の組合員としての資格を有しているものであつて見れば、以上のような事情を充分了知している筈の被申請人会社が、全損保の組合員である従業員を解雇するために、全損保の一支部の締結したショップ協定を適用することは、本件ショップ条項の本来の趣旨に反し、その目的を逸脱して、申請人等全損保組合員の従業員たる地位を住友労組と被申請

人会社との恣意に委ねることになり、正常なる労使の慣行を蹂躪するものとして、信義則上到底許されないものといわなければならない。

15 国鉄大分鉄道管理局不当労働行為事件

東京地裁昭四三・一二・一八判決

(判例時報五五一号)

事実

昭和三二年頃から国労の中に分裂の萌しが現われたが、国鉄大分鉄道管理局においても、大分地本の集団的脱退によつて多くの組合員が新国労組織に加入した。そのさ中に、国労脱退をしゅんじゅんする組合員に対して、管理局の三助役のなした言動が組合に対する支配介入になるとして公労委に提訴された。三助役は、「心配しないで早く国労への脱退届を書いたほうがよい」とか「自分には局長がついているから自分にたてつく」と損をする」と話しかけたものである。公労委の救済命令に対し、国鉄当局がその取消を求めた行政事件である。本件では、助役等の管理職につき、国鉄が不当労働行為の責任を負うかどうか、当局が局外中立を管理者に通達していたことが免責事由となるかどうか、助役の職務外の行為でも不当労働行為となるかが争われ、判旨はこれを肯定して請求を棄却した。

判旨

不当労働行為のいわゆる支配介入の成否を論ずるときは、それが集団的労働関係における問題であるところから、その場合の主体たる使用者とは、雇主たる使用者のほか使用者の利益を代表する者をも包含し、それらの者につき支配介入行為があつたときは、雇主たる使用者はその責に任ずべきである。

国鉄は助役の行為が組合の内紛に対し、厳正中立を維持せよとの当局の指示に反してなされた場合にも、結果的に団結権を侵害し、もしくはそのおそれのある言動は、それが行為者の認識の下に行われたものである限り、その主観的意図のいかんにかかわらず、すべて不当労働行為に該当し責任を負う。ただ団結権を侵害し、もしくは侵害のおそれのある行為であるか否かは、単に外形的な行為だけでなく、当時における諸般の状況の下において具体的に判断することが必要である。

三助役の行為が私的生活関係において起ったものとしても、団結権の侵害もしくはそのおそれのある行為の労働者の団結権に及ぼす影響は、それが職務上行われようと、職務外において行われようと、その間に何ら法律上の差異を見出し得ない。ただ、それが職務外において行われたような場合には、相手方との特殊な身分関係があるなど特殊な事情があるときに限り、当該行為を全体として支配介入行為とは評価し得ない場合がある。

16 三井美唄労組公選法違反事件

最高裁大法廷昭四三・一二・四判決
(労働判例七四号)

事実

昭和三四年、北海道・美唄市議選に組合の方針に反して立候補しようとした組合員Gの説得にあたった当時の組合委員長、書記長、組織部長、教宣部長、執行委員らが「立候補を辞退しなければ、除名処分することもありうる」と統制処分に付すことをほのめかしたり、選挙後、Gを「一年間の権利停止」処分にした行為が公選法二二五条第三号「選挙の自由妨害罪」にあたるとして

起訴された。

一審、札幌地裁岩見沢支部は、三十六年九月「組合の統制権は立候補の自由に及ばない。Gに対する統制処分の予告、処分は選挙の自由妨害の“威迫”にあたる」として被告ら五人全員に、罰金一—二万円(公民権不停止)の有罪判決を言い渡した。

これに対し、二審札幌高裁は、三十八年三月「立候補の自由は、労働組合の決議などによって拘束されることはない。しかし、団結の維持は、労働組合の生命であり組合が統一候補をたてて政治活動を行なう場合、その方針に反し、団結力を阻害するような組合員に対しても、組合の統制権が全く及ばないとすることは必ずしも正当ではない。Gは、前回の選挙では統一候補の一人として当選しており、今回の選挙でも、統一候補推薦制度に従うことを表明していた、それが、推薦の選にもれると、特段の理由もないのに独自の立場で立候補したもので、これは、組合に対する背信行為である。この場合、統制処分の内容が必要な限度を越えない限り処分は正当で、被告たちの行為は違法性を欠き、犯罪は成立しない」と判示し、一審判決を破棄、全員無罪を言い渡した。そこで、検察側は「二審判決は、立候補の自由を不当に制限するもので憲法二十八条(勤労者の団結権)を不当に拡大解釈したものだ」などの理由で上告した。

最高裁は、全員一致の意見で原判決を破棄、高裁に差戻した。

判旨

労働組合は、その目的を達するために必要な政治活動等を行なうことを妨げられるわけではない。したがって、本件の地方議会議員の選挙にあたり、いわゆる統一候補を決定し、組合を挙げて選挙運動を推進することとし、統一候補以外の組合員で立

候補しようとする組合員に対し、立候補を思いとどまるように勧告または説得することも、その限度においては、組合の政治活動の一環として、許されるところと考えてよい。また、他面において、労働組合が、その団結を維持し、その目的を達成するために、組合員に対し、統制権を有することも、前叙のとおりである。しかし、労働組合が行使し得べき組合員に対する統制権には、当然、一定の限界が存するものといわなければならない。殊に、公職選挙における立候補の自由は、憲法一五条一項の趣旨に照らし、基本的人権の一つとして、憲法の保障する重要な権利であるから、これに対する制約は、特に慎重でなければならず、組合の団結を維持するための統制権の行使に基づく制約であっても、その必要性和立候補の自由の重要性とを比較衡量して、その許否を決すべきであり、その際、政治活動に対する組合の統制権のもつ前叙のごとき性格と立候補の自由の重要性とを十分考慮する必要がある。

統一候補以外の組合員で立候補しようとする者に対し、組合が所期の目的を達成するために、立候補を思いとどまるよう、勧告または説得をすることは、組合としても、当然なし得るところである。しかし、当該組合員に対し、勧告または説得の域を超え、立候補を取りやめることを要求し、これに従わないことを理由に当該組合員を統制違反者として処分するときは、組合の統制権の限界を超えるものとして、違法といわなければならない。

17 東京信用金庫解雇事件

東京地裁昭四三・一二・二二
(労働法律旬報別冊七〇六号)

事実

被告金庫と組合間には、同組合を唯一の交渉団体と認め、正当な理由なくして組合の交渉申入を拒否することができない旨の協約があり、これに従い、従来から労使間に、労働条件その他従業員の利害に関する問題についての事前協議制が協定として存在し、施行されていた。ところが金庫は昭和三五年九月、事務能率向上の一環として、貸付稟議制度の改変を試験的に実施するに当って組合に協議の申入をしなかった。組合はこれを協定違反として団交を申入れたが拒否されたので一月九日全店全日ストに入った。金庫はこれは対抗して全面無期限ロックアウトに出で、組合幹部等一九名を懲戒解雇するとともに各支店に滞留する組合員を実力をもって退去させ、激しい組合員切りくずしを行った。争議は都労委の斡旋で委員長以下六名の解雇を残して妥結したが、そのうち五名が本件解雇を無効として争ったものである。判決は本件争議行為を違法とする被告の主張を却け、原告らの雇用契約上の地位を確認、仮執行宣言によるバックペイを認めた。金庫は控訴して高裁に係争中である。

判旨

被告金庫は、組合の本件争議目的を、ことさらに経営権の侵害を目的とした違法なものであると非難し、本件争議の発端である貸付稟議制度の改変を一方的に行おうとしたことについては、これを要するに、(イ)事前協議制は存在しない、(ロ)たとえ存在するも協議の対象たる事項ではない、(ハ)従来からの組合の金庫に対する非協力的態度からすれば稟議制度につき協議をしなくとも労使間の信義に反しない、と主張する。よって、まずこれらの点につき判断する。

まず、組合と被告金庫との間に、「労働条件その他従業員の利害

に関する問題」につき事前協議協定が存在することはすでに認めたとおりである。貸付稟議制度改変とは稟議書の控えをリコピーにより二部作成すること、その当時は志村、江戸川両支店において試験的に実施することにすぎないとはいえ、それ自体、担当従業員の業務内容に変化を生ずることは否定しえないところであり、さらに、広く従業員の利害にかかわる事項についても事前協議の対象として扱ってきた従来の労使間の経緯に照せば、稟議制度の改変も又、被告金庫と組合との間においては、「労働条件その他従業員の利害に関する問題」に入らないと速断すべきではない。

本件争議は貸付稟議制度の改変問題をその発端とし、被告金庫が、従来から労使間に存在した事前協議制及び公開団交制を否定し、さらに従来行われたことのない賃金カットの実施を明らかにしたことに紛糾の原因があるものと言うべく、組合が協定違反を非難し、団交による事態の解決を求めて、そのために組合活動・争議行為に出たものと解され、その手段・方法の正当性はしばらくおくとしても、その目的自体（個々の行為の具体的目的については再度個別的に考察する必要があるが）は正当なものであったと認められる。

信用金庫が多数の一般顧客や他の金融機関との間に取引関係をもち社会の経済活動において重要な役割を占めているという意味において、公共性、特殊性を有することは明らかである。しかしながら、労働者の団体行動権は、憲法二八条の保障するところであって、これを制限することは出来ないものというべく、当該業態の特殊性の故に、たとえこれを制限することが許される場合があるとしても、特別の立法を必要とするものであることは言うまでもない。被告金庫がその証拠としてあげる信用金庫法八九条、銀行法一八条

の規定は何ら労働者の権利を制約するために設けられた規定ではないし、右規定から反射的に労働者の権利が制約されるとも解し難いし、他に、信用金庫従業員の団体行動権を規制する法律はない。従って、被告が信用金庫であるということから（各企業の業態によって自ずから附随的争議手段の許容の範囲程度の差がありうるということのほか）他の一般企業に対する、より強度の争議権の制約があるとの前提をたて、本件解雇事由を判断することは許されない。

18 千代田丸事件

最高裁第三小法廷昭四三・一二・二四判決
(判例時報五四二号)

事実

昭和三十一年二月、いわゆる「李ライン」内で米軍専用の日韓海底電線が故障した。当時、電電公社は行政協定に基づいて米国政府と電気通信サービス基本契約を結んでおり、米側はこれをもとに同公社に修理を依頼した。公社は長崎港にいた公社所属の千代田丸の船長に出航の業務命令を出し、同船長は三月五日、乗組員に出航の手配を命じた。

ところが、そのころ韓国の李承晩大統領は李ラインを越える日本船の「だ捕・撃沈声明」を出し、組合は公社側と危険手当などについて団体交渉中であった。このため、組合側は組合員に「団交妥結まで出航するな」との指令を出し、同船は予定時刻から二五時間遅れて出航した。これが公企体労働者の争議行為を禁止している公労法一七条に違反するものとして、委員長ら三人が解雇された。なお、千代田丸は予定の修理工事を終えて帰着した。一審の東京地裁は三四年四月、「この事件が起きるまで、公社と組合側では、李ラ

イン内の作業を団交で決定していた。しかし、この事件では、団交成立前に公社側が出航を命じ、しかも生命身体の危険がある場所であるから、このような条件下で出航拒否をしても公労法違反とはならない」と判示した。

二審の東京高裁は三八年六月「この工事は、行政協定などに基づいており、公社の業務に属する。乗組員は団交成立を待つまでもなく、業務に応ずる義務がある。李大統領の声明は漁船が対象であり、千代田丸が任務を果せないほど、当時の朝鮮海域は危険ではない」として公社側を勝訴させた。

最高裁は、上告人らの主張を容れて、原判決を破棄、本件解雇を無効とした。

判旨

原審は、以上のような諸事実を認定しながら、本件当時、敷設船の朝鮮海峡への出航に伴って生ずべき「危険」の評価については、他の海域における場合に比して、気分的に好ましくないと感ずるか、または相対的・主観的にある程度の危険として感ずるのが自然であろうとするにとどまり、上告人ら主張のように、千代田丸乗組員の労働契約上の義務の履行としての出航を阻み、この義務の強制が許されないとする程度の危険が存したものとはいえない、とするのである。

しかしながら、現実に米海軍艦艇による護衛が付されたこと自体、この危険がたんなる想像上のものではないことを端的に物語るものといわなければならない。また、前述のように、従前、朝鮮海峡への出航につき、危険海面手当、壮行会費、超過勤務手当等の支給に関する団体交渉が妥協して後に、敷設船の出航が行なわれたというのも、動乱終結後においてなお、この危険が具体的なものとして当

事者間に意識されていたからにはかならない、というべきであり（労使双方において客観的危険性の解消を知りつつ、あえて不要の支出をしたものとするのは相当でない。）、右危険を評価するにあたって、前記李ラインの一方的設定および撃沈声明等により醸成された、わが国と韓国との間の当時における異常な緊迫状態を度外視することは、許されないといわなければならない。

本件千代田丸の出航についても、米海軍艦艇の護衛が付されることによる安全措置が講ぜられたにせよ、これが必ずしも十全といえないことは、実弾射撃演習との遭遇の例によっても知られうるところであり、かような危険は、労使の双方がいかに万全の配慮をしたとしても、なお避け難い軍事上のものであって、海底線敷設船たる千代田丸乗組員のはんらい予想すべき海上作業に伴う危険の類いではなく、また、その危険の度合いが必ずしも大でないとしても、なお、労働契約の当事者たる千代田丸乗組員において、その意に反して義務の強制を余儀なくされるものとは断じ難いところである。

被上告人公社が千代田丸乗組員に対し本件出航を強制する業務命令を発することは、公社としてはやむをえない事情があったとしても、組合側に対しては、十分の説得力をもつ措置とはいえず、右説示のような事情のもとに上告人らのした前記行為をもって直ちに公共企業体等労働関係法一七条に違反するものと断ずることは、いささか酷に失するものといわなければならない。かりに、右違反があるとしても、その違法性の度合いは、きわめて軽微であったといえるべきである。

19 弘南バス懲戒解雇事件

最高裁三小廷昭四三・一二・二四判決

(判例時報五四六号)

事実

被上告人二名は上告人会社が組合との間に締結した労働協約の平和義務に違反したとして懲戒解雇されたが、平和義務違反の争議行為は懲戒事由たり得ないとしてその無効を主張した。原審たる仙台高裁秋田支部は昭三九・四・一四被上告人の主張を認めたので、会社側上告。最高裁は判旨の理由によって結局、原判決を支持、上告を棄却した。

判旨

懲戒解雇は、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の違反に対し、使用者によって課せられる一種の制裁罰であると解すべきこと、当裁判所の判例とするところである(昭和三八年六月二日第二小法廷判決、参照)。そして、平和義務に違反する争議行為は、その平和義務が労働協約に内在するいわゆる相対的平和義務である場合においても、また、いわゆる絶対的平和義務条項に基づく平和義務である場合においても(ちなみに、上告会社主張の争議妥結協定および細目協定は、紛争解決に関する当事者のたんなる心構えの相互確認の域を出るものではなく、いわゆる絶対的平和義務条項ではありえない)、これに違反する争議行為は、たんなる契約上の債務の不履行であって、これをもって、前記判例にいう企業秩序の侵犯にあたるとすることはできず、また、個々の組合員がかかる争議行為に参加することも、労働契約上の債務不履行にすぎないものと解するのが相当である。

したがって、使用者は、労働者が平和義務に違反する争議行為を

し、またはこれに参加したことを理由として、当該労働者を懲戒処分にしえないものといわなければならない、原審の判断は、右とその理由を異にするところがあるが、けっきょく、正当であって、(上告)論旨は採用できない。

20 花巻バス北上営業所事件

仙台高裁昭四三・一二・二四判決

(労働法律旬報六七八号)

事実

花巻バス労働組合は私鉄総連傘下組合の統一闘争として、昭和三九年一月末ごろより基本給一律四〇〇〇円引上げ、調整額として一一四〇円支給を内容とする要求をかけた会社と団体交渉に入り、その間、地方労働委員会による斡旋案の提示もなされたが、会社の受諾するところとならず、容易に妥結に至らなかった。同年五月二四日および二七日にそれぞれ二四時間ストを行なった。会社側は同月二四日、ストライキ中の北上営業所に、整備部長を指揮者として数名の職制を派遣し、同営業所車庫に格納中のバス約八台を数分のうちに始業点検も行なうことなく搬出して、他の営業所から搬出したバスとともに定期路線の運行にあたらせた。そして同営業所に立入禁止の表示を付したロープを張った。ところで、昭和三六年一〇月改定の会社・組合間の労働協約には、紛争処理に関する条項として、「会社は争議期間中組合員以外の他のいかなる個人又は団体とも労働供給契約をしない。」「会社は業務上の命令その他に依って争議行為を妨害しない。」旨の文言の規定がおかれていた。

本件被告丁は花巻労組北上支部副支部長であったが、昭和三九年

五月二七日午前一時頃立入禁止の同車庫内に入り、格納中のバス三台分のエンジンキーを取外し、自ら保管した。この行為が建造物侵入罪に問われて起訴された。被告は、同日に予定された組合のストに対し、会社側が職制ないし第二組合員を使用してバスを搬出・運行することを危惧してこの争に出たものである。原審（花巻簡裁昭四一・一一・八）はこれを正当な争議行為の範囲を逸脱した不法な行為として有罪の判決をした。本件判旨は、事実関係を詳細に判示した上、被告の営業所立入およびエンジンキー保管戦術に可罰的違法性なしとして原判決を破棄、被告を無罪とした。

判旨

憲法第二八条が保障する労働者の争議権は、憲法第二五条に定めるいわゆる生存権の保障を基本理念とし、労働者に対して人間に値する生活を保障すべきものとする見地に立ち、経済上劣位に立つ労働者に対して実質的自由と平等とを確保するための手段として保障されているものであり（最高裁判所昭和四一年一〇月二六日大法院判決、参照）、その労働争議の態様は、とくに同盟罷業において労働者の集団的な労務提供の拒否を本体とするものであることに疑問の余地がないけれども、その結果として必然的に業務の正常な運営の障害を来すものというべきであり、かつ、労働関係調整法第七条の法意に照せば、労働組合がその主張を貫徹するために又は使用者の行動に対抗して、正常な業務を妨害することに争議行為の本質があると解するのが相当である。

もとより、使用者は、労働組合の争議行為中といえども、労働協約に格別の定めがない限り、合理的と認められる範囲内で操業の自由を有し、労働組合の争議行為に対抗して、操業の継続をはかるための措置をとることができるのであって、労働組合が争議行為とし

て行なう業務妨害行為が正当な争議行為とされる限界は、このような使用者と労働組合の相互の対抗関係において、争議行為の目的、経緯及び態様、使用者に対する侵害の程度等に照らし、社会通念に従ってこれを定めるべきものと解すべきであり、たとえば、使用者の操業継続により、業務の障害を本質とする労働組合の争議行為が全く実効を欠くものとなるときは、憲法第二八条の法意にかんがみ、社会通念上許される限度において、労働組合は、争議行為の実効性を確保するため、使用者の操業継続に対する対抗手段もとることができると解するのが相当である（なお最高裁判所昭和三一年二月二日第三小法院判決参照）。

