第三部

労働政策

I 政府の労働政策

概要□長期経済計画と関連計画──「昭和五〇年代前期経済計画」の策定／長期計画の内容／三全総概案／雇用対策基本計画等／新労働政策と労働省予算──新労働政策／七六年度労働省予算／労働大臣の所信表明──婦人・青少年に関する政策──国際婦人年の諸活動／勤労青少年福祉対策基本方針／労働白書の公表──第七六・七七回国会提出の労働関係法案・条約批准案

概要

一、七五年から七六年前半にかけては、しだいに景気回復の兆しがみられたものの、業種差があり、失業率も高かった。物価の上昇はひきつづいたが、上昇率はかなり低下した。このような背景から、労働政策は雇用対策を重点としたものとして展開された。

一、七五～七六年にかけては、混迷する経済の将来について展望を与え、企業家の積極的な意欲をかき立てる意図もあって、新しい長期経済計画が策定された。「昭和五〇年代前期経済計画」は、一九七六～八〇年度を、安定成長路線への移行の時期として位置づけ物価の安定と完全雇用を同時に達成することをうたった政策体系と見通しである。ただ、経済審議会への諮問が、内外情勢を流動的であるととらえているように、不安定な経済の誘導指針という性格をもつものと考えられる。

一、新経済計画と関連して、第三次雇用対策基本計画等が編成された。長期経済計画とは別個に、三木首相は、その内政の基本政策のひとつとして、国民のライフ・サイクルに応じた福祉政策の構想をうち出し、村上泰亮東大教授らの近代経済学・社会学の学者グループが、「生涯設計計画」について私的提言をおこなった（七五年九月）。これは、現時点での、福祉見直しと福祉国家像の提案と解

される。この計画化については、政府部内の連絡会議、自民党における検討、予算へ調査費の計上などの動きがあった。

一、「新労働政策」および七六年度労働省予算は、不況対策を中心とするものであった。予算案は政府原案どおり成立し、また、予算と対応する法律の制定、改正もおこなわれた。雇用保険法審議以来課題となっていた賃金支払確保法が成立し、また、構造的に労働市場で不利な立場にある層としての、身体障害者、中高年齢者、建設業労働者に関する法律の改正または制定がおこなわれた。予算ではこのほか、労災保障の「抜本改正」が盛り込まれ、法律改正案とともに国会で承認された。

一、長谷川労働大臣は、七六年二～三月に国会で所信表明をおこなったが、これは、七六年度を中心とする労働政策の基調を要約説明したものであった。

一、賃金問題については、労働省当局は、産業労働懇話会、賃金物価問題懇談会の場で、意思疎通をひきつづきおこなっているが、政府は賃金決定が、経済の実勢を反映しておこなわれることを評価している。労働白書も、賃金が弾力的に決定されるとともに企業内の雇用が安定するような慣行の定着化を、労働力の高齢化対策等と並んで、呼びかけた。

1　長期経済計画と関連計画

「昭和五〇年代前期経済計画」の策定

七三年二月策定された「経済社会基本計画——活力ある福祉社会のために——」（七三～七七年度）は、七三年秋の「石油ショック」によってわが国経済が「狂乱的」な物価上昇を経験するとと同時に、長期・深刻な不況に見舞われることにより、以前の経済計画がそうであった以上に速やかに、現実離れしたものになった。計画は、九・二％の実質成長率を予定していたが、不況によって成長率は低迷し、政策的関心がほとんど払われていなかった失業問題が深刻化した。物価については、計画では、消費者物価年率四％上昇、卸売物価は安定的に推移すると予定していたから、現実とのかい離はいちじるしかった。そこで、七四年一二月にいたり、政府は、計画を放棄して新計画を樹立することを決定した。

七五年七月二九日、経済審議会が開かれ、「流動的な内外情勢の下で、国際経済社会との調和を保ちつつ、わが国経済の安定的発展と充実した国民生活の実現を図るための長期経済計画いかん」との諮問がおこなわれた。審議会では、七六年度予算編成前に、計画概案を作成することとし、一二月二二日、「昭和五〇年代前期経済計画概案」が、同審議会でまとめられ、翌日閣議に報告された。計画

策定過程で、このような中間的な案が策定されることはこれまでなかったことである。この試みは、実質経済成長率約六％という経済計画を早期に示すことによって、不況下の企業家に日本経済の成長力に信頼感をもたせ、強気に転じさせることをねらったものであった。また、従来、各年度の財政政策と長期経済計画が十分かみあっていなかったのを、密接に関連づけようとしたこと、各省の公共事業長期計画が、七六年度を初年度とするものがかなりあるため、経済計画と調整する必要があったためである。概案に公共投資額を加えたものが、七六年一月二二日、経済審議会より内閣総理大臣あて中間答申された。その後も作業が継続され、五月一二日にいたり経済審議会は「昭和五〇年代前期経済計画――安定した社会を目指して」を決定した。審議会の答申後、五月一四日、同計画は閣議決定された。

長期計画の内容

計画は、その冒頭で、今回の経済計画の果たすべき役割は、まず、異常な物価上昇と深刻な不況から脱出し「わが国経済を円滑に新たな成長路線に移行させるためのプログラムを明らかにすること」にあると述べ、つぎに、「成長率低下に伴って生ずる諸問題とそれへの対応の方向」と、低成長下での国民生活充実についての指針を打ち出すことをあげている。この際、低成長下では、社会的、経済的諸目標実現にあたっては、トレード・オフ関係が不可避であり、犠牲を分かちあうことについて国民的合意と協力が必要であると説いている。低成長にともなう問題は、具体的には、雇用問題が重要性をますこと、賃金コスト・輸入原材料価格・公害防止費用の増大等により価格上昇圧力が働いていること、財政収支の困難が増大すること、企業行動の変化により経済の成長力や国際競争力が低下するおそれがあることである。計画は、右のような成長率低下のほか、資源の制約が強まり、交易条件も悪化していること、国民の意識が、私的消費の増大よりも社会的消費や住宅その他のストックの増大を指向していることが、計画期間中の条件の変化であるとみなしている。このような状況の把握に立って、計画は、「整合的な」四つの目標とその肉づけである諸政策を掲げる。

①物価の安定と完全雇用の確保（消費者物価の年平均上昇率を最終年次に六％以下、完全失業率一・三％台に低下させる。高齢者の雇用安定）

②安定した生活の確保と住み良い環境の形成（振替所得を国民所得の一〇％に、厚生年金を夫婦で九万円に、標準世帯の目標とする住宅面積を八六平方米に、そのほか多数の項目を含む）

③世界経済発展への協調と貢献

④経済的安全の確保と長期発展基盤の培養

以上のような政策をとった結果としての、目標年次の経済の輪郭は第142表のとおりである。期間中の実質成長率六％は、計画の企画段階の検討で、一般均衡モデルを用いて、需要と供給能力の対応、物価、雇用、国際収支等のバランス上、矛盾のないものとして選定された高さを踏襲したものである。また、表においては、移転所得の対国民所得比率が若干増加する一方、税および社会保険料の負担が、対国民所得比で四・五％程度上昇すると見込み、高負担を予定している。

計画の実施面では、物価、雇用、国際収支等の指標は、「政策運営に当たって達成を期すべき基本的方向」を示し、公共投資、社会保障等についての指標は、政府の努力目標であるが、民間活動分野は、予測的な性格をもつものとして位置づけたうえ、不安定性の大

第142表　1980年度におけるわが国経済の輪郭

	1975年度実績見込み（76年度政府経済見通等による）	1980年度予測値	1976～80年度年平均伸び率	参考 1966～75年度年平均伸び率	参考 1966～72年度年平均伸び率
労働力人口	5,280万人	5,540万人	1％弱	1.0%	1.2%
世界貿易（実質）	—	—	6％弱	8.3%（1965～75年）	8.9%
国民総生産[1]（実質）	149兆円	200兆円程度	6％強	8.3%	10.8%
国民総生産（時価）	149兆円	280兆円程度	13%強	16.3%	16.4%
政府固定資本形成[1]（実質）	14.2兆円	[2]（76～80年度累積公共投資額おおむね100兆円）	7％程度	9.5%	13.3%
政府から個人への移転（時価）	10.6兆円（対国民所得比8.5%）	おおむね23兆円（対国民所得比10%弱）	17%程度	22.0%	17.8%
税および税外負担率（対国民所得比）	20.4%（73～75年度平均22.7%）	（73～75年度平均に対し計画期間中に対国民所得比3％程度上昇）		—	—
社会保険負担率（対国民所得比）	6.1%（73～75年度平均5.6%）	（73～75年度平均に対し計画期間中に対国民所得比 1.5%程度上昇）		—	—
消費者物価（年平均上昇率）	10.4%*	計画最終年度までに6％以下	6％台	8.5%	5.5%
卸売物価（年平均上昇率）	2.1%*	計画最終年度までに4％台	5％程度	5.8%	1.8%
経常収支[3]	1億ドル程度の黒字*	40億ドル程度の黒字（1兆円強の黒字）			
完全失業率	2.0%*	1.3%台			

〔備考〕 1）実質値は1975年度価格。
2）用地費を含む（1975年度価格）。
3）為替レートについては，インターバンク中心相場の1975年度中の平均（1米ドル＝299円）で換算した。
*印は実績（速報値）。

きい世界経済のもとでは、総需要の管理を機動的におこない、企業活動に影響を与えてゆくとしている。

計画は、各論的部分で、前掲①～④の細目として、雇用、労働者福祉、社会保障、住宅、教育に関する諸政策について述べているがこれらは、計画策定時の、関係各省の政策と照応したものである。

三全総概案　国土庁は、七六年度から八五年度までの一〇年間を対象とする第三次全国総合開発計画（三全総）の基本構想である計画概案を、七五年一二月一二日、国土総合開発審議会に説明した。この概案は、完成されるべき三全総が「昭和五〇年代前期経済計画」と調整のとれたものであるべきだとしている。六九年五月閣議決定された「新全総」（一九六五～八五年度）は、巨大工業基地開発、新幹線高速道路網の建設をうたいあげたものであり、「日本列島改造論」と並び、地価高騰、生活環境の悪化を促すものとして、強く批判をうけてきた。このため、政府部内でも七二年より新全総の総点検がすすめられてきた。七五年一〇月下旬にいたり、国土庁は、総点検作業とそれにもとづく三全総の骨格を示す中間報告を、国土総合開発審議会に提出した。これは、新全総で予定した以上の経済成長が実現されたが、インフレ、環境の悪化がいちじるしく、また、生活を重視する国民意識の変化、国土資源の限界、エネルギー、食糧をめぐる国際環境の変化があり、新しく計画をつくり直す必要があるとするものであった。この際、将来の経済成長率としては、三％未満または八％以上では、それぞれ問題を生ずるとの見解を示した。一二月の概案では、基本目標を大型プロジェクト中心から、生活中心に改め、「健康で文化的な人間居住の総合的環境を整備すること」に向けたこと、人口定住の構想として、人口の大都市集中抑制・地方振興型の政策により一九八五年における三大都市圏の人口を約五五〇〇万人（七五年約五〇〇〇万人）にとどめる案を示したこと、公共投資の優先順位として環境対策、国土保全、住宅・生活関連施設等に重点をおいていること、生活時間のすう勢からレクリエーションの場としての国土の重要性が増すと予見していることが目立った。国民生活と関連するところの大きいこの計画は、七六年秋までに完成する予定と新聞報道された。

雇用対策基本計画等　労働大臣の私的諮問機関である雇用政策調査研究会の二つの報告をうけ、また、長期経済計画と一体をなすものとして、第三次雇用対策基本計画（七六～八〇年度）が、七六年五日三一日、雇用審議会から労働大臣に答申された。また、六月三日には、中央職業訓練審議会から労働大臣に「職業訓練基本計画」（七六～八〇年度）が答申された。これは右の基本計画に対応するものである。（詳細はⅢ―Ⅱ「雇用政策」を参照されたい。）

2　新労働政策と労働省予算

新労働政策　労働省は、例年のごとく、予算編成の一環として、七五年八月二五日、昭和五一年度新労働政策と、予算要求の概算をまとめ、自民党の了解を得たうえ、八月三一日大蔵

第143表　1976年度労働省予算要求総括表

（百万円）

事　　項	76年度要求額	前年度予算額	比較増
第1　安定成長下における総合的雇用対策の推進	689,218	582,180	107,038
第2　勤労者の能力開発の推進	27,864	20,874	6,990
第3　勤労者の生活の安定を図るための総合的な労働者保護対策の推進	522,050	383,264	138,786
第4　経済社会の変化に即応する新しい労使関係の形成促進	679	541	138
第5　勤労婦人を中心とする婦人の地位向上対策の展開	477	304	173
第6　勤労者福祉の充実	22,653	12,564	10,089
第7　国際協調の必要性の増大に対応した労働外交の拡充	1,835	936	899
第8　労働行政体制の整備充実	16,328	8,769	7,559

第144表　労働省関係予算規模　（単位：百万円）

区　　分	75年度	76年度	増△減額
一般会計	252,801	341,297	88,496
労働保険特別会計	1,481,187	1,965,807	484,620
労災勘定	770,346	910,518	140,172
雇用勘定	710,841	1,055,289	344,448
徴収勘定	(1,071,694)	(1,320,277)	(248,583)
石炭及び石油対策特別会計	13,093	14,535	1,442
所管総計	1,747,081	2,321,639	574,558

〔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。

第145表　1976年度労働省予算主要経費　　（単位：百万円）

事　　項	75年度予算額	76年度予算額	比較増△減額
1　安定成長下における総合的雇用対策の推進	581,873	915,007	333,134
（財　　投	22,200	23,000	800
(1)　雇用の不安定な人々に対する雇用対策の推進	9,145	17,354	8,209
①　心身障害者雇用促進対策の抜本的強化	2,250	2,922	672
②　建設業における雇用対策の抜本的強化	3	1,479	1,476
③　高年齢者雇用対策の総合的推進	6,892	12,953	6,061
(2)　失業の防止・再就職の促進等雇用安定対策の強化	572,728	897,653	324,925
①　雇用保険制度の充実と適正な運営	450,710	738,775	288,065
②　産業構造の変化等に対応する雇用対策の推進	57,634	89,514	31,880
③　新規学校卒業者に対する就職促進対策の拡充	121	141	20
④　同和対策対象地域住民等に対する就職促進対策の強化	629	1,032	403
⑤　出稼労働対策の推進	3,912	3,860	△　52
⑥　失業対策事業の運営改善	59,722	64,331	4,609
2　勤労者の能力開発の推進	20,910	25,301	4,391
(1)　在職労働者に対する職業訓練の推進	2,949	3,345	396
(2)　訓練需要の多様化に対応する職業訓練実施体制の整備充実	17,307	21,268	3,961
(3)　技能者の地位向上対策の強化	654	688	34
3　労働者の生活の安定を図るための総合的労働者保護対策の推進	389,222	518,395	129,173
（財　　投	8,200	9,500	1,300
(1)　職業性疾病に対する総合的対策の推進	2,521	9,223	1,300
(2)　安全で快適な職場環境の形成の促進	2,072	2,586	514
（財　　投	8,200	9,500	1,300
(3)　労災保険制度の抜本的改善	377,355	491,285	113,930
(4)　労災被災者の治療から社会復帰までの総合施設の計画的整備	6,783	9,656	2,873
(5)　不払賃金救済制度の創設等賃金支払の確保対策の強化	0	5,139	5,139
(6)　最低賃金制の推進	224	238	14
(7)　改善の後れた分野における労働者の労働条件向上を図るための施策の充実	267	268	1
4　経済社会の変化に即応する新しい労使関係の形成促進	541	598	57
(1)　新しい労使関係形成のための環境づくり	4	7	3
(2)　多国籍企業労働問題対策の推進	30	44	14
(3)　中小企業，労務管理の改善促進と労働教育の充実	507	547	40
5　勤労婦人を中心とする婦人の地位向上対策の展開	304	328	24

事　　項	75年度予算額	76年度予算額	比較増△減額
(1)　婦人の地位向上のための啓発活動の推進	50	61	11
(2)　職業生活と家庭生活との調和対策の推進	254	267	13
6　勤労者福祉の充実	12,564	19,916	7,352
(1)　勤労者財産形成促進制度の推進	219	265	46
(2)　勤労者のための福祉施設の充実	9,754	16,373	6,619
(3)　勤労青少年福祉対策の推進	411	654	243
(4)　中小企業に働く勤労者福祉対策の推進	2,180	2,624	444
7　国際協調の必要性の増大に対応した労働外交の拡充	939	1,837	898
(1)　国際機関諸活動への積極的協力	779	1,595	816
(2)　レーバー・アタッシェの増員	—	—	—
(3)　国際交流事業の拡充	8	11	3
(4)　労働行政の各分野における技術協力の推進	152	231	79
8　労働行政体制の整備充実	8,769	10,991	2,222

省に提出した。要求総額は一般会計で二九一〇億円（前年度予算額の一五％増）であった。特別会計を含む主要項目別の要求額は、第143表のとおりであった。要求では、身体障害者、建設業労働者、中高年労働者など一般的雇用不安のなかで、とりわけ問題の深刻な層の雇用対策、賃金不払いに備える不払賃金救済制度の樹立、六価クロムなどによる職業性疾病にたいする政策などが、新規事業として目立った。新労働政策の諸項目は、建設業雇用対策として「建設業雇用改善事業団（仮称）」の設立が認められなかったことなどをのぞき、次項の労働省予算として、おおむね、実現された。

七六年度労働省予算

大蔵省は、七五年一二月二四日、七六年度予算原案を決め、各省に内示した。一般会計は、二四兆円余で、前年度当初予算の一四・一％増の規模であった。その三〇％は国債によってまかなわれ、公共事業費が前年度より大幅増大することとなっており、財政面から景気回復に刺激を与えようとする意図が明確であった。復活折衝を経て、一二月三一日政府原案が決められた。政府案の特徴は、前記のほか、財源難から所得税減税の見送り、住民税均等別の引き上げ、社会保険料、公共料金の軒並み値上げが目立った。社会保障費は、復活折衝によって年金を中心に大蔵省原案より若干改善し、公共事業費の伸び率と接近した二二・四％の伸びとなった。

労働省所管予算は、一般会計で三四一二億円（前年度当初予算に比較し三五％増）、労働保険 特別会計 雇用勘定は、雇用対策を反映して、四九％の大幅増であった（第144表）。

支出項目（第145表）のうち、目立ったものを掲げればつぎのとおりで、不況対策的色彩が濃いものであった。福祉の面では心身障害者

等にたいする施策のほかは従来の事業が継続された。

一　安定成長下における総合的雇用対策の推進　　心身障害者雇用促進対策としては、別項の身体障害者雇用促進法の改正をはじめ、関連施設の増設、雇用奨励金の引き上げ等である。建設業雇用対策は、法律制定によって新たな制度上の基礎により、雇用管理の近代化、技能の向上、福祉の改善等をおこなうものである。高年齢者雇用対策についても法律改正に並行して、定年延長奨励金引き上げ、六〇歳以上の定年到達者を継続雇用する中小企業主への「継続雇用奨励金」、高齢者を雇い入れる事業主に支給する雇用奨励金の引き上げ、人材銀行の増設等が予定された。雇用保険制度の運営に関しては、雇用調整給付金の財源と、失業給付の受給者実人員の増加を見込んだ措置が講じられた。産業構造の変化と関連して海洋博後の沖縄県の失業者、漁獲規制による漁業従業者からの転業者について新たに考慮されたほか、従来の政策が強化された。失業対策事業の実施に関してかなりの予算増になっているが、これは単価増によるもので、吸収枠は引き継ぎ縮小した。金額は少ないが、大学卒業者を対象とする学生職業センターが、東京、大阪に設置されることになった。大学卒業生の就職難から国としても対策を必要とするにいたったものである。

三　労働者の生活の安定を図るための総合的労働者保護対策の推進　　職業性疾病対策では、研究・予防・検診体制を強化するため、関係機関の設置を新たにまたは継続しておこなうこと、職業がんの疫学的調査などが含まれる。労災保険制度の抜本的改善の項目では、別項の労災保険法改正による給付の改善と労働福祉事業の実施が予定されている。労災被災者については、総合リハビリテーションセンターの設立調査費が新たに計上された。不払賃金救済制度は、賃金不払となった労働者にたいし、国が倒産企業にかわって不払い分を立て替える制度で、財源には労災保険勘定が当てられる。立法措置は別項のとおりである（第三部Ⅲ「賃金政策」を参照）。予算復活折衝の中心となった点からすれば本年度労働省予算の目玉商品ともみられる。

六　勤労者福祉の充実　　一般勤労者のための福祉施設の建設、勤労青少年のための福祉と関係事業、前年度改善された財形制度の推進などこれまでの対策を継続している。

七六年度予算の国会における審議は、ロッキード事件によりまったく停滞したが、七六年四月九日衆議院、五月八日参議院を通過し政府原案どおり成立した。

3　労働大臣の所信表明

長谷川労働大臣は、慣例にしたがい、七六年二月一三日、衆議院社会労働委員会で、後記の所信表明をおこなった。同様の所信表明は参議院社会労働委員会では三月四日におこなわれた。所信表明は、インフレ抑制、雇用の安定、労働者の福祉充実が政策の目標であるとし、新労働政策および予算案に盛られた労働政策を繰り返

し、また、国会提出の諸法案の背景を説明して、議会の協力を求める内容であった。また春闘に関しては、前年と同様、関係者の良識ある態度を要望した。

【衆議院社会労働委員会における長谷川労働大臣の所信表明】

（前略）現在、主要先進諸国の最大の政治課題は、物価の抑制を堅持しつつ、いかにして雇用の安定を図るかにあり、わが国もその例外ではありません。インフレなき経済社会の建設が今後目指すべき目標であり、その中では完全雇用の維持に最も力点をおいた政策運営が行われるべきだと考えております。また、高度成長から安定成長への時代の大きな転換の流れの中にあって、最も重要なことは、経済社会の担い手である労働者の福祉の充実と向上に一段と力を注いでいくことであり、そのことは同時に、我が国経済社会の安定した発展の基盤となるものであると考えます。

私はこうした見地に立って、当面、次の事項に重点をおいて労働行政を推進してまいる所存であります。

第一は、安定成長下における総合的雇用対策の推進であります。私は、失業は人生最大の不幸であるとの信念に立って、雇用調整給付金の積極的な活用を初め各種の就職促進措置を機動的に運用し、失業の防止と再就職の促進に努めてまいりました。しかしながら、雇用失業情勢は依然として厳しいものがあります。このため、五十一年度においては、引き続き景気浮揚のための総合的対策を推進するとともに、雇用対策の面においては、現行諸対策の一層の充実を期してまいる所存であります。特に、心身障害者や高年齢者の対策につきましては、従来から適職の開発、定年の延長、福祉施設の整備など、その特性に対応したきめ細かな対策を講じてまいりましたが、不況の影響を最も受け易いこれらの人々の雇用と福祉を一層促進するため、雇用率制度の刷新強化等を内容とする身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案を今国会に提出することといたしております。また、基幹産業の一つでありながら、他の産業に比べて、雇用面での立ちおくれが著しい建設業における雇用管理の改善、技能の開発向上を促進するため、建設労働者の雇用の改善等に関する法律案を今国会に提出いたしましたので、よろしく御審議のほどお願いいたします。なお、最近における雇用情勢の変化を踏まえ、今後の長期的な労働力需給の基調変化に対応した施策のあり方を検討し、安定成長下における完全雇用をめざして雇用に関する総合的施策の方向を示す雇用対策基本計画を改訂し、五一年度から発足させたいと考えております。職業訓練につきましては、生涯訓練体制の一環として在職者の訓練の一層の振興を図るとともに、訓練を必要とする者がすべて訓練を受講し、円滑な再就職ができるよう、訓練体制の多様化、機動的な運営を行ってまいります。

第二は働く人々の生命と健康を守る労働災害対策及び労働者保護対策の推進であります。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、いついかなる経済情勢のもとにおいてもゆるがせにできない問題であります。特に、最近問題となった六価クロム、塩化ビニール等による重篤な職業がんを初めとした職業性疾病の制圧は緊急の課題であります。このため基礎的な調査研究の充実、有効な予防措置の実施、被災労働者の迅速な補償など、予防から救済まで一貫した総合対策の強化に努めてまいります。労災保険制度につきましては、最近における労働災害の動向、年金受給者の累増、職業性疾病の状況などの推移にかんがみ、年金給付の改善整備を図るとともに、被災労働者の社会復帰の促進、労働安全衛生の確保など福祉増進を目的とする事業の整備拡充を図るため、労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案を今国会に提出いたしましたので、よろしく御審議のほどお願いいたします。昨年来の産業活動の停滞により、賃金不払等が多発しており、今後なお予断を許さない情勢にかんがみ、情報の早期把握、早期解決を目途に監督指導に努めるとともに、倒産等により賃金の支払いを受けられない労働者に対しては、未払賃金の立替払いを行う制度の創設などを内容とする、賃金支払の確保等に関する法律案を今国会に提出いたしましたので、よろしく御審議のほどお願いいたします。なお、最低賃金制度につきましては、地域別最低賃金が昨年末をもって全都道府県に設定され、適用労働者数も三三〇〇万人に及ぶに至りましたので、今後はその内容の充実を期してまいる考えであります。

第三は経済社会の変化に即応する新しい労使関係の形成であります。我が国経済は、石油危機後のいわゆる経済の調整過程にありますが、経済を長期安定成長路線に乗せていくためには、安定した労使関係の形成が不可欠であります。これから春の賃金改訂期を迎えます。最近の労働経済情勢をみますと、物価は着実に鎮静化の傾向を示していますが、反面、雇用情勢は景気の低迷により極めて厳しい状況にあります。もとより、賃金等の経済的要求については、労使が労使自治の原則に従って平和裡に自主的に話合いを進め、合理的な解決を図っていくべきものでありますが、労使の動向いかんは、我が国経済全般の今後の方向に重大な影響を及ぼすことになると考えられますので、関係者が経済の現状に対する正しい認識のもとに、国民経済的視野に立って、良識ある態度でこの問題に対処されることを期待するものであります。また、三公社五現業等の労働基本権問題等につきましては、昨年一二月一日に閣議決定された「政府の基本方針」に基づき、健全な労使関係の確立を期するよう最善を尽くす所存であります。

第四は勤労婦人を中心とする婦人の地位向上対策、勤労青少年福祉対策の推進であります。昨年は「国際婦人年」として、婦人をめぐる諸問題について活発な議論が展開され、大きな関心を呼んだことは記憶に新しいところであります。そして昨年末には、国連総会において、今年から一九八五年までの一〇年を平等、発展、平和をめざす婦人の一〇年とすることが宣言されております。労働省といたしましても、こうした機運を背景に、職場における男女平等を促進し、職場における職業生活と家庭生活の調和に関する施策の充実を図るなど、労働環境の整備を進め勤労婦人を中心として、広く婦人の地位向上のため努力してまいりたいと考えております。また、勤労青少年福祉対策といたしましては、スポーツ活動の振興を図るとともに福祉施設の整備充実を進めてまいります。

第五は労働外交の積極的展開であります。現在、世界の多くの国々は、かつてない激動の時期に遭遇し、経済活動の停滞等きわめて困難な課題に直面しております。しかも、これらの課題の真の解決は、緊密な世界的規模での協調関係の維持発展を通じて初めて求めうるものであります。特に本年は、労働問題に対する国際的な関心の高まりを反映して、ＩＬＯ・ＯＥＣＤ等の国際機関において失業の防止、雇用機会の開発など労働分野の諸問題に関する重要な国際会議が予定されておりますので、これらの国際機関の諸活動への積極的協力を図る一方、レーバー・アタッシェ等による国際情報活動の拡充、労働行政の各分野における技術協力を推進し、我が国の国際的地位にふさわしい役割りを果たしてまいる所存であります。

（以下略）

4　婦人・青少年に関する政策

国際婦人年の諸活動

七五年秋以降の、国際婦人年関係行事や、諸活動の主なものとしては、つぎのとおりである。七五年九月一〇日、婦人少年問題審議会（藤田たき会長）は、「職場における男女平等の促進に関する建議」を決定した。これはＩＬＯ一一一号条約の批准について検討すべきと、当面、職場の男女平等促進のため偏見をなくし、啓蒙・指導等をおこなうべきことを説いている。九月二三日、総理府に、婦人問題企画推進本部および推進会議が設置された。これらは、「世界行動計画」を国内に取り入れるためのものである。推進会議は、七六年四月一〇日、植木総務長官にたいし、今後十年間にとるべき施策の方向に関し中間報告を提出した。男女の役割の見直し、婦人の生涯教育、婦人労働の正当な評価の推進などを骨子とするものである。七五年一一月五～六日には、国際婦人年行事として、「日本婦人問題会議」が開

かれた。これはシンポジウム、講演などを内容とするものであった。七六年四月二日、労働省婦人少年局は「勤労婦人の役割に関する日米共同研究報告書」を発表した。これは、労働問題に関する一連の共同研究の一つであるが、むすびの部分では、歴史的・文化的背景の違いにもかかわらず、勤労婦人対策として共通の問題意識に達したとしている。報告書は、日米共通の課題として婦人が専門的、管理的等の職業に進出することが必要であること、家庭と職場における責任と調和のため差別的雇用慣行を是正する必要があること、意思決定的なポストへ婦人が進出することが望ましいこと等八項目をあげている。

勤労青少年福祉対策基本方針

労働省は、七六年六月七日、勤労青少年福祉法にもとづく第二次の勤労青少年福祉対策基本方針（七六～八〇年度）を公表した。勤労青少年の高学歴化に対応して職業指導、職業訓練を組織すること、勤労青少年福祉推進者制度の充実と職場環境の整備により企業内の福祉を向上すること、大都市における施設建設などによる余暇活動を促進すること等がその内容であった。

5　労働白書の公表

労働省は、七六年七月六日、「昭和五十年 労働経済の分析（労働白書）」を閣議報告するとともに公表した。労働大臣による序文は、この白書は具体的政策提案をおこなうものではないが「客観的な政策論議の基礎を提供しようとするものである」と、文書の性格を明らかにしている。政策論議の基礎として提起された問題点としては、不況下で、「終身雇用」慣行をゆるがすような雇用調整がおこなわれたこと、長期的に、高齢化、高学歴化が進展していることなどである。本文の構成はつぎのとおりである。

【労働白書の構成】

一、昭和五〇年労働経済の推移と特徴

二、長期的にみた労働経済の構造変化——労働経済の構造変化と安定成長の条件——

1　高齢化、高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

2　長期安定路線下の賃金物価問題

3　勤労者福祉の問題点と対策の方向

三、むすび

むすびでは、分析全体を四点に要約している。第一は、長期、深刻な不況により、七四年後半ごろから基幹労働者やホワイト・カラー層を含め雇用調整が「予想以上に進んだ」とし、この雇用調整は「終身雇用制の変化につながるものであるかどうか」と疑問を提出している。白書はつづけて「長期安定成長路線」下においては、弾力的な賃金と安定した雇用というパターンが望ましく、それを企業内慣行としてゆく必要があるとする。第二に「これまでの高度成長期と異なり、業種間、規模間、企業間、さらには種々の労働者グループ間で、（雇用・賃金の）変化が一様でなく、……政策のかじ取りが難しくなってきている」とする。具体的には、若年層における労働力不足と中高年層、高学歴層の供給過剰が併存し、問題の同時

解決に困難があると判断している。また低成長下では、業種間、企業間の生産性上昇に格差が出て、それにより賃金支払能力に差ができる可能性があり、これが労働市場で不利な中高年層等の賃金に反映するおそれがあるとしている。第三に、民間の賃金決定は、その時どきの経済条件を反映して弾力的におこなわれる傾向が強く、この事実によって、わが国は「先進諸国の中で最も激しかった物価上昇から最もうまく脱け出す」ことができたとし、日本経済を「長期安定路線」にのせるには労使のこの役割は不可欠であるとしている。第四に、人口、労働者の高齢化にともない、わが国の雇用・賃金慣行を支えた条件が変化する可能性が強いとする。白書は、労働者の年齢構成が急速に高まることから、大企業においてもピラミッド型の労働力構成を維持することが困難になると予想している。このことの結果として、企業は、「人件費負担の問題」と「昇進など定着労働者に対する企業内での処遇の問題」を解決しなければならないとしている。前者について、労働者の雇用の安定を考慮しつつ、白書は、「定年年齢前後における賃金のあり方」にとくに注意を喚起しており、従来から労働省が提唱している定年前後の賃金抑制による定年延長の政策を踏襲している。後者は、今年の白書における新たな指摘であるが、このなかで、労働者の高学歴化にもふれ、高学歴者を、管理職のみでなく多様な専門職として処遇することを考えるべきだとしている。白書は最後に、これらの諸問題を解決するには、わが国の雇用・賃金慣行を検討してゆかねばならないが、その責任は、労使にあり、政府はそれを必要に応じてバックアップする立場にあるとする。もっとも本文叙述のなかでは、政府の政策について具体的にふれており、とくに福祉に関する部分では、雇用安定基金の検討（四二〇六項）、労働時間短縮による雇用の維持（四二一三～四項）、企業福利施設よりは地域的共同的施設の方が公正だとする見解（四二二一項）、社会保障・社会資本充実のための負担増大は当然とする判断（四二二三項）、経営参加の推進などについて叙述がある。

6　第七六・七七回国会提出の労働関係法案・条約批准案

第七六回臨時国会では、前会期に審議未了となった、社会保障の最低基準に関する条約（ＩＬＯ一〇二号条約）が提出、審議され、七五年一二月一二日、衆議院本会議で可決成立した。周知のとおり一九五二年に採択された本条約は、ＩＬＯの基本条約の一つであり、関係者により久しくその批准が要求されてきたものであるが、今回は条約の九部門中、四部門について国内法が国際基準を満たしているとして批准承認にいたったものである（くわしくはⅢ－Ⅶ「ＩＬＯ」参照）。

第七七回国会には、新労働政策に掲げられていた、①「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案」、②「建設労働者の雇用の改善等に関する法律案」、③「賃金支払の確保等に関する法律案」、④「身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に

第146表　労災保険の制度改正の概要

	現行制度	改善事項
目的	労災保険は，労働者の業務災害及び通勤災害について必要な保険給付を行い，併せて，労働者の福祉に必要な施設をなすことを目的とする。	◎ 労災保険は，労働者の業務災害及び通勤災害について必要な保険給付を行い，あわせて，被災労働者の社会復帰の促進，被災労働者等の援護，適正な労働条件の確保等を図ることにより，労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。
療養	療養補償給付（療養の給付又は療養費の支給）	
休業	休業補償給付 賃金日額の60%　休業4日目から支給 休業特別支給金 賃金日額の20%　休業8日目から支給	 ○休業4日目から支給
長期療養	長期傷病補償給付（療養3年経過後に支給） 賃金年額の60% 療養給付又は療養費の支給 長期傷病特別支給金 賃金年額の20%	◎傷病補償年金（療養1.5年経過後から支給） 廃疾の程度に応じ，賃金年額の67～86% 療養補償給付を引き続き支給 ○特別給与を基礎とする特別支給金 特別給与の一定額の67～86%
障害	障害補償給付 障害1～7級　賃金年額の86～36% 障害8～14級　賃金日額の503～56日分 障害特別支給金 障害1～14級　128～5万円	○ 特別給与を基礎とする特別支給金の新設 障害1～7級　特別給与の一定額の86～36% 障害8～14級 $\frac{特別給与の一定額}{365}\times$ (503～56)
遺族	遺族補償給付 年金　賃金年額の35～67% 一時金　賃金日額の1000日分 遺族特別支給金　100万円	○ 特別給与を基礎とする特別支給金の新設 年金受給者　特別給与の一定額の35～67% 一時金受給者 $\frac{特別給与の一定額}{365}\times$ 1000
年金のスライド制	賃金水準の変動幅　年間20%以上	◎賃金水準の変動幅　年間10%以上
他の社会保険給付との調整	労災年金支給額＝労災年金所定額－$\frac{厚生年金支給額}{2}$	◎労災年金＝労災年金所定額×一定率（$1-\alpha$） ◎休業補償給付＝同上（療養1.5年経過後）

	現行制度	改善事項
特別加入	中小事業主，一人親方，特定作業従事者に適用 業務災害のみ保護	◎海外派遣者にも適用 ◎通勤災害も保護
各種事業	保険施設	◎労働福祉事業 社会復帰事業 被災労働者等援護事業 労働安全衛生事業 賃金等労働条件確保事業
保険料のメリット制	メリット幅　継続事業　上下30% 有期事業　上下20% メリット率の計算基礎＝ $\frac{\text{保険給付額}}{\text{保険料額}}$	◎メリット幅　継続事業　上下35% 有期事業　上下25% ◎メリット率の計算基礎＝ $\frac{\text{保険給付額＋特別支給金額}}{\text{保険料額}}$
1960年以前の打切補償費受給者	年金を40日分減額 遺族補償給付及び葬祭料は支給せず	◎全額支給 ◎遺族補償給付及び葬祭料も支給

〔備考〕　◎印は法律改正事項，○印は省令事項

第147表　四法案の審議経過

		労災保険法改正案	建設労働者雇用改善法案	賃金支払確保法案	身体障害者雇用促進法等の改正案
閣議		2月3日	2月13日	2月13日	4月16日
衆議院	提出	2.10	2.16	2.16	5.14
	委員会審議	5.10	5.11	5.11	5.19～20
	委員会採択	5.10	5.11	5.11	5.20
	本会議議決	5.11	5.13	5.13	5.20
参議院	提出	5.11	5.13	5.13	4.21
	委員会審議	5.18	5.18	5.18	5.13
	委員会採決	5.18	5.18	5.18	5.13
	本会議議決	5.19	5.19	5.19	5.14
公布		5.27	5.27	5.27	5.28

〔備考〕　法案の正式の名称は本文参照。

関する特別措置法の一部を改正する法案」の四法案が、政府から提出され、いずれも原案どおり成立した。各法案の審議経過は第147表のとおりであった。また、労災保険法の一部改正法案の成立経過および内容は以下のとおりである（②④についてはⅢ—Ⅱ「雇用政策」、③については Ⅲ—Ⅲ「賃金政策」を参照）。

労災保険法改正

労災保険制度のあり方については種々の問題を生じていたが、労働者災害補償保険審議会の小委員会というべき労災保険基本問題懇談会で審議がおこなわれ、その結果七四年の制度改正となった。その後労災保険基本問題懇談会はひきつづき検討をすすめ、七五年一二月二四日、審議会あて報告を提出した。審議会はこれをうけて翌日、右報告により制度改善をおこなうべき旨の建議を労働大臣にたいしておこなった。報告したがって建議のおもな内容はつぎのとおりである。

一、制度のあり方について　制度の目的規定を整理すること
二、保険給付等の額の算定について　適切な条件のもとに定期給与以外の賃金を算入すること。算定基礎最低額について引き上げるよう努めること。
三、保険給付等の内容について　休業特別支給金の支給開始日について改善すること
四、年金給付のスライド等について　年金スライド制の基礎となる変動幅の縮小をはかること
五、厚生年金等との調整について
六、特別加入について　通勤災害保護制度は特別加入者についても適用すること
七、メリット制について　メリットの幅について改めること
八、保険財政について
九、各種の事業について　保険施設としての事業のあり方を明確にすること
一〇、その他　職業性疾病の指定範囲を拡大すること、全面適用のための体制整備をはかることその他

以上のように、懇談会の報告は広範囲に及び、このほかにもなお検討を要する事項をあわせて指摘している。労働省は、右の建議をうけて法案を準備した。所要の手続を経て、法案が国会に提出され、原案どおり成立した。労働省調べによる制度改正（省令によるものを含む）の対照表は第146表のとおりである。両院の委員会において、それぞれ数項目の付帯決議がおこなわれた。

【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)『衆議院社会労働委員会会議録』、(9)『昭和五一年版労働白書』、(10)宮崎勇編『昭和五〇年代前期経済計画の解説』、(11)村上泰亮ほか『生涯設計計画』、(12)その他

II 雇用政策

概要□一九七五年度の雇用政策——雇用・失業情勢の概況／雇用情勢の悪化と緊急雇用対策／雇用調整給付金制度の運用／中高年者失業給付期間の延長／**安定成長時代の雇用政策**——第三次雇用対策基本計画の成立／新雇用対策基本計画の課題／雇用の動向と問題点／雇用対策に関する基本的事項／**「昭和五一年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」**——昭和五一年度の雇用情勢の見通し／失業者の再就職の促進／高年齢者等の雇用対策の強化／心身障害者の雇用対策の抜本的拡充／建設労働者の雇用改善／身体障害者及び中高年者等雇用促進法の改正／雇用指標の開発／**職業訓練行政の動向**——第二次職業訓練基本計画の策定

概要

一、一九七五年度の雇用政策は、春闘後にとられた景気刺激のための積極政策が経済活動全般に浸透するのが遅れた結果、ますます長期化しかつ深刻化した雇用不安に対処するための緊急の雇用政策と、他方では今後に予想される経済の安定成長時代に予想される労働力の需給関係における構造的変化とそこから生ずべき諸問題にたいするより長期的視点に立つ雇用政策とに分けられる。

一、当面の雇用不安にたいする政策としては労働省が七月末に打ち出した緊急の職業紹介体制の強化がまずあげられるが、企業の求人意欲が冷え切った現実の前には有効さを欠き、結局は雇用保険法にもとづく雇用調整給付金制度の運用による失業の増大の抑制に依存するほか、中高年者失業給付期間の延長をおこなうことによって失業の苦しみを若干緩和する措置が現実に実効性ある政策であった。

一、長期的な政策の基礎をなす第三次雇用対策基本計画が第二次基本計画の最終年をまたずに策定された。それは低速経済への経済基調の転換とそれにともなう雇用・失業問題の発生を予想して新たにつくられたものである。この計画の課題は、成長率低下のもとで「インフレなき完全雇用の達成・維持」をめざしているが、労働力

供給構造の変化とりわけ労働力人口の急速な高齢化、女子雇用労働力の供給増大、新規学卒者の高学歴化の傾向と、他方産業構造の転換にともなう労働力需要の変化によって労働力需給関係に不均衡が生ずることを懸念し雇用安定基金の創設、六〇歳定年制の推進等の雇用安定政策を打ち出した。

一、この新雇用対策基本計画をうけて労働省職業安定局の「昭和五一年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」は、失業者の再就職促進、高年齢者の雇用対策強化、心身障害者の雇用対策の抜本的拡充、建設労働者の雇用改善を昭和五一年度の重点的な政策としてかかげた。

一、このうち身体障害者及び中高年齢者等雇用促進法の改正がおこなわれ、両者の雇用率達成についての使用者の法的義務が制度化された。また新雇用対策基本計画の要求した雇用関係指標の開発については一つの前進的試みがなされた。また新しい雇用安定政策の一環として企業倒産による賃金不払いの救済制度（Ⅲ—Ⅲ「賃金政策」参照）が発足した。

一、職業訓練行政については第二次職業訓練計画が策定され、生涯訓練の態勢づくりのための諸施策が提案された。

1　一九七五年度の雇用政策

雇用・失業情勢の概況

本年鑑第一部のⅡ「雇用構造と労働市場」において述べたごとく、一九七五年度の前半においては、生産活動がようやく回復過程にはいったにもかかわらず、残業時間の増大のほかは他の雇用指標の示す雇用情勢はむしろ悪化と長期低迷をつづけた。長期不況のなかで、前年度の一九七四年度においては景気対策よりも物価抑制を優先する総需要抑制政策が優先され、ようやく一九七五年春闘の低額賃上げ相場のメドのついた一九七五年四月以降四次にわたってとられた公定歩合引下げによる景気刺激のための積極政策と経済活動全般への浸透がおくれ、また、わが国経済の低成長への転換、世界経済の長期不況、さらに一九七四年春闘における大幅賃上げと長期不況による労働生産性低下にともなう賃金コストの増大や、製造業を中心にして企業が一般に深刻な問題とするにいたった「過剰雇用」の顕在化によって企業の求人意欲が冷え切り、さまざまな雇用調整が広範に進行した結果、従来の不況期には経験しなかったような深刻かつ長期的な雇用不安の持続が懸念されるにいたった。

しかも、当面する不況下の雇用不安のみならず、今後の低成長時代における雇用問題、たとえば労働力人口の高齢化の急速な進行や

若年人口の高学歴化や、家庭主婦を中心とする女子労働力の供給増大や、今後に予想される産業構造の変化や労働力の地域的配分の変化など労働力需給における長期的な構造変化と、それへの対応過程におけるさまざまな困難や問題に対処するため、より長期的な視野に立つ雇用政策の樹立が要請されるにいたった。一九七五年度の雇用政策は、当面の雇用・失業問題へのとりくみと、より長期的視野に立つ雇用政策への設定に分けて記述することが適当であろう。

雇用情勢の悪化と緊急雇用対策

一九七五年度にはいって雇用情勢は一段と深刻化するにいたった。同年六月の有効求人倍率は〇・五八倍に落ち込み、完全失業者数は通常大幅に減少する四月以降も顕著な減少を示さず、六月には九二万人で前年同月を五〇・一%上回った。また日本経済新聞社や日本リクルートセンターなどの昭和五〇年企業別採用調査の示す主要企業の五〇年三月新規学卒の採用実績の落ち込みや、五一年三月卒業予定の大学卒業者採用方針の慎重さにみられるごとく、企業の求人意欲の減退が長期にわたり、それが雇用情勢のいっそうの悪化を懸念させることとなった。

そのため労働省は一九七五年七月三一日、緊急雇用対策を打ち出し、これ以上の雇用情勢の悪化を防ぐこととした。その内容はまず、第一に、就職難が目立つ東京など大都市の約一万社の企業にたいして求人を増やすことを要請することとし、とりわけ昭和五一年度新規大学卒および高校卒の採用計画で〝求人ゼロ〟や〝大幅削減〟の方針を決めている企業に採用計画の再検討を求めること、また一般の企業にたいしてもできるだけ求人を増やすことを要請すること、第二に、公共職業安定所が積極的な求人開拓に乗り出すよう「最近の雇用情勢に即応した職業紹介体制の強化について」の通達を遠藤職業安定局長名で都道府県知事に出すことであった。この通達の内容は①電話による「即時求人開拓」や、臨時に求人開拓体制を強化して雇用調整給付金の指定業種以外の事業所を重点に積極的な求人確保につとめること、②求職者にたいし職種・賃金・勤務地などの求職条件の変更を指導し再就職を促進すること、③求人開拓、職業紹介に当たっては中高年層に重点をおくこと、④職業紹介のあっせん不調求職者については「計画求人開拓対象者」として求職内容に応じた求人開拓に努めること、などであった。

この労働省の緊急対策は、経済の先行きの見通し難やすでに抱えている「過剰雇用」によって求人意欲が減退し抑制的となった企業にたいして、人為的に採用量の拡大を迫るものであったから、事業主側の反応はとうぜんながら冷たく、新聞等のマスコミの不評を買った。「昭和五〇年度労働経済の分析」(『労働白書』)が記述するように、企業による雇用調整が過去四回の不況期にくらべて三倍もの強さでおこなわれ、その中身が一段と多様化し、またその対象が比較的に雇用の安定している本工層に及ぶという深刻な背景のもとでは、このような緊急対策はその裏づけとなる積極的な景気回復のための財政金融政策とその現実的効果の浸透がないかぎり、その成果は期待できなかった。

ロッキード事件の発生による国会の長期空白状態と昭和五一年度予算案の成立の異常な遅延は、積極的な雇用機会創出による労働需給関係の改善の政策の実施を妨げ、結局失業者の増大を可能なかぎり抑止する政策に重点をおかざるを得なかった。

雇用調整給付金制度の運用

この点で有効な役割を果たしたのは一九七四年一二月五日に成立した雇用保険法中とくに一九七五年一月一日から実施に移された雇用調整給付金制度であった。実施直後の指定業種は二三八業種、その業種に属する事業所数二一万カ所、常用労働者約五八六万人であったが、その後の追加指定により六月には三二六業種、約三〇万事業所、常用労働者約七七八万人というピークに達した。しかしその後はゆるやかな景気回復と雇用調整の一段落によって指定が徐々に解除され一〇月には一四三業種、一一万事業所、常用労働者二七〇万人と規模は縮小した。

けれども合板、機械、鉄鋼等の三八業種は当初の指定期間六カ月にたいし三カ月宛三度も指定期間が延長されたが、不況のとくに長期化した鉄鋼、窯業、合板、機械業など三四業種については、一九七六年三月末に、さらに四度目の三カ月間の延長がおこなわれたのである。それは七五年秋からの完全失業者が一〇〇万をこえいっそうの増加が予想されたためである。

だが、現実に雇用調整給付金の支給対象となった事業所数は一九七五年六月の八七〇一事業所をピークに同年一二月には景気の立直りを反映して一六二八事業所となりピーク時の五分の一となった。同給付金の支給額は七五年一月以降一二月までの累計額は約五四五億円に達した。

中高年者失業給付期間の延長

総評・同盟など労働四団体は一九七五年秋に雇用問題について共闘体制を組むことを決定し、①失業給付の支給日数の一律六カ月延長、②失業給付通用基準の緩和、③中高年齢者、身体障害者雇用率の引上げなどの統一要求をかかげ、国民春闘の制度要求の一環として政府と折衝したが、一九七六年四月八日長谷川労相は四団体代表にたいし①再就職の困難な中高年労働者の失業給付の支給期間を延長し、五五歳以上と、雇用情勢の悪い北海道などの地域の四五歳以上にたいし支給日数を最高三〇〇日の現行にたいしさらに六〇日増やす、②雇用調整給付金の給付延長期間を現行三カ月から六カ月にするなどの改善措置を約束した。この決定は中央職業安定審議会（大内力会長）の建議を受けて決定したものである。このうち失業給付の延長は、①離職理由が事業主の都合による解雇か定年退職に限る、②扶養親族をもっているなどが条件となっている。

2　安定成長時代の雇用政策

第三次雇用対策基本計画の成立

一九七三年一月に策定された第二次雇用対策基本計画（昭和四七年度～五一年度）は、「完全雇用への地固め」を課題とした第一次計画（昭和四二年度～四六年度）の成果をふまえて、すべての労働者がその個性と能力を生かして「ゆとりのある充実した職業生活」を実現するための条件・基盤を整備することを課題とした。

けれどもこの基本計画の構想の前提としては年平均六・二％の実質経済成長率が持続的に維持されるという見通しがあった。ところ

が一九七三年秋の石油危機を契機として顕在化した資源・エネルギー問題は、世界経済との調和、環境保全等とともに成長率にたいする制約条件となり、また、今後において経済の安定化のため必要な需要管理のもとに経済運営がおこなわれるところから、わが国経済の成長率はかつての高度経済成長の時代よりも低下するものとみられ、いわゆる〃低速経済〃の長期化の見通しとこれにともなう雇用・失業問題の発生が懸念されるにいたり、そのため労働省は、このような経済基調の転換と雇用情勢の変化に対応して、第二次雇用対策基本計画の根本的な見直しの作業をすすめ、この計画の最終年をまたず、新しく第三次雇用対策基本計画を作成することとし、一九七六年五月三一日雇用審議会（有沢広巳会長）の答申となったものである。

新雇用対策基本計画の課題

この新しい雇用対策基本計画の期間は昭和五一年度から五五年度までの五年間であるが、その問題意識と課題はつぎのようなものである。すなわち、まずその基本的政策目標としてはつぎのごとくである。「今後の経済社会には、多くの困難が横たわっているが、近年の欧米諸国におけると同様に、我が国においても物価の安定と完全雇用の達成をいかに両立させるかが重要課題とされている。物価の安定に配慮しつつ完全雇用を達成するには、総合的な経済政策とあいまって、労働力需給の質量両面にわたる円滑な調整を図るなど雇用対策の積極的展開が要請される。」要するに、本計画の課題は「成長率低下のもとでインフレなき完全雇用を達成・維持すること」にある。

雇用の動向と問題点

それでは成長率低下のもとで労働力需給が従来のようなひっ迫基調を維持されがたくなるとすれば、そこでの雇用の動向と問題点はいかなるものであるか。

昭和四〇年代には実質で年率八％台の経済成長が達成されるなかで就業構造の変化と雇用の質的改善がおこなわれた。けれども、労働力需給が全体としてひっ迫するなかで五五歳以上の高年齢者については、全体の需給がもっともひっ迫した昭和四八年においても有効求人倍率は〇・五倍にすぎず、昭和五〇年にはこれが〇・一倍といちじるしい求職超過の状況にあり、地域的な労働力需給の不均衡もなお根強く残された。また、雇用の不安定な臨時・日雇労働者は男子は一三〇万人程度で推移しており、その雇用者にしめる比率が低下しているが、女子はパート・タイムの雇用形態を中心に増加し、その臨時・日雇雇用者比率も高まる傾向にある。さらに、昭和四〇年代後半とくに石油危機以降には、雇用需要の減退と賃金格差の拡大等の傾向がみられ、今後経済成長率の低下が見込まれるとすれば、従来よりも企業は雇用需要をおさえて賃金負担を軽減しようとする動きを強める一方、家庭環境の変化や世帯主収入との関連で就業を希望する者が増加し、これらのなかには高年齢者や婦人等が少なからず含まれる。その結果、潜在的な労働供給圧力が強まり、賃金・労働時間などの労働条件の改善が遅れがちとなるおそれがある。このような背景のもとで高年齢者や心身障害者の就職はもちろん、産業構造の変化等によって離職を余儀なくされた労働者の就職もより困難となり、とくに不況期には失業の顕在化の傾向といったん失業が出た場合その吸収は容易にすすまなくなるおそれがある。

