第三部

労働政策

I　政府の労働政策

概要□自民党の労働政策および経団連の動向
──自民党の労働政策／経団連の動向／経済社会基本計画の策定──労働大臣の所信表明
──新労働政策と労働省予算──新労働政策／七三年度労働省予算／労働政策の諸分野
──週休二日制と余暇対策／定年延長問題／労働災害防止計画／労働白書の公刊──第七一国会提出の労働関係法案──炭鉱離職者臨時措置法の一部改正／駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部改正／港湾労働法の一部改正／労災保険法の一部改正法案／雇用対策法および雇用促進事業団法の一部改正法案

概　要

一、七一年八月のニクソン新経済政策、一二月の円切上げ以来、政府は経済政策の転換に迫られた。設定後間もなく反古化していた新経済社会発展計画にかわって、国民福祉の充実、物価の安定、国際収支の均衡のいわゆるトリレンマを解決すべく、経済社会基本計画が七三年二月正式決定され、田中政権の政策転換の体系が明らかになった。しかし、「政策転換」も九％という高度成長を予定しているから、高度成長の矛盾をいぜんともなっている可能性が強いのみでなく、七三年後半以降の異常な物価高騰によって計画体系そのものが動揺するにいたった。

一、労働政策も、右のような政策の枠組のなかで、労働者福祉優先をうたうようになった。労働大臣の私的諮問機関として七一年九月設けられた「労働者生活ビジョン懇談会」は、労働者福祉の方向づけを行なうべく設置されたものであるが、デルファイ法（専門家に対する繰返しアンケート）による一九八〇年代の労働者生活ビジョン予測調査を発表したほか、あいついで中間報告を提出し、これにより「豊かな勤労者生活」（塚原労相）とそれに対する政策の内容がしだいに具体化されてきた。

一、七二～七三年にかけての労働政策の重点は、田中内閣の労働

大臣の就任あいさつや所信表明、新労働政策、七三年度労働省予算に現われている。週休二日制、定年延長等が新たに重点項目として登場しているのが特徴である。第二次雇用対策基本計画（七三年一月三〇日閣議決定）も、「職業生活の各段階に対応した雇用政策の推進」等福祉重点の装いをもって積極的労働力政策を叙述している。

一、労働政策が右のように福祉優先に転換しているようにみえるが、週休二日制に関しても、四〇時間労働の法定のごとき抜本的政策ではなく、漸進的行政指導の方針を選択したこと、労働力政策においてもいぜん産業と経済の要請を重視していること等、転換は不徹底で、従来の政策は踏襲されていると考えられる。

一、「豊かな勤労者生活」像をえがき、その実現のためのコミュニケーションと参加を要請する動きが、「労働白書」等に現われるようになったことも注目される。七二～七三年には労働団体と首相との会談、労使ナショナルセンターの協議が行なわれたことが、このような呼びかけの根拠となっているが、他面、公共部門の労働基本権等について国民的合意とはかけ離れた根本的対立が持続したことが無視されてはならない。

1　自民党の労働政策および経団連の動向

自民党の労働政策

自民党は「……田中総裁就任を機に、従来の政策にさらに躍進を求め、……七〇年代の長期展望に立ち……ここに新政策を決定し、国民の期待に応えるものである」という前文をもつ新政策大綱を七二年一〇月二七日決定した。この大綱では、「人間優先の福祉社会建設」を一つの柱にかかげ、そのなかで、「各種年金と恩給の大幅改善」「豊かな老後のための対策」（さしあたり六五歳以上の寝たきり老人の医療の無料化）等とならんで「勤労者の福祉対策」をうたっている。これは九つの小項目からなるが、勤労者の税負担の軽減、「勤労時間の短縮」、工場の地方分散により出稼の必要をなくす等の政策をのぞけば、すでに政府が労働政策として実施しているか、新政策として労働大臣や労働省当局が同年夏頃から掲げていたものの繰返しであった。これは、同年一二月二六日の自民党の予算編成大綱に大部分そのままとり入れられた。

自民党はまた、七三年一月はじめ、党の労働問題調査会が中心となってまとめた「新労働政策大綱」を発表した。これは、国民的福祉路線に沿った生産性と賃金のあり方についての国民的コンセンサ

スを呼びかけ、勤労者の財産づくりのために従業員持株制度を普及すること、政府首脳と労働代表との定期会合、ＩＬＯ条約の未批准条約を点検し計画的に批准していくこと、公共部門の労使関係の健全化等を内容とするものであった。この大綱は、七二年一二月総選挙における自民党退潮から、労働政策を洗い直そうとしたものであって、公共部門労使関係における従来の方針を固執する一方では、目新しい項目があり、その意図と今後展開が注目されるものもある。

自民党二八回大会宣言（七二・一・二四）も、一方で現体制および「議会制民主主義の擁護と発展のため、暴力と社会秩序を乱す行為に対しては断固として闘う」と述べるとともに、他方では「豊かな社会の建設をめざし、物価の安定と福祉増進、公害のない国土改造の国民的課題」を政権を担う政党として担う宣言し、国民生活上の諸矛盾の深刻化に当面して、公式には福祉優先の基本方針を打ち出さざるを得なくなった。

経団連の動向

一方、経団連は、七三年五月二八日、第三四回定時総会を開催し、その際「福祉社会を支える経済とわれわれの責務」と題する決議を満場一致で可決した。この決議は、福祉社会を実現するための「第一の条件は、自由企業と健全な市場経済機構に基づく適度の経済成長を持続することである。この条件を抜きにしては福祉社会は永く続けられない。」……「自由企業と市場機能そのものを否定することは、角をためて牛を殺すの愚に等しい。」

第二に福祉社会の実現は「適度なテンポでこれを実現することが肝要である。また福祉社会はきわめて大きな財政負担を必要とする。企業ならびに国民各階層が広くその負担を分つ覚悟が必要である」等と述べているところからすれば、従来の高度成長を基本的に維持しつつ、遠い将来に高負担を通じて福祉を実現することを提唱しているものであり、成長のテンポをわずかに修正することが、福祉実現の条件であるとみなす点で、後述の政府の経済社会基本計画と軌を一にしている。しかし、ともかく、同決議が企業の社会的責任を強調し、福祉を経済活動の目的に据えるなど、企業批判が一段と強まり、革新一八団体が経団連植村会長と会談する（七三・六・一四）という状況の変化のなかで、経営者団体も公式には外見上も姿勢を改めざるを得なくなったとみなされる。（経団連の動向の詳細は第三部Ⅴ「経営者団体の労働政策」を参照されたい）。

2　経済社会基本計画の策定

一九七〇年五月一日、佐藤内閣のもとで人間性豊かな経済社会を目ざしてという副題をもつ「新経済社会発展計画」（一九七〇～七五年度）が閣議決定されたが、その後、同年夏以降公害環境問題がクローズアップされ、危機的様相を深めたこと、七一年には国際通貨体制の動揺と円切上げが行なわれたこと等により、早くも反古化していた。このため七二年二月ごろから経済計画の準備作業がはじめられていたが、田中内閣のもとで、七二年八月二三日、「内外諸情

第155表　経済社会基本計画期間中における目標水準および整備水準

分野	項目	1977年度の整備目標等
<豊かな環境の創造>		
環境保全	いおう酸化物による大気汚染	(略)
	水質汚濁	(略)
生活環境施設	都市公園	(略)
	下水道	(略)
	廃棄物処理	(略)
全国交通通信ネットワーク	新幹線鉄道	(略)
	高速自動車国道	(略)
	加入電話	(略)
農林業環境の整備	農用地	(略)
	保安林	(略)
<ゆとりのある安定した生活の確保>		
社会保障	振替所得対国民所得比率	8.8%（昭和47年度見込み6.0%）
	年金	
	厚生年金	昭和48年度から支給される標準的な年金額を月5万円とし，引き続き改善を進める。
	国民年金	厚生年金との均衡を考慮した水準とする。
	老齢福祉年金	昭和48年度月5千円，50年度月1万円とし，引き続き積極的な改善をはかる。
	社会福祉施設	収容保護を要するねたきり老人および重度心身障害者等について全員収容の態勢を確立する。
住宅	公的資金による住宅	計画期間中に400万戸程度建設する。
	宅地開発	東京，大阪の大都市地域で，すでに着手されている大規模ニュータウン等約3万ha（計画人口約400万人）の完成を急ぐほか，新規開発を進める。
雇用環境	週休2日制	計画期間中に週休2日制が一般化することを目途として，その普及をはかる。
	定年の延長	計画期間中に60歳定年の一般化を目途として，定年の延長に努める。
教育・スポーツ	教育施設	教育の重要性にかんがみ，幼稚園，義務教育，高等教育等の各施設の整備を推進する。なお，医科大学については，計画期間中に医科大学（医学部）のない県を解消することを目途として，整備を進める。
	コミュニティー・スポーツ	およそ10年間に身近に利用できる運動広場，体育館，プール，子供の遊び場等のスポーツ施設を整備する。
<物価の安定>		
	消費者物価	年平均上昇率を4%台にとどめることを目標とする。
	卸売物価	加速的な上昇を示さずおおむね安定的に推移するよう努める。

分　　野	項　　目	1977年度の整備目標等
<国際協調の推進>		
	国際収支	両3年以内に基礎収支の均衡をはかる。
	経済援助	GNPの1%の援助を計画期間の早期に達成することに努める。
	政府開発援助	GNPに対する比率を早期に国際水準にまで高めるよう努め，長期的には0.7%の国際目標の達成をめざす。また，援助条件の改善にも努める。

第156表　物価，賃金・所得，生産性関連指標（年平均伸び率）

（単位：%）

項　　目	1973～1977年度	1961～1970年度（参考）
国民総生産デフレーター	4.4	4.8
消費者物価	4.9	5.7
卸売物価	2.3	1.4
1人当たり個人所得（時価）	13.1	14.6
1人当たり雇用者所得（時価）	12.3	13.4
1人当たり個人業主所得（時価）	11.1	14.3
1人当たり実質国民総生産（1965年価格）	8.3	9.5

〔備考〕 1) 消費者物価および卸売物価は，それぞれ国民所得統計における個人消費支出デフレーターおよび民間在庫残高デフレーターをとっている。
2) 「1人当たり個人所得は，就業者1人当たり」，「1人当たり雇用者所得は，雇用者1人当たり」，また「1人当たり個人業主所得は，個人業主および家族従業員1人当たり」，また「1人当たり実質国民総生産は，就業者1人当たり」を意味している。

第157表　国民所得の分配（時価）

（単位：兆円，%）

項　　目	1970年度	1977年度	構成比	
			1970年度	1977年度
国民所得	59.2	139.7	100.0	100.0
雇用者所得	32.4	88.3	54.7	63.2
個人業主所得	11.6	19.8	19.5	14.2
個人の利子賃貸料所得	5.9	14.5	9.9	10.3
法人所得	9.1	16.5	15.4	11.8

〔備考〕 1) 「政府の事業所得および財産所得」などを除いているので，合計は内訳に一致しない。
2) 「個人の利子賃貸料所得」は「消費者負債利子」を控除したものである。

第158表　就業者構成の見通し

	1972年	1977年
第 1 次 産 業	14.8	11.2
第 2 次 産 業	35.7	37.8
第 3 次 産 業	49.5	51.0
計	100.0	100.0

〔備考〕 参考資料による。

第159表　労働力人口の年平均伸び率の見通し　(%)

	生産年齢人口	労働力人口
1960～65年度	2.3	1.2
1965～71	1.5	1.2
1972～77	1.0	0.8

〔備考〕 参考資料による。

勢の急速な転換に際し、国民福祉の充実と国際協調の推進を目ざした長期経済計画いかん」という諮問が経済審議会になされた。経済審議会（木川田一隆会長）は七三年二月八日、答申を田中首相に提出し、政府はこれをうけて二月一三日計画を閣議決定した。新しい経済計画は経済社会基本計画とよばれ「活力ある福祉社会のために」という副題をもち、一九七三年度から七七年度の五年間を計画期間とし、「第一部計画の基本的考え方」「第二部目標達成のための政策体系」「第三部経済社会発展の姿」から構成されている。第一部によれば、国際的、国内的矛盾と国民の意識の変化により、「政策転換」が必要であるが、その方向が「活力ある福祉社会の実現」である。「活力ある福祉社会」は『経済社会基本計画の解説』（経済企画庁総合計画局長宮崎仁編）によれば「自然と調和した豊かな環境と安全で公正な生活を実現するとともに、国民の活力、人びとの創造力、あるいは生き生きとした進歩をはぐくみうる」ユートピアのごときものであるが、内容的には西欧社会並みの福祉をスタグフレーションなしに実現しようとするものである。計画策定にあたり、一九九〇年頃までの展望を行ない、これまでのすう勢を延長した場合、政策を急転換した場合――解説にいう「無責任な多くの自称進歩評論家」の政策を採用する場合――いずれもいちじるしい矛盾を生じるとして、その中間の発展を選択し、計画期間はその「始動期」として位置づけている。計画期間の実質成長率は九%程度（過去一〇年の平均一一%）であるから「活力ある」高度成長はいぜんとして持続する。計画は、具体的な主要目標を第155表のごときものとしてかかげている。第二部ではこれらの諸目標を達成するための政策体系を掲げているが、このうち、労働政策に関連する部分はつぎのとおりである。

【第二部　目標達成のための政策体系（項目抄）】

Ⅰ　豊かな環境の創造
　1　国土空間の再編成
　　(2)　産業人口の大都市集中抑制
　　(3)　工業再配置、大学・研究所の分散的配置
　　(6)　大都市圏の整備
　2　土地政策
　3　環境保全
　4　社会資本の充実
Ⅱ　ゆとりある安定した生活の確保
　1　社会保障の充実
　2　住宅事情の改善
　　(2)　具体的施策
　　1)　民間による住宅供給の促進
　　2)　公的機関による住宅供給

3　自由時間の充実
(1)　週休二日制の推進
(2)　自由時間の活用
1)　コミュニティ・スポーツの振興
2)　余暇環境の整備
4　人的能力の伸張と発揮
(1)　生涯教育の推進
1)　学校教育の改善と充実
2)　生涯を通じる教育、学習機会の確保
(2)　職業生活を通ずる能力の伸張、発揮と労働環境の改善
1)　職業生活を通ずる能力の伸張と発揮
2)　働きがいある労働環境の形成
5　消費者の保護推進
Ⅲ　物価の安定
Ⅳ　国際協調の推進
Ⅴ　産業政策、科学技術政策
2　産業公害防除と産業立地のあり方
3　望ましい産業構造の実現
4　中小企業と流通の新しい課題と対応
Ⅵ　財政金融政策

労働関連諸政策は、雇用対策基本計画、労働者生活ビジョン懇談会の中間報告と内容的に一致している。所得政策については、つぎのごとく述べ、労働代表の審議会への参加、賃上げの道徳的自制を含意すると思われる提案を行なっている。「価格および賃金の決定は、国民経済のなかにおいて均衡のとれた形で行なわれることが物価安定の目標を達成するための重要な要素であり、ひいては長期的にわが国経済が健全な発展をたどる条件ともなる。したがって、政府は国民経済における物価、賃金・所得、生産性の関連について一般の理解を深めるため、審議会等に対する国民各層の参加をいっそう進めるなどの努力を払うとともに、当事者が国民経済的視点にたって対処することが強く望まれる。」

第三部および参考資料では、諸前提が満たされ、諸政策が行なわれた際に予定される状態を描いている。年率九・四%の成長の結果、一人当り国民所得は、現在のアメリカ並みになるとしているほか、労働関連指標は第156表～第159表のごとく予想している。

二月一三日の閣議決定は、「具体的政策運営」にあたって、物価の安定が「基礎条件」であるから、「政府は、インフレーションの防止を最も重要な政策課題の一つとする」としたにもかかわらず、従来概して安定していた卸売物価の記録的高騰がつづき、消費者物価もまた異常な上昇をみせ、計画は成立と同時に色あせるにいたった。

（本項と関連の深い「雇用政策調査研究会中間報告」「雇用対策基本計画」については第三部Ⅱ「雇用政策」を参照されたい。）

3　労働大臣の所信表明

七二年七月七日田中内閣が成立し、労働大臣には田村元氏が就任した。田村労働大臣は八月八日閉会中開催の衆議院社会労働委員会（第六九国会）でつぎのごとき就任あいさつを行ない、週休二日制、

定年延長、労使コミュニケーション等により労働者の福祉を推進すると述べた。総選挙後の第二次田中内閣には加藤常太郎氏が就任したが、七三年二月六日、衆議院社会労働委員会において、所信表明を行ない、予算編成および国会提出の五つの法案準備後の、具体化した労働政策の重点を要約して説明している。この所信表明は、佐藤政権の労働政策を引きつぎ、労働者の福祉優先を旗印に、積極的労働力政策や合理的労使関係を推進する基本姿勢を示したものである。

【衆議院社会労働委員会における田村労働大臣あいさつ】

私は、今後の労働行政の推進にあたっては、労働者の生活の充実と向上を最大の目標に、清新で力強い行政を進めていく考えであります。

このため、つぎのような事項に重点を置いて今後の行政を進めてまいる所存であります。

まず、第一は、労働者の福祉対策の充実であります。

働く人々が、職場の内外を通じて、健康で豊かな生活を送れるようにするため、週休二日制の推進、労働環境の改善などはもとより、住宅、余暇施設その他の労働者の生活問題に広く積極的にとり組んでいく考えであります。

第二に、労働者一人一人がその生涯を通じて働きがいのある職業生活をおくれるようにしたいと考えております。

とりわけ、いまや国民的課題となっている老人問題については、定年の延長の普及をはかるとともに、高齢退職予定者に対する職業訓練をはじめとした再就職援助措置の充実につとめてまいります。

また、過密・過疎の問題にも労働面から積極的に取り組み、工業再配置の促進などを通じて国土の均衡ある発展のなかで、すべての労働者が、より実り多い職業生活をおくれるようにしていくつもりであります。

第三は、合理的労使関係の確立であります。

今日、労使関係の動向は、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。

政府といたしましては、労使が互いに国民的視野に立って話し合いにより問題を解決できるようその基盤づくりにつとめてまいる考えであります。

私の就任後、田中総理と労働四団体とのトップ会談が実現いたしましたが、今後ともこの種の意見交換の場をもち続けるとともに、労使、学識経験者による産業労働懇話会の機能の拡充強化をはかるなど話し合いの機運を一そう醸成し、もって労使の相互理解の増進と合理的労使関係の形成に資してまいりたいと考えております。

【衆議院社会労働委員会における加藤労働大臣の所信表明】

私は、今後の労働行政を進めるにあたっては、福祉優先を基本とし、すべての労働者とその家族の「あかるくゆたかで安心できるくらし」の実現を目標として、実効のある対策を勇断をもって推進したいと考えております。

当面の重点対策としては、次の五つを考えております。

まず第一は、週休二日制の普及促進と余暇対策など勤労者福祉対策の推進であります。

週休二日制については、そのすみやかな普及をはかるため、関係者に積極的に働きかけるとともに、業種、地域等の実情に即した方法で、計画的、段階的に指導援助を進めていきたいと考えております。

また、週休二日制の普及等によって増加する余暇が有効に活用されるよう、環境を整備することが要請されています。このため、政府全体として、各種の必要な施設の設置に努めているところでありますが、労働省としても、勤労者が、家族連れで自然に親しみつつ手軽に週末等の余暇を過ごせるような「勤労者いこいの村」等を設置したいと考えております。

特に、勤労婦人や勤労青少年の福祉対策としては、従来の勤労青少年ホームや働く婦人の家を増設するとともに、新たに、勤労青少年フレンドシップセンターおよび勤労婦人センターを新設いたします。

第二は、定年延長の促進を中心とする高齢者対策の確立であります。

労働者を含め国民全体の高齢化が進む中で、高齢者が生きがいのある安定した生活を送ることができるようにするためには、老後の社会保障を充

実するとともに、高齢者の職業生活を不安のないようにすることが必要であります。

労働省としては、当面六〇歳を目途として定年延長を促進することとし、定年延長を実施した企業に対しては、定年延長奨励金を支給したいと考えております。

また、高齢者が能力と希望に応じて再就職することができるよう、退職前の職業訓練、職業講習などを行ない、その雇用の促進につとめます。

第三は、働く人の安全と健康を守る総合的対策の推進であります。

働く人の安全と健康を守ることは、福祉の基本であります。昨年制定された労働安全衛生法を中心に労働災害防止対策を推進するため、新たに、昭和四八年度を初年度とする労働災害防止計画を策定いたします。この計画に基づいて、職場環境の改善、健康管理対策、安全衛生教育等を進めます。また、今特別国会において、労働安全衛生に関するＩＬＯ条約の批准について、承認をいただくことにしておりますので、よろしくお願いいたします。

また、通勤途上の事故について、一般の労働災害と同様の補償を行なうため、今特別国会に所要の法案を提出することといたしております。よろしくご審議くださるようお願いいたします。

第四は、生きがいある職業生活を目ざす雇用対策の展開であります。

今後の雇用対策は、新しく策定された雇用対策基本計画に基づいて、次の四つを柱に強力な施策を推進する考えであります。

一つは、労働者の職業生活の各段階に対応した施策の推進であります。新規学校卒業者の職業選択の適正化、青壮年期における能力の開発向上に努めるとともに、高齢者の職業安定対策を進めます。

二つは、国土の総合開発に対応した地域雇用対策の推進であります。工業再配置等国土の総合開発を通じて、大都市に集中している就職の場を地方へ分散し、所得の地域格差の縮小や出かせぎの解消につとめます。

なお、高齢者の職業安定対策等を推進するため、所要の法案を提出することといたしておりますので、よろしくご審議くださるようお願いいたします。

三つは、産業構造の変化に対応する雇用対策の推進であります。特に、輸送革新の影響が著しい港湾労働者の雇用安定策及び炭鉱離職者、駐留軍離職者関係の対策の拡充については、それぞれ所要の法案を今特別国会に提出することといたしておりますので、よろしくお願いいたします。

最後は、手厚い援護を必要とする人々に対する雇用対策の推進であります。特に、心身障害者や同和地域住民の援護対策を強化し、心身障害者を多数雇用する事業主に対する特別の融資制度や税制上の優遇措置の創設、同和地域住民を雇用する事業主に対する雇用奨励金制度の新設等を行なうこととしております。

なお新たに、地域における民間の職業訓練のセンターとして、「人材開発センター」を設置するとともに、職業訓練推進員制度を設けて、事業主等に対する指導援助を強化し、民間の職業訓練の振興をはかります。

最後に、合理的労使関係の形成について申し上げます。

今日、労使関係の動向は、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。労使が広い視野から自主的に話し合うことによって、問題の合理的、平和的な解決をはかるよう期待するとともに、その基盤づくりを進めてまいります。

先ごろの予算編成時に、総理と労働団体代表との第二回目のトップ会談が行なわれましたが、今後ともこのような意見交換の場をもつとともに、産業、地域、企業等各レベルにおける労使のコミュニケーションを促進して、合理的労使関係の形成に資してまいります。

なお、今日、公共部門の労使関係の安定をはかることは非常に重要な課題となっており、政府としてもこの問題に真剣に取り組んでいるところでありますが、労使関係者においても、各般の問題についてよく話し合って信頼関係を確立することが当面何よりも重要であると考えております。

4　新労働政策と労働省予算

新労働政策

労働省は、例年のごとく、七二年八月末、労働新政策を発表するとともに、これにもとづく概算要求書を、自民党労働部会の了承を得て大蔵省に提出した（八月三一日）。新政策は「すべての労働者とその家族の物心両面にわたる、明るく、豊かな生活の実現」をうたい、概算要求はつぎの諸項目に総括されている。①総理と労使とのトップ会談を頂点とするコミュニケーションの推進、②労働者に明るく豊かな生活を保障する福祉総合対策の計画的推進、③ひとりひとりの生きがいある職業生活をめざす総合的雇用政策の展開、④働く人の安全と健康をまもる総合的対策の推進、⑤高齢者に生きがいと定安した生活を保障する対策の確立、⑥とくに手厚い援護を必要とする人々に対する対策の推進、⑦国際化時代に対処する積極的労働外交の展開、⑧新しい行政展開のための体制の整備。前年度の新政策が「人間開発」という新用語を開発したのにつづいて、福祉重点のキャッチ・フレーズが多数登場している。概算要求額は、一般会計で一九〇二億七二〇〇万円（うち労働省所管一八八八億一〇〇〇万円、前年度に比較し三七九億八七〇〇万円の増）であった。増加額で多いのは、③④②の順であるが、比率として高かったのは②④⑤などであり、七三年度「新」政策の特徴はこれらの項目に現われていたといえよう。このうち、②では、週休二日制と定年延長対策、労働者余暇施設の建設などが含まれ、④では、産業医科大学（仮称）の設立準備、通勤途上災害保護制度、労働安全衛生法の展開、⑤では定年延長対策、高齢者雇用奨励金制度の創設、定年退職予定者の職業訓練などの諸計画が含まれていた。「新」政策の方向は、前年度までのものを継承しつつ、週休二日制の普及と余暇対策、定年延長と高齢者雇用対策を打ち出しているところが目立っていた。

七三年度労働省予算

七三年度予算は、衆議院の解散、総選挙（七二年一二月一〇日）により編成が遅れたが、結局、七三年一月一五日政府原案が閣議決定され、四月一一日政府原案のとおり成立した。政府の予算編成方針（七三年一月六日）では、「国内均衡と対外均衡の調和」のもとでの長期的視野による国民福祉の充実に努めるとしていたから、労働省関係の概算要求もかなり実現し、「新」政策が進展する運びとなった。一般会計においては、労働省所管で要求一八八八億一〇〇〇万円に対し一六八八億一八〇〇万円が認められ、前年度に対し一一％増加した。労働省予算では、労働保険特別会計の比重が大きいが、合計では一七％の増加であった。しかし、一般会計の規模が約二九％も増大していた点からみれば、労働政策に割り当てられた予算の割合は低下している。七三年度労働省予算は第160表のとおりである。この表は、労働省の広報誌『労働時報』に掲げられたものであり、前記八項目の新労働政策のばら色のキャッチ・フレーズは一部書き改められ、実質本位の控え目なものになっている。主要事項について特徴的なものを掲げる。1①の週休二日制の普及は、労働者生活ビジョン懇談会の報告

第160表　昭和48年度労働省関係予算の概要

1. 予算規模　　(単位：百万円)

事項	48年度	47年度	比較増減
一般会計	168,818	152,024	16,794
労働保険特別会計	202,951	763,608	139,343
労災勘定	427,792	360,142	67,650
失業勘定	475,159	403,466	71,693
徴収勘定	661,133	557,396	103,737
石炭及び石油対策特別会計			
石炭勘定	10,947	9,941	1,006
所管総計	1,082,716	925,573	157,143

2. 主要事項

事項	48年度	47年度	比較増減
1. 週休2日制の普及促進と余暇対策など勤労者福祉対策の推進	2,205	708	1,497
① 週休2日制の普及促進	186	176	10
② 勤労者余暇活用福祉施設の設置	1,360	0	1,360
③ 勤労婦人青少年福祉対策の推進	652	522	130
④ 勤労者財産形成政策の推進	7	10	△ 3
2. 定年延長の促進を中心とする高年齢者対策の確立	1,325	118	1,207
① 定年延長の積極的推進	304	15	289
② 高年齢者雇用対策の推進	1,021	103	918
3. 働らく人の安全と健康をまもる総合的対策の推進	17,518	4,354	13,164
① 産業医科大学（仮称）の創設に関する調査の実施	5	0	5
② 産業医学総合研究機関の建設	853	319	534
③ 通勤災害に関する保護制度の創設等労災保険制度の充実	14,233	1,796	12,437
④ 労働衛生検査センター(仮称)の新設，安全衛生融資の増枠等安全衛生対策の推進	2,427	2,239	188
4. “生きがいある職業生活”をめざす総合的雇用対策の展開	467,142	405,896	61,246
① 勤労者の生涯を通ずる職業対策の確立	5,252	4,525	727
イ 職業選択の適正化と職場適応の向上	5,242	4,518	724
ロ 職業能力の発揮向上と再開発の推進	10	7	3
② 魅力ある地域社会の形成をめざす雇用対策の推進	796	636	160
イ 工業再配置の促進と地域雇用対策の強化	72	0	72
ロ 農村工業化の促進と離農転職の円滑化	724	636	88

事　　項	48 年 度	47 年 度	比較増減
③ 産業構造の変化に伴う中小企業雇用対策等の強化	40,047	34,770	5,277
④ 職業生涯を通ずる能力開発施策の推進	22,810	20,125	2,685
イ 公共職業訓練校の計画的整備拡充	4,105	3,705	400
ロ 事業内訓練の拡大振興	913	759	154
ハ 人材開発センターの新設及び職業訓練推進員制度の創設	203	0	203
ニ 生涯訓練体制の積極的展開	15,147	12,770	2,377
ホ 職業訓練指導員の養成確保と資質の向上	2,015	2,520	△ 506
ヘ 技能検定制度の飛躍的拡充と技能尊重気運の高揚	427	371	56
⑤ 失業保険事業の運営	354,757	305,663	49,094
⑥ 失業対策事業の運営改善	43,480	40,177	3,303
5. “特に手厚い援護を必要とする人々”に対する対策の推進	6,246	4,601	1,645
① 心身障害者対策の強化	2,856	1,804	1,052
② 季節移動労働者対策の推進	3,140	2,671	469
③ 同和対策対象地域住民の援護対策の強化	250	126	124
6. 合理的労使関係の形成の促進に必要な経費	177	137	40
① 労使コミュニケーションの推進	3	1	2
② 国内多国籍企業の労使関係等の実態は握と対策の推進	3	0	3
③ 労働教育調査研究活動の拡充	171	136	35
7. 積極的労働外交の展開に必要な経費	586	410	176
① 国際労働インフォメーション事業の推進	—	—	—
② 労働組合幹部の国際交流の推進	8	0	8
③ 職業訓練を通じての国際協力の拡大と推進	88	44	44
④ ILO, OECD 等国際諸機関の諸活動への参加	490	366	124
8. 労働情報提供業務の充実	632	413	219

〔備考〕 △印は減少を示す。

（別項）の趣旨に沿うものである。1②労働者の余暇環境の整備、予算編成の過程で大臣折衝で決まった「勤労者いこいの村」設置が含まれている。1③勤労婦人青少年福祉対策は、七二年七月制定された勤労婦人福祉法に沿うものである。企業内託児施設のための融資、育児休業制度の普及、短期職業講習等が含まれる。2①については、賃金研究会および労働者生活ビジョン懇談会の報告と関連している。六〇歳への定年延長を当面の目標とし、「定年延長奨励金」が創設されることとなった。3に関連して、労働安全衛生法が、七二年六月制定、主要部分が同年一〇月より施行され、労働者の安全・衛生に関する政策が新たな段階にはいっているが、七三年度予算では、新物質が生産に導入される際の事前の毒性調査にあたる労働衛生検査センター(仮称)その他の施設の建設等の予算が計上されている。また、労災保険の分野で、

通勤途上災害保護制度創設のため七三年一〇月以降の予算措置が講じられた。4の「生きがいある職業生活」は主として七三年一月三〇日閣議決定された第二次雇用対策基本計画（別項）の趣旨に沿って編成されている。なお、③には、中高年齢者等の職業転換対策の充実、中小企業雇用対策の推進、炭鉱・駐留軍関係離職者等の対策のほか、「輸送革新に伴う港湾労働者対策の抜本的強化」が含まれている。これは、港湾労働法の改正を予定するものである。7①に項目のみ掲げられている「国際労働インフォメーション事業の推進」は「今後急増する海外投資が現地において円滑に進められ、開発途上国との国際協力の実をあげるため、現地の労働慣行、労使関係等に関する情報の入手、これら情報の国内関係者への提供等の国際労働インフォメーション事業を推進する」もので通産省予算として新規に計上された。資本輸出にともなう労働対策として新たに登場したものである。

5　労働政策の諸分野

週休二日制と余暇対策

七二年には、定年延長と並んで週休二日制の推進が、労働政策の重点としてとりあげられるようになった。時短・週休二日制確立等は労組の多年の課題であるが、七二年七月一三日、田中首相と労働団体代表が会談した際も、総評、中立労連、新産別の代表者は、週四〇時間週休二日を内容とする労働時間の短縮を制度的に確立するよう申し入れている。一方、使用者団体も、週休二日制の必要性を認め、商工会議所は、中小企業分野では、まず国民の祝日の一部を土曜日に移行し、年間数日の土、日連続休日を実現することによって週休二日制の端緒を開くことを決議している（東京商工会議所は七二年七月一七日、常議員会で決定）。もっとも、その後の日本商工会議所の建議では右の決定とともに、「過度の行政指導にわたることのないよう十分留意されたい。まして労働基準法その他の法律によって強制することがあってはならない」と述べており、週休二日制については基本的方向には合意があるものの、その方法と時期については労使間のきびしい対立があることが明らかである。

労働省は週休二日制推進の具体策について労働者生活ビジョン懇談会の意見を求めていたが、七二年一〇月三〇日、中間報告が同懇談会から田村労働大臣に提出された。この報告は、福祉向上のためには自由な時間の拡大が必要であるが、そのなかでもまず週休二日制をとりあげることが緊急かつ適切であると述べている。これは、週四〇時間労働の確立に先立って週休二日制を提唱したものと解される。週休二日制の必要性は、労働態様の変化による緊張、通勤時間の延長による疲労、労働者意識の変化等によるものであり、また、週休二日制はかえって労働生産性と能率向上にも役立ち得るものであって、一般の傾向としても休日増の方向に動いているとする。報告は週休二日制のあり方としては土曜日曜連続かつ一斉の休日を基本とすべきものとし、目標としては、「今後遅くとも五年間のうちには、大企業では大部分の企業と労働者が完全週休二日制に到達す

ることが可能であろう。また中小零細企業とそこに働く労働者についていえばなんらかの形の週休二日制の一般化を図ることをめざすことがこの際現実的であると考える」としている。週休二日制の進め方については、業種・地域ごとに労使その他の関係者の話し合いによって計画的、段階的、一斉に導入することが有効な場合が少なくないこと、金融機関については土曜閉店に踏み切ることが可能であること、官公庁については民間産業の労働者の過半が週休二日制を適用されるようになった段階で導入に踏み切るべきこと、中小企業においては商工会議所提案の方式等により徐々に体制を整えてゆくべきこと、国が関連した条件整備、指導、援助を行なうべきこと等を提唱し、週休二日制採用のモデルも示している。

労働省はこの報告をうけて、七三年一月二六日、都道府県知事および都道府県労働基準局長あて事務次官通達を行ない、今後は懇談会報告にもとづいて週休二日制を推進すると指示した。これは、立法によらず行政指導により、かつ漸進的に制度を導入する政策を採用したことを意味する。通達内容は労働省所管の分野について報告の提案をそのまま繰り返し、またその地方段階における指導は、七三年一月二三日付通達で設置を指示した「労働者福祉対策連絡協議会」の協議を通じて行なうものとしている。

中央においては、七二年一〇月一七日以降「週休二日制・定年延長問題関係閣僚懇談会」が数次にわたって開かれ、金融機関の週休二日制等について協議が行なわれた。

なお、国民の祝日が日曜日に当たるときはその翌日を休日とする「国民の祝日に関する法律の一部を改正する法律」が円フロートとの関連からにわかに成立し、四月一二日公布施行され、まず四月二九日の天皇誕生日の翌日が第一回の休日となり、官公庁をはじめ大企業の多くが休業した。

余暇対策については、労働者生活ビジョン懇談会が七二年一二月二七日「労働者の余暇とその環境の整備について」という中間報告をまとめ加藤労働大臣に提出した。報告書は日本の労働と生活の実態からは余暇の充実がとくに必要であり、また、余暇は疲労回復から、能力開発や人間性発揮に向かうものだと論断している。この立場から、余暇の過し方はレジャーのみに限られず多様であるべきであり、また連続した自由時間が望ましく、余暇時間増大には「より短い時間により高い能率で働き、充実した余暇をもつという考え方が生れてこなければならない」との「基本的考え方」を示している。報告書はさらに、余暇欲求の動向を予測したのち、これらの要求に対応するために、余暇施設の整備と余暇に関する情報やサービスの提供が必要であると政策を提起している。公的な施設として、住居近くの公園、スポーツ施設、文化活動のための会館、都市近郊で日帰りで自然を楽しむレクリエーションの場、週末を宿泊して自然のなかで過ごせる憩いの場の設定が提唱されている。

なお、企業内余暇施設の整備は「現実的な方向」であると認めるとともに開放についても検討すべきだとしている。この中間報告は、七三年度労働省予算に計上された「勤労者いこいの村」「野外趣味活動施設」の指針をめざしたものであろう。余暇問題については、このほか通産省余暇開発産業室の『わが国余暇の現状と余暇時代への展望』（七三年三月）が刊行され、国民の余暇に関する政策的指向を明らかにした。

定年延長問題

定年延長問題は、七三年度労働新政策の重要な柱となっていたが、労働大臣の諮問機関である賃金研究会（会長・中山伊知郎）は七二年一二月八日、総会を開き「定年延長と賃金制度について」と題する報告書を了承するとともに労働大臣に提出した。この報告（別項）は高年齢層の賃金・退職金の頭打ちによる定年延長を提唱している。また中高年労働者が自己能力を開発し、「それを十分生かすことのできる職場に自由に移動し、労働生涯を通じ充実した職業生活を送るようにしていくことが必要である」と述べ、企業内における配置政策、国の政策としての中高年労働者に対する職業訓練、雇用機会の確保をあげ、さらに高齢労働者の生活不安を緩和するため公的年金を充実すること、従来退職金の使途として重要であった住宅取得と関連し住宅対策を強化することを提案している（報告内容は第三部Ⅲ「賃金政策」参照）。

なお、東京商工会議所は本報告に先立ち七二年一一月九日「高齢者の能力活用に関する提言」を決議しているが、その内容は賃金研究会の報告とかなり類似していたから、経営者団体に受けいれやすい性格をもっていたと評価される。一方、春闘共闘委員会の賃金専門委員会賃金体系小委員会は、七三年二月一九日、賃金研究会報告に対する体系的批判をまとめた。東京商工会議所の提言は、高齢者能力活用の基本方針として、働く意欲と能力を持つ高齢者のすべてに可能なかぎり就労の機会が与えられるべきこと、これは主として企業努力にまつべきで政府は援助協力を行なうべきだとしている。企業の行なうべき対策としては、①再雇用を含め何らかの形で雇用の機会を与えること、②賃金を職務・職能基準とし経過的には、五六歳以上の者について「高齢者賃金体系」の設定もあり得るし、退職金の負担増もさけること、③高齢者がつきやすいような職務と条件の整備等をかかげ、また、政府の対策として、①公的年金の増額、退職金非課税範囲の拡大、高齢者職業紹介と職業訓練の充実等を要望している。一方、賃金体系小委員会の批判点の主なものはつぎのとおりである。①日本の定年制は、年齢を唯一の理由とする強制解雇であり原則的に反対である。②労働能力や仕事に対応した賃金制度にすれば高齢者の賃金が増加しないという発想は賃金水準の問題を無視している。むしろ若年層賃金が能力や仕事に見合っていないのである。③勤務延長・再雇用などは差別雇用であって労働組合の要求している定年延長と同一視できない。④報告書は定年延長により相当の配置転換を予想しているが、企業の一方的な配転は容認できない。また別建の賃金制度は許されない。⑤退職一時金と企業年金は自由な労働者の選択にまかさるべきであり、公的年金の現状および高齢者の生活実態からみて不十分な退職金を削減することは不適当である。⑤定年延長にともなう経過措置は団体交渉を通じて決定されることである。

定年延長に関する政策については、賃金研究会のほか、七二年一二月二七日、労働者生活ビジョン懇談会が「定年延長の考え方とその推進について」と題する中間報告をまとめ、加藤労働大臣に提出した。定年延長の必要性についての認識は、高齢者の経験や能力を積極的に評価しているほかは賃金研究会の報告と同様で、労働力供給条件変化による高齢者利用の国民経済的必要性、労働可能年齢の上昇と労働態様の軽労働化、高年齢者の生活上の必要性をあげている。しかし、政策的部分では、別の視角が現われている。

報告は定年制についての基本的考え方について、「引退するまで

自己の職業について満足感と生きがいを持続でき」「職業生活からの引退に際しては老後の生活になんらの不安をもたずに……安心して余生が送れる」ことが望ましく「定年は労働者が一般的に職業生活から引退する年齢を意味するようになることが本来の姿である」としている。しかし現実的には職業生活からの通常の引退年齢である六五歳が定年として理想であっても、企業の定年は五五歳が支配的であるから、「今後五年間程度の間に六〇歳定年が一般化することを目標とするのが適当である」と論じている。

つぎに具体的な対策を企業内の対策と国の施策に分けつぎの項目にわたり提言を行なった。

一　定年延長の進め方
　1賃金・退職金制度との調整
　2人事管理の改善と能力開発の推進
　　(1)人事管理の改善
　　(2)能力再開発の推進
　　(3)高年齢者の就業が困難な分野について
　3段階的な定年延長の進め方
　4産業等における延長態勢の整備

二　国の講ずべき措置等
　1定年延長に対する国の指導援助
　2高齢者の雇用の促進
　　イ教育訓練体制の整備
　　ロ定年予定者の再就職援助体制の確立
　　ハ適職の研究・開発等雇用機会の拡大
　　ニ職業紹介体制の整備
　3公的年金の充実等
　　イ公的年金の充実
　　ロ住宅・教育対策の充実等

一1では、賃金研究会の報告が「定年延長のための賃金制度のあり方を示すものとして傾聴に値いするもの」であるとし、労使がこの報告を「一つのよりどころとして」理解に達するよう期待している。一2では、定年延長を目標として、高年齢者向きの職務や資格を設定し、人事の停滞を防ぎつつ計画的な要員管理を行ない、高年齢者に対しても教育訓練の機会とそのための休暇を与えることなどにつき、具体的指針を示している。一3では、企業における定年延長のモデルをかかげるとともに、勤務延長、再雇用は経過措置としてはやむを得ない場合もあるが、その際にも、希望者全員を六〇歳までとすることが望ましく、雇用条件を漸次改善して定年延長に移行すべきであるとし、賃金研究会より前進的な見解を示している。二については項目から内容がほぼ明らかであるが、「定年退職予定者の再就職援助体制の確立」の項は、事業主が再就職の援助の一次的責任を負うべきであると論じ、また定年退職予定者に在職中から職業転換の講習をうけうるような援助措置を講じるよう提案しているものである。この報告は、一方では、賃金研究会報告と補完的であるが、他方、懇談会委員に労働四団体代表が加わっていることもあり、高齢労働者に対する配慮が手厚い面もみられる。

労働省は、定年延長の具体的政策として、七三年五月一八日、「定年延長の促進について都道府県知事・労働基準局長あて事務次官通達を出し、行政指導に乗り出した。この通達は、定年延長の目標を当面六〇歳におき、労使当事者の自主的努力に期待するが、気運醸成等のため行政的援助を行なうとしている。この際前記二報告が基準であること、実情に応じ漸進的に導入するようすべきこと、場合により業種集団ごとに指導すること、中小企業に対し七三年度より

新たに設置した定年延長奨励金の趣旨を徹底させること、労働者福祉対策連絡協議会（週休二日制の項参照）を利用すべきことを指示している。

労働災害防止計画　労働安全衛生法は、一部の規定をのぞき、七二年一〇月一日から施行された。この法律では、従来労働災害防止団体等に関する法律に定められた労働災害防止計画の規定を引きついでいる。労働省は、七三年～七七年度の労働災害防止計画を作成し、中央労働基準審議会の答申を経て、七三年三月一六日、閣議に報告した。この計画は、課題として、生産第一主義を是正して安全性の確保をはかること、健康障害の発生防止を含む快適な職場環境を作ること、安全衛生教育の充実と国民全体の安全衛生意識の高場をはかることを掲げ、そのための諸政策を列挙し、これによって、労働災害の三割減、慢性職業病の大幅減少、PCB、カドミウム、水銀、ベンゼン等による障害の絶滅等を実現するとしている。

6　労働白書の公表

労働省は、例年のごとく労働白書（『昭和四七年労働経済の分析』）を七三年七月三日閣議に報告するとともに公表した。この白書のうち「労働者福祉充実への途――長期展望と労使の課題」という長期的分析の部分では、労働移動、賃金・所得の分配、労使コミュニケーション・参加の三点をあつかい、結論として政策の課題に言及している。労働移動をめぐる政策の方向は雇用対策基本計画などと同じく、円滑な労働移動、能力開発、地域福祉環境の整備などである。賃金・所得分配については、賃金格差・分布の改善がみられる反面、労働分配率改善の必要性と企業行動がそれを阻害する可能性、所得再分配の不十分性について指摘している。一方、企業内的な解決のできない問題について、産業段階、全国段階の労使協議が発展しているとし、しかもコンセンサスの程度が高まる可能性があるとの前提から、国民経済運営に関する審議会への労使代表の参加をはじめ各レベルにおけるコミュニケーションの必要性を説き、これが労働者の福祉実現に有効に働くと結んでいる。中央における労使代表、政府とのコミュニケーションの機会が七二～七三年に目立ったことは事実である。総理大臣と労働団体との会合（七二年七月一三日、七三年一月一一日）、退職金、老齢年金、健保の問題をめぐる日経連と労働団体の話合い（七二年九月）、また白書のいわゆる「本格的コミュニケーションの場としての産業労働懇話会」が一九七〇年以降つづいている。しかし、労働基本権、本格的時短等の基本問題について、コミュニケーションによって対立が解消することがなかった点について白書はあいまいである。

7　第七一国会提出の労働関係法案

政府は、別項の加藤労働大臣の所信表明にみられるように、第七一国会につぎの五法案を提出した。その背景と内容はつぎのとおりである。

炭鉱離職者臨時措置法の一部改正

炭鉱合理化にともなう離職者対策のため一九五九年に制定された時限立法である本法は、その有効期限が延長されたものの七四年三月失効することになっていた。七二年六月の石炭鉱業審議会のいわゆる第五次答申をうけ、七月四日「石炭対策について」閣議決定が行なわれた。これは、一九七五年度における国内炭需要が、二〇〇〇万トンを下回らないよう努めることをはじめ数項目についてふれ、離職者対策については、「炭鉱離職者援護対策事業の一層の充実を図り、炭鉱離職者の再就職を促進するとともに、産炭地域振興開発対策の充実を図り、これらの地域の雇用の安定に資するものとする」としていた。法改正案は、炭鉱離職者求職手帳の発給対象者を最近時点の就労者まで繰り下げ、雇用促進事業団の援助業務として広域求職活動費の支給を加え、法の廃止期限を三年間延長し、一九七七年三月末日までとしようとするものであった。これは、二〇〇〇万トンというきわめて低い生産水準では、炭鉱労働者の失業がさらに深刻化すると予想されることにともない、既定の対策をほぼそのまま延長しようとするものであった。

駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部改正

この時限立法は一九五八年制定され、その後一回有効期限が延長され七三年五月失効することになっていたが、ひきつづき離職者の発生が予測されることから、石炭鉱業の場合と同様に、広域求職活動費の支給について規定し、有効期限をさらに五年間延長しようとするものであった。

港湾労働法の一部改正

港湾労働法は、一九六六年に施行されたが、その後貨物輸送の合理化（コンテナ化、ラッシュ船等）が進み、日雇求人は翌年をピークに減少の一途をたどり、このため登録日雇労働者の不就労日数は、七一年度六大港平均一一日に及び、雇用調整手当会計には赤字が累積するにいたった。港湾調整審議会（会長・石井照久）は七二年一一月一七日田村労働大臣に建議を行なった。そのうち主なものは、①港湾ごとに法人を設立して共同雇用体制をとり、登録、紹介、訓練等を行なわせること、②日雇港湾労働者の直接雇入を禁止すること、③倉庫荷役にも適用の拡大を図ること、④雇用調整手当の改善のため、港湾運送料金の付加料金を改訂し中央にプールするほか国の補助を充実すること、⑤労働条件、作業環境・福祉の改善、年金の創設等をはかること、⑥離職者に対する特別対策を講ずること、⑦労使交渉ルールを確立することなどであった。七三年二月一七日政府は改正法案を国会に提出したが、これは右の建議で港湾労働法に関連する部分について改正を行なおうとするものであった。

主要な点はつぎのとおりである。

【港湾労働法改正案の要点】

(1) 港湾労働協会の設立

事業主が共同して登録日雇港湾労働者の雇用機会の確保その他雇用の安定をはかるようにするため、港湾労働法の適用港ごとに事業主を会員とする地区港湾労働協会を設立し、また、中央に地区港湾労働協会を会員とする中央港湾労働協会を設立する。

地区港湾労働協会は、労働大臣が定める港湾雇用調整計画に即応して、日雇港湾労働者の登録、登録日雇港湾労働者の紹介、訓練、雇用機会の確保等の業務を行なう。

(2) 港湾労働者の雇用についての規制の強化

イ 日雇港湾労働者の範囲の拡大

六カ月以内の季節求人については登録日雇港湾労働者をもって充足させるようにするため、日雇港湾労働者の範囲を拡大し、六カ月以内の期間を定めて雇用される港湾労働者も日雇港湾労働者として取り扱うこと。

ロ 日雇港湾労働者の雇用期間の短縮

登録日雇港湾労働者の就労状態が悪化した場合等においては、地区港湾労働協会は、事業主が雇い入れている登録日雇港湾労働者の雇用期間の短縮の指示をすることができること。

ハ 日雇港湾労働者の直接雇い入れの禁止

ニ 常用港湾労働者の臨時使用の制限

労働大臣は、登録日雇港湾労働者の就労状態が著しく悪化した港湾がある場合において、その適正な就労日数を維持するために特に必要があると認めたときは、期間を定めて、その港湾を事業主が雇用する労働者を常用港湾労働者として港湾運送の業務に臨時に使用することを禁止する港湾として指定することができること。

(3) 納付金の徴収

雇用促進事業団は、雇用された日から六カ月以内で離職した常用港湾労働者についても、日雇港湾労働者の場合に準じ、その雇用期間に応じて、事業主から納付金を徴収すること。

(4) その他

港湾雇用調整計画の円滑な実施のため、労働大臣は事業主等に対し、港湾労働者の雇用の調整に関する事項について必要な勧告等を行なうことができることとする等所要の規定を設けること。

労災保険法の一部改正法案

通勤途上災害の労働災害としての補償については、約一〇年来労組の主張になっており、国会においても数年間たびたび論議が繰り返されてきた。最近の交通災害の激増から、政府もようやく、これにとりくむこととなり、六九年八月の労災保険審議会の建議をうけて、七〇年二月労働大臣の私的諮問機関通勤途上災害調査会が設置された。この調査会は七二年八月二四日通勤災害については業務災害の場合に準じ「業務上災害と同程度」の保護を与える制度を創設する必要がある旨の報告書を田村労働大臣に提出した。労働省は通勤災害保護制度を労災保険法の改正を通じて創設することとし、所要の手続を経て、労働者災害補償保険法の一部を改正する法律案が七三年二月一七日国会に提出された。

【労働者災害補償保険法改正法案の要点】

(1) 労働者災害補償保険の目的の改正

労働者災害補償保険は、業務災害とともに通勤災害についても保険給付及び保険施設を行なうものとすること。

(2) 通勤の範囲及び通勤災害

通勤とは、労働者が、就業に関し、住居と就業の場所との間を、合理的な経路及び方法により往復することをいい、業務の性質を有するものを除くものとし、当該往復の経路を逸脱し、又は当該往復を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の往復は、通勤とはしないものとすること。ただし、当該逸脱又は中断が、日用品の購入その

他これに準ずる日常生活上必要な行為をやむを得ない事由により行なうための最少限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除きその後の往復は、通勤とするものとすること。

通勤災害とは、労働者の通勤による負傷・疾病・障害又は死亡をいうものとすること。

(3) 通勤災害に関する保険給付

通勤災害に関する保険給付の種類、支給事由及び内容は、業務災害に関する保険給付の場合に準ずるものとすること。

(4) 費用の負担

通勤災害に関する保険給付等に要する費用にあてる保険料は、事業主が負担するものとし、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定による労働保険料として、政府が徴収するものとするが、通勤災害に係る保険給付の額及び労働保険料の額は、メリット労災保険率等の算定の基礎に含めないものとすること。

なお、療養給付を受ける労働者は、二百円以内の一定額の一部負担を行なうものとすること。

雇用対策法および雇用促進事業団法の一部改正法案

定年引上げ等の高齢労働者対策が、労働政策の重点としてとりあげられ、雇用対策基本計画にも言及されている。また、同計画では心身障害者の雇用促進、地域雇用対策についても政策を提起している。これらの政策に法的基礎を与えるため、この法律案が提出された。当初の内容は雇用対策法に関しては、国の施策としてあらたに「高年齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げの円滑な実施を促進するために必要な施策を充実すること」を加え、国が定年に達する労働者に対する再就職促進措置をとるよう努める規定等を加えている。雇用促進事業団法の一部改正では、心身障害者を多数雇用する事業の施設・設備に関する資金貸付を可能とするとともに移転就職者用宿舎の利用を工業再配置促進法にもとづく移動促進地域から誘導地域への工場移転にともなう移動者にも拡大することを内容とするものであった。

第七一特別国会は、異例の長期会期となり七三年九月二七日閉会したが、港湾労働法の一部改正は審査未了、雇用対策法および雇用促進事業団法の一部改正は修正可決、その他三法案は可決成立した。

【参考資料】(1)『政策月報』、(2)『経団連月報』、(3)『労働時報』、(4)『労働基準』、(5)『職業安定広報』、(6)『週刊労働ニュース』、(7)『労働資料速報』、(8)『衆議院社会労働委員会会議録』、(9)『昭和四七年労働経済の分析』、本文引用の報告書ほか

II 雇用政策

概要□**一九七二年の雇用政策**──雇用情勢の推移／中高年齢者雇用対策の推進／季節移動労働者対策／**雇用対策基本計画**──**昭和四八年度における職業安定行政の重点施策**──昭和四八年度の雇用の見通し／四八年度の重点施策／定年退職者および中高年齢者対策の推進／心身障害者の雇用対策／工業再配置にともなう雇用対策／港湾労働対策の強化／**失業保険制度の運営と改正**──失業保険行政の新施策／失業保険受給者構造調査／失業保険制度研究会の発足／**職業訓練制度の動向**──職業訓練のあり方／労働省の教育訓練に関する意識調査／**定年延長と賃金制度**──定年延長と年功賃金／賃金研究会の報告

概要

一、一九七二年度の雇用政策は、前年の一九七一年秋以降の景気後退の雇用面への影響が年度半ばには底をつき、それ以後労働力需要が再びひっ迫の度を加えるなかで中高年労働者の雇用対策、出稼労働者対策、沖縄における雇用対策等を重点として展開された。日本経済の景気が本格的に回復するにつれ労働力不足はしだいに深刻化するとともに労働市場の需給両面における構造変化の進行がみられるようになった。かかる背景のもとで雇用対策法にもとづく新しい雇用対策基本計画が四七年度以降五カ年を対象に作成されたが、それは〝ゆとりのある充実した職業生活〟をめざし六〇歳定年制の実現に表わされるように国民の福祉の改善と、量質両面での完全雇用への接近を課題とした。それはまた産業構造の変化や労働力の地域的再配分の要請に対応するように労働力の流動性を高めることをねらいとする点に特徴がみられた。

一、一九七三年度の職業安定行政は、この雇用対策基本計画の具体化をはかるものであるが、その重点施策としては定年制延長の促進、心身障害者の雇用対策、工業再配置にともなう雇用対策および港湾労働対策が注目される。

一、一方、失業保険制度は好況による失業情勢の改善により財政

の黒字基調はいっそう定着し、それを背景に適用事業所の拡大や保険給付水準の改善等の施策がとられた。だが、従前から指摘されてきた運営上の諸問題は依然として残り、労働省の行なった失業保険受給者構造調査はその問題点をいくつか明確にした。これらの制度運営上の諸問題や完全雇用下の失業保険制度のあり方をめぐって同制度の根本的な再検討が必要とされ、そのために新しく失業保険制度研究会が発足した。

一、雇用対策基本計画の目標を達成するためにわが国の職業訓練制度も同じく再検討をせまられているが、労働省の行なった職業訓練に関する労働者の意識調査の結果、企業内訓練に対する評価と関心がいぜんとして高く、公共職業訓練に対する関心と期待は低いという事実が明らかにされた。

一、定年制延長と賃金制度の問題についての賃金研究会の報告書はいわゆる年功賃金や勤続年数により累積する退職金制度の修正を示唆した。

1　一九七二年度の雇用政策

雇用情勢の推移

一九七二年度に展開された職業安定行政を中心とする雇用政策は、つぎのような雇用情勢の見通しのうえにたっていた。すなわち、一九七一年におけるドル・ショックや年末の円切上げ等一連の国際経済調整措置によって一九七〇年秋以降の景気停滞と不況がさらに長期化すること、したがって雇用需要の停滞によって労働市場における需給関係は緩和され、また特定産業や特定地域において少なくとも過渡的にはかなりの数の離職者が発生し、雇用不安が生ずること、だが年度後半には景気浮揚政策の効果も出て景気停滞の脱却から経済活動の活発化にむかい、それとともに雇用需要は徐々に回復し、また労働力供給は新規学卒者が前年度につづいて減少することもあって、労働力需給はしだいに再び引締り基調に向かい、失業情勢も改善されていく、というのがそれであった。現実の事態の展開は、この予想以上に雇用情勢が改善され、労働市場の需給関係のひっ迫がより早く到来したということである。すなわち、財政金融面からの積極的な景気浮揚策のほか、個人消費支出や民間住宅投資の急速な回復がみられ、景気は四七年度当初から着実な上昇過程をたどった結果、労働市場における求人の回復はいちじるしく、年度後半には労働需給はひっ迫の度を加え、失業水準も低下したのである。

