第三部　労働政策

I　政府の労働政策

概要□新労働政策と労働省予算──新労働政策／七四年度労働省予算／労働大臣の所信表明──労働政策の諸分野──「石油危機」にともなう緊急対策／定年延長対策／週休二日制の普及／通勤災害保護制度の発足／勤労婦人福祉対策──勤労婦人福祉対策基本方針／母性の健康管理／育児休業の基本的あり方／勤労者財産形成政策──持家融資制度の発足／労働省の「政策大綱」／財形審の答申／予算編成にあたっての経過／改正法案要綱／労働白書の公表──第七二国会提出の労働関係法案──勤労者財産形成促進法の一部改正法案／労災保険法の一部改正法案／作業環境測定法案

概要

一、七三年一〇月以降の「石油危機」にともなう、物価の「狂乱」、「モノ不足」などの異常な事態により、労働者の生活が脅やかされたが、七四年にはいると、財政規模の拡大が抑えられたことや、「国民生活安定緊急措置法」「石油需給適正化法」の成立、企業の便乗値上げに対する国民の非難と監視などによって、物価の騰勢も一時やや弱まった。また、この混乱にともない一部で雇用調整をおこなった企業も出たが、年央までは全般的にその影響は大きくはなかった。そこで、「石油危機」にともなう特別の労働対策は、大きなものがなかった。

一、異常な事態の事後的な対応として、春闘により三〇％以上の大幅賃上げがおこなわれたが、労働白書も賃上げの性格が防衛的なものであったとの判断を明らかにした。しかし、大幅賃上げをめぐり、所得政策の導入に関する瀬ぶみが以前にまして目立つようになった。自民党労働問題調査会（原健三郎会長）における検討、同党の元労相早川崇氏の私案、福田大蔵大臣の長期経済計画の検討指示、経済企画庁による春闘影響調査と「所得分配に関する研究会」（委員長馬場啓之助氏）等々の動きがあり、労働白書も、物価問題に関する関係者の合意に期待している。これらとも関連し労使コミュニケー

ションの強化が本年度も打ち出された。

一、労働政策は、七一～二年いらい福祉優先を強調するようになっており、七三～七四年もこの姿勢が引き継がれている。七四年度の福祉政策の重点は、勤労者財産形成制度の拡充であった。しかし、種々の経緯を経て七四年度に実現をみた内容としては税制面での優遇にとどまった。なお、財形貯蓄のインフレ対策的効果が指摘されるようになったことも注目される。

一、福祉優先の政策としては、右のほか、勤労婦人福祉法の行政指導の基準が明確化されてきたことが注目される。定年延長問題についても、若干の進展がみられた。また、多額の予算を用いて各種の余暇施設が建設される傾向にある。

一、福祉優先の政策といっても、それが同時に労働力不足や労働需給の不均衡是正、働き甲斐と定着対策という積極的労働政策の意味を兼ね備えていることは見落とせない。

一、雇用保険法案は、積極的労働政策の柱となるとともに、これにより福祉事業等をおこなうことになっていたが、不成立に終わった（第三部Ⅱ「雇用政策」参照）。

一、なお六五年いらい審議のつづけられていた、公務員制度審議会の答申が七三年九月三日内閣総理大臣に提出されて、公共部門の労働基本権問題があらたな局面にはいった（第二部Ⅵ「権利闘争」参照）。

1　新労働政策と労働省予算

新労働政策

労働省は、七四年度予算編成の第一段階として、七三年八月二七日、新労働政策をまとめ、同日自民党労働部会で了承を得たうえ、八月三一日概算要求書を大蔵省に提出した。新労働政策は、経済成長の諸弊害にかんがみ「生産優先から福祉優先への要請が一層高まっている」、「成長の恩恵を充分に受けていない人達に対する対策を充実する必要性が大きい」、「最近における急激な物価、地価の上昇に対する不満や所得、資産の配分の適正化への希求が高まっている」等と述べ、前年にひきつづき勤労者福祉が労働政策の基本的課題であるとし、とくに勤労者財産形成を最重点政策に打ち出した。重点政策の標題（キャッチ・フレーズ）とこれに関連する予算要求額は第133表第1から第9までのとおりである。前年度予算額に対する要求額の増加率は二二％であったが、主要項目の増加率の高かったのは、第一、第二、第八項目であり、以下第三～第五がつづいており、「新」労働政策の新しい内容はこれらにおかれていたとみられる。積極的労働力政策の基本的部分に見合う第七項は、概算要求でも依然もっとも大きな比重を占めているが、伸び率は低く、「福祉」重点のねらいは予算要求の計数にもうかがわれた。新規事業、新制度等の「新」労働政策の具体的内容について、労働省は、八月二一日から二六日までのあいだにつぎつぎ

第133表　1974度労働省予算要求

事　　項	74年度要求額	増　加　額
	百万円	百万円
第1　勤労者財産形成政策の飛躍的拡充	2,383	2,316
第2　人間性豊かな勤労者生活を確保するための福祉対策の展開	9,206	7,018
第3　高年齢者の職業の安定と福祉の増進をはかる対策の推進	2,934	1,626
第4　社会復帰対策を重点とする心身障害者対策の拡充	5,361	2,655
第5　改善の遅れがちな中小企業労働者への対策の強化	50,624	21,028
第6　労働者の生命と健康を守るとともに，被災労働者の保護を充実するための総合対策の推進	273,476	55,329
第7　充実した職業生活の実現をめざす総合的雇用対策の推進	591,888	120,471
第8　高福祉社会における合理的労使関係形成の促進	161	114
第9　国際化時代における労働外交の積極的展開	1,077	513
第10　労働行政体制の整備	907	275

〔備考〕　増加額は前年度予算額に対するもの。

にその構想を新聞発表した。おもなものは次のとおりである。

作業環境測定制度について（新労働政策第六に含まれるもの）

テクニシャン（高度技能者）の養成について（同第七）

勤労者財産形成促進制度の飛躍的拡充について（同第一）

育児休業の普及促進および勤労婦人の母性の健康管理について（同第二）

高齢者の職業の安定と福祉の増進をはかるための対策の推進について（同第三）

中小企業労働者の福祉増進対策について（同第五）

国際化時代における労働外交の積極的展開（国際協調および国際協力を基本として）（同第九）

七四年度労働省予算　七四年度予算編成は、「石油危機」による物価「狂乱」と生活不安の高まるなかで、七三年一二月下旬におこなわれた。一二月二一日、政府は、当面のきわめて困難な事態に対処するため「総力をあげて総需要の抑制を図る」ことを目標にかかげ、財政規模の抑制、法人税率の引上げ、公共投資の抑制、公共料金の（半年）凍結、国民福祉と物価安定等に直結する施策への財源の効率的配分等を盛り込んだ予算編成方針を閣議決定した。二二日大蔵省が内示した労働省予算では、新規の福祉施設、産業医科大学、勤労者財産形成関係の要求が削られ、とくに勤労者財産形成の取り扱いは、自民党の意向もあって、復活折衝全体の一つの焦点となった。復活折衝では、住宅、宅地取得に限定しない財形貯蓄に対し、割増金や税額控除による援助をするという自民党の構想は実現されず、これまでの制度を若干改善するにとどまった。こうして政府原案は、二九日決定をみた。一般会計予算

の規模は約一八兆円で前年度当初予算に対して約二〇％の増加となった。労働省予算は、一般会計で一九九四億円、前年度当初予算額に比べ一八％の増加であり、同省の所管特別会計を含めると、予算の規模は二四％の増加となった。新労働政策と概算要求と比較すると、その第一項目にかかげられていた「勤労者財産形成策の飛躍的拡充」の「飛躍的」の文字が削られ、独立項目でなくなっている点が目立っており、予算編成の経過を示している（本年鑑五一三ページ参照）。以下、主要な項目について、特徴的な点を述べる。

「1　充実した職業生活の実現をめざす総合的雇用対策の推進」の項目では、「⑦雇用保険制度の創設」がもっとも金額の増加が大きい。これは、雇用保険法案の成立と七五年度全面実施を予定して組まれたものである。定年延長奨励金、定年退職前の職業訓練の促進のための費用等が②に含まれている。そのほかの項目は産業構造変化にともなう労働力の転換対策や、職業安定機関、職業訓練の機能強化等である。次に2に今次の労働省予算の特色がある。「②週休二日制の普及促進と余暇対策の推進」の項目は、前年度の方向を発展させ、週休二日制の普及のための指導援助、中小企業の集団的導入の助成強化を図るための費用と、勤労者いこいの村、野外趣味活動施設の増設の費用が中心となっている。「③勤労婦人、勤労青少年福祉対策の推進」では、別項の「勤労婦人福祉対策」や「働く婦人の家」「勤労婦人センター」の増設と、青少年に対する福祉施の増設が含まれている。3では、まず産業医学教育のため「①産業医科大学（仮称）の創設」に着手するための費用が計上されている。また、「④労災保険制度の拡充改善」は、障害補償年金、遺族補償年金の改善等、法律改正を予定した予算である。4は、心身障害者の機能回復、職業訓練、職業指導、雇用奨励金の引き上げ等の対策を盛り込んだものである。本年度は大項目としてとりあげられ、心身障害者対策を有機的、一体的におこなうものであるとうたわれている。5は、五人未満事業所に対する労働保険の全面適用、労働条件の改善対策、福祉施設の建設、事業内訓練の振興などの費用である。この項目には、中小企業の業種転換にともなって職種を転換する必要のある労働者に対する職業訓練の奨励などの費用等が含まれている。6では、アジアを中心とする「国際連携」や国際機関への積極的参加がうたわれ、また、多国籍企業の労働問題に関する調査、研究、指導の費用が計上されているのが目立った。7の主内容は、各レベルにおける労使を中心とするコミュニケーシ

第134表　労働省関係予算規模

（単位　百万円）

事　　項	74 年 度	73 年 度	比較増減
一般会計	199,376	168,818	30,558
労働保険特別会計	1,128,204	902,951	225,253
労災勘定	547,525	427,792	119,733
失業勘定	580,679	475,159	105,520
徴収勘定	(813,430)	(661,133)	(152,297)
石炭及び石油対策特別会計			
石炭勘定	12,099	10,947	1,152
所管総計	1,339,679	1,082,716	256,963

第135表　労働省関係予算主要経費

（単位　百万円）

事　　項	74年度	73年度	比較増減
1.　充実した職業生活の実現をめざす総合的雇用対策の推進	573,093	471,420	101,673
①新規学校卒業者の雇用対策の推進	108	109	△　1
②高年齢者の雇用対策の推進	2,281	1,308	973
③地域雇用対策の推進	1,288	796	492
④産業構造の変化に対応する雇用対策の推進	17,567	15,875	1,692
⑤特別の配慮を必要とする人たちへの対策の充実	5,840	4,796	1,044
⑥労働市場の整備等	3,649	3,171	478
⑦雇用保険制度の創設	466,664	379,507	87,157
⑧職業生涯を通ずる能力開発施策の推進	25,544	22,378	3,166
⑨失業対策事業の運営改善	50,152	43,480	6,672
2.　人間性豊かな勤労者生活を確保するための福祉対策の展開	4,116	2,255	1,861
①勤労者財産形成政策の拡充	185	67	118
②週休二日制の普及促進と余暇対策等の推進	3,141	1,547	1,594
③勤労婦人，勤労青少年福祉対策の推進	790	641	149
3.　労働者の生命と健康を守るとともに被災労働者の保護を充実するための総合対策の推進	283,918	218,147	65,771
①産業医科大学（仮称）の創設	789	5	784
②労働災害防止対策の推進	1,605	1,121	484
③職場における安全と健康を確保するための対策の推進	2,091	1,783	308
④労災保険制度の拡充改善	279,433	215,238	64,195
4.　社会復帰対策を重点とする心身障害者対策の拡充	3,484	2,706	778
①心身障害雇用対策の充実	1,762	1,406	356
②心身障害者職業訓練の拡充	1,036	812	224
③被災労働者の社会復帰対策の強化	686	488	198
5.　改善の遅れがちな中小企業の労働者への対策の強化	32,930	29,732	3,198
①5人未満事業に対する労働保険の全面的な適用のための体制の整備	1,177	856	321
②中小企業労働者の労働条件改善対策の推進	2,203	1,989	214
③中小企業雇用対策の推進	28,117	25,695	2,422
④事業内職業訓練の振興	1,191	976	215
⑤中小企業労使関係の安定の促進	48	43	5
⑥家内労働対策，内職対策の推進	194	173	21
6.　国際化時代における労働外交の積極的展開	860	564	296
①アジアを中心とする国際連係の強化	36	8	28
②国際機関の諸活動への積極的協力	653	451	202
③多国籍企業労働問題についての研究・指導の推進	33	3	30
④職業訓練を通じて国際協力の拡充	138	102	36
7.　高福祉社会における合理的労使関係形成の促進	257	218	39
①労使コミュニケーションの推進	4	4	—
②中小企業労使関係の安定促進	48	43	5
③労働教育調査研究活動の拡充	205	171	34

ョンの促進である。

七四年度政府予算案は、七四年四月一〇日成立した。

2　労働大臣の所信表明

七三年一一月二五日、田中内閣の改造がおこなわれて、労働大臣には加藤常太郎氏に代わって長谷川峻氏が就任した。長谷川労相は、予算編成および労働関係の提出法案が固まった、七四年二月一日の衆議院社会労働委員会において所信表明をおこなった。これは、この時期における労働政策を要約的に示したものである。所信表明では、「石油危機」以降の情況に対し、臨機の労働対策をとるとともに、福祉優先の政策をつづけると述べ、提出を予定していた四法案の背景について説明している。七四年度を中心とする労働政策の重点としては、雇用保険制度の樹立、勤労者財産形成の拡充があり、また、前年度の加藤労相の所信表明に比較すると、労使コミュニケーションおよび多国籍企業問題を含む労働外交について強調している点が目立った。

【長谷川労働大臣の所信表明】

第七十二回通常国会が再開されるにあたり、当面の労働行政について、一言所信を申し述べ各位の御理解と御協力を得たいと存じます。

昨年秋のアラブ産油国の石油生産制限に始まる石油危機により、石油・電力の消費規制が実施に移されるなど、当面、国民生活や国民経済に少なからぬ制約が加えられるに至っております。このような情勢を背景として、今後、労働面においても、種々問題の出てくることが懸念されます。

もとより、このような事態に直面して、政府としては文字どおり総力をあげて問題の解決に取り組んでいるところでありまして、労働省といたしましても、この際、経済の変動に伴う労働面への影響を最小限にとどめるため、事態に即応した万全の対策をとる考えであります。

また、きびしい経済情勢のもとで労働者の福祉の増進をはかることは決して容易なことではありません。しかし、そうしたきびしい条件下において福祉優先の政策を定着させていくことこそ今日の労働行政に課せられた重要な責務であると考えております。

私は、このような見地から、今後、次の五つの事項を重点対策として進めてまいる考えであります。

第一は、今後の経済・社会情勢に対応する総合的雇用対策の推進であります。

現下の経済・社会情勢の変化に伴う雇用失業情勢については、企業の対応のしかたも区々であり、的確に予測しがたい面もありますが、季節出かせぎ労働者や高年齢者、あるいは中小企業労働者など、経済変動の影響を受けやすい層の人々に十分配慮しつつ、適切かつ機動的に雇用諸対策を強化推進してまいる所存であります。

次に、失業保険制度につきましては、現行保険制度を今後の経済社会の動向に即応し得るようにするため、抜本的な改善をはかることが急務となっております。このため、現行の失業保障機能を堅持強化するとともに、質量両面にわたる完全雇用の実現を目ざす制度として、雇用に関する総合的機能を有する雇用保険制度を創設し、農林水産業を含めたすべての雇用労働者に適用する考えであり、今国会に所要の法案を提出することとしておりますのでよろしくお願いいたします。

また、労働者の能力の開発向上をはかることは、最近の諸情勢に労働者が主体的に対応していくうえで非常に重要なことになっております。このため、来年度においても、公共職業訓練の整備充実、事業内職業訓練の振

興をはかる等により、職業訓練の刷新強化を期する考えであります。

以上のほか、従来から進めてきました高年齢者や心身障害者、季節移動労働者、同和対策対象地域住民に関する対策についても引き続き一そう強化する方針であります。特に、高年齢者については、定年延長を一そう促進するとともに、全国主要都市に高年齢者職業相談室を新設するなどその雇用促進対策の拡充強化を図ることとしております。なお、失業対策事業につきましても、就労者の賃金を四十八年度当初に比べ一九・二％引き上げ、その生活の安定をはかることといたしました。

第二は、勤労者財産形成制度の拡充をはじめとする勤労者の福祉対策の推進であります。

将来にわたる勤労者の生活の安定をはかるための勤労者財産形成政策につきましては、従来から積極的に推進してきたところでありますが、政府としては、来年度において財形貯蓄について、利子等の非課税限度額の引き上げ、住宅の取得を目的とする貯蓄に対する税額控除の引き上げ、さらに、事業主の拠出による財形基金制度の設置など制度の大幅な改善をおこなうこととしております。これにつきましても、所要の法案を今国会に提出することと致しておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、今や、社会のすう勢となった週休二日制については、労働者の福祉の向上はもとより、石油等エネルギー節減に伴う失業の発生の防止のためにも効果的であるので、このような観点から、産業、企業の実情に即しつつ、今後とも、積極的に普及に努めてまいりたいと思います。

なお、これに関連して、国の立場からも、余暇の有効活用をはかるため、「勤労者いこいの村」等の余暇関連施設を来年度もさらに増設していくこととしております。

また、勤労婦人や勤労青少年の福祉対策としては、勤労婦人や勤労青少年のための各種福祉施設を増設するほか、働く婦人のための育児休業の普及、勤労青少年の指導者養成等の施策を進めてまいりたいと思います。

第三は、働く人の安全と健康を守る対策であります。

働く人の安全と健康を守り、不幸にして災害をこうむられた場合にはその保護につとめることは福祉の基本であり、いかなる経済情勢にあっても決してないがしろにできないことは言うまでもありません。こういった観点から、まず、労災保険制度につきましては、時代の進展に即応した制度として、よくその機能を発揮しうるよう給付水準の引上げ等の制度の改善を行なうこととし、今国会に所要の法案を提出することといたしておりますので、よろしくお願いいたします。

また、労働安全衛生に関しては、従来から最近の産業社会の進展に即応した総合的な対策を講じてきたところでありますが、来年度においては、作業環境改善のための環境測定制度の法制的整備をはかるべく、現在立法の準備をしているところであります。

第四は、労使コミュニケーションの促進であります。

石油危機の影響をはじめとして、経済社会情勢がきびしくなっているおりから、労使関係者が困難な事態を十分認識し、国民経済的視野に立って問題の合理的な解決をはかることが極めて肝要であると考えます。私といたしましては、今後とも、産業労働懇話会等の場を通じてトップレベルの関係者相互の理解を深めるとともに、産業、地域、企業等各レベルにおける労使コミュニケーションを積極的に進め、労使の話し合いの気運を一そう醸成し、もって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。

第五は、労働外交の積極的推進についてであります。

最近の石油危機問題等を契機として、わが国と開発途上諸国との関係のあり方に新しい問題が投げかけられております。来年度は、こうした事情をも考慮しつつ、ＩＬＯ、ＯＥＣＤ等の国際機関の諸活動への積極的参加と協力、職業訓練の分野での国際協力など従来から行なってきた施策を更に推進するほか、アジアを中心とする労働関係者の国際交流の促進、多国籍企業の労働問題についての研究・指導等の施策を通じ、思い切った前向きかつ積極的な労働外交を推進してまいる考えであります。

また、今国会において、業務災害の場合の給付に関するＩＬＯ条約の批准の承認案件を提出することとしております。（以下略）

3　労働政策の諸分野

「石油危機」にともなう緊急対策

七三年秋からの異常な経済状況のなかで、一二月二一日「国民生活安定緊急措置法」と「石油需給適正化法」が成立したが、労働政策の分野では、七四年一月八日、中央最低賃金審議会が、「最近の物価の異常な高騰に伴う最低賃金改定のための緊急特別措置に関する建議」を労働大臣に提出した。また、一月一七日、中央職業訓練審議会は、急激な産業構造変化にともなう転・離職者に効果的な職業訓練を機動的に実施することなどを長谷川労働大臣に建議した。もっとも、労働省が、七四年二月末現在で調査した労働経済動向調査によれば、石油、電力消費規制などの影響に対して労働力面での対策をとった事業所の比率は、製造業（一〇〇人以上）で残業規制（四一％）、中途採用の手控え・中止（二九）、配転・出向（九）、臨時工等の解雇（二）等で、当時雇用に対する影響は大きくなかった。七四年春闘およびこの時期の国会審議のなかで、政府は労働組合と野党の要求に対応して最低賃金の効率的改定、インフレ諸手当、年金スライド等について、若干の緊急対策を打ち出した（第二部Ⅳ「賃金闘争」参照）。

定年延長対策

前年度版で述べたように、七二年から七三年にかけて定年延長対策の内容が固まり、行政指導が始まったが、今期間もこれらの方針を発展させ具体化する動きがみられた。まず、七三年一〇月一日「雇用対策法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律」が公布、主要部分が同日より施行された。これにより、定年の引上げを促進するために必要な施策を充実することが、国の責任であると明示され、また、国は、定年の引上げのため、資料の提供その他の援助をおこなうべきことが新たに規定されることになった。この規定においても、定年の引上げは労使の自主的努力に期待し、政策は側面的指導・援助にとどまるべきものとなっている。この援助の具体的対策としては、七三年度あらたに「定年延長奨励金制度」が発足した。これは、中小企業主が、七三年度以降五六歳以上に定年を引き上げる場合、定年を超えて雇用される一定条件に該当する労働者一人当り年額二万五〇〇〇円を支給するものである。

七三年一二月七日、労働大臣の私的諮問機関である雇用政策調査研究会（会長馬場啓之助）から「今後の高年齢者雇用対策について」報告が出された。この研究会は七二年八月の中間報告で当面、六〇歳への定年延長を中心とする高年労働者に対する政策の方向づけをおこなったが、今回の報告は名称の示すとおり雇用対策を中心に、それを具体化し発展させたものである。このうち、定年延長対策としては、賃金制度・人事管理の変更を指導すること、定年延長を阻害する要因の克服策の調査研究が必要であること、定年延長奨励金の充実をはかる必要があることを指摘している。なお、この報告は、在職労働者に対する厚生年金の支給制限（六〇～六五歳）を再検討すべきこと、高齢労働者（主として五五～六五歳）雇用奨励制度により、その再就職を促進すべきことも提案した。

週休二日制の普及　週休二日制の普及に関する行政指導が七三年はじめからおこなわれるようになったが、同年八月の人事院勧告で、国家公務員につき、五〇年実施を目途に具体化を検討することがうたわれ、一般の論議が高まる気運にある。七四年五月末人事院の発表したところによれば、何らかの形で週休二日制を実施している企業は四九%に達し急速に普及しつつある。労働省当局は、年初の方針をうけて、一〇月二六日、中小企業の業種・地域別集団指導等について出先機関に、より具体的な指示をおこなった。また別項のように、長谷川労働大臣も、この政策を推進する意欲を示した。

通勤災害保護制度の発足　通勤災害の保護を内容とする労働者災害補償保険法の一部改正法案は、七三年九月一四日成立、九月二一日公布、一二月一日より施行された。これにより、多年にわたり要望の強かった通勤災害の補償がようやく発足の運びとなった。施行に先立って、この制度の対象となる通勤災害の範囲についての行政解釈が公表された。すなわち、改正後の法律第七条第二項および第三項で次のとおり定義されているが、その具体的例――たとえば通勤途上のどのような行為が逸脱、中断にあたるか等々――が行政上明らかにされた。

前項第二号の通勤とは、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する。

労働者が、前項の往復の経路を逸脱し、又は同項の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同項の往復は、第一項第二号の通勤としない。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、この限りでない。

4　勤労婦人福祉対策

勤労婦人福祉法は、七二年七月一日施行されたが、それいらい約一年を経て、労働省当局によるこの法律の具体的運営の方向が明らかになってきた。すなわち、同法は、当局による指導・勧奨をおもな政策実現の手段とするものであるから、まずその指針が明らかにされる必要があった。第一に同法第六条にある「勤労婦人福祉対策基本方針」が七三年八月六日公表された。次に、勤労婦人の妊娠中および出産後の健康管理について「母性の健康管理に関する専門家会議」（七三年五月設置）の第一次報告と、育児休業の具体的あり方と普及促進を課題とする「育児休業に関する研究会議」（七二年一一月設置）の第一次報告がそれぞれ七三年八月中旬まとめられた。

勤労婦人福祉対策基本方針　これは、「勤労婦人の福祉に関する施策の基本となるべき方針」として、一九七三年度から七七年度の五年間を対象とし、所定の手続を経て決定されたものである。内容は、まえがき、現状と問題点、施策の諸部分から構成されている。「まえがき」では、勤労婦人の福祉増進と地位向上をめざすこの基本方針の性格を明らかにするとともに、国の施策が広範多岐にわたるので関係者の連携を密にする必

要があることを指摘する。これは、目標とする勤労婦人の福祉が事業主の自主的努力に期待することが多く、また、各省間、国と地方自治体等との協力が困難なことを予想した注意書きとみられる。「Ⅰ勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項」という項目では、婦人労働の現況を分析し問題点を指摘するが、その観点は、積極的労働力政策と既婚婦人労働者の福祉、地位の向上の必要を導く二重のものである。「Ⅱ勤労婦人の福祉増進に関する基本的施策」は次のような項目から成っている。

【勤労婦人の福祉増進に関する基本的施策（項目）】

1　勤労婦人の福祉の増進と地位の向上に関する気運の醸成
2　職業能力の有効発揮に関する対策の推進
　(1)職業指導等の充実、(2)職業訓練の奨励、(3)職場環境の整備（差別的雇用、賃金慣行の是正、作業環境改善その他）
3　母性の健康管理に関する対策の推進
4　職業生活と家庭生活の調和に関する対策の推進（育児休業その他）
5　福祉設備の整備
6　むすび

母性の健康管理

勤労婦人福祉法の第九条および第十条では、母性の健康管理に関する行政指導について規定されているが、これに関する専門的調査（七二年一一月～七三年三月）がおこなわれた。これは、東京、大阪を中心とする大都市圏の病院、産院で出産した勤労婦人の労働条件、家庭生活に関する自計式調査および、妊娠・分娩等に関する医学的事項の医師・助産婦による専門的報告から成るものであった。その一部が集計され、母性の健康管理に関する政策の基礎資料となった。「勤労婦人の妊娠・出産については、家庭婦人にくらべ自然流産、晩期妊娠中毒性、産児の死亡、未熟児出生率が高い等の実態がみられること」（『労働時報』七三年九月号）がこの調査で明らかになった。調査結果によれば、分娩に関して何らかの異状のあった者は調査対象（約一〇〇〇名）の五五％にも及んでいる。また、調査は仕事のため産前休暇をとらなかった者や妊娠中も業務量が軽減されず、深夜業、交替勤務に従事した者もあること、妊娠により退職した者（約四割）のなかに、時差通勤やつわり休暇を要望する声が強いことも明らかにしている。

母性の健康管理に関する専門家会議（座長古谷博順天堂大学教授）は、このような実態をうけて、次の項目からなる第一次的な報告をまとめ、労働省当局はこの報告にもとづき関連の行政指導にあたることとなった。

【母性の健康管理に関する専門家会議第一次報告（項目）】

(1)　勤労婦人の妊娠・出産の状況と健康管理の必要性
(2)　妊娠中および、出産後の勤労婦人の健康管理上必要な措置
　1　健康診査等の受診のための時間の確保
　2　妊娠中の通勤緩和
　3　時間外労働または深夜労働の制限
　4　妊娠中の休憩時間等の措置
　5　妊娠中および出産後における症状等に対応する措置
(3)　今後の調査研究事項等

育児休業の基本的あり方

育児休業に関する研究会議（座長西清子）は、「育児休業の基本的あり方と普及促進について」と題する第一次報告書をまとめた。これは育児休業に関する当面の行政指導の指針となるものである。概要は次のとおりである。

1　育児休業の位置づけ

育児休業は、乳幼児を有する勤労婦人が、自らの希望により雇用関係上の地位を維持したまま、職業生活を中断し、育児に専念した後、復職する制度であるが、この制度は、労働力不足をきっかけに普及率が高まり、勤労婦人福祉法の制定により関心が高まっていること、同法では、勤労婦人の自主的選択によって、かなり長期間休業する制度として定義され、その他の内容は労使の自治に委ねられていること、保育施設、勤務制度等とも関連していること等が指摘されている。

2　育児休業の背景（略）

3　育児休業の意義

次の三側面から有用な機能をもつとしている。

(1)勤労婦人の側面（「就労継続希望の実現」、「職場の確保と労働条件の維持」、「直接保育希望の実現」長期勤続を前提とした職業生活）

(2)企業の側面（「労働力の確保」ほか）

(3)母子保健的・社会的側面（乳児の行届いた保育、スキンシップ、母性の健康、勤労婦人の出産年齢の適正化）

4　育児休業のあり方

(1)　対象　原則は乳幼児を有する勤労婦人全体。ただし、長期勤務が予定できる者等合理的理由により制限することは止むを得ない。

(2)　期間　生後満一歳くらいまでが一般的であるが、一律に定めることなく保育施設の状況、職場復帰の容易さ、休業中の収入等と関連するのでより短い期間についても選択できるようにすることが望ましい。

(3)　期間の始期および終期

(4)　申出および承認　一定期間を定めて事前に申し出させ、要件を満せば、承認するようにする。

(5)　休業中の取扱い　休業中雇用関係が継続するが、給与については自主的決定に委ねられ実態としては無給のところが多い。「他の休業に対する取扱いとの均衡や支払能力等を勘案して定めることになろう」としている。（その他の点は省略）

(6)　復職後の取扱い　特別な困難がなければ原職に復帰させることが妥当であり、給与は他の労働者との均衡を考慮して決めることが妥当である。（その他の点は省略）

(7)　就業規則への記載（略）

5　育児休業に関する問題点

(1)　育児休業中の生活安定　夫の賃金が低く、妻が収入を失うことが多いため生活の安定が問題であり、公的資金の貸付等が検討課題として一応考えられる。

(2)　健康保険および厚生年金保険の被保険者資格の継続　この二つの保険では、事実上の使用関係の有無が資格の判定基準になっており、具体的には休業期間の長さ、休業中の賃金等により総合的に判断される。事実上の使用関係にあるとして取り扱うことが望ましい。

(3)　地方税の税負担の軽減　地方税が翌年度徴収されるため問題があり、その負担を軽減する必要がある。

(4)　その他　企業側からみた問題点があるが制度と運用で改善を期待できる。

6　育児休業の普及について

(1) 普及状況　七二年六月現在で、二・三%
(2) 育児休業に対する意識（略）
(3) 普及促進のあり方　制度になじみやすい業種から重点的に、十分な準備をもって、漸進的に普及するよう指導援助する。

以上に明らかなように、この報告は、育児休業のモデルを示したが、休業中の収入の問題等を今後の検討課題として残し、また当面、緩やかな行政指導で啓蒙・普及を図ろうとしていることが特徴であろう。労働省婦人少年局長は、八月三〇日通達により、母性健康管理対策および育児休業の普及促進を指示したが、育児休業については、七三年度は一般的啓蒙にとどめ、具体的勧奨は七四年度以降とするとしている。

5　勤労者財産形成政策

勤労者財産形成については、持家融資制度が発足したほか、七四年度予算において若干の改善がおこなわれ、また制度の大幅変更をともなう、法律改正が予定されていたが流産した。七四年度を中心とする労働政策の重点事項であったため、審議会、国会、一般に論議がおこなわれた。

持家融資制度の発足　労働省は、七三年九月二〇日から、勤労者財産形成持家融資を開始した。これは、財形貯蓄で集まった資金を、従業員の持家を建設し分譲する事業主に融資するもので、七三年度の融資枠は、一〇〇億円（七二年末財形貯蓄残高の三分の一）であった。制度の概要は次のとおりである。

【勤労者財産形成持家融資制度（概要）】

一　制度の構成
雇用促進事業団が、財形貯蓄を扱う金融機関から資金を調達し、国の利子補給をうけて融資する。貸付業務の一部は住宅金融公庫に委託され、公庫はその一部を金融機関と地方公共団体に再委託しており、融資申込窓口は金融機関である。

二　貸付対象者
事業主、事業主団体（事業協同組合ほか）および日本勤労者住宅協会

三　貸付利率
中小企業向は年六・五%、大企業向けは七・〇%

四　貸付要件
事業主または事業主団体が、次の要件を満していること
1　財形貯蓄に関して、賃金控除・払込の代行を行なっていること
2　住宅を分譲するとき、分譲を受ける勤労者の負担を軽減するため、何らかの措置（譲渡価格の割引その他三項目）を講じること
3　持家の分譲は、一年以上（七一年からは三年以上）財形貯蓄をしている（したことのある）者を対象とすること

五　貸付金の種類
住宅の新築、新規住宅の購入、住宅新築のための土地取得のための資金

六　貸付金の額
事業団の定める単価の九〇%（中小企業の場合）または七〇%（大企業の場合）。融資対象面積は一戸につき八〇平方メートル以内が原則。

七　返　済
耐火構造で三五年以内、木造で一八年以内。三カ月ごとの元利均等割賦償還

労働省の「政策大綱」　七一年勤労者財産形成促進法が制定されたが、短時日でその貯蓄残高が伸びたこと等によって、自信を得た労働省当局は、勤労者福祉対策の柱として、七四年度からその拡充を図ることを計画し、予算概算要求の過程で、七三年八月二三日「勤労者財産形成政策大綱」を発表した。その概要は次のとおりであった。

【勤労者財産形成政策大綱（概要）】

一　持家取得制度の大幅拡充

㈠　財形貯蓄を減税と事業主からの付加金支給により援助する。事業主の拠出による「財産形成基金制度」を新設する。これらにより勤労者の持家取得資金準備を促進する。

㈡　住宅債券、宅地債券の購入も財形貯蓄に含め、減税の対象とする。

㈢　財形持家融資制度の拡充（財形融資の融資枠拡大、従業員に持家取得資金を貸付ける事業主に融資すること等）

二　宅地の確保（略）

三　財形貯蓄についての援助の改善

㈠　税額控除を、財形貯蓄の年間五〇万円までについて、住宅取得のための長期貯蓄の場合貯蓄の条件に応じ五～一五％とする。

㈡　利子等の非課税限度を元本一〇〇万円から五〇〇万円に引き上げる。

㈢　事業主が財形貯蓄を行なう勤労者に付加金を支給する場合、勤労者及び事業主（中小企業）を税制上優遇する。

四　財産形成基金制度の新設

事業主は、財形貯蓄を行う従業員を加入者とする「財産形成基金」を設立することができ、事業主はこの基金に拠出金を交付する。加入者は均等の持分を取得し、七年を経過すると持分と運用収入の支払を基金に請求できる。これらを税制上優遇する。

五　小規模企業に対する特別の援助（略）

六　持株制度（略）

財形審の答申　七三年一一月二日、勤労者財産形成審議会（会長今井一男）は、「勤労者財産形成において当面講ずべき措置について」中間報告を労働大臣に提出するとともに総理大臣、大蔵大臣にも同様の建議をおこなった。同審議会は、財産形成制度改善のための当面の政策について審議中のところ、これを出し抜く形で前記労働省案が公表されたことは不満であるとしつつ、財産形成政策の理念を述べるとともに、割増金支給を中心とする積極的政策を提起した。すなわち労働省案では、税制の優遇に重点がおかれ、低所得層に国の援助が及ばない点を考慮したものであった。なお、「石油危機」による物価狂乱、物不足騒ぎのなかで財形貯蓄のインフレ対策としての役割を指摘していることも注目される。要旨は次のとおりである。

【財形審中間答申（要旨）】

前文（略）

一　勤労者財産形成政策の理念

㈠　財産形成の民主化――社会的により公正な財産分配の実現を通じて働きがいある社会を（略）

㈡　勤労者財産形成策と社会保障との関係について（略）

㈢　勤労者財産形成策とインフレ対策について　財産形成というと住宅・土地と結びつけられがちだがこれは不健全な換物思想である。インフレ防止がこの政策の大前提である。しかし、「勤労者財産形成政策それ自体も……消費を抑制し、ひいてはインフレを抑制する機能を有する」

㈣　勤労者財産形成策と財政・税制について（略）

㈤　勤労者財産形成策と住宅政策

持家取得は当面の重点であるが、一般的に土地・住宅対策等がなければ住宅問題は解決しない。

二　財形貯蓄に対する援助の強化（後記のとおり）

「二　財形貯蓄に対する援助の強化」は勤労者の貯蓄努力を強力に援助するため、割増金の支給、非課税限度の引上げ（元本一〇〇万円→五〇〇万円）が必要である。割増金については、貯蓄奨励はインフレ対策としても望ましいこと、この制度により非課税の層を援助の対象とすることができること、物価による目減りを上回るものとすべきこと、一定年収以下の者につき貯蓄年額五〇万円以内につき割増金率を二〇％程度とすべきこと等を述べている。

同審議会は七三年一二月二五日、中間答申にひきつづき「勤労者財産形成策において当面講ずべき措置について」答申をおこなった。おもな内容は持家取得に対する援助の拡充に関するもので具体的には、住宅債券や宅地債券の購入を財形貯蓄に含めること、融資源資の枠の拡大（財形貯蓄残高の三分の一を二分の一に）、事業主等が勤労者に住宅資金の貸付けをおこなうとき事業主等に融資する持家転貸資金の融資の新設を提唱した。

予算編成にあたっての経過　勤労者財産形成は七四年度予算編成の一つの焦点となった。新聞報道によれば、この政策は、七四年参議院選挙あての「目玉商品」であった。そこで、自民党は、この制度につき、労働部会、労働問題調査会などが中心となって独自の案をまとめた。結局、大蔵大臣・労働大臣間の予算折衝で、自民党案よりほぼ後退した形でその内容が固まった。すなわち、自民党案では、所得三〇〇万円以下の勤労者なら誰でも加入できることとし、住宅購入に限定せずに、勤労所得の一〇％（最高三〇万円）まで財形貯蓄できる、財形貯蓄に対し、割増金や税額控除による三万円までの援助をするという内容であったが、目的を住宅・宅地取得に限定し、割増金もとりやめになった。このようにして七四年度予算案では、従来の制度の比較的小幅な改善に終わったが、そのおもな内容は次のとおりである。財形貯蓄に対する利子等の非課税限度を引き上げる（元本一〇〇万円→五〇〇万円）こと。次に、七年以上の長期財形住宅貯蓄については、一年間の積立金額の八％（限度四万円）まで所得税額から控除すること（控除期間一〇年まで）。

改正法案要綱　予算案決定後、勤労者財産形成審議会は、「勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案要綱」について労働大臣から諮問をうけていたが、七四年二月二三日答申した。答申は「現行制度からみればかなり前進したものと評価できる」とし、要綱を原則的に支持した。このほか、この答申は、割増金制度が実現しなかったのは遺憾であること、財産形成政策の基本は貯蓄元本に対する援助であるべきであること（持家を重点とすることの批判）、中小企業への特別の配慮をおこなう必要があること等について述べている。右の答申後、勤労者財産形成促進法の一部改正法案が決定され、国会審議の場に移された。その内容および審議経過は後述のとおりであり、結局、廃案となった。

6　労働白書の公表

労働省は、例年のごとく労働白書（『昭和四八年労働経済の分析』）

を、七四年七月一六日、閣議に報告するとともに公表した。

白書は、七三年の労働経済の経過を叙述するとともに、長期的観点に立った分析をおこなっている。この構成は例年のとおりである。七三年秋以降の異常な事態と労働者生活に対するその影響の分析にはあまり立ち入らず、むしろ「石油危機」以降の事態を経済が高成長から「基調が変化する情況を迎えている」ととらえ、「労働と経済のかかわり合い」を問題にしたようである。すなわち、高成長以降の、新しい経済情勢のなかでの問題点の展望が重点であるが、「高度成長からの転換と今後の課題」という部分では、「就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化」「賃金・物価変動の要因と問題点」「勤労者福祉充実の方向」の三項目に分けて論じ、むすびの部分では、これらの分析をうけて問題点を次のように指摘している。労働白書は実態分析を主としているとはいえこの部分では施策の方向も示されている。

第一に、労働力供給余力が昭和四〇年以後低下し、経済成長の制約となるであろうと見、これにともない能力開発など労務管理面で多様な対応が必要となっているとする。この点は、労働市場内部に地域、年齢などによる需給の不均衡の是正のための政策が必要であるという、従来から主張され今回も繰り返されている主張に新味を加えている。

第二に、賃金上昇をめぐって、七三年までは、賃金コストが安定的に推移したとの判断および七四年春闘による高率賃上げも物価上昇、支払能力増加、労働市場の状況を反映したものとの判断を示しつつ、他方、七四年の賃上げが大幅であった結果、物価へのはねかえりがあり得るとの前提に立って、企業に対しては、「かりにも、コストの上昇を安易に価格転嫁するような行動がおこれば……再び大きな物価上昇に見舞われることになろう」と警告し、また、政府に関しても財政金融政策の役割の重要性を述べている。さらに、労働側についても、「過去の高成長過程にみられた賃金上昇の傾向になれた行動を今後も継続する」ことをいましめている。以上の点と関連して、関係者の意識転換のための労使コミュニケーション、物価安定の諸対策、分配面での公平性の確保が必要であるとする。

第三に白書は、子弟の教育、住宅取得、老後の生活安定など「勤労者の長期生活設計上の目標実現の問題」をあげる。物価上昇により貯蓄が減価していることや、中高年層の生活不安からその賃金上昇率が高まる傾向があることを指摘する。企業は、私的年金、持家の援助などを充実する傾向にあり、それは望ましいが、同時に公的な政策としても、社会保障、公的賃貸住宅の供給、財産形成などに力を注いでゆく必要があるとしている。しかし公的制度を充実してゆくと高負担による抵抗感をともなうであろうと予想する。これらの分野での公的施策の充実については、従来から指摘されてきたが、一方では財産形成政策の拡充を念頭におき、他方では、企業内福祉施設と公的施設の兼ね合いで後者にやや力点をおいて、含みのある叙述している。

7　第七二国会提出の労働関係法案

政府は、長谷川労働大臣の所信表明にみられるように、実質上四つの法案を国会に提出したが、靖国法案等をめぐる会期末の国会の状況も反映し、いずれも審議未了となった（雇用保険法案については第三部Ⅱ「雇用政策」参照）。なお、業務災害の際の給付に関するＩＬＯ一二一号条約の批准は承認された。

勤労者財産形成促進法の一部改正法案

別項に述べた経過により、「勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律」の政府案がまとまり、第七二国会に提出された。衆議院における審議では、勤労者財産形成基金契約、勤労者財産受益金契約を取り扱う機関として信託会社、生命保険会社等と並んで、生命共済事業をおこなう農業協同組合連合会を加える修正がおこなわれ可決された。この際、制度を全般的に改善すること、税制・財政面からの優遇措置を講ずること、小規模の企業に働く勤労者の財産形成に援助をおこなうこと、雇用促進事業団が転貸融資をおこなう途を開くこと、子弟の教育を目的とする貯蓄についても援助すること等七項目について努力、配慮、検討を政府に要請する付帯決議がなされた。参議院では、審議がほとんどおこなわれないまま、閉会となり廃案となった。修正前の法案の要点は次のとおりである。

【改正法案の要点】

一　勤労者財産形成貯蓄制度の改善

宅地債券の購入等で要件を満たすものを財形貯蓄に含める。財形貯蓄をしている勤労者が転職しても従前の契約に基づいて引き続き貯蓄できるように、所要の規定の整備をする。

二　勤労者財産形成基金制度、同受益金制度の新設

事業主は、財形貯蓄を行っている従業員を加入者とする基金を設立できるものとして基金の構成について規定する。基金は事業主から加入員一人当りおおむね均等の拠出金を受け入れて運用し、七年ごとに受益金を加入者に分配する。この分配について課税上特別措置を講ずる。中小企業等については、事業主が直接金融機関等と勤労者財産形成受益金契約を結び、同様の効果が勤労者に及ぶようにする。

三　勤労者財産形成貯蓄付加金制度

事業主が、所定の手続により、従業員の財形貯蓄に一定率の付加金を拠出する場合、その付加金と運用収入について課税上特別措置を講ずる。

四　長期財形住宅貯蓄契約者にする融資

積立期間七年以上の長期財形住宅貯蓄を七年以上行なった勤労者に対し、住宅金融公庫等は、通常の貸付限度額に加えて当該預貯金等の二倍まで貸し付けることができる。

なお、財産形成促進制度の改正措置の一部を含む租税特別措置法の一部改正法案は、国会を通過し、七四年三月三〇日公布された。これにより財形貯蓄の非課税限度元本一〇〇万円が五〇〇万円となるとともに、持家取得を目的とする財形貯蓄で積立期間七年以上のものについては、住宅貯蓄控除を貯蓄額の六％から八％に、最高三万円を四万円とし、控除期間を一〇年までとすることになった。

労災保険法の一部改正法案

七三年はじめ以来、労災保険のあり方について、労働者災害補償保険審

議会（近藤文二会長）内の「労災保険基本問題懇談会」で検討がおこなわれていたが、一二月一九日、結論が出て、翌日、審議会から長谷川労働大臣に制度の改善について答申が出された。これは、遺族補償年金額の引上げ、これと見合う障害補償給付の改善、特別支給金制度の創設等を内容とするものであった。これを基礎に労働省は法律改正の要綱を作成し、所要の手続を経て、法律の一部改正法案が国会に提出された。法案は、衆議院において付帯決議を付けて原案どおり可決されたが、結局廃案となった。

【法案の要旨】

一　障害補償年金および障害補償一時金等の額の引き上げ（完全労働不能の場合、二一九日分→二四五日分）

二　遺族補償年金額を右に見合って引き上げる。

三　年金である保険給付と同様に、障害補償一時金、遺族補償一時金、遺族補償年金の前払一時金についても、賃金変動に応じ改定すること

四　船員保険の職務上の事由による保険給付を、労災保険制度改善に準じて改善すること

作業環境測定法案

労働安全衛生法では、一定の有害作業場について定期的に作業環境の測定をおこなうことを事業主に義務づけているが、作業環境の測定には、専門の知識と技術を必要としている。そこで、適正な作業環境測定がおこなわれるようにするため、新しい法律が準備されることになった。その概要は後記のとおりである。この法案は、七四年五月一七日原案どおり衆議院を通過したが、結局廃案となった。

【法案の要点】

一　事業者は、作業環境測定を義務づけられている作業場のうち一定のものを、その使用する作業環境測定士または作業環境測定機関に実施させなければならないこと

二　作業環境測定士は、作業環境測定士試験に合格しかつ所定の講習を修了し、労働大臣の登録をうけた者をいうこと

三　作業環境測定機関は、労働大臣の登録をうけ他人の求めに応じて作業環境測定を業とする者を言い、その登録、監督等について規定している。

四　作業環境測定士および作業環境測定機関は作業環境測定基準に従って作業環境の測定を実施すること

【参考資料】 (1)『労働時報』、(2)『労働基準』、(3)『婦人と年少者』、(4)『職業安定広報』、(5)『労働広報』、(6)『週刊労働ニュース』、(7)『労働資料速報』、(8)『衆議院会議録』『衆議院社会労働委員会議録』、(9)『昭和四八年労働経済の分析』、(10)その他

Ⅱ　雇用政策

概要□一九七三年度の雇用政策——雇用情勢の推移／中高年齢者の雇用対策／地域雇用対策／産業構造の変化にともなう雇用対策／心身障害者の雇用対策／新規学卒者対策／「**昭和四九年度における雇用の見通しと職業安定行政の重点施策**」——雇用の見通し／重点施策／経済変動と産業構造の変化に対応する雇用対策の推進／中小企業雇用対策／社会福祉関連部門の雇用対策／職業生活の各段階に対応した雇用対策の推進／特別に配慮を必要とする人達に対する雇用対策の推進／地域雇用対策の推進／**職業訓練行政の動向**——公共職業訓練施設の実績／事業主等のおこなう職業訓練／技能検定制度の動向／今後の職業訓練基準のあり方／**雇用保険法案の登場と流産**——登場の経緯／基本的理念／内容／批判と修正

概要

一、一九七三年度の雇用情勢は、年度前半は日本経済の急速な拡大と景気の過熱化にともない労働力需給のひっ迫が異常なほど強まったが、一〇月の石油危機およびその後の狂乱物価に対処するための総需要抑制政策の浸透によって年度後半は労働力需給関係が緩和に向かった。だが年度全体を通じて労働力不足の基調に変化はなかった。かかる雇用情勢のもとで展開された一九七三年度の雇用政策は、同年一月決定の新雇用対策基本計画を実施する初年度に当たるため、その基本目標に即して定年制延長を中心とする中高年齢者の雇用対策、工業再配置にともなう地域雇用対策、産業構造変化にともなう雇用対策、とりわけ輸送革新下の港湾労働対策、心身障害者の雇用対策等を重点として展開された。

一、一九七四年度の雇用政策は労働省職業安定局の「昭和四九年度における雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」によってうかがうことができる。職業安定行政当局の一九七四年度における雇用情勢の見通しは、前半は総需要抑制政策の浸透による経済の停滞にともない、求人の減少、失業の増加等が懸念されるが、一方労働力供給の減少が見込まれるので、昨年度平均に比べ労働力需給関係は若干緩和されるものの労働力不足の基調は変わらないとするものである。だが、総需要抑制下の経済動向の見通し難があるためか、生

ずべき雇用不安に警戒的なのが特徴であり、したがって重点政策の第一の基本的視点は雇用不安への的確かつ機動的対処におかれている。第二の基本視点は昨年度以降の雇用対策基本計画に即した〝ゆとりある充実した職業生活の推進〟におかれる。

一、職業訓練行政については一九七三年度において公共職業訓練施設の規模の拡大および事業主等のおこなう職業訓練に対する援助助成措置の強化についての若干の前進があった。産業構造の変化、技能労働者の不足、高校卒のブルーカラー化等の事態に対処する職業訓練制度の再検討が若干の分野でおこなわれた。

一、現行の失業保険制度のかかえる諸矛盾を解決し、完全雇用時代に即応した新たな雇用の保障と促進をめざす制度として失業保険に代わる雇用保険法案が第七二国会に提出された。この法案についての賛否はさまざまであったが、かなりの修正をうけて衆院は通過したものの、参院では通過せずひとまず廃案となった。

1　一九七三年度の雇用政策

雇用情勢の推移

一九七三年度の日本経済は、年度前半には個人消費支出および民間設備投資を中心に急速な拡大を示したが、景気過熱を抑制するための総需要抑制政策や一九七三年一〇月に惹起した石油危機による経済の先行き見通しの困難と、さらに大幅な物価上昇に対処するための総需要抑制を一段と強化する金融財政措置等により年度後半には経済成長は急速に鈍化し、経済企画庁の「四半期国民所得統計第一次速報」によれば、年度末の一～三月の国民総生産は季節調整済みの前期比で名目二・四％増、実質（四〇年暦年価格表示）マイナス五％と大幅な落ち込みを示した。雇用情勢は、このような国民経済の動向を反映し、年度前半には労働力需給のひっ迫度は異常なほど強まり、新規求人倍率は前年にひきつづき二倍台の高水準をつづけ、七三年一一月には二・三八倍と最高に達したが、石油ショックと景気の鎮静化とともに新規求人数は前年比減少に転じ新規求人倍率も二倍を割るようになり、一九七四年五月には一・五二倍と一九七〇年度なみの倍率となり、労働力需給は緩和の傾向を示した（第一部Ⅱ「雇用構造と労働市場」参照）。

