

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／七五年度労働省予算／労働大臣の所信表明——国際婦人年と婦人労働——国際婦人年と行政／育児休業奨励金制度・その他／育児休業法／労働白書の公表——第七四・七五回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／中小企業退職金共済法の一部改正法案／公労法一部改正法案／作業環境測定法案

概

要

一、七四年後半から七五年前半にかけては、「石油ショック」にともなう物価の急騰も、引き締め政策の浸透もあり、時間の経過とともに緩和してきたが、他方、七四年秋から、一時帰休や希望退職者を募集する企業が増大し、失業者が増大した。四半期別実質GNPは七四年一～三月にショックをうけて大きく落ち込んだ後、やや回復していたが、一〇～十二月にはふたたび前年度に比較してマイナスとなり、七五年一～三月に及んだ。この時期の労働政策は、マインナス成長、インフレ、失業という条件と深くかわりつつ展開された。

一、七四年七月七日の参議院選挙後、政府は不況より総需要抑制を優先する経済政策を打ち出し、七五年度予算概算要求も抑制的方针がとられた。これを反映し、労働省の要求である、新労働政策も前年度までに打ち出された政策を踏襲して、新味を盛り込むところは少なく、「人間性の確保」をうたいつつも、インフレにともなう影響を緩和し不公正な分配を修正するものとどまった。

一、不況の深化にともない、第七二回国会で流産した雇用保険法は、一時帰休の円滑化の必要性から見直され、ほぼ一〇日間のスピードで国会を通過し、七五年度予算にも雇用調整給付金関係費用が

制度新設の費用とともに盛り込まれ労働省予算増のうちもとても大きな比重を示した。

一、七四年春闘で高率の賃上げがおこなわれ、また、不況にともない賃金コストが増大していたので、政府は、賃金・物価の関係について国民的合意を得ようとし、閣僚の発言等も活発におこなわれた。田中内閣の長谷川労相は、早くも八月七日、関西経営者協会の講演で、大幅な賃上げがつづくなら物価と雇用に重大な影響が出る」と警告し、二一日には私的諮問機関として「賃金物価問題懇談会」を設置した。一二月一八日には、三木内閣の福田副総理が、労使指導者の列席する産業労働懇話会に、政府首脳としてはじめて出席し、なだらかに解決がはかれるように要請し、さらに七五年二月一九日には三木首相自身出席し、節度ある賃金交渉を訴えた。労相発言にみられるように、雇用保障と賃上げをからませる議論がおこなわれたが、失業の深化するなかで、労働組合の闘争力も弱められ、七五年春闘の賃上げが小幅にとどまったことにつき、『労働白書』は関係者の責任ある姿勢のあらわれと賞賛した。

一、勤労者の福祉重視の公式方針はこの時期にも踏襲され、労災保険給付の改善、勤労者財産形成政策、高年齢者対策の予算増、中小企業退職金共済制度の給付引上げなどがおこなわれ、国際婦人年で関心の高まった婦人労働の分野では育児休業制度につき若干の前進があった。しかし、『労働白書』では、「控え目な経済成長」のもとで福祉政策が曲り角に来ていることを指摘した。

一、七四・七五国会では、七二国会で審議未了に終わった諸法案や、中小企業退職金共済法改正などが成立し、右に述べた、雇用や福祉に関する諸制度の基礎が準備された。

1 新労働政策と労働省予算

新労働政策

労働省は、例年のように七五年度予算概算要求の一環として、七四年八月二八日、「新労働政策」をまとめて発表した。新労働政策は、経済の基調が変化するなかで、中小企業等の変化に対応することの困難な分野で問題を生じる可能性があること、勤労者が質的な豊かさを求めかつ不公正是正の欲求を強くもっていること、国際経済とのかかわりが深まっていること、三つの認識をかね、「特に人間性の確保を基本に」、中小零細企業労働者、身体障害者などの福祉向上、勤労者財産形成の促進、「生きがいある労働の場の形成確保」を重点として、第146表の九項目の施策を総合的・積極的におこなうと述べている。第一の項目には、中小企業退職金共済法改正による給付の引上げが新しい政策として含まれていた。第二の項目は、心身障害者、高年齢者にたいする施策を中心としたものである。第三の項目では、前年度実現できなかった財産形成政策をふたたび提示した。第五項目には、安全面からの事前評価（セーフティ・アセスメント）の研究開発という新構想が登場しているが、その他では、おおむね、災害防止、職業病予防に関するこれまでの政策を踏襲したものであった。第六項目は、主として、職業安定、職業訓練関連の事業であって、総金額および増加額

第 146 表 1975年度労働省予算要求総括表

(単位：百万円)

事 項	75年度要求額	前年度予算額	比較増加額
第1 総合的な中小企業労働対策の積極的展開	18,858	10,870	7,988
第2 改善の遅れがちな人たちへの福祉向上対策の推進	17,198	10,987	6,211
第3 勤労者財産形成政策の充実強化	215	185	30
第4 勤労者生活の質的な豊かさを実現するための福祉対策の推進	8,347	3,223	5,124
第5 勤労者の生命と健康を守る人間を中心とした労働環境形成のための対策の展開	389,761	283,856	105,905
第6 職業生活の充実をめざした総合的雇用対策の推進	730,739	568,638	162,101
第7 社会経済構造の変化に応ずる合理的労使関係の形成	1,253	885	368
第8 変動する国際環境に対応した多角的労働外交の展開	1,129	800	329
第9 労働行政体制の整備充実	6,460	5,306	1,154

は大きい。高年齢者雇用対策の推進、産業構造の変化に対応する雇用対策など従来の施策を継承する内容であり、雇用保険法については言及されていなかった。現状認識の第三の柱である国際経済とのかわりあいでは、在外企業労働者の日本への理解を深めるための計画、国際婦人年関連活動などが新しい事業計画として目立ったが、増加金額としては大きいものではなかった。以上を通じて、七五年度に向けた「新」労働政策は、福祉を旗じるしとしていることのほか、七二国会で未成立に終わった諸法案の成立を予定し、内容としても前年度までの施策を受け継ぎ、拡充した控え目なものであった。これは、財政面からインフレの促進を避けるとともに、不況にともなう財源の不足予想による、予算編成に関する政府の緊縮的な政策を反映するものであった。

七五年度労働省予算

「金脈問題」から田中首相が引退し、三木内閣が成立したのは、七四年一月九日であった。このため政府の予算編成方針はようやく一月二八日に決定された。この方針は、国民生活の安定と福祉を充実する一方、インフレ鎮静化のため、抑制的な性格をもたすという趣旨のものであった。これによる大蔵省原案は、七五年一月四日閣議に提出され、各省に内示され、復活折衝を経て、政府原案は、一月一日閣議で決定された。一般会計は二兆円余で、前年度当初予算に比較し、二四・五％の増加、財政投融资は九兆円余で伸び率一七・五％であった。抑制型予算とはいいながら、右の伸び率は、戦後の混乱期を除けば異例に高く、インフレの後始末に追われるとともに不況対策への配慮がはたらいたことを示している。

社会保障費が三六％増であったのに対して、公共事業費はほぼ前

年度並みにとどまったこと、老齢福祉年金の引上げ、住宅金融公庫の貸付わく拡大、下水道の建設促進、私学助成の拡大などは、物価高騰による自然増もあるとはいえ一応「福祉重点」的な予算配分を示すものであった。勤労者財産形成制度の拡充も、三木新内閣の乏しい「目玉」施策の一つとなった。予算案は、政府原案どおり七五年四月二日成立した。

労働省予算では、特別会計を含め一兆七四七一億円、三〇・四％の増で、財政の一般的伸び率を上回る拡大がみられた。主要経費は、前記の新労働政策とほぼ同じ項目分類で示されているが、その内訳は第147・148表のとおりであった。予算の増加額の大きい項目、新規施策等、主要項目についてみると以下のとおりである。

一 中小企業労働対策の積極的展開 中小企業退職金制度の改正（別項）、中小企業における休日、労働時間の改善指導、中小企業労働者のための各種福祉施設（勤労者総合福祉センター、働く婦人の家その他）の建設、中小企業の安全対策、「雇用管理改善指導」などのための事業費および行政費が計上されている。このほか、中小企業の事業内職業訓練の補助率の引上げ（四分の一から三分の一へ）と労働保険の全面適用に関する体制整備があげられている。

二 改善の遅れがちな人たちへの福祉向上対策の推進 心身障害者福祉対策では、治療から社会復帰までの一貫したリハビリテーション体制をめざし、重度障害者のための「国立リハビリテーションセンター」、せき髄損傷者のための「総合せき損センター」の設置、心身障害者の雇用対策（心身障害者職業センター増設、雇用奨励金の引上げ、その他）、関係職業訓練校の新增設が含まれる。高年齢者対策では、中小企業にたいする定年延長奨励金（一人につき年額四万五〇

第 147 表 労働省関係予算規模

(単位：百万円)

区 分	74 年 度	75 年 度	増加額
一 般 会 計	199,376	252,801	53,425
労働保険特別会計	1,128,204	1,481,187	352,983
労 災 勘 定	547,525	770,346	222,821
雇 用 勘 定	580,679	710,841	130,162
徴 収 勘 定	(813,431)	(1,071,694)	(258,263)
石炭及び石油対策特別会計	12,099	13,093	994
所 管 総 計	1,339,679	1,747,081	407,402

〔備考〕徴収勘定は、他の勘定と重複するので合計額に計上されていない。

〇〇円）、高年齢者職業相談室の増設、企業のおこなう定年退職前職業訓練の奨励、高年齢向き職業訓練の拡充等がその内容となっている。出稼労働者対策としては、地元就労、常用化を促進することを基本とする政策にもとづき、通年雇用設備融資のほか、通年雇用奨励金の支給額引上げをはかっている。出稼ぎする者にたいしては、都道府県のおこなう出稼

労働者援護事業の援助、福祉センターの設置の費用が計上された。

三 勤労者財産形成政策の充実強化 財形貯蓄範囲の拡大、住宅取得を目的とする財形貯蓄にたいする税額控除率と限度額の引上げ、中小企業勤労者財産形成助成金制度の新設、関連融資制度の拡充を主たる内容とするものである。

四 勤労者生活の質的な豊かさを実現するための福祉対策の推進 勤労婦人福祉対策には育児休業奨励金制度の新設、国際婦人年

第148表 労働省関係予算主要経費

(単位：百万円)

事 項	75 年 度	74 年 度	比較増減
1. 中小企業労働対策の積極的展開	14,614	10,870	3,744
① 中小企業退職金共済法の改正による給付等の改善	2,105	1,595	510
② 中小企業における休日、労働時間等の改善の促進	211	198	13
③ 中小企業労働者のための福祉施設の整備充実	5,183	4,341	842
④ 中小企業の労働安全衛生対策の充実	401	361	40
⑤ 実効性ある最低賃金制の推進と中小企業の雇用管理改善指導の充実等	708	451	257
⑥ 事業内職業訓練に対する助成の強化	1,589	1,063	526
⑦ 労働教育の充実等中小企業労使関係の安定促進	54	53	1
⑧ 労働保険の全面適用に対処しての体制の整備	4,363	2,808	1,555
2. 改善の遅れがちな人たちへの福祉向上対策の推進	17,173	9,861	7,312
① 治療から社会復帰までの一貫した総合リハビリテーション体制の確立等心身障害者福祉対策の推進	6,708	4,849	1,859
② 高年齢者対策の拡充	6,961	2,281	4,680
③ 出稼労働者の雇用、労働条件改善対策の推進	3,261	2,539	722
④ 家内労働対策、内職対策の推進	243	192	51
3. 勤労者財産形成政策の充実強化	219	185	34
4. 勤労者生活の質的な豊かさを実現するための福祉対策の推進	5,291	3,218	2,073
① 週休二日制の普及促進	203	192	11
② 勤労婦人、勤労青少年福祉対策の推進	188	86	102
③ 勤労者いこいの村等の余暇施設の拡充	4,900	2,940	1,960
5. 勤労者の生命と健康を守る人間を中心とした労働環境形成のための対策の展開	392,355	283,856	108,499
① 科学的労働災害防止対策のための研究開発の推進	430	385	45
② 危険機械等の事前審査体制の充実等安全確保対策の推進	1,396	1,149	247
③ 職業性疾病の予防対策等勤労者の健康確保対策の推進	531	455	76
④ 労働災害を防止するための監督指導の強化及び安全衛生教育の充実	346	285	61
⑤ 産業医科大学の建設	1,268	794	474
⑥ 被災労働者等の援護措置等の充実	388,384	280,788	107,596
6. 職業生活の充実をめざした総合的雇用対策の推進	626,352	451,889	174,463
① 高年齢者雇用対策の推進	6,961	2,281	4,680
② 新規学卒者を中心とする若年労働者対策の充実	120	107	13
③ 経済変動に即応した雇用調整対策の推進	14,244	0	14,244
④ 産業構造の変化等に対応する雇用対策の促進	20,936	18,203	2,733
⑤ 中小企業雇用対策の推進	5,459	4,435	1,024
⑥ 地域雇用対策の推進	2,251	1,287	964

事	項	75 年 度	74 年 度	比較増減
⑦	特別の配慮を必要とする人たちへの雇用対策の強化	6,251	4,714	1,537
⑧	労働市場の整備と雇用をとりまく諸条件の改善	25,628	25,371	257
⑨	雇用保険制度の創設	450,710	319,753	130,957
⑩	失業対策事業の運営改善	59,722	50,152	9,570
⑪	地域の需要に即した養成訓練の充実	28,306	21,373	6,933
⑫	成人訓練の拡充及び労働者の自己啓発の推進	5,110	3,721	1,389
⑬	技能検定の拡大等による技能評価体制の確立と技能 尊重気運の高揚	654	492	162
7.	社会経済構造の変化に応ずる合理的労使関係の形成	1,135	885	250
8.	変動する国際環境に対応した多角的労働外交の展開	965	800	165
①	ILO条約の批准, 国際婦人年等国際機関諸活動への 積極的協力	812	662	150
②	職業訓練を通じての国際協力の拡充	153	138	15
9.	労働行政体制の整備充実	809	656	159

〔備考〕 重複する項目がある。

関係事業の実施、勤労青少年福祉対策では「勤労青少年指導者大学講座」が新しい項目である。金額としては、勤労者と家族が余暇を過せるような施設として勤労者いこいの村の増設等が大きい。

五 勤労者の生命と健康を守る人間を中心とした労働環境形成のための対策の展開 安全面からの事前評価等による労働災害防止のための研究開発、危険機械の事前審査、職業性疾病の予防対策、産業医科大学（仮称）建設の継続、労災保険給付の改善（別項）、労災病院、健診センターの新增設などの施策のための予算である。

六 職業生活の充実をめざした総合的雇用対策の推進 この項目は、八月の概算要求では明示されていなかったが、雇用保険法の成立にともなう経費の増大を中心に、他の大項目に比較しもっとも大きい金額増となっている。失業増大を見込み新制度のものと失業給付費は、一三一〇億円の増加が予定された（六⑨）。「経済変動に即応した雇用調整対策の推進」は、七四年秋以降一般化した企業の一時帰休の救済措置として成立した、雇用調整給付金（指定業種につき事業主の支払った休業手当の二分の一または三分の二を支払うもの）を予定するもので、八月の概算要求には登場していなかった費目である（六③）。小項目でつぎに大きい金額増を示したのは「⑩失業対策事業の運営改善」であるが、その内容としては労力費、事業費の単価増であって、対象人員は抑制の方針を継承している。また、「⑪地域の需要に即した養成訓練の充実」は、公共職業訓練校の再編整備として科目の増設、転換、施設の整備、訓練手当の引上げなどをその内容としている。さらに「④産業構造の変化等に対応する雇用対策の推進」は、職業転換給付金制度の充実、大量雇用変動に対応する職業相談と職業訓練、特定産業離職者対策などをとり上げるものである。

った。

七 社会経済構造の変化に應ずる合理的労使関係の形成 労使トップ・レベルにおける「国民的視野」による相互理解をめざす、産業労働懇話会の開催、公共企業体等労働委員会の委員増、労働教育の促進などがこの項目の内容である。

八 変動する国際環境に対応した多角的労働外交の展開（説明省略）

九 労働行政体制の整備充実 労働情報の開発・提供機能の強化が含まれる。このほかこの項目と関連してコンピュータを用いた業務処理体制の推進がある（経費は別項目に計上）。

2 労働大臣の所信表明

七四年一二月発足した三木内閣の労働大臣には長谷川峻氏がふたび就任した。長谷川労働相は、予算編成および労働関係の提出法案が固まった七五年二月一〇日、衆議院社会労働委員会で所信表明をおこなった。これは、七五年度を中心とする労働政策を明らかにしたものである。内容としては前年八月の新労働政策とほぼ同じものであるが、雇用情勢の深刻化にともない、総合的雇用対策が第一順位を占めるにいたっていること、春闘を控えて、賃上げに関する関係者の「社会的責任」の重大性を指摘していることが目立った。

【長谷川労働大臣の所信表明】

（前略） 世界経済は、インフレと不況の中でかつてない試練に直面しておりますが、我が国もその例外ではなく、戦後初めて実質経済成長率がマイナスになるという景気停滞のもとで労働情勢は厳しさを加え、失業の増大、賃金の不払い等の問題が生じているところであり、また、物価の動向も鎮静化しつつありますが、なお楽観を許さない情勢にあります。このような事態に対し、政府は総力を結集して問題の解決に取り組んでおりますが、これらの諸問題は、いずれも勤労者の生活に密接に関連する問題でありますだけに労働行政の責務は重大なものとなっております。しかも、このような困難な状況の中で、額に汗する勤労者がひとしく報われる社会をつくり上げることこそ、今後のわが国経済社会の安定した発展の基盤となるものであり、そのためにも国民の大部分を占める勤労者及びその家族の福祉の充実に取り組むことが必要であると考えております。

私は、こうした見地になって、当面、次の六つの事項に重点を置いて労働行政を推進してまいりたいと考えております。

第一は、経済変動等に対処する総合的雇用対策の推進であります。最近の雇用失業情勢は、昨年十月以降求職が求人を上回り、一時休業や人員整理が増加するなど厳しい局面を迎えておりますので、前国会において成立した雇用保険法による雇用調整給付金制度を活用し、実態に即した的確な運用を図ることにより失業の防止に努めるとともに、失業保険制度、職業転換給付金制度等を活用しつつ機動的な職業紹介、職業訓練を実施し、失業者の生活の安定と再就職の促進を図ってまいりたい所存であります。さらに、本年四月以降につきましては雇用保険制度によって失業補償機能を一段と強化するなど雇用対策に万全を期してまいりたいと考えております。職業訓練につきましては、景気停滞下においても技能労働者がお相対不足している状況及び生涯にわたる能力開発の重要性の高まりに対処して、技能検定制度の拡充等により技能労働者の地位の向上を図るとともに、新規学卒者のみならず在職労働者の職業訓練にも重点を置き、公共職業訓練の刷新、事業内訓練の振興、公共職業訓練と事業内訓練との連携の強化を図り、技能労働者の養成確保と生涯訓練体制の確立に格段の努力を傾注して

まいる所存であります。

第二は、中小企業労働者、高齢者、心身障害者等改善の遅れがちな人々への対策の強化であります。中小企業に働く人々の労働条件等の改善を促進し、その福祉を増進することは、社会的公正を確保する上でも重要な課題であり、特に、現下の景気停滞に際しましては、中小企業労働者の労働条件の確保を図ることが要請されております。このため、労働条件、職場環境、福祉施設等の改善を中心に中小企業に対する指導援助を強化することとし、労働保険の全面適用、事業内職業訓練に対する助成の拡充等を図るほか、特に中小企業退職金共済制度につきましては、本制度による退職金給付の大幅な改善を行うこととし、今国会に中小企業退職金共済法の改正法案を提出することとしておりますので、よろしく御審議のほどお願いいたします。最低賃金制につきましては、制度の対象となる労働者のほとんどにその適用が及ぶに至っており、今後とも実効性ある最低賃金の推進に努めてまいる所存であります。また、福祉優先の理念にたった社会の建設が強く要請されている今日、高齢者、心身障害者の職場の確保と福祉の向上を図ることは国民的課題であります。高齢者につきましては、高齢者雇用奨励金の新設等再就職援助対策の強化、能力開発の推進にあわせ、定年延長を積極的に図り、また、心身障害者につきましては治療から社会復帰までの一貫した総合リハビリテーション体制を確立するとともに、就職援護措置の拡充、企業の受入れ体制の整備等によりその雇用機会の拡大を積極的に推進してまいる考えであります。

第三は、勤労者財産形成政策の拡充をはじめとする勤労者福祉対策及び労働安全衛生対策の強化であります。新しい時代の福祉対策の柱として取り組んでまいりました勤労者財産形成政策につきましては、先の国会において財形制度の充実を内容とする勤労者財産形成促進法の改正法案が廃案になりましたが、本年は新たな観点からこれを見直すとともに持家建設の促進、財形貯蓄の援助の充実等について一段と拡充強化することとし、同法の改正法案を今国会に提出することとしておりますので、よろしく御審議のほどお願いいたします。また、週休二日制の普及促進、勤労者福祉施設の整備等につきましても引き続き努力を重ねてまいります。さらに、働

く人々の生命と健康を守ることは国民福祉の基本であり、いかなる経済情勢下においてもゆるがせにできない問題でありますので、従来にも増して労働安全衛生対策の充実強化を図るとともに不幸にして災害をこうむられた方々に対しましては、その保護に万全を期してまいる考えであります。特に、最近問題になっております職業がん等の職業性疾病の予防対策を強力に進めるため、その基礎ともなる作業環境の適正化を図るべく作業環境測定法案を今国会に提出することとしておりますので、よろしく御審議のほどお願いいたします。

第四は、勤労婦人・勤労青少年対策の推進であります。勤労婦人につきましては、勤労婦人福祉法に基づき従来から諸般の施策を積極的に講じてまいりましたが、特に本年は国際連合提唱の国際婦人年でもありますので、育児休業制度の普及促進、職場における男女平等の促進等に一層の努力を払うとともに、国際婦人年記念事業の実施等国際婦人年の趣旨に沿った諸活動を積極的に展開する所存であります。また、勤労青少年につきましても勤労青少年ホームの設置等福祉対策の充実を引き続き努力してまいります。来年度におきましては、新たに勤労青少年指導者大学を開設するなどの施策を講ずることとしております。

第五は、社会経済情勢の変化に応ずる合理的労使関係の形成であります。物価の安定を図りつつ我が国経済を静かで控え目な成長路線に円滑に乗せていくことが現在の最重要政策課題となっている中で、再び春の賃金改定期を迎えることとなりましたが、私といたしましては関係労使に国民経済的視野に立った節度ある態度を要請したいと存じます。もとより、賃金は本来労使が自主的に話し合って解決すべきものであり、政府としてはこれに介入する意思は有しておりません。しかしながら、その動向いかんはわが国経済の前途に多大な影響を及ぼすこととなりますので、労使双方がその社会的責任の重さを十分に自覚し、対話と協調の精神にのっとり、この問題の平和的かつ合理的な解決を図られることを期待するものであります。

労働省といたしましては、トップレベルの労使、学識経験者から成る産業労働懇話会を開催し、関係者相互の理解を深めることに努めております。

が、今後とも同懇話会の充実とあわせて産業、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促進し、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る所存であります。なお、公共企業体等労働委員会事務の円滑な遂行を期するため、同委員会の委員の定数を増加することを内容とする公共企業体等労働関係法の改正法案を今国会に提出することとしておりますので、よろしく御審議のほどお願いいたします。

第六は、変動する国際環境に対応した多角的労働外交の展開であります。近年の国際化の進展に伴い、世界各国の相互依存、相互補完の関係はますます強まっております。一国のみによる繁栄の追求あるいは国民福祉の向上は実現困難となっております。特に、我が国においては、資源エネルギー問題をみても明らかのように国際協力の必要性は他国に倍するものがあります。このような情勢に対し、労働行政の分野においても、ILO条約の批准の促進、ILO、OECD等の国際諸会議への積極的参加等を通じて国際機関の諸活動への積極的協力を図る一方、職業訓練の分野でも国際協力の強化、在外企業労働問題についての研究指導の充実、レーバー・アタッシェの活動の強化等を推進し、我が国の国際的地位に応じた責任と役割を果たすべく、多角的な労働外交を展開してまいる所存であります。

(以下略)

3 国際婦人年と婦人労働

国際婦人年と行政

国連の提唱により、七五年は「国際婦人年」と定められ、六月にメキシコ市で、「平等・

発展・平和」をテーマとして大規模な世界会議が開かれ、「行動計画」が採択された。またILO第六〇回総会も、「婦人労働者の機会および待遇の均等」に関する宣言を採択している。一方、国内でも、各種の行事、会議が計画された。民間では、国連NGO（非政府機関）国内婦人委員会の呼びかけによる大会の計画（七五年一月）などが目立った。政府（労働省婦人少年局）が関与した行事等の計画のおもなものはつぎのとおりであった。

①中央記念行事（七五年一月予定）、②世界会議等国際会議への参加、③勤労婦人の地位と役割に関する日米共同研究、④就業における男女平等に関する研究、⑤啓蒙および広報活動

このうち④に関しては、「就業における男女平等問題研究会」が発足した。この会議の設置の趣旨は、勤労婦人が増加しているが、職場では男女の平等が十分確保されず、婦人の能力が十分発揮されていないこと、およびこの問題に関する関心が内外で高まっていることにかんがみ、この問題に対応すべき方策について客観的、専門的立場から調査研究するものである。八名が委員に委嘱され、七四年十二月一日に第一回の会合がおこなわれ、大河内一男氏が座長に選出された。

七五年六月一日から開かれた国際婦人年世界会議では、日本政府の藤田たき代表は、国連が世界会議を招集したことを評価し、世界行動計画案を支持すると発言した。日本の婦人問題については、婦人の職場進出がいちじるしいものの、低賃金単純労働に従事している者が多く、能力が適正な評価を与えられておらず、家庭生活との調和が大きな課題となっており、また、国内の婦人団体が多岐にわたる活動をしていると述べた。

育児休業奨励金制度・その他

育児休業制度の普及は「勤労婦人福祉」の重要な柱となっているが、雇用保険法施行(七五年四月一日)にともない、雇用改善事業の一つとして事業主にたいして、制度創設の援助の趣旨で、育児休業奨励金制度が設けられることになった。概要はつぎのとおりである。

【育児休業奨励金制度(概要)】

- ①支給対象事業主は以下の条件を備えた制度を設けていること
 - イ 労働協約又は就業規則で育児休業制度を設けていること
 - ロ 産後休業終了後、生児が満一歳に達するまでの間、継続して休業することができる制度であること
 - ハ 労働者の範囲が、身分、職種等により著しく限定されていないこと
 - ②育児休業で休業した者の被保険者期間が一年以上であること
- 右の条件に該当する事業主で、現実に利用者が出た場合、事業主に対し一回限り、八万円を支給する。

勤労婦人福祉法の運用面では、働く婦人の家の設置・運営についての望ましい基準を定める労働省告示が出され(七四年七月一六日)七五年度予算で施設の若干の増加があった。

育児休業法

七五国会で与野党共同の議員立法として「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が成立した。日教組を中心に、一〇年近く育児休業の制度化の要求がおこなわれてきたが、勤労婦人福祉法制定後、育児休業の普及が政策の課題となり、また、看護婦・保母の不足が深刻化するという事情もあって、自民党が、教員、看護婦、保母等を対象として育児休業法を立案し、各党との意見調整がおこなわれた。野党側は、休暇を有給とすること、休暇を選択する自由を認めること、復職を保障することを

主張し、このうち、有給化が最大の論点であったが、法律・条例により有給化し得るとの規定をおくことで妥協に達した。この法律は七月三日成立し、七月一日日公布され、七六年四月一日から施行される。法律の主な内容はつぎのとおりである。

【育児休業法(概要)】

- 1 目的 教職員、看護婦、保母等について育児休業の制度を設け、その継続的勤務を促進し、教育・福祉等の業務を円滑化すること。
- 2 適用の範囲 幼稚園、小、中、高校の教員、病院診療所の看護婦、社会福祉施設の保母が典型的職種で、これより広く適用範囲を定めている。
- 3 育児休業 国公立の学校・施設に雇用される対象職種の婦人で一歳未満の子を養育する者は育児休業の許可を任命権者に申請することができ、任命権者は、臨時の代替要員を任用することが著しく困難でない限り、許可しなければならない。特別の事情のない限り、育児休業は、一回の育児期間につき、一回かぎりである。休業期間は子どもが一歳に達するまでで、申請を尊重しつつ、任命権者が定める。育児休業中は、身分を保有するが、職務に従事せず無給である。国家公務員の場合、育児休業期間は期末手当の算定に当たっては在職とみなさず、昇給および退職手当の算定にあたっては二分の一の勤務期間として扱われる。
- 4 休業中の給付 当分の間、育児休業の許可をうけた者に、法律またはこれを基準として定める条例の定めるところにより必要な給付を行うことができる。人事院は、給与法適用の国家公務員につき右の給付につき勧告するものとする。
- 5 私立の学校・施設 私立の学校、病院・診療所、社会福祉施設等の設置者は、対象職種についてこの制度に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

この制度は、育児休業を法制化した点で、婦人労働に関する政策として一つの前進である。しかし、有給化の展望は与えたものの、有給化の内実の乏しい民間準拠の人事院勧告にその内容をゆだねて

いること、対象職種の範囲が限定されていること、私立の学校・施設では実効を期待しがたいことなどの不十分性も残された。

4 労働白書の公表

労働省は、七五年七月四日、閣議に「昭和四九年労働経済の分析（労働白書）」を報告するとともに公表した。白書は「控え目な経済成長の下における労働経済の課題」という副題をもち、戦後はじめて経験したマイナス成長と物価高騰が、労働経済、企業、労組にどのような影響を及ぼしたかを中心に、雇用調整と労働力問題、賃金と物価の問題、勤労者福祉の三点について分析している。

第一の主題については、今回の雇用調整の規模が大きく、七四年末には一時帰休、希望退職募集等もおこなわれたこと、これまでみられなかったことであるが中小企業でも雇用減が起こったこと、女子の非労働力化、中高年男子雇用者の減少がみられたこと等の事実を指摘している。しかし、雇用調整手段が多様化したものの企業が基幹労働力の維持に努める基本的態度に変化はなく、「終身雇用」慣行は維持されたとみており、これにより先進国におけるような失業の深刻化は避けられたとし、雇用保険法の役割を積極的に評価している。つぎに今後一〇年間の労働力問題をとり上げ、成長率六％と想定すれば産業構造変化の傾向、時間短縮の影響を考慮すれば

「労働力需給の均衡を確保することが可能である」と楽観的見通しを述べている。

第二の賃金・物価問題については、前年賃上げ額プラス・アルファの賃上げ方式が定着していたことから、七五春闘で「日本経済と企業経営の実態と著しくかけ離れた賃金決定が行われるのではないかと不安感が強かった」が、実際は、労使の認識が適切で、政府も消費者物価上昇率を一五％に抑え得たことにより、「なだらかな結果」になったと歓迎し、経済的条件や労働市場の状況に応じて弾力的に賃金が決まる、賃金決定機構の特徴は変わっていないとする。しかし、「控え目な成長」へ移行するにともない、摩擦を生じるので賃金決定の弾力性を労使・政府の努力により維持してゆくことが必要であるとする。

第三の主題について。物価高騰により生活に関する不満の意識が強まり、とくに低所得層、高齢層でその傾向が強い。ところで新しい条件のもとで福祉を充実するには、第一に国民的要求を把握して、「優先度を考慮した政策運営」をおこなうこと、第二に国、地方公共団体、企業、個人間の機能分化を図ることが必要であるとする。勤労者の資産形成、週休二日制の普及、余暇生活の充実などは勤労者の要望の強い分野であるし、中高年層では住宅、子弟の教育、老後生活への準備などの生活上の課題をかかえ、現状では解決が見出されていないとしている。福祉における役割の分担については、企業の役割を重視していること、福祉充実にあたり労働者の参加を求めてゆくことも必要であると論じている。

序文によれば、本年の白書も、例年のごとく具体的な政策提案をおこなうことを目的としていない。しかし、「客観的な政策論議の

基礎を提供しよう」としており、従来に比較して労働政策の背景説明的な性格が濃厚であり、政策と密着していることが特徴的である。そのなかで、賃金・物価・福祉に関して「国民各層の連帯意識の強化」の呼びかけがおこなわれているといえよう。

5 第七四・七五回国会提出の

労働関係法案

第七二回国会は、七四年六月三日閉会したが、この会期に政府から提出された労働関係諸法案（雇用保険法案、労災保険法一部改正法案、勤労者財産形成促進法一部改正法案、作業環境測定法案）はいずれも審議未了廃案となった。政府は、同年一月九日より開かれた七四臨時国会に、右のうち、最初の二法案を所要の修正のうえ、改めて提出し、いずれも成立した。雇用保険法案については、七二国会の衆議院審議で一部修正されたため、新たに提出された法案はその修正をとり入れたものであった（本年鑑第三部Ⅱ「雇用政策」参照）。

臨時国会にひきつづく七五国会には、中小企業退職金共済法の一部改正法案、勤労者財産形成促進法の一部改正法案、公共企業体等労働関係法の一部改正法案、作業環境測定法案の四法案を政府が提出し、また社会保障の最低基準に関するILO一〇二号条約の批准承認を求めた。四法案はいずれも成立し、一〇二号条約は参議院に

おいて審議未了となった。このほか、議員提出の「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が成立した（別項）。

勤労者財産形成促進法の一部改正法案

七二国会では、勤労者財産形成制度の拡充は税法による部分をのぞき流産した。その後、労働省事務局は、制度改正について検討を加え「勤労者財産形成促進制度改正案大綱」を作成した。これは七四年八月二七日、勤労者財産形成審議会に提示された。同審議会は一〇月九日労働大臣にたいし、当面講ずべき措置について意見書を提出した。労働省は、七五年一月三十一日「勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案要綱」を審議会に諮問したが、二月六日諮問は一步前進したものと考える旨答申がおこなわれた。改正案大綱はつぎのとおりである。

【勤労者財産形成促進法改正案（大綱）】

一 勤労者財産形成貯蓄制度の改善

（一）財形貯蓄の範囲の拡大

- 1 新たに、一定の郵便貯金、生命保険、簡易生命保険、農協等の生命共済、宅地債券等を財形貯蓄の対象に加えること
- 2 転職した場合の継続措置
- 3 預入方法の多様化 賃金からの控除による場合だけでなく、後記の財産形成給付金によっても払込みを行なうことができるようにすること
- 4 住宅貯蓄の税額控除率の引上げ

（二）給付金制度および助成金制度

「勤労者財産形成給付金契約」に基づいて事業主が拠出を行ない、一定期間後、「勤労者財産形成給付金」を支給する制度と、この制度の導入を助成する「中小企業勤労者財産形成助成金制度」を設ける。

1 勤労者財産形成給付金制度

「勤労者財産形成給付金契約」は、事業主が、勤労者を給付金の受取人として締結した、信託、生命保険等であつて、事業主が全額、毎年定期に払込み、原則として七年ごとに一時金として拠出金と運用益全額が支払われる等の条件を備えた契約である。事業主の拠出金は事業にとって損金とし、勤労者に所得税の課税はおこなわれない。一時金は一時所得として取扱われる。

2 中小企業勤労者財産形成助成金制度

雇用促進事業団は、勤労者財産形成給付金契約を締結し拠出した中小企業事業主に対し、勤労者一人当り年額五万円までの金額の5%（中規模企業の場合）一〇%（小規模企業の場合）の助成を行なう。

(三) 勤労者の持家建設の促進

財形持家個人融資制度を新設し、財形貯蓄を三年以上行なった一定の勤労者に持家取得のための融資を行なう事業主等にその資金の貸付を行なう（転貸融資制度）ほか、一定の条件を満たす勤労者に対し持家取得のための融資を行なう（住宅金融公庫を窓口として加入者が直接融資を受ける制度）。

法案は七五年二月一三日提出され、社共両党の反対があつたが、五月二三日原案どおり成立した。衆議院社会労働委員会では、つぎの付帯決議がなされた。参議院社会労働委員会も衆議院と同趣旨の項目のほか、財形貯蓄の目減り防止、貯蓄増大のための優遇措置に努めること等について付帯決議をおこなった。

【勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案に対する付帯決議

（衆議院社会労働委員会）七五・三・一四】

政府は、次の事項について適切な措置を講ずるよう配慮すべきである。

一 勤労者財産形成促進制度全般について、今後更に積極的な改善に努めること。

二 財産形成促進に有効な税制、財政面からの優遇措置を可及的速やかに講ずること。

三 物価対策や土地対策の確立が勤労者財産形成の基礎的条件をなすことにかんがみ、これらの施策の早期充実を図ること。

四 転職した場合における勤労者財産形成貯蓄契約の継続措置、勤労者財産形成給付金制度及び助成金制度並びに勤労者財産形成持家融資制度が活用されるよう、積極的に行政指導を行うこと。

五 勤労者財産形成持家融資の条件全般について、改善に努めること。

六 勤労者の貯蓄目的における子弟教育目的の重要性にかんがみ、かかる目的の貯蓄に対する援助の強化について検討すること。

七 社内預金の管理の適正化を図るとともに、勤労者財産形成促進制度との調整について検討すること。

労災保険法の一部改正法案

七二国会で政府提案の労働災害補償保険法等の一部を改正する法律案は

審議未了になつたが、これと並行して提案されていた同一内容の国家公務員と地方公務員の災害補償制度の改正法案は国会を通過し、七四年一月一日から施行された。そこで、政府は、適用を右の期日とするよう整理のうえ、以前と同内容の法案を七四国会に再提出した。同法は、七四年二月二五日成立、二八日公布された。おもな改正内容はつぎのとおりである。

【労災保険法の改正内容】

1 障害補償給付の額の引上げ 障害等級第三級の年金額を給付基礎日額の二一九日分から二四五日分へ。これに応じ障害補償給付の他の等級についても引き上げる。

2 遺族補償年金の額の引上げ

3 前払一時金制度の拡充

4 一時金給付に対するスライド制の新設

5 通勤災害に関する保険給付の改善

なお、同法が適用された一一月一日から、労災保険法第二三条の保険施設として特別支給金制度も適用されることになった。この制

度の内容を規定した労働省令（労働者災害補償保険特別支給金支給規則）も七四年一月二八日に公布された。

中小企業退職金共済 法の一部改正法案

労働大臣の諮問機関である中小企業退職金共済審議会（平田富太郎会長）は、七四年八月一〇日、掛金と給付の引上げ等の制度改定

に関し、建議をおこなった。建議のおもな内容はつぎのとおりであった。第一に、掛金（当時、月四〇〇円～四〇〇〇円）の引上げである。一般の退職金水準の上昇にともないこの制度による退職金を改善する必要がある、そのため二倍程度掛金を引き上げるべきだとする。また、上限の掛金により中小企業一般の水準に見合ったものとするよう提案し、最高一万円の掛金の試算を示した。第二に、国庫補助（当時、掛金四〇〇円に対応する給付部分につき、掛金の月数に応じ五又は一〇％）の引上げを勧告する。建議はこのほか掛金を途中で増額した者、自己都合による退職者の取り扱いについての改善、特定業種退職金共済制度の一般退職金共済制度に準じた改定について述べ、また、制度への加入促進、制度運営における関係労使および審議会意見の尊重について要望している。

労働省は、この建議をうけて、予算要求と立法化の準備をおこなっていたが、七五年一月二八日、中小企業退職金共済法の一部を改正する法案要綱をまとめ、前記審議会に諮問した。審議会は、同日内容は適当である旨の答申をおこなった。同法案は、二月一五日国会に提出され、六月六日成立、六月一四日公布、主要部分は七五年一月一日から施行されることとなった。

法案要綱の主内容はずつぎのとおりである。

【中小企業退職金共済法改正案（大綱）】

①退職金共済制度における掛金月額を引き上げる。最低八〇〇円～最高一万円に引き上げるものである。

②退職金給付に対する国庫補助の対象部分を、掛金月額四〇〇円に対応するものから八〇〇円に対応するものに引き上げる。

③退職後一定期間後再び被共済者となった場合の掛金納付月数の通算条件を緩和する。

④特定業種退職金共済制度における退職金の支給要件である最低所要掛金納付期間、三六カ月以上を二四カ月以上に改める。

⑤特定業種退職金共済制度における掛金日額を引き上げる（一〇〇～一〇〇円を六〇～三〇〇円に）

衆議院社会労働委員会ではつぎの付帯決議がおこなわれた。

【中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案に対する付帯決議

（衆議院社会労働委員会）七五・三・二五】

政府は、次の事項について適切な措置を講ずるよう配慮すべきである。

一 中小企業退職金共済制度改善に関する基本的な問題について引き続き検討すること。

二 中小企業退職金共済制度の運営にあたっては、関係労使の意見を十分反映しうるよう、一層の配慮を行うこと。

三 老後保障としての機能をもたせるために支給内容を改善すること。

四 中小企業退職金共済制度の普及率を高め、加入促進対策を強化すること。

五 資金運用については、労働者福祉に役立つよう一層の改善に努めること。

公労法一部改正法案

公共企業体等労働委員会の委員の定数は、公益委員五名、労働者委員、使用者委員各

三名となっていたが、これを各側二名ずつ増加すること、また、公益委員のうち三人以上（改正前は二人以上）が同一の政党に属することになってはならないことを内容とする改正である。提案理由説明

は、「近年、同委員会が関与する労使紛争は増加する傾向にあるとともに、紛争の内容も複雑化、多様化する傾向にあり、しかも同委員会としてはこれらの紛争を短時日のうちに集中的に調整せざるを得ない場合が少なくない」ことをあげている。この法案は二月一二日提出され三月三十一日成立し、同日公布された。

作業環境測定法案

近年、職業性疾病が増大しているが、その主因は不適切な作業環境にある。現行の労働安全衛生法六五条は、事業者に一定の有害な業務をおこなう作業場について定期的に作業環境の測定をおこなうべきことを義務づけている。測定は専門的知識・技術を必要とするので、測定する者の資格・能力を一定水準以上に確保する必要がある。そこで、作業環境測定に従事する者などについて公的な制度を樹立する必要があるとされてきた。七二国会で審議未了となった本法案は七五国会に再提出され、七五年三月二六日成立、五月一日公布、基本部分は八月一日より施行された。要旨は以下のとおりである。

【作業環境測定法（要旨）】

- 1 作業環境測定士試験に合格し、かつ所定の講習を終了した後労働大臣の登録を受けた者を作業環境測定士とする。
- 2 一定の基準に適合し、登録をうけた後、他人の求めに応じ作業環境測定を業とする作業環境測定機関について規定する。
- 3 労働安全衛生法の規定により、作業環境の測定を義務づけられている作業場について作業環境測定を行なうときは、労働省令の定めるところにより、自ら使用する作業環境測定士に行なわせるか、作業環境測定機関に委託して行なわせなければならない。

【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)『職業訓練』、(6)『労働広報』、(7)『週刊労働ニュース』、(8)『衆

II 雇用政策

概要□一九七四年度の雇用政策——雇用情勢の悪化／雇用保険法の成立／雇用調整給付金制度の実施／全国延長給付制度の基準／低成長下の雇用政策——雇用対策基本計画の見直し／「昭和五十年度的における雇用の見直し」と職業安定行政の重点施策／七五年度の職業安定の基本方針／失業の防止と失業者対策／高年齢者・心身障害者の雇用対策強化／大学卒業予定者の採用に関する対策／建設労働対策／職業訓練行政の動向——職業訓練行政の概況／公共職業訓練施設のおこなう職業訓練／事業主のおこなう職業訓練／技能検定制度的動向／有給教育訓練休暇奨励給付金と職業訓練派遣奨励給付金／職業訓練基準の改正

概

要

一、一九七四年度の雇用政策は、前年度からとられてきた総需要抑制政策の浸透による景気の下降によって年度前半には労働力需給が急速に緩和し、年度後半には不況色の強まりとともに雇用不安の深刻化、企業情勢の悪化が顕著になったことにたいする対策が重点となった。

一、第七二回通常国会でひとたび廃案となった雇用保険法は、このような雇用情勢の悪化を背景に、その再提案と早期成立を望む労使、世論の強い要請もあり、第七四回臨時国会において一九七四年一二月二五日正式に成立した。同法は一九七五年四月一日から完全施行に移されたが、同法の規定する雇用調整給付金制度は、同法の完全施行をまたず一月一日から実施に移され、繊維、電機等の不況業種に適用され、それ以後その適用業種は、不況の深刻化による一時帰休制の広範な採用によって急速に拡大しつつあった。また、同法の規定する失業給付の全国延長給付制度の基準については、失業者および雇用保険金受給者実人員の増大という事態を前に雇用保険受給率四％の線に決められた。

一、日本経済が高度成長から低成長時代への転換を余儀なくされるにともなって、現行の雇用対策基本計画の見直しが要求されるに

いたり、労働省は安定成長下の労働力の適正配分を主眼とした新しい計画の策定作業に入った。労働省職業安定局は「昭和五十年度的における雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」を四月に発表した。この文書は一九七五年度の雇用情勢につき前半はきびしい雇用情勢の継続、後半はゆるやかな回復という見通しを立てたうえで、職業安定行政の重点を第一に失業の防止と失業者対策、第二に高年齢者・心身障害者の雇用対策、第三に大学卒業予定者を中心とする新規採用に関する対策、第四に建設労働対策におくこととなった。

一、職業訓練行政については、七四年度の重点は、近年の新規学卒者の絶対数の減少と高校・大学への進学率の上昇にともない技能労働者がますます不足する実情にかんがみ、技能労働者の処遇の改善と彼らの養成確保のための諸施策が推進されたが、この基本方針は七五年度においてもひきつづき踏襲されることとなった。また、雇用保険法の成立により同法による能力開発事業の一環として在職労働者の教育訓練を助長するための有給教育訓練休暇奨励給付金と職業訓練派遣奨励給付金の二つの制度が発足することとなった。

1 一九七四年度の雇用政策

からひきつづいてとられてきた総需要抑制政策の浸透によって景気は年度間を通じて下降し、実質成長率のマイナスを記録するにいたったが、この事態の労働経済、とくに雇用情勢への影響はきわめて顕著であり、年度当初からの労働力需給の緩和から日本経済の不況色がしだいに強まった年度後半には、雇用不安の増大、失業情勢の悪化が顕著になった。企業による雇用調整は、残業規制、労働時間短縮、新規・中途採用などの入職抑制、出稼ぎ雇用の中止、臨時工・パートタイマーの削減・解雇、配置転換等からさらに進んで繊維、電機、自動車、非鉄金属等に代表される一時帰休制度の採用から希望退職等による大量の人員整理にまで進むようになった。中小零細企業では賃金不払い、倒産の増加が相次ぐようになった。

しかも景気対策よりも物価抑制を優先する総需要抑制政策の堅持によって景気刺激への積極策への転換は年度内に期待されず——公定歩合引下げはようやく春闘の低額相場のメドのついた一九七五年四月、六月に第一次、第二次として一％ずつがおこなわれ、第三次は八月に〇・五％の引下げがおこなわれるにいたる——一九七四年度のマイナス成長につづいて七五年度の経済成長も低成長が予想され、またわが国経済の国際環境の変化や石油危機以降の国内産業構造の変化への対応、さらに一九七四年春闘における大幅賃上げと景気後退下の労働生産性低下による賃金コスト上昇にともなう企業の合理化・省力化が一段ときびしくなることが予想される以上、従来の不況期における雇用問題よりも深刻かつ長期的な雇用不安が登場することが必至とされ、それに対応する雇用政策が強く要望されることになった。そこで一九七四年度の雇用政策として特記すべきは、まず雇用保険法の成立と、同法にもとづく雇用調整給付金制度

雇用情勢の悪化

本年鑑第一部のⅡ「雇用構造と労働市場」において詳説したごとく、一九七四年度には前年度

の実施である。

雇用保険法の成立

本年鑑第四五集（一九七五年版五二九～五三二ページ）で述べたごとく、雇用保険法案は第七二回通常国会に提出された（一九七四年二月二日）が、この法案の内容は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り、改革にともなっていくつかの重要な摩擦、とりわけかねてから問題として指摘されてきた若年女子労働者や出稼ぎ労働者の、「既得」の利益を損うものであるため野党や労働組合の一部からの強い反対をうけた。その結果、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——たとえば三〇歳未満層の求職者給付の給付日数の六〇日から九〇日への延長、出稼ぎ労働者等への特例一時金の額の基本日額三〇日分から五〇日分への増額等の条件緩和など——をうけて同法案は関係法律の整備法案とともに五月一四日衆院本会議で可決され、参議院に送付されたものの、これらの修正をおこなったうえでもなお反対方針をとる労働組合と野党の態度によって参議院社会労働委員会の審議はすすまぬまま、六月三日第七二回通常国会は幕を閉じ、この法案は廃案となったのである。

それ以後の雇用情勢の悪化は上記のごとくであった。七四年一〇月に入ってからゼンセン同盟が繊維不況の深刻化にたいする対策の一つとして雇用保険法の早期成立など労使協力できる運動に積極的にとりくむ姿勢を明らかにしたのを皮切りに、一月二日には民間労組共同行動会議が雇用保険法の早期制定要求を決定し、関連業界側の同法制定要求の声もしだいに強まった。新聞論調も同法制定を主張し、たとえば『朝日新聞』社説（九月七日附）は「雇用保険法の前国会における流産の責任は重大である。……そこでは野党と労組の責