昭和三九年五月当時において会社には花巻バス労働組合に所属しない第二組合員が約四〇名あったことが認められ、組合の争議行為中にいわゆる職制あるいは第二組合員により車庫内に格納中のバスの搬出及び定期路線の運行がなされるままに委せるときは、会社の正常な業務を妨害することを本質とする組合の争議行為は全くその実効性を失い、憲法第二八条が争議権を保障した趣旨を没却するに至るものといわなければならない。

憲法二八条の法意及び争議行為の本質にかんがみ、認定した事実関係に徴して、被告人の北上営業所表口からの立入行為を考察すると、右行為は、右立入りに先立ち、被告人が、同車庫内に格納中のバスのエンジンキーを保管しようという目的を有していなかったとした場合はもちろん、かりに右目的を有していたとしても、刑法一三〇条前段にいわゆる「故ナク建造物ニ侵入」したことにあたるとするだけの可罰的違法性を有するものと断定することはできない。

21 秋北バス就業規則改正無効確認請求事件

最高裁大法廷昭四三・一二・二五判決

(判例時報五四二号)

事実

会社は昭和三二年四月一日、それまで施行されていた就業規則五七条の「従業員は満五〇歳をもって停年とする。停年に達したるものは辞令をもって解職する。但し停年に達したるものでも、業務上の必要ある場合、会社は本人の人格、健康及び能力等を勘案し詮衡の上臨時又は嘱託として新に採用することがある」という規定の本文を「従業員は満五〇歳を以て停年とする。主任以上の職にあるものは満五五歳を以て停年とする。停年に達したるものは退職とする」と改正・変更した(但書は実質上改正なし)。そして同年の二五日、従業員Yほか一名に対して、すでに満五五歳の停年に達していることを理由に、同年五月二五日付で退職を命ずる旨解雇の通知をした。Yらは、雇傭関係存在確認等を求めて提訴。

一審秋田地裁は、「使用者が一方的に変更できる就業規則は、既存の労働契約とくらべて、労働者に不利益に変更される場合は、労働者の同意がなければならない」として、Yの主張を認めた(昭三七・四・一六)。

これに対し、二審仙台高裁秋田支部は、「就業規則は、使用者が経営権に基づいて自由に制定、変更できる。従業員の同意は必要でない」と一審判決を破棄した(昭三九・一〇・二六)。就業規則の法的性質については、学説上論議のあるところであるが、最高裁大法廷は多数意見としていわゆる法規説に立って上告を棄却した。横田、大隅、色川各裁判官は契約説に立ち反対意見を述べた。

判旨

元来、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」(労働基準法二条一項)が、多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一的かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている(民法九二条参照)ものといふことができる。

そして、労働基準法は、右のような実態を前提として、後見的監督的立場に立って、就業規則に関する規制と監督に関する定めをしているのである。これらの定めはいずれも、社会的規範たるにとどまらず、法的規範として拘束力を有するに至っている就業規則の実態に鑑み、その内容を合理的なものとするために必要な監督的規制にはかならない。このように、就業規則の合理性を保障するための措置を講じておればこそ、同法は、さらに進んで、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」ことを明らかにし(九三条)、就業規則のいわゆる直律的効力まで肯認しているのである。

右に説示したように、就業規則は、当該事業場内での社会的規範たるにとどまらず、法的規範としての性質を認められるに至っているものと解すべきであるから、当該事業場の労働者は、就業規則の

存在および内容を現実に知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受けるものというべきである。

22 静岡県教職員超勤手当請求事件

東京高裁昭四四・二・一三判決
(労働判例七三号)

事実

被控訴人Kら二一九名は、静岡県下の各県立学校に勤務する教職員である。被控訴人らの勤務する各学校では、校長が学校の運営を適正に実施する目的のもとに、職員会議が定例もしくは必要のつど月一、二回から四、五回ぐらい校長の指示に基づき開催されていた。この職員会議は法規上の制度として各学校に設置すべきものとはされていないが、学校教育の特殊性に基づき、各学校ごとに戦前から自然発生的に生まれた制度であった。この会議では、校長が教育委員会の指示事項や校長会の結果必要な事項を伝達したり、校長の教育方針を理解徹底させる等のことが行なわれた。また、学校の教育方針、教育活動の問題、生徒の懲戒、入・退学者の決定、学期末成績の評価、文化・体育祭等の行事や、PTAに関する事項についてまで、学校運営の全般の問題についても審議されていた。

このため、職員会議は勤務時間の午後五時までに審議が終了しない場合は、そのまま勤務時間後も続行したり、また学校によっては勤務を要しない土曜日の午後開催されたりしていたが、この時間外勤務に対し、超過手当は支給されていなかった。そこで、被控訴人らは、県を相手として、昭和三四年六月から三六年五月までの二年

間、職員会議のため時間外勤務したときの超過勤務手当を労働基準法どおり支払うよう訴求した。静岡地裁は「教師は奉仕者であるとともに労働者であり、労働基準法は適用される」としてこれを認容した。

これに対し、県は、(一)地方教育公務員には労働基準法は適用されないし、一般公務員と同様な取扱いで時間外勤務手当を支給する旨の規定はない。(二)職員会議は、慣行によって運営され、続行、打切りは出席者の意向によって決定されているので、校長が午後五時以降も同席していたというだけでは時間外勤務命令を出したことはない。また校長には超勤の命令権限が与えられていない、等を理由として控訴した。

判旨は、教職員会議も職務の範囲に入るとし、またこれが「使用者」としての校長の指示に基くものとして時間外手当の請求を容認した。

判旨

学校教育法第五条または同法第七六条によって本件各学校に準用される同法第二八条第四項は、教諭の職務として、「教諭は児童の教育を掌る。」と定めているところ、右認定の事実によれば、教職員が職員会議に参加することはこれによって、校務を掌理する学校長（同法第二八条第三項、第五一条、第七六条参照）の教育方針を知り、またその教育方針に各自の意思を反映させ、かくして学校教育の向上をはかり学校全体として教育が一貫してかつ円滑に行われる作用を有するものであるということができるから、それへの参加は「児童（生徒）の教育」のために欠くべからざるものであるというべく、かような職員会議が勤務中に行われた場合はもちろんのこと、これを超えて正規の勤務時間以外の時間に行われ

た場合であっても、被控訴人ら教職員がこれに参加することはその教職員の職務の範囲に属する。

校長は、各学校内における最高管理権者として、「校務を掌り、所属職員を監督する」権限を有する（学校教育法第二八条第二項、第五条、第七六条参照）から、上司として所属教職員に対して労務管理事務を行うものであるというべく、この理は時間外勤務命令に関し、静岡県においては、入試事務に限ってはあがあるが、校長に該命令を出す権限を認められていたことから明らかといわなければならない。そして、職員会議が校長の招集、主宰にかかるものであつて、その職員会議への参加は、教職員の職務であり、かつ、教職員は法律上校長に権限があると否とを問わず、事実上上司である校長の指示命令に従わざるをえない立場にあることを思えば、校長の本件指示には事実上の拘束力を認めるべく、右指示に従つて職員会議に参加した被控訴人らは、その間校長の指揮命令下にあつて自由にその時間を処分しえない状態におかれたものといわざるをえないのである。これに反する控訴人の主張は採用しがたい。したがつて、労働時間を規制して労働者の福祉をはかることを意図している労働基準法第四章の諸規定は、本件においては校長を名宛人としなければその実効をおさめえない訳で、これを法律的にいえば、校長は、同法第一〇条にいう「使用者」としての立場に立つものである。その「使用者」としての校長の指示にもとづいて、正規の勤務時間外に職務としての職員会議が行われた以上、組織法上校長に右指示の権限がなかったとしても、雇用主たる控訴人は、職員会議への出席という時間外勤務に対し所定の割増賃金を支払わなければならないと解する。

23 日本ナショナル金銭登録機懲戒解雇事件

東京高裁昭四四・三・三判決
(判例時報五四八号)

事実

組合支部委員長たる申請人が、昼休み時間中事業場内の食堂で従業員にアカハタ号外を配布したところ、控訴人会社はこれを「社員は事業場内において政治活動をしてはならない」旨の就業規則に違反するとして懲戒解雇した。原審の東京地裁は、政治活動は「労働組合の正当な行為」と認められないとし、さらに、事業場内の政治活動はたとえ休憩時間中に行われたものでも、これによつ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うるから就業規則による制限は許されるとして懲戒解雇を有効と認めた。本件はこれを取り消して原告の請求を容認した。

判旨

本件のように事業場内における従業員の政治活動についてみると、事業場内という限定がある点で政治活動一般とは趣を異にするけれども、官公庁等と異り性質上政治的中立を要請されることのない一般の企業体においては、企業経営が支障なく行なわれるかぎり、前項の基準に準拠する制限は考えられない。しかしこれを全く無制限に放任するときは、時に経営秩序が乱され、企業活動に支障が生ずることがありうるから、かようなびん乱や支障、換言すれば就業の規律、能率を妨げるものにかぎつては、事業場内の政治活動を禁止する合理的理由があるといえる。そして政治活動は往々にして対立的契機を包蔵し、激情的色彩を帯び勝ちなものであるといえるけれども、単に抽象的にそのようなおそれがあるとの一事をもつて事業場内における政治活動を禁止することはでき

ず、それが禁止されうるのは、現実かつ具体的に経営秩序びん乱等の結果を招来する行為に限定されなければならない。例えば労働時間中の政治活動（この場合は労働契約の不履行が生ずるから当然である。）が喧噪であつたり心身に拘束を及ぼしたりして他の労働者の就業に悪影響を与えるもの、顧客が出入する店頭におけるもの、その他具体的状況下で前記のような結果を招来するもの等である。

24 徳島職安団交事件

徳島地裁昭四四・三・二〇判決
（労働法律旬報七〇五号）

事実

昭和三八年七月八日公布の職業安定法および緊急失業対策法の一部を改正する法律により、従来の失対事業については、その事業の適正な運営を図るため、事業主体においてあらたに運営管理規程を定めること（緊急失業対策法第一条）、さらには、失対労働者に支払う賃金についても、同一地域における類似の作業に従事する労働者に支払われる賃金を考慮して地域別に、作業の内容に応じて定めること（同法第二〇条の二）などの改正が行なわれ、同年一〇月一日から施行された。労働省では、右改正に伴ないその実効を期するため、職業安定所において、従来、一ないし数日単位で、しかも各作業現場ごとに失対労働者の就労紹介をしていたのを、「事業主体が自主的に失対労働者の能力を考へて適切に就労配置を行ない且つ作業内容、能率等に応じ適正な賃金支払を行なうことができるようにし、事業主体にとっては同一人を継続して雇入れる利便、失対労働者にとっては同一作業現場へ直行して就労できる利便、職業安定所にとっては職業紹介業務を簡素化できる利便を図

る」という理由により、爾今、一カ月単位で（長期紹介）、しかも事業主体（県市）ごとに（一括紹介）紹介する方法に切替えることとした。

徳島公共職業安定所にあつては、通達に従い、同年四月一日から一括紹介の方法を採ることとし、三月三十一日、四月一日の二回にわたつて四月分の就労紹介を行なう旨分会組合員らに通告した。ところが県土木事務所からは、失対事業関係の担当職員が不足で受入態勢ができないとして従来どおりの紹介を希望され、三月末頃に至つても一括紹介受入の了承を得られなかったため、右両日にわたる紹介は、名目的には一括紹介とするが、実質的には従来どおり現場ごとに紹介する方式を採ることとしていた。全日自労の組合では、当日紹介を受けるため長時間にわたり待機しており、また職安側に紹介方を要求してあつたものであるから、あくまで紹介を受けるべきであると主張して職安所長に団交を求め、紛糾が続いた。本件はこの過程で、全日自労の三名の被告が、暴力行為等処罰ニ関スル法律違反および公務執行妨害罪に問われたものである。判旨は結局、被告らを有罪としたが、全日自労の職安に対する団交権を認めた。

判旨

失対労働者がその属する自労を通じて公共職業安定所に対して団体交渉を行なうことができるか否かは、それが就労斡旋機関にすぎず雇傭関係の主体でないだけに問題であるが、そもそも公共職業安定所は、一般的に求職者に対して職業紹介をする義務があり（職業安定法第十九条）、しかも、緊急失業対策法の立法趣旨からみて、失対労働者たる一定の適格を有する失業者に対しては、他に就労斡旋ができない限り、これを失対事業に就労紹介することを義務的な任務とされているものというべきである。そして、失対

事業に就労するためには公共職業安定所の紹介を受けることが不可欠の要件とされておるので（緊急失業対策法一〇条）、失対労務者にとつては、その紹介の有無が就職、失職につながり、反面、公共職業安定所からいえば、それは雇入れ解雇を意味することになるわけである。しかも、公共職業安定所長は、労働行政上の一機関として、失対事業の事業主体に対しかなり強度の監督者的な権限も有しているところである（緊急失業対策法第一七条、第一八条、第二三条等）。

のみならず、昭和三八年七月八日公布の職業安定法及び緊急失業対策法の一部を改正する法律が、同年一〇月一日から施行されるに伴ない、労働省通達により、同年一月から、一カ月単位の（長期）紹介が、同三九年四月一日から、事業主体ごとに（一括）紹介する方法に切換えられるとともに、同三九年四月一日以降失対労務者に支払う賃金が作業区分、応能区分に分類された新賃金月額表によって定められることになったのであるが、この方法は、それまでの方法に比して、職業安定所（長）に対し、失対労務者の事業主体ごとの集团的・継続的労働関係における労働条件についてより強く直接に決定を下す権限を与えることになったものといえよう。いいかえると、右のような新たな方法が実施される場合における職業安定所（長）と失対労務者の関係は、それまでの方法による時期のように、ただ「使用者对被用者でない」から労働法上何ら交渉の場を有しないものと律し切ることができなくなったのである。

以上のような諸点から考えると、公共職業安定所（長）は、失対事業に関しては、単なる就労斡旋機関たるに止まらず、むしろ、失対労務者との関係で一般企業における使用者と実質的に異ならない立場にあるとみるべきであるから、失対労務者の就労紹介の問題に

ついては、憲法第二八条、労働組合法第一条第二項の保障を準用すべく、要するに、この点に関し、失対労務者は自労を通じて公共職業安定所と団体交渉をなし得るものと解するのが相当である。

25 公務員共闘坐りこみ事件

東京地裁四四・三・二四判決
（労働法律旬報七〇四号）

事実

被告は、昭和四一年一〇月一日行われた人事院勧告完全実施を要求する公務員共闘の第八次統一行動の際、約六百人のデモ隊を指揮して東京霞が関の大蔵省前で、都公安委員会の許可条件に違反して約十分間のすわり込みを指揮したとして、都公安条件違反に問われた。

判旨

被告人らの本件集団示威行進は、いうまでもなく憲法によって保障される表現の自由の行使にはかならず、それが、形式的に集団運動の許可に付された条件に違反したということの理由で直ちに犯罪行為に該当し、あるいは、適法性を具備するに至るものといえる筋合いのものでないことは明らかである。

また憲法上保障された自由権の行使を制限するためには、警察権の行使は自由権の行使によって惹起される社会的不利益とその行使を制限される権利の性質、内容とが比較考量されるべきである。

人事院の俸給表の改訂に関する勧告は、例年のようにその実施時期が遅らされ、その点において人事院勧告が完全には労働基本権制限の代償措置とはなり得なかったのである。

本件当時の昭和四一年においても事情は同一であり、その完全実施をかちとろうとする気運が公務員共闘会議に起ることは当然とい

つていいであろう。労働基本権に大きい制限を受ける公務員がその代償としての人事院勧告の完全実施を要求することは、充分肯定できるところであり、その要求は手段を誤らない限り正当でもある。

本件集団示威行進は、人事院勧告の完全実施を主目的としてかかげたものであって、公務員として正当な要求活動である。また、その行進の途中、総理府前で警察官の過剰な規制行為にあり、これでは組合員の志気にも影響し、第八次統一行動自体の目的達成もおぼつかなくなる虞れがあるとして、本件坐り込みにあった経過からみると、その坐り込みも右正当な目的をもつ集団示威行進と不可分一体の関係に立つ行為とみられ、その坐り込みによる交通阻害は殆んど皆無にひとしかったなどの点から考えると、被告人らの本件行為は、その目的において正当であり、手段において相当であったものといふことができるし、また、被告人らに右のような事情のもとにおいて大蔵省前の短時間の坐り込み以外の方法によって、その時点における集団意思の表明をおこなうことを要求することは酷に過ぎるものというべく、結局被告人らの本件行為は社会的秩序に反するものとはいえず、社会的に相当な行為として違法性が阻却され、罪とならない。

26 都教組勤評闘争事件

最高裁大法廷昭四四・四・二判決
(判例時報五五〇号)

事実

昭和三三年四月、都教委の勤評実施決定に反対する都教組が一斉休暇闘争を行なった際、当時の長谷川都教組委員長ら七人が、地方公務員法六一条四項(あおり行為)に違反したとし

て起訴された。

一審の東京地裁では(一)公務員の争議行為を全面一律に禁止し、その違反について刑事罰を科すのは憲法二八条(労働基本権の保障)同一八条(強制労働の禁止)に違反するか、(二)争議指令の指示、伝達、参加への強調などが六一条四項の「あおり行為」に当たるか、(三)一斉休暇の正当性——の三点で争われ、結局、違憲の点は判決では否定されたが「あおり行為」ではないとする弁護側の主張がいれられ、被告らは無罪となった。

二審の東京高裁は、一転して弁護側の主張を全面的に否定「公務員は国民全体の奉仕者」という観点に立って検察側の「争議行為全面禁止説」をいれ、有罪を言渡した。

先に、全通中郵事件判決(昭四一・一〇・二六)において、最高裁大法廷は、公共企業体等の職員の労働基本権について画期的な判断を示したが、公務員のそれについて果していかなる判断が示されるか注目されたところである。大法廷多数意見は、右中郵判決をふまえ、(一)公務員も憲法二八条にいう勤労者として労働基本権の保障を受けること、(二)地公法三七条、六一条四号も直ちに憲法違反とはいえないこと、(三)地方公務員の争議行為およびそのあおりでも違法性の弱いものについては刑事罰を適用しえない、と判示して被告らの無罪を宣告した。

判旨

一、公務員の労働基本権

当裁判所は、さきに、昭和四一年一〇月二六日の判決(全通中郵事件)で「憲法二八条の労働基本権は、たんに私企業の労働者だけについて保障されるのではなく、公共企業体の職員はもとよりのこと、国家公務員や地方公務員も、憲法二八条にいう勤労者には

かならない以上、原則的には、その保障を受けるべきものである」と判示したが、右の基本的立場は、本件の判断にあたっても、当然の前提として維持すべきものと考ええる。

二、地公法三七条、六一条四号の解釈

地方公務員の行為が地公法三七条の禁止する争議行為に該当する違法な行為と解される場合であっても、それが直ちに刑事罰をもつてのぞむ違法性につながるものでないことは、同法六一条四号が地方公務員の争議行為そのものを処罰の対象とすることなく、もっぱら争議行為のあり行為等、特定の行為のみを処罰の対象としていることからいって明らかである。右規定による処罰は、争議行為自体が違法性の強いものであることを前提とする。

つぎに、争議行為の違法性の強弱に程度の差があるように、あり行為等にも、違法性の程度には強弱さまざまのものがある。これらのニュアンスを一切否定して一律あり行為等を刑事罰をもってのぞむ違法性があると断定することは許されない。ことに、争議行為そのものを処罰の対象とすることなく、あり行為等にかぎって処罰すべきものとしている規定の趣旨からいっても、争議行為に通常随伴して行われる行為のごときは、処罰の対象とされるべきものではない。