一九七三年度の雇用政策、とりわけ職業安定行政は、日本経済の前年度にひきつづく拡大基調で推移し実質一〇・七％程度の成長率を示すとの予想に立ち、雇用情勢もそれを反映して雇用の着実な増大と労働力需給のいっそうのひっ迫化、ならびに労働移動の活発化をもたらすとの見通しに立っていた。石油危機という予期せざる事態や、その後の実質経済成長率の鈍化、ならびに一二月以降の労働力需給の緩和傾向にもかかわらず、年度全体を通じての労働力不足の基調には、この見通しとのくい違いは見られなかったといってよいであろう。

一九七三年度の雇用政策は、一九七三年一月に決定された第二次雇用対策基本計画を実施する初年度に当たるため「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の基礎固めを行う」ことを目標におき、職業安定行政のもっとも重点的な課題

として、①定年制延長を中心とする中高年齢者対策、②工業再配置にともなう地域雇用対策、③産業構造変化にともなう雇用対策とわけ、港湾労働対策の抜本的強化、④心身障害者の雇用対策等をかかげた。（その詳細については本年鑑一九七四年版五五九～五六二ページ参照）これらの諸課題を中心として職業安定行政の実績を略記すると次のごとくである。

中高年齢者の雇用対策

わが国の労働力構成が今後しだいに高齢化することが見込まれ、高年齢者に対する国民的関心がいちじるしく高まったことを背景にしていくつかの対策が講ぜられた。一九七三年四月には、総理府に総理大臣を本部長とする老人対策本部が設置されるとともに、総理大臣の私的諮問機関として老人問題懇談会が設置され、雇用対策面でも第七一回国会において雇用対策法の一部改正がおこなわれ、定年の引上げに関する対策の推進が国のおこなうべき施策の一つとして法制上明確な地位を与えられるとともに、定年退職者の円滑な再就職を図るための対策として再就職援助計画の作成等の制度が創設された。

定年延長の推進については、さきにふれた第二次の雇用対策基本計画において、その計画期間中に六〇歳定年制の一般化を目標に定年制延長をはかることとされたが、その具体的な施策としては、七三年度から五年間にわたり中小企業に対する定年制延長奨励金制度が創設されたこと、定年退職者の再就職の円滑化をはかるため、七三年度から定年前職業講習、職業訓練制度が設けられたことなどをあげることができる。

このほか、中高年齢者の雇用対策としては、中高年齢者の雇用促進のため新たに販売店員等の三四職種についての中高年齢者雇用率が設定され、これで民間事業所を対象として中高年齢者雇用率を設定する職種度は合計六三職種に拡大されたこと、また、中高年齢者に対する職業紹介体制を強化するために、埼玉および岡山県に人材銀行が新設されたことなどをあげることができよう。

地域雇用対策

地方における雇用機会の積極的な創出をはかるためには工業再配置促進法（七二年一〇月施行）および農村地域工業導入促進法（七一年六月施行）にもとづく大都市からの工業の移転および地方における工業立地促進の基本方針がある。このうち工業再配置促進法にもとづいて工業が過度に集積している地域から工業の集積の低い地域への工場の移転については、従業員ぐるみの移転を促進するため、①従業員の移転に関する経費の援助、②住宅の確保、福祉施設の充実等の移転体制の整備、③移転困難な従業員の離職前職業相談、職業訓練の実施等の諸措置がとられた。また、農村地域への工業導入の促進とあわせて農業従事者の他産業就業を円滑に進めるため、農業者転職対策会議の開催、農業者転職相談員および農村人材銀行等の活用がはかられたが、これらの面における諸実績を評価する資料は利用できなかった。

産業構造の変化にともなう雇用対策

この面で一九七三年度にもっとも重点的に扱われたのは港湾労働対策であった。それは近年いわゆる輸送革新にともなって登録日雇港湾労働者の離職、不就労等の雇用不安が増大したためである。一九七三年三月末、「昭和四八年度港湾雇用調整計画」が策定され、六大港における必要港湾労働者数を前年度と同じく六万五九四〇名、このうち日雇港湾労働者をもって充足すべき数を前年度と同じく五一二〇名と定めるとともに、港湾労働者の雇用の調整に関する基本

的事項として、①登録日雇港湾労働者の適正な就労日数の確保のための態勢の確立、②日雇港湾労働者の登録および紹介方法の適正化、③ヤミ雇用、偽装常用等不適正な雇用を排除するための立入検査の強化や悪質な法違反の告発等の措置について定め、この計画にもとづき必要な対策が講ぜられた。

また港湾における輸送革新の進展によって、港湾荷役の態様が従来の沖取荷役から接岸荷役へと変化してはしけおよび引き船が過剰となった結果、一九七四年二月二〇日から財団法人港湾運送近代化基金が国の助成をうけて過剰のはしけおよび引き船の買い上げをおこなうこととなった。これにともなって発生する離職者の再就職促進をはかるため同年二月二六日に港湾運送事業離職者に係る職業転換給付金の臨時特例に関する政令及び省令を制定し、これらの離職者に対する各種の職業転換給付金を支給することとなった。

産業構造の変化にともなう雇用対策の対象としては、港湾労働対策のほか、例年のごとく、炭鉱離職者対策、駐留軍離職者対策、繊維産業離職者対策があげられる。また一九七二年五月以降沖縄復帰にともなう離職者に対する対策も事柄の性格は駐留軍離職者対策と同様である。

これらのうち、炭鉱離職者対策としては「炭鉱離職者臨時措置法」の一部改正がおこなわれ、一九七三年五月一日から施行された。そのおもな改正点は、①炭鉱離職者求職手帳の発給条件の緩和、②広域求職活動費の支給、③本法の廃止期限の一九七七年三月三一日までの延長などである。一九七三年度から実施された第五次石炭対策のもとで多くの炭鉱での合理化閉山が進み、その結果、七三年四月から七四年二月までに約八〇〇〇人の離職者が発生したといわれる。一方、七三年一一月以降の〝石油危機〟に対処するため、石炭鉱業審議会は同年一二月七日、「エネルギー情勢の激変に伴う石炭対策について」を発表し、第五次石炭対策の推進を前提として国内炭の最大限活用をはかること、国内炭の供給規模を一九七六年度に二二五〇万トンを見込むこととした。

駐留軍関係離職者対策はベトナム停戦、ドル防衛策などによる基地の整理縮小とこれにともなう大量解雇の発生がつづくなかで、一九七三年五月一七日に失効することになっていた駐留軍離職者等臨時措置法は第七一回特別国会で一部改正をおこなったうえで、その有効期間をさらに五年間延長することとなった。

心身障害者の雇用対策

心身障害者多数雇用事業所（モデル工場）に対する特別融資制度、およびこれら事業所に対する税制上の優遇措置を固定資産にまで拡大したことについては、本年鑑第四四集、五六〇ページで述べたごとくである。これらの措置のほか心身障害者雇用促進の国民運動が全国各地で開催され、また就職がとくに困難な中・重度心身障害者に対し、職業相談および就職後のアフターケアまでを総合的かつ専門的におこなう心身障害者職業センターが東京、愛知にひきつづき大阪府、北海道、広島県に設置されることとなった。

なお、身体障害者雇用審議会（会長勝木新次）は、一九七二年八月三一日、労働大臣から「心身障害者雇用促進のため講ずべき今後の対策について」の諮問をうけたが、一三回の審議を重ね、七二年一二月の中間答申について七三年一二月一三日本答申をおこなった。答申はその前文で、福祉の充実が大きな政治課題となっている現在、心身障害者の職場を確保しその福祉向上をはかることが国の責

務であり、緊急かつ重要な国民的課題であるとしていくつかの対策を提案しているが、このうち企業に対する対策として次のような注目すべき見解を述べている。

すなわち、一九七二年一〇月現在の民間企業における身体障害者雇用状況をみると、従業員五〇〇人以上の大規模事業所がとくに低率であるとし、このため今後大企業を主体として、①心身障害者雇入れ計画作成令等の現行制度の積極的活用、②心身障害者の雇用にいちじるしく消極的な事業所名の公表等の措置の検討、③採用後身体障害者となった者の解雇を未然に防止するため企業内での職業更生が図られるよう行政指導をおこなうことを検討する必要があるとしている。

新規学卒者対策　新規学卒者の職業紹介に当たっては、彼らがその能力・適性に合致した適正な職業選択をおこなうことを促進するため、中学、高校とも就職希望者全員に対して職業適性検査を実施するとともに、中学卒就職希望者には七二年度から実施していた職業レディネス・テストを七三年度から高校卒就職希望者に対しても実施することとした。

例年問題になる大学卒業予定者の〝青田買い〟すなわち早期選考を防止するため、一九七二年一一月の中央雇用対策協議会において、選考開始時期を卒業前年の七月一日、求人活動開始時期を同じく五月一日とすることを内容とする決議がなされたが、この決議をうけて職業安定機関は企業や学校に対して決議の趣旨の徹底と指導をおこなった結果、一九七四年三月卒業者については目立った違反行為はみられず、早期選考防止対策はおおむね所期の成果をおさめたと職業安定行政当局は評価している。

2　「昭和四九年度における雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」

昭和四九年度の雇用見通し　総需要抑制政策の浸透によって労働力需給関係のひっ迫が若干緩和した一九七四年六月はじめ、労働省職業安定局は「昭和四九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……」なる文書を発表した。この文書に依拠し、まず昭和四九年度の職業安定行政関係予算書を若干参照して、この年度に展開される重点政策の内容を略述しておく。これらの諸施策立案の前提は、この年度における雇用情勢について行政当局のもつ認識と展望である。

すなわち上記の文書は昭和四九年度の雇用の見通しとして次のごとく述べている。「昭和四八年度の経済は、前半は個人消費支出や民間設備投資を中心にかなりの拡大を示したが、後半に入り、石油危機の影響、総需要抑制策の効果等により次第に鎮静化に向った。労働市場では、求人の急増と求職の減少により年度平均の求人倍率は二・一倍と労働力需給はかつてないひっ迫を示したが、一二月以降、求人が前年比で減少に転じるなど雇用情勢にも変化があらわれている。

「昭和四九年度の経済は、前半は、総需要抑制策の浸透により停

滞するものとみられるが、後半に入って次に回復にむかい、国民総生産は一三一兆五〇〇〇億円程度、実質成長率は二・五％程度になると見込まれる。

「雇用情勢については、前半における経済の停滞に伴い、求人の減少、失業の増加等の事態が懸念されるが、労働力の交替補充需要が堅調に推移する一方、労働力供給が減少すると見込まれるので、産業間の跛行性がみられるとしても労働力需給が大幅に緩和することはないと見込まれる。」

以上のように昭和四八年度に比べれば若干労働力の需給状況が緩和されるものの、そのような情勢の変化は労働力不足の基調をかえるものではない、という全般的な認識に立っている。ついで本年度の雇用見通しを具体的な数値をあげて次のようにつづけている。

【昭和四九年度の雇用見通し】

昭和四九年度中に、総人口は一二五万人（四八年度一五〇万人）増加し、一億一〇〇〇万人となり、生産年齢人口は一〇〇万人（四八年度九四万人）増加し八、三三〇万人になると見込まれる。労働力人口には労働力率の低下により一五万人（四八年度五〇万人）の増加にとどまり、五、三一〇万人になると見込まれる。

就業者は一〇万人（四八年度五五万人）増加し、五、二四〇万人になると見込まれる。このうち農林業就業者は減少傾向が鈍り一五万人（四八年度六〇万人）減の六三〇万になり非農林就業者も増勢が急に鈍り三〇万人（四八年度一一五万人）増の四、六一〇万人になると見込まれる。就業者と従業上の地位別にみると、雇用者は三五万人（四八年度一〇九万人）の増加にとどまり三、六四〇万人に、また、自営業主・家族従業者は一五万人（四八年度は五三万人）減少して一、六〇〇万人になると見込まれ、雇用者比率は四八年度の六八・九％から六九・五％へと若干高まると見込まれる。完全失業者は五万人増加（四八年度四万人減少）するものの、四七年度水準の七〇万人にとどまると見込まれる。……」

昭和四九年度の労働力需要は、死亡・リタイアに伴う交替補充需要が二〇一万人（四八年度一八六万人）と増加するが、経済活動の停滞を反映して就業者の増加が一〇万人にとどまるため合計二一一万人（四八年度二四一万人）と前年度より三〇万人減少すると見込まれる。一方労働力供給は新規学卒就職者（四九年二月卒）が一〇四万人（四八年度一〇五万人）とほぼ前年度の横這いであるのに対し、経済情勢の影響を受けやすい非労働力の労働力化は一〇七万人（四八年度一三六万人）と前年度にくらべ二九万人減少すると見込まれる。なお、五〇年三月卒の新規学卒就職者については、中学卒が一二万人（四九年三月卒一四万人）、高校（全日制）卒が五八万人（四九年三月卒六〇万人）と、ともに四九年三月卒に比して減少し、他方、高専・短大卒及び大学（昼間）等卒は三三万人（四九年三月卒三二万人）と若干増加し、高学歴化が一層進行すると見込まれる。」……

公共職業安定所に申し込まれる新規一般求人は、年度前半は経済活動の停滞に伴い低調に推移するため、四八年度に比べ一三％程度の減少が見込まれる。一方、新規一般求職については、四八年度に比べ四％程度増加するものと見込まれる。この結果、求人倍率は一・七倍と四八年度（二・一倍）に比べ低下するものの労働市場は相変らずひっ迫基調が続くと見込まれる。」

四九年度の職業安定行政の重点施策

以上が昭和四九年度の雇用情勢と労働力需給状況に対する行政当局の展望である。このような展望に立って四九年度の職業安定行政が展開されるのであるが、上記の引用のように、経済成長の鈍化はあっても労働力需給関係のひっ迫という基調に変化はないとしながらも、総需要抑制政策下の経済動向の見通しの困難があるためか、前年度の「基本方針」に比べ、求人の減少、失業の増加、産業構造の変化等がもたらす雇用不安に対して警戒的な態度が前面に強く出されていることが特徴的である。すなわち、この文書は四九年度の職業安定行政の基本方針をかかげるにあたって、まず「……新しい『雇

用対策基本計画』（一九七三年一月策定、その内容は本年鑑第四四集、五五四～五五八ページを参照）の実質的な初年度にあたった前年度は、計画に基づく新しい行政を展開するための基礎固めを行うこととし、計画の路線に沿った総合的な雇用対策の推進を図ったが、この間、我が国は、物価、物資需給、エネルギー等の面において厳しい事態に直面することとなった。本年度は、経済成長の鈍化が見込まれるなかで国民生活の安定を確保するため、適切かつ機動的な政策運営が強く要請されており、職業安定行政に対する国民の期待も大きなものとなっている」と述べ、このような情勢にかんがみての昭和四九年度の職業安定行政を展開する視点の第一は、雇用失業情勢の変化に的確に対処し、労働者の職業の安定をはかることだとしている。それは、本年度においては、年度前半の経済の停滞や、産業構造変化にともなう失業等の雇用不安が懸念されるからであり、雇用失業情勢の的確な把握と分析のうえにたって失業予防と離職者の早期再就職に重点をおいた各種の施策を充実・整備することが必要だからである。

第二の視点は、「雇用の質的改善を推進し、すべての労働者の職業生活の充実を図ること」であって、これは上記「雇用対策基本計画」の内容に即して前年度いらい展開されている高年齢者雇用対策、地域的な雇用問題への対策、心身障害者等特別の配慮を必要とする人たちの雇用問題についての諸施策を踏襲し、雇用の質的改善をいっそうはかっていくことである。

この二つの基本的視点にもとづいて、以下に要約するような重点施策が推進される。

経済変動と産業構造の変化に対応する雇用対策の推進

当面の経済変動にともなって雇用面での摩擦が懸念されるほか、資源問題を契機に省資源・知識産業集約型産業に向けての産業構造変化が加速化し、これにともない職業転換等の雇用問題が増大する可能性がある。そこで事態の推移に対応した機動的行政運営によって労働者の雇用安定をはかるべく関係行政機関や業界団体との連携を密にし、経済・産業の動向、求人需要の変化、企業整備の動向を早期・的確に把握し、事業主に適切な情報を提供しつつ無秩序な雇用調整の防止等雇用安定のための指導・助言に努める。次に離職者の発生に対しては、失業保険制度、職業転換給付金制度の充実・活用をはかるが、とくに一時に発生する大量の離職者に対しては、雇用対策法の改正によって一九七四年四月から実施される事前届出制について事業主に対する周知徹底を図り、転職動向を早期に把握するとともに必要な事業主指導および事前の職業相談、さらに必要な場合は離職前職業訓練の措置を講じ再就職の促進をはかる。

産業構造の変化に対応する雇用対策としてはまず石炭鉱業対策をあげることができる。すでに述べたように、一九七三年一二月、石炭鉱業審議会はエネルギー情勢の激変にともなって国内炭確保（四九年度二二〇〇万トン）をめざす中間報告を出したが、このためには炭鉱労働者の定着および確保が重要な課題となる。このためには、適正な労働条件の確立および労働環境の改善が必要であるので、産炭地労働者福祉センターの増設、雇用促進事業団および石炭鉱業合理化事業団による住宅その他福祉施設にかかわる融資制度の積極的活用、また炭鉱離職者の再就職あっせんに当たっては存続炭鉱への

再就職を積極的に推進する。

このほか、産業構造変化に対応する雇用対策としては、例年のごとく港湾労働対策、駐留軍関係離職者、沖縄離職者対策があげられているが、その内容は昨年度のそれと変わりはないので紹介を省略する（本年鑑第四四集、五五九ページ参照）。

中小企業雇用対策

経済変動・産業構造の変化等が雇用面に与える影響は中小企業においてとくに懸念されるので、昭和四九年度はとくに中小企業が産業構造の変化等に適切に対処し、労働者の雇用の安定を図りつつ高生産性の近代的産業や省資源知識・集約型産業への事業転換を円滑におこなえるよう、事業転換にともなって職種の転換を必要とする労働者に対し在職のまま公共職業訓練を実施し、あわせてその受講を奨励する措置を講ずるとともに、みずから訓練を実施する事業主に対しては事業転換訓練奨励金を支給する措置を講ずる。一方、中小企業が労働力を確保するためには雇用管理の改善が必要であるから、採用・配置の合理化、労働力給源の転換等雇用管理の改善についての指導・啓蒙をおこなうとともに雇用管理近代化モデル集団の育成を推進する。

社会福祉関連部門の雇用対策

国民福祉の充実に対する要請の高まりとともに、社会福祉関連部門の労働者に対する需要はいっそう増大し、現在すでに看護婦等の養成確保が緊急の課題になっている。このため、昭和四九年度は各府県に社会福祉部門雇用問題連絡協議会を設置し、当該部門の労働条件の向上、雇用管理の改善、労働力の確保等について関係団体、関係行政機関で検討・協議を進め、その成果を活用して事業主指導を積極的におこなう。また、看護婦の確保については、厚生省との提携のもとに看護婦の資格を持ちながら就業していない者について登録、技能講習、求人情報の提供等の機能を持つナース・バンクを設置し、その円滑な就労の促進をはかる。

職業生活の各段階に対応した雇用対策の推進

この領域での重点施策の第一は、昨年度につづき中高年齢者とくに高年齢者対策である。まず定年延長については、雇用対策基本計画の計画期間中に六〇歳定年制を一般化することを目標に定年延長の促進をはかるため、事業主団体がおこなう定年延長のための研究等に対する助成措置（五重点業種指定、一業種二五〇万円）、中小企業に対する定年延長奨励金制度（定年延長にかかわる高年齢者一人につき年額二万五〇〇〇円）等の活用により事業主等の積極的指導と援助をおこなう。

次に高年齢者とくに定年退職者の雇用促進については、事業主に対する再就職援助計画の作成、再就職援助担当者の選任等の措置の指導のほか、国による定年退職前の職業講習や職業訓練の実施とその受講奨励のための受講給付金の支給等をおこなうほか、定年退職者等で自営業を開業する者については開業資金の借入れにかかわる債務保証制度の創設等の援助措置を講ずる。

また、高年齢者に対する職業相談、職業紹介等の強化のため全国主要都市に高年齢者職業相談室（四七所）の設置、人材銀行（二所）の増設、高年齢者雇用安定指導官の増員や、あらに高年齢者に対する職業情報の提供や職業講習を主たる目的とする高年齢労働者福祉センターを新設（二所、一所三億円、二年計画）する。

第二に、若年者とくに新規学校卒業者対策としては、新規学校卒業者の早期離職傾向に対処し、適正な職業選択の確保を図るため、

公共職業安定所と中学および高校との連絡を強め、中学・高校卒就職希望者全員に対する職業適性検査および職業レディネス・テストを実施する。

また、求人秩序の確立については、高校卒業者の職業紹介について学校との連絡体制の強化、全求人の公共職業安定所による確認を通じ早期選考を防止する。大学卒業者に対する早期選考（青田買い）については、すでに述べたごとく昭和四八年度にはいちじるしい改善がなされたので、昭和四九年度には高等専門学校卒業者についても同様の措置をとる。また定時制、通信制学校の卒業者、大学・短大の二部学生の就職促進対策を強化するために二部学生就職促進会議を新たに中央・地方で開催する。

特別の配慮を必要とする人達に対する雇用対策の推進

心身障害者の雇用対策強化のために大企業を中心として事業主に対する雇入れ計画作成命令の活用、雇用奨励金、雇用促進融資、心身障害者多数雇用事業所に対する特別融資および税制上の優遇措置等の雇用助成措置のいっそうの充実をはかるほか、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るほか、内部障害者に対する身体障害者雇用促進法の適用拡大、手話協力員の増員、下肢障害者用工業用ミシン講入資金貸付制度の創設等をおこなう。また、心身障害者に職務または職場環境を適合させる方法の開発研究等をおこなうことによって心身障害者の職域の拡大をはかる。

次に、同和対策対象地域住民の雇用促進は、同和問題解決のための中心的課題であることにかんがみ、同和対策長期計画にもとづき対策の強化に努める。このため、職業能力の開発向上のための措置を講ずるとともに就職資金貸付制度による貸付額の引き上げ（単身三万五〇〇〇円→四万二〇〇〇円、世帯五万五〇〇〇円→六万六〇〇〇円）雇用奨励金の引き上げ（月額八〇〇〇円→九〇〇〇円）等の対策のいっそうの充実をはかる。また、雇用主の同和問題についての正しい理解と認識を深めるため雇用主研修会を組織的・計画的に開催し、特別職業指導校の高校への指定拡大等により職業指導、職業紹介体制の強化をはかる。

次に、出稼労働者の雇用対策としては農村地域工業導入促進法等によりできるかぎり地元における就労機会を確保し、また通年雇用奨励金制度、通年雇用設備融資制度等の活用によって通年雇用の促進をはかる。また、出稼多発地域における地元就労等に関する実態調査を実施する。

地域雇用対策の推進

工業再配置にともなう工場の移転に際しての労働者の雇用安定をはかるため、工場移転に関する情報の早期把握に努め、中小企業の移転労働者に対する移転給付金の支給、雇用促進融資等により移転先の労働者住宅の整備等をおこない、円滑な移転を図るとともに、移転困難な労働者には離職前職業相談、離職前職業訓練と受講奨励措置の実施等により早期再就職をはかる。なお、昭和四九年度は、工業再配置促進法に定める誘導地域以外のいわゆる白地地域に移転する工場および工場の移転により影響を受ける下請中小企業の離職を余儀なくされる労働者に対しても離職前職業訓練と受講奨励措置を拡大実施する。

農村地域工業導入にともなう雇用対策としては離農転職希望者の就業希望を的確に把握するとともに、農業者転職相談員、農村人材銀行の活用による職業紹介・職業訓練等の実施に努める。また、農

村教養文化体育施設の設置等により農村地域における労働環境の整備をはかる。

3　職業訓練行政の動向

1　公共職業訓練施設の実績

訓練規模の拡大　労働省職業訓練局資料によると、昭和四八年度において公共職業訓練施設（専修、高等、身体障害者の各職業訓練校および職業訓練大学校）のおこなう職業訓練については二〇万四六四五人に対して実施することとされ、これは昭和四七年度の一九万六八七〇人の計画に比し七七七五人の増加であった。これを訓練の種類別にみると、成人職業訓練が五万六五二〇人で前年度と同規模であり、養成訓練は六万六五六〇人で前年度に比し一三八〇人の増加、能力再開発訓練は七万八三二五人で前年度に比し、五八二五人の増加、身体障害者職業訓練は、二〇四〇人で前年度に比し九〇人の増加となっている。

このような訓練規模の拡大にともなって専修職業訓練校については、既設の訓練校に一五訓練科の増設がおこなわれた。また、総合高等職業訓練校については一校（三訓練科）が新設されたほか、既設の訓練校に二四訓練科の増設がおこなわれた。さらに、身体障害者職業訓練校については、既設の訓練校に二訓練科の増設がおこなわれた。

以上により、専修職業訓練校および認可高等職業訓練校の数は全国三四四校（延べ一七一八訓練科）となり、また総合高等職業訓練校は九〇校（延べ八九六訓練科）、身体障害者職業訓練校および認可身体障害者職業訓練校は一四校（延べ一一〇訓練科）となった。なお、職業訓練大学校については、一校（五訓練科）、訓練定員一二〇〇人で訓練が実施された。

高卒者に対する養成訓練　最近における高校進学率のいちじるしい上昇と高校卒業者のブルーカラー職種への就職の増加、産業技術の高度化等の事態に対処するため、前年度にひきつづき昭和四八年度においても高卒者を対象とする高等訓練課程第二類への切り替えが大幅になされた。

能力再開発および成人職業訓練　主として中高年齢者等の求職者を対象としておこなう能力再開発訓練については昭和四八年度で七万八三二五人（前年度七万二五〇〇人）の規模で実施された。また、在職の技能労働者を対象とする再訓練、向上訓練等の成人職業訓練については、昭和四六年度より公共職業訓練施設で実施しているが、昭和四八年度は五万六五二〇人（前年度と同じ）の規模で実施された。

身体障害者職業訓練　職業訓練法第一九条の規定にもとづく認可身体障害者職業訓練校として昭和四六年度に愛知県立春日台職業訓練校が設置され、精神薄弱者に対する職業

訓練が実施されたが、四七年度に設置された車いす使用者を中心とする重度身体障害者の職業訓練施設は四八年度から訓練が開始された。

訓練手当の増額　上記の能力再開発訓練や身体障害者職業訓練校における職業訓練を受ける者に対する援護措置については訓練手当の増額がおこなわれた。すなわち昭和四八年度においては、訓練手当のうち基本手当の日額は一級地八二〇円、二級地七五〇円、三級地六六〇円、四級地六三〇円で平均七四一円（前年度六四一円）となり、また、扶養手当については日額平均七〇円（前年度六〇円）、技能習得手当については日額平均三一九円（前年度二九二円）が支給されることとなった。この結果、これらすべての手当の合計の月額は平均二万八二二〇円から三万二一八八円と約四〇〇〇円の増額となった。また寄宿手当も前年度より六〇〇円増の月額六八〇〇円となったが、特定職種訓練受講奨励金は月額二〇〇〇円が据え置かれた。

2　事業主のおこなう職業訓練

認定職業訓練の実施状況　一九七二年四月末現在の認定職業訓練の実施状況は次のとおりであった。

	訓練施設数	訓練生数
単独	五一三	三三、八八八（三五、四一八）
共同	七八八	五〇、〇一八（五〇、九七八）
計	一、三〇一	八三、九〇六（八六、三九六）

（注）（　）内は成人職業訓練実施分を含む

これらの実施状況を勘案し、昭和四八年度においては高卒者訓練の推進をはかるとともに、次のごとき援助助成措置をおこなって事業内訓練の振興がはかられた。

援助助成措置の強化　事業主等のおこなう職業訓練については国および都道府県から種々の援助助成措置が講ぜられ、公共職業訓練施設の提供、職業訓練指導員の派遣、教科書・教材等の援助をおこなうほか、とくに中小企業における職業振興のためには、①共同して養成訓練をおこなう中小事業主の団体に対し、職業訓練の実施に必要な経費（運営費）の一部補助、②地方公共団体が中小企業主の団体に使用させる共同職業訓練施設を設置する場合、④地方公共団体あるいは職業訓練法人が②の職業訓練施設に設置する職業訓練用機械を購入する場合、その購入費の一部補助、④昭和四八年度においてはこれらの助成措置を次のように拡充した。

まず、①の補助については、訓練生一人当たり年間補助額を指定訓練科六五〇〇円（前年度五二〇〇円）、その他の訓練料四五〇〇円（前年度三六〇〇円）に増額するとともに、補助対象人員を一〇万五八〇〇人（前年度と同じ）とした。次に②の補助については、補助対象施設数を二七所とし、一所当たり補助金額を四〇〇万円とした。③に対する補助は昭和四五年度より新設されたものであるが、昭和四八度においては年補助対象訓練施設は八〇所で、一訓練科当たり補助額は平均五〇万円であった。なお、④の融資限度額は事業主一五〇〇万円、事業主の団体は二〇〇〇万円で、融資枠は三億円であった。

3　技能検定制度の動向

技能検定

技能検定は労働大臣が政令で定める職種について実施するもので、一九五九年にはじめて五職種について実施していらい、毎年新規職種を追加してきたが、一九七三年には造園等四職種を新規追加し、合計六五職種（一二四作業）に達した。昭和三四年度いらい昭和四七年度までのあいだに、一級技能検定受験申請者数は約四二万人でこのうち約二一万人が合格した。また、二級技能検定受験申請者数は約六四万人で、このうち約二三万人が合格した。

このように技能検定制度は労働者の技能の向上とその経済的・社会的地位の向上をはかることを目的として実施されてきており、近年の技能労働者の不足や労働移動の増大、高校卒のブルーカラー化の進展という事態のもとでますます拡充する必要があるが、一方技能検定職種のたて方、技能検定合格者に対する評価や処遇等について問題が指摘されていた。この技能検定の今後のあり方については一九七二年いらい中央職業訓練審議会において審議され、七三年四月八日に「今後の技能検定のあり方について」答申がなされた。この答申の趣旨にもとづき昭和四八年度においては技能検定制度全般について改正をおこなった。

技能審査認定制度の創設

職業訓練法にもとづく技能検定は国家検定制度であるため、物的、財政的制約があり、技能を必要とするすべての職種について技能評価体制を効果的に確立することは短期間では困難である。そこで技能検定制度を補完する制度として一九七三年一〇月一日に技能審査認定制度を定めた。この制度では労働者が有する職業に必要な知識および技能について、その程度を審査証明する事業（これを「技能審査」という）のうち、民間法人その他営利を目的としない団体が実施するものであって、一定の認定基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを、その申請をまって労働大臣が認定することとしている。

4　今後の職業訓練基準のあり方

――中央職業訓練審議会答申――

中央職業訓練審議会（会長内田俊一）は一九七三年六月二二日労働大臣より諮問をうけた「今後の職業訓練基準のあり方について」一九七四年一月一〇日、答申をおこなった。この答申は「現行の職業訓練基準は、昭和四四年十月、改正職業訓練法の施行時点に於て設定され、その後逐年必要な整備が行われてきたところであるが、最近における産業構造の変化、技術革新の進展等に即応し得るように次の第一の基本的考え方に立脚しつつ、当面第二に掲げる諸般の措置を講ずべきである」として基本的なねらいとここ二～三年の間に個々の訓練基準について具体的に整備すべき事項を指摘している。このうち第一の基本的考え方を要約すれば次のごとくである。①個別の事業所における訓練の必要性に適応し得るよう職業訓練基準の

多様化をはかり、かつ可能なかぎり弾力性を備えたものにすること、②高等学校進学率上昇に伴い養成訓練の基準を高等学校卒業者にふさわしいものに改めて行くこと、③いわゆる「生涯訓練」の確立をはかるため、養成訓練の基準以外の職業訓練基準についてもそれらの有機的関連を考慮しつついっそうの整備をおこなうこと、④教科の編成に当たっては、職業訓練修了者の職業の安定と地位の向上に資するため、職業に関する各種の公的資格の取得をいっそう容易にするよう配慮すること、⑤最近における産業構造の変化、技術革新の進展、労働災害防止体制の整備、公害対策推進の必要性等の新しい事態に対応し得るよう、既存の職業訓練基準に必要な改正を加えるとともに新たな訓練過程の設定に配慮すること。

4　雇用保険法案の登場と流産

雇用保険法案登場の経緯　本年鑑の一九七四年版で述べたごとく、かねてから問題の多い現行の失業保険制度の根本的な検討をおこない、かつ今日の「完全雇用」時代に適合した失業保険制度のあり方を探求するため、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」（会長有沢広巳）を発足させた。この研究会は同年一二月一一日、その研究結果の報告書を労働大臣に提出した。この報告書は現行の失業保険制度の理念と運用方法を新しい経済社会の情勢に既応させるために抜本的な改正をおこなう画期的な諸提案を含むものであったが、労働省はこの報告書の趣旨を全面的に尊重して新しい「雇用保険制度」を創設する法律案の大綱を「雇用保険法案要綱」としてまとめ、中央職業安定審議会、中央職業訓練審議会及び社会保障制度審議会に諮問し、各審議会の答申を得て成案を固め、第七二回通常国会に対し、「雇用保険法案」（一九七四年二月一二日）および「雇用保険法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案」（同二月二七日）を提出したのである。

この法案の内容は、後述するように現行失業保険制度のかなり思い切った改革をおこなうものであるため、改革にともなういくつかの重要な摩擦、とりわけつとに指摘されてきた若年女子労働者や出稼ぎ労働者の〝既得〟の利益をそこなうものであるため、野党や労働組合の強い反発に会い、一つの〝対決法案〟となったが、衆議院社会労働委員会における審議を通じて政府原案はいくつかの修正をうけ、その結果同法案は関係法律の整備法案とともに五月一四日、衆議院本会議で可決され参議院に送付された。けれども、衆院での修正にもかかわらずこの雇用保険法案に対する労働団体等の反対はなお根強く、参院社会労働委員会の審議は進まぬまま、六月三日夜、第七二回通常国会は幕を閉じ、この法案は廃案となってしまったのである。

なお、この法案とともに勤労者の福祉にかかわる重要な労働関係法案、すなわち労災をうけた勤労者や遺族への給付を引き上げる労災保険法改正案、労働環境の安全性確保をねらいとする作業環境測定法案、住宅金融公庫の割増貸付などを定めた勤労者財産形成促進

法改正案はすべて廃案となった。

雇用保険法案の基本的理念　かくて廃案の憂目はみたものの政府は同法案の国会への再提出を強く意図しており、これが再び国会の審議の場でいかなる取扱いをうけるかは予断はできないにしても、この法案はわが国の失業保険制度のあり方を大きく変えることを意図したものであるから、ここにその内容を摘録しておくのが適切であろう。

この法案が全面的に依拠した失業保険制度研究会の報告書は、〝雇用保険制度〟の創設を提言するに当たって「社会的公平の見地に立脚し、真に対策を必要とする人達には思い切って手厚い対策を講ずることに重点を置くと同時に、制度の濫用をいましめ、すべての雇用労働者にその実態に即して制度の効果を及ぼし、給付と負担のアンバランスの解消に資することができるように配慮して、この報告をまとめた」という。

現行失業保険法は、一九四七年、戦後の大量失業のときに施行され、その後五三、四年の朝鮮戦争後の不況や六二年頃の不況時など、なおわが国の労働力が過剰であり失業問題が労働問題のなかの重点の一つとされていた時代に、その期待された機能が発揮されたのであった。けれども、それ以後の高度経済成長によって労働市場の需給状況が根本的に変わり、労働力過剰から労働力不足の時代に移行するにともない、失業保険制度の実際の運営状況には、法の本来的な目的や果たすべき機能を大きく逸脱するような事態がみられるにいたった。また、現在の労働力の需給状況のもとでは、失業保険制度を単に失業という事故に対する保障すなわち失業者に対する一定の所得保障と再就職の促進といった消極的な形にとどめることなく、積極的な一歩を進めて、現在いちおう量的な意味では達成されたといわれる完全雇用を質的な意味でも完全なものとするような、これからの新しい経済社会の実態に応じた雇用政策に発展させなければならない。

そこで失業保険の本来的機能たる失業労働者の所得保障機能の面においては、次の諸事情を配慮したうえでいっそう強化されなければならない。すなわち、①高齢化社会への移行等今後の労働力需給構造の動向への即応、②国際経済環境の変化、とりわけエネルギー等資源問題にともなって発生するおそれのある失業に対する十分な対処、③若年女子受給者、季節的受給者、就職支度金受給者等にみられる給付と負担の過度の不均衡の是正、④低所得者層に対する給付面での配慮の必要、などがそれである。次に、積極的雇用政策を推進する側面においては、労働者の雇用の安定と失業の予防をはかることはもとよりであるが、年齢・地域・産業別の雇用構造の改善、経済変動の際の雇用調整政策の推進、労働者の職業生活の全期間を通じての能力の開発と向上、雇用面における労働者福祉のいっそうの充実をはかることによって完全雇用の質的な意味での確保が要請される。

以上のような諸機能を総合的にそなえた制度として従来の失業保険制にかわる雇用保険制の創設が企図されたわけであるが、その理念に即した事業内容は次の四つを主柱とする。

①失業給付事業（失業者の生活安定と就職促進のための事業）、②雇用改善事業（雇用労働者の年齢、地域、産業間の雇用の不均衡の改善や雇用変動に対する雇用調整のための事業）、③能力開発事業（雇用労働者の能力開発のための事業）、④雇用福祉事業（雇用労働者の雇用に関する福祉充実

のための事業）

雇用保険法案の内容　以上の四つの主柱から成る事業のうち、第一の失業給付事業の内容としては次の諸点が注目された。

(1)　まず適用範囲の全産業への拡大である。すなわち、新制度は五人未満の未組織の零細の企業労働者や、かねて長年の懸案とされてきた農林・水産業の労働者を含めて、すべての雇用労働者に対する全面的な適用をはかったこと。

(2)　失業給付の性格を明らかにしその給付条件を改めたこと。すなわち、従来被保険者の側にみられた「失業」と「離職」の混同を正し、失業保険金その他の諸手当は、すべて求職者の失業中の生活保障をはかりつつ求職活動を容易にするための給付であることを明確にするため、「求職者給付」と総称し、そのうち従来の失業保険金を基本手当と改称したうえで、次のような給付水準や給付日数の改変をおこなった。

(3)　基本手当の給付条件の改変。従来の失業保険の給付率は一律に前職賃金の六割であったが、基本手当の給付額は、全体としては六割を標準とするものの、低所得者層には給付率を高く、高所得者層には低くという「上薄・下厚」の給付率を採用したこと。

また、給付日数について、現行制度が被保険者であった期間に応じて一率的に決める方式であるのを改め、年齢および心身の条件による就職の難易度に応じて年齢階層別等の格差を設けるとしたこと。

(3)　現行の就職仕度金制度を廃止し、「常用就職支度金」を支給する制度を設けたこと。すなわち現行の就職支度金制度は、制度の趣旨に反する濫用をおこなう者が増加し、就職が容易でただちに就職できるものが高額の支度金をうける一方、就職が困難で真に支度金が必要とされる者には支給されないという矛盾があった。そのため、現行の就職支度金制度を廃止し、新たに心身障害者、高齢者等常用就職の困難な者が常用就職した場合に「基本手当」の三〇日分程度の「常用就職支度金」を支給する制度を設けることとし、加えて現行の移転費および広域求職活動費もこの給付に含めることとした。

(4)　農林水産業の雇用労働者および季節的受給者に対する特別措置。農林水産業を新たに強制適用とすることにした結果、一年未満の季節的就業とオフ・シーズンの不就業を規則的にくりかえすタイプの労働者が多数被保険者となり、毎年給付金の受給をうけることになれば、給付と負担の極端な不均衡がもたらされることになる。このことは従来からとかく批判の対象となってきた出稼労働者等の季節的労働者にも当てはまる。出稼労働者については、従来失業保険金の給付が彼らの年間の生活をささえる所得の不可分の要素としてくみこまれていたという現実のゆえに、この問題の根本的解決は農業政策、産業政策、地域政策や、企業による雇用の通年化等の努力に依存しなければならないが、新しく適用される農林水産業の労働者と同じく、これらの季節的出稼労働者に対する求職者給付としては基本手当の三〇日分の額の特例一時金を支給する方式をとることとした。

(5)　日雇失業保険の改善。現行の日雇失業保険金日額は二段階制となっているが、現実の日雇労働保険被保険者の賃金分布の実態を勘案して二段階制を三段階制に改めたこと。

(6) 費用負担。雇用保険の保険料率は現行失業保険料率（一〇〇分の一三）を維持するものとし、このうち失業給付事業に一〇〇分の一〇（労使各々一〇〇分の五の負担）を失業給付にあて、残りの使用者負担による一〇〇分の三を雇用改善事業、能力開発事業および雇用福祉事業にあてることとした。

だが一時金制度の対象となる農林水産業労働者および出稼ぎ等季節的受給者に関する保険料については、社会的公平、負担の均衡および収支の均衡をはかるため保険料率を一〇〇分の一八（うち労働者負担分一〇〇分の七・五）としたのである。

雇用保険法案への批判と修正

以上が雇用保険法案中の失業給付事業に関する部分のなかで注目される諸点であった（他の雇用改善、能力開発、雇用福祉の三事業についての部分は本年鑑第四四集、五五四ページ以下で述べた新雇用対策基本計画の意図する積極的マンパワー政策の具体化をはかるものであるから、ここでは省略する）。すでに述べたように、この法案は従来の失業保険制度のもつ〝不合理性〟を改めるとともに、雇用の積極的促進と安定化をはかることがねらいとされていた。だが従来から指摘されてきた問題点の一挙的解決をはかるものだけに賛否の論議が沸騰することとなった。

とくに大きな問題とされたのは出稼ぎを中心とする季節的ないし短期雇用の労働者に対する特例一時金（基本手当三〇日分）制度の導入が恵まれない農山漁村での出稼ぎ後帰郷した労働者の生活権を危くすることであった。これらの規則的な短期雇用者に対する生活補給的性格をもつ失業保険金の支給はたしかに失業保険制度の本来の趣旨をはずれ、また負担と給付の不均衡という批判はそれなりに正しいにせよ、このような生活構造をとらざるを得ない諸要因に対する適切な産業諸政策を欠いたまま、いわば一律的な打切り保障としての特別一時金制度に切り換えることに対して野党および労働組合の強硬な反対がおこなわれた。

また、失業給付を求職者給付に改め、任意離職者で事実上再就職の意思のない女子労働者に代表される若年労働者に対する給付の切下げについても、定年退職に対する年功原則に立つ退職金との均衡の観点からすれば必ずしも納得がいかないとの批判が提起された。

これらの反対や批判をうけてこの法案が衆議院を通過するに当たってはいくつかの点で政府原案が修正され、たとえば三〇歳未満層の給付日数の六〇日を九〇日に延長、特例一時金の額を基本手当の日額三〇日分を五〇日分にすること等の条件緩和がおこなわれたが、前述のとおりこの法案は参院を通過することなく廃案に終わったのである。

【参考資料】(1)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行政の重点施策』、(2)同『職業安定広報』、(3)労働省編『労働時報』、昭和四九年三月号、(4)同上特集「労働行政の回顧と展望」昭和四九年四月号、(5)労働省職業安定局『昭和四九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――、(6)同局雇用政策課『職業安定業務月報』(7)同局失業保険課『失業保険事業月報』、(8)江口英一「雇用保険法を批判する」『季刊労働法』一九七四年夏季号（九二号）(9)西俊作「雇用保険――失保研報告と雇用保険法案」『季刊社会保障研究』第十巻第一号一九七四年七月

Ⅲ　賃金政策

概要□人事院の公務員給与勧告――最低賃金の実施状況

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、一九七三年八月九日、国会と内閣に対して公示された。この勧告の内容は、俸給表の改善、諸手当引き上げをあわせて平均一五・三九％（一万四四九三円アップ）、定昇込みでは一万七五〇〇円という史上最高額の賃上げ勧告であった。諸手当については、扶養手当、住居手当、通勤手当など、生活補助給手当を中心に大幅引き上げがおこなわれた。

一、地域的最低賃金の設定は、一九七三年においていちじるしく進展をみた。とくに東京、大阪等の大都市において設定をみたことによって、地域的最低賃金は、わが国最低賃金制において基本的役割を果たすものとなった。大阪の地域的最低賃金は一四四〇円、東京は一四五〇円、愛知一三五〇円であり、三大工業地帯における最低賃金がトップレベルを占めている。その他一一〇〇円台が千葉、神奈川、静岡、群馬の四県、一〇〇円台は北海道、茨城、長野、広島、鹿児島など一九道県となっている。九〇〇円台は青森など一二県、八〇〇円台は沖縄一県である。

1　人事院の公務員給与勧告

人事院は一九七三年八月九日、公務員給与に関する報告および勧告を国会と内閣に対しておこなった。勧告の内容は、俸給表の改善、諸手当の引き上げをあわせて平均一五・三九％（一万四四九三円アップ）、定昇込みでは一万七五〇〇円という史上最高額の賃上げ勧告である。諸手当の改善については、扶養手当、住居手当、通勤手当など、生活補助給的手当を中心に大幅引き上げがおこなわれた。

この勧告を完全実施した場合の必要財源は、一般会計分だけで三七〇〇億円となり、計上ずみの給与引き上げ財源を差し引いても二八〇〇億円の追加支出が必要となる。今回の勧告において注目されるのは、週休二日制問題に関して一九七五年実施を目途にその具体化を検討するという積極的な姿勢を示していることである。週休二日制が公務員に適用されることになれば、その普及はいよいよ本格化することが予想される。

この勧告は、例年のように七三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、一般職国家公務員の全員について給与等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七四〇〇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の給与月額等を調査した。この調査にもとづく官民給与格差は一一・二一％であり、これに春季べ・ア四月遡及改定分四・一八％を加え、官民給与格差は、一五・三九％であることが明らかになった。

この格差をうずめるための給与改定の内容は次のようなものである。第一に俸給表の改善は、本年の民間における初任給その他職務の階層別給与の上昇傾向等を考慮しながら、とくに初任給および中位等級の改善を配慮し、職務の実態の変化等に応じて等級の新設および一部号俸の間引きによる昇給間差額の改善がおこなわれた。

次に諸手当の改善については、第一に扶養手当は、配偶者手当を現行二四〇〇円から三五〇〇円、住居手当を一カ月当たり現行三〇〇〇円から四〇〇〇円に引き上げることになった。また宿日直手当については、通常勤務の場合一回につき現行六二〇円から一〇〇〇円に引き上げることになった。

週休二日制については、民間の普及状況について顕著な進展がみられ、実施予定の事業所をも加えると、一九七五年中にはおおむね半数の事業所がなんらかの形の週休二日制を実施することになることが明らかになった。このような状況にかんがみ一般職の公務員についても週休二日制の採用を考えるべき段階に達したものと認められるとし、人事院としては、行政サービスの維持その他諸般の事情に留意し、関係機関とも連係をとりつつ、当面一九七五年実施を目途としてその具体化についての検討を進めることになった。

【人事院報告・勧告】
昭和四十八年八月九日

人事院総裁　佐藤　達夫

衆議院議長　前尾　繁三郎殿

参議院議長　河野　謙三殿
内閣総理大臣　田中　角栄殿

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

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

〔別紙第一〕

報　告

一、職員の給与

「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（以下「職員」という。）は、従事する職務の種類に応じ、行政職、税務職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職など一六の俸給表の適用を受けているが、これら職員の全員について、本院が本年一月実施した「昭和四十八年国家公務員給与等実態調査」によると、各省庁に共通し全職員の大半を占める行政職俸給表㈠㈡適用者の本年四月現在における平均給与月額は、俸給八〇、二三〇円、扶養手当一、九八〇円、調整手当二、九八五円、計八五、一九五円となる。なお、大学教官、研究職員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は九二、二九〇円である。

ちなみに、右の職員の総数は昨年とほぼ同数の約四九万人であって、平均年令は三九・四歳、平均扶養家族数は一・五人であり、男女別構成は男八〇・七％、女一九・三％、学歴別構成は大学卒二一・五％、短大卒一一・二％、高校卒五〇・〇％、中学卒一七・三％となっている。

二、民間給与の調査

本院は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、従来の例に従い、企業規模一〇〇人以上で、かつ、事業所規模五〇人以上の全国の民間事業所のうちから約七、四〇〇の事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「昭和四十八年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる九一職務に従事する者約五四万人について、本年四月分として支払われた給与月額等を調査した。

なお、この調査の一環として、本年の春季給与改定のうち、支払いは終わっていないが四月分給与に遡って実施されるものについても、事業所単位に調査を行ったところ、全事業所の二四・六％に当たる事業所において、定期昇給分を含め平均二〇・〇％を引き上げる遡及改定が実施されていることが明らかとなった。

三、官民給与の比較

(1) 官民給与の較差　上記の国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本院が、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年令等の条件が同等と認められる者について、従来方式により、相互の基準内給与を比較し、その較差を総合したところ、別表第一に示すとおり、民間給与が職員の給与を一一・二一％上回っていることが明らかとなった。

更に、引上げ改定分の支払いが遅れたため右の結果に含まれないこととなった前述の四月遡及改定の影響は、四・一八％と算定され、これを加えた官民給与の較差は、一五・三九％となる。

(2) 初任給　民間における新規学卒者の本年四月の初任給は、本院の調査結果によると、別表第二のとおりであって、事務技術系では、昨年四月に比べ一五％ないし一七％台の上昇を示しており、したがって、民間の初任給は、職員のそれを相当程度上回っていることとなる。

(3) 扶養（家族）手当　民間における扶養（家族）手当の支給状況について調査した結果をみると、別表第三に示すとおりであって、職員の現行の手当額を相当程度上回っていることが認められる。

(4) 住居（住宅）手当　民間における住居（住宅）手当の支給状況について調査した結果をみると、別表第四に示すとおりであって、職員の現行手当額を相当程度上回っていることが認められる。

(5) 通勤手当　民間における通勤手当の支給状況について調査した結果は、別表第五に示すとおりであって、交通機関利用者に支給する通勤手当についてみると、運賃の全額を支給する事業所におけるその最高支給額の平均は、職員の現行の最高支給限度額を若干上回っている。また、

自転車等の交通用具を使用して通勤する者に対する支給状況をみると、距離段階別に定額を定めている事業所及び交通機関の運賃に相当する額を支給している事業所の合計は、昨年に比べ若干増加しており、かつ、一〇キロメートル以上に二段階以上の距離段階区分を設けているものが多いことが明らかとなった。

(6) 宿日直手当　民間における宿日直手当の支給状況について調査した結果は、別表第六に示すとおりであって、職員の現行の手当額を相当程度上回っていることが認められる。

(7) 特別給　昨年五月から本年四月までの一年間において民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、本院の調査によると、平均給与月額の四・八六月分に相当しており、職員のこの種給与の年間支給割合とほぼ均衡している。

四、物価及び生計費等

(1) 物価指数等　総理府統計局の消費者物価指数は、本年四月において、昨年四月に比べ、全国では九・四%、東京では一〇・〇%の上昇となっている。

また、同局の家計調査における本年四月の全世帯の消費支出は、前年同月に比し、全国では一三・五%、東京では一八・六%の上昇となっている。

(2) 標準生計費　本院が、従来の例に従い、上記家計調査及び厚生省の国民栄養調査を基礎として算定した二人世帯、三人世帯及び四人世帯の全国における標準生計費は、本年四月においてそれぞれ五七、二六〇円、七五、五四〇円及び八七、二七〇円となっている。

(3) その他　労働省の毎月勤労統計による調査全産業における常用労働者の「きまって支給する給与」は、昨年四月から本年四月までの間に一七・〇%、金額にして約一二、〇〇〇円の上昇を、製造業における管理・事務・技術労働者のそれは一六・一%、金額にして約一三、三〇〇円の上昇を示している。