任が厳しく問われよう。深刻な事態に即して次期国会で政治の責任を果すよう望む」とうったえた。

労働省は、雇用情勢の深刻化を前に雇用保険法案の早急な成立をはかるべく、臨時国会に再提出へ準備をすすめた。一月二〇日、労相の私的諮問機関である産業労働懇話会（座長・中山伊知郎氏）は雇用保険法案の早期成立を全会一致で決議した。一月一三日、政府は閣議で雇用保険法案の第七四臨時国会再提出を正式決定し、同月二〇日衆議院社会労働委員会で自民、社会、公明、民社四党の共同修正で可決され、同日の衆院本会議を通過、つづいて同二五日参院本会議を通過し、雇用保険法は正式に成立をみたのである。一九七三年夏、失業保険制度研究会で失業保険法の再検討が開始されたい、紆余曲折を経て同法は成立し、これによって一九四七年に制定された失業保険法は、新しい雇用保険法によってとって代わられたのである。

雇用保険法は、旧失業保険制度の失業保険金給付事業に、雇用改善、能力開発、雇用福祉の三事業が加えられ、雇用政策全般に機能が拡大されること、適用対象が旧失業保険制度の適用対象外であった五人未満事業所や農林水産業を含む全産業の雇用労働者に拡大されること、失業保険給付事業については給付額、給付日数に幅をもたせ高年齢層を若手層にたいして有利にしたこと、出稼ぎ労働者等季節的受給者にたいしては旧制度による九〇日を限度とする保険金支給に代わり、五〇日分の特別一時金を支給すること、保険料負担については旧制度の賃金総額にたいする一〇〇〇分の一三を労使折半としていたのを改め、失業保険給付事業に当てる一〇〇〇分の一〇を労使折半、他の新しい三事業に当てる一〇〇〇分の三を事業主

負担としたこと、失業規模が一定水準をこえた場合雇用保険の支給を全国一律に六〇日分延長する全国一律延長給付制度を設けたこと、さらに六〇歳以上の高齢者の保険料免除をおこなうこと、を骨子とするものである（雇用保険法の趣旨、内容については本年鑑第四五集「一九七五年版」五二九ページ～五三二ページに詳説してあるので、それを参照のこと）。

今回の第七四臨時国会で成立するに当たっての四党共同による修正の内容は、①この法案の「目玉」である雇用調整給付金制度を、本法成立後の全体の実施時期である一九七五年四月一日をまたず、同年一月一日から繰り上げ実施すること、②失業給付の算定基礎になる最低賃金日額を一五〇〇円から一八〇〇円（月額五万四〇〇〇円）に引き上げるの二点であった。とりわけ前者は雇用情勢の急速な悪化を前に労使双方から強く要望され、当面の雇用不安にたいするいわば切札と目されていたものである。

雇用調整給付金制度の実施

この雇用調整給付金制度は、経済変動によって一定規模以上の一時的な休業を余儀なくされた事業主にたいして、労働大臣が業種、期間を指定して休業した労働者に支払う休業手当の二分の一（中小企業の場合）は三分の二を国が補助する——労働保険特別会計中の失業保険勘定から支給——というものである。この措置によって一時休業を余儀なくされた企業が休業手当を支払うことを可能にさせ、したがってよりドラスティックな雇用調整である人員整理＝失業の発生を予防することが期待される。

この雇用調整給付金の支給基準については、七四年二月二六日、労働大臣の諮問機関である中央職業安定審議会（会長・大内力氏）

の答申を得てつぎのように決められた。①休業規模がすべての被保険者の延べ所定労働日数（二五日）の三分の一（中小企業は四分の一）以上、②給付額は賃金日額の二分の一（中小企業は三分の二）だが、その限度は延べ日数で七五日（三カ月）とする。また業種の指定基準は、①業種指定は日本標準分類の中分類とする、②生産量、残業時間、求人数が最近三カ月減少し、さらにその三カ月平均が基準値を五%以上下回り、かつ一番最近の月では基準値を一〇%以上下回るなど生産、雇用両面での落ち込みがいちじるしい、というものである。

右のとき支給および指定基準によって労働大臣は二月二十八日、支給対象業種として中分類による繊維工業、木材・木製品製造業、ゴム製品製造業、窯業・土石製品製造業、金属製品製造業、電気機器製造業の七業種に含まれる小分類三九業種につき第一次の指定をおこなった（適用は一月一日以降）。

その後、不況の悪化にともなって、三月一日から、化繊、プラスチック加工、繊維機械製造業など四六業種で、つづいて四月一日から洋紙、パルプ、食料品加工機械等、中小企業性の業種を中心に二九業種が指定された。これにより一九七五年四月一日現在で指定業種の総数は一一四、当該業種に属する事業所数は二九万三〇〇〇、常用労働者数は七六三万人に達し、これらが全産業に占める割合は事業所数で三二・五%、常用労働者数で三三・〇%に相当するものとなった。なお、現実にこの制度の適用を申請した事業所は七五年一月から五月末までに一万八六六三事業所であり、休業対象被保険者数は九万五五九三人（一人当たり八・五日）、雇用調整給付金支給額は総計一五一億一〇五〇万円に達した。適用事業所数は一月いらい急テンポで増大しつづけた。

全国延長給付制度の基準

雇用保険法は一九七五年四月一日から完全施行となった。この完全施行を前に既述のごとく雇用情勢は深刻化し、完全失業者数は三月に一二七万人が予想され、失業保険受給者実人員は一月に九〇万五〇〇〇人と、失業保険制度創設以来の最高値を記録した。それは景気政策の転換を要望する財界の声をしだいに強める一方、労働組合側もたとえば春闘を前にした春闘共闘委員会による雇用保障委員会の設定、公共事業および生活関連投資の拡大による失業対策の推進などの要求を政府に迫るにいたった。このような情勢のなかで雇用保険法の完全施行にかかわる重要な問題は、同法の規定する失業給付（求職者給付）の給付日数の延長のうち、新しく雇用保険法によって創設された全国延長給付を適用する際の基準の問題であった。

全国延長給付とは、同法第二七条により「労働大臣は、失業の状況が全国的に著しく悪化し、政令で定める基準に該当するにいたった場合において、受給資格者の就職状況からみて必要と認めるときは、その指定する期間に限り……所定給付日数を超えて受給資格者に基本手当を支給する措置を決定することができる」とあり、この規定による「失業状況の悪化」の認定の尺度、したがってこの規定の発動の基準をいかに決めるかという問題は、政府の雇用政策の基本にかかわることがらであるばかりでなく、景気政策転換の一つの目安となる。なぜならば、わが国の完全失業率は雇用情勢の変化、とりわけ失業実勢を現実的に反映しないということがつとに指摘されてきたからである。

結局、政府は三月六日の事務次官会議で雇用保険法施行令を決定する際に、この全国延長給付制度の発動基準を雇用保険金受給率が

四カ月連続して四％を超えた場合とし、延長日数は九〇日と決めた。労働省は、当初、雇用保険法が五人未満事業所や農林水産業にも適用を拡張した結果、雇用保険受給率は高くなること、また発動基準を低くすれば財政上の問題が起こることを理由に受給率五％の線を考えていたといわれるが、中央職業安定審議会で五％という高水準では結局利用されない制度に終わるという見解が労使双方から主張されたことと、現実の悪化しつつある雇用情勢のいっそうの深刻化と長期化のおそれの故にこの四％の基準に下げたものといわれる。

2 低成長下の雇用政策

雇用対策基本計画の見直し

上述してきたように、日本経済が高成長から低成長時代への転換を余儀なくされ、これにともなって雇用情勢が急変したことに対応して、労働省は一九七三年一月策定の現行の雇用対策基本計画（一九七一年度～七六年度、その内容については本年鑑第四四集「一九七四年版」五五四～五五八ページを参照）を抜本的に再検討することを決め、雇用政策調査研究会（会長・馬場啓之助氏）のもとで作業をすすめることになった。一九七三年一月の閣議で決定された現行の雇用対策基本計画は「ゆとりのある充実した職業生活」を実現するための条件と基盤をつくり、質量両面にわたる完全雇用への接近をめざすもので

あり、具体的には中高年層・婦人層の能力開発、年齢、産業、地域間の労働力需給のアンバランスの是正などを打ちだしたものであり、各年次の雇用計画の基礎になっていたものである。

けれどもこの基本計画の構想の背景としては、年平均六・二%の實質経済成長率の持続的な経済成長のもとで、若年労働力の絶対的減少、労働力人口の増勢鈍化により労働力需給のひっ迫基調がますます強まること、他方中高年層は急増するためとくに高年層の雇用機会不足が大きな問題になる、という認識と展望があった。ところが、前提になる六・二%もの成長は崩れ、一九七四年の實質マイナス成長につづき低速経済の長期化の懸念が生じ、現実にも不況下で労働力需給が急速に緩和し、これまでのような人手不足はみられなくなる一方、雇用構造の弾力性が失われ潜在失業者の顕在化のおそれが出てくるにいった。

このような雇用情勢の変化に対応して労働省は、「静かで控え目」な成長時代に即した雇用政策の練り直しを必要と判断したものであり、その基本的視点は、従来のように高度成長にともなう増大する雇用需要にたいしてどのように労働力を供給して行くかということではなしに、安定成長下で低い伸びしか望めない雇用需要のなかでいかに労働力の適正配分をおこなうかという課題に重点をおくとされる。また、計画の見直しに当たっては、まず経済政策運営の指針となる雇用・失業指標を確立することをめざす。というのは、しばしば指摘されるように、現在利用される雇用失業関係の諸指標、すなわち完全失業者数と完全失業率、有効求人倍率、雇用保険受給率などは、いずれも景気政策転換の目安として必ずしも適切でないからである。

雇用政策調査研究会は、一九七五年一〇月までに新計画の基本構想をまとめ、その後労働省は現行の基本計画を一年早く打ち切り、新しい第三次雇用対策基本計画（昭和五一―五五年度）を雇用審議会（会長・有沢広巳氏）に諮問する段取りとなっている。

「昭和五十年度的における雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」

かかる状況のもとで労働省職業安定局は一九七五年四月、「昭和五十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——」を発表した。

この文書はまず、一九七四年度の日本経済の停滞によって労働力需給が急激に緩和し、とくに一月以降は雇用・失業情勢はきびしい様相を呈した旨を述べたあと、一九七五年度の全般的な見通しとして「昭和五十年度の経済は物価の安定を図りながら静かで控え目な成長を目指す経済運営により、年度を通じてゆるやかな回復基調をたどり、国民総生産は一五八兆五、〇〇〇億程度、實質経済成長率は四・三%程度になると見込まれる。雇用情勢については、景気が回復過程にはいっても年度前半は求人、雇用の停滞基調が続くものとみられるが、後半に入ってからゆるやかな回復を示すものと見込まれる」とやや楽観的な見通しをも立てたうえで、一九七五年度の労働力人口、就業者等の具体的数値についてつぎのような見通しを述べている。

【一、労働力人口、就業人口の見通し（要旨）】

昭和五十年度的に総人口は一三〇万人増加し、一億一、二三〇万人となり、生産年齢人口は九〇万人増加し、八、四一三万人になると見込まれる。労働力人口は景気の回復に伴い二〇万人増加し、五、二九五万人になると見込まれる。就業者は二〇万人増加して五、二二〇万人に、このうち農林

就業者は二〇万人程度減少して六〇五万人に、非農林就業者は再び増勢を回復して四〇万人増の四、六一五万人になると見込まれる。

従業上の地位別就業者中の雇用者は四〇万人と増勢を回復し、三、六五〇万人に、自営業主・家族従業者は二〇万人減少して一、五七〇万人になり、このため雇用者比率は六九・九％へと若干高まる。

完全失業者は五十年度に景気の急激な回復は望み難いことや、雇用失業情勢の回復は景気の回復より遅れるのが通例であることにより、昭和四十九年度の七五万人程度の水準になると見込まれる。

【労働市場の見通し】

公共職業安定所に申込まれる新規求人は、昭和四十九年度には月をおって減少幅を大きくし、年度間平均では三五％の大幅な減少となったが、五〇年度に入っても前半はその回復をあまり期待できず、年度後半で九％程度の増加にとどまるものと見込まれる。

新規求職は四十九年度の後半増勢を強め年度平均で一三％程度の増加になるが、五〇年度の前半にはその増勢が鈍化するにとどまり、後半から徐々に減少傾向をたどり、年度平均では若干の減少が見込まれる。

この結果、求人倍率は四十九年度の一・二倍から五〇年度には一・四倍程度に若干回復すると見込まれる。

なお、昭和五十一年三月卒の新規学卒就職者については、中学卒が一〇万人（五〇年三月卒一一万人）、高校全日制卒が五九万人（五〇年三月卒六二万人）とともに減少するが、他方高専・短大および大学（昼間）卒業は三十四万人（五〇年三月卒三三万人）と若干増加し、高学歴化が一層進行すると見込まれる。

七五年度の職業安定の基本方針

以上が一九七五年度の雇用情勢と労働市場の需給状況にたいする職業安定行政当局の展望である。雇用・失業情勢については、安定成長路線へ

の転換過程にあることと、本年度は総需要抑制政策の浸透による影響もあって景気の回復は年度後半にずれ込むと予想され、「したが

って年度内に労働力需給の大幅な好転は困難であり、失業も（昭和）四十九年度とほぼ同水準で推移するなど厳しい状況が続くものと見られるので、このような事態の推移に適切かつ機動的に対処する政策運営が強く要請される」として、雇用不安と失業にたいする対策に最大の重点をおく姿勢を強く打ちだしているのが特徴的である。

すなわち、本年度においては雇用保険法を軸として失業の防止に努めるとともに、離職を余儀なくされた失業者については積極的な求人の開拓の推進と各種援護措置を活用した再就職のあっせんに力点をおくこと、また、この過程において雇用保険法による失業給付、雇用調整給付金制度等の施策を日常の業務に定着させ、その的確・円滑な運営を期するとともに、長期的な施策にもとづく新たな職業安定行政制度のあり方を検討する、と述べている。

以上のような基本方針に立ってのもろもろの具体的な諸対策がかかげられているが、そのうちもっとも力点がおかれているものと、および本年度に新しく登場した政策として、①失業の防止と失業者対策、②高年齢者・心身障害者等の雇用対策、③新規学卒者の採用に関する対策、④建設労働対策等に焦点をしぼることができである。この「職業安定行政の基本方針」のなかには例年のごとく、「対策別業務運営方針」として、たとえば地域雇用対策、中小企業対策、同和対策対象地域住民等の雇用対策、特定離職者（駐留軍、沖縄、炭鉱等）・港湾労働者対策、出稼ぎ・日雇労働者の雇用対策および職業安定機関の機能強化等があげられているが、その趣旨と内容は前年度のそれとくに相違はないので省略することにする。

失業の防止と失業者対策

この「職業安定行政の基本方針」は、「当面する職業安定行政の最大の課題

は、景気の停滞の長期化に伴う人員整理等による失業者の発生を極力回避するとともに、やむなく離職した失業者の生活の安定とその再就職の促進を図ることにある」とし、とりわけ最近における失業者の滞留傾向にかんがみ、失業の発生を未然に防止することに対する最重点をおくことをめざし、具体的には、経済・産業・企業の動向を迅速・的確に把握するための関係行政機関および労使団体を通ずる情報確保、雇用対策法にもとづく大量雇用変動の事前届出制の励行のための指導強化、企業整備にともなう失業多発が予想される場合に関係行政機関にたいし産業行政の機動的運営を要請すること、雇用調整給付金制度および事業転換訓練の助成制度の採用により失業者の発生を最少限度にとどめるよう企業にたいする指導を強化する。

つぎに、失業者の生活の安定と再就職の促進については、雇用保険法にもとづく失業給付をはじめ、雇用改善事業、能力開発事業による援助措置、さらには雇用対策法にもとづく職業転換給付金制度等各種の援助措置を積極的に活用して、失業者の生活安定とその早期再就職の促進をはかる。とくに求人的大幅な減少にかんがみ、積極的な事業所訪問、事業主団体への要請等により必要な求人の確保をはかる。また、産業構造の変化等による職種の転換、能力開発の必要性が従来になく高まるとともに、労働力需給の状況から再就職までの期間の長期化が懸念されるので、職業訓練、職業講習の受講を奨励する。

高年齢者・心身障害者等の雇用対策強化

高年齢社会への急速な移行過程のなかにあつて、昨年来の景気停滞により高年齢者、心身障害者の就業環境は一段ときびしくなつ

た。このような状況のもとで高年齢者については六〇歳までの定年延長促進をいっそうはかるとともに、定年により離職する高年齢者にたいしては雇用対策法にもとづく再就職援助制度や新たに創設された高年齢者雇用奨励金（五五歳以上の高年齢者や末亡人を雇い入れる企業にたいし労働者一人につき月額九〇〇〇円を一年間支給する制度）等を活用して再就職のあつせんに努める一方、高年齢者にたいする職業相談、職業紹介の体制を一段と強化し、その職域の拡大をはかる。

心身障害者については、心身障害者雇用促進協会の活動の強化をはかり、就職援助措置の充実とあいまって行政と民間とが一体になつて心身障害者の雇用促進の体制を確立する。とくに本年度は、身体障害者雇用率未達成事業所にたいする雇入れ計画の作成命令、公表制度等を通じ身体障害者の雇入れの促進をはかる（なお、この身体障害者雇用率を達成していない事業所名の公表については、労働省は一九七五年一〇月一日に雇用率を達成していない従業員三〇〇人以上の民間企業名を公表することにしてはいるが、それに先駆けて二月二六日参院決算委員会において、遠藤職業安定局長は雇用率を達成していない沖縄開発庁、公安調査庁など八省庁名を発表した。身体障害者雇用促進法によると、国の機関が義務づけられている身体障害者雇用率は、非現業職では職員一〇〇人にたいし身体障害者一・七人、現業職は一・六人となっている）。またこの法律による雇用率は道義的規定にとどまり、これを守らなくても雇用主にとくに不利になることはない。そのため、雇用率未達成の企業から罰金に相当する賦課金をとり、これを身体障害者の雇用訓練に当てることを含む現行法の改正案の国会提出が、一九七六年度実施を自途として考慮されている。

大学卒業予定者の採用に関する対策

この問題は「職業安定行政の基本方針」のなかでは「新規学卒者の採用取消し等の防止」となっているが、その内容は今回の不況によって続出した大学卒業生にたいする採用内定取消しや自宅待機という事態に対処する政策であり、若干のコメントを付加する必要がある。

「基本方針」ではこの問題についてはつぎのように書かれている。「新規学卒者の採用について、企業が高度成長期の採用慣行を惰性的に継続することにより、採用取消しや入職時期の繰り下げ等の事態を惹起することのないよう、学卒求人の申込みの際、採用計画書の作成等、企業の採用計画に対する十分な指導を行うものとする。」

なお、大学卒業予定者の選考開始期日については、早期選考が学校教育に及ぼす弊害を防止するとともに、採用取消し等の事態の発生の防止と求人秩序の確立を一層推進するために、これを一月に繰り下げ、違反企業については厳しい措置を講ずることにより、その実効をはかる。」

今回の不況を理由とする企業による大学卒業予定者の採用内定取消しおよび自宅待機者の数は、二月二十六日、参院決算委員会で文部省が発表したところによると、二月二十五日現在で採用内定取消しは六六大学二二二人、三六短大五七人の合計二七九人、自宅待機は四年制、短大合わせて一七七校、一五〇三人にのぼった。このような事態にたいして労働省は採用内定取消しをおこなった企業にたいし、取消しの撤回を求めるとともに、取消しに応じない場合には企業名の公表、職業安定所による求人のおっせん中止等の措置をとることとして圧力を加えた。けれども、このような事態の発生の根本

的な理由の一つは、企業による大学卒業予定者の「青田買い」の時期があまりに早く、実際の入職との間の期間が長すぎるため、この間に生じ得る経済変動に対応できず採用内定取消しのような事態が生じやすいことにある。

このことから、新規大学卒業予定者の採用試験の開禁日（現行は七月一日）を繰り下げる提案が日程にのぼり、中央雇用対策協議会（労働省、経済四団体、主要業界団体等で構成。座長は日経連専務理事松崎芳伸氏）は三月一九日に開かれた総会において、採用試験の解禁日を一月一日以降に繰り下げること（求人活動開始時期は一月一日）を正式に決定した。この決定にたいして、従来の「青田買い」の慣行にもっとも責任のある業界側は賛成であったが、学生を送り出す側の私立大学側は「大学教育と教育環境を無視したもの」としてはげしく反対した。私大側の反対理由は主として、①採用試験解禁を一月一日以降にすると卒業試験、卒論作成、入学試験等に重なり学生の負担が増大する、②すでに六月就職活動開始、七月選考の予定で就職ガイダンスなど準備がすすめられており、学生の不安と混乱を招く、③十一月解禁では卒業までに就職できない学生がでる、というものであり、学生の会社訪問を指導するなど、中央雇対協の決議を事実上無視する動きも出た。

その結果、労働省は五月七日、中央雇用対策協議会によるこの問題の再度の協議を経て、採用試験解禁日はさきに申し合わせた一月一日以降を変更しないが、求人活動開始は一九七五年度にかぎり、さきの決議を一カ月繰り上げ九月一日とすることを最終的に決定したのである。

けれども、この決定には大学、企業、労働省のあいだで「六月一

日から企業の研究、見学のための学生訪問はあり得る——これを直ちに協定違反としない」旨の申し合わせが存在したため、実際には六月一日から会社訪問をおこなう学生とそれを積極的に容認する大学が存在し、大学卒業予定者の就職活動には混乱が残った。

建設労働対策

七五年度の「職業安定行政の基本方針」は、例年のごとく駐留軍関係離職者、沖縄離職者、炭鉱離職者等への対策および港湾労働、出稼ぎ・日雇労働者対策をにかけているが、これらの内容はほぼ例年どおりであるので紹介を省略し、七五年度に新しくとり上げられた建設労働対策について紹介し、若干のコメントをつけ加える。上記「基本方針」は「建設労働については、建設生産の特殊性や建設業の特殊体質等に起因して、雇用関係の不明確、臨時日雇労働、季節労働への依存、賃金不払いや労働災害の多発等雇用、労働条件その他福祉の面において多くの問題がみられる。このため、当面、建設業に多数就労している出稼労働者を重点に、就労経路の正常化、雇用関係の明確化等についての指導の強化、通年雇用奨励制度の活用による季節労働者の通年雇用の促進、労働基準監督機関と相互通報制度の活用等による賃金不払い防止等建設労働者の雇用の改善に努めるとともに、建設労働対策の強化を図るための方策についての検討を行う」と述べている。

建設労働者の雇用・労働条件および労働福祉は、他の産業労働者にとくらべてもいちじるしく立ち遅れてきた。それには零細企業を中心とした重層的な下請関係の存在や、工事量や発注時期の不安定という建設業の特殊な構造や性格に根ざすものであり、そのことが一九七五年四月末現在で約三六〇万を数える建設業雇用労働者の雇用・労働条件の低さと不安定、労働福祉の立遅れをもたらしてきた

のである。

建設工事の元請け企業は通常設計や施工管理をおこなうにとどまり、直接の工事はおもに下請企業や再下請企業がおこなう場合が多く、建設労働者の主要な部分はこのように重層的な下請関係の末端に所属しており、しかも建設業では臨時雇、日雇、季節雇用という不安定な雇用形態が多い。そのうえ、労働力の調達に当たっては公共職業安定所ではなく、募集人を通じておこなう場合が多く、したがって雇用主や雇用条件が不明確であるなど雇用関係があいまいで、労働条件が劣悪であるとか、賃金不払い、労働災害にたいする責任の所在がはっきりしないという弊害をもっていた。

さらに発注時期が不安定であることは、建設労働者の雇用の常用化を困難にさせ、限られた工期と工事費のなかで工事を完成させようとすることから労働災害のひん発や、深夜労働、休日労働を含む長時間の連続労働を必然化させることとなった。下請末端の零細企業にみられる親方子方関係や、一般に建設の現場労働者のなかでの労働組合運動の欠落が、このような事態の改善をいっそう困難にしてきた。このような建設労働の実情は、建設労働者にたいする社会的評価の低さとも相まって、若年労働力や技能労働力の不足、労働者の高齢化をもたらし、建設労働力の不足は、安定成長への移行のなかで一般の労働力需給の緩和が予想されるにもかかわらず、一段とひっ迫の度を強めるものと予想されている。

このような建設労働の雇用・労働条件の改善については、つとに問題点が指摘され対策が講じられてきた。労働大臣の諮問機関である中央職業安定審議会ではすでに一九六九、七〇、七三年の三回にわたって建設労働者の雇用対策についての建議をおこなってきた

が、これまでは建設業界の古い体質のカベによって抜本的な対策は阻まれてきた。

けれども一九七四年十一月、首相の諮問機関である雇用審議会の建設労働問題専門委員会が「建設労働問題とその対策の方向」と題する中間報告をまとめたのにつづき、建設業界もようやく労働力確保の課題に真剣にとりくむ姿勢を見せ、七五年二月には業界の「建設労働力対策研究会」が建設労働者の雇用の近代化と福祉の向上をめざす「建設労働対策実施要綱」を策定するにいたった。

このような機運によって労働省は新たに総合的な建設労働者対策にとりくむことを決め、その総合的対策の検討をおこなってきたものである。伝えられる労働省の建設労働者対策の構想は二つの支柱から成るといわれる。一つは「建設労働者の雇用の改善および福祉の増進に関する法案」（仮称）、他の一つは「建設雇用改善事業団」（仮称）の新設である。前者の法案は、①工事業者に雇用管理責任者の選任を義務づける、②これまで行政指導でおこなっていた雇入れ通知を法的に義務づけ、労働条件を明確にする、③下請負について届出制を採用し、下請関係の実態を掌握する、④雇用管理について元請企業の責任を強化する、等の規定が盛りこまれることになり、この法案は一九七五年秋の通常国会に提出される予定といわれる。

「建設業雇用改善事業団」（仮称）の事業内容は、①常用雇用促進交付金制度を設け、臨時雇、日雇等を常用雇用に切り替えた実績に応じ、て常用労働者確保奨励金を支給する、②季節労働者などに有給休暇制度を採用した建設業者に補助金を支給する、③賃金不払いにあった者を救済するために「賃金支払保障基金」（仮称）を設置する、などであり、そのほか共同労働者住宅の建設、訓練センター、福祉セ

ンターの設置なども予定されており、事業規模は平年度で二〇〇億円程度が見込まれている。

以上が労働省の構想になる新たな建設労働対策であるが、これが果たして陽の目をみるか、また法案等が実現した場合にどの程度有効にはたらくかはなおきわめて疑問視される。なによりも業界の古い体質と複雑な構造、建設労働者自身の権利意識と組織活動の弱さが指摘されるばかりでなく、業界の監督官庁である建設省と労働省との管轄領域の調整問題、不況と財政悪化のなかでの新しい事業団設立の困難、同じく不況下における業界のこの労働政策への協力と寄与の意思と能力の不安定さなどがあげられ、今後の成行きが注目されてよい。

3 職業訓練行政の動向

職業訓練行政の概況

労働省職業訓練局の資料（「職業訓練行政の回顧と展望」、労働省編『労働時報』一九七五年

四月）によると、一九七四年度の職業訓練行政の重点は、近年新規学卒者の絶対的減少と高校・大学への進学率の大幅な上昇により技能労働者になろうとする若年労働者の数がしだいに減少し、また、石油危機以降の経済停滞による中高年齢者や婦人のあいだに失業が増大しているにもかかわらず、依然としてかなりの技能労働者が不

足している実情にかんがみ、技能労働者の処遇の改善とかれらの養成確保のための諸施策を推進することにおかれた。すなわち、若年者とくに高卒者を中心とする養成訓練の推進、在職労働者を対象とする成人訓練の拡大実施、高年齢者訓練等能力再開発訓練の多角的推進、技能検定職種の拡充などが講じられたのである。

一九七五年度においても、技能検定制度の充実、技能検定合格者の処遇の改善等によって技能労働者の地位の向上をはかるための施策を強力に推進するとともに、高校卒業者を中心とする若年労働者を主軸に、新規学卒者のみならず、新規就職、および早期離職し技能労働者になろうとする者、または新しい技能を身につけもしくは技能水準を向上させようとする在職労働者の職業訓練にも重点をおく必要があるとしている。そのため公共職業訓練施設は、職業訓練の受講を希望する若年労働者を受け入れるほか、地域の職業訓練センターとしての機能を強化し、企業からの在職者の職業訓練を受託する等公共職業訓練のいっそうの刷新をはかり、公共職業訓練と事業内訓練との連携を強化して、技能労働者の養成と生涯職業訓練体制の確立に努力するとしている。

一九七四年度における職業訓練の実績をみると、つぎのごとくである。

公共職業訓練施設の おこなう職業訓練

【1 訓練規模の拡大】 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

いては二〇万五六五五人の規模で実施することとされ、これは一九七三年度の計画二〇万四六四五人にたいし一〇一〇人の増加であった。このうち、近年における高校進学率のいちじるしい上昇、技能

労働者となる者のなかに占める高卒者の割合の増大などに対処するため、一九七四年度も高卒者を対象とする高等訓練課程二類への切り替えが大幅におこなわれた。まず職業訓練法第十九条の規定にもとづく認可高等職業訓練校については、専修訓練課程の六〇訓練科が高等訓練課程に切り替えられた。また、総合高等職業訓練校については、高等訓練課程一類の二〇訓練科が高等訓練課程二類に切り替えられるとともに、一四訓練科の増設のうち一二訓練科が高等訓練課程二類として設けられた。

また、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、七万九一二五人の規模で実施され、在職の技能労働者を対象とする成人訓練については五万六五二〇人の規模で実施された(予算ベース)。

身体障害者にたいする職業訓練については、国立、県立を含め一四の身体障害者職業訓練校で二一〇人の規模でおこなわれた。

同和対策対象地区住民にたいしては、その通校に便利な訓練校に訓練科を増設するとともに、職業訓練受講奨励金の増額、職業訓練受講支度金(二万五〇〇〇円)の新規支給の措置が講ぜられた。

また、職業訓練指導員の養成をおこなう職業訓練大学校では、二〇〇人の規模で訓練が実施された(予算ベース)。

【2 援護措置の充実】 中高年齢者、身体障害者、同和対策対象地区住民等で職業訓練を受ける者にたいして支給する訓練手当については、平均月額三万八三四円で七三年度にくらべ一九・一%のアップをおこなった。なお、特定職種受講訓練受講奨励金は月額二〇〇〇円で前年度と同額であった。

一九七二年度から新たに設けられた「技能者育英資金」制度は、

七四年度には、その枠が七三年度の三五九六名から五九五六名に拡大された。

事業主のおこなう職業訓練

【1 認定職業訓練の実施状況】 一九七四年四月末日現在の法定職業訓練の実施状況はつぎのとおりであった。

	訓練施設数	訓練生数
単限	二九七	二八、七七四
共同	七二七	四四、四三一
計	一、一一四	七三、二〇五

【2 援助助成措置の強化】 民間における職業訓練の振興をはかるため、公共職業訓練施設の提供、職業訓練員の派遣、教科書教材等の提供等の援助をおこなうとともに、とくに中小企業の職業訓練の振興をはかるため、一九七四年度にはつぎのような助成指導の拡充強化が実施された（予算ベース）。

(1) 共同して養成訓練をおこなう中小企業の事業主の団体にたいして職業訓練の実施に必要な運営費の一部補助として、①補助対象人員一〇万五八〇〇人（前年度と同じ）、②訓練生一人当たり補助額として特定職種八〇〇〇円（前年度六五〇〇円）、その他の職種五六〇〇円（前年度四五〇〇円）。

(2) 地方公共団体が中小企業の事業主の団体等に使用させる共同職業訓練施設を設置する場合等にその設置に要する費用の一部補助として、①施設数二二所（前年度二七所）、②一所当たり補助額四九〇〇千円（前年度四〇〇〇千円）。

(3) 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したときはその購入費の一部援助とし

て、①施設数八〇所（前年度と同じ）、②一施設当たり補助額は地方公共団体二五〇〇千円（前年度と同じ）、職業訓練法人一〇〇〇千円（前年度と同じ）が支出された。

(4) 全国共同職業訓練団体中央協議会にたいし七四年度から新たにその運営費の一部補助がおこなわれることとなり、六〇〇〇千円の補助がおこなわれた。

技能検定制度の動向

技能検定は労働者の技能の向上とその経済的地位の向上をはかることを目的として、労働大臣が政令で定める職種について実施するもので、一九七四年度は七五職種（一四二作業）について実施した。

過去の実施状況をみると、一九五九年度らい七三年度までの間に、一級技能検定受検申請者は約四七万人でこのうち約二三人が合格した。また二級の申請者数は約七三万人で、約二八万人が合格した。また一九七三年度から技能検定を補完する制度として技能審査認定制度を設けたが、一九七四年度には二事業が認定基準に合格し労働大臣によって認定された。

有給教育訓練休暇奨励給付金と職業訓練派遣奨励給付金

雇用保険法が一九七五年四月一日から完全施行となるにともない同法第六三条（能力開発事業）にもと

づく在職労働者にたいする教育訓練の機会を与え、これを援助する二つの制度が発足した。その一つは有給教育訓練休暇奨励給付金、他の一つは職業訓練派遣奨励給付金である。

「1 有給教育訓練休暇奨励給付金」

(1) 目的 有給の教育訓練休暇を与える事業主にたいしてこの奨励給付金を支給することにより、労働者の職業生活の生涯にわたる教育訓練の機会を確保し、労働者の

職業能力を開発向上させる、(2)①支給対象事業所Ⅱ中小企業基本法第二条による中小企業の事業主であること。②教育訓練を受ける労働者にたいして、つぎのすべてに該当する有給休暇を与える事業主であること。(イ)有給休暇は労働協約または就業規則にもとづき与えられるものであること、(ロ)有給休暇の全期間について所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金が支払われるものであること、(ハ)有給休暇が労働者の申し出により与えられるものであること、(ニ)有給休暇の日数が一教育訓練コースについて二週間以上のものであること、(3)対象となる教育訓練の種類Ⅱ①公共職業訓練施設のおこなう職業訓練、②高等学校、大学または高等専門学校のおこなう学校教育、③各種学校のおこなう教育であって職業人としての資質の向上に資すると認められる教育、(4)支給額Ⅱ①労働者一人につき日額一〇六〇円、②支給限度一コースにつき一〇〇日。

【2 職業訓練派遣奨励給付金】 (1)目的Ⅱ雇用する労働者を公共職業訓練施設に派遣して職業訓練を受講させる事業主にたいして、この奨励給付金を支給することにより、技能労働者の育成およびその職業能力の開発向上を図る。(2)対象となる職業訓練は公共職業訓練施設のおこなう職業訓練にかぎる。(3)支給対象事業主および支給額は1の有給教育訓練休暇奨励給付金と同じ。

職業訓練基準の改正

本年鑑第四五集(一九七五年版、五二八～五二九ページ参照)で述べたごとく、中央職業訓練審議会(会長・内田俊一氏)は労働大臣の諮問をうけた「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。この答申を尊重して労働省職業訓練局は職業訓練基準の改正作業をすすめて、一九七五年四月一日より実施に移すこととなった。中

央職業訓練審議会の答申を貫く基本的な考え方は本年鑑の第四五集ですでに紹介してあるので繰り返さないが、このたびの改正の内容は、最近の産業構造の変化、技術革新の進展、進学率上昇にともなう技能労働者の中学卒から高校卒への移行、いわゆる生涯職業訓練体制への社会的要請の高まりなど、職業訓練をめぐる社会環境の変化に対応するニーズをみたすことに主眼がおかれているといつてよい。改正の骨子を要約すればつぎのとおりである。

①個々の事業所における多様な訓練の必要性に適應しうるよう、訓練基準の多様化と弾力化をはかる。②高校進学率の上昇にともない、養成訓練についての機能分担を明確にして事態に適應した訓練基準とする。③新しい生産技術の導入、労働災害防止体制の整備等の新しい事態に対処し得る訓練基準とする。製造業、建設業に関連する訓練科について、専門学科として「安全衛生」の科目を限定させる。④最近における労働時間の短縮、動向に即応させるため訓練時間を短縮する。訓練期間一年の訓練総時間一七〇〇時間を一六〇〇時間に短縮する。⑤第三次産業の発達にかんがみ、事務サービス部門を中心に訓練科を新設する。⑥生涯訓練体制の確立の一環として、職業転換訓練課程の訓練科を大幅に拡充して、訓練基準を充実する。

【参考資料】 (1)労働省職業安定局「昭和五十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―」、(2)同「職業安定広報」一九七五年一月二一日号「雇用保険特集」、(3)労働省編「労働時報」一九七五年四月号「労働行政の回顧と展望」、(4)労働省職業安定局雇用政策課「職業安定業務月報」、(5)同局失業保険課「失業保険事業月報」

III 政府の賃金政策

概要□大幅賃上げにたいする政府の対応——
人事院の公務員給与勧告——最低賃金制の実
施状況

概

要

一、七四年春闘における賃上げ率は、三二・九％という戦後最高のものであったが、このような大幅賃上げが物価などに及ぼす影響について、経済企画庁および労働省から注目すべき見解の表明があった。すなわち経済企画庁は、三〇％の賃上げは、全産業平均でみて生産者価格を九％程度押し上げ、卸売物価で九・五％、消費者物価で一〇％程度の上昇要因となっている。ただし七三年末の先取り値上げなどを考慮すれば、この要因はそのまま物価上昇になるわけではないと付言している。また労働省は、「大幅賃上げの性格と今後の課題」において、総需要抑制策を堅持することによって、全体としてみれば価格引上げをおこなうことなく、賃上げの影響を企業内で吸収することができると述べている。

一、人事院は公務員にたいする給与勧告を、一九七四年七月二六日、国会と内閣にたいしておこなった。この勧告は、俸給、諸手当その他を含めて一八・六二％アップ（平均二万一千三八五円）、さきの一〇％の暫定払い分および定昇分（二・八四％、三六七九円）を合わせれば三二・四八％、三万四八二三円という勧告制度はじまって以来の最高額となった。今回の勧告の特徴の一つは、官民給与の比較方法に従来と異なった方式を導入したことである。すなわち従来はあら

ゆる職種についての比較をおこない、それを総合して官民給与較差を求めていたが、今回は、行政職と民間の事務職をくらべて較差を求める方式が採用された。このようにして算定された官民給与の較差は一八・六二％であることが明らかとなった。

一、一九七三年度末における最低賃金の決定状況をみると、全国で決定された最低賃金は、合計四六七件にのぼり、これらの最低賃金の適用を受ける労働者数は約三〇〇万人に達している。決定された最低賃金は、そのほとんどが法第一六条の審議会方式によるものであり、とくに地域別最低賃金は、決定件数四五件、適用労働者数二九三〇万人に及んでいる。産業別の最低賃金は、適用労働者数の大半を占める労働者が日額一六〇〇円から一八〇〇円の間で設定されており、また地域別最低賃金の場合は、日額一二〇〇円から一五〇〇円の間で決定されている。

1 大幅賃上げにたいする

政府の対応

七四年春闘における賃上げ率は、労働省調べで三二・九％という戦後最高のものであったが、このような大幅賃上げが物価などに及ぼす影響について、政府、財界からインフレを促進する可能性があるとする危惧の念が強まった。このような動向を背景として経済企

画庁は、七四年五月二二日、「春季賃上げの影響と今後の経済運営」と題する分析結果を発表した。

これによると、三〇％という春闘賃上げの結果は、全産業平均でみて、生産者価格を九％程度押し上げ、卸売物価で九・五％、消費者物価で一〇％程度の上昇要因となっている。ただし、七三年来の先取り値上げ、需給状況などを考慮すれば、この要因はそのまま物価上昇になるわけではないと付言している。

また労働省は、六月三日に開かれた産業労働懇話会（労相の私的懇談会・座長中山伊知郎氏）の定例会合に「大幅賃上げの性格と今後の課題」と題する資料を提出した。これは賃上げと物価との関連について労働省の分析結果を明らかにしたものであり、総需要抑制策を堅持することによって、先取り値上げ分の取崩しが促進され、全体としてみれば、価格引上げをおこなうことなく、賃上げの影響を企業内に吸収することができると述べている。両資料はつぎのようなものである。

【春季賃上げの影響と今後の経済運営】

I 春季賃上げの影響分析

1 マクロ経済への影響

本年春季の賃上げ率は、三〇％をこえる大幅なものとなった。その影響を経済企画庁の短期予測モデルを用いて試算すると、賃上げ率が昨年並みの二〇％に止まった場合に比べて、消費者物価、卸売物価の上昇率が高まるほか、鉱工業生産や輸出、財政支出（いずれも実質値）の伸びが低下し、実質成長率がかえって低下するなど、経済のバランスを悪化させ、今後の経済運営をむずかしくする。

春季賃上げの業種別影響試算

業 種	春 季 賃 上 率	雇 用 者 所 得 率	生 産 者 格 格 上 昇 率
織 維	32%	17.2%	9.9%
紙・パルプ	34	10.6	9.1
化 学	34	10.2	6.7
一 次 金 属	30	6.5	5.6
電 気 機 械	32	14.5	8.3
建 設	32	18.2	10.9
運 輸	32	41.7	12.8
全産業平均	32	19.6	8.9

ただし、この試算は賃上げのコスト面への影響（生産性上昇で吸収されない部分）が、そのまま価格に転嫁された場合の試算であって、昨年以來の石油危機による先取り値上げ、需給状況、分配率の変化等を考慮すると、この上昇要因がその

- 2 業種別の影響分析
- 春季賃上げがコスト面から業種別の生産者価格に与える影響を産業連関表（四五年表）を用いて試算すると、
- (1) 産業平均の生産者価格を九%程度上昇させる要因となる。（卸売物価に換算すると九・五%程度、消費者物価で一〇%程度となる。）
- (2) 業種別にみると、化学などの装置産業部門に比べて雇用者所得比率の高い建設、運輸などへの影響が大きい。

本年春季賃上げ30%の場合の20%の場合に対する差

	49年度	50年度
名 目 G N P	2.4	2.9
実 質 G N P	△ 1.2	△ 1.2
（個人消費）	(△ 0.3)	(△ 0.3)
（政府支出）	(△ 1.8)	(△ 3.0)
（民間設備）	(△ 0.2)	(△ 1.2)
（輸 出）	(△ 4.0)	(△ 1.2)
鉱 工 業 生 産	△ 0.8	△ 2.2
卸 売 物 価	0.2	2.8
消 費 者 物 価	4.7	3.6

(注) 年度伸び率(%)の差でポイント。

産業連関表による石油価格上昇の影響試算

	卸 売 物 価	消 費 者 物 価
(1) 試 算 値	7.8%アップ	4.6%アップ
(2) 実 績 値 (49年4月 / 48年9月)	25.3%アップ	17.5%アップ
(3) (2) - (1)	17.5%	12.9%

（備考）
まま今後の物価上昇に結びつくものではない。

- 3 物価上昇要因の分析
- (1) 卸売物価の上昇要因

四八年度の上昇要因としては、原油価格高騰などの輸入要因や景気の拡大、通貨の増加等に起因する需要要因が大きなウェイトを占めていたが、四九年度、とくに下期に入ると、春季の大幅賃上げによるコスト・プッシュ要因が大きなウェイトを占めるようになる。

(2) 消費者物価の上昇要因
消費者物価の上昇要因としては、一貫して賃金コスト要因が大きなウエイトを占めている。四八年以降は卸売物価要因のウエイトが高まっているため、直接的な賃金コスト要因のウエイトはやや低下しているが、上記(1)のとおり今後の卸売物価上昇において賃金コスト要因のウエイトが高まるものとみられるので、賃金上昇が消費者物価上昇の重要な要因であることに変わりはない。

卸売物価上昇要因の試算

	48年度上期	48年度下期	49年度上期	49年度下期	
対前期上昇率	(実績) 8.6%	(実績) 19.6%	(推計) 10.2%	(推計) 2.8%	
寄与率 (%)	輸 入 要 因	47	58	44	3
	需 要 要 因	44	37	48	31
	賃金コスト要因	△ 1	1	5	81
	そ の 他 要 因	10	4	3	△ 15
	計	100	100	100	100

消費者物価上昇要因の試算

	47年度下期	48年度上期	48年度下期	49年度上期	49年度下期
対前年上昇率	(実績) % 3.0	(実績) % 5.7	(実績) % 11.3	(推計) % 15.2	(推計) % 12.0
寄与率 (%)	賃金コスト要因	53	63	43	45
	卸売物価要因	17	44	42	51
	その他要因	30	△ 7	18	6
	計	100	100	100	100

(注) 卸売物価については卸売物価上昇率を輸入物価、通貨等需要要因、賃金コスト、その他要因により、消費者物価については消費者物価上昇率を賃金コスト、卸売物価、その他要因により説明した回帰式を用いた。

【大幅賃上げの性格と今後の課題】

(この資料は経済企画庁の見解を補足するものであり、四九年賃上げの性格を労使関係などの面から明らかにするとともに、総需要抑制策を堅持した場合の労働経済面への影響等を若干、敷衍したものである。)

一 四九年賃上げの性格について

賃上げ率の推移と推計値 (%)

	35年	40	41	42	43	44	45	46	47	48
賃上げ率 実績値	8.7	10.6	10.6	12.5	13.6	15.8	18.5	16.9	15.3	20.1
推計値	9.3	10.4	10.5	12.2	14.2	16.0	18.4	14.5	13.8	24.5 (21.8)

(注) 賃上げ率を労働市場要因、消費者物価、企業収益の要因による推計式により分析した。

なお、48年の()内は年末の消費者物価急騰の影響を除去するため48年1～6月データーにより推計したもの。(そのほかの各年推計値は春闘時の推計でなく各暦年平均値より計算したもの。)

- ① 四八年の二〇・一%賃上げにつづいて、四九年においても三〇%を上回る大幅賃上げが行われた。今後の賃金問題を考える場合、先ず、このような大幅賃上げの性格を明らかにしておく必要がある。
- ② 従来、わが国の賃金は労働市場の需給関係によって決まる傾向が強かったが、四九年には、この関係が変化した。
- ③ 即ち、四九年賃金交渉が本格化した時期に物価が異常に高騰した(四九年二月の消費者物価の対前年同月上昇率二六・三%)。二〇%をこえる消費者物価の上昇と実質賃金の低下は、労使双方に大きな心理的影響を与え、また、企業収益が全体としてみると中小企業を含めて記録的な好況下にあったことが、大幅賃上げの結果をもたらしたものと思われる。こうした事情を考慮すると、四九年の大幅賃上げ

賃上げ要因と寄与率 (%)

年次・期間	消費者物価寄与率	労働市場要因寄与率	企業収益寄与率	定数項
49年	51.5	34.2	20.3	- 6.1
40～45年	24.7	58.6	30.5	-13.8

(注) 49年については、49年2月における対前年同月上昇率等の数値により試算したもの。

消費者物価急騰の要因

期 間	賃金コスト率	卸売物価上昇率	公共料金上昇率	定数項
49年2月	54.6	43.7	8.0	- 6.3
40～45年	93.7	6.7	17.1	-17.5

卸売物価急騰の要因 (%)

期 間	輸入物価寄与率	賃金コスト率	需給ギャップ率	通貨供給量率	前期の卸売物価上昇率
49年2月	39.1	1.2	1.6	1.2	56.9
40～45年	12.7	1.3	11.4	19.0	55.6

(注) 48年は賃金上昇率(製造業23.6%)が高かったが、生産性上昇率(製造業20.1%)も高かったため、賃金コストの卸売物価上昇に対する寄与率は1.2%と小さかった。

は、物価、企業収益などの異常な状況を反映したものであり、これによって大幅賃上げが定着したと判断するのは適当ではない。

二、大幅賃上げの影響と今後の課題について

④ 三〇%をこえる大幅賃上げのすべてが製品価格に転嫁されるならば、物価や国民経済の動向に重大な影響が生ずることになる。

産業連関分析の方法により、人件費負担が三〇%増加し、他の条件が変らないと仮定した場合の価格引き上げ圧力を試算すると、産業全体で一〇%前後にも達する。

⑤ こうした影響を回避するため、政府は総需要抑制策を堅持することが絶対に必要であり、経済的に厳しい環境が維持されることによって、はじめて安易な価格転嫁を回避できるし、企業が生産性向上を通じて競争するという本来の市場メカニズムを取り戻すことも可能となる。

⑥ また、総需要抑制策を堅持することによって、先取り値上げ分の取崩しも促進されるであろう。即ち、経済企画庁資料によっても、先取り値上げ分は相当大きいことが示されており、そのような状況からすれば、産業によって事情が異なる面があるとはいえ、全体としてみれば、価格引上げを行うことなく、賃上げの影響を企業内に吸収することがかなりできると考えられる。同時に、過去の例からみて、総需要抑制は、労働経済面においてつぎのような変化をもたらし、賃上げの影響を緩和することになると考えられる。

⑦ 第一は、所定内給与引上げと人件費総額の増加とは必ずしも一致しないことである。所定内給与は、現金給与総額のうち六五・〇%（四八年平均）であるが、賞与や残業手当については景気の動向によって影響をうけることになるから、その限度で人件費総額が賃上げ率と同率の増加になるとは限らない。

⑧ 第二は、総需要抑制の堅持により企業の合理化努力が促進され、生産性向上によって人件費の増加が吸収されることである。不況下で、しかも厳しい総需要抑制が続けられるもとで、省力化を進めることは容易ではないが、労使が一致して生産性向上の努力を強めるならば、人件費増加のかなりの部分は価格に転嫁することなく吸収することも可能となる

(%)

年	主 要 企 業			中 小 企 業		
	賃 上 げ 率	夏季一時金率 増 加	年末一時金率 増 加	賃 上 げ 率	夏季一時金率 増 加	年末一時金率 増 加
45年	18.5	22.2	19.2	19.9	25.2	20.8
46	16.9	13.7	5.2	18.3	14.2	7.6
47	15.3	5.7	16.5	16.5	9.3	18.0
48	20.1	23.9	42.4	21.1	30.9	45.0