とりわけ、わが国の労働力供給構造の変化にともなう雇用問題としては、①人口および労働力の高齢化が加速的に進行するのにともなって現状でも不安定な高年齢者の雇用問題がいっそう困難な局面を迎えるおそれがあること、②自営業世帯の比重の低下にともなって女子の労働力率の低下傾向が鈍り、雇用者世帯の女子中高年齢層を中心とした雇用労働者としての就業希望者が増大するにもかかわらず、労働力需給の緩和という状況のもとでは低い条件での就業者を増加させるおそれがあること、さらに③新規学卒者の高学歴化の傾向がつづき、昭和五五年には新規学卒中の四〇％に達するとみられる大学卒業者の社会的地位と役割が変化して彼らのいわゆるグレー・カラー化の動きが強まるとともに、中学・高校卒業者の減少にともなってブルー・カラー職種の需給のひっ迫をもたらし、新規学卒者の動向と職業別労働力需要との間の不均衡を生むおそれがある。

つぎに産業構造の変化等にともなう雇用問題がある。わが国の就業構造は第一次産業就業者の減少、第二次、第三次産業就業者の増大がすすんできたが、昭和四〇年代後半には製造業就業者の伸びが鈍化した。今後も発展途上国の工業化や資源・エネルギーの制約などにより製造業およびその関連業種で業種転換をおこなう企業が増加するとみられるが、その場合、労働力需給の緩和を背景に、労働者の自発的移動は少なくなり、衰退産業からの離職者の発生等非自発的移動が増大し、それが中高年齢層に集中するおそれがある。したがって職業訓練など職業転換対策をいっそう充実する必要がある。また、社会福祉、医療、保健等の福祉関連部門では専門職種従事者を中心に労働力不足が生ずるおそれがある。

また、地域別の雇用機会の不均衡はなお根強く残されており、過去の若年層を中心とした労働力の移動によって年齢別にみた労働力の地域構造に大きな不均衡が生じ、特定地域に衰退産業からの離職者が多数発生した場合停滞的失業を生じるおそれがある。さらに出稼労働者、臨時・日雇労働者、社外工等不安定雇用が増大する傾向がある。

最後に、雇用・賃金慣行の変化がある。高度成長と労働力需給のひっ迫、労働力の年齢構成の変化のなかで中途採用の増大、賃金のなかにしめる職務・職能給の比重の高まり、年齢・勤続による賃金格差の縮小はあったがその変化は緩慢であった。いぜんとして大企業の五五歳定年制は多く、求人の若年者への偏重、中高年齢者の再就職の場が中小企業に偏ること、労働移動の水準が低く閉鎖的な労働市場が形成されている。今後も定年延長や採用慣行の是正は労働力需給の緩和によって遅れがちなるおそれがあり、賃金制度や雇用管理のあり方の改善がないと年齢別の労働力需給の不均衡が拡大するおそれがある。

雇用対策に関する基本的事項

このように今後の経済基調の変化のもとで完全雇用の達成・維持が従来とくらべていっそう困難になるとすれば、その対策としては以下の施策が重点となる。その骨子は、①不況期の失業防止と雇用安定のため、経費を集中的に支出できる雇用安定基金の創出、②政策判断の指針となるような雇用・失業指標の確立、③六〇歳までの定年延長と六四歳までの再雇用の促進のための助成措置、④心身障害者の雇用促進、⑤育児休業制度など婦人労働者の就業条件の整備、⑥学校における職業教育の充実と高等教育の多様化によって高学歴化にと

もなう職業選択の機会の拡大を図ることなどである。

このうちの雇用・失業指標の開発の必要については別項に記述のとおり（551ページ参照）である。雇用安定基金の構想は、「雇用調整に関する施策の実施については雇用保険事業に負うべき部分はもとよりその施策の対象となる企業においても相当の経費を要するとみられるので、好況期に一定の資金を積立て不況期に雇用安定のための経費として機動的・集中的に支出し得る基金的な制度の確立について検討を進めるものとする」としている。この雇用安定基金制度の構想は雇用政策調査研究会（馬場啓之助会長）が一九七五年一二月四日に発表した「昭和五〇年代の雇用政策」（案）で示されたものである。

また、高年齢者雇用対策の基本的考え方としては、つぎの年齢区分に応じてそれぞれの対策を講じるものとし、①六〇歳までは企業の定年延長の促進により雇用の安定に努める、②六〇～六四歳については定年後の再雇用・勤務延長を含め再就職を促進する、③六五歳以上層についてはこれらの者の能力に対応して社会参加の機会の確保に努めるとしている。

3　昭和五一年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策

昭和五一年度の雇用情勢の見通し

労働省職業安定局は一九七六年六月、「昭和五一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、一九七五年度の経済が、春以降の生産活動のゆるやかな回復にもかかわらず、労働市場では求人の大幅な減少、中高年齢者を中心とする求職者の滞溜等によって労働力需給がいちじるしく緩和した旨を述べたあと、一九七六年度の全般的な見通しとして「昭和五一年度の経済は、物価の動向に配慮しつつ景気の着実な回復と雇用の安定を図ることを最重点とした経済運営により、年度を通じて順調な回復過程をたどり、国民総生産は一六八兆一〇〇〇億円程度、実質経済成長率は五・六％前後になるものと見込まれる。雇用情勢については、前年度に引き続き、年度前半を中心にお厳しい事態が続くことも予想されるが、年数を通じてみると、景気の回復過程に対応して漸次回復してくるものと見込まれる」と慎重ながらやや明るい展望に立ったうえで一九七六年度の労働力人口、就業者等の見通しについてつぎのように述べている。

【一、労働力人口、就業者等の見通し（要旨）】

昭和五一年度の総人口は前年度に比べ一四一万人（昭和五〇年度は八七万人）増加し、一億一二七五万人となり、生産年齢人口は九一万人（昭和五〇年度は九一万人）増加し、八、五〇五万人程度になるものと見込まれる。労働力人口は景気の着実な回復に伴い増加を続け五、三二五万人程度になると見込まれる。就業者は前年度の小幅な増勢を持続し五、二三五万人程度になると見込まれるが、このうち農林業就業者は引続き減少するものの、非農林業就業者が景気の回復とともに増勢を強め四、六四五万人程度になると見込まれる。完全失業者は、昭和五〇年度を通じて大幅に増加し年度平均では一〇三万人（失業率二・〇％）となったが、昭和五一年度には景気が回復するのに伴って漸次減少し、九〇万人（失業率一・七％）になるものと見込まれる。

【労働市場の見通し（要旨）】

昭和五〇年度の求人は、新規求人、有効求人ともに年度平均でみると前年度に比べ大幅に減少し、それぞれ二一・〇％減、二六・九％減となった昭和五一年度においては、景気の回復過程に対応して増加に転じると予想されるが、企業の採用意欲が長期的な経済基調の変化への配慮等から盛り上がらないこともあって昭和四九年度の水準まで回復することは望めず、新規求人は一八・七％、有効求人は二四・〇％程度の増加にとどまるものと見込まれる。一方、昭和五〇年度の新規求職者は前年度に比べ四・〇％減少したものの有効求職者は前年度の水準を大幅に上回り、年度平均で二一・二％の増加となった。しかし、昭和五一年度は、年度前半には中高年齢の求職者が労働市場に滞溜することも懸念されるが、年度を通じてみると新規求職者、有効求職者ともに減少し、年度平均ではそれぞれ七・五％、四・九％程度の減少になるものと見込まれる。この結果、昭和五一年度の労働力需給は回復し、新規求人倍率は昭和五〇年度の〇・九八倍から昭和五一年度の一・二五倍前後へ、同じく有効求人倍率は〇・五九倍から〇・七七倍前後へそれぞれ上昇するものと見込まれる。

なお、昭和五二年三月卒の新規学卒就職者については、中学が七万五千人（昭和五一年三月八万五千人）、高校が五六万五千人（昭和五一年三月卒五七万人）と、ともに昭和五一年三月卒に比べ減少するが、他方、大学、短大等卒の就職者は四〇万人（昭和五一年三月卒三六万人）へと増加し、高学歴化が一層進行するものと見込まれる。

以上が一九七六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見通しである。

一九七六年度の職業安定行政の基本方針は上述した第三次雇用対策基本計画の初年度における具体的展開をめざすものであるが、そのもっとも重点的な施策は、①失業者の再就職の促進等、②高年齢者等の雇用対策の強化、③心身障害者の雇用対策の抜本的拡充、④建設労働者の雇用改善の四つにしぼることができよう。

失業者の再就職の促進

長期不況からの景気の回復が徐々にすすんだにもかかわらず求人の本格的増加は立ち遅れた結果、高年齢層を中心とする失業者の滞留が年度前年を中心になおつづくことが予想されるので、これらの失業者の再就職促進が積極的に推進される必要がある。このため、計画的な求人開拓の実施とあわせて求職者の態様に応じたきめ細かい職業紹介を迅速におこなうこととし、この場合において求職者の適性と能力を生かして職業訓練による再就職のための能力開発等を図るほか、雇用改善事業・能力開発事業による各種援護措置および職業転換給付金制度の活用を図るものとする。また、これら失業者のうちとくに就業の困難な者にたいして必要に応じ、雇用保険失業給付の訓練延長、個別延長等の措置を適切に運用して生活の安定に資することとした。なお、景気の回復にともない新規の失業の発生は鎮静化の傾向にあるが、産業の回復状況には業種別の差異があるので、不況からの脱出が遅れている業種については雇用調整給付金制度の適正な

運用により失業の防止を図るものとする。

高年齢者等の雇用対策の強化

高齢化社会への急速な移行のなかで高年齢者の雇用対策の抜本的強化をはかるため昭和五一年度にはつぎの点に重点をおき、その基礎固めをおこなう。①第七七回国会において改正された「中高年齢失業者等の雇用の促進に関する特別措置法」（後述）により新たに高年齢者雇用率制度が設けられたので関係者にたいするその周知徹底と制度の円滑な施行をはかる。②定年延長奨励金制度の拡充等により定年延長を強力に推進する。③昭和五一年度から創設された継続雇用奨励金制度により六〇歳以上の定年後の再雇用又は継続雇用を促進する。④雇用対策法にもとづく大量雇用変動の届出の受理、高年齢者雇用率制度の運用等を通じて、中高年齢者にたいし不当に雇用調整のしわ寄せがおこなわれることのないよう特別な配慮を加えるとともに定年退職者も含め離職者の再就職に努める。また、同和対策対象地域住民等については、雇用主にたいする啓発指導のいっそうの強化とあいまって、職業指導、職業紹介等の体制の充実、就職援護措置の拡充等により、安定した職業の確保と近代的な職場への就職促進を図るものとする。

以上のうちとくに注目されるのは五一年度予算案の成立にともない定年延長奨励金が大企業にも適用されることになり、一人年額六万円が支給されることになったことである。これにともない中小企業には現行の四万五〇〇〇円を八万円に引き上げることとなった。

心身障害者の雇用対策の抜本的拡充

心身障害者の雇用対策を抜本的に強化するため、第七七回国会において「身体障害者雇用促進法」の一部を改正し（後述）、事業主の身体障害者の雇用についての努力義務を法的義務に改め雇用義務を強化するとともに、雇入れ計画作成命令制度の強化、身体障害者雇用納付金制度の創設等により事業主の身体障害者雇用義務の自主的な履行を強く求めることとした。昭和五一年度においては、この改正法の周知徹底その他施行の準備に万全を期し、改正法にもとづく新しい施策を積極的に講ずるとともに、従来からの雇用助成措置、就職援護措置等の施策を効率的に実施するほか、精神薄弱者の適職に関する調査研究をすすめ、心身障害者の雇用対策の総合的な展開を図るものとする。

建設労働者の雇用改善

第七七回国会で新たに制定された「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」にもとづき、建設労働者についての雇用関係の明確化等建設業における雇用管理の改善を図るとともに、雇用保険の事業として実施する特別の助成事業を通じ、建設労働者の技能向上と福祉の推進を図る（なお建設労働者にたいする対策と今回の立法の経緯については本年鑑一九七六年版五〇八―五〇九ページを参照）。

身体障害者および中高年齢者等雇用促進法の改正

就職上一般に不利な立場にある身体障害者や中高年齢者とりわけ高年齢者の雇用問題は先般来の長期不況のなかで従来にも増して困難さを加える一方、今後のわが国の経済の成長率低下や労働力の高齢化にかんがみると、新しい雇用対策基本計画が指摘するようにその雇用対策を抜本的に強化することが必要となった。このような情勢に対応するため労働省はかねて「身体障害者雇用促進法」と「中高年齢者等の雇用促進者等関する特別措置法」の改正の準備をすすめてきたが、この両法の改正を同時におこなう

法律案として「身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等雇用促進特別措置法の一部改正法案」をとりまとめ、一九七六年四月一六日閣議決定し、同月二一日第七七国会に提出し、同法案は五月二八日制定公布され、昭和五一年一〇月一日から実施されることとなった。

このうち身体障害者雇用促進法の改正内容の骨子はつぎのごとくである。すなわち、身体障害者の就職率が一般にくらべかなり低く雇用率未達成の事業所が四割近くもあり、しかも大企業ほどこの雇用割合が低い現状にたいして身体障害者の雇用促進策を抜本的に強化するため、①身体障害者の雇用について事業主の社会連帯の理念にもとづく共同の責務を強調するとともに、国、地方公共団体、さらに身体障害者それぞれの責務を明確にする。②身体障害者の雇用率制度について現行の事業主の努力義務を改め、事業主は一定の雇用関係の変動がある場合にはその雇用する身体障害者の数が雇用率以上にしなければならないこととしての法的義務を強化する。③雇用率の適用単位を従来の事業所単位から企業単位に改める。④雇用率の算定に係る重度障害者に特例を設ける。⑤労働大臣は、身体障害者雇入れ計画を作成した事業主が正当な理由なく当該計画の変更の勧告または適正な実施に関する勧告に従わない場合、その旨を公表できること、また身体障害者雇入れ計画の作成命令に違反する場合の罰則を設けること。⑥事業主間の身体障害者雇用にともなう経済的負担を調整し、また身体障害者を雇用する事業主に対する助成・援助をおこなうため、事業主の共同拠出による身体障害者雇用納付金制度を創設すること、⑦右納付金を徴集する雇用促進事業団による身体障害者雇用調整金および助成金の支給、⑧身体障害者雇用促進協会の設立、などである。

一方、「中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正」では、定年延長等の雇用維持機能をもつ高年齢者雇用率制度を創設し、この制度にもとづき事業主の自主的努力によって増大する高齢者の安定した雇用の場の確保を図るとともに、雇用率達成計画の作成命令等の行政措置を整備し、高年齢者の雇用対策の強化を図ることを目的としている。今回の法改正の骨子は、①労働大臣は政令で定める高年齢者（五五歳以上を予定）雇用率を設定でき、事業主は、その雇用する高年齢者の数が高年齢者雇用率以上であるように努めなければならないとすること、②労働大臣は、高年齢者の雇用安定に必要があると認めるときは、一〇〇人以上の労働者を雇用する高年齢者雇用率未達成の事業主にたいし、雇入れ、定年、再雇用等を勘案しつつ計画的に高年齢者雇用率を達成するための計画の作成を命じることができるものとする。また、労働大臣は、いちじるしく不当な計画についての変更および計画の適正な実施の勧告ができるものとした。

雇用指標の開発

今回の長期不況の経験と将来の「減速経済」の見通しのなかで雇用問題の重要性が強く意識された結果、かねてからその不備が指摘されてきたところのわが国の雇用・失業関係諸指標の改善が要請されるにいたった。その必要性は、一九七六年五月に閣議決定をみた「昭和五十年代前期経済計画」においても、また同六月に決定された労働省の「第二次雇用対策基本計画」においても強調されたところである。

前者の政府の「経済計画」では「今後は不況期に失業が顕在化し、また長期化する可能性が強まると見られるので、雇用・失業情

勢を早期・的確に示し、政策判断の指針となり得る雇用・失業指標の開発・整備」の必要が述べられたし、後者の「雇用対策基本計画」においても同じような政策判断の指針としての必要が強調され、「現行統計の連続性に配慮しつつ、性・年齢別・地域別の失業統計を一層充実し、失業の構造を明らかにするとともに、国際比較の可能性を高めるよう努めるものとする。また、統計の利用加工について研究を進め、政策判断の指針となる指標として労働時間の変動や求人の動向を加味した雇用情勢を示す総合指標を開発するよう検討を進めるものとする」と述べられていた。

労働省はこの問題についてことに強い関心をもち、一九七四年以来その構想と暫定的な検討の結果を「労働白書」の参考資料などに発表してきたが、「昭和五〇年度労働経済の分析」ではなお今後の検討の必要を留保しながらも現段階の試算結果をとりまとめ三つの指標をかかげた。①「雇用調整指標」、②「総合雇用指標」、③「基幹雇用指標」がそれである。

「雇用調整指標」は企業のおこなう残業カット、採用手控え、臨時工等の再契約停止、一時帰休、希望退職者募集、指名解雇等の動きを通じて表明される企業の雇用態度の変化をとらえる統計資料をまとめて一つの指標としたもので、経済変動の雇用への影響をいち早くとらえるいわば先行指標である。「総合雇用指標」は、企業の雇用調整の結果労働市場の需給関係、企業の雇用水準、失業水準にあらわれる変化をとらえたもので、従来の有効求人倍率、製造業雇用指数、完全失業率の三統計を総合化して得られる程度である。「基幹雇用指数」は雇用・失業情勢の深刻化の度合いを示すためのもので、その深刻度の基準を①勤労者家計への影響の大きさを示す四〇歳以上労働者の失業率、②比較的に雇用の安定しているとみられる男子管理事務技術労働者（ホワイト・カラー）の雇用指数、③基幹産業たる重化学工業の雇用指数の三つを総合化したものである。

「昭和五〇年度労働経済の分析」はこの新しく開発された雇用指数を分析の道具として活用した最初の成果であった。これら諸指数の算出基礎と方法、ならびに相互関連性と分析用具としての有効性はなお今後の検討にまつところがあるとしても、今後の雇用・失業政策の要求にこたえうる雇用指標の開発に有意義な進展がなされたことを評価すべきであろう。

4　職業訓練行政の動向

第二次職業訓練基本計画の策定

中央職業訓練審議会（鳳誠三郎会長）は一九七六年六月三日、第二次職業訓練計画（期間昭和五一～五五年度）をまとめ、長谷川労相に答申した。この計画は、第一次職業訓練基本計画（昭和四六～五〇年度）が生涯訓練を理想としたが計画中には施策が緒についたばかりであったので、量的拡大よりも質的充実をめざす今後の安定成長の経済社会においてこそ生涯訓練を実現に移すための機が熟するとみて、職業生涯を通ずる能力開発体制の基礎づくりをおこなうことを

ねらいとしている。今後、職業訓練及び技能検定の必要性はますます高まるが、それがみたすべき要請として、①職業生涯を通ずる自己啓発意欲の向上、②技能にたいする評価の確立と労働者の地位の向上、③技術革新および技能の高度化に対応する職業能力の質的向上、④産業構造の変化にともなう職業転換の円滑化、があげられる。

このような要請にこたえるべき職業訓練および技能検定の今後の長期的方向は、労働者の職業能力の向上・職業生活の各段階に応じて適時適切な機会を与えることによっておこなわれるようにすることである。

そこでこの計画は長期ビジョンとしての生涯訓練、つまり、すべての労働者が就職のさいの基礎的職業訓練と、その後の職業能力の向上や新しい技能の取得や職業転換のための職業訓練をつみかさねること、とくに就職後一定の段階を経た段階で（たとえば就職後約一〇年の期間を経た三〇代とさらに一〇年を経た四〇代に）それぞれ充実した職業訓練を受ける態勢をつくることを提起し、具体的には計画期間中にこの基礎づくりの方法として、①公共職業訓練体制の整備、②訓練基盤の整備、③技能検定の拡大などの必要を強調している。

とくに公共職業訓練の施設の整備について、民間のおこなう訓練にたいして先導的役割を果たすこと、公共の立場から必要な失業者、身障者訓練をおこなうことを要望するとともに「相当数を成人向けの職業訓練施設に転換し、高度の技能と知識をもつテクニシャン養成の場として職業訓練短期大学校を設置すること」を要望しているのが注目される。

【参考資料】　(1)労働省「雇用対策基本計画」、(2)労働省職業安定局「昭和五一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……」、(3)同省同局編『職業安定広報』一九七六年五月一・一一日号「身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等雇用促進特別措置法の一部改正案」、(4)『職業安定広報』一九七六年二月一一日号「五一年度職業安定行政関係予算」、(5)労働省職業安定局雇用政策課『職業安定業務月報』、(6)同『雇用保険業務月報』

III 賃金政策

概要□人事院の公務員給与勧告――最低賃金制のあり方に関する諮問ならびに最賃制の実施状況――賃金支払確保法

概要

一、七五年八月一三日、人事院は公務員給与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。その内容は、俸給の引上げを中心に、扶養手当、住居手当などの諸手当の改善をあわせて一万五一七七円（一〇・八五％）アップとなり、これに定昇分を含めれば、一万七七六五円、一二・七％の賃金増額となる。なお民間では一般従業員の残業規制に対応して、部長課長等の役付手当の一時的減額を実施しているものがかなり見受けられるので、本省課長等に支給する俸給の特別調整額（いわゆる管理職手当）の額を一〇％削減する措置がとられた。

一、七五年春闘における政府と労働組合の合意にもとづき、全国一律最賃制を含めて最低賃金制のあり方について、検討するよう、中央最低賃金審議会に諮問がおこなわれた。中央最低賃金審議会は、小委員会でこの問題を検討し、「中央最低賃金審議会の積極的機能を発揮する方向について検討することを適当とする」などの小委員会報告をまとめた。中央最賃審議会は、この報告を諒承し、さらに小委員会において具体的な検討をすすめることになった。七六年三月二二日における最低賃金制の実施状況をみると、決定件数四〇三件、適用労働者数三二八五万六〇〇〇名におよんでいる。この

うち最低賃金審議会の調査審議にもとづく最低賃金（法第一六条）が圧倒的に多く、労働協約にもとづく地域的最低賃金は、七件、八〇〇〇名にすぎない。産業別・職業別にみて適用労働者がもっとも多いのは卸売・小売業、ついで機械、金属、繊維の順となっている。最低賃金の金額をみると、地域別最低賃金は一七〇〇円から一八九九円、産業別、職業別最低賃金は一九〇〇円から二一九九円までのものがもっとも多い。

一、賃金の支払の確保等に関する法律は、七六年五月二七日公布され、同法中未払賃金の立替払事業に関する規定は、七六年七月一日に施行されることになった。この法律は、労働基準法研究会などの報告にもとづいて政府が法律案を作成し、七六年二月一六日第七七回通常国会に提出したものである。

1　人事院の公務員給与勧告

人事院は七五年八月一三日、公務員給与に関する報告および勧告を国会と内閣にたいしておこなった。その内容は、俸給の引上げを中心に、扶養手当、通勤手当、住居手当など諸手当の改善もあわせて一万五一七七円（一〇・八五％）アップとなり、これに定昇分を含めれば、一万七七六五円、一二・七％の賃金増額となる。

このような勧告の基礎となるものは、例年のとおり官民給与の比較であるが、人事院は職員の全員について給与等の実態調査を実施するとともに、全国約七三〇〇の民間事業所について七五年四月分として支払われた給与月額を調査した。これにもとづく官民給与の較差は、平均一万五一七七円（一〇・八五％）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の前記のような給与改訂が必要かつ適切であると認めたものである。

給与改定の中味をみると、まず俸給表の改善については、民間賃金の動向を考慮にいれ、中位等級職員の給与の改善に配慮するとともに、指定職を含む上位等級職員の給与改善については均衡上必要な最小限の改定に止めている。初任給は、一般の事務・技術者の場合、大学卒（上級乙試験）七万七三〇〇円（現行七万円）、高校卒（初級試験）六万六〇〇〇円（現行五万九二〇〇円）に引き上げた。

職種別にみた改善措置としては、看護婦、医師および研究員についてとくに配慮したほか、職員の在職状況等を考慮して、一部俸給表について号俸を増設した。また大学・高専学校教員について、さきにおこなわれた義務教育諸学校教員の給与の特別改善との権衡を考慮して改善を加えることにした。医療職俸給表(二)に新たに特二等級を設け、相当の規模を有する病院等の薬局長およびきわめて規模の大きい病院等の放射線技師長、臨床検査技師長の一部に適用することとした。

諸手当の改善については、第一に扶養手当については、民間の支給状況を考慮して支給月額を、配偶者六〇〇〇円（現行五〇〇〇円）、配偶者以外の扶養親族のうち二人が各二〇〇〇円（現行一五〇〇円）、ただし、配偶者のない職員の場合には、扶養親族のうち

一人四〇〇〇円（現行三五〇〇円）。第二に通勤手当については、交通機関等利用者の場合、運賃相当額の全額支給の限度額を一万円（現行八〇〇〇円）に、二分の一加算額を加えた最高支給限度額を一万一五〇〇円（現行九〇〇〇円）にひきあげる。第三に、民間における支給状況等を考慮し、借家・借間居住者にたいする住居手当について一ヵ月当たり五〇〇〇円（現行四〇〇〇円）を超える家賃・間代を支払っている職員にたいして支給することに改め、支給月額は、家賃・間代と五〇〇〇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三〇〇〇円（現行二〇〇〇円）を限度として六〇〇〇円に加算した額――最高支給限度額九〇〇〇円（現行八〇〇〇円）――とすることとした。

以上のうち、官民給与の比較の基礎となる給与についての改善は一人当たり平均にして、俸給で一万三二一五円（九・四四％）、諸手当で一一八九円（〇・八五％）、その他で七七三円（〇・五六％）、計一万五一七七円（一〇・八五％）となっている。

なお本年の調査結果によると、民間企業のうちには四月現在、残業規制等の対策を講じているものが製造業を中心に相当あり、また部長、課長等の役付手当の一時的減額を実施しているものがかなり見受けられるので、本省課長等に支給する俸給の特別調整額（いわゆる管理職手当）の額を一〇％削減することとするとともに、指定職職員についても、これと関連して俸給の引上げ幅を抑制することにした。

また本年の調査結果によると、民間において何らかの形で週休二日制を実施している事業所の割合は六七・四％に達している。人事院としては職員の週休二日制について試行計画の策定につとめてきたが、行政サービスを維持しつつこれをおこなうためには、さらに実地に即した検討をおこなうことが必要であると考えられるので、当面昭和五一年初期から一定条件のもとに試行計画を具体化することとし、関係諸機関との緊密な連繋のもとにその方策について所要の検討をすすめることになった。

【人事院報告・勧告】

昭和五十年八月十三日

衆議院議長　前尾繁三郎　殿
参議院議長　河野謙三　殿
内閣総理大臣　三木武夫　殿

人事院総裁　藤井貞夫

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

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

〔別紙　第一〕

報　告

一　職員の給与

「一般職の職員の給与に関する法律」の適用を受ける国家公務員（以下「職員」という。）は、昨年とほぼ同数の約四九万人であって、従事する職務の種類に応じ、行政職、税務職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職など一六の俸給表の適用を受けているが、このうち、民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)・(二)の適用者は、約二九万人であって、本院が本年一月実施した「昭和五〇年国家公務員給与等実態調査」を基礎としてこれら職員の本年四月における平均給与月額を算定すると、俸給一二

四、九〇〇円、扶養手当四、〇〇五円、調整手当四、七四五円、計一三三、六五〇円となり、その平均年齢は四〇・三歳、平均扶養家族数は一・六人、男女別構成は男八三・〇％、女一七・〇％、学歴別構成は大学卒一四・七％、短大卒八・五％、高校卒五五・七％、中学卒二一・一％となっている。

なお、大学教授、研究員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、俸給一三五、四九五円、扶養手当三、九四五円、調整手当五、三九〇円、計一四四、八三〇円である。

ちなみに、昭和四〇年から本年までの一〇年間に、職員総数は、約二万九千人（六・二％）の増となっているが、増加しているのは専ら大学教員、看護婦等の教育、医療関係専門職員等であって、行政職の職員は、沖縄の本土復帰並びに経済、社会環境の変化による国民生活の広範な分野にわたる行政需要の拡大等にかかわらず、昭和四〇年以降三次にわたる計画的な定員削減により、約六千人の減員となっている。

二　民間給与の調査

本院は、職員の給与と民間給与との精確な比較等を行うため、従来の例に従い、企業規模一〇〇人以上で、かつ、事業所規模五〇人以上の全国の民間事業所のうちから約七、三〇〇の事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「昭和五〇年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち、事務・技術及び技能・労務関係四六職種、約四七万人について本年四月分として支払われた給与月額等を調査したが、なおその際その他の四五職種、約五万人についても調査を行った。

またこの調査において、本年の春季給与改定のうち、支払いは終っていないが四月分給与に遡って実施されるものについて、事業所単位に調査を行ったところ、全事業所の二七・五％に当たる事業所において、定期昇給分を含め平均一三・〇％を引き上げる遡及改定が実施されていることが明らかとなった。

なお、この調査の一環として、本年四月において、民間企業が現下の困難な経済情勢に対応して採りつつある対策を調査したところ、製造業を中心として、残業の抑制、役付手当等の給与の一時的減額等を実施しているものがあることが明らかとなった。

三　官民給与の比較

㈠　官民給与の較差　前記の「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、本院が、官民双方の大部分を占める職種すなわち公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者の給与について、従来方式により、相互の基準内給与を比較し、その較差を総合したところ、別表第一に示すとおり、一人当たり平均して、民間給与が職員の給与を一一、三二円上回っていることが明らかとなった。

更に、引上げ改定分の支払いが遅れたため右の結果に含まれないこととなった前述の四月遡及改定の影響は、三、八五五円と算定され、これを加えた官民給与の較差は、一五、一七七円（一〇・八五％）となる。

㈡　初任給　民間における事務、技術系新規学卒者の本年四月の初任給は本院の調査結果によると、別表第二のとおりであって、職員のそれを相当程度上回っている。

㈢　扶養（家族）手当　民間における扶養（家族）手当の支給状況について調査した結果は、別表第五に示すとおりであって、交通機関利用者についてみると、その最高支給額の平均は、職員の現行の支給限度額を上回っている。

㈣　住居（住宅）手当　民間における住居（住宅）手当の支給状況について調査した結果をみると、別表第四に示すとおりであって、職員の現行の手当額を上回っている。

㈤　通勤手当　民間における通勤手当の支給状況について調査した結果は、別表第五に示すとおりであって、交通機関利用者についてみると、その最高支給額の平均は、職員の現行の支給限度額を上回っている。

㈥　特別給　昨年五月から本年四月までの一年間において民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、本院の調査によると、平均給与月額の五・二八月分に相当しており、職員のこの種給与の年間支給割合とほぼ均衡

している。

四　物価及び生計費

㈠　物価指数等　総理府統計局の消費者物価指数は、本年四月において、昨年四月に比べ、全国では一三・六％、東京では一三・四％の上昇となっている。

また、同局の家計調査における本年四月の全世帯の消費支出は、前年同月に比し、全国では一八・二％、東京では一四・三％の上昇となっている。

㈡　標準生計費　本院が、従来の例に従い、前記家計調査及び厚生省の国民栄養調査を基礎として算定した二人世帯、三人世帯及び四人世帯の全国における標準生計費は、本年四月においてそれぞれ八三、八六〇円、一一〇、一六〇円及び一二七、〇二〇円となっている。

官民給与をめぐる本年の諸情勢は極めて厳しいものがあり、本院調査による前記民間給与の中にも十分その反映が認められるが、なお官民給与の間には前述のとおり相当の較差が存するので、これを基礎として行政職の職員の給与の改善を行うことが必要であり、他の職種の職員の給与についても、それとの均衡を基本とし、民間給与の実態をも考慮して改定を行う必要があると認める。

まず、俸給表については、民間給与の傾向等に照らして中位等級職員の給与の改善に重点を置き、上位等級職員等の給与の改善はこれとの均衡上必要な限度に止めることとしつつ、全俸給表にわたる金額改定を行うこととし、一部俸給表について、職務の実態の変化等に対応するため等級の新設等を行う必要があると認める。また、大学、高等専門学校教員の給与について、さきに行われた義務教育諸学校等教員の給与の特別改善との権衡を考慮して改善を行う必要を認める。

次に諸手当については、民間の支給の実態を考慮して、扶養手当について重点的に改善を行うとともに、通勤手当及び住居手当の一部について改善を加える必要があると認める。また、民間医師の給与との均衡を考慮して医師の初任給調整手当を改善するとともに、これとの均衡上医学系教官等のそれについても引き続き配慮する必要を認めるほか、俸給表の改善に合わせて義務教育等教員特別手当を改善する必要があると認める。

なお、民間における管理職員に係る役付手当の一部減額措置を考慮して、公務においてもこれに相当する俸給の特別調整額について同様の措置を講ずるとともに、指定職俸給表適用職員についてはこれに対応する措置を加味した俸給表の改定を行うことが適当と認める。

また、俸給の調整額については、その適正化について引き続き検討を進めることとする。

前記のほか、民間における勤務時間及び週休制度の実態について引き続き調査した結果は、別表第六に示すとおりであって、週所定勤務時間の平均は四二・四時間となっており、また、何らかの形で週休二日制を実施している事業所の割合は六七・四％に達している。これらを昨年の調査結果と比較すると、この一年間に、週所定勤務時間については〇・八時間短縮され、週休二日制実施事業所の割合は八・六％増加した。

職員の週休二日制については、昨年の報告において明らかにした趣旨に従い、試行計画の策定に努めてきたところであるが、行政サービスを維持しつつこれを行うためには、更に実地に即した検討を行うことが必要であると判断されるので、当面、昭和五十一年初期より一定の条件の下に試行計画を具体化することとし、関係諸機関と緊密な連繋をとりつつ、その方策について所要の検討を進めることとする。

別表第一　官民給与の較差

職種	民間給与	公務員給与	行政職計の較差(A)－(B)
行政職俸給表㈠関係	一五五、一九五円	一四二、八五三円	一一、三二二円
行政職俸給表㈡関係	一三三、二九四	一二六、六三七	（八・〇九％）
行政職計	一五一、二六二	一三九、九四〇	

（注）　官民共に、本年度(A)の新規学卒の採用者(B)は含まれていない。

別表第二　官民初任給の比較

区分	民間(A)（事務・技術）	公務員(B)（行政職俸給表(一)）	差 較 (A)−(B)
大学卒	七八、二七六円	七一、〇〇〇円	七、二七六円
短大卒	七一、〇九八	六二、五〇〇	八、五九八
高校卒	六五、八五二	五九、二〇〇	六、六五二

（注）一　民間における初任給は、公務員の調整手当非支給地に換算した額を公務員の構成により平均したものであり、公務員の初任給は、調整手当非支給地の額である。

二　公務員については、大学卒は上級（乙）試験、短大卒は中級試験、高校卒は初級試験による採用者についての初任給である。

三　大学卒の公務員の初任給には、初任給調整手当を含む。

別表第三　民間における扶養（家族）手当の支給状況

扶養家族の構成

配偶者	支給月額
配偶者と子一人	五、八四六円
配偶者と子二人	七、六六八円（一、八二二）
配偶者と子三人	九、二四二円（一、五七四）

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

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

三　支給月額は、扶養（家族）手当が昭和四十九年又は昭和五〇年に改定された事業所について算出した。

備考　公務員の場合、現行支給月額は、配偶者五、〇〇〇円、第一子及び第二子それぞれ一、五〇〇円、その他の者四〇〇円である。

別表第四　民間における住居（住宅）手当の支給状況

項目	事業所の割合
支給・非支給の別　支給	五五・二％
支給・非支給の別　非支給	四四・八

借家・借間居住者に対する手当の支給限度額の中位階層

項目	事業所の割合
支給・非支給の別　支給	九八・二％
支給・非支給の別　非支給	一・八
支給形態別　全額支給制	五五・六％
支給形態別　全額支給制以外の支給制	四四・四
全額支給制の事業所における最高支給額の平均月額	一〇、七四一円

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

備考　公務員の場合、現行の全額支給限度額は、八、〇〇〇円である。

その二　自転車等使用者に対する支給状況

項目	事業所の割合
支給・非支給の別　支給	七四・〇％
支給・非支給の別　非支給	二六・〇
支給形態別　運賃相当額制	五〇・一％
支給形態別　距離段階別定額制	三一・七
支給形態別　定額制	一六・四
支給形態別　その他	一・八

（注）　支給・非支給の別は通勤手当を支給する事業所を、支給形態別は自転車等使用者に通勤手当を支給する事業所をそれぞれ一〇〇としたときの割合である。

〔別記第1〕　行　政　職　俸　給　表

イ　行政職俸給表（一）

職務の等級	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級
号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円
1	219,700	169,600	—	—		87,700	77,300	—
2	229,500	176,600	150,500	127,300	106,600	92,100	80,500	64,200
3	239,300	183,800	156,500	132,700	111,400	96,600	83,900	66,000
4	249,100	191,400	162,500	138,200	116,200	101,100	87,700	67,800
5	258,900	199,000	168,600	143,700	121,100	105,600	91,500	69,700
6	268,700	206,600	174,700	149,200	126,100	110,100	95,100	72,100
7	278,500	214,200	180,900	155,000	131,100	114,500	98,700	74,600
8	288,300	221,800	187,200	160,800	136,100	118,900	102,200	77,300
9	298,100	229,400	193,500	166,800	141,100	122,800	105,300	79,400
10	307,900	236,800	199,800	172,800	146,200	126,600	108,400	81,400
11	315,200	244,000	206,100	178,800	151,300	130,500	111,200	83,400
12	320,700	251,200	212,400	184,800	156,400	134,400	114,000	85,400
13	326,200	258,200	218,700	190,700	161,400	138,300	116,800	87,400
14	331,300	263,700	224,900	196,600	166,400	141,700	119,100	89,400
15	335,600	269,200	230,900	202,300	170,900	145,000	121,400	91,300
16		273,100	235,900	208,000	175,100	148,200	123,700	93,200
17			240,800	212,500	179,300	151,400	126,000	94,600
18			244,200	217,000	182,300	154,100	128,100	
19			247,600	220,200	185,200	156,800	129,900	
20				223,400	188,100	158,800		
21					190,300			
22					192,500			

（編注）行政職俸給表以外の俸給表は省略した。

ロ　行政職俸給表（二）

職務の等級	特1等級	1 等 級	2 等 級	3 等 級	4 等 級	5 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
	円	円	円	円	円	円
1	124,900	105,600	87,100	78,100	64,600	57,800
2	129,100	109,400	90,800	81,000	66,500	59,500
3	133,300	113,200	94,500	84,000	68,400	61,200
4	137,800	117,100	98,200	87,100	70,400	62,900
5	142,300	121,000	101,900	90,300	72,700	64,600
6	147,100	124,900	105,600	93,500	75,300	66,400
7	151,900	128,800	109,200	96,700	78,100	28,200
8	156,800	132,700	112,800	99,900	81,000	70,100
9	161,700	136,600	116,400	103,100	83,900	72,300
10	166,700	140,200	120,000	106,300	86,800	74,800
11	171,700	143,700	123,100	109,400	89,700	77,400
12	176,700	147,200	126,200	112,500	92,600	80,000
13	181,700	150,700	129,300	115,600	95,300	82,400
14	186,700	154,200	132,400	118,500	98,000	84,800
15	191,000	157,700	135,500	121,400	100,200	87,100
16	195,200	161,100	138,600	124,000	102,300	89,300
17	199,400	164,500	141,700	126,600	104,400	91,500
18	203,600	167,900	144,800	129,100	106,500	93,300
19	207,800	171,300	147,900	131,300	108,600	95,100
20	211,800	174,700	150,500	133,500	110,500	96,800
21	215,400	178,100	153,000	135,300	112,300	98,500
22	219,000	181,500	155,100	137,100	114,000	100,200
23	222,600	184,400	157,200	138,900	115,700	101,900
24	225,400	187,300	159,000	140,600	117,400	103,600
25		189,500	160,800		119,000	105,300
26						106,900
27						108,500
28						110,100
29						111,600

別表第六　民間における勤務時間及び週休二日制の実施状況

週所定勤務時間の平均

四二・四時間
昨年調査
四三・二時間

週休二日制の態様別事業所の割合

月一回	一五・四％
月二回	一九・四
隔週	一四・五
月三回	三・四
完全	八・九
その他	五・八
計	六七・四％
	（昨年調査）五八・八％

（注）一　管理部門についての実施状況である。

二　週休二日制の態様別事業所の割合は、全事業所を一〇〇としたときの割合である。

備考　公務員の場合、週所定勤務時間は四四時間である。

〔別紙第二〕

勧　告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二五年法律第九五号）を改正することを勧告する。

一　改定の内容

㈠　俸給表

現行の俸給表を別記第一のとおりとすること。

新俸給表への切替えは、別記第二の切替要領によること。

㈡　諸手当

1　初任給調整手当について

ア　医療職俸給表㈠の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を一四〇、〇〇〇円とすること。

イ　医療職俸給表㈠以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学の専門的知識を必要とする官職にあるものに対する支給月額の限度を三〇、〇〇〇円とするとともに、その支給期間の限度を三五年とすること。

2　扶養手当について

手当の月額を配偶者六、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二、〇〇〇円（配偶者がない職員の扶養親族にあっては、そのうち一人を四、〇〇〇円）とすること。

3　住居手当について

借家、借間に係る手当は、一か月当たり五、〇〇〇円を超える家賃、間代を支払っている職員に対し支給することに改め、支給月額は、家賃、間代と五、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三、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。

右の改定に関し所要の経過措置を講ずること。

4　通勤手当について

ア　交通機関等利用者については、運賃等相当額の全額支給の限度を月額一〇、〇〇〇円とするとともに、運賃相当額が一〇、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、五〇〇円とすること。

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、六〇〇円、一〇キロメートル以上の場合は二、八〇〇円（調整手当の支給されない地域又は官署に在勤し、交通不便のため自転車等を使用して通勤する場合でその使用距離が一五キロメートル未満のときは三、一〇〇円、一五キロメートル以上のときは四、二〇〇円）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　義務教育等教員特別手当について

支給月額の限度を一〇、一〇〇円とすること。

二　改定の実施時期
この改定は、昭和五〇年四月一日から実施すること。
別記第二　切替要領（略）

2　最低賃金制のあり方に関する諮問ならびに最賃制の実施状況

七五年春闘における労働組合の制度要求の焦点は、全国一律最低賃金制の法制化問題であり、三月二七日のストライキを前にして、政府が「最低賃金制のあり方については、全国一律最賃制の問題も含め、中央最低賃金審議会の調査・審議を求めたい」という見解を表明したため、政府と労働組合との間の合意が成立した（本年鑑一九七六年版二四九～二五〇ページ参照）。このような合意にもとづいて政府は「最低賃金制」のあり方について中央最低賃金審議会に諮問をおこなった。

中央最低賃金審議会は、七五年一二月一五日の総会において、この問題を小委員会において検討することにした。小委員会は五回にわたって審議をおこなった結果、七六年三月二二日の総会においてつぎのような小委員会報告を提出した。

【中央最低賃金審議会小委員会報告】

1　最低賃金制の現状について、地域最賃の普及に伴いこの際、最賃制の本質、地域最賃の性格、産業別最賃との関係、適用労働者の範囲等について、検討の要があることについては意見の一致をみた。

2　一方、地域最賃の決定の過程ならびに決定額の地域別格差等の現状からして、地域最賃の決定方式について何らかの改善の必要が論じられた。

3　以上の論議の結果、当面、最賃決定において、中央最低賃金審議会の積極的機能を発揮する方向について検討することを適当とすることに決定した。

中央最低賃金審議会は、右の小委員会報告を諒承し、総会において基本的な問題を検討した後、さらに小委員会において前記の報告における問題点を審議することになった。

なお最低賃金の決定状況を決定方式別にみると（第146表）、大部分は法第一六条にもとづく「産業別・職業別最低賃金」と「地域別最低賃金」であり、「労働協約に基づく地域的最低賃金」は、わずかに七件、適用労働者数八〇〇〇名を数えるにすぎない。

つぎに第147表によって産業別・職業別最低賃金の産業別決定状況をみると、適用労働者数がもっとも多いのは、卸売・小売業で、四六件七〇〇万人を数え、ついで機械・金属製品等製造業四七件五六三万九〇〇〇名、繊維産業四〇件一四三万三〇〇〇名の順となっている。

金額階級別最低賃金決定状況を第148表によってみると、地域別最低賃金より産業別・職業別最低賃金の方が金額が高い。すなわち地域別最低賃金は、一七〇〇円から一八九九円までのものがもっとも多いのにたいして、産業別・職業別最低賃金は、一九〇〇円より二一九九円までのものがもっとも多い。いいかえれば地域別最低賃金は、産業別・職業別最低賃金の下支えの役割を果たしているといっ

第146表　決定方式別の最低賃金決定状況

（1976年3月22日現在）

決　定　方　式	決定件数	適用労働者数
	件	千人
1.　最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（法第16条）	396	32,856 (32,849)
(1)　産業別・職業別最低賃金	349	16,909 (16,176)
(2)　地域別最低賃金	47	32,856 (16,673)
2.　労働協約に基づく地域的最低賃金（法第11条）	7	8 (7)
合　計	403	32,856

〔備考〕 1)　産業別・職業別最低賃金，地域別最低賃金及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，金額の最も高いものが効力をもつことになるので，このような場合に金額の最も高い最低賃金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147表　産業別・職業別最低賃金の産業別決定状況

産　業		決定件数	適用使用者数	適用労働者数
合　計		349	1,428千	16,909千人
製造業	小　計	283	439	9,709
	食料品製造業	45	55	960
	繊維産業	40	85	1,433
	木材・木製品・家具・装備品製造業	47	56	645
	パルプ・紙・紙加工品製造業	15	5	143
	出版・印刷・同関連産業	39	27	419
	窯業・土石製品製造業	38	19	389
	機械・金属製品等製造業	47	190	5,639
	上記以外の製造業	12	2	81
非製造業	小　計	66	989	7,200
	鉱業	2	1	40
	卸売業・小売業	46	969	7,000
	自動車整備業	17	19	157
	上記以外の非製造業	1	0	3

第148表　金額階級別最低賃金決定状況

金額階級	審議会方式								労働協約方式			
	産業別・職業別最低賃金				地域別最低賃金							
			うち50年度決定分				うち50年度決定分				うち50年度決定分	
	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数	件数	適用労働者数
	件	千人	件	千人	件	千人	件	千人	件	千人	件	千人
合計	517	16,176	481	15,657	51	16,673	51	16,673	6	7	4	4
円												
1600～1699					3	364	3	364				
1700～1799	17	138	13	131	19	2,435	19	2,435				
1800～1899	56	441	50	400	15	4,964	15	4,964				
1900～1999	100	1,206	89	930	10	3,087	10	3,087	1	0	1	0
2000～2099	107	1,723	102	1,617	4	5,823	4	5,823	2	4	1	2
2100～2199	86	2,099	81	2,069								
2200～2299	60	1,994	57	1,959								
2300～2399	51	5,602	51	5,602								
2400～2499	25	2,368	24	2,367					1	1		
2500～2599	7	546	6	523								
2600～2699												
2700～2799												
2800～2899	1	5	1	5								
2900～2999	3	11	3	11								
3000円以上	4	43	4	43					2	2	2	2

〔備考〕　1）本表は実質的に効力をもつ最低賃金について示したものである（第146表〔備考〕参照）。

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

3）従って，適用労働者数は第146表の（　）内の数値と一致するが，件数は第146表～第147表の決定件数とは一致しない。

てよいであろう。

3　賃金支払確保法

賃金の支払の確保に関する法律は、七六年五月二七日公布され、同法中未払賃金の立替払事業に関する規定は、七六年七月一日に施行されることになった。本法成立の経緯はつぎのとおりである。

七四年一二月第七四回臨時国会における雇用保険法案の審議に際し、衆参両院において「中小企業の倒産等による不払賃金の救済制度の確立について、早急に検討すること」という附帯決議がなされた。また昨今の景気の停滞による企業の倒産・賃金の未払および社内預金の未返還がいぜんとして高水準にあること等により、労働省としても賃金の支払および社内預金の返還の実質的確保に関する施策を講ずべきだと考えるにいたった。

そこで七五年四月、労働基準法研究会（峯村光郎会長）に賃金の支払および社内預金の返還の確保に関する問題について調査研究を依頼したところ、七五年七月「労働基準法研究会報告――労働債権の履行確保関係」として詳細な報告が提出された。

また中央労働基準審議会においても六五年一一月労働債権小委員会を設置し、この問題について検討をおこなった。これらの研究をふまえ、労働省は中央労働審議会に諮問のうえ「賃金の支払の確保等に関する法律案」として取りまとめ、七六年二月一六日第七七回通常国会に提出した。国会においては、衆参両院ともに全会一致で可決され、五月一九日に成立をみた。

賃金の支払の確保等に関する法律案はつぎのようなものである。

【賃金の支払の確保等に関する法律案】

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、景気の変動、産業構造の変化その他の事情により企業経営が安定を欠くに至った場合及び労働者が事業を退職する場合における賃金の支払等の適正化を図るため、貯蓄金の保全措置及び事業活動に著しい支障を生じたことにより賃金の支払を受けることが困難となった労働者に対する保護措置その他賃金の支払の確保に関する措置を講じ、もって労働者の生活の安定に資することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において「賃金」とは、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十一条に規定する賃金をいう。

2　この法律において「労働者」とは、労働基準法第九条に規定する労働者をいう。

第二章　貯蓄金及び賃金に係る保全措置等

（貯蓄金の保全措置）

第三条　事業主（国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、労働省令で定める場合を除き、毎年三月三十一日における受入預金額（当該事業主が受け入れている預金の額をいう。以下この条において同じ。）について、同日後一年間を通ずる貯蓄金の保全措置（労働者ごとの同日における受入預金額につき、その払戻しに係る債務を銀行その他の金融機関において保証することを約する契約の締結その他の当該受入預金額の払戻しの確保に関する措置で労働省令で定めるものをいう。）を講じなければならない。

（貯蓄金の保全措置に係る命令）

第四条　労働基準監督署長は、前条の規定に違反して事業主が貯蓄金の保全措置を講じていないときは、労働省令で定めるところにより、当該事業主に対して、期限を指定して、その是正を命ずることができる。

（退職手当の保全措置）

第五条　事業主（中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）第二条第三項に規定する退職金共済契約を締結した事業主その他の労働省令で定める事業主を除く。）は、労働契約又は労働協約、就業規則その他これに準ずるものにおいて労働者に退職手当を支払うことを明らかにしたときは、当該退職手当の支払に充てるべき額として労働省令で定める額について、第三条の労働省令で定める措置に準ずる措置を講ずるように努めなければならない。

（退職労働者の賃金に係る遅延利息）

第六条　事業主は、その事業を退職した労働者に係る賃金（退職手当を除く。以下この条において同じ。）の全部又は一部をその退職の日（退職の日後に支払期日が到来する賃金にあっては、当該支払期日。以下この条において同じ。）まで支払わなかった場合には、当該労働者に対し、当該退職の日の翌日からその支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に年十四・六パーセントを超えない範囲内で政令で定める率を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない。

2　前項の規定は、賃金の支払の遅滞が天災地変その他のやむを得ない事由で労働省令で定めるものによるものである場合には、その事由の存する期間について適用しない。

第三章　未払賃金の立替払事業

（未払賃金の立替払）

第七条　政府は、労働者災害補償保険の適用事業に該当する事業（労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第八条の規定の適用を受ける事業にあっては、同条の規定の適用がないものとした場合における事業をいう。以下この条において同じ。）の事業主（労働省令で定める期間以上の期間にわたって当該事業を行っていたものに限る。）が破産の宣告を受け、その他政令で定める事由に該当することとなった場合において、当該事業に従事する労働者（船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第十七条の規定による被保険者である労働者を除く。）で政令で定める期間内に当該事業を退職したものに係る未払賃金（支払期日の経過後まだ支払われていない賃金をいう。以下この条及び次条において同じ。）があるときは、民法（明治二十九年法律第八十九号）第四百七十四条第一項ただし書及び第二項の規定にかかわらず、当該労働者（労働省令で定める者にあっては、労働省令で定めるところにより、未払賃金の額その他の事項について労働基準監督署長の確認を受けた者に限る。）の請求に基づき、当該未払賃金に係る債務のうち政令で定める範囲内のものを当該事業主に代って弁済するものとする。

（返還等）

第八条　偽りその他不正の行為により前条の規定による未払賃金に係る債務の弁済を受けた者がある場合には、政府は、その者に対し、弁済を受けた金額の全部又は一部を返還することを命ずることができ、また、当該偽りその他不正の行為により弁済を受けた金額に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができる。

2　前項の場合において、事業主が偽りの報告又は証明をしたため当該未払賃金に係る債務が弁済されたものであるときは、政府は、その事業主に対し、当該未払賃金に係る債務の弁済を受けた者と連帯して、同項の規定による返還又は納付を命ぜられた金額の納付を命ずることができる。

3　労働保険の保険料の徴収等に関する法律第二十六条及び第四十一条の規定は、前二項の規定により返還又は納付を命ぜられた金額について準用する。

4　政府は、第一項又は第二項の規定により返還又は納付を命ぜられた金

額の返還又は納付に係る事務の実施に関して必要な限度において、労働省令で定めるところにより、第一項の規定に該当する者（同項の規定に該当すると認められる者を含む。）又は事業主に対し、未払賃金の額、賃金の支払状況その他の事項についての報告又は文書の提出を命ずることができる。

（労働者災害補償保険法との関係）

第九条　この章に規定する事業は、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第二十三条第一項に掲げる事業として行う。

第四章　雑則〔略〕

第五章　罰則

第十七条　事業主が第十四条第二項の規定に違反したときは、六月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

