第三部

労働政策

I　政府の労働政策

概要□新労働政策と労働省予算──新労働政策／七七年度労働省予算／労働大臣の所信表明──婦人労働に関する政策──就業における男女平等問題報告／婦人少年問題審議会建議／国内行動計画の策定／若年定年制、結婚退職制の改善計画／寡婦等の雇用対策／労働者保護と勤労者福祉に関する政策──賃金支払確保法の施行／勤労者財産形成促進制度の発展／財形持家個人融資制度──労働白書の公表──第八〇回国会提出の労働関係法案──安全衛生法の一部改正／じん肺法の一部改正

概　要

一、この一年間は、景気は悪化することはなかったが、回復もはかばかしくなく、経済界には、不況感が強かった。失業水準も高かった。このような背景から前年にひきつづき、労働政策は雇用対策を重点としたものとなった。財政も景気の影響を受けて公共事業をのぞき抑制的であったので、労働政策も概して既定方針をひきついだ抑え目のものであった。

一、前年度、長期経済計画が策定された直後でもあり、労働全般に関する長期的計画のようなものは見当たらなかった。策定を予定されていた「三全総」（第三次全国総合開発計画）も七七年一一月にようやく成立したが、この期間には計画の前提として新全総の点検結果が逐次発表されたにとどまった。なお、経済企画庁国民生活局の「総合社会政策基本問題研究会」が、七七年五月三〇日、「総合社会政策を求めて」と題する報告書を提出し、ソーシャル・ミニマムの確立をふくむ総合福祉政策の考え方を示したのが目立った。

一、「新労働政策」および七七年度労働省予算は、低成長と産業構造変化に見合う雇用安定事業の創設、職業訓練の若干の強化と、職業病対策を中心とする政策を打ち出した。

一、国連を中心とする、婦人の地位向上、男女差別廃止の運動に

そって、日本でも、国内行動計画が策定されるなど、婦人労働をめぐる政策的な動きが顕著であったのは、この一年の労働政策の特徴であった。七七年二月策定された政府の「国内行動計画」は、マスコミ、婦人団体、労働組合などからいっせいに批判を受けた。基本的立場が不明確で政策が微温的であるという印象が強かったようである。労働省は、当面、啓蒙や行政指導で婦人労働問題に臨むようで、まず若年退職制の解消の計画を掲げた。

一、ここ数年来、総合的な職業病対策が政策課題となっているが、今期は、労働安全衛生法およびじん肺法の改正がおこなわれた。しかしこの国会審議の過程で、企業秘密をめぐる問題に市民運動や公害反対運動の関心が集中した。

一、賃金問題をめぐっては、労働省当局は、前年までと同様、産業労働懇話会等の場で意思疎通をおこない、また、労働白書で物価安定と両立し実質賃金を引き上げる配慮を呼びかけている。労働白書ではこのほか、高年齢労働者の雇用問題に関連して、その賃金、労務費について慣行修正の必要を説いているのが目立った。

1　新労働政策と労働省予算

新労働政策

労働省は、例年のように、予算編成の一環として、新労働政策と予算要求の概算をまとめ、自民党関係

第151表　1977年度労働省予算要求総括表

事　　項	1977年度要求額	前年度予算額	比較増加減額
	百万円	百万円	百万円
第1　成長率低下のもとにおける完全雇用の達成	1,024,573	912,900	111,673
第2　職業訓練制度の改正整備と生涯訓練の基礎づくり	53,853	42,917	10,936
第3　労働者の健康と生命を守る労働者保護対策の推進	690,522	517,931	172,591
第4　今後の経済社会情勢に即応する合理的な労使関係の形成促進	952	679	273
第5　勤労婦人を中心とする婦人の地位向上対策の展開	687	430	257
第6　勤労者福祉の充実	23,037	21,128	1,909
第7　国際化の進展に対応した労働外交の展開	2,498	1,834	664
第8　労働行政職員の増員等労働行政機能の整備充実	16,619	10,479	6,140

部会の了承を得て、七六年八月三一日大蔵省に提出した。要求総額は、一般会計で総額三八九二億円で前年度当初予算にくらべ、一四%増であった。特別会計をふくむ主要項目別要求額は、第151表のとおりであった。新労働政策の中心としては、①雇用保険の雇用改善事業、能力開発事業、雇用福祉事業を再編して、景気変動や産業構造の変化に伴って発生する失業を防止し、職業転換を円滑にするため、雇用安定事業をおこない、そのため「雇用安定基金」を設けること、②事業内職業訓練体制および技能検定体制の強化、景気変動と産業構造変化に対応する事業内訓練制度の整備を内容として職業訓練制度を整備すること、③職業がんをふくむ新たな職業病問題に対応するため、基礎研究、健康管理、治療、補償、社会復帰にいたる一貫した「総合的労働者健康管理対策」を展開すること、以上の三つがあげられた。概算要求で、前年度予算にくらべ増額したその他の項目としては、第151表第六、第八があるが、第六については、ほぼこれまでの政策の継続であり、第八のなかでは、「労働行政大学校」の創設がみられた。

七七年度労働省予算

七七年度予算編成は、七六年一二月五日におこなわれた総選挙によって、例年より遅れ、一月一一日、予算編成方針が閣議で決定され、大蔵省内示、復活折衝を経て、一月二〇日、政府案が決まった。一般会計の規模は、二八兆五一四三億円（前年度当初予算に比し一七・四%増）、景気回復を促進するため、公共事業費が二一・四%と大幅な伸びであったのにたいし、社会保障関係費は一七・七%の、最近にない低い伸び率にとどまった。また、不況を反映して歳入の伸びが少なく、国債依存度は二九・七%に達した。このような財政収支の状況か

第152表　労働省関係予算規模

（単位：千円）

区分	1976年度	1977年度	増加
一般会計	341,297,028	374,317,522	33,020,494
労働保険特別会計	1,965,806,409	2,116,754,163	150,947,754
労災勘定	910,517,751	984,286,383	73,768,632
雇用勘定	1,055,288,658	1,132,467,780	77,179,122
徴収勘定	(1,320,277,404)	(1,436,974,740)	(116,697,336)
石炭・石油特別会計	14,535,577	15,861,322	1,325,745
所管総計	2,321,634,014	2,506,933,007	185,293,993

〔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153表　労働省関係予算主要事項

（単位：百万円）

事　　項	1976年度	1977年度	比較増加額
第1　成長率低下のもとにおける完全雇用の達成	912,831	991,477	78,646
1.　景気変動，産業構造の変化等に対処する雇用安定対策の確立	804,692	869,621	64,929
(1)　雇用失業指標の開発	0	5	5
(2)　雇用安定資金の設置	39,144	47,775	8,631
(3)　職業転換のための援護措置の強化	26,773	33,658	6,885
(4)　雇用保険制度の適切な運営	738,775	788,183	49,408
2.　雇用構造の改善と雇用促進対策の強化	108,139	121,856	13,717
(1)　定年延長の促進等，高年齢者雇用安定対策の推進	11,945	14,642	2,697
(2)　心身障害者雇用対策の強化	2,881	3,442	561
(3)　建設労働者の雇用改善対策の推進	1,230	1,417	187
(4)　高学歴化に対応した雇用対策の推進	141	147	6
(5)　雇用慣行の是正等雇用管理改善の推進	17	29	12
(6)　特定離職者等の就職促進対策の推進	27,594	32,770	5,176
(7)　失業対策事業の適切な運営	64,331	69,409	5,078
第2　職業訓練の充実発展と生涯訓練の基礎づくり	42,917	49,195	6,278
(1)　在職労働者に対する職業訓練の推進	3,402	4,503	1,101
(2)　転離職者等に対する職業訓練の強化	5,375	6,113	738
(3)　職業訓練推進のための基盤整備	30,822	33,533	2,711
(4)　特定層に対する職業訓練の推進	2,630	4,230	1,600
(5)　技能検定制度の拡充強化と技能尊重の推進	688	816	128
第3　労働者の健康と生命を守る労働者保護対策の推進	517,931	624,393	106,462
1.　総合的健康管理対策の展開	509,842	613,792	103,950
(1)　健康管理対策の推進	650	821	171
(2)　職業がん等重篤な職業病対策の推進	74	602	528
(3)　健康管理対策推進の基盤としての産業医学の振興	7,887	12,465	4,578
(4)　職業病等に対する的確迅速な労災補償の推進	500,768	599,390	98,622
(5)　職業病を始めとする労働災害防止のための監督指導の強化	463	514	51
2.　労働者の安全確保対策の推進	2,417	3,146	729
(1)　機械設備等の安全対策の確立	509	915	406
(2)　労働安全衛生融資等中小企業の安全衛生活動に対する助成援助の充実	1,908	2,231	323
3.　労働者の労働条件の確保と向上	5,672	7,455	1,783
第4　今後の経済社会情勢に即応する合理的な労使関係の形成促進	679	734	55
(1)　合理的な労使関係形成のための環境づくり	15	23	8
(2)　中小企業における労使関係の安定促進及び中小企業集団に対する助成援助	620	656	36
(3)　多国籍企業労働問題に対する施策の推進	44	55	11
第5　勤労婦人を中心とする婦人の地位向上対策の展開	430	499	69
(1)　国内行動計画と職場における男女平等対策の推進	48	48	0
(2)　勤労婦人の母性健康管理対策の充実	12	14	2
(3)　職業生活と家庭生活の調和対策の推進	63	79	16
(4)　婦人の能力再開発対策の推進	307	358	51
第6　勤労者福祉の充実	21,127	21,814	687
(1)　勤労者財産形成制度の推進	265	399	134
(2)　勤労者のための福祉施設の整備	17,730	17,791	61
(3)　勤労青少年福祉対策の推進	590	735	145
(4)　中小企業退職金共済制度の推進	2,542	2,889	347
第7　国際化の進展に対応した労働外交の展開	1,834	2,051	217
(1)　国際機関の諸活動への積極的参加協力	1,592	1,799	207
(2)　国際労働情報活動の充実強化	—	—	—
(3)　国際交流事業及び技術協力の推進	242	252	10
第8　労働行政職員の増員等労働行政機能の整備充実	10,479	11,472	993

ら、「財政の健全化」や「財源の効率的配分」が強調された。

政府原案における労働省所管予算は、一般会計で前年度当初予算に比較して九・七％増、特別会計をふくめた予算規模では八・〇％、一八五三億円増となった（第152表）。

支出項目（第153表）の主なものについてみれば以下のとおりで、雇用安定基金の創設をはじめとする雇用対策が重視されたこと、労働環境改善についても配慮がみられることが特徴となっている。

一　成長率低下のもとにおける完全雇用の達成　景気変動、産業構造の変化に対し、雇用の安定を図るため、事後的対策にとどまらず、失業発生の予防、職業転換の円滑化などをおこなうとしている。金額としては、失業増大にともなう雇用保険給付の増加が大きいが、政策としては、雇用安定資金の設置（本年鑑第三部Ⅱ「雇用政策」参照）、造船業不況対策、二〇〇カイリ問題にともなう転職対策をふくむ職業転換のための援護措置が目立った。2雇用構造の改善と雇用促進対策では、前年度制定、改正された中高年齢者、身体障害者、建設労働者に関する関係法律の実施をふくむ対策で、おおむね前年度までの方針を踏襲している。

二　職業訓練の充実発展と生涯訓練の基礎づくり　新労働政策の際とは見出しが異なっているように小幅な制度改革にとどまっているが、方向としては新労働政策と同様で、生涯訓練体制の確立と景気変動、産業構造の変化に対応するための予算とされている。(1)には、中小企業事業主等がおこなう事業内訓練にたいする補助額の引き上げ、成人訓練センターの増設、有給教育訓練休暇奨励金等の引き上げ等がふくまれている。(3)には、職業訓練の基準、教材、技能評価方式の開発をおこなう「職業訓練研究センター（仮称）」の設置がふくまれている。

三　労働者の健康と生命を守る労働者保護対策の推進　この項目の趣旨は、新労働政策におけるものと同様である。1総合的健康管理対策の展開では、有害業務に従事する労働者にたいし特殊健康診断を徹底するため「中小企業労働者健康管理事業助成制度」（健康診断の費用等の一部補助）を創設すること、職業がん等の発生原因を解明するため「化学物質実験検査センター（仮称）」を三カ年計画で設立すること等が新しい政策で、治療、補償、社会復帰については、これまでの方針を継続している。

五　勤労婦人を中心とする婦人の地位向上対策　国内行動計画の策定によって、この分野の政策が強められてゆくと期待されるが、政府の政策が、啓蒙、教育、行政指導を中心としているため、予算額およびその増加額も大きいとはいえない。婦人雇用コンサルタント（仮称）の新設、母性健康管理指導医の増員、育児休業奨励金の増額、寡婦等の就業促進などが、予算増額の中身であった。

七六年一二月の総選挙の結果、衆議院においても、野党勢力が伸張し、とくに予算委員会において自民党が数で押し切ることが不可能な事態となった。これを背景に一月はじめ、野党の政策担当者が蔵相と会談し「対政府交渉」をおこなった。また、政府原案決定後も、所得税減税、福祉充実について、野党各党の追及があったため、政府は、三月一五日、予算案(歳出)について、六三四億円の修正をおこなった。各種年金、恩給等の改善実施時期の繰り上げ、生活保護費、失業対策事業費等に関する措置（二カ月繰り上げに相当する一時金支給）がその内容であった。一方、所得税減税についても、与野党の合意が成立し、所得税が還付されることとなった（本年鑑

第二部XIII「政党」参照)。予算案は七七年三月一八日衆議院を、四月一六日参議院を通過、成立した。

2　労働大臣の所信表明

七六年九月、三木内閣の改造がおこなわれて、労働大臣には、浦野幸男氏が就任した。一二月の総選挙後、三木首相は退陣し、一二月二四日福田内閣が成立したが、その労働大臣は、過去五回、労相の経験のある石田博英氏が就任した。石田労相は、年頭の挨拶で、完全雇用の達成、健康と生命を守る労働者保護、合理的労使関係、婦人の地位の向上という四点の労働政策を掲げた。これは前年度いらい浦野労働大臣をふくめ一貫した方針であることを示したものである。石田労働大臣は、慣例にしたがい第八〇回国会で、衆議院社会労働委員会では、七七年二月二二日、参議院社会労働委員会では三月一日、所信表明をおこなった。これは、国会で審議を予定されていた、労働省関係法案、予算案に盛り込まれた行政施策を概括するものであった。項目は前年度までと類似しており、雇用の安定、労働災害・職業病の防止、勤労者福祉の増進、合理的な労使関係の樹立であった。

【衆議院社会労働委員会における石田労働大臣の所信表明】

(前略)最近の労働行政を取り巻く環境は、石油危機以降の三年間にわたる、いわゆる調整過程を通じて著しい変貌をとげつつあります。すなわち、労働力の高齢化、高学歴化が進む一方、労働力の需給は一転し、また、労働者の意識と生活態度も量的拡大を目指した成長中心のものから質的充実を重視した生活中心のものへと変わりつつあります。このような情勢のもとで、資源のない日本を支えてきた労働者の福祉の増進を図るため手厚い対策を講じることこそ、今日の労働行政が果すべき責務であると考えます。

私は、このような見地に立って、当面、次の事項に重点を置いて労働行政を推進してまいります。

当面する最大の課題は、インフレなき完全雇用をいかに達成し、維持するかにあります。このため、政府といたしましては、雇用の動向に十分配慮した経済運営の確保に努め、雇用機会の拡大を図るとともに、雇用対策の面からは、今後の安定経済成長を踏まえて、失業の発生を事前に防止することが何よりも大切であるとの観点に立ち、雇用安定資金制度を創設することとし、これに必要な「雇用保険法等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。なお、高齢化の急速な進展の中で、とくに再就職が困難となっている高年齢者につきましては、先の国会で改正された「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」に基づき、高年齢者雇用率制度を新たに創設したところであり、定年延長奨励金などの奨励措置の活用と相まって、定年の延長、雇用の確保に努めてまいります。雇用対策と並んで雇用の安定を支える柱である職業訓練の面におきましては、離転職者や雇用調整下にある労働者に対し計画的かつ機動的な訓練を行うとともに、より長期的な見地から、生涯訓練制度の確立を目標とした施策の展開を図ってまいります。

第二は、生命と健康を守る労働災害防止対策の推進であります。

労働災害は逐年減少傾向を続けていますが、一方で、社会的に大きな関心を呼んでいる職業がんなどの新しい職業病の発生がみられ、その対策が緊急の課題となっております。このため、健康管理の始点である健康診断の徹底を図るとともに、新しい化学物質の有害性調査を行うための実験、研究施設の整備を初めとし、予防、健康管理、治療、補償等の施策を総合

的に推進してまいります。特に、職業病対策等の充実強化を図るため、有害性調査、疫学調査体制の確立を中心とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」及び粉じん作業労働者の健康管理の充実を期するための「じん肺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。

第三は、勤労者の福祉の向上であります。勤労者財産形成制度については、本年四月から新しく財形持家個人融資制度を発足させることとしておりますが、今後も財形制度全体についてさらに検討を加え、一層の充実を図っていく考えであります。なお、今後の最低賃金制のあり方につきましては、現在、中央最低賃金審議会において審議が行われているところであり、その結論を待って対処したいと考えております。

次に婦人問題につきましては、先般、国内行動計画が策定され、また、昨秋、婦人少年問題審議会の建議も出されております。これらの趣旨に沿って職場における男女平等の促進等勤労婦人を中心とする婦人の地位向上のための対策を一層充実していく考えであります。

最後に、労使関係について申し上げます。労使関係を取り巻く情勢が大きく変化する中で、新たな経済社会情勢に対する労使の適応が要請されており、厳しい現実に対する共通の認識を育てていくことが必要であると考えます。もとより、賃金問題を初めとする労使間の諸問題は、労使の自主的な話合いを通じて解決されるべきものでありますが、労使ともわが国経済の現状を踏まえ、相互信頼の上に立って広い視野から徹底した話し合いを行い、良識をもって対処されることを強く期待しております。（後略）

3　婦人労働に関する政策

就業における男女平等問題報告

七四年一二月設置された学識経験者からなる「就業における男女平等問題研究会議」（大河内一男座長）は、七六年一〇月二日、労働大臣に報告書を提出した。この報告の概要はつぎのとおりである。

まず、基本認識としては、職業に関する機会均等、待遇の平等が重要であるとしているが、それは、生活の安定、生き甲斐の充足、能力の開発・発揮が政策課題になっているからであるとする。また婦人それぞれの能力と資質が発揮できることが望ましいとしている。

職場においては、男女不平等の実情にあるが、その背景としては、男女の役割に関する固定的観念、家庭教育・学校教育における役割を固定化する教育、終身雇用制下で短期に退職することによる男女別建の雇用管理、必ずしも合理的でなくなった一部の母性保護規定による就業の制約、夫の収入に依存する平均的傾向にともなう職業意識の欠陥、保育施設の不十分性等による共働きの困難性等が掲げられている。以上の理解にもとづき政策の基本方向としては、立法よりは、労使の自治、啓蒙指導に主として依存する、つぎの漸進的な政策を掲げている。

1　男女の役割についての固定的通念を打破するための啓発と、教育の段階での考慮
2　差別的な雇用・賃金慣行を、労使が自発的に改善するよう援助する。
3　職業紹介、職業訓練を通じ、婦人の能力の向上、活用を図る。
4　社会福祉施設、在宅福祉サービス等公共福祉サービスの充実
5　母性保護の合理的範囲を確定する。現存規定を洗い直し、必要なものを加える。
6　労使による自主的な就業規則や協約の見直し、婦人自身の職業意識改革、労働組合の政策決定への婦人の参加、公務員に関する男女平等の実現
7　職場における差別取扱についての苦情処理機能の活発化

婦人少年問題審議会建議　七六年一〇月五日、労働大臣の諮問機関である標記審議会は、「雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する建議」をおこなった。この建議は、ＩＬＯ、国連の婦人の機会・待遇均等に関する宣言等にもとづき、わが国における長期的および当面の政策について、提案している。長期的展望としては、憲法の保障する男女平等の原則にもとづき、「職業生活のあらゆる領域に男女が等しく参加の機会をもち、平等の処遇が得られるよう」な婦人労働対策が最重点であること、婦人にたいする雇用上の特別措置について、科学的根拠がなく男女平等の支障になっているものは漸次解消すべきであるが、妊娠・出産にかかる母性保護は不可欠であること、ＩＬＯ一一一号条約（雇用差別）の批准について検討すべきだとしている。

また、当面の重点事項としては、次の項目を指摘している。
1　特に初任給を中心に同一労働における同一賃金を監督、指導する。
2　婦人に対する特別措置のうち、科学的根拠のないものは「逐次改善」する。
3　若年定年制、結婚退職制等については、年次計画を樹立する等、行政指導を強化すべきである。
4　職業生活と家庭生活との調和を図るための環境整備
5　婦人の雇用管理の改善のため、助言指導するよう行政機能を強化する。
6　関係労使の自主的改善努力、婦人の職業意識や職業能力向上のための啓発指導

国内行動計画の策定　七五年の国際婦人年世界会議で採択された、世界行動計画をうけて、それに対応する国内の政策の立案・推進することが、政策課題となっていたが、婦人問題企画推進本部（七五年九月設置）は、七七年二月一日「国内行動計画」を閣議報告し、公表した。これは、七六年四月、同本部が国内行動計画概案を発表して各方面の意見を聴取し、また、本部設置と同時に依嘱された婦人問題企画推進会議における意見等を参照しつつ、「今後一〇年の展望に立っ」た基本政策としてまとめたものである。国内行動計画の概要を、婦人労働に関する部分を中心にみると、以下のとおりである。