このような雇用情勢の推移のなかで展開された職業安定行政の重点施策はつぎのごときものであった。すなわち①中高年齢者雇用対策の強化、②失業保険の充実、③繊維産業離職者に対する就職援護措置の充実、および沖縄の復帰に伴う離職者対策の推進、④季節移動労働者対策の強化、⑤心身障害者、同和対策対象地区出身者、駐留軍、炭鉱離職者等に対する就職援護措置の充実、⑥職業紹介機能の強化と機動的な業務運営の推進等がそれである。このなかでも、一九七二年において特に重点的にとりあげられたのは、中高年齢者の雇用対策、輸出関連中小企業および繊維産業における「国際経済

調整措置の実施にともなう雇用対策、出稼労働者（季節移動労働者）対策、および沖縄雇用対策であったといってよいであろう。これら重点施策の内容については、本年鑑四三集（一九七三年版）第三部のⅡで概説したところであるが、具体的にとられた措置について若干の補足を行なえばつぎのごとくである。

中高年齢者雇用対策の推進

昭和四六年一〇月に制定された中高年齢者雇用促進特別法にもとづく具体的措置としては、民間企業における中高年雇用率改定職種の拡大（前年度三〇職種を六〇職種に拡大）、設定職種における高齢者職場適応訓練費の引上げ（前年度月額八三〇〇円を八六〇〇円へ）、求職活動中に支給する就職指導手当の平均月額の引上げ（前年度一万八九七五円を二万一七〇五円へ）、職業訓練を受けている者等に支給する訓練手当の平均月額の引上げ（前年度二万五二二〇円を二万八二二〇円へ）等、中高年労働者の雇用勧奨および職業転換給付制度の拡充が行なわれた。

季節移動労働者対策

いわゆる出稼労働者について通年雇用融資制度（四億円）、通年雇用奨励金制度（一八億円）の活用等による通年雇用化の促進、および出稼労働者手帳の発給、出稼関係事業所台帳の作成等による就労経路の正常化に努力が払われたほか、就労経路や就労条件のいっそうの明確化をはかるため、季節労働者を多数送り出している道県における季節移動労働者対策会議の設置、就労先事業所との打合せ会の開催、留守家族懇談会、季節移動労働者相談員の設置、受入れ地である東京、大阪、名古屋、横浜、札幌に設置されている出稼援護相談所の援護業務の強化、季節移動労働者福祉センターの東京、大阪、名古屋への設置等、送出地と受入れ地の双方を通ずる季節移動労働者の安定就労と福祉増進のための措置が講ぜられた。

2　雇用対策基本計画

労働力不足と労働市場の構造変化

すでに述べたように、日本経済の景気回復が本格化した一九七二年七月以降、労働市場の需給状況はしだいにひっ迫の度を加えた。年の改まった一九七三年二月には、景気の過熱傾向を反映して新規求人倍率（季節調整値）は二・〇五と過去の最高値を示すにいたったのである。

しかも、この労働力不足の状況は、短期的な景気の浮沈に規定されるものではなく、労働経済の長期的基調として定着するものと判断された。さらに、その労働力不足が深化するなかで労働市場のなかでの大きな構造変化が起こりつつあることが注目された。それは、たとえば、かつて労働力不足の中心となっていた製造業での雇用水準の回復のペースが今回の景気回復の過程で遅々としていること、これに対して建設業等の非製造業の労働力需要の伸びがきわめて顕著であることにも示される。そのことは従来の高度経済成長の主たる担い手であった重化学工業から知識集約型産業やサービス業等の新しい分野に労働力需要の重心がしだいに移り、それにともなって産業間、職業間の労働力移動が活発化することを予想せし

めるものである。日本の経済政策が、従来のごとき高度経済成長の推進と生産第一主義的立場から、国民の生活と福祉の改善と充実の立場に移行するとすれば、専門職的、技術職種や社会福祉関連職種の需要の増大のように、労働需要の職業的構造の変化も促進されざるを得ない。

労働市場の供給側についても同様の構造変化をもたらすいくつかの要因がすでに指摘されてきた。それは、たとえば、労働人口の伸びの停滞とその年齢構成の高度化であり、新規労働力の供給における新規学卒者の比重の低下とそのなかでの学歴構成の高度化であり、さらに労働力資源の地域的配分についての再調整の要求の強化という事実がある。

新雇用対策基本計画の作成

このような労働経済の長期的基調としての労働力不足と、そのなかでの労働市場の構造変化の予想に立ち、かつ政策理念として国民福祉の改善と充実を強調する立場から、わが国の雇用政策は長期的な視点にたった基本的計画を改めて策定することになった。一九六六年に成立した雇用対策法は、その第二章において、国が「雇用対策基本計画」を策定することを義務づけているが、第一次の計画（昭和四二～四六年度）につづいて今回策定されたものは第二次のものであり、昭和四七年度以降五年間の雇用対策は、この計画のもとに推進されることになる。

新しい雇用対策基本計画は、一九七三年一月三〇日に閣議の決定をみたものであるが、それにいたるまでには現実の雇用情勢の推移や、雇用政策上の配慮すべきもろもろのニーズを反映するさまざまな政治的動きや政策的提言が行なわれていた。たとえば前年の七月二二日に田村労相は田中首相に対し、六五歳定年制を政策目標とすることを進言し、首相の諒承を得て必要な法改正の指示を行なった。同じころ、経済審議会専門委員会は、生涯教育についての中間報告を行なった。八月八日には新雇用政策大綱が発表され、同二三日には労相の私的諮問機関である雇用政策調査研究会がその中間報告において六〇歳定年制を当面の目標とすることがうたわれた。あとに詳説するように、定年制の延長は週休二日制とならんで政府の長期経済計画のなかでの最重点をおくべき目標となり、一九七二年の九月一四日の閣議においては、「週休二日制・定年延長問題閣僚懇談会」が設置され、この二つの目標はやがて一九七三年二月八日に経済審議会から内閣総理大臣あてに答申された新しい「経済社会基本計画」のなかでも強調されるにいたったのである。このような過程のなかで、新雇用対策基本計画案は一九七二年一二月はじめに一般に公表され、翌七三年一月に先述のごとく正式の閣議決定となったものである。

雇用対策基本計画の目標

新しい雇用対策基本計画は、その副題として〝ゆとりのある充実した職業生活をめざして〟という基本目標をうたっている。このことは、前の（第一次）雇用対策基本計画と今次のそれとの性格的相違を示すものである。すなわち第一次の基本計画は、「完全雇用の地固め」をその課題とし「雇用対策の基本的方向を、労働力の需要・供給面の阻害要因を除きつつ相互の適応を促進することにより、すべての労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて労働者の福祉の向上と国民経済の発展をはかっていくこと」においた。高度経済成長のなかでこの課題が追求された結果、雇用機会は

着実に増大し労働力需給のひっ迫が強まった。その意味で完全雇用の政策的課題は、量的な面では一部に問題を残すにしてもかなりの前進をみた。新計画においても完全雇用の達成とその水準の維持は依然としてその基本的課題であるが、高年齢者や心身障害者等の取り残された問題や、労働人口の増勢の鈍化とその高齢化などの労働力供給構造の変化、あるいは福祉や働きがいを求める労働者意識の強まりに対処して、「すべての労働者がその個性と能力を生かして、ゆとりのある充実した職業生活を実現するための条件と基盤を整備すること」すなわち「いわば、質量両面にわたる完全雇用への接近」を課題とすることをうたっているのである。

雇用対策基本計画の内容

この基本計画の内容は、雇用対策法第四条の2の規定にしたがい一、雇用の動向、二、雇用対策に関する基本的事項の二つの部分から成る。一の雇用の動向においては、今後の雇用基調の変化として、①労働力人口の伸びの鈍化、②労働力人口の高齢化の急速な進展、③新規学卒就職者の漸減とその学歴構成の高度化、④労働力需要の堅調な推移、⑤全体としての労働力需給のひっ迫基調の強まり、が展望されこのような変化のもとで生ずべき労働力需給の動向に関する注目すべき点として、①若年労働力の需給のひっ迫のいっそうの激化と高年齢者の雇用機会の不足や再就職の困難という年齢別労働力需給上の不均衡、②新しい労働力供給における家庭婦人など非労働力の労働力化への依存度の増大、③労働力需要面における専門的・技術的職種や社会福祉関連職種の需要の増大、④中小企業における求人難のいっそうの激化、⑤地域的な雇用機会の不均衡、等の諸問題が指摘される。

以上の雇用動向の展望に立って計画期間中にとるべきこの「雇用対策に関する基本事項」はつぎの諸項目からなる。

1、職業生活の各段階に対応した雇用対策の推進……(1)若年期における職業選択の適正化と能力開発、(2)青壮年期における能力開発、(3)中高年期の能力再開発と雇用の安定

2、新しい地域雇用対策の推進……(1)地方の労働力事情に配慮した産業の振興、(2)工場の地方への移転に伴う雇用対策の推進、(3)農村地域における農業従事者の導入工業への就業の円滑化、(4)生活環境の整備

3、産業構造の変化等に対応する雇用対策の推進……(1)専門的・技術的職業従事者、高度技能労働者等の養成、(2)産業間・職業間の労働力の流動化、(3)国民生活関連部門への円滑な労働力の供給、(4)中小企業雇用対策の推進、(5)産業構造の変化に伴う雇用安定対策

4、特別の配慮を必要とする人たちへの対策の充実……(1)心身障害者対策の強化、(2)季節移動労働者対策の推進、(3)臨時日雇労働対策の強化

5、労働市場の整備と雇用をとりまく諸条件の改善……(1)雇用に関する情報の積極的提供、(2)職業安定機関、職業訓練機関の体制整備、(3)雇用をとりまく諸条件の改善

雇用対策基本計画の特徴

以上は、本年鑑の紙幅の都合から、長文にわたる雇用対策基本計画の基本的事項とそれに含まれる項目のみを列挙したものであって計画の内容をつたえるものではない。この基本計画の趣旨は年々の職業安定行政を中心とする雇用政策によって実現されるものであるから、その具体的内容の少なくとも一部については後述の一九七三年度の職業

安定行政の重点施策についての論及のなかで触れることにする。だが、この新しい雇用対策基本計画について注目すべき特徴としてつぎの諸点を指摘することができるであろう。すなわち、この計画のもっとも基本的な問題意識の一つは労働力不足の基調のなかでの労働力の高齢化への対応ということであり、他の一つは産業構造の変化に対応する労働力の流動性（労働力の地域的再配分を含めて）を高める必要ということである。

とくに労働力の急速な高齢化については「四五～六四歳の中高年齢層は、四〇年代の後半、五〇年代の前半の各々の五年間において約二五〇万人（各二〇％）近く増加するものと見込まれる。この結果、労働力人口中に占める中高年齢層の比率は、四五年の二六％から五〇年には約二九％、五五年には約三三％と高まり、高齢化が今後急速に進むものと見られる」との見通しに立ち、他方における若年労働力の減少とあわせて供給労働力の年齢構成がかなり不均衡になることを強く懸念している。

このため「中高年期の能力再開発と雇用の安定」のための対策の第一として、「現在の定年制のあり方に検討を加え、積極的に定年の延長をはかることとする」とし、具体的には現在民間企業の約七割が採用している五五歳定年制を計画期間中に六〇歳にまで延長する目標を設定した。また、定年を延長するばかりでなく、定年退職者の再就職を促進するため、「とくに職業転換を必要とする人については退職前から計画的に各種認定資格の取得、職業訓練の受講等再就職の準備をおこなうことが効果的」として、そのための措置を講ずることがうたわれている。さらに定年退職者や定年予定者のみならず中高年労働者の雇用促進をはかるため、「中高年齢者がその適性と能力にふさわしい職業につけるようその適職および職務再構成についての調査研究を進めるとともに、その成果にもとづき、四六年度より民間事業所にも設定した中高年齢者雇用率設定職種を拡大し、高年齢者について援助措置を講ずる等により、中高年齢者の雇用機会の拡大に努めるものとする」と述べており、この新雇用対策基本計画は、まさに高齢化社会に備える計画としての性格が濃厚といってよい。

いま一つの産業構造の変化に対応する労働力の流動性を高める必要については、若年期における職業選択の適正化と能力開発をはかるため職業指導の強化や職業訓練施設の充実とあわせて、青壮年期の労働者が産業社会の急速な変化に主体的に適応し得るように「現に従事している職業に関する知識・技能に限らず、より幅広い視野からの能力を身につけること」が課題であるとし、労働者が必要な時期に適切な教育・訓練を受けられるように「社会的に能力開発体制を確立する必要」を説いている。具体的には大学・大学院での再教育や大学公開講座および成人学級の充実、地域の技能開発センターとしての公共職業訓練校の整備と充実のほか、一九六五年にILOが決議し、一九七三年総会で議題として取り上げられる労働者の能力開発や再訓練のための「有給教育休暇制度」の導入の検討を示唆している。

新しい雇用対策基本計画がこのような能力開発を重視するのは、従来の重化学工業化と異なる産業構造の知識集約化や国民生活関連部門の比重の高まりや、専門的・技術的職業従事者や高度技能労働者等に対する雇用需要の増大や、それらの職務内容の技術的変化が予想され、他方において、今後の産業構造の変化については、生産

性の低い労働集約的な産業や中小企業を中心に合理化や業種転換の必要性が増大することが予想され、さらに景気後退の際には特定産業や特定地域において、とくに中高年層を中心に失業問題が生ずる可能性も見込まれるため、このような諸変化に対していつでも適応できるだけの能力や技能を労働者が備えることが雇用機会の維持と安定、さらには「ゆとりある職業生活」の保障に必要とみているためである。

第三に注目される点は、このような定年延長に代表される中高年労働者の雇用機会の拡大と安定化、および労働力の流動性を促進するために、それらを従来阻害してきたとみられるわが国のいわゆる終身雇用や年功序列的賃金慣行を労使の自主的な努力によって改善し、「能力の開発およびその発揮がいっそうはかれるような雇用賃金慣行を確立する必要」を説いていることである。すなわち、従来の終身雇用、年功賃金および企業別組合という日本の労使関係を特徴づけるいわゆる「三種の神器」的な慣行や制度が企業の発展に対応した技術者・技能者の養成を容易にし、また、雇用の安定と労働者の生活安定に寄与した点を評価しつつも、それらの雇用賃金慣行が、「雇用需要を若年者に集中させ高年齢者の雇用機会をせばめていること、またそれらが封鎖的な労働市場を形成し、職業能力の客観的評価体制の確立を阻害し、このため企業間の労働者の移動や、産業・職業構造の変化に対応した労働力需要の調整の面において労働市場の機能の働きを弱める要因となった」旨を指摘している。この点はさきに発表された「OECDの対日労働報告書」における主張の趣旨を大いにとり入れたものともみられるが、要するに労働市場をより開放的なものとし、労働力の流動性を高めることが望ましいという前提に立って、職業安定機関や職業訓練機関の体制整備や雇用情報サービスの積極的強化と相まって、横断的かつ統一的な労働市場機能の大幅な改善と強化をめざしているものということができよう。

3　昭和四八年度における職業安定行政の重点施策

昭和四八年度の雇用の見通し

以上に述べた雇用対策基本計画の内容は、各年次ごとの雇用政策とりわけ職業安定行政によって具体化されることになる。そこで労働省職業安定局による「昭和四八年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策……年次雇用計画……」なる文書および昭和四八年度の職業安定行政関係予算書に依拠してこの年度に展開される政策の内容を述べることとする。これらの政策の前提は、この年度における雇用情勢についての行政当局がいかなる認識と展望をもっているかということである。

上記の資料はまず昭和四七年度の雇用情勢が急速な景気回復にもとづく労働市場の求人の急速な回復、とりわけ年度後半における労働需給の〝これまでにないひっ迫〟を指摘したあと、「四八年度の経済は、個人消費支出の増加、財政支出の拡大等により、前年度に

引き続き、拡大基調で推移し、国民総生産の規模は一〇九兆八千億円、その成長率は実質一〇・七％（四七年度一〇・三％）程度になるものと見込まれる。また雇用情勢についてみると、経済情勢の活況を反映して回復の遅れていた雇用は着実に増加し、労働力需給のひっ迫の強まりにつれて、これまで鎮静化していた労働移動も活発になると見込まれる。しかしながら、本年二月に端を発した国際通貨調整の動向によっては、輸出関連中小企業や、金属鉱山等において、合理化や業種転換などの必要性が増大し、雇用面に影響が生ずることが予想されるので、雇用失業の動向を的確には握する必要がある。なお、地域的な移動については、地域開発等による地方の就業機会の増大等により新規学卒就職者の県外流出が低下する一方、一般労働力についても、Uターン現象などにみられる地方への環流や地元就職が増大し、従来の労働力供給県での流出超過の傾向が弱まるものと思われる」との全般的な見通しを立てている。

ついで労働力人口は四七年度に比し家庭婦人の労働力化等によって三〇万人程度の増加により五二一五万人（沖縄を除く）が見込まれ、就業人口は約三五万人増加し約五一五〇万人となるが、農林就業者はひきつづき減少して約一三％になる。就業者中の雇用者は三五五〇万人（六八・九％）となり、完全失業者は六五万人、失業率一・二％への低下が予想されるとしている。労働力需要は前年度より二三万増加して二四三万、他方労働力の供給は女子中高卒者を中心とする非労働力の労働力化が一三四万人と新規学卒の一〇九万人を上回るとみられる。なお一九七四年三月の新規学卒者の高学歴化はひきつづき進行する。また、公共職業安定所に申し込まれる新規求職は横ばいが予想されるのに対し、新規求人は増加基調をつづけるので求人倍率は年度間を通じて一・六倍という労働力ひっ迫の程度の深まりを予想している。

四八年度の重点施策

以上のような雇用情勢と労働力需給関係の展望にたって四八年度の職業安定行政が展開されるわけであるが、その基本方針はさきに述べたごとく、新しい雇用対策基本計画の実質的な初年度に当たるので、「職業安定行政の全般にわたって見通しを行い、新しい行政の展開のため基礎固めを行なうこと」、また、最近の国際通貨調整の雇用面への影響については、事態の推移を十分に注視し、これに応じた機動的な対策の実施に万全を期することとする」として、上述の雇用対策基本計画の各項目に即した具体的な諸施策を重点として推進することをうたっている。このうち、既述の雇用対策基本計画についての記述との重複をさけるとすれば、この資料のうち第三の「対策別業務運営方針」に逐次触れることになるが、本年鑑の紙幅の都合上、そのなかでももっとも重点的と思われる以下の四つの施策について記述を行なっておく。それらは、①定年制延長を中心とする中高年齢者とくに高齢者対策の推進、②心身障害者の雇用対策の推進、③工業再配置に伴う雇用対策、④港湾労働対策の抜本的強化の四つである。

定年退職者および中高年齢者対策の推進

ここではとくに定年延長の推進が重点的課題となる。既述のごとく、雇用対策基本計画は計画期間中に定年年齢六〇歳の実現を目標とした。したがって職業安定行政としては事業主に対する集団指導の実施等を通じて定年延長について労使に積極的に呼びかけるとともに、定年延長を行なう中小企業の事業主に対して定年延長奨励金を支給する措置を講ずる。すなわち一般的には五五歳定年制が

多い現状にかんがみ、この年齢を基礎として定年延長を行なう企業に対しては、定年の適用をうける労働者一人につき年額二万五〇〇〇円の定年延長奨励金をその中小企業に対して支給する。

つぎに事業主に対する定年退職者再就職援助措置の実施を促進するため、職安局長は事業主に対し定年退職者の「再就職援助計画」の具体的作成と提出を要請し、また企業内に定年退職者再就職あっ旋担当者を選任させる。職業安定機関はこのために高齢者雇用安定指導官四七人を増員するほか、人材銀行二所、高年齢者相談コーナー一五一所を設置して職業紹介体制の強化がはかられる。

つぎに定年退職前の職業講習、職業訓練の実施がある。すなわち事業主から届出のあった定年退職者再就職計画をもとにして、定年退職予定者のうち必要と認められた者については、定年退職前に職業相談を実施し、職業講習、職業訓練の受講を勧奨し、そのために在職中の訓練受講給付金（月額七九七五円）を支給する。

以上のほか定年退職者にかぎらず一般の中高年齢者の雇用問題については事業主に対するもろもろの行政指導、……啓蒙活動、受入体制についての助言、……求人条件としての年齢制限の緩和……のほか、中高年齢者雇用率設定職種の拡大や職業転換給付金制度の充実と活用がはかられている。

心身障害者の雇用対策

心身障害者の雇用は、健常者に比し依然として立遅れがみられる。現行の身体障害者雇用率の達成状況をみると、民間事業所とくに大企業を中心とした事業所で未達成の状況にある。また、最近においては、求職者の障害の程度の重度化、障害の種類の多様化の傾向が顕著となり、中・重度障害者を中心とした障害部位別のきめ細い対策が要請されている。このため事業所に心身障害者雇用推進員を定めさせ、心身障害者の職業指導と雇用の促進をはかり、また職業安定機関については手話協力員（二〇人）を配置しろうあ者および難聴者の就職指導を行なう。

四八年度の対策において注目されるのは、モデル工場（心身障害者多数雇用事業所）に対する特別融資制度の創設であろう。従来、この種の融資は身心障害者向けの機械の導入のみに通用されていたのを工場等建物および機械設備に拡大したということである。すなわち、従業員のうち心身障害者を常時五〇％以上、かつ、一〇人以上雇用する中小企業事業所の新増設に要する建物および機械設備に必要な低利資金の融資がその内容であり、貸付限度額は一億五〇〇〇万（とくに必要な場合二億円）とし、貸付金利は、①心身障害者の雇用にかかる設備または施設について年四・六％、②その他の施設について年六・二％とされている。

つぎに心身障害者多数雇用企業（雇用率三〇％以上）に対する税制上の優遇措置が創設される。すなわち、この種の企業に対しては、建物・機械設備等の固定償却資産について、普通償却限度の三分の一に相当する額を割増償却できるとする優遇措置がこれである。

このほか心身障害者に対して従来にひきつづき職場適応訓練、職業訓練の受講促進に努め、その専門機関として「心身障害者職業センター」二所の増設、盲人用カナタイプ購入資金貸付制度の創設、通勤用自動車購入資金貸付制度の内部障害者への適用拡大等が実施されることとなった。

これは雇用対策基本計画のうち「魅力ある地域社会の形成をめざす雇用対策の推進」の一環としてとられるものである。労働力需給が全体としてひっ迫するなかで、人口および産業の大都市集中により地方の雇用機会は不足し、地域間の所得格差はいぜんとして大きく、また過密化した大都市の労働力不足と労働者の生活環境の悪化が激化した。そのため「日本列島改造論」にもうたわれた政策の一環として工業再配置については昭和四七年六月に工業再配置促進法が公布され同一〇月に施行された。この法律にもとづいて工業再配置が推進されることになるが、工場の移転は関係労働者の雇用と生活に深甚な影響を与えることになる。そこで雇用の安定をはかりつつ工業再配置を円滑に実施するため、移転促進地域から誘導地域に移転する従業員に対し移転給付金を支給するとともに、移転先における住宅を確保するため、移転従業員用宿舎の建設に必要な資金を事業主に対し特別に融資する措置が講ぜられることとなった。これらの措置を可能にするため雇用対策法および雇用促進事業団法の改正が行なわれることとなった。つまり雇用促進事業団の住宅用特別融資は従来は求職者のためのものに限られていたものを、移転する在職者のためのものに適用を拡大するということである。

工業再配置にともなう雇用対策

なお、労働力の地域的再配分についてはこの工業再配置とならんで農村工業化の促進政策がある。すなわち昭和四六年六月制定の農村地域工業導入促進法にもとづく都道府県および市町村の工業導入実施計画は順次進められ、四八年度においては二九二地区が対象として作成されるが、この計画にしたがって農業者転職訓練および職場適応訓練の実施、農業者転職相談員による職業相談や、農村人材銀行による職業紹介等安定的な地元雇用機会の増大がはかられる。

近年におけるラッシュ船、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のいわゆる輸送革新の進展にともなう日雇求人の減少の結果、登録日雇港湾労働者の不就労の増大がみられ、また事業主の登録日雇港湾労働者の優先雇用についての姿勢の欠如という事情も加わって登録日雇港湾労働者の雇用不安が増大した。このような状況にかんがみ、事業主がその共同の責任において登録日雇港湾労働者の雇用の確保その他雇用の安定をはかるという「共同雇用」の理念にもとづいて六大港湾において事業主を会員とする地区港湾労働協会を設立させ、日雇港湾労働者の登録、紹介、訓練、需要供給の調整等を行なわせるとともに、中央に各地区港湾労働協会を会員とする中央港湾労働協会を設立させ、各地区協会に対する指導・援助を行なわせることとなった。

港湾労働対策の強化

職業安定機関においては、いわゆるヤミ雇用、偽装常用等の不適切な雇用形態が登録日雇労働者の雇用に重大な支障を与えるので事業所・現場に対する立入検査を強化し、法違反事業所に対して厳正な措置を積極化する。また、雇用調整手当の引上げをはかるとともに港湾労働福祉センター四所（前年度四所）の増設、簡易宿泊所四棟（前年度四棟）の建設を行なう。

また、四八年度においては、港湾における輸送革新の進展にともなう余剰はしけ、引船の買上げの措置が国の助成のもとに講じられることになり、これにともない、離職を余儀なくされる港湾労働者が約三三〇〇人に達するものと見込まれる。これらの港湾離職者のうち四〇歳以上のものに対しては、繊維産業離職者対策（本年鑑一九

七三年版、五六六～七ページ参照）に準じて特別の離職者対策をとる。すなわち、港湾離職者求職手帳を発給し、就職促進手当、訓練手当等の職業転換給付制度による各種手当を支給しつつ職業指導・訓練の受講等により再就職の促進をはかることとされている。

4　失業保険制度の運営と改正

失業保険行政の新施策

第一部Ⅱ「雇用構造と労働市場」ですでにみたごとく、日本経済の一九七二年における景気回復にともなう労働力需給のひっ迫によって失業情勢も前年の不況時における若干の悪化から七二年後半には着実な改善をみせ、それは一九七三年にはいっそうの改善にむかった。その結果、失業保険受給人員および受給率も七二年三月をピークにしてしだいに低下したことは既述のごとくである。そのことは失業保険財政の黒字基調をいっそう定着化させるにいたった。昭和四八年度における労働保険特別会計の失業勘定の歳出予算（四七五二億、前年度は四〇三五億）においても受給者人員は五五万一〇〇〇人と前年度に比較し一万六〇〇〇人の減少をみこんでいる。かかる状況のもとでの失業保険の運営に関する行政の四八年度の目標はつぎのごとくである。

第一に、失業保険受給者の生活のいっそうの安定を図るための諸給付の改善におかれる。それらは一般保険の扶養手当、技能習得手当および寄宿手当の改善がそれである。また、日雇失業保険については、最近における日雇失業保険受給者の等級別受給者の構成比率、および彼らの賃金水準の実態にかんがみ、保険金日額の改善が行なわれる。その結果、労働保険特別会計失業勘定中の保険給付費は、受給人員減少予定にもかかわらず、二六二一億と前年の二三七六億を二四六億上回るものとなった。

第二に、失業保険受給者の再就職の促進、給付の適正化、季節受給者の通年雇用化をひきつづき進めることである。このため、失業保険受給者に対する職業紹介や公共職業訓練受講の促進のほか、とくに新設された若年受給者に対する職業講習委託制度の積極的活用に留意することとなっている。また、季節的受給者の通年雇用化をいっそう促進するため、とくに特別保険料制度に関連して新設された通年雇用特別奨励金制度および通年就労奨励金制度の周知徹底と公共工事の冬期施行のはたらきかけ等によって通年雇用の促進がはかられている。

第三に、労働者五人未満事業を中心として当然適用事業であって未加入の事業所の加入促進をはかるとともに、任意適用事業に対する加入勧奨その他適用関係の整備を進めるほか、労働保険事務組合に対する事務処理の委託促進、労働保険事務組合の育成強化をはかることに配慮する。

最後に、失業保険事務処理のトータル・システム化（適用給付業務の即時処理化）の推進がある。失業保険の全面適用によって（本年鑑一九七三年版五七二ページ参照）その業務は飛躍的に増大することが予想されるので四八年を初年度とする五カ年計画によって被保険者

資格の取得、喪失、受給資格の決定、失業保険の給付等の関係業務を全面的に機械処理をし、窓口装置からの入力即時応答方式とすることによって業務の抜本的省力化と正確迅速な処理と利用者へのサービス向上をはかることとしている。

失業保険受給者構造調査

以上に紹介した職業安定行政当局の失業保険制度に関する四八年度の施策は、四七年度のそれの延長線にあり、制度の適用拡大、給付の質的内容の改善、制度運営業務とサービスの改善を主たる内容とするものであり、それらを可能にする失業保険財政の大幅な黒字――それは失業保険剰余金四〇〇〇億円に示される――という好条件にささえられているかぎり問題はないようにみえる。けれどもわが国の失業保険制度についてつとに指摘されている諸困難、たとえば季節労働者に代表される支払保険料と保険給付のアンバランスや自発的に退職し事実上労働意思のない。女子労働者に対する保険給付の問題等、ほんらいの失業保険制度の趣旨に反する運営上の問題については、通年雇用および通年就労に対する特別奨励金制度の整備と充実をあげるにとどまっていた。だが、この失業保険制度がなんらかの形と方向で根本的な手直しを迫られているという事実は、政党政治の面での紛争やその処理の仕方のいかんにかかわらず否定しえないところであり、そのためにはなによりも失業保険の事業運営についての基礎的な資料を掌握し分析することが必要であった。

その意味で労働省の雇用統計課が発表した（『労働統計調査月報』二五巻二号一九七三年二月号）「失業保険受給者構造調査の概要」は有意義な資料であるといってよい。この調査は、失業保険事業運営の基礎資料を得ることを目的として、一九七〇年一一月中に公共職業安定所に出頭して失業保険受給資格の決定をうけた一般失業保険受給資格者約七万六〇〇〇人（季節的受給者を除く）のなかから、一定の方法により抽出した約六〇〇〇人を対象に、一九七一年八月と一一月の二回にわたって、統計調査員がその住所または勤務先を訪問して実地に追跡調査したものであり、その結果を母集団に復元し、集計を行なったものである。この調査は一九六九年にも行なったことがある。

この調査の概要は、そこに含まれる統計を含めてここに再録する紙幅はないが、指摘されたいくつか重要な事実を若干述べればつぎのごとくである。まず失業保険受給資格者の構成についてはつぎの諸特徴がある。

(1)受給資格者の性および年齢階級別の構成をみると、男子が四六・八%、女子が五三・二%、それぞれの性を年齢階級別にみると三四歳以下の者は男子では四〇・七%、女子では七二%。

(2)離職した事業所の産業別割合をみると、製造業四一・九%、卸売・小売二〇・五%、サービス業一二・三%、運輸・通信・ガス・電気八・三%、建設業七・一%、金融保険不動産六・三%の順になっている。

(3)離職した事業所での職業をみると事務的職業が三〇・四%ともっとも高く、技能工、生産工程の職業二一・六%、単純労働の職業一六・四%がこれに次いでいる。男子では技能工、生産工程の職業が三一・五%、女子では事務的職業が四五・一%ともっとも高い。

(4)離職した事業所での勤続年数をみると、勤続三年未満が四五・四%、三年以上五年未満が一七・八%、五年以上一〇年未満が二〇・五%、一〇年以上が一六・四%となっている。

(5)離職理由別の構成をみると、「事業主の都合」が二一・九%、「契約期間満了」が定年五・五%、その他六・七%など非任意の離職が三四・三%であるのに対し、「転職」二七・〇%、「結婚・出産」八・七%、「その他」二七・九%など任意離職が六五・七%である。男子では非任意の「事業主の都合」二九・〇%が多いのに比し、女子では任意の「その他」による離職三〇・六%がもっとも高い。

(6)離職した事業所から退職金（一時金で支給された者に限る）を受給した者は失業保険受給者全体の五一・五%である。

(7)所定給付日数別に受給者の割合をみると、一八〇日が四八・七%でもっとも多く、以下二一〇日が二四・七%、二七〇日が一〇・六%、九〇日が九・五%、三〇〇日が六・五%となっている。

(8)前職就業地と受給地との関係をみると両者が同一である受給者の割合がもっとも高いのは関東（九四・三%）、近畿（九二・五%）であり、低いのは東北（七七・三%）、九州（八三・五%）である。

つぎに受給者の就業状況等についてはつぎの事実が見出される。

(1)就業・不就業の状況、受給者の就業状況をみると、受給資格の決定を受けた者は八カ月後の第一回調査時（一九七一年八月）には六四・九%が就業している。さらに三カ月後の第二回調査時（一九七一年一一月）になると六八・一%と就業の割合が高まる。これを前回の四四年調査に比べると就業者の割合が大幅に増え、女子就業者の増加傾向が目立つが、それでもなお第二回調査時で男子受給者の就業者は八二・八%であるのに対し女子のそれは五五・二%にすぎない。

(2)就職したものの就職経路は職安が三五・八%、縁故が四七・八%である。四四年調査時では縁故（五五・一%）、職安（二七・一%）であったから、縁故よりも職安による就職の割合が高まった。

(3)再就業者の収入を前職の賃金と比較すると、前職より五%以上上昇している者が四四・二%、反対に五%以上低下したものが四一・四%、上下五%以内の変動にとどまる者が一四・三%であり、五%以上上昇者の割合は四四年調査に比し二・五ポイント高くなった。

最後に受給者の求職意識についてはつぎのとおりである。

受給者が求職する際にもっとも重要と考えている条件について第一回調査時に、これから就職を希望する不就業者および就業はしているが転業就職を希望する者の両者を調査した結果によると、

(1)受給者全体については「自分の能力に最も適している」という条件が三〇・九%でもっとも高い。ついで「労働時間・休日など労働条件がよい」が二三・七%、「通勤が便利」が一六・一%で、「賃金が高い」のを主要条件とする者は一二・四%にすぎない。また、「環境がよく軽易な仕事」が一〇・七%、「将来性がある」が六・二%である。

(2)だが男女間の求職意識には大きな差があり、男子は「自己の能力に最も適している」条件を重視する割合が高い（男子四〇・八%、女子二四・〇%）のに対し、女子では「労働時間・休日」を重視する者がもっとも高い（女子三四・三%、男子八・五%）。また通勤事情を重視する者の割合も女子のほうが高い（女子二〇・五%、男子九・九%）。職場の将来性を重視するのは男子のほうが高い（男子一〇・八%、女子三・〇%）。

(3)年齢別にみた求職意識をみると、三四歳以下の年齢層では労働時間・休日を重視する者がもっとも高く、三五歳以上では能力に適

した職場を重視するものがもっとも高く、五五歳以上では能力に適する職場と環境がよく軽易な仕事の職場を望む者が多くなる。

(4)受給者の求職条件に関する意識については第一回調査と第二回調査を比較してみてもおおむね同じであって、条件別の割合もほとんど変わっていない。

失業保険制度研究会の発足

上記の調査は、失業保険制度のあり方なり、その改正についての政策的含意を直接もつものではないが、一九七二年の後半から労働市場の需給関係のひっ迫度が高まるにつれて失業保険制度の運営や、そのあり方についての検討の必要が一段と注目されるようになった。一九七一年秋以降の不況が失業情勢を事実上たいして悪化させぬまま比較的短期のうちに労働需給のひっ迫基調にもどったということが、そのような気運を醸成させたといってよい。たとえば、一九七三年に入って労働省は新たに「総合雇用調整法」(仮称)を制定するとともに、現行の失業保険法を新しい法律に発展的に解消させる方向で具体的な検討をはじめた旨が報道された(『日本経済新聞』昭和四八年一月三日)。それは、政策当局がすでにわが国には完全雇用が定着したこと、したがってほんらい失業者の救済を目的とする失業保険制度が全般的な雇用調整やマンパワー政策のなかで果たすべき役割が薄れてきたとの判断によるものといわれ、新しい雇用調整法は今後予想される国際経済環境の変化や産業構造の変化に対応して労働者の能力開発の促進を積極的に行ない、これによって失業の発生を未然に防ぐことをねらいとすると伝えられた。つまりすでに発生した失業を救済するという消極的な役割から、失業の発生を未然に防止するような積極的マンパワー政策への転換をはかり、この転換にあたって膨大な額にのぼる失業保険の剰余金を活用しようというのがその趣旨だとされたのである。

だが、伝えられるごとく労働省が失業保険剰余金を雇用調整に役立たせようという意図をもつことは理解できるにしても、労使双方からの保険料徴収という方式に立つ失業保険制度をいわゆる積極的マンパワー政策に直接利用することについてはなお疑問が多い。膨大な剰余金が恒常的に存在するとすれば保険料の引下げなり、給付水準の改善こそを労使双方が望むのがとうぜんだからである。またすでに存在し、「失業者救済」の枠をこえて機能を拡大しつつある雇用促進事業団とのかかわりについても問題が残る。したがって一部に伝えられる「総合雇用調整制度」については、少なくともこの一九七三年の段階では未知数といわざるを得ない。けれどもそのことは、現在の失業保険制度が、一九四七年、失業問題が深刻な社会問題であった時期に、失業者の生活救済と所得再配分の機能を目的として発足したがゆえに、そのあり方がもはやそれより四分の一世紀を経て今日の完全雇用状態に即したものでないという事実を否定するものではない。

失業保険制度のほんらいの目的である失業者救済や所得再配分の機能と、失業予防策や雇用促進および能力開発というマンパワー政策的機能をいかに結びつけかつ調整するのか、また過去数年以上にわたって問題視されてきた季節労働者や就労意思のない女子に対する「濫給」をどうするか、さらに昭和四四年の法改正により五一年一月末までに結論を出すべき農林漁業や五人未満事業所への全面適用とそれにともなう諸問題等、現行の失業保険制度の根本的な再検討をせまる事情はすでに山積していた。

このため労働省は一九七三年五月九日、労働大臣の私的諮問機関として「失業保険制度研究会」を発足させた。会長有沢広巳氏を含め学識経験者七名からなり、おそくも一九七四年五月までに完全雇用時代の失業保険制度のあり方について最終報告を提出することになった。

5　職業訓練制度の動向

職業訓練のあり方

労働力需給関係が全体としてひっ迫の度を加えるなかで技能労働力の不足状況は一段と深まったことはすでに第一部「雇用構造と労働市場」でみたごとくである。一九七二年から七三年にかけての技能労働力の不足状況について指摘されることは、従来のように生産工程中心の、したがってブルーカラー中心の技能労働力の不足が強調されるばかりでなく、むしろ社会福祉の増進につらなるサービス関係の労働者や、脱重化学工業化にともなう高度な専門職的、知識および技術労働者の不足と、それに対応する施策の貧困が強調されるようになったことであろう。すでに述べたように新しい雇用対策基本計画も「職業生活の各段階に対応した雇用政策」や「産業構造の変化に対応する雇用政策」を通じて「ゆとりのある充実した職業生活」を実現することによって福祉社会へ積極的に寄与することをうたったのである。そのような目標からすれば、職業訓練制度とその運営のあり方こそは、わが国の現段階における雇用政策のまさにかなめの地位を占めるものといってよい。

だが、雇用対策基本計画においても、あるいはその年次別計画である昭和四八年度の職業安定行政の重点施策においても、職業訓練はそれぞれの対策別業務運営方針のなかに分散的に位置づけられ、まとまりある総合的体系をもった独自の政策として打ち出されてはいなかった。職業訓練については、政府はその必要をしばしば強調しながらも、具体的な施策においてはその時どきの状況や問題からの要請に応じて〝場当り的〟であったといってよい。だが、そのことの理由の一つは職業訓練の現段階におけるあり方について、政府、産業界、労働組合等の関係当事者のあいだにまだ十分な討議と合意形成の場が形成されなかったことにあるといってよい。この点に関連して注目すべき職業訓練に関する調査が発表された。

労働省の教育訓練に関する意識調査

一九七三年五月末、労働省は「労働者の教育訓練に関する意識調査」を発表した。この調査は一九七二年一一月現在で民間の建設、製造、運輸通信業に働く常用労働者三〇〇〇人を対象に行なったものである。この調査によると、全体の約九〇％に当たる労働者が教育訓練の必要を感じているが、その最大の理由は「常に新しい知識、技能が必要になっているため」が三〇％で職場における技術変化や技術革新の労働者に対する影響を物語っている。

現在の仕事をするのにどんな教育が役立つかという点については「職場のなかにおける監督者や先輩の指導」が六三・五％であるのに対し、「公共職業訓練施設のおこなった職業訓練」をあげたものは

二・七％という低率である。このような企業内訓練に対する高い評価はこれからの訓練に対する要望のなかでも現われている。多重回答で「事業内訓練の積極的な拡充をしてもらいたい」（四〇・二％）、「従業員の希望を教育訓練の内容に反映させてほしい」（二一・四％）、「従業員の育成配置について長期的ビジョンがほしい」（二七・九％）というように企業内訓練に対する期待や要望は強いのに対して「公共職業訓練校の職種を増やしてほしい」（六・〇％）、「公共職業訓練校施設の拡充や内容の充実をはかってほしい」（五・二％）、「技能検定実施職種をふやしてほしい」（五・三％）と公共施設とその機能に対する期待や関心はきわめて低い。さらに公共の職業訓練校が実施している成人職業訓練について「知らない」と答えたものが六〇・六％もあり、関心の低さを示している。

同じころ、六月一日に発表された通産省の「七〇年代の新産業労働政策のあり方」は、産業構造の知識集約化のなかで高度労働力の需給ギャップが拡大するにもかかわらず、わが国の能力開発の機構はその必要をみたし得ないこと、とりわけ「各種の職業訓練機関は欧米の経営学の焼直しを紹介しているにすぎない。企業内教育も労働者の要望を正確につかんでいない」として企業内教育を含めてわが国の職業訓練体制の現状にきびしい批判を加えている。

雇用対策基本計画が想定するような職業生活の各段階に適応した職業能力の形成と開発、産業構造の変化や労働力の地域再配分の必要に応じた職業転換、婦人や心身障害者の雇用促進のための訓練、中高年層とくに定年退職者等高齢者の職業転換訓練等の要請をみたすためには、教育訓練投資とその合理的回収を目標とし労働者の定着化を前提とする企業内訓練のもつ限界は明らかである。だが、公共職業訓練の施設や技術水準をいかに高めるか、その基礎のうえに公共訓練と企業内訓練の両者の機能の分担と連携をいかに制度的に保障するかということが、職業訓練行政の課題となるであろう。

6　定年延長と賃金制度

定年延長と年功賃金

一九七二年から七三年にかけて定年制の延長は週休二日制とならんで当面の労働政策の最大課題となったこと、また、さしあたり六〇歳定年制を実現することが新しい雇用対策基本計画の基本目標となったことはすでに述べた。さらに定年延長奨励のための具体的施策として中小企業に対する助成金の措置等が決定されたこともすでに述べた。かくして定年制延長については、少なくとも原則的には国民的合意が形成されたとみることができる。定年制延長について慎重な態度をとってきた経営者団体、とりわけ日経連も、一九七二年七月末に開かれたトップマネージメント・セミナーにおいて定年は延長すべきであるとの基本姿勢を打ち出し、時の田村労働大臣は、労相の私的諮問機関である雇用政策調査研究会（馬場啓之助会長）がその中間報告において「六〇歳定年制の実現についての事業主の社会的責務の明確化」を主張したのを受けて八月末、日経連首脳と懇談を行ない定年制延長についての協力を要請した。一方、労働組合はかねてから定

年延長を要求し団体交渉上の重要な要求としてきたが、一九七三年春闘ではこの定年制延長についての要求が広範な形で提起され、いくつかの単産が統一要求をくみ、たとえば自動車総連は完全週休二日制とならんで六〇歳定年制を獲得した。

このように定年制延長はまさしく不可避の趨勢となりつつあるが、問題は年功賃金や退職金制度との関連である。定年制のそもそもの目的の一つが勤続年数の増大に応じて増額する賃金や退職金を一定の限度に抑止し、賃金コストの増大を防止することにある以上、定年延長にともなう賃金体系のあり方が再検討をせまられるからである。事実、この賃金・退職金の年功原則のゆえに経営側は定年延長に消極的態度をとり、実際に行なわれた措置は定年延長ではなく、しばしば賃金の減額や退職金の計算に算入されない再雇用または勤務延長制度であった。

賃金研究会の報告

この定年制延長に関連する現行の年功的賃金や退職金制度のあり方について労働省は賃金研究会（昭和三八年設立、中山伊知郎会長）に検討を依頼していたが、同研究会は一九七二年一二月八日「定年延長と賃金制度について」の報告を提出した（報告の内容については、第三部Ⅲ「賃金政策」を参照）。

この提言は、少なくとも定年延長と賃金調整との関係に関するかぎり、現実の再雇用制や勤務延長者に対して適用されている慣行に近く、また高年労働者の労働市場で決まる一般の賃金水準を反映するしくみを考えている点でまことに現実的な提言ということができよう。また、退職金についての後段の提言は、ＯＥＣＤ対日労働報告書が示唆したような「柔軟な職業生活」と「早期定年制」の組合せについての配慮を示している点が評価されてよいであろう。けれども、この〝現実主義〟は使用者側が実際にとっている労働政策により近く、それを合理化する立場ととられ得ること、また定年退職者の所得保障の観点が稀薄であることに対して労働組合側、とくに総評の反発を買うことになった。だが、定年延長と賃金制度の調整は、ほんらい労使の団体交渉で決められるべき問題であり、その交渉は今後活発化することが予想されるが、この賃金研究会の報告はそのためにいくつかの論点を提示したものといえよう。

【参考資料】 (1)労働省職業安定局『昭和四七年度雇用の現状と見通しと職業安定行政の重点施策』、(2)同『職業安定広報』、(3)労働省『雇用対策基本計画』、(4)労働省職業安定局『昭和四八年度の雇用の見通しと職業安定の重点施策』、(5)同局雇用政策課『職業安定業務月報』、(6)同局失業保険課『失業保険事業月報』、(7)労働省労働基準局編『週休二日制・余暇・定年制』（日本労働協会、昭和四八年二月）、(8)経済協力開発機構、労働省訳編『ＯＥＣＤ対日労働報告書』（日本労働協会、昭和四七年一一月）、(9)金子義雄「定年制の将来」（『日本労働協会雑誌』第一七〇号、一九七三年五月号）

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――賃金研究会の報告

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、一九七二年八月一五日、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、諸手当の引上げをあわせて平均一〇・六八％（八九〇七円）となっているが、これは前年の勧告に比べて、引上げ率では一・〇六ポイント低く、金額では三二九円高となっている。配分に一般行政職では下級職員が一二～一六％程度の引上げであるのに対して、課長補佐以上では八～九％と引上げ率が低くなり、上薄下厚型となっている。また実施時期は、従来より一カ月繰り上げ、四月からとなった。

一、労働省は、一九七一年五月、七一年を初年度とする「最低賃金の年次推進計画」を定めたが、この計画は、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を目的とするものであった。この計画においてとくに注目されるのは、最低賃金の地域別決定方式を採用したことであり、七一年六月に全国のトップをきって栃木県に地域最賃が設定された。一九七三年三月末現在における産業別・職業別最低賃金は四二三件で、適用労働者数一五七五万九〇〇〇人であり、地域別最低賃金は三四件、一四九八万一〇〇〇人である。また最低賃金法第一一条の

労働協約にもとづく地域的最低賃金は、わずかに六件八〇〇〇人にすぎない。七二年における産業別最低賃金の中位数は、一三三四円、地域別最低賃金の中位数は一〇二七円であり、地域別最低賃金の金額が低くなっている。なお各県で設定されている地域別最低賃金には、風鈴と称する例外（たとえば理容・美容見習などに一般の地域最賃とは別個の最賃を設定すること）が設けられる場合が多い。

一、労働省は、労働大臣の諮問機関である賃金研究会（会長中山伊知郎氏、定年制関係小委員会主査金子美雄氏）に、定年延長にともなう賃金制度のあり方について諮問していたが、七二年一二月八日同研究会の報告がまとまり、労働大臣あてに報告された。この報告は、定年延長を円滑に進めるためには、障害となっている年功賃金制を改める必要があるとし、また退職金については、高年齢における累進制は検討するのが適当であると述べている。

1　人事院の公務員給与勧告

人事院は、一九七二年八月一五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行なった。勧告の内容は、俸給表の改善、諸手当の引上げをあわせて平均一〇・六八％（八九〇七円）となっているが、これは前年の勧告に比べて、引上げ率では一・〇六ポイント低く、金額では三二九円高となっている。また実施時期は、従来より一カ月繰り上げ、四月からとなった。

この勧告は、例年のように七二年四月における官民給与の比較を根拠にしている。すなわち人事院は、「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の全員について給与の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七二五〇の民間事業所を抽出して、職種別民間給与実態調査を実施し、公務に類似する九一職種に該当する約五四万人について、七二年四月分として支払われた給与月額等を調査した。

この調査結果にもとづく官民給与格差は、春闘による遡及改訂分を加えて一〇・六八％であることが明らかとなったので、この格差をうずめるための給与改訂を行なう必要があると認めた。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配慮が加えられている。

そこで俸給表の改善については、全俸給表の全等級にわたって改善を加えているが、とく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。また職種別には、それぞれの職務の実態に応ずる改善が加えられているが、小・中学校教員および看護婦等についてはとくに配慮されている。

以上の点を俸給表についてみると、一般行政職では下級職員が一二〜一六％程度の引上げであるのに対して、課長補佐以上では八〜九％と引上げ率が低くなり、医療職では准看護婦が一四・〇％、看護婦が一一・七％の引上げ率であるのに対して医長は八・四〜九・一％の引上げ率となっている。いってみれば上薄下厚型の引上げであるといってよい。

諸手当の改善については、まず扶養手当を民間における支給状況を考慮して、配偶者二四〇〇円（現行二二〇〇円）、子のうち二人各八〇〇円（現行各六〇〇円）、母子家庭の世帯主等配偶者のない職員の子のうち一人一六〇〇円（現行一四〇〇円）に改めた。通勤手当は、民間における支給状況および職員の通勤の実態を考慮し、交通機関利用者について運賃相当額の金額支給の限度を月額四〇〇〇円（現行二八〇〇円）に引き上げるとともに、運賃等相当額が四〇〇〇円をこえる部分についての二分の一加算の限度を月額二〇〇〇円（現行一四〇〇円）に引き上げた。

つぎに医療職俸給表㈠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支給限度額の最高を一〇万円（現行八万円）に引き上げるとともに支給期間の限度を三五年（現行三〇年）に延長した。

特殊勤務手当については、①病棟に夜間勤務する看護婦に対する夜間看護手当の勤務一回当りの額を三五〇円（現行三〇〇円）に引き上げる、②交替制勤務に服する通信職員、税関職員、航空管制官、気象関係職員等に対する夜間特殊業務手当の勤務一回当たりの額を、深夜の全部にわたる場合は三〇〇円（現行二五〇円）、深夜の一部にわたる場合は二〇〇円（現行一七〇円）に引き上げる、③航空管制機器の整備・保安業務に従事する航空管制技術官に対しても、航空管制手当を支給することにした。

以上のような給与の改善によって、俸給で九・三五％、諸手当で〇・七四％、その他で〇・五九％、計一〇・六八％（平均八九〇七円）の引上げとなった。また給与改定の実施時期については、民間の事業所の約七〇％において給与改定が四月から行なわれている実情もあるので、四月一日とすることにした。

人事院の給与勧告はつぎのとおりである。

【人事院勧告】

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（昭和二五年法律第九五号）を改正することを勧告する。

一、改定の内容

㈠　俸給表

現行の俸給表を別記のとおり改定すること。

㈡　諸手当

1　扶養手当について

手当の月額を配偶者二、四〇〇円、子のうち二人までは各一人につき八〇〇円（配偶者がない職員の子にあってはそのうち一人を一、六〇〇円）とすること。

2　通勤手当について

ア　交通機関等利用者については、運賃等相当額の全額支給の限度を月額四、〇〇〇円とするとともに、運賃等相当額が四、〇〇〇円をこえる部分についての二分の一加算の限度を月額二、〇〇〇円とすること。

イ　自転車等使用者については、支給月額を通勤距離一〇キロメートル未満の場合は一、〇〇〇円、一〇キロメートル以上の場合は一、五〇〇円（調整手当の支給されない地域または官署に在勤し、交通不便のため、自転者等を使用して通勤する者の場合は一、八〇〇円）とすること。

ウ　右のアおよびイの改定については、交通機関等と自転車等を併用する者の場合も同様とする。

3　初任給調整手当について

医療職俸給表㈠の適用を受ける医師および歯科医師に対する支給月額の限度を一〇万円とするとともに、その支給期間の限度を三五年とすること。

二、改定の実施時期

この改定は、昭和四七年四月一日から実施すること。

〔別　記〕 行政職俸給表

イ　行政職俸給表(一)

職務の等級	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級
号　俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円
1	137,900	104,300	—	—	—	51,700	45,300	—
2	144,400	109,000	91,900	76,900	63,800	54,500	47,200	36,300
3	150,900	113,900	95,800	80,400	66,800	57,300	49,300	37,500
4	157,500	118,900	99,700	83,900	69,800	60,200	51,600	38,700
5	164,100	123,900	103,600	87,400	72,900	63,100	53,900	39,900
6	170,700	128,900	107,600	90,900	76,000	66,000	56,200	41,600
7	177,300	133,900	111,600	94,700	79,200	68,700	58,500	43,400
8	183,900	138,900	115,600	98,500	82,400	71,400	60,800	45,200
9	190,500	143,900	119,600	102,300	85,700	73,900	62,800	46,500
10	197,100	148,400	123,600	106,100	89,000	76,400	64,800	47,800
11	202,000	152,900	127,600	109,900	92,300	78,900	66,600	49,000
12	205,800	156,700	131,000	113,700	95,500	81,400	68,400	50,200
13	209,600	160,000	134,400	117,000	98,700	83,900	70,200	51,300
14	212,600	162,600	137,800	120,300	101,600	86,100	71,500	52,400
15	215,600	165,200	140,100	123,000	104,100	88,300	72,700	53,400
16		167,800	142,400	125,700	106,100	89,800	73,700	54,300
17			144,600	127,800	107,800	91,100	74,700	55,200
18			146,800	129,900	109,200	92,400	75,700	
19				131,900	110,600	93,600	76,700	
20				133,900	111,900	94,800		
21					113,200	96,000		
22					114,500			

(編注)　行政職俸給表(二)以下は各俸給表は省略した。

別記備考

1.　各俸給表の備考は，現行どおりとする。

2.　新俸給施行の日における職員の職務の等級および号俸は，その前日における職務の等級および号俸と同一とする。

〔公務員給与関係参考資料〕

公務員の俸給表別，学歴別および性別人員構成比

（昭和47年国家公務員給与等実態調査）

区分／俸給表	計	学歴別人員構成比				性別人員構成比	
		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男	女
	%	%	%	%	%	%	%
全俸給表	100.0	20.8	11.1	50.1	18.0	80.7	19.3
行政職俸給表(一)	100.0	16.0	10.4	63.0	10.6	85.2	14.8
行政職俸給表(二)	100.0	0.3	1.0	22.3	76.4	71.6	28.4
税務職俸給表	100.0	6.8	7.3	81.9	4.0	90.3	9.7
公安職俸給表(一)	100.0	7.2	3.3	54.6	34.9	97.1	2.9
公安職俸給表(二)	100.0	16.4	14.2	45.7	23.7	97.8	2.2
海事職俸給表(一)	100.0	36.7	25.4	16.4	21.5	100.0	—
海事職俸給表(二)	100.0	0.2	0.7	20.8	78.3	100.0	—
教育職俸給表(一)	100.0	90.7	7.5	1.5	0.3	94.0	6.0
教育職俸給表(二)	100.0	64.8	31.1	3.4	0.7	73.4	26.6
教育職俸給表(三)	100.0	70.6	27.9	1.4	0.1	78.6	21.4
教育職俸給表(四)	100.0	79.4	19.1	1.4	0.1	99.2	0.8
研究職俸給表	100.0	62.1	15.7	19.5	2.7	92.5	7.5
医療職俸給表(一)	100.0	86.8	13.2	—	—	93.3	6.7
医療職俸給表(二)	100.0	19.1	47.8	24.3	8.8	65.3	34.7
医療職俸給表(三)	100.0	2.4	37.8	51.9	7.9	1.2	98.8
指定職俸給表	100.0	96.5	3.4	—	0.1	99.9	0.1

公務員の俸給表別人員，平均年齢および平均経験年数

（昭和47年国家公務員給与等実態調査）

区分／俸給表	適用人員	平均年齢	平均経験年数
	人	歳	年
全俸給表	484,016	39.2	18.3
行政職俸給表(一)	243,383	38.0	18.0
行政職俸給表(二)	57,903	45.8	23.7
税務職俸給表	45,420	37.6	18.1
公安職俸給表(一)	18,016	41.8	19.2
公安職俸給表(二)	19,325	40.5	20.4
海事職俸給表(一)	638	39.3	18.0
海事職俸給表(二)	1,650	37.2	19.3
教育職俸給表(一)	39,779	40.9	17.4
教育職俸給表(二)	1,455	39.6	16.9
教育職俸給表(三)	3,455	38.1	15.7
教育職俸給表(四)	2,625	42.1	18.5
研究職俸給表	9,933	39.0	16.7
医療職俸給表(一)	4,160	43.2	18.5
医療職俸給表(二)	6,400	37.4	14.2
医療職俸給表(三)	29,102	33.6	11.9
指定職俸給表	772	58.4	33.1

公務員の平均給与月額

(国家公務員給与等実態調査)