第十八条　事業主が第四条の規定による命令に違反したときは、三十万円以下の罰金に処する。

第十九条　次の各号のいずれかに該当する者は、十万円以下の罰金に処する。

一　第八条第四項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は文書を提出せず、若しくは虚偽の記載をした文書を提出した者

二　第十二条の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかった者

三　第十三条第一項又は第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述せず、若しくは虚偽の陳述をした者

第二十条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第十七条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において、各規定につき、政令で定める日から施行する。ただし、第三章の規定並びに附則第三条及び附則第八条の規定並びにこの法律（第二章、第三章及び次条から附則第八条までを除く。）の規定中第三章に係る部分は、労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（昭和五十一年法律第〔三二〕号）附則第一条第一項三号に定める日から施行する。

第二条～第十一条〔略〕

IV 社会保障

概況□社会保障への提言と審議──社会保障長期懇談会の意見／経済企画庁の「社会サービス研究会報告」／三木総理への「ライフサイクル計画」提言／産業構造審議会の長期ビジョン／財政審議会の「社会保障についての報告」／昭和五〇年代前期の経済計画と社会保障／**健康保険法改正と医療費の引上げ**──健保改定と社会保険審議会／健保改正法案とその一部修正成立／中医協の難航と診療報酬引上げ／歯科差額徴収問題の紛糾／七五年度の医療保険の収支／**救急医療問題**──救急医療不備の社会問題化／救急医療懇談会の提言／**厚生年金・国民年金などの改定**──厚生年金の改定／国民年金の改定／共済年金法の改定

概要

一、七六年度の国家予算（一般会計）歳出のトップは、社会保障関係費で、計四兆八〇七六億円（対前年比二二・四％増）、その内訳は生活保護費六三三一億円（同一八・四％）、社会福祉費七八七七億円（同二七・五％）、社会保険費二兆八三六八億円（同二一・六％）、保健衛生対策費二五三六億円（同八・二％）、失業対策費二五三六億円（同四五・七％）である。金額の点で圧倒的に多いのが社会保険費、増加率が高いのは失業対策費である。

一、七五年後半から七六年前半にかけての政府の社会保障政策の基調は、本年鑑前年度版第四六集のこの項で述べたような新しい合理化と再編成の方向をとりながら、総選挙の年であるところから、年金や医療保険にかかわる根本的な改正はすべて見送り、インフレ、物価上昇部分に見合う若干の手直し、改善にとどめられた。しかし国民年金のように根本的改訂の地ならし、老人医療公費制度の有料化の方向が打ち出された（労災保険法の改正についてはⅢ―Ⅰ「政府の労働政策」参照）。

一、さらに、七五年に引きつづいて地方自体の財政破綻を理由に、福祉見直し論が強められ、保育料はじめ、社会福祉施設の利用料などが軒なみに引き上げられた。

1　社会保障への提言と審議

社会保障長期計画懇談会の意見

七五年八月一二日、厚相の諮問機関である「社会保障長期計画懇談会」（有沢広巳座長）は、「今後の社会保障のあり方について」かなり長文の意見書を提出した。これはまず「Ⅰわが国社会保障の現状と社会経済の変化」として、所得保障・医療保障・社会福祉の現状、社会保障に関する国民の意識、社会・経済の今後の変化と社会保障を分析し、そのうえで「Ⅱ今後の社会保障の目標と基本的方向」をとりあげている。その内容は「(1)基本的な考え方」として、生涯を通しての生活の安定、公正の確保、個人の自主性・社会性の促進、資源の効率的配分と費用負担の合理化、個人の自主的責任と国・地方公共団体および民間団体の役割分担、関連法施策の強化を指摘し、「(2)今後の社会保障推進の指標」として、年金制度の改善、地域保健医療の推進、医療費保障の充実、老人の保健医療対策の強化、母子保健対策・児童の健全育成対策の強化、社会福祉等の体系的推進、保健医療・福祉関係従事者の確保など広範な分野にたいする望ましい改革の方向を提言している。この報告は表題のように今後の社会保障のあり方を示したものであるが、抽象的段階に終わり、実施されるべき具体的計画を示してはいない。しかし、その考え方に、経済不況と人口の老齢化を重視しながら、個人の自主性、費用負担の合理化＝受益者負担の強化が貫かれている。

経済企画庁の「社会サービス研究会報告」

七四年八月、経済企画庁は「社会保障および関連サービスの現状分析と将来のあるべき発展方向」について「社会サービス研究会」（小山路男座長）に研究を委託していたが、七五年七月報告書が提出された。これは将来、社会保障はかつてない危機に直面する可能性があるとし、大局的枠組と方向について提言したものである。第一編は「社会保障の現状と今後の方向」として部門別に年金、医療にわけて述べている。第二編はライフステージ別福祉需要としてつぎの項目からなっている。第一章老齢者の福祉需要（①老人の生活環境と生計、②老人にたいする福祉サービス、③老人の健康と医療）。第二章成人の福祉需要（①成人の所得中断要因とその対応、②社会ハンディキャップにたいする福祉サービス、③成人の健康と医療）。第三章児童の福祉需要。第三編は供給体制について述べている。第一章年金、第二章福祉サービス、第三章保健医療（①マンパワー医師、看護婦、保健婦、リハビリ関係者、②それらの動向、③医療施設、④地域保健医療計画による供給システム、⑤部門別供給対策――救急医療対策、休日夜間診療対策、へき地医療対策、老人ケアセンター、老人療養センターの新設、医療保険）。

さきの社会保障長期懇談会の意見書よりも現状分析と推移についてはくわしいが、社会保障財政の増大の脅威を前提にしているところから、改善による給付の拡大よりも、給付と費用の両面についての総合調整と効率化を強調している。

三木総理への「ライフサイクル計画」提言

七五年九月には三木総理への私的提言「生涯設計（ライフサイクル）計画」が出された。これは中央政策研究所（東畑精一理事長）があたったもので、総論は、国民は希望と安定のある生涯設計計画をもとめているとし、その構成と内容、基本的な考え方からなっている（執筆者村上泰亮、鈴木淑夫、蠟山昌一）。各論は誰でも努力すれば家を持てる制度（執筆者井原哲夫）、誰でもナショル・ミニマムを保障される社会保障制度（地主直美）、誰でも安心して老後を送れる社会（松原治郎）、誰でもどこでも、いつからでも学べる教育制度（原芳男）の四つに分かれている。

このなかで一貫して強調されていることは、インフレと失業は回避されなければならないとして、個人の努力と自助を強調していること、目標とされるライフサイクルの水準はナショナル・ミニマムで最低水準であること、とくに社会保障水準は不公正是正をして全国民への最低水準の均一の給付が望ましいとしていることである。

社会保障政策・計画については、公的年金と医療保障に重点をおき、かなり大担な提言をおこなっている。たとえば、年金制度は、人口の老齢化にともない高負担はさけられないとし、厚生年金、国民年金について、昭和五〇年から八五年までの年金受給者数や財源の見透しなどをたて、ＩＬＯの年金条約をナショナルミニマムとしながら、賃金スライドや賦課方式にするとしている。またそのための過渡的な措置として、①制度化の財政調整、プール制を導入し、②厚生年金の保険料率を計画的に引き上げ、③年金開始年齢を共済年金は六〇歳（現行五五歳）、厚生年金は六五歳（現行男子六〇歳、女子五五歳）とし、そのために定年制の延長などをはかり、④年金積立金は準備金として保有し、福祉年金引上げの財源に振りあてるとしている。この四つの当面の提言はすべて、今日の公的年金改革の課題に対応するものであり、七五年前半の各種公私の政府諮問機関のそれと基調を同じくしているといえよう。

一方、医療保障の改革については、年金制度改革以上に大担な提言をしている。①医療保険は重症、慢性病などの高額医療負担について全額保険でカバーし、軽費患者の自己負担を強化すること、②制度間の格差をなくし、有病率の高い年齢階層の給付率が低くなることを是正する、③制度面で財源の一部をプールし、行政コストを節約する、④医療にたいする公費負担は主として医療供給制度の整備に向け、医療の量的拡大は保険料負担によって賄うこととする、⑤保健医療体制の不備をなおすためヘルス・マンパワーの育成や施設の改善を図ることなどである。このなかで、①④が現行制度の大幅な後退の内容をもつものであり、②③は財源のプール制をねらったものである。いずれにしても、社会保障は、国民に最低均一の保障をすればよいので、それ以上のことは、本人の努力か、企業で対処すべきだといっていることが基本的な考え方といえよう。

産業構造審議会の長期ビジョン

政府の諮問機関、産業構造審議会は、七五年九月産業構造の長期ビジョンについて答申した。そのなかで社会保障に関係する部分は「第二章国民ニーズの展望」で、とくに健康の維持の節である。このなかで医療需給の現状と問題点、医療制度整備の方向、六〇年の医療需給（そのなかで地域医療体制を図表で具体的に示している）を提言している。これは第五章までの長文のものである。

わが国の政治、経済、財政にたいする大蔵省の諮問機関である財政制度審議会の発言力は強大であることは周知のことであるが、七五年七月二一日に、これからの財政運営のあり方について提言した。さらに七五年一二月二三日には、七六年度国家予算編成に関する建議として「社会保障についての報告」を大蔵省に提出し、わが国の社会保障の現状と基本的な検討を要すると考えられる点について提言をおこなった。現状については、七六年度の社会保障の国際比較の推計をおこない、振替所得（社会保障給付費にほぼ匹敵する）の国民所得に占める比率は、西欧諸国では一〇％～二〇％を占めているのに、わが国は五・五％と低いが、振替所得自体の増加率は七一年から一〇年間に西欧諸国では年一〇％前後の延び率であるのに、わが国は一七・八％と高く、いずれ西欧諸国なみになること、社会保障給付の財源は、租税、社会保険料の負担でまかなわれるが、税負担では西欧諸国の三分の二、社会保険負担では三分の一と低く、両者を合計しても二分の一と低い水準にある、と分析している。

財政審議会の「社会保障についての報告」

そのうえでつぎのことを提言している。①安易な給付水準の引上げ、総花的な福祉施策による財源の配分は厳に避けるべきだ。②社会保障は分立しているのでこれ斉合し制度の見直し合理化に努力する。③本来保険料によって賄うはずの社会保険に多額の税源が投入されているので受益者負担を引き上げ、新しい負担も導入すべきである。④国、地方公共団体、民間団体、国民個人の役割分担を明らかにし、たとえば国民の保健、医療でも自分の健康は自らの努力によって守ることが基本であり、医療については健保本人の一部負担、高額療養費の自己限度額の引上げ、退職者医療制度の導入、老人医療公費制度に自己負担の導入をおこなうべきである、と。

ところで、大蔵省はこれをうけて、七六年度の国家予算案編成において、老人医療 公費制度の 有料化、健保の 本人一部負担の 引上げ、高額療養費の枠の引上げなどを主張した。しかし七六年にはいり、老人医療有料化については、今年度は見送りとなり、一部負担などは健保法案改正の国会審議のなかで削除された（後述）。

昭和五〇年代前期の経済計画と社会保障

経済企画庁による昭和五〇年代前期経済計画が七六年五月に閣議決定のうえ公表された。これは低経済下の経済計画として、①長期的方向づけ、②問題点の予想と対応策、③企業活動と国民生活の指針、④利害の調整に重点をおき、社会保障の充実につき、国民所得比一〇％ていどを目標としている。

ここでもさきの財政審議会報告の国際比較を引用していることからもわかるように、税と社会保険の負担の低さについてふれ、高負担・受益者負担を強調している。ここで明らかにされている社会保障給付費、振替所得、租税負担、社会保険負担の国際比較は第149表のとおりである。

具体的施策として「年金部門」「保険医療部門」「社会福祉部門」の三つをあげている。

年金部門の具体的施策として第150表のような現状と推移を前提として、厚生年金の老齢年金の標準的な受給者の年金額が平均標準報酬の六割の水準を基本としている。そして若干の手直し改善は七六年度の改正でもとりあげられているとし、問題は年金制度が八つの制度に分かれているところにあり、その改革は、福祉年金、制度内

第149表　社会保障給付費，振替所得，租税負担，社会保障負担の国際比較

対国民所得費（%）

	社会保障給付費(1971)	振替所得(1972)	租・税負担	社会保険負担	合計(1972)	65歳以上人口比率 (65歳以上人口/全人口)(1972)
フランス	19.7 (1965)	23.2	27.8	20.2	47.8	13.5 (1971)
西ドイツ	21.2	17.2	31,0	16.1	47.1	13.4 (1971)
イタリア	18.7 (1966)	19.8	22.4	14.5	36.9	10.7 (1971)
スエーデン	26.0	18.3	45.3	13.3	58.6	14.2
イギリス	15.0 (1966)	13.3	36.9	8.1	45.0	13.4
日　本	6.0 6.7 (1973)	5.9 8.5 (1975)	20.2 17.8 (1975)	4.9 6.1 (1975)	25.1 23.9 (1975)	7.3 7.9 (1975)

〔備考〕 1) 社会保障給付費 I. L. O ; *The Cost of Social Security.*
ただし日本は厚生省企画室調。
2) 振替所得，社会保険負担 OECD ; *National Accounts of OECD countries.*
日本は大蔵省主計局調。
3) 人口はUN ; *Demographic Yarbook*, 日本は人口問題研究所。

第150表　老齢年金受給者数の推移

（単位：千人）

	昭和40年度	昭和45年度	昭和50年度	昭和55年度
合　計	4,091	5,355	9,515	11,821
厚生年金	152	484	960	1,659
国民年金(拠出)	—	—	2,209	4,367
〃　(福祉)	2,483	2,859	4,105	3,351＊
そ　の　他	1,456	2,012	2,241	2,444
合　計	100%	100%	100%	100%
厚生年金	4	9	10	14
国民年金(拠出)	—	—	23	37
〃　(福祉)	61	53	43	28
そ　の　他	35	38	24	21

〔備考〕 1) 受給者数は年度中央の値である（＊は12月末)。
2) 50年度までは実績（9月末）55年は厚生省推計。
3) その他の数字は，40，45年は総理府の社会保障統計表，50，55年度は経済企画庁の推計。

の調整、支給開始年齢など整合性ある体系にすることを提言している。

保険医療部門については、保健、予防、医療、リハビリテーションの一貫性ある体制、とくに休日夜間診療、救急医療の確保、老人医療の再検討をあげている。社会福祉部門については、コミュニティ・ケアと在宅福祉サービス、マンパワーの確保などをあげている。

問題は社会保障の財政という節で振替所得の規模を、昭和五五年度に約二三兆円と五〇年度の約二・二倍（国民所得比一〇％）とするために、社会保険負担を五〇年度の六・一％から一％ていどの上昇を見込んでいることである。

2　健康保険法改正と医療費の引上げ

健保改正と社会保険審議会

厚生省の諮問機関である社会保険審議会は、医療保険の抜本改革問題にとりくんできたが、内部に健保問題懇談会をもうけ、七三年二月いらい審議を重ねてきた。この懇談会は七五年二月以降、七六年度国家予算に関連する検討事項を審議し、七五年一〇月九日、懇談会座長メモを厚相に提出した。このなかで、つぎのように、抜本改革の課題とともに、法一部改正を含む部分的改正を提案している。

(1)五人未満事業所の適用問題について、①五人未満事業所の適用拡大については、当面任意加入の積極的推進を図る、②強制適用の範囲の拡大については年次計画的にこれを進める、③そのため特別な財政対策を講ずる。

(2)退職者医療制度について、①退職者医療制度については、当面何らかの形でこれを導入すべきであるという意見があり、他方医療保険制度における位置づけ、老人医療の関連などこんご検討する。

(3)高額療養費支給制度について、①これは制度発足後の実績をふまえ、見直しをおこなう必要がある。

(4)現金給付水準について、①分べん費と埋葬料についてはその水準を引き上げる、②傷病手当金の支給期間は、障害年金との廃疾認定日の短縮問題との関連を考え、その改善を検討する、③育児手当金は、その存続を含め再検討する。

(5)標準報酬の上、下限について、①賃金実勢に即し、被保険者の報酬の分布状況を勘案して引き上げる。

(6)一部負担金について、①一部負担については、少なくとも四二年以来すえおかれている現行の一部負担額については、その後の賃金物価の変動を考え、その見直しをおこなう必要がある。

なお、七五年一二月二三日には七六年度の健保改正に関する意見を厚相宛提出しているが、これは一〇月九日、懇談会座のであった。ただ政管健保の保険料率の引上げはできるだけ小幅にとどめるべきだとつけ加えている。

健保改正法案とその一部修正成立

七五年度の国家予算案の編成時に、大蔵省が医療保険の大幅な改正を強く主張し、その多くが医療保険の抜本改革につながるものであ

るところから検討事項として見送られたことは本年鑑一九七六年版（五三〇ページ）でふれたが、七六年度国家予算案編成時に医療保険で最大の問題になったのは、老人医療公費制度の有料化問題であった。

大蔵省は、七五年六月、自民党医療基本問題調査会にたいして「医療保障について」詳細な分析と改革の方向を説明した。そのなかには、国の財政に占める社会保障費のうち医療費にたいする国庫負担が半分をしめ、こうした医療費増加の大きな要因として、老人医療公費制度により老人受診率が激増し、医療施設の待合室は老人のサロン化し、病床占有率が増加していることなどをあげ、厚生省に有料化を強くせまるものであった。厚生省はこれに反対したが、結局三木総理の裁断によって七六年度の実施は見送りとなった。

しかし、一方、健保改正法案については、財政審議会の意見をいれて、政管健保保険料率の引上げ、標準報酬の上下限の引上げ、一部負担の引上げなどの財政対策をもりこむとともに、分べん費、埋葬料の最低限度保障額の引上げ、さらに高齢退職者医療制度新設にかかわる退職者の継続療養給付期間現行一年を二年にするなどの法案を用意し、七六年一月一九日、社会保険審議会に諮問した。

【健康保険法一部改正案要綱】

第一、改正の趣旨（略）

第二、改正の内容

一、現金給付の改善　(1)分べん費の最低保障額および配偶者の分べん費の額を現行六万円から一〇万円に引き上げるものとすること、(2)埋葬料の最低保障額および家族埋葬料の額を現行三万円から五万円に引き上げるものとすること。

二、標準報酬の改定　(1)標準報酬の上限を現行二〇万円から三二万円に、下限を現行二万円から三万円に改定するものとすること、(2)標準報酬の上限および下限については社会保険審議会の議を経て、被保険者の賃金の分布状況を勘案して政令で改定することができるものとすること。

三、一部負担金の改定　(1)初診時一部負担金の額を現行一日当たり六〇円から二〇〇円に改定するとともに、支払うべき期間が現行入院時から一ケ月であるのを六ケ月とするものとすること。

四、任意継続被保険者制度の拡充　(1)任意継続被保険者制度を健康保険組合においても実施するものとすること、(2)任意継続被保険者期間を現行一年から二年に延長するものとすること、(3)任意継続被保険者の保険料を現行の従前の保険料額（事業主負担分を含む）からその者の保険者の管掌する健康保険の被保険者に関する保険料額の平均額（事業主負担分を含む）と従前の保険料額（事業主負担分を含む）といずれか低い額とするものとすること。なお組合管掌健康保険の任意継続被保険者の保険料額については、上記の額を上廻らない範囲内において健康保険組合の規約により別段の定めをすることができるものとすること、(4)任意継続被保険者となることの申出期限を現行の被保険者資格を喪失した日から一〇日以内を二〇日以内とするものとすること。

五、その他　①社会保険診療報酬支払基金について業務範囲の拡大等の所要の改正を行なうものとすること。

六、施行期日　昭和五一年七月一日

この厚生省の改正案諮問事項には、保険料率の引上げと、家族高額療養費自己負担三万円以上の枠を三万九〇〇〇円以上に引き上げるという二つが削除されているが、これは国会審議の難航を予測し、社会保険審議会の議をへて施行通達で実施の方針であるとされていた。

これをうけて社会保険審議会と社会保障制度審議会は、一月下旬から二月上旬まで審議をおこない、ほぼ政府案を諒承する答申をおこなった。ただし、一部負担の改定については意見の一致をみなか

った（社保審）、標準報酬の上下限の改定を政令でおこなうようにすることは賛成できない（社保審）、問題がある（社制審）、さらに差額ベット、付添看護などの保険外負担については被保険者代表（労組）は重い負担を余儀なくされているので一部負担金の引上げには反対した（社保審）。社会保障制度審議会は最後の事項にたいし「医療保険の最大の目的に背反するものであって何らかの方法により即急に解決すべきことを強調しておく」としていた。

こうして、政府・厚生省は、七六年二月一六日、国会に健保改正法案を提出したが、ロッキード事件の発生による国会審議の空白の影響を受け、ようやく五月六日に衆院本会議で提案説明がなされ、五月一七日社会労働委員会は一部修正して附帯決議を付し、参院に送付した。参院は五月二一日附帯決議をつけて衆院修正どおり可決した。修正されたのは、①健康保険、船員保険の初診時および入院時一部負担金に関する改正規定を削除することにし、②国保連合会の診療報酬審査委員の定数について社会保険診療報酬支払基金法の改正に準じて改正をおこなうことの三点である。衆院の附帯決議は要旨つぎのとおりである。

【健保法改正についての衆院の附帯決議】

①医療供給体制の整備、医師看護婦の確保を計画的に実現をはかること、とくに救急医療体制の整備は緊急の対処を要する問題である。②政管健保の運営に必要な人員と予算の確保。③差額ベットなどの保険外負担については対策を強化し、国民負担を軽くすること。④医薬分業は前提条件を整備し、技術を中心とした合理的な診療報酬体系の確立を図ること。⑤国保組合にたいする助成は、市町村国保の定率補助との均衡を考慮し、早期改善を図ること。⑥船員保険（疾病部門）にたいする国庫補助の強化に努力すること。⑦一部負担金の徴収に関する保険者の責任について検討すること。

この決議は参院とも共通であるが、参院はさらにこの付帯決議に、①保険料率の弾力的調整規定については慎重な配慮をおこなうこと、②高齢退職者にたいする医療のあり方を検討するとともに難病者対策などについても充実を期すること、の二項を加えて可決した。

なお、健保改正法成立後、社会保険審議会は、家族の高額療養費の自己負担限度額改定の諮問をうけ、七六年七月一六日の総会で答申どおり三万九〇〇〇円（現行三万円）にすることを答申し（被保険者（労組）代表は反対）、八月から実施された。

中医協の難航と診療報酬引上げ

社会保険診療報酬改定をめぐって中医協は、政府、保険者団体と日本医師会のあいだで対立紛争をくりかえしてきたが、七五年後半から七六年春にかけても久しい開店休業状態をつづけ、ようやく七六年四月一日から診療報酬の引上げをみた。今回は、歯科の義歯差額徴収が大きな社会問題となるという新しい事態がさらに問題を複雑にした。

七四年一二月、政府の税制調査会（東畑精一会長）が、かねてから社会的政治問題化していた保険医の税二八％の特別措置にたいして是正するという答申をだしたことに端を発し、日本医師会は中医協から委員の総引揚げをおこなった（本年鑑一九七六年版五三三ページ）が、七五年九月、再開された。しかし正常化にいたらず、その後支払い側は、①薬価調査、医療経済実態調査の実施、②診療側が中医協を出たり入ったりしないという確約、③歯科差額問題の解決の三点を再開条件にして実行をせまった。これにたいして診療側は

「行動の自由は確保する」と主張し、年をこした。さらに七六年度国家予算案編成時に、診療報酬の引上げ改定率を九・一％と見込んだことから、診療側が反発し、中医協の正常化がおくれた。

しかし、七六年二月一〇日、厚生省で総会を開き、会長から冒頭に武見日医会長が「無学の徒輩問題は辞表を撤回すると同時に撤回、中医協がまともな審議を十分尽くすなら尊重する」と言明したことを明らかにしたことにより、ようやく軌道にのることになった。席上、田中厚相は、①薬価調査は四月分を対象に五月実施し、収載方式を銘柄別でやりたい、②医療費改定九・一％を七六年度予算にくみこんだことは止むを得ない措置で、前例としない、早急に点数表をつくり三月実施したいと要望した。ところが、歯科の差額徴収問題の是正で、中医協と歯科医師会のあいだにはげしい対立がおこり（後述）、三月二三日の未明に歯科委員二名の欠席のまま総会を開き、政府原案のまま、医科平均九・〇％、調剤四・九％の診療報酬引上げを決定し、四月一日から実施された。

今次の改定の主な点は、初診料七〇点（旧五〇点、一点一〇円）をはじめ、小児診療の点数引上げ、時間外加算、深夜加算の大幅引上げ、入院時看護料、注射料、レントゲン診断料の引上げなどである。とはいえ平均九％引上げは病院、診療所ともすべてがそうなるわけではなく、実際は病院に有利に、開業医に低いということから、保険医団体は七六年春以降再引上げの要求を出しはじめている。

歯科差額徴収問題の紛糾

歯科の義歯差額徴収問題が、市民や患者の告発を含めて社会問題になったのは七四年以降であり、とくに関西から火の手があがった。婦人団体が苦情処理コーナーをつくるなどして、この問題は全国的に広がった。このことが日本歯科医師会の執行部退陣の要因にもなった。七六年春の中医協でこの改善が問題となり、歯科の義歯差額徴収は、材料費に限る方向が打ち出されたが、これを日医は支持した。しかし、日歯は執行部、全国代表者会議などでこれにたいする抵抗を強め、日医と日歯の対立も深まった。また、この問題についての過去のそれも含めて厚生省の通牒まで、紛争の要因とされていた。

こうして日歯の十分な諒解のないままに、七六年七月二七日に開かれた中医協の総会で、歯科医療は八月一日から保険診療と保険外診療（自由診療）の二本建てでスタートし、四カ月間積残しになっていた歯科医療費九・六％の引上げ改定をおこなうことにしたが、日医側がこれに抵抗し、その後も厚相の再諮問をめぐって紛糾している。

これをうけて日本歯科医師会は自由診療となった歯科差額徴収分の目安となる標準料金を決めたが、これをめぐって都道府県医師会のあいだに反対の機運もあり、目安料金に高低があるなど混乱が見られ、当分のあいだ正常化は遠いようである。

七五年度の医療保険の収支

国民医療費の増大のテンポがいぜんとして進行し、医療保険制度の財政状態が、軒なみに悪化しつつあることが、七五年度の実状から明らかにされている。このことを主要医療保険についてみることにする。

政府管掌健康保険は、七五年の収支決算で保険料収入が一兆二八七八億円（一八九億円減）、国庫補助一九二〇億、その他をいれると計一兆四八三六億円にたいして、保険給付費は医療給付費一兆三六二一億円、現金給付費一四〇二億円、その他を入れて計一兆五一

四八億円で、四二億円の赤字となった。被保険者数一三三八万人余であるが、これを一人当たりでみると保険料九万六一八七円、保険給付費一一万二二〇六円だから保険料収入ではまかない切れず、一万六〇一九円の赤字だということになる。これは経済不況のあおりをうけ保険料収入の大幅な減収がもっとも響いているといわれている。

日雇健保は、保険料収入二一八億円、国庫負担二一五億円、その他で計四三五億円にたいして保険料給付費は五七四億円、単年度で一四一億円の赤字である。一人当たりにすると七万六五〇〇円の赤字になる。

大中企業を中心とする健保組合でも、赤字組合が七六年度で一六一八組合のうち三六四組合（七一年は六四組合、七二年度は二八四組合）とふえ、保険料も七四年度平均一〇〇〇分の七一・五七から七三・二五となり、その赤字額も一〇〇億円を突破した。収入総額の八七・九一％をしめる保険料収入の一人当たりは五万九五八八円で、これにたいし法定給付費のみで一人当たり四万四一八七円となっている。

国民健康保険の財政状況は七四年度末の統計であるが、市町村国保三四六一のうち、収支差引残高からみると、黒字保険者数が三一〇七市町村、赤字保険者数が一六六市町村でその赤字額合計は一三九四万円である。これは国庫負担補助医療費の四割五分、その他の給付を加えて計六割近くを国庫負担としての実績である。また、七四年度まで国保組合にも赤字組合が五ある。こうして七五年度は国保に国庫補助を一兆六二〇億円支出し、七六年度は一兆二八七五億円支出する予定である。このうち療養給付費補助が一兆八八億円と膨大な金額になる。ここに医療保険を一つの焦点とする抜本改革の方向の背景がある。とくに財政審議会、大蔵省が強く要請しているところで、その主要項目についてはすでにで述べたところである。

なお、公務員共済組合のなかでも、都道府県職員や市町村職員の共済組合の短期部門も七五年度で財政が苦しくなり、七六年度に医療保険の保険料率としては最高の一〇〇〇分の一〇〇という共済組合が、九州各県、四国、日本海に面する各県、東北などに増加してきている。

3　救急医療問題

救急医療不備の社会問題化

わが国の救急医療体制の不備なことは、かねてから指摘されてきたところである。救急医療施設を探し、右往左往しているあいだに手おくれになり、死亡するという事件が、これまでも全国各地にひきおこされてきた。七五年六月一日、千葉県木更津市で交通事故にあった患者が、救急車に収容され、施設を二六回もたらい回しされ、二時一九分、ようやく国立千葉病院に収容されたが、手おくれで頭部内出血のため死亡するという事件がおこった。七六年二月一〇日、被害者の父親（田村八郎氏）は、国（厚相）、県知事、君津市中央病院を相手に、急患たらい回しにたいして損害賠償訴訟を千葉地裁におこ

した。問題はこうして大きな社会問題になったのである。この訴訟は自治労・総評が全面的支援態勢をとっている。

救急医療懇談会の提言　厚生省は、こうした事態をうけて、七六年四月六日、「救急医療懇談会」（沖中重雄座長）を急遽発足させ、①後方病院（二次、三次の病院）、②初期診療、③情報システム、④搬送機関などについて検討をおこなうことにした。そして、七六年七月一三日、この懇談会は「当面とるべき救急医療対策について」の提言を厚相あてに提出した。

この提言の要旨はつぎのとおりである。

(1)救急医療施設の体系的整備＝救急医療対策を早急に進めるには既存の限られた医療資源を効果的に活用しなければならない。休日・夜間における膨大な救急患者を受けとめる初期救急医療体制は、休日、夜間急患センターの整備、当番医制の普及・定着化を図る必要がある。「たらい廻し」を防止するため、最も即効性のある対策として県域を対象とする広域的救急医療情報システムを各道府県ごとに整備するとともに、新たに病院群の輪番制などによる第二次救急医療体制の確保を図り、さらに重篤な救急患者を確実に受けいれる救命救急センターを各都道府県に一カ所以上整備する必要がある。

(2)救急医学教育の充実（略）。

(3)国民の理解と協力（略）。

救急医療対策改善は、わが国の現状では早急な成果をあげることはほとんど期待できないといわれるが、この懇談会の提言もそのことにふれ、長期のいくつかの課題の解決が前提であるとしている。とくに医学教育の充実などは、どのような救急医療患者もこなしうる第一線の医師の養成をうたっているだけに従来の医育制度を思い切って変えなければならないであろう。欧米などの先進諸国ではたらい回し事件皆無といわれているだけに、これからの緊急の課題といえよう。

4　厚生年金、国民年金などの改定

厚生年金の改定　公的年金の抜本改革については、七四年秋から七五年八月にかけて政府の諮問機関によって提言されてきたことは、本年鑑一九七六年版において述べたとおりである。厚生年金保険の改定については七五年八月一九日に社会保険審議会でその主要事項について答申されていた。七六年度改定案はこの線に沿って立法化されたものである。

政府の法改正案は、七六年二月、社会保険審議会と社会保障制度審議会に諮問されたのち、国会に上程された。これもロッキード事件のあおりをうけ、国会閉会ぎりぎりの段階で当初の厚生年金の保険料率一〇〇〇分の一八という大幅な引上げ率を一〇〇〇分の一五の引上げに修正して、政府案どおり成立、八月一日から施行された。

厚生年金一部改正の要旨はつぎのとおり。

(1)保険給付のうち基本年金額の定額部分を被保険者期間一月につき一〇〇〇円であるのを一六五〇円に引き上げたこと。

(2)被保険者期間の上限を三六〇月であるのを四二〇月に延長した

こと。

(3)報酬比例部分月額の計算に、昭和五〇年三月以前のものに一・六五から一・一七の乗率をかけよみ替えをしたこと。

(4)加給年金額のうち配偶者のそれを月額二四〇〇円を六〇〇〇円、子は月八〇〇円を二〇〇〇円に引き上げたこと。

(5)六五歳以上の被保険者の老齢年金は働いているとき二割引きだったのを、報酬月額一一万円以下は全額（一〇割）年金にしたこと。

(6)六〇歳以上六五歳までの被保険者にたいする老齢年金の支給については、報酬月額三万円～六万八〇〇〇円までの者には八割、月七万二〇〇〇円～九万二〇〇〇円の者には五割、九万八〇〇〇円～一一万円までの者には二割の支給割合に改善したこと。

(7)障害年金に通算制度を創設し、その廃疾認定日を従来の三年経過から一年経過に緩和し、事後重症制度を創設し、障害年金の最低保障額を月三万三〇〇〇円（旧二万円）に引き上げたこと。

(8)遺族年金にも通算制度（加入期間合計六カ月以上）を創設したこと。

(9)寡婦加算制度を創設し、その最低保障額を引き上げたこと。寡婦に月五〇〇〇円、子一人三〇〇〇円、遺族年金の最低保障額を月三万三〇〇〇円（旧二万円）にし、通算遺族年金制度を創設したこと。

(10)標準報酬を最低三万円（旧二万円）、最高三二万円（旧二〇万円）の三五等級にしたこと。

(11)保険料率を第151、152表のとおりに改正したこと。

以上の厚生年金保険の改正事項は、船員保険にも準用される。ま

第151表　厚生年金保険の保険料

	改　正　後	旧　　法
第1種被保険者（一般男子）	1000分の 91	1000分の76
第2種被保険者（女子）	1000分の 73	1000分の58
第3種被保険者（坑内夫）	1000分の103	1000分の88
第4種被保険者（任意継続）	1000分の 91	1000分の76

第152表　厚生年金基金の保険料率

	改　正　後	旧　　法
特例第1種（加入の一般男子）	1000分の61	1000分の48
特例第2種（加入の女子）	1000分の47	1000分の34
特例第3種（加入の坑内夫）	1000分の61	1000分の48

〔備考〕 厚生年金基金の保険料率は政府に支払う定額部分の保険料率である。

た共済年金については最低保障、通算制度など準用される。

これらの改正は七三年秋の改正後の物価上昇、その他の情勢とみあったものとした。また、遺族年金の最低保障額を月二万円から三万三〇〇〇円にしたのは、遺族年金の五割支給率を七割にせよという要求にたいする大蔵省の妥協政策のあらわれといわれている。なお、抜本改正問題は七六年春から厚生大臣の諮問機関「年金基本問題懇談会」で審議されている。

国民年金の改定　国民年金は、拠出制、無拠出制の両年金の国庫負担増にともない、これを抑えるという提言が、七四年暮れから七五年度にかけてなされてきた。その背景になったのは拠出制国民年金が、七五年度で保険料の年間収支で赤字になったことである。七五年の保険料収入三一六八億円にたいして一〇年・五年年金の給付額は四二三一億円に達したが、これは法により年間保険料の半分は国庫負担とし一五九二億円を支出してバランスがとられた。七六年度は、一人月一四〇〇円の保険料による収入三九九〇億円にたいして、約三九〇万人の一〇年・五年年金の給付総額が七一三六億円に達し膨大な赤字になることが推計された。ここに今次の国民年金の法改正の一つのねらいがあったが、改正では前記の国庫負担を削除し、その代わりに給付の三割分を国庫負担とするというように後退させられた。年金改革の布石といえよう。

なお、老齢福祉年金は、七〇歳以上の五一五万人の老人のうち七六・六%にあたる三九五万人（七四年九月末現在）にたいし給付されるが、その国庫負担は七五年度五五〇六億円、七六年度七一七四億円である。

こうしたことをふまえた七六年度の国民年金改定はつぎのとおりである。

(1)老齢年金の引上げ　保険料納付済期間一月につき八〇〇円であるのを一三〇〇円に引き上げ、二五年完済で月三万二五〇〇円（旧法で二万円）に引き上げたこと。

(2)一〇年年金月額を月二万五〇〇円（旧一万二五〇〇円）、五年年金月額を一万五〇〇〇円（旧一万三〇〇〇円）にし、その他障害年金の最低保障額を月三万三〇〇〇円（旧二万円）、母子年金、準母子年金と遺児年金を月三万三〇〇〇円としたこと。障害年金と遺児年金に通算制度を創設したこと。障害年金の廃疾認定日を三年経過後からを一年六月の経過にしたこと。

(3)保険料の額を七六年四月から一人月一四〇〇円を七八年四月から二二〇〇円、以下段階的に引き上げることにしたこと。国庫負担を給付時負担にし三割にしたこと。

(4)福祉年金については老齢福祉年金額月一万二〇〇〇円を一万三五〇〇円に、以下障害福祉年金、母子福祉年金などを引き上げたこと。

(5)国民年金改正法の施行を七六年九月（福祉年金は一〇月）からとしたこと。

共済組合法の改定　七六年の通常国会（閉会五月二四日）で共済組合法の一部改正がなされた。長期給付部分でいうと、①既裁定年金の年金額を引き上げたこと（七五年の公務員給与の改善を勘案し、七月実施で区分別に上薄下厚で一一・五%から四・二%の増額）、②年金額の算定方式を定額部分一月につき一〇〇〇円を一五〇〇円にし、加算期限の上限三〇年を三五年にしたこと、③廃疾給付を若干改善し、遺族給付については配偶者など

に加算制度を新たに設けたこと、④各種年金の最低保障額を引き上げたこと（たとえば退職年金は、五五万二〇〇〇円〔旧三二万一六〇〇円、物価スライド後四二万一二〇〇円〕、廃疾年金は一級六六万九〇〇〇円〔旧は三九万三六〇〇円、物価スライド後五一万八一〇〇円〕、遺族年金は四三万三〇〇〇円〔旧は二五万四四〇〇円、物価スライド後三五万四〇〇〇円〕）、⑤その他七〇歳以上の老齢者に年金額最低保障額を新設したこと。

共済組合の短期部分については、①健保にあわせて任意継続を一年から二年にし、②出産費（本人、配偶者とも）最低保障額を一〇万円（旧は六万円）、埋葬料（本人家族とも）最低保障額を五万円（旧は三万円）にし、③当初の一部負担金の引上げを健保と同じく削除し、④高額療養費自己負担額を三万円から三万九〇〇〇円にした。さらに、⑤掛金、給付の算定基礎俸給の最低を三万一〇〇〇円から三万四〇〇〇円に引き上げた。これらの共済組合改正法は七月と八月に分かれて施行された。これらの共済組合改正法は七月

【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』（社会保険研究所）、(3)第五三回総評定期大会報告書、(4)『月刊社会保障』（中央社保協）、(5)『賃金と社会保障』（労働旬報社）

V 経営者団体の労働政策

概要□労働政策の基調──日経連第二九回定時総会──事業報告／情勢分析と七六春闘総括／賃金問題・賃金政策──賃金問題委員会報告／生産性本部と日経連の対立／雇用対策・労務管理対策その他──雇用調整給付金制度改善についての要望／労務管理の施策／「スト権スト」と日経連

概要

一、不況の長期化にともなって、物価、賃金、雇用などの諸問題が、国民生活の全般にわたって深刻さを増しているなかで、経営者団体は、七五年春闘における余勢をかって、経営・資本の主導権の確立にその中心をおいた。七五年春闘の終息をみない段階から、次年度以降は賃上げ率を一ケタ台におさえると明示し、その方向で全体をリードすることに力を注いだ。政府の物価対策もこれに呼応して、物価上昇率を前年度比一〇％以下におさえることによって、労働政策を一貫させることとなった。その結果として七六年春闘においては、経営者団体──とくに日経連の主唱する一〇％以下の賃上げのなかに労働組合は封じこまれ、前年にひきつづいて、政府・日経連のガイド・ラインが貫徹されることになった。

一、このために、民間企業を中心とした経営者側からの働きかけが活発におこなわれ、日経連の賃金問題研究会の報告書が約八万部も売りさばかれるといった活動がおこなわれた。そしてさまざまの形でおしすすめられている企業内の労務管理、教育訓練などをとおして、生活防衛と企業防衛の同心円意識を培養し、労使協調の体制をつくりあげることに、対策の重点がおかれた。それらの対策はすでに前年度あるいは前々年度からおしすすめられてきていたもので

あり、その積上げのうえに、経営者側による「春闘相場の逆形成」が意図され、達成されたものとみなければならない。

一、かくて、七四年春闘段階での、経営者側が守勢に立っていた状況から、攻勢あるいは主導権を握る体制へと変化し、そのうえで新経済路線にむかって今後すすむことを、経営者団体としてはめざしている。七五年暮のスト権ストなどをはじめ、国民的規模でおこなわれた労働組合の諸闘争にたいしても、その多くを「政治」問題としてかわしつつ、全体としては末端の職場からふたたび労働者を把握し、経営体制のなかにとりこむ努力が、経営者団体を中心につづけられているといってよい。

一、しかし、雇用問題についてはなお多くの問題が残されており、物価、景気についても不安定な状況がつづいている。さらにロッキード疑獄を中心に保守政権の基盤がゆらいでいるとき、経営者団体の労働政策も安定的状況を維持できるとはいえない。それだけに、これまで積みあげられた合理化対策はいっそう強化され伸展することになろうし、それをうけて労働組合運動も流動化状況をみせるであろう。そうした状況が生みだす不安定性が、今後の経営者団体の労働政策をも規定することになろう。

1　労働政策の基調

七五年春闘をおえて、その「勝利」の延長線上に七五年から七六年の経営者団体の労働政策が立案、実行された点が、まず指摘されなくてはなるまい。すなわち、桜田日経連会長は「新年のあいさつ」(「新しい年を迎えて」)で、「昨年(五十年)の春闘では、三二%もベース・アップしてインフレを高進させた四十九年のようなことになったら大変だと皆が考え、一部では『天天山』といわれたりして、民間労使は非常な使命感を発揮され、結局一三%で落着し、日本経済の転換期に大きな役割を果されたことは、結果的にみてたいへん立派だったと思うのです。そこで一つの曲り角を曲ったのですから、今年の春闘についても、やはりここで日本経済をになう主役としての労使の協力体制が発揮されること、これが不況対策の最後のキメ手になるだろうと思うのです」と述べているように、「曲り角」を曲がったという認識があり、そのことのなかには資本・経営による主導性が確保・確立されたとするある種の自信が秘められていると いってよい。

この認識にたって、「昭和四十九年から始まった日本経済の不況は、今年で三年目に入りました。いよいよ正念場にかかったというところですが、私はここでわれわれ経営陣が本当に努力すれば、世

界的にも非常にいい成績をおさめて、この転換期を乗り切ることができるであろうとむしろ明るい見通しをもっております。しかし、同時に、苦しい正念場でもあるということも覚悟しておかなくてはなりません」（前掲桜田会長あいさつ）とし、さらに、「本年はひとつ『どんな年であるか』という現状認識だけでなく、『どんな年にすべきか』の課題を考えることが必要な年に思える」（『日経連タイムス』五一年一月一日付、主張「新年の課題」）と主張して、資本・経営側の力によって、事態の展開を図っていくことが経営者団体の労働政策の基調となっている。一九七四年当時にくらべ、また昨年の状況からみると、経営者側（団体）に余裕と自信がみられる。そのことは、昨年は、春闘にたいしてかなり早い時期に「大幅賃上げの行方研究委員会」によって賃金問題が論議されたのにたいして、前段的なP・Rは今年度もおこなわれていたが、明確な方向を提示するのは、七六年にはいってからになったこと、また「大幅賃上げの行方研究委員会」といったやや奇抜な名称を附していた委員会が「賃金問題委員会」（七五年一〇月）と改称されたこと、さらに「春闘」という名称を経営者団体が用いるのはおかしいとして、「春季賃金交渉」と呼びあらためるとするなど、些細なことのようにみえるが、これらの事実のなかに、それを垣間見ることができる。

ところで、それらが具体的に示されるのはつぎのいくつかの点においてである。

その一つは、いうまでもなく賃金政策＝春闘対策であるが、日経連は明確にガイド・ラインと呼んで、経営者団体の設定する賃上げ率のなかに、労働組合の要求をおしこめることをめざし、昨年にひきつづいてそのことに成功した。

つぎに、それを実行するにあたって、民間企業＝労使の交渉を主軸とし、これを挺子として、公務員、公共企業体労働者の賃金をおさえていく方式をとり、これにも成功している。この場合公務員、公共企業体にたいしては、「親方日の丸」と規定して、それを民間企業に準ずるよう指導しようとする方針が強くうちだされている。

第三には、民間企業には、「同心円意識」を定着させること、つまり企業と組合は、同心円でかさなりあったものであること、基盤の同一性を強調することによって労使協力体制をつくりあげるよう努力し、それが全体として拡大していると判断している。このことが、現在の「転換期」を乗りきる重要な対策であるとされている。そして、企業の立直りを可能とし、雇用不安を解決していく――企業経営の充実、収益向上が、国民生活、国家・地方自治体、家計の発展の原動力であると考え、そのためのさまざまの「合理化」、労務管理対策を実行することになる。

最後に、経済新路線の開拓にむかってすすむことをめざしている。「新しい経済路線に移行するためには、規模の利益を追求することをやめ、そして省エネルギー、省資源、公害防除といった立場から産業構造を変えていかなければなりません。結局、これはどういうことになるのか、といいますと、付加価値の高い、加工度の高い産業にだんだん移行していかなければならないということです。……それから不適格、不適合の産業は保護してまで温存する必要はないから、これは転業させる。そして今後、積極的に伸ばさなければならないもの――例えば住宅関係、循環エネルギーの開発、省資源、省エネルギー、環境資源の保全、開発などはどんどん伸ばしてゆくべきです。要するに新経済路線といっても具体的な問題になる

と実際に分ってない非常に難かしいことですが、しかし方向だけはわかっておるのですから、一生懸命それに向って研究開発をすすめていかなければなりません」(前掲桜田会長あいさつ)。つまり、産業構造を改変し、「合理化」をおしすすめていこうとするもので、そのための企業内外の条件を整備することに労働政策の重点をかけようとしていると思われる。

以上のほかになお、いくつかの点をあげなくてはならないであろうが、七五年から七六年の経営者団体の労働政策の基調は、ほぼここに示されているといってよい。つぎにそのそれぞれについて、たちいってみていくことにする。

2　日経連第二九回定時総会

事業報告　日経連は、五月一三日第二九回の定時総会をひらき、七六年春闘についての評価などをおこなった。

過去一年の事業報告が松崎専務理事よりなされた。

一、賃金問題について、五十年五月十四日開催の第二十八回定時総会では大幅賃上げの行方研究委員会の継続が決定され、同年五月から四十九年と同メンバーで再開された。同委員会は十月に「賃金問題研究委員会」と改称されたが、五十年度では都合七回開催、熱心な討議が重ねられ、五十一年一月二十六日、大阪で開かれた常任理事会に報告書を提出し了承された。以来、日経連さん下会員をはじめ、中央諸官公庁、国会議員、地方自治体、労組、マスコミ、その他学識経験者等に広く配布することによってその趣旨のPRにつとめたが、発行部数が七万六千部にのぼっていることは、いかに多数の検討の対象となり、かつその趣旨が浸透したかを示すものといえる。

初任給問題についても「『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の半分以下とするよう努力する』という四十九年十一月五日の常任理事会での申合せの方針を五十一年度の賃金交渉でも堅持する」との申合せがなされた。この申合せは労働力需給が大幅に緩和したことにより、かなりの企業で守られた。

その他、賃金交渉については、とくに稲山業種団体長会議長主宰のもとに主要業種社長懇談会、同労務担当重役懇談会を開く一方、永田地方団体長会議長主宰のもとに地方団体長会議等を開催して各種情報の伝達迅速化、相互の意思疎通を図ってきた。

さらに、五十一年二月十五日からは賃金交渉連絡事務室を設置、情報の早期伝達や資料の作成、テレフォンサービスの実施など会員サービスを実施した。

二、労組との懇談について、五十年一～三月には前年度に引き続き労組ナショナルセンターとの間でインフレ対策会議を開催したが、五十年度に入り同盟(四月一日)、IMF・JC(四月十四日)との懇談をもった。さらに五十一年度春季賃金交渉時には同盟(二月二十六日)、IMF・JC(三月十九日)、春闘共闘委(三月十七日)、新産別(四月五日)など労組ナショナルセンターのほか、産業別労組・地域共闘組織代表者との間で総計二十回にわたり(懇談)を行った。

情勢分析と七六春闘総括　さらに、「労使協力で新路線を、当面の課題・物価と雇用」と題して、桜田会長のあいさつがおこなわれた。ここには、経営者団体としての、労働政策を中心とした全体的な方向が示されているので、引用しておく。

【日経連定時総会での桜田会長あいさつ(一部)】

今年度春季賃金交渉に就て

さて今年の賃金交渉もほぼ終了致しましたが、賃上げ結果につきましては、最近の時点での集計におきまして二十七業種、二百三十二社の平均で一万一千九百二十五円、率にして八・九％ということになっております。

本年の場合次の諸点が注目すべき問題点であったと考えます。すなわち

①昨年の賃上げ率一三・一％は実質経済成長率二・六％(政府予想)という低成長下においては、支払側たる企業にとって負担の重いものでありました。しかしながら高度成長経済を背景として過去二十年間続いたところの、『前年実績プラス・アルファ』の要求・妥結の繰り返しに終始した春闘方式』に終止符を打ち、生産性基準原理を重視すべきであるという点に労使が立ちかえった事は評価されるべきでありました。本年の場合については日本経済の大きな転換点すなわち低成長への移行過程における長期不況の中で、関係労使がどのような認識のもとにいかに対応するかが将来のわが国経済運営の明暗をわかつ分岐点となるのであろうという認識のもとに経営者としては春季賃金交渉に誠意を尽して取組んだのであります。

日経連の「賃金問題研究委員会」は去る一月発表した報告書の中で、この事を強調した上、各企業の実態に応じた労使の話し合いによる自主的な妥結がなされるべきであると述べているのであります。とくに長期不況下、仕事が減り、利潤のない企業が多数を占める情況下にあっては、企業における雇用の維持向上の方が、ベース・アップ率の多少より以上に、雇用者所得の増加に直接つながる切実な問題である事を指摘しております。

さきに申し上げた今春の賃上げ結果が、平均して一ケタ台におさまったことは、現実の経済情勢を認識した労使が、労働者の生活防衛のためには企業防衛を図らねばならぬとする認識の下に良識をもって、真摯に団体交渉に当られた結果であることは明らかであります。

しかしながら結果的に比較的高い一ケタ台という賃上げは、実質経済成長率五％台の下、現在我が国の大多数の企業赤字の要因が人件費負担と金融費負担にあることから推して経営上重い負担の増加であり、かつまた国際的賃金水準から見て我が国は米・独についで高水準にあることをあわせ考えれば不況脱出上重大な問題を残したことは銘記されなければなりません。

巷間つたえられるところの「勝った負けた」の批判のごときは、こと民間企業労使にとっては問題にならぬズレた感覚でしかありません。

②本年の賃金交渉決着の過程上民間産業においては金属関係労使の動向が全体的交渉に大きな影響を持った事実は否定できません。

これら諸組合と関係企業経営者とが自主的に団交を重ねて平和裡に、時期を同じくして妥結されたことは一つの健全な慣行として評価されるべきでありましょうが、しかしこのパターンが来年も繰り返されると断ずるのは早計でありましょう。元来賃金決定の方式は労使の努力によって創り出されるべきものであります。従来の鉄鋼一発回答待望の姿勢の中には高度成長時代にだけ通用した他力依存の心理が労使の間になしとしません。業種間、企業間格差や地方別格差が拡大した現在においては労使とも自主性を発揮した真剣な団交への取組みこそ本筋でありましょう。

他方公企体の賃上げ要求が合同スト戦術を実施するに至ったことと、特に国鉄・私鉄の交通ゼネストと称する事態が労働条件の要求以外の制度的政治的要求を同時に掲げて生起した事実は三権分立を建前とする議会制民主主義のたてまえから理解致し難い点でありました。

また公労委が中労委における私鉄に対する職権斡旋の結果待ちの形で推移されたことは民間企業経営の立場から見て当事者能力の存否を含めて基本的に検討されるべき問題であることを思わざるを得ず、責任内閣の善処を要望する国民の声は無視すべきではないと痛感致しました。（以下略）

日本経済の現状と将来に関する考察

昨今の経済情勢には、ひところと違ってやや明るい兆しが現われて参ったことは事実であります。たとえば鉱工業生産は昨年の二月をボトムとし、本年二月までに年率一二～一三％の上昇となっていますし、出荷もほぼこれと同様の上昇をみております。四十五年を一〇〇とする製造業の稼働率指数も昨年三月の七七・〇が底で本年二月には八六・四にまで回復しましたし、なによりも注目される輸出の動向も、本年二月から対前年同月比で八・〇％増とはじめてプラスに転じました。

このように経済指標だけみてきますと、いよいよ日本経済は安定成長の

新路線にむかって復帰しようとしているかにみられますが、果してそうでしょうか。ここでわれわれは今次不況の性格を十分検討しなければならぬと存じます。

①昭和三十五年以降四十八年までの高度成長経済は、重化学工業を中心に規模の利益を追求するというやり方でありましたが、これはすでに限界に達しておりました。すなわちエネルギー資源の限界と原油価格の高騰、公害問題、技術進歩の停滞、あるいはインフレ激化や貿易構造上の制限などから、単に量的規模の拡大を求める経済発展は不可能となり安定成長時代にマッチした新路線による経済運営を求められていたのであります。