【国内行動計画（概要）】

Ⅰ　基本的考え方

憲法によって男女平等が基本的原理として確認された。また近年の経済社会の変容により婦人の生活に大きな変化がもたらされた。しかし、婦人

の能力・適性に関する偏見、固定的な男女の役割に関する意識が根強く、職場にも男女の不平等が依然として残存する。婦人が、その個性と能力を生かすことは個人にとっても国民全体のためにも重要である。そのため「まず……婦人自身の不断の努力が要請される」。同時に、生活の安定、完全雇用、分配の公正等の政策は、男女両性を等しく配慮したものでなければならない。国内行動計画は、憲法の原則および世界行動計画等の国際文書の趣旨に基き、国民的権利を婦人が男子と等しく享受し、「国民生活のあらゆる領域に男女両性がともに参加、貢献することが必要である」。

Ⅱ　施策の基本的方向とその展開

一　法制上の婦人の地位の向上

民法等の関係法令の再検討を行なうとともに、「雇用、職業における男女平等の確保のための婦人労働関係法令……の問題点について検討を行なう」。

二　男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人の参加の促進

(1)　政策決定への参加

国、地方公共団体、企業における政策決定へ婦人の参加を促進する。審議会等への婦人の登用、公務員についての婦人の登用について配慮する。

(2)　教育訓練の充実

従来の男女の役割分担意識にとらわれない教育、訓練を推進するとともに、婦人の生涯の展望をふまえた教育訓練の拡充をはかる。(以下三(2)まで抜すい引用)

(ア)　学校教育においては、男女の平等及び相互の協力、理解についての学習を教育活動全体を通じて充実するよう、教育課程の編成及び学校運営の面で一層配慮する。特に、各学校における社会科、家庭科等関連教科及び道徳等において新しい時代に即応した学習指導が行なわれるよう配慮する。(この項以下略)

(イ)　生涯の各時期における婦人の多様な学習意欲に応えうる学習の場の整備、情報提供、指導者の育成確保を図る。(この項以下略)

(ウ)　婦人が若年時から正しい職業観を養い、生涯展望にたった職業選択を行うことができるよう、各種の教育、訓練において配慮する。また、個人の適性に応じて多様な分野で能力を発揮しうるよう幅広い教育訓練を受けることを奨励するとともに、職業情報の積極的提供、職業指導の充実を図る。

また、出産、育児期を経て中年期の再就職を求める婦人のため、職業歴や家庭生活との調和を考慮した職業選択、職業訓練についての相談体制の整備、訓練職種の開発、設定、訓練技法の改善等を進める。(この項以下略)

(3)　雇用における条件整備

雇用における機会と待遇の男女平等を確保するため、その阻害要因の除去等必要な施策を推進するとともに、婦人の職域の拡大と就労条件の整備を図る。

(ア)　職業生活のあらゆる領域で男女が平等の機会と待遇を得られるよう、雇用制度、慣行の改善に努める。特に、労働基準法に定める男女の同一労働における同一賃金の原則をさらに徹底させるとともに、若年定年制、結婚・妊娠・出産退職制等の差別的制度については、指導計画を樹立する等、早急な是正を図る。また、使用者に対して、採用、職場配置、研修、訓練、昇進昇格等において、婦人に男性と同等の機会と待遇を与えるよう、雇用管理の積極的改善を促すとともに、労使に対する相談体制の充実を図る。

(イ)　雇用における男女平等を徹底するためには、男女が同じ基盤で就労できることが前提要件となるので、現在、婦人に対して行われている法制上の特別措置について、その合理的範囲を検討し、科学的根拠が認められず、男女平等の支障となるようなものの解消を図る。

(ウ)　婦人が従来のいわゆる女子向き職種という固定観念にとらわれず能力、個性に応じて専門的技術的職業その他幅広い職業分野に進出するとともに、自ら能力の開発に努め、職場における婦人の地位の向上を図るよう啓発する。また、使用者が職場の条件を整備し、婦人の能力を広く活用するよう奨励する。公務については、女子の受験制限職種の見直しを行うなど、その職域全般に進出することを可能とするための条件整備に努める。

(エ) パートタイマーの労働条件の整備、雇用管理の改善等について必要な指導を行うほか、低賃金労働者の賃金の改善を図るため、最低賃金制の推進を図る。

(4) 農山漁村における条件の整備

(5) 家内労働、自営業における条件整備

(6) 市民活動への参加

(7) 育児等に対する環境の整備

婦人の社会参加の増大に伴い、婦人が多面的な役割を調和的に果たしうるような環境、条件の整備に努める。

(ア) 保育施設は、逐年増加を続けているが、なお整備を要する状況にあるので、今後、保育施設に対する需要の多様化に伴い、その基本的あり方を検討し、その整備に当たるとともに、保母の計画的養成、確保を図る。(この項以下略)

(イ) 勤労婦人が雇用関係を継続しつつ一定期間育児に専念することを可能にするため、育児休暇制度の導入についての企業に対する奨励措置を拡充するなどその普及促進に努める。また、「義務教育諸学校等の女子の教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」の円滑な実施に必要な措置を講ずる。

(ウ) 家庭の育児機能を強化・補完するため、児童館等児童厚生施設の整備、母親クラブ等地域活動の推進、校庭の開放推進等生活環境の整備を図る。また勤労婦人の総合福祉施設である働く婦人の家の機能の充実を図る。

(8) 啓発広報

三　母性の尊重及び健康の擁護

(1) 母性保健

(2) 母性保護

勤労婦人が、妊娠・出産を理由として不利益を受けることなく、その期間を通じて健康を維持増進し、福祉を十分享受することができるようにするための施策の充実を図るとともに、母性保護のあり方を検討し改善に努める。

当面、労働基準法に定める産前産後の休業等の規定の遵守を徹底させるとともに、勤労婦人福祉法に基づき、妊娠中及び出産後の勤労婦人が母子保健法の規定による保健指導を受け、その指導事項を守ることができるよう事業主に対する指導の徹底を図る。また、事業場における母性健康管理推進者の設置勧奨及びその資質向上のための対策を実施するとともに母性健康管理指導医の増員を図り、行政指導体制を強化する。

(3) 母性給付

国際的にみて整備すべき点を含め検討し、改善に努める。

(4) 地域保健

四　老後における生活の安定の確保

(1) 年金制度（この項原文引用）

被用者の妻は、勤労婦人及び自ら国民年金に加入している者を除けば独自の年金等を有しないため、離婚等の場合、年金の保障がない等の問題を生じる。このような被用者の妻の取り扱いについては、年金制度全般について長期的検討を行う中で、老後の経済的安定を確保する方向で対処することとする。また、遺族年金の水準についても、所要の検討を行う。なお、保険料率、支払開始年齢等については、婦人の就業実態等を勘案して、男女間に差異が設けられている場合があるが、男女間の均衡を図ることを基本として検討を進める。

(2) 福祉サービス等の充実

(3) 母子家庭等の自立と安定

五　国際協力の推進

(1) 国連の諸活動への協力

(2) 技術協力の推進

(3) 国際分野の政策決定への参加

(4) 国際交流の推進

(5) 国際条約

婦人に関する国際条約については、その再検討の動向を勘案しつつ、批准のための国内の条件整備に努める。

Ⅲ　計画の推進

婦人問題企画推進本部を軸として、行政機関が連携しつつ推進する。地方公共団体、婦人団体、使用者、労働組合、マスメディア等が、自主的な行動を展開することを期待する。（以上）

国内行動計画が発表されると、これにたいする批判が広くあらわれた。たとえば発表された当日（二月一日）、「国際婦人年日本大会決議を実現させるための連絡会」（四一団体）は、世界行動計画にくらべて国内行動計画は次元が低いとし、抽象的で意欲に欠け、婦人の努力を強調して政府の責任を回避し、権利保障より労働力政策としての能力活用を強調している等の批判的声明を発表した。また、総評では、男女の役割に関する固定観念打破と平等実現のための条件づくりを目指す世界行動計画を無視した作文であると批判し、男女平等、母性保護にかかわるＩＬＯ条約（一〇二号《母性給付》、八九号《婦人の夜業》、一〇三号《母性保護》、一一一号《雇用差別》）を批准すること、男女平等の労働権を確立するため、労働基準法を改正することを目標としてとりくむ方針を明らかにした。以上の批判をふくめ、婦人団体、労働組合、マスコミなどの主要な論点としては、基本的考え方として、婦人に関する労働権の保障、男女の固定的役割の見直しに関する国際的に認められた目標があいまいにされていること、一〇年間の施策の方針としては貧弱なものであり、当面行政としてとりくめるようなものに限られ、立法措置のような抜本的な対策が考えられていないこと、また、具体的な問題として、婦人労働保護規定を削るのみで、母性保護に関する積極的対策がみられないこと、保育問題について展開不十分であること、労働条件の均等化よりは、低賃金労働力の利用のニュアンスが強いことなどが主なものであった。

若年定年制、結婚退職制の改善計画

労働省は、前記の婦人少年問題審議会の建議（第三項）、国内行動計画などにもとづき、「合理的理由なく定年年齢に男女の差を設ける制度及び結婚・妊娠・出産退職制等女子のみに適用される退職制度等」の解消のため、七七～八一年度の五年にわたる年次計画を策定し、七七年六月一三日、前記審議会の了承を得て発表した。この計画は、行政指導により、差別的退職制度を解消する方針を示したもので、年次別の内容はつぎのとおりである。

七七年度　実態把握

七八～七九年度　女子定年四十歳未満のものおよび結婚・妊娠・出産退職制等の解消

八〇～八一年度　男女別定年のうち、女子五五歳以下のものの解消

寡婦等の雇用対策

労働省では、近年、夫の不慮の事故、離別などによる若年の寡婦が増大する傾向にあり、国会、地方議会、民間団体からもその雇用対策樹立の要望が強いとして、七七年度から新しい対策を講ずることになった。当局の理解では、寡婦の雇用の障害になっている主な理由は、保育その他の家庭生活からの制約があること、職業的経験や技能に欠けることであって、これに関する条件整備が先決である。このため、労働省では、以下の就業対策を講ずることとなった。

一　就業に関する相談機能強化　内職相談センターの機能を拡充強化する。七七年度より三カ所について改組。

二　職業訓練と援助　寡婦等が職業訓練を受けやすいようにし、このため、七七年度より「訓練手当」が新設された。なお

七五年度より雇用改善事業の一環として「寡婦等雇用奨励金制度」（事業主に対する奨励金）がある。

三　就業をめぐる生活実態調査の実施

なお、この対策は、国内行動計画のなかの「母子家庭等の自立と安定」のなかに、その一項目として掲げられているものの具体化とみられる。

4　労働者保護と勤労者福祉に関する政策

賃金支払確保法の施行

第七七回国会で成立した賃金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たが、その諸規定は、順次、施行された。

まず、未払賃金の立替払事業は、国会の要望もあり、当初の予定を繰り上げて、七六年七月一日から実施された。これは、企業の倒産により事業主から賃金を支払われない労働者にたいして、未払賃金の一定範囲のものを事業主に代わって立替することとしたものであり、この事業は労働者災害補償保険法による労働福祉事業としておこなわれる。制度の概要はつぎのとおりである。

【未払賃金の立替払いの概要】

1　立替払の要件

(1)　事業主の要件　一年以上継続して事業活動を行った事業主が次のいずれかに該当したこと。①破産の宣告を受け、又は更生手続開始決定を受けるなど、法律上の倒産状態にあること。②中小企業事業主であって、事業活動が停止し、再開の見込みがなく、かつ、賃金支払能力がないことについて労働基準監督署長が認定したこと。

(2)　労働者の要件　①事業主が(1)に該当する原因となる申立てのあった日の六月前の日から二年間に当該事業主の事業を退職したこと。②退職前六月以降の期間における賃金の一部又は全部が未払になっていること。

2　立替払の額

退職前六月以降の期間において未払となっている賃金（毎月きまって支給される、いわゆる定期賃金と退職手当に限る。）の八〇％。ただし、一定額を限度（最高三一・二万円）とし、また、未払となっている金額が二万円に満たないときは、支給しない。

社内預金および退職手当の保全措置については、七七年四月一日から施行された。社内預金の保全については、従来から行政指導として、つぎのような措置が講じられていた。すなわち、預金労働者各人の少なくとも五割の額について、①金融機関が事業主の連帯保証人になること、②労使間で、使用者の財産等を質物とする質権を設定すること、③事業主が預金者を受益者とする信託契約を締結すること、または④労働者の代表が参加する預金保全機関を設置し、社内預金の管理状況を監視することになっていたが、これが法律上義務づけられることになった。退職手当についても、社内預金に準ずる保全措置を講ずる努力義務が課されることになった。

勤労者財産形成促進制度の発展

勤労者財産形成促進法は一九七一年に成立したが、この法律にもとづく「勤労者財産形成貯蓄制度」は、七二年に発足し、七七年一月末現在で、契約勤労者数約六五〇万人、実施事業所数五〇万、貯蓄残高一

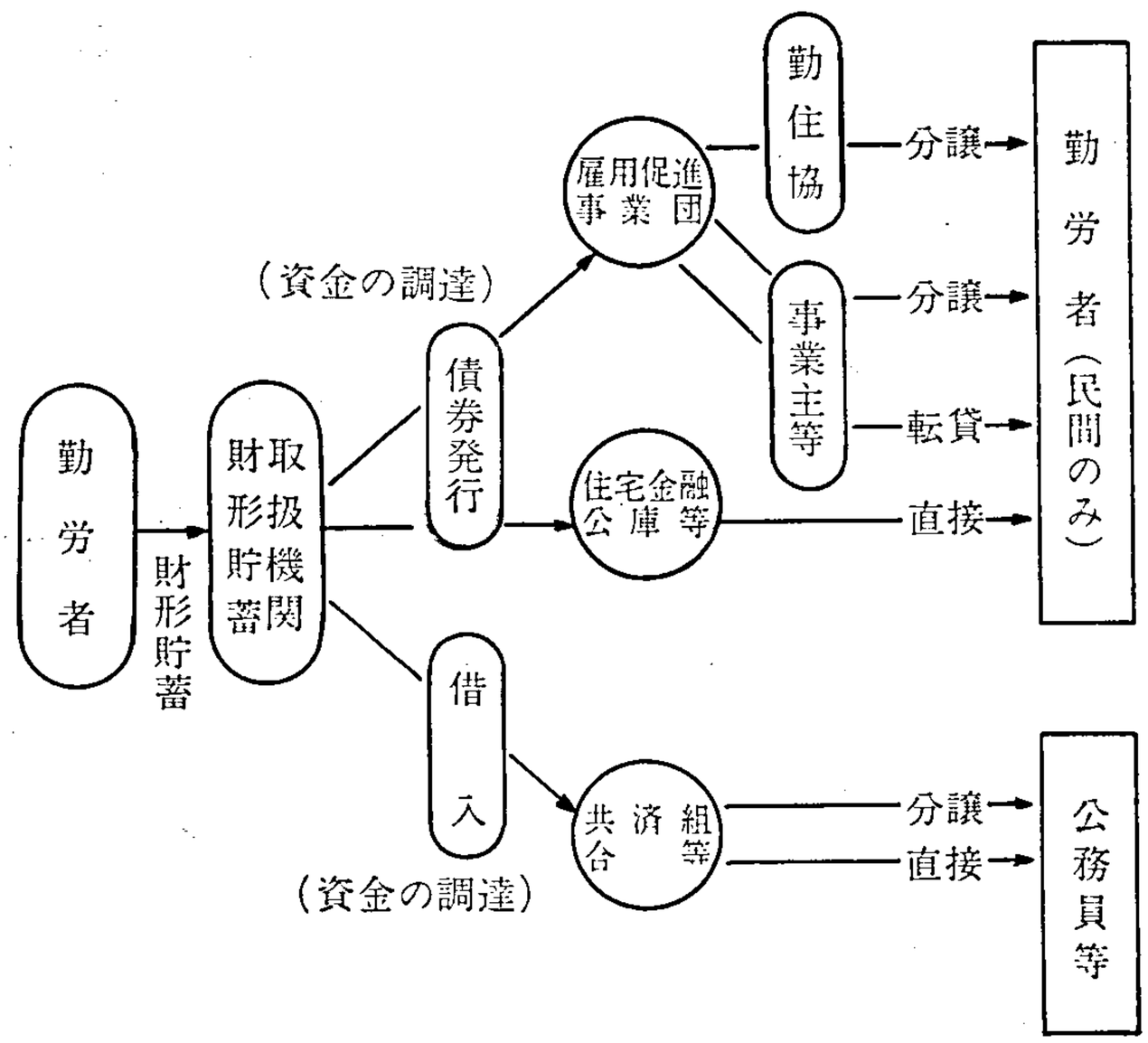
兆二〇〇〇億円となり、急速な発展を示している。

勤労者財産形成促進制度は、右の財形貯蓄制度のほか、勤労者財産形成給付金制度（七五年一〇月発足）、中小企業勤労者財産形成助成金制度（七六年四月発足）、財形持家融資制度がある。財形持家融資制度のうち、財形持家分譲融資は七三年九月から発足しているが、七七年四月から、財形持家個人融資が始められることとなった。

財形持家個人融資制度

この融資は、財形貯蓄をおこなった一定の勤労者にたいして雇用促進事業団を通ずる等して、持家取得資金を融資するもので、融資のしくみを、持家分譲融資とともに示せば図のとおりとなる。個人融資制度の内容は、次のとおりである。

第4図　財形貯蓄の融資制度



【財形持家個人融資制度　事業主等に対する貸付要件】

(1)貸付対象者　事業主及び事業主団体で次の要件を満たしていることが必要。㋑勤労者に代って財形貯蓄に基づく預入等に係る全銭の払込みを行っていること。㋺財形持家個人融資を受ける勤労者の負担を軽減するために必要な措置を講ずること

(2)貸付対象勤労者　自ら居住するための住宅を建設、購入する勤労者で次に掲げる要件を満たす者とする。㋑継続する三年、四年又は五年の期間（以下「一定期間」という。）について財形貯蓄契約に基づく定期預入等に係る金銭の払込みを行っていること。㋺一定期間中の財形貯蓄契約の残高の増加額が毎年一〇万円以上であり、かつ一定期間中の財形貯蓄の残高の増加額の合計額が五〇万円以上であること。（㋩、㋥略）

(3)貸付条件　㋑貸付利率：雇用促進事業団等がこの融資のために調達する資金の調達金利に相当する率（五月一日現在八・七九%）、㋺償還期間：耐火構造三五年以内　木造等一八年以内、㋩償還方法：元利均等方式で、三カ月毎か半年賦払かまたは両方の併用とすることができる。

(4)貸付金の種類　勤労者の持家の新築資金及び購入資金（建設後二年以内で、まだ人の居住の用に供したことのないものに限る。）ならびに土地取得費にあてることが必要。

(5)貸付金額　貸付申込日において、貸付申込者が有する財形貯蓄残高の二倍に相当する額の範囲内で実際に持家の建設又は、購入に要する費用（当該持家に係る土地又は借地権の取得費を含む。）とする。ただし最高限度額は、一、〇〇〇万円とする。

(6)負担軽減措置　財形個人融資相当部分について、貸付利率及び償還期間を個人融資の条件を下回らないようにするとともに次のいずれかの措置を講ずる必要がある。㋑財形住宅資金貸付けの貸付金の割賦償還の開始の日から五年間、毎年財形個人融資相当額について一パーセントに相当す

る額（その額が三万円を超えるときは三万円）の利子補給を行うこと。㋺㋑に相当する金額を一括して交付すること。㋩企業内融資（償還期間が一定期間以上のもので、かつ貸付利率が一定率以上のものに限る。）との併貸しを行うこと。㋥企業内保有住宅又は土地の低額分譲を行うこと。㋭その他勤労者にとって㋑から㋥までと同等の経済的効果を有する措置。

5　労働白書の公表

労働省は、七七年七月一九日「昭和五十一年労働経済の分析」（労働白書）を閣議報告するとともに公表した。この白書は、景気停滞にともなう雇用・失業問題に重点をおいて分析し、政策的には、職業転換対策と中高年齢労働者の雇用安定などを強調している。白書の構成はつぎのとおりである。

【労働白書の構成】

一　昭和五一年労働経済の推移と特徴

二　安定成長下における労働経済の課題

1　今回景気回復過程における雇用・失業の動向と賃金決定

2　産業構造の変化と労働問題

3　地域別就業構造の変化と地域間所得格差の変動

4　高齢化社会と勤労者生活

5　むすび

白書は、今回の景気回復過程の雇用の動きの特徴として、総合雇用指標による回復が不十分であること、回復の大部分が残業時間の上昇によること、投資関連業種の雇用減を中心に製造業部門の雇用の停滞が目立つこと、第三次産業部門で雇用の伸びが低く、また中高年齢労働者と大学卒業生が影響をうけたこと等を指摘している。世界的景気停滞のなかで、日本の工業製品の輸出が急激に増加している問題と関連してと思われるが、白書は、労働生産性、賃金、労働時間の国際比較を、前記二2のなかでおこなっている。すなわち、高度成長期に設備投資と生産規模の拡大がいちじるしく伸びた鉄鋼、電機、輸送用機器などでは労働生産性の伸びがいちじるしかった結果、その水準はアメリカを上回るものが現われた。反面、食料品、繊維などではこれと対照的な状況にあった。一方、賃金水準は、最近、アメリカ、西ドイツの六〇～七〇％となってきた。しかし、日本では、付加給付をふくめた時間当たり労働費用は、西欧諸国を下回り、また労働時間が欧米に比較して長く、休日・休暇の実態にもおくれがあるとしている。二4では、付加的給付のうち、法定外福利費の割合が低下し、法定福利費が増大しつつあること、法定外福利費では、財産形成をふくむ住居関係費用の比重が大きいこと、従業員の高齢化により、雇用賃金制度の変更がみられることなどを指摘している。