区分 / 給与項目	行政職俸給表(一)(二)適用職員		全職員	
	昭和46年4月	昭和47年4月	昭和46年4月	昭和47年4月
俸給	円 61,970	円 70,945	円 67,900	円 77,315
扶養手当	1,400	1,720	1,410	1,715
調整手当	2,245	2,620	2,605	3,015
計	65,615	75,285	71,915	82,045

(注) 昭和46年4月の俸給には「俸給の調整額」を，昭和47年4月の俸給には「俸給の調整額」および「教職調整額」を含む。

公務員の通勤手当の支給状況

(昭和47年国家公務員給与等実態調査)

区分 / 調整手当地域区分	計	甲地	乙地	その他
受給者 交通機関等のみ利用者	人 282,498	人 149,753	人 36,812	人 95,933
受給者 交通用具のみ使用者	57,786	6,385	7,034	44,367
受給者 交通機関等・交通用具 併用者	10,584	1,497	1,288	7,799
非受給者	133,148	30,014	17,989	85,145
計	484,016	187,649	63,123	233,244
受給者1人当り平均受給額	円 2,464	円 2,781	円 2,275	円 2,183
総人員1人当り平均受給額	1,786	2,336	1,627	1,386

(注) 平均受給額は，昭和47年1月のものである。

扶養手当を受ける公務員とその扶養親族

その1 扶養親族数別公務員数 (昭47和年国家公務員給与等実態調査)

区分 / 扶養親族数	該当職員	うち扶養親族たる配偶者を有する者	うち配偶者を欠き，子を有するもの
1人	人 87,655	人 57,964	人 1,695
2人	87,935	67,244	1,068
3人	101,415	94,539	273
4人	31,780	30,043	41
5人	6,802	6,561	2
6人	1,060	1,041	1
7人	129	126	
8人以上	47	41	
計	316,823	257,559	3,080

その２　扶養親族たる子の数別公務員数

子の数	該当職員数
1人	93,530人
2人	120,585
3人	23,415
4人	1,738
5人	181
6人	40
7人以上	30
計	239,519

その３　俸給表別平均扶養親族数

(昭和47年国家公務員給与等実態調査)

俸給表	平均扶養親族数
全俸給表	1.5人
行政職俸給表(一)	1.6
行政職俸給表(二)	1.4
税務職俸給表	1.6
公安職俸給表(一)	1.7
公安職俸給表(二)	2.0
海事職俸給表(一)	2.2
海事職俸給表(二)	1.9
教育職俸給表(一)	1.9
教育職俸給表(二)	1.6
教育職俸給表(三)	1.9
教育職俸給表(四)	1.8
研究職俸給表	1.8
医療職俸給表(一)	2.0
医療職俸給表(二)	1.2
医療職俸給表(三)	0.2

(扶養手当を受ける公務員とその扶養親族の表の注)

1. この表でいう扶養親族は，扶養手当の支給対象となっているものである。その１～その３の各表について同じ。なお，職員総数484,016人のうち，扶養手当を支給されないものは167,193人である。
2. 手当額は，配偶者2,200円，子・父母等１人につき400円，ただし子のうち２人までについてはそれぞれ600円（配偶者がない場合は子のうち１人については1,400円）である。

公務員の俸給表別，等級別，号俸別人員分布

行政職俸給表(一)（他の俸給表の適用を受けないすべての職員に適用）　　（昭和47年国家公務員給与等実態調査）

号俸＼職務の等級	1	2	3	4	5	6	7	8
	人	人	人	人	人	人	人	人
1	38	65	—	—	—	468	5,435	—
2	80	103	107	275	518	866	6,163	266
3	129	185	293	296	689	2,012	6,804	6,486
4	183	225	409	369	890	2,937	8,003	4,737
5	124	329	303	497	972	4,211	6,610	5,447
6	114	355	404	523	1,259	4,240	5,380	6,736
7	98	371	392	694	1,750	3,765	3,629	6,617
8	86	376	550	945	2,286	3,715	1,473	2,404
9	62	477	604	1,541	3,457	4,314	526	219
10	52	362	703	2,275	5,569	5,173	214	22
11	19	251	837	2,576	7,422	5,301	215	4
12	9	197	934	3,202	7,050	5,690	134	
13	8	144	982	2,905	8,002	5,894	94	
14	2	106	600	2,524	7,705	4,021	74	
15	1	89	338	2,025	5,784	2,693	43	
16		85	133	1,594	4,752	1,788	34	
17			105	1,098	3,793	1,123	12	
18			79	402	3,061	761	7	
19				180	1,801	653	3	
20				67	1,016	425		
21					473	290		
わく外	(202,500) 2 (208,100) 1	(157,600) 38 (160,100) 9 (162,600) 4	(137,400) 43 (139,600) 4	(125,100) 35 (127,100) 3 (129,100) 2	(104,300) 135 (105,600) 14 (106,900) 1 (108,200) 4 (109,500) 1	(89,300) 167 (90,500) 25 (91,700) 11 (92,900) 10 (94,100) 7 (95,300) 2 (96,500) 2 (97,700) 2 (98,900) 3 (100,100) 2		
計	1,008	3,771	7,820	24,028	68,404	60.571	44,853	32,921
							適用職員数	243,383人

（注）1. 昭和47年1月現在のものである。
2. 在外公館等に勤務する職員は含まれていない。
3. （　）内の数字は「わく外」の該当俸給月額（単位　円）を示す。

2　最低賃金制の実施状況

前年鑑にも述べたように労働省は、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」を定めたが、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。この計画においてとくに注目されるのは最賃の地域別（地域内全労働者包括）設定方式を採用したことであり、七一年六月に全国のトップをきって栃木県に地域最賃が設定された。

その後、最低賃金審議会の調査審議にもとづく最低賃金は、①産業別・職業別

第161表　1973年3月末現在の最低賃金の決定件数，適用使用者数および適用労働者数

(1973年3月末日現在)

決定方式	決定件数	適用使用者数	適用労働者数
	件	千	千人
1. 最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（法第16条）	457	1,964	23,006
(1) 産業別・職業別最低賃金	423	1,340	15,759
(2) 地域別最低賃金	34	1,287	14,981
2. 労働協約に基づく地域的最低賃金（法第11条）	6	—	8
合計	463	1,964	23,008

〔備考〕 地域別最低賃金ならびに労働協約に基づく地域的最低賃金の適用使用者数および適用労働者数のなかには，産業別・職業別最低賃金が重複して適用されているものが含まれているので，(1)と(2)を合算したものは1.の数値と，また，1.と2.を合算したものは合計の数値とは一致しない。

第162表　1972年度に決定した最低賃金の金額階級別決定件数（分布）

年度	決定区分＼金額区分	決定件数（計）	900円未満	900～999	1,000～1,099	1,100～1,199	1,200～1,299	1,300～1,399	1,400～1,499	1,500～1,599	1,600円以上
一九七二年度	産業別	105 (100%)		8 (8%)	9 (9%)	25 (23%)	30 (28%)	19 (18%)	8 (8%)	3 (3%)	3 (3%)
	地域別	32 (100%)	1 (3%)	10 (31%)	17 (53%)	4 (13%)					
	計	137 (100%)	1 (1%)	18 (13%)	26 (19%)	29 (21%)	30 (22%)	19 (14%)	8 (6%)	3 (2%)	3 (2%)

〔備考〕 1)　本表は，当該年度中に決定又は改正決定された最低賃金の件数を，金額階級別に計上したものである。なお，1個の最低賃金で2以上の金額を定めているものについては，主たる最低賃金額（適用労働者数の多いもの）の金額階級区分に計上してある。

2)　（　）内の数値は，決定件数（計）を100とした場合の構成比である。

第163表　産業別最低賃金の金額と一般賃金水準との比較

年度	指数（1965年＝100）				実績		
	最低賃金	定期給与	中卒初任給	消費者物価	最低賃金	定期給与（月額×$\frac{1}{25}$）	中卒初任給（月額×$\frac{1}{25}$）
1965	100	100	100	100	427円	1,237円	531円
1966	109.6	110.1	109.7	105.1	468	1,369	563
1967	141.7	125.7	121.2	109.3	605	1,512	621
1968	155.5	137.9	138.3	115.1	664	1,702	709
1969	193.9	156.6	162.1	121.1	828	1,941	827
1970	237.0	182.3	178.4	130.4	1,012	2,234	932
1971	276,1	208.9	211.9	138.3	1,179	2,559	1,108
1972	318.7	237.9	242.4	144.0	1,361	2,913	1,268

〔備考〕 1)　定期給与は，「毎月勤労統計」調査産業計（規模30人以上，サービス業を除く）の「1人平均きまって支給する給与」。
2)　1972年度欄の最低賃金は，72年4月～73年1月決定分の中位数，定期給与および消費者物価は，72年1月～10月分の平均

最低賃金、②地域別最低賃金の二つの形態をとって設定されてきた。七三年三月末現在における最低賃金の決定件数、適用使用者数および適用労働者数を第161表によってみると、産業別・職業別最低賃金は、四二三件で適用労働者数一五七五万九〇〇〇人であり、地域別最低賃金は三四件、一四九八万一〇〇〇人である。最低賃金法第一一条の労働協約にもとづく地域的最低賃金は、わずかに六件、八〇〇〇人にすぎない。

つぎに七二年度に決定した最低賃金の金額階級別決定件数をみると（第162表）、産業別最低賃金は、九〇〇～九九円から一六〇〇円以上までで分布の幅がひろく、「もっとも比率が高いのは、一二〇〇円～一二九九円（二八％）、ついで一一〇〇円～一一九九円（二三％）となっている。地域別最低賃金は、九〇〇円未満から一一〇〇円～一一九九円のあいだに分布しており、もっとも比率が高いのは九〇〇～九九九円（三一％）である。産業別最低賃金に比べて、地域別最低賃金は分布の幅がせまく、金額も低い。七二年における産業別最低賃金の中位数は、一三三四円、地域別最低賃金の中位数は一〇二七円である。

産業別最低賃金の金額と一般賃金水準とを比較してみると（第163表）、一九六五年を一〇〇として七二年には、最低賃金が三一八・七、定期給与が二三七・九、中卒初任給二四二・四であり、最低賃金の上昇率は、中卒初任給、定期給与の上昇率を上回っている。すなわち、一九六五年において最低賃金は四二七円で、中卒初任給の五三一円よりも低かったが、七二年には最低賃金一三六一円で、中卒初任給の一二六八円よりも上回っている。

地域最低賃金における問題点は、最低賃金の適用の例外を設ける

地域が多いことである。たとえば七二年一一月に決定された青森県の地域最賃は九四〇円であるが、①理容師見習または美容師見習、②調理師の資格取得のため調理の業務に従事する者、③建物サービス業に係る業務に従事する者のうち、床みがきまたはガラスふきの業務に主として従事する者、④縫製業に従事する者で雇入れ後六月未満の技能修得中の者は、八五〇円の最低賃金となっている。右の職種は、伝統的に低賃金のものが多いから、例外的な取扱いをすることはある程度やむをえないが、しかしそれ以下の賃金を認めないという最低賃金の趣旨からすれば問題は残るといってよい。

3　賃金研究会の報告

労働省は、労働大臣の諮問機関である賃金研究会（会長中山伊知郎氏、定年制関係小委員会主査金子美雄氏）に、定年延長にともなう賃金制度のあり方について諮問していたが、七二年一二月八日同研究会の報告がまとまり、労働大臣あてに報告された。

この報告は、定年延長を円滑に進めるためには、障害となっている年功賃金制を改める必要があるとし、「労働の質と量に応じた機能的な賃金制度の方向に向かって」賃金制度を改善する必要があると述べている。また退職金については、「通常定年年齢にいたるまで勤続年数に応じて累進的であるが、そのことが定年延長を妨げ労働者の自由な移動を阻害しているので、高年齢における累進制は検討するのが適当である。少なくとも、現在の定年年齢である五五歳を過ぎてまで累進的である必要はない」としている。

【賃金研究会の報告】

五、定年延長を促進するための賃金制度の方向

1、賃金制度に生じている問題点

賃金の決定要素として、年齢、勤続年数などの属人的要素の比重の高いいわゆる年功賃金制度が、五五歳定年という早期定年制をもたらしている。このことは、前述のような五五歳定年を延長する必要性を考えるとき、これまでの賃金制度では、定年年齢の延長が困難であることを意味する。

(1)　労働の態様により違いはあるが、一定年齢を過ぎると技術・技能が向上しにくくなるのが通例である。技術・技能の向上がとまっても、引き続き賃金が増加するような賃金制度である場合、定年の延長はこの開きをますます拡大させることとなる。とくに勤続と技術・技能の向上との関連の強かった労働の分野では、年齢別の賃金格差は縮小しているが、なお勤続と賃金との対応は定年時まで持続されており、賃金制度の現状を前提として定年を延長する場合は、上のような矛盾が強まることになる。

(2)　退職金の額が勤続年数の増加に対応して著しく累進的にきめられている場合においては、定年の延長は退職金源資の大幅な増加を招くこととなる。勤続年数と退職金算定の基礎となる賃金の対応関係が強い場合においては、その可能性は一層大きい。

(3)　このような事態を避けるため、多くの企業で定年年齢の延長ではなく、実質的に定年を延長する勤続延長または再雇用という形が採用されている。これらは、定年を境として過去の勤続的要素を打ち切り、新たな制度を適用するもので、年功的賃金制度の維持と定年の延長という両面を解決する一つの方策として用いられているのが実情である。このため、身分、賃金などの面で定年以前と相当の差異が生じて

いる。本格的な定年延長のための条件整備の一つの段階として運用されている場合もあるが、高年齢労働者の職業生活の安定、労働者のモラールなどの面で、不安定な要素があることは否めない。

(4) 高年齢者の賃金が職務や能力に対応するよりも、年齢や勤続に応じて増加する程度が強いような賃金制度や、定年退職者をとくに優遇するような退職金制度である場合には、本来高年齢労働者に適した職場であっても、高年齢者がその職場に就くことを困難にするとともに、労働者が中途で自己の能力に適した職業に転換することを妨げるおそれも大きい。

2、賃金制度の今後の方向

賃金制度の基本的な方向は、定年延長の促進という視点のみでなく、労働力全体についての適正配置、流動性の促進、生産性の向上、労働力保全などの視点を含め、総合的に判断しなければならないが、すでに流動性と生産性向上との関係については、それぞれの関係小委員会から報告が出されている。両報告とも、賃金制度の向かうべき基本的方向として、近代的な労働市場のもとにおける労働の質と量に応じた機能的な賃金制度を指向している。

これまで、賃金制度と定年延長との関係について検討してきたが、賃金制度が労働の質と量に対応するよう変容している程度の大きい分野においては、比較的円滑に定年延長が行なわれているといえよう。したがって、定年延長を促進するためには、労働の質と量に応じた機能的な賃金制度の方向に向かって、これまでの賃金制度が定年延長を困難にしている点を改善することが必要である。定年延長を促進するための賃金制度について、考慮すべき主たる事項を述べればつぎのとおりである。

(1) 賃金について

イ 基本的な方向

労働能力や仕事に対応した賃金制度の方向に向かうためには、仕事の種類、技能の程度、必要とされる知識・経験、仕事にともなう責任度等に応じて賃金がきめられ、労働の質が高まり、仕事の内容が高まるに対応して賃金も増加するようにすることが期待される。

当面勤続年数、年齢その他の属人的な要素に対応する賃金の部分を仕事や能力に対応する賃金部分と併存させる型や、賃金を仕事や力に対応させるなかで定期昇給を行なう混合型などの方法をとることが実際的であろう。

しかし、高年齢になるまで機械的に勤続年数に応じて賃金を上昇させるこれまでの制度が、高年齢者の能力の有効発揮を妨げ、定年の延期を阻害していることから考えて、高年齢になってまで勤続年数が伸びたことのみを理由として賃金を増加させる必要は疑問である。少なくとも、現在の定年年齢である五五歳を過ぎてまで持続する必要はない。

もちろん高年齢となっても労働能力がさらに伸長した場合、あるいは職務内容が高度化した場合は賃金が上がるのは当然であろうが、いずれにしても、労働の内容、労働の能力に見合って賃金がきめられて然るべきである。

ロ 定年延長に際しての当面の対処の方向

(イ) イで述べたような方向に向かって賃金制度を体系的に改めることは容易でなく、時間を要する場合が多いと思われるが、その間、段階的に定年延長と賃金制度の調整をはかりながら、定年延長を行なう必要があろう。その方法としては、たとえば、五五歳定年時の賃金のままで定年を延長し、その後は定期昇給を行なわないで、爾後、賃金制度の全般的検討改善のなかでイに述べるような賃金制度を漸進的に実現するという方法も考えられる。

(ロ) 定年年齢の延長にともない、配置転換が相当行なわれることが考えられる。現在の定年年齢である五五歳を過ぎて、従来の仕事を持続することが不適当などの理由で同一企業内の他の仕事に変わり、そのため新たな仕事の内容に即した賃金のきめ方が適用されることとなる場合は、従前からその仕事に従事している者との均衡を考慮することも必要である。その場合従前の仕事と、新しい仕事との関係によっては、賃金がある程度下がる場合があってもやむを得ないであろう。

なお、配置転換による賃金の減額が、とくに著しいような場合においては、暫定的に、一定の期間を限って、一定の範囲で、従前の賃金との差額を補塡することを考えてもよいであろう。

(ハ) 定年延長により、たとえば、五五歳以上の者を管理・監督の地位からはずすこととするような場合には、その該当者が従前、管理・監督の職責に対して受けていた賃金部分が支給されなくなってもやむを得ないであろう。

(2) 退職金について

イ　基本的な方向

退職金は、とくに定年制度と関連が深い。現在の退職金は、退職後の生活のためには不十分であり、その使途も住宅取得、子弟の教育・結婚費用等多様化している。将来定年が大幅に延長され、公的年金が整備されたときにおける退職金のあり方については、なお今後の検討にまたなければならないが、当面、定年の延長に関してつぎのような方向が望ましいと考える。

(イ) 職業生活から引退後の老後の生活は、本来的には、公的年金の拡充によって一定の保障がなされ、その上に実情に応じ上積みするものとして企業年金が行なわれることが望ましい。

(ロ) 退職金の機能として、住宅取得、子弟の教育等に対応する面がある。国の住宅対策、教育制度等についての積極的な充実が必要とされるが、当分はこの機能に対応するものとして退職一時金制を維持することは必要であろう。

(ハ) 退職金は、通常定年年齢にいたるまで勤続年数に応じて累進的であるが、そのことが定年延長を妨げ労働者の自由な移動を阻害しているので、高年齢における累進制は検討するのが適当である。少なくとも、現在の定年年齢である五五歳を過ぎてまで累進的である必要はない。

(ニ) 従来、定年時の退職は、退職金でとくに優遇されていたが、労働者が徒らに転職の機会を失うことのないよう、一定年齢または一定年数以上の長期勤続者については、自己都合退職者についても定年退職扱いにする方向に向かうことが適当である。

ロ　定年延長に際しての当面の対処の方向

(イ) 前記イの考え方により退職金制度を根本的に考えることはなかなか困難であろう。経過的には、たとえば、現在の定年年齢時点までは従前どおりとし、定年延長後の期間については、四の3の(2)の事例のように算定方式を実情に応じ変えることも考えられる。

(ロ) 少なくとも、従来の定年年齢以降に退職する労働者の退職金については、自己都合でもすべて定年扱いとすることが適当である。

(ハ) なお、定年が延長された場合、従来の定年時に退職金の支給を希望する労働者に対して、退職金相当額の全部または一部の貸付けが考慮されて然るべきであろう。

以上、定年延長を促進するための賃金制度の方向について述べたが、とくに定年延長をはかるというその趣旨よりして、新しい賃金、退職金のきめ方についてのみならず、その運用についても、労使当事者で十分話し合いを行ない、双方の理解と納得のもとに行なわれることが是非とも望まれる。

Ⅳ 社会保障

概要□健康保険政策――先制的な社会保険審議会の健保法改正に関する意見書／健保法改正案に対する社会保険、社会保障両審議会の答申／健保改正法案の国会上程／健保改正政府案の効果と影響／難航した健保改正法案の国会審議／野党の医療保険、医療制度改革の提案／**厚生年金・公的年金政策**――社会保険審議会の厚生年金改正に関する意見書／厚生年金改正法案と国民年金改正法案の審議会への諮問と答申／厚生年金改正法案と国民年金改正法案の国会上程／社・共・公・民四党共同の厚生年金等改正案／**労災保険法の一部改正と通勤途上災害保護**

概要

一、七三年度国家予算は、一般会計が一四兆二八四〇億円（前年度費二四・六％増）という六二年いらい最高の超大型となり、財政投融資計画も六兆九二四八億円（前年度比二八・三％増）にのぼった。予算編成にあたって、政府は「福祉の向上、国際収支の黒字削減、物価の安定」という矛盾する三大目標をかかげ、「福祉元年」「年金時代」と自らいうほど、社会保障政策に重点をおくような装いをこらした。しかし、その基本的な性格は、「日本列島改造優先」「インフレ刺激」「四次防の軍事費増強」予算であった。社会保障関係費は二兆一一四五億円とはじめて二兆円台の大台にのぼった。老齢福祉年金の給付額を現行三三〇〇円を五〇〇〇円に、厚生年金を同二万円から五万円に、国民年金は二五年年金で夫婦五万円とし、両制度とも物価スライド制を導入した。生活保護費は、保護基準を一四％引き上げ、標準四人世帯で一級地五万五七五円とした。

一、七二年秋から七三年前半にかけて、政府の社会保障政策の最大のものは、数年来国会内外で激突した健康保険法の改正をめぐる動向であった。もう一つは、七二年一二月の総選挙をまえにして各政党ともいっせいに公約したわが国の公的年金の大幅な改正をめぐる問題であった。この分野が医療保障と同様に大きな比重を示し

た。

一、七二年一一月から社会保険の診療報酬問題が中医協で再燃した。日本医師会はスライド制を要求すると同時に、七三年五月三〇日に日医武見太郎会長名で、会長不信（日経連代表は五月二五日辞任していた）を含め、中医協の解体などを声明した。それ以後まったく開催のめどがたたなくなった。こうしてこの時期は日雇健保法の改正案（療養期間現行二年を三年六カ月、保険料日額現行二〇円、二六円を五〇円、九〇円、一三〇円、二〇〇円、その他現金手当の改善など）が二月一七日国会に提出されたこと、労災保険、失業保険などではこの期間に改正がなかったこと、などでいきおい医療保険、公的年金の改正改革が中心になったのである。

1　健康保険政策

先制的な社会保険審議会の健保法改正に関する意見書

従来のやり方でいくと、次年度の政府の国家予算案ができる過程で、予算をともなう社会保障関係の法律改正の骨子が決定するので、社会保険審議会は、国家予算案編成前に厚相宛に健保法改正に関する意見書を提出した方がよいとして、七二年一〇月一七日に社会保険審議会内に健康保険問題懇談会を設置し、前後九回の審議を行ない、七二年一二月二六日につぎのような意見書を提出した。この意見書は年あけての政府の健保改正法案に影響したことはいうまでもない。

【健保法改正に関する意見書—社会保険審議会】（要旨）

社会保険審議会は、昨年十月「医療保険制度の根本的改正について」答申を行なった。

政府管掌健康保険は、昭和三十七年以降財政収支が逆調に転じ、政府は赤字対策に終始した。そもそも政府管掌健康保険は、主として中小企業労働者を対象としているため、財政基盤が弱く、一方的に財政対策を実施しようとしたところに本来無理があった。何らの給付改善も行なわれていない従来の方策は、いまや大きく転換する必要がある。このため財政対策、大幅な給付改善と関連問題を切り離すことなく、これらを総合的、計画的、段階的に実施する方途を見出さなければならない。

このような事情から本審議会は、異例の措置として、健康保険問題懇談会を設け、労使公益三者の意見を調整し、予算編成前に政府にあらかじめ法改正に関する意見を申し入れることとした。

当面、昭和四十八年度に実施すべき事項について下記のとおり意見をまとめた。以上の経緯に照し、当局がこの意見を十分尊重し、その実行を図ることを強く求めるものである。

記

1　家族給付は、昨年十月の答申どおり、十割給付を目標として改善すべきであるが、当面、国民健康保険（七割給付）と同様の水準に引き上げを図っていくべきである。

なお、医療内容の高度化傾向にかんがみ、高額医療に対する格段の配慮が切望される。

2　分娩費は実費をできるだけ賄い得る額に引き上げる必要がある。また、埋葬料も適正な額に引き上げるべきである。

3　標準報酬は、負担の公平を図る見地から賃金実態にできるだけ即応してその改定が図られるべきである。具体的には、上下限を厚生年金保険と一致させることが望ましい。

4　定率国庫負担は、とりあえず少なくとも一〇％以上とすべきである。

5　給付の改善とのみあいにおいて、費用負担のあり方が問題となるが、国庫負担その他現行諸財源の利害得失を慎重に考慮すべきである。

6　累積赤字は、棚上げし、一般会計の負担においてその償却が図られるべきである。

なお、上記のほか、つぎの事項も、とり急ぎその検討が進められるべきである。

(1)　差額ベッドの規制、付添看護問題の対策、監査の強化、領収書の発行、権利救済等について早急に具体策を講ずるべきである。

(2)　公費負担医療の拡充、医療機関の整備、医師・看護婦その他の医療従事者の養成等、医療保険と密接に関連する諸分野については、近年、政府の努力が認められるものもあるが、昨年十月の答申の線にそってさらに一段とその実現を図っていくべきである。とくに、へき地医療対策、救急医療体制の整備、医薬分業の推進、医薬品の特許制度の改正、支払制度の改善措置、公費負担医療における老人医療無料化の範囲の拡大および乳幼児対策等は急がれなければならない。

(3)　政府管掌健康保険においては、財政のひっ迫等の事情から保険福祉活動の立ち遅れが目立つので、その充実に努めるべきである。

(4)　健康保険における被保険者の適用範囲の拡大については事務処理についての機械化促進等の措置と相まってとくに必要な人員の確保に努めるべきである。

(5)　退職者継続医療給付については、その必要性は認められるが、なお十分検討すべき問題も少なくないので、当局においても、引き続き検討されたい。

健保法改正案に対する社会保険、社会保障両審議会の答申

この社会保険審議会の異例の意見書ののち、厚生省は、七三年一月一九日、健保法一部改正法案をつくり、社会保険、社会保障制度の両審議会に諮問をした。この二つの審議会がこれに対して答申したのは七三年一一月一六日であった。社会保険審議会申答は前文を略して、個別事項についての意見のみつぎに列挙し、社会保障制度審議会答申は、前文を掲載することにする。

【社会保険審議会の答申】

一、家族療養費の改善

給付改善は、七割給付とすべきであるという点では全員意見が一致した。

公益代表委員はできるだけ早い機会に実現すべきであるという意見であり、事業主代表委員および被保険者代表委員は直ちに実現すべきであるという意見であった。

二、高額療養費の創設

高額療養費の創設については賛成であるが、その実施にあたっては、慎重に検討を要する問題もあるので、実施の際にあらためて本審議会において検討されるべきである。

なお、事業主代表委員は自己負担の限度額を一定とせず、被保険者の所得に応じて段階的に定めるべきであるという意見であり、被保険者代表委員は自己負担の限度額の引き下げを図るとともにその実効ある措置をとるべきであるという意見であった。

三、標準報酬の改定

(1)　標準報酬の上下限の改定については、昨年の意見書の線にそって上下限を厚生年金保険と一致させながら負担の公平を図る見地から賃金実態にできるだけ即応させようとしたものとしてはとくに異論はなかったが、事業主代表委員はその際の上限は男子被保険者の現在の平均標準報酬月額の二倍程度の十七万円とすべきであるという意見であった。

(2)　標準報酬の上限の弾力的改定措置については、公益代表委員は、標準報酬が賃金実態に即応しないまま長年放置されることのないよう工夫していくべきであるが、厚生年金保険との関連も考慮し、再検討する必要があるという意見であり、事業主代表委員および被保険者代表委員は、本審議会の合意を得て実施するのでなければ賛成し難いとの意見であった。

四、保険料率の改定

公益代表委員および事業主代表委員は、給付改善を行なう以上、今回の料率の引き上げは是認せざるを得ないという意見であり、被保険者代表委員は、国庫負担のより増大によって被保険者負担を極力さけるべきであるという意見であった。

五、特別保険料の徴収

公益代表委員は、当分の間のやむを得ざる措置として賛成であるが、事業主代表委員は一部負担制の適正化等の措置が図られていない今回の改正に際しては賛成し難いとの意見であり、被保険者代表委員は反対である。

六、定率国庫補助の新設

今回の一〇％定率国庫補助の新設は、一応了とするが、事業主代表委員および被保険者代表委員は、今後さらに補助率を引き上げるべきであるとの意見であった。

七、保険料率および国庫補助率の弾力的調整

公益代表委員は、被保険者および事業主代表が運営に参加する短期保険の制度論としては必要であろうが、保険料率の改定と関連する国庫補助率については、さらに配慮すべき余地があるとの意見であった。

事業主代表委員および被保険者代表委員は、保険料率の弾力条項には反対である。とくに医療制度の適正化等の実現が先決であるとの意見であった。

なお、事業主代表委員および被保険者代表委員から次の意見があったことを付記する。

(1)　事業主代表委員および被保険者代表委員は、(ア)一部負担制の適正化、(イ)医薬分業の計画的実施、(ウ)領収書の発行、(エ)不服申立ならびに苦情処理機関の新設等医療費支出適正化の諸制度をすみやかに改善すべきであるとの意見であった。

(2)　被保険者代表委員は、(ア)五人未満事業所の適用を昭和四十九年度から年次計画をもって確実に実施すること、(イ)組合健保の保険料率引き上げには反対であるとの意見であった。

【社会保障制度審議会の答申（七三年二月一六日）健保法等一部改正について】

現在、医療保険や医療制度の運営に対し、利用する国民の側からの不満の声は極めて強い。看護婦その他要員の不足等は、もはや一刻の猶予もできない状態に立ちいたっている。

本審議会は、医療保険制度の抜本改革について、一昨年九月、二年有余にわたる審議を経て、その進むべき方向を示した。特に、今日の医療保険の混乱の根本原因は、国民皆保険の前提条件である医療機関、診療報酬その他医療に関する諸々の体制の整備を怠ったことにあることを指摘し、医療諸制度に深くメスを加うべきことを強調した。また、昨年一月には、政府管掌健康保険の財政の安定は、収入面の措置とあわせて支出面の対策があってはじめて完全になることを答申した。今回諮問された案は、従来たびたび示されたものと同じく、単に保険財政における総支出と総収入のつじつまあわせの程度以上に、ほとんど出てはいない。このような消極的な姿勢では、財政収支そのものも一両年のうちに均衡を失することとなるであろう。政府は、具体的に年次計画をたて、医療保険の抜本的改革の早期実現に、決断と実行を示すべきである。

家族療養費の給付割合は、昨年の諮問のとおり七割に引き上げるべきである。高額医療に対する負担軽減の措置はよいとしても、これが在来のような各種の公費医療の肩代りにおわることは、好ましくない。また、国民健康保険の場合、三カ年計画で実施するということは、国民の期待にそうものでないから繰り上げて実施することを配慮されたい。なお、本制度の支払い方式については、患者の便宜を図るため、今後とも一段と工夫を進めるべきである。

標準報酬の上下限に、賃金水準や体系の変動を常に反映させることは、被保険者の負担の公平をはかるために必要である。今回の措置は近年の賃金の実態から見て、当然のことといえよう。なお、この問題は、給付の財源とする見地から改定すべきものでないことを忘れてはならない。もし、財政収支に余裕を生じたならば、保険料率の引き下げにあてるべきである。しかし、今回この制度にのみいわゆる弾力条項を設けるのは妥当な措置といえない。

給付費の増加が、どういう原因に基づくものかの分析が不十分なことが相変らず目立つ。その原因いかんによって、これを国庫補助を含めいかなる負担区分にするかの原則が立つはずである。これを怠って、その場しのぎの財源あさりをするところに、いろいろの議論を生む根源があり、今回もその例外ではない。

保険料率に関する弾力条項の設定については、前に述べた原則が確立せられ、運用についてより厳格な条件をつけ、そしてその幅が小さなものでなければ容認されないであろう。なお、この件については一部に強い反対があったことを付記しておく。

特別保険料の新設については、昨年の案に比べ、技術的に多少の工夫が加えられてはいるものの、この措置の必要性は、なんら人を納得させるものがない。なお、五人未満の事業所の被用者保険への強制適用を急ぐべきである。

健保改正法案の国会上程

この両審議会の答申を得て、厚生省はただちに健保法等の一部改正の法案を、この日二月一六日国会に提出した。三月二七日衆院本会議において趣旨説明が行なわれ、社会労働委員会に附託されたが、なにしろ宿命の与野党激突の健保法改正法案であるので審議の見通しは難航し、ようやく審議が開始されたのは四月二四日であった。

ここで政府の健保法一部改正法案の要綱の全文を紹介するよりも、厚生省保険局が、この成立を期してPRの資料をつくったのでそのPRの資料をほぼ全文紹介することにしたい。

【「健康保険法の改正」厚生省保険局】

一、改正の趣旨

健康保険の給付の改善は、国民皆保険達成（昭和三十六年）後の重要な課題であるが、政府健保（政府管掌健康保険）の保険財政が著しく悪化していたため、ここ十年来見るべき改善が行なわれないままとなっていた。しかしながら、健康保険の加入者は政管健保、組合健保（組合管掌健康保険）合せて二千四百万人であり、その家族を含めると約五千万人（国民の半分）に及び、健康保険が国民医療の上で果している役割は非常に大きい。

今回の改正は、このような事情を考えて、制度創設以来初の家族給付率の引き上げをはじめとする大幅な給付改善に着手し、あわせて多額の累積赤字を抱え危機に頻している政管健保に対し、累積赤字の棚上げ、定率一〇％国庫補助の新設など強力なテコ入れを行なって財政の健全化をはかろうとするものである。

二、給付の改善

1　家族給付率の引き上げ

家族給付率を五割から六割に引き上げる。これは昭和十八年に家族療養費の制度が設けられて以来はじめての改善である。

2　家族高額療養費の新設

家族の医療費の自己負担額が月三万円をこえる場合は、そのこえる部分を保険で償還する。これによって五十万円もかかる医療費の場合、現在は二十五万円の自己負担となっているが、改正後は三万円ですむことになる。

3　分べん費の改善

ア　本人分べん費（標準報酬月額の半月分）の最低保障額を現行二万円から倍額の四万円に引き上げる。

イ　配偶者分べん費を現行の一万円から四倍の四万円に引き上げる。

4　家族埋葬料の改善

家族埋葬料を現行の二千円から十倍の二万円に引き上げる。これは昭和二十四年以来二十四年ぶりの引き上げである。

5　健康管理の充実

被保険者の健康管理のための事業（成人病検査の実施、健康管理センターの整備等）の充実強化をはかるため、現行二十六億円の予算を四十億円増額し六十六億円とする。

三、健保財政の健全化

1　累積赤字の棚上げ

中小企業を主な加入企業とする政管健保の財政再建について、昭和四十八年度末までの累積収支不足額約三千億円は棚上げし、その累積損失を国の負担で補てんする方途を講ずる。

2　定率国庫補助の新設

政管健保の財政の長期的安定と保険料負担の緩和をはかるため、従来の定額補助（昭和四十二年度以来二百二十五億円のまま）の方式を根本的に改め、給付費の一〇％（昭和四十八年度八百十一億円）の定率補助を新設する。これは定率補助なので、年々の給付費の増加に比例して補助額も増加することになる。

3　標準報酬の合理化

標準報酬等級表（賃金の格づけの枠）を現行の「三千円～十万四千円」から「二万円～二十万円」に改める。この等級表は昭和四十一年以来据え置きであるため賃金の実態からかけ離れており、保険料の負担が非常に不公平になっているので、これを是正する必要がある。すなわち、現行では月給十万一千円以上の加入者は月給がいくら高くともすべて月に三千六百四十円の保険料負担をしているが、その月給に対する割合は、月給十万四千円以下の者は三・五％（七％の半分）であるのに対し、十五万円の者は二・四％、二十万円の者は一・八二％となり、月給が高くなるほど実質的に少ない負担ですむ結果となっている。この不自然さを直すためには、標準報酬の上限の改定がどうしても必要である。

なお、この上限の引き上げによる保険料の負担の増加は、月給十万七千円以上の者だけで、それ以下の者（政管健保の加入者の約九割）にはまったく関係がない。

4　保険料率の国庫補助の弾力的調整

政管健保の財政収支バランスを恒常的に維持し易くするため、健保組合、共済組合、失業保険、労災保険など他の短期保険制度と同様に、法定料率の上下〇・七％の範囲内で厚生大臣が社会保険審議会の意見を聞いて弾力的に調整できるようにするとともに、これに関連して国も応分の負担をするよう料率〇・一％の引き上げについて国庫補助率を〇・四％（対保険給付費）増加させることとする。

四、保険料の改定

1　政管健保の保険料率の改定

給付改善との見合いで、政管健保の保険料率を七％から七・三％（加入者負担増〇・一五％）に引き上げる。この引き上げによる負担増は、月給一万円につき本人分十五円であり、十万円の者で百五十円である。なお、現在、政管健保加入者の平均標準報酬（六万二千円）の場合で月額九十円の増額となる。

2　特別保険料

給付の改善との見合いで加入者の負担もふえることとなるが、これをすべて一般の保険料率の引き上げで賄なうとすれば料率の上げ幅が大きくなるので、政管健保においては当分の間の措置として、高額所得者ほど支給率の高いボーナスについて特別保険料を徴収することとし、月給五万円以上の加入者のボーナス（五十万円を限度とする）について支給のつど、その一％を労使折半で負担してもらうこととする。これは、低所得者の負担増加をできるだけ低く抑えることを狙いとしている。

特別保険料による加入者負担は、ボーナス十万円の場合五百円で、最高五十万円の場合で二千五百円である。

五、その他

1　健保組合の保険料率に関する改正

給付改善に伴う支出増等を考慮して、健保組合の保険料率の幅を現行の「三％～八％」から「三％～九％」に改めるとともに、加入者の負担する限度料率を現行三・五％から四％に改める。

2　船員保険法、共済組合法等の改正

船員保険、各種共済組合についても、健康保険法の改正に準じた給付改善を行なう。

3　国民健康保険法の改正

国民健康保険においても自己負担が三万円をこえる高額医療について高額療養費を支給することとし、昭和五十年十月までには全市町村で実施されるようにする。

（このあとに「改善による財政収支」を添付＝別項参照）

第164表　昭和48年度政府管掌健康保険財政収支見込

（単位：億円）

区　　分	満年度	4月実施
1　対策前収支見込	△ 1,179	△ 1,179
(1)　単年度収支見込	△ 939	△ 939
(2)　予　備　費	△ 240	△ 240
2　対策による財政影響額		
(1)　家族療養費の給付率の引き上げ（5割→6割）	△ 397	△ 364
(2)　家族高額療養費の新設（自己負担3万円超過分）	△ 124	△ 41
(3)　分べん費の改善（本人最低保障 20,000円→40,000円／家族 10,000円→40,000円）	△ 156	△ 143
(4)　家族埋葬料の改善（2,000円→20,000円）	△ 7	△ 5
(5)　標準報酬の上下限の改定（下限 3,000円→20,000円／上限 104,000円→200,000円）	490	454
(6)　保険料率の改定（70/1,000→73/1,000）	332	306
(7)　特別保険料の徴収（10/1,000但し報酬月額5万円未満免除，50万円頭打）	216	211
(8)　国庫補助（10/100）	873	811
(9)　政管健保被保険者の健康管理の充実	△ 40	△ 40
小　　計	1,187	1,189
差引額△不足額	8	10

〔備考〕 1)　家族高額療養費の新設は10月実施

2)　昭和48年度末累積収支不足見込　△ 2,964億円
　　昭和47年度末累積収支不足見込　△ 2,800 〃
　　同上利子見込　△ 174 〃
　　昭和48年度単年度収支差見込　10 〃

健保改正政府案の効果と影響

第164表、第165表は厚生省が健保改正法案の国会提出にあたって両審議会および国会に提出した資料のうち財政効果と影響を表わしたものである。

難航した健保改正法案の国会審議

健保法改正問題は七〇年代より三K問題（米、国鉄、健保）といわれるほど重要法案の一つであった。とくに健保問題は遠くは六四年秋より問題となり、六七年の国会では最大の争点になって野党第一党の社会党の執行部（当時佐々木委員長、成田書記長）が辞任するという騒ぎさえともなった。だから厚生省は七三年度案は単なる赤字対策法案ではない、改善案も含むと宣伝したが、国会の場では簡単に通用しなかった。したがって衆院の場でも荒れにあれ、若干の修正が行なわれたが、すべては延長臨時国会に移行した。本年鑑対象時期である六月の段階ではもちろん成立していない。ようやく九月一七日参院本会議で修正、衆院にもどされようやく成立するという状態であった。政管健保の保険料率を一〇〇〇分の七〇から七三に引き上げるのを七二にしたこと、家族六割給付を七割給付にし、七三年一〇月から施行と

第165表　47年度および48年度政府管掌健康保険財政収支（単年度）

（単位：億円）

	昭和47年度	昭和48年度			
		従来分	対策分		対策後
		a	（参考）満年度	4月実施b	a＋b
保険料収入	6,621	7,375	1,082	1,013	8,388
国庫補助	225		873	811	811
雑収入	26	26			26
計	6,872	7,401	1,955	1,824	9,225
保険給付費	7,533	8,309	728	595	8,904
医療給付費	6,878	7,593	397	364	7,957
現金給付費	655	716	331	231	947
保健施設費等繰入れ	15	15	40	40	55
諸支出金	18	16			16
予備費	—	240			240
計	7,566	8,580	768	635	9,215
差引過△不足額	△ 694	△ 1,179	1,187	1,189	10
累積収支不足見込額	△ 2,800	△ 4,182	—	—	△ 2,964

〔備考〕 家族高額療養費の新設は10月実施

したことなどが注目される。とくに国庫負担の定率補助と家族の高額医療費の保険負担などは改善である。

野党の医療保険、医療制度改革の提案

わが国の医療保険の抜本的改革のための一九六七年以降の政府厚生省案、自民党案、社会保険、社会保障制度両審議会の意見、そして七二年国会で流産した政府案などについては、本年鑑で、そのつどふれてきたとおりである。七二年後半から七三年前半のあいだでこの分野においてはつぎのような動向があった。

日本共産党は七二年一一月に〝国民のいのちと健康を守るために医療保険、医療制度を根本的に改革する日本共産党の政策(案)〟なる膨大な政策を発表した。これは一、「高度成長」と国民の健康破壊の進行　二、自民党政府の医療政策の貧困と医療危機の深刻化　三、医療保険、医療制度の大改悪をたくらむ政府・自民党四、医療危機をめぐる二つの道のたたかい、医療保障政策（原則から四項目にわたる）によって構成された。二つの道のたたかいのなかで七二年五月国会に提出された社会、公明、民社三党の「医療保障基本法案」についてと題してきびしい批判を行なっている。

また、七三年七月一〇日、社、公、民三党は、昨年にひきつづき「医療保障基本法案」を国会に提出した。この七三年の三党案は、七二年案を若干修正している。これに対する共産党の批判点は二つで、第一は

将来の目標としては、医療はすべて公庫負担によって給付するという三党案は医療公営で、保険をなくし、被用者保険の使用者・資本家負担分を廃止することになるから、国と資本家負担によるという建てまえからも資本主義のしくみからも賛成できない。これは七三年案にも残っている。第二は、医療制度のあり方に関するもので、開業医を健康管理医にして予防を担当してもらい、公費医療は公的医療機関が行なうということは、日本の現状にあわない。この公費医療は公的医療機関担当の項目が削除になっている。いずれにしても、社会党を中心とする三党案と共産党案とでは、医療保険のあり方、病院診療所のあり方にかなりのちがいがあるといえる。

2　厚生年金・公的年金政策

社会保険審議会の厚生年金改正に関する意見書

七三年にいたり、「年金時代」「福祉元年」ともいわれるようになった。それほど七〇年代にはいってわが国の老人問題はあらゆる角度から社会問題化し、本年鑑もこれまでも、また本集第二部Ⅷ「社会保障闘争」で叙述したように、労働組合を中心にしてもろもろの取組み、たたかいが着実に前進してきた。佐藤内閣に代わった田中内閣のもとでの七二年一二月の初の総選挙を前にして、与野党はいち早く厚生年金を改正し〝五万円年金〟を大きく宣伝し、野党はそれぞれ公的年金の大幅な改善改革を公約するにいたった。

こうしたことを背景にして、七二年二月から審議をしていた社会保険審議会は、七二年一〇月一七日、自民党の公約もあり、資本家団体の改善支持もあって、これまでにない上向きの厚生年金保険の大幅な改正改善の答申を行なった。これは、労使の意見が一致しない点が多いので系統的な意見書ではないが、以下のとおりである。

【社会保険審議会の厚生年金改正に関する意見書（要旨）】

昨秋十一月以降二十二回にわたって審議を重ねた結果現在までにおおよそ次の意見が集約された。（前文略）

政府は、これまでの審議の経過をも十分参酌しつつ、具体的な立案を急がれたい。

記

○今回改正の中心課題である年金額の水準については、大幅に引き上げる必要があるが、従来のいわゆる二万円年金のような考え方にとどまらず、賃金たる標準報酬の一定割合を目途とする考え方を取り入れることが望ましい。

標準報酬（直近の男子の平均標準報酬）の六〇％を目途とするが、加入期間二十年を基準で達成する意見と、加入期間三十年を基準とすべきという意見があった。

いずれにせよ、昭和四十八年度に給付の大幅な改善を行なうべきことは全委員の一致したところである。

○年金額の算定方式については、種々議論があるが、定額部分と報酬比例部分からなる現行方式によることが適当であると認められる。

この点に関し、定額部分のウエイトを高めることを検討してはどうかとの意見があった。

○定額部分については、社会保障給付としての性格から大きな意味をもっているものであるから、従来の例にとらわれることなく、思いきった引き上げを図るべきである。

○報酬比例部分については、千分の一〇の乗率を変更することは適当でないとの意見と年金額を大幅に引き上げるためには、乗率を引き上げなくてはならないという意見があった。

これまで年金額を相対的に低くしていた原因は、平均標準報酬月額の算定方式にあったのであるから、今回改正の眼目としては、これに合理的な調整を加える必要がある。すなわち、逐年の賃金上昇にもかかわらずそのまま用いられている過去の標準報酬を、賃金等経済情勢の変動を勘案しつつ再評価する等の工夫をすべきであろう。

○かねて指摘してきた年金額のスライド制を導入する方向で取組むべきである。

その具体的な方法については種々の方策が考えられようが、いずれにせよ、年金制度に対する国民の信頼をつなぐためには、年金額の価値維持を図ることが不可欠の前提条件である。

○わが国の現状では、社会経済情勢の変動に応じ、変動の幅が一定範囲をこえる等必要と認められる場合に、例えば毎年一回、年金額をスライドさせる等の方策を講ずるほか、これまでどおり財政再計算期ごとに年金額の改善等について検討を行なう必要がある。

○スライド制の指標については、賃金の上昇を基準としてスライドさせる意見と、物価の上昇率を基準としてスライドさせることが適当であるとの意見があった。

○老齢年金の支給開始年齢については、昨今の定年制をめぐる動きにもかんがみ、変更することは当面適当でないと思われる。これに関連して、老齢年金の資格期間を満たした者が六十歳に達したときは、退職、在職を問わず、老齢年金を支給し、さらに、被保険者期間十年の五十五歳以上の者については希望により減額年金を支給すべきであるとの意見があり、これに対し、今後の方向としては、むしろ支給開始年齢を引き上げることを考えてはどうかとの意見があった。

○遺族年金については、最低保障額の引き上げを行なう必要がある。遺族年金の水準については、現在一律に基本年金額の五割が基礎となっているが、その根拠は必ずしも納得をえられるものではなく高齢者、母子家庭等保障の必要性が高いものについては、手厚い給付を行なうことを検討すべきであるとの考え方が示された。反面、子のない若年遺族に対する給付については、社会保障の立場からは再検討すべきであるという意見があった。また、国民皆年金体制の下では各制度間を転々とした場合にも、遺族年金を受給できるような措置を講ずることを検討してはどうかという意見があった。

障害年金の最低保障額の引き上げを行なうとともに、厚生年金保険に長く加入していた者の平均標準報酬月額が被保険者期間の短い者より低く、したがって年金額も低くなり　平衡の点で問題が生じているので、これを是正する意味からも過去の標準報酬を再評価するなどの工夫が必要であろう。また、障害年金についても遺族年金と同様の趣旨から、いずれかの制度で障害年金を受給できるような措置を検討してはどうかの意見があった。なお、障害程度の併合認定や事後重症、廃疾認定日の取扱いについて、専門家の意見も徴して検討をいそぐべきであるとの指摘があった。

○厚生年金保険の成熟化を促進するため、かつて厚生年金保険に加入していた現在の高齢者について老齢年金の受給権に結びつける方策を検討すべきであるとの考え方が示された。

○標準報酬の上下限については、これまでのように賃金の水準、被保険者の分布等を勘案して引き上げる必要がある。具体的には、当面、下限については二万円とするが、上限については二十万円に引き上げてはどうかとの意見と、平均標準報酬の一定倍を基準として被保険者の分布状況をみながら上限をきめてはどうかとの意見があった。さらに、今後の賃金の上昇被保険者の分布状況の変化に伴い一定の基準のもとに自動的に標準報酬の上下限の改定をしていく仕組みを検討すべきであるという意見があった。

○給付改善を行なう以上、これに見合って保険料は引き上げられることとなろうが、可能な限り、保険料率の引き上げ幅を抑制し、労使の負担の急激な増加をさけつつ長期的にみて年金財政の健全性を確保するため、将来にわたって段階的な引き上げを図るべきである。さらに、費用負担のあり方については、国、事業主、被保険者それぞれ三分の一ずつとすべきであるとの意見があった。

○国庫負担については、今回の預託金利引き下げ問題からもさらに増額することが望ましい。とくにインフレ等に伴う整理資源については、国庫で負担するのが筋である。

○年金の財政方式については、活発な意見がかわされた結果、将来年金制度の成熟化と人口の老齢化につれて相当の費用負担となるものであり、現在の年金積立金を取り崩すことは考えられないとされたが、財政方式のあり方をめぐって次のような意見があった。

ア、積立金は現在のまま凍結して今の年金受給者に手厚い給付を行なうため、ただちに賦課方式に移行すべきである。この場合、積立金をあまり増加させない方向で、五年程度の期間の修正賦課方式を採用することも考えられる。

イ、現時点で賦課方式を採用することは、後代の負担が著しく過重となることから、当面は現行の建前を維持し、修正の度合を深めていくのが適切である。

○積立金の管理運用については、拠出者の自主運用、他の資金との区分管理運用、管理運用に対する労使代表の参加および全面的に福祉のために運用すること等これまで当部会が一致して繰り返し要望してきたことが未だ実現されていないことは、甚だ遺憾といわなければならない。積立金の使途について保険料拠出者の意向を最大限に尊重することは当然であり、かねて当部会が指摘している意見にそってすみやかに実現を図るべきである。

○老齢年金に対する課税は廃止すべきである。また、受給権の一層の保護を図るため年金制度のP・Rにさらに努めるとともに、年金手帳の交付等適切な方策を講ずべきである。

○各種公的年金制度の通算措置、五人未満事業所等に対する適用、外国勤務者についての年金通算等について、さらに検討をすすめるべきであるとの意見があった。

○既裁定年金についても、上に述べたところに準じてその額を引き上げるべきである。

○妻等に係る加給年金の額については、引き上げを図る必要がある。この点について、国民年金における妻の任意加入との関連がありさらに検討を要するものと認められるが、基本年金額の引き上げに見合って相当程度の引き上げを行なうという意見と、妻の加給額を一万円程度にするとともに子の加給額を児童手当の額に引き上げるという意見があった。

厚生年金改正法案と国民年金改正法案の審議会への諮問と答申

この社会保険審議会の意見書をうけて政府は改正案作成にはいった。そして七三年度国家予算案の閣議決定（七三年一月一五日）後一月二七日に厚生年金改正法案要綱を社会保険審議会に諮問し、さらに一月三一日に国民年金法改正案を国民年金審議会に諮問し、二月三日には両法案をまとめて社会保障制度審議会に諮問した。これに対し、二月一三日に社会保険審議会、二月一四日に国民年金審議会、二月一六日に社会保障制度審議会と相ついで答申を行なった。前二者の審議会答申は、それぞれの改善の報告書にそって改善への本格的な基礎づけとなるとして評価するというものであり、国民年金は、年金財政のあり方、福祉年金の性格などこれからの検討を要するとしている。ただ社会保障制度審議会のみは、従来の答申、勧告を尊重しなかった政府をつき、総合的な老人施策の樹立を要望してつぎのように答申している。

【社会保障制度審議会の厚生年金、国民年金に関する答申（要旨）】

わが国の年金制度は、歴史の古い欧米諸国に比べて著しく立ち遅れており、わが国社会保障制度の中で最も見劣りのする部分であるとの指摘が多くの識者からなされていた。本審議会は、かねてから皆年金時代にふさわしい年金制度に整備充実すべきことを指摘してきたにもかかわらず、政府は全力をあげてこれに取り組まなかったことは、まことに遺憾である。

しかるに、近年高齢化社会への急速な突入を背景に、老人問題が漸く世間一般の大きな注目を集めるところとなり、なかでも老後生活の主柱となる年金制度に対する国民の期待と関心は、未曽有の高まりを見せるに至った。そこで、政府は国民の期待に応えるため、改正案を提案した。その内

容については、年金額を引き上げた点、経済変動に対し年金の実質価値を保つための自動的措置としてのスライド制を取り入れた点等みるべきものもあるが、いまだ多くの基本的問題点が残されている。

わが国の年金制度は、各種制度が乱立し制度間の給付、負担、受給要件、配偶者の地位等の諸条件が甚だしく均衡を欠いており、また国民年金の保険料免除者の取り扱い等制度の不備にもとづく種々の不公平も残されている。とりわけ障害者の取り扱いについてこれが著しい。もちろん、各制度については、それぞれの性格を異にしている面があることは否定できない。しかし、国民皆年金の理想からいえば、国民年金の位置付けを再検討し、これと各制度の基本的部分を結びつけることによって、老齢者等の最低生活保障を確保することが望ましい。それでなければ長期的視野に立ってわが国年金制度のあり方を考える時、広い意味での負担者と受給者の間にその負担、給付、積立金、国庫負担等についての国民的合意は得られない。

さらに、今や年金時代を迎え、老人対策が国の最大の課題となった今日、およそインフレは、年金制度の根底を脅かし、老齢者の生活を破壊するものであることを銘記すべきである。

年金制度の改善と同時に定年制の延長、再就職等職業生活の機会の拡大、住宅政策における老人への配慮、寝たきり老人対策等各種の施策の充実も忘れてはならない。

今回の年金額の改正で、いわゆる五万円年金を直ちに支給されるのは、厚生年金では受給者のごく一部であり、国民年金に至っては相当将来のことに属する。わが国年金制度が当面する最も大きな問題の一つは、現在実際に年金を受給している者が少ないこと及びその受けている年金額が低い者が多いことである。また、過去に年金加入期間が短かったため、保険料が掛け捨てになったまま年金に結びつかない老齢者層も少なくない。これらの点の改善が行なわれるのでなければ、年金制度に対する国民の期待には十分応え得ない。

厚生年金、船員保険において過去の標準報酬を再評価することは一つの進歩であろうが、年金は老後の生活設計のよりどころとなるものであるにもかかわらず、その方法が複雑にすぎ、また、将来の展望を欠いていることは遺憾である。なお一層の工夫を要望する。

スライド制をはじめて採用したことは画期的である。ただし、スライド制の指標を賃金にすべきであるという主張と、消費者物価にすべきであるという主張がある。財政再計算期をなるべく縮めて、賃金、物価、生活水準等の動向を勘案し、給付水準を調整すべきである。また、スライド制の時間的ずれを是正するよう努力すべきである。

今回の厚生年金保険法の改正は厚生年金基金に大きな影響を与えるものであるから、基金の将来について一日も早く明確な方針を樹立する必要がある。その際退職金制度のあり方についても検討の要があろう。

今回の保険料率または保険料額の上げ幅については、静態的には平準保険料との関係、動態的には将来の与件との関係で適正であるという根拠は見出しがたい。現在の被保険者の負担を急激に増加させないために、積立方式の修正度をより強めるべきである。なお、財政方式、被用者保険の保険料の負担割合等についても、将来検討の余地があろう。

福祉年金については、今回引き上げがあったが、その額はなお不十分である。引き続きその増額に努めるとともに、支給開始年齢の引き下げおよび支給対象の拡大を配慮することが必要である。

最後に今回の諮問案にはないが次の点について特に触れておく。

五人未満事業所の労働者、日雇労働者について、被用者保険への強制適用の道を開くべきである。

年金における被用者の妻の位置については、あいまいな点があるのでこれを明確にすべきである。

遺族年金、障害年金についても期間通算の制度を確立すべきである。

国庫負担については、確たる原則のもとに増額を図るとともに、厚生年金と国民年金との間の著しい不均衡を是正するほか、スライドその他追加費用の補てん等について国の責任を明確にすべきである。

積立金の運用については、従来たびたび本審議会が答申した線に沿い、被保険者および事業主の意向を反映するよう配慮すべきである。

今回の改正は、年金時代に対して、第一歩を踏出したに過ぎない。将来

の経済、生活、雇用等の変動に即して、引き続き年金の充実、改善を図られたい。

厚生年金改正法案と国民年金改正法案の国会上程

政府の厚生年金保険法等の一部改正法案が国会に提出、衆院本会議で提案説明がされたのは七三年四月六日（参院は四月二五日）であり、実質的な審議は衆院社労委員会で二六日から始められた。その改正法案要綱はつぎのとおりである。