(労働省調べ)

(注) 主要企業：従業員 1,000 人以上、資本金20億円以上、東証、大証、第一部上場、約 280 社
中小企業：従業員 300 人未満、約 7,000 企業

	所定外労働時間	所定外給与
45年	△ 2.7 (%)	14.2 (%)
46	△ 10.6	3.8
47	△ 0.9	15.6
48	3.7	23.9

(労働省、毎月勤労統計 調査産業計)

物的生産性上昇率（製造業）（％）

	40年	41	42	43	44	45	46	47	48
製造業 物的生産性上昇率	3.5	12.9	16.6	13.7	13.5	10.4	4.4	11.1	20.1

（日本生産性本部調べ）

労働分配率（製造業）（％）

	38年好況から40年不況にかけての変化						45年好況から46年不況にかけての変化						
	38上	38下	39上	39下	40上	40下	45上	45下	46上	46下	47上	47下	48上
大企業	39.8	38.7	39.2	40.1	42.0	41.7	41.3	42.8	44.7	45.2	45.8	44.5	43.9
中小企業	54.7		56.7		58.9		56.6		59.1		59.9		

（日本銀行調べ）

- う。
- ⑨ 第三は企業利益や内部留保の積み増しなどを抑制して、賃上げ分を企業内で吸収することである。昨年は物価の急騰を反映して、企業利益は大幅に増加し、各種引当金や準備金なども大幅に積み増しが行われている。したがって、一時的に企業利益を圧縮し、内部留保の積み増しを抑制することは可能であるし、企業はこの緊急事態を乗り切るために、そのような姿勢を示すことは是非必要である。
- ⑩ この結果、労働分配率が上昇することになるが、これは過去の引き締め期にも共通してみられた傾向である。仮りに四九年において、四〇年の引き締め並みに労働分配率が三ポイント程度上昇するならば、人件費増加のうちの六％程度は吸収することができる。
- ⑪ 第四は、勤労者の消費行動が慎重となり、需要面からの価格引き上げの影響が緩和されることである。雇用者所得は国民所得のうちの六〇・二％（四八暦年）を占め、金額としても五三兆円を超えている。これが仮りに三〇％増加すれば、それだけで、国民所得は一八％も増大することになり、著しい需給ひっ迫がひき起されることになる。昨年末のポナスは前年比四割も増加したにもかかわらず、その後の経済不安から、勤労者の消費行動は極めて慎重になっているが、現在の引き締め基調が堅持されるならば、春闘賃上げ後においても、同様の傾向が持続することが期待される。
- ⑫ 以上の条件がすべて確保されたとしても、中小企業やサービス業などにおいては賃上げによる価格上昇はさけられないであろう。また、年中はいわゆるゲタの影響により消費者物価の対前年上昇率はかなり高い率で推移する可能性が強いなど、物価動向の前途は楽観を許さないものがある。このような条件のもとで、四九年賃上げの物価に対する影響を最小限度にとどめることは、容易なことではないが、総需要抑制策を堅持し、国民各層の理解と協力を得てインフレ心理をおさえ、この難局を克服する必要がある。

2 人事院の公務員給与勧告

人事院は、七四年七月二六日、公務員に関する報告および勧告を、国会と内閣にたいしておこなった。この勧告は例年より約半月早く、俸給、諸手当その他を含めて一八・六二%アップ(平均二万一千三八五円)、さきの一〇%の暫定払い分および定昇分(二・八四%、三六七九円)を合わせれば三二・四八%、三万四八二三円という勧告制度はじまって以来の最高額となった。

この勧告では、官民給与の比較方法に従来とは違った方式がとられている。すなわち、従来はあらゆる職種についての比較をおこなひ、それを総合して官民給与較差を求めていたが、今回は、教員・看護婦にたいして特別の給与改善がおこなわれ、民間をこえる水準となっていることからこれらをのぞき、行政職と民間の事務職をくらべて較差を求める方式が採用された。このようにして算定された本年の官民給与の較差は一八・六二%であることが明らかとなったので、人事院はこの較差を埋めるため給与改定をおこなう必要があることを認めた。

給与改訂に当たっては、とくに俸給表に重点を置きつつ、諸手当についても種々の配慮が加えられた。第一に俸給表の改善については、全俸給表の全等級にわたって改善を加えたが、とくに初任給お

よび中位等級の改善に重点がおかれている。すなわち初任給は、民間の支給額との均衡等を考慮して、一般の事務・技術系の場合、大学卒(上級乙試験)七〇〇〇〇円(七三年五万八八〇〇円)、高校卒(初級試験)五万九二〇〇円(七三年四万九二〇〇円)に引き上げることになった。

第二に諸手当の改善は、配偶者以外の扶養親族についての手当額の定め方を改め、支給月額をそれぞれ引き上げた(たとえば配偶者七三年三五〇〇円から五〇〇〇円)。また住宅手当は、家賃、間代を支払っている職員にたいする手当額を改定し、自宅居住者にたいしても新たに手当を支給することにした(支給月額は一〇〇〇円)。通勤手当は、交通機関等利用者の手当を改定するとともに、自転車等の交通用具使用者についても改定された。期末手当について、六月の支給割合を一・四月分(七三年一・一月分)、一二月の支給割合を二・一月分(七三年二・〇月分)とすることになった。その結果、期末・勤務手当の年間支給割合は、五・二月分になる。

以上のうち、官民の給与の比較の基礎となる行政職の給与についての改善は、俸給で一五・八七%、諸手当で一・八五%その他で〇・九〇%計一八・六二%(平均二万一千三八五円)となる。

なお労働時間短縮の問題は、人事院の調査によると、民間のこの一年間に週所定勤務時間の平均は約一時間短縮されとともに、週休二日制実施事業所の割合は、約一・六倍に増加し五八・八%になっていることが明らかとなった。そこで人事院としては、当面時間短縮をとまなう隔週又は月二回を基準とする週休二日制の実施を目的として、行政サービスの維持その他の諸条件に留意しつつ、試行についての計画を策定するなど、関係諸機関との緊密な連繋のもと

にさらにその具体化のための検討をすすめることになった。勧告はつぎのようなものである。

【人事院勧告】

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九五号）を改正することを勧告する。

一 改定の内容

(一) 俸給表 現行の俸給表を別記のとおり改定すること。

なお、昭和四十九年五月三十日付の人事院の勧告に基づく俸給月額についての暫定措置を廃止すること。

(二) 諸手当

1 初任給調整手当について

ア 医療職俸給表(一)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一三万円とすること。

イ 医療職俸給表(一)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする官職にあるものに対する初任給調整手当の支給月額の限度を二五、〇〇〇円とするとともに、その支給期間の限度を二〇年とするほか、採用後一定期間を経た後、一年を経過するごとにその額を減ずるものとする。

2 扶養手当について 手当の月額を配偶者五、〇〇〇円、配偶者以外の扶養親族のうち二人までは各一人につき一、五〇〇円（配偶者が不在職員の扶養親族にあつては、そのうち一人を三、五〇〇円）、その他の扶養親族一人につき四、〇〇〇円とすること。

3 住居手当について

ア 家賃、間代を支払っている職員に対し手当の月額は、家賃、間代と四、〇〇〇円との差額が六、〇〇〇円に達するまではその差額とし、その差額が六、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六、〇〇〇円に加算した額とすること。

イ 自らの所有に係る住宅に居住する世帯主である職員に対しても手

当を支給することとし、支給月額は、一、〇〇〇円（その住宅を新築・購入した職員については、その住宅の取得後五年に限り、一、五〇〇円を加算するものとする。）とすること。

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八、〇〇〇円とするとともに、運賃等相当額が八、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一、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、三〇〇円、一〇キロメートル以上の場合は一、三〇〇円（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、五〇〇円、一五キロメートル以上のときは三、六〇〇円）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、三〇〇円、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、六〇〇円（土曜日の退庁時から引き続き場合にあつては、それぞれ一、九五〇円、三、九〇〇円）、常直勤務は月額九、〇〇〇円とすること。

6 期末手当について 期末手当を増額し、六月の支給割合を一・四分、十二月の支給割合を二・一月分に改めること。

二 改定の実施時期 この改定は、昭和四十九年四月一日から実施すること（5及び6については、同年九月一日から実施すること）。

[別 記] 行政職俸給表

イ 行政職俸給表(一)

職務の 等 級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級	6 等 級	7 等 級	8 等 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
1	円 200,400	円 153,700	円 —	円 —	円 —	円 79,000	円 70,000	円 —
2	209,600	160,200	136,200	115,100	96,300	83,000	72,800	57,600
3	218,800	166,900	141,700	120,000	100,600	87,100	75,700	59,200
4	228,000	173,900	147,200	124,900	105,000	91,200	79,000	60,800
5	237,200	180,900	152,700	129,900	109,400	95,300	82,300	62,500
6	246,400	187,900	158,200	134,900	113,900	99,400	85,600	64,800
7	255,600	194,900	163,800	140,200	118,400	103,400	88,900	67,300
8	264,800	201,900	169,500	145,500	122,900	107,400	92,200	69,900
9	274,000	208,900	175,200	150,900	127,500	110,900	95,000	71,700
10	283,200	215,700	180,900	156,300	132,100	114,400	97,800	73,500
11	290,000	222,300	186,600	161,700	136,700	117,900	100,400	75,300
12	295,300	228,900	192,300	167,100	141,300	121,400	102,900	77,100
13	300,600	235,400	197,800	172,500	145,900	124,900	105,400	78,900
14	305,600	240,700	203,300	177,700	150,200	128,000	107,500	80,700
15	309,800	246,000	208,700	182,900	154,200	131,000	109,600	82,400
16		249,700	213,200	188,000	158,000	133,900	111,700	84,100
17			217,700	192,200	161,800	136,800	113,800	85,400
18			221,000	196,400	164,500	139,300	115,800	
19				199,500	167,200	141,800	117,400	
20					169,900	143,600		
21					171,900			

(編注) 行政職俸給表以外の各俸給表は省略した。

ロ 行政職俸給表(二)

職務の等級 号 俸	特 1 等 級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 等 級
	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
1	円 112,700	円 95,300	円 78,400	円 70,300	円 58,000	円 52,000
2	116,500	98,700	81,700	72,900	59,700	53,500
3	120,300	102,200	85,100	75,600	61,400	55,000
4	124,400	105,700	88,500	78,400	63,200	56,500
5	128,500	109,200	91,900	81,300	65,300	58,000
6	132,900	112,700	95,300	84,200	67,700	59,600
7	137,300	116,200	98,500	87,100	70,300	61,200
8	141,800	119,700	101,700	90,000	72,900	62,900
9	146,300	123,200	104,900	92,900	75,500	64,900
10	150,800	126,400	108,000	95,700	78,100	67,200
11	155,300	129,600	110,800	98,500	80,700	69,500
12	159,800	132,800	113,600	101,300	83,300	71,800
13	164,300	135,900	116,400	104,100	85,700	74,000
14	168,800	139,000	119,200	106,700	88,100	76,100
15	172,700	142,100	122 000	109,300	90,000	78,200
16	176,500	145,200	124,800	111,600	91,900	80,100
17	180,300	148,300	127,600	113,900	93,800	82,000
18	184,100	151,400	130,300	116,200	95,700	83,600
19	187,900	154,500	133,000	118,200	97,600	85,200
20	191,500	157,600	135,300	120,200	99,300	86,800
21	194,800	160,700	137,600	121,900	101,000	88,400
22	198,100	163,800	139,600	123,600	102,600	90,000
23	201,400	166,500	141,600	125,300	104,200	91,600
24	204,100	169,200	143,200	126,800	105,800	93,200
25		171,200			107,200	94,700
26						96,200
27						97,700
28						99,200
29						100,500

3 最低賃金制の実施状況

一九七三年度末現在、最低賃金の決定状況は、第149表に示すとおりである。すなわち全国で決定された最低賃金は、合計四六七件であり、これらの最低賃金の適用を受ける労働者数は約三〇〇〇万人に達している。決定された最低賃金は、そのほとんどが最低賃金法第一六条の審議会方式（労働大臣または都道府県労働基準局長が、最低賃金審議会の意見にもとづいて最低賃金を決定する）によるもので、決定件数四五〇件、適用労働者数二九六五万人と圧倒的な比重を占めている。労働協約方式によるもの（一定の地域の同種の労働者及び使用者の大部分が賃金の最低額に関する労働協約の適用を受けている場合に、その労働協約の締結当事者である労働組合または使用者の申請により労働大臣または都道府県労働基準局長が、当該労働協約に定める最低賃金額を、その一定の地域のアウトサイダーの同種の労働者及びその使用者の全部に適用する最低賃金として決定する方式）は、七件、適用労働者数九〇〇〇人である。

審議会方式による最低賃金を決定方式別にみると、産業別・職業別最低賃金が四一五件で、適用労働者数一五八三万人で、地域別最低賃金は、四五件、二九三〇万人となっている。

産業別・職業別最低賃金を第150表によって産業別にみると、決定

第 149 表 決定方式別の最低賃金決定状況

(1974年 3 月31日現在)

決 定 方 式	決 定 件 数	適用労働者数
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）	件 460	千人 29,651 (29,647)
(1) 産業別・職業別最低賃金	415	15,828 (13,897)
(2) 地域別最低賃金	45	29,300 (15,750)
2. 労働協約に基づく地域的最低賃金（法第11条——）	7	9 (4)
合 計	467	29,651

- 〔備考〕 1) 産業別・職業別最低賃金、地域別最低賃金および労働協約に基づく地域的最低賃金の適用労働者数のなかには、それぞれ他の最低賃金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。
- 2) () 内の数値は、実質的に効力をもつ最低賃金についての適用労働者数（同一労働者に2以上の最低賃金が適用される場合には、金額の最高のものが効力をもつこととなるので、このような場合に金額の最高の最低賃金のみが適用されるものとして計上した適用労働者数）を示したものである。

第 150 表 産業別，職業別最低賃金（審議会方式）の産業別決定状況
(1974年 3 月31日現在)

産 業		決 定 件 数	適 用 者 用 数	適 用 者 用 数
合 計		415件	1,363千	15,828千人
製 造 業	計	290	406	9,216
	食 料 品 製 造 業	44	56	914
	織 維 産 業	40	87	1,445
	木 材・木 製 品・家 具・装 備 品 製 造 業	50	56	648
	パ ル プ・紙・紙 加 工 品 製 造 業	18	5	140
	出 版・印 刷・同 関 連 産 業	39	24	377
	化 学 工 学	6	—	35
	ゴ ム 製 品 製 造 業	2	—	29
	窯 業・土 石 製 品 製 造 業	36	17	362
	機 械, 金 属 製 品 等 製 造 業	46	158	5,212
	上 記 以 外 の 製 造 業	9	3	54
非 製 造 業	計	125	957	6,612
	鉱 業	2	1	43
	卸 売 業 ・ 小 売 業	45	869	6,126
	自 動 車 整 備 業	42	38	315
	理 容・美 容・ク リ ー ニ ン グ 業	34	48	120
	上 記 以 外 の 非 製 造 業	2	1	8

〔備考〕 適用使用者数欄の「—」は500人未満の場合を表わす。

件数でもっとも多いのは、木材・木製品・家具・装備品製造業五〇件、ついで機械金属製品等製造業四六件、卸売業・小売業四五件、食料品製造業四四件の順となっている。

適用労働者数からみると、もっとも多いのが卸売業・小売業で六一三万人を数え、ついで機械・金属製品等製造業五二一万、繊維産業一四五万、食料品製造業九一万の順となっている。

以上に述べた審議会方式による最低賃金は、各都道府県の区域ごとの産業別または地域別の最低賃金として各都道府県労働基準局長によって決定されたものであるが、このほかに労働大臣が決定したもの（労働大臣は二以上の都道府県における範囲の最低賃金を決定する）は、全国石炭鉱業最低賃金および全国金属鉱業最低賃金の二件である。

決定された最低賃金の金額は、産業の種類や地域によってまちまちであるが、七三年度末における適用労働者の最低賃金の水準分布についてみると、審議会方式による産業別の最低賃金の金額は、適用労働者数の大半を占める労働者が日額一六〇〇円から一八〇〇円の間で決定されており、また地域別最低賃金の場合は、適用労働者のほとんどがおおむね

第151表 最近の最低賃金決定例

最低賃金の件名		最低賃金額
福島	地域	1日 1,340円 ((短)時) 168)
秋田	食料品製造業	1日 1,600円 ((短)時) 200) 1日 1,490円 ((短)時) 187) (手作業による洗じょう, レッテルはり等)
新潟	繊維産業	1日 1,640円 ((短)時) 205)
和歌山	木材・木製品・家具・装備品製造業	1日 1,920円 ((短) 240) △ 1日 1,650円 (" 207) (雇入れ後1年未満の家具・建具見習工, チップ材の皮はぎ, チッパ) (一機への投げ入れ, 廃材結束等)
長野	木材・木製品・家具・装備品製造業	1日 2,000円 ((短) 250) 1日 1,650円 ((短) 207) (家具見習工等又はチップ材の皮はぎ等, 廃材の結束等軽易な業務)
沖縄	出版・印刷・同関連産業	1日 1,600円 ((短)時) 200) △ 1日 1,400円 (" " 175) (印刷業の技能習得中で, 雇入れ後6月未満のもの)
高知	窯素・土石製品製造業	1日 1,800円 ((短) 225) (セメント, 石灰製造業) 1日 1,575 ((短) 197)
和歌山	機械・金属製品等製造業	1日 1,800円 ((短) 225) △ 1日 1,520円 (" 190) (民生用電気機器, 通信機器, 電子機器用・通信機用部品製造業)
群馬	機械・金属製品等	1日 1,920円 ((短) 240) 1日 1,820円 (" 230) (清掃又は湯沸しの業務)
新潟	卸売業・小売業	1日 1,600円 ((短)時) 200) 1日 1,550円 (" " 193.75) (値札付け, 清掃, 賄い等)
宮城	自動車整備業	1日 1,700円 ((短)時) 213)

日額一二〇〇円から一五〇〇円の間で決定されている。このように地域別最低賃金より産業別最低賃金のほうが賃金が高く決定されており、したがって地域別最低賃金は、産業別最低賃金の適用からもれた労働者をカバーする役割を果たしているといつてよい。

七四年度に決定された最低賃金の具体例は第151表に示されるとおりである。

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

Ⅳ 社会保障

概要□社会保障政策への提言——社会保障制度審の当面の社保施策の意見／社会保障長期計画懇談会の意見／財政審議会の社会保障改革の意見書／大蔵省、予算編成時に厚生省へ強い要請／健康保険の保険料率と医療費の引上げ——健保に初の弾力条項発動、料率の引上げ／医療費七四年に二回引上げ／保険医二八％の税措置と日医の抵抗／厚生年金、国民年金、共済年金の改正——福祉年金等の改善／拠出年金の改善／各種共済組合年金の改正／社会保障の新しい合理化・再編成の動き

概

要

一、一九七五年度の国家予算（一般会計）は二一兆三八八億八千九百九十九万九千九百九十九円（前年度比二四・五％増）で、そのうち社会保障関係費は三兆九百九十九億九千九百九十九万九千九百九十九円（前年度比二三・五％）。その内訳は生活保護費五三五億七千九百九十九万九千九百九十九円、社会福祉費六一六億九千九百九十九万九千九百九十九円、社会保険費二兆三二七億六千九百九十九万九千九百九十九円、保健衛生費二七三億八千九百九十九万九千九百九十九円、失業対策費一七三億七千九百九十九万九千九百九十九円である。社会保障関係費は、七四年につづいて高率を示したが、その多くは国保・国民年金その他の自然増によるものである。

一、七四年後半から七五年前半にかけて顕著な政府の社会保障政策は、七三年秋の改正もふくめて社会保障にたいする国庫負担補助が膨張し、それが財政硬直化の元凶の一つとなったことから、さまざまな政府の諮問機関の報告、意見書を背景にし、社会保障制度にたいする新しい合理化・再編成の動きがはじまった点にある。

一、悪性インフレ、高物価政策のもとでその被害をうけるのは労働者階級であり、とくに生活保護をうける貧困者、年金生活者、失業者、身障者とその家族であるが、七五春閣がガイドライン下におさえこまれたことを反映して、社会保障分野においては、七五年度法改正の分野にしばっていても、政府の法案のまま貫徹したといえる。厚生年金保険、国民年金などの公的年金、労災保険法その

他が改正された。

一、地方自治体の財政が極度に窮迫してきたことは住民要求もいれ前向きにとりくんできた地方自治体の社会保障とくに社会福祉が大幅に阻止され、低滞に追いこまれた。

1 社会保障政策への提言

社会保障制度審の当 面の社保施策の意見

七四年一〇月七日社会保障制度審議会（会長・大河内一男）は、「当面の社会保障施策について」という意見書を田中首相に提出

した。七三年十一月のいわゆる狂乱の物価時代に「社会保障の危機回避のため緊急に政府のとるべき施策について」を建議していらい第二弾の政府にたいする意見書である。この意見書は、七五年度国家予算の政府案の編成されるさなかにだされたものであり、社会保障制度の大部分を管掌する厚生省予算に援護の効果を狙ったものであった。この意見書は「インフレは社会保障の最大の敵」「はなはだしく憂慮すべきものがあり」「富の分配や所得の分配に格差を広げないよう」と指摘し、税制、経済、社会情勢に思いきった改革が肝要であると述べたうえで、「当面对応すべき措置」として、①福祉年金などについて、②年金額の自動スライド、③社会福祉施設その他へして生活保護世帯などの社会的弱者救済のほか、雇用、医療、

住宅問題などを総体的に提言している。そのなかで特徴的な点は、福祉年金、一〇年年金、五年年金は、こずかい年金といわれているほどで、とうてい老人一人ぐらしができるような年金ではないとして、七五年度老齢福祉年金月一万円では低すぎるとし、全体として生活保障的色彩を強めること、五年、一〇年年金と福祉年金の一部を併給することを検討すること、また、年金額のスライド制の実施を、現行の八月あるいは一〇月の実施を早めて、新年度早々四月からくり上げるよう臨時措置をおこなうこととしていることである。

このほかにも、総理の諮問機関である老人問題懇談会（座長・馬場啓之助）が、七四年一〇月二八日に報告書をまとめて提出した。これは老人問題にたいしては、仕事、年金、医療、社会福祉、住宅と総合的な施策の必要をといったものである。

社会保障長期計 画懇談会の意見

厚相の私的諮問機関である社会保障長期計画懇談会（座長・有沢広巳）は、七三年二月の「成長から福祉へ」の閣議決定により、社会保障の長

期計画の策定のため、七三年五月設けられ、審議をつづけていた。この年九月二六日に中間報告をだし、さらに七四年二月一二日に社会福祉施設整備計画の改定と看護婦需給計画の考え方を示していたが、七五年国家予算案が煮つまるぎりぎりの十一月、医療保障と、年金制度についてのまとめを報告した。報告の内容は「国民医療と医療保障」「年金制度」「経済政策基本計画の目標達成の見通し」の三つの柱からなっている。

医療保険の現状については、七三年秋成立した健康保険法改正を「第二の国民皆保険というべき改正」として評価し、「患者負担が過重にならないよう差額徴収、付添看護婦問題について改善をはかる

のが必要で、当分のあいだは給付水準の引上げのための制度の拡充よりは、医療供給システムの整備、ヘルスマンパワーの確保にこそ心血をそそぎ、国民医療の質的な充実をはかる」としている。

医療費保障については、国民医療費のなかで患者負担分が一八％（七二年度）であり、長期的には全体の一〇％を目標にするが、そのためには「保険料負担率についても相応の引上げが必要」と、高負担・高福祉を強調している。そのために、公費負担医療を無原則に拡大することをやめること、とくに現在の家族の高額療養費のあり方、国民の乱受診をいましめている。また、結核や社会防衛的な公費以外の、たとえば地方自治体が先行している乳幼児医療の公費負担の拡大には反対であるとしている（その乳幼児医療公費制度については七五年の厚生省の通牒により、地方自治体が政府の基準より拡大することはみとめない、あえて実行するなら国保の国庫負担補助を削減するという行政指導の背景になった）。

さらに、老人医療と国民財政悪化の打開策はこの提言の焦点となったが、その点については「老人の医療費を医療保険各制度間でどのように分担するか根本的に見直しを行ない、国保の制度論をふくめて国保財政健全化の長期的方策について取組む必要がある」とし、五人未満事業所の健康保険適用問題、「今後の老人医療のあり方にも関連して退職者医療制度の導入について積極的に検討すべきである」としている。その意見は、後述する財政審議会、大蔵省の意見としてとりいれられ、七五年に入ってから医療保険の抜本改革の一つの焦点としてクローズ・アップされた。

年金制度については、当面の課題、展望、今後の基本的な課題の三つに分けて述べ、これまでの年金にたいする対応策は、年金額の

増額やスライド制の導入もふくめて「年金制度の基本的な組立てからみても限界に近づきつつある」として、思いきった再検討を強調している。そして、①各制度間にみられる給付の算定方法、老齢（退職）年金支給開始年齢などの支給要件の差異の調整合理化、②被用者年金の遺族年金の水準の検討、③通算年金としての遺族年金、障害年金の導入、さらに④共済年金も含めて各制度間の調整、⑤五人未満事業所の厚生年金の適用などを指摘している。とくに年金制度のうち、「老齢福祉年金の引上げにより、一〇年年金、五年年金の額と近接し、老齢福祉年金の今後の動向により、両年金は支給開始年齢に差があるだけ（六五歳と七〇歳）となり、抛出制国民年金の財政に深刻な影響をあたえ」「これからますます高年齢化現象がすすみ、その影響は、国民年金制度や一部の共済年金制度にも集中的にあらわれてくるという問題がある」としている。

いずれにしても、この社会保障長期計画懇談会の意見は、医療保険、年金制度とも、七五年度国家予算案編成時はもちろん、それ以後の動向にかなりの影響を与えた。

財政審議会の社会 保障改革の意見書

財政制度審議会が、毎年の政府の予算案編成にあたって強大な発言力をもってきたことはいうまでもない。とくに、一九六七秋らしい、高福祉高負担、受益者負担を政策の基調にしてきた。この財政審議会（会長・小林中）は、七四年一月二七日、大平蔵相あてに、「社会保障の当面の問題について」報告書をだした。その内容は①社会保障の現状、②社会保障における資源の制約とその効率的利用、③当面の課題、からなっている。それを要約すればつぎのとおりである。

(1)福祉年金は五年、一〇年年金と水準が近接してきたから、生活保護とは区別し、改善していけば巨額の財源を必要とし、根本的な再検討が必要である。そのために現在の拠出制年金の被保険者で事業主に応分の負担を求めるとか、別途目的財源を確保するなどの方策を講ずべきである（これが後述の基礎年金の構想のもととなったと考えられる）。また西欧諸国に比べれば、被用者の年金の老齢年金開始年齢が低いので、定年制の延長もふくめて漸次引き上げるように方策を講ずる。

(2)医療保険は七三年の一連の改善と七四年の医療費引上げ、老人医療の無料化などで保険財政を圧迫してきた。とくに国民健康保険に集中的にあらわれてきている。この国保は低所得が多いために国庫負担が、総医療費の四五％、給付費の六四％という高率で、七四年度で七九〇〇億円に達している。市町村国保については、保険料を上げ、財政調整交付金のあり方を検討し、退職者医療制度を新設導入すること、高額家族療養費の三万円以上をさらに引き上げること、五人未満事業所の労働者およそ三〇〇万人は国保に加入し事業主負担がないのは不合理であるから健康保険に加入するようにすること、労働保険についても五人未満事業所に拡大することに努め、失業保険、労災保険の適用と徴収の一元化のもとにこの労働保険と厚生保険（健保と厚生年金など）の徴収一元化を推進することが望まれる。

この財政審議会の意見は、さきの社会保障長期計画懇談会と内容の一つにしており、この意見がつきに述べる大蔵省の厚生省への強い要請の背景になった。

大蔵省、予算編成時に厚生省へ強い要請

七五年度の国家予算案編成時にあたって、大蔵省は前記の財政審議会、社会保障長期計画懇談会の意見書を取りいれ、とくに医療保険関係ではつぎの四点の実施を強く厚生省に要請したといわれる。それは政管健保の財政困難、市町村国保の財政危機を財政硬直化の大きな原因の一つとしたためである。その内容は、①健康保険の標準報酬の上限を現行二〇万円を三〇万円に引き上げること、

②現行の家族療養費の自己負担分を三万円から四万円に引き上げること、③退職者医療制度を設けること、④五人未満事業所の労働者約三〇〇万人を労使保険料負担による健康保険の事務組合設立などで国保から切りはなして健康保険適用にすることであった。これらは単に国保制度でなく、すべての医療保険制度に波及するもので、なかでも②③④は明らかに国保にたいする国庫負担、補助を圧縮する狙いをもつものであった。

大蔵省にこれを七五年度から実施するように強く要請したが、これまでの多年にわたる健康保険法改正の国会における難航ぶりから、とうてい七五年度実施は不可能として、七五年度に関する各種審議会の議を煮つめて、七六年に改革することを目標に、①、③は努力する、②は将来政令でも改正できる、④は社会保険庁で七五年度に五人未満事業所の実態調査をすることになっているので、その調査をすませてからにすることになった。

なお、年金制度については、大蔵省は当初老齢福祉年金を月額七五〇〇円を一万円にするという態度を堅持してゆずらなかったが、世論、三木内閣の弱者政策、自民党社会部会との意見調整の関係から、月額一万二〇〇〇円（他の福祉年金も同様の扱い）ということにな

った。

2 健康保険の保険料率と

医療費の引上げ

健保に初の弾力条項 発動、料率の引上げ

七三年九月に成立、一〇月施行された健康保険の改正で、被用者保険の家族の法定給付率を七割に引き上げたこと、家族高額療

養費制度を新設したこと、政管健保の給付費にはじめて定率一割の国庫負担を導入したとともに、政管健保の保険料率については、一〇〇〇分の八〇までは、国会の議決をへないで、社会保険審議会の議をへて引き上げられるといういわゆる弾力条項が導入されたが、政府は、政管健保が七四年度の財政見透しで当初赤字三九二億円が四八一億になるとし、七三年一〇月一日付で社会保険審議会に、政管健保の保険料率の変更一〇〇〇分の五の引上げを諮問した。同審議会は審議のすえ一一月六日夕方から七日の未明にわたる総会を開き、答申をまとめて、つぎのような答申を厚相に手交した。その内容は、七四年に二月と一〇月の二回医療費を引き上げたという異例のことにふれ、さらに医療制度の主要な改善事項にふれている。

【社会保険審議会答申】

医療費は、本年二月一七・五%、十月一六%と二回にわたって大幅に引上げられた。このような一年に二回の引上げは、きわめて異例のことである。その原因はインフレによるものであることは明らかであり、政府管掌健康保険の運営上きわめて憂慮すべき事態である。

政府が、このような事態に対し負担能力の低い政府管掌健康保険の財政問題について、弾力条項のみに依存することは問題である。したがって、政府は今回の事態が異常なものである事情にかんがみ国庫補助について格段の努力をするとともに政府管掌健康保険財政の長期的安定について国庫負担のあり方をも含めてさらに根本的に再検討すべきである。

諮問原案については、以上の事情に加え、昭和五十年の収支見通しが現段階においては、必ずしも適確に把握し難いこと、昨年の法改正により保険料率が引上げられてから一年余しか経過していないこと等の事情を勘案して、急激な負担増となることをさけるため、その変更幅を大幅に引下げるべきである。

また、この答申に関連して政府は、次の事項について早急に改善を計るべきである。

一、本審議会がこれまで繰り返し指摘した公費負担医療と医療保険のあり方の問題、看護婦養成費等本来保険の分野で負担すべきでないものについて十分公費を投入する問題、医療費支出の適正化を図るための対策を確立する問題等について具体化を図ること。

二、付添看護婦の問題、歯科の差額徴収の問題等不当に患者負担を強いられることがないよう措置すること。

三、差額ベッドの規制を強化し少なくとも国、公立については計画を定めて廃止することとし、やむをえず差額徴収が行われる場合については基準を定めて厳格に措置すること。

なお、保険料負担の公平を図る見地からは、標準報酬の上下限について賃金の実態を反映させることが適当でもあるので、この点につき、適切な措置を検討すべきである。

この社会保険審議会では、労働組合側は、医療費の二回引上げは政府のインフレ政策によるもので、政府の一〇〇〇分の五の引上げ

幅は大きいので一〇〇〇分の二とし、国庫負担の増額を主張し、事業主側は、引上げ幅はやむを得ないしながら、国庫負担に特別な財源措置を講ずることを主張した。こうして、答申は当初の政府案よりも大幅に引き下げるべきだとしたのである。これをうけて、厚生省は諮問案一〇〇〇分の五を一〇〇〇分の四として（料率は一〇〇〇分の七六になる）、一月一四日告示した。それでも七四、七五年度の両年度をとおして約四二〇億円の赤字となり、政管健保の財政は悪化するだろうとした。

医療費七四年 に二回引上げ

社会保険診療報酬、医療費は、七四年二月一日から平均して一七・五%、さらに一〇月一日から一六%と年に二回の引上げをみた。これは健康保険の歴史上はじめてのことである。二月の引上げは年越しの懸案を決めたものであるが、一〇月の引上げは、日本医師会の、七四年国民春闘における民間企業の大幅な賃上げが医療機関の人件費その他にはね返ることは必至であるという、強い主張によってなされたものである。これが決定される過程では、八月一日に再開された中医協内部で支払側と診療側の対立があり、まず斎藤厚生大臣と武見日本医師会会長の間で厚生省原案の一六%引上げが決定され、九月七日正式に厚生省案が諮問、九月一八日の中医協総会によって原案どおり答申という経過をたどった。正式諮問からわずか一〇日間というこれまた異例のスピードであった。この答申の全文はつぎのとおりである。

【七四年一〇月実施の医療費引上げの答申】

昭和四十九年九月七日厚生省発保第六十五号をもって諮問のあった診療報酬の改正については、その緊急性にかんがみ十月一日から実施するものとして、これを了承する。なお、次の点に配慮されたい。

一、公的病院の建設整備の費用、看護婦養成、へき地医療、救急医療等に関する特別な費用については、診療報酬でまかなうのは適当でないので十分な公費負担を考慮すべきこと。

二、入院料の改定とともに部屋代の差額徴収、付添い看護婦の必要がないようにすべきである。少なくとも国・公立の病院については、差額徴収は廃止するようにし、やむを得ず差額徴収が行われる場合においてもその基準を明確にし、それが厳重に実行されるようにすべきであること。

三、歯科の差額徴収問題については、特別小委員会を設け、抜本的に検討するとともに差額徴収については厳正な監督指導を行うべきであること。

四、医療費の引上げは、保険財政に影響するところが極めて大きいので、特に国保・日雇健保等に配慮して国庫負担による特別の財源措置を講ずべきこと。

五、適正な診療報酬の算定に必要な関係資料を整備するための機構の設置、統一的資料作成方法の決定等について特段の配慮を行うこと。

おって、上記の配慮事項につき診療担当者側全委員による次の反対意見があった。診療担当者側全委員は、今回の中医協は厚生大臣の諮問に答える場と認識している。したがって、諮問の枠を超えた問題については、あえてこの場では論じない。

しかしながら、配慮事項については根本的な誤謬があり、我々は問題の重要性にかんがみ、別の場において十分反論する。

この答申の特徴は多数意見は、配慮事項の一、二、三、四、五と一致していたが、診療側委員全員は、これらは諮問のワクをこえた問題で、根本的な誤りがあるので別な立場から十分反論するということがつけ加えられていることである。ここにも、中医協の異常さがくみとられる。

この診療報酬の一〇月一日改訂による新しい点数表で注目されたのは、入院料や夜間、深夜診療費が引き上げられたこととともに、処方せん料がこれまで甲乙二表四点／八点だったものがいっきよに

五〇点に引き上げられたことである。つまり処方せん一枚で五〇〇円ということになる。これでは、薬を調剤し、患者に投与するよりも、処方せんを発行した方が得ということになり、実質的に医薬分業に移行するのではないかといわれたが、その後の推移はかならずしもそうした動向を顕著にしているとはいえないようである。

保険医二八%の税 措置と日医の抵抗

三木内閣は、社会的不公平の是正を政治の大きな柱の一つにし、その不公平の代表的なものとして租税特別措置法の改正（医師優遇税

制で医師の医業の必要経費を七二%として、残りの二八%に課税するというやり方。昭和二九年度より実施されている）を問題とした。これをうけて七四年一二月の税制調査会はこの手直しを決定した。大蔵省は七四年一二月一九日、医師税制の現行七二%非課税を所得額によって課税率を四段階に変更する改正案を自民党に提出した。これにたいし、日本医師会は、緊急対抗措置として、一月二七日、「学問の精神が政治に生かされること真に少なく、厚生行政の面でも、各種審議会、協議会が徒らに無学の徒輩の圧力を許している状況はその極にあると判断する。よって関係委員を辞して制度の改善を待つことにする」と宣言し、中医協など厚生省関係一八審議会の二六委員の全員を引き揚げた。これはあきらかに税制改正にたいする報復手段であった。三師会もこれに同調し、日歯は二月七日、日薬は二月二五日に中医協を辞任した。こうしたこともあって保険医の二八%税措置改正問題は七五年度は見送られた。

こうして税制改正が延期された段階で、日本医師会は従来から主張していた新しい医療技術の開発導入にたいする診療報酬点数の設定を、七五年二月二八日付で厚相に申し入れ、この回答を二週間以

内にするようせまった。その対象はがんの手術など一二項目で、中医協に諮問することなく大臣の権限でやれというわけである。その結果、厚生省内に動揺が現れると、日医は、「厚生行政に全面非協力的手段として予防接種にたいしていっさい協力せぬよう」地方医師会に緊急指令をだした。こうして厚生省は、四月一八日の保険局長名で、大臣の命令にもとづいて「新開発医療技術などにかかわる診療報酬について」の通牒をだした。

3 厚生年金、国民年金、共済年金 の改正

厚生年金と国民年金の七五年度改正については、七五年度国家予算案（政府案）がきまった段階で、その予算の範囲内での改正法案が政府によって準備され、これが七五年一月から三月までの段階で社会保障審議会、国民年金審議会、社会保障制度審議会の議をへ、さらに国会で無修正で成立実施をみた。国会内外を通してこれを大きく修正することは皆無だった。この要点を、①福祉年金などの改善、②拠出制年金の改善、③国民年金の保険料の改正の三つにわけ、要点のみ列挙するとつぎのとおりである。また共済年金も恩給法の改正によって改正された。

福祉年金等の改善

(1) 福祉年金額は、老齡福祉年金が月額七五〇〇円から一万二〇〇〇円に、障害福祉年金が一級障害月額一万一三〇〇円が一万八〇〇〇円に、二級障害同七五〇〇円が一万二〇〇〇円に、母子・準母子福祉年金同九八〇〇円が一万五六〇〇円になった（七五年一〇月実施）。

(2) 老齡特別給付金は月額五五〇〇円から九〇〇〇円に引き上げられた（七五年一〇月実施）。

(3) 本人の所得制限は、老齡・障害福祉年金（夫婦の場合）年収九〇万円、母子・準母子福祉年金（二人世帯の場合）二〇七万三〇〇円であったものが、それぞれ年収一二〇万円、同二六七万円に緩和された。また扶養義務者の所得制限も、六人世帯の場合、年収六八八万五〇〇〇円から八七六万円に緩和された（七五年五月実施）。

(4) 恩給等との併給制限は、普通扶助料等との併給限度額が一六万円であったものが二四万円となった（七五年一〇月実施）。

拠出年金の改善

(1) 年金額の物価スライドによる給付改善として、一九七四年度消費者物価上昇率二一・八％に応じて年金額の引上げがおこなわれた（厚生年金・拠出制国民年金・船員保険）。なお、実施時期も厚生年金・船員保険が七五年一月を八月に、拠出制国民年金が七六年一月を七五年九月にそれぞれ繰り上げられた。

(2) 国民年金の五年年金額は七五年一〇月から一万三〇〇〇円に引き上げられた。

(3) 厚生年金・船員保険の在職労働年金については、六〇歳～六四歳の低所得者に支給される老齡年金の支給制限の限度額が報酬月額五万円未満から七万四〇〇〇円未満に引き上げられた（七五年八月実

施）。また、支給割合は従来の二万七〇〇〇円未満（八〇％）、二万七〇〇〇円～三万四五〇〇円未満（六〇％）、三万四五〇〇円～四万三五〇〇円未満（四〇％）、四万三五〇〇円～五万円未満（二〇％）の四段階であったものが、四万三五〇〇円未満（八〇％）、四万三五〇〇円～五万八〇〇〇円未満（五〇％）、五万八〇〇〇円～七万四〇〇〇円未満（二〇％）の三段階に簡素化された。

(4) 国民年金の有期年金七〇歳失権が廃止され、終身支給となった。

なお、この改正によって、国民年金の保険料が七六年四月から、従来の月額一一〇〇円が月額一四〇〇円に引き上げられることになった。また、福祉年金等の給付費総額は七五年度五五〇六億円（前年度三七九八億円）となり、受給者数は四九二万である。

各種共済組合金の改正

各種共済組合法の年金額の改定法案としては、①昭和五〇年度国共年金改定法案、②昭和五〇年度地共年金改定法案、③昭和五〇年度公企体年金改定法案の三つの公務員、公企体関係法案のほか、④昭和五〇年度私学年金改定法案、⑤農林・漁業団体職員組合法等の一部を改正する法律案が提出され、成立した。

今回の改正点は、①既裁定の年金額を二九・三％引き上げる、②共済年金水準と公務員給与水準の格差をうめるための第二年次分の措置として一九七〇年三月三十一以前の既裁定年金額を退職年度によって〇・八％から最高六・八％加算する、③退職年金等の最低保障額を引き上げる、④八〇以上の老齡者に対する若干の加算措置、などで、恩給法の改正にもなう手直しが共通な改正点である。

4 社会保障の新しい合理化・再編成の動き

七四年秋から七五年前半にかけての社会保障政策分野における特徴は、七四年十一月の社会保障長期計画懇談会の医療保険、年金制度にたいする意見書、ついで財政審議会がこれを踏襲し、大蔵当局に新しい社会保障の合理化・再編成を強く要請したことから、新しい時代に入ったといえる。これを大蔵省がうけ、厚生当局に立法化をつよく迫ったが、厚生省はこれをすべて七六年度から実施する方向をとった。この間の事情は本章においてくわしくのべたとおりである。

以下七五年に入ってから主要な動向について列挙していくことにする。

第一は、本年鑑第二部Ⅶ「社会保障闘争」で述べたように、七五年一月、厚生省曾根田年金局長の試案でだされた「基礎年金」（下駄ばき年金）の構想である。これは財政審議会の要望と大蔵省の意向をうけたもので、無拠出制国民年金、拠出制国民年金、厚生年金、共済年金などの公的年金制度に、たとえば満六五歳になればだれでも月二万円ないし三万円という基礎年金をつくり、その財源をプールし、国庫負担、厚生年金などの被用者年金の積立金をこれに投入

し、そのうえにそれぞれの拠出制年金のプラス部分を積みあげるという実質的な財源プール制による公的年金統合化への方向を狙ったものである。これにたいする春闘共闘委員会の反対の意見書の全文は、「社会保障闘争」のところで掲載しておいた。

この「基礎年金構想」は、これ以降の公的年金の改革案審議の底流に厳として流れているといえる。

第二は、こうした情勢を反映して、社会保険審議会、国民年金審議会、ひいては社会保障制度審議会が、七五年初めから春にかけていっせいに本格的な審議を開始したことである。このなかでその核心ともいうべき厚生年金を中心に公的年金全体についてとりくんだのは、社会保険審議会厚生年金部会であった。この審議会は七五年八月に一応の答申をおこなった。その内容とその後の展開は次年度版の本年鑑で扱うこととするが、七六年改定にあたっての検討事項は、つぎのようなもので、これは公的年金全段に通ずる課題でもある。

【公的年金の七六年改定の主要検討課題】

(一) 給付に関する事項

- 1 総括的事項 (1) 年金額の水準 (①基本年金額の水準 ②世帯単位か個人単位か) (2) 年金額の算定 (①定額部分と報酬比例部分の割合 ②算定方式 (ア定額部分 イ報酬比例部分) (3) その他 (①脱退手当等の取扱い ②併給問題など ③最低年金の扱い方)

2 老齢年金 (1) 受給資格期間 (2) 支給開始年齢 (3) 在職労齢年金制度

- (①六五歳以上 ②六〇歳～六四歳)

3 遺族年金、障害年金 (1) 共通事項 (①最低保障額 ②通算措置) (2)

- 遺族年金 (①年金額の水準) (3) 障害年金 (①年金額の水準 ②障害認定)

(二) スライド制

1 スライド制の指標

2 実施時期

(三) 標準報酬

1 標準報酬の取扱い

2 上下限の改定

(四) 財 政

1 財政方式

2 保険料

3 国庫負担

(五) 適用範囲——五人未満事業所への適用

(六) 厚生年金基金（調整年金）

(七) 積立金の管理運用

(八) 将来構想

厚生年金中心で主要課題をだしており、八月の答申ではこれらの主要点についてふれているが、基礎年金構想のような公的年金のあり方については、政府の考え方とこんごの検討にまつとして一応棚上げしている。ところが国民年金については、審議会の答申（七五年八月二〇日）は、事情もさらに切迫しているので、だいたい社会保障長期計画懇談会の意見をいれ、「基礎年金構想」もいれ、思い切った改革の必要を答申している。社会保障制度審議会は七五年前半では、まだ審議のさなかでまとまった答申・勧告は出していない。

第三は、七五年六月、七月、八月と、社会保障にたいする先制的な再編成の動きがいちだんとはげしくなったことである。その一つの典型は、七五年六月二二日に、自民党医療基本問題調査会（会長・小平久雄）が大蔵省（辻主計局長）から「わが国の医療保障について」（未定稿）と題して意見を聴取したことである。そこではとくに国の社会保障予算の半分は、国保を中心とする医療保険である。

七五年度三兆九二六九億円中医療費負担が一兆八八一五億円になるとし、医療費を一％引き上げれば、約二〇〇億円の国庫負担となる。日本は外来受診率も入院日数も異常なほど高く長く、とくに世界一の投薬国であること、医療費に占める薬の比重は四〇％に達し、とくに老人公費医療制度実施いらい急増していること、こうしたもとでは、高負担、保険料上げは当然で、退職者医療制度、五人未満事業所の健保適用の必要性について述べ、その他社会保障長期計画懇談会などの改革意見と結んでいる。

もう一つは、七五年七月に入って再び社会保障長期計画懇談会と財政審議会が、財政硬直化のおり社会保障にたいする国庫負担の圧縮を強調していること、また八月の経済白書、三木総理の生涯設計構想などがこれを援護していることである。

【参考資料】(1)『週刊社会保障』（社会保険法規研究会）、(2)『社会保険旬報』（社会保障研究所）、(3)『賃金と社会保障』（労働旬報社）、(4)『総評第五〇回定期大会各局報告書』

V 経営者団体の労働政策

概要□日経連の動向——七四年春闘の「反省」と情勢認識——春闘の「反省」／第六回トップ・セミナーと情勢認識／大幅賃上げの行方
研究委員会報告——日経連第二八回定時総会——労働情勢報告／桜田会長あいさつ

概

要

一、一九七四年から七五年にかけての経営者団体の労働政策の中心は、少なくとも表面に強く打ち出され、人びとの注目をひくかぎりでは、七五年春闘対策であり、賃上げ抑制にあった。これは、七四年「国民春闘」がいまだ終熄をみていない段階から経営者団体の間で準備され、それにむかって、強力な施策が実行されていた。その過程での特徴は、一つには、労働政策の担当団体である日経連の賃上げ一五%以下の提唱・決定が他の経営者団体にあっても、多少の摩擦をはらみながらも守られたことにある。そして第二には、それと対応して、政府の対策も物価上昇抑止にしぼられ、完全とはいいがたいにしても、経営者資本と政府・自民党とが緊密な相互補充関係をもったこと。第三には、前年からひきつづいて、労働四団体、とくに同盟やIMF・JCなどの懇談を重ね、労働戦線のなかに足なみのみだれをも生じさせたこと。そして第四にはマスコミなどをとおしてのキャンペーンを巧みにすすめたことがあげられる。

一、そして、それは五〇年（七五）春闘にたいする対策としてだけでなく、ゼロ成長、低成長などのさまざまな言葉で呼ばれている日本経済の今後の状況のなかでの賃金政策を樹立しようとするものであり、さらに賃金問題をこえた労使関係全体にたいする経営者資本

本のイニシアチブを確立しようとするものであった。七四年春闘をひきついだ七五年国民春闘は、全体として日経連のガイド・ラインのなかに封じこまれ、春闘方式や労働組合運動そのものについての反省が生まれるなど、経営者団体の労働政策は前年の守勢から一転して攻勢に転じ、ほぼ成功をおさめたといつてよい。総需要抑制政策につづく不況の進行、インフレ対策が労働者をはじめ、国民のなかに経営者団体の政策に従わせる状況をつくりだしていたことなども、あわせて考慮されなくてはならない。

一、全体としてみて、たとえば日経連が新しく設置した特別委員会の活動の効果を認めているように、かなり混乱をつづけた七三年から七四年にかけての状況をふまえて、経営者団体としての長期的展望にたった政策が打ち出され、賃金政策を楨杆とした合理化対策が各企業に浸透していったといえる。しかし、経営者団体みずからもみとめるように、労使間における問題やその前提でもある社会・経済・政治的問題は抜本的に解決されているわけではない。今後さらに「合理化」をめぐるさまざまな問題が浮かび上がってくることになる。