三、本件における具体的判断

本件の一せい休暇闘争は、その職務の停廃が次代の国民の教育上に障害をもたらすものとして、違法性を否定できないとしても、被告人らの組合幹部としての指令の配布等の行為は、組合員の争議行為に通常随伴する行為にあたり、懲戒処分ないし民事上の責任を追及されることはともかく、刑事罰をもつてのぞむ違法性を欠くもの

である。したがって、これを有罪とした原判決は法令の解釈を誤っているから、これを破棄し、被告人らに無罪の宣告をする。

反対意見

法律は、争議行為自体には刑罰を科することなく、争議行為の原動力となり、これを誘発、指導、助成する、いわゆる扇動者に対して刑事制裁を科し、もつて違法な争議行為禁止の実を挙げようとしているのである。

かくのごとく、集団行動による違法行為について、その原動力となった扇動行為等の違法性を重視することは十分合理性がある。法律は、「あり」行為について何らの限定を設けていないから、「あり」の概念を、強度の違法性を帯びるものに限定したり、または「あり」の対象となった争議行為が違法性の強いものに限定するがごとき多数意見の解釈は、ことさらに法の明文に反する一種の立法であり、法解釈の域を逸脱したものといわざるを得ない。

27 全司法安保事件

最高裁大法廷昭四四・四・二判決
(判例時報五五〇号)

事実

坂根被告ら八名は、全司法仙台支部が昭和三五年六月四日、日米安保条約改定反対のため仙台高裁構内で集会を開き、裁判所職員の登庁をはばむピケを張った際、これを共謀したり、参加を呼びかけ、退去要求に応じなかったとして国公法違反、住居侵入罪容疑で起訴された。

被告のなかに仙台地裁職員がいたため一審は福島地裁で開かれ、同地裁は三八年三月「被告らの行為はありに当る。安保条約は司法審査の対象外」として坂根被告ら五人に有罪、三人に無罪を言渡

した。

検察、弁護双方が控訴。二審仙台高裁は四一年三月、六人に有罪、二人に無罪の判決。二人の無罪は確定したが、被告六人が上告（二人はその後取下げ）検察側も四人について上告した。

本判決は、前記都教組事件と同じ日に言渡されたが、大法廷多数意見（六裁判官）は、(一)国公法九八条五項、一一〇条一項一七号の合憲性、(二)国家公務員の争議行為の可罰性、(三)新安保条約の合憲性、(四)本件職場大会の違法性等について判断し、結局、原判決を支持、上告を棄却した。

判旨

一、国公法九八条五項、一一〇条一項一七号の規定は、それが文字どおりに、すべての国家公務員の一切の争議行為を禁止し、これに対するあおり行為等をすべて処罰する趣旨と解すべきものとすれば、公務員の労働基本権保障の趣旨に反し、必要やむをえない限度をこえて争議行為を禁止し、かつ、必要最少限度にとどめなければならないとの要請を無視して刑罰の対象としているものとして、違憲の疑いがあるが、法律の規定は、可能なかぎり、憲法の問題に即し、これと調和しうるよう合理的に解釈されるべきものであり、このように限定的に解釈するかぎり、これらの規定は、憲法二八条、前文、一一條、九七條、一八條に違反しない。

二、本件職場大会は、裁判所職員による争議だが、新安保条約反対という政治的目的のために争議行為を行うときは、争議行為の正当な範囲を逸脱するものとして許されるべきではなく、かつ、それが短時間で、また、かりに暴力等を伴わないものとしても、裁判事務に従事する裁判所職員の職務の停廃をきたし、国民生活に重大な障害をもたらすおそれのあるものであって、かような争議行為は、

違法性の強いものといわなければならない。

そして、被告人らのうち、裁判所職員でなく、かつまた、裁判所職員の団体に関係もない第三者である坂根、千葉、手塚の行為は、裁判所職員の行う争議行為に通常随伴するものと認められないことは明らかである。また、阿部は裁判所職員であるが、第三者である坂根らと共に謀してあおり行為を行なったものであるから、同行の行為も争議行為に通常随伴する行為とは認められず、同被告人らの本件行為に国公法一一〇条一項一七号を適用した原判決は、結局正当である。

28 日本工営懲戒解雇事件

東京地裁昭四四・四・三〇判決

(判例時報五五六号)

事実

申請人は、技術コンサルタント、電気、土木工事の請負および電気機器の製作を目的とする被申請会社の技師であったが、昭和四〇年五月南ベトナム国電力庁のサービス業務遂行のためサイゴンに出張を命ぜられ、赴任した。業務が完了したので、帰国許可願を提出したが、会社業務の都合としてサイゴン事務所に転勤を発令された。その頃、ベトナムのテロ行為などが続発したためベトナム勤務を危険と感じ、同年六月下旬会社の許可なく帰国した。会社は、同人の右無許可帰国が、就業規則中職務上の指示命令に不当に従わず、職場の秩序を紊したとの懲戒規定に該当するとして同人を懲戒解雇した。

これに対して、申請人は、右解雇を、不当労働行為または解雇権の濫用として争い、本件地位保全の仮処分申請に及んだ。判旨は、

人命の危険を考慮して申請を許容した。

判旨

被申請人の南ベトナムにおける業務は、その特殊性から、多少の危険を伴うものであるところ、申請人在勤中、雨季に入って、ベトコンとアメリカ軍、南ベトナム政府軍との間に戦闘が激化し、サイゴン地区においてもベトコンによるテロ行為が続発し、又、同四〇年四月三日被申請人サイゴン事務所の通訳がベトコンに連行され、同月一五日には被申請人ファンラン建築事務所において被申請人の下請であるブルトローザがベトコンに破壊され、同月二八日被申請人社員三名がベトコンに連行され、同五月一八日から同六月一二日にかけて被申請人社員三名が測量中ベトコンから敵対行動を受けたことなどがあり、さらに申請人のサイゴン宿舎は近くに南ベトナムの兵営、アメリカ軍将校宿舎などがあって、ベトコンのテロ行為の目標にされるおそれを感じられ、又申請人の業務遂行に際しての保護態勢も必ずしも十分なものともいわれず、右諸情勢の下で申請人は南ベトナム勤務の危険は深まったものと感じ、本国に妻子をおき単身赴任しており、かねて妻は病身であったので、万一の場合に具えて転勤の発令を機に一時帰国し、身辺の整理をする必要性を痛感した。そこで、申請人は右転勤命令を受けたので、身辺の整理をする必要性があるとして一時帰国願をなした。被申請人サイゴン事務所長も前記申請人の一時帰国願を相当と認め、同月八日付で被申請人に対し申請人の業務が一段落したこと、出張期間は通算一〇ヶ月になり、又、同年八月には同事務所の他の社員二名も帰国し、不在となる点から申請人をその際早急に帰国させるよう上申していた。(被申請人においては前記認定のとおり海外出張者の帰国については海外事務所長の意見を尊重するのが通常であった。)

申請人の第一回帰国許可願は、同年五月二六日サイゴン事務所長に対して提出されたところ、翌二七日に東京都所在の被申請人本社に受け付けられ、同日中に右許可願の却下と申請人のサイゴン事務所転勤通知が川口市所在の被申請人技術研究所の所長を含め、社内の決済を経て、同日中にサイゴン事務所あて発信されるなど極めて迅速に処理されているにもかかわらず、前記のとおり申請人が六月七日、再度、被申請人に対し一時帰国願を提出したところ、六月二三日までにその回答がなかった。

以上の次第で、申請人は前記のとおり被申請人の回答をまたずにかねて被申請人が申請人に交付していた復路航空券を使用し、被申請人の転勤命令に応ずることを前提にして、一時帰国に及んだものである。

以上の各事実を総合すると、申請人の右無許可帰国は、それ自体、被申請人の就業規則の懲戒解雇事由に該当しているものと一応認められるが、申請人の右無許可帰国は、前記の諸事情の下に、それは、被申請人が申請人の一時帰国願について、相当の期間内に許否を決しなかったことから速かな身辺の整理の必要を痛感してやむなく行ったもので、いささか、早まりすぎたとの感がないでもないが、被申請人が申請人に対しただちに懲戒解雇の意思表示をしたことは、右処分までの間、前記の帰国以外に責められるべきものなない申請人に対する処分としては社会通念上酷に失し解雇権の濫用として無効である。

29 東急機関工業女子定年制事件

東京地裁昭四四・七・一判決
(朝日新聞他昭四四・七・二)

事実

原告は東急機関工業の前身である東急くろがね工業にパートタイマーとして雇用され、その後本採用となり同社の倒産による更生計画によって東急機関工業が出来てからは本社人事係、蒲田工場工務係を経て同工場原価係で働いていた。

昭和四一年五月、組合の要求で賃金の一律上昇方式をとっていた会社が「補助的な「軽雑作業」に従事している女子に一律にベースアップするのは経営合理化の妨げになる」として、女子従業員の三十歳定年制を打ち出し、組合もこれを了承、労働協定として同年三月にさかのぼり成立した。このため該当する原告ら女子従業員八人は、一年間猶予後の四二年三月、退職させられた。そこで原告は「同じ「軽雑作業」をしている男子従業員は男性であるというだけで五十五歳定年、逆に女子は職種にかかわらず、すべて三十歳定年というこの協定は、憲法一四條(法の下の平等)、労働基準法三條(均等待遇)、同四條(男女同一賃金の原則)、民法九〇條(公序良俗)に違反し無効」として復職を求めて仮処分申請した。判旨は、原告の主張を容認した。

判旨

本件の定年制は男子に比べ女子があまりにも低く、また女子だから企業貢献度が少ないとは限らないから差別を正当づける特別の事情があるとはいえず著しく不合理で、公序良俗に反し無効である。

差別の正当な理由があるかどうかは企業形態、業務内容、勤務能

力、労働契約などから判断するしかないが、女子の職種にも技能、熟練を必要とするものがある。

原告の仕事だった給与計算業務は経験も必要だし、責任も大きく事務職の中級職務に当たる。それなのに会社は女性の仕事をすべて「軽雑職種」としており、これは職務分類の常識に反している。仮に会社の主張通りとしても、女性を生産能率の低い職種に配置したのは会社であり、他の職種への配置がえも考えず、職種を理由に男性と差別した定年制を設けたのは、信義則に反する。

本件の定年制は労働協定によるもので一方的な押しつけではないが、採用の際から女子を「軽雑作業」に従事させることに合意があったわけでもない。したがって経営が苦しいからといって「軽雑作業」を理由に女子を男子と差別するのは信義則に反する。

30 日本生命事件

大阪地裁昭四四・七・一〇判決
(朝日新聞昭四四・七・一〇)

事実

原告は、昭和三〇年三月、日本生命に入社、四〇年四月から大阪・茨木支社の奉仕係長をしていたが四二年四月一日付で、九州の宮崎支社への転勤を命じられた。ところで、原告の妻も同社の大阪本店に勤務していたが、転勤命令の出た当時、三歳と一歳の女兒二人をかかえていた。そこで原告はこの転勤命令は、事実上、妻が退職するか、夫婦が別居するかの、二者択一をせまるもの、と抗議したが、受入れられなかった。このため、原告は、同年五月一二日、大阪地裁に地位保全の仮処分命令を申請したが、会社側は同七月転勤命令に応じないことを理由に原告を解雇した。

二年余の審理を通じて原告は一、この転勤命令は、活発な組合活動をしてきたことに対する不利益処分である、二、やっと二人の幼児を公立保育所に預けられるよう話が決ったばかりだが、転勤先では、これが不可能である、三、別居するにしても別居手当も支給されない、四、同社には内勤職場だけで八千人の女子従業員がいるが、こうした転勤によって事実上「結婚退職」の慣習を確立しようとするもので、憲法二七条一項の「労働の権利」を実質的に奪うものである。家庭生活の上で精神的、肉体的、経済的に多大の苦痛をもたらし一方的な転勤命令は違法、不当であり、解雇は無効だと主張。

一方、会社側は、一、九州の出身である原告に九州へ行ってもらうのは会社の業務向上のためである、二、宮崎の保育所は、二、三カ月待てば入所でき、現地での共働きも可能だ、と反論、あくまで転勤は会社の業務の必要によるもので、思想信条などとは関係ない、と反論した。

判旨

労働の場所は労働者の生活と不可分であり、重要な労働条件である。したがって転勤は労働契約の内容変更であり、

この命令の効力を争う訴えは適法である。この転勤は夫婦が別居するか、妻が退職する以外に受入れられず、きわめて苦痛と生活上の不利益を与えるものである。会社は、九州出身の原告に九州へ行ってもらう方法がよいというが、九州出身でない人が九州に勤務している例も同社には多い。こうした点を考えあわせると、茨木支社の勤務をわずか二年で変更するのは原告の組合活動上、きわめて不利益であり、転勤は組合活動を制約しようとの意図がうかがえ、労働組合法七条の不当労働行為に当る。したがって本件転勤命令は無効

であり、これに基づく解雇も無効である。

〔その他〕

177 全国一般労働組合（全国一般）10万4345

1955年7月25日結成

役員（1968年8月2日・第16回大会改選）

委員長 大門義雄（本部），副委員長 森下貞雄（兵庫）松田藤松（新潟），書記長 佐野明（本部）

178 全国一般労働組合同盟（一般同盟）

9万5985

1966年2月27日結成 「一般同盟」月刊

役員（1968年2月24日・第3回大会改選）

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），書記長 佐藤伝（本部）

179 全国農業協同組合労働組合連合会

（全農協労連）

6万9945

1956年3月18日結成 「全農協労連」月刊

役員（1968年6月2日・第15回大会改選）

委員長 飯塚和夫（津久井農協労），副委員長 福井尚（京都単協労）橋本毅一（富山県連労）秋山清市（茨城県連労）平野伸吾（全販労），書記長 幸健一郎（北農労）

180 全国生協労働組合連合会（生協労連）

公称6000

1968年9月8日結成

役員（1968年9月8日・結成大会選出）

委員長 宇草吉政（灘神戸生協），副委員長 谷川宏（日協連）笠原寅一（群馬労生協）森藤緑郎（同志社大生協），書記長 長谷川侃（本部）

1954年11月18日結成

役員 (1968年9月2日・第22回大会改選)

委員長 峯松伸年 (恩給局), 副委員長 石徹
白彰男 (恩給局) 荻野綾香 (恩給局), 書記長
渡辺晃 (恩給局)

166 人事院職員組合 (人職) 300

1948年12月11日結成 「人職ウィークリー」週刊

役員 (1968年6月27日・第26回大会改選)

委員長 (未定), 副委員 (未定), 書記長 橋野
国夫 (給与局)

167 経済企画庁職員労働組合 (経企労)

280

1948年1月17日結成 「せんく」月刊

役員 (1968年11月19日・第21回大会改選)

委員長 錦織昌博 (開発), 副委員長 林田憲
寿 (調査), 書記長 小林茂 (調査)

168 地方公務員関係労働組合共闘会議

(地公労)

公称151万8000

1951年10月2日結成

役員 (1968年9月21日・第9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組合)

自治労, 日教組, 都市交通, 全水道, 日高教13
県派, 都労連

169 全日本自治団体労働組合 (自治労)

83万6090

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 (1968年8月27日・第17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)

170 全日本水道労働組合 (全水道) 2万8561

1961年3月1日結成 「全水道」旬刊

役員 (1968年9月15日・第10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)

171 東京都労働組合連合会 (都労連)

公称11万5600

1946年6月8日結成 「都労連新聞」月刊

役員 (1968年7月29日・第23回大会改選)

委員長 中川達男 (都職労), 副委員長 北村
重雄 (東交) 長尾文吉 (都職労) 藤山幸男 (都
教組) 大江栄四郎 (東交) 瀬名波武 (東水労)

橋本章男 (高教組) 椋川一朗 (大学), 書記長
関口淳司 (都教組)

172 政府関係特殊法人労働組合協議会

(政労協)

2万8352

1960年11月2日結成 「政労協」半月刊

役員 (1968年9月6日・第20回臨時大会改選)

議長 滝沢幸一 (全基労), 副議長 佐々木孝
(農林年金労) 内田徹 (国金労), 事務局長
山田秋美 (農機労)

加盟組合 (43組合)

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, 水資労, 東開労,
住公労, 農公労, 動燃労, 農機労, 育英労, 愛
水労, 理研労, ジェトロ労組, 森公労, 保険労,
海技協労, 情セン労, 石鉱労, 八新労, DS (大
阪) 労, 国競労, 退共労, 雑セン労, 農林年金
労, アジ研労, 全基労, 日航製労, 発明協会
労, 私学労, 日消労, 学援労, プラ検労, 学友
労, KBS労組, 国生研職労, 海広労, 消費者
労, 地域開発労

173 社会保険診療報酬支払基金労働組合

(基金労組)

公称3900

1964年5月1日結成 「うずしお」月刊

役員 (1968年10月1日・第6回大会改選)

委員長 岸伊知郎 (茨城), 副委員長 上口制
(神奈川) 羽藤一 (大阪), 書記長 永井宏 (東
京)

174 海外移住事業団労働組合

(海外移住労)

300

1963年9月24日結成 「アミーゴ」旬刊

役員 (1968年5月12日・第5回大会改選)

委員長 今村忠雄 (本部), 副委員長 浜川金
仁 (横浜移住), 書記長 斎藤良夫 (本部)

175 全駐留軍労働組合 (全駐労) 2万5320

1946年9月1日結成 「全駐労」半月刊

役員 (1968年7月14日・第23回大会改選)

委員長 市川誠 (埼玉), 副委員長 及川陽 (長
崎) 作田徳松 (東京), 書記長 坂西栄蔵 (神
奈川)

176 沖縄官公庁労働組合 (沖縄官公労)

公称8150

1958年11月1日結成 「沖縄官公労」旬刊

役員 (1968年10月16日・第13回大会改選)

委員長 仲吉良新 (法務), 副委員長 東若実
秋 (農林), 書記長 平良清安 (通産)

149 全財務労働組合（全財務） 4957
1954年10月28日結成 「全財新聞」旬刊
役員（1968年8月11日・第16回大会改選）
委員長 百田清（福岡），副委員長 戸祭忠男（高松），書記長 寺本倫夫（大阪）

150 全国税関労働組合（全税関） 996
1947年11月2日結成 「全税関」旬刊
役員（1968年7月21日・第31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）

151 大蔵省職員組合（大蔵職組） 1815
1945年10月31日結成 「大蔵」不定期
役員（1968年6月14日・第39回大会改選）
委員長 岩淵幸男（証券），副委員長 門前博文（国際）升岡博（理財），事務局長 榊原竜男（銀行）

152 全農林労働組合（全農林） 5万0613
1958年8月24日結成 「農林新聞」週刊
役員（1968年8月2日・第11回大会改選）
委員長 渡会俊誉（千葉），副委員長 曾我浩侑（北海道），書記長 江田虎臣（熊本）

153 全建設省労働組合（全建労） 1万2172
1949年7月9日結成 「全建労」旬刊
役員（1968年8月27日・第22回大会改選）
委員長 本条嘉久雄（近畿），副委員長 大河原基典（関東），書記長 君島孟雄（東京）

154 全労働省労働組合（全労働） 1万9732
1958年7月27日結成 「週刊全労働」週刊
役員（1968年7月19日・第11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）

