

第三部

労働政策

I 政府の労働政策

概要□自民党大会宣言と経団連総会の決議
——新労働政策と労相の所信表明——雇用政策の基本方針——昭和四十六年労働白書の公刊
——第六八国会の労働立法

概

要

一、一九七〇年秋に始まったいわゆる「景気の鎮静化」は、たんなる鎮静化に止まるはずもなく、七一年以降いっそう深刻な事態となつて長期化し、雇用失業情勢に及ぼす影響もまたきわめて顕著なものとなるに至つた。この国内的な経済変動は、七一年八月のニクソン新経済措置の実施に伴う国際通貨体制の破局的な様相と相まつて、日本経済を衝撃と激動の渦中に投げ込んだ。しかも、国連におけるアルバニア決議案（中国招請・国府追放）の可決、英国のEC加盟決定、ニクソン米大統領の訪中と相づく急速な情勢の変化が同時に進行した。

一、七年余にわたつて維持された佐藤自民党政権は、このような内外情勢に対処する国政担当の能力を喪失し、七二年六月ようやく退陣声明の形でその終幕を告げるに至つた。ここに至るまでの間、政府自民党はもちろんのこと、財界指導部までがみずからの統一した政策を持ちえず、みずからの進路を見失い、混乱のうちに終始したということとは、当然とはいえ、記憶にとどめておくべき事柄の一つになりうるものである。したがって、労働政策もまた、冷酷な労働力・労働市場政策を中軸とする基調は従前となんら変わることもなく、ただ文章上の修飾に手を加えるだけに終わっている。しかも、

その「人間開発」と称せられる文章上の労働政策が、人間性の尊重を謳いあげ強調するほどに、具体的な政策内容はその非人間性をいっそう色濃く備えてきていることも否定しえない。

一、佐藤退陣後の新しい自民政権は、おそらくは勤労者の福祉問題を前景に押し出し、新装をこらした労働政策を登場させるものと予想される。七二年六月末に公刊された労働白書は、すでにその萌芽を内包しているとみることができる。また、社会福祉につづく「労働福祉」の試みは、六八国会の労働立法（勤労婦人福祉法の制定）にも見出すことができる。総じて「国民福祉の優先」が、新しい自民政権による新しい環境づくりの条件整備のなかにそれなりの位置を占めるであろう。しかもそれがたんなる文章上の政策でないとするならば、今後いっそう綿密な検討と検証が求められなければならない。佐藤政権の終焉は、そのことの重要性を最終的に教示しているといつてよいであろう。

1 自民党大会宣言と経団連総会の決議

自民党は、一九七二年一月二日の第二六回大会において、「明るく豊かな福祉国家の建設」をうたい、沖縄の本土復帰をたたえるほかは、変転する国際環境と国際情勢の多極化に対処して「新しき決断をなすべき段階にきている」というだけで、なんらの政策も提

示できなかった。

また、同年五月二三日の経団連三三回定時総会も同様に、内外情勢の衝撃と激動のさなかにある日本経済の進路についてもはや指導的な提言はみられず、ただ「政府の思い切った決断と速やかな実行を強く要請する」ということだけに終わった。

しかし、なにをいかに決断するのもかも判然としないままに、いかな、抽象的な「決断」ということすらできない無為無策のままに、佐藤政権の最終の幕も閉じられるに至った。つぎの来たるべき政権が、とにかくにも、「思い切った決断と速やかな実行」を求められていることは改めていうまでもない。

なお、このような無為無策のなかにあつて、経団連会長植村甲午郎氏の総会における挨拶においては、いわゆる成長経済から福祉経済への経済発展・パターンの転換が謳われてきている最近の事態について、これをひたすら生活優先・社会福祉の充実のみを追求する極端な価値観転換の傾向とし、「極めて重大な事態を迎えつつある」という認識を示していることも、併せて注目に値しよう。

【第二十六回自由民主党大会の宣言と決議】

宣 言

戦後二十七年、日本は変転する国際環境のもと、よく平和を維持し、祖国の存立と発展、国民の生活と福祉の向上を実現してきた。

われわれ、いまや中国の国連参加によって招来せんとする国際情勢の多極化に対応し、世界の平和と進歩に向つて、日中をはじめ、国際間の協調と共存の秩序形成を推進するため、新しき決断をなすべき段階にきている。さらに、アメリカの新経済政策、EC諸国の経済的結合、国際通貨調整による世界経済の前途を展望しつつ、わが国経済の安定的発展を期すべきである。新年度予算は、この方向を指向しているが、われわれは、さら

に七〇年代を長期的にみて、明るく豊かな福祉国家の建設に邁進しなければならぬ。

ここにわれわれは、国民諸君とともによろこびをわかちたい。一億国民の悲願としていた沖縄の本土復帰の日が、過般の日米首脳会談の結果、いよいよ決定したことである。これはまさにわが国の戦後史にかがやかしい一頁を飾るものとなるであろう。

思えば、日本をかこむ内外の情勢は、きわめて重大であり、わが党の使命と責任は、いよいよ重かつ大を加えている。今こそわれわれは、決意を新たにし、総裁のもと益々その団結を固くするとともに、議会制民主主義のルールにもとづき、この、時代の転換期に対処して、果敢にその諸施策を展開し、よって、全国国民の負託と信頼に応えることを誓う。

決 議

一、われわれは、責任政党として、流動し多極化する世界情勢に対応し、人類の平和と進歩のため、一致団結、使命の達成に邁進することを期す。

二、われわれは、政治・経済両面における新しき時代の展開に即応し、議会制民主主義を守り、明るく豊かな福祉国家の建設を期す。

三、いよいよ五月十五日をもって、沖縄の祖国復帰が実現する。われわれはこのさいあらためて、沖縄県民の経済の繁栄、福祉の向上に、最善の努力をつくすことを期す。

右決議する。

【平価調整後の新段階に処するわれわれの態度——経団連第三三回定時総会決議】

昨年末の多国間平価調整に伴う円の大幅切上げにもかかわらず、わが国の貿易収支はその後大幅な黒字を続け、海外からは輸出急増にたいする非難を浴びているが、他方国内景気は不況の長期化と浮揚力の欠如になやみ、経済界は目下先行きの不安に直面している。

われわれが当面している最大の課題は、円の大幅切上げに対して、速やかにわが国経済を対応させ、国際収支面における基礎収支の均衡をはかる

とともに、国内の景気を速やかに浮揚させて、過去の高度成長に伴って生み出された需給ギャップの克服を急ぎ、わが国経済を内外均衡のとれた新しい路線に定着させることである。

このためには、かつての高度成長時代に身につけた発想方法と慣行とを思い切って転換させ、この際、過当競争とシェア拡大に偏した経営方針を改め、適正な企業収益の確保、生産性向上の範囲内における賃金水準の決定、公害防止のための企業責任の徹底等を内容とする新しい経営方針を確立し秩序ある輸出に全力をあげて、事態に対処すべきであると考える。

政府もまた新しい発想に立って、適度の経済成長を志向しつつ、まず第一に景気の浮揚、第二に秩序ある輸出と輸入の促進・拡大による貿易収支の均衡、第三に蓄積外貨の活用を推進し、新段階にとりくむことが急務であると確信する。

とくに当面、景気の浮揚は何よりも緊急を要する問題であるが、四十七年度予算の成立が遅延した上、有効な施策の積極的展開を欠き、未だに景気浮揚の目途が立たないことは遺憾にたえない。よって、政府は金利全般の引下げ措置に加えて次の如き景気振興の推進策を実施し、景気の浮揚に全力を集中すべきである。

(1) 公共投資推進のため、財政支出の大幅繰上げ実施とその効率化。必要に応じ大型補正予算の適時編成。

(2) 所得税の減税ならびに臨時の企業減税と減価償却の弾力化。

なお、貿易収支均衡化のため、円の大幅切上げに見合う輸出価格の引上げに努めるほか、農産物を含めて輸入の自由化をさらに推進し、関税の引下げ、その他輸入に関連する流通機構の合理化を断行し、輸入の拡大に努め、もって輸入製品ならびに生活物資の価格引き下げに資し、消費者物価の安定をはかり、賃金・物価の悪循環を断ちうるような条件をつくりだすよう努力することが肝要である。また、為替管理の自由化を進めつつ、当面、為替リスク保険制度の創設、為替損失準備金等により為替リスク対策を講じて、対外長期取引の円滑化を期するとともに、対内対外直接投資の自由化を一段と推進することが急務である。

さらにまた、わが国今後の重要政策として、対外経済協力を積極化し、

東南アジアのみならず中南米・中近東・アフリカ等への援助を拡大し、またアンタイング制度を実施するほか、とくにわが国にとっての基本問題たる重要資源の海外開発、引取り、備蓄ならびに海外投資等を促進するため、蓄積外貨の一部をもって、外貨の直接貸付制度を速やかに実行すべきである。

政府が「対外経済緊急対策」を決め、こうした方向に努力する意図を明らかにしたことは多とするが、最大の問題はその内容と実行のタイミングにある。国際経済情勢の急転しつあるとき、わが国の対応がとかく徹底を欠きかつ立ちおくれ、国益を害する結果になることをおそれる。

政府の思い切った決断と速やかな実行を強く要請する。

【未踏の転換期を迎えた日本経済当面の課題——経団連会長 植村甲午郎】
毎年、総会ごとに所感を述べているが、昨年から本年にかけて、あまりにも課題が多く、かつ従来とは全く異なった次元の問題が、これほど一度に目の前に出てきたような感じを受けたことはない。まさに大きな転換期にきたという感じがする。

(一)

わが国経済は一九六〇年代を通して飛躍的な成長をとげ、自由世界第二位の経済大国に発展したと言われているが、反面、国際的に調整を要する大きな壁にぶつかることとなった。

昨年末の大幅な多国間平価調整によって、国際的不均衡は一応改善に向うのではないかと期待されていたが、その後も米国の国際収支改善の目途は立たず、日本の輸出も高い伸びを示しており、ごく最近になって平価調整による影響が始め、輸出の伸びも鈍化する気配が見え始めたものの、日本の貿易収支はまだまだ相当大きい黒字を示しており、わが国にたいする諸外国の非難は一向に緩和の方向に向っていない。それどころか、サンクレメンテ会議で貿易交渉の「一年間休止」が期待された日米関係についても、日米貿易のアンバランス調整を求める米国の声はむしろ強化されており、欧州もまた対日警戒心を一段と強めているように思えるし、事態はますます厳しさを加えてきている。

また、国内的には、全体として国民生活は向上しつつあるにもかかわら

ず、公害による環境の悪化、都市の過密問題などによる新しい問題が起り、また引続く消費者物価の上昇と賃金上昇の悪循環をもたらすなど種々困難な問題に直面している。この結果、人々は、経済の成長発展の必要を過度に軽視し、ひたすら生活優先・社会福祉の充実——これはもちろん大切なことであるが、これのみを追求するという極端な価値観転換の傾向すら現われようとしており、極めて重大な事態を迎えつつある。

このような内外情勢の急変は、私どもが経験したことのない全く新しいいろいろな問題を提起しているので、われわれとしては、事態を冷静に受けとめ、思い切った新しい発想に立って、適切な対応をしなければならぬ。こうした観点から、いま直面している重要問題につき、この機会に所感の一端を申述べたいと思う。

(二)

私どもが、いま、一番痛感していることは、景気振興の問題である。最近、生産指数とか在庫指数とかはやや好転の兆を見せはじめており、一部には景気は底入れして上昇に向うという楽観的な観測もあるが、経済の実体面に直接ふれている実業人の実感からいうと、景気浮揚の目途は一向にっていない。せっかくの大型予算も国会通過がおくれたうえに、私どもが春以来たびたび要請した金利全般の引下げ措置も遅延に遅延を重ね、最近になってやっと方針が決まったようであるが、郵貯金利引下げ問題との調整があり、実現がのびたのである。この間の空白は、今後の景気浮揚にも好ましくない影響を及ぼすこととなる。また、大型予算による公共事業の繰上げ実施も、土地の収用問題、設計の遅延等によってその効果をあげるのに時間がかかり、当面の景気浮揚の力を直ちに大きく期待することはできない。現状では所得税・法人税等の減税を実施するとか、補正予算の編成を考えると何か思い切った手を打つようにすべきだと思う。また、実需を喚起するために、開発途上国の要請があれば、肥料、繊維等の商品援助を行なうとか、あるいは適当なプロジェクトがある場合には、積極的な円借款を供与する等いろいろ手を考えて、景気浮揚のために全力投球を行なうことが緊要である。このことは、単に国内的な要請であるばかりでなく、OECDなどにおいても日本の景気の早期振興が強く要望されてい

ることにも鑑み、国際協調の面から見ても必要なことである。

なお、国際協調という面から言うと、当面、秩序ある輸出と輸入の拡大ということが最も大切である。当会が主張した「秩序ある輸出」は関係業界のご理解と協力をえて少しずつ実効をあげつつあると思うが、場合によっては、政府の協力もえて、これを一層強力に進めていくことも必要であろう。同時に、今後とくに力を入れる必要のあるものは、輸入の拡大、とくに製品輸入の拡大であり、これについては思い切った関税の引下げとか、輸入の流通機構に抜本的なメスを加えるとか、輸入についての金融措置を考えると、まだまだ努力すべき点が多々あると思う。また、貿易の自由化、資本の自由化をさらに一段と推進し、経済の国際化に徹することが肝要であると考え。こうした努力を外国から指摘されるまでもなく、自主的に着々と進めてゆくことが、とくに重要課題であると言えよう。

つぎに大きな問題は、一六〇億ドルを越す蓄積外貨を如何に活用するかということであるが、この点からみても最も意義があるのは、この際対外経済協力を積極的に強化してゆくことである。日本経済協力は総額ではGNPの1%近くに達しているが、政府開発援助や技術援助のウェイトが甚だ低く、この点の改善が強く要請されているので、この機会に、政府開発援助を思い切って拡大し開発途上国のインフラストラクチャーの整備などに日本が積極的に協力することはきわめて有意義なことである。また、立ち遅れている技術援助を思い切って強化し研修生や留学生の交流などにもっともっと力を入れるべきではないかと思う。最近、開発途上国のうち、工業が発展し始めたところでは、その製品の輸出市場拡大のため、製品の品質向上やマーケティングの指導等日本の技術協力を求めてくる傾向があるが、こうした要請にこたえて、この面の技術協力を強化して行くことがきわめて重要である。

また、原材料およびエネルギー源の大半を海外に仰ぐわが国産業の将来にとって、これ等海外資源の開発・備蓄ということは基本的に重要な課題であるし、こうした面にも蓄積外貨を活用することが急務である。また、現下の国際通貨情勢からして、長期取引には為替リスクが介在するので、いわゆる外貨の直接貸付制度を速かに実施する必要があるので、これを思

い切って推進すべきであると考え。

第三に、重要な問題は環境問題である。公害防止の問題は、いまや国際問題となり、来る六月五日からストックホルムにおいて、「かけがえのない地球」というスローガンの下に人間環境会議が開かれ、環境保全の問題が大きくクローズアップされてきているし、地球と人類の将来を真剣に考えなければならぬ時がやってきた。

また、国内でも公害問題はいよいよ重要な問題になり今国会でも無過失賠償責任の立法化が進められているがこれに伴って企業の責任は一層重大となってきた。私どもとしては、この問題を企業経営上の最重要な課題の一つと考え、企業として負うべき社会的責任を立派に果たすという態度をもって臨むべきである。

(三)

最後に、中国問題について一言申述べたいと思う。中華人民共和国の国連加盟、ニクソン大統領の訪中を機として、アジア情勢は新しい展開をとげ、同国との交流問題が大きくクローズアップされてきた。スポーツ選手との交流にはじまり、最近では日本の有力な実業人も同国を訪問する人が増えてきた。これは歴史の大きな流れからして当然なことである。同国は日本の隣国であり、歴史的にも日本とのかかわり合いが多い国であるし、政治経済体制が異なっているにもかかわらず、相互の理解を求めつつ、交流が増大してゆくのは当然のことである。こうした人的交流が促進され、お互の理解が進み、相互に互恵、平等、内政不干渉の原則が確認されることになれば、両国間の国交正常化も可能であると思うが、速かにそうした日の来ることを期待したい。

われわれの目前には大きな問題が山積している。この大きな転換期に際して、われわれは発想を新たにして問題の解決に当り、一致協力、国運の進展に全力を傾倒することが肝要である。

2 新労働政策と労相の所信表明

新労働政策の発表（七一・八・二七）から労相の所信表明（七二・二・二九）に至る時期までの労働政策は、佐藤政権最終段階の政策が無内容と無為無策に終始していることと表裏して、その基調は従来となんら変わるところはない。

変わったのは、美辞麗句による文章上の修飾だけで、労働政策の目標を「人間性の再発見とその実現高揚を図る」という点に置き、これを「人間開発」（ヒューマン・デベロップメント）なる新造語によって表現したことである。「人間開発」は、日米経済合同委員会の席上にまで登場させ披露された。

なお、佐藤退陣後に展開されるであろう労働政策の新装をこらした姿は、時期的にも後述する労働白書の公刊（七二・六・三〇）の時点で、一応うかがい知ることができるといえよう。

【昭和四七年度新労働政策（概要）】

一、今日ほど人間性の回復と高揚が広く勤労者各層から切実に求められたことはない。

これは、引続く経済成長により、雇用、所得等の面において著しい改善がみられたことに伴い、勤労者の欲求が多様化、高度化しつつあることによるところが少なくない。

また、技術革新や重化学工業化、都市化の急激な進展が、労働災害の

大型化、公害の発生、精神疲労の蓄積等をもたらしつつあることも否定できない。さらには、労働力が部分的不足から全体的不足へと進行することや勤労者の高齢化の進展、婦人の急速な職場進出等が新たな社会経済問題を提起しつつある。

加えてわが国の海外に対する急速な経済進出について米国をはじめ諸外国の批判や対抗措置がきびしさを増しつつあるという国際環境の変化も見逃すことができない。

二、このような事態に対処して、明年度の労働行政は、人間性の再発見とその実現高揚を図る《人間開発》を目標とし、つぎの事項に重点をおいて、愛情のこもった行政を国際的視点に立って展開する。

① 豊かな勤労者生活の実現をはかるために、勤労婦人の福祉立法を含む総合的な施策を展開するとともに、社会的要因等により特別の配慮を要する人々に対し、きめの細かい援助の手をさしのべる。

② 働く人々の安全と健康を守るための総合立法を行なうとともに、労働時間をはじめとした労働条件の近代化をはかる。

③ すべての働く人々が働きがいのある職場でその能力を十分に発揮できよう、最適雇用の実現をめざす総合的雇用政策を積極的に推進するとともに、人間能力の開発をめざして生涯訓練体制の多角的推進をはかる。

④ 労使が国民経済的視野に立って話し合う気運を醸成し、合理的労使関係の確立をはかる。

⑤ 上記の基本的施策とあいまって、米国のドル防衛措置をはじめとする国際経済の影響に対し、事態の推移に応じて適切な方策をタイムリーに実施する。

【第六八回通常国会における塚原労働大臣の所信表明】

第六八回通常国会にあたり、当面の労働行政について、一言所信を申し述べ、各位のご理解とご協力を得たいと存じます。

ご承知のように、近年のわが国経済の発展はまことにめざましいものがありました。が、昨年来、景気停滞に加えて国際通貨調整問題があり、厳しい経済環境のもとで労働情勢の面でもその影響を受けつつあります。

一方、これまでの高度成長の過程を経て、経済成長の成果を国民生活の向上に結実させ、高度福祉国家を実現する必要性が一層高まっています。

これからは、高度経済成長時代に比べて、新たな困難も予想されますが、私は、この際、人間尊重、福祉優先を根本方針とし、次の事項に重点を置いて労働行政を展開する考えであります。

第一は、豊かな勤労者生活の実現をはかることであります。

勤労者福祉の向上を長期的視野に立って進めるため、昨年、労働者生活ビジョン懇談会が発足しましたが、本年は同懇談会の活動を起点にして勤労者福祉行政の総合的な展開をはかってまいります。

まず、勤労者の福祉に関する問題の中で、最近とくに論議をよんでいる労働時間につきましては、労使が自主的な話し合いにより実情に即した方法でその一層の近代化を進められるよう、気運の醸成と援助を行なっていく考えであります。

つぎに、勤労婦人、勤労青少年対策の充実であります。

最近、育児、家事等の家庭責任を持つ婦人の職場進出はめざましいものがあります。このため、勤労婦人の職業生活と家庭責任との調和をはかることを軸に、総合的な福祉施策を進めることとし、所要の法案を今通常国会に提出することといたしております。よろしくご審議下さるようお願いいたします。

また、勤労青少年対策については、勤労青少年ホーム、体育施設の増設、職業指導の充実等により、勤労青少年の健全な育成と福祉の増進をはかってまいり所存であります。

第二は、勤労者の安全と健康を守るための総合的な施策を推進することです。

現在、労働災害による被害者は、年間一七〇万人にも及び、このうち六千人にもものぼる尊い人命が失われています。

労働省としては、これまで、労働災害の防止を行政の最重点事項の一つとして取り組んできたところでありますが、今般、急激に変化する産業社会の実態に即応した総合的な安全衛生立法を行なうこととし、今国会に労働安全衛生法案を提出いたしました。よろしく御審議下さるようお願いいたします。

たします。

第三は、積極的な雇用政策の展開であります。

昨年のニクソン声明に始まる国際経済の動向は雇用面にも少なからざる影響を与えるものと予想されます。今後の雇用政策の運営にあたっては、こうした当面する事態の推移を的確に見定め、その推移に即して適切な方策をタイムリーに実施する態勢を確立してまいります。とくに、四七年度の予算編成にあたっては職業転換給付金、失業保険給付の充実をはかるとともに、景気停滞の影響を受けやすい中高年齢者や季節移動労働者に関する対策および繊維産業離職者対策の充実をはかることといたしました。

職業訓練につきましては、生涯訓練体制の一層の充実をはかるとともに、新たに、公共職業訓練施設において養成訓練を受ける青少年に対して必要な資金を貸し付ける「技能者育成資金制度」および高年齢者専用の職業訓練施設を創設いたします。

第四は、合理的労使関係の確立であります。

現在、労使関係の動向は、ひとり労使間の問題にとどまらず、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おります。その意味で、労使間の問題は、国民経済的見地から、労使が良識をもって、自主的な話し合いにより平和的に解決することが肝要であります。労働省でも、労使、学識経験者による産業労働懇談会を開催する等、労使相互の意思の疎通を図ることに努めております。今後その面に一層の努力を傾注してまいり所存であります。

以上、当面の労働行政の重要事項について所信の一端を申し上げます。各位のご鞭撻とご協力をお願いする次第であります。

第 154 表 昭和47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	46年度予算額	47年度予算額	比増減 (△)	較額
一 般 会 計	128,702	152,024	23,322	
労働保険特別会計	617,691	763,608	145,917	
労働災害勘定	292,190	360,142	67,952	
失業勘定	325,501	403,466	77,965	
徴収勘定	—	557,396	557,396	
石炭及び石油対策特別会計	9,539	9,941	402	
所管総計	755,932	925,573	169,641	

Ⅱ 主 要 事 項

事 項	46年度予算額	47年度予算額	比増減 (△)	較額
(1) 勤労者福祉対策の展開	4,769	4,879	110	
1 豊かな勤労者生活の追求	50	51	1	
2 勤労者財産形成促進制度の推進	605	510	△ 95	
3 勤労婦人・青少年福祉対策の積極的推進	2,532	2,605	73	
4 中小企業における退職金共済制度と労務改善対策の推進	1,430	1,553	123	
5 最低賃金制、家内労働対策の推進	152	160	8	
(2) 総合的労働安全衛生対策の確立	2,904	4,530	1,626	
1 労働安全衛生法の制定	1,912	2,623	711	
2 安全衛生管理体制確立のための監督指導	167	181	14	
3 労災保険事業の充実	15	1,726	1,711	
(3) 総合的雇用政策の推進	304,180	388,555	84,375	
1 雇用対策の強化と職業紹介機能の充実	23,737	25,987	2,250	
2 農村における総合的雇用対策の推進	2,713	3,310	597	
イ 季節移動労働者対策の充実	2,060	2,674	614	
ロ 農業者転職対策の推進	653	636	△ 17	
3 繊維産業離職者対策の推進	0	1,139	1,139	
4 炭鉱・駐留軍離職者対策の推進	10,106	10,792	686	
5 港湾・建設労働対策等の充実	1,031	1,316	285	
6 失業保険事業の充実	224,009	305,839	81,830	
7 失業対策事業の運営	42,584	40,172	△ 2,412	
(4) 生涯訓練体制の多角的推進	9,052	9,959	907	
1 公共職業訓練の拡充	3,450	3,544	94	
2 事業主等の行なう職業訓練の振興	694	759	65	
3 技能者育成資金制度の創設	0	120	120	
4 成人職業訓練の推進	37	52	15	
5 能力再開発訓練の充実	2,599	2,648	49	
6 職業訓練指導員の養成確保	1,914	2,443	534	
7 技能検定の拡充と技能尊重気運の醸成	358	388	30	
(5) 心身障害者対策の推進	1,479	2,231	752	
(6) 同和対策の充実	72	126	54	
(7) 合理的労使関係の形成の促進	189	230	41	
(8) 労働外交の推進	320	30	△ 290	
(9) 沖縄復帰対策の推進	279	1,613	1,337	
1 離職者対策の推進	80	928	848	
2 職業訓練の振興	196	209	13	
3 労働基準行政の充実	0	15	15	
4 婦人少年対策の充実	0	7	7	
5 行政体制の確立	0	455	455	
(10) 労働情報機能の充実	20	32	12	

3 雇用政策の基本方針

一九七〇年秋以降の経済情勢は、当初「景気の鎮静化」と呼ばれていたが、事態は深刻な様相を帯びて進行し、七一年春以降には景気も上昇に転ずるであろうという政府の希望的観測も簡単に打ち破られた。しかもそれだけでなく、七一年八月一五日ニクソン米大統領による金ドル交換中止等のドル防衛計画の発表に始まる衝撃的な事態は、政府の積極的な景気浮揚対策をもってしてもほとんどなんらの改善をも示してはいない。

当初、雇用情勢にも一部に微妙な変化もみられるであろうという程度にしか考えていなかった雇用対策も、多くの修正を余儀なくされた。例えば、対米繊維輸出規制は七一年一〇月一五日の日米政府間の了解覚書の仮調印、七二年一月三日の「日本国とアメリカ合衆国との間の毛製品及び人造繊維製品の貿易に関する日本国政府とアメリカ合衆国政府との間の取極」の正式調印にともない、繊維産業離職者に対する求職手帳の発給、職業転換給付金のほか一時給付金の支給を含む離職者対策が講じられた。また、失業情勢の動向からみて、昭和四七年度予算においては、失業保険受給人員の枠を約一〇万人増加し、五六万七〇〇〇人として積算されることとなった。しかし、それにかかわらず、一九七二年度後半は安定的経済成長路

線に回復するものとして雇用対策を展開しようという見通しをなお抱きつづけているといつてよい（くわしくは第三部Ⅱ雇用政策参照）。

なお、OECD第三一回労働力・社会問題委員会は、七二年五月三一日に日本の労働力政策に関するレポートを採択した。今後このレポートは、国際的にも国内的にも、日本の雇用問題と雇用政策をめぐって有力な示唆を与えるものと予想される。

【日本の労働力政策に関するOECD労働力・社会問題委員会の結論要旨】

1 日本の雇用賃金慣行の評価

(一) 終身雇用と年功賃金を特徴とする日本の雇用賃金慣行は、戦前からの慣行に根ざしているが、典型的には戦後になって現在の形をとるに至ったものである。

(二) この慣行は顕著な雇用の安定をもたらし、そのことがまた、労働者の企業に対する帰属意識を高め、使用者の訓練投資を効果的にし、西欧では、摩擦の多い技術革新の導入を円滑にすることによって日本の高度経済成長の一つの要因となった。また、労働者個人にとっても、家族に対する支出の増大に応じて賃金が上昇することに利点があり、これが高い高等教育進学率を説明する一つの要因でもある。

(三) 一方この慣行には短所もある。高年齢者の再就職の困難、産業間・企業間の労働移動の抑制、能力と報酬の不一致などがこれであるが、労働力需給関係が過剰から不足基調へ転換するにつれて若年労働者の不満の増大、転職の増加、これらの層の大幅な賃金上昇などの現象があらわれ、従来の慣行は修正を迫られつつある。

(四) 国の政策との関係で注目すべきことは、西欧諸国では国の責任とみなされている社会保障的機能が、日本ではこの慣行によって事業主に肩代わりされている面が強いことである。景気後退の際の雇用の維持、家族の扶養と教育に応じた年功賃金、五五歳定年の際の退職金などがそれである。

このような社会保障の肩代わりは、企業間格差を通じて、前近代的

部門から近代的部門への労働力の移動をもたらすうえで効果があつたといえる。

(四) 西欧では、日本でみられる雇用の安定を保障する企業の慣行が広まる傾向にあるが、日本では逆にこのような慣行は近年修正され一層西欧型の労働市場に近づきつつあるようであり、日本政府もその方向を支持している。

2 今後における日本の労働力政策の課題

(一) 日本は現在西欧諸国のような完全雇用経済の諸問題に直面しつつあるが、日本の労働力不足は、なお低生産性部門から高生産性部門への労働移動によって緩和する余地があることや、賃金・物価の上昇も実質賃金の改善や貿易面での国際競争力の維持と両立している点で、西欧とは若干異なった意味がある。

(二) このような認識に立って今後の日本の労働力政策がとり組まなければならない課題を列挙すると、次のようなものが考えられる。

その第一は、労働力供給の柔軟性の低下に対処しなければならないことである。これまで近代的部門の拡張を支えてきた新規学卒者の大量の供給と農業部門からの労働力の流出は今後減少する一方、産業面では第二、第三次産業内部においてさまざまな方向で構造的な変化が要請されるから、産業間、企業間での労働力の流動性をいっそう高める必要性がある。

(三) 第二は、国際貿易事情の変化が雇用の安定に新しい課題を投げかけていることである。日本経済はこれまで絶え間ない輸出拡大に依存して国内的な需要拡大政策を維持することができたが、このような政策は今後とはとり得ない情勢になっており、経済成長率は鈍化する可能性がある。当面の景気後退は、日本的雇用慣行の効果が働いて、雇用面への影響は軽微であるが、この慣行も、景気停滞が長びき、国際貿易上の困難が増大すれば、修正を迫られる可能性がある。

また、国際競争によって被害を受けやすい停滞部門の労働力を近代的部門へ移動させるということも日本的雇用慣行の枠内では処理しきれない問題である。このような情勢に対して、労働者の雇用と所得を

今後もお使用者の道義的拘束 (Mora. Commitment) に依存するか、あるいは、より効果的な労働市場政策によって達成するかという選択の問題が提起される。

(四) 第三は、産業、人口の都市集中に伴う過密現象が深刻な段階に至っていることである。大都市での交通、住宅、環境保全の立遅れをとりもどすためには莫大な投資を必要とする。農村地域工業導入促進法は労働市場の積極的調整の方向を示唆するものであるが、労働力政策と地域開発政策との調整を政府の活動のあらゆるレベルで推進する必要がある。

(五) 第四は、職業生涯の柔軟性 (Flexibility of Working Life) に関するものである。この点については日本は今後の政策努力により西欧諸国の制度よりも、労働市場への適応性や労働、勉学および引退して余暇を楽しむことの間で一生を通じて絶えず個人の選択の自由を増大させることにおいて、よりすぐれた制度をつくりだす可能性をもっている。

このため、高年齢者の定年制と公的年金のリンクのあり方、すべての年齢層にわたる教育訓練のための費用負担のあり方、婦人の再就業の円滑化などについての検討が必要である。

3 現行の労働力政策の評価

(一) 日本の経済計画には労働力問題に対処する方策が含まれており、その施策が総合的である点と施策の実施主体に中央、地方機関が広範に含まれている点において注目されるが、そのことは、雇用変動に際しての対策について高度の即応性 (Preparedness) があることを示唆している。

(二) 積極的労働力政策のための国の支出は、今後の労働力政策の課題からみて全体的にその規模はやや限られているといわなければならないが、この点については、日本的雇用慣行の果している役割も考慮に入れる必要がある。

(三) 職業安定業務については、他の国にとっても注目し値する種々の措置が講じられている。職業紹介機能のコンピュータ化において日本

は世界における先駆的存在であり、新規卒者の職業指導と職業紹介でも特別な役割を果たしているし、人材銀行や雇用率の設定による中高年齢者の雇用促進も積極的に推進されている。今後においては、労働市場情報の充実や企業の雇用管理指導の強化をはかることが重要になる。就職支度金は独創的な制度であり、失業者の早期再就職促進に対する効果も十分認められるが、他の制度との関連においてその有効な活用の方法を検討する余地もある。

(四) 職業訓練については、日本では事業主が相対的に大きな役割を果たしてきたが、産業構造の変化に伴う炭鉱離職者や離農を希望する農業者の転職訓練は国によって効果的組織的に行なわれてきた。終身雇用制の下で日本の事業主は実施訓練による利益を得やすい立場にあるがやはり他の国と同様に、現在の職業訓練は量、質両面にわたって不十分であるため、政府は一九六九年の新職業訓練法に基づき「生涯訓練」体系の確立を目ざしている。われわれはこの成果に注目したい。

(四) 労働力の最適活用を促進するため、西欧でも従来の行政組織の弾力化について再検討される傾向にあるが、日本の雇用促進事業団はどのような新しい要請に応ずる日本の知恵を示す試みとして注目される。事業団を今後一そう活用するために、労働省と事業団との間の責任の配分を再検討することが有意義であろう。

4 昭和四六年労働白書の公刊

昭和四六年労働白書（七二・六・三〇発表）は、過去一年間の労働経済の特徴として、労働力需給の緩和したこと、賃金上昇率の鈍化

したこと、残業時間が大幅に減少したこと、労働争議が多発化・長期化したこと等を明らかにした。また、近年の白書で恒例となってきた労働経済の長期的な問題点の分析については、今回は「転機に立つ労働経済」と名付けておこない、新たに労働時間の改善、勤労者意識と福祉問題をその柱に加えている。そして、ここにいる労働経済の「転機」とは、労働市場の変貌、賃金・物価・生産性問題の重要性の増大、週休二日制など勤労者の福祉問題の登場、ひいては経済発展・パターンの転換等を総称しているかのである。

しかし、「転機」はある日偶然に神の力によって訪れるものではない。それは、今後労働力の流動化が促進され、しかも中高年齢層が増加するなかで、「新しい環境への適応のための条件整備が必要である」という点で、まさに「転機」と呼びうるし、また呼ばなければならないところのものである。

この「新しい環境」は、いうまでもなく、今後の国際情勢の推移とそれへの対応策、佐藤退陣につづく新しい自民党政権による国内政治経済諸施策によって形成されるものであり、勤労者の福祉問題等々前述の諸問題は、いずれもそのために整備されるべき条件の一つ一つであることに留意する必要がある。しかも、新しい環境への新しい条件整備それじたいは、労働政策の「転機」を示すものであり、新しく登場するであろう労働政策の内容もまた、この白書のなかには、他人事のように記述され、しかも「国民的合意形成」を期待するという白書特有の手法を通じて、かなり雄弁に物語られているといえる。

【昭和四六年労働経済の分析（労働白書）（概要）】

I 昭和四六年労働経済の推移と特徴

景気後退の労働経済面への影響は、昭和四五年後半から若干あらわれ始めていたが、四六年にはいと労働市場、雇用、賃金等の各分野にひろがった。とくに、アメリカの緊急経済政策の発動に端を発した国際通貨不安によって景気後退が長期化するにつれて、その影響の程度を強めた。

その概要は、次のとおりである。

- (1) 一般労働市場では、年間を通じて求人的大幅な減少が続く一方、求職はかなり増加し、失業もやや増加するなど、労働力需給は緩和し、新規学卒者についても、大手企業の求人取消しが年後半に生ずるなど、需給ひっ迫は前年に比べ多少緩和した。
- (2) 雇用は、産業別には製造業、とくに機械金属を中心に、規模別には大企業を中心に入職抑制を反映して、伸びが著しく鈍り、四六年年末には、製造業では前年水準を二%下回るまでになった。
- (3) 賃金については、所定内給与は比較的堅調であったが、特別給与、超過勤務給与の伸びは著しく低下し、とくに年末賞与の伸びの大幅な低下が目立った。
- (4) 労働時間は、製造業を中心に所定外労働時間が大幅に減少し、他方、企業の制度面では、週休二日制の採用など所定労働時間の短縮をはかる企業が増加した。
- (5) 労働災害件数は、産業活動の停滞を反映して減少した。
- (6) 消費者物価の上昇率は、前年より多少低下したものの、工業製品、サービスでは、各費目にわたって全般的な上昇がみられ、騰勢が続いた。
- (7) 勤労者家計は、賞与を中心に収入の伸びがやや鈍り、消費も年後半以降は伸びが鈍るなど、勤労者生活の改善テンポはやや鈍った。
- (8) 労使関係方面では、景気後退も影響し、春闘を中心にストライキが多発したほか、経済社会情勢の変化を反映して、政策転換の要求がみられた。

II 転機に立つ労働経済（略）

III むすび―取組むべき課題―

内外の経済社会情勢の変化の下で生じている労働問題の若干の側面について検討してきたが、その中から示唆される今後の問題点、取り組むべき課題についてふれよう。

第一は、産業構造転換の速度の増大や労働力構成の高齢化などに対応し、労働者の能力を有効に発揮できる条件を拡充整備する必要性が高まっていることである。

これまでの投資・輸出中心の高度成長の下で、労働力需要の増大を背景に就業構造の近代化が進み、生産性上昇の下で労働条件も改善されてきた。しかし、今後内外情勢の変化に対応するために消費や財政重視の経済発展パターンに移行すると、これまでの成長分野においても従来のように拡大がみられなくなる部門が生ずる一方、第三次産業分野などでは従来以上の拡大がもたらされる可能性も大きい。

こうした中で、今後、全体として増勢の鈍化すると見込まれる労働力供給を前提すると、いままでは以上に産業部門間の労働力の転換移動は増大する。しかも、今後、中高年層が著しく増加することを考慮すると、労働者が転職するに際して、新しい環境に円滑に適応できるような条件を整備することが必要となろう。

企業や産業の領域をこえる転換に際しては、中高年層の雇用促進、転職のための訓練とその期間の所得保障や、福祉重視の視点から重要となる社会サービスの職業的教育訓練など、国の政策的努力が強く要請されるが、他方、企業においても、定年制の見直し、能力に応ずる賃金体系の整備などを含めて雇用賃金の制度・慣行の弾力的修正による条件の整備が必要であり、これに関連して労使の話し合いの場の拡充が望まれ、共通の問題については、産業レベルでの労使協議の拡大なども要請されよう。

第二は、経済発展パターン、物価などとの関連で賃金問題の重要性が増してきており、国民経済的視点からの検討が従来以上に必要になってきていることである。

高度成長の下で労働力不足を背景に賃金上昇、平準化は進んだが、この中で春闘による賃金決定が定着し、企業別労使関係を基礎としながらも実質的には企業レベルを超えた賃上げの相互連関の影響力が強まっている。

また、最近では賃金の平準化の下での労働者の賃金比較意識の高まりなどを背景に、賃金要求も単に平均賃上げに止まらず年齢などを特定したいいわゆる個別賃金方式への取組みなどがみられる。

最近の賃金の趨勢として、その上昇テンポがその他の所得の伸びに比べて上回るまでには立ち至っていないが、大企業分野の一部も含め、賃金上昇が生産性のそれを上回る領域が広がってきている。

欧米主要国に比べ、わが国の生産性と賃金の関係はこれまでのところ良好な状況にあるが、今後、成長テンポの変化、生産性上昇如何では、こうした賃金コストの動向は、物価問題の観点からは一層重要性を増そう。いうまでもなく物価安定のための基本的政策としては、構造政策や競争条件整備が重要であるが、経済の国際分業のメリットを活かすための輸入の活用などが従来以上に重要となろう。生産段階に比べ流通段階の問題の重要性は相対的に小さくなると考えられるが、流通過程においては、賃金・所得問題もあるが、低生産性などの構造問題や競争条件整備の問題の重要性が増大している。

国民経済的視点からの物価問題の検討がより重要となってきたが、経済運営については国際経済の条件を考慮する必要性が大きいこと、また、国民各層の経済に対する見方、たとえば経済成長や資源配分についての意見の相違などを考慮すると、国民経済の運営について、マクロレベルでの長期的展望をふまえた合理的なあり方の検討や、これを通じた物価問題解決のための国民的合意の形成をはかることが重要である。

第三は、労働者生活の豊かさを追求し福祉を充実するという観点から、週休二日制や夏季休暇の実現など、労働時間の短縮が積極的に取り組まねばべき段階にさしかかっていることである。三〇年代後半から労働時間は短縮傾向に入り、四〇年代に入ってから本格的な週休二日制への動きがみられるなど労働時間も改善されつつある。しかし、国際的にみると、欧米主要国に比べれば、所得水準との対比でまだ比較的長労働時間の状態にある。これは従来経済成長、生産性上昇の成果をもっぱら賃金上昇にむけ労働時間短縮へ向けることが少なかったためである。

しかし、これまでの労働時間短縮の効果についてみると、労働者にとっ

ては、疲労の軽減、余暇の充実など生活にゆとりをもたらしものとして福祉面からは大きく評価されていることはいうまでもなく、他方、企業にとってもモラルの向上、生産効率の上昇などの効果が期待されており、マクロ的に国民経済レベルでみても、労働時間短縮が好ましくない影響を与えているとはいえない。

しかも、最近のわが国の経済の到達した水準にとっては、欧米なみの労働時間の水準を実現することは決して不可能ではなくなっている。

こうした経済社会の条件を考慮すると、もはや労働時間短縮は中小企業などへの影響を含め、その実現のあり方について検討すべき段階にきているといえよう。この場合、労働者の生活意識の満足度からみると、週休日の増加の効果が大きいことにもあらわれているように、ある程度まとまった時間の余裕を確保する方向で労働時間短縮を行なう必要性が大きいといえよう。

大企業、中小企業の条件の格差など、週休二日制や労働時間短縮の実現に際しての配慮すべき問題点もあるが、こうした問題に対しては福祉充実の観点からきめ細かく措置しなければならない。

第四は、勤労者の意識変化を背景に福祉指向が多様化している傾向にもかんがみ、福祉重視の国民的合意の下で総合的な対策が必要になっていることである。

経済成長、所得水準の上昇、社会的条件変化などを背景に、国民の欲求が高度化し、多様化するなど意識変化が進んでいる。とくに勤労者の場合、単に私的生活に止まらず、職場生活も含めて次第に高度の欲望充足を期待する態度が強まっており、さらに職場生活の中では賃金などの基礎的労働条件の改善に限らず、仕事の内容などが能力、性格に適するか否か、あるいは人間関係などが、職場生活の満足感ひいては総合的な生活の満足度に大きく影響するようになってきている。

しかし、職場の内外を通じて各部面での生活改善のテンポが異なることやライフサイクル的な性格を反映して年齢階層間で生活の満足度が異なると同時に欲求の指向、福祉実現のあり方についての態度が多様化していることが注目される。若年層では仕事のやりがいや余暇、中高年層では住宅問題の

解決など家庭生活、高年層では将来生活の保障など、その指向する重点には相違がある。

このような課題に対しては、すでにのべたような雇用訓練対策のほか週休二日制の実現、職場の人間関係、安全衛生管理、労使コミュニケーションの改善などを含む職場生活上のためのきめ細かい対策が必要となる。また、とくに中高年層の課題に対しては、職場内外を含む広い意味での生活環境の体系的な整備、とくに定年制の見直しや年金など社会保障の拡充などが極めて重要となる。

一般に福祉問題への取組みは、国民各層の多様な要求の中で、どのようにして均衡をとるかという点が決定的に重要であり、この点は労働福祉についても全くその通りである。従って広い舞台での取組みが必要であり、問題の解決に当っては、国が積極的になすべきことは増えているが、労使間でも職場や企業レベル、産業レベルなど多面的な労使協議を格段に充実させる必要性が大きい。

以上のように、今後の課題は雇用、労働条件、労働者生活の各方面にわたって多岐多様であるが、その取組みに当っては福祉重視の視点が軸とならねばならない。その際、一九七〇年代の内外条件の変化の速度が大きいことを考慮すると、積極果敢な対応が必要であり、望ましい福祉実現のための国民的合意形成への努力が国、産業、企業それぞれのレベルで払われなければならない。

5 第六八国会の労働立法

労働基準法「改正」の第一弾とも評される「労働安全衛生法」が

制定された。労働安全衛生に関する法律が労働条件の最低基準を定める労働基準法からの分離という立法形式をとって制定されるについては、労使その他の関係者から多くの批判が出されてもいたが、現実には一九七一年七月一三日に労働基準法研究会（労働大臣の私的諮問機関、会長石井照久氏）の報告が出されてから一年も経過しない短時日の間に法制化されたわけである。しかし、少なくともこの種の立法については、労働者団体、使用者団体はもちろんのこと労働法学、医学、安全衛生工学等の有識者を動員し、時間をかけて総合的な検討と討議を重ね、その結果として生まれることが必要不可欠である。そして、そのことが労働者の安全と衛生の確保と労働災害の防止にとって、法律の制定それじたいよりもはるかに法律的な保障となりうることを改めて証明することにもなる。

「勤労婦人福祉法」の制定は、一九七〇年の勤労青少年福祉法の制定につづく新しい労働福祉立法の試みの一つである。しかし、全文一七条の短い法条のうちに「努めなければならない」「配慮しなければならない」というような精神的努力規定が一三カ所に置かれるというほとんど法律としての実効性をもちえない法制として登場した。したがって、家庭婦人の労働力、婦人労働力の全面的な有効活用をめざす労働力政策の意図のみが明らかで、婦人労働者の権利と幸福の保障には程遠いものとなっている。

なお、沖縄の本土復帰に関する法的諸措置のうち、「沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律」「沖縄の復帰に伴う関係法令の改廃に関する法律」及び「沖縄振興開発特別措置法」の制定によって、沖縄の労働関係諸制度から本土の諸制度への移行について必要な経過措置と沖縄の復帰にともなう予想される雇用失業情勢に対処す

る特別措置が定められた。

【労働安全衛生法の概要】

- 1 労働大臣は、労働災害の防止に関し、重要な事項を定めた計画を策定すること。
- 2 総括安全衛生管理者、安全・衛生管理者、作業主任者等の選任及び安全・衛生委員会の設置等事業場における安全衛生管理体制を整備すること。
- 3 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を明確にすること。
- 4 労働大臣は、危害防止措置についての技術上の指針及び望ましい作業環境の標準を公表すること。
- 5 建設業等重層下請関係にある職場における元方事業者等の講ずべき措置を定め、また、共同企業体、機械等の貸与者の労働災害防止責任を明確にすること。
- 6 特定機械等及び特定有害物の製造、使用等に関する規制を強化すること。
- 7 労働者の就業に当たっての安全衛生教育を拡充すること。
- 8 健康診断等の健康管理を充実するとともに、重度の健康障害を生ずるおそれのある業務に従事した者について健康管理手帳を交付し、離職後もその健康管理を行なうこと。
- 9 都道府県労働基準局長は、事業者に対し、安全衛生改善計画の作成を指示することができることとし、自主的な労働災害防止活動を推進すること。
- 10 労働災害の未然防止のため、危険又は有害な事業についての事前届出制を整備するとともに、高度の技術的検討を要するものについては、労働大臣が審査し、必要な勧告又は要請をすることができること。
- 11 右のほか、監督機関の権限、労働災害の防止に資するための国の援助及び研究開発の推進等について所要の規定を設けること。

(衆議院修正の要旨)

- 1 労働災害の定義について、その範囲を明確にすること。
- 2 事業者の快適な作業環境の実現と労働条件の改善を通じて安全衛生を

確保することの責務を明らかにすること。

- 3 労働者は、労働災害の防止に関する措置に協力するよう努めなければならないこととすること。
- 4 労働者側から安全・衛生委員会委員の推薦がない場合の措置について整備を行なうこと。
- 5 労働災害の発生が急迫している場合の事業者の労働者を退避させる義務について規定すること。
- 6 法令違反に関する労働者の申告の趣旨を明らかにすること。

【勤労婦人福祉法の概要】

- 1 勤労婦人の福祉に関する基本的理念並びに事業主、国及び地方公共団体の責務について規定すること。
- 2 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉について、必要な啓発活動を行なうこと。
- 3 労働大臣は、勤労婦人の福祉に関する施策の基本となるべき方針を定めること。
- 4 国及び地方公共団体は、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励等の福祉の措置を講ずること。
- 5 事業主は、その雇用する勤労婦人について、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮に努め、必要に応じ、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めること。
- 6 地方公共団体は、勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行なう福祉施設として、働く婦人の家を設置するように努めること。
- 7 右のほか、労働大臣は、勤労婦人の職業生活及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施すること等について所要の規定を設けること。

(衆議院修正の要旨)

- 1 勤労婦人の福祉に関する基本的理念について、勤労婦人が性別により差別されることのない旨を明確にすること。
- 2 勤労婦人に対する職業訓練について、機会均等の確保等の目的を明確にすること。
- 3 妊娠中及び出産後の健康管理に関する事業主の措置について、勤務時

間の変更、勤務の軽減等その内容を明確にすること。

【参考資料】 (1)自民党大会宣言・決議「政策月報」(自由民主党)四七年二月号、(2)経団連定時総会決議「経団連月報」四七年六月号、(3)未踏の転換期を迎えた日本経済当面の課題(植村甲午郎)「経団連月報」四七年六月号、(4)昭和四七年度新労働政策、労働省四七年八月二七日発表、(5)労働大臣所信表明「第六八回国会衆議院社会労働委員会議録」第二号(四七年二月二九日)、(6)昭和四七年度労働省関係予算の概要、労働省四七年一月二〇日発表、(7)昭和四七年度における職業安定行政の基本方針「職業安定公報」四七年四月一・二一日号、(8)繊維産業離職者対策の概要「職業安定公報」四七年三月一日号、(9)日本の労働力政策に関するOECD労働力・社会問題委員会の結論要旨「職業安定公報」四七年七月一日号、(10)昭和四六年労働経済の分析、労働省四七年六月三〇日発表

II 雇用政策

概要□中高年労働者に対する雇用政策——中高年雇用促進特別法——中高年雇用促進特別法の制定経緯／中高年雇用促進特別法の内容／国際経済調整措置の実施にともなう雇用対策——輸出関連中小企業対策／日米繊維政府間協定の成立／繊維産業離職者対策／昭和四七年度における職業安定の基本方針——雇行情勢の展望／職業安定行政の基本目標／具体的施策／沖縄における雇用対策／失業保険制度の状況——失業保険受給者の増大／失業保険の適用範囲の拡大／積極的労働力政策——新しいマンパワー政策／政策的提言

概

要

一、わが国の雇用政策の最大の焦点は中高年労働者の雇用問題である。一九七〇年秋以降の景気後退は一九七一年八月におけるニクソン・ショック、一二月の円切上げ等一連の国際経済調整措置を通じて一段と不況の様相を強めたが、それがもたらした雇用調整の過程でも中高年労働者の雇用不安がクローズアップされた。この中高年労働者の雇用不安の対策立法である「中高年雇用促進特別法」はかかる情勢のもとで成立した。この法律はもとも失業対策事業のあり方をめぐる批判や紛争の過程を経てようやく成立したものであるが、その内容の中心は中高年齢者の適職とその範囲内における雇用率の設定、および中高年齢失業者等求職手帳制度の創設であった。この求職手帳の発給をうけた中高年失業者は、手帳の有効期間中一定の条件のもとで各種手当をうけることとなった。この中高年雇用促進特別法が成立したことによって一九四九年にはじまり、存続をつづけてきた失業対策事業は終止符を打つ目安がつけられた。

一、この中高年雇用促進特別法にもられた求職手帳制度を中心とする政策は、ニクソン・ショック等、国際経済調整措置によって打撃を受けた輸出関連中小企業の雇用対策として適用された。また、一九七二年一月に調印され、七一年一〇月にさかのぼって適用され

る日米繊維政府間協定によって打撃をうけた繊維産業からの離職者対策にも同様の施策が適用されることとなった。一九七一年の後半から七二年前半にかけての雇用政策は、こうして不況過程における雇用不安の緩和と解消にその中心がおかれた。七二年度の政府の職業安定政策も、中高年労働者、炭鉱、駐留軍、繊維、港湾等特定産業の離職者や雇用不安をかかえた労働者、また沖縄の本土復帰にもなう制度の変更や米軍基地縮小により大量の離職者を出すことの予想される沖縄関係の雇用対策、さらには失業保険制度の拡充が重点的課題となった。

一、けれども長期的にみれば労働力不足の基調はゆるがず、そのなかでの産業・職業構造の変化や技術革新にともなう労働力の質的な需給のバランスの調整や、労働者の「生きがい」や「働きがい」を充足させるような積極的なマンパワーの開発政策の必要が強調されるようになったのも、この一年間における雇用政策上の注目すべき現象であった。

1 中高年労働者に対する雇用政策

わが国の雇用政策の最大の焦点は中高年労働者の雇用問題にある。それは全体としての労働力不足の基調のなかにあっても、年齢別の求人倍率の相違に示されるように、中高年労働力に対する需給

のバランスは長期的にみても労働側に不利であったし、これからの労働力需給状況の推移や就業構造の変化、したがって労働移動の範囲と幅の拡大という雇用情勢の転換期に生ずべき摩擦は中高年労働力に集中的に現われることが当然予想されるからである。中高年労働者に対する労働需要が若年労働者に対するそれにくらべて低いのは、①技術変化に対する適応性が低く、また将来における能力伸張の可能性が低いとされること、②いわゆる年功賃金の慣行の故に若年労働力の賃金に対して相対的に高賃金であること、③職業転換や地域移動を含めて労働移動が困難であり、また労働移動によって労働条件は原則として低下すること、等の要因によるものである。とりわけ、変化する技術と中高年労働者のもつ技能の間のギャップ、およびその再調整の困難、また労働移動の困難は中高年労働者に雇用不安を常にもたらしてきた。

賃金面については、賃金水準一般の上昇するなかで中高年層の賃金の伸び率は若年労働者のそれを継続的に下回り、そのため、年齢層間賃金格差は中高年層の不利において急速かつ継続的に縮小してきたのである。

だが、もっとも切実な問題は雇用機会のそれであって、従来も特定産業や地域社会で発生する雇用不安、たとえば炭鉱離職者、駐留軍労働者、失対事業労働者、季節労働者等の雇用不安はすべて中高年労働者に集中されてきたといつてよい。さらに企業レベルの労務管理においても、若年労働者がいわば「虎の子」として優遇されてきたのに対して、中高年労働者はさききのべた賃金面のみならず、採用・配置と配置転換・教育・訓練等の諸面でもすれば不利に扱われてきた。さらに今後、賃金水準の上昇がつづいて企業の労働力

節約(省力化)が進むことになれば中高年労働者の相対的過剰化と転職の多発が当然予想されることになる。

しかも労働力の高齢化は昭和四〇年代に入ってそのテンポが早まり、今度その傾向はさらに進むと予想されている。すなわち、四〇歳以上の労働力の割合は一九六〇、六五年には約四〇%であったが、一九七一年には四三%であり、七五年には四八%に、一九八〇年には五〇%をこえることが予想されている。労働問題の中心はまさしく中高年労働者の問題といっても過言ではない。

2 中高年雇用促進特別法

かかる視点に立つとき、一九七一年の雇用政策でまず取り上げなければならぬのは第六五回通常国会において成立した「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」(昭和四十六年法律第六八号として五月二五日公布)である。この法律(以下「中高年雇用促進特別法」と略す)については、本労働年鑑第四二集、一九七二年版においてごく簡単な内容の紹介がおこなわれている(四八〇、四八一ページ)が、その紹介をおこなった当時は同法の成立後なお日が浅く施行は七年一〇月であったため論及は当然限定されざるを得なかった。また七二度の年鑑は、失対事業打ち切り反対の闘争との関連(同三一八ページ)で取り上げているので、同法の内容や機能面について十分論

及がおこなわれなかった。この点を若干補足する必要がある、また、一九七一年のドル・ショック、円切上げ、日米繊維協定に関連する雇用対策はすべてこの中高年雇用促進特別法を基礎にしており、また一九七二年度の雇用政策の目標の一つは同法の下での諸施策の拡大と強化におかれているが故に、ここで改めて同法についての論及をおこなわなければならない。

中高年雇用促進特別法の制定経緯

この法律は、もともと失業対策事業の就労者の固定化と高齢化・事業運営の非効率等の問題点に対する批判がかねてから高まり、失対事業のあり方についての再検当がおこなわれた結果として生まれた法律である。この法律をめぐる論議の中心が現在の失対事業就労者の取扱いにおかれたため、新聞等のマスコミにおいても「失対打ちり法」などと称されるに至った。この法律制定の経緯についてごく要点だけを述べればつぎのごとくである。

昭和四〇年代に入ってわが国の経済が高度経済成長をつづけ、これにともなって労働力需要はいつそう拡大し、労働力不足基調がますます顕著になったにもかかわらず、失対事業就労者は一九七〇年においてなお二〇万人の多きを数え、就労者の固定化・高齢化、事業効果の減退はいっそうはなだしくなった。就労者の固定化についていえば、一九七〇年九月現在の調査によると、失対事業の就労者となつてからの平均期間は一三年二ヵ月にたつし、一四年以上の就労者は約半数(四六・六%)におよんだ。平均年齢も当然高まり五七・六歳、このうち六〇歳以上の者が占める割合は四四・一%にたつした。こうした状況のなかで就労者の体力・能力は全体として低下するから民間雇用に復帰する可能性をもつ者は少なくなり、ほん

らいならば社会保障がとりくむべき対象を失対事業が肩代りしている実情となった。かかる事情から総じて事業種目は軽易化し、事業効果は減退した。それにもかかわらず、一般の屋外日雇労働者にあまり例をみない盆暮の臨時の賃金と地方公共団体の単独措置による手当の支給が失対事業の魅力となって就労者の民間雇用への復帰と自立を阻害するばかりでなく、失対事業への流入の誘因となった。また、地方公共団体が失対事業の施行主体であるため、経済合理性といちじるしくかけ離れた安易な事業運営や労務管理がおこなわれ、責任の不明確化をもたらしていた。

このように失対事業には問題があり、そのあり方に対する批判が高まりつつあった。けれども、失対事業をそのような形で存続せしめてきた根底的な理由は、一つには社会保障制度の貧困であり、他の一つは中高年労働者に対する積極的な雇用政策が欠けていることであつた。すなわち、一方ではほんらいなら労働生活から引退すべき人びとの生活・所得保障を改善するとともに、他方では中高年労働者の労働移動、職業転換を容易にするように、彼らが長年蓄積した知識・経験・技能を活用し、必要な場合彼らの適応力を高め、通常の雇用の場における就職を促進するための措置を講ずることなしに、失対事業の問題は処理できないのである。そのような関連の諸問題の検討を委ねるべく労働省は一九七〇年九月、失業対策問題調査研究会（代表者・大河内一男）を発足させた。

この研究会による調査研究の結果は「失業対策問題調査研究中間報告」としてまとめられ、一九七〇年一二月一四日労働大臣あてに提出された。この報告は失業対策の基本原則として、①「自立の精神」を第一義とすべきこと、②あくまで「労働力政策」としての性

格を貫徹すべきこと、つまり、労働市場に対する適応性をもつ者に対象を限定すべきこと、③失業対策として雇用機会を提供する場合も、民間雇用への組入れをおこなうべきこと、以上の三点を強調したうえで、就職の困難な中高年齢失業者に対する就職促進措置および現在失対事業に就労している者に対する慎重な考慮に立った措置を具体的に提案した。

この「中間報告」をうけた労働省はその趣旨に沿って「今後の失業対策制度に関する基本構想」をとりまとめ、七〇年一二月末、雇用審議会（会長・有沢広巳）の意見を求めた。雇用審議会は就労者団体の意見聴取を含め短期のうちに審議を精力的に進め、一九七一年二月一三日、全員の意見一致をもって「基本構想」を大筋において了承する旨の答申をおこなった。だが、この「基本構想」はその内容において職業安定法と関連するところが多いので、労働省は中央職業安定審議会（会長・末高信）に対して説明をおこない、同審議会は二月一〇日労働大臣に対して「基本構想」をおおむね妥当としたうえで、現在の失対事業就労者の処遇を低下させないことを骨子とする建議をおこなった。これら審議会の答申および建議をふまえて労働省はさきの「基本構想」に再検討を加え、「中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法案」にまとめ、同年二月一六日、閣議決定のうえ第六五回通常国会に提出された。

この法案については、総評・全日自労等の労働組合をはじめ、社会党・共産党などの野党は早くから「失対打ち切り法案」であるとして強く反対しており、この法案は健保法改正法案とともに与野党の激突が予想される重要法案となった。一方、この第六五国会は四月の統一地方選挙、および六月末の参議院選挙との関係で審議期間が

短期に限られる関係で政治的に処理されることになった。そこでこの法案は社会労働委員会において自民党、社会党、公明党、民社党の四党による共同修正のうえ附帯決議をつけた結果、激突法案は一転して全会一致（共産党は棄権）となり、衆議院では五月一日、参議院では五月一九日に修正可決されたものである。修正の内容は、緊急失業対策法の効力を有する期間を「当分の間」としていた原案の部分を削除し、失対就労者に対する夏期・年末の手当の支給の継続を定めたものである。こうして成立した「中高年年齢者の雇用の促進に関する特別措置法」は五月二五日公布され、一部規定を除き、一九七一年一〇月一日から施行の運びとなった。

中高年雇用促進特別法の内容

この法律の概要は本年鑑の一九七二年版四八〇～四八一ページにご

く要約的に記載されているが、ここでその内容をなす制度的特徴を述べておくのが適当と思われる。この法律は中高年年齢者の就職が容易でない現状に鑑み、その特性に応じた適職への雇用促進をはかるために特別の対策を講じようとするものであるから職業安定法に対する特別法としての性格をもっている。そのかぎり身体障害者、炭鉱離職者、駐留軍関係離職者というような特殊事情におかれた労働者の職業安定に関して従来立法化されてきたいくつかの特別法と同一の性格をもち、この法律が成立した結果、従来職業安定法にもとづいて実施してきた「中高年年齢失業者等に対する離職促進の措置」の制度が発展的に解消されることとなった。

さて、この法律は中高年年齢層（労働省令で定める年齢以上の者をいふ……実際には四五歳以上の者）の適職、能力開発方法その他の調査・研究の促進、求人者等に対する指導・援助、職業紹介施設等の整備

などいくつかの施策を規定しているが、もっとも注目すべきものは、①中高年年齢者の雇用率の設定と達成、②中高年年齢失業者等求職手帳制度の二点であろう。

【雇用率の設定とその達成】労働大臣は事業主に対して中高年年齢者の雇入れの努力目標を示すことにより、中高年年齢者の雇用を促進することとし、雇用対策法第二〇条の規定により選定された中高年年齢者の適職に応じ、中高年年齢者の雇用率を設定する（第七条一項）常時労働者を使用する事業主には、この雇用率を達成する努力義務を課する（第七条二項）とともにその実効性確保のため、①雇用率を達成していない事業主がその職種について中高年年齢者でないことを条件に求人申込みした場合、公共職業安定所はこの求人申込みを受理しないことができる（第八条）。②労働大臣は、必要な場合、雇用率が達成されていない常時一〇〇人以上の労働者を使用する事業場の事業主で中高年年齢者の数を増加するのにいちじるしい困難をとまなわなと認められる者に対して、雇用率を達成するために必要な措置をとることを要請することができる（第九条）。③このほか事業主が中高年年齢者を雇用することを奨励援助するために職場適応訓練費、雇用促進事業団がおこなう労働者住宅その他福祉施設のための資金貸付についての特別の配慮などが規定されている（第二〇―二二条）。