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

まず、俸給表については、民間給与の傾向に照らし、初任給の引上げを含む全俸給表の金額改定を行うとともに、職員の適正な処遇を図るため、職務の実態の変化等に応じて等級の新設等を行うほか、一部号俸の間引きによる昇給間差額の改善を行う必要があると認める。

次に、諸手当については、医師に対する初任給調整手当について、昨年に引き続き改善を行う必要があると認められるほか、扶養手当、住居手当、通勤手当及び宿日直手当についても、民間における支給の実態にかんがみ、その手当額等について所要の改善を加える必要がある。なお、右に関し、更生援護施設等における特殊の宿日直勤務については、特別の配慮を加えることが適当であると認められる。また、交替制勤務に服する職員に対する夜間特殊業務手当について、昨年に引き続いて改善を行う必要がある。

調整手当及び俸給の調整額については、今後、なお引き続き検討を行うこととする。このほか、給与の支給手続の合理化等について検討する必要が認められる。

なお、教員、看護婦の給与の改善については、かねてから努力を重ねてきたところであるが、今後更に一層の改善を図る必要が認められる。これに関連して、従来からとってきた官民比較の基本原則の適用方式に若干の変更を加えることについて、速やかに検討を行う考えである。

上記のほか、民間における勤務時間及び週休制度の実態について昨年に引き続き調査したところ、週所定勤務時間は平均四四・二時間であり、何らかの形で週休二日制を実施している事業所は三七・六%に達していることが明らかとなった。これらを昨年の調査結果に比較すると特に週休二日制の普及状況については顕著な進展がみられる。なお、実施予定の事業所をも加えると、昭和五十年中にはおおむね半数の事業所が週休二日制を実施することとなる。

このような状況にかんがみ、職員についても週休二日制の採用を考えるべき段階に達したものと認められる。本院としては、行政サービスの維持その他諸般の事情に留意し、関係機関とも連繋をとりつつ、当面昭和五十年実施を目途としてその具体化についての検討を進めることとし

たい。

別表第一　官民給与の較差

職種	民間給与	公務員給与	全職種の総合較差
	円	円	
行政職俸給表(一)関係	一〇四、五〇三	九〇、九八一	
行政職俸給表(二)関係	八七、三七〇	八〇、〇〇三	
海事職俸給表(一)関係	一一三、六六四	一二二、三四一	
海事職俸給表(二)関係	九六、七五八	九二、一六四	
教育職俸給表(一)関係	一三二、五四七	一三三、一三二	
教育職俸給表(二)関係	一一三、二三六	一一三、四六四	
研究職俸給表　関係	一二八、二五四	一一一、〇二七	
医療職俸給表(一)関係	二六一、一七二	二〇七、三八八	
医療職俸給表(二)関係	九九、〇三〇	八九、〇四九	
医療職俸給表(三)関係	七四、〇四一	七三、七六一	(A)一(B)
全職種計	一〇四、七一七	九四、一六二	二・三

(A)　(B)

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

二、官民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第二　民間における初任給の対前年比較

職種	学歴	昭和四八年(A)	昭和四七年(B)	(A)/(B)
		円	円	%
事務員・技術者	大学卒	五四、三四九	四七、二六三	一一五・〇
	短大卒	四六、一五八	三九、七三九	一一六・二
	高校卒	四二、九二〇	三六、六一八	一一七・二
事務員	中学卒	三七、〇五〇	三三、一九六	一一五・一
大学助手	大学卒	五三、七四七	四三、四一三	一三一・五
高校教諭	大学卒	五四、六六八	四五、九三六	一一九・〇
研究員	大学卒	五五、九四一	四八、一四三	一一六・二
研究補助員	高校卒	四四、四五三	三七、九五四	一一七・一
医師	大学卒	一〇三、九〇五	九七、一三三	一〇七・〇
薬剤師	大学卒	五三、九八二	四五、九五七	一一五・三
栄養士	短大卒	四四、八五八	三八、二四一	一一七・三
看護婦	養成所卒	五一、四〇三	四三、九二一	一一七・一
准看護婦	養成所卒	四二、〇八三	三五、二八八	一一九・三

(注)　一、調査職種のうち、主要なものを掲げた。

二、民間における初任給は、公務員の調整手当非支給地に換算した額である。

備考　試験採用による事務系公務員の場合、現行初任給は、大学卒（上級乙）四六、三〇〇円（初任給調整手当を含む。）、高校卒三七、五〇〇円である。

別表第三　民間における扶養（家族）手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	三、三七九円
配偶者と子一人	四、三八一（一、〇〇二）
配偶者と子二人	五、三〇四（九二三）
配偶者と子三人	五、九五九（六五五）

(注)　一、支給月額は、それぞれの扶養家族の構成に応じて支給される手当月額の平均である。

二、支給月額の（　）内の金額は、子が一人増えることにより増加する扶養（家族）手当の平均額である。

三、支給月額の算出に当たっては、扶養（家族）手当が数年間低額のままとなっている事業所は除外した。

備考　公務員の場合、現行支給月額は、配偶者二、四〇〇円、第一子及び第二子それぞれ八〇〇円、その他の者四〇〇円である。

別表第四　民間における借家・借間居住者に対する住居（住宅）手当の

	支給月額
世帯主の区分	五、〇〇八円
扶養家族のある一般係員	三、四一六
扶養家族のない一般係員	

備考　公務員の場合、現行支給月額の限度額は、三、〇〇〇円である。

別表第五　民間における通勤手当の支給状況

その一　交通機関利用者に対する支給状況

項目	事業所の割合
支給・非支給の割合　支給	九七・〇％
非支給	三・〇
支給形態別　全額支給制	四八・九％
全額支給制以外の支給制	五一・一

全額支給制の事業所における最高支給額の平均月額　七、二四三円

（注）　支給・非支給の別は全事業所を、支給形態別は支給事業所をそれぞれ一〇〇とし、したときの割合である。

備考　公務員の場合、現行支給月額の最高限度額は、六、〇〇〇円である。

その二　自転車等使用者に対する支給状況

項目	事業所の割合
支給・非支給の割合　支給	七七・一％
非支給	二二・九
支給形態別　定額制	二四・二％
距離段階別定額制	二五・二
運賃相当額制	四五・六
その他	五・〇

（注）一、支給・非支給の別は交通機関利用者に手当を支給する事業所を、支給形態別は自転車等使用者に手当を支給する事業をそれぞれ一〇〇としたときの割合である。

二、距離段階別定額制をとっている事業所のうち、一〇キロメートル以上に距離段階を設けている事業所の段階は、平均二・二段階である。

備考　公務員の場合、支給額の距離段階の区分は、一〇キロメートル以上については一段階である。

別表第六　民間における宿日直手当の支給状況

区分	宿日直手当制度のある事業所の割合	勤務一回当たりの平均手当額	上記手当額の加重平均
宿直手当	三八・七％	一、〇一四円	
日直手当	三九・七	一、〇八一	一、〇二二円

備考　公務員の場合、現行支給額は、勤務一回当たり六二〇円である。

〔別紙第二〕

勧告

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

一、改定の内容

㈠　俸給表

現行の俸給表を別記第一〔省略〕のとおりとすること。新俸給表への切替えは、別記第二の切替要領〔編注・切替要領は省略〕によること。

㈡　諸手当

1　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及び歯科医師に対する支給月額の限度を一一万円とすること。

2　扶養手当について

手当の月額を配偶者三、五〇〇円、子のうち二人までは各一人につき一、〇〇〇円（配偶者がない職員の子にあってはそのうち一人を

二、五〇〇円）とすること。

3　住居手当について

一か月当たり四、〇〇〇円を超える家賃、間代を支払っている職員に対し支給することに改め、支給月額は、家賃、間代と四、〇〇〇円との差額が三、〇〇〇円に達するまではその額とし、その差額が三、〇〇〇円を超えるときは、その超える額の二分の一の額を二、〇〇〇円を限度として三、〇〇〇円に加算した額とすること。

右の改定に関し所要の経過措置を講ずること。

4　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五、〇〇〇円とするとともに、運賃等相当額が五、〇〇〇円を超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、支給月額を使用距離一〇キロメートル未満の場合は一、一〇〇円、一〇キロメートル以上の場合は一、八〇〇円（調整手当の支給されない地域又は官署に在勤し、交通不便のため、自転車等を使用して通勤する場合でその使用距離が一五キロメートル未満のときは、二、〇〇〇円、一五キロメートル以上のときは二、五〇〇円）とすること。

ウ　右のア及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こと。

5　宿日直手当について

支給額の限度を、勤務一回につき、通常の宿日直勤務は一、〇〇〇円、管理又は監督の業務その他特殊な業務を主とする宿日直勤務は二、〇〇〇円（土曜日の退庁時から引き続く場合にあっては、それぞれ一、五〇〇円、三、〇〇〇円）常直勤務は月額七、〇〇〇円とすること。

二、改定の実施時期

この改定は、昭和四十八年四月一日から実施すること。（㈡の5については同年九月一日から実施すること。）

2　最低賃金制の実施状況

地域的最低賃金の設定は、一九七三年においていちじるしく進展をみた。とくに東京、大阪等の大都市において設定をみたことによって地域的最低賃金は、わが国最低賃金において基本的な役割を果たすものに発展したといってよい。

まず九月一二日、大阪地方最低賃金審議会は、大阪府下の全雇用労働者に適用する地域最賃についての答申を同労働基準局長に提出した。この答申の内容は日額一四四〇円で、パートタイマーについては一時間について一八〇円とすること、この金額には精皆勤手当、通勤手当、家族手当は含めないこと、またこの適用除外例として、雇入れ後一年未満の職人的技能の習得中のものについては、労働基準局長の認可を受けたときにかぎり日額一三四〇円とすることができるとなっている。

次に東京地方最低賃金審議会は、一〇月二日東京都内の全雇用労働者に適用される地域的最低賃金の答申を、東京労働基準局長に提出した。答申の内容は、地域最賃の日額を一四五〇円とするものであり、全国最高の水準となっている。また他の一部府県にみられるような適用除外がなく、全雇用労働者を対象としている。都内の雇用労働者は、約五〇〇万人といわれるが、これに対して一四五〇円

第136表　地域別最低賃金額一覧　（労働省賃金福祉部，1973. 9. 30現在）

事項別 都道府県名	最低賃金額		決定年月日
	円	円	
北海道	1,010		72. 10. 14
青森	940	850（建物サービスの床ふき業）	72. 11. 1
岩手	1,050	900（建物サービスの床ふき，理美容師見習等）	73. 8. 2
宮城			
秋田			
山形	1,025	920（理・美容師見習等）	73. 3. 31
福島			
茨城	1,000	920（理・美容師見習）	72. 7. 21
栃木	920	880（線香のたばね等）	72. 1. 15
群馬	1,100	1,000（座繰生糸製造業等）	73. 3. 12
埼玉	1,055	920（理・美容師見習）	72. 7. 15
千葉	1,120	1,000（　〃　）	73. 2. 19
東京	1,450		73. 9. 21（専結）
神奈川	1,120	1,000（理・美容師見習）	72. 8. 25
新潟			
富山	1,000	930（医薬品の包装工等）900（理・美容師見習）	72. 8. 1
石川	1,060		72. 10. 21
福井	1,000	900（理・美容師見習）	72. 8. 10
山梨	1,040	960（　〃　）	72. 10. 17
長野	1,020	920（　〃　）	72. 7. 15
岐阜	950	832（一位一刀彫り等）	72. 3. 30
静岡	1,100		72. 12. 2
愛知	1,350		73. 8. 29（専結）
三重	1,060	944（理・美容師見習）	72. 10. 30
滋賀	960	904（　〃　）	72. 5. 17
京都			
大阪	1,440	1,340（技能習得中のもの）	73. 9. 12（答申）
兵庫			
奈良	1,060		73. 3. 25
和歌山	1,060		72. 12. 21
鳥取	930	880（理・美容師見習）	72. 4. 25
島根	910		72. 4. 15
岡山	980		72. 4. 25
広島	1,000	970（山間部）	72. 8. 25
山口	910		72. 3. 31
徳島	980	900（かん詰製造等）	72. 9. 1
香川	910	856（食料品のレッテル貼り等）	72. 4. 25
愛媛	1,015	960（ねん糸製造等）	73. 2. 20
高知	950	910（縫製業等）	72. 6. 15
福岡			
佐賀	990		72. 11. 25
長崎	1,020		72. 11. 30
熊本	1,020		72. 11. 30
大分	1,070	1,000（理・美容師見習）	73. 6. 20
宮崎			
鹿児島	1,020		73. 2. 9
沖縄	840		72. 8. 25

の最低賃金が一律に適用されることは、賃金水準にかなり大きな影響を与えるものと思われる。

さらに東京地方最低賃金審議会は、すでに決定されている産業別最賃の改正について、次のような答申をおこなった。

出版・印刷・同関連産業	日額一七〇〇円
機械・金属製品製造業	〃 一七〇〇円
自動車整備業	〃 一六四〇円
食料品製造業	〃 一六〇〇円

これらの産業別最賃の金額は、地域別最賃よりも若干高く、したがって地域最賃一四五〇円は適用されない。いってみれば、地域最賃は、その地域における賃金の最下限を決定するものであり、そのうえに産業別最賃が設定される形になっているといってよい。

労働省賃金福祉部の発表によると（第136表）七三年九月三〇日現在において地域別最低賃金は三九都道府県において決定されている。地域最賃の額をみると、高いのは東京一四五〇円、大阪一四四〇円、愛知一三五〇円であり、三大工業地帯の地域最賃がトップレベルにあることがわかる。その他一一〇〇円台が千葉、神奈川、静岡、群馬の四県、一〇〇〇円台は北海道、茨城、長野、広島、鹿児島など一九道県となっている。九〇〇円台は青森など一二県、八〇〇円台は沖縄一県である。

都道府県別の水準を決定時期別にみると、七三年にはいって決定または答申がおこなわれたケースは全部で一一都府県となっているが、これらの都府県ではすべて一〇〇〇円台以上の水準にあり、またこのなかでも春闘前と後ではその額にかなりの差がみられる。一般的にいうと決定時期が遅れるにつれて、金額は高くなる傾向があ

第137表　決定方式別の最低賃金決定状況

決定方式	決定件数	適用労働者数
	件	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）	456	23,156 (23,150)
(1)　産業別・職業別最低賃金	421	15,794 (11,512)
(2)　地域別最低賃金	35	15,233 (11,638)
2.　労働協約に基づく地域的最低賃金（法第11条）	6	8 (8)
合　計	426	23,158

〔備考〕産業別最賃，地域別最賃および労働協約に基づく地域最賃の適用労働者数のなかにはそれぞれ他の最賃と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，（　）内の数値は各最賃についての実質的な労働者数を示したものである。

第138表 金額階級別最低賃金決定状況

金額階級	審議会方式								労働協約方式	
	産業別・職業別最低賃金				地域別最低賃金				(48年度なし)	
			48年度決定分				48年度決定分			
	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数
	件	千人	件	千人	件	千人	件	千人	件	千人
合計	580 (359)	15,794 (11,512)	58	441	60 (60)	15,233 (11,638)	2	252	6 (6)	8 (8)
800円未満	77 (13)	655 (248)								
800～899円	103 (30)	270 (283)			3 (8)	168 (160)				
900～999	113 (50)	3,771 (1,850)	1	—	26 (26)	3,568 (2,348)				
1,000～1,099	82 (64)	2,882 (1,706)	3	11	22 (22)	7,686 (5,762)	2	252		
1,100～1,199	60 (58)	1,716 (1,427)	8	21	4 (4)	3,811 (3,368)			1 (1)	1 (1)
1,200～1,299	69 (68)	3,207 (3,207)	16	53					2 (4)	4 (4)
1,300～1,399	39 (39)	1,786 (1,786)	14	60						
1,400～1,499	16 (16)	302 (302)	7	69						
1,500～1,599	13 (13)	627 (627)	5	179						
1,600～1,699	7 (7)	71 (69)	3	41					3 (3)	3 (3)
1,700円以上	1 (1)	7 (7)	1	7						

〔備考〕1) 1件の最低賃金において，2以上の金額を定めているものについては，それぞれの金額階級に1件として計上した。

2) ( )内は，同一の労働者に2以上の最低賃金が適用される場合は，これらの最低賃金のうち，最低賃金額が最高のもののみを計上し，それ以外のものを控除したものである。

第139表　産業別・職業別最低賃金の産業別決定状況

（労働省・73年6月30現在）

産業		決定件数	適用使用者数	適用労働者数
合計		421 件	1,342 千	15,794千人
製造業	計	288	391	9,188
	食料品製造業	45	56	911
	繊維産業	39	82	1,447
	木材・木製品・家具・装備品製造業	51	56	651
	パルプ・紙・紙加工品製造業	18	5	140
	出版・印刷・同関連産業	39	22	383
	化学工業	5	—	32
	ゴム製品製造業	2	—	28
	窯業・土石製品製造業	34	16	346
	機械・金属製品等製造業	46	152	5,196
	上記以外の製造業	9	2	54
非製造業	計	133	951	6,606
	鉱業	3	1	66
	卸売業・小売業	45	858	6,037
	自動車整備業	41	37	340
	理容・美容・クリーニング業	43	55	158
	上記以外の非製造業	1	—	5

る。このように決定時期によって金額が変わることは否定できないが、しかし地域別最賃の金額が、工業地帯をかかえた地域と、農村地帯の多い地域とではかなりの格差があることも見のがすことはできない。

都道府県のうち、全地域一律最賃となっているのは、北海道、東京、石川、静岡、愛知、奈良、和歌山、島根、岡山、山口、佐賀、長崎、熊本、鹿児島、沖縄の一五都道県で、その他はなんらかの適用除外例がついている。その多くは理・美容関係の見習およびその他の技能習得者中の者、製造業における軽作業に従事している者などで、これらの者について若干低い最賃額の設定がなされている。

第139表によって産業別・職業別最低賃金の産業別決定状況をみると、適用労働者数がもっとも多いのは卸売・小売業六〇三万七〇〇〇人、ついで機械・金属製品等製造業五一九万六〇〇〇人、繊維産業一四四万七〇〇〇人の順となっている。適用労働者数の総計は、一五七九万四〇〇〇人である。

金額階級別最低賃金決定状況を第138表によってみると、産業別・職業別最低賃金で七三年度決定分においては、一〇〇〇円から一七〇〇円の間に分布している。適用労働者数がもっとも多いのは、一五〇〇～一五九九円であり、一七万九〇〇〇人となっており、ついで一四〇〇～一四九九円六万九〇〇〇人、一三〇〇～一三九九円六万人の順である。

【参考資料】(1)労働法令協会『賃金通信』、(2)労働旬報社『賃金と社会保障』

Ⅳ 社会保障

概要□厚生年金・公的年金政策──わが国の公的年金制度の特徴／厚生年金の改正と実施／国民年金の改正と実施／公務員共済組合法の改正／転機に立つ厚生年金基金──調整年金／年金財源調達方式としての積立方式か賦課方式か／国民春闘と公的年金のスライドと繰り上げ支給／健康保険政策──健康保険法の改正と実施／健康保険法の改正と財政危機／医療費の引上げと紛争／入院差額ベッド規制の通牒

概要

一、一九七四年度国家予算にしめる社会保障関係予算は二兆八九〇八億円（対前年度伸び率三六・七％）で、政府は「緊縮予算のなかの福祉予算」として宣伝した。その内訳は、生活保護費四四三〇億円、社会福祉費四三一一億円、社会保険費一兆六五九六億円、保健衛生対策費二一七八億円、失業対策費一三九一億円で、その総計は一般会計予算の一六・九％をしめた。

一、七三年は「福祉元年」「年金時代」であけた。七一年八月いらいのいわゆるドル・ショックを契機とする新しい国際経済のあおり、石油危機、〝日本列島改造計画〟に誘発された大規模な地域開発、産業優先の政治・経済政策が、高度経済成長政策の矛盾をひきおこし、その矛盾は老人を直撃し、わが国老人の惨めな実態が浮きぼりにされた。そしてさまざまな老後保障の諸運動を背景にして鋭い政治的・社会問題になった。こうしたことを背景として厚生年金、国民年金などの一連の公的年金の改正の動きが、社会保障政策の最大の焦点として推移した。そして長期の臨時国会ののち、七三年九月に、政府案を若干改善修正して成立し、施行された。インフレの高進と厚生年金保険の改正によって厚生年金基金の財政が危機を迎えている。

一、長年にわたって国会での最重要法案扱いをされてきた赤字対策を目的とした健康保険法の改正が、政府案の修正をへて九月の臨時国会のどたん場で成立し、施行された。また、医療費の引上げをめぐって中医協で紛糾したが、七四年二月一日引き上げられた。こうしたなかで、健保組合、各種共済組合、市町村国民健康保険の財政危機が深まっている。

一、以上のほか、この時期には、「雇用保険法案」「労災保険改正法案」が国会に上程され、廃案となったが、第三部Ⅱ「雇用政策」、同Ⅰ「政府の労働政策」を参照されたい。また春闘において社会保障の給付内容が改善されたが、第二部Ⅳ「賃金闘争」、同Ⅷ「社会保障闘争」を参照されたい。

1　厚生年金・公的年金政策

わが国公的年金制度の特徴

社会保障・社会保険制度のなかで所得保障の代表的なものは、どの国でも公的年金であり、その比重は先進諸国ほど高い。すなわち年金受給者の数といい、年金額の出し方、スライド制の導入、年金財源（その多くは賦課方式を採用している）の大きさなどがこれを示している。ところがわが国の社会保障制度中公的年金の占める割合は小さく、社会保障全体の支出のなかでもたいした比重を示していなかった。拠出制年金についていえば、厚生年金、国民年金とも年金受給者数が少なく、そのうえ肝心の年金額がいちじるしく低かったからである。わが国の社会保障の国際的水準が後進国なみに低いといわれてきた理由の一つには、この厚生年金、国民年金の劣悪さがある。

そのうえ、わが国の公的年金は、制度のうえからも、民間労働者は厚生年金保険、船員保険、国家公務員、地方公務員は共済組合（これは国家公務員、都道府県庁職員、市町村職員、公立小中高校の教員、国鉄、専売、電々の三公社、私立学校共済組合退職年金と分かれている）、さらに国民年金（無拠出制福祉年金と拠出制年金）とバラバラである。これらはそれぞれの時代にバラバラにつくられたもので、保険料（率）、資格条件、年金開始年齢、年金額、財政、運営のすべての面でいちじるしい格差がある。

なかでも、決定的な問題点は、①厚生年金と国民年金に代表されるように年金の財源調達が長期積立方式を採用していること、②年金額が生活保護基準をはるかに下回るほど低く、スライド制がなかったこと、③その膨大な積立金が大蔵省資金運用部資金に預託され、これが第二の国家予算といわれる財政投融資金に投入され、わが国の高度経済成長政策推進に大きな役割を果たしてきたことである。

老人問題が鋭い深刻な社会問題になるにつれ、劣悪な公的年金の改善をしないわけにいかなくなった。これが七三年前半の「年金時代」といわれ、厚生年金を中心に国民年金もふくめて公的年金改正の国会内外のとりくみになったのである。

厚生年金の改正と実施　厚生年金保険改正法案が七三年国会に提出されるまでの経緯と国会に提出した法案の要綱、およびこの政府案と対抗してつくられた四野党の共同改正法案については、本年鑑第四三集、五九〇～六〇〇ページで述べたので、ここでは七三年九月国会成立、一一月から実施になった厚生年金保険法の改正の要旨と国会での修正点や付帯決議などについて述べることにする。

厚生年金保険の改正点は次のとおり。

(1)老齢年金の給付水準は、平均標準報酬の六〇％という基準をあきらかにした。

(2)標準報酬を最低月二万円から最高二〇万円に引き上げた。

(3)標準報酬を、五七年一〇月から七一年一〇月までの分について期内の区分に従って三・八七倍から一・一五倍という高率を乗じ、再評価をおこない、引き上げた。

(4)スライド制をはじめて導入し、全国消費者物価指数が一年度内あるいは二年度以上にわたって五％をこえて変動したばあいは、その率に応じて年金額を自動的に改定するという物価自動スライド制をとりいれた。

(5)定額部分は、当初の政府案は九二〇円に乗ずる保険料納入月数だったが、国会修正で九二〇円が一〇〇〇円になった。

(6)妻の加入年金を月額二四〇〇円（従来は一〇〇〇円）にした。

(7)この(1)(2)(3)(5)(6)などの組み合わせによっていわゆる月五万円年金になると早くから宣伝されていたが、その中身は二七年間掛金を払った者で再評価後の平均標準月額が八万四六〇〇円になる人のばあいに五万円年金になった。

(8)保険料率は当初政府案より低められて一般男子一〇〇〇分の七六（七九）、女子一〇〇〇分の五八（六三）、坑内夫一〇〇〇分の八八（九一）、任意継続者一〇〇〇分の七六（七九）となった。カッコ内は政府案。

(9)以上のほかに障害年金、遺族年金その他の最低保障額の引上げなどをおこなった。

以上が厚生年金の改正であるが、実際にどのていどの引上げと受給者数をみたかといえば、厚生省調査によれば、七三年度中に新しく老齢年金を受けはじめる一三万一〇〇〇人のうち月五万円以上になると見込まれる者は二三・九％、七四年三月末現在で老齢年金受給者総数は約八〇万四〇〇〇人、このうち月五万円以上になる見込みの人は一〇・六％、八万五〇〇〇人ていどである。

国民年金の改正と実施　国民年金（拠出制）の改正についても、政府は、厚生年金保険と同様に「夫婦で五万円年金」とPRしてきたが、七三年九月国会で成立し、七四年一月から実施された。その改正点は、政府によれば、保険料納入期間一年について定額四〇〇円だったものを八〇〇円にしたから、二五年月数三〇〇月を乗ずると年間二四万円、月二万円となり夫婦で四万円、これに所得比例分が定額二〇〇円で計算されるから大体月一万円ぐらいとなり、合計して五万円になるであろうということであった。

ところが、拠出制国民年金は、六五歳から支給されるものであるから、夫婦で同じ年にぴったり二五年納入六五歳ということはありえないこと、また、所得比例分の付加年金制度として導入されたのは一九七〇年一〇月からであるから、もっとも良い条件の夫婦で

〝五万円年金〟を手に入れることができるのは、二〇年以降の一九九三年六月からであることなど大きな問題点をもっている。たとえ、月二万円、夫婦で五万円の年金が支給されると仮定しても、そのころの貨幣価値がどうなっているのかだれも予想しえないという気が遠くなるようなさきの話であるからである。

なお、その他の改正点は次のとおりである。七一年四月から受給権者が発生した「一〇年年金」については月額五〇〇〇円だったものが一万二五〇〇円に引き上げられた。さらに七五年二月からはじまる「五年年金」については月額二五〇〇円から八〇〇〇円に引き上げられた。また、無拠出制の老齢福祉年金は、月額三三〇〇円から五〇〇〇円に、母子福祉年金は月額四三〇〇円を六五〇〇円に、障害福祉年金は月五〇〇〇円を七五〇〇円にそれぞれ引き上げられた。

また、かねて問題となり、老人団体から要望されていた〝谷間〟にあるいかなる年金にも関係のない無権利の高年齢層の人びとに特別給付金を創設した。それは明治三九年四月二日から明治四四年四月一日までに生まれた老人、つまり当時で六七歳から六九歳までの老人に老齢特別給付金として年額四万八〇〇〇円(月額四〇〇〇円)、を支給するというものである。そのほか、福祉年金については、新たに二級の障害福祉年金(従来は一級のみ)をもうけたこと、福祉年金受給の所得制限(本人所得年三八万円、給与所得者の実収入で五八万八〇〇〇円であったもの)を地方税法の改正にともなって本人所得四三万円(実収入約六六万八〇〇〇円)に引き上げたこと、配偶者・扶養義務者の所得は、五人家族のばあい限度額五四七万円、給与収入六〇〇万円としたことがあげられる。

このような給付上の改正にともなって、定額の保険料をこれまで月三五〇円を九〇〇円に、所得比例分を三五〇円から四〇〇円に引き上げた。ところで、老齢福祉年金の受給権者は、七三年三月末で約三九九万人であるが、うち四二万五〇六四人は全部支給停止、一万四二四二人は一部支給停止になっている。これは所得制限と併給制限があるためである。わが国の七〇歳以上の高齢者人口の四七九万人の七一%の三四三万人をしめている。

公務員共済組合法の改正　以上の厚生年金、国民年金の大幅改正は、公務員の共済組合年金にも影響をあたえたが、本格的な改正は七三年度、七四年度前半にはなされず、部分的な改正にとどまった。七三年の改正では、①すでに年金を受けている退職公務員の退職年金額を、軍人文官恩給の増額分と同じく二三%引き上げたこと、②保険料の対象など最高限を月二六万円にしたこと、③厚生年金の障害年金、遺族年金の最低保障年金額を二倍の二二万八〇〇円にしたため、公務員共済組合のばあいもこれに準じて引き上げたことである。

七三年の改正により、厚生年金と比較して次のように差を生じた。すなわち、厚生年金が方向として平均報酬月額の六割を目途とし、条件がきびしいとはいえ月五万円年金となると、公務員のうち、退職前の過去三年間平均月額が一〇万円以下という比較的低い俸給の組合員にとっては、公務員の退職年金はその四割ということであるから四万円以下となり、従来厚生年金保険よりもよいとされてきた共済組合にとってはマイナスになるわけである。この点が七四年前半の改正でまず退職時の給与の四割とし、厚生年金を下回らないことになった。

民間企業の企業年金が一定の改定条件と内容でつくられ、認可されると、厚生年金保険と調整されることがはじまったのは一九六九年一〇月からであった。その条件とは、従業員一〇〇〇人以上、もしくは同一地域の同一業種の集合体の場合三〇〇〇人以上の従業員をもち、かつ従業員の過半数の賛成と労働組合の賛成をうるというものであった。その業務は生命保険会社、信託銀行に委託される。この厚生年金基金は一九六九年に一五四、七〇年に一〇六、七一年に一四〇、七二年に五四、七三年に三八基金が新設され、七四年一月一日現在で九〇〇設立認可され、加入員数は五〇〇万人を突破している。厚生年金全体の被保険者は七三年三月末で約二三〇〇万人であるから、約二二%の労働者が調整年金に加入していることになる。

転機に立つ厚生年金基金＝調整年金

ところで厚生年金基金は厚生年金保険のうち、定額部分については従来どおり政府に保険料を支払い、報酬比例部分についてのみ企業年金に移行するというしくみをとり、かつ厚生年金よりもプラスアルファ（約三割以上）がなければいけないとされており、その種類としては代行型、加算型、共済型の三通りあるが、政府は安易につくれるように代行型の設置を奨励した結果、七四年五月一日で代行型五四五、加算型三四八、共済型七である。

ところが厚生年金基金発足いらいその存立条件をおびやかす状勢が生じてきた。数次の厚生年金保険の改正（とくに一万円年金から二万円年金、七三年の五万円年金）、毎年のインフレの進行、高物価政策の進展のなかで、厚生年金保険のスライド制が導入されたことは調整年金の存立に決定的な影響、打撃をあたえるようになった。つまり、企業調整年金は、金融機関（生命保険会社か信託銀行）との契約によってその年金業務を一任するのであるから、他の私的年金と同様に消費者物価が上昇したからといって、その調整年金をスライドするわけにはいかない。これは契約更新を意味するからである。もう一つは実際に企業調整年金による年金受給者が増加するにつれて、赤字の調整年金が代行型でふえてきたことである。そのために七〇年ごろから新設の調整年金は代行型をみとめず加算型でつくるよう行政指導するようになったが、それでも前述の不合理は解消できず現在にいたっている。すなわち、いまや調整年金は重大な転機、存立をとわれる岐路にたっているといっても過言でない。その再建方策は七三年後半から七四年前半にかけても見出しえない状態にある。インフレ、高物価下における年金は、国の年金であろうと、私的な年金であろうと、ともに重大な危機に見舞われるという国際的な立証がそのままわが国のばあいにもあてはまるといえる。

年金財源調達方式としての積立方式か賦課方式か

七三年の年金改革にあたって大きくクローズアップされた政治的財政問題に年金財源調達方式を積立方式の堅持か、賦課方式への移行を目途にしていくかの問題があった。七三年九月の厚生年金、国民年金の改正成立までの国会審議では、政府自民党は一貫して積立方式を堅持していくという態度で終始し、一方野党四党は一致して賦課方式に移行すべきだとした。全労働組合も賦課方式移行を支持した。

厚生年金、国民年金の二大公的年金は、長期積立方式の代表的なもので、二〇年、二五年という長期の保険料を積み立てて、その積立金とその利子、保険料収入、国庫負担などで年金支給の財源にし

ている。厚生年金保険は、一九四二年創設いらいの積立金の異積状況は、七一年度で五兆四五八七億円、七四年三月まで八兆円になるといわれる。国民年金（拠出制）は六一年発足いらい七一年度で九三九六億円、七四年三月には一兆二〇〇〇億円余になるであろうといわれる。インフレ、高物価の深まりによってその貨幣価値が大きく減殺され、年金支給の財産が侵害されていくことになる。だからこそ先進諸国では、第二次大戦中および戦後にかけて積立方式を賦課方式にきりかえてきた。わが国のばあいは、これに加えて厚生年金、国民年金とも毎年の膨大な保険料、積立金を第二の国家予算といわれる財政投融資計画の巨大な資金源に使用してきた。つまり、国際的に比類なき高度経済成長政策の資金源にしてきた。このことが、労働組合側からも野党側からも鋭く指摘されてきたのである。さらに賦課方式にきりかえれば、スライド方式の導入は、積立方式のときよりはるかに容易に入りやすいという利点もあった。このようにみるとき、結局、積立方式か賦課方式かという二つの道は、わが国の政治とくに財政政策に大きくかかわりあう重大な焦点の一つになることである。

また、すでに述べたように多種多様なわが国の公的年金が、人口の老齢化、年金受給者の増大によってどこまで対応できるかという問題がこんごに残されている。とくに共済組合にみられるように、小は数千人から数万人、数十万人加入規模の公的年金が、保険料収入を最大の財源にして、将来存続し得るかという問題である。とくに公務員共済組合の賦課方式移行にも問題があるし、まして拠出制国民年金の賦課方式移行は、一般国民の低所得と被用者保険とくらべてまたまだ低い保険料を前提とする限り賦課方式移行は至難であるということである。まともな年金額にすればいまある積立金財源は、二、三年で底をつくからである。とすると賦課方式移行にもっとも実現性のあるのは厚生年金保険のみということになる。

このようなわが国の公的年金制度の新しい再編成は七四年から徐徐に動きはじめている。その一つの焦点は、社会保障制度審議会が、政府の諮問をうけて七四年後半から審議を開始しはじめたことでも明らかである。

国民春闘と公的年金のスライド繰り上げ支給

七三年改正実施された厚生年金保険や国民年金は、この秋から発火した石油ショック、狂乱物価、悪性インフレ、高物価時代のはげしい洗礼をただちにうけた。国民春闘はこれを背景にして「社会的弱者救済」とくに年金のスライド制の即時採用を一つの焦点にしてはげしく政府と対決した。その間の事情は、第二部「賃金闘争」「社会保障闘争」のところで述べたので省略する。ただここでは厚生省が社会保険審議会に七四年四月二日提出した関係資料の全文を掲載しておく。

【社会保険審議会に提出されたスライド関係資料】

年金額のスライド方式に関する考え方と問題点

1案　報酬比例部分について物価変動の基準となる年度以前のものとそれより後のものとを区分し前者についてのみスライドを行う。

定額部分については単純に物価上昇率でスライドする。

例えば、昭和四九年度のスライドの場合は次のようになる。

年金額＝定額部分×（一＋物価上昇率）＋四七年度以前の報酬比例部分×（一＋物価上昇率）＋四八年度以後の報酬比例部分

（問題点）現在の年金の裁定事務処理システムになじまず、この方法による場合はかなりの長期の準備期間を要する。

2案　報酬比例部分については、基準年度以前の被保険者期間とそれより

後の被保険者期間の長さに応じて、基準年度以前の報酬比例部分に相当する額と、それより後の報酬比例部分に相当する額とに区分し、前者についてのみスライドを行う。

定額部分については単純に物価上昇率でスライドする。

例えば昭和四九年度のスライドの場合は次のようになる。

年金額＝定額部分×（一＋物価上昇率）＋四七年度以前報酬比例部分相当額×（一＋物価上昇率）＋四八年度以後報酬比例部分相当額

（注）四七年度以前報酬比例部分相当額

＝（標準報酬総額×四七年度以前の被保険者期間／全被保険者期間）×10/1000×全被保険者期間

＝（標準報酬総額×四八年度以後の被保険者期間／全被保険者期間）×10/1000×全被保険者期間

四八年度以後報酬比例部分相当額

3案　報酬比例部分については、基準年度以前の被保険者期間と基準年度経過後の被保険者期間の長短を比較し、前者の方が長い場合はスライドを行い、後者の方が長い場合はスライドを行わない。

定額部分については単純に物価上昇率でスライドを行う。

例えば、昭和四九年のスライドの場合は次のようになる。

①四七年度以前の被保険者期間Ⅳ四八年度以後の被保険者期間の場合

年金額＝基本年金額×（一＋物価上昇率）

②四七年度以前の被保険者期間＜四八年度以後の被保険者期間の場合

年金額＝定額部分×（一＋物価上昇率）＋報酬比例部分

（問題点）1　基準年度以前の被保険者期間が基準年度経過後の被保険者期間より短いものについては、基準年度以前の報酬比例部分がスライドされないため、短期間の加入によって発生する障害年金、遺族年金について

①　基準年度以前の被保険者期間が基準年度経過後の期間より長いか短いかによって年金額の不均衡を生ずる場合がある。

②　年金額の逆転が起る場合がある。

2　被保険者期間を基準年度以前のものと基準年度経過後のものとに区分して、長短を比較するため事務処理が複雑になる。

4案　報酬比例部分については、基準年度以前の被保険者期間を有する者はスライドを行うが、それより後の被保険者期間のみを有する者については、スライドを行わない。

定額部分については、単純に物価上昇率でスライドを行う。

例えば、昭和四九年度のスライドの場合は次のようになる。

①　四七年度以前の被保険者期間を有する場合

年金額＝基本年金額×（一＋物価上昇率）

②　四八年度以後の被保険者期間のみを有する場合

年金額＝定額部分×（一＋物価上昇率）＋報酬比例部分

（問題点）(1)　報酬比例部分は、基準年度以前の被保険者期間が一月でもある場合は、基準年度経過後の報酬比例部分についてもスライドされるため、このような場合には基準年度経過後の期間の標準報酬も基礎となっている短期の障害年金、遺族年金が優遇されすぎることになる。

(2)　報酬比例部分は、基準年度以前の被保険者期間が一月でもあれば、スライドされるが、基準年度経過後の被保険者期間しかない者はスライドされないので、短期間の加入によって発生する障害年金、遺族年金について年金額の不均衡を生ずる場合がある。

5案　報酬比例部分については、基準年度以前の被保険者期間のみを有する者についてスライドを行い、基準年度経過後の被保険者期間を有する者についてはスライドを行わない。

第140表　年金額のスライド方式に関する各案の比較
（スライド後の年金額—月額）

年金の種類 ＼ 各案		1案	2案	3案	4案	5案	6案
老齢年金（20年加入）		43,138	43,238 (+100)	43,439 (+301)	43,439 (+301)	40,904 (△2,234)	43,439 (+301)
障害年金（2級）	20年加入	43,138	43,239 (+100)	43,439 (+301)	43,439 (+301)	40,904 (△2,234)	43,439 (+301)
	直5年加入	44,222	44,377 (+155)	45,250 (+1,028)	45,250 (+1,028)	42,493 (△1,729)	45,250 (+1,028)
	3年加入	45,205	45,354 (+149)	43,956 (△1,249)	46,917 (+1,712)	43,956 (+1,249)	46,917 (+1,712)
	近6月加入	48,000	48,000 (± 0)	48,000 (± 0)	48,000 (± 0)	48,000 (± 0)	51,528 (+3,528)
遺族年金	20年加入	〔21,569〕 22,800	〔21,619〕 22,800 (± 0)	〔21,720〕 22,800 (± 0)	〔21,720〕 22,800 (± 0)	〔20,452〕 22,800 (± 0)	〔21,720〕 22,800 (± 0)
	直5年加入	〔22,111〕 22,800	〔22,189〕 22,800 (± 0)	〔22,625〕 22,800 (± 0)	〔22,625〕 22,800 (± 0)	〔21,247〕 22,800 (± 0)	〔22,625〕 22,800 (± 0)
	3年加入	〔22,603〕 22,800	〔22,677〕 22,800 (± 0)	〔21,978〕 22,800 (± 0)	23,459 (±659)	〔21,978〕 22,800 (± 0)	23,459 (+659)
	近6月加入	24,000	24,000 (± 0)	24,000 (± 0)	24,000 (± 0)	24,000 (± 0)	25,764 (+1,764)

〔備考〕 1)　別紙のモデルについて，スライド後の年金額（改定率14%）を計算した。
2)　各欄の下段（　）は，1案との差額を表わす。
3)　遺族年金欄の〔　〕は，基本年金額の2分の1の金額（最低保障額適用前）である。

定額部分については、単純に物価上昇率によりスライドを行う。
例えば、昭和四九年度のスライドの場合は、次のようになる。
① 四七年度以前の被保険者期間のみを有する場合
年金額＝基本年金額×（一＋物価上昇率）
(2) 四八年度以後の被保険者期間を有する場合
年金険＝定額部分×（一＋物価上昇率）＋報酬比例部分
（問題点）基準年度経過後の被保険者期間がある者については、基準年度以前の報酬比例部分はスライドされないため、
① 基準年度以前の期間を有する者の年金額が不利になる。
② 年金額の逆転が起る場合がある。
例1 受給権を取得した後に再就職して失権し、その後受給権を取得した場合には、従前の年金額より低い年金額となる事例が生ずる。
例2 受給権者相互間で年金額を比較した場合に、スライドの前後で年金額の高低の関係が逆転する事例が生ずる。
6案 単純に物価上昇率によりスライドを行う。
例えば、昭和四九年度のスライドの場合は、次のようになる。
年金額＝基本年金額×（一＋物価上昇率）
（問題点）基準年度経過後の期間にかかる報酬比例部分についてもスライドを行うこととなるため、この期間の標準報酬が基礎となっている年金の受給者は、他に比して優遇されすぎる結果となる。とくに短期間の加入によって発生する障害年金、遺族年金についてはその度合が大きい。

国民春闘を背景にした公的年金のスライド制は、この六つの案のうち第六案と第四案を折衷した形で決まり、総理府発表の七三年度の消費者物価指数上昇率一四％として年金に乗じ、これを厚生年金は三カ月、拠出制国民年金は四カ月操り上げ支給、福祉年金その他の社会福祉関係手当は増額して一カ月繰り上げ支給することになった。なお、年金額のスライド方式に関する各案の比較表は第140表のとおりである。

2 健康保険政策

健康保険法の改正と実施

健康保険の改正法案は、七二年いらい重要法案の一つとして国会内外でしばしば問題となり、法改正をしたり、廃案流産の憂き目をみてきた。七三年春の国会に提出された健康保険改正法案の作成までの経過と国会に提出された法案の要旨とその審議経過については、本年鑑第四四集「社会保障闘争」「社会保障」において述べたとおりである。この法案は、厚生年金、国民年金の改正法案とともに長期の臨時国会にもちこされ、七三年九月一七日参院本会議で修正され、衆院にもどされ、ようやく成立した。

この七三年健保改正法の特徴は、①健康保険の家族の給付率を五割から七割にし（政府の当初案は六割）、②新たに家族の高額療養費の支給を設け（自己負担額三割分が月三万円をこえる部分については保険給付とする）、③分べん費の最低給付額を四万円とし、④家族の埋葬料も二万円にするといういくつかの改善施策をとりいれた。そしてはじめて、⑤政府管掌健康保険に定額補助方式を改めて給付費の一〇％という定率国庫補助を新設したのである。また収入増、赤字対策としては国庫負担のほかに、標準報酬の最低と最高を厚生年金と同じ

く二万円から二〇万円の三五等級にし、保険料率を千分の七〇から七二とした（政府案は千分の七三）。なおその実施を一〇月とした（政府案は一一月実施）。つまり、改善と赤字対策の両方をとりいれることによって三年ごしの健保改正はようやく成立したといってよい。

健康保険法改正と財政危機

健康保険法の改正によって、家族の給付率が七割となり、家族高額療養費が支給されることになったことは政管健保の被保険者にとっては直接的な改善となったが、大中企業の健保組合や公務員関係の共済組合にとっては財政上の問題となった。改善された大部分の財源はそれぞれの組合の財源でまかなうことになるからである。これまで健保組合のばあいは、大部分の組合は、家族療養給付に付加給付をもって若干の足切り——一部負担金以外は、その一部負担金の一〇割から五割ぐらいを組合で給付し、家族負担を軽減してきたのである。七二年三月末で、健保組合一五〇二組合のうち一二四九組合（八三・二％）がこれをおこなってきた。共済組合のばあいは、付加給付ないしは互助会組織でこれをカバーしてきた。ところが、法定給付として家族分が七割給付となったために、すべて組合規約を改正してこれに対応することになった。組合財政にゆとりのあるところは足切りを残しながら家族療養給付の一部負担金を全額組合で補足するということにしたが、ゆとりがないところでも若干の付加給付でこれを補うということになった。これは、給付にたいしては国庫補助が皆無であるから、自主財源でまかなうという方向をとった。家族高額療養費（月一部負担金三万円をこえた部分）についても同じことである。一部負担金が三万円をこえるのは、一月一〇万円をこえる医療費のばあいであるから、そのほとんどは入院・手術などであるが、この部分も健保組合、共済組合の財政でまかなうことになる。また、七三年一月から実施になった七〇歳以上のすべての老人の医療費のうち、一部負担金を国と地方自治体の公費で負担するという老人医療公費制度の適用のばあいにも同じように健保組合、共済組合財政の負担を大きくすることになる。政管健保はそのまま公費負担となるが、健保組合と共済組合は、まず家族療養費の付加給付でこれをまかなうので、老人医療公費制度の恩典にはあずからないということになるからである。

このように健康保険の給付の改善は、わが国の医療保険のあり方にいろいろな影響・不合理を与えはじめてきたといってよい。つまり老人医療公費制度、家族療養給付の二つの改善（給付率と高額療養費）、さらに七四年二月からの医療費の引上げ（後述）のように医療費の増大を必至とする状態のもとで、医療保険のすべてに新たな財政上の困難と危機をもたらしはじめてきたということである。

たとえば、健保組合のばあいは、保険料率の平均が毎年少しずつ上昇し、六七年度で平均六八・八〇（事業主五八・九％、被保険者四一・一％）だったのが、七一年度は六九・七七（事業主五七・九％、被保険者四二・一％）と上昇した。そのうち七一年度で千分の六五をこえる組合が一〇九九の過半数をしめ、保険料率千分の八〇という最高限度の組合が一四四に達していることは、健保組合といえども財政窮迫をつげているところが一割以上もあることを示している。こうしたことを理由の一つにして七三年一〇月から実施された健康保険改正は、健保組合の保険料率を千分の九〇まで引き上げてもよいとした。ただ、この改正によって標準報酬の最高限を一〇万四〇〇〇円から二〇万円に引き上げられたことにより、この部分の収入増

があるていど健保組合財政にプラスするし、毎年の賃上げがそのまま収入増につながる。

一方、公務員の共済組合で同様な問題をかかえている組合に地方公務員共済組合(短期)がある。このうち七一年年度で千分の一〇〇という高い料率のところが、市町村共済組合に山口県、熊本県の二つがあり、千分の九〇台というところが一九県の市町村組合にある。これらは他の共済組合と同様にすべて保険料の労使切半負担が強制されている。このような共済組合が、前述の医療保険情勢の進展により、さらに財政が苦しくなることは明らかであろう。

また、市町村国民健康保険の動向も、七三年、七四年にはいって重大化している。老人医療公費負担制度は、老人の受診率を大きく上昇させ、老人医療費の国保医療費にしめる比重を重くした。そのうえ、七五年度を目標にして健康保険と同じように、家族高額療養費の新設を漸次達成していく方針をとっている。さらに、七四年二月には医療費が引き上げられた。もともと市町村国保は大幅な国庫負担の導入なしにはやっていけない制度である。市町村国保は、七割給付、健康保険と同じ給付を条件にして、国庫負担補助率が従来の二割五分から四割に、財政調整交付金五分をもって対応してきたが、このための国庫負担は、六七年度に一九三二億円だったものが七二年には五〇四八億円、七四年度には七〇〇〇億円をこえることになっている。しかし、このような国庫負担によっても市町村国保の財政は楽ではない。国庫負担とともに市町村国保の財政をまかなう加入世帯の保険料(税)は一世帯あたり年間、六七年度一万〇〇五七円、七一年度一万八一四五円と増加してきたが、七一年度の国保の世帯別所得状態をみると、年間所得一五万円未満が一二・四%五〇万円以下の世帯が四八・九%(厚生省保険局調べ)の半分をしめているという状況で保険料(税)の引上げにも限度がある。このうえ老人医療公費制度、医療費引上げ、家族療養費の新設など医療費増大必至の情勢がすすむなかで、こんごの市町村国保の前途はきわめてきびしいといわざるをえない。

医療費の引上げと紛争

医療費をめぐる紛争は年中行事となった。七二年、七三年、七四年と中医協を場とする紛争はつづいてきた。中医協は、七三年一月から、かねて日本医師会(日医)の要求であった医療費のスライド制問題の審議にはいった。日医と支払い側の論義は平行線のままであったが、五月一五日、日医側は「円城寺中医協会長は信任しない」という文書を厚相に提出し、さらに日経連代表の河原亮三郎委員の「医療の社会化が必要である」という発言を不当だとして、同氏の東芝系の全製品をボイコットする文書を全国医師会に通達し、同氏を辞任に追いこみ、こうして七三年五月から一〇月まで中医協は完全に空白状態になった。

一〇月一六日、日医は東京で「自民党激励公約履行要求全国医師大会」を開き、スライド制の実施、職権による医療費の改正、中医協の解体などの決議をおこなった。またこの日、全国公私病院連盟の全国大会でも三〇%以上の病院医療費の引上げを決議した。日医は一〇月二三日非常時態宣言を発表し、三〇日に厚相あて公開状を送った。それに対して、一一月六日斎藤厚相は日医に回答、一一月二八日には日医と自民党との討論集会がおこなわれ、自民党は中医協にかわる新機関を公約した。一二月にはいって武見日医会長が診療側委員のおこなった円城寺会長不信任通告は白紙還元するとの談

話を発表し、これを機に中医協は再開する運びになった。

医療費の引上げの内容については、斎藤厚相と日医側で工作がおこなわれていたようであるが、日医側の要求は、再診料五〇点、入院料の食事代、看護料、部屋代、医師管理料、往診料、休日・深夜診断料などを中心に引き上げることであった。こうして一二月三一日ぎりぎりの答申となったが、一月実施か、二月実施かで紛糾し、結局二月一日実施となった。引上げ幅は政府の公称によると、一般医療一七％、歯科一九％ということであるが、これは平均値でその後の実績は入院は三割台、外来は一割を割っているといわれる。具体的には、再診料は五点を一五点（一五〇円）、時間外加算は三〇点（三点、カッコ内は旧点数、以下同じ）、休日加算一〇〇点（三点）、入院室料五五点（三六点）、給食料七五点（五五点）、看護料金四六～一四〇点（三〇～九四点）、管理料六一～七二点（二八～三九点）であった。