1 日経連の動向

えば「一五%」の経営「資本」、政府の設定したガイド・ラインのなかに労働組合の賃上げ要求を抑えこめうるかいなかにかかっていた。

七四年春闘後に、翌年をめざしての布石がいくつか経営者団体のなかですすめられた。一つは経営者団体の組織がためをおこなったことである。経団連は会長、副会長人事を刷新し、日経連は連合体的体制から会長、副会長、専務理事と一貫する指導体制をつくりあげ、インフレ、石油問題、企業の社会的責任問題などで強化された経済四団体の結集体制をすでに七四年五月につくりあげた。ほぼ一年おくれるが経済同友会も木川田代表幹事がしりぞき、人事刷新をおこなった。これとあわせて、産業労働懇話会（産労懇）などをはじめとして、政府、財界、学界、労働界のコンタクトを強め、労働経済問題についての合意づくり、とりわけ政・財界の政策の協調をはかってきた。

またつぎには、日経連に「大幅賃上げの行方研究委員会」が特別委員会として設置されるなど、経営者・学識経験者の共同研究組織「政策委員会」をもうけ、系統的に政策樹立とその宣伝に努めるようにした。さらに、前年においては、経団連が受け身で労働・革新団体と会見するといった状態が生みだされていたが、それらをきっかけに、労働団体のナショナル・センターとの会談がもたれるようになり、そこで「合意」が成立する場をつくりあげた。

こうしたはや手まわしの布石を一つ一つ生かしながら、不況、低成長による経済状態の悪化を理由に、物価問題を中心にすえ、値上げ抑制を「パブリック・エネミーNo.1」として、賃金問題をこれにからませた。もとより、これまで日経連がとってきた「生産性基準

七四年から七五年にかけての経営者団体の労働政策は、一言でい

原理」を放棄しているわけではないが、「生活防衛」「企業防衛」を柱に、賃金上昇率を物価上昇に見合ったものとするといった「国民的合意」をとりつけることで、政府・経営者団体はみごとに連携作業をおこなった。そこに「政治」が大きく介入した今年の特徴があり、日経連ガイド・ラインによる「春闘相場の逆形成」がもたらされた。そしてそのことを経営者団体そのものが追求したのである。

さらにこれは、「高成長の惰性からの脱皮」を求めることであり、桜田日経連会長の言葉にもみられるように、今後の労使関係の漸時的改変をめざしているものでもあった。そしてさらに七四年の参院選、内閣の交替などによる政治的危機——それは今後にもひきつがれるであろう——や、国際的な経済、政治状況の経営・資本にとっての悪化に対応する長期的政策の樹立の意図をひめているものでもある。そうした点で、一定の「状況の先取り」が経営者団体によってなされており、労働団体の状況認識、対応の甘さにくらべて、そこには経営・資本の主導体制を強化するきびしい姿勢がみられた。しかも、当面する状況を、国内的視野にかぎることなく、国際的視野からそれを取りあげ、経営内外のあらゆるコミュニケーション過程を通じて、「危機感」を労働者、国民のなかにひろめていった。七五年の日経連二八回定時総会において、さらにこれを強化することとが事業計画の中心となっていることは、今後さらに、この側面の活動によって、その政策の浸透をはかっていることを予想させる。その点で、大がかりな労働政策の転換が、その第一歩を踏みだしたとみることもできる。広い意味での企業内外の教育活動の活発化が、今後注目されなくてはなるまい。

このことは、つぎの二つの点とあわせて留意されなくてはならな

い。その一つはおもに民間企業にたいして実行され成功したとみられる政策を、今後官公庁、公企体にも波及させ実施していくもくろみをもっていることである。「スト権」問題では春闘の間に政府から譲歩がなされたが、そのことの裏に国民と労働者（組合）との間を分離し、組合を統御しようとする方向が打ち出されていることである。

他の一つは、不況下における「合理化」の急速な進行であり、倒産、解雇、失業問題を利用してそれぞれの企業、職場からこれまでの労使慣行の改悪などをおしすすめようとしていることである。そうした事態は、すでに進行しているところではあるが、賃上げ抑制を中心に押しだしながら、つぎの段階への労働政策の実施の基礎がためをつけたいと考えたところに、この時期の労働政策のいま一つの特徴がある。

統一地方選挙がかさなり、スタグフレーション下の賃上げ、反合理化闘争の強化など、これまでにない苦しい状況のなかで、七五年春闘はたたかわれたこともあるが、結果として、日経連の「会員の同志的結合が実った春闘」（桜田会長）に終わった。すでに七六年春闘については一〇%以下というガイド・ラインをくんでいる経営者団体の労働政策の中心の方針、合理化の推進をめぐって、いっそう複雑ではげしい対抗関係が労使間にくりひろげられることになる。

以上の事情をふまえて、経営者団体の労働政策を春闘・賃金対策にしぼって、日経連の主張をもとに見ていくこととする。

2 七四年春闘の「反省」と情勢認識

春闘の「反省」

七四年度春闘が国民春闘として広範な労働者・国民によってたたかわれ、大幅な賃上げがおこなわれた。それについて、日経連第二七回定時総会は（七四年五月七日）、「経済の転換期と今期春闘の反省」をおこない、いちはやく七五年春闘にむけての対策をかかげた。

そして、七四年春闘直後から、七五年春闘・賃上げにたいして、強い姿勢でこれをおさえこもうとする態度を鮮明に打ち出していた。それを示すものとして、つぎの七月四日付『日経連タイムス』（二三〇五号）の一面トップ記事は『生産性を上回る賃上げ』つづく「ツケはインフレに回る」「分配してはならぬものを分配」などと七四年春闘の問題点を指摘し、七五年春闘および当面の中心問題が「物価」にあり、そこに焦点をあわせた対策の必要を明示している。

【「生産性を上回る賃上げ」つづく（『日経連タイムス』）】

労働組合側は、春闘開始に先立って、生産性本部の発表する労働生産性統計をとりあげ、「四十八年春闘で二〇%の賃上げを獲得したが、労働生産性の上昇率は、それを上回っているではないか」と主張した。別掲表（略—引用者）の「製造業における労働生産性の動向」をみると、昨年九月までの状況がそれだったのである。さらに、組合側はこの物量で示した労働生産性（一人当り生産量）の上昇率に製品価格の上昇率を加味すれば、

労働分配率が甚しく低下するはずだと経営側を攻撃したのである。

四十八年度が終わり、その集計結果が明かになった今日、この結末がどうなったかについて、組合も、大方の評論家も、マスコミも黙して語ろうとしない。しかし、このようなことを二度と繰り返さないためにも、徹底的に検討する必要があると思われる。

まず、労働生産性は、指数でみると、昨年十月をピークとして下がり始めた。しかし、この労働生産性統計は、三カ月おくれで発表されるから、春闘の始まる三月の時点では、十二月までの統計しか分らず、従って、生産性の動向は終始組合側に有利な資料として使われたわけである。ところがこのほど発表された四十八年度の労働生産性の対前年度上昇率は一七・八%となった。四十九年三月の対前年同月比はなんと八・一%という低位に落ちこんだ。年度平均上昇率でみると、四十八年度は賃金（現金給与総額）二二%に対して労働生産性が前記一七・八%であるから、四十七年度（賃金一五・七%）に対し労働生産性一四・六%）に引き続き、賃金が労働生産性を上回る結果となった。従って、組合側の目算と甚しく違う結果となったわけである。製造業において、賃金が労働生産性を上回る傾向は昭和四十三年以降続いており、その傾向は四十八年度も変らなかったことになる。

次に、組合側は、製品価格の値上りが大きいから、労働分配率が大幅に低下するはずだと主張した。しかし、製品価格の値上りは、後に述べるように、輸入原・燃・食料コストの値上りによるものが大きいのであって、従って純益はふえないから、付加価値もふえず、従って労働分配率が低下するとは限らない。

ここで考えなければならぬことは、卸売物価の値上りは確かに大きく、四十八年度は対前年度比二二・六%（工業製品価格は二一%）であったが、この製品価格の値上りによって、誰が儲けたかという問題である。企画庁が卸売物価上昇要因を試算したところによれば、四十八年度上期は四七%、四十八年度下期は五八%が輸入要因の寄与率となっている。輸入原料、食料の値上りは、すでに昨年十月からのオイル・ショック以前からわが国にも押しよせていることがこれで分るのである。オイル・ショック

後、一部の商品に先取的な値上げがあったとしても、本年一月以降は現実に輸入原油の値上りという実体の伴った製品価格の頭打ちとなった。

製品価格の値上りのうち、輸入原・燃・食料高によるものは、国内で誰も儲けることのできない部分である。もっと正確にいうなら、輸入原・燃・食料のうち、加工して輸出されるものは、ある程度外国への価格転嫁ができるが、国内で消費されるものは、国民経済自体がしよこまなければならぬ。輸出はGNPのせいぜい一〇%程度であることから考えて、輸入一次産品高で儲けるのは、その大部分が輸出国である外国である。つまり、製品価格は大幅に値上りして、生産額や売上額は一見増大したかに見えるが、製品価格の値上りのうち、かなりの部分が輸入一次産品価格の値上りだということが分れば、その部分を賃金などに分配することはできないわけである。ところが製品価格が上ったのは、国内の産業が全部儲けたような錯覚を起した。少くともそのような見方で卸売物価の急騰を見た。そして分配すべからざるものを分配してしまった。これが今次春闘の結末であった。

このような結末は、二つの点で、教訓を与えてくれた。

一つは、従来、賃金・物価・生産性の関係が重視され、賃金上昇率が労働生産性の上昇率と同じにおさまるなら、物価の上昇は、賃金面からは起らないといわれてきたが、これは、賃金・物価・生産性の諸指標が国内要因だけで動かされている時代のことであって、物価が海外要因によって大幅に値上りするようになると、今までの理論は通用しなくなる。つまり、物価が海外要因で大幅に値上りすれば、その部分は国内で分配できないのであるから、たとえ賃金を物的労働生産性上昇率と同じ上昇率に抑えたとしても、海外要因によって起る物価上昇で実質賃金がかかるのを防ぐことはできない。

それが嫌だといって、分配すべからざるものを分配したら、インフレを一層加速させ、実質賃金を一層低下させる結果に終わる。このような問題が四十八年に顕著になり、四十九年の春闘賃金決定に際して、道を誤ったことになる。

第二の点は、今次春闘がもっぱら物価上昇に焦点をおいて、賃金を決定

したことである。なにかんずく、最も拙劣であったのは、物価が二四%も上がったから、賃金はそれを下回ってはならないとか、それを最低補償として、そのうえに上積みしろとかいう論議が一般に風びしたことである。経営側もせめて物価上昇分の二四%ぐらいは仕方あるまい、というような考え方になっていったということである。ところで、二四%とは何かというと、これは本年三月の対前年同月比の消費者物価の上昇率である。今まで、物価上昇率のとり方といえば、対前年度平均上昇率（四十八年度は一六・一%）を採用していたのに、今年に限って、年度間上昇率を組合や評論家やマスコミが喧伝し、それに経営側がのせられた結果となった。

消費者物価の上昇は、年度末になるほど高くなったのであるから、この物価上昇率のとり方は、最も高い時点であったことになり、インフレ反対を叫びながら、もっともインフレ促進的な危険なとり方であった。ところで組合側は、弱者救済の国民春闘と称して、公的年金受給者に対して物価スライドを適用して、三カ月の繰上げを政府交渉において獲得したが、これら弱者に対する物価スライド方式だけは、四十八年度の消費者物価の対前年度上昇率一六・一%を適用することでケリをつけたのであった。

消費者物価に関連する問題として、注目しなければならぬことは、消費者物価の上昇分のなかにも、輸入一次産品の値上りによって上昇した部分がかなりあるということである。

消費者物価の調査は、最終商品を調査対象としているので、輸入原・燃・食料の値上り分を計算することが不可能なため、消費者物価が上れば、国内の誰かが儲けているように考えられやすいが、これも卸売物価と同じように、賃金等に分配不能な外国行きのコストがあるわけであって、このことを考えるなら、消費者物価をストリートに賃金にスライドさせることは、インフレを煽るだけに終ることになる。

このように考えてくると、卸売物価はかなり上ったが、企業は値上りで儲けることはできない状態であり、消費者物価もかなり上ったが、それをストリートに賃金にスライドすることが経済原則からして、してはいけない状態になっている。つまり、実質的に実質所得の上昇率を大幅に低下させなければならぬ破目に、日本経済、日本国民がぶつかっているのに、

それが原則通りに出来ない。組合は相変らずインフレに負けないような大幅賃上げを要求し、ツケをすべてインフレにまわしているのが現実の姿である。つまり、それだけ日本経済の立ち直りを遅らしているといっているであろう。

ところで、四十九年度の物価・生産性の見通しだが、現在諸機関の予測を総合すると、産業全体の生産性の上昇率は3%内外であるのに対して、卸売物価も消費者物価も20%を超える見通しである。卸売物価がこんなにも上昇するのは、企画庁の分析によると、四十九年度上期には輸入要因の寄与率が44%であるが、下期にはそれが3%に低下し、これに代わって賃金コスト要因が81%にも増大するとされる。消費者物価の上昇率がなお20%を超えるのは、卸売物価（そのうちかなりの部分が海外要因）からの波及と30%を超える今度賃上げのはね返りのためである。

ところで、ここにいう物価上昇率とは、いずれも対前年度上昇率だが、対前年度上昇率がこのように高くなるのは、本年三月時点で物価水準がすでにかなり高いためである。例えば、消費者物価は、四十九年三月水準の横ばいとしても、四十九年度の対前年度上昇率は12%となるのである。従って、組合側が今年と同じように来春闘において、年度間物価上昇率を主張すれば、それにプラスすべき生産性の上昇率も極めてわずかだから、大幅賃上げ要求は起らないことになる。しかし果してそのようなことが期待できるかどうか、来春闘を待たずに、本年秋に第二春闘をやるなどといった組合もあるのであるから、日本経済の前途はますます多難だ。

第六回トップ・セ

ミナーと情勢認識

七月二四日から二六日まで三日間「経済新時代をむかえて経営を考える」をテーマに、日経連、人材開発センターの共済で開かれた第

六回経営トップ・セミナーでは、「賃金に国民的合意を」「生活防衛と企業防衛の調和こそ大切」「ゼロ成長下の賃上げ」等々の問題が議論された。同セミナーの開会の桜田日経連会長「あいさつ」は、経営者側の当面の危機感と、基本姿勢を示す調子のたかいものであった。

【第六回トップ・セミナーでの桜田会長あいさつ】

【第一】 日本経済の当面する難問について

(I) 近年の推移

一九七〇年代に入ってから日本経済が大いなる転機に立っていることについては本セミナーでもたびたび採り上げられた所でありました。そしてこれは世界的資源の有限性、わが国の環境公害と超完全雇用とが大きい原因であるから、今までの高度成長は安定成長へ移行すると同時に産業構造改革を行うべきこと、もしこれに反し従来の高度成長推進を続けるならば資源・労力の面からもインフレ突入必至であることも異論のない所でありました。ところが一九七一年夏のニクソンによるドル・ショックに対応して採られた軽率なる『調整インフレ』といわれる財政・金融政策が金融面での過剰流動性を招き、一九七二年秋にはインフレ傾向が明らかになってきたにもかかわらず、愛蔵相時代拡大予算が組まれるという二重の政策ミスをおかしました。そのため一九七三年にインフレは本格化致しました。そこに一九七三年十月襲来した石油ショックで原油削減と一年間四倍という大幅な石油値上げが行われ、その他の輸入物資高騰と相まってわが国インフレは「物価狂乱」と呼ぶに相応しい段階に入ったのであります。ここに至っては政府も総需要抑制のため財政政策・金融政策を強化する一方、国民生活安定緊急措置法とか石油需給適正化法案等の立法措置と、戦時中の官僚統制を思い出させるような『端末行政指導』に乗り出し、他方議會は『物価高と企業利潤の犯人探し』の場と化した観がありました。行政指導の拙劣さは論外として、高度成長政策の切り替えはオイル・ショックによるものとはいえ、当然の措置でむしろ遅きに失したと申すべきであります。

かような経過をへて一九七四年に入り、春闘による大幅賃上げが行われましたが、引締め政策とコスト高のために企業収益は悪化して倒産も増加するし、国際収支も悪化し、経済成長率も低下の傾向を示すに到りました。

(II) わが国インフレーションの将来はどうか

これを考えるためわれわれが当面している現実の状況を要約してみますと、○今春闘の賃上げ率三一・八%によって時間当たり生産労働者の賃金

は八〇〇円を上回り三ドル強となり西独のそれを抜いて米国に次ぐ世界第二位の高賃金国となり、その他の要因も加えてコスト高は激しく、対外競争力は低下するのみであります。○四月—六月の物価はやや落ちつきを見せていますが、国鉄運賃その他の公共料金、米価等の値上げは今後の既定事実であり、石油製品値上げも秋以降に控えている以上、わが国物価水準は高位安定にせよ安定均衡するまでになお半年以上を要するであります。○政府・日銀の総需要抑制策は当然企業倒産の増加に現われるオーバーキルの現象を示していますが、これを漫然と緩和することは政策放棄であり、政府として出来ることはありませんまい。

以上の条件より当然次の難問に当面することを覚悟せねばならぬと考えます。すなわち①世界第一の高度成長を続けた日本経済は今年一転して低成長に変わるであろうが、その過程における各種の摩擦。②日本工業製品の国際比較割高による輸出難の到来、輸入増を賄うための外貨操作、オイルダラー導入の将来等国際収支と為替上の困難。③目下予想される物価動向では、来年春闘に大幅賃上げの要求が出されるとの説があります。しかし来年春闘と今年春闘と著しく違う条件の一つに『企業の支払能力激減』があることを思えば労使関係に困難さが予想されるのであります。他面政治的混迷を考えると全官公および公企体の労使関係も今年春闘のゼネストにまさる紛争が憂慮されるのであります。④わが国のインフレは自然そうなる可能性が強いのであります。現在の対策を継続する場合スタグフレーションになるであります。そうなれば企業整理倒産——失業増加は不可避免であります。しかし失業率が適正な完全雇用（失業率三％—四％）の程度となるまで、市場法則が作動することにわが国経済社会が耐え得るかどうか。

もし耐えられぬとすれば所得政策が何等かの形で導入されることが問題となりましょうが、これを可能とするためには国民的コンセンサス（合意）が必要であります。わが国議会運営に果してこれを期待出来るかどうかの問題等々に当面するであります。

〔第二〕 新しい時代に入った世界と日本

（Ⅰ） 新時代の受けとめ方

さて今までわが国インフレの推移を中心として、成長経済や資源問題、春闘等当面する問題について申し述べて参りました。これらの問題を通じて申せることは、日本も世界も既に第二次大戦後の時代とか、一九六〇年代のように経済の発展・停滞とか好況・不況という風な、あるパターンの繰り返しを繰り返して通越してもっと本質的に重大な新時代に入っているという事であり、それなのに政府も経営者も労組も従来の惰性になれて、コンベンショナルな受け止め方しかしていない。だからこそ政治は与・野党とも、国民から離れて行き、経営も労働も本来の使命と職分を見失ったセルフフィッシュな動きというか身勝手に流れて国民の信を失いつつあるのではないかと考えるのであります。

それでは「世界の現在をどう受け止めるか」についての私見を申し上げます。いささかセンセーショナルな表現で恐縮ですが、『今や第三次世界大戦の時代である。しかし原水爆の抑止力のお陰で大きい戦争は行われない時代』と申せましょう。さて第一次世界戦争は一九一四年（大正三年）から一九一八年（大正七年）まで続き、その間戦病死二、二〇〇万人の犠牲を出しました。第二次世界戦争は一九四一年（昭和十六年）から一九四五（昭和二十年）まで、ただしドイツのポーランド侵入を始まりとするなら一九三九年となりますが、その間の戦病死者三、五〇〇万人ないし六、〇〇〇万人の犠牲を出しました。この二大戦争間の平和期間は二十三年間、また始めから始めまでは二十七年、終りから終りまでも二十七年間でありました。

第一次・第二次世界大戦に共通している要因と考えられるものに三つあります。①世界は四分の一世紀も経つと各国の経済発展にそれぞれ相違が出来、従って資源の要求と充足度の格差が国別に大きくなり、この配分に対する不満が昂じてうっ積すること。②各国国民経済の困難、すなわち不況とか失業とかインフレ等が深刻化するのに国の政策がこれを防止し得ず、国民の不平不満がうっ積すること。③世界政治における国際機関の機能が無力化すること等があげられましょう。

この見方にして誤りなしとするならば、問題の一九七〇年代は、○平和期間として第二次大戦後の二十五年を経過し矛盾と不満のうっ積は十分に

ある。○すなわち、世界資源の有限性が明らかとなり、その配分の不公平が表面化している。○各国とも止め難いインフレーションに悩み政策に対する不平不満は激化している。○国連を始め政治・経済関係国際機関の機能は無力化している。したがってこれ等のうっ積エネルギーの解消手段としての戦争またはこれに準ずる事態は既に起っていると申せましょう。

ところが戦争抑止力として原水爆がある為に保有国間には昔のような世界大戦は起らない。しかしうっ積したエネルギーは発散せざるを得ません。しからばどう発散しているか？これを次のように考えます。一つにはベトナム戦争、印度・パキスタン戦争、アラブ・イスラエル戦争、中・ソ国境戦争等通常兵器を以てする局地戦争——場合によっては代理戦争——の形をとって発散しつつある。二つには各国内においては頻発する政変の形をとって発散していると見るのであります。EC九カ国は過去十五カ月間に全部内閣が変り、ポルトガルも、豪州、カナダも最近変わっております。イタリーの如きは先月第五次ルモール内閣が倒れ極右テロの横行する中に、共産党が第二党に伸び、悪性インフレは激化しています。英国も保守党と労働党の交替を頻繁に行いながら、政治・経済の情勢は好転せず、現在国有化されている電力・ガス・鉄道・石炭・鉄鋼の外に一般産業中の大企業二十社も労働党によって国営化のリスト・アップが行われる等。各国とも、労働党内閣による産業政策としては「民営の自由企業」体制に逆行する方向をとりつつある点は注目を要する所でありましょう。

(Ⅱ) 新時代の政治・経済の在り方に関する若干の考察

①新時代を上述の如く受けとめた上で、頻発する政変について考えて見たいと存じます。自由世界各国の政変を起す要因として共通する二つの事項があるように思われます。一つは年間物価指数上昇率二ケタ台のインフレーション激化に対し政府として有効な対策をとり得ないことに對する国民の不満であり、二つには経営者との協約を以てしても、また法律に基づく政府の権力をもってすら抑制することが困難な程に強くなった労働組合の力が政治的に働いていることの二つでありましょう。この二つの事象が、頻発する政変には必らず潜在していることは重要でありまして、次の点が憂慮されます。○すなわち、議会制民主主義（大衆による選挙と、

議会における多数決原理を基本とする）の持つ避け難い病弊が果して政変を「内閣交替」で済ませるか、あるいは革命的な政治体制の変革にまで進むかの問題。○日本もまた決して例外であり得ないのではないかという問題でありまして、自由日本の将来を賭けた試練と申す所以であります。

②日本の政治は既に変革の中に在ります。しかし政治家の受け止め方はいろいろのようであります。それは選挙結果の受け止め方一つ見ても解ります。選挙の勝敗は得票率と当選者数の二本建てです。昭和四十七年国会選挙では得票率逆転の敗れ方。昭和四十九年国会選挙では得票率、人頭数とも逆転の敗れ方をした政党は、敗戦処理に専念すべきなのに、「敗戦」を「終戦」として、自民党幹部は一人も責任をとっておりません。受け止め方が甘く、これで建て直しが利くのかと思われるふしがあります。これでは党の動向よりも国民の動向の方が心配になります。わが国はもはや自民党単独政権時代は終わって連立政権時代に入っているといえます。産業の国有化問題すら起っている段階であります。

③新時代の国際関係についてもまた重大です。世界がどのような重大な時代に在る時、自国の力をもって世界戦略を実施出来る国は米・ソ二国だけであります。この際日本として外交を含む国防についても、また資源についても、慎重な一貫した対処方策をもって当って欲しいものです。情報の蒐集・分析・統合・判断が適確になされないと、第二次大戦に當っておかした誤りを再び繰り返す惧れがあります。政府の重要責務でありましょう。

ここでは、七四年参院選の結果にもとづき、そのあとにつづいた自民党内部の混乱、政治情勢の変動を予見し、国際情勢にもわたって、広範な視点から問題が提起されている。そして七四年から七五年にかけての政府・経営者団体の施策のもつ意味が示唆されている。一言でいえば、経営Ⅱ資本主導型の方向が、高い調子で唱われているということである。この労働政策の「路線」「方向」が七四年から七五年を、一貫して貫いていたといつてよい。しかもそれは、

すでに早くから準備されていたといってもよいものであった。

3 大幅賃上げの行方研究 委員会報告

七四年春闘がまだ終熄していない段階で、日経連は「大幅賃上げの行方研究委員会」を設置し、七五年春闘への基本政策策定にのりだしていた。そして、十一月五日、第三回日経連政策経済事情調査団の報告とともに、例年よりも早ばやと「春闘」対策を発表した。「大幅賃上げ研究委員会報告——労使とも国民経済の立場で考え直す——」がそれである。ここで、七五年の賃上げ一五%以下、賃上げガイド・ポストの設定、政府による物価抑制対策の実施などが、具体的にとりきめられた。

【大幅賃上げの行方研究委員会報告——労使とも国民経済の立場で考え直す——（要旨）】

一、インフレと不況の併存

日本経済は現在激しいインフレと深刻な不況の併存するスタグフレーションに見舞われている。このような困難な事態をもたらした原因を大別すると次の三つになる。①第一は海外資源の価格騰貴によってもたらされた原燃料高と円為替安、②第二は、いわゆる政策ミスで、円切り上げ後とられた財政金融の積極的緩和政策の行き過ぎとその反動、③第三は物的生産性向上率を上回る賃上げ、である。

このうち①、②の理由による狂乱的物価高は沈静傾向を辿り、むしろ経

営を圧迫する不況要因となりつつあるが、それにもかかわらず物価が根強く騰貴傾向にあるのは、①の原燃料高に加え、③の大幅賃上げがコスト・プッシュ圧力として働いているからである。すなわち③の物的生産性を上回る大幅賃上げは生産コストを高め物価の押上げ圧力を一段と強めることになった。つまり、インフレの性格は政策ミスによるデマンド・プルから原燃料高と人件費の増嵩というコスト・プッシュに変わりつつある。海外資源高はいわば日本経済自体にとっては外生的要因であるが、賃金インフレは内生要因であり、経済内部にメスを入れざる限り、スタグフレーションは直らないのである。

二、過去の賃上げを可能にした日本経済の体質変化

過去の日本経済は高度成長という実体的な裏付けによって相当な賃上げと物価の安定とを両立させることができた。このような高い成長を可能ならしめた諸条件は次のようにいえるが、そのいずれもが今日大きく変わってしまった。(イ)技術革新の進行とその一段落、(ロ)豊富低廉な海外資源の入手難、(ハ)環境問題の激化、(ニ)労働需給の変化

以上の四つの点において、従来高成長を支えてきた条件は大きく変化した。このため過去の如き実質一〇%の成長率を維持することは困難となった。政府や各種調査機関も四十九年度成長率はゼロマイナス一%程度、その後の中期展望においても四六%の予測が多い。こうなると過去の実績である毎年一四%程度の賃上げも今後の成長率対比では大幅となり、賃上げの基礎条件に根本的な変化が起こったことを認識しなければならぬ。

三、物価、賃金、生産性の関係

物価を騰げる要因は種々あるが、マクロ的には次のような関係式が成り立つ。

名目国民総支出の増加率(GNP名目成長率)＝実質国民総生産の増加率(GNP実質成長率)＋物価上昇率(GNPデフレーター)＝名目賃金上昇率－実質生産性上昇率－労働分配率の向上分

つまり名目的な総支出、即ち需要が実質的な生産増以上に増えると、需要が供給を上回るので、その差額を埋めるだけ物価が騰る。これがデマン

ド・プルの物価騰貴である。また名目賃金が生産性上昇率以上に上がり、しかも労働分配率の引上げでその差額が調整できない場合も同様に物価は騰る。この場合にはコスト・プッシュ圧力が働くことになる。

これに反し、まず生産性が向上し生産が増え、これに伴って所得増、需要増となる場合には、増産されたものが購買されるので、物価騰貴は起きない。したがって物価を安定させるためには、生産を増やすか名目的な需要を実質生産増以上に増加させないことが必要である。名目需要を増やさないためには財政金融政策が適正であることが必要で、今度のインフレはこの点で政策上のミスがあったことは否定できない。しかし財政金融政策の運営が適切であっても、名目賃金の引上げが生産性の上昇率を大きく上回る場合には、そこから物価騰貴が起る。この場合、資本分配率を引下げ、労働への分配を増やすことによって賃金コストの増嵩をある程度吸収することはできる。しかし日本の現実では、国民所得計算における雇用者所得は「法人所得＋雇用者所得」の八三％程度（好不況でこの数字は変動しているが、すう勢的には毎年〇・二ポイント程度上っている）であるため、分配率の調整で賃上げできる限度は、資本分配を思い切って抑えても知れたものである。しかも資本分配率を削れば、近代化投資のためのファンドがそれだけ少なくなるので、次の生産性向上を困難にし、その後の賃上げにも影響せざるをえない。このように物価騰貴の一つの原因は生産性を上回る賃上げであり、物価の安定と賃上げを両立せしめる基本法則は、生産性向上とこれに見合った賃上げということになる。

物価、賃金、生産性のこのような関係が明らかになると、賃金要求における「物価上昇率プラス・アルファ」の考え方が大きな問題をもつことがわかる。生産性との関係を見無視して賃金のみを消費者物価騰貴率にスライドすることはできず、物価スライドは必ず製品価格の賃金スライドを呼び、賃金と物価の悪循環をくり返すことになる。こうなると歯止めのない賃金インフレになってしまうのである。またプラス・アルファ（生活向上分）については、生産性向上の裏付けが絶対必要である。

四、大幅賃上げと企業経営―賃上げのつけは誰に回るか―
企業経営の立場からも賃上げを要求する労働組合の立場からも、賃上げ

に伴うコスト・アップは生産性の向上によって吸収することが基本的な課題である。つまり賃上げのつけを他に回さないようにすることが経営の理想である。しかし現実にはなかなか理想通り行かない。現に四十九年度の実情をみると、賃上げ率は三二％と極めて大幅である半面、産業全体としては減産体制にあり、生産性向上の余地は極めて乏しい。また前述の通り、日本経済は成長スローダウンの時期に入ったので、当分これを取戻すことも期待できない。

そこで経済全体としては生産性を上回る賃上げは、必ずコスト高とならざるをえないわけで、これを誰が背負うかが次の問題になる。それには二つのケースがある。第一は、企業がこの賃金コスト増を製品価格に転嫁する場合、第二のケースは、賃金コスト増を物価にはね返させず企業に負担させる場合である。このように生産性を大幅に上回る賃上げが続けば、企業は製品価格にはね返すか、コスト割れの事業を中止するか、いずれかを選択しなければならなくなる。特に中小企業では価格へのはね返しは困難で、後者に追い込まれる公算が多い。

五、国際競争力の低下

高率賃上げに伴うインフレを抑える目的で引締め政策を長期に堅持すれば物価はあまり騰がらないとしても、前述のとおり、資本の消耗から大型設備投資を実行する力がなくなり、日本経済のダイナミズムは失われる。それは長期的には日本産業の国際競争力を低下させる。反面、引締め政策を早期に緩和すれば、高率賃上げと高率物価騰貴が循環的に起こり、賃金インフレから国際競争力の低下が必至となる。既に四十八年来の激しい物価騰貴とそれに伴う大幅賃上げによって、大型プラント類の国際入札で日本の落札は困難となり（日本は四十八年対比三〇％アップ、西独は六％アップの価格で応札の例あり）、さらに国内においてすら商品によっては輸入の方が割安で、国内市場すら失うケースも出始めている。これは日本の賃金水準がすでに英仏を超え、米独に接近していることが一因である。すなわち各国の時間当り賃金を推計すると、なお米独を下回っているものの、過去二年間の上昇率は日本が米国の四・六倍、西独の二・五倍と世界最高であり、あと二、三年も高率賃上げが続けば米独に追いつくことにな

る。

このように、米・西独水準に接近した今日、今後も過大な賃上げが続けば国際競争力の低下は必至である。しかもわが国は天然資源に恵まれず一億の人口を養うには資源輸入、製品輸出という加工貿易立国をせざるをえない国柄である。こういう国では国際競争力の低下は単に輸出の不振にとどまらず、経済循環に必要な原燃料や食糧の輸入すら困難になるわけで、悪くすれば原燃料の輸入困難から現状の経済水準や生活水準すら維持できなくなる心配がある。

六、賃上げと国民生活

ここで過度の賃上げと適度の賃上げのケースを分け、それぞれ物価、円レート、貯蓄の減価、年金など国民生活の基礎条件に与える影響について簡単なモデルを使って推計してみよう。

まず前提は次のように仮定する。(イ)今後の実質経済成長は四十九年度〇%、五十年四%、五十一年以降五%、この実質成長率をそのまま国民全体の労働生産性の上昇率とみる。(ロ)したがって実質成長率すなわち生産性向上率を上回る賃上げは、その差額だけ物価を押上げる。

この前提の下で、ケースⅠは三二%という賃上げが今後も続いた場合、ケースⅡは五十年四%、五十一年八%、五十二年以降は七%になる場合の二つのケースの推計であり、その結果は別表の通りになる。

すなわち、ケースⅠでは物価は五十五年に五・六倍、六十年で一七・一八倍となる。その結果世界物価との乖離は激しく、海外と日本の物価騰貴率の差だけ為替調整が起これば、円レートは五十五年で現在の半分から三分の一、六十年には五分の一から八分の一に暴落する。貯蓄の減価も大きく、弱者救済のため年金も月額五万円ではどうにもならず、物価スライドで修正すれば、六十年には月額九二万円となり財政負担もできなくなる。つまり悪性インフレで国民生活は破壊される。

これに反し、ケースⅡでは、物価は五十五年で一・六倍、六十年で一・八倍、五十一年以降は物価騰貴率は二%に落ち着く。その結果円レートは三〇〇円前後で変わらず、貯蓄、年金の減価もそれほど大きくなく経済全体がバランスを回復することができるようになる。

したがって、ケースⅠ、ケースⅡのいずれを選択するのが賢明かは自ずと明らかになる。

七、当面の対策・提言

賃上げ問題は日本経済にとってその将来を決定する重要な一つの要素となっている。したがって影響力のある大企業とその組合は、社会的責任の重大性を痛感すべきである。すなわち大企業や大組合が限度一杯の賃上げを実施し、これが世間相場を形成し、一般はこれにならざるをえないというやり方こそ改めなければならない。無理な賃上げはインフレを促進し、多くの弱者を窮地に追いやるのみでなく、自らもまた物価騰貴の揆ね返りで実りの少ない結果に終わるものである。そこで今後はもっと実質的に所得増、生活向上をもたらし財形、企業年金、社会保障の充実、減税、住宅金融の拡充等、名目的なベースアップ以外の方法を併用する方向に進むべきである。

以上が対策の基本であるが、当面、根強い物価の騰勢を抑え、インフレを克服するため、政府・民間ともに次の措置に真剣に取り組むべきことを提言する。

(一) 政府は(イ)財政金融政策について過度の摩擦防止と弱者救済、福祉増進の点で従来以上の配慮を要するものの、原則として緊縮の線を堅持し、財政金融面で物価高が再燃することのないよう慎重に運営すること。(ロ)影響力の大きい公共料金の値上げを極力抑制し、物価騰貴ムードを刺激しないこと。(ハ)政府および公共企業体当局も公務員、公共企業体職員雇用主であることを深く認識し、賃上げが公共料金の引上げにはね返えることのないよう経費節減、賃上げ自粛の手本を示すべきである。

(二) 企業は(イ)経営合理化を図り製品の価格低下に努力し、物価の安定に積極的に協力する。(ロ)海外資源状況の激変のため、経費節減に努めても、企業業績の低下は免れず、減配のやむなきにいたる場合も予想されようが、経済危機克服のために株主にもある程度辛抱して貰う要がある。その上で従業員に対しても賃上げ余力の乏しいことを率直に訴えて協力を求める。(ハ)初任給の競争的引上げを自粛し、五十年春季賃上げの際における初任給引上げ率は、大、高、中卒いずれも一般従業員の賃上げ率

<別表> 賃上げに伴う物価、円相場、預金の推移

ケ	一	ス	I	昭和48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
賃金指数(現金給与総額) 平均賃金 物価指数 カレライスの値段 ※物価指数 円相場(銀行間直物翌日渡1ドル当り) ※円相場 預年				100	132	174	230	304	401	529	698	922	1,217	1,606	2,120	2,798
				12万円	16	21	28	36	48	63	84	111	146	193	254	336
				100	132	169	215	273	346	440	558	709	900	1,143	1,452	1,844
				300円	396	507	645	819	1,038	1,320	1,674	2,127	2,700	3,429	4,356	5,532
				100	120	154	195	248	315	400	507	644	818	1,039	1,320	1,677
				280円	333	388	467	563	678	817	984	1,186	1,428	1,721	2,073	2,498
				280円	311	362	418	483	558	645	746	862	997	1,153	1,333	1,541
				100万円	76	60	49	39	32	26	21	17	14	11	9	7
				100万円	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)
				5.0万円	6.6	8.5	10.8	13.7	17.3	22.0	27.9	35.5	45.0	57.2	72.6	92.2

ケースII																
賃金指数(現金給与総額) 平均賃金 物価指数 カレライスの値段 ※物価指数 円相場(銀行間直物翌日渡1ドル当り) 預年				100	132	150	163	174	186	199	213	228	244	261	279	299
				12万円	16	18	20	21	22	24	26	27	29	31	33	36
				100	132	145	150	153	156	159	162	165	168	172	175	179
				300円	396	435	450	459	468	477	486	495	504	516	525	537
				100	120	132	136	139	141	144	147	150	153	156	159	162
				280円	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
				280円	76	74	78	82	87	92	97	103	108	115	121	128
				100万円	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)	金(元利合計)
				100万円	88	86	90	95	100	106	112	119	126	133	141	149
				5.0万円	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)	金(物価にスライド)

- (注) (1) ケースIは32%という賃上げが今後も続いた場合、ケースIIは50年度14%、51年度8%、52年度以降7%のベースアップを想定した場合。
- (2) 今後の実質経済成長率は49年度0%、50年度4%、51年度以降5%とする。この実質成長率をそのまま国民全体の労働生産性の上昇率とみる。
- (3) したがって実質成長率すなわち生産性向上率を上回る賃上げは、その差額だけ物価を押し上げる(物価上昇率=賃上げ率-実質経済成長率)
- (4) 貯蓄は預金金利(1年もの定期預金7.75%)と物価上昇率との差だけ減価する。
- (5) 為替レートは、ケースIの場合49年16%、50年14%、51年以降13.5%の切上げ、ケースIIの場合は49年以降横ばいとした。
- (6) ※印は49年の物価上昇率を20%として計算(ケースI、ケースIIとも)。総需要抑制策の浸透により、賃上げ率と実質経済成長率の差が、そのまま物価上昇率とならなかった場合(その分は資本の減価、利益の圧縮となる)を想定した。

の半分以下とするよう努力する。

(二) 労使関係では(イ)民間労使および政府公共企業体労使の話し合いによって、五十年度は経過措置として一五%以下、五十一年度以降は一ヶタの賃上げガイドポストを設ける。これは国と企業と個人が、インフレの昂進と不況の深刻化とを防止するため、分に応じ、自粛耐乏する決意の上に立つものである。(ロ)労使の経営協力体制を進める。特に生産性向上については、組合にも責任を分担して貰う反面、生産性向上見合い分の従業員配分を考慮すべきである。(ハ)日本的労働慣行の再検討 賃金水準は国際的高水準に達し為替レート調整がなければ世界最高の米国の水準にも三年以内に到達する公算が大きい。そうなると終身雇用制、退職金制度、福祉厚生施設の会社負担といった日本的な労働慣行についても漸次再検討が必要となる。

したがって、このあたりからベースアップを優先し、これら日本的労働慣行を次第に縮小させることを選ぶか、逆に日本的慣行を重視し、ベースアップはほどほどにする方がよいかといった選択を労使の話し合いによって決めるべきだと思う。また大幅操短等の場合には、外国並みのレイオフを実施できるような体制にならないと、賃金カット——労使紛争を招来することになるわけで、これに対し国は失業保険給付の改正増額等社会保険の充実を図る必要がある。これを要するに、日本経済の長期的低成長は避けられないため、従来のように実質的に大幅な賃上げは、いかに名目賃金を引上げても、もはやできなくなったことを労使ともに認識し、賃金・物価の悪循環回避のためどうするかについて真剣に取り組むことが望ましい。そのためにまず国民的なコンセンサスが必要であり、基本的な点でコンセンサスが得られれば、問題解決の話し合いが前進する筈だ。反面そういったコンセンサスなくしては、労使対立は激化するのみでなく、国民生活の安定と向上は永遠に実現しないであろう。

この方針は、単なる方針としてかかげられたものではなく、強力に実行されたことに注意がむけられなくてはならぬ。それを示す一、二の例をあげるならば、まず日本生産性本部賃金制度専門委員

会は、「生計費と賃金」と題する報告書などをまとめ、賃上げ率について二〇%をこえる数値の必要を公表した。これにたいして、日経連は桜田会長が陣頭に立ってこれを批判し、ついにその責任者をして離任にまでおいこんだ。また、春闘の最中、七五年三月一八日に金属四業種社長会において、「日経連のかかげる一五%以下の賃上げにとどめる方針」で合意に達したとする一部の新聞報道のため、それに同席したIMF・JCと日経連の間に抗議・釈明の文書交換があった。すでにそれに先立つ三月一〇日にはJC代表との春闘についての懇談会がひらかれていたが、個別企業、業種別経営者にたいしても、労組にたいしても、例年とは異なった積極的はたらしかけがすすめられたのである。このようにして、中小企業も含めて、経営者の「合意」を固め、マスコミの側面的援助と、強力な政府への働きかけをおしすすめるなかで、労働政策を賃上げ抑制の一本にしぼり、それにすべてをからませながら強行していったところに、本年度の特徴がある。

4 日経連第二八回定時総会

労働情勢報告

日経連が設定した七五年春闘賃上げの一五%以下の方針が、ほぼ達成された五月一四日、日経連第二八回定時総会が開催された。松崎専務理事は、「二変した春闘の

様相」を強調し、七五年春闘をつぎのように、そのなかで総括している。

一、春闘情勢 五月十二日現在、妥結・了承に達した企業は、日経連の調査対象三百十八社の五三・八%にあたる百七十一社で、その平均額は一万五千八百二十五円、推定アップ率は一三・四%である。これを昨年の大手妥結とくらべると、額で一万二千八百五十円、率で一八・四ポイント低くなっている。四十八年との比較では、額で千二百六円高、率で五・九ポイントのダウンで、それだけ昨年の妥結が異常に高かったことを物語る。なお五月十二日段階の数字は私鉄の妥結（一万七千円、一四・〇八%）を含んでいないので私鉄の妥結を加えると、平均数字は若干高くなるものと思われる。

今春闘の特徴をあげると、まず第一は単一の「春闘相場」がなくなり、いわゆる相場の波及力もなくなったことである。人手不足時代には、いわゆるパターンセッターの妥結が相場となり、これに見合ったベアを行わなければ人が集まらないという事情があったが、有効求人倍率が〇・七一倍（二月）となるなど人手過剰経済になるに及んで事情は一変、春闘相場の波及力はなくなった。鉄鋼大手五社の妥結が一四・八七%なのに対し、鐘紡は定昇のみといった妥結の方式が、この間の事情を端的に象徴している。

第二の特徴は、要求額と妥結額の比率（組合用語では獲得率）が現在のところ四一・九%と異例に低いこと。過去十九年間の平均獲得率は六二・五%であった。獲得率が低い原因は、昨年の要求額決定段階で、現在のよ

うな景気のきびしい冷え込みを労組も経営者も予想しえなかったことにある。

第三の特徴は、ベア延期や二段階・三段階方式による賃上げ実施の例が多くなったこと。さらに、公労協、私鉄のストを除き、ほとんどストがなかったといっているような状態であったことも、今春闘の特徴といえる。（二、以下略）

桜田会長あいさつ

そして桜田会長は同定時総会「あいさつ」のなかで、つぎのように述べ、賃上げ抑制の方針を今後もとおりつづけることを強調している。

【今次春闘の問題点】

今次春闘は日本経済が従来の高度成長から安定成長に移行する転換期に当たり、この環境変化に対し、労使をはじめとした国民全体の経済行動が適切に対応できるかどうか最大の問題点であったのでありますが、この点について、民間企業部門においては、ある程度の前進が見られております。今次春闘の特徴は、未だ結論すべき段階ではありませんが、次の諸点は注目に値すると考えられます。

「第一」は二十年つづいて参りました春闘方式というものの基本が変化しつつあるとの認識が労使の間に浸透してきたこととあります。これは具体的に申せば、高度経済成長が止って、雇用関係を人手不足の超完全雇用から、人員整理で生じた失業対策を必要とするような経済情勢の変化にともない労働条件も従来の一律化傾向から多様化傾向へと変ってきたことであり、大企業できまった高い賃金レベルに追随する傾向から業種別、地方別企業の経営状態に応じた賃金決定への移行であります。

「第二」は民間労使と公企体労使の立場の相違が表面化したことであります。民間労使が当面しているところのスタグフレーションは現実には「物価高と失業からの労働者の生活防衛」と「不況と倒産からの企業防衛」の二つの要求が同心円となってきたおるのに対し、公企体においては、公企体経営サイドに当事者責任と権限の所在が不明確であり、従って、労組においても上述の日本経済の環境条件の変化への対応が甚だおくれいている点であります。いわゆる「親方日の丸」体制と巷間いわれる所以であって、国と地方自治体の財政、あるいは国鉄の経理が破局に瀕する現状においても、それと賃上げ要求とは一応別個に扱われている事実がこれを物語ると申せましょう。労使紛争についても民間と公企体との相違が明らかであります。即ち、民間部門においては賃上げの要求と回答との間に、いまだかつてない大幅な格差があったにもかかわらず、環境条件変化への配慮から

ストライキが少かったのに対し、官公労の場合は、昨年までと同様な考え方でスト戦術を展開し、タックス・ペイヤーの立場や利用者の困惑に対する配慮が不十分と感ぜられる点であります。

〔第三〕は今次春闘において賃上げ率が一五%以内に収まったとしても日本経済にとって決して軽い負担ではないということです。今次春闘の賃上げ率は民間企業の労使を中心とした自主的交渉の結果、現在までに妥結を見た企業（百七十一社）の集計では平均一三・四%と「大幅賃上げの行方研究委員会」の提言したガイドポストの範囲内にとどまる情勢にあります。元来、一五%以下という数字は昭和四十八年以前の十年間の平均賃上げ年率一四%と比較し、かつまた、今年西ドイツの賃上げ率の七%前後という数字と比較すれば、なお高水準でありますし、また今年度に予想される日本経済の実質成長率三・四%台に対応するものとしても高きにすぎます。したがって当面、わが国の賃上げ率は一桁台に収めることが必要であります。昨年の賃上げ率三二・九%を一挙一桁に移行することの困難さと、また、消費者物価の上昇をも考慮した過渡的措置としての一五%以下であります。しかしながら一五%賃上げによるコスト・プッシュ圧力は強く、製品価格転嫁（インフレ要因）が不可能ならば、企業収益圧迫となって、不況——失業に発展しかねないことを忘れてはなりません。

さて、インフレの弊害をあらためてここに列举すれば、(1)国民大衆とくに未組織労働者、生活弱者の生活水準を低下させる、(2)国民貯蓄の目減り——将来の生活設計に対する絶望感、(3)企業利潤の赤字化か、さもなくばインフレの架空利益への重税による内部蓄積の食いつぶし、(4)国や地方公共団体の財政の破綻——重税の限界超過の可能性といったものであり、個人にとっても、企業についても、国に対しても、その経済運営に破局的結果をもたらすものであって、程度にもよりませんが、失業よりも恐ろしいものであるといえましょう。

したがってわれわれは、今後相当期間インフレとの戦いを「パブリック・エネミー・ナンバー・1」とすべきであり、この基本方針は変えてはならないと考えるものであります。

〔第四〕は高度成長経済の転換と共に事業経営の手法が本来の姿に立ち

返りつつある点であります。過去十五年間、経営トップは、技術の導入、設備投資、市場の開拓、販売拡大と、これに要する資金の手当で事業は順調に成長発展し、人事労務は経営の一分野として、その担当者に任せておけばよろしいといった考え方でいけたのでありましたが、今後は「事業は人なり」という古い言葉に表されている如く、経営トップは人間関係を自ら掌握、人事管理、労務管理を経営の基本として固め、その上に財務、技術、生産、営業等、経営のそれぞれの機能がうごくのでなければ、事業経営は成り立たないということを事実によって知らされることになりましょう。

【大幅賃上げの行方研究委員会について】

ここでもう一度、日経連が大幅賃上げの行方研究委員会を設置した経緯をふり返って見たいと思います。わが国の賃金は、高度成長に支えられて大きく伸び、今や、米・独に次ぐ水準に達しました。すなわち、昭和三十八年から十年間の春闘賃上げ率は、年率平均一四%でございます。この間の実質経済成長率は一〇・五%でありまして、こうした経済的バランスの上で、日本経済は大幅なインフレを経験せずに発展することができたのであります。ところが四十八年に至り、実質経済成長率が六・一%に低下する中で二〇・一%の賃上げが行われ、さらに昨年はマイナスの経済成長にもかかわらず三二・九%という異常な大幅賃上げが行われて、日本経済における生産性と賃金のバランスは大きく崩れるに至りました。こうした年加加速度的に拡大する賃金・生産性ギャップは当然の結果としてインフレの急速な進行と深刻な不況とをもたらし、通貨価値の安定という国民経済のよって立つ基盤を破壊するものであることは火を見るよりも明らかでありますので、昨年五月、大幅賃上げの行方研究委員会を発足させたのであります。