そこで問題は中高年年齢者の「適職」の選定と「雇用率」であるが、この法律制定当時は職業安定法にもとづき官公庁等について、中高年年齢者の適職三四職種について中高年年齢者の雇用率が設定されていた。日本経営者団体連盟、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会および労働省が世話団体として一九六四年に結成された中央雇用対策協議会は「中高年年齢者に適する職種」七八職種を公表

し、また「中高年齢者雇用促進のための企業における労務管理近代化の方向」を発表し、産業界における中高年齢者の雇用促進の気運醸成につとめてきた。一九七一年九月、政府は「中高年齢者雇用促進特別措置法」にもとづく雇用率として、新たに民間事業所について中高年齢者の適職二九職種について中高年齢者雇用率を設定するとともに、従来職業安定法の規定にもとづき設定されていた国等の雇用率についても、中高年齢者の範囲を四五歳以上の者としたことにともない、率の改訂をおこなった。また同年一〇月この法律が施行されたのにもない、中高年齢者雇用率設定職種への雇用の積極的勧奨と、中高年齢者の適職の研究開発の推進をおこなうこととなった。

このように雇用率の達成は事業主の努力義務として規定されるにとどまり、これに対しては法律上当然の義務とするなり、必要に応じて罰則を課するような強制的措置としないかぎり実効性は乏しいとの批判もあり得るが、強制的義務雇用のような制度はそもそも事業主の雇入れの自由の承認のうえに立つわが国の資本主義体制のもとではなじまないことと、現在の労働力不足状況のもとでは前述のごとき職業安定所における求人申込みの不受理などの措置は運用次第でかなりの実効性を期待し得るとの政策的判断に立って以上のような規定となったものである。

【中高年齢失業者等求職手帳制度】 中高年齢失業者等（労働省令で定める範囲の年齢の失業者その他就職が特に困難な労働省令で定める失業者……具体的には四五歳以上六五歳未満の失業者、六五歳未満の身体障害者、刑余者、同和対象対策地区住民等）であって、誠実かつ熱心に就職活動をおこなう意欲を有すると認められること、就職促進の措置を受ける必

要があると認められること、その他の要件を満たすものに対して中高年齢失業者等求職手帳を発給する（第二二条）。この求職手帳の発給はつぎのような措置をとる。第一に公共職業安定所長は手帳の発給を受けた者に対し、その者の知識・技能・職業経験等に応じてもっとも適切かつ効果的な就職促進の措置（職業指導・職業紹介、職業訓練・職場適応訓練等）を選定し、これを受けることを指示するものとし、手帳の発給を受けた者は手帳の有効期間中その指示された措置を受けるものとする（第一六条）。第二には手当の支給である。すなわち就職促進の措置を受ける者に対しては、その就職活動を容易にし、かつ生活の安定を図るために手帳の有効期間中、雇用対策法の規定にもとづき手当が支給される。すなわち、職業指導および職業紹介の措置等を受ける者に対しては就職指導手当が、職業訓練または職場適応訓練を受ける者に対しては訓練手当（職種によつてはさらに特定職種訓練受講奨励金）が支給される。なお、これらの措置をうける者が失業保険金の受給資格者である場合には、失業保険法の規定にもとづいて同様の手当が支給されることになっている。

この手帳の有効期間は労働省令で定められ原則として六カ月であるが、つぎのいずれかに該当する者であって当初の有効期間経過後もなお就職が困難なものについて延長される。延長される期間は、①の場合一年間、②の場合は六カ月である。①五五歳以上六五歳未満の者または身体障害者・刑余者など若しくは同和対策対象地区出身者であって特定地域に居住する者、②四五歳以上五五歳未満の者であって特定地域に居住する者、または五五歳以上六五歳未満の者若しくは身体障害者、刑余者若しくは同和対策対象地区出身者であ

って特定地域以外の地域に居住する者。

【特定地域についての対策】通常地域にくらべて中高年齢者の就職がいちじるしく困難な地域として労働大臣の指定する地域に居住する中高年齢者に対しては、前記のごとく手帳の有効期間を延長するほか、①労働大臣にそれらの者の雇用を促進するため職業紹介、職業訓練の実施、就業機会増大のための事業の実施等の計画を作成し、それにもとづく必要な措置を講ずる、②労働大臣に必要な場合、これらの地域において計画・実施される公共事業について、中高年齢失業者の吸収率を定める、という特別の措置をとることになる。

【緊急失業対策法の効力】この法律の施行にともなう今後新たに発生する失業者については、この法律による諸施策を総合的かつ効果的に講ずることによって通常の雇用に就職させることができる、というのが立法の経緯からする政策当局の判断であった。したがって新たに発生する失業者はもはや従来の失業対策事業には就労させないことになった。かくて現行の緊急失業対策法は、この中高年齢者雇用促進特別法施行時の失対事業就労者についてのみその効力を有することとなり、長期にわたり紛糾した失業対策事業はやがて自然消滅により終止符を打つ目途がつくことになった。この意味でこの法律の成立は懸案を解決したものであり、わが国の失業政策の歴史における一つの転換であったといつてよい。

参議院において提出され全会一致で採択された附帯決議案には現在の失対事業就労者の利害を守るためつぎのような規定をおこなっている。

【中高年雇用特別措置法に関する参院の附帯決議】

一、現在、失業対策事業に就労している者については、失業対策事業への就労によって維持されてきたと同程度の生活内容が、社会保障対策や高年齢者の仕事に関する対策によって充足されるようになるまでの間、引き続き就労できるよう配慮すること。

一、失業対策事業の運営については、事業継続の趣旨を尊重し、就労者の実情に応じて無理のないよう改善を図るとともに、一層生活の安定に努めること。

一、失業対策事業就労者のうち再就職など自立を希望する者については、安定した職業に定着できるよう十分配慮し、就職支度金の増額を図るとともに、就労者の自由意思を尊重すること。

一、失業対策事業就労者に対する夏季・年末の臨時賃金については、法案修正の趣旨を尊重し、これまでの経過に留意してその改善に努めること。

一、失業対策事業の縮小に伴い、同事業の監督員等が強制的に配置転換されたり、分限解雇されたりすることのないよう適切な措置を講ずること。

3 国際経済調整措置の実施にともなう雇用対策

輸出関連中小企業対策

第一部の「Ⅱ雇用構造と労働市場」で述べたように一九七〇年後半にはじまる日

本経済の景気後退がようやく七一年六、七月になって回復基調に転じた矢先、同年八月一五日のニクソン大統領による輸入課徴金制の

実施等を含むドル防衛策の発表により、日本経済は重大な衝撃（ニクソン・ショック）をうけた。通貨不安は激化し、八月二八日の円の変動相場制への移行、同年十二月一九日の多国間通貨調整を経て、円の為替レートは一六・八八%切り上げられ一ドル＝三〇八円となり、輸出関連産業に大きな打撃となった。またその間に一〇月十五日米繊維政府間協定の了解覚書調印があり、わが国の繊維産業は深刻な事態を迎えるに至った。これら一連の国際経済調整措置の実施にともない、景気は再び後退あるいは低迷するに至り、雇用面においても労働力需給に緩和傾向が見られるに至ったのである。

このため政府は、公共事業の繰上げ実施と他財政金融上の措置を強化するなどによって積極的な景気回復対策を講じることとしたが、とくに影響を強く受ける輸出関連中小企業についてはその影響をできるだけ緩和するため、第六七回臨時国会において「国際経済上の調整措置の実施に伴う中小企業に対する臨時措置に関する法律」の成立を図り、一九七一年二月一六日に関係省令とともに公布施行した。同法の内容はつぎのとおりである。

(1) 中小企業設備近代化資金につき、償還期間の延長措置（五年、七年以内）を講ずる。

(2) 中小企業信用保険に輸出中小企業関連保障特例を設け、経営の安定または事業の転換に必要な資金につき、①付保限度額（保険をかけることのできる限度額）を通常と同額で別枠とする、②てん補率（補償を受けることができる率）を百分の七〇→百分の三〇とする、③保険料率を通常の三分の二とする、以上の特例措置を講ずる。

(3) 事業転換をおこなう場合には、税法上、廃棄又は譲渡する減価償却資産について償却期間の短縮を認める。

(4) 離職を余儀なくされた認定中小企業従事者については、職業訓練の実施、就職のあっせん、中高年齢者等求職手帳の有効期限の延長につき特別の配慮をおこなう等の措置を講ずる。

以上のごとくこの中小企業救済の特別立法による直接の雇用対策は、具体的には職業訓練、就職あっせんのほか、キメ手としては中高年齢者等求職手帳の有効期限の延長であったが、それはつぎのように決定・実施されたのである。

認定中小企業離職者に係る求職手帳の延長期間

特定地域	一般地域			認定中小企業 離職者	上記以外の 者
四五歳以上五五歳未満の者 五五歳以上六五歳未満の者 身体障害者等	四五歳以上五五歳未満の者 五五歳以上六五歳未満の者 身体障害者等	四五歳以上五五歳未満の者 五五歳以上六五歳未満の者 身体障害者等	四五歳以上五五歳未満の者 五五歳以上六五歳未満の者 身体障害者等		
一 年	一 年	一 年	六 月	六 月	六 月
一 年	一 年	六 月	六 月	六 月	六 月
一 年	六 月	六 月	六 月	六 月	六 月

日米繊維政府間協定の成立

繊維輸出の規制問題が日米間の重大な問題となるに至ったのは、一九六

八年六月にニクソン大統領候補が、毛・化合繊維製品についても輸入規制をおこなう旨の公約をしたことに端を発している。それ以後、一九六九年五月にスタンズ商務長官が来日し、輸出規制を要請し、同年七月および翌七〇年六月両国の閣僚レベルの会談をおこなったが合意にたつしなかった。この段階でのアメリカの主張は、全繊維製品の個別規制であるのに対して、わが国の主張は被害の実存する品目に限りガットの原則にしたがい適切な措置をとるというも

のであった。

一九七〇年八月、アメリカ議会は繊維に対する輸入制限措置を眼目の一つにした一九七〇年通商法案の審議を開始したが同法案は同年一二月末に時間切れで廃案となった。この間、一〇月の佐藤・ニクソン会談で繊維の政府間交渉をおこなうことについて合意され、十数回にわたる交渉がおこなわれたが、カテゴリー別規制問題、対象品目数、伸び率等で対立し、合意は成立しなかった。このように政府間交渉が難航している間、わが国の業界はアメリカの繊維輸入規制について労使一体となり、総力をあげて反対し、また国会においても商工委員会等で数次にわたり反対の決議がなされた。けれども、繊維問題をこのまま放置すればアメリカ側の一方的輸入規制を惹起し、この問題を契機に沖縄返還を控えて日米間の他の重要問題にも悪影響を与えるおそれがあるため、一九七一年三月、日本繊維産業連盟は一方的に対米輸出の自己規制をおこなう旨宣言し、七月一日より自己規制を開始した。

しかし、その後アメリカは貿易収支のいちじるしい悪化を防ぎ、ドルを防衛するため、一九七一年八月一五日のドルと金の交換一時停止、一〇%の輸入課徴金などのドル防衛八項目を発表・実施した。このような情勢を背景に同年九月、ジューリック米特使が来日し、繊維製品輸出規制のための政府間取決めを要請し、両政府の公式交渉が開始され、一〇月一五日に了解覚書仮調印がおこなわれた。その後両国の専門家の間で条文化のための会議がおこなわれ、一九七二年一月三日「日本国とアメリカ合衆国との間の毛製品及び人造繊維製品の貿易に関する日本国政府とアメリカ合衆国政府との間の取極」が正式に調印されたのである。この取決めは七一年一〇月一日

にさかのぼって適用されるが、その概要はつぎのとおりである。①輸出規制の期間は七一年一〇月から七四年九月までの三年間、但し三年目にその後の期間のための取決めの延長につき考慮する、②規制対象品目は綿製品を除くすべての毛・人造繊維製品とする、③規制枠は基準量を九億五〇〇〇万平方ヤードとし、総枠について5%の増加（毛は1%増）を認めるが、さらに品目別の規制をおこない、特掲品目（八品目六グループ）についてはグループ別に規制する。

以上の内容の取決めに先立って政府は七一年一〇月一五日、これまでの経緯と繊維業界に対する経済措置について声明を発表し、同月二七日通産大臣を本部長とする臨時繊維産業対策推進本部を内閣に設定し、また同年一二月一七日、対米繊維輸出規制に係る特別措置として、①過剰設備の抜本的解消をはかるため織機のみならず精紡機、ミシン、染色整理設備の買上げ処理（三七七億円）、②輸出規制の影響をうける繊維業者に対し政府関係中小企業金融三機関から六五〇億円、長期信用銀行から一〇〇億円の運転資金の融資をおこなうとともに、利子負担軽減のための補助（四三億円）をおこなう、③②の融資に係る債務保証を円滑にするため繊維工業構造改善事業協会等に対して九億円の追加出資をおこなう、④海外市場動向調査、新商品開発のための基金（二〇億円）の設定、⑤中小企業振興事業団の高度化資金についての二年の返済繰延べ措置を講ずる。

繊維産業離職者対策

上述のごとき繊維の輸出規制にともない多くの離職者の発生が予想される事態となった。従来、繊維産業からの離職者を対象とした特別措置としては、一九六七年の「特定繊維工業構造改善臨時措置法」にもとづいて特定精紡機または関連紡績設備を処理する場合に発生する離職者を常

用労働者として雇用する事業主に対して、雇用対策法にもとづき特定繊維工業離職者雇用奨励金を支給することとしていた。だが今回の輸出規制にもなつて発生する離職者は二〇万近くの膨大な数にのぼると予想されるので、これまでも駐留軍関係離職者等臨時措置法（一九五八年）、炭鉱離職者臨時措置法（一九五九年）など深刻かつ大規模な離職に対して特別措置がとられてきたと同様の措置を講ずることが関係労使団体からも強く要求されるに至つた。そこで政府は一九七二年二月一日「繊維産業離職者に係る職業転換給付金の臨時特例に関する政令」及び「繊維産業離職者に対する一時給付金の支給について」を閣議決定し、ついで同月一〇日、同政令にあわせて「繊維産業離職者に係る職業転換給付金の臨時特例に関する省令」を公布施行した。これらにより対米輸出規制にもなう繊維産業の構造改善をはかるための過剰設備の買上げによつてやむなく失業する者に対する対策は一度まとまつたが、その主たる内容はつぎのとくである。

過剰設備の買上げ廃棄にともなう繊維産業離職者であつて、①四〇歳以上であること、②過剰設備の廃棄に係る企業の業務に一年以上従事したこと、③産地組合からの買上げ申請の日から過剰設備の廃棄の日後一週間までに離職したこと、等の要件に該当する者に対し有効期間三年の繊維離職者求職手帳を発給する。

求職手帳の発給を受けた繊維産業離職者に対してはつぎの職業転換給付金を支給する。①離職促進手当、②訓練手当、③特定職種訓練受講奨励金、④移転資金、⑤自営仕度金、⑥再就職奨励金。

なお四〇歳未満の者でも、過剰設備の買上げ廃棄にともなう失業者で一定の要件を備えるものに対しては、①訓練手当、②特定職種

訓練受講奨励金が支給される。また、求職手帳の発給を受けた繊維産業離職者を雇い入れる事業主であつて、一定の要件を備えるものに対しては、①労働者住宅確保奨励金、②繊維産業離職者雇用奨励金が支給される。

つぎに職業紹介の強化である。職業安定局は、繊維産業離職者の早期再就職を促進するため離職者の情報を早期に把握して職業紹介体制を確立すること、また離職者の態様に応じた職業相談、職業指導、職業訓練をおこない、離職者の能力に見合った求人確保に努める。なお離職者の再就職促進について関係労働組合、事業主団体の協力を得るためこれらの団体と連絡協議をおこなう措置を講ずる。

これら一連の対象のほかに、繊維産業離職者に対する特別措置としての一時給付金が制度化された。この給付金は、過剰設備の買上げ廃棄にともない、当該設備の買上げ契約が締結された日の一月前日から当該契約が締結された日の一月後の日まで失業した者であつて、当該企業に一年以上勤務していた者に支給される。支給額は勤務期間に応じ、一年以上五年未満の者については三万円、五年以上一〇年未満の者については四万円、一〇年以上の者については五万円支給され、この支給事務は公共職業安定所でおこなわれることになった。

4 昭和四七年度における職業安定の基本方針

雇用情勢の展望

上述してきたように一九七一年から七二年にかけての政府の雇用政策は、一九七〇年秋以降の景気後退と停滞がさらに七一年中の一連の国際経済変動を通じてより深刻化ないし長期化したことより生じた雇用不安に対処するのが中心の課題であった。だが昭和四七年度の職業安定行政の重点施策をきめるに当たって政策当局の雇用情勢に対する見通しは、慎重ながらも全体としては改善へと向かい、年度後半には労働力需給関係は再び引締り基調に移るという判断に立っている。すなわち労働省職業安定局の「昭和四七年度の職業安定重点施策」はつぎのように述べている。

【雇用情勢の見通し（労働省職業安定局「昭和四七年度の職業安定重点施策」）】

昭和四七年度のわが国経済は、新しい国際経済情勢に対する企業の適応も漸次進み、政府の積極的景気浮揚対策と相まって、遅くとも年度の後半には安定経済成長路線へ回復していくものとみられ、その実質経済成長率は七・七%（沖縄の本土復帰に伴う増加分を除くと七・二%、なお四六年度は四・三%）程度と思われる。

雇用情勢についてみると、年度前半は景気は停滞気味に推移すると考えられること、また、四六年度末の一連の国際経済情勢の変化が特定の地域や産業に強い影響を与えると予想されること等により、雇用需要の停滞、

あるいは、過渡的な離職者の発生等雇用面にまさつを生ずるような事態も予想される。

しかしながら、年度後半における経済活動の高まりとともに雇用需要は徐々に回復に向かい、また労働力供給は、新規学卒就職者が前年度に引続き減少することもあり、労働力需給は次第に再び引締り基調に向かい、失業情勢も改善していくものと見込まれる。（1）

職業安定行政の基本目標

このような雇用情勢の推移に対応して昭和四七年度の職業安定行政は二つの視点から基本方針が決定される。その一つは、現下の雇用失業情勢の明確な把握と、それに対処し得る職業安定行政の推進である。すなわち当面の経済活動はなお低迷しており、過渡的には離職者の発生等のまさつの現象が生ずることが懸念される。このため雇用失業情勢の的確な把握につとめるとともに失業保険制度、職業転換給付金制度をはじめ、中高年齢者の就職促進措置、特定離職者に対する求職手帳制度等の就職援助措置の充実強化を図り、これら諸制度の総合的活用により職業の安定に万全を期することである。

その二は、今後の長期的展望にたった積極的雇用対策の推進である。今後の労働力需給は長期的には労働力供給の増勢鈍化と一方における経済の安定成長を背景にした労働力需要の堅調な伸びによって全体としてはひっ迫の度を強めていくことが予想される。しかしこの全体としての労働力需給のひっ迫も、年齢別・地域別・職種別等各種のアンバランスを内包しており、さらに一方では、季節移動労働者や日雇港湾労働者等についてなお問題が残されている。さらに高度経済成長は経済社会の多くの部門にひずみをもたらし、国際的にもきびしい条件が顕在化し、また、国民生活の意識面でも余暇の積極的活用等価値観の変化がみられるに至り、今後はよりいっそ

う人間性尊重の観点に立った福祉国家の建設が期待されている。

このような基調の変化に対応して職業安定行政は長期的な労働力不足への対処を一つの主要な課題とするが、さらにその際、労働者すべてがその個性と能力にもっとも適合した働きがいのある職業につき得ると同時に、国民経済全体からみても労働者の能力が最大限に活かされるような「最適雇用」の実現が今後の職業安定行政の最大の目標となる。

具体的施策

この目標の実施に向かって四七年度の職業安定行政は以下の具体的施策を重点としてその推進を図ることになる。

第一は、現下の雇用失業情勢に対処し得る雇用対策の展開である。この点では、前年一〇月施行となった中高年齢者雇用促進特別法の運用を中心として中高年齢者、心身障害者の雇用促進対策を推進するとともに、繊維産業離職者、駐留軍離職者、炭鉱離職者等の特定の離職者の早期再就職を推進すること、失業保険制度について所要給付財源を確保し、その給付内容をいっそう充実させること、雇用失業情勢についての情報の迅速的確は把握と伝達をはかることとする。

第二は、最適雇用の実現をめざす積極的職業紹介の推進である。さきに述べた長期的展望に立つ積極的な雇用政策の基礎として四七年度には職業紹介体制の強化、雇用情報サービス活動の強化（たとえばリアルタイム職業紹介方式の拡充、ターミナル職業相談室の増設、労働市場センターと直結したディスプレイ装置、ビデオテープレコーダーの増設等）により積極的な職業紹介を推進することとする。

第三は、季節移動労働者対策等農村労働力対策の強化である。季

節移動労働者対策については農村工業化や離農転職対象を積極的に推進することにより対処すべきものである。労働力需給の地域別不均衡を是正し、雇用構造の高度化を図るため、農村地域への工業導入を促進するとともに離農転職希望者の他産業就業の円滑化を図る必要がある。ちなみに農村工業化については、一九七一年六月に公布施行された「農村地域工業導入促進法」にもとづき同年一月に国の基本方針が示され、これに即して都道府県基本計画および実施計画の作成が進められているところであり、四七年度においてはこの実施計画が本格的に開始されることになる。けれども現在なお多数の季節移動労働者が存在し、その就労をめぐる種々の問題がみられる現状にかんがみ、四七年度においては都道府県がおこなう季節移動労働者援護事業に対する補助制度の創設、賃金不払問題の解消、技能講習会の推進、健康診断の徹底、労働災害の防止、三大都市における季節労働者福祉センターの設置等、季節移動労働者の安定就労のための総合的対策の推進と拡充を図ることとする。

第四は、港湾労働者対策の積極的推進である。最近における海上輸送革新の進展（ラッシュ船、コンテナ船就航の増大、サイロ施設の拡大、港湾荷役の機械化等）等の影響により、登録日雇港湾労働者の不就労の増大等港湾労働をめぐる問題が生じてきた。このため四七年度においては実情に即した港湾雇用調整計画を策定するとともに、いわゆる「共同雇用の理念」にもとづく諸措置の実施を含め、港湾労働者の雇用の安定を強力に推進することとする。

以上のほか「四七年度における職業安定行政の基本方針」は、重点的具体施策の第五として沖縄における雇用対策の推進をあげ、またその「対策別業務運営方針」では上述してきた重点施策の細部に

つき政策当局の計画や期待を展開している。その詳細は、要約にせよここに紹介する余地はないので、ここでは沖縄における雇用問題対策を要約的に記述しておくことにする。

沖縄における雇用対策

一九七二年五月一五日には沖縄の復帰が実現した。けれども戦後長年にわたる米軍の占領によって沖縄の経済は米軍基地への依存が強く、経済の自主的な振興開発が遅れており、労働力需給についても供給超過の状況にある。長期的にみれば基地関係収入など外生的要因に依存する型の経済から、産業の振興開発による自立型の経済へと脱皮するところが望ましく、このために必要な基幹労働力の養成確保等、今後の経済発展の方向を十分配慮した積極的な雇用対策の推進がとくに重要である。

しかしながら、ここ当面は、復帰にともなう諸制度の変更や米軍基地の縮小により、やむなく失業する者が生ずるのは当然予想されるところである。とくに米軍基地の規模および業務の縮小はアメリカの国内情勢および対外政策の変化によっても急速に進捗する可能性もあり、基地関係従事員および基地関係サービスに雇用される労働者の雇用不安が激化するおそれがある。

このため、四七年度において沖縄における雇用対策の総合的雇用と職業安定行政の強力な推進が期待されるが、そのような施策の中心におかれるのは沖縄振興開発特別措置法である。この法律は復帰と同時に施行されるが、同法にもとづき沖縄における職業の安定を図るため、職業紹介、職業訓練、就業機会の増大を図るための事業の実施等についての計画を作成し、これらの諸対策の総合的推進が期待される。また、同法にもとづいて沖縄において実施される公共

事業について失業者吸収率を設定し、これに積極的な就労あっせんをおこなう。とくに復帰にともなう諸制度の変更や米軍基地の縮小等によりやむなく失業する者に対しては、三年間有効の求職手帳を発給し、駐留軍離職者に準じた就職援護措置を講ずることになっている。

また、従来沖縄では適用されなかった本土諸法令とりわけ雇用対策法および中高年齢者雇用促進特別法を復帰とともに沖縄に適用するとともに、失業保険法、駐留軍関係離職者等臨時置法、緊急失業対策法等の本土諸法令と、これらに相当する沖縄諸法令との間に合理的引継ぎ措置を講じ、その円滑な運用を期することとなっている。

沖縄における復帰後の雇用政策の大すじの計画は上記のごとくであるが、これらがいかに具体化されていくかは今後の課題であり注目されねばならない。

(1) 労働省職業安定局「昭和四七年度職業安定行政重点施策」「職業安定広報」一九七三年四・一一・二一合併号。

5 失業保険制度の状況

失業保険受給者の増大

第一部の「Ⅱ雇用構造と労働市場」において見たように、一九七〇年秋からの景気後退と七一年における不況の深化によって失業保険受給者の増加

第155表 失業保険受給者実人員および受給率 (季節修正値)

年・期	受給者実人員 (千人)	受給率 (%)
1970年 1～3月	493	2.29
4～6	490	2.29
7～9	489	2.27
10～12	493	2.27
71年 1～3月	514	2.35
4～6	538	2.44
7～9	566	2.55
10～12	600	2.69
72年 1～3月	580	2.59

〔備考〕 1) 労働省「失業保険事業統計」
2) 受給率＝

$$\frac{\text{受給者実人員}}{\text{被保険者数} + \text{受給者実人員}}$$

がしだいに顕著になっていった。すなわち、「労働力調査」によれば、完全失業者は景気後退の始まった一九七〇年後半から増加気味となり、七一年に入ると上半期は前年同期比で約一〇％の増加、下半期はやや落ち着き約四％の増加であったが、七二年一～三月には一九・二％の増加を示した。このような失業情勢を反映して失業保険受給者も七一年に入って大幅に増加し、失業保険の受給率（季節修正値）は、七〇年一〇～一二月の二・三％から七一年一～三月は二・四％と増加に転じ、以後増加基調で推移し、一〇～一二月には二・七％と高まっている。七二年一～三月は二・六％とやや下がっているが、ほんらい景気の推移が失業保険の利用者の増減に与える影響には時間的な遅れがみられるので、現在の不況のあおりが全面的に表面化した場合の事態はなお予断を許さないといってよい。

一方、失業保険の収支状況をみると、これも最近までは比較的に安定した状態で推移してきた。とはいっても、一般失業保険と日雇

失業保険とはまったく異なった推移がみられ、一般失業保険では一九五四年の不況時に保険金の給付が激増した結果、約一二億六五〇〇万円の赤字を出したほかは毎年剰余を生じている。これに対して日雇失業保険では一九五二、五五の兩年度に赤字を出したほか、

一九六〇年度以降も継続して赤字を出している。毎年度の剰余金はこの二種類の失業保険を総合したうえで積立金として積み立てられてきており、その額は一九七一年一二月現在で、四五年度決算の剰余金を含め約三六一三億円となっている。いうまでもなく、失業保険の積立金は、経済の好況期したがって失業給付の少ない時期に生ずる剰余金であって、これをもって不況期の給付増にそなえる性格のものであるから、適正な規模に維持しなければならない。わが国の失業保険法第三十条の規定によると、労働大臣が保険料率を変更する条件として、ある会計年度の積立額がその年度に徴収した保険料総額の二倍をこえているか、あるいはそれを下回った場合、必要があると認めたときは中央職業安定審議会の意見を徴して一定の範囲内で保険料を変更することができる、としてあるので、積立金の適正規模を「その年度に徴収された保険料総額の二倍以下、一倍以上」と想定しているとみてよい。四五年度に徴収された保険料総額は二三六八億であるから、積立金の倍率は約一・五に当たり、この面で見ると失業保険収支は平穏な状態を維持してきたといつてよい。そこから第一部のⅡでみた一時帰休制への失業保険剰余金の活用が提案された次第である。

失業保険収支の安定はここ数年雇用量の増大にもなつて一般失業保険適用事業所および被保険者数が順調に伸びる一方、受給者数は減少する状態がつづいていたことの反映であった。そのような環

境のなかで失業保険法は一九六九年に改正され、適用範囲の拡大、給付内容の改善等、制度面での改善整備がおこなわれてきたのである。さらに従来から失業保険制度運営上の最大の期間であり、失業保険財政にとっても構造的な負担となってきた季節受給者や女子受給者のあり方についても、通年雇用制度や早期再就職の促進等のための方策が立てられ改善の途がふみ出されている。

失業保険の適用範囲拡大

このような経過のなかで失業保険制度に関して特記すべきは、零細事業主に雇用される労働者の福祉を増進するため失業保険制度の適用範囲の拡大が実現することであり、一九七二年度からは製造業、建設業、運輸通信業、電気・ガス・水道業の四業種を「当然適用」（失業保険法第六条の規定に該当する五人以上の労働者を雇用する事業所を当然適用事業所という。従来五人未満事業所は「任意包括加入事業所とされていた」とし、段階的な適用拡大への一歩を進めることになった。さらに、これとやらんで失業保険と労災保険の適用徴収一元化の円滑な実施を図ることになっている。

このように制度そのものはいっそうの整備・拡大に向かう段階に当たってさきにみたような不況による受給者の増大という事態を一方では迎えたわけである。五人未満事業所への適用拡大はそれ自体職業安定行政の飛躍的改善といってよいが、これら零細事業は労働異動率の高い、したがってほんらい失業発生率の高い領域である。かくて今回の不況の影響もさることながら、長期的にみても失業保険収支の動向には予断を許さぬものがあるといつてよいであろう。

したがって失業保険制度の「的確な運営」は一九七二年度職業安定行政の重要な政策目標とならざるを得ない。すなわち、現下の雇

用失業情勢に十分対処し得るよう失業保険給付に関する財政上の所要の措置を講ずるとともに、失業保険受給者の再就職を促進するための確かな職業指導、職業訓練、職業紹介を積極的におこなう一方で失業保険給付のより合理的な支出をはからなければならぬ。このためには失業の認定・給付のいっそうの適正化を進めるとともに不正受給の防止に努める必要がある。さらに季節受給者については、「季節的失業を防止することによって労働者の雇用の安定を図る見地から、季節的受給者通年雇用奨励金制度、通年雇用設備設置資金融資制度、農繁期に係る帰省給付金制度等の積極的活用、公共工事の冬期施行の働きかけ等により通年雇用の促進を図るとともに、特別保険料制度の周知徹底を図る」というのが政策当局の方針であるが、問題は農業政策と深いかわりがあるのでこれらの施策がどのような展開と成果を示すが注目されるところである。

6 積極的労働力政策

新しいマンパワー政策

ここに積極的な労働力政策とは産業構造の変化・技術革新・長期的にみた労働力不足・労働者の教育水準の向上にともなう価値観の転換等を含めた構造的諸変化に対応して労働力の能力開発と職業紹介を一体化した新しい労働力政策をさす。概念自体かならずしも熟したものではな

く、人によりその内包する政策的意図やそのニュアンスは異なるが、従来の雇用政策が労働市場における求人と求職の需給関係の量的な調整におかれ、職業安定政策が排出される失業者の量を可及的に少なくし、また発生した失業の早期解消のための雇用機会の造出を狙いとしていたのに対して、積極的労働力政策は単に需給の量的関係のバランスと安定をめざすのではなく国民経済の面で必要の高い、あるいは発達した技術水準の要求する資質をそなえた労働能力を開発すること、産業構造変化や技術変化から生ずる技術と技能のギャップを調整すること、さらには「豊かな社会」に形成される新しい勤労観や価値観からみて労働者の生きがいや働きがいという人間的欲求をみたし得るような労働内容をもつ職業と作業環境の創出までを含む質的側面に力点をおいた労働力政策であり、先進諸国におけるマンパワー政策とも目標を共通にしているといつてよい。

政策的提言

さきに触れた「四七年度の職業安定行政の基本方針」のなかで「最適雇用」の目標がかかげられているのもかかる問題意識に立っている。また、労働省は四七年度に新しい雇用対策基本計画の策定に取り組むに当たって、雇用対策の目標を「全部雇用」（働く意思を持つ人をすべて職につける）から「満足雇用」（働く人が真に生きがいを感じるようにする）へ転換し、新たな完全雇用の目標を樹立する方針と伝えられる。これは産業構造の高度化、技術革新などにもなつて「人間疎外」的諸現象が強まり働く意欲の喪失がおそれられ、自由主義経済の下での完全雇用のあり方が質的に見直しを迫られているためであり、労働省はこの目標を具体化するためには、①勤労者の満足度の高い労働環境の構図を描くとともに、それに沿って労働力の配置、再配置を誘導するガイドラ

イン政策を実施する、②それには勤労者の能力再開発が大前提となるので生涯教育、生涯訓練の環境整備、公共教育施設の拡大を図ることが必要としている。同じような問題提起は七二年一月末に発表された経済審議会（首相の諮問機関、木川田一隆会長）の労働力専門委員会（並木正吉主査）の「職場における働きがいの問題」についての研究報告書でも強調された。同報告書は、賃金を高くするだけでは「働きがい」は高まらないこと、また、勤労者は仕事を通じて自己の能力発揮や社会参加を求めることを指摘する一方で、勤労者意識の多様化をふまえながら、①職務内容の充実・改善、②労働の流動性の向上、③労働者の仕事の選択の範囲の拡大、④労働者の選択が政策決定に反映できるシステムの確立等の多面的対策の実施をよびかけた。また七二年四月三日に発表された経済審議会の今後のマンパワー政策（労働能力の開発政策）も労働時間の短縮や余暇環境の整備とならんで、技術革新の進展とそれともなう職業構造の変化に対応する教育・訓練・再訓練のシステムの強化と、その際の「生きがい」「働きがい」をみたす視点に立つ生涯教育の必要を強調している。これら「積極的労働力政策」はいまのところはまだペーパープランにすぎない。だが、これらが国の政策目標として明確化しつつあることは、今後の長期的な労働力不足の基調とそのなかでの労働力の質の面における需給調整の課題を提示するものであり、そのような問題意識がこれからの雇用政策にいかん具体化されるかが注目されるといつてよい。

【参考資料】(1)労働省職業安定局『職業安定業務月報』、(2)同『職業安定広報』(3)同『失業保険業務月報』、(4)労働省『昭和四六年労働経済の分析』(労働白書)、(5)失業対策問題調査研究中間報告

III 政府の賃金政策

概要□人事院の公務員給与勧告——最低賃金
制の実施状況——公共企業体に対する仲裁裁
定——物価所得生産性委員会の報告

概

要

一、政府の賃金政策において中心的な役割を果たしている人事院の公務員に対する給与勧告は、一九七一年八月一三日、国会と内閣に公示された。この勧告の内容は、俸給表の改善一〇・三六%、諸手当その他で一・三八%、合計一一・七四%、金額にして平均八五七八円の引上げであった。七〇年にくらべて引上げ率では低下（前年一二・六七%）し、金額では約五五〇円上回っている。

一、七〇年九月、中央最低賃金審議会から提出された「今後における最低賃金制度のあり方について」という答申にもとづき、労働省は七一年度を初年度とする「最低賃金の年次推進計画」を定め、以来この計画にもとづいて最低賃金制の普及を進めることになった。この計画は、①一九七五年度末までの五年間に三〇〇〇万人のすべての労働者に最低賃金の適用をはかることとし、②その具体的な進め方としては、産業別職業別の最低賃金の設定を進めるとともに、従来ほとんどとりあげられていなかった地域別の最低賃金を新たに設定すること等を内容とするものであった。この計画にもとづいて七一年度中には一〇二件（新設六〇件、改正四二件）の産業別最低賃金と二件の地域別最低賃金が決定され、それ以前に決定されたものとあわせて七二年三月末現在、最低賃金の決定件数は全国で四

二七件となり、適用労働者数は一五八〇万にたっている。

一、一九七二年四月二七日、国鉄労組のスト突入にもなつて公労委が午後から調停作業に入り、同日七時すぎ最終的な解決案として「七・一％プラス二五〇〇円」の金額を提示し、調停委員長見解を発表した。労使はこの見解にもとづいて事実上解決をはかるとの合意にたつし、仲裁に移行することになった。そこで五月二七日、公労委は調停委員長の解決案と同じ内容の賃上げ案を仲裁裁定として提示した。

一、経済審議会のなかに設置されている物価所得生産性委員会、七二年五月、最近の物価・賃金・生産性の動向と所得政策問題について報告をとりまとめ発表した。この報告は、わが国において現在コスト・インフレはみられず、所得政策も必要なしという見解をのべており、きわめて注目される。

1 人事院の公務員給与勧告

人事院は、一九七一年八月一三日、公務員給与に関する報告および勧告を国会と内閣に対しておこなった。その内容は、俸給表の改善一〇・三六％、諸手当その他で一・三八％、合計一一・七四％、金額にして平均八五七八円の引上げであった。七〇年にくらべて引上げ率では低下（前年一二・六七％）し、金額では約五五〇円上回っ

ている。人事院勧告においても前年より率では下がり、額では上がるといふパターンがとられたといつてよい。

この勧告は例年のように七一年四月における官民給与の比較にもとづいておこなわれた。すなわち人事院は一般職国家公務員の全員について、国家公務員給与等実態調査を実施するとともに、企業規模一〇〇人以上、事業所規模五〇人以上の全国約七二〇〇の民間事業所について、公務に類似する九一職種、約五五万人を対象として職種別民間給与実態調査を実施し、七一年四月分の給与月額を調査した。

この調査の結果、いわゆる官民給与格差は、春闘による遡及改定分を加えて一一・七四％であることが明らかになり、人事院はこの格差をうずめるために給与改定をおこなう必要があると認めた。七一年の給与改善は、俸給表の改訂に重点をおきながら、諸手当についても種々の手直しを加えている。

給与改訂の内容は、第一に初任給および二人世帯形成時から三人世帯形成時にかけての職員の給与の引上げを中心として中位等級以下の給与改善に重点をおいている。初任給については、民間の初任給額を考慮して、一般の事務・技術系の場合、大学卒五〇〇〇円、高校卒四八〇〇円の引上げをおこなった。なお民間における初任給の学歴差の現状に照らして、一部の俸給表について高校卒（初級）と大学卒（上級乙）との初任給の号俸差を現行の六号俸差から五号俸差に改めることにし、このため初任等級の号俸構成に一部調整を加えている。

職種別にみると、技能免許職員、研究補助員、薬剤師および看護婦等の俸給表の改善についてとくに配慮がなされており、また義務

教育諸学校等の教育に対し、七二年一月から教職調整額が支給されることになるので、これとの均衡を考慮して、高等専門学校講師等については、七二年一月以降とくに俸給の調整をおこなうことになった。

つぎに諸手当の改善の主なものは、まず扶養手当について、民間における支給状況を考慮し、支給月額を、配偶者二二〇〇円（現行一七〇〇円）、子のうち二人目六〇〇円（現行四〇〇円）、母子家庭の世帯主等配偶者のない職員の子のうち一人一四〇〇円（現行一二〇〇円）と改めた。なお七二年一月一日から児童手当法が施行され、同法にもとづく児童手当の支給対象となる子は扶養親族としないことにしている。

第二に医療職俸給表（Ⅱ）の適用を受ける医師および歯科医師の初任給調整手当については、要員確保のため、支給限度額の最高を現行の四万五〇〇〇円から八万円に引き上げ、支給期間の限度をすべて三〇年に延長して、採用後一定期間を経過した後一年ごとにその額を逡減することにした。

第三に夜間、病棟に勤務する看護婦に対する夜間看護手当の勤務一回当たり現行二五〇円を三〇〇円に引き上げることにした。

第四に期末・勤勉手当について、民間における賞与等特別給の平均支給月分との均衡を考慮して、六月に支給される期末手当を〇・一カ月分増額し、年間の支給割合を四・八月分とした。また民間の特別給の支給状況をみると、職務段階の別を考慮に入れ、または役付手当を算定の基礎として支給額を決めている事業所が多数にのぼっていることから、年間給与における民間との均衡も考慮し、管理監督の地位にある職員の一部について、その職責に応じて俸給月額

の二五％以内の額を期末・勤勉手当算定の基礎に加えることになった。人事院の報告および勧告はつぎのとおりである。

【人事院報告・勧告】

昭和四十六年八月十三日

人事院総裁 佐藤 達夫

衆議院議長 船 田 中 殿

参議院議長 河 野 謙 三 殿

内閣総理大臣 佐 藤 榮 作 殿

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

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

【別紙第二】〈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「昭和四十六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昨年とほぼ同数の約四八万人であって、その平均年齢は三九・〇歳、平均扶養家族数は一・五人であり、その男女別構成は男八〇・九％、女一九・一％、学歴別構成は大学卒二〇・二％、短大卒一一・一％、高校卒五〇・〇％、中学卒一八・七％となっている。

これら一般職国家公務員には、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、これらのうち、各省庁に共通し全職員の大半を占める行政職俸給表（Ⅱ）適用者の本年四月現在における平均給与月額は、俸給六一、九七〇円、扶養手当一、四〇〇円、調整手当二、二四五円、計六五、六一五円と見込まれる。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平均給与月額は七一、九一五円となる。

二、民間の給与

民間給与の一般的動向を労働省の毎月勤労統計によってみると、調査全産業における常用労働者の「きまって支給する給与」は、昨年四月から本年四月までの間に一四・九%、金額にして七、九七二円の上昇を、また、製造業における管理・事務・技術労働者のそれは一三・五%、金額にして八、六二二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精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七、二〇〇の事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「昭和四十六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五五万人について、本年四月分として支払われた給与月額を調査した。

なお、この調査の一環として、本年春季給与改定のうち、支払いは終わっていないが四月分給与に遡って実施されるものについても、事業所単位に調査を行なったところ、全事業所の二六・一%に当たる事業所において定期昇給分を含め平均一六・六%を引き上げる遡及改定が実施されていることが明らかとなった。

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八・一九%上回っていることが明らかとなった。

さらに、引上げ改定分の支払いが遅れたため右の結果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、三・五五%と算定され、これを加えた官民給与の較差は、一一・七四%となる。

四、民間の初任給

民間における新規学卒者の本年四月の初任給は、本院の調査結果によると、別表第二のとおりであって、事務・技術系では、昨年四月に比べ一四%ないし一八%台の上昇を示している。

五、扶養（家族）手当

民間における扶養（家族）手当の支給状況について本年調査した結果を見ると、その額は、別表第三に示すとおり、配偶者に対するものの増加が大きく、その平均支給月額は一、二〇七円となっており、子に対する支給額は、第二子に対するものが公務員の場合における支給額を若干上回っていることが認められる。

六、特別給

本院の調査によると、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、別表第四に示すとおり、平均給与額の四・八七月份に相当し、一般職国家公務員のこの種給与の年間支給割合を〇・一七月份上回っている。

また、民間における特別給の支給割合について職務の段階により相当の差異が認められることは、昨年すでに指摘したところであるが、本年の算定方法について調査したところによれば、諸手当を特別給算定の基礎に加えている事業所の中では、役付手当をその基礎に加えているものが特に多数を占めており、これらの事業所を含め、職務段階の別を考慮に入れてその支給額を決めている事業所の数は、全事業所数の約六三%に及んでいることが明らかとなった。

七、物価および生計費

総理府統計局の消費者物価指数は、本年四月において、昨年四月に比べ、全国では六・二%、東京では六・五%の上昇となっている。

また、同局の家計調査における本年四月の全世帯の消費支出は、前年同月に比し、全国では一一・七%、東京では八・四%の上昇となっている。なお、本院が、従前の例により、前記家計調査および厚生省の国民栄養調査を基礎として算定した独身男子（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二七、〇五〇円となっている。

官民給与をめぐる諸情勢は、以上に報告したとおりであり、よって上記官民較差を基礎として、給与の改定を行なう必要があると認める。

先ず、俸給表については、民間給与の傾向に照らし、初任給の引上げと中位等級以下の職員の給与改善に重点を置いて全俸給表にわたる金額改定

を行なうとともに、初任給における学歴差を縮小する趣旨で、一部の俸給表の初任等級の号俸構成に調整を加える必要があると認められる。

次に、諸手当については、扶養手当について民間における支給状況に合わせて支給額を引き上げるとともに、児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）に基づく児童手当の支給に伴い、扶養手当の支給に關し一部調整を行なうほか、要員確保のため、医師に対する初任給調整手当を増額し、夜間病棟に勤務する看護婦および航空管制官・航空管制通信官についても、勤務の特殊性に應じ、給与上特別の配慮を加える必要があると認める。

また、期末・勤勉手当については、民間における同種給与との均衡を考慮して、支給月数を引き上げるとともに、上述の民間における支給状況に照らし、その算定方法を一部改める必要があると認められる。

以上のほか、現在進められている筑波研究学園都市の建設に伴い、研究学園地区に移転した機関に引き続き勤務する職員等については、給与上特別の措置を講ずる必要があるものと考ええる。

なお、教職調整額の支給に關連して、高等専門学校の講師等の俸給の一部についてこれを是正する必要があると考える。

別表第一 官民給与の較差

職 種	民間給与	公務員給与	全職種の総合較差 (A)(B)
行政職俸給表(一)関係	七六、〇九〇円	七〇、四三〇	
行政職俸給表(二)関係	六六、七九六	六二、二八三	
海事職俸給表(一)関係	九〇、八三二	九六、七〇八	
海事職俸給表(二)関係	九六、九四七	七〇、六九五	
教育職俸給表(一)関係	一〇三、八六〇	一〇八、七九三	
教育職俸給表(二)関係	八六、九四五	八八、〇九六	
研究職俸給表 関係	九七、八七一	八五、九四四	
医療職俸給表(一)関係	三三、八三三	一四、一六二	
医療職俸給表(二)関係	七四、九〇六	六九、八六二	
医療職俸給表(三)関係	五五、七三三	五七、六三三	
全 職 種 計	七九、〇五二 (A)	七三、〇六六 (B)	一〇八・一%

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

二、官民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第二 民間における初任給の対前年比較

職 種	学 歴	昭和(A) 年 円	昭和(B) 年 円	(A) (B) %
事務員・技術者	大学卒	四一、〇三〇	三五、九三九	二四・二
	短大卒	三三、九三七	二九、二二〇	二六・一
事務員	高校卒	三三、二五〇	二六、五九九	二七・五
	中学卒	二七、八二二	二三、八八二	二二・五
大学助手	大学卒	四〇、四六八	三四、一七〇	二九・〇
高校教諭	大学卒	三九、五五四	三五、三〇三	二二・〇
研究員	大学卒	四三、五五六	三六、四九〇	二九・三
研究補助員	高校卒	三三、〇八一	二八、二五七	二七・一
医師	大学卒	八一、九〇〇	五九、八八八	一三六・九
薬剤師	大学卒	四一、五三〇	三六、一五四	二四・九
栄養士	短大卒	三三、七五五	二八、〇九五	二六・六
看護婦	養成所卒	三七、六六一	三三、九三三	二四・五
准看護婦	養成所卒	二九、九三三	二六、一八四	二四・三

(注) 一、調査職種のうち、主要なものを掲げた。

二、金額は、公務員の調整手当非支給地に換算した額である。

別表第三 民間における扶養(家族)手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	二、二〇七円
配偶者と子一人	二、九八二
配偶者と子二人	三、六一八
配偶者と子三人	四、一四八

配偶者と子四人 四、五五七円
配偶者と子五人 四、九〇六円

(注) 支給月額、それぞれの扶養家族の構成に応じて支給される手当額の平均である。

別表第四 民間における特別給の支給状況

区 分	職 員		作 業 員	
	上半期	下半期	上半期	下半期
平均給与月額	五、四三	五、七二	四、五八	四、一七
特別給の支給額	一三、六〇	一六、一六	八、四六	一〇、八二
特別給の支給割合	二・三	二・八	一・八	二・三
年間の平均	四・八七七分			

(注) 一、上半期は昭和四十五年五月から十月まで、下半期は同年十一月から昭和四十六年四月までの期間をいう。

二、年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の構成にあわせて求めたものである。

【別紙第二】〈勧告〉

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とすること。新俸給表への切替えは、別記第二の切替要領によること。

(二) 諸手当

1 扶養手当について

ア 手当の月額を配偶者二、二〇〇円、満一八歳未満の子二人までは一人につき六〇〇円（配偶者が不在職の子にあっては一人を一、四〇〇円）とする。

イ 児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）に基づく児童手当の支給対象となる子（同法の規定により支給総額算定の基礎となる員数に含まれる子）は、扶養親族としないこととすること。

2 筑波研究学園都市移転手当について

ア 新たに筑波研究学園都市移転手当を設け、研究学園地区に移転した機関に引き続き勤務する職員等に対し、一定期間支給する額とし、その額は、俸給、俸給の特別調整額および扶養手当の月額の合計額の八%以内とすること。

イ 右の手当を支給される職員には調整手当を支給しないこととするが、諸手当の算定に当たっては、これを調整手当に代わるものとする。

3 初任給調整手当について

医療職俸給表(一)の適用を受ける医師および歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度を八〇、〇〇〇円とする。その支給期間の限度を三〇年とするほか、採用後一定期間を経た後、一年を経過することによりその額を減ずるものとする。

4 期末・勤勉手当について

ア 六月に支給される期末手当の額を〇・一月分増額すること。
イ 管理、監督の地位にある職員の一部に対する期末手当および勤勉手当について、その職責に応じ、算定の基礎とする給与に俸給月額の二五%以内の額を加えることとすること。

二、改定の実施時期

この勧告の基礎となっている官民給与の較差が、昭和四十六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。(二)については、同年十月一日から実施すること。)

2 最低賃金制の実施状況

一九七〇年九月、中央最低賃金審議会（会長・有沢広巳氏）から提出された「今後における最低賃金制度のあり方について」（本年鑑第四二集参照）という答申にもとづき、労働省は七一年五月、一九七一年を初年度とする「最低賃金の年次推進計画」を定め、以来この計画にもとづいて最低賃金制の普及を進めることになった。

この計画は、①一九七五年度末までの五年間に、三〇〇〇万人のすべての労働者に最低賃金の適用を図ることとし、②その具体的な進め方としては、産業別職業別の最低賃金の設定を進めるとともに、従来ほとんどとりあげられていなかった地域別の最低賃金を新たに設定すること等を内容とするものであった。

この計画にもとづいて、七一年度中には一〇二件（新設六〇件・改正四二件）の産業別最低賃金と二件の地域別最低賃金が決定され、それ以前に決定されたものとあわせて七二年三月末現在、最低賃金の決定件数は全国で四二七件となり、これらの最低賃金の適用を受ける労働者数は、一五八〇万人にたっしている。そこで以下に最低賃金制の決定状況を明らかにしたい。

まず産業別の最低賃金は、七一年三月末現在全国で四二一件決定されており、このうち労働大臣が決定したものは、全国石炭鉱業最

低賃金（石炭鉱業の坑内労働者を対象としたもので、最低賃金額は七一年一〇月以降一日一五〇〇円である）、および全国金属鉱業等最低賃金（金、銀、銅、硫黄、石灰石等金属または非鉄金属鉱業の坑内労働者を対象とし、最低賃金額は七二年一月以降一日一五五〇円となっている）の二件だけで、他はすべて各都道府県の労働基準局長が決定したものである。いいかえれば現在の産業別最低賃金は、各都道府県の区域内の一定の産業の使用人および労働者に適用されるものであり、全国的な規模で産業別の最低賃金を設定するものではない。その意味では厳密には地域別、産業別最低賃金といってよいであろう。

ところで、最低賃金の決定の対象として取り上げられている産業は、低賃金労働者が比較的多く存在している製造業および卸売・小売業が中心となっている。各都道府県で決定されている産業別最低賃金の主な対象産業は第156表のとおりである。

第156表 産業別最低賃金の主な対象産業

対 象 産 業	都道府県数	適用労働者数
機 械 金 属	46	5,109千人
織 維	36	1,460
食 料	44	916
木 材 ・ 家 具	42	626
出 版 ・ 印 刷 関	39	378
窯 業 ・ 土 石	34	348
卸 売 ・ 小 売	39	5,711
自 動 車 整 備	40	354
理 美 容 ・ ク リ ー ニ ン グ	28	144
パ ル プ ・ 紙	18	140

つぎに最低賃金の金額を第157表によってみると、時期を追うにつれて金額が高くなる傾向がみられ、七二年三月には九〇〇円から一二〇〇円以上のところ分布している。したがって二、三年前に決定された最低賃金は、ほとんど実効のないものになっているといっ

第157表 決定時期別、金額階級別にみた産業別の最低賃金決定件数

決定時期	決定件数 計	600円 未満	600 ～649	650 ～699	700 ～749	750 ～799	800 ～849	850 ～899	900 ～949	950 ～999	1,000 ～1,049	1,050 ～1,099	1,100 ～1,149	1,150 ～1,199	1,200 以上
1968年4月～ 1968年9月	件44	件7 (15.9)	件29 (65.9)	件6 (13.6)	件1 (2.3)	件—	件—	件—	件1 (2.3)	件—	件—	件—	件—	件—	件—
1968年10月～ 1969年3月	68	1 (1.5)	28 (41.2)	29 (42.6)	8 (11.8)	2 (2.9)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1969年4月～ 1969年9月	62	9 (14.5)	14 (22.6)	21 (33.9)	15 (24.2)	2 (3.2)	1 (1.6)	—	—	—	—	—	—	—	—
1969年10月～ 1970年3月	106	2 (1.9)	9 (8.5)	18 (17.0)	33 (31.1)	26 (24.5)	14 (13.2)	4 (3.8)	—	—	—	—	—	—	—
1970年4月～ 1970年9月	66	—	—	2 (3.0)	6 (9.0)	17 (25.8)	18 (27.3)	12 (18.2)	7 (10.6)	4 (6.1)	—	—	—	—	—
1970年10月～ 1971年3月	106	—	—	—	2 (1.9)	9 (8.5)	15 (14.2)	14 (13.2)	30 (28.3)	19 (17.9)	7 (6.6)	4 (3.8)	3 (2.8)	3 (2.8)	—
1971年4月～ 1971年9月	48	—	—	—	—	2 (4.1)	5 (10.4)	8 (16.7)	10 (20.8)	9 (18.8)	6 (12.5)	4 (8.3)	1 (2.1)	3 (6.3)	—
1971年10月～ 1972年3月	54	—	—	—	—	—	—	6 (11.1)	5 (9.3)	9 (16.7)	7 (13.0)	9 (16.7)	6 (11.1)	12 (22.2)	—

〔備考〕 () 内は、各期間の決定総件数を100としたときの構成比である。

てよい。

年度別、金額階級別にみた最低賃金適用労働者の状況を第158表によってみると、一九六八年は六〇〇円～六九九円の適用労働者数の

構成比がもっとも高く、六九年は七〇〇～七九九円、七〇年は一〇〇〇円～一〇九九円、七一年は一二〇〇円～一三九九円と漸次金額が高まっている。

第 158 表 年度別、金額階級別にみた最低賃金適用労働者の状況

	1968 年 度		1969 年 度		1970 年 度		1971 年 度	
	適 用 労 働 者 数	構 成 比	適 用 労 働 者 数	構 成 比	適 用 労 働 者 数	構 成 比	適 用 労 働 者 数	構 成 比
合 計	千人 2,581	% 100	千人 4,000	% 100	千人 5,463	% 100	千人 6,579	% 100
500～ 599円	137	5	—	—	—	—	—	—
600～ 699	1,691	66	344	9	8	—	—	—
700～ 799	698	27	1,425	36	62	1	2	—
800～ 899	3	—	1,054	26	616	11	118	2
900～ 999	27	1	1,173	29	1,374	25	1,167	18
1,000～1,099	25	1	4	—	2,206	41	1,170	18
1,100～1,199	—	—	—	—	1,125	21	1,089	17
1,200～1,299	—	—	—	—	1	—	2,739	42
1,300～1,399	—	—	—	—	69	1	215	3
1,400～1,499	—	—	—	—	—	—	7	—
1,500 円 以 上	—	—	—	—	2	—	69	1

〔備考〕 本表は、当該年度に法第16条に基づいて決定された産業別の最低賃金によるものである。

第 159 表 定期給与額と産業別最低賃金の金額との比較

区 分	定 期 給 与 額				最低賃金額 (平均)		比 較 (%)			
	規模30人以上		規模 5 ～29人		製造業⑤	卸売業⑥ 小売業⑦	⑤ ①	⑥ ②	⑤ ③	⑥ ④
	製造業①	卸売業② 小売業③	製造業④	卸売業⑤ 小売業⑥						
年 月 年 月	円	円	円	円	円	円				
1969. 4 ～ 69. 9	2,049 (100)	1,826 (100)	1,584 (100)	1,476 (100)	705 (100)	—	35	—	45	—
1969.10 ～ 70. 3	2,185 (107)	1,974 (108)	1,694 (107)	1,629 (110)	855 (121)	—	39	—	50	—
1970. 4 ～ 70. 9	2,377 (116)	2,114 (116)	1,826 (115)	1,777 (120)	831 (118)	770	35	36	46	43
1970.10 ～ 71. 3	2,532 (124)	2,298 (126)	2,006 (127)	1,949 (132)	1,082 (153)	971	43	42	54	50
1971. 4 ～ 71. 9	2,725 (133)	2,466 (135)	2,147 (136)	2,069 (140)	988 (140)	964	36	39	46	47

- 〔備考〕 1) 最低賃金額は、当該期間中に決定した最低賃金額の適用労働者数による加重平均値である。
- 2) 定期給与額は、「毎月勤労統計調査」による当該産業の「1人平均きまって支給する給与」月額を当該期間の平均月間出勤日数で除して日額に換算したものである。
- 3) () 内の数値は、1969年4月～9月の各数値を100としたときの上昇指数である。

第 160 表 最低賃金による賃金引上げ効果の影響
(1971年 1～12月決定分)

区 分		最 低 賃 金		最低賃金額未満の労働者	
		決定件数 (A)	適用労働者 数(B)	実 数 (C)	適用労働者に 対する最低賃 金額(C)未満の 労働者の割合 (影響率) (B)
全 産 業		128件	5,136千人	614千人	11.9%
製 造 業	品業具紙刷学石属他計 産家・印 土金 料・プ 業械 食織木パ出化窯機そ小 維材・版 業械 の	13	212	41	19.1
		14	320	54	16.8
		20	305	39	13.1
		3	15	2	10.9
		5	38	5	12.9
		3	36	3	7.2
		8	98	13	13.0
		18	1,257	111	8.8
		4	25	3	12.5
		88	2,306	271	11.8
非製造業	業業業計 ス小売 ビ・小 一 売 鉦サ卸小	1	1	—	7.4
		20	113	20	17.8
		19	2,716	323	11.9
		40	2,830	343	12.1

〔備考〕 当該最低賃金決定の際に行なった「実態調査結果報告」によるものである。

つぎに産業別最低賃金の金額が、一般的な平均賃金の水準とどのような関係にあるかをみると（第159表）、上昇率では最低賃金額のほうが定期給与額よりもやや高く、また企業規模別の特徴としては、定期給与額に対する最低賃金額の比率が高い。いいかえれば零細企業においては平均賃金の水準が低いにもかかわらず最低賃金が高いといつてよい。

七一年一月から一二月末までの間に、全国で一二八件の産業別最低賃金が決定され、これらの最低賃金の適用を受ける労働者数は五一五万人にたつしている。このうち決定された最低賃金によってその水準まで賃金が引き上げられることになる労働者の数は、第160表にも明らかなように約六二万人（一一・九％）である。これを産業別にみると実数では、卸売・小売業が三二万三〇〇〇人ともっとも多く、ついで機械・金属の一一万一〇〇〇人、繊維産業の五万四〇〇〇人、食料品の四万一〇〇〇人などとなっており、また最低賃金額未達の労働者の該適用労働者全体に占める割合（影響率）では、食料品が一九・一％ともっとも高く、ついでサービス業（二七・八％）、繊維産業（一六・八％）等となっている。

最低賃金の実施によって影響を受けるのはたんに最低賃金額にみたない労働者にかぎらないのであり、最低賃金の引き上げられた労働者との均衡で賃金を引き上げられる労働者もかなり存在するから、実際の影響は、影響率以上に及ぶものといつてよいだろう。

3 公共企業体に対する仲裁裁定

一九七二年四月二七日、国鉄労組がストに突入したため、公労委に同日午後から最後の調停作業に入ったが、労使ともにこれに強く反発し、調停は不調に終わった。しかし同日七時すぎ調停委員長は、

最後のな解決案として「七・一％プラス二五〇〇円」の金額を提示し、「調停委員会としては、今次紛争の調停にあたっては、早期平和的解決をはかるべく、異例ともいふべき短時日のうちに精力的な努力をつづけた。しかし前述のような状態のため（労使委員の主張が鋭く対立し、両者とも最後までゆずらない）、調停委員会としては、この問題を速かに処理すべく臨時総会を開催し、仲裁移行によって事態の収拾をはかることを決定した」旨の調停委員長見解を発表した。この調停委員長見解をもって事実上の事態収拾をはかるとの合意にたつし、翌二八日に予定されたストライキは回避された。

五月二七日、公共企業体等労働委員会は、三公社、五現業関係の賃金紛争についての仲裁裁定を提示したが、それはさきの調停委員長見解をそのままとりいれたものであった。これによって、公企体の賃金紛争は一応解決され、後は配分交渉に移行することになった。国鉄関係の仲裁裁定の内容はつぎのようなものである。

【国鉄関係の仲裁裁定の内容】

（主 文）

一 日本国有鉄道の公共企業体等労働関係法上の職員（昭和四〇年公共企業体等労働委員会告示第一号に掲げる者を除く。）の基準内賃金を、昭和四七年四月一日以降、一人当日現在における上記の職員の基準内賃金の七・一％相当額に二、五〇〇円を加えた額（八、〇九七円）の原資をもって引上げること。

二 上記原資の配分については、一八歳高卒労働者の賃金および扶養手当の問題も含め、すみやかに労使間の協議によって決定すること。

（理 由）

一（一） 今次の賃金紛争における労使間の主な対立点は、組合が一人当り二一、〇〇〇円の賃金引上げを要求したのに対して、当局が、財政再建の見通しがえられず、かつ、合理化事案が未解決であるため、具体的

な額の回答はできないが、この際、職員の生活の向上を望み、また再建に対する労働組合の協力を期待する立場から、他公社、現業との従来の均衡を考慮したい旨の意思表示をしたにとどまったことにある。本紛争については、その調停段階において、昭和四七年四月二七日に調停委員長見解として「七・一％十二五〇〇円」の引上げ案が提示されたが、労使の調停委員の同意がえられず、調停は不調となり、同日公共企業体等労働委員会の決議によって、紛争の処理が仲裁に移された。