分析をうけて、白書は、むすびで、以下四点について、政策的な問題を指摘している。

第一に、産業構造の変化にともなう職業転換対策と中高年齢労働者の雇用安定の必要を説いている。

第二に、「労働問題に関する国際間の協調」として、雇用の安定を確保しつつ勤労者の生活の向上を図ってゆくためには、輸出の着実な伸びに負うところが少なくないと論じたうえ、労働生産性、賃

金等について公正競争を損う事情は日本側にないとの含みで、誤解にもとづく摩擦を回避するため、各国の労働組合、経営者間の意見交換が必要であるとしている。

第三に、高齢化社会への移行と勤労者生活に関する問題をあげる。高齢化にともない法定福利費の増大や年齢別賃金カーブの傾斜の緩和化は不可避であるとし、住宅取得費、退職金・年金および老後生活費に関する適切な対応が必要であり、定年延長を促進する人事、賃金管理について検討しなければならないと論じる。

第四に、安定成長下の雇用賃金問題をあげる。ここでは、雇用確保の観点から労働時間短縮を労使が自主的にとりくむべきだという新しい方向を示唆したほか、公共サービス部門における雇用拡大、大学卒業生の就職問題が重要だとする。賃金については、個々の産業、企業が賃金決定に当たって、国民経済的視野にたって合理的に行動し、実質賃金の改善をもたらすようにしなければならないと、説いている。

6　第八〇回国会提出の労働関係法案

政府は、第八〇回国会に、新労働政策のなかでふれられていた諸法案を提出した。第一は、雇用保険制度のなかで、新たに雇用安定事業をおこなうことができるようにすること、およびこの事業につ

第154表　三法案の審議経過（月日）

		雇用保険法等一部改正法案	炭鉱離職者臨時措置法の延長法案	労働安全衛生法及びじん肺法の一部改正法案
閣議		2.22	2.18	3.15
衆議院	提出	2.23	2.21	3.18
	委員会審議	4. 6・4.13・4.15・4.19	3.14・3.24・3.30・4. 6	4.19・4.26
	委員会採択	4.19	4. 6	4.26
	本会議議決	4.19	4. 7	4.29・6.9 修正案可決
参議院	提出	2.23	2.21	3.18
	委員会審議	5.12	4.12	5.19・5.26
	委員会採択	5.12	4.14	6.9 修正案可決
	本会議議決	5.13	4.16	6.9 修正案可決
公布		5.20	4.22	7.1

いての財政について規定する「雇用保険法等の一部を改正する法律案」である（本年鑑第三部Ⅱ「雇用政策」参照）。第二は、「炭鉱離職者臨時措置法の一部を改正する法律案」で、同法が七七年三月末で廃止されることになっていたものを五カ年間延長するものである。第三は「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律案」である。これらは、第三の法案が、修正されたほかは、政府原案のとおり成立した。審議経過は第154表のとおりであった。なお、このほか「がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約」（ＩＬＯ一三九号条約）が批准（くわしくは本年鑑第三部Ⅶ「ＩＬＯ」参照）された。

安全衛生法の一部改正

七五年一一月、中央労働基準審議会に、労働者側委員から法改正について意見書が提出され、同審議会は、労働災害防止部会で検討していたが、七六年一二月二三日、部会の報告書がまとめられた。この報告書は、法改正すべき事項、安全衛生規則を改正すべき事項、行政施策のうえで配慮すべき事項の三項目より成る。このうち、法改正すべき事項を基礎に、労働省当局が、法律案要綱をまとめ、審議会の了承を得て、法律案提案の運びとなった。審議会へ提出された法律案要綱はつぎのとおりであった。

【労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱】

第一　職業病対策の充実強化

一　労働者の健康障害を防止するための措置として、新たに、次により有害性の調査を行うものとすること。

イ　新たに一定の化学物質を製造し、又は輸入しようとする者は、当該化学物質について一定の方法による有害性の調査を行い、その結果を労働大臣に届け出なければならないものとすること。

ロ　労働大臣は、イによる届出があった場合には、当該化学物質の名称を公表するものとすること。

ハ　労働大臣は、労働者の健康障害を防止するため必要と認めたときは、イによる届出のあった化学物質について、学識経験者の意見を聴いた上で、当該届出をした者に対し、特別の方法による有害性の調査を指示することができるものとすること。

ニ　労働大臣は、イの化学物質以外の化学物質で、がんその他の重度の健康障害が生ずるおそれのあるものを製造し、又は輸入している者に対し、特別の方法による有害性の調査を指示することができるものとすること。（ホ、ヘ略）

二　労働者の健康障害の防止に資するため、次により疫学的調査等を行うものとすること。

イ　労働大臣は、化学物質又は労働者の従事する作業と疾病との関係をは握するため、疫学的調査その他の調査（疫学的調査等）を行うことができるものとすること。

ロ　労働大臣は、疫学的調査等の実施に関する事務を、疫学的調査等に関し専門的知識を有する者に、委託することができるものとすること。

ハ　労働大臣又はロによる委託を受けた者は、事業者、労働者、医師その他の関係者に対し、調査票への必要な事項の記入又は必要な書類の提出を求めることができるものとすること。

三　容器又は包装を用いないで表示対象有害物を譲渡し、又は提供する者は、その相手方に表示事項を記載した文書を交付しなければならないものとすること。

四　事業者は、作業環境測定の結果、労働者の健康を保持するため必要と認めるときは、設備の改善等に努めなければならないものとすること。

五　事業者は、健康診断の結果、労働者の健康を保持するため必要と認めるときは、作業環境の測定等に努めなければならないものとすること。

六　都道府県労働基準局長は、離職の後に交付要件を満たした者に対しても健康管理手帳を交付するものとすること。

7　労働衛生指導医は、労働者の衛生に関する事務を行うため、都道府県労働基準局長の指揮監督を受けて、事業場への立入り等を行うことができるものとすること。

第二　安全衛生管理体制の整備（略）

第三　検定、自主検査、免許試験等の改善（略）

第四　その他

一　労働安全衛生法で定める基準は、最低基準である旨を規定すること。

二　罰則について所要の整備を行うとともに、罰金の額の引上げ等を行うこと。（三略）

第五　施行期日

この法律は、公布の日から起算して六箇月を経過した日から施行するものとすること。（ただし書き略）

法案の審議は、波瀾なく衆議院を通過したが、この段階になって、法案要綱第一の一のハに述べられている有害性の調査結果について意見を求められた学識経験者について、法案では守秘義務を課し、義務違反については、六カ月以下の懲役または三〇万円以下の罰金を課することになっていることが問題となった。疫学的調査を委託された者（二ロ）についても同様の規定になっていた。この規定は、企業秘密を口実に、有害データの公開を抑え、職業病や公害を隠すことになるものであり、他に影響するところも大きいとの批判が、市民運動等の側から提起され、反対運動がにわかに高まった。参議院の審議では、この運動をうけて、「労働者の健康障害を防止するためやむを得ないときは、この限りでない」とのただし書きを入れる修正をおこなうこととなった。この修正は衆議院でも受け入れることとなった。なお、守秘義務と罰則の本体は残されたから、その運用が問題となるが、労働省当局は、法案成立後、「秘密」の範囲は、中央労働基準審議会に諮って決めるなどの方針で臨むとの態度を表明した。

じん肺法の一部改正

じん肺法は一九六〇年に制定され、産業事情の変化、医学的研究の進歩にともない、法改正が問題となり、一九七四年より、じん肺審議会で検討され、七五年九月には、意見書が提出された。労働省では、この動きをうけて「じん肺健康管理専門家会議」を設置して検討を依頼していた。同会議は七六年一二月、中間報告案をまとめ、以降、審議会の場で検討がおこなわれた。労働省当局は、この検討をふまえて、法律改正の手続をすすめた。法律案は、専門・技術的であるが、その概要は、提案理由説明で以下のとおりにまとめられている。

【じん肺法一部改正法案提案理由説明】

法案の主な内容につきまして、その概要を御説明申し上げます。第一は、じん肺の定義の改正であります。じん肺の定義を明らかにするとともに、現行法制定後の医学の進歩により、肺結核以外のじん肺と密接な関係があると認められる疾病についてもじん肺の合併症としてとらえ、じん肺そのものとは別個に適切なる健康管理を行うこととしたところであります。第二は、じん肺に係る健康管理の区分の改正であります。じん肺のより以上の進展を的確に防止することを目的としてじん肺管理区分を定めることとし、エックス線写真の像を基礎として、じん肺管理区分を五つに区分することといたしました。第三は、健康管理のための措置の充実であります。じん肺のより以上の進展を防止するための唯一の方策は、じん肺の進展段階に応じて的確に粉じんばく露の低減ないしは中止を行うことであります。そこで、先に述べました五区分のじん肺管理区分に応じて、粉じんばく露の低減・中止について段階的かつ具体的な健康管理のための措置

を定めることといたしております。また、じん肺管理区分が管理四と決定された労働者のほか、肺結核その他の合併症にかかっていると認められる者は、療養を要することとして健康管理の適正化を図っているところであります。その他じん肺健康診断の整備充実を図る等所要の整備を行うこととしたところであります。

【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)『昭和五一年労働経済の分析（概要）』、(10)『ジュリスト』、(11)『賃金と社会保障』、(12)経済企画庁『総合社会政策を求めて』、(13)その他

II 雇用政策

概要□一九七六年度の雇用政策――雇用・失業情勢の概況／雇用調整給付金制度の運用／地域雇用対策／産業構造の変化等にともなう雇用政策／雇用安定政策の進展――雇用安定資金制度の創設／雇用安定事業／雇用保険の保険料率の引き上げ／雇用安定資金の設置／雇用安定資金と労使の反応／高年齢者雇用率の設定／定年延長助成措置の強化／高年齢者失業給付受給期間の延長／身体障害者雇用促進法の改正／大学卒業生の就職対策／昭和五二年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策――昭和五二年度の雇用の見通し／昭和五二年度の職業安定行政の基本方針／造船業離職者対策／漁業離職者対策／職業訓練行政の動向――職業訓練ニーズの増大／職業訓練の実施状況

概要

一、一九七六年度の雇用・失業情勢は、生産活動の回復が順調にすすまないためいぜんとして低迷状態を脱却できず、そのため同年度の雇用政策は当面の雇用不安に対処する一方、より長期的視点にたって今後の安定成長下に生ずべき雇用問題にたいするとりくみを迫られた。とりわけ、産業構造変化にともなう職業転換の必要性の増大や、労働力人口の高齢化や高学歴化による労働力の量質の需給ギャップの拡大の可能性にたいする対策、またその間における身体障害者等特別の配慮を要する人びとにたいする雇用対策の樹立が要請された。

一、雇用・失業情勢は全体としてなお明るさを取り戻すにいたらなかったが、一時帰休を中心とする企業の雇用調整は一段落し、かわって造船業、漁業・水産業等での構造的雇用不安が登場することとなった。

一、このような背景のもとで雇用安定政策の注目すべき進展がみられた。第三次雇用対策基本計画でその構想が示されていた雇用安定資金を創設するための雇用保険法の改正や、それによる雇用安定事業の実施、中高年労働者の雇用安定策の一環としての高年齢者雇用率の設定、定年延長助成措置の強化等の高年齢者対策の強化、さ

らに身体障害者雇用促進法の改正による企業の身体障害者雇用の法的義務制と納付金制度の導入などがこれである。

一、一方、長期不況の影響と高学歴化の進行によって大学卒業生の労働市場の需給状況にアンバランスが生じ、職業安定行政は従来の不介入方針から一転して大学卒業生にたいする職業指導や紹介に積極的に乗り出すこととなった。

一、労働省職業安定局の「昭和五二年度の職業安定行政の重点施策」は同年度の国民総生産の六・七％程度の伸びを見込み、それに応じて雇用情勢の改善についてかなり楽観的な展望にたちつつ、職業安定行政の中心を景気変動や産業構造の変化に対応する雇用安定対策の確立、および高年齢者、心身障害者の雇用促進対策の強化に置いた。とくに高年齢者雇用率の達成にたいする行政指導の強化、定年制延長の促進、身体障害者雇用率制度の強化と納付金制度の活用による身体障害者雇用促進事業の推進が重点施策として強調された。

1　一九七六年度の雇用政策

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」で述べたように、一九七六年度の雇用・失業情勢は、生産活動のゆるやかな回復にもかかわらず、長期的な低迷状態からの脱却はみられなかった。そのことは当面の雇用不安のみならず今後の安定成長下の労働需要の展望や、その過程における産業構造変化にともなう職業転換の必要性の増大、さらに急速にすすむ労働人口の高齢化や高学歴化という労働力の供給構造の変化と需要のギャップなどを考慮するとき、雇用問題こそはわが国の労働問題の中心となりつつあり、当面の対策のみならず長期的な政策の確立を迫るものであったといってよい。そのような情勢を反映して一九七七年七月一九日に発表された「昭和五十一年労働経済の分析」（労働白書）は、まさに雇用問題の分析にそのほとんどを費し「雇用白書」の性格を前年のそれ以上に強め、賃金問題よりも雇用問題を重視する立場を従来になく鮮明に打ち出した。

「労働白書」の分析によれば、今回の景気回復過程における雇用・失業動向の特徴と問題点は、①製造業部門の雇用の停滞が目立ち、特に投資関連業種の雇用の減少がいちじるしい、②労働生産性の上昇は顕著であったが、他方で雇用の減少がつづくなかで労働時間の増加が大きい、③第三次産業部門（従業員三〇人以上規模）でもこれまでになく雇用の伸び悩みがみられた、④雇用改善の遅れは中高年労働者と大学卒業者にとくに影響した——ことである。

つまり、過去の高度経済成長と雇用の伸びをささえた設備投資の停滞と、鉄鋼、自動車、カラーテレビなど一部の輸出の好調な業種をのぞく輸出産業の伸び悩み（好況業種についても国際貿易上の摩擦の問題が一九七七年には表面化したが）によって重化学工業部門の生産の停滞がもたらされ、それが雇用に大きく影響したこと、したがって日本経済の内外の環境変化に適応してゆくためには産業構造の変化が必至であるが、それにともなう職業転換対策、とりわけ

中高年労働者の雇用安定政策がいっそう緊急の課題となったわけである。

一九七六年度の雇用政策は、年度内の雇用情勢の実態に即応して具体的にとりくまれた施策と、上記のごときより長期的展望にたった雇用安定ないし失業の防止の政策、さらには職業転換のための諸政策によって構成された。本年鑑第四七集一九七七年版五四五～五四八ページに紹介したごとく、第三次雇用対策基本計画は一九七六～八〇年度を計画期間として七六年六月一八日閣議決定をみたが、この計画の初年度に当たる一九七六年度には、まず当面する深刻な雇用・失業情勢への対応として七五年度から施行されている雇用調整給付金制度の運用による失業の防止に力がそそがれた。

雇用調整給付金制度の運用　景気の緩慢な回復によって雇用・失業情勢の改善は立ち遅れているにもかかわらず、一時帰休を中心とする雇用調整は一段落した結果、雇用調整給付金の支給は一九七六年度においては前年にくらべ大幅に減少した。すなわち一九七七年二月の段階で労働省がまとめたところによると、一九七六年四月から一二月の期間における同給付金の支給状況はつぎのごとくであった。支給対象となった事業所数は三九一六カ所で、月別では四月の一一五四カ所から一二月の一〇二カ所まで減少の一途をたどった。一九七五年六月の段階での八〇〇〇カ所以上にくらべると格段の相違であり、一時帰休の形での雇用調整はほとんど姿を消したとみられる。その結果、一九七六年度の支給総額も五五億円程度にとどまるものと推定され、当初予算に計上された雇用調整給付金財源三八九億円は大幅な余剰を生ずる見通しのため、労働省はこの余剰財源を後記のごとく七七年度より発足する「雇用安定資金」に繰り入れることになった。

地域雇用対策　地方における雇用機会の創出と労働者福祉をはかるため一連の地域雇用対策が例年のごとく実施されたが、それらは地元から常用工を一定数以上職業安定所を通じて雇い入れた事業主にたいする地域雇用奨励金、本社等から従業員を移転させる経費を助成する地域雇用移転給付金の活用、農村地域工業導入法や工業再配置促進法等による労働力の地域間流動性の促進や、地域開発政策による雇用機会の地域間格差の解消への努力がおこなわれた。

産業構造の変化等にともなう雇用政策　この面でも例年のごとく港湾労働対策、炭鉱離職者対策、駐留軍関係離職者対策、繊維産業離職者対策、沖縄離職者対策が実施されたほか、一九七七年度に入って世界的な造船不況にともなう造船業離職者対策や、二〇〇カイリ経済水域設定による漁業関係離職者対策の問題が登場したが、これらについては後述の本編3「昭和五二年度雇用の見通し職業安定行政の重点施策」で触れることにする。むしろ、ここでは一九七六年度に改定されたより長期的視点からする雇用安定政策をとりあげることにしたい。

2　雇用安定政策の進展

雇用安定資金制度の創設

一九七六年五月三一日の雇用対策審議会の答申によって決定された第三次雇用対策基本計画のなかでは、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が重要な課題とされていた。この雇用安定基金の構想は、もと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り、それが第三次雇用対策基本計画に取り入れられたものである（本年鑑第四七集一九七七年版五四七～八ページ参照）。その後労働省は一九七七年度から創設する意図をもって同基金の構想の内容的裏付けと予算措置について検討をすすめ、一九七六年八月二八日に発表された昭和五二年度の新政策と概算要求のなかの最大の柱として雇用安定基金（その後名称を雇用安定資金に変更）の創設が具体化されることになった。

一九七七年二月二三日、労働省は中央職業安定審議会（大内力会長）の答申を経て「雇用安定資金」を法制化するため「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を第八〇回通常国会に提出し、同法案は同年五月一三日原案どおり可決、成立した。同年一〇月一日から施行の運び（ただし雇用保険の保険料率の引き上げの部分は一九七八年四月一日から施行）となった。

雇用保険法の一部改正の趣旨は、わが国経済をめぐる内外の情勢がきびしくなり、経済の基調が安定成長へと変化し、産業構造の変化がすすむなかで、雇用政策のいっそうの充実と機動化をはかるため従来の失業者中心の対策を一歩すすめて積極的に失業を予防し、職業転換を円滑におこない、また労働者の雇用の安定を確保することにある。新しい法改正の内容は、①雇用保険事業の一環として、新しく「雇用安定事業」を実施する。②その経費にあてるため、雇用保険の保険料率のうち、事業主負担を一〇〇〇分の〇・五引き上げ一〇〇〇分の三・五とする。③労働保険特別会計の雇用勘定に「雇用安定資金」を設置する、の三点に要約される。

雇用安定事業

雇用保険は従来の雇用改善事業、能力開発事業、雇用福祉事業の三事業に加えて新たに雇用安定事業をおこなうこととなった。それは景気の変動や、その他の経済上の理由により事業活動の縮小や事業の転換等を余儀なくされた場合における失業の予防その他雇用の安定をはかることを目的とし、その内容としては、①事業活動の縮小を余儀なくされ、その雇用する労働者を休業させる事業主にたいし、当該休業に必要な助成および援助をおこなうこと（雇用調整給付金＝休業手当の二分の一、中小企業は三分の二）、②事業活動の縮小を余儀なくされる間においてその雇用する労働者に職業に関する教育訓練を受けさせる事業主にたいして、当該教育訓練に必要な助成および援助をおこなうこと（訓練調整給付金＝通常賃金の二分の一、中小企業は三分の二）、③①および②に掲げるもののほか、被保険者等の雇用の安定をはかるため必要な事業であって労働省令で定めるものをおこなうこと——

具体的には上記②の教育訓練費用にたいする訓練調整助成金（訓練実費の一定額）や、高年齢者を雇用しその雇用率を高めた事業主にたいする高年齢者雇用安定給付金（高年齢者数に応じて通常賃金の二分の一、中小企業は三分の二）の支給。

また、上記のほか、産業構造の変化その他の経済的理由により事業の転換または事業規模の縮小を余儀なくされた場合の失業の防止と雇用の安定をはかるための雇用調整措置にたいする助成策として、①事業転換のために必要な教育訓練をその雇用する労働者に受けさせる事業主にたいし、当該教育訓練に必要な助成および援助をおこなうこと（事業転換等訓練給付金＝通常賃金の二分の一、中小企業は三分の二、および事業転換等訓練費助成金＝訓練実費の一定額）、②事業転換等を余儀なくされ、当該事業転換等のため施設または設備の設置、整備等にともない、その雇用する労働者を休業させる事業主にたいして、当該休業に必要な助成および援助をおこなうこと（事業転換等休業給付金＝休業手当の二分の一、中小企業は三分の二）、③上記①および②に掲げるもののほか被保険者等の雇用の安定をはかるために必要な事業であって、労働省令で定めるものをおこなうこと――たとえば労使の合意にもとづいて出向をおこないこれに要する経費を負担した事業主にたいする援助（事業転換等出向給付金＝その経費の二分の一、中小企業は三分の二）――などである。

雇用保険の保険料率の引き上げ

雇用保険の保険料率を一〇〇〇分の〇・五引き上げ、一〇〇〇分の一三・五（農林水産業、建設業および清酒製造業については一〇〇〇分の一五・五）とするものとし、当該引き上げにかかる保険料は事業主負担とした。この雇用安定資金の財源としては構想の段階では事業主負担分を一〇〇〇分の一に引き上げることになっていた。けれども中央職業安定審議会の審議の過程で、不況下での一〇〇〇分の一の負担を新しく課するのは過重であり、したがってとりあえず他の三事業の再検討や不急事業の繰り延べによって出てきた資金をこれに充当し保険料率の引き上げ幅を抑制することになったものである。