これ過程で注目すべきは、日医は再診料が将来一〇〇点になった段階で医薬分業に応じてもよいとし、斎藤厚相も医薬分業実施可能を発言したことである。

ところが、狂乱の物価からインフレ、高物価のすすむなかで実質一割を割るような医療費の引上げに、末端の医師会、保険医団体からの突き上げが春以降はげしくなった。日歯、日薬とともに日医は参議院選挙で自民党激励大会を東京で開いた。そしてようやく七四年八月、医療費引上げを前提にして中医協が再開され、中医協の場における対立紛争にはいった。こうして七四年一〇月再度医療費が引き上げられた。このことが、さきに述べた医療保険財政に大きく影響することになり、わが国の医療保険問題は、かねて指摘され、告発されている医療制度、とくに医療供給体制の不備とともに、前途きわめて多難といえる。

入院差額ベッドの規制の通牒

〝保険があって医療なし〟といわれるように、わが国の医療は、皆保険下にあるとはいえ、いろいろな不合理・矛盾を拡大し、医療と看護サービスの低下をもたらしてきた。そのなかで、ここ数年来、労働組合、民主団体、世論がきびしく批判してきた問題として、全国八〇〇〇の病院の多くが合理化、独立採算化の方向をめざして法外な入院部屋代の差額徴収を公然とおこなってきたこと、基準看護病院でありながら付添婦を雇い入れなければならないなど、現実は労働者本人はもちろん家族も公費医療の老人も、簡単には入院できないということがあった。この問題は、七三年、七四年の春闘で改善要求として出されたが、このうち入院部屋代の差額ベッド徴収について、厚生省は七四年三月二九日通牒を出して、これを規制するようになった。その内容については第二部「社会保障闘争」を参照されたい。

【参考資料】　(1)『社会保障年鑑』（七四年度版）、(2)「年金と保険の動向」『厚生の指標』七三年度版、(3)『総評第四八回定期大会報告書』、(4)厚生年金基金連合会パンフレット、(5)『社会保険旬報』

V 経営者団体の労働政策

概要□激動の日本経済・社会と経営者団体
──国民的批判にさらされた経営者団体／経営者団体の対応／日経連第二七回定時総会──事業報告／情勢認識と七四春闘総括／**インフレ問題と賃金政策**──インフレ対策／春闘対策／**労働条件・福祉・労務管理対策**──退職金問題に対する考え方／福祉、福祉社会建設、企業の社会的責任についての見解／地域社会との連携／労務管理対策／多国籍企業労働問題

概要

一、『日経連タイムス』が一九七三年の労働事情を回顧するにあたって、「多難なこの一年」と呼んでいるように、七三年から七四年にかけて、わが国の社会・経済・政治的状況は揺れにゆれる激動を経た。このなかで、経営者団体の動きもこれまでになく活発であったが、国民の「企業・資本」の責任追及のなかで、いわば防戦の形をとらざるを得なかった。公害、インフレ、石油危機など国際的関連をもった新しい事態の発生、経済成長のストップによる経済政策そのものの転換が余儀なくされたことは、経営者団体の活動が、経済内、企業内の問題に限局されることを許さず、公然かつ顕著に広い社会問題への接近、対応をおし進めさせることとなった。こうしたなかで、矢継ぎ早に各経営者団体の声明、所信、提言がなされ、経営者団体の連携や、その首脳陣の合議を強めていった。そして経営者団体としての統一見解や、政策が模索されることになる。経団連会長人事の決定によって、おおむね経営者団体、財界の動きはまとまりをみせたが、残された難問題をかかえて、なお今後に多くの課題を残しているといってよい。

一、物価の異常な高騰による国民生活の不安定化を中心に、インフレ問題、福祉問題、企業の社会的責任の問題、いわゆる石油危機

とかかわる問題などが、この一年の焦点となってきた。これらに対して、経営者団体の労働政策の基調は、自由経済の擁護、消費節約運動による生活防衛、地域社会と企業の関係の改善による企業活動の体質改善、労働者の賃上げ自粛をおし進めようとするものであった。つまり、一方で総需要抑制政策が進められ、これまでと一転して消費節約を企業内外に訴えることになり、他方では不況を槓杆に合理化をおし進め、労働者をよりいっそう企業内に緊縛しようとする施策を強めてきた。

一、しかしながら、インフレの進行と、その阻止に対する適切な処置がなされないままに、七四年春闘が「国民春闘」として広範にかつ高揚してたたかわれ、参院選をひかえて、経営者団体の賃金政策、春闘への対処は、七三年のそれより、さらに弾力性のあるものとなった。従来日経連が強く主張してきた「生産性基準原理」を前面にうちだすことから一歩退いて、「スト権奪還問題」についても、政府による一定の仲裁をひきださせて、春闘をともかく乗り切る態勢をとることに、その主眼がおかれた。さらに時間短縮、週休二日制、定年制、退職金問題などについても、従来の方向から、労使の話し合いの場をつくるところまで転換し、いくつかの「見解」を発表することになる。

一、こうした一年の過程のなかで、経営者団体と労組ナショナルセンターとの異例の会談がもたれるなど、これまでにはみられなかった事態が発生した。だがこのなかでは、経営参加問題などが、労組ナショナルセンターの一部と協議されるなど、今後にひきついで労組、労働戦線に影響をおよぼすであろう事態もふくまれている。

また、国内の問題、日常生活とかかわる側面での対応をこえて、海外への企業進出の方向が、経営者団体では政府との協力のもとに着実に進められており、経営者団体が守勢から、攻勢へと転ずる足固めがなされていることは見逃してはならない。そして、いくつかの提言は、地域社会と企業のあり方の改善を中心にして、経営者団体がその基礎がますます脆弱化してきた保守党基盤の建て直しのためにも多くの力をかす形で、具体化されてきている。経営・企業、経営者団体の政治的活動、そのかかわりについても、明確な方向、理論を打ち出そうとしている。それらを含めて、この一年での経験から、いかなる方策、理論を経営者団体が展開するかに、注意がむけられなくてはなるまい。

一、全体としていえば、七三年から七四年にかけての状況で生じた問題は、根本的にはなに一つ解決されてはいない。またいっきょに解決される種類の問題でもない。そこから経営者団体は、今後の長期の見通しにたった労働政策の必要を感じとり、日経連でも、いくつかの新しい特別委員会を設置して、それへの取り組みを開始している。その場合、七四年七月七日の参院選の結果に示された事態は、重要な考慮さるべき要素となろう。それについて、経営者団体発行の機関紙誌でも多くの紙面がさかれており、この面でも政治と経済の関係が、経営者団体にとっても、ゆるがせにできぬものとなりつつある。国際的な諸関係も、さらに複雑さを増しているなかで、今後の経営者団体の動向、その労働・労務政策の転換が、おそらく労働者のみならず国民生活のあり方のすべてにわたって影響を与えるものとして注目されなければならなくなるであろう。

1　激動の日本経済・社会と経営者団体

国民的批判にさらされた経営者団体

日経連は七三年一月一九日に常任幹事会を開き、「昭和四八年春闘への考え方」を決定した。そのなかで、①物価上昇抑制、②調整インフレの排除、③企業体質の改善をあげて、「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実質的な福祉向上に努める」ことを提唱した。そして、それに先立つ七二年一一月の臨時総会では、これまで日経連が賃金決定の基本原則として強くその実行を望んできた「生産性基準原理」について、一方ではその「堅持」を望みながら、他方では「機械的に考えずに、かなり弾力的に取扱うべきである」として、従来のそれとは異なった色あいを提示して注目された。

こうした七二年末から七三年春にかけての日経連の方針の微妙な変化は、その後一年の激動を予測したものともみえたが、現実は、その予測を大幅に上回る状況を呈してしまった。そのことが経営者団体に与えたショック、影響は大きく、今後の経営者団体の労務対策、労働政策を基本からゆさぶるものにまでなろうとしている。このことを、経営者団体の労働・労務政策をみていくうえで、まず考慮しておかなくてはならない。そこで、あらかじめ要点的に、それについてふれておこう。

第一に、いわゆる「石油危機」によってひきおこされた急激なインフレーション、物資不足の状況は、ある種のパニック状況を、七三年秋以後国民のあいだにつくりだしてしまった。そのなかで「企業」「資本」の責任が追及され、連日国民の前に「悪人」として経営者・資本家がさらされることになった。このことのもつ意味についての細かい分析はおくとしても、経営者団体、経営者、企業のあり方が、青天のもとで国民的批判にたたされたことは、政治の陰にかくれ、経済成長の基動因として、その存在、機構、運営などについては直接ふれられることがなかっただけに、経営者にも、国民にも異常なインパクトを与えるものとなった。

第二に、そのなかで公害が深刻化し、企業の土地買い占めが目立つなど、企業行動に社会の批判が強まり、「企業の社会的責任」についての提言が、経営者団体からなされた。しかし、あいつぐ値上げや、提言、申し合わせに反する個別企業、業種の経済行動によって、ますます国民の不信をかうにいたった。この延長線上で、七四年七月七日の参議院選挙にあたっての「企業ぐるみ」選挙がおこなわれた。社内告発や世論の痛烈な批判にあって、この方式は無残な敗北を喫しただけでなく、政・財界の結びつき、政治献金問題にも発展して、なんらかの対策を経営者団体としても提起せざるを得ない状況にたたされた。

第三には、前回の衆議院議員選挙によって、国会内の情勢は大きく変化したが、さらに多くの地方選挙を経て、自由民主党一党による参議院議員の過半数確保が危ぶまれるにいたった。事実与野党間

の議席差はまったくの僅差となり、資本の意思が、自由民主党を通じて、貫徹していく可能性は大幅に弱化せざるを得なくなった。このことが、国際的な経済動向と結びついて、経済政策そのものの決定、実現に支障をきたすため、政・財界の関係について、この面でもなんらかの対策を示さざるを得なくなった。

第四には、「狂乱物価」とさえよばれるインフレーションの進行によって、物価対策を迫られる一方、総需要抑制政策にもとづく不況がつづき、戦後最高の倒産がつづいて、国民全般に不安感が広まった。そのなかで、物価問題、定年制の問題、老後の生活問題、住宅問題などが、労働者のみならず国民各層の切実な生活要求となってくる。これに対して、経営者団体も、それをそのままに放棄することができなくなってきた。

第五にこうした諸条件と結びついて、七四年春闘は「国民春闘」として、広範な労働者、国民各層をまきこんでたたかわれることになる。一方に異常な物価上昇があり、他方に参院選をひかえて、量的にも質的にも新しい春闘として、時期的にもそのピークをはやめたスケジュールによって大きなもり上がりをみせた。七三年春闘にみられた経営者団体の対応は、それらにおされて従来の方針から大きく後退せざるを得なくなった。

経営者団体の対応

以上のような状況のなかで、経営者団体としては、まず激動に対処するいくつかの方針や機構を設定せざるを得なくなった。

春闘については、七三年二月一日から五月一三日の間、日経連は事務局内に「春闘連絡事務室」を設け、東京商工会議所は「春季賃金情報コーナー」を開設するなど、それぞれ経営者への情報提供、回答速報、団交用解説資料の発行などをおこなった。また、原油供給削減問題以後は、七四年一月に経団連、同友会、日商、日経連の四団体が合同で「当面の経済緊急事態への自粛決意」を発表するなど、あわただしい動きを示した。インフレについては、日経連桜田代表の提案によって、総評、同盟との間で「労使インフレ対策会議」が開催された(七三年七月二七日)。

これらとかかわって、次には、経営者団体が、広範な社会問題についての見解や対策をあきらかにし、企業批判に答える動きを示した。その趣旨や対策は、経営者団体のそれぞれによって異なっているが、そうした動きは、これまでにはみられなかったものである。とくに「企業の社会的責任」をめぐって、相次いで提言がおこなわれた。日商は、七三年三月一五日の「企業の究極の目的は、国民福祉の向上に寄与することであり、広い視野から企業行動のモラルを守っていくことが必要である」とする第三七回通常総会の会頭の発言をうけて、九月二〇日にはその具体化として「クリーン・ジャパン運動」を起こすことを決議した。経済同友会は、三月一六日「社会と企業の相互信頼の確立を求めて」と題する提言を発表し、四月一三日には木川田代表幹事の「社会的見地に立つビジネス・アセスメントの確立、実践」のアッピールが総会でおこなわれた。経団連も第三四回定時総会で「福祉社会を支える経済とわれわれの責務」を決議した。日経連では、「経営者は三P＝通貨の汚濁（インフレーション）、環境汚染、道義の頽廃と闘う使命」があるとし（桜田代表あいさつ、創立二五周年記念総会）、八月三一日には「地域社会問題委員会」を発足させて、企業と地域社会のあり方について検討をはじめた。

こうしたなかで総評、中立労連等で組織された革新一八団体と経団連植村会長との間に、六月一四日および七月一五日に公開会談が開かれ、「企業の反社会的行為について」議論がかわされた。経団連が労働・革新団体と会談するのははじめてのことであり、七三年秋以後の情勢のなかで、企業の社会的責任の追及に対して、より統一した財界の対応がもとめられることとなった。

さらには、石油危機対策として、経団連の総合対策委員会は、一一月二九日に労働者の年末手当はできるだけ社内預金させるよう会員に指導させることを提唱し、同月同日経済同友会は、新たな貯蓄制度の開設、週休二日制の措置などを政府に要請した。日商も「石油危機緊急対策に関する申合わせ」を一一月二一日に発表し、節約運動を呼びかけた。日経連は、産業構造のあり方を考え直す長期的な消費節約運動こそが「生活防衛」になるとして、日商などと同様の提唱をおこなった。一二月一九日には、産業問題研究会が企業の自粛決意を発表する。

かくて、労働者に対する対策としてだけでなく、国民全体への「新たな社会生活」のあり方を経営者団体のすべてが呼びかけることになる。経営者団体が、このように一定のオピニオンを唱導するといった異例の事態を生みだした。

しかしながら政府および企業の対策の不揃いがあり、国民生活の不安定化がさらに進むなかで、財界人事がクローズ・アップされ、経団連会長の任期満了にともなう次期会長について、多方面からの関心がよせられた。植村甲午郎にかわって、紆余曲折を経ながら土光敏夫東芝会長が経団連会長に就任することになる。経営者全体、経営者団体の結束と新政策の樹立が望まれ、徐々に経営者団体間の連携が強められてきた。そのなかで、財界人首脳二二人で構成する産業問題研究会（代表世話人木川田一隆）の比重が増大してくることになる。このことがあらわとなるのは、七四年参院選後の事態のなかで、国民協会を通じての自由民主党への企業からの政治献金問題である。財界実力者、各経営者団体の首脳、業種別経営者組織によって巧みな連携をみせながら、国民の批判に答えるポーズをとり、他方自由民主党への批判をもおこなって、ここでもこれまではみられなかった経営者団体の「政治的」領域への公然たる意見の提言と行動がくりひろげられた。

七三年から七四年前半期にかけての経営者団体の動向は、これまでになく多彩であり、またいくつもの新しい面を含んでいた。その過程で、経営者団体のあり方、財界のそれについて、内部からも改善の必要が叫ばれるほどに、経営者団体もまた激動の時期をおくった。それぞれの経営者団体の機構、組織、人事の点では、土光氏の経団連会長の就任によって、大がかりな変化もなく（日経連では若干の人事移動と改組がみられたが）、いちおうの安定を迎えたといってよい。しかし、山積し、噴出したさまざまの問題については、なお多くの未解決の面があり、経営者層・財界全体のそれへの対応の如何によって、労働・労務政策に今後少なからぬ影響が現われる可能性がある。

こうした背景をおいながら、労働・労務政策がいかなる展開を示したかを、日経連を中心にみていくことにする。

2　日経連第二七回定時総会

七四年五月九日、日経連は第二七回定時総会を開いて、規約改正により会長・副会長制をとり、会長と三名の副会長を選出した。会長には代表常任理事の桜田武氏、副会長に稲山嘉光、篠島弘雄、永田敬生の三氏を選任、今里広記総理事は退任した。

事業報告　過去一年の事業報告が、松崎専務理事によって次のごとくおこなわれた。

「まず春闘についてであるが、昭和四十八年五月二十五日に開催された日経連常任理事会で桜田代表常任理事より『四十八年春闘についての考え方』と題して『昭和四八年度春闘を境として、わが国の経済は欧米諸国がここ数年来政府・民間をあげてその有効な対策に悩みつつあるところの悪性インフレーションに大幅なる一歩を踏みこんだ』ということを基調として、①インフレーションの激化、②政府・日銀のインフレ対策、③生産性基準原理の作用する民間企業体、④公企体及び官公庁の労使関係の四項目について見解が表明され、了承された。

昭和四十九年度春闘をむかえるにあたっては、インフレ被害者の生活防衛を重視すべきことを労使双方に強く訴える必要のあることを考え、一月二十二日の常任理事会では『今次春闘にあたっての心構え』を発表、続いて二月二十一日政策委員会において春闘共闘委の呼号するゼネストが無意識のうちに議会制民主主義の墓穴をほることを警告する『今次春闘にあたっての心構え』——第二集——を審議決定、発表し各関係方面に対し浸透をはかった。……次に労組ナショナルセンター四団体と日経連とのインフレ対策会議については、昨年七月の日経連第五回経営トップ・セミナーの際、講師として同盟・天地会長、総評・大木事務局長を招いたが、その席上、日経連と労組ナショナル・センターとの間にインフレ対策について懇談することが合意され、十月以降総評、中立労連、同盟、新産別との間に会談を行ってきた。

その間石油危機の突発、インフレ激化等のこともあり事態は一層深刻化したわけであるが、日経連は昨年十二月十九日の政策委員会で『インフレ問題についての見解』を審議決定、労組四団体に日経連の意向をつたえるとともに、日経連全組織に対しても周知徹底をはかってきた。

一月十六日の同盟との会談の節、同盟側より、日経連に対し全員経営、経営参加についての研究を両者の間で至急開始するよう提案があったので、一月二十二日の常任理事会においてお諮りし『全員経営、経営参加、民間労使共同研究会に関する件』の了承を得、日経連労務管理特別委員会の中に小委員会を設け、五月以降研究を開始することになった……」。

情勢認識と七四春闘総括　そして桜田代表常任理事は、「経済の転換期と今年春闘の反省」と題して、

「あいさつ」をおこなった。

【経済の転換期と今期春闘の反省（桜田代表常任理事のあいさつ）】

日本経済の転換期

(1)　日本経済が一九七〇年代に入って大きな転換期に入った事は誰しも異論のない所でありましょう。即ち

高度成長経済は安定・低成長経済へと——重化学工業中心の生産力拡充第一主義の転換が行われつつあります。

この転換を強く促がす要因は三項目に分けられましょう。

即ち　①石油を始めとする鑛物資源の世界的有限性　②日本が第一級の公害多発となっている事　③労働力不足による賃金上昇と石油その他の要因での物価がもたらすインフレーションの激化であります。しかもこれ等

の事は日本の様に国民生活水準の維持向上が衣、食、住、エネルギー、その他物資の輸入に大きく依存している資源小国としては、貿易や為替等国際関係に大きく影響される所であります。

しかも如上の転換機運は昨年秋以来の一連の石油問題を契機として〝待ったなし〟の緊急度を一挙に増幅したのであります。かような急変する情勢下に在って我々は経済社会全般にわたり旧態に把われた考え方が如何に多いかを痛感させられるのであります。過去十八年間続いた春闘に就てもその例外で御座いません。

昨年のように二〇%、また今年のように大企業三一%、中小三五%という世界に比類のない大幅賃上げが、高度成長経済下生産性向上を以てこれを吸収し得た時代は既に四年前に過ぎ去った現在、春闘それ自身にも大きな転機が来ているのであります。

しかも元来経済闘争であるべき春闘に政治色が濃く加わって来て居る事態に関しても欧米諸国の例も併せ考え、検討を要する事でありましょう。

今次春闘の二大特徴　大幅賃上げと違法ゼネスト

(2)　今次春闘は二つの特徴を示しています。

一つは未曽有の高額・高率賃上げに終ったこと。

二つには三公社五現業部門、日教組をはじめとする官公吏の非現業部門の大規模な違法ストが行われたことであります。

日経連としては今次春闘にさきがけて昨年十二月十九日『インフレ問題についての見解』次いで今年一月二十二日に『今次春闘にあたっての心構え』最後に二月二十一日『今次春闘にあたっての心構え＝第二輯』を策定発表し経営者として心すべき点を指摘して参りました。

賃上げについて申せば、従来経営者側は企業の支払能力が堪えるか否か即ち企業防衛の立場から、他方労働組合側は労働者の生活水準の維持向上即ち生活防衛の立場から団交を重ね、適当な所で妥結すればよかったのであるが、

今次春闘における賃金決定は〝物価騰貴の進行が予想される〟という事態を背景としており従来のように労働側と経営側の利害関係だけで問題を処理するわけにはいかない。大幅賃上げは消費購買力の増加即ち個人消費支出増加というディマンド・プルの面と、人件費コスト上昇分の価格への転嫁というコスト・プッシュの面との両方から大きなインフレ促進要素となり得る。

従って賃上げ要求で以てインフレ・ヘッジをなし得ない人々即ち非就労国民大衆は春闘賃上げの恩恵をうけず、インフレ加速化のしわ寄せだけを受ける事になる。労使はその事を十分考えて賃上げ問題を処理すべきである。

よって現実の消費者物価高騰からの生活防衛要求は無視出来ないにしても、賃上げ幅は出来るだけ低くモダレートな線にすべきである、というマクロの立場からの理念を主張してまいりました。

労組側の春闘共闘委も基本的には共通の考え方に立っていわゆる「国民春闘」のスローガンの下に諸要求を掲げたし、春闘委以外の多くの人々も我々が主張したマクロの立場からの考え方には共感を示したと考えるものであります。各産業、各企業の側においてはもちろんこの事を念頭に置いて努力されたのでありますが、尚且つ今次賃上げが史上最高という結果となった事は労使とも一面日常生活面での現実の物価高に押された結果と、他面大幅賃上げによるコスト上昇は価格に転嫁して凌ぎ得るであろうという甘い認識があった事は否定出来ないと考えられます。

しかし賃上げの価格転嫁が出来る企業と出来ない企業のある事も事実であり、大企業と中小企業との賃上げ負担能力の格差や、賃上げ機会に恵まれない国民大衆の立場を考えれば、今次賃上げは高きに過ぎるとの批判が起るのは当然でありましょう。

日経連は個々の団体交渉に直接タッチするものではなく、マクロの立場よりする大きい方針策定の外は産業及び企業間の調整とか情報交換等を図る団体でありますから、ミクロの春闘結果に対して批判をする事は当を得ないと考えます。従って企業の労使は自主的に決定した賃上げの結果については今後の企業努力によって消化することが企業の自己責任であろうと考えます。

大幅賃上げの行方

(3) しかし、日経連としては昨年来二〇%乃至三〇数%という如き大幅賃上げが今後の春闘で行われると仮定した場合、日本の経済はどうなるのか、従って企業は如何なる局面に当面するのかという問題の筋道を明らかにした上で対処策を考究することが労使間のみならず、国民的課題として重要であると痛感致しました。

昭和四十九年初頭即ち今次春闘開始前の日本製造業・ブルーカラー（生産労働者）一時間当り賃金は五六三・三〇円でこれを一〇〇として諸外国の賃金と比較すれば

米国二一一　西独一三三

英国九五　仏国八一　イタリア七六

であります。

即ち、日本より賃金の高いのは米、独二国だけであって（大企業のみをとれば差はもっと縮まるでありましょうが）最近の米国の賃上げ率は年五〜六%、西独一〇%内外であって、我が国が昨年、今年のような大幅賃上げを続けるならば来年中に西独を、三年内に米国を抜いて世界最高の賃金国となる事が予想されます。

前述の通り、我が国はあらゆる資源——石油をはじめ鉄鉱石、原料炭、アルミ、銅、ニッケル、綿花、羊毛、パルプ、大豆、小麦、砂糖等——を輸入してそれに加工、再輸出する利益差額を以て再び資源を輸入するという経済構造であります。

かような経済構造の日本でその加工費（エネルギー、運賃、人件費等）が国際比較最高となる惧れが目前に迫っているのであって、その場合我が国民経済はどうなるであろうかという事は死活的重要性を持つと考えられます。

（第一）に輸出競争力の低下——輸出減少、従って輸入減少を来たして、生産活動の不振と国民生活水準の低下をもたらしはせぬかという問題。

（第二）輸出競争力の低下は当然国際市場での円価の下落を招来、現在の一ドル二八〇円が三〇〇円、三六〇円と下り衣料、食糧その他輸入資源の高騰をきたし、名目賃上げは円為替下落で帳消しになるのではないかという問題。

（第三）大幅賃上げによる消費購買力増大が、過去の高度成長経済時代と同様に生産活動を刺激して供給を増加させ繁栄をもたらし得るのか。あるいは資源・公害・労力等の面より拡大成長経済に転機がきた日本経済での賃上げは物価との悪循環をきたすのではないかの問題。

（第四）既に大企業の操業度低下、中小・零細企業において増加しつつある企業の整理倒産は日本経済の安定・低成長経済への転換として定着するのか否か、またこれと関連して失業問題（失業率及び求人倍率の変化）の発生如何の問題。

これらの問題は「大幅賃上げの行方」で必ずわれわれがこと両三年以内に当面すると予想される事柄であります。そしてこの事柄を実物教育として生かす——即ち回避するか乗り越えるか——ためにはどうすればよろしいかを労使はもとより、政治家も国民多数も研究しなければならぬと思うのであります。

私は去る四月九日の政策委員会に上記趣旨にもとづくところの『大幅賃上げの行方研究会』を提案して採択され、政策委員会はもちろん学識経験者の御参加を願って発足致しました。

この研究成果は明年一月の常任理事会に報告し、それが昭和五十年度春闘の際の経営者の心構え・指針ともなり得れば幸せと考えております。

日本経済とわれわれ企業の行く途に立っている壁は何か？

その壁にぶつかって鼻血を出すていどで変針できるのか、なお猪突してもっと大きな壁にぶつかり脳震盪をおこしたり心臓マヒをおこすまで行くのか、そのことを事前に想定しなければならないと考えるのであります。

インフレ対策、貿易政策、エネルギー政策等についての政府の責任は甚大であります。我々は政府の政策に協力を惜しむものではありませんが、しかし他力で経営責任が果たせるものではありません。賃上げの結果に対する責任は当然、労使がその企業の存亡をかけて負わねばならぬものと考えますが故に、この研究に最大の努力を傾ける所存であります。

違法ゼネストと議会制民主主義

(4) 今次〝春闘の反省〟の最後に、公務員の違法ストや三公社五現業部門の違法なゼネストに就いて、議会制民主主義との関連に於て一言ふれておきたいと存じます。

憲法第二八条で勤労者の団結権、団体交渉権及び団体行動権は保障されております。しかし、これとて無制限の権利ではなく、公共の福祉を考えて、地方公務員法第三七条にも国家公務員法第九八条にも〝公務員たる職員はスト怠業その他争議行為を禁ずる〟明文があります。

今次春闘で日教組が行った公務員ストを四月十一日違法の疑いありとして警察当局が強制捜査に踏み切った事は法治国家として当然の事でありましょう。

我々は法に明文のある違法ストの刑事責任がどのように問われるかを深甚の注意を以て見守るものであります。

また三公社五現業に就てはスト権は認められていませんが、ストを行なった場合の罰則がないので刑事責任は問われないというのが現状であります。

しかし問題は春闘共闘委が国鉄、郵政に私鉄を巻き込んで全国の運輸通信をマヒさせるゼネストを敢行した事と、このゼネストに訴えて貫徹せんとした要求が (1)インフレ弱者たる低所得層の救済と (2)官公労のスト権還奪の二点に在った事であります。

春闘共闘委の上記要求二点は、国会の審議を通じて政治の場でなければ実現させる事が出来ない事柄のみであります。即ち低所得層救済は国の予算措置なくしては出来ず、官公労スト権奪還は国家及び地方公務員法並びに公労法の改訂なくしては出来ません。

かようの事柄を労働組合のゼネスト、しかも違法なストを以て国民生活の一部をマヒさせる事に依って貫徹せんとする事は議会制民主主義を否定した直接政治になる惧れはないでしょうか？

労働運動は労働条件の維持改善に役立つように運営するのが建前であります。それが政治的要求貫徹に指向される事は野党を含めた政党の在り方にも問題はありましょう。しかし議会制民主主義を擁護しつつ忍耐強く改善に努力する事を念願する我々は、政治の場で論ずべきものは政党にゆずって、ゼネストと言うが如き実力行使を以て問題解決を図るやり方はやめて頂きたい。これは多数国民の希求する所でもあると信じてここに改めて表明致すものであります。

以上によって、日経連がわが国経済の動向、国民・労働者の生活、国民春闘などについて、いかなる基本的な視角と対策をもっているかがあきらかになる。そこでさらに個々の政策についてとりあげてみよう。

3 インフレ問題と賃金政策

インフレ対策

七四年一月一〇日、経済四団体は「当面の経済緊急事態への自粛決意」を発表した。

【当面の経済緊急事態への自粛決意】

わが国経済は、異常な物価の昂騰と石油の供給削減により、正に緊急事態を迎えている。石油供給量の削減はその後やや緩和されたものの、原油価格の著るしい引上げが行われ、今後の国際収支にも重大な影響を及ぼすことが予想される事態はきわめて深刻である。

かかる緊張事態に直面し、われわれ経済界としては、当面インフレ風潮を阻止することの急務にかんがみ、公害防除用を除く新規の産業設備投資を自粛するほか、特に次の諸点に全力を傾け、物価の安定と国際収支の悪化防止に努め、この緊張事態を乗り切るため、全精力を集中する決意であ

る。

(1)　この際、製造業界ならびに流通業界を含めて各企業は、燃料・原材料等の値上がりを経営面におけるあらゆる合理化によって吸収し、商品価格へのハネ返りを極力避ける。いわゆる物不足の事態にかんがみ、企業活動に常に反省を加え、いやしくも原料ならびに製品の買いだめ、売りおしみ、便乗値上げ、かけこみ値上げと非難されるが如き行動を厳に自制する。

(2)　総需要抑制の一環としては、広く国民の理解と協力をえて、消費を美徳とする風潮を改め、節約を徹底することが特に重要であるが、われわれも率先してその実行に努力するとともに、賃金、物価の悪循環をきたさぬよう努める。

(3)　対外信用、友好関係を保持するため、輸出先契約の遂行を期する。

われわれ経済四団体は、この自粛決意の趣旨をそれぞれ傘下の団体・企業の末端にまで浸透・徹底し、その実現を期し、もって自由経済の基本を守りつつ、最大限の社会的協力を行なう。

これに先立って、日経連は七三年一二月一四日「インフレ問題についての見解」を労働四団体に示し「現在職場にある者は、年金生活者等の犠牲に目をつむるか、自らが自制するかの二者択一にたたされている」として、賃上げの自制をもとめた。この見解の発表に先立って、『日経連タイムス』一二月六日号一面トップに桜田代表常任理事の「インフレにどう取り組むか」の一文が発表された。

【インフレにどう取り組むか】

わが国のインフレはますます深刻化している。とくに最近では、中東戦争に端を発した石油危機——原油供給の削減はモノ不足経済に拍車をかけ、インフレ圧力をいちだんと強めることが懸念されている。

いまや、インフレ問題はわが国最大の政治課題となっており、その対策が急がれるところであるが、以下にインフレについての考え方と、その対策について、私見を述べてみたい。

インフレの根因と重大性

1　一九三〇年代以降、先進各国の国民経済運営は不況と失業克服のために完全雇用達成を目指した。国民生活水準を高めるためには、これが最善の策とされたからである。

2　完全雇用達成のための、国の経済政策としては、「成長経済推進」の方途をいずれの国も採用した。第二次世界大戦後はとくに然りである。これは国民総需要、すなわち、国民総支出の不断の増大を意味する。

3　しかしながら、完全雇用が達成され、さらに超完全雇用とでもいうべき労力不足経済の段階に達すれば、当然かかる、国の経済政策は国情に応じて修正変更されなければならない。ここで、国情とは、その国の資源依存度、環境資源の余裕、産業構造、貿易構造、その他心的物的条件である。

4　この経済政策が修正されない場合、最初に当面するのは「持続的な物価の急上昇」による国民経済運営上の諸々の不都合、すなわち『悪性インフレーション』である。このことは欧米各国共通の現象であって、わが国も一九七二年以来その兆しを見、今年より本格的悪性インフレに突入した。石油問題はこれに加速するであろう。

5　悪性インフレ克服のきめ手とでも称するものは、各国ともいまだに開発していない。目下、試行錯誤の段階といえようが、国民経済上深刻な問題であるだけに、政権の交替が何回か行われるほどの重要さを持っている。

したがって、国民として、また労使関係にある者として、対策については真剣な研究と配慮が必要であると考える。

わが国インフレの態様

わが国インフレの態様には、つぎのような特徴がある。

1　国民総需要（「個人消費支出」「民間企業の設備・在庫投資、民間住宅投資」「政府支出」「貿易出超」）が相変らず高率の伸びを続けるのに対応する供給増加は不可能だから物価が急上昇する。

2　エネルギー、資源材料等、輸入依存度が高いから、外国の物価高がそのままひびく。そのうえに賃金その他国内要因によるコスト高が物価を押し上げる。

3　昨年来政府がとった財政・金融政策が通貨の過剰流動性を高め、その修正がようやく今年夏以降行われはじめたが、なかなか浸透せず、昨年対比で卸売物価二〇％、消費者物価一五％という世界第一等の歩度でインフレは進行しつつある。

インフレ対策

1　インフレ対策は、諸外国の例を見ても、また理論的に考えても、大別して三つの方法が考えられる。

第一は、法律的な根拠と罰則を用意して政府権力をもって実施する所得政策。すなわち物価・賃金・利潤・配当・地代・家賃・利息等を直接統制する方法。米、英、仏、伊が財政・金融政策と併用実施しているところである。

第二は、財政（税制を含む）政策、金融政策、通産政策をもって国民総需要抑制を行なう方法。西ドイツと日本が実施しているところである。

第三は、政府の施策と国民運動の展開でインフレ心理の解消、消費生活の節制・節約運動、経営道義高揚等を図る方法。

2　以上のうち、わが国において「所得政策」は労働側も企業側も拒否反応が強く実施には非常な困難と無理とがある。したがって、財政政策、金融政策、通産政策を活用して、西独が取組んでいる実情も参考にしながら、第三にあげた国民運動をさかんにしつつ、政策の推進に労使、政府が協力して当たるほかはないであろう。

3　なお、昭和四十八年度見込みのＧＮＰは約百十五兆円。そのうち個人消費支出見込みは約五十九兆円。民間企業設備・在庫投資は約二十五兆円。民間住宅投資は約八兆九千億円。政府支出は約二十一兆円となっている。

これに対して政府の行う財政・金融・通産政策が国民総需要抑制にどれだけ効くかといえば、大きな疑問が残る。したがって、個人消費支出のもとになる賃金上昇が抑え難い場合には、インフレ対策は片手落ちな、歪められた形ですすめられ、慢性的な不況と外貨不足（円安）とで経済活動が萎縮した英国病のような形になることをおそれるものである。

4　しかしながら、「議会制民主主義体制」というものは、国民大衆の目先の利益に反して正しい筋道を通すことがむずかしい体制である。だから、インフレ問題も行きつくところまでは行かねばならない。

したがって結局するところ、インフレ進行がもたらす弊害を「実物教育」の形で国民が受けることにならざるを得ないのではあるまいか。

だがしかし、われわれは議会制民主主義体制を守ることで個人生活の自由と経済運営の節度ある自由主義を守らねばならない。したがって、いろいろの不合理は承知の上で、われわれは忍耐強くインフレ対策と取組み労働組合の協力を得て、これが克服に努めねばならぬ。また政府施策についても成功させるべく協力を惜しんではならぬと思う。

春闘対策

そして、インフレ下の七四年春闘にむかって、一月二二日の日経連常任理事会で「今次春闘にあたっての心構え」第一集を決定した。その内容は以下のごとくである。

【今次春闘にあたっての心構え】

(1)　深刻化するインフレに直面した今次春闘は賃金引上げ問題をいかにとりあつかうことがもっともインフレ克服に役立つかということを労使の間で真剣に討議すべき機会であり、また賃金交渉にあたっては物資の生産、流通を人為的に阻害するストライキ、ロックアウト等が物価高騰に一層拍車をかけることを十分に理解しあい、平和裡に――労使休戦状況で――話合いをすすめることがもっとも要請されるときでもある。

(2)　労働組合側は本年度春闘にあたってすでに三〇％三万円とか二万五千円とかの要求金額を策定し、各企業別労働組合は、それを基本として経営者側に賃上げを要求してくるやに仄聞するのであるが、経営者側としてまず指摘せねばならないことはつぎの二点である。

第一はこれらの要求額は昨年末の石油危機以前に決定されたものであり、石油問題によってわが国経済にもたらされた深刻な危機は考慮されて

いないということである。

第二におそらく労働組合側の大幅賃上げの要求の裏には消費者物価の上昇をカバーし、なお且つ何％かの実質賃上げつまり生活水準の上昇を確保しようという意図があるものと推察されるのであるが石油危機はわが国経済の生活水準を少くとも昭和四十七年、最悪の場合は昭和四十五年の状態におしもどすものであり、企業利潤は実質赤字の可能性を強くし国民生活水準もその低下をどの程度にくいとめるかという程の状態におちいるであろうということである。しかもアラブ石油輸出削減が解除されたとしても、昨年の二倍に値段が高騰した石油を、二億五千万キロリットル（昭和四十七年実績）も輸入できる外貨の獲得は、日本の貿易構造からみて困難であると予想される。このような絶対絶命の立場に日本経済はたっているのである。

(3)　かかる認識にたつとき、企業経営者側としては、組合の要求する三〇％といった大幅賃上げに応じうるような状態にないことはいうまでもない。

その理由の第一は、資源、原材料の不足は、大半の企業を減産必至にいこみ、六〇年代以来つづいた高度成長経済下のように従業員の賃金値上げ分を生産性の上昇によって吸収することを不可能にしていることである。

理由の第二は従来は生産性上昇の外に製品の値上り益を享受し賃上げ源資をまかなってきたのであるがそのような情勢は、昭和四十九年九月期決算をもって終わり昭和四十八年十二月以降は様がわりの情勢に突入したことである。すなわち、前述の通りエネルギー及び原材料不足に基づく減産、海外ならびに国内要因による大幅なコスト上昇を製品価格の引上げによって吸収することは限度にきており、さらにインフレ克服のためには経営道義の面からみてもそのようなことをなすべき状勢にないのである。企業経営者としては、企業存続のため必要な最小限までの利潤の低下は覚悟の上、製品価格引上げの自粛をはからなければならないし、最悪の事態にあっては利潤ゼロ、場合によっては実質赤字決算をも覚悟しなければならないのである。

理由の第三は労働組合側はかつて「ヨーロッパなみの賃金」ということをキャンペーンしたのであるが、今日のわが国賃金の実態は、フランス、イタリアをぬき、イギリスと肩をならべるまでにたちいたっているのであり、今日の世界でわが国を目して低賃金国と誹謗する者はないのである。さらに昨年のように二〇％に乗んとする賃上げをつづけるならば、今後数年にして世界第一の高賃金国、アメリカをも追抜くという試算もなりたつのである。

今後の世界経済は、貿易の拡大、企業の多国籍化等の現象を通じてますます賃金の国際平準化現象を促進するであろう。とくに国際価格の存する業種においては、その傾向が顕著であるといってよい。資源をもたないわが国としては、宿命として貿易立国にたたざるをえないのであり、欧米諸国よりとびはなれて高い賃上げを続行することは、対外的には輸出品の国際価格へのはね返り、ひいては国際競争力の減退と対内的には国民生活水準の低下をもたらすことは必至といわねばならない。

理由の第四は労働組合に結集する一千万労働組合員は賃上げ要求によってインフレ・ヘッジをなしうるかも知れないが、それはたかだか全労働者の三〇数％にすぎないのであり、あとの六〇数％は中小・零細企業に働らく未組織労働者であり、この人たちは賃上げを要求する手段をもたない。農林・水産業等第一次産業に従事する人々もまた然りであり、さらに生活保護家庭、母子家庭、年金生活者等を含めて考えると、組織労働者に数倍する国民大衆はインフレによる減価をカバーしえず、インフレ高進による被害をモロに被るのである。自己の利益のみを考え、これらの国民大衆の困惑を無視することは、人道問題をこえて社会不安醸成の因ともなるであろう。

理由の第五は法人税増徴と個人所得税の減税効果である。政府並びに立法府は今次予算において一方法人税の増徴をきめ（三六・七五％から四〇％へ）、他方所得税の大幅減税を考えているのであるが、法人税の増徴は企業側の蓄積を困難とし、賃金支払いの潜在能力を激減するであろうし所得税の減税は勤労者の家計に賃金引上げと同様の効果を及ぼすことを忘れてはならない。

(4) 以上の観点にたつときわれわれは今次春闘は、
①企業防衛――企業をつぶさないで賃金支払い能力を保全せしめるということ
②労働者の生活防衛――現在の生活水準を大幅にダウンさせないこと
③国民の大多数をしめるインフレ被害者の生活防衛
以上の三点の接点を、各企業ごとの具体的実情に応じて、いかに合理的に策定するかというところに焦点があると考える。
日経連に加盟する各業種団体は当該業界の実情に応じて賃金値上げ分の価格への転嫁をいかにして回避ないし極小ならしめるかの具体策を樹て、労働組合側の業種団体とも十分意思疎通を図るとともに、地方・業種各団体に所属する個別企業経営者としても、このことを各企業別労働組合の諸君に胸襟をひらいて話合い、国営企業と異り、国民の税金によってささえられない民間企業にあっては、自社の存続は自社（労使をふくめて）の責任において達成しなければならないものであること、賃金は要求どおり上ったが、会社は倒産したというような愚は、絶対にさけねばならないことを周知させねばならない。
今日の事態を単なる「経済危機」に終らせるのでなく、六〇年代以来のわが国の経済体質の見直し、転換の絶好のチャンスとするためには、労使はその良識に基づき協力して国民経済運営上の使命を果たす責任があるのである。

さらに二月二一日、政策委員会で「今次春闘にあたっての心構え」（第二集）を決定した。

【今次春闘にあたっての心構え】（第二集）

第一、労組団体その後の動向

(1) スト計画

さる一月二十二日の常任理事会において、われわれは「今次春闘にあたっての心構え」を審議決定したのであるが、その後、同盟は一月二十三日から二十五日にかけて定期大会、総評は二月五日から六日にかけて臨時大会を開催し、それぞれの春季賃上げ闘争の展望とスケジュールの決定をおこなった。

総評は、一月二十六日の第一次全国統一行動に引きつづき、
三月一日の第二次全国統一行動――国労、動労の東京・大阪の国電を含む二十四時間ストライキ、炭労・全労などの反インフレを含む
三月二日物価メーデー――三十万の大衆動員
三月二十六日の第三次統一行動
四月五日から十日にかけての第四次統一行動を決定し、その間、三月二十日から三十日にかけての国会周辺大量動員を企画している。従来宣伝された四月十日以降「日本列島をマヒさせるゼネスト」というアピールは、春闘諸情勢に対応して、四月中旬から上旬にくりあげたもののようである。
これに対し同盟の姿勢は、賃上げ、反インフレには積極的であり、二月十八日の労働四団体による共同行動には参加したが、春闘共闘委の考えるゼネストに対してはきわめて批判的な姿勢をみせていることは注目にあたいする。

(2) 要求内容のエスカレーション

昨年十月段階において決定された三〇％以上・三万円（春闘共闘委）、二万五千円（同盟）という賃上げ要求目標額は、単産段階におりるにしたがって高額化し、すでに表面にあらわれたものだけでも炭労五万七千円、海員組合五万七百四十四円、紙パ労連三万五千円、私鉄総連三万五千円、鉄鋼労連三万円（従来は二万五千円）、全繊同盟三五％プラスアルファとなっており、〝物価高とわが身〟という次元のみで物を考えるミクロ段階に移行するにつれて要求額は高額化する傾向をみせている。
春闘共闘委と同盟の動きのほかに民間労組共同行動会議や「インフレ阻止国民共闘会議」等、政党、消費者団体、婦人団体等を構成要素とした組織の動きも注目を要する。

第二、今次春闘におけるゼネ・スト（政治スト）についての心構え

(1) ゼネ・ストと議会制民主主義

このような情勢下において、特に注意しなければならないのは春闘共闘委の呼号するゼネ・ストである。
現在英国の石炭労働者のストになやまされているヒース首相は、本年一

月二十八日（月）夜のBBCテレビにおいて「現在の石炭危機は政府と炭礦労働者との対決ではない。これは政治問題（Political matter）であって、単なる賃金交渉ではない」と発言し、共産党員で全国炭礦労働者組合(NUM. National Union of Mineworkers)を牛耳る実力者・副会長マクガーヒー（Michael Mc.Gahey）氏が「もし軍隊が石炭を採掘運搬するために動員されれば、軍隊に呼びかけて命令を拒否させる」と声明したことに対して「これは政府に対してのみならず英国民主主義に対する脅迫である。マクガーヒー氏の目的は全国民の選挙で選ばれた現政府を倒して炭礦労働組合のいいなりになる左翼政権をつくることである」とのべている。もしわが国でも、春闘共闘委が予定のスケジュールどおりゼネ・ストを敢行する場合に、イギリスに似た事態が起るか否かは注目を要する点である。

国民大衆が英国の如く平静に隠忍するか否か。また階級の固定が牢固として抜き難い英国と、階級の固定が世界で一番少ないわが国とのちがいが如何なる形で出て来るか等、重要なポイントであろう。春闘共闘委は「国民春闘」の名のもとに「ゼネ・スト」という方法を採用し、国会において政治の場でなければ解決出来ない問題を、官公労および公企体労働組合を主とするストライキという力によって解決しようとしている。それはまさに「庶民を人質にする」戦略というべきであり、国の法秩序から見てその行動の当否が判断さるべきであろう。

特にわれわれは国鉄労組が三月早々に企図しているストを重視せざるを得ない。第一に、三月一日首都圏と大阪の全国電を含む太平洋沿岸幹線二十四時間ストという大規模の交通ストは「労組としての要求を出してそれが拒否された故にストをやる」というのでない点。第二に、掲げる要求も公共料金凍結や年金スライド、インフレ福祉手当、全国一律最賃制、官公労スト権要求等、組合運動としての労働条件や賃金問題ではなく、全部国会でなければ解決出来ぬ案件である点は重要である。

かかる直接対決を国鉄当局や政府は如何に扱うであろうか。われわれ国民は自由日本の将来と国の平和と秩序の行く末を賭ける思いでこれを見守るであろう。

(2)　民間企業労使の立場

われわれ民間企業経営者としては、スト権を持つ労働組合が団交の末妥結成らずしてストを実施することは当然の行為としてこれを認めることはもちろんである。

しかしながら、春闘共闘委の呼号する如きゼネ・ストについては各企業の従業員すなわち企業別労働組合員に対し、このような労働運動が行きすぎれば、わが国の議会制民主主義の否定につながるものであることを十二分に周知徹底せしめねばならない。われわれは議会制民主主義という政治体制がベストとは考えない。そこにはいろいろな矛盾の存することは、識者の指摘する通り、われわれもまたそれを認めるが、今日世界の常識では議会制民主主義にかわる政治体制として考うるものは、ファッシズムかコンミュニズムであろう。

たとえ矛盾があるとはいえ、ファッシズムないしコンミュニズム——「常時六百万人の政治犯を収容所に押し込めることによって成立した国家権力」（二月十四日付「天声人語」）——よりは議会制民主主義の方がまだベターであるとするが、われわれおよび多数労働組合の諸君に共通した考え方だと信ずる。春闘共闘委といい、国鉄労組といい、その呼号するゼネ・ストによって、この議会制民主主義否定の方向に進むおそれのある事実を、民間企業に属するわれわれは冷静かつ厳正に認識すべきである。

そして、われわれは今日の社会においてその安定帯として最も期待されるのは、いわゆる「産業人」——労使をふくめて——であり、議会制民主主義を守る者としてその使命の自覚を深めるべきであろう。

第三、今次春闘の大幅ベースアップ要求についての心構え

(1)　賃上げ適正限度

今次春闘は未曽有の大幅賃上げ要求を背景として、各企業別に団体交渉が行われるものであるが、企業経営者としても、この異常な物価高からわが社の従業員の生活を守るということは、考慮しなければならないし、また定期昇給という日本的労務管理の伝統を今とりくずすわけにもいくまい。しかし組織労働者のみの生活防衛という次元にたつ労働組合の要求と安易に妥協することは、わが国経済と組織労働者以外の国民生活を窮地に

陥れることを忘れてはならない。

(2) 企業存廃の岐路の認識

次に日本の経営を取巻く国際的、国内的経済環境は極めてきびしい。

今年九〜十月期以降、激しいスタグフレーションは必至である。『霜雪を経たことのないひよわな花』とも申すべき戦後生まれの成長産業と言われた企業体、言いかえれば外国の資源・原材料の安値輸入に依存し、日本式の成長経済下においてのみ繁栄し得た企業体の何割かは当然凋落するであろう。そしていわゆる経済大国日本が実は資源小国であり、国際政治小国であったことを否応なく認識させられることになりつつある。

今後の日本経済を建て直す企業活動は、国内にあっては〝企業活動を通じて国家社会に貢献する〟という理念の実践でなければならず、外に対し自衛力なき資源小国が繁栄する道は高度の技術と勤勉とをもって善隣友好の国際協力を実践するものでなければならぬ。そのためには企業の人間集団運営が経営者の正しい指導力の下に協力するという体制で行われなければその企業は淘汰されるであろう。

(3) 大幅賃上げ実施の将来図

日本が資源小国であることは異論のないところであろう。その資源小国の時間当り平均賃金を一〇〇として、米国は二二五、西独が一五〇、英仏伊は日本以下であることは誠に重大である。今年米国は六%西独は一一%ベース・アップに止めている。しかるに日本が二〇%とか三〇%とかベース・アップを続けるならば、二年でドイツを抜き、五年で米国と比肩する世界最高賃金国となるであろう。

試みに、資源大国米国と資源小国日本とが同様に世界第一位の高賃金ベースになった場合、日本について予想出来ることは、そのコスト高の故に輸出は減少し、従って衣食住物質、エネルギーおよび工業原料のほとんどを輸入に依存する日本は輸入減——生活水準低下——止め途のないインフレ、円為替の低落が必至となろう。この冷厳なる経済原則は三〜五年にしてわれわれの上に実現する可能性が大である。その時になって、ようやく賃金・物価のスパイラル上昇阻止のための方策が真剣な国民的課題として官民に採り上げられよう。しかし、それまでに民間企業として残存出来る企業は幾何くか。また失業はどれ程かをこの際企業は考慮すべきであろう。われわれは、かかる意味からも、それぞれの企業の存亡を労組とともに検討すべきではあるまいか。

(4) 政府に対する要望

われわれは労働組合員のみに自制を強いるつもりはない。われわれの考え方については、すでに昨年十二月十九日、労働四団体に対して出した「インフレ問題についての日経連の見解」、一月十日の経済四団体による「当面の経済緊急事態への自粛決意」において表明している通りであるが、われわれの意図が全国百万企業体に十分浸透しているともいいがたく、企業エゴに奔った不心得な少数経営者が大企業と中小企業とを問わず存在し、それらが社会の激しい指弾を浴びていることも認めざるをえないのである。経営者の良識が今日ほど期待されることはない。お互いに教育し教育される経営者集団として日経連は、世間の期待にこたえるようお互いの切磋琢磨に意を用いることはもちろんである。

しかし、このような事態を理解せず、エゴの主張に狂奔する企業に対しては政府権力が当然勇断もって介入摘発すべきことを強く要望するものである。企業の社会的責任を果しつつある大多数の良心的経営者は彼らと同一視されることを最大の遺憾事としている。