（二） 委員会は、公共企業体等の職員の賃金を決定する際考慮すべき重要な条件である生計費の動向や国家公務員の給与、民間賃金の状況について労使の主張を含め検討を行なうとともに、企業体の経営状況などについても検討を加えた。

（三） 生計費の動向については、総理府統計局の全国消費者物価指数によると、その昭和四六年度平均の対前年度上昇率は五・七％、本年三月の対前年同月上昇率は五・〇％で、いずれも他公社、現業の当局回答の賃金引上げ率の範囲内にあり、国鉄当局も他公社、現業との従来の賃金の均衡を考慮したい旨の意思表示をしていることにかんがみ、とくに問題にする必要はないと認めた。

（四） 国家公務員の給与との均衡については、委員会は、公共企業体等の職員と国家公務員の給与水準について、利用可能な資料により種々の角度から比較検討したが、両者の関連において当面とくに措置を要するものはないと判断した。

（五） 民間賃金との関係については、今次賃金引上げ前の水準を昭和四六年賃金構造基本統計調査などに基づいて検討したが、公共企業体等の職員の賃金水準は、民間産業のそれと格別の差はなく、委員会としては、民間賃金水準との関連において、とくに考慮を払う必要を認めなかった。

（六） 民間産業における今季の賃金引上げ状況については、調停作業の段階では、賃金引上げ額が確定している企業が少なかったこともあり、昨年までのように労使双方からの賃金引上げ資料の提出はなされな

った。しかし、調停作業中に中央労働委員会から提示された私鉄に対するあっせん案（二〇、二〇〇円、対前年五〇〇円増）の民間賃金引上げへの影響をめぐって、労働者側は、それが民間賃金引上げ額の基準になると主張したのに対し、使用者側は、私鉄のみでは民間賃金引上げの大勢は判断できず、賃金引上げ額は大幅としては前年と同額か下回る可能性もあると主張した。

(七) 委員会は、その後最近までに入手した各種の資料を総合的に検討した結果、今季の賃金引上げについては、産業によってはその妥結が遅れていることもあって、的確な判断を下すことが困難であるが、大勢としては、賃金引上げ率は前年を下回るが、妥結額では前年を四〇〇円前後下回る状況にあると認めた。

(八) 委員会としては、前記の物価、民間賃金などのほか企業経済の状況についても検討を行なった。しかし、公共企業体等の職員の賃金については、企業経営の実態も考慮するべき要素ではあるが、当局が、他公社、現業との従来の賃金の均衡を考慮したい旨の意思を表明していることもあり、他の公共企業体等と同様基本的には、民間賃金のすう勢を重視して決定するという、ここ数年踏襲されてきた建て前は、本年も維持することが妥当であると判断した。

(九) 委員会は、以上の諸点を勘案し、かつ、調停段階における経緯を考慮して調停委員長見解をとくに変える必要はないと認め、主文第一項のとおり裁定した。

新賃金の実施時期については、本年四月一日以降実施を求める組合の主張に対して、当局も反対していないので主文第一項のとおりとした。

本裁定による賃金引上げ原資のねん出については、関係政府機関の協力とともに、労使双方に対しとくに生産性の向上、経費の節減などについて格段の努力を期待するものである。

二 主文第一項の原資の配分については、一八歳高卒労働者の賃金および扶養手当の問題も含め、労使間の協議によって決定する従来の慣行もあり、主文第二項のとおりとした。

なお、配分の協議は労使において早期に完了し、本裁定の効果がすみやかに職員におよぶよう、とくに要望する。

三 臨時雇用員の最低賃金日額の問題については、とくに主文では触れなかったが、昭和四十六年一月一日「臨時雇用員の賃金に関する覚書」に基づき労使間の協議によって処理することを期待する。

4 物価所得生産性委員会の報告

経済審議会のなかに設置されている物価・所得・生産性委員会（委員長・隅谷三喜男氏）は、七二年五月、最近の物価・賃金・生産性の動向と所得政策問題について一年半にわたって検討してきた結果をとりまとめ、「現代インフレと所得政策」と題する「報告」としてそれを発表した。報告は、わが国において現在コスト・インフレはみられず、所得政策も必要なしとの見解をのべており、賃金水準の上昇が大きな問題になりつつある今日、きわめて注目すべき内容をもっている。そこで以下に全体の要約と結論がまとめられている部分を引用しておこう。

【物価所得生産性委員会「現代インフレと所得政策」】

物価賃金の変動と市場支配力

昭和二〇年代の戦後インフレを除き、その後物価上昇に関心が高まった原因は、三五年以降の根強い消費者物価の上昇であり、四〇年ごろにみられた卸売物価の下方硬直化現象であり、また四〇年代に入ってから卸売

物価の上昇傾向である。これらに対して多くの物価政策が提案されてきたが、そのひとつとして所得政策が注目されている。既述のとおり、所得政策は生産物市場および労働市場における市場支配力と結びついたコストプッシュインフレに対処するものと考えられるので、われわれは、まず、昭和三〇年代後半以降目立った上昇を示すようになった物価と賃金について、その変動がどの程度市場支配力の發揮によるものか、それとも需給変動に対応したものかという観点から分析した。この場合、価格形成について市場支配力があるということは、生産物市場において企業が生産物の需給状況にかかわらず価格形成を行なう状態をいい、いわゆる管理価格といわれるものがこれにあたる。賃金については、労働組合が労働市場における労働力の需給状況等関係する経済情勢にかかわらず賃上げを獲得する力を指す。ところで、団体交渉による賃金決定がそのまますべて労働組合の市場支配力の發揮を意味するものでないことは、第二章で述べたとおりである。団体交渉の第一次的機能として需給変動によってきまるであろうところに賃金を調整させるという面が当然に考えられるからである。

上記の問題意識による分析の結果現実の物価や賃金の変動の性格を一義的に規定することはむづかしいが、少なくとも、現在までのところ、両者が相関連した市場支配力によって大きく左右されているとはいえないと判断される。もちろん、賃金に関していえば、春季賃金交渉による賃金決定がその規模と影響力を増大してきたが、それ自体かなりの程度労働不足の進展等経済情勢の推移を反映しており、さらに未組織分野を含めて日本経済全体の賃金上昇をみると、それは総体として三〇年代後半以降進行している労働需給の逼迫に負うところが大きかったと認められる。価格変動に関しては、大企業分野における管理価格形成のおそれも一部に認められ、それが大企業製品価格変動の下方硬直性と関連していると考えられるが、なおわが国の卸売物価は全体として景気変動にかなり感応的であり、総じて市場支配力に結びついたコストプッシュインフレが深刻な問題として定着しているとは考えられない。なお、生産物市場における市場支配力に関して、集中度の上昇等市場構造や市場行動に関する非競争的傾向は、

中期的な停滞局面では若干強まるが、上昇局面では弱まるという変動を示しているようであり、現在までのところ市場支配力要因がしだいに強まるという傾向は明確には確認できない。また労働市場においても同様であり、四〇年代あるいは最近二・三年において賃金変動の性格がそれまでと変ったとは認め難い。ただし、消費者物価指数が対象にしている財貨サービスの六割は、その生産あるいは流通過程において行政介入による制度的関与を受けており、製造業出荷額の二割程度におよぶ商品分野はカルテルの対象になっているなど、わが国経済の広汎な分野にわたって行政的保護による非競争的要因が存在しており、これが物価上昇の一因になっていることは無視しえない。

賃金・生産性・物価の相互関係

産業の技術的性格あるいは国際競争の有無によって物価労働生産性の上昇率は産業別に差があるものである。したがって、賃金上昇率が産業別に平準化しているとすれば、産業別の賃金コストの変動には差が生じ、それが一因となって産業別の物価動向に差が生ずるのは当然ともいえる。しかし、国際比較してみると、産業別の物価上昇率の差がわが国において、とくに大きいという特徴が見られる。これは、おそらくわが国の経済成長率が国際的にみて高く、それが顕著な産業別構造変化をもたらしていることに対応するものであろう。

ところで、産業別物価変動を国際比較してみても立つもうひとつの特徴は、サービス業および建設業の物価上昇が高いことは共通しているが、わが国においては農業の物価がこれに接するほど高いのに対し、外国では農業物価はむしろもっとも安定している部門であり、他方、外国では比較的上昇している製造業の物価がわが国ではもっとも安定しているということである。これにはいくつかの要因が考えられるが、製造業の生産性向上をとくに刺激する制度的条件があったことと、農業保護制度が外国に比しても手厚かったことを反映していると考えられる。なお、非農業部門でも、とくに低生産部門に保護制度が多いことも周知のところである。

その結果、わが国においては工業製品を多く含む卸売物価は安定し、生産物およびサービス等低生産性部門の生産物を多く含む消費者物価が上昇

するという、両物価の乖離現象がとくに顕著に現出した。このような結果をもたらすにいたった基本的な政策選択は、国際収支の天井をできるだけ高くして経済成長を高め、完全雇用と所得上昇を求めたためになされたと考えられ、その限りではかなりの成果を収めた。しかし、他方では、国際競争力が強化された結果、外国からは円切り上げを求められるほどになったのに対し、国内では、国民の消費者物価上昇への不満が高まるという問題をもたらした。

なお、このような国際競争力の強化は、わが国だけの条件によってもたらされるのではなく、外国側の状況によっても左右される。とくに世界経済に対して経済的影響の大きいアメリカにおいて、一九六〇年代後半以降、ベトナム・エスカレーション等に伴う財政需要インフレが、その後いわゆるスタグフレーションに転化し、これらの過程において国際競争力の低下、インフレの世界各国への輸出をもたらしたが、同国と経済関係が密接なわが国はとくにその影響を大きく受け、輸入インフレによる物価上昇という問題が無視できなくなってきた。

以上のような部門別の賃金、物価動向のなかで部分的にでも市場支配力が働きやすいと目される大企業分野での賃金および価格の決定が他の部門へいかなる波及関係をみせているかといえ、それはいくつかのルートを通じ、異った程度で波及しているわけであるが、われわれが当面関心事としている消費者物価の上昇に対しては、総体的に判断して以下のように考えられる。すなわち、①一つは大企業賃金の上昇が大企業の製品価格を引き上げ、それが中小企業への投入物価格の引上げとなって中小企業の価格が上がり、消費者物価の上昇をもたらすかどうかという点である。このルートのうち大企業賃金の上昇が大企業製品価格を引上げるといえば、不況期に賃金コストが高まる一方で卸売物価が多少とも下っていることからみても、短期的にみてそのようなつながりはなかったといえよう。また、大企業製品価格の変動が中小企業製品価格に与える影響についても、現実には、大企業製品価格は安定しているのに中小企業製品価格は上昇しており、両者の関係はあまり密接ではなかった。②つぎに大企業製品が消費財として直接消費者の手に渡る場合は、一部に流通支配などにより、管理価

格的な動きもうかがわれるが、総じて大企業製品価格の値上がりはそれほど顕著ではなかった。③大企業の賃金が団体交渉などで決定され、それが低生産性部門の賃金や所得の上昇をもたらし、その結果賃金コストが上昇して、消費者物価が押し上げられるのではないかという点については、確かに大企業賃金の上昇と低生産性部門の賃金所得の間には、ある程度のラグ(遅れ)を伴いつつ、かなり密接な関連があると認められるが、そのようなおこる重要な要因としては、全般的な労働需給逼迫化傾向の存在が考えられる。(中略)

今後の経済動向と所得政策の必要性

わが国経済に今後予想される事態のもとでの物価政策の目標としては、消費者物価の上昇率を漸次低下させ卸売物価を安定的に維持することがさし当ってもっとも現実的であろう。その際、潜在成長率の維持と安全雇用の実現を図るための財政金融政策、国内均衡と国際均衡の適切な連結を図る諸政策などは十分にその機能を発揮していることを前提にして、今後おこりうべき状況を考えると以下のような問題があげられる。

今日もっとも重要な経済政策の課題は従来の輸出、投資主導型の経済運営から、公共財や社会保障の充実をより重視する福祉型の経済運営へ転換することであるといえよう。それは総需要の構成を変えることによって結果的にみて、潜在成長率の減速をもたらす可能性をもっている。今後五年ないし十年間の日本経済について成長率の低下を予想するとすれば、おそらく平均的にみた労働生産性の上昇率も減速するであろう。このような経済環境の変化が賃金上昇率にどのような影響を及ぼすかは一義的にはいえないが、労働需給がそれほど緩まないとすれば、賃金上昇率も若干鈍化するとしても、生産性上昇率の鈍化ほどには下がらず、経済全体についての賃金コストは上昇すると考えるのが安全であろう。

このような平均的にみた賃金コストの上昇は、部門別にはどのような特徴を示し、また部門別の物価動向はどのようなようになるであろうか。もし、上記のような経済成長パターンの変化があるとすれば、需要面からみて、民間投資関連部門の価格は弱含み、公共投資関連部門は強含みになるような圧力がかかることになる。現在、輸出部門では円平価の引き上げにより、

円建て価格は弱含みに推移しているが、海外インフレの動向いかんでは含みに転ずることも考えられよう。消費需要部門は上昇、生産財部門は経済全体としての成長率が下がるとすれば弱含みといった状況が考えられる。ところで、需要面からみて軟調が予想される民間投資、輸出、生産財の各部門には大企業が多く、労働組合の組織率も高いので、一般的労働需給の逼迫を背景に労働組合が高い賃金要求を続けた場合、利潤の縮小よりは市場支配力の強化により価格引上げに向う可能性はない。また、消費需要部門については、従来は低生産性部門といわれる中小企業等が多く各種の保護制度に守られているので、もしこのままの状態が必要が堅調であれば、根強い物価上昇が持続するということになる。要するに成長スピードの減退と成長パターンの変化がおけるとすれば需要シフト・インフレが現われ、消費者物価の上昇に加えて卸売物価や輸出物価の上昇がおこる可能性が認められる。この新しい可能性がどの程度現実化するかは、大企業部門における賃金上昇の圧力に対して、その価格転嫁を容易にするものとして輸入インフレの状況と企業の市場支配力の強化がどの程度進行するかということに依存するであろう。また、いずれにしろ物価上昇が定着するかどうかということには各種の産業保護制度のあり方が関係している場合が多いのであって、たとえば、もし従来は投資材、輸出財、あるいは生産財を生産していた大企業などが消費財、サービス部門へぞくぞく新規参入し、保護制度の撤廃という措置が伴えば、むしろこの部門の物価上昇率は下がる可能性もある。上記のような政策目標の設定と前述のような事態の規定のもとで、ポリシーミックスの中に所得政策を含める必要性が生ずるであろうか。所得政策の対象範囲の問題とも関連して、賃金所得と非賃金所得別に、非賃金所得については相対的な需要減退部門と相対的な需要拡大部門別に考察してみるとまず、賃金上昇率の鈍化にもかかわらず賃金コストは上昇するであろうが、そのことから直ちに賃金所得に対する所得政策が必要になるとは考えられない。この場合の賃金コストの上昇は、基本的には、労働組合市場支配力の強化によってもたらされるのではなく、生産性上昇率が鈍化するなかで労働需給は緩和しないという状況のもとで想定されたものだからである。

需要が相対的に減退する部門では、賃金コストの上昇で利潤が圧迫されるのを避けるために、価格を市場支配力によって維持する傾向が現われ、卸売物価や輸出物価の上昇をひきおこす可能性がある。そのような方向を容認した上で価格ガイドあるいは利潤規制というような所得政策を採用するのか、あるいは容認しないで市場機構の作用をいっそう拡充するのかという選択が重要な問題となるが、国際的にみてわが国企業の市場支配力はまだそれほど強大になっておらず、他方市場メカニズムのメリットが大きいことは論をまたないので、われわれは、この現状を市場支配力強化の方向へ進めるのではなく、より競争的にする方向に努力すべきであると考え。このように考えれば、不況カルテルの認可などもきびしい判断で対処するなど、独禁法のいっそう厳格な適用がとくに重要である。同じ意味で米価支持政策等にも問題がある。

需要が相対的に増大する部門についても、前に述べたように競争促進的な政策が本格的に進められるべきであると考え。国際間の資本移動および輸入制限、関税および非関税障壁、その他の各種の産業保護政策のなかには国際収支の赤字と労働力過剰の状況のもとでは本来の意義をもったが、今日の国際収支の黒字および労働力不足の条件のもとでは、もはや意味をもたないばかりか、むしろ非効率の産業の温存を通じて消費者物価上昇の重要な要因となっているものが少なくない。資本および輸入の自由化、関税引下げ、価格支持政策の改廃などを順次強力に実施することにより、市場機構を活用すべき時にきていると考える。

上述のような制度的要因の除去とならんで、低生産性部門に対する構造改善政策が基本的に重要なことはもちろんである。また、所得水準の上昇にともなって需要パターンは変化し、次第にサービス産業の比重が大きくなっていくであろうが、政策的にも公共サービスの提供が重視されるようになっていくとすれば、これらの部門の供給力を増大し効率を高めるための新しい産業政策が必要とされよう。

以上要するに、今後経済成長率の鈍化と成長パターンの変化があるという仮定の下で予想される物価上昇については引続く労働需給の逼迫による賃金上昇、生産性上昇率格差インフレ、需要シフトインフレおよび輸入イ

ンフレが主たる要因になると考えられる。これらに対しては、それぞれに適応する個別の政策の採用が有効であり、またこのような過程で形成される市場支配力に対しては、競争促進政策を適用すべきであって、とくに賃金コストの上昇等による物価上昇圧力が強まると予想される今後においてはそれらの諸政策の重要性は一層高まると認められるが、現在までの判断材料からは、近い将来に対して所得政策の必要性が強まるとは考えがたい。

これまでの整理においては、所得政策の問題は厳密に設定されており、他の諸政策も対応する諸要因に対処して適切に運用されていることを、前提にしている。しかし現実はそのように簡単に割りきれない場合が多いであろう。また実際の物価上昇の要因についての判断は絶対的なものではなく、必ず相対的なものにならざるをえない。そして、今後傾向として経済成長率の鈍化と成長パターンの変化がみられるとすれば、需要停滞部門の生産物市場などにおいて市場支配力が強化される可能性も存する。これに対しては競争促進策で対処すべきことは当然であるが、それでも強化される市場支配力に対しては常に注意する必要がある。また、個々の経済主体は自からの判断にしたがって意思決定をする権利を有するが、その意思決定に対して公益の立場から自制を求める所得政策は説得によって意思決定の変更を要求することになる。そのようなことは所得政策が必要になってから急に求めても無理が生ずるであろう。したがって、むしろ所得政策が必要にならないようにするためにも、これらの経済主体に対して関係する諸問題の理解を求める努力を政府としても不断に行なうべきであろう。なお、原因のいかんにかかわらず緊急措置として所得政策を採用せざるを得ない場合あるいは他の諸政策が十分に行なえないために所得政策を実施する場合など、現実問題として所得政策の採用が考えられる場合があるかも知れないが、そのような場合でもインフレの原因、望ましいポリシーミックスのあり方などについて十分な検討が必要ないとはいうまでもない。

【参考資料】 (1)「賃金通信」(労働法令協会)、(2)「賃金と社会保障」(労働旬報社)、(3)「賃金実務」(産業労働調査所)

IV 社会保障

概要□健康保険と医療政策——医療料金の引上げ／健保改正案／医療制度の抜本改正と審議会の答申——医療制度の抜本改正政府案／抜本改正と社会保険・社会保障制度両審議会答申／労災および失業保険政策——労働保険一元化と強制適用範囲の拡大／失業保険給付の改訂／老齡福祉年金と老人医療——国民年金審議会の老齡福祉年金大幅改善答申／国民年金制度の改正と国年審の答申／老人医療の無料化／生活保護政策——生活保護世帯と保護基準／生活保護制度のあり方に関する中央福祉審議会の報告

概

要

一、一九七二年度政府予算大蔵省原案における、社会保障関係費の対前年度伸び率は二一・五％と、前年同様、一般会計予算の伸び率（二一・八％）を下回っていた。ふえ方の大きなものは医療費などの社会保険費で、社会福祉重視という政府のかけ声にもかかわらず、そのことは予算面に十分反映されていない。結局、政府予算にもりこまれた社会保障施策での「目玉商品」としては、七〇歳以上の老人については、七三年一月から「医療費が無料」という恩典が新たに与えられるほか、老齡福祉年金も月に一〇〇〇円引き上げられるといった程度にとどまっている。

一、一九七二年一月二二日、中央社会保険医療協議会はその総会で、斎藤厚相に一三・七％の医療料金引上げを二月一日から実施するよう建議した。七一年八月からはじまった料金引上げ審議は、診療、支払い両側の意見対立でもめつづけたが、これで審議によりやうく一つの区切りがつくことになった。医療料金の引上げは、七〇年二月の九・七四％引上げ以来二年ぶり、引上げ幅はこれまでの最高となり、これで七二年の公共料金値上げ攻勢にまた一段と拍車がかかることになった。

一、一方、保険料の大幅引上げを内容とする健康保険法改正案に

ついて、斎藤厚相から意見をもとめられていた社会保険審議会と社会保障制度審議会は、七二年二月一六日それぞれ答申をとりまとめ提出した。答申はいずれも政府案を強く批判する立場をとり、値上げ案の柱である標準報酬の改訂や特別保険料の新設徴収については実質的に修正を求める見解を示していた。ところが、政府は両審議会の答申を無視した形で、厚生省原案どおり決定し、ただちに国会提出の手続きをとった。かくして、健保改正案をめぐる与野党の折衝は、衆院社会労働委員会の理事懇談会を舞台につづけられ、まず、国庫補助率を一〇％（原案五％）にかさ上げすることが固まったが、一〇〇〇分の八〇を限度に、保険料率の改正を法改正によらず自由にできるようにする弾力調整条項に対して野党側は「国会軽視の規定」であるとして強く削除を要求して、折衝は行き詰まっていた。しかし、自民党としては、会期延長交渉を円滑にすすめるため、大幅譲歩もやむをえないとして削除に応じることになった。さらに、参院社会労働委員会の理事懇談会において、自民党は①賞与を対象とする特別保険料は撤廃する。②毎月の保険料も原案の七・三％から七・二％に引き下げる内容の最終案を示したが、これも野党の納得がえられず審議未了となり、同案は不成立におわった。

一、医療保険制度の抜本改革案の作成を急がれていた厚生省は、大蔵、自治両省とともに、七二年二月自民党の医療基本問題調査会と話しあい、政府案の内容を決定した。同案は、①現在五割給付の被用者保険家族に対する給付を七割に引きあげる、②一定限度以上の高額医療について自己負担を軽減する、と「給付改善」をうたっているが、その一方で、初診時負担金を二〇〇円から五〇〇円に引き上げるなど、加入者本人の負担強化を打ち出しており、また、保

険料負担の公平化を理由に被用者保険では二分の一財政プール制の実施、国民健康保険には標準保険料制を導入することになっている。同案について意見を求められた社会保障制度審議会は、四月六日の答申において「抜本対策の名に値する措置はほとんどみられない」と強く批判し、また、抜本改正の柱である各種保険制度間の財政調整に関しては、「前提条件の整備なしに提案のような財政調整をおこなうことは不合理であり、無理である」と原案の修正を求めている。同様に諮問をうけた社会保険審議会の四月一九日答申の基調もほぼ同じ主旨のものであった。

1 健康保険と医療政策

医療料金の引上げ 七二年二月一日実施

中医協は、七一年八月日本医師会の保険医辞退収拾をうけて再開され、さっそく医療料金引上げ問題の審議にはいった。そして

一〇月までには医師会、支払い側両者の要求や意見がほぼ出つくし一一月にはいると、円城寺会長は「一二月一日引上げ」を目標に見とりまとめにかかった。ところが医師会代表は「いつまで待っても料金引上げについて公益側が具体案を示さない」として公益側との話しあいを拒否する態度に出た。このことがきっかけで支払い側が医師会の釈明を要求したことから中医協はもめて、円城寺会長が

第 161 表 医療料金引上げのおもな内容 (単位：円)

区 分	甲表 (主として大病院向け)		乙表 (主として開業医向け)	
	現 行	改 定	現 行	改 定
▽初 診 料	450	600	300	500
深 夜 加 算	520	680	440	600
▽再 診 料	150	170	50	据置き
深 夜 加 算	520	680	440	600
▽慢 性 疾 患 指 導 料	160	260	なし	260 (2週に 1 回)
▽検 査	診察料に含む	現行と同じ		糖, タンパクの検査料を診察料に含め, それ以外は40 診察料に含める
尿 一 般 検 査			70	
血 圧 測 定			20	
簡 易 聴 力 検 査			40	
▽処 置 料	—	可能な限り乙表に合わせる	—	現行の1.5倍
▽理 学 療 法 料	—	現行の1.5倍	—	
▽手 術 料	—	乙表に合わせる	—	現行の 2 倍
人 工 心 肺	36,500	61,700	甲表と同じ	
胃 全 摘 除	29,000	46,300 (リンパ節清掃を含む)	21,950	
盲 腸 手 術 料	8,600	12,900	6,800	
▽麻 酔 料	—	現行の1.5倍	—	甲表と同じ
低 位 せ き 随 麻 酔	1,300	2,200	甲表と同じ	
閉鎖循環式全身麻酔	6,000	13,300		
▽入院費用 (1 日標準)	1,500	2,090	1,380	1,920
入 院 料	1 カ月未満 660	室 料 360	540	室 料 360
(1 日あたり)	1 ~ 3 カ月 600	看護料 300		看護料 200
	3 カ月以上 550	210 ~ 440		
基準看護加算 (同)	140 ~ 310	400	甲表と同じ	甲表と同じ
普通給食 (同)	300			
入院時医学管理料 (同)	70	1 カ月未満 390 1 ~ 3 カ月 330 3 カ月以上 280	70	150

目ざした「一二月一日引上げ」はご破算になった。その後、医師会の釈明問題は、円城寺会長の裁断でタナ上げになり、あらためて、九月から料金を一三・七％引き上げることを骨子とした公益試案がやっと提示された。一二月一日のことである。

医師会側は二三％余、支払い側は一〇％余の引上げを要求していたため、双方ともこの公益試案には難色をみせたのは当然ともいえる。それを一二月二〇日になってのんだのは公益側が一三・七％のワクを動かさずに、双方のいい分を折衷した形で内容の手直しをおこなったためである。医療料金引上げのおもな内容は第161表のごとくであって、この改定の要点は、医師の技術評価に重点をおいており、具体的には、①盲腸手術料を現行の六八〇〇円から一万二一〇〇円（乙表）に引き上げるなど手術料を全体として約二倍にした。

②初診料を現行の三〇〇円から五〇〇円にしたほか、慢性病についての患者指導料二六〇円（いずれも乙表）

を新設した。③一日の標準入院費用を現行の一五〇〇円から二〇九〇円（甲表）とした、などの措置からなっている。

こうして問題は四カ月半ぶりにケリがつくかにみられたが、その直後にとんだハプニングがおきた。同月二日、中医協が厚相に出す建議書の起草を終わろうとしたとき、突然、医師会が「公益側の建議書草案はのめない」といい出し、結局「一月一日引上げ」実施も見おくりということになってしまった。医師会が反対した建議書草案は、①一月一日から医療料金を引き上げる、②現在の薬価基準では、薬価と実際の価格との間で差があるので、厚生省は毎年一回おこなわれる従来の薬価調査を実施するとともに、随時実際の価格をつかんで、合理的な薬価を設定する、③厚生省は乱立する製薬産業の体質改善を図り、新薬開発力を備え国際競争力をもちうるような製薬産業の育成にとりくむ、また同時に、④中医協が医療料金体系の適正化の審議をこんごもすすめていくのに必要な医療関係の資料をはじめ関連諸資料を整備する、の四項目からなっていた。この草案のなかで、料金引上げ以外の三項目は、支払い側が一三・七％という公益試算をのむ条件として盛り込むことを要求したものといわれており、一方、医師会代表は建議書を起草する過程で、はじめ料金引上げ以外の項目に難色をみせたが、それでも④の項目を削除し②と③の項目について字句修正することで草案に賛成する態度だったといわれている。それがどたん場で一転して、②と③の項目にも反対だと態度をかえ、五人の代表を引きあげてしまった。その理由について、武見会長は、「よくきいてみると、建議書起草の段階で公益側と支払い側との間に密約があることがわかったので、医師会としては反対したのだ」と説明しており、同会長によれば、公益側

は医師会代表との折衝で「もし建議書草案の②と③の項目をのまないなら、医療料金の引上げ幅は支払い側のいう一〇・一六％に引き下げることにしている」とのべたという。ところで、この医師会のひょう変の裏にはつぎのような事情があったとされている。すなわち、建議書草案の②の項目では、薬価調査のことにふれている。現在、薬価基準は実際の薬価よりも二〇％程度高く、医師は患者に投薬すればするほどもうかることになる。厚生省はこうした売薬医療の実態を改善するため毎年一回定期的に薬価調査をおこない、薬価基準と実際の薬価との開きをできるだけ小さくしようとしているが、製薬メーカーが薬価調査をみこして薬価を操作しがちだなどの理由から、薬価調査の実効はかならずしもあがっていないというのが実情である。建議書草案はこの点にふれて、「随時実際の薬価を把握する」としているわけだが、この表記は読みようによっては「毎年一回定期的な薬価調査のほか、抜打ち的な調査もする」ともとれる。もし、抜打ち調査の結果、薬価基準が引き下げられ、実際の価格との差がちぢめられれば、マージンが減って医師の収入に大きな打撃を与えることがにわかに危惧されたというのである。

こえて、七二年一月二日、中医協は一カ月ぶりに審議を再開し、その総会で斎藤厚相に一三・七％（歯科料金は二三・七三％、調剤料金は六・四％）の医療料金引上げを二月一日から実施するよう建議した。これは昨七一年一二月に診療、支払い側が合意した内容とまったく同じものである。七一年八月からはじまった料金引上げ審議は、円城寺会長が二度にわたってギリギリの段階で引上げ決定を断念せざるをえないほど診療、支払い両側の意見対立でもめつづけたが、これで審議によりやく一つの区切りがついた。医療料金の引上

げは一昨年二月の九・七四％引上げ以来二年ぶり、上げ幅はこれまでの最高であり、最近の公共料金の値上げ攻勢にまた一段と拍車がかかることになった。今回の引上げでは一・七％分の薬価基準切下げも同時に実施されるので、実質的な値上げ率は差引き一二％となるが、この値上げによる国民総医療費の膨張は年間約三六〇〇億円とみこまれ、このうち約七〇〇億円は国民の直接負担増となり、残りの大半を保険財政が負担する計算になる。このため、すでに巨額の累積赤字をかかえている政府管掌健保などの財政がいよいよ悪化することは必至であり、保険料の値上げなどの形でも国民の負担が増大するおそれ大きい。そして、建議書のうち、①は医師会が強く要求していた診療報酬の物価スライド制の主旨をもちこんだもので、医師会は今後これを足がかりにスライド制実現の要求をいっそう強めるものとみられる。また、支払い側が主張していた乱診乱療対策については、①現行の調剤料が剤数と日数に比例して高くなっているのを改め、一回の調剤についての点数だけを認めることにした、②現行では別個に点数を計算できた糖、タンパクの尿検査、血圧測定、簡易聴力検査を診察料のなかにふくめた、などの改定がおこなわれ、薬や検査の乱発を抑制しようとしている。

【中医協の建議書の内容】

一、診療報酬の改定 診療報酬は国民の経済力を勘案しつつ、診療報酬体系の適正化とあわせて賃金、物価の変動に対応させるとともに、技術料は医学の進歩に対応して評価すべきものである。よって当協議会は診療報酬体系の適正化を織込み、二月一日から別表に示す通りの改定を行うことを妥当と考える。なお、政府は今回の改定に当って、被保険者の負担増緩和のため、国庫負担等格段の財政措置を講ずるべきである

二、薬価調査 現行の薬価基準においては、薬価と実勢価格の隔りがみ

られ、このことが診療報酬体系の適正化を阻害している。そこで厚生省は責任をもって、従来ほぼ年に一回行われて来た薬価調査を毎年四月を調査月として実施するとともに、取引の実態の経時的変動を調査するなど、実勢価格を常時掌握することにより、薬価の適正化をはかるべきである。本協議会としては、診療報酬体系の適正化との関連において自分の間は薬価基準の引下げによって生ずる余裕を、技術料を中心に上積みすることとしたいと考えている。

三、製薬産業に対する指導 わが国の製薬産業においては多数の企業が乱立し、その基盤もぜい弱で新薬開発力も乏しく、このまま放置すれば不良医薬品が製造され、医療事故の発生危険性もなしとはいえない。薬事行政を担当する厚生省は製薬産業の体質改善を図り、国際競争力を持った製薬産業の育成に努めるべきである。

健保改正案（保険

料の大幅引上げ）

保険料の大幅引上げを内容とする健康保険法改正案について、斎藤厚相から意見をもとめられていた社会保険審議会と社会保障制度審議会は、七二年二月一六日それぞれ答申をまとめ厚相に提出した。答申はいずれも政府案を強く批判する立場をとり、値上げ案の柱である標準報酬の改定や特別保険料の徴収については、実質的に政府案の修正を求める見解を示していた。しかも、社会保障制度審議会の答申が指摘しているように、政府案と並行して自民党がまったく同じ内容の法案を議員提案したことは、審議会をないがしろにするものであり、重大な悪例をつくったというべきであろう。

もともと、自民党は政府とも協議のうえ、今度の健保法改正は議員立法で処理しようとしていた。その主なねらいは、社会保障制度、社会保険両審議会に対する諮問の手間をばくくことにあった。というのも、保険料引上げには常に反対の労働組合が、両審議会を足場に強く抵抗するのがこれまでの例だったからである。七一年の

健保法改正案諮問の際は、答申を予算関連法案の提出期限後まで引きのばされ、このため衆院予算委員会の審議が一時ストップしたいきさつもある。ところが、自民党の態度に反発した社会保険審議会が一月中旬斎藤厚相に「政府案を審議会にはかるべきだ」と申し入れ、また自民党内部からも「予算関連法案を議員立法に任せろことは、政府として無責任のそしりをまぬがれない」などの批判が出てきたため、政府はあらためて、一月下旬、自民案と同じ内容の法案を政府案として両審議会に諮問する手続きをとった。しかし、自民党側は議員提案を取り下げず、逆に衆院事務局で一時預りの形となっていた議員提案を、衆院社会労働委員会に付託する手続きまですませてしまった。これは審議会が答申を出ししづつた場合、いつでも議員立法にきりかえる可能性をチラつかせ、審議促進の「圧力」としたものとも考えられ、社会保険審議会の一委員がふんがいするように「審議会は脅迫されていた」のである。こうしたやり方に対する批判は、各種公共料金の「政府主導型」引上げに対する批判と相まって、国会審議の先行に尾を引く形勢であった。

政府諮問案の主な内容は、①保険料算定の基礎となる標準報酬の上限を一〇万四〇〇〇円から二〇万円に、下限を三〇〇〇円から一万二〇〇〇円に引き上げる、②保険料率を一〇〇〇分の七〇から七三に引き上げる、③賞与の一分を特別保険料として徴収する、④政府管掌健保財政に対する国庫負担を五〇の定率とする、⑤一〇〇〇分の八〇を限度に、保険料率の改正を法改正によらず自由にできるようにする、などで、厚生省はこの改正により政府管掌健保では、約一三〇〇億円の増収を見込みうるものとしていた。

社会保険審議会は、二月一五日夜の総会でこの内容について集中

的な審議をしたあと、徹夜で公益、事業主、労働の三者代表委員の間で答申とりまとめのための意見調整をおこなったが、結局三者の意見を並記する形に落ちついた。しかし、①医療制度の抜本改正と財政対策を切りはなして答申することは本意ではない、②標準報酬の改定は、急激な負担増をさけるため段階的に実施すべきだ、③五〇の国庫負担は低すぎる、④保険料率変更に関する弾力条項は抜本改正の審議の際検討すべきである、の四点では各側の意見がほぼ一致した。一方、社会保障制度審議会の答申は全員一致の形をとっており、その前文で①政府は今後は赤字対策の諮問をおこなうべきではない、②政府案と同一内容の議員立法が提出されていることは、審議会をないがしろにするものだとして強調している。また「政府案は収入増の対策ばかりで、支出面の対策がない」と指摘しているのは、乱診乱療対策など、保険から支払いをうける医療機関側の規制を要求したものである。厚相に提出された両審議会の答申要旨はつぎのとおり。

【社会保険審議会の答申(要旨)】

議員立法という異常な背景のもとで、抜本改正の諮問もない状態で財政対策の諮問がおこなわれたことはまことに遺憾である。とくに一昨年、当審議会が医療供給体制等について建議したにもかかわらず、問題を解決の努力はきわめて不十分のまま、この種の諮問のみが先行したことは問題である。今回の諮問は抜本改正と一括して総合的に検討すべきであり、財政対策を分離して答申することは本意ではないが、諸般の事情から以下のとおり答申する。

一、標準報酬の上下限の改定―賃金上昇の実感に即しつつ急激な負担増をさけるため段階的に実施すべきである。事業主側は上限を一五万円程度とすべきであるとし、労働者側は厚生年金の上限一三万四千元に合わせる

べきだとの意見だった。

二、保険料率の引上げ―公益側は国庫負担の引上げとの見合いで、上げ幅を縮小すべきだとの意見であり、事業主側は千分の七十三にとどめるべきであるとの意見であり、労働者側は現行どおりすえおきを主張した。

三、賞与に関する特別保険料の徴収―公益、事業主側はともに上限を設けることが適当であるとし、労働側は特別保険料を設けることに反対した。

四、国庫補助の定率化―定率五％の国庫負担は低きに失するというのが各側共通の意見である。

五、保険料率および国庫補助の弾力的調整―事業主および労働側は抜本改正の審議の際に検討されるべきものとの意見であった。

【社会保障制度審議会の答申(要旨)】

政府の言明によれば今回の改定により、政府管掌健康保険の財政は長期的に安定するはずだから、今後は赤字対策のための諮問は原則としてありえないものと了承する。

本法案と全く内容同一の議員立法がすでに国会に提出されていることは、違法でないにしても、いまだかつて例をみないところであり、本審議会に対する諮問も形が化しようとするものと認められ、きわめて遺憾である。本案を抜本改正と切離して答申を求める政府の態度は不合理であり、無理といわなければならない。しかし、諮問をうけた以上不本意ながら以下の意見をのべる。

一、標準報酬の上下限は賃金水準の変動に応じて改定すべきものである。それにしても上限を一挙に二〇万円に引上げるとは問題があり、これは主として財源のつじつまあわせの立場からとりあげたためである。なお、被保険者の賃金が下限を下まわる場合には、その負担増部分を事業主にもたせる等の方法が考えられる。

一、今回の特別保険料は財源あさりのため、負担の対象を標準報酬のワケ外の賞与に求めたものにほかならない。賞与は安定的な財源ともならないし、この特別保険料によって被保険者間の負担の公平を期せられるものでもない。新設に強く反対し、また新設を認めても上限を設けよと主張す

る向きがあるのもそれぞれ十分な根拠がある。かりに新設がやむをえないとしても、変則的、便宜的なものといわなければならない。

一、国庫補助の定率化はみるべきものがあるが、五％を適当とする根拠は必ずしも明らかではない。保険料率の弾力的調整は抜本対策の成立後、長期財政見とおしにつき十分検討を加えたあとで規定すべきである。

一、本案は政管健保の長期的財政安定を図るといいながら、もっぱら収入の増加のみによって対処しようとしている。本来、財政の安定は収入面とあわせて支出面の対策があつて完全なものとなる。しかし、政府はこの面にほとんどみるべき策を講じていない。長期的安定は望みがたいことを考えるものである。

ところで、政府は翌一八日の閣議で、右の両審議会答申を無視した形で、健保改正案を厚生省原案どおり決定し、ただちに国会提出の手続きをとった。このことに関し、厚相は「答申は国会審議の過程で生かされるものと思う」と釈明し、答申にそつて国会修正があれば、それに応じてよいという意向を明らかにした。かくして、健保改正案の修正をめぐつて与野党で対立をつづけてきた衆院社会労働委員会は、五月二四日夜理事懇談会をひらき、それまでの非公式折衝でかたまつた「合意事項」を確認したあと、同法案に対するしめくり質疑をおこない、採決した。野党側は同法案には依然として基本的に反対の立場をくずさなかつたため、原案、修正案のいずれにも反対した。

与野党の折衝は一六日から衆院社会労働委員会の理事懇談会を舞台につづけられていた。まず国庫補助率を一〇％(原案五％)にかさ上げすることが固まり、二二日には自民党の小沢辰男理事の「私案」が示されたが、弾力調整条項に対して社会党・総評、公明党などが「国会軽視の規定だ」と強く削除を要求し、絶対譲れないとする政

府・自民党と対立したまま折衝は行き詰まっていた。しかし、自民党としては、会期延長交渉を円滑に進めるため、大幅譲歩もやむをえないとして、削除に応じることになった。政府・自民党が弾力条項に最後までこだわったのも「社会保険庁長官の裁量が認められてこの規定がないと、料率上げが不自由になるので、将来再び赤字が発生した場合、機動的に対処できなくなり、保険財政の危機は依然としてつづく」という点にあった。この弾力条項の削除とひきかえに、いったん譲歩させた保険料軽減措置をご破算にされたことは、国民のふところに直接ひびくものだけに、問題のあるところであろう。

小沢私案のなかで示された軽減措置は、①毎月の月給から引かれる保険料の料率を原案の七・三％から七・二％に落す（負担軽減約一〇〇億円）、②ボーナスに対する特別保険料の料率を一％から〇・五％に引き下げ、対象を月収五万円以上に限る（同約一六〇億円）、③月収の認定基準である標準報酬の下限を三〇〇〇円から一万円に引き上げることとをやめる（同約二〇〇万円）の三つだったが、このうち生き残ったのは、低所得層に対する特別保険料の免除だけだった。野党側はこれをもって「弾力条項は将来の保険料値上げの手付け手形。上限の八％まで料率が上がりかねないのを阻止した効果は大きい」としているが、全体として野党は「名」をとり、政府・自民党は「実」をとったものといわれている。

【健保改正案修正の内容】

- 一、保険料率についてのいわゆる弾力条項を削除する。
- 一、累積赤字のタナ上げに関する厚生保険特別会計法の改正部分を削除する。
- 一、賞与などに関する特別保険料については、報酬月額五万円未満（第

十六等級以下）のものは免除することに改める。

一、政府管掌健康保険に対する国庫補助は政府原案百分の五を四十七年度については百分の七、四十八年度以降百分の十に改める。

一、改正法の施行期日について政府原案昭和四十七年四月一日を同年七月一日に改める。

一、なお①標準報酬の上下限の引き上げ②保険料率についての千分の三引き上げ③賞与についての特別保険料の料率千分の一はいずれも政府原案通りとする。

このあと国会は、最終日の二六日に、その会期を六月一六日までの一・二日間延長されることが決まり、国鉄運賃値上げ法案とともに、参議院での健保赤字対策法案の審議に焦点が移ることになった。しかし、両法案とも結局不成立に終わった。健保改正案については、参院社会労働委員会の理事懇談会において、自民党側が「特別保険料を原案の一％から〇・五％に引き下げる」と提案し、さらに、①特別保険料は撤廃する、②毎月の保険料も原案の七・三％から七・二％に引き下げると最終案を示したが、それも野党の納得をえられず、審議未了となったものである。

2 医療制度の抜本改正と審議会答申

医療制度の抜本改正政府案

医療保険制度の抜本改革案の作成を急がれていた厚生省は、大蔵、自治

両省とともに七二年二月三日自民党の医療基本問題調査会（鈴木善幸会長）と話しあい、政府案の内容を決定した。同案は、①現在五割給付の被用者保険家族に対する給付を七割に引き上げる、②一定限度以上の高額医療について自己負担を軽減する、と「給付改善」をうたっているが、その一方で、初診時負担金を二〇〇円から五〇〇円に引き上げるなど、加入者本人の負担強化も打ち出しており、また、保険料負担の公平化を理由に被用者保険では財政プールの実施、国民健康保険には標準保険料制を導入することになっている。厚生省は今度の改革案作成にあたってその基本的立場として「漸進的改革を進めることが实际的である」としており、医師会が主張している各種保険制度の統合・再編成はみおくっている。また、七一年の九月、社会保障制度審議会が提出した抜本改革に関する答申のうち「中央社会保険医療協議会を改組し、公益委員を四人から八人にふやし、公益委員に裁定権をもたせる」、「保険医の指定辞退や登録の取消しについては予告期間を三倍程度にのばし、患者と事前の話しあいができるようにする」などの提案もふくまれていない。

自民党と厚生省との意見調整で最大の問題となったのは、財政調整の具体策だが、斎藤厚相が「抜本改革という以上、直接的なプール方式をとらなければスジがとおらない」として、政管健保、組合健保、共済組合、船員保険の財政の半分について一本化する「二分の一プール制」を強く主張したため、政府案は一応厚相の主張どおりの線でまとめられた。しかし、自民党側は最終的な態度は保留しており、政府案が国会に提出される段階で自民党としての方針を決めることにしている。標準保険料制度は、市町村ごとにバラバラな国民健康保険の保険料を平均化するために、厚生省が統一的な基準

を示すというものである。改革案はそうした制度面の改正とならんで、保険による医療の内容にふれる措置もありこんでいる。とくに医薬分業の推進は、医療保険制度に関する法律を改正して、保険診療については大都市から順次分業を強制的に実施していくという考え方で、これまで医薬分業にきわめて消極的だった医師会の反応が注目されるところである。なお、日雇労働者健康保険については今度の改革案にふくめず、別に単独で改善案をまとめることになった。これは日雇健保の財政が、保険料収入と医療費支出がつりあう見込みがまったくなく、七割給付がむづかしいなどのため、他の保険制度とは別の考え方にたって改善案を検討する必要があるという結論になったためである。医療保険制度改革案の要旨はつぎのとおり。

【医療保険制度改革案（要旨）】

△趣旨▽ 我国の医療保険は、被用者保険を中心に発展してきたが、多数の制度、多数の保険者が並存し、それぞれの給付や保険料負担には著しい格差を生ずるに至っている。国民皆保険の実現した今日、皆保険の名に値するよう、制度のあり方に改革を加え、給付、負担の両面にわたって格差、不均衡を是正しつつ、医療保険の一層の充実発展を図ることが急務である。

完全な公平を実現するという観点からすれば、各制度を一元的・統一的に調整することが理想であるが、各制度の沿革やそれぞれの保険者の特殊事情に配慮しつつ漸進的改革を進めることが实际的である。また、制度面における改革と並行し、保険医療のあり方につき適正化のための措置を講ずるものとする。

△健康保険制度に関する事項▽ 被用者保険の被扶養者については、給付率を七割に引上げるとともに、高額医療の際に医療保険の実効が乏しいという欠陥を是正するため、高額医療について自己負担とされるもののうち

一定限度以上を保険で給付する。

また、現在十割給付となっている被保険者本人については、今日においての負担能力を考えれば、僅少(きんしょう)な軽額医療についてはむしろ自己負担すべきであるが、いわゆる足切り制度は現物給付制度の下では技術的に困難であるので、この際軽微な一部負担を求めることとする。

さらに、保険者の別により、保険料負担に著しい格差がある現状を改善するため、さしあたり被用者保険の保険者間において財政調整を行う。なお、国民健康保険においても、標準保険料率の採用により、国民健康保険の制度内における保険料負担の均衡を図る。

一、家族医療給付の改善

①給付率を現行五割から七割に引上げる。

②政令の定めるところにより、高額医療に係る自己負担分について療養費払いを行い、保険制度の実効を期する。

二、被保険者本人の一部負担

①初診時一部負担金を現行二百円から五百円に、入院時一部負担金を現行一日六十円(入院時から一月間に限る)から百五十円にそれぞれ引上げる。

②外来投薬時一部負担金を新たに設けるものとし、薬剤の支給を受ける際、一剤一日分の額が三十円以上の薬剤について、一剤一日分ごとに三十円の一部負担金を支払う。

(注) 外来投薬時一部負担金については、おおむね標準報酬月額三万円以下の被保険者を対象に免除措置を講ずる。

三、財政調整

①政府管理健康保険、組合管理健康保険、船員保険および共済組合間において、法定医療給付費の二分の一を対象として財政調整を行うものとする。なお、この財政調整は、政管健保の赤字解消を目的とするものではなく(政管健保の赤字は、別途の財政対策により解消される)、保険料負担の均衡を目的とするものである。

②財政調整を行うため、基金を設け、当該基金にきよ出する保険者が共同して事業の運営に当るものとする。

四、健康保険組合の設立基準の緩和等

財政調整に対応し、健康保険組合に関して、つぎの措置を講ずる。

①健保組合の設立基準を緩和し、基準に合致する場合においては、当然に設立を認可する。

②厚生大臣は、健康保険組合に対し、事業所の編入を命ずることができ

△国民健康保険制度に関する事項▽

一、給付の改善

高額医療に係る自己負担分について、政令の定めるところにより、療養費払いを行い、保険制度の実効を期する。

二、費用

①国庫負担は現行通りとする。

②市町村間の保険料負担の均衡をはかるため、加入者の所得および医療給付費の額に応じて定める標準保険料に基づき、財政調整を行う。

三、その他

現金給付の改善、被保険者証の全国通用等の措置を講ずる。

△共済組合、船員保険に関する事項▽ 家族医療給付の改善と一部負担については、共済組合および船員保険についても、健康保険と同様の改正を行う。

△医薬分業に関する事項▽

一、医薬分業の計画的実施を図るため、保険薬局の整備状況に応じて医薬分業を行う地域を政令で順次指定するものとし、指定地域に居住する被保険者またはその家族が保険診療を受けた場合は、保険医療機関は原則として、外来投薬を行うことができないものとする。

二、保険医療機関は、指定地域以外に居住する被保険者またはその家族から保険診療に係る処方箋(せん)を求められたときは、投薬にかえて、処方箋の発行をしなければならないものとする。

△領収書の発行に関する事項▽ 保険医療機関は、被保険者またはその家族から保険診療に関して領収書の発行を求められたときは、これに応じなければならないものとする。

△保険医療の適正化に関する事項▽ 診療報酬体系の合理化および保険医療に対する指導監督の強化、効率化を図るものとする。

△権利救済機関に関する事項▽ 保険医療に関して、被保険者、医師および保険者の申立てによる権利救済および苦情処理を取扱う機関を設置する。

抜本改正と社会保険・社会保障制度両審議会答申

右の医療保険制度の抜本改正案について、政府から意見を求められていた社会保障制度審議会は、四月六日総会を

ひらき、答申をとりまとめた。同答申は厚生省案全体について「抜本対策の名に値する措置はほとんどみられない」と強く批判し、さらに抜本改正の柱である各種保険制度間の財政調整については、「前提条件の整備なしに提案のような財政調整をおこなうことは不合理であり、無理である」と原案の修正を求めている。社制審が、政府案でもっとも不満としている点の一つは、七一年秋、同審議会が提出した抜本改正に関する答申のうち、公的病院の拡充、辺地医療対策など医療供給面の改革措置がはぶかれていることである。これについて厚生省側は「別途提唱する医療基本法案にふくまれている」と説明したが、審議会側は納得せず、今度の答申でも医療供給体制の改革、中央社会保険医療協議会の改組などを再びとりあげ、その実行を促している。

また、財政調整については「将来、各制度ごとに財政調整をおこなわせることはよい」としながらも、政府案では、政管健保の経営努力を抜きにして、組合健保の保険料を政管健保の財源にふり向ける結果になっている。

一方、社会保険審議会の同案に対する答申も四月一九日にまとめられた。この場合の答申の基調も、社制審の答申とほぼ同じで「諮

問案は抜本改正の名に値しない」と批判しており、さらに厚生省案の柱である各種保険制度間の財政調整と、加入者本人の一部負担引上げについては、併記答申の形ながら、強い反対意見をもちこんでいる。厚相はかねてから「財政調整は恵まれない中小企業従業員のためになることだ。反対論は納得できない」と強調してきたが、両審議会の答申をむげに退けるわけにはいかない事情がある。去る二月、保険料値上げのための健康保険法改正案について提出された両審議会の答申を無視して批判を浴び、両審議会でも再三「抜本改正に関する答申は尊重する」と約束してきたからである。両審議会の答申要旨はつぎのとおり。

【社会保障制度審議会答申（要旨）】

一、本審議会は医療保険制度の改革について昨年九月、長文の意見を具申した。しかるに、今回の諮問は社会的経済的諸事情の変動に応じた改正、あるいは単なる技術的細目の改正がその大部分を占め、「抜本対策」の名に値するものはわずかに「高額医療に対する措置」と「財政調整」の二項目に過ぎない。医療供給関係など多数の項目については何ら触れられておらず、本審議会の答申をどこまで真剣に検討したか疑わざるを得ない。一部の委員から強い諮問返上論が主張されたのも故なしとしない。

政府は医療供給体制の整備をはかるため、医療基本法案を今国会に提出すると言明しているが、この法律では本審議会が「抜本対策」として指摘した問題点の大部分が解決されないことは明白である。診療報酬体系の合理化や保険医療に対する指導監督の強化などが述べられているが、何ら具体的内容はなく方向づけさえ明らかにされていない。総じていえば、今回の諮問はいわば第二次財政対策、よくいっても部分的対策に過ぎない。従って、本答申も諮問に答えるよりは、昨年の答申でとくに重視した点を重ねて強調せざるを得ない結果に終わったことを遺憾とする。

二、国民を強制的に保険に加入させ保険料を徴収する以上、給付は公平であらねばならぬ。この基本的立場からまずあげられるのは医療の機会均

等化、へき地医療対策であり、さらに医療内容の均質化という問題である。

医療機関の合理的配置は国民皆保険の前提条件だが、これに対する政府の方針や決意は具体的には何ら明らかにされていない。大学病院、研究所、総合病院、診療所などそれぞれの役割を定め、これに応じた人的物的条件を整備し各機関の機能がもっとも効率的に発揮できるよう配置することが医療基本法の中心的命題である。

また、急激な医学医術の進歩に対応して設備を整備する必要があり、今後は公的医療機関の比重が高まろう。

保険給付として行われる医療行為の水準は、国民の大多数が受けることのできる範囲のものであることを要する。有効な医療行為でも利益が患者の一部に限られたり、試験的な医療行為はすぐには対象とすることはできない。しかし、高い水準の均質化を進めるために医学医術の進歩をなるべく早くとり入れ、保険診療担当医師については一定年限の修練を課するなどの方法で知識、技能の向上を図る必要がある。

現在、医療機関の広告に対する規制は厳重をきわめているが、利用する患者側の利便という立場を考慮すべきである。また、医学医術の専門分化にかんがみ、かつ患者の立場からも専門医制度の実現を促進すべきである。

中央社会保険医療協議会は諮問機関でありながら、政府は建議を待ち、それをそのまま諮問するという方法をとっている。政府が積極的に自らの案を提出することを怠り、また満足な医療経済実態調査もできないような姿勢で、どうして適正な診療報酬の決定や合理的な診療報酬体系の樹立が期待できようか。以上、述べた問題点につき、すみやかに成案を示されたい。

三、今回の諮問については、次の通りである。

①家族の高額医療自己負担分を療養費払いとする構想は、医療保険を効果的に働かせようとするものとして評価できるが、被保険者の所得を考慮しないで自己負担の限度額を一定にしていることには疑問がある。一部負担の是非についてはいろいろな意見があるが、外国の例に徴しても一定額

の負担は容認されよう。ただ、一挙に大幅に引上げることには問題がある。

②医療保険についての基本条件ないし前提条件の整備に手をつけないで、提案のような財政調整をしようとすることは不合理であり無理である。政管健保の近年における異常な医療費増大をそのままにして、この方式を実施すると、組合健保の保険料を平均一五%引上げることにもなる。政管健保においては、一人当りの医療費(入院外)の都道府県ごとの平均には六割もの開きがあつて、しかも年々大きくなる傾向がある。このような不公平があるのに、その原因はすこしも追究されていない。他の保険制度との均衡はその後の問題であり、この際は各制度ごとに財政調整を行わせるのはよいことであろう。

③国民健康保険では、財政調整交付金の交付基準を変えることによつて、市町村間の財政調整を進めようとしているが、それには財政調整相当分の国庫負担の方をふやさない限り所期の効果が得られるかどうか疑問である。

【社会保険審議会答申(要旨)】

国民の健康確保のためには、最先端の現代医学を国民に十分提供するための「医療」の総合的な組織化が図られなければならない。医療保険は必要にして十分な医療が国民に提供されるための手段であるが、当審議会が昨年答申した「医療保険制度の根本的改正について」の中で指摘したように、(医療供給体制など)前提問題の整備と医療保険の改革とは車の両輪でなければならぬ。両者は並行的に進められなければならない、効果は半減することはいふまでもない。

全体的に今回の諮問案でふくまれた事項のみでは、抜本という名に値しないという点では、各側ほぼ共通の意見であった。

一、家族給付の改善に関する事項Ⅱ①給付率を七割に引上げることについては賛成である。なお、事業主側と労働側委員は、さらに十割とすることを目標に、その計画を明らかにすべきであるとの意見だった②高額医療に関する保険給付については、その実施方法は改めて当審議会で検討すべきである。事業主および労働側委員は、自己負担の限度額は、加入者の

所得階層に応じて、段階的に定めるべきであるとの意見だった。

一、加入者本人の一部負担に関する事項Ⅱ公益側および事業主側委員は、低額医療費自己負担という考え方から、一部負担は是認されとの意見だった。なお、受診抑制という批判にこたえるためにも、健康診断の充実などによる健康管理体制の確立が不可欠である。労働側委員は受診抑制を強めるので反対であり、また原案では、約二千円までの医療費については、本人と家族の給付率の逆転現象を生じ、不合理であるとの意見だった。

一、財政調整に関する事項Ⅱ事業主、労働側委員は政管健保の非効率の運営の実態をそのままにして財政調整を行うことは、政管健保が安易な援助に依存するばかりでなく、組合健保もその（経営）意欲を失うことになることなどからして、現段階では政管健保との財政調整には反対であるとの意見だった。公益側委員は、医療保険制度のあり方論として、認めざるを得ないと考ええる。しかし、国庫負担の増額を考慮するほか、関係者の納得が得られるような客観的条件を充足する必要がある、政府は政管健保の運営改善につき、適切な措置を講じるべきであるとの意見だった。

一、医療分業に関する事項Ⅱ具体策については、あらかじめ当審議会に十分な検討を求めるべきである。

一、領収書の発行に関する事項Ⅱ賛成であるが、患者の納得を得ることと医療機関側の繁雑さを避けねばならぬという両面の要請があるので、慎重な配慮が必要である。さらに、事業主、労働側委員は医療費の金額について、（医師は）被保険者証に規則通り明記すべきであるとの意見だった。

一、その他Ⅱ事業主、労働側委員は医療費支出の適正化を図るため、地方医療協議会の権限を拡大するとともに、医療費の追跡調査ができるよう、法的措置を講ずべきであるとの意見だった。また、健康診断と出産給付の保険とり入れ、差額ベッドの規制、付添い看護の改善、歯科の一部負担の規制、退職者の継続給付、国庫負担の増額、五人未満事業所への適用、日雇健保の改善などについては、早急に実施すべきであり、今回の諮問が触れていないのは全く遺憾であるとの意向を、強く表明した。

3 労災および失業保険政策

労働保険一元化と 強制適用範囲の拡大

七二年四月から労働保険の徴収一元化と、従業員五人未満の零細企業における強制適用の原則化がおこなわれることになった。

徴収一元化は去る六九年一二月に制定された「労働保険の保険料徴収等に関する法律」にもとづいて実施されるもので、労働保険の効率的運営を図るとともに、労災保険と失業保険の全面適用のための基礎づくりの意味をもつことになる。

これをいまま少しくわしくみると、社会保険のうち、健康保険には国民健康保険、厚生年金に対しては国民年金の制度があり、それぞれ未適用をカバーしている。しかし、労災、失保には、創設以来二五年になろうとしているが五人未満事業所などは未加入が多く、そこに働くものの保険制度による保護にかけている。そこで、保険母体として全事業の適用拡大を図り、被用者を守る必要が生じている。しかし、事業所が現在以上ふえても、人的にも機制的にも問題があるので、事務の簡素化、効率化が要求され、労災、失保の適用関係事務と保険料納付事務を一本で処理していこうというのが、一元化である。適用のしくみは、保険関係の成立のしかたによって「二元適用事業」と「二元適用事業」とに分かれる。一元適用事業と

いうのは、労災、失保の保険関係をあわせて一つの労働保険の保険関係として取扱い、労働保険の算定、納付等を両保険一本でおこなわれる事業で、大部分の事業所がこれに該当する。一方、この原則をはめにくい、たとえば建設業を中心とする港湾、農業、林業、漁業などは労災と失保の適用の仕方から保険料の計算の方法がちがうので、特例措置として、従来どおり労災、失保を個々に適用する二元適用の形がとられることになっている。

また、強制適用範囲の拡大については、関係政令の一部改正が認められ、正式決定の運びとなったもので、零細企業の労働者にとってはささやかながら福音といえる。労災と失保はこれまで従業員五人未満の会社企業については特定業種を除き、任意加入だったため、加入率は二〇%前後にとどまっていた。今度の措置で恩恵を受けるのは全国で一二〇万社、二三〇万人にのぼると推定されるが、労働省は、一九七五年度末までの四カ年計画で全員加入をめざす方針で、七二年度はとりあえず、労災保険は五万社、一〇万二千人、失業保険は一一万社、二四万人の加入をみこんでいる。

失業保険給付の改訂

「いま、一一万一一九〇円以上の給与をうけているあなたが失業すると、扶養手当をふくめて月額七万〇八〇〇円の失業保険金をもらうことができます」と、労働省は暫定予算の成立により、七二年四月一日から実施される失業保険金の「大幅アップ」を中心とする「失業保険制度の充実」の具体策を発表した。これは、いまの失業保険金支給の基礎となっている毎月の平均給与が、ここ数年大幅に上がったために手直したもので、そのおもな内容は、①これまで最高一八〇〇円だった失業保険金の日額を最高二二八〇円に引き上げる、②最低額も現

行の三七〇円から四九〇円に引き上げる、③配偶者や子どもに対する扶養手当も引き上げ、たとえば、配偶者にはこれまでの日額六〇円を七〇円とするなどからなっている。この手直しにより、いま失業保険の最低ランクとなっている月給二万四五一〇円クラスでも、失業すると六カ月間は毎月一万四七〇〇円（現在は一万二〇〇〇円）、また、最高ランクの月額一一万一一九〇円以上のクラスは、独身の場合でも毎月六万八四〇〇円（同五万四〇〇〇円）支給される。これに扶養手当を加えると「七万円台」の失業保険金受給者がはじめて実現する。失業保険金をもらえる期間は、これまでと変わらず勤続五年までは六カ月間、同五年以上は七カ月間、同一〇年以上は九カ月間、同二〇年以上は一〇カ月間となっており、定年退職者でも、なお働く意欲のある人はもらえることになっている。失業保険の受給者は七二年三月現在で約五六万人である。

4 老齢福祉年金と老人医療

国民年金審議会の老齢福祉年金大幅改善答申

厚相の諮問機関である国民年金審議会（有沢広巳会長）は、七一年七月福祉年金制度の大幅改善に関する中間報告を決定した。それは同審議会の福祉年金小委員会（鈴木武雄小委員長）の結論にもとづくもので、老齢福祉年金は厚生年金やきよ出制の老齢年