雇用安定資金の設置

労働保険特別会計の雇用勘定に雇用安定資金を置き、同勘定からの繰入金および四事業にかかる剰余をもってこれに充てることとした。雇用安定資金の運用上の特色はつぎの点にある、すなわち、雇用安定資金は雇用安定事業費および労働保険料の返還金を支弁するための必要あるときは予算の定めるところによって使用できるものであるが、雇用勘定において、毎会計年度、失業給付にかかる剰余があるときはこれを同勘定の積立金として積み立て、不足があるときは同勘定の積み立てからこれを補足すること、また、雇用勘定において、毎会計年度、四事業にかかる剰余があるときはこれを雇用安定資金に組み入れ、不足があるときは雇用安定資金からこれを補足するものとすること、以上の規定によって好況期の剰余による積み立てによって不況時に増大する必要をみたすという集中的・流動的な資金の活用によって雇用安定に資することになったということである。

雇用安定事業の実施時期と雇用安定資金の設置は前記のごとく一九七七年一〇月一日と決定され、予算措置としては昭和五二年度予算に雇用安定事業費として三七七億円、雇用安定資金繰り入れとして一〇〇億円が労働保険特別会計に計上された。

雇用安定資金と労使の反応

雇用安定資金の構想が発表されたころから労働組合側は一般にこの実現に積極的な姿勢を示した。深刻な雇用問題を背景に一九七七年春闘を迎えつつあった労働組合側は、雇用問題について総評、同盟、中立労連、新産別の四団体の共闘体制が成立し、一九七六年一一月一一日、四団体代表は浦野労相にたいして雇用や失業保障に関する一連の要求のなかで雇用基金制度の創設を要求した。また、この四団体要求にたいして、一九七七年二月二二日におこなわれた石田労相と四団体代表との会見では、すでに創設の決定した雇用安定資金の管理・運用の民主化が組合側から要求されたが、同資金の創設は一般に労働組合の歓迎するところであった。

雇用問題についての労働省と経済三団体の首脳との会談は一九七六年一一月一一日におこなわれたが、雇用安定基金の創設について労働省が協力を求めたのにたいし、財界側もこれに賛意を示した。もっとも中小企業主にとっての新たな負担増が過重であるという理由で保険料率の引き上げ幅の抑制が要求され、結果として前記のごとく一〇〇〇分の〇・五におさえられたのである。

高年齢者雇用率の設定

安定成長下の雇用不安にもっともきびしい形でさらされるのが中高年齢労働者であり、たとえば一九七六年七月の完全失業者九九万人のうち五五歳以上が二四万人を占め、前年同月より一一万人も増加した。一九七六年度の雇用政策のなかでも中高年齢労働者の雇用安定のため定年延長奨励政策などとならんでいくつかの政策が実施されたが、その一つが高年齢者雇用率の設定である。一九七六年九月八日、中央職業安定審議会は、さきの国会で成立した「中高年齢者等の雇用促進に関する特別措置法」に関連して「企業は五五歳以上の高齢者を全従業員の六％以上雇用するよう努めなければならない」とする答申を長谷川労相に提出した。労働省はこの高年齢者雇用率を省令として一〇月一日から施行することになった。

従来、「中高年年齢者雇用促進法」にもとづいて清掃業、守衛業など中高年齢者（四五歳以上）向きの六三職種を対象に、それぞれ二〇～七〇％の雇用率を定めていた中高年齢者雇用率制度が存在したが、これを廃止し、企業ごとの高年齢者雇用率を設定することによって高年齢者の雇用機会の確保と安定をめざしたものである。

この制度の主なねらいは比較的に雇用吸収力のある大企業における高年齢者雇用率の拡大にある。労働省の調査によると、民間企業の高年齢者の雇用率は平均一〇％であるが、そのうち従業員一〇〇〇人以上の大企業の雇用率は四・八％に過ぎず、一〇〇～五〇〇人規模の八・八％、三〇～一〇〇人規模の一二％など中小企業の雇用率にくらべていちじるしく低い。

一方、高年齢者は現在三六三万人であるが、一九八〇年度には約一〇〇万人増えて四六〇万人に達するものと見込まれる。労働省はこの六％の高年齢者雇用率の設定は事実上定年制延長の効果をもち、現在雇用率の低い企業を五年後には六・二％に引き上げ、さらに現在六・二％を上回っている企業が現状を維持すれば、高年齢者の需給バランスがとれるという計算からこの高年齢者雇用率を六％に設定したといわれる。

この高年齢者雇用率はあくまで努力目標であって、別項（次ページ参照）の身体障害者雇用率のような法的義務ではない。したがって労働省は雇用率未達成の企業にたいしては雇用率達成計画の作成

命令を発したり、高年齢者の雇用に意欲的でない企業には中卒・高卒者の就職あっせんをしないなど、きびしい行政指導をおこなう構えである。

定年延長助成措置の強化

高年齢者雇用率の設定は定年延長の促進が主たるねらいである。けれども高年齢者の雇用を増やすことにともなう企業の負担を緩和するため、労働省は、①定年延長奨励金の大幅な増額（中小企業で一人年額一五万円、大企業一一万円）、②これまで中小企業だけが対象であった継続雇用奨励金の適用を大企業にも拡大する、など助成措置を強化することになった。

高年齢者失業給付受給期間の延長

高年齢者にとってきびしい雇用情勢に対処するため、労働省は一九七六年五月から七七年一月末までの臨時措置として、とくに再就職の困難な五五～六四歳の高年齢者を対象に雇用保険失業給付の受給期間（原則は三〇〇日）を六〇日間延長していたが、労働省は一九七七年一月二七日、さらにこの措置を一九七八年一月末まで一年間継続することを決定した。これは随所に述べたように景気回復の遅れによる雇用失業情勢の長期低迷のなかで、高年齢者の再就職難がいぜんとして深刻なためである。この措置は定年退職したり会社都合で離職した高年齢者で再就職の困難なもののほか、例外的に一部の雇用機会不足地域（一九七七年一月末現在全国で一二二カ所の公共職業安定所管内を指定）にいる四五～五四歳の中高年齢者（失業給付期間は原則として二四〇日）にも適用される。

身体障害者雇用促進法の改正

身体障害者の職場を確保し、その持てる能力を十分に発揮し社会経済的な活動を可能にさせる趣旨をもって身体障害者雇用促進法が制定されたのは一九六〇年であった。同法は一九六六年に一部改正がおこなわれたが、身体障害者の就業状況は十分でなく、労働省職業安定局が一九七三年に実施した実態調査によれば、一八歳以上六五歳未満の身体障害者八八万四〇〇〇人のうち就業者は五三万一〇〇〇人、その就業率は六〇％となっており、健常者をふくめた全人口（一八歳以上六五歳未満）の就業率七一・二％にくらべるとかなり低い現状にあり、その就業形態をみると常用雇用は四六・三％を半分にみたない。また、就職を希望する身体障害者の状況をみると、一九七五年度中に新たに公共職業安定所に求職申し込みをおこなった身体障害者は三万四〇〇〇人強であったが、就職者は一万五〇〇〇人であった。

身体障害者雇用促進法は、国、地方公共団体、一般事業主にたいし一定率以上の身体障害者の雇い入れを義務づけており（官公庁一・七％、官公庁現業機関および特殊法人一・六％、民間事業所一・三％）、このうち民間事業所については一九七五年に法定雇用率を上回る一・三六％が達成された。けれどもこの雇用義務は努力義務にとどまるため、雇用率を達成していない事業業所は三割を超え、しかも大規模事業所ほど雇用率達成状況は悪く、五〇〇人以上の事業所では四割の事業所が雇用率未達成であった。

わが国の経済が高度成長から安定成長へと転換し、一般に雇用情勢が悪くなる状況のもとで、身体障害者の就職がいっそう困難になることが予想され、そのため努力義務にとどまる現行法を抜本的に

改正し、身体障害者の雇用を一段と促進し、企業の社会的責任の履行を強く求めるべく法改正が必要となった。

本年鑑第四七集一九七七年版五五一ページに述べたように身体障害者雇用促進法の大幅な改正は、一九七五年一二月一一日、身体障害者雇用審議会（勝木新次会長）の答申を経て改正法案として具体化したが、それは一九七六年四月一六日閣議決定後第七七回通常国会に上程され、同五月二〇日に全会一致で可決された。

身体障害者雇用義務の強化　改正法の基本的方向は二点ある。一つは事業主の身体障害者雇用義務の強化であり、他の一つはそれを経済的に裏づける納付金制度の創設である。

第一の身体障害者雇用義務の強化は、従来の努力義務が法的義務として強化されるとともに、雇用率の通用単位が従来の各事業所単位から企業単位に改められ、また個別労働者ごとに除外労働者を判定する方式から業種別の除外率によって除外する労働者数を計算する方式に改められた。すなわち、事業主は身体障害者雇用率（一〇〇分の一・五、ただし一定の特殊法人については一〇〇分の一・八）によって計算される法定雇用身体障害者数以上の身体障害者を常用労働者として雇用しなければならない。この法定雇用身体障害者数は各事業所をまとめた企業全体について計算しなければならない。また、各企業の法定雇用身体障害者数の算定基礎となる常用労働者数の計算に当たっては、一定の業種の事業をおこなう事業所については、その労働者数から一定率の労働者数を控除する。これを除外率という（たとえば金属製品製造工場は一〇％）。なお、重度身体障害者を雇用している場合は、その一人を二人の身体障害者として計算する。

事業主はまた、毎年一回身体障害者の雇用に関する状況を公共職業安定所に報告しなければならない。雇用率未達成の事業主にたいしては公共職業安定所長が「身体障害者の雇い入れに関する計画」を作成するよう命ずることがある。この命令に違反して計画を作成しない事業主については一〇万円以下の罰金を課する罰則が設けられている。

身体障害者雇用納付金制度　この制度は、身体障害者を雇用する場合に作業設備や職場環境を改善したり、特別の教育訓練をおこなうなど経済的負担がかかることを考慮し、雇用率未達成の企業から納付金を徴収し、これによって身体障害者を多く雇用している企業の経済的な負担を軽減するなど、身体障害者の雇用にともなう経済的負担のアンバランスを調整することによって、全体としての身体障害者の雇用の水準を高めることを目的とする。したがってこの納付金は企業の拠出金であって罰金の性格をもつものではない。納付金を納めなければならないのは雇用率未達成の事業主であるが、当分の間は常用労働者数三〇〇人以下の事業主からは納付金は徴収されない。納付金の額は、法定雇用身体障害者数に未達成の人数にたいして一人一カ月三万円の算式で計算される。

他方、法定雇用身体障害者数を超えて実際に身体障害者を雇用している事業主については、その超過人数に応じて身体障害者雇用調整金（一人月額一万四〇〇〇円）が雇用促進事業団から支給される。ただし常用労働者三〇〇人以下の事業主には納付金が徴収されないのでこの調整金も支給されないが、常用労働者三〇〇人以下の事

業主であって、身体障害者を多数雇用しているものにたいしては報償金が雇用促進事業団から支給される。

また、身体障害者または精神薄弱者の雇入れに際し特別の費用を必要とする事業主には各種の助成金が支給される。

以上が今回の身体障害者雇用促進法の改正の主たる内容であるが、この法の実施に当たっての国民一般とりわけ事業主の理解と積極的なとりくみを促進するため、中央に身体障害者雇用促進協会が一九七七年三月一日設立され、雇用促進事業団から委託を受けて納付金関係の業務をおこなうことになった。

大学卒業生の就職対策

一九七八年三月卒業予定の大学生の就職活動については一九七六年一二月二二日の中央雇用対策協議会(座長松崎芳伸日経連専務理事)において「一〇月会社訪問開始、一一月採用試験解禁」のいわゆる「十―十一協定」が決定した。ところが私大連、私大協等大学側は求人票の受付、学内掲示等は大学の自主的決定に委ねることを主張し、これにたいして労働省側は、自主性にまかせると就職活動が早まって協定が尻抜けになるおそれがあると反論し、大学側と対立していた。一九七七年一月一三日、労働省、文部省と大学側、企業側代表による懇談会の結果、昭和五二年度大卒就職協定の運用細目が協議され、その結果、①企業から大学宛の求人票、就職案内書等の送付は八月一六日以降、②大学側が学内に求人票を掲示し、企業別の就職説明会、試験日などを学生に知らせるのは九月一六日以降、③企業が採用予定人員、説明会、試験日などの就職情報を会社の出版物やダイレクト・メールなどを通じ学生に公表するのも九月一六日以降とする合意が成立した。大学側の強い要望により、企業からの求人票などの送付は前年より二週間早められることになった。

一方、長期不況の影響と高学歴化の進行によって大学卒業生の供給が相対的に過剰となり大学卒業生の就職についても労働省が従来の文部省、大学および本人の問題として不介入方針をとってきた姿勢を改めざるをえなくなってきた。それは労働力需給状況からみて大学卒業者のブルー・カラー化や中小企業への就職がますます増大するのは必至であり、その流れを円滑にするため職業安定行政の介入が必要とされるにいたったからである。そこで一九七六年秋には東京と大阪に学生専門の職安である「学生職業センター」を実験的に設置したが、この学門職業センターを七七年度には名古屋と福岡に、七八年度には札幌、仙台、広島に設置し、既設の東京、大阪と合わせて大卒者就職情報のネットワーク化をはかり、またセンターを中心に周辺の大学就職部の組織化や、大学関係者と企業関係者の意見交換の場の設定をはかることとなった。

一方、就職試験に当たって企業が受験できる大学を特定するといういわゆる指定校制度はかねてから私立大学側などからの批判の的とされ、三木内閣の永井文相は長谷川労相の応援を得て一九七六年一月に企業側に是正を働きかけたが、実効がなかった。福田内閣の海部文相は、学歴偏重社会を是正するためにはこの指定校制度の廃止が望ましいという立場から一九七七年二月二日石田労働大臣と話し合い、文部省、労働省の双方が同制度を廃止するよう企業側に働きかけて行くことで意見が一致した。けれども大学卒業者の供給過剰とその質的低下と、大卒者の希望する有力企業のホワイトカラー職種の間に存在する需給ギャップは拡大する一方であり、この問題についての実効性ある解決策は困難視されている。

3　昭和五二年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策

昭和五二年度の雇用の見通し

労働省は一九七七年六月「昭和五二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。この文書はまず一九七六年の経済が一～三月に急速な伸びを示したが、そのあと景気の回復テンポは緩慢化し、七六年度の実質経済成長率は五・七％程度になると見込まれること、そのような経済的背景のもとで企業の慎重な採用態度がつづき、求人が伸び悩んだため労働力需要の回復の足どりが鈍かったことを指摘したあと、一九七七年度の経済は、年度を通じて安定的な拡大過程をたどるものとみられ、国民総生産は一九二兆八五〇〇億円程度、実質経済成長率は六・七％程度になるものと見込まれること、そのような動向のもとで雇用・失業情勢は景気回復基調の浸透による雇用需要の堅実な伸びが期待される、というかなり楽観的な展望を示している。そのうえで一九七七年度の労働力人口、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）】

昭和五二年度の総人口は前年度に比べ九四万人増加し、一億一、四〇五万人となり、一五歳以上人口は七五万人増加し、八、六四〇万人程度になると見込まれる。労働力人口は、安定的な景気回復に伴い着実な増加を続け五、四〇五万人程度になると見込まれる。就業者は前年度に引続き緩やかな増加を示し五、三〇五万人程度になるものと見込まれる。完全失業者は昭和五一年を通じてやや減少傾向を示しながら一〇〇万人前後で推移したが、五二年度にはいって季節的要因で若干増加し年度平均では一〇六万人程度となった。昭和五二年度については、大幅な減少は期待できないものの着実な減少を続けるものとみられ、年度平均で一〇〇万人程度、完全失業率一・九％程度になるものと見込まれる。

【二、労働市場の見通し】（要旨）

昭和五一年度の求人は生産の足踏み状態が続くなかで企業の採用態度がこれまでになく慎重であったためその水準は低く、五一年度平均は五〇年度に比べ新規求人で二・五％、有効求人で三・一％の伸びに留まった。昭和五二年度についても経済の急速な回復は望めず採用意欲の大幅な盛上りは期待できないが、安定的な景気回復の下で堅調な求人の増加が見込まれ、新規求人で九・八％、有効求人で七・五％程度の増加になるとみこまれる。

一方、求職者については昭和五一年度には新規求職が対前年比二・九％増であったのに対し、有効求職は四・七％の減少となった。五二年度については求人の増加に伴い滞留の解消による有効求職の減少傾向が続くものとみられるほか、景気回復による新規求職者の増加も予想され、新規求職者は〇・四％程度の増加、有効求職は五・九％程度の減少になるものと見込まれる。

この結果、昭和五二年度の労働力需給は前年度より回復のテンポがやや早まるものとみられ、新規求人倍率は五一年度の〇・九七倍から一・〇六倍程度へ、有効求人倍率は〇・六四倍から〇・七三倍程度へ上昇するものとみられる。

なお、昭和五三年三月卒の新規学卒就職者については、中学が五万四千人（昭和五二年三月卒は六万五千人）、高校卒は五二万三千人）同五六万二千人）、大学・短大卒が約三九万人（同三七万人）となり高学歴化がさらに進展するものと思われる。

以上が一九七七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。

昭和五二年度の職業安定行政の基本方針

昭和五二年度の職業安定行政は、前年に策定された第三次雇用対策基本計画の実施二年目に当たり、同計画の基本方向にそって下記の事項を重点的に実施するとともに、対策別業務運営方針に掲げる事項をふくめて、それぞれの地域の実情、特性に応じた施策を弾力的に推進する、としている。例年のごとく、この基本方針の掲げる項目は多岐にわたるが、そのなかでも本年度において力点がおかれているのはつぎの諸施策であると思われる。すなわち、㈠景気変動、産業構造の変化等に対処する雇用安定対策の確立、㈡高年齢者、心身障害者等の雇用促進対策の強化、が二つの基本的な柱であるが、その内容のうち一九七七年度について特記すべきものを要約的に紹介すれば以下のごとくになると思われる。

雇用安定資金制度の創設と運営

別記のごとく第三次雇用対策基本計画の趣旨に即して雇用安定資金が労働保険特別会計として設置された。その事業内容は五三七～五三八ページに紹介したとおりであるが、この資金が設置された今後は、この制度により、景気の変動、産業構造の変化等に対処して積極的に失業を予防することにより労働者の雇用安定、確保をはかるものとし、昭和五二年度においては、雇用安定資金制度の周知徹底その他施行の準備をすすめるとともに、法施行後は制度の積極的かつ効果的な運用をはかる。

雇用失業指標の開発

低成長時代になって雇用問題の重要性が意識されるにともない、雇用情勢を早期・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、一九七六年五～六月に相次いで策定された「昭和五十年代前期経済計画」や「第三次雇用対策基本計画」で強調され、労働省は暫定的に、①雇用調整指標、②総合雇用指標、③基幹雇用指標の三つの指標をつくり、これを分析の道具として「昭和五〇年度労働経済の分析」（労働白書）に活用した（本年鑑第四七集一九七七年版五五一～五二ページ参照）。昭和五二年度においては、これら諸指標をいっそう有効かつ精緻なものにするため「二カ年計画で統計の利用・加工等について研究を進め、政策判断の指針となる有効な雇用失業指標として、労働時間の変動や求人の動向を加味した雇用失業情勢を示すとともに、国際比較の可能な総合指標を開発」するとしている。

造船業離職者対策

今後予想される景気の変動、産業構造の変化等に対処して失業の発生を防止するための雇用安定資金制度の活用と相まって、離職を余儀なくされた労働者の生活の安定と早期再就職のため職業転換のための援護措置を充実するとともに、とくに国の施策に関連して大量の離職者の発生が予想される造船業および漁業について下記の対策を講じるものとする。

造船業については世界的な造船不況に対処して造船能力の削減をはじめとする造船不況対策が講じられているが、その一環としての造船法第七条にもとづく操業調整勧告の実施にともなって造船業から離職を余儀なくされる者が多数見込まれ、地域的にも重要な問題となることが予想される。これら離職者にたいして、職業訓練を前提として職業転換給付金を支給するほか、雇用保険法にもとづく雇用奨励金の支給により再就職の促進をはかる。

漁業離職者対策

世界的な二〇〇カイリの経済水域の設定など漁業をめぐる国際規制の強化にともない、わが国の漁業は、構造改善、減船等の再建整備を余儀なくされている。昭和五一年度に漁業再建整備特別措置法が制定され、母船式捕鯨業および遠洋かつお・まぐろ漁業において減船がおこなわれたが、五二年度は新たに遠洋底びき網漁業等（スケトウダラ）にも減船がおこなわれることになっている。さらにソ連をはじめとする近隣諸国の二〇〇カイリ経済水域の設定により減船がおこなわれることが予想される。これらの減船による離職者のうち陸上へ職業転換しようとする者にたいして、雇用対策法にもとづき職業転換給付金制度を適用し、職業指導や職業訓練をおこなうことによって再就職を促進する。また、休業を余儀なくされる漁業関連業種および水産加工業等関連業種については雇用調整給付制度を適用して失業の予防をはかる。