【厚年法等の一部改正法案要綱】

一　改正の目的

最近における国民生活水準の向上と人口の老齢化傾向にかんがみ厚生年金保険、国民年金等の給付を大幅に改善する等、加入者の老後保障等の充実強化を図ることを目的とする。

二　厚生年金保険法の改正の要点

一　保険給付に関する事項

(1)　基本年金額

ア　定額部分

被保険者期間一月につき四百六十円であるのを九百二十円に引き上げること。

イ　報酬比例部分

平均標準報酬月額の計算について、次の措置を講ずること。

(ア)　昭和四十六年十月以前の各月の標準報酬月額に次の率を乗じて得た額を、それぞれ当該各月の標準報酬月額とすること。

(イ)　平均標準報酬月額が二万円未満のときは、これを二万円とすること。

(2)　加給年金額

配偶者については、一万二千円（月額一千円）であるのを二万八千八百円（月額二千四百円）に、子については、第一子七千二百円（月額六百円）、第二子四千八百円（月額四百円）であるのを第一子及び第二子とも九千六百円（月額八百円）に、それぞれ引き上げること。

期間の区分	率
昭和三十三年三月以前	三・八七
昭和三十三年四月から昭和三十四年三月まで	三・七九
昭和三十四年四月から昭和三十五年四月まで	三・七四
昭和三十五年五月から昭和三十六年三月まで	三・〇九
昭和三十六年四月から昭和三十七年三月まで	二・八六
昭和三十七年四月から昭和三十八年三月まで	二・五八
昭和三十八年四月から昭和三十九年三月まで	二・三七
昭和三十九年四月から昭和四十年四月まで	二・一八
昭和四十年五月から昭和四十一年三月まで	一・九〇
昭和四十一年四月から昭和四十二年三月まで	一・七五
昭和四十二年四月から昭和四十三年三月まで	一・七〇
昭和四十三年四月から昭和四十四年十月まで	一・五一
昭和四十四年十一月から昭和四十六年十月まで	一・一五

(3)　老齢年金及び通算老齢年金

受給資格期間を満している六十歳以上六十五歳未満の被保険者で標準報酬月額が四万八千円以下の者について、標準報酬等級に応じて老齢年金又は通算老齢年金の二割ないし八割を支給すること。

(4)　障害年金

ア　障害年金の最低保障額が十万五千六百円（月額八千八百円）であるのを二十二万八百円（月額一万八千四百円）に引き上げること。

イ　障害年金は、受給権者が別表に定める程度の廃疾の状態に該当しなくなったときは、直ちに失権させることなく、その廃疾の状態に該当しない間支給を停止するものとすること。ただし、別表に定める程度の状態に該当しなくなった日から起算して同表に定める程度の廃疾の状態に該当することなく三年を経過したときは、失権するものとすること。

(5)　遺族年金

遺族年金の最低保障額が十万五千六百円（月額八千八百円）であるのを

二十二万八百円（月額一万八千四百円）に引き上げること。

二　年金額の自動的改定措置（いわゆるスライド制）の導入

財政再計算期に従来どおり国民の生活水準等の変動に応じて年金たる保険給付の額の改定の措置を講ずるほか、年金額の自動的改定措置（いわゆるスライド制）を導入することとし、消費者物価指数が、一年度又は継続する二年度以上の期間に百分の五をこえて変動した場合は、その変動した比率を基準として、政令で定めるところにより、年金たる保険給付の額を改定すること。

三　標準報酬に関する事項

一万円から十三万四千円までの三十三等級であるのを二万円から二十万円までの三十五等級に改めること。

四　保険料率に関する事項

保険料率は、被保険者の種別に応じて、それぞれ次のように改めること。

	改正案	現行
第一種被保険者	千分の七九	千分の六四
第二種被保険者	千分の六三	千分の四八
第三種被保険者	千分の九一	千分の七六
第四種被保険者	千分の七九	千分の六四

五　その他

(1)　既裁定年金

現に支給されている年金についても、改正後の規定に準じて、年金額の引き上げを行なうこと。

(2)　その他所要の改正を行なうこと。

【国民年金法の改正の要点】

一　拠出年金に関する事項

(1)　年金額の引き上げ等

ア　老齢年金

保険料納付済期間一月につき三百二十円であるのを八百円に引き上げ、保険料納付済期間二十五年の場合の年金額が九万六千円（月額八千円）を二十四万円（月額二万円）に引き上げること。

イ　経過的な老齢年金の額についての特例

十年年金等被保険者期間が二十五年未満で支給される経過的な老齢年金の額については、額の加算の措置を講ずるものとし十年年金の年金額が六万円（月額五千円）を十五万円（月額一万二千五百円）に、五年年金の年金額が三万円（月額二千五百円）を九万六千円（月額八千円）に、それぞれ引き上げること。

ウ　障害年金

(ア)　障害年金の最低保障額が十万五千六百円（月額八千八百円）を二十二万八百円（月額一万八千四百円）に引き上げること。

(イ)　障害年金は、廃疾の状態に該当しなくなった場合でも、三年間は失権させることなく、支給を停止するものとすること。

エ　母子年金、準母子年金及び遺児年金

母子年金、準母子年金及び遺児年金の額が十万八百円（月額八千四百円）を二十二万八百円（月額一万八千四百円）に引き上げること。

オ　死亡一時金

保険料納付済期間が三年以上十五年未満である者が死亡した場合一時金の額を一万七千円に引き上げること。

(2)　年金額の自動的改定措置（いわゆるスライド制）の導入

財政再計算期に従来どおり国民の生活水準等の変動に応じて年金給付の額の改定の措置を講ずるほか、年金額の自動的改定措置（いわゆるスライド制）を導入することとし、消費者物価指数が、一年度又は継続する二年度以上の期間に百分の五をこえて変動した場合は、その変動した比率を基準として、政令で定めるところにより、年金給付の額を改定すること。

(3)　付加年金の改定

ア　付加年金に係る保険料納付済期間一月につき百八十円であるのを二百円に引き上げること。

イ　付加保険料を納付することができる者の範囲について、世帯主に所得がある場合にはその妻等も付加保険料を納付できることとすること。

(4)　高齢者の任意加入（五年年金）の再開

明治三十九年四月二日から明治四十四年四月一日までの間に生まれた者（昭和三十六年四月一日において五十歳をこえ五十五歳をこえない者）であって、任意加入しなかった者が、都道府県知事に申し出たときは、五年年金の被保険者となることができるものとし、昭和四十五年六月以降の期間一月につき九百円を納付することができることとすること。

(5)　保険料に関する事項

ア　保険料の額は、昭和四十九年一月分から一月につき九百円とし、以後段階的に引き上げることとすること。

イ　付加保険料の額は、昭和四十九年一月分から一月につき四百円とすること。

(6)　国庫負担に関する事項

ア　十年年金等の経過的な老齢年金について、新たに、年金額のうち加算分の額の四分の一に相当する額を給付時に国庫負担を行なうこととすること。

イ　保険料に対する国庫負担のうち、若年任意加入被保険者に相当する部分については、給付時負担とすること。

(7)　その他

ア　母子年金、準母子年金及び遺児年金の額の加算の対象となる子（孫又は弟妹）のうち一人については、その加算額が四千八百円（月額四百円）を九千六百円（月額八百円）に引き上げること。

イ　改正法施行前に保険料を納めていない期間がある者については、当該期間について改正後の保険料の額を納付することができるものとすること。

二　福祉年金に関する事項

年金額の引き上げ

ア　老齢福祉年金

老齢福祉年金の額を、三万九千六百円（月額三千三百円）から六万円（月額五千円）に引き上げること。

イ　障害福祉年金

障害福祉年金の額を、六万円（月額五千円）から九万円（月額七千五百円）に引き上げること。

ウ　母子福祉年金及び準母子福祉年金

母子福祉年金及び準母子福祉年金の額を五万一千六百円（月額四千三百円）から七万八千円（月額六千五百円）に引き上げること。

三　その他

(1)　既裁定年金

現に支給されている年金についても改正後の規定に準じて年金額の引き上げを行なうこと。

(2)　その他所要の改正を行なうこと。

なお、船員保険の改正事項については、厚生年金保険に準ずるので省略した。このほかに年金福祉事業団法の改正がある。これは総合保養施設と被保険者の持ち家に住宅資金の貸付けを行なうという内容である。施行期日は厚生年金保険については七三年一一月一日から、国民年金の高齢者の任意加入の再開は七三年七月一日から、福祉年金の額の引上げは七三年一〇月一日からと施行するとなっている。

なお、この厚生年金保険、国民年金などの改正は延長臨時国会の九月の段階で、衆院の修正をうけ参院で可決成立をみることになる。主要な改正点は、厚生年金保険の保険料率を原案の一〇〇〇分の一五アップを、男子七・六、女子は五・八にしたこと、定額部分の月九二〇円を一〇〇〇円に引き上げたこと、国民年金で谷間の老人（七三年で年齢六七歳から六九歳）に特別老齢年金をみとめたことなどである。

以上のようなわが国の公的年金の大幅な改善をもった法案の審議の過程で、社会、共産、公明、民社の四野党は、七三年四月、政府案に対抗する共同法案を国会に提出した。公的年金のように専門的分野で統一して野党提案がなされたのは議会史上稀れなことであった。この背景には、本年鑑第二部Ⅷ「社会保障闘争」で述べたように七三年四月一七日初の制度改革要求の政治スト＝年金統一ストなどの高揚するたたかいなどによる要請があった。

社・共・公・民四党共同の厚生年金等改正案

野党案の要旨はつぎのとおりである。

【野党四党の厚生年金改正の共同提案（要旨）】

改革の原則

一、年金の給付水準を、平均六万円とすること。
二、福祉年金の飛躍的増額と年金の最低保障額の設定。
三、支給対象の大幅な拡大。
四、賃金自動スライド制の確立。
五、国庫負担の増率と、労使負担区分の改善。
六、被用者年金の一元化と、国民年金との均衡。
七、積立方式から賦課方式への転換。

第一　国民年金の法改正

(1)　老齢年金の引き上げ

(イ)　加入期間二十五年の夫婦の場合、月額六万円とすること。
(ロ)　十年年金は、夫婦で月額五万一千円とすること。
(ハ)　五年年金は、月額二万六千円とすること。
(ニ)　保険料免除期間は、現行法では年金額の計算上保険料納付済期間の三分の一の評価とされているのを、四分の三の評価とすること。
(ホ)　高齢者の通算老齢年金の額を引き上げること。

(2)　老齢福祉年金の額の引き上げ及び支給開始年齢の引き下げ

(イ)　老齢福祉年金の額を、月額二万円とするが、七十歳以下の者については施行日から一年間は一万円、その後一年間は一万五千円、第三年目から二万円とすること。
(ロ)　老齢福祉年金の支給開始時期を、六十五歳とすること。

(3)　障害年金、母子年金・準母子年金・遺児年金の額の引き上げ

(イ)　障害年金の額の最低保障額を、一級は月額四万一千二百五十円、二級は月額三万三千円とすること。
(ロ)　母子年金、準母子年金及び遺児年金の額を月額三万三千円とすること。

(4)　障害福祉年金、母子福祉年金・準母子福祉年金の引き上げ

障害福祉年金の額を一級にあっては月額三万三千円、二級にあっては月額二万四千七百五十円とし母子福祉年金及び準母子福祉年金を、月額二万四千七百五十円とすること。

(5)　年金額の賃金スライド

年金額は、年度平均の賃金の上昇率が五％をこえる場合は、その上昇率に見合って自動的に引き上げの措置が講ぜられなければならないものとすること。

(6)　障害福祉年金は、障害の程度が二級の者にも支給すること。

(7)　障害年金の失権の緩和

障害年金は、厚生大臣の定める程度の廃疾の状態に該当しなくなった場合でも、三年間は失権させることなく、支給を停止すること。

(8)　扶養義務者及び配偶者の所得による福祉年金の支給制限を撤廃すること。

(9)　財政方式

現行の積立方式から賦課方式に移行するものとし、その趣旨を明らかにするため、第四条（年金額及び保険料額の調整）の規定を改正し、保険料の額は、三年の期間をとって、その間における給付に要する費用が、保険料と国庫負担でまかなわれるように定められるべきものとする。しかし当分の間は給付に関する費用の増嵩等に関する見通しに基づく適正な額の積

立金が積み立てられるように調整される額によるものとすること。

(10) 保険料の引き上げ

保険料の額を据置き、五百五十円とすること。

(11) 国庫負担の増額

国庫負担については、積み立て時に三分の一の割合で国庫負担することとされているのを五〇%の割合で負担するようにする。また、今回の給付改善に伴う追加費用について給付時国庫負担のみちをひらき、さらに財源調整のための国庫負担の規定を設けるものとすること。

(12) 保険料納付の特例

改正法施行前に保険料を納めない期間がある者については、昭和四十八年十月以降三年間に限り、当該期間について保険料（一月につき五百五十円）を納付することができるものとすること。

(13) 国民金融公庫による恩給等担保金融の対象に、国民年金、厚生年金又は船員保険の老齢年金（国民年金の老齢福祉年金を除く）又は通算老齢年金の受給権を加えること。

第二　厚生年金保険法の改正

(1) 老齢年金の引き上げ

老齢年金の額を加入期間が二十年の者で月額おおむね六万円となるように引き上げること。

基本年金額の定額部分の算定基礎額四百六十円を千六百五十円に改め、報酬比例部分の算定のもとになる平均標準報酬月額を計算する場合において、過去の低い標準報酬月額は現在の標準報酬月額の水準に見合うよう再評価することとし、また、その乗率を現行の千分の一〇から千分の一五に改めること。

加給年金額は、妻については月額四千円に、子については月額千五百円に引き上げること。

既裁定年金額についても、右記の例に準じて改定すること。

(2) 年金額の賃金スライド

年金額は、年度平均の賃金の上昇率が五%をこえる場合は、その上昇率に見合って自動的に引き上げの措置が講ぜられなければならないものとすること。

(3) 遺族年金の引き上げ

遺族年金の最低保障額を月額三万三千円に引き上げること。

(4) 障害年金の引き上げ

障害年金の最低保障額を月額三万三千円（二級）に引き上げること。

(5) 標準報酬の上下限の改定

標準報酬の下限は二万円、上限は二十万円とすること。

(6) 強制適用の拡大

五人未満の労働者を使用する事業所を強制適用とすること。

(7) 老齢年金の繰上げ支給

老齢年金を五十五歳から請求により繰上げ支給する制度を新設すること。

(8) 老齢年金及び通算老齢年金の在職支給要件の緩和

六十五歳までの在職支給は標準報酬月額が六万円の者まで認めることとし、その支給額は標準報酬等級に応じて四割ないし八割とする。また、六十五歳をこえる在職支給は標準報酬月額が六万円以下の者にはその全額を、六万四千円以上の者には現行どおりその八割を支給すること。

在職支給の年金額については、在職中でも六十五歳に達したときは、その請求により、改定すること。

(9) 障害年金の失権の緩和

障害年金は、受給権者が別表に定める程度の廃疾の状態に該当しなくなった場合でも、三年間は失権させることなく、支給停止すること。

(10) 財政方式

現行の積立方式から賦課方式に移行すること。その趣旨を明らかにするため、国民年金と同様に八十一条四項（保険料）等の規定を改正すること。

(11) 保険料負担の変更

保険料率は現行の率（千分の六四）を維持し、保険料の労使の負担割合を、労働者側三、使用者側七の割合に改めることとするが、当分の間は、

第166表　厚生年金の年金額の現行法と政府案と四党案

年金の種類	現行法	政府案	四党案
老齢年金 定額部分（年額） 報酬比例部分（年額） 加給金（年額）	110,400円（460円×20年の月数）に20年をこえる1月につき460円加算，30年で打切り。 平均標準報酬月額×$\frac{10}{1000}$×被保険者期間月数。 配偶者12,000円，子のうち1人は7,200円，その他の子1人につき4,800円。	220,800円（920円×20年の月数）に20年をこえる1月につき920円加算，30年で打切り。左に同じ（ただし過去の低い標準報酬は再評価して平均標準報酬月額を計算する）。 配偶者28,800円，子のうち2人までは9,600円，その他の子1人につき4,800円。	396,000円（1,650円×20年の月数）に20年をこえる1月につき1,650円加算。30年で打切り。 平均標準報酬月額×$\frac{15}{1000}$被保険者期間月数（ただし過去の低い標準報酬は，再評価して平均標準報酬月額を計算する）。 配偶者48,000円，子1人につき18,000円
老齢年金のモデル 定額部分 報酬比例部分 加給金（配偶者分）		（被保険者期間20年） 18,400円（920円×20） 16,000円（80,000円×$\frac{10}{1000}$×20） 2,400円（妻の加給金） 36,800円（計） （被保険者期間27年） 24,840円（920円×27） 22,842円（84,600円×$\frac{10}{1000}$×27） 2,400円（同左） 50,082円（計）	（被保険者期間20年） 33,000円（1,650円×20） 24,000円（80,000円×$\frac{15}{1000}$×20） 4,000円（同左） 61,000円（計） （被保険者期間27年） 44,550円（1,650×27） 34,263円（84,600円×$\frac{15}{1000}$×27） 4,000円（同左） 82,813円（計）
在職老齢年金	基本年金額の8割（65歳未満の者は標準報酬月額が18,000円以下の者に限って支給され，しかもその等級に応じて基本年金額の6割，4割，2割の場合がある）＋加給年金額を支給	左に同じ，ただし，65歳未満の者は標準報酬月額が48,000円の者まで支給することにする。	65歳以上の者にあっては基本年金額の8割（標準報酬月額が，6万円以下の者は基本料金額の金額）＋加給年金額を支給，65歳未満の者にあっては報酬月額6万円以下の者に限り支給することとし，その等級に応じて基本年金額の8割，6割，4割＋加給年金額を支給。
老齢年金の繰上げ支給			老齢年金の受給資格期間を満たしている者にはその申請により55歳から，繰上げ支給を認めることとし政令で定める額を減額するものとする。
通算老齢年金		老齢年金の引き上げと同様に引き上げる。 在職支給についても，老齢年金の政府案の改正に準じて改正する。	老齢年金の引き上げと同様に引き上げる。 在職支給についても，老齢年金の社会党案の改正に準じて改正する。
障害年金（年額）	最低保障額　105,600円	基本年金額の引き上げに伴い引き上げられ最低保障額は220,800円となる。	基本年金額の引き上げに伴い引き上げられ，最低保障額は396,000円となる。
遺族年金（年額）	最低保障額　105,600円	基本年金額の引き上げに伴い引き上げられ最低保障額は220,800円となる。	基本年金額の引き上げに伴い引き上げられ，最低保障額は396,000円となる。

その負担割合を現行の折半負担のままとすること。

(12) 国庫負担の増額

国庫負担については、現行の給付時二〇％（第三種被保険者にあっては二五％）の国庫負担を三〇％（第三種被保険者にあっては三五％）に引き上げる。別に財源調整のため必要あると認めるときは予算の範囲内において国庫負担とするものとすること。

第三　船員保険法の改正

前記第二の厚生年金保険法に準じて改正すること。

第四　年金福祉事業団法の一部改正

年金福祉事業団に国民年金、厚生年金保険及び船員保険の被保険者等に対する住宅資金の貸付に関する業務を行なわせるものとすること。

第五　政府の措置

政府は、次の各号に掲げる事項について検討を加え、すみやかに必要な措置を講じなければならないものとすること。

一、日雇労働者に厚生年金制度を適用する事項

二、厚生年金保険及び船員保険制度における被保険者期間で当該制度の年金給付の対象期間とされていないものを年金給付の対象期間とすることに関する事項

三、各公的年金制度における遺族給付及び障害給付についての通算措置

このほかに、国民年金、厚生年金保険などの積立金の運用に関する法律案があるが、これは、国民年金等積立金運用審議会をつくり、その委員を一八名とし、うち被保険者代表を一〇人いれるという案である。

なお、厚生年金の年金額の現行法と政府案と四党案を対比すると第166表のとおりである。

3　労災保険法の一部改正と通勤途上災害保護

労災保険審議会は、七〇年の労災保険法の改正のさいに、通勤途災害保険を充実するよう意見をまとめたが、それにもとづいて二月、労働大臣の私的諮問機関として「通勤途上災害調査会」がつくられ、二年後の七一年八月に報告書が出された。この審議のなかで労使代表が対立したことはいうまでもない。労働者側委員は「通勤がなければ労働の提供はないのだから、通勤途上の災害は業務上の災害とすべきだ」としたのに対して、使用者側は「通勤は使用者側の支配下にあるものではないのでその途上における災害はあくまでも業務外の災害である」と主張した。しかし、現在以上に保護するという点で合意したものであろう。その背景には、六五年から七二年までの間に国会で附帯決議が六回も行なわれたこと、通勤途上災害を労働災害としている国が、すでに西ドイツ、フランス、ソ連はじめ四八カ国におよんでいること、さらにＩＬＯの第一二一号条約に規定されていることなどがあげられる。なお、通勤途上災害事故は年々増大していることは事実で、七二年の労働省発表でも、モーターバイク事故が全体の三七％、ついで自動車事故が二九％、自転車事故二〇％となっている。

かくして七三年二月一七日労働省より、労災保険法の一部を改正する法律案として国会に提出された。

この制度は、従来の業務上の事由のほかに通勤の項を新たに入れ、災害補償を保険給付とし、業務災害と通勤災害の二つの保険給付とした。

新たに労災給付とされる通勤災害の対象とされるのは、通勤を目的として自宅と事業場の間を合理的な経路と方法で往復する途上の災害であって、その経路からはずれた場合や中断した場合はそれ以後の事故は労災給付の対象と認めない。ただし、日用品の購入とかそれに準ずる日常生活上必要な行為のためやむを得ない事由により最小限通常の経路からはなれたり、中断しても、その間をのぞき、それ以後の往復については給付を認めていることである。

もちろん、こうした抽象的な基準では、どこまで通勤途上と認められるか微妙であるという問題がある。

また、この保護制度で給付の対象とされても、従来の業務上災害による労災補償給付とは区別された保護制度なので、災害による休業の第三日目までは給付がなく四日目からで、また初診料などの負担を本人が支払わねばならない。その他は業務上災害の場合の補償給付と同じだが、業務上災害と区別されたために、当局、経営者は労基法一九条の業務上災害による休業中およびその後の三〇日間の解雇制限の規定は適用しないという態度に出ることが予測される。したがって通勤途上災害に対し単なる保護制度でなく明確に業務上の災害の扱いをさせて行くことが、今後の課題となっている。

この労災保険法の一部改正法案は、七月に衆議院を通過したので九月参議院での成立は必至であろう。この制度の実施のめどは一二月一日である。

【参考資料】(1)小川政亮、吉田秀夫監修『最新社会保障ハンドブック』(労働旬報社)、(2)週刊『社会保障』(社会保険法規研究会各号)、(3)『社会保険旬報』(社会保険研究所各号)、(4)総評第四六回定期大会各局報告書

V 経営者団体の労働政策

概要

一、「日本列島改造論」による超「高度成長」政策の結果は、異常な物価高騰、証券会社の株価操作、大商社、大企業による反社会的買占め・投機、地価上昇、公害まんえん、環境破壊をまねき、「企業批判」の国民的世論が高まった。そのなかで、「財界奥の院」の経団連も、はじめて、革新団体の抗議行動・会談申入れの矢面に立たされることになった。

一、経営者団体は、深刻な危機感をもつとともに、「福祉社会論」「企業の社会的責任論」「参加の社会論」「社会との一体化論」などの装いをこらして、新たなる「労使協調」体制を、国家的規模でつくり上げる方向を、危機対応策の基調とするようになった。

一、経済同友会の政策に代表される「福祉社会論」は、「福祉社会建設は国民的課題」という方向で「国民的合意」をつくりあげ、福祉の費用は労働者の犠牲と国民の負担にすりかえる一方、労働組合を、ナショナルレベル、産業別レベルでの「労使会議」に参加させるという労働政策の基調となっている。

一、日経連は、組織の内外から不評をかった「予測生産性基準原理」をとり下げたが、「生産性基準原理」そのものは堅持するという方針で春闘対策を決定した。財界の危機対応策の基調を反映する

概要□経営者団体の危機意識と対応策──経団連の政策／経済同友会の政策／日経連の政策──日経連臨時総会／春闘に対する態度／早川専務理事の退任／日本生産性本部の政策──『賃金制度改革への指針』／『昭和四八年版労使関係白書』

方向での日経連の「軌道修正」は、「生産性基準原理」の放棄ではなく、日本的「全員経営」すなわち、企業別組合の経営管理機構への統合による、職場での従業員支配に基礎をおく「労使協調」体制と、労働組合のナショナルセンターをまきこむ「インフレ対策会議」という方向での広義の「所得政策」実現の方向によって、国家的規模での「生産性基準原理」の貫徹をめざすものとみるべきであろう。

一、日本生産性本部は、「福祉と参加の社会論」を早くからとなえ、また経済同友会の提唱による「企業の社会的責任指標」づくりの実践として各業界代表による研究会を計画するなど、財界の危機対応策の基調にもっとも積極的にしたがう労働政策を展開しているが、七三年にはいって以来、きわめて積極的に「所得政策」の実現のための宣伝を展開し、「今年こそ、労使参加の国民経済会議を実現する決意である」と、なみならぬ熱意を表明している。賃金政策面での、職務給中心の「個別賃金決定ルール」づくりへの労働組合の「労使協議」参加をはかる「個別賃金要求」さきどりの方針と並んで、きわめて注目されるところである。

1　経営者団体の危機認識と対応策

経団連の政策

これまで、日経連や日本生産性本部を財界の労務担当機関とし、防波堤とすることで、労働者や革新団体との直接的な接渉を免れ、〝財界奥の院〟としてふるまって来た経団連も、この一年の経過のなかでついに、国民生活の危機をもたらす「諸悪の根元」＝「企業悪」の総本山として、労働者や革新団体による責任追及の矢面に立たされることになった。

財界主導の「高度成長」政策が、人命をむしばむ企業公害のまんえん、インフレ、地域社会の破壊や環境破壊をもたらしたことに対するここ数年来の国民的批判の高まりにもかかわらず、田中内閣は、財界の支持のもとに、「日本列島改造論」による財政主導型の超大型予算、超「高度成長」政策をとることで、従来の「高度成長」政策の破たんを乗りきろうとする方針をとりつづけてきた。だが、その結果は、証券会社の株価操作による不当利得、大商社、大企業による反社会的な買占め・投機、地価上昇、公害たれ流し企業の横行をまねき、庶民の生活をおびやかす大企業に対する国民的規模の批判のいっそう急激な高まりをまねくことになった。七二年一二月の衆議院選挙では、自民党の退潮、共産党の躍進が明らかとなり、七

三年初めには、株価操作の証券会社につづき、商社の反社会的買占め行為による物価高騰に国民の非難が集中した。三月三一日の衆院予算委員会では、田中首相は「改造論がでたから地価が上がったという批判には反論しない」(『朝日新聞』一九七三年四月一日付)と述べ、「列島改造論」が地価上昇をまねいたことを認める発言をした。そして六月には、ついに経団連が、社会、共産、公明の各党と、総評、中立労連など革新一八団体による「小選挙区制推進、商品投機、公害たれ流しをやめよ」との申入れ、抗議行動の矢面に立たされることになった。経団連発足以来初めてともいえる六月一四日の植村甲午郎経団連会長と革新一八団体との会談では「話合いはスレ違いに終り、おかげでなんとか切抜けることが出来たが、それでも植村会長は一部の企業活動について『反省しています』といわざるを得なかった。……植村会長が『PRに乗せられる不利を承知の上』(岩佐凱実経団連副会長)で、『人種の違う相手』(堀越禎三同副会長)である革新団体との会談に応じたのも、『経団連に対する誤解をとく』のと、会談申入れを断った場合、風当りがもっと強くなることを計算してのことだった」(『朝日新聞』一九七三年六月二一日付)と報じられた。

このような背景のもとに、経団連の方針のなかにも、七三年にはいるころから、ようやく「列島改造論」への慎重論、「福祉社会論」「企業の社会的責任論」等のとりこみが目立つようになった。日経連や日本生産性本部などの労務担当機関の方針にみられる、「労使協調論」「福祉社会論」「参加の社会論」の強調というこの一年の経営者団体の労働政策にみられた特徴の基調をなすものとして、経団連の方針の流れにみられる変化の特徴をみておくことは、つぎに紹介する経済同友会のそれとともに、重要である。

七二年一二月一四日の経団連第二六回評議員会での植村甲午郎会長の挨拶で、「日本経済当面の課題」として強調されたのはつぎの五点であった。第一点として、第三次円対策としての輸入促進策の推進。第二点として、財政金融政策としての公共投資中心の大型予算の編成と、実施に当っての機動的、弾力的運営の必要。すなわち「今後の財政金融政策は、基本路線は変えるべきではないが、今までのような景気振興一本槍の運営でなく、景気の回復を持続させつつ、卸売物価、地価の上昇等について、それぞれ適切な手を打ち、ややキメ細かく弾力的に運営してゆく必要がある」ということであった。ここでは、いぜんとして大型予算のインフレ政策が基調であり、異常な物価高騰への対応策は、運営面での配慮にとどまることがはっきり語られている。第三点として、しかしながら、日本列島改造問題は「国家百年の計につながる大問題であるから、十分慎重に検討して総合的な見地から構想をまとめて実行すべきだ」とする「列島改造」計画の慎重論が述べられている点が注目される。第四点は、「社会福祉の充実を目指す今後の日本経済にとって、大きな問題は、エネルギー問題である」として、エネルギー確保のための「海外資源の開発」の必要性が強調されている。このような、エネルギー危機の強調も、財界の危機認識の一つの特徴である。「福祉社会」については、「電源開発の地点が決っているにもかかわらず、住民の一部の反対が強くて着工がのびのびになり、今後の電力供給に支障をきたすという訴えを耳にするが、これは重大な問題である。電力の供給が確保されなくて、福祉社会の建設ができるはずはない」という文脈でふれられているにとどまっている。第五点は、

企業の海外進出について「開発途上国への投資・企業進出はますます進展するものとみられるが、……相手国の国民感情を十分に尊重し……秩序ある企業進出を心がける必要があろう」と述べている。

だが、さきにふれたような、七三年初頭からの、いわゆるマスコミ用語でいうＳＳＫＤ――証券、商社、金融、大企業――に対する企業批判の急激な高まりのなかで、経団連も、七三年五月二八日の第三四回定時総会では、植村会長が、あいさつのなかで「今年ほどむずかしい世の中になったという感じをしみじみ受けたことはない。こんなことは、戦後二〇数年の歴史のなかで始めての経験である」と述べて、深刻な危機感を表明し、また、総会決議ではタイトルを「福祉社会を支える経済とわれわれの責務」とするようになった。そこでは「福祉社会」にはつぎの基本的諸条件が満たされねばならないことを銘記すべきであるとして、四点があげられている。第一点は、「経済成長」が「福祉社会」の基礎だとする「経済成長繁栄論」の繰返しである。第二点は、社会保障を公共投資とコミにして、社会保障の拡充は財政支出を増大しインフレにつながるから急ぐべきでなく、費用は国民が負担せよ、という主旨と、「合理化」による輸出水準の確保の必要性、およびエネルギー危機に対処する必要性の強調である。第三点は「企業の社会的責任」論である。これは後にみる経済同友会や日本生産性本部の方針等によって、より具体化されていくことになる。第四点は国際協調の推進となっている。以上を一貫する基調は明白であって、企業批判（「自由企業と市場機能の否定」）は「角をためて牛を殺すの愚」だとする。大企業の利益を牛と考え、国民生活の危機を角としか考えぬ「経済成長」繁栄論であり、「福祉社会」の名のもとに、「自由企業と市場機能」「経済成長」「生産性向上・合理化と輸出」を強調し、「社会保障は国民の負担」だとする、いぜんたる「高度成長」政策の基本にはなんの変化もない。だがそれが「福祉国家」より新しい理念だと主張される「福祉社会」や「企業の社会的責任論」という、新しい衣装によって、飾られているところにいわば独占の危機対応策の基調があることに注意する必要がある。その内容の中心部分はつぎのとおりである。

【経団連第三四回定時総会決議（抜粋）】

真の社会福祉への道は……次の如き基本的な諸条件を満たさねばならないことを銘記すべきである。

第一の条件は、自由企業と健全な市場経済機構に基づく適度の経済成長を持続することである。この条件を抜きにしては福祉社会は永く続けられない。最近、インフレ・ムードによる土地の値上り、一部商品の高騰などに直面して、市場機能そのものを否定するような論議が一部に行われているが、今日の経済の発展は、自由企業と市場機能を活用して始めて実現したのである。自由企業と市場機能そのものを否定することは、角をためて牛を殺すの愚に等しい。われわれとしてはこうした誤解をおこさぬよう、自由な企業活動が行き過ぎることのないよう十分な注意を払い責任ある管理に努むべきである。

第二に、福祉社会の実現は急ぐべきであるが、インフレをひき起したのではその目的は達せられない。公共投資や社会保障の推進に当ってはそのテンポに十分注意を払い、建設資材その他物価に及ぼす影響を配慮しつつ、適度なテンポでこれを実現することが肝要である。また、福祉社会はきわめて大きな財政負担を必要とする。したがって、行政機構の改革・合理化等により冗費の節減をはかる外、企業ならびに国民各階各層が広くその負担を分つ覚悟が必要である。

さらにまた、わが国は資源がとぼしく、食糧、原材料、燃料等をほとんど全部輸入に依存せざるをえず、これを賄うために適正な輸出の水準は絶

対に維持しなければならない。よって今後も企業としては常に生産性の向上に努め、適正な国際競争力を保持するよう引続き努力するとともに、特に世界的なエネルギー危機に対処すべく、エネルギー消費の合理化と節減に努めなければならない。

第三に、企業の社会的責任がきわめて重要な課題である。今日、公害防止のための努力は、すでに定着しつつあるが、さらに地域社会との融和、消費者の正しい理解と信頼の確保など企業の社会的責任の範囲は拡大しつつある。このような社会的な要請に応えて、企業として負うべき責任を果たすことは、企業の大小を問わず今後、われわれ企業経営者にとって特に重要な責務である。われわれとしては、この際、企業の責任体制を自主的に強化し、増大する企業の社会的責任を完うするよう全力をあげるべきである。

第四に、国際経済との協調をさらに推進することが肝要である。すでに、われわれは資本・貿易の自由化を進めてきたが、さらにその徹底を期するとともに、先進国ならびに開発途上国との間において輸入と投資を中心とする経済交流を一段と緊密化することが急務である。特に開発途上国にたいしては、投資ならびに経済協力の推進に当って、相手国の事情を十分に考慮して、単に経済面のみでなく、教育・文化等を含めて幅広い協力を行なうことが肝要である。

われわれは、以上の如き課題と真剣にとりくみ、われわれのなすべきことを積極的に実行し、もって真の福祉社会を支える諸条件の実現を期し、企業の健全な発展と国民福祉の向上に寄与せんとするものである。

経済同友会の政策

経団連の政策のなかに見られる諸特徴は、経済四団体のなかで、従来からもっとも早く状況の変化に対処する新しい政策を提起することを特徴としてきた経済同友会の方針のなかに、そのより明確で具体的な現れをみせている。経済同友会は、経済団体としては経団連ほどの重みをもたないとはいえ、財界実力派の経団連に対して、いわば政策派ともいうべき同友会の方針は、日経連や日本生産性本部の労務政策の大枠を方向づける財界の政策基調をより具体的に明示するものでもあり、のちにみるように、個別企業の実践のなかで、早くも一部とり入れられている方針を含むことからみても、その影響力は大きく、十分注意されてよい。

七二年七月の幹事会で、経済同友会は田中新内閣の政策運営をめぐって討議し、〝国際協調〟と〝福祉社会建設〟をうたった「素案」をまとめた。その報告のなかで藤井丙午副代表幹事は、「国内的には、物価・公害・土地問題など国民の福祉向上への期待と現実のギャップは拡大の傾向にあり、国民の間にはフラストレーションが高まっている」と指摘し、「これまでの高度成長を支えた発想や制度、構造の改革が必要である」とし、また「われわれもこの機会に、経済の基調変化に即応して自己責任遂行の環境整備と新しい秩序づくりに積極的に参加していかねばならない」と結んで、資本主義の深刻な危機的状況に機敏に対応する政策・企業行動の必要性を強調した。

七三年一月の経済同友会の年頭見解は「福祉経営への転換」と題するものであった。そこでは、まず「一、新しい福祉社会の創造」と題して、同友会の理念としての「福祉社会」の規定が述べられている。それは「経済成長」「自由主義経済」が「福祉社会」の基盤であると強調する点で、経団連と共通するが、「参加の社会」論を展開する点で経団連よりもいっそう具体的に労働政策(とりわけて、「参加の社会」「参画経営」「労使協議制」という方向での)につながる独占の危機対応策の内容を明示している。

【経済同友会年頭見解「福祉経営への転換」】

われわれがここにいう福祉社会は、まず第一に、国民の自由な創造性の発揮を基本として、成長の成果を国民福祉の質的充実に積極活用していく社会を意味する。（中略）

第二に、福祉社会は恩恵的な福祉国家と異なり、国民一人一人が自らの努力と責任に基づいて、福祉社会の形成・発展に積極的に参加すべきであり、創意と工夫に基づく自由主義経済を基盤として、自己責任原則と互恵互助の精神に則って、確立さるべきものである。

すなわち、国民全体が主体的に参画し協力しあってこそ効率的、発展的な福祉社会がはじめて実現しうるのであり、そうした国民的合意の基礎の上に、政府・企業・社会各層のそれぞれが、果たすべき役割また負担すべき責務を明確にしていくことが肝要である。

第三に、福祉社会はひとりわが国の立場からのみ追求されるものではなく、実は「世界の中の日本」としての国際的視点から、その形成、実現が進められねばならない。

すなわち、わが国の福祉水準の向上を図ることは、ひいては国際的にみて公正な国際競争力を生かす条件であり、これこそ国際協調の基盤となるものであって、対外均衡実現への道である。（後略）

ついで「二、克服すべき諸問題」では、「福祉社会」の建設に当たって克服すべき基本的障害として、五点をあげている。第一は「インフレ防止」。第二は「資産形成の著しい不平等現象」が「社会的緊張の増大、ひいては国民の勤労意欲の減退を招く」こと。第三に、「福祉社会の形成を……安易な財政膨張によって短兵急に実現しようとすることは、財政の健全性を損うのみならず、将来に大きな禍根を残す」から、「財政の効率化と節度の確立が急務である」こと。をあげている。第四点は「過剰流動性」のコントロール、第五点は、「公正な価格形成、自由化措置」の推進である。

そして、このような前提に立った経営者の行動の指針として、「三、経営者の新使命の実践」のなかで五つの基準があげられている。この部分は、独占の労働政策の基調ともいうべきものとして注視されるべきである。

その第一は、これまでの企業効率の追求と並行して、新たに社会的貢献を企業目標として位置づけ、その積極的推進を図る福祉経営政策を樹立することである。

こうした見地から企業としては、地域コミュニティーの形成、豊かな環境資産の保全・継承、さらには都市開発など社会開発に前向きに取組むとともに、消費者・地域住民・世論形成層などとのコミュニケーションを拡充し、その建設的な批判と期待を先取りして企業目標への反映に努める。また産業界としては、企業の社会的貢献度を示す指標づくりに着手する。

第二は、社会性に立つ公正な価格形成政策を遂行することである。

このためには、まず、厳しい企業努力によって公害防除などコスト・アップ要因を吸収し、安易な価格転嫁を慎しむとともに、価格機構を円滑に機能させるため流通機構の近代化を図り、世にいう管理価格的慣行などについて主体的立場に立って抜本的見直しにあたる。一方において、福祉社会形成に必要なコストは正当に計上し、合理的な価格形成を通じて輸出水準の適正化を図ることも必要である。また、不当な土地投機は、これを排すべきであることはいうまでもない。

第三に、健康かつ安全な生活環境を創造していくため、公害防除、安全確保に全力を投入するとともに、これを事前的に防止すべく、新しい社会的見地に立つ技術評価を徹底させるような企業体制を確立する。

第四に、企業のみならず社会の発展に寄与しうる創造性ある従業員を養成する観点から人間重視の経営政策を推進する。

このため、経営者は、従業員との対話の場を積極的につくり出し、それによって働きがいのある職場づくりに努めるとともに、職場外で従業員自らが自己実現を図りうるよう協力する。

第五は、国際社会の新しい秩序形成へ主体的に寄与する態勢を確立することである。……このため、貿易・資本の自由化に対応して企業の体質を改め、自らの責任において国際的視野から非効率部門の転換を進めることによって、国際分業秩序の形成に参加し、輸入政策が有効に活用されるた

めの条件づくりに努力する。さらに相手国の長期にわたる自立的な経済発展を促進する方向で対外投資を拡大するとともに、国際社会で活躍しうる人材の育成に努める。

最後に「むすび」として、「以上に述べた福祉社会の建設は、……もはや後に退けぬ国民的課題であり、政策目標である。したがって、政府・企業・労働組合などが共通の場に立って、この方向に力強く前進していかねばならない」と述べている。これらの諸政策のうち「企業の社会的責任指標」の作成については、のちに、日本生産性本部の方針となって具体化され、七三年九月を目標に、日本生産性本部に各業界代表による「企業の社会的責任指標作成研究会」を発足させる予定となっている。また「企業の社会的貢献度」を営業報告書に記載するというより具体的な提言（「社会と企業の相互信頼の確立を求めて」、七三年三月一六日、経済同友会）は、日本電気、花王石鹸、三洋電機、ブリヂストンタイヤ等の個別企業の営業報告書にすでに具体化されはじめている。経済同友会第一二回幹事会（七三年三月一六日）で採択されたこの提言は、先の年頭見解の方針をいっそう具体化したものであり、「一、企業環境の変化」と、「二、企業責任遂行への具体的方策の展開」からなっている。一、の部分では、企業行動の指針のなかに「従業員に対する適正な所得分配」を図るとしている点が、「所得政策」および「生産性基準原理」（あるいは「生産性成果配分制度」）とのかかわりで注目される。二、の部分で注目されるのは、さきにふれた「営業報告書の刷新」と、「〝働きがい〟ある職場づくりと余暇時間の増加」の項目である。つぎに後者を紹介する。

【経済同友会「〝働きがい〟ある職場づくりと余暇時間の増加」】

最近の価値観の多様化を背景として、従業員から企業に対し、さまざまな〝働きがい〟、〝生きがい〟を求める声が高まっている。

こうした動きに応えて、企業はこんご、職場内で従業員の〝働きがい〟の実現を図り、社会の発展に寄与しうる創造性ある従業員を養成するための人間重視の経営政策を推進することが必要である。これに対して、〝生きがい〟については、本来従業員がそれぞれ職場内外の生活において主体的に実現すべきものといえよう。

このような認識に基づき、われわれはつぎの施策をすすんで実践したい。

① 企業は従業員が〝働きがい〟を感じうるよう、たとえば安全かつ快適な職場環境づくり、参加意識を高めるような仕組みの開発、個々の従業員の能力・適性や希望を正確に把握することにより、適材適所の従業員起用を可能にするためのきめ細かな管理などをおこなう。

② 従業員が職場外において自己実現を図ることに企業が積極的に協力する意味から、週休二日制の導入などを通じて余暇時間の増加に取り組む。

このようにして、深刻な危機感を強調し、「社会的責任論」「社会との一体化」などを宣伝しながら、「危機」の真の原因である国民生活無視のインフレ高蓄積政策や「自由企業と市場機能」に基づく独占利潤追及の基調にはなんら手をふれぬまま、財界の危機対応策の基調は、「福祉社会」「参加の社会」「労使協調」というイデオロギー宣伝によって、勤労国民の批判をそらし、「福祉社会形成に必要なコストは正当に計上し」て勤労国民に負担させながら、「福祉社会建設は国民的課題」という方向での「国民的合意」をつくりあげ、「政府・企業・労働組合などが共通の場に立つ」ことで切り抜けて、いこうとするものである。この観点からは、労働政策の基調は、おのずから、ナショナルワイドな労使会議（「所得政策」につながる）、産業別労使会議、企業ごとの労使協議制を通じての「労使協調」路

線づくりを基調する方向が浮かびあがってくる。以下にみる日経連と日本生産性本部の労働政策の背景は、あらまし、以上のようなものであった。

2　日経連の政策

日経連臨時総会

七二年一一月一六日に開かれた日経連臨時総会の桜田武代表常任理事のあいさつは、「巷間一部に経営道義の批判される事例、あるいは綱紀の弛緩より起る不始末の事例等なしとしない」としながら、「経営道義の向上」「企業内における正しい人間関係」「企業活動を通じてする国家社会への貢献」を、日経連の一貫した指針であると強調する一方、「国際通貨の将来や公害・資源問題を考えるとわが国企業は今後、国際経済社会で大きな試練に立たされることは必至」と述べて、高蓄積政策と独占の反社会的行為による国民生活の危機にはふれず、これを企業存亡の危機とおきかえたうえで、「日本の民間企業は、民間企業として自らの力でその存廃を賭して、職場を守る必要のある場合もあることを痛感する……その方向は決して他国の模倣ではなく、日本独自の社会風土に根差した企業、ないし職場における話合いと協力を通じて、人間集団としての凝集力を高めることにある……そのためにも……労使一体となって協力する体制、すなわち『全員経営』ともいうべき体制をつくりあげることが必要」と強調した。

これを受けて、早川専務理事が恒例の労働情勢報告を行なった。早川専務理事は、まず、「来年の春闘はかなりの景気回復下において行なわれることとなろうが、国際通貨不安、貿易の障壁などの国際情勢、業種・産業間の業績格差拡大などきびしい条件が迫っているので、安易な態度で臨むことは決して許されない。各業界をあげてそれぞれ業種別賃金基準の作成を急ぎ、経営者の意思を集約した方針のもとに業界は固い結束をはかって、真に妥当な賃金決定に当たらねばならない」と強調した。

ついで、「生産性基準原理」について、「①付加価値生産性を業種ごとに算出する場合、基準期間のとり方や、賃金基準の策定に当たっては、……あまり機械的に考えずにかなり弾力的に取扱うべきであろう。②生産性をにわかに上昇し難い産業（私鉄などの料金産業）において賃金を決定するに当たっては、その公益的性格から言って……他産業の大勢が落着する線を見定めて、自主的に合理的な妥結をはかるよう関係者において工夫せられたい。また公労委が三公社五現業の賃金を調停（仲裁）するに当たっては……競争原理の適用をうけないこの部門の賃上げは、国民経済平均生産性の上昇率に見合うことを第一義とすることが一般国民の納得をうるのではないであろうか。③基準原理という表現が、かえって労組側に問答無用的な印象を与えているとも耳にするが、これは経営者側として現在考えられる限り公正な分配基準であると思うのであるが、もし労組側に主張すべき基準があるならば率直に出してもらいたい。労組として分配を要求する以上、労働の貢献度を主張するものと思うが、これを労働者の立場からあらわすものとして、例えば労働生産性があ

るのであろう。これには価格要素が入っていないので経営者がそのまま受け容れられぬ場合もあろうが、両当事者が各々付加価値、労働両生産性の立場に立って、それぞれの主張を展開し、交渉するならば両者のへだたりは随分とせばまり、無駄な賃金争議は減少するはずのものである」と述べて、日経連の年来の主張である『生産性基準原理』をやや弾力的に運用し、公労協の賃金を国民経済生産性と結びつけ、労使協議を重視するという」方向への変化を見せたのが注目をひいた。

元来、「生産性基準原理」は、「高度成長」政策による生産の持続的拡大と労働力需要の一定の増大を背景とし、同じ政策が必然化する異常な物価高騰と搾取強化に反対する労働者の闘争によって避けることのできない賃金上昇を、逆に労働組合の体制内とりこみの物質的基礎として利用し、「労使協調」にもとづく「生産性向上」運動に協力させることでコストとしての賃金を圧縮しようとする、巧妙な賃金政策として構想されたはずであった。だが、七二春闘で日経連が強く主張した「予測生産性原理」は、むき出しの低賃金政策になってしまった点で、きわめて拙劣なものであり、「所得政策」の企業版としての意味をもつ「労使協調」の思想宣伝の道具としての側面からすれば、「生産性原理」の本来的機能の喪失を意味するものであった。すでにみた、財界主要団体の政策基調と照らしても、日経連のこの方針が労務担当機関としては、かなり拙劣なものだったことは否めぬことであろう。

七二年五月一八日の『日本経済新聞』は、日経連内部でも、この問題に批判が出たことをつぎのように報じている。すなわち、日経連は、七二春闘で「かなり威勢よくこの原理を打ち出した。しかもこれまでとはやや趣を変えて先行きの生産性を重視しようと経営者に呼びかけた」が、春闘の結果「日経連には『日本的な労使関係を大切にしようと思えば、経済合理性からある程度はずれた賃金引上げが必要なのかも知れない』とその原理を貫くことのむずかしさを指摘する意見」がでるようなことになり、けっきょく、「『もう一度生産性というものをじっくり研究してみたい』と生産性基準原理の再検討に落ち着くようだ」ということであった。臨時総会での諸報告は、このような背景のもとで、若干の軌道修正をはかったものと見られよう。

桜田代表常任理事の「日本独自の社会風土に根差した企業ないし職場における……労使一体となって協力する体制、すなわち『全員経営』ともいうべき体制をつくりあげる必要」というさきの主張は、企業別組合をつうじての労働組合の経営管理機構への統合による「労使協調」体制づくりが基本方向であることの確認と、欧米に比較しての、従来からのわが国における経営者の職場支配の成功への絶大な自信とを示唆するものであった。早川専務理事の報告も、この点については、「欧米よりも進む『参画経営』」として、つぎのように強調している。「わが国では、歴史的な社会構造にもとづいた小集団の組織原理により、従業員の職場への帰属心はすこぶる強く従業員全員が権限と責任はそれぞれ異なるにせよ当該事業体の運営に事実上参画しているというのが実態である。これを経営の側からみると『全員経営』と言うことが出来る。欧米各国で試みられている参加（参画と責任）よりもはるかに進んでいると考えられる。それだけに経営者は職場における人間集団のリーダーシップをとる立場であり、従業員の福祉、訓練をはじめ人間関係に至るまで面倒を

見、世話をすることがその任務とされている。このような企業の実体の上に構成された労働組合は、経営に対するチェッカーとしての機能の外に、経営のパートナーたる立場をも持っているものと思われる。」

さらに、早川専務理事報告は、「福祉社会」について「企業経営者は従業員の福祉をはかるに当たり、働き甲斐のある職場環境をつくると共に、フローよりもストックを重視して減税の推進や財産形成援助により労働者生活の自主的な安定に協力すべきであろう」と述べている。この点は、「福祉社会」のイデオロギー宣伝の物質的基礎として、従業員持家制度や持株制度を中心とする「財産形成援助」に重点をおく政策の確認として注視する必要がある。また、早川報告および、松崎専務理事の事業報告の両者に共通して強調されている、七二年九月の労働組合ナショナルセンター四団体との、健康保険法抜本改正・老齢年金大幅引上げ等についての懇談・合意にもとづく政府への要望書提出の行動も、労働組合のパートナー化と「国民的合意」の形成（「所得政策」にもつながる）による危機対応策という、財界の労働政策の基調に照らして、注目する必要があろう。

春闘に対する態度

日経連は、例年、一月に春闘対策として、春闘に対する基本方針とともに、その理論的裏づけである『賃金白書』を発表し、春闘に臨む独占の労務担当機関としての基本方針を明確に打ちだすことを恒例としていた。だが、七三年春闘に対しては、一月一九日、「昭和四八年春闘への考え方」（日経連の春闘対策基本方針）が発表されただけで、『賃金白書』は刊行されず、これに代わって、春闘対策資料（『賃金交渉の基礎資料』）が発行されただけに終わった。これは、いわば、例年でいえば『賃金白書』の資料編に当たるものにすぎず、それに、別刷りにした、さきの「春闘への考え方」を折り込むことでお茶をにごしたともいえる、きわめて異例の体裁のものであった。つぎに、この「昭和四八年春闘への考え方」を全文引用しておく。

【日経連「昭和四八年春闘への考え方」】

1　賃金決定の基本方針

(1)　日経連は本年創立二五周年をむかえるのであるが、この四半世紀の間、つねに念願してきたのは、国民経済の発展・充実とともに労働者の労働条件を不断にかつ実質的に向上せしめることであった。

過去四年来、生産性基準原理すなわち生産性の上昇を上回る賃上げを自粛すべきことを労使双方に提唱してきたのも、この方針の敷衍であって、もしこの生産性基準原理が実行できない場合、企業が立ちいかなくなるか、インフレ促進かのいずれかの途を歩まねばならなくなることは自明の理であり、それが労働者の実質的な労働条件の向上を意味しないものであることも事実である。

この方針は今次春闘に際しても堅持すべきであり、企業の生産性上昇に見合った適正な賃金引上げをはかるべきであろう。とくに労働時間の短縮傾向にかんがみ、それによって生ずる賃金コスト上昇分をも当然吸収すべきであることを強調しておかねばならない。

(2)　労働組合はかつて「ヨーロッパなみの賃金」を追求目標とした。そして今日、ヨーロッパにおけるイタリアを抜き、フランスと肩を並べる、あるいはその上を行くまでに立ちいたっている。われわれは個別企業、産業の労使双方が、経営ならびに労働条件向上の具体的な共通目標を設定し、その具現に向って短期・急激ではなく、長期計画的に条件整備に努めることが必要であると考える。

2　春闘情勢について

四七年春闘は労働組合すら不況下の春闘と定義づけたのであるが、四八年春闘は景気回復を背景として、選挙公約の福祉国家実現を要求し、労働

組合もある程度経済合理性をこえた高姿勢で臨んでいる。

しかしわれわれはつぎにかかげる問題点について、労働組合幹部とも十分に話し合い、個別企業の従業員のことだけでなく、ひろく国民全体の立場にたってその実質的福祉向上に努めねばならない。

3　当面の問題点

(1)　物価上昇は抑制すべきである……卸売物価は昨年六月以降、連続して急上昇している。その原因はいろいろあろうが、長期的にみれば、

①　増大する公害防除コストが製品価格に波及したこと

②　ここ数年来の物的生産性を上回る賃上げが製品価格に一部転嫁されたこと

③　労働時間の短縮、休日増加が賃金コストの上昇をもたらし、それが製品価格の値上げに波及したこと

④　外国におけるインフレが資源、原材料等の輸入価格を大幅に引上げていること

による上昇要因などをあげうるであろう。

卸売物価の上昇は、タイム・ラグをおいて消費者物価の上昇を招来することは必至とみられ、欧米の先例にもみられるように賃金・物価のスパイラル上昇をもたらして、賃上げがその実質的効果を失い、英米におけるような行政府による統制をもってせねば救いがたいような情況を招来するおそれがある。しかしわが国にかような政策実施を期待することは望ましいことでなく、われわれは自由な企業経営、自由な経済運営を自らの手で守るべきであろう。

労働組合の側においても、英米におけるような強権の発動を歓迎する理由はないと思われるのであるから、そのような情況におちいらないように、労使は今日の段階から、双方虚心に話し合い、対策を講じておく必要があると考える。

(2)　調整インフレ政策はとるべきでない……貿易収支の過度の黒字は価値の低下する外貨のたまりすぎを招来する。これを回避するために生産性の上昇より以上に賃金を上げ、それによってコスト・インフレーション、すなわち外国と同程度のインフレーションを招来せしむべきであるという論――いわゆる調整インフレ論――が学者の一部に唱導せられ、労働組合の中にはこれに賛同するものもある。しかしこれは物価上昇をさらに加速し、勤労者全体の福祉増大を阻害するものであり、さらに広く考えれば勤労者中の大多数を占めるところの第一次産業、中小企業等の従業員、および年金生活の老人や母子家庭をおきざりにした議論であり、われわれはそれにくみするわけにはいかない。

(3)　企業体質の強化をはかるべきである……前九月期決算では八・五％の増益（対前期比、東証第一部）となった。しかしこれは手持の土地、有価証券の売却益や、輸出特別償却の廃止等、輸出関係税制の改廃による引当金取崩し分をも含んでいるのであり、企業体質が実質的に強化されたものとは即断しがたい面もある。さらに今後一層の公害防除および省力投資をやらない企業は、その存続をも許されないことを考慮するとき、企業体質の強化を策しておくことが、その企業ならびにその企業に働く従業員の「ため」であると考えられる。

労働組合の中には、膨大な賃上げや、時短、休日増等が労働者の福祉達成の最良の方途であると論ずる向きもあるが、失業なき社会、公害なき社会、インフレなき社会こそが福祉社会実現の基礎条件であることを忘れてはならない。

早川専務理事の退任

さらに、三月にはいると日経連は、三月二〇日の常任理事会で早川勝専務理事の退任が了承されたと発表した。早川専務理事は、四月二九日の第二六回定時総会で正式に退任し、顧問に退くことになった。

この間の事情について、三月二一日の『日本経済新聞』は、つぎのように報じている。「日経連の松崎芳伸専務理事は二〇日、日経連が賃上げ対策の基本原理としてかかげている生産性基準原理……について、『この原理は賃金・物価の悪循環によるインフレにはわずかながら抑制効果はあるが、土地の値上がりなどストックインフレという新型インフレには全く無力である』と時代の要請にそぐわ