金にみあって充実されるべきであるとして、一九七五年ごろには現行（月額二〇〇〇円）の四倍程度に引き上げるという方向をうち出すとともに、支給制限は大幅に緩和するとの意見ももっている。

福祉年金は、一九五九年の国民年金制定当時、すでに高齢者できよ出制年金に加入できなかった人やきよ出制年金の支給要件をみたせない人たちを対象にする無きよ出の年金制度であり、老齢福祉年金月額二〇〇〇円（二月から月額三〇〇円引上げ、以下同じ）受給者約二九〇万人、障害福祉年金月額三一〇〇円、同約三六万人、母子・準母子福祉年金月額二六〇〇円、同約三万人の各種制度がある。

国年審では、厚生年金が二万円年金を実現し、国民年金も夫婦で二万円という水準にたっているところから、七〇年一月二月から小委員会で、福祉年金改善の方向を検討していたものである。福祉年金小委としては、老齢福祉年金の受給者が七六年に三四二万人とピークにたつすることに注目し、七五年ごろまでをみとおす中期展望にたって改善策がねられた。その結果、年金支給額は所得水準や賃金水準にリンクさせて引き上げるとの考え方にたち、その線にそって改善がおこなわれている厚生年金やきよ出制年金の水準を福祉年金アップの基準として採用すると、現行月額を倍増する必要があるとの結論におちついた。七五年ごろの厚生年金、きよ出制国民年金の老齢年金の月額の新経済社会発展計画でみると現行の倍増がみこまれており、小委は「これに対応して充実すべきだ」として現行月額を四倍増する思いきった方向もうちだしたものである。また老齢福祉年金の支給制限（六人世帯で年収一八〇万円以上）については、原則として即時全面撤廃の立場をとりながらも、無きよ出制という制度の基本的性格を考慮して「社会的に問題とならない程度まで、相

当高額の所得者に限って支給を制限する」との大幅な支給制限緩和の意見をとっている。

厚生省としてはこの中間答申にもとづいて、七二年度予算概算要求に改善案をもることになるが、すでに自民党政調社会部会の老人対策小委員会（田中正巳小委員長）が「老齢福祉年金は両三年をメドに月額五〇〇〇円にアップし、さしあたり七二年度は月額一〇〇〇円程度引きあげる」との見解をだしているので、この線にそって大蔵省との予算折衝をすすめることになった。

国民年金制度の改正と国年審の答申

国民年金審議会は、七二年一月二四日総会をひらき、斉藤厚相から諮問された「国民年金制度の改正」について協議した結果、原案ど

おり答申した。まず、厚生省北川年金局長が改正の大綱について説明し「改正の柱は福祉年金の大幅改正である。過去の引きあげ幅は多くて三〇〇円であったが、今回は四ケタの引きあげとなった。老齢福祉年金は七三年を目途に五〇〇〇円とするように努力しているが、一応の可能性がでてきた。扶養義務者の所得制限も大幅に引きあげ、現行停止率五・五％が一・七％にさがる。拠出制は障害年金、母子・準母子年金を厚生年金と同じよう緊急是正し、一〇％ずつ引き上げるようにする」とのべた。ひきつづき担当係員から関係事項についての説明がおこなわれた。それらに対して、委員から給付の引きあげと所得制限の緩和の優先順位や、還元融資と回収金の問題、今後の改正の方向などの質問や意見がだされ、北川局長は「財政再計算期をはやめて改正することになっているので、そのときに根本的に再検討したい」とこたえた。このあと、答申案の協議にはいり、今回の改正が大幅なのでこれを評価するとともに、今後の改正もさ

らに進めるよう要請し、「改正案は適切なので了承する。なお、根本的改正をさらにすすめるよう要望する」旨の答申をおこなった。社会保障制度審議会においても、同じ諮問がおこなわれ、同月三十一日の総会で、改正案を了承する旨の答申がだされている。両審議会の答申要旨は左のごとくである。

【国民年金審議会答申(要旨)】

一、改正の趣旨

福祉年金の額を大幅に引き上げるとともに、所得制限を緩和する等により福祉年金制度の充実を図り、あわせて拠出制障害年金等について年金額の応急的な引き上げを行なうこと。

二、改正の要旨

(一) 福祉年金に関する事項

① 年金額の引き上げ

⑦ 老令福祉年金 老令福祉年金の額を二万七千六百円(月額二千三百円)から三万九千六百円(月額三千三百円)に引き上げること。

④ 障害福祉年金 障害福祉年金の額を四万八千八百円(月額三千四百円)から六万円(月額五千元)に引き上げること。

⑦ 母子福祉年金および準母子福祉年金 母子福祉年金および準母子福祉年金の額を三万四千八百円(月額二千九百円)から五万一千六百円(月額四千三百円)に引き上げること。

② 所得制限の緩和

⑦ 扶養義務者等の所得による制限 扶養義務者等の所得による支給制限の基準額を百八十万円から二百五十万円に引き上げること。

④ 受給権者の所得による制限 老令福祉年金等の受給権者本人の所得による支給制限の限度額を三十五万円から三十八万円に引き上げるとともに、受給権者が子等を扶養する場合において加算する額を十二万円から十四万円に引き上げること。

③ 恩給等との併給制限の緩和

⑦ 戦争公務による扶助料等との併給制限の緩和 戦争公務による扶助料等と福祉年金とが併給される範囲を準士官以下から中尉以下の旧軍人等に係るものに改めること。

④ 普通扶助料等との併給制限の緩和 普通扶助料等と福祉年金との併給の限度額を福祉年金相当額から六万円に引き上げること。

(二) 拠出年金に関する事項

① 障害年金額の引き上げ

障害年金の額の最低保障額を二級障害年金にあつては九万六千円(月額八千円)から十万五千六百円(月額八千八百円)に、一級障害年金にあつては十二万円(月額一万元)から十三万二千円(月額一万一千円)に引上げること。

② 母子年金、準母子年金および遺児年金額の引き上げ

母子、準母子年金および遺児年金の額を九万一千二百円(月額七千六百円)から十万八千八百円(月額八千四百円)に引き上げること。

③ 支払期日の変更その他所要の改正を行なうこと。(現行の二、五、八、十一月の支払いを、三、六、九、十二月に変更する)

三、施行期日

福祉年金に関する事項のうち、年金額の引き上げおよび恩給等との併給制限の緩和については昭和四十七年十月から、所得制限の緩和については昭和四十七年五月から、拠出年金の引き上げに関する事項は昭和四十七年七月から実施すること。

【社会保障制度審議会答申(要旨)】

今回の改正案は、福祉年金および児童扶養手当等の額の大幅な引き上げ、拠出制の障害年金、母子年金等のスライドの採用など、国民の期待からはなおほど遠いものがあるにしても、努力のあとも見うけられ、おおむねこれを了承する。

年金制度の改善に関しては、各方面からの要望が強い。これらを掘り下げて検討するとともに、かねてより本審議会が指摘しているように真の皆年金という一貫性のある施策の確立を急ぐべきである。

老人医療の無料化

社会保障制度審議会は、七二年二月の総会において、斎藤厚相から諮問されていた「老人福祉法の一部を改正する法律案要綱」について協議し、まだ問題点は残されているが原案を了承する旨の答申をおこなった。同改正案はいわゆる七〇歳以上の老人医療を無料にするもので、医療保険の自己負担分を国が三分の二、都道府県が六分の一、市町村が六分の一をそれぞれ拠出し、七三年一月から実施するというものである。審議会の意見としては、実施方法、健保組合等の付加給付との関係、対象年齢の引き下げ、今後の方向などの問題点が指摘され、厚生省加藤社会局長および山口老人福祉課長からつぎのような応答がおこなわれた。

一、現在、地方でおこなっている実施方法には、現物給付と療養費払いの二つがあるが、厚生省としては今後関係団体と話しあいどちらにするかきめたい。

一、付加給付との関係は、建前としては付加給付も保険の一部としてみるべきであるので、その差額を支給することになる。しかし、所得制限の問題や事務的な問題があるので、実施までにはつきりきめたい。

一、対象年齢の七〇歳を引きさげるべきとの意見があるが、まず実施することを第一として七〇歳としたわけで、今後検討していきたい。

一、老人医療を保険でやるか公費でやるかの問題は、基本的には保険の給付率を引きあげてやるのが筋だと思う。今回の案は保険と公費のつぎたしになっているが、これは実施を急ぐためである。

社制審の答申主旨はつぎのとおり。

【社会保障制度審議会の答申】

老人医療対策をすみやかに実施すべきことは、すでに国民の世論となっている。政府が今回これを受けて老人医療費の無料化に踏み切ったことは、一応の前進として受けとれる。

しかしながら、本審議会は、さきの「医療保険制度の改革について（答申）」において各種の案を検討した結果、それぞれの医療保険制度の中に公費をとりいれながら老人に対する給付率を高める方法が最も適当であると提案した。

今回の案は、被用者保険の被扶養者および国民健康保険の被保険者について、保険でカバーされない部分を老人医療費として支給しようとするものである。

この方式をとる限り、保険制度の中でなら解決できる部分が残されてしまった。たとえば、所得による適用除外の人がでること、事務手続が煩雑になることなどの点であり、そこに批判が生じている。また、適用年令を七十歳以上とし、引き下げに対する将来の展望を欠くことに疑問をもつ向きが多い。

諸般の情勢から、今この措置をとることは暫定的な方法としてやむを得ないとしても、なるべくすみやかに本審議会の提案の線にそった方策をとられんことを望む。

なお、この政策を踏み出すにあたって、医療供給体制の整備を図ることは不可欠であるほか、特別養護老人ホームの拡充、在宅寝たきり老人対策の強化を一層進めなければならない。これと同時に老人の所得保障、住宅の確保、その他老人に対する福祉全般の施策を総合的に推進すべきことを特に強調したい。

ところで、わが国は諸外国に例をみないほどのテンポで人口の高齢化が進んでいる。現在、総人口の一一％（二一〇〇万人）を占める六〇歳以上人口は、一九九五年には倍増し二二五〇万人、総人口の一八％にたつするという見とおしである。しかも、厚生省の調査に

よると、六〇歳以上の老人の四〇％は、「病気がち」なのに、医師の診療をうける割合は二〇歳代の若者と同程度であるとされている。老人福祉法では、六五歳以上の老人は毎年一回定期検診をうけることになっている。しかし「病気がみつかっても、高い医療費を払いきれない」という不安をもつ老人が多く、受診率は低い。このため、定期検診のアフタケアとして、老人医療無料化の必要性が、中央社会福祉審議会などから再三指摘されていた。

厚生省の方針もそうした要請にもとづくもので、七三年一月から七〇歳以上で高額所得者を除く全国四三〇万人を対象に、国が医療費の三分の二、地方団体が三分の一を負担して無料にしようというものである。これに対して、府県段階では、七一年にはいつてから続々と老人医療の無料化を決め、岩手、長野、愛知など二二県が実施した。これに東京、秋田など「先進県」を加えると、七一年一月一日現在で実施府県は二八都府県、さらに北海道、宮城、栃木など九道府県が同年内発足を決めており、国の実施を前に、大半の府県で老人医療が無料化される形勢である。

六九年度からこの制度をいち早く発足させた東京都の場合、対象となる老人は七〇歳以上で、国民年金法による老齢福祉年金をうけている人からうける資格のある人で、都が負担する医療費の範囲は国民健康保険、各種社会保険の本人支払い分の全額ということになっている。対象者数は発足当時の十一万人から七一年度は一五万人をこし、七二年度には二〇万人台にたつる見込みで、予算も七一年度の三八億円から七〇億円程度にふくらむことが予想されている。他の府県もほぼこの東京方式をモデルにしているものの、対象者の年齢制限や対象医療費ではかなりバラつきがある。年齢制限では、

すでに実施している二八都府県のうち「七〇歳以上」は東京、岩手、千葉など八都府県、しかし、主流は「七五歳以上」で秋田、茨城、富山など一五府県、福島県は八〇歳以上に限っている。また「寝たきりの老人」に限定しているところも多い。たとえば、兵庫県は七五歳以上、新潟県は六五歳以上の寝たきりの老人だけを対象としており、「それで老人医療無料化というのは『誇大広告』」といった批判も出ている。

対象医療費の範囲も府県によってかなりの差がある。東京、埼玉、群馬などは患者の自己負担額全額を引きうけているが、福島、茨城、長野などは「入院外の自己負担額」としており、入院費までは面倒をみていない。秋田や岐阜は「全額」無料では乱診傾向を助長する」として、外来診療で一〇〇〇円、入院については二〇〇〇円をこす分について公費負担をする仕組みにしている。もともと両県とも「なるべく早く全額無料にしたい」とはいつている。

このように条件がまちまちなのも、府県の財政負担が大きく、地方財政悪化のおりから、そのねん出に苦慮しているためで、県と市町村が二分の一ずつ負担する方式が多いが、これから実施する予定のところでは、県と市町村とで負担割合をめぐって対立するケースも出てきている。たとえば、大阪府では、七二年一月から六五歳以上の寝たきり老人と七〇歳以上の老人を対象に医療費無料化にふみきることにし、「府三分の一、市町村三分の一の割合で負担する」という案が出された。ところが、これに大阪市長会が反発、結局、府側が「四分の三を負担する」ということで譲歩してケリがつくことになった。この結果、大阪府は七二年度から五一億九〇〇〇万円と当初予定をかなり上回る負担をかかえこむことになり、「府だけ

の力では二、三年のうちに限界に達する」(府老人福祉課)といっている。ともあれ、「老人医療は本来、国家的規模でおこなうもの。国の重い腰を上げさせただけでも、府県の努力の成果があったとみるべきだ」(東京都民生局)というのが府県側の見方である。

5 生活保護政策

生活保護世帯と保護基準

一九七〇年度中に保護を受けた世帯数は、月平均で六六万世帯、人員一三四万人と、人口一〇〇〇人あたり一三人、六九年度と比較して、世帯数は横ばい、人員は五万人の減少となった。地域別には、産業構造や雇用事情を反映して、東海、北陸、関東、近畿地方の保護率は低く、九州、北海道、四国、東北地方は高くなっている。保護人員の減少は「経済成長」にともなう雇用機会の増大と賃金水準の上昇が稼働能力のある世帯の収入増加をもたらし、これらの世帯が被保護世帯から自立してゆくのを促進したものとみられている。このため被保護世帯のうち稼働世帯の占める割合は年々高まり、六五年度に五二%であったものが七〇年には六六%となった。世帯類型別には高齢者世帯、傷病・障害者世帯の増加がいちじるしく、この両者で全体の六七%を占めている。これにともない、世帯規模の縮小、保護受給期間の長期化の傾向がつづいている。被保護人員の減少のな

かで、ひとり医療扶助人員のみは増加をつづけ、六九年度には七〇万人にたっしたが、七〇年度は横ばいとなった。しかし、入院患者はいぜん増加し、一九万人をこえ、最近五年間で二八%の伸びを示している。このように被保護者のうち二人に一人は医療扶助を受けていることから、また、保護開始世帯の八一%が傷病を理由とするものであることからみても、医療扶助の重要性はますます大きい。

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、性別、世帯構成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とおぜん改善されなければならないが、そのうち生活保護基準についていうと、一九六〇年まではマーケット・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毎年改訂されているとはいえ、なお五%程度にしかすぎない。一九七一年度では一四%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)に対する支給額は月額三万八九一六円となっている(第162・163表)。

生活保護制度のあり方に関する中央福祉審議会の報告

ここ数年間物価のいちじるしい上昇などで、生活保護世帯の生活内容に停滞しており、社会的諸条件の変化にあわせて生活保護制度を改めるべきであると、厚相の諮問機関である中央社会福祉審議会の生活保護専門分科会(今井一男分科会長)は七一年一二月「国民生活の変化に対応した生活保護制度のあり方」について報告書を取りまとめた。同報告書は、①一般国民の生

第 162 表 生活扶助基準額の年次推移（標準 4 人世帯）（1 級地）

区 分	実施年月日			基 準 額	対 前 回 比	指 数
	年	月	日			
				円	%	
第 16 次	1960.	4.	1	8,914	—	100.0
第 17 次	61.	4.	1	10,344	116.0	116.0
補 正	61.	10.	1	10,862		
第 18 次	62.	4.	1	12,213	118.0	137.0
米価補正	62.	12.	1	12,460		
第 19 次	63.	4.	1	14,289	117.0	160.3
第 20 次	64.	4.	1	16,147	113.0	181.1
米価補正	65.	1.	1	16,446		
				(18,084)		
第 21 次	65.	4.	1	18,204	112.0	204.2
米価補正	66.	1.	1	18,548		
第 22 次	66.	4.	1	20,662	113.5	231.8
第 23 次	67.	4.	1	23,451	113.5	263.1
米価補正	67.	10.	1	24,095		
第 24 次	68.	4.	1	26,500	113.0	297.3
米価補正	68.	10.	1	26,910		
第 25 次	69.	4.	1	29,945	113.0	335.9
第 26 次	70.	4.	1	34,137	114.0	383.0
第 27 次	71.	4.	1	38,916	114.0	436.6

〔備考〕 1) 第21次の（ ）内は、前年度との比較上、乳幼児加算分 120 円を除いている。
2) 標準 4 人世帯の世帯構成は、35歳（男）、30歳（女）、9歳（男）、4歳（女）である。

第 163 表 一般勤労者世帯と被保護労働者世帯との消費水準の格差（東京都）

区 分	1 人 1 か 月 当 り 消 費 支 出				格 差
	一般勤労者世帯		被保護労働者世帯		$\frac{(B)}{(A)} \times 100$
	実 額 (A)	指 数	実 額 (B)	指 数	
1960 年 度	9,039 ^円	100.0	3,437 ^円	100.0	38.0 [%]
61 年 度	10,295	113.9	4,275	124.4	41.5
62 年 度	11,203	123.9	4,984	145.0	44.5
63 年 度	13,291	147.0	5,883	171.2	44.3
64 年 度	13,870	153.4	6,528	189.9	47.1
65 年 度	14,636	161.9	7,351	213.9	50.2
66 年 度	16,006	177.1	8,277	240.8	51.7
67 年 度	18,017	199.3	9,360	272.3	52.0
68 年 度	19,376	214.4	10,202	296.8	52.7
69 年 度	21,731	240.4	11,487	334.2	52.9

〔備考〕 資料は家計調査（総理府）、被保護者生活実態調査（厚生省）。

活水準との格差をちぢめるため、こんご生活保護基準を積極的に改善する、②被保護世帯の資産保有限度をできるだけ緩和するなどの点を指摘している。十分な収入がなく生活保護をうけている人は、一九六五年度に人口一〇〇〇に対し約一六人（全国で約一六〇万人）だったが、七〇年度にはその割合が一三人に下がっている。しかし物価上昇に加え、都市化、情報化にともなう生活条件の変化などによって被保護世帯の生活内容はいっこうに改善されず、国民の生活水準が伸びるなかで、そこだけがおいてきぼりをくっていると、報告書は訴えている。すなわち、被保護世帯の実態について報告書は「この一兩年一般世帯との生活水準の格差は、拡大の兆候がみられ、消費内容にも、交際費など社会生活維持のために支出を切りつめ、食費に当てている傾向がうかがわれる」とみており、「こういうなかで、中間所得層以上を対象とする減税を今年の四月にさかのぼって実施しても、生活費の弾力性に欠ける低所得階層とりわけ被保護世帯に恩恵は及ばず、不均衡のそしりはまぬがれない」と政府を批判している。報告書はまた、被保護世帯の生活内容が向上していない証拠として「エンゲル係数が五〇％台にとどまっている」ことをあげ、一般世帯との格差をちぢめるよう生活保護基準改善の必要性を訴えている。

【参考資料】 (1)真田是「現代民主主義と社会保障」(汐文社、一九七二年三月刊)、(2)高野史郎「現代の貧困と社会保障」(汐文社、七〇年八月刊)、(3)坂寄俊雄「日本社会保障の当面の諸問題」(立命館経営学)七一年一〇月号、(4)小口賢三「ヨーロッパの年金制度と日本の老令保障の改革」(旬刊「賃金と社会保障」七一年一月中旬号)、(5)電機労連「各国の老令(退職)年金制度と児童手当制度(一)」(総評調査月報)七一年一〇月号、(6)社会保険法規研究会編「週刊社会保障」誌、(7)健康保険組合連合会編「社会

V

策 経営者団体の労働政

概要□経営者団体の動向——中国接近政策と
経団連人事／田中内閣と日本列島改造論対策
／新プランの模索と対米関係／経営者団体の
新しい構想——経済同友会「七〇年代対策試
案」／春闘にみられた政策の特徴——「七二
年の経営者の課題」／桜田代表理事の年頭あ
いさつ／春闘に対する態度／週休二日制問題
などに対する態度——労働時間短縮、週休二
日制問題／「教育の日経連」への取組み／公
害と社会保障に対する態度／人事の変化

概

要

一、一九七一年から七二年にかけてのさまざまな国際的諸事件によつて、わが国の経済・経営も大きな影響をうけた。それを経営者団体は、二年越しの不況、ドル・ショックによる不況としてとらえ、企業、経営の体質変化を必要とする主張してきた。また、経済同友会はそうした事態をふまえて、短期的な問題としてでなく、「七〇年代の日本社会」をいかに考えるべきかとして、考え方の大綱を発表した。

一、そうしたなかで、経営者団体としては、あくまでも労使協調による企業防衛に中心をおくとともに、企業外的条件——公害、社会保障、物価などの問題にとりくみ、その対策を明らかにしてきた。つまり、企業内における対労働組合の問題から、さらにその対策を拡大し、全体的なものにしてきたのである。そのことによつて、企業内における合理化をよりいっそう推進し、世界資本主義の変動のなかで対応し、存続しうる途をさがしとめようとしているのである。

一、賃金問題については、積極的にこれととりくみ、さまざまな見解を、日経連をはじめとする経営者団体が提出してきた。さらに週休二日制、労働時間短縮、余暇利用などの問題にも、経営のイニ

シアタイプをいかしていく方向をうちだしてきた。そして長期的には、失業その他の増大をみこして、それへの対策も打ち出してきているのである。それは、表面的には、きわめてソフトな形をとりながら、実質的には労働政策、労働者対策はきびしいものとなってきた。まさに七〇年代の「激動」に即応する経営者団体の方針を、大づかみにではあるが、樹立しつつある段階といつてよいであろう。もとより、国際的・国内的条件の変化によって、個々の労働政策については変化や修正が加えられていくが、いわゆる国際的關係とくに社会主義との緊張緩和、さらに他方での資本主義国間における競争の激化に対処する方向が、模索され、形成されてきつたとみてよい。

一、ナショナル・ガイドなどの賃金政策は、「隅谷報告」などによって一応放棄されてきているが、今後、労働者の全生活を把握していく経営者、企業側の方針は、よりいっそう精ちで全体的なものとして、強まっていくであろう。それへの転換をつづけている状況が、この時期の特徴といえる。

1 経営者団体の動向

経営者団体の労働政策をみるうえで、その前提として、経営者団体そのものの動向について、さらにそれとかかわる経営者団体の中

心的人物および財界主脳のうちごきの特徴について、簡単にふれておかねばならない。こうしたことに注目しなければならぬ事態が、今年度の一つの重要な特徴といつてよい。いうまでもなく、これは、いわゆるドル・ショック、円切上げ、中国問題などをはじめとする国際的諸問題の影響をうけ、さらに沖縄「返還」、佐藤首相の退陣、田中内閣の成立といった国内の諸事件との関連で生じているものである。今後それらのインパクトが、さらにどのように現われてくるかが注目されなくてはならぬわけであるから、この段階はいわば過渡的なものとみなくってはならないが、そこに顕在化しあるいは伏在している諸傾向には、注目しておかなくてはならない。それらが、直接的、間接的に労働政策、労働者対策のうえに現われてくることは、必然的だからである。

中国接近政策と経団連人事

経営者団体の動向に現われた一つの問題は、おもに中国との関係に関連して現われたものであって、財界主脳および政界の対中国接近政策の進展である。今日の財界の中樞にある木川田一隆、永野護、伍堂卓雄氏などをはじめとして、多くの経営者が、あいついで中国を訪問し、政治・外交面でのうごきをこえて、経済面での接触を急速におしすすめた。対中関係としては住友系が先行していたのに対して、三菱系でも中国の四原則承認の方向をうちだし、財界は一見あげて対中貿易、国交正常化の方向をとっているようにみえる。中国のわが国に対する対応の変化もあって、この方向は、ここ一年で目ざましい形ですんできたといつてよい。これが、政界のうちごきとも関連し、それへの強い圧力となっていることも見逃すことができない。しかし、この動向の出現とともに、従来の方向との間に摩

擦・対立を生じてくることとなった。これが第二の注目すべき動向といえる。それは具体的には経団連の人事問題に現われたが、たんに経営者団体の上層指導者の問題としてだけでなく、個別企業のなかにも現われてくることになる。経団連では、植村甲午郎会長の再選と、副会長の増員、集団指導体制による運営といった形で事態は落着したが、それによって中国接近への志向（グループ）と、対韓、対台湾との関係の維持をのぞむ方向（グループ）とのバランスをとったとみられている。

田中内閣と日本列島改造論対策

第三に、こうした対外的関係——もちろんその基本には対米関係が存在しているのだが——とならんで、国内の政治動向との関連がある。従来、池田、佐藤総理は、それぞれブレインとしての財界陣をもっていたわけだが、長期にわたる佐藤政権のちに成立した田中内閣との関係を、財界としてくみなおさざるを得なかった。その人脈がいかなる意味をもつかというよりも、ここでは、新全国総合開発計画の手直し、日本列島改造論とのかかわりが重要である。すでに、田中首相と財界との調整は、人的にもおこなわれており、大がかりな日本列島改造にかかわる「懇談会」を組織して、これにとりくんでいるが、公害その他の問題ともからんで、どのような方向がうちだされるかが、今後注目される。公害をめぐるのは、新潟、四日市などの裁判で、企業側の敗訴があきらかとなったが、これらをふくめて、「政治」とのかかわりを経営者団体としてはぬきにすることができない状態に入ってきている。

新プランの模索と対米関係

第四には、以上の諸点をふまえて、国際的・国内的激動・転換にあたっ

て、それにいかに対応するかの経営者団体のプランが必要とされており、さらに「情報化社会」に対応した体制をつくりあげることがのぞまれてきている。MIS、とくにNIS（ナショナル・インフォメーション・システム）の確立のために、シンク・タンクとよばれる集団を構成するなど、経営者の動向は、これまでに加えて新しいものをつくりあげつつある。

そして、最後に、アメリカとの経済関係を主軸におきながら、アメリカなどが強力に要求する「自由化」に対する対応にせまられている。日米経済会議でのエバリー氏を団長とするアメリカの要求は、きわめてきびしいものがあり、これはわが国の原子力開発問題をはじめ、政・経・軍事体制の今後に見逃すことのできぬ問題をはらんできている。

以上の諸点をまとめていえば、国際的・国内的な変化に対処する経営者団体の転換が必要とされていることであり、そのなかでいくつかの動向、問題がたちあらわれてきたということである。それは、人事的、人脈的な問題としても、方針、対応策のうえでも、さらに現状の認識のうえでも、きわめて複雑な問題を生みだすことになり、いまそれが徐々にはあるが顕在化しつつあるといえる。まだ、一定の明確な方向が経営者団体およびその内部で共通したものとして打ち出されてはいないが、そこでのうごきが、労働政策にあたえる影響を、十分に注意しておかなくてはならぬ。

2 経営者団体の新しい構想

経済同友会「七〇年代対策試案」

きわめてあわただしい状況の推移のなかで、当然のことながら、これに対応した経営者としての理念の再構成、方針の提示が必
要とされてくる。他にいくつもの対応がみられないではないが、こ
こでは経済四団体のなかでも、つねに最先端をいき、新しい方向を
提起しつづけてきた経済同友会の「七〇年代の社会緊張の問題点と
その対策試案」(七二・二・一八)をとりあげることとする。それは、
必ずしも全体を明確にそれによってうごかしているといったもので
はないが、状況の変化に機敏に対処し、方向づけをおこなおうとし
ている点で、多少の曲折をへながらも、やがては経営者の労働政策
ひいては国民全体に対する対策となるものであるから、十分に注意
されてよいと思われる。この「対策試案」の特徴は、六〇年代日本
についての回顧と反省をまずふくんでおり、そこには、これまで高
度経済成長政策およびその諸結果に批判的であった意見のほとんど
がふくまれているといつてよい(第一部)。そのことをふまえて、い
わゆる「情報化社会」の出現にともなう今後の対策をうちだしてい
る(第二部)。

まず「はじめに」でつぎのようにのべている。

第二次大戦後に生まれ育った青少年がわが国人口の四〇%以上を占める
に至ったという事実が如実に示しているように、この二五年余に日本は大
きく変わりつつある。しかも、今日われわれが目にはしているのは、このよ
うな自然的な時間の推移によってもたらされた変化だけではない。敗戦後、
民主的で文化的な平和国家を新しく形成しようとする国民的意欲が折から
の技術的革新のうねりに乗って生み出した、政治、経済、社会、文化の諸
側面の多様なしかも加速度的な変化の集積の中にわれわれは生きている。
とくに一九六〇年代においては、技術革新の進展、経済の大型化と組織
化、産業構造の高度化、情報量の増大と複綜化、国際化の浸透が急速に進
み、それは当然のことながら、人々の日常生活様式、意識、価値観にも
大きな影響を与えている。そして、このような趨勢は七〇年代を通じても
続くものと思われる。

しかし従来は、変化の物質的側面が重視されることが多く、それ故に、
その対応の仕方も大都市における歩道橋の設置に端的にみられるように、
物的な対応策が優先し、それがもたらす心理的、精神的影響という面に対
する配慮はとかく軽視されがちであった。こうした傾向はすでに各種の問
題を潜在的にも顕在的にも増大させつつあり、このままでは多くの人々が
外部世界の加速度変化と自己の内部世界の変化とのズレから生ずる不満を
持つようになり、その不満が蓄積、増幅されるならば、変化に適応できな
い、あるいは変化への適応を拒否する、いわゆる不適応層が大量に発生し
て、大きな社会的緊張を生ずることになる。

“GNP”至上主義からの脱却が求められ、国民福祉の向上が叫ばれ、
コミュニティの論理が模索されている今日は、機械的物質文明の中におけ
る人間復権の時代の門口にあるといふべきであって、社会的変化の内容を
人間的側面を中心に考察し、将来の望ましい社会への対応策を長期展望か
ら検討すべき時にあると考える。

こうした観点から、本会社会開発委員会では社会の諸現象の変化と、国
民一般の価値体系面、意識面および行動面の相互の関係を検討し、それが
わが国の特殊な文化構造や国民性との関連でいかに把握されうるかを解明
しつつ、わが国社会の発展の方向を探索してきた。

もとより、社会的変化の内容は、政治、経済、文化等の諸般に及び、しかもそれらが相互に密接に関連しているばかりでなく、制度面、意識面、現象面が複合的に作用し合っているものであって、そのすべてを包括的、整合的に把握することは極度に困難である。

従って本委員会としては、現在みられるいくつかの新しい、しかも持続性を有すると考えられる諸現象のうち、それを放置すれば将来深刻な社会的緊張を発生させると思われるものに着目し、その背景をわが国の特殊性との関連で検討し、さらに、これらの諸現象を解消もしくは望ましい方向に発展させる方策を探ることを目的に研究を進めた。

第一部「わが国社会の現状と問題点」ではつぎのようにのべている。

I 現代社会における注目すべき現象

戦後、先進諸国は科学技術の著しい発展と経済成長政策との結合によって、共通して激しい社会変動を経験しており、それに伴っているいろいろの新しい現象の発生をみている。

わが国はこれまであらゆる面でアメリカと密接な接触を保ち、経済像、社会像としてアメリカそのものを強烈に意識しつつ発展してきたため、わが国にみられる新しい現象はアメリカにみられるそれとかなり類似している。

また、両国は高等教育が大衆化していること、平等主義に支えられた競争社会であり、現状を不完全と考え、絶えず完全なものを求める意識が働いていること等多くの社会的共通性を有していることなどを考えるならば、現在アメリカにみられる現象がやがてわが国においても発生する可能性が大きいことは否定しえない。とりわけ両国で程度の差こそあれ共通してみられる以下の諸点は、激変する現代社会を象徴するきわめて注目すべき現象と考えられる。

1 新しい市民運動の高まり

アメリカにおいて現在、コンシューマリズムが大きな高まりをみせているが、それは消費者の製品に対する期待価値と現実の性能との間のギャップ、インフレによる生活難の増大などにより六〇年代前半に一般国民

民に浸透し、それがさらに最近新しい発展をみせている。また、産業廃棄物、企業の地方進出などが国民の生活環境を破壊し、美的感覚を麻痺させつつあることなどをめぐって激しい環境改善運動が展開され、こうした点の企業活動を公的機関が規制せよという要求に政府も応えようとしている。

わが国においても六〇年代の後半から、欠陥商品、二重価格などに対する不満、大気汚染、水質汚濁などが人間の生命や健康を損っているという危機感から、アメリカと同様の運動が発生している。従来わが国では、大衆の運動は比較的短期間に鎮静化しがちであったが、最近では、多くの人々を動員し、女性もそのなかで大きな役割を占め、長期にわたり持続・拡大する傾向にあることは、従来と異なった現象であるということができよう。その背景には、後に述べるように、国民一般の価値観・意識の変化や、大企業に対する反発、いわばビッグなるが故に悪とする感情的反発がからみあっているように思われる。

2 学生運動の広域化と過激化

六〇年代の先進諸国においては、ほとんど期を一にして学生運動が発生した。その直接的原因は、各国とも教育制度、内容の硬直化、陳腐化などに対する不満であったが、アメリカにおいては徴兵制忌避、軍需会社の求人拒否など体制に対する反抗に、またヨーロッパにおいては、固定化した社会構造に対する反逆に変化していった。わが国においても、一部の学生を中心に発生した学生運動は、六〇年代後半には全国名地に拡大し、件数、参加人員が増加したばかりでなく、ゲバ棒や角材の使用、学園封鎖・占拠、大衆団交など手段・方法も質的に変化していった。現在大規模な学生運動は少なくなったものの、尖鋭的な形で潜行していると思われる面もあり、また、その当時学生が提起した問題の多くはそのまま残されているのであって、何らかの契機によって触発されれば、再発の可能性も予想される。こうした一連の動きの背景には、若者の「豊かさの中の反逆」、組織の大型化に伴う権力の巨大化、不明確な責任体制に対する不満など多くの要因が存在しているものと考えられる。

3 ドロップ・アウトの人間の発生

六〇年代の前半からアメリカにおいて、奇妙な衣装、麻薬の乱用など既存の秩序から離脱・逃避（いわゆるドロップ・アウト）する若者が著しく増大し、いわゆる青年文化（ユース・カルチャー）の出現をみた。これは、前述した学生運動のように新たに何らかの体制を建設するという方向性、目的意識があるわけではなく、既存の体制の中で生きること拒否している。いわば脱社会的ともいえる思想・行動であろう。わが国でも大都市において、ヒッピー、フーテン、シンナー乱用者などこうした傾向の萌芽はみられるものの、それらの大部分は、奇抜な衣装などに対する「カッコよさ」の魅力からでた若者間の風俗、流行現象の域を脱していないと思われる。しかし、このような一見したところ皮相な現象も、大学を卒業しながら就職しない自発的無職、一流企業に勤めながら急に退職する若者の出現という、わが国における全く新しい現象と共通の根を持つていることに注目する必要がある。すなわち高度に組織化された社会の中で、自分なりの形で自己確認の機会と場を求めようとする欲求である。この中には、現在の急激な社会変動に適応しえない者、一生懸命働き成功をかちとるという既存の「成功の倫理」にあきたらず、「生きていくという実感」を求める者などが混在していると考えられる。そしてこうした新しい意識・行動を示す層は、終戦後のベビー・ブームで誕生した若者であり、かれらは人口構成的にみると、異常に突出していることからみて、この問題には絶えざる関心が注がねばならないと考える。

4 地味な職業従事者の不満の高まり

現在欧米諸国において、機械・自動車産業、石炭鉱業などの現場労働者、ダストマン、郵便配達夫、警察官、消防夫、看護婦などによる山猫ストが多く発生し、その処遇問題が表面化している。わが国においてもこのような徴候が現われており、しかもこうした職業は、機械化がこんご進んでも容易には機械化されない分野であり、人手不足がますます深刻化しつつあることを考慮すると、近い将来大きな問題となるおそれがある。

これらの職業は日常の社会生活を営むうえで不可欠なものであるにも

かわらず、社会的に軽視されがちであるが、この点は、職業の価値がその職業の社会的役割よりも報酬の高低によって評価される戦後の風潮あるいは、若者の間にみられる外見的に「カッコいい」職業を選択する風潮などと考え合わせる必要がある。

5 高齢者の孤独感の増大

社会の変化は広く国民各般に影響を及ぼしつつあるが、高齢者層にも大きな問題をもたらしている。たとえば、先進諸国において、高齢者の自殺は、男女とも高齢齢に向かうにしたがって目立って増加している。こうした傾向はわが国においてもみられ、その原因として病苦、家庭不和といったもののほかに、孤独、えん世が高い比率を占めている。こんご核家族化がさらに進み、また人口構成的にみて、高齢者の比率が高くなるわが国において、高齢者の問題は一層深刻になると考えられる。社会保障の充実している北欧諸国においてこのような傾向が顕著であるということは、社会保障制度の充実だけではこの問題が解決されないことを示唆している。果して、大量生産・大量消費時代の使い捨て思想が、現代社会の人間関係の中にも蚕食しているのではないか、という見地からも高齢者問題を考える必要がある。

このうえにたつて、第二部「社会緊張への対策試案」がうちだされるのであるが、そこでは「情報化社会の出現」をとき、国際競争と理解の方向をうちだしている。そして、「新しいコミュニティの形成の方向」をめざして、①地域コミュニティの形成、②「ふるさと」の再建、③企業内コミュニティの再編成をあげる。とくに③では、つぎのようにのべている。

(イ) 企業の人的規模の再検討と個を生かす組織づくり

企業規模が巨大化し、その組織機能が分化するにしがたい企業内組織の硬直化、分極化現象が生じ、企業内コミュニティに疎外感が生ずる傾向にあることは否定できない。そもそも、コミュニティとして企業を機能させるためには、人的規模に限界があり、これを越えるとコミュニティ意識は

急速に弱まるおそれがある。こうした観点から、企業は業種などの特性に応じ、その人的規模の再検討を行なう必要があると考えられる。

また今後一層多様化する企業活動を考えると上述の企業組織の硬直化・分極化傾向はさらに強まるおそれがないとはいえない。これを解決し、つねに若々しい企業コミュニティを形成するためには人材の適正配置、組織内コミュニケーションの円滑化等をはかるとともに、ともすれば組織の中の一部にうずもれがちな個人を生かし、生き生きとした生き甲斐を感じさせるよう例えば、目標管理等の具体的組織作りの配慮が必要であろう。

そして、(ロ)従業員自己啓蒙制度の整備・充実、(ハ)従業員の心理的緊張の緩和、(ニ)高年齢者問題への企業のとるべき対策をかかげている。

そして、最後に、つぎのようにのべて終わっている。

「甘え」の風土の見直し

第一部Ⅲにおいて指摘したように、わが国は、戦後の高度経済成長政策の帰結として、欧米諸国、とくにアメリカと共通のいわゆる「先進国問題」を共有しており、前述のように各種の社会的緊張を生み出す要因を内蔵するに至っている。にもかかわらず、さほど深刻な社会的な摩擦現象が発生していないのは、すでにふれた日本の特殊な、社会のひずみを吸収するクッション、換言すれば情緒的な人間相互の依存性と連帯感があるためにほかならない。

これは閉鎖的な社会のなかで安定性を保持するのに大きな力となったが、しかし同時に、異質な文化の衝突や他国からの外圧に直面すると、脆弱性を露呈しがちである。その楯の両面のうち、否定的な側面はこんごの冷厳な国際環境の中で一層大きく浮び上がってくる可能性がある。これは、とくに各層、各界の指導層の責任体制との関連で、重要な問題を投げかけている。

このような事態のなかにあって、国際的緊張を緩和し、同時に国内的にも予想される諸種の社会的緊張を吸収するのに有効な側面を活かしながら、なおかつ、きびしい七〇年代の環境に対応していくには、つぎのよう

な諸点についての検討が必要となろう。

すなわち、そうしたものには各組織の意思決定において、危機に直面したときの責任体制の不明確性、自己負担意識を欠いた受益者意識、終身雇用制による人材の社会的流動性の欠如などがある。

そして、これらの問題の基礎にあるのは「甘え」の風土であるが、社会の安定と進歩、調和を図るためには、これらの諸問題の克服が極めて重要な課題となろう。

1 責任体制確立への企業の主体的行動

明治維新以降の近代国家建設の過程で形成されたわが国の官民相互依存関係は、国内の社会的緊張を吸収して、戦後比較的安定した社会環境の中での急速な経済成長を可能にした反面、責任体制の不明確化を助長した。さらにこの関係は、国内的には国民の政治不信、企業不信を醸成し、他面国際的には近年のわが国の急テンポな輸出拡大もあり、官民一体の海外経済進出という批判も招いている。また、環境問題におけるポリウターズ・ペイの原則の高まり、非関税障壁の大幅撤廃を目指す新国際ラウンドの開始等により、行政指導を軸とするわが国の官民相互依存関係は早晩その再検討を迫られることになる。

いまや、わが国企業はこうした官民の関係から主体的に離脱し、市場原理に基いた自己責任の原則によって国際経済社会に参加し、同時に政府に対して豊かな社会建設のための機動的な政策の立案、実施を迫るべきときを迎えている。また、高級官僚の少数精鋭化、給与の大幅改善などにより、世間の疑惑を招くような官民間の人事の流れを是正する措置を検討する必要がある。

2 高福祉高負担原則定着への政府の決断

国民福祉の向上は国民的要請であるばかりでなく、従来のような自然環境保全と社会資本充実を犠牲にした経済の量的拡大と国際競争力の強化は、ソーシヤル・ダンピングとの批判も高めることになる。しかし、福祉の充実向上を実現するためにはそれに見合う高負担も要請されることとが広く認識され、この点についての国民的合意が成立しなければなら

しかし、国民一般は自己の負担分に対する国からの還元を実感として受止める機会は従来余りにも乏しく、税負担率の国際比較などにより高福祉高負担を国民に納得させることはきわめて困難だと言わなければならない。

それ故、政府は、福祉充実に伴う行政需要に応じて安易に行政機構を拡大するのではなく、行政機構の簡素化、効率化を徹底して行ない、また行政関係公益法人の整理統合と横すべり人事の制限という具体的な形で、自らが卒先して高福祉社会形成のための高負担を担うことにより、高福祉高負担の国民的合意形成の条件整備を実施しなければならない。

昨今問題になっている公共料金の一連の値上げも、前述した地味な職業に従事する人々に対する適正な所得配分という見地からも、これを一概に否定することはできない。にもかかわらず、国民が公共料金の値上げに大きな不満と抵抗を示すのは、消費者物価の上昇はもとより、高福祉に伴う諸々の負担が増加しているからであり、これが社会的緊張の要因となることは無視できないところである。

したがって、企業が市場機構を通ずる公正な価格形成に努めることはいうに及ばず、政府もこのような国民意識の方向を先取りして、税金の無駄遣いを排除し、国民の負担を少しでも軽減するよう行政の効率化に向かつて力強い一步を踏み出さなければならないと考える。

3 人材の社会的流動性の活発化

社会の責任体制を確立・維持するためには人的資源が一部に偏よることなく、適正に配置されるよう人材の社会的流動性の活発化が図られねばならない。

わが国の終身雇用制は従業員の安定感、所属集団への忠誠心など多くの長所をもつとはいえ、社会全体の人材の適正配置という点では大きな欠陥を有している。今後の外国企業の進出、現代青年の価値観の変化に対応し、個別企業としても、より柔軟な制度を志向すべき時期を迎えているといえよう。すなわち終身雇用制の維持と平行して、とくに一部管理層には特殊な契約制を導入するという試みも検討する必要がある。

これによって、企業における人材の効率的活用が促進され、さらにこ

のような企業部門での新たな決断が導火線となって、社会各分野におけるハイタレントの交流が実現され、それによりわが国社会のダイナミズムのより一層の高揚を期待したいと思う。

ここでは、週休二日制、教育政策、地域社会問題、高年齢者問題など広範な問題にわたっており、きわめてひろい視野から、対策が考えられている。それは、ここ一年の間に、顕在化してきたさまざまな国際的・国内的諸問題をふまえての、経営者団体の危機感と見通しを示すものとなっている。事実、こうした問題をぬきにして、労働政策一般、個別の企業における労働・労務政策がうちだしがたくなってきたというわけである。以下に労働・労務政策の実行部隊である日経連を中心として、具体的な労働政策をみていくわけであるが、その根底にいかなる考え方が流れているかを、同時に考慮しておく必要がある、そのための素材として、経済同友会の文書をかかげたわけである。

3 春闘にみられた政策の特徴

「七二年の経営者の課題」

日経連総理事の今里広記氏は、一九七二年の年頭にあって、「一九七二年の経営者の課題——経営者の新しい行動原理を探る」と題した一文を書いている。そのなかで「昨年は日本の政治、経済、社会にとつ

て、まさに激動の年であった。中国の国連加盟、沖縄返還問題、ニクソン・ショック、円切り上げ、環境汚染問題、過激派集団等々、われわれ経営者の直接関与する経済、経営の分野にも激動の波は容赦なく押し寄せてきた。中でもニクソン・ショックは、一昨年来の景気停滞に追い打ちをかける結果となり、さらに引き続く実質的な円切り上げによって、日本経済を足かけ三年の景気停滞に追い込むことになった。四十六年度の実質経済成長率は政府見通しでも5%台といわれた四十年代とならぶ水準にまで低下し、企業の減益幅は当時を上回るものとなった」とのべ、しかし、他方で「現在はずでに石油において世界一の輸入国であることが示すように、日本の資源政策が外国の経済に大きな影響をあたえ、また米国における日本繊維製品やテレビ、自動車に象徴されているように、日本の輸出商品が外国の産業に大きな影響をあたえる時代になったのである」。そこで「黒字国の節度」「経済大国の節度」をたもって「新しい年は、まさに、これらの面における調和とは何かを探究し、それを実践し、調和ある世界の発展と、調和ある日本の発展のために努力を積みあげる第一年である」としている。そのために「経済発展で環境対策」を進め、「第二の問題である物価問題」にとりくみ、労組、労働組合も生産性原理にもとづく「労使の調和」をまもるべきであり、「もし、この問題の当事者である労使の片方でも、調和を考えずに行動するとなると、究極は政府の手によって、半強制的な調和、すなわち、所得政策導入が必要である」(『経営者』七二年一月号)と結んでいる。

桜田代表理事の年頭あいさつ

こうした主張は『日経連タイムス』の元旦号の桜田武代表常任理

事の年頭のあいさつにおいても同様の形で、しかも、強い調子でべられていた(『苦難克服に使命感を』)。すなわち、日本経済が「第一にオーバープロダクションで輸出依存が高過ぎること、第二には公害、第三には賃金・物価の悪循環をもとにしたインフレーションをかかえ」「新しい『不況』」のなかで、「経済の体質をかえ」「生産性の向上を上回る賃金上昇というようなことも、限度にくる前に労使双方が事態を認識して防止しなければなりません。私は所得政策とか、賃金、物価統制令で個人所得を統制するという最悪の事態になることを防ぐためには、やはり労使が経済情勢に対する認識を同じくし、同じ認識の上になつて協力体制を築くよりほかに仕方がないと思うのであります。……それから経済の運営については、現状にしがみついて無理矢理、旧態を温存しようとするをやめ、転廃業すべきものは、転廃業する。もちろん必要な救済はしなければなりません。が、やはりこれも結局は労使の良識と自己責任で解決せざるを得ない時代に入ってきているのであります。今年あたりはこのような体質変化に対応する苦しい時期が来ると思うのであります。しかし、苦しい時代こそ労使のほんとうの意味での協力体制をつくりあげる事ができると思います。経営者も労働組合もそういった使命感をもつて、新しい情勢に、しかも非常に急激に変化する情勢に対応していかなければなりません」としている。

春闘に対する態度

こうした不況、日本経済の体質変化、合理化の推進、賃金・物価の抑制、労使協調の基調にたつて、七二年度春闘の対策がうちだされている。そのなかで、不況を挺子とした首切りをはっきりと打ちだした合理化の強行と、これまではあまりふれられなかった物価問題が春闘対策の一つとし

第164表 生産性・賃金・物価の動き

	国 民 経 済		製 造 業		物 価	
	実質生産性	1人当り 雇用者所得	物的生産性	賃 金	消費者物価	卸売物価
1961年	14.0%	13.3%	10.2%	<11.5%	5.3%	1.0%
62	5.1	<13.9	2.9	< 9.4	6.8	△1.6
63	9.6	<14.0	9.4	<10.3	7.6	1.7
64	12.2	11.8	12.1	10.6	3.8	0.2
65	3.1	<11.2	3.5	< 8.7	7.6	0.8
66	7.9	<10.3	13.0	11.6	5.1	2.4
67	11.4	<12.6	16.5	13.2	3.9	1.9
68	12.5	<13.9	14.3	<14.9	5.3	0.8
69	11.7	<14.7	15.0	<16.4	5.5	2.1
70	9.3	<16.5	13.9	<17.6	7.7	3.6

〔備考〕 1) 経済企画庁「国民所得統計」、総理府「労働力調査」「消費者物価指数」、生産性本部「季刊生産性統計」、労働省「毎月勤労統計」、日銀「卸売物価指数」
2) <印は生産性上昇より賃金上昇の高い年を示す。

て加えられてきた。

この際、日経連賃金対策資料がだされ、そのなかで、日本経済の基調が変わったとして、①経済成長率の減速化、②企業収益力の低下、③スタグフレーション化のおそれの三つの困難が克服されなければならぬとしている。しかも、上の表をかかげることによって、諸外国とくにアメリカにくらべて、わが国の賃金ののびや、時間短縮率、賃金コストが高くなっていることを、実証しようとしている。つまり賃金抑制の材料としているわけである。そして「昭和四十七年春闘に対する基本態度」は、つぎのようにたてられている。

【春闘に対する基本態度】

昭和四十七年の日本経済ならびに企業経営はまさに非常事態ともいうべき段階にある。すなわち、四十五年下半年以降の構造的不況に加え四十六年年末の大幅円切上げにより経済成長率も今日の瞬間風速では、かつての三分の一以下に減速する事態になった。また円切上げ一つをとってみても、各企業はこれにより二〇％に近いコストダウンを行なわなければ、対米コスト比較において切上げ前の状態を維持することはできなくなった。すなわち各企業は大幅操短下にあつてのコスト引下げという真に困難な課題に直面したのである。

この状況を真剣に考えるならばわれわれは賃金決定についても、きわめて厳しい態度をもつてのぞまねばならない。それと同時に、早急に経営合理化を徹底することが必要であり、労使協力して日本経済ならびに企業防衛に全力を傾注してゆかねばならない。

したがって四十七年春闘においては、次の方針のもとにこれに対処する。

一、合理化、生産性向上による賃金決定

企業経営の現状よりすれば、本年の賃上げはほとんど不可能である。しかしながら労働条件の維持向上ということは労使共通の努力目標であるのであり、この際はとくに経営者みずから合理化の徹底、生産性の向上にとめるとともに労働組合に対しても、この二点の積極的かつ特段の協力を

もとめねばならない。このような対策を講じてもお賃上げ源資の生み出しに困難を感じるところは、早目に労働組合にこの旨申し入れ、十分協議をつくさねばならない。一方本年においても生産性上昇見込みの高いところは、他業種、他企業への影響を十分配慮し、節度ある賃上げを行なうべきである。

二、経営者の結束の一層の強化

生産性基準原理に立つ経営者の結束により昨年春闘では賃上げ率の加速化傾向についてはターニングポイントをもちえた。しかし、その目的とする賃上げ適正化の実現にはいまだほど遠く、本年においては賃上げの本格的軌道修正のため、より一層の業種・地域による経営者の結束を図るべきである。

三、労使協力しての経済・企業防衛

きびしい経済・経営環境下に企業の合理化が至上命令として要請されている。本年における合理化の成否こそ、今後の企業の命運を左右するものとなる。かかる合理化は、企業を生活基盤とする労使双方、ひいては国民全体の福祉につながる問題であることを自覚し、経営者としては労働組合に協力を求める一方、不転退の決意をもって対処策に邁進すべきである。

四、消費者物価、とくに生鮮食料品の上昇抑止

今日においては円切上げのマイナス面のみが経済現象として出てきている感がある。円切上げのプラス面、すなわち輸入物資の価格低下による消費者物価の値下り傾向がほとんど出ていない。労働組合の過大な賃上げ要求の論拠として常に消費者物価の値上り問題がとりあげられている点にかんがみ、この面における政府の適当な施策をのぞんでやまない。経営者としても生産性向上の成果をできるだけ消費者に還元するよう努力することはもちろんであるが、とくに生鮮食料品の値上りが消費者物価高騰に寄与している率はきわめて高いのであり、政府の農水畜産政策の猛省を強く要望するものである。

また、春闘のさなかにひらかれた第二五回日経連定時総会では、例年と異なつて「所信」の発表がなく、桜田代表常任理事のあいさ

つは、「『二年越し不況時春闘』への対処」を強調し、労使交渉を「お互いに教育し、教育される場」とすること、そして「福祉社会実現への努力」を強調するにとどまった。五月一八日の常任理事会では、鉄鋼、私鉄などをはじめとして、昨年を上回る回答がだされ、五桁回答がのきなみでるなかで、「教育の日経連へ」の転換を多く論調に変わってきた。そして、今春闘についての総括的見解はまとめられずに終わってしまった。やや長いが注目してよいものであるから、それを引用しておこう。

【第二五回日経連定時総会における桜田代表理事の報告】

今年の春闘はマスコミから「鉄鋼春闘」といわれたほど、鉄鋼の動きを中心に展開しました。そして四月十八日に鉄鋼経営者側の回答が出されると、踵（くびす）を接するように各社の回答が出そろったわけでありました。

鉄鋼の回答は、一昨年、昨年同様、ベース・アップは六千円でありました。鉄鋼経営者は回答を出した以上、これを組合側に受諾させようとされることは当然で、「去年なみの回答である」ということを強調されたわけでありました。これがマスコミにのって「不況カルテル下の鉄鋼すら去年なみ」という妙なPRがなされ、それが今次春闘の大勢を支配したかの如くであります。

しかしこれは日経連・松崎専務理事談の形で申しのべました通り、鉄鋼従業員賃金の相当部分を占める能率給の伸びが今年はゼロであろうということが見落されております。今年の鉄鋼は不況カルテルによる減産体制をとっており、下半期においても景気の好転、鉄鋼の増産体制移行は困難の見通しにあります。したがって一昨年、昨年には生産増によって相当の伸びを示した能率給は、今年にあつては全然伸びない、つまりベース・アップ分は一昨年、昨年と同額であつても、鉄鋼従業員の受け取る賃金は九五％アップにすぎないわけでありました。この点は日経連もPRしたつもりですが、十分にいかなかったのは遺憾でありました。しかし、私はそれ以上に春闘時に鉄鋼ながめの風潮が強ずるところをマスコミによって安易

な賃上げは是認ムードを盛り上げられた事実は反省すべき点であると存じます。各産業において今後はより自主的な賃金決定をされる必要が起ってくることを予想します。

それは、産業構造変革が長期の不況を伴って進行しつつある現在、休日増、時短要求は毎年一％ないし〇・五％ほどの年間労働時間減を余儀なくされているのが過去六七年の結果からみた実態であって、すでに欧州諸国に近い年間労働時間になっており、今後も年間労働時間の短縮は急速に進むでありましょう。また公害防除のためのコスト増も年々増大しつつあり、すでに米国では、このために倒産する企業もだいぶ出ております。これらはただちにコスト増を招きます。したがって生産性上昇を上回る月ぎめのベースアップを安易に行なうことは、時短、公害防除投資というコスト増と相まって利潤低下を来し、当該企業の存続を困難にするおそれがあり、産業の国営化を前提としない限り経営の自己責任による解決に企業の存否がかかっている事実は否定できません。生産性向上を無視した賃上げや時間短縮は結局、企業経営のゆきづまりを促進し、構造変革を早めることとなります。急激な産業構造変革は社会不安をもたらし、決して好ましいことではありません。この点をお互いに十分認識して真剣に取組みたいと存じます。

私鉄の労使に望むこと

第二は私鉄の問題であります。新聞報道によると「運賃値上げの問題もあるので中労委のお墨付きがなければ勝手な回答はできない」と語られた人があったようですが、これは他の民間企業ほどに生産性の向上を期待しえない私鉄産業としては賃上げ源資の相当部分を運賃値上げにたよらざるをえないという私鉄経営の実態をきわめてザックバランにお話しになったのだと思います。

しかしストライキによって足をうばわれた私鉄沿線住民で、この新聞記事を読んだ方々は、なぜストライキなしに中労委のお墨付きをもらってくれないのかと感じられたことでありましょう。どうせ運賃値上げがさけられないのであれば、運賃値上げとストライキのダブルパンチをくらうよりは、運賃値上げだけでご勘弁願いたいと考えるのも当然でありましょう。

私鉄のように、公共性も高く、料金値上げとベース・アップが非常に深い関係にある産業では、私鉄をのぞく民間企業の賃上げがだいたい決まったところに、つまり春闘の最終時点において、従業員の賃上げをきめる。その場合、経営者側は他の民間企業の賃上げ相場を勘案して世間なみの賃上げ額を提示すると同時に、労働組合側もスケジューリング的なストライキ計画は組まない、そういう労使慣行を私鉄の労使において樹立するようにご努力を願いたい。そうでないと、私鉄経営に対する政府の行政介入が強くなるざるを得ないでありましょう。

国鉄、郵政のストに対応策を

第三は国鉄のストライキの問題であります。

国鉄はいうまでもなく公共企業体であります。そしてそこにおけるストライキは、議会制民主主義下の国会が制定した法律によって禁止されております。にもかかわらず近年は、この国鉄のストライキやサボタージュが公然と行なわれているのが実態であります。国鉄のストライキによって足をうばわれ、迷惑をこうむった国民大衆としては何とも割り切れない気持ちをもつことは当然といつてよいでありましょう。

私は昨年五月二十一日、大阪での記者会見で「国鉄と郵政をのぞいた二公社四現業は公労法の適用からはずし、その従業員にはストライキ権を認めてよいではないか、しかし国鉄と郵政の従業員については、そのストライキ行為がわが国経済の動脈と神経を麻痺させる点から考え、争議行為禁止の現体制は維持すべきである」という話をし、「やむをえず国鉄や郵政の従業員がストライキに入った場合は、政府として国民大衆の迷惑を少しでも軽減する対応策を講ずるべきだ」という提案をしたのでありますが、私は現在においても同様に考えております。

国鉄従業員がストライキをやり国民大衆の足をうばうときには、自衛隊その他国家、公共団体が所有するバス、トラックなどの輸送機関を動員して、足をうばわれた国民大衆中の要保護者を目的地まで送りとどけるくらいの配慮を国として考えていいのではないか、郵便ストで緊急な速達、書留も配達できないようなことは財産権の侵害になるので、警察の力で最低の通信ぐらひは確保していいのではないか、私は今でも痛切にその必要性

を感じているのであります。昨年五月この談話をしたとき、「日経連の代表は国鉄争議に自衛隊を介入させ、ストの鎮圧をはかっている」などという途方もない報道をされた新聞があったのでありますが、私の真意を伝えないうものであることはいうまでもありません。

日経連の業務運営の方向

第四に日経連の使命と業務運営の方向についてであります。

いま申しあげたように、賃金、時短、休日増問題については日経連としても当然考え、これをほんとにいい方向にもってゆく、そして政府介入の形ではなく労使の自主的な話し合いでその合理的な解決をはかり、企業内の人間関係を正しく発展させてゆく、そういう努力は当然しなければなりません。巷間日経連の唱える「生産性基準原理」を「賃上げ抑制の具」なりとし、毎年その基準以上の賃上げが行なわれる事実をもって、「生産性基準原理色あせたり」とする珍説が横行しております。日経連としては、元来生産性上昇の範囲を超える賃上げを企業が行なった場合、当該企業の生産する製品またはサービスの価格を引上げ、ひいてはインフレーションを惹起するか、価格への転嫁が出来ないときは企業利潤を吐き出す以外にないという経済法則を申しているのであります。

私は一昨年、日経連欧米経済事情調査団の団長として欧米諸国の調査に参り、今年も十月ごろにまた調査に参りたいと考えていますが、前回の調査で得たひとつの結論は、いわゆる所得政策は比較的国民コンセンサスの得やすい人口一千万人内外の国なら実施も可能だが、人口が億単位の国になるとニクソン流の非常事態宣言でもやらない限りその実施はなかなかむずかしいということであります。したがって、非常事態宣言の立法などないわが国では、もちろん実施は不可能であります。やはり、ここはどうしても、労使が国民経済の中に占める使命、役割を自覚して話し合いによる民主的方法でインフレを防ぎ、適正な労働条件の維持向上を図らねばなりません。

今日、欧・米・日本の如く産業化された市場経済において、インフレの原因は生産性をこえる賃金上昇、または価格、利潤、投資についての民間産業の決定にあるといわれております。

インフレは年金生活者や固定所得者層さらに第一次産業就業者および小企業就業者等自らを守りえないところの国民の大多数を占める人達の生活水準を低下させる。そして組織労働者と未組織労働者との生活水準ギャップが増大する。こうした傾向は労組と経営者が従来関心を持って来た自分達だけの領域を越えて労使が「公共の利益」のために果さねばならぬ「社会的責任」の重要性をクローズ・アップするものであります。

インフレ、公害、貧困、社会悪と効果的に闘うため、労使は社会的責任に基づく相互信頼のもとに（分配の次元における闘争は許されるとしても）高次元における協力の必要を痛感するものであります。

日経連は創立以来一貫して、経営者ならびに従業員の教育努力を致す事を指針としてきました。人材開発センター、NVL（日経連ビデオライブラリーセンター）、日産訓と連携して今後もいっそう教育努力に力を入れる考えです。

このほかに労働経済の研究とか資料の提供、さらにまた国の社会保障制度ならびに労働行政の運用に対して経営側よりする主張ならびに協力をいたすこともその業務のひとつであり、また経済の国際化に対してILOその他の国際関係諸機関との連携協力ならびに日本の労働事情の海外PR等々を重要業務としております。

しかるに報道のセンセーショナリズムから「戦う日経連」として対立抗争に終始するかのように誤り伝えられるのは迷惑であります。今次春闘の終結段階にあたり、日経連の業務運営の方向をあらためて明らかにし、大方の変らぬ御理解をえたいと存ずるものであります。

以上のことは、経営者団体が、企業社会の外部問題にもその眼をむけ、賃金などの直接労働者とかかわる問題についてはもちろんのこと、労働者の生活の全領域にわたって、「教育」の名において働きかけを進めつつあることを示している。そしてそのことによって、いわゆる「激動の時期」に対処しようとしているわけである。一方に「不況」、他方に「時代の変化」をかかげながら、そのことが進め