定年延長等高年齢者の雇用対策の推進

きびしい雇用情勢のなかでとくに深刻な高年齢者の雇用不安をもたらす最大の原因は五五歳定年制である。このため昭和五一年には「中高年齢者等の雇用促進に関する特別措置法」を改正し（本年鑑第四七集一九七七年版五五〇～五五一ページ参照）、定年延長等をすすめる雇用維持機能を主たるねらいとした六％の高年齢者雇用率制度を創設し、高年齢者の雇用対策の強化をはかった。昭和五二年度においては、この高年齢者雇用率制度の適切な運用を軸とし、つぎの点に重点を置いて高年齢者の雇用対策を推進する。

㋑高年齢者雇用率の達成指導

雇用率制度の周知徹底と、各企業における高年齢者雇用の実態把握のため、六月一日現在における各企業の雇用状況の報告を提出させ、雇用率の低い産業にたいしては当該産業ごとの事業主団体等を通じて全体的な指導をおこなう。

㋺定年延長の促進

六〇歳定年を一般化するため定年延長奨励金を積極的に活用すること、また定年延長には年功序列賃金にともなう賃金源資の増大や人事の停滞等の問題点があるため、①労働能力・労働内容に応じ横ばいないし低下するような賃金体系、②定年延長後の期間を加算しない退職金制度、③ラインからスタッフへ移行するような人事管理システム、以上の三点を基本として関係労使の理解を促進する。

心身障害者雇用対策の強化

身体障害者の雇用対策については、雇用率制度の強化と身体障害者雇用納付金制度の創設を柱とする改正身体障害者雇用促進法（上述、五四〇ページ参照）の施行により抜本的な制度強化がはかられたが、五二年度にはとくにその適正な運用に努める。このため、①雇用率制度を中心とする雇い入れ指導の強化、②身体障害者雇用納付金制度による雇用促進事業の推進、③職業指導・職業紹介の強化、具体的には公共職業安定所と盲・ろう・養護学校等の教育機関および福祉機関との連絡会議の開催、既登録者の求職意思や求職条件の確認をおこなう等の登録制度の整備、精神薄弱者についてはその職業相談・指導等を専門的におこなう職業相談員の増員、精神薄弱者の適職に関する調査研究の促進、さらに心身障害者職業センターの増設や、身体障害者のため医療から職業自立までの一貫したリハビリテーションを実施するため、職業訓練、職業評価、指導をおこなう総合的施設の準備をすすめるとともに、総合せき損センターの建設をすすめること、④事業主にたいする雇用助成措置等の強化とその積極的

活用、⑤事業主にたいする啓発活動の強化、などがその内容となっている。

以上のほか、出稼労働者等の雇用対策の推進、建設労働者の雇用改善等の対策、同和対策対象地域住民等雇用対策の充実、ウタリ地域住民の雇用対策、雇用行政体制の整備などが掲げられているが、これらはだいたい例年どおりの対策の踏襲であり、特記すべきものはないといってよい。

大学等卒業者対策　上述してきた職業安定行政の重点施策の第三には対策別業務運営方針が掲げられているが、このうち、大学等卒業者にたいする対策が注目される。すなわち今後の大学等卒業求職者の増大に対処するため、大学等の連携のもとに広域的な求人に関する情報の提供、職業相談および指導等をおこなう学生職業センターを昭和五一年度に東京、大阪に設置したのにひきつづき名古屋、福岡に設置する。昭和五二年度の大学卒および高等専門学校卒業予定者の採用選考開始時期については昨年同様、「一〇～一一月協定」（求人・求職活動開始期日一〇月一日、採用選考、開始期日一一月一日以降）にもとづき早期選考防止のための徹底をはかり、違反事業については各種のきびしい措置を講じ実効の確保をはかる。またいわゆる指定校制度については、これを是正し、企業の事務処理能力等の範囲で、できるだけ門戸を開放するよう事業主懇談会等あらゆる機会をとらえて指導に努める。なお二部（夜間）課程の卒業者の就職の機会均等がはかれるようひきつづき指導をおこなう。

4　職業訓練行政の動向

職業訓練ニーズの増大　一九七六年度の職業訓練行政にみられる特徴の一つは、上述のような雇用情勢の回復の遅れ、中高年齢者を中心とする求職者の滞留や、今後に予想される低成長のもとでの産業構造の変化という展望のなかで、雇用対策としての職業訓練にたいする期待が強まったということである。また、技術革新の進展にともない企業内訓練や再訓練の必要の増大にたいし職業訓練行政による支援や指導が期待され、さらに高学歴の進展と大学卒業生のブルー・カラー職種への進出にともなって職業生活に直結し得るような技能・知識の習得にたいするニーズが高まり、この点でも職業訓練行政の役割が増大する形勢にある。

このような情勢のもとで一九七六年度の職業訓練行政は、高校卒を中心とする若年労働者にたいする職業訓練とならんで、在職労働者の新技能の習得や技能の向上のための職業訓練に重点をおき、職業訓練をおこなう事業主等への指導と援助、ならびに公共職業訓練施設における成人訓練の実施体制を強化した。また不況のもと企業倒産等で発生した離職者、とくに高年齢離職者にたいする職業訓練や、職業転換をおこなう労働者にたいする職業訓練の積極化をはかった。また技能検定制度の充実、技能検定合格者の処遇の改善によ

り技能労働者の地位の向上をはかるとともに、一般社会における技能労働尊重の気運を高めるため「物を作る運動」を推進した。

職業訓練の実施状況

一九七六年四月末現在の養成訓練に係る認定訓練の実施状況はつぎのとおりであった。①訓練施設数＝単独三三〇カ所、共同七一四カ所、合計一〇四四カ所、②訓練生数＝単独一万七四三五人、共同三万九〇二五人、合計五万六四六〇人。

また、一九七六年度の成人訓練にかかる認定訓練は三万四五七七人にたいしておこなわれた。

これにたいして、公共職業訓練施設における成人訓練は一九七六年度においては七万一六六〇人の規模でおこなわれた。また同年度における職業訓練派遣奨励給付金の対象労働者数は、二万二三七三人、有給教育訓練休暇奨励給付金の対象労働者は五〇〇〇人であった。他方、同年度における公共職業訓練施設における養成訓練の実施規模は六万一二八〇人であった。

同じく一九七六年度における技能検定の実施状況をみると、一級技能検定の受検申請者数は五万九三〇〇人、合格者数は二万四五一二人、合格率は四一・三%、二級技能検定の受検申請者数は九万九八〇〇人、合格者数は四万一三九三人、合格率は四一・五%であった。一級と二級を合計すると受検申請者数は一五万九一〇〇人、合格者数六万五九〇五人、合格率は四一・四%であった。また一九七三年度から技能検定を補完する制度として設けられている技能審査認定制度については、従来から認定されている箱根細工、鎌倉彫、ビルクリーニング、金属プレス型製作に加えて、一九七六年度から新たに計装、浴槽設備、強化プラスチックが設定された。

【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「昭和五二年度の雇用の見通しと職業安定の重点施策——年次雇用計画」、(3)同省同局編『職業安定広報』一九七七年三月一一、二一日号「雇用安定資金の概要」、(4)労働省職業安定局業務指導課長望月三郎著「改正身体障害者雇用促進法の解説と手続」（労務行政研究所・労働法令協会 昭和五一年一〇月三〇日刊）、(5)労働省編『労働時報』昭和五一年一〇月号「昭和五二年度新労働政策」および「第2次職業訓練基本計画」、(6)同上『労働時報』昭和五二年四月号「特集・労働行政の回顧と展望」、(7)労働省職業安定局雇用政策課『職業安定業務月報』、(8)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――家内労働についての対策

概要

一、七六年八月一〇日、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、ベース・アップが平均六・九四％（一万一〇一四円）、定昇を加えて八・七七％（一万三九一五円）である。このような勧告の基礎となったものは、例年のとおり、官民給与の比較であるが、七六年の格差は、平均一万一〇一四円（六・九四％）であった。民間給与の動向に応じて扶養手当、通勤手当、住宅手当などの生活関連手当が引き上げられた。

一、本年鑑一九七七年版にも述べたように、七五年春闘における政府と労働組合の合意にもとづき、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がおこなわれた。同審議会は、最低賃金の決定に当たって「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」という主旨の小委員会報告をまとめた。小委員会は、さらにこの報告に明らかにされた方向で審議を継続しつつある。

一、中央家内労働審議会は、家内労働手帳の普及と最低工賃問題について、七五年九月八日小委員会を設置して検討をおこなった。小委員会は、まず七六年二月一六日前者に関する報告をまとめ、ついで七六年一〇月二二日後者の報告を中央家内労働審議会に提出

し、承認を得た。これらの報告の内容は、労働省の家内労働行政に反映されることになる。

1　人事院の公務員給与勧告

人事院は、七六年八月一〇日、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、ベース・アップが平均六・九四％（一万一〇一四円）、定期昇給分を加えて八・七七％（一万三九一五円）である。

このような勧告の基礎となったものは、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、従業員一〇〇人以上の全国約七四〇〇の民間事業所について七六年四月分として支払われた給与月額等を調査した。このような調査結果にもとづく官民給与の格差は、平均一万一〇一四円（六・九四％）であることが明らかとなったので、この格差を埋めるために前記のような給与改定をおこなうことが必要であることを認めたものである。

給与改定の中味をみると、まず俸給表の改善については、七六年の民間における初任給の状況および職務の階層別給与の上昇傾向等にかんがみ、中位等級に配慮しつつ、全俸給表の全等級にわたる改善をおこなった。すなわち第一に初任給については、一般の事務・技術系の場合、大学卒（上級乙試験）八万二五〇〇円（前年七万七三〇〇円）、高校卒（初級試験）七万三〇〇円（前年六万六〇〇〇円）に引き上げることにした。第二に職種別にみた改善としては、大学、高等専門学校教員について、いわゆる「人材確保法」にもとづく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としたほか、税務職員、公安職員および看護婦についても配慮した。なお、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。

つぎに諸手当の改善については、第一に扶養手当を、民間の支給状況を考慮し、支給月額をつぎのように引き上げた。配偶者、七〇〇〇円（前年六〇〇〇円）、配偶者以外の扶養親族のうち二人、各二二〇〇円前年（二〇〇〇円）、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、四五〇〇円（前年四〇〇〇円）、その他の扶養親族一人につき一〇〇〇円（前年四〇〇円）。第二に通勤手当について、民間における支給状況および職員の通勤の実態を考慮して支給月額をつぎのとおり改定することとした。交通機関等利用者の場合は、運賃相当額の金額支給の限度額を一万二五〇〇円（前年一万円）に、二分の一加算額を加えた最高支給限度額を一万四〇〇〇円（前年一万一五〇〇円）に引き上げる。第三に借家・借間居住者にたいする住居手当について、民間における支給状況等を考慮し、その支給月額を、家賃・間代と五〇〇〇円との差額が七〇〇〇円（前年六〇〇〇円）に達するまではその差額とし、その差額が七〇〇〇円を超えるときは、その超える額の二分の一の額を三五〇〇円（前年三〇〇〇円）を限度として、七〇〇〇円に加算した額、最高支給限度額一万五〇〇〇円（前年九〇〇〇円）にそれぞれ引き上げることとした。第四に医療職俸給表㈠の適用を受ける医師および歯科

医師にたいする初任給調整手当について、民間医師の給与との均衡を考慮して、その支給月額の最高限度を一五万円（前年一四万円）とすることとした。

その他期末・勤勉手当について、七五年五月から七六年四月までの間の民間における賞与等特別給との均衡を考慮して、六月の勤勉手当の支給割合を〇・五月分（前年〇・六月分）、一二月の期末手当の支給を二・〇月分（前年二・一月分）とすることとし、合計〇・二月分引き下げることになった。

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、俸給で九五二七円（六・〇一％）、諸手当で九五五円（〇・六〇％）、その他で五三二円（〇・三三％）、計一万一〇一四円（六・九四％）となる。

なお民間における勤務時間、年間休日数および週休制度の実態についてひきつづき調査したところ、週所定勤務時間の平均は四二・三時間、年間休日数の平均は八六日となっており、またなんらかの形で週休二日制を実施している事業所の割合は、六八・九％（昨年比一・五％増）に達している。職員の週休二日制については、七六年秋から試行が具体化されることになったが、人事院としてはさらに関係諸機関との緊密な連繋のもとに所要の検討をすすめることとなった。

【人事院報告・勧告】

昭和五十一年八月十日

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㈠・㈡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「昭和五十一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、俸給一四〇、九四〇円、扶養手当四、九八五円、調整手当五、四一五円、計一五一、三四〇円となり、その平均年齢は四〇・六歳、平均扶養家族数は一・五人、男女別構成は男八三・二％、女一六・八％、学歴別構成は大学卒一五・三％、短大卒八・五％、高校卒五五・八％、中学卒二〇・四％となっている。

ちなみに、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、俸給一五二、五二〇円。扶養手当四、八九〇円、調整手当六、一一〇円、計一六三、五二〇円である。

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、四〇〇の事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「昭和五十一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、約四四万人について本年四月分として支払われた給与月

額等を調査したが、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。

なお、この調査の一環として、本年の春季給与改定のうち、支払いは終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、全事業所の二一・〇％に当たる事業所において、定期昇給分を含め平均九・二％を引き上げる遡及改定が実施されていることが明らかとなった。

三、官民給与の比較

㈠　官民給与の格差　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、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、一人当たり平均にして、民間給与が職員の給与を八、九四六円上回っていることが明らかとなった。

更に、引き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、二、〇六八円と算定され、これを加えた官民給与の較差は、一一、〇一四円（六・九四％）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について調査した結果によると、別表第二のとおりであって、職員のそれを上回っている。

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をみると、別表第三に示すとおり、職員の現行の手当額を相当程度上回っていることが認められる。

㈣　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、別表第四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。

㈤　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は、別表第五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ことが認められる。

㈥　宿日直手当　民間における宿日直手当の支給状況について調査した結果は、別表第六に示すとおりであって、職員の現行の手当額を上回っている。

㈦　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、別表第七に示すとおりであって、平均給与月額の四・九五月分に相当しており、職員のこの種給与の年間支給割合を下回っている。

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、全国では九・三％、東京では一〇・〇％の上昇となっている。

また、同局の家計調査における本年四月の全世帯の消費支出は、前年同月に比し、全国では一二・六％、東京では一六・四％の伸びを示している。

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九三、三〇〇円、一二二、七〇〇円及び一四一、八九〇円となっている。

官民給与をめぐる諸情勢は、以上に報告したとおりであるので、前記の官民較差を基礎として行政職の職員の給与の改善を行うとともに、他の職種の職員の給与についても、それとの権衡を基本とし、民間給与との均衡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、中位等級職員の給与の改善に配慮しつつ、全俸給表の全等級にわたる金額改定を行う必要がある。また、大学、高等専門学校教員の給与について、いわゆる「人材確保法」に基づく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図る必要を認める。

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、住居手当のほか、宿日直手当及び医師等に対する初任給調整手当について所要の改善を加える必要があると認められる。

また、期末・勤勉手当については、昨年の景況下における民間の同種給与との均衡を考慮して、その支給割合を改める必要がある。

なお、俸給の調整額については、その適正化につき他の給与制度との関連等を考慮しつつ更に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、年間休日数及び週休制度の実態について引き続き調査したところ、週所定勤務時間の平均は四二・三時間、年間休日数の平均は八六日となっており、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、昨年に比し一・五%増加して、六八・九%に達している。

職員の週休二日制については、さきに明らかにした基準に基づき今秋より試行が具体化されることとなったが、本院としては、その実施の状況及び問題点の把握に努めるとともに、民間における普及状況等を勘案しつつ、関係諸機関との緊密な連繋のもとに更に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)	(A)−(B)/(B)
行政職俸給表(一)関係	一七一、一九二円	一六一、七一一円	八、九四六円		
行政職俸給表(二)関係	一五〇、〇九九円	一四三、六六九円	(五・六四%)		
行政職	計一六七、四九八円(A)	一五八、五五二円(B)			

(注)　官民共に、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第二　民間における初任給

区分	民間(事務・技術)	(参考)公務員(行政職俸給表(一))	
		上級(甲)	八一、五〇〇円
大学卒	八五、七二一円	上級(乙)	七八、三〇〇円
短大卒	七四、三六八円	中級	六九、七〇〇円
高校卒	七〇、〇三三円	初級	六六、〇〇〇円

(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　公務員の上級(甲)及び上級(乙)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	支給月額
配偶者	七、〇八九円
配偶者と子一人	九、二四二　(二、一五三円)
配偶者と子二人	一一、〇九九　(一、八五七円)
配偶者と子三人	一二、三三九　(一、二四〇円)

(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)手当が昭和五十年又は昭和五十一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、配偶者六、〇〇〇円、一人目及び二人目それぞれ二、〇〇〇円、その他四〇〇円である。

別表第四　民間における通勤手当の支給状況

その一　交通機関利用者に対する支給状況

項目		事業所の割合
支給・非支給の別	支給	九七・八%
	非支給	二・二
支給形態別	全額支給制	五五・五%
	全額支給制以外の支給制	四四・五

全額支給制の事業所における最高支給額の平均月額　一、三九七円

(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、一〇、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	七二・三%
	非支給	二七・七

運賃相当額制　四六・五
距離段階別定額制　三二・三
定額制　一八・八
その他　二・四

（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。

支給形態別

別表第五　民間における住居（住宅）手当の支給状況

支給・非支給の別	項目	事業所の割合
支給	借家・借間居住者に対する手当月額の平均額	五六・〇％
非支給	扶養家族のある一般係員	四四・〇
		七、三三二円

なお、借家・借間居住に対する住居（住宅）手当月額の最高額の分布の最も多い階層は、一〇、〇〇〇円以上一一、〇〇〇円未満の階層である。

（注）支給・非支給の別は、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、現行の最高支給限度額は、九、〇〇〇円である。

別表第六　民間における宿日直手当の支給状況

区分	項目	宿日直手当制度のある事業所の割合	勤務一回当たりの平均手当額	上記手当額の加重平均
宿直手当		三二・一％	一、六一五円	一、六一六円
日直手当		三二・二	一、六二六	

備考　公務員の場合、現行支給額は勤務一回当たり一、三〇〇円である。

別表第七　民間における特別給の支給状況

項目	区分	職員	作業員
平均給与月額	上半期（A_1）	一三六、九七四円	一一一、七三〇円
	下半期（A_2）	一三八、四七二	一一三、六九三
特別給の支給額	上半期（B_1）	三一一、九三五	三二三、二九九
	下半期（B_2）	三八〇、一一〇	三四六、六二五
特別給の支給割合	上半期（B_1）／（A_1）	二・二八月分	二・〇〇月分
	下半期（B_2）／（A_2）	二・七五	二・一七
年間の平均		四・九五月分	

（注）一　上半期は昭和五十年五月から十月まで、下半期は同年十一月から昭和五十一年四月

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

備考　公務員の場合、現行年間支給割合は、五・二月分である。

〔別紙第二〕

勧告

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

一　改正の内容

㈠　俸給表　現行の俸給表を別記のとおり改定すること。

㈡　諸手当

1　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一五〇、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三二、五〇〇円とすること。

2　扶養手当について手当の月額を配偶者七、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、二〇〇円（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、五〇〇円）その他の扶養親族は一人につき一、〇〇〇円とすること。

3　住居手当について　家賃、間代を支払っている職員に対し支給す

〔別　記〕 行政職俸給表

イ　行政職俸給表(一)

職務の等級	1 等級	2 等級	3 等級	4 等級	5 等級	6 等級	7 等級	8 等級
号　俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円
1	234,700	181,100	——	——	——	93,800	82,500	——
2	245,100	188,600	160,700	136,000	114,000	98,500	86,000	68,400
3	255,500	196,300	167,100	141,700	119,100	103,300	89,700	70,300
4	265,900	204,400	173,500	147,600	124,200	108,100	93,800	72,300
5	276,300	212,500	180,000	153,500	129,500	112,900	97,900	74,300
6	286,700	220,600	186,500	159,400	134,900	117,700	101,700	76,900
7	297,100	228,700	193,200	165,500	140,300	122,400	105,500	79,700
8	307,500	236,800	199,900	171,700	145,600	127,100	109,200	82,500
9	318,000	244,900	206,600	178,100	151,000	131,300	112,500	84,800
10	328,500	253,000	213,400	184,500	156,400	135,400	115,800	87,000
11	336,200	260,700	220,200	190,900	161,800	139,500	118,800	89,200
12	342,100	268,400	226,900	197,300	167,200	143,600	121,800	91,300
13	348,000	275,800	233,600	203,600	172,500	147,700	124,700	93,400
14	353,400	281,700	240,300	209,900	177,800	151,300	127,200	95,500
15	358,000	287,600	246,900	216,000	182,800	154,900	129,700	97,500
16		291,700	252,200	222,100	187,300	158,300	132,200	99,500
17			257,500	226,900	191,800	161,700	134,600	101,000
18			261,100	231,700	195,100	164,600	136,800	
19			264,700	235,100	198,200	167,500	138,700	
20				238,500	201,200	169,600		
21				241,900	203,500	171,700		
22					205,800	173,800		
23					208,100			

註）　行政職俸給表(一)以外の各俸給表は省略した。

別記備考　1　各俸給表の備考は，現行どおりとする。

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

る手当の月額を、家賃、間代と五、〇〇〇円との差額が七、〇〇〇円に達するまではその差額とし、その差額が七、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、五〇〇円を限度として七、〇〇〇円に加算した額とすること。

4　通勤手当について

ア　交通機関等利用者については、運賃等相当額の全額支給の限度を月額一二、五〇〇円とすること。これに伴い、手当支給の最高限度を月額一四、〇〇〇円とすること。

イ　自転車等使用者については、支給月額を、使用距離一〇キロメートル未満の場合は一、七〇〇円、一〇キロメール以上の場合は三、〇〇〇円（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、三〇〇円、一五キロメートル以上のときは四、六〇〇円）とすること。