なくなったことを初めて明らかにした。このため、当面はこの原理を採用するが、『新原理があれば切り替えたい』と生産性基準原理を再検討する用意があることを示唆した。松崎専務理事がこうした意向を明らかにしたのは、日経連が週休二日制、定年延長など労働福祉の改善に前向きの姿勢をみせ、総評、同盟など労働団体とも協議するなど、これまでの労使対決から協調路線へと転換してきているという背景があるが、特に、同日の日経連・常任理事会で、この生産性基準原理の提唱者でもある早川勝専務理事が辞任し、日経連内部に〝柔軟路線〟を軸とした新体制がしかれることになったという事情も作用していると みられる。」というのである。

なおこれについては、松崎専務理事は、四月一九日の定時総会における「当面する労働情勢報告」のなかで「私が、日経連が四年来唱えておる生産性基準原理に対して異議を唱えたかのような記事が出たことを、私の身の不徳として深くお詫び申し上げておきます。……ことしの一月一九日の日経連の常任理事会においても、ことしの春闘においては、生産性基準原理でいくんだということを明瞭にご確認願い、今日も変っていないので、この点でご了承願いたいと思います」と釈明している。

さきの「春闘えの考え方」のなかで、日経連は、①「生産性基準原理」の堅持をうたう一方、②労使の企業ごと、産業ごとの共通目標設定と、その長期計画的な条件整備、③企業体質の強化の必要を強調し、これらの問題点について「労働組合幹部とも十分に話し合い、個別企業の従業員のことだけでなく、ひろく国民全体の立場にたってその実質的向上に努めなければならない」と主張している。日経連の「軌道修正」は、「生産性基準原理」の放棄ではなく、労働組合の賃金闘争の前進によるこの「原理」の企業・業界レベルでの実践的効果の行きづまりに対して、「福祉社会建設は国民的課題」という方向での「国民的合意」をつくりあげ、「政府・企業・労働組合などが共通の場に立つ」（経済同友会）ことで切り抜けるという財界の危機対応策の基調にそうものであり、それは、「生産性原理」の国家的スケールでの実践＝「所得政策」の実質的な実施の方向を示唆するものであることに注意する必要がある。のちにみるように、日本生産性本部は三月に発表した『労使関係白書』の提言のなかで、賃金だけでなく「資本利得・財産所有を含む諸所得の形成と地価をも含む諸価格決定の計画化」という形での「所得政策の話し合いの場」を設けることを提唱し、また、物価・所得問題と福祉政策を検討する「労使参加の国民会議」を「今年こそ、これを実現する決意である」と強調したが、日経連も、のちに、総評・同盟など労働団体と九月中旬にも「インフレ対策会議」（仮称）を開くという方針を決めるなど、この方向での経営者団体の労働政策は、着実に実行に移されようとしていることに注目する必要があろう。

3　日本生産性本部の政策

経済四団体（経団連、経済同友会、日本商工会議所、日経連）と米日両政府の資金で設立された日本生産性本部は、「労使協調」的な一

部の労働組合や学者を参加させることで一見「公正」な第三者機関を装いながら、「労使協調」的労資関係を育成・強化することを任務とする労務担当機関として、近年、とくにきわめて重要な役割りを果たしてきている。すでに断片的に紹介してきたところだけからでも、経済同友会的方針の実践団体としての日本生産性本部の役割の重要性は、かなり明白であろう。財界の政策基調を、いち早く労働政策面において実践する機敏さと、一見「公正」らしさを装う役割の二点において、日本生産性本部の労働政策は、むしろ日経連以上の重要さをもつともいえよう。その意味において、以下、日本生産性本部のこの一年に提起した主要な政策を紹介しておくことにする。

『賃金制度改革への指針』

日本生産性本部の賃金政策の指針のなかで、近年、もっとも中心的に強調されているのは「個別賃金決定方式」の推進である。これは、労働組合の年齢別ポイント要求方式の、生活要求に根ざした個別賃金要求を先どりし、職務給中心の「個別賃金決定ルール」をつくりあげ、コストとして賃金管理の強化に資することと、そのプロセスで、労働組合の賃金体系面での「労使協義」への参加をはかり、「参加の社会」の条件拡大をねらうものである。つぎに、『賃金制度改革への指針』（七二年八月一四日）のなかから、提言の部分を紹介する。

【生産性本部『賃金制度改革への指針』のうち提言部分】

(1) 労使の協力協議にもとづく共同研究を

ベースアップおよび賃金制度の大幅な改訂は労使の利害が対立するのだから、団体交渉の場で問題解決を図るべきであるが、と同時に常日頃から賃金体系やその他の諸制度を含めて労使間で現状認識や問題点の発見に共同で対処することが必要である。

(2) 産業別・業種別で具体的賃金体系ビジョンの作成を

賃金体系は各企業の事情や慣行によって形成されているため各企業によって異なるのは当然である。しかしながら賃金水準が高くなりかつ各企業で職務や職能にもとづいて個別賃金をきめる努力がなされるようになり、ようやく社会的賃率を定める条件が整ってきた。そこで少くともキージョッブ（主職務）については企業単位を超えて産業レベル業種レベルにおいて労使間で評価基準（評価要素、ウェイト）や賃率について合意が得られることが望ましい。すでに印刷出版労使会議では職種別基準がつくられているし、また電機労連、電労連などの労組においてもそうした努力がなされている。

(3) 個別賃金決定ルール（賃金体系）の明確化を

賃金は水準の適正化のみならず、個別格差の適正化が行なわれて、はじめて労働者の納得が得られる。個別賃金を仕事・能力の要素と生活の要素の併用によって決めていくのが当分の間は必要である。しかしながら、これからの方向としては職務給なり職能給が基本給の中心になるものと思われる。そのためには職務分析を踏えたうえでの仕事・能力の評価が行なわれることが必要である。そのことが、中途採用者、男女間およびその他の各層にみられるアンバランスを少しでも是正できる最高の方法であり、個別賃金決定ルール（賃金体系）を公正かつ合理的なものにすることができる。

(4) 総合的な人事雇用制度の確立を

人的資源の効率的活用は企業発展の必須条件である。また労働者にとっても、努力目標が明確になり、仕事能力が正当に評価されることは好ましいことである。とりわけ、能力開発（教育訓練）制度の充実がますます重要になるにしたがって、適材適所の配置、正当な処遇（評価）は絶対的な条件であり、既存の人事雇用制度の見直しを含めて、総合的な観点からの人事雇用諸制度の確立が望まれる。

(5) 労働者福祉の形成に政府および労使は真剣にとりくむこと

賃金水準の引上げはもとよりであるが、これからは賃金以外の労働者福祉の形成に政府及び労使は努力すべきである。今日労働者をとりまく環境

は厳しいものがあり、生活への不安や不満は根強いものがある。政府は、社会保障制度の整備、社会資本の充実などゆとりのある生活ができる環境づくりに努力すべきである。また労使は定年制、退職金制度など国民の平均寿命の延長、生活費の増大に見合った方向での再検討が行なわれることが必要であろう。その他持家制度などの労働者財産の形成についても政府、労使はそれぞれの責任において前向きに対処すべきである。

(6) 賃金・人事関係資料の充実、整備を図れ

わが国の労働及び労使関係の統計はあまりにも官庁統計に頼りすぎている。情報化社会の進行に対応して、産業界、労働界はそれぞれの立場から賃金人事雇用関係資料の充実、整備を図り、専門的かつ権威ある諸統計の作成にとりくむべきである。さしづめ、社会的賃率の形成の前提条件となる職務別統計や熟練度別統計等について産業別労使が共同で資料の充実、整備を急ぐことが必要である。

『昭和四八年版労使関係白書——生涯福祉への出発』

「福祉社会」「参加の社会」および「労使協議」体制の宣伝という独占の危機対応策の基調は、日本生産性本部の「労使協調」体制づくりという労務担当機関としての任務分担からいっても、もっとも中心的なテーマである。日本生産性本部の『労使関係白書』は、一九七〇年に「福祉と参加の社会」をタイトルとして以来、例年「福祉社会」や「参加の社会」をその主たる内容としてきたが、七三年版『労使関係白書』のもっとも顕著な特徴は、すでに、さきにもふれたように「福祉改善」を旗印にしながら、労使参加の国民経済会議という形での「所得政策」への労働組合の参加への地ならしを実践目標として強く打ち出したことにある。

日本生産性本部は、『労使関係白書』に先だって、七三年三月一日『福祉極大化と物価安定——所得政策への新しい接近——』を発表したが、そのなかで、つぎのように、「所得政策」の実行を積極的に主張している。すなわち「(広義の所得配分政策を考える時)極端ないい方をすれば賃金のみがひとり他とかけ離れた上昇を続けていい筈はない。もし今後、価格形成、賃金決定のビヘイビヤーが変り、価格の加速的上昇と賃金の加速的増大が相互に絡みあって、物価・賃金の上昇が傾向的に加速化していく事態が発生した場合には、それらの抑制を包含した狭義の所得政策の如き緊急的政策の導入がわが国でも当然検討されねばならないことになろう。しかしそのような経済の需給調整的メカニズムを破壊し、自由競争の理念をつき崩すような不自然な事態を未然に防ぐためにも、所得・生産ギャップの未然防止をも含めた所得配分の為のプランニングが、早急に検討さるべき段階にあるといえよう。市場機構の働きを否定するのでなく、市場機構の機能を働かせるような国民参加による政策機構が必要であり、また市場機構以外の公共福祉等の問題についてそれを適切にする政策が考えられるのである」。そして、「とるべき政策の方向」としては、つぎのように述べている。「対象としては賃金をはじめとする諸所得(利潤、利子、地代、家賃、自営業所得、資本利得等)および総所得を間接的に規定する諸要因にまで及ぶ。労組の独占的市場支配力や企業の独占力の排除、積極的労働市場政策、分配平等化と勤労者福祉改善等が対象となる。政策手段は労使等国民各層参加による自主規制であり、政策の主体は各層当事者の自主的規制機関での自発的プランニングという形のものということになる。また福祉の増大をはかる源泉を大きくするための生産性向上が、新しい観点で労使をはじめ国民各層の協力のもとにはかられねばならないことになる。」というのである。つまり、「福祉の増大は国民的課題」を大義名分として、「生産性向上運動」と「所得政策」への労組の「自

発的参加・協力」を導き、勤労国民の負担で「自由競争」や「市場機構の機能」（独占の利益）を守ろうというものである。これは、さきにみた独占の危機対応策の具体化にほかならない。

これを受けて三月三一日に発表された『労使関係白書』は、すでにふれたように、「今年こそ、これ（労使参加の国民経済会議）を実現する決意である」と「所得政策」実現の決意を表明した。以下、『労使関係白書』の「これからの課題と具体的提言」を一部省略して紹介する。

【生産性本部『労使関係白書』「これからの課題と具体的提言（一部省略）」】

以上の分析にもとづき具体的にはつぎのことを提言する。

1、労使は国民福祉の改善の先頭に立て

現在、わが国の最大目標は、福祉社会の実現である。……もちろん、福祉政策については政府が責任を負う分野は大きいが、労使もまたその任務は重大である。労使とも、それぞれの自己的な観点だけにとらわれず……国民福祉の改善のために率先して総合的な福祉充実対策を進めてゆくべきである。これこそが、企業および労組に求められている社会的責任をはたすゆえんである。

2、労使はインフレ問題の解決に全力をつくせ

……勤労者の福祉向上のためには、何をおいてもインフレを克服することが至上命題である。すなわち、企業段階はもとより、国民経済レベルにおいても、たとえば低生産性部門の生産性向上、高付加価値産業への産業構造の転換などにより、国民経済全体としての生産性向上をはかり、賃金上昇を吸収していくことが必要である。さらにまた、制度面においても、貿易の完全自由化、関税の引き下げ、各種カルテルの撤廃などといった経済競争の維持促進策、流通機構の整備、女子・高年齢者層の労働力としての活用などを、労使協力して強力に推進すべきである。

3、福祉をめざした所得政策の話し合いの場をもうけよ

欧米各国は、インフレの高騰と失業の増加に悩んでいる。この解決のためには、賃金・物価の凍結など所得政策を導入しているところもみられる。しかし、わが国では当面その必要性はないが、将来、欧米諸国と同様な状態にならないという保証はない。このため、労使の自主的規制によって、物価安定と所得の形成と、地価をも含む諸価格の決定を計画させなければならない。このことが国民的福祉を増進させる道であり、このための話し合いの機会を設けるべきである。

4、円の再切り上げのいかんにかかわらず国民福祉の充実を（略）

5、新段階の参加への取り組みを

現在、参加の問題は……新たな段階に達している。……これまでのように労働組合が、企業経営に労使協議会を通じて参加するだけでは不十分である……企業経営への参加はコンシューマリズムという形での消費者からの要求があり、公害問題を契機として生じた地域住民からの経営参加要求がそれである。労働組合もまた企業に対する経済的要求の運動だけではなく、広く社会的諸活動に積極的に参加することが必要である。労使とも広い視野からの参加問題のとりくみが必要である。

6、～13、（略）

14、社会経済国民会議の開催を

日本生産性本部は、従来より、労使及び社会的諸勢力の代表が参加した社会経済国民会議の必要性を主張しているが、本年はこれを実現する決意である。この会議は、現在のわが国の課題であるインフレ、公害、国際収支などの諸問題とともに、物価・所得問題、さらには福祉政策への政府支出と国民負担をも論ずる国民参加の場とすべきである。さらに福祉に関して制度面だけではなく福祉社会を支える理念の確立を図る場にすべきである。

【参考資料】(1)『経団連月報』、(2)『経済同友』、(3)『日経連タイムズ』、(4)『日本生産性新聞』、(5)その他経営者団体発行物

Ⅵ　労働判例の動向

概要□最高裁判所判例――四・二五大法廷判決／年次有給休暇に関する最高裁二判決／仙台駅ビラはり事件／静岡市教職員時間外手当請求事件／**労働組合・組合運動関係**――組合分裂にともなう問題／団体交渉関係／争議行為関係／争議付随行為／不当労働行為関係／**労働契約関係**――配置転換／時間外労働／性別による差別待遇／定年制／服務規律と懲戒処分関係

概　要

一、今期の労働判例の動向中もっとも重要なことは、公務員や公社職員のスト権をめぐって争われていた全農林警職法事件、全農林長崎統計事務所事件および国労久留米駅の三刑事事件について最高裁大法廷の新判断が下されたことである。画期的な進歩的判決といわれた全逓中郵事件（四一年）、東京都教組事件（四四年）判決以後、司法・行政当局の労働刑事事件に対する対応策には明らかに変化が見られ、また、争議にからむ懲戒処分取消訴訟についても両判決の考え方を適用して処分を否定する下級審判決が現われた。しかし、両判決の「正当な、違法性の弱い争議とは何か」という疑問に明確な答えが得られないままに、前記三刑事事件について構成メンバーを大幅に変えた大法廷が判決を下すことになったのである。結果は八対七というわずか一票差の評決で「一八〇度」の変更となった。新判決は本編2の争議関係の判例に見られるようにすでに影響をもちはじめている。

一、最高裁判決としては、そのほか、年次有給休暇に関する新判断（二小、四八・三・二）、国労仙台駅ビラはり事件（二小、四八・五・二五）、静岡市教組時間外手当請求事件（三小、四七・一二・二六）、エスエス製薬事件（一小、四八・五・二四）、興人二事件（いずれも一小、

四八・二・八）がある。

一、労働組合運動関係では、分裂、脱退に関連するもののほか、争議関係がもっとも注目をひく。官公労関係では前記大法廷判決以後争議行為の違法を強調する下級審判決が出ており、リボン、ビラ、休暇闘争にも最高裁判決が効果を示しはじめている。不当労働行為事件で組合の公害闘争ビラはりの合法性が中労委で認められた（日本計算器峰山製作所事件、四七・一二・六）のは、公害問題がいっきょに火をふきはじめた今日だけに影響が大きいと思われる。

一、労働契約関係においても、なんらかの形で組合運動に関連するものに主眼を置いて注目をひくものを選んだ。大勢として、配転、出向をめぐる訴訟が続出しており、理論構成はさまざまであるが、合理的必要性に乏しく、労働者の生活にいちじるしい苦痛を強いるような配転の効力が否定される傾向が強い。女子労働者については、妊娠・出産退職制を無効とする判決につづき、男女の定年差別が問題となってきた（日産自動車事件）。同一事件に正反対の判断が出ており今後の判例の動向が注目される。男子の定年変更の問題も下級審の傾向は、かつての大法廷の判断に再考を促しているように見える。

1　最高裁判所判例

1　四・二五大法廷判決

全農林警職法事件①
全農林長崎統計事務所事件②
国労久留米駅事件③

昭和四八年四月二五日最高裁大法廷は右三事件に対して実質上、労働者側敗訴の判決を下した。①事件は、昭和三三年秋警職法改正をめぐる反対闘争のなかで、全農林中執委が同法改悪反対を目的として勤務時間内に食い込む職場大会を開いた際、農林省玄関前にピケを張って争議をあおったとして、幹部五人が国公法違反の争議あおり罪に問われたもの、一審、二審とも有罪の判決。②事件は、三六年一〇月、長崎統計調査事務所で職員の旅費につき、所長が旅費法の規定にしたがって支払うと表明したのに対して、職員らが「労働慣行に反する」として撤回を求め、一〇日間、職務を放棄して事務所の裏庭などで座り込みしたため、組合役員一名が国公法違反の争議あおり罪に問われた。一審有罪、二審無罪の判決。③事件は、

三七年三月の国労の年度末手当要求闘争にからみ、拠点の久留米駅で時間内時限ストが行なわれた際、信号のテコ扱い所にピケを張った（住居侵入）組合員が、これを排除しようとした鉄道公安職員に数十回にわたってバケツで水を浴びせかけた（公務執行妨害）として起訴されたもの。一審は公務執行妨害罪だけ無罪、二審は両罪とも無罪の判決をした。

大法廷は①事件については八対七の少差で上告を棄却し、有罪が確定。②事件についても、八裁判官の多数意見をもって原判決を破棄、福岡高裁へ差戻しの判決、③事件についても、原判決を破棄、高裁差戻しの判決をした。

四・二五の判決の中心をなす全農林警職法事件判決の多数意見は、公務員も勤労者である以上、労働権をすべて否定することは許されず、その制限は特に違法性の強いものに限定されなければならないとする全逓中郵、都教組事件（本判決で明示的に変更された全司法仙台事件も前二判決と同一線上のもの）における大法廷多数意見の考え方を根本的に批判し、むしろ「労働基本権は絶対的なものではないから、国民全体の共同利益の見地からの制約を免れず、公務員の争議はその地位の特殊性や職務の公共性と相容れない」とする基本的立場に立って本件の原審有罪判決を支持したものである。この変化は中郵・都教組判決時代の多数意見（両判決はそれぞれ八対四、九対五）が今回の判決ではメンバーの変動によって少数意見になったことの反映であり、この多数意見に対し、岩田裁判官の「意見」、田中・大隅・関根・小川・坂本裁判官の「意見」および色川裁判官の「反対意見」の少数意見派は基本的には中郵・都教組二判決の線に沿い、多数意見を鋭く批判している。「労働基本権派」対「公共の福祉論」派の対立には政治的性格がかなり強く現われているが、最高裁の基本姿勢の短期間内における根本的変更という事実は、今後の司法、行政当局の政策に重要な変更をともなうことが予想される（すでに下級審にその影響が出ている）だけに労働基本権にかかわる法の解釈または権威という点からも批判を免れないであろう。

以下には紙数の関係で全農林警職法事件の判決要旨のみを掲載する。

【①判決要旨】（判時六九九、旬報八三三、労判一七五）

〈多数意見〉（石田、下村、村上、藤林、岡原、下田、岸、天野の八裁判官）

公務員の労働基本権と国公法九八条五項の合憲性

憲法二八条にいう労働基本権の保障は、憲法二五条にいわゆる生存権の保障を基本理念とし、勤労者の経済的地位の向上を目的としているものであるから、自己の労務を提供することにより生活の資を得ている点で私企業の勤労者と異なることのない公務員に対しても及ぶものと解すべきである。ただ、この労働基本権は、勤労者の経済的地位の向上のための手段にすぎないものであって、絶対的なものではなく、おのずから勤労者をも含めた国民全体の共同利益の見地からする制約を免れない。

ところで、非現業の国家公務員について、その地位の特殊性と職務の公共性に鑑みるとき、その労働基本権に対し、必要やむをえない限度の制限を加えることは、十分合理的な理由がある。また公務員の勤務条件の決定の面を見ても、私企業の場合と異なるものがあり、その決定は、民主国家のルールに従ってなされ、同盟罷業等争議行為の圧力による強制を容認する余地は全く存しない。他面また、私企業では、争議行為に市場の抑制が働くのに、公務員の場合には、そのような市場の機能が作用する余地がない。公務員の争議行為は、場合によっては一方的に強力な圧力となり、勤務条件決定の手続を歪曲する。

しかし、公務員にも労働基本権が保障されている以上、この保障と国民全体の共同利益の擁護との間に均衡が保たれることを必要とすることは憲

法の趣意と解される。わが法制上の具体的措置を見るに、法は、国民全体の共同利益を維持増進することとの均衡を考慮しつつその労働基本権を尊重し、これに対する制約を最小限度にとどめようとしている態度を示しており、また同時にその生存権保障の趣旨からその労働基本権の制約に見合う周到な代償措置の制度を設けている。このように、公務員の従事する職務には公共性がある一方、法律により主要な勤務条件が定められ、また身分が保障されているうえ、制度上適切な代償措置が講じられているのであるから、国公法九八条五項は、勤労者を含めた国民全体の共同利益の見地からするやむをえない制約として憲法二八条に違反するものではない。

国公法一一〇条一項一七号の解釈

国公法の右条項が違法性の強い争議行為を違法性の強い行為によっておる等した場合に限ってこれに刑事制裁を科すべき趣旨であると解することは、刑事制裁を科しうる場合と科しえない場合との限界が明確を欠き許されない。また争議行為に通常随伴するあおり等の行為を処罰の対象としない趣旨と解することも、一方において争議指導者の行なう指令等の現実を無視するばかりでなく、第三者のあおり等の行為については、つねに通常随伴性がないとすることは、公務員と第三者との間に処罰上の差別を認める結果となり、いずれにしても不当である。国公法の右規定に対しこのような限定を加えることは、かえって憲法三一条に違反する疑いがある。

本件における具体的判断

被告人らの行為は、国公法の解釈上、争議行為の遂行をあおることを企てたものであるとともに争議行為の遂行をあおったものであるから、同趣旨の見解のもとに被告人らに対し有罪の言渡しをした原判決は正当である。

なお、公務員は、もともと合憲である法律によって争議行為をすること自体が禁止されているのであるから、公務員がかかる政治目的のために争議行為をすることは許されない。

＜補足意見＞（石田、村上、藤林、岡原、下田、岸、天野の七裁判官）

「団体交渉以外の団体行動によって、立法による勤労条件の基準決定などに対して影響力を行使すること」や「法的強制以外の政治的または社会的活動」の必要性を強調する後記五裁判官の意見は、本件について政治的目的に出た争議行為であるとの理由から憲法二八条の保障の範囲に含まれないとしていることと明らかに矛盾するものがあり、同意見には賛成できない。また、さきの全司法仙台事件判決には看過できない憲法解釈の誤りがあり、その示した限定解釈にも重大な疑義があり、さらにはその惹起（じゃっき）させている実務上の混乱も無視できず、同判決の判例としての無内容と指導性のないことに鑑み、同判決の変更はもはや自然の成行きである。

＜追加補足意見＞（岸、天野の二裁判官）

勤労者の争議行為を禁止するについて、その代償措置のあることが極めて重要な意義をもつもので、ドライヤー報告やＩＬＯでもたびたび強調されたところである。代償措置こそ公務員の争議行為禁止が違憲とされないための強力な支柱なのであるから、それが十分に保障機能を発揮しうるものでなければならない。当局側は、この制度が存在するからといって安易に争議行為の禁止という制約に安住すべきでない。もっとも、当局側が誠実に可能なかぎりのことを尽したと認められる時は、要求がそのまま受け容れられなかったとしても、この制度が機能していないと速断すべきでない。

つぎに、全司法仙台事件判決の示す限定解釈は、争議行為の違法性の強弱を判定する基準の一つとして「国民生活に重大な支障」ということをあげる。しかし、このような基準は、ばく然としたものであって、判定者の主観的、恣意（しい）的な判断にゆだねられる危険がある。憲法問題を含む法令の解釈に際しては、いたずらに既成の法概念にとらわれてはならないが、あまりにも抽象的構成要件を設定することは、裁判規範としての機能を失わしめる。

＜意　見＞（岩田裁判官）

公務員の争議行為およびあおり行為等の違法性の強弱により、国公法一一〇条一項一七号の適用の有無を決すべきでない。しかし同法条は、なんら限定解釈を加えなくても違憲でないとする意見には賛同できない。ただ、被告人らの行為は、警職法改正に対する反対闘争という政治目的に出

たものであるから、憲法二八条の保障する労働基本権の行使とはいえない。

〈意　見〉（田中、大隅、関根、小川、坂本の五裁判官）

本件上告を棄却すべきことは、多数意見と同じであるが、その理由には賛成できない。全司法仙台事件判決は、憲法二八条の保障に鑑み、勤労者たる公務員の争議行為とこれをあおる等の行為のうち、刑罰の対象とならないものを認めるべきであるとの基本的観点にたち、「不当に長期にわたる等国民生活に重大な支障を及ぼす虞れのないもの」ほか二つの場合をその基準としているものであり、それゆえ、この基準に照らし、事案ごとに具体的事実関係について判断すれば、必ずしも憲法三一条違反の疑いを生ずることはない。被告人らの行為が憲法二八条による争議権の保障の範囲に含まれないものであることは、岩田裁判官の意見と同様である。

〈反対意見〉（色川裁判官）

公務員の争議行為に関する多数意見には決定的に反対である。しかし、本件における被告人らの団体行動は、世にいう政治ストにあたるが、国公法九八条五項で禁止されている争議行為でないから、原判決は、結局法律の解釈を誤ったものであり、破棄を免れない。

2　年次有給休暇に関する最高裁二判決

全林野白石営林署事件①（第二小法廷、昭和四八・三・二）

国労郡山工場事件②（同）

①事件は、三三年一二月一〇、一一日、営林署の職員で全林野白石分会の役員である原告が、署長の承認を受けずに二日間の有給休暇をとり、気仙沼営林署の処分撤回闘争に参加したため、二日分の給与六五〇円をカットされたとして賃金支払いを求めたもの。第一審判決は、有給休暇を請求する労働者の意思表示は形成的効力を有し、使用者の承認を必要としない、という理由により、第二審判決は、労基法三九条一二項は、一定の要件の下に、一定日数の有給休暇をとる一種の種類債権を労働者に与えるもので、労働者はこの日数の範囲内で休暇の日を決定する指定権をもち、使用者の同条三項但書による時季変更がない場合は、使用者の承認がなくても有効に行使しうる、との理由により、ともに原告の請求を認めていた。

②事件は、国鉄郡山工場の組合員七五人が三七年三月三〇日、半日または全日の有給休暇を請求、いったん、承認を受けたが、翌三一日午前三時から午後五時まで、岩沼駅の拠点ストに参加したとして計六万余円の賃金カットを受けたため、その支払いを請求したもの。一、二審判決とも、スト参加は有給休暇の趣旨に反するから、賃金カットは正当であると判示して、①事件とまったく逆の立場をとっていた。

この両判決は、年次有給休暇に関する最初の最高裁の判断を示したものであり、年次休暇の法的性格、特に「一斉休暇闘争」に関連して、学説・判例ともに論議の多いところであっただけに、判決のもつ意義は大きい。

判決は、労基法三九条三項にいう「請求」とは、休暇の「時季」の「請求」（指定）にほかならず、使用者が時季変更権を行使しないかぎり、右の指定によって年次休暇が成立し、当該労働日の就労義務が消滅すると解し、したがって、年次休暇の成立要件として労働者の休暇の「請求」や使用者のこれに対する「承認」の観念を容れる余地はない、と説く。ついで、判決は、年次休暇の利用目的如何は法の関知しないところで労働者が自由に決めうることを確認し、

これらの原則のうえに立って、休暇闘争の判断をしている。すなわち、年次休暇は、労働者が自己の所属する事業場でこれを争議行為に用いる場合には年次休暇に名を借りた同盟罷業にほかならず賃金請求権は失われるが、ただ、他事業場での争議行為へ参加することだけでは休暇の利用目的の問題としてその適法性に影響がないものとしている。そして、①②事件とも、後者の類型に属するケースと認められたため、賃金請求権は肯定されたのである。今後の課題としては「自己の所属する」事業所の範囲が問題となるであろう。

【判決要旨】（判時六九四、労判一七一、旬報八二九）判決は①事件については上告棄却、②事件については上告を認容して、いずれも賃金カットを不当とし、当局側の敗訴となった。判決要旨は、ほとんど同じで次の如くである。

㈠ 年次休暇の権利は労基法三九条一、二項の要件が充たされたときは、法律上当然に労働者に生ずるもので、労働者の請求をまって始めて生ずるものではない。

㈡ 労働者がその有する休暇日数の範囲内で、休暇の始期と終期を特定して同条三項の時季指定をしたときは、客観的に同条三項但書の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしないかぎり、右の指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅する。年次休暇の成立について、使用者の「承認」の観念を容れる余地はない。

㈢ 年次有給休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である。

㈣ いわゆる「一斉休暇闘争」は所属事業場の正常な運営の阻害を目的とした職場放棄、離脱であれば、その実質は、年次休暇に名を借りた同盟罷業にほかならず、本来の年次休暇権の行使ではないから、賃金請求権が発生しない。

㈤ しかし、他の事業場での争議行為に休暇中の労働者が参加したか否かは、当該年次休暇の成否に影響するところはない。労基法三九条三項にいう「事業の正常な運営を阻げる」か否かの判断は、当該労働者の所属する事業場を基準として決すべきものである。

3 仙台駅ビラはり事件

（最高二小判、四八・五・二五）

昭和三九年四月国労の順法闘争に際し、仙台駅ホームで列車の車体にはったビラをはがそうとした労働課職員Aを、争議の支援にきていた全電通県支部執行委員が殴って六日間のけがを負わせ、公務執行妨害罪と傷害罪に問われた事件。Aのビラはがしが正規の勤務時間を終わった後であったため、公務執行といえるかどうかが問題となり、第二審では公務執行妨害罪は成立しないと判決されていた。

【判決要旨】（判時七〇二、労判一七八）

被害者Aに対し発せられた本件職務命令は、昭和三九年四月一五日午前六時から仙台駅構内において組合員の行動の監視、違法行為の阻止および排除に従事すべきことを内容とし、執務時間についてはあらかじめ制限を付さない趣旨のものであったというのであり、これによれば、右命令が同人に対し、前記の職務に従事すべき労働関係上の義務を課するものであるとともに、その反面、右職務を執行する権限を付与するものであることが明らかである。一方、労働基準法三二条一項は、就労時間の点で労働者を保護することを目的とし、また、もっぱら使用者対労働者間の労働関係について使用者を規制の対象とする強行規定であるが、右の目的と関わりのない、労働者とその職務執行の相手方その他の第三者との間の法律関係にただちに影響を及ぼすような性質のものではない。してみると、本件職務命令に右強行規定の違反があったとしても、その法意にかんがみ、その違

反は、右命令のうち前記Aに対して就労を拘束的に義務付ける部分の効力に影響を及ぼし得るにとどまり、職務執行の権限を付与する性質の部分についての効力にまで消長をきたすべき理由はない。Aの職務行為はその与えられた具体的権限に基づいて行なわれたものである。

4　静岡市教職員時間外手当請求事件

（最高三小判、四七・一二・二六、労判一六九）

静岡市教組が昭和三八年に、三七年四月から一〇月までの間、学校長の指示で正規の時間外に行なわれた職員会議、体育祭、文化祭、修学旅行、遠足などの学校行事に参加した時間外勤務分の手当として総額三五〇万円の支給を求めたもの。教員にも、労基法三七条を適用して時間外手当を支払うべきことは、すでに時間外職員会議について四七年四月最高裁第一小法廷で決定を見ていたが、支払いの対象を遠足や修学旅行のつき添いにまで認めたのは本判決がはじめてである。

【判決要旨】　修学旅行や遠足の引率・付添いの勤務は、児童生徒に対する教育的効果の達成や、危険の予防ないし発生した危険に対する善後措置の施行等極めて重大な責任を負担し、心身ともに不断の緊張およびその結果として疲労を伴うものであって、労働基準法第四一条三号のいわゆる監視または断続的労働に該当するものではなく、このような時間外勤務を各学校長の命令によって現実にした場合には、時間外勤務手当請求権を取得する。

2　労働組合・組合運動関係

1　組合分裂にともなう問題

組合の除名処分が手続違反で無効であっても、ユ・シ協定にもとづきなされた解雇は、解雇権の濫用、不当労働行為に該当する事実のない限りは無効とならない、とする判決（**東邦交通事件**、釧路地判四七・七・一八、札幌高判、四八・二・二八も支持）が注目される。従来、組合の除名処分が無効であれば、ユ・シ協定による解雇も当然とするのが判例の大勢であった。

清心会事件（大阪地決、四八・三・二〇）「沖縄返還協定批准阻止闘争」として、「首都へ総結集せよ」とのビラを休憩時間に配布し、組合から統制違反として除名処分を受け、ユ・シ協定により解雇された者がその有効性を争ったもの。

【判決要旨】　判決は「労働組合の本来の目的から外れたものと認められる政治活動については組合がその目的を達するために必要かつ合理的な範囲で認められている統制権は及ばない」として除名を無効とした。

2　団体交渉関係

全日自労岡山県支部事件（岡山地判、四八・二・一二、労判一七三）

昭和四三年、岡山県知事が失対事業の「正常化措置」として、実働六時間一〇分、厚生要員制度の廃止を決定したのに対し、全日自労県支部はこれを団交によって解決すべき問題として、同九月三日県庁内に坐り込み、そのため組合役員が不退去罪に問われた事件。

【判決要旨】「県知事は失対事業を実施する事業主体の長としてのみならず、県下各事業主体に対する失対事業実施の指導調整権者としても、全日自労県支部との間で団体交渉を行なう義務があるから、この団交要求を不当であるとの理由でなした県庁舎からの退去命令に対しては、被告人らは退去義務がなく、不退去罪は成立しない」

ドルジバ商会事件（神戸地判、四七・一一・一四、労判一六四）企業合理化のため営業所の分離、譲渡をしようとする会社側に対し、団体交渉を拒否された組合が団交応諾の仮処分を求めたもの。

【判決要旨】判決は「申請人と会社との間の従来のやりとりの経過、営業譲渡の趣旨などに照らし、それが従業員の労働条件に多大の影響を及ぼすことがうかがわれる」と認定し、団体交渉権は「実体法上も」保障されているとして請求を認めた。

3　争議行為関係

争議行為にともなう懲戒処分の有効性を争う訴訟では、全逓中郵、都教組両判決を受けて四六年度には、佐教組事件（佐賀地判、四六・八・一〇）、都教組事件（東京地判、四六・一〇・一五）、全財務事件（高松高判、四六・一二・二四）、都城郵便局事件（東京地判、四六・一一・一二）等の諸判決が出て、最高裁大法廷の争議権制限限定解釈合憲論を民事事件としての懲戒処分にも適用し、処分無効の判断を示してきたが、昭和四七年度は、これをさらに発展させた専売公社山形工場事件判決が現われている。

専売公社山形工場事件（山形地判、四七・一一・二七、判時六八八、旬報八二四、労判一六七）専売公社同工場職員一六五名が四四年四月の春闘に際し午前八時から一一時まで職場放棄をして集会に参加したとして当局から戒告処分を受け、この無効確認を訴求したもの。

【判決要旨】一、公労法一七条一項は、事業もしくは職種の性質（職務の公共性）と、争議行為の種類、規模態様により、公共性の強い職務に停廃を生じ国民生活に重大な障害をもたらすおそれのある争議行為に限り、これを禁止する趣旨であり、しかも本条項の採用する全面的、かつ無条件禁止という制約の対象となるのは、その事業もしくは職種と、国民生活とのかかわりが常に直接的であるために、通常の規模、態様の争議行為によっても、一般的、直ちに「国民生活に重大な障害をもたらすおそれ」を惹起する蓋然性を有し、公法技術上の困難も伴い、個別的、具体的規制ではその目的を達することが困難である事業もしくは職種に限って適用される趣旨と解すべきである。

二、公社の事業もしくは、その職員の業務は、国その他の地方公共団体の財政確保等の面を通じ、間接的に国民生活との結びつきが生ずるものであるから、通常の規模、態様の争議行為によっては、一般的に、直ちに、国民生活に重大な障害をもたらすおそれがなく、かつ公社職員について本来、全面的かつきわめて長期にわたるという例外的事態を招来するに足る規模、性質の争議行為は、現実的には、まったくありえないものと認められるから、公社の事業は、公労法一七条一項が適用されない事業と認めるのが相当である。

これに対し懲戒処分の効力を肯定した判決も出ている。

動労の懲戒処分三事件　合理化反対闘争に参加し、「指導員」の地位を剝奪された者が地位確認を請求した**動労沼津機関区事件**（静岡地沼津支判、四七・七・一五、判時六八五）で、判決は、国労、動労の争議行為が違法である以上、指導員たる地位を有する組合員に対する当局の代替乗務命令はスト破りを強要する不法なものといえない、として請求を却け、同じく、昭和三六年三月の動労合理化反対闘争において全国一〇拠点で休暇闘争が行なわれた際、解雇された一二名の**動労幹部の解雇無効確認訴訟**（東京地判、四七・一二・一九、労判一六八）で、判決は、㈠国鉄の業務は公共性が強く、直接輸送業務に従事する動力車乗務員の争議は規模、形態しだいでは国民生活に重大な障害をもたらし、国民生活全体の利益を害するので公労法が禁止した違法な争議にあたる、㈡もちろん国鉄職員でも全面的に争議が許されないわけではなく、法が禁止するのは、長時間、大規模な争議で、主要幹線の列車運行を阻害したり、暴力など不当性を伴う場合に限ると解釈すべきだが、本件の闘争はそうした違法な争議に該る、と判断し、請求を棄却している。

以上の二件は、全逓中郵・都教組判決の適用時代のものであるが、昭和四八年になると、四・二五最高裁判決に沿った判断が出ている。昭和四一年三月の春闘における動労の順法闘争（車両の入替速度規制）の責任を問われて就業規則違反のかどで免職処分となった四人の組合幹部の訴訟につき、札幌高裁（四八・五・三〇、判時七〇七）は、一審の札幌地裁が認めた地位保全の仮処分を取り消し、「国鉄業務の貨物列車の運行は国民生活に重大かつ密接な関連を有し、その業務の停滞は国民生活全体の利益を害する恐れが強いので、その運行業務を直接担当するものの職務はきわめて公共性が大きい。その職務に従事するものが直接業務に支障をきたすような争議方法で、実際に運休列車の発生などを招いており、この争議行為は明らかに公労法第十七条に違反する」との判断を示した。

4　争議付随行為

横浜郵便局ピケ事件（東京高判、四七・一〇・二〇、判時六八九）　昭和三三年の春闘において、全逓の勤務時間内職場大会の決議を貫徹するため、地区本部執行委員らが同局通用門前路上に数列のピケを張ったが、ピケ排除の県警機動隊員に暴行したとして公務執行妨害罪に問われた。一審無罪、二審有罪のうえ上告となったが、最高裁（四五年九月）は、その審理中に全逓中郵判決が出たので、この事件のピケについて、改めて違法かどうか審理をやり直すべきだとして、破棄、高裁に差戻した。

【判決要旨】　一、この事件のピケッティングは、平和的勧誘、説得の限界

を越え、威力業務妨害罪を構成する。従って同罪が成立した段階での警官のピケ排除は適法で、これに対する妨害は公務執行妨害罪にあたる。

二、公企体の組合の同盟罷業の決議は違法であるから、民間企業の組合の場合のように組合員に対し法的拘束力をもつものではなく、組合員としてその決議に従わずに就業（本件では横浜郵便局支部は全逓の闘争指令を拒否、執行部が総辞職している）しても統制違反の問題は生ぜず、組合はこれらの組合員に対し平和的説得の範囲を出て、実力またはこれに準ずる方法を用いて就業を阻止することは許されない。

国労リボン闘争事件（札幌高判、四八・五・二九、判時七六）　四五年の春闘で国労青函地本の組合員が「大幅賃上げを闘いとろう」「十六万五千人合理化粉砕」と書いたリボンを三月二〇日から五月八日まで胸につけて就労したため、当局は組合員四九七名に訓告処分をした。この処分の撤回と損害賠償を求めたのが本件である。一審（函館地判、四七・五・一八）は、リボンは勤務中であっても正当な日常組合活動として着用できるとして組合側の主張を認め、六人を除き、訓告処分を撤回、一人当り二五〇〇～五〇〇〇円の損害賠償を支払えとの判決をしていた。本控訴審はこれを否定し、リボン着用は職務違反、服装違反になるとして、原審取消の判決をした。リボン裁判は、全逓郵便局事件をはじめ合法判決が大勢を占めていた（**中部日本放送事件**、名古屋地判、四七・一二・二二もリボンの着用は懲戒事由に該らないと判示）だけに、本件の成り行き（上告中）が注目される。

【判決要旨】　リボンの着用は職務の遂行とは全く無関係であり、組合活動をしながら職務に従事していたものであるから、国鉄法第三二条の職務専念義務に違反する。国鉄職員の服装については鉄道営業法第二二条などに規定があり、それによるとリボンのようなものの着用は禁じられている。

組合側はリボンの着用は団結権、団体行動権を行使する正当な組合活動であるというが、リボン着用が違法違反のものであって、かつ長期にわたり継続して着用したことは、これら権利の行使として許容される限度を越えたものである。しかも上司の再三にわたる取りはずし命令に従わなかったものであるから、このためになされた訓告処分は適法有効である。この処分が労働組合法第七条の不当労働行為に当るという組合側の主張も認められない。また損害賠償請求も妥当ではない。

民間労組の争議におけるピケットについて裁判所がきびしい態度を示したものとして**栗林商会事件**（札幌高判、四八・三・一九、労判一七四）、**中国放送事件**（広島地判、四八・一・二〇）がある。前者は、ピケについて平和的説得論の立場から、六時間におよぶ職場占拠は、もはやストを実効あらしめるための平和的説得行為の限度を逸脱し、不法な威力或は有形力の行使によって業務を妨害したものと認められるとして違法と判断した。後者は、組合が管理職による業務執行を阻止するため放送室にピケを張り、もみ合いの結果、約三〇分間放送を中断したことが威力業務執行妨害罪に問われたもので、判決は、労働争議においてある程度の実力を行使することは止むを得ない措置として違法性を欠く場合があるが、本件の行為は説得に際して許される実力の行使の範囲を逸脱するものと判断した。

光文社連行事件（東京高判、四八・四・二六、労判一七七）　第一組合の争議中、就労しようとして道路を歩行中の第二組合員の腕をつかまえ二〇〇米余歩道上を強制連行した組合員の行為が逮捕罪に該るとして起訴されたもの。判決は本件の行為は暴力的警備員からのピケ妨害をさけ平和的に説得する目的で行なわれたもので、被告人らの守ろうとした利益とその侵害した法益との権衡、労組法、刑法を含む法全体の精神からみて、危険な反社会的行為として処罰するに足

りる実質的違法性がない、として有罪の原判決を破棄、無罪とした。

その他、相手方が強引にピケライン突破をはかる時の「消極的受動的」実力行使が認められた**日本電子事件**（東京地裁八王子支判、四七・一二・九）、他会社の構内を日常作業場所とする請負会社従業員のピケを合法とみた**米子作業所事件**（広島高裁松江支判、四八・一・三一）、出荷の阻止をねらった全港湾組合員による筏の解体が、平和的説得を行なうため、ピケ隊を突破しようとする者を一時阻止する目的で行なわれたにとどまり、暴力行為等処罰に関する法律違反に該らないとされた**境港海陸運送事件**（広島高裁松江支判、四七・一二・一八）がある。

5　不当労働行為関係

日本計算器峰山製作所事件（中労委、四七・一二・六、旬報八二六）

昭和四四年一〇月一六日午前一一時頃会社のメッキ作業所で異常な臭気が発生した。そこで同製作所の労組である総評全国金属労組京滋地本日本計算器支部は同二一日、近くの保育所で開かれた反安保沖縄返還丹後大集会の会場で「峰山製作所で有毒ガスが発生した。会社のやっている廃液処理方法だと農作物への被害も起りうる」とのビラを配った。会社は、事実無根の中傷だとして組合執行部の責任を問い、委員長、副委員長、書記長の三役を懲戒解雇、執行委員四人を一週間の出勤停止処分にした。組合側は京都地労委に救済の申立をし、救済命令が出され、これを不服とする会社側が中労委に再審査を申立てたものである。

中労委は四七年三月異例の現地審問を開くなどして、ビラに書かれた有毒ガス発生の事実があったかどうか、ビラ配布は組合の正当な組合活動といえるかどうかについて審議を重ねた結果、「組合が主張するようにシアンガスが発生したと断定することはできない」としながら、会社の組合に対してとった態度などから、シアンガスが発生したと組合が信ずるにつき相当の理由があったと認定した。また廃液処理についても、会社が手をつけたのは最近のことで、廃液と汚染との間に因果関係ありとした。ビラによる公害の内部告発についても、ビラを配る前に組合は事件の共同調査や資料の提出を会社に求めたのに拒否されたとの組合側の主張を容れた。結局、中労委は、処分の全面撤回と給与の支払いおよびポストノーティスを会社に命じた。組合運動としての公害の内部告発の正当性が認められたわけで、従来とかくしめりがちであったこの種の組合運動に大きな影響を与えるものと思われる。

【命令要旨】　組合がシアンガスが発生したと信ずるにつき相当の理由があり、組合がビラにシアンガスが発生したと書いたことを非難することは適当ではなく、また、当時の会社の排液処理の方法では農作物への被害が起こりうると指摘した組合ビラの記事もあながち虚構とはいえない。しかも業務災害の問題は一企業の損益をこえた従業員の生命の安全に関する問題であり、かつこれに対する会社の態度如何はひいて広く公害にも関連してくることになるので、組合が会社の不当な態度をやめさせるため地域住民に実情を訴えたことをいちがいに非難できない。会社が本件ビラ配布を理由に組合の機関責任を問い、組合役員を懲戒処分にしたことは、正当な組合活動を行なったが故の不利益取扱いである。

東京新聞社事件（中労委命、四七・一一・一）　会社の営業譲渡に関

連して昭和四〇年の春闘は労使激突となり、一昼夜以上にわたる組合の職場占拠、ピケ、デモ、会社側のロックアウト、小ぜり合いによる負傷者が出る争議となった。その責任追及として執行委員長ら三役の懲戒解雇、執行委員二名の懲戒休職処分がなされ、地労委はこれを不当労働行為と認定、営業譲渡を受けた中日新聞に被処分組合幹部採用の義務を負わせた（四六・四・一五）。会社側からの再審申立に対し、中労委は、組合の職場占拠や滞留について、会社側の対抗行為に責任の一半があるとして初審命令よりきびしい線を出し、かつ、初審命令が、組合側が会社側に陳謝文を提出することを条件に会社に陳謝させるという条件付命令を不当労働行為の救済として妥当でない、として取消を命じている。なお、本件は、懲戒解雇の効力が裁判所でも争われ、原審である東京地裁判決は本件解雇を無効と判示、控訴審（東京高判、四八・一・三〇）もこれを支持している。

【命令要旨】 本件職場滞留は、会社が年末のさしせまった時点で、組合側の団体交渉権を制限するような常設協議会の設置、新勤務ダイヤの編成など労使間で十分協議すべき事項を一時金の解決条件として組合に不当に押しつけようとしたこと、さらには、相互責任不追及の覚書の調印を求めたことにより惹起されたものというべく、このような会社側の態度、措置に促されたものであってみれば本件職場滞留の態様に若干の問題があったとしても、これをもって直ちに正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認められない。

本件ピケは会社職制の通行を阻止したものではなく、会社職制とのトラブルは、会社職制が集会に集まってくる組合員を阻止するため実力で扉を閉めようとしておこったものであるから、組合員らの行為を行きすぎであると問責できない。

本件職場占拠は、会社側の者と組合員とがローリング機周辺で何回か小ぜりあいを起し、双方に負傷者がでたこと、長時間におよぶ職場滞留は単に団結の示威による説得の範囲をこえているが、負傷者がでたことは会社側が積極的に組合員を実力で排除しようとしたことに起因するものであり、会社側の支配介入行為、他の組合とはすでに妥協しているのに、組合との妥結をひきのばしていたことなどの事情からみて会社側にもその責任の一半があり、会社が一方的に執行部の責任を追及し、処分理由とすることはできない。

3 労働契約関係

1 配置転換

関西保温工業事件（大津地判、四七・一一・二七） 申請人は同社第一労組の執行委員であるが、昭和四六年一二月末、滋賀工場から宇部出張所、所長補佐の配転命令を受け、これを申請人の組合活動を理由とする不利益取扱いであり、かつこれにより第一組合を弱体化することをねらった支配介入として、配転命令効力停止仮処分を申請した。判決は、配転命令を会社の包括的に授権された形成権の行使とする理論をとりつつも、本件配転命令を不当労働行為として申請を認容した。

【判決要旨】 一般に、労働者は、労働契約においては具体的労働の給付を

約したものではなく、自己の提供する労働力の処分権を使用者に委ねることを約したものとみなされる関係にあるから労働の場所、または種類、態様等が特に契約上限定的に合意されない限りそれらの個別的決定またはその変更の権限は労働契約上包括的に使用者に委ねられているものと解すべきである。

そして、本件では全疎明によるも申請人と会社との間で勤務場所を一定の場所に限定するとの特別の合意をしたことが認められないから本件配転命令は、労働契約において使用者たる会社に包括的に受権された前記形成権の行使に当ると解される。

日本ゼオン事件（横浜地裁川崎支決、四八・三・二〇、旬報八三五）債権者らは、高卒、事業所採用で中央研究所の研究助手（免許所有）として勤務していたが、本社へ転勤を命じられ利益管理資料の作成、カタログ等の作成等の業務に服することを内示された。債権者らがこれを拒否したので転勤命令違反として懲戒処分に付された。

判決は、会社就業規則に「会社は業務の都合で転勤を命ずることがある」旨の定めがあっても、これをもって直ちに転勤命令に本人の承諾を必要としない旨の特別の合意をしていたとは認め難い、とし、申請を認容した。

【判決要旨】　本件転勤命令は、明らかに債権者等の労働条件の変更にあたると認めざるを得ない。

労働条件の変更に関し特別の合意が存在しない以上、使用者がこれを変更しようとするときは、原則として労働者の承諾を得る必要があり、労働者の右承諾がない限り、使用者が一方的にこれを変更することは許されない。

しかして、債務者のなす転勤命令について、債権者等の承諾を必要としないとする旨の……特別の合意の存在は認められない。

高北農機事件（津地裁上野支決、四七・一一・一〇、判時六九八）　不況による出張所の統廃合で本社営業部から福岡出張所に転勤を命じられた申請人が、裁判所に転勤命令効力停止の仮処分を申請、認容された。そこで、申請人は会社に赴き就労を求めたが、会社がこれを拒否し、交渉も物別れに終わったので、裁判所に就労妨害を禁止する仮処分を申請したもの。判決は就労請求権ありとして請求を認容した。

【判決要旨】　労働契約においては、労働者は使用者の指揮命令に基き一定の労務を提供する義務を負担し、使用者はこれに対して一定の賃金を支払う義務を負担するのが、その最も基本的な法律関係ではあるが、両者の法律関係はこれに止まらず、労働者の就労請求権について労働契約等に特別の定めがある場合または業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合はもちろん、労働者が賃金の支払いのみを受ければ足り、就労自体は特にこれをのぞんでいないというような特別な事情のある場合、もしくは、労働者が懲戒処分を受けるなどして使用者に対して就労を請求し得ないような場合を除き、一般に労働者は使用者に対してその就労を請求し得る権利をも有しているものと解するのが相当である。したがって、労働契約において使用者は通常の場合、労働者が適法に労務を提供したときはこれを受領する権利のみならず、これを受領すべき法律上の義務があり、正当な理由なくして労務の受領を拒否するときは単に賃金支払義務を果たすのみではその責を免れることはできない。

2　時間外労働

函館東郵便局事件（函館地判、四八・三・二三、労判一七五、旬報八三七）原告ら二名は四四年一月一五日の土曜日、勤務時間後の業務打合せ会に出席するよう命じられたが、当時、所属分会と局との間に

三六協定が締結されておらず、分会も超勤命令を拒否するよう命じていたためこれを拒否したところ口頭による注意処分を受けた。そこで各十万円の損害賠償の請求をしたもの。原告側は、週四四時間を超える勤務については法内・法外を問わず、当人の同意がなければ勤務させられないと主張、これに対し、被告側は、就業規則では正規の勤務時間と時間外勤務の合計が一日八時間、一週四八時間を超えない範囲内で時間外勤務（法内超勤）を命ずることがある旨定められ、全逓と郵政省間の時間外労働に関する協約にもやむを得ない事由がある場合には残業を命じることができるとされている、と反論していた。

【判決要旨】 労働協約によって基準労働時間より短い労働時間が定められている場合は、その協約が締結されるに至った経緯、文言、体裁等に照らして別異に解すべき特段の事由がない限り、労働者は使用者に対し、その労働協約に定められている労働時間の範囲内でのみ労働すべき義務を負っているに過ぎず、右労働時間を超えて労働すべき義務は、原則として当該労働者の明示もしくは黙示の同意がない限り発生しない……仮に就業規則によって法内超勤義務を定め得るとしても、勤務時間協約が存在する以上、労基法第九二条により、新就業規則第六五条は右協約の趣旨に抵触し、無効である。

全林野西条営林署事件（大阪地判、四八・三・二七、判時六九八、労判一七六）　国有林野事業では職員就業規則にもとづき所属庁長の業務命令によって宿日直勤務が行なわれていたが、昭和三九年春闘で組合はこの改善問題を要求項目として統一半日ストを実施、西条営林署支部においてもその拒否闘争を行なった。これが公労法一七条違反に問われたものである。判決は、宿日直義務の根拠を慣行による合意に求めて肯定したが、この闘争そのものは公労法一七条に該当しないと判示した。

【判決要旨】 西条営林署職員が宿日直に従事すべき義務があるか否かは、一般企業の労働者の場合と同様に、その勤務が労働契約の内容になっているか否かによって定まるものであり、労働契約の内容はこれを規律する法令、労働協約、就業規則の定め、ないしは企業内の慣行をしんしゃくして確定すべきである。そして西条営林署支部では、大阪地本の指導により宿日直制度の法的根拠につき疑義を抱くまでは、永年にわたり異議なく勤務してきたことが明らかであり、所属職員は就業規則に基づき宿日直勤務に服すべきものとする点につき当然のこととして永年異議をとどめていなかったものであるから、本件宿日直制度は、すでにそれが事実上の制度として確立していたものと解して妨げなく、宿日直義務を負うことは企業内慣行として労使間の暗黙の合意により労働契約の内容となっていたものと認めるのが相当であり、原告らは宿日直命令に従う義務がある。

3　性別による差別待遇

女子定年制に関する日産自動車二判決（東京高判、四八・三・一二①、東京地判、四八・三・二三②）　Nは日産自動車が旧プリンス自動車工業を吸収合併する前からプリンス自工の事務職員として働いていたが、同自工の定年は男女とも五五歳であった。ところが、合併後は、労働協約で旧日産の定年制が採用され、男子五五歳、女子五〇歳に決まった。四三年一二月会社はNに「四四年一月十四日で満五十歳になるから就業規則に従って定年退職になる」と通告、そこでNは、組合に加入していないからプリンス自工の就業規則により五五歳が定年であり、日産の決めた定年制は不合理で、公序良俗に

反し無効と地位保全の仮処分を東京地裁に申請した。東京地裁は四四年六月、Nは組合に加入していなくても協約の効力は受ける。また、日産自動車の職場事情からいって五歳の定年の差は不当に女子を差別したものとはいえない、として申請を棄却した。①は、その控訴審である。

高裁判決は、性別のみを理由に差別するのは憲法違反としながらも、女子は生理機能が男性に劣ること、女性は職場が男子より限定され、社歴を重ねても会社への貢献度は薄いこと、などを挙げて女子五〇歳定年制を支持した。

ところがNが、仲間八人とともに争っていた本訴の東京地裁判決②が右①控訴審判決のすぐ直後に出て、高裁仮処分判決とはまったく逆に、生理的機能面でも五〇歳と五五歳の間に男女の差はなく、女が男より労働能力が低下するとはいえないので、合理的根拠のない定年差規定は民法九十条に違反する、と判示した。今後の訴訟の成行きが注目されるところである。

【東京高裁判決要旨】（判時六九八、旬報八三四、労判一七四）　人間の生理的機能の年齢的変化という点においては男女間に特別の差はないが、一般的にみて生理的機能水準自体は女子は男子に劣り、女子の五〇歳のそれに匹敵する男子の年齢は五二歳位、女子五五歳のそれに匹敵する男子の年齢は七〇歳位とみられていること、プリンス自工も被控訴会社も自動車製造を業とする企業であり、女子従業員は特に生産部門においては男子と同等の作業を要求し得ない分野があり、看護婦、電話交換手、タイピストなどの専門職種は別として庶務、人事、経理、設計等の部門でいわゆる一般事務に従事しているものが大部分であること、被控訴会社は年功序列型の賃金体系を採用しておること……からすれば本件合併後におけるプリンス自工の事業場の従業員についても、被控訴会社の従前の従業員についてと同様に、女子従業員は一般的にいって職場が男子のそれよりも狭く限定され、その職場での業務は入社後数年すれば習熟し、それ以上の勤続年数を重ねてもその企業への貢献度は男子従業員に比して向上せず、賃金と労働能率のアンバランスは男子従業員より早期に生ずるとみることができる。