今一つ政府にのぞみたいことは春闘における賃上げがすべて個人消費支出増加となって市場に流出することを財政の機能を活用して最小限にくいとめることである。先行き物価高を懸念する庶民は日本銀行券を「ババ抜きのババ」のごとく考え、早く換物しようとし、それがまたインフレをあおる結果となる。政府はこの庶民の換物思想に対して、単なる精神的お説教をするにとどまらず、保有者にとって有利な利回りとなる経済安定国債——財政投融資の財源とはしない——の発行を実現すべきであり、また預金金利の引上げをも指導すべきであろう。われわれ機関を通じ、この要望が政府において真剣に討議されることを期待する。

ここにみられる特徴は、「生産性基準原理」の立場からの例年の賃金政策が、まったくといってよいほどその影をひそめていること

である。さらに、例年にみられる数字をあげての賃上げ要求に対する国際比較や、批評がおこなわれるよりも企業危機が強調されている点も目新しい。そしてなによりも、「心構え」といった形での「賃金（春闘）対策」が二度にわたって決定されたこと自体に、例年とはまったく異なった点がみられた。

4　労働条件・福祉・労務管理対策

退職金問題に対する考え方

七四年国民春闘が、広範な規模でたたかわれた基礎の一つには、社会保障・福祉の要求をもりこみ、とくに高年齢層の要求をとりあげたことにあった。インフレの進行のなかで高年齢層のみでなく、労働者一般に定年退職後の問題、退職金問題などが、現実のこととして意識されるにいたった。そうした状況をうけて、日経連は、時間短縮、週休二日制、定年延長については、これまでの態度をとりつづけてきたが、七三年春から、これらの取り組みを独自におこない、一〇月一八日には「退職金問題に対する考え方」を発表するにいたった（「退職金制度検討小委員会」）。

なお、時短、週休二日制についても、協議すべき重要事項として、総評、中立労連、同盟と今後も協議することを約した。このように、個々の問題をとおしながら、労組ナショナルセンターとの会談を、数多く積み重ねているのも、この一年の一つの特徴といってよい。

【退職金問題に対する考え方】

Ⅰ、退職一時金制度をめぐる条件の変化

わが国の退職一時金制度は、勤続・功労褒賞の給付として出発した。そして、それは①国民所得の水準は低く②老後保障は不十分であり③人手過剰で再就職の機会も少なく④技術発展のテンポも遅く勤続がそのまま功労の増加につながったといった時代の社会的条件の上に組み立てられたものであった。

しかしながら、これら諸条件は昭和三十年代の後半以来、大きく変化をとげつつあり、退職一時金のあり方について根本的な検討を迫られるに至っている。

Ⅱ、退職一時金の問題点とその検討方向

1、賃金の関係

退職一時金は「基本給×支給率」という方式で算定され、ベース・アップがあればなんらかの形で退職金の増大をひき起すケースが多い。しかし、この両者の性格の違いからみて、それぞれを切り離して別建てとするか、別個に労使交渉で決定すべきである。

2、老後保障との関係——とくに定年延長に伴う調整

最近、定年延長への機運が高まっているが、定年延長に伴い、その間における雇用および所得保障が可能である。このことから考えて一定の高年齢後については退職金支給額の頭うちなど調整措置を行うことが望ましい。

3、労働移動と短期勤続者の退職金問題

人手不足は、一段と深刻化し、労働移動率も高まりつつある。このような情勢にそい、短期勤続者の退職金について①受給のための最低勤続年数や②支給率の見直しをはかる必要がある。

4、技術発展との関係

技術革新の進展に伴って、中高年層では勤続の長短と能力の伸長とが、必ずしも一致するとは限らなくなってきた。したがって、退職一時金も単に長勤続優遇の算定方式から、職能、能力を加味した方式を開発する必要がある。

Ⅲ、年金化の方向へ

1、一時金の年金化へ――企業負担の平準化と老後保障

退職金の使途は長期的にみれば老後の生活費補助にしぼられるものと思われ、また、費用負担の平準化や制度の安定性からみて、一時金を年金化することも考えるべきである。

（注）なお、年金化を阻害している条件は、①インフレーション②税制問題および③退職時における住宅取得等の理由で一時金選好の強いことにある。

2、公的年金との総合調整

公的年金など、社会保障制度は一段と充実されつつある。この段階においては、従来のような企業退職金を主とし、公的年金を従とする考え方から脱皮し、両者相まって老後の生活保障を行なうよう総合調整することが必要である。

Ⅳ、政府への要望

年金化を阻害する次のような諸問題については政府は格段の努力を払うこと。

①インフレーションの防止

②年金の免税（①退職一時金と同一の年金現価まで免税②年金積立金への特別法人税を廃止）

③住宅政策の促進（持家に関する国の財産形成政策の拡充）

福祉、福祉社会建設、企業の社会的責任についての見解

七三年八月、日経連は「企業の社会的責任」が問題となりつつあった段階で一九七三年版『日本の労働事情』を発表して、その結語で次のように述べている。

【『日本の労働事情（結語）』（要約）】

今日、わが国の政治経済は大さな転機にあるといわれる。

(1)われわれはこの転機に処して、政治体制の運用上、ぜひとも守らねばならぬと考えることが三つある。

その一つは個人の市民的自由であり、その二つは議会制民主主義体制であり、その三つは、国民経済運用上〝節度ある自由〟と市場法則の作動である。

また、われわれは戦後、国民経済運営の目標を福祉社会の建設に置いて努力してきた。

福祉社会の建設は、第一にインフレの脅威なき社会、第二公害なき社会、第三に適正雇用の社会（失業なき社会）を基礎として、その上に打ちたてらるべきものと考える。

そして、われわれ私企業の経営者としては、日経連がその使命とするところの三項目、すなわち「①経営者の同志結合による経営道義の向上②企業内における正しい人間関係の確立③企業活動を通じてする国家社会への貢献、以上の使命達成のためには教育努力をもってすること」をもって福祉社会建設に尽力すべきであろう。

(2)最近、企業の社会的責任を問われることが多い。しかしながら、その所論のうちで、自由私企業が当然目指すところの正しい利潤追求を悪とする考え方や、ルールある競争よりも公的介入を重視する考え方には組みすることができない。

独占禁止の思想を棄て節度ある自由と市場法則の正しい作用を無視したインフレ防止策は成功しないであろう。

また利潤の還元は良質廉価な製品や、サービス提供の市場競争によって行うべきであって、寄附金よりも納税義務の完全履行こそ企業本来の義務とも誇りともすべきであろう。

企業の国家社会への貢献度は、当該企業の納税の度合いや、経営ならびに業務遂行態度如何等によって、公正に判断すべきものと、われわれは考える。（『日経連タイムス』八月三〇日、同文書の要約）

地域社会との連携

これとあいまって、日経連としては、かかる側面の問題については、「提言」よりも、職場・地域社会で実践活動を展開すべきだとして、八月三一日「企業と地域社会のあり方について」検討する地域社会問題委員会を特別委員会として設置し、初会合をおこなった。同委員会は、①企業と地域社会の関係（基本的考え方）、②企業と地域社会の関係における問題点（反省）、③地域社会への貢献、参加のあり方（対策）、企業内態勢のあり方などについて検討することとし、現実的な企業の社会的責任を達成しようとするためのものである。

こうした活動の事例として、「地域住民の意識や価値感が多様化し、企業の社会的責任、社会への貢献度が改めて問い直されている。それに伴ない、企業の行動原理にも新たな視点が求められている」とき、「こうして地域社会と連携を深める」「二社の実例」をあげている（『日経連タイムス』一二月六日）。これによって、日経連の具体的な政策の実現過程が、ほぼよみとれるといってよかろう。

【日経連が推奨する地域社会との連繋の二つの実例】

日立製作所戸塚工場

「地域社会の一員としての企業。このことを地域住民にもっともよく理解してもらい、一体感を強めよう」との駒井健一会長の発案に基づき同社が対話週間を計画したのが今年八月。本間副社長をこのキャンペーンのリーダーに、工場、研究所、病院等三十一事業所から六十名の「社会環境関係担当委員」を選任。対話週間の期間を今年は十月二十二日～二十七日に決め、各事業所は環境関係担当委員の指示のもと、それぞれの方法で対話活動を行なうことになった。

従って各事業所が用いた地域社会との対話の方法はマチマチ。しかしどこの事業所にも共通しているのは、この対話活動が、単に上部組織からの命令でやっているという形式的なものでなく、この活動を通じ、地元民が企業に何を一番望んでいるか、また企業と地元民との間に意見の食い違いはないか等のことを把握し、それを今後の企業活動に結びつけようとする積極的な姿勢だった。

たとえば戸塚工場では、対話週間期間中の十月二十三日、同工場近隣の町内会、小・中学校、区役所、警察署、戸塚駅、職安、郵便局、商店会等の代表者を招待、工場や工場公園を見学してもらい、その後工場幹部を交えて懇談会を行なった。

この日の参加者は町内会長や商店会長、学校長など地域社会のリーダーばかり二十五名。日ごろはブロック塀一枚を隔て「隣りは何を……」の感がないこともなかった参加者たちもこの工場との対話集会には積極的に参加。見学後の懇談でも「工場内が思ったより清潔だった」「工場構内が緑に覆われ気持が良かったが、これも公害防止に対する配慮か」などの意見が多く聞かれた。とくに公害については地元住民も鋭く目を光らしている が、この点について「当工場では、ボイラーを今年都市ガスに切り換えた。これにより粉じんや硫黄酸化物等の有害物質は、シャットアウトできる」と同工場の万全の公害防止対策を披露、参加者たちもいちように胸をなでおろしていたという。

このほか、地元住民からは、「町内の寮はぜひ町会に入ってほしい」「体育館ワキの露路が暗いので外灯をつけて」「工場外の道路に社員の車が駐車していることがあるが何とかしてほしい」などの意見、要望も出された。同工場では、もちろんこれらの要望に即刻対処、町内会は即日入会、外灯のとりつけも数日のうちに完了、また工場構内の駐車場拡大にも着手し、この日の参加者からもその後、よろこばれているという。

ところで工場では、今年はじめから工場構内を休日には「工場公園」として地元民に解放、バトミントンやバレーボール、なわとび等のスポーツ道具をもそろえ好評を得ているが、こうした前向きの努力が実ってか、地域社会との意見のくい違いもほとんどないという。同社では、「この対話活動をぜひ来年も……」と積極的だ。

四国電力愛媛支店

「愛され親まれる四国電力」をスローガンに同支店が対話活動を開始したのは半年ほど前から。しかし全社会的規模でこうしたキャンペーンを行なう以前に同社の多くの支店、営業所では何等かの形で地域社会との結びつき、融和を図ってきたのが実情だった。それだけに「対話活動を行なおう」との本店からの提言にもほとんどの支店は、改めてやってきたことを見直し、さらにその活動を今後はどう拡大していくか、を検討するくらいで、特に身構えるようなことはなかったという。そして同社の場合、極めて、特徴的なのは、この対話活動が理論より、まず実践的であるという点だ。

たとえば愛媛支店今治営業所では、四十六年二月から欠かさず毎月二十日の交通安全の日には、地域奉仕、運転人格の向上の一環として「交通補導奉仕」を実行、道行く車に追突防止ステッカーを寄贈し、あるいは交通安全腕章の常時着用、ノーカー運動を実施するなど交通補導に一役買っている。とくに安全腕章の全員常時着用は、今治地区のバス会社、中学校、他企業にも波及しており、また交通補導も毎月二十日に限らず機会あるごとにおこなうよう努めているが、こうした交通安全に対する市民意識の高揚が評価され四十六年以来連続で今治警察署、県本部長、四国管区局長、交通安全協議会などから表彰を受けている。

また同支店松山営業所では、「地域のみなさんとの一万戸対話活動」を展開、地域社会の集いの場である公民館を利用しての料理講習会、電気教室を媒体とした対話活動が続けられている。これは同社の〝商品〟である電気についての知識を普及させ正しく利用してもらうことを目的に、併せて地元の主婦たちに料理を楽しんでもらい、そうした場を通じ、地域住民が何を企業に望んでいるか、また同社の真の姿を広く理解してもらうことを目的におこなわれているもの。この対話活動は上期（四～九月）には計六十回が開催され、千八百名が参加、また下期（十～来年三月）にはこの数が倍増する見込みとなかなかの好評ぶり。今では電気教室三チーム、料理教室二チームの計五チームが常時フル回転、このほか県衛生センターとタイアップしての「テレビ愛媛の電気教室」「日曜大工教室」もレギュラー化しており、年度計画の〝一万戸との対話〟の実現ももうそこまできている。

このほか、毎月給料の一部を積立て、児童福祉施設にプレゼントし、その子供たちと一緒に遊び、励ますグループ、県下の公園や道路の緑化、花壇づくりに積極的に協力の手を差しのべる営業所、河川や駅、道路などの清掃サービスをおこなう支店、交通遺児を励まそうと、定期的にバスハイクや夕食会を企画、地域住民からも賛辞がたえない営業所など、その例をいちいちあげたらキリがないほどだ。

同社では今後もこうした地域との対話活動を続け、さらに連携を深め、協調関係を強めていきたいと意欲を燃やしている。

労務管理対策

これらの動きをまとめて、『日経連タイムス』一二月一八日付の「多難のうちに暮れたこの一年」のなかで、労務管理については次のように述べている。

本年の人事・労務管理の動きの特徴は、企業内の制度諸施策をいかに解決すべきかという問題から、社会全般にわたる問題にまで及んだことであろう。

企業内問題としては第一にこの数年来の傾向ではあるが総合的人事体系の普及と、その中核となる職能等級別、職能資格制度の新設がみられたことである。

味の素では、職種別等級制度を核として、評価、配置転換、賃金、教育制度を有機的に関連づけ能力開発をシステム化している。また中部電力、信越化学工業、日本セメント、保谷硝子、第百生命他では職能資格制度の採用が注目され、全体として能力をより客観的に評価すると同時に、能力開発をも進めることを目途とした例も多く、その結果考課制度の再検討をする事例が多くみられた。

第二には、働きがい、生きがいのある職場環境づくりに対する動きの中で、欧米諸国で問題になっているベルトコンベアによる生産体制の再検討問題を中心にわが国でも、具体的な対策に進まねばならなくなってきたことであろう。行動科学を理論的背景とした動機づけ、参画意識の昂揚施策の充実が重要視され始めたことも今年の特徴といえよう。

第三には企業内福祉の向上対策がますます多様化しながら進展したことであろう。労働時間では、週休二日制が主要産業の大手企業での普及から、中堅企業サービス部門産業へ移りつつあり、人事院は昭和五十年を目標に公務員の週休二日制の実現を計画するなど、週休二日制の定着化のテンポは早くなってきている。また、ヨーロッパで普及しているフレックスタイムも本年注目された制度であり、ルフトハンザ日本支社、田村電機、マルマン等実施にふみきる企業もでている。定年延長問題は、昨年末急速に高まったものではあるが、四月、日経連労務管理委員会中高年問題小委員会で「定年延長問題に関する見解」を発表し延長の条件整備の必要性を主張した。労働省は、定年延長企業に対する奨励金の支給を中核とした行政指導通達を出すなど、企業の具体的な対応にまで指導をし始めている。退職金問題は、その制度合理化が叫ばれて久しいが、日経連は十月、退職金を職能・能力を加味した制度を確立し賃金とは別個に管理すべきであり、一時金の年金化も進めるべきである等の内容を盛った「退職金問題に対する考え方」を発表、今後の退職金管理の指針を示した。

本年の動向の中で特に注目されたことは、いわゆる企業行動に対する社会的な役割が問題になったことであろう。すなわち、企業の社会的責任論の台頭は、具体的には、いかに企業が地域社会へ貢献するかの問題を解決するかがその答えであるとの企業側の認識から具体的な方策を打ちだすために、日経連に地域社会問題委員会を設け作業を開始した。個別企業の段階では、行動基準の作成、地域社会担当の設置、会社厚生施設の開放、各種事業への参画など取り組む例が多くみられた。

また日本の企業の海外進出のあり方が問題になり、特に労働問題で相互の理解不足からくる摩擦を防ごうとする動きがみられた。具体的には日経連に在外企業問題委員会を設置し労務管理、労使関係の調査や情報交換等作業を進めている。また本年五月には経済五団体による「海外投資行動指針」をまとめるなどして啓蒙活動を進めている。

多国籍企業労働問題　ここにもふれらているように、注目してよいのは、「在外企業問題」「多国籍企業労働問題」などについての検討をかさねていることである。第二七回定時総会では「在外企業問題について」の提言がなされ、①現地従業員の登用を計画的にすすめる、②相手国の労働関係法規や労働習慣、社会制度を尊重し、現地の実情にマッチした労務管理をおこなうとともに、健全な労使関係の確立につとめる、③派遣社員の選考にあたっては労務管理経験者の派遣にも重点を置くなどの施策が出された。「在外企業懇談会」から「協会」の発足へとつながり、政・労・使の三者の協力体制の強化が進められている。四月一九日には「多国籍企業労働問題連絡会議」が発足し、国内問題とあわせて、国外および国際的な関連をもった活動がいっそう重視されつつある。

ともあれ、まさに「多難の一年」といわれた時期をこえて、事態はなお流動的であり、経営者団体の労働政策も、今後新たな側面での展開がみられることになろう。

【参考資料】(1)『経団連月報』、(2)『経済同友』、(3)『日経連タイムス』、(4)その他の経営者団体発行物

VI 労働判例の動向

概要□最高裁判所判例──三菱樹脂事件／広島県教育委員会事件／三菱造船長崎造船所事件／明治生命保険事件／国鉄中国支社事件／日本鋼管砂川事件／**労働組合・労働運動関係判例**──組合内部の問題／団体交渉関係／争議行為関係／不当労働行為／**労働契約関係判例**──採用内定／配置転換・出向／時間外・休日労働／性別による差別待遇／思想・信条にもとづく差別待遇／**服務規律と懲戒処分関係判例**──経歴詐称／ビラ配布／逮捕・勾留／政治活動

概　要

一、今期の労働判例には、一九七三年七月一日から七四年六月三〇日までの一年間に言渡しのあった判決・命令のなかから重要と思われるものを選択し、簡単な事件の内容、法的問題点を指摘した後、判決要旨を資料としてかかげた。詳細は、各事件に付記した判決集または掲載雑誌をみてほしい（ただしごく最近の判例で未収録のものについては出典を付していない）。この一年間に出た労働判例はおびただしい件数にのぼり、年々その数は増加している。そこで限られた紙幅のなかでは、判例の重要度の判定に何らかの基準を置かねばならない。ここでは、労働者の組合運動への影響と労働者の重要な待遇への影響という点に比較的重点を置いた。その場合、判例の性格上、結果としての勝訴敗訴は問題としなかった。

一、今期の判例の動向を見て注目をひくのは、七三年末に三菱樹脂事件最高裁判決が出たこと、小法廷でもかなり重要な判決が例年に比して数多く出たことである。三菱樹脂事件最高裁判決は、企業の採用の自由と学生運動に関連しての思想・信条の自由との関係という従来あまり明るみに出ることのなかった問題をクローズアップさせた。最高裁が、財産権、営業または契約の自由の保障という視点から「採用の自由」を強調しはじめたこと、憲法一四条な

どの人権規定の私人間への直接適用説を否定したこと、「信条」には政治的思想が含まれることなどを明言したことはきわめて重要である。判決に対する社会の批判にはきびしいものがあるが、就職時の思想調査に対する秘匿または虚偽申告を理由とする本採用拒否が有効か無効かの最終判断は高裁の差戻し審に任された状態である。

一、小法廷判決では、いわゆる企業外非行に対する企業の懲戒処分の有効性について、結論をまったく異にする国鉄中国支社事件と日本鋼管砂川事件が出て注目をひいた。そのほか、長年の論争に終止符を打った明治生命賃金カット事件、三菱長崎造船所臨時工在籍専従拒否事件、日東タイア出向事件などもその意義少なしとしない。

一、いわゆる四・二五判決の官公労働者の争議行為への影響が現われはじめ、この判決を適用して、民事刑事面での責任を肯定するものと、なお、全逓中郵・都教組事件判決の具体路線に沿って免責の余地を認めようとするものとが対蹠的に現われている。こういう状況のもとで、勤評闘争処分に関する和歌山県高教組事件判決（和歌山地裁、昭四八・九・一二判）が地公法の争議禁止規定（三七条一項）を憲違と判断し、また動労盛岡地本解雇事件における盛岡地裁判決（昭四九・六・六）が、公労法一七条違憲説を正面から打ち出したのは、四・二五判決に対する裁判所内部からの批判があることを示したもので注目をひくところである。

一、労働組合内における政党支持の自由の問題は近年、組合の組織そのものにかかわる重要な事件に発展するきざしを見せているが、政治資金カンパの可否やこれをめぐる統制処分の効力を争う訴訟事件が多くなってきている。目下のところ、判決に組合の統制的機能より政党支持自由の原則を優先させる方向を示しているようである。

一、公務員の政治活動の問題については、郵政職員の職場外の「政治」活動に関して全逓本所支部事件（東京高裁）と高松地方簡易局事件（高松地裁）の相反する二つの判決が出ており、目下最高裁係属中の三事件への影響が注目される。

1　最高裁判所判例

1　三菱樹脂事件

（最高裁大法廷、昭四八・一二・一二判、労判一八九号、労経速八三四号）

昭和三八年三月東北大学法学部卒業後、試用期間を三ヵ月と定めて上告会社に雇用され、勤務していた被上告人が、入社試験の際に会社から求められた身上書の記載および面接試験において虚偽の申告をなしたという理由により、試用期間満了とともに会社から本採用拒否の意思表示を受けた。これに対して、被上告人側は、会社の本採用取消しは、被上告人の思想・信条を理由とするもので憲法一四条、労基法三条、民法九〇条に違反するとして、解雇無効の訴えを起こした。第一審は、原告の本採用取消しの意思表示は、会社の

恣意によるものであり、解雇権の濫用に当たる、と判断、請求を認め、二審も労働者の採用決定にあたり、その思想・信条を調査し、これを申告させることは憲法一四条に違反し無効であるとして、一審を支持した。これに対して、最高裁は、いわゆる憲法の人権規定の私的効力に関しては、これを否定し、また企業による思想・信条の調査についても、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はなく、企業者が特定の思想・信条を理由に採用を拒んだとしてもこれを当然に違法とすることはできないとした。ただし、試用期間後の本採用拒否は解雇に当たり、留保された解約権の行使は合理的理由にもとづくことを要するとし、結局、原審判断は法令の解釈・適用を誤り、審理をつくさなかった違法があるとして原審判決を破棄、差戻した。

【判決要旨】

〈憲法一四条・一九条の私人間における効力〉

憲法第一四条・一九条は、憲法第三章のその他の自由権的基本権の保障規定と同じく、国または公共団体の統治活動に対して個人の基本的な自由と平等を保障する目的に出たもので、もっぱら国または公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない。

〈採用の自由と思想・信条の調査〉

憲法は、思想、信条の自由や法の下の平等を保障すると同時に、他方、二二条、二九条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それ故、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想・信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない。

右のように、企業者が雇用の自由を有し、思想・信条を理由として雇い入れを拒んだとしてもこれを目して違法とすることができない以上、企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想・信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。

〈試用期間の法的性質、試用期間中の解雇〉

企業者は、労働者の雇入れそのものについては広い範囲の自由を有するけれども、いったん労働者を雇い入れ、その者に雇用契約関係上の一定の地位を与えた後においては、その地位を一方的に奪うことについて広い自由を有しない。

本件においては、上告人において試用期間中に被上告人が管理職要員として不適格であると認められたときは解約できる旨の特約上の解約権が留保されているが……右の留保解約権に基づく解雇は、これを通常の解雇と全く同一に論ずることができず、前者については、後者の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきであるといわなければならない。しかしながら……いったん特定企業との間に一定の試用期間を付した雇用関係に入った者は、本採用の期待の下に他企業への就職の機会と可能性を放棄したものであることに思いを致すときは、前記留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨、目的に照して、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認される場合のみ許されるものと解するのが相当である。

2　広島県教育委員会事件

（最高裁二小、昭四八・九・一四判、労判一八六号、判時七一二号）

本件は被上告人である校長が上告人である教育委員会により、学校統合反対の行動、勤務評定書の提出遅延、学校予算の事前執行、日常行勤の不適格などを理由に降職処分に付され、その効力を争ったものである。第一審判決は、総合的見地から考察して、被上告人には包容力、協調性において若干欠ける点があったと疑う余地が存するにしても、それだけで校長としての適格性なしと判定することは許しがたいとして、降職処分を取り消し、また二審もこれを支持していた。破棄、原審差戻し。

【判決要旨】

任命権者の分限処分が違法性を有するかどうかは地公法二八条八項にいう法律問題として裁判所の審判に服すべきものであるとともに、裁判所の審査権はその範囲内に限られ、このような違法の程度に至らない判断の当不当には及ばないといわなければならない。また同法二八条一項三号所定の適格性の有無の判断については、個々の行為、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照してこれを評価すべきである。……この場合、適格性の有無の判断であっても、分限処分が降任である場合と免職である場合とでは適格性の内容要素に相異があるのみならず、その結果においても大きな差異があることを考えれば、免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求されるのに対し、降任の場合における適格性の有無については、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保の目的に照して裁量的判断を加える余地を比較的広く認めても差支えないものと解される。

3　三菱造船長崎造船所事件

（最高裁一小、昭四八・一一・八判、労判一九〇号）

昭和三三年三月、雇用期間を三ヵ月とする臨時従業員として被上告人会社に雇用された上告人は組合の支部分会の執行委員に選出された。従来、執行委員は在籍専従者として組合業務に専従することを認められていた。そこで、組合は上告人を同じく在籍専従として休職扱いにするよう申入れをしたが、会社は上告人は臨時工で、常用従業員と就業規則上別扱いであり、また労働協約でも臨時工の専従を否認していることを理由として、申入れを拒否し、すでに組合の指令によって専従の仕事をしていた上告人に職場復帰を命じた。しかし、上告人が右命令に応じなかったため、会社は、雇用期間の終了をまって更新しない旨の意思表示をし、契約を終了させた。本件では、団結権と組合専従制度との関係、労働協約の臨時工に対する拡張適用の有無などが問題となったが、一、二審とも、会社の契約の更新拒否により臨時従業員たる地位は失われたとしてその請求を否定していた。本件最高裁も原判決を支持した。

【判決要旨】

在籍の専従制度は憲法二八条の保障に含まれるものではなく、これを認めるか否かは使用者の自由に委ねられているものと解すべきであり、労働協約九七条について臨時工の在籍専従を排除する趣旨という解釈をとっても何ら団結権を不当に侵害するものではない。また労働協約の拡張される範囲は、労働条件および労働者の待遇について定めたいわゆる規範的部分にかぎられ、在籍専従に関する労働協約の定めが規範的部分に属しないと

した原審の判断は正当である。

4　明治生命保険事件
（最高裁一小、昭四九・二・七判、労経速八三九号）

上告人会社において生命保険契約の募集、保険料の集金等の業務に従事していた外勤職員である被上告人らが昭和三二年六月に二日間のストライキをした。会社はこれを理由として、賃金カットをおこなったが、賃金カットの範囲をめぐって争いが生じ、昭和三五年七月一日の東京地裁のカット正当判決にはじまり、同上告審（昭四〇・二・五）による差戻し控訴審を経て本件再上告に至ったものである。差戻控訴審は賃金カットの範囲は「労働の対価」として支払われるものに限られる、としカット分の支払いを命じた。本件判決もこれを支持、上告を棄却した。

【判決要旨】

争議行為により削減しうる賃金は、労働協約等に別段の定めがある場合のほかは、拘束された勤務時間に応じて支払われる賃金の性格を有するものでなければならないが、上告人が削減の対象とした諸給与がこれに当たらないことは明らかであり、右諸給与は削減の対象とならない。また上告人会社が給与削減の根拠として掲げる労働協約は、争議行為を含まない通常の組合活動についての協定であり、右条項によっては被上告人らが同盟罷業をおこなったことを理由に、同人らの賃金を削減することはできない。

5　国鉄中国支社事件
（最高裁一小、昭四九・二・二八判、労判一九六号、判時七三三号）

昭和三四年九月、山口県で開催された中国四国教育研究協議会に対する反対闘争に参加した国鉄労働者が、公務執行妨害罪で逮捕され、有罪判決が確定したことを理由になされた懲戒解雇処分の効力が争われた事件である。最高裁は、原判決を破棄し、処分を相当とした第一審判決の考え方を支持して懲戒処分を有効と判示した。

【判決要旨】

使用者がその雇用する従業員に対して課する懲戒は、広く企業秩序を維持確保し、もって企業の円滑な運営を可能ならしめるための一種の制裁罰である。従業員は雇用されることによって企業秩序の維持確保を図るべき義務を負担することは当然である。企業秩序の維持確保は、通常は、従業員の職場内又は職務執行と関係のある所為を対象とするが、必ずしも常に右の所為のみを対象とするだけでなく、職場外でなされた職務遂行に関係のない所為であっても規制の対象となりうる。

また、懲戒事由に当たる所為をした職員に対し、懲戒権者がどの処分を選択するかについては、懲戒事由に該当すると認められる所為の態様、原因、動機、状況、結果等、諸事情を綜合考慮したうえで、企業秩序の維持確保という見地から考えて相当と判断した処分を選択すべきである。そして、懲戒権者の右処分選択が社会通念に照らして合理性を欠くものでない限り、それは懲戒権者の裁量の範囲内にあるものとしてその効力を否認することはできない。本件につきこれを見るに、本件所為は公務執行妨害にあたる重大な犯罪行為であって、その具体的な態様も相当に積極性が認められるのみならず、警察官の犯罪捜査のための情報収集という公務執行に対する具体的な侵害を伴っており、免職処分は有効である。

6　日本鋼管砂川事件

（最高裁二小、昭四九・三・一五判、労判一九八号、判時七三三号）

被上告人ら三名は昭和三二年七月八日、在日米空軍の利用する立川飛行場拡張のための測量を阻止すべく、現地で開催された「砂川基地測量反対集会」に参加、飛行場内に立ち入って刑事特別法違反として逮捕、起訴され、罰金刑に処せられた。この事件はマスコミで広く報道された。会社は、これらの行為は労働協約および就業規則所定の懲戒事由たる「不名誉な行為をして会社の体面を著しく汚したとき」に該当するとして、三名を懲戒解雇、諭旨解雇処分としたので、処分の効力が争われた。一審、二審ともに、右三名の行為は企業の社会的評価に影響をおよぼしたことを認めたが、それが「会社の体面を著しく汚した」とはいえないとして解雇を無効と判示した。最高裁も三名の行為が会社の社会的評価を若干低下しめたことは否定できないとしながら、事件を総合的に見れば「会社の体面を著しく汚した」ものとして懲戒解雇または諭旨解雇とするには不十分であるとして原判決を支持し、上告を棄却した。

【判決要旨】

営利を目的とする会社がその名誉、信用その他相当の社会的評価を維持することは、会社の存立ないし事業の運営にとって不可欠であるから、会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような従業員の行為については、それが職務遂行と直接関係のない私生活上で行われたものであっても、これに対して会社の規制を及ぼしうることは当然認められなければならない。

従業員の不名誉な行為が会社の体面を著しく汚したというためには、必らずしも具体的な業務阻害の結果や取引上の不利益の発生を必要とするものではないが、当該行為の性質、情状の他、会社の事業の種類、態様、規模、会社の経済界に占める地位、経営方針及びその従業員の会社における地位、職種等諸般の事情から総合的に判断して右行為により会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければならない。

最高裁小法廷の判決としては、このほかに、退職届後の解雇の効力の争いに関する**三井鉱山美唄炭鉱事件**（三小、昭四八・一〇・九判、労判一八八号—棄却）、出向命令違反の解雇を無効とした**日東タイヤ事件**（二小、昭四八・一〇・一九判、労判一八九号—棄却）、振替休日勤務手当金請求を容認した**松原市事件**（三小、昭四八・一〇・三〇判、労判一八八号—棄却）、不当労働行為の成立を認めた**葵タクシー事件**（三小、昭四八・一一・一三判、労判一八八号—棄却）、争議行為の際のビラ貼りが建造物損壊罪に当たるかどうかについて一審の無罪判決と二審の有罪判決に分かれていた**全硝労事件**（二審の見解を支持、二小、昭四九・三・八決、労経速八四二号）、病気休暇を申請したのに診断書を提出しないという理由で病欠として認められず賃金カットを受け、それが不当と認められた**福島郵便局事件**（二小、昭四九・五・九判、労経速八四八号）、昭和三九年四月の国鉄青函連絡船定員削減問題をめぐる合理化闘争の際、保安要員を船外に連れ出したとして免職処分を受けた国労組合員についてこれを無効とする二審が支持された**渡島丸事件**（一小、昭四九・六・一七判、労判二〇七号）がある。

2　労働組合・労働運動関係判例

1　組合内部の問題

日本交通労組事件（東京高裁、昭四八・九・一七決、労判一八八号）組合のストライキに対し、これに批判的であった組合員らが、強硬な闘争方針についていけないとして新組合を結成し、旧組合に対して組合財産の分割を請求した。訴訟ではこの脱退――新組合の結成がいわゆる「分裂」と認められるかどうかが問題となったが、一審決定はこれを否定して請求を却け、本件高裁も同じ立場をとった。

【決定要旨】

抗告人組合の構成員は、結成時には一、一七〇名に過ぎなかったのが、その後、従前の組合からの支部単位の集団脱退者が続出して抗告人組合に加入したため、抗告人組合の構成員数が増加したもので抗告人の主張する脱退の時期、分割の時間的経過の点を考えても本件組合規約四条、四三条による分割の手続がなされた形跡は認められず、従って、本件においては抗告人主張の如く、組合の分裂なる現象があったことは認められない。

動労大阪地本選挙資金カンパ事件（大阪地裁、昭四八・一二・一七決、労判一九一号）動労大阪地本の執行委員が、参院選に出馬する社会党公認候補者のための選挙運動資金カンパ強制徴収に反対して、組合から組合権停止二年の統制処分を受けたので、右資金の徴収は組合員の思想・信条の自由を侵害することを理由として、処分無効の訴えを起こした。

【決定要旨】

労働組合は団体として政治的行動をなしうるが、組合員各自の思想信条の自由、政党支持の自由は保障されるべきである。本件賦課金は、組合費と称するものの実質は特定政党の候補者の選挙運動資金であって、これの納付を組合員一般に強制することは許されない。申請人らの行為は統制処分をもって目されるべきものではなく、本件統制処分は無効である。

動労関係同旨の決定として広島地決（昭四八・一一・七、判時七三三号）、釧路地決（昭四八・一二・一七）等がある。

他の組合の同種の事件として、一九七二年末の衆院選で民社党候補を推薦していた同盟系組合の二人が共産党候補の選挙ビラをまき、組合から除名処分を受け地位保全の仮処分を求めた**同盟平野金属労組事件**（大阪地裁、昭四九・五・三一決、労判二〇二号）がある。組合が特定政党または、特定候補者の支持を決議しても法的に無効と判示された。

2　団体交渉関係

桜井建築設備研究所事件（大阪地労委、昭四八・一一・二〇命、労判

一九二号）会社が組合の夏季一時金要求についてゼロ回答をつづける一方、組合が組合員の解雇を含む経営再建策に協力するならば有額回答を用意すると述べた。組合がこれに同意しなかったことを理由とする会社の団体交渉拒否が正当かどうか争われた事件である。命令はこれを不当労働行為とした。

【命令要旨】

会社は組合員の解雇を含む経営再建方針、企業規模の縮小に組合が協力するとの条件を組合が承諾すれば、有額回答を用意した団交を行なうとの態度をとっているが、かかる経営再建方針等についてはそれ自体が団交において協議されるべき事柄であって、一時金についての団交の開催条件とすることは不当である。会社は誠意をもって団交を行なっていない。

広瀬鉄工所事件（大阪地労委、昭四八・一一・二六命、労判一九〇号）会社内に二組合が併存している場合、会社が多数組合である新労との団交には常務も出席させ、妥結しながら、少数組合である申立組合との団交には常務を出席させず、ただ新労への回答内容をくりかえすのみで交渉に応じようとしなかったことが不当団交拒否にあたると判定された。

【命令要旨】

一般に複数の組合が併存する場合、使用者は、それぞれの組合との交渉においてできるかぎり回答時期を同一にする等、団交に臨む態度に差別が生じないよう公正を期すべきである。単に一方が少数組合であることを理由に、少数組合との団交を多数組合への回答内容の単なる通知の場所とし、少数組合を労働条件の協議決定の場から事実上排除する態度は許されない。しかして、本件における会社の態度は、新労との団交を重視し、分会との団交を軽視するものであって、かかる会社の態度は、団交に誠意をもって応ずべき使用者の義務に反する。

3 争議行為関係

官公労働者の労働基本権特に争議権について、最高裁が従来の見解を大幅に変更したいわゆる四・二五判決以後、その後も続発している官公労のストライキに対し、下級審においては、大法廷判決の立場に立ってきびしく違法の判断を示すものと、なお、全逓中郵・都教組判決の立場を踏襲し、争議権の存在を認め、必要最少限の規制が許されるに過ぎないとみる相対立する判決が出ている。

(1) 四・二五判決の立場に立つ判決

国労岡山地本威力業務妨害事件（広島高裁、昭四八・九・一三判、労判一八七号）昭和三七年三月の国労闘争において、国労岡山地方本部の組合員が線路上にピケットを張り、乗務員の就労を阻止することによって列車を遅らせたとして委員長が威力業務妨害罪に問われたもの。第一審は、本件争議行為がいまだ国民生活に重大な障害をもたらすものとはいえず、またピケッティングについても正当性の範囲内にある、として労組法一条二項の免責を認め無罪の判決をした。本審はこれを破棄、有罪の判決をした。

【判決要旨】

国鉄職員は、公労法一七条一項により争議行為を禁止されているから、国労の組合員も争議行為を行なってはならず、組合がしたストライキの決議は違法であり、組合員に対し法的拘束力をもたない。したがって、右決

議に従わず就労しようとする組合員に対しストライキに参加するよう平和的に勧誘、説得することは、ピケッティングとして相当な範囲のものとして許されるが、その程度を超えて実力を用いてその就労を阻止することは、他にこれを相当ならしめる特段の事由なき限り、相当な限度を超えるものとして許されない。本件争議行為は比較的短いストライキであるとはいえ、国鉄の輸送業務の停廃は国民生活に重大な障害をもたらすおそれがあるものであることを考えると、明らかに公労法一七条一項の禁止する争議行為に該当し、違法である。

国労尼崎事件（大阪高裁、昭四九・四・二四判、労判二〇〇号）昭和三七年の春闘で国労は、従来、当局との間に「三六年度末手当については国労以外の少数組合と先に妥結しない」との約束があるにもかかわらず、当局がこれに違反して、動労と年度末手当の協定をした、として、これに抗議するため、国鉄尼崎駅を闘争拠点の一つにして二時間の時限ストをおこなった。その際、組合員らが同駅信号扱所付近で鉄道公安員らともみ合い、電車の発車を遅らせたとして関本西地委員長ら六名が威力業務妨害、公務執行妨害罪に問われた。一審の神戸地裁判決（昭和四一年一二月）は「本件争議行為は、国鉄当局が団交での確約を破り、動労など少数組合と先に妥結したため、団交権の実質的な回復をはかろうとしたもので正当であり」、また、「国鉄と私鉄の間に業務内容や労使関係の面で本質的な差異はなく、少なくとも国鉄職員に関する限り、一切の争議行為を禁止している公労法一七条一項は違憲の疑いが十分にある」として無罪の判決をした。これに対して、本件控訴審判決は、逆転、有罪の判決を下し、ピケについてきびしい判断を示した。

【判決要旨】

国鉄職員は法制上国家公務員ではないが、公務に従事するものであり、このような公共企業体の国民経済と公共の福祉に対する重要性からみて、その職員が争議行為禁止の制限を受けても憲法二八条に違反せず、公労法一七条は合憲である。公共企業体の組合、職員は公労法で一切の争議行為を禁じられていることから、組合は職員に争議参加を強制できず、組合員もこれに服する義務はない。それ故、参加説得は法に照らして相当な範囲に限定され、物理力を行使するのは相当でない。当時、電車の運転士はスト突入を知った上で当局の命令どおり運転する意思をもっていたのだから、被告らの行動は運転士の自由意思を抑圧し、いたずらに混乱を招くだけで争議行為の許容範囲を逸脱しており、違法である。

ATS順法闘争を違法とし、訓告処分を有効と判示した**高崎駅事件**（前橋地裁、昭四九・四・三〇判、労経速八四七号）もこの系譜に属するといえよう。

(2) 全逓中郵・都教組判決の立場に立つもの

和歌山県教組事件（和歌山地裁、昭四八・九・一二判、労判一八五号、判時七一五号）和歌山県高等学校教職員組合が昭和三三年六月におこなった勤務評定反対闘争に際し、これを指導したとして懲戒処分を受けた原告ら四人が和歌山県教委を相手として右懲戒処分の無効を訴求した事件である。判旨は、地公法三七条一項を違憲と判示した。

【判決要旨】

地公法三七条一項は立法の沿革および文理解釈よりすると、地方公務員の職務内容、性質などによる公共性の差異、およびその職務の停廃が国民生活に影響を及ぼす障害の程度などを個別に判断することなく、すべての地方公務員のあらゆる争議行為を禁止しようとするにあると解せられる。しかしながら、労働基本権に対する制限は基本的人権に対する制約であるから必要やむをえない場合に、かつ合理性の認められる必要最小限にとど

めるべきであることが要請される。そしてこの点よりすれば、地公法三七条一項は右要請に反すること明らかである。しかも地公法三七条一項の禁止規定に違反して争議を行なった職員は、懲戒処分を受けてもやむを得ないものとされており、またその企画、共謀などを行ったものは刑罰の対象とされているが、これはまた労働基本権の制限違反に対する法律効果、即ち違反者に科せられる不利益は必要最小限度を超えないよう配慮すべきであるとの要請に反している。又、現行の代償措置もその実効性が十分でない。従って、地公法三七条一項がすべての地方公務員の一切の争議行為を禁止している以上、労働基本権を保障した憲法二八条に違反する。原告らに対する本件懲戒処分は懲戒権の濫用として無効である。

動労盛岡地本事件（盛岡地裁、昭四九・六・六判、労判二〇二号）昭和四三年三月二日、動労が五万人要員合理化反対闘争の一環として盛岡地本等を拠点とするストライキを実行した際、ストライキを共謀し、あおり、そそのかしたとの理由で、公労法一八条にもとづき書記長らが解雇された事件である。判旨は、公労法一七条を違憲と断じ、解雇を無効と判示した。

【判決要旨】

動労のストライキは国民生活に重大な障害をもたらす恐れがあるが、スト規制の方法としては原則としてスト権を保障したうえで予告、緊急調整などを導入することにより、国民生活に与える重大な障害をある程度緩和できる。右のような一定の制約を受けたスト権を保障することと、スト権を全面一律に否定することとの間には、本質的に差異がある。公労法の規定による代償措置も制約の代償となりうるが禁止の代償としては十分でない。公労法一七条一項が職員のストを全面一律に禁止したのは労働基本権の制限は最小必要限度にとどめられなければならないとの要請にもとり、憲法二八条に違反する。仮に公労法一七条が合憲としてもストにおける原告らの役割、本部派遣の者に対する処分との均衡からみて処分は国鉄に認められた合理的裁量権の範囲を著しく逸脱したもので無効である。

同じ立場に立つとみられるものに、六六年春闘の四・二六ストで国労を支援し、大阪玉造駅で約一時間電車を止めたとして威力業務妨害罪に問われていた全電通近畿地本役員らに関する**国鉄玉造駅事件**（大阪地裁、昭四九・六・二〇判）がある。判決は公労法一七条は合憲としたが、同法に罰則がないことに照らしても、違法ストというだけでは参加組合員に刑事罰を加えることは適当でないとし、刑事免責の余地を認め、ピケについても、脱落組合員に対しては反省を求めるため、ある程度言葉による説得以外の方法も許されるとして全員無罪を言渡した。

(3)　その他の判決

私企業では、わが国労働運動史上にその名を残す三池争議の発端となった大量指名解雇の正当性が争われた**三池鉱業所仮処分事件**（福岡高裁、昭四八・一二・七判、労判一九二号）が注目される。昭和四五年六月の一審判決で原告一二二名中一〇名について不当解雇と認められたが、控訴審の本件において五名中二名についてあらためて解雇を正当とする判決が出た。上告は断念され、一三年にわたる「職場闘争」の争いに終止符が打たれた。

会社側が争議行為による損害がいちじるしいとしてなしたロックアウトの正当性が争われた**本山製作所事件**（仙台地裁、昭四八・一〇・一三決、労判一九〇号）で判決は、「本件争議行為による会社の損害は、争議行為に伴い通常一般的に発生する損害の域を出でず、右争議行為により会社に受認すべき限度を超えた過重な損害が発生しま

た発生するおそれが明白であったとも認められないから、本件ロックアウトを実施しなければならないほどの必要性が存したものとは認め難い」としてロックアウトの成立を認めなかった。

組合のピケットに対抗して会社が実施したロックアウトの正当性をめぐる**四国ドック事件**（高松地裁、昭四八・一二・二五判、労判一九三号）でも判決は「本件ピケッティングは会社の業務の遂行を実力で阻止するものであるが、会社側が部分ストライキ実施中の出荷作業を敢えて強行しようとしたためにストライキの実効を図るためになされたものであり、その時間も不当に長時間にわたるものではなく、暴力に訴えることもなかったのであるから、いまだ会社に著るしい損害を与えたとか、また会社の業務に具体的な支障をきたしたことは認められない。したがって本件ロックアトを容認すべき理由は見出し難く、右争議行為によって使用者の受認すべき限度を超えた損害が発生したとは認められない」と判示した。裁判所は一般にロックアウトについてなおきびしい態度を示していることが分かる。

なお、争議中、管理職による出荷作業を阻止するためのピケ等を理由とする懲戒解雇処分につき、「日本の労働運動の特殊性からみて厳格な意味の平和的説得に限らず、或る程度の団体の示威、争議時独特の言葉、態度なども当然許される」として処分を否定した**小野田セメント事件**（大分地裁、昭四九・三・二六判、労経速八四七号）が注目される。

5　不当労働行為

毎日新聞社事件（東京地裁、昭四九・二・二八判、労判一九八号）長年会社の黙認のもとに会社施設内において実施してきた組合の映画、スライド上映の慣行に反して、会社が中止命令を出したが、組合がこれを無視して「ベトナム戦争」映画の上映を強行したため、組合員が譴責処分を受け、その効力を争ったもの。不当労働行為の成立が認められた。

【判決要旨】

本件会社の措置は、従来の慣例に反し、かつ、なんらの合理的な理由もなく行なわれたものであり、畢竟、組合員の正当な組合活動、適法な職場班会議に干渉し、組合の教宣活動の目的、内容いかんによっては会社の一方的な判断、評価によって会社施設利用拒否を決め、ひいて組合の活動一般に不公正な干渉をはかろうとするものということができ、組合員が会社のこのような指示に従わなかったことを理由として、懲戒を加えることは許されない。従って本件譴責処分は労組法七条一号、三号の不当労働行為を構成する。

一富士事件（大阪地労委、昭四九・三・二九命、労判一九八号）会社に合同労組の支部が結成され、会社との団体交渉をめぐって争いが生じた。①会社が組合支部に対して交渉人員や交渉時間を限定し、組合員名簿の提出を求めたこと、②支部長らが団交を求めて会社会議室にすわりこんだことを理由に賃金カットしたこと、③支部長が地労委の調査に出頭するため、一時間半ほど無断で職場を離れたこと

を理由として始末書の提出を要求し、その不提出を理由として譴責処分に付した。地労委はそれぞれについて不当労働行為の成立を認めた。

【命令要旨】

①について、「団体交渉における交渉人員、交渉時間等は労使双方が協議のうえ取り決めるべきものであり、そのいずれかが一方的に取り決めたものを相手方に強いることは許されない。また組合に対し組合員名簿の提出を求めることはその必要性が認められる相当の事由がない場合は許されない。本件の場合、会社は不当な条件を付して団交を実質的に拒否したものというほかない」。②について、「会社が支部長に対し賃金をカットした行為は組合を嫌悪したことによって生じた同人の不就労についてその責任を同人に転嫁する不当なものというべきである」。③について、「支部長の無断職場離脱に対し、口頭で注意するのはともかくあえて始末書の提出を要求し、これに応じないからといって譴責に付した会社の行為は、同人の組合活動を嫌悪してなされたものであり労組法七条一号に該当する」。

労組法七条三号の支配介入が問題となった事件として、**オリエンタル写真工業事件**（東京地労委、昭四九・三・五命、労判一九九号）が注目される。会社が一九七一年三月に「特殊労務対策について」と題する文書を会社職制（非組合員）および副参事（管理職）への昇格が直後に予定されていた組合員八名に配布したことが支配・介入に当たると判定された。

【命令要旨】

会社が部課長らに配布した特殊労務対策文書は組合の各種機関から日共民青の党員ないしその同調者を排除し、組合の運営をいわゆる「良識派」になさしめる目的のもとに部課長らをして同文書記載の行動をなさしめようとしたものであることは文書の内容から明白であり、会社が特殊労務政策文書の計画を中止する特段の措置もとっていなかったことなどを総合してみれば、会社はこの文書に記載された計画を推進していたものと認められ、これが組合の運営に対する支配介入であることはいうまでもない。

3　労働契約関係判例

1　採用内定

採用内定について二つの新しい判決が出た。

電々公社事件（大阪高裁、昭四八・一〇・二九判、労判一八九号）六九年、公社の職員採用試験に合格、内定の通知を受けたが、その後に反戦委のメンバーとして無届けデモに参加・逮捕され、起訴猶余処分に付されたため内定を取り消され、一審で解雇無効として地位保全の仮処分を得ていた事件の控訴審である。判決は一審判決を取り消し、仮処分申請を却下した。採用内定取消しの訴訟で内定者側が敗訴したのは初めてである。

【判決要旨】

被控訴人が無届デモに参加し、逮捕され、起訴猶予処分を受けたことは、軽微でしかも企業外の私行と評価できなくはないが、本件は右事業を懲戒権（懲戒解雇）の対象として考察しようとするものではなく、被控訴人が公社見習社員として適格性を有するかどうかを判定するための資料と

するものであって、公社の設立目的及び、その公共性、社会性を考えるなら、被控訴人はたとえ機械係として非管理的労働を職務とするものであっても、右のような公共性、社会性の極めて強い企業体に見習社員として採用するときは、公社の職場の秩序が乱され業務を阻害される具体的な危険があり、公社の見習社員としては適格性を欠くと判断してもやむを得ない。

日立製作所事件（横浜地裁、昭四九・六・一九判、労判二〇六号）在日韓国人である原告は日本の高校を卒業、被告会社の採用試験に合格したが戸籍謄本を提出できなかったところから、内定を取り消され、国籍による差別待遇として争っていた。被告会社はその後、判決前に原告の内定取消しを撤回していたが訴訟はつづけられた。

判決は、労働契約は採用通知書を出した時点で成立したとみるべきで、提出書類が契約成立の必要要件とはいえない。本件解雇は原告が在日朝鮮人であることを決定的理由とするもので、労基法三条、民法九〇条に反し無効と判示した。

2　配置転換・出向

最近、配転をめぐる訴訟が急激に増加しており、昭和四八年度で約一七件を数える。不当労働行為と関連したものも多いが、まったく無関係のものもある。判例は、一般に、配転を企業の経営権にもとづく絶対的な人事権の行使とみる立場をとらず、業務の合理的必要性と配転者への生活条件の配慮とを考慮してその適否を判断している。