155 全司法労働組合（全司法） 1万2564
1947年1月25日結成 「全司法新聞」週刊
役員（1968年7月28日・第24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 石井清（東京）

156 全商工労働組合（全商工） 1万0791
1948年9月1日結成 「全商工新聞」旬刊
役員（1968年8月22日・第32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）安田隆（関東信越），書記長 岩田肇（本省）

157 全法務労働組合（全法務） 8292
1947年12月1日結成 「全法務新聞」月刊
役員（1968年7月22日・第23回大会改選）
委員長 鎌谷稔徳（東京），副委員長 高橋知

信（東京）中村洋（千葉），書記長 池谷純良（東京）

158 全北海道開発局労働組合（全開発） 1万1050

1951年8月23日結成 「全開発」旬刊
役員（1968年11月5日・第39回中央委員会改選）
委員長 渡辺実（留萌），副委員長 金野雄二郎（釧路）柏木正博（稚内），書記長 相原敬用（函館）

159 全運輸省労働組合（全運輸） 6352

1962年6月26日結成 「全運輸」旬刊
役員（1968年9月5日・第7回大会改選）
委員長 天野和治（中国），副委員長 津田昌宏（本省），書記長 白石陽一（東京航空局）

160 運輸省全港湾建設労働組合（全港建） 4177

1949年7月9日結成 「全港建」旬刊
役員（1968年9月1日・第22回大会改選）
委員長 樋口緑（博多港），書記長 木村一男（小倉港）

161 全厚生職員労働組合（全厚生） 3509

1946年4月21日結成 「全厚生」旬刊
役員（1968年8月26日・第30回大会改選）
委員長 近藤久（予防衛生研究所），副委員長 宇都宮貞夫（本部），書記長 大倉修二（社会保险庁）

162 全電波労働組合（全電波） 2326

1951年3月16日結成 「全電波」旬刊
役員（1968年7月17日・第21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）

163 文部職員労働組合（文部職組） 1580

1946年10月30日結成 「文労」不定期
役員（1968年10月19日・第24回大会改選）
委員長 原田拓（文化財美術工芸課），副委員長 飯沢省三（ユネスコ科学課），書記長 浅子修二（指導課）

164 会計検査院職員労働組合（会検労） 1050

1946年4月結成 「会検労」不定期
役員（1968年2月・第23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）

165 総理府恩給局職員組合（恩給職組） 400

〔公務〕

139 全日本官公職労働協議会（全官公）

公称16万4000

1954年9月4日結成 「全官公」旬刊

役員（1968年10月5日・第10回大会改選）

議長 菅原栄悦（本部），副議長 牧村誠司（全郵政）中沢保二（国税労組）山田保夫（日林労）芝田信治（統計労組），事務局長 秋山条二（全郵政）

加盟組合（21組合）

鉄労，全郵政，新教組，国税労組，日林労，関信税連，名連協，東北国税，新自治労九州ブロック，道国税連，統計労組，神戸税関，横浜税関，八代市職組，名古屋税関，大阪税関，熊本市職，公営交通労，移住労，電電新労，一の宮町職

140 公共企業体等労働組合協議会

（公労協）

公称92万0000

1953年10月28日結成

役員（1968年10月30日・第1回拡大共闘委改選）

代表幹事 臼井亨（国労）外山彦一（全通）及川一夫（全電通），事務局長 目黒今朝次郎（動力車）

加盟組合（9組合）

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

141 全林野労働組合（全林野） 6万3777

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（1968年7月31日・第19回大会改選）

委員長 田村武（旭川），副委員長 谷沿嘉瑞（四国），書記長 伊藤嘉太郎（秋田）

142 日本国有林労働組合（日林労） 9300

1959年12月5日結成 「日林労新聞」旬刊

役員（1968年7月29日・第10回大会改選）

委員長 熊井一夫（本庁），副委員長 山田保夫（本庁），書記長 植田千古（本庁）

143 全造幣労働組合（全造幣） 1804

1946年1月22日結成 「全造幣」不定期

役員（1968年10月9日・第17回大会改選）

委員長 西田栄一（大阪），副委員長 畑中進（大阪）広瀬猛（東京），書記長 小林秀男（広島）

144 公務員労働組合共闘会議

（公務員共闘）

公称171万0000

1960年2月29日結成

役員（1968年8月20日・幹事会改選）

議長 笹川運平（日教組），副議長 曾我浩信（全農林）丸山康雄（自治労），事務局長 西堀弥左衛門（国労）

加盟組合

国公関係労組24組合，地公関係労組6組合，全駐労，（オブザーバー加盟）政労協，日高教14県派，全医労，国共病組，沖縄官公労

145 日本国家公務員労働組合共闘会議

（国公共闘）

公称15万0000

1955年3月結成 「国公労新聞」月刊，「国公労調査時報」月刊

役員（1968年10月27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）天野和治（全運輸）川島威（全商工）宇都宮貞夫（全厚生），事務局長 高橋久雄（全労働）

加盟組合（17組合）

全労働，全司法，全建労，全商工，全法務，全運輸，全気象，全港建，日教組大学部，全厚生，全電波，全国税，文部職組，総理府労連，全行管，全税関，人職（オブザーバー加盟）全医労，国共病組，虎館労組

146 大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）

公称5万7000

1965年8月16日結成 「大蔵新聞」不定期

役員（1968年12月22日・第4回拡大幹事会改選）

議長 佐藤惟恭（全専売），副議長 浜田嘉男（全印刷）岩渕幸男（大蔵職組）百田清（国税中国）小林桂吉（大蔵職組）飯島清信（国税中国），事務局長 榊原竜男（大蔵職組）

加盟組合（7組合）

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

147 全国税労働組合（全国税） 2160

1950年1月25日結成 「全国税」旬刊

役員（1968年8月26日・第24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）

148 国税労働組合（国税労組） 1万0477

1959年8月8日結成「国税労組」半月刊

役員（1968年9月29日・第12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）佐野敬二（東京国税局），書記長 清水睦雄（東京国税局）

役員 (1968年2月29日・第24回特別大会改選)
委員長 矢野勇 (徳島), 副委員長 津田侑儀
(島根), 佐藤正一 (福島), 書記長 山本弘之
(栃木)

128 日本教職員連合会 (日教連) 1万7451
1966年11月3日結成 「日教連教育新聞」旬刊
役員 (1968年3月10日・中央委改選)

委員長 前原範三 (栃教協), 副委員長 溝渕
喜好 (高教連) 渡辺豊次 (佐教連) 石岡正義 (広
教協), 書記長 森田昭憲 (徳教団)

129 新教職員組合連合 (新教組) 公称1万7000
1968年7月27日結成 「新教組教育新聞」月刊
役員 (1968年7月27日・結成大会選出)
委員長 土田寛 (京都), 副委員長 佐伯実 (山
口), 書記長 井上忠夫 (山口)

〔医療〕

130 日本医療労働組合協議会 (日本医労協)
6万5646
1957年8月31日結成 「医療労働者」旬刊, 「医
療労働」月刊

役員 (1968年8月2日・第14回大会改選)
議長 岩崎清作 (全医労), 副議長 鳥元一之
(京都) 塩治一彦 (全日赤), 事務局長 宇田
川次保 (東京)

加盟組合 (7組合ほか)

全医労, 全日赤, 全厚従, 健保労連, 全労災,
国共病組, 全専売東京病院, その他25都道府県
医労協

〔商業〕

131 全国商業労働組合協議会 (全商協)
公称31万6000
1953年8月1日結成 「全商協ニュース」半月刊
役員 (1968年10月30日・第5回拡大幹事会改選)

議長 斎藤才治 (全外連), 副議長 荒木英雄
(全相銀連) 長芳弘 (全損保), 事務局長 里
見健二郎 (明治商事)

加盟組合 (8組合)

全外連, 全生保, 全損保, 全相銀連, 全海連,
全倉運, 明治商事, 全百連, (オブザーバー加盟)
全商業

132 全日本百貨店労働組合連合会
(全百連) 公称200
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 (全商業)
**133 全国百貨店労働組合海外事情研究協
議会 (DILA)** 公称7万0641

1965年2月4日結成 「DILAニュース」月刊
役員世話役労組制

134 全国ホテル労働組合連絡会議
(ホテル労組連絡会議) 公称8700

1965年8月11日結成

役員 (1967年3月21日改選)

議長 土肥勝太郎 (ホテル労連・1968年9月補
充), 副議長 柳生賢一 (オリエンタル) 志村
光祥 (ホテル労連), 事務局長 石井巖 (ホテ
ル労連)

加盟組合

ホテル労連, その他9組合, (オブザーバー加
盟) 日食労組

135 全日本ホテル労働組合連合会
(ホテル労連) 6376

1948年3月28日結成

役員 (1968年9月27日・第20回大会改選)

委員長 土肥勝太郎 (銀座東急), 副委員長
佐々木吉郎 (帝国) 志村光祥 (第一) 渡辺哲夫
(ニューグランド) 賀屋晋 (京都国際), 書記
長 石井巖 (本部)

136 観光産業労働組合連絡会議
(観光労連) 公称1万5000

1966年2月19日結成 「観光労連」隔月刊

役員 (1968年8月23日・第3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 北岡孝義 (日本交通公社)

137 全国商社労働組合連合会 (全商社)
4万3921

1964年8月16日結成 「全商社」月刊

役員 (1968年8月18日・第5回大会改選)

議長 石野善夫 (日綿), 副議長 榎原茂也 (岩
井) 騰部俊一郎 (ユアサ) 塩田長英 (住商) 小
菅洋行 (伊藤忠), 事務局長 西尾陽 (稲畑)

138 全日本商業労働組合 (全商業) 公称2800
1967年7月23日 「全商業」月刊

役員 (1968年8月25日・第2回大会改選)

委員長 山崎正彦 (大阪), 副委員長 山田清
(京都) 津村厚生 (岩手), 書記長 寺内国彦
(東京)

115 全日本海員組合（海員） 14万6348
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（1968年10月28日・第27回大会改選）
組合長 南波佐間豊（本部）, 副組合長 中山唯男（本部） 関井久（本部）

116 全日本海運港湾労働組合協議会
（港湾労協） 公称5万0000
1968年12月14日結成 「港湾労協情報」不定期
役員（1968年12月14日・結成大会選出）
議長 兼田富太郎（全港湾）, 副議長 林虔次（全海連） 石井敏（日検労） 植草秀夫（海事検定）, 事務局長 吉岡徳次（全港湾）
加盟組合（6組合）
全港湾, 全海連, 全倉運, 日検労, 海事検定, 検定新日本

117 港湾労働組合中央共闘会議
（港湾共闘） 公称105万0000
1959年10月28日結成
役員（1968年11月15日・定例幹事会改選）
議長 兼田富太郎（全港湾）, 副議長 津田昌宏（全運輸） 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

118 全日本港湾労働組合（全港湾） 2万8214
1946年7月27日結成 「港湾労働」半月刊
役員（1968年9月12日・第23回大会改選）
委員長 兼田富太郎（本部）, 副委員長 吉岡徳次（本部）, 書記長 三上八郎（本部）

119 全国港湾労働組合同盟準備会
（港湾同盟） 1234
1950年7月7日結成
役員（1968年9月20日・第19回大会改選）
委員長 久恒定雄（本部）, 副委員長 宮内長志（曳船） 水野五郎（栗林運輸） 伊藤二三夫（東急サービス） 小住利雄（新和運輸） 藤代輝男（高瀬運輸） 熊木正雄（相愛交通）, 書記長 久恒定雄（本部）

120 日本港湾労働組合連合会（日港労連）
1万0361
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 大賀建（横

浜） 吉岡浩（神戸） 本間芳夫（東京）, 書記長（1968年7月23日補選） 橋爪明信（横浜）

121 全日本倉庫運輸労働組合同盟
（全倉運） 7907
1949年9月10日結成 「全倉運」半月刊
役員（1968年8月10日・第21回大会改選）
委員長 清水実（住友）, 副委員長 川田金造（住友） 松家昌（三菱） 山川孝（三井） 沢田忠司（川西）, 書記長 桑原清（東洋埠頭）

122 日本交通公社労働組合（交通公社労組）
8826
1946年2月25日結成 「くみあいニュース」旬刊
役員（1968年7月5日・第23回大会改選）
委員長 松村勝剛（本部）, 副委員長 小竹直隆（本部） 北岡孝義（本部）, 書記長 保坂直志（本部）

123 鉄道弘済会労働組合（鉄弘労） 2万3729
1947年9月25日結成 「スクラム」月刊
役員（1968年9月28日・第21回大会改選）
委員長 金子幸雄（東京）, 副委員長 丸山弘（東京）, 書記長 藤田暉二（中国）

124 民間航空労働組合連絡会（民航労連）
5376
1962年12月結成 「民航労連ニュース」週刊
役員（1968年9月8日・第5回大会改選）
議長 藤田隆司（日本航空）, 副議長 永吉賢二（AF） 菊池富士夫（伊藤忠整備労）, 事務局長 岡本棟守（全日空）

〔教育〕

125 日本教職員組合（日教組） 54万7311
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）
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 榎枝元文（岡山）

126 日本高等学校教職員組合
（日高教13県派） 3万7473
1956年5月10日結成 「日高教情報」旬刊
役員（1968年2月28日・第26回特別大会改選）
委員長 小森秀三（北海道）, 副委員長 川端磊三（和歌山）, 書記長 五味省七（長野）

127 日本高等学校教職員組合
（日高教14県派） 2万5418
1956年5月10日結成 「日高教ニュース」旬刊

市交通, 全自交, 全港湾, 鉄弘労, 全自運, 全運輸, 国鉄共済労, 自運労, 運輸労連 (オプザーバー加盟) 交通公社労組, 日航

102 国鉄労働組合 (国鉄労組) 27万5615
1947年6月5日結成 「国鉄新聞」週刊, 「月刊こくろう」月刊, 「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 (金沢局運輸部), 副委員長 中川新一 (池田機関区) 藤井忠雄 (岡山駅), 書記長 臼井亨 (宇都宮駅)

103 国鉄動力車労働組合 (動力車労組)
6万1650

1951年5月23日結成 「動力車新聞」週刊
役員 (1968年6月1日・第20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)

104 鉄道労働組合 (鉄労) 7万3004
1968年10月20日結成 「鉄労新聞」週刊

役員 (1968年10月20日・結成大会選出)
組合長 渡辺由司 (新潟), 副組合長 谷村孝一 (金沢) 辻本滋敬 (大阪), 書記長 坂東正一 (四国)

105 国鉄共済労働組合 (国鉄共済) 公称3087
1954年6月19日結成 「ひろば」半月刊

役員 (1968年7月29日・第15回大会改選)
委員長 梶井信 (仙台), 副委員長 島原政春 (広島), 書記長 深井恵一 (秋田)

106 日本私鉄労働組合総連合会 (私鉄総連)
25万3259

1947年1月10日結成 「私鉄新聞」旬刊
役員 (1968年7月27日・第32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) 力徳脩 (西鉄), 書記長 吉岡一雄 (京帝)

107 全国交通運輸労働組合総連合
(交通労連) 8万4940

1964年11月9日結成 「交通労連」月刊
役員 (1968年11月13日・第5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 竹中春吉 (本部)

108 日本都市交通労働組合連合会
(都市交通) 6万6237

1947年1月26日結成 「都市交通」旬刊
役員 (1968年7月24日・第26回大会改選)
委員長 宮原厚 (横浜), 副委員長 鈴木健次

郎 (東京), 書記長 鈴木富司 (川崎)

109 全日本運輸産業労働組合連合会
(運輸労連) 公称10万5000

1968年11月13日結成
役員 (1968年11月13日・結成大会選出)
委員長 伊部真 (全日通), 副委員長 中川義和 (東貨労) 千原正彦 (東武通運) 村田義次 (東信運輸), 書記長 前島東海夫 (全日通)

加盟組合
全日通, その他225組合

110 全日通労働組合 (全日通) 6万9489
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 (関西), 副委員長 中川豊 (中国) 大塚茂 (関東), 書記長 鈴木正清 (四国)

111 全国自動車運輸労働組合 (全自運)
1万4409

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 (1968年9月20日・第26回大会改選)
委員長 引間博愛 (神田), 副委員長 今福吉永 (上信トラック) 遠藤希一 (大一トラック) 臼中敏樹 (脇田運輸) 小坂利一 (石川定期), 事務局長 簗智政幸 (静岡運輸)

112 全国自動車交通労働組合連合会
(全自交) 5万8577

1947年9月14日結成 「全自交」不定期
役員 (1968年10月24日・第24回大会改選)
委員長 伊坪福雄 (東京), 副委員長 長谷川清 (東京) 緑川松雄 (東京) 三浦利男 (神奈川), 書記長 金良清一 (東京)

113 新産別運転者労働組合 (新運転)
4200

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 (本部), 副委員長 志沢恒 (本部), 書記長 飛田正一 (本部)

114 全日本海運労働組合連合会 (全海連)
8588

1947年1月10日結成 「全海連」月刊
役員 (1968年11月3日・第31回大会改選)
委員長 林虔次 (ジャパンライン), 副委員長 植松英明 (日本郵船) 柳田紘一 (商船三井) 宮坂和夫 (マースクライン) 斎藤輝男 (昭和郵船), 書記長 三田和雄 (書記局)

役員（1968年8月22日・第26回大会改選）
委員長 田辺準之助（本部），副委員長 北川
休（東邦）菅野章（第一）川口幸夫（日本），
書記長 中村季生（明治）

91 全国生命保険外務労働組合連合会
（全外連） 公称20万7700

1949年2月17日結成 「全外連」月刊

役員（1968年8月9日・第24回大会改選）
委員長 斎藤才治（千代田），副委員長 氏田
博（東邦）繁田幹（第一）北口幹雄（大同），
書記長 西山政雄（第一）

92 全日本損害保険労働組合（全損保）
2万1843

1949年11月5日結成 「全損保」旬刊，「損保調
査時報」隔月刊

役員（1968年9月20日・第25回大会改選）
委員長 磯野静男（日産），副委員長 渥美武
夫（日動）長芳弘（日新）福田耕治（千代田），
書記長 小西恭禎（大成）

93 損害保険労働組合連合会（損保労連）
1万2743

1967年2月15日結成 「損保労連」旬刊

役員（1968年9月20日・第3回大会改選）
委員長 緒方彪（東京），副委員長 浜田実（安
田）蓮尾裕二（興亜），書記長 山本亮（興亜）

94 全国証券労働組合協議会（全証労協）
公称2000

1955年2月20日結成

役員（1968年11月4日・第15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 田口清治（大証）

〔電気産業〕

95 全日本電力労働組合協議会（全電力）
公称5800

1965年10月27日結成

役員（1968年11月3日・第4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（4組合ほか）

電産，全九電，全北電，九電検針労，ほかに個
人加盟

96 日本電気産業労働組合（電産） 1395
1947年5月7日結成 「電産中国」旬刊

役員（1968年10月26日・第23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）

97 全九州電力労働組合（全九電） 3745
1958年10月5日結成 「全九電」旬刊

役員（1968年7月29日・第11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）

98 全国電力労働組合連合会（電労連）
12万8363

1954年5月26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），副会長 稲垣武臣（関
西），事務局長 角田良（東北）