られているのである。

4 週休二日制問題などに対する態度

労働時間短縮、週休二日制問題

それがたんに労働問題としてだけでなく、社会問題としてもとりあげられてくるなかで、当然経営者、経営者団体においても、週休二日制の問題をめぐる解決をせまられてくることになる。それに対して「難局に臨む経営者の態度」(『日経連タイムス』七一・一〇・二一号、主張)のなかで、つぎのようにのべている。

【難局に臨む経営者の態度】

賛成できぬ「働きすぎ」論

このような厳しい情勢の中で、われわれが目を見離してはならないことは、最近「日本人の働き過ぎ」という議論が一部で唱えられていることであり、また前記の如く総評や一部の評論家で「低賃金、長時間労働論」が主張され、政府すら主として他国への配慮から週休二日制促進を打ち出していることである。

日本人の勤勉を罪悪視するかの如き説は絶対に許されるべきではない。勤勉あってこそ企業の発展もあり、ひいては生活水準の向上も可能となる。ただわれわれは昔流の低賃金、長時間労働はこれをとらないし、あくまで近代的労務管理の中の高密度な勤勉を要求する。勤勉は当然日本の条件も

加わって輸出力を強化し、今回の如き円切り上げ問題も引き起こすが、それは決して日本人の勤勉さの故ではない。問題は国際経済の中でどのように日本が他国と調和し、調整するかという問題なのであって、これを日本人の勤勉さの否定にすり代えることは誤りであり、また週休二日制の如きもこうした外圧論から発想することには断じて賛同し難い。

企業防衛意識の確立を

日本経済は七〇年代まだまだ発展する要因を数多くかかえている。勤労者の勤勉さ、教育水準の高さ、同一民族、経営者の進取の気象、労働力の他先進国に比べてのゆとりさ等々の要因があり、これらの発展要因は今回のドル・ショックで何等阻害されたわけではない。したがってやがて日本経済はこの危機を克服しまた発展の道をたどるであろうが、しかし当面する情勢は真に厳しい。

これを切り抜けるにはまず経営者が自らの範囲で可能な一切の節約、合理化をなし、その上で労組へ協力を求めるべきであろう。月並みの言葉であるが、「企業防衛意識」の確立は今日ほど重要なことはない。この重大な局面においていまこそ経営者はその力量を最大に発揮すべき秋であろう。

さらに、『経営者』四七年六月号は「週休二日制を考える」を特集としてくみ、そのなかで永田敬生日立造船社長は「週休二日制と働きすぎ論」で、「……したがって私は『日本人働きすぎ論』はちやうど『日本経済は強い』という円切上げ名目論の論拠と同じく、名目的数字の上での論であり、実質を認識した上での論でないと考えている。ただ誤解してならないのは、日本人は本来的に勤勉な国民性をもっていることを、私は否定しているのではない。むしろ、日本人働きすぎ論によって、このわれわれのすぐれた特性すら悪いことなのだという勤勉否定論が支配しないかを恐れるのである。週休二日制が先に述べたようにレジャーブームとか、『働き蜂』になるなどというような感覚的とらえ方に陥ることはその意味で厳に戒めた

いことである。以上、週休二日制の本質とその周辺の問題についてふれたが、さらに問題に対処する経営姿勢について私の考え方をのべたい。それは、第一は経済合理性の追求、第二は福祉性の確立、第三には社会性の配慮、の三点である。……今までの高度成長を夢見るのではなく、減速経済への転換方策を確立することが迫られている。それは量の拡大でなく、質の充実である。まさに『生産性』の向上こそ求められている筈である。このことは、労働時間においても、ダラダラ働きから、時間当り効率を高める働き方への転換が求められているのである。この意味では今まで以上に『勤勉』が必要とされてきていることを再度強調しておきたい。と述べている。

そして、「合理化と並行して推進」（キャノン）、「職場ぐるみでムダ排除」（シンポ工業）、「前提条件を整備して実施」（松屋）、「積み重ね主義を基盤に」（酒田時計貿易）、「時間意識を徹底さす」（日本鋼管）といった実例をかかげて、不況下の合理化として週休二日制を活用すべき点を示している。

また、七一年一〇月八、九両日、第四二回全国労務管理者大会がひらかれ、ここでも週休二日制、労働時間短縮などがとりあつかわれ、日経連の「労働時間の現状と時短・休日増問題について」（中間報告）が素材として討議された。そして、時短や休日増は、トップの確固とした経営思想のもとに、従業員の共感がかたちづくられるにしたがって、徐々に実施されてゆくべきであり、時短・休日増を労務管理上の「特効薬」と見誤ることなく、あくまでも人間尊重に立脚した合理的な時間管理であると理解すべきであることが強調されている。

「教育の日経連」への取組み

このことの対極として、いわゆる余暇時間、余暇そのものの管理の方向が問題とされ、それをめぐっての論稿や、研究集会が増加してきている。また、すでに七一年秋の日経連臨時総会において、人材開発センター、産業訓練協会、その他社会福祉関係あるいは健康保険組合関係の諸団体、各種の経済団体などとの提携が強調され、四七年度に入ってもこのことが強調されている。そして「教育の日経連」といわれてきていることに注意をむけておかななくてはならない。それらを具体的に示すものとして、四七年度事業計画では、教育活動を積極的に推進するとしている。

これまで日経連としては、賃金政策面から物価を安定させるよう努力してきたが、最近における物価動向をみると、生鮮食料品、地価、公共料金等の値上りは、政府の政策宜しきを得ればかなりの価格安定効果を期待しうらと思われ、日経連に物価問題委員会を設け、当面生鮮食料品を中心に価格上昇の問題点を解明し、解決策を政府に要望することになっている。去る十三日には物価問題委員会は築地の中央市場を視察するなど積極的に活動を開始している。

春闘対策としては、業種、地方団体の連携を強化して全国の経営者の意思統一をはかるとともに、各種調査及び情報連絡活動を充実していきたい。とくに春闘期間中は事務局に春闘連絡事務室を設置して春闘に関する情報・関係諸資料を整備し、会員の相談に応じている。

次に勤労者の財産形成政策についてであるが、勤労者の福祉のいっそうの質的向上をはかるには持家、貯蓄、持株など勤労者の財産形成に対する援助を積極的に推進する必要がある。そのためには宅地政策、地価対策、金融税制など政府の協力が不可欠である。日経連としては政府とあい協力して勤労者の財産形成政策の推進をはかっていきたい。

一方、このところ時間短縮・週休二日制論議がさかんである。経営側としては、それらについては、これを経済問題としてとらえ、その実施には

生産性向上、労働密度改善、余暇対策など前提条件の整備を行なうことが先決である。時短・週休二日制はその条件整備の進行に対応して国民経済、消費者、取引先等への影響を考慮しつつ、業種・業態の実情に応じて段階的に対処していくことが基本となろう。そのような方向で時短・週休二日制に関する研究と対策を推進していきたい。

教育訓練活動の具体的実践活動としては前年に引き続き経営各層に対する教育・研究活動を展開していく。今年度は七月二十七日・二十九日、富士研修所で「経営トップセミナー」を開催する。また第一線監督者洋上研修は今年度は一回とし、昨年と同じコースで九月十九日・十月三日にわたって実施する予定である。その他、発展途上国に対する経済・技術援助の一環として、海外からの技能研修生の産業界への受け入れも積極的に推進していきたい。

社会保障関係については、国民の健康確保のため医療制度の合理的整備、医療の質的向上につき行政施策の積極的推進を働きかけるとともに、医療保険の面では、組合健保方式を積極的に推進し、健康管理の徹底、無駄な医療費支出の抑制等、医療保険運営の合理化をすすめていきたい。

労働安全衛生活動については、今年度は労働安全衛生法の成立も見込まれ、労働行政面において施策の一層の推進が期待されるが、日経連もこれらに合わせて、産業界の側面から、政策立案段階における意見の具申や、業種、地方その他の関係団体を通じての安全衛生活動の強化をはかりたい。

法規関係においては、労使関係秩序の正常化をはかるため、経営法曹会議の育成強化につとめる。また、一連の公害立法の解釈と運用の如何が今後わが国の法律制度と企業経営に及ぼす影響が大きいと考えられるので、経営法曹会議を中心に公害法の妥当なる運用と解釈について調査研究をすすめたい。

国際活動としては、諸外国の労働経済事情の調査、情報の収集、各国経営者との協力、対外PRなどに一層の力を入れていきたい。とくにILOに対しては有効適切な施策を重点的に行ない、その総会および、その他諸会議を有効に活用していく。また近く財団法人日本ILO協会の中に設立

される予定の「国際技能協力センター」を中核とするアジア地域の技能研修生の受け入れに協力していく。その他、今年度十月、二週間にわたる日経連主脳役員による欧米経済事情視察を実施する計画である。

雇用政策に関しては、これからの労働力政策についてマクロ、ミクロの両面から研究をすすめる。政府の政策と密接に関連させつつ産業界の立場からその促進をはかる。とくに不況期になると問題になる雇用のレイ・オフ制についての研究をすすめていきたい。

なお日経連としては、今年度は税制問題の検討という問題を取りあげた。勤労者の所得税の軽減問題、あるいは付加価値税の是非等を含め、総合的な観点から税制上の問題に説明を加え、真の勤労者福祉のあり方について検討していきたい。

(注) 日経連の会員は、四六年度で四百三十九会員の前年度増となっており。(四六年度事業報告)

これらを通してみられることは、一つには、労働者の労働時間の管理、さらに余暇生活の時間管理までが徹底化されようとしていることであり、そのなかで、とくに青年層労働者の問題がクローズ・アップされてきている。労働者意識の多様化や生きがい論などがとりあげられ、さまざまに解釈されている。さらに、音協への参加会員が七〇万人にたったことや、それが盛大な行事をもったことなどがとりあげられており、今日の激動し、変化している状況のなかで、労働者を一人ひとり把握していかうとする色彩がさらに強まってきている。それとあわせていえることは、経営者団体関係の文書に、少なくとも表面的にはイデオロギー的、政治的な側面からの問題の提起や、取扱いは減少している。このことは、その面からでなく、生活的・文化的な側面から労働者へ接近し、企業内部的に志向させようとしているものといえる。こうした全般的管理を強めることによつて、ドル・ショックへの対応と同様に、週休二日制、時短な

どについても、経営のイニシアティブにおいて、合理化の一つとして実行したいとしているわけである。

公害・社会保障に対する態度

公害の問題については、P・P・P（公害発生者責任負担原則）をとるこ

とを明示したが、これは昨年からのあいつぐ公害訴訟に対する一定の対応策であり、譲歩といってよい。こうした問題によって、地域社会とのトラブルをさけようとしていく方向を打ち出すとともに、さらに地域コミュニティの形成への積極的とりくみを進めようとしている。さらに、物価問題などの外的問題についても取り組もうとしており、これまでの姿勢とは、若干の差異を示してきている。このことは、「戦う日経連」といった表現に反発しながら、その内実においては、より積極的に経営者団体が、労使関係をつつむ社会問題に取り組もうとしていることを示しているものである。

なお、そのなかで、「一時帰休保険法」の検討を進めるなど、社会保障、医療関係法などについても、これを改正しようとするうごきをみせており、とくに雇用問題については、政府の積極的な公共事業の開発や対策を随所でのぞんでいる。これは、景気停滞、不況を足がかりとして、人員削減を考えているためと思われる、このことが、日本資本主義、企業の体質変化の意味する内容でもある。

こうした点で、一方できわめてソフトな方向をうちだすとともに、他方ではきわめて冷徹な方針をもって労働組合、労働者に対していこうとしている。こうしたうごきそのものは実は日中、日朝、そして日米などの国際関係、そこでの協調と競争の激化という状況に規定されており、今後のさまざまな変化への対処の方向として、打ちだされているものである。今後の七〇年代の労働政策のほぼ基調と

なるべきものを、経営者団体が、試行錯誤を経ながら確立してきているといつてよいであろう。

人事の変化

この流動的状況のなかで、財界経営者の中心的人物の死去があいつぎ、日経連でも事務局長の更送など、団体の方針の変化とはむすびつかないが、経営者団体、経営者層内部にも、一つの変動、変化が起こる時期に至っているともみられる。

【参考資料】 (1)「経営者」、(2)「日経連タイタス」、(3) その他経営者団体発行物

VI 労働判例の動向

概要□最高裁判所の判決——個別的労働関係
——思想・信条・良心の自由／女子差別の問題
／採用内定／懲戒処分の正当性／整理解雇／
配転・出向／時間外労働／就業規則の一方的
改訂／集团的労使関係——不当労働行為／労
働争議／官公労関係——公務員の争議行為と
懲戒処分／公企体職員の争議行為／公務員・
公企体職員の政治活動

概

要

一、本年鑑では、一九七一年六月から七二年六月までの間に言渡しのあった労働関係裁判例および労働委員会命令を対象とし、紙数の関係上、これらのなかから組合運動に関連し、または、労働者の保護のうえで重要と思われる事例を選び、簡単な事実と判旨（要旨）を述べることにする。

一、叙述のしかたは最高裁判所判決を最初にとりあげて解説し、それ以外の下級審を個別的労働関係については、①思想・信条、良心の自由、②採用内定、③懲戒処分の正当性、④整理解雇、⑤配転・出向、⑥時間外労働、⑦就業規則の一方的改訂の七項目に細分し、集团的労使関係については不当労働行為と労働争議に二分類した。官公労関係で事件の性格が私企業とやや異なるものについては別に扱い、①公務員の争議行為と懲戒処分、②公企体職員の争議行為、③公務員・公企体職員の政治活動の三項目に分類した。

一、全体として今期に現われた労働判例を概観すると、私企業関係では経済の高度成長のひずみ、不況の深化、企業の合理化の労使関係への影響が訴訟における労使の争点に色濃く反映しており、他面、労働者の意識面の向上が従来あまり争いを見なかった領域にまで訴訟の範囲を拡大させているのを見ることができる。官公労関係

では、春闘における近時の官公労運動の積極化に対応して、その争議行為の合法性を争う訴訟が量的に増大したばかりでなく、論争の焦点が従来の刑事罰—刑事免責の問題から懲戒処分—免責のそれへ移行してきており、実定法上は一般的に違法である官公労の争議行為を「争議権」の行使という概念で捉える判決さえ現われるに至った。とくに政治ストや政治デモに対する許容が下級審判決でにわかには強められてきたことは注目される。この時期は、前年に引きつづき最高裁の司法行政面における反動化の問題が世上をにぎわしたが、判決にはいまのところ、とりわけ政治的色彩を露わにしたものは現われていない。しかし、最高裁判事の交替に伴い上訴中の官公労争議関係事件について、さきに大法院が示した東京中郵判決の線に変化の生ずることも予想され、注目を引くところである。

1 最高裁判所の判決

取引先の要求によって組合役員を解雇した場合にその使用者について不当労働行為が成立するかどうかについて長い間争われてきた事件に最高裁が最終的判断を示した(山恵木材事件、第三小法廷、四六・六・一五)。この事件は一九五八年四月に生起して以来、仮処分で一度、最高裁まで争われたのであるが、六五年から本案訴訟に移り、一三年目に結論を見たものである。判旨は「Xの正当な組合活動を

嫌忌してこれをY(Xの使用者)の企業外に排除しようとするA(取引先)の意図は、Aの強要により、その意図が奈辺にあるかを知りつつ己むなくXを解雇したYの意思に直結し、そのままYの意思内容を形成したとみるべきであって、ここに本件解雇の動機があったものといふことができる」として不当労働行為の成立を認めた。

第三者の行為によって業務上の災害に会い、労災補償法による補償を受けている者が第三者に対する賠償請求をなしうるかどうかが同法二〇条の解釈をめぐる問題のあるところであるが、最高裁は共栄塗装事件(第一小廷、四六・一二・二、判時六五六号)において、「国が加害者に対する損害賠償請求権を代位取得するのは現実に保険金を給付して被災労働者に対する損害の填補をなした時に限られる」とする高裁判旨を支持した。したがって損害額からその労働者の将来受けるべき休業補償額を控除することはできないことが確定したわけである。

争議中、その会社の社員でない社青同所属の労働者が闘争支援のため、休日に旋錠してなかったガラス窓から会社事務所に侵入、カウンターにステッカー九二枚を貼布した行為が住居侵入罪または建造物損壊罪にあたるかが争われていた(東邦製鋼事件、第三小廷、四七・三・二八、旬報八〇九号)が、最高裁は、両罪とも無罪とする高裁判決を支持した。同判旨は、本件ビラ貼り行為は、建物の構成部分たるカウンターひいては事務室全体の品位、美観をいちじるしく汚損、その効用を減損したものであるとして建造物損壊罪の構成要件を充足するが、本件の具体的状況の下では、この程度のビラ貼り行為を目して、社会的相当性の範囲を逸脱する程度の行きすぎた争議行為にあたるとはいえない、と判示したものである。静岡高教組員が職員

会議の出席時間について時間外勤務手当の支払いを訴求していた事件に対し最高裁（第一小法廷、四七・四・六、判時六六二号）は、原告ら公立学校教職員に対しても労基法三七条の適用があり、県条例でも時間外勤務手当を支給しうるようになっていて、さらに、校長の時間外勤務命令が出されていること、たとえ校長に命令の権限がなかったとしても、事実上の拘束力を有する校長の命令にもとづいて、本来の職務の範囲に属することがらにつき勤務をしたものといえるから、被告は、右命令の瑕疵を理由に時間外勤務手当の支給を拒むことは許されないと判示した。

この種の時間外勤務手当請求訴訟は一九六八年頃全国で三百余件にのぼっていたが、七一年五月制定の「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」によって、いちおう、立法的に解決されている。

なお、日教組が中心となって、平日日直、職員会議、遠足などの超過勤務につき超過勤務手当の請求をしていた事件のうち、北海道道北四支部の訴えに対して、旭川地裁は、職員会議、平日日直、遠足や中体連などの対外試合は、いずれも校長の指示にもとづく教員の職務の一部としておこなったもので、自発的な奉仕活動とはいえない。教職員はこれらについて超過手当を請求しないという慣習があったが、労基法の問題に反する、として教職員の主張を全面的に認めた（旭川地判、四七・三・二三）。これらの判決は、教員の勤務も通常の私企業一般のそれと実質的に変わりがないとする考え方を推進するのに貢献するであろう。

2 個別的労働関係

思想・信条・良心の自由

教員の思想・信条による差別としての配転が問題となった赤間小学校事件（札幌地裁、四六・一一・一九、労判一四三号）で、僻地校に転任を命じら

れた原告は、この転任はかねて民主的教育の実践活動、組合運動を嫌悪する小学校長の原告に対する思想・信条の調査、報告の結果、道教委が決定したものとして転勤命令の取消しを訴求した。判旨は、原告の主張を認め、転任措置は形式上異動基準に沿っているとはいえ、真因は原告の思想・信条によるものと認め、憲法一四・一九条、教育基本法の問題に反し無効として取消しを命じた。

また、教員の思想・信条等を調査するため学校側が隠しマイクで授業を録音した結果、授業内容が独善的な偏向教育だという理由で解雇された私立高校教師の解雇無効の訴え（目黒高校事件、東京地裁、四七・三・三一）につき、判決は、「申請人の授業内容を検討せんとするに当り、校長、同僚又は父兄による授業参観、生徒よりノート等の借用、申請人とその同僚又は校長との意見交換等他にみるべき手段によることなく、直ちに申請人の同意なしにその全授業を録音したことは、教育基本法一〇条一項の教育への『不当な支配』に該当し公の秩序に反するといふべきであるから、右の手段によって収

集した授業内容を根拠とする解雇の意思表示は権利の濫用として許されない」と判示している。

教員の勤務評定に反対してこれを実施しなかった組合員たる小学校長に対する懲戒免職処分が裁判所で承認された（堀船小学校事件、東京地裁、四七・三・二四、判文二七五号）。

東京都教育委員会は、一九五八年から教員に対する勤務評定を実施しているが、原告は、五九年から「勤評は教員の学問、良心の自由を侵す」として都教委の命令に反し、堀船小の教員の勤務評定をおこなわなかった（拒否者は全部で一人）。このため都教委から懲戒免職処分を受けた。そこで原告は都人事委で三年間争った後、六三年処分取消しを求めて出訴した。判決は「勤評は多数の職員の勤務成績を統一的に評価し、公正な人事管理の基礎資料とする制度であり適法」と評価、したがって勤評書を提出する義務のある校長がこれを拒否したのは義務違反であり、免職処分もやむを得ないと判示した。勤評制度が憲法や教育基本法に照らして適法か違法かを直接判断した判例としては、本件が最初の事例である。

マ書簡によるレッド・ページの適法性を争う訴訟はなおつづいている。その一つ電電公社事件（東京高判、四六・一二・一四、旬報八〇三号）では、判旨は、「マ書簡による追放の指示は、共産主義またはその支持者と認められる限り、そのすべてを排除すべく要請したものと解すべきであり、官庁、公団、公共企業体等については、共産主義者またはその支持者のうち、その機密を漏洩し業務の運営を阻害するなどその秩序をみだし、またはみだす虞があると認められる者であるかどうかを判断させ、これに該当する者のみを排除すべく裁量の余地を与えたものとは到底解することはできない。」として原判

決を取り消している。

女子差別の問題

結婚退職制が性別を理由とする差別待遇として公序良俗違反で無効であることは住友セメント

判決（東京地裁、四一・一二・二〇）以来、ほぼ定着した判例であったが、小野田セメント大船渡工場事件（仙台高裁、四六・一一・二二、労判一四〇号）では、退職基準としてとくに女子を不利に扱う点が問題となった。判決は、希望退職募集基準として、「有夫の女子」「三〇歳以上」の女子などが設定されたことがあったとしても、それは実質的には、「会社再建に十分能力を発揮できるとは認められない者」または「退職しても経済的に打撃の少ない者」という意味であるから、かかる退職勧告（退職願の受理という形をとっている）は違法無効とはいえない、として右退職を無効と判示した原判決を取り消した。女子の差別性が直接解雇と不可分の関係に立っていないとみたものである。

三井造船事件（大阪地裁、四六・一二・一〇、労判一四四号）では、結婚した場合退職とする。ただし希望者は一年契約で雇用延長するが、第一子出産の場合にはこれも打ち切る旨の協約が、労働条件について性別を理由とする差別待遇にはかならず、雇用延長制も会社の自由裁量にかかっている以上、結婚退職制を有効とするものではないと判示された。いわゆる出産退職制の違法性を明示した最初の判決である。

採用内定

求人難の折から、学卒者の採用の選考、内定の時期がしだいに早まっているが、これに伴って内定の取消しが問題となるようになってきた。取消し原因としては卒業不能、健康状態の悪化、本人の私行、政治活動、会社の不況による剰員の発生などがあるが、訴訟では在学中の政治的活動、思想・信条が問題に

なったケースが多い。これまでの内定取消しのケースはたいして多くないが、そのすべてが取消しを違法としている。最初の森尾電機事件で東京地裁（四五・一一・三〇、判時六一三三）は、採用内定の決定につづく誓約書や身元保証書等の提出、受領により卒業不能を解除条件とする労働契約が成立したものとし、その不当な取消しは解雇になる判示したが、東京高裁（四七・三・三一、判時六六二二）は、採用決定の通知の段階ですでに労働契約が成立すると解釈した。つぎに電電公社事件における大阪地裁判決（四六・八・一六、労民集二二巻四号）は、採用通知の後、公社が貸与被服の型を提出させたり、入社懇談会をもったりしたことを、労働契約の「承諾」の意思表示としてその時点で、四月一日入社を就労の始期とする解除条件付の見習社員契約が成立するものと解した。そして入社前に、反戦委に所属してデモで逮捕されたことは、内定取消しの正当理由とはなしがたい、として従業員としての地位を定める仮処分を認めた。

大日本印刷事件（大津地裁、四七・三・二九、判タ二七五号）では、初めて大学生の採用内定取消しが訴訟で争われたが、判旨の理論構成は前三件とやや異なり、「採用内定者の誓約書提出により、何らの意思表示を要しないで試用労働契約を成立させるという合意の一種の無名契約（採用内定契約）が成立する。」と解し、採用内定契約の取消しには、契約の性質、目的上、なんらかの合理的理由が必要であるから、会社が、取消し事由について、具体的事実を主張せず、面接試験の印象として陰気な性格と感じられたという程度の理由では取消し事由としては不合理といわざるを得ず、内定取消し意思表示は無効とした。内定取消しの法理の展開はまだ十分でなく、今後の発展にかかっている。

懲戒処分の正当性

懲戒処分とくに懲戒解雇の正当性については、判例は解雇権濫用の阻止という観点から引き続きかなりきびしい態度をとる傾向にある。

マスコミにもとりあげられた麴町学園事件（東京地裁、四六・七・一九、判タ二六六号）では、ボサボサ髪にノーネクタイで出校した高校教師が教師としての適格性を欠くとして試用期間終了後解雇されたが判決は、「教師といえども言動・服装で完ぺきさを要求されるものではない。また、試用期間であっても、教師としての不適格性ははっきりしていない限り、自由に解雇できない」と判示し、救済した。国士館高校事件（東京地裁、四六・八・二三、労判一三四号）でも、原告がノーネクタイ、カラーシャツ、サンダルばきで登校していることが、タイムレコーダーを押さないとか無断欠勤、遅刻等とともに教師の不適格性として解雇の理由と主張されたが、判決は、解雇の真の理由が原告らの労働条件明確化を要求する学園民主化運動にあったと認め、「雇用契約上の義務不履行を理由とする解雇について、それが解雇理由として相当性を欠く場合は解雇権の濫用であり許されない」と判示した。

そのほか、解雇権濫用が認められた事例として、仕事終了後タクシー洗車中に歌を歌ったのがたまたま無線で各車に流れたことを理由とする解雇が濫用と認められたケース（南海交通事件大阪地裁、四七・五・一一）、将棋に熱中して金員を会社に預託する時機を失したことに對する出勤停止処分は有効だが、解雇は行過ぎと判示した西日本鉄道事件（福岡地裁、四六・九・三〇、労判一三八号）がある。

反戦委の街頭活動を理由とする懲戒事件もようやく判決に登場しはじめた。前掲電電公社事件（大阪地裁、四六・八・一六）では、公社

が反戦青年委員会への加入を理由に見習社員契約を解約したことは、公序良俗に反し無効であり、そして、道交法違反等により逮捕され、起訴猶予処分となったことも純然たる私生活の領域における軽微な事件だから職務遂行の適格性についての評価とすることはできない。また、公社内反戦グループと同じ反戦委員会に属しているといっても、同一組織、派閥に属するとの疎明はないから、本人が採用されれば業務阻害行為がおこなわれると推測するのは不当な類推である、と判示免職処分を取り消した。

松下電器事件（大阪地裁、四六・九・二〇、判時六五二号）では申請人らは佐藤訪米阻止闘争で公務執行妨害等で起訴され、その後保釈となったので会社へ就労を申し入れたが、会社は「本人の非行によって刑事事件に関し起訴され必要あるとき、判決確定までの期間休職させる」旨の就業規則を適用、これを拒否した。判決は、就業規則の他の条項との均衡から、起訴による休職は形式的に一律に休職の取扱いをすべきものではなく、その起訴自体によって、企業内の秩序維持に重大な影響を及ぼす場合とか、企業の信用失墜をもたらすことが明白な場合にのみ、暫定的に就労を排除すべきものであって、従業の不適格性の認定基準は客観的でなければならぬから、本件休職処分は就業規則の適用を誤ったものであるとし、組合員としての会社への入構を認め、会社に賃金の不足分の仮払いを命じた。ただし就労請求の申請は却下した。

同旨の事件バンドー化学事件（神戸地裁、四六・一一・一、労経速七六七号）では、司法機関に身柄を拘束されたことによる欠勤にも休職規定を適用することは正当であるとし、休職期間満了による解雇が認められた。また、電電公社東京統制電話中継所事件（東京地裁、四六・

八・一八、労民集三二巻四号）では、国際反戦デーに凶器準備集合罪等で逮捕・起訴されたことが就業規則の「職員としての品位を傷つけ、または信用を失うような非行があったとき」にあたり、かつ、その情は重いとして免職処分が有効とされた。

光洋電子工業事件（東京地裁、四七・二・二六、労判一四五号）では、佐藤訪米阻止闘争の際に逮捕された同僚のためビラ配布や資金カンパをした組合員が、この行為を非難した組合をダラ幹として攻撃したため組合により除名され、ユニオン・ショップ協定および就業規則により懲戒解雇した。判決は「組合員が役員の行動について批判することは規約上組合員の権利」であるから統制違反にあらず、除名は申請人に弁明の機会を与えなかった点で手続違反であり、また、ビラ配りは「会社に対して詭計をなし、上長、同僚を理由なく傷つけるもの」ではなく就業規則上懲戒事由に該当しない、として解雇を無効と判示した。

整理解雇

一九七一年度はいわゆるドル・ショックによる不況で人員整理や倒産が数多く出た。このような通常解雇についてでも判例の態度はかなりきびしくその合理性を要求している。

ドル・ショック以来の輸出の激減で一部工場閉鎖をしてきたボーレン・メーカーの四名の指名解雇（**タチカワ事件**）につき、津地裁（四五・一二・二二、旬報八〇四号）は、人員整理の必要を認めながら、企業の整備縮小計画にもとづく人員整理をおこなう場合には「被解雇者の人選に当り主観的恣意的な選定に陥ることのないよう客観的合理的な基準によってなすべき信義則上の義務がある」とし、本件については、人選において客観的合理性に欠けるものがあつたと判示して解雇を無効とした。

東邦技術事件(秋田地裁、四六・一二・二五、判時六五四号)では、会社が七一年春闘のさなかに突如として従前の回答を全面撤回し、倒産寸前だとして現業部門を廃止、従業員全員を退職させるとの方針を示し、これを承諾しなかった八八名の従業員が解雇された事件である。判旨は、会社が累積赤字のため経営改善の必要に迫られていたことを認めながら、右方針が春闘の最中に出されたこと、現業部門の廃止によって組合は壊滅的打撃を受けること、会社が右回答を最終としてその後の話し合いを拒否していること等から、本件解雇は組合の解体を狙い、かつ組合員を企業から排除することを目的としてなされた不当労働行為であると判示した。

配転・出向

最近、配転、出向等の人事異動についてこれを不当としその有効性を訴訟で争うというケースがふえてきている。

新潟鉄工所事件(前橋地裁、四六・七・二七、労民集二二巻四号)では、大学卒で地方工場勤務の技術系労働者を本社営業部のセールスエンジニアに転勤させることの合意性が問題となった。判旨は「労働の種類、内容については、事務労働、技術系労働、筋肉労働の範囲内の職種の変更に關してはその権能を使用者に委ねる旨の合意があると考えられる。本件において、労働場所の変更と職種の変更があるが、いずれをとっても、この程度の範囲内の変更は、少なくとも、申請人と会社との間に、その権能を会社に委ねる旨の黙示の合意があったと一応認めることができる。従って、会社の転勤命令は正当な権限に基づくものであり、申請人にはこれに従うべき労働契約上の義務がある」と判示した。

中日新聞事件(東京地裁、四六・一〇・一四、労判一三七号)は組合活動家

に対する東京支社活版部組版課から名古屋本社印刷局組版部および支社印刷部輪転課から活版部への配転が業務上の必要にもとづくものとして不当労働行為の成立が否認された例である。前者については本件配転が技術交流を目的とし、選定基準に照らし適任者を選んだものとされ、後者については、健康診断の結果、健康管理上作業姿勢に無理のない職場に配転する必要があったと認定されている。就業規則に「職員は業務の都合により転勤または職場変更を命ぜられることがある」と定められていることも、原告らの雇用契約に転勤承諾条項が含まれているものと解釈された。

中部日本放送事件(名古屋地裁、四六・一二・三、労判一四三三号)は、一九五九年以来、組合の委員長、書記長、民放労連の執行委員等の要職を占め、本社報道局テレビニュース部に勤続する申請人が岐阜支局多治見通信部に転勤を命ぜられ、これを拒否したことにより解雇された事件である。会社は、転勤が定例の人事異動の一環として一三名を対象としておこなわれたもので、多治見通信部主任としての申請人の配転は不利益扱いではないと主張した。判決は、本件の転勤で申請人がいちじるしい経済的不利益を蒙ることはなく、また業務上の必要性があることを否定するわけではないが、単独勤務地に転勤させることにより、旧路線グループの組合活動を抑制し、申請人自身の組合活動を相当期間封殺し、旧路線勢力を根絶しようという意図を決定的動機としてなされたものと推認せざるをえない、として不当労働行為に該当すると判示した。

福岡銀行事件(福岡地裁、四七・一・二八、労判一四八号)は、定年を三年後に控え出向中の本店調査役たる原告が大阪支店調査役として転勤させられたものであるが、原告は、労使協調路線をとる執行部に批

判的な原告の組合活動を封ずるための転勤で無効と主張した。判決は、本件配転の業務上の必要性がそれほど高いとはいえないにしても、いまだ合理性に欠ける人選とはいえず、転勤によってなにがしかの不利益を被っても、また栄進を伴わない定年間近の転勤であっても、使用者側で定年後の再就職等十分な配慮をしていた場合には、不当な人事権の行使とはいえない、と判示して請求を却けている。

中央相互銀行事件（名古屋高裁、四七・二・九、判時六六三号）では、中央労組、全相銀連金融共闘を通じて指導的な組合活動家である原告が春闘および定期大会を控えた時期に本店営業部為替係から二階級特進して協約上非組合員である八百津支店長代理に昇格配転されたが、原告がその命令に従わなかったので解雇された。名古屋高裁は原審を支持して、右配転を労組法七条一、三号に該当する不当労働行為にあたり無効と判示した。当時の労使関係の実情からみて、被告会社の主張する本件配転の業務上の必要性は、これを不当労働行為ではないとするに足りない、とみたものである。

時間外労働

近時、時間外労働における労働者の就労義務について、学説、判例上の見解は、労働者の個々の合意を必要とするかどうかで対立を見せているが、**ゼネラル石油精製事件**（横浜地裁川崎支部決定、四七・三・七、労判一四八号）は、**明治乳業事件**（東京地裁判決（四四・五・三〇）の系譜を引き合意説をとり、「時間外労働に関し、三六協定、労働契約、就業規則、労働協約等にいかなる形式をもって取決めても、労働者は時間外労働に服すべき義務を負うものではなく、使用者の個別的、具体的な時間外労働の申込みに対し個々の労働者が承諾したときにはじめて時間外労働に関し労働義務を負う」と判示、安全教育のための時間外労働拒否指令を発

したことを理由とする組合支部長に対する解雇を無効とした。

就業規則の一方的改訂

使用者による就業規則の一方的改訂が許されるかどうかは、最高裁大法廷判決（秋北バス事件、四三・一二・二五）が定年制についてこれを肯定した以後も、下級審で問題とされている。**中村産業学園事件**（福岡地裁小倉支部決定、四六・八・三、判タ二七〇号）では、就業規則の定年を改訂した際すでにこれを超えていた教師については、より有利な内容の個別契約が締結されているものとして、就業規則の適用が否定された。

日本貨物検査協会事件（東京地裁、四六・九・二三、労民集二二巻五号）では、就業規則の一方的改訂によってそれまでカットしていなかった遅刻、早退等による賃金カットが問題となった。判旨は、就業規則の内容を基本的労働条件と行為準則の二部分に峻別し、後者には各労働者の合意の有無にかかわらずその効力が及ぶが、前者についてはその労働条件が合意によっていったん労働契約の内容となった以上、不利益変更は許されないと判示した。最高裁の判旨はいまや再検討を要請されているようである。

3 集团的労使関係

不当労働行為

不当労働行為事件で最近、世の関心を集めた事件は、国鉄の生産性向上運動（マル生運動）にからむ事件である。国鉄では企業合理化のための生産性向上に資する諸措

置をとってきたが、国労、動労からの鉄労の分裂という状況のもとで、現場の管理者による生産性運動に名をかりた組織介入行為がおこなわれた。そのうち、静岡鉄道管理局の管理職が「国労を脱退し鉄労に加入するよう」勧奨した事件につき、公労委は、六件の救済申立中、五件について不当労働行為に該当すると認定、組合側の主張を大幅に認め、国鉄に陳謝するよう救済命令を出した（公労委、四五・一〇・八）。公労委は同じく動労から申立のあった大阪鉄道管理局事件についても、助役が組合員に鉄労に加入するよう職場で持ちかけた行為および、料理店で「動労にいる限り昇給、昇職、退職金が不利になる」と脱退を説得した二点について不当労働行為の成立を認め、救済命令を発した（公労委、四六・一一・六）。国労、動労はこのほか九八件の救済申立をしているが、当局側は生産性運動と不当労働行為とは別としながら大きなショックを受けたことは明らかで、行政訴訟に持ちこむことなく救済命令を受諾、職員局長の更迭を含む一八人の管理職の処分を発表した。この事件は国鉄の労使関係に大きなヒビを入れ、その後も順法闘争など紛争がつづいた。

なお、国鉄の不当労働行為関係について仮処分が出された例として「組合員に対し、組合を脱退するよう指示、説得してはならない」旨を命じた札幌地裁四六・九・一四決定（判時六五〇号）、協約で定めた説明、掲示を経ないでおこなわれた指導訓練不参加を理由として賃金カットその他不利益な取扱いをしてはならない旨を命じた横浜地裁四六・九・三〇決定（旬報八〇二号）がある。

他方、当局側が「支配介入をしているかどうかはともかく」「その主張の事実をもってしても団結権を根拠としてその主張のように支配介入等の不当労働行為を予防し、もしくはこれを排除しうる権利

を有することについては法理上の根拠を欠いているので被保全権利がない」という理由で申請を却下したものとして、神戸地裁四六・九・三〇決定（旬報八〇二号）、および東京地裁四六・九・八決定（判時六四七号）がある。

不当労働行為の救済のための救済命令ないし緊急命令の履行の方法についてこれまであまり問題にならなかったような事例が判例に現われた。

日本航空事件 では、違法な争議行為をしたという理由で懲戒解雇処分をうけた訓練期間中の組合員たる副操縦士が労働委員会に救済を申し立てたところ、労委はこれを認め、原職復帰および訓練を再開すべき命令を発した。ところが、会社はこの事件で四年間のブラックが生じていること、操縦士である教官がすべて彼の訓練に反対していて実施が不可能であることを理由として訓練再開命令を履行しなかった。そこで裁判所に緊急命令の発給を求めたところ、地裁は、労委命令を実行に移すべき決定を下した。会社の控訴に対し高裁（東京高裁、四六・八・二〇、労民集二二巻四号）は、「会社としては、自社の教官に彼の飛行訓練を担当させることが安全確保の見地から困難であると認めたとしても、訓練を他の航空会社に委託する等の方法は残っているのだから、緊急命令を実施することは不可能ではなく、また、右のような緊急命令を受けた場合は、教官全員が反対であっても、それを理由とする拒否は認められない」として原判決を支持した。

高知放送事件 では、会社は過去に四名の従業員の配転をおこなったが、これが労働委員会から不当労働行為と認定され、原職復帰の命令を受けた。ところが会社は原職復帰に必要な旅費を支給しない

など、復帰方法について必要な手段をとらなかった。高松高裁（四六・一〇・六、労民集二三巻五号）は、「原職復帰の場合には、抗告人（会社）は被抗告人らが原職復帰すべき時期や、どのようにして復帰するか、また現に行なっている事務の引継ぎをどのようにするかなどの方法や、旅費、復帰後の賃金等をあらかじめ定め、これを明示しなければならない。これを怠った抗告人は、緊急命令不履行の責を負う」と判示した。配転が不当労働行為にあたる場合の回復措置義務を具体的に指示した事例として参考になろう。

全通宮崎北部支部事件（東京地裁、四六・八・六、労民集二三巻四号）では、公労委は当局側が職員以外の者の局舎内入構禁止措置をとって組合活動を阻害したことを不当労働行為と認めたが、組合側にも行過ぎがあつたとして、組合にその行為につき遺憾の意を表する文章を局長に交付することを条件とする救済命令を出した。判決は、「このように労働者に一定の不利益行為を命じたと同様な結果となる条件は、労働委員会の権限を越脱し、かつ救済命令の目的に背馳し、違法」と認めて命令を取り消した。理論上はそのとおりであるが、弾力性に富む労働委員会命令の機能を損うおそれもないではない。

労働争議

日韓条約反対の時間外就労拒否闘争について 日本検数協会事件における名古屋高裁判決（四六・四・一）は「労働組合はその経済的地位の向上をはかる目的をより十分に達成するための手段として必要な政治活動や社会運動を行なうことを妨げられるものではないが、右は使用者に対する関係においては労働契約上の義務と相対的に判断することを要し、使用者によっては如何ともなし難い政治的要求を掲げて争議行為をすることは正当性の限界をこえる」と判断したが、同じ日韓条約反対のための国労の政治ス

トに対して後掲の大阪地裁判決（四七・四・一一）が合法の判断をしたことが注目される。

このほかに争議目的の正当性が争われたものとして、**読売新聞北王子出張所事件**が重要である。臨時配達労働者の組合（全臨労）が各使用者団体との間で統一交渉の実現、増員反対を要求し一六店舗においておこなった時限ストに対する懲戒解雇の有効性が争議目的との関連で問題となった。判決（東京地裁、四六・九・二九、労判一三六号）は、各新聞販売店は法律上個人経営企業であるが、事実上は各新聞本社から物心両面の支援とともに強大な支配を受けているから、全臨労として統一交渉することは労働条件改善のための当然の要求であり、増員反対の要求とともに目的上正当だとして解雇を無効と判示した。資本の事実上の企業支配に伴う争議受認義務を認めた判例の出現として今後の動向が注目される。

争議行為の最中に生じた違法行為に対し、組合幹部はどの程度に服務規律違反の責任を負うべきかについて**三井三池鋳業所事件**における福岡地裁（四六・一〇・二八、労判一四〇号）が一つの判断を示した。一九六五年の争議に際し生じた通気門の破壊、選炭妨害、柵内強行侵入、係長宅付近での抗議情宣活動等につき指揮または参加者として二名が懲戒解雇になった事件である。判決は、組合の要求との関連でなんら処分権限を有しない会社下級職制に対し抗議をおこなう、その謝罪等を求める目的でニュースカー等を使用し、社宅前まで押しかけ、係長が翻意を表するまでは連日でも押しかける氣勢を示して精神的威圧を加え、係長とその家族の私生活、その他社宅居住者の私生活に迷惑を及ぼし、社宅における集団生活の秩序を紊したことは必要性の限度をこえたもので、社会通念上許容されないも

のであるとし、違法な行為である以上、右行為を指揮もしくはこれに参加したものは、それが組合の機関の指示・指令にもとづくものであっても責任を免れないと判示した。

4 官公労関係

公務員の争議行為と懲戒処分

公務員の争議行為について行政罰としての懲戒処分を加えることの適法性については、刑事免責を認めた全通中郵事件および都教組事件大法廷判決以後の大きな論点であった。この点、懲戒処分の効力を否定した佐賀県教組事件（佐賀地裁、四六・八・一〇、労判一三五号）および都教組事件（東京地裁、四六・一〇・一五、労判一三七号）は一九七一年においてもっとも注目すべき判決といえる。

佐教組事件は、一九五七年二月佐賀教組が教職員の定員削減反対、昇給昇格の完全実施を要求して三月間にわたり、三・三・四割休暇闘争をおこなったことが地公法三七条に違反するとして、組合役員である原告らが停職処分に付されたため、その取消しを求めた事件である。判決は、本件休暇闘争が「まことにやむを得ざる」事情によるものであること、人事委員会の勧告制度も「有効な代償措置の機能を果していない」こと、本件休暇闘争の教育に及ぼした影響が比較的軽微であったことに比し、組合員が争議行為の禁止により蒙

る損害がきわめて重大であること等からみて「本件休暇闘争は地公法三七条一項によって禁止された争議行為に該当しない」として請求を認めた。

都教組事件 は東京都下の公立小・中学校教員が、勤務評定規則の制定、実施に反対するため一日いっせいで授業放棄、有給休暇闘争をおこなったことが地公法三七条に違反するとして原告ら一一〇名の者がその指導的責任を問われ、停職または減給処分が付されたものである。判決は、学校教育の特質、教職員の争議行為に関する立法の沿革など詳細に検討した後、「地公法三七条で争議行為が禁止されるのは、①公共性の強い職務に従事する地方公務員に対し、②国民生活全体の利益を害し、国民生活に重大な障害をもたらす恐れがある場合、③争議行為を禁止する以外の方法ではその恐れを避けることができない場合、に限られる、本件では一日授業放棄がおこなわれたが、その後の措置により授業計画が消化され学年度末までに所定の指導計画を完遂することができたのであるから、争議行為は全体として教育活動に重大な障害をもたらしたものとはいえない」として地公法三七条一項の争議行為に該当しない以上、本件の懲戒処分は違法と判示した。

もっとも両判決とも結論としては、原告側のスト禁止規定の違憲性を認めておらず、大法廷の前記判決にしたがって「国民生活全体の利益に重大な支障のない」争議行為に限り懲戒処分の免責を認めたものである。

これに対して全通都城郵便局事件（東京地裁、四六・一一・二二、旬報八〇一号）は右の立場を一步進め、憲法二八条、労組法七条により郵政職員は使用者たる国に対し争議権を有するから、目的態様にお

いて正当性を有する限り争議行為自体は国公法八二条各号の懲戒処分構成要件該当性を欠く。公労法一七条は使用者たる国の利益保護の規定ではなく国民生活全体の利益保護の規定であるから、その違反に対して、懲戒という使用者の利益の保護を目的とする同法一八条を適用できるにすぎない。また郵便事業の公共性を根拠に国民生活全体の利益がすなわち使用者たる国の利益にもなるとして懲戒制度を適用すること、国公法上の職務専念義務、法令遵守義務、信用保持義務を根拠に正当争議行為に懲戒処分を科することも否定さるべきである、として、本件における原告らの争議行為の大部分は正当性を有し、懲戒処分の対象とならず、処分は無効と結論している。

全財務四国地本事件(高松高判、四六・一二・一三、判タ二七二号)では、全財務労組が職員勤務評定反対闘争を展開し、勤務時間中庁内で携帯マイクで組合関係の放送をおこない業務を妨害したり勤務時間にくいこむ職場大会を開くなどの行動に出たため、役員らが懲戒免職され、その取消しを求めていた。第一審判決は当局側の処分理由を認め、原告ら三名の請求を棄却し、一名については認容した。高松高裁は、「原告らの行為は国公法九八条により禁止された争議行為および「あおり、そそのかす」行為に該当し、右に該当すれば争議行為の適法性の強弱、あおりの随伴性の有無を問わず懲戒の対象となる」としつつも、「勤評報告書の実力組合保管を争議行為の手段としたことは違法であるが、報告書提出が遅れても、国民生活には直接影響はない。したがって「処分は必要の限度をこえ、懲戒権の乱用であり、免職処分は不当」と判示し、三人の免職処分を取り消した。

公団体職員の争議行為

公団体の争議行為についても懲戒処分の有効性を否定する判例が現われてきている。動労東京地本事件(東京地裁、四六・八・三一、判時六四一号)では、動労がE.L・D.L一人乗務制計画に反対して打った半日ストに際し、組合の乗務放棄指令にしたがって東京駅で折返し運転を放棄、懲戒免責になった運転手の行為につき、判旨は、これを公労法一七条一項に違反する違法な争議行為と認定しつつも、放棄が乗客の比較的小ない時間帯であったことを考慮し、処分は懲戒権の濫用にあたりと判示した。

一九六六年の春闘にあたり、動労仙台支部委員長がストを指導したことを理由に解雇され、これを争った動労仙台地本事件でも、仙台地裁(四六・一二・二六、旬報八〇一号)は、申請人の行為は、公労法一七条一項後段の共謀、すなわち業務の正常な運営を阻害する意思でその実行につき共通の意思決定をするため謀議にあたり、また、同項のそそのかし、もしくはあおり行為に該当するとしながらも、同法一八条の解雇処分については、職員のした違法行為の態様、程度に応じ、合理的な裁量にもとづいて解雇の適否を判断すべきものとし、その結果、申請人の果たした役割は、本件闘争の全過程において、さして大きいものではなく、重要な諸決定についてはほとんど関与していないのであるから、これに解雇をもって臨むのは、解雇権の合理的な範囲をこえ権利の濫用になると判示している。

以上のように官公労働者の争議行為に伴う懲戒処分を無効とする論拠はさまざまであるが、結論としてこれを認める判例が多くなってきたことは、争議行為を一律に禁止している現行法の改正の必要について示唆するところが大きい。

公務員・公企体職員の政治活動

公務員のデモ行為について注目すべき判決が現われた。全通ブ

ラカード事件(東京地裁、四六・一一・一、労判一三八号)において、一九六六年のメーデーに際し、「ベトナム侵略に加担する佐藤内閣打倒等」と書いた横断幕を掲げて行進した郵便局員が国公法一〇二条、人事院規則一四―七で定める政治的行為の禁止に違反したかどで戒告処分に分付され、その有効性が争われた。判決は、請求を認め、①政治的行為の自由は、憲法二一条一項の保障する表現の自由の中核をなすもので、法律で一般公務員について禁止、制限することが憲法上許されるとすれば、それ相当の合理的根拠がなければならぬ。②憲法一五条の全体の奉仕者という概念は政治的行為と両立しえないものではないからすべての公務員に政治的中立を要求し政治的行為を制限しうる根拠とはなしえない。③基本的人権を公共の福祉のためやむを得ず制限する場合も必要最小限度にとどめなければならぬ。④国公法一〇二条一項、人事院規則一四―七により禁止される行為は、政策、法律の立案等に参画したり、行政裁量権をもって政策または法律の施行を担当する職務権限のある者に限り、または公務員がその地位を利用したり、その職務執行行為と関連しておこなった政治的行為に限る、と判示した。

総理府統計局事件(東京高裁、四七・四・五、旬報八〇九号)では、職務時間外に都議選における社共両党の候補のため組合発行名義のビラを配布したことが公選法、国公法違反となるかが争われた。判旨は、公選法一四二条、一四六条における選挙運動とは確定した一人の候補者の当選目的に向けられたものでなければならず、また人事院規則一四―七、五項一号にいう特定の候補者も、これと同じ

く確定の一人を意味するものと解し、国公法一〇二条一項、一一〇条一項一九号における政治的行為は、国家公務員の地位に基づく行為でなければならないとして、三名の原告を有罪とした原判決を破棄、無罪の判決をした。

公企体職員が「ベトナム侵略反対」のプレートを付けて就労することが問題とされた電電公社目黒報話局事件(東京高裁、四七・五・一〇、旬報八〇九号)も注目をひく。公社の就業規則では「政治活動」が禁止されており、原告は戒告処分を受けた。高裁判旨は「プレート着用は米国のベトナム戦争への軍事介入に反対する意思を表現したものに他ならないが、これはわが国の平和を願う気持ちに出たものであり、特定の政治的意見に基づく政治活動ではなく、また一党一派の政策を表わしているものでもなく、わが国民一般の意思を表明したというべきである。また、職場でプレートを着用しても他の職員の対抗的政治意識を刺激するなど職場の正常な事務の遂行をさまたげることとはなく、又電々公社の政治的中立性にそむくこともない。プレート着用は憲法上公社職員に許された自由な意思表示行為の範囲に属するというべきである。」として原判決を支持した。

国鉄宮原操車場事件(大阪地裁、四七・四・一一、判時六六五号)では、一九六五年十一月、日韓条約が国会で強行採決されたことに抗議して国労指示による約二〇〇〇名の組合員による宮原操車場における坐りこみピケの合法性が問題となった。被告人らは列車五本の運行を妨害したとして威力業務妨害、鉄道営業法違反に問われた。判決はまず、本件争議行為の目的について、日韓条約の審議状態、内容からみて、国労が国民の一員ないし一団体として抗議するのは肯認でき、その目的は正当であった、としたうえ、政治ストは、それが憲

法の民主的法秩序を根柢から破壊する目的で不法ないし不当な手段でおこなわれたものでない限り、刑法上の違法性の評価においてただちに可罰的違法性を具備するとはいえない。本件の争議行為については、指揮者の十分な統率の下に整然たる行動をとり、暴力にわたる行為や施設を損壊するような行為はなかったこと、列車の遅延も局地的な夕立の際の落雷などにより生ずる程度のもので、争議行為により侵害した法益と、それをなすことにより保護した利益、すなわち、国労の立場からする日韓条約批准反対の意思表示および民主主義の根本原則が形骸化する危険の防止を比較したとき、前者が大きいとは必ずしも断定できないこと等から、被告人らの争議行為は正当な目的のために、その手段として相当と認められる態様でおこなわれ、刑事制裁を加えなければならないほどの違法性を有するまでに至っていない、として無罪の判決をした。

政治ストの合法性については中郵事件最高裁大法廷が否定の見解を示しており、判例上は否定説が強いが、本判決のように裁判所が法案の国会での審議にまで立入り検討して適法と判断した例はなく、控訴審の成行が注目されるところである。



VII

I L O

概要□ILOの活動——総会および重要会議の審議とその結果——第五六回ILO総会／新しく採択された四つの国際文書／第八七号条約と日本の国内法／第九回金属工業委員会／第一回合同公務委員会／第八回建築産業委員会／第七回アジア地域会議／ILOにおける中国代表権問題——ILOと日本の国内問題——国鉄マル生問題とILO九八号条約「結社の自由委員会」報告書／ILO理事の選出と総評・同盟

概

要

一、一九七一年六月の第五六回ILO総会では、企業における労働者代表に与えられる保護および便宜に関する条約と勧告、ならびにベンゼン中毒の危険防護に関する条約と勧告からなる四つの新しい国際文書が採択され、これによって、ILOがほぼ半世紀にわたって採択してきた条約、勧告の総数はそれぞれ一三六、一四四を数えるに至った。ILOの条約は、国際的な労働基準の向上と、それによる公正な国際競争をうながすことを目的としたもので、他の国際条約と同じように批准または受諾という手続きによって効力が生じる。批准しなくても特別の罰則規定はないが、ILOでは国による事情のちがいを考慮して、条約ではなかなか基準が守りきれないような問題の場合には各国に適した方法で基準を適用させるため、条約の批准以外に勧告という形式もとっている。いずれにしても、ILO条約を各国がどれだけ批准しているか、その批准数によって、一国の労働条件がいいか悪いかの判断材料とされる場合が多い。ILO条約の批准は労働条件の国際水準を測る一つの目安としても評価されるわけである。この点からみれば、わが国の批准はきわめてたちおくれていて、七二年四月の最低賃金関係の二条約（第二六、一三二号）と同最終条項条約（第二一六号）、あわせて三条約の

批准を加えてもわずかに二九条約にしかすぎない。七一年中には、右の総会とイランの首都テヘランに日本など関係国の三者代表を集めてひらかれた第七回アジア地域会議のほか、金属工業、建築土木公共事業、公務員、プランテーション労働それぞれに関する委員会がひらかれ、プランテーションを除く三つの委員会には、わが国からも代表が出席し、審議に参加した。

一、国連総会は、七一年九月二五日アルバニア決議案を採択し、中華人民共和国を唯一の合法政府と認めるとともに、中華民国を除名したが、この決議案は、国連における中国代表権だけでなく、「すべての国連機関」における代表権にも言及していた。そして、これをうけた十一月のILO理事会には、ILOにおける中国の代表権問題に関し、労働者グループ提案、米政府決議、アルジェリア外六カ国の決議案の三案が提案されたが、結局、①この問題を今理事会で決定する、②理事会は、中華人民共和国を中国を代表する政府として認めることを決定する、という労働者グループの提案が票決に付されることになり、前半部分つまり今理事会で決定するとの部分は、賛成三五、反対一〇、棄権三で、また後半部分つまり中華人民共和国を中国を代表する政府と認めるという部分は、賛成三六、反対三、棄権八でそれぞれ採択され、中国を代表する政府として中華人民共和国を認めるという決定がおこなわれた。

一、総評、国労、動力車労組などの労組側からの、労働組合権の侵害等に関する提訴を受理したILOの結社の自由委員会は、七二年六月二日、前年春闘の大量処分と「マル生」問題について、政府と国鉄当局を批判する報告書を理事会に提出した。同報告は、不当労働行為がおこなわれていたことを認め、その救済制度をもっと敏

速かつ効果的にすべきこととともに、当局側の懲戒処分に関する強硬な態度は労使関係の調和に寄与するものではなく、とくに減給処分などは逆効果でしかないと、当局側に強く反省を求めている。しかし、この意見は目新しいものではなく、一九六五年の結社の自由と団結権の保護に関するILO第八七号条約批准問題をめぐって、政府、総評がはげしく対立した際、実情調査のために来日したドレイヤー委員会が、七年前に発表した報告書でもすでにきびしく指摘しているところである。

一、七二年六月に改選されるILO理事の椅子をめぐって、同盟が現ILO理事の塩路自動車労連会長をひきつづき立候補させたいとしたのに対し、総評では安養寺自治労書記長を理事候補者に決めたため、その調整が難行したが、四月一三日に至って、同盟側が塩路一郎氏の立候補辞退を正式決定したことによって、ILO理事候補者は安養寺俊親氏一人にしばらく、同氏が新理事に選出された。

1 ILOの活動

条約、勧告の形式で国際的な労働基準を設定するというILOの伝統的な活動は、創立以来五二年目を迎えた。一九七一年六月にジュネーブでひらかれた第五六回総会では、企業における労働者代表

に与えられる保護および便宜に関する条約と勧告、ならびにベンゼン中毒の危険防護に関する条約と勧告の四つの新しい国際文書が採択されたが、これら四文書の採択によって、ILOがほぼ半世紀にわたって採択してきた条約、勧告の総数はそれぞれ一三六、一四四を数えるに至った。また、七一年中に一一八の条約批准がおこなわれ、加盟一二〇カ国（七二年一月一日現在）の批准総数は三八〇〇をこえた。わが国は、四月二九日最低賃金関係の二条約（第二六号、第一三二号）と最終条項条約（第二一六号）、あわせて三条約を加え、条約批准数は二九となった。

右の国際労働総会と、イランの首都テヘランに日本など関係国の三者代表を集めてひらかれた第七回アジア地域会議のほか、七一年中には、金属工業、建築土木公共事業、公務員、プランテーション労働のそれぞれに関する委員会がひられ、プランテーションを除く三つの委員会には、わが国からも代表が出席して審議に参加した。金属工業委員会は、電子工学から造船業に至るまで広範囲な金属工業における諸条件の変化の社会的影響を検討し、そのような変化が労働者に与える衝撃を緩和する方法を勧告し、適切な訓練の重要性を強調した。土建委員会は、プレハブ技法普及の影響と開発途上国の諸問題について、一連の対策の勧告をおこなった。また、公務員委員会は、七一年に第一回会合をひらき、結社の自由の保護などに関する問題をふくみ、公務員問題の分野におけるILO活動の基盤を拡大した。

七一年一月ジュネーブでひらかれた第一八四回理事会は、中国を代表する政府として中華人民共和国を認める決定をおこない、ジェンクス総長はこの旨を周恩来首相に電報で通報した。これに対

し、姫外相代理からジェンクス総長あて、通報に対する謝電がとどけられたが、そのなかで、一二月のアジア地域会議には時間不足のため代表団を派遣しないことがのべられた。これより先、ジェンクス総長は、九月から一〇月にかけてアジア諸国を歴訪し、九月三日から一〇月七日まで日本を公式訪問した。その間に首相、労相、外務次官ら政府首脳をはじめ労使団体指導者とも会見して、日本とILOとの協力関係の促進をはかったほか、公害問題、インフレ問題などに関する講演をおこなった。

技術協力関係でILOが一九七一年中に要した経費は約三三五〇万ドル（前年より三五〇万ドル増）で、その大部分は国連開発計画（UNDP）の費用でまかなわれた。実施した技術協力分野は、雇用計画と雇用促進、経営開発、職業訓練、一般労働条件、社会保障、職業安全保険、海上労働、労働法と労使関係、労働行政、労働者教育、協同組合と農村制度、労働力計画からなっていて、そのプロジェクトは、約一〇〇カ国におよび、九三〇人（うち日本人三人）の専門家が派遣された。そして、七八カ国の五〇〇〇人に対してフェローシップが与えられた。一〇月（二二日から三週間）には、東京でアジア労働行政セミナーがひられ、一〇数カ国から二〇数名が参加した。同月バンコックでひかれたアジア賃金セミナーには、講師の一員として津田真澄氏（一ッ橋大教授）が参加したほか、一般参加者として川橋幸子氏（労働省賃金部企画課）が出席した。十一月にニューヨークでひかれた農村開発セミナーには、講師として本岡武氏（東南アジア研究センター教授）、一般参加者として中村裕氏（全国農業会議所）が出席した。

とくに開発途上国の失業問題解決を目的として、一九七〇年に開

始された世界雇用計画では、七〇年にコロンビアに対して雇用戦略使節団が派遣され、その報告が七一年に刊行された。七一年春には、これと同種の使節団がセイロンに派遣され、失業解消のための一連の勧告をふくむ報告がセイロン政府に提出された。三番目の使節団はイランで活動中であり、さらにケニアにも同種の使節団が派遣される予定である。開発途上国の深刻な失業問題はその国の貿易政策と結びついていることが考えられ、ILOは、他の関係諸機関と協力して、開発途上国に対する貿易上の障害を除去して、これらの国の雇用増進を計るとともに、このような変化による悪影響から工業化諸国の労働者の保護をも配慮することにより、事態改善への方法を探究するための調査を開始した。以上のほか、七一年中におけるILOの活動としては、つぎのものがあげられる。

(1)労働条件 先進諸国における交替制およびその経済社会的影響に関する調査がおこなわれ、その結果が発表された。

(2)安全保健 労働災害と職業病の危険を減少させるためのILOの活動の一環として「職業安全保健百科事典」上巻(英語版)が刊行された。

(3)社会保障 ECの求めに応じて、デンマーク、アイルランド、ノルウェー、英国のEC加盟準備として、移民労働者の社会保障に関する調査がおこなわれた。

(4)トリノ・センター イタリアのトリノに開設された国際高等職業訓練センターは、七一年中に一三三七人の研修生をうけ入れ、開設以来の最高を記録した(七〇年は九六四人)。実施された訓練コースやセミナーの数は四五であった。また一月末から一年間、日本の山前瑞穂氏(三菱電機鎌倉製作所)が、センターでエレクトロニク・テ

クノロジーの講義を担当した。

(5)国際労研 ILO付属の研究機関である国際労働問題研究所は、労働社会政策に関する指導員養成コースを実施、開発途上国の政府、労使団体、労働者教育機関、大学などから九四名の参加者があった。また、労使関係および労働者の経営参加に関する国際シンポジウムがおこなわれ、労働問題研究の促進をとりあげた地域シンポジウムも中南米とアフリカとで開催されている。

2 総会および重要会議の審議とその結果

第五六回ILO総会

ILOの第五六回総会は、日本をはじめ一三カ国の政労使の三者代表および顧問を集めて、七一年六月二日から二三日までジュネーブのパレ・デ・ナシオンでひらかれ、企業内労使関係とベンゼン中毒のそれぞれに関する条約、勧告を採択したほか、世界雇用計画に関する結論、一九七二―七三年度予算七一五〇万ドルを承認した。総会出席の代表、顧問は約一二五〇名を数え、そのなかには労働大臣、次官クラス八一名がふくまれている。総会議長には、フランス使用者代表ピエール・フリーン氏が選出され、史上初の使用者議長として注目された。また、副議長には政府側ステファン・ミューリン(チェコスロ