ところで、今年の「経過的措置」としての段階が大体終わりましたこの際、本委員会は、いよいよ本番の段階に立ち至ったところの国民経済運営上、スタグフレーション防止のために、労使および政策当局は何をなすべきかを研究する所存であります。向後皆様の格別な御協力、御助言を頂きたく、この席をかりて特にお願い申し上げます。

【当面する経済困難についての若干の考察】

〔1〕 インフレと不況については、世界各国、共通の悩みを持っていることは今更指摘するまでもありません。こうした状況に對しまして、主要国は、それぞれ対策に苦慮致しておるのでありますが、米・英・伊等においてはインフレの完全な終息を待たずして、インフレ対策のもたらす不況―失業の苦痛に耐えず、再び景氣刺激策に轉換し、ために、新たなより大きいインフレの波に見舞われ、あらためてまたドラスティックな景氣抑制策をとらざるを得なくなる、いわゆるストップ・ゴー・ポリシーに陥って、スタグフレーション苦を一層深める結果となっていることはわが国としては特に注意を要するところでありましょう。

スタグフレーション脱出のためには何としても先ずインフレションを克服しインフレ再発の歯止めを十分利かした上での不況対策、失業対策の実施でなければなりません。この点、成功への道を一步踏み出しているのは西ドイツ一国といえるのではないかと思います。元来、インフレ対策はその副作用として、不況、倒産、失業といった痛みを伴うものであります。しかしフリードマン博士も先月来日の際的確に述べられたように、この痛みを経験し、克服してこそ日本経済は健全な体質を取戻すことができるのであります。そして博士によれば、日本経済は着実にこの道を歩んでいるとのことであります。たしかに適正な賃上げは政策の選択余地を大きくしたものと評価すべきでしょう。

〔2〕 もし今次春闘の賃上げが一部に予想されておりましたように二〇%を超えるような事態になった場合を想定すれば次のようになります。昨年来、需要不振で操業短縮下にある産業界に在っては、かようなコスト上昇要因を製品価格に転嫁できるものではありません。そうなると、企業利潤の赤字は一層大きくなることは自明の理であります。したがって、かような大幅賃上げは企業利潤の赤字増大から不況の一層の深刻化を生み、倒産、失業の増加をもたらす以外のものではないのであります。この点、一部にいわれております、大幅賃上げが消費需要を増加させて景氣回復、雇用安定に資するという考え方は、世界的な需要の落ち込みと、現在世界最高グループにある賃金を更に大幅賃上げすることによる企業経営の悪化を

見落した一方的論議であると考えられるものであります。

〔3〕 上述したところから考えて、今後における政府および経済界の政策は極めて重要なものとなってくるのであります。具体的政策論として申しますならば、その方向は次のようなものになるべきと考えるのであります。

(1) 現在、一部に積極的な景氣刺激策を望む声が強くなっておりますが、現在なおコスト・プッシュによるインフレ圧力が伏在することを考えれば、安易な景氣刺激策はとるべきでないし、また、わが国産業構造の近代化を促進するための企業整理の進行を景氣振興策によって停止する理由はありません。

(2) しかし政府が金利政策の運用によって、健全企業の倒産を防ぎ、企業のコスト・ダウンを図ることは必要であり、また、雇用機会の創出のため、たとえば、住宅建設のごとき国民生活の安定に貢献する部門への財政支出は増加するべきであります。そのための公債発行には従来の建設公債一本のやり方を再検討すること、その消化方法も日銀引受けに依存して過剰流動性を増大するようなやり方を改め、思い切った税法上の優遇を与えて、大衆消化の措置を図るべきであります。

(3) 企業においても、中間製品製造の大企業は極力値上げを自制して、最終製品製造企業との共存を図る一方、労組の協力を得て、不況下でも雇用安定向上については、全力を傾けてこれが実現を図るべきであります。

〔4〕 インフレ抑制には、通貨供給量の規制以外の特効薬はありません。その結果、不況、倒産、失業といった現象は起るでありましょうが、これに耐えてこれを克服するためには、それぞれの企業の経営者と労働者とが地道な生産性向上努力を怠らず、自らの力で技術革新を行い、高い勤労意欲をもって、徹底した経営の合理化を実現するほかに道はないということを経営者に銘ずべきだと考えるのであります。

日本経済の転機とは量から質への轉換であります。従来の量的拡大は壁に突き当たり、今後期待されるのは、技術開発と生産性向上による質の向上を内容とする経済成長であるということの具体的意味を昭和五十年以降の経済や経営を考えるに当って、われわれはもう一度真剣に考究すべきと

存じます。そして現行の統計による経済成長率は、結果のとりまとめとして参考にすべきではあっても、経済運営の目標とすべきではありません。国民経済運営の目標は「物心両面よりする国民生活の幸福の増進」に置くのでなければならぬと信ずるものであります。

かくて、経営者団体は賃金対策を中心におき、春闘方式への全面的挑戦、ガイドラインの実質的設定を強行してきた。そして、そのかげにかくれているが、不況を梃子とした「合理化」を着実にすすめた。ちなみに日経連機関誌『経営者』では、この一年間に三回にもわたって形をかえながら「合理化」問題の特集している。そのことは、労使提携、経営参加を大きく打ち出すことによって、労働組合およびその運動の体質を、これを機会に大きく変更していこうとするものであり、物価問題、賃上げとならんで、あるいはそれ以上に「合理化」問題が今後浮かび上がることを予知させる。その方向にむかってこの地盤固めを強力におしすすめ、七五年以降の状況に対応する構えをつくりあげるところに、労働政策の主眼があったわけである。

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

VI 労働判例の動向

概要□最高裁判所判例——全通猿払ほか公務員三事件／全通横浜郵便局事件／東芝柳町工場事件／国労大分地本事件／日本食塩事件／丸島水門製作所事件／その他の最高裁事件／労働組合・労働運動関係判例——労働組合内部の問題／団体交渉／ストライキ・争議行為／不当労働行為／労働契約関係判例——採用内定取消／配置転換・出向／性別による差別待遇／思想信条による差別待遇／服務規律と懲戒処分関係判例——経歴詐称／企業外非行

概

要

一、今期の労働判例としてとりあげたものは、一九七四年七月一日から七五年六月三〇日までの一年間に言渡しのあった裁判所の判決・決定および労働委員会の救済命令のうち、理論上、あるいは労働運動との関連において重要と思われるものに限った。そのなかでも、とくに今後の労働運動に効果ないし影響を及ぼすと思われるものについては、事実の概略とともに「判決要旨」を示した。

一、今期の労働判例の動向として注目すべきことの一つに、労働判例数の量的な増大ということがある。これはとくにここ一年だけの現象ではなく、数年をとってみても年々増加の傾向にある。もちろん、これには判例登載誌の充実による公刊事件数の増大ということもある。しかし、いわゆる労使関係の「安定化」や「経済不況」による労働運動の「鎮静」が、必ずしも労使紛争の裁判所または労委への登場の機会を減少させるものではない、ということもいえるのである。また、労働判例が多いということは、良い悪いは別として、労使紛争の「国家機関による」解決の度合いがそれだけ高いことを示している、ともいえよう。

一、昨年あたりからの傾向であるが、最高裁判所の下した労働判決数が多くなってきている。もっとも、大法廷判決は、全通猿払、

総理府統計局、徳島郵便局のいわゆる公務員政治活動三事件上告審だけであるが、小法廷事件はバラエティーに富み、いずれも、実定法上の規定が乏しいために学説、判例上対立の大きかった問題に初めて最高裁としての見解が示されたという点で重要な意味をもっている。公務員三事件にたいする一一・六大法廷判決は、官公労働者の争議権に関する昭和四八年の全農林警職法四・二五判決に次ぐ基本権違憲訴訟であり、国公法や人事院規則による公務員の政治活動にたいする禁止規定があまりにもきびしすぎるところから、国民の表現の自由を保障した憲法二一条との関係が問題となっていた。しかし、前記四・二五判決が「公務員の地位の特殊性と職務の公共性」を理由に公務員の争議権禁止立法を合憲と判断したところからみて、これら三事件の帰結もほぼ予測されていたが、大法廷は下級審の大勢に逆行し、一一対四の多数決で合憲判断をしたのである。小法廷判決が、地本単位で「分裂」騒ぎを起こした国労大分地本事件や解釈決議の有効性をめぐる全金名古屋ダイハツ労組事件を通じて組合の法的「分裂」概念に消極的見解を示したことが、ユニオン・ショップ協定のもとで、組合による除名が不当なら使用者の解雇も無効と判示したこと（日本食塩事件）、「労使間の勢力均衡を回復するために相当性が認められるかぎり」とする条件をつけながらも、労働者側のストライキに対抗する手段としてのロックアウトをはじめ「認知」したこと（丸島水門製作所事件）は、労働運動の面でもかなり大きな影響力をもつであろう。東芝事件で小法廷が、期間の更新を重ねた臨時工を期間の定めなき契約に類するとみて救済したことも大きな事件といえる。

一、下級審の判決では、集团的労使関係の側面でも、個別的労働

関係の側面でも、各種各様の見解が出ていて一定の傾向といったものは指摘できないが、個々に重要な判決が多数ある。賃金表による男女差別を違法と判示した秋田相互銀行事件（秋田地判、昭五〇・四・一〇）は男女同一賃金の原則（労基法四条）違反を初めて判断した判決として、女性四七歳格差定年制を無効とした伊豆シャボテン公園事件（東京高判、昭五〇・二・二六）とともに女子差別問題解決への緒口を提供するものとなるであろう。

一、組合内部問題では、社共対立による組合の政党支持問題がしばしば裁判所に登場する。それは組合の支持する特定政党に反対する組合員にたいする組織的強制から、分裂脱退組合員にたいする組合の資金請求など組合費をめぐる紛争に及んでいる。

一、団体交渉については、団交応諾請求仮処分の当否をめぐり最近、判例の動揺がいちじるしい。こういう状況の下で、長い間、肯定説をとってきた東京地裁が新聞之新聞事件（昭四九・一一・二五決定、判時七六二号）、寿建築研究所事件（昭四九・一二・九決定、労判二二号）、において消極説に転じたことは影響大なるものがある。その一方で、積極説をとる芦原運輸機工事件（大阪地裁昭四九・一一・一四決定、判時七六二号）では、団交応諾仮処分命令後なお団交に応じない使用者にたいし、組合の請求をいれて、一日五万円の割合による罰金という間接強制の命令が出されている。

一、争議行為関係では、四・二五判決以後、昨年（昭四九・六・六）盛岡地裁が動労組合員の解雇事件につき公労法一七条を違憲とする判決を出しているが、今年も和歌山地裁（昭五〇・六・九）が違憲判決を出すにいった。違憲説まではいかないが、全通東北地本免職取消請求事件において、東京地裁（昭四九・七・一判決）が処分は合理性

を欠き、裁量の範囲を超えて違法と判示し、同じく昭和四十六年春闘における国労東京地本役員の解雇事件につき浦和地裁（昭四九・七・一〇判決）が、分会長等二名につき無効（上級幹部四名については申請却下）判決を下し、また、動労の天王寺地本書記長、執行委員の二名につき、大阪地裁（昭五〇・三・一四判決）が「合憲的限定解釈」の立場から、解雇無効の判決を下している。

一、経歴詐称事件については、判例では、従来、現に働いている労働力の評価において影響するほどのことがなければ懲戒解雇処分とするのは酷に失するという考え方が強かったが、最近の日本ユニカー事件、東京キャビネット事件に見られるように、その信義違反性を重視する傾向が判例に現われてきている。街道デモ参加による逮捕事件についても、従来の消極説にたいし解雇を有効とみるものが多くなっていることは注目に価する。

1 最高裁判所判例

1 全通猿払事件

（最高裁大法廷、昭四九・一一・六判、労判二二二号）

2 総理府統計局事件

（最高裁大法廷、昭四九・一一・六判、労判二二二号）

3 徳島郵便局事件

（最高裁大法廷、昭四九・一一・六判、労判二二二号）

右各事件はいずれも公務員の政治活動が国公法違反に問われたものである。すなわち、1事件では、現業公務員である郵便局員が、昭和四二年の衆議院選挙において、勤務時間外に社会党支持の選挙用ポスターを掲示したりした行為が人事院規則一四一七の五項三号および六項一三号に違反するとして国公法一〇一条一九号により起訴された。2事件では、総理府統計局に勤務する非現業職員ら三名が都議選に立候補した社共両党の候補名を記載した組合ニュースを配布した行為が公選法一四六条一項、国公法一〇二条一項、人事院規則一四一七、五項一号、六項一三号に違反するとして、公選法二四三条五号、国公法一一〇一条一項一九号により起訴された。また、3事件では、昭和四〇年の参院選挙に際し、共産党候補のために演

説したり、投票を勧誘した郵便局員の行為が、国公法一〇二条一項、人事院規則一四一七、五項一号、六項八号違反として、国公法一一九号により起訴された。各事件において、2事件一審判決を除く下級審判決はいずれも無罪としていたが、最高裁は国公法一〇二条一項、同法一〇一条一九号、人事院規則一四一七をいづれも合憲と判断し、検察側の上告を認め、三事件とも無罪の原判決を破棄、各被告をすべて有罪とする判決を下した。

【全通猿払事件判決要旨】

公務員の政治的行為を禁止することは、それが合理的で必要やむを得ない限度にとどまる限り、憲法の許容するところである。公務員の政治的行為の禁止が右の限度にとどまるか否かは、禁止の目的、この目的と禁止される政治的行為との関連性、政治的行為を禁止することにより得られる利益と禁止することにより失われる利益の均衡の三点から検討されるべきである。公務員の政治的行為のすべてが放任される時は、自らその政治的中立性が損われ、ために行政の中立的運営に対する国民の信頼や行政の能率的安定的運営が阻害され、ひいては国の政策の遂行にも重大な支障をきたすおそれがあるから、かかる弊害の発生を防止し、行政の中立的運営と、これに対する国民の信頼を確保するため、公務員の政治的中立を損うおそれのある政治的行為を禁止することは、まさしく憲法の要請に應え、公務員を含む国民全体の共同利益を擁護するための措置にはかならず、その目的は正当である。また、右の弊害を防止するために公務員的政治行為を禁止することは、右禁止目的との間に合理的な関連性が認められる、また、法は政治的意見の表明そのものの制約をねらいとしているのではなく、かつ、法の禁止する行為類型以外の行為により意見を表明する自由までも制約するものではなく、他面、禁止によって得られる利益は国民全体の共同利益なのであるから、得られる利益は失われる利益に比してさらに重要なものというべきであり、その禁止の利益の均衡を失するものではない。かくして、国公法一〇二条一項及び規則五項三号、六項一三号は、合理的で必要やむを得ない限度を超えるものとは認められず、憲法二一条に違反するもの

のいうことはできない。

禁止に違反した公務員に対する制裁として刑罰をもって臨むことを必要とするか否かは、国民全体の共同利益を擁護する見地からの立法政策の問題であり、右の禁止が表現の自由に対する合理的で必要やむを得ない制限であると解され、かつ、刑罰を違憲とする特別の事情がないかぎり、立法機関の裁量により決定されたところのものは尊重されねばならない。

【総理府統計局事件判決要旨】

公職選挙法一四六条に頒布が禁止されている候補者の氏名を表示する文書は、特定の候補者の氏名を表示するものであることを要し、かつ、それを以て足り、また人事院規則一四一七、五項一号という特定の候補者とは、一又は二以上の選挙区における複数の候補者であっても、特定されている限りこれに含まれると解すべきである。すなわち、国公法一〇二条一項及び人事院規則は一般職の国家公務員の政治的行為が自由に放任される時は、自ら公務員の政治的中立性が損われ、ひいては行政の中立的運営とこれに対する国民の信頼が損われるところから、公務員の政治的中立性を損うおそれのある政治的行為を禁止しているものと解される。公務員が規則五項一号に規定されている選挙において特定の候補者を支持するために同六項各号に規定する政治的行為を行なうときは、自ら公務員の政治的中立性を損うおそれがあるから、同五項一号は、支持する候補者及び選挙区の重複を問わず、特定の候補者の支持を規制の対象としているものと解するのが相当であり、よって被告らの行為は、国公法一一〇条一項一九号、一〇二条一項、規則五項一号、六項一三号に該当する。

【徳島郵便局事件判決要旨】

本件において問題とされている政治的行為は公職の選挙において特定の候補者を支持する目的とする投票の勧誘運動であって、政治的行為の中でも党派の偏向の最も顕著なものであり、公務員の政治的中立性を損うおそれが極めて大きいのであるから、このような違法性の強い政治的行為に対して刑罰を定めたとしても不合理であるということとはできない。

なお、この判決の影響として、名古屋高裁(昭五〇・六・二四)は、

共産党候補の選挙ポスターを街頭で張ったとして国公法違反に問われた豊橋郵便局事件につき、公務員の政治活動一律禁止を「合憲」と判断、無罪の一審判決を覆し罰金刑を申し渡した。

4 全通横浜郵便局事件

(最高裁一小、昭四九・七・四決、判時七四八号)

昭和三三年の春闘の際、全通の企図した横浜郵便局における勤務時間二時間食い込み職場大会を開催させるため、組合員が、就労しようとする職員の入局をピケで阻止し、これを排除しようとした警察官に暴行を加えたとして公務執行妨害罪に問われたものである。本件は第二次上告審決定。一審判決は本件ピケを威力業務妨害罪の構成要件に該当し、また公労法一七条一項に違反するものであるとしながらも、警察官の実力行使が警職法五条に違反する違法のものであることを理由に無罪と判示したが、差戻し前の二審判決は、これを覆して有罪とした。これにたいして一次上告審判決は、全通中郵便事件大法廷判決を引用し、公労法一七条一項に違反するという理由だけで本件ピケを直ちに違法とみなすことはできないとして、原判決を破棄、差戻した。差戻し後の二審判決は、本件ピケを平和的勧誘・説得の限界を越え、威力業務妨害に当たるとし、したがって、警察官の実力行使は適法で、これにたいする公務執行妨害罪が成立する、と判示した。本決定は、さきに大法廷が国労久留米駅事件（昭四八・四・二五）で示した基本的考え方に従い原判決の判断を正当としたものである。事件の発端以来、二転、三転して一六年間も争わ

れた本件はかくして有罪確定で終結した。

昭和三八年一二月、動労の拠点闘争の際、発生した尾久駅ピケット事件の上告審においても、最高裁決定（昭和四九・七・一六、判時七四七号）は、右と同じ考え方により威力業務妨害罪の成立を認め、上告を棄却している。

【判決要旨】

争議行為に際して行なわれた犯罪構成要件該当行為について刑法上違法性阻却事由の有無を判断するにあたっては、その行為が争議行為に際して行なわれたものであるという事実をも含めて、当該行為の具体的状況その他諸般の事情を考慮に入れ、それが法秩序全体の見地から許容されるべきものであるか否かが判定されなければならないのであって、かかる見地から本件をみると、被告人兩名を含む本件ピケ隊によるピケツティングは、原判決判示の立場から許容されるものとはいい難く、刑法上違法性を欠くものではないから、これについて威力業務妨害罪の成立を認め、これを鎮圧排除しようとした警察官の実力行使に対してなされた被告人兩名の本件暴行が公務執行妨害罪を構成するとした原判決の判断は、結論において正当である。

5 東芝柳町工場事件

(最高裁一小、昭四九・七・二二判、民集二八巻五号九二七ページ)

本件はいわゆる本工化した臨時工の契約更新の拒絶の法的性格およびその効力が争われた事件である。すなわち、契約期間を二カ月と記載してある臨時工としての労働契約書のもとに雇用された被上告人らが、その後、契約更新により、継続して使用されてきたところ、最後の期間満了に際し、契約の更新を拒否された。そこで、被

上告人らは、①かかる契約は契約締結の初めより期間の定めのないものである、②仮にそうでないとしても、かかる期間の定めは民法九〇条に違反し無効である、③臨時工が入社後数年にわたり雇用されている場合、当初の二カ月の期間経過後は、契約は期間の定めのない契約に転化すると主張した。一審、二審ともに原告の労働契約の存在を肯定したが、本件判決も、原審判決を支持、本件労働契約が実質的には期間の定めのない契約となっていたと判示した。

【判決要旨】

本件各労働契約においては、会社としても景気変動等の原因による労働力の過剰状態を生じないかぎり契約が継続することを予定していたものであって、実質において、当事者双方とも、期間は一応二ヶ月と定められてはいるが、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当であり、したがって、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたものといわなければならず、本件各雇止め意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとになされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたる、とするのであり、また、そうである以上、本件各雇止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきであって、上記の事実関係のもとにおけるその認定判断は正当である。

6 国労大分地本事件

(最高裁一小、昭四九・九・三〇判、民集二八卷

六号一三八二ページ)

国鉄労組は、従来から、その基本的運動方針として社会党支持を表明し、下部機関には県労働組合評議会への加盟を要請していた。

大分地本では、かねてより右方針の支持派と反対派とが対立し、抗争をつづけていたところ、昭和三九年二月の大会において反対派が勝ち、民社党支持、県労働組合評議会からの脱退、同盟加入を決議し、同年九月の大会でもふたたびこれを承認し、執行部を反対派でかためるにいたった。これにたいし、国鉄労組本部は、右決議の撤回を求めたが、同地本執行部がこれに応じなかったため、統制処分として右地本執行部役員の執行権等を停止し、その代行機関を設置した。その結果、地本内部の反対派は国鉄労組と訣別する他ないと判断し、旧執行部役員を含む約二六〇〇名が参加して新たに本件上告人組合(新国鉄大分地方労働組合)を結成するとともに、国鉄労組本部にたいして脱退届を一括提出した。しかし、大分地本にはなお、国鉄労組支持派に属する組合員一二〇〇名が残留し、従前からの国鉄労組規約および同地本規約にもとづいて行動していた。このため上告人と被上告人との間で従前の大分地本の財産の帰属が争われ、預金払戻請求、事務所建物所有権確認などの訴が提起された。本件は、そのうちの預金払戻請求事件である。一審判決は元国労大分地本の分裂を承認して、その財産は上告人組合と被上告人組合との共有となり、各組合の持分の割合は二分の一ずつであると判示したのに対し、二審判決は、いわゆる分裂の概念を認めず、上告人は元国労大分地本の財産につき何らの権利をも有しないと判示した。最高裁は、いわゆる労働組合の分裂概念についてはふれることなく、結果的に原審判決を支持して上告棄却した。

【判決要旨】

国鉄労組地方本部の下部組織の特殊な性格からみれば、地方本部における組合員の集団的離脱が、当該地方本部の資産の帰属を問題とする関係に

おいて所論のいう分裂にあたるものか、あるいは単なる集団脱退にとどまるものかについては、国鉄労組の組織全体との関係からこれをみるべきであって、その資産が地方本部に属することのゆえに、国鉄労組全体と切り離し地方本部だけに局限してこれを論ずるのは、下部組織としての制約を軽視するものといわなければならない。地方本部において国鉄労組の方針に反対する組合員の集団離脱があり、地方本部を独立の組合としてみれば事実上の分裂を生じたかの観を呈するとしても、国鉄労組そのものが統一的組織体としての機能を保持するかぎり、それは一部組合員の国鉄労組からの集団脱退にはかならず、そうである以上、右離脱組合員又はその結成した新組合は、国鉄労組本部の資産についても持分ないし分割請求権を有するものということとはできない。

7 日本食塩事件

(最高裁二小・昭五〇・四・二五判、判タ三二二号)

上告人の懲戒解雇処分につき、地労委の斡旋で組合と会社間に、上告人が和解成立の日をもって退職するとの和解が成立したが上告人は退職の意思はなく、懲戒解雇の効力を訴訟で争うと声明した。このため、組合は上告人を組合としては支持しないとすると同時に、上告人を離籍処分に付した。そこで会社は、組合とユニオン・ショップ協定にもとづき上告人を解雇した。一審判決が、右離籍処分は除名と同一であり、右除名が組合規約上の除名事由に該当しない以上、解雇は無効としたのにたいし、二審判決は、使用者には解雇の自由があるから、除名が無効であっても当然には解雇は無効とはならないとした。最高裁は原判決を破棄。

【判決要旨】

ユニオン・ショップ協定に基づき使用者が労働組合に対し解雇義務を負うのは当該労働者が正当な理由がないのに労働組合に加入しないために組合員たる資格を取得せず又は労働組合から有効に脱退し若しくは除名されて組合員たる資格を喪失した場合に限定され、除名が無効な場合には、使用者は解雇義務を負わないものと解すべきである。そして労働組合から除名された労働者に対し、ユニオン・ショップ協定に基づく労働組合に対する義務の履行として使用者が行なう解雇は、ユニオン・ショップ協定によって使用者に解雇義務が発生している場合に限り、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当なものとして是認することができるのであり、右除名が無効な場合には、使用者には解雇義務が生じないから、かかる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会的に相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏づける特段の事由のない限り、解雇権の濫用として無効である。

8 丸島水門製作所事件

(最高裁三小・昭五〇・四・二五判、判タ三二二号)

上告人らの所属する組合は被上告人会社にたいし一カ月三〇〇〇円の賃上げ要求をしたところ、会社は一カ月八〇〇〇円の賃上げに応ずる旨回答した。その後、数回団体交渉がおこなわれたが妥結にいたらず、組合は闘争宣言を発して、ビラ貼付、デモ行進、終業後の構内残留、怠業、出張拒否、一斉休暇などをおこなった。そこで、会社は組合にロックアウトを通告し、組合員の就労を拒否した。組合はロックアウトを違法と主張し、同期間中の賃金を請求。一審判決は請求を認め、本件ロックアウトを違法としたが、逆に二審判決

はロックアウトを正当として一審判決を取り消した。最高裁判決は原審判決を支持し上告を棄却した。

【判決要旨】

労働者の争議権について特に明文化した理由が専らこれによる労使対等の促進と確保の必要に出たもので、窮極的には公平の原則に立脚するものであるとすれば、力関係において優位に立つ使用者に対して、一般的に労働者に対すると同様な意味において争議権を認めるべき理由も、必要もないけれども、だからといって使用者に対し一切争議権を否定し、使用者は労働争議に際し一般市民法による制約下においてすることのできる対抗措置をとりうるにすぎないとするのは相当でなく、個々の具体的な労働争議の場において、労働者側の争議行為によりかえって労使間の勢力の均衡が破れ、使用者が著しく不利な圧力を受けることになる場合には、衡平の原則に照らし、使用者においてこのような圧力を阻止し、労使間の勢力の均衡を回復するための対抗防衛手段として相当性を認められるかぎりにおいては、使用者の争議行為も正当なものとして是認すべきである。

ロックアウトが正当かどうかは、個々の具体的な労働争議における労使の交渉態度、経過、組合側の争議行為の態様、それによって使用者側の受ける打撃の程度等に関する具体的諸事情に照らし、衡平の見地からみて労働者側の争議行為に対する対抗防衛手段として相当と認められるかどうかによって決すべきである。本件ロックアウトは組合の一連の争議行為によって被上告人会社の正常な業務の遂行が著しく阻害され、作業能率も低下して、このまま経過すれば、会社経営にも支障をきたすおそれが生じたため、被上告人会社としては、かかる事態に対処するため一時的に作業場を閉鎖し、組合員の不完全な労務の提供の受領を拒否し、よって賃金の支払いを免れることにより当面の著しい損害の発生を阻止するためになされたものであって何ら違法のものではない。

9 その他の最高裁事件

最高裁の判決としては、以上のほか、以下のものがある。まず現業国家公務員にたいする不利益処分の取消を求める争いの方法に関し、新判断を示した 金塚郵便局事件（二小判、四九・七・一九、判時七五三三号）、下市郵便局事件（一小判、昭四九・九・二、判時七五三三号）では、全員一致の意見により、不利益処分は、行特法一条にいう行政処分であり、その効力を争うには、その瑕疵が重大かつ明白であるため処分が当然無効といえないかぎり、取消訴訟によることを要する、とされた。

労災関係で、労働者どうしのけんかが原因で死亡した場合、死亡と業務との間に相当因果関係を欠き、業務上の死亡とは解しがたいとして遺族補償の請求を却けた 倉敷労基署長事件（二審判決を支持、一小、昭四九・九・二判、判時七五六号—棄却）がある。組合内部問題について組合規約に解散決議の採決方法につき直接無記名投票による旨の定めがある場合、それ以外の採決方法を無効とした 名古屋ダイハツ労働組合事件（一小、昭四九・九・三〇判、判時七六〇号—棄却）がある。退職金債権の時効については、賃金との関連で労基法一一五条の適用があるかどうか問題となっているが、最高裁は 九州運送事件（二小、昭四九・一一・八判、判時七六四号—棄却）において適用ありとする立場を示した。

停止処分が無効とされた事件。

【判決要旨】

配布された文書の記載内容には支部や組合員一般を中傷誹謗したものと認めるべき具体的な事実の記載は見当らず、また申請人らは単に右文書の一般市民に対する配布に関与したにすぎず、かつ、申請人らの右文書配布活動への参加はいずれも共産党員またはその支持者である一市民としての立場に出たものであることが認められる。そうすると申請人らの文書配布行為は、被申請人が本件処分理由として主張する如き支部を中傷誹謗した場合に該当しない。

動労新潟地本事件（新潟地裁、昭四九・九・九判、労判二〇九号）昭和四四年から四六年にかけて動労新潟地本を脱退した三八名の被告らにたいして原告組合である動労が右各年度の臨時組合費の支払を訴求した事件。臨時組合費は、特別犠牲者救済資金、犠牲者救済資金、永年勤続貸付金、政治意識昂揚資金などから成る。判決は政治意識昂揚資金を除く臨時組合費の支払請求を認めた。

【判決要旨】

臨時組合費徴収決定の効力は全国大会で決定しているから、その決定後に脱退した被告らは原則として臨時組合費を支払う義務がある。争議行為が公労法一七条違反であっても争議行為自体として公序良俗に著しく反すると認められない限り、公労法一七条違反の一事をもってしては同条に違反する争議の犠牲者救済資金徴収が組合の目的範囲外となるものではない。しかしながら、政治意識昂揚資金の強制徴収を許すことは組合員にある特定の議員あるいは候補者等に対する支持、不支持の如何を問わずその支持支援のための資金の拠出を強いることとなり、組合員の政治的信条、良心を侵すこととなり許されない。

全金竹中工務店支部事件（東京地裁、昭四九・一〇・九判、判時七七〇号）では、一般組合費のほかに組合間の闘争資金などにあてる目的で組合員から毎月一定額を預り労働金庫に組合名義で一括預金して

2 労働組合・労働運動関係判例

1 労働組合内部の問題

政党支持の自由問題

日本海重工業労組事件（富山地裁、昭四九・七・二九決、労旬八六五号）では、他政党支持を理由に組合が支持する政党のためのビラ配布を拒否した組合員にたいする権利停止処分の効力が無効とされた。

【決定要旨】

労働組合は政治的結社ではなく、政治的信条が相異なることもある労働者達が、その社会的経済的地位の維持、改善という共通目的で団結した組織であるから、原則として特定政党の支持、そのための活動を組合員個人に対し強制することはできず、勧告、説得することができに止まる。従って、組合大会決議が結局において特定政党支持となった場合でも、これは多数組合員の意思確認にすぎないものであり、これに違反しても統制処分に付することは原則として許されない。

全金田中機械支部事件（大阪地裁、昭五〇・一・三一判、労判二一八号）組合内で暴力を受けた組合員らが、これに抗議する共産党および共産党系市民団体のビラを配布したことを理由とする組合の権利

いる一斉積立金は組合員の脱退にあたり返還することを要すると判示された。

ユニオン・ショップと脱退

ユニオン・ショップ問題では、全損保を脱退した住友労組から組合内の分派活動を理由に除名された残留組合員に、ユニ協定にもとづく解雇の効力が及ぶかが問題となった住友海上事件（東京地裁、昭五〇・五・一三判決）において、判旨は、企業内に二つの組合が併存する場合には、一方の組合と結ばれた協定を他方の組合に適用することは、相手方の団結権の侵害となり許されない、と述べた。

2 団体交渉

団体交渉応諾の仮処分問題

寿建築研究所事件（東京地裁、昭四九・一二・九決、労判二二五号）組合員の解雇に関し、組合が使用者に団体交渉を申し入れたところ、四回の団体交渉以降交渉に応じないため組合が団体交渉応諾の仮処分命令を求めたが、判定はつぎの理由により被保全権利なしとして却下。

【決定要旨】

憲法二八条は労使間における公の秩序を定めたにすぎず、具体的な権利義務を設定したものではなく、また、労組法七条二号の規定も使用者に対し団体交渉の不当な拒否をしてはならないという公法上の義務を定めたにすぎず、これにより直接に労働者に団体交渉請求権を設定したものであるではない。

団体交渉請求権を実定法上肯定することは理論上問題があり、これを直

ちに法律上の訴訟にもち込むことは不当労働行為制度上、裁判所と労働委員会とが分担する手続および機能を不明確にするおそれがある。従って、本件仮処分申請は不適法であり却下を免れない。

団体交渉については、右判決のほか労働協約の唯一交渉団体条項は、本部との団体交渉を制限する趣旨のものでなく、交渉委任同意条項は本部が固有の団体交渉権にもとづいて申し入れる場合、本部を排除するものではなく、会社が本部からの団体交渉申し入れを拒否していることは労組法七条二号に該当するとされたオリエンタルチェン工業事件（東京地労委、昭五〇・四・一命、労判二二六号）がある。

3 ストライキ・争議行為

はじめに官公労の争議関係判例をとりあげる。

国労東京地本上野支部事件（浦和地裁、昭四九・七・一〇判、判時七四九号）国労は、昭和四六年五月一日から二〇日の間に賃上げおよび生産性運動の中止等の要求を掲げて、波状ストライキをおこなった。右ストライキは、国鉄始まって以来の規模で、多数の列車が運休・遅延した。そこでこのストライキを企図・指導したとして公労法一八条にもとづき解雇された支部役員および分会役員を含む申請人ら六名が、解雇を無効として、地位保全、賃金仮払いの仮処分を申請した事件である。判決は、公労法一七条につきいわゆる合憲的限定解釈論の立場に立ちながらも、本件ストはなお違法を免がれず、したがって申請人らの解雇を有効とした。

【判決要旨】

公労法一七条により禁止される争議行為は、その職の務もしく業は務が公共性の強い職員の、国民生活全体の利益を害し国民生活に重大な支障をもたらす顕著なおそれがあり、他の手段、方法によってはそのおそれを回避できない争議行為に限られる。国鉄職員の争議行為で、相当長時間に及ぶもの又は広範囲にわたって影響を及ぼしたり、暴力・威力を用いて積極的に列車の正常な運行を阻害する争議行為は公労法一七条一項により禁止された争議行為に当たり、本件争議行為も右にいう争議行為に該当する。申請人らの行為は公労法一七条一項後段の各行為に該当するが、指導的役割を果たした支部役員四名については解雇は有効だが、他の支部役員二名については、合理性、妥当性を欠き、解雇の裁量権の範囲を逸脱し無効である。

国鉄倉敷駅事件（岡山地裁、昭五〇・一・一七、労判二二二号） 昭和

四〇年春闘で、国労岡山本は、国労本部の指令にもとづき、ストライキを実施した。その際、被告人らが信号所付近でスクラムを組み、助役の立入りを阻止し、転てつ信号操作を不能にし、またピケ制止の警察官に暴行を加えたとして威力業務妨害罪、建造物侵入罪、公務執行妨害罪違反に問われた事件。判決は、信号業務に代替就労する助役にたいするピケについて威力業務妨害罪の成立を認めしたが、その他については無罪とした。

【判決要旨】

使用者は争議中も就業を継続することができるから、使用者が、争議不参加者をして本来の職務外の業務に代替労働をさせる場合はさておき、本来、使用者側に立つべき者をしてその固有の職務の内容として作業を継続しようとする場合には、争議の相手方としての使用者による自己の労働の利用としての争議行為による制約が及ばず、単に言論の自由の範囲内のものであるとしての平和的説得のみが許されるものといわねばならない。本件ピケ行為は右説得の範囲を超えたものであって違法行為であり、列車の停止遅延により多数の旅客、利用者が受けた被害も少なくない。よって、本件ピケ

行為は違法性が阻却されない。これに対し、駅事務室への立入は、スト参加の説得、激励を目的とするものであり、その時間も短時間のものであって何ら暴力的、脅迫的になされたものではないから、可罰的違法性はない。その他、公務執行妨害についても、犯罪の証明がない。

和歌山県教組事件（和歌山地裁、昭五〇・六・九判、労旬八八八号）昭和三三年六月の一斉休暇闘争の際、幹部としての責任を問われ、懲戒免職処分となった原告らがその有効性を争ったもの。昭和四八年の和歌山県高教組事件に次ぐ違憲判決で、当局側は、全農林警職法大法院を根拠に、①公務員の使用者は地域住民全体であり、その代表の一つである県教委の指示に従うべきである、②公務員の争議行為は議会の審議権を犯す、③争議行為を禁止する代償措置として人事委員会、公平委員会が設置されている、など主張したが、組合側の全面勝利になった。

【判決要旨】

本件休暇闘争は法文上は地公法三十七条一項に禁止する争議行為に該当する。しかしながら地公法三十一条一項は違憲、無効である。①憲法二十八条の保障する労働基本権、なにかんづく勤労者が人間としての尊厳を保持し、人間に値する生存を確保するための必要不可欠な権利であるから、これに対する制限は、その職務の停滞が国民（地域住民）生活全体の利益に重大な障害をもたらす恐れのある場合について、かつ右目的のために合理性の認められる「必要最小限度」のものにとどめなければならない。②かかるに地公法三十七条一項は地方公務員の職務内容の相違、争議行為の態様などをすべて無視し、すべての地方公務員の一切の争議行為を一律、全面的に禁止したもので、右制限の基準に明らかに適合しない。従って本件の各懲戒免職処分は、被告がその根拠とする地公法三十七条が憲法二十八条に違反し、無効である。

私企業の争議行為判例で注目をひく事件としては、組合結成にい

たる過程で怠業行為に出た従業員にたいする就業規則の「業務上の指示に従わず会社の秩序を乱した」ものとしてなされた解雇の効力が争われた日本テキサス・インスツルメント(TIJ)事件(浦和地裁、昭四九・一二・六判、労判二二六号)がある。判旨は、使用者にたいして「無通告」でなされた点を重視し、「ロックアウトの対抗を受けるのを回避するような手段を選んで争議行為を行なうことは労使間の正義公平に反する」として解雇を有効とした。また、大成観光事件(東京地裁、昭五〇・三・一一判、判時七七六号)では、ホテル従業員が賃上げ闘争の一貫としておこなったリボン闘争を理由とする減給、譴責処分 of 適否が争われた。判旨は、「ホテル業におけるリボン闘争は、その業務の正常な運営を阻害する意味合い深甚なものである」というから、このような業務阻害を使用者が容認しなければならぬ理由はない」として、本件リボン闘争は組合活動の面からも、また争議行為としても違法と判示、これを不当労働行為と認めて救済命令を出した地労委命令を取り消した。従来の判例は、リボン闘争が業務に直接影響を及ぼすことが少ない点を考慮してこれを理由とする懲戒処分を認めない傾向が強かったが、本判決はリボン闘争を正面から違法争議行為と認めつけた点に、今後のこの種の闘争への影響が懸念される。

4 不当労働行為

数多くの労働委員会命令および判決があるが、ここでは、最近、

一企業内に併存組合がある場合の、賃金、賞与、昇格等についての組合間差別事件が頻発していることにかんがみ、もっとも注目すべき事件として日本メール・オーダー事件(東京地裁、昭四九・一〇・四決定、労判二二二号、東京高裁、昭五〇・五・二八判決、判時七八五号)をとりあげる。被告の立場に立たされた都労委は高裁判決を不服として最高裁に上告した。日本メール・オーダー会社には、日本メール・オーダー分会(第一組合≡全日本商業労組加盟)と、日本メール・オーダー労組(第二組合≡JMO労組)があったが、昭和四七年の年末一時金交渉において会社が上積み回答に当たって「生産性向上に協力する」という条件をつけたことから問題が生じた。会社は、一時金の算定につき、その年の生産性上昇率を前年の支給実績に乗じて得た額から計算する方法をとっていた。多数組合のJMOはこの会社案を了承・妥結したが、少数組合の分会はこの条件を、人員削減を伴う合理化、労働強化、組合つぶしにつながるとして反対、この結果、JMO組合員には一時金が支給されたが、分会組合員には支給されなかった。分会はこれを不当労働行為として都労委に救済を申立て、都労委はこれを認めて救済命令を出した。会社側は行政訴訟を起こしたが、第一審の東京地裁は都労委の命令を適法とし、請求を棄却したが、控訴審判決は、不当労働行為を認めず、第一審判決の判断を覆し、救済命令を取り消した。

問題は「生産性向上に協力すること」という条件をどうみるかの判断にかかるが、都労委は、このような条件をつけることを直ちに違法とすることはできないが、①この表現は抽象的で、将来、分会の活動を制約する懸念が想定される、②「時間中、一生懸命働く」という意味であれば、わざわざ支給条件とするほどのことはない、

③一時金の支給に際し、将来にわたっての協力を条件とすることは合理性がない、と判断した。第一審判決も、ほぼ同趣旨で、「諸事実を総合すれば、会社が、右前提条件に固執して一時金について分会と妥結せず、分会員に対してのみそれを支給しなかったことは、分会所属の組合員をそのことの故に、あるいは、その組合活動の故に差別し、同時に、これによって組合員を動揺、混乱させ、分会の弱体化を企図したものと推認せざるを得ない、と判示している。

【東京高裁の判決要旨】

「生産性向上に協力する」という表現は、たしかに抽象的であり、分会が、第二回団体交渉の際、右前提条件が人員削減、労働強化等前記のような労働者に不利益をもたらす事項につながるものと懸念したことは、理解できるけれども、その時、会社は、分会の懸念している事柄を肯定するような趣旨の発言をしていないのみならず、その後の開かれた分会との団体交渉において、右条件の内容につき、「就労義務のある時間中は、会社の業務命令に従って一生懸命に働くという趣旨である」と説明しており、しかも、JMO労組はすでに同一条件で妥協しているのである。ところが、分会は、会社の説明を信用せず、右前提条件に特別の意味が隠されているものと解し、右条件には絶対に同意できないとの態度を維持したため、一時金につき会社との妥結が成立せず、分会所属の組合員が一時金を支給されないこととなったのであって、これは、分会の自由意志に基づく選択の結果にはかならないというべきである。会社としては、従業員の数多数を占めるJMO労組と右前提条件を付して労働協約を結んでいるのであり、また、右条件が合理的な意味を持つものであることは、前記のとおりであるから、会社が分会との交渉で右条件を維持しようとしたのは当然である（もし、会社が分会の要求に従い、右条件を撤回した上、第二回団体交渉の回答どおり分会と協約を結んだならば、それは、JMO労組に対し差別的な不利益取扱をしたこととなる）。そして、会社は、分会との合意が成立しない以上、分会所属の組合員に対して本件一時金を支払う義務を有しないのであり、分会員が一時金の支給を受けられない結果になったことは、

分会の交渉方針に基く当然の結果であって、これは分会員が甘受すべきところである。これをもって、会社が分会員に対し不利益な差別的取扱をしたということとはできない。

3 労働契約関係判例

1 採用内定取消

採用内定の取消事件につき肯定例と、否定例を挙げる。

東京都建設局事件（東京地裁、昭四九・一〇・三〇判、判時七六〇号）
原告は、昭和四六年、東京都職員採用試験に合格し、建設局職員として採用する旨の採用内定通知を受けたが、その後、職員の昇任に関し、従来の試験制度の廃止に反対する集会に参加し、ヘルメットを着用し、携帯メガホンをもってアジ演説をするなどしたため警察により不退去罪、威力業務妨害罪の現行犯として逮捕された。その結果、東京都（被告）は採用内定を取り消したので、原告が職員たる地位の確認を求めた事件である。原告の請求は認められなかった。

【判決要旨】

本件採用内定は、昭和四六年四月一日を効力発生の始期とする採用の行為であり、採用内定者たる被告は右始期の到来までは東京都の職員たる身

分を取得するものではないから、地公法二七条ないし二九条の適用を受ける者ではない。しかし、原告は、右始期到来以前においても、都職員としての身分を取得すべき期待的地位を有していたのであるから、被告は全く自由に採用内定の取消（始期付採用行為の撤回）をなし得ると解すべきではない。被告は、採用内定の取消について、広い裁量権を有するが、右裁量権の範囲は無制限ではなく原告の期待的地位を剝奪することを正当とするだけの公益上の必要性がなければならぬ。（しかし）原告が都の公務員としての適格性に欠けると判断したことは首肯し得るものがあり、少なくとも原告には都の公務員としての適格性を欠くことを疑うに足りる相当な理由があり、原告の右期待的地位を剝奪するのを正当とするだけの公益上の必要性がある。

五洋建設事件（広島地裁呉支部、昭四九・一一・一一判、労判二一六号）
原告ら四名は、会社の採用試験に合格し、採用内定通知を受けた。

その後、会社は経済不況による採用手控えと称し、原告らを個別に呼んで説得し、一年間の給与相当額の支払いをして、就職希望撤回届を提出させた。原告がこの合意解約の成立を否認して雇用関係確認を求めたのにたいし、判決は、本件内定取消には合理的理由を認めることができず、諸事情からみると、原告が間接的に会社の内定取消を納得し、これに合意する趣旨で撤回届に署名押印したものと認められない、として原告の請求を容認した。

2 配置転換・出向

仁丹テルモ事件（東京高裁、昭四九・九・一七判、労判二三三号） 労働組合の教宣部長が生産一課から生産課検定係という外回りに配転

させられたことが、不利益取扱いに当たるとして争われた事件、判決は、原審判決を支持して、右配転を不利益取扱いと判示した。

【判決要旨】

本件配転命令は、被控訴人が組合機関紙の編集責任者として会社の水銀管理問題に積極的に取り組み、控訴人の嫌悪を意に介することなく、一連の記事を掲載して組合の教宣活動に従事し、これについて上司から制止、警告等の介入・支配があったにも拘らずその編集方針を曲げない態度を堅持したので、被控訴人を懲らしめるとともに今後右のような編集活動をなすことを困難ならしめる意図をもってあえて不利益な処遇である本件配転命令を発したものと解すべきである。

日本チバガイギー事件（大阪地裁、昭五〇・五・一二決、労判二二八号）

申請人は大学卒の営業部員として営業活動に従事してきたが、会社は申請人を内勤業務に配転させた。申請人は、配転命令が重大な労働条件の変更であり、業務上の必要性がなく、従って、人事権の濫用であること、および不当労働行為であるとして、配転命令の効力停止の仮処分を申請した。しかし、裁判所は請求を認めなかった。

【決定要旨】

本件配転は労働契約の要素である職務内容に変更ある場合に該当するが、しかしそれは営業部内部の職務の差にすぎず相互に関連性が認められ、申請人が大学卒の幹部職員候補として当初から数種の業務を経験することが予想されていたものであること等を考察すると、本件配転は包括的受権の範囲内の配転と評価するべきであり、労働契約違反とならない。

その他、女子従業員が出産による差別だとして配転の効力を争った東洋鋼板事件の第二審（東京地裁、昭四九・一〇・二八判、労判二三三号）が注目される。研究所購買係にいた出産間もない女子従業員が出社したところ、元の職場が編成替えて無くなったとして会社独身

寮の事務へ配転命令を命じられ、その効力を争った。一審判決が、右配転命令を結婚・出産後も退職しない被控訴人(原告)を離職させることを決定的動機としてなされたもので、人事権の濫用として無効と判示したのに対し、控訴審は、これを単なる推測とし、元職場の消滅によるやむを得ない配転であるから有効と認めて原審判決を取り消した。

出向に関しては、従来の判決は同意なき出向につき否定的であるが、子会社の工場検査課から親会社の販売技術課への出向命令を有効とした光洋自動機事件(大阪地裁、昭五〇・四・二五判、労判二二七号)、出向形式による実習命令を適法として、本人の同意を要しないと判示した日立エレベーター・サービス事件(大阪地裁、昭四九・一一・二九決、労経速八七〇号)が例外ケースとして注目をひく。

3 性別による差別待遇

名古屋放送事件(名古屋高裁、昭和四九・九・三〇判、労判二二一号)会社は就業規則の改正により、男子満五五歳、女子満三〇歳とする男女差別定年制を定め、すでにこの年齢に達していた二名の女子従業員を解雇した。そこで二人は「性別を理由に女子の定年を三〇歳としているのは憲法一四條、労基法三條、四條、民法九〇條などにより公序良俗違反である」として、地位保全の仮処分を申請した。一審判決は申請を認容、二審でも支持された。

【判決要旨】

労基法三條は「性別」を理由とする差別につき規定せず、また同法四條は「賃金」についての規定しているところからすれば、同法は、性別を理由とする賃金以外の労働条件について差別することを直接禁止の対象とはしていないというべきである。しかし、わが国の法秩序は両性の本質的平等を実現するために性別を理由とする合理性のない差別を禁止することを志向するものであって、憲法一四條は、国又は公共団体と私人の關係につき、民法一條ノ二は私人相互間の關係につき、それぞれ右の根本原理を顯示しており、右のごとき差別の禁止は「公の秩序」の内容を構成しているものというべきであるから、性別による著しく不合理な差別は民法九〇條により無効となる。しかして、本件定年制は、女子労働者に対してのみ不利な退職基準であり、しかも単に女子であることのみを理由として定立されていることからすれば、他にこの差別の合理性を理由づけるに足る特段の事情の存しない限り、本件女子若年定年制は社会的に許容しうる限界を超えた著しく不合理な性別による解雇といわねばならない。そして、本件で会社が主張する諸点はいずれも右差別の合理性を理由づける事情には当たらない。