中部日本放送事件（名古屋地裁、昭四九・二・二七判、労経速八四一号）テレビ制作局勤務のアナウンサーをラジオ局放送部勤務に変更させた会社の配転命令の適否が争われたもの。判決は労働契約に違反すると認めたが、原告の就労請求の請求は否認した。

【判決要旨】

本件配転命令は異職種間のものであるというべきであり、労働契約が職種の特定されたものである以上、配転命令は使用者に委ねられた職種の一方的変更権の限界を超えるもので、原告らの同意がない以上その根拠を欠き無効である。一般に雇用契約は、労働者の提供する労務と使用者の支払う報酬とを対価関係にかからせる双務契約であり、労働者の労務提供は義務であって権利ではないから、個別雇用契約あるいは労働協約などに特別の定めがある場合、または労務の性質上特別の合理的利益を有する場合を除いて労働者に就労請求権は存しない。

久留米井筒屋事件（福岡地裁久留米支部、昭四九・二・一二判、労判一九九号）人事課主任への配転と組合活動をめぐって生じた解雇の効力が争われたもの。会社は原告を呉服課主任から人事課主任へ配転させた。会社では、人事課主任は非組合員とされているが、原告は組合員資格を留保しながら配転に応じた。会社は原告が非組合員たる地位にあるにもかかわらず積極的に組合活動をおこなったことを理由として解雇したものである。判決は本件を不当労働行為と判示した。

【判決要旨】

被告会社が原告及び組合の強い反対にも拘らず原告を非組合員である人事課主任に配置転換したのは、有力な組合活動家である原告を組合から切り離してその活動を封じ、会社の方針に協力的な組合員が勢力を更に増大するのを容易ならしめることを目的としたものであり、労組法七条一号、

三号に該当する不当労働行為である。また原告の配置転換の事実とその後の原告の組合活動を理由する解雇の事実とは、ともに被告会社が原告の組合活動を嫌悪し、原告を排除し、組合を会社にとって好ましい方向に進ませようとする一貫した企図のあらわれとして、一体として評価すべき関係にあると認められるのであって、右のような企図に基づく配転解雇としてその一連の行為は労働組合法七条一号、三号に該当する。

公務員の配転命令の適否が争われた事件として**京都西陣郵便局事件**（大阪高裁、昭四九・三・二八判、判時七五二号）がある。判決は本配転命令を行政庁の処分権の範囲内と判示した。

【判決要旨】

国公法三五条は、配置転換につき当該公務員の同意を要せず、かつ任命権者の公権力の行使としての配置転換をするについて裁量を許容したものと解すべきである。してみると、西陣郵便局長がなした本件配転命令は「行政庁の処分」であるといわねばならないし、また郵便局長の裁量権の範囲を逸脱するものではない。

出向に関しては拒否を理由とする懲戒解雇につき一審有効、二審無効の判決を受けた最高裁が協約の定めがない限り合意を必要とするとして二審を支持、上告を棄却（二小判、昭四八・一〇・一九、労判一八九号）した**日東タイヤ事件**がある。**小野田セメント事件**（東京高裁、昭四八・一一・二九判、労判一九一号、労経速八三三号）では「出向は労働者にとって著るしい労働条件の変更をもたらすものであるから労働者個人の同意がなければならない」としつつも本件では、すでに、本人が出向に同意した以上、その拒否を理由とする懲戒解雇は有効であるとされた。

3　時間外・休日労働

東洋鋼鈑事件（広島高裁、昭四八・九・二五判、労判一八六号、労経速八二九号）控訴人は、会社から一九七二年九月一五日の敬老の日の振替え休日である翌一六日に出勤を命ぜられたが、これを拒否した。会社は、控訴人が理由もいわずに出勤命令を拒否し、その後における厳重なる出勤命令、説得にも応じなかったとして就業規則の懲戒事由たる「職務上上長の指示、命令に従わず越権専断の行為をなし、職場の秩序を紊したとき」に当たるとして減給処分に付した。休日出勤の義務に関連して右懲戒処分の有効性が争われた。第一審判決は、休日出勤の義務を認めて懲戒処分を正当と判示したが、本判決は出勤義務を認めながら、懲戒処分そのものは懲戒権の濫用として無効と判示した。

【判決要旨】

法定外休日労働について就業規則、労働協約および労働契約において、日時、労働内容、労働すべき者が特定されている場合には、会社からの休日出勤命令をまつまでもなく、そのとおりの休日労働義務が生じ、その後において労働者が一方的にこれを消滅させることはできない。また、このように具体的に特定しないで、概括的一般的な労働義務が定められているにすぎない場合には、会社の出勤命令によってはじめて休日労働義務が具体的に生じる。ただし、労働者は休日に出勤しないことについて已むをえない客観的事情がある場合には、右休日労働義務を免れることができると解すべきであるが、その場合であっても、休日労働を免れることは労働者にとり利益であるから、これを受けるか否かはその自由意思にかからしめ

るべきであって、その旨の意思表示によりはじめて休日労働義務が消滅すると解すべきである。ところが、本件控訴人は右休日労働拒否にあたり出勤できない事由を告げなかったから、右休日労働義務を消滅させることはできない。

本件懲戒処分は、無断欠勤の場合に比し著しく公平を失していること、控訴人において本件出勤を拒否するにつき客観的にも相当な理由があったことなどからして、企業主に許された裁量の範囲を超え懲戒権を濫用したものであって無効である。

そのほか、出張中の時間外手当の請認が認められた **日本工業検査事件**（横浜地裁川崎支部、昭四九・一・二六決、労判一九四号）も出張に関して判例の見解が示された数少ない事例として注目される。

【判決要旨】

出張作業の実施状況、出張従業員の人数、出張期間、出張従業員中に責任者を指定する点、会社が出張従業員から労働時間関係事項を記載した報告書を提出させているところから判断すれば、右出張作業は拘束性を有し、右出張作業が労基法施行規則第二条所定の労働時間を算定し難い場合に該当するとはいえない。

三重県教組事件（津地裁、昭四九・六・六判、判時七四六号）は教員のクラブ活動等による時間外手当を認めた。

【判決要旨】

地方公務員法上、教職員にも労基法三七条が適用され、従って時間外勤務について超勤手当請求権がある。クラブ活動や家庭訪問などの課外活動も教師の職務の範囲に属し、校長の明示または黙示の命令に基づくものというべきである。

4　性別による差別待遇

伊豆シャボテン公園事件（静岡地裁沼津支部、昭四八・一二・一一判、労判一九三号）就業規則を変更して、男子五七歳、女子四七歳の定年制を定めたことの合理性が争われた事件である。判決は、「被申請人会社の就業規則において新たに本件定年制を定めた部分の規則条項は、何等これを合理的ならしめる理由なく男女の性別による差別を為し女子に不利益な労働条件を課したものであって、公の秩序に反する」として民法九〇条により無効と判示した。

5　思想・信条にもとづく差別待遇

占領時代におけるマ書簡によるいわゆるレッドパージ事件として **東北電力**（旧東北配電）事件（仙台地裁、昭四九・四・二四）の判決が出た。本件は、昭二五年マッカーサー書簡による重要産業としての電力会社からの追放者一九二名が、解雇を違憲、無効として争ってきたものである。しかし、判決は、従来の多くの判決同様、マッカーサー書簡をもって「公共的報道機関、その他の重要産業の経営者に対し、共産主義者またその支持者を排除すべきことを要請した連合国最高司令官の指示と解すべきで、我が国の国家機関、国民は誠実

かつ迅速に服従する義務を有し、命令指示は超憲法的効力を有する」として本件解雇を有効と判断し、請求を却けた。

4　服務規律と懲戒処分関係判例

企業の服務規律違反を理由とする懲戒処分の効力が争われた事件は、すでに掲載したものを含めて多数あるが、事件内容として注目すべき二、三のものを例示しておこう。

1　経歴詐称

京浜交通事件（横沢地裁川崎支部、昭四八・一一・二一決、労判一九〇号）

申請人は一九七二年、被申請人会社にタクシー運転手として雇われ働いていたところ、会社は、申請人が採用時に提出した履歴書に入社前の会社で懲戒解雇された事実を記入しなかったことを発見し、これを理由に、申請人を経歴詐称で懲戒解雇した。処分は懲戒権の濫用と判示された。

【決定要旨】

使用者が労働者に対してなす懲戒は、企業秩序維持のための職制上の制裁と解するべきところ、経歴詐称は雇入れ以前の所為であるから経歴詐称と懲戒とは直ちに結びつかず、懲戒権の発動は、労働者が右詐称行為によって労働条件の体系を乱し、あるいは労務管理を困難にする等企業秩序に対して具体的損害ないし侵害をおよぼした場合にはじめて、かつ、その程度に応じて許される。申請人は入社する際にその職歴を詐称したことが認められるけれども、申請人を懲戒解雇するには、申請人の右詐称行為による本件会社の企業秩序違反の具体的結果の発生を必要とするところ、右事実については何ら主張疎明がない。そうすると、本件懲戒権の発動は、その基礎が具備していないにも拘らずなされたものであり、懲戒権の濫用として無効である。

2　ビラ配布

会社を誹謗・中傷する旨のビラ配布を理由とする懲戒解雇の効力が争われたものとして、石川島播磨重工業事件（東京地裁、昭四九・一・三一判、労経速八三九号、労判一九五号）および関西電力事件（神戸地裁尼崎支部、昭四九・二・八判、労経速八三九号）事件がある。**石川島播磨重工業事件**は原告が寮の部屋替えや職場環境について会社を誹謗する内容のビラを配ったとして、出勤停止の処分を受けたもので、処分は否定された。

【判決要旨】

本件ビラは部屋替えの実態に対する原告の見解を極めて妥当に表現したもので、これをもって事実を歪曲しているとか、会社を誹謗しているということはできない。また他の記載部分についてもその内容には不当な部分

はなく、正当な文書活動であると認められる。

関西電力事件は職場における低賃金と無権利状態を訴え、団結を呼びかけるビラを社宅に配布し、譴責処分に付された事件である。判旨は処分を行きすぎで無効とした。

【判決要旨】

本件ビラの内容は会社を中傷誹謗するものであり、会社従業員である原告が、会社を中傷誹謗したビラを作成し、かつそれを従業員間に配布することは労働者としては許されない不都合な行為に該当する。しかし諸般の事情を総合勘案すれば、その情状においてさほど悪質ないし重大なものと評することはできないから、いまだ就業規則に定める「特に不都合な行為」には該当しないと解する。

3　逮捕・勾留

住友化学工業事件（名古屋地裁、昭四八・一〇・三一判、労判一九〇号）「佐藤訪米阻止闘争」に参加し、逮捕・勾留されたことが就業規則所定の「社員の品位を傷つけるような行為」に該当するとし、また会社を誹謗した内容のビラ配布行為などを理由とする懲戒処分の適否が争われた。判旨は「逮捕・勾留されたことは就業規則の懲戒事由に該当せず、またビラ配布行為も作業、職場秩序を乱さない限り企業内での組合活動として許される」と判示した。

4　政治活動

全逓本所支部プラカード事件（東京高裁、昭四八・九・一九判、判時七一五号）非管理職の郵便局員である被控訴人は、一九六六年五月一日のメーデーに際して「アメリカのベトナム侵略に加担する佐藤内閣打倒首切合理化絶対反対全逓本所支部」と書いた横断幕をかかげて行進した。この行為が人事院規則に定める「政治目的のための政治的行為」に該当し、国公法第一〇二条一項に違反するとして、戒告処分を受けた。第一審判決（東京地裁、昭四六・一一・一）は、同規則が一律に公務員の政治活動を制限していることを違憲として右懲戒処分を無効と判示した。局側はこの判決を不服とし控訴したが控訴は棄却された。

【判決要旨】

一般職の国家公務員に対しては憲法一五条によって政治的中立およびそれに対する国民の信頼の確立が要求される。しかしながら、公務員といえども個人としての市民的自由、政治的権利が十分に保障されるべき事は憲法の原則であるから、政治活動に対する制限はその目的達成のための必要最小限でなければならない。右制限が必要最小限のものであるか否かを判断するに当っては、公務員としての地位、及び職務内容、職務上の行為か否か、勤務時間内の行為か否か、国の施設を利用する意図をもってなされたか否か、あるいは行為の内容について個別的具体的に検討しなければならない。

本件においては非管理職である現業公務員で、その職務内容が機械的労務の提供に止まる者が、何ら前記判断規準を害することなく政治的行為を

行ったとしても、前記行為を制限することは、少なくとも立法目的のために必要な最小限の域を超えているものといわざるをえない。

高松地方簡易保険局事件（高松地裁、昭四九・六・二八判、判時七四七号）一九七二年におこなわれた参院選の共産党候補個人演説会で応援演説をした職員が国公法一〇二条、人事院規則一四—七条違反に問われたもの。公務員の政治活動禁止は憲法二一条の「表現の自由」に抵触せず被告は有罪と判示された。

【判決要旨】

表現の自由の保障と公務員の中立性の確保はともに憲法上の要請であるが、両者をどう調和させるかは立法府の裁量に属することで、制限が著しく不合理でなければ司法は介入すべきではない。公務員は全体の奉仕者であるから、公務員に政治的行為を禁止することは、公務の政治的中立性を確保するためにはやむを得ないことで、表現の自由に対する制限としても十分合理的な理由がある。従って国公法は合憲である。公務員は勤務時間外、公庁舎の内外を問わず、選挙のような政治的党派相互の最も激しい戦いで特定候補の応援演説をすることは慎しまねばならない。

VII　ILO

概要□ILOの活動──条約・勧告／諸会議／技術協力／調査研究と出版活動／プランシャール新総長／**総会と主要な会議**──第五八回国際労働総会／第九回繊維委員会／アジア諸問委員会／第二回ヨーロッパ地域会議／日本とILO──官公労組の提訴問題

概　要

一、世界的なインフレ傾向と国際通貨調整の影響をうけて、一九七三年以降のILO活動は、前年同様、財政的な圧迫のなかでつづけられた。それでも、総会をはじめ主要な会議の開催を通じて、世界の労働者の労働・生活水準の向上が促進された。

一、七三年六月の第五八回ILO総会は、就業の最低年齢、港湾労働のそれぞれに関する条約と勧告を採択して、国際労働法典に新たなページを飾った。これにより、条約・勧告の総数は一三八、一四六となった。総会はまた、①有給教育休暇、②職業ガン対策、の二議題について第一次討議をおこない、①については条約と勧告、②については勧告を採択する目的で、翌七四年の第五九回総会において第二次討議をおこなうことに決定した。条約勧告適用専門家委員会と総会委員会による条約・勧告の加盟国による適用状況の審査では、八七号、九八号の両条約の総合審査がおこなわれた。総会本会議での一般討議（いわゆる代表演説）は、「福祉のための繁栄」と題する総長報告を中心にしておこなわれ、貿易、通貨調整、所得分配、対話と世界経済、などが論議された。

一、総会以外の主要な会議としては、ヨーロッパ、アフリカの両地域会議、アジア、米州の両諮問委員会、石油、繊維、木材の各産

業別委員会、労働行政、技術職業訓練、海員訓練、アスベスト安全使用、看護人の労働生活条件、などに関するものが開かれ、それぞれの分野における地域別基準や産業別基準が設定された。とくに、東ドイツが初参加して二〇年ぶりに開かれた第二回ヨーロッパ地域会議は、各方面から注目された。

一、日本の関係者にも顔なじみのＩＬＯ総長ウィルフレッド・ジェンクス氏は、七三年一〇月九日ローマで客死したため、後任の総長として、フランスのフランシス・ブランシャール氏が選出された。

一、日本政府は、七三年七月三一日、安全保健関係二条約と一九七二年の憲章改正文書を批准し、日本のＩＬＯ条約批准総数は三一となった。結社の自由関係では、総評系官公労組の提訴していたケースについて、七三年一一月の第一九一回理事会および七四年三月の第一九二回理事会で最終的な結論がだされ、今後この結論を国内でどのように生かすかが問題となることになった。

1　ＩＬＯの活動

条約・勧告

条約・勧告の形式で国際労働基準を設定するというＩＬＯの伝統的な国際労働立法活動は、七三年にもひきつづいておこなわれ、七三年六月の第五八回総会では、港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する条約と勧告、ならびに就業の最低年齢に関する条約と勧告、の四つの新しい国際文書が採択された。この結果、ＩＬＯが一九一九年の創設以来半世紀をこえて採択してきた条約・勧告の数は、それぞれ、一三八、一四六を数えるにいたった。加盟国によるＩＬＯ条約の批准も着実に増加し、七四年一月一日現在で三九八七となった。

諸会議

総会のほか、七三年中には、石油、繊維、木材のそれぞれに関する産業委員会が開かれ、日本からも三者代表が出席して審議に参加した。石油委員会は、下請労働、安全保健の問題を検討し、それぞれに関する結論を採択して、世界の石油労働者の諸条件の改善に寄与した。繊維委員会は、雇用拡大、安全保健のそれぞれに関する結論のほか、多国籍企業問題などに関する四決議を採択し、世界の八〇〇万の繊維労働者の生活労働条件向上をめざす措置を求めるとともに、繊維労働者の生命と健康を保護する対策は技術変化に対応していくべきことを強調した。木材会議では、生活労働条件と雇用安定がとり上げられ、これらの問題に関する一連の結論が採択され、その主旨を国内法や協約にとりいれるよう求めることになった。また八月にバンコクで開かれたアジア諮問委員会には、日本をはじめ関係国からの政労使の委員が出席、アジアにおけるＩＬＯ活動を検討して、アジアにおけるＩＬＯの地方分権化の確認、技術協力活動に関する基本原則の採択、ＩＬＯの三者構成と開発における三者提携の必要性の確認、などをおこなった。

技術協力

世界の四分の三を占める開発途上国に対する技術協力活動も継続しておこなわれ、世界雇用計画（ＷＥＰ）によるミッションの派遣をはじめ、個別分野での専門家派遣、

研修生の留学、各種セミナーの開催などが目立った。日本関係では、まず専門家として大場綾子、黒木章の両氏が派遣され、前者はエチオピア、タンザニア、ウガンダの東アフリカに六カ月滞在して婦人の職業訓練を指導、後者は英領バージン諸島で一年間宝石細工を指導した。東南アジアその他の開発途上国から日本に派遣された研修生は七三年に一二名あり、その内訳は韓国四、インド、インドネシア各二、バングラデシュ、ガーナ、クウェート、キプロス各一であった。これらの研修生は、日本において、経営開発と生産性、職業訓練、労働者教育、環境管理、エレクトロニクス、家族計画、プラスチック加工などの分野で研修をおこなった。このほか、訓練用機材としての日本製品（自動車、視聴覚教材、工作機械など）の買付け額は七三年には約二〇〇〇万円で、これまでの累積は五億七〇〇〇万円となった。

とくに開発途上国の失業問題解決を目的として一九七〇年に開始された世界雇用計画（WEP）のもとに、ILOは、開発途上国の求めに応じて、総合的な雇用戦略ミッションを派遣し、それぞれの国の経済社会開発を援助している。この種のミッションは、七二年までに、コロンビア、スリランカ、ケニア、イランの四カ国に派遣されていたが、七三年には、ドミニカ、フィリピンの両国にも派遣された。また前年に派遣されたイランのミッション・レポートも発表されたが、「イランの雇用・所得政策」と題するこの報告は、人口、雇用、農業、工業、所得政策、労働政策、教育、中央集権排除など八つの分野にまたがる総合調査の結果をまとめあげたもので、イラン当局の第五次五カ年計画の目標達成の助けとなる勧告も含まれている。七三年六、七月に現地調査をおこなったフィリピン・ミッションの最終報告も発表され、フィリピンの経済社会開発への勧告がおこなわれた。

調査研究と出版活動

ILOが世界的規模でおこなう調査研究活動の成果は、定期刊行物の月刊『インタナショナル・レイバー・レビュー』をはじめ、国際労働統計年鑑、公報、法令集などの形式で発表され、その他、各種会議の議題報告や審議の結果をまとめた報告も数多い。また特定のテーマをとりあげた特別出版物としては、七三年中に『労働監督・その目的と慣行』、『労使関係研究団体便覧』、『農業の機械化と雇用』、『労働争議の調停』、『人口と労働』などがある。最近の話題となっている多国籍企業問題については、調査と報告ニューシリーズ第七九号として『多国籍企業と社会政策』が刊行された（日本労働協会で邦訳刊行）。本書は、この問題に関するILOの特別会議のために作成された実情分析と理事会に提出された同会議の報告と結論を内容としている。

ブランシャール新総長

一九三一年以来四二年間にわたりILO内にあって活躍したウィルフレッド・ジェンクス総長は、FAOの会議に出席中病をえて、七三年一〇月九日、ローマで客死した。国連では、故ジェンクス総長が人権問題の分野ですぐれた貢績のあったことを高く評価し、「国連憲章その他の国際関係文書に謳われた人権および基本的自由の促進と保護にすぐれた貢献をした者」に与えられる国連人権賞を授与した。後任の総長選出は七四年三月の第一九二回理事会でおこなわれることになっていたところ、フランスのブランシャール、ダオメーのテボジュレの両氏が立候補、投票の結果三三対一四（理事の定数は四八だが中国政府欠席のため投票総数は四七）でブランシャール氏が新総長に選出

され、むこう五年間のILO活動を指揮することになった。

ブランシャール新総長は、一九一六年パリに生まれ、パリ大学卒業、戦時中は三年間フランス空軍のパイロットとして軍務につき、その後内務省にはいって労働問題、難民問題を担当した。ILO入りは一九五一年で、労働力部次長をつとめ、五三年に同部長、五六年には事務局次長となり、労働力、生産性、経営開発、社会保障に関するILO活動を担当、六四年には地域局長となってILO全体の技術協力計画を手がけ、世界各地におけるILOの実地活動と地域分権化政策を監督した。六八年に副総長に任命されてからは、技術協力と実地活動を担当するほか、ECとの連絡担当もかね、社会政策や労働政策についてのILOとECとの協定の実施責任者としても活動した。ブランシャール新総長は、六二年末、オーストラリアのメルボルンで開かれたILOアジア地域会議の帰路日本に立ち寄り、政労使三者の首脳と会見している。

なお、歴代のILO総長（一九四六年の憲章改正までは事務局長）の国籍、在任期間は次のとおり。

初代　アルベール・トーマ（フランス）一九一九—三二年
二代　ハロルド・バトラー（イギリス）一九三二—三八年
三代　ジョン・ワイナント（アメリカ）一九三八—四一年
四代　エドワード・フィーラン（アイルランド）一九四一—四八年
五代　デビット・モース（アメリカ）一九四八—七〇年
六代　ウィルフレッド・ジェンクス（イギリス）一九七〇—七三年
七代　フランシス・ブランシャール（フランス）一九七四年—

2　総会と主要な会議

1　第五八回国際労働総会

第五八回国際労働総会は、加盟一二三カ国中一一六カ国からの政府、使用者、労働者の三者代表・顧問を集め、一九七三年六月六日から二七日までジュネーブのパレ・デ・ナシオンで開かれ、港湾労働、最低就労年齢、職業ガン、有給教育休暇などの議題を審議、前二者についてはそれぞれ条約と勧告を採択した。また国際社会政策とILOとの関連について一般討議をおこない、この分野におけるILOの今後の方向を打ち出した。総会出席の代表・顧問の数は九五名の労働関係閣僚を含む約一四〇〇名であった。日本からは、ビジティング・ミニスターとしての葉梨労働政務次官をはじめ三五名という戦後最大の三者構成代表団が出席した。総会議長にはザイール政府代表ビンツー労相、副議長には政府側ナチコフスキー（ポーランド）、使用者側エルトマン（西ドイツ）、労働者側サンチェス＝マダリアガ（メキシコ）の三氏が選ばれた。

一般討議と総長の回答

「福祉のための繁栄」と題する総長報告をめぐる一般討議には二〇〇名をこえる代表・顧問が参加、世界の社会経済政策における社会目的の重要性が論議された。日本関係では、葉梨労働政務次官が一二日、吉村使用者代表が一三日、安養寺労働者代表が二〇日に代表演説をおこない、それぞれの立場から意見を述べ、問題点を指摘した。このような代表演説に対して、ジェンクス総長は、二六日の本会議で回答演説をおこない、社会政策、決議問題、機構問題などにふれて次のように述べた。

【ジェンクス総長の回答演説】

ことしの総会は、ＩＬＯの伝統の中でも永遠の価値をもつ着実な仕事をなしとげた。総会に参集した諸代表の努力によって、世界における児童労働や職業ガンの減少、港湾労働の諸条件の改善が期待できるようになったし、有給教育休暇を求める新しい強力な勢いもみられた。また結社の自由に関する条約の実施状況や適用促進策についても、これを評価する機会が得られた。

総会では、世界経済政策におけるＩＬＯの活動について活発な討議がおこなわれた。これは、経済成長が個人の自由と社会進歩を指向することを求める今後の計画にとって、計り知れない価値をもつものになる。世界各地から参集した政府、使用者、労働者の三者代表で一般討議に参加した人人のうち圧倒的多数の人々は、総長報告のテーマに賛成してくれた。総長報告によれば、ＩＬＯは、貿易、投資、外国為替、援助その他の経済・財政問題について国際的な決定をするための論壇ではない。しかし、ＩＬＯは、このような決定が、基本的な社会目的にどのように影響するかを検討する上で果すべき、ユニークかつ重大な役割をもっている。これは、ユニークな三者構成の見解を明らかにし、これらの問題に関する開明的な国際政策を強力に支持するよう啓発することによって、可能なものとなる。総会の圧倒的多数の人々の意見によると、ＩＬＯは、その憲章やフィラデルフィア宣言に従って権限内にあるものとされた諸問題と取りくむための明白な責任をもっている。私は理事会に対して、他の適当な国際機関と協力しておこなうことになる世界における所得分配の総合調査をはじめ、次のことを提案するつもりである。インフレと社会政策との関係を検討する際のＩＬＯの寄与、教育と雇用との関係についてのユネスコとの協力強化、開発途上国における技術進歩の経済社会的効果の調査。私はまた、ダイナミックな社会政策と完全雇用政策が、経済、貿易、投資、通貨、開発協力に関する国際政策の中に組み入れられるようにするため、国連体制全体との協力を強化するよう提案する。われわれは、世界経済政策の中で三者の対話が強化され、世界経済政策の国際討議の中で三者の声が有効なものとなるよう求める。

総会では当然いろいろな問題が起り、中には解決できないものもある。今年の決議委員会では、ＩＬＯにとって重要なものの大部分が検討されずに終った。これは、現在の総会運営手続きの重大な弱点であり、緊急事項として改善策を考えねばならない。特定の国を名ざした決議の場合には特別の問題が起る。ノーベル賞を与えられたＩＬＯの名声にかけても、私は、総会に対してＩＬＯは裁判所ではないことを考えてほしいと懇願する。総会がそれを適切であると考えるならば、ＩＬＯの権限内の問題に関する申立てを審査するため確立されている手続きに従って、完全かつ公平な審査をおこなうよう要求することは、全く妥当なことであり、このような審査においては、主権を口実とする障害はありえない。われわれを分裂させるような特殊なケースについてではなく、われわれを団結させるような一般原則をもとにして、今後この種の問題(特定国の非難)をどのように処理すべきか、総会として再検討すべき時期にきているのではなかろうか。

総会は、長いあいだ議論の重ねられたＩＬＯの機構問題を、ふたたび討議した。ＩＬＯは、未だかつて静的な機関であったことはないし、そのようなことはありえなかった。ＩＬＯは、成長につれて適応を重ねてきた。しかし憲章を改正せずに変化に対応することはできないし、改正のためには広範な合意が必要になる。この合意は、相互信頼と相互尊重をもとにした交渉によってのみ可能である。三者構成の特異性と世界の現実の双方を

尊重しながら、認められた手続きの中で合意を求めることができ、そして合意に達することができないかぎり、われわれ独自の事業は、不毛の論議によってかき乱されることになろう。

新しい二条約・二勧告

総会は、港湾労働、最低年齢のそれぞれに関する条約と勧告を採択した。投票の結果は、港湾労働条約は賛成三三八、反対〇、棄権二四、同勧告は賛成三二八、反対〇、棄権一六、最低年齢条約は賛成三二八、反対〇、棄権一三であった。日本の三者代表はいずれも、前記四文書のすべてに賛成であった。ただし、日本政府代表は、最低年齢条約および勧告について一部保留の意思表示をおこない、これが記録にとどめられた。まず条約については、第七条1項の軽易労働に関する規定が原案の一二歳を上回って一三歳ないし一五歳になった点につき保留した。また勧告については、第7項(1)で、最低年齢を一六歳に達するまで漸進的に引き上げることを目標とすべきだとした部分は、日本の義務教育が一五歳で終了する現状からみて疑問であるとして保留した。さらに勧告第13項の一部に、夜間の継続一二時間の休息期間や四週間の年次有給休暇を規定している点をとりあげ、これらの問題は各国が国内事情に応じて処理した方が現実的だとして、これについても保留した。

港湾労働に関する条約は、港湾荷役の新方法から生ずる利益を労働者にも十分に配分し、雇用と所得の安定化を計ることを目的としたものである。この条約によると、国の政策として、港湾労働者のために安定した雇用を提供するようすべての関係者を奨励するものとされ、港湾労働者は、雇用の最低期間または最低所得を保障される。また港湾作業の能率向上については、国の政策として労使団体間の協力を促進すべきものとされる。条約を補足する勧告は、条約の諸原則を再言するほかさらに詳細で具体的な措置を規定している。

最低年齢条約は、就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、いかなる場合も一五歳を下回ってはならないものとしている。しかし開発途上国の場合は、差し当たり一四歳とすることも認められる。若年者の健康、安全、道徳をそこなうおそれのある就業については、最低年齢は一八歳に引き上げられる。条約を補足する勧告は、最低年齢を一六歳に達するまで漸進的に引き上げることを目標とするよう規定し、一八歳未満の若年者が就業する場合には、公正な賃金、労働時間の制限、休息期間、年次休暇、社会保障、安全保健などについて特別の配慮が必要だとしている。

これらの条約勧告の内容は次のとおりである。

【就業の最低年齢に関する条約（前文略）】

第一条　この条約の適用をうける各加盟国は、児童労働の効果的な廃止を確保し、かつ就業または労働の最低年齢を年少者の完全な身体的および精神的発達に適合した水準まで漸進的に引上げることを目的とする国内政策の遂行を約束する。

第二条　1　この条約を批准する各加盟国は、その批准に付する宣言の中で、その領土内およびその領土内で登録された運輸手段での就業または労働の最低年齢を明記するものとし、また、この条約の第四条から第八条までの規定は別として、最低年齢未満の者は、いかなる職業においても就業させまたは労働させてはならない。

2　この条約を批准した各加盟国は、その後において、追加宣言により、前に定めた年齢よりも一そう高い最低年齢を定めることを、国際労働事務局総長に通告することができる。

3　本条1の規定に従って定める最低年齢は、義務教育終了年齢とし、

いかなる場合も一五歳を下回らないものとする。

4　本条3の規定にも拘らず、その経済および教育施設が十分に発展していない加盟国は、関係労使団体が存在する場合にはそれらと協議の後、差当たり一四歳の最低年齢を特定することができる。

5　前項の規定に従って一四歳の最低年齢を特定した各加盟国は、国際労働機関憲章第二二条に基づいて提出するこの条約の適用に関する報告において、

(a)　それを存続する理由、または、

(b)　指定した日の後は問題の規定を利用する権利を放棄すること

を報告する。

第三条　1　業務もしくは作業の性質上、またはそれがおこなわれる状況により、年少者の健康、安全または道徳に対して危険であると思われる種類の業務または作業について認められる最低年齢は、一八歳を下回らないものとする。

2　本条1が適用される業務または作業の類種は、関係労使団体が存在する場合にはそれらと協議の後、国内法令または権限のある機関が定める。

3　本条1の規定にも拘らず、国内法令または権限のある機関は、関係労使団体が存在する場合にはそれらと協議の後、当該年少者の健康、安全および道徳が完全に保護され、かつ年少者が関連活動部門における的確な指示または職業訓練をうけることを条件として、一六歳からの就業または労働を許可することができる。

第四条　1　権限のある機関は、関係労使団体が存在する場合にはそれらと協議の後、必要な場合に限り、特別かつ実質的な適用上の問題が生ずる限られた種類の業務または作業を、この条約の適用から除外することができる。

2　この条約を批准する各加盟国は、国際労働機関憲章第二二条に基づいて提出するこの条約の適用に関する第一回目の報告において、本条1に基づいて除外した種類をその除外の理由を付して列記し、またその後の報告において、除外した種類に関する法規慣行の状況およびそれらの種類に関し条約がどの程度に実施されているか、もしくは実施されようとしているかについて述べる。

3　この条約の第三条の適用をうける業務または作業は、本条に従って条約の適用から除外しないものとする。

第五条　1　経済および行政機関が十分に発展していない加盟国は、関係労使団体が存在する場合にはそれらと協議の後、この条約の適用範囲を当初は限定することができる。

2　本条1の規定を利用する各加盟国は、その批准に付する宣言の中で、この条約の規定を適用する経済活動の部門または企業の種類を明記する。

3　この条約の規定は、最低限、次のものについて適用する。鉱業および採石業、製造業、建設業、電気・ガスおよび水道、衛生サービス業、運輸・倉庫および通信業、ならびに農園その他の農業的企業で主として商業目的のため生産するもの。ただし、地元の消費向けに生産し、定期的に労働者を傭わない家族企業および小規模企業を除く。

4　本条に従ってこの条約の適用範囲を限定した加盟国は、

(a)　国際労働機関憲章第二二条による報告の中で、この条約の適用範囲から除外された活動部門における年少者および児童の就業または労働に関する一般的状況を示し、かつこの条約の規定の適用を拡大するために達成された進展について述べる。

(b)　国際労働事務局総長に宛てた宣言により、何時でも正式に適用範囲を拡大することができる。

第六条　この条約は、一般教育、職業教育または技術教育のための学校その他の訓練機関において、児童および年少者によっておこなわれる労働、もしくは、企業において少くとも一四歳の者によっておこなわれる労働であって、関係労使団体が存在する場合にはそれらと協議の後に権限のある機関によって定められる条件に従っておこなわれ、かつ、

(a)　学校もしくは訓練機関が第一に責任を負う教育コースまたは訓練コース

(b)　主として、または全面的に企業においておこなわれる訓練計画であ

って、権限のある機関によって認められたもの、または、

(c) 職業の選択または訓練の進路の選択を容易にすることを目的とする指導またはオリエンテーションのプログラム、

の不可欠の一部である場合には、その労働には適用されない。

第七条 1 国内法令は、次の条件を満たす軽易労働については、一三歳ないし一五歳の者の就業または労働を許可することができる。

(a) それらの者の健康または発育にとって、有害でないと考えられること、および

(b) それらの者の学校出席、権限のある機関によって認められた職業オリエンテーションもしくは訓練計画への参加、または教えられた知識を役立てる能力、を妨げるようなものではないこと。

2 国内法令は、本条1の(a)および(b)に定められる要件を満たす労働については、少くとも一五歳ではあるが未だ義務教育を終了していない者の就業または労働を許すことができる。

3 権限のある機関は、本条1および2によって就業または労働の許される活動を定め、かつ、そのような就業または労働のおこなわれる時間数および条件を規定する。

4 本条1および2の規定にも拘らず、第二条4の規定を利用した加盟国は、それを継続する限り、本条1の一三歳ないし一五歳を一二歳ないし一四歳に、2の一五歳を一四歳に代替することができる。

第八条 1 権限のある機関は、関係労使団体が存在する場合にはそれらと協議の後、個々の場合において交付される許可証により、芸能演劇への出演のような目的については、この条約の第二条に規定する就業または労働の禁止に対する例外を許すことができる。

2 このようにして交付される許可証は、就業または労働が許される時間数を限定し、かつその条件を規定するものとする。

第九条 1 この条約の規定の効果的な実施を確保するため、権限のある機関は、適当な罰則規定を含む必要なあらゆる措置をとる。

2 国内法または権限のある機関は、この条約の規定の遵守につき責任を有する者を定める。

3 国内法令または権限のある機関は、使用者によって保管され、かつ利用される登録簿その他の文書について規定するものとする。かかる登録簿または文書は、当該使用者が雇用する者または当該使用者のために働く者であって一八歳未満の者について、可能な場合には正規に証明された、氏名、年齢および生年月日を内容とする。(以下略)

【港湾労働における新しい荷役方法の社会的影響に関する条約(前文略)】

第一条 1 この条約は、港湾労働者として定期的に労働することができ、かつその主たる年間所得をかかる労働に依存する者に適用する。

2 この条約の目的上「港湾労働者」および「港湾労働」とは、国内法または国内慣行の下に決定される者および活動をいう。関係労使団体は、かかる定義の設定およびその改訂につき協議にあずかり、もしくは参加するものとする。これに関連して、新しい荷役方法およびそれが各種の職種の港湾労働者に与える効果が考慮されるものとする。

第二条 1 実行しうる限り、港湾労働者のため恒常的もしくは定期的雇用を提供するようすべての関係者を奨励することが、国の国策でなければならない。

2 いかなる場合も、港湾労働者は、当該国および当該港の経済的および社会的状況に応じた方法と範囲で、雇用の最低期間もしくは最低所得を保障される。

第三条 1 国内法または国内慣行の定める方法により、すべての職種の港湾労働者の登録簿が作成され、かつ保持されるものとする。

2 登録された港湾労働者は、港湾労働への就労に優先権をもつ。

3 登録された港湾労働者は、国内法または国内慣行の定める方法により、就労することを求められる。

第四条 1 登録簿の定数は、港湾の需要に見合う水準に達するよう定期的に検討される。

2 登録簿の定数における必要な削減はすべて、港湾労働者への不利益な効果を防止し、または最低限とするための措置を伴うものとする。

第五条 新しい荷役方法の社会的利点を最大限に確保するため、港湾作

業の能率向上について、適当であれば権限のある機関の参加をえて、使用者またはその団体を一方とし、労働者団体を他方とする両者間の協力を奨励することが、国の政策でなければならない。

第六条　各加盟国は、安全、保健、福祉および職業訓練の適切な規定を、港湾労働者に適用することを確保する。

2　主要な会議

第九回繊維委員会　第九回繊維委員会は、七三年九月一七日から二八日までジュネーブのＩＬＯ本部で開かれ、日本をはじめ二八カ国から政労使三者の代表・顧問が出席、雇用拡大における繊維産業の役割、繊維産業における安全保健の二議題に関する結論を採択したほか、多国籍企業の調査、婦人夜業などに関する次のような決議を採択した。

【多国籍企業の調査計画決議】

委員会は理事会に対して次のことを求めた。①ＩＬＯ総長がこの調査計画を実施する際に、繊維産業における多国籍企業の社会政策問題を含むこと。②次期委員会の一般報告に繊維産業における多国籍企業の発展とそれが国民経済および社会政策に与える影響をとりあげること。③政府、多国籍企業および関係労働者団体に対して、情報提供や調査研究につき（適当な場合は実地調査を含む）ＩＬＯに十分協力するよう求めること。

【児童労働・婦人夜業決議】

理事会が総長に命じて次のような調査を行なわせるよう要請する。①ＩＬＯ加盟国の繊維産業における児童労働の程度に関する調査（これには三者構成の現地調査を含む）。②婦人の深夜業、とくにその保健、社会生活、家庭生活への影響に関する調査。

【今後のＩＬＯ活動決議】

繊維産業に関するＩＬＯの計画に次の五つの問題を含むこと。①漸進的かつダイナミックな経済社会政策を遂行する上で、とくに失業や定年時の繊維労働者の所得保障と購買力増大の果す役割、②繊維製品の市場不安定の社会的帰結、③労働組合権、団体交渉およびあらゆる形式の労使間の協力、④繊維産業の生産性と利益性（他産業との比較を含む）、⑤繊維産業の労働環境、とくに安全保健、エルゴノミクスの採用、労働組合の役割に関連して。

【繊維産業の安全保健に関する結論】

災害と職業病の防止につながる労働条件の不断の改善は、常に政労使三者間の緊密な協力の課題とされるべきである。権限ある機関は、労使代表と協力して、産業安全保健のあらゆる面に関する適切な法令の策定に責任をもつ。繊維産業のすべての部門で新技法が急速に発展しているので、この法令はたえず最新のものとしなければならない。安全保健法規の適用を組織的に監視するため、権限ある機関は的確な監督業務を提供すべきである。

就業の場所における安全保健対策については、労使がともどもに義務と責任をもち、適当なあらゆる安全対策がとられるよう努力すべきである。産業災害または職業病の場合には、就業の場所で必要な安全保健対策がとられていたかどうかを立証する責任は、必ずしも労使にはないことが強調されるべきである。労働者はこれらの対策について協力し、安全規準を尊重し安全装置を十分活用すべきである。労働者が積極的に重要な役割を果している労使合同の安全委員会という慣行は、繊維産業で一般化することが望ましい。労働組合および労働者代表はその責任の範囲内で、次のことに関する十分な自由が与えられるべきである。①安全衛生関係規則の適用の検討と調査および適当な措置の要求、②産業災害および職業病の原因調

査への参加、③労働者の生命と健康に対する危険に責任をもつ労働者は、安全保健問題を処理するため費される時間につき賃金減を生じないものとする。

作業場の適切な配列と保安については、とくに留意すべきである。生命や健康の危険がない条件下で仕事ができるようにするため、安全かつ健康的な環境が提供されるべきである。機械の周辺は十分空間をとって、操作、検査、調整などの際に危険のないようにし、機械の据付けは災害の危険のないように安全規準が守られるべきである。機械は適正に保護され、安全装置をそなえたものでなければならない。繊維産業で最大の危険の一つは、荷物の運搬・昇降に関するものである。ＩＬＯ条約第一二七号および勧告一二八号は、荷物の昇降と運搬に関する国際基準を定めているので、人力運搬の最大重量を定めるため、国内法がこれらの基準を採用することが望ましい。

アジア諮問委員会　アジア地域に関連する諸問題について、理事会に助言することを目的とするアジア諮問委員会は、第一五回、第一六回の二回開かれた。

第一五回アジア諮問委員会は、七三年八月一五日から二一日までバンコクで開かれ、日本をはじめ関係国からの二四名の委員のほか、国連および専門機関、その他の関係国際機関の代表が参加した。委員会は、アジアにおけるＩＬＯ活動の検討と評価を、とくに次の三つのテーマにわけておこなった。①アジアにおけるＩＬＯ活動の一般的検討、②特定プログラムの詳細な検討、③域内諸国における国際労働基準の適用。

委員会はこれらの問題を検討した結果、要旨次のような決定をおこなった。

〔地方分権化〕　委員会は、アジアにおけるＩＬＯ活動の管理監督のための地方分権化政策を全面的に支持した。そして、この政策を強力かつ能率的に遂行することによって、ＩＬＯの可能性を最大限のものとするよう要請した。

〔技術協力〕　委員会は、技術協力に関する次の四つの基本原則を確認した。①技術協力は、憲章およびフィラデルフィア宣言に定める社会目的を追求するものとする。②総会で民主的討議により定められた基準を指針とする。③国別の措置や二国間計画だけでなく、世界的規模での経験を活用する。④ＩＬＯの三者構成の性格を反映させる。

ＩＬＯの技術協力に関する総支出のうち、アジア向けのものは二五％をこえているが、域内の人口（世界の半数）との関連でみればまだ少く、実施されている計画も僅かである。これからは、国連の第二次開発一〇年計画に従って、開発の社会目的が優先されるべきである。生活労働条件の向上および社会制度開発のための計画は、さらに強化され、拡大されるよう求められる。またＩＬＯの援助は、労使団体も利用できるものでなければならない。ＩＬＯの技術協力における三者構成主義の活用は極めて重要であり、経済社会問題とそのＩＬＯ活動との関連を検討するため、全国的な三者構成機構が設置され、その強化が計られるべきである。

〔雇用と人口〕　アジアの人口爆発にかんがみ、失業、所得不均衡および貧困を解消するため、一そう強力な措置が必要とされる。ＩＬＯの世界雇用計画（ＷＥＰ）によって、開発過程における雇用促進は重視されつつあるが、人口爆発とそれが労働市場および雇用水準に与える圧力が大きいので、各国の努力は強化されねばならない。人口問題に関するＩＬＯ活動は、主として労働者のモチベーションを指向するものでなければならない。人口問題の重大さと、それが国の開発に及ぼす悪影響については、政府、使用者および労働組合の間に認識が深まってきている。

〔経営開発〕　委員会は、経営開発、職業訓練、労働行政の三つの分野におけるＩＬＯの活動を詳細に検討した。経営開発および生産性の問題が重要なことについては、今やアジアでは明らかに認識が深まっている。委員会の考えでは、生産性向上のため共同した措置がとられる際には、生産性成果の配分問題も解決されるべきである。職業訓練については、労働力開発の目的を達成し、職業訓練と、生涯教育の一部としての一般教育とを結

合させる新しい方法が求められるべきである。教育制度が十分に発達していないところでは、職業訓練はとくに重要であり、ＩＬＯはとくに農村青少年や学校中退者の問題に留意すべきである。

労働行政機構の強化が必要なことはいうまでもないが、そこに三者の参加を求めることも重要であり、そのためには強力かつ独立した労使団体の存在が必要になる。ＩＬＯは、アジア諸国の労働行政機関がその機能を果せるようにするため援助し、行政官の訓練や組織改善を助けることができる。

〔国際労働基準〕　アジア諸国のＩＬＯ条約の批准数は、他の地域にくらべると少ない。ＩＬＯ基準の批准および適用を検討することは、政府および労使団体と協議しながら今後も継続すべきである。各国は、国内の常設三者構成機構を活用して、ＩＬＯ基準の批准および適用の可能性につき定期的な検討を継続すべきである。委員会としては、企業内労働者代表、プランテーション労働、業務災害の三つの分野における基準適用を検討したが、とくにアジア諸国政府が、企業内労働者代表保護条約（第一三五号）を早急に批准することを要請した。

翌一九七四年五月二日から一〇日までマレーシアのクアラルンプールで開かれた第一六回アジア諮問委員会は、農村労働者問題および労働者の役割について審議した結果、大要以下のような結論を採択、次期アジア地域会議（一九七五年スリランカで開催予定）の議題として、農村地域の人的資源開発および労働省の強化を討議することに決定した。

〔農村労働〕　産業や貿易が拡大すれば、都市や工業地帯には繁栄がもたらされるが、農村の貧しい人々の諸条件には進展はみられず、むしろ悪化のみられる場合さえある。都市開発や工業化だけでは、アジアのすべての人々の潜在力を開発することはできない。そこで農村労働者の訓練計画が必要となる。この訓練計画は、農地改革、小工業や農村工業の振興、地域開発、生活労働条件向上など、もろもろの施策を含む総合的な農村開発計画の一部として組みこまれるべきである。委員会はＩＬＯに対して、農村における人的資源開発計画の促進を優先し、この問題に関する地域的な情報サービスを開始するよう勧告する。

〔労働省の役割〕　委員会は労働省の果す役割について、次のような点を強調した。経済と社会の調和のとれた開発を考えると、労働省の果す役割は大きい。開発計画に人々を積極的に参加させようとする場合の必要条件は、社会正義と生活の質の向上である。労働省は、社会進歩の促進について極めて重要な責任をもっているが、この責任を果せるかどうかは、その国の政治指導層が労働省の役割を認めるかどうかに左右される。また労働省の有効性は、強力で独立した、責任ある労使団体の存在に影響される。労働省はまた、所得の増加とその公平な分配を促進する任務をもつ。そうすれば生産および雇用に大きな影響を与えることができるからである。

第二回ヨーロッパ地域会議

一九七四年一月一四日から二三日までジュネーブで開かれたＩＬＯの第二回ヨーロッパ地域会議は、①二〇年ぶりの開催、②東ドイツの初参加、③会期中ヨーロッパ地域の全労働者代表の特別会議が開かれたこと、で注目された。会議には、二八カ国、三六九名の三者代表・顧問が出席、ヨーロッパ地域における社会労働問題を検討した。会議では、技術変化、インフレ、エネルギー危機に見舞われたヨーロッパ労働者の仕事と所得を保護する対策が求められ、ＩＬＯは域内諸国の政労使の三者と協力して完全雇用政策を推進し、労働社会問題（環境問題も含む）に関する三者間の協力を奨励するよう要請された。会議でのおもな決定事項は以下のとおりである。

〔変化への対応〕　技術変化、高まるインフレ圧力、エネルギー危機から生ずる諸問題に取組むためには、総合的な政策が必要とされる。ヨーロッパ諸国は、ひとしくこのような政策を策定すべきであるが、それはヨーロッパ諸国間だけでなく、開発途上国との間でも国際分業を前進させるものでなければならない。ＩＬＯはこれについてヨーロッパ諸国と協力すべきである。雇用政策条約（第一二二号）の未批准国政府は、これを批准して、完全、生産的かつ選択自由の雇用が実現するよう努力すべきである。

西ヨーロッパの移民の数は七五〇万人と推定されており、このように多数の労働者の移動のため、受入国、送出国の双方で社会問題が生じている。そこでILOは、移民労働者が受入国でやっている仕事を母国でもできるようにする方法を研究するよう要請される。

〔労働生活の変化〕 労働生活を一そう弾力的なものとする方法を見出すためには、想像力にとんだアプローチが必要であり、学校、労働、定年というきまりきったパターンは今や時代の要請をみたしていない。また婦人労働者の真の平等も達成されねばならない。ILOは、ヨーロッパ諸国で、労働者が年齢に応じて仕事を変えられるようにするため採用されている方法を調査し、教育、訓練、雇用の三者間の結びつきを研究し、循環教育制度（労働生涯の全体を通じて学習と仕事を考える）の可能性を調査することによって、新しいアプローチの発見に役立つことができる。

〔緊急な所得保障〕 技術変化その他の変化による失業者の所得を保護する必要性は、多くのヨーロッパ諸国で、ますます緊急なものとなっている。このような変化は、必然的に失業を招くものではなく、経済成長や社会進歩を促進することが多いものと認められる。しかし、この傾向はまた、新たな不平等のもとになり、一定グループの労働者の所得をおびやかす。再訓練のような措置では解雇がさけられないような場合は、失業手当のほか、家族手当、疾病・出産手当、年金、医療などの給付も維持されるべきである。このような措置の企画と実施においては、労使団体および公共当局の積極的参加が重要である。所得保障の分野でILOの果すべき役割は明らかであり、この問題に関する専門家会議を開催するとともに、情報交換所として役立つよう求められる。ヨーロッパ諸国は、オートメーション、社会保障、雇用政策、職業指導、雇用終了（解雇）に関するILO基準を一そう広範に適用し、古い一九三四年の失業給付条約（第四四号）の改訂を考慮するよう要請される。

〔地域活動〕 ヨーロッパにおける経済発展は、すべての不平等を解消したわけではなく、ある場合には社会的較差を伴っている。そこでILOは、とくに雇用、労働生活条件、移民労働者、訓練、環境保護などについて詳細な調査研究をおこない、その結果をもとにしてヨーロッパのための活動計画を策定するとともに、ヨーロッパ地域の国際機関との協力を強化すべきである。労働社会政策の分野におけるヨーロッパ諸国間の協力を促進するためには、地域会議を定期的に開催し、できればヨーロッパ諮問委員会を設置するよう提案する。