それでは経済の新路線とは何か。それは規模の利益を追求することでなく、省エネルギー、省資源、あるいは公害防除といった立場から、このような時代の要請にそうよう生産性と経済効率の高い産業構造に移行していかなければならないということでありましょう。換言すれば素材の増産より付加価値の高い、また加工度の高い産品の生産に移行することであります。

かようにして始めて先進国及び発展途上国産業との共存も実現できるのであります。そしてこの方向から見て不適格な産業や企業は、「国民経済安全保障」の観点から温存を要するもの以外は保護することなく、転業を促進する必要があると思います。

以上のような質的な転換が完了しない限り、日本経済は安定成長の新路線に乗ったとはいえない思われます。そしてこれは現在のように生産品及びサービスの付加価値に占める人件費と金融費負担の高すぎる体質が適正化するまでに技術と資本の蓄積が進むことでもあり、この体質改造は決して短期間に遂行し得ることではありません。

②また今回の不況は、高成長時代の景気変動とは違った構造要因に基づくことを忘れてはなりますまい。即ちそれは、オイル・ショックであり、ショック未消化部分が、まだ強く日本経済に残っている事を見逃してはなりません。昭和四十八年十一月に原油の輸入価格が一挙四倍に高騰したことにより、わが国の輸入総題に占める原油のシェアは革命的に変化致しました。現在、日本は原油を年間二億五千万キロリッターは少くとも輸入しなければなりません。ところが、原油価格の値上りにより、オイル・ショック以前年間五〇～六〇億ドルの輸入代金で済んだものが、昭和四十九年以降は二一〇億ドル程度に増加し、輸入総額に占める割合も一五％から三五％へと上昇しました。

日本の生産業、輸送業の現状を考えれば一番明瞭に分りましょう。石灰石を原料とする工場、木材パルプを原材とする工場のごく一部以外は、原材料にして輸入品でないものはありません。ところがその輸入の三分の一以上を原油代に食われるという計算になったわけでありますから、残りの三分の二で食料、衣料、あらゆる工業用材料及び原油以外のエネルギー源を輸入しなければならないわけであります。

それは当面輸入に依存する資原、原材料の消費削源とならざるを得ません。従って工場操短となる計算であります。しかしこの削減を、ただ現存の産業の消費する原料エネルギーに平均に割り振るのでなく、日本産業の構造改善に応じた調整が市場法則で自由経済運営に依って実現されなければなりません。それは、適正な雇用の維持と安定成長の維持による国民生活水準の向上を目標として、貿易構造の改善を伴いつつ実現される経済新路線であり、この新路線開発に依ってのみ、真の不況克服が出来ると信ずるものであります。

現在二年半続いた不況がやや上向きに転じたと称せられる所以のものは、色々の見方がありましょうが、米国のベトナム戦費消耗一千五百億ドルと称せられるもののある部分が、日本産品の買付けに向けられ、それが我が国の設備、雇用の増大をもたらしていたのが、昭和四十九年以降突如として零となった事のショックを消化した程度であるとする説も、全く否定しきる事の出来ぬ事実でありましょう。

③こうした問題に加えて、日本経済にとってとくに注目すべき問題としては、国家及び地方自治体あるいは公共企業体が、いずれも大幅赤字をかかえて財政危機に悩んでいる現実であります。

五十年度の一般会計予算は、二十一兆二千八百八十億でありましたが、不況による税収減でその穴埋めのため、三兆四千八百億円の公債を余分に発行する羽目になりました。五十一年度についても、二十四兆二千九百六十億円の一般会計予算に対し、国債は、赤字公債を含めて七兆二千七百五

十億となっております。

さらに中期的な試算をしてみますと、こうしたすう勢が続けば昭和五十五年度には国債の残高が五十一兆円程度に達することが予想され、このような状態だと国家の財政も破産に向いつつあるといわざるをえません。

さらにまた国鉄、電々など公社・公団の累積赤字をあわせますと、国家財政全体の収支は、おそるべき破綻に立ち至る事は、二月以来放置されている国鉄運賃法、公衆電気通信法改正案の姿がこれを暗示していると見る事もできます。この中央・地方財政破綻も公企体特に四十三万人を擁する国鉄の破産、三十万人を擁する電々の赤字、いずれもが料金の大幅値上げと経営の改革と人員削減を伴わずしては解決出来ぬ事は明らかな事実であり、結局利用者と納税者の負担増加なくしては整理のつかぬ点が日本経済の大きな潜在不況として厳存する事。この責任を議席を持つ政治家こそ痛感すべきであり、民間経済界も直視すべきであります。民間経済を主とした指標の好転は、倒産の犠牲を払った民間の対応力に依るものでありますが、財政や公企体に潜在する不況要因を無視して国民経済を論ずることは軽率のそしりを免れますまい。

④従って労働需給と雇用問題についても、なお、楽観は許されません。わが国高度成長時代の有効求人倍率が、一をこえたのは昭和四十二年であり、これを境として日本も超完全雇用段階に入ったとみられます。

ところで今次不況を境として、有効求人倍率は四十八年十一月の一対一・九二をピークに急激にダウンし、四十九年十月に一対一を割り始め、最低〇・五二に達したのち、五十一年の三月では〇・六八とやや好転したものの、働きたい人は十人いても、雇いたいという方は七人弱でよいというように、人手過剰になっております。

失業率も、本年二月二・四％で、完全失業者数百二十五万人に達し、高成長期であった四十五年ごろまでの一％、四十万人から五十万人程度に比べて、著しく増えております。

今後民間産業の構造改革並びに発展途上国産業との競争上敗退する産業の整理及び公企体再建に伴う整理等労働需給について楽観出来ぬ点は、注意を要する所であります。

今後の問題点

以上、日本経済の動向に関する若干の考察を述べましたが、その将来に関して注意すべき二、三の問題点をあげてみます。御討議願う問題にして頂けば幸いと存じます。

①その第一は、インフレーションであります。端的に申し上げて、われわれは、「物価と賃金」の関連におけるコスト・インフレに当面しております。また政策運営次第では財政インフレも避け難い段階に立ち至っております。もし、この処理を誤るならば、国際競争力低下による円価下落に伴う為替インフレの可能性もなしとしません。卸売物価上昇が新価格体系の形成上認めらるべき事は当然ながら、これが、今尚待機中のエネルギー及び公共料金引上げと相俟って、消費者物価上昇に与える影響は大きい問題でありましょう。

②次に雇用問題であります。さき程全体的な労働需給と雇用問題については述べましたが、尚、このほかに産業構造転換に伴う雇用構造の問題があります。即ち、第二次産業に三四・一％、第三次産業に五一・七％に達した雇用構造（昭和五十年十月調）は、第一次を含めて今後変動の可能性を持つのではないか、そしてその移動に関する問題、また停年後の高年齢者雇用の問題が、我が国人口動態の老齢化と共に切実な問題になりました。これについては、経営側において「生き甲斐ある」職場に活用する努力を致さなければなりません。

③最後に、これは経済問題ではありませんが、我が国政党政治についても、戦後始めて経験する程の転換期に当面していると見るのが一般的であり、われわれも当分相当長期にわたる不安定期間を予想するのであります。

かかる事態に対し職場をあずかる経営者としての対応はいかにあるべきかは、一つの問題でありましょう。

われわれは、従来日本の自由社会の安定発展のために（イ）個人の市民的自由と（ロ）議会制民主主義体制と（ハ）国民経済運営上ルールのある自由競争と市場法則の作動は、守られなければならぬと確信して参りました。そのためには、産業人は産業人としての分に従って行動すべく、国民

の一人として政治に深い関心は持たねばなりませんが、政治変動の処理は政治の場で行わるべきであって、民間にあるわれわれに、労使相協力して職場を守り、職場を中心とする安定帯が日本の自由社会を守るとの意識に徹して行動すべきであろうと信ずるものでありますが、いかがなものでありましょうか。

3　賃金問題・賃金政策

賃金問題委員会報告

一九七四年一一月五日に「大幅賃上げの行方研究委員会」は、その報告のなかで、「民間労使および政府・公共企業体労使の話合いによって、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ケタ台の賃上げガイドポストを設ける」と表明した（本年鑑一九七六年版五四五～五四九ページ参照）。

七六年一月二六日、日経連の賃金問題研究委員会は、この基本認識をかえる必要はないとし、賃上げは一ケタ台が精一杯であるとする報告をまとめ、常任理事会で採択された。同報告の要旨はつぎの如くである。

一、はしがき

五十年春季賃上げは平均一三・一％に納まった。深刻な不況にあえぐわが国産業界にとって、この賃上げは負担の重いものであったが、過去の春闘方式をある程度是正した点で一つの意義がある。とくに民間労組にあっては、生活防衛と企業防衛とは同心円的関係にあることが認識されはじめ、いぜんとして「親方日の丸」意識の強い公労協、官公労との間に顕著な意識の乖離を示したことは注目してよい。

ともあれ今日、先進諸国が陥っている不況は原油価格の引上げなど世界経済構造の基本的変化によって起ったものである。それだけに、この際、賃上げについても発想の転換が必要である。新事態の認識に立って賃金のあり方を探り、実質賃金と雇用の維持向上のために労使協力して職場防衛に努める要がある。

二、当面の賃上げのあり方

（い）三つの基本認識

第一に、賃上げの源資は生産性の向上、すなわちマクロでは経済の実質成長、ミクロでは企業の支払い能力の増大であることを銘記せねばならぬ。その裏付けがなければ、名目賃金をあげても実質賃金はあがらない。

第二に、日本経済の成長発展には、つねに国際競争力の維持強化が必要だということである。賃上げが国際競争力の低下をもたらす場合には、企業の存立を脅かし、失業の増大につながる。これは絶対に避けねばならない。

第三に、せっかく今日鎮静化に向かっているインフレを再発させるようなことがあってはならない。インフレになれば賃金・物価の悪循環が起こり、結局、国民経済を破壊し、国民生活や福祉を台なしにしてしまう。

（ろ）賃金決定要因の再検討

①従来、賃金決定要因といわれてきたもののうち、まず労働需給は当分の間、緩和傾向をたどると予想される。今後、経済成長率が五～六％へと従来の半分に落ちれば、当然、労働需給は緩和する。それは、これまで賃金上昇の最大のファクターだった超過労働需要がなくなることを意味する。人手不足時代にはいわゆる〝春闘相場〟の普及力がきわめて強かったが、低成長で有効求人倍率が一以下になるような場合には、その波及力はとみに衰える。

すでに五十年春の賃金交渉では、賃上げ額の最高と最低の開きは大企業六・五倍、中小企業で二・六倍、地域別にみて二・三倍と、四十九年の同

じ開き一・五倍（大企業、中小企業、地域別とも）に比し、その分散度合いはきわめて大きい。このことは、当分の間タイトな数字で全国一律の賃上げガイドラインを示すことが困難なことを意味する。

②次に企業の支払い能力はどうか。ここ二年、企業は赤字決算に耐えている。したがって生産性の向上によって業績を回復させ、支払い能力の増加を図ることが先決で、生産性基準原理の正しさが再確認されなければならない。企業はとくに物的生産性の向上にもとづく支払い能力に応じた賃上げを考慮すべきで、それ以上の賃上げは職場の存続を危殆におとし入れる。

③また従来は、望ましい賃上げは生産性向上率プラス消費者物価騰貴率と考えられてきたが、これは再検討されねばならぬ。消費者物価の騰貴の中には海外資源高にもとづくものが含まれており、これを国内の賃上げで補償しようとすれば、それは当然、生産性を上回る賃上げとなり、スタグフレーションと失業の増大を激化することになる。

（に）五十一年春の賃金交渉に関連する問題点

五十一年春の賃金交渉を控え、別に考慮すべきことが三つほどある。

①当面の労使関係の第一の課題は雇用の安定である。世界同時不況の中でアメリカ、西ドイツは生産低下とほぼ同率のレイ・オフが行われているが、日本ではピークからボトムまでの生産の低下幅が二一％であるのに対し雇用削減は四・六％にすぎず、大部分の企業は終身雇用制で過剰労働力をかかえている。

かような状況下では雇用維持と賃上げとはトレード・オフの関係にあり、高率賃上げを実施すると雇用削減が広がる公算がある。したがって当面は、労使協力して雇用の安定を優先実現することが必要である。

②政府も雇用調整給付金制度をさらに一歩前進させ、産業界が長期間にわたり過剰労働力をかかえながら従業員を解雇しない時には、限られた期間、国家が当該産業に何らかの形で補償する等の方式を至急検討する要があろう。

③労使はもちろん一般的に産業の収益に関する正しい認識をもつことが必要である。企業に利潤をあげさせずして、政府はいかなる政策を展開できるのか。また利潤なくして企業は配当も新規投資も行えず、雇用の維持拡大もできない。利潤は国民経済発展のためのファンドであり。税収の根源である。産業が行き詰まれば福祉の向上も社会保障の実施もできず、給与所得者が困るだけでなく、国や地方の財政も成り立たない。この点の正しい認識がなければ社会的に責任のある賃上げ問題の解決はできないのである。

三、内外の経済事情

以上の結論は次のような判断から導き出した。

（い）国際経済環境と日本の競争力

①世界経済の展望　現在の世界経済は一九三〇年代の世界恐慌に似た同時不況に陥っている。今後の世界経済はアメリカの景気回復をテコにして一九七六年後半よりやや明るさが出るものと思われるが、インフレ再燃の懸念もあって各国とも思い切った積極策がとれず、世界景気もその早急な回復は期待しえない。

②日本経済の国際比較と競争力　このように国際経済環境は厳しいが、国際競争力を左右する賃金・生産性の推移について日本と他の先進国を比較すると、日本は生産性の低下にもかかわらず賃金が大きく上がり、経済破綻に頻するイギリスやイタリアと似た形になっている（第一表）。したがって、日本の物価もイギリス、イタリアなみに上がってしかるべきところ、最近一年では卸売物価の騰貴率は世界でも低い方である。その結果、わが国企業は収益低下や資本食い潰しでコスト高を補うに形なっている。最近における各国の企業収益の動向をみても、外国では一九七二年下期水準を上回っているのに、日本のみは一九七二年下期収益の三分の一に落ち込んでいる（第二表）。要するに、日本産業がコスト高を全面的に製品価格に反映させれば国際競争力は弱まり、といって異常な低収益を放置すれば経済の発展力を喪失してしまうという憂慮すべき状態に近づいていることを銘記せねばならない。

（ろ）日本経済の展望と企業経営

①日本経済の展望　日本経済は深刻な不況がすでに二年間続いているため、財政金融面よりする積極策がとられつつある。その結果、マクロの景

（第一表）　各国賃金・生産性の上昇率・下降率の比較
1973年7～9月対比1975年4～6月　（%）

	日　本	アメリカ	西ドイツ	フランス	イギリス	イタリア
賃金上昇率	44.6	15.6	17.6	35.4	45.1	47.2
生産性上昇率	△2.2	2.7	2.5	△7.3	△5.0	0.8

〔注〕①賃金上昇率：各国製造業，時間当り賃金（各国通貨建て）の伸び。
生産性上昇率：各国製造業，労働生産性の伸び。
②△印は，マイナスを表わす。資料―ＮＩＥＳＲ（英国経済社会研究所）統計。

（第二表）　企業収益動向の各国比較（1972年下＝100，太字はピーク）

	1972	1973		1974		1975	ピーク
	下	上	下	上	下	上	比
日本	100	129	123	108	73	33	△74%
アメリカ	100	118	118	132	138	103	△25
西ドイツ	100	99	106	97	107	102	△ 4
イギリス	100	116	121	136	131	―	△ 4

〔注〕△印は，マイナスを表わす。
資料―◎日本は日銀「主要企業経営分析」。
◎アメリカ，西ドイツ，イギリスは国民所得統計による法人利益の推移　◎1975年上は推計。

気は底入れから回復への兆しをみせるようになった。しかし、マイナス面としては①収益低下で企業の体力消耗は激しく、民間設備投資意欲は極度に落ちている②個人消費支出も消費者が生活防衛的となっていることなどから今後も大きな伸びは期待できない③そのため政府の不況対策に大きな期待がかけられているが、財政は巨額の赤字公債を発行してその財源を賄わねばならない状態にあるため、当面早急かつ大幅な需要創出効果は期待できない――などの点が指摘され、景気が回復過程を辿っているとはいいきれない状態である。

②企業経営の課題　今日、日本の企業の稼働率は四十八年水準の七割五分程度まで落ち込んでおり、従来の水準に戻るまで企業は過剰な設備、人員を擁して重い固定費負担に耐えねばならない。したがって企業経営の課題は、このような状態からの早急な脱却にあるが、経営側自体として反省せねばならぬ点も多い。すなわち、第一に高度成長の途が塞されたにもかかわらず、企業の設備、人員、借入金等に対する姿勢はまだ十分に変っていない部門もあること、第二に政府の不況対策への他力本願的な期待感があること、第三に低成長路線の何たるかを明確に認識しないで賃金を引上げたこと、等である。当面収益改善対策としては①操業度の引上げと②製品価格の値上げが考えられるが、需給ギャップが二十兆円もある現状では、いずれも容易なことではない。とくに産業がこぞって製品値上げを実行しようとすれば、インフレの再燃を招いて総需要抑制策へ逆戻りを余儀なくされる公算が大きい。したがって、産業はいわゆる新価格体系への移行分を除き、合理化の徹底によって製品価格の引上げは極力押えねばならない。これも労使の協力なくしては実現困難な問題である。

生産性本部と日経連の対立

ところが、七六年三月三〇日に、日本生産性本部が発表した昭和五十一年版「労使関係白書」は、「財界と企業は五十一年春の賃上げ率を最高七%程度に止めることを主張しているが、現在は国内消費支出の拡大が経済成長のための王道であり、財界および企業は名目個人

消費支出を政府見通し（一三・七％増）まで引上げるための努力を真剣におこなうべきである。そのことが現政権の支持勢力としてなすべき社会的任務である」と述べて、大幅ベア、景気回復論、二ケタ賃上げ論を支持したとみられる見解を発表した。これにたいして日本生産性本部の役員として名をつらねている経団連、日経連などの有力メンバーの辞任申入れがあり、さらに、日経連からの強い反論がなされて、その主張は宙に浮いたまま、春闘は終了することとなった。因みに「生産性白書の問題点」と題する日経連側の反論をかかげておこなう。

【生産性本部「労使関係白書」の問題点（『日経連タイムス』）】

三月三十日、日本生産性本部から発表された労使関係白書（五十一年版）は、その提言「中成長をめざした参加社会の推進を」の中で、今年の春季賃金交渉についても、その主張を展開しているが、企業の態度に関する部分については、経営者の主張の理論的基盤となっている「賃金問題研究委員会報告」（日経連）理解の不十分の点が多々見られ、誠に残念であるといわざるを得ない。

「賃金問題研究委員会報告」は、その副題に、〃実質賃金と雇用の維持向上のために労使協力を〃と謳っているように、今次春季賃金交渉においては、雇用の維持を最大の目標の一つと考えている。

このことは、同報告書本文中でも適切に述べられているが、この点について、白書執筆者にはまず誤解があるようである。

しかし、より根本的な理解の欠如は、経済成長の実現と、賃上げの問題に関してであろう。

今次春季賃金交渉において、労組は異口同音に、賃上げによって、消費支出を刺激し、それによって、景気回復を図るべきだと主張しているが、この点に関して、生産性本部の白書は、労組の主張とほとんど選ぶところのない論理を主張している。白書はまず、国内消費支出と民間設備投資とが総需要の二大要素であることをあげ、現在は民間設備投資の増大は望み得ないから、国内消費支出の拡大が経済成長のための王道であろうと述べる。そして政府経済見通しによる一三・七％の個人消費支出の伸びは是非とも確保しなければならないものであり、財界・企業のいう〃最高七％程度の賃上げ〃（出所不明の数字）ではこれは確保できない。財界・企業は、個人消費支出の伸びを一三・七％にするための努力を責任をもって真剣に行うべきだ、といっている。

こうした主張は、日経連の「賃金問題研究委員会報告」の中に述べられている〃企業の格差の広がった現状に則して（賃金を）きめるべきで……賃上げ休止の場合もあろうし賃上げするとしても一ケタがせい一ぱいであろう〃という表現を誤り伝えるものであると同時に、同報告書の日本経済全体との関連から賃金、雇用問題を促えるという立場をほとんど理解していないものということができる。

同報告書では、賃金を考えるに当って、労使双方にとって、これだけは確認しておきたいものとして、①実質賃金の向上は、長期的には、実質経済の伸びによってきまる②国際競争の維持向上は、日本経済の安定的発展のために不可欠である③インフレは絶対に避けねばならない、の三点をあげ、生産性上昇をこえる賃上げが、これらの点において、いかに無意味ないし有害であるかを説明している。さらに、賃上げを高めることによって生産性を高めるという主張に対しては、それは、消費者物価の上昇と基幹産業の収益低下をもたらす可能性の方が極めて強い旨を警告している。

生産性本部白書の提言は、こうした経営側の論議を無視した上で、単に政府経済見通しの個人消費支出の伸び率（一三・七％）の実現のみが、アプリオリに重要であるがごとき論の展開となっている。生産性本部の白書でありながら、この部分では生産性に関して斉合する説明のないのも奇異であるといえよう。

日経連の賃金問題研究委員会報告は、過度の賃上げを防ぐことによって、消費者物価の上昇、利益の一層の低下を避け、スタグフレーションを回避することによって、経済の安定的発展の素地を固め、長期的に見て、日本経済の実質成長、雇用者の所得等が最大となるような道を真剣に討議した結果であることをあらためて、ここで強調したい。

4　雇用対策・労務管理対策その他

雇用調整給付金制度の内容改善についての要望

「インフレ（物価）」「雇用」問題が、重要な当面解決すべき問題とされてきたが、物価については政府の物価対策によって一〇％以下の上昇率におさえることができ、それに見あって賃金の上昇率もほぼ一ケタ台にとどめることができた、この点では先行の不安はあるにしても、ほぼ設定された方針は遂行されたと経営者団体はみている。これにたいして雇用問題、雇用調整は、十分とは考えられないとして、日経連雇用特別委員会は、「雇用調整給付金制度の内容改善についての要望」をまとめ、七六年四月六日労働省など関係先に提出した。「要望書」は以下のとおりである。

石油危機以来の引続く不況のために、企業は、経営合理化を進めながらも、雇用については極力これを維持するよう努力してきた。雇用保険法による雇用調整給付金制度が、このような雇用の維持に大きな役割を果していることは明らかであるが、不況の長期化にともない、同制度の運用の基準等が企業経営の現状に対し、必ずしも適当でない面があることが指摘されてきている。同制度は、一時的対策としての性格をもつものであるが、当面これにかわる対策が早急には考えられない以上、今後さらに、雇用をできるだけ維持するために、緊急対策として、下記の点につき同制度の内容を抜本的に改め、すみやかに、実施されるよう要望する。なお本制度の適用に当っては、各職業安定機関における個々の具体的ケースの扱いについてできるだけきめ細かく、かつ企業の実情に則して、失業を予防する方向で処置されるよう、とくにお願いしたい。

一、休業規模率を緩和すること　現行の休業規模率では、企業の存続のための限界的な操業以下に休業しなければ適用されない場合があるので、休業規模率の引下げも含めて、緩和措置を講じられたい。

二、下請事業所の救済措置を講じること　指定業種の事業所の関連ないし専属下請事業所に対してはその下請依存程度を考慮して、適用対象とされたい。

三、業種指定基準を改訂すること　現行の指定基準は最近時の生産・雇用関係指標の対前年同期（月）比が、一〇％あるいは二〇％減少していることが要件となっているが、不況の長期化により対前年同期（月）比では、前年同期がすでに低下しているため、現在の不況の実態を的確に把握できないので減少率の引下げを含め、指定基準を改訂されたい。

四、再指定の途を開くこと　長期不況に伴い、給付金支給日数限度（七十五日）を使い切った事業所が多い業種や、かつて中分類指定に含まれながら、おくれて指定の必要性がでてくる業種もあるので、指定業種の細分化とともに再指定が適宜行えるようにされたい。また、再指定の決定基準は、上記三の新規指定のそれよりもさらに緩和されたい。

五、再指定にあたって設ける一定期間は極力短縮すること　聞くところによると再指定は新規および延長指定期間終了後一定期間置いて決定するといわれているが、その期間は失業防止という本来の目的からみて極力短縮されたい。

六、業種指定、事業所適用の指標を再検討すること　業種指定および事業所適用の指標には、現行の生産、雇用だけでなく、在庫、操業度等、業績も考慮し当該業種の特性を含めて実態を反映したものにされたい。

七、指定単位をできるだけ細分化して、実態に合わせること　指定業種の単位は、現行の日本標準産業分類の中分類のみを原則とすることなく、業種の実態が反映できるよう、細分類から場合によっては製品別分類までを単位とされたい。

八、延長期間の単位（現行三カ月）を変更すること　業種指定の延長期間として現行三カ月は、休業計画期間との関係で、短かすぎ、見通しがたてにくいので六カ月単位にされたい。

九、企業規模区分を変更すること　現在従業員三百人以上の企業は大企業として取り扱われているが、実態として三百人以上千人未満規模の企業は、それ以上の大企業と比較すると、業績の格差が著しいので、企業規模区分を中小、中堅、大企業別にした制度の運用をはかられたい。

十、その他　(1)申請手続の簡素化をはかられたい。(2)給付金の早期支払をされたい。(3)業種延長の決定は休業計画策定との関係で指定期間内に行われたい。

労務管理の施策

また、一九七五年を回顧して「本年は雇用調整にはじまり、雇用調整に暮れる年であったともいえる」（『日経連タイムス』五〇年一二月一八日号「不況に明け不況に暮れての一年」）として、企業内での労務管理面での諸施策をあげている。

組織管理面では、激しい内外の変化に対処するため、特に事業部制の再検討がみられ、松下電器、神戸製鋼所、三菱電機、エーザイなどに簡素化や機動性を高めることをねらった改訂がなされた。また不況克服のために緊急対策本部的な組織を編成する企業も多かった。

組織改善と並行して管理職制度の改革に大胆に取り組む企業がみられた。それは組織の細分化の是正、組織階層の短縮化、意思決定の迅速化並びに膨張する管理職層の縮減、さらに活用を図ろうとするもので、資格制度の機能を前面に出して、役職と資格を切り離し、人事の弾力化・人材の活用と組織の簡素化、効率化をはかろうとするものである。その実施例としては、日本鋼管、伊藤忠商事などがあげられる。

さらに、中高年層従業員の増加に伴い、これまでの若年層中心の人事管理から、中高年層のそれに視点が移行してきた。例えば、定年延長を機に「高年者対策センター」を設置した小西六写真工業、自由選択定年制、中高年齢者進路相談所を設けたトピー工業や、役職定年制等を採用する企業が注目された。

参加問題については、四月に鐘紡労使が今次不況に対して企業を防衛するために、雇用維持とともに経営参加体制を充実することに合意し、十月には日立造船が、全員経営をさらに推進するための制度を明確化した内容を盛込んだ労働協約の締結があった。

福利厚生面では、財形法が貯蓄の範囲の拡大、財形給付金制度（第二財形）、持家個人融資制度の新設等の下で改善されたことによって企業は、公的制度を利用し、これまでの自社の制度の充実と合理化を進めようとする動きがみられた。

さらに、さまざまな形での個別的な労務管理の手法がとりいれられており、『経営者』、『日経連タイムス』『生産性新聞』などに、多くの事例が紹介されている。生産性の向上をめざす職場づくりとして日産自動車追浜工場における「V・T（バイタル・チーム）運動」を一例として掲げておこう。

追浜工場の「VT運動」は昭和四十八年にスタートした。その目的は、全員の対話活動により「個々の職場の問題点の改善活動を通じて、ダイナミックな組織づくり、および人材の育成を行い、生きがい、働きがいのある職場をつくろう」ということにあった。

「VT運動」の具体的内容はおよそ次のようなものになっている。

まず、その実施のための機関として、各課に「各課VT推進委員会」、工場全体として「VT推進委員会」を設置している。「各課VT推進委員会」には、課長、係長、組長数名と技術スタッフ等で構成されている。各組より出された「改善案」を検討し、課で解決できるものは委員会がセンターとなって改善活動を行う。関連部署に依頼しなければならないものは十分検討の上で関連部署に依頼し、改善を図ってもらう。その時、関連部署への依頼内容はコピーし、上部機関の工場全体の「VT推進委員会」に提出する。「VT推進委員会」は、工場全体でVT運動を展開するに当って全般的な企画・調整およびその推進に当る機関。工場の次長を中心に各課の課長が中心メンバーとなって構成され、各課VT委員から関連部署へ依頼のあったものの検討も行う。これらはいずれも職制とは別個のものと

して設けられている機関。

そして、「VT運動」の核となっているのは、各課VT推進委員会の下に設けられている「組」ごとのグループ討議（組長および一般従業員十―二十名程度で構成）である。これは文字通り〝組ぐるみ〟の対話活動を行い、職場の問題点、その改善点を明らかにし、改善活動を全員参加で行っていく。その際、問題点、改善点は、単なる苦情に終ることなく「どうしたら解決できるか」といった改善案、改善計画を作成する段階まで煮つめられているのが一つの特色である。その改善項目としては①人間関係②作業改善③安全衛生④環境づくりの四つが主としてとりあげられている。

以上がこの「VT運動」の内容であるが、このグループの話し合いのためには現在毎月の勤務計画の中にくみこんだ形での「月二時間」の〝VTタイム〟が用意され、残業時間と同様の扱いとされ役立てられている。話し合いはもちろんその他の時間にも活発に行われている。そして、話し合いのリーダーは、メンバーが交代でつとめるようになっており、これは従業員の全員参画の意識を盛りあげるのに効果をあげている。

さらに、この「VT運動」の展開にあたり、その周辺制度の整備拡充を図っているのが、同社の大きな特徴である。すなわちジョブ・ローテーションの実施、中高年者の適職の検討や作業方法、編成、分担等の再検討などの「作業内容の見直し」、各職場の実態に合った評価基準の作成、および〝追浜ニュース〟と呼ばれる社内報の発行による意見交換・成果発表の場の提供などである。

この「VT運動」により、これまでにかなりの成果があがっている。その主なものとしては「組織風土の変革」「省資源」「生産性の向上」などがあるが、以下に紹介してみよう。

まず「組織風土の変革」について。VT運動実施時にアンケート調査を行ったところ「表面的な人間関係はできているが、信頼関係にまで結びついていない」という結果が得られたが、以後VT運動を推進した結果、一年半後の同様アンケート調査では「信頼関係も培われている」という風に変化して、社内のコミュニケーションが十分に深化したことを示した。

また「作業改善」については、いわゆる石油ショック以後主として〝省資源〟に焦点が当てられ進められたが、たとえばメッキ課の「VT推進委員会」でメッキ液の低減がとりあげられ〝メッキ液の一四％低減〟が図られたほか、使用電力、水道、廃却部品の再利用、部品の原価低減などに大きな成果があがっている。メッキ液の低減は「VT運動」で現場の自主管理に任せた結果実現されたもの。

さらに「安全衛生」についても、たとえば、プレスなどの危険設備については従来、赤ラベルで「危険」と標示されていたものを、一カ月間無事故が続けば金色のラベルに変えるとか、逆に災害が発生した「組」では一カ月間全員が安全十字ヘルメットをかぶって災害の見直しを行う、また他人の危険作業を見かけたら遠慮なく注意し合おうといった施策が〝職場の声〟の中から次々に実施に移されたため、四十八年に百二十三件もあった災害発生件数が四十九年には約三分の一の四十八件に激減する結果となっている。

そして、〝生産性の向上〟にも目が向けられ、中でも従業員の「職場拡大・充実」に関する「リリーフマン制度」は大きな成果をあげた。これは〝パック〟の考え方を応用したもので、各組から数人ずつの従業員を選抜し（合計十二名）、それをリリーフマンとしてラインの出勤状況に合わせて適宜応援させようというもの。リリーフマンの任期は三年。その半数が一年交代となる。リリーフマンに選ばれるのは二十―二十五歳の「将来中堅幹部層たり得る」一般従業員。リリーフマンは欠員補充でリリーフに行く時以外は、多能工に育てるための教育が実施されている。

この制度が実施に移された結果、①各組の人員充足を平均化することができたこと②従業員自身にも年次休暇を組内の相談の中で計画的、積極的にとれるようになって一部の人だけが年休をとって他の人がいつも肩代りせねばならぬ状況を改善できたこと③問題発生時にスピーディな対応が可能になったこと④多能工を通じて人材の育成が進み、リリーフマン自体も仕事への自信・やりがいがでてきたこと、さらには⑤結果的に〝生産性向上〟〝品質の高度安定化〟が進んだことなど、数々のメリットがもたらされている。

このようにして、「合理化」、生産性向上などをおしすすめ労使関

係の新しい方向を確立する途が、着実にとられつつある。

「スト権スト」と日経連

一九七五年末に八日間にわたっておこなわれた「スト権スト」については、経営者団体としての明確な意思表示、対策はほとんどみられなかった。意見としては常任理事会などで、「違法スト」にたいして経済四団体の声明を発表すべきである、電気事業のスト規制についても見解を発表すべきである、また〝親方日の丸〟の公務員給与を、リスクを負って仕事をしている民間給与に自動的にサヤ寄せするのはおかしい、人事院勧告のさいには民間より減らすべきだ、などが出されているが、対国民、労働者にむけての働きかけはみられなかった。『日経連タイムス』の主張をここでは取り上げておこう。

【スト権は国民的立場で結着を】

三公社五現業のスト権問題に対する政府の結論提示は、閣僚協専門委懇の意見書をうけて、近く行われることになっている。それにつけても、納得がいかないのは、まだ政府の結論が示されない段階で、総評系の公労協が大がかりな違法ストに訴えるという挙に出たことである。

政府の結論をみた上で、それに不満があるのであれば、政府との話し合いを積み重ね、大義名分を明らかに闘争に訴えるというのなら、まだ話は分からぬではない。こうした順序を頭から無視し、いきなり「スト権保障」を迫って国民に大きな迷惑をかける実力行使を強行するという態度は、全く理不尽きわまることだといわなければならない。

許されない政治スト

これこそ、ＩＬＯ（国際労働機関）が「結社の自由の保護の対象にならない」と指摘したスケジュールストの典型であり、また議会制民主主義を踏みにじって、スト権を力で奪還するなどということは、同じくＩＬＯによって否定されている、〝政治スト〟であることは明らかである。

今度のスト権論争を通じて、いわば焦点となったのは、一定の条件を〝歯止め〟としてスト権を認めるといっても、はたして、その条件が実際に歯止めの役割をはたすのかどうかということであった。つまり「スト禁止の法律」という法治国家としては最大最強の歯止め策さえ、現実に歯止めになっていない現状からみて、労組の良識と社会的責任への自覚がなければ、いかなる厳重な条件づきといえどもスト権付与は問題にならないという主張が強く出たことであった。

そのことは、とりも直さず、民主主義のルールや法律を無視する労組に対する強い不信であることはいうまでもない。公労協のスト権ストの強行は、それをいっそう明確に裏づけたいえよう。国民もまた、このような労組の無法性をみせつけられ「このような労組にスト権を与えれば大へんなことになる」という認識を新たにしたものと思われる。

絶対ではないスト権

いうまでもなく、スト権といっても、何も孤立して存在するものではなく、もともと団体交渉権に付属するものである。つまり、労組が労働条件の向上を実現するのは、団体交渉の舞台においてであり、ストはいわば団体交渉に付随する補完物にすぎないのである。さらにいえば、ストという最後の手段に訴えずに、団体交渉の場で解決するのが、労働運動本来のあり方だということである。

とすれば、スト権の前提として、団体交渉によって労使関係上の諸問題が労使双方で自主的に解決できる仕組みが整っているかどうかが問題である。いいかえれば、スト権の前提として労使関係の正常化がなければならないということにほかならない。

それにまた、労働側は事あるごとに、スト権は憲法によって保障された権利であり、スト権を行使することに対しては何の制約もうけないと主張している。たしかに、労働基本権は原則として尊重されなければならないであろう。

しかし、憲法は、何も労働基本権だけについて他のすべてに優越した権利として保障しているわけではない。いいかえれば、あらゆる公共の福祉を犠牲にしても、スト権が優先するなどとはうたっていない。

周知のとおり、憲法には、すべての国民が健康で文化的な生活を営む生

存権や勤労権なども保障しており、ストによって、これらの国民の基本権が侵されてもよいということにはならない。いずれにしても桜田日経連会長の強調するように「議会制民主主義の根本をなす立法、司法、行政の三権のほかに、たとえばスト権ストや政治ストなどといった労働の〝第四権〟を認めていいかどうか」ということであり「違法ストに対する司法権による処分が（違法ストによって）破られるようでは、もはや日本は三権分立に立つ議会制民主主義の国ではなくなる」といわなければならない。

無視できない国民世論

それにつけても、三公社五現業のスト権について、国民世論がどう受け取っているかを把握することは重要である。これまでの各所の世論調査の結果では、それらが万全のものではないとしても、いずれもスト権を認めることに反対するものが多数を占めているが、そうした空気を軽視するわけにはいかないであろう。公務員関係の俸給の根源である租税を納める国民が支持しないにもかかわらず、政府の判断だけで強引にことを推し進めるわけにはいかないはずである。国民世論の方向にしたがって、ことをはこぶというのが民主主義の基本的な原則である。

このことと関連して、今年度は、経営者団体としてのいわゆる「政治問題」についての発言が、ほとんどみられなかった。七四年から七五年にかけての状況とは異なっていることは事実であるが、ロッキード疑獄などの深刻な問題に直面しながらも、政治との距離をおくことによって、本来の企業内での労使関係に中心をおいて、経営者団体はその地固めに専念したとみてよい。もとより多くの問題が山積していることを見のがしているわけではないが、労働戦線、労働組合運動のうごきを見定め、かつそれとの対応をち密におしすすめるところに活動の重点がおかれているとみてよいであろう。

【参考資料】 (1)『日経連タイムス』、(2)『経営者』、(3)『経済同友』、(4)『日本生産性新聞』、(5)『経団連月報』、(6)その他経済団体の刊行物

VI 労働判例の動向

概要□最高裁判所判例──大法廷学力テスト事件／小法廷判決の動向／国労広島地本事件／国労四国地本事件／主要判例・命令──組合活動（ビラ・リボン）／団体交渉／争議行為／不当労働行為／均等待遇／整理解雇の基準

概要

一、最初に昭和五〇年度（年度のとりかたが本年鑑と若干の差異のあることに注意）における労働訴訟事件および労働委員会申立事件の状況を最近五カ年の統計（最高裁事務総局および中労委による）と対比し特徴を見ておこう。第153表は、各級裁判所全体を通じて争われた労働関係民事・行政事件の件数を示したものである。昭和五〇年度の総件数は、新受、既済合わせて四六〇七件、そのうち、民事事件四一八九件、行政事件四一八件である。民事事件では仮処分事件が本案事件をはるかにしのいでいるが、これは例年の傾向である。総件数の推移では、昭和四八年度に減少を示したものが四九、五〇年ふたたび増大し、とくに五〇年度の増加がいちじるしく、不況による労使関係の悪化の影響を示している。

一、第154表および第155表は、それぞれ民事仮処分申請事件の申請内容、結果を地方裁判所に係属した事件について調べたものである。労働者側申請事件は、解雇の有効性を争うものおよび賃金支払関係がその大部を占める。昭和五〇年度の労働者側申請既済事件七七二件の結果をみると、判決により請求が認容されたもの二四件、却下されたもの二〇件、決定により請求が認容されたもの三四三件、却下されたもの三六件、和解解決一四三件、取下その他が二〇

第155表　民事・行政事件　年度別・新受・既済別総件数

（全裁判所）

年度	新受・既済	総数	民事			行政		
			本案	仮処分	仮差押	本案	執行停止	緊急命令
総数	新受	9,976 (2,489)	3,663 (177)	4,515 (5)	754	932 (2,307)	49	63
	既済	9,824 (2,487)	3,318 (176)	4,504 (4)	749	1,121 (2,307)	66	66
昭和46年度	新受	1,869	675	849	167	157	14	7
	既済	1,606	493	783	163	142	18	7
47	新受	2,226 (2,488)	786 (177)	963 (4)	137	312 (2,307)	15	13
	既済	2,063 (4)	693 (1)	930 (2)	138	269 (1)	18	15
48	新受	1,721	695	782	75	143	9	17
	既済	1,928 (338)	687 (175)	854	75	281 (163)	14	17
49	新受	1,864	661	876	142	160	10	15
	既済	1,916 (1,341)	535	915	140	198 (1,341)	14	14
50	新受	2,296 (1)	846	1,045 (1)	233	160	1	11
	既済	2,311 (804)	810	1,022 (2)	233	231 (802)	2	13

〔備考〕 本表以下各表中の（　）内の数は外数であって，沖縄の旧裁判所からの承継事件及びその上訴事件の数を示す。

第156表　仮処分申請事件　年度別・申請人別・申請類型別新受件数

（地方裁判所）

年度	新受総数	労働者側申請				使用者側申請	その他
		小計	効力停止等の解雇	賃金等支払	その他	立入禁止等	効力停止等の除名
総数	3,764 (1)	3,394 (1)	1,767 (1)	967	660	239	131
昭和46年度	705	637	347	152	138	42	26
47	803 (1)	741 (1)	414 (1)	179	148	34	28
48	640	556	262	168	126	54	30
49	724	648	313	221	114	48	28
50	892	812	431	247	134	61	19

第157表　仮処分申請事件　年度別・申請人別・既済内容別件数

（地方裁判所）

年度	申請人	既済総数	判決 小計	判決 認容	判決 却下	決定 小計	決定 認容	決定 却下	和解	取下その他
総数	総数	3,777 (1)	329 (1)	199 (1)	130	1,733	1,548	185	611	1,104
	労働者側申請	3,407 (1)	320 (1)	196 (1)	124	1,539	1,376	163	597	951
	使用者側申請	241	4	1	3	108	97	11	10	119
	その他	129	5	2	3	86	75	11	4	34
昭和46年度	総数	661	69	38	31	280	251	29	100	212
	労働者側申請	599	68	38	30	244	216	28	100	187
	使用者側申請	42	—	—	—	23	22	1	—	19
	その他	20	1	—	1	13	13	—	—	6
47	総数	787 (1)	83 (1)	57 (1)	26	335	304	31	147	222
	労働者側申請	724 (1)	81 (1)	56 (1)	25	304	274	30	143	196
	使用者側申請	35	1	—	1	16	15	1	3	15
	その他	28	1	1	—	15	15	—	1	11
48	総数	686	54	33	21	302	264	38	102	228
	労働者側申請	608	54	33	21	266	232	34	100	188
	使用者側申請	52	—	—	—	19	17	2	2	31
	その他	26	—	—	—	17	15	2	—	9
49	総数	789	75	46	29	396	348	48	113	205
	労働者側申請	704	73	45	28	346	311	35	111	174
	使用者側申請	55	2	1	1	25	19	6	1	27
	その他	30	—	—	—	25	18	7	1	4
50	総数	854	48	25	23	420	381	39	149	237
	労働者側申請	772	44	24	20	379	343	36	143	206
	使用者側申請	57	1	—	1	25	24	1	4	27
	その他	25	3	1	2	16	14	2	2	4

第158表　不当労働行為事件処理状況　（単位：件）

区分	年	係属件数 前年繰越	係属件数 新規申立	係属件数 計	終結状況 取下・和解	終結状況 命令・決定	終結状況 計	次年繰越
初審	46	1,629	569	2,198	422	192 (2)	616	1,582
	47	1,582	928	2,510	1,124	153 (5)	1,277	1,233
	48	1,233	596	1,829	676	120 (4)	796	1,033
	49	1,033	714	1,747	455	119 (3)	574	1,173
	50	1,173	929	2,102	521	164 (5)	685	1,417
再審	46	128	81	209	79	21	100	109
	47	109	99	208	58	29	87	121
	48	121	72	193	62	32	94	99
	49	99	63	162	46	24	70	92
	50	92	93	185	34	22	56	129

〔備考〕　（　）内は分離命令で外数。

第159表　民間企業事件における態様別不当労働行為申立概況（初審）

（単位：件）

区分	49年	50年
解雇	66	110
会社解散・営業譲渡	70	89
（うち，親会社等を被申立人としたもの）	(9)	(12)
配転	30	69
賃金・一時金	114	154
（うち，考課査定を通じての差別事件）	(65)	(41)
団交拒否	161	138
（うち，親会社等を申立人としたもの）	(8)	(8)

第160表　行政訴訟事件処理状況

（単位：件）

区分	年	第一審					控訴審					上告審				
		係属			終結		係属			終結		係属			終結	
		前年繰越	提起	計	取下	判決	前年繰越	提起	計	取下	判決	前年繰越	提起	計	取下	判決
地	46	38	7	45	7	6	6	1	7		2	4	2	6	1	
	47	32	14	46	11	4	5	3	8	1	2	5	1	6		1
労	48	31	13	44	9	2	5	1	6	1		5		5		2
	49	33	17	50	4	8	5	6	11	1	5	3	4	7	1	1
委	50	38	22	60	6	5	5	4	9	1	2	5	1	6		
中	46	26	8	34	10	1	4	2	6	2		3		3		1
	47	23	11	34	5	3	4	3	7	1	3	2	1	3		1
労	48	26	19	45	9	3	3	3	6	1		2	1	3	1	1
	49	33	15	48	9	2	5	1	6		1	1	1	2		1
委	50	37	7	44	15	6	5	6	11	2	2	1	3	4	1	2

六件となっている。

一、第156表および第157表は、労働委員会における不当労働行為事件の処理状況および初審における申立内容を示したものである。昭和五〇年度において初審および再審ともに係属件数、次年繰越件数が増加していること、内容的には解雇および会社解散をめぐる紛争が増大している事実が注目される。第158表は労委の命令が裁判所で争われた行政訴訟事件の処理状況を示すものであるが、ここでも昭和五〇年度の増加傾向を見ることができる。

一、昭和五一年度の労働判例の注目すべき動向としてまず指摘されるのは、最高裁がいわゆる労働公安事件にたいして示したきびしい態度である。岩手県教組学力テスト事件において大法廷が、地公法三七条一項、六一条四号の合憲性を確認したのをはじめ、日本鉄工所事件、毎日放送事件、光文社事件、動労鳥栖駅事件、国労和歌山駅事件で、一審あるいは二審の無罪判決が最高裁段階では逆転、有罪となっている。これにたいして、民事事件では、企業の慣行を認めて定年後の再雇用拒否を不当とした大栄交通事件、自由契約の管弦楽団団員を「労働者」と認めて団交権ありとしたCBC事件、同じく社外工を「労働者」と認め、親会社の団交拒否を不当とした油研工業事件（ともに労委の消極判断が否定された）、支援カンパ等の臨時組合費強制徴収を認めた国労関係二事件などに見られるように、かなり柔軟な考え方をとっていることが注目される。

一、下級審の労働事件は多岐にわたっているが、リボン、ビラ等の日常組合活動にたいする裁判所の見方がしだいにきびしくなっていること、官公労の争議行為関係では、なお、全逓中郵判決の考え方が下級審において支持を得ていることがうかがえる一方、この考え方を否定した全農林警職法判決（昭四八・四・二五）もいよいよ定着しつつあるように見える。

一、不況による企業倒産の激増で、偽装解散による組合つぶしの紛争が増大しているが、親子会社で、法人格否認の法理により親会社に解散した子会社従業員の雇用責任を認めた船井電機事件が注目され、同旨の労委命令もかなり見受けられるようになった。労働委員会の事件では、対立する併存組合の差別事件が増加し、労組法二七条二項の「継続する行為」の解釈をめぐって、理論上あるいは立法上の解決を迫られる状況に立ちいたっている。

一、2「主要判例・命令」では、組合運動のうえで、また理論上、重要と思われる事例を挙げ、簡単な内容紹介と判決要旨を示すにとどめる。

1　最高裁判所判例

大法廷・学力テスト事件

大法廷判決では岩手県教組学力テスト事件（昭五一・五・二一）がある。旭川事件とともにいわゆる学テ闘争事件として同じ日に最高裁の判決を見た。岩手県教組事件では非現業国家公務員の争議権の制限に関する憲法解釈についての見解が示され、大法廷は、多数意見をもって全農林事件判決（昭四八・四・二五）の基本的見解を再確認、都教組

事件判決（昭四四・四・二）を変更した。

【判決要旨】

一　地公法三七条一項の合憲性

地方公務員も「地方公共団体の住民全体の奉仕者として、実質的にはこれに対して労務提供義務を負うという特殊な地位を有し、かつ、その労務の内容は、公務の遂行すなわち直接公共の利益のための活動の一環をなすという公共的性質を有する」から、その争議行為は、右にいう「地位の特殊性と職務の公共性」に相容れず、「地方住民全体ないし国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすか、又はそのおそれがある点において、国家公務員の場合と選ぶところはない」。そして地方公務員の勤務条件は、法律及び条例で定められ、給与も地方公共団体の税収等によってまかなわれるから、私企業労働者のごとき団体交渉による労働条件決定の方式は含まれず、争議権も団体交渉の裏づけとしての機能を発揮する余地に乏しく、かえって「議会における民主的な手続きによってされるべき勤務条件の決定に対して不当な圧力を加え、これをゆがめるおそれがある」から、「地方公務員の労働基本権は、地方公務員を含む地方住民全体ないし国民全体の共同利益のために、これと調和するように制限されることも、やむをえない。他方、地方公務員も国家公務員の場合とほぼ同様に、その身分、任免、服務、給与その他勤務条件に関する利益が保障され、また人事院と類似の人事委員会、公平委員会の制度があり、制度上、労働基本権制約に見合う代償措置としての要件をみたしている。右の次第で、地公法三七条一項は憲法二八条に違反しない。

二　地公法六一条四号の罰則の合憲性

六一条四号の共謀等の行為は「争議行為の原動力をなすもの」でいわば全体としての争議行為の「中核的地位」を占めるものであり、法も「これを社会的に責任の重いものと評価し、当該組合に所属する者であると否とを問わず」違法な争議行為の防止のため特に処罰の必要性を認めたもので、罰則には十分合理性があり、憲法一八条、二八条に違反しない。

小法廷判決の動向

小法廷判決では、組合の時限スト、腕章闘争にたいする会社側のロックアウトを衡平の見地からみて対抗防衛手段としての相当性なしと判断した（**ノースウエスト航空事件**（一小判、昭五〇・七・一七）、労基法違反の解雇の附加金不払における履行遅滞責任を肯定した **江東ダイハツ自動車事件**（一小判、昭五〇・七・一七）、相対立する組合の書記長にたいしてなされた一方の組合の副委員長、書記長らの「連行」が法秩序全体の見地から暴行罪、逮捕罪に該当するとされた **日本鉄工所千葉工場事件**（二小判、昭五〇・八・二七）、同旨の連行行為が逮捕罪を構成するとされた **光文社事件**（三小判、昭五〇・一一・二五）、争議中、スタジオのとびら周辺で労働歌やシュプレヒコールを繰り返し、番組に騒音を混入させた行為が「動機、目的などを考慮しても、法秩序全体の見地から許されない」とした **毎日放送事件**（一小判、昭五一・五・六）（以上の三事件はいずれも無罪の二審を破棄、有罪の判決）、女子四七歳、男子五七歳という男女別定年制を定めた就業規則による退職を無効とした一、二審判決を支持し、性による差別待遇事件についての最初の最高裁判決となった **伊豆シャボテン公園事件**（三小判、昭五〇・八・二九）、合理化反対闘争のため出勤拒否戦術を指導した組合役員にたいする解雇無効の一、二審判決を支持した **興人事件**（三小判、昭五〇・九・九）、一九六三年一二月の動労ストにおけるピケが威力業務妨害罪、公務執行妨害、傷害罪違反に該らないとした一審を覆し有罪とした二審を支持した **鳥栖機関区事件**（三小判、昭五〇・一一・二一）、同じく一九六六年春闘の **和歌山駅ピケ事件**（二小判、昭五一・六・一七）、国労の脱退組合員にたいする未払分炭労支援、安保反対闘争、政治意識昂揚資金等の臨時組合費の請求を認めた **国労広島地本事**

件（三小判、五〇・一一・二八）、同じく、争議闘争資金や他組合の支援資金の臨時徴収の拘束力を認めた**国労四国地本事件**（二小判、五〇・一二・一）、就業規則に五五歳定年制の定めがあっても、再雇用の労働慣行があり、とくに欠格事由のないかぎり使用者は再雇用を拒否しえない、とする二審を支持した**大栄交通事件**（二小判、昭五一・三・八）、放送会社と個々に出演契約を結んでいる管弦楽団員の労組の団交権を認めなかった地労委の措置を違法とした二審判決を支持した**CBC事件**（一小判、昭五一・五・六）、同じく請負関係によって派遣された社外工は派遣先会社（親会社）にたいし団体交渉を要求しえないとした労委の判断を覆えし、親会社の使用者性を認めて団交拒否を不当労働行為に該るとした一、二審を支持した**油研工業事件**（一小判、昭五一・五・六）、組合休暇の不承認が不当労働行為に当たらないとする公労委の判断を否定した**都城郵便局事件**（一小判、五一・六・三）を挙げることができる。

国労広島地本事件　国労が一九六〇～六一年の脱退者にたいし、①一般組合費、②臨時組合費（イ）年末闘争資金、（ロ）管理闘争資金、（ハ）志免カンパ、（ニ）政治昂揚資金、（ホ）無給職員へのカンパ、（ヘ）春闘資金、（ト）炭労資金、（チ）安保資金）の支払を訴求したもの。一、二審は、①及び②の（イ）―（ハ）、（ヘ）につき支払義務を認めていた。最高裁は、②の（ト）につき四対一、（チ）につき三対二の多数意見でその他は全員一致で（ニ）を除くすべてにつき組合の請求を認め、附帯上告については、闘争資金につき四対一、その他につき全員一致をもって上告を棄却した。