同じく、伊豆シャボテン公園事件(東京高裁、昭五〇・二・二六判、労判二一九号)では、女子四七歳、男子五七歳という格差のある定年を定めた就業規則にもとづく解雇の有効性が争われたが、判決はこれを民法九〇條に違反し無効とした一審判決を支持した。

秋田相互銀行事件(秋田地裁、昭五〇・四・一〇、労判二二六号) 賃金体系中の本人給部分につき二組の賃金表を設け、独身、世帯持にかかわらず一表は男子用、二表は女子用として適用したことが、労基法四條の男女同一賃金の原則に違反するとして、男子との差額支払の請求を認めた。

4 思想信条による差別待遇

富士電機製造事件（横浜地裁横須賀支部、昭四九・一一・二六決、判時七六七号） 大学の理学部を卒業、会社の研究所に勤務していた社員が、たまたま拾われた手帖の内容から会社に共産党員とみなされ、他の同期生たちとくらべて昇格・昇級に差をつけられたとして、労基法三条違反を主張、差額の支払を求め、これが認められた。

【決定要旨】

認定の事実関係からすれば、会社は債権者を共産党員とみなし、嫌悪し、賞与、昇給、進級につき、同期の者の標準的取扱いに比し低い査定をする方法で差別取扱いをしてきたといえることができる。会社にあつては、標準的な能力を有し、勤務成績や会社に対する貢献度も標準的な従業員については、資格、等級、給与につき標準的な取扱いを受ける期待的利益（期待権）を有する。債権者に、勤務能力、成績等に標準を下まわるような格別な事情は存しないから、標準的な取扱いを受けるべきであり、そのような期待的利益を有しているにも拘らず、思想、政党加入を理由とする差別的取扱いをすることは労基法三条、民法九〇条に違反するから、債権者は右期待的利益を違法に侵害されたことになる。

4 服務規律と懲戒処分関係判例

1 経歴詐称

会社受験の際、学生運動歴を記入しなかったことを理由とする本採用拒否事件としての三菱樹脂事件（最高裁大法廷、昭四八・一二・一二）は、一〇年裁判の結果、原判決破棄、差戻しとしてなお、訴訟中である。

日本ユニカー事件（横浜地裁川崎支部、昭五〇・二・一〇判、労判二三三号）はやや事例が異なり、大学を退学処分になった事実を秘匿して、応募の際に提出した履歴書および調書等に高校卒と記載し、また以前の職歴をも秘匿して雇用された労働者にたいする懲戒処分の効力が争われた。判決は懲戒解雇を有効とした。右大法廷判決が何らかの意味で影響しているかもしれない。

【判決要旨】

期限を限定しない雇用契約にあつては終身雇用が一般的であるわが国の現状においては、企業内における雇用関係は単に労働力を給付する関係であるにとどまらず、使用者と労働力の担い手である労働者との相互信頼を基礎とする継続的人間関係であることにかんがみると、使用者が雇用契約に先立ち、労働者の学力、技能、健康状態等労働力そのものの評価に影響を及ぼす事項のみならず、その経歴、性格、企業への適応性等企業秩序へ

の組織づけに必要な事項を調査し、または労働者にこれらの事項の申告を求めることは企業目的の維持、発展のため当然の措置というべく、雇用関係に入ろうとする労働者としても使用者から求められた以上は真実を申告すべき信義則上の義務がある。従って、労働者が労働能力ないし人格に対する使用者の評価に影響を及ぼす重要な経歴につき虚偽の申告をした場合、企業秩序が乱され、使用者との信頼関係が破壊され、その結果雇用関係の存続を困難ならしめる場合も予想されるのであって、経歴詐称を懲戒解雇の事由と定めた前記就業規則の規定は、以上の趣旨においてその合理性を肯定し得るのである。原告のなした学歴、職歴の詐称及びこれに伴う事実の秘匿は会社の行なう採否の判断に重大影響を及ぼすものであり、ひいて使用者との信頼関係を破壊し、雇用契約の存続を困難ならしめるに足りるものと評価せざるを得ず、懲戒解雇されても已むを得ない。

また、東京キャビネット事件（東京地裁、昭五〇・二・二二判、労判二二〇号）でも、職歴を秘匿して採用されたことを理由とする通常解雇は有効であると判示されている。

2 企業外非行

三菱電機事件（東京地裁、昭四九・八・九判、労経速八五七号） 反安
保行動に参加し逮捕勾留されたため勤務先を欠勤した原告にたいし、被告会社が就業規則所定の解雇事由である「事故欠勤引続き四〇日に達したとき」に当たるとしてなした通常解雇の効力が争われた。従来、同旨の事件では、逮捕、勾留されたことそれ自体を理由とする休職あるいは懲戒解雇が争われたが、本件は、それによる長期欠勤が普通解雇事由として相当かどうか問題となった。判決は

これを肯定している。

【判決要旨】

被告会社の就業規則が、事故欠勤の引続き四〇日に達したことを解雇事由としているからといって、直ちにこれを公序良俗に反するものというところできないことは勿論のこと、かような条項を適用したからといって公序良俗に反する処置であると断ずることもできない。被告会社社員就業規則の規定の趣旨は従業員の長期間に亘る労務不提供から企業活動阻害を防止し、当該従業員を被告会社から排除するため、被告会社に当該従業員との雇用契約の解約権を付与したものであって、被告会社がこれを行使するにあたっては、欠勤の理由、期間、職場に与える影響、従前からの勤怠状況等諸般の事情を総合考慮し妥当と認められる場合にのみ許される。原告の欠勤は自己の責に帰すべき逮捕、勾留に帰因し、しかも本件解雇当時相当長期間に亘る身柄拘束の継続が予想し得たものであり、それにより職場に与えた影響も軽視し得ず、また原告の平素の勤怠状況も不良であったところからすれば、本件解雇は正当な措置である。

東京菱和自動車事件（東京地裁、昭五〇・三・二六判、労判二二五号）でも、企業外政治活動による逮捕・勾留での欠勤は労働者の責に帰すべき事由によるものであり、正当な理由のない無断欠勤として就業規則所定の懲戒事由に該当するとして、昭和四四年の佐藤訪米阻止闘争に参加し、公務執行妨害容疑で逮捕・勾留されたため、連続して一九日間無断欠勤した労働者に対する懲戒解雇が有効とされた。

RKB毎日放送事件（福岡地裁、昭五〇・二・四判決、労判二二九号）では、昭和四〇年民放労連の抗議行動から派生した住居侵入・傷害罪により起訴された毎日労組組合員二名が会社の「起訴休職処分」の効力を争ったが、判決は、同刑事事件が結局、二審で無罪確定となったことにかんがみ、刑事被告人は有罪判決を受けるまでは無罪の推定を受けるという原則に立ち、①企業の対外的信用の失墜、②被告人の労務提供不能による労働力の適正配置の障害、③企業の職場

規律ないし秩序の紊乱など経営上具体的な支障が生じない限り休職処分は不当で無効と判示、休職中の賃金の支払を命じた。

【参考資料】(1)一九七五年版『重要労働判例総覧』、(2)雑誌『労働判例』特別号(二二四号)、(3)『ジュリスト臨時増刊』、昭四九年度、昭和五〇年度「重要判例解説」、(4)『法律時報』「判例回顧と展望」昭和五〇年一月号、(5)そのほか、雑誌『ジュリスト』『労働判例』『判例評論』『季刊労働法』『判例タイムス』『労働法律旬報』各号所載の判例評釈

VII ILO

概

要

一、社会正義を基礎とする世界の恒久平和を確立するため努力するILO（国際労働機関）は、世界的なインフレの波と国際通貨調整の影響をのりこえて、世界の労働者の生活労働条件の改善に努力した。

一、七四年六月の第五九回総会は、職業ガン対策、有給教育休暇のそれぞれに関する条約および勧告を採択して、国際労働法典に新しいページを加えた。かくして条約・勧告の総数は一四〇、一四八を数えるにいたった。総会はまた、①移民労働者、②農村労働者団体、③人的資源開発の三議題について第一次討議をおこない、①については勧告、②③については条約およびそれを補足する勧告を採択する目的で、七五年の第六〇回総会において第二次討議をおこなうことに決定した。条約勧告適用専門委員会および総会委員会による条約・勧告の加盟国の適用状況審査では、雇用終了勧告（第一九号）の総会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ILO活動の問題点と将来の展望をとりあげたブランシャール総長の報告を中心にしておこなわれ、今後のILO活動の方向が明らかにされた。

一、総会以外の主要会議としては、米州加盟国会議、アフリカ諮

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／新本部ビル／ト報／総会と主要な会議——第五九回国際労働総会／一般討議と総長の回答／新しい二条約・二勧告／公務技術会議／ホワイト・カラー委員会／ホテル・レストラン会議／民間航空準備会議／路面運送専門家会議／企業の社会的責任会議／新本部ビル竣工

問委員会、ホワイトカラー、ホテル・レストラン、木工業、炭鉱以外鉱山の各産業別委員会のほか、民間航空、農村開発、路面運送、企業社会的責任などに関するものが開催され、それぞれ固有の問題に関する地域基準や産業別基準が設定された。日本との関係では、とくに公務技術会議が注目され、公務関係の国際文書作成のための準備がすすめられることになった。

一、日本政府は、七四年六月七日付で、一九六四年の業務災害給付条約(第一二二号)を批准し、日本のILO条約批准総数は三二となり、加盟国の平均批准数と同じ数になった。

一、七〇年に着工したILOの新本部ビルが完成し、七四年一月一二日に竣工式がおこなわれ、スイス大統領、国連代表、理事会の三者代表などが祝意を表明した。日本政府は新本部ビルの表壁のアルキャストの一部を寄付し、日経連および労働四団体は相当額の現金を、また日本ILO協会は前庭に植える桜と楓をそれぞれ寄付した。

一、日教組は総評、国際教員団体総連合(WCOTP)、世界自由教員組合連盟(IFFTU)とともに、七四年六月、日教組にたいする刑事弾圧の不当性をILOに提訴したが、七五年六月現在、まだ結論はでていない。

1 ILOの活動

条約・勧告

七四年六月にジュネーブで開かれた第五九回総会では、職業ガン対策に関する条約と勧告、有給教育休暇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、条約・勧告の総数はそれぞれ一四〇、一四八となった。加盟国によるILO条約の批准は着実に増加し、七四年一月一日現在では四〇〇〇の大台をこえて四〇五三となった。

諸会議

総会のほか、七四年から七五年にかけて、ホワイトカラー、木工、炭鉱以外鉱山、ホテル・レストラン、民間航空、路面運送などの産業別の会議が開かれ、日本からも、これらのほとんどの会議に三者代表が出席した。ホワイトカラー委員会は、商業・事務所の生活労働条件一般と老齢労働者の問題を検討してそれぞれに関する結論を採択したほか、多国籍企業、職業安全保障、インフレなどに関する九決議を採択した。ホテル・レストラン会議は、移民労働者、季節労働者の生活労働条件、訓練問題などを審議、それぞれに関する結論を採択して、ホテル・レストランにおける労働者の福祉向上に有益な指針を与えた。木工会議は、管理者と労働者の訓練、雇用の創出の両議題に関する結論と、この分野におけるILO活動などに関する四決議を採択した。炭鉱以外の鉱

山に関する会議は、エネルギー危機との関連で鉱業の重要問題とありあげ、訓練と再訓練、労働者福祉のそれぞれについて結論を採択した。路面運送会議では、いまや時代おくれとなった一九三九年の労働時間・休息時間（路面運送）条約（第六七号）を改正する新基準の作成が勧告された。このほか、もっぱら公務員問題のみをとりあげた公務技術会議では、公務における結社の自由および雇用条件決定の手続きが審議され、近い将来の総会でこれらの問題に関する国際文書を採択する方向で準備がすすめられることになった。アジア関係では、地域内における経営者の社会的責任に関する専門家会議が開かれ、この問題に関する九項目の勧告が採択された。

技術協力

開発途上国にたいするILOの技術協力活動は七四年以降もひきつづき、専門家派遣、研修生の留学、セミナー開催などがおこなわれた。日本関係では、七四年一月に東京中野のサンブラザで開催されたアジア婦人労働行政会議が注目された。これは、ILOと日本政府の初の共同事業（必要経費約二二〇〇万円の全額を日本政府が負担）としておこなわれるILO・日本婦人労働行政アジア地域計画の一環であり、七五年の国際婦人年にたいするILOの寄与の第一段階でもあった。この会議には一六カ国一七人が参加、東京での会議のほか関西地方の視察旅行もおこなわれた。会議は、三億人をこえるアジアの婦人労働者の地位向上に必要な対策を求めるため、国際労働基準のアジアにおける実施状況、婦人労働行政の改善と強化について討議、婦人の地位向上が促進された。

日本人専門家として、梅田浩氏が香港に派遣されて経営管理を指導したほか、前年からの継続で、黒木章氏が英領バーミン諸島にお

ける宝石細工の指導に当たった。アジア諸国から日本に派遣されたILO研修生の数は一七人で、その内訳は、韓国一一、スリランカ三、インド、イラン、フィリピン各一であった。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、工具デザイン、視聴覚教材、電気メッキ、染色、ホテル要員訓練などの分野で研修をおこなった。

訓練用器材としての日本製品の買付けでは船舶購入という大口があった。ILOは、バングラデシュにおける船員訓練に使用するため、瀬戸内海航路に就航していた鋼製客船の「はまゆう丸」（二五五トン）を、七五〇〇万円で購入した。同船は、日本で船員訓練用に若干の改修をすませたのち、七五年一月にILO側に引き渡され、初代ILO事務局長の名をとって「アルベール・トーマ号」と命名、バングラデシュに回航されて、UNDP（国連開発計画）ILO内陸水路船員訓練センターにおいて、練習船として活躍している。バングラデシュは、国内ほとんど内陸水路のため、輸送は船舶に頼るところが多く、船員養成が急務とされており、「アルベール・トーマ号」の活躍が期待されている。ILOはこれまでも、開発途上国にたいする技術協力用の訓練器材として日本製品を購入してきたが（累積約六億円）、今回ほどの大口は初めてであり、またILOとしても、この種の船舶の購入は前例がなかった。

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、法令集、公報などの形式で出版がつづけられ、各種の会議のため準備された議題報告や審議の結果をまとめた報告も多い。七四年後半か

ら刊行の開始された季刊『ソシアル・アンド・レイバー・ブレイティン』は、世界諸国における最新の労働社会事情を紹介するもので、政府、使用者、労働者の関係者はもとより、大学、研究者などにたいして、事実即した情報を提供している。特定のテーマをとりあげた特別出版物としては、『リベリアの開発戦略』、『都市開発と雇用・カルカッタの見通し』、『フィリピン派遣の雇用戦略使節団報告』、『公共当局と労働組合基金・財産保護の権利』、『エチオピアの雇用と失業』、『医療制度』、『工業国における団体交渉』などがある。このほか、労使関係シリーズとして『カリブ地域の労使関係』、『労使関係の国際基準と指導原則』、『石油産業の下請の社会問題』、『職業安全保健シリーズ』として『造船及び船舶修理における安全保健』、『炭鉱の爆発事故の防止』などがあつた。

新本部ビル

一九七〇年に着工した新本部ビルは、五年がかりで完成、七四年一月一二日に竣工式がおこなわれ、理事会の政府、使用者、労働者の三者の代表がそれぞれに、記念額をおおっていた金属板の三つのボルトを取りはずすという三者構成を象徴する行事がおこなわれた。新本部ビルは、地上一二階、地下四階、ジュラ山脈とレマン湖の間の丘に位置し、二〇〇〇人の職員を収容できる。理事会を含む各種会議室は一二あり、四〇〇人ないし二〇人と大きさもいろいろで、会議室にはすべて同時通訳設備（六カ国語まで）がついている。

ト 報

七四年八月二八日、ILO理事会労働者理事安養寺俊親氏（自治労副委員長）、九月七日、ILO本部次長大野雄二郎氏がそれぞれ逝去、ILOと日本との関係で貴重な人材が失われた。安養寺氏の後任は原口幸隆氏（全鉱委員長）、大野氏の後任

は未定。

2 総会と主要な会議

1 第五九回国際労働総会

第五九回国際労働総会は、加盟一二五カ国中一一九カ国からの政府、使用者、労働者の三者代表・顧問約一四〇〇人を集めて、一九七四年六月五日から二五日まで、ジュネーブのパレデナシオンにおいて開催された。総会は、有給教育休暇、職業ガン対策、農村労働者団体、移民労働者、人的資源開発などの議題を審議、前二者についてはそれぞれ条約と勧告が採択され、国際労働法典に新しいペーシを飾った。これにより条約、勧告の総数は一四〇、一四八となった。総会出席の代表・顧問一四〇〇人のうち約九〇人は労働関係の閣僚で、日本からは長谷川労相をはじめ三三人の三者構成代表団が出席した。また、マレーシアのラザク首相、アルゼンチンの副大統領ペロン夫人が出席して特別演説をおこない注目された。総会議長にはペルー政府代表オロスコ労相、副議長には政府側コミエフ（ハングリー）、使用者側ニールン（米国）、労働者側カンチメータ（インド）

の三氏が選出された。

一般討議と総長の回答

ILO活動の問題点と将来の展望をとりあげた総長報告（ブランシヤール新総長として初めてのもの）をめぐり一般討議には、二〇〇人をこえる代表・顧問が参加、それぞれの立場から問題点を指摘するとともに、今後のILO活動に関する提案をおこなった。日本関係では長谷川労相が七日、佐藤労働者代表（同盟副書記長）が二二日にそれぞれ代表演説をおこない、所信を明らかにした。

ブランシヤール総長は、最終日二五日の本会議において、これらの一般討議にたいする回答演説をおこない、世界の貧困とたたかう大キャンペーンの必要を強調するとともに、生活・労働条件の現状を広範に調査して、現代の人間の要求がみたされるような政策を明らかにするよう求め、つぎのように述べた。

【ブランシヤール総長の回答演説】

今日の経済政策では、大多数の男女が直面している貧困の問題を解決することはできない。何百万という人々が、毎朝、多少とも仕事らしい仕事はないかと奇跡を期待し、夜になれば一日の稼ぎを、一部の恵まれた人々のそれとくらべている。このような貧しい人々の四分の三は農村地域に住んでおり、その運命は、一生顔を合わせることもない一握りの人々の手で決定されることが多い。ILOはこのような恵まれざる人々のために、その貧困追放キャンペーンを強化すべきであり、その世界雇用計画(WEP)の枠内で、所得格差の解消、農村労働者団体のための活動、職業訓練、高等訓練などを重視していかなければならない。

ILOの取組むべき問題は変化しているが、労働条件及び労働そのものの価値については注目しなければならない。ILOは、生活・労働条件という従来からのテーマと、最近における労働の人間化及び再編成、さらに環境保護とを結びつけた、人間と労働に関する総合調査に着手したい。この

調査は、工業化世界においては、組立ラインを排除する新しい実験だけに限定されることなく、労働を一そう安全なものとし、肉体的・精神的に一そう軽易なものとするための努力を、すべてとりあげることになる。第三世界においては、主要な経済部門の諸条件及び国際労働基準の実施状況について調査が行われる。反復作業、長時間労働、職業上の危険など労働者に強いられる犠牲を、工業国から第三世界へと移行する問題については、とくに注意が払われることになる。また労働環境に関する決定に労働者が参加する問題も検討される。

経済成長の恩恵を疑問視する最近の傾向を考へる場合に重要なことは、成長を停止せよとか減速させろと主張する人々は、低い生活水準や不足がちな仕事に悩む人々、犠牲となる労働者にもっと関心をふりむけるべきである。そこで貧困追放の国際キャンペーンと、人間の労働に関する総合調査とを密接に結びつけて、恵まれざる人々の生活水準を引上げながら環境保全をはかるという二重の目的を達成しなければならない。これまでの男性優位の社会にあつて、不平等な状況におかれていた婦人の諸問題も、注目に値する。とくに男女同一賃金や機会及び待遇の均等については、強力な措置がとられるべきである。

総会では、政治的性質をもつ問題が議論されたが、これに関連して指摘したいことは、世界の労働者にとって、ILOは社会医のようなものだということである。この社会医は、病気の診断、その治療、処方を手助けするものでなければならない。政治論議はなるほど重要なものかもしれない。しかし、この社会医は、政治論議による妨害を許さない確固たる行為によって、診断、治療、処方を行うことになる。今年の総会は、これを実証している。

新しい二条約・二勧告

総会は、有給教育休暇、職業ガン対策のそれぞれについて、条約およびそれを補足する勧告を採択した。投票の結果は、有給教育休暇条約は賛成二九五、反対四三、棄権三八、同勧告は賛成三四二、反対六、棄権二五、職業ガンについては条約、勧告とも全会一致であつた。

日本は、有給教育休暇条約については政府と労働者が賛成、使用者が反対、同勧告は三者とも賛成であった。もっとも、日本政府は、有給教育休暇条約第二条の休暇の対象となる教育のうち労働組合教育について疑義ありとし、日本の労働組合法では労使間の不干渉、不介入の原則が規定され、使用者が労働者にたいして経費援助するのを禁止しているので、条約に反するのではないかと尋ねた。これにたいして事務局側の法律顧問が回答し、第二条はきわめて彈力的な規定になっているので、たとえ日本の法律が組合の内部組織に関する有給教育休暇をもっぱら組合自身でまかなうべきだと規定していても、この条約とは矛盾しないと述べ、これらのいきさつが記録にとどめられた。

職業ガン対策条約は、発ガン性物質および因子の危険から労働者を保護することを目的としたもので、この条約を批准する加盟国は、使用禁止や管理の対象となる発ガン性物質を定め、できるだけ有害度の低い物質と代替するよう努力し、危険にさらされる労働者の数とその期間や程度を最小限に削減し、記録制度と健康診断の実施を求められる。条約を補足する勧告は、条約中の諸原則を再言するとともに、さらに詳細に安全規則の遵守、安全具の使用など具体的に規定している。

職業ガン対策については一つの関連決議が採択されたが、この決議は、職業ガンの問題に関する新知識を指針とするため、ILO理事会が専門家会議の開催などを考慮し、危険性の実証の有無を問わず、疑わしい物質について警告するよう求めている。

有給教育休暇に関する条約は、労働者にたいして、その勤労生涯を通じてみずからの教育と訓練を最新のものにできる可能性を与え

ることを目的としたものである。この条約によれば、有給教育休暇とは「労働時間中、教育を目的として所定の期間、適当な金銭的給付を支給して、労働者に付与される休暇」とされ、①あらゆる段階の訓練、②一般教育、社会教育、市民教育、③労働組合教育、について利用できることになる。またこのような有給教育休暇の取りきめに関する財源は、永続的で妥当なものでなければならぬものとされる。条約を補足する勧告は、条約中の原則を再言するほか、労働組合教育のための休暇の場合には、関係労働者団体がその選考の責任をもつべきこと、教育訓練施設は十分に活用し、教育方法は有給教育休暇の目的にかなったものとすべきこと、労働者は、有給教育休暇の期間中所得水準の維持が可能でなければならないことなどを規定している。

有給教育休暇の問題についても一つの関連決議が採択され、ILOにたいして、ユネスコなどの関係国際機関と協力しながら、有給教育休暇に関する調査の実施、会議の開催、希望国への援助の提供などをおこなうよう要請している。

職業ガン、有給教育休暇の両条約の実質規定は、以下のとおりである。

【発ガン性物質及び因子に起因する職業上の危険の予防及び管理に関する条約・第一三九号】(前文略)

第一条 1 この条約を批准する加盟国は、発ガン性物質及び因子であつて、職業上それらにさらされることを禁止され、もしくは許可又は管理の対象となるもの、並びにこの条約の他の規定が適用されるものを、定期的に決定する。

2 禁止の例外は、それぞれの事例ごとに満たされるべき諸条件を明記した証明書の発行される場合にかぎり認められる。

3 本条1項により必要とされる決定を行うに当たっては、ILOの作成する実施細目又は指針に含まれる最新の情報、並びにその他の権威ある諸機関からの情報を考慮する。

第二条 1 この条約を批准する各加盟国は、労働者が就業中にさらされる発ガン性物質及び因子を、非発ガン性物質又は因子、もしくは有害性の少ない物質又は因子に代替するため、あらゆる努力を払い、代替物質又は因子の選択に当たっては、その発ガン性、有毒性及びその他の特性を考慮する。

2 発ガン性物質又は因子にさらされる労働者の数、そのさらされる期間と程度は、安全に適合する最低限まで削減する。

第三条 この条約を批准する各加盟国は、発ガン性物質又は因子にさらされる危険から労働者を保護するためにとられるべき措置を規定し、適当な記録制度の確立を確保する。

第四条 この条約を批准する各加盟国は、発ガン性物質又は因子にさらされた、さらされている、もしくはさらされるおそれのある労働者が、関連する危険及びとられるべき措置に関する入手可能なすべての情報を提供されるようにするため、措置をとる。

第五条 この条約を批准する各加盟国は、労働者が就業の期間中及びその後において、そのさらされる状況を測定し、職業上の危険に関連した健康状態を監督するため必要な健康診断、又は生物学的その他の検査及び調査を受けられることを確保するため、措置をとる。

第六条 この条約を批准する各加盟国は、
(a) 法令又は国内慣行及び国内事情に適したその他の方法により、また最も代表的な関係労使団体と協議して、この条約の諸規定を実施するために必要と思われる措置をとる。

(b) 国内慣行に従って、この条約の諸規定に服する義務を負うべき者又は機関を明確にする。

(c) この条約の適用を監督するために適当な監督機関を設置し、適切な監督が実施されるよう確保することを約束する。

【有給教育休暇に関する条約・第一四〇号】

国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーブに招集されて、一九七四年六月五日にその第五九回会期として会合し、

世界人権宣言第二六条が、何人も教育を受ける権利を有すると確認していることに留意し、

さらに、職業訓練及び教育又は訓練コースへの出席のための労働者の一時的解放又は労働者に対する休暇の付与に関する労働者代表の保護に関する現在の国際労働勧告に含まれている規定に留意し、

科学技術の発展と経済的社会的関係の変化とに関連する継続的な教育及び訓練の必要性から社会的、経済的、技術的及び文化的性格の新しい熱望、必要及び目標をみだすため、教育及び訓練を目的とする休暇の取決めが必要となっていることを考慮し、

有給教育休暇は、現代社会における個々の労働者の真の必要に応える一つの手段とみなされるべきことを考慮し、

その会期の議事日程の第四議題である有給教育休暇に関する提案の採択を決定し、

その提案が国際条約の形式をとるべきであると決定して、
次の条約（引用に際しては、一九七四年の有給教育休暇条約と称することができ）を一九七四年六月二四日に採択する。

第一条 この条約において「有給教育休暇」とは、労働時間中、教育を目的として所定の期間、妥当な金銭的給付を支給して、労働者に与えられる休暇をいう。

第二条 各加盟国は、次のための有給教育休暇の付与を、国内事情及び国内慣行に適した方法により、かつ、必要に応じて段階的に促進するための政策を策定し、適用する。

(a) あらゆる段階での訓練

(b) 一般教育、社会教育及び市民教育

(c) 労働組合教育

第三条 この政策は、必要に応じて各種の条件の下で、次の事項に寄与することを目的とする。

(a) 職業的及び業務上の技能の取得、向上及び適応並びに科学技術

の発展と経済的及び社会的変化という諸事情の下における雇用と職業保障の促進

(b) 企業及び地域社会の活動に対する労働者及び労働者代表の十分かつ積極的な参加

(c) 労働者の人間的、社会的及び文化的向上

(d) 一般的に、現代の諸要請に対する労働者の適応を援助する適切な継続的教育及び訓練の促進

第四条 この政策は、国及び各種の活動部門の発展段階及び特殊な必要を考慮に入れるものとし、また、雇用、教育及び訓練に関する一般政策、並びに労働時間に関する政策（適当な場合には、労働時間又は仕事量の季節的変動を然るべく配慮するものとする）と調整される。

第五条 有給教育休暇の付与を定める手段の中には、国内法令、労働協約、仲裁裁定及び国内慣行に合致するその他の手段を含むことができる。

第六条 公共当局、労使団体、教育訓練機関は、国内事情及び国内慣行に適した方法により、有給教育休暇を促進するための政策の策定及び適用に参画する。

第七条 有給教育休暇の取決めに關する財源は、永続的かつ妥当なものであつて、国内慣行に従うものとする。

第八条 有給教育休暇は、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて、労働者に対して拒絶することはできない。

第九条 必要ならば、次の場合には、有給教育休暇に関する特別規定が設けられる。

(a) 小企業の労働者、僻地に居住する農村労働者その他の労働者、交替制労働者又は家庭責任をもつ労働者など特殊な種類の労働者が、一般的取決めに適合することが困難な場合

(b) 小企業又は季節的企業など特殊な種類の企業が、一般的取決めに適合することが困難な場合。ただし、これらの企業の労働者を有給教育休暇の便益から除外しないものとする。

第一〇条 有給教育休暇の資格条件は、その休暇が次のいずれを目的とす

るかに応じて異なることができる。

(a) あらゆる段階での訓練

(b) 一般教育、社会教育又は市民教育

(c) 労働組合教育

第一条 有給教育休暇の期間は、国内法令、労働協約、仲裁裁定又は国内慣行に合致するその他の手段により定められるところに従つて、社会的給付及びその他雇用関係から生ずる権利に対する請求権を確定する目的上、有効な勤務期間とみなされる。（以下略）

2 主要な会議

公務技術会議

七五年四月七日から一六日までジュネーブのILO本部で開かれ、日本をはじめ六一カ国から三〇〇人をこえる政府、労働者の代表、顧問が出席した。日本からは、片山充政府代表（総理府人事局次長）、石井平治労働者代表（全通委員長）はじめ一八人の代表団が出席した。ILO会議はふつう三者構成だが、公務の場合は政府が使用者であることから、この会議は二者構成とされた。そこでILO理事会は、通常の三者構成の理事会代表のほか、使用者側理事三人で構成する特別代表団（吉村一雄日経連国際部長もその一員）をこの会議に派遣した。

会議の議長には、ベルギーのデゼール政府代表が、また副議長には日本の石井労働者代表が選出された。会議は、公務における結社の自由、公務における雇用条件決定の手續、の二議題を審議した結果、結論をまとめ、国際文書採択を目的として、これらの問題を

近い将来の総会議題とするよう理事会に要請した。この結論によると、会議は、ILOの全加盟国にたいして、結社の自由、団結権保護に関する八七号条約及び団結権・団交権に関する九八号条約の批准と完全適用を要請している。そして、新しい国際文書に含むべき規定を、適用範囲、定義、承認のための手続、団結権の保護、雇用条件の決定、紛争の解決、の各テーマ別に、一四項目にわたって定めている。

【公務技術会議結論】

1 本技術会議は、事務局によって作成されたその議題項目に関する報告書を検討したうえ、すべての加盟国が結社の自由及び団結権の保護に関する第八七号条約並びに団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する第九八号条約を批准し、かつ、実際に完全に適用することが可能であるとの見解を表明し、またそれらの条約をまだ批准していない加盟国はそれらを批准するよう勧奨されるべきであることについて意見の一致をみた。

2 第八七号条約は、警察及び軍隊に対するその規定の適用を国内法令の定めるところに委ねていることを除くほか、公務員に全面的に適用される。本技術会議は、加盟国が第八七号条約に規定されている原則を警察及び軍隊に適用することについて各国の特殊事情に適した方法で検討するよう奨励されるべきであると考えた。

3 本技術会議は、第九八号条約が、警察及び軍隊に対する適用の範囲については各国に委ねていること並びに（国の行政にたずさわる）公務員の地位については取り扱ってはいないことを除くほか、公務における労働者を含む労働者全般について適用されるものであることに留意した。解釈上の困難が生じており、また、ILOの監督機関がいくつかの機会に指摘したように、いくつかの政府は第九八号条約の関係規定を適用するに当り、公務員の大きなグループを同条約の適用範囲から除外している。

4 本技術会議は、多くの国において公務の活動が拡大していること並びにこの分野における労使関係の運営の基盤として第八七号条約及び第九

八号条約に規定されている諸原則が一そう広く受入れられつつあることに留意し、

5 公務員合同委員会第一回会議の決議が、理事会に対し、可能ならば本技術会議の議題となっている問題に関する適当な国際文書の採択をもたらす手続を、すすめるよう要請したことを想起し、かつ、再確認し、

6 次の決議を採択した。

7 理事会は、本技術会議によって認められた予備的概要を基礎とする適当な国際文書の採択を目的として、本技術会議の議題となっている問題に関する項目を国際労働総会の早期の会期の議題に含めることについて検討するよう要請される。本技術会議は、理事会及び国際労働総会に提出される法律・慣行報告中に「公務」及び「公務員」という語の範囲の解説が含まれるよう希望を表明する。本技術会議は、さらに理事会に対し、総長が民間部門における労働基本権の状況と比較した公務における労働基本権の状態に関する研究を行うことを指示するよう要請する。

公務に関する一つの可能な国際文書の予備的概要

一般規定

1 一九四八年の結社の自由及び団結権保護条約（第八七号）は、同条約に規定する保障を警察及び軍隊に適用する範囲については国内法令の定めるところによることとしているほか、あらゆる公務員に適用される。

2 団結権及び団体交渉権に関する第九八号条約は、公務員の地位を取り扱っておらず、また、警察及び軍隊への同条約の適用の範囲を各国に委ねている。

3 一九五一年の労働協約勧告（第九一号）及び一九五一年の任意調停及び任意仲裁勧告（第九二号）は、その適用範囲からいかなる種類の労働者をも除外していないが、公務において生ずる特殊な問題を考慮に入れていない。

文書の適用範囲

4 文書は、すべての公務員の地位を取り扱うべきである。ただし、文書において規定される保障が軍隊及び警察に適用されるべき範囲は、国内法令で定められるべきであることを認める。

定義

5 文書の適用上「公務員」という語——したがって「公の機関」という語——の明示的又は黙示的な定義については、加盟国の間における慣行に大きな相違があること（例えば、中央政府及び地方政府、連邦、州及び地方の各当局、国有企業並びに各種の自治的及び半自治的な公共団体のそれぞれの機能について）に留意して、慎重な考慮が払われるべきである。

6 文書の適用上「公務員団体」とは、公の機関に使用される者の利益を増進し、かつ、擁護することを目的とするそれらの者の団体（その構成員が公務員並びに他の種類の労働者からなるような団体を含む）を意味すべきである。

承認のための手続

7 承認手続が存在する国においては、そのような手続は、承認を求める団体が代表的かつ永続的な性格のものであること、及び同じ種類の労働者を対象とする団体の乱立を防止することを目的とする国内規定に適合することを確保するほか、公務員団体の自由な設立を損うものであってはならない。

団結権の保護

8 (1) 公務員は、雇用に関する反組合的な差別行為に対して十分な保護を受けるべきである。

(2) 前記の保護は、とくに次のことを目的とする行為について適用されるべきである。

(a) 公務員団体に加入せず、又は公務員団体から脱退することを雇用条件とすること。

(b) 公務員団体の構成員であるという理由又は公務員団体の正常な活動に参加したという理由で公務員を解雇し、又はその他の方法で権利を損うこと。

9 (1) 公務員団体は、その構成員である公務員を使用する公の機関からの完全な独立を享受することを許容されるべきである。公務員団体は、とくに、その設立、任務遂行又は管理に関して公の機関が行う干渉であつて公務員団体の権利の合法的な行使を制限し、又は妨げるような行為から

の自由を享受すべきである。

(2) 公の機関に支配される公務員団体の設立を促進することを目的とする行為又は公務員団体を公の機関の支配下に置くことを目的とする経理上の援助その他の援助は、いかなる規定の意味においても干渉となるものとみなされるべきである。

10 公務員団体に対しては、その代表者が勤務時間中及び勤務時間外に労働組合の任務を適切に遂行することができるようになるために適当であるような便宜が与えられるべきである。それらの便宜の性格及び範囲は、一般に、当局と公務員団体との間の交渉事項とするか、又はその他の適当な方法で決定されるべきである。

雇用条件の決定

11 関係のある公の機関と公務員団体との間における雇用条件の交渉のための手続又はそれらの事項に関する決定において公務員の参加を認めるその他の方法の十分な発達及び利用を奨励し、かつ、国内事情に適する措置がとられるべきである。

12 (1) 正式の協定の場合において、その有効期間は、通常、再開及び更新の手続とともに明記されるべきである。

(2) 決定された雇用条件を実施する手続及び公の機関を代表して交渉し又は他の方法で雇用条件について決定する権限のある者又は機関を確定するための手続は、国内法令又は他の適当な方法によって決定されるべきである。

紛争の解決

13 文書は、雇用条件について生ずる紛争は、公務員団体が他の労働者の団体に合法的な利益を擁護するために通常開かれている他の手段に頼ることを不必要とすることを目的として、当事者間の交渉により又は斡旋、調停及び任意仲裁等の双方で合意した独立かつ公平な仕組を通じて、国内事情に適した方法で解決が図られるべきである。

14 文書は、公務員は、その身分とその職務の性質に従うことを条件として、他のすべての市民と同一の市民的及び政治的権利を有すべきことを規定すべきである。

ホワイト・カラー委員会

第七回俸給職員・専門職労働者（ホワイト・カラー）諮問委員会は、七四年

九月一七日から二七日までジュネーブのILO本部で開かれ、日本を含む二四カ国から政労使三者の代表・顧問が出席、商業および事務所における労働条件、老齢労働者の二議題に関する結論を採択したほか、今後のILO活動などに関する決議を採択した。

【商業・事務所の労働条件改善に関する結論】

賃金は、可能な場合には自由な団体交渉により決定し、資格、責任度、業務内容、勤続年限などのような客観的規準をもとにすべきであり、生計費上昇に伴うスライド制の導入も必要である。労働時間は四〇時間週を目標にして漸進的に短縮されるべきであり、時間外労働に対しては十分高率の割増が確保されるべきである。事情が許せば週休二日制を規定し、営業時間は大衆と従業員の双方の必要を調和したものとすべきである。フレクスタイムの編成は、労働者と協議して行うべきである。パートタイムおよび臨時労働者に対しては、十分な保護が確保されるべきである。安全保健については、ILOの基準が完全に実施されるべきである。大規模な事業所、銀行など金銭を取扱うところでは、防火についてとくに配慮する必要がある。婦人及び年少者の問題については、特別に配慮すべきである。これらの問題はすべて、労使間及び労使団体間の協約事項とすべきである。

【老齢労働者に関する結論】

老齢労働者の諸問題に関する現状を確認するためには、さらに情報が必要ではあるが、多くの国で明らかのように、離職する失業者の割合は年齢が高くなるにつれて高まる傾向にある。また、老齢労働者はひとたび失業すれば、若い労働者よりもはるかに長期にわたり失業状態にとどまるようである。この状況を改善するためには、老齢労働者の能力について広まっている誤解を払拭する必要がある。労使団体と協議して全国的に実施される公共職安業務は、このような労働者の雇用にとって好ましい雰囲気を生みだすのに役立つことができる。老齢者のために仕事を確保するためには、法的措置や労働協約も助けとなる。また、訓練および再訓練の利益を

老齢労働者が得られるようにするための措置もとられるべきであり、退職年齢をもっと弾力的なものとすべきである。

【今後のILO活動決議】

委員会の開催間隔を三年以内とし、非筋肉労働者に関するILO活動のため十分な人員と費用を割当て、この分野における技術協力活動を強化すること。俸給職員と専門職労働者、労働生活条件、商業事務所従業員の社会保障問題などをカバーするILO文書の批准と適用を促進すること。将来の総会で、パートタイム問題を議題とするよう考慮すること。次期委員会の議題は次の中から選ぶこと、①職業訓練、入職後訓練、再訓練、②商業事務所における団体交渉の発展、③商業事務所の若年従業員の問題、④商業事務所の安全保健（とくに火災と現金扱い）、⑤婦人の非筋肉労働者の問題

ホテル・レストラン会議

ホテル・レストランおよび類似事業に関する三者構成技術会議は、七四年一

月二六日から一二月六日まで、ジュネーブのILO本部で開かれ、日本をはじめ二一カ国の政労使三者の代表・顧問が出席、移民労働者、訓練問題の二議題を審議、それぞれに関するつぎのような結論を採択した。

【移民労働者に関する結論】

ホテル・レストランにおける移民労働者の賃金は、標準以下であり、サブス料は必ずしも公平に分配されているとは限らず、その国の労働者と同じ生活労働条件を享受してはいない。移民労働者や季節労働者が、同じ仕事につく他の労働者に遜色のない諸条件を享受できるようにするために、政府の監督業務がとくに強化されるべきである。移民労働者や季節労働者に決められた諸条件を周知させるため、勤務時間、休暇などの詳細を職場に掲示すべきである。季節労働者の雇用保障のためには、季節的変動を少くすることが必要であり、休暇の時期をずらしたり、旅行の大衆化をはかることも役立つ。ホテル・レストランに多い移民労働者、季節労働者は、書面の雇用契約書をもつべきであり、そのモデルは労使代表が政府と

協力して作成する。移民労働者が自分の社会保障給付権を、働いている国でも保持できるようにするためには、国際的な協定が役立つ。ホテル業では昔から従業員の国際移動が多く、それが本人の技能向上のためにも、また使用者のためにも役立ってきた。ある程度技能をもった者をさらに訓練するためには、全国的労使団体は、政府と提携して、国際的な労使団体の協力を求めるべきである。

【訓練問題に関する結論】

ホテル・レストランにおける訓練は、いかなる差別もなく、すべての者に無料で提供されるべきである。各国は、それぞれ国内の労使団体や教育専門家と協力して、職業指導、導入訓練、事後訓練を含む訓練計画を実施し、熟練労働者には管理職へのチャンスを与えるべきである。これに関連して、ILOが採択した三つの勧告、すなわち一九四九年の職業指導勧告（第八七号）、一九六二年の職業訓練勧告（第二一七号）、一九七〇年の青少年特別計画勧告（第一三六号）が参考になる。

民間航空準備会議

七四年一〇月三日から一〇日までジュネーブのILO本部で開かれた民間航空準備会議には、日本をはじめ主要航空国一七カ国から約一〇〇人の代表・顧問が出席した。会議は以下のような一連の勧告を採択し、理事会が民間航空の分野における今後のILO活動を定める際の考慮事項とするよう求めた。①民間航空における社会労働問題、職業安全保健、雇用保障などの問題を検討するため、三〇カ国ほどの参加を得て大規模な会議を開催すること。②航空管制官の問題は、特別の専門会議で取り扱うべきこと。③国際労働基準とくに労働組合権の保護、労使関係制度、差別撤廃に関するILO基準は、ILO全加盟国における民間航空労働者の利益のため有効に適用されるべきこと。④ILOは、他の国際機関、とくにICAO（国際民間航空機関）と協力して、安全航行の社会的及び産業的側面について調査すべきこと。

⑤民事責任の社会的側面に関するILOの業務を継続すべきこと。
⑥ILOは多国籍企業と社会政策の関係について調査中だが、そのなかに民間航空も含むべきこと。

路面運送専門家会議

路面運送における労働時間及び休息時間に関する専門家会議は、一五カ国一八人の専門家を集めて、七四年一〇月二日から三〇日までジュネーブILOの本部で開かれ、この問題に関する新しいILO基準が必要だと勧告した。新基準の主目的の一つは、道路安全の促進にある。これは、路面運送にたずさわる労働者の諸条件の改善、とくに職業安全保健措置によって達成される。新基準は、いまや時代おくれとなつた一九三九年の労働時間・休息時間（路面運送）条約（第六七号）に代わるものとして、路面運送で生計をたてているすべての労働者の職業安全保健に影響を与える労働条件についての基本的規定を含むことになり、条約およびこれを補足する勧告の二本立ての予定で、開発途上国の特殊事情をも考慮したものとなる。理事会は、このような専門家会議の勧告を検討して、この問題を総会の議題とするかどうかを決定することになる。

六七号条約は、路面運送に従事する者の労働時間を、一日八時間、一週四八時間とし、休息時間に関しては、二四時間中に少なくとも継続した一二時間を含む休息時間を労働者に与えるべきものとしている。他産業とちがって路面運送の労働時間は非常に決めにくいのでこの条約では労働時間をとくに詳細に規定し、使用下の指揮に服する時間であってつぎのものを含むものと定めている。①走行時間中の労働に費される時間、②補助的な労働に費される時間、③単なる待時間、④休憩及び労働中断時間

企業の社会的責任会議

アジアにおける経営者の社会的責任に関する専門家会議は、七四年一〇月二八日から十一月一日までバンコクで開かれ、日本などアジア一一カ国から政府、使用者、労働者の三者の専門家が参加した。会議は、経営者の社会的責任に関する諸問題を検討したのち、以下の九項目の勧告を含む会議報告を採択し、これを理事会に提出した。

①ILOは、調査研究、会議、情報伝達、必要にして十分な資源の割当てなどにより、経営者の社会的役割に関する活動を拡大すべきである。②経営者の訓練・育成において、ILOは、その訓練計画中に、経営の社会的側面に関するものを織りこむべきである。これは経営の各種の領域における訓練の不可欠の要素と考えられるべきである。③政府は国内に現存する訓練制度の下部構造を強化するために、可能な手段を探索する必要がある、ILOはこの点に関して果たすべき重要な役割をもっている。訓練計画は、雇用に弾力性をもたせるように企画され、職歴(キャリア)計画と両立するものでなければならない。④経営者は、労働者の関与を得て職務充実化のために積極的な措置をとるよう企図すべきである。ただし、このような措置は、操業のタイプ、企業の生産性および成長度に相応したものとし、雇用に悪影響を及ぼすものであってはならない。⑤企業内決定への労働者の関与が大きくなるにつれて生ずる困難を克服するための指針を経営者に提供する目的で、さらに調査が必要である。アジア地域では、ILOがこの調査をおこなうべきことが勧告される。⑥アジア地域の若干の諸国では、適切な科学技術についてさらに調査し、情報を広め、これについて経営者に指針を提供することが必要である。ILOおよびその他の国際機関は、この方向で諸国

政府を援助すべきである。⑦社会政策、経済政策に影響する領域で、マクロ・レベルの労使団体および政府の間の協議がひんばんにおこなわれるべきである。こうすれば、国による不当な規制や統制の必要性を削減することができる。⑧従業員、消費者、国、地域社会および社会全体に対してその責任を遂行するうえで、経営者は、適切な仕組みで実施され、教育訓練制度に組みこまれうる一連の指針を考案する必要がある。⑨社会的責任の遂行において、優先順位をどうするかで問題が起こるだろうし、経営者はその決定に際して労働者および政府との協議によって大いに援助されることが認められる。

3 新本部ビル竣工

一九七〇年に着工したILOの新しい本部ビルは、五年の歳月を要して完成、七四年十一月二日、理事会用の会議室において竣工式がおこなわれた。竣工式にはスイス大統領、ジュネーブ当局の代表、外交団、国際機関代表、報道陣、ILO理事会関係者、事務局の現職員と前職員など約一〇〇〇人が出席、ILOの三者構成を象徴する行事がおこなわれた。理事会のカタビ議長(モロッコ政府)、ベルゲンストロム副議長(スウェーデン使用者)、モリス副議長(カナダ労働者)の三人の理事会役員が、それぞれに、記念額をおおっていた金属板の三つのポルトを取りはずしたのである。式典参加の関係

者は、それぞれつぎのように祝意を表した。

ブルッガー・スイス大統領——国内的及び国際的な管理行政というものは、不相応に拡大に向うことがある。しかし、ILOの場合は、加盟国の増加と任務の多様化にともなう、職員及びスペースの増加が必要なことを認めないのは不当である。ILOの業務が多様化するにつれて、有益な成果を得るために困難がふえるという事実を見逃してはならない。このような状況からみて、各種の問題や困難が生じることを否定する者はないだろう。重要なことは、長期的にみてILO活動の能率とILOの威信に影響するような困難を防止することである。加盟国間には大幅な相違があるが、これを認め、受け入れた上でILO活動の中に生かされるべきである。このことは、各種の要請に一そう直接的に呼応できるようにするため、一定のILO活動をさらに地方分権化する必要があることを意味する。ILOの基準設定活動についてみれば、これまでむづかしかったこの重要な部門にまで、地域的なアプローチを広げるべきかどうかという問題がある。工業国と途上国、自由主義国と社会主義国のいずれにとっても受け入れ易く、有益となる基準を設定することは、ますます困難になる。

ジチアルディ国連代表——ここ数年の間にみられた挫折や失望にも拘らず、ILOは、時代と状況の変化に対して、すばらしい適応を示してきた。新しい本部ビルは、基本原則と目的を犠牲にすることなく挑戦に呼応するための、ILOの持続的な活力と能力を示すシンボルである。

カタビ理事会議長——新本部ビルは、ILOがその権限内の分野における諸活動によって、社会正義の達成をはかる最善の手段を追求するという、全加盟国の確固たる意志を象徴するものである。

ベルゲンストレム同議長——ILOは、今日の世界でも、また明日の世界でも、社会正義をめざすその努力を、これまで以上に強化する必要がある。政府、使用者、労働者の三者が、実地的な方法で、建設的な精神をもって提携していけるのは、この三者構成のILOである。

モリス同議長——国際労働基準は、今や、社会問題の国際的慣習法として考えることができる。この慣習法を実りあるものとするためには、ILOは実地活動に一そう重点を置かねばならない。新しい本部ビルは、わ