99 全国電力検針集金労働組合連絡会議
（全国電力検集労連） 9748

1966年2月4日結成

役員（1968年2月5日・第5回総会改選）
議長 田崎以兄（東電常備），事務局長 中村
安男（東電常備）

〔交通運輸業〕

100 全日本交通運輸労働組合協議会
（全交運） 公称110万0000

1947年7月9日結成 「全交運情報」月刊

役員（1968年10月14日・第25回委員会改選）
議長 伊部真（全日通），副議長 力徳脩（私
鉄総連）後藤重夫（動労）鈴木健次郎（都市交
通）伊坪福雄（全自交）吉岡徳次（全港湾）丸
山弘（弘済会）保坂直志（観光労連），事務局長
遠藤崇（国労）

加盟組合（15組合）

国鉄労組，動力車労組，私鉄総連，海員，全日
通，都市交通，全自交，全港湾，鉄弘労，観光
労連，全自運，全海連，全運輸，自運労，運輸
労連（オブザーバー加盟）日通

101 交通運輸労働組合共闘会議
（交運共闘） 公称89万9000

1962年10月2日結成 「交運共闘」旬刊

役員（1968年10月25日・第1回幹事会改選）
議長 伊部真（全日通），副議長 中川新一（国
労）力徳脩（私鉄総連）中川豊（全日通）目黒
今朝次郎（動労）鈴木健次郎（都市交通），事
務局長 遠藤崇（国労）

加盟組合（13組合）

国鉄労組，動力車労組，私鉄総連，全日通，都

委員長 中村一（鹿児島），副委員長 三好弘
（香川）宮武信弘（福岡），事務局長 鈴岡教
宏（広島）

79 全国木材産業労働組合（全木労）
1万1961

1959年7月26日結成 「全木労」週刊
役員（1968年7月21日・第10回大会改選）
委員長 新川末蔵（愛知），副委員長 中右三
重（大阪）秋元勇（東京），書記長 長尾悦豊
（本部）

〔金融業〕

80 全国金融労働組合共闘会議
（金融共闘） 公称5万4000

1961年11月10日結成 「金融のなかま」旬刊
役員（1968年11月現在）
議長 磯野静男（全損保），副議長 鈴木豊治
（全信労）石野英美（全相銀連），事務局長
平田貞治郎（地銀連）

加盟組合（9組合）
全損保，全相銀連，全信労，全労金，地銀連，
全証労協，外銀連，日本信託，東京信用保証協
会（オブザーバー加盟）全信連，公庫労協，安
田生命月掛労組，農林中金従組，全信保労連

81 全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）
公称15万9000

1957年5月25日結成
役員（1968年5月17日・第12回総会改選）
議長 村上芳輝（市銀連），副議長 薮田安晴
（全信連），事務局長 神崎敏夫（市銀連）

加盟組合（4組合）
市銀連，地銀連，外銀連，全信連

82 市中銀行従業員組合連合会（市銀連）
14万0548

1956年7月28日結成 「市銀連ニュース」半月刊
役員（1968年5月16日・第13回大会改選）
委員長 村上芳輝（勧銀），副委員長 神崎敏
夫（富士）増井靖正（第一），事務局長 大橋
健治（三和）

83 全国地方銀行従業員組合連合会
（地銀連） 公称2300

1956年7月28日結成 「地銀連」半月間
役員（1968年9月27日・第15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）

84 外国銀行従業員組合連合会（外銀連）

公称1100

1956年8月31日結成 「外銀連」月刊
役員（1967年12月17日・第19回大会改選）
委員長 小田原秀継（クワスト・ナショナルシ
ティ），副委員長 成舞春雄（オランダ）藤田
靖幸（ホンコン）川崎丈司（チェース・マンハ
ッタン），書記長 井上尚直（本部）

85 全国相互銀行従業員組合連合会
（全相銀連） 1万1700

1953年8月9日結成 「全相銀連」半月刊
役員（1968年9月9日・第19回大会改選）
委員長 石野英美（北洋），副委員長 佐藤友
久（静岡），書記長 荒木英雄（長崎）

86 全日本相互銀行労働組合連合会議
（相銀労連） 7770

1967年8月28日結成 「相銀労連」隔月刊
役員（1968年8月28日・第2回大会改選）
議長 小池順文（東京），副議長 浜島武（大
生）太田晋之輔（愛媛），事務局長 柴田重弘
（中央）

87 全国信託銀行従業員組合連合会
（全信連） 1万5291

1957年12月21日結成 「信託のなかま」不定期
役員（1968年9月4日・第1回中央委改選）
議長 今村耕二（三菱），副議長 菊地康夫（三
井）板崎敬之（住友），書記長 薮田安晴（三
菱）

**88 全国信用金庫信用組合労働組合連合
会（全信労）** 8988

1954年11月20日結成 「全信労」不定期
役員（1968年9月25日・第13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）

89 全国生命保険労働組合総連合会
（生保総連） 公称26万4000

1951年11月1日結成 「生保総連」年4回
役員（1968年8月27日・第18回大会改選）
委員長 田辺準之助（全生保），副委員長 斎藤
才治（全外連）北川休（全生保）川口幸夫（全
生保），書記長 西山政雄（全外連）

加盟組合（2組合）
全外連，全生保

90 全国生命保険労働組合連合会
（全生保） 公称5万6000

1946年6月4日結成

加盟組合（63組合）

全電通，電済労，国際電電，ほか60組合

66 全国電気通信労働組合（全電通）

23万2519

1950年9月29日結成 「全電通」週刊，月刊「全電通」月刊

役員（1968年8月7日・第21回大会改選）

委員長 酒井喜芳（静岡），副委員長 片山甚市（大阪電信），書記長 及川一夫（宮城）

67 日本電信電話新労働組合（電電新労）

188

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）

68 国際電信電話労働組合（国際電電）

3350

1953年4月1日結成 「国際電電」月刊

役員（1968年7月26日・第25回大会改選）

委員長 山田克巳（大阪電報），副委員長 西清（東京電信），書記長 山田武男（東京回線統制）

69 全国電気通信共済会労働組合（電済労）

8844

1954年6月26日結成 「電済労」月刊

役員（1968年7月30日・第15回大会改選）

委員長 森山富雄（北海道），副委員長 田中顯哲（九州），書記長 平戸良治（北陸）

〔建設業〕

70 全日本建設産業労働組合協議会

（建設労協）

公称30万9000

1956年11月20日結成

役員（1968年5月11日・第8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組合）

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

71 全国建設労働組合総連合（全建総連）

21万9553

1960年11月24日結成 「全建総連」旬刊

役員（1968年10月21日・第9回大会改選）

委員長 多田義治（東京），副委員長 浅田源三

郎（京都）立川一馬（広島）坂本貞雄（東京），

書記長 唐沢平治（東京）

72 日本建設産業職員労働組合協議会

（日建協）

3万7869

1954年12月12日結成 「日建協ニュース」半月刊

役員（1968年8月23日・第26回大会改選）

議長 広田貞治（藤田），副議長 板倉一雄（大林）佐藤真（間）東条久（戸田）望月輝夫（清水），事務局長 渡辺勝巳（安藤）

73 全国建設職能組合同盟（全建同盟）

1万2009

1947年6月27日結成

役員（1968年5月20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）杳沢養助（江東建築），事務局長 富所富平（本部）

74 日本建設組合連合労働会議

（建設連合）

4万5552

1961年6月8日結成 「建設連合新聞」半月刊

役員（1968年11月12日・第8回大会改選）

議長 内田孫平（静岡建設），書記長 捧輝明（東建連）

75 全日本電気工事労働組合連合会

（日電工）

2万5555

1967年1月31日結成 「日電工」旬刊

役員（1968年9月21日・第2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）

76 全日本自由労働組合（全日自労）

15万3068

1947年6月30日結成 「じかたび」週刊

役員（1968年8月30日・第26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）

77 全国民主自由労働組合（全民労）

1万7563

1955年10月22日結成 「全民労」月刊

役員（1968年5月28日・第15回大会改選）

委員長 池田勝吾（北海道），副委員長 新田仁臣（福岡），書記長 馬場大静（東京）

78 全国自由労働組合連合会（全国自労）

1万9745

1966年9月24日結成 「全国自労」月刊

役員（1968年9月23日・第3回大会改選）

(マスコミ共闘) 公称10万0000

1963年11月9日結成
 役員(1968年12月14日・第6回総会改選)
 議長 上田哲(日放労), 副議長 竹村富弥(民放労連) 檜橋国武(出版労協) 間島三樹夫(映演総連) 高橋武(全印総連) 穴倉靖(新聞労連) 荒川恒行(広告労協), 事務局長 隅井孝雄(民放労連)

加盟組合(8組合)
 新聞労連, 全印総連, 民放労連, 日放労, 映演総連, 出版労協, 日活労組, 関東広告労協(オブザーバー加盟) 紙パ労連, 全電波

54 全国映画演劇労働組合 (全映演) 3194
 1947年5月7日結成
 役員(1968年10月10日・第25回大会改選)
 委員長 小坂弘治(東宝劇場), 副委員長 金山晃(テアトル鎌倉) 小島亢(東宝中央), 事務局長 増尾一海(テアトル鶴見)

55 映画演劇労働組合総連合 (映演総連) 4743
 1952年3月25日結成 「総連ニュース」不定期
 役員(1968年10月17日・第17回大会改選)
 議長 飯泉芳雄(松竹), 副議長 植田泰治(全東映) 間島三樹夫(舞芸), 事務局長 原田由一(短篇)

56 全印刷局労働組合 (全印刷) 7404
 1947年4月1日結成 「全印刷」旬刊
 役員(1968年8月9日・第33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)

57 全国印刷出版産業労働組合総連合会 (全印総連) 1万8730
 1953年4月25日結成 「全印総連」月刊, 「全印総連調査部報」不定期
 役員(1968年7月15日・第16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)

58 日本出版労働組合協議会 (出版労協) 9295
 1958年3月15日結成 「出版労協」隔週刊
 役員(1968年9月29日・第17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)

59 日本新聞労働組合連合 (新聞労連)

3万8057
 1950年6月30日結成 「新聞労連」旬刊
 役員(1968年7月31日・第31回大会改選)
 委員長 穴倉靖(毎日), 副委員長 坂井定雄(共同) 鈴木守信(朝日・大阪), 書記長 小島明将(日経)

60 日本放送労働組合 (日放労) 1万3326
 1948年3月2日結成 「日放労」週刊
 役員(1968年10月9日・第48回大会改選)
 委員長 上田哲(放送), 副委員長 信垣昭(技術) 田中寛之(放送), 書記長 江口芳夫(中部)

61 日本民間放送労働組合連合会 (民放労連) 1万1723
 1953年7月12日結成 「民放労連」半月刊
 役員(1968年8月11日・第25回大会改選)
 委員長 竹村富弥(北海道放送), 副委員長 諫山修(東京放送) 隅井孝雄(日本テレビ) 中森謹重(大阪放送) 西山清雄(朝日放送), 書記長 石川一彦(日本テレビ)

[通信業]

62 全通信労働組合 (全通) 23万9600
 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)

63 日本郵便逓送労働組合 (日通) 4189
 1945年12月15日結成 「日通労働」月刊
 役員(1968年9月17日・第27回大会改選)
 委員長 塚田豊(横浜), 書記長 片山登(神戸)

64 全日本郵政労働組合 (全郵政) 3万2571
 1965年10月17日結成 「全郵政新聞」旬刊
 役員(1968年6月8日・第4回大会改選)
 委員長 松島孝道(大阪), 副委員長 牧村誠司(東京), 書記長 福井秀政(大阪)

65 電気通信産業労働組合共闘 (電通共闘) 25万2430
 1962年10月8日結成 「電通共闘」月刊
 役員(1968年7月20日・第8回評議員会改選)
 議長 酒井喜芳(全電通), 副議長 森山富雄(電済労) 山田克巳(国際電電) 梅本五郎(協和電設), 事務局長 高柳孝(全電通)

委員長 相本春次（日石），副委員長 広川一夫（昭石）内田亨（大協），書記長 藤森謙三（日蠟）

41 全国瓦斯労働組合連合会（全国ガス）
1万9403

1946年7月2日結成 「全国ガス労働」旬刊
役員（1968年8月29日・第24回大会改選）
委員長 江隈朔男（東京），副委員長 坂口欽一（東邦）春木茂雄（北海道），書記長 斎藤晃（東京）

42 全日本硝子製壺労働組合（全硝労）
7665

1953年6月10日結成 「全硝労」月刊
役員（1968年10月4日・第17回大会改選）
委員長 小野勤（日硝労連），副委員長 長屋昭夫（広島），書記長 金城幸雄（大和）

43 全国セメント労働組合連合会
（全国セメント） 2万8348

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）

44 全国窯業労働組合連合会（全窯連）
4万0777

1949年4月27日結成 「ぜんようれん」月刊
役員（1968年9月26日・第20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）

45 全国砥石産業労働組合連絡協議会
（全砥労協） 5855

1962年10月13日結成
役員（1968年10月29日・第7回大会改選）
代表者 森英男（日本陶器）和多田亨（三井目黒砥石）平本一義（クレトイシ）小泉政司（日本研磨）

〔繊維産業〕

46 日本繊維産業労働組合連合会
（繊維労連） 1万9550

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）

47 全国繊維産業労働組合同盟
（全繊同盟） 51万5241

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）岩崎昇策（大東紡）田中亀次郎（倉レ）竹内文義（本部），書記長 宇佐美忠信（本部）

〔食品産業〕

48 全専売労働組合（全専売） 3万7938

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（1968年9月6日・第22回大会改選）
委員長 佐藤惟恭（熊本），副委員長 立木三造（関西），書記長 鈴木和美（東京）

49 アルコール専売労働組合
（アルコール専売） 1040

1952年12月19日結成 「アルコール」不定期
役員（1968年9月12日・第17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）

50 全国食品産業労働組合同盟
（全食品同盟） 2万4135

1947年10月6日結成 「全食品同盟」月刊
役員（1968年5月19日・第22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）垣内金治郎（宝酒造）手島博隆（日本製粉），書記長 東慎哉（本部）

51 全日本食品労働組合連合会
（食品労連） 9万3898

1965年9月29日結成 「食品労連」月刊，「食品労連時報」不定期
役員（1968年9月28日・第4回大会改選）
委員長 岡村恵（全森永），副委員長 大槻七郎（全国ビール）岡本作治（大洋），書記長 上之純顕（不二家）

52 全国製粉労働組合連合会
（全粉労連） 7582

1955年5月17日結成
役員（1968年10月6日・第15回大会改選）
委員長 安田典（日清製粉），副委員長 倉橋洋（日東製粉），書記長 赤羽専吉（日本製粉）

〔文化産業〕

53 マスコミ関連産業労働組合共闘会議

加盟組合(10組合)

合化労連, 食品労連, 紙パ労連, 化学同盟, 全国セメント, 全石油, ゴム労連, 全国ガス, 新化学, 全硝労

29 化学産業労働組合同盟(化学同盟)

3万2963

1951年6月17日結成 「化学同盟」月刊, 「化学同盟資料」不定期

役員(1968年6月11日・第22回大会改選)

委員長 山本辰男(岩城硝子), 副委員長 中村茂雄(日本食塩) 中野博幸(新田ゼラチン), 書記長 広瀬謹一郎(本部)

30 ゴム産業労働組合全国協議会

(ゴム全協)

公称7万7000

1967年3月2日結成

役員(1968年3月10日・第2回大会改選)

議長 原武貢(ゴム労会議), 副議長 和久保雄(兵庫ゴム労協), 事務局長 佐野良矩(ゴム労連)

加盟組合(5組合)

ゴム労会議, ゴム労連, 兵庫ゴム労協, 同盟ゴム連協, 中部ゴム労協

31 全国ゴム産業労働組合連合会

(ゴム労連)

2万3460

1965年10月8日結成 「ゴム労連」月刊

役員(1968年9月6日・第4回大会改選)

委員長 西松義夫(住友ゴム), 副委員長 伊藤通夫(三馬ゴム) 中静一夫(東洋ゴム), 書記長 佐野良矩(横浜ゴム)

32 全国ゴム化学産業労働組合会議

(ゴム労会議)

2万9489

1963年5月13日結成 「ゴム労会議」隔月刊

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(世界長)

33 合成化学産業労働組合連合(合化労連)

11万8615

1950年12月8日結成 「合成化学」半月刊, 「月刊合化」月刊

役員(1968年7月13日・第39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)

34 全国化学一般労働組合同盟(全化同盟)

9万1475

1951年11月18日結成 「全化同盟」月刊

役員(1968年7月31日・第17回大会改選)

会長 田中良一(武田薬品), 副会長 山口虎男(関東化学一般) 松尾五郎(大阪化学) 棚田悠紀夫(大阪瓦斯), 書記長 中島桂太郎(本部)

35 全化学産業労働組合連合(新化学)

1万2265

1950年10月25日結成

役員(1968年8月6日・第18回大会改選)

委員長 河合明博(鉄興社), 副委員長 安部次男(東芝電興) 石川泉助(徳山曹達), 書記長 竹田立一(本部)

36 全国油脂産業労働組合協議会

(全国油労協)

1万1107

1962年8月結成

役員(1968年8月19日・第7回大会改選)

議長 森沢芳雄(旭電化), 副議長 高橋完(摂津製油), 事務局長 村田一安(ミヨシ油脂)

37 全日本塗料労働組合協議会(全日塗)

8523

1956年8月結成 「塗料労働者」月刊

役員(1968年8月22日・第8回大会改選)

委員長 福田英太郎(関西ペイント), 副委員長 池田和之(日本ペイント), 事務局長 山崎嘉昭(日本油脂)

38 全国紙パルプ産業労働組合連合会

(紙パ労連)

5万8003

1947年4月6日結成 「紙パ労連」週刊, 「月刊紙パ」月刊

役員(1968年7月25日・第42回大会改選)

委員長 山本嘉実(東北), 副委員長 池ノ谷吉春(王子) 後藤潔(日加) 角田安雄(興人) 繁本保生(山陽), 書記長 土橋昭富(北越)

39 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)

8447

1966年11月5日結成 「同盟全紙パ」月刊

役員(1968年7月28日・第3回大会改選)

議長 高橋一雄(王子新労), 副議長 近藤異(神崎) 星川成行(丸住新労) 小阪竜彦(特種), 事務局長 細川英香(王子新労)

40 全国石油産業労働組合協議会

(全石油)

2万4792

1947年4月11日結成 「全石油」半月刊, 「全石油月報」月刊

役員(1968年7月27日・第22回大会改選)

1958年5月結成

役員(1968年12月9日・1969年度総会改選)

議長 西川直輝(日本アルミ), 副議長 伊藤正一(日軽アルミ), 事務局長 小川宗吉(ホクセイアルミ) 山路達夫(昭和アルミ)

18 全日本電機機器労働組合連合会

(電機労連) 43万8458

1953年6月1日結成 「電機労連」半月刊, 「調査時報」不定期, 「季刊電機労連」季刊

役員(1968年6月20日・第16回大会改選)

委員長 清田晋亮(日立), 副委員長 堅山利文(東芝) 福岡知之(松下) 阿部万亀四郎(日電), 書記長 世喜多利吉(明電舎)

19 全日本電線工業労働組合(全電線)

3万7020

1946年7月2日結成 「全電線」月刊

役員(1968年7月26日・第22回大会改選)

委員長 長島善太郎(古河横浜), 副委員長 石川俊彦(藤倉沼津) 斎藤雄孝(大日本本社), 書記長 新井義二(昭和)

20 全国造船機械労働組合総連合

(造船総連) 6万2958

1951年2月11日結成「造船総連」旬刊

役員(1968年6月8日・第18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)