【判決要旨】

一、問題とされている具体的な組合活動の内容、性質、これについて組合員に求められる協力の内容・程度・態様等を比較考量し、多数決原理に基づく組合活動の実効性と組合員個人の基本的利益の調和という観点から、組合の統制力とその反面としての組合員の協力義務の範囲に合理的な限定を加えることが必要である。

二、これをまず炭労資金についてみるに、「労働組合が他の友誼組合の闘争を支援する諸活動を行うことは、……労働組合ないし労働者間における連帯と相互協力の関係からすれば、労働組合の目的とする組合員の経済的地位の向上は、当該組合かぎりの活動のみによってではなく、広く他組合との連帯行動によってこれを実現することが予定されているのであるから、それらの支援活動は当然に右の目的と関連性をもつものと考えるべきであり、また、労働組合においてそれをすることがなんら組合員の一般的利益に反するものでもないのである。それゆえ、右支援活動をするかどうかは、……専ら当該組合が自主的に判断すべき政策問題であって、多数決によりそれが決定された場合には、これに対する組合員の協力義務を否定すべき理由はない。右支援活動の一環としての資金援助のための費用の負担についても同様である」。

三、組合の政治活動の組合員の協力義務との関係についてみると、労働者の権利利益に直接関係する立法や行政措置の促進又は反対のためにする活動のごときは、……労働組合本来の目的を達成するための広い意味における経済的活動ないしはこれに付随する活動であるともみられるものであって、このような活動について組合員の協力を要求しても、その政治的自由に対する制約は軽微なものということができる。それゆえ、このような活動については、労働組合の自主的な政策決定を優先させ、組合員の費用負担を含む協力義務を肯定すべきである。

これに対し、安保闘争のような活動は、……本来、各人が国民の一人としての立場において自己の個人的かつ自主的な思想、見解、判断等に基づいて決定すべきことであるから、それについて組合の多数決をもって組合員を拘束し、その協力を強制することを認めるべきではない。

他方、安保闘争のような政治闘争に参加して不利益処分を受けた組合員に対する救援の問題について考えると、労働組合が共済活動として行う救

済の主眼は、組織の維持強化を図るために、被処分者の受けている生活その他の面での不利益の回復を経済的に援助してやることにあり、処分の原因たる行為のいかんにかかわるものではなく、もとよりその行為を支持、助長することを直接目的とするものではないから、右救援費用を拠出することが直ちに処分の原因たる政治活動に積極的に協力することになるものではなく、また、その活動によって立つ一定の政治活動に対する支持を表明することになるものでないというべきである。したがって、その拠出を強制しても、組合員個人の政治的思想、見解、判断等に関する程度は極めて軽微なものであって、そのような救援資金については、……組合の徴収決議に対する組合員の協力義務を肯定するのが相当である。そして、原審の確定するところによれば、本件安保資金は専ら右の性格をもつものであるから、被上告人らはこれを納付すべき義務を負うことは明らかである。

四、「政党や選挙による議員の活動は、各種の政治的課題の解決のために労働者の生活利益とは関係のない広範な領域にも及ぶものであるから、選挙においてどの政党又はどの候補者を支持するかは、投票の自由と表裏をなすものとして、組合員各人が市民としての個人的な政治的思想、見解、判断ないしは感情等に基づいて自主的に決定すべき事柄である。したがって、労働組合が組織として支持政党又はいわゆる統一候補を決定し、その選挙運動を推進すること自体は自由であるが、(三井美唄炭鉱労組事件)組合員に対しこれへの協力を強制することは許されないというべきであり、その費用の負担についても同様に解すべき」である。よって、「これと同旨の理由により本件政治意識昂揚資金について被上告人らの納付義務を否定した原審の判断は正当」である。

国労四国地本事件　国労が元四国地本所属の五八名の脱退組合員にたいし、①スト資金等積立金、②三七年年末臨時徴収費、③三八年春闘臨時徴収費、④臨時闘争費につき未払分を請求、一、二審は請求を認めた。最高裁も四対一をもって原判決を支持した。

【判決要旨】

一、本件スト資金等は、必ずしも違法な争議行為を実施することを意味しない一連の闘争やそれに不利益処分を受ける組合員の救済等の費用に充てるため、通常組合費では負担にたえない財政上の不足を補う趣旨で、あらかじめ闘争のプログラムとの一応の関連づけをして徴収される臨時の組合費であって、違法な争議行為の実施と直接に結びつけて徴収が決定されたものではない。それゆえ、本件スト資金等は、将来の情況いかんによっては違法な争議行為の費用に充てられるかも知れないという未必的可能性があるにとどまり、その法律違反との関連性はいまだ微弱なものというを妨げないから、これを直ちに違法行為を目的とする資金と同視することは相当でなく、組合員に対しその拠出を義務づけても違法行為の実行に対する積極的な協力を強制することになるものではない。

二、一般に、労働組合が他の友誼組合の闘争を支援することはしばしばみられるところであるが、組合の主たる目的とする組合員の経済的地位の向上は……広く他の組合との相互協力と連帯行動によって実現されるものであるから、支援のための資金を拠出することをもって組合の目的と関連性のないものであるとすることはできないし、また、それはなんら組合員の一般的利益に反することでもないのである。それゆえ、組合において右支援資金の拠出を決定した場合には、それが法律上許されない等格別の場合でないかぎり、その費用徴収の決定は組合員に対して拘束力を及ぼすものと解すべきである。また、本件支援資金等のうちいわゆる水俣病患者救済のための資金が含まれているとしても一の社会的存在としての労働組合が右救済のような活動を行うことは、今日における組合の社会的役割に照らしてもとより是認されるべきであり、組合員にとって決して無用のことではないから、かかる救済資金を拠出することもまた、間接ではあっても、組合の目的遂行のために必要なものとして、その費用徴収の決定は組合員を拘束すると解するのが相当である。

2　主要判例・命令

1　組合活動（ビラ・リボン）

動労甲府支部損害賠償請求事件（東京地裁、昭五〇・七・一五判決）　動労が一九六九年の「助士廃止粉砕」闘争の一環として全国的に展開したビラ貼り闘争のうち、甲府支部が甲府総合事務所の壁、扉などに貼った約三〇〇〇枚のビラについて、国鉄側はビラ剝がしを民間会社に外注し、復旧費も含めてその費用一四万円余の支払いを組合側に請求した。判決は、本件ビラ貼り行為が原告の施設管理権を侵害するものとし、原告の損害賠償請求を認めた。

【判決要旨】

労働組合は企業別組合であっても使用者の施設へのビラ貼りにはその権原がなければならないが、権原がない以上動機・目的がなんであれ、原告の所有権ないし施設管理権を侵害していたずらに原告に対する嫌がらせを志向したものというべきである。そして被告動労には便宜供与された組合掲示板や組合事務所があり、組合掲示に事欠かないにもかかわらず、貼られた箇所は「壁三九面、ガラス窓二枚のほか、窓口窓及び天井各一箇所に及び、そのうち壁のほとんど全部及び扉の大半がいずれもビラで覆い尽くすほどにびっしり貼られて正体もなく、甲府機関区等の原告機関の業務遂行の場たる事務所として見るも無慙というほかない様変りを呈してしまったことを認めることができ」、「本件ビラ貼り行為は、労働組合のいわゆる組合活動の名において、原告がこれを受忍しなければならない理由はさらにないというべきである」。

全逓灘郵便局訓告事件（大阪高裁、昭五一・一・三〇判決）　一九六四年春闘で全逓兵庫地区本部組合員らが「さあ団結で大幅賃上げをかちとろう」と記したリボンを上衣につけて勤務し、局長は取外しを命じたが拒否された。就業規則違反として一五名の組合員が訓告処分を受けたもの。一審は、組合活動としてのリボン闘争を適法とし、原告らの慰謝料請求（一〇〇〇円）を認めたが、控訴審は、勤務時間中の組合活動の禁止、服装規律違反、職務命令違反に当たるとして一審判決を取り消した。

【判決要旨】

一　勤務時間中の組合活動禁止違反　本件リボン等の着用は、具体的にどのような業務遂行上の支障が生じたかを問うまでもなく、「それ自体本来の業務遂行に属しないのはもちろん、郵便業務の秩序ある正常な運営と相容れぬところの積極的な職場秩序維持攪乱行為であったと断ずるを相当とし、勤務時間内における組合活動禁止と職務専念義務を定めた就業規則の趣旨に抵触する」。

本件では、賃金遅延に対抗する等の公平の原則上、緊急の場合としてその組合活動を正当と認めるべき場合でもないし、リボン着用が労使慣行として許容されていたともいえない。

二　服装規定違反　何が就業規則にいう「正しい」服装かを判断するにさいしては、「規則が定められた趣旨、目的を考え、社会通念に照らして綜合的にこれを解釈するほかない」。そして国が独占する郵便の役務、郵便貯金事務その他の郵便業務に従事する使命と全体の奉仕者としての職務専念義務に照らし、「正しい服装」とはこれにふさわしいものを指称して

いるものと解される。本件リボン等の着用は、正常な業務の運営に無関係、不必要であり、規則二七条にも違反し、結果的に職場秩序を乱すもので、正しくない服装であり、規則二五条一項に違反する。

三　職務命令（リボン等取外し）違反　本件リボン等の着用は規則二七条、二五条一項に違反しその取外し命令は適法であるから、右命令に従わなかったことは規則五条二項に違反する。

中部日本放送懲戒解雇事件（名古屋高裁、昭和五〇・一〇・二判決）

組合員の配転に抗議するため組合指令にもとづき就業時間中リボン、鉢巻を着用し、また着用のまま取引先へ挨拶まわりをしたことで会社に苦情が持ち込まれた等を理由として懲戒解雇された原告が処分の有効性を争ったもの。一審は、原告の行為を違法な組合活動としたが、懲戒解雇は権利の濫用に当たるとして無効としていた。控訴審もこれを支持しているが、リボン着用は業務の正常な遂行の支障になるとして不当労働行為の成立を否定している。

【判決要旨】

右認定の控訴会社営業部の特殊性にかんがみれば、同営業部所属の被控訴人が、就業時間中社内外を問わずに、リボン、腕章、鉢巻等を着用することはその職責の円滑な遂行に支障を生じ、営業の妨げとなるものというべきであるから、着用の動機、目的および事情の如何は懲戒に値いするかどうかの評価に差異が生ずるにとどまり、組合活動としてなされたからといってこれを正当な組合活動というを得ない。したがって営業部長が右着用を禁じたことは正当であり、これを組合活動に対する不当な干渉である、というのも当らない。

2　団体交渉

下請関係あるいは親子関係にある子会社の組合が、とくに企業解散に際して親会社を相手に団交を求めるケースが増えているが、ここでは、団交を拒否された組合が親会社の団交応諾の仮処分を裁判所に求めた事例を挙げる。団交応諾の仮処分を認むべきかどうかについては裁判所の間でも積極・消極両意見の対立がきびしい。つぎの事例は、それぞれ両説の立場を代表するものである。

新聞之新聞社事件（東京高裁、昭五〇・九・二五決定）

【判決要旨】

労組法は、使用者が正当な理由なく団交を拒否することを禁止し（七条二号）、これに違反するときは、労働委員会の救済が与えられ（二七条）、右救済命令を履行しない使用者に対しては刑罰又は過料の制裁が課せられる（二八条、三二条）ものとしていることから、同法七条二号の規定は公法上の義務について定めたものということはできても、抗告人が主張するような団体交渉権という私法上の権利を直接規定している実定法が存在しないのみならず、仮りにそのような権利を認め、直接裁判上の救済を求めうるとしても、その私権の性質を如何に把握し、これに対応すべき使用者の債務の内容をどのように特定するか、その債務の履行を法律上強制することの能否並びに実効性について多くの困難な実践的解釈上の問題を生じ、到底憲法二八条ないし労組法七条が現行法上私法的な団体交渉権なるものを認めているとは解し難い。

したがって、相手方が抗告人との団交を不当に拒否しているとしても、そのことから労組法七条二号に基づく行政救済申立権が発生すること以上

に、これにより使用者に対し交渉に誠意をもって応ずべき旨の作為を求める私法上の債権、すなわち具体的団体交渉請求権を取得したものとして、直ちに使用者が私法上の団交応諾義務を負う筋合ではない。

葦原運輸機工事件（大阪地裁、昭五一・三・二四判決）

【判決要旨】

団交権が占有権のごときいわば仮の権利程度のものにとどまるものではなく所有権にも匹敵する権利であること、団交権の侵害は憲法が認めず労働組合法が禁ずるものであること、団交権の侵害を禁止したからといって使用者は少しの損害をこうむることもないのに反し、侵害を放置すれば労働者は相当な犠牲を払うことになることを考慮すると、団交権の侵害に対しても、民法一九八条を類推適用して侵害の排除を請求（侵害予防に対しては同法一九九条の類推適用）しうると解するのを相当とする。そうすれば労働者は、いかなる侵害がなされているかを明確に特定して、その侵害の排除を求めて本案訴訟を提起することができることとなる。したがって又、労働者は右に関していわゆる仮の地位を定める仮処分を求めることもでき、裁判所は、侵害排除申立の目的を達するに必要な処分を定めて仮処分命令を発することもできる。

3　争議行為

炭労統一スト損害賠償請求事件（東京地裁、昭五〇・一〇・二一判決）

一九五七年、石炭業界の構造的不況のもとで起きた杵島炭鉱争議にからみ、炭労が組織防衛を掲げておこなった統一ストにたいし、三井鉱山はじめ八社が、このストは同情ストで憲法や労働法が認める争議権の範囲を超えるものとして炭労と当時の傘下組合を相手に約二五三〇万円の損害賠償を求めたもの。提訴から一八年の長い裁判後、東京地裁は、本件「同情スト」は争議権の濫用で、労働組合の正当な行為とはなりえない、として原告側の主張を容認した。「同情スト」の最初の判決であるが、その判定基準をめぐり論議を引き起こしている。

【判決要旨】

一　同情ストの違法性　判決は本件ストを、「要求の欠落」、「交渉の不毛」「目的の乖離」、「行動の意表」、「結果の重大」の五項目について判断したうえ、次のように述べる。要するに、被告ら組合は、原告らの能力及び責任において実現されるべき特定の要求をもってすることなくして本件ストを実行し（「要求の欠落」）、また、原告らがそれに関与して解決をはかることの対応をなしうる余地もなく、その労働関係の当事者間団体交渉によって自主的に解決する途もないような争議行為であるにもかかわらず（「交渉の不毛」）、もっぱら被告炭労の戦術上の見地から杵島争議支援の旗幟のもとに一般予防的な権利擁護及び組織防衛を標榜し（「目的の乖離」）、これに対する原告らの理を尽くした要望及び警告を無視し、全く原告らの意表を衝いて本件ストを敢行し（「行動の意表」）、ただ原告らに対しては重大な損失の忍受を強いるだけの結果に終らせたことが明らかである（「結果の重大」）。したがって、本件ストは、被告ら組合が争議権を濫用して行った争議行為（いわゆる同情スト）であり、到底労働組合の正当な行為たりえないものと解するのが相当である」

二　不法行為責任　(1)被告四組合の責任　「法人の不法行為責任の一般原則（民法四四条）を正当性を欠く行為を行った労働組合にも適用し、代表者（執行委員長、組合長等）の争議行為の実行命令を介して、はじめて労働組合が不法行為責任を負うと解するのは相当でないというべきである。蓋し、労働組合の争議行為の本質は組織化された団体性にあり、それが労働組合の正規の意思決定機関の決定を経て行われた場合においては、これを労働組合そのものの活動と評価しうる点にその特色がある。そして、正当性を欠く争議行為が労働組合の正規機関決定を経て実行され、そ

の結果使用者が損害を蒙った場合には、労働組合は直接民法七〇九条により不法行為責任を負うものと解するのが相当である」。「この意味で労働組合法一二条が民法四四条を準用するに当り『この法律の第八条に規定する場合を除く』と規定した趣旨は……争議行為の正当性のいかんを問わず労働組合の争議行為による損害賠償責任について民法四四条の適用がないことを明らかにしたものと解するのが相当である」。そして、「被告四組合及び訴外四組合の意思決定機関は、本件ストの目的、手段、態様及び結果について十分な認識……をもって本件ストの実行を決定したものということができるから、本件ストにつき不法行為成立のための主観的要件（故意、過失）を具備したものというべきである」。

(2) 被告炭労の責任　下部の労働組合を構成単位とする上部の労働組合についても、民法七〇九条により直接その労働組合が不法行為責任を負うと解する方が実体にかなっている。そして本件ストにおいても被告炭労につき不法行為の成立のための主観的要件は具備されている。

(3) 被告炭労と被告四組合及び訴外四組合との関係　「本件ストに関し、被告炭労と被告四組合及び訴外四組合の八労組とはそれぞれ共同不法行為の関係にある」。したがって被告炭労は、他の被告各組合及び訴外各組合と連帯して、それぞれ原告七社に対し、各共同不法行為による損害を賠償する義務がある。

三　損害の範囲　判決は、原告主張の「得べかりし利益」と、「ロスとなった生産費」のうち、前者を損害とみとめず、後者につきこれをみとめている。そして後者についても、出炭に従事する従業員賃金等のストライキの有無、出炭量の大小に応じて変動するものについては損害とみとめず、炭坑の保安その他炭坑の諸設備を維持するための作業に従事する保安要員の賃金及びこれに要する物品費等々のストライキの有無にかかわらず固定的に支出し負担しなければならないものについてこれを認めた。

ピケットについては、つぎの例を挙げる。

日本エヌ・シー・アール事件（東京地裁、昭五一・五・一〇判決）　争議に際し、組合委員長ら組合幹部がピケを張って職制、非組合員、取引業者らの入構を強力に阻止したことにつき違法な争議行為として幹部責任が問われたもの。

【判決要旨】

「いわゆる教宣活動ないし説得班及びその行動がどのようなものであったにせよ、ピケ隊の主力は堅固なスクラムを組んだ数重層の人垣をもって表門及び裏門の各出入口を擁塞することに充てられ、金田委員長及び申請人三名らピケ隊の指揮者はそれぞれピケ現場において被申請人の職制、非組合員及び取引業者等の入構要請をその意思を踏み躙って拒み、かつ、入構を切実に求めて迫る者に対しては暴力を奮ってこれを弾き返すなど実力行使本位のピケ活動を実施させたことが前認定により明らかであるから、本件ピケはおよそ平和的説得とは無縁のもの」であり、「それ自体労働組合の正当な行為たりえないもの」で、「金田委員長以下申請人ら三名が現場においてピケ隊を陣頭指揮して本件ピケを実行したものであるから、申請人ら三名は蒲田支部幹部としてピケの違法行為についてその責任を負うべきである。」

ロックアウトについてはつぎの例を挙げる。

猪井運輸賃金支払い請求事件（大阪地裁、昭五〇・九・二九決定）　組合が争議戦術として多数のビラ・看板をトラックに貼付したことから、会社側が車の運行停止措置をとり、賃金を支払わなかったため賃金支払いの仮処分を求めたもの。決定は、組合の争議行為を正当な情宣活動の範囲内と認め、会社の就労禁止を使用者の責に帰すべき事由による受領遅滞に当たるとし、他方、組合にも争議戦術面で行過ぎがあったと判断し、過失相殺により、減収賃金額の六割相当の支払を命じた。

【判決要旨】

一、被申請人会社が車輌の運行を停止するにいたったのは、要するに認定したような事情からであり、他に理由はないというべきであるから、右

運行停止が被申請人会社の責に帰すべき事由によるものと認められるかどうかは、組合側によるビラ・看板の貼付行為を理由に車輌の運行を停止することが法的にみて正当と判断されるかどうかにかかっている。本件の場合、右程度の看板の取付行為が組合の正当な情報宣伝活動の範囲を逸脱した違法なものとは認めがたいといわざるをえない。そうだとすると、右看板の取付行為のみを理由としてなされた被申請人会社の本件運行の停止は、組合の正当な情報宣伝活動の範囲を逸脱したものとは認めがたい行為を理由とするものであり、その意味において被申請人会社の責に帰すべき事由による受領遅滞に当るものと評価しなければならないのであって、その結果労務の提供が不能となった申請人らとしては、反対給付たる賃金請求権を失わない。

二　債権者の責に帰すべき事由による履行不能の場合における反対給付請求権は、事柄の実質において債権者の責に帰すべき受領遅滞に基づく損害賠償請求権と共通するものがあるから、右反対給付請求権についても民法四一八条の過失相殺の法理の類推適用があると解すべきところ、本件運行停止による申請人らの減収（損害）の拡大・増加については、申請人らの側にも過失があったものといわざるをえず、その過失は右減収の額を算定するについてもこれを斟酌すべきものといわなければならない。ただ、その斟酌の限度については、労基法二六条の趣旨から考えても（減収）損害額の四割以上であってはならないと解すべきである。

官公労争議については、つぎのものを挙げる。

全林野旭川営林局事件（旭川地裁、昭五〇・七・一七判決）　一九七一年八月の全林野の争議行為に関連して懲戒処分の効力が争われたもの。判決は、公労法一七条一項は、文字どおりに解すれば、違憲の疑いを免れないが、合憲的に限定解釈すれば、国民生活への重大な障害をもたらすおそれのある争議行為にかぎってこれを禁止したものと解すべきだとし、本件懲戒処分を取り消した。これは下級審で中郵判決の基本的考え方がなお支持されていることを示しているが、同旨の判決は全林野広島営林署事件につき広島地裁（昭五一・四・二一）からも出ている。

【判決要旨】

一　憲法二八条の労働基本権は勤労者に生存権を保障するための重要な手段として保障されているものであるから、公務員に対しても適用されるべきものである。もっとも、それも、「国民全体の共同利益の擁護」という見地からの制約を免れないものであって、このことは憲法一三条の規定の趣旨からも明らかなことである。

二　しかし、労働基本権保障の趣旨よりして、その制限は、中郵判決のいういわゆる四条件に従って、合理性の認められる必要最少限のものにとどめるべきものである。このように解すると、公労法一七条一項を文字どおりに解するとすれば、それは憲法二八条違反の疑いを免れないが、法律の規定は可及的に憲法の精神と調和するように解釈されるべきであるから、公労法一七条一項の趣旨は、公共企業体等の業務もしくは職員の職務の公共性の強弱と争議行為の種類、態様、規模とを相関関係的に考慮し、その公共性の度合、争議行為の態様に照らして国民生活への重大な障害をもたらす虞れのある争議行為に限りこれを禁止したものと解するのが相当である。

三　認定の事実によれば、国有林野事業は民有林業に比較して公共性が強いものといえる。また、造林や育苗作業などには季節的な制約があって……その適期は限定されているので、一旦自然が破壊されるとその回復には長期間を要し、業務の停廃の規模によっては回復不可能となる場合のあることも予想される。そうであれば国有林野事業の職員および組合の争議行為についても、その公共性に鑑み、争議行為の規模、態様如何によっては国民生活に重大な影響を及ぼす虞れがあり、争議行為の制限に対する一応の代償措置が講じられているのであるからそのような争議行為は公労法一七条一項により禁止していると解すべきである。

四　本件ストライキは、その規模や計画性において見るべきものがあるが、本件各争議行為はストライキという単なる労務の不提供であり比較的

時間も短かく、国民生活へ及ぼした影響については国有林野事業の長期的施業であることもあるが本件証拠上明らかでないこと、本件懲戒処分の対象者がストライキに参加した第一線現場で働く末端の作業員まで多く含んでいること、および……国有林野事業に従事する職員殊に作業員に対する処遇ならびに林野庁と全林野との間のいわゆる二確認、賃金をめぐる交渉過程などを考えあわせると、本件ストライキは公労法一七条一項の禁止する争議行為に該当するとは言い難い。

国鉄吹田第一機関区事件（大阪地裁、昭五〇・七・一七判決）においても同旨の考え方から一九六九年のEL・DL機関助手廃止反対ストによる解雇処分が権利濫用で無効とされている。これにたいし、一九六八年の国労合理化反対闘争における順法闘争については減給処分も懲戒権の濫用とはいえないとされ（札幌地裁、昭五一・三・二二判決）、また一九六五年の全逓東北地本半日スト等を理由とする懲戒免職処分もこれを濫用とした一審判決が控訴審で取り消されている（東京高裁、昭五〇・一〇・三〇判決）。

4　不当労働行為

法人格否認による親会社の子会社の従業員にたいする雇用責任が認められた事例として**船井電機・徳島船井電機事件**（徳島地裁、昭五〇・七・二三）が注目される。徳島船井電機株式会社は、一九七二年会社解散を理由として一〇九名の申請人らを解雇したが、申請人らは、本件解雇を同社の一〇〇%の株式を所有する船井電機なる親会社の計画的擬装解散と主張、従業員としての地位保全仮処分を同社にたいして求めたものである。

【判決要旨】

一　企業廃止の自由は憲法二二条（職業選択の自由）に基づく営業の自由の一環として認められる全人格的な自由であるから、経営者はその理由いかんを問わず企業を解散、廃止する自由を有し、たとえ組合壊滅を図るために会社を解散したとしても、右解散を無効とすべき理由はない。だが解散が偽装解散である場合には、被解雇者と解散会社との雇用関係は新会社に対して継続すると解すべきところ、解散会社（子会社）が不当労働行為の意思で解散及びそれに基づく必然的結果としての労働者の解雇をした場合で、しかも右会社のみについてみれば真実解散によって会社が消滅したとみられる真正解散の場合であっても、右会社を現実的、統一的に管理支配している親会社があり、解散した会社が実質上親会社の一製造部門とみられるような場合には、前記偽装解散と実質上何ら差異がない（実質上解散会社と同一の会社が存続している。）から、偽装解散と同様に考えるのが相当である。そして右のような場合には、子会社の解散による解雇が不当労働行為等で無効であれば、その解散による解雇と同時に、被解雇者と子会社との雇用関係はそのまま当然親会社に承継されるものと解すべきである。

二　会社法の分野においては、いわゆる「法人格否認の法理」が認められているが、右法理は、雇用関係の特殊性を考慮し、その要件及び効果について必要な修正を施したうえで、労働関係にも適用されるべきことが認められるべきである。ところで、法人格の否認が許される場合として①法人格が全くの形がいにすぎない場合、②法人格が法律の適用を回避するために濫用されるがごとき場合の二つを最高裁判所昭和四四年二月二七日判決はあげており、この要件は親会社間の雇用関係につき、法人格を否認する場合にも原則的には適用されるべきである。しかし、本件においては、親会社のいずれかの法人格が全くの形がいに過ぎない場合とは認め難いから、法人格の濫用を理由に法人格が否認されるための要件について検討するに、①背後の実体である親会社が、子会社を現実的・統一的に支配しう

る地位にあり、子会社とその背後にある親会社とが実質的に同一であること、②背後の実体である親会社が会社形態を利用するにつき違法または不当な目的を有していることを要すると解するのが妥当である。子会社の解散が不当労働行為の意思でなされ、親会社も直接これに加担している場合には、解散を理由として子会社がなした従業員の解雇は、まさに会社形態を利用するにつき違法または不当な目的を有しているものというべく、……このような場合には雇用関係につき、子会社の法人格は否認され、直接親会社との間に雇用関係の存在（法形式的には雇用契約の承継）を認めるべきである。

三　徳島船井は実質上船井電機の一製造部門にすぎず経済的には単一の企業体とみられるのみならず、現実的にも、同社は徳島船井の企業活動のすべての面にわたって統一的に支配しており、本件解散もその指導と是認のもとに行なわれたことは前記認定のとおりであるから、前記偽装解散及び法人格否認の法理により徳島船井の解散による解雇は船井電機に対する関係では無効で、右解雇と同時に、同社従業員の雇用契約上の地位は、そのまま船井電機に承継されたといわねばならない。

日本アイ・ビー・エム事件（神奈川地労委、昭五一・三・一九命令）

会社は、一九六七年一二月組合の反対にかかわらず賃金体系を改訂したが、申立人らについては、それぞれ六月、一二月に昇給する者の六八年一二月における昇給額は、同時入社、同職位の者の平均値に比しいちじるしい格差があった。そこで申立人らは、この昇格差別は、会社が同人らの組合活動を嫌悪し、昇給の都度、不当に差別したことによるとして救済を申立てた。命令は、会社の向後一年間の賃金決定行為についても昇給額の決定と同様、差別禁止の対象となるとの考え方から、累積した差別賃金額を一九六八年一二月の時点で求める救済については除斥期間適用の有無に関係なく救済の対象となしうるとした。労組法二七条の「継続する行為」の解釈についての新たな考え方を示したものとして、つぎに掲げる山口地労委命令の全面的肯定説とともに注目されるところである。

【命令要旨】

会社の行う昇給決定措置は昇給額（率）決定行為であると同時に究極的には向後一年間の賃金決定行為でもある。そして組合員たる事実又は組合活動を理由として不当な差別を行ってはならないのは、昇給額（率）決定行為についてだけではなく向後一年間の賃金決定行為についてもまた同様であると解する。けだし、同一条件、同一能力を有する者に対し同額賃金が支払わるべきは当然の理に属し、この当然の結果は、昇給額（率）決定の際の差別の撤廃のみでは足りず、向後一年間の賃金決定行為の際の差別も排除されるのでなければこれが実現は不可能だからである。

このように解すると、既に過去において組合活動等を理由に賃金差別を受け、その差別が累積されて現在に至っている者がある場合、この者に対し昇給決定措置を行うにあたっては昇給額（率）決定の是非はさしたる問題ではなく、むしろ重点は向後一年間の賃金決定行為に置かれるべきである。なんとなれば、当該昇給時におけるる昇給額（率）が他者に比してたまたま有利であったとしても、その昇給額が過去に累積された不当差別額を一挙にカバーし得るものでない限り結局は将来に向っての不当労働行為およびその結果の除去は期し得ないからである。

これを要するに、会社は昇給決定措置を講ずるにあたり、組合活動等を理由に昇給額（率）決定に手心を加えてならないことはもちろん、既に過去において同様の理由によって不当差別を受け、その差別が累積されて現在に至っている者に対しては、その者のその時の人事考課のみを重視することなく、同一条件、同一能力者が昇給後に受けるべく決定された賃金額と同額の線にまでその賃金を引上げる決定をなすべきである、ということである。

ところで本件はまさに会社の組織的かつ強力な組合弾圧のもとで組合活動等を理由として賃金差別を受けたとする申立人等が、その差別の累積を昭和四十三年一二月時点において除去することを求めるものであるから、

その救済さるべき範囲が同時期における同一条件者の平均賃金額と、申立人等が現実に支給された賃金額との差額であることは、上述したところからおのずから明らかである。

山口放送事件（山口地労委、昭五〇・一二・一六命令）

【命令要旨】

会社は、昇給、昇格は毎年一回で完結する行為であり、一時金支給行為についてもその都度完結する行為であって、本件申立てのうち、四三年度以降四六年度までに関する部分は労働組合法第二七条第二項により却下されるべきであると主張し、組合は同項但書の「継続する行為」に該当すると主張する。

「継続する行為」とは、反組合的意図の下に一定の具体的な目的を目指して行われる一貫した行為であり、各行為間には関連性あるいは不可分性が存しなければならないものと解される。

ところで、本件において昇給、昇格、一時金差別が会社の一貫した差別意思に基づくものであることはいうまでもない。

したがって、行為の継続性が認められるかどうかを以下検討すると、前記認定のとおり、会社は組合に対し査定分布の状況を明示せずして差別の実態を秘し、他方差別を生ずる査定の撤廃を毎年組合が要求したにもかかわらず、差別の是正を行わなかったのであるから、本件においては会社による差別是正の不作為が継続していることが認められる。

更に、かかる状況下における本件昇格、昇給、一時金について制度の実態に即して検討すると、前記認定のとおり、職能給体系導入以来、半年ごとに繰り返される一貫した差別査定行為により、組合員は昇格上の差別を受け、その差別された格付を基礎として差別査定行為により差別昇給が行われ、その差別昇給を基礎として差別査定行為により一時金差別が行われるという重畳的な差別が行われる体系になっているのであって、このように差別的査定行為は、昇格、昇給、一時金の間に有機的な関連性、不可分性を有しているのである。

このことは昇格の制度において一層明確化する。即ち本件昇格は、前記認定のとおり、たとえば七職級を例にとると、六職級に昇格するには全く異例といえる連続評定五の場合でも三年の査定の累積を必要としており、標準の査定点である連続評定三の場合には八年の査定の累積を必要としている。このことは三年～八年の査定累積を経て昇格なる行為が完了することを意味している。したがって、三年～八年の間、半年ごとに行われる各査定行為は昇格に関してみる場合、孤立的な一回限りの行為ではなく、それぞれが昇給、一時金にはね返る意味をもつと同時に、それにとどまらず互いに関連することによって意味をもつ不可分な行為たる実態を有するものである。

更に、上述の例において、連続評定三が七年続いても八年目以降にマイナス評定を受けたり、八年の間にマイナス評定があると更に昇格が延ばされて、昇格をさせないという不作為が継続する仕組にもなっている。

しかも、本件のような集団的差別においては、非組合員に対する差別的優遇は、比較的短年月の差別査定の累積により昇格という行為に具体化して顕現し完了するが、組合員に対する差別的冷遇が昇格させないという不作為によって具体化して顕現し、完了するには、一貫した差別的意図の下に差別査定行為が、潜在的昇格差別として長年月行われることを要することは、本件昇格の仕組みのうえから明らかである。

よって、以上を要約して考えると、本件会社の昇格、昇給、一時金についての組合差別は、一貫した時間的に連続した半年ごとの差別査定行為を繰り返すことにより、差別昇給、差別一時金を生ぜしめながら同時に潜在的昇格差別を行い、長年の累積を経て作為あるいは不作為の昇格差別行為として完了するものであって、これは「継続する行為」であると解するのを相当とし、これを年一回限りで完了するとか、その時限りで完了する行為であるとかする会社の主張は到底採用しえない。したがって、本件申立ては除斥期間内の申立てであると判断する。

5　均等待遇

慶応大学附属病院採用拒否事件（東京高裁、昭五〇・一二・二二判決）

大学附属看護婦学校の卒業予定者四名が前例に反し大学病院により採用を拒否された。彼女らは学校在学中、「民青」に加盟し自治活動を活発におこなっていたため、本採用拒否を思想・信条による差別で憲法、労基法違反の違法があるとして病院看護婦たる地位の確認等を請求したもの。一審は原告の請求を棄却し、控訴審も、思想・信条が不採用の理由の一要素となっていることを認めつつ、未だ公序良俗に反する違法な行為ありとはいえないとして控訴を棄却した。

【判決要旨】

一　憲法一九、二一、一四条の規定は、その歴史的系譜からみても、国又は公共団体の統治行動に対し、個人の基本的な自由と平等を保障することを目的とする規定であることは明らかであって、労働基準法第三条は、これらの規定の精神を、私人相互間の間係である労使の関係にも押し及ぼし、具体化した規定と解されるのであるが、同条の「労働条件」なる言葉の通常の用語例から考えても、この規定は、労働者の雇入れによる労働関係の発生を前提とするものであることがうかがわれる。そうして、立法府がこのように労使関係の発生した以後について、これら憲法の精神を具体化することとしたのは、労使関係の発生する前の段階においては、憲法が一方において企業等に就職を希望し採用を求める側の者の思想、信条、団体加入等の自由を保障すると同時に、他方においてこれを採用しようとする企業等の側にも、同様の自由を保障し、かつ、私有財産制を基礎とする企業活動の自由を保障しているところから、企業等が人員の採否を決するについては、極めて広い裁量の自由が認められるべきことを考慮して、労使関係発生前の段階については、その発生後についてと同様にこれを規制することは妥当でないとの立法政策的考量に基づくものと考えられるのであって、かような立法政策的考量は、それ相応の合理的理由があるものといわなければならない。

しかしながら、裁判所もまた国家権力の行使にあたる国の機関である以上、私人相互間の行為であっても、それが憲法の諸規定をふみにじるものであることが明らかであって、その行為の態様、程度等からみて社会的に許容し得る限度を超えると認められる場合においては、その公権的判断においてこれを是認する判断を示すことが許されるはずはなく、かような場合には、裁判所は、……憲法の精神にそう取扱いを示すべきことが要請されているものといわなければならない。……この意味において、私人間の行為であっても、裁判所が当該行為をもって、憲法の精神に基づく公の秩序に反するものとして無効とし、若しくは憲法の精神にそむくと認められる行動をとる者に対し憲法の精神にそうような行為をなすべきことを命ずるなど、憲法の精神にそう取扱い、判断をしなければならない場合があり得ることは、これを認めなければならない。

二　労使関係が具体的に発生する前の段階において、企業等が或る人物を採用しないと決定したことが前記憲法の諸規定の精神に反するものとして、裁判所が公権的判断においてこれに応ずる判断を示すためには、思等想、信条等が、企業等において人員の採否を決するについて裁量判断の基礎とすることが許される前記のような広汎な諸要素のうちの一つの、若しくは間接の……原因となっているということだけでは足りず、それが採用を拒否したことの直接、決定的な理由となっている場合であって、当該行為の態様、程度等が社会的に許容される限度を超えるものと認められる場合でなければならないものと解するのが相当である。

コパル解雇事件（東京地裁、昭五〇・一〇・一二決定）　会社は不況の

ため人員整理をすることになり、「会社、組合双方が協議決定した場合は解雇するの」との労使協約にもとづき人員整理基準を設けたが、そのなかに「既婚女子社員で子供が二人以上いる者は解雇する」との項目があり、これによって二名の女子社員が予告解雇された。裁判所は申請人らの訴えを認め右労働協約は無効と判示した。

【判決要旨】

単に既婚女子社員で、子供が二人以上いる者を解雇するという一般的な人員整理基準は、既婚女子で子供が二人以上いる者に対する差別待遇にほかならず、しかも一般的に右のような差別や制限をする合理的な根拠を発見することもできず、結局、憲法一四条、労働基準法三条、四条の精神に違反するものであるから、民法九〇条により無効であるというべきである。本件人員整理基準が労働協約として成立していても、同様である。

したがって、無効な人員整理基準に基づく申請人Uに対する本件解雇、申請人Nに対する本件予告解雇は、いずれも効力を生ずるに由ない。

6　整理解雇の基準

天間製紙事件（静岡地裁富士支部、昭五〇・八・一九判決）　不況による企業整備を理由とする解雇が続出した今年度において、判例には整理解雇に必然性が認められないとして解雇を無効としたもの、逆に、整理解雇もやむなしとして解雇を有効と認めたものそれぞれ相当の数におよぶが、本件は、会社の営業成績低下を理由とする三名の高年の女子労働者にたいする整理解雇を結論として有効と認めた。しかし、終身雇傭制のもとでは、人員整理はやむを得ない最終的措置として回避のために万全の努力がなされることを要すると判示した後、整理基準の具体的適用と当否についてし細に検討を加えている点で参考に価する。

【判決要旨】

一　終身継続的な雇傭関係によって企業に従属する労働者は、賃金を唯一の生活源としているのが通常であるから、社会一般が不況で他に転職することが困難な場合に、解雇によってこの生活源を断ち切ることは労働者にとって致命的打撃である。従って人員整理による解雇という方策は真にやむを得ない場合の最終的措置であって、企業経営者としては宜しく経営方針の改善、経営陣容の交替、新規採用の中止、諸経費の節約等その他諸多の方策によって不振の打開に万全の努力を注ぐことを第一とすべく、これら諸多の方策によって打開再建することが可能であるのに拘ずなんらその努力をなすことなく、みだりに人員整理を強行することは不当に労働者の生存権をおびやかすものとして権利の濫用であるといわなければならない。

二　これを本件についてみるに、認定した事実によれば、右四二名の人員整理はその合理性に欠けるところはなく、会社としては他にとるべき方策も一応十分検討し、なすべき努力をなしたものとみて差支えない。

三　次に、整理基準の合理性について検討するに、「2、3の基準はとも角、1の基準はそれ自体としては疑問がないわけではないが、三割増（定年の場合と同じ）の退職金、優先再雇傭等の処遇条件と合わせ考えれば問題とする程のこともなく、右整理基準は客観的合理性がある。

四　右整理基準の具体的適用並びにその当否につき考えるに、申請人Wは、①解雇当時五四歳で、五〇年二月には定年となり、②四八年一一月、四九年五月の各定期健康診断によれば、高血圧気味といいうること。申請人I_1は、①解雇時五四歳で、五〇年九月には定年を迎え、②高血圧であること、申請人Tは、①五一歳、②高血圧であるばかりでなく、四九年七月八日～一〇月八日までの九三日間、子宮筋腫の手術及び貧血により休業、②同居の夫、長男、長女、二男が月額合計三七万五〇〇〇円の収入を得て

おり、経済状態は比較的良好であること、申請人はI_2は、①五一歳、②同居の夫も長男も稼動して収入を得ていることが認められ、会社はW、I_1の両名については①の基準を重視し、Tの場合は②、③を、I_2の場合は②を各重視して指雇に及んだものである。してみれば整理基準の適用について、申請人らに特に不当な点があるとは認められず、本件解雇は適法有効である。

なお、整理解雇に十分な理由なしとして解雇が無効とされた最近の事例として**徳島ゴール工業事件**（徳島地裁、昭五〇・七・二六決定）、**大村野上事件**（長崎地裁大村支部、昭五〇・一二・二四判決）、**クロイドン事件**（福島地裁会津若松支部、昭五〇・九・一七判決）、**日電工業事件**（横浜地裁、昭五一・三・二六決定）、**東洋酸素事件**（東京地裁、昭五一・四・一九判決）、**平野金属事件**（大阪地裁、昭五一・五・二六決定）等がある。

【参考資料】(1)一九七六年版『重要労働判例総覧』（産業労働調査所）、(2)『ジュリスト臨時増刊』昭五〇年度、五一年度「重要判例解説」、(3)『法律時報』「判例回顧と展望」昭和五一年一月号、(4)その他『労働判例』『別冊中央労働時報』『労働法律旬報』『判例時報』『判例タイムズ』各号掲載の判例

VII　ILO

概要□ILOの活動――国際労働基準／諸会議／技術協力／調査研究・出版活動／世界労働情勢報告／国際婦人年／**総会と主要な会議**――第六〇回国際労働総会：一般討議と総長の回答／新しい三条約・三勧告／主要な会議：海事準備総会／第二回公務合同委員会／第八回アジア地域会議／第九回鉄鋼委員会／第八回化学工業委員会／第一〇回炭鉱委員会／社会保障会議／**日本とILO**――二条約の批准／八七号・九八号問題／日本人の事務局長補／米国のILO脱退通告

概　要

一、ここ数年にわたる世界的なインフレと国際通貨調整のため、ILO活動はひきつづき財政ひっ迫のあおりを受け、事業計画の一部削減を余儀なくされ、さらに予算全体の二五％を負担している米国政府の脱退通告という予期せぬ出来事のため、ILO全体が大きな影響をうけた。このような困難な状況下にあってなおILOは、その憲章に謳う社会正義を基礎とする世界の恒久平和を確立するため、世界の労働者の労働・生活条件の向上に努力した。

一、七五年六月の第六〇回総会は、①農村労働者団体、②人的資源開発、③移民労働者、のそれぞれに関する条約と勧告を採択したほか、ILO基準の実施促進のための国内三者構成機関の問題につき第一次討議をおこなった。総会はまた注目の理事選挙をおこない、向こう三年間の任期で五六人の正理事、四六人の副理事を選出した。日本関係では、吉村一雄（日経連国際部長）、原口幸隆（全鉱委員長）の両氏が正理事に選出され、常任理事国である政府代表とともに、理事会の席を占めることになった。

一、総会以外の主要な会議としては、海事準備総会、アジア地域会議、鉄鋼、化学、炭鉱の各産業委員会、公務合同委員会などが開かれ、それぞれの分野における地域基準や産業別基準が設定され

た。

一、一九七五年は国連の指定した国際婦人年であった。ＩＬＯは第六〇回総会で「婦人労働者の機会均等および均等待遇」の問題を議題の一つとして審議し、これに関する宣言、行動計画、決議を採択したほか、男女同一労働同一賃金に関する条約（第一〇〇号）および勧告（第九〇号）の適用状況を世界的な規模で検討した。また元労働省婦人少年局長高橋展子氏が、ＩＬＯ本部の事務局長補に任命され、国際婦人年にふさわしい人事として注目された。

一、日本政府は、七六年二月二日付で、一九五二年の社会保障（最低基準）条約・第一〇二号を批准し、日本のＩＬＯ条約批准総数は三四となり、加盟国の平均批准数（三二）をわずかに上回った。

一、米国政府は、七五年一一月六日、キッシンジャー国務長官のＩＬＯ脱退通告書簡をＩＬＯ事務局に伝達した。米国政府の脱退は、同国政府がこれを撤回しないかぎり、二年後に発効する。

1　ＩＬＯの活動

国際労働基準

条約・勧告の形式で国際労働基準を設定するというＩＬＯの伝統的な国際労働立法活動は、七五年もひきつづいておこなわれ、七五年六月の第六〇回総会では、農村労働者団体、人的資源開発、移民労働者のそれぞれに関する条約と勧告の六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一四三、一五一となって国際労働法典に新たなページを飾った。加盟国によるＩＬＯ条約の批准も順調にのび、七六年六月一日現在で四一九六となった。

諸会議

七五年から七六年にかけて、総会のほか、鉄鋼、化学などの産業委員会や公務合同委員会が開かれ、日本からも三者代表が出席して、産業別基準の審議に参加した。鉄鋼委員会は、鉄鋼産業における労働力予測、労働環境のそれぞれに関する結論のほか、労働時間短縮などに関する七決議を採択した。化学工業委員会は、作業環境、雇用問題の両議題を審議したのちそれぞれに関する結論を採択し、化学工業における環境と労働者の保護の重要性が確認された。炭鉱委員会は、石炭を十分に考慮した世界のエネルギー政策を求めるとともに、訓練、安全の両議題に関する結論を採択して、石炭産業における労働条件の向上をはかった。公務合同委員会は、懲戒規定と地方公務員の労働条件をとりあげた一つの結論と、公務の分野における今後のＩＬＯ活動に関する一つの決議を採択し、理事会にそれを報告することになった。海事準備総会は、七六年一〇月の第六二回（海事）総会のための準備作業として、海運業の労使関係などに関する国際文書案を検討した。アジア地域会議は、農村の人的資源開発、労働行政強化に関する結論と農村労働者教育などの決議を採択した。

技術協力

世界の四分の三を占める開発途上国にたいするＩＬＯの技術協力活動は、七五年以降もひきつづきおこなわれ、専門家派遣、研修生の海外留学、セミナー開催などがめだ

った。日本関係でみると、まず専門家としては前年からの継続で黒木章氏が英領バージン諸島における宝石細工を指導した。ＩＬＯ専門家として活躍した日本人の数はこれで延二八人になった。しかし英米仏などの諸国のそれぞれ数百人にくらべれば極端に少なく、国籍別のベストテンにもはいらない。それだけに、今後はもっと多くの日本人がＩＬＯ専門家として活躍することが期待されている。またアジアその他の諸国から日本に派遣された研修生は一六人を数え、その内訳は、韓国七、チェコスロバキア二、ブルガリア二、シンガポール、フィリピン、ビルマ、スリランカ、香港各一だった。これらの研修生は、日本国内で、機械修理、労働力計画、中小企業、観光開発、職業訓練、婦人労働行政、農業協同組合などの分野で研修をおこなった。

調査研究・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』、季刊『ソシアル・アンド・レイバー・ブレティン』をはじめ、国際労働統計年鑑、公報、労働関係法令集などの形式で出版され、その他、各種会議の議題報告や審議の結果をまとめた報告も多い。

また特定のテーマをとりあげた特別出版物としては、『反組合的差別待遇からの保護』、『経営コンサルタント入門』、『失業者のための社会保障』、『フレクス・タイム』、『工業国の労働時間』、多国籍企業シリーズとして『ヨーロッパに本拠をおく金属工業の多国籍企業の社会・労働慣行』、『西ヨーロッパの多国籍企業――労使関係の経験』、『多国籍企業の賃金と労働条件』、『多国籍企業が雇用と労働条件に与える影響』、『多国籍企業に関する国際的原則および指針』、また労使関係シリーズとして『途上国の労働法の役割』、『アジアの使用者団体と労使関係』、『企業内決定への労働者参加――オスロ・シンポジューム』などがあった。

世界労働情勢報告　ＩＬＯ事務局が毎年初頭に統計をもとにして発表する世界労働情勢報告によると、七五年は失業者（完全失業または部分的失業）の相当な増加が目立ったが、インフレは緩和し、労働者の実質賃金はほとんどの国でひきつづきわずかに増加したが、途上国ではインフレのため経済発展は妨げられ、所得分配も不公平だったとして、概況をつぎのように報じている。

労働者の雇用情勢は七五年にかなり悪化した。統計のえられた国の四分の三で、失業は上向き傾向を示し、事実上すべての工業国で失業者の増加が目立ち、ところによっては一九三九年以来の最高を記録した国もある。失業の平均期間も延長した。若年者は最初の就職口をみつけるのがますます困難になった。多くの移民労働者が帰国したことによって、状況はさらに複雑なものとなった。インフレは世界各地にはびこったものの、とくに七五年後半には、極端に悪い年だった七四年よりも一般にはげしさがゆるんだ。しかし、消費者物価は三分の二の国で一〇％以上も上昇し、五分の一の国では上昇率が二〇％をこえた。それでも、過去二年間ではじめて、三カ国で上昇率の低下がみられた。名目賃金はいたるところで上昇したが、物価上昇を上回る部分はほとんどの国で少なくなり、実質賃金が実際に低下した国が六カ国あった。

国際婦人年　一九七二年一二月に国連総会で採択された決議によって、一九七五年を国際婦人年とすることが宣言さ

れた。その目的は、①男女平等の促進、②発展における婦人の完全統合、③世界平和強化にたいする婦人の寄与の重要性認識、であった。ＩＬＯはこの国際婦人年にちなんで、第六〇回総会において「婦人労働者の機会および待遇の均等」の問題を討議し、これに関する一つの宣言と二つの決議を採択した。

一五カ条にわたる宣言は、「婦人の働く権利を、あらゆる人間の奪うことのできない権利として保障し、必要であれば、婦人に対して男子と同等の立場で労働力に統合されることを制限するような現行の法令、労働協約、慣行または慣習を修正するために、すべての措置がとられるものとする」と規定するほか、婦人労働者の権利が保障されるべきつぎのような分野に言及している。職業訓練と職業指導、労働市場への参加、賃金、職場での婦人の保護、家庭責任をもつ婦人労働者を援助するための業務、社会保障、税制。

二つの決議のうち一つは、婦人労働者の機会および待遇の均等を促進するための行動計画に関するもので、全国、地域、国際の各段階における行動計画を定めている。とくに国際段階では、ＩＬＯは関係国の諸機関や専門家とともに「婦人労働者の地位について検討し、経済社会生活に対するその貢献の総体を評価するために必要な、先進国および途上国の双方からの男女の統計その他のデータを収集し、分析すべきである」とされる。いま一つの決議は、ＩＬＯにたいして、職業および雇用における男女の機会均等と均等待遇に関する新しい国際基準の必要性を検討するよう要請している。

2　総会と主要な会議

1　第六〇回国際労働総会

第六〇回国際労働総会は、加盟国一二六カ国のうち一一九カ国からの政府、使用者、労働者の代表・顧問約一五〇〇人を集めて、七五年六月四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、農村労働者団体、人的資源開発、移民労働者のそれぞれに関する条約と勧告、婦人労働者の機会・待遇の均等に関する宣言と行動計画、一九七六～七七年度の事業計画と予算などを採択したほか、仕事の人間化に関する一般討議をおこなった。総会出席者のうち九二人は労働関係の閣僚で、日本からは中山労働政務次官をはじめ三六人という戦後最大の代表団が出席した。またスリランカ首相のバンダラナイケ夫人が出席して特別講演をおこない注目された。総会議長にはフィリピンのオプレ労相、副議長には政府側エフゲニエフ（ブルガリア）、使用者側アバテ（エチオピア）、労働者側プラント（英国）の三氏が選出された。

総会は、一九七六～七七年（二暦年）度の事業計画とそれをまか

なう予算一億四三九八万二〇〇〇ドルを賛成三〇七、反対三六、棄権二二で採択した（日本は三者とも賛成）。この予算は、インフレと通貨調整にともなう自然増のみで、新規事業の含まれない骨格予算である。理事会メンバーを四八人から五六人に増員する憲章改正が発効したので、第六〇回総会での理事選挙では、常任理事国（日本を含む一〇カ国）以外の一八カ国政府と労使それぞれ一四人の理事、四六人の副理事が選出され、向こう三年間の任期で理事会を担当することになった。日本は吉村一雄（日経連国際部長）、原口幸隆（全鉱委員長）の両氏が選出され、常任理事国である政府とあわせて、日本としては史上はじめて政府、使用者、労働者の三者がそろって理事となった。

総会には、議題とは直接関係のない問題をとり上げた二二の決議案が事前に提出されていたが、審議の過程で優先順位が決められ、最終的にはつぎの六決議が採択された。①チリにおける人権および労働組合権、②農村開発、③とくに開発途上国の経済社会進歩および雇用創出にたいする中小企業の貢献、④身障者の職業更生と社会復帰、⑤労働条件および労働環境の分野におけるＩＬＯの今後の活動、⑥工業化、雇用および労働者の所得保護。