ウ　右のア及びイの改定については、交通機関等と自転車等を使用する場合も同様とすること。

5　宿日直手当について　支給額の限度を、勤務一回につき、通常の宿日直勤務は一、六〇〇円、管理又は監督の業務その他特殊な業務を主とする宿日直勤務は三、二〇〇円（土曜日の退庁時から引き続く場合にあっては、それぞれ二、四〇〇円、四、八〇〇円）常直勤務は月額一一、〇〇〇円とすること。

6　期末手当及び勤勉手当について

六月に支給される勤勉手当の支給割合を〇・五月分と、十二月に支給される期末手当の支給割合を二・〇月分とすること。

なお、本年六月の勤勉手当については、既に支給された同手当の額を下回らないよう措置するものとすること。

二　改定の実施時期　この改定は、昭和五十一年四月一日から実施すること。

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ったが、政府は労働四団体との合意にもとづいて、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。同審議会は、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とした。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のち、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。小委員会に提起された労・使の見解はつぎのようなものである。

【最低賃金制の今後の審議促進について】労働側委員メモ一九七六・九・一三

昭和五〇年五月三〇日開催の第五九回中央最低賃金審議会での最低賃金制についての労働大臣諮問以降、総会ならびに小委員会それぞれの審議をへて、第六六回審議会において今後の審議の方向性について小委員会の結論が報告確認された。この小委員会の報吉は当面の重点審議事項として「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」ことを適当であると提起した。したがって、本小委員会の今後の審議については次のような考え方で審議が促進されることを望むものである。

1　労働側としては、労働四団体からの統一要求ならびにその後補足的に提起した「今後の最賃制のあり方についての労働側委員の統一見解」をもとに、とくに本来の最賃制の基本目的である国全体の最低労働基準としての視点に基調をおいた前向きな審議促進を期待する。

2　しかしながら、前がきでもふれた審議経過もあるので小委員会の結論をふまえて「中賃の積極的機能を発揮する方向」をもとに、当面は決定方式に重点をおいて審議促進をはかることが適当と考える。

3　「中賃の積極的機能を発揮する方向」の視点にたった決定方式については次のような内容を中心として審議促進すべきと考える。全国的な最低賃金として、その金額を中賃で決定し、これをもとにうわづみが必要なものについては(1)その基準を中賃で提案する。(2)各ランク毎に最低額を中賃で決定する。

【中央最低賃金審議会の積極的機能発揮に関する使用者側小委員の見解】

中央最低賃金審議会小委員会報告に基づく「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、使用者側小委員は

1　各国に設けられる最低賃金制度は、その国々における産業、経済、文化、社会構造等を背景にそれぞれ異った特徴をもって制定されている。

2　わが国の最低賃金制もわが国独自の国情に基づいて定められ、長い経験と実績を持っており、現行制度の適切な運用によって充分な機能を果し得ると確信する。

3　現に最低賃金の決定は、その殆ど全部が地方最低賃金審議会においてのものであり。このことは正にわが国の国情に副い、最も適合したものに他ならないことを物語っていると考える。

よってわれわれは、今後とも「最低賃金の調査審議」は地方最低賃金審議会を主体とし、その自主制を尊重する方式が最善のものと考える。

かかる見地から「中央最低賃金審議会の積極的機能を発揮する方向」の視点としては、「地方最低賃金審議会のより一層の機能発揮（このための方策に関する助言、援助等も含め）」のために、中央最低賃金審議会が機能する方向を基本とすることとし審議を進めるべきであると考える。

従って当小委員会としては、当面次の事項を検討すべきことを提言する。

A　地方最低賃金審議会の運営

B　基本的調査、資料の整備統一（例えば中小企業団体中央会で毎年実施する「中小企業労働事情実態調査」の活用等も含め）

C　最低賃金額の改訂を必要とする条件

D　適用労働者の範囲

E　地域最低賃金の性格

F　最低賃金の基本原則の具体的考え方

G　都道府県の区域を超える最低賃金

第155表　地域別最低賃金の決定状況

（76年10月18日）

都道府県別＼事項別	現行最賃	改定最賃 日額（時間額）	改定最賃 アップ率	改定最賃 発効日（予定）	備考
	円	円	%	月日	
北海道	1,850	2,022 (253)	9.30		
青森	1,650				
岩手	1,650	1,900 (237.5)	15.15		
宮城	1,800				
秋田	1,712				
山形	1,740	1,910 (239)	9.77	11.30日まで	
福島	1,768				
茨城	1,880	2,064 (258)	9.79		
栃木	1,877	2,060 (258)	9.75		
群馬	1,877	2,060 (258)	9.75		
埼玉	1,980	2,172 (271.50)	9.69	11.30日指	
千葉	1,997	2,180 (273)	9.16		
東京	2,063	2,260 (310)	9.55		和服製造業は，２カ月経過後の月末から発効
神奈川	2,060	2,256 (282)	9.51	10.29日	
新潟	1,867	2,048 (256)	9.69		
富山	1,895	2,070 (259)	9.23	11. 5日	
石川	1,904	2,075 (260)	8.98	10.28日	
福井	1,864	2,050 (257)	9.98	11. 7日	
山梨	1,910 (1,708)	2,086 (261) 1,886 (236)	9.21 10.42	11.20日	下位金額は座繰関係
長野	1,904 (1,704)	2,080 (260)	9.24	11. 8日	座繰等は１年間すえ置き（1,704円）
岐阜	1,950	2,140 (267.50)	9.74	11.30日指	
静岡	1,960	2,145 (269)	9.44		
愛知	2,010	2,204 (275.50)	9.65		
三重	1,960	2,140 (268)	9.18	10.31日	
滋賀	1,880	2,057 (258)	9.41	10.27日	
京都	1,960 (1,700) (1,600)	2,150 (268.75) 1,860 (232.50)	9.69 16.25	11. 6日	下位金額は，和服製造業の技能習得中の者で２年未満のもの
大阪	2,064	2,264 (285)	9.69		
兵庫	1,960	2,146 (269)	9.49	10.29日	和服製造業の技能習得中の２年未満の者は適用除外
奈良	1,838	2,021 (253)	9.96	11.18日	
和歌山	1,896	2,080 (260)	9.70	11.14日	
鳥取	1,775	1,950 (244)	9.86	10.31日	
島根	1,745	1,935 (242)	10.89	11. 5日	
岡山	1,858	2,025 (254)	8.99	10.30日	
広島	1,855	2,030 (254)	9.43	11.30日指	
山口	1,845	2,015 (252)	9.21	10.24日	
徳島	1,781	1,940 (243)	8.93	10.31日指	
香川	1,780	1,950 (244)	9.55	11. 8日	
愛媛	1,780	1,950 (244)	9 55	11.20日	
高知	1,778	1,945 (244)	9.39	10.31日	
福岡	1,865	2,040 (255)	9.38	11.11日	
佐賀	1,730	1,902 (238)	9.94		
長崎	1,730	1,900 (238)	9.83	12. 1日	かん詰，つけ物製造業については，52.3.1発効
熊本	1,730	1,900 (238)	9.83	11.11日	
大分	1,730	1,901 (238)	9.88	11.30日指	
宮崎	1,730				
鹿児島	1,730	1,900 (238)	9.83		
沖縄	1,730	1,902 (238)	9.94		

3　家内労働についての対策

中央家内労働審議会は、家内労働手帳の普及と最低工賃問題について、七五年九月八日、小委員会を設置して検討をおこなったが、小委員会は七六年二月一六日にまず前者に関する報告をまとめ、ついで七六年一〇月二二日後者の報告を中央家内労働審議会に提出し、承認を得た。これらの報告の内容は、労働省の家内労働行政に反映されることになるものである。

【家内労働手帳の普及について】

家内労働手帳は、家内労働者の権利を保護し、不明確な委託関係から生ずる当事者間の争いを防止するため、委託条件を文書で明確にさせようとするものである。

従来、労働省は、家内労働旬間（毎年五月二一日から三一日まで）中の監督指導を中心に、ポスター、リーフレット等を作成、配布し、関係機関の協力を得て広報活動を行うことにより家内労働法の周知徹底に努めるとともに、委託者団体、内職相談センター等を通じて、産地、業種等の実態に応じた手帳の普及、委託者のは握等を図ってきたところである。この結果、関係者の努力と相まって漸次その成果を上げてきたところであるが、なお家内労働手帳の末端への浸透については十分でない点もあるので、今後はさらに次により監督指導を強化し家内労働手帳の普及を図ること。

1　委託者団体による家内労働手帳の一括印刷

同じ業種の委託者の団体である協同組合等に産地、業種等の実態に応じた家内労働手帳の一括印刷をさせて構成員である個々の委託者に配布させ、それが委託者から家内労働者に交付されるよう行政指導を行うこと。この場合、家内労働手帳に家内労働法の趣旨、関係最低工賃、労災保険特別加入制度等をわかりやすく記載し、家内労働手帳の発行又は改訂は実情に即し必要な時期あるいは最低工賃改定時等とするよう行政指導を行うこと。

2　委託者のは握

委託者団体、内職相談センター、授産所、内職あっせん団体、商工会等を通じて委託状況届の提出勧奨に努め、委託者の実態のは握を図り、委託者に対して家内労働手帳の作成、購入について行政指導を行うこと。

3　その他の普及方法

(1)　労働省が作成、配布している従来の法普及用リーフレットに、今後は家内労働手帳の第一面として活用できるようなものをも含めて印刷し、それを関係者に配布すること。

(2)　例えば地方公共団体が家内労働手帳所持者に労働者災害補償保険の特別加入保険料の全部又は一部を補助するとか、家内労働手帳所持者の子供は保育所に優先的に入所できるとか、家内労働手帳所持者は委託者団体、地方公共団体等の実施する健康診断を無料で受診できるというように、一部地方公共団体等が実施している事例を集めて関係者に周知することにより、家内労働手帳の所持にメリットが付与されることを促進するための行政指導を行うこと。

(3)　家内労働手帳は、様式第一号（手帳）によることが原則であるが、産地、業種等の実態からみて手帳以外の様式によることもやむを得ない場合もあるので、この場合には法定の必要事項を具備した様式によるように行政指導を行うこと。

(4)　労働基準監督機関は、関係機関の協力を得て広報活動を行い、家内労働手帳についての家内労働者の自覚を促進すること。

【最低工賃制度について】

わが国の最低工賃制は、昭和四五年に最低賃金法の最低工賃制を吸収して家内労働法が制定されて以来、経済、労働事情に即しつつ普及が進めら

れ、その結果現在最低工賃一四一件が三六万人をこえる家内労働者に適用されるに至り最低工賃制はわが国経済社会の中に定着しつつある。しかし、その普及状況は、まだ十分とはいえず今後とも最低工賃の新設、改定に努力する必要がある。このような見地から、これからの最低工賃制のすすめ方について検討を行った結果、結論を得たものは次のとおりである。

1　わが国における最低工賃の適用は現在家内労働者の約五分の一に達している。工賃の低廉な家内労働者の労働条件の向上を図るため、できるだけ多く適切な最低工賃が家内労働者に適用されることが望ましい。そのため家内労働法制定以来、最低工賃の新設に努力が注がれてきたところであり、今後も必要に応じ最低工賃の新設を行うものとする。

2　一方、現在有効な最低工賃が、一四一件にのぼっており、これら既存の最低工賃についても経済社会の変動に応じて必要な改定をすすめることが望まれる。

3　しかし、現在の最低工賃を全国平均でみると、有効な最低工賃は一都道府県労働基準局について約三件決定されており、一年間に新設又は改定される最低工賃は一都道府県労働基準局について約一件である。このことは、最低工賃は通常作業工程単位で決定する必要がある等、最低工賃が複雑な面を有すること、また専門的な知識理解の必要、実態調査の困難等に由来するものであるが、当面は、それぞれの労働基準局の実情に応じ次のような方策を講ずることにより、最低工賃の新設又は改定を促進することが考えられる。

(1)　現在全国平均でみると最低工賃の新設又は改定のための専門部会は五、六回開催され、一月に約一回の割合で開催されている。この専門部会の開催回数、開催期間の減少又は短縮は特に最低工賃の新設の場合においては困難であり、また無理に減少又は短縮を図ることは適正な最低工賃の決定にとって支障があるが、そのような支障等のない範囲でできるだけ関係者の協力によりこれらの減少又は短縮を図る。

(2)　最低工賃の改定を行う場合は、都道府県労働基準局の行ういわゆる実態調査を一つの判断資料として専門部会で審議がなされている。家内労働の作業工程が変化したり、工賃水準が賃金水準の変動と異なる動きをしている場合等はこの実態調査を簡素化して最低工賃を改定することは困難なこともあるが、そのような支障のない場合であって実態調査を簡素化し最低賃金の上昇率等を参考資料として最低工賃の改定を行うことについていわゆる審議会の運用小委員会又は専門部会等において同意が得られるようなときには、この実態調査を簡素化する。

4　二県以上にまたがる家内労働関係の産地に関する最低工賃又はいわゆる広域最低工賃については、なお地域間の工賃格差がかなり大きく存在していること、作業工程が多岐にわたり、一産地内でも地域により異なる場合があることなどから、二県以上にまたがる最低工賃を定めることは現状に即さない。当面は、関係都道府県労働基準局の間で調整をしながら、それぞれの関係都道府県労働基準局において最低工賃の決定を促進する。

5　家内労働は作業工程が細分化されて委託されることが多いので、一般に工程別に最低工賃を定めないと実効性がなくなるが、委託されている家内労働の実態からみて製品単位に最低工賃を定めることに意味がある場合には、製品単位に最低工賃を定ゆることも考慮する。

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

Ⅳ 社会保障

概要

概要□健康保険法改正法案と継続審議＝年金政策＝年金の改正／国民年金の財政見通し／厚生年金の財政見通し／日経連の福利厚生費の調査＝選挙における各党の社会保障公約＝医療政策／公的年金・老人対策

一、七七年度の国家予算案（一般会計）二八兆五一四三億円のうち、厚生省所管は五兆五九〇五億円で、前年度より八五一三億円、一八・〇％の伸びであった。国家予算の伸び率一七・四％よりもわずかに上回ったものの、国家予算に占める厚生省予算の割合は、七六年度の一九・五％から七七年度は一九・六％とほぼ横ばいであった。ところが、七六年一二月の総選挙の結果、与野党接近となり、衆院予算委員会の構成が野党側委員が自民党委員を上回ることになったところから、減税や厚生年金・国民年金のスライド実施期日の繰り上げが問題となった。そして、繰り上げ支給が決まり、厚生省所管の予算が修正増額された。

一、七六年後半から七七年の前半にかけて社会保障関係の制度改訂の焦点になったのは、政府管掌健保の赤字対策を背景とする健康保険法改正法案であったが、結局は、参議院選挙を前にして見送られ、七七年秋の臨時国会にもちこされた。

一、七四年春以降、福祉見直し論、医療と年金を軸とする抜本改革の動きが現われ、すべて関係する公私の諮問機関が、審議をつづけているが、具体的な改革の答申・報告書は出されていない。しかし、国民年金や厚生年金の財政見通しというかたちで、その危機が

政府当局から発表されている。

一、総選挙、参院選を通じて、経済のあり方とそのなかでの国民福祉が争点となり、各党は経済政策のなかに福祉政策を位置づけ、社会保障の政策を発表した。

1　健康保険法改正法案と継続審議

厚生省は、第八〇回国会に上程している健保法改正案の実質審議が始まるのを前にして、「健康保険法の改正について」と題するつぎのようなPR資料を作成した。

一、改正の趣旨

1　健康保険の財政悪化

わが国の医療保険をめぐる諸情勢は一層の厳しさを加え、各制度ともその財政状況は逐年悪化しており、国民医療の確保のうえで重大な局面を迎えている。健康保険については、昭和四十八年の改正により、家族給付率の五割から七割への引上げ、高額療養費制度の創設などの大幅な給付改善を行う一方、特に政府管掌健康保険については、三千億円を上回る従前の累積赤字の棚上げを行い、また、高率の国庫補助制度（現在は給付費の一四・八％）の導入をはかるなど強力な財政健全化政策を講じた。しかしながら、その後、石油危機に端を発した経済社会情勢の大幅な変動などの影響を受け、政管健保においては、昭和四十九年度以降も毎年赤字が累積し、その額は昭和五十一年度末で千三百七十六億円となっている。今回提案している政策が講じられなければ、昭和五十二年度末において千六百二億円の資金不足を生じ、制度運営に大きな混乱を招くおそれがある。また、健康保険組合の財政状況も急速に悪化しつつある。保険料率が法定の上限（千分の九〇）に達している組合は、本年四月現在ですでに九十七組合に達し、社会保険診療報酬支払基金への払い込みの滞納額も増加している。

2　財政悪化の原因

健康保険の財政状況が悪化している原因は、近年の経済社会情勢の変化の影響を受け、収入面で保険料収入の伸びが著しく鈍化した一方、支出面では人口構造の老齢化、医療内容の高度化等に伴い保険給付費が保険料収入の伸びを上回って増加する傾向にあることなどである。医療費の増加は、西欧諸国でも共通の現象である。脳や心臓の安全度の高い手術の開発、人工腎臓（人工透析）の普及、抗ガン剤等の新薬の開発などをはじめとする医療内容の充実向上は、国民福祉の増進に大きく貢献しているが、同時に保険財政上は給付費の増加、すなわち財政の悪化という結果を生じている。また、わが国では、人口構造の老齢化が急速に進むと予測されているが、七十歳以上の者の一人当り医療費が平均医療費の四倍強になっているように、人口構造の老齢化の進展が健保財政に及ぼす影響は大きい。

3　制度の基本的な見直しと今回改正の趣旨

健康保険をめぐる諸情勢の変化にかんがみ、昭和五十三年度を目途に今後に予想される経済社会情勢のもとでの望ましい給付のあり方と、これを支える費用負担のあり方を中心に、現行制度の基本的見直しを行うこととしている。しかし、前述のように政管健保をはじめ相当数の健保組合の財政状況は、現在すでに極めて窮迫したものとなっており、制度の運営にも支障を生じかねない状態にある。今回の改正は、このような事情を考慮し、制度全般にわたる基本的見直しにより必要な措置が講じられるまでの間、臨時応急的な財政対策など健保制度の当面の円滑な運営と内容の充実を図るために必要な措置を講じようとするものである。

二、改正の内容

1　標準報酬等級表の改定

標準報酬等級表（賃金の格づけの枠）の上限を現行の三十二万円から三十八万円に引き上げる。これは賃金水準の変動に対応して保険料負担の公

第156表　昭和52年度政管健保財政収支見込み

（単年度：単位＝億円）

区分	52年度
収支計	21,316
保険料収入	18,254
国庫補助	3,017
雑収入	45
支出計	21,542
保険給付費	21,169
業務勘定へ繰入れ等	203
予備費	170
単年度赤字	△ 226
49年度以降累積赤字	△ 1,602

制度改正等の内容	財政影響額	
	満年度	6月(8月)実施
1. 標準報酬上限引上げ	199	127
2. 特別保険料の新設	1,265	1,265
3. 特別国庫補助の新設	130	130
4. 一部負担金の改定	164	123
5. 傷病手当金の支給期間延長	△ 265	△ 101
6. 高額療養費の自己負担限度額引上げ	79	46
計	1,589	1,602
制度改正後単年度収支		1,376
49年度以降累積赤字		0

第157表　政管健保・被保険者1人当り保険給付費，保険料負担額等の推移

（単位：円）

	47年度	48年度	49年度	50年度	51年度(見込)	52年度(改正後見込)
保険給付費	56,064	64,898	93,001	112,206	133,294	147,546
保険料負担	49,814	60,125	80,025	96,187	111,316	137,541
(被保険者負担)	(24,907)	(30,063)	(40,013)	(48,094)	(55,658)	(68,771)
国庫補助	1,688	4,521	9,995	14,338	17,803	21,931

平化をはかるためのものである。

なお、この上限の引上げによる保険料負担の増加は、月給三十三万円以上の被保険者（政管健保の加入者の約四％）のみに関するものである。

2　特別保険料の徴収

(1)　政管健保においては、その窮迫した財政状況に対処するため、当面の臨時応急の措置として、健康保険制度の全般に関する速やかな検討により、必要な措置が講じられるまでの間、被保険者の受ける賞与等を対象に、その二％を事業主と被保険者の折半負担（それぞれ一％ずつの負担）により特別保険料として徴収する。健保組合については、規約の定めるところにより、料率は二％の範囲内、被保険者負担分はその二分の一以下の範囲内で政管健保の場合と同様の特別保険料を徴収できることとする。

(2)　特別保険料の額については、政管健保の被保険者の場合で年間平均約四千四百円（一カ月当たり三百七十円）と見込まれている。賞与は高所得者ほど支給率が高くなるのが通例であり、また、特別保険料の額には上限が設けられていないので、保険料で負担する場合に比べて低所得者にとっては相対的に軽い負担となっている。

(3)　なお、この特別保険料の徴収との関連において、政管健保については昭和五十二年度予算で、すでに三千億円をこえる従来からの定率国庫補助とは別枠で臨時の定額補助として百三十億円が計上されている。