バキア)、使用者側イラネス・ラモス(メキシコ)、労働者側ドボック(ベルギー)の三氏が選ばれた。四日からは、本会議において①総長報告をめぐる一般討議、いわゆる代表演説が開始され、②予算案と財政問題、③条約・勧告適用に関する情報と報告、④世界雇用計画、⑤企業における労働者代表に与えられる保護と便宜、⑥ベンゼンから生ずる危険の防護、以上六議題を中心に審議がおこなわれた。また、企業内労働者代表委員会、ベンゼン委員会など議題別審議も本会議と並行して進められた。かくして、ジェンクス総長は、六月二二日午前の本会議で、各国政労使それぞれの代表演説に答えてつぎのようにのべている。

【ジェンクス事務総長の答弁】

総会は憲章に定められる、ユニークな三者構成機構という普遍的かつ民主的な性格を再確認した。この再確認において総会は、ILOの三者構成の三つの特色、すなわち普遍的であること、民主的であること、そしてユニークであることにひとしく重点をおいた。ILOは、普遍的であるが故に、各種各様の経済および社会体制をふくまなければならない。民主的であるが故に、あらゆる関係事項について民主的手続きを定め、これを尊重しなければならない。ユニークであるが故に、世界のためユニークな寄与を果さなければならない。われわれの業績を判断する尺度は、いかなる者の好みや偏見でもなく、「人類の意見の相当な尊重」にある。

労働者と使用者は、世界のいづれにおけるよりも、ILOにおいて良い待遇をうけている。というのは、彼らはILOにおいて、ほかでは享受できないような世界的舞台での地位と権利を享受しているからである。目標は、いたるところで人間的自由の拡大をはかりつつ、すべての人々のより良い待遇、公平かつ平等な待遇を求めることにある。われわれは必ずしも常にこの的を射るものとはかぎらないだろう。欠点をかかえながら生きていくことは、誤りやすい人間共通の運命である。ILOは理想の芽ばえにすぎない。われわれは、われわれの誠実と尊厳をそこねることなく、い

こにおいても原則をまげることなく、普遍性への適性が害されずに、自由への献身を断乎として守り、三者構成を保持し、士気高くこの困難な数カ月を脱却した。これを達成することのできるILOは、その伝統と信頼にそむいていない。

ILOは、理性と倫理を基礎とする。それはとりわけ、一般の人々の個人的自由が経済的機会と社会正義によって実現するように求める。その行動規範は、誠実、公正な態度、法の正しい処置および「人類の意見の相当な尊重」からなる。その方式は対話であり、その態度は丁重であり、その精神は全人類の自由な友愛とともに求める者の相互の寛容である。いかなる者も、歴史の流れを止めることはできない。ILOの場合も同じである。われわれの選択は変化か安定かということではない。われわれが選択しうる、そして選択しなければならぬことは、いかなる変化をいつ、どのように行なうかということである。問題は安定か変化かではなく、合意か混乱かである。目的は安定でも変化でもない。このいずれもそれ自体が目的ではない。目的は全世界において、人間の自由をますます強力に推進することにある。変化を求める提案が賢明なものかどうかのテストは、それがこの推進力を強めるか弱めるかにかかっている。われわれは恐れから交渉するのではなく、交渉を恐れることもなく、対決よりも交渉の方をとり、常に「一般福祉の促進、われわれ自身の自由の恵みと繁栄の確保」を追求する。

われわれは憲章およびフィラデルフィア宣言の中で、そこに定めた「いたるところのすべての人々」のために権利と自由をかちとるよう、明らかに委任されている。われわれはこの委任に対して常に忠実である。われわれは、断乎たる信念と勇気をもって、この委任の遂行をみずからあらためて誓約する。

総会では、企業内労使関係とベンゼン中毒とに関する二条約、二勧告からなる新しい四つの国際文書を採択したほか、世界雇用計画問題を検討した総会では、全世界の労働者の雇用水準と生活基準を実質的に引き上げるべきその目的が強調されている。総会はこの目

的を達成するための方策として、開発途上国は自国の開発政策の主要目標を、完全にして生産的かつ自由選択の雇用とし、雇用を制限するような法令、政策、慣行を検討すべきものと勧告した。総会はまた、合同的雇用政策の策定と実施において果たすべき労使団体の重要な役割ならびにこれらの団体との十分な協議の必要を強調した。世界雇用計画は主として開発途上国のためのものであるが、ILOは開発途上国がとくに関心をもつような工業国における一定の雇用問題にも留意すべきであるとしている。

また、数年来つづけられている機構改革問題の検討をおこなった総会は、理事会の規模拡大を目的とする憲章改正を七二年総会の議題とすること、総会議事規則を改正して、政府側副理事を一二名から一四名に増員することなどを決定した。

この総会には、右の議題以外に二一決議案が事前に提出されていたが、そのうち採択されたのは、つぎの六決議である。

① ILO活動における三者構成の強化 ILOの三者構成を良心的に遵守することは、ILOの業務が、世界の社会正義を守るといふその目的にかなって遂行されるようにするための最善の手段である。総会は理事会に対して、つぎのことをおこなうよう求める。調査、技術協力、世界雇用計画および地域活動をふくむILO活動が十分効果的におこなわれるため、必要なあらゆる措置を考慮すること、プログラムやプロジェクトを監視・監督する三者構成のILO機構の設置可能性についてとくに考慮すること。また、総会はILO総長につきのことを求める。すなわち、諸会議の開催の際、加盟国に対して、それぞれ完全に独立して行動できる三者構成代表をおくる義務を定めた規定に留意するよう求め、若干の加盟国が義務を果たさない理由とその改善策を検討すること、また、ILOの世界雇用計画および技術協力計画の受益国が、ILOのプロジェクトの実施にあたり、労使団体と十分協議協力するよう措置をとることを求めること。

② 多国籍企業より生ずる社会問題 ILO理事会が多国籍企業との関係に関するILO活動の可能性を検討する技術会議の開催を考慮するよう決定したことに満足する。そして、この会議ができる限り早期に開催されるように希望し、この会議の結論に待たずして、将来の総会での検討をふくめたILOのとるべき措置を理事会が決定するよう要請する。

③ アパルトヘイトおよび人種主義・人種差別と戦う国際行動年に対するILO寄与に関する決議

④ 移民労働者に関する決議

⑤ 社会保障の分野におけるILOの今後の活動に関する決議

⑥ 国際貿易と雇用との関係についての決議

新しく採択された 六月二三日の総会本会議においては、新しい

四つの国際文書

代表の条約は三二〇対五、棄権一（日本は全賛成）、同勧告は三一九対七、棄権一五（日本は労働者賛成、政府反対、使用者棄権）、ベンゼン関係条約は三三九対〇、棄権六（日本は全賛成）、同勧告は三三三対〇、棄権九（日本は全賛成）であった。

企業における労働者代表に与えられる保護と便宜に関する新条約によると、企業内労働者代表は、その地位や活動を理由とする解雇をふくむ一切の不利益取扱いからの、有効な保護を享有すべきものとされる。そして、その任務を迅速かつ能率的に遂行できるようにするため必要な便宜も提供されるものとしている。ここにいう「労働者代表」とは、労働組合代表および自由に選出された代表の両者をいう。この条約は、国内法だけでなく団体協約その他の適当な手段によって実施してもよい。勧告は、解雇の場合の労働者代表の保護を定めるほか、提供されるべき便宜を具体的に列記している。

また、ベンゼンから生ずる中毒危害の保護に関する条約は、労働

者がベンゼンやベンゼン含有製品にさらされるすべての業務に適用される。無害または有害度の低い製品がある場合は、ベンゼンの代りにこれらのものを使用しなければならない。ベンゼンおよびその含有製品の使用を禁止する場合の決定は国内法令に委ねられる。ベンゼンにさらされる労働者の保護を確保するためには、衛生的および技術的措置がとられるものとされる。この措置には、ベンゼン蒸気が就業場所の空気中にもれるのを防止することもふくまれる。使用者はベンゼン濃度が、権限のある機関の定める最大許容濃度（二五PPM）をこえないよう配慮しなければならない。ベンゼンを取り扱う作業工程は、できるだけ密閉方式でおこなわれるべきであり、それができない場合は、ベンゼン蒸気を除去する有効な手段をとらなければならない。条約はこのほか、妊婦、婦人労働者、一八歳未満の年少者の保護、定期的健康診断などについて規定する。この条約を補足する勧告は、法令、政策、慣行の指針として役立つよういつそう詳細に規定している。

新しい二条約、二勧告の内容はつぎのごとくである。

【企業における労働者代表に与えられる保護と便宜に関する条約】（前文略）

第一条 企業における労働者代表は、現行の法律、団体協約もしくは（労使）合同で合意したその他の取きめに従って行動するかぎり、労働者代表としての地位もしくは活動、または組合員であることもしくは組合活動への参加を理由とする解雇を含み、彼らに不利なかなる行為に対しても効果的な保護を享有する。

第二条 1、労働者代表がその任務を迅速かつ能率的に遂行するのを可能にするために適当な、企業における便宜を労働者代表に与えなければならない。

2、これに関連して、国の労使関係制度の特色、ならびに当該企業の必

要、規模および能力に考慮が払われるものとする。

3、このような便宜の供与は当該企業の能率的運営をそこなってはならない。

第三条 この条約の適用上、「労働者代表」とは、国内法または慣行の下で労働者代表と認められた者をいい、

(a) 労働組合代表、すなわち労働組合もしくは労働組合員によって指名されもしくは選挙された代表、または

(b) 被選出代表、すなわち国内法令もしくは団体協約の規定に従って企業の労働者により自由に選挙された代表であって、その任務が当該国における労働組合に独特の特権と認められるような活動を含まないもの、の別を問わない。

第四条 国内法令、団体協約、仲裁裁定または裁判所の判決は、この条約に規定される保護および便宜をうける権利を有する労働者の代表の種類を決定することができる。

第五条 同一企業内に労働組合代表と被選出代表の両者が存在するところでは、必要な場合、被選出代表の存在が当該労働組合またはその代表の地位を害するために利用されないよう確保し、かつ被選出代表と当該労働組合およびその代表との間の、すべての関連事項に関する協力を奨励するために、適当な措置がとられるものとする。

第六条 この条約は、国内法令、団体協約、または国内慣行に合致したその他の方法で実施することができる（以下略）

【企業における労働者代表に与えられる保護と便宜に関する勧告】（前文略）

I 実施方法

1、この勧告は、国内法令、団体協約、または国内慣行に合致したその他の方法で実施することができる。

II 一般規定

2、この勧告の適用上、「労働代表」とは、国内法または慣行の下で労働者代表と認められた者をいい、

(a) 労働組合代表、すなわち労働組合もしくは労働組合員によって指名

されもしくは選挙された代表、または、

(b) 被選出代表、すなわち国内法令もしくは団体協約の規定に従って企業の労働者により自由に選出された代表であつて、その任務が当該国における労働組合に独特の特権と認められるような活動を含まないものの別を問わない。

3、国内法令、団体協約、仲裁裁定または裁判所の判決は、この勧告に規定される保護および便宜をうける権利を有すべき労働者代表の種類を決定することができる。

4、同一企業内に労働組合代表と被選出代表の両者が存在するところでは、必要な場合、被選出代表の存在が当該労働組合またはその代表の地位を害するために利用されないよう確保しかつ被選出代表と当該労働組合およびその代表との間の、すべての関連事項に関する協力を奨励するために、適当な措置がとられるべきである。

III 労働者代表の保護

5、企業における労働者代表は、現行の法律、団体協約もしくは(労働)合同で合意したその他の取組みに従つて行動するかぎり、労働者代表としての地位もしくは活動、または組合員であることもしくは組合活動への参加を理由とする解雇を含み彼らに不利な行為にも効果的な保護を享有すべきである。

6、(1) 労働者一般に適用しうる十分な関係保護措置がない場合には、労働者代表の効果的な保護を確保するため、特別の措置がとられるべきである。

(2) これらのものには、次のような措置を含むことができる。

- (a) 労働者代表の雇用の終了を正当化する理由の詳細かつ精密な定義
- (b) 労働者代表の解雇が最終的なものとなる前の、公的もしくは私的な独立機関または合同機関との協議、そこからの諮問的な意見、もしくはそれらとの合意という要件
- (c) その雇用が不当に終了され、またその雇用条件が不利に変更されもしくは不公平な取扱いをうけたと考える労働者代表のために開かれている特別な訴えの手続き

(d) 労働者代表の不当な雇用の終了については、これが当該国の法律の基本原則に反する場合を除き、不払い賃金を支払い、かつ既得権を継続させて、このような代表を復職させることを含む効果的な救済を定める規定

(e) 労働者代表の差別的解雇または雇用条件の不利な変更が申し立てられている場合には、このような措置が正当であることを立証する責任を使用者に課するための規定

(f) 労働力削減の場合にはその職に残留せしめることに関して、労働者代表に与えられる優先権の承認

7、(1) この勧告の第五項の下に与えられる保護は、労働者代表としての選挙または任命のための候補者である労働者、もしくは適宜の手続きにより候補者として指名されている労働者にも適用されるべきである。

(2) 同じ保護は、労働者代表でなくなった労働者に対しても与えられることができる。

(3) 本項に掲げる者によつてこのような保護が享有される期間は、この勧告第1項に定める実施方法によつて決定することができる。

8、(1) その雇用されていた企業における労働者代表としての委任期間を終了してその企業に復職する者は、職務の性質、賃金および先任権に関連するものを含み、彼らのすべての権利を保持し、または回復すべきである。

(2) 本項(1)の規定を、主として当該企業の外部でその任務を遂行した労働者代表に適用すべきかどうか、またはどの程度適用すべきかの問題は、国内法令、団体協約、仲裁裁定または裁判所の判決に委ねるべきである。

VI 労働者代表に与えられる便宜

9、(1) 労働者代表がその任務を迅速かつ能率的に遂行することを可能にするために適当な、企業における便宜が与えられるべきである

(2) これに関連して、国の労使関係制度の特色、ならびに当該企業の必要、規模および能力に考慮が払われるべきである。

(3) このような便宜の供与は、当該企業の能率的運営をそこなうべき

ではない。

10、(1) 企業における労働者代表は、企業におけるその代表任務を遂行するため、賃金または社会給付および付加給付を喪失することなく、必要な休暇(タイム・オフ)を与えられるべきである。

(2) 適当な規定がない場合には、労働者代表が休暇をとる前に、その直上の監督者またはこの目的のために指定された他の適当な経営者の代表から、許可を得るよう要求することができる。この許可は不当に差し控えてはならない。

(3) 本項(1)にもとづいて労働者代表に与えられる休暇の合計については、合理的な制限を設けることができる。

11、(1) 労働者代表がその任務を効果的に遂行できるようにするため、彼らが、労働組合の会合、訓練コース、セミナー会議および大会に出席のため必要な休暇が与えられるべきである。

(2) 本項(1)の下に与えられる休暇は、賃金または社会給付および付加給付を喪失することなく与えられるべきである。ただし、必要な費用を誰が負担すべきかという問題は、この勧告第1項にのべる実施方法により決定することができる。

は、企業内のすべての職場への立入りが、その代表任務の遂行を可能にするため必要な場合に

12、企業における労働者代表はこのような立入りの権利を与えられるべきである。

13、労働者代表は、その任務の適正な遂行のため必要な場合には、不当な遅延を伴うことなく、企業の経営者および決定権限を有する経営者の代表と会見する機会を与えられるべきである。

14、組合費の徴収につき他に取きめない場合には、労働組合によりその権限を与えられた労働者代表は、企業の構内での定期的な組合費徴集を認められるべきである。

15、(1) 労働組合を代表して行動する労働者代表は、企業の構内において、経営者と合意しかつ労働者が容易に接近しうる場所に、労働組合の掲示をすることを認められるべきである。

(2) 経営者は、労働組合を代表して行動する労働者代表に対して、組合の新聞、パンフレット、出版物およびその他の文書を、企業の労働者の間に配布することを許すべきである。

(3) 本項に言及される組合の掲示および文書は、通常の労働組合活動に関するものでなければならず、またその掲示および配布は、企業の秩序ある運営および整とんをそこなうべきでない。

(4) この勧告第2項(b)の意味での被選出代表である労働者代表は、その任務と矛盾しない同様の便宜を与えられるべきである。

16、経営者は、この勧告第1項にいう実施方法によって決定することのできる条件および範囲において、労働者代表の任務遂行に必要な物的便宜および情報を、労働者代表が利用できるようにすべきである。

17、(1) 企業には雇用されていないが、その労働組合が当該企業に雇用される組合員を有する労働組合代表は、その企業に立ち入る機会を与えられるべきである。

(2) このような立ち入りに関する条件の決定は、この勧告第1項および第3項にいう実施方法に委ねられるべきである。

【ベンゼンから生ずる中毒危害に対する保護に関する条約】(前文略)

第一条 この条約は、労働者が次のものにさらされるすべての業務に適用する。

(a) 芳香族炭化水素ベンゼン C_6H_6 、以下、「ベンゼン」という。

(b) 容積で一%をこえベンゼンを含む製品、以下「ベンゼンを含む製品」という。

第二条 1、無害または有害度の少ない代替製品が利用できる場合には、ベンゼンまたはベンゼンを含む製品の代りに、これらのものを使用しななければならない。

2、本条1項は、(a)ベンゼンの製造、(b)化学的合成のためのベンゼンの使用、(c)モーター燃料におけるベンゼンの使用、(d)研究所で行なわれる分析または調査の業務には適用しない。

第三条 1、各国の権限ある機関は、最も代表的な関係労使団体が存在する場合には、これらの団体と協議ののち決定される条件下および期限内

において、この条約の第一条(b)項に定める百分率ならびに第二条1項の規定を、一時的に緩和することを許すことができる。

2、このような場合、当該加盟国は、ILO憲章第二十二条にもとづいて提出するこの条約の適用に関する報告において、義務の緩和に関する法律および慣行の現状ならびに条約の完全適用のためなされたいかなる進展についても述べなければならない。

3、この条約が初めて発効した日から三年を経過した時点において、ILO理事会は、本条1項および2項の適用に関する特別報告であつて、当該問題につきその後の措置のため理事会が適当と考える提案を内容とするものを、総会に提出しなければならない。

第四条 1、ベンゼンおよびベンゼンを含む製品の使用は、国内法令の定める一定の作業工程においては、禁止されなければならない。

2、この禁止は、その工程が密閉方式において行なわれる場合、またはその他の同様に安全な作業方法がある場合を除き、少なくとも、ベンゼンおよびベンゼンを含む製品の溶剤または希釈剤としての使用を含まなければならない。

第五条 ベンゼンまたはベンゼンを含む製品にさらされる労働者の有効な保護を確保するために、職業衛生上および技術上の措置がとられなければならない。

第六条 1、ベンゼンまたはベンゼンを含む製品が製造され、取扱われ、または使用される建物内においては、ベンゼンの蒸気が就業場所の空气中に漏洩することを防止するため、必要なすべての措置がとられなければならない。

2、労働者がベンゼンまたはベンゼンを含む製品にさらされる場合には、使用者は、就業場所の空气中のベンゼン濃度が、権限ある機関により限界値二五ppm（立方メートル八〇ミリグラム）をこえない水準で定められる最高限度をこえないよう確保しなければならない。

3、権限ある機関は、就業場所の空气中のベンゼン濃度測定の実施について指示を与えなければならない。

第七条 1、ベンゼンまたはベンゼンを含む製品の使用を伴う作業工程

は、実行可能なかぎり、密閉方式において行なわれなければならない。

2、作業工程を密閉方式において行なうことが不可能な場合ベンゼンまたはベンゼンを含む製品を使用する就業の場所には労働者の健康を保護するために必要な程度までベンゼン蒸気を除去する有効な手段が備えつけられなければならない。

第八条 1、液状ベンゼンまたはベンゼンを含む液状製品が皮ふに付着するおそれのある労働者は、皮ふを通してベンゼンを吸収する危険から保護するために適当な個人別保護手段を提供されなければならない。

2、特別の理由によってこの条約第六条2項に掲げる最高限度をこえる就業場所の空气中のベンゼン濃度にさらされる労働者は、ベンゼン蒸気を吸入する危険から保護するために適当な個人別保護手段を提供されなければならない。さらされる時間は、可能なかぎり限定されなければならない。

第九条 1、ベンゼンまたはベンゼンを含む製品にさらされる作業工程に就業する労働者は、(a)血液検査を含み、就業適性についての完全な就業前健康診断、(b)国内法令の定める間隔で行なわれる、血液検査を含む生物学的検査を含む定期的再検査、をうけなければならない。

2、各国の権限ある機関は、最も代表的な関係労使団体が存在する場合にはそれらと協議ののち、特定の種類の労働者につき、本条1項の義務の免除を許すことができる。

第十条 1、この条約の第九条1項に定める健康診断は、(a)権限ある機関によって承認された資格のある医師の責任の下に、また適当であれば権限ある研究所の援助を得て、行なわれなければならない。(b)適当な方法で証明されなければならない。

2、これらの健康診断は、労働者にいかなる費用も負担させてはならない。

第十一条 1、妊娠を医学的に証明された婦人および育中の母親は、ベンゼンまたはベンゼンを含む製品にさらされる作業工程に就業させてはならない。

2、十八歳未満の年少者は、ベンゼンまたはベンゼンを含む製品にさら

される作業工程に就業させてはならない。ただし、この禁止は、適当な技術的および医学的監督の下で教育または訓練を受けている年少者には適用する必要はない。

第十二条 ベンゼンまたはベンゼンを含む製品をいれたいかなる容器にも、「ベンゼン」の文字および必要な危険記号が明瞭に記載されなければならない。

第十三条 各加盟国は、ベンゼンまたはベンゼンを含む製品にさらされるいかなる労働者も、健康保護および事故防止の措置、ならびに少しでも中毒の徴候が現われた場合の適当な措置について、適切な指導をうけられるようにするため、適当な措置をとらなければならない。

第十四条 この条約を批准する各加盟国は、(a)法令または国内の慣行および事情に適したその他の方法により、この条約を実施するために必要な措置をとらなければならない。(b)国内慣行に従って、この条約の規定を遵守する義務を負う者を指定しなければならない。(c)この条約の規定の適用を監督するために適当な監督機関を設け、または適当な監督が実施されるよう確認することを約束する。(以下略)

第八七号条約と日本の
第五六回総会における第三議題「条約・勧告適用に関する情報と報告」について、事務局は四つの報告を用意した。

その第四部の専門家委員会報告のなかには、批准条約の適用につき加盟国の提出した報告に関する専門家委員会の意見をのべた部分があるが、こんどの報告では、わが国が一九六五年に批准した結社の自由および団結権保護に関する八七号条約に関連して以下のよう

に記述している。

委員会は、一九六九年の委員会の直接要請（ダイレクト・リクエスト）に答えて政府の提供した情報、条約の適用に関し総評の提出した追加情報、一九六九年の総会委員会の日本労働者委員の行なった声明をノートした。委員会はそこに提起された事項のあるものについては、以下のような

意見（オブザーベーション）をのべ、他の事項については政府に対して更に直接要請する。

公的部門に関して施行されている法令によれば、その範囲が一つの地方あるいは地方教育公務員の場合には一つの県の領域をこえた職員団体または連合体もしくは一つの階層の職員に限定されないものは、登録される権利をもたない。政府はその報告の中で、職員団体の登録は、国内法令の下に、若干の追加的便宜を与える効果をもつにすぎないとのべる。政府はさらに、法的にいつて、登録された職員団体と登録されないものの間には、団体交渉に関連して何の差別もないと付言する。しかしながら委員会は、現行登録制度の結果として、地方公務員の団体の総数の約半分は登録の資格がなく、そのため法人格を取得できないことをノートする。この結果、これらの団体は若干の不利益に直面し（たとえば建物や財産を法的に所有することができない）、団体交渉の目的のため登録されることが困難になるかもしれない。

委員会は、政府に対し、その構成または範囲がどうあろうとも、職員団体の登録を容易にするため現行登録制度を再検討しそれによって、労働者がみずから選択する団体を設立する権利を保障する条約第二条、労働者団体が当局による干渉なくみずからの活動を定める権利を規定する第三条、ならびに、これらの団体による法人格の取得についてはこの条約第二条、第三条および第四条の規定の適用を制限するような性質の条件を付してはならないとする第七条に、（国内）法令を一そう調和させるよう要求する。

これまでの直接要請の中で、委員会は、政府に対して、国公法第百八十三条および地公法第五十三条に従って行なう行政当局による労働組合の登録の停止または取消しは、かかる決定に対する訴えが提出されることなく法定の期間が終了する以前に、あるいはその決定が法廷により確認される以前に、有効となるかどうかを明示するよう要求した。政府は肯定的に回答しているが、さらに、関係職員団体は行政訴訟法第二十五条により、決定の取消を求める訴えのほか、とられた措置の効果の停止またはとられるべき手続きの全部もしくは一部の停止を法廷に求めることができる、と付言した。

これに関連して委員会は、非登録が労働組合活動に与える効果にかんがみ、行政当局による団体の登録の停止または取消の司法機関への提訴権が存在する場合には、あるいはその登録を停止または取消す決定がかかる機関により確認されねばならない場合には、その停止または取消は司法機関への提訴またはその確認までの間組合が正常に機能する自由のある場合のみ、条約と一致することになるものと考える。したがって委員会は、政府が条約第四条に従うよう確保するため、この問題に関する法令を改正する目的で必要な措置をとるよう期待する。

第九回金属工業委員会

第九回金属工業委員会は、日本をはじめ二七カ国からの政労使三者の代表、顧問約二二〇名を集めて、七一年一月一八日から二九日までジュネーブでひらかれ、所得維持および開発途上国に関連した職業訓練の二議題に関する結論を採択したほか、最近注目されつつある多国籍企業の問題、環境汚染などに関するつぎのような決議を採択してその幕をとじた。

【多国籍企業決議】

委員会は、自動車、電気、電子、航空機、農業機械などの分野における公私の多国籍企業の進出を認め、これら企業の経営者は、彼らが操業しILOの諸原則が尊重されている諸国における総合的な経済社会的利益と社会政策を認め、これを尊重する責任があるとした。委員会はさらに、理事会に対して、人的資源とくに所得維持と訓練、労働生活条件および労使関係の分野において多国籍企業がどのような社会的影響を与えるかにつき、ILOの開発した社会的諸原則にそって調査をおこなうよう求めた。

【環境汚染決議】

この問題に関する決議はとくにガス、放射線、騒音、粉じん、微粒子および鉛、ベリリウム・マンガンの使用に起因する職場汚染から労働者の健康を保護する必要があるものとする。そしてILOに対し、他の関係国際機関と協力して、これらの危険の明細を作るため調査をおこなうと同

時に、この分野での国際基準作成のため三者構成の専門家会議を開催するよう求めた。

これらの決定事項は、理事会に報告されたのち、ILO加盟国政府に通報され、政府はこれを国内の関係労使団体にも知らせると同時に、その主旨を国内で生かすよう要請されることになる。なお、二議題のうち所得維持に関する結論はつぎのとおり。

【金属工業の社会的調整・所得維持に関する結論】

ILOの金属工業委員会は、構造変化および経済変動から生ずる調整および所得維持の問題に関してILO事務局から提出された報告を検討し、一九五七年の第六回金属工業委員会が、オートメーションから生ずる労働力問題を一層一般的な方法で検討したこと、六二年の第七回同委員会が、技術変化に対する労働力調整のマイナス効果を回避または極小化するため履行されるべき措置を検討したことに注目し、六二年の委員会が採択した金属工業における技術進歩の促進およびそれが労働力の有効利用と労働者の所得向上に与える影響に関する結論（第五五号）は、今なお有効であり広範な適用に値するものであることを確認し、つぎの結論を採択する。

一、総論

1、大半の諸国における生産増加と生産性向上のため、金属産業は全体として、生活水準と労働条件の改善に貢献している。それにも拘らず金属工業は、市場変動と注文の多様化の影響をうける。他方、金属工業は、その発展と適応のために、構造、技術および立地について重要な再編成を行なっている。このため、早急かつ適当な解決を要する一定の社会問題、とくに金属工業における労働者のための調整および所得維持に関する問題が生じている。

2、金属工業における生産面での変動は、過去の経験に反して、もはや筋肉労働者の雇用保障と賃金に影響するだけでなくたとえば事務労働者、技術者、技師および監督者のような非筋肉労働者のそれにも影響を与えている。構造変化はしばしば、極めて多様な方法で筋肉労働者と非筋肉労働者の双方に影響を与える。

3、他方、他の工業部門とはちがって、金属工業企業はもはや先進国に限られたものではなく、開発途上国の間でも経済的離陸（テイクオフ）のサインの一つとして製造業の範囲内でのその導入のきざしがみえる。これらの諸国の個々の経済的特色産業の伝統の欠如、自国経済の発展における各種の成長要因の欠如は、先進諸国で実施されているのと同じ社会的プログラム諸要因を、全面的に採用することを困難にしている。望まれている産業近代化は、多くの社会経済問題を生起しており、これらの問題については、各国が自国経済の短期的・長期的成長につき政策決定を行なう際の各種の要素と費用を重視して考慮にいれている。これらの諸国が国際基準を反映した社会立法や団体交渉という慣行の採用を指向するときはじめて工業先進国となることは、確かなことである。社会進歩をめざす措置の採用を促進することは、明らかにILOの役割である。この意味において、この結論にのべられる原則は、その発展段階の如何をとわずすべての国にひとしく適用されうる。

4、ここにおける結論は、民間企業に雇用されると国営企業に雇用されるときを問わず、多国籍企業を含む大企業に雇用されると小企業に雇用されるときを問わず、あるいはその勤務条件を律する契約または団体交渉の取極めの如何をとわず、金属工業におけるすべての労働者にかかわるものである。小委員会は、多国籍企業と社会政策との関係に関するILO活動の可能性を探索する専門家会議開催の総長の提案を、理事会が早急に検討するであろうことに注目した。小委員会は、この会議の開催に際して、金属工業における多国籍企業の重要性が増大しつつある点に留意するよう希望を表明した。この意味において、ILO理事会は、総長に対して、ILOの開発した社会的諸原則にてらして、人的資源の分野における金属工業の多国籍企業の社会的影響（とくに所得維持と訓練）に関する調査を行ない、理事会に報告するよう求めることを要請される。

5、経験の示すところによれば、老齢労働者は、金属工業における経済的および構造的変化への調整についてますます困難に直面している。したがってILOは、これら労働者の特殊問題の調査を継続するよう求められる。

二、一時的操短

6、一時的生産削減は人員整理の原因となつてはならず、また所得の大幅な減少の原因となつてもならない。注文の変動に厳密に左右されるものではないこの部門の作業時間を調整するため、特別の努力が払われるべきである。可能であれば、生産変更が季節的またはそのように計画しうる企業でも、同様の努力を要する。

7、生産減少が経済的要因による場合は、法律または団体協約もしくはその他の適当な措置により所得喪失の補償を提供する一般的アプローチによって、限られた時間につき所得維持を確保しうる。

8、臨時労働者に頼ることは企業における習慣的慣行となつてはならない。それは時間的にも制約されるべきだし、例外的状況ということでは正当化されるべきである。

三、技術的・構造的変化の所得と雇用への影響

9、企業において技術変化または構造変化が必要となる場合可能ながざり失業を回避し、予測できる措置のマイナス効果を極小化するために可能なすべての措置を研究すべきである。

10、労働者、その代表、およびもしくは、その労働組合は十分事前にこれらの措置を通報されるべきである。彼らは、その場合に予測できる社会的性格をもった考慮事項の検討にあづかるべきである。

11、労働力の削減が避けられない場合は、レイオフおよび適当な場合は再雇用の順序は、一九六三年のILO勧告（第百十九号）第十五項および十六項の条件に準拠して、その措置がいずれかの階層の労働者または個人に対する報復のため用いられないようにするため事前の相互協定により定めた客観的基準を基礎として決定されるべきである。労働者は、いかなる場合も必要であれば労働組合の援助を得て、みずからの権利尊重の要求を有効に提出するための手段をもつべきである。

12、しばしば、雇用喪失は、その労働者の他の工場または他の事業所への配置転換で補償されることがある。使用者及びその団体は、労働者が既得のすべての利益を新らしい仕事についても保持できるように配置転換の研究において決定的な役割をもつ。

13、公共職業安定機関またはその他の権限ある当局は、解雇されようと

する労働者とその資格について通報されるべきである。職安機関は、地域的および全国的規模で、労働者への職の提供がうまくいくようにするため、量的および質的データを処理できるような的確な設備をもつべきである。それはまた、調査を遂行し交渉を行なうための十分な手段を提供されるべきである。

14、配置転換が住居の変更を必要とする場合は、移転の費用は、政府の制度、団体協約またはその他適当な措置によってまかなわれるべきである。この補償額は、使用者についていえば企業の利益を考えれば思いとどまるほどの効果をもつだけ十分に高額でなければならない。

15、事前通告の期間および求職に費される時間に対する手当は、法令または団体協約によって決定されるべきである。

四、職業訓練および事後訓練

16、所得維持は適切な雇用政策と不可分でないばかりでなく職業訓練、再訓練および事後訓練に関する特別の努力をも意味する。技術変化ならびに構造変化は、経済の機能的必要および労働者の利益への適応を求めめるいかなる状況にあっても、いずれかの部分に失業労働者がいようと金属産業の各種部門に求人存在することが望ましい。

17、導入職業訓練は、技能上の必要にいつそう良く関連すべきである。

それは、もし必要ならばその職業生涯を通じて労働者のその後の訓練を可能にするほど十分に一般的なものでなければならない。事後教育計画は労働者が自分の職業に関する発展を追求し、みずから適応できるようにし、稼得能力を減少させて雇用市場で弱身をもつようにする段階的な「資格低下」を避けるようなものでなければならない。再訓練の期間中は、労働者は、的確な援助を提起されるべきである。

五、適用手続き

18、この結論に謳われた措置は、各国の実情に応じて、また地域的および国際的段階での措置を看過することなく処置される問題の性質に従って、法令および団体協約またはその他適切な手段によって実施されるべきである。それにも拘らず小委員会は、的確なコミュニケーションおよび有効な協議を通じて、関連する決定において労働者が積極的に参加すること

なく、働く人々に影響するような事項について決定を行なってはならないことを強調する。

第一回合同公務員委員会

政府側、労働者側とも一六名、計三二名の委員で構成される第一回合同公務

員委員会は、三月二二日からジュネーブでひらかれ、日本をはじめ関係各国約一〇〇名が参集して、公務員の雇用条件、結社の自由と雇用条件決定への職員参加、キャリア（終身勤務）問題の三議題を審議して、四月一日閉会した。ILO事務局は、同委員会の報告を加盟各国政府に送付し、政府がこれを関係労使団体にも通報したうえで、その内容について検討することを要請した。

第一回同委員に関するその報告は、委員会での審議の経過をまとめた議事録、出席者名簿、採択された二つの決議を内容とするもので、この報告をおくられた加盟国政府はとくに二つの決議の諸規定を生かすため関係労働団体と協議のうえでいかなる措置をとるか考慮するよう求めている。また、同委員会に提出された三つの議事事項に関する定期的な進展状況報告のために、しかるべき時期に必要な情報の提供を求められていることになる。採択された二つの決議は以下のとおりである。

【公務における結社の自由および雇用条件決定への職員参加の手続きに関する決議（第一号）】

公務員合同委員会は、

ILO理事会によって招集され、一九七一年三月二十二日から四月一日までジュネーブで第一回会合を開き、

一九六三年十一月十二月に開かれた公務員の労働・勤務条件専門家会議の採択した結論の適用を勧告し、この専門家会議が強調した公務員団体およびその代表が任務を果すための便宜供与が望ましいことにとくに言及し

一九四八年の結社の自由及び団結権条約（第八十七号）は、完全に公務員に適用されるものと考え、

一九四九年の団結権及び団体交渉権条約（九十八号）は、「国の行政にたずさわる公務員の地位を取扱うものではない」とはいえ、若干の国ではすでにかかる公務員がこの条約の規定のすべてもしくは一部から利益を受けていることを認め、公務員は、条約第九十八号にしたがって、労働組合の自由を妨げるいかなる行為に対しても適切に保護されるべきものと考え、報酬および社会福祉を含むすべての雇用・労働条件の決定に関しては、団体交渉または公務員の参加できるその他の方法によって判断されるべきことを勧告し、承認手続の存在する諸国ではその手続は公務員団体の自由な設立を妨げるべきではなく、またかかる手続きは、承認を求める団体が代表的かつ永続的なものであることを証明するため必要な最少限のものであるべきことを確認し、職員代表は、個々の公務員の権利と利益を擁護する機会をもつべきものと勧告し、公務員団体が、正当な利益を擁護するため他の労働者の団体に通常認められているような手段に訴えることを不必要とするため、雇用の諸条件から生ずる紛争の解決を処理するあつせん調停および任意仲裁のような適当な合同機構の重要性について強調し、

ILOの第五十四回総会（一九七〇年）が全会一致で採択した労働組合の諸権利およびその市民的自由との関連に関する決議に言及し、一九六六年十月五日パリで教員の地位に関する特別政府間会議の採択した教員の地位に関する勧告第八十項に留意し、したがって、公務員は、その地位およびその任務の性質から生ずる義務に反しないかぎり、他の市民と同様の市民的および政治的権利を享受すべきものと考え、一九七一年三月三十一日、次の決議を採択する。

ILO理事会は、可能であれば適当な国際文書を採択する目的で、公務員における結社の自由および雇用条件決定への職員参加の手続に関する項目を、早期のILO総会の議題に含むことを要請される。

【公務の分野におけるILOの今後の作業に関する決議（第二号）】

ILOの公務員合同委員会はILO理事会によって招集され、一九七一年三月二十二日から四月一日までジュネーブで第一回会合を開き、

ILOは、その憲章に従って差別なく労働者の生活労働条件の向上促進を確保し、そのため他のすべての国際機関の協力を得る義務をもつものと考え、教員に関してユネスコとの協力で行なった行動を含む一定のカテゴリーの公務員に関するこれまでの努力に満足をもって注目し、全加盟国における公務の絶えざる拡大とその共同社会生活における重要な役割および社会全体およびすべての国の調和のとれた経済社会進歩のため、有能で公平かつ公正に取扱われる公務員が重要であるものと考え、公務員は労働者の大きく増大しつつあるグループを構成する事実にかんがみ、

公的部門における雇用条件は公的部門が不可欠の業務そして多くの国では主要な開発計画の大きな部分を含んでいるので、共同社会全体の生活に影響すること、公務員の特殊問題は、これまでILO側でごく限られた注目しかうけてこなかったことを考慮し、一九七一年三月三十一日、次の決議を採決する。

ILO理事会は、次のことを要請される。

委員会が、公的部門の重要性に対応できる歩調でその有用かつ重要な業務を継続できるようにするため、十分短い間隔で公務員合同委員会の今後の会合を開催すること。

ILO総長に対して、合同委員会の今会期に提出された三つの報告書の題目に関する定期的進展状況報告を、公務員合同委員会の今後の各会期に提出するよう求めること。

第二回合同委員会の議題に次の項目を含むこと。

1、各種の地方公務員の労働雇用条件
2、公務員の採用方針、職業訓練、勤務内訓練。この分野における諸国間の経験の交流を含む。

3、①公務における懲戒法規と手続

②労働組合活動を理由とする行政罰および刑罰に対する公務員の保護とくに次のことを含む公務の分野における適切な業務計画を承認すること。

①合同専門家委員会による次の諸問題の考慮

—WHOとの協力で行なわれる調査にもとづき、保健医療業務における

労働雇用条件

— UPUおよびITUとの協力で行なわれる調査にもとづき郵便電信電話業務における労働雇用条件

— 公務に雇用される婦人の諸問題

— 公務における社会保障

② 次の事項に関し事務局の行なうべき調査

— とくに郵便電信電話職員に関連して、現在の技術発展が、公務員の雇用水準、資格、訓練、昇進の見通しおよび雇用に関するその他の側面を与える影響

— 昇進手続および候補者の選考に用いられる規準

— 国内での公務と民間部門との間における技術、科学、専門職および行政職の職員間の交流、その理由と効果、これらの職員の一国から他国への移動に関する同様な側面

③ 公務員の諸問題、とくに一九六三年の専門家委員会の結論および公務員合同委員会の業務（各地域におけるその適用を含む）に関するILOの地域セミナー。こうしたセミナーに関する報告は、公務員合同委員会に知らされるべきである。

第八回建築産業委員会

ILOの第八回建築土木公共事業委員会
は、七月一九日から三〇日までジュネー

ブでひらかれ、日本をはじめ二九カ国から約二四〇名の三者代表、顧問が出席して、プレハブの社会問題、開発途上国の建設業などの問題を審議した。七月一九日の開会にあたり、ILO代表のボーリ次長は、建設業が経済発展において重要な役割を果たしていることにふれてつぎのようにのべた。

【建設業の経済発展における役割についてボーリ次長の報告】

建設業の需要はその能力を上回って急増しつつある。住宅、学校、レクリエーション施設の増加への要求は、開発途上国の人口爆発や工業化と一緒にあって、大きな圧力となっている。委員会では、プレハブ問題を検討

することになっているが、この方式は年々増加しつつあり国によっては五〇パーセントをこえるところもある。ソ連ではプレハブが八二パーセントに達している。そこで問題になるのは、この技法を最善に活用する方法、そして建設労働者が労働条件の変化に対応できるようにするための方法である。しかし、開発途上国では労働力が十分にあるから、労働集約的な技法の採用が必要になる。

また、委員会の議長をつとめた理事会代表ウラジミール・ポザルスキー氏（ソ連政府）は、建設業は世界の人びとの福祉増進と生活条件向上の重要な要因であるとのべ、出席代表がそれぞれの経験をもちよつて、国際協力によって問題解決の一助とするようよびかけた。委員会はその後、①一般報告、②建設業におけるプレハブ問題の社会的側面、③開発途上国の工業化から生ずる建設業の社会問題、以上三議題について審議を進め、三〇日の最終日、前記議題のうち、プレハブ問題と開発途上国問題に関して、全会一致、以下のような結論を採択した。

【プレハブの社会問題】

工業化された建設技法であるプレハブ方式の採用は、速度、コスト、質の点で有利なだけでなく、建築業の繁栄にも役立つし、労働者および消費者の福祉にとっても有益なことが明らかである。しかし、こうした技術変化は多くの場合に雇用機会の減少を伴うので、関係労働者に悪影響を与えないよう配慮が必要になる。

建築業は、人間の作業環境や生活環境を生み出す上で関係するところが大きい。とりわけ建設業の労使団体は、環境汚染および騒音の発生源の制御を助ける上で、極めて重要な役割をもっている。プレハブは単調なものになる危険があるので、設計上の配慮や都市計画との関連も留意しなければならぬ。ユーザの求めているものは何かについて、社会的、心理学的および経済的調査を行なうことが、重要である。団地のような集団住宅の建設については、その地域社会の福祉に必要な社会施設を伴わない場

合には、これを行なうべきではない。

【開発途上国問題】

政府は、建設業に影響するすべての重要事項について、関係労使団体と定期的に協議すべきである。社会的、技術的および経済的にみて適当である場合には、生産的就業機会の創出と外貨節約のために、高度に機械化された技法ではなく、労働集約的技法が採用されるべきである。ILO総長に対して、以下のような問題に関する調査のため措置をとるよう要請する。開発途上国の建設業における雇用創出のための労働集約的技法の使用、開発途上国における低廉住宅助成の方法。

委員会は、右のほか、①建築土木公共事業の分野におけるILOの今後の活動に関する決議、②機械化や新技法の悪影響からの労働者の保護に関する決議、③有給休暇に関する決議を採択している。

第七回アジア地域会議

ILOの第七回アジア地域会議は、七年一二月四日から一四日まで、イランの首都テヘランでひらかれ、日本をはじめ二〇カ国の三者代表、顧問一七二名が出席してひらかれた。会議は、アジア労働力計画、労使団体の結社の自由、国際労働基準などの議題を審議したのち、以下のような決定をおこなった。

【アジア労働力計画】

一九六八年九月（東京）の第六回アジア地域会議で採択されたアジア労働力計画の進展状況と今後の方向を検討した会議は、総論、アジアの加盟国による措置、労使団体の役割、国際共同体の役割、地域協力、ILOによる措置、の五章、二十三項にわたる以下のような結論を採択した。

極めて深刻な失業問題を克服し、労使団体が国内開発につき有効に発言できるようにするため、迅速な措置をとることが緊急に必要とされる。労働力問題の分野では多少の進歩はみられたものの、多くのアジア諸国では失業状況が悪化しており、この傾向を逆転させて、重要度と緊急度に応じ

た規模と速度でアジア労働力計画の目的を達成するためには、まだまだなすべきことが多く残されている。

この計画の目的を達成するための第一義的な責任は、アジアの関係諸国にかかっている。国の開発計画の中には、雇用に関する明白な目標と方針が含まれなければならない。アジアの労使団体は、雇用政策を企画立案する機関に積極的に参加し、この政策の実施にも参加し、これを構成員にも理解させるとともに、国の家族計画にも参加するよう求められる、関係国際機関は、アジア諸国による雇用促進への努力を支援するため措置をとるよう求められる。先進諸国は、アジア諸国の雇用拡大を促進する方向で、自国の援助政策や貿易政策を定めるべきである。

ILOは、とくにそのアジア地域雇用促進プロジェクト（ARPEP）および総合的雇用戦略ミッションを通じて、基準、調査、技術協力の分野における諸活動を拡大するよう勧告される。

【労使団体の結社の自由】

この問題については、以下のような決議が採択された。
アジアにおける社会的および経済的進歩は、労使団体の支持の如何に左右される。この支持の程度は、国の開発計画の作成と実施における有効な参加に依存しており、この参加に必要とされる前提条件は、労使の結社の自由という原則の完全遵守にある。労使団体の権利制限は、労使および労使団体が政府の開発計画に対して建設的な態度をとるためには、大きな障害となるようである。結社権の自由行使を制限しているようなアジア諸国の政府は可能なかぎり速やかに、このような制限を撤廃すべきである。

アジア諸国の政府は、労使団体が開発計画に有効に参加できるようにするため措置をとるよう求められる。この参加のためには、労使団体は、強力かつ独立したものであり、十分代表的であるとともに技術的にも十分な用意がなければならない。労働組合は、縄張り争いを解決する方法を考え、労働組合の多様性から生ずる問題を処理するため内部手続を定め、未組織で保護されない農村労働者にまでその手を広げる適切な方法を定めなければならない。使用者団体は、その加盟組織や個別企業に対して、労使関係や人事管理につき援助する問題を検討し、団体交渉などの目的で労働

組合を承認するような建設的態度をとるよう援助しなければならない。

【国際労働基準】

アジア諸国による特定条約の批准と履行の問題を検討した会議は、以下のような結論を採択した。

条約の批准および適用に関するアジア諸国の状況は、相当に改善されるものであり、困難はあろうがその一部は、政府がその気になれば克服されうるものだ。

政府は、今後の批准の可能性およびILO基準の履行について、現に数カ国で行なわれているような、常設の三者構成機構による全国段階での頻繁な定期的な状況の検討を求められる。

ILOの基準設定活動は、その目的達成のための主要な手段であり、技術協力活動と相互に補完しあうものである。ILO基準を履行すれば経済発展が阻害されるのではないかと、批准がはかばかしくない国もあるが、ILO基準というものは、バランスのとれた社会的および経済的發展に有効に役立つものである。

会議は、右の議題とは直接関連のない二つの決議をも採択した。

その一つは、農村労働者団体および農民団体の助成に関するもので、その決議によれば、アジアの加盟諸国は強力かつ自由にして民主的な農民および農村労働者の団体結成の障害を除去するためあらゆる可能な措置をとり、ILOはこれらの団体を援助するため、調査、教育、訓練などの諸活動をおこなうものとされている。もう一つは、ILOの三者構成の強化に関する決議で、アジアの加盟諸国は、ILOの決定を国内で実施するための三者構成機関を設置し、ILO憲章に定める義務の厳密な遵守により、ILOの三者構成を尊重するよう求められている。また、ILO事務局は、技術協力および地域活動における三者構成強化の必要に特に留意し、もっとも代表的な労使団体の有効な参加を確保するための適切な手続の可

能性を検討することとされた。

3 ILOにおける中国代表権問題

国連総会は、一九七一年九月二五日、アルバニア決議案を採択し、中華人民共和国を唯一の合法政府と認めるとともに、中華民国を除名したが、この決議案は、国連における中国代表権だけでなく、「すべての国連関係機関」における代表権にも言及していた。

さらに、国連とその専門機関の一つであるILOとの間には協定があつて、国連の公式勧告は、可能なかぎり速やかにILOの理事会、総会またはその他の機会にはかるものとされている。そこで、ウタント国連事務総長は、一〇月二五日のアルバニア決議案による国連総会決定をILO総長に通報し、ILO側の措置を求めた。これをうけたILO理事会の役員グループ（議長、副議長）は、「ILOにおける中国の代表、国連事務総長からの通報と要請」という標題で、この問題を一一月一六日の理事会本会議の冒頭に審議さるべき追加議題とするよう決定し、急きよ関係者に通報した。

こうして理事会で中国代表権問題が検討されることになったわけだが、ILO憲章には加盟国の除名に関する規定はない。しかし、問題は加盟または除名ということではなくて、国連での決定のように、加盟国の代表権に関するものであるとされ、理事会の審議の問

題点は、つぎのごとく三つにしばるものとされた。すなわち、①理事会における中国代表、②一二月のアジア地域会議における中国代表、③総長が今後加盟国として中国に通信する際の相手方となる政府の決定の三つがそれであった。

①理事会代表―中国は主要産業国の一国として理事会の構成員、いわゆる常任理事国になっている。主要産業国の決定は必要に応じ、て理事会がおこなうものとされており、これまで何回かの決定に際してはいずれの場合も、中国本土をふくむ統計が考慮されてきた。これに対する提訴は総会が判定することになっているが、総会の判定ができるまでは、憲章第七条三項により、理事会の決定が有効とされる。

②地域会議代表―一二月四日から一五日まで、テヘランで第七回アジア地域会議が開催されるが、地域会議議事規則第一条三項によれば、地域会議に出席する代表、顧問を指名するよう招請される政府の決定は、理事会の任務とされている。

③通信先の決定―加盟国としての中国に通信する際の相手方となる政府について、総長に対して適当と思われる指示を与えることは、憲章第八条一項により、憲章上の理事会の任務である。この通信のなかには、一九七二年の国際労働総会に関するものがふくまれる。

このような背景で開かれた一六日の理事会には、労働者グループ提案、米政府決議案、アルジェリア、ナイジェリア、パキスタン、エクアドル、チリ、シリア六カ国の決議案の三案が提出された。

労働者グループの提案は、①この問題を今理事会で決定する、②理事会は、中華人民共和国を中国を代表する政府として認めることを決定する、というものであった。また、米政府決議案は、中国

代表権に関する国連決議を次期ILO総会の問題とするよう求めるものであった。さらに、アルジェリアなど六カ国の決議案は、国連総会決議を引用して、中華人民共和国をILOにおける唯一の合法的な代表と認めるよう求めた。

これらの三案を検討した理事会は、まず米政府決議案を、賛成一〇、反対三五、棄権二で否決した。アルジェリアなど六カ国は、労働者グループの提案に同調し、労働者グループ提案が票決に付されたが、前半部分つまり今理事会で決定するとの部分は、賛成三五、反対一〇、棄権三で、また後半部分つまり中華人民共和国を中国を代表する政府と認める部分は、賛成三六、反対三、棄権八でそれぞれ採択された。なお、使用者グループは、分担金などの財政的義務、批准条約の継続義務、技術協力関係事務の問題などについて事務局側の回答を求めたが、事務局側としては、国連総会でこれらの問題につきなんらかの決定がおこなわれればそれを考慮に入れることになるので、現段階では確定的な回答はできないとのべた。理事会のこの決定は、ただちにジェンクスILO総長から周恩来首相に通報された。

4 ILOと日本国内問題

国鉄マル生問題とILO

九八号条約結社の自由 委員会報告書

総評、国鉄労組、動力車労組の三団体は、一九七一年一月一五日ジュネーブのILO本部を訪ね、国鉄当局の生産性向上運動にともなう労働組合権の侵害、なかんずく、ILO条約八七号（結社の自由と団結権の保護）、同九八号（団結権と団体交渉権の原則）違反に関する申立書を提出した。同申立ては、①国鉄当局による大量懲戒処分と不当労働行為による労働組合権の侵害、②ストライキの全面一律禁止と大量懲戒処分による団結権侵害、③反組合的差別、同不利益待遇と労働組合権侵害の三項目を内容としたもので、国鉄当局のいわゆる「マル生」運動に関連したものである（本年鑑第二部V合理化反対闘争・権利闘争の項参照）。

この申立ては、ILO結社の自由委員会で検討されることになるが、同委員会の手続きにしたがって、申立て団体は一カ月以内に追加情報を提出することになっていた。またこの申立ては、被申立て国政府に送付され、当該政府はできるだけ早期に申立てで提起された事項について意見を提出するよう求められることになっていた。そうした経過をへたうえで、申立て団体および被申立て国政府から

提出された情報と意見をもとにして、結社の自由委員会における申立ての審議が開始される。

日本政府は、七二年二月、ILOから見解を求められ、「処分は正当であるし、国内問題である。生産性向上運動問題も労使双方で話しあいは合意に達しており、条約違反にはあたらない」と答えたが、五月の同理事会結社の自由委員会と六月七日からジュネーブでひらかれる第五七回ILO総会で、この問題が議題としてほぼ取り上げられる見とおしとなったため、国労、動労は五月二二日あらためてILOに対する要請団を派遣した。同要請団は、富塚三夫国労企画部長を団長に青木実蔵動労法対部長ら計六人、二二日二班に分かれて出発し、ILO結社の自由委員会の労働者側理事国であるインド、ベルギー、メキシコを訪問して担当者に訴えたあと、ジュネーブに向かい、各国労働者側理事に会って「ILO理事会が日本政府に対して、反労働者的な不当労働行為（処分）や差別政策（マル生）をやめるよう勧告を出してほしい」と訴えた。

こえて、六月二日ILOの結社の自由委員会は、前記三団体の申立てにもとづく、一九七一年春闘後の大量処分とマル生運動にからむ不当労働行為問題について、政府と国鉄当局をきびしく批判する内容の報告書を理事会本会議に提出した。しかし、提訴事実の審理と最終結論は、労組側の追加申立てに対する政府見解の提出がおくれていることなどのため、六二年秋以降の会議まで延期するよう同委員会から理事会に勧告され、二八日の理事会本会議では、報告書と同時にそのことが承認された（なお同報告書の内容については第二部V合理化反対闘争・権利闘争参照）。

ILO理事の選出と総評・同盟

七二年六月に改選されるILO理事の椅子をめぐって、同盟が

現ILO理事の塩路自動車労連会長をひきつづき立候補させたいとしたのに対し、総評では安養寺自治労書記長を候補者に決めたため、その調整が難行したが、結局、同盟側が四月一三日の三役会議および執行評議会で塩路一郎氏の立候補とりやめを正式に決定したため、ILO理事候補者は安養寺俊親氏一人にしばらくられ、新理事に選出された。

ILO理事の立候補問題では、一九六六年の改選のときも、総評と同盟とで対立したいきさつがある。このときは労働省が仲介に立ち、六六年は総評、六九年は同盟が立候補するということで三者が覚書きを調印したうえ、七二年については口頭了解事項で「国際情勢などを検討し、総評と同盟とで話しあうが、総評から候補者を出す」とのこととでまとめられた。このため総評では、七一年初めから理事候補の人選を開始し、当初、前ILO理事の原口全鉦委員長に白羽の矢が立てられたが、健康上の理由で同氏が辞退したことから人選が行きづまった。その後、中川全日通委員長、下村前全通副委員長ら多数の名前が浮かぶなかで、最後は、市川議長や大木事務局長の自治労説得によって、安養寺書記長を立候補させることに落ちついたといわれる。これに対し、同盟側では、①ILO理事として本当の仕事ができるのは一期三年では短く、連続二期つとめた方がいい、②安養寺氏は国際的な知名度が低く、当選はむずかしい、③それにひきかえ、塩路氏は前回の理事選挙では最高点で当選し実績がある、などの点を強調して、「日本労働界のためにも勝ち味の候補を立てるべきであり、順番にこだわる必要はない」と、塩路

氏を立候補させる方針を決定した。

ILOの労働側理事の定員は二人。このうち現在は国際自由労連が一一、世界労連が一ポストを占めており、国際自由労連の支持がなければ当選できない仕組みになっている。ところが、同盟が一括して国際自由労連に加入しているのに対し、自治労は加盟していないため、三月末ジュネーブでおこなわれる国際自由労連のILO理事候補推せんリストに安養寺氏がのる可能性はほとんどないと思われていた。さらに、今度の総会めざしてアジア地域からインド、オーストラリア、フィリピンも立候補する方針で、すでに選挙運動を展開中であり、そのうえ中国が初めてILO総会に出席すれば理事当選が堅いし、キリスト教労連も国際自由労連から理事のワクを一つもらう方向でほぼ話しあいがついていたといわれ、競争はますますはげしくなっていた。

こうしたなかで、総評執行部には安養寺氏を降ろす考えはまったくなく、自治労は二月一八日に栗山委員長を欧州に派遣して協力要請に乗り出す一方、大木総評事務局長も国際自由労連、世界労連本部を訪ねて票固めの計画がたてられた。さらに大木事務局長は前同盟書記長に会い「塩路氏が立候補をやめ、総評の候補を応援するよう」申し入れた。

しかし、同盟は、その申入れを一度は拒否したものの、四月一三日の三役会議と執行評議会において、塩路現ILO理事の立候補取りやめを正式に決定し、六月のILO総会で改選される理事選挙では、日本からは総評が推せんする安養寺自治労書記長一人だけが立候補することになった。そこで、総評では、ジュネーブに代表団を派遣して選挙活動をおこなうと同時に、国際自由労連との間でも、

安養寺書記長を同労連のILO理事候補者推せんリストにのせることとで、①自治労はアジア公務員会議に前回（六九年）と同様の支持と協力を表明したが、総評もこの会議に協力する、②総評はPSI（国際公務員労組連盟—自由労連系）加盟についての検討を開始するとの自治労の方針を支持する、③総評は今後ドブロニク・グループ（理事選挙をめぐって世界労連、国際労連、全アフリカ労連、国際アラブ労連などでつくられたグループ）の会議に出席しない、などからなる了解がおこなわれた（総評第八回拡大評議会資料）。この結果、第五七回ILO総会における理事改選では、安養寺自治労書記長が塩路前ILO理事に代って新理事に選出された。

【参考資料】（1）労働省国際労働課「第五四回ILO総会報告書」（日本ILO協会、七一年四月）、（2）「ILO公務員合同委員会の特徴点、成果、討議内容」（「国公労調査時報」九八号、七一年一〇月）、（3）岡部晃三「公務労働問題の国際化—ILO公務員合同委に出席して」（「労働時報」二八〇号、七一年六月）、（4）仲松次郎「ILO公務員合同委員会に出席して」（「官公労働」七一年八月号）、（5）横田喜三郎「ILO条約・勧告適用専門家委員会に出席して」（「世界の労働」七一年六月号）、（6）大坪健一郎「ILO条約の批准とわが国の立場—促進される条約批准—」（「世界の労働」七一年四月号）、（7）西巻敏雄「ILOとわが国労働組合運動」（「世界の労働」七二年三月号）、（8）ILO東京支局「ILOニュース」

1961年3月1日結成「全水道」半月刊
役員(1971年9月18日・第13回大会改選)

委員長 加藤豊(広島), 副委員長 中井高明
(東京), 書記長 小倉悟(大阪)

188 東京都労働組合連合会(都労連)

公称 11万2600

1946年6月8日結成「都労連新聞」半月刊

役員(1972年7月31日・第27回大会改選)

委員長 飯村実(東交), 副委員長 渡辺勇二
(都職労) 長尾文吉(都職労) 島田義夫(東水
労) 藤山幸男(都教組) 坂牛哲郎(高教組) 後藤
清治(大学), 書記長 阿南一七(東水労)

189 政府関係特殊法人労働組合協議会(政労協)

2万9165

1960年11月2日結成「政労協」半月刊

役員(1972年7月29日・第29回大会改選)

議長 滝沢幸一(全基労), 副議長 渋谷勝司
(育英労) 村山忠一(農機労), 事務局長 塩野
清彦(首高労)

加盟組合(55組合)

道公労, 日住労, 水資労, 首高労, 農機労, 森
公労, 八新労, 農林年金労, 日蚕労, 全総訓,
退共労, 全基労, 社保研労, 国金労, 中小公庫
労, 住公労, 農公労, 保険労, 原研労, 動燃労,
理研労, 情セン労, 育英労, 国競労, 私学労,
学援労, 日安労, 社教労, 電検労, ジェトロ労,
石鉱労, 雑セン労, アジ研労, 産炭地労, 東商
経指労, プラ協労, プラ検職組, 合技協労, 消
費者労, 国セン労, 公共労, 東開労, 海技協労,
DS労, 日航製労, 発明労, 国観労, 日消労,
船技労, 学友労, KBS労, 自振研労, 国間研
労, 海広労, 診協労

190 社会保険診療報酬支払基金労働組合

(基金労組)

4061

1964年5月1日結成「うずしお」月刊

役員(1971年10月1日・第9回大会改選)

委員長 岸伊知郎(本部), 副委員長 羽藤一
(本部), 書記長 長谷部正章(神奈川)

191 海外移住事業団労働組合(海外移住労) 350

1963年9月24日結成「アミーゴ」不定期刊

役員(1972年4月26日・第10回大会改選)

委員長 末次輝雄(東京), 副委員長 吉村政雄
(東京) 細野豊(東京), 書記長 今津武(東京)

192 駐労共闘会議(駐労共闘) 公称 3万5000

1971年7月3日結成

役員

議長 市川誠(全駐労), 副議長 及川陽(全駐

労) 渡口真吉(全軍労), 事務局長 坂西栄蔵
(全駐労)

193 全駐留軍労働組合(全駐労) 1万7322

1946年9月1日結成「全駐労」月刊

役員(1972年7月2日・第27回大会改選)

委員長 市川誠(埼玉), 副委員長 及川陽(長
崎), 書記長 坂西栄蔵(神奈川)

194 全沖縄軍労働組合(全軍労) 公称 1万8000

1963年7月14日結成

役員(1972年5月10日・第28回臨時大会改選)

委員長 渡口真吉, 副委員長 渡口善次, 国吉
辰雄, 書記長 神山操

195 沖縄官公庁労働組合(沖縄官公労)

公称 8609

1958年11月1日結成

役員(1971年12月16日・第21回大会改選)

委員長 仲吉良新(法務), 副委員長 上里幸正
(医療), 書記長 吉元政短(合同)

〔その他〕

196 総評全国一般労働組合(全国一般) 12万9640

1955年7月25日結成「全国一般」不定期刊

役員(1972年8月25日・第20回大会改選)

委員長 大門義雄(本部), 副委員長 森下貞雄
(兵庫地本) 安田修三(富山地本), 書記長 佐
野明(本部)