れわれがジュネーブでこれまでよりもはるかに広範囲に業務を統合できる環境を提供するだろう。

総工費一億四三五〇万スイス・フランの新本部ビルは、地上一階地下四階でジュラ山脈とレマン湖の間の丘に位置し、職員二〇〇〇人を収容できる。理事会を含む各種会議室は一二あり、四〇〇人ないし二〇人と大きさも各種ある。会議室にはすべて、六カ国語までの同時通訳設備がついている。公開の図書館は、書架の延長が一五キロに及び、閲覧室は八〇人以上の席がある。三〇〇席のサービス付食堂、四〇〇席のセルフサービス食堂のほか、スナック・バーもあり、地下四階にわたる車庫は一四五〇台の車を収容できる。建物の表壁には、日本で開発され日本から輸入されたアルキヤストが使われており、その一部は日本政府の寄付である。

ILO本部の歴史をふり返ってみると、まず一九一九年の創設期には、ロンドンに仮事務所を設け、一九二〇年ジュネーブに国際連盟本部ができたときジュネーブに移った。その後二六年には、湖畔にある旧本部ビルに移転した。第二次大戦中は、戦火をのがれて一時モントリオールのマクギル大学講内で執務、四六年にジュネーブに帰った。二六年に湖畔の旧本部ビルに居を構えた当時、ILO加盟国は五六カ国、職員は三五〇人(約三〇カ国)だったが、現在、加盟国一二六カ国、職員はジュネーブの本部だけで一六〇〇人(約二〇カ国)、世界各地にある四〇の出先事務局に四〇〇人、さらに約一〇〇〇人の専門家が各地に散在している。新本部ビルに対して前記のように日本政府がアルキヤストの現物寄付をしているが、このほか日経連および労働四団体も相当額の現金を寄付、また日本ILO協会(会長川西実三氏)は、ビルの前庭に植える桜と楓を寄付した。

主要な労働組合の現状

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

189 社会保険診療報酬支払基金労働組合
(基金労組) 4224

1964年5月1日結成 「うずしお」旬刊
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

190 駐労共闘会議 (駐労共闘) 1万9777

1971年7月3日結成
役員 (1971年7月選出)
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

191 全駐留軍労働組合 (全駐労) 1万0459

1946年9月1日結成 「全駐労」不定期刊
役員 (1975年7月16日・第30回大会改選)
委員長 市川誠 (本部), 副委員長 及川陽 (本
部), 書記長 坂西栄蔵 (本部)

192 全沖縄軍労働組合 (全軍労) 9318

1963年7月14日結成 「全軍労速報」不定期刊
役員 (1974年12月1日・第36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)

193 沖縄国家公務員労働組合 (沖縄国公労)
2086

1972年10月4日結成
役員 (1974年10月4日・第5回大会改選)
委員長 金城良雄 (沖縄開発庁), 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〕

194 総評全国一般労働組合 (全国一般)
13万7221

1955年7月25日結成 「総評全国一般」月刊
役員 (1975年8月27日・第23回大会改選)
委員長 倉持米一 (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)

195 全国一般労働組合同盟 (一般同盟)
15万2812

1966年2月27日結成 「一般同盟」月刊
役員 (1975年2月21日・第10回大会改選)
会長代行 小島捨吉 (大阪), 副会長 佐々木
重作 (宮城) 梅林勝一 (東京) 鈴木康夫 (愛知)
椎原国重 (本部), 書記長 佐藤伝 (本部)

196 全国農業協同組合労働組合連合会
(全農協労連) 8万7541

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 (1975年7月25日・第29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) 松崎文夫 (福岡県連) 村
上徹 (栃木県連), 書記長 大橋豊吉 (北海道
単協労)

197 全国生協労働組合連合会 (生協労連)
1万0087

1968年9月8日結成 「生協のなかま」月刊
役員 (1975年8月25日・第8回大会改選)
委員長 南向円乗 (北海道市民生協) 副委員長
門間公 (灘神戸) 中田勇次郎 (京大) 穂苅英之
(日生協), 書記長 鈴木彰 (本部)

1946年4月日結成 「会検労」不定期刊

役員(1975年1月29日・第30回大会改選)

委員長 越川静夫(農林三課), 副委員長 漆原俊則(農林一課) 佐々木幹美(建設一課), 事務局長 左近士信正(鉄道二課)

176 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(1975年7月31日・第30回大会改選)

委員長 渡辺晃, 副委員長 三原忠夫, 齊藤真, 書記長 鍵主政範

177 人事院職員組合(人職) 260

1948年12月11日結成 「人職ウィークリー」週刊

役員(1975年4月25日改選)

委員長 橋野国夫(職員局), 副委員長 高橋脩二(給与局) 大出実(管理局) 野口俊一郎(職員局), 書記長 松本元次郎(管理局)

178 経済企画庁職員労働組合(経企労) 215

1948年1月17日結成 「せんく」月刊

役員(1975年5月21日・大会改選)

委員長 錦織昌博(統計), 副委員長 広川健司(調整), 書記長 川島渉(国民生活)

179 国会職員組合連合会(国会職連) 公称3226

1959年10月22日結成 「国会職連」隔月刊

役員(1974年9月28日・第16回大会改選)

委員長 中山雄治(衆議院), 中森民治(参議院) 丸山泰通(図書館), 事務局長 堀江則雄(図書館)

180 総理府労働組合連合会(総理府労連)

公称1300

1962年2月28日結成 「総理府労連」旬刊

役員(1974年9月23日・第15回大会改選)

委員長 矢島俊良(統計局), 副委員長 荒井登志夫(公正取引委員会), 書記長 寺田重信(恩給局)

181 総理府統計局労働組合(統計労組)

公称1200

1962年5月21日結成 「統計労組」年2回刊

役員(1974年10月28日改選)

委員長 芝田信治, 副委員長 添野正夫, 相沢斐子, 書記長 長谷川啓義

182 全行政管理庁職員組合(全行管) 公称1027

1968年2月10日結成 「全行管」不定期刊

役員(1975年7月26日・第10回大会改選)

委員長 大沢日出男, 副委員長 山岸親雄, 木村和正, 書記長 河野昭

183 地方公務員関係労働組合共闘会議(地公労)

公称188万3442

1951年10月2日結成 「地公労情報」不定期刊

役員(1974年10月18日改選)

議長 岡木清(日教組), 副議長 須藤義美(都市交通) 斎藤親仁(全水道) 館博通(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

184 全日本自治団体労働組合(自治労)

114万0897

1954年1月29日結成 「自治労」旬刊, 「自治労

通信」半月刊

役員(1975年8月30日・第28回大会改選)

委員長 丸山康雄(全道庁), 副委員長 佐藤三吾(大分県職労) 若林清太郎(京都市職労) 藤井照生(横須賀市職労), 書記長 真柄栄吉(新潟県職労)

185 全国自治団体労働組合連合(自治労連)

5902

1970年4月1日結成 「自治労連」旬刊

役員(1975年6月13日・第6回大会改選)

委員長 筑網雄蔵(下関市職), 副委員長 筒井徳次郎(全公営) 永田昭(熊本第一市職) 渡井寛(釧路市労) 高月昭(大村市職), 岩太郎(台東区役所新組合) 中村良悦(東北町職), 書記長 今井敏(八代市職)

186 全日本水道労働組合(全水道) 3万6701

1961年3月1日結成 「全水道」旬刊

役員(1974年8月30日・第17回大会改選)

委員長 加藤豊(本部), 副委員長 斎藤親仁(東京), 書記長 藤本勇(神戸)

187 東京都労働組合連合会(都労連)

公称11万6100

1946年6月8日結成 「都労連新聞」半月刊

役員(1974年11月20日・第29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) 増田孝雄(都教組) 島田義夫(東水労) 坂牛哲郎(都高教) 三沢啓志(大学), 書記長 阿南一七(東水労)

188 政府関係特殊法人労働組合協議会(政労協)

1万8130

1960年11月2日結成 「政労協」旬刊

役員(1975年8月3日・第35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) 西田龍正(情セン

- 泉欣一（横浜税関），書記長 中田一夫（本部）
- 160 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 「税関労連」旬刊
- 役員（1975年6月15日・第15回大会改選）
- 議長 松橋和夫（東京），副議長 鹿野紀夫（函館）吉原昌一（東京）細井秀雄（横浜）菅沼浄（名古屋）原武（大阪）藤江伝三（神戸）中島憲司（門司）船津丸澄彦（長崎）山川宗秀（沖縄），事務局長 五十嵐弘之（横浜）
- 161 大蔵省職員組合（大蔵職組）** 1709
- 1945年11月30日結成 「大蔵」旬刊
- 役員（1975年6月25日・第46回大会改選）
- 委員長 大内蔵利雄（証券局），副委員長 大川要（主税局）守屋優（関税局），事務局長 菱田亨（本部）
- 162 全農林労働組合（全農林）** 4万5721
- 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7月31日・第17回大会改選）
- 委員長 渡会俊誉（千葉），副委員長 曾我浩侑（北海道），書記長 江田虎臣（熊本）
- 163 全建設省労働組合（全建労）** 4938
- 1949年7月9日結成 「全建労」旬刊
- 役員（1975年8月31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）清水良致（関東），書記長 原伸好（東海）
- 164 全労働省労働組合（全労働）** 1万8916
- 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）
- 165 全司法労働組合（全司法）** 1万4117
- 1947年1月25日結成 「全司法新聞」週刊
- 役員（1975年7月31日・第31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）白沢守（東京地裁），書記長 猪越賢市（東京家裁）
- 166 全商工労働組合（全商工）** 1万0232
- 1948年7月22日結成 「全商工新聞」週刊
- 役員（1975年8月30日・第39回大会改選）
- 委員長 川島威（関信），副委員長 鈴木英夫（本省），書記長 勝部鎮（近畿）
- 167 全法務労働組合（全法務）** 9149
- 1947年12月1日結成 「全法務新聞」月刊
- 役員（1974年9月16日・第29回大会改選）
- 委員長 石通良一（大阪），副委員長 池谷純良（東京）望月一志（東京），書記長 関根巧兀（浦和）
- 168 全北海道開発局労働組合（全開発）** 9955
- 1951年8月22日結成 「全開発」旬刊
- 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）
- 169 全運輸省労働組合（全運輸）** 8787
- 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）
- 170 運輸省全港湾建設労働組合（全港建）** 3487
- 1949年7月9日結成 「全港建」旬刊
- 役員（1974年9月4日・第28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）
- 171 全気象労働組合（全気象）** 公称4700
- 1957年10月14日結成 「全気象」旬刊
- 役員（1974年9月16日・第18回大会改選）
- 委員長 寺田正雄（本庁），副委員長 梯武治（本庁）丸山健人（気研），書記長 野沢実（東管）
- 172 全厚生職員労働組合（全厚生）** 3334
- 1946年4月21日結成 「全厚生」旬刊
- 役員（1975年9月15日・第38回大会改選）
- 委員長 大倉修二（本部），副委員長 宇都宮貞夫（本部）近藤了（予研）小山敦（統計情報部），書記長 小林幸誠（本部）
- 173 全電波労働組合（全電波）** 1915
- 1951年3月16日結成 「全電波」週刊
- 役員（1974年9月14日・第28回大会改選）
- 委員長 栗田昭二（本省），副委員長 加藤正吉（東海）高木政男（信越），書記長 木沢淳好（関東）
- 174 文部職員労働組合（文部職組）** 1221
- 1946年10月30日結成 「文労」月刊
- 役員（1975年7月26日・第31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 横畑勲（管理局）
- 175 会計検査院職員労働組合（会検労）** 1058

進(大阪), 書記長 松本英機(大阪)
149 公務員労働組合共闘会議(公務員共闘)
公称210万9734
1960年2月29日結成 「公務員共闘速報」不定期刊
役員(1974年9月12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) 春山明(国公労連) 藤本勇
(全水道) 久保正(都市交通), 事務局長 鈴木
木富司(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
150 日本国家公務員労働組合連合会
(国公労連) 公称12万6033
1975年10月1日結成 「国公労新聞」旬刊, 「国
公労調査時報」月刊
役員(1975年10月4日・結成大会選出)
委員長 樋口縁(全港建), 副委員長 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) 書記長 春山明(全労
働)
加盟組合(16組合, オブザーバー加盟4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(オブザーバー加盟) 日教組大学部, 全医
労, 国共病組, 虎門労組
151 国家公務員労働組合連絡会議(国公連)
公称 6万4791
1965年12月18日結成 「国公連ニュース」不定期
刊
役員(1974年10月9日・第9回総会改選)
議長 渡会俊誉(全農林), 副議長 江本宣孝
(全財務) 柴田利作(全開発), 事務局長 藤
井穰(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
152 大蔵労働組合協議会(大蔵協議会)
公称 5万0921
1965年8月16日結成 「大蔵協議会ニュース」週
刊
役員(1974年9月28日・第10回幹事会改選)
議長 佐藤惟恭(全専売), 副議長 田中剛(大
蔵職組) 清水卯一(全印刷) 津田春二(国税中

国) 江本宣好(全財務), 事務局長 池田哲雄
(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
153 大蔵省公務員連盟(大蔵連盟)
公称 3万2000
1969年10月22日結成 「大蔵連盟」不定期刊
役員(1974年12月14日・第6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) 細井秀雄(横浜税関), 事務局長
三上雅規(国税)
154 全国税労働組合(全国税) 1906
1950年1月25日結成 「全国税」旬刊
役員(1975年8月23日・第33回大会改選)
委員長 坂根茂(東京), 副委員長 坂本良雄
(東京) 宮本美成(近畿) 吉本貢(東京), 書
記長 金子哲人(新潟)
155 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 「国税会議」旬刊
役員(1974年10月13日・第13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 三上雅規(国
税労組)
156 国税労働組合(国税労組) 1万0329
1959年8月8日結成 「国税労組」月刊
役員(1974年9月23日・第18回大会改選)
委員長 石津嶺祐(神田), 副委員長 佐藤輝
雄(雪谷) 遠藤勝利(日本橋) 福泉光国(浅草),
書記長 町田茂(局)
157 中国国税職員組合(国税中国) 公称2630
1950年11月26日結成 「国税中国」不定期刊
役員(1974年10月18日・第33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)
158 全財務労働組合(全財務) 4376
1954年10月28日結成 「全財務」旬刊
役員(1975年8月22日・第23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 鈴木一平(東
海財務局)
159 全国税関労働組合(全税関) 744
1947年11月10日結成 「全税関」旬刊
役員(1975年7月20日・第38回大会改選)
委員長 石黒昌孝(東京税関), 副委員長 小

倉運，全海連，全相銀連，住宅労協，給食労連，全国連労協，全商業，全西友，いづみや労組，明商労組，京王ストア労組

138 同盟流通労働組合共闘会議（同盟流通）

公称 7万8096

1970年11月9日結成

役員

議長 下田喜造（ゼンセン同盟），副議長 勝木健司（一般同盟），事務局長 曾我嘉三（同盟本部）

加盟組合

ゼンセン同盟，一般同盟傘下流通部門の組合

139 日本商業労働組合連合会（商業労連）

8万3900

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 全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）

1万1109

1948年3月28日結成 「ホテル労連」不定期刊

役員（1974年9月26日・第26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）小川健一（シルク）柳生賢一（オリエンタル），書記長 田村兵衛（本部）

141 観光産業労働組合連絡協議会（観光労連）

2万5769

1966年2月19日結成 「観光労連」隔月刊

役員（1974年9月8日・第9回大会改選）

議長 神谷鈞（名鉄観光），副議長 福留一徳（近畿日本ツーリスト）市山徹（日本交通公社）齊藤一司（阪急交通社），事務局長 高内正浩（日本交通公社）

142 全国商社労働組合連合会（全商社）

4万7764

1965年8月22日結成 「全商社」旬刊

役員（1975年8月24日・第12回大会改選）

議長 村上巖（日商岩井），副議長 高畑正博（日綿実業）小川満則（田村駒）浅井定雄（東職）今村晋（兼松江商），事務局長 新美征也（岡谷鋼機）

143 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（1974年9月23日・第8回大会改選）

委員長 川崎常次（大阪），副委員長 山田清（京都）井田正義（福岡），書記長 山本達男

（東京）

〔公務〕

144 全日本官公職労働協議会（全官公）

公称19万5074

1959年9月4日結成 「全官公」旬刊

役員（1974年12月20日・第16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）川田庄作（鉄労）山田真彰（電電労組）松橋和夫（税関）茂木忠司（建職労）西村征也（自治労連），事務局長 吉岡正臣（全郵政）

加盟組合（19組合，オブザーバー加盟1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，東京税関，（オブザーバー加盟）基金労組

145 公共企業体等労働組合協議会（公労協）

86万2281

1953年10月28日結成 「公労協情報」不定期刊

役員（1974年10月9日改選）

代表幹事 富塚三夫（国労）山岸章（全電通）保坂尚朗（全通），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，全通，全林野，動力車，全専売，全印刷，全造幣，アルコール専売（オブザーバー加盟）政労協

146 全林野労働組合（全林野）

5万5538

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（1975年8月3日・第27回大会改選）

委員長 伊藤嘉太郎（秋田），副委員長 熱田早苗（北見），書記長 岩村寛司（長野）

147 日本国有林労働組合（日林労）

1万0004

1959年12月5日結成 「日林労新聞」旬刊

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）

148 全造幣労働組合（全造幣）

1672

1946年1月22日結成 「全造幣」月刊

役員（1974年10月7日・第23回大会改選）

委員長 西川愛之助（大阪），副委員長 畑中

美（三菱）北野公一郎（住友）後藤恭典（川西）
森田孝幸（三井），書記長 亀倉良一（本部）

127 日本交通公社労働組合（交通公社労組）
1万2463

1946年2月25日結成 「くみあいニュース」旬刊
役員（1975年8月27日・第31回大会改選）

委員長 幸坂勇三，副委員長 阿部重太郎，市
山徹，書記長 福永信正

128 鉄道弘済会労働組合（鉄弘労） 2万0794
1947年9月20日結成 「スクラム」旬刊

役員（1974年9月20日・第27回大会改選）
委員長 高野信幸（東京），副委員長 田崎幹

（東京），書記長 岸 久（東北）

129 全日本航空産業労働組合総同盟（空航同盟）
公称 1万5000

1974年10月16日結成 「航空同盟ニュース」不定
期刊

役員（1974年10月16日・結成大会選出）

会長 高野雄三（全日航），副会長 渡辺喜庸
孝（南西航空）中村房昭（旅行開発）与那嶺寿
孝（沖縄エアポート・サービス），事務局長
歌川勝巳（全日航）

130 日本民間航空労働組合連合会（民航労連）
1万2729

1963年3月22日結成 「民航労連」旬刊

役員（1974年9月6日・第11期大会改選）

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（32組合）

全日空労組，東亜国内労組，日航労組他29組合

〔教 育〕

131 日本教職員組合（日教組） 61万8901

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）
3万0424

1956年5月10日結成 「日高教情報」旬刊

役員（1975年2月28日・第42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・麴町）
1万6549

1950年3月10日結成 「日高教ニュース」不定期
刊

役員（1975年2月18日・第37回大会改選）

委員長 木山八郎（栃木），副委員長 及川利
弥（福島）元木宏（徳島），書記長 田村耕三
（愛媛）

134 日本教職員連盟（日教連） 公称 8万7000
1970年6月28日結成 「日教連教育新聞」月刊

役員（1975年6月29日・改選）

委員長 安生幸比古（栃木），副委員長 田名
後敬（愛媛）河瀬孝造（岐阜）吉井照雄（香川）
飯島定悦（島根），事務局長 浦川俊介（長野）

135 日本新教職員組合連合（新教組） 4492
1968年7月27日結成 「新教組教育新聞」月刊

役員（1975年2月23日改選）

委員長 井上忠夫（山口），副委員長 小堀信
男（和歌山）福永英夫（大阪），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）
9万3515

1957年8月31日結成 「医療労働者」旬刊，「医
療労働」月刊

役員（1975年7月18日・第24回大会改選）

議長 松本道広（全医労），副議長 溝淵勉（全
日赤）浅沼悟朗（岩手医労協）渡辺素良（全医
労）宇田川次保（東京医労連），事務局長 仲
恭男（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 全国商業サービス事務職労働組合連絡会議
（商サ事務労） 公称66万5299

1974年10月30日結成 「商サ事務労ニュース」不
定期刊

役員（1974年10月30日・結成総会選出）

代表幹事 田辺準之助（生保労連），高畠正博
（全商社），尾崎成男（観光労連）

加盟組合（15単産，4単組）

生保労連，全商社，全国一般，駅・車販労協，
観光労連，全損保，ホテル労連，生協労連，全

1959年2月12日結成 「新運輸」月刊
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 船舶関係労働組合協議会(船労協)
公称 1万5502

1972年11月16日結成
役員(1974年12月18日・第3回総会改選)
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(7組合, オブザーバー加盟5組合)
全造船機械, 国労船舶協議会, 船通労, 全港建, 全気象, 全港湾, 全運輸, (オブザーバー加盟) 全海連, 全電波, 自治労, 全農林, 電通共闘

117 全日本海運労働組合連合会(全海連) 9489
1947年1月10日結成 「全海連」月刊
役員(1974年10月12日・第37回大会改選)
委員長 川西敏美(ジャパン・ライン), 副委員長 石田忠正(日本郵船) 山崎陽一(商船三井) 岡田功(川崎汽船) 伊藤隆(昭和郵船) 秦野洋右(ドッドウェル), 書記長 三田和雄(本部)

118 全日本海員組合(海員) 15万3834
1945年10月5日結成 「船員しんぶん」旬刊, 「海員」月刊
役員(1974年11月29日・第34回大会改選)
組合長 村上行示(本部), 副組合長 土井一清(本部) 平郡友春(本部)

119 船舶通信士労働組合(通信士組合)
公称1664
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(1975年5月29日・第6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 6万8966
1972年11月1日結成 「全国港湾」月刊
役員(1974年11月8日・第4回大会改選)
議長 吉岡徳次(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 港湾労働組合中央共闘会議(港湾共闘)
公称130万0750
1959年10月28日結成
役員(1974年11月・幹事会改選)
議長 吉岡徳次(全港湾), 副議長 樋口緑(全港建) 石井敏(検数労連) 植草秀夫(検定労連), 事務局長 桑原清(全倉運)

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, 検数労連, 全税関

122 全日本港湾労働組合(全港湾) 2万9671
1946年7月27日結成 「港湾労働」半月刊
役員(1974年9月6日・第29回大会改選)
委員長 吉岡徳次(九州), 副委員長 河野茂(関東), 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 1万4670
1972年11月8日結成
役員(1975年3月10日・総会改選)
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) 古郡隆男(港友会議), 事務局長 田原雅識(同盟)

加盟組合(5組合, オブザーバー加盟1組合)
一般同盟港倉運協議会, 港湾同盟, 海員, 大阪沿岸, 港友会議, (オブザーバー加盟) 神戸船内労協

124 全国港湾労働組合同盟(港湾同盟) 2135
1971年1月19日結成 「港友」月刊
役員(1975年2月11日・第5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 中原清勝(日本荷物検数協会)

125 日本港湾労働組合連合会(日港労連) 8474
1956年3月16日結成 「日港労連」不定期刊
役員(1975年7月17日・第23回大会改選)
委員長 牧達夫(神港労連), 副委員長 佐藤清吉(東京港湾) 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(東京港湾)

126 全日本倉庫運輸労働組合同盟(全倉運)
1万0232
1949年9月10日結成 「全倉運」半月刊
役員(1975年8月22日・第30回大会改選)
委員長 菅野満雄(安田), 副委員長 大川佳

三夫（東京）
102 国鉄動力車労働組合（動力車） 4万6492
1951年5月23日結成 「動力車新聞」週刊，「動
く力」不定期刊
役員（1975年8月30日・第30回大会改選）
委員長 富田一朗（東京），副委員長 土居常
男（岡山）隈元寅教（門司），書記長 中江昌
夫（千葉）
103 鉄道労働組合（鉄労） 7万7538
1968年10月20日結成 「鉄労新聞」週刊
役員（1974年10月19日・第7回大会改選）
組合長 坂東正一（四国），副組合長 磯崎洋
（四国）辻本滋敬（大阪）風間良栄（新潟），
書記長 川田庄作（静岡）
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） 6339
1971年4月26日結成 「全施労新聞」不定期刊
役員（1975年8月7日・第6回大会改選）
委員長 福田富衛（高崎），副委員長 秋元貞
二（大宮）菅井純（秋田），書記長 滝口昭（大
月）
106 国鉄共済労働組合（国鉄共済） 2365
1954年6月19日結成 「ひろば」半月刊
役員（1975年7月14日・第22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）
21万7086
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）
10万0676
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

岡本勝磨（広島電鉄）松田忠吉（第一貨物）神
谷保（富士交通），書記長 植栗邦輔（本部）
109 日本都市交通労働組合連合会（都市交通）
5万6019
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）
13万9298
1968年11月13日結成 「運輸労連」半月刊
役員（1975年7月12日・第8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 田井二郎（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） 7万0384
1946年4月20日結成 「日通労働」週刊，「全日
通」不定期刊
役員（1975年7月25日・第30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）
1万3774
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（1974年9月19日・第38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）
6万3009
1947年9月14日結成 「全自交しんぶん」半月刊
役員（1974年11月15日・第30回大会改選）
委員長 山口寿宣（京都），副委員長 鈴木貞
治（東京）三浦利男（神奈川），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） 3043
1958年6月14日結成 「自運労」月刊
役員（1974年11月4日・第17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）住連川忠（大
阪），書記長 金井仁（東京）
115 新産別運転者労働組合（新運転） 8200

坂潔（第一外）久保木清三（明治内）新井康之（日本外）大沢清高（住友労）田島良治（東邦外）前川靖宏（東京内）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）

2万7845

1949年11月5日結成 「全損保」週刊，「損保調査時報」月刊

役員（1974年9月13日・第31回大会改選）

委員長 土田高三郎（大正），副委員長 小西恭禎（大成）沖賢弥（日新），安藤克己（日動外勤），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）

1万9650

1967年2月15日結成 「損保労連」半月刊

役員（1974年9月19日・第9回大会改選）

委員長 辰野貢（同和），副委員長 湊治（興亜）山形良正（住友）川島和平（東京海上），書記長 三条九六郎（安田）

94 全国証券労働組合協議会（全証労協）

公称2000

1954年12月結成

役員（1975年8月13日・第22回大会改選）

議長 梅沢照治（東証），副議長 下田紀（大証），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） 3951

1965年10月27日結成 「全電力」不定期刊

役員（1974年9月27日・第10回評議会改選）

議長 阿部哲郎（全北電），副議長 今岡龍夫（電産）上野安昭（全九電）柴田正徳（九電検集労），事務局長 森茂（全九電）

加盟組合（4組合）

全九電，電産，全北電，九電検針労

96 全国電力関連産業労働組合協議会

（全国電労協）

公称19万4621

1969年4月11日結成 「全国電労協ニュース」（月刊）

役員（1973年11月20日・第5回大会改選）

会長 稲垣武臣（関西），副会長 田崎以兄（関東）西村康信（中国）武藤文敏（東北），事務局長 吉本弘（関西）

加盟組合（9組合）

北海道電労協，東北電労協，関東電労協，中部電労協，北陸電労協，関西電労協，中国電労協，

四国電労協，九州電労協

97 全国電力労働組合連合会（電労連）13万2183

1954年5月26日結成 「電労連」旬刊，「電労連月報」月刊

役員（1975年8月22日・第22回大会改選）

会長 橋本孝一郎（中部），副会長 飯田喜久男（東京），事務局長 青木賢一（原電）

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）

1万1009

1970年10月3日結成 「全国電力検集労連」不定期刊

役員（1974年10月2日・第5回大会改選）

議長 田崎以兄（東電常備労組），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 沢田甫朗（東電常備労組）

〔交通運輸業〕

99 全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）

86万8300

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（1974年9月3日・第31回大会改選）

議長 黒川武（私鉄総連），副議長 酒井一三（国労）惣田清一（動力車）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34万7048

1971年10月27日結成

役員（1974年12月4日・定例幹事会改選）

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 曾我嘉三（同盟本部）

加盟組合（4組合）

海員，交通労連，鉄労，航空同盟

101 国鉄労働組合（国労）

23万2804

1947年6月5日結成 「国鉄新聞」週刊，「国労文化」月刊

役員（1975年6月28日・第36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）美見和甫（岡山），書記長 富塚

1万4043
1966年9月24日結成 「全国自労」月刊
役員(1974年5月6日・第9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) 8640
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(永大産業), 副委員長 鵜
川政宏(中村合板) 吉田悟(段谷産業), 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 5万8186

1961年11月10日結成 「金融のなかま」旬刊
役員(1975年8月31日現在)

議長 土田高三郎(全損保), 副議長 空席,
事務局長 平田貞治郎(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)
公称20万4915

1957年5月25日結成

役員(1975年5月22日・第19回大会改選)

議長 石井一孝(市銀連), 副議長 加藤将直
(全信連), 事務局長 菓子喜一郎(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)
17万7918

1956年7月28日結成 「市銀連ニュース」半月刊
役員(1975年5月20日・第20回大会改選)

委員長 石井一孝(大和), 副委員長 菓子喜
一郎(三菱) 知久富夫(富士), 事務局長 三
浦健一郎(住友)

84 全国地方銀行従業員組合連合会(地銀連)
公称 650

1956年7月28日結成 「ちぎん」半月刊

役員(1974年10月9日・第23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) 高崎英夫(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」不定期刊
役員(1975年4月6日・第26回大会改選)

委員長 川崎丈司(チェースマンハッタン),
副委員長 石川欣典(コンチネンタル) 松下浩
二(オランダ) 野村英生(オランダ), 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)
6938

1953年8月9日結成 「相銀のなかま」半月刊
役員(1974年9月11日・第25回大会改選)

委員長 小林俊一(東陽), 副委員長 沢谷秀
久(振興) 原田徹(宮崎), 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)
2万334⁶

1972年2月16日結成

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)
2万5147

1957年12月21日結成 「信託のなかま」月刊

役員(1975年8月27日・第24期中央委改選)

議長 加藤将直(三菱), 副議長 伊勢斌(住
友) 大須賀敏剛(三井), 書記長 富川靖雄(三
菱)

89 全国信用金庫信用組合労働組合連合会
(全信労) 1万1486

1954年11月20日結成 「全信労」旬刊

役員(1974年9月22日・第19回大会改選)

委員長 田中光雄(昭和), 副委員長 氏家豊
成(門司) 石井外史(市川) 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2780

1961年11月4日結成 「労連ニュース」半月刊

役員(1975年6月・第15回大会改選)

委員長 稲森良博(大阪市), 副委員長 宮内
敬至(東京都) 香川善康(大阪府), 事務局長
林豊(大阪市)

91 全国生命保険労働組合連合会(生保労連)
32万4845

1969年10月17日結成 「生保労連」月刊

役員(1975年8月22日・第7回大会改選)

委員長 堀江繁男(千代田外), 副委員長 天

66 電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）

31万8830

1962年10月8日結成 「電通共闘」月刊

役員（1975年7月30日・第15回評議員会改選）

議長 及川一夫（全電通），副議長 山田克巳（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（80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） 27万9833

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（栃木），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） 91

1966年8月14日結成 「電電労組速報」不定期刊

役員（1974年9月27日・第9回大会改選）

委員長 加藤友利（四国通信局），副委員長 石垣実夫（岐阜地方支部），書記長 山田真彰（福岡地方支部）

69 国際電信電話労働組合（国際電電） 4228

1953年4月1日結成 「国際電電」旬刊

役員（1975年7月30日・第32回大会改選）

委員長 山田克巳（大阪電報），副委員長 佐竹勇夫（小室），書記長 内藤義昭（東京電信）

70 全国電気通信共済会労働組合（電済労）

1万0557

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59万5909

1971年6月3日結成 「建設労連ニュース」月刊

役員（1974年12月・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，農開労，（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）

23万3551

1960年11月25日結成 「全建総連」旬刊

役員（1974年10月24日・第15回大会改選）

委員長 江口利作（長崎），副委員長 浅田源三郎（京都）加藤忠由（東京）山本稔（岡山），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）5707

1971年4月19日結成「総評全日建ニュース」旬刊

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）芳賀英二（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）

7万4512

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（1975年8月27日・第40回大会改選）

議長 小野義昭（間），副議長 山田紘一郎（清水）星野勝之（西松），事務局長 永野基昭（青木）

75 日本建設組合連合（建設連合）公称 4万8229

1968年11月12日結成

役員（1974年1月・第7回総会改選）

会長 菅野勇利（大阪建設），副会長 並木久治（建設同盟）小島健太郎（愛知建設），専務理事 小熊信雄（練馬建設）

76 全日本電気工事労働組合連合会（日電工）

3万0380

1967年1月31日結成 「日電工」隔週刊

役員（1974年9月26日・第8回大会改選）

会長 横山実（東海），副会長 西村康信（中国）岡村昭（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） 9万0143

1947年6月30日結成 「じかたび」週刊 「季刊学習」季刊

役員（1975年8月22日・第36回大会改選）

委員長 近藤一雄（新潟），副委員長 初田一夫（福島），書記長 湯浅克孝（福岡）

78 全国民主自由労働組合（全民労） 1万0353

1955年10月22日結成

役員（1974年5月22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）

畑平（本部）

53 全日本食品労働組合連合会（食品労連）

10万6130

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（1974年9月14日・第10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）

54 全国製粉労働組合連合会（全粉労連） 5375

1955年5月17日結成

役員（1974年9月22日・第21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 大谷忠男（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）

10万8863

1963年11月9日結成

役員（1974年10月・第12回総会改選）

議長・副議長 空席，事務局長 隅井孝雄（民
放労連）

加盟組合（8組合，オブザーバー加盟2組合）

新聞労連，全印総連，日放労，出版労連，民放
労連，映演共闘，関東広告労協，ユニオン日演
協，（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） 1926

1947年5月7日結成

役員（1974年10月23日・第31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 村上勝美（東宝）

57 映画演劇労働組合総連合（映演総連） 3582

1952年3月25日結成 「映演総連ニュース」旬刊

役員（1974年10月9日・第23回大会改選）

議長 酒井晃（松竹），副議長 植田泰治（全
東映）間島三樹夫（舞芸）柿崎光男（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） 6764

1947年4月1日結成 「全印刷」旬刊

役員（1974年8月3日・第40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）

1万7945

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（1975年7月15日・第23回改選）

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）

1万1270

1958年3月15日結成 「出版労連」隔週刊

役員（1975年7月26日・第31回大会改選）

委員長 樽橋国武（講談社），副委員長 池田
隆（日販）久保田早苗（暁教育図書）渡辺起造
（日本書院），書記長 竹内好春（岩波書店）

61 日本新聞労働組合連合会（新聞労連）

4万2325

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 尾崎剛
（日経）森島昭（共同）岡崎幹夫（朝日），書
記長 小島明将（日経）

62 日本放送労働組合（日放労） 1万3784

1948年3月2日結成 「日放労」週刊

役員（1974年9月6日・第60回大会改選）

委員長 上田哲，副委員長 佐々木潤，門目省
吾，書記長 須藤安三

63 日本民間放送労働組合連合会（民放労連）

1万0339

1953年7月13日結成 「民放労連」旬刊

役員（1975年8月24日・第40回大会改選）

委員長 竹村富弥（北海道放送），副委員長
具島陽一（RKB毎日）隅井孝雄（日本テレビ），
中森謹重（大阪放送）西山清雄（朝日放送），
書記長 井上至久（日本テレビ）

〔通 信 業〕

64 全逓信労働組合（全逓） 20万4596

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） 5万6493

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
田一夫（江東清澄）吉岡正臣（日本橋），書記
長 松田義央（東神田一）

(本州)

41 全日本労働総同盟全国紙パルプ労働組合協議会
(同盟紙パ協議会) 1万2363

1972年11月6日結成

役員 (1975年7月23日・第4回総会改選)

議長 大野博敏 (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3571

1971年12月7日結成

役員 (1975年1月27日・第4回総会改選)

議長 小泉中成 (共石), 副議長 遠藤亨 (日鉱) 小野英毅 (全ゼネ石精), 事務局長 宇佐見晴雄 (共石)

加盟組合 (4組合)

共石労組, 日鉱労組, 全ゼネ石精労組, 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)
3万0964

1953年2月25日結成 「全石油」半月刊, 「全石油月報」月刊

役員 (1975年7月26日・第36回大会改選)

委員長 市川十四男 (日石), 副委員長 後藤実 (大協) 林能弘 (東燃), 書記長 竹石次吉 (昭石)

44 全国ガス労働組合連合会 (全国ガス)
2万3590

1946年7月2日結成 「全国ガス労働」旬刊

役員 (1975年8月22日・第31回大会改選)

委員長 岡田一夫 (東京ガス), 副委員長 宮崎修一 (東邦ガス) 松本宏義 (広島ガス), 書記長 奥山繁 (東京ガス)

45 全国セメント労働組合連合会
(全国セメント) 2万5613

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」月刊

役員 (1975年8月6日・第30回大会改選)

委員長 貞友和夫 (日本セメント), 副委員長 勝俣芳当 (大同コンクリート), 書記長 神田豊 (住友セメント)

46 全国窯業労働組合連合会 (全窯連)
3万1633

1949年4月27日結成 「ぜんようれん」月刊

役員 (1974年8月30日・第26年次大会改選)

委員長 中村雅則 (黒崎窯業), 副委員長 川

口広 (播磨耐火) 森英男 (日本陶器), 書記長 岩田国男 (本部)

47 全国砥石産業労働組合連絡協議会
(全砥労協) 4271

1962年10月13日結成

役員 (1974年10月13日・第13回大会改選)

議長 小泉政司 (日本研磨), 副議長 石岡馨 (クレノートン) 山藤実 (瑞穂研磨), 事務局長 大矢昌弘 (日本陶器)

〔繊維産業〕

48 日本繊維産業労働組合連合会 (繊維労連)
1万2741

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 ゼンセン同盟 55万9783

1946年7月31日結成 「ゼンセン新聞」週刊, 「月刊ゼンセン」月刊, 「友愛」月刊

役員 (1974年9月12日・第30回大会改選)

会長 宇佐美忠信 (本部), 副会長 佐藤晋六 (日東紡) 下田喜造 (本部) 矢野清隆 (全織三菱), 書記長 山田精吾 (本部)

〔食品産業〕

50 全専売労働組合 (全専売) 3万3770

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)
912

1952年12月19日結成

役員 (1974年9月28日・第23回大会改選)

委員長 大森忍 (千葉), 副委員長 二木勝成 (鹿屋), 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)
3万2136

1947年10月6日結成 「全食品同盟」月刊

役員 (1974年10月8日・第28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) 川本幹雄 (シキシマパン) 高階一男 (ヤマサ醤油) 東慎哉 (本部), 書記長 串

新化学，化労研関係組合，全石化関係12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44万1111

1953年9月20日結成 「化学のなかま」月刊
役員（1974年9月21日・第13回全体会議改選）
議長 立花銀三（合化労連），副議長 池ノ谷
吉春（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）
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）
87万3966

1969年11月13日結成
役員（幹事会改選）
議長 田中良一（全化同盟），事務局長 池畑
英雄（同盟本部）
加盟組合（7組合）
全化同盟，一般同盟，ゼンセン同盟，全食品同
盟，同盟紙パ協議会，凸版労組，共石労組

32 化学産業労働組合同盟（化学同盟） 3万7761

1951年6月17日結成 「化学同盟」月刊
役員（1975年7月20日・第36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），
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） 5万8865

1974年1月30日結成 「全日本ゴム労連」月刊
役員（1974年9月4日・第2回大会改選）
委員長 松本徳義（三ツ星ベルト），副委員長
中静一夫（東洋ゴム）後藤光記（月星化成）鈴
木久夫（横浜ゴム）田中豊（月星化成）安田秀
英（明治ゴム），書記長 西松義夫（住友ゴム）

34 合成化学産業労働組合連合会（合化労連）
13万0529

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（本部），副委員長 山室忠司
（富士フィルム）西野六郎（本部）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（三井化学）森島憲男（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）
10万7988

1951年11月18日結成 「全化同盟」旬刊
役員（1974年9月11日・第23回大会改選）
会長 田中良一（薬粧部会），副会長 棚田悠
紀夫（大阪瓦斯）川口孝行（一般化学部会），
書記長 中島桂太郎（本部）

36 新産別全化学産業労働組合連合会（新化学）
1万1713

1950年10月25日結成 「新化学」隔月刊
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 中田
英二（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）
1万3303

1962年8月16日結成 「油労協通信」旬刊
役員（1974年9月1日・第13回大会改選）
議長 森沢芳雄（旭電化），副議長 高橋完（摂
津製油）鈴木正（竹本油脂），事務局長 緒方
正弘（日本油脂）

38 全日本塗料労働組合協議会（全日塗）
1万2050

1957年2月23日結成 「全日塗」月刊
役員（1975年7月19日・第15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）
荒木敏彦（水谷ペイント），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） 3万8261

1947年4月6日結成 「紙パ労連」旬刊，「月刊
紙パ」月刊
役員（1975年7月17日・第56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）星屋良浩（大昭和）荒木秀治（高
崎）秋山和美（福岡），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） 3万2906

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

孝一(昭和アルミ)下条孝司(ホクセイアルミ),
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) 1万0082
1950年結成 「全銅連」不定期刊

役員(1974年9月22日・第25回大会改選)

会長 岡林義春(三宝伸銅), 副会長 吉田和男(日本伸銅)河村照三(古河金属)三田村保夫(三井金属伸銅), 書記長 林清(三谷伸銅)

19 全日本光学工業労働組合協議会(光学労協)
公称 3万5700

1953年7月22日結成 「光学労協」不定期刊

役員(1974年9月14日・第25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)高田春夫(ミノルタ), 事務局長 佐藤秀太郎(日本光学)

20 全日本電機機器労働組合連合会(電機労連)
55万2126

1953年6月1日結成 「電機労連」旬刊, 「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回定期大会改選)

委員長 豎山利文(東芝), 副委員長 城地豊司(日立)中村正男(松下)田村金吾(三菱)桜井輝雄(明電), 書記長 藁科満治(富士電)

21 全日本電線工業労働組合(全電線) 4万6677
1946年7月2日結成 「全電線」月刊

役員(1975年7月24日・第29回大会改選)

委員長 佐竹正美(日立), 副委員長 木川寛(藤倉)山田欽一(住友), 書記長 佐藤正(古河)

22 全国造船重機械労働組合連合会
(造船重機労連) 22万6759

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 柳沢鍊造(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(鋼管造船重工)

23 全日本造船機械労働組合(全造船機械)
1万0218

1946年9月1日結成 「全造船機械」旬刊

役員(1975年8月31日・第40回大会改選)

委員長 青木博(浦賀), 副委員長 唐沢脩(石川島)柏木昇(四国), 書記長 穂刈直己(函館)

24 全日本自動車産業労働組合総連合会
(自動車総連) 50万9598

1972年10月3日結成 「自動車総連」月刊

役員(1974年9月7日・第3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)大曾根哲夫(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 日本自動車産業労働組合連合会
(自動車労連) 18万1503

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(1974年10月19日・第12回大会改選)

会長 塩路一郎(日産), 副会長 田淵哲也(販労)栗林卓司(日産)赤木省三(販労), 事務局長 海老沢孝(日産)

26 車輛産業労働組合協議会(車輛労協)
1万7534

1972年12月20日結成 「車輛労協」旬刊

役員(1974年12月20日・第3回大会改選)

議長 渡辺忠雄(東急車輛), 副議長 竹田岩夫(アルナ工機)佐藤繁男(川重兵庫), 事務局長 藤原当道(近畿車輛)

27 航空機産業労働組合協議会(航空労協)
3万8647

1967年10月25日結成 「航空労協」不定期刊

役員(1975年1月21日・協議委員会改選)

議長 寺倉靖人(三菱重工), 副議長 染宮英夫(富士重工)高野雄三(全日本航空), 事務局長 加藤太郎(川崎重工)

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) 2万2117

1970年9月1日結成 「菱自労報」月刊

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49万7000

1973年8月30日結成 「化学労協ニュース」旬刊

役員(1975年8月26日・第3回総会改選)

代表幹事 太田薫(合化労連)田中良一(全化同盟)宇佐美忠信(ゼンセン同盟), 事務局長 久村晋(ゼンセン同盟)

加盟組合(5単産31単組)

号化労連, 全化同盟, ゼンセン同盟, 全石油,

(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) 7019
1954年4月21日結成 「全炭鉱」旬刊
役員 (1975年5月28日・第24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) 5868
1957年10月25日結成
役員 (1974年9月19日・第24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 鈴木照生 (三井鉱山)

8 全日本金属鉱山労働組合連合会 (全鉱) 1万7940
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) 9408
1965年3月5日結成 「資源労連」旬刊
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 中央金属労協 (中央金属) 27万9004
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 (1974年11月5日・第2回幹事会改選)
議長 佐竹五三九 (全国金属), 副議長 佐藤正 (全電線), 事務局長 唐沢脩 (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) 187万1834
1964年5月16日結成「JMF日本協議会」(新聞) 月刊, 「IMF日本協議会」(雑誌) 月刊
役員 (1975年9月9日・第14回総会改選)
議長 宮田義二 (鉄鋼労連), 副議長 豎山利文 (電機労連) 塩路一郎 (自動車総連) 柳沢鍊造 (造船重機労連) 斎藤健次郎 (全機金) 宮野高治 (全金同盟) 古賀専 (本部) 清田晋亮 (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, 日本オーチス労組

12 日本鉄鋼産業労働組合連合会 (鉄鋼労連) 20万2430
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 (日本鋼管) 森重清 (神戸製鋼), 書記長 斎藤安正 (住友金属)

13 日本非鉄金属製錬労働組合協議会 (製錬労協) 4233
1966年12月22日結成 「製錬労協」季刊
役員 (1974年8月1日改選)
議長 村木悦路 (三菱金属), 副議長 山田健平 (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) 22万2109
1950年10月8日結成 「全国金属」週刊, 「金属労働資料」月刊
役員 (1974年9月30日・第34回大会改選)
委員長 松尾喬 (本部), 副委員長 高山勘治 (東京地本) 府川亀三郎 (大阪地本) 生川俊夫 (愛知地本), 書記長 佐竹五三九 (東京地本)

15 全国金属産業労働組合同盟 (全金同盟) 31万1471
1951年3月18日結成 「全金同盟」旬刊
役員 (1975年8月20日・第25回大会改選)
組合長 天池清次 (本部), 副組合長 浅野総一郎 (大阪) 木下真吉 (神奈川) 長岡房男 (日本製鋼) 宮野高治 (本部), 書記長 藤原巖 (本部)

16 全国機械金属労働組合 (全機金) 3万9285
1950年2月8日結成 「全機金」月刊
役員 (1975年7月22日・第26回大会改選)
委員長 小方鉄蔵 (日本精工), 副委員長 山田義胤 (豊和工業) 渡辺新次郎 (不二越), 書記長 斎藤健次郎 (本部)

17 全国軽金属労働組合連合会 (軽金属労連) 1万7802
1973年3月1日結成
役員 (1974年10月22日・第3回大会改選)
議長 西山直輝 (日本アルミ), 副議長 西川

〔中央組織〕

1 日本労働組合総評議会（総評） 446万8496
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、「総評時報」週刊、「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）三原大乘（日教組）酒井一三（国労）中川豊（全日通）高橋武（全印総連）佐藤惟恭（全専売）里谷和夫（炭労），事務局長 大木正吾（電通共闘）

加盟組合（65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，ホテル労連，全造船機械，全海連，全木労，全電力，全日建，自運労，国鉄共済，ABCC労組，電通共闘，国労，全通，全林野，動力車，全専売，全印刷，全造幣，アルコール専売，都市交通，全水道，自治労，日教組，全農林，全労働，全司法，全商工，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，人職，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 157万3649

1966年12月17日結成「総評民間単産情報」不定期刊

役員（1974年11月14日・幹事会改選）

議長 力徳修（私鉄総連），副議長 佐竹五三九（全国金属）紺屋重一（鉄鋼労連）山室忠司（合化労連）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（31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，ホテル労連，全海連，全木労，全電力，全日建，自運労，国鉄共済，ABCC労組

2 全日本労働総同盟（同盟） 231万2513

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（ゼンセン同盟）柳沢錬造（造船重機労連）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）

ゼンセン同盟，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，航空同盟，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（新産別） 7万1375

1949年12月10日結成 「新産別」旬刊

役員（1974年10月23日・第26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）池田明和（京滋地連）柏原実（新運輸），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，新運輸，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） 140万1148

1956年9月3日結成

役員（1974年10月26日・大会改選）

議長 豎山利文（電機労連），副議長 阿部伸太郎（全電線）市川十四男（全石油）小沢鶴雄（全国セメント）唐沢平治（全建総連）北岡孝義（交通公社）阪本晴吉（全国ガス）桜井輝雄（電機労連）丸山武勝（生保労連），事務局長 岡村恵（食品労連）

加盟組合（11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，映演総連

〔鉱業〕

5 日本炭鉱労働組合（炭労） 1万9774

1950年4月23日結成 「炭労新聞」月刊

役員（1974年9月26日・第76回大会改選）

委員長 里谷和夫（平和），副委員長 松橋茂

主要な労働組合 の現状

(1975年8月末現在)

労働組合名(略称), 結成年月日, 組合員数 (1974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. 車輛労協
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. ゼンセン同盟

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. 全通
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. 動力車
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. 航空同盟
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. 商サ事務労
138. 同盟流通
139. 商業労連
140. ホテル労連
141. 観光労連
142. 全商社
143. 全商業