3　一部負担金に関する改正

初診時一部負担金の額を現行二百円から七百円に、入院時一部負担金の額を現行一日当り六十円（支払期間は一カ月）から二百円（支払期間は同じ）に改定する。ただし、被保険者資格喪失後に継続給付を受けている者の入院時一部負担金の額は一日当り百円とする。一部負担金の額は、昭和四十二年以来据え置かれている。この間の医療費や賃金等は大幅に伸びており、たとえば、被保険者の一件当り診療費は約三・六倍、なかでも入院の場合の診療費は五倍以上に伸びており、また被保険者の平均標準報酬月額も四倍以上の伸びを示している。今回の改正では、このような事情を考慮して、一部負担金についても医療費や賃金の伸びに応じてスライド的改定を行うものである。

4　傷病手当金の改善

傷病手当金の支給期間について現行六カ月（結核性疾患については一年六カ月）を一年六カ月に延長する。傷病手当金の支給期間については、被保険者の強い要望がある。また、これを一年六カ月に延長することにより傷病手当金を受給できる期間と、厚生年金保険法における障害年金を受給できる時期とが接続することとなる。このような事情を考慮して、傷病手当金の支給期間を延長することとしたものである。

5　その他

(1)　実施時期　改正法の施行日は、昭和五十二年六月一日とする。ただし、標準報酬にかかる改正は、五十二年八月一日から実施することとする。

(2)　船員保険法の改正　船員保険法について、健康保険の改正に準じ、標準報酬等級表の上限及び初診時一部負担金の額を改定する。

(3)　共済組合法の改正　各種共済組合法について、健康保険の改正に準じ、傷病手当金の支給期間を延長する。

なお、健康保険の一部負担金の改定は、そのまま各種共済組合にも適用されることとなる。

この法改正の中心となったのは、一時金に二％の特別保険料を新設することによって赤字を解消しようとするところにあった。特別保険料一二六五億円によって昭和四九年度以後累積赤字一六〇二億円を解決しようとするわけである。

しかし、これまで健保赤字対策が国会の最重要法案の一つとして与野党激突の焦点になってきたという経緯、さらにあきらかに改悪だとする労働組合、民主団体の反対運動が高まり、七月参院選挙をまえにして、ついに政府、自民党は継続審議にして見送ることにした。

なお、この健保改正法案にたいして日本医師会は四月一日の日医代議員会でつぎのような態度をとることを決めた。

(1) 標準報酬上限を三十八万円に引き上げても、なおこれ以上の所得者が三十六万人もおり、このような高額所得者を優遇する健保制度の体質は改善されていない。

(2) 賞与に対する特別保険料を政管健保にのみ強制的に適用することは、零細な政管健保の被保険者の負担を増大し、健保組合との格差をさらに増大するものである。

(3) 初診時・入院時の一部負担金の引き上げは大きな受診制限であり、健保制度の基本的な崩壊である。

(4) 高額療養費自己負担限度額を引き上げることは、これを負担できない者を切り捨てようとするものである。

(5) 傷病手当金の支給期間の延長は入院期間をいたずらに延長させるおそれがあり、今回改正案の唯一の改善事項であるが、慎重に対処する必要がある。

2 年金政策

年金の改正

総選挙によって与野党の議席差が接近したなかで、通常国会では、年金額のスライド実施時期が大きな問題となり、繰り上げ実施となった。その法改正の要綱はつぎのとおり。

【国民年金法等の一部を改正する法律案要綱】

第一 改正の目的

昨今の社会経済情勢にかんがみ、福祉年金の額の引上げを図るとともに、児童扶養手当、特別児童扶養手当等の額の引上げを行い、あわせて厚生年金保険、船員保険及び国民年金の昭和五十二年度における年金額のスライドの実施時期を繰り上げること等により、老人等の福祉の向上を図ることを目的とする。

第二 改正の要点

一 国民年金法に関する事項

(一) 福祉年金額の引上げ

ア 老齢福祉年金

老齢福祉年金の額を十六万二千円（月額一万三千五百円）から十八万円（月額一万五千円）に引上げること。（第七十九条の二第四項関係）

イ 障害福祉年金

障害福祉年金の額を一級障害について二十四万三千六百円（月額二万三百円）から二十七万円（月額二万二千五百円）に、二級障害について十六万二千円（月額一万三千五百円）から十八万円（月額一万五千円）に、それぞれ引上げること。（第五十八条関係）

ウ 母子福祉年金及び準母子福祉年金

母子福祉年金及び準母子福祉年金の額を二十一万千二百円（月額一万七千六百円）から二十三万四千円（月額一万九千五百円）に引上げること。（第六十二条関係）

(二) 福祉年金の支払期月の変更

福祉年金の支払期月を一月、五月及び九月の三期から四月、八月及び十二月の三期に改めること。ただし、十二月に支払うべき年金は、受給権者の請求があったときは、その前月に支払うものとすること。（第六十八条関係）

二 厚生年金保険等の一部を改正する法律（昭和四十八年法律第九十二号）に関する事項

昭和五十二年度におけるスライドの実施時期を、厚生年金保険及び船員保険については昭和五十二年十一月からを昭和五十二年八月に、国民年金については昭和五十三年一月からを昭和五十二年九月に、それぞれ繰り上げること。（附則第二十二条の二関係）

三 児童扶養手当法に関する事項

(一) 手当額の引上げ

児童扶養手当の額を児童一人の場合月額一万七千六百円から一万九千五百円に、児童二人の場合月額一万九千六百円から二万千五百円に、それぞれ引上げること。(第五条関係)

(二) 手当の支払期月の変更

児童扶養手当の支払期月を一月、五月及び九月の三期から四月、八月及び十二月の三期に改めること。ただし、十二月に支払うべき手当は、手当の支給を受けている者の請求があったときは、その前月に支払うものとすること。(第七条関係)

四　特別児童扶養手当等の支給に関する法律に関する事項

(一) 手当額の引上げ

ア　特別児童扶養手当の額の引上げ

特別児童扶養手当の額を障害児一人にきつ月額一万三千五百円から一万五千円に、重度障害児一人につき月額二万三百円から二万二千五百円に、それぞれ引上げること。(第四条関係)

イ　福祉手当の額の引上げ

福祉手当の額を月額五千円から五千五百円に引上げること。(第十八条関係)

(二) 手当の支払期月の変更

特別児童扶養手当及び福祉手当の支払期月を一月、五月及び九月の三期から四月、八月及び十二月の三期に改めること。ただし、十二月に支払うべき手当は、手当の支給を受けている者の請求があったときは、その前月に支払うものとすること。(第十六条及び第二十六条関係)

第三　施行期日

この法律は、昭和五十二年十月一日から施行すること。ただし、スライドの実施時期の繰上げについては、公布の日から施行すること。

国民年金の財政見通し

厚生省は、一九七六年八月から施行された「国民年金法の一部改正」の規定による同制度の財政計算をおこない、七七年四月その結果を発表した。

その財政計算による国民年金の見通しの概要はつぎのとおり。

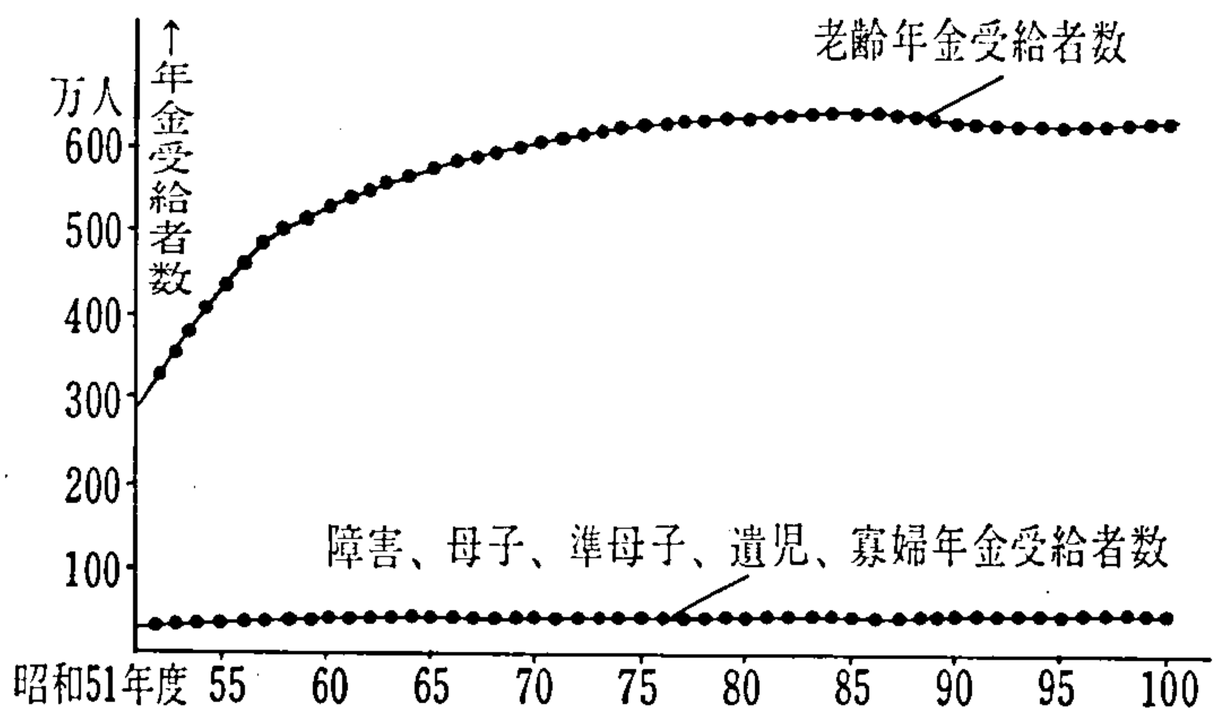
一、被保険者数の見通し

国民年金の被保険者数は、昭和五十一年三月末で強制適用被保険者数約二、〇〇〇万人、任意加入被保険者数約五八〇万人、合計二、五八〇万人あまりであった。昭和三十六年当初の被保険者数は一、八二四万人あまり(強制適用被保険者数約一、五七〇万人、任意加入被保険者数約二四七万人)であったが、国民年金の適用は、当初二〇歳から五〇歳までに限られており、その後一歳ずつ上昇してきていることを考えると、強制適用被保険者の増加には、いわゆる当然増要因が多く、それ以外の増加要因は、あまり見られない。一方、任意加入被保険者は着実に増加を続け、とくに四〇年代に入ってからの増加傾向が著しい。今後の被保険者数の見通しについては、任意加入被保険者数は今後とも漸増傾向が続くものと見込まれるが、強制適用被保険者数は、今後の生産年齢人口の増加にもかかわらず、就業構造の変化等の影響により長期的には多少減少傾向にあるものと考えられ、被保険者全体の数は長期的にはほとんど横ばいであると見込まれている。〔第158表〕

二、年金受給者数の見通し

国民年金の年金受給者数は、昭和五十一年度には約三四〇万人であり、六〇年度には約二倍となるが、その後の増加率は厚生年金の場合よりむしろ緩やかなカーブを描くことが予想されている〔第159表・図5〕。年金受給者の大宗を占める老齢年金を

第5図　国民年金受給者数の見通し



第158表 国民年金の被保険者数の見通し

(単位：千人)

年度	合計			男子			女子		
	計	強制	任意	計	強制	任意	計	強制	任意
昭和 51	24,842	19,497	5,345	8,950	8,690	260	15,892	10,807	5,085
52	25,006	19,464	5,542	8,967	8,702	265	16,039	10,762	5,277
53	25,216	19,474	5,742	9,000	8,729	271	16,216	10,745	5,471
54	25,305	19,421	5,883	9,000	8,727	273	16,305	10,694	5,610
55	25,420	19,414	6,006	9,012	8,737	276	16,407	10,677	5,730
56	25,507	19,412	6,095	9,022	8,745	277	16,485	10,667	5,818
57	25,571	19,412	6,158	9,030	8,750	279	16,541	10,662	5,879
58	25,615	19,413	6,202	9,035	8,754	282	16,580	10,659	5,920
59	25,645	19,413	6,233	9,038	8,754	284	16,608	10,659	5,949
60	25,670	19,413	6,257	9,038	8,752	285	16,633	10,661	5,972
65	25,759	19,383	6,376	9,015	8,722	293	16,745	10,661	6,083
70	25,896	19,382	6,514	9,043	8,741	302	16,854	10,641	6,212
75	25,970	19,339	6,632	9,058	8,750	309	16,912	10,589	6,323
80	25,946	19,321	6,625	9,022	8,712	310	16,924	10,609	6,315
85	25,866	19,290	6,576	8,963	8,657	306	16,903	10,633	6,270
90	25,919	19,326	6,593	8,921	8,618	303	16,998	10,708	6,290
95	25,851	19,225	6,626	8,837	8,537	300	17,014	10,688	6,326
100	25,706	19,073	6,632	8,744	8,446	298	16,961	10,627	6,334

〔備考〕 年度中央の値である。

第159表 国民年金の受給者数の見通し

(単位：千件)

年度	合計	老齢年金	通算老齢年金	障害年金	母子年金 準母子年金	遺児年金	寡婦年金	死亡一時金
昭和 51	3,407	2,918	130	146	130	5	11	67
52	3,899	3,327	196	154	133	5	14	70
53	4,355	3,700	263	162	135	5	16	74
54	4,805	4,059	338	171	137	5	19	76
55	5,213	4,367	423	180	139	5	21	78
56	5,576	4,623	516	189	141	5	22	80
57	5,887	4,821	617	197	142	5	23	82
58	6,172	4,984	728	205	142	5	25	83
59	6,456	5,133	852	212	143	5	27	84
60	6,738	5,268	990	219	143	5	28	85
65	8,140	5,719	1,907	244	141	5	35	89
70	9,686	5,999	3,156	256	137	5	42	91
75	11,238	6,194	4,505	259	136	5	47	92
80	12,635	6,353	5,744	258	138	5	47	90
85	13,782	6,416	6,832	256	141	5	42	90
90	14,632	6,319	7,780	256	143	5	39	90
95	15,552	6,298	8,716	258	144	5	41	92
100	16,370	6,317	9,507	261	143	5	44	93

〔備考〕 1) 年金受給者数は年度中央の値である。
2) 通算老齢年金の受給者数は延件数であり，老齢年金換算では，およそこの3分の1程度である。

第160表　国民年金の給付費の見通し（昭和51年度価格）

（単位：10億円）

年　　度	合　　計	老齢年金	通算老齢年金	障害年金	母子年金 準母子年金	遺児年金	寡婦年金	死亡一時金
昭　和　51	703.9	560.6	14.7	77.4	47.1	1.9	0.9	1.4
52	857.5	693.4	24.6	83.6	51.1	2.0	1.3	1.6
53	953.5	777.4	31.4	87.7	51.8	2.0	1.5	1.7
54	1,052.8	862.6	39.6	92.6	52.5	2.0	1.8	1.7
55	1,142.2	937.0	49.0	97.4	52.9	2.1	2.1	1.8
56	1,222.6	1,001.9	59.3	101.9	53.2	2.1	2.4	1.9
57	1,291.2	1,054.7	70.8	105.8	53.3	2.1	2.7	1.9
58	1,356.4	1,103.0	83.8	109.3	53.2	2.1	3.0	2.0
59	1,424.0	1,151.2	99.6	112.6	53.1	2.1	3.4	2.1
60	1,493.8	1,199.1	118.1	115.6	52.9	2.1	3.8	2.2
65	1,868.3	1,422.2	255.7	128.4	51.4	2.0	5.8	2.6
70	2,353.5	1,675.2	477.3	137.7	50.1	2.0	8.3	2.9
75	2,886.3	1,954.8	723.3	142.7	50.1	2.0	10.5	3.0
80	3,363.1	2,214.8	938.0	143.3	51.0	2.0	11.1	2.9
85	3,684.0	2,377.9	1,095.5	143.5	52.1	2.0	10.2	2.8
90	3,841.4	2,428.3	1,201.0	144.8	52.8	2.1	9.7	2.8
95	3,964.0	2,466.6	1,283.6	145.9	53.0	2.1	9.9	2.9
100	4,073.0	2,514.9	1,343.1	146.5	52.7	2.1	10.7	3.0

〔備考〕 附加年金は含まない。

第161表 国民年金の収支の見通し

(単位：10億円)

年度	収入 合計	収入 保険料	収入 国庫負担	収入 利子	支出	収支残	年度末積立金	保険料月額(円) 名目	保険料月額(円) デフレート後
昭和51	740.1	375.3	286.0	78.8	714.6	25.5	1,365.4	1,400	1,400
52	1,038.0	587.3	367.7	83.0	918.6	119.4	1,484.8	2,200	2,200
53	1,277.5	737.8	448.7	91.0	1,121.6	155.9	1,640.7	2,750	2,500
54	1,554.5	910.4	543.0	101.2	1,360.6	193.9	1,834.7	3,390	2,800
55	1,871.0	1,111.8	645.1	114.1	1,622.3	248.7	2,083.4	4,130	3,100
56	2,229.5	1,343.1	755.8	130.6	1,909.0	320.5	2,403.8	4,980	3,400
57	2,625.3	1,609.2	863.6	152.5	2,192.7	432.7	2,836.5	5,960	3,700
58	2,986.0	1,832.3	974.0	179.6	2,487.1	498.9	3,335.4	6,780	3,900
59	3,390.3	2,082.0	1,097.5	210.8	2,819.5	570.8	3,906.2	7,700	4,100
60	3,840.1	2,358.6	1,235.4	246.2	3,193.8	646.4	4,552.5	8,720	4,300
65	6,605.1	4,048.0	2,054.1	502.9	5,485.3	1,119.8	9,198.3	14,940	5,300
70	10,717.8	6,468.8	3,365.3	883.7	9,239.1	1,478.7	15,914.6	23,760	6,300
75	16,601.5	9,853.9	5,417.3	1,330.4	15,144.3	1,457.2	23,567.7	36,090	7,150
80	24,590.1	14,548.9	8,349.2	1,692.0	23,586.9	1,003.2	29,543.1	53,360	7,900
85	35,335.8	21,242.4	12,155.4	1,938.0	34,548.4	787.4	33,654.6	78,190	8,650

〔備考〕 1) 年金額の改定率は，昭和52～56年度10%，57～61年度8%，62年度以降6%と仮定してある。
2) 利回りは年6%と仮定してある。

例にとって説明すると、老齢年金受給者数は昭和五十一年度の約二九二万人から、六〇年度約五二七万人に増加するが、その後はやや増加率を減じ、七〇年度約六〇〇万人、八十五年度には約六四二万人と、三十四年間に約二・二倍に増加するもの見と込まれている。このように、厚生年金保険と比較した場合、今後の老齢年金受給者数の増加のペースがやや緩いのは、国民年金においては制度発足時の年齢に応じ老齢年金の資格期間を短縮する措置が講じられていること、また今後被保険者数の増加があまり見込まれず、被保険者総数に占める若齢層の比重もそれ程増大しないと予想されること等による。被保険者一〇〇人に対する老齢年金受給者の割合は、昭和五十一年度においては約一一・六人であるが、六〇年度には二〇・五人、七〇年度には二三・二人と順次増加し、八五年度には二四・八人に達するものと見込まれている。

三、給付費の見通し

第160表は、五十一年改正法による給付条件を前提とした将来の給付費の見通しであって、昭和五十一年度の七、〇三九億円から六〇年度には約二倍の一兆四千億円あまり、七〇年度には約三倍の二兆三、五〇〇億円あまりに達し、八十五年度には約二兆六、八〇〇億円あまりと現在の約五倍の規模に達することが見込まれている。この計算は、物価変動等に伴う今後の年金額の改定を見込まないものであり、経済変動等に応じ年金額が引き上げられれば将来において実際に支払われる給付費の大きさはこれより大きなものとなるが、これによって、現在の年金額の水準を今後とも維持していった場合に予想される将来の給付費の規模を見ることができる。なお、年金給付費の伸びが年金受給者数の伸びを上回っているのは、今後制度の成熟化に伴い、拠出または免除期間の長い年金受給者の数が次第に増えてくるためである。

四、平準保険料月額と実際の保険料月額

昭和五十一年度に行われた法律改正に伴い、必要とされる平準保険料は昭和五十一年四月一日現在四、九六〇円であるが、実際の保険料は五十二年四月分から二、二〇〇円、五十三年四月分から二、五〇〇円（五十二年度に物価スライド措置が講じられた場合は、そのスライド率を乗じた額）とされている。昭和五十二年度の保険料月額二、二〇〇円は、上記平準保険料の約四四％となっているが、これは、最近の経済情勢を考慮し、さらに今後国民年金財政を安定的に維持するために必要最小限の水準として設定されたものである。

五、国民年金財政の収支見通し

第161表は、五十一年度の法律改正にあたっての参考資料として、今後の国民年金財政の収支見通しについて、一定の仮定をおいて推計を試みたものである。したがって、これによって将来の保険料引上げのプログラムを規制するものではない。給付の引上げの前提となる所得や物価の上昇率を長期にわたって推計することは困難であるが、ここでは昭和五十二～五十六年度年率一〇％、五十七～六十一年度年率八％、六十二年度以後年率六％と比較的高い上昇率から出発し、長期的に上昇率が低下していくものと仮定した。同表の保険料月額の欄に、この計算で仮定した将来の保険料月額が示されている。将来の名目保険料額には、上のような今後の所得や物価等の上昇による見かけ上の大きさが含まれており、同表の「デフレート後」の保険料月額が、現在の保険料月額との比較のために、これを現在の貨幣価値におきなおしたものである。