一般討議と総長の回答

仕事の人間化をテーマとして総会に提出されていた総長報告をめぐる一般討議（いわゆる代表演説）には、二三一人の代表・顧問が参加、それぞれの立場から、今後のＩＬＯ活動に関して提案した。日本関係では、中山労働政務次官が六月九日、山本労働者代表顧問（総評幹事）が一七日にそれぞれ代表演説をおこなった。これらの一般討議に答えて、ブランシャール総長は二四日の本会議で回答演説をおこない、ＩＬＯは労働環境改善を目的とする世界的な活動計画の策定を求められていると述べ、一般討議で議論の集中した四つのテーマについて、これを事業計画に含むよう努力することを明らかにして、つぎのように述べた。

【ブランシャール総長の回答演説】

第一の問題は、開発途上国の農村における労働条件の改善に関するものである。これは、世界の貧困大衆が苦しみ沈滞している問題である。この悲劇的な貧困は、不十分な安全衛生条件の原因でもあり結果でもある。高い事故発生率は、日常の動物、昆虫、植物、危険で有害な寄生虫との接触において労働者を十分保護しないことによる。ＩＬＯは加盟国に十分協力して、第三世界の農村、とくに熱帯地方の農村の状況改善に努める時代になった。これについてＩＬＯは、農村労働者に対する簡単で実際的な最低の保護措置をとること、そして各国が初歩的な安全衛生制度を農村に設けることに協力することができる。これには各段階での、政府機関、労使の協力が必要である。

第二の問題は、労働災害発生率の高い分野すなわち農業、建築、金属、鉱業において、労働災害の発生を世界的に大幅に引下げることである。産業委員会がこれらの目的達成のため加盟国を組織的に援助することを私はすでに提案しており、総会もこの提案に共鳴した。その方法は、私の考えでは、関係各委員会が統計や現地視察、諸国間の経験交流から得た情報を分析して、一定期間に災害率を引下げる基準を定め、定期的にその結果を報告させ、その結果に応じてさらに勧告する方法によることがよいであろう。

第三の緊急問題は、職務満足感に関するものである。これについては諸代表は二つの重要点を指摘した。一つは、労働者に労働生活中幅広い選択を与えねばならないことである。ある者は、今回の総会が仕上げた人的資源に関する新文書に示された定期反復教育について述べ、ある者は労働者に労働生活の開始、中断、終了の自由を与える措置について述べた。職務満足感の問題に関する満足な措置を策定することは、複雑かつ長期間を要

することである。またある者は、労働者の不満の主な原因は、教育と職業選択における不十分な指導であると述べた。これについてわれわれは、人的資源に関する新しい勧告に含まれる職業指導の条項を早急に実施するようにしなければならない。

第四の問題は、労働環境に関する総合的国際基準を定める問題である。総長報告中のこれに関する提案について、多くの発言者が意見を述べ、フィンランドの社会保健相は、このような基準を早急に定め、各国を刺激すべきだとした。これに反して他の若干の発言者は、一九七六—七七年には騒音と振動に関する基準が採択されるだろうから、その後数年間にわたってＩＬＯの中で研究を続けた上定めるべきだと述べた。討論では、労働条件の改善基準についてのＩＬＯの措置、すなわち企業内で安全衛生に関する決定、エルゴノミクスの使用、労働の人間化を促進する方法などについて、労働者が決定参加する問題が述べられた。これについて文書を採択すれば、労働災害減少運動において必ずや大きな役割を果すものとみられる。

新しい三条約・三勧告

総会は、農村労働者団体、人的資源開発、移民労働者のそれぞれに関する条約および勧告を採択した。農村労働者団体については当初は勧告だけが採択される予定だったが、原則的な部分は条約としても生かされることになり、条約、勧告の二本立てとなった。実質規定六カ条の条約は、賛成三五九、反対〇、棄権一〇で採択され、日本は労使が賛成、政府は棄権だった。また一八項目の勧告の票決は、賛成三四七、反対〇、棄権四で、日本は三者とも賛成した。これらの条約、勧告は、世界でももっとも貧しい階層に属する農村労働者の諸条件を引き上げ、彼らが自国の経済社会発展に貢献できるようになることを目的とするものである。

人的資源開発については、職業訓練と職業指導に関する既存のＩＬＯ基準を整理統合して、新しい事態に対処できるよう最新のものとした条約（実質五カ条）とこれを補足する詳細な勧告（七七項目）が採択された。最終投票の結果は、条約が賛成三五一、反対〇、棄権四、勧告が賛成三五一、反対〇、棄権二で、日本はいずれについても三者とも賛成した。

移民労働者の問題については、悪条件下の移民および移民労働者の機会と待遇の均等に関する条約と、これらの問題につきさらに詳細に規定した勧告が採択され、移民労働者の諸条件の向上を期待することができるようになった。条約は実質一四カ条で、賛成二六五、反対〇、棄権八一、また三四項目の勧告は賛成二八八、反対〇、棄権六二で採択された。日本はいずれについても労働者が賛成、政府と使用者が棄権だった。

これらの条約、勧告のうち、農村労働者団体と移民労働者に関するものは、日本とは直接関係がないので省略し、人的資源開発に関する条約を以下に紹介する。

【人的資源開発における職業指導および職業訓練に関する条約・第一四二号】（前文略）

第一条　1　各加盟国は、とくに公共職業安定機関を通じ、雇用と密接に関連させた職業指導および職業訓練の総合的かつ調整された政策および計画を採択し、展開する。

2　これらの政策および計画は、次のことを然るべく考慮する。

(a)　地域的および全国的な雇用の必要性、機会および諸問題

(b)　経済的、社会的および文化的発展の段階と水準、および

(c)　人的資源開発と、その他の経済的、社会的および文化的目的との相互関係

3　この政策および計画は、国内事業に適した方法によって遂行される。

4　この政策および計画は、労働環境および社会環境を理解し、個別にま

た集団的にこれに影響を与えるための個人の能力向上を目的とする。

5　この政策および計画は、すべての者に対し最もその利益となるように、また彼らの希望にしたがい、社会の要求を考慮し、仕事に対する彼らの能力を開発し活用することを平等に、かついかなる差別もなく奨励し、可能なものとする。

第二条　前記の目的に留意し、各加盟国は、一般教育、技術教育、職業教育、教育指導、職業指導、および職業訓練に関する開かれた弾力的かつ補足的制度を、これらの活動が正規の教育制度の中で行われるか外で行われるかに拘らず、確立し、展開する。

第三条　1　各加盟国は、すべての身体障害者のための適切な計画を含み、総合的な情報およびできるだけ広範な指導がすべての児童、若年者および成人に利用されることを確保するため、継続的雇用情報を含む職業指導の制度を漸進的に拡大する。

2　このような情報および指導は、経済的、社会的および文化的活動の各種の部門、ならびにあらゆる職責のレベルにおける職業の選択、職業訓練および関連の教育機会、雇用情勢および雇用見通し、昇進の見通し、職場の労働条件、安全衛生、ならびに労働生活のその他の側面を包含する。

3　この情報および指導は、労働協約の一般的側面、ならびにすべての関係者の労働法下の権利と義務に関する情報によって補足される。この情報は、関係ある労働者および使用者の団体のそれぞれの機能および目的を考慮に入れ、国内法および慣行にしたがって提供される。

第四条　各加盟国は、すべての経済部門、すべての産業部門、ならびにすべての技能および職責のレベルにおいて、若年者および成人の双方の生涯にわたる職業訓練の必要に適合するように、その職業訓練制度を漸進的に拡大し、適応し、調和させる。

第五条　職業指導および職業訓練の政策および計画は、使用者および労働者の団体と協力して、また適当であれば国内法および慣行にしたがい、その他の関係団体と協力して策定し、実施する。（以下略）

2　主要な会議

海事準備総会　七五年一〇月一三日から二四日までジュネーブで開かれ、日本など三二の海運国から政府、船主、船員の三者代表・顧問が出席、七六年一〇月に予定された第六二回（海事）総会のための準備作業として、①海運業における労使関係、②一九四九年の有給休暇（船員）条約（第九一号）の改正、③若年船員の保護、④船員の雇用継続性、⑤基準以下船、の五議題を審議した。

〔労使関係〕　海運業の労使関係に関しては大要以下のような一つの決議が採択され、これが関係国の政府、船主団体、船員団体に伝達されることになった。強力かつ独立した船主団体および船員団体の存在は、海運業における複雑な諸問題を解決するうえでも、また技術変化に対応するためにも重要な要因として、国内法や国内慣行に従ってすべての関係当事者により認識されるべきである。船主および船員の代表的団体は、船員および海運業の利益のための政策を策定し、実施するうえで、積極的に提携すべきである。船主と船員との間の紛争を、相互信頼の雰囲気のなかで、調停、あっせん、仲裁により迅速に処理できるような機構がなければならない。すべての関係当事者は、船内における良好な労使関係の維持のため努力すべきである。これに関連してつぎのことが重視されるべきである。①近代的な人事管理、船内の規律維持の方法、②船主と船長、船長と

船員、船員と船員団体の間の効果的なコミュニケーション、③一九六七年の苦情審査勧告第一三〇号にもとづいておこなわれる迅速な苦情処理。

〔年次有給休暇〕　船員の年次有給休暇は、一九四九年の条約第九一号によって、勤務一年につき一八日ないし一二日とされていた。その後一般労働者については七〇年の改正条約第一三二号によって、勤務一年につき三労働週が最低基準となった。そこで、この新しい基準を参考にして船員の年次有給休暇を延長する可能性が検討された。しかし、準備総会では、年休を五暦週とする小委員会案も、二八暦日とする船主側修正案も、投票総数が定足数に達しなかったため、いずれも流れてしまった。このため、船員の有給休暇の問題は、七六年の海事総会で再度検討されることになった。

〔若年船員の保護〕　この問題については二〇項目ほどの詳細な規定からなる勧告の第一次草案が採択された。主要規定はつぎのとおり。一八歳未満の若年船員については、健康、安全、一般福祉、職業指導、職業教育、職業訓練などに関する特別の配慮が必要である。若年船員の所定の労働時間は、一日八時間一週四〇時間をこえないものとし、深夜業は禁止される。悪天候下のマスト作業、有害物質にさらされること、ボイラーやタンクに入ることなど一定の危険作業に若年船員を就労させてはならない。若年船員は、海運業の訓練、職業上の見通し、就職条件などについて情報を提供されるべきである。

〔雇用継続性〕　この問題については、七六年の海事総会で採択されるべき条約の一次草案が採択された。主要規定は以下のとおり。この文書（条約）は、船員として定期的に就労することができ、その主たる年間所得をこれに依存する者に適用する。ここにいう「船員」は、国内法、民間慣行または労働協約によって定められた者とする。関係労使団体は、かかる定義の設定およびその改訂につき協議にあずかる。船員に恒常的もしくは定期的雇用を提供し、船主に安定した有能な労働力を提供するため、すべての関係当事者を奨励することが、海運国の政策でなければならない。登録制度のあるところでは、そのなかに船員に関するあらゆる種類の職業を含むものとする。登録簿の定数は需要に見合う水準とするため定期的に検討される。

〔基準以下船〕　海運業にたずさわる船舶の最低基準のための国際的指針を設定するため、七六年の海事総会で国際文書を採択することに決定し、その形式（条約、勧告、決議など）も七六年総会の決定にまかされることになった。国際文書には、安全基準、社会保障対策、雇用条件、船舶の監督、災害時の公式査問などに関する規定が含まれるものとされる。この文書の適用を確保するためには、ＩＬＯとＩＭＣＯ（政府間海事協議機関）の監視機構が役立つことになる。準備総会は、船員グループの要請にもとづき、便宜置籍船の社会保障および雇用条件の調査をおこなうよう理事会に要求した。また船員側は、便宜置籍船について、税金の安い国で登録された船舶の船主は、利潤追求のために低賃金労働者を傭い、乗組員は十分な訓練を受けておらず、船内では安全規則も守られていないことなどをあげて、問題点を指摘した。これにたいして船主側は、重視すべきことは、船籍の如何をとわず基準以下船はすべてその改善措置をとるべきことだと主張し、船主側はこれまでもこのため努力してきたし、今後もそのつもりだと述べた。

第二回公務合同委員会

七六年四月六日から一三日までジュネーブのＩＬＯ本部で開かれ、世界の主要国の政府と公務員の代表が出席して、公務における最近の状況、懲戒規定と手続、地方公務員の労働条件、の三議題を審議した。日本からは、政府側委員片山総理府人事局次長、労働者側委員及川全電通委員長の両委員と、それぞれ数名の顧問が出席したほか、理事会代表として、使用者側理事吉村日経連国際部長、労働者側原口全鉱委員長の両理事も出席した。委員会は、懲戒規定と地方公務員の労働条件をとり上げた一つの結論と、公務の分野における今後のＩＬＯ活動に関する決議を採択し、理事会にそれを報告することにした。

【懲戒規定と手続】

懲戒規定と手続の準備、制定、改訂は、七五年の公務技術会議の承認した諸原則に従って、公務員を代表する適当な団体の参加を得て行うべきである。懲戒手続のとられる場合には、公務員が服務規律に明らかに違反した場合に限定されるべきであり、人種、皮膚の色、性または宗教、ならびに市民的・政治的権利の行使（ただし職務に伴う義務を条件とする）を理由として行われてはならない。ＩＬＯの諸原則および関係国際文書によって保護され、七五年の公務技術会議の結論にてらして解釈される正常な労働組合活動を理由として、懲戒手続を発動したり、制裁を課してはならない。懲戒の対象となった公務員は、その理由を十分に通報され、口頭で弁明する機会を与えられ、証拠を提出することができる。

【地方公務員の労働条件】

キャリア（職歴）制度を明確に定めて、昇進に必要な諸条件を評価できるようにし、配置転換の自由やその機会を与えるために、職員の訓練や潜在能力を考慮すべきである。権限ある立法機関は、地方公務員について共通の採用基準を定めるべきであり、上級職員や専門職員の採用は内部からの者を優先すべきである。地方公務員の雇用保障を基本原則とし、六三年の雇用終了勧告第一一九号に従い有効な理由のないかぎり、雇用の終了（解雇）は行わない。給与は有資格職員を引止めるのに十分魅力あるものとし、国家公務員の給与や一般的な経済・財政事情を考慮して決定し、適当な場合には人事考課にてらして調整されるべきである。所定労働時間は段階的に週四〇時間に短縮し、週休二日制とし、フレクスタイムを含む勤務時間の改善を定期的に検討すべきである。一定期間内の時間外労働の総時間数については、厳格な制限を設けるべきであり、割増は十分高率とし時間外労働を差控える方向をめざして定期的に検討すべきである。年次有給休暇は最低四週間の目標に向って段階的に延長し、休暇給与は通常の給与基準を下回らないものとすべきである。

【今後のＩＬＯ活動】

次期会合をできるだけ早く開催し、公務員の廃疾・退職・遺族給付、採用と訓練の諸問題を議題に含むこと。①郵便・電信・電話、②医療業務、③教育のそれぞれに関する合同委員会の設置を考慮すること。以下の事項につき調査研究を行うこと。①昇進手続と候補者選考の規準、②国内の公共部門と民間部門の間で、技術・科学・専門・管理職員を交流すること。このような交流の理由と効果。二国間でこの種の交流を行うことから生じる問題点。③公務員の健康保護（感染、放射線、危険物、職業病からの保護）、業務上災害の防止。

第八回アジア地域会議

七五年九月三〇日から一〇月九日までスリランカのコロンボで開かれ、日本をはじめアジア一九カ国の代表・顧問が出席、農村の人的資源開発および労働行政強化の二議題を審議したのち、前者に関する結論と勧告、後者に関する結論を採択して、アジア地域における経済的および社会的発展に寄与するための方向を打ちだした。会議はまた、農村労働者教育、国際労働基準などに関する五決議を採択した。

【農村地域の人的資源開発】

アジアにおける農村地域の人的資源開発および農村の各種団体の役割を審議した会議は、その結論の中で、構造上の不均衡、教育と訓練、農村団

体の強化発展などに言及したのち、ＩＬＯがこの分野で果すべき役割について以下のように勧告した。

ＩＬＯは、教育訓練に関連して、ユネスコ、ＦＡＯ、エスカップなどの国連機関と協力の上で、農村労働者の教育訓練の拡充に役立つ技術協力活動を強化すべきである。というのは、農村開発のためには、十分な教育訓練を受けた労働者が、極めて重要な役割を果すからである。また、七五年の人的資源開発条約および勧告、農村労働者団体条約および勧告の実施のため適当な措置をとることについて、政府と労使団体に援助を提供すべきである。農村地域において小規模工業や手工業は雇用創出に役立つので、この分野での活動が強化されれば、農村雇用の伸びが期待できる。

【労働行政の強化】

アジア諸国の国内開発は、最近成長本位から社会的側面重視へと移行しつつあり、その過程で労働行政の果す役割が重要なことに注目した会議は、アジア地域の労働行政強化との関連でＩＬＯの今後の活動に必要な指針を次のように定めた。

国の開発にとっては、労使団体の積極的な参加を得て、労働行政が一そう重要な役割を果さなければならないが、関連機関の中でも唯一の三者構成機関であるＩＬＯは、長い歴史の中で蓄積した知識と経験を生かして、重要な貢献ができる。アジア地域における今後数年のＩＬＯ活動の中では労働行政および労使団体が国の開発において果しうる寄与の問題を最優先事項として取上げて行くべきである。技術協力関係では、労働行政官の訓練、労働者教育、労使団体への援助などを重視し、セミナー、会議、研修旅行の開催、専門家派遣などを通じてこれを行うべきである。アジア地域労働行政強化プロジェクト（ＡＲＰＬＡ）は、今後も引続き拡大するものとし、労働行政だけでなく、労使団体のためにも役立つよう、その活動を強化すべきである。

第九回鉄鋼委員会　日本をはじめ二四カ国の政労使の三者代表を集めて、七五年九月一六日から二六日までジュネーブのＩＬＯ本部で開かれ、鉄鋼産業における労働力予測と作業環境の両議題を審議して、それぞれに関する結論を採択したほか、労働時間短縮などに関する七決議を採択して、鉄鋼産業における労働生活条件の改善を促進した。

作業環境に関する結論は、一般原則、災害防止と健康保護、国際的措置の三章二四項にわけて規定し、とくに国際的措置としては、ＩＬＯ事務局がつぎのことをおこなうよう要請した。とくに鉄鋼産業において生起する諸問題を考慮に入れて、労働条件および作業環境改善のための国際的プログラムを策定すること。鉄鋼産業の安全保健に関する体系的調査をおこなうために必要な措置をとること。産業安全モデルコードの改訂と鉄鋼産業の安全保健に関する実施細目（コード・オブ・プラクティス）によるその補足を検討すること。危険物にさらされる場合の規準について指針を定めること。前記の諸問題に関する専門家会議、シンポジュームなどの開催可能性を考慮すること。

また委員会の採択した決議のうち主なものはつぎのとおりである。①労働時間短縮。この問題に関連してＩＬＯ事務局がつぎのような事項の調査をおこなうよう要請する。収入減のない労働時間短縮、休暇の増大、交替労働についての特別の配慮、訓練のための時間、一般教育の延長、退職制度の調整。②多国籍企業。関係国政府、多国籍企業、労使団体にたいして、基本的事実とその社会問題を確認できるようにするため、ＩＬＯの調査に適切な情報を提供するよう求める。このような調査の結果につきできるだけ早く三者構成の検討をおこなう。この分野で国連のおこなう活動とＩＬＯのそれとを調整する。③結社の自由と労働組合権。ＩＬＯ事務局がつぎのことをおこなうよう要請する。諸国政府にたいして、八七号・九

八号両条約の批准にかかわる問題を常時検討するよう求め、両条約の批准国にたいしてその完全適用を求めること。全加盟国にたいして、両条約の原則の厳密な遵守を確保するよう求め、結社の自由と労働組合権の完全な行使が確保され、保護されるよう訴える。

第八回化学工業委員会　七六年二月四日から一二日までジュネーブのＩＬＯ本部で開かれ、日本など二三カ国の三者代表が出席、作業環境、雇用問題の両議題を審議したのちそれぞれに関する結論を採択し、化学工業における環境と労働者の保護の重要性が確認された。委員会は環境問題について、労働者の健康と環境を保護するため、化学製品を製造したり使用する企業は安全規則遵守のため可能なあらゆる措置をとるものとして、つぎのような結論を採択した。

【作業環境】

化学工業において作業環境を守り、業務上の災害や職業病を防止するための措置をとる際には、工場の外で問題を起したり、問題を悪化させることのないように、十分配慮すべきである。化学製品の製造や使用の前にその有害性を調査するなどして、化学労働者の危険を防止するためには、また最高許容濃度を測定する基準や方法の規格化をはかるためには、国際的な行動や国際協力が重要である。化学物質の中には、ガンや遺伝変化の原因となる極めて危険なものがあるので、職業ガンに関するＩＬＯ基準およびそのような疾病を除去するために必要なその他の措置の重要性が再確認される。統計は業務災害の原因を分析する重要な手段ではあるけれども、作成方法がところによって異るので、データの比較はむつかしい。そこでＩＬＯは、災害報告の標準化と改善のための方法研究を求められる。すべての国の政府当局、使用者団体、労働組合の間で安全保健に関する協力が要求される。労働組合は、関係ある労働監督機関の合意を得て、安全保健監督官に随行し、企業における業務災害や職業病の原因調査に参加する権利をもつべきである。労働者はすべて、一定の作業工程または化学製品に固有の危険の性質を知らされるべきである。火災や爆発のような緊急の危険の場合には、安全上の指示を守って、賃金減なく作業を中止する権利をもつべきである。

第一〇回炭鉱委員会　七六年四月二八日から五月六日までジュネーブのＩＬＯ本部で開かれ、日本をはじめ一九カ国の主要産炭国から三者代表・顧問が出席した。委員会は、炭鉱における安全保健、炭鉱労働者の訓練・再訓練の両議題を審議した結果、ＩＬＯ事務局にたいして、世界のエネルギー政策に関する特別会議の開催につき国連その他の関係国際機関と交渉することを要請した。また、近年のめざましい石炭増産による石炭産業の復活と新しい採掘方法に注目し、その結果生じる新しい安全や訓練の問題について、それぞれ以下のような結論を採択した。

【安全増進】

炭鉱では毎年一〇〇万件ほどの災害が発生し、そのうち死亡事故は九〇〇件をこえる。落ばん、暑熱、じん埃、ガス、運搬という古くからの危険に加えて、近代車両のスピードや用いられる機械の強い力のために新しい危険が生じている。炭鉱内や炭鉱周辺での機械や機械操作は、それが操作員または同僚労働者の安全保健にとって危険なものであるかぎり、満足なものとみなされるべきではない。災害防止においては、労働者自身の役割が重要である。労働者が監督や災害調査の任務を能率的に遂行できるようにするため、労働者の訓練、教育、彼らへの通報につき必要な措置がとられるべきである。ＩＬＯ理事会は、加盟国に対して、炭鉱の災害件数を少くするため特別の目標を設定し、目標達成の方法や状況を事務局に報告することを要請する。ＩＬＯは、安全保健の分野とくにじん肺の防止に関する現在の活動と調査を続け、さらに強化すべきである。事務局は、許容限度を設定する目的で、空気伝達のじん埃濃度を測定する適切な統一方式を勧告するため、特別の三者構成専門家会議を開催するよう要請される。

【訓練・再訓練】

出炭が増加し、新しい、変った採掘方式が採用されるのに伴って、技術発展と歩調を合せ、労働力需要の変化に対応できるようにするため、訓練計画、訓練方法、割当てられる原資などを絶えず検討しなければならなくなった。訓練制度および訓練計画の立案は、産業全体、地域、企業および鉱山における労働力要件の不断の測定を基礎とすべきである。その目的の一つは、最大多数の労働者に最大限の昇進の機会を提供することとすべきである。炭鉱における多くの移民労働者は、訓練と昇進につき国内労働者と同じ権利を享受すべきであり、技術的指示の基準は、両者に対して同じでなければならない。ＩＬＯは、開発途上国で炭鉱業を営む外国企業に対して、その技術的知識と訓練関係の知識の適当な伝達を確実にするよう要請すべきである。

社会保障会議

社会保障専門家委員会の二七人の委員と関係国際機関からの九人のオブザーバーが参加して、七五年一一月二六日から一二月三日までジュネーブのＩＬＯ本部で開かれ、日本からは近藤文二（大阪市立大名誉教授）、丹埜久馬（日本在外企業協会業務部長）の両委員が出席した。会議は、失業、社会保障指標、婦人問題、ＩＬＯ活動の四議題を審議したのち、それぞれ以下のような決定をおこない、理事会に報告することとした。

①失業問題。三四年の失業給付条約第四四号が採択されて以来四〇年以上たっており、同条約に定める基準はすでに時代おくれとなっている。そこで、できるだけ早く同条約を改正し、現代の要請にかなうようにしなければならない。文書の形式は条約およびこれを補足する勧告の二本立てとするのがよい。また開発途上国では、社会保障制度と開発との関連が問題になっているので、これらの国が失業給付制度を計画したり、実施する際の指針として役立つ勧告も必要である。

②社会保障指標。社会保障の発展を期待するためには、その社会の実情を正確につかまなければならないが、その際に社会的指標を利用することが有益である。ただし、このような指標は客観性のあるものでなければならず、その解釈を誤ったり、誤用することのないよう配慮すべきである。ＩＬＯは、この分野における調査研究を、関係国際機関と協力しながら継続し、国際比較の可能性を探求するよう求められる。

③婦人問題。社会保障の分野でみられる婦人に対する差別待遇はすべて廃止されるべきである。ＩＬＯは、途上国および工業国の双方における社会保障面の婦人差別を調査研究し、各国で行われている実験や提案に関する情報を収集するよう要請される。途上国の中には、今なお出産給付のないところがあるが、社会保障制度で婦人をカバーしている国では、出産給付を最優先すべきである。

④ＩＬＯ活動。戦後はじまった社会保障関係のＩＬＯ基準の改訂作業はほとんど終了し、批准の可能性をふやすため弾力性に富む新基準ができた。地域別に異る基準を作る問題については、ヨーロッパなどではたしかに一段高い基準の可能性もあるが、全体としては全加盟国に適用する国際基準の設定が継続されるべきである。もっとも、経済的および社会的発展の段階が異る諸国がそれぞれに適用できるよう、必要な弾力性を付与すべきことはいうまでもない。途上国の社会保障制度の発展のためには、従来通り専門家派遣、フェローシップ供与、セミナーの関係などによる技術協力活動を継続することが望まれる。

3　日本とILO

二条約の批准

日本政府は、七五年七月二九日、船舶料理人の証明に関する条約第六九号、七六年二月二日、社会保障の最低基準に関する条約第一〇二号をそれぞれ批准、日本のILO条約批准総数は三四となり、ILO全加盟国の平均批准数（三二）をわずかに上回った。しかし、常任理事国一〇カ国の平均批准数四八にくらべればなお一四の不足ということになる。

六九号条約によると、公有私有をとわず商業目的で貨客の運送に従事する海洋航行船舶においては、一定の条件のもとに与えられる資格証明書を所持する者でなければ、これを船舶料理人として雇うことはできない。ただし料理人の供給が不十分なときには例外が認められる。証明書は、権限ある機関の規定する最低年齢、最低海上勤務期間および試験合格という条件を満たした者に与えられる。試験には、食事調理能力についての実地試験、食糧価値についての知識、種々の均斉のとれた献立表の作成ならびに船内における食糧取扱いと貯蔵に関するものが含まれる。試験は、権限ある機関が直接に、あるいはその監督下に、料理人の訓練につき公認された学校またはその他の機関が実施し、証明書を発給することができる。

一〇二号条約は、医療、傷病給付、失業給付、老齢給付、業務災害給付、家族給付、母性給付、廃疾給付、遺族給付の九つの部門について、それぞれの最低基準を定めたもので、九部門のうち三つ以上の部門で条約の定める条件をみたせば批准できる。日本が批准したのは、傷病、失業、老齢、業務災害の四部門で、それぞれ以下のような内容のものである。

傷病給付。負傷や病気が原因で所得の停止をともなう労働不能の場合には、その全期間にわたり傷病給付が支給され、所得の補てんがおこなわれる。ただし、同一の負傷または病気について、給付期間を最高二六週間に制限することができる。被保護者はつぎのものいずれかとされる。①被用者対象制度の場合は、すべての被用者の五〇％以上をカバーするもの、②自営業者、農民などを含めた経済活動人口を対象とする場合は、全住民の二〇％以上をカバーするもの、③公的扶助の場合はミーンズ・テスト（資産調査）の結果資産が一定の限度をこえないすべての住民。給付は定期的に支払われる現金給付とされ、その最低基準は、標準受給者（妻と子供二人をもつ男子）の場合で、従前所得の四五％である。

失業給付。労働能力があって働ける状態にありながら、適当な職業につくことができないこと（いわゆる失業）による所得停止について、失業給付が支給される。被保護者は、傷病給付の場合の①および③とされ、②は除外される。給付内容は傷病給付と同じで、標準受給者の場合で従前所得の四五％とされる。給付は原則として全期間にわたって支給しなければならないが、被用者対象制度の場合は一二カ月の期間のうち最低一三週間に、またミーンズ・テストの場合は二六週間に制限することができる。醵出期間の長さや過去の受給歴によって給付日数を決定する場合は、給付の平均期間が一二

カ月のうち少なくとも一三週間であればよいとされる。

老齢給付。所定の年齢（原則として六五歳）をこえる者には、老齢給付が支給される。ただし、その者が有償活動に従事している場合には給付を停止できるし、所得が一定額をこえる場合には給付を減額できる。被保護者は傷病給付の場合とまったく同じである。給付は、定期的支払金（年金）とされ、標準受給者（年金受給年齢の妻をもつ男子）の場合、醵出三〇年であれば従前所得の四〇％、醵出一〇年であれば従前所得の三〇％が最低基準である。

業務災害給付。業務に起因する負傷や病気のため労働不能になること、その後遺症が残ること、労働者が業務上死亡することなどの事故の場合、業務災害給付が支給される。被保護者は、全被用者の五〇％以上および遺族給付については被用者の妻と子とされる。給付は負傷や病気のための医療と現金給付の二本立てであり、現金給付は標準受給者（妻と子供二人をもつ男子）の場合で、従前所得の五〇％が最低基準となる。扶養者の死亡の場合の遺族給付は、標準受給者（子供二人の未亡人）で従前所得の四〇％以上の定期的支払金とされる。

日本はこれらの四部門について批准したが、残された五つの部門である医療、家族、母性（出産）、廃疾、遺族もひとしく重要なものである。今回の批准は、とりあえず国内法の整備されたものにかぎられたわけだが、今後は残された五部門についても、必要な措置をとったのち、逐次批准がすすめられるよう期待されている。

八七号・九八号問題

七五年六月の第六〇回総会に提出された条約勧告適用専門家委員会報告のなかには、日本が批准している八七号条約（結社の自由）、九八号条約（団結権・団交権）と国内法との関連に言及した部分があった。またこの報告を審議した総会の条約勧告適用委員会では、日本の政府側と労働者側との間で議論があったほか、外国代表もこれに参加、委員会としての報告にその内容が要約され、この報告が総会で採択された。

【専門家委員会報告】

八七号・日本（一九六五年批准）。（専門家）委員会は、政府がその報告の中で通報した情報、七三年の総会委員会において政府代表および日本の労働者代表が行った陳述、総評が通報した意見、ならびにこれに関する政府の見解に留意する。委員会は、従前の意見の中で、公共部門における職員団体の登録制度、非登録団体は法人格を取得できず、専従役員をもつこともできないこと、団体交渉権にかかわる非登録団体の立場、労働組合の登録の停止または取消に関する法令、消防職員の結社権の否認、ならびに管理監督職の範囲の定義に関して、一連の見解をのべてきた。委員会は、これらの事項に関する公制審の答申に関して政府の提供した情報、公制審報告および公共部門の労働関係に関するその他の諸問題の検討が全国レベルで継続中であるとの政府の情報に、興味をもって留意する。とりわけ委員会は、この結果として、職員団体およびその連合への法人格の付与、職員団体の登録の取消し、ならびに管理監督職員の範囲の定義に関する新法案がすでに考慮されているとの政府の陳述に、興味をもって留意する。委員会は、政府に対して、委員会がその従前の意見の中で行った勧告を完全に実施するため適当な措置をとる目的で行われた進展に関する情報を提供し、これに関して制定されたいかなる法令のテキストをも提供するよう要求する。

九八号・日本（一九五三年批准）。委員会は、政府がその報告の中で提供した情報、七三年の総会委員会において政府の行った陳述、総評の送付した意見ならびにそれに関する政府の見解に留意する。委員会は、従前の意見の中で、公共部門における反組合的差別行為からの労働者および組合の保護、公企体等の管理運営事項を団体交渉から除外する公労法第八条か

ら生ずる困難、ならびに公共部門における協約および裁定の履行に関して見解をのべてきた。委員会は、政府が委員会の行った勧告を実施するため、必要な場合には適当な措置をとる目的で、これらの問題を引続き考慮するものと確信する。委員会は政府に対して、これについてのあらゆる進展に関する情報ならびに制定されたいかなる法令のテキストをも、引続き提供するよう要求する。

【総会委員会報告（要旨）】

日本の労働者委員は以下のように陳述した。七三年に専門家委員会や結社の自由委員会で勧告されたにも拘らず、政府は今なお消防職員の結社の自由を拒否している。登録団体と非登録団体との間の差別はなくせとドライヤー勧告にあるが、政府はこれを実施する意図があるのか。

労働者側委員は以下のようにのべた。現在ある各種の困難が速かに解決し、七六年には達成された進歩を評価できるようになることを希望する。日本の労働者は八七号、九八号の両条約の恩恵を受けるべきであって、このことは消防職員の結社権、登録手続に妨げられない結社の自由と交渉、地方当局と締結した協約の尊重を意味する。

使用者側委員は以下のようにのべた。政府は八七号、九八号関係で今なお残っている困難を克服するため強力な措置をとるべきである。問題の法案（非登録団体の法人権、管理職の範囲と定義）が今国会で可決され、本委員会が次期会合でその進歩を判定できるようになるよう努力すべきである。

日本の使用者委員は以下のようにのべた。消防業務は日本では三〇〇年来警察と同様に扱われてきた。他の国でも消防職員は軍隊や警察と同様に扱われており、この問題は国内政策の問題である。政府はこの問題の検討を拒否しているのではなく、公制審答申の中でもさらに重要な問題の解決を優先したいといっているのだ。

日本政府代表は以下のようにのべた。日本の公共部門における問題の検討は、精力的に行われている。日本の労働者理事は、七五年五月、公共部門における労働者の状況が改善されたことに留意した。本委員会はこの具体的な進歩を考慮にいれるべきである。

委員会は、公制審の答申にもとづく新法案の決定を、ある程度の満足をもって留意し、この法案が今国会中に成立するよう希望する。委員会は、日本政府に対して、必要であれば立法も含め、専門家委員会の意見をいれて、これら諸問題の解決を引続き考慮するよう要求し、七六年総会でその進展状況を評価できるようになることを希望する。

日本人の事務局長補

元労働省婦人少年局長高橋展子氏は、七六年一月一五日付でＩＬＯの事務局長補に任命された。婦人としては六七年に退職したチリのフィグエロア氏についで二人目の事務局長補となった高橋氏は、婦人労働者のための企画や活動について全般的な責任を負うとともに、この分野における政策立案についてプランシャール総長を補佐するほか、アジアにおけるＩＬＯ活動についても助言することになる。高橋氏は、四七年に労働省にはいり、六五年から七四年までの一〇年間婦人少年局長の職にあり、その後労働保険審議会委員をつとめていた。

ジュネーブのＩＬＯ本部に赴任した高橋氏は、婦人労働者問題を専門に扱う婦人労働問題担当室を新設し、つぎの業務をおこなわせることにした。①婦人労働者に関する調査研究、②婦人向上のための政労使その他の民間団体の活動の促進、③ＩＬＯの総合計画のなかでの婦人問題の調整統合、④国連その他の国際機関との連絡。

4　米国のＩＬＯ脱退通告

米国政府は、七五年一一月六日、キッシンジャー国務長官のＩＬＯ脱退通告書簡を、ＩＬＯ事務局に伝達した。ＩＬＯ憲章の規定によると、脱退が発効するのは通告後二年となっており、そのときまでにその国が財政的義務を果たしていることが条件とされる。キッシンジャー書簡によると、脱退の理由として、①政労使三者構成の弱体化、②人権問題の取扱いにおける差別、③適正な手続きの無視、④政治的偏向、の四点をあげている。米国政府の脱退通告を受け取ったブランシャールＩＬＯ総長は、ただちに声明を発表し、個人的な遺憾の意を表明した。

【キッシンジャー書簡】

本書簡は、米国のＩＬＯからの脱退の意思を通告するものである。それは、加盟国が総長に対して二年前に脱退の意思を通告することにより、そしてこの時にその加盟国が加盟国としての地位から生ずるすべての財政的義務を果していることを条件として、脱退することができる旨を規定したＩＬＯ憲章第一条五項に従って、伝達される。

私は、この行為に遺憾の意を表明するよりはむしろ、その究極の結果がどうなるかに信頼をおきたい。米国はＩＬＯを去ることを望まない。米国はそうすることを期待しない。しかし、われわれは、われわれの継続的な参加を容易にするような諸条件を助長するため、可能なあらゆる努力を払う意図である。もしもこれが不可能だと立証されれば、われわれは実際に立ち去る用意がある。

米国とＩＬＯとの関係は古く、多分その他のいかなる国際機関との関係よりも深い。それは極めて深い関係であり、これまでの並々ならぬ進展をみればその点がわかる。米国の労働運動は、遠く一九世紀の昔、団体交渉および社会立法を通じて労働者の利益を増進させる世界的機関を創設しようとする国際運動に参画した。ＡＦＬ（アメリカ労働総同盟）会長サミュエル・ゴンパース氏は、パリ平和会議の際にＩＬＯ憲章を起草した委員会の議長であった。第一回国際労働総会は同年（一九一九年）ワシントンで開催された。米国は国際連盟の諸機関には加盟していなかったが、一九三四年に初めて唯一のものとしてＩＬＯに加盟した。一九四四年、フィラデルフィア宣言はＩＬＯの基本原則を再確認し、戦後におけるその役割を指示するため、ＩＬＯの目的を再び明確にした。二人の米国人がＩＬＯ総長としてすぐれた成果をあげ、多くの米国人がＩＬＯの事業に貢献した。とりわけ目立つことは、ＩＬＯが三世代にわたり米国の労働者および使用者の不断の関心と支持の対象となってきたことである。

ここ数年、この支持は増大しつつある懸念に道をゆずってきた。私は、この懸念が最も激しかったのは、一般に米国内で社会政策の事項について最も革新的かつ進歩的とみなされるグループの側にあったことを強調したい。ＩＬＯが信じがたいほどたじろいできたことを最も心配してきたのは、まさに、社会的事項について、米国およびその他の諸国は前進すべきだと最も強く望んでいる、このようなグループであった。私は、問題を包括的に叙述しようとはしないが、次の四つの基本的な懸念を提示したい。

一、三者構成代表制の浸蝕

ＩＬＯは、労働者、使用者および政府の代表が、相互利益の増進のため一堂に会することのできる機関として存在する。ＩＬＯ憲章は、加盟国内に、比較的独立性があり、理性的に立場を明らかにし、かつ自律的な労働組合および使用者のグループの存在することを根底としている。米国は、一九一九年にＩＬＯ憲章を起草した西欧民主主義の側で正当なものとされ

てきたこれらの仮定が、世界のすべての国で実現してはいないことを、十分に認める。実のところ、ほんの少数の国のみが政治的民主主義を実施していると主張できると同様に、産業民主主義に似たものをもつ国は、今日の世界諸国の中ではごく少数である。米国は、ＩＬＯの慣行や取決めを改訂することは、一九一九年ないしは一九四四年当時の世界を復活することではないと認識している。そのようなことは、われわれにとって耐えがたいことである。他方、他の諸国が異なる政治体制をもつという理由だけで、ＩＬＯ活動への参加の条件としてわれわれの自由を放棄すべきだと主張することは、ひとしく耐えがたいことである。われわれは自由を放棄しない。調整のための何らかの便法が見出されるべきだし、確かに何らかのものが見出されうる。しかし、もし皆無だったとしても、米国は、何者かが誤って歴史の流れと考えるかもしれないものに、受動的に従うことはしない。とりわけ、われわれはＩＬＯにおいて、政府の支配下にある労働者および使用者のグループを容認することはできない。

二、人権についての選択的懸念

ＩＬＯ総会は、ここ数年、結社の自由および強制労働に関するＩＬＯの基本条約の適用に関し、おそろしく選択的な態度を示してきた。それは、若干の加盟国における人権の侵害を追及する。しかるに、他の加盟国に対してはそのような引証の免除を許す。これは、ＩＬＯの三者構成の中枢をなす結社の自由の擁護に関するＩＬＯへの信頼性を非常にそこなうものであり、これらの人権は普遍的に適用可能なものではなく、むしろ異なる政治体制の諸国につき異なる解釈に従うべきだとする主張を強化する。

三、適正な手続きの無視

ＩＬＯはかつて、加盟国による基本的人権の侵害申立を審査する適正な手続きについて、その客観性と業績の非常によい記録をもっていた。ＩＬＯ憲章は、批准条約を順守していない加盟国に対する苦情申立を処理する手続きを定めている。さらに、労働組合権侵害の申立に呼応するため、実情調査および調停の機構を初めて設置したのはＩＬＯであった。しかし、ここ数年のＩＬＯ総会は、特定の加盟国を非難するますます多くの決議を採択してきており、時にはその狙いは政治的なものであり、確立された手続きおよび機構を全く無視してそれが行われてきた。この傾向は強まりつつあり、そのためＩＬＯおよび人権分野におけるその目的達成能力がひどくそこなわれつつある。

四、ここ数年、ＩＬＯは、その権限および義務の範囲をこえた政治問題に、ますます多く、そしてはなはだしく巻込まれるようになってきた。ＩＬＯは、派生的に政治的な問題を生じがちなある事項については、正当かつ必要な関心をたしかにもっている。たとえばＩＬＯは、基本的人権とくに結社の自由、労働組合権、強制労働廃止について、その促進と保護のための国際的措置について主たる責任をもっている。しかし、国際政治はＩＬＯの主たる業務ではない。諸国家間の関係や経済原則の宣言にかかわる諸問題は、その職責からいってもこれらの問題を検討するのに一そう適切な国連および他の国際機関の手に委ねられるべきである。筋ちがいの政治的な問題が、ＩＬＯの関心を労働者の諸条件の改善から――すなわち、その三者構成が、純粋な政治機関である国連家族の他の諸機関にはない特異な利点を、ＩＬＯに与えているところの問題から――そらしている。

つまり、わが国がかくも強力に支持してきたＩＬＯは、その基本的な目的および目標からそれ、ＩＬＯがそのために設立された労働者にとってもまた自由な労働組合と開放的な政治的手続きを保証してきた諸国にとっても、いずれの利益にもならない目的のために、ますます利用されているように思われる。

ＩＬＯ事務局ならびにＩＬＯ加盟国は、ここ数年、こうした傾向が米国内のＩＬＯに対する支持を減じていることに気付いていた。しかし、米国内における懸念の根拠と深さとが的確に理解され、または認められていなかったことはありうる。

私は、この書簡が、ＩＬＯに対する現在の米国の態度を一そう十分に認識するのに役立つことを希望する。米国はやがて、本書簡にのべられた意思を実行して、ＩＬＯから脱退するかどうかを考慮しなければならなくなる。今後二年間を通じて、米国側としては、ＩＬＯ内にあって、ＩＬＯ

がその基本原則に立ちもどること、ならびにその基本目的を一そう完全に達成することを援助するため、建設的に活動することとなろう。

このため、大統領は、この目標を達成する方法を検討する目的の閣僚レベルの委員会を設置しつつある。この委員会が、今まで四〇年に及んでわれわれのＩＬＯ政策の策定に際しての慣行であったように、労働者および使用者の代表と協議することはいうまでもない。委員会はまた、統一された意義ある米国の立場が得られるように、議会との間でも最も緊密な協議に入ることだろう。

【ブランシャール総長の声明】

私がいま受取った書簡は、加盟国の脱退につきＩＬＯ憲章の定めた手続きに従ったものである。この手続きによれば、脱退が発効しうるためには二年間の事前予告がなければならない。この二年間を通じて、この措置をとったいかなる加盟国も、ＩＬＯの事業への参加は依然として不変のものであり、財政的義務を含むすべての義務を完全に果すべきものとされる。

私が本日米国政府から受取った声明は、この手続きの精神および形式ともに米国政府により良心的に順守されるであろうことを示している。キッシンジャー国務長官からの書簡の文面は極めて明白である。私はこの書簡が「米国はＩＬＯを去ることを望まない。米国はそうすることを期待しない」と述べていることを引用する。誰もこれ以上明確にすることはできない。

このように述べながら、いくつかの理由――それについては現段階においてはコメントしたくない――をあげて送られてきたこの書簡は、重大事件であり、私は公式にとられたこの措置を知って、私の個人的な遺憾の意を表明する。

実のところそれは、ＩＬＯが全世界の労働者によって求められた偉大な事業計画を実施しつつある時に行われた。今や暮れなんとする一九七五年という年は、とくに実り多い年だった。私は最も最近の一つの事例だけをとりあげてみよう。それは、海員の労働条件および福祉の領域で今なお国際的な解決が待たれている最大の問題を検討するため、世界の海運業界の関係者をジュネーブに集めてつい最近開かれたばかりの、重要な会議である。この会議の成果は、最終的には、米国のそれを含み、世界の海運業界が極めて広範にその必要性を認めている国際条約の主題となることだろう。

明年については、ＩＬＯの継続事業は別として私はただ一つだけ例をあげたい。それは、一九七六年六月に開かれる予定の世界雇用会議である。この会議は、全加盟国の政府、使用者および労働者の代表に、途上国および工業国の双方における危機的な雇用情勢を、国際的な見地から検討する機会を提供する。

綿密な検討を要する国務長官からの通信にもどって、私は、現段階では、それがこの偉大なＩＬＯ加盟国のＩＬＯに対する愛着とＩＬＯ活動への参加を継続したいとする願望を反映するものであることに、注目するだけにとどめたい。これに関連して私は、すべての者が善意の精神をもって行うならば、ＩＬＯは、その各種のメカニズムによって、全世界の労働者の諸条件を改善するという基本目的の達成を可能とすべき共同の努力のために、適切な枠組みを提供するものであり、これは、私の見解では、いかなる体制の国であれすべての加盟国を結合すべきものであることを想起したい。

私は、キッシンジャー国務長官の書簡を、理事会の議長および役員に通報したことを付言したい。私はそれを、一一月一八日に始まる理事会に伝達する。私はそれを、全加盟国に通報する。

【参考資料】　(1)ＩＬＯ東京支局『ＩＬＯニュース』(月刊)、『国際労働通信』(月刊)、日本ＩＬＯ協会『世界の労働』(月刊)、(3)労働省大臣官房国際労働課『第六〇回ＩＬＯ総会報告書』、(4)運輸省・日本船主協会・全日本海員組合『ＩＬＯ海事準備総会報告書』

200　全国農業協同組合労働組合連合会
（全農協労連）　8万7550
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（1976年7月23日・第31回大会改選）
委員長　福井尚（京都），副委員長　竹谷 博（島根）大谷司（新聞労連）山吉三郎（富山），書記長　後藤英雄（岩手）

201　全国生協労働組合連合会（生協労連）
1万1211
1968年9月8日結成「季刊生協労連」季刊
役員（1976年8月26日・第9回大会改選）
委員長　南向 円乗（北海道 市民），副委員長　門間公（灘神戸）帆苅英之（日本生協連）中田勇次郎（京大），書記長　鈴木彰（慶大）

202　全国山林労働組合（全山労）　公称5000
1972年9月2日結成
役員（1976年9月3日・第5回大会改選）
委員長　高橋 光男（奈良），副委員長　島原 進（和歌山），書記長　鈴木政勝（北海道）

203　政策推進労組会議(共同会議)公称565万5000
1976年10月7日結成
役員（1976年1月）
代表世話人　橋本孝一郎（電労連）　竪山利文（電機労連），運営委員　宇佐美忠信（ゼンセン同盟）太田薫（合化労連）塩路一郎（自動車総連）宮田義二（鉄鋼労連）小方鉄蔵(全機金)
加盟組合（16組合・1協議会）
自動車総連，ゼンセン同盟，全金同盟，造船重機労連，海員，電労連，全化同盟，鉄鋼労連，合化労連，全機金，新北学，電機労連，全石油，全国ガス，全日本ゴム労連，商業労連，全国民労協

204　多国籍企業問題対策労組連絡会議
（多国籍労組会議）　公称278万9000
1973年7月16日結成「多国籍労組会議ニュース」月刊
役員（1975年10月1日・第3回拡大幹事会改選）
代表幹事　塩路一郎，宮田義二，竪山利文，柳沢錬造（以上　IMF・JC）宇佐美忠信（ゼンセン同盟）太田薫（合化労連）田中良一（全化同盟）鈴木健勝（商業労連）
加盟組合（6組合）
IMF・JC，ゼンセン同盟，合化労連，全化同盟，商業労連，外資系労組会議

188　全日本自治団体労働組合（自治労）
118万5712

1954年1月29日結成　「自治労」旬刊，「自治労通信」半月刊，「自治労賃金資料」不定期刊，「カベシンブン」旬刊

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）若林清太郎（京都市職）藤井照生（横須賀市職），書記長　真柄栄吉（新潟県職）

189　全国自治団体労働組合連合会（自治労連）
6185

1976年4月1日結成

役員（1976年6月22日・第7回大会改選）
委員長　筑紫雄蔵（下関市職），副委員長　岩太郎（台東区区所新組合）高月明（大村市職）筒井徳次郎（全公営）中村良悦（東北町組）永田昭（熊本第一職労），書記長　今村敏（八代市職）

190　全日本水道労働組合（全水道）　3万7579

1961年3月1日結成　「全水道」（新聞）半月刊，「全水道」（雑誌）不定期刊

役員（1974年8月30日・第17回大会改選）
委員長　加藤豊（広島），副委員長　斎藤親仁（東京），書記長　藤本勇（神戸）

191　東京都労働組合連合会（都労連）
公称11万6000

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）矢沢康佑（大学），書記長　阿南一七（東水労）

192　政府関係特殊法人労働組合協議会（政労協）
3万4826

1960年11月2日結成　「政労協」旬刊，「政労協調査時報」不定期刊

役員（1976年7月28日・第37回大会改選）
議長　滝沢幸一（全基労），副議長　渡辺剛雄（道公労）西田龍正（情セン労）松田龍彦（日住労），事務局長　塩野清彦（首高労）

加盟組合（69組合）
道公労，日住労，全総訓，ＤＳ労，水資労，首高労他63組合

193　社会保険診療報酬支払基金労働組合（基金労組）　4442

1964年5月1日結成

役員（1975年9月28日・第13回大会改選）
委員長　岩伊知郎，副委員長　羽藤一，書記長　長谷部正章

194　駐労共闘会議（駐労共闘）　1万7309

1968年10月11日結成

役員（1976年8月1日）
議長　及川陽（全駐労），副議長　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

195　全駐留軍労働組合（全駐労）　9454

1946年9月1日結成　「全駐労」不定期刊

役員（1976年8月1日・第31回大会改選）
委員長　及川陽（本部），副委員長　高木光雄（神奈川）松永角十（東京），書記長　坂西栄蔵）

196　全沖縄軍労働組合（全軍労）　7855

1963年7月14日結成

役員（1975年11月23日・第38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）

197　沖縄国家公務員労働組合（沖縄国公労）
2134

1972年10月3日結成

役員（1975年10月17日・第6回大会改選）
委員長　宮城栄（宮古気象台），副委員長　田場盛順（宮古気象台），書記長　源河朝喜（沖縄少年院）

〔その他〕

198　総評全国一般労働組合（全国一般）
13万9836

1955年7月25日結成　「総評全国一般」月刊

役員（1976年8月28日・第25回大会改選）
委員長　倉持米一（東京），副委員長　森下貞雄（兵庫）安田修三（富山），書記長　佐野明（本部）

199　全国一般労働組合同盟（一般同盟）
13万7992

1966年2月27日結成

役員（1976年2月21日・第11回大会改選）
会長　佐々木重作（宮城），副会長　椎原国重（大阪）鈴木康夫（愛知）吉田恭義（東京）勝木健司（全ダイエー），書記長　佐藤伝（本部）

幹雄（札幌）木村八潮（稚内），書記長　相原敬用（本部）

173　全運輸省労働組合（全運輸）　9427

1962年6月26日結成　「全運輸」月刊

役員（1975年9月9日・第14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）多賀谷温（本省），書記長　松井孝治（近畿陸運）