公務

144. 全官公
145. 公労協
146. 全林野
147. 日林労
148. 全造幣

149. 公務員共闘
150. 国公労連
151. 国公連
152. 大蔵協議会
153. 大蔵連盟
154. 全国税
155. 国税会議
156. 国税労組
157. 国税中国
158. 全財務
159. 全税関
160. 税関労連
161. 大蔵職組
162. 全農林
163. 全建労
164. 全労働
165. 全司法
166. 全商工
167. 全法務
168. 全開発
169. 全運輸
170. 全港建
171. 全気象
172. 全厚生
173. 全電波
174. 文部職組
175. 会検労
176. 恩給職組
177. 人職
178. 経企労
179. 国会職連
180. 総理府労連
181. 統計労組
182. 全行管
183. 地公労
184. 自治労
185. 自治労連
186. 全水道
187. 都労連
188. 政労協
189. 基金労組
190. 駐労共闘
191. 全駐労
192. 全軍労
193. 沖縄国公労
- その他
194. 全国一般
195. 一般同盟
196. 全農協労連
197. 生協労連

労働組合名簿

全日本労働総同盟島根地方同盟
 全日本労働総同盟岡山地方同盟
 全日本労働総同盟広島地方同盟
 全日本労働総同盟山口地方同盟
 全日本労働総同盟徳島地方同盟
 全日本労働総同盟香川地方同盟
 全日本労働総同盟愛媛地方同盟
 全日本労働総同盟高知地方同盟
 全日本労働総同盟福岡地方同盟
 全日本労働総同盟佐賀地方同盟
 全日本労働総同盟長崎地方同盟
 全日本労働総同盟熊本地方同盟
 全日本労働総同盟大分地方同盟
 全日本労働総同盟宮崎地方同盟
 全日本労働総同盟鹿児島地方同盟
 全日本労働総同盟沖縄地方同盟

【新産別系地方組織】

新産別山形県協議会
 新産別東京地方協議会
 新産別神奈川地方協議会
 新産別新潟地方協議会

新産別富山地方労働組合協議会
 新産別東海地方協議会

新産別滋賀地方協議会

【中立労連系地方組織】

東京地方中立労働組合連絡会議
 長野県中立労働組合連絡会議
 愛知県中立労働組合連絡協議会
 三重県中立労働組合連絡会議
 滋賀地方中立労働組合協議会
 岡山県中立労働組合連絡会議
 福岡県中立労働組合連絡会議
 佐賀県中立労働組合協議会

松江市御手船場町567 松江 23—3300
 岡山市春日町5—5 労働会館 岡山 24—8227
 広島市金屋町1—17 労働会館 広島 61—4208
 山口市湯田大橋 山口 2—3202
 徳島市昭和町3—35—1 昭和会館 徳島 25—1801
 高松市番町3—5—15 高松 34—4045
 松山市宮田町132 松山 31—7313
 高知市本町4—1—23 労働会館 高知 23—0585
 福岡市中央区天神1—2—30 労働会館 福岡 751—1476
 佐賀市中の小路2—19 佐賀 4—5738
 佐世保市矢岳町1—2 佐世保総合会館 佐世保 23—8218
 熊本市新屋敷町2—2—22 熊本 64—1328
 大分市寿町1—3 労働福祉会館 大分 36—2468
 宮崎市別府町3—9 宮崎 28—5151
 鹿児島市平之町1—18 鹿児島 26—8470
 那覇市久米町2—11—13 那覇 68—7536

山形市双葉町1—2—19 山形 43—4108
 東京都港区西新橋3—9—7 高橋ビル 東京 434—3084
 横浜市磯子区杉田町506 横浜 771—6270
 長岡市城岡1—2—1 全機金津上長岡支部内
 長岡 24—3040
 富山市石金20 富山 25—2934
 愛知県西春日井郡新川町大字須賀口1600
 全機金豊和支部内 新川清洲 40—2158
 大津市瀬田月輪町483 京利工業内 大津 45—3347

東京都品川区南大井3—13—10 東京 763—1664
 長野市稲里町下永飽1163 長野 85—2525
 名古屋市瑞穂区大喜新町1—4 名古屋 931—1078
 桑名市内堀 労働会館 桑名 22—6070
 大津市晴嵐2—9—1 新日本電気労組内 大津 37—2112
 岡山市網浜649 岡山ガス労組内 岡山 72—3111
 久留米市荘島町13—4 月星化成労組内 久留米 3—6144
 佐賀市田代2—2 アイバンシューズ労組内
 佐賀 4—1563

佐賀県労働組合総評議会
長崎県労働組合評議会
熊本県労働組合総評議会

大分県労働組合評議会
宮崎県地方労働組合評議会
鹿児島県労働組合総評議会
沖縄県労働組合協議会

【同盟系地方組織】

全日本労働総同盟北海道地方同盟
全日本労働総同盟青森地方同盟

全日本労働総同盟岩手地方同盟
全日本労働総同盟宮城地方同盟

全日本労働総同盟秋田地方同盟
全日本労働総同盟山形地方同盟
全日本労働総同盟福島地方同盟
全日本労働総同盟茨城地方同盟
全日本労働総同盟栃木地方同盟
全日本労働総同盟群馬県同盟
全日本労働総同盟埼玉地方同盟
全日本労働総同盟千葉地方同盟
全日本労働総同盟東京地方同盟
全日本労働総同盟神奈川地方同盟
全日本労働総同盟新潟地方同盟
全日本労働総同盟富山地方同盟
全日本労働総同盟石川地方同盟
全日本労働総同盟福井地方同盟
全日本労働総同盟山梨地方同盟
全日本労働総同盟長野地方同盟
全日本労働総同盟岐阜地方同盟
全日本労働総同盟静岡地方同盟
全日本労働総同盟愛知地方同盟

全日本労働総同盟三重地方同盟

全日本労働総同盟滋賀地方同盟
全日本労働総同盟京都地方同盟

全日本労働総同盟大阪地方同盟
全日本労働総同盟兵庫地方同盟
全日本労働総同盟奈良地方同盟
全日本労働総同盟和歌山地方同盟
全日本労働総同盟鳥取地方同盟

佐賀市柳町1—2—9 労働会館 佐賀 4—6221
長崎市桜町9—6 長崎労働者福祉会館 長崎 23—7281
熊本市九品寺1—17—9 熊本県労働会館 熊本 71—6226
大分市寿町1—3 労働福祉会館 大分 34—3300
宮崎市別府3—9 労働福祉会館 宮崎 22—4456
鹿児島市平之町9—26 鹿児島 23—5201
那覇市泉町1—9—9 那覇 33—3357

札幌市中央区南大通り西16 札幌641—4621
青森市港町2—12—19 東北電力青森支店内 青森 42—2191
盛岡市大沢川原2—2—32 盛岡 24—4310
仙台市上杉1—5—13 宮城県労働福祉会館 仙台 61—4292
秋田市山王5—15—6 東北電力内 秋田 63—3151
山形市香澄町2—9—40 山形 31—7740
福島市宮町3—14 福島 23—4674
水戸市新荘町3—5—6 水戸 26—0534
宇都宮市松ヶ峰2—8—3 宇都宮 34—9595
前橋市本町1—6—2 前橋 24—7722
浦和市常盤9—24—13 県労働会館 浦和 32—2154
千葉市千葉港4—4 千葉 42—5237
東京都渋谷区千駄ヶ谷1—7—4 東京403—0711
横浜市磯子区中原1—1—17 横浜774—3011
新潟市花園2—1—7 第2福祉センター 新潟 47—2166
富山市桜町2—2—29 富山 32—9828
金沢市神田町2—3—13 金沢 42—7235
福井市宝永2—1—24 労働福祉会館 福井 24—4284
甲府市相生2—7—17 甲府 37—2269
長野市柳町18 中電(株)長野支店内 長野 34—0397
岐阜市西駒爪町14 岐阜 62—6991
静岡市春日町2—30 静岡 54—8345
名古屋市中区大井町75—1 愛知勤労文化会館 名古屋322—6111
津市栄町1—147—5 三重県勤労者福祉会館 津 28—6108
大津市馬場2—8—9 大津 23—2701
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—4506
大阪市西区土佐堀通2—19 大阪443—5301
神戸市生田区北長狭通5—18 神戸341—1555
奈良市西木辻町93—6 奈良労働会館内 奈良 23—4851
和歌山市畑屋敷中の丁9—1 全織会館 和歌山 31—7546
倉吉市上井町2 労働福祉センター 倉吉 6—2901

労働組合名簿

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 宮城県労働福祉会館	仙台 22-9181
秋田県労働組合会議	秋田市中通6-7-36 労働会館	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 第2福祉センター	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	金沢 33-2170
	石川県労働会館別館	
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	長野市大字南長野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 三重県勤労福祉会館	津 27-0154
日本労働組合総評議会滋賀地方評議会	大津市梅林1-4-15	大津 22-4644
日本労働組合総評議会京都地方評議会	京都市中京区壬生仙念町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	神戸市生田区中町通り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 労働会館	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 昭和会館	徳島 23-2108
日本労働組合総評議会香川県地方評議会	高松市丸の内7-18	高松 51-2362
日本労働組合総評議会愛媛県地方労働組合評議会	松山市宮田町132	松山 41-4500
高知県労働組合総評議会	高知市本町4-1-32 労働会館	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

経済企画庁職員労働組合（経企労）	千代田区霞が関3-1-1	581-4086
国会職員組合連合会（国会職連）	千代田区永田町1-10-1 国立国会図書館	581-2331
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	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）	千代田区霞が関3-1-1 第4合同庁舎	581-6361
地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）	千代田区六番町1 自治労会館	263-0261
全日本自治団体労働組合（自治労）	千代田区六番町1 自治労会館	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	451-7963
全日本水道労働組合（全水道）	文京区本郷1-4-1 全水道会館	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 官公労共済会館	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 官公労共済会館	那覇 33-2414

そ の 他

総評・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）	渋谷区千駄ヶ谷4-1-13 生協会館	408-0067

在日国際労働組織連絡事務所

国際自由労連（ICFTU）東京事務所	港区西新橋1-5-8 川手ビル	503-6031
国際運輸労連（ITF）日本事務所	千代田区丸の内1-11-4 国労会館	231-3876
国際金属労連（IMF）日本事務所	中央区八重洲5-5 三徳八重洲ビル	274-2461
国際石油化学労連（IFPCW）日本事務所	港区新橋6-3-5 亀山ビル	436-1408
国際繊維衣服皮革労連（ITGLWF）アジア繊維労働者地域組織（TWARO）	千代田区九段南4-8-16 全織会館	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	豊島区雑司ヶ谷3-22-10 全日自労内	981-5380
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

全国商業サービス事務職労働組合連絡会議

(商サ事務労)

千代田区大手町2-7-1 日本ビル別館 270-7883

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 ストークビル 343-0937

全日本ホテル労働組合連合会(ホテル労連)

千代田区大手町2-7-1 日本ビル別館 270-7376

観光産業労働組合連絡協議会(観光労連)

千代田区大手町2-7-1 日本ビル別館 270-4375

全国商社労働組合連合会(全商社)

中央区日本橋蛸殻町1-6 弓削ビル 668-6083

全日本商業労働組合(全商業)

渋谷区千駄ヶ谷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 451-7963

公共企業体等労働組合協議会(公労協)

文京区後楽1-2-7 全通会館新館 816-1567

全林野労働組合(全林野)

千代田区霞が関1-2-1 農林省内 591-6883

日本国有林労働組合(日林労)

千代田区霞が関1-2-1 農林省内 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)

千代田区六番町1-4 自治労会館 263-3485

日本国家公務員労働組合連合会(国公労連)

港区西新橋3-6-2 ツカサビル 436-1261

国家公務員労働組合連絡会議(国公連)

千代田区霞が関1-2-1 全農林内 501-3866

大蔵労働組合協議会(大蔵協議会)

千代田区霞が関3-1-1 大蔵ビル 581-4111

大蔵省公務員連盟(大蔵連盟)

千代田区霞が関3-1-1 大蔵ビル 581-2573

全国税労働組合(全国税)

千代田区霞が関3-1-1 大蔵ビル 581-3678

国税労働組合全国会議(国税会議)

千代田区霞が関3-1-1 大蔵ビル 581-2573

国税労働組合(国税労組)

千代田区大手町1-3-2 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)

千代田区霞が関3-1-1 大蔵ビル 581-4149

全国税関労働組合(全税関)

千代田区霞が関3-1-1 大蔵ビル 581-4140

税関労働組合全国連絡協議会(税関労連)

千代田区霞が関3-1-1 大蔵ビル 581-4475

大蔵省職員組合(大蔵職組)

千代田区霞が関3-1-1 大蔵ビル 581-3725

全農林労働組合(全農林)

千代田区霞が関1-2-1 農林省内 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 労働省内 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)

千代田区霞が関1-3-1 通産省内 501-1633

全法務労働組合(全法務)

千代田区霞が関1-1-1 580-0584

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 合同庁舎 札幌 261-0443

全運輸省労働組合(全運輸)

千代田区霞が関2-1-3 580-4244

運輸省全港湾建設労働組合(全港建)

千代田区霞が関2-1-3 運輸省内 580-4245

全気象労働組合(全気象)

千代田区大手町1-3-4 気象庁内 212-4008

全厚生職員労働組合(全厚生)

千代田区霞が関1-2-2 厚生省内 501-4881

全電波労働組合(全電波)

港区北青山2-7-14 401-1818

文部職員労働組合(文部職組)

千代田区霞が関3-2-2 581-4211

会計検査院職員労働組合(会検労)

千代田区霞が関3-2-1 581-3251

総理府恩給局職員組合(恩給職組)

新宿区若松町95 202-1111

人事院職員組合(人職)

千代田区霞が関2-1-2 人事院ビル 581-5311

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)
同盟交通運輸部門連絡協議会(同盟交運協)
国鉄労働組合(国労)
国鉄動力車労働組合(動力車)
鉄道労働組合(鉄労)
全国鉄動力車労働組合連合会(全動労)
全国鉄施設労働組合(全施労)
国鉄共済労働組合(国鉄共済)
日本私鉄労働組合総連合会(私鉄総連)
全国交通運輸労働組合総連合(交通労連)
日本都市交通労働組合連合会(都市交通)
全日本運輸産業労働組合連合会(運輸労連)
全日通労働組合(全日通)
全国自動車運輸労働組合(全自運)
全国自動車交通労働組合連合会(全自交)
日本自動車運転士労働組合(自運労)
新産別運転者労働組合(新運転)
船舶関係労働組合協議会(船労協)
全日本海運労働組合連合会(全海連)
全日本海員組合(海員)
船舶通信士労働組合(通信士組合)
全国港湾労働組合協議会(全国港湾)
港湾労働組合中央共闘会議(港湾共闘)
全日本港湾労働組合(全港湾)
日本港湾運送労働組合協議会(日港労協)
全国港湾労働組合同盟(港湾同盟)
日本港湾労働組合連合会(日港労連)
全日本倉庫運輸労働組合同盟(全倉運)
日本交通公社労働組合(交通公社労組)
鉄道弘済会労働組合(鉄弘労)
全日本航空産業労働組合総同盟(航空同盟)
日本民間航空労働組合連合会(民航労連)

千代田区丸の内1-11-4 国労会館
港区芝2-20-12 友愛会館
千代田区丸の内1-11-4 国労会館
品川区西五反田3-2-13
港区芝2-20-12 友愛会館
豊島区西池袋5-8-5
杉並区上荻1-7-1
千代田区丸の内1-11-4 国労会館
港区高輪4-3-5
港区芝2-20-12 友愛会館
港区麻布十番2-8
千代田区霞が関3-3-5 全日通労働会館
千代田区霞が関3-3-5
北区滝野川3-3-1
渋谷区千駄ヶ谷3-7-9
目黒区中目黒2-3-12
新宿区西早稲田3-29-20
千代田区霞が関2-1-3 全運輸内
港区新橋2-20 新橋駅前ビル1号館
港区六本木7-15-26
港区芝浦1-14-8
港区海岸3-4-5
大田区山王2-31-4 全港湾内
大田区山王2-31-4
港区芝2-20-12 友愛会館
港区海岸3-4-10
港区海岸3-4-5
中央区日本橋兜町3-6-3
千代田区丸の内1-6-4 交通公社ビル
千代田区麴町4-5 第6麴町ビル
大田区羽田空港1-6-3 日航機装ビル
大田区羽田空港1-6-6 全日本空輸労組内

231-3082
453-5371
231-4044
491-7191
453-9081
982-5247
392-8171
214-2498
473-0166
451-7243
451-5221
580-9155
581-2261
910-1536
408-0875
711-9387
202-3501
580-4244
573-2401
403-6251
451-0464
452-4995
774-4141
774-4141
453-5371
451-2343
452-4995
667-9481
211-7057
261-6871
747-7640
747-5742

教 育

日本教職員組合(日教組)
日本高等学校教職員組合(日高教)
日本高等学校教職員組合(日高教)
日本教職員連盟(日教連)
日本新教職員組合連合(新教組)

新宿区中落合3-16-13 ホワイトビル
新宿区中落合3-16-13 ホワイトビル
千代田区九段北1-9-12 谷内ビル
千代田区麴町4-7 逢阪ビル
港区芝2-20-12 友愛会館

950-3111
950-5881
261-0422
264-3861
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 全医労会館内

353-6346

通 信 業

全通信労働組合（全通）	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 全電通会館	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全電通会館	253—2941
日本電信電話労働組合（電電労組）	渋谷区千駄ヶ谷5—14—20	352—3360
国際電信電話労働組合（国際電電）	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 下村ビル	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）	渋谷区千駄ヶ谷1—30—8 千駄ヶ谷会館	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—38—11 本郷スカイビル	816—3021
全日本自由労働組合（全日自労）	豊島区雑司ヶ谷3—22—10	987—0711
全国民主自由労働組合（全民労）	港区芝海岸通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）	千代田区丸ノ内1—4—5	
	三菱信託銀行従組内	212—1211
全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労）	港区南青山5—3—2	409—8512
全国信用保証協会労働組合連合会（全信保労連）	大阪市東区今橋2—21	
	大阪市信用保証協会内	大阪202—7251
全国生命保険労働組合連合会（生保労連）	渋谷区広尾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）	中央区日本橋兜町1—6 東証労組内	666—5450

電 気 産 業

全日本電力労働組合協議会（全電力）	調布市緑ヶ丘1—6	調布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 専売会館	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 専売会館	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
新産別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—20—12 友愛会館	451—2513
全日本労働総同盟全国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
ゼンセン同盟	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 専売会館	453—2191
アルコール専売労働組合（アルコール専売）	千代田区霞が関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 広尾オフィスビル	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）	千代田区有楽町1—3 東光ビル	201—4476
映画演劇労働組合総連合（映演総連）	港区新橋2—10—9 ダイワビル	591—3039
全印刷局労働組合（全印刷）	北区西ヶ原3—59—12	910—7131
全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）	文京区小石川4—13—24 楽水記念会館	812—4007
日本出版労働組合連合会（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

（1975年8月31日現在）

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 広尾オフィスビル	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）	千代田区三崎町西3—5—6造船会館	265—1923
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）	中央区銀座7—3—5 日軽ビル 日軽アルミ労組内	572—6729
全国伸銅労働組合連合会（全銅連）	京都市南区上鳥羽北花名町1	京都681—3331
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）	千代田区三崎町3—5—6 造船会館	265—1921
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—4721
車輛産業労働組合協議会（車輛労協）	東大阪市橋本1—1 近畿車輛内	大阪744—8881
航空機産業労働組合協議会（航空労協）	岐阜県各務原市蘇原三柿野町346 川崎重工労組内	岐阜82—5711
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	455—5266

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 専売会館	454—4459
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	454—4459

第138表 八大市議選党派別得票数・当 選者数	437
第139表 一般市議選党派別得票数・率	437
第140表 一般市議選党派別候補者数・ 当選者数	438
第141表 特別区会議員選挙得票数・率 の推移	438
第142表 特別区会議員選挙候補者数・ 当選者数の推移	438
第143表 町村長・町村議の当選者数	439
第144表 地方自治体首長・議員の党派 別数	440
第145表 同盟組織内候補と当選者数	477

Ⅲ—I 政府の労働政策	
第146表 1975年度労働省予算要求総括 表	486
第147表 労働省関係予算規模	487
第148表 労働省関係予算主要経費	488
Ⅲ—Ⅲ 賃金政策	
第149表 決定方式別の最低賃金決定状 況	524
第150表 産業別，職業別最低賃金（審 議会方式）の産業別決定状況	525
第151表 最近の最低賃金決定例	526

Ⅱ—I 労働組合の組織現状と組織運動

第94表	労働組合数、組合員数及び推定組織率の推移	174
第95表	産業別労働組合員数及び推定組織率	176
第96表	企業規模別単位労働組合数及び組合員数（民営企業のみ）	177
第97表	単位労働組合員数の増減要因別組合員数	178
第98表	新設解散単位労働組合数及び組合員数	179
第99表	実質的新設解散単位労働組合員数（1974年）	179
第100表	民営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（1974年）	180
第101表	主要団体別単一労働組合員数の推移	181
第102表	産業別単位労働組合員数の主要団体別構成比	183
第103表	適用法規別単一労働組合員数の主要団体別構成比	183
第104表	都道府県別単位労働組合員数とその主要団体別構成比（1974年）	184
Ⅱ—Ⅲ 労働争議		
第105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	215
第106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	216
第107表	春季賃上げ争議とその年間争議に占める割合	217
第108表	統一行動の推移	217
第109表	主要要求事項別労働争議発生件数の推移（争議行為をともなう争議）	218
第110表	主要要求事項別争議行為参加人員の推移	218
第111表	産業別労働争議件数の推移（争議行為をともなう争議）	220
第112表	産業別争議行為参加人員および労働損失日数の推移	220
第113表	企業規模別労働争議発生企業数の推移（民間企業のみ）	221

第114表	合理化にともなう争議発生状況	221
-------	----------------	-----

第115表	主要団体別労働争議件数の推移	223
-------	----------------	-----

第116表	主要団体別参加人員および労働損失日数の推移	223
-------	-----------------------	-----

Ⅱ—Ⅳ 賃金闘争

第117表	1974年民間主要企業年末一時金妥結状況	229
-------	----------------------	-----

第118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	230
-------	----------------------------	-----

第119表	4月18日現在の春闘共闘委単産別回答集計	246
-------	----------------------	-----

第120表	1975年民間主要企業春季賃上げ状況	263
-------	--------------------	-----

Ⅱ—Ⅵ 権利闘争

第121表	公労協の懲戒処分一覧	284
-------	------------	-----

Ⅱ—Ⅸ 労働者福祉運動

第122表	労金・使途別の新規貸出金の累計・推移と現状	326
-------	-----------------------	-----

第123表	労金・主要事業勘定の発展と現状	326
-------	-----------------	-----

第124表	労金・組織の発展と現状	326
-------	-------------	-----

第125表	財形貯蓄制度加入現況	326
-------	------------	-----

第126表	労済連加入状況	330
-------	---------	-----

第127表	労済連給付状況	331
-------	---------	-----

第128表	1972—74年度、3年間の日生協加盟購買生協の動向	334
-------	----------------------------	-----

第129表	全国生協の供給高構成比	334
-------	-------------	-----

第130表	勤住協（住宅生協受託含）事業概況	335
-------	------------------	-----

Ⅱ—XV 政 党

第131表	衆・参選挙における労組出身者の議席占有状況	428
-------	-----------------------	-----

第132表	知事選結果（中間地方選）	430
-------	--------------	-----

第133表	知事選結果（統一地方選）	432
-------	--------------	-----

第134表	都道府県議選挙党派別得票数・率推移	433
-------	-------------------	-----

第135表	都道府県議選挙党派別候補者数・当選者数推移	433
-------	-----------------------	-----

第136表	三大市長選結果	435
-------	---------	-----

第137表	市長選共闘の分類	436
-------	----------	-----

I—IV	合理化の現状と労働災害・職業病	
第47表	雇用調整の形態別実施事業所の割合	104
第48表	電機産業における一時帰休の規模	106
第49表	日本の用船形態別運航船腹の構成	109
第50表	産業大・中分類別労働災害度数率の推移	113
第51表	産業大・中分類別労働災害強度率の推移	114
第52表	製造業、規模別労働災害度数率、強度率の推移	115
第53表	産業大・中分類別労働災害による死傷者1人当たり労働損失日数の推移	116
第54表	産業別重大災害発生状況	117
I—V	労働者の生活	
第55表	物価指数表	121
第56表	全国中分類物価指数	122
第57表	全国特殊分類物価指数	123
第58表	総合指数の対前年比同月上昇率	128
第59表	1974年平均1カ月間の勤労者世帯家計収入（全国）	130
第60表	1974年平均1カ月間の勤労者世帯家計支出（全国）	131
第61表	勤労者世帯年間収入5分位階層別収入と支出（1973年，全国）	132
第62表	大企業製品の家計消費支出のなかに占める比率（全国，勤労者）	135
第63表	公共料金負担率	136
第64表	「社会的固定費」の実支出および消費支出に占める割合の推移（全国，勤労者世帯）	137
第65表	東京都における消費支出の比較（1973年9月）	137
第66表	半年間の費目別支出配分の変化（単身世帯，失対就労者）	138
第67表	「最低基準生活費」（2人世帯）総括表	140
第68表	食料費算定基準の基礎資料（夫婦世帯）	140

第69表	人事院・東京における独身男子(18歳程度)標準生計費（1974年4月）	142
第70表	人事院・世帯人員数別標準生計費（1974年4月）	142
第71表	最低生活保障水準の具体的事例（1級地，4級地）	143
I—VI	農家の状態と農民の生活	
第72表	農家人口と農家数の推移	146
第73表	経営耕地規模別農家数の推移（都府県）	146
第74表	専兼業別農家数の推移	148
第75表	家として主な兼業種類別農家数	148
第76表	農業就業人口の推移	150
第77表	年齢別・男女別基幹的農業従業者数	150
第78表	兼業種類別男女別兼業従事者数	151
第79表	雇われ兼業種類別従事者数	151
第80表	農家の人口異動	153
第81表	農家人口の異動形態別純増減数	154
第82表	農家労働力の産業間異動状況	154
第83表	農家子弟の学卒者数	156
第84表	農家子弟学卒者の男女別進学・就業状況	157
第85表	農家子弟学卒者の農業就業状況	158
第86表	農家子弟学卒者の男女別就職状況	159
第87表	農家経済の推移（全国1戸当たり平均）	161
第88表	経営耕地規模別農家経済（都府県1戸当たり平均）	163
第89表	主要産業と農林業の賃金比較	163
第90表	農家の費目別生計費（全国1戸当たり平均）	165
第91表	農家と都市勤労者世帯の所得・家計費の比較（全国平均）	165
第92表	農民の栄養摂取量（全国1人1日当たり平均）	168
第93表	農家・非農家の食品群別摂取量の変化（全国平均1人1日当たり）	169

統計表索引

I—I 労働人口の構成					
第1表	日本の階級構成	42	第26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	83
第2表	労働者階級の職業別構成	43	第27表	付加価値額構成費の推移	83
第3表	東京の社会階層類型別15歳以上人口(1968年)	45	第28表	産業別平均現金給与支給額	85
第4表	有業者の社会階層類型別構成(仕事が主な者, 1968年)	46	第29表	製造業規模別賃金格差	84
第5表	世帯主の社会階層類型別, 一般世帯員数, 有業率(東京都1968年)	47	第30表	製造業における規模別1人平均月間現金給与額	86
第6表	東京の社会階層構成(15歳以上人口, 1968年)	50	第31表	鉱業における規模別1人平均月間現金給与額	86
第7表	社会階層別15歳以上人口(1都3県)	52	第32表	鉱業, 製造業における府県別平均賃金指数	87
第8表	15歳以上人口の社会階層構成(男)	53	第33表	常用労働者の種類別・給与内訳別1人平均1ヵ月現金給与額ならびに臨時・日雇労働者1人1日平均現金給与額	89
第9表	都市的諸階層の産業部門別構成	54	第34表	常用労働者の性別1ヵ月平均現金給与額	89
第10表	社会階層類型区分	57	第35表	企業規模別にみた年齢別賃金格差(産業計, 男子労働者)	89
I—II 雇用構造と労働市場			第36表	産業別の給与構成比率	91
第11表	労働力状態	61	第37表	主な賃金体系の種類別企業数の割合(調査産業計)	92
第12表	就業者の従業上の地位別構成	64	第38表	各種手当を採用する企業数の割合	93
第13表	産業別非農林業就業者数	63	第39表	常用労働者1人1ヵ月当り「きまって支給する給与」の推移	94
第14表	産業別就業者数構成比	65	第40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	95
第15表	おもな産業の雇用者数	66	第41表	賃金不払事件数	95
第16表	雇用者の産業別構成比	67	第42表	賃金不払事件金額	96
第17表	第1次, 第2次, 第3次産業別就業者数	68	第43表	労働時間の推移	97
第18表	雇用者の職業別構成	69	第44表	製造業規模別労働時間数と格差	97
第19表	雇用者の企業規模別構成(非農林業・官公を除く)	69	第45表	規模別労働時間の対前年同期増減率(製造業)	99
第20表	一般職業紹介状況	73	第46表	おもな週休制の形態別企業数の割合	99
第21表	産業別常用雇用指数	74			
第22表	規模別入・離職率の動き(製造業)	75			
第23表	雇用保険業務取扱状況	76			
第24表	技能労働者の不足数	78			
I—III 賃金と労働時間					
第25表	初任給上昇率	81			

——の組織状況	173	労働者福祉運動	322
——の産業別組織状況	175	労働省	
——の産業別組織率	176	——の「新労働政策」	485
——の連合体	180	1975年——予算	486
——の政党支持問題	198, 207, 562	労働戦線の再編・統一問題	190
都道府県別——組織状況	185	労働争議	213
主要連合体の都道府県別——組織状況	185	——の概況と形態別・月別の動き	214
労働組合員の企業規模別構成	177	——の年間の推移	216
労働組合員数	173	春闘時における——の動き	216
——の増減	178	主要要求事項別にみた——	219
企業規模別——	177	産業別規模別にみた——	219
企業規模別新設——	180	合理化・景気停滞にともなう——	219
都道府県別——	185	主要連合体別にみた——	222
労働組合組織率	175	労働争議統計	214
——の国際比較	175	労働白書	494
労働災害	112	労働判例	555
産業別——度数率	112	労働分配率	82
産業別——強度率	112	労働四団体共闘	208, 209, 211
規模別——度数率	112	労働力	
規模別——強度率	112	——人口	60
重大——発生状況	115	非——人口	62
労災保険法改正	496	——率	60
労働時間	96	老齢保障改善闘争	314
——短縮闘争	277	6.23反安保全国統一行動	419
所定内——	96		
所定外——	98		
労働者階級	41		
労働者共済運動	327		

ワ 行

和歌山県教組事件	564
----------	-----

事項索引

——出稼	147
——所得	162
——の費目別生計費	164
——と都市勤労者の所得比較	166
——の栄養状態	167
——の人口異動	152
——労働力	152
——労働力の産業間異動	152
経営耕地規模別——数	147
専業——	147
兼業——	147
農家経済	152
経営耕地規模別——	162
沖縄県の——	166
農家子弟学卒者	155
——の農業就業率	156
——の就職状況	160
農家出稼	147
——者の移動	155
農業就業人口	149
農業従事者	149
農業情勢	371
農産物価格闘争	373
農政の動向	371
農村労働者の運動	396
農村労連（農村労働組合連合会）	397
——の運動	396
農民・漁民層	44, 54
農林業就業者	62

ハ行

葉たばこ価格運動	389
葉たばこ価格要求耕作者大会	388
麦価運動（75年）	389
ビキニ被災21周年3.1ビキニデー中央集会	412
日立エレベーター・サービス事件	568
非農林業就業者	63
標準生計費	
人事院の——	141
フード・ウィーク実行委員会	127
富士電機製造事件	570
婦人労働	492
部落解放運動	446, 454, 464
復帰協第17回総会	350
物価政策	126
米価闘争（運動）	376

全日農の——	376
全農総連の——	376
農協中央の——	377
地方における——	378
米価要求7団体全国農民総決起大会	376
米軍実弾射撃阻止闘争（沖縄）	344
保険審議会生保部会答申	327
保革連合問題	472

マ行

丸島水門製作所事件	560
美濃部不出馬声明	424
三菱電機事件	570
宮古島農民騒擾事件	402
民間労組共同行動会議	190
民社党	204, 469
——第19回定期全国大会	471
——の概況	469
——の党員数	470
——1975年度運動方針	473
——新役員	475
——第12回中央委員会	476
——の統一地方選	477
——党勢拡大委員会	479
——支持組織対策特別委員会	480
メーデー（第46回）	420
名目賃金	80

ヤ行

野菜生産危機突破全国大会	391
野党共闘	423, 429
有給教育訓練休暇奨励給付金	511
有効求人倍率	72
預金預け替え運動	323

ラ行

酪農危機突破大会	333
臨時給与	94
臨時工	222
労済連	
——加入状況	330
——給付状況	331
労働関係法案（第74・75回国会提出）	495
労働金庫運動	323
労働組合	
——の組織運動	186

都市的諸階層	54
土地取り上げ反対運動	391
統一行動	216
統一地方選	423, 432, 461, 477
——結果	456
東京都建設局事件	566
東京都高齢者事業団	319
東京都知事選	423
——に関する五者会談確認	426
東京菱和自動車事件	570
東京キャビネット事件	570
東芝柳町工場事件	560
東洋鋼鈑事件	567
同盟	222, 470, 480
——第11回年次全国大会	204, 301
——結成10周年記念式典	205
——の組織状況	182
——の組織方針	188
——の経営参加問題	205
——の1975年度賃金闘争方針	205
——の賃金白書	235
——の賃金闘争	258
——の75年賃金闘争方針	258
——の賃闘結果と総括	261
——の「合理化」対処方針	268
——の労働基本権回復要求	290
——の公害反対運動	301
——資源エネルギー対策委員会中間報告	302
——の国際連帯活動方針	359
——の東南アジア諸国労働組合との交流	361
——の社会主義国労組との交流	361
同盟＝AFL・CIO定期会談（第6回）	359
同盟＝AFL・CIO定期会談（第7回）	360
道府県議選	433
動労新潟地本事件	562
「同和」行政問題	423, 427, 456
徳島郵便局事件	556
特別区会議員選挙	438
豚価要求運動	385

ナ 行

名古屋ダイハツ労働組合事件	561
名古屋放送事件	568
日経連	205, 538
——第28回定時総会	549
——の動向	538

——の春闘情勢確認	540
——の大幅賃上げの行方研究委員会報告	545
——の賃上げガイド・ポスト	549
日ソ労働組合交流委員会（第9回）	358
日本海重工業労組事件	562
日本共産党	455
——の概況	455
——の役員	457
——の財政	458
——中央委員会総会	459
——の統一地方選	456, 461
——の党勢拡大運動	463
——の国際共産主義運動との関係	467
日本共産党・創価学会協定	464
日本社会党	440
——第38回大会	444
——の概況	440
——の党員数	441
——の財政	441
——75年度運動方針	447
——新役員	448
——第52回中央委員会	449
——第53回中央委員会	450
——統一地方選綱領・政策	452
——滋賀問題	446
——日ソ共同声明問題	446
——日中共同声明	451
——の国際活動	454
日本消費者連盟	127
日本食塩事件	560
日本生協連	323
日本チバガイギー事件	567
日本テキサス・インスツルメント （TIJ）事件	565
日本メール・オーダー事件	565
日本ユニカー事件	569
日本労金設立準備委の発足と労金の全 国統合	327
乳価運動	374, 381
北海道酪農諸団体の——	381
年間休日	100
年末一時金	
——妥結状況（1974年民間主要企業）	230
——闘争	226
農家	145
——人口	145

事項索引

全国住宅生協連合会（全住連）	336
全国消費者団体連絡会（消団連）	323, 332
全国全産業最低賃金制	203
全国退職者の会	319
全国出稼連の活動	396
全国民労協第3回総会	191
全国酪農民代表者大会	387
全逋猿払事件	556
全逋横浜郵便局事件	558
全電通千葉支部問題	447
全日自労	198
全日農（全日本農民組合連合会）	397
——第15回大会	374
全農総連（全国農民総連盟）	397
全労働	199
相続税軽減運動	393
農民団体の——	393
農業団体の——	393
総合給	90
総評	222
——第48回定期大会	194
——第49回臨時大会	200
——の1974年度運動方針	196
——の組織状況	181
——の組織方針	196
——の74年秋季年末闘争方針	226
——の「合理化」対処方針	267
——のスト権奪還闘争の基本原則	287
——の公害反対闘争	298
——の国民生活ミニマム	203
——の物価上昇率の検討	128
——の理論生計費	141
——の国際連帯活動方針	356
——の東南アジア諸国労働組合との交流	356
——の中国との交流	356
——中立労連代表団の訪朝	356
——のモンゴル人民共和国との交流	357
——のフランス労働総同盟との交流	357
——のイタリア労働総同盟との交流	358
——の東欧諸国労働組合との交流	358
——医療共闘会議	313
——健保組合対策会議	314
総理府統計局事件	556
造船重機労連	207

タ行

ダム建設反対運動	392
たばこ耕作密議会	388
多国籍企業に関する国際会議	363
大成観光事件	565
大学卒業予定者の選考開始期日	507
地域別最低賃金	525
知事選	429
——結果	430
——結果（統一地方選）	432
畜産物価格運動	385
畜産物輸入反対	385
中医協	532
——の答申	532
中央社保協	228
中央労農会議	397
中央雇用対策協議会	507
中間階級	41
中間地方選挙	429
中小企業退職金共済法改正	485, 497
中小企業労働対策	487
中立労連	222
——第1回定期大会	210
——の運営要綱改正	211
——の1974年度活動方針	211
——の組織状況	182
町村長・町村議選	439
賃金	
実質——	82
名目——	80
農林業——	164
賃金格差	
規模別——	84
産業別——	84
年齢別——	88
地域別——	87
労働者種類別——	88
男女別——	88
賃金支払形態	90
賃金不払	95
定期給与	94
出稼農民の運動	396
出稼連（全国出稼組合連合会）	397
電労連	207, 301
——の原子力開発に関する提言	306

初任給	81	——労働災害・職業病対策委員会	320
障害者団体懇談会	320	——医療保障対策委員会	311
消費支出	129	——の75年春闘総括	264
所得階層別——	130	春闘白書	233
消費者物価	121, 126	白鳥事件	404
——の上昇要因	124	新規学卒者の需給状況	76
消費者物価指数	121	新規求人	103
消費者米価値上げ反対運動（74年）	379	新規求人倍率	72
消費者米価値上げ反対運動（75年）	380	新産別	222
常用雇用指数	72	——第26回定期大会	208
職業病	117	——の1975年運動方針	209
職業訓練派遣奨励給付金	511	——の組織状況	182
食品同盟	206	身体障害者雇用率	506
食糧備蓄構想	372	人口	
主要連合体		就業——	60
——の産業別組織状況	182	労働力——	60
——の適用法規別組織状況	183	非労働力——	62
週休二日制	98, 279	人事院勧告	521
就業者		仁丹テルモ事件	567
非農林業——	64	スタグフレーション	203
農林業——	63	スト権奪還闘争	282
就業者数		——と立法闘争	287
従業上の地位別——	66	住友海上事件	563
第一次，第二次，第三次産業別——	66	ゼンセン同盟	205, 206, 207, 260
就業人口	60	世界鉄道労組セミナー	354
10. 21統一行動（国際反戦デー）	227, 413	世界労連	
11. 19官民統一スト	228	——第25回総評議会	363
春闘（75年）	231, 282, 494	——第10回執行局会議	362
1975年——の意義	200	——臨時執行局会議	365
——方針	201	瀬戸内沿岸漁民の赤潮訴訟闘争	395
——諸要求	237	生活協同組合運動	332
——回答状況	244	生活と健康を守る社会保障討論集会	321
——における私鉄公労協の五月決戦	247	生活保護基準	141
——における政府交渉事項	249	生活保護・社会福祉改善運動	321
——時における労働争議の動き	216	繊維皮革インタナショナル第5回国際会議	362
——の賃上げ額と率	81	繊維労連	199
——賃上げ状況	262	全国金属	199
——における時間短縮状況	279	全金田中機械支部事件	562
日経連の——情勢確認	540	全金竹中工務店支部事件	562
春闘共闘委員会	228, 231	全軍労解雇反対闘争	342
——の発足	232	全国一律延長給付制度	502
——75年国民春闘方針	232	全国延長給付制度の基準	503
——春闘白書	233	全国一律最賃制	249
——の闘争日程	242	全国基地代表者集会	418
——の年金闘争	316	全国高齢者集会	227, 318
——の厚生年金改善要求	317	全国公害連	229, 308

事 項 索 引

全鉱の――	273
私鉄総連の――	273
国労の――	274
動労の――	274
全通の――	276
国際協同組合運動	334
国家公務員労働組合同国際集会	364
国際アラブ労連代表団の訪日	357
国際金属労働者会議（第7回）	365
国際金属労連第23回世界大会	368
国際自由労連	
――アジア地域組織第36回執行委員会	367
――第61回執行委員会	367
――第62回執行委員会	368
――多国籍企業作業部会	368
移民労働者に関する――の会議	367
国際炭鉱・鉱山労連第42回大会	369
国際婦人年	492
――世界会議	492
国際労働組合組織	
――の諸形態	352
――へのわが国労働組合の加盟	353
――の諸会議	362
国際労働組合運動と日本	351
国鉄倉敷駅事件	564
国民食糧確保・農業復興3・4総決起大会	380
国民生活の崩壊現象	133
国連に核兵器完全禁止国際協定の締結を要請する日本原水協代表団	409
国労	199
国労大分地本事件	559
国労東京地本上野支部事件	563
寿建築研究所事件	563

サ 行

作業環境測定法	498
佐々木派	443
最低基準生活費	139
最低賃金	
地域別――	525
最賃制共闘	240
最低賃金法第16条の審議会方式	524
採用内定取消	77, 507
財産形成貯蓄制度	325
財政審議会「社会保障の当面の問題に	

ついて」	529
参議院選挙（第10回）	428
蚕糸危機突破大会	391
産業別雇用者数	65
産業別組織の動向	189
産業労働懇話会	514
市議選	435, 437
八大――	435
市長選	429, 434
資本家階級	41
使用者概念拡大のたたかい	291
飼料値上げ阻止全国農民大会	386
CTS建設阻止沖縄県民大会	340
CTS（石油備蓄基地）反対闘争	339
自営業者層	46
自治体労働者論	466
自動車製造・関連業種国際会議	354
静岡県原水爆禁止運動統一促進準備会	412
失業	
完全――者	60
完全――率	60
失業保険制度研究会	501
失対就業者	
――の家計	136
――の食生活	137
実質賃金	82
下市郵便局事件	561
社会階級（階層）構成	
日本の――	41
東京の――	44
東京の――の変動	51
東京都民の――	49
社共対立	350, 425, 426, 457
社会主義協会	442
社会的強制費	125
社会的固定費	125, 134
社内預金	325
社会保障学校	321
社会保障研究会	133
社会保険審議会	531
――の答申	531
社会保障制度審議会	528
社会保障長期計画懇談会	528
社会保障闘争	310
社会保障全国活動者会議	321
所得政策	203

勤労者住宅協会（勤住協）	335	東洋工業労組の――	305
区長選・区議選	439	公共企業体等関係閣僚協議会専門委員	
倉敷労基署長事件	561	懇談会	282
建設雇用改善事業団	509	公共料金	124
建設労働対策実施要綱	509	公職選挙法改悪反対緊急代表者会議	417
権利闘争	281	公職選挙法改悪反対闘争	467
権利討論集会	294	公定歩合引下げ	500
原子力船「むつ」出力試験反対闘争	394	公的年金制度	315
原水爆禁止運動の統一をめざす懇談会	413	公務員給与勧告	520
――の7者懇談会	413	公務員の時間短縮・週休二日制問題	279
原水爆禁止科学者会議	411	公労協	
原水爆禁止世界大会（第20回）	409	――のスト権奪還基本原則	287
原水爆禁止世界大会（被爆29周年）	410	――の懲戒処分	284
原子力船「むつ」新母港化反対運動	395	――学者部会のスト権奪還・立法要	
雇用形態別の構成比	65	求の基本方針	289
雇用指数（常用）	72	――スト権対策専門委員会	287
雇用者		公労法改正	497
――の企業規模別構成	69	交替制勤務	100
――の職業別構成	69	高度経済成長	134
産業別――数	65	高年齢者雇用奨励金	506
雇用情勢の悪化	500	高年齢者・心身障害者等の雇用対策	506
雇用政策調査研究会	504	高齢者大集会	227, 318
雇用対策基本計画	504	光洋自動機事件	568
雇用調整	71, 103, 222, 500	合化労連	198
雇用調整給付金	489	「合理化」	
――の支給基準	502	――の経済的背景	102
――制度	502	――の局面・形態	103
雇用保険法	486, 489	主要産業における――	105
――の成立	501	公共部門における――	110
「雇用の見通しと職業安定行政の重点		民間部門における――	105
（昭和50年度における）」	504	海運の――	109
雇用労働者層	46	紙・パルプの――	108
――の性格	47	機械工業の――	107
五洋建設事件	567	公務員の――	110
公害対策愛知県連絡会議の諸要求	308	国鉄の――	110
公害反対運動	295, 394	私鉄の――	108
総評の――	298	食品の――	108
同盟の――	301	繊維の――	107
全交運の――	299	鉄鋼業の――	105
全水道の――	300	電気機械の――	106
札幌地区労の――	300	電信電話の――	111
食品労連全森永労組の――	300	合理化反対闘争	228, 266
全金同盟の――	303	主要単産の――	269
造船重機労連の――	303	電機労連の――	269
自動車労連の――	303	ゼンセン同盟の――	272
日産労組の――	303	紙パ労連の――	272

事項索引

ア 行

アジア交通運輸労組セミナー準備会議	355
アジア労働組合経済会議	366
アジア労働研究所	356
I L O	
——のアジア婦人労働行政会議	574
——の活動	573
——の技術協力活動	574
——の公務技術会議	579
——の職業ガン対策条約	577
——の新本部ビル竣工	584
——のホテル・レストラン会議	582
——のホワイト・カラー委員会	582
——の民間航空準備会議	583
——の有給教育休暇条約	577
——の路面運送専門家会議	583
第59回——総会	575
IMF・JCの賃金白書	237
RKB毎日放送事件	570
明るい革新都政をつくる会	426
秋田相互銀行事件	569
新しい流れの会	442
インドシナ人民連帯5.20集会	419
インフレ阻止国民共闘	227, 332
いも・でんぷん価格運動	390
伊豆シャボテン公園事件	568
医療保障拡充全国活動者会議	312
医療保障確立社会保障拡充要求中央集会	313
医療保障闘争	311
医療保障の統一要求	312
医労協	199
育児休業奨励金制度	493
育児休業法	493
エサ値上げ反対運動	387
江田派	443
オリエンタルチェン工業事件	563
大阪府知事選	426
欧州労働組合会議	355
欧州労連	354
大須事件高裁判決	399
大幅賃上げ	517, 518

沖縄

——の労働運動	338
——のキビ作農民東京陳情団	347
——のキビ価格要求貫徹農民大会	390
——メーデー	347
——県の農家経済	166
海洋博と——の労働組合	349

カ 行

家計

——の消費行動	133
失対就業者世帯の——	136
低所得世帯の——	134
労働者——	128
加工原料乳保証価格改訂運動	381
加工原料乳保証価格要求運動	382
果実など輸入反対運動	390
海員組合	206, 207, 260
開拓連（全日本開拓者連盟）	397
革新統一戦線	198
片岡運輸労組幹部殺人事件問題	205
金塚郵便局事件	561
官民給与の比較	520
完全失業者	60
完全失業率	60
環境白書	296
基礎年金構想	315, 535
基本給	92, 93
技術・監督・管理職ならびに技師 の国際労組会議	355
技能労働者の需給状況	77
給与	
定期——	94
臨時——	94
給与構成	90
求人倍率	
新規——	72
有効——	72
九州運送事件	562
牛肉価格安定制度要請運動	386
勤労者財産形成政策	487
勤労者財産形成促進法改正	495

— Contents —

Labour Diary/1

Introduction—Labour Affairs in Japan 1974—1975/27

Part 1 Conditions of Working Class

- I *Structure of Working Class/40*
- II *Structure of Employment and Labour Market/59*
- III *Wages and Working Day/79*
- IV *Capitalistic Rationalization of Industries ; Industrial Accident and Occupational Disease/101*
- V *Living Conditions of Workers/119*
- VI *Conditions of Farmers/144*

Part 2 Labour Movement

- I *Trade Union Organizations/172*
- II *Congresses of National Trade Union Centers/192*
- III *Labour Disputes/213*
- IV *Trade Union Struggle of Wages/225*
- V *Struggle against Capitalistic Rationalization/266*
- VI *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/281*
- VII *Anti-Pollution Movement/295*
- VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/310*
- IX *Movement for Workers' Welfare/322*
- X *Labour Movement in the Okinawa/338*
- XI *Japan in International Trade Union Movement/351*
- XII *Farmers Movement/370*
- XIII *Movement for Defence of Civil Rights/398*
- XIV *People's Political Activity and Movement for Peace/408*
- XV *Political Parties of Working Class/422*

Part 3 Policy for Labour-Management Relations

- I *Labour Policy of Government/484*
- II *Employment Policy/499*
- III *Wage Policy of Government/513*
- IV *Social Security/527*
- V *Labour Policy of Employers Organization/537*
- VI *Judicial Precedents/554*
- VII *I.L.O./573*

Appendix

- (a) *List of Trade Unions/604*
- (b) *Directory of Trade Unions/613*
- List of Statistical Tables/617*
- Index/625*

検印省略

日本労働年鑑 第46集／1976年版

発行	昭和50年12月15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