21 全日本造船機械労働組合(全造船機械)

5万3600

1946年9月1日結成 「全造船機械」旬刊, 「調査時報」不定期

役員(1968年9月7日・第30回大会改選)

委員長 長谷川勲(川崎), 副委員長 相良勝(三菱長崎), 書記長 穂刈直己(函館)

22 自動車産業労働組合協議会

(自動車労協) 公称30万8000

1965年8月26日結成 「自動車労協」月刊

役員(1968年10月25日・第4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), 事務局長 儘田武夫(全国自動車)

加盟組合(10組合)

自動車労連, 全国自動車, 全国マツダ労連, 本田労組, 富士重工労組, ダイハツ工業労組, 川崎労組, 三菱川自支部, 三菱東製支部, 日本気化器労組

23 日本自動車産業労働組合連合会

(自動車労連)

12万8286

1955年1月23日結成 「自動車労連」(新聞)旬刊, 「自動車労連」(雑誌)隔月刊

役員(1968年10月31日・第9回大会改選)

会長 塩路一郎(日産), 副会長 田渕哲也(販労) 荒木精二(日産) 栗林卓司(日産) 山口謙三(本部), 事務局長 赤木省三(販労)

24 全国自動車産業労働組合連合会

(全国自動車) 10万1945

1962年1月28日結成 「全国自動車」(新聞)月刊, 「全国自動車」(雑誌)不定期

役員(1968年9月15日・第7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)

25 車輛産業労働組合連合会(車輛労連)

1万8207

1952年9月20日結成 「車輛労連」月刊

役員(1968年9月7日・第17回大会改選)

委員長 中村利明(汽車大阪), 副委員長 植松善信(エヤーブレーキ) 森田正一(汽車東京), 事務局長 乾博(汽車大阪)

26 航空機産業労働組合協議会(航労協)

2万7521

1967年10月25日結成 「航労協」旬刊

役員(1968年10月22日・第2回大会改選)

議長 佐久間久末(三菱重工), 副議長 山崎隆(川崎航空機) 野川良彦(富士重工), 事務局長 矢田裕郎(新明和)

27 全日本労働総同盟三菱重工労働組合

(同盟三菱重工労組) 公称7万8267

1966年11月3日結成 「菱労報」月刊

役員(1968年12月18日・第4回臨時大会改選)

委員長 柴田利右衛門(名機), 副委員長 酒井功(川自) 亀野進(長船), 書記長 土居山義(三製)

〔化学産業〕

28 全国化学産業労働組合協議会

(全国化労協) 公称41万9000

1953年9月20日結成 「化学のなかま」月刊

役員(1968年9月10日・第7回大会改選)

議長 相本春次(全石油), 副議長 池ノ谷吉春(紙パ労連) 綾部優(全国セメント) 竹田立一(新化学), 事務局長 立花銀三(合化労連)

7 全国炭鉱職員労働組合協議会(炭職協)

1万4540

1957年10月18日結成 「炭職協」不定期

役員(1968年12月18日・第18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(北炭汽船) 坂本八郎(日本炭鉱), 事務局長 越智政俊(日本炭鉱)

8 全日本金属鉱山労働組合連合会(全鉱)

3万1984

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)

1万2785

1965年3月5日結成 「資源労連」半月刊

役員(1968年3月23日・第4回大会改選)

委員長 遠藤亨(本部), 副委員長 森嶋勝男(日鉱連) 橘金六(東邦亜鉛労) 石橋和男(日窒鉱連), 事務局長 飯岡一浩(本部)

〔金属産業〕

10 中央金属共闘会議(金属共闘)

公称53万1000

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(1968年10月12日・第1回幹事会改選)

議長 三戸国彦(鉄鋼労連), 副議長 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(5組合)

鉄鋼労連, 全国金属, 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)

公称106万5000

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(1968年9月10日・第7回拡大協議委改選)

議長 福岡知之(電機労連), 副議長 古賀専(造船総連) 宮田義二(鉄鋼労連) 塩路一郎(自動車労連) 伊藤一男(全国自動車) 斎藤健次郎(全機金), 事務局長 瀬戸一郎(本部)

加盟組合(6単産, 7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, 同盟三菱重工労組, 本田労組, キャノン労組, キャタピラー三菱, ヤマハ発動機労組, 鋼管清水造船所, 全岡村労連(オブザーバー加盟) 浅野ドック, NCR, 鋼管福山

12 日本鉄鋼産業労働組合連合会

(鉄鋼労連)

20万8905

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, 「合理化・調査速報」不定期

役員(1968年8月22日・第39回大会改選)

委員長 宮田義二(八幡), 副委員長 畠山恵次郎(神鋼) 磯部敏栄(鋼管川鉄) 柳畑虎雄(日新), 書記長 斎藤安正(住友和歌山)

13 日本非鉄金属製錬労働組合協議会

(製錬労協)

6100

1966年12月22日結成

役員(1968年10月20日・第3回大会改選)

議長 合田昭七(三井労連), 副議長 久保田清人(三池新労) 太田幸造(小名浜労), 事務局長 村木悦路(三製連)

14 全国金属労働組合(全国金属) 21万2929

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(1968年10月3日・第22回大会改選)

委員長 椿繁夫(大阪), 副委員長 西田修(京都) 高野実(本部) 松尾喬(本部), 書記長 佐竹五三九(東京)

15 全国金属産業労働組合同盟(全金同盟)

23万4290

1951年3月18日結成 「全金同盟」月刊, 「金属労働資料」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 室屋定三(大阪) 西出幸造(小松製作所), 書記長 宮野高治(本部)

16 全国機械金属労働組合(全機金)

3万3283

1950年2月8日結成 「全機金」月刊

役員(1968年7月27日・第19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)

17 全国軽金属労働組合協議会(全軽労)

7498

〔中央組織〕

1 日本労働組合総評議会（総評） 422万5554
1950年7月12日結成 「総評新聞」週刊，「月刊
総評」月刊，「総評調査月報」月刊，「労働ニ
ューズ」週2回刊

役員（1968年8月16日・第36回大会改選）

議長 堀井利勝（私鉄総連），副議長 笹川運
平（日教組）田村武（全林野）兼田富太郎（全
港湾）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（63組合）

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，電通共
闘，全木労，全日自労，電産，全九電，国鉄労
組，動力車労組，国鉄共済，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，日本医療協，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
（オブザーバー加盟）鉄弘労

付 総評民間単産会議 公称162万5000

1966年12月17日結成

役員（1968年8月31日・第3回代表者会議改選）

議長 原口幸隆（全鉱），副議長 松尾喬（全
国金属）西野六郎（合化労連）三橋幸男（私鉄
総連），事務局長 田中幸男（総評）

加盟組合（29組合）

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，全日自労，全木労，電産，全九電，国
鉄共済，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） 185万2126

1964年11月11日結成 「同盟新聞」週刊，「同盟」
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（鉄

労）基政七（造船総連）村尾重雄（全化同盟），
書記長 重枝琢巳（全炭鉱）

加盟組合（24組合ほか）

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，電労連，鉄
労，交通労連，海員，港湾同盟準備会，国税労
組，日林労，同盟三菱重工労組，同盟全紙パ，
基金労組，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）

7万1280

1949年12月10日結成 「新産別」旬刊

役員（1968年11月1日・第20回大会改選）

委員長 石垣卯一（全機金），副委員長 小方
鉄蔵（全機金）吉岡新一（京都地連）河合明博
（新化学），書記長 大谷徹太郎（本部）

加盟組合（4組合ほか）

全機金，新化学，新運転，京都地連，その他

4 中立労働組合連絡会議（中立労連）

124万6040

1956年9月3日結成

役員（1968年11月12日・第111回全体会議改選）

議長代行 長谷川勲（全造船機械），副議長 阿
部万亀四郎（電機労連）田辺準之助（全生保）
氏田博（全外連）江頭乙彦（全国セメント）江
隈朔男（全国ガス）石川俊彦（全電線）保坂直
志（交通公社），事務局長 岡村恵（食品労連）

加盟組合（15組合）

電機労連，全電線，全造船機械，車輻労連，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

〔鉱業〕

5 日本炭鉱労働組合（炭労） 5万4648

1950年4月23日結成 「炭労新聞」月2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（三池）

6 全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）

2万8021

1954年4月21日結成 「全炭鉱」旬刊

役員（1967年5月31日・第15回大会改選）

委員長 道下一治（松島），書記長 早立栄司
（常磐）

主要な労働組合の現状

労働組合名（略称），組合員数（1968年6月末現在）

結成年月日，機関紙・誌（刊行度）

1968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. 製錬労協
14. 全国金属
15. 全金同盟
16. 全機金
17. 全軽労
18. 電機労連
19. 全電線
20. 造船総連
21. 全造船機械
22. 自動車労協
23. 自動車労連
24. 全国自動車
25. 車輛労連
26. 航労協
27. 同盟三菱重工労組

化学産業

28. 全国化労協
29. 化学同盟
30. ゴム全協
31. ゴム労連
32. ゴム労会議
33. 合化労連
34. 全化同盟
35. 新化学
36. 全国油労協
37. 全日塗
38. 紙パ労連
39. 同盟全紙パ
40. 全石油
41. 全国ガス
42. 全硝労
43. 全国セメント
44. 全窯連
45. 全砥労協

繊維産業

46. 繊維労連
47. 全繊同盟

食品産業

48. 全専売
49. アルコール専売
50. 全食品同盟
51. 食品労連
52. 全粉労連

文化産業

53. マスコミ共闘
54. 全映演
55. 映演総連
56. 全印刷
57. 全印総連
58. 出版労協
59. 新聞労連
60. 日放労
61. 民放労連

通信業

62. 全通
63. 日通
64. 全郵政
65. 電通共闘
66. 全電通
67. 電電新労
68. 国際電電
69. 電済労

建設業

70. 建設労協
71. 全建総連
72. 日建協
73. 全建同盟
74. 建設連合
75. 日電工
76. 全日自労
77. 全民労
78. 全国自労
79. 全木労

金融業

80. 金融共闘
81. 全銀総連
82. 市銀連
83. 地銀連
84. 外銀連
85. 全相銀連
86. 相銀労連
87. 全信連

88. 全信労
89. 生保総連
90. 全生保
91. 全外連
92. 全損保
93. 損保労連
94. 全証労協

電気産業

95. 全電力
96. 電産
97. 全九電
98. 電労連
99. 全国電力検集労連

交通運輸業

100. 全交運
101. 交運共闘
102. 国鉄労組
103. 動力車労組
104. 鉄労
105. 国鉄共済
106. 私鉄総連
107. 交通労連
108. 都市交通
109. 運輸労連
110. 全日通
111. 全自運
112. 全自交
113. 新運転
114. 全海連
115. 海員
116. 港湾労協
117. 港湾共闘
118. 全港湾
119. 港湾同盟
120. 日港労連
121. 全倉運
122. 交通公社労組
123. 鉄弘労
124. 民航労連

教育

125. 日教組
126. 日高教13県派
127. 日高教14県派
128. 日教連
129. 新教組

医療

130. 日本医労協

商業

131. 全商協

132. 全百連
133. DILA
134. ホテル労組連絡会
議
135. ホテル労連
136. 観光労連
137. 全商社
138. 全商業

公務

139. 全官公
140. 公労協
141. 全林野
142. 日林労
143. 全造幣
144. 公務員共闘
145. 国公共闘
146. 大蔵協議会
147. 全国税
148. 国税労組
149. 全財務
150. 全税関
151. 大蔵職組
152. 全農林
153. 全建労
154. 全労働
155. 全司法
156. 全商工
157. 全法務
158. 全開発
159. 全運輸
160. 全港建
161. 全厚生
162. 全電波
163. 文部職組
164. 会検労
165. 恩給職組
166. 人職
167. 経企労
168. 地公労
169. 自治労
170. 全水道
171. 都労連
172. 政労協
173. 基金労組
174. 海外移住労
175. 全駐労
176. 沖繩官公労

その他

177. 全国一般
178. 一般同盟
179. 全農協労連
180. 生協労連

労働組合名簿

全日本労働総同盟徳島地方同盟	徳島市佐古五番町8—11	徳島 22—5811
全日本労働総同盟香川地方同盟	高松市福岡町1—9—34	高松 51—0996
全日本労働総同盟愛媛地方同盟	松山市三番町5—1—1 榎町ビル	松山 31—7313
全日本労働総同盟高知地方同盟	高知市帯屋町98 労働会館	高知 73—0585
全日本労働総同盟福岡地方同盟	福岡市天神1—2—30 労働会館	福岡 74—8207
全日本労働総同盟佐賀地方同盟	佐賀市中の小路2—19	佐賀 4—5738
全日本労働総同盟長崎地方同盟	佐世保市矢岳町1—2 佐世保総合会館	佐世保 3—8218
全日本労働総同盟熊本地方同盟	熊本市花畑町12—5 銀座ビル	熊本 55—0047
全日本労働総同盟大分地方同盟	大分市寿町1—3	大分 4—4677
全日本労働総同盟宮崎地方同盟	宮崎市別府町3—9	宮崎 2—7672
全日本労働総同盟鹿児島地方同盟	鹿児島市平之町8—6	鹿児島 3—0840
全日本労働総同盟沖縄連絡協議会	那覇市若狭町2—61	那覇 8—1884
〔中立労連系地方組織〕		
東京地方中立労働組合連絡会議	東京都品川区南大井3—13—10	763—2664
三重県中立労働組合連絡会議	桑名市内堀 労働会館	桑名 22—6070
福岡県中立労働組合連絡会議	田川市大字弓削田 麻生セメント労組内	田川 2—2550
佐賀県中立労働組合協議会	佐賀市田代2—2—47 佐賀ゴム労組内	佐賀 4—1563

佐賀県労働組合総評議会	佐賀市柳町2—9	佐賀	4—6221
長崎県労働組合評議会	長崎市桜町9—6 長崎労働者福祉会館	長崎	23—7281
熊本県労働組合総評議会	熊本市大江町九品寺672 労働会館	熊本	66—4256
大分県労働組合評議会	大分市寿町1—3	大分	4—3300
宮崎県地方労働組合評議会	宮崎市別府3—9 労働福祉会館	宮崎	2—4456
鹿児島県労働組合総評議会	鹿児島市平之町9—26	鹿児島	3—5201
沖縄県労働組合協議会	那覇市下泉町2—36	那覇	3—3357
〔同盟地方組織〕			
全日本労働総同盟北海道地方同盟	札幌市北8条西3丁目 杉本ビル	札幌	73—8447
全日本労働総同盟青森地方同盟	青森市港町2—12—19		
	東北電労青森支部内	青森	4—2191
全日本労働総同盟岩手地方同盟	盛岡市開運橋通り3—39	盛岡	24—4310
全日本労働総同盟宮城地方同盟	仙台市東7番町168 田地工務店3階	仙台	22—3474
全日本労働総同盟秋田地方同盟	秋田市中通2—6—29	秋田	34—3151
全日本労働総同盟山形地方同盟	山形市本町2—1—9	山形	2—5141
全日本労働総同盟福島地方同盟	福島市宮町3—14	福島	23—4674
全日本労働総同盟茨城地方同盟	水戸市北見町3—81	水戸	21—2708
全日本労働総同盟栃木地方同盟	宇都宮市河原町1125	宇都宮	34—9595
全日本労働総同盟群馬県同盟	前橋市本町1—6—13	前橋	21—0371
全日本労働総同盟埼玉地方同盟	浦和市常盤9—24—13	浦和	32—2154
全日本労働総同盟千葉地方同盟	千葉市弁天町75—6	千葉	51—4154
全日本労働総同盟東京地方同盟	東京都品川区大崎4—12—3	東京	492—3437
全日本労働総同盟神奈川地方同盟	横浜市中区北仲通6—66 海員会館	横浜	201—7146
全日本労働総同盟新潟地方同盟	新潟市花園町1—2—2	新潟	45—4151
全日本労働総同盟富山地方同盟	富山市桜町2—2—29	富山	41—4196
全日本労働総同盟石川地方同盟	金沢市神田2—3—13	金沢	42—7235
全日本労働総同盟福井地方同盟	福井市中央3—2—15 本町ビル	福井	24—4284
全日本労働総同盟山梨地方同盟	甲府市飯田1—1—6	甲府	22—7725
全日本労働総同盟長野地方同盟	長野市柳町18 中電労組長野地本内	長野	2—8151
全日本労働総同盟岐阜地方同盟	岐阜市美江寺町2—5	岐阜	62—6991
全日本労働総同盟静岡地方同盟	静岡市春日町2—30	静岡	54—8344
全日本労働総同盟愛知地方同盟	名古屋市中区大井町75—1	名古屋	322—6111
全日本労働総同盟三重地方同盟	津市栄町1—147—5	津	8—7696
全日本労働総同盟滋賀地方同盟	大津市馬場2—8—9	大津	3—2701
全日本労働総同盟京都地方同盟	京都市下京区寺町4条下ル 京都労働会館	京都	361—1909
全日本労働総同盟大阪地方同盟	大阪市西区土佐堀通2—19	大阪	443—5301
全日本労働総同盟兵庫地方同盟	神戸市生田区海岸通3—26	神戸	39—8748
全日本労働総同盟奈良地方同盟	奈良市鶴福院町33	奈良	23—4851
全日本労働総同盟和歌山地方同盟	和歌山市畑屋敷中の丁9 全織会館	和歌山	31—7546
全日本労働総同盟鳥取地方同盟	鳥取市片原1—20—1	鳥取	22—3111
全日本労働総同盟島根地方同盟	松江市御手船場町567	松江	21—3300
全日本労働総同盟岡山地方同盟	岡山市内田春日町30	岡山	24—8227
全日本労働総同盟広島地方同盟	広島市金屋町1—17 労働会館	広島	61—0659
全日本労働総同盟山口地方同盟	山口市吉数字柿木田	山口	2—3202

地 方 組 織

〔総評系地方組織〕

全北海道労働組合協議会	札幌市北1条西7丁目 労農会館	札幌 23—4157
青森県労働組合会議	青森市本町3—3—11	青森 3—2401
岩手県労働組合総連合	盛岡市肴町8—1	盛岡 23—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 33—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—0031
福島県労働組合協議会	福島市宮町3—14	福島 22—6101
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 22—0567
群馬県地方労働組合評議会	前橋市大手町3—5—4	前橋 31—4266
埼玉県労働組合評議会	浦和市高砂3—11—8	浦和 22—9539
千葉県労働組合連合協議会	千葉市栄町163—4	千葉 27—7551
東京地方労働組合評議会	東京都港区三田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	新潟 45—4151
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—21	
	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—12—12	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 35—3161
長野県労働組合評議会	長野市県町 社会会館	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	岐阜 65—4678
静岡県労働組合評議会	静岡市南町1—17—6	静岡 82—4121
愛知県地方労働組合評議会	名古屋市昭和区島西町2—8	
	愛知労働文化センター	名古屋 741—2266
三重県労働組合協議会	津市栄町1 労働会館	津 7—0154
日本労働組合総評議会滋賀地方評議会	大津市梅林1—4—15	大津 2—4644
日本労働組合総評議会京都地方評議会	京都市下京区寺町通4条下ル 労働会館	京都 361—4348
日本労働組合総評議会大阪地方総評議会	大阪市北区与力町2—29	大阪 358—0281
日本労働組合総評議会兵庫県地方評議会	神戸市生田区下山手通7—1 協同工業会館	神戸 34—1016
奈良県地方労働組合総評議会	奈良市菩提町 労働会館	奈良 23—1952
和歌山地方労働組合評議会	和歌山市小松原通り3—1 教育会館	和歌山 23—1952
鳥取県労働組合評議会	鳥取市戎町110	鳥取 23—2391
島根県労働組合評議会	松江市御手船場町567 福祉センター	松江 21—3300
岡山県労働組合総評議会	岡山市内田春日町30	岡山 25—1441
広島県労働組合会議	広島市金屋町1—17	広島 61—9255
山口県労働組合評議会	山口市亀山町5—2	山口 2—1841
徳島県労働組合評議会	徳島市幸町3—59	徳島 54—2108
日本労働組合総評議会香川県地方評議会	高松市丸の内7—18	高松 51—2362
日本労働組合総評議会愛媛県地方労働組合評議会	松山市宮田町兼目	松山 41—4500
高知県労働組合総評議会	高知市帯屋町105 市役所内	高知 75—7274
福岡県労働組合評議会	福岡市天神2—5—47	福岡 74—5244