174　運輸省全港湾建設労働組合（全港建）　3357

1949年7月9日結成

役員（1976年8月30日・第30回大会改選）

委員長　樋口緑（博多港），副委員長　高島三郎（酒田港）石崎武（下関港），書記長　欠

175　全気象労働組合（全気象）　公称4700

1957年10月14日結成

役員（1975年9月22日・第19回大会改選）

委員長　寺田正雄（本庁），副委員長　柳沢善次（気研）山本正見（大管），書記長　野沢実（東管）

176　全厚生職員労働組合（全厚生）　3544

1946年4月21日結成

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（総務課）

177　全電波労働組合（全電波）　1924

1951年3月16日結成

役員（1975年9月27日・第29回大会改選）

委員長　栗田昭二（本省），副委員長　高木政男（信越），書記長　横山忠男（関東）

178　文部職員労働組合（文部職組）　1227

1946年10月30日結成

役員（1976年7月17日・第32回大会改選）

委員長　横畑勲（管理局），副委員長　黒沢節男（文化庁），書記長　畑克明（官房）

179　会計検査院職員労働組合（会検労）　1060

1946年4月結成

役員（1976年2月9日・第31回大会改選）

委員長　越川静夫（農林三課），副委員長　竹内三郎（通産課）左近士信正（鉄道課），事務局長　大野尚造（上席二部門）

180　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（1976年9月8日・第31回大会改選）

委員長　峰松伸年，副委員長　竹野義明，西村賢一，書記長　松本弘

181　人事院職員組合（人職）　260

1948年12月11日結成

役員（1976年5月7日・第33回大会改選）

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）水本博孝（職員局），書記長　松本元次郎（管理局）

182　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」不定期刊

役員（1976年5月14日・大会改選）

委員長　山下勉（海外調査），副委員長　広川健司（調整），書記長　山本力（経済研究所）

183　国会職員組合連会会（国会職連）　公称3200

1959年10月22日結成

役員（1975年9月20日・第17回大会改選）

委員長　鈴木威男（参議院），副委員長　中島孝史（衆議院）丸山泰通（図書館），事務局長　遠藤茂男（衆議院）

184　総理府労働組合連合会（総理府労連）　公称1600

1962年2月28日結成

役員（1975年9月28日・第16回大会改選）

委員長　矢島俊良（統計局），副委員長　石垣照夫（公取委）松本恒弥（放医研），書記長　寺田重信（恩給局）

185　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

役員（1975年9月10日改選）

委員長　芝田信治，副委員長　添野正夫　田中明子，書記長　長谷川啓義

186　全行政管理庁職員組合（全行管）　公称1000

1968年2月10日結成

役員（1976年7月31日・第12回大会改選）

委員長　佐々木恵之（本庁），副委員長　宮崎義雄（関東）吉村真佐男（本庁），書記長　中川博雄（本庁）

187　地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）　公称205万9300

1951年10月2日結成

役員（1975年10月31日・第16回総会改選）

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　佐藤三吾（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

1950年11月26日結成
役員（1975年10月17日・第34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　梅本洋（呉）

158　全財務労働組合（全財務）　4302
1954年10月28日結成　「全財務」旬刊
役員（1976年8月24日・第24回大会改選）
委員長　奥村克巳（熊本），副委員長　志村恒三（大阪），書記長　鈴木一平（東海）

159　全国税関労働組合（全税関）　736
1947年11月10日結成
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
役員（1976年6月20日・第16回大会改選）
議長　細井秀雄（横浜），副議長　斎藤直久（函館）山口与（東京）古田博（横浜）堀喜辰（名古屋）原武（大阪）藤江伝三（神戸）清水治美（門司）陣内邦彦（長崎）大城兼吉（沖縄），事務局長　山田力也（東京）

161　大蔵省職員組合（大蔵職組）　1709
1946年1月31日結成
役員（1976年6月22日・第47回大会改選）
委員長　小野寺宣人（官房・調査企画），副委員長　池田哲雄（主計局）石原護（銀行局），事務局長　高木博之（理財局）

162　全造幣労働組合（全造幣）　1664
1946年1月22日結成
役員（1976年2月23日・第24回大会改選）
委員長　西田栄一（大阪），副委員長　小林明治（大阪）宮川道雄（東京），書記長　平田定男（大阪）

163　全農林労働組合（全農林）　4万5402
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，「農村と都市とむすぶ」月刊
役員（1976年7月30日・第19回大会改選）
委員長　渡会俊誉（千葉），副委員長　藤井穣（東京），書記長　江田虎臣（熊本）

164　全林野労働組合（全林野）　5万4800
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）

165　日本国有林労働組合（日林労）　9998
1959年12月5日結成　「日林労新聞」旬刊
役員（1975年10月5日・第17回大会改選）
委員長　熊井一夫，副委員長　高畑次穂，書記長　宇南山敏

166　全建設省労働組合（全建労）　4952
1949年7月9日結成　「全建労」旬刊
役員（1976年8月30日・第32回大会改選）
委員長　荒川昌男（東北），副委員長　清水良致（関東）西田祥文（東京），書記長　原伸好（東海）

167　建設省職員組合（建職組）　公称7000
1970年6月結成
役員（1976年6月18日・第7回大会改選）
委員長　茂木忠司（東北），副委員長　三好仲明（九州），書記長　細田幸秀（中国）

168　全労働省労働組合（全労働）　1万9038
1958年7月27日結成　「全労働」週刊，「資料全労働」不定期刊
役員（1975年9月12日・第18回大会改選）
委員長　園田敏明（福岡職安），副委員長　関口謙一（埼玉），書記長　内山昂（本省）

169　全司法労働組合（全司法）　1万4045
1947年1月25日結成　「全司法新聞」週刊
役員（1976年7月31日　第32回大会改選）
委員長　吉田博徳（福岡高裁），副委員長　白沢守（東京地裁），書記長　猪越賢市（東京家裁）

170　全商工労働組合（全商工）　1万0262
1948年7月22日結成　「全商工新聞」週刊
役員（1976年8月28日・第40期大会改選）
委員長　川島威（本部），副委員長　笹本健博（関信）山崎泉（本部），書記長　泉部芳徳（本省）

171　全法務労働組合（全法務）　9162
1947年12月1日結成　「全法務新聞」月刊
役員（1975年9月15日・第30回大会改選）
委員長　関根巧兀（浦和），副委員長　山本善也（水戸）大前健（京都），書記長　西島靖（東京）

172　全北海道開発局労働組合（全開発）　9850
1951年8月22日結成　「全開発」旬刊「月刊全開発」月刊
役員（1976年8月25日・第47回大会改選）
委員長　柴田利作（函館），副委員長　二本柳

〔公　　務〕

148　全日本官公職労協議会（全官公）

公称18万7000

1959年9月4日結成

役員（1975年10月28日・第17回大会改選）

議長　菅原栄悦（鉄労），副議長　川田庄作（鉄労）森田一男（全郵政）高畑次穂（日林労）山田真彰（電々労組）岩井正尚（国税会議）松橋和夫（税関労連）茂木忠司（建職組）芝田信治（統計労組）井上忠夫（新教組）筑紫雄蔵（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，建職組，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，東京税関，大阪税関，名古屋税関，門司税関，長崎税関，函館税関，沖縄税関，（オブザーバー加盟）基金労組

149　日本公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）

公称228万6000

1960年2月29日結成

役員（1975年10月27日改選）

議長　丸山康雄（自治労），副議長　槇枝元文（日教組）樋口緑（国公労連）加藤豊（全水道），事務局長　鈴木富司（都市交通）

加盟組合（18組合，オブザーバー加盟4組合）

国公労連，全農林，全開発，全財務，大蔵職組，会検労，国会職連，国税中国，沖縄国公労，自治労，日教組，都市交通，全水道，日高教一ツ橋，日高教麹町，都労連，駐労共闘，政労協（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

150　日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）

公称8万7000

1975年10月1日結成　「国公労新聞」旬刊，「国公労調査時報」月報

役員（1975年10月4日・結成大会選出）

委員長　樋口緑（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）

全労働，全司法，全商工，全運輸，全法務，全建労，全気象，全厚生，全港建，全電波，全国税，総理府労連，文労，全行管，全税関，人職

151　日本国家公務員労働組合協議会（国公労協）

公称6万3000

1965年12月18日結成

役員（1975年10月25日・第10回総会改選）

議長　渡会俊誉（全農林），副議長　奥村克己（全財務）木村八潮（全開発）藤村義博（国税中国）江田虎臣（全農林），事務局長　藤井稜（全農林）

加盟組合（6組合）

全農林，全開発，全財務，国税中国，大蔵職組建職労

152　大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）

公称5万1000

1965年8月16日結成

役員（1975年9月20日・第11回幹事会改選）

議長　佐藤惟恭（全専売），副議長　大内蔵利雄（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　守屋優（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23日結成

役員（1975年10月27日・第7回評議員会改選）

会長　松橋和夫（税関労連），副会長　梅津稔（国税会議）細井秀雄（横浜税関），事務局長　三上雅規（国税会議）

154　全国税労働組合（全国税）　1877

1950年1月25日結成　「全国税」旬刊

役員（75年8月24日）

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

役員（1975年10月11日・第14回大会改選）

議長　梅津稔（東北国税），副議長　熊谷勝好（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）　1万0576

1959年8月8日結成

役員（1975年9月24日・第19回大会改選）

委員長　石津嶺祐（神田），副委員長　佐藤輝雄（雪谷）熊谷厚（局）福泉光国（浅草）町田茂（局）遠藤勝利（日本橋），書記長　山本哲三（江東東）

157　中国国税職員組合（国税中国）　公称2700

〔医　　療〕

138　日本医療労働組合協議会（日本医労協）
9万7665

1957年8月31日結成　「医療労働者」旬刊，「医療労働」月刊

役員（1976年7月28日・第25回大会改選）

議長　松本道広（全医労），副議長　渡辺素良（全医労）青山貞一（全日赤）浅沼悟朗（岩手医労協）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

139　ＡＢＣＣ労働組合（ＡＢＣＣ労組）　406

1952年7月15日結成

役員（1976年6月15日・第35回大会改選）

委員長　上田登（広島），副委員長　今道昇（長崎），書記長　富永弘幸（広島）

〔商　　業〕

140　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55万3835

1974年10月30日結成　「商サ事務労ニュース」不定期刊

役員（1975年10月31日・第2回総会改選）

代表幹事　田辺準之助（生保労連）高畠正博（全商社）北岡孝義（観光労連）

加盟組合（18組合）

生保労連，全国一般，全商社，駅・車販労協，全損保，観光労連，ホテル労連，生協労連，全倉運，全海連，全相銀連，住宅労協，給食労連，全国連労協，全商業，いづみや労組，明商労組京王ストア労組

141　同盟流通労働組合共闘会議（同盟流通）
公称8万0000

1970年11月9日結成

役員

議長　下田喜三（ゼンセン同盟），副議長　勝木健司（一般同盟），事務局長　曽我嘉三（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

142　日本商業労働組合連合会（商業労連）
8万9520

1969年10月25日結成　「商業労連タイムス」隔月刊

役員（1976年6月24日・第7回大会改選）

会長　鈴木健勝（全松屋），事務局長　山本勝一

143　全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）
1万0724

1948年3月28日結成

役員（1975年9月1日・第27回大会改選）

委員長　佐々木吉郎（帝国ホテル），副委員長　志村光祥（第一ホテル）小川健一（シルクホテル）柳生賢一（オリエンタルホテル），書記長　田村兵衛（本部）

144　観光・航空貨物産業労働組合連合会（観光労連）　2万7084

1966年2月19日結成

役員（1976年2月18日・第10回大会改選）

委員長　北岡孝義（本部），副委員長　福留一徳（近畿日本ツーリスト）森崎建児（名鉄観光サービス）鈴木始（関汽交通）今井順六郎（三井航空サービス），書記長　島松尚宏（本部）

145　全国商社労働組合連合会（全商社）
3万3762

1965年8月22日結成　「全商社調査時報」不定期刊，「全商社」月刊

役員（1976年8月29日・第13回大会改選）

議長　村上巌（日商岩井），副議長　宮川洋（兼松江商）田村桂作（日綿実業）小川満則（田村駒）荻原貞夫（長瀬産業），事務局長　新美征也（岡谷鋼機）

146　全日本商業労働組合（全商業）　公称3500

1967年7月22日結成

役員（1975年9月15日・第9回大会改選）

委員長　川崎常次（大阪），副委員長　井田正義（福岡）森岡時男（兵庫），書記長　山本達男（東京）

147　公共企業体等労働組合協議会（公労協）
公称87万5000

1953年10月28日結成　「公労協情報」不定期刊

役員（1975年10月23日改選）

代表幹事　富塚三夫（国労）山岸章（全電通）保坂尚郎（全逓），事務局長　高橋富治（動労）

加盟組合（9組合，オブザーバー加盟1組合）

全電通，国労，全逓　全林野，動労，全専売，全印刷，全造幣，アル専（オブザーバー加盟）政労協

議長　古田昇（海員），副議長　新屋義信（一般同盟）氏家康男（港湾同盟）古郡隆男（港友会議），事務局長　田原雅誠（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，海員，港湾同盟，大阪沿岸，港友会議，（オブザーバー加盟）港湾労協

126　全国港湾労働組合同盟（港湾同盟）　1858

1971年1月19日結成

役員（1976年2月10日・第6回大会改選）

会長　氏家康男（栗林商会），副会長　長島晃（日本塩回送），書記長　中原清勝（日本貨物検数協会）

127　日本港湾労働組合連合会（日港労連）　8455

1956年3月16日結成

役員（1975年7月19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（東港労）橋爪明信（浜港労連）増井正行（神港労連）岩崎雄三郎（京浜筏），書記長　阿部愛秀（東港労）

128　全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）　1万0281

1949年9月10日結成　「全倉運」半月刊，「全倉運調査資料」不定期刊

役員（1976年8月21日・第31回大会改選）

委員長　菅野満雄（安田），副委員長　上久保信男（住友）川西健一（三井）古賀若秀（三井埠頭）森下正義（川西）和田昭範（三菱），書記長　亀倉良一（本部）

129　日本交通公社労働組合（交通公社労組）　1万2267

1946年2月25日結成

役員（1976年8月26日・第32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

130　鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）　2万0993

1947年9月20日結成

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）

131　全日本航空産業労働組合総同盟（航空同盟）　1万2400

1974年10月16日結成

役員（1975年10月25日・第2回大会改選）

会長　歌川勝巳（全日航），副会長　小口安正（AGS民主）前原正男（南西航空）松田盛人（旅行開発），事務局長　吉田光夫（全日航）

132　日本民間航空労働組合連合会（民航労連）　1万4149

1963年3月22日結成

役員（1975年9月10日・第12回大会改選）

議長　西村正秀（東亜国内航空），副議長　波多野鉄男（日本航空）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（38組合）

全日空，東亜国内，日航他35組合

〔教　育〕

133　日本教職員組合（日教組）　63万4284

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）

134　日本高等学校教職員組合（日高教・一ツ橋）　2万9736

1956年5月10日結成　「日高教情報」旬刊，「高教組時報」不定期刊

役員（1976年2月28日・第44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）

135　日本高等学校教職員組合（日高教・麹町）　1万6899

1950年3月10日結成　「日高教ニュース」旬刊

役員（1976年2月27日・第40回大会改選）

委員長　田村耕三（愛媛），副委員長　北山亨（栃木）服部寛信（島根），書記長　斎藤啓夫（福島）

136　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（1976年3月7日改選）

委員長　安生幸比古（栃木），副委員長　田名俊敏（愛媛）飯島定悦（島根）河瀬孝道（岐阜）竹林謙次（香川），事務局長　浦川俊介（長崎）

137　日本新教職員組合連合（新教組）　4403

1968年7月27日結成　「新教組教育新聞」月刊

役員（1976年2月28日・全国選挙改選）

委員長　井上忠夫（山口），副委員長　福永英夫（大阪）中川正次郎（京都），書記長　中村賢二（山口）

（東京）安田孝之（愛知），書記長　田淵勲二（大阪）

114　全国自動車運輸労働組合（全自運）　1万3646

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，「トラック問題情報ファイル」月刊

役員（1975年9月18日・第40回大会改選）

委員長　引間博愛（東京），副委員長　遠藤希一（静岡）西浦茂（大阪）玉木幸太郎（東京）広田利雄（愛知），事務局長　平林正樹（東京）

115　全国自動車交通労働組合連合会（全自交）　6万3646

1947年9月14日結成　「全自交しんぶん」月刊，「全自交情報」月刊，「全自交調査時報」不定期刊

役員（1975年11月11日・第31回大会改選）

委員長　山口寿宣（京都），副委員長　鈴木貞治（東京）鈴木長蔵（東京）井出真（大阪）岡田定一（東京）渡辺秋男（愛知），書記長　金良清一（東京）

116　日本自動車運転士労働組合（自運労）　2061

1958年6月14日結成

役員（1975年11月3日・第18回大会改選）

委員長　小黒七郎（東京），副委員長　加藤省三（神奈川）住連川忠（大阪），書記長　金井仁（東京）

117　新産別運転者労働組合（新運転）　7920

1959年2月13日結成

役員（1974年4月21日改選）

委員長　柏原実（東京），副委員長　志沢恒（埼玉）南都幸夫（関西），書記長　飛田正一（東京）

118　船舶関係労働組合協議会（船労協）　公称2万7500

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　須藤貞治（国労），事務局長　井口澄雄（総評）

加盟組合（9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，全海連，全電波

119　全日本海運労働組合連合会（全海連）　9668

1947年1月10日結成　「全海連」月刊

役員（1975年10月5日・第38回大会改選）

委員長　轟木保広（山下新日本汽船），副委員長　梶原満（商船三井）深海八郎（日本郵船）沢木紋弥（川崎汽船）中島雅博（昭和油槽船）関根康（スワイヤー），書記長　三田和雄（本部）

120　全日本海員組合（海員）　16万2327

1945年10月5日結成　「船員しんぶん」月4回刊「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，副組合長　土井一清　平郡友春

121　船舶通信士労働組合（通信士組合）　公称1500

1972年1月30日結成　「通信士組合ニュース」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，書記長　大貫清富

122　全国港湾労働組合協議会（全国港湾）　公称6万6000

1972年11月1日結成

役員（1975年10月17日・第6回大会改選）

議長　吉岡徳次（全港湾），副議長　牧達夫（日港労連）渡辺重夫（検数労連）菅野満雄（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，全倉運，全海連，日港労連，検数労連大阪港湾，検定労連，（オブザーバー加盟）全日通

123　港湾労働組合中央共闘会議（港湾共闘）　公称134万4000

1959年10月28日結成

役員（1975年3月・幹事会改選）

議長　吉岡徳次（全港湾），副議長　松末誠一（全港建）渡辺重夫（検数労連）植草秀夫（検定労連），事務局長　菅野満雄（全倉運）

加盟組合（10組合）

自治労，全日自労，全港湾，全倉運，全海連，全運輸，検数労連，全港建，検定労連，全税関

124　全日本港湾労働組合（全港湾）　2万8252

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　小野原好弘（関西），書記長　坂野哲也（北海道）

125　日本港湾運送労働組合協議会（日港労協）　公称1万4000

1972年11月8日結成

役員（1976年3月15日・第4回大会改選）

連）隈元寅教（動労）金良清一（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，都市交通動労，全港湾，観光労連，鉄弘労，全自運，全海連，全運輸，共済労，自運動，（オブザーバー加盟）全逓，日航労組

102　同盟交通運輸部門連絡協議会（同盟交運協）公称34万3600

1971年10月27日結成

役員（1976年3月25日・1976年度総会改選）

議長　坂東正一(鉄労)，副議長　岡部定夫（海員）佐々木繁明（交通労連）歌川勝巳（航空同盟），事務局長　曽我嘉三（同盟本部）

加盟組合（4組合）

海員，交通労連，鉄労，航空同盟

103　国鉄労働組合（国労）　24万1460

1947年6月5日結成　「国鉄新聞」週刊，「こくろう調査」不定期刊，「国労文化」月刊，「調査資料」不定期刊，「国労法対時報」不定期刊

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　富塚三夫（東京）

104　国鉄動力車労働組合（動力車）　4万6743

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　隈元寅教（門司）土居常男（岡山），書記長　中江昌夫（千葉）

105　鉄道労働組合（鉄労）　7万0610

1968年10月20日結成　「鉄労新聞」週刊，「鉄労」隔月刊

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）

106　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」半月刊

役員（1976年7月22日・第3回大会改選）

委員長　遠藤泰三（札幌），副委員長　横本一男（札幌），書記長　新幹生（大阪）

107　全国鉄施設労働組合（全施労）　5802

1971年4月27日結成

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　菅井純（秋田）秋元貞二（東京北），書記長　滝口昭（東京西）

108　国鉄共済労働組合（国鉄共済）　2326

1954年6月19日結成　「共済労」不定期刊

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）

109　日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）21万1122

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，「私鉄」不定期刊

役員（1976年7月17日・第40回大会改選）

委員長　力徳修（西鉄），副委員長　内山光雄（北鉄）黒川武（営団），書記長　吉岡一雄（京帝）

110　全国交通運輸労働組合総連合（交通労連）9万8219

1964年11月9日結成　「交通労連」不定期刊，

役員（1975年9月27日・第12回大会改選）

委員長　松田忠吉（第一貨物），副委員長　岡本勝磨（広島電鉄）塚腰公二（布施交通）石田又七（中越運送），書記長　田村文一（本部）

111　日本都市交通労働組合連合会（都市交通）5万5908

1947年1月26日結成　「都市交通」（新聞）不定期刊，「都市交通」（雑誌）不定期刊，「活動旬報」旬刊

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），副委員長　須藤義美（横浜），書記長　久保正（大阪）

112　全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）13万9530

1968年11月13日結成　「運輸労連」半月刊，「月刊運輸労連」月刊

役員（1976年7月9日・第9回大会改選）

委員長　中川豊（全日通），副委員長　村田義次（東信運輸）中川義和（大和運輸）千原正彦（東武通運），書記長　田井二郎（全日通）

113　全日通労働組合（全日通）　7万0005

1946年4月20日結成　「日通労働」週刊，「全日通」（雑誌）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（山口），副委員長　大塚茂

90　全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）　2万6154

1957年12月21日結成　「信託のなかま」不定期刊

役員（1976年8月16日・第25期大会改選）

議長　西正之（住友），副議長　村田照夫（三井）富樫孝（安田），書記長　藤村作郎（住友）

91　全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労）　1万2486

1954年11月20日結成　「全信労」旬刊

役員（1975年9月24日・第20回大会改選）

委員長　田中光雄(昭和)，副委員長　石井外史（市川）高田智弘（和歌山）氏家豊成（門司）書記長　斎藤幸蔵（東京）

92　全国信用保証協会労働組合連合会（全信保労連）　公称3000

1961年11月4日結成

役員（1976年6月26日・第16回大会改選）

委員長　稲森良博（大阪市），副委員長　富谷七朗（大阪府）宮内敬至（東京），事務局長　早田忠雄（大阪市）

93　全国生命保険労働組合連合会（生保労連）　30万9532

1969年10月17日結成　「生保労連」月刊

役員（1976年8月26日・第8回大会改選）

委員長　堀江繁男（千代田外），副委員長　天坂潔（第一）田島良治（東邦）田辺準之助（本部）豊田嘉彦（日本）大龍幸義（住友）佐藤一正（安田営）嶋和範（日産）高橋孝吉（東邦），書記長　松永幸吉（住友）

94　全日本損害保険労働組合（全損保）　2万8506

1949年11月5日結成　「全損保」週刊，「損保調査時報」月刊

役員（1975年9月26日・第32回大会改選）

委員長　高橋順雄（日産），副委員長　小西恭禎（大成）加藤段一（日動外動）沖賢弥(日新)坂口昌信（大正），書記長　大田決（朝日）

95　損害保険労働組合連合会（損保労連）　2万1238

1967年2月15日結成　「損保労連」半月刊

役員（1975年9月18日・第10回大会改選）

委員長　辰野貢（同和），副委員長　湊治（興亜）川島和平（東京海上）坂井弘明（安田），書記長　植村裕之（住友海上）

96　全国証券労働組合協議会（全証労協）　公称2000

1954年12月結成

役員（1976年8月23日・第23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〕

97　全日本電力労働組合協議会（全電力）　3874

1965年10月27日結成

役員（1975年10月22日・第11回評議員会改選）

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）生駒勝司（検集労），事務局長　山中敏生（全九電）

加盟組合（4組合）

全九電，電産，九電検集労，全北電

98　全国電力関連産業労働組合協議会（全国電労協）　公称19万7000

1969年4月11日結成

役員（1975年10月8日・第8回大会改選）

会長　橋本孝一郎（中部），副会長　田崎以兄（関東）西村康信（中国）塩武志（東北），事務局長　志村文明（関東）

加盟組合（9組合）

北海道電労協，東北電労協，関東電労協，中部電労協，北陸電労協，関西電労協，中国電労協四国電労協，九州電労協

99　全国電力労働組合連合会（電労連）13万3104

1954年5月27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）

100　全国電力検針集金労働組合連絡協議会（全国電力検集労連）　1万1190

1970年10月3日結成

役員（1975年10月2日・第6回大会改選）

議長　田崎以兄（東電常備），副議長　奥山高記（北海道集検）井熊一夫（東北集検），事務局長　沢田甫朗（東電常備）

〔交通運輸業〕

101　全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）　公称87万2000

1947年7月9日結成　「全交運新聞」不定期刊，「全交運情報」半月刊

役員（1975年9月23日・第32回大会改選）

議長　黒川武（私鉄総連），副議長　酒井一三（国労）須藤義美（都市交）安田孝之（運輸労

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（1976年8月27日・第42回大会改選）
議長　武藤勝亮（清水），副議長　小野功（戸田）円城寺征捷（三井）筒場俊彦（飛島），事務局長　今井新一（西松）

78　全日本電気工事労働組合連合会（日電工）
3万0590
1967年1月31日結成　「日電工」月2回刊
役員（1975年9月26日・第9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)

79　全日本自由労働組合（全日自労）　8万9825
1947年6月30日結成　「じかたび」週刊，「季刊学習」不定期刊
役員（1976年8月27日・第37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）

80　全国民主自由労働組合（全民労）　1万0162
1955年10月22日結成
役員（1976年5月22日・第22回大会改選）
委員長　新田仁臣（福岡），副委員長　佐藤光明（福島）小柳文男（神奈川），書記長　馬場大静（東京）

81　全国自由労働組合連合会（全国自労）
1万3585
1966年9月24日結成
役員（1976年6月8日・第11回大会改選）
委員長　中村一（鹿児島），副委員長　吉田昇（東京），事務局長　鈴岡教宏（広島）

82　全国木材産業労働組合（全木労）　1万0163
1975年7月26日結成
役員（1975年9月9日・第17回大会改選）
委員長　中右三重(永大産業)，副委員長　桜沢誠（名古屋プライウッド）吉田悟（段谷産業）書記長　長尾悦豊（本部）

〔金融業〕

83　全国金融労働組合共闘会議（金融共闘）
公称6万3000
1961年11月10日結成　「金融のなかま」旬刊
役員（1975年10月改選）
議長　高橋順雄（全損保），事務局長　平田貞次郎（地銀連）
加盟組合9組合
全損保，全信労，全労金，全相銀連，全証労協外銀連，地銀連，全信保，日本信託

84　全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）
公称21万0000
1957年5月25日結成
役員（1976年5月19日・第20回大会改選）
議長　関田欽一（市銀連），副議長　加藤将直（全信連），事務局長　村尾弘毅（市銀連）
加盟組合（4組合）
市銀連，全信連，外銀連，地銀連

85　市中銀行従業員組合連合会（市銀連）
18万2283
1956年7月28日結成　「市銀連ニュース」半月刊
役員（1976年5月18日・第21回大会改選）
委員長　関田欽一（富士），副委員長　村尾弘毅（三和）川上文彦（第一勧銀），事務局長　鈴木憲示（東海）

86　全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）
公称600
1956年7月27日結成「ちぎん」半月刊
役員（1975年10月22日・第25回大会改選）
委員長　佐藤寿々夫（青森），副委員長　高崎英夫（四国）平田貞治郎（本部），書記長　御嶽友一（本部）

87　外国銀行従業員組合連合会（外銀連）
公称1200
1956年8月31日結成「外銀連ニュース」不定期刊
役員（1976年4月4日・第27回大会改選
委員長　松下浩二（オランダ），副委員長　野村英生（オランダ）有馬邦郎（FNCB）中条茂（チェスマンハッタン），書記長　井上尚直（本部）

88　全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）
7317
1953年8月8日結成　「相銀のなかま」半月刊
役員（1975年9月26日・第26回大会改選）
委員長　小林俊一（東陽），副委員長　柴田弘勝（肥後）成瀬芳文（富山），書記長　沢谷秀久（振興）

89　相互銀行全国労働組合連合会議（相銀全労）
2万7445
1972年2月16日結成　「ぜんろう」不定期刊
役員（1975年9月18日・第5回大会改選）
議長　大谷千城（福徳），副議長　栗田磐（第三）西村一紘（香川）中熊丕（近畿），事務局長　河野坦司（福島）

65　日本放送労働組合（日放労）　1万3785
1948年3月2日結成　「日放労」月3回刊
役員（1975年10月16日・第62回大会改選）
委員長　上田哲（放送系列），副委員長　佐々木潤（管理地域系列）内目省吾（放送系列），書記長　須藤安三（管理地域系列）

66　日本民間放送労働組合連合会（民放労連）　1万0612
1953年7月12日結成「民放労連」月3回刊，「放送レポート」不定期刊
役員（1976年8月11日・第42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　小林利逸（ラジオ東京）

〔通信業〕

67　全逓信労働組合（全逓）　20万3241
1946年5月31日結成　「全逓新聞」週刊，「全逓時報」月刊，「全逓の文化活動」不定期刊
役員（1976年7月9日・第29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）

68　全日本郵政労働組合（全郵政）　5万5281
1965年10月17日結成　「全郵政新聞」週刊，「全郵政ジャーナル」月刊
役員（1976年6月25日・第12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）

69　電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）　32万5767
1962年10月8日結成　「電通共闘」月刊
役員（1976年6月16日・第16回評議員会改選）
議長　及川一夫（全電通），副議長　山田克己（国際電電）衛藤龍治（電済労）蜂谷貫治（全電通），事務局長　橋本さとし（全電通）
加盟（3組合ほか）
全電通，電済労，国際電電，その他

70　全国電気通信労働組合（全電通）　28万5157
1950年9月29日結成　「全電通」週刊，「月刊全電通」月刊，「あすど」不定期刊
役員（1976年7月9日・第29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）

71　日本電信電話労働組合（電電労組）　76
1966年8月14日結成
役員（1975年9月16日・第10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），書記長　山田真彰（福岡地方）

72　国際電信電話労働組合（国際電電）　4577
1953年4月1日　「国際電気」月刊
役員（1976年7月16日・第33回大会改選）
委員長　山田克己（大阪電報），副委員長　佐竹勇夫（小室）吉川孝雄（大阪電報），書記長　内藤義昭（東京電信）

73　全国電気通信共済会労働組合（電済労）　1万0752
1954年6月26日結成　「電済労」月刊
役員（1976年7月29日・第23回大会改選）
委員長　衛藤龍治（近畿），副委員長　井関精二（中央），書記長　元村元信（九州）

〔建設業〕

74　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58万8000
1971年6月3日結成
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）
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，全開発，全木労，全建労，国労建協，建設関連労協，全日建，住宅労協，日住労，全港建，全国建設，水資労，首高労，農開労

75　全国建設労働組合総連合（全建総連）　23万9402
1960年11月24日結成　「全建総連」旬刊
役員（1975年10月1日・第16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）津村正義（鳥取）書記長　唐沢平治（東京）

76　総評全日本建設産業労働組合（全日建）5700
1971年4月18日結成
役員（1975年10月12日・第5回大会改選）
委員長　藤島栄，副委員長　芳賀英二　松浦健司，書記長　遠藤伸男

77　日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）　7万8128

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 下田喜造（本部）矢野清隆（ゼンセン三菱）佐藤晋六（日東紡），書記長 山田精吾（本部）

〔食品産業〕

53 全専売労働組合（全専売） 3万3978
1949年6月28日結成 「全専売新聞」週刊，「オルグ手帖」月刊
役員（1976年8月4日・第32回大会改選）
委員長 鈴木和美(東京)，副委員長 堂脇文夫（関西），書記長 牧内研二（高崎）

54 アルコール専売労働組合（アルコール専売） 897
1952年12月19日結成
役員（1951年9月3日・第25回大会改選）
委員長 浦井計佑(東京)，副委員長 川崎八寿彦（本省），書記長 二木勝成（九州）

55 全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟） 3万4249
1947年10月6日結成 「全食品同盟」月刊，「調査資料食品労働」不定期刊
役員（1975年10月9日・第29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 串畑平（本部）

56 全日本食品労働組合連合会（食品労連） 10万4087
1965年9月29日結成 「食品労連」半月刊
役員（1975年9月14日・第11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）広田公也（雪印乳業），三杭久（明治製菓），書記長 高田英治（不二家）

57 全国製粉労働組合連合会（全粉労連） 5371
1955年5月17日結成
役員（1975年9月28日・第22回大会改選）
委員長 伊藤喬(日清)，副委員長 田島昭治（日東），書記長 大谷忠男（日本）

〔文化産業〕

58 マスコミ関連産業労働組合共闘会議（マスコミ共闘） 公称15万1000
1963年11月9日結成
役員（1975年10月3日・第13回総会改選）
議長 加藤親至(新聞労連)，副議長 高橋武(全印総連）楢橋国武（出版労連）佐々木潤（日放労）竹村富弥（民放労連）間島三樹夫（映演共闘）荒川恒行(広告労協)，事務局長 隅井孝雄（民放労連）
加盟組合（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

59 全国映画演劇労働組合（全映演） 1787
1947年5月7日結成
役員（1975年10月23日・第32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 宮沢幸雄（東宝）

60 映画演劇労働組合総連合（映演総連） 3542
1952年3月25日結成 「総連ニュース」不定期刊
役員（1975年10月2日・第24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（共同映画）

61 全印刷局労働組合（全印刷） 6677
1947年4月1日結成 「全印刷」旬刊
役員（1976年7月29日・第42回大会改選）
委員長 清水卯一(滝野川)，書記長 星宮文雄（本局）

62 全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連） 1万7968
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（1976年7月14日・第24回大会改選）
委員長 市川敏(東京)，副委員長 大東清人(大阪）宮尾義信（長野），書記長 高橋武（東京）

63 日本出版労働組合連合会（出版労連） 1万3965
1958年3月15日結成 「出版労連」隔週刊
役員（1976年7月24日・第33回大会改選）
委員長 楢橋国武(講談社)，副委員長 池田隆（日販）松原邦夫（三省堂）森下昭平（平凡社）折田直昭（岩波書店），書記長 渡辺起造（日本書院）

64 日本新聞労働組合連合（新聞労連） 4万3881
1950年6月30日結成 「新聞労連」半月刊
役員（1976年7月30日・第47回大会改選）
委員長 加藤親至（毎日），副委員長 森島昭（共同）尾崎剛（宮崎日日）岩本富雄（朝日）書記長 小島明将（日経）

紙パ」月刊
役員（1976年7月16日・第58回大会改選）
委員長　土橋昭富(奥関)，副委員長　皆川光男（王子）星屋良浩（大昭和），書記長　青山陽一（高崎・東北）

41　全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合（紙パ総連合）　3万0129
1972年11月7日結成「紙パ総連合」半月刊，「紙パ総連合調査政策情報」不定期刊
役員（1976年7月24日・第5回大会改選）
委員長　細川英香(王子新)，副委員長　奥原武夫（本州）大野博敏（王子新）小西忠勝(三菱)中野晶平（レンゴー）浜口浩（紀州），書記長　潮崎俊彦（本州）

42　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）　1万2394
1972年11月6日結成
役員（1976年7月24日・第5回大会改選）
議長　大野博敏（王子新），副議長　渡辺正敏（特種）田中久（神崎）鈴木典夫（丸住新），事務局長　弓削章（日本パルプ）

43　同盟石油産業労働組合連絡協議会（同盟石油労協）　公称8500
1971年12月7日結成
役員（1976年1月26日・第5回大会改選）
議長　小泉中成（共石），副議長　遠藤亨（日鉱）小野(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，キグナス石油労組

44　全国石油産業労働組合協議会（全石油）　2万9724
1953年2月26日結成　「全石油」半月刊，「全石油月報」月刊
役員（1976年7月31日・第38回大会改選）
委員長　市川十四男(日石)，副委員長　後藤実（大協）本橋尚之（昭石），書記長　藤井暁（帝石）

45　全国ガス労働組合連合会（全国ガス）　2万4438
1946年7月2日結成　「全国ガス労働」旬刊
役員（1976年8月11日・第32回大会改選）
委員長　岡田一夫（東京），副委員長　川合英州（東邦）井場勇（西部），書記長　星野郁夫（東京）

46　全国セメント労働組合連合会（全国セメント）　2万3618
1946年7月25日結成　「全国セメント」半月刊，「月刊全国セメント」不定期刊
役員（1976年8月4日・第31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　未定

47　全国窯業労働組合連合会（全窯連）　3万1183
1949年4月27日結成　「ぜんようれん」
役員（1976年8月31日・第28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　岩田国夫（本部）

48　全国砥石産業労働組合連絡協議会（全砥労協）　公称4000
1962年10月13日結成
役員（1975年10月27日・第14回大会改選）
議長　小泉政司（日本研磨），副議長　山藤実（瑞穂研磨）石岡馨（クレノートン），事務局長　大矢昌弘（日本陶器）

49　全国製靴産業労働組合連合会（全靴労連）　公称1750
1953年9月13日結成
役員（1975年9月28日・第19回大会改選）
委員長　中田康春(スタンダード靴東京)，副委員長　石井光幸(パラマウント)，事務局長　横山義孝（日本製靴）

50　全国皮革産業労働組合連合会（全皮労連）　公称1600
1962年10月6日結成
役員（1975年9月14日・第15回大会改選）
委員長　松重大二（明治製革），副委員長　浅見澄雄（山陽皮革），事務局長　浅見弘夫（ニッピ）

〔繊維産業〕

51　日本繊維産業労働組合連合会（繊維労連）　1万3805
1947年2日12日結成　「繊維労連」月刊，「調査時報」不定期刊
役員（1975年9日23日・第30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）

52　ゼンセン同盟　50万3241
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

〔化学産業〕

30　化学産業労働組合連絡協議会（化学労協）
公称52万3000

1973年8月30日結成　「化学労協ニュース」旬刊

役員（1976年8月27日・第4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）

合化労連，全化同盟，ゼンセン同盟，全石油，新化学，化学関係9組合，全石化関係12組合，その他10組合

31　全国化学産業労働組合協議会（全国化学協）
公称46万2000

1953年9月20日結成　「化学のなかま」月刊

役員（1975年10月20日・第14回全体会議改選）

議長　立花銀三（合化労連），副議長　皆川光男（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

32　同盟化学部門連絡協議会（同盟化学協）
公称80万2000

1969年11月13日結成

役員（1976年2月現在）

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）

ゼンセン同盟，一般同盟，全化同盟，全食品同盟，同盟紙パ協議会，凸版印刷，共石労組

33　化学産業労働組合同盟（化学同盟）3万3653

1951年6月17日結成　「化学同盟」月刊，「化学同盟資料」不定期刊

役員（1976年7月19日・第38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）

34　全日本ゴム産業労働組合総連合
（全日本ゴム労連）　5万7882

1974年1月30日結成　「全日本ゴム労連」月刊，「ゴム労働情報」不定期刊

役員（1976年9月9日・第6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）鈴木久夫（横浜ゴム）田中豊（月星化成）山本幸吉（東海ゴム），書記長　西松義夫（住友ゴム）

35　合成化学産業労働組合連合会（合化労連）
13万0640

1950年12月8日結成　「合成化学」半月刊，「月刊合化」月刊

役員（1976年7月16日・第56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）由井久次（宇部曹達）松本寅次郎（三井化学）西野六郎（本部）　宮内留吉（日本油脂）山口幸二（日産化学）佐々木健(藤沢薬品)，書記長　塚田義彦（本部）

36　全国化学一般労働組合同盟（全化同盟）
10万5464

1951年11月18日結成　「全化同盟」旬刊，「資料と情報」月刊

役員（1974年9月11日・第23回大会改選）

会長　田中良一（武田薬品），副会長　棚田悠紀夫（大阪瓦斯）川口孝行（協和醗酵），書記長　中島桂太郎（本部）

37　新産別全化学産業労働組合連合会（新化学）
1万1629

1950年9月29日結成

役員（1976年7月22日・第26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），東海林日出雄（呉羽化学）書記長　竹田立一（本部）

38　全国油脂産業労働組合協議会（全国油労協）
1万2851

1962年8月16日結成

役員（1976年8月22日・第15回大会改選）

議長　森沢芳雄（旭電化），副議長　未定（ミヨシ油脂）未定（豊年製油），事務局長　鈴木正（竹本油脂）

39　全日本塗料労働組合協議会（全日塗）
1万1815

1957年2月23日結成　「全日塗」月刊

役員（1976年8月31日・第16回大会改選）

委員長　中本賢（日油），副委員長　荒木敏彦（水谷）今川喜裕（関ペ）長谷川邦英（日ペ）菅光夫（神東），書記長　山下嘉昭（本部）

40　全国紙パルプ産業労働組合連合会
（紙パ労連）　3万5490

1947年4月6日結成　「紙パ労連」旬刊，「月刊

和）清川満（日軽），事務局長　下条孝司（ホクセイ）

18　全国伸銅労働組合連合会（全銅連）　1万0675

1950年結成

役員（1975年10月10日・第26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（古河大伸）高井美一（紀長伸銅），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3万5000

1953年7月22日結成

役員（1975年9月19日・第26回大会改選）

議長　高田春夫（ミノルタ），副議長　高野守（小西六）高山栄（オリンパス），事務局長　佐藤秀太郎（専従）

20　全日本電機機器労働組合連合会（電機労連）

54万5636

1953年6月1日結成　「電機労連」半月刊，「調査時報」不定期刊，「季刊電機労連」季刊，「賃金資料」不定期刊，「調査資料月報」月刊

役員（1976年6月26日・第24回大会改選）

委員長　竪山利文（東芝），副委員長　城地豊司（日立），書記長　藁科満治（富士通）

21　全日本電線工業労働組合（全電線）4万6201

1946年7月2日結成　「全電線」月刊

役員（1976年7月22日・第30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　森雄次（昭和）

22　全日本造船機械労働組合（全造船機械）

1万0625

1946年9月1日結成　「全造船機械」旬刊

役員（1975年9月2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　徳刈直己（函館）

23　全国造船重機械労働組合連合会

（造船重機労連）　23万3324

1972年2月2日結成　「造船重機」半月刊，「調査季報」季刊，「季刊造船重機」季刊

役員（1976年8月27日・第6回大会改選）

委員長　柳沢錬造（石播重工），副委員長　藤井久米雄（日立造船）土居山義（三菱重工）池崎純男（川崎重工），書記長　高橋正男（日本鋼管）

24　日本自動車産業労働組合連合会

（自動車労連）　18万9306

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）

25　全日本自動車産業労働組合総連合会

（自動車総連）　52万4798

1972年10月3日結成　「自動車総連」月刊，「自動車総連調査季報」不定期刊

役員（1975年9月12日・第4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）海老原隆（全いすず労連）浅野総一郎（全ダイハツ労連），事務局長　滝山勝久（全トヨタ労連）

26　全国機械産業労働組合協議会（機産協）

公称4万6000

1952年10月結成

役員（1975年10月・定期総会改選）

議長　高島宏行（東芝機械），事務局長　大谷潤一（日立精機）

27　車輌産業労働組合協議会（車輌労協）

1万8259

1972年12月20日結成

役員（1975年12月18日・第4回大会改選）

委員長　渡辺忠雄（東急車輌），副委員長　佐藤繁男（川重兵庫）竹田岩夫（アルナ工機）武内薫（日車名古屋），事務局長　藤原当道（近畿車輌）

28　航空産業労働組合協議会（航空労協）

3万8914

1967年10月25日結成

役員（1975年12月12日・第9回協議委員会改選）

議長　寺倉靖人（三菱重工），副議長　矢崎武市（全日本航空）染宮英夫（富士重工）加藤太郎（川崎重工），事務局長　平松幹正（川崎重工）

29　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）　2万1891

1970年9月1日結成　「菱自労報」月刊

役員（1970年9月27日・第7回大会改選）

委員長　石井六郎（東自），副委員長　村岡正広（水自）杉田定一（名自），書記長　宇尾誠一（京製）

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）5606

1957年10月25日結成

役員（1975年8月28日・第25回大会改選）
議長　鈴木照生（三井鉱山），地方議長　佐々木仁三郎（北炭）松家博（三井鉱山），事務局長　小山不磋夫（三井鉱山）

8　全日本金属鉱山労働組合連合会（全鉱）
1万8563

1947年2月20日結成　「ぜんこう」旬刊，「調査報告」不定期刊

役員（1976年8月25日・第71回大会改選）
委員長　原口幸隆（本部），事務局長　新沼順男（日鉄）

9　全日本資源産業労働組合連合会（資源労連）
1万0519

1965年3月5日結成　「資源労連」半月刊

役員（1976年2月27日第12回大会改選）
委員長　橘金六（東邦亜鉛），副委員長　中西敬一郎（日鉱）大窪喜八郎（日鉱）反町好男（日立），書記長　阿比留稔（東邦亜鉛）

〔金属産業〕

10　中央金属労協（中央金属）　公称27万1000

1953年12月21日結成　「中央金属」月刊

役員（1975年10月1日・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　全日本金属産業労働組合協議会
（IMF・JC）　192万5507

1964年5月16日結成　「JMF・JC金属」（新聞）月刊，「IMF・JC金属」（雑誌）不定期刊

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　竪山利文（電機労連）塩路一郎（自動車総連）柳沢錬造（造船重機労連）宮野高治（全金同盟）斎藤健次郎（全機金）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（14組合）
電機労連，自動車総連，全金同盟，鉄鋼労連，造船重機労連，全機金，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）
24万9607

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　西野正平（日本鋼管）森重清（神戸製鋼）紺屋重一（日新製鋼），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）
公称4500

1966年12月22日結成

役員（1975年9月2日・第9回大会改選）
議長　村木悦路（三菱金属），副議長　板沢豊二（小名浜）山田健平（八戸），事務局長　安永国臣（三井金属）

14　全国金属労働組合（全国金属）　21万4066

1950年10月8日結成　「全国金属」週刊，「金属労働資料」月刊

役員（1975年10月1日・第36回大会改選）
委員長　佐竹五三九（東京），副委員長　高山勘治（東京）中里忠仁（東京）生川俊夫（愛知）武本明夫（大阪）上条洋一（本部），書記長　平沢栄一（本部）

15　全国金属産業労働組合同盟（全金同盟）
31万5757

1951年3月18日結成　「全金同盟」旬刊，「全金同盟調査時報」不定期刊

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　藤原巌（本部）

16　全国機械金属労働組合（全機金）　3万8095

1950年2月8日結成　「全機金」月刊

役員（1976年7月20日・第27回大会改選）
書記長　小方鉄蔵（日本精工），副委員長　山田義胤（豊和工業）中島保次（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）
1万7586

1973年3月1日結成

役員（1975年10月17日・第4回大会改選）
議長　西山直輝（日本），副議長　西川孝一（昭

〔中央組織〕

1　日本労働組合総評議会（総評）　457万3313

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，「総評組織局情報」不定期刊，「総評弁護団会報」不定期刊，「時短共闘委員会資料」不定期刊

役員（1976年7月23日・第53回大会改選）

議長　槇枝元文（日教組），副議長　中川豊（全日通）安恒良一（私鉄総連）佐竹五三九（全国金属）石井平治（全逓）丸山康雄（自治労），事務局長　富塚三夫（国労）

加盟組合（51組合，オブザーバー加盟1組合）

鉄鋼労連，全国金属，私鉄総連，全国一般，合化労連，日本医労協，全日自労，全日通，全自交，新聞労連，紙パ労連，化学同盟，全港湾，鉄弘労，炭労，全鉱，政労協，全印総連，駐労共闘，繊維労連，日放労，全自運，ホテル労連，全造船機械，全木労，全海連，全日建，全電力，国鉄共済労，自運労，ＡＢＣＣ労組，電通共闘，国労，全逓，全林野，動労，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，国公労連，全農林，全開発，全財務，沖縄国公労，大蔵職組，会検労，（オブザーバー加盟）住宅労協

付　総評民間単産会議　公称160万8900

1966年12月17日結成　「総評民間単産ニュース」不定期刊

役員（1975年10月28日改選）

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）三島静雄（全鉱），事務局長　八代栄三（総評）

加盟組合（31組合）

鉄鋼労連，全国金属，私鉄総連，全国一般，合化労連，全日自労，全日通，日本医労協，全自交，新聞労連，電通共闘，紙パ労連，化学同盟全港湾，鉄弘労，炭労，全鉱，政労協，全印総連，繊維労連，日放労，全自運，ホテル労連，全造船機械，全木労，全海連，全日建，全電力，国鉄共済労，自運労，ＡＢＣＣ労組

2　全日本労働総同盟（同盟）　226万6087

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（1976年1月23日・第12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）塩路一郎（自動車労連）村上行示（海員）坂東正一（鉄労）田中良一（全化同盟）橋本孝一郎（電労連），書記長　前川一男（電労連）

加盟組合（29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，航空同盟，同盟紙パ協議会，資源労連，全民労，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，統計労組，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）　6万9678

1949年12月10日結成　「新産別」旬刊

役員（1975年10月30日・第27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（新運転），書記長　富田弘隆（本部）

加盟組合（4組合ほか，オブザーバー加盟1組合

全機金，新化学，新運転，京滋地連，その他（オブザーバー加盟）全施労

4　中立労働組合連絡会議（中立労連）136万9294

1956年9月3日結成　「中立労連」隔月刊

役員（1975年10月16日　大会改選）

議長　竪山利文（電機労連），副議長　唐沢平治（全建総連）市川十四男（全石油）桜井輝雄（電機労連）堀江繁男（生保労連）木川寛（全電線）岡田一夫（全国ガス）勝俣芳当（全国セメント），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，全国ガス，全国セメント，交通公社労組，映演総連

〔鉱　　業〕

5　日本炭鉱労働組合（炭労）　1万8964

1950年4月23日結成　「炭労新聞」不定期刊

役員（1974年9月26日・第76回大会改選）

委員長　里谷和夫（夕張），副委員長　松橋茂（太平洋），事務局長　野呂潔（芦別）

6　全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）　7203

1954年4月21日結成　「全炭鉱」半月刊

主要な労働組合の現状

(1976年8月末現在)

労働組合名(略称)，結成年月日，組合員数（1975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. 全造船機械
23. 造船重機労連
24. 自動車総連
25. 自動車労連
26. 機産協
27. 車輌労協
28. 航空労協
29. 同盟三菱自工労組

化学産業
30. 化学労協
31. 全国化労協
32. 同盟化学協
33. 化学同盟
34. 全日本ゴム労連
35. 合化労連
36. 全化同盟
37. 新化学
38. 全国油労協
39. 全日塗
40. 紙パ労連
41. 紙パ総連合
42. 同盟紙パ協議会
43. 同盟石油労協
44. 全石油
45. 全国ガス
46. 全国セメント
47. 全窯連
48. 全砥労協
49. 全靴労連
50. 全皮労連

繊維産業
51. 繊維労連
52. ゼンセン同盟

食品産業
53, 全専売
54. アルコール専売
55. 全食品同盟
56. 食品労連
57. 全粉労連

文化産業
58. マスコミ共闘
59. 全映演
60. 映演総連
61. 全印刷
62. 全印総連
63. 出版労連
64. 新聞労連
65. 日放労
66. 民放労連

通 信 業
67. 全　逓
68. 全郵政
69. 電通共闘
70. 全電通
71. 電電労組
72. 国際電電
73. 電済労

建 設 業
74. 建設労連
75. 全建総連
76. 全日建
77. 日建協
78. 日電工
79. 全日自労
80. 全民労
81. 全国自労
82. 全木労

金 融 業
83. 金融共闘
84. 全銀総連
85. 市銀連
86. 地銀連
87. 外銀連
88. 全相銀連
89. 相銀全労
90. 全信連
91. 全信労
92. 全信保労連
93. 生保労連
94. 全損保
95. 損保労連
96. 全証労協

電気産業
97. 全電力
98. 全国電労協
99. 電労連
100. 全国電力検集労連

交通運輸業
101. 全交運
102. 同盟交運協
103. 国　労
104. 動力車
105. 鉄　労
106. 全動労
107. 全施労
108. 国鉄共済
109. 私鉄総連
110. 交通労連
111. 都市交通
112. 運輸労連
113. 全日通
114. 全自運
115. 全自交
116. 自運労
117. 新運転
118. 船労協
119. 全海連
120. 海　員
121. 通信士組合
122. 全国港湾
123. 港湾共闘
124. 全港湾
125. 日港労協
126. 港湾同盟
127. 日港労連
128. 全倉運
129. 交通公社労組
130. 鉄弘労
131. 航空同盟
132. 民航労連

教　育
133. 日教組
134. 日高教（一ツ橋）
135. 日高教（麹町）
136. 日教連
137. 新教組

医　療
138. 日本医労協
139. ABCC労組

商　業
140. 商サ事務労
141. 同盟流通
142. 商業労連
143. ホテル労連
144. 観光労連
145. 全商社
146. 全商業

公　務
147. 公労協
148. 全官公
149. 公務員共闘
150. 国公労連
151. 国公労協
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. 全造幣
163. 全農林
164. 全林野
165. 日林労
166. 全建労
167. 建職組
168. 全労働
169. 全司法
170. 全商工
171. 全法務
172. 全開発
173. 全運輸
174. 全港建
175. 全気象
176. 全厚生
177. 全電波
178. 文部職組
179. 会検労
180. 恩給職組
181. 人　職
182. 経企労
183. 国会職連
184. 総理府労連
185. 統計労組
186. 全行管
187. 地公労
188. 自治労
189. 自治労連
190. 全水道
191. 都労連
192. 政労協
193. 基金労組
194. 駐労共闘
195. 全駐労
196. 全軍労
197. 沖縄国公労

そ の 他
198. 全国一般
199. 一般同盟
200. 全農協労連
201. 生協労連
202. 全山労
203. 政策推進労組会議
204. 多国籍労組会議