〔結社の自由と労使関係〕 労働組合の諸権利と自由の侵害は極めて遺憾なことであり、ヨーロッパ諸国に対して、結社の自由・団結権保護条約第八七号、団結権・団交権条約第九八号、労働者代表条約第一三五号の批准および適用を強く要請する。社会体制や経済体制の異なる諸国には、それぞれ異なる労働組合事情や労使関係が存在するので、十分な分析と検討をおこなった上、将来の会合で広範な意見と経験の交流をはかり、率直かつ客観的な議論ができるようにすることが望ましい。企業における労働者の決定参加の問題については、諸国における進展状況を検討できるようにするため国際会議の開催が望まれる。また公私両部門におけるストライキ関係の法規慣行に関する調査の開始も必要であろう。多国籍企業問題について目下進行中のILO調査は、できるだけ早く完了するよう努力すべきである。

〔破産時の労働者の権利〕 企業が破産する場合、そこに働く労働者は、賃金、社会保障および関連事項について優先権をもつべきである。理事会はILO総長に対して、この問題に関する適当な基準の採択が望ましいかどうかを検討するため、破産の場合における労働者の権利に関する現行法規および慣行を調査するよう要請すべきである。

これらの決定事項と会議での討議経過をまとめた報告書は、その後五—六月に開かれた第一九三回理事会に提出された。理事会は、これを関係国政府および労使団体に送付することとし、とくに雇用政策および結社の自由関係の条約批准、破産時の労働者の権利、ヨーロッパ諮問委員会の設置、失業条約の改正問題などに注意を喚起するよう求めた。

3　日本とＩＬＯ

官公労組の提訴問題

総評系官公労組が労働組合権の侵害についてＩＬＯに提訴していた案件は、理事会の結社の自由委員会で審査され、全逓ケース第七二五号については、七三年六月の理事会において中間報告が、また全逓ほか八件のケース（自治労七三七号、日教組七三八号、全電通七三九号、国公共闘七四〇号、全印刷・全造幣・アルコール専売七四一号、全専売七四二号、全林野七四三号、全農林七四四号）については七三年一一月の理事会において別記の勧告を含む最終報告が出された。さらに、日高教七四五号、都市交七五三号、全水道七五五号の三ケースについては、七四年二～三月の理事会で最終報告が出され、ドライヤー勧告（一九六五年）以降における再提訴問題もＩＬＯの結社の自由委員会との関係では一段落し、問題はこれらの勧告が今後国内でどのように処理されるかという点に移ったかにみえた。しかし、七四年春闘に関連した日教組幹部の逮捕事件がきっかけとなり、日教組は総評、国際自由教職員連盟（ＩＦＦＴＵ）、世界教職者団体総連合（ＷＣＯＴＰ）と連盟でふたたび労働組合権の侵害をＩＬＯに提訴することになり、六月五日付の提訴文がＩＬＯに受理された。この問題は、早ければ七四年一一月の第一九四回理事会で審査され、その後なんらかの勧告が出されるものとみられている。

全逓ケースおよび自治労など八ケースに関する勧告は以下のとおりである。

【全逓ケース七二五号の勧告】

……委員会は理事会に対して以下の勧告をおこなう。

(a)　団体交渉に関する申立てについて

①　使用者および組合の双方が誠意をもって交渉すべきであるという原則の重要性――このことは、ストライキに訴えることが禁止されている公的業務または不可欠の業務においてとくに重要である――を想起すること。

②　管理運営および雇用条件の双方に関連する事項に関する法規の存在が、日本における現行制度にかんがみ、労働協約によってなされるであろう可能な改善を妨げるものであってはならないことを想起すること。

(b)　全逓および同組合員に対する差別待遇に関する申立てについては、第三〇七項において表明された原則および考察に注意を喚起すること、および政府に対して郵政労働者に関する差別待遇がおこなわれないことを確保するよう要請すること。

(c)　ストライキ参加者に対する懲戒処分に関する申立てに関しては、懲戒処分の適用、とくにストライキ参加者に対する制裁の適用から生ずる報酬上の恒久的な不利益および関係労働者のキャリアに対する不利益な結果について政府に示唆したことを想起すること。

委員会は、本事件全体について、理事会に対し、日本の公共部門の労使関係の分野で最近生じている出来事に興味をもって留意すること、ならびに政府が公制審の答申に従って適当な措置を採用するよう、また、この報告において委員会が表明した原則および考察を考慮にいれるよう希望を表明することを勧告する。

【自治労など一〇労組のケース七三七～七四四の総括的勧告】

……委員会は理事会に対して以下の勧告をおこなう。

(a) 労働組合活動に対する干渉という申立てに関しては、上記二一七項でのべられている考慮事項にかんがみ、この問題はもはやこれ以上の検討を必要としないものと決定すること。

(b) ストライキの際の懲戒処分に関する申立てに関しては、一二二～一二四項にのべられた考慮事項と諸原則に注目すること、また懲戒処分の適用、とくにストライキ参加者に対するこれらの処分の適用から生ずる報酬上の恒久的な不利益および関係労働者のキャリアに対する不利益な結果について政府に示唆したことを想起すること。

(c) 反労働組合的慣行に関する申立てに関しては、一五五項にのべる諸原則と考慮事項に注目し、公共部門においてはいかなる反労働組合的差別もないよう確保するため、政府が適切な措置をとるよう要請すること。

(d) 人事委員会および公平委員会に関する申立に関しては、

① 各種の利益が各委員会の構成員数に公正に反映するよう確保するためいかなる措置をとりうるかを政府が考慮するとともに、各委員会の委員の任命に当っては関係当事者のそれぞれが同等の発言権をもてるようにするのが望ましいことについて考慮するよう、再度提案すること。

② 政府に対して、賃金その他の労働条件に関してこれらの委員会に要求する権利を労働組合に与えるための措置をとるよう考慮することを提案すること。

(e) 労働組合の登録制度に関する申立てに関しては、地方公務員が自らの選択する組織を有効に確立できるようにするとともに、これらの組織が代表している労働者の利益の促進と擁護の点で、これらの組織に完全な諸権利を与えるようにするため、必要な変更を考慮するのが望ましいことに政府の注意を喚起すること。

(f) 労働協約の法的拘束力に関する申立てに関しては、

① 公共当局の代行者として行動する地方公務員に関して一七四項にのべる考慮事項にてらして、この問題はもはやこれ以上の検討を必要としないものと決定すること。

② 地方公営企業の従業員と非熟練労働者に関しては、自由な交渉による労働協約は遅滞なく実施されるべきであるとの原則に政府の注意を喚起すること。

(g) 日本において特殊な特色をもってはいるが警察または軍隊の構成員ではない消防職員の団結権に関する申立てに関しては、八七号条約の規定は第九条によりこの種の労働者の団結権の除外を認めていないという条約勧告適用専門家委員会の見解を政府に指摘すること、しかしまた、団結権とストライキ権は二つの異なる事柄であって、前者は必ずしも後者を包含しないことを想起すること。

(h) 裁判所職員に関する申立てに関しては、政府から提出された情報に留意し、確立された苦情処理手続きが、そのような職員に対する反組合的行為を生じないようなものであるように希望すること。

(i) 造幣局、政府印刷局、アルコール・塩・タバコ専売の労働者のストライキ権に関する申立てに関しては、一九七～一九九項にのべる原則および考慮事項、ならびにこれらの国営企業における労働者のストライキ権に関する事情を再検討するのが望ましいことについて、政府の注意を喚起すること。

(j) 団体交渉過程の弱体化に関する申立てに関しては、団体交渉に包含される事項の範囲に関連した二一一項に示された考慮事項に政府の注意を喚起し、関係当局が、団体交渉から除外されている「管理・運営」に正しく属する事項の範囲の決定において、常に誠実および妥当性の原則により導かれるよう希望を表明すること。

この報告書の序文にのべられた委員会は、申立て全体に関しては、理事会が、この報告書の中で委員会ののべた原則および考慮事項を考慮するよう希望を表明することを勧告する。

186　全国自治団体労働組合連合（自治労連）
5843

1970年4月1日結成

役員（1974年6月8日・第5回大会改選）

委員長　西村征也（八代市職），副委員長　筒井徳次郎（全公営）永田昭（熊本第一市職）米田忠行（釧路市労）高月昭（大村市職），書記長　福田宗行（下関市職）

187　全日本水道労働組合（全水道）　3万5642

1961年3月1日結成　「全水道」半月刊

役員（1974年8月30日・第17回大会改選）

委員長　加藤豊（広島），副委員長　斎藤親仁（東京），書記長　藤本勇（神戸）

188　東京都労働組合連合会（都労連）
公称11万5600

1946年6月8日結成　「都労連新聞」半月刊

役員（1972年7月31日・第27回大会改選）

委員長　飯村実（東交），副委員長　渡辺勇二（都職労）小森務（都職労）藤山幸男（都教組）島田義夫（東水労）坂牛哲郎（都高教）近藤秀治（大学），書記長　阿南一七（東水労）

189　政府関係特殊法人労働組合協議会（政労協）
3万3086

1960年11月2日結成　「政労協」半月刊

役員（1974年8月10日・第33回大会改選）

議長　滝沢幸一（全基労），副議長　村山忠一（農開労）竹本寛（日住労），事務局長　塩野清彦（首高労）

加盟組合（64組合）

道公労，日住労，全総訓，水資労，ＤＳ労，首高労他38組合

190　社会保険診療報酬支払基金労働組合
（基金労組）　3998

1964年5月1日結成

役員（1973年9月28日・第11回大会改選）

委員長　岸伊知郎，副委員長　羽藤一，書記長　長谷川正章

191　駐労共闘会議（駐労共闘）　2万6050

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）

加盟組合（2組合）

全駐労，全軍労

192　全駐留軍労働組合（全駐労）　1万3365

1946年8月1日結成　「全駐労」不定期刊

役員（1974年8月25日・第29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）

193　全沖縄軍労働組合（全軍労）　1万2685

1963年7月14日結成

役員（1973年10月28日・第34回大会改選）

委員長　友寄信助（ズケラン地区），副委員長　渡口真吉（空軍）翁長良政（那覇），書記長　神山操（普天間マリン）

194　沖縄国家公務員労働組合（沖縄国公労）
2243

1972年10月4日結成　「沖縄国公労」

役員（1973年9月29日改選）

委員長　金城良雄（総合事務局），副委員長　友利彦一（琉球大学），書記長　源河朝喜（沖縄少年院）

〔そ の 他〕

195　総評全国一般労働組合（全国一般）
13万2470

1955年7月25日結成　「総評全国一般」月刊

役員（1974年8月28日・第22回大会改選）

委員長　大門義雄（本部），副委員長　安田修三（富山）森下貞雄（兵庫），書記長　佐野明（本部）

196　全国一般労働組合同盟（一般同盟）
14万2694

1966年2月27日結成「一般同盟」月刊

役員（1974年2月9日・第9回大会改選）

会長　増原操（本部），副会長　小島捨吉（大阪）梅林勝一（東京）佐々木重作（宮城）佐藤伝（本部）鈴木康夫（愛知），書記長　椎原国重（本部）

197　全国農業協同組合労働組合連合会
（全農協労連）　8万1151

1956年3月18日結成　「全農協労連」半月刊,「月刊労農のなかま」月刊

役員（1974年7月23日・第27回大会改選）

委員長　福井尚（京都単協労），副委員長　島田圭一郎（新聞連労）須田哲也（茨城農労連），書記長　大橋豊吉（北海道単協労）

198　全国生協労働組合連合会（生協労連）　9483

1968年9月8日結成　「生協のなかま」月刊

役員（1974年8月26日・第7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）

170　全運輸省労働組合（全運輸）　8520
1962年6月26日結成　「全運輸」旬刊
役員（1974年9月1日・第13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）小見山明（本省），書記長　松井孝治（近畿陸運）

171　運輸省全港湾建設労働組合（全港建）　3528
1949年7月9日結成
役員（1973年9月10日・第27回大会改選）
委員長　樋口緑（博多港），副委員長　松末誠一（神戸港），書記長　高島三郎（酒田港）

172　全気象労働組合（全気象）　公称4600
1957年10月14日結成　「全気象」旬刊
役員（1973年9月24日・第17回大会改選）
委員長　寺田正雄（本庁），副委員長　梯武治（本庁）小林正治（気研），書記長　野沢実（東管）

173　全厚生職員労働組合（全厚生）　3332
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（業務課），書記長　小山敦（統計調査部）

174　全電波労働組合（全電波）　1977
1951年3月16日結成「全電波」週刊
役員（1973年9月28日・第27回大会改選）
委員長　栗田昭二（本省），副委員長　横山忠男（東北）加藤正吉（東海），書記長　木沢淳好（関東）

175　文部職員労働組合（文部職組）　1214
1946年10月30日結成　「文労」月刊
役員（1974年7月21日・第30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）

176　会計検査院職員労働組合（会検労）　1074
1946年4月結成
役員（1974年1月31日・第29回大会改選）
委員長　越川静夫（農林三課），副委員長　深田政行（郵政課）安田襄（建設二課），事務局長　左近士信正（鉄道二課）

177　総理府恩給局職員組合（恩給職組）　429
1954年11月18日結成　「恩給職組」不定期刊
役員（1974年7月30日・第28回大会改選）
委員長　渡辺基男，副委員長　有井正夫，田中秀子，書記長　鍵主政範

178　人事院職員組合（人職）　250
1948年12月11日結成
役員（1974年2月12日改選）
委員長　橋野国夫（研修所），副委員長　高橋脩二（管理局），書記局　湯本正（給与局）

179　経済企画庁職員労働組合（経企労）　250
1948年1月17日結成　「せんく」月刊
役員（1974年2月5日・第26回大会改選）
委員長　山下勉（海外），副委員長　小林茂（内国），書記長　山本力（統計）

180　国会職員組合連合会（国会職連）　公称3200
1959年10月22日結成
役員（1973年9月28日・第15回大会改選）
委員長　後藤暢（図書館），副委員長　日隈博之（衆議院）川上益男（参議院），事務局長　石堂武昭（参議院）

181　総理府労働組合連合会（総理府労連）　公称1100
1962年2月28日結成
役員（1973年9月9日改選）
委員長　矢島俊良（統計局），副委員長　桑江修（公正取引委員会），書記長　角屋六郎（恩給局）

182　総理府統計局労働組合（統計労組）　公称1500
1962年5月21日結成
役員（1973年8月31日・第12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　相沢斐子

183　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（1974年7月27日・第8回大会改選）
委員長　上野侃良，副委員長　楠見基，金子司，書記長　鷸岡哲夫

184　地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）　公称178万5400
1951年10月2日結成
役員（1973年11月19日改選）
議長　岡木清（日教組），副議長　内古場忠巳（都市交通）斎藤親仁（全水道）金子毅（日高教），事務局長　宮崎安治（自治労）
加盟組合（6組合）
自治労，日教組，都市交通，全水道，日高教（一ツ橋），都労連

185　全日本自治団体労働組合（自治労）　107万1776
1954年1月29日結成　「自治労」旬刊，「自治労通信」半月刊
役員（1974年9月2日・第26回大会改選）
委員長　長尾文吉（東京），副委員長　宮崎安治（兵庫）佐藤三吾（大分），書記長　丸山康雄（北海道）

役員（1973年12月17日・第5回評議員会改選）
会長　松橋和夫（東京税関），副会長　赤羽達男（国税）谷川敏夫（横浜税関），事務局長　滝口秀夫（国税）

155　全国税労働組合（全国税）　1737
1950年1月25日結成　「全国税」旬刊
役員（1974年9月1日・第32回大会改選）
委員長　坂根茂（東京），副委員長　村上晴男（関信）宮本美成（近畿）吉本貢（東京），書記長　青山三郎（東京）

156　国税労働組合全国会議（国税会議）　公称2万6500
1962年10月29日結成
役員（1973年10月14日・第12回大会改選）
議長　赤羽達男（国税労組），副議長　高柴和雄（道国税）他10名，事務局長　福泉光国（国税労組）

157　国税労働組合（国税労組）　1万0279
1959年8月8日結成　「国税労組」月刊
役員（1973年9月23日・第17回大会改選）
委員長　徳田澄則（麹町），副委員長　春日一郎（杉並）石津嶺祐（青梅）佐藤輝雄(神奈川)，書記長　三上雅規（日本橋）

158　中国国税職員組合（国税中国）　公称2700
1950年11月26日結成
役員（1973年10月21日・第32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）

159　全財務労働組合（全財務）　4240
1954年10月28日結成　「全財新聞」旬刊
役員（1974年8月12日・第22回大会改選）
委員長　江本宣孝（近畿財務局），副委員長　戸祭忠男（四国財務局），書記長　長田正幸(北九州財務局)

160　全国税関労働組合（全税関）　725
1947年11月10日結成　「全税関」旬刊
役員（1974年7月28日・第37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），書記長　中田一夫（本部）

161　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（1974年6月23日・第14回大会改選）
議長　松橋和夫（東京），副議長　鹿野紀夫（函館）小泉泰則（東京）細井秀雄（横浜）菅沼浄（名古屋）原武（大阪）椿厚美（神戸）中島憲司（門司）石田稔（長崎）山川宗秀(沖縄)，事務局長　伊東卓朗（横浜）

162　大蔵省職員組合（大蔵職組）　1736
1945年11月30日結成　「大蔵」月刊
役員（1974年6月25日・第45回大会改選）
委員長　田中剛（主計局），副委員長　池田哲雄（主計局）中林豊（理財局），事務局長　鈴木嗣郎（理財局）

163　全農林労働組合（全農林）　4万6235
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（1974年8月31日・第17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）

164　全建設省労働組合（全建労）　4940
1949年7月9日結成　「全建労」旬刊
役員（1974年7月28日・第29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）

165　全労働省労働組合（全労働）　1万8768
1958年7月27日結成　「週刊全労働」週刊
役員（1974年7月12日・第17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）関口謙一（埼玉），書記長　内山昂（本省）

166　全司法労働組合（全司法）　1万4027
1947年1月25日結成　「全司法新聞」週刊
役員（1974年7月27日・第30回大会改選）
委員長　吉田博徳（福岡），副委員長　小国豊（香川家裁）猪越賢市（東京家裁），書記長　鈴木和男（東京地裁）

167　全商工労働組合（全商工）　1万0296
1948年7月22日結成　「全商工新聞」週刊
役員（1974年8月31日・第38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）

168　全法務労働組合（全法務）　9078
1947年12月1日結成　「全法務新聞」月刊
役員（1973年9月24日・第28回大会改選）
委員長　石通良一（大阪），副委員長　関根巧兀（浦和）池谷純良（東京），書記長　西島靖（東京）

169　全北海道開発局労働組合（全開発）　1万0203
1951年8月22日結成
役員（1974年9月3日・第45回大会改選）
委員長　佐藤茂夫（札幌），副委員長　柴田利作（函館）二本柳幹雄（札幌），書記長　相原敬用（函館）

（京都）井田正義（福岡），書記長　寺内国彦（東京）

〔公　　務〕

145　全日本官公職労協議会（全官公）
公称20万7700

1959年9月4日結成

役員（1973年10月1日・第15回大会改選）

議長　菅原栄悦（鉄労），副議長　芝田信治（統計労組）滝口秀夫（国税会議）森田一男（全郵政）柳田晃（新教組）高畑次穂（日林労），事務局長　吉岡正臣（全郵政）

加盟組合（18組合，オブザーバー加盟2組合）

鉄労，全郵政，日林労，電電労組，国税会議，建職労，自治労連，新教組，統計労組，沖縄開発労組，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，沖縄税関，（オブザーバー加盟）基金労組，東京税関

146　公共企業体等労働組合協議会（公労協）
公称84万8700

1953年10月28日結成

役員（1973年10月15日改選）

代表幹事　富塚三夫（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，アル専，（オブザーバー加盟）政労協

147　全林野労働組合（全林野）　5万7097

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25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）

148　日本国有林労働組合（日林労）　1万0186

1959年12月5日結成

役員（1973年10月26日・第15回大会改選）

委員長　熊井一夫（本庁），副委員長　山田保夫（本庁）高畑次穂（本庁），書記長　宇南山敏（本庁）

149　全造幣労働組合（全造幣）　1649

1946年1月22日結成　「全造幣」月刊

役員（1973年10月25日・第22回大会改選）

委員長　西川愛之助（大阪），副委員長　石田寿一（大阪）鹿野善昭（東京），書記長　森岡誠治（広島）

150　公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）
公称198万2700

1960年2月29日結成

役員（1973年11月5日・幹事会改選）

幹事　江田虎臣（全農林）中小路清雄（日教組）丸山康雄（自治労）小倉悟（全水道）春山明（国公共闘），事務局長　鈴木冨司（都市交通）

加盟組合（30組合，オブザーバー加盟3組合）

国公関係組合23組合，地公労関係組合6組合，駐労共闘

151　日本国家公務員労働組合共闘会議（国公共闘）　公称12万5200

1956年2月16日結成　「国公労新聞」月刊，「国公労調査時報」月刊

役員（1973年10月1日改選）

議長　樋口緑（全港建），副議長　宇都宮貞夫（全厚生）川島威（全商工）坂根茂（全国税）吉田博徳（全司法）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，虎門労組

152　国家公務員労働組合連絡会議（国公連）
公称6万5600

1965年12月18日結成　「国公連ニュース」不定期刊

役員（1973年4月20日・第8回大会改選）

議長　渡会俊誉（全農林），事務局長　藤井稜（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

153　大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）
公称5万0900

1965年8月16日結成

役員（1973年9月1日・第9回幹事会改選）

議長　佐藤惟恭（全専売），副議長　園谷秀男（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　渡辺春夫（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

154　大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）
公称3万2500

1969年10月22日結成

役員（1974年２月26日・第40回大会改選）
委員長　小森秀三（北海道），副委員長　館博通（滋賀），書記長　金子毅（群馬）

133　日本高等学校教職員組合（日高教・麹町）　1万6670

1950年３月10日結成　「日高教ニュース」不定期刊

役員（1974年２月27日・第36回大会改選）
委員長　木山八郎（栃木），副委員長　明礼美治（愛媛）砂子田博隆（福島），書記長　益田宏一（徳島）

134　日本教職員連盟（日教連）　公称８万7100

1970年６月28日結成　「日教連教育新聞」月刊

役員（1974年４月１日・改選）
委員長　貞広保雄（香川），副委員長　田名後敬（愛媛）平尾信行（熊本）安生幸比古（栃木）尾崎誼（岐阜），事務局長　稲飯貞雄（徳島）

135　日本新教職員組合連合（新教組）　4337

1968年７月27日結成　「新教組教育新聞」月刊

役員（1974年３月18日改選）
委員長　井上忠夫（山口），副委員長　足立正（京都），書記長　中村賢二（山口）

〔医　　療〕

136　日本医療労働組合協議会（日本医労協）　８万4484

1957年８月31日結成　「医療労働者」旬刊，「医療労働」月刊

役員（1974年７月30日・第23回大会改選）
議長　岩崎清作（全医労），副議長　溝淵勉（全日赤）浅沼悟朗（岩手医労協）米山忠治（全医労），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，全労災，国共病組，その他医労協傘下組合

〔商　　業〕

137　全国商業労働組合協議会（全商協）　公称37万5800

1953年８月１日結成

役員（1973年11月12日・第10回拡大幹事会改選）
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，全相銀連，全海連，全商業，明商労組

138　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，一般同盟傘下の流通部門の組合

139　日本商業労働組合連合会（商業労連）　６万6077

1969年10月25日結成　「商業労連タイムス」月刊

役員（1974年６月21日・第５回大会改選）
会長　鈴木健勝（全松屋），事務局長　山本勝一（伊勢丹）

140　全国ホテルレストラン関連産業労働組合共闘会議（ホテル労組関連会議）　公称１万3000

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（17組合）
ホテル労連，その他16組合

141　全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）　9204

1948年３月28日結成

役員（1973年９月25日・第25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）渡辺哲夫（ニューグランド）柳生賢一（オリエンタル）佐藤一夫（名古屋観光），書記長　田村兵衛（本部）

142　観光産業労働組合連絡会議（観光労連）　２万2996

1966年２月19日結成

役員（1973年９月10日・第８回大会改選）
議長　神谷鈞（名鉄観光），副議長　北之防芳忠（阪急交通社）北岡孝義（日本交通公社），事務局長　近藤泰彦（近畿日本ツーリスト）

143　全国商社労働組合連合会（全商社）　４万4411

1965年８月22日結成

役員（1974年８月18日・第11回大会改選）
議長　村上巌（日商岩井），副議長　高畑正博（日綿実業）小川満則（田村駒）藍田譲（大倉商事）石川万平（兼松江商），事務局長　新美征也（岡谷鋼機）

144　全日本商業労働組合（全商業）　公称3000

1967年７月22日結成　「全商業」月刊

役員（1973年９月17日・第７回大会改選）
委員長　川崎常次（大阪），副委員長　山田清

1972年11月1日結成
役員（1973年10月30日・第2回大会改選）
議長　兼田富太郎（全港湾），副議長　牧達夫（日港労連）石井敏（検数労連）桑原清（全倉運），事務局長　植草秀夫（検定労連）
加盟組合（7組合，オブザーバー加盟1組合）
全港湾，検定労連，全倉運，日港労連，全海連，検数労連，大阪港湾，（オブザーバー加盟）全日通

121　港湾労組中央共闘会議（港湾共闘）
公称123万9800
1959年10月28日結成
役員（1973年11月・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（検定労連），事務局長　吉岡徳次（全港湾）
加盟組合（10組合）
自治労，全日自労，全港湾，検定労連，全倉運，全海連，全運輸，全港建，日検労，全税関

122　全日本港湾労働組合（全港湾）　2万9013
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）

123　日本港湾運送労働組合協議会（日港労協）
公称1万5500
1972年11月8日結成
役員（1974年1月26日・幹事会改選）
議長　古田昇（海員），副議長　氏家康男（港湾同盟）新屋義信（一般同盟）木村紀雄（検数同盟）仲渡瀬豊（港友会議），事務局長　和田勝利（同盟）
加盟組合（6組合）
一般同盟港倉運協議会，港湾同盟，海員，大阪沿岸，日貨検労，日検職組

124　全国港湾労働組合同盟（港湾同盟）　2529
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（栗林運輸）中川誠司（新潟港運送）三上守（苫小牧栗林運輸），書記長　藤本尚司（栗林運輸）

125　日本港湾労働組合連合会（日港労連）　9595
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（神港労連），副委員長　佐藤信吉（東京組合）橋爪明信（浜港労連）増井正行（神港労連）岩崎雄三郎（京浜筏組合），書記長　阿部愛秀（東京組合）

126　全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）
1万0118
1949年9月10日結成　「全倉運」半月刊
役員（1974年8月14日・第28回大会改選）
委員長　桑原清（東洋埠頭），副委員長　山本弘（住友）後出義明（三菱）藤本次郎（川西）森本征男（住友）林和輝（三井），書記長　亀倉良一（書記局）

127　日本交通公社労働組合（交通公社労組）
1万1927
1946年2月25日結成　「くみあいニュース」不定期刊
役員（1974年8月29日・第30回大会改選）
委員長　幸坂勇三，副委員長　北岡孝義，市山徹，書記長　福永信正

128　鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）　2万1378
1947年9月20日結成　「鉄弘労情報」旬刊
役員（1972年9月25日・第25回大会改選）
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）

129　全日本航空労働組合（全日航）　8859
1969年8月25日結成　「ユニオンＪＡＬ」月刊
役員（1974年7月20日・第6回大会改選）
委員長　高野雄三，副委員長　歌川勝己，市ノ沢武士，矢ケ崎武市，吉田光夫，書記長　渡辺勝信

130　日本民間航空労働組合連合会（民航労連）
9839
1963年秋結成
役員（1973年9月9日改選）
議長　西村正秀（東亜国内航空），副議長　波多野鉄男（日航）小泉安司（ノースウエスト），事務局長　菊池富士夫（全日空）
加盟組合（33組合）
全日空労組，東亜国内労組，日航労組他30組合

〔教　育〕

131　日本教職員組合（日教組）　59万1263
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（1974年8月30日・第45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）

132　日本高等学校教職員組合（日高教・一ツ橋）
2万9883
1956年5月10日結成　「日高教情報」旬刊

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，「私鉄文化」不定期刊

役員（1974年7月20日・第38回大会改選）

委員長　力徳修（西日本鉄道），副委員長　内山光雄（北陸鉄道）黒川武（営団地下鉄），書記長　吉岡一雄（京王帝都）

108　全国交通運輸労働組合総連合　（交通労連）　10万6125

1964年11月9日結成　「交通労連」不定期刊

役員（1973年10月27日・第10回大会改選）

委員長　佐々木繁明（西濃運輸），副委員長　阿部信夫（新潟交通）松田忠吉（第一貨物）一箭幸一郎（全新潟タクシー），書記長　植栗邦輔（書記局）

109　日本都市交通労働組合連合会（都市交通）　5万6857

1947年1月26日結成　「都市交通」不定期刊

役員（1974年7月25日・第37回大会改選）

委員長　大江栄四郎（東京交通），副委員長　須藤義美（横浜），書記長　久保正（大阪）

110　全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）　13万6928

1968年11月13日結成　「運輸労連」半月刊

役員（1974年7月18日・第7回大会改選）

委員長　中川豊（全日通），副委員長　千原正彦（東武通運）中川義和（大和運輸）村田義次（東信運輸），書記長　前島東海夫（全日通）

加盟組合

全日通，その他339組合

111　全日通労働組合（全日通）　7万1145

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（広島），副委員長　大塚茂（東京）安田孝之（愛知），書記長　田淵勲二（大阪）

112　全国自動車運輸労働組合（全自運）　1万3267

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（1973年9月22日・第36回大会改選）

委員長　引間博愛（東京），副委員長　遠藤希一（静岡）玉木幸太郎（東京）西浦茂（大阪）広田利雄（愛知），事務局長　平林正樹（東京）

113　全国自動車交通労働組合連合会（全自交）　6万2824

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　山口寿宣（京都）三浦利男（神奈川）鈴木貞治（東京），書記長　金良清一（東京）

114　日本自動車運転士労働組合（自運労）　3070

1958年6月14日結成

役員（1973年11月4日・第16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）浜本徳夫（東京）内藤芳弘（大阪），書記長　金井仁（東京）

115　新産別運転者労働組合（新運転）　7900

1959年2月12日結成

役員（1973年11月24日・第17回大会改選）

委員長　柏原実（本部），副委員長　志沢恒（本部）井相田友吉（豊島）和田末夫（新小岩）池脇康雄（横浜），書記長　飛田正一（本部）

116　船舶関係労働組合連絡協議会（船労協）　公称1万6000

1972年11月16日結成

役員（1973年10月10日・第2回大会改選）

議長　天野和治（全運輸），副議長　小木光雄（国労船舶協議会），事務局長　井口澄雄（総評）

加盟組合（10組合，オブザーバー加盟2組合）

全造船機械，国労船舶協議会，船通労，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

117　全日本海運労働組合連合会（全海連）　9259

1947年1月10日結成　「全海連」月刊

役員（1973年9月30日・第36回大会改選）

委員長　村山隆郎（商船三井），副委員長　綿貫武（日本郵船）滝上博明（昭和海運）木下慎一（昭和油槽船）小野塚仁（スワイヤー），書記長　三田和雄（書記局）

118　全日本海員組合（海員）　16万0018

1945年10月5日結成　「船員しんぶん」旬刊，「海員」月刊

役員（1972年11月28日・第32回大会改選）

組合長　村上行示（日本製鉄汽船），副組合長　土井一清（東洋汽船）平郡友春（丸正海運）

119　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）

120　全国港湾労働組合協議会（全国港湾）　公称7万8300

役員（1973年10月14日・第9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），副議長　柴田正徳（九電検集労）
加盟組合（4組合）
全九電，電産，全北電，九電検針労

96　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18万4400
1969年4月11日結成
役員（1973年11月20日・第5回大会改選）
会長　稲垣武臣（関西電労），副会長　田崎以兄（東京電力常傭労）横山実（東海電工労）武藤文敏（東北電工新労），事務局長　東木武彦（北陸電労）
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，九川電労協

97　全国電力労働組合連合会（電労連）13万1708
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）

98　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）　1万0961
1970年10月3日結成
役員（1973年11月1日・第4回大会改選）
議長　田崎以兄（東電常傭労組），副議長　山本久登（九州電集検労組）奥山高記（北海道電集検労組），事務局長　野中敬助（東電常傭労組）

〔交通運輸業〕

99　全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）
公称86万1500
1947年7月9日結成　「全交運新聞」不定期刊，「全交運情報」不定期刊
役員（1973年9月1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（動力車）大畑吉弘（都市交通）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）
国労，私鉄総連，運輸労連，全自交，都市交通，動力車，全港湾，観光労連，鉄弘労，全自運，全海連，全運輸，自運労，共済労，（オブザーバー加盟）全通，日航労組

100　同盟交通運輸部門連絡協議会（同盟交運協）
公称36万3700
1971年10月27日結成
役員（1974年8月20日・第11回幹事会改選）
議長　渡辺由司（鉄労），副議長　岡部定夫（海員）佐々木繁明（交通労連）市ノ沢武士（全日航労組），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

101　国鉄労働組合（国労）　22万4933
1947年6月5日結成　「国鉄新聞」週刊，「国労文化」月刊
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）

102　国鉄動力車労働組合（動労）　4万9368
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）

103　鉄道労働組合（鉄労）　8万8667
1968年10月20日結成　「鉄労新聞」週刊
役員（1973年10月20日・第6回大会改選）
組合長　渡辺由司（新潟），副組合長　今橋衛（南東京）辻本滋敬（大阪），書記長　坂東正一（四国）

104　全国鉄動力車労働組合連合会（全動労）
公称3500
1974年3月31日結成　「全動労」月刊
役員（1974年3月31日・結成大会選出）
委員長　遠藤泰三（札幌），副委員長　横本一男（札幌）福岡孝洋（天王寺），書記長　新幹生（大阪）

105　全国鉄施設労働組合（全施労）　7681
1971年4月26日結成　「全施労新聞」不定期刊
役員（1974年8月31日・第5回大会改選）
委員長　福田富衛（高崎），副委員長　滝口昭（大月）菅井純（秋田），書記長　秋元貞二（大宮）

106　国鉄共済労働組合（国鉄共済）　2412
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）

107　日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）
22万0642

公称18万9700

1957年5月25日結成

役員（1974年5月17日・第18回大会改選）

議長　河田豊（市銀連），副議長　高柳嗣郎(全信連)，事務局長　八田博之（市銀連）

加盟組合（4組合）

市銀連，全信連，外銀連，地銀連

83　市中銀行従業員組合連合会（市銀連）

16万9205

1956年7月28日結成　「市銀連ニュース」半月刊

役員（1974年5月16日・第19回大会改選）

委員長　河田豊（第一勧銀），副委員長　八田博之（富士）中西公（三和），事務局長　中根正介（東海）

84　全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）

公称 630

1956年7月28日結成　「ちぎん」半月刊

役員（1973年10月9日・第21回大会改選）

委員長　陣内清輔（滋賀），副委員長　佐藤寿々雄（青森）高崎秀雄（四国），書記長　平田貞治郎（本部）

85　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（1974年3月23日・第25回大会改選）

委員長　川崎丈司（チェスマンハッタン），副委員長　矢島一雄（コンチネンタル）松下浩二（外銀労東京第4分会）野村英生（外銀労大阪第3分会），書記長　井上尚直（本部）

86　全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）

1万0047

1953年8月9日結成「相銀のなかま」半月刊

役員（1973年9月14日・第24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）

87　相互銀行全国労働組合連合会議（相銀全労）

1972年2月16日結成　1万9027

役員（1974年8月27日・第4回大会改選）

議長　中尾邦治（関西相銀），副議長　小島瑞蓬（東京相銀）有田早苗（大生相銀）芳野正養（愛媛相銀），事務局長　滝本茂　（近畿相銀）

88　全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）

1万8640

1957年12月21日結成　「信託のなかま」月刊

役員（1974年8月16日・第23期第1回中央委改選）

議長　西田晴胤（安田），副議長　片岡勝（三菱）尾崎俊之（住友），書記長　大谷貞彦（安田）

89　全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労）

1万0377

1954年11月20日結成　「全信労」旬刊

役員（1973年9月26日・第18回大会改選）

委員長　田中光雄（昭和），副委員長　石井外史（市川）氏家豊成（門司）高田智弘(和歌山)，書記長　斎藤幸蔵（東京）

90　全国信用保証協会労働組合連合会（全信保労連）

公称2800

1961年11月4日結成　「労連ニュース」半月刊

役員（1974年6月16日・第14回大会改選）

委員長　長瀬修（神奈川県），副委員長　小林一二（東京都）稲森良博（大阪市），事務局長　渡辺宇樹（神奈川県）

91　全国生命保険労働組合連合会（生保労連）

31万5211

1969年10月17日結成　「生保労連」月刊

役員（1974年8月23日・第6回大会改選）

委員長　堀江繁男（千代田外），副委員長　天坂潔（第一外）北川休（東邦）丸山武勝(日本)小倉勇（第百内）安田十寸穂（安田内）平松正顕（明治外）田辺準之助（本部），書記長　吉村博好（第一内）

92　全日本損害保険労働組合（全損保）2万6582

1949年11月5日結成　「全損保」週刊，「損保調査時報」不定期刊

役員（1973年9月20日・第30回大会改選）

土田高三郎（大正），副委員長　安藤克己（日動外勤）井口善夫（日新）小西恭禎（大成），書記長　高橋順雄（日産）

93　損害保険労働組合連合会（損保労連）

1万7633

1967年2月15日結成　「損保労連」半月刊

役員（1973年9月19日・第8回大会改選）

委員長　長谷川匡（住友），副委員長　辰野貢（同和）蓮尾裕二（興亜）横瀬弘志（安田），書記長　山本年樹（東京海上）

94　全国証券労働組合協議会（全証労協）

公称2300

1954年12月結成

役員（1974年8月26日・第21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　江口茂（東証健保）

〔電気産業〕

95　全日本電力労働組合協議会（全電力）　4045

1965年10月27日結成

長　石垣実夫（岐阜地方支部），書記長　山田正明（福岡地方支部）

69　国際電信電話労働組合（国際電電）　3983

1953年4月1日結成　「国際電電」不定期刊

役員（1974年8月1日・第31回大会改選）

委員長　山田克己（大阪電報支部），副委員長　佐竹勇夫（小室支部）小金敏明(大阪電報支部)，書記長　関義信（電話支部）

70　全国電気通信共済会労働組合（電済労）　1万0100

1954年6月26日結成　「電済労」月刊

役員（1974年7月26日・第21回大会改選）

委員長　衛藤龍治（近畿），副委員長　元村元信（九州），書記長　唐沢勇（信越）

〔建設業〕

71　全日本建設・建設資材産業労働組合連絡協議会（建設労連）　公称57万8500

1971年6月3日結成

役員（1973年10月3日・拡大幹事会改選）

代表幹事　唐沢平治（全建総連），事務局幹事　淵上保美（総評・全日建）

加盟組合（19組合，オブザーバー加盟2組合）

全建総連，全国一般，全日自労，全水道，全国セメント，全国自労福岡，全開発，全木労，国労建協，全建労，建設関連労協，住宅労協，日住労，全港建，全日建，全国建設，水資労，首高労，農機労，（オブザーバー加盟）日建協，道公労

72　全国建設労働組合総連合（全建総連）　22万5642

1960年11月25日結成　「全建総連」旬刊

役員（1973年10月17日・第14回大会改選）

委員長　坂本貞雄（東京），浅田源三郎（京都）加藤忠由（東京）江口利作（長崎），書記長　唐沢平治（東京）

73　総評全日本建設産業労働組合（全日建）　3351

1971年4月19日結成

役員（1973年9月16日・第3回大会改選）

委員長　松沢俊昭（新潟），副委員長　淵上保美（東京）伊藤真夫（東京），書記長　藤島栄（東京）

74　日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）　6万3118

1954年12月12日結成　「日建協ニュース」半月刊，「日建協調査時報」不定期刊

役員（1974年8月27日・第38回大会改選）

委員長　広田貞治（フジタ工業），副委員長　三輪得光（住友）岡崎洪太郎（大成）野呂幸一（大林組），事務局長　佐藤喜一郎（浅沼組）

75　日本建設組合連合（建設連合）公称3万7000

1968年11月12日結成

役員（1973年11月4日・第6回総会改選）

会長　布施兵五郎（愛知建設），副会長　並木久治（建設同盟）小熊信雄（練馬），専務理事　菅野勇利（大阪建設）

76　全日本電気工事労働組合連合会（日電工）　2万9776

1967年1月31日結成　「日電工」不定期刊

役員（1973年9月20日・第7回大会改選）

会長　横山実（東海），副会長　加藤康雄（東海），事務局長　大河原鎮雄（関東）

77　全日本自由労働組合（全日自労）　9万2395

1947年6月30日結成　「じかたび」週刊

役員（1974年8月30日・第34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）

78　全国民主自由労働組合（全民労）　1万1209

1955年10月22日結成

役員（1974年5月24日・第20回大会改選）

委員長　新田仁臣（福岡），副委員長　佐藤光明（福島），書記長　馬場大静（東京）

79　全国自由労働組合連合会（全国自労）　1万3292

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）

80　全国木材産業労働組合（全木労）　8295

1959年7月26日結成　「全木労」不定期刊

役員（1974年9月3日・第16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〕

81　全国金融労働組合共闘会議（金融共闘）　公称5万9100

1961年11月10日結成　「金融のなかま」旬刊

役員（1973年10月・幹事会改選）

議長　土田高三郎（全損保），副議長　橋見文夫（全労金），事務局長　平田貞次郎（地銀連）

加盟組合（9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

82　全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）

役員（1973年10月26日・第11回大会改選）
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（出版労連）間島三樹夫（映演共闘）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，出版労連，民放労連，映演共闘，関東広告労協，ユニオン日演協，日活労組，（オブザーバー加盟）紙パ労連，全電波

56　全国映画演劇労働組合（全映演）　2075
1947年5月7日結成
役員（1973年11月15日・第30回大会改選）
委員長　大沢暉男（東宝），副委員長　内藤泉（テアトル），事務局長　若林泰雄（東宝）

57　映画演劇労働組合総連合（映演総連）　4041
1952年3月25日結成　「総連ニュース」不定期刊
役員（1973年10月23日・第22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）今井高司（大映），事務局長　原田由一（短篇共同）

58　全印刷局労働組合（全印刷）　6778
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　星宮文雄（本局）

59　全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）　1万8666
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（1974年7月23日・第22回大会改選）
委員長　市川敏（日本機関紙），副委員長　宮尾義信（大日本法令印刷）大東清人（コクヨ），書記長　高橋武（共同印刷）

60　日本出版労働組合連合会（出版労連）　1万3149
1958年3月15日結成　「出版労連」隔週刊
役員（1973年9月22日・第27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）森下昭平（平凡社）山北孝之（岩波書店），書記長　竹内好春（岩波書店）

61　日本新聞労働組合連合（新聞労連）　4万2400
1950年6月30日結成　「新聞労連」半月刊
役員（1974年7月26日・第43回大会改選）
委員長　加藤親至（毎日），副委員長　岡崎幹夫（朝日）森島昭（共同）尾崎剛（宮崎日日），書記長　小島明将（日経）

62　日本放送労働組合（日放労）　1万3755
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　須藤安三（管理地域）

63　日本民間放送労働組合連合会（民放労連）　9823
1953年7月13日結成　「民放労連」月3回刊
役員（1974年8月22日・第38回大会改選）
委員長　竹村富弥（北海道放送），副委員長　西山清雄（朝日放送）具島陽一（RKB毎日）中森謹重（大阪放送）諫山修（東京放送），書記長　井上至久（日本テレビ）

〔通信業〕

64　全逓信労働組合（全逓）　20万2958
1946年5月31日結成　「全逓新聞」週刊，「全逓時報」月刊
役員（1974年8月28日・第27回大会改選）
委員長　石井平治（東京簡保），副委員長　大森昭（本省）加藤和夫（北海道郵政），書記長　保坂尚郎（新潟高田）

65　全日本郵政労働組合（全郵政）　5万8154
1965年10月17日結成　「全郵政新聞」週刊
役員（1974年6月6日・第10回大会改選）
委員長　福井秀政（大阪中央），副委員長　森田一男（江東清澄）吉岡正臣（日本橋），書記長　松田義央（東神田一）

66　電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）　30万8529
1962年10月8日結成　「電通共闘」月刊
役員（1974年8月8日・第14回評議員会改選）
議長　及川一夫（全電通），副議長　山田克己（国際電電）衛藤龍治（電済労），事務局長　橋本さとし（全電通）
加盟組合
全電通，電済労，国際電電，その他77組合

67　全国電気通信労働組合（全電通）　27万1174
1950年9月27日結成　「全電通」週刊，「月刊全電通」月刊
役員（1974年8月29日・第27回大会改選）
委員長　及川一夫（宮城），副委員長　小森正夫（関東），書記長　山岸章（大阪中央）

68　日本電信電話労働組合（電電労組）　109
1966年8月14日結成
役員（1973年9月28日・第8回大会改選）
委員長　加藤友利（四国電信局支部），副委員

加盟組合（4組合）
共石労組，日鉱労組，全ゼネ石精労，キグナス石油労組

43　全国石油産業労働組合協議会（全石油）
2万9776

1953年2月25日結成　「全石油」半月刊，「全石油月報」月刊

役員（1974年7月27日・第34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）間所寿雄（三菱石油），書記長　竹石次吉（昭和石油）

44　全国ガス労働組合連合会（全国ガス）
2万2455

1946年7月2日結成　「全国ガス労働」旬刊

役員（1974年8月23日・第30回大会改選）
委員長　阪本晴吉（東京ガス），副委員長　宮崎修一（東邦ガス）広田進六（北海道ガス），書記長　柿原隆（東京ガス）

45　全国セメント労働組合連合会
（全国セメント）　2万5206

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）

46　全国窯業労働組合連合会（全窯連）3万1683

1949年4月27日結成　「ぜんようれん」隔月刊

役員（1974年8月30日・第26回大会改選）
委員長　中村雅則（黒崎窯業），副委員長　川口寛（播磨耐火）森英男（日本陶器）古賀喜佐雄（有田タイル），書記長　岩田国夫（本部）

47　全国砥石産業労働組合連絡協議会
（全砥労協）　4572

1962年10月13日結成

役員（1973年11月1日・第12回大会改選）
議長　玉城国雄（日本陶器），副議長　石岡馨（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〕

48　日本繊維産業労働組合連合会（繊維労連）
1万1772

1947年2月12日結成　「繊維労連」月刊，「調査時報」不定期刊

役員（1973年9月11日・第27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）

49　全国繊維産業労働組合同盟（全繊同盟）
54万2968

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　岡村博（敷紡）矢野清隆（三菱）岩崎昇策（大東紡）柄谷道一（本部），書記長　山田精吾（本部）

〔食品産業〕

50　全専売労働組合（全専売）　3万3826

1949年6月28日結成　「全専売新聞」週刊，「オルグ手帖」半月刊

役員（1974年9月4日・第30回大会改選）
委員長　鈴木和美（東京），副委員長　大田道克（広島），書記長　牧内研二（高崎）

51　アルコール専売労働組合（アルコール専売）
925

1952年12月19日結成

役員（1973年12月13日・中委改選）
委員長　久保田広（石岡），副委員長　青木金次郎（本省），書記長　箱守一男（東京）

52　全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）
3万1155

1947年10月6日結成　「全食品同盟」月刊

役員（1973年10月13日・第27回大会改選）
委員長　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（ヤマサ醤油）串畑平（本部），書記長　東慎哉（本部）

53　全日本食品労働組合連合会（食品労連）
10万5575

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（1973年9月19日・第9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）

54　全国製粉労働組合連合会（全粉労連）　6824

1955年5月17日結成

役員（1973年9月23日・第20回大会改選）
委員長　真鍋勝（日清），副委員長　田島昭治（日東），書記長　平間春吉（日粉）

〔文化産業〕

55　マスコミ関連産業労働組合共闘会議
（マスコミ共闘）　公称10万7700

1963年11月9日結成

合化労連，食品労連，紙パ労連，化学同盟，全石油，全国ゴム共闘，全国セメント，全国ガス，新化学，全日塗，（オブザーバー加盟）全窯連

31　同盟化学部門連絡協議会（同盟化学協）
公称84万6600

1969年11月13日結成

役員

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，凸版印刷，共石労組

32　化学産業労働組合同盟（化学同盟）3万4920

1951年6月17日結成　「化学同盟」月刊

役員（1974年7月16日・第34回大会改選）

委員長　刀根登吾（MTP化成），副委員長　寺田由則（ミヨシ油脂）高田三郎（オーサカゴム）小野勤（全硝労），書記長　広瀬謹一郎（本部）

33　全日本ゴム産業労働組合総連合
（全日本ゴム労連）　公称6万0600

1974年1月30日結成「全日本ゴム労連」月刊

役員（1974年1月30日・結成大会選出）

委員長　柴田政武（丸五工業），副委員長　西松義夫（住友ゴム）松本徳義（三ツ星ベルト）富永貢（横浜ゴム）田中豊（月星化成）安田秀英（明治ゴム）後藤光記（月星化成）中静一夫（東洋ゴム），書記長　佐野良矩（横浜ゴム）

34　合成化学産業労働組合連合（合化労連）
12万5092

1950年12月8日結成　「合成化学」半月刊，「月刊合化」月刊

役員（1974年7月19日・第52回大会改選）

委員長　太田薫（宇部窒素），副委員長　山室忠司（富士フィルム）西野六郎（東北肥料）由井久次（宇部曹達）山口幸二（日産化学）宮内留吉（日本油脂）松本寅次郎（三化大牟田）森島憲雄（田辺製薬），書記長　塚田義彦（本部）

35　全国化学一般労働組合同盟（全化同盟）
11万1066

1951年11月18日結成　「全化同盟」月刊

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）

36　全化学産業労働組合連合（新化学）1万1266

1950年10月25日結成　「新化学」随時

役員（1974年7月17日・第24回大会改選）

委員長　河合明博（鉄興社），副委員長　河野宏芳（徳山曹達）木内浩三（呉羽化学），書記長　竹田立一（本部）

37　全国油脂産業労働組合協議会
（全国油労協）　1万3283

1962年8月16日結成　「油労協通信」旬刊

役員（1974年8月26日・第13回大会改選）

議長　森沢芳雄（旭電化），副議長　鈴木正（竹本油脂）高橋完（摂津製油），事務局長　緒方正弘（日本油脂）

38　全日本塗料労働組合協議会（全日塗）
1万0438

1957年2月23日結成　「全日塗」月刊

役員（1974年8月30日・第14回大会改選）

委員長　上高稔（関西ペイント），副委員長　福田英太郎（本部）高田俊明（日本ペイント），書記長　山下嘉昭（本部）

39　全国紙パルプ産業労働組合連合会
（紙パ労連）　3万7970

1947年4月6日結成　「紙パ労連」旬刊，「月刊紙パ」月刊

役員（1974年7月19日・第54回大会改選）

委員長　土橋昭富（奥関），副委員長　池ノ谷吉春（王子）荒木秀治（高崎）秋山和美（福岡）星屋良浩（大昭和），書記長　高田光男（巴川）

40　全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合
（紙パ総連合）　3万2478

1972年11月7日結成　「紙パ総連合」旬刊

役員（1974年7月17日・第3回大会改選）

委員長　細川英香（王子新），副委員長　小西忠勝（三菱）中野晶平（レンゴー）竹田正彦（日本パルプ）浜口浩（紀州），書記長　潮崎俊彦（本州）

41　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）　9926

1972年11月6日結成

役員（1974年7月17日・第3回総会改選）

議長　峯木作（王子新），副議長　山川博（神崎）鈴木典夫（丸住）渡辺正敏（特種），事務局長　竹田正彦（日本パルプ）

42　同盟石油産業労働組合連絡協議会
（同盟石油労協）　公称3500

1971年12月7日結成

役員（1974年1月17日・第3回総会改選）

議長　小泉中成（共石），副議長　遠藤亨（日鉱）中尾孝司（全ゼネ石精），事務局長　宇佐見晴雄（共石）

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3万5800

1953年7月22日結成

役員（1973年9月14日・第24回大会改選）
議長　新井清（富士写真光機），副議長　高野守（小西六）加藤久雄（ヤシカ），事務局長　佐藤秀太郎（本部）

20　全日本電機機器労働組合連合会（電機労連）
53万5971

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（1974年5月31日・第22回大会改選）
委員長　竪山利文（東芝），副委員長　田村金吾（三菱）中村正男（松下）桜井輝雄（明電）城地豊司（日立），書記長　藁科満治（富士通）