全財務労働組合（全財務）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4149
全国税関労働組合（全税関）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4140
大蔵省職員組合（大蔵職組）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—3725
全農林労働組合（全農林）	千代田区霞ガ関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）	千代田区霞ガ関1—1—4 最高裁内	581—5411
全商工労働組合（全商工）	千代田区霞ガ関1—3—1 通産省内	501—1633
全法務労働組合（全法務）	千代田区霞ガ関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—0443
全運輸省労働組合（全運輸）	千代田区霞ガ関2—1—3	580—4244
運輸省全港湾建設労働組合（全港建）	千代田区霞ガ関2—1—3	580—4245
全厚生職員労働組合（全厚生）	千代田区霞ガ関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）	千代田区霞ガ関3—2—2	581—4211
会計検査院職員労働組合（会検労）	千代田区霞ガ関3—2—1	581—3251
総理府恩給局職員組合（恩給職組）	新宿区市ケ谷本村町15	260—9281
人事院職員組合（人職）	千代田区霞ケ関2—1 人事院ビル	581—5311
経済企画庁職員労働組合（経企労）	千代田区霞ケ関3—1—1	581—0261
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	265—3409
社会保険診療報酬支払基金労働組合（基金労組）	新宿区市ケ谷田町3—21	268—2171
海外移住事業団労働組合（海外移住労）	新宿区本塩町8—2 住友生命四谷ビル	359—8281
全駐留軍労働組合（全駐労）	新宿区百人町3—263	203—5231
沖縄官公庁労働組合（沖縄官公労）	那覇市松尾208	那覇 3—2414

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—5969
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
全国生協労働組合連合会（生協労連）	渋谷区千駄ヶ谷4—1—13 生協会館	404—3238

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	中央区八重洲5—5 三徳八重洲ビル	274—2461
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	436—1408
国際繊維被服労連（ITGWF）アジア繊維労働者地域組織（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（FIET）東京事務所	新宿区矢来町87—4	268—0530
国際労働組合連合（WCL）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
国際化学一般労連（ICF）東京事務所	渋谷区神宮前6—35—3	400—9700

労働組合名簿

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
全日本海員組合（海員）	港区六本木7—15—26	403—6251
全日本海運港湾労働組合協議会（港湾労協）	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
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）14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
日本商業労働組合連合会（商業労連）	中央区銀座3—7—9 松屋東別館内	562—1656
全国百貨店労働組合海外事情研究協議会(DILA)	新宿区新宿3—8 伊勢丹労組内	352—1111
全国ホテル労働組合連絡会議 （ホテル労組連絡会議）	新宿区四谷坂町19—19	359—7957
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
全国商社労働組合連合会（全商社）	大阪市東区平野町5 平野町ビル	大阪 202—6626
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	491—7191
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ッ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ッ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	260—7534
日本建設組合連合労働会議（建設連合）	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連合会（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
全国自由労働組合連合会（全国自労）	広島市大須賀町13—17	広島 61—3481
全国木材産業労働組合（全木労）	名古屋市熱田区三本松町1—15 愛木労内	
	名古屋	881—2516

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
全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）	中央区八重洲2—1 井田ビル	271—6971
市中銀行従業員組合連合会（市銀連）	中央区八重洲2—1 井田ビル	271—6931
全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）	港区南青山5—3—2	409—0441
外国銀行従業員組合連合会（外銀連）	港区南青山5—3—2	409—0441
全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）	港区南青山5—3—2	409—0447
全日本相互銀行労働組合連合会議（相銀労連）	豊島区東池袋1—29—1 東京相互銀行内	984—5094
全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）	千代田区丸ノ内1—2	
	三菱信託銀行従組内	212—1211
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連合会（生保労連）	中央区日本橋兜町3—6	666—5551
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）	福岡市渡辺通2—9 街区8号	福岡 77—8958
全国電力関連産業労働組合協議会（全国電労協）	港区三田3—2—4	456—0231
全国電力労働組合連合会（電労連）	港区三田3—2—4	456—0231
全国電力検針集金労働組合連絡会議 （全国電力検集労連）	港区芝浜松町3—5 東電常雇職員労組内	431—2429

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（国鉄労組）	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—2829
国鉄共済労働組合（国鉄共済）	千代田区丸の内2—1 国労会館	231—0029
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
全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）	千代田区霞ヶ関3—3—5 全日通労働会館	581—2261

労働組合名簿

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
全国油脂産業労働組合協議会（全国油労協）	荒川区東尾久7—1 旭電化労組内	892—2111
全日本塗料労働組合協議会（全日塗）	大阪市西淀川区御幣島中2—14 田村ビル	大阪 473—2225
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）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
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
全国瓦斯労働組合連合会（全国ガス）	荒川区荒川3—50	807—5251
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 882—4561
全国砥石産業労働組合連絡協議会（全砥労協）	名古屋市西区則武新町1—1 日本陶器労組内	名古屋 561—7111
繊維産業		
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
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
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—2421
全国製粉労働組合連合会（全粉労連）	千代田区内神田2—2—1 昭和産業労組内	252—6161
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）	港区南麻布2—8—18 民放労連内	453—9671
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—3	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		
全逓信労働組合（全逓）	文京区後楽1—2—7	812—4261
日本郵便逓送労働組合（日逓）	千代田区飯田橋2—11—8	264—8861
全日本郵政労働組合（全郵政）	港区南青山2—27—23	404—0661
電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）	千代田区神田駿河台3—6	253—3214
全国電気通信労働組合（全電通）	千代田区神田駿河台3—6	253—2941
日本電信電話新労働組合（電電新労）	港区南青山3—1—33 武藤アパート	404—4256
国際電信電話労働組合（国際電電）	千代田区霞ヶ関3—2—5 霞ヶ関ビル24階	581—9257
全国電気通信共済会労働組合（電済労）	港区西新橋2—32—7	433—6560
建設業		

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—2421

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）	渋谷区千駄ヶ谷3—60—5 全造船会館	404—1721
国際金属労連日本協議会（IMF・JC）	中央区八重洲5—5 三徳八重洲ビル	274—2461
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
日本非鉄金属製錬労働組合協議会（製錬労協）	千代田区大手町1—6 三菱金属ビル内	270—8451
全国金属労働組合（全国金属）	渋谷区桜が丘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
全国軽金属労働組合協議会（全軽労）	富山県高岡市内免2—16 ホクセイアルミニウム労組内	高岡 22—2045
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）	渋谷区千駄ヶ谷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）	大阪市此花区島屋町406 汽車会社労組内 大阪	462—3806
航空機産業労働組合協議会（航労協）	兵庫県西宮市小曾根町1—5—25 新明和工業労組内	西宮 47—0331
全日本労働総同盟三菱重工労働組合（同盟三菱重工労組）	千代田区神田小川町2—2 川手ビル	292—4681

化学産業

全国化学産業労働組合協議会（全国化労協）	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

員および労働損失日数の推移	253
第144表 主要団体別労働組合員1000人 当り参加人員および労働損失 日数の推移	253
第145表 主要要求事項別労働争議発生 件数（構成比）の推移（争議 行為をとともなう争議）	254
第146表 主要要求事項別争議行為参加 人員の推移	254
Ⅱ—Ⅴ 民間・公労協の賃金闘争と六八年 一時金闘争	
第147表 春闘中盤における回答状況	287
第148表 公労協における賃上げ及び定 期昇給	289
第149表 春闘共闘・同盟の回答額別組 合数	297
第150表 1968年夏季一時金産業別・企 業規模別・要求・妥結額平均	303
第151表 1968年年末一時金妥結状況	306
Ⅱ—Ⅷ 社会保障闘争	
第152表 過去2カ年間の政管健保赤字 収支見込	339
第153表 駐留軍要員健保組合における 健保特例法等の影響について	340
第154表 日雇健康保険改正案にみる現 行法	344
Ⅱ—Ⅹ 沖縄の労働運動	
第155表 主席、第8回立法院選挙	396

Ⅱ—Ⅺ 国際労働組合運動と日本	
第156表 国際労働組合組織一覧	410
第157表 労働組合関係の国際交流によ る年別出入国者数	423
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	424
Ⅲ—Ⅰ 政府・自民党の労働政策	
第159表 昭和44年度労働省関係予算の 概要	518
Ⅲ—Ⅱ 政府の賃金政策	
第160表 第16条最低賃金決定状況	537
第161表 決定方式別最低賃金決定状況	537
第162表 産業別最低賃金の決定状況	538
第163表 地域別金額階級別決定状況	538
第164表 新たに決定（答申）をみた最 低賃金一覧表	538
Ⅲ—Ⅲ 雇用政策	
第165表 失対事業の吸収人員と紹介対 象者の動き	554
第166表 炭鉱合理化の動き	555
Ⅲ—Ⅳ 社会保障	
第167表 健康保険法修正の主要点	568
Ⅲ—Ⅵ I L O	
第168表 日本の批准済みI L O条約一 覧表	607

第98表	種別別兼業従事者（全国）	176
第99表	農家人口の異動	178
第100表	農家人口の異動形態別純増減数	179
第101表	農家人口の男女別年齢別異動形態別純増減数（1967年）	179
第102表	農家世帯員の産業別就職・離職状況	181
第103表	農家世帯員の男女年齢別流出者の推移	182
第104表	農家世帯員の男女別・年齢別還流者の推移	184
第105表	農家世帯員が他産業から還流した理由	185
第106表	出かせぎ者数の推移	187
第107表	出かせぎ者の就業状態	187
第108表	農家子弟の学卒者数	188
第109表	農家子弟学卒者の男女別進学・就業状況（1968年3月卒）	189
第110表	農家子弟学卒者の就職状況（1968年）	190
第111表	農家子弟学卒者の就職した企業の規模	191
第112表	農家子弟学卒者の農業就業状況	192
Ⅱ－Ⅰ 労働組合の組織現状と組織運動		
第113表	労働組合数および組合員数の推移	198
第114表	推定組織率の推移	199
第115表	産業別単一労働組合員数の対前年増減数	200
第116表	産業別推定組織率	201
第117表	企業規模別単位労働組合数および組合員数（民間企業のみ）	202
第118表	産業別・企業規模別単位労働組合員数（民間企業のみ）	202
第119表	製造業の単位労働組合数に占める1,000人以上規模の企業の従業員数の比率	202
第120表	単位労働組合員数の増減要因別組合員数	203
第121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ならびに組合員数	204
第122表	新設、解散単位労働組合数お	

	よび組合員数の年別推移	205
第123表	産業別実質的新設・解散単位労働組合員数	205
第124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）	206
第125表	解散理由別解散単位労働組合数ならびに組合員数	207
第126表	主要団体別労働組合員数の推移	208
第127表	産業別単位労働組合員数の主要団体別構成数（1968年）	209
第128表	主要団体別単位労働組合員数の産業別構成比（1968年）	209
第129表	主要団体別単一労働組合員数の適用法規別構成比（1968年）	211
第130表	適用法規別単一労働組合員数の主要団体別構成比（1968年）	211
第131表	都道府県別単位労働組合員数	211
第132表	都道府県および主要団体別労働組合員数の構成比	212
Ⅱ－Ⅲ 労働争議		
第133表	年別・争議形態別・労働争議件数および参加人員	243
第134表	春季賃上げ争議の推移	246
第135表	月別・争議形態別・労働争議件数および参加人員	247
第136表	産業別労働争議件数および参加人員（総争議）	248
第137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）	249
第138表	産業別労働組合員1000人当り行為参加人員の推移	250
第139表	製造業における組合員1000人当り行為参加人員（1968年）	250
第140表	企業規模別争議発生民間企業および構成比の推移（総争議）	251
第141表	企業規模別行為参加人員および労働損失日数の構成比の推移（民間企業のみ）	251
第142表	企業規模別労働組合員1000人当り行為参加人員および労働損失日数の推移（民間企業のみ）	251
第143表	主要団体別争議件数、参加人	

統計表索引

第50表	製造業における規模別1人平均月間現金給与額	98
第51表	鉱業製造業における府県別平均賃金指数	99
第52表	常用労働者の種別・給与内訳別1人平均1ヵ月現金給与額ならびに臨時・日雇労働者1人1日平均現金給与額	100
第53表	常用労働者の性別1ヵ月平均現金給与総額	100
第54表	企業規模・労職・年齢別賃金格差の推移	101
第55表	産業別の給与構成比率（規模計）	102
第56表	規模別の各種給与支給事業所数の総事業所数に対する割合	104
第57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	106
第58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	106
第59表	賃金不払事件件数	107
第60表	賃金不払事件金額	107
第61表	労働時間の推移（規模30人以上）	108
第62表	規模別労働時間の対前年同期増減率（製造業）	109
第63表	製造業規模別労働時間数と格差	110
I—IV	合理化の現状とその特質	
第64表	郵政長期合理化による減員数	127
第65表	労働災害死傷者・災害率・強度率の推移	128
第66表	産業別労働災害率の推移	130
第67表	事業種別死傷者数の変化	131
第68表	炭鉱重大災害の発生状況（1968.1～11）	132
第69表	製造業規模別度数率・強度率	134
第70表	事業規模別種別死傷災害発生状況	135
第71表	業務上疾病（職業病）の発生件数	139
I—V	労働者の生活	
第72表	物価指数表	143

第73表	消費者物価指数（東京都区部）	144
第74表	消費者物価特殊分類指数（東京都区部）	145
第75表	地域別消費者物価指数（1968年）	145
第76表	消費者物価総合上昇率	146
第77表	消費者物価費目別上昇率	146
第78表	米価と物価指数	148
第79表	消費者米価改定の家計におよぼす影響（農林省）	148
第80表	最近10年間の主要商品価格の動き	151
第81表	1968～69年にかけての物価上昇	152
第82表	1968年平均1ヵ月間の家計収入（全国）	153
第83表	1868年平均1ヵ月間の家計支出（全国）	154
第84表	総評・主婦の会家計簿活動よりの4.3人世帯の家計支出内容（1968年）	157
第85表	生活保護者（Aさん）の生活費（1968年11月）	159
第86表	電機労働者の生活（1968年10月）	160
第87表	化学労働者の生活（1968年10月）	162
第88表	人事院の世帯人員別標準生計費（1968年4月）	163
第89表	甲野太郎氏の税負担（1968年分）	166
I—VI	農家の状態と農民の生活	
第90表	農家人口と農家数の推移（全国）	171
第91表	農業地域別農家数	172
第92表	経営耕地規模別農家数の推移（都府県）	172
第93表	農業雇用労働者数の推移（全国）	173
第94表	専兼業別農家数の推移（全国）	174
第95表	1種農家の兼業種別農家数（全国）	175
第96表	農業就業人口	175
第97表	年齢別男女別基幹的農業従事者数（全国）	176

統計表索引

I—I 労働人口の構成		第25表	企業整備の動き（企業規模別）	76	
第1表	国勢調査による人口と人口増加率	50	第26表	失業保険受給状況	77
第2表	国勢調査以前の人口増加率	50	第27表	完全失業者の動き	78
第3表	増加人口の内訳	50	第28表	中学・高校卒就職者の動き	79
第4表	三大都市圏（都道府県単位の大都市圏）の人口増加	52	第29表	中学・高校卒就職者の産業別構成	79
第5表	地方別人口とその増減	52	第30表	中学・高校卒就職者の企業規模別構成（全産業）	80
第6表	1920（大正9）年社会階級構成表	57	第31表	中学・高校卒就職者の職業別構成（男子）	81
第7表	1930（昭和5）年社会階級構成表	58	第32表	中学卒就職者の離職率	81
第8表	戦後日本の社会階級構成表	60	第33表	入職率・離職率の動き	82
第9表	15～17歳の各種教育機関在籍数	62	第34表	離職者、転職者の産業別、規模別、年齢別、職種別構成	83
第10表	職業訓練施設の設置状況（訓練生数）	63	第35表	離職者の勤務期間別構成	83
I—II 雇用構造の労働市場		第36表	転職者の企業規模移動構成（非農林業雇用者男子）	84	
第11表	就業者の従業上の地位別構成（農・非農別）	69	第37表	転職者の職業移動構成（男子）	85
第12表	産業別雇用の動き（常用労働者）	70	第38表	転職者の転職理由構成（男子）	86
第13表	雇用労働者の産業別構成	71	第39表	転職者の賃金変動状況	87
第14表	雇用労働者の職業別構成（男子）	71	第40表	入職者の地域別構成と地域別流入率流出率の動き	88
第15表	雇用労働者の企業規模別構成	71	第41表	職安職業紹介の動き（新規学卒を除く一般職業紹介）	89
第16表	製造業の規模別雇用の動き（常用労働者の入職離職超過率）	72	I—III 賃金と労働時間		
第17表	入職者の雇用形態別構成	72	第42表	初任給上昇率（製造業、通勤）	93
第18表	製造業における臨時工雇用の動き	72	第43表	1968年初任給の規模別格差（製造業、男子）	93
第19表	企業の職種別労働力過不足状況（産業別）	73	第44表	主要労組の春季賃上げ額および賃上げ率	94
第20表	製造業の職種別労働力過不足状況（企業規模別）	73	第45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	95
第21表	技能工の不足状況	74	第46表	付加価値構成比の推移（製造業）	96
第22表	企業の雇用管理の重視事項	75	第47表	産業別平均月間現金給与総額（規模30人以上）	97
第23表	中小企業の労働力不足対策	75	第48表	製造業規模別賃金格差	98
第24表	企業整備の動き（産業別）	76	第49表	鉱業における規模別1人平均月間現金給与額	98

事項索引

酪農基本政策確立要求	456	総実働——	109
離職者の年令別・勤務期間別構成	82	労働市場	52
離職者・転職者の産業別規模別・職業別構成	84	労働者の地域移動	87
離農現象	52	労働生産性	95
臨時給与	105	労働戦線統一問題	37, 222
臨時・日雇労働者	72	——にかんする総評同盟の態度	223
労使関係のあり方	24	労働戦線再編の動き	38
労資の賃金白書論争	270	労働争議	30
労働組合		——企業規模別分布	250
——組織状況	36	——統計	242
——組織問題	37	——の特徴	244
——組織率	198	——の月別推移	246
——の産業別組織状況	200	——の産業別分布	248
——の企業規模別組織状況	210	——1968～69年の特徴	242
——の国際交流	423	主要団体別——	252
——の新設・解散	204	要求事項別——	254
——の主要連合体の組織状況	207, 210	労働損失日数	244
——の都府県別組織状況	212	労働問題研究会	39, 224
労働組合員数	36, 197	労働力	
——の国際比較	199	——人口	56
——の変動	203	——の移動	21
労働災害	29, 129	——不足	22, 61, 73
産業別——	129	青年——	54
規模別——	133	労農総決起大会	447
——の二極化傾向	130	労農提携の問題	470
——補償闘争	359	老齢保険	350
労働時間	28, 108		
所定内——	108		
所定外——	109		