197 全国一般労働組合同盟(一般同盟) 12万8266

1966年2月27日結成「一般同盟」月刊

役員(1972年2月9日・第6回大会改選)

会長 増原操(本部), 副会長 小島捨吉(大
阪) 佐藤伝(本部) 佐々木野作(宮城) 梅林勝
一(東京), 書記長 椎原国重(本部)

198 全国農業協同組合労働組合連合会

(全農協労連)

7万5518

1956年3月18日結成「月刊労農のなかま」月刊,

「全農協労連」半月刊

役員(1972年7月31日・第23回大会改選)

委員長 飯塚和夫(津久井農協), 副委員長 春
日昉(長野単協) 芳賀博夫(全共労) 千葉輝雄
(宮城県連), 書記長 松崎文夫(福岡県連)

199 全国生協労働組合連合会(生協労連) 7519

1968年9月8日結成「生協のなかま」月刊

役員(1972年8月28日・第5回大会改選)

委員長 長谷川侃(早稲田大), 副委員長 山崎
敏輝(灘神戸) 中田勇二郎(京都大), 書記長
鈴木彰(慶応大)

委員長 樋口緑 (博多港), 書記長 高島三郎 (酒田港)

172 全気象労働組合 (全気象) 公称 4600
1957年10月14日結成 「全気象」半月刊

役員 (1971年9月15日・第15回大会改選)

委員長 増田善信 (本庁), 副委員長 寺田正雄 (本庁) 三寺光雄 (気象研究所), 書記長 野沢実 (東管)

173 全厚生職員労働組合 (全厚生) 3584
1946年4月21日結成 「全厚生」旬刊

役員 (1972年7月3日・第35回大会改選)

委員長 宇都宮貞夫 (本部), 副委員長 山口弘 (本省) 大倉修二 (社会保険庁), 書記長 小山敦 (統計調査部)

174 全電波労働組合 (全電波) 2153
1951年3月16日結成 「全電波」週刊

役員 (1972年9月6日・第26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 喜田敬介 (四国)

175 文部職員労働組合 (文部職組) 1280
1946年10月30日結成 「文労」月刊

役員 (1972年7月15日・第27回大会改選)

委員長 黒沢節夫 (文化庁), 副委員長 一条正志 (官房), 書記長 山本五十雄 (管理局)

176 会計検査院職員労働組合 (会検労) 1010
1946年4月結成 「会検労」不定期刊

役員 (1972年2月7日・第27回大会改選)

委員長 越川静夫 (農林検査), 副委員長 山本一義 (農林検査) 竹内三郎 (通商産業検査), 事務局長 小林繁夫 (農林検査)

177 総理府恩給局職員組合 (恩給職組) 441
1954年11月18日結成

役員 (1972年8月30日・第26回大会改選)

委員長 渡辺晃, 副委員長 渡辺基男, 書記長 島田一雄

178 人事院職員組合 (人職) 260
1948年12月11日結成 「人職ウィークリー」週刊

役員 (1971年10月12日改選)

委員長 欠員, 副委員長 高橋脩二 (給与局), 書記長 湯本正 (給与局)

179 経済企画庁職員労働組合 (経企労) 270
1948年1月17日結成 「せんく」不定期刊

役員 (1971年9月17日・第24回大会改選)

委員長 田島哲也 (所得部), 副委員長 小西和彦 (調査局), 書記長 小林茂 (調査局)

180 国会職員組合連合会 (国会職連) 公称 3400
1959年10月22日結成

役員 (1971年9月30日・第13回大会改選)

委員長 松下英一 (衆議院), 副委員長 岩城浩一 (参議院) 阿部正彦 (国会図書館), 事務局長 松本慎二 (国会図書館)

181 総理府労働組合連合会 (総理府労連) 公称 1200

1962年2月28日結成 「総理府労連」不定期刊

役員 (1971年9月・第11回大会改選)

委員長 矢島俊良 (統計), 副委員長 島田英樹 (公取), 書記長 角屋六郎 (恩給)

182 総理府統計局労働組合 (統計労組) 公称 1500

1962年5月21日結成 「統計労組」不定期刊

役員 (1971年10月3日・第9回大会改選)

委員長 芝田信治, 副委員長 田畑頼光, 添野正夫, 書記長 三枝徹

183 全行政管理庁職員組合 (全行管) 公称 1038
1968年2月10日結成

役員 (1972年7月28日・第5回大会改選)

委員長 小林信夫 (行政監察局), 副委員長 梅崎靖 (行政管理局) 勝田文雄 (関東管区局), 書記長 山崎信博 (行政監察局)

184 地方公務員関係労働組合共闘会議 (地公労) 公称 161万5000

1951年10月2日結成 「地公労情報」不定期刊

役員 (1971年10月20日・第12回総会改選)

議長 丸山康雄 (自治労), 副議長 三原大乘 (日教組) 中井高明 (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, 都労連, 都市交通, 全水道, 日高教 (一ツ橋)

185 全日本自治団体労働組合 (自治労) 92万7483

1954年1月29日結成 「自治労」旬刊, 「自治労通信」半月刊

役員 (1972年8月31日・第21回大会改選)

委員長 長尾文吉 (東京都職労), 副委員長 安養寺俊親 (福岡県職労) 野田哲 (福山市職労), 書記長 丸山康雄 (全道庁組)

186 全国自治団体労働組合連合 (自治労連) 4433
1970年4月1日結成 「自治労連ニュース」旬刊,

役員 (1972年5月28日・第3回大会改選)

委員長 田辺康男 (下関市職), 副委員長 小柏佐市 (釧路市職) 小林俊治 (全公営) 永田昭 (熊本第一職労) 向井孝一 (堺市職), 書記長 山田康憲 (八代市水道)

187 全日本水道労働組合 (全水道) 3万3747

(東京東)

156 国税労働組合全国会議 (国税会議) 公称 3万0000

1962年10月29日結成 「国税会議」半月刊

役員 (1971年10月23日・第10回大会改選)

議長 中沢保二 (国税労組), 副議長 樋口幸由 (国税労組) ほか9名, 事務局長 竹田汎 (国税労組)

157 国税労働組合 (国税労組) 1万0639

1959年8月8日結成 「国税労組」旬刊

役員 (1971年9月25日・第15回大会改選)

委員長 赤羽達男 (麴町), 副委員長 吉川昭夫 (四谷) 太田一男 (練馬), 書記長 石津嶺祐 (青梅)

158 中国国税職員組合 (国税中国) 公称 2700

1950年11月26日結成

役員 (1971年10月24日・第30回大会改選)

委員長 津田春二 (倉敷), 副委員長 喜多裕 (玉島), 書記長 藤村義博 (岩国)

159 全財務労働組合 (全財務) 4505

1954年10月28日結成 「全財新聞」旬刊

役員 (1972年8月27日・第20回大会改選)

委員長 高橋正, 副委員長 寺本倫夫, 書記長 長田正幸

160 全国税関労働組合 (全税関) 721

1947年11月2日結成 「全税関」旬刊

役員 (1972年7月30日・第35回大会改選)

委員長 石黒昌孝 (東京税関), 副委員長 高島昭 (横浜税関), 書記長 中田一夫 (神戸税関)

161 税関労働組合連絡協議会 (税関労連) 公称 5652

1965年9月28日結成 「税関労連」旬刊

役員 (1972年6月10日・第12回大会改選)

議長 松橋和夫 (東京), 副委員長 藤岡英文 (大阪) 三宅芳郎 (神戸) 山口維孝 (門司) 相馬修一 (函館) 谷川敏夫 (横浜) 菅沼浄 (名古屋) 松本宣博 (長崎) 大城兼吉 (沖縄), 事務局長 古沢今朝雄 (東京)

162 大蔵省職員組合 (大蔵職組) 1750

1945年10月31日結成 「大蔵」月刊

役員 (1972年6月9日・第43回大会改選)

委員長 佐生壮一 (証券), 副委員長 中森源一 (主計) 中林豊 (理財), 事務局長 内田忠 (国金)

163 全農林労働組合 (全農林) 4万8224

1958年8月24日結成 「農林新聞」週刊, 「全農林調査時報」不定期刊

役員 (1972年8月3日・第15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)

164 全建設省労働組合 (全建労) 5230

1949年7月9日結成 「全建労」旬刊

役員 (1972年8月29日・第27回大会改選)

委員長 大河原基典 (関東), 副委員長 高木誠一 (東北), 書記長 荒川昌男 (東北)

165 全労働省労働組合 (全労働) 1万9245

1958年7月27日結成 「週刊全労働」週刊

役員 (1972年6月23日・第15回大会改選)

委員長 園田敏明 (福岡職安), 副委員長 春山明 (宮城) 小早川敬二 (広島), 書記長 内山昂 (本省)

166 全司法労働組合 (全司法) 1万3938

1947年1月25日結成 「全司法新聞」週刊

役員 (1972年8月2日・第28回大会改選)

委員長 吉田博徳 (福岡), 副委員長 山崎良太郎 (大阪) 安達英男 (東京家裁), 書記長 鈴木和男 (東京地裁)

167 全商工労働組合 (全商工) 9783

1948年9月1日結成 「全商工新聞」週刊

役員 (1972年8月25日・第36回大会改選)

委員長 川島威 (関東信越支部), 副委員長 鈴木英夫 (本省支部) 永田静子 (本省支部), 書記長 勝部鎮 (近畿支部)

168 全法務労働組合 (全法務) 8729

1947年12月1日結成 「全法務新聞」月刊

役員 (1971年8月9日・第26回大会改選)

委員長 高橋知信 (東京法務局), 副委員長 西島靖 (東京法務局) 石通良一 (東京法務局), 書記長 池谷純良 (東京法務局)

169 全北海道開発局労働組合 (全開発) 1万0498

1951年8月23日結成 「全開発」旬刊

役員 (1972年8月21日・第43回大会改選)

委員長 佐藤茂夫 (札幌開発), 副委員長 直田政二 (留萌開発) 西角政雄 (稚内開発), 書記長 相原敬明 (函館開発)

170 全運輸省労働組合 (全運輸) 6998

1962年6月26日結成 「全運輸」旬刊

役員 (1971年9月23日・第10回大会改選)

委員長 天野和治 (広島), 副委員長 松田更一 (東京管制部) 香西杲 (本省), 書記長 松井孝治 (大阪)

171 運輸省全港湾建設労働組合 (全港建) 3735

1949年7月6日結成 「全港建」旬刊

役員 (1972年8月29日・第26回大会改選)

加盟組合 (17組合, オブザーバー加盟 2 組合)
鉄労, 全郵政, 日林労, 電電新労, 新教組, 自治労連, 国税会議, 統計労組, 神戸税関, 横浜税関, 大阪税関, 名古屋税関, 門司税関, 近建労組, 長崎税関, 函館税関, 海移労, (オブザーバー加盟) 基金労組, 東京税関

146 公共企業体等労働組合協議会 (公労協)
公称 86万8000

1953年10月28日結成

役員 (1971年10月16日改選)

代表幹事 藤井忠雄 (国労) 及川一夫 (全電通)
大森昭 (全通), 事務局長代行 高橋富治 (動力車)

加盟組合 (9 組合, オブザーバー加盟 1 組合)

国労, 全電通, 全通, 全林野, 動力車, 全専売, 全印刷, 全造幣, アルコール専売, (オブザーバー加盟) 政労協

147 全林野労働組合 (全林野) 6万0604

1953年2月7日結成 「全林野新聞」週刊, 「ぜんりんや」不定期刊

役員 (1971年7月28日・第22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)

148 日本国有林労働組合 (日林労) 1万0348

1959年12月5日結成 「日林労新聞」旬刊

役員 (1971年10月9日・第13回大会改選)

委員長 熊井一夫 (本庁), 副委員長 植田千古 (本庁) 上原勇吉 (長野), 書記長 山田保夫 (本庁)

149 全造幣労働組合 (全造幣) 1744

1946年1月22日結成 「全造幣」旬刊

役員 (1971年11月26日・第20回大会改選)

委員長 村田登 (広島), 副委員長 伊川博史 (大阪) 千葉敏雄 (東京), 書記長 豊岡良直 (大阪)

150 公務員労働組合共闘会議 (公務員共闘)
公称 180万6000

1960年2月29日結成

役員 (1971年10月1日改選)

議長 渡会俊誉 (全農林), 副議長 橋本章男 (日教組) 大江栄四郎 (都市交通), 事務局長 野田哲 (自治労)

加盟組合 (32組合, オブザーバー加盟 2 組合)

国公関係労組24組合, 地公関係労組7組合, 全駐労, (オブザーバー加盟) 全医労, 国共病組, 政労協, 沖縄官公労

151 日本国家公務員労働組合共闘会議

(国公共闘)

公称 11万9000

1956年2月16日結成 「国公労新聞」旬刊, 「国公労調査時報」月刊

役員 (1971年9月29日・拡大評議員会改選)

議長 樋口緑 (全港建), 副議長 川島威 (全商工) 天野和治 (全運輸) 宇都宮貞夫 (全厚生) 大河原基典 (全建労), 事務局長 春山明 (全労働)

加盟組合 (17組合, オブザーバー加盟 3 組合)

全労働, 全司法, 全商工, 全法務, 全運輸, 全建労, 全気象, 全港建, 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, 日教組大学部, (オブザーバー加盟) 全医労, 国共病組, 虎館労組

152 国家公務員労働組合連絡会議 (国公連)

公称 6万9000

1965年12月18日結成

役員 (1972年2月12日・第7回総会改選)

議長 渡会俊誉 (全農林), 事務局長 藤井稔 (全農林)

加盟組合 (8 組合)

全農林, 全開発, 全財務, 国税中国, 大蔵職組, 建職労, 京都国税, 新建労

153 大蔵労働組合協議会 (大蔵協議会)

公称 5万3000

1965年8月16日結成

役員 (1971年12月6日・第7回拡大幹事会改選)

議長 佐藤惟恭 (全専売), 副議長 田中春義 (大蔵職組) 浜田嘉男 (全印刷) 百田清 (全財務) 津田春二 (国税中国), 事務局長 宮越馨 (大蔵職組)

加盟組合 (7 組合, オブザーバー加盟 1 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

154 大蔵省公務員連盟 (大蔵連盟)

公称 3万5000

1969年10月22日結成 「大蔵連盟」不定期刊

役員 (1971年7月4日・第3回評議員会改選)

会長 中沢保二 (国税会議), 副会長 松崎和夫 (東京税関) 年森教悟 (国税会議), 事務局長 一ノ瀬正俊 (横浜税関)

155 全国税労働組合 (全国税) 1741

1950年1月25日結成 「全国税」旬刊

役員 (1972年8月20日・第28回大会改選)

委員長 板根茂 (東京局), 副委員長 宮本美成 (東大阪) 村上晴男 (関信局), 書記長 吉本貢

(香川) 田名後敬(愛媛) 遠山一人(岐阜) 高田三千男(熊本), 事務局長 大黒勲(徳島)

135 新教職員組合連合(新教組) 公称 2万1600

1968年7月27日結成 「新教組教育新聞」月刊

役員(1972年3月22日・代議員投票による改選)

委員長 福岡英夫(大阪), 副委員長 井上忠夫(山口), 書記長 中村賢二(山口)

〔医 療〕

136 日本医療労働組合協議会(日本医労協)

7万4027

1957年8月31日結成 「医療労働者」旬刊, 「医療労働」月刊

役員(1972年7月23日・第19回大会改選)

議長 岩崎清作(全医労), 副議長 渡辺素良(全医労) 塩治一彦(全日赤) 鳥元一之(京都医労連) 浅沼悟郎(岩手医労協), 事務局長 宇田川次保(本部)

加盟組合(6組合ほか)

全医労, 全厚従, 全日赤, 健保労連, 国共病組, 全労災, その他医労協傘下組合

〔商 業〕

137 全国商業労働組合協議会(全商協)

公称 32万7000

1953年8月1日結成 「全商協ニュース」月刊

役員(1971年10月27日改選)

議長 田辺準之助(生保労連), 副議長 土田高三郎(全損保) 里見健二郎(明商労組), 事務局長 桑原清(全倉運)

加盟組合(7組合)

生保労連, 全損保, 全倉運, 全海連, 全相銀連, 全商業, 明治商事

138 同盟流通労組共闘会議(同盟流通)

公称 6万5000

1970年11月9日結成

役員

議長 下田喜造(全織同盟), 副議長 川勝章(一般同盟) 勝木健司(一般同盟), 事務局長 曾我嘉三(同盟本部)

加盟組合

全織同盟, 一般同盟, 全化同盟傘下の流通部門労組および地方同盟直接加盟の流通部門労組80組合

139 日本商業労働組合連合会(商業労連)

5万3371

1969年10月25日結成 「商業労連タイムス」月刊

役員(1972年6月16日・第3回大会改選)

会長 鈴木健勝(全松屋), 事務局長 山本勝一(伊勢丹)

140 全国ホテル レストラン関連産業労働組合共闘会議(ホテル労組関連会議)

公称 1万1000

1965年8月11日結成

役員

議長 佐々木吉郎, 事務局長 石井巖

141 全日本ホテル労働組合連合会(ホテル労連)

9011

1948年3月28日結成

役員(1971年9月30日・第23回大会改選)

委員長代行 佐々木吉郎(帝国), 副委員長 志村光祥(第一) 柳生賢一(オリエンタル), 書記長 石井巖(本部)

142 観光産業労働組合連絡会議(観光労連)

1万4515

1966年2月19日結成

役員(1971年9月12日・第6回全体会議改選)

議長 神谷鈞(名鉄観光), 副議長 北之防芳忠(阪急交通社) 保坂直志(交通公社) 近藤泰彦(近畿日本ツーリスト), 事務局長 北岡孝義(交通公社)

143 全国商社労働組合連合会(全商社) 4万3408

1965年8月13日結成 「全商社」不定期刊

役員(1972年8月13日・第9大会改選)

議長 山口幸夫(伊藤万), 副議長 谷川健次(兼松江商) 森純夫(東洋棉花) 高畠正博(日綿実業) 安住行雄(日商岩井), 事務局長 松田良久(伊藤忠)

144 全日本商業労働組合(全商業) 公称 3000

1967年7月22日結成 「全商業」月刊

役員(1971年9月26日改選)

委員長 野村康三(東京), 副委員長 津村厚生(岩手) 山田清(京都), 書記長 寺内国彦(東京)

〔公 務〕

145 全日本官公職労協議会(全官公)

公称21万3000

1954年9月4日結成

役員(1971年10月13日・第13回大会改選)

議長 菅原栄悦(鉄労), 副議長 牧村誠司(全郵政) 中沢保二(国税会議) 山田保夫(日林労) 芝田信治(統計労組) 村田宗雄(新教組), 事務局長 樋口幸由(国税会議)

役員 (1971年11月26日・第5回評議会改選)

議長 兼田富太郎 (全港湾), 副議長 石井敏
(日検労) 植草秀夫 (海事検定), 事務局長 吉
岡徳次 (港湾)

加盟組合 (7組合)

全港湾, 全倉運, 全海連, 日検労, 海事検定,
検定新日本, 沖港労

122 港湾労組中央共闘会議 (港湾共闘)

公称 111万2000

1959年10月28日結成

役員 (1971年12月18日・定例幹事会改選)

議長 兼田富太郎 (全港湾), 副議長 高島昭
(全税関) 石井敏 (日検労), 事務局長 植草秀
夫 (海事検定)

加盟組合 (11組合)

自治労, 全日自労, 全港湾, 全倉運, 全海連,
全運輸, 全港建, 日検労, 海事検定, 全税関,
検定新日本

123 全日本港湾労働組合 (全港湾) 2万7863

1946年7月27日結成 「港湾労働」半月刊

役員 (1970年9月10日・第25回大会改選)

委員長 兼田富太郎 (関西), 副委員長 吉岡徳
次 (九州), 書記長 小野原好弘 (関西)

124 全国港湾労働組合同盟 (港湾同盟) 2897

1971年1月19日結成

役員 (1972年1月18日・第2回大会改選)

会長 氏家康男 (北海道港湾同盟), 副会長 古
郡隆男 (東京栗林運輸) 三上守 (苫小牧栗林運
輸), 書記長 久恒定雄 (本部)

125 日本港湾労働組合連合会 (日港労連)

1万0812

1956年3月16日結成

役員 (1971年8月20日・第18回大会改選)

委員長 古賀勲 (神戸), 副委員長 大賀健 (横
浜) 牧達夫 (神戸) 中村嘉男 (京浜), 書記長
阿部愛秀 (東京)

126 全日本倉庫運輸労働組合同盟 (全倉運)

1万0126

1949年9月10日結成 「全倉運」半月刊

役員 (1972年8月12日・第25回大会改選)

委員長 河合康久 (渋沢), 副委員長 川田金造
(住友) 桑原清 (東洋埠頭) 高島英之 (川西) 岡
本雄爾 (三井), 書記長 白田靖夫 (三菱)

127 日本交通公社労働組合 (交通公社労組)

1万0742

1946年2月25日結成 「くみあいニュース」半月
刊

役員 (1972年8月24日・第27回大会改選)

委員長 小竹直隆, 副委員長 坂田泰造, 書記
長 幸坂勇三

128 鉄道弘済会労働組合 (鉄弘労) 2万2371

1947年9月15日結成 「スクラム」月刊

役員 (1972年9月25日・第25回大会改選)

委員長 丸山弘 (東京支部), 副委員長 中尾勉
(関西支部), 書記長 高野信幸 (東京支部)

129 全日本航空労働組合 (全日航) 7694

1969年8月25日結成 「ユニオンJAL」月刊

役員 (1972年7月22日・第4回大会改選)

委員長 近藤茂一郎, 副委員長 土田健一, 歌
川勝巳, 高野雄三, 書記長 鈴木典雄

130 日本民間航空労働組合連絡会 (民航労連)

7886

1963年秋結成

役員 (1971年9月12日・第8回大会改選)

議長 千々松清 (全日空), 副議長 西村正秀
(東亜国内) 吉野靖雄 (オランダ航空), 事務局
長 藤田隆司 (日航)

加盟組合 (19組合)

全日空, 東国航, 日航, 他16組合

〔教 育〕

131 日本教職員組合 (日教組) 56万6559

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 (1971年7月24日・第39回大会改選)

委員長 楨枝元文 (岡山), 副委員長 三原大乘
(大分) 橋本章男 (東京), 書記長 中小路清雄
(宮城)

132 日本高等学校教職員組合 (日高教・一ツ橋)

2万9345

1956年5月10日結成 「日高教情報」旬刊

役員 (1972年2月28日・第36回大会改選)

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)

133 日本高等学校教職員組合 (日高教・麴町)

1万7314

1950年3月10日結成 「日高教ニュース」月刊

役員 (1972年2月29日・第32回大会改選)

委員長 山本弘之 (栃木), 副委員長 酒井史
(徳島), 書記長 砂子田敦博 (福島)

134 日本教職員連盟 (日教連) 2万1792

1970年6月28日結成 「日教連教育新聞」月刊

役員 (1971年3月10日・第2回大会改選)

委員長 篠崎武平 (栃木), 副委員長 貞広保雄

1968年10月20日結成 「鉄労新聞」週刊
役員 (1971年10月23日・第4回大会改選)
組合長 渡辺由司 (新潟), 副組合長 辻本滋敬
(大阪) 今橋衛 (南東京), 書記長 坂東正一 (四
国)

108 国鉄共済労働組合 (国鉄共済) 2617

1954年6月19日結成 「ひろば」旬刊
役員 (1971年9月23日・第18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)

109 日本私鉄労働組合総連合会 (私鉄総連)
23万8128

1947年1月10日結成 「私鉄新聞」旬刊, 「私鉄総
連調査月報」月刊, 「教宣文化ニュース」不定期刊
役員 (1972年8月4日・第36回大会改選)
委員長 三橋幸男 (京阪神急行), 副委員長 力
徳修 (西日本鉄道) 内山光雄 (北陸鉄道), 書記
長 吉岡一雄 (京王帝都)

110 全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連)
10万1926

1964年11月9日結成 「交通労連」月刊
役員 (1971年11月15日・第8回大会改選)
委員長 大井秀夫 (関西), 副委員長 岡本勝磨
(中国) 佐々木繁明 (中部) 赤尾敬勇 (関西),
書記長 竹中春吉 (本部)

111 日本都市交通労働組合連合会 (都市交通)
5万8154

1947年1月26日結成 「都市交通」半月刊
役員 (1971年7月24日・第32回大会改選)
委員長 大江栄四郎 (東京交通), 副委員長 大
畑吉弘 (大阪交通), 書記長 鈴木富司 (川崎)

112 全日本運輸産業労働組合連合会 (運輸労連)
13万8960

1968年11月13日結成 「運輸労連」半月刊
役員 (1972年7月13日・第5回大会改選)
委員長 伊部真 (全日通), 副委員長 千原正彦
(東武通運) 中川義和 (大和運輸) 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292組合

113 全日通労働組合 (全日通) 7万5527
1946年4月20日結成 「日通労働」週刊, 「全日通」
不定期刊

役員 (1971年9月3日・第26回大会改選)
委員長 中川豊 (広島), 副委員長 大塚茂 (東
京) 安田孝之 (愛知), 書記長 田淵勲二 (大阪)

114 全国自動車運輸労働組合 (全自運) 1万2748
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 (1971年9月21日・第23回大会改選)
委員長 引間博愛 (東京), 副委員長 遠藤希一
(静岡) 臼井敏樹 (愛知) 小坂利一 (石川) 西浦
茂 (大阪), 事務局長 平林正樹 (東京)

115 全国自動車交通労働組合連合会 (全自交)
6万8305

1947年9月14日結成
役員 (1971年9月29日・第27回大会改選)
委員長 小川英雄 (東京), 副委員長 山瀬一男
(大阪) 緑川松雄 (東京) 青木貫一 (東京) 三浦
利男 (神奈川) 山口寿宣 (京都), 書記長 金良
清一 (東京)

116 日本自動車運転士労働組合 (自運労) 2616
1958年6月14日結成 「自運労」月刊

役員 (1972年7月23日・第15回大会改選)
委員長 加藤省三 (神奈川), 副委員長 甲斐国
三郎 (東京) 小黒七郎 (東京) 内藤芳弘 (大阪),
書記長 金井仁 (東京)

117 新産別運転者労働組合 (新運転) 5450
1959年2月12日結成 「新運転」月刊

役員 (1971年11月14日・第15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)

118 全日本海運労働組合連合会 (全海連) 9008
1947年1月10日結成 「全海連」月刊

役員 (1971年10月23日・第34回大会改選)
委員長 安倍行三 (日本郵船), 副委員長 井川
末富 (商船三井) 吉田栄吾 (昭和油槽船) 片山
幸夫 (マースク・ライン), 書記長 三田和雄
(書記局)

119 全日本海員組合 (海員) 16万0140
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 (1971年6月20日・第30回臨時大会改選)
組合長 村上行示, 副組合長 土井一清, 平郡
友春

120 船舶通信士労働組合 (通信士組合)
公称 1600

1972年1月30日結成 「通信士組合ニュース」半
月刊, 「無線通信」隔月刊

役員 (1972年1月30日・結成大会選出)
委員長 中村穆 (千代田汽船), 副委員長 原田
豊 (園田汽船), 書記長 大貫清富 (永和汽船)

121 全日本海運港湾労働組合協議会 (港湾労協)
公称 5万4000

1968年12月12日結成

通(千代田)北川休(東邦)川田和恵(第百)
田辺準之助(専従)天坂潔(第一)石川雅章(住
友)池上知吉(安田),書記長 丸山武勝(日本)
96 全日本損害保険労働組合(全損保) 2万3680
1949年1月5日結成「全損保」週刊,「損保調査
時報」不定期刊

役員(1971年9月21日・第28回大会改選)
委員長 土田高三郎(大正),副委員長 福田耕
治(千代田)小沢渉(共栄)黒谷孝行(日新),
書記長 小西恭禎(大成)

97 損害保険労働組合連合会(損保労連)
1万5148

1967年2月15日結成「損保労連」半月刊
役員(1971年9月18日・第6回大会改選)
委員長 野辺頼久(興亜),副委員長 今村久寿
(同和)森陽司(東京海上)大久保辰男(安田),
書記長 藤田昌巳(住友海上)

98 全国証券労働組合協議会(全証労協)
公称 1500
1955年2月28日結成「全証労協」旬刊
役員(1972年8月21日・第19回大会改選)
議長 梅沢照治(東証),副議長 鈴木一(名
証),事務局長 田口清治(大証)

〔電気産業〕

99 全日本電力労働組合協議会(全電力) 3942
1965年10月27日結成
役員(1971年9月19日・評議員会改選)
議長 筒井時雄(電産),副議長 猪塚磨(全九
電)阿部哲郎(全北電),事務局長 森茂(全九
電)

加盟組合(4組合)

全九電,電産,全北電,九電検針労

100 全国電力関連産業労働組合協議会連絡会議
(全国電労協) 公称 18万3000
1969年4月11日結成

役員(1971年10月15日・第3回大会改選)
会長 前川一男(関東),副会長 田崎以兄(関
東)横山実(中部)梅津勉(東北),事務局長
高橋武(東北)

加盟組合(9組合)

北海道電労協,東北電労協,関東電労協,中部
電労協,北陸電労協,関西電労協,中国電労
協,四国電労協,九州電労協

101 全国電力労働組合連合会(電労連) 13万0523
1954年5月26日結成「電労連」旬刊
役員(1972年8月24日・第19回大会改選)

会長 前川一男(東京),副会長・会長代理 稻
垣武臣(関西),事務局長 角田良(東北)

102 全国電力検針集金労働組合連絡協議会
(全国電力検集労連) 1万0937

1966年2月4日結成

役員(1971年10月4日・第2回大会改選)
議長 田崎以兄(東京電力),副議長 石川次穂
(東北電力)山本久登(九州電力),事務局長
中村安男(東京電力)

〔交通運輸業〕

103 全日本交通運輸労働組合協議会(全交運)
公称 90万1000

1947年7月9日結成「全交運新聞」不定期刊
役員(1972年8月31日・第29回定期委員会改選)
議長 力徳修(私鉄総連),副議長 酒井一三
(国労)安田孝之(全日通)富田一郎(動力車)
大畑吉弘(都市交通)緑川松雄(全自交),事
務局長 穂山篤(国労)

加盟組合(15組合,オブザーバー加盟2組合)
国労,私鉄総連,運輸労連,全日通,全自交,
都市交通,動力車,全港湾,鉄弘労,観光労連,
全自運,全海連,全運輸,共済労,自運労,
(オブザーバー加盟)全通,日航労

104 同盟交通運輸部門連絡協議会(同盟交運協)
公称 36万3000

1971年10月27日結成

役員(1971年10月27日・結成大会選出)
議長 渡辺由司(鉄労),副議長 中野源二郎
(海員)大井秀雄(交通)土田健一(全日航労組),
事務局長 曾我嘉三(同盟本部)

加盟組合(4組合)

海員,交通労連,鉄労,全日航労組

105 国鉄労働組合(国労) 24万7204
1947年6月5日結成「国鉄新聞」週刊,「国労文
化」月刊

役員(1971年8月28日・第32回大会改選)
委員長 中川新一(釧路),副委員長 藤井忠雄
(岡山)村上義光(門司),書記長 酒井一三(名
古屋)

106 国鉄動力車労働組合(動労) 5万2001
1951年5月23日結成「動力車新聞」週刊,「動く
力」不定期刊

役員(1971年8月24日・第25回大会改選)
委員長 目黒今朝次郎(仙台),副委員長 富田
一朗(東京),書記長 惣田清一(東京)

107 鉄道労働組合(鉄労) 9万3370

役員 (1972年5月24日・第18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)

83 全国自由労働組合連合会 (全国自労) 1万7089

1966年9月24日結成 「全国自労」旬刊

役員 (1971年6月21日・第6回大会改選)

委員長 西勝夫 (鹿児島), 副委員長 吉田昇 (東京), 事務局長 鈴岡教宏 (広島)

84 全国木材産業労働組合 (全木労) 8756

1959年7月26日結成 「全木労」不定期刊

役員 (1972年8月29日・第14回大会改選)

委員長 中右三重 (大阪), 副委員長 駒川政宏 (愛知) 池田博 (大分), 書記長 長尾悦豊 (本部)

〔全 融 業〕

85 全国金融労働組合共闘会議 (金融共闘)

公称 5万2000

1961年11月10日結成 「金融のなかま」旬刊

役員 (1971年11月12日・幹事会改選)

議長 土田高三郎 (全損保), 副議長 牧田陽一 (全労金), 事務局長 平田貞治郎 (地銀連)

加盟組合 (9組合, オブザーバー加盟5組合)

全損保, 全信労, 全相銀連, 全労金, 全証労協, 外銀連, 地銀連, 東信保, 日本信託, (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

86 全国銀行従業員組合連合 (全銀総連)

公称 17万9000

1957年5月25日結成

役員 (1972年5月18日・第16回総会改選)

議長 泉旭 (市銀連), 副議長 藪田安晴 (全信連), 事務局長 藤岡琇晃 (市銀連)

加盟組合 (4組合)

市銀連, 全信連, 外銀連, 地銀連

87 市中銀行従業員組合連合会 (市銀連)

16万0556

1956年7月28日結成 「市銀連ニュース」半月刊

役員 (1972年5月17日・第17回大会改選)

委員長 泉旭 (東海), 副委員長 藤岡琇晃 (三菱) 茅野純 (富士), 事務局長 吉崎蓮一 (住友)

88 全国地方銀行従業員組合連合会 (地銀連)

公称 650

1956年7月28日結成 「ちぎん」半月刊

役員 (1971年10月8日・第18回大会改選)

委員長 菅原昭三 (七十七), 副委員長 佐藤寿々雄 (青森) 陣内清輔 (滋賀), 書記長 平田貞

治郎 (本部)

89 外国銀行従業員組合連合会 (外銀連)

公称 1200

1956年8月31日結成 「外銀連ニュース」半月刊

役員 (1972年3月12日・第23回大会改選)

委員長 川崎丈司 (チェース・マンハッタン), 副委員長 有馬邦郎 (ファースト・ナショナル・シティ) 井上尚直 (本部) 藤田靖幸 (香港上海), 書記長 斎藤護郎 (チェース・マンハッタン)

90 全国相互銀行従業員組合連合会 (全相銀連)

7679

1953年8月9日結成 「相銀のなかま」半月刊

役員 (1971年10月24日・第22回大会改選)

委員長 小林俊一 (東陽), 副委員長 石川孝 (北洋), 書記長 荒木英雄 (長崎)

91 相互銀行全国労働組合連合会議 (相銀全労)

公称 3万8000

1972年2月16日結成

役員 (1972年2月16日・結成大会選出)

議長 大田晋之輔 (愛媛), 副議長 中尾邦治 (関西) 石岡成器 (弘前) 滝本茂 (近畿), 事務局長 浜島武 (大生)

92 全国信託銀行従業員組合連合会 (全信連)

1万6879

1957年12月21日結成 「信託のなかま」不定期

役員 (1972年8月18日・中央委改選)

議長 橘亮介 (住友), 副議長 小林隆一 (三井) 市川敬臣 (安田), 書記長 古川茂雄 (住友)

93 全国信用金庫信用組合労働組合連合会

(全信労)

9905

1954年11月20日結成 「全信労」旬刊

役員 (1971年9月26日・第16回大会改選)

委員長 田中光雄 (昭和), 副委員長 氏家豊成 (門司) 播磨力雄 (東武) 高田智弘 (和歌山), 書記長 斎藤幸蔵 (東京)

94 全国信用保証協会労働組合連合会

(全信保労連)

公称 2304

1961年10月30日結成 「労連ニュース」年24回

役員 (1972年6月18日・第12回大会改選)

委員長 小島実 (静岡県), 副委員長 富谷七郎 (大阪府) 長瀬修 (神奈川県), 事務局長 石割邦雄 (静岡県)

95 全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)

27万1869

1969年10月17日結成 「生保労連」月刊

役員 (1972年8月24日・第4回大会改選)

委員長 堀江繁男 (千代田), 副委員長 笠松弘

役員 (1972年6月14日・第12回評議員会改選)
議長 酒井喜芳 (全電通), 副議長 田中頭哲
(電済労) 山田克巳 (国際電電), 事務局長 津
留智 (全電通)

加盟組合 (68組合)

全電通, 電済労, 国際電電労組ほか65組合

69 全国電気通信労働組合 (全電通) 24万6819
1950年9月29日結成 「全電通」週刊, 「月刊全電
通」月刊

役員 (1972年6月26日・第25回大会改選)

委員長 酒井喜芳 (静岡県支部), 副委員長 馬
場新一 (兵庫県支部), 書記長 及川一夫 (宮城
県支部)

70 日本電信電話新労働組合 (電電新労) 138
1966年8月14日結成 「電電新労」不定期刊

役員 (1971年10月19日・第6回大会改選)

委員長 松浦積 (四国通信局), 副委員長 石垣
実夫 (多治見報話局), 書記長 山田正明 (大牟
田報話局)

71 国際電信電話労働組合 (国際電電) 3522
1953年4月1日結成 「国際電電」月刊

役員 (1972年7月21日・第29回大会改選)

委員長 山田克巳 (大阪電報), 副委員長 小金
敏明 (大阪電報) 加藤重行 (本社), 書記長 関
義信 (東京電話)

72 全国電気通信共済会労働組合 (電済労) 9830
1954年6月26日結成

役員 (1972年7月29日・第19回大会改選)

委員長 田中頭哲 (九州), 副委員長 衛藤竜治
(近畿), 書記長 唐沢勇 (信越)

【建設業】

**73 全日本建設・建設資材産業労働組合連絡協議
会 (建設労連)** 公称 59万3000

1971年6月3日結成

役員 (1972年8月5日・拡大幹事会選出)

代表幹事 唐沢平治 (全建総連)

加盟組合 (19組合・オブザーバー加盟3組合)

全建総連, 全国一般, 全日自労, 全水道, 全国セ
メント, 全開発, 全木労, 全国自労, 全建労,
国労建労, 道公労, 建設関連労協, 住宅労協,
全港建, 日住労, 全国建設, 水資労, 全日建,
首高労 (オブザーバー加盟) 自治労, 日建協,
全農林

74 全国建設労働組合総連合 (全建総連)
20万9416

1960年11月25日結成 「全建総連」旬刊

役員 (1971年10月28日・第12回大会改選)

委員長 多田義治 (東京都連), 副委員長 坂本
貞雄 (東京都連) 浅田源三郎 (京都建設) 立川
一馬 (広島建設), 書記長 唐沢平治 (東京都連)

75 総評全日本建設産業労働組合 (全日建)

公称 1130

1971年4月19日結成

役員 (1971年4月28日・結成大会選出)

委員長 松沢俊昭 (本部), 副委員長 淵上保美
(総評) 大塚三男 (中野分会), 書記長 藤島栄
(竹中分会)

76 日本建設産業職員労働組合協議会 (日建協)

5万3719

1954年12月12日結成 「日建協ニュース」半月刊

役員 (1972年8月29日・第34回大会改選)

議長 辰巳忠利 (清水組), 副議長 相良日出男
(間組) 松永万寿夫 (フジタ工業) 柳次郎 (住
友), 事務局長 辻村貞次 (飛島)

77 全国建設職能組合同盟 (全建同盟) 1万0148

1947年6月27日結成

役員 (1971年5月20日・第25回大会改選)

会長 福田民吉, 副会長 岡本瑞石, 馬場巳三
郎, 内村鎌吉, 中島今朝重, 事務局長 富所富
平

78 日本建設組合連合 (建設連合) 2万3990

1961年6月8日結成

役員 (1971年選出)

会長 布施兵五郎

79 住宅産業労働組合連絡協議会 (住宅労協)

公称 4000

1969年10月1日結成

役員 (1971年改選)

議長 橋本友次郎 (殖産住宅), 事務局長 江田
輝彦 (日本電建)

80 全日本電気工事労働組合連合会 (日電工)

2万7504

1967年1月31日結成 「日電工」不定期刊

役員 (1971年9月22日・第5回大会改選)

会長 横山実 (東海), 副会長 奥秋建三 (関
東), 事務局長 藤田保広 (中国)

81 全日本自由労働組合 (全日自労) 12万0845

1947年6月30日結成 「じかたび」週刊

役員 (1972年8月25日・第32回大会改選)

委員長 近藤一雄 (新潟), 副委員長 湯浅克孝
(福岡), 初田一夫 (福島)

82 全国民主自由労働組合 (全民労) 1万5096

1955年10月22日結成

連時報」不定期刊

役員 (1971年9月17日・第7回大会改選)

委員長 岡村恵 (全森永), 副委員長 島村秀雄
(キッコーマン) 深野芳夫 (全国ビール), 書記
長 野崎耕吉 (雪印乳業)

56 全国製粉労働組合連合会 (全粉労連) 7253

1955年5月17日結成 「全粉労連速報」不定期刊

役員 (1971年9月26日・第18回大会改選)

委員長 深田賢治 (昭和), 副委員長 真鍋勝
(日清), 書記長 平間春吉 (日粉)

〔文化産業〕

57 マスコミ関連産業労働組合共闘会議

(マスコミ共闘) 公称 10万0000

1963年11月9日結成

役員 (1971年11月27日・第9回総会改選)

議長 上田哲 (日放労), 副議長 矢野舜一 (新
聞労連) 高橋武 (全印総連) 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) 荒川恒行 (広告労連), 事務局長 隅井孝雄
(民放労連)

加盟組合 (8組合, オブザーバー加盟2組合)

新聞労連, 全印総連, 日放労, 出版労協, 民放
労連, 映演総連, 関東広告労協, 日活労組 (オ
ブザーバー加盟) 紙パ労連, 全電波

58 全国映画演劇労働組合 (全映演) 2221

1947年5月7日結成

役員 (1972年2月16日・第28回大会改選)

委員長 若林安雄 (東宝), 副委員長 若杉一郎
(テアトル) 鈴木治夫 (演劇支社), 事務局長
古川潤夫 (東宝)

59 映画演劇労働組合総連合 (映演総連) 4174

1952年3月25日結成 「総連ニュース」不定期刊

役員 (1971年10月28日・第20回大会改選)

議長 関口孝治 (全東映), 副議長 酒井晃 (松
竹) 間島三樹夫 (舞芸), 事務局長 原田由一
(配給短篇)

60 全印刷局労働組合 (全印刷) 7052

1947年4月1日結成 「全印刷」旬刊

役員 (1972年8月25日・第38回臨時大会改選)

委員長 清水卯一 (滝野川), 書記長 星宮文雄
(本局)

61 全国印刷出版産業労働組合総連合会

(全印総連) 1万8363

1953年4月25日結成 「全印総連」半月刊, 「全印

総連調査部報」不定期刊

役員 (1972年7月25日・第20回大会改選)

委員長 市川敏, 副委員長 深沢亀太郎, 大東
清人, 書記長 高橋武

62 日本出版労働組合協議会 (出版労協)

1万0913

1958年3月15日結成 「出版労協」隔週刊

役員 (1971年9月21日・第23回大会改選)

委員長 檜橋国武 (講談社), 副委員長 植山芳
弘 (学校図書) 山北孝之 (岩波書店) 松本陽一
(小学館), 書記長 森下昭平 (平凡社)

63 日本新聞労働組合連合 (新聞労連) 4万0215

1950年6月30日結成 「新聞労連」半月刊

役員 (1972年7月29日・第39回大会改選)

委員長 加藤親至 (毎日), 副委員長 斎藤博
(新潟) 岡崎幹夫 (朝日), 書記長 小島明将
(日経)

64 日本放送労働組合 (日放労) 1万3453

1948年3月2日結成 「日放労」月3回刊

役員 (1972年7月28日・第56回大会改選)

委員長 上田哲 (放送), 副委員長 河崎斉 (放
送) 望月亮 (技術), 書記長 須藤安三 (管理地
域)

65 日本民間放送労働組合連合会 (民放労連)

1万0130

1953年7月13日結成 「民放労連」月2回刊

役員 (1972年8月7日・第34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) 具島陽一 (RKB毎日) 西山
清雄 (朝日放送) 中森謹重 (大阪放送), 書記長
井上至久 (日本テレビ)

〔通 信 業〕

66 全逓信労働組合 (全逓) 21万2566

1946年5月31日結成 「全逓新聞」週刊, 「全逓時
報」月刊

役員 (1971年9月2日・第24回大会改選)

委員長 下田善八 (札幌), 副委員長 鈴木豊
(東京) 田上武治 (鹿児島), 書記長 大森昭 (本
省)

67 全日本郵政労働組合 (全郵政) 4万9567

1965年10月17日結成 「全郵政新聞」週刊

役員 (1972年6月24日・第8回大会改選)

委員長 福井秀政 (大阪中央局), 副委員長 森
田一男 (江東清澄局) 吉岡正臣 (日本橋局), 書
記長 松田義央 (東京・東神田一局)

68 電気通信産業労働組合共闘会議 (電通共闘)

28万2430

1962年10月8日結成 「電通共闘」月刊

事務局長 細川英香 (王子製紙新労連)

43 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) 9541
1966年11月5日結成
役員 (1972年7月28日・第7回大会改選)
議長 高橋一雄 (王子新), 副議長 山川博 (神崎) 鈴木典夫 (丸住新) 鈴木義博 (宇都宮) 小阪竜彦 (特種), 事務局長 細川英香 (王子新)

44 同盟石油産業労働組合連絡協議会 (同盟石油労協) 公称 3200
1971年12月7日結成
役員 (1971年12月7日・結成総会選出)
議長 山崎修二 (共同石油), 副議長 森嶋勝男 (日本鉱業) 加門仁史 (ゼネ石精), 事務局長 小泉中成 (共同石油)
加盟組合 (3組合)
共石労, 日鉱連, 全ゼネ石精労

45 全国石油産業労働組合協議会 (全石油) 2万6742
1947年4月11日結成 「全石油」半月刊, 「全石油月報」月刊
役員 (1972年7月29日・第30回大会改選)
委員長 市川十四男 (日本石油), 副委員長 田口彦明 (三菱石油) 栗原正勝 (大協石油), 書記長 竹石次吉 (昭和石油)

46 全国ガス労働組合連合会 (全国ガス) 2万0964
1946年7月2日結成 「全国ガス労働」旬刊
役員 (1972年8月25日・第28回大会改選)
委員長 阪本晴吉 (東京ガス), 副委員長 加藤信彦 (東邦ガス) 江口八弘 (西部), 書記長 湯川一 (東京ガス)

47 全国セメント労働組合連合会 (全国セメント) 2万5739
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」不定期刊
役員 (1971年8月5日・第26回大会改選)
委員長 貞友知夫 (日本セメント), 副委員長 小沢鶴雄 (大同コンクリート), 書記長 三浦幸雄 (敦賀セメント)

48 全国窯業労働組合連合会 (全窯連) 4万2161
1949年4月27日結成 「ぜんようれん」月刊
役員 (1970年9月24日・第22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)

49 全国砥石産業労働組合連絡協議会 (全砥労協) 5771

1962年10月13日結成

役員 (1971年10月25日・第10回大会改選)
議長 玉城国雄 (日本陶器), 副議長 夕永森男 (クレトイシ) 山藤実 (瑞穂研磨), 事務局長 小泉政司 (日本研磨)

〔繊維産業〕

50 日本繊維産業労働組合連合会 (繊維労連) 1万7678

1947年2月12日結成 「繊維労連」月刊, 「調査時報」不定期刊

役員 (1971年9月7日・第26回大会改選)
委員長 小口賢三 (本部), 副委員長 岡田和夫 (群馬), 書記長 池田友次 (本部)

51 全国繊維産業労働組合同盟 (全繊同盟) 56万0896

1946年7月31日結成 「全繊新聞」週刊, 「月刊ゼンセン」月刊

役員 (1971年2月20日・第26回大会改選)
会長 宇佐美忠信 (本部), 副会長 岡村博 (数紡) 岩崎昇策 (大東紡) 矢野清隆 (全三菱), 書記長 柄谷道一 (本部)

〔食品産業〕

52 全専売労働組合 (全専売) 3万4994

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 (1972年7月29日・第27回大会改選)
委員長 佐藤惟恭 (熊本地方部), 副委員長 大田道克 (広島地方部), 書記長 鈴木和美 (東京地方部)

53 アルコール専売労働組合 (アルコール専売) 944

1952年12月19日結成 「週報」週刊
役員 (1971年10月2日・第20回大会改選)
委員長 当房昭磨 (福岡), 副委員長 箱守一男 (東京), 書記長 青木金治郎 (本省)

54 全国食品産業労働組合同盟 (全食品同盟) 2万6122

1947年10月6日結成 「全食品同盟」月刊
役員 (1971年5月28日・第25回大会改選)
委員長 大迫栄治 (本部), 副委員長 垣内金治郎 (宝酒造) 高橋虎男 (伊藤製パン), 書記長 東慎哉 (本部)

55 全日本食品労働組合連合会 (食品労連) 10万0459

1965年9月27日結成 「食品労連」月刊, 「食品労

(新化学), 事務局長 香森現 (合化労連)
加盟組合 (9 組合)
合化労連, 食品労連, 紙パ労連, 化学同盟, 全石油, ゴム労連, 全国セメント, 全国ガス, 新化学

31 同盟化学部門連絡協議会 (同盟化学協)
公称 84万6000

1969年11月13日結成
役員 (1971年 7 月・幹事会改選)
議長 田中良一 (全化同盟), 事務局長 曾我嘉三 (同盟本部)

加盟組合 (7 組合)
全繊同盟, 一般同盟, 全化同盟, 全食品同盟, 同盟全紙パ, 凸版労組, 共石労組

32 化学産業労働組合同盟 (化学同盟) 3 万1693
1951年 6 月17日結成 「化学同盟」月刊, 「化学同盟資料」不定期刊

役員 (1972年 7 月18日・第30回大会改選)
委員長 刀根登吾 (MTP化成), 副委員長 寺田由則 (ミヨシ油脂) 高田三郎 (オーサカゴム) 小野勤 (日本硝子), 書記長 広瀬謹一郎 (本部)

33 ゴム産業労働組合全国協議会 (ゴム全協)
公称 7 万5000

1967年 3 月 2 日結成
役員 (1972年 3 月13日・第 6 回大会改選)
議長 柴田政武 (ゴム労会議), 副議長 西松義夫 (ゴム労連) 松本徳義 (全化同盟ゴム部会), 事務局長 佐野良矩 (ゴム労連)

加盟組合 (4 組合)
ゴム労会議, ゴム労連, 全化同盟ゴム部会, 中部ゴム労協

34 全国ゴム産業労働組合連合会 (ゴム労連)
2 万6356

1965年10月 8 日結成 「ゴム労連」月刊
役員 (1970年 9 月10日・第 7 回大会改選, 1971年 9 月 4 日・第 8 回大会補充)
委員長 西松義夫 (住友ゴム), 副委員長 中静一夫 (東洋ゴム) 山本幸吉 (東海ゴム) 松岡茂 (福山ゴム), 書記長 佐野良矩 (横浜ゴム)

35 全国ゴム化学産業労働組合会議
(ゴム労会議) 2 万9601

1963年 9 月 5 日結成 「ゴム労会議」不定期刊
役員 (1971年 9 月 2 日・第 9 回大会改選)
委員長 江縁久 (第一ゴム), 副委員長 柴田政武 (丸五工業) 今村利光 (日本ゴム), 書記長 後藤光記 (月星ゴム)

36 合成化学産業労働組合連合 (合化労連)
12万6168

1950年12月 8 日結成 「合成化学」半月刊, 「月刊合化」月刊

役員 (1972年 7 月28日・第48回大会改選)
委員長 太田薫 (本部), 副委員長 西野 六郎 (東北肥料) 由井久次 (宇部曹達) 山室忠司 (富士フィルム) 山口幸二 (日産化学), 書記長 塚田義彦 (書記局)

37 全国化学一般労働組合同盟 (全化同盟)
11万3329

1951年11月18日結成 「全化同盟」旬刊
役員 (1970年 8 月 4 日・第19回大会改選)
会長 田中良一 (武田薬品), 副会長 山口虎男 (保谷硝子) 棚田悠紀夫 (大阪瓦斯) 川口 孝行 (協和醸酵), 書記長 中島桂太郎 (本部)

38 全化学産業労働組合 (新化学) 1 万2996
1950年10月25日結成 「新化学」随時

役員 (1972年 7 月28日・第22回大会改選)
委員長 河合明博 (鉄興社), 副委員長 木内浩三 (呉羽化学) 河野宏芳 (徳山曹達), 書記長 竹田立一 (本部)

39 全国油脂産業労働組合協議会 (全国油労協)
1 万2283

1962年 8 月16日結成
役員 (1972年 8 月20日・第11回大会改選)
議長 森沢芳雄 (旭電化), 副議長 高橋完 (摂津製油) 押尾和良 (ミヨシ油脂), 事務局長 大泉平八 (日本油脂)

40 全日本塗料労働組合協議会 (全日塗) 9928
1957年 2 月23日結成 「塗料労働者」月刊

役員 (1972年 8 月21日・第12回大会改選)
委員長 福田英太郎 (本部), 副委員長 中村満男 (日ペ) 山崎嘉昭 (日油), 書記長 山下嘉昭 (本部)

41 全国紙パルプ産業労働組合連合会
(紙パ労連) 3 万9494

1947年 4 月 6 日結成 「紙パ労連」旬刊, 「月刊紙パ」月刊

役員 (1972年 7 月14日・第50回大会改選)
委員長 山本嘉実 (十条), 副委員長 池ノ谷吉春 (王子) 加来武彦 (大昭和) 荒木秀治 (高崎) 秋山和美 (福岡), 書記長 土橋昭富 (奥関合同)

42 紙パルプ友好労働組合連絡会
(紙パ友好労連) 公称 2 万4807

1970年 5 月19日結成 「紙パ友好労連」旬刊
役員 (1971年10月18日・幹事会改選)

18 全国伸銅労働組合連合会 (伸銅労連) 9434
1950年結成「全銅連」不定期刊
役員 (1971年9月1日・定例会議改選)
会長 岡林義春 (三宝伸銅), 副会長 林清 (三
谷伸銅) 竹田益弘 (古河電工) 雨宮徳次 (三井
金属), 書記長 吉田和男 (日本伸銅)
19 全日本光学工業労働組合協議会 (光学労協)
公称 3万0200
1953年7月22日結成「光学労協」不定期刊
役員 (1971年7月23日・第22回大会改選)
議長 福島正路 (小西六), 副委員長 岸本鐘祐
(ミノルタカメラ), 事務局長 佐藤秀太郎 (日
本光学)
20 全日本電機機器労働組合連合会 (電機労連)
55万5236
1953年6月1日結成「電機労連」半月刊, 「調査
時報」不定期刊, 「季刊電機労連」季刊, 「賃金資
料」不定期刊
役員 (1972年6月24日・第20回大会改選)
委員長 清田晋亮 (日立), 副委員長 堅山利文
(東芝) 福間知之 (松下電器) 阿部万亀四郎 (日
電), 書記長 桜井輝雄 (明電舎)
21 全日本電線工業労働組合 (全電線) 4万3971
1946年7月2日結成「全電線」月刊
役員 (1972年7月2日・第26回大会改選)
委員長 斎藤甫 (大日本電線), 副委員長 沢田
崇夫 (古河電工) 壺井禎三 (住友電工), 書記長
田所申造 (日立電線)
22 全国造船重機械労働組合連合会
(造船重機労連) 公称 17万0000
1972年2月2日結成「造船重機」半月刊
役員 (1972年2月3日・結成大会選出)
委員長 古賀専 (本部), 副委員長 小野 竜馬
(三菱) 柳沢鍊造 (石播) 藤井久米雄 (日立),
書記長 高橋正男 (鋼管)
23 全日本造船機械労働組合 (全造船機械)
1万8913
1946年9月1日結成「全造船機械」旬刊, 「調査
時報」不定期刊
役員 (1971年10月1日・第34回大会改選)
委員長 長谷川勲 (本部), 副委員長 佐藤芳夫
(石川島) 河野考二 (佐野安), 書記長 大出鍋
蔵 (浦賀)
24 自動車産業労働組合協議会 (自動車労協)
公称 42万0000
1965年8月26日結成「自動車労協」月刊
役員 (1971年10月15日・第7回総会改選)

議長 塩路一郎 (自動車労連), 副議長 伊藤一
男 (全国自動車) 大曾根哲夫 (全国マツダ労連),
事務局長 小川竹次郎 (全国自動車)
加盟組合 (10組合, オブザーバー加盟1組合)
自動車労連, 全国自動車, 全国マツダ労連, 本
田労連, 三菱自工労組, ダイハツ労協, 富士重
工労組, ヤマハ労連, 全三国労連, 日本気化器
労組, (オブザーバー加盟) 三菱自販労組
25 日本自動車産業労働組合連合会
(自動車労連) 16万0455
1955年1月23日結成「自動車労連」旬刊, 「月刊
自動車労連」月刊
役員 (1970年10月29日・第10回大会改選)
会長 塩路一郎 (日産), 副会長 田淵哲也 (販
労) 栗林卓司 (日産) 山口謙三 (本部), 事務局
長 赤木省三 (販労)
26 全国自動車産業労働組合連合会
(全国自動車) 13万7555
1962年1月28日結成「全国自動車」(新聞) 月刊,
「全国自動車」(雑誌) 不定期刊
役員 (1971年9月4日・第10回大会改選)
委員長 伊藤一男 (トヨタ), 副委員長 矢島和
夫 (日野) 沢田寿 (トヨタ) 高木正年 (いすゞ)
山本正行 (鈴木), 書記長 小川竹次郎 (いすゞ)
27 車輛産業労働組合連合会 (車輛労連) 1万6793
1952年9月20日結成「車輛労連」旬刊
1972年8月29日・臨時大会にて解散
28 航空機産業労働組合協議会 (航労協) 3万4833
1967年10月25日結成「航空労協」旬刊
役員 (1971年11月5日・第5回総会改選)
議長 衣川俊平 (三菱名航), 副議長 山崎隆
(川崎航空機) 矢田裕郎 (新明和) 近藤茂一郎
(全日本航空), 事務局長 染宮英夫 (富士重工)
29 全日本労働総同盟三菱労働組合協議会
(同盟三菱協議会) 9万4247
1970年9月1日結成
役員 (1971年9月・幹事会改選)
会長 小野竜馬 (三菱重工), 副会長 平尾真一
(三菱自工), 事務局長 石田和夫 (三菱重工)

〔化学産業〕

30 全国化学産業労働組合協議会 (全国化労協)
公称 41万7000
1953年9月20日結成「化学のなかま」月刊
役員 (1971年9月23日・第10回全体会議改選)
議長 山本嘉実 (紙パ労連), 副議長 竹石次吉
(全石油) 三浦幸雄 (全国セメント) 竹田立一

委員長 道下一治 (松島), 書記長 早立栄司
(常磐西部)

7 全国炭鉱職員労働組合協議会 (炭職協)
1万1428

1957年10月18日結成 「炭職協」週刊

役員 (1972年8月9日・第22回大会改選)

議長 木崎順二 (三井鉱山), 地方議長 佐々木
仁三郎 (北海道炭鉱汽船) 松家博 (三井鉱山),
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)
2万5700

1947年2月20日結成 「ぜんこう」旬刊

役員 (1972年8月26日・第63回大会改選)

委員長 原口幸隆 (本部), 事務局長 佐藤義信
(三菱細倉)

9 全日本資源産業労働組合連合会 (資源労連)
1万1862

1965年3月5日結成 「資源労連」半月刊

役員 (1972年2月24日・第8回大会改選)

委員長 森嶋勝男 (日鉱), 副委員長 橘金六
(東邦亜鉛) 石橋和男 (日窒), 書記長 姫野務
(日鉱)

〔金属産業〕

10 中央金属労協 (中央金属) 公称 30万3000
1953年12月21日結成 「中央金属」月刊, 「金属労
働者」不定期刊

役員 (1971年10月30日・改選)

議長 佐竹五三九 (全国金属), 副議長 阿部伸
太郎 (全電線) 藤倉当道 (車輛労連), 事務局長
長谷川勲 (全造船機械)

加盟組合 (4組合)

全国金属, 全電線, 車輛労連, 全造船機械

11 国際金属労連日本協議会 (IMF・J C)
公称 138万5000

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
刊

役員 (1971年9月9日第10回総会改選)

議長 福岡知之 (電機労連), 副議長 宮田義二
(鉄鋼労連) 塩路一郎 (自動車労協) 伊藤一男
(自動車労協) 古賀専 (造船重機労連) 斎藤健次
郎 (全機金) 田中清美 (同盟三菱協) 柳沢錬造
(造船重機労連), 事務局長 瀬戸一郎 (本部)

加盟組合 (15組合)

電機労連, 自動車労協, 鉄鋼労連, 造船重機労
連, 全機金, 同盟三菱協議会, 川崎造船労組,

鋼管福山労組, キャノン労組, キャタピラ三菱
労組, 全岡村労連, 小松インター労組, NCR
労組, 東洋オーチス社組, 三協労組

12 日本鉄鋼産業労働組合連合会 (鉄鋼労連)
20万6556

1951年3月1日結成 「鉄鋼労連」旬刊, 「調査時
報」不定期刊, 「月別賃金労働時間調査報告」季
刊

役員 (1972年8月26日・第47回大会改選)

委員長 宮田義二 (新日鉄連合会), 副委員長
紺屋重一 (日新製鋼) 西野正平 (鋼管京浜) 森
重清 (神鋼神戸), 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) 5821

1966年12月22日結成 「製錬労協」不定期刊

役員 (1971年11月10日・第6回大会改選)

議長 合田昭七 (三井金属日比), 副議長 宮本
幸夫 (小名浜) 堤幸義 (八戸), 事務局長 村木
悦路 (三菱金属秋田)

14 全国金属労働組合 (全国金属) 22万8954
1950年10月8日結成 「全国金属」週刊, 「金属労
働資料」月刊

役員 (1971年9月29日・第28回大会改選)

委員長 松尾喬 (本部), 副委員長 西田修 (京
滋) 高山勘治 (東京) 樋口忠蔵 (大阪), 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)
29万7396

1951年3月18日結成 「全金同盟」半月刊

役員 (1971年8月20日・第21回大会改選)

組合長 天池清次 (本部), 副組合長 浅野総一
郎 (大阪) 木下真吉 (神奈川), 書記長 宮野高
治 (本部)

16 全国機械金属労働組合 (全機金) 3万8841
1950年2月8日結成 「全機金」月刊

役員 (1972年8月8日・第23回大会改選)

委員長 小方鉄蔵 (日本精工), 副委員長 山田
義胤 (豊和工業) 渡辺新次郎 (不二越), 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)
1万7099

1961年11月結成

役員 (1971年12月14日改選)

議長 西山直輝 (日本アルミ), 副議長 山路達
夫 (昭和アルミ) 伊藤正一 (日軽アルミ), 事務
局長 小川宗吉 (ホクセイアルミ)

〔中央組織〕

1 日本労働組合総評議会（総評） 424万4820
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、「労働ニュース」週2回刊

役員（1972年8月11日・第44回大会改選）

議長 市川誠（駐労共闘），副議長 三原大乗（日教組）渡会俊誉（全農林）田村武（全林野）酒井一三（国労）兼田富太郎（全港湾）松尾喬（全国金属）里谷和夫（炭労）中川豊（全日通）安養寺俊親（自治労），事務局長 大木正吾（電通共闘）