全日本労働総同盟奈良地方同盟	奈良市西木辻町93—6 奈良労働会館内	0742—23—4851
全日本労働総同盟和歌山地方同盟	和歌山市畑屋敷中の丁9—1 全繊会館	0734—23—4851
全日本労働総同盟鳥取地方同盟	倉吉市上井町2 労働福祉センター	08582—6—2901
全日本労働総同盟島根地方同盟	松江市御手船場町567	0852—23—3300
全日本労働総同盟岡山地方同盟	岡山市春日町5—5 労働会館	0862—24—8227
全日本労働総同盟広島地方同盟	広島市金屋町1—17 労働会館	0822—61—4208
全日本労働総同盟山口地方同盟	山口市湯田大橋	08392—2—3202
全日本労働総同盟徳島地方同盟	徳島市昭和町3—35—1 昭和会館	0886—25—1801
全日本労働総同盟香川地方同盟	高松市番町3—5—15	0878—34—4045
全日本労働総同盟愛媛地方同盟	松山市宮田町132	0899—31—7313
全日本労働総同盟高知地方同盟	高知市本町4—1—23 労働会館	0888—23—0585
全日本労働総同盟福岡地方同盟	福岡市中央区天神5—4—12	092—741—8207
全日本労働総同盟佐賀地方同盟	佐賀市中の小路2—19	0952—24—5738
全日本労働総同盟長崎地方同盟	長崎市元船町7—6	0958—27—4300
全日本労働総同盟熊本地方同盟	熊本市新屋敷町2—2—22	0963—64—1328
全日本労働総同盟大分地方同盟	大分市寿町1—3 労働福祉会館	0975—36—2468
全日本労働総同盟宮崎地方同盟	宮崎市別府町3—9	0985—28—5151
全日本労働総同盟鹿児島地方同盟	鹿児島市平之町1—18	0992—23—8470
全日本労働総同盟沖縄地方同盟	那覇市久米町2—11—13	0988—68—1642

【新産別系地方組織】

新産別山形県協議会	山形市双葉町1—2—19	0236—43—4108
新産別東京地方協議会	東京都港区西新橋3—9—7 高橋ビル	03—434—3084
新産別神奈川地方協議会	横浜市磯子区杉田町506	045—771—6270
新産別新潟地方協議会	長岡市城岡1—2—1 全機金津上長岡支部内	0258—35—3040
新産別富山地方労働組合協議会	富山市石金20	0764—25—2934
新産別東海地方協議会	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	0560—40—2158
新産別滋賀地方協議会	大津市瀬田月輪町483 京利工業内	0775—45—3347

【中立労連系地方組織】

東京地方中立労働組合連絡会議	東京都品川区南大井3—13—10	03—763—1664
長野県中立労働組合連絡会議	長野市稲里町下永飽1163	0262—85—2525
愛知県中立労働組合連絡協議会	豊田市トヨタ町2	0565—28—2411
三重県中立労働組合連絡会議	桑名市内堀 労働会館	0594—22—6070
滋賀地方中立労働組合協議会	大津市晴嵐2—9—1 新日本電気労組内	0755—37—2112
岡山県中立労働組合連絡会議	岡山市網浜649 岡山ガス労組内	0862—72—3111
福岡県中立労働組合連絡会議	福岡県粕屋郡古賀町古賀1236 ニビン労組内	0862—72—3111
佐賀県中立労働組合協議会	佐賀市田代2—2 アイバンシューズ労組内	0952—24—1563

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	0899—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	0888—75—7274
福岡県労働組合評議会	福岡市中央区天神2—1—50	092—741—6816
佐賀県労働組合総評議会	佐賀市柳町2—9 労働会館	0952 —24—6221
長崎県労働組合評議会	長崎市桜町9—6	0958—23—7281
熊本県労働組合総評議会	熊本市九品寺1—17—9 熊本県労働会館	0963—71—6226
大分県労働組合評議会	大分市寿町1—3 労働福祉会館	0975—34—3300
宮崎県地方労働組合評議会	宮崎市別府3—9 労働福祉会館	0985—22—4456
鹿児島県労働組合総評議会	鹿児島市平之町9—26	0992—23—5201
沖縄県労働組合協議会	那覇市泉崎1—9—9	0988—33—3357

【同盟系地方組織】

全日本労働総同盟北海道地方同盟	札幌市中央区南大通り西16	011—641—4621
全日本労働総同盟青森地方同盟	青森市港町2—12—19 東北電力青森支店内	0177—42—2191
全日本労働総同盟岩手地方同盟	盛岡市大沢川原2—2—32	0196—24—4310
全日本労働総同盟宮城地方同盟	仙台市上杉1—5—13 宮城県労働福祉会館	0222—61—4292
全日本労働総同盟秋田地方同盟	秋田市山王5—15—6 東北電力内	0188—63—3151
全日本労働総同盟山形地方同盟	山形市香澄町2—9—40	0236—31—7740
全日本労働総同盟福島地方同盟	福島市宮町3—14	0245—23—4674
全日本労働総同盟茨城地方同盟	水戸市新荘町3—5—6	0292—26—0534
全日本労働総同盟栃木地方同盟	宇都宮市松ケ峰2—8—3	0286—34—9595
全日本労働総同盟群馬県同盟	前橋市本町1—6—2	0272—24—7722
全日本労働総同盟埼玉地方同盟	浦和市常盤9—24—13 県労働会館	0488—33—9137
全日本労働総同盟千葉地方同盟	千葉市千葉港4—4	0472—42—5237
全日本労働総同盟東京地方同盟	東京都渋谷区千駄ケ谷1—7—4	03—403—0711
全日本労働総同盟神奈川地方同盟	横浜市磯子区中原1—1—17	045—774—3011
全日本労働総同盟新潟地方同盟	新潟市花園2—1—7 第2福祉センター	0252—41—2166
全日本労働総同盟富山地方同盟	富山市桜町2—2—29	0764—32—9828
全日本労働総同盟石川地方同盟	金沢市神田町2—3—13	0762—42—7235
全日本労働総同盟福井地方同盟	福井市宝永2—1—24 労働福祉会館	0776—24—4284
全日本労働総同盟山梨地方同盟	甲府市相生2—7—17	0552—37—2269
全日本労働総同盟長野地方同盟	長野市柳町18 中電(株)長野支店内	0262—34—0397
全日本労働総同盟岐阜地方同盟	岐阜市西駒爪町14	0582—62—6991
全日本労働総同盟静岡地方同盟	静岡市春日町2—30	0542—54—8345
全日本労働総同盟愛知地方同盟	名古屋市中区大井町6—26	052—322—6111
全日本労働総同盟三重地方同盟	津市栄町1—147—5 三重県勤労者福祉会館	0592—28—6108
全日本労働総同盟滋賀地方同盟	大津市馬場3—13—28	0775—23—2701
全日本労働総同盟京都地方同盟	京都市中京区壬生仙念町30—2 京都労働者総合会館	075—811—3361
全日本労働総同盟大阪地方同盟	大阪市西区土佐堀通2—19	06—448—0151
全日本労働総同盟兵庫地方同盟	神戸市生田区北長狭通5—18	078—341—1555

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	011—231—4157
青森県労働組合会議	青森市本町3—3—11	0177—75—2401
岩手県労働組合総連合	盛岡市大沢川原2—2—32	0196—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	0222—22—9181
秋田県労働組合会議	秋田市中通6—7—36 労働会館	0188—33—8354
山形県労働組合評議会	山形市香澄町2—9—40	0236—41—5515
福島県労働組合協議会	福島市宮町3—14	0245—22—6101
茨城県労働組合連盟	水戸市梅香2—1—39	0292—21—7178
栃木県労働組合会議	宇都宮市中戸祭町821	0286—22—0567
群馬地方労働組合評議会	前橋市大手町3—5—4	0272—31—4266
埼玉県労働組合評議会	浦和市高砂4—5—2	0488—63—1561
千葉県労働組合連合協議会	千葉市千葉港4—4	0472—41—7141
東京地方労働組合評議会	東京都港区芝浦3—18—15	03—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	045—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	0252—41—2227
富山県労働組合協議会	富山市桜町2—2—29	0764—31—8756
石川県労働組合評議会	金沢市芳斎町2—15—21 石川県労働会館別館	2762—33—2170
福井県労働組合評議会	福井市宝永2—1—24 労働福祉会館	0776—21—5321
山梨県労働組合総連合会	甲府市相生2—7—17	0552—35—3161
長野県労働組合評議会	長野市県町532—3 社会会館	0262—34—2116
岐阜県労働組合評議会	岐阜市西駒爪町14	0582—65—4678
静岡県労働組合評議会	静岡市南町16—23	0542—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	052—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	0592—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	0775—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	075—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	06—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	078—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	0742—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	0734—36—2700
鳥取県労働組合評議会	鳥取市戎町110	0857—23—2391
島根県労働組合評議会	松江市御手船場町567	0852—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	0862—25—1441
広島県労働組合会議	広島市金屋町1—17	0822—61—9255
山口県労働組合評議会	山口市亀山町5—2	08372—2—1841
徳島県労働組合評議会	徳島市昭和町3—35—1	0886—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	0878—51—2362

人事院職員組合（人職）	千代田区霞ガ関2—1—2 人事院ビル	581—5311
経済企画庁職員労働組合（経企労）	千代田区霞ガ関3—1—1	581—4086
国会職員組合連合会（国会職連）	千代田区永田町1—7—1	581—5111
総理府労働組合連合会（総理府労連）	新宿区若松町95 総理府統計局内	202—1111
総理府統計局労働組合（統計労組）	新宿区若松町95 総理府統計局内	202—1111
全行政管理庁職員組合（全行管）	千代田区霞ガ関3—1—1 第4合同庁舎	581—6361
地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）	千代田区六番町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	453—5371
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	0988—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	0988—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）	渋谷区千駄ケ谷4—1—13生協会館	408—0067
全国山林労働組合（全山労）	千代田区霞ガ関1—2 全林野労組内	502—0877
政策推進労組会議	港区三田3—2—4	454—0231
多国籍企業問題対策労組連絡会議（多国籍労組）	中央区八重洲5—5 三徳八洲ビル IMF・JC内	274—2461

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	豊島区雑司ケ谷3—22—10 全日自労内	981—5386
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
国際繊維衣服皮革労連（ITGLWF）アジア繊維労働者地域組織（TWARO）	千代田区九段南4—8—16 全繊会館	265—7521
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
国際放送映画演劇音楽労組連盟出版所	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

医　　療

日本医療労働組合協議会（日本医療協）	新宿区四谷4—10 全医労会館内	353—6346
ＡＢＣＣ労働組合（ＡＢＣＣ労組）	広島市比治山公園南側5—2	0822—61—1873

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）	渋谷区広尾1—3—18　広尾オフィスビル	446—2031
同盟流通労組共闘会議（同盟流通）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
日本商業労働組合連合会（商業労連）	新宿区西新宿6—7—23　ストークビル	343—0937
全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）	千代田区三崎町3—5—6 造船会館	230—1381
観光産業労働組合連絡協議会（観光労連）	千代田区三崎町3—5—6 造船会館	230—1721
全国商社労働組合連合会（全商社）	中央区日本橋蠣殻町1—28—7弓削ビル	668—6083
全日本商業労働組合（全商業）	渋谷区千駄ケ谷5—12—9	352—4323

公　　務

公共企業体等労働組合協議会（公労協）	文京区後楽1—2—7 全逓会館新館	816—1567
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
日本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
日本国家公務員労働組合協議会（国公労協）	千代田区霞ガ関1—2—1 全農林内	501—3866
大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4111
大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—2573
全国税労働組合（全国税）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—3678
国税労働組合全国会議（国税会議）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—2573
国税労働組合（国税労組）	千代田区大手町1—3—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	0822—21—9211
全財務労働組合（全財務）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4149
全国税関労働組合（全税関）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4140
税関労働組合全国連絡協議会（税関労連）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4475
大蔵省職員組合（大蔵職組）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—3725
全造幣労働組合（全造幣）	大阪市北区新川崎町1 大阪造幣局内	06—351—5361
全農林労働組合（全農林）	千代田区霞ガ関1—2—1 農林省内	501—3866
全林野労働組合（全林野）	千代田区霞ガ関1—2—1 農林省内	591—6883
日本国有林労働組合（日林労）	千代田区霞ガ関1—2—1 農林省内	502—0865
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）	千代田区霞ガ関1—3—1 通産省内	501—1633
全法務労働組合（全法務）	千代田区霞ガ関1—1—1	580—0584
全北海道開発局労働組合（全開発）	札幌市中央区北三条西４丁目合同庁舎	011—261—0443
全運輸省労働組合（全運輸）	千代田区霞ガ関2—1—3	580—4244
運輸省全港湾建設労働組合（全港建）	千代田区霞ガ関2—1—3 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）	千代田区霞ガ関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—1822
文部職員労働組合（文部職組）	千代田区霞ガ関3—2—2	581—4211
会計検査院職員労働組合（会検労）	千代田区霞ガ関3—2—1	581—3251
総理府恩給局職員組合（恩給職組）	新宿区若松町95	202—1111

全国電力検針集金労働組合連絡協議会 （全国電力検集労連）	港区三田2—7—14	455—5921

交通運輸業

全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）	港区高輪4—3—5	433—1155
同盟交通運輸部門連絡協議会（同盟交運協）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
国鉄労働組合（国労）	千代田区丸の内1—11—4 国労会館	231—4045
国鉄動力車労働組合（動力車）	品川区西五反田3—2—13	491—7191
鉄道労働組合（鉄労）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—9081
全国鉄動力車労働組合連合会（全動労）	豊島区池袋2—1083 橘ビル	982—5247
全国鉄施設労働組合（全施労）	千代田区丸の内1—8—1 東京鉄道管理局旧庁舎内	212—6311
国鉄共済労働組合（国鉄共済）	千代田区丸の内1—11—4 国労会館	214—2498
日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）	港区高輪4—3—5	473—0166
全国交通運輸労働組合総連合（交通労連）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—7243
日本都市交通労働組合連合会（都市交通）	港区麻布十番2—8	451—5221
全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）	千代田区霞ガ関3—3—5 全日通労働会館	580—9155
全日通労働組合（全日通）	千代田区霞ガ関3—3—5	581—2261
全国自動車運輸労働組合（全自運）	北区滝野川3—3—1	910—1536
全国自動車交通労働組合連合会（全自交）	渋谷区千駄ケ谷3—7—9	408—0875
日本自動車運転士労働組合（自運労）	目黒区中目黒2—3—12	711—9387
新産別運転者労働組合（新運転）	新宿区西早稲田3—29—20	202—3501
船舶関係労働組合協議会（船労協）	千代田区霞ガ関2—1—3 全運輸内	580—4244
全日本海運労働組合連合会（全海連）	港区新橋2—20 新橋駅前ビル	573—2401
全日本海員組合（海員）	港区六本木7—15—26	403—6251
船舶通信士労働組合（通信士組合）	港区芝浦1—14—8	451—0464
全国港湾労働組合協議会（全国港湾）	港区海岸3—4—5	452—4995
港湾労働組合中央共闘会議（港湾共闘）	大田区山王2—31—4 全港湾内	774—4141
全日本港湾労働組合（全港湾）	大田区山王2—31—4	774—4141
日本港湾運送労働組合協議会（日港労協）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
全国港湾労働組合同盟（港湾同盟）	港区海岸3—4—10	451—2343
日本港湾労働組合連合会（日港労連）	港区海岸3—4—5	452—4995
全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）	中央区日本橋兜町3—6—3	667—9481
日本交通公社労働組合（交通公社労組）	千代田区丸の内1—6—4交通公社ビル	284—7661
鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）	千代田区麹町4—5第6麹町ビル	261—6871
全日本航空産業労働組合総同盟（航空同盟）	大田区羽田空港1—6—3 日航機装ビル	747—7642
日本民間航空労働組合連合会（民航労連）	大田区羽田空港1—6—6 全日空労組内	747—5742

教　　育

日本教職員組合（日教組）	新宿区中落合3—16—13 ホワイトビル	950—3111
日本高等学校教職員組合（日高教）	新宿区中落合3—16—13 ホワイトビル	950—5881
日本高等学校教職員組合（日高教）	千代田区九段北1—9—12 谷内ビル	261—0422
日本教職員連盟（日教連）	千代田区麹町4—7逢阪ビル	264—3861
日本新教職員組合連合（新教組）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—5724

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

通　信　業

全逓信労働組合（全逓）	文京区後楽1—2—7	812—4261
全日本郵政労働組合（全郵政）	港区南青山2—27—23	404—0661
電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）	千代田区神田駿河台3—6 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）	武蔵野市吉祥寺東町3—8—6	0422—21—6819
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）	渋谷区千駄ケ谷1—30—8 千駄ケ谷会館	403—7976
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）	豊島区雑司ケ谷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	0822—43—6019
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	052—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—4 住友信託銀行従組内（１年交替）	211—6927
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	06—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 広尾オフイスビル	446—2031
全日本損害保険労働組合（全損保）	中央区京橋2—3 守随ビル	535—6491
損害保険労働組合連合会（損保労連）	中央区八重洲5—7—11 相模ビル	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）	調布市緑ケ丘1—6	0422—308—9151
全国電力関連産業労働組合協議会（全国電労協）	港区芝浦3—1—23 東電労組内	451—1816
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	06—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	06—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—2531
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）	千代田区丸の内1—5—1新丸ビル6階 日本パルプ労組内	282—8989
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—4213
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	052—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	052—561—7111
全国製靴産業労働組合連合会（全靴労連）	足立区千住橋戸町2 日靴労組内	881—9002
全国皮革産業労働組合連合会（全皮労連）	足立区千住緑町1—1	888—5111

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）	千代田区霞ガ関3—4—3 特許庁内	580—5656
全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—3486
全日本食品労働組合連合会（食品労連）	渋谷区広尾1—3—18 広尾オフイスビル	446—2082
全国製粉労働組合連合会（全粉労連）	横浜市神奈川区千若町2—1 日本製粉労組内	045—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—8—1 日比谷パークビル	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）	北区西ケ原3—59—12	910 -7131
全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）	文京区小石川4—13—24 楽水記念会館	812—4007
日本出版労働組合連合会（出版労連）	千代田区神田駿河台1—8 お茶の水ビル	294—2478
日本新聞労働組合連合（新聞労連）	中央区京橋2—13 田口ビル	561—2919

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広尾オフイスビル	446—9221

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 三井ビル中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）	渋谷区桜が丘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）	高岡市本郷2—5—8	0766—22—9590
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	075—681—3331
全日本光学工業労働組合協議会（光学労協）	板橋区志村2—16—20コパル労組内	960—3611
全日本電気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
全国機械産業労働組合協議会（機産協）	我孫子市我孫子1日立精機労組内	0471—85—0039
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	06—744—8881
航空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	0583—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（全国化学協）	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132表 財形貯蓄制度加入状況 373
第133表 労働金庫の年度間新規貸出の使途別内訳 373
第134表 労災連共済加入状況 378
第135表 労済連給付状況 378
第136表 全国生協の概況 379

Ⅱ—XⅣ政　党
第137表 国会の勢力分野 469
第138表 知事選結果 477
第139表 道府県会議員選挙労組出身者の単産別・党派別当選調べ 478
第140表 8大市会議員選挙労組出身者の単産別，党派別当選調べ 479
第141表 市(区)会議員選挙労組出身者の単産別，党派別当選調べ 480

Ⅲ—Ⅰ　政府の労働政策
第142表 1980年度におけるわが国経済の輪郭 529
第143表 1976年度労働省予算要求総括表 531
第144表 労働省関係予算規模 531
第145表 1976年度労働省予算主要経費 532
第146表 労災保険の制度改正の概要 539
第147表 四法案の審議経過 540

Ⅲ—Ⅲ　賃金政策
第148表 決定方式別の最低賃金決定状況 564
第149表 産業別・職業別最低賃金の産業別決定状況 564
第150表 金額階級別最低賃金決定状況 565

Ⅲ—Ⅳ　社会保障
第151表 社会保障給付費，振替所得，租税負担，社会保障負担の国際比較 573
第152表 老齢年金受給者の推移 573
第153表 厚生年金保険の保険料率 580
第154表 厚生年金基金の保険料率 580

Ⅲ—Ⅵ　労働判例の動向
第155表 民事・行政事件　年度別，新受・既済別総件数 600
第156表 仮処分申請事件　年度別・申請人別・申請類型別新受件数 600
第157表 仮処分申請事件　年度別・申請人別・既済内容別件数 601
第158表 不当労働行為事件処理状況 601
第159表 民間企業事件における態様別不当労働行為申立概況(初審) 602
第160表 行政訴訟事件処理状況 602

第94表　農家経済の推移（全国1戸当たり平均）　170
第95表　経営耕地規模別農家経済（都府県1戸当たり平均）　171
第96表　農家の費目別生計費（全国1戸当たり平均）　172

Ⅱ－Ⅰ　労働組合の組織現状と組織運動

第97表　労働組合数，組合員数および推定組織率の推移（単位・単一）　178
第98表　産業別労働組合員数および推定組織率（単一，1975年）　180
第99表　企業規模別労働組合数および組合員数（単位）　181
第100表　新設解散労働組合数および組合員数　182
第101表　産業別にみた実質的新設，解散単位労働組合員数(1975年)　183
第102表　民営企業における企業規模別・設立理由別・新設労働組合員数（1975年）　183
第103表　主要団体別労働組合員数の推移（単一）　185
第104表　産業別単位労働組合員数の主要団体別構成比　186
第105表　適用法および主要団体別労働組合員数の構成比（単一）　187
第106表　都道府県別労働組合員数とその主要団体別構成比（単位）　188

Ⅱ－Ⅲ　労働争議

第107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　229
第108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　230
第109表　産業別「半日以上の同盟罷業」の行為参加人員1人当たり労働損失日数の推移　232
第110表　春季賃上げ争議とその年間争議に占める割合　232
第111表　統一行動の推移　233
第112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）　234
第113表　主要要求事項別争議行為参加人員の推移　234
第114表　産業別労働争議件数の推移（争議行為をともなう争議）　235
第115表　産業別争議行為参加人員および労働損失日数の推移　236
第116表　企業規模別争議行為をともなう争議の発生企業数の推移（民営企業のみ）　236
第117表　主要団体別労働争議件数の推移　237
第118表　主要団体別参加人員および労働損失日数の推移　238
第119表　主要団体別，争議行為をともなう争議の行為形態別行為参加人員および労働損失日数の推移　238

Ⅱ－Ⅳ　賃金闘争

第120表　1975年民間主要企業年末一時金妥結状況　245
第121表　1975年年末一時金妥結時における年間臨給実施状況の推移　246
第122表　労働省調査による民間主要企業の1976年春季賃上げ状況　272
第123表　労働省調査による春季賃上げ状況の推移　273
第124表　日経連調査による1976年賃金交渉妥結結果　274
第125表　春闘共闘委調査による春季賃上げ妥結結果　275
第126表　東京都労働局調査による要求・妥結状況　277
第127表　同盟調査による規模別，単産別最終妥結結果　278

Ⅱ－Ⅴ　合理化反対闘争

第128表　労働時間短縮・休暇等獲得数　310

Ⅱ－Ⅵ　権利闘争

第129表　スト権ストにたいする処分　321

Ⅱ－Ⅸ　労働者福祉運動

第130表　労働金庫の組織現況　373
第131表　労働金庫の主要事業勘定　373

Ⅰ—Ⅳ　**合理化の現状と労働災・害職業病**
第45表　鉄鋼における人べらし「合理化」の結果　106
第46表　電機労連傘下組合における諸合理化発生組合　107
第47表　電機労連傘下組合における一時帰休発生推移　107
第48表　化学同盟傘下組合における雇用合理化の実態　109
第49表　繊維産業における雇用減少の推移　110
第50表　繊維産業における合理化・操短問題発生件数　111
第51表　全自運調べによる1974年9月～1975年8月の陸上運送の「合理化」形態　114
第52表　公務員の定員削減計画の推移　116
第53表　電電公社の5次計画建設投資額の見直し　117
第54表　産業大・中分類別労働災害度数率の推移（規模30人以上）　120
第55表　産業大・中分類別労働災害強度率の推移（規模30人以上）　121
第56表　製造業，規模別労働災害度数率，強度率の推移（規模30人以上）　122
第57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（規模30人以上）　123
第58表　産業別重大災害発生状況　124

Ⅰ—Ⅴ　**労働者の生活**
第59表　物価指数表　128
第60表　全国中分類消費者物価指数　129
第61表　全国特殊分類消費者物価指数　130
第62表　各調査における実感物価上昇率階級別回答者の割合　111
第63表　階層別にみた総合物価の対前年同月上昇率　136
第64表　総合物価上昇率の比較　136
第65表　1975年平均1カ月間の勤労者世帯家計収入　139
第66表　1975年平均1カ月間の勤労者世帯家計支出　140
第67表　勤労者世帯年間収入5分位階層別家計収入と支出　141
第68表　春闘共闘委の家計調査対象世帯の単産別一覧表　144
第69表　春闘共闘委分類・1世帯あたり収入と支出及び前年度収支との対照表　147
第70表　人事院標準生活費中の食料費と春闘共闘委調査の比較　145
第71表　昨年の今頃と比べてあなたの生活程度はどうですか　148
第72表　インフレ下の日常生活について，あなたの家庭ではどのように対処していますか　148
第73表　あなたの家庭の食事内容は以前と比べてどうなっていますか　148
第74表　人事院算出の東京における独身男子（18歳程度）標準生計費　150
第75表　同上世帯人員別標準生計費　150
第76表　最低生活保護基準の具体的事例　151
第77表　同盟とIMF・JCの「生涯生活ビジョン」における生計費水準　152

Ⅰ—Ⅵ　**農家の状態と農民の生活**
第78表　農家人口と農家数の推移（全国）　155
第79表　農業地域別農家人口　156
第80表　農業地域別農家数　157
第81表　経営耕地規模別農家数の推移（都府県）　157
第82表　専兼業別農家数の推移（全国）　157
第83表　専兼業別・地域別農家構成　159
第84表　男女別農業就業人口　160
第85表　地域別・農業就業人口　161
第86表　年齢別基幹的農業従事者　162
第87表　兼業従事者数　163
第88表　兼業種類別従事者数（延べ人数）　163
第89表　農家の人口異動　165
第90表　農家人口の異動形態別純増減数　166
第91表　出稼者数の推移（全国）　167
第92表　農家子弟の学卒者数　168
第93表　農家子弟学卒者の農業就業状況　169

統計表索引

Ⅰ―Ⅰ　労働人口の構成

第1表　各回国勢調査人口の推移　46
第2表　都道府県別人口（1975年10月1日現在）　47
第3表　3大都市圏の人口（1965年，70年，75年）　48
第4表　従業上の地位別15歳以上就業者数の推移（全国，1950年～75年）　50
第5表　産業（3部門）別15歳以上就業者数の推移（全国，1950年～75年）　51
第6表　産業（大分類）別15歳以上就業者数(全国，1970年，75年)　51
第7表　戦後日本の階級構成　53
第8表　労働者階級（雇用者）の産業別構成　55

Ⅰ―Ⅱ　雇用構造と労働市場

第9表　労働力状態　60
第10表　就業者の従業上の地位別構成　62
第11表　非農林業産業別就業者数　64
第12表　産業別就業者数構成比　65
第13表　第1次，第2次，第3次産業別就業者数　66
第14表　おもな産業の雇用者数　67
第15表　雇用者の産業別構成比　68
第16表　雇用者の職業別構成　69
第17表　非農林業雇用者の企業規模別構成（官公を除く）　69
第18表　一般職業紹介状況　71
第19表　産業別常用雇用指数　72
第20表　規模別入・離職率の動き（製造業）　73
第21表　雇用保険業務取扱状況　74
第22表　技能労働者の不足数　76

Ⅰ―Ⅲ　賃金と労働時間

第23表　初任給上昇率　81
第24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　82
第25表　付加価値額構成比の推移（製造業）　82
第26表　産業・平均月間現金給与支給額　84
第27表　製造業規模別賃金格差　83
第28表　鉱業における規模別1人平均月間現金給与額　85
第29表　製造業における規模別1人平均月間現金給与額　85
第30表　鉱業，製造業における府県別平均賃金指数　86
第31表　常用労働者の種類別・給与内訳別1人平均1カ月現金給与額ならびに臨時・日雇労働者1人1日平均現金給与額　88
第32表　常用労働者の性別1カ月平均現金給与額　88
第33表　企業規模別にみた年齢別賃金格差　88
第34表　産業別の給与構成比率　90
第35表　おもな賃金体系の種類別企業数の割合　91
第36表　各種手当を採用する企業数の割合　91
第37表　常用労働者1人1カ月当たり「きまって支給する給与」の推移　94
第38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なかに占める割合　94
第39表　賃金不払事件数　95
第40表　賃金不払事件金額　95
第41表　労働時間の推移　96
第42表　製造業規模別労働時間数と格差　97
第43表　規模別労働時間の対前年同期増減率（製造業）　97
第44表　おもな週休制の形態別企業数の割合　99

所定外―― 96
労働時間短縮闘争 307
労働省予算（76年度） 533
労働争議 227
――統計 227
――の形態 229
――による労働損失日数 231
主要要求別にみた 234
産業別・規模別にみた―― 235
主要連合団体別の―― 237
75年春闘における―― 233
労働大臣の所信表明 534
労働白書 537,544
労働判例 599
最高裁判所の―― 603
下級裁判所の―― 607
組合活動関係―― 607
団体交渉関係―― 608
争議行為関係―― 609
不当労働行為関係―― 612
均等待遇関係―― 614
整理解雇の基準関係―― 616
労働四団体 184
――共闘 196,217,244
労働力人口 49,59
非―― 61
労働力率 59
労働力人口比率 59
労働力の高齢化 547
六価クロム問題 340
老齢保障闘争 361

——第20回臨時全国大会 514
——第13回中央委員会 516
——全国書記長会議
——の安保シンポジウムと安保条約にたいする見解 516, 517, 520
——の「当面の重点活動方針」 518
——の総選挙政策 519
——のスト権問題にたいする基本方針 330, 520
——のスト権スト反対運動 521
——の国際交流 522
民放労連
——の下請社外工の社員化闘争 331
メーデー（第47回） 463
名目賃金 79
免田事件 442

ヤ 行

山口放送事件 613
油研工業事件 605
有効求人倍率 70
横島干拓地青田刈り反対運動 421

ラ 行

リンゴ輸入阻止運動 425
臨時給与 87
ロッキード事件 544
ロッキード問題 469
——調査特別委員会 472
ロッキード疑獄事件糾弾闘争 457
労災保険法改正 541
労済連（全国労働者共済生活協同組合連合会） 377
——の全国総会 377
——の「全国組織統合に関する実施要綱案」 377
労働関係法案・条約批准案（第76, 77国会提出の） 540
労働金庫 371
——の預金の増勢 371
——の「全国統合」の難航 373
労働組合
——組織率 179
——組織率の国際比較 179
産業別——組織率 181
産業別——組織の動向 193
主要——連合体の組織状況 184
主要——連合体の産業別組織状況 186
主要——連合体の適用法規別組織状況 187
主要——連合体の都道府県別組織状況 189
主要——連合体の組織方針 190
——の大会 198
——の政党支持問題 206, 213, 216
統一地方選挙における——出身者の選挙結果 481
——への保険資本侵入 326
労働組合員数 177
産業別—— 180
規業規模別—— 181
——の企業規模別構成 181
新設・解散—— 182
規模別新設・解散—— 184
都道府県別 189
労働災害 121
産業別——度数率 121
産業別——強度率 121
規模別——度数率 121
規模別——強度率 121
重大——発生状況 121
——とのたたかい 369
労働者
生産部門の—— 56
不生産発部門の—— 56
鉱業—— 56
製造業—— 56
建設業—— 57
運輸・通信—— 57
卸売・小売—— 57
労働者階級 52
労働者家計
——の概況 138
所得階層別——収支 142
労働者共済 375
——事業の分散化 374
——事業の現状 377
労働者住宅運動 382
——における住宅政策転換要求運動 382
——における自主建設事業の転換 383
——の財形住宅のとりくみ 383
労働時間 96
総実—— 96
所定内—— 96

——自治体政策研究第10回全国集会 489
——全国活動家経験交流集会 489
——76年度運動方針 489
——の総選挙政策 491
——の春闘方針 494
——の「スト権スト」支援闘争 495
——の国際交流 494
——の派閥の現状 496
——千葉県本部の分裂と統一 498
乳価運動 423
年間休日日数 98
ノースウェスト航空事件 604
農家 154
——人口 154
——数 155
専業—— 158
兼業—— 158
経営耕地規模別——数 150
——の人口異動 164
——労働力の産業間異動 164
——労働力の出稼ぎ状況 166
——出稼ぎ 166
——経済 100
経営耕地規模別——経済 102
——所得 170
——の費目別生計費 173
農家子弟学卒者 168
——数 168
——の農業就業状況 169
農業就業人口 160
農業従事者 160,161
農業情勢 409
農政の動向 409
農村労連 432
——の運動 431
農地増税反対運動 429
農民春闘3.4総決起大会 416
農民団体共闘 416
農民団体米価共闘会議 413
農民運動 408
——の新たな高揚 411
主要な—— 412
農林インタナショナル第7回国際大会 397
能代開拓事業返上運動 421

ハ 行

麦価米審要請行動 417
葉たばこ価格運動 424
八郎潟減反反対闘争 420
反インフレ・国民総負担増反対・予算組替え要求国民大集会 456
B52飛来抗議行動 459
非自発的移動 547
被爆30周年広島国際フォーラム 450
標準生計費 149
人事院の—— 149
ビラ貼りの権利をまもる運動 437
埼玉県の—— 437
北九州市の—— 438
大阪の—— 438
疲労 124
フード・ウィーク 132
福島潟米生産調整反対闘争 418
藤木訴訟 369
船井電機・徳島船井電機事件 612
プロレタリア執権問題 506
分配率 82
米価運動
全日農の—— 412
全農総連の—— 414
農業団体の—— 414
地方における—— 415
米価審議会 415
——改組要求運動 417
米価訴訟 422
ベトナム労働会館起工式 391
堀木訴訟 368
ポルノ批判 506

マ 行

毎日放送事件 604
松山事件 441
南ベトナム解放労連代表団 391
都城郵便局事件 605
宮訴訟 369
民間労組共同行動会議 196
民社党 511
——の結党15周年 511
——の党勢と機関紙部数 512
——の役員氏名 513

賃金不払 94
賃金支払確保法 566
賃金白書
　春闘共闘委の―― 249
　同盟の―― 251
　ＩＭＦ・ＪＣの―― 254
定期給与 93
定年延長奨励金制度 550
低米価諮問粉砕全国農民総決起大会 413
出稼ぎ 166
出稼組合連合会 432
　――の運動 430
鉄鋼労連
　――第53回定期大会 222
　――の春闘総括討論 284
電機労連
　――第23回定期大会 224
　――の「合理化」反対闘争 288
ドイツ労働総同盟25周年定期大会 395
統一戦線問題 470, 472, 474
統一地方選挙における労働組合出身者の
　選挙結果 481
東北電力女川原発反対運動 429
同盟 237
　――第12回定期全国大会 192, 213
　――1976～77年度運動方針 192, 394
　――の「生涯生活ビジョン」 151
　――の組織方針 192
　――の組織状況 185
　――76年賃金闘争 268
　――76年賃金闘争方針 214, 268
　――賃金白書 215
　――の3.10中央総決起集会 268
　――賃闘ヤマ場の設定 268
　――賃闘４月中旬決戦状況 269
　――賃闘４月下旬段階の交渉状況 270
　――の賃闘総括 280
　――の「合理化」対処方針 286
　――の環境対策活動指針 350
　――の国際連帯活動方針 394
　――の南ベトナム労働総同盟への援助 395
　――の台湾労組との交流 395
　――の国際自由労連のスト権スト支援
　　声明にたいする抗議 396
同盟・ＡＦＬ・ＣＩＯ定期会談 396
動労
　――第30回定期大会 225
　――の「合理化」反対闘争 302
動労甲府支部損害賠償請求事件 607
「都市生活に関する世論調査」(東京都
　都民室) 133
鳥栖機関区事件 604
土地取上げ反対闘争 426
利根川沿岸漁協水利補償運動 429

ナ　行

日韓労組交渉協定 394
日教組第47回定期大会 225
日経連
　――第29回定時総会 586
　――の事業報告 586
　――の情勢分析と春闘総括 586
　――賃金問題研究委員会報告 590
　――と生産性本部の対立 592
　――雇用特別委員会の「雇用調整給付
　　金制度の内容改善についての要望」 594
　――の労務管理の施策 595
　――のスト権ストへの態度 597
日ソ労働組合交流委員会（第10回） 392
日本アイ・ビー・エム事件 613
日本エヌ・シー・アール事件 610
日本化学クロム災害労組共闘会議 345
日本共産党 499
　――の党勢と機関紙部数 508
　――の役員氏名 500
　――中央委員会総会 502
　――全国活動者会議 504
　――婦人議員全国集会 504
　――の総選挙政策 504
　――の宗教政策 505
　――のポルノ批判 506
　――のプロレタリア執権問題 506
　――の自由と民主主義の宣言 506
　――の国際交流 509
日本鉄工所千葉工場事件 604
日本原演習場反対闘争 427
日本社会党 481
　――結党30周年 381
　――の党勢と機関紙部数 483
　――の役員氏名 484
　――第39回全国大会 484
　――全国書記長会議 487

全国セメントの「合理化」反対闘争 292
全自交労連 195
ゼンセン同盟 270
——第31回定期大会 223
——の「合理化」反対闘争 293
全逓
——第28回定期大会 225
——の「合理化」反対闘争 305
全逓灘郵便局訓告事件 607
全電通第28回定期大会 225
全日農 431
——の闘争方針 412
——の要求米価 412
全日通の「合理化」反対闘争 300
全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC） 193
全農総連 432
——の要求米価運動 414
全林野の「合理化」反対闘争 306
全林野旭川営林局事件 611
創価学会 508
総合給 91
総合雇用指標 552
総合食糧政策 410
造船重機労連 270
総評 237
——第50回定期大会 190,200
——第51回臨時大会 207
——第52回臨時大会 210,258
——運動方針（1975年度） 190,201,389
——の組織方針 190
——の組織状況 184
——の1975年秋季年末闘争方針 208,242
——の1976年国民春闘方針 211
——の「合理化」対処方針 208
——の理論生計費 149
——の公害反対闘争 341
——医療共闘会議 360
——共済組合対策会議 367
——の第5回社会保障学校 368
——の国際連帯活動方針 389
——の東南アジア労組との交流 390
——の朝鮮の労組との交流 390
——のモンゴル労組との交流 391
——アジア労働研究所 391
——のアラブ諸国労組との交流 391
——の西欧諸国労組との交流 392
——と自由ドイツ労働組合総同盟との交流協定 392
——の東欧諸国労働組合との交流 393
AFL・CIOの——あて書簡 391
属人給 93

タ　行

大栄交通事件 605
退職者の会 365
大企業の職場に民主主義を確立するための討論集会 445
第三次雇用対策基本計画 546
炭労統一スト損害賠償請求事件 609
高浜入干拓反対闘争 428
宅地並み課税軽減運動 430
中医協 577
中央社保協 367
中央ハイ・タク労働組合協議会準備会 195
中央労農会議 432
中間階級 52
中高年齢失業給付期間の延長 545
中高年齢失業者等の雇用の促進に関する特別措置法 550
中部電力事件 442
中部日本放送懲戒解雇事件 608
中立労連 237
——第2回定期大会 217,219
——の組織状況 186
——の春闘総括 281
超過米全量買上げ要求 415
チリ人民連帯運動 462
賃金
名目—— 79
実質—— 80
賃金格差
産業別—— 83
規模別—— 86
地域別—— 87
労働者種類別—— 87
男女別—— 87
年齢別—— 89
賃金構造
企業間—— 83
企業内—— 87
賃金支払形態 89

消費者物価
——の動向 128
——の費目別上昇寄与率 131
政府の——公約 131
東京都区部—— 131
——と庶民の実感 133
消費者物価指数 128,133
日本学術会議の——改善提言 136
昭和50年代前期経済計画 527
——の内容 528
——と社会保障 572
常用雇用指数 73
職業訓練計画（第２次） 552
食管制度をめぐる運動 415
職業病 124
——の多様化と重大化 124
——のたたかい 396
白鳥事件 440
新規学卒者
——の需給状況 75
新規求人倍率 70
新産別 237
——第27回定期大会 219
——の組織状況 186
身体障害者雇用納付金制度 551
身体障害者の雇用率制度 551
身体障害者雇用促進法の改正内容 551
人口
都道府県別—— 46
大都市圏・市町村別—— 48
労働力—— 49
農家—— 154
——の社会的構成 52
——のUターン現象 48
人事院の公務員給与勧告 555
新聞之新聞社事件 608
診療報酬引上げ 576
新労働政策 530
スト権スト 207,229,244,314,317
——の背景 314
——の戦術 316
——の続行と自主的中止 318
——の総括 320
——に対する処分と損害賠償訴償 320
——についての野党見解 316
——と政府・自民党 316
——にたいする政府・自民党見解 318
——にたいする国際自由労連の支援 393
国際自由労連の——支援声明にたいする同盟の抗議 396
日本社会党の——支援闘争 494
民社党の——反対運動 521
——への日経連の態度 597
スト権スト白書（政府の） 322
スト権奪還を要求する統一行動 233
スト権問題
——に関する労働者側見解 323
——に関する国鉄，電信電話，専売公社の閣僚協への見解 324
——に関する国鉄全国総務部長会議の決定 325
——と立法構想 323
民社党の——にたいする基本方針 520
——についての公明・民社党の見解 328
国鉄再建問題と—— 330
住友鹿島 194
生活協同組合 379
——の比重の高まり 379
——の暮らしと健康を守る活動 380
——の強化運動と組織の強化 381
生産性本部と日経連の対立 592
政策研究会 497
政党支持問題 206,213,216
世界教員会議（第６回） 398
世界労連
——第26回総評議会 394,399
——30周年式典 394
——第14回執行局会議 401
世界労働情勢報告 620
選挙
知事—— 476
市長—— 477
参議院補欠—— 477
選挙共闘 472
全国金属
——第36回全国大会 223
——の「合理化」反対闘争 288
——渡辺製鋼支部 289
——浜田製機支部 290
全国公害連 355
全国高齢者集会 365
全国港湾の年金統一闘争 365

財政審議会の「社会保障についての報告」 572
サクランボ輸入阻止運動 425
佐々木派 497
3.1 ビキニデー 452
三月会 498
三全総 530
産業構造審議会の長期ビジョン 571
三里塚空港粉砕全国総決決起集会 426
三里塚鉄塔撤去道路阻止闘争 426
三里塚の空中田植え闘争 427
三里塚空港の開港延期 427
産業別就業構造（非農林部門の） 63
ＣＢＣ事件 605
歯科差額徴収問題 577
仕事給 91
思想による差別と迫害に反対する運動 442
自治労第28回定期大会 225
私鉄総連 266
——第39回定期大会 222
——の「合理化」反対闘争 299
実質賃金 80
芝信用金庫事件 444
資本家階級 52
社会サービス研究会報告 570
社会主義協会 496
社会主義研究会 497
社会保険審議会 574
社会保障長期計画懇談会 570
社会保険料負担割合変更闘争 366
主要民間単産書記長有志懇談会 197
週休二日制 98, 308, 558
就業構造の変化 61
就業者
——の産業別数 50, 63
——の従業上の地位別数 50, 63
農林業—— 61
非農林業—— 63
就業人口
農業—— 160
10.21 統一行動 453
自由と民主主義の宣言 506
住宅宅地審議会 382
春闘（76年）
——の背景 247
——諸要求 255
——前段の行動 255
——第１波統一行動 257
——における先行組合への回答状況 263
——におけるＪＣ４月中旬決戦確認 264
——におけるＪＣ四単産回答 265
——における民間中小の５月闘争 266
——における末解決組合の５月３週決戦 267
——における労働争議 233
——時における統一行動 233
——賃上げ状況 80, 271
——総括 273
——における制度要求の到達点 261
——における時短状況 309
農民—— 416
日本社会党の——方針 494
日経連の——総括 586
春闘共闘委員会
76年——の発足 248
——76国民春闘基本構想 248
——の春闘白書 249
——秋年闘争勝利全国中央（第１波）総行動 243
——3.17第１波集中行動 259
——3.30第２波集中行動 260
——の四月闘争戦術 263
——第４波集中行動 265
——第５波集中行動 266
——の40時間労働制確立のとりくみ 307
——医療保障対策委員会 358
——の社会福祉，医療闘争調査 359
——年金対策委員会 361
——の年金闘争方針と統一要求 362
——の年金に関する対政府要求 362
——労災・職業病中央討論集会 369
——の総括 273
——の物価指数試算 133
——の「消費者物価指数に対する見解と対策」 136
——の家計調査とその結果 142
——の健康自覚症状と職場改善アンケート 308
准看廃止闘争 360
生涯訓練 553
生涯設計（ライフサイクル）計画 571
消費者米価値上げ反対運動 417

電信電話の―― 115
「合理化」反対闘争方針 286
主要組合の―― 288
電機労連の―― 288
全国金属の―― 288
合化労連の―― 292
化学同盟の―― 292
全国セメントの―― 292
ゼンセン同盟の―― 293
紙パ労連の―― 294
私鉄総連の―― 299
全日通の―― 300
国労・動労の―― 302
全逓の―― 305
全林野の―― 306
合化労連
――第54回定期大会 223
――の国民戦線構想 205
――の「合理化」反対闘争 292
――の公害・職業病統一要求大綱 346
――昭和電極支部 346
国会
第76臨時―― 446
第77通常―― 469
――提出の労働関係法案，条約批准案 538
国公労連 195
国際医療労働組合会議 400
国際金属労連（IMF）
――第11回世界大会 404
――第65回執行委員会 403
――中央委員会 403
――第3回アジア地域会議 403
――日産・トヨタ世界自動車協議会 404
国際銀行保険従業員会議 399
国際自由労連
――第11回世界大会 393
――第63回執行委員会 389,402
――第66回執行委員会 406
――アジア地域組織第11回総会 394,407
――アジア地域組織25周年式典 394
――アジア地域組織第37回執行委員会 403
――アジア地域組織第39，40回執行委員会 407
――のスト権スト支援 393
日本の官公部門の労働組合権に関する――の宣言 393
国際繊維被服皮革労連第2回世界大会 406
国際婦人年 461,536
国際労働基準 619
国際労働組合運動 385
――の新しい局面 387
国際労働組合組織
――の諸形態 386
――へのわが国労働組合の加盟 387
国勢調査 46
昭和50年―― 46
国民救援会 434
国民春闘（75年） 201,233,247
国民生活安定特別対策費 131
国民戦線構想 204
国民的統一戦線 201
国民年金の改定 581
国民のための住宅政策をめざす国際シンポジウム 401
国労
――第36回定期大会 224
――の「合理化」反対闘争 302
――の国民戦線構想 205
国労広島地本事件 605
国労四国地本事件 606
米全量買上げ要求と出庫阻止 416
コパル解雇事件 615
雇用安定基金 548
雇用者
――の産業別構成 65
――の職業別構成 65
――の企業規模別構成 67
雇用者数（産業別） 65
雇用指標の開発 551
雇用審議会 546
雇用調整 104
雇用調整指標 552
雇用調整給付金制度 545
雇用対策基本計画 530
雇用保険受給者実人員 75
コンニャク価格安定運動 425

サ　行

最低賃金制のあり方に関する諮問 563
最低賃金制の実施状況 563
再審事件 440
再審事件の将来を考える集い 442

関経協確認書問題 259
環境汚染 336
完全失業者 61
基幹雇用指数 552
北富士演習場払下げ運動 428
技能労働者需給状況調査（昭和50年度） 76
技能労働者の需給状況 76
キビ価格運動 424
基本給 91
救急医療問題 360,578
救急医療懇談会 578
求人倍率
　新規―― 70
　有効―― 70
給与
　定期―― 93
　臨時―― 87,93
　――構成比率 89
教育・職業・雇用をテーマとする世界
　教員会議 398
漁業危機突破全国漁民大会 429
共済組合法の改定 581
共創協定 508
緊急雇用対策 544
勤労青少年福祉対策基本方針 537
銀行批判 372
軍事基地反対闘争 427
慶応大学附属病院採用拒否事件 614
継続雇用奨励金制度 550
兼業従事者 160,162
健康保険法改正 574
健康保険法改悪反対闘争 359
健康障害 124
原子力船「むつ」母港化反対運動 428
原水爆禁止世界大会
　第21回―― 448
　被爆30周年―― 450
建設労働者の雇用の改善等に関する
　法律 550
現代革新研究会 497
現代社会主義研究会 497
減反反対闘争 420
建築・木材・建築資材産業労働者国
　際会議 401
鋼管福島 194
公共企業体等関係閣僚協議会専門委
員懇談会 316
　――岩井労働側委員の辞任 315
　――意見書 318
公共住宅と都市計画の要求憲章 401
興国人絹パルプ労組 294
公害裁判 338
公害反対闘争 427
　総評の―― 341
　同盟の―― 350
　全国公害連の―― 355
高学歴化 547
興人事件 604
厚生年金の改定 579
交替制勤務 99
高年齢者雇用率制度 550,551
光文社事件 604
公明党
　――のスト権に関する見解 328
公務員の時短・週休二日制問題 308,558
公労協 209,229,244,266
　――「春闘方式の再検討につい
　　て」 283
　――の「スト権スト」戦術 316,317
　――地公労三単産の「スト権スト」 317
　――の「スト権スト」続行と自主的
　　中止 318
　――のスト権奪還闘争総括 320
護憲，反安保全国活動者会議 455
「合理化」
　――の形態と特徴 104
　今回の――の性格 104
「合理化」の実態
　主要産業における―― 105
　鉄鋼業の―― 105
　電機産業の―― 106
　造船業の―― 107
　機械工業の―― 108
　化学工業の―― 108
　繊維産業の―― 110
　紙・パルプ産業の 110
　海運・港湾業の 111
　私鉄の―― 112
　陸上運送業の―― 113
　新聞・放送の―― 113
　公務員の―― 115
　国鉄の―― 115

事項索引

ア 行

ＩＬＯ
——の活動 619
——の諸会議 619
——の技術協力 619
——の調査研究・出版活動 620
——の世界労働情勢報告 620
第60回——総会 621
——第142号条約 623
——の新しい三条約，三勧告 623
——海事準備総会 624
——第２回公務合同委員会 626
——第８回アジア地域会議 626
——第９回鉄鋼委員会 627
——第８回化学工業委員会 628
——第10回炭鉱委員会 628
——社会保障会議 629
——と日本 630
——２条約の批准 630
——87号，98号問題 631
——における日本人の事務局長補 632
米国の——脱退通告 633
国際労働基準 619
ＩＭＦ・ＪＣ 193
——第14回総会 220
——の組織機構に関する答申 220
——第18回協議委員会 194
——の「生涯生活ビジョン」 151, 221
——の賃金白書 254
——の春闘４月中旬決戦確認 264
——四単産回答 265
ＩＴＳ４組織の日本の官公労働者のストライキ権回復を求める共同声明 393
旭精機工業事件 443
葦原運輸機工事件 609
アジア労組シンポジウム 395
新しい流れの会 497
新しい日本を考える会 197, 475, 488, 497
天野製紙事件 616
安保告発第３次中央行動 454
伊豆シャボテン公園事件 604
一時金闘争（75年末） 241
一時金（75年末）妥結状況 246
稲作拡大闘争 421, 422
猪井運輸賃金支払い請求事件 610
いも・でんぷん価格運動 424
医療保障闘争 358
医療保険の収支 577
インフレ・物価値上げ反対，くらしを守る国民大集会 455
インフレなき完全雇用 546
飲用乳価交渉 423
魚野川東部地区青田刈り反対闘争 421
ＡＦＬ・ＣＩＯの総評あて書簡 391
沖縄県知事選挙 460
屋外広告物条例改正運動
大阪の—— 438
京都の—— 439

カ 行

海員組合 195, 270
——第35回定期全国大会 224
海員民主化懇談会 195
開拓連 423
化学同盟の「合理化」反対闘争 292
核兵器禁止をねがう科学者フォーラム 451
学力テスト事件 603
加工原料乳保証価格要求運動 423
果実輸入阻止運動 425
春日違憲質問糾弾闘争 456
勝間田派 497
加藤事件 440
鐘紡労組 194
紙パ労連
——の「合理化」反対闘争 294
——十条労組 347
紙パ総連合 194
川崎より公害をなくす会 349
川鉄労連 194

—Contents—

Labour Diary/1

Introduction—Labour Affairs in Japan 1975—1976/29

Part 1 Conditions of Working Class

I *Structure of Working Class/44*

II *Structure of Employment and Labour Market/58*

III *Wages and Working Day/78*

IV *Capitalistic Rationalization of Industries; Industrial Accident and Occupational Disease/101*

V *Living Conditions of Workers/126*

VI *Conditions of Farmers/153*

Part 2 Labour Movement

I *Trade Union Organizations/176*

II *Congresses of Trade Unions/198*

III *Labour Disputes/227*

IV *Trade Union Struggle of Wages/240*

V *Struggle against Capitalistic Rationalization/285*

VI *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/313*

VII *Anti-Pollution Movement/335*

VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/357*

IX *Movement for Workers' Welfare/370*

X *Japan in International Trade Union Movement/385*

XI *Farmers Movement/408*

XII *Movement for Defence of Civil Rights/433*

XIII *People's Political Activity and Movement for Peace/447*

XIV *Political Parties of Working Class/465*

Part 3 Policy for Labour-Management Relations

I *Ladour Policy of Government/526*

II *Employment Policy/542*

III *Wage Policy/554*

IV *Social Security/569*

V *Labour Policy of Employers Organization/583*

VI *Judicial Precedents/599*

VII *I. L. O./618*

Appendix

(*a*) *List of Trade Unions/654*

(*b*) *Directory of Trade Unions/663*

List of Statistical Tables/667

Index/677

検印省略

日本労働年鑑　第47集／1977年版

発　　行	昭和51年12月15日
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 0180374
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