ワ 行

和歌山県労働組合懇談会	222
割増給	103

農業雇用労働者数	173
農業従事者	174
農業還流者の就業状態	184
農政活動	445
農村労連	466
農民運動の特徴点	445
農民層の分化・分解	174
農民年金	575
農林業就業者数	68

ハ 行

パート・タイマー	73
ハンガリー労組中央評議会	420
麦価引上げ要請運動	458
葉たばこ耕作審議会	457
葉たばこ価格審議会	558
原口幸隆	606
原口4原則	223
反戦青年委員会	362
反戦と変革に関する国際会議	384, 378
反戦・反安保・沖縄闘争勝利6・15統一集会	387
日雇健康保険法	570
日雇健保共闘会議	345
被爆23周年原水爆禁止世界大会	378
ビキニ被災15周年・久保山愛吉氏墓前祭	380
B52撤去、原潜寄港阻止県民共闘会議	399
B52の墜落	400
物価上昇率	147, 149
物価問題	149
福岡県中立労組連絡会議	221
福岡県民間組合連絡会議	221
福祉手当	578
福祉年金	578
福島製麺	317
富士川火力発電所建設反対闘争	468
フジ製糖青森工場	316
付加価値構成比	95
分配率	92, 95
ベトナム労働者・人民支援のアジア太平洋地域運輸労働者国際会議	419
ベトナム労働者・人民支援のアジア太平洋地域運輸労働者国際会議のため の打合せ会	425
米価	147

米価闘争の特徴	425
米価闘争（各地）	449
米価要求貫徹全国農民総決起大会	447
米価要求貫徹第2次全国農民総決起大会	448
米価要求貫徹・食管制度堅持緊急全国 代表者会議	449
平均消費性向	155
米作十県共闘会議	454, 468
米審粉碎中央抗議集会	451
放射能	410
北海道ビート三工場	316

マ 行

毎月勤労統計調査報告	108
前田一	582
松川事件国家賠償裁判	438
ミカン価格運動	459
水戸射爆場返還要求運動	462
三井美唄労組公選法違反事件	636
美濃部・蜷川アピール 民社党	406
——第8回中央委員会	489
——の大学問題に関する中間報告 （要旨）	492
——第11回全国大会	493
——訪米使節団	496
——新役員	495
民主勢力の共闘問題	44
明治百年祭	383
名目賃金	92
諸井貫一	582

ヤ 行

八海事件の最終判決	433
靖国神社法案	386
山口県民間単組連絡会議	222
八女製紙工場廃液被害事件	467
八幡・富士製鉄の合併問題	115
ユネスコ	612
4・2最高裁判決	329
要求米価貫徹全国農協代表者集会	448
養成工	63
読売新聞ボイコット運動	449

ラ 行

賃金支払形態	102
賃金闘争の主体的条件	283
賃金不払	107
賃金労働時間制度総合調査報告	102
出稼ぎ	52
——全国大会	465
——者の就業状態	186
定期給与	105
定年制	258
定年制法案	354
鉄鋼大手企業の統一回答	286
電気機関車とディーゼル機関車の1人勤務問題	122
転職者	
——の企業規模移動	84
——の職業移動	85
——の転職理由	86
——の賃金移動	87
——の入職経路	88
東急機関工業女子定年制事件	651
東京信用金庫解雇事件	637
同盟罷業	245
罷業（4時間未満）	245
同盟	311
——の組織方針	217
——第5回定期大会	235
——の1969年度運動方針	236
——の獲得目標	292
——長期賃金計画（目標）と闘いの基調	292
——44年闘争の意義	293
——の中央賃金闘争委員会	268
——長期賃金計画のアフター・ケア	294
——賃金体系近代化と個別賃金	295
——の賃金闘争の経過	296
——の賃金闘争の総括	297
——の国際連帯活動	420
——三菱重工労組	214
特殊作業手当	105
徳島職安団交事件	645
都教組事件	647
土地闘争	445
トマト価格交渉	459

ナ 行

成田空港粉砕全国大会	461
------------	-----

成田空港事業認定粉砕大会	461
成田ニュータウン建設反対闘争	464
日韓労組連絡委員会	433
日経連20周年記念定時総会	581
——臨時総会（68年）	585
——69年定時総会	584
日米2カ国市民会議	378
日本共産党	497
——第7回中央委員会総会	497
——第8回中央委員会総会	504
——中央委員会人事	508
——と沖縄三大選挙	503
——党勢拡大党建設	501
——と国際共産主義運動	499
——の大学問題対策	508
日本工営懲戒事件	649
日本生命事件	651
日本電気転勤拒否事件	629
日本民主労働協議会（民労）	39, 225
日本労働者安全センター	356
二万円年金	571
入職・離職率	82
乳価運動（各地）	456
乳価中央交渉	455
乳価・豚価要求運動	456
2・4ゼネスト	42
2・4ゼネスト計画	402
2・4統一スト・統一行動	405
二・八闘争	351
農家人口	177
——と農家数	171
——の社会的異動	178
農家子弟学卒者	
——の進学・就業状況	188
——の就職状況	189
——の就職した企業規模	191
——の農業就業状況	192
農家世帯員	
他産業に就職した——	180
他産業を離職還流した——	183
——の就職した産業	180
農協	
——の要求米価	448
——の米価中央動員	448
——の食糧制度改悪阻止行動	453
農業地域別農家数	171

全通中郵事件判決	339
全日自労の失対要求	553
全日本検数協会解雇事件	632
全農同中央委員会	472
全農同全国大会	473
全農総連代議員総会	472
全日農	
——全国大会	469
——組織問題	469
——第1次中央集結行動	447
——第2次中央集結行動	447
——中央委員会	471
——中央常任委員会	468, 471
——68年度運動方針	475
——と全中の大衆団交	454
——の要求米価	446
全米自動車労組 (UAW)	427
1969年ビキニデー	380
1970年問題	40
総合労働布令	365, 403
総合決定給	103
——Ⅰ	105
——Ⅱ	105
総合農政	444
総合予算主義	257
総合予算打破・食管制度堅持労農総決 起大会	447
組織運動	213
——この数年来の傾向	213
——68~69年の特徴	214
租税負担率	168
総評	309
——第36回定期大会	228
——第37回臨時大会	233, 284
——臨時大会における太田発言	389
——と全米自動車労組	429
——の「1968年度運動方針」	229
——の組織方針	215
——の国際連帯活動	418
——の「税金酷書」	165
総評主婦の会	157

タ 行

大学問題対策	487, 508
大学法案反対国民連合	368
大学弾圧法案に反対する国民連合	362

大学の運営に関する臨時措置法	367
大学立法粉碎・大学民主化をめざす共 闘会議	
（大学問題共闘会議）	362, 368
第5福竜丸保存のよびかけ	382
第3回アジア核禁会議全国集会	379
第3回国際商業労働者会議	424
第5回国際鉱山労働者会議	426
第3回日ソ労働組合交流委員会	419
第14回原水爆禁止世界大会	375
第18回日本平和委員会全国大会	387
第2回高齢者集会	354
第40回メーデー	389
多角的・重層的共闘	359
高滝ダム反対運動	464
立川米軍基地反対闘争	462
炭労の国有化要求	557
地公法37条	330
地公法61条4号	331
地方公務員の定年制立法化反対闘争	335
千代田丸事件	638
中央雇用対策協議会	546
中央職業訓練審議会	545
中間階級	61
中高年労働者	61, 541
中教審答申	367
中小企業	52
中小企業における労災の実態	134
中小企業の職安利用	89
中立労働組合連絡会議（中立労連）	210
中立労連の国際連帯活動	429
中立米審	450
調停委員長共同談話	289
賃金	26
——の上昇率	27
——の平準化	96, 99
賃金格差	27
規模別——	97
産業別——	96
男女別——	101
地域別——	99
労職別——	100
労働者種類別——	100
年齢別——	101
賃金構造基本統計調査	99
賃金水準	92

事項索引

消費者行政	156
消費者物価	142
——指数	94, 142
——の国際比較	143
——上昇率	150
所得階層別——	149
消費者米価値上反対運動	452
食管制度改変	444, 451
食管堅持・要求米価貫徹全国農民総決起大会	449
食管制改悪阻止行動	468
食管制度改悪阻止全国 100 万人大行動	
中央総決起大会	453
奨励手当	105
初任給	92
助士廃止問題	325
昭和43年度労働白書	520
昭和44年度労働省重点施策	514
職業病	30, 137
——発生件数	137
——産業別発生状況	138
——の増発の原因	133
職業訓練制度	61, 62, 545
職業訓練法の全面改正	525
職業安定行政	81
職安の職業紹介	88
職種給	103
職能給	104
職務給	103
所得政策	269, 532
所得税	165, 167
白鳥事件の再審請求却下	435
信教の自由を守る宗教者の大会	383
審議会方式	536
新規学卒者の就職状況	21
——企業規模別	80
——産業別	79
——短期離職	81
新別産	210
——第20回定期大会	239
——の「昭和44年度運動方針」	239
——の組織方針	217
人口	
——の高令化	51, 61
——の地域間及び産業間移動	51
——の社会的構成	55

生産年令——	55
中高年令層——	51
農村——	52
労働——	54
労働者階級——	59
少産少死型——動態	49
人口集中	53
人事院の公務員給与勧告	529
人事考課制度	105
新宿駅事件	369
スト権奪還闘争	329
スライド制年金	570
鈴木調査会案	341
生活	
生活保護者の——	154
労働者の——	158
電機産業労働者の——	159
化学労働者の——	160
労働者の平均的な——の仕方	277
生活保護	
——基準	163, 577
——世帯	577
——の収入認定	578
——標準世帯	164
生活保護費	158
生活行政	156
生計費	
人事院の標準——	163
総評の理論——	163
政府・自民党の労働政策	23
石炭工業審議会	556
石炭工業審議会の第4次答申	120
税金	164
世界平和7人委員会	365
世界労連(WFTU)	409
——第18回総評議会	427
——第35回執行委員会	426
——第36回執行委員会	428
——とチェコスロバキア問題	415
産業別労働組合インタナショナル	429
戦争と軍国主義に反対する宗教者平和	
日本大会	384
仙台安保6・4事件判決	332
全司法事件	648
全損保住友海上支部団交事件	629
全軍労の24時間全面スト	406

動力車の——	323
全通の——	326
米過剰問題	444

サ 行

最低生活費	162
最低賃金法	535
最低賃金審議会	536, 537
災害の重篤化	130
災害補償要求運動	467
桜田武	582
財政制度審議会	560
在日朝鮮人再入国事件	441
産業構成	79
産業災害による死亡者数	129
産業別組織の動向	218
——造船	218
——化学	218
——電力	219
——運輸	219
——商業	219
——自治体	219
——国鉄	219
——教職員	220
三里塚軍事空港事業認定粉砕全国闘争集会	461
三里塚ボーリング阻止闘争	460
静岡県教職員超勤手当請求事件	643
静岡県労働問題研究会	222
失対就労者	554
失対「正常化」	551
失業保険	561
——受給者	77
——行政	547
——法	575
——法改正案	548
失業問題	53
潜在失業問題	54
実質賃金	94
実収入	153
自主流通米	444
自主流通米制度反対運動	453
司法制度調査会	526
死亡率	53, 54
自民党医療基本問題調査会	338, 350, 566
自民党第22回大会	523

社会党第31回定期全国大会	480
——第32回臨時全国大会	485
——統開大会	481
——改革第一次草案	477
——の70年闘争方針	484
——の新役員	482
——の党再建論議	476
——の反戦青年委問題	487
社会保障制度審議会	164, 564
社会保険審議会	344
社会保障闘争	34
10・8 スト	264
10・21国際反戦統一行動	369
10・21国際反戦統一行動日	43
10月反戦行動委員会	369
就業者数	68
縦貫道路建設反対闘争	463
住宅手当	105
住宅事情	156
住民税	165, 167
秋北バス就業規則改正無効確認請求事件	642
出生率	53
自由ドイツ労働総同盟	420
自由ドイツ労働総同盟・ハンガリー労働中央評議会との交流協定	420
自由米制度粉砕・農業危機突破全国農民総決起大会	454
順天堂大学病院懲戒解雇事件	633
春闘共闘	33
——委の発足	270
——の賃金白書	275
——委員会賃金専門委員会総会	270
春闘権利確立討論集会	336
春闘	
——構想	271
——指導の基本的方向	273
——の大まかな日程	274
——終盤のもりあげ	288
——の総括	290
——の自己批判	291
公労協の闘争	289
春季賃上げ額	94
春季賃上げ率	94
消費支出（生活費）	153
消費者運動	150

技能労働者	62
——の養成	63
——の需給状況	74
極洋捕鯨	316
給与構成比率	102
業績給	103
業者間協定	535
紀元節復活反対・靖国神社国営化・明治百年祭に反対する中央集会	386
勤労者保険公社	350
求人倍率	92, 93
京都労働組合主義協議会	222
空港建設・軍事基地反対闘争	446, 462
熊谷報告書	269, 583
——にみる賃金物価生産性の関係	277
倉石忠雄	526
経団連第30回定時総会	523
健保特例法	338, 340, 568
健保特例法の延長	565
兼業従事者	177
憲法改悪反対, 平和と民主主義を守る	
第5回国民大会	385
原潜寄港, 汚染問題調査研究委員会	363
減税闘争	167
減税組合	167
好況の持続	112
公的年金	561, 570
厚生年金保険法	571, 574
交通政策要求闘争	318
公務員共闘第9次賃金闘争	31
——の方針	257
——の経過	260
——の総括	265
公害闘争	469
弘南バス事件	640
小売乳価値上げと乳価交渉	456
雇用	20
雇用管理	74
雇用指数	68, 92
雇用労働者	
——数	68
——の産業別構成	71
——の職業別構成	71
——の企業規模別構成	72
国民生活白書	155
国民年金法	571, 574

国民年金裁判	355
国民保険公社	567
国民医療対策大綱	350, 566
国家公務員給与等実態調査	529
国際産業別諸組織 (ITS)	409
——とわが国労働組合	422
——年次総会	430
国際自由労連 (ICFTU)	409, 429
——第3回婦人会議	430
——第44回執行委員会	429
——第45回執行委員会	430
——第46回執行委員会	431
——と AFL-CIO の脱退	416
国際労働組合組織	
——諸会議	424
——の諸形態	409
——の68年7月～69年6月における 動向	415
——にたいするわが国労組の関係	415
国際労働組合連合 (WCL)	409, 411
国際労働会議	607
国際労働立法	607
国際労働立法協会	607
国労大分地本事件	627
合理化	25
——の特徴	113
鉄鋼業の——	115
電機工業の——	116
自動車工業の——	117
食品工業の——	119
石炭工業の——	120, 555
国有鉄道の——	121
私鉄の——	123
都市交通の——	125
郵政の——	127
合理化反対闘争	34
総評の——	309
同盟の——	311
鉄鋼労連の——	313
自動車労連の——	313
電機労連の——	314
全国一般の——	315
食品労連の——	316
私鉄総連の——	317
炭労の——	319
国労の——	320

事項索引

ア行

愛知県労組懇談会	221
あおり行為	331
阿賀野川有機水銀中毒被災者の会	467
明るい沖縄をつくる会	360, 391
アジア・アメリカ自由労働センター (AAFLI)	421
アジア労働力計画	599
アスパック反対運動	369
安保・沖縄返還問題	40
安保改定・民主主義を守る会	496
安保条約反対・平和と民主主義を守る 実行委員会（反安保実行委員会）	353
IMF・JC	220
——の賃闘	34
——の賃金共闘会議	268
——の賃金白書	299
——の仕事に結びついた賃金率の実 現	300
ILO	
——第52回総会	600
——アジア地域会議	599, 604
——勧告	603
——「教員の地位に関する勧告」	612
——強制労働条約	609
——強制労働廃止条約	609
——決議案	603
——結社の自由委員会	600
——条約	603
——総長報告	601
——50周年	606
石岡アルコール工場廃液災害事件	467
イタイイタイ病	467
板付基地移転反対運動	462
一時金	
——闘争の特徴	300
——闘争の結果	305
夏季——	98, 99, 302
年末——	305
一人一票投票	341

生命を守る県民共闘会議	360, 365, 401
——参加団体	400
いも・でんぶん価格運動	458
イモ・ハダシ論	393
医療保険	338, 561
AFL-CIO	416, 431
——と同盟の第1回定期会合	421
岡山県労働問題研究会	222
沖縄	
——県祖国復帰協議会	360
——三大選挙	391, 399
——主席、第8回立法院選挙得票数	396
——第7回立法院選挙	392
——三大選挙支援活動	484, 491, 503
——の即時・無条件・全面返還、安 保条約廃棄を要求する4.28中央集 会	361
——の即時・無条件・全面返還、安 保条約廃棄を要求する4.28中央大 会	366
——返還運動	41
——返還要求国民運動連絡会議（沖 縄連）	360
——返還要求中央実行委員会（沖実 委）	360
——労働布令とILO条約違反	611
沖実委・沖縄連の共同アピール	364

カ行

ガイディングライト	532
価格闘争	469
化学コンビナート火災	136
課税最低限	166
家族手当	105
神奈川県民間労組懇談会	221
完全失業者	78
企業	
——整備	76
——倒産	77
——の雇用対策	74
技能手当	105

検印省略

日本労働年鑑 第40集1970年版

発行	1969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 檜 哲 夫
発行所	労働旬報社 東京都港区芝西久保巴町32 電話 (434) 3681~5 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 1968—1969/19

Part 1 *Conditions of Working Class/47*

- I *Structure of Working Class/58*
- II *Structure of Employment and Labour Market/66*
- III *Wages and Working-Day/91*
- IV *Capitalistic Rationalization of Industries/111*
- V *Living Conditions of Workers/141*
- VI *Conditions of Farmers/169*

Part 2 *Labour Movement/195*

- I *Trade Union Organizations/196*
- II *Congresses of National Trade Union Centres/227*
- III *Labour Disputes/241*
- IV *Trade Union Struggle for Wages (1)/256*
- V *Trade Union Struggle for Wages (2)/268*
- VI *Struggle against Capitalistic Rationalization/308*
- VII *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/328*
- VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/337*
- IX *People's Political Activity and Movement for Peace/358*
- X *Labour Movement in the Okinawa/390*
- XI *Japan in International Trade Union Movement/408*
- XII *Movement for Defence of Civil Rights/432*
- XIII *Farmers Movement/443*
- XIV *Political Parties of Working Class/475*

Part 3 *Policy for Labour-Management Relations/511*

- I *Labour Policy of Government/512*
- II *Wage Policy of Government/528*
- III *Employment Policy/543*
- IV *Social Security/559*
- V *Labour Policy of Employers Organization/580*
- VI *I. L. O./598*

Appendix/615

- (a) *Judicial Precedents/616*
- (b) *Directory of Trade Unions/670*
- (c) *List of Trade Union/678*

List of Statistical Tables

Index