してみれば、プリンス自工の従業員の待遇に関する基準を本件合併時における被控訴会社の従業員の待遇に関する基準に統一させることとし、その結果定年年齢について男女の差別取扱いをすることとする本件協約は専ら女子であることのみを理由とするものではないというべきである。

【東京地裁判決要旨】（判時六九八、旬報八三四、判タ二九一）　労働能力は一定の作業を遂行する能力であるから、生理的機能ないし体力に影響される側面のあることを否定できないけれども、それは従事する業務の性質により異なるものと考えられる。いわゆる肉体労働やもっぱら感覚器官に頼ってなされる業務等においては生理的機能ないし体力が労働能力に大きな影響をおよぼすものと考えられる。……したがって、男女の生理的機能を単純に比較するだけでは十分ではなく、生理的機能をその作用する職種との関連において把握して比較対照しなければならないのである。被告会社においては、原告の女子従業員は男子従業員と必ずしも同一の業務に従事しているわけではない。異った職種の従業員の労働能力を生理的機能だけから比較することは、本来無理なことである。……そうすると、同原告をはじめ女子従業員が満五〇歳にして男子従業員より生理的機能ないし体力において若干劣るところがあったとしても、そのことから直ちに定年年齢について、満五〇歳を画して五年の差を設けることを合理的ならしめる程男女間の労働能力に差があるものとは認められない。

朝霞和光幼稚園事件（浦和地決、四八・三・三一、労判一七七）　申請人らは幼稚園教諭として勤務中、一年の有期雇用契約期間が切れたとして再雇用を拒否された。そのうち、二名は妊娠中の活動能力低下、出産前後の労務提供不能により教諭としての職務遂行に困難を来たすおそれがあるという理由であった。地位の保全と賃金仮払いの仮処分が認容された。なお、出産を理由とする配転を拒否して解

雇された女子の地位保全の請求を認めた東洋鋼事件（横浜地判、四七・八・二四）がある。

【判決要旨】 女子労働者の妊娠、出産の事実を解雇の事由とすることは、それ相当の合理的理由なしにはなし得ないものといわざるを得ない。被申請人は申請人らの妊娠、出産による経営への多大な圧迫、再就職の容易性を主張するが、いずれも妊娠、出産を解雇の事由とすることの合理的理由とは到底なしえないものというべく、あるいは幼稚園教育においては園児の教諭との人間的な結びつきが重視されることから、教諭が休暇をとることにより園児に与える影響には少なからざるものがあるとしても、教諭の出産休暇は予測しうることであり、代替者をつける等の方法をとることによって右弊害を十分防止しうるから幼稚園教諭としての職務の特質もまた、妊娠出産を解雇の事由とすることの合理的理由とはなし難い。

4 定年制

西九州自動車事件（佐賀地判、四七・一一・一〇、労判一六五）原告が会社に入社当時は定年制の定めはなかったが、会社は昭和四一年に原告が満五五歳になった後、就業規則に定年を五五歳とするとの条項を新設して原告を解雇した。原告は同意なき契約の不利益変更としてこれを争った。かつて最高裁で争われた秋北バス事件と類似の事件であるが、本件判決は、大法廷の判決（四三・一二・二五）における就業規則法規範説に立脚しつつも、労働条件については契約説の考え方をとりいれ、結論において大法廷判決とは逆に原告の請求を認容した。

【判決要旨】 およそ就業規則は単なる特定の企業における社会規範たるに止まらず、法規範としての性格を認められるに至っており、労働基準法第九三条の規定もこのことを前提としたものと解するのが相当である。

また労働基準法第九〇条によれば就業規則を制定変更する権限は使用者がもっているものといわざるを得ないが、しかしながら労働条件に関する部分を労働者に不利益に変更した場合、変更前から雇用されていた労働者にもこれが当然適用され、その労働条件が変更された就業規則にまで引下げられるかどうかは更に検討することが必要である。すなわち、すでに存在する就業規則は現に行なわれ、従来から雇用されている労働者の労働条件は右就業規則の定めるところによって律せられるのが通常であって、就業規則の労働条件に関する部分はいわば労働契約の内容に化体しているものということができるから、使用者が右就業規則を不利益に変更しても、当該労働者の同意がない限り、右労働条件を当然に引下げることのできないことは労働基準法第二条第一項の原則から明らかであり、このことは同法第九三条に反する結果になるものでないというべきである。

5 服務規律と懲戒処分関係

富士重工業事件（東京地判、四七・一二・九、旬報八二六、判タ二八八）「原水禁世界大会富士重工内実行委員会」のメンバーが勤務時間中にカンパを求めたとして会社は社員から事情聴取をした。原告も人事課長らに約一時間にわたり構成メンバーや活動状態を聞かれたが、返答を拒んだので、就業規則の「他人の不都合な行為を故意に隠した」懲戒処分事由に該当するとして譴責処分に付された。判決は、労働者は全人格を会社に売り渡しているのではないから、自己の職務に関連する以外のことについてまで会社の命令に服する義

務はない、として原告の処分無効確認の請求を認めた。

【判決要旨】 労働者は雇用契約およびこれに基づく労務の提供を離れて、使用者の一般的支配に服するものではない。換言すれば、労働者は全人格を使用者に売り渡しているのではないから、使用者に対し無定量の忠実義務ないし絶対的な服従義務を負うものではない。使用者による企業秩序違反行為の調査に対する労働者の協力義務の範囲も、この観点から自ら制約があるのであって、この義務は、決して労働者の全行動領域にわたる広範、無制限のものではない。労働者はその職務執行中ないし職務執行に関連して自己が直接に経験した第三者の企業秩序びん乱行為についてのみ、使用者の調査に協力する義務がある。労働者が職場内であっても休憩時間中にあるいは職場外でたまたま他の労働者の不都合な行為を目撃したとしても、それが目撃者たる労働者の職務とはなんらの関係もないことである限り後日、使用者から他の労働者の行為に関して調査されたとしても、これに答えるべき義務はない。

VII　ILO

概要□ILOの諸活動＝世界雇用計画／人的資源開発／労働生活条件／三者構成の原則／人権と国際労働基準／**総会と主要な会議**＝第五七回国際労働総会／第九回内国運輸委員会／第二一回合同海事委員会／多国籍企業と社会政策／**ILOと日本**＝技術協力と日本／条約の批准促進／ILOの提訴事件／八七号条約と国内法との不一致

概　要

一、一九七二年はILOの財政危機のために事業規模に若干の縮小もあったが、それでも主要な会議は開かれ、また国連開発局（UNDP）等の資金による技術援助活動は活発に進められた。第一章では最近の活動を、世界雇用計画（WEP）、人的資源開発、労働条件と社会保障、労使関係、人権と国際労働基準などに分けて概観する。なかでもWEPは、一九七〇年代のILO活動の最重点事業である。完全雇用、それも質的（生産的で自由に選ぶ）完全雇用の確立が先進国ばかりでなく開発途上国でも最大の課題だからである。そこで雇用志向の開発戦略を作り出すことが焦点である。

一、一九七二年の第五七回国際労働総会は、新しい国際労働基準（条約と勧告）の採択の予定がなく、中心議題は第一次討議の①就業許容最低年齢、②港湾荷役の新方法の影響、③一般討議の形による オートメーションの影響であった。前二者については翌七三年の第五八回総会で条約と勧告の二つをそれぞれの議題について採択することに決まった。後者のオートメーションの影響については、政府および労使のために長文の決議が採択された。条約勧告適用専門家委員会および総会委員会による条約および勧告の加盟国による適用状況の審査、ことにその一般的審査では、WEPとの関連で一九六

四年の「雇用政策条約」（第一二二号）と同勧告（第一二三号）が、また便宜置籍船問題に関連して一九五八年の「海員傭入（外国船）勧告」（第一〇七号）と同「社会的条件および安全（海員）勧告」（第一〇八号）が採り上げられた。総会本会議での一般討議は、総長報告「自由のための工学技術」を基礎にして、人間と環境との関係が中心テーマであった。

一、総会以外の主要な会議としては、内国運輸委員会が自動車運転手の職業訓練と労働条件（労働時間を含む）についてそれぞれ結論を出した。合同海事委員会は一九七四年の海事準備会議と一九七五年の海事総会のために現下の海員問題を摘出した。また多国籍企業の労働問題についてＩＬＯから貴重な二つの文献が生まれたことも歴史的である。

一、日本とＩＬＯとの関係では、「労働外交」のいっそうの強化の必要が痛感させられたほど、目立った進展はなかった。もっとも総評を中心とする官公労のＩＬＯ提訴がいっせいに行なわれ、ふたたび日本の労働組合権が「理事会結社の自由委員会」で審理されることになった。一九六五年のドライヤー調査団の勧告と日本が同年批准した八七号条約の国内適用がいまだにうまく行っていないことがさらけだされた。ことに一九七三年三月の条約勧告適用専門家委員会が八七号条約と国内法規との不一致を指摘し、日本政府に対し是正処置を要求したことはきわめて重大である。

1　ＩＬＯの諸活動

一九七二年という年はＩＬＯによって財政危機で始まった。ＩＬＯの財政は加盟国からの分担金で賄われるが、その最大の分担国アメリカが前年からひきつづいて分担金の支払いを渋っていたからである。そのため、ＩＬＯの諸活動は大きく制約されることになった。ことに数多くの会議の開催が無期延期を余儀なくされた。もっとも本編２に述べるように、主要な会議だけは開くことができた。またＩＬＯは、国連の専門機関でもあるため、国連開発局（ＵＮＤＰ）の資金で行なわれる技術援助活動は、ひきつづき活発に行なわれた。さらにＩＬＯ以外の資金源による活動も行なわれている。以下には、一九七二年から一九七三年にかけてのＩＬＯの主な活動を概観する。

世界雇用計画

一九六九年に創立五〇周年を迎えたＩＬＯは、これを記念して、ＩＬＯの「第二の人生」の最大の課題として世界雇用計画（ＷＥＰ）が開始された。これは一九六九年の第五三回総会が総長報告「世界雇用計画」を討議して、承認を与えたものである。ＩＬＯの加盟国（一九七三年一月一日現在で一二三カ国）は、いまでは、その四分の三以上がいわゆる開発途上国である。これらの国に共通する最大の課題は、いうまでもなく働く人び

とのための雇用の確保である。雇用問題を正面にすえたところに、今日のＩＬＯの活動方針が開発途上国を志向している姿勢がうかがわれる。それはまた一九七〇年代の「国連開発第二次十年期」に対するＩＬＯからの呼応でもある。とにかくＷＥＰは、一九七〇年代のＩＬＯ活動を支配する最重点事業といってよい。

一九七二年にＷＥＰのもとに行なわれた主な事業は、一九七三年の第五八回国際労働総会に出された報告によると、①雇用戦略使節団の派遣、②地域活動、③特定部門での援助、④調査と出版物に分類されていた。

まず雇用戦略使節団の派遣は、加盟国政府からの要請によって、その国の雇用政策樹立のために大型調査団を派遣するものである。この使節団はＩＬＯを中心にして国連その他の関係機関との共同で編成され、多数の専門家からなる。一九七二年には、ケニヤとイランの二カ国にこの大型使節団が派遣され、それぞれの結果が報告書の形で公刊された。なお今日までにこうした雇用戦略使節団の報告書として、コロンビア（一九七〇年）、セイロン（一九七一年）、ケニヤ（一九七二年）、イラン（一九七三年）の四つが公刊されている。[1] こうした大型使節団とは別に、モロッコ、スーダン、エチオピアなどアフリカの諸国に対しては、ＵＮＤＰ支援の雇用調査団がＩＬＯから派遣され、それぞれの国の開発プランニング、雇用成長等に関し、助言を行ない報告書を提出した。

ＷＥＰの地域活動としては、ラテン・アメリカではリマに地域雇用促進チームが置かれているが、これとは別に、中央アメリカ、北アンデス地域、カリブ海地域にそれぞれサブ・リジョナルのチームがＵＮＤＰの資金で置かれるようになった。アジアについては、バンコックに「アジア地域雇用促進チーム」（ＡＲＴＥＰ）が置かれている。一九六八年に東京で開かれた第六回ＩＬＯアジア地域会議が決定した「アジア労働力計画」にもとづくものである。ＡＲＴＥＰの事業として注目されるものに、つぎがある。インドについて、主に農村に四〇〇万人の仕事口を創出する一連の労働集約型プログラムの研究、「学卒失業者」(the educated unemployed) の問題がある。インドネシアについては、次回の開発計画の作成に関連して、訓練ニード、都市失業、賃金所得政策の研究への援助がある。なお「アジアにおける雇用戦略セミナー」が一九七二年一一～一二月に、ＩＬＯ、国連アジア経済開発計画研究所（バンコック）、サセックス大学開発研究所の共催でバンコックで開かれ、日本政府からも関係者が参加した。

特定部門での援助としては、アジアの地域では、①タイ国の農村労働力と雇用に関する三カ年プロジェクト、小規模産業サービス研修所の設置、家内工業への援助、②パプア、ニューギニアの窯業への援助、③西イリアンの手工業に対する援助がある。

ＷＥＰの調査と出版では、まず、ＷＥＰの調査プロジェクトが諸国の大学や研究所の協力をえて進められつつある。[2] 調査研究テーマとしては、人口と雇用、技術と雇用、教育と雇用、所得分布と雇用、貿易拡大による雇用への効果、都市の雇用問題、緊急雇用対策計画の可能性がある。これらの調査は、その大部分がＩＬＯ以外の資金で賄われるものである。なかでも国連人口活動基金、スウェーデン国際開発局（ＳＩＤＡ）、デンマーク国際開発局（ＤＡＮＩＤＡ）、西ドイツのエーベルト財団が目立っている。

ＷＥＰの調査プロジェクトのうち、すでに報告書や論文の形で発

表されたものもある。例えば「労働力過剰経済において雇用を増加させる方法」(『インターナショナル・レーバー・リヴィュー誌』一九七三年四月)や「人口と雇用成長」(同一九七三年五月)がある。後者は「世界雇用計画の人口および雇用プロジェクトの経済人口論的動態モデル」に関する調査プロジェクト第一号で、人口サブシステム、教育サブシステム、経済サブシステムの三つのサブシステムに対し一元的にアプローチするものである。このほか、「開発途上国における雇用促進のための財政対策」「開発途上国の都市失業」などは注目に値する報告書である。[3]

(1) これらの報告書の内容を比較研究したものとして、つぎがある。Erik THORBECKE: The Employment Problem: A Critcal Evaluation of Four ILO Comprehensive Country Reports (in *International Labour Review*, Vol. 107, No. 5, May 1973, pp. 393—423).

(2) ルイス・エメリーイ「世界雇用計画のための調査——一九七一年研究所長会議を中心に」(『ＩＬＯ時報』第二四巻第三号、一九七二年一〇月、二一—四〇ページ)。

(3) "*Fiscal Measures for Employment Promotion in Developing Countries*", Geneva, I.L.O., 1972.
Paul Bairoch: *Urban Unemployment in Developing Countries*, Geneva, I.L.O., 1973.

人的資源開発　労働と経営の問題は、いまでは人的資源の開発を無視することができなくなった。これは、あえて開発途上国だけにかぎらない。ＩＬＯでは「人的資源開発」という名称のもとに、職業訓練と経営開発の二つが採り上げられてきた。この領域では、ユネスコとの協力が重視される。というのは、生涯教育なる概念がユネスコの教育開発国際委員会の報告(フォール報告)で打ち出されているからである。

職業訓練　ＩＬＯの技術援助のなかで最大を占めるものである。一九七三年一月現在で、ＩＬＯがＵＮＤＰの資金で行なっている職業訓練のプロジェクトは、全部で一三五に達する。これによって六万人の労働者が現に職業訓練を受講中である。例としてインド全国技能養成制度に対するＩＬＯの援助がある。これは一九五七年にＩＬＯ・ＵＮＤＰの援助で始められ(第一段階)、一九六一年に技術者養成法の制定によって、インドの全州に拡張され(第二段階)、目下第三段階にある。このプロジェクトによって、全部で四六〇〇の事業所で四万六〇〇〇人の技能養成工が訓練を終えたと報告されている。またアジア地域全体については「アジアの技能促進訓練教材および技術開発研究所」の設置がＵＮＤＰ、ＵＮＩＤＯ、ＩＬＯの三者間で検討中である。

他方、**経営開発**については、ＵＮＤＰの大規模な経営開発プロジェクトが韓国、スーダン、チュニチア等で開始され、ＩＬＯがその実施担当機関に指定された。これらのプロジェクトでは、データ・プロセシングの経営への応用、コンサルタント業務、一般の経営開発への援助が任務とされる。また一九七二年中にＩＬＯが実施担当機関としての任務を終えて当該国政府に引き継いだプロジェクトとして、韓国の中小企業銀行(コンサルタント業務)、西パキスタン経営研究所、ブカレスト経営開発センター(上中級管理者訓練、コンピューター・センター)などがある。なおＩＬＯから『経営開発用の教育訓練方法入門』が公刊された。

職業訓練と経営開発については、チューリンに国際高等技術職業訓練センターがＩＬＯの付設機関として設けられている。これには

イタリヤ政府からの資金援助がある。一九七二年末までに、一三一カ国から六四一九名の人びとがこの研修所で訓練をうけた。このセンターで最近重視されているのは「経営の社会的側面」、つまり労使関係と経営参加、人事管理、経営訓練の側面である。これには後述のＩＬＯ付設の国際労働研究所との協力で、労使関係を教科のなかに取りこむことにされている。最近このセンターから *The Use of Computers for Management in Industry* が出版された。

労働生活条件

この名称のもとにＩＬＯでは、職業安全および保健（わが国で「労働安全と労働衛生」と称されるもの）、社会保障、労働条件と賃金が扱われている。

職業安全と保健では、*Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, 2vols.（「職業保健および安全百科」）がやっと公刊された。戦前版が一九三〇年代に出されたことからすれば、じつに四〇年振りである。このほか注目されるものとして、エレベーターの安全、建築土木事業の安全と保健について、それぞれ「コード・オブ・プラクティス」（模範規程）が発表された。またスウェーデン政府とスウェーデン作業環境基金の費用でＩＬＯの「造船および船舶修理の安全保健専門家会議」が一九七二年一二月にゴーデンブルグで開かれた。わが国からも労使団体の専門家が参加した。この会議では「安全と保健のコード・オブ・プラクティス」（模範規程）の草案が最終的な形にまとめられた。なお、このコード草案は、その後一九七三年三月～四月に東京で開かれた国際金属労連（ＩＭＦ）造船部会でも、その採用が提唱された。

職業安全と保健については、ＩＬＯ総会が条約または勧告の形で国際基準を設定する活動はもちろん大切であるが、戦後の新しいやり方として、特定の産業や業務について専門家会議による技術的検討をへて、ＩＬＯ当局が「コード・オブ・プラクティス」を作成する方法も重視されるようになった。これには実務に立脚して技術的側面を仔細に取り入れることができる利点があるからである。

ＩＬＯの安全保健活動の一翼としてＣＩＳ（国際職業安全保健情報センター）がある。これは産業安全に関する文献サービスを行なうもので、現在日本を含めて三四のナショナル・センター（支部）が加盟している。一九六〇年に仕事を開始して以来、一九七二年末までに全部で二万七一〇三のアブストラクト（文献カード）が発行された。

社会保障の領域では、「*The Cost of Social Security, 1963—1966*」がやっと公刊された。一九七二年にＩＬＯ理事会はＩＬＯの「社会保障プログラムの掘下げ検討」を行なった。これは一九七一年のＩＬＯ総会が採択した「社会保障の領域におけるＩＬＯの今後の活動に関する決議」に応じたものでもある。そのなかで注目されるものとして、以下がある。

(1) 諸国の社会保障制度が提供する保護の程度と水準を測定するため「社会保障指標」を開発する案
(2) 構造的および技術的失業に対する対策
(3) 社会保障下の医療、ことに医療費増加とその是正策
(4) 社会保障給付を生計費または賃金の一般水準の変化に照して調整する現行メカニズムの有効性の問題
(5) 社会保障と財政政策との関係

多くの国でいまでも未解決の問題として農業の社会保障、婦人の社会保障上の権利、ことに妻の年金権にからまる問題がある。前者

については、つぎの報告書が出された。Robert Savy : *Social Security in Agriculture*, New Series No. 78, 268pp, 1972. Geneva, I.L.O. 後者についてはピエール・ラロック教授（フランス社会保障庁名誉長官）の「婦人の権利と寡婦年金」（『ILO時報』第二四巻第三号、一九七二年一〇月）なる論文がある。教授は婦人、ことに妻が社会保障の領域でいまだに従属的地位におかれている現況は、ウーマンリブの時代に不自然であるとして、独創的な具体的試案を提案した。教授の骨子は、寡婦年金制度を支配するこれまでの諸原理を再考慮すべき時期に到達したとして、婦人は自らの権利として社会保障への給付があるべきこと、寡婦に与えられるべき権利は寡婦たることに由来するニードに立脚すべきだという点にある。そのため一時的援助の必要性、適切な生活基準への寡婦の機会、寡婦の老齢年金制（つまり寡婦年金の廃止）が主張される。この論文の歴史的意義は、ILOがこの問題にとりくむかどうかに大きく左右されることであろう。

ISSA（国際社会保障協会）の事務局はILOが担当してきた。ISSAは現在一〇一カ国の二二五団体（正会員）と七八団体（準会員）とを擁する社会保障機関の国際団体である。そこで扱われる問題は、社会保障の技術的側面が中心になるが、社会保障はもともとすぐれて技術的なものであるだけに、この機関の研究と結論は、社会保障の関係者にとって無視することができない。例えばISSAが最近採りあげているものとして「片親家庭の問題」があるし、「心身障害者のための職業更生委員の募集・訓練および再訓練」がある。またISSA主催の「婦人の権利と社会保障の国際会議」（ウイーン）も、前記の寡婦年金問題に関連して注目される。

三者構成の原則

周知のようにILOの機構は三者構成原則に立脚する。この三者構成の原則は、ことに諸会議の構成にあたって政府代表、使用者代表、労働者代表で成立することに現われている。もっとも事務局たる国際労働事務局が三者構成の形をとらないことは、いうまでもない。

ところでILOが三者構成の原則をとる場合に、これらの人びとが代表するところの機関なり団体がその背後にあるわけである。ILOではこれらの機関や団体のことを「社会的諸機関」(social institutions) と称して、その存在と発展が現代社会では、ことに政策の決定や実施にあたって重要な役割を果たすものと考えている。(1) そのため国際労働事務局内に「社会的諸機関の開発」を担当する部局がとくに設けられている。この部局では、労働関係、労働行政、労働者教育、農民団体および協同組合の発展が採りあげられる。この活動領域では、ことに開発途上国のために、労働行政の確立と労働者教育の普及が最近の重点事項にされてきた。

また三者構成原則については、総会は、数回にわたって決議を採択して、その強化と確立のために処置を要求した。たとえば一九六八年総会の決議は、ILOの技術援助活動に関連して、国内・地域および国際レベルで労使団体を技術援助活動に制度的に結びつけることを要求した。また一九七一年総会は「ILOの活動全体における三者構成原則の強化」に関し決議を採択した。理事会はこうした決議に応じて、ILO内部はもとより、それに関連する国内および国際的場裡で三者構成の原則を強化するために可能なあらゆる処置を講じてきた。

それに関連して条約勧告適用専門家委員会は、一九七二年の会議

で、とくに「ＩＬＯ条約および勧告の実施において労使団体が果たす役割」について検討して、一連の処置を提案した。それには、加盟国政府に対して、ＩＬＯの「様式報告の通報と条約および勧告の（国会）提出とに関する覚書は、報告と情報の写を添えて、労使の代表的団体にも送付すること」などが提案された。(2)

労働関係の分野では、人事管理に関する技術援助のほかに、団体交渉の近況に関して日本、英国、米国等の論文がひきつづきインターナショナル・レーバー・リヴィユー誌に掲載された。また「労使関係シリーズ」の形で「アフリカの英語系国における労使関係と人事管理に関するセミナール」（デンマーク国際援助局の資金による）の議事録が発表された。労使関係の研究で注目されるものとして、ＩＬＯ付設の国際労働研究所が行なったプロジェクト「将来の労使関係」がある。これは一九八五年を想定して、労使関係の展開を予測したものである。その中間報告が①主報告とともに、②北米、③西ドイツとオーストリア、④英語系アフリカ、⑤ラテン・アメリカ、⑥オランダ、ノルウェー、スウェーデンおよび英国、⑦カリブ海諸国に分けて発表された。(3)

労働行政の分野では、一九七二年四月にパース（オーストラリア）で「第二回アジア地域労働政策および行政訓練ゼミナール」がＵＮＤＰの資金で開かれた。また同年一一～一二月にはシンガポールで、「婦人の雇用と児童保護に関連する労働監督に関するアジア地域ゼミナール」が開かれ、労働省婦人少年局長高橋展子氏が講師として参加した。

労働者教育のＩＬＯ活動については、一九七二年と一九七三年に理事会によって「掘下げ検討」がなされた。そこで確認された重点事項として、労働組合員の経済教育、農村労働者組合および農民団体のための教育計画の開発、協同組合の設置と運営のための労働組合員の訓練、出稼ぎ労働者の教育活動、あらゆる産業の労働者にＩＬＯに関する情報と知識を配布すること、一般および企業内の環境問題の教育があげられた。

(1) コンモンズやパールマンのウィスコンシン学派をわが国では「制度学派」と称しているが、インスチチューションは、制度よりも機関と訳した方がわかりやすい。

(2) この部分は「ＩＬＯ条約勧告の実施において労使団体が果たす役割について――条約勧告適用専門家委員会の報告から」（『ＩＬＯ時報』第二四巻第三号、一九七二年一〇月、一〇一―一一八ページ）に収録されている。

(3) International Institute for Labour Studies, Geneva, : An Interim Report, by Robert W. Cox, Jeffrey Harrod and others, 1972, and subsequent 6 reports.

人権と国際労働基準

ＩＬＯの基準設定活動、いわゆる国際労働立法は条約と勧告の制定であるが、そのうち条約は、批准によってその国に対し国際法としての拘束力を発揮するものである。一九七二年六月の第五七回国際労働総会では条約と勧告の採択がなかったので、一九七三年一月現在で条約が全部で一二六、勧告が全部で一四四ある。

ＩＬＯ条約の批准状況は一九七三年三月一日現在で三九一二に達した（加盟国数は一二三カ国）。これを最近の年度別にみると、一九六九年が一六一（このほかに属地への適用の宣言が三）、一九七〇年が一三〇（同〇）、一九七一年が一二〇（同四）、一九七二年が九一（同一）である。これら批准された条約は、毎年開かれる条約勧告適用専門家

委員会と総会の条約勧告適用委員会とによって、条約別にまた国別に審査されることになる。専門家委員会による審査は技術的であるから、条約と国内法規との差異が問題にされる。場合によっては、専門家委員会から当該国に対し所見（observations）の表明または資料要求（requests for information）が出されることになる。[1] またＩＬＯ総長は、批准条約の国内実施がむつかしいケースについて職員を派遣して「直接接触」を行なうこともある。最近この種のケースでその後に立法上または行政法の是正処置がなされたものとして、コロンビア（七条約）、コスタリカ（五条約）、ガテマラ（七条約）、ペルー（一三条約）、リベリア（一条約）がある。

なお一九七二年の専門家委員会と総会委員会は、理事会から指定のあった一九六四年採択の「雇用政策条約」（第一二二号）と同勧告（第一二二号）、一九五八年の「海員傭入れ（外国船）勧告」（第一〇七号）、同年の「社会条件および安全（海員）勧告」（第一〇八号）について、未批准国を含めて、諸国の実施状況に関して一般調査を行なった。条約と勧告をこのような形で一般的に検討するやり方は、戦後の改正憲章で導入されたのであるが、これによってその種の条約と勧告の国内での実施を促進するためである。同時にこの世界調査によって、その領域における諸国の労働基準の現況が把握できることにもなる。

ＩＬＯの一三六におよぶ条約のうちで「基本的な人権関係条約」としてつぎの七つの条約がとくに重視されてきたから、一九七三年三月一日現在の批准状況をあげておこう。

条約名（略称）	批准国の数
一九四八年「結社の自由および団結権の保護」（八七号）	八〇
一九四九年「団結権および団体交渉権」（九八号）	九三
一九三〇年「強制労働」（二九号）	一〇六
一九五七年「強制労働廃止」（一〇五号）	九〇
一九五一年「同一報酬」（一〇〇号）	七八
一九五八年「差別待遇廃止（雇用と職業）」（一一一号）	七九
一九六四年「雇用政策」（一二二号）	四八

右のうち、わが国がいまだ批准していない条約は、一九五七年の「強制労働廃止条約」（一〇五号）、「差別待遇廃止（雇用と職業）条約」（一一一号）、「雇用政策条約」（一二二号）の三つである。

結社の自由については、右の条約による規制のほかに、「理事会結社の自由委員会」への提訴事件の処理という方法がある。一九五一年にＩＬＯ総会の決定によって理事会内に「結社の自由委員会」（一九五一年一一月）が設けられたから、いまでは二〇年がすぎたことになる。この間に七〇〇件におよぶ労働組合権侵害の事件がこの委員会に付託された。結社の自由委員会の決定は、労働組合権の各種の側面について一種の国際判例法を生むに至ったといってよい。それらは最近「ＩＬＯ理事会結社の委員会の諸決定のダイジェスト」のなかにまとめられて公刊された。[2] 一九七二年には新たに四五件が付託され、他方、同年に審査された件数は七一件で、最終の結論に達した件数が三一件あった（日本の提訴については本編3をみよ）。

なおスペインの労働組合状勢については、一九六九年総会の決議によってＩＬＯによる検討が要求されていた。そこで特別の研究グループが同国の状況を検討し、また結社の自由委員会でも審査中である。また南アのアパルトヘイト、ポルトガル領のアンゴラ等における植民地圧迫に関しても、総会の決議で処置がなされてきた。

(1) 横田喜三郎「ＩＬＯ条約の適用について」(菊池基金研究会シリーズ第一号、九州大学法政研究第三九巻第一号、一九七二年一一月別冊)を参照。

(2) *Freedom of Association, Digest of decisions of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, 1972, 165pp. G・フォン・ポトフスキー「労働組合権の保護——結社の自由委員会の二〇年の業績」(『ＩＬＯ時報』第二四巻第一号、一九七二年四月、五七—七六ページ)をみよ。戸田義男『ＩＬＯにおける労働組合権の保障』(日本評論社、昭和四六年)を参照。

2　総会と主要な会議

第五七回国際労働総会　第五七回国際労働総会は一九七二年六月七日～二七日にジュネーブでフェルトカンプ氏(オランダ政府代表)を議長にして開かれた。一二二のＩＬＯ加盟国のうち一一九カ国の代表が出席した。わが国からは塚原労相以下二五名の代表団が出席したが、これは戦後としてはわが国最大の代表団であった。この総会でバングラデシュ人民共和国の加盟が承認された。中国の代表団問題については、一九七一年の理事会で台湾の国民政府に変わって中華人民共和国政府が代表すべきことが決定されていたが、中華人民共和国政府はこの総会には代表を送ってこなかった。なお六月一四日の本会議ではイラン国王が親しく出席して教書を読んだ。

この総会ではＩＬＯ憲章の改正文書が採択され、ＩＬＯ理事会の構成が従来の正理事四八名から五六名に増員された。これによって政府側グループは十大産業国の〔常任〕理事のほかに一八カ国(従来は一四カ国)の選出理事で計二八理事、使用者側グループと労働者側グループはそれぞれ一四名(従来は一二名)の理事ということになる。もっともこの改正文書は、加盟国からの必要数の批准を得てはじめて発効するものである。また今次総会では、理事会の〔三年任期〕改選があって、政府側グループの正理事一四名と副理事一四名、使用者側グループの正理事一二名と副理事一二名、労働者側グループの正理事一二名と副理事一二名がそれぞれのグループから選出された。わが国については政府は〔常任〕理事であるが、使用者側副理事として吉村一雄氏(日経連)、労働者側理事として安養寺俊親氏(自治労)がそれぞれのグループから選出された。

今次総会の議題は、例年のとおり総長報告(「自由のための工学技術」と題するもの)に対する一般討議、南ア共和国のアパルトヘイト(人種差別)に対する第八次特別報告書、財政および事務上の問題、条約および勧告の国内適用等の定期的な議題のほかに、つぎの三つの技術的議題があった。①就業許容最低年齢(第一次討議)、②港湾における貨物取扱いの新方法の社会的反響(第一次討議)、③オートメーションその他の技術的発展のもつ労働上および社会的意味合い(一般討議)。これからわかるように、今次総会では新しい条約や勧告の採択は予定されていなかった。そこでまず右の三つの技術的議題についての審議の結論からふれることにする。

就業許容最低年齢　今次総会の第一次討議では、次回の一九七三年

総会で条約とそれを補う勧告との採択が決められた。その結論によると、明年採択予定の条約の内容は、戦前採択の既存条約を改正して、包括的で体系的な、またわりに簡単な一連の基準を盛りこむものとされた。この場合、就業許容の最低年齢は、義務教育の終了年齢とするか、または少なくとも一四歳を下回ってはならないものとする。また年少者の健康・安全またはモラールに有害になりそうな就業については、一八歳をもって最低許容年齢にすることがいちおう決められた。

他方、明年の総会で採択予定の勧告の内容については、一国の開発にあたっては児童と年少者のニードを優先させること、また雇用促進・保護と福祉などをうたったうえ、就業許容最低年齢として一六歳にすることが提案された。同時に十分な労働条件の確保を求めることも決められた。たとえば労働時間の厳格な制限と時間外労働の禁止、翌日の始業時刻までに少なくとも連続一二時間の〔夜間〕休養を可能にすること、慣習的な週休日の付与、少なくとも四週間の有給の年次休暇がそれである。

これら第一次討議の結論は、国際労働事務局の手によってそれぞれ条約草案と勧告草案の形に取りまとめられて、加盟国政府に意見を求めるため正式に送付される。ついで右の結論と加盟国政府からの意見に照らして一九七三年総会に提出すべき条約草案と勧告草案のテキストが国際労働事務局の手によって起案されることになる。

港湾荷役の新方法　近年、港湾荷役にはまったく注目すべき技術革新が進行中である。たとえば貨物のパレット化、コンテナー船、ラッシュ船の出現がそれである。港湾労働の問題は、これまでもＩＬＯの内国運輸委員会でたびたび大きく採りあげられ、また一九六九年には「港湾労働の三者構成技術会議」（ロッテルダム）がもたれた。こうしてこの問題に関する国際基準の設定がようやく機が熟したため、今次総会の正式議題に採りあげられたのである。今次総会の第一次討議の結論では、労働者側の強い要求によって、明年の総会で簡単な条約と詳細な内容の勧告とを採用することにいちおうの決定をみた。

まず条約では、問題の焦点は、技術革新による港湾労働者の雇用への影響であるから、すべての港湾労働者のために「規則的でかつ恒常的な雇用」をできるだけ確保すべき原則がうたわれる。つまり港湾労働については完全雇用と常用雇用という原則が重視される。そのために港湾労働者の登録制度が定められ、また登録人員の削減が不可避になる場合には、極力それを最小限にとどめることもうたわれることになろう。その他、労使協力による能率の促進、安全・保健および福祉処置にもふれる予定である。

他方、勧告の内容は、第一次討議の結論では詳細に定められることにされ、全部で前文と七部からなる。前文ではとくに港湾作業における新荷役方法の導入による雇用水準の低下に対しては、その緩和策採用のニードが強調される。実体規定の本文では、総則部分についで、雇用と所得の規則化（つまり雇用の常用化または所得の保証）をうたう部分がくる。港湾労働者の登録に関する部のあとの、労使関係に関する部では、労働条件だけでなく新しい荷役方法の導入によるインパクトに対応すべき社会的処置全体についても、労使の話合いと交渉がうたわれることになろう。

これらの第一次討議の結論は、前記の就業許容最低年齢の場合と同様に、明年の総会までに加盟国政府の意見をふまえて、国際労働

事務局の手によって条約草案と勧告草案のテキストが起草され、総会に提出されることになる。

オートメーション対策　第三議題の「オートメーションその他技術発展のもつ労働上および社会的意味合い」について、総会は特別の委員会を設置して、この問題を仔細に検討し、同名の決議を採択した。この決議は、大きく分けて三部からなる。すなわち、①前文、②実体的部分、③政府・労使およびILO理事会への要望である。②の実体的部分は、つぎの六章に分けて全部で三五項にわたる長文のものである。労使関係、完全雇用、職の喪失の防止または極小化、職を失った労働者のための援助、新しい職業要請への準備、保健および安全その他の労働条件。以下にそのうちの一部を収録する。

【オートメーションその他技術発展のもつ労働上および社会的意味合い（抄録）】

政府・使用者および労働者ならびに労使団体は、オートメーションおよびその他の技術発展の労働上および社会的影響を処理する場合には、以下の原則および要綱を指針とすべきことを宣言する。

I　労使関係

1　政府・使用者および労働者は、新技術の影響を検討し、技術変化の有害な社会的影響から労働者を最も有効に保護する計画をたてる場合には、経済の各種の段階において、適当な二者構成または三者構成の機関の枠内で、協議し協力しなければならない。

2　技術変化の複雑な問題に関する労使間の協議および交渉は、両当事者間の協力的態度と有効なコミュニケーション、調査のための十分な時間、争点を迅速に解決し決定を実施しうる労使団体の構造および協議交渉機構を必要とする。

3　現行制度が十分でない場合には、産業、産業部門または企業の段階、もしくはこれらすべての段階において、また多国籍企業については各国における現行の慣例および原則に適した方法に従って、労使間の協議および手続きが開発され、もしくは創設されるべきである。

4　有効なコミュニケーション政策は、情報の公表が当事者のいずれにも損害を与えないかぎり、情報の提供を確保し、また経営者側による重要事項の決定の前に当事者間で協議が行なわれるように確保すべきである。企業レベルにおいては労働者代表および労働者団体代表は、近代化計画または再編計画に有効に参加すべきである。

II　完全雇用

5　新技術の導入から生ずる剰員問題の満足できる解決に有利な経済的状況を生みだすためには、「完全にして、生産的かつ選抜自由の雇用」〔質的な完全雇用のことを〕達成し、これを維持するための努力が不可欠である。

6　技術変化の結果として生産性が上昇する場合には、経済成長がかかる生産性増大により利用可能になった労働力および労働力の増加見込み分を最大限に吸収できるようにするため、あらゆる努力が払われるべきである。完全雇用目標の実現においては、技術変化は経済事情の全体を構成する要素の一つにすぎない。

7　たとえば早期の退職、長期の有給休暇、有給の祝祭休日の増加、一日および一週の所定労働時間の短縮などによる総労働時間の短縮が利用可能な労働者の就職に与える影響について、諸国それぞれの経済・産業および社会の諸条件と慣行を考慮にいれて、検討されなければならない。

8　とくに開発途上国にみられるような、一般に失業者が多い情勢においては、進歩した技術の使用による雇用上の効果を、経済開発におけるその役割とともに考慮しなければならない。国際競争、とくに輸出産業の国際競争に対応する必要を考慮にいれて、開発途上国の労働および資本資源に適した技術の開発と利用をとくに考慮しなければならない。開発途上国は、技術の選択が可能であるときには、資本集約技術の利用は明らかに実質的に安価で高能率なもの〔だけ〕に限定して、雇用水準の引上げの方を追求すべきである。

III　職の喪失の防止または極小化

9　新技術の導入にあたって、使用者は、その労働力のどの者にも職の喪失を来さないよう確保するために、最大限の努力を払うべきである。も

し若干の労働者に職の喪失が不可避であるとすれば、経営者には、労働者とその代表者に対し、またそれが妥当なときには政府の労働力当局に対し、できるだけすみやかに事前の示唆を与える義務がある。もし当事者間のその後の相談と交渉を効果あるものにすべきものとすれば、その予告の期間は、必要な労働力の調整を決定し実施するだけの十二分な時間がなければならない。

10　剰員を避けるための〔労使合同の〕努力としては、最大限可能な範囲まで、普通の労働力減少過程を活用——臨時傭入れの利用と自発的離職を誘因するための対策とでこれを補って——すべきである。可能なところでは、新技術の導入は、その工程がより効果的に操業できるように、段階的採用というやり方に調整して、これを行なうべきである。特別の労働力調整問題に対処するためには、自発的な早期退職には特別給付が利用できるようにすれば、有益なことが立証されることであろう。

条約と勧告の国内実施　総会の条約勧告適用委員会では、まず国際労働基準（国際労働法典）が今日の世界で果たす役割について一般的な議論がなされた。ＩＬＯ条約の批准促進と条約の国内実施の検討については、専門家委員会、総会委員会による努力のほかにも、一九七一年の第七回アジア地域会議（テヘラン）が行なったように地域レベルで行なう余地がある旨の主張があった。また批准条約と国内法規との不一致を是正する方法として、国際労働事務局が関係国政府と「直接接触」するやり方がとられて三年になる。総会委員会は、このやり方を加盟国はもっと利用すべきことに意見の一致があった。さらに労使団体が国際労働基準の実施にもっと積極的な役割を果たすべきことにも異論はなかった。

総会委員会の主たる仕事は、例年のように、批准条約に関する憲章上の加盟国の義務をチェックすることである。この点で批准した条約と国内法規との不一致については、専門家委員会の報告で国別に指摘されていたため、総会委員会では、八四カ国の政府から口頭または文書による釈明または資料の提供があった。これらは、ふたたび一九七三年の専門家委員会で審査されることになる。

今年の総会では、上述のように、一九六四年の雇用政策条約と勧告について諸国からの報告が一般的に審査された。この審査はＷＥＰとも関連して、完全雇用の達成状況を検討するためである。これに関連して、雇用政策の国際的側面として、ことに工業化諸国と開発途上諸国との間の国際貿易の問題も議論された。総会は、ＩＬＯが雇用政策の領域で行なうべき活動として、雇用政策ことに失業と潜在失業の原因への調査研究、雇用政策の領域におけるＩＬＯの基準設定活動と技術援助との間の協調、国連第二次十年開発期の期間（一九七〇年代）中にもう一度この雇用政策関係の国際文書（条約と勧告）を採りあげて検討することを要求した。

条約勧告適用専門家委員会は、便宜置籍船問題に関係の深い一定の海事条約と勧告について諸国の報告を検討していたが、総会委員会はそれを了承して、いまだ報告を出さない国の政府に対し、一九七二年一一月に開催予定の合同海事委員会に間に合うように報告の提出を要求した（本項の合同海事委員会の節をみよ）。

総長報告の討議　第五七回総会用に作成された総長報告は「自由のための工学技術」（*Technology for Freedom*）と銘が打たれていた。国連人間環境会議（ストックホルム）がほぼ同時期に開かれただけに、この年の総長報告の中心テーマとして、人間と技術との関係が採りあげられたのである。そこでは、技術がもつ環境への影響、環境問題がもつ社会政策への意味合い、ＩＬＯの役割が焦点になる。

総長報告は、まず環境保護のためには活発な国際的および国内的

対策が必要なことを強調したうえ、環境保護対策は企業経営とまた労働者の職の保障および所得とに対して遠大な帰結を来たすところから、使用者と労働者は、政策の策定に参加を求められるべきだと主張する。巨大技術の発達によって、産業集中と政府責任が大きくなり、また社会には一般に公私ともに巨大な諸機関への不断の動向が強まるから、その管理・公的統制および労使関係上むつかしい問題をきたすとして、多国籍企業の出現も一例であると、注目すべき一節があった。またある種の技術革新は、個人の自由とプライバシーに重大な問題を来す。また技術が人の日常の仕事に対してもつ効果は大きい。たとえば、職務の満足感、技術が労働をもっと人間的なものになしうる可能性、教育と訓練、賃金と労働時間への効果がそれである。重要な問題は、開発途上国との関連においておこる。それらの国での近代技術の無差別的応用は、かえって貴重な資源の浪費を来し、また雇用に対し破壊的効果、つまり失業を惹起し、所得分布と社会的安定に悪い結果を来す可能性すらある。しかも工業化諸国と開発途上諸国とのあいだには技術格差の拡大という重大な問題もある。とにかく、技術は文字どおり「一つの世界」を現出させるものであるから、世界的規模で取り組むべき課題であると、総長報告は結んでいた。

右の総長報告に対して、総会の本会議で二三六名の代表または顧問が意見を開陳した。国連貿易開発会議事務総長N・P・ゲレロ氏は、貿易・技術および環境の問題はいまでは相互に結びついたものであるとして、それは人間が狭い利益と短期の目標を利己的に追求した結果起こった問題であると強調した。一般に多くの発言者は、総長報告が討議の基礎として有益であるとしつつも、多くの提案を行ない、留保を述べた人もいた。ある人は、総長報告の内容があまりにも広範でＩＬＯの権限を越えた問題をたくさん提起したとし、また他の人はなんの優先順位もなしに問題点だけが多く出されていると批判した。総長報告はあまりに楽観的であるかと思うと、他の点では陰鬱であって、一定の加盟国の政策にはほとんど関心を払っていないと非難した人もいた。

しかし環境問題の重大性については多くの代表が共感を示し、この問題を近い将来の総会の議題に採りあげることを要望した人もいた。「職務の満足感」（生きがい論）の問題には多くの関心が寄せられ今後労使関係上の問題になるものと予想した人がいた。しかし公共の利益と労使関係との関連性、巨大企業と巨大政府の活動に対する公の統制の確保という問題については、ＩＬＯがこの問題を採りあげることにはあまり賛成が得られなかった。多国籍企業の問題でも意見が分かれた。また技術革新が諸国間の不平等を減ずるよりも強めることになるとの総長報告の一節には、多くの人が関心を示し、開発途上国に対してはその国の社会的ニード（ことに雇用の拡大）と条件とに妥当する技術〔いわゆる中間技術または適切技術という概念〕の促進と応用の必要が強調された。

総会は、この一般討議に照らして「仕事に関連する環境の保護と向上に対するＩＬＯの寄与に関する決議」を採択して、政府および労使に対し、またＩＬＯに対して、この面での活動にあたって考慮すべき一定事項を明らかにした。

以上の本会議の一般討論に対しジェンクス総長は、その回答演説のなかで以下の点を強調した。

【第五七回国際労働総会におけるジェンクス総長の回答演説】

ILOは二年間にわたり財政危機にみまわれてきたが、その間もまったく借入金なしに任務を遂行してきた。ILOは冷戦の最後の名残りではない。われわれは原則の維持に慎重でなければならないが、陳腐な偏見や過去の遺恨は、われわれの計画の中に占める地位はない。われわれの使命は過去にとらわれて世界を分断することではなく、将来のために一致協力することにある。

一般討論を通じて提起された最も重要な問題の一つは、ユニークな三者構成をもつILOが、その任務を遂行すべき方法である。労働環境の問題は、ILOの新しい課題であり、これは開発との関係で取扱われるべきものである。次回の事業計画の提出に際しては、この問題について提案を出すつもりである。われわれはここで、職業上の危険〔産業災害〕に対する世界的な攻撃をしかけようではないか。

環境政策の策定とその実施の中で労使が責任ある主張を行うべきだとの考え方には、広い承認がえられた。しかし、コストや仕事に影響する対策の選択という問題になると、必ずしも全体の合意がえられたわけではない。

公共の利益と労使関係との関連については、さらに調査が必要である。多国籍企業の問題については、意見の相違がめだつ。われわれの役割は、異なる意見のどれかを支持するということではなく、ILOの権限内にある特定の問題について、現実的で常識的な解決策を引出すことができるようにするために、会合の場を提供することにある。この秋、多国籍企業と社会政策の会議を開くのも、この考え方によるものである。

第九回内国運輸委員会　この会議は一九七二年四月二四日～五月三日にジュネーブで開かれた。会議のテーマは、一般報告のほかに、①路面運輸に従事する者に適用される労働条件および安全規定、②路面運輸における基礎的および高等職業訓練の二つであった。これからすると、今回の内国運輸委員会は自動車運輸を採りあげた会議であったといってよい。この会議には内国運輸委員会を構成するILOの三〇の加盟国から政府・使用者および労働者の代表がそれぞれ二名ずつ参加する。わが国からも、三グループからそれぞれ二名の代表が出席した。

会議は右の二つのテーマを審議した結果を、それぞれ「結論」の形で採択した。そのほか、運輸業における作業環境、民間航空、ILOの今後の活動などについても処置を要求した決議が採択された。

自動車運転の職業訓練　「路面運輸における基礎的および高等職業訓練に関する結論」では、職業訓練がひきつづき軽視されてきたことこそ、自動車運輸における労働者の地位を低くさせ、労働異動率を高くしている原因であるとし、これがまた運輸業の生産性を低めサービスを悪くするものだと指摘する。そこで政府は、路面運輸車両の運転・保守および監督にたずさわるすべての労働者のために適切な訓練制度の導入にイニシアチーブをとるべきだとされた。「結論」にうたわれた内容としては、職業運転免許の取得が認められる最低年齢、体系的運転手訓練施設への入所と卒業の条件、訓練指導員・監督者および管理者の訓練、訓練に対する政府の資金援助がある。

労働条件と安全　他方、「路面運輸の労働条件と安全規定に関する結論」は、以下のような要旨になっている。

【路面運輸の労働条件と安全規定に関する結論（要旨）】

労働時間　路面運輸における車輛乗務員の労働時間については、次のものからなる労働時間の定義を明らかにすることが大切である。

(1)週および日の労働時間の制限（とくに連続運転時間の制限）、ただし日によって異なる時間の配分や、一週以上の期間を通じての「平均労働時間」というやり方は許される。

(2)日および週の最長運転時間（とくに連続運転時間）の制限

(3)作業時間融通制の制限

(4)休息期間の回数、期間、間隔
(5)特殊な例外
(6)時間外労働の制限と割増率で支給される時間の定義
休息と休暇　週休日、日々の休養〔翌日の始業時刻までの間隔〕および年次有給休暇に関する規則は、厳密に順守されるべきである。
週休、日々の休養、年次休暇の長さは、他の労働者に適用される基準と路面運輸の特殊条件とを基礎にして、決定されるべきである。
乗務員編成　原則として、貨物輸送および長距離旅客輸送の車輛は、一人運転手とする。路面運輸が極めて長距離にわたるか僻地で行なわれる国や、運転手の交替施設のない国では、助手や代りの運転手を同乗させることが適切であろう。
安全運転　道路、気象条件、車輛、貨物に起因する危険の一部は、技術進歩によって克服されたとはいえ、高速道路、道路標識、車輛信号、運転台合理化などのような技術革新は、多くの場合に交通の増大よりもその普及がおそい。車輛乗務員の健康状態は、彼ら自身の安全にとっても、また他の道路利用者にとっても不可欠の要因であり、慎重かつ定期的な検討を要するものである。安全対策として考えられるものには次がある。
(1)運転台の合理的な配置、疲労を軽減して安全かつ快適な作業環境を生む補助的設備に関する規則の標準化
(2)企業内での車輛安全点検の規制
(3)酒類や薬品類の悪影響に関する情報の普及
(4)交通事故の因果関係における人間的要因の役割につき、権限ある国際的および国内機関の調査を奨励すること
(5)運転手の年齢や労働条件を考慮に入れた定期的医事検査に関する規則の採用と国際標準化
安全運転に必要な要因について調査、広報、教育を行い、立法にまで発展させるべきこと。道路安全の分野における欠点を克服するためには、あらゆる段階で特別の安全審議会を設置することが役立つ。
福祉施設　路面運輸にたずさわる者は、時に長期の旅行をすることになるので、福祉施設が重要である。乗務員は自宅から遠く離れた場所で休息することになるので、宿泊や食事の費用を返済したり、一律の旅行手当を与えるべきこと。自宅から遠隔の地で毎日の休息をとらねばならない乗務員に適用する法令や協約には、休息は原則として車輛外でとり、いかなる場合にも走行中の車輛内でとらないとする規定を含ませるべきこと。
許容年齢　政府および労使団体は、運転手の就業許容年齢に関する事項に関与することが望ましい。さらに医学的な理由で就労が不可能な運転手や代りの仕事につけない者については、年金つきの早期退職を定めることが望ましい。
国際的措置　一九三九年の「労働時間および休息期間（路面運送）条約」（第六七号）は批准国もすくなく、その規定も現状からみて時代おくれになっているので、最近の進展にてらして再検討するため専門家会議を開催するよう、ＩＬＯ理事会に要請する。
(1)　この会議のために国際労働事務局が作成した報告書は、自動車運輸における労働条件として、労働時間と休暇を始め、安全と保健・福祉・監督などを扱っていた。そのうち労働時間の部分は「運転手の運転時間・休息および週休制――ＩＬＯ第九回内国運輸委員会から」（『ＩＬＯ時報』第二四巻第二号、一九七二年七月、七九―一〇〇ページ）に収録されてある。

第二一回合同海事委員会

一九七二年一一月二〇日～一二月一日にジュネーブで第二一回合同海事委員会が開かれた。この委員会は、一般の産業別委員会とはちがって、その設置が遠く戦前にまでさかのぼり、船主側と船員側の二者構成であることが特徴である。わが国からも、船主と船員の両側に委員が選出されていて、この会議に出席した。
委員会は、つぎの六つの議題を審議して、それぞれに関する決議を採択した。①海運業における労使関係、②海員のための有給休暇、③若年海員の保護、④便宜置籍船、⑤有能海員の最低基本賃金、⑥海員の雇用の継続性

労使関係　この問題に関して採択された決議は、その前文で、若干の国ではいまなお海運業の労使関係の慣行とＩＬＯ基準とのあいだにはギャップのあることにふれ、理事会に対し、次期海事総会（一九七五年）でこの問題に関する総合的な国際文書（条約か勧告）を採択する目的をもって、一九七四年に開催予定の海事準備会議でこのテーマを議題にするように要請した。

有給休暇　委員会は、海運業は特殊な産業ではあるが、他の職業に適用される有給休暇の改善はとうぜん、海員に適用される基準にも反映すべきだとした。現行条約は、一九四九年の海員有給休暇条約（第九一号）であるが、陸上関係では、三労働週の休暇を定めた一九七〇年の「有給休暇（改正）条約」（第一三二号）があるので、現行海事条約を改正するため海事準備会議（一九七四年）と海事総会（一九七五年）の議題にすることを理事会に要求した。

若年海員の保護　国際労働法典のなかには、若年海員の最低賃金および体格検査に関するＩＬＯ基準が含まれているが、その他の問題については現行の慣行が反映されていない。また陸上の若年者のための技能者養成、安全、福祉、週休、休暇、訓練などに関する国際基準は、海員に適用されないものである。委員会は、つぎの事項に関して若年海員を保護するために基準の設定を求めてた。

一、労働時間と休憩
二、特定の熟練度、経験、技能を要する特殊な課業
三、若年海員に適用される海上勤務経歴の構造
四、若年海員が海事問題および非海事問題の両者につき一般教育を継続する機会
五、薬物常用の有害性に関する教育

これらの問題についても、七四年の海事準備会議と七五年の海事総会の議題にする手続きが求められた。

便宜置籍船　便宜置籍船に関連のあるＩＬＯ基準としては、一九五八年の「船員傭入（外国船舶）勧告」（第一〇七号）と同年の「社会的条件及び安全（船員）勧告」（第一〇八号）とがある。上述したように一九七二年のＩＬＯ総会は加盟国に対しこの二つの勧告の実施状況について報告を求めたが、報告を提出したのは六二カ国であって、ＯＥＣＤ海運委員会で便宜置籍を行なっているとされた国の大半は、この報告を提出しなかった。ＯＥＣＤの調査によっても、これらの国の労働条件は標準以下である。このような点を考慮して、委員会は、ＩＬＯ理事会に対し、問題の加盟国に自国領域内および自国籍船舶の海員のために前記の両勧告をただちに適用するため有効な措置をとらせるように要請した。また、七四年の海事準備会議と七五年の海事総会でも、この問題を採りあげるべきものとした。

有能海員の基本賃金　一九五八年の「賃金、労働時間及び定員（海上）勧告」に定める有能海員の一暦月間の勤務に対する基本賃金について、その後の貨幣価値の下落を考慮に入れて、一カ月四八ポンドまたは一一五ドルに改めることが勧告された。

雇用の継続性　この問題については一九四六年総会の決議があるが、その後における各国の進展状況を考慮して、これについても七四年の海事準備会議と七五年海事総会の議題とするよう要求した決議が採択された。

多国籍企業と社会政策

一九六〇年代になって多国籍企業の出現が世界的に大きな問題になってきた。多国籍企業は労働の世界にも、ことに労働組合にとって新しい問題を

提起するようになった。それは文字どおり『国境を越えて伸びゆく労働問題』を意味したからである。一九六九年に国際労働研究所は多国籍企業に関するシンポジュームを開いた。多国籍企業と地域統合とに関連してそのもつ労働問題への意味合いを正面から採りあげたはじめての国際会議であった。最近このシンポジュームの内容はつぎの出版物になって刊行された。Hans Günter(ed.) : *Transnational Industrial Relations*, Proceedings of a Symposium held at Geneva by the International Institute for Labour Studies, xvii+480pp. Macmillan, St. Martin's Press, 1972. 本書は議事録の形をとるが、その内容はシンポジュームに提出されたペーパー、討議の内容、残された問題点が要領よくまとめられていて、多国籍企業の労働問題として数少ない貴重な文献の一つである。