21　全日本電線工業労働組合（全電線）
4万7124

1946年7月2日結成　「全電線」月刊

役員（1974年7月24日・第28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　佐藤正（古河電工）

22　全国造船重機械労働組合連合会
（造船重機労連）　21万5877

1972年2月2日結成　「造船重機」半月刊

役員（1974年8月30日・第4回大会改選）
委員長　柳沢錬造（石播重工），副委員長　藤井久米雄（日立造船）土居山義（三菱重工），書記長　高橋正男（日本鋼管）

23　全日本造船機械労働組合（全造船機械）
1万0823

1946年9月1日結成　「全造船機械」旬刊

役員（1973年9月12日・第37回大会改選）
委員長　長谷川勲（本部），副委員長　船津義海（三菱）唐沢脩（石川島），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）　47万6626

1972年10月3日結成　「自動車総連」月刊

役員（1973年9月8日・第2回大会改選）
会長　塩路一郎（自動車労連），副会長　石川義之（全トヨタ労連）大曽根哲夫（全国マツダ労連）海老原隆（全いすず労連）平尾真一（三菱自動車労協），事務局長　滝山勝久（全トヨタ労連）

25　全日本自動車産業労働組合連合会
（自動車労連）　17万8303

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　田渕哲也(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）
1万7735

1972年12月20日結成

役員（1973年12月20日・第2回大会改選）
議長　渡辺忠雄（東急車輛），副議長　佐藤繁男（川重兵庫）竹田岩夫（アルナ工機），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）
3万6850

1967年10月25日結成

役員（1974年3月2日・第7回大会改選）
議長　染宮英夫（富士重工），副議長　加藤太郎（川崎重工）土田健一（全日空），事務局長　寺倉登（三菱重工）

28　全日本労働総同盟三菱自動車工業労働組合
（同盟三菱自工労組）　公称2万2000

1970年9月1日結成

役員（1973年9月1日・第5回大会改選）
委員長　平尾真一，副委員長　久野菊夫，大羽敏雄，書記長　石井六郎

〔化学産業〕

29　化学産業労働組合連絡協議会（化学労協）
公称49万1000

1973年8月30日結成

役員（1973年8月30日・結成大会選出）
代表幹事　田中良一（全化同盟）宇佐美忠信（全繊同盟）太田薫（合化労連），事務局長　久村晋（全繊同盟）

加盟組合（5単産30単組）
合化労連，全化同盟，全繊同盟，全石油，新化学，化学研関係10組合，全石化関係11組合，その他9組合

30　全国化学産業労働組合協議会（全国化労協）
公称42万9900

1953年9月20日結成　「化学のなかま」月刊

役員（1973年9月21日・第12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）竹田立一（新化学），事務局長　貞友和夫（全国セメント）

加盟組合（10組合，オブザーバー加盟1組合）

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）　5721

1957年10月25日結成
役員（1973年9月28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）　1万7830

1947年2月20日結成　「ぜんこう」旬刊
役員（1974年8月29日・第67回大会改選）
委員長　原口幸隆（本部），事務局長　三嶋静夫（住友別子）

9　全日本資源産業労働組合連合会（資源労連）　8919

1965年3月5日結成　「資源労連」半月刊
役員（1974年2月26日・第10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）遠藤亨（日鉱），書記長　姫野務（日鉱）

〔金属産業〕

10　中央金属共闘（中央金属）　公称27万2900

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（1973年11月12日・幹事会改選）
議長　佐竹五三九（全金），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）　179万4173

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（1973年9月12日・第12回総会改選）
議長　宮田義二（鉄鋼労連），副議長　清田晋亮（電機労連）塩路一郎（自動車総連）小野龍馬（造船重機労連）斎藤健次郎（全機金）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（15組合）
電機労連，自動車総連，全金同盟，造船重機労連，鉄鋼労連，全機金，鋼管福山，キャタピラー三菱労組，キャノン労組，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）　19万7495

1951年3月1日結成　「鉄鋼労連」旬刊，「調査時報」不定期刊
役員（1974年8月31日・第51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）　5484

1966年12月22日結成
役員（1973年11月15日・第8回大会改選）
議長　村木悦路（三製連），副議長　高渕泰治（八戸）板沢豊二（小名浜），事務局長　平山太郎（三井労連）

14　全国金属労働組合（全国金属）　21万4919

1950年10月8日結成　「全国金属」週刊，「金属労働資料」月刊
役員（1973年10月3日・第32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）田中吉雄（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）　30万4131

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）　3万8923

1950年2月8日結成　「全機金」月刊
役員（1974年7月23日・第25回大会改選）
委員長　小方鉄造（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）　1万5245

1973年3月1日結成
役員（1973年9月1日改選）
議長　西山直輝（日本アルミ），副議長　西川孝一（昭和アルミ）下條孝司（ホクセイアルミ）鈴木幹男（富士アルミ），事務局長　伊藤正一（日軽アルミ）

18　全国伸銅労働組合連合会（全銅連）　9445

1950年結成　「全銅連」不定期刊
役員（1973年10月11日・第24回大会改選）
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）川村照三（古河

〔中央組織〕

1　日本労働組合総評議会（総評）　434万1265

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（1974年8月23日・第48回大会改選）

議長　市川誠（駐労共闘），副議長　田村武（全林野）渡会俊誉（全農林）松尾喬（全金）三原大乗（日教組）酒井一三（国労）中川豊（全日通）里谷和夫（炭労）安養寺俊親（自治労）高橋武（全印総連）佐藤惟恭（全専売），事務局長　大木正吾（電通共闘）

加盟組合（64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，全港湾，駐労共闘，炭労，鉄弘労，全印総連，全鉱，政労協，日放労，全自運，繊維労連，全造船機械，全海連，全木労，全電力，全日建，自運労，国鉄共済労，ＡＢＣＣ労組，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，全商工，全開発，全法務，全運輸，全建労，全財務，全港建，全厚生，全電波，全国税，大蔵職組，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153万2800

1966年12月17日結成　「民間単産会議情報」　不定期刊

役員（1973年11月16日改選）

議長　力徳修（私鉄総連），副議長　西野六郎（合化労連）佐竹五三九（全国金属）紺屋重一（鉄鋼労連）高橋武（全印総連）三島静夫（全鉱），事務局長　八代栄三（総評）

加盟組合（30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，全日通，全自交，日本医労協，新聞労連，紙パ労連，電通共闘，化学同盟，全港湾，炭労，鉄弘労，全印総連，全鉱，政労協，日放労，全自運，繊維労連，全造船機械，全海連，全木労，全電力，全日建，自運労，国鉄共済労，ＡＢＣＣ労組

2　全日本労働総同盟（同盟）　227万7883

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（1974年1月25日・第10回大会改選）

会長　天池清次（全金同盟），副会長　宇佐美忠信（全繊同盟）小野龍馬（造船重機）村上行示（海員）稲垣武臣（電労連）塩路一郎（自動車労連）渡辺由司（鉄労）田中良一（全化同盟），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，全食品同盟，同盟三菱自工労組，全民労，同盟紙パ協議会，資源労連，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，国税労組，自治労連，新教組，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会（新産別）　7万0041

1949年12月10日結成　「新産別」旬刊

役員（1973年10月24日・第25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）137万4344

1956年9月3日結成

役員（1973年10月1日・第168回拡大全体会議改選）　議長　竪山利文（電機労連），副議長　桜井輝雄（電機労連）唐沢平治（全建総連）市川十四男（全石油）小沢鶴雄（全国セメント）阿部伸太郎（全電線）北岡孝義（交通公社）阪本晴吉（全国ガス）丸山武勝（生保労連），事務局長　岡村恵（食品労連）

加盟組合（12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，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）　2万3174

1950年4月23日結成　「炭労新聞」　不定期刊

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（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）7959

1954年4月21日結成「全炭鉱」半月刊

主要な労働組合の現状 (1974年8月末現在)

労働組合名(略称)，結成年月日，組合員数（1973年6月末現在労働組合基本調査，または公称）「機関紙・誌」(刊行年度)
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. 車輌労協
27. 航空労協
28. 同盟三菱自工労組

化学産業
29. 化学労協
30. 全国化労協
31. 同盟化学協
32. 化学同盟
33. 全日本ゴム労連
34. 合化労連
35. 全化同盟
36. 新化学
37. 全国油労協
38. 全日塗
39. 紙パ労連
40. 紙パ総連合
41. 同盟紙パ協議会
42. 同盟石油労協
43. 全石油
44. 全国ガス
45. 全国セメント
46. 全窯連
47. 全砥労協

繊維産業
48. 繊維労連
49. 全繊同盟

食品産業
50. 全専売
51. アルコール専売
52. 全食品同盟
53. 食品労連
54. 全粉労連

文化産業
55. マスコミ共闘
56. 全映演
57. 映演総連
58. 全印刷
59. 全印総連
60. 出版労連
61. 新聞労連
62. 日放労
63. 民放労連

通 信 業
64. 全　逓
65. 全郵政
66. 電通共闘
67. 全電通
68. 電電労組
69. 国際電電
70. 電済労

建 設 業
71. 建設労連
72. 全建総連
73. 全日建
74. 日建協
75. 建設連合
76. 日電工
77. 全日自労
78. 全民労
79. 全国自労
80. 全木労

金 融 業
81. 金融共闘
82. 全銀総連
83. 市銀連
84. 地銀連
85. 外銀連
86. 全相銀連
87. 相銀全労
88. 全信連
89. 全信労
90. 全信保労連
91. 生保労連
92. 全損保
93. 損保労連
94. 全証労協

電気産業
95. 全電力
96. 全国電労協
97. 電労連
98. 全国電力検集労連

交通運輸業
99. 全交運
100. 同盟交運協
101. 国　労
102. 動　労
103. 鉄　労
104. 全動労
105. 全施労
106. 国鉄共済
107. 私鉄総連
108. 交通労連
109. 都市交通
110. 運輸労連
111. 全日通
112. 全自運
113. 全自交
114. 自運労
115. 新運転
116. 船労協
117. 全海連
118. 海　員
119. 通信士組合
120. 全国港湾
121. 港湾共闘
122. 全港湾
123. 日港労協
124. 港湾同盟
125. 日港労連
126. 全倉運
127. 交通公社労組
128. 鉄弘労
129. 全日航
130. 民航労連

教　育
131. 日教組
132. 日高教（一ツ橋）
133. 日高教（麹町）
134. 日教連
135. 新教組

医　療
136. 日本医労協

商　業
137. 全商協
138. 同盟流通
139. 商業労連
140. ホテル労組関連会議
141. ホテル労連
142. 観光労連
143. 全商社
144. 全商業

公　務
145. 全官公
146. 公労協
147. 全林野
148. 日林労
149. 全造幣
150. 公務員共闘
151. 国公共闘
152. 国公連
153. 大蔵協議会
154. 大蔵連盟
155. 全国税
156. 国税会議
157. 国税労組
158. 国税中国
159. 全財務
160. 全税関
161. 税関労連
162. 大蔵職組
163. 全農林
164. 全建労
165. 全労働
166. 全司法
167. 全商工
168. 全法務
169. 全開発
170. 全運輸
171. 全港建
172. 全気象
173. 全厚生
174. 全電波
175. 文部職組
176. 会検労
177. 恩給職組
178. 人　職
179. 経企労
180. 国会職連
181. 総理府労連
182. 統計労組
183. 全行管
184. 地公労
185. 自治労
186. 自治労連
187. 全水道
188. 都労連
189. 政労協
190. 基金労組
191. 駐労共闘
192. 全駐労
193. 全軍労
194. 沖縄国公労

そ の 他
195. 全国一般
196. 一般同盟
197. 全農協労連
198. 生協労連

全日本労働総同盟愛媛地方同盟	松山市宮田町132	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751—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—22	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—1642
【新産別系地方組織】		
新産別山形県協議会	山形市双葉町1—2—19	山形 43—4108
新産別東京地方協議会	東京都港区西新橋3—9—7	東京434—3084
新産別神奈川地方協議会	横浜市磯子区杉田町506	横浜771—6270
新産別新潟地方協議会	長岡市東蔵王1—1—1	長岡 35—0850
新産別富山地方労働組合協議会	富山市流杉160 ナチ精工内	富山 25—0176
新産別東海地方協議会	愛知県西春日井郡新川町須ケ口 豊和工業内	新川清洲 40—2158
新産別滋賀地方協議会	大津市瀬田月輪町483	大津 45—3349
【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	岡山市網浜 1322	岡山 72—3111
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—2550
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

熊本県労働組合総評議会	熊本市九品寺1—17—9	熊本 71—6226
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	札幌市中央区北三条東3—1	札幌221—7606
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	仙台市上杉1—5—13	仙台 61—4292
全日本労働総同盟秋田地方同盟	秋田市山王5—15—6 東北電労内	秋田 63—3151
全日本労働総同盟山形地方同盟	山形市香澄町2—9—40	山形 31—7740
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	水戸市新荘3—5—6	水戸 26—0534
全日本労働総同盟栃木地方同盟	宇都宮市松ケ峰2—8—3	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 33—9137
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—8345
全日本労働総同盟愛知地方同盟	名古屋市中区大井町75—1	名古屋322—6111
全日本労働総同盟三重地方同盟	津市栄町1—147—5	津 28—6108
全日本労働総同盟滋賀地方同盟	大津市馬場2—8—9	大津 23—2701
全日本労働総同盟京都地方同盟	京都市中京区壬生仙念町30—2 京都労働者総合会館	京都811—3361
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通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	倉吉市上井町2 労働福祉センター	倉吉 6—2901
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

青森県労働組合会議	青森市本町3—3—11	青森 75—2401
岩手県労働組合総連合	盛岡市大沢川原2—2—32	盛岡 23—9201
宮城県労働組合評議会	仙台市上杉1—5—13	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	山形市香澄町2—9—40	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—2252
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 33—2170
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540—1 社会会館	長野 34—2116
岐阜県労働組合評議会	岐阜市西駒爪町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	津市栄町1—147—5	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	京都市中京区壬生仙念町30—2 京都労働者総合会館	京都801—2308
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	奈良市西木辻町93—6 労働会館	奈良 26—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131	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741—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

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
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—3111
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—6931
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）	港区芝西久保桜川町23—7 桜川アネックス内	501—6424
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	札幌市中央区北四条西12丁目 北労ビル	札幌231—4157

商　　業

全国商業労働組合協議会（全商協）	渋谷区広尾1—3—18 広尾オフィスビル	446—2031
同盟流通労組共闘会議（同盟流通）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
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	211—3027
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）	大阪市南区安堂寺橋通2—22安二ビル	大阪261—6163
全日本商業労働組合（全商業）	渋谷区千駄ケ谷5—12—9	352—4323

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）	千代田区飯田橋2—11—8 全逓共済会館	261—3237
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—5361
公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）	港区芝公園1—8—3 総評会館	433—2211
日本国家公務員労働組合共闘全議（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	213—7952
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）	千代田区大手町1—3—1	211—7451
全司法労働組合（全司法）	千代田区隼町4—2 最高裁内	264—8111
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）	札幌市中央区北三条西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—4008
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

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
全国鉄動力車労働組合連合会（全動労）	豊島区西池袋5—8—5	982—5247
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
船舶関係労働組合連絡協議会（船労協）	千代田区霞ガ関2—1—3 全運輸内	580—4244
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
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	261—6871
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—7640
日本民間航空労働組合連合会（民航労連）	大田区羽田空港1—6—6 全日本空輸労組内	747—5742

教　　員

日本教職員組合（日教組）	新宿区中落合3—16—13 ホワイトビル	950—3111
日本高等学校教職員組合（日高教）	新宿区中落合3—16—13 ホワイトビル	950—5881
日本高等学校教職員組合（日高教）	千代田区九段北1—9—12 谷内ビル	261—0422
日本教職員連盟（日教連）	千代田区麹町4—7 逢阪ビル内	264—3861
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—3214
全国電気通信労働組合（全電通）	千代田区神田駿河台3—6	253—2941
日本電信電話労働組合（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）	新宿区西新宿2—3—2 国際通信センター	347—6862
全国電気通信共済会労働組合（電済労）	港区芝西久保巴町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1—8—3 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1—8—3 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
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	816—3021
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）	中央区八重洲1—2—27 安田信託銀行従組内	272—3567
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 広尾オフィスビル	446—2031
全日本損害保険労働組合（全損保）	中央区京橋2—3 守随ビル	535—6491
損害保険労働組合連合会（損保労連）	中央区八重洲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（全国電労協）	港区三田3—2—4	454—0231
全国電力労働組合連合会（電労連）	港区三田3—2—4	454—0231

化学産業労働組合同盟（化学同盟）	港区芝5—26—30	455—5927
全日本ゴム産業労働組合総連合（全日本ゴム労連）	港区新橋5—19—1 三陽ビル	431—5606
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2—14—13 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—30—12 友愛会館	451—2513
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—4562
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3—4—3 特許庁内	580—5656
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 広尾オフイスビル	446—2082
全国製粉労働組合連合会（全粉労連）	横浜市神奈川区千若町2—1 日本製粉労組内	横浜441—5551

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）	新宿区三栄町17 木原ビル	355—0461
全国映画演劇労働組合（全映演）	千代田有楽町1—3 東光ビル	201—4476
映画演劇労働組合総連合（映画総連）	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
日本出版労働組合連合会（出版労連）	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—1111
日本民間放送労働組合連合会（民放労連）	新宿区三栄町17 木原ビル	355—0461

労働組合名簿

(1974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1—8—3	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—1724
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 黒龍芝公園ビル	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—7641
車輌産業労働組合協議会（車輌労協）	東大阪市橋本1—1 近畿車輌内	大阪744—8881
航空産業労働組合協議会（航空労協）	名古屋市港区大江町10 三菱重工労組内	名古屋611—2639
全日本労働総同盟三菱自動車工業労働組合（同盟三菱自工労組）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—6601

化学産業

化学産業労働組合連絡協議会（化学労協）	千代田区富士見2—10—28 フジボウ会館	239—3033
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

Ⅱ—Ⅲ　労働争議

第97表　年別・争議形態別・労働争議件数，参加人員および労働損失日数　219
第98表　月別・争議形態別・争議件数参加人員および労働損失日数　220
第99表　春季賃上げ争議とその年間争議に占める割合　221
第100表　主要労働争議一覧表　222
第101表　統一行動の推移　224
第102表　主要要求事項別労働争議発生件数の推移（争議行為を伴う争議）　225
第103表　主要要求事項別争議行為参加人員の推移　226
第104表　産業別労働争議件数の推移（争議行為を伴う争議）　227
第105表　産業別行為参加人員および労働損失日数の推移　228
第106表　産業別労働組合員1,000人当り行為参加人員の推移　229
第107表　企業規模別労働争議発生企業数の推移（民間企業）　229
第108表　「半日以上の同盟罷業」における企業規模別労働組合員1000人当り行為参加人員および労働損失日数の推移(民間企業)　230
第109表　主要団体別労働争議件数の推移　231
第110表　主要団体別参加人員および労働損失日数の推移　232

Ⅱ—Ⅳ　賃金闘争

第111表　1973年民間主要企業年末一時金妥結状況　238
第112表　夏季・年末一時金妥結時における年間臨給実施状況の推移　239
第113表　1974年民間主要企業春季賃上げ状況　268
第114表　春季賃金交渉の規模　270

Ⅱ—Ⅴ　合理化反対闘争

第115表　73秋闘～74春闘時短獲得状況　292

Ⅱ—Ⅵ　権利闘争

第116表　日教組弾圧状況　306

Ⅰ—Ⅶ　社会保障闘争

第117表　政府の生活安定に資するための緊急特別措置　334
第118表　スライド制の実施時期および福祉年金等の繰上げ支給の内容　337
第119表　社会保険保険料労使負担割合変更獲得組合数　339
第120表　雇用保険法案反対決議をした県議会，市町村議会　342

Ⅱ—Ⅺ　労働者福祉運動

第121表　労金，使途別の新規貸出金の累計・推移と現状　347
第122表　労金組織の発展と現状　347
第123表　労金の主要事業勘定の発展と現状　347
第124表　財形貯蓄制度への加入状況　349
第125表　労済連加入状況　351
第126表　労済連給付状況　352
第127表　生活協同組合の現況と推移　356
第128表　日生協傘下生協の現況と推移　356
第129表　労住協の融資住宅別建設計画・実績表　358

Ⅱ—ⅩⅤ　政　　党

第130表　第10回参議院選挙党派別当選者数　461
第131表　全国区党派別得票（第10回参院選）　462
第132表　地方区党派別得票（第10回参院選）　462

Ⅲ—Ⅰ　政府の労働政策

第133表　1972年度労働省予算要求　502
第134表　労働省関係予算規模　503
第135表　労働省関係予算主要経費　504

Ⅲ—Ⅲ　賃金政策

第136表　地域別最低賃金額一覧　540
第137表　決定方式別の最低賃金決定状況　541
第138表　金額階級別最低賃金決定状況　542
第139表　産業別・職業別最低賃金の産業別決定状況　543

Ⅲ—Ⅳ　社会保障

第140表　年金額のスライド方式に関する各案の比較　551

日数の推移 116

Ⅰ—Ⅴ 労働者の生活
第49表 物価指数表 121
第50表 消費者物価指数（全国） 122
第51表 消費者物価特殊分類指数（全消） 123
第52表 国民生活安定法与野党案の骨子 127
第53表 1973年平均1カ月間の家計収入（全国） 133
第54表 1973年平均1カ月間の家計支出（全国） 134
第55表 勤労者世帯年間収入5分位階層別収入と支出（全国） 135
第56表 勤労者世帯の家計収支 137
第57表 消費支出項目別の名目・実質増減率比較（全国，勤労者世帯） 138
第58表 勤労者家計支出の割合（1973年11月） 139
第59表 国鉄労働者の家計収支（1973年） 139
第60表 東京における独身男子標準生計費 142
第61表 世帯人員数別標準生計費 142
第62表 厚生省の生活保護基準による最低生活保障水準の具体的事例 143
第63表 総評の新理論生計費 144

Ⅰ—Ⅵ 農家の現状と農民の生活
第64表 農家人口と農家数の推移 148
第65表 経営耕地規模別農家数の推移（都府県） 149
第66表 専兼業別農家数の推移 150
第67表 家として主な兼業種類別農家数 150
第68表 農家就業人口の推移 151
第69表 年齢別・男女別基幹的農業従事者数 152
第70表 兼業種類別男女別兼業従事者数 152
第71表 雇われ兼業種類別従事者数 153
第72表 農家の人口異動 154
第73表 農家人口の異動形態別純増減数 155
第74表 農家労働力の産業間異動状況 155
第75表 農家子弟の学卒者数 157
第76表 農家子弟学卒者の農業就業状況 158
第77表 新規学卒者の経営耕地規模別農業就業率（都府県） 159
第78表 農家子弟学卒者男女別就職状況 160
第79表 農家子弟学卒就職者の企業規模別構成 161
第80表 農家経済の推移（全国1戸当り平均） 163
第81表 経営耕地規模別農家経済（都府県1戸当り平均） 164
第82表 農家の費目別生計費（全国1戸当り平均） 165
第83表 農家と都市勤労者世帯の所得・家計費の比較（全国1戸当り平均） 166

Ⅱ—Ⅰ 労働組合の組織現状と組織運動
第84表 労働組合数，組合員数の推移 172
第85表 推定組織率の推移 173
第86表 産業別労働組合員数および推定組織率 174
第87表 企業規模別単位労働組合数および組合員数（民営企業） 176
第88表 単位労働組合員数の増減要因別組合員数 177
第89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 177
第90表 新設・解散単位労働組合数および組合員数 177
第91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新設・解散単位労働組合員数 179
第92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 179
第93表 主要団体別労働組合員数の推移 180
第94表 産業別単位労働組合員数の主要団体別構成比 182
第95表 適用法規別単一労働組合員数の主要団体別構成比 182
第96表 都道府県別単位労働組合員数ならびに都府県・主要団体別単位労働組合員数の構成比 184

統計表索引

Ⅰ—Ⅱ　労働人口の構成

第１表　主要文献における階級階層区分　44
第２表　戦後日本の階級構成　45
第３表　全国ならびに６大都市の階級構成の推移（1960，1970年）　46
第４表　労働者階級の職業別構成　50
第５表　労働者階級の産業別構成　51
第６表　労働者階級の規模別産業別構成　52

Ⅰ—Ⅱ　雇用構造と労働市場

第７表　労働力状態　59
第８表　就業者の従業上の地位別構成　61
第９表　第１次，第２次，第３次産業別就業者数　62
第10表　産業別非農林業就業者数　63
第11表　産業別就業者数構成比　64
第12表　おもな産業の雇用者数　65
第13表　雇用者の産業別構成比　66
第14表　雇用者の職業別構成　67
第15表　雇用者の企業規模別構成（非農林業・官公を除く）　67
第16表　一般職業紹介状況　70
第17表　失業保険業務状況　71
第18表　産業別常用雇用指数　73
第19表　規模別入・離職率の動き（製造業）　74
第20表　技能労働者の不足数　75

Ⅰ—Ⅲ　賃金と労働時間

第21表　初任給上昇率（製造業）　79
第22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　81
第23表　付加価値額構成比の推移（製造業）　81
第24表　産業別平均月間現金給与支給額　82
第25表　製造業規模別賃金格差　83
第26表　鉱業における規模別１人平均月間現金給与額　84
第27表　製造業における規模別１人平均月間現金給与額　84
第28表　鉱業，製造業における府県別平均賃金指数　85
第29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　86
第30表　常用労働者の性別１カ月平均現金給与額　86
第31表　企業規模別にみた年齢別賃金格差　87
第32表　産業別の給与構成比率　89
第33表　基本給体系の採用比率　90
第34表　諸手当の採用比率　91
第35表　主な賃金体系の種類別企業数の割合　92
第36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　93
第37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　93
第38表　賃金不払事件数　94
第39表　賃金不払事件金額　94
第40表　労働時間の推移　95
第41表　製造業規模別労働時間数と格差　95
第42表　規模別労働時間の対前年同期増減率（製造業）　97
第43表　主な週休制の形態別企業数の割合　97

Ⅰ—Ⅳ　合理化の現状と労働災害・職業病

第44表　産業大・中分類別労働災害度数率の推移　112
第45表　産業大・中分類別労働災害強度率の推移　113
第46表　製造業規模別労働災害度数率強度率の推移　114
第47表　産業別・重大災害発生状況　115
第48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

企業規模別新設―― 178
都道村県別―― 183
労働組合組織率
――の国際比較 173
産業別―― 175
企業規模別―― 175
労働組合の組織状況
産業別―― 174
企業規模別―― 175
総評の―― 181
同盟の―― 181
新産別の―― 181
中立労連の―― 181
主要連合体の産業別―― 181
主要連合体の適用法規別―― 183
主要連合体の都道府県別―― 185
労働災害 111
産業別規模別――度数率・強度率 111
重大――発生状況 115
労災保険法の一部改正法案 501,515
労働時間の動向 94
労働時間短縮闘争
73年秋季年末における―― 291
74年春闘における―― 291
労働者
運輸―― 49
巨大企業―― 54
サービス業―― 54
事務―― 49
商業―― 54
生産的―― 49,54
農業―― 52
零細企業―― 54
労働者階級 48
――の規模別構成 53
――の産業別構成 52
――の職業別構成 49
労働者共済 350
――の生保告発団交 352
――の「大腿四頭筋短縮症」の子どもを守る運動 354
労働者住宅運動 358
――における資金問題の深刻化とその打解 359
――における建設資材「不足」と値上がり対策 359
労働者の生活
金属―― 138
国鉄―― 139
労働者福祉運動 344
労働省予算（74年度） 502
労働政策 507
新―― 501
労働戦線統一民間単産会議 192
労働戦線の再編・統一問題 192,203
労働戦線再編統一のための新構想 193
労働大臣の所信表明 505
労働組合と政党支持問題 190,198,203,204,212
政党支持自由化の傾向 190
政党支持問題をめぐる統制処分 190
動労の統制処分 190
全動労（全国鉄動力車労働組合連合会）の発足 190
労働争議 217
――統計 217
――の形態 217
――の月別推移 218
73年春闘における―― 219
73年秋季年末闘争における―― 219
主要要求事項別にみた―― 265
産業別の―― 226
企業規模別の―― 230
主要連合体別にみた―― 231
労働白書 513
労福協 345
――の国会対策 345
――の財形法改正案対策 345
――の公的資金の労金導入申入れ 346
――の社会保障関係審議会対策 345
労働分配率の動向 80
労働力人口比率 57
労働力率 57

ワ 行

和歌山県教組事件 584

物価統制令 127
物価メーデー 131
ベトナム労働者との連帯 379
ベトナムにかんするパリ協定実施のための国際会議 442
平和勢力世界大会 440
米価運動
　全農総連の―― 401
　農協中央の―― 402
　農協の―― 400
　地方における―― 401
米価審議会 405
米価要求
　全青協の――順法闘争 403
　全日農の―― 399, 401
米価要求貫徹・国民食糧確保全国農民総決起大会 402
米原子力潜水艦放射能の「安全性」問題 444
保安サービス従事者 48
保険批判運動 352
母性の健康管理 509

マ　行

毎日新聞社事件 586
松原市事件 581
みかん危機突破全国生産者大会 412
三鷹事件 412
三重県教組事件 590
三菱樹脂事件 577
三菱造船長崎造船所事件 579
民間労組共同行動会議 194
民主連合政府綱領案 456, 479
民社党 487
　――党大会 489
　――党再建方針 491
　――74年度運動方針 491
　――1974年度緊急政策大綱 492
　――中央委員会 493
　――役員氏名 489
　――の機関紙部数 488
　――の党員数 488
　――党勢再建委員会 488
　――佐々木書記長辞任 488
　――革新連合国民政権構想 458, 491
　――の概況 487
　――の選挙活動 493
　――の参院選共闘方針 449
　――の参院選政策 494
　――の国際活動 499
　――党員再登録運動 495
民社党をはげます会 497
メーデー（第45回） 443
名目賃金 78
明治生命保険事件 580
持家融資制度の発足 571
本山製作所事件 585

ヤ　行

野党共闘 446
　地方首長選における―― 464
野菜出荷スト 414
役員氏名
　日本社会党―― 468
　日本共産党―― 481
　民社党―― 489
靖国神社国営化法案 437
要求米価実現全国農協代表者大会 402
要求米価実現北海道・東北農協代表者大会 403
養鶏危機突破全国大会 413
養豚危機突破全国大会 411

ラ　行

臨時給与 92
零細企業労働者 54
列島縦断米価車リレー闘争 402
連合政権構想 455
老人対策本部 519
老人問題懇談会 519
労働安全，職業病防止のたたかい 341
労働関係法案（第72国会提出） 515
労働金庫 346
　――の借入れ需要 346
　――への預金結集 346
　――の財形貯蓄への取り組み 348
　――の全国統合目標 350
労働組合の統一行動 218
労働組合員数 171
　――の変動 172
　――の国際比較 173
　――の増減 176
　産業別―― 174
　企業規模別―― 175
　既設組合における――の増減 178
　新設・解散による――の増減 178
　要因別にみた産業別――の増減 178

——の概況 477
——の機関紙部数 479
——の党員数 479
——の選挙活動 484
——の革新三目標 450
——の参院選共闘方針 447,450
——の参院選挙政策 484
——の参院選挙総括 485
——の戦後文化政策の総括 486
——の国際活動 487
日本工業検査事件 590
日本交通労組事件 582
日本鋼管砂川事件 581
日本社会党 465
——第37回全国党大会 468
——74年度運動方針 470
——役員氏名 468
——第50回中央委員会 447,471
——第51回中央委員会 448,472
——機関紙部数 466
——党員数 466
——国民統一綱領 455
——の概況 465
——の選挙活動 473
——の参院選共闘方針 448
——参院選挙政策 473
——の参院選挙総括 474
——の派閥 467
——の蜷川知事批判 451
——の京都府知事選問題の経過 453
——革新府政推進本部 452
日本社会党自治体政策研究全国集会 475
日本消費連盟創立委員会 131
日本生協連 131
日本母親連絡会 132
日弁連 439
年末一時金闘争 231
73年—— 234
——妥結状況 237
年金スライド要求のたたかい 335
年金スライド制の繰上げ実施 336
農家
——経済 163,396
——所得 163
——の家計費 165
——の費目別生計費 166
——所得と都市勤労者の比較 166
経営地規模別——数 149
経営耕地規模別——経済 164
——兼業 151
農家子弟
——学卒者 157
——学卒者の就職状況 161
——学卒者の企業規模別構成 162
——の農業就業状況 157
農家人口 148
——の異動 154
農協
——の米価運動 400
——の出荷延期・拒否準備指令 400
——中央の要求米価運動 402
——中央の出荷不協力運動 403
農業従事者（基幹的自家） 151
農業就業人口 151
農業就業率 159
農業所得 164
農業労働力の産業間異動 156
農業労働者 52
農産物価格闘争 397
農産物開発輸入 396
農政の動向 396
農村地域工業導入促進法 525
農村労連 419,420
農地を守る運動 415
農林業就業者 58

ハ 行

パレスチナ労働者・人民支援国際労働組合委員会第２回会議 385
葉たばこ価格闘争 411
麦価運動 411
反インフレ国民大集会（3.3） 251
日立製作所事件 588
非農林業就業者 60
被爆者援護法制定を迫る中央大行動 432
美唄炭鉱事件 581
標準生活費（人事院の） 141
広島県教育委員会事件 579
広瀬鉄工所事件 583
フランス労働総同盟（CGT） 138
——と総評の覚書交換 380
福島郵便局事件 581
物価 126
——指数 138
——政策 126
狂乱—— 129

民社党――　493
中央職業訓練審議会答申　528
中高年齢者雇用率　579
中部日本放送事件　588
中立労連　181,231
駐留軍離職者臨時措置法　520
調整年金　548
朝鮮職業総同盟代表団の訪日　379
賃金
　実質――　80
　名目――　78
賃金格差
　産業別――　83
　規模別――　83
　地域別――　85
　労働者種類別――　86
　男女別――　87
賃金支払形態　89
賃金体系（企業規模別）　92
賃金不払　93
賃金闘争
　同盟の――　263
　日放労の――　248
賃金白書
　春闘共闘委の――　242
　同盟の――　244
　ＩＭＦ・ＪＣの――　245
通勤災害保護制度の発足　508
出稼連　420
定期給与　92
定年延長対策　507
電々公社事件　587
渡島丸事件　581
土地闘争　398
党員数
　日本社会党――　466
　日本共産党――　479
　民社党の――　488
党大会
　日本社会党第37回全国――　468
　日本共産党第12回――　479
　民社党――　489
投機防止法　127,129
東京都議選　466
東北電力（旧東北配電）事件　590
東洋鋼鍛事件　589
同盟
　――第10回定期大会　208
　――の74・75年度運動方針　290
　――の組織方針　187
　――の政党支持問題　211
　――の長期賃金計画　209
　――の賃金白書　244
　――の「合理化」対処方針　277
　――の公害に対するとりくみ　319
　――の国際連帯活動のとりくみ　382
　――代表初の訪ソ　383
同盟賃金闘争　263
　74年――方針　263
　――における先行組合の賃金交渉　264
　――における４月上旬決戦体制の確認　264
　――決戦段階　264
　――の妥結状況と総括　265
同盟平野金属労組事件　582
動労
　――大阪地本選挙資金カンパ事件　582
　――盛岡地本事件　585
　――の統制処分　190
独占禁正法　128

ナ　行

日教組
　――に対する強制捜査と逮捕　304
　――槇枝委員長の公訴事実　304
　――弾圧に対する総評の見解　308
　――弾圧反対闘争　309
日教組弾圧・教育反動化粉砕国民共闘会議　438
日経連
　――第27回定時総会　561
　――の74春闘対策　566
　――の74春闘総括　561
　――の退職金問題に対する考え方　571
　――の福祉，福祉社会建設，企業の社会的責任についての見解　572
　――の労務管理対策　575
　――と多国籍企業労働問題　575
日東タイヤ事件　581
日本国民救援会　422
日本共産党　477
　――第12回党大会　479
　――綱領の一部改正　480
　――規約改正　480
　――役員氏名　481
　――中央委員会総会　482
　――民主連合政府綱領案　456

常用雇用指数 68
常用就職支度金 531
職業病 117
職業病防止のたたかい 341
食糧危機突破・食管法完全実施・要求
　米価貫徹全国農民総決起大会 399
住友化学工業事件 592
世界教員連盟第10回総会ならびに国際
　教員会議 384
世界食料不安 395
世界の労働者と労働組合にあてたアピ
　ール 387
世界労働組合大会（第８回） 386
世界労連と国際労連の定期会議 377
政党支持問題→労働組合と政党支持問題
政府諮問乳価格全道統一抗議スト 409
政府・労働四団体会談 250
生活協同組合 355
　――の組織・事業の拡大 355
生活保護基準 141
生産的労働者 49, 54
生産緑地法反対運動 416
「石油危機」にともなう緊急対策 507
石油需給適正化法 127
選挙活動
　日本社会党の―― 473
　日本共産党の―― 484
　民社党の―― 493
選挙共闘 447
戦線統一問題→労働戦線再編統一問題
全軍労 364
全国公害連第６回大会 323
全国消費者大会 131
全国消費者団体連絡会 132
全国中小商工業団体連合会(全中連)の
　結成 476
全国出稼連 418
全国農業会議所 403
全国民労協 193
全青協 403
全織同盟代表の訪中 384
全硝労事件 581
全動労（全国鉄動力車労働組合連合会）
　の発足 190
全日農 419
　――第14回大会 398
　――の米価要求 399, 401
　――の農用資材確保運動 414
全農総連 420
　――の米価運動 401
　――の農業生産防衛運動 414
全農同 420
総需要抑制政策 68
総評 181
　――第46回定期大会 197
　――第47回臨時大会 205
　――の73年度運動方針 198
　――の組織方針 185
　――の74年春闘方針 205
　――の73年春闘処分問題 192, 202
　――の政党支持問題 203, 204
　――の労働戦線統一問題 203
　――の「合理化」対処方針 275
　――の権利討論集会 311
　――の権利点検月間 311
　――の公害反対闘争 315
　――の国際連帯活動の方針 378
　――のベトナム労働者との連帯 379
　――の朝戦職業総同盟代表
　　団との連帯 379
　――とフランス労働総同盟の覚書交
　　換 380
　――の理論生計費 141
　日教組弾圧に対する――の見解 308
総評主婦の会 132

タ 行

ダム反対運動（埼玉県の） 415
多国籍企業問題対策労組連絡会議 383
多国籍企業問題に関する国際セミナー 383
退職者の会，老人団体のとりくみ 343
高松地方簡易保険局事件 593
高浜入干拓反対闘争 417
宅地並み課税反対差額還元運動 416
炭鉱離職者臨時措置法 520
チリ人民連帯行動 441
地域農協青年部の出庫阻止闘争 404
知事選 463
千葉県漁民による海上封鎖 418
畜産農家危機突破運動 398
畜産危機突破全国農協代表者大会 411
畜産危機突破緊急全国大会 413
地方における畜産危機大会 413
中央委員会
　日本社会党―― 471
　日本共産党―― 482

国鉄の――　189
蚕糸危機突破全国生産者大会　412
三里塚(成田)空港建設反対運動　415
四国ドック事件　586
市長選挙　464
――共闘パターン別一覧　465
資本家階級　49
不知火海汚染補償要求運動　418
事務労働者　49
自由ドイツ労働総同盟代表団の訪日　380
失業保険受給者実人員　72
失業保険制度研究会　529
失業保険改悪反対闘争　342
実質賃金　80
新規学卒者
――の職業紹介状況　71
――早期選考防止対策　521
新産別
――の第25回定期大会　212
――の74年度運動方針　212
人事院
――の公務員給与勧告　534
――の標準生計費　141
人種隔離政策反対世界労働組合会議　375
身体障害者雇用審議会　520
新日本婦人の会　132
新労働政策　501
社会党→日本社会党
社会主義協会（向坂派）　467,469,478
社会党を勝たせる会　476
社共共闘　451
社公民共闘　448
社公協力　451
社公の選挙協力　449
社会階級構成表
――の意義　43
――の編成の方法　48
社会保障研究会の実態調査と訴え　342
社会保険の保険料労使負担割合
改善闘争　338
社会保障闘争
74年春闘における――　329
その他の――　339
社会福祉予算獲得中央集会　330
車力村ミサイル基地構想撤回　415
主婦連　131
衆議院議員補欠選挙　463
週休二日制　96,508
就業人口　58
就業者
農林業――　58
非農林業――　60
産業別――数　62
10.21統一行動　435
――国際アピール　381
春季賃上げ額と率(73年)　80
春季賃金闘争　246
74年――　239
74年――の背景　239
74年――の諸要求とその特徴　246
――第1次統一行動　248
――における4月第2週決戦ストライキ　255
――における鉄鋼回答　255
――における民間金属大手の回答状況　255
――における企業内諸要求交渉結果　269
――における闘争状況の諸特徴　269
――結果と総括　267
――の賃上げ状況と特徴　267
日経連の――対策　566
日経連の――総括　561
春闘における「政府交渉」事項とその結果　259
年金，福祉関連事項　259,549
交通運輸政策　261
最低賃金，時間短縮，雇用保障など　261
官公労働者の労働基本権問題　262
公務員の賃金，時短問題　263
春闘共闘委員会
――の発足　240
――74年春闘方針　241
――3・1第一波統一ストライキ　250
――3.26第二波統一ストライキ　252
――4月決戦戦術の確認　258
――第5次統一行動　253
――の74春闘総括　271
――支援要請の国際アピール　381
春闘国際討論会　381
諸手当の採用比率　91
初任給の上昇率　79
商業労働者　54
消費者物価　120
――指数　120,126,136
――と庶民の実感　125
消費者米価値上げ反対運動　406

鉱業―― 106
繊維産業―― 106
紙・パルプ産業―― 107
食品産業―― 107
私鉄―― 108
海運産業―― 109
公務員―― 109
国鉄―― 110
郵政―― 110
電信・電話―― 111
たばこ専売―― 111
「合理化」反対闘争
鉄鋼労連の―― 279
電機労連の―― 279
全繊同盟の―― 282
繊維労連の―― 282
紙パ労連の―― 283
全鉱の―― 284
海員組合の―― 285
国労の―― 287
動労の―― 287
全逓の―― 287
全林野の―― 288
全専売の―― 290
国会（第72） 515
国際映画放送労働組合連盟 377
国際金属労連
――中央委員会 390
――第１回アジア自動車セミナー 390
――トヨタ，日産世界協議会 391
――第１回アジア電機電子労組セミナー 393
国際自由労連
――第59回執行委員会 389
――第60回執行委員会 392
――アジア地域組織・同盟共催の多国籍企業に関するアジア・セミナー 391
――国際産業別組織共催の多国籍企業問題に関する第２回合同作業部会 391
――と国際労連の定期会議 377
国際労働組合組織の諸形態 373
――へのわが国労働組合の加盟関係 373
国際労連
――と国際自由労連の定期会議 377
――と世界労連の定期会議 376
国鉄中国支社事件 580
国鉄玉造駅事件 585
国労尼崎事件 584
国民生活安定審議会 128
国民生活安定緊急措置法 127
国民生活防衛に関する緊急要求と政府回答 333
国民食糧確保2.26総決起大会 407
国民春闘→春季賃金闘争
国民統一綱領 455
国民年金の改正と実施 546
米の生産調整 164

サ 行

サービス業労働者 54
差額ベッド規制 339
作業環境測定法案 516,529
佐々木派 467
最低賃金制の実施状況 539
最低賃金
産業別―― 541
地域的―― 539
桜井建築設備研究所事件 582
3・1ビキニデー 432
3・1国民中央集会 132
参院選(第10回) 442,446,459
――結果 474,485,494
――得票数 461
――得票率 461
――全国区党派別得票 462
――地方区党派別得票 462
参院選政策
日本社会党の―― 473
日本共産党の―― 484
民社党の―― 494
参院選共闘方針
日本社会党の―― 448
日本共産党の―― 447,450
公明党の―― 448,449
民社党の―― 448
参院選挙総括
日本社会党の―― 474
日本共産党の―― 485
参議院議員補欠選挙 463
産業別就業者数 62
産業別組織の動向
化学の―― 188
ゴムの―― 189
造船の―― 189

救人倍率
　新規――　69
　有効――　69
牛乳輸入反対運動　415
巨大企業労働者　54
京都府知事選　451, 466, 477
京都西陣郵便局事件　589
漁業危機突破緊急全国漁民大会　414
勤労者財産形成促進法改正案　511
勤労者財産形成政策　515, 529
勤労者財産形成政策大綱　511
勤労婦人福祉対策　508
　――基本方針　508
銀行批判運動　349
久留米井筒屋事件　588
経営者団体への国民的批判　558
　――に対する経営者団体の対応　559
経済四団体のインフレ対策　564
鶏卵・豚肉生産者全国大会　410
京浜交通事件　591
刑法改正　438
兼業従事者　153
兼業農家　151
健康保険法改正　551
健康保険の財政危機　553
現代における資本主義国労働者の労働組合の権利と経済的社会的要求にかんする憲章　388
原子力船出力試験反対運動　417
原子力発電所反対運動　417
原水爆禁止世界大会
　第19回――　430
　被爆28周年――　431
原水爆禁止科学者会議（第８回）　433
雇用者　48
　非農林業――　60
　――の企業規模別構成　68
　――の職業別構成　65
　企業規模別――数　74
雇用政策　517
雇用対策
　新規学卒者――　521
　心身障害者――　520
　地域――　519
　石炭鉱業――　523
雇用対策基本計画　523
雇用見通し（昭和49年度の）　522
雇用保険法案　208, 529
雇用保険法反対闘争　342
公害反対闘争
　新全総に対する――　316
　単組における――　316
　全水道東京水道労組の――　317
　紙パ労連十条製紙石巻支部の――　317
　総評の――　315
　同盟の――方針　319
　全繊同盟の――　320
　電労連公言問題シンポジウムとアピール　322
公害裁判闘争　314
公共料金　131
公共企業体等関係閣僚協議会　300
公的年金
　――財源調達方式としての積立方式と賦課方式　548
　――制度の特徴　545
　――のスライド繰り上げ支給　257, 549
公明党
　――第11回党大会　448
　――第13回中央委員会　449
　――中道革新連合政権構想　458
　――の参院選共闘方針　448, 449
公務員制度審議会答申　296
　――の問題点と労働組合の態度　298
　――に対する法学研究者の評価　299
公務員問題連絡会議　300
公務員共済組合法の改正　547
公労協スト権専門委員会　301
厚生年金基金　548
厚生年金の改正と実施　546
高年齢者職業相談室　524
高年齢者労働者福祉センター　524
港湾雇用調整計画（昭和48年度）　579
港湾運送近代化基金　519
工業再配置促進法　519
「合理化」
　――の経済的背景　100
　――の局面・形態　101
　――の産業別類型　102
「合理化」の実態
　主要産業――　103
　鉄鋼業――　103
　電機産業――　104
　造船業――　105
　化学産業――　105
　石炭――　106

事項索引

ア　行

ＩＬＯ　595
——第58回総会　597
——第９回繊維委員会　602
——アジア諮問委員会　603
——第２回ヨーロッパ地域会議　604
——条約・勧告　595
——就業の最低年齢に関する条約　599
——港湾労働における新しい荷役方法の社会的影響に関する条約　601
——ブランシャール新総長の就任　596
——結社の自由委員会の第139次報告　301
——結社の自由委員会の第142次報告　301
——の活動　595
——の諸会議　595
——の技術協力　595
——の調査研究と出版活動　596
——と日本　606
ＩＭＦ・ＪＣの賃金白書　245
芦別事件　420
荒川民商事件　427
安保告発５月行動　439
インフレ阻止国民共闘　132, 251, 436
インフレ阻止・物価値上げ反対・生活危機突破国民連絡会　132, 251
インフレ粉砕生活危機突破中央集会（2.18労働４団体主催）　132, 249
いも・でんぷん価格運動　412
医療費の引上げ　239, 554
伊豆サボテン公園事件　590
育児休業の基本的あり方　509
一道十県主産地会議　404
一富士事件　586
石川島播磨重工業事件　591
飲用乳価値上げ交渉　407
運輸労働者　49
園芸危機突破大会　414
江田派　467
エサ値上げ抗議坐りこみ行動　413
オリエンタル写真工業事件　587
小野田セメント事件　586, 589
欧州労連の結成　374
欧州労働組合幹部会議　375
沖縄
——基地と矛盾　365
——全軍労　364
——の軍事基地撤去・反自衛隊闘争　367
——の「復帰」２周年総決起大会　367
——の校長・教頭組合　366
田中首相の——訪問　369
田中首相の——訪問抗議県民大会　370
ＣＴＳ阻止闘争　361
金武湾を守る会　361

カ　行

カンボジア人民支援世界集会　441
夏季休暇　98
加工原料乳保証価格運動　409
加工原料乳保証価格改訂運動　407
海員組合代表の訪中　384
開拓連　420
革新連合国民政権構想　458, 491
革新三目標　450
神栖町塩害追放総決起大会　417
官公労働者の労働基本権問題　262
関西電力事件　592
完全失業者　58
キビ価格貫徹農民大会　412
キビ価格要求中央集結闘争　412
生糸輸入規制要求運動　415
機関紙部数
日本社会党の——　466
日本共産党の——　479
民社党の——　488
企業選挙告発運動　442
基本給体系の採用比率　91
技能労働者需給状況調査　74
給与
定期——　92
臨時——　92
給与構成比率　89
産業別——　89
求職者給付　531

—Contents—

Labour Diary/1
Introduction—Labour Affairs in Japan 1973—1974/29
Part 1 Conditions of Working Class
I *Structure of Working Class/42*
II *Structure of Employment and Labour Market/56*
III *Wages and Working Day/77*
IV *Capitalistic Rationalization of Industries; Industrial Accident and Occupational Disease/99*
V *Living Conditions of Workers/118*
VI *Conditions of Farmers/146*
Part 2 Labour Movement
I *Trade Union Organizations/170*
II *Congresses of National Trade Union Centers/196*
III *Labour Disputes/216*
IV *Trade Union Struggle of Wages/233*
V *Struggle against Capitalistic Rationalization/274*
VI *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/295*
VII *Anti-Pollution Movement/312*
VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/328*
IX *Movement for Workers' Welfare/344*
X *Labour Movement in the Okinawa/360*
XI *Japan in International Trade Union Movement/372*
XII *Farmers Movement/394*
XIII *Movement for Defence of Civil Rights/421*
XIV *People's Political Activity and Movement for Peace/429*
XV *Political Parties of Working Class/445*
Part 3 Policy for Labour-Management Relations
I *Labour Policy of Government/500*
II *Employment Policy/517*
III *Wage Policy of Government/533*
IV *Social Security/544*
V *Labour Policy of Employers Organization/556*
VI *Judicial Precedents/576*
VII *I. L. O./594*
Appendix
(*a*) *List of Trade Unions/624*
(*b*) *Directory of Trade Unions/633*
List of Statistical Tables/636
Index/645

検印省略

日本労働年鑑　第45集／1975年版

発　　行	昭和49年12月20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	真　　珠　　社

定価は函に表示してあります