加盟組合（63単産，オブザーバー加盟1単産）

私鉄総連，全国金属，鉄鋼労連，全国一般，合化労連，全日自労，全日通，日本医労協，全自交，新聞労連，紙パ労連，化学同盟，駐労共闘，炭労，全港湾，ゴム労連，全鉱，鉄弘労，全印総連，繊維労連，政労協，日放労，全自運，全海連，全木労，全電力，共済労，自運労，全日建，電通共闘，国労，全通，全林野，動力車，全専売，全印刷，全造幣，アルコール専売，都市交通，全水道，自治労，日教組，全農林，全労働，全司法，全開発，全商工，全法務，全運輸，全建労，全財務，全港建，全厚生，全電波，大蔵職組，全国税，文部職組，会検労，全税関，恩給職組，経企労，人職，沖縄官公労，（オブザーバー加盟）住宅労協

付 総評民間単産会議 公称 157万6656
1966年12月17日結成「民間単産会議情報」不定期刊

役員（1971年9月10日・第6回総会改選）

議長 力徳修（私鉄総連），副議長 磯部敏栄（鉄鋼労連）佐竹五三九（全国金属）佐藤義信（全鉱），事務局長 西野六郎（合化労連）

加盟組合（27単産）

私鉄総連，全国金属，鉄鋼労連，全国一般，合化労連，全日通，全自交，新聞労連，紙パ労連，炭労，化学同盟，全港湾，ゴム労連，全鉱，鉄弘労，全印総連，繊維労連，日放労，全自運，全海連，全木労，全電力，共済労，自運労，全日自労，日本医労協，政労協

2 全日本労働総同盟（同盟） 217万2050
1964年11月11日結成「同盟新聞」週刊，「同盟」月刊，「同盟情報」不定期刊

役員（1972年1月19日・第8回大会改選）

会長 天池清次（全金同盟），副会長 宇佐美

忠信（全織同盟）古賀専（造船重機労連）塩路一郎（自動車労連）小野竜馬（三菱協議会）田中良一（全化同盟）村上行示（海員）渡辺由司（鉄労），書記長 前川一男（電労連）

加盟組合（28組合ほか）

全織同盟，全金同盟，海員，自動車労連，電労連，一般同盟，全化同盟，交通労連，同盟三菱協議会，造船重機労連，全食品同盟，全炭鉱，全民労，資源労連，同盟全紙パ，全日航労組，凸版労組，基金労組，全映演，共石労組，港湾同盟，海外移住労組，鉄労，全郵政，日林労，電電新労，国税労組，自治労連，ほかに地方・地区同盟直属組合

3 全国産業別労働組合連合（新産別） 7万6302
1949年12月10日結成「新産別」旬刊

役員（1971年10月30日・第23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）河合明博（新化学）吉岡新一（京滋地連）柏原実（新運転），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，京滋地連，そのほか

4 中立労働組合連絡会議（中立労連）

134万9951

1956年9月3日結成

役員（1971年9月29日・第144回全体会議改選）

議長 阿部万亀四郎（電機労連），副議長 唐沢平治（全建総連）毛利礼三（生保労連）長谷川勲（全造船機械）市川十四男（全石油）小沢鶴雄（全国セメント）沢田崇夫（全電線）神谷吉雄（全国ガス）坂田泰造（交通公社），事務局長 岡村恵（食品労連）

加盟組合（14組合）

電機労連，生保労連，全建総連，食品労連，全電線，全窯連，全石油，全国セメント，全国ガス，車輛労連，全造船機械，交通公社労組，ホテル労連，映演総連

〔鉱業〕

5 日本炭鉱労働組合（炭労） 3万3575
1950年4月23日結成「炭労新聞」月2回刊

役員（1971年8月27日・第66回大会改選）

委員長 里谷和夫（平和），副委員長 森田久男（大夕張），事務局長 宮本健治（貝島）

6 全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱） 1万1829
1954年4月21日結成「全炭鉱」半月刊

役員（1971年5月28日・第20回大会改選）

主要な労働組合の現状

(1972年8月末現在)

労働組合名(略称), 結成年月日, 組合員数(1971年6月末現在労働組合基本調査, または公称)「機関紙・誌」(刊行度)
役員 (改選年月日・改選機関) 三役役職員氏名 (出身組合)
加盟組合 (この項は中央組織, 協議会, 共闘組織のみ)

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. 中央金属
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. 伸銅労連
19. 光学労協
20. 電機労連
21. 全電線
22. 造船重機労連
23. 全造船機械
24. 自動車労協
25. 自動車労連
26. 全国自動車
27. 車輛労連
28. 航労協
29. 同盟三菱協議会

化学産業

30. 全国化労協
31. 同盟化学協
32. 化学同盟
33. ゴム全協
34. ゴム労連
35. ゴム労会議
36. 合化労連
37. 全化同盟
38. 新化学
39. 全国油労協
40. 全日塗
41. 紙パ労連
42. 紙パ友好労連
43. 同盟全紙パ
44. 同盟石油労協
45. 全石油
46. 全国ガス
47. 全国セメント
48. 全窯連
49. 全砥労協

繊維産業

50. 繊維労連
51. 全織同盟

食品産業

52. 全専売
53. アルコール専売
54. 全食品同盟
55. 食品労連
56. 全粉労連

文化産業

57. マスコミ共闘
58. 全映演
59. 映演総連
60. 全印刷
61. 全印総連
62. 出版労協
63. 新聞労連
64. 日放労
65. 民放労連

通信業

66. 全通
67. 全郵政
68. 電通共闘
69. 全電通
70. 電電新労
71. 国際電電
72. 電済労

建設業

73. 建設労連
74. 全建総連
75. 全日建
76. 日建協
77. 全建同盟
78. 建設連合
79. 住宅労協
80. 日電工
81. 全日自労
82. 全民労
83. 全国自労
84. 全木労

金融業

85. 金融共闘
86. 全銀総連
87. 市銀連
88. 地銀連
89. 外銀連
90. 全相銀連
91. 相銀全労
92. 全信連
93. 全信労
94. 全信保労連
95. 生保労連
96. 全損保
97. 損保労連

98. 全証労協

電機産業

99. 全電力
100. 全国電労協
101. 電労連
102. 全国電力検集労連

交通運輸業

103. 全交運
104. 同盟交運協
105. 国労
106. 動労
107. 鉄労
108. 国鉄共済
109. 私鉄総連
110. 交通労連
111. 都市交通
112. 運輸労連
113. 全日通
114. 全自運
115. 全自交
116. 自運労
117. 新運輸
118. 全海連
119. 海員
120. 通信士組合
121. 港湾労協
122. 港湾共闘
123. 全港湾
124. 港湾同盟
125. 日港労連
126. 全倉運
127. 交通公社労組
128. 鉄弘労
129. 全日航
130. 民航労連

教育

131. 日教組
132. 日高教 (一ツ橋)
133. 日高教 (麴町)
134. 日教連
135. 新教組

医療

136. 日本医労協

商業

137. 全商協
138. 同盟流通
139. 商業労連
140. ホテル労組関連会議
141. ホテル労連
142. 観光労連
143. 全商社
144. 全商業
145. 全官公

146. 公労協

147. 全林野
148. 日林労
149. 全造幣
150. 公務員共闘
151. 国公共闘
152. 国公連
153. 大蔵協議会
154. 大蔵連盟
155. 全国税
156. 国税会議
157. 国税労組
158. 国税中国
159. 全財務
160. 全税関
161. 税関労連
162. 大蔵職組
163. 全農林
164. 全建労
165. 全労働
166. 全司法
167. 全商工
168. 全法務
169. 全開発
170. 全運輸
171. 全港建
172. 全気象
173. 全厚生
174. 全電波
175. 文部職組
176. 会検労
177. 恩給職組
178. 人職
179. 経企労
180. 国会職連
181. 総理府労連
182. 統計労組
183. 全行管
184. 地公労
185. 自治労
186. 自治労連
187. 全水道
188. 都労連
189. 政労協
190. 基金労組
191. 海外移住労
192. 駐労共闘
193. 全駐労
194. 全軍労
195. 沖縄官公労

その他

196. 全国一般
197. 一般同盟
198. 全農協労連
199. 生協労連

全日本労働総同盟沖縄地方同盟	那覇市若狭町2—61	那覇 68—1642
【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	東京763—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
滋賀地方中立労働組合協議会	大津市晴嵐2—9—1	大津 37—2112
福岡県中立労働組合連絡会議	福岡市天神2—1—50	福岡 75—6606
佐賀県中立労働組合協議会	佐賀市田代2—2 アイバンシューズ労組内	佐賀 4—1563

労働組合名簿

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	仙台市中央3—4—26 西条ビル	仙台 27—8384
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 東北電労内	山形 41—1311
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—4	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	千葉市千葉港4—4	千葉 42—5237
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—3468
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 47—6405
全日本労働総同盟富山地方同盟	富山市桜町2—2—29	富山 32—9826
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	福井市宝永2—1—24	福井 24—4284
全日本労働総同盟山梨地方同盟	甲府市相生2—7—17	甲府 37—2269
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 32—8151
全日本労働総同盟岐阜地方同盟	岐阜市西駒爪町14	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 28—6108
全日本労働総同盟滋賀地方同盟	大津市馬場2—8—9	大津 23—2701
全日本労働総同盟京都地方同盟	京都市下京区寺町四条下ル 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	神戸市生田区北長狭5—18	神戸341—1555
全日本労働総同盟奈良地方同盟	奈良市鶴福院町33	奈良 22—4856
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—1	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—201 中国電労内	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 23—3300
全日本労働総同盟岡山地方同盟	岡山市内田春日町5—5	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—4207
全日本労働総同盟山口地方同盟	山口市下湯田大橋	山口 2—3202
全日本労働総同盟徳島地方同盟	徳島市佐古五番町8—13	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	高知市本町4—1—32	高知 23—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 75—1476
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 23—8218
全日本労働総同盟熊本地方同盟	熊本市新屋敷2—2—8	熊本 64—1328
全日本労働総同盟大分地方同盟	大分市寿町1—3	大分 36—2468
全日本労働総同盟宮崎地方同盟	宮崎市別府町3—9	宮崎 22—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 26—8470

群馬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4—5—2	浦和 63—1561
千葉県労働組合連合協議会	千葉市千葉港4—4	千葉 41—7141
東京地方労働組合評議会	東京都港区芝浦3—18—15	東京452—4611
神奈川県地方労働組合評議会	横浜市磯子区中原1—1—28	横浜773—2252
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	福井市宝永2—1—2 労働福祉会館	福井 24—3324
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 34—2116
岐阜県労働組合評議会	岐阜市西駒爪野14	岐阜 65—4678
静岡県労働組合評議会	静岡市南町16—23	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 27—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 22—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四条下ル	
	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	神戸市生田区仲町通り4—26	
	金属労働会館	神戸341—1016
奈良県地方労働組合総評議会	奈良市高畑町菩提 労働会館	奈良 23—3983
和歌山県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 23—3300
岡山県労働組合総評議会	岡山市春日町5—5	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—4	徳島 23—2108
日本労働組合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132	松山 41—4500
高知県労働組合総評議会	高知市帯屋町98	高知 75—7274
福岡県労働組合評議会	福岡市天神2—1—50	福岡 74—6816
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	熊本市紺屋今野46 熊本市役所旧別館	熊本 56—1831
大分県労働組合評議会	大分市寿町1—3	大分 34—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 22—2760
鹿児島県労働組合総評議会	鹿児島市平之町9—26	鹿児島 23—5201
沖縄県労働組合協議会	那覇市下泉町1—9—9	那覇 33—3357
【同盟系地方組織】		
全日本労働総同盟北海道地方同盟	札幌市北八条西3丁目 杉本ビル	札幌731—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 34—2191

労働組合名簿

全行政管理庁職員組合（全行管）	千代田区霞が関3—1—1 第4合同庁舎	581—6361
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	263—0261
全国自治団体労働組合連合（自治労連）	港区芝2—20—12 友愛会館内	453—5371
全日本水道労働組合（全水道）	文京区本郷1—4—1	812—4221
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）	千代田区六番町1 自治労会館	262—5410
社会保険診療報酬支払基金労働組合（基金労組）	港区赤坂2—10—8 信和ビル	583—3394
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
駐労共闘会議（駐労共闘）	新宿区百人町2—1—19	203—5231
全駐留軍労働組合（全駐労）	新宿区百人町2—1—19	203—5231
全沖縄軍労働組合（全軍労）	那覇市旭町34 官公労共済会館	那覇 33—4953
沖縄官公庁労働組合（沖縄官公労）	那覇市二中前60—1	那覇 33—2414

その他

全国一般労働組合（全国一般）	港区芝5—20—7	455—2651
全国一般労働組合（一般同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5969
全国農業協同組合労働組合連合会（全農協労連）	新宿区市ヶ谷田町2—37 千代田ビル	269—3073
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	408—0067

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1—11—4 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
国際繊維衣服皮革労連（ITGLWF）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	中央区銀座3—7—9 松屋東別館	商業労連内 562—1656
国際労働組合連合（WCL）東京事務所	豊島区目白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	港区芝浜松町1—1—10 立川ビル	433—0020
国際放送映画演劇労組連盟出版所	港区西新橋1—5—8 川手ビル	国際自由労連東京事務所内 503—6031

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4条西12丁目 北労ビル	札幌 231—4157
青森県労働組合会議	青森市本町3—3—11	青森 75—2401
岩手県労働組合総連合	盛岡市肴町9—1	盛岡 23—9201
宮城県労働組合評議会	仙台市一番町2—2—22	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 41—5515
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	宇都宮市中戸祭町821	宇都宮 22—0567

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
全国ホテルレストラン関連産業労働組合共闘会 議（ホテル労組関連共闘）	千代田区丸の内1—6—4 交通公社ビル	215—2340
全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）	千代田区丸の内1—6—4 交通公社ビル	215—2340
観光産業労働組合連絡会議（観光労連）	千代田区丸の内1—6—4 交通公社ビル	211—7057
全国商社労働組合連合会（全商社）	中央区日本橋茅場町2—16 スズコービル	668—6083
全国商業労働組合（全商業）	豊島区池袋2—1115	984—5361
公 務		
全日本官公職労協議会（全官公）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
公共企業体等労働組合協議会（公労協）	品川区西五反田3—2—13 動力車労組内	493—2137
全林野労働組合（全林野）	千代田区霞が関1—2—1	591—6883
日本国有林労働組合（日林労）	千代田区霞が関1—2—1	591—5894
全造幣労働組合（全造幣）	大阪市北区新川崎町1 大阪造幣局内	大阪351—5316
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
国家公務員労働組合連絡会議（国公連）	千代田区霞が関1—2—1 全農林内	501—3866
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
大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）	千代田区霞が関3—1—1	581—4475
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
国税労働組合全国会議（国税会議）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—2573
国税労働組合（国税労組）	千代田区大手町1—3 東京国税局内	216—6811
中国国税職員組合（国税中国）	広島市上八丁堀6—30 広島国税局内	広島 21—9211
全財務労働組合（全財務）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—4149
全国税関労働組合（全税関）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—4140
税関労働組合連絡協議会（税関労連）	千代田区霞が関3—1—1	581—4475
大蔵省職員組合（大蔵職組）	千代田区霞が関3—1—1 大蔵ビル	581—3725
全農林労働組合（全農林）	千代田区霞が関1—2—1	501—3866
全建設省労働組合（全建労）	北区堀船町1—12 現業労協会館	919—7901
全労働省労働組合（全労働）	千代田区大手町1—3—1	211—7451
全司法労働組合（全司法）	千代田区霞が関1—1—4 最高裁内	581—5411
全商工労働組合（全商工）	千代田霞が関1—3—1 通産省内	501—1633
全法務労働組合（全法務）	千代田区霞が関1—1—1	580—4111
全北海道開発局労働組合（全開発）	札幌市北三条西4丁目	札幌261—0443
全運輸省労働組合（全運輸）	千代田区霞が関2—1—3	580—4244
運輸省全港湾建設労働組合（全港建）	千代田区霞が関2—1—3	580—4245
全気象労働組合（全気象）	千代田区大手町1—3—4	212—8341
全厚生職員労働組合（全厚生）	千代田区霞が関1—2—2	501—4881
全電波労働組合（全電波）	港区北青山2—7—14	401—1822
文部職員労働組合（文部職組）	千代田区霞が関3—2—2	581—4211
会計検査院職員労働組合（会検労）	千代田区霞が関3—2—1	581—3251
総理府恩給局職員組合（恩給職組）	新宿区若松町95	202—1111
人事院職員組合（人職）	千代田区霞が関2—1 人事院ビル	581—5311
経済企画庁職員労働組合（経企労）	千代田区霞が関3—1—1	581—4086
国会職員組合連合会（国会職連）	千代田区永田町1—7—1	581—5111
総理府労働組合連合会（総理府労連）	新宿区若松町95 総理府統計局内	202—1111
総理府統計局労働組合（統計労組）	新宿区若松町95 総理府統計局内	202—1111

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)
同盟交通運輸部門連絡協議会 (同盟交運協)
国鉄労働組合 (国鉄労組)
国鉄動力車労働組合 (動力車労組)
鉄道労働組合 (鉄労)
国鉄共済労働組合 (国鉄共済)
日本私鉄労働組合総連合会 (私鉄総連)
全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連)
日本都市交通労働組合連合会 (都市交通)
全日本運輸産業労働組合連合会 (運輸労連)
全日通労働組合 (全日通)
全国自動車運輸労働組合 (全自運)
全国自動車交通労働組合連合会 (全自交)
日本自動車運転士労働組合 (自運労)
新産別運転者労働組合 (新運転)
全日本海運労働組合連合会 (全海連)
全日本海員組合 (海員)
船舶通信士労働組合 (通信士組合)
全日本海運港湾労働組合協議会 (港湾労協)
港湾労働組合中央共闘会議 (港湾共闘)
全日本港湾労働組合 (全港湾)
全国港湾労働組合同盟 (港湾同盟)
日本港湾労働組合連合会 (日港労連)
全日本倉庫運輸労働組合同盟 (全倉運)
全日本交通公社労働組合 (交通公社労組)
鉄道弘済会労働組合 (鉄弘労)
全日本航空労働組合 (全日航)
民間航空労働組合連絡会 (民航労連)

千代田区丸の内1—11—4 国労会館 231—3082
港区芝2—20—12 友愛会館内 453—5371
千代田区丸の内1—11—4 国労会館 231—4045
品川区西五反田3—2—13 491—7191
港区芝2—20—12 友愛会館 453—9081
千代田区丸の内1—11—4 国労会館 214—2498
港区高輪4—3—5 473—0166
港区芝2—20—12 友愛会館 451—7243
港区芝浦3—1—35 互助会館 451—5221
千代田区霞が関3—3—5 全日通労働会館 580—9155
千代田区霞が関3—3—5 581—2261
北区滝野川3—3—1 910—1536
渋谷区千駄ヶ谷3—7—9 408—0875
目黒区中目黒2—3—12 719—2623
新宿区戸塚町2—180 202—3501
港区新橋2—20 新橋駅前ビル1号館 573—2401
港区六本木7—15—26 403—6251
港区芝浦1—14—8 451—0464
大田区山王2—31—4 774—4141
大田区山王2—31—4 774—4141
大田区山王2—31—4 774—4141
港区海岸3—4—10 451—2343
港区海岸3—4—5 452—4995
中央区日本橋兜町3—6—3 667—9481
千代田区丸の内1—6—4 交通公社ビル 211—7057
千代田区麴町4—5 第6 麴町ビル 262—5862
大田区羽田空港1—6—3 日航機装ビル 747—7631
大田区羽田空港1—6—6 全日本空輸労組内
747—5741

教 員

日本教職員組合 (日教組)
日本高等学校教職員組合 (日高教)
日本高等学校教職員組合 (日高教)
日本教職員連盟 (日教連)
新教職員組合連合会 (新教組)

千代田区神田一ツ橋 教育会館 264—7151
千代田区神田一ツ橋 教育会館 263—6181
千代田区麴町4—5 第7 麴町ビル 261—0422
渋谷区千駄ヶ谷1—6—4 403—3068
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—3 356—6346

商 業

全国商業労働組合協議会 (全商協)
同盟流通労組共闘会議 (同盟流通)

中央区京橋2—3 守随ビル 535—6644
港区芝2—20—12 友愛会館 451—6783

全日本郵政労働組合（全郵政）	港区南青山2—27—23	404—0661
電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）	千代田区神田駿河台3—6	253—2941
全国電気通信労働組合（全電通）	千代田区神田駿河台3—6	253—2941
日本電信電話新労働組合（電電新労）	渋谷区千駄ヶ谷5—14—20	352—3360
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—9258
全国電気通信共済会労働組合（電済労）	港区西久保巴町76	432—1451

建設業

全日本建設・建設資材産業労働組合連絡協議会 （建設労連）	港区芝公園8—2 総評会館	433—2211
全国建設労働組合総連合（全建総連）	新宿区戸山町戸山ハイツ1号地A	202—7541
日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）	渋谷区千駄ヶ谷1—30—8 千駄ヶ谷会館	403—7976
全国建設職能組合同盟（全建同盟）	新宿区筑土八幡32	268—6343
日本建設組合連合（建設連合）	品川区大井7—27—4	774—2582
総評全日本建設産業労働組合（全日建）	港区芝公園8—2 総評会館	433—2211
住宅産業労働組合協議会（住宅労協）	豊島区池袋町1—34—8 日本電建労組内	987—3081
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）	広島市旭町1—15—2 松原工房内	広島 51—6491
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—6931
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
相互銀行全国労働組合連合会議（相銀全労）	豊島区東池袋1—29—1 東京相互銀行内	986—1111
全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）	大阪市東区北浜5—22 住友信託銀行内	大阪220—2797
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
全国信用保証協会労働組合連合会（全信保労連）	静岡市追手町44—1 静岡信用保証協会内	静岡 52—8455
全国生命保険労働組合連合会（生保労連）	港区広尾1—3—18 広尾オフィスビル	446—2031
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 田中八重洲ビル	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）	調布市緑ヶ丘1—6	308—9151
全国電力関連産業労働組合協議会連絡会議 （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

労働組合名簿

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575—5782
合成化学産業労働組合連合（合化労連）	港区芝5—26—30	452—5591
全国化学一般労働組合同盟（全化同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—3801
全化学産業労働組合連合（新化学）	港区西新橋3—9—7 高橋ビル	433—6486
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
紙パルプ友好労働組合連絡会（紙パ友好労連）	港区芝2—20—12 友愛会館同盟全紙パ内	453—5371
同盟石油産業労働組合連絡協議会（同盟石油労協）	千代田区永田町2—11—2 星カ岡ビル	580—4231
全国石油産業労働組合協議会（全石油）	港区芝1—4—9 平和会館	451—4986
全国ガス労働組合連合会（全国ガス）	荒川区荒川3—50	807—5251
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 通産省内	501—2375
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）	渋谷区広尾1—3—18 広尾オフィスビル	446—2082
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	584—1111

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）	新宿区西新宿7—16—1 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会（全印総連）	文京区小石川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—2	501—6909
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
-------------	------------	----------

労働組合名簿

(1972年11月現在)

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連合（新産別）	港区西新橋3—9—7 高橋ビル	433—3461
中立労働組合連絡会議（中立労連）	渋谷区広尾1—3—18 広尾オフィスビル	446—2103

鉱業

日本炭鉱労働組合（炭労）	新宿区市ケ谷河田町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）	品川区五反田5—21—15	441—7191
全日本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

中央金属労協（中央金属）	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	270—8451
全国金属労働組合（全国金属）	渋谷区桜ガ丘15—11	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—2—6 ホクセイアルミ労組内	高岡 22—9590
全国伸銅労働組合連合会（伸銅労連）	大阪府堺市角島町3—1 日本伸銅労組内	堺 29—0346
全日本光学工業労働組合協議会（光学労協）	品川区西大井1—6—3 日本光学内	774—2306
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	786—6121
全国造船重機械労働組合連合会（造船重機労連）	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
全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）	港区芝公園2—6—15 黒竜芝公園ビル	434—7641
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
車輛産業労働組合連合会（車輛労連）	東大阪市橋本1—1 近畿車輛内	大阪 789—8881
航空機産業労働組合協議会（航空協）	大宮市宮原町1—2 富士重工労組内	大宮 64—5292
全日本労働総同盟三菱重工労働組合協議会 （同盟三菱協議会）	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
同盟化学部門連絡協議会（同盟化学協）	港区芝2—20—12 友愛会館内	453—5371
化学産業労働組合同盟（化学同盟）	豊島区目白2—3—3	987—4548

妥結状況	277
第142表 春闘共闘委・主要組合の春闘要求	290
第143表 同盟・主要組合の要求	304
第144表 新産別主要組合の要求	309
第145表 1972年主要産業春季賃上げ状況	324
第146表 3公社5現業のベース・アップ額と推定定昇額（組合員）	325
第147表 電機労連中闘組合の妥結結果	326
Ⅱ―Ⅴ 合理化反対闘争・権利闘争	
第148表 全繊同盟地繊部会に報告された中小企業における合理化発生件数とその大要	343
第149表 全林野の常勤闘争の経過	352
第150表 70年、71年春闘における労働時間短縮状況	356
第151表 72春闘時短獲得組合単産別中間集計	358
Ⅱ―Ⅷ 沖縄の労働運動	
第152表 那覇地区における10%以上の値上り品目	411
Ⅱ―Ⅸ 国際労働組合運動と日本	
第153表 米国務省および生産性本部資金による労働組合幹部の海外渡航者数	432

Ⅲ―Ⅰ 政府の労働政策	
第154表 昭和47年度労働省関係予算の概要	549
Ⅲ―Ⅱ 雇用政策	
第155表 失業保険受給者実人員および受給率	571
Ⅲ―Ⅲ 政府の賃金政策	
第156表 産業別最低賃金の主な対象産業	580
第157表 決定時期別、金額階級別にみた産業別の最低賃金決定件数	581
第158表 年度別、金額階級別にみた最低賃金適用労働者の状況	582
第159表 定期給与額と産業別最低賃金の金額との比較	582
第160表 最低賃金による賃金引上げ効果の影響	583
Ⅲ―Ⅳ 社会保障	
第161表 医療料金引上げのおもな内容	592
第162表 生活扶助基準額の年次推移	609
第163表 一般勤労者世帯と被保護労働者世帯との消費水準の格差（東京都）	609
Ⅲ―Ⅴ 経営者団体の労働政策	
第164表 生産性・賃金・物価の動き	620

第94表	家としての主な兼業種類別農家数	185	の主要連合体別構成比	214	
第95表	男女別農家就業人口	187	第121表	都道府県別組合員数	215
第96表	基幹的自家農業従事者数	187	第122表	都道府県および主要連合体別労働組合員数の構成比	216
第97表	兼業種類別兼業従事者数	188			
第98表	雇われ兼業種類別従事者数	188	Ⅱ—Ⅲ	労働争議	
第99表	農家労働力の産業間異動状況	189	第123表	年別・争議形態別・労働争議件数・参加人員および労働損失日数	253
第100表	製造業男子生産労働者の賃金	191	第124表	月別・争議形態別・争議件数、参加人員および労働損失日数	256
第101表	農家子弟の学卒者数	192	第125表	春季賃上げ争議とその年間争議に占める割合	257
第102表	農家子弟学卒者の農業就業状況	193	第126表	産業別労働争議件数の推移（争議行為を伴う争議）	258
第103表	新規学卒者の経営耕地規模別農業就業率	194	第127表	産業別行為参加人員および労働損失日数の推移	259
第104表	農家子弟学卒者男女別就職状況	195	第128表	製造業・産業中分類別争議行為参加人員の推移（争議行為を伴う争議）	260
第105表	農家子弟学卒就職者の企業規模別構成	196	第129表	産業別労働組合員1,000人当り行為参加人員の推移	260
第106表	農家経済の推移	197	第130表	企業規模別労働争議発生企業数の推移（民間企業）	261
第107表	経営耕地規模別農家経済	199	第131表	同盟罷業における企業規模別労働組合員1,000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）	261
第108表	農家の費目別生計費	199	第132表	労働争議の種類および主要団体別労働争議件数の推移	262
Ⅱ—I	労働組合の組織状況と組織運動		第133表	主要団体別参加人員および労働損失日数の推移	263
第109表	労働組合数および組合員数の推移	204	第134表	主要団体別労働組合員1,000人当り参加人員および損失日数の推移	263
第110表	推定組織率の推移	205	第135表	主要要求事項別労働争議発生件数の推移（争議行為を伴う争議）	264
第111表	産業別労働組合員数および推定組織率	206	第136表	主要要求事項別争議行為参加人員の推移	264
第112表	企業規模別単位労働組合数および組合員数（民間）	207			
第113表	単位労働組合員数の増減要因別組合員数	209	Ⅱ—Ⅳ	賃金闘争	
第114表	既設組合における組合員数の増加および減少組合員数	209	第137表	産業別の夏期賞与支給状況	274
第115表	新設解散単位労働組合数および組合員数	209	第138表	規模別の夏期賞与支給状況	275
第116表	既設組合における産業別増減単位労働組合員数ならびに実質的新設・解散単位労働組合員数	211	第139表	年間臨給の普及状況	276
第117表	民間企業における企業規模別・設立理由別新設単位労働組合員数	211	第140表	臨時給与の要求方式	276
第118表	主要連合体別労働組合員数の推移	212	第141表	大企業年末賞与・一時金要求	
第119表	産業別単位労働組合員数の主要連合体別構成比	214			
第120表	適用法規別単一労働組合員数				

均月間現金給与額	112	第68表	「頸肩腕症候群」疾患罹病者数	150
第44表 鉱業、製造業における府県別平均賃金指数	113	第69表	婦人労働者の疲労の状態	151
第45表 常用労働者の種類別・給与内訳別1人平均1カ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	114	I—V	労働者の生活	
第46表 常用労働者の性別1カ月平均現金給与総額	115	第70表	物価指数表	157
第47表 規模別にみた特定条件別賃金格差(きまって支給する給与)	115	第71表	消費者物価指数(全国)	158
第48表 産業別の給与構成比率(規模計)	117	第72表	消費者物価特殊分類指数(全国)	159
第49表 製造業規模別の各種給与の採用率	119	第73表	東京主婦グループ調べ、消費者物価“実感上昇率”	164
第50表 常用労働者1人1カ月当り「きまって支給する給与」の推移	120	第74表	消費者物価指数の上昇率と政府の見とおし	166
第51表 鉱業、製造業における特別に支払われた給与の現金給与総額中に占める割合	120	第75表	1972年における公共料金値上げ	167
第52表 特別給与の推移	121	第76表	1971年平均1カ月間の家計収入(全国)	168
第53表 特別給与の規模別支給状況(製造業)	121	第77表	1971年平均1カ月間の家計支出(全国)	169
第54表 賃金不払事件件数	122	第78表	勤労者世帯年間収入5分位階層別収入と支出	170
第55表 賃金不払事件金額	122	第79表	公共料金値上げによる家計費増	171
第56表 労働時間の推移	123	第80表	勤労者世帯の収入と支出	172
第57表 製造業規模別労働時間数と格差	125	第81表	総評主婦の会調べ勤労者の家計収支	173
第58表 規模別労働時間の対前年同期増減率(製造業)	125	第82表	総評主婦の会家計簿点検による1日平均食事代	174
I—IV	合理化の現状と労働災害・職業病	第83表	栄養改善普及会の食事型紙	174
第59表 労働者債権未払い調査	130	第84表	国鉄労働者の生活調査対象の構成	175
第60表 郵政事業長期合理化(案)事業別計画内容一覧	139	第85表	国鉄労働者の11月の平均収入額と割合	175
第61表 電電公社量的拡大の計画	141	第86表	差額支給純手取り額支出状況	176
第62表 産業別労働災害強度率の推移	144	第87表	2万円賃上げを勝ちとつても手許に残るのは6,594円	177
第63表 産業別労働災害度数率の推移	145	第88表	東京における独身男子(18歳程度)標準生計費	179
第64表 製造業規模別労働災害度数率、強度率の推移	146	第89表	世帯人員数別標準生計費	179
第65表 産業および事故の種類別重大災害発生状況	147	第90表	厚生省の生活保護基準による最低生活保障水準の具体的事例	180
第66表 労働災害による死傷者数等の推移	148	I—VI	農家の状態と農民の生活	
第67表 産業および疾病の種類別業務上疾病発生状況	149	第91表	農家人口と農家数の推移	183
		第92表	経営耕地規模別農家数の推移	184
		第93表	専兼業別農家数の推移	185

統計表索引

I—I	労働人口の構成			
第1表	東京・大阪・名古屋を中心とした半径50キロメートル圏内の人口集中地区人口および面積（1970年・1965年）	64	第23表	入職率・離職率の推移（製造業・規模別）90
第2表	産業別15歳以上就業者数および割合（全国）	67	第24表	常用雇用指数91
第3表	従業上の地位，男女別15歳以上就業者数および割合	68	第25表	新規求職・求人・求人倍率の推移92
第4表	社会経済分類の内容	69	第26表	失業情勢の推移92
第5表	社会経済分類，男女別人口および割合（1970年，全国）	70	第27表	産業別技能労働力の不足数および不足率の推移93
第6表	家計収入の種類別普通世帯数および1世帯当り親族人員（全国）	71	第28表	新規学卒の求人倍率93
第7表	経済構成別普通世帯数および1世帯当り親族人員（全国）	72	第29表	雇用調整の種類別企業数（調査産業計）95
第8表	わが国における事業所数とその従業者数の推移	73	第30表	産業および雇用調整の種類別雇用調整を実施していた企業数96
第9表	経営種類別雇用者数	74	第31表	製造業中分類および雇用調整の種類別雇用調整を実施していた企業数96
第10表	首都・近畿・中部3圏の事業所数（民営）	75	第32表	規模および雇用調整の種類別雇用調整を実施していた企業数（調査産業計）97
第11表	非農林全産業従業者規模別事業所数および従業者数	76	第33表	特定産地別雇用調整の実施状況98
第12表	規模別・従業上の地位別従業者数（民営）	77	第34表	雇用調整の種類および開始時期別企業数99
第13表	全国と東京の製造業（1969年）	77	第35表	学卒求人取消状況（1972年3月卒見込）99
第14表	東京都の製造業全国順位（1968年）	78	I—III	賃金と労働時間
I—II	雇用構造と労働市場		第36表	初任給上昇率（製造業）107
第15表	労働力状態	82	第37表	1971年初任給の規模別格差（製造業，男子）107
第16表	就業者の従業上の地位別構成	83	第38表	調査産業計および製造業における実質・名目賃金指数の推移109
第17表	第1次，第2次，第3次産業別就業者数	84	第39表	付加価値額構成比の推移（製造業）109
第18表	産業別非農林業就業者数	86	第40表	産業別平均月間現金給与総額110
第19表	産業別就業者数構成比	86	第41表	製造業規模別賃金格差111
第20表	雇用者の職業別構成（男子）	87	第42表	鉱業における規模別1人平均月間現金給与額112
第21表	雇用者の企業規模別構成（非農林業）	87	第43表	製造業における規模別1人平
第22表	産業別雇用の動き	89		

事項索引

国鉄——	175
金属——	177
労働省関係予算（47年度）	549
労働政策	
政府の——	542
経営者団体の——	611
労働戦線統一	235, 240, 247
——についての総評の方針	222
——についての総評統一問題対策	
委員会の方針	223
——に対する総評幹事会の態度	239
——についての同盟の方針	225
——路線に関する討議試案	223
——運営要綱	227
労働戦線統一発起人会	221
労働戦線統一民間単産連絡会議	227
労働戦線統一拡大世話人会	221, 223
労働戦線統一問題連絡会議	224
労働戦線統一問題懇談会	222
統一四原則	235
17単産会議	226, 238
労働争議	
——の概況	252
——統計	252
総——	254
——行為を伴う争議	254
——同盟罷業と労働損失日数	254
——四時間未満の罷業	254
——の推移	255
——の産業別の動き	258
——の企業規模別動向	261

——発生企業数	261
主要団体別にみた——	262
要求事項別にみた——	265
労働大臣（塚原）の所信表明	547
労働白書（46年）	552
労働判例	628
最高裁の——	629
個別的労働関係の——	630
思想・信条・良心の自由に関する——	630
女子差別に関する——	631
採用内定に関する——	631
懲戒処分に関する——	632
整理解雇に関する——	633
配転・出向に関する——	634
時間外労働に関する——	635
集团的労使関係の——	635
不当労働行為に関する——	635
労働争議に関する——	637
官公労関係の——	638
公務員の争議行為と懲戒処分に関	
する——	638
公企体職員の争議行為に関する——	639
公務員・公企体職員の政治活動に	
関する——	640
労働保険	
——の一元化	602
——の強制適用	602
労働人口	81
——比率	81
——の増勢鈍化	81
老齢福祉年金	603

松下電器事件	633
満足雇用	573
三井三池鉱業所事件	637
三井造船事件	631
民社党	
——その概況	519
——代表団の訪中	520
——訪米団	520
——三党連立政権構想	521
——曾禰派	521
——役員	522
——第15回臨時大会	522
——第10回拡大中央委員会	523
——沖縄・中国問題基本方針	523
——第16回定期大会	524
——72年度運動方針	525
——の沖縄問題	526
——日米繊維協定問題	527
——日中国交回復運動	527
中国と——訪中国の共同声明	528
——の選挙対策	528
——「週刊民社」購読者数	529
——理論誌「革新」	529
むつ小川原開発反対運動	467
メーデー（第43回）	500
メーデー事件	479
目黒高校事件	630
名目賃金	106
森尾電機事件	632

ヤ 行

野党共闘問題	504
野党再編問題	504
薬価基準	593
雇われ兼業	186
——従事者	188
輸出関連中小企業対策	564
有効求人倍率	90
四日市公害訴訟	386
4・28沖縄デー	487
読売新聞北王子出張所事件	637

ラ 行

酪農危機	444
臨時給与	120
臨時・日雇労働者	76
労災訴訟闘争	402

老人医療	606
大阪府の——	607
東京都の——	607
労働安全衛生法	403, 555, 556
労働移動	75
労働基準	643
労働組合	
——の組織状況	203
——の企業規模別組織状況	207
——の産業別組織状況	206
——主要連合体の組織状況	210
——主要連合体の産業別組織状況	213
——主要連合体の適用法規別組織状況	213
——主要連合体の都道府県別組織状況	216
——の組織水準	205
——の組織率	205
——の産業別組織率	207
——の組織率の国際比較	205
労働組合員数	203
産業別——	206
規業規模別——	207
——増減の要因	208
——既設組合における増減	208
——新設・解散による増減	210
——産業別の増減	210
規模別新設——	210
総評の——	212
同盟の——	213
新産別の——	213
中立労連の——	213
適用法規別の——	213
都道府県別の——	215
労働経済動向調査	93
労働災害	143
産業別規模別の——	143
重大——発生状況と死傷者数	146
労働債権の未払い問題	130
労働時間	122
総実——	122
所定内——	122
所定外——	123
労働時間短縮問題	123, 624
労働時間短縮闘争	354
——これまでの経過	354
71年における——	355
72年春闘における——	358
労働者の生活	153

事項索引

——と所得	197
農家子弟学卒者	192
——の就職状況	194
——の農業就業状況	
——の農業就業率	194
農家労働力	194
——の産業間異動	189
——の就職形態	190
農外所得	198
農協中央の米価運動	448
農業危機突破緊急鹿児島県農業協同組合長大会	457
農業就業人口	186
農業所得	198, 445
農業転職者の賃金	190
農業破壊に反対する運動	446
農業労働力の高齢化・女性化	187
農産物自由化反対全国農民団体協議会	454
農産物輸入自由化・輸入枠拡大反対運動	446
農村周辺労働市場	444
農村地域工業導入促進法	569
農村労連	469, 471
農畜産物自由化反対運動	456
農畜産物自由化反対全国農民団体統一中央行動総決起大会	454
農民運動の一般的沈滞	446
農民組合50周年	447
農民・労働者・消費者団体共闘集会	450
農林予算	445

ハ 行

パリ集会	491
バンドー事件	633
葉たばこ価格大幅引上げ要求全国農民大会	452
麦価運動	
食管連71年産——	452
全日農71年産——	452
全日農72年産——	452
全農総連71年産——	452
全農総連72年産——	452
反権力・地域住民闘争	447
ビキニデー	498
非農林業就業者	83
非労働力人口	83
被爆26周年原水爆禁止世界大会	497
被爆二世問題活動者会議	499

日雇労働者健康保険	598
標準生活費	178
標準保険料制度	598
「フォークリフト病」	150
付加価値額構成比	109
婦人労働者の諸問題に関する第3回世界労働組合会議	437
福岡銀行事件	634
物価メーデー	168
物価安定政策会議	161
物価	
実感——上昇率	163
——上昇率	161, 163
——対策	155
——追跡調査	164
物価問題調査会	156
物価所得生産性委員会	585
——の報告	585
分配率	109
ベトナム人民支援	
——科学者緊急集会	495
日本共産党の——闘争	536
ベトナム総工会と総評との交流	427
米価	155
米価審議会	448
米価訴訟	451
米価闘争	
全日農の——	448
全農総連の——	448
開拓連の——	448
全国農協中央会の——	448
地方における——	449
47年産米価要求・基本農政確立全国農業委員会代表者大会	448
米価物統令適用除外反対運動	449
米軍実弾演習反対・沖縄全面返還・佐藤内閣打倒・国会解散県民集会	461
平和のための円卓会議	496
平和の塔二周年記念集会	459
保険財政	594
堀船小学校事件	631

マ 行

マル生問題をめぐるILO結社の自由委員会」見解	369, 661
マンパワー政策	572
毎月勤労統計調査	106

——の参加と創造	244
——の組織方針	218
——の戦線統一方針	225
——の賃金闘争	329
——賃金白書	299
——の「合理化」対処方針	335
——の公害に対するとりくみ	381
——の72年度運動方針案中における 公害対策	382
——の訪中計画	429
——の国際連帯活動の方針	428
同盟・AFL＝CIO第4回定期会談	429
動労東京地本事件	639
動労仙台地本事件	639

ナ 行

内職	173
中村産業学園事件	635
梨ヶ原奪還・軍用道路切断忍草集会	463
成田新空港建設反対運動	447
成田闘争を支持するアピール	460
成田空港開港延期の影響	460
南海交通事件	632
ニクソンショック	88
仁保事件	475
新潟鉄工所事件	634
新潟水俣病訴訟	385
西日本鉄道公社事件	632
日軽金赤ドロ海洋投棄反対運動	467
日経連	
——第25回定時総会	621
——47年度事業計画	625
——桜田代表理事の年頭あいさつ	619
——の春闘に対する態度	619
——の教育活動	625
——の公害問題に対する態度	627
日ソ労働組合交流委員会	426
日ソ友好と平和のための東京集会	426
日生協	449
日夫・日雇	189
日米繊維政府間協定	565
日米労組産業別会談	431
日米労働関係人物交流計画	432
日本貨物検数協会事件	635
日本共産党	
——その概況	530
——のニクソン訪中の評価	531

——組織活動の改善	531
——と中国共産党との関係	532
——創立50周年	533
——の国際理論会議	
——五中総	533
——五中総の決定	534
——六中総	535
——のベトナム人民支援闘争	536
——の沖縄・安保闘争	537
——宮本代表団の4カ国訪問	538
——と外国党との交流	538
——の党勢拡大運動	539
日本検数協会事件	637
日本航空事件	636
日本国民救援会	480
——難波英夫会長の死	481
日本社会党	
——その概況	509
——全国書記長会議	510
——新江田派	510
——組織の実態	511
——役員	512
——第25回全国大会	513
——沖縄返還協定反対闘争	516
——72年度運動方針	515
——日朝友好運動	518
——と外国党との交流	518
——の党員数	511
——の日中国交回復運動	517
野党共闘問題について——書記長報告	513
日本生産性本部の海外視察団派遣計画	432
日本的レイ・オフ制度論	100
乳価運動	
全中の——	451
全日農の——	452
乳価交渉	451
年間保障所得	100
年功賃金	118
年末一時金闘争	277
農家	
——人口	182
——数	181, 183
——所得	197, 445
——世帯	72
——のエンゲル係数	200
——の費目別生計費	200
農家経済	198

事項索引

——無罪要求の運動	476
——被告団の訴え	477
炭鉱山労働組合インターナショナル第6回大会	437
地域手当	118
地域住民運動	446
地価	155
——問題	155
知事選	508
地方民労協	225, 229
千葉ノリ漁場油被害抗議行動	468
畜産物自由化反対運動	455
中央最低賃金審議会	580
中央相互銀行事件	635
中高年労働者	75
中高年齢者	
——の雇用率の設定とその達成	562
——に適する職種	562
中高年齢失業者等に対する離職促進の措置	562
中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法	560
中高年齢失業者等求職手帳制度	563
中華人民共和国	644, 660
中国接近政策（財界および政界）	612
中国と民社党訪中団の共同声明	528
中小企業	
——人口	78
——労働者	76, 78
——対策	77
——の賃金	78
——の労働時間	79
——の倒産	78
東京都の——	73
中日新聞事件	634
中部日本放送事件	634
中立労連の組合員数	214
仲裁裁定	
公共企業体に対する——	593
国鉄関係の——	584
朝鮮職業総同盟の総評との交流	428
賃金	106
賃金格差	
産業別——	111
規模別——	111
地域別——	113
労働者種類別——	114

男女別——	115
年齢別——	116
賃金支払形態	116
規模別——	119
賃金政策（政府の）	574
賃金闘争	266
——の概要	266
春季——	278
同盟の——	320
海員組合の——	320
日放労の——	289
賃金不払	121
賃金白書	
春闘共闘委の——	281
同盟の——	299
IMF・JCの——	310
賃金労働時間制度総合調査報告	116
通勤手当	118
通勤途上災害の労災適用化	402
出稼ぎ	189
出稼連	471
定期給与	120
低所得者	155
電電公社事件	632
電電公社東京統制電話中継所事件	633
電電公社目黒報話局事件	640
ドル・ショック、円切上げ不況	128
ドル防衛策	565
都市化	63
都市問題	65
都市下層階級	76
都市農業確立・農地の宅地なみ課税 反対・新都市計画法改正全国農協・ 農委代表者大会	465
都市農業確立・農地宅地なみ課税反 対全国農協代表者大会	465
都教組事件	638
都老協（東京都老齢保障推進協議会） の結成	401
富山イタイタイ病裁判	384
東邦製鋼事件	629
東邦技術事件	634
同盟	
——主要組合の要求	304
——72年度運動方針	243
——第8回定期大会	242
——の組合員数	214

戦線統一世話人会	221
戦線統一拡大世話人会	221
専兼業別農家構成	186
全アジア労組第2回シンポジウム	429
全軍労無期限スト	413
全国公害連	381
全国サラリーマン同盟	164
全国出稼連	469
全国出稼者第8回大会	469
全国葉たばこ共同会議	452
全国葉たばこ耕作組合大会	453
全国民労協	229, 230
——全民懇と公明党	229
全財務四国地本事件	639
全中（全国農協中央会）	
——の米価運動	448
——の乳価運動	451
全逋宮崎北部支部事件	637
全逋都城郵便局事件	638
全逋プラカード事件	640
全農同	448, 471
全民懇	
——第五回会合（東京会議）	228
——拡大幹事会	228
——全国民労協と公明党	229
——と公害問題	383
全日農	339, 470
——の大会延期	447
——の米価運動	448
——の72年産麦価運動	452
——の乳価運動	452
全農総連	448, 449, 466, 471
——の71年産麦価運動	452
——の72年産麦価運動	452
組織運動	217
組織方針	
総評の——	217
同盟の——	218
組織状況	
主要連合体の——	210
総評の——	212
同盟の——	213
新産別の——	213
中立労連の——	213
主要連合体の産業別——	213
主要連合体の適用法規則——	213

都道府県別——	215
主要連合体の都道府県別——	216
組織率	205
産業別——	207
曾禰派	521
総合給	116
総合農政	445
総評（日本労働組合総評議会）	
——第42回定期大会	232
——第43回臨時大会	237, 290
——第43回臨時大会の戦線統一問題 論議	226
——大会採択の諸決議	237
——組織統一問題対策委員会	223
——共済対策委員会	404
——文学賞	235
——の組合員数	212
——の71年度運動方針案	233
——の組織方針	217
——の統一四原則	222
——の72年春闘方針	238
——の「合理化」対処方針	331
——の公害反対闘争	375
——の無過失損害賠償責任法案に 関する申入れ書	380
——の国際連帯活動方針	424
——の第42回定期大会における国 際連帯活動方針	424
——の訪ソ	427
——と朝鮮職業総同盟との交流	428
——のベトナム総工会との交流	427
公害に関する——の70年度運動方針	375
労働戦線統一に対する——幹事会 の態度	239
総評主婦の会	167, 173
——の家計調査	173
総評・中立労連代表団の訪中	428
総理府統計局事件	640
属人給	118

タ行

タチカワ事件	633
多国間通貨調整	565
退職者の組織化	400
大日本印刷事件	632
宅地並み農地課税反対運動	465
辰野事件	476

事項索引

住宅費	155	——札幌高裁の決定	473
週休二日制問題	126, 354, 624	——再審要求の運動	474
就業構造の変化	82	新江田派	510
就業率	67	新規学卒求人取消の状況	98
17単産会議	226, 238	新規求人倍率	90
10・21統一行動	483	新産別（全国産業別労働組合連合）	
11・19統一行動	485	——第23回定期大会	246
11・30統一行動	486	——昭和47年度運動方針	247
12・22統一集会(11次)	487	——の組合員数	214
春季賃上げ額と率	108	——主要組合の要求	309
春闘(72年)	234, 278	——の春闘方針(賃金白書)	307
——回答状況	314	新労働政策(47年度)	547
——国鉄・仲裁裁定実施問題	319	人口	
——構想	279	就業者——	67
——における鉄鋼回答	315	人口集中地区——	63
——の交通ゼネスト	317	年齢別——	66
——の総括	326	——の社会・経済的特性	68
——の妥結結果とその特徴	323	——の集中	75
——の背景	278	人事院	
——の本格的展開	312	——の官民給与の較差	578
公労協の——	317	——の民間における初任給の対前	
4月中旬以降——	314	年比較	578
春闘共闘委員会	168, 279	——勧告	271, 576
——の賃金白書	281	——報告	574
——主要組合の要求	291	ゼネラル石油精製事件	635
——の総括	327	世界労連	423
初任給	107	——第3回執行局会議	433
小規模企業	74	——第21回総評議会	434
消費者運動	171	生活闘争	234
消費者団体	165, 168	生活保護	180
消費者物価	156, 160, 165	——基準	180, 608
——指数	156	——世帯	608
——指数の作成基準改訂	160	——世帯の生活内容	608
——の政府見通し	165	生協連	168
上越新幹線・上越高速道路建設反対運動	464	生計費指数	162
食管連(食管制度を守る全国連絡会議)	449	精神的肉体的疲労と健康障害の増大	150
——の71年産麦価運動	452	青年教員問題に関する国際教員会議	438
食管法違反米価訴訟	450	積極的労働力政策	572
職業安定行政	568	繊維産業離職者対策	566
——の具体的施策	569	繊維産業離職者に係る職業転換給付	
職業安定の基本方針(昭和47年度)	568	金の臨時特例に関する政令	567
職業訓練国際シンポジウム	425	繊維産業離職者に係る職業転換給付	
職業病	148, 402	金の臨時特例に関する省令	567
産業別規模別——の発生状況	148	戦線統一	
職能給	118	——17単産会議	226, 238
職務給	118	——19単産会議	227
白鳥事件	473	——問題に関する総評の方針	222

——アジア地域組織第33回執行委員会	440
——国際産業別組織合同婦人委員 会第25回会議	440
国際理論会議	533
国際労働組合組織	
——の諸形態	422
——へのわが国労働組合加盟状況	423
国土館高校事件	632
国勢調査	63
国鉄の生産性向上(マル生)運動	142, 367, 661
国鉄宮原操車場事件	640
国民生活白書	163
国民生活に関する世論調査	163
国民総医療費	594
国民年金	604
国民年金審議会答申	605
米生産調整反対運動	450
米の生産調整措置	444
米の物統令廃止に反対し日本農業を 守る関西決起集会	450

サ 行

佐教組事件	639
最低生活費	178
最低賃金額	580
最低賃金制	79, 580
最低賃金	
金属鉱業等の——	580
産業別——	580
全国石炭鉱業——	580
地域別——	580
——適用労働者	592
——の年次推進計画	580
最適雇用	568, 573
財政インフレーション	154
3・1ビキニデー	498
産業別組織の動向	219
——国鉄	219
——郵政	219
——建設	219
——造船	219
——化学・ゴム・石油	220
——鉄鋼	220
——交通	220
——海員	220
——電力	221
——自動車	221

——金融	221
——駐留軍	221
山恵木材事件	629
三里塚・芝山連合反対同盟	457
三里塚妨害物除去強制執行阻止闘争	457
三里塚第二次強制代執行阻止闘争	458
三里塚空港粉砕6月開港阻止住民集会	460
三里塚闘争の反響	459
仕事給	118
市長選	509
志布志湾開発反対運動	467
司法の独立と民主主義を守る国民連絡 会議	493
飼料値下げ要求運動	453
自営兼業	186
自営業主	82
自由民主党第26回大会	543
事業所	
規模別——数	76
——統計調査	73
東海道メガロポリス地域の——	73
静岡高教組時間外勤務手当訴求事件	629
静岡鉄道管理局事件	636
失業保険	
——受給者実人員	93
——受給者	570
——受給率	571
——の収支状況	571
——剰余金	571
——の適用範囲の拡大	572
——給付の改訂	603
失業対策事業	560
失業対策問題調査研究会	561
失業対策問題調査研究中間報告	561
失対打ち切り法	560
実質賃金	108
忍草入会組合	461, 462, 463
忍草入会問題	447
忍草母の会	462
社会保障	590
社会保障闘争	389
社会保障討論集会(第10回)	403
社公民三党共闘	507
車力村ミサイル基地反対運動	463
若年労働者	75
主婦連	165, 168
住居費	160

事項索引

雇用情勢	568	陸上交通産業の——	136
雇用政策	558	マス・コミ産業の——	137
中高音労働者に対する——	559	印刷・出版——	137
沖縄における——	570	公務員の——	138
公害	65	郵政の——	139
公害裁判	375	電信電話の——	141
公害対策		国鉄の——	142
政府の——	374	「合理化」反対闘争	
——総評の70年度運動方針	375	総評の——	331
同盟の72年度運動方針案中におけ		同盟の——	335
る——	382	鉄鋼労連の——	338
公害対策全国連絡会議	376	電機労連の——	340
公害反対闘争		全国金属の——	341
総評の——	375	合化労連の——	341
産別組織の——	377	全織同盟の——	342
企業別組織の——	378	繊維労連の——	342
県評・地区労の——	378	紙パ労連の——	346
同盟の——	381	炭労の——	347
全民懇の——	383	全炭鉱の——	347
公害反対の住民運動	375	全鉱の——	347
公害被害者全国大会(第3回)	387	私鉄総連の——	348
公害防止協定と防止条例	374	新聞労連の——	348
公共企業体等労働委員会	584	民放労連の——	348
公共事業費	155	全専売の——	350
公共料金	154, 167, 595	全林野の——	351
公務員給与勧告	575	国労の——	353
公務員共闘		動労の——	353
——の要求	268	全通の——	353
——の71年賃金闘争	267	麴町学園事件	632
——の秋季・年末闘争	272	国会	
公務員定員削減(第二次)	138	沖縄——	506
厚生年金改善のとりくみ	399	第66臨時——	505
高知放送事件	636	第67臨時——	506
高知臨海工業化反対運動	468	第68通常——	507
交通ゼネスト	317	国際運輸労連第30回大会	439
光洋電子工業事件	633	国際金属労連 I M F 第22回世界大会	441
高齢者大集会 (9・15)	398	国際経済上の調整措置の実施に伴う	
港湾労働者対策	569	中小企業に対する臨時措置に関す	
「合理化」の現状	127	る法律	565
鉄鋼業の——	131	国際建築木材・建築資材産業第6回	
自動車産業の——	132	労働者会議	433
電気・機械の——	132	国際鉱山労働者連盟 M I F 第41回大会	439
造船業の——	133	国際自由労連	424
化学産業の——	133	——第52回執行委員会	438
石炭・鉱業の——	134	——第53回執行委員会	441
繊維産業の——	135	——第54回執行委員会	441
紙・パルプ産業の——	135	——第55回執行委員会	441

沖縄地方同盟の統一スト	409
カ行	
価格運動	
いもでんぷん——	453
葉たばこ——	452
化学石油労働組合インタナショナル	
第6回大会	433
夏季一時金闘争	275
家計調査	171
果実自由化反対運動	455
果樹農業危機突破全国生産者大会	453
果樹農業危機突破和歌山生産者大会	455
家族従業者	82
家族手当	118
家族労働	73
家内工業労働者	76
海上交通法案粉碎行動	468
開拓連	448
核家族	66
革新共同候補	530
拡大世話人会	223
環境庁	374
環境白書	373
環境問題フォーラム	381
完全失業者	82
基幹的自家農業従事者	187
企業規模別組織状況	207
企業規模別新設組合員数	210
季節移動労働者対策	569
既設組合における組合員の増減	208
帰属家賃	160
技能労働力	
——需給状況調査	93
——の需給状況	93
北富士演習場	
——土地賃貸再契約拒否運動	461
——返還要求闘争	461
給与構成比率	116
牛肉自由化反対総決起集会	455
共栄塗装事件	629
業績給	118
緊急失業対策法	564
勤労者世帯	72
勤労者の生活	166
勤労婦人福祉法	555, 556
グレープフルーツ自由化対策緊急生	

産者大会	455
グレープフルーツ輸入自由化反対運動	453
熊本水俣病訴訟	387
呉湾汚水公害反対漁民運動	468
経営耕地規模別農家数	184
経営者団体	
——の新しい構想	614
——の春闘対策	618
——の週休二日制問題	624
——の田中内閣対策	613
——の日本列島改造論対策	613
——の労働時間短縮	624
経営者の課題(72年)	618
経済同友会	614
——の70年代の社会緊張の問題点	
とその対策試案	614
経済不況と農業	444
頸肩腕症候群	150
兼業種類別農家数	186
兼業従事者	188
健康保険赤字対策法案	391
健康保険	
——医療料金	155
——についての社会保険審議会の答申	595
——についての社会保障審議会答申	596
——の国庫補助率	596
——の弾力条項	595
——の特別保険料	594
健康保険法改正案	594
健保改悪反対闘争	391
県評・地区労の公害闘争	379
権利闘争	361
——全通・労務政策改変闘争	362
——国労・動労のマル生反対闘争	267
——国鉄マル生問題をめぐるILO	
「結社の自由委員会」見解	369
原水爆禁止科学者会議(第6回)	494
原水爆禁止世界大会(第7回)	495
コンニャク自由化反対運動	456
5・15集会	488
雇用者	82
——の企業規模別構成	86
——の就業別構成	86
雇用者世帯	72
雇用調査	129
雇用調整	95
雇用調整状況調査	94

事項索引

ア 行

アジアの平和のための日本大会(第6回)	489	オレンジ・果汁等自由化反対運動	454
アジア労働組合円卓会議	440	オレンジ・果汁, 牛肉, 雑豆等自由化・	
アジア労働大臣労組幹部会議	441	輸入拡大阻止全国生産者大会	454
IMF・JC	310	OECD第31回労働力・社会問題委	
ILO	642	員会の日本の労働力政策に関する	
——総会	645	リポート	550
——憲章	660	小笠空港反対運動	464
——結社の自由委員会	661	小野田セメント大船渡工場事件	631
——理事の選出	662	大分新都市計画埋立て反対運動	468
——における中国代表権問題	659	大阪鉄道管理局事件	636
——の国際文書	647	大滝根ダム反対運動	464
——の団結権保護に関する87号条約	652	太田構想による一時帰休制	100
——の日本の国内法専門委員会報告	652	沖縄	
——の金属工業委員会	653	——国会	506
——の合同公務員委員会	655	——デー	487
——の建築産業委員会	657	——返還協定強行採決に反対する	
——のアジア地域会議	658	学者文化人の集い	494
——のアルバニア決議案	660	日本共産党の——・安保闘争	537
赤間小学校事件	630	日本社会党の——返還協定反対闘争	516
芦別事件国家賠償裁判	477	民社党の——・中国問題基本方針	523
新しい職業性疾病の発生	150	民社党の——問題	526
安全衛生法	402, 556	——の11・10統一ストライキ	408
イタイイタイ病	375	——の通貨スト	409
インドシナ諸国人民の平和と独立の		——の復帰に伴う関係法令の改変	
ためのパリ集会	491	に関する法律	555
インドシナ人民支援共同船	427	——の4・28, 5・15闘争	415
いもでんぷん価格運動	453	——の労働組合組織	407
いも類自由化反対運動	457	沖縄協定	
医療基本法案	396, 600	——批准反対運動	482
医療基本問題調査会	598	——10・21統一行動	483
医療共闘の活動	404	——11・19統一行動	485
医療社会化運動	396	——11・30統一行動	486
医療制度抜本改正	597	——12・22統一集会(11次)	487
医療保険抜本改正法案	394, 598	日米——強行採決に反対する学者	
医療料金の引上げ	591	文化人の集い	494
一時帰休制	100	沖縄県祖国復帰協議会	
——太田構想による——	100	——の方針	484
一時帰休保険法	627	——の沖縄批准国会闘争要綱	485
円の切上げ	88	沖縄県知事県議会選挙	419
		沖縄県労協スト	410
		沖縄振興開発特別措置法	555

—Contents—

Labour Diary/1

Introduction—Labour Affairs in Japan 1971—1972/45

Part 1 Conditions of Working Class/61

- I *Structure of Working Class/62*
- II *Structure of Employment and Labour Market/80*
- III *Wages and Working-Day/105*
- IV *Capitalistic Rationalization of Industries; Industrial Accident and Occupational Disease /127*
- V *Living Conditions of Workers/153*
- VI *Conditions of Farmers/181*

Part 2 Labour Movement/201

- I *Trade Union Organizations/202*
- II *Congresses of National Trade Union Centers/231*
- III *Labour Disputes/251*
- IV *Trade Union Struggle of Wages/266*
- V *Struggle against Capitalistic Rationalization; Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/330*
- VI *Anti-Pollution Movement/372*
- VII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/389*
- VIII *Labour Movement in the Okinawa/406*
- IX *Japan in International Trade Union Movement/421*
- X *Farmers Movement/443*
- XI *Movement for Defence of Civil Rights/472*
- XII *People's Political Activity and Movement for Peace/482*
- XIII *Political Parties of Working Class/503*

Part 3 Policy for Labour-Management Relations/541

- I *Labour Policy of Government/542*
- II *Employment Policy/558*
- III *Wage Policy of Government/574*
- IV *Social Security/590*
- V *Labour Policy of Employers Organization/611*
- VI *Judicial Precedents/628*
- VII *I. L. O./642*

Appendix (a) List of Trade Unions/681

(b) Directory of Trade Unions/690

List of Statistical Tables/694

Index/705

検印省略

日本労働年鑑 第43集／1973年版

発行 編著 発行者 発行所	昭和47年12月10日発行 法政大学 大原社会問題研究所 柳 沢 明 朗 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 印刷所 製本所	高 橋 錦 吉 KK太平印刷社 東京・河上製本