他方、ＩＬＯ自身も一九七二年一〇月二六日～一一月四日に「多国籍企業と社会政策との関係に関する会議」を開いた。これは、政府・使用者・労働者のそれぞれのグループからの専門家会議という形がとられた。わが国からは労働省の中谷滋氏が参加した。この会議の目的は、多国籍企業と社会政策との関係についてＩＬＯが活動することが望ましいかどうか、またその可能な範囲は何かを探究することにあった。会議で論ぜられた問題は、つぎのように多方面にわたった。多国籍企業が労働力(自国および相手国)におよぼすインパクト、多国籍企業の労働条件と生活条件、労使関係（操業の移行、デシジョン・メーキンの本拠、労使関係と人事政策の調整、資料とデータの利用可能性、多国籍企業での団体交渉、労働者の経営参加)、社会的領域における多国籍企業の行動規準の設定のニードの有無。

これらの点について異論が多かったにもかかわらず、ＩＬＯが今後この領域で行なう活動に関して七項目から結論を引き出すことができた。もっとも問題がデリケートなだけに、その内容に対しては不満とした人々も多かった。この結論でＩＬＯ理事会はつぎの点を勧告された。多国籍企業に特有の諸問題を摘出し確定するに必要な包括的資料を提供するために、社会政策の領域における懸案事項の集約的で幅広い研究の実施を国際労働事務局に対して要求することである。この研究の目的は、多国籍企業の成長と普及に関連して、社会政策策定の指針にするためである。これに関連して、政府は統計の改善とデータ集収機構の改善、使用者・労働者および労使団体は統計と研究に必要なデータの提供が求められた。またこの研究はＩＬＯがその目的に照して他の関係団体と協力して開発すべき妥当な方法論および研究技法にもとづいて行なうべきものとされた。またＩＬＯ総長は、多国籍企業の諸活動に関連して、社会政策の領域で国際的諸原則と指針が有益であることについて研究の実施を求められた。これらＩＬＯによる研究に関連して、政府側専門家、使用者側専門家、労働者側専門家は、それぞれ採りあぐべきテーマを提案した。そのなかで労働者側専門家の提案には「多国籍企業の善行コード規準」が含まれていたことは注目に値する。

右の結論に照らして、ＩＬＯの一九七四～五年の事業計画および予算案には、つぎのような一連の研究プロジェクトが提案されている。①多国籍企業が特定産業で起すかもしれない特別の問題、②金属工業における多国籍企業の賃金・労働時間および有給休暇に関する政策と慣行、③多国籍企業の活動が雇用に及ぼす意味合い、④人的資源開発に対する多国籍企業の寄与、⑤多国籍企業およびその子会社との団体交渉の手配および諸問題、⑥多国籍企業のための国際

的原則と指針の有益性を確定する研究。

なお、この専門家会議に出されたＩＬＯ当局作成のペーパーと会議がまとめた報告は、その全文が *Multinational Enterprises and Social Policy*, x+182pp. 1973. としてＩＬＯから出版された。なお本書に収められているＩＬＯのペーパーは、つぎの五章からなる。①多国籍企業とは何か、その意義、②労働力へのインパクト、③労働と生活の条件、④労使関係、⑤国際労働基準とＩＬＯの社会政策。本書の出版によって多国籍企業の労働問題に関するまとまった文献がもう一つ増えたことになる。

3　ＩＬＯと日本

技術協力と日本

最近のＩＬＯの活動を特徴づけるものは、開発途上国への技術協力、つまり技術援助活動である。ＩＬＯ理事会が一九六〇年代後半に事務局業務のデセントラリゼーション（地方分権化）の方針を決め、地域事務局、地区事務所を強化したのも、そのためである。アジアではバンコックにアジア地域事務局がおかれ、そのもとにラワルピンジ、ニューデリー、マニラ、ジャカルタに地区事務所がおかれている。ＩＬＯ東京支局もその一つである。[1]

ＩＬＯの戦後の技術援助事業は、事実上、国連の後進国援助計画とともに始まったといってよく、それらは諸国から適材の専門家を公募して、加盟国政府の要請によってＩＬＯの名で派遣する形をとるものが多い。一九五〇～七二年に、ＩＬＯの専門家として募集され現地に派遣された人数を出身別にみると、つぎのとおりである。

イギリス（六四九）、フランス（六三一）、アメリカ（三一七）、ベルギー（一八七）、ドイツ（一五〇）、スウェーデン（一二六）、カナダ（一一九）、スイス（一一五）、インド（一一四）、オランダ（一一二）。

この統計によると、わが国からは二六人の専門家がこれまでＩＬＯで活動したが、とにかく、はなはだしく僅少の人数である。日本政府はＩＬＯへの協力を正式に約束してきたし、また労働省は近年いわゆる「労働外交」を重視して、ＩＬＯ技術協力推進会議が設けられている。しかし目下のところ日本人専門家の派遣や、ＩＬＯ研修生の受入れが格段に増えたという実績はないようだ。また一九七二年には日本で開かれたＩＬＯの会議はなかった。

(1)　ＩＬＯ東京支局長飼手真吾氏は一九七二年一二月三一日で引退し、代りに海老塚政治氏が任命された。

条約の批准促進

ＩＬＯとの関係では、ＩＬＯ条約の批准という問題がある。一九七三年六月一日現在、わが国の批准条約数は二九である。しかし当時すでに、一九六〇年の「電離放射線保護条約」（第一一五号）と一九六四年の「機械防護条約」（第一一九号）の批准案件が国会を通過していて（衆議院六月一二日、参議院六月二七日）、国際労働事務局総長への登録をまつばかりになっていた。したがってわが国の批准条約数は、近く三一ということになろう。

これよりさき一九七二年七月一三日に、ＩＬＯ東京支局長飼手真

吾氏は当時の田村労相に対し「ＩＬＯ条約批准に関するメモ」を手交し、批准促進方について申入れを行なった。田村労相はこの申入れに対して「常任理事国並みの批准をしたい。いますぐ具体的にどの条約を批准するかはいえないが、事務当局に一覧表を提出するよう命じてある」と答えた。(1)

右のメモには一九七一年一〇月に来日したＩＬＯ総長ジェンクスが批准を要請したつぎの条約が含まれていた。一九五八年の「差別（雇用と職業）条約」（第一一一号）、一九五七年の「強制労働廃止条約」（第一〇五号）、一九五二年の「社会保障（最低基準）条約」（第一〇二号）、一九六四年の「雇用政策条約」（第一二二号）。また現行法で批准が容易とみられるつぎの条約もあがっていた。一九六三年の「機械防護条約」（第一一九号）、一九六四年の「業務災害給付条約」（第一二一号）、一九七一年の「労働者代表条約」（第一三五号）、一九七一年の「ベンゼン条約」（第一三六号）。

（1）『ＩＬＯニュース』（ＩＬＯ東京支局発行）、一九七二年八月二〇日。

ＩＬＯへの提訴事件

ＩＬＯの第九八号条約、つまりわが国が一九五三年に批准した一九四九年の「団結権および団体交渉権条約」の適用に関して、総評、国労、動労、ＩＴＦ（国際運輸労連）は、日本政府を相手どってＩＬＯに対し提訴を行なった。この事件は、いわゆる国鉄のマル生運動にからむものであって、ＩＬＯ理事会結社の自由委員会の手によって審理が進められてきた（ケース第六八六号）。同委員会は、一九七二年一一月の会議で本件を審理し、その結論が第一三三次報告書におさめられて理事会に答申され、同年一一月一六～一七日の第一八八回理事会で承認された。結社の自由委員会が理事会に対して行なった答申は、その結論の部分（一四一項）で理事会がつぎの点に特別の関心を払うように勧告した。

【国鉄マル生運動に対するＩＬＯ結社の自由委の答申】

(a)不当労働行為についての中立……国鉄総裁がこの種行為の発生を防止するためとった処置を興味をもって記録にとどめ、国鉄当局に対しこの処置をすべてのレベルで確実に実施することを求める。

(b)懲戒処分についての申立……(1)日本政府に対し再度指摘するが、制裁の適用についてのかたくなな態度は労使関係の調和のある発展に資するものではないこと、また労働者間に恒久的な賃金格差を持込む懲戒の結果として、この種の状態が生ずることになろう。(2)前回政府に対し懲戒処分の硬直さと厳しさとを緩和するため処置をとるよう示唆を行なったが、この点をあらためて想起する。

(c)ストライキ権についての申立……不可欠の業務または公務（シビル・サービス）においてストライキが禁止されるときにはいつでも、この種の制限には、適正で不偏不党かつ迅速な調停及び仲裁手続が伴なっていなければならない。また、その手続には当事者があらゆる段階で参加でき、またその裁定はいかなる場合にも双方に対し拘束する〔ものでなければならない〕し、またその裁定はそれがひとたびなされたときには完全かつ迅速に実施すべきものである。

他方、全逓の行なったＩＬＯ提訴（ケース第七二五号）も結社の自由委員会で審理されたが、一九七三年六月一日の同委員会の第一三八次報告書では、結論は同年一一月に出すことにし、今回は若干の原則の指摘を行なって、中間報告の形のものにされた。この結論の延期は、同年の春闘の結末にあたって政府と春闘共闘委員会とのあいだで四月二七日に七項目からなる合意が成立したこと、また公務員制度審議会（前田義徳会長）が同年九月の初めに結論を出す予定になっていたからである。この中間報告で「結社の自由委員会」が指摘した若干の原則には、つぎの点が含まれていた（一七〇項）。

(1)団体交渉については、使用者と組合の両者が誠意をもって当るべきものである。この点は組合がストライキに訴えることを許されないところでは、ことに大切である。(2)管理および運営と雇用条件の双方に影響のある事項を扱う法的規則がある場合でも、その法規の存在は、労働協約という手段によるいかなる改善の可能性をも妨げるべきではない。

右の国鉄（国労と動労）と全逓のほかにも、総評、公労協、公務員共闘は、一九七二年一〇～一一月にＩＬＯにむかっていっせいに八七号条約および九八号条約に対する違反提訴状を提出した。このため市川総評議長を団長とする「ＩＬＯ合同提訴団」が同年一〇月二八日～一一月一五日にかけてジュネーブに派遣された。提訴団はジェンクス総長と一〇月三一日から一一月四日にかけて前後四回会談して、問題の処理にあたった。これには安養寺俊親理事が立会い、ＩＬＯ側からは大野次長、ヴァルチコス国際労働基準局長、また政府側からは北原大使、久野木審議官も関係した。結局ジェンクス総長から「政府、総評、提訴組合間の直接協議による解決」の構想が提案された。提訴団は第四回目の会談でこの提案を受諾し、同時に直接協議の内容と構成について考えを述べ、これに対しジェンクス総長は迅速な態度表明に満足の意を表明したとされる。こうして全電通以下の新規の提訴事件は、いわゆる「凍結」状態におくことにされたのである。

しかしその後国内で政府との「直接協議」は四回行なわれたが、事態の改善はみられず、提訴組合はこれを不満として一九七三年二月一〇日の半日ストを敢行したうえ、同年二月二～二二日に総評第二次ＩＬＯ提訴団（酒井一三総評副議長）をジュネーブに派遣した。その目的は、①ジェンクス総長に対する直接協議の経過報告、②提訴の「凍結」の解除、③結社の自由委員会による事件審理の促進、④ＩＴＳ（国際業種別労連）など関係国際団体への支援要請である。

提訴団は一九七三年二月一四～一六日にかけて二回にわたってジェンクス総長と会談した。ジェンクス総長は、問題解決の唯一の場所は日本であって、ジュネーブではないことを強調したが、「直接協議」が国内で前進しなかった事態に鑑み、提訴事件は通常の手続きによって進めることが必要になったと了解した。こうしてＩＬＯへのいっせい提訴は、公労協としては全電通（ケース第七三九号）、全林野（ケース第七四三号）、全専売（ケース第七四二号）、全印刷・全造幣およびアルコール専売（ケース第七四一号）、また公務員共闘としては自治労（ケース第七三七号）、日教組（ケース第七三八号）、国公共闘（ケース第七四〇号）、全農林（ケース第七四四号）が理事会結社の自由委員会の手によって審理されることになった。

総評はさらに一九七三年五月一六日～六月二日に兼田富太郎総評副議長を団長にして第三次ＩＬＯ提訴団をジュネーブに派遣した。提訴団は、ＩＬＯ関係者と会見して、提訴事件に関連する追加文書を提出したほか、新たに都市交、全水道の提訴状を提出した。(1)

(1)『ＩＬＯ提訴団報告書』（一九七二年一一月、総評・公労協・公務員共闘ＩＬＯ提訴団発行）、『総評第2次ＩＬＯ提訴団報告書』（一九七三年二月、同）、『総評第3次ＩＬＯ提訴団報告書』（一九七三年六月、同）。

八七号条約と国内法との不一致

これよりさき一九七三年三月に開かれたＩＬＯ条約勧告適用専門家委員会は、批准条約の国内適用状況を審査して、日本の八七号条約の国内適用に関し言及するところがあった。これには以下のごとき委員会の所見、要求、要望が含まれていた。

【ＩＬＯ条約勧告適用専門家委員会の日本への所見・要求・要望】

(1)公的部門における職員団体の現行登録制度の再検討を要求した前回の

所見（observations）に対し、政府の回答、総評からの資料を入手したが、登録団体と非登録団体との間には交渉権に重要な差異があるようにみえる。法定登録制度と法人格の取得について、委員会としては、現行法は条約の関係諸規定が定めた保証に照してみると困難を来すものと考える（consider）。

(2)条約四条の規定によると、ある団体の登録の取消しまたは停止の場合に、その権利の防衛は、ただ通常の司法手続だけがなしうるものであるから、委員会としては、政府が現行法を再検討して、すみやかに条約の規定に沿うよう処置をとられるものと信をおく（trust）ものである。

(3)消防員の団結権について、委員会としては、政府がこの種の労働者に対する団結権の承認を確保するため適切な処置をとるものと望みを託す（hope）。

(4)管理者および類似の職にある者の範囲があるケースでは余りに広きにすぎ、そのためドライヤー委員会が表明した希望が十分に考慮されていないようにみえるから、委員会としては、もし政府がこの事態を再検討して頂ければ幸甚（be glad）である。

この専門家委員会は、著名の法律家が個人の資格で任命されるものであって〔元最高裁長官、横田喜三郎氏もその一員〕、そこでの法律的な審査は権威の高いものである。それだけにわが国の国内法規が八七号条約の規定に即していないとの専門家委員会の指摘は、「結社の自由委員会」の勧告とは違った意味で、重大視しなければならない。

役員

委員長　友寄信助，副委員長　渡口真吉，国吉辰雄，書記長　神山操

196　沖縄国家公務員労働組合（沖縄国公労）

公称　2300

1972年10月4日結成　「沖縄国公労」週刊

役員（1972年10月4日・結成大会選出）

委員長　金城良雄(総合事務局)，副委員長　友利彦一（琉大），書記長　源河朝喜（法務）

〔そ の 他〕

197　総評全国一般労働組合（全国一般）

12万7979

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）安田修三（富山），書記長　佐野明（本部）

198　全国一般労働組合同盟（一般同盟）

13万1292

1966年2月27日結成　「一般同盟」月刊

役員（1972年2月9日・第7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）佐々木重作（宮城）梅林勝一（東京），書記長　椎原国重（大阪）

199　全国農業協同組合労働組合連合会（全農協労連）

7万9476

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（1973年7月28日・第25回大会改選）

委員長　飯塚和夫（専従），副委員長　春日昉（長野単協労連）竹之内義郎（千葉県連）広瀬済（全中労），書記長　松崎文夫（福岡農協連労）

200　全国生協労働組合連合会（生協労連）　8061

1968年9月8日結成　「生協のなかま」月刊

役員（1973年8月27日・第6回大会改選）

委員長　長谷川侃(早大)，副委員長　山崎敏輝（灘神戸）中田勇次郎（京大），書記長　鈴木彰（慶大）

182　総理府労働組合連合会（総理府労連）
公称　1600
1962年２月28日結成
役員（1972年９月・第12回大会改選）
委員長　矢島俊良（統計），副委員長　田中真（公取）小林茂（経企），書記長　角屋六郎（恩給）

183　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
役員（1972年８月31日・第11回大会改選）
委員長　芝田信治，副委員長　添野正夫，石神恭子，書記長　重稲良敬

184　全行政管理庁職員組合（全行管）
公称　1000
1968年２月10日結成
役員（1973年７月28日・第６回大会改選）
委員長　蓑田真幸，副委員長　楠見基，勝田文雄，書記長　今井秀雄

185　地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）
公称　170万3000
1951年10月２日結成
役員（1972年10月３日改選）
議長　野田哲（自治労），副議長　岡木清（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）

186　全日本自治団体労働組合（自治労）
99万9600
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22回大会改選）
委員長　長尾文吉（東京），副委員長　安養寺俊親（福岡）野田哲（広島），書記長　丸山康雄（北海道）

187　全国自治団体労働組合連合（自治労連）
4624
1970年４月１日結成
役員（1948年６月24日・第４回大会改選）
委員長　西村征也（八代市職），副委員長　小柏佐市（釧路労組）小林利治（全公営）永田昭（熊本第一市職）高月明（大村市職），書記長福田宗行（下関市職）

188　全日本水道労働組合（全水道）　3万3066
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）

189　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
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）藤山幸男（都教組）島田義夫（東水労）坂牛哲郎（高教組）峯岸賢太郎（大学），書記長　阿南一七（東水労）

190　政府関係特殊法人労働組合協議会（政労協）
3万1416
1960年11月２日結成　「政労協」半月刊
役員（1973年８月６日・第31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（60組合）
道公労，日住労，全総訓，水資労，首高労，農機労，育英労，理研労，農林年金労，ＤＳ労，プラ協労，その他49組合

191　社会保険診療報酬支払基金労働組合（基金労組）　4030
1964年５月１日結成
役員（1971年10月１日・第９回大会改選）
委員長　岸伊知郎，副委員長　羽藤一，書記長長谷部正章

192　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（1973年４月23日・第11回大会改選）
委員長　大沢尚正，副委員長　戸水康二，高内昇，書記長　今津武

193　駐労共闘会議（駐労共闘）　公称　２万8800
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）友寄信助（全軍労），事務局長　坂西栄蔵（全駐労）

194　全駐留軍労働組合（全駐労）　１万5802
1946年９月１日結成　「全駐労」不定期刊
役員（1973年７月15日・第28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）

195　全沖縄軍労働組合（全軍労）　公称　3000
1963年７月14日結成

1949年7月9日結成 「全建労」旬刊
役員（1973年7月19日・第28回大会改選）
委員長 荒川昌男(東北)，副委員長 小檜山信(東北)，書記長 原伸好（東海）

166 全労働省労働組合（全労働） 1万9137
1958年7月27日結成 「週刊全労働」週刊
役員（1973年6月29日・第16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）

167 全司法労働組合（全司法） 1万3859
1947年1月25日結成 「全司法新聞」週刊
役員（1973年7月28日・第29回大会改選）
委員長 吉田博徳(福岡)，副委員長 安達英男（東京家裁）後藤幸雄(福岡)，書記長 鈴木和男（東京地裁）

168 全商工労働組合（全商工） 9831
1948年9月1日結成 「全商工新聞」週刊
役員（1973年8月25日・第37回大会改選）
委員長 川島威（関信），副委員長 鈴木英夫（本省）林田敏秀（本省），書記長 勝部鎮（近畿）

169 全法務労働組合（全法務） 8991
1947年12月1日結成 「全法務新聞」月刊
役員（1972年9月11日・第27回大会改選）
委員長 池谷純良(東京)，副委員長 石通良一（大阪）関根巧兀（浦和），書記長 西島靖（東京）

170 全北海道開発局労働組合（全開発） 1万0571
1951年8月22日結成
役員（1973年8月28日・第44回大会改選）
委員長 佐藤茂夫(札建)，副委員長 柴田利作（函館），書記長 相原敬用（函館）

171 全運輸省労働組合（全運輸） 7654
1962年6月26日結成 「全運輸」旬刊
役員（1972年9月9日・第11回大会改選）
委員長 天野和治(中国陸運)，副委員長 松田更一（航空管制）香西杲(本省)，書記長 松井孝治（近畿陸運）

172 運輸省全港湾建設労働組合（全港建） 3605
1949年7月9日結成
役員（1972年8月29日・第26回大会改選）
樋口緑(博多港)，書記長 高島三郎（酒田港）

173 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（1972年9月17日・第16回大会改選）
委員長 増田善信(本庁)，副委員長 寺田正雄（本庁）矢野直（気研），書記長 野沢実（東管）

174 全厚生職員労働組合（全厚生） 3576
1946年4月21日結成 「全厚生」旬刊
役員（1973年8月27日・第36回大会改選）
委員長 宇都宮貞夫(本部)，副委員長 大倉修二（社会保険庁），書記長 小山敦（統計調査部）

175 全電波労働組合（全電波） 1990
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 喜多敬介（四国）

176 文部職員労働組合（文部職組） 1260
1946年10月30日結成 「文労」月刊
役員（1973年7月21日・第29回大会改選）
委員長 黒沢節夫(文化庁)，副委員長 大滝樹夫（文化庁），書記長 山本五十雄（管理局）

177 会計検査院職員労働組合（会検労） 1060
1946年4月結成
役員（1973年1月31日・第28回大会改選）
委員長 越川静夫(農林検査)，副委員長 竹内三郎（通産検査）深田政行(郵政検査)，事務局長 福田常司（厚生検査）

178 総理府恩給局職員組合（恩給職組） 450
1954年11月18日結成
役員（1973年7月31日・第27回大会改選）
委員長 渡辺基男，副委員長 有井正夫，田中季子，書記長 鍵主政範

179 人事院職員組合（人職） 269
1948年12月11日結成
役員（1972年10月26日改選）
委員長 欠，副委員長 高橋脩二(管理局)，書記長 湯本正（給与局）

180 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（1973年2月9日・第25回大会改選）
委員長 村岸慶応（開発），副委員長 川島渉（統計），書記長 山本力（統計）

181 国会職員組合連合会（国会職連） 公称 3300
1959年10月22日結成
役員（1972年9月25日・第14回大会改選）
委員長 堀籠秀昌(参議院)，副委員長 山口善秋（衆議院）福田秀夫(図書館)，事務局長 町田範夫（衆議院）

議長　樋口緑(全港建)，副議長　川島威（全商工）宇都宮貞夫（全厚生）吉田博徳（全司法）坂根茂（全国税）内山昂（全労働），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

153　国家公務員労働組合連絡会議（国公連）

公称　6万7400

1965年12月18日結成「国公連ニュース」不定期刊

役員（1973年5月20日・第8回大会改選）

議長　渡会俊誉（全農林），事務局長　藤井穣（全農林）

加盟組合（6組合）

全農林，全開発，全財務，国税中国，大蔵職組，建職労

154　大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）

公称　5万1500

1965年8月16日結成

役員（1972年9月2日・第8回拡大幹事会改選）

議長　佐藤惟恭（全専売），副議長　佐生壮一（大蔵職組）清水卯一（全印刷）津田春二（国税中国）高橋正（全財務），事務局長　内田忠（大蔵職組）

加盟組合（6組合）

全専売，全印刷，全財務，国税中国，大蔵職組，全造幣

155　大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）

公称　3万3000

1969年10月22日結成

役員（1972年12月8日改選）

会長　松橋和夫(東京税関)，副会長　赤羽達男（国税労組）谷川敏夫（横浜税関労組），事務局長　滝口秀夫（国税労組）

156　全国税労働組合（全国税）　1733

1950年1月25日結成　「全国税」旬刊

役員（1973年8月19日・第30回大会改選）

委員長　坂根茂(東京局)，副委員長　村上晴男（関信局）宮本美成（東大阪）吉本貢（東京南），書記長　青山三郎（東京南）

157　国税労働組合全国会議（国税会議）

公称　2万6000

1962年10月29日結成

役員（1972年10月9日改選）

議長　赤羽達男(国税労組)，副議長　樋口幸由（国税労組）他8名，事務局長　滝口秀夫（国税労組）

158　国税労働組合（国税労組）　1万0498

1959年8月8日結成　「国税労組」旬刊

役員（1972年9月24日・第16回大会改選）

委員長　徳田澄則(麹町)，副委員長　吉川昭夫（四谷）玉田晋爾（杉並）春日一郎（杉並），書記長　石津嶺祐（青梅）

159　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（1972年10月22日・第31回大会改選）

委員長　津田春二（倉敷），副委員長　喜多裕（広島東），書記長　佐竹俊克（広島西）

160　全財務労働組合（全財務）　4328

1954年10月28日結成　「全財新聞」旬刊

役員（1973年8月11日・第21回大会改選）

委員長　高橋正(北海道財務局)，副委員長　清水捷治（関東財務局），書記長　長田正幸(北九州財務局)

161　全国税関労働組合（全税関）　723

1947年11月10日結成　「全税関」旬刊

役員（1973年7月21日・第36回大会改選）

委員長　石黒昌孝(東京税関)，副委員長　高嶋昭（横浜税関），書記局　中田一夫（書記局）

162　税関労働組合全国連絡協議会（税関労連）

公称　6000

1965年9月19日結成

役員（1973年6月9日・第13回大会改選）

議長　松橋和夫(東京)，副議長　高橋悦郎（函館）小泉泰則（東京）谷川敏夫（横浜）菅沼浄（名古屋）藤岡英文（大阪）北中稔弘（神戸）安永能昌（門司）松本宣博（長崎）山川宗秀（沖縄），事務局長　伊東卓朗（横浜）

163　大蔵省職員組合（大蔵職組）　1780

1945年10月31日結成

役員（1973年6月21日・第44回大会改選）

委員長　円谷秀男(大臣官房)，副委員長　渡辺春夫（国際金融局）大塚徹(主計局)，事務局長　酒井悦夫（大臣官房）

164　全農林労働組合（全農林）　4万7488

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　曽我浩侑（北海道），書記長　江田虎臣（熊本）

165　全建設省労働組合（全建労）　4994

1965年8月11日結成
役員
議長　佐々木吉郎，事務局長　田村兵衛
加盟組合（11組合）
ホテル労連，その他10組合

142　全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）
8655

1948年3月28日結成
役員（1972年10月25日・第24回大会改選）
委員長　佐々木吉郎(帝国)，副委員長　志村光祥（第一）富永光（東京ヒルトン）渡辺哲夫(ニューグランド）柳生賢一（オリエンタル），書記長代行　田村兵衛（本部）

143　観光産業労働組合連絡会議（観光労連）
1万6526

1966年2月19日結成
役員（1972年9月10日・第7回大会改選）
議長　神谷釣(名鉄観光)，副議長　北之防芳忠(阪急交通社）坂田泰造（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)

144　全国商社労働組合連合会（全商社）
4万1188

1965年8月22日結成
役員（1973年8月19日・第10回代議員総会改選）
議長　高畠正博(日綿実業)，副議長　松田良久(伊藤忠）木下昇（兼松江商）小川満則（田村駒)，事務局長　手塚建二（岡谷鋼材）

145　全日本商業労働組合（全商業）　公称　3000
1967年7月22日結成
役員（1972年9月25日・第6回大会改選）
委員長　川崎常次（大阪)，副委員長　山田清(京都）井田正義（福岡)，書記長　寺内国彦(東京)

〔公　　務〕

146　全日本官公職労協議会（全官公）
公称　23万1200
1959年9月4日結成
役員（1972年10月26日・第14回大会改選）
議長　菅原栄悦（鉄労)，副議長　芝田信治(統計労組）徳田澄則（国税会議）山田保夫（日林労）柳田晃（新教組）吉岡正臣(全郵政)，事務局長　樋口幸由（国税会議）
加盟組合（17組合，オブザーバー加盟3組合）
鉄労，全郵政，日林労，電電労組，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，長崎税関，函館税関，沖縄開発，沖縄税関，新教組，自治労連，(オブザーバー加盟）基金労組，東京税関，建職組

147　公共企業体等労働組合協議会（公労協）
公称　83万7300
1953年10月28日結成
役員（1972年10月20日改選）
代表幹事　藤井忠雄（国労）及川一夫（全電通）大森昭（全逓)，事務局長　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）
全電通，国労，全逓，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

148　全林野労働組合（全林野）　5万9069
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（1973年7月26日・第24回大会改選）
委員長　田村武（旭川)，副委員長　熱田早苗(北見)，書記長　伊藤嘉太郎（秋田）

149　日本国有林労働組合（日林労）　1万0383
1959年12月5日結成
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)

150　全造幣労働組合（全造幣）　1644
1946年1月22日結成　「全造幣」月刊
役員（1972年11月22日・第21回大会改選）
委員長　西川愛之助(大阪)，副委員長　北野勝紀（大阪）石田寿一(大阪)，書記長　家村幸一(大阪)

151　公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）
公称　189万4200
1960年2月29日結成
役員（1972年11月15日・幹事会改選）
議長　渡会俊誉(全農林)，副議長　大江栄四郎(都市交通）岡木清（日教組)，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4組合）
国公関係労組24組合，オブザーバー加盟2組合，地公関係労組7組合，オブザーバー加盟2組合，全駐労

152　日本国家公務員労働組合共闘会議
(国公共闘)　公称　12万4800
1956年2月16日結成　「国公労新聞」旬刊
役員（1972年10月2日・拡大評議会改選）

委員長　丸山弘（東京），副委員長　中尾勉(関西)，書記長　高野信幸（東京）

130　全日本航空労働組合（全日航）　8817

1969年8月25日結成

役員（1973年7月19日・第5回大会改選）

委員長　土田健一，副委員長　歌川勝己，高野雄三，鈴木典雄，高橋甫範，書記長　市の沢武士

131　日本民間航空労働組合連絡会（民航労連）　8620

1963年秋結成

役員（1972年9月1日改選）

議長　西村正秀(東亜国内航空)，副議長　波多野鉄男（日本航空）吉野靖雄(オランダ航空)，事務局長　菊池富士夫（全日空）

加盟組合（20組合）

全日空労組，東国航労，日航労，他17組合

〔教　育〕

132　日本教職員組合（日教組）　58万4132

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　槇枝元文(岡山)，副委員長　三原大乗（大分）岡木清（広島），書記長　中小路清雄（宮崎）

133　日本高等学校教職員組合（日高教・一ツ橋）　2万9448

1956年5月10日結成　「日高教情報」旬刊

役員（1973年2月21日・第38回大会改選）

委員長　小森秀三(北海道)，副委員長　金子毅（群馬），書記長　五味省七（長野）

134　日本高等学校教職員組合（日高教・麹町）　1万8296

1950年3月10日結成　「日高教ニュース」月刊

役員（1973年2月28日・第34回大会改選）

委員長　山本弘之(栃木)，副委員長　磯上千尋（福島）明礼美治（愛媛），書記長　益田宏一（徳島）

135　日本教職員連盟（日教連）　1万9506

1970年6月28日結成　「日教連教育新聞」月刊

役員（1973年6月24日・第4回大会改選）

委員長　篠崎武平(栃木教協)，副委員長　貞広保雄（香教会）田名後敬（愛教研）江連豊松（栃木管協）平尾信行（熊本市教研），事務局長　稲飯貞雄（徳教団）

136　日本新教職員組合連合（新教組）　公称　2万1700

1968年7月27日結成　「新教組教育新聞」月刊

役員（1973年2月4日・第21回中委改選）

委員長　井上忠夫(山口)，副委員長　久保慶彰(和歌山)，書記長　中村賢二（山口）

〔医　療〕

137　日本医療労働組合協議会（日本医労協）　7万9251

1957年8月31日結成　「医療労働者」旬刊，「医療労働」月刊

役員（1973年7月27日・第21回大会改選）

議長　岩崎清作（全医労），副議長　浅沼悟朗（岩手医労協）渡辺素良（全医労）溝淵勉（全日赤），事務局長　宇田川次保（東京医労連）

加盟組合（6組合ほか）

全医労，全厚労，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〕

138　全国商業労働組合協議会（全商協）　公称　36万4000

1953年8月1日結成

役員（1972年10月18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）寺内国彦（全商業），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

139　同盟流通労働組合共闘会議（同盟流通）　公称　7万0000

1970年11月9日結成

役員

議長　下田喜造（全繊同盟），副議長　川勝章（一般同盟）勝木健司（一般同盟），事務局長　曽我嘉三（同盟本部）

加盟組合

全繊同盟，一般同盟，全化同盟，各傘下の流通部門及び地方同盟流通部門労組80組合

140　日本商業労働組合連合会（商業労連）　6万3304

1969年10月25日結成　「商業労連タイムス」月刊

役員（1973年6月23日・第4回大会改選）

会長　鈴木健勝(全松屋労組)，事務局長　山本勝一（伊勢丹労組）

141　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

1972年11月16日結成
役員（1972年11月16日・結成大会選出）
議長　住吉順(国労)，事務局長　井口澄雄（総評）
加盟組合（9組合，オブザーバー加盟2組合）
国労船舶協議会，通信士組合，自治労，全港建，全農林，全気象，電通共闘，全港湾，全運輸，（オブザーバー加盟）全海連，全電波

118　全日本海運労働組合連合会（全海連）　8864
1947年1月10日結成　「全海連」月刊
役員（1972年10月8日・第35回大会改選）
委員長　田丸郁男(川崎汽船)，副委員長　下玉利康雄（日本郵船）柳下勝暎（商船三井）曽禰信輝（関西汽船）内山光政（ドッドウェル）中村菊男（新栄船舶），書記長　三田和雄（書記局）

119　全日本海員組合（海員）　16万1164
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（1972年11月28日・第32回大会改選）
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（1973年5月30日・第4回大会改選）
委員長　原田豊(園田汽船)，書記長　大貫清富（永和汽船）

121　全国港湾労働組合協議会（全国港湾）
公称　6万8200
1972年11月1日結成
役員（1972年11月1日・結成大会選出）
議長　兼田富太郎（全港湾），副議長　古賀勲（日港労連）石井敏（検数連合）川田金造（全倉運），事務局長　植草秀夫（海事検定）
加盟組合（8組合）
全港湾，全倉運，日港労連，全海連，検数連合，大阪港湾，海事検定，検定新日本

122　港湾労組中央共闘会議（港湾共闘）
公称　115万9300
1959年10月28日結成
役員（1972年12月23日・幹事会改選）
議長　兼田富太郎（全港湾），副議長　樋口緑（全港建）石井敏（日検労）植草秀夫（海事検定），事務局長　吉岡徳次（全港湾）
加盟組合（11組合，オブザーバー加盟1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，（オブザーバー加盟）沖港労

123　全日本港湾労働組合（全港湾）　2万7448
1946年7月27日結成　「港湾労働」半月刊
役員（1972年9月7日・第27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　日本港湾運送労働組合協議会（日港労協）
公称　16万9300
1972年11月8日結成
役員（1972年11月8日・結成大会選出）
議長　中野源二郎（海員），副議長　氏家康男（港湾同盟）斎藤勉（一般同盟）中原清勝（日検職組），事務局長　椎木繁夫（同盟組織局）
加盟組合（6組合）
海員，一般同盟港倉運協議会，港湾同盟，大阪沿岸労組，日貨検労，日検職組

125　全国港湾労働組合同盟（港湾同盟）　2734
1971年1月19日結成
役員（1973年1月24日・第3回大会改選）
会長　氏家康男(栗林商会)，副会長　古郡隆男（東京栗林運輸）中川誠司（新潟港運送労組）三上守（苫小牧栗林運輸），書記長　藤本尚司（東京港栗林運輸）

126　日本港湾労働組合連合会（日港労連）
1万0257
1956年3月16日結成
役員（1973年7月25日・第21回大会改選）
委員長　牧達夫(神戸)，書記長　阿部愛秀（東京）

127　全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）
1万0373
1949年9月10日結成　「全倉運」半月刊
役員（1973年8月11日・第26回大会改選）
委員長　桑原清(東洋埠頭)，副委員長　山本弘（住友）鈴木完男（三菱）藤本次郎（川西）宮脇洋一(三井)，書記長　亀倉良一（本部）

128　日本交通公社労働組合（交通公社労組）
1万0869
1946年2月25日結成「くみあいニュース」半月刊
役員（1973年8月24日・第29回大会改選）
委員長　幸坂勇三，副委員長　北岡孝義，書記長　高内正浩

129　鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）　2万1769
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）

役員（1973年7月27日・第34回大会改選）
委員長　村上義光(門司)，副委員長　酒井一三（名古屋）小山田哲也（旭川），書記長　富塚三夫（東京）

104　国鉄動力車労働組合（動労）　4万9406

1951年5月23日結成　「動力車新聞」週刊，「動く力」不定期刊
役員（1973年7月25日・第27回大会改選）
委員長　富田一朗（東京），副委員長　惣田清一（東京），書記長　中江昌夫（千葉）

105　鉄道労働組合（鉄労）　10万3697

1968年10月20日結成　「鉄労新聞」週刊
役員（1972年10月20日・第5回大会改選）
組合長　渡辺由司（新潟），副組合長　今橋衛（東京）辻本滋敬（大阪），書記長　坂東正一（四国）

106　全国鉄施設労働組合（全施労）　8327

1971年4月26日結成　「全施労新聞」不定期刊
役員（1973年8月3日・第4回大会改選）
委員長　渡辺博（四国），副委員長　喜多健三（岡山）上原勝美（高崎），書記長　秋元貞二（東京北）

107　国鉄共済労働組合（国鉄共済）　2478

1954年6月19日結成　「ひろば」半月刊
役員（1973年7月16日・第20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）

108　日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）　23万0346

1947年1月10日結成　「私鉄新聞」旬刊，「私鉄総連調査月報」不定期刊，「教宣文化ノート」不定期刊
役員（1972年8月4日・第36回大会選出）
委員長　三橋幸男（阪急），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）

109　全国交通運輸労働組合総連合（交通労連）　10万6324

1964年11月9日結成　「交通労連」月刊
役員（1971年11月17日・第8回大会改選）
委員長　大井秀雄(関西地本)，副委員長　岡本勝磨（広島電鉄）佐々木繁明（西濃運輸）赤尾敬勇（日本交通），書記長　竹中春吉（本部）

110　日本都市交通労働組合連合会（都市交通）　5万6787

1947年1月26日結成　「都市交通」半月刊
役員（1973年7月19日・第35回大会改選）
委員長　大江栄四郎(東京)，副委員長　大畑吉弘（大阪），書記長　鈴木富司（川崎）

111　全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）　13万6919

1968年11月13日結成　「運輸労連」半月刊
役員（1973年7月17日・第6回大会改選）
委員長　伊部真(全日通)，副委員長　村田義次（東信運輸）中川義和（大和運輸）千原正彦（東武通運）中川豊(全日通)，書記長　前島東海夫（全日通）
加盟組合　全日通，その他292組合

112　全日通労働組合（全日通）　7万3047

1946年4月20日結成「日通労働」週刊，「全日通」不定期刊
役員（1973年7月27日・第28回大会改選）
委員長　中川豊(大竹)，副委員長　大塚茂（東京）安田孝之（笹島），書記長　田淵勲二（梅田）

113　全国自動車運輸労働組合（全自運）　1万3632

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（1972年9月21日・第34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）松田彰夫（東京）西浦茂（大阪），事務局長　平林正樹（東京）

114　全国自動車交通労働組合連合会（全自交）　6万3577

1947年9月14日結成　「全自交しんぶん」半月刊
役員（1972年9月29日・第28回大会改選）
委員長　山瀬一男(大阪)，副委員長　緑川松雄（東京）三浦利男（神奈川）山口寿宣（京都），書記長　金良清一（東京）

115　日本自動車運転士労働組合（自運労）　2587

1958年6月14日結成
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）

116　新産別運転者労働組合（新運転）　5450

1959年2月12日結成
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）南都幸夫（大阪）池脇康雄(横浜)，書記長　飛田正一（本部）

117　船員関係労働組合連絡協議会（船労協）　公称　7300

至（東京都）中辻良一(大阪市)，書記長　渡辺宙樹（神奈川県）

93　全国生命保険労働組合連合会（生保労連）
30万8636

1969年10月17日結成　「生保労連」月刊

役員（1973年8月22日・第5回大会改選）

委員長　堀江繁男(千代田)，副委員長　北川休（東邦）田辺準之助（専従）天坂潔（第一）石川雅章（住友）中村一郎（三井）八代長斗（安田）村上節（東京），書記長　丸山武勝（日本）

94　全日本損害保険労働組合（全損保）
2万3385

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（1972年9月22日・第29回大会改選）

委員長　土田高三郎(大正)，副委員長　平川博（千代田）安藤克己（日動外勤）黒谷孝行（日新），書記長　小西恭禎（大成）

95　損害保険労働組合連合会（損保労連）
1万6184

1967年2月15日結成　「損保労連」半月刊

役員（1972年9月20日・第7回大会改選）

委員長　長谷川匡(住友)，副委員長　松本鏡一（同和）梅沢定良（東亜）大久保展男（安田），書記長　渡辺貞幸（東海）

96　全国証券労働組合協議会（全証労協）
公称　2000

1954年12月結成　「全証労協」旬刊

役員（1973年8月19日・第20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〕

97　全日本電力労働組合協議会（全電力）　4181

1965年10月27日結成

役員（1972年9月24日・第8回評議員会改選）

議長　阿部哲郎（全北電），副議長　今岡竜夫（電産）石井昭徳（全九電）柴田昭徳（九電検集労），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

98　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　18万3400

1969年4月11日結成

役員（1972年10月20日・第4回大会改選）

会長　稲垣武臣(関西)，副会長　田崎以兄（関東）横山実（中部）武藤文敏(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

99　全国電力労働組合連合会（電労連）
13万1074

1954年5月26日結成　「電労連」旬刊，「電労連月報」月刊

役員（1973年8月30日・第20回大会改選）

会長　稲垣武臣（関西），副会長　角田良（東北），事務局長　志村文明（東京）

100　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）　1万0963

1970年10月3日結成

役員（1972年10月2日・第3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　野中敬助（東京電力）

〔交通運輸業〕

101　全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）
公称　85万7900

1947年7月9日結成　「全交運新聞」不定期，「全交運情報」不定期

役員（1973年8月29日・第30回大会改選）

議長　力徳修（私鉄総連），副議長　酒井一三（国労）安田孝之（運輸労連）惣田清一（動労）大畑吉弘（都市交）山瀬一男(全自交)，事務局長　谷合勝正（国労）

加盟組合（14組合，オブザーバー加盟2組合）

私鉄総連，国労，運輸労連，全自交，都市交通，動労，全港湾，鉄弘労，観光労連，全自運，全海連，全運輸，自運労，共済労，（オブザーバー加盟）全逓，日航労組

102　同盟交通運輸部門連絡協議会（同盟交運協）
公称　38万0000

1971年10月27日結成

役員（1973年5月18日・第7回幹事会改選）

議長　渡辺由司(鉄労)，副議長　大井秀雄（交通労連）土田健一（全日航労組）岡部定夫（海員），事務局長　曽我嘉三（同盟本部）

加盟組合（4組合）

海員，交通労連，鉄労，全日航労組

103　国鉄労働組合（国労）　21万9927

1947年6月5日結成　「国鉄新聞」週刊，「国労文化」月刊

80　全国民主自由労働組合（全民労）　1万0742
1955年10月22日結成
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）

81　全国自由労働組合連合会（全国自労）
1万3098
1966年9月24日結成
役員（1973年6月3日・第8回大会改選）
委員長　中村一（鹿児島)，副委員長　吉田昇（東京)，事務局長　鈴岡教宏（広島）

82　全国木材産業労働組合（全木労）　7965
1959年7月26日結成　「全木労」不定期刊
役員（1973年8月29日・第15回大会改選）
委員長　中右三重(大阪)，副委員長　鵜川政宏（愛知）吉田悟（九州)，書記長　長尾悦豊（本部）

〔金 融 業〕

83　全国金融労働組合共闘会議（金融共闘）
公称　5万2300
1961年11月10日結成　「金融のなかま」旬刊
役員（1973年1月12日・第14回幹事会改選）
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

84　全国銀行従業員組合連合（全銀総連）
公称　18万7000
1957年5月25日結成
役員（1973年5月17日・第17回総会改選）
議長　荒義明(市銀連)，副議長　橋亮介（全信連)，事務局長　富田征夫（市銀連）
加盟組合（4組合）
市銀連，全信連，外銀連，地銀連

85　市中銀行従業員組合連合会（市銀連）
16万7204
1956年7月28日結成　「市銀連ニュース」半月刊
役員（1973年5月16日・第18回大会改選）
委員長　荒義明(東京)，副委員長　丹後忠次郎（三菱）富田征夫（三和)，事務局長　清水正博（第一勧銀）

86　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（1972年10月12日・第19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）

87　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（1973年3月18日・第24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　矢島一雄（コンチネンタル）松下浩二（オランダ）藤田靖幸（香港上海)，書記長　井上尚直（本部）

88　全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）
8028
1953年8月9日結成　「相銀のなかま」半月刊
役員（1972年9月10日・第23回大会改選）
委員長　小林俊一(東陽)，副委員長　貝川浩一（国民）毛利元昭（正金)，書記長　関純一（大光）

89　相互銀行全国労働組合連合会議（相銀全労）
1万5933
1972年2月16日結成
役員（1973年8月23日・第3回大会改選）
議長　野村芳明(中央相銀)，副議長　小島瑞蓬（東京相銀）滝本茂（近畿相銀）土田節男（大光相銀)，事務局長　中尾邦治（関西相銀）

90　全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）
1万7982
1957年12月21日結成　「信託のなかま」不定期刊
役員（1973年8月3日・第22期第1回中央委改選）
議長　高柳嗣郎（三井)，副委員長　渋川了美（安田）加藤節夫（三菱)，書記長　大須賀敏剛（三井）

91　全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労）　1万0131
1954年11月30日結成
役員（1972年10月11日・第17回大会改選）
委員長　田中光雄(昭和)，副委員長　氏家豊成（門司）高田智弘（和歌山）播磨力雄（東武)，書記長　斎藤幸蔵（東京）

92　全国信用保証協会労働組合連合会（全信保労連）　公称　2300
1961年11月4日結成
役員（1973年6月17日・第13回大会改選）
委員長　長瀬修(神奈川県)，副委員長　宮内啓

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）

67　電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）　29万4188

1962年10月8日結成　「電通共闘」月刊
役員（1973年7月11日・第13回評議員会改選）
議長　酒井喜芳（全電通），副議長　田中顕哲（電済労）山田克己（国際電電）片山甚一（全電通），事務局長　津留智（全電通）
加盟組合
全電通，電済労，国際電電，ほか70組合

68　全国電気通信労働組合（全電通）　25万9387

1950年9月29日結成　「全電通」週刊，「月刊全電通」月刊
役員（1972年7月26日・第25回大会改選）
委員長　酒井喜芳(静岡)，副委員長　馬場新一（兵庫），書記長　及川一夫（宮城）

69　日本電信電話労働組合（電電労組）　115

1966年8月14日結成　「電電労組」不定期刊
役員（1972年9月22日・第7回大会改選）
委員長　加藤友利(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)

70　国際電信電話労働組合（国際電電）　3770

1953年4月1日結成　「国際電電」不定期刊
役員（1973年7月18日・第30回大会改選）
委員長　山田克己(大阪電報)，副委員長　小金敏明（大阪電報）佐竹勇夫(小室受信所)，書記長　関義信（東京電信）

71　全国電気通信共済会労働組合（電済労）　1万0108

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　田中顕哲(九州)，副委員長　衛藤竜治（近畿），書記長　唐沢勇（信越）

〔建設業〕

72　全日本建設・建設資材産業労働組合連絡協議会（建設労連）　56万3800

1971年6月3日結成
役員（1972年8月5日改選）
代表幹事　唐沢平治(全建総連)，事務局担当幹事　淵上保美（総評）
加盟組合（19組合，オブザーバー加盟1組合）
全建総連，全日自労，全水道，全国セメント，国鉄建協，全開発，全木労，住宅労協，全国自労，全建労，道公労，建設関連労協，日住労，全港建，全国建設，水資労，全日建，首高労，農機労（オブザーバー加盟）日建協

73　全国建設労働組合総連合（全建総連）　21万8417

1960年11月25日結成　「全建総連」旬刊
役員（1972年11月8日・第13回大会改選）
委員長　多田義治(東京)，副委員長　浅田源三郎（京都）立川一馬（広島）坂本貞雄（東京），書記長　唐沢平治（東京）

74　総評全日本建設産業労働組合（全日建）　1136

1971年4月19日結成
役員（1972年6月25日改選）
委員長　松沢俊昭，副委員長　淵上保美，大塚三男，書記長　藤島栄

75　日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）　5万727

1954年12月12日結成　「日建協ニュース」半月刊
役員（1973年8月28日・第36回大会改選）
議長　松原操(佐藤職組)，副議長　佐藤喜一郎（浅沼職組）武藤勝亮（清水職組）広田貞治（フジタ職労組），事務局長　末継岬（三井労組）

76　日本建設組合連合（建設連合）　1万4078

1968月11日12結成
役員（1972年11月16日・第5回総会改選）
会長　布施兵五郎（愛知県建設組合），副会長　並木久治（東京都建設技術者同盟），小熊信雄（練馬建設業推進会），専務理事　菅野勇利（大阪府建設組合）

77　住宅産業労働組合連絡協議会（住宅労協）　公称　6000

1969年10月1日結成
役員
代表世話人　江田輝彦（日本電建）

78　全日本電気工事労働組合連合会（日電工）　2万9030

1967年1月31日結成　「日電工」不定期刊
役員（1972年9月28日・第6回大会改選）
会長　横山実（東海），副会長　藤田保広（中国），事務局長　加藤康雄（東海）

79　全日本自由労働組合（全日自労）　9万5581

1947年6月30日結成　「じかたび」週刊
役員（1973年8月26日・第33回大会改選）
委員長　近藤一雄(新潟)，副委員長　湯浅克孝（福岡），書記長　初田一夫（福島）

醤油)，書記長　東慎哉（本部）

54　全日本食品労働組合連合会（食品労連）
10万9168

1965年9月27日結成　「食品労連」半月刊，「食品労連時報」不定期刊

役員（1972年9月12日・第8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）久保田勇次（全国ビール），書記長　木村豊（雪印乳業）

55　全国製粉労働組合連合会（全粉労連）　7098

1955年5月17日結成

役員（1972年9月・第19回大会改選）
委員長　深田賢治(昭和)，副委員長　内田秋芳（鶴見），書記長　上野時夫（本部）

〔文化産業〕

56　マスコミ関連産業労働組合共闘会議
（マスコミ共闘）　公称　10万5900

1963年11月9日結成

役員（1972年10月27日・第10回総会改選）
議長　上田哲（日放労），副議長　加藤親至(新聞労連）高橋武（全印総連）竹村富弥（民放労連）楢橋国武（出版労協）間島三樹夫（映演総連）荒川恒行(広告労協)，事務局長　隅井孝雄（民放労連）

加盟組合（9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，ユニオン日演労，日活労組，（オブザーバー加盟）紙パ労連，全電波

57　全国映画演劇労働組合（全映演）　2080

1947年5月7日結成

役員（1972年10月26日・第29回大会改選）
委員長　小坂弘治（東宝），副委員長　金山晃（テアトル）鈴木治夫（演技者支部），事務局長　若林泰雄（東宝）

58　映画演劇労働組合総連合（映演総連）　4387

1952年3月25日結成　「総連ニュース」不定期刊

役員（1972年11月8日・第21回大会改選）
議長　植田泰治(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（共同映画）

59　全印刷局労働組合（全印刷）　6950

1947年4月1日結成　「全印刷」旬刊

役員（1973年7月27日・第39回大会改選）
委員長　清水卯一(滝野川)，書記長　里宮文雄（本局）

60　全国印刷出版産業労働組合総連合会
（全印総連）　1万9238

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（1973年7月24日・第21回大会改選）
委員長　市川敏（東京日本機関紙），副委員長　深沢亀太郎（長野地区）大東清人（コクヨ），書記長　高橋武（共同印刷）

61　日本出版労働組合協議会（出版労協）
1万1483

1958年3月15日結成　「出版労協」隔週刊

役員（1972年9月23日・第25回大会改選）
委員長　楢橋国武(講談社)，副委員長　杉森元貞（医学書院）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）

62　日本新聞労働組合連合（新聞労連）
4万1818

1950年6月30日結成　「新聞労連」半月刊

役員（1973年7月30日・第41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）

63　日本放送労働組合（日放労）　1万3680

1948年3月2日結成　「日放労」月3回刊

役員（1973年7月28日・第58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　須藤守三（管理地域）

64　日本民間放送労働組合連合会（民放労連）
9947

1953年7月13日結成　「民放労連」不定期刊

役員（1973年8月23日・第36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）中森謹重（大阪放送）西山清雄(朝日放送)，書記長　井上至久（日本テレビ）

〔通信業〕

65　全逓信労働組合（全逓）　20万5893

1946年5月31日結成　「全逓新聞」週刊，「全逓時報」月刊

役員（1973年7月18日・第26回大会改選）
委員長　石井平治(東京簡保)，副委員長　案納勝（福岡貯金）加藤和夫(北海道郵政)，書記長　大森昭（東京本省）

66　全日本郵政労働組合（全郵政）　5万7885

1965年19月17日結成　「全郵政新聞」週刊

委員長　細川英香(王子新)，副委員長　本永源吉（北越）小西忠勝（三菱）伊賀克己（レンゴー）小阪竜彦（特種），書記長　潮崎俊彦（本州）

42　全日本労働総同盟紙パルプ労働組合協議会
（同盟紙パ協議会）　9494

1972年11月6日結成

役員（1972年11月6日・結成大会選出）
議長　峯木作（王子），副議長　山川博（神崎）竹田正彦（日本パルプ）鈴木典夫(丸住)，事務局長　鈴木義博（宇都宮）

43　同盟石油産業労働組合連絡協議会
（同盟石油労協）　公称　3300

1971年12月7日結成

役員（1973年1月12日・第2回総会選出）
議長　山崎修二（共同石油），副議長　遠藤亨（日本鉱業）中尾孝司（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，日鉱労連，全ゼネ石精労

44　全国石油産業労働組合協議会（全石油）
2万7153

1947年4月11日結成　「全石油」半月刊，「全石油月報」月刊

役員（1973年7月28日・第32回大会改選）
委員長　市川十四男(日本石油)，副委員長　粟原正勝（大協石油）中村維明(東亜燃料)，書記長　竹石次吉（昭和石油）

45　全国ガス労働組合連合会（全国ガス）
2万1752

1946年7月2日結成　「全国ガス労働」旬刊

役員（1973年8月24日・第29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(西部ガス)，書記長　柿原隆（東京ガス）

46　全国セメント労働組合連合会
（全国セメント）　2万5188

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（1973年8月2日・第28回大会改選）
委員長　貞友和夫（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　高橋勝（敦賀セメント）

47　全国窯業労働組合連合会（全窯連）
3万9109

1949年4月27日結成　「ぜんようれん」月刊

役員（1972年9月5日・第24回大会改選）
委員長　中村雅則(黒崎窯業)，副委員長　川口広（播磨耐火）森英男(日本陶器)，書記長　岩田国夫（本部）

48　全国砥石産業労働組合連絡協議会
（全砥労協）　5554

1962年10月13日結成

役員（1972年10月30日・第11回大会改選）
議長　玉城国雄(日本陶器)，副議長　夕永森男（クレノートン）山藤実(瑞穂研磨)，事務局長　小泉政司（日本研磨）

〔繊維産業〕

49　日本繊維産業労働組合連合会（繊維労連）
1万6404

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）

50　全国繊維産業労働組合同盟（全繊同盟）
54万1471

1946年7月31日結成　「全繊新聞」週刊，「月刊ゼンセン」月刊

役員（1973年2月23日・第28回大会改選）
会長　宇佐美忠信（本部），副会長　岩崎昇策（大東紡）岡村博（敷紡）柄谷道一（本部）矢野清隆（三菱），書記長　山田精吾（本部）

〔食品産業〕

51　全専売労働組合（全専売）　3万4087

1949年6月28日結成　「全専売新聞」週刊，「オルグ手帖」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)，副委員長　大田道克（広島），書記長　鈴木和美（東京）

52　アルコール専売労働組合（アルコール専売）
908

1952年12月19日結成

役員（1972年9月29日・第21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）

53　全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）
3万0571

1947年10月6日結成　「全食品同盟」月刊

役員（1972年10月14日・第26回大会改選）
大迫栄治（本部），副委員長　垣内均之（宝酒造）高橋虎男（伊藤製パン）佐野弥市（ヤマサ

30　同盟化学部門連絡協議会（同盟化学協）
公称　83万3200
1969年11月13日結成
役員（1972年4月27日・第11回幹事会改選）
議長　田中良一(全化同盟)，事務局長　池畑英雄（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，同盟紙パ協議会，凸版労組，共石労組

31　化学産業労働組合同盟（化学同盟）
3万7206
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（1973年7月17日・第32回大会改選）
委員長　刀根登吾(MTP化成)，副委員長　小野勤（全硝労）高田三郎（オーサカゴム）寺田由則（ミヨシ油脂），書記長　広瀬謹一郎（本部）

32　ゴム産業労働組合全国協議会（ゴム全協）
公称　6万5000
1967年3月2日結成　「ゴム全協」不定期刊
役員（1973年3月7日・第7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(全化ゴム)，事務局長　佐野良矩（ゴム労連）
加盟組合（4組合）
ゴム労連，ゴム労会議，全化同盟ゴム部会，中部ゴム労協

33　全国ゴム産業労働組合連合会（ゴム労連）
2万6475
1965年10月8日結成　「ゴム労連」月刊
役員（1972年9月9日・第10回大会改選）
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）佐々木忠雄（早川ゴム），書記長　佐野良矩（横浜ゴム）

34　全国ゴム化学産業労働組合会議
（ゴム労会議）　2万6278
1963年5月25日結成　「ゴム労会議」不定期刊
役員（1972年9月8日・第10回大会改選）
委員長　柴田政武(丸五工業)，副委員長　今村利光（日本ゴム）田中豊（月星化成），書記長　後藤光記（月星ゴム）

35　合成化学産業労働組合連合（合化労連）
12万7904
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）松本寅次郎（三井化学）山口幸二（日産化学）由井久次（宇部窒素）宮内留吉（日本油脂）山室忠司(富士フィルム)，書記長　塚田義彦（書記局）

36　全国化学一般労働組合同盟（全化同盟）
11万1960
1951年11月18日結成　「全化同盟」旬刊
役員（1972年9月8日・第21回大会改選）
会長　田中良一(武田薬品)，副会長　棚田悠紀夫（大阪瓦斯）川口孝行（協和醗酵）森靖雄（日本ハードボード），書記長　中島桂太郎（本部）

37　全化学産業労働組合（新化学）　1万1948
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）

38　全国油脂産業労働組合協議会（全国油労協）
1万1064
1962年8月16日結成　「油労協通信」不定期刊
役員（1973年8月19日・第12回大会改選）
議長　森沢芳雄(旭電化)，副議長　高橋完（摂津製油）鈴木正(竹本油脂)，事務局長　緒方正弘（日本油脂）

39　全日本塗料労働組合協議会（全日塗）
1万0602
1957年2月23日結成　「塗料労働者」月刊
役員（1973年8月29日・第13回大会改選）
委員長　中村満男(日ペ)，副委員長　福田英太郎（本部）山崎嘉昭(日油)，書記長　山下嘉昭（本部）

40　全国紙パルプ産業労働組合連合会
（紙パ労連）　3万9023
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（紙パ奥関）

41　全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合
（紙パ総連合）　公称　3万0000
1972年11月7日結成　「紙パ総連合」旬刊
役員（1972年11月7日・結成大会選出）

（日軽アルミ）

18　全国伸銅労働組合連合会（全銅連）　9303

1950年結成「全銅連」不定期刊

役員（1972年9月改選）

会長　岡林義春（三宝伸銅），副会長　林清（三谷伸銅）高井美一（紀長伸銅）竹田益広（古河金属），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

役員（1972年9月14日・第23回大会改選）

議長　新井清（富士写真光機），副議長　岸本鏡祐（ミノルタカメラ）高野守（小西六），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

54万7315

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　竪山利文（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）　4万7848

1946年7月2日結成「全電線」月刊

役員（1973年7月21日・第27回大会改選）

委員長　望月清義（藤倉電線），副委員長　阿部伸太郎（昭和電線）中村敏宏（大日本電線），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）　17万5879

1972年2月2日結成「造船重機」半月刊

役員（1972年9月9日・第2回大会改選）

委員長　小野竜馬（三菱），副委員長　柳沢錬造（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）

1万4534

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（1973年2月28日・第36回大会改選）

委員長　長谷川勲（本部），副委員長　唐沢修（石川島）船津義海（長船），書記長　大出鍋蔵（浦賀）

24　全日本自動車産業労働組合総連合会

（自動車総連）　公称　50万0000

1972年10月3日結成　「自動車総連」月刊

役員（1972年10月3日・結成大会選出）

会長　塩路一郎（自動車労連），副会長　沢田寿（全トヨタ労連）大曽根哲夫（全国マツダ労連）平尾真一（三菱自動車労協），事務局長　小川竹次郎（全いすゞ労連）

25　日本自動車産業労働組合連合会

（自動車労連）　17万2046

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（1972年10月8日・第11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）赤木省三（販労），事務局長　海老沢孝（日産）

26　車輛産業労働組合協議会（車輛労協）

公称　1万5000

1972年12月20日結成

役員（1972年12月20日・結成大会選出）

議長　渡辺忠雄（東急），副議長　佐藤繁男（川重兵庫）竹田岩夫（アルナ），事務局長　藤原当道（近畿車輛）

27　航空産業労働組合協議会（航空労協）

3万3747

1967年10月25日結成　「航空労協」月刊

役員（1972年11月8日・第6回大会改選）

議長　衣川俊平（三菱名航），副議長　加藤太郎（川崎重工）近藤茂一郎（全日本航空），事務局長　染宮英夫（富士重工）

28　全日本労働総同盟三菱労働組合協議会

（同盟三菱協議会）　9万7667

1970年9月1日結成

役員（1971年8月24日・第9回大会改選）

会長　土居山義（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〕

29　全国化学産業労働組合協議会（全国化労協）

公称　42万5800

1953年9月20日結成　「化学のなかま」月刊

役員（1972年9月26日・第11回全体会議改選）

議長　西野六郎（合化労連），副議長　土橋昭富（紙パ労連）竹石次吉（全石油）三浦幸雄（全国セメント）竹田立一（新化学），事務局長　欠員

加盟組合（9組合，オブザーバー加盟1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，（オブザーバー加盟）全日塗

(太平洋)，事務局長　野呂潔（芦別）

6　全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）　8646

1954年4月21日結成「全炭鉱」半月刊

役員（1973年5月23日・第22回大会改選）

委員長　早立栄司（常磐），書記長　小川芳郎（三池）

7　全国炭鉱職員労働組合協議会（炭職協）　6479

1957年10月18日結成

役員（1973年8月29日・第23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）　2万3486

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）　1万0802

1965年3月5日結成「資源労連」半月刊

役員（1973年2月28日・第9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）加藤猛（日鉱），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　27万8500

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（1972年10月19日・幹事会改選）

議長 佐竹五三九(全国金属)，副議長 田所申造（全電線），事務局長　長谷川勲（全造船機械）

加盟組合（3組合）

全国金属，全電線，全造船機械

11　国際金属労連日本協議会（IMF・JC）　171万1619

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）月刊

役員（1972年9月13日・第11回総会改選）

議長　福間知之(電機労連)，副議長　宮田義二（鉄鋼労連）塩路一郎（自動車総連）小野竜馬（造船重機労連）斎藤健次郎（全機金）田中清美（同盟三菱協議会）木下真吉（全金同盟）古賀専（本部），事務局長　瀬戸一郎（本部）

加盟組合（16組合）

電機労連，自動車総連，全金同盟，鉄鋼労連，造船重機労連，同盟三菱協議会，全機金，鋼管福山労組，キャノン労組，キャタピラー三菱労組，三協労組，全岡村労連，小松インター労組，NCR労組，日本ギア労組，東洋オーチス労組

12　日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）　20万2370

1951年3月1日結成「鉄鋼労連」旬刊，「調査時報」不定期刊

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)，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（住金和歌山）

13　日本非鉄金属製錬労働組合協議会(製錬労協)　5627

1966年12月22日結成「製錬労協」不定期刊

役員（1972年10月24日・第7回大会改選）

議長　合田昭七(三井労連)，副議長　宮本幸夫（小名浜労組）高淵泰治(八戸労組)，事務局長　村木悦路（三製連）

14　全国金属労働組合（全国金属）　22万0662

1950年10月8日結成「全国金属」週刊，「金属労働資料」月刊

役員（1972年9月30日・第30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）　29万9305

1951年3月18日結成「全金同盟」旬刊

役員（1973年8月24日・第23回大会改選）

組合長　天池清次(本部)，副組合長　浅野総一郎（大阪地方金属）木下真吉（神奈川地方金属），書記長　宮野高治（本部）

16　全国機械金属労働組合（全機金）　3万8747

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連合会（軽金属労連）　1万7280

1973年3月結成

役員（1973年3月1日・結成大会選出）

議長　西山直輝(日本アルミ)，副議長　山路達夫（昭和アルミ）小川宗吉（ホクセイアルミ）鈴木幹男（富士アルミ），事務局長　伊藤正一

〔中央組織〕

1　日本労働組合総評議会（総評）　426万6835

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組合，オブザーバー加盟1組合）

私鉄総連，全国金属，鉄鋼労連，全国一般，合化労連，全日自労，日本医労協，全日通，全自交，新聞労連，紙パ労連，化学同盟，駐労共闘，全港湾，炭労，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，自運労，国鉄共済労，全日建，電通共闘，国労，全逓，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，人事院職組，沖縄国公労，（オブザーバー加盟）住宅労協

付　総評民間単産会議　公称　157万8000

1966年12月17日結成「民間単産会議情報」不定期刊

役員（1972年9月22日・第7回総会改選）

議長　力徳修（私鉄総連），副議長　西野六郎（合化労連）紺谷重一（鉄鋼労連）佐竹五三九（全国金属）高橋武（全印総連）佐藤義信（全鉱），事務局長　八代栄三（総評本部）

加盟組合（29組合）

私鉄総連，全国金属，鉄鋼労連，全国一般，合化労連，全日自労，日本医労協，全日通，全自交，新聞労連，紙パ労連，化学同盟，全港湾，炭労，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，自運労，国鉄共済労，全日建，電通共闘

2　全日本労働総同盟（同盟）　222万5928

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，1973年1月27日・第9回大会一部補充）

会長　天池清次（全金同盟），副会長　宇佐美忠信（全繊同盟）塩路一郎（自動車労連）小野竜馬（造船重機労連）田中良一（全化同盟）村上行示（海員）渡辺由司（鉄労）土居山義（三菱協議会），書記長　前川一男（電労連）

加盟組合（28組合ほか）

全繊同盟，全金同盟，造船重機労連，自動車労連，海員，一般同盟，電労連，全化同盟，交通労連，同盟三菱協議会，全食品同盟，全民労，資源労連，同盟紙パ協議会，全日航労組，全炭鉱，凸版労組，基金労組，港湾同盟，全映演，共石労組，鉄労，全郵政，日林労，電電労組，新教組，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）　7万2891

1949年12月10日結成「新産別」旬刊

役員（1972年12月16日・第24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，オブザーバー加盟1組合）全機金，新化学，新運転，京滋地連，その他，（オブザーバー加盟）全施労

4　中立労働組合連絡会議（中立労連）　139万2703

1956年9月3日結成

役員（1972年10月7日・第157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）丸山武勝（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）阪本晴吉（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（13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，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）　2万7129

1950年4月23日結成「炭労新聞」月刊

役員（1972年7月18日・第69回大会改選）

委員長　里谷和夫（平和），副委員長　松橋茂

主要な労働組合の現状 (1973年8月末現在)

労働組合名(略称)，結成年月日，組合員数（1972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. 軽金属労連
18. 全銅連
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. 自動車総連
25. 自動車労連
26. 車輛労協
27. 航空労協
28. 同盟三菱協議会

化学産業
29. 全国化労協
30. 同盟化学協
31. 化学同盟
32. ゴム全協
33. ゴム労連
34. ゴム労会議
35. 合化労連
36. 全化同盟
37. 新化学
38. 全国油労協
39. 全日塗
40. 紙パ労連
41. 紙パ総連合
42. 同盟紙パ協議会
43. 同盟石油労協
44. 全石油
45. 全国ガス
46. 全国セメント
47. 全窯連
48. 全砥労協

繊維産業
49. 繊維労連
50. 全繊同盟

食品産業
51. 全専売
52. アルコール専売
53. 全食品同盟
54. 食品労連
55. 全粉労連

文化産業
56. マスコミ共闘
57. 全映演
58. 映演総連
59. 全印刷
60. 全印総連
61. 出版労協
62. 新聞労連
63. 日放労
64. 民放労連

通信業
65. 全　逓
66. 全郵政
67. 電通共闘
68. 全電通
69. 電電労組
70. 国際電電
71. 電済労

建設業
72. 建設労連
73. 全建総連
74. 全日建
75. 日建協
76. 建設連合
77. 住宅労協
78. 日電工
79. 全日自労
80. 全民労
81. 全国自労
82. 全木労

金融業
83. 金融共闘
84. 全銀総連
85. 市銀連
86. 地銀連
87. 外銀連
88. 全相銀連
89. 相銀全労
90. 全信連
91. 全信労
92. 全信保労連
93. 生保労連
94. 全損保
95. 損保労連
96. 全証労協

電気産業
97. 全電力
98. 全国電労協
99. 電労連
100. 全国電力検集労連

交通運輸業
101. 全交運
102. 同盟交運協
103. 国　労
104. 動　労
105. 鉄　労
106. 全施労
107. 国鉄共済
108. 私鉄総連
109. 交通労連
110. 都市交通
111. 運輸労連
112. 全日通
113. 全自運
114. 全自交
115. 自運労
116. 新運転
117. 船労協
118. 全海連
119. 海　員
120. 通信士組合
121. 全国港湾
122. 港湾共闘
123. 全港湾
124. 日港労協
125. 港湾同盟
126. 日港労連
127. 全倉運
128. 交通公社労組
129. 鉄弘労
130. 全日航
131. 民航労連

教　育
132. 日教組
133. 日高教（一ツ橋）
134. 日高教（麹町）
135. 日教連
136. 新教組

医　療
137. 日本医労協

商　業
138. 全商協
139. 同盟流通
140. 商業労連
141. ホテル労組関連会議
142. ホテル労連
143. 観光労連
144. 全商社
145. 全商業

公　務
146. 全官公
147. 公労協
148. 全林野
149. 日林労
150. 全造幣
151. 公務員共闘
152. 国公共闘
153. 国公連
154. 大蔵協議会
155. 大蔵連盟
156. 全国税
157. 国税会議
158. 国税労組
159. 国税中国
160. 全財務
161. 全税関
162. 税関労連
163. 大蔵職組
164. 全農林
165. 全建労
166. 全労働
167. 全司法
168. 全商工
169. 全法務
170. 全開発
171. 全運輸
172. 全港建
173. 全気象
174. 全厚生
175. 全電波
176. 文部職組
177. 会検労
178. 恩給職組
179. 人　職
180. 経企労
181. 国会職連
182. 総理府労連
183. 統計労組
184. 全行管
185. 地公労
186. 自治労
187. 自治労連
188. 全水道
189. 都労連
190. 政労協
191. 基金労組
192. 海外移住労
193. 駐労共闘
194. 全駐労
195. 全軍労
196. 沖縄国公労

その他
197. 全国一般
198. 一般同盟
199. 全農協労連
200. 生協労連

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	福岡市中央区天神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1—18	鹿児島	26—8470
全日本労働総同盟沖縄地方同盟	那覇市久米町2—11—13	那覇	68—7536
【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
長野県中立労働組合連絡会議	長野市稲里町下永飽1163	長野	85—2525
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
岡山県中立労働組合連絡会議	岡山市下石井1—2—3 カバヤ労組内	岡山	23—7131
福岡県中立労働組合連絡会議	田川市弓削田 麻生セメント労組内	田川	2—0550
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

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—4456
鹿児島県労働組合総評議会	鹿児島市平之町9—26	鹿児島 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	札幌市中央区北八条西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
全日本労働総同盟岩手地方同盟	盛岡市大沢川原2—2—32	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—2	前橋 24—7722
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	東京都渋谷区千駄ケ谷1—7—28	東京403—0711
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2—1—7	新潟 41—2166
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—9828
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	津市広明町345—5 浴場会館	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	奈良市西木辻町93—6	奈良 23—4851
全日本労働総同盟和歌山地方同盟	和歌山市畑屋敷中の丁9—1 全繊会館	和歌山 31—7546
全日本労働総同盟鳥取地方同盟	鳥取市片原1—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	徳島市昭和町3—35—1 昭和会館	徳島 25—1801
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

岩手県労働組合総連合	盛岡市大沢川原2—2—32	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
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—2250
新潟県労働組合評議会	新潟市花園2—1—7	新潟 44—5454
富山県労働組合協議会	富山市桜町2—2—29	富山 31—8756
石川県労働組合評議会	金沢市芳斎町2—15—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—24 労働福祉会館	福井 22—3121
山梨県労働組合総連合会	甲府市相生2—7—17	甲府 35—3161
長野県労働組合評議会	長野市県町 社会会館	長野 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	名古屋市昭和区鶴舞3—8—10 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	津市丸の内32—15	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	徳島市昭和町3—35—1	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	高知市本町4—1—32	高知 75—7274
福岡県労働組合評議会	福岡市中央区天神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

経済企画庁職員労働組合（経企労）	千代田区霞ガ関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
全行政管理庁職員組合（全行管）	千代田区霞ガ関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—6—2 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	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—6—2	212—6931
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	那覇 33—4953
沖縄国家公務員労働組合（沖縄国公労）	那覇市旭町34	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
全国一般労働組合同盟（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）	渋谷区代々木2—5—5 新宿農協会館	370—8327
全国生協労働組合連合会（生協労連）	渋谷区千駄ケ谷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	新宿区西新宿6—7—23 ストークビル 商業労連内	343—0937
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
国際郵便電信電話労連（ＰＴＴＩ）東京事務所	千代田区神田駿河台3—6 全電通会館	251—3371
国際食品労連（ＩＵＦ）日本事務所	港区南青山3—18—4 全国ビール内	408—6241

地 方 組 織

【総評系地方組織】

全北海道労働組合協議会	札幌市中央区北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

商　　業

全国商業労働組合協議会（全商協）	中央区京橋2—3 守随ビル	535—6644
同盟流通労組共闘会議（同盟流通）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—6783
日本商業労働組合連合会（商業労連）	新宿区西新宿6—7—23 ストークビル	343—0937
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—3037
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）	千代田区霞ガ関1—2—1	591—6883
日本国有林労働組合（日林労）	千代田区霞ガ関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）	千代田区霞ガ関1—2—1 全農林内	501—3866
大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4111
大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—2573
全国税労働組合（全国税）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—3678
国税労働組合全国会議（国税会議）	千代田区霞ガ関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）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4149
全国税関労働組合（全税関）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4140
税関労働組合全国連絡協議会（税関労連）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4475
大蔵省職員組合（大蔵職組）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—3725
全農林労働組合（全農林）	千代田区霞ガ関1—2—1	501—3866
全建設省労働組合（全建労）	北区堀船町1—12 現業労協会館	919—7901
全労働省労働組合（全労働）	千代田大手町1—3—1	211—7451
全司法労働組合（全司法）	千代田区霞ガ関1—1—4 最高裁内	581—5411
全商工労働組合（全商工）	千代田区霞ガ関1—3—1 通産省内	501—1633
全法務労働組合（全法務）	千代田区霞ガ関1—1—1	580—0584
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）	千代田区霞ガ関2—1—3	580—4244
運輸省全港湾建設労働組合（全港建）	千代田区霞ガ関2—1—3	580—4245
全気象労働組合（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）	千代田区霞ガ関1—2—2	501—4881
全電波労働組合（全電波）	港区北青山2—7—14	401—1822
文部職員労働組合（文部職組）	千代田区霞ガ関3—2—2	581—4211
会計検査院職員労働組合（会検労）	千代田区霞ガ関3—2—1	581—3251
総理府恩給局職員組合（恩給職組）	新宿区若松町95	202—1111
人事院職員組合（人職）	千代田区霞ガ関2—1 人事院ビル	581—5311

全国電力労働組合連合会（電労連）	港区三田3—2—4	456—0231
全国電力検針集金労働組合連絡協議会（全国電力検集労連）	港区三田2—7—14	455—5921

交通運輸業

全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）	千代田区丸の内1—11—4 国労会館	231—3082
同盟交通運輸部門連絡協議会（同盟交運協）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
国鉄労働組合（国鉄労組）	千代田区丸の内1—11—4 国労会館	231—4045
国鉄動力車労働組合（動力車労組）	品川区西五反田3—2—13	491—7191
鉄道労働組合（鉄労）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—9081
全国鉄施設労働組合（全施労）	杉並区上荻1—7—1	392—8171
国鉄共済労働組合（国鉄共済）	千代田区丸の内1—11—4 国労会館	214—2498
日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）	港区高輪4—3—5	473—0166
全国交通運輸労働組合総連合（交通労連）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—7243
日本都市交通労働組合連合会（都市交通）	港区麻布十番2—8	451—5221
全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）	千代田区霞ガ関3—3—5 全日通労働会館	580—9155
全日通労働組合（全日通）	千代田区霞ガ関3—3—5	581—2261
全国自動車運輸労働組合（全自運）	北区滝野川3—3—1	910—1536
全国自動車交通労働組合連合会（全自交）	渋谷区千駄ケ谷3—7—9	408—0875
日本自動車運転士労働組合（自運労）	目黒区中目黒2—3—12	711—9387
新産別運転者労働組合（新運転）	新宿区戸塚町2—180	202—3501
船員関係労働組合連絡協議会（船労協）	港区芝公園8—2 総評会館	433—2211
全日本海運労働組合連合会（全海連）	港区新橋2—20 新橋駅前ビル1号館	573—2401
全日本海員組合（海員）	港区六本木7—15—26	403—6251
船舶通信士労働組合（通信士組合）	港区芝浦1—14—8	451—0464
全国港湾労働組合協議会（全国港湾）	港区海岸3—4—5	452—4995
港湾労働組合中央共闘会議（港湾共闘）	大田区山王2—31—4	774—4141
全日本港湾労働組合（全港湾）	大田区山王2—31—4	774—4141
日本港湾運送労働組合協議会（日港労協）	港区芝2—20—12 同盟本部内	453—5371
全国港湾労働組合同盟（港湾同盟）	港区海岸3—4—10	451—2343
日本港湾労働組合連合会（日港労連）	港区海岸3—4—5	452—4995
全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）	中央区日本橋兜町3—6—3	667—9481
全日本交通公社労働組合（交通公社労組）	千代田区丸の内1—6—4 交通公社ビル	211—7057
鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）	千代田区麹町4—5 第6麹町ビル	262—5862
全日本航空労働組合（全日航）	大田区羽田空港1—6—3 日航機装ビル	747—7631
日本民間航空労働組合連絡会（民航労連）	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）	千代田区神田一ツ橋 教育会館	264—7151
日本高等学校教職員組合（日高教）	千代田区神田一ツ橋 教育会館	263—6181
日本高等学校教職員組合（日高教）	千代田区麹町4—5 第7麹町ビル	261—0422
日本教職員連盟（日教連）	渋谷区千駄ケ谷1—6—4	403—3068
日本新教職員組合連合会（新教組）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—5724

医　　療

日本医療労働組合協議会（日本医労協）	新宿区四谷4—10—3	353—6346

通　信　業

全逓信労働組合（全逓）	文京区後楽1—2—7	812—4261
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
日本電信電話労働組合（電電労組）	渋谷区千駄ケ谷5—14—20	352—3360
国際電信電話労働組合（国際電電）	千代田区霞ケ関3—2—5 霞ケ関ビル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
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
日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）	渋谷区千駄ケ谷1—30—8 千駄ケ谷会館	403—7976
日本建設組合連合（建設連合）	品川区大井7—27—4	774—2582
住宅産業労働組合連絡協議会（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）	豊島区雑司ケ谷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1—3—8 井田ビル	271—6971
市中銀行従業員組合連合会（市銀連）	中央区八重洲1—3—8 井田ビル	271—6931
全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）	港区南青山5—3—2	409—0441
外国銀行従業員組合連合会（外銀連）	港区南青山5—3—2	409—0444
全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）	港区南青山5—3—2	409—0447
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）	中央区日本橋室町2—1—1 三井信託銀行従組内	270—9511
全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労）	港区南青山5—3—2	409—8512
全国信用保証協会労働組合連合会（全信保労連）	横浜市中区尾上町5—80 神奈川県信用保証協会内	横浜681—7172
全国生命保険労働組合連合会（生保労連）	港区広尾1—3—18 広尾オフイスビル	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1—5—15 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）	調布市緑ケ丘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

化学産業労働組合同盟（化学同盟）	港区芝5—26—30	455—5927
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）	尼崎市大浜町1—56 日本油脂労組内	大阪416—1660
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
全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合（紙パ総連合）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—6601
全日本労働総同盟紙パルプ労働組合協議会（同盟紙パ協議会）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—2513
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	265—7521

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）	千代田区霞ガ関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）	北区西ケ原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）	渋谷区神南2—2—1 NHK内	465—1647
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

労働組合名簿

(1973年9月現在)

中央組織

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 広尾オフイスビル	446—2103

鉱　業

日本炭鉱労働組合（炭労）	中野区中央3—9—2	371—9151
全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—4721
全国炭鉱職員労働組合協議会（炭職協）	中央区日本橋室町2—1—1 三井ビル西3号館	241—6838
全日本金属鉱山労働組合連合会（全鉱）	品川区東五反田5—21—15	441—7191
全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）	渋谷区千駄ケ谷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—5—2 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連合会（軽金属労連）	千代田区神田錦町3—7—1 興和一ツ橋ビル 日軽アルミ労組内	291—4591
全国伸銅労働組合連合会（全銅連）	大阪府堺市南島町4—12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）	渋谷区千駄ケ谷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
車輛産業労働組合協議会（車輛労協）	東大阪市橋本1—1 近畿車輛内	大阪744—8881
航空産業労働組合協議会（航空労協）	大宮市宮原町1—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

化学業産労働組合連絡協議会（化学労協）	台東区上野5—11—2 浅井第2ビル	835—0811
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

新規貸出の累計，その推移と現況 385
第147表 労働者共済種目別事業状況（加入状況） 387
第148表 労働者共済種目別事業状況（給付状況） 388
第149表 生活協同組合の現況推移 391
第150表 日生協傘下購買生協の現況 391

II—XV 政　党
第151表 第33回総選挙の党派別当選者数 487
第152表 第33回総選挙の党派別得票数と得票率 488
第153表 都議選各党得票数（率） 491
第154表 都議選各党別当選者数 491

III—I 政府の労働政策
第155表 経済社会基本計画期間中における目標水準および整備水準 535
第156表 物価，賃金・所得，生産性関連指標（年平均伸び率） 536
第157表 国民所得の分配（時価） 536
第158表 就業者構成の見通し 537
第159表 労働力人口の年度平均伸び率の見通し 537
第160表 昭和48年度労働省関係予算の概要 542

III—III 政府の賃金政策
第161表 1973年3月末の最低賃金の決定件数，適用使用者数および適用労働者数 577
第162表 1972年度に決定した最低賃金の金額階級別決定件数（分布） 577
第163表 産業別最低賃金の金額と一般水準との比較 578

III—IV 社会保障
第164表 昭和48年度政府管掌健康保険財政収支見込 588
第165表 昭和47年度および48年度政府管掌健康保険財政収支 589
第166表 厚生年金の年金額の現行法と政府案と四党案 599

第104表 農家子弟学卒者男女別就職状況 180
第105表 農家子弟学卒就業者の企業規模別構成 181
第106表 農家経済の推移（全国1戸当り平均） 182
第107表 経営耕地規模別農家経済（都府県1戸当り平均） 183
第108表 農家の費目別生計費（全国1戸当り平均） 184

Ⅱ—Ⅰ 労働組合の組織現状と組織運動
第109表 労働組合数および組合員数の推移 190
第110表 推定組織率の推移 191
第111表 産業別労働組合員数および推定組織率 192
第112表 企業規模別単位労働組合数および組合員数(民営企業のみ) 193
第113表 企業規模別雇用労働者数，労働組合員数および推定組織率（民営企業のみ） 194
第114表 単位労働組合員数の増減要因別組合員数 195
第115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 195
第116表 新設解散単位労働組合数および組合員数 196
第117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（1972年） 197
第119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（1972年） 197
第119表 主要団体別労働組合員数の推移 198
第120表 産業別単位労働組合員数の主要団体別構成比 200
第121表 適用法規別単一労働組合員数の主要団体別構成比 201
第122表 都道府県および主要団体別労働組合員数の構成比(1972年) 202
第123表 都道府県別単位労働組合員数 203

Ⅱ—Ⅲ 労働争議
第124表 争議形態別労働争議件数および参加人員 242
第125表 春季賃上げ争議とその年間争議に占める割合 243
第126表 統一行動の推移 244
第127表 産業別争議件数および参加人員（争議行為を伴うもの） 246
第128表 産業別行為参加人員および労働損失日数の推移 247
第129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） 248
第130表 産業別労働組合員1,000人当り行為参加人員の推移 248
第131表 企業規模別労働争議発生企業数の推移 249
第132表 半日以上の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 249
第133表 主要団体別労働争議件数等の推移 251
第134表 主要団体別参加人員および労働損失日数構成比の推移 253
第135表 主要要求事項別争議行為を伴う争議発生件数の推移 253
第136表 主要要求事項別争議行為参加人員の推移 254

Ⅱ—Ⅳ 賃金闘争
第137表 公務員賃金引上げ実施時期に関する勧告と実際 260
第138表 夏季・年末一時金妥結状況の推移 262
第139表 一時金支給状況の推移 263
第140表 大企業年末一時金要求妥結状況 264
第141表 1973年春季賃上げ状況 297
第142表 春季賃金交渉の規模 298

Ⅱ—Ⅶ 公害反対闘争
第143表 公害認定患者数 345

Ⅱ—Ⅸ 労働者福祉運動
第144表 労働金庫の組織の発展と現況 384
第145表 労働金庫の主要事業基盤・成果の発展と現況 384
第146表 労働金庫の年間の使途目的別

第48表　賃金不払事件金額　100
第49表　労働時間の推移　101
第50表　製造業規模別労働時間数と格差　101
第51表　規模別労働時間の対前年同期増減率（製造業）　102
第52表　おもな週休制の形態別労働者数の割合　103

Ⅰ—Ⅳ　合理化の現状と労働災害・職業病
第53表　国家公務員第1次，第2次定員削減一覧表　117
第54表　電信電話長期拡充計画　119
第55表　産業大・中分類別労働災害度数率の推移　121
第56表　産業大・中分類別労働災害強度率の推移　122
第57表　産業大・中分類別労働災害による死傷者1人当り労働損失日数の推移　124
第58表　産業および疾病の種類別業務上疾病発生状況　126

Ⅰ—Ⅴ　労働者の生活
第59表　全国五大費目消費者物価指数および卸売物価指数　131
第60表　消費者物価中分類指数(全国)　132
第61表　消費者物価特殊分類指数　133
第62表　卸売物価，消費者物価対前年同月上昇率　134
第63表　卸売物価の対前年上昇率　135
第64表　東証1部の3月期決算実績集計　138
第65表　公共料金値上げ状況　139
第66表　協調的価格引上げの動き　140
第67表　一世帯当り平均1カ月間の収入と支出　142, 143
第68表　消費支出の増加率（全国，勤労者世帯）　144
第69表　課税最低限，消費物価と家計　145
第70表　年間収入5分位階層別格差（全国・勤労者世帯）　145
第71表　勤労者世帯の所得格差の動向　146
第72表　平均消費性向の動向　146
第73表　月間世帯勤労収入第Ⅲ階層の家計収支のバランス　148
第74表　生計支出7分位階層別生活度系数　149
第75表　貯蓄デフレーターの推計　150
第76表　総合満足度の決定要因　150
第77表　総計主婦の会家計簿調査結果　153
第78表　世帯人員別1人当り食料費　154
第79表　物価上昇予測からみた家計簿支出増　154
第80表　生計支出7分位階層別公共的料金負担率　154
第81表　生計支出7分位階層別1世帯当り1カ月の公共的料金支出　155
第82表　諸労働組合調査による家計支出　156
第83表　各費目の増大率（電機労連調査・4人世帯）　157
第84表　国鉄労働者1カ月の収入と支出　158
第85表　国鉄よりの収入と支出の推移　159
第86表　世帯人員別標準生計費　160
第87表　最低生活保障水準の具体的事例　161
第88表　総評理論生計費（1972年）　162

Ⅰ—Ⅵ　農家の状態と農民の生活
第89表　農家人口と農家数の推移（全国）　166
第90表　経営耕地規模別農家数の推移（都府県）　167
第91表　専兼業別農家数の推移　167
第92表　家としての主な兼業種類別農家数　168
第93表　男女別農業就業人口　169
第94表　基幹的農業従事者数　170
第95表　兼業種類別男女別兼業従事者数　171
第96表　雇われ兼業種類別従事者数　171
第97表　全国の出稼ぎ農家数　172
第98表　経営耕地規模別経済地帯別出稼ぎ農家（都府県）　173
第99表　出稼ぎ者の世帯上の地位の出稼ぎ期間　174
第100表　年齢別就業先出稼ぎ者数　175
第101表　農家子弟の学卒者数　177
第102表　農家子弟学卒者の農業就業状況　178
第103表　新規学卒者の経営耕地規模別農業就業率（都府県）　179

統計表索引

Ⅰ—Ⅰ　労働人口の構成

第１表　年齢階級別15歳以上人口の推移　49
第２表　有業者数の推移　50
第３表　年齢階級別有業率の推移　50
第４表　産業大分類別有業者(1971年)　52
第５表　産業大分類別有業者の推移　52
第６表　製造業，卸・小売業，サービス業の内訳　53
第７表　欧米諸国における産業（３部門）別就業者の割合　54
第８表　産業（３部門）別有業者の推移　54
第９表　農非農，従業上の地位別有業者　56
第10表　欧米諸国における雇用者の割合　56
第11表　農非農，従業上の地位別有業者の推移　56
第12表　年齢階級別雇用者の所得格差　58
第13表　職業大分類別有業者(1971年)　59
第14表　職業（３部門）別雇用者の推移　59
第15表　企業規模別非農林業雇用者　59
第16表　企業規模，おもな産業別非農林業雇用者の割合（官公庁を除く）　61
第17表　企業規模別非農林業雇用者の推移　61
第18表　企業規模別非農林業雇用者の所得格差　62

Ⅰ—Ⅱ　雇用構造と労働市場

第19表　労働力状態　66
第20表　就業者の従業上の地位別構成　67
第21表　第１次，第２次，第３次産業別就業者数　69
第22表　産業別非農林業就業者数　70
第23表　産業別就業者数構成比　70
第24表　おもな産業の雇用者数　72
第25表　雇用者の産業別構成比　73
第26表　雇用者の職業別構成（男子）　73
第27表　雇用者の企業規模別構成（非農林業）　74
第28表　新規求職，求人，求人倍率の推移　75
第29表　常用雇用指数　77
第30表　規模別入・離職率の動き　78
第31表　労働力の地域別流出入状況　81

Ⅰ—Ⅲ　賃金と労働時間

第32表　初任給上昇率（製造業）　86
第33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　87
第34表　付加価値額構成比の推移（製造業）　88
第35表　産業別平均月間現金給与総額　89
第36表　製造業規模別賃金格差　90
第37表　鉱業における規模別１人平均月間給与額　91
第38表　製造業における規模別１人平均月間現金給与額　91
第39表　鉱業，製造業における府県別平均賃金指数　92
第40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　93
第41表　常用労働者の性別１カ月平均現金給与総額　94
第42表　年齢別の賃金格差　94
第43表　産業別の給与構成比率（規模計）　96
第44表　基本給体系の種類別採用率　97
第45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　98
第46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の中に占める割合　99
第47表　賃金不払事件数　99

——の諸分野 544
自民党の—— 533
新—— 541
政府の—— 532
労働戦線再編・統一問題 208
労働戦線統一民間単産連絡会議 208
第5回—— 210
第6回—— 211
第7回—— 212
第8回—— 212
第9回—— 213
第10回—— 214
第11回—— 215
第12回—— 215
第13回—— 216
——の解散 216
労働戦線統一に関する清田メモ 210
労働争議
——統計 240
——1972年～73年の概況 241
——に占める春季賃上げ争議の割合 243
——の産業別動向 245
——の企業規模別の動き 250
——の形態別の動向 244
主要団体別にみた—— 250
要求事項別にみた—— 253
形態別——件数 242
形態別——参加人員 242
労働大臣の所信表明 538
老齢保障闘争 367, 371
労働力人口 65
——比率 65
労働力調査 65
労働力率 65
労働白書 548
労働判例 617
労福協（労働組合福祉対策協議会）の
活動 395

——の公民選挙協力 527
——の総選挙政策 526
——の総選挙活動 525
むつ小川原開発反対運動 466
無業者 48
無業率 48
メーデー（第44回） 474
メーデー事件 453
——判決 455
名目賃金 84

ヤ 行

野菜価格運動 439
野党共闘 477, 485
有給教育休暇制度 557
有業者 48
産業別（三部門）—— 53
産業別——の構成 51
——の職業別構成 57
従業上の地位別—— 55
有業率 48
年齢階級別—— 49
郵政マル生 336
Uターン現象 81
余暇対策 544
要求米価実現農協代表者集会 435
養鶏危機突破全国大会 440
横浜郵便局ピケ事件 625

ラ 行

理論生計費 160
労働組合の—— 161
臨時給与 98
ローマ集会 468
労済連合会の設立経緯 386
労住協（日本勤労者住宅協会） 393
労働移動
産業間—— 80
地域間—— 80
労働経済動向調査 75
労働関係法案（第71国会提出の） 549
労働金庫
——の運動 382
——の組織・事業・経営の現況 383
——設立の経緯 382
労働金庫法の成立 382
労働組合
——の企業規模別組織率 194
——の公害反対闘争 348
——の国際連帯・交流活動 414
——の産業別組織率 192
——の組織運動 204
——の組織率 191
国際——組織 410
産業別——の動向→産業別組織の動向
労働組合員数 189
産業別—— 192
企業規模別—— 193
都道府県別—— 202
——の増減 195
既設組合における——の増減 196
新設・解散による——の増減 196
産業別——の増減 198
企業規模別新設—— 198
労働組合の組織状況 189
新産別の—— 199
総評の—— 199
中立労連の—— 200
同盟の—— 199
主要連合体の—— 198
主要連合体の産業別—— 200
主要連合体の都道府県別—— 204
主要連合体の適用法規別—— 201
都道府県別—— 202
労災保険法の一部改正法案 550, 600
労働災害 120
産業別規模別の—— 120
重大——発生状況と災害の大型化 123
労働災害裁判集会（第2回） 378
労働災害防止計画 548
労働災害・職業病闘争 377
労働三事件最高裁判決 284, 618
労働時間 100
労働時間短縮闘争 321
72年秋季年末における—— 322
73年春闘における—— 324
労働者共済 386
——加入および給付状況 388
労働者住宅
——の自主建設運動 393
——の自主建設事業の現況 394
労働者福祉運動 381
労働省予算（73年度） 541
労働政策

——江田派 493
——と社会主義協会 493
——の共産党批判 496
——の共闘方針 479
——の小選挙区制反対闘争 503
——の党員数 493
——の党勢拡大運動 493
——の東京都議選 502
——の都議選敗因 502
——の米軍戦車輸送阻止闘争 503
——の連立政権構想 479
日本ゼオン事件 629
日本生産性本部
——の政策 613
——「賃金制度改革への指針」 614
——「昭和48年版労使関係白書——生涯福祉への出発」 615
日本農業を守る２・27大集会 435
乳価交渉 436
乳価・豚肉価格要求全国農協代表者大会 436
年金政策 590
年金闘争 368
——についての総評の総括 370
年金統一スト 369
年金物価メーデー（３・11） 277
農家
——兼業化 167, 183
——人口 165
——の生計費 183
——の費目別生計費 185
経営耕地規模別——数 166
専兼業別——構成 167
農家経済
——収入 183
——と所得 181
経営規模別—— 183
農家子弟学卒者 176
——就職者の企業規模別構成 180
——の就職状況 178
——の農業就業状況 177
農家所得 183
農業就業人口 169
農業従事者（基幹的自家） 169
農業労働力の老齢化・女性化 170
農村地域工業導入促進法 561
農村労連 451
——大会 450
農地の買占め 433
農地不売運動 444
農民層分化 166
農林業就業者 68

ハ　行

葉たばこ価格運動 438
葉たばこ価格大幅引上げ要求全国農民総決起大会 439
麦価運動 438
函館東郵便局事件 629
函館湾矢不来地区埋立て反対運動 448
日立製鉄所の工場移転問題 313
非労働力人口 68
標準生計費（人事院の） 160
富士重工業事件 632
物価上昇寄与率（費目別の） 134
物価対策（政府の７項目） 135
分配率 84, 87
ベトナム協定完全実施・ミッドウェー母港化阻止・四次防反対・生活擁護各界代表者会議 469
ベトナムのための世界会議＝ローマ集会 468
米価行政訴訟 435
米価要求中央集会 434
米軍戦車輸送阻止闘争 463
保証乳価要求北海道統一集会 437
北電伊達火電設置反対運動 447

マ　行

ミカン価格運動 437
ミカン価格暴落 437
ミカンの過剰生産 433
三菱樹脂事件 339
民社党
——その概況 519
——第17回全国大会 523
——73年度運動方針 521
——1973年度重点政策 522
——再建方針 520, 521, 529
——新役員 524
——機関紙有料購読者数 528
——小選挙区制反対闘争 529
——都議選 527
——党勢再建委員会 528
——民社法曹協会設立 528
——の革新連合国民政権構想 482

73年春季―― 265
賃金白書
春闘共闘委の73年―― 268
同盟の73年―― 271
ＩＭＦ・ＪＣの73年―― 274
賃金不払 99
通勤途上災害 125, 600
出稼ぎ者 172
――の性格 173
――の就業先と労働条件 174
出稼ぎ農家
――の経営 172
全国の――数 172
出稼連 451
定期給与 98
定年延長 546, 555, 559, 567
「定年延長と賃金制度について」 568
定年退職者再就職計画 560
鉄鋼回答の相場形成力低下 285
鉄鋼労働組合国際会議 423
都市農業確立・農地宅地並み課税阻止
全国農協・農委代表者大会 445
土地闘争 434
投機防止法の成立 137
東京新聞社事件 628
東南アジア労組会議 417
――のまとめ 417
同盟
――第９回定期大会 230
――第９回定期大会の戦線統一方針 214
――73年度運動方針 232
――73年賃金闘争 293
――73年賃金闘争の妥結状況 295
――73年賃金白書 271
――の「合理化」対処方針 307
――の国際連帯活動方針 417
――の組織方針 206
――の労働組合組織状況 199
同盟＝ＡＦＬ・ＣＩＯ第５回定期会談 418
――共同声明 418
動労懲戒処分三事件 625

ナ　行

成田空港
――パイプライン埋設阻止闘争 442
――第四回立入り調査阻止闘争 442
――開港予定日延期 442
――「平和の塔」移転 442
仁保事件 460
新居浜漁民の工場封鎖 448
西九州自動車事件 632
日経連
――の政策 609
――臨時総会 609
――73年春闘に対する態度 611
――早川専務理事の退任 612
日ソ労働組合集会（第８回） 415
日ソ労働組合交流委員会定期会議 416
――声明 416
日本共産党
――その概況 504
――中央委員会総会 507
――創立50周年記念事業 505
――空白克服特別月間 515
――小選挙区制反対闘争 516
――中国共産党との関係 517
――党勢拡大運動 514
――とソ連共産党との関係 518
――の革新首長選についての共闘方針 481
――の共闘方針 480
――の公開質問状 511
――の新日和見主義批判 513
――の総選挙５大基本政策 510
――の総選挙総括 511
――の東京都議選 513
――のベトナム人民支援運動 516
――の連立政権構想 480
――の役員 507
――労働戦線統一に対する方針 508
沖縄人民党，――との合流を決議 507
「日本共産党の50年」 506
日本協同組合同盟 389
日本計算器峰山製作所事件 627
日本社会党
――その概況 492
――第36回全国大会 495
――73年度運動方針 498, 501
――第49回中央委 495
――新役員 498
――総選挙政策 500
――総選挙の総括 501
――機関紙有料購読部数 494

生活保護基準（厚生省の） 161
生産調整 163, 182, 184, 431
清心会事件 623
生鮮野菜生産県生産者大会 439
選挙
　第33回総―― 486
　第33回総――の党派別当選者数 487
　第33回総――の党派別得票数と得票率 488
　知事―― 489
　東京都知事―― 491
　市長―― 489
戦争犯罪告発東京集会 466
仙台駅ビラはり事件 622
専売公社山形工場事件 624
全軍労→沖縄全軍労
全国高齢者集会（第２回） 367
全国退職者の会連絡会議 542
全国出稼組合連合会 450
全国出稼者大会 450
全国酪農民総決起大会 436
全住連の結成 393
全逓労務政策改変闘争 337
全日自労岡山県支部事件 624
全日農 434, 445, 450
全農総連 451
　――結成十周年記念全国盟友大会 444
全農同 451
全農林警職法事件 618
全農林長崎統計事務所事件 618
全林野白石営林署事件 621
全林野西条営林署事件 630
総合給 95
総合農政 432
総実労働時間 100
総評
　――第44回定期大会 219
　――第44回定期大会の戦線統一方針 209
　――第45回臨時大会 225
　――第45回臨時大会の戦線統一方針 215
　――1973年春闘方針案 226
　――の組織状況 199
　――の組織方針 204
　――の「労働戦線統一に関する当面の方針」（大木メモ） 211
　――の「合理化」対処方針 304
　――の労働災害・職業病闘争 377
　――の春闘権利確立討論集会 342
　――の公害反対闘争 348
　――の新全総反対の要求行動 349
　――の医療費実態調査 375
　――の年金闘争総括 370
　――の共済組合対策 377
　――の国際連帯活動方針 414
総評・ハンガリー労組会談 416
　――共同声明 416
属人給 95

タ　行

ダム建設反対運動 445
第一次産業就業者 69
第二次産業就業者 69
第三次産業就業者 69
高浜入干拓反対闘争 447
辰野事件 459
炭鉱離職者臨時措置法の一部改正 549
地域勤労者生協 390
地域労済生協 386
地区港湾労働協会 561
畜産危機 432, 433
畜産危機突破全国農協代表者大会 439
中医協 376
中高年雇用率設定職種 554
中高年齢者雇用促進特別法 554
中立労連の労働組合組織状況 200
駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部改正 549
賃金 84
賃金格差
　産業別―― 88
　男女別―― 93
　地域的―― 90
　年齢別―― 93
　労働者種類別―― 92
　賃金研究会 568, 577
賃金構造
　企業間―― 88
　企業内―― 92
賃金支払形態 95
賃金水準 84
賃金闘争
　海員組合の―― 294
　同盟の73年―― 293
　公務員共闘の72年―― 256

失業保険制度 562
失業保険制度研究会 566
失業保険受給者構造調査 563
実質賃金 86
忍草入会組合 443
忍草母の会 443
社会主義協会 493
社会保険審議会
——の厚生年金改正に関する意見書 590
——の厚生年金改正法案に対する答申 592
——の健保改正に関する意見 583
——の健保改正法案に対する答申 584
社会保障 582
社会保障制度審議会
——の健保改正法に対する答申 584
——の厚生年金改正法案に対する答申 592
週休二日制 102, 544
週休二日制・定年延長問題閣僚懇談会 555
就業構造基本調査（昭和46年） 47
春季賃上げ 85
春季賃金闘争
——四月末決戦 288
——四月末決戦における戦術内容 286
——争議の年間争議に占める割合 243
——第一波統一スト（3・29） 280
——における時短闘争 324
——における年金統一スト（4・17） 282
——における鉄鋼回答の相場形成力低下 285
——における年金闘争 368
——における年金，最低賃金制，時間短縮と政府回答 290
——における健保保険料率変更のとりくみ 374
——におけるスト権回復スト(2・10) 277
——における全交運貨物共闘の道路順法闘争 282
——における国電事件（4・24） 284
——における官公労働者の労働基本権，処分救済問題の７項目合意 291
——における公務員共闘総理府長官確認 292
——の妥結結果 296
73年——構想 266
73年——の背景 265
総評73年——方針案 226
春闘共闘委員会
——の73年賃金白書 268
——の73年春闘総括 299
73年——の発足 266
食管法完全実施・要求米価貫徹全日本農民総決起大会 435
職業訓練制度 566
職業病 125
女子定年制に関する日産自動車二判決 630
消費者団体の動き 140
消費性向の転換 145
消費者物価の動向 129
消費者米価値上げ反対運動 435
小選区制
——の登場 470
——反対運動 470
——5・15全国統一行動 471
——6・1全国統一行動 473
国会における——問題 485
「小選挙区制粉砕中央連絡会議」の結成 472
宿毛湾原油基地開発反対闘争 447
10・21統一行動 467
Ｊターン 82
新規学卒者に対する求人状況 78
新規求人倍率 74
新雇用対策基本計画 555
新産別
——第24回定期大会 235
——73年度運動方針案 236
——の労働組合組織状況 199
心身障害者雇用推進員 560
心身障害者職業センター 560
新全総反対全国連絡会議 446
人事院勧告 260, 571
人種差別反対の世界労働組合大会 412
スト権回復スト（2・10） 277, 327
スト権奪還闘争（官公労の） 327
世界労連
——の動き 412
——第22回総評議会 421
——の「通貨危機の原因と労働組合のたたかう方向」 422
世界教員組合連盟アジア討論会 423
生活協同組合 389
——の活動，組織，事業 391

造船業の―― 111
たばこ専売の―― 120
鉄鋼業の―― 110
電信電話の―― 118
電機・機械の―― 110
トラック運輸の―― 115
陸上交通の―― 115
「合理化」の経済的背景 106
「合理化」反対闘争
主要組合の―― 308
紙パ労連の―― 315
合化労連の―― 314
国労の―― 316
私鉄総連の―― 316
全鉱の―― 314
全逓の―― 317
全電通の―― 318
全林野の―― 319
炭労の―― 314
鉄鋼労連の―― 308
電機労連の―― 311
動労の―― 316
国会
第69臨時―― 483
第70臨時―― 484
第71特別―― 484
――（第71）提出の労働関係法案 468
――における小選挙区制問題 485
国際運輸労連アジア船員会議 429
国際金属労連造船部会（第７回） 419, 429
国際金属労連アジア地域会議 426
国際公務員労組大会 420
――における国家公務員労働者の労働組合の権利と民主的自由に関する声明 420
国際自由労連
――第10回世界大会 424
――第56回執行委員会 426
――第57回執行委員会 426
――第58回執行委員会 428
――第10回アジア地域会議 428
――第10回アジア地域会議における「日本の公務員の労働組合権侵害に関する決議」 428
――の動き 413
――の国際通貨改革に関する声明 413
――の「多国籍企業に関する決議」 425
――の「人間環境に関する声明」 425
――の「労働組合権に関する決議」 425
国際繊維被服皮革労連第１回世界大会 426
国際農産物価格暴騰 431
国際郵便電信電話労連第21回世界大会 426
国際労働基準 640
国際労働組合組織 411
――の諸形態 411
――へのわが国労働組合の加盟 412
――の動向 412
国電事件（4.24） 284
国民年金改正法案
――に対する国民年金審議会の答申 692
――の国会上程 594
野党四党の―― 597
国労の権利討論集会 342
国労・動労の三月順法闘争 277
国労久留米駅事件 618
国労郡山工場事件 621
国労リボン闘争事件 626
米
――の生産調整 167, 182, 184, 431

サ　行

再就職援助計画 560
最低賃金制 577
３・１ビキニデー 463
三里塚・芝山空港建設反対同盟 441
三里塚青行隊弾圧抗議集会 441
産業別組織の組織動向 206
化学―― 207
海員―― 208
紙・パルプ 208
金属機械―― 207
港湾―― 208
自動車―― 207
車両―― 207
造船―― 207
鉄鋼―― 206
ジェンクス提案と総評の態度 330
仕事給 95
自然破壊 344
志布志湾開発反対運動 447
飼料緊急対策全国農協代表者会議 440
飼料値上げ反対運動 439
自営業主 68
静岡市教職員時間外手当請求事件 623

北富士演習場暫定使用協定反対運動 443
北富士米軍演習阻止闘争 443
給与構成比率 95
牛肉自由化阻止運動 441
共済組合対策 377
共同雇用 561
業績給 97
勤住協の結成 393
暮しむき意識
　悪くなった——の増大 149
経済社会基本計画 534
経団連の政策 603
健康保険政策 583
健保改正法案 373
　——の国会上程 586
　——の効果と影響 588
　——の国会審議 588
健保赤字対策法案反対闘争 372
健保連の共同事業基金構想 374
兼業
　——従事者 170
　農家——化 167
　雇われ—— 168
現金給与総額 84
原子力船出力試験反対運動 447
原水爆禁止運動 463
原水爆禁止科学者会議 466
原水爆禁止世界大会
　第18回—— 464
　被爆27周年—— 465
原発対策全国代表者会議 353
コンニャク輸入自由化反対運動 441
雇用者 68
　——の企業規模別構成 70
　——の職業別構成 70
　年齢階級別——の所得格差 57
雇用政策調査研究会 555, 567
雇用促進事業団の一部改正法案 551
雇用対策基本計画
　——の目標 555
　——の内容 556
　——の特徴 556
雇用対策法 555
　——の一部改正法案 551
雇用動向調査 81
公害危機突破漁民総決起大会 449
公害裁判 346, 363
公害反対闘争 343, 434
　有明・不知火海漁民の—— 448
　漁民の—— 449
　総評の—— 348
　単産・単組の—— 354
　県評・地区労の—— 359
　同盟の—— 360
公害被害者全国大会（第四回） 365
公害被害危機突破全国漁民総決起大会 448
公害防止協定
　全金同盟の——基準案 360
　ヂーゼル機器の—— 361
公共料金の上昇 131
工業再配置促進法 107, 311
　——に伴う工場移転に対する電機労連の基本的態度 311
公務員制度審議会 331
　——の中間報告と学者の意見 334
厚生年金改正法案
　——に対する社会保障制度審議会の答申 592
　——に対する社会保険審議会の答申 592
　——の国会上程 594
　野党四党の—— 597
交替制 103
光文社連行事件 626
高北農機事件 629
公務員給与勧告 570
公務員共闘の72年賃金闘争 256
公務員共闘・総理府長官確認 292
公務員賃闘の新しい段階 260
公明党の共闘方針 481
港湾離職者求職手帳 562
港湾労働法の一部改正 549
「合理化」対処方針
　総評の—— 304
　同盟の—— 307
「合理化」の実態
　主要産業の—— 109
　印刷・出版の—— 114
　化学産業の—— 111
　海上輸送の—— 116
　紙・パルプ産業の—— 113
　公務員の—— 116
　私鉄の—— 115
　石炭・鉱業の—— 112
　繊維産業の—— 113

事項索引

ア　行

アジア公務員労組会議（第２回）　427
——の「公務員の労働組合権に関する決議」　427
アジアの平和のための日本大会（第７回）　469
ＩＬＯ
——国労・動労事件（686号）　329
——三者構成の原則　639
——ジェンクス提案と総評の態度　330
——条約の批准状況　640
——条約と勧告の国内実施　645
——世界雇用計画　635
——全逓事件（725号）138次報告　331
——多国籍企業と社会政策との関係に関する会議　650
——第９回内国運輸委員会　648
——第21回合同海事委員会　648
——第57回国際労働総会　642
——87号条約と国内法との不一致　653
——と日本　651
——の提訴事件　652
ＩＬＯ闘争（第２次）　329
ＩＭＦ・ＪＣ
——の73年賃金白書　274
上尾駅騒動事件　279
朝霞和光幼稚園事件　631
いも・でんぷん価格運動　439
医療保障闘争　372
医療保険，医療制度改革の野党提案　589
一時金闘争
72年夏季——　261
72年年末——　262
岩国沖ＰＣＢ汚染抗議行動　448
オレンジ・果汁自由化阻止全国大会　440
オレンジ・果汁等輸入自由化阻止全国農協代表者会議　441
ＯＥＣＤの対日労働白書　558
扇島建設にかかわる日本鋼管京浜製鉄所の合理化に関する協定書　310
岡山漁民による水島工場操業停止　449
沖縄
——自治体の反自衛隊闘争　403
——全軍労のたたかい　399
——全軍労ハチ巻き闘争　401
——全軍労と軍警備員労の統一スト　401
——全軍労の法廷闘争　402
——の軍用地主大会　408
——の5・15県民総決起大会　388
——の反自衛隊闘争　403
——の反戦地主のたたかい　407
——の若夏国体自衛隊チーム反対闘争　405
沖縄県祖国復帰協議会　398,408
沖縄人民党　507
卸売物価の上昇　134

カ　行

家計調査
国鉄労働者の——　157
総理府統計局の——　141
諸労働組合による——　155
総評主婦の会——　152
家計収支（労働組合調査による）　152
家族従業者　68
科学者の平和運動　466
夏季休暇　103
加工原料乳保証価格運動　436
果実輸入自由化反対運動　440
果実生産者緊急代表者大会　437
果樹生産者代表者大会　440
海員組合　294
開拓連　451
環境汚染　344
関西保温工業事件　628
完全失業者　10
管理価格
独占禁止懇話会の——に対する意見　137
季節移動労働者対策　554
技能労働力需給状況　79
技能労働力需給状況調査　79

— Contents —

Labour Diary/1

Introduction—Labour Affairs in Japan 1972—1973/29

Part 1 Conditions of Working Class

I *Structure of Working Class/48*

II *Structure of Employment and Labour Market/64*

III *Wages and Working Day/83*

IV *Capitalistic Rationalization of Industries; Industrial Accident and Occupational Disease/105*

V *Living Conditions of Workers/129*

IV *Conditions of Farmers/164*

Part 2 Labour Movement

I *Trade Union Organizations/188*

II *Congresses of National Trade Union Centers/218*

III *Labour Disputes/239*

IV *Trade Union Struggle of Wages/255*

V *Struggle against Capitalistic Rationalization/303*

VI *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/326*

VII *Anti-Pollution Movement/343*

VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/366*

IX *Movement for Workers' Welfare/381*

X *Labour Movement in the Okinawa/397*

XI *Japan in International Trade Union Movement/410*

XII *Farmers Movement/430*

XIII *Movement for Defence of Civil Rights/452*

XIV *People's Political Activity and Movement for Peace/462*

XV *Political Parties of Working Class/476*

Part 3 Policy for Labour-Management Relations

I *Labour Policy of Government/532*

II *Employment Policy/552*

III *Wage Policy of Government/569*

IV *Social Security/582*

V *Labour Policy of Employers Organization/602*

VI *Judicial Precedents/617*

VII *I.L.O./634*

Appendix

(a) List of Trade Unions/672

(b) Directory of Trade Unions/681

List of Statistical Tables/685

Index/694

検印省略

日本労働年鑑　第44集／1974年版

発　　行	昭和48年12月10日発行
編　　著	法政大学　大原社会問題研究所
発行者	柳　沢　明　朗
発行所	労　働　旬　報　社 東京都千代田区神田神保町3-17-28 電話（03）263-7141 振替 東京 180374
装　　幀	高　橋　錦　吉
印刷所	KK太平印刷社

定価は函に表示してあります