六、国民年金の財政について

国民年金は、昭和四十一年度以降、賃金や生活水準の上昇に合わせ、幾度かの給付額の改定が行われ、また、四十八年改正においては、物価水準の変動に応じて年金額を自動的に改定する措置が導入されるなどして、その給付水準は大幅に引き上げられてきた。一方、四〇年代後半に入り老齢年金及び通算老齢年金の受給者が発生したが、特に四十九年度以後五年年金加入者がいっせいに老齢年金の受給権を取得したこと等の影響により、国民年金の受給者数は短期間に急激な増加を示してきた。これらの影響により、近年、国民年金の給付費の増加傾向は著しく、被保険者数の伸びがそれ程大きくなかったこと等もあって、保険料収入及び国庫負担の伸びを大きく上回っている。このため、特に老齢年金の受給者が急増した昭和五〇年代に入ってから、国民年金財政のひっ迫が問題とされるに至った。先に述べたように、今後年金受給者の数が増大する一方、被保険者数の増加

は大きく見込むことができないこと等を勘案すれば、国民年金財政の安定のためには、長期的な拠出・給付の計画に立脚し、漸進的に拠出水準を高めていくことについて国民の合意を得ることが必要である。

厚生年金の財政見通し

厚生年金保険についても、七六年の一部改正にともなう財政計算の結果を七七年四月六日、厚生省年金局が発表した。この報告書は膨大なもので、ここで全文を紹介することは省略し、その被保険者数と年金受給者数の昭和一〇〇年までの見通しの表（第162表）のみ掲載し、その解説を紹介するにとどめる。

保険料率は上昇する

昨年の厚生年金保険法の改正に伴って行われた財政計算の結果が、このほど公表された。その内容には、平準保険料率の算定、年金受給者数等の将来推計、それに収支見通しが含まれている。公的年金制度のなかには、すでに財政状態が悪化し、今後の制度運営に注意信号が掲げられているものもあるなかで、被用者を対象とする年金制度の中核的存在である厚生年金保険の今後には大きな関心が持たれるところである。

拠出保険料率を設定する基礎になっているといわれている平準保険料率は、今回の計算の結果では、一五・〇％となっている。これは、昭和四十七年改正の際に算定された一一・三％という値を、三・七％上回っているが、このうち制度改善により増加した部分は三・〇％となっている。残りの〇・七％は、これまでに拠出してきた保険料が、平準保険料を下回った額であったこと、被保険者の年齢分布が高齢化したことなどの原因によるものとされている。現在の保険料率（男子九・一％）は、この平準保険料率の五八・七％に過ぎないので、たとえ給付内容の改善が行われなくても、今後行われる財政再計算で算定される平準保険料率は上昇していくものと思われる。

老齢年金受給者も増大する

厚生年金保険の被保険者数は、昭和三十年代以降の経済の高度成長に伴う事業所数および被用者の増加を反映して、大幅に増大してきた。しかし、減速経済に移行するに伴って被保険者数の増加率にやや鈍化の傾向がみられるようになった。したがって、今後はこれまでのように大幅な被保険者数の増加はないものと予想されている。

一方、年金受給者数は、今後、ほぼ十年ごとに二倍というかなり早いペースで増加していくことが見込まれている。とくに、昭和六十年代から七十年代にかけては、著しい増加率となることが示されている。これは、昭和三十年代に大幅に増加した被保険者のなかから、老齢年金の受給資格期間を満すようになるからである。

そのため、被保険者数に対する年金受給者数の比率は、現状では小さいが、将来はきわめて大きなものとなることが予想されている。すなわち、被保険者百人に対する老齢年金受給者数の割合は、昭和五十一年度においては四・四人であるが、昭和六十年度には九・三人、昭和七十五年度には二〇・四人、そして昭和八十五年度には二七・六人に達するものと見込まれている。

給付費も昭和八十五年に約一五兆円

このように増大する年金受給者数に対して支払われる給付費は、受給者数の増加を上回るペースで増大していく。それは、厚生年金保険では年金額はほぼ被保険者期間に比例するかたちとなっているからである。昭和五十一年度価格で表示された給付費は、昭和五十一年度の約一兆三千億円から、昭和六十年度には約三兆四千億円、昭和七十五年度には約十兆円、そして昭和八十五年度には約十五兆五千億円という莫大な額に達するものと見込まれている。これは、現在の給付費の約十二倍の大きさであり、国民所得に対する比率はおそらく一〇％を越えるものになると思われる。これが、現在の厚生年金保険制度が約束している給付の規模である。

厚生年金の課題

このように厚生年金保険の給付費の大きさは、現状と将来とでは著しい差がある。そのために、財政運営の方法の選択には未だかなり大きな幅が残されている。たとえば、現在の保険料率を据置いたとしても、当面五年や十年は表面的には何の支障もなく、制度を運営していくことはできる。しかし、年金受給者数の増加は、昭和六十年代以降において一層大きくな

第112表　厚生年金の被保険者数および年金受給者数の見通し（年度平均）

（単位：千人）

年度 西暦	年度 昭和	被保険者数	年金受給者数 合計	老齢年金（退職）	老齢年金（在職）	通算老齢年金（退職）	通算老齢年金（在職）	障害年金	遺族年金	通算遺族年金 ―再掲―
1976	51	24,601	2,506	787	290	349	169	132	779	4
1977	52	24,917	2,845	878	344	437	198	137	850	11
1978	53	25,239	3,170	972	393	528	208	143	926	21
1979	54	25,569	3,499	1,065	434	623	221	148	1,007	32
1980	55	25,920	3,854	1,174	485	726	222	154	1,093	46
1981	56	26,223	4,237	1,290	543	839	219	159	1,185	61
1982	57	26,526	4,634	1,410	588	967	223	165	1,282	77
1983	58	26,898	5,059	1,536	635	1,118	215	171	1,384	96
1984	59	27,276	5,533	1,671	690	1,296	207	176	1,492	116
1985	60	27,639	6,053	1,814	755	1,501	195	182	1,606	139
1990	65	29,446	9,141	2,651	1,035	2,822	160	211	2,263	288
1995	70	30,736	12,819	3,715	1,340	4,318	138	238	3,070	505
2000	75	31,387	17,078	4,763	1,650	6,228	143	262	4,032	805
2005	80	31,430	21,978	5,778	1,864	8,756	143	280	5,156	1,208
2010	85	31,430	27,554	6,642	2,039	12,038	140	292	6,403	1,703
2015	90	31,430	32,503	7,224	2,172	14,997	136	299	7,676	2,251
2020	95	31,430	35,868	7,550	2,157	16,917	137	302	8,806	2,763
2025	100	31,430	38,206	7,721	2,133	18,257	137	303	9,654	3,158

〔備考〕 通算老齢年金の受給者数は延件数であり，老齢年金換算では，およそこの3分の1程度である。

るはずで、給付費は増大の一途をたどる。その結果、六十年代末には積立金の取崩しが始まり、数年間で積立金を使い切ってしまい、賦課方式に移行せざるを得なくなるであろう。その時、保険料率は一度に二倍近い値にまで引上げざるを得なくなる筈である。

こうした事態を避けようとすれば、現在から計画的に保険料率を段階的に引上げていかざるを得ないであろう。しかし、その方法には、いくつもの場合が考えられるし、今後の経済情勢の変化によっては同じ方法をとったとしても異なった結果が生ずる。したがって、今ただちに将来の保険料率の引上げ計画を最終段階まで決めてしまうということはできないとしても、このような経済条件のときに、このような拠出計画を採れば、財政状態はこうなるといった予測結果を持つことが必要である。そのためには、いくつもの経済条件についての仮定と、拠出計画の組合せについて収支見通しを作ることが必要となるが、今回の財政計算結果には三つの場合が示されている。

長期にわたって年金財政を円滑に運営していくための条件として、「世代間で費用負担に著しい格差を生じさせないこと」、「短期間に急激な保険料率の引上げをしないこと」、「積立金を取崩さないこと」、そして「ある程度の準備金を常に保有すること」を考えることができる。しかし、現実の制度ではこれらの条件をすべて完全に満す拠出計画は見つからない。現在の保険料率を出発点とすれば、将来に向って数年おきに保険料率を引上げていく方法が最善の策である。その具体的な拠出計画の一つが、五年目ごとに保険料率を一・八％ないし二・〇％ずつ引上げていくというものである。この拠出計画によっても、昭和八十五年度には拠出保険料率は二〇％を越える値となる。これは、一つの試算に過ぎないものであるが、現在の制度が約束している給付内容を維持しようとすれば、多分これに近い保険料負担をしていかなければならなくなるであろう。

いずれにしても、年金制度では一旦約束した給付は、将来数十年間にわたって支払われることになるので、その費用負担の方法も長期的な展望のもとに検討されなければならないのである。

3　日経連の福利厚生費の調査

日経連は、毎年、福利厚生費の調査をおこない発表してきた。七五年度（七五年四月から七六年三月）については、七七年三月、第二〇回目の調査を発表した。この調査では、健康保険、雇用保険、厚生年金保険、労災保険、児童手当などの事業主負担分が法定福利費として、住宅費、医療、保健、生活援護、慶弔、共済、保険、文化、体育、レクリエーションその他が法定外福利費として計上されており、事業主や企業がどれぐらいの額・割合でこれらの費用を支出しているかという注目すべきものである。その要旨はつぎのとおり。

〈調査内容〉

この調査は法定福利費、法定外福利費の年間負担総額を集計し、従業員一人一カ月当りに換算した産業別・規模別の加重平均値を算出したものである。また福利厚生費の水準を現金給与総額との関連でみるために、現金給与総額の年間負担額について調査し、あわせて福利厚生費の産業別比較の参考にするために、労務構成も調査した。さらに福利厚生費から除外されている退職金と安全衛生費および通勤手当についても参考に調査した。

(1)現金給与額＝従業員の賃金、給料、手当、臨時給与および賞与（退職金、退職年金、福利厚生費、安全衛生費は含まない）。

(2)労務構成＝調査期間の期末である五十一年三月末現在の常用従業員数とその男女別内訳、平均扶養家族、平均勤続年数および臨時従業員数

(3)法定福利費＝健康保険（政府管掌、組合管掌別）、厚生年金保険、雇用保険（日雇を除く）、労災補償保険、児童手当の会社拠出金、船員保険の保険料事業主負担額、法定補償費（労基法、労災法における事業主負担の補償費）である。なお参考に石炭年金基金費を調査した。

(4)法定外福利費＝福利厚生施策の年間経常費、すなわち、(イ)物的施設の維持、修理営繕、運営のための一切の費用（新設費を除く）と、(ロ)慶弔金、現物給与、拠出金など金銭ならびに現物の給付費総額で、従業員負担分を控除した純粋の会社負担分である。これを①住宅（世帯用住宅、単身住宅、持家援助）、②医療保健（医療施設、保健衛生）、③生活援護（給食、

表 1　福利厚生費と現金給与総額

（全産業・従業員1人1カ月当り）

	50年度（対前年度上昇率）	49年度（対前年度上昇率）
現金給与総額(A)	218,877円(11.4%)	196,557円(29.0%)
福利厚生費 (B＝C＋D)	29,288円(16.5%)	25,150円(27.9%)
法定福利費(C)	14,897円(17.4%)	12,687円(40.5%)
法定外福利費(D)	14,391円(15.5%)	12,463円(17.2%)
B／A	13.4%	12.8%
C／A	6.8%	6.5%
D／A	6.6%	6.3%
C／B	50.9%	50.4%
D／B	49.1%	49.6%

表 2　福利厚生費の対前年上昇率（対現金給与総額比率，構成比）

（単位＝%）

昭和年度	対前年度上昇率				現金給与総額に対する比率			福利厚生費合計を100とした法定・外の割合	
	現金給与総額	福利費合計	法定福利費	法定外福利費	福利費合計	法定福利費	法定外福利費	法定福利費	法定外福利費
40	7.5	11.8	23.0	4.5	13.5	5.8	7.7	43.4	56.6
41	12.5	15.3	16.7	14.3	13.9	6.1	7.8	43.9	56.1
42	13.8	12.8	12.3	13.1	13.8	6.0	7.8	43.8	56.2
43	10.7	9.1	10.8	7.8	13.6	6.0	7.6	44.4	55.6
44	18.0	14.5	15.0	14.2	13.2	5.9	7.3	44.6	55.4
45	17.0	14.2	15.9	12.8	12.8	5.8	7.0	45.3	54.7
46	12.0	14.5	15.5	13.7	13.1	6.0	7.1	45.6	54.4
47	15.8	14.3	14.9	13.8	13.0	6.0	7.0	45.9	54.1
48	21.9	21.3	21.5	21.2	12.9	5.9	7.0	45.9	54.1
49	29.0	27.9	40.5	17.2	12.8	6.5	6.3	50.4	49.6
50	11.4	16.5	17.4	15.5	13.4	6.8	6.6	50.9	49.1

購買、被服、通勤、託児・育英、家族援護)、④慶弔共済保険（慶弔金、共済金、保険)、⑤文化・体育・レクリエーション（施設・活動)、⑥その他（法定福利付加給付、財産形成、その他）の六つに分類した。

なお、共通的費用で分割できない場合は按分して算出したが、企業によっては分割できないものもあるので、その場合には分離不能欄を設けて処理した。

(5)退職金＝調査期間中の退職一時金と退職年金（一時金の年払いを含む）の支給総額（共済会等で支給するものは除く)。退職年金については、会社負担積立額（掛金）を計上した。ただし、調整年金採用の場合は厚生年金保険料に対する上積み分の企業負担額を計上した。

(6)安全衛生費＝調査期間中に支出された安全衛生関係費の中から、安全衛生保護具および安全衛生行事に要した費用のみ調査した。

(7)利用上の留意点＝各調査項目別に加重平均値を四捨五入でとったため、内訳額の計と合計とに一、二円の差がある場合がある。

〈調査結果の概要〉

一、福利厚生費と現金給与総額の動向

(1)昭和五十年度（昭和五十年四月～五十一年三月）における企業の福利厚生費負担額は、全産業平均従業員一人一カ月当り二九、二八八円である。その内訳は法定福利費一四、八九七円、法定外福利費一四、三九一円である。(表1)。

(2)現金給与総額（賃金、手当、賞与を含むが、退職金、福利厚生費、安全衛生費を除く）は、全産業平均従業員一人一カ月当り二一八、八七七円(対前年度比一一・四％増）である。福利厚生費の現金給与総額に対する比率は一三・四％で、四十九年度と比較すると〇・六ポイント上昇している。

(3)以上の結果、福利厚生費に占める法定福利費、法定外福利費の構成比は、四十九年度と同様、法定が法定外を上回って五〇・九対四九・一となっている。この逆転現象は、四十九年度において本調査開始（昭和三十年）以来初めてみられたが、五十年度もその傾向が続いている。

(4)調査開始以来の推移は、表2～3である。

二、法定福利費の動向

表 3　福利厚生費の推移（昭和30～50年度）

（単位＝円，％）

昭和年度	現金給与総額	福利厚生費 合計	福利厚生費 法定福利費	福利厚生費 法定外福利費	退職金	退職金の対現金給与総額比率	退職金＋福利厚生費	退職金を含めた福利厚生費の対現金給与総額比率
40(239社)	49,273	6,674	2,897	3,777	2,814	5.8	9,488	19.3
41(715社)	55,431	7,698	3,382	4,316	2,838	5.1	10,536	19.0
42(719社)	63,083	8,681	3,798	4,883	3,397	5.4	12,078	19.2
43(695社)	69,855	9,473	4,207	5,266	3,076	4.4	12,549	18.0
44(683社)	82,406	10,878	4,836	6,012	3,520	4.3	14,368	17.5
45(707社)	96,417	12,383	5,604	6,779	4,104	4.3	16,492	17.1
46(708社)	107,971	14,181	6,473	7,708	4,346	4.0	18,527	17.1
47(706社)	125,042	16,209	7,435	8,774	5,090	4.1	21,299	17.1
48(727社)	152,413	19,664	9,031	10,633	6,395	4.2	26,059	17.1
49(707社)	196,557	25,149	12,687	12,463	9,223	4.7	34,372	17.5
50(799社)	218,877	29,288	14,897	14,391	11,306	5.2	40,594	18.6

（注）　カッコ内は会社数

法定福利費は、健康保険、雇用保険、厚生年金保険、労災保険、児童手当等の事業主負担分である。今回調査結果は、前述のとおり、全産業平均従業員一人一カ月当り一四、八九七円、対前年度比一七・四％増である。法定福利費は、賃金または標準報酬にリンクして算出されるため、五十年の賃上げが直接影響し四十九年度の四〇・五％増という急騰はなかったものの、現金給与総額の伸び一一・四％を上回る大幅な上昇を示している。とくに項目別にみると、雇用保険、労災保険に大幅な上昇がみられるが、雇用保険は五十年四月から保険料率千分の一・五の引上げ（上昇率二三・一％）、労災保険も五十年一月から保険料率の平均二一・六五％引上げが影響したものである（表4）。

三、法定外福利費の動向

法定外福利費は一四、三九一円で対前年度比一五・五％増と、四十九年度の一七・二％よりもやや伸び率で下回ったものの、現金給与総額の伸びよりは大きい結果となっている。四十年代に入ってからは四十一、四十六年度にこの現象がみられたが、他の八年間は現金給与総額の伸びの方が大きかった。

項目別にみると次のとおりである。

(1)住宅費　六、二五〇円（対前年度比一六・〇％増）で、法定外福利費の四三・四％を占める一番支出の多い項目である。その内訳は、世帯用住宅（独（いわゆる社宅）は二、四三七円（対前年度比四・三％増）、単身用住宅身寮など）は二、二二〇円（対前年度比二・一％増）、四十九年度より約二倍の伸びをみせている持家援助は一、〇五〇円（対前年度比一〇七・五％増）となっている。

(2)医療・保健　一、三二三円で前年度比四・八％増となり、四十九年度の二九・八％増の大幅な伸びからみるとかなり低下している。

(3)生活援護費　給食、購買、被服、通勤、託児・育英、家族援護など多岐にわたっている。五十年度の生活援護合計は四、三三一円（一八・九％増）で、四十九年調査の七・九％増から一挙に大幅な増加になっている。そのなかでもっとも増加の著しい項目は購買（二六一・三％増）、通勤（二三・八％増）で、減少したものは家族援護の三五・一％減、被服の一〇・四％

表 4　福利厚生費の項目別内訳（全産業平均）

項目		従業員1人1カ月当り額（円）	構成比（%）			対前年上昇率（%）
現金給与総額		218,877	100.0			11.4
福利厚生費		29,288	13.4	100.0		16.5
法定福利費	法定福利費計	14,897	6.8	50.9	100.0	17.4
	健康保険	6,206	2.8		41.7	14.4
	厚生年金保険	5,289	2.4		35.5	12.6
	雇用保険	1,787	0.8		12.0	36.4
	労災保険	1,403	0.6		9.4	29.9
	児童手当への拠出金	168	—		1.1	11.3
	船員保険	31	—		0.2	342.9
	労基法による法定補償	13	—		—	△ 7.1
法定外福利費	法定外福利費計	14,391	6.6	49.1	105.0	15.5
	住宅	6,250	2.9		43.4	16.0
	医療保健	1,323	0.6		9.2	4.8
	生活援護	4,331	2.0		30.1	18.9
	慶弔，共済，保険	673	0.3		4.7	30.4
	文化，体育，レク	1,078	0.5		7.5	9.0
	その他	737	0.3		5.1	11.2

減である。購買の大幅増の原因は、商業・サービス業の百貨店業における従業員向けの自社製品の割引販売による会社負担分が大きな金額を占めているためである。

(4)慶弔、共済、保険　合計では六七三円（対前年度比三〇・四％増）であるが、保険（団体生命保険等の保険料会社負担分）の伸びがとくに著しく、六三・四％になっている。

(5)文化・体育・レクリエーション　活動（四六八円、八・六％減）よりも施設（五五三円、一九・二％増）の充実に力を入れる傾向がここ数年続いている。今回の調査でも活動が対前年度比で減少している。規模別にみると、規模が小さくなるほど活動費が増大し、逆に施設費は大規模企業になるほど多くなっている。

(6)その他　四十八年度から調査している財産形成（持株奨励金、社内預金の利子補給などで、持家援助のための奨励金や利子補給は除く）は四十九年の伸び率が五七・五％増と大きかったのに比べると、今回は一八・五％増とやや低下している。

(7)法定外福利費の項目別推移は表5のとおりである。

四、産業別にみた動向

福利厚生費（法定・法定外合計）の一番高い産業は、例年と同じく鉱業で次いで建設業である。製造業では金属工業が一番高く、以下、化学工業、窯業、輸送機械である。非製造業では鉱業、建設業の他に通信業が高い。福利費の対現金給与総額比が比較的高い産業は、鉱業二三・四％、繊維工業一五・五％、金属工業一五・二％、建設業一五・〇％である。

法定・法定外の別でみると次のとおりである。

(1)法定福利費　法定福利費の高い産業は、労災保険料率の高い産業や平均年齢、男子の比率、平均賃金の高い産業に集中している。たとえば、鉱業、建設業、通信業、電力・ガス業、製紙・パルプ、金属工業である。対現金給与総額比は鉱業、建設業を除いて六～七％台に集中している。

(2)法定外福利費　法定外福利費の高い産業は鉱業、商事・サービス業、金属工業、通信業、化学工業、窯業等である。対現金給与総額費の高い産業は、鉱業の一一・一％、繊維工業の八・六％、金属工業八・〇％、同比率

表 5　法定外福利費の推移　（単位＝円，％）

昭和年度	法定外福利費計	法定外福利費内訳					
		住宅	医療・保健	生活援護	慶弔・共済・保険	文化・体育・レク	その他
40	3,777 (100)	1,519 (40.2)	417 (11.0)	1,151 (30.5)	208 (5.5)	338 (8.9)	144 (3.8)
45	6,779 (100)	2,772 (40.9)	625 (9.2)	2,277 (33.6)	277 (4.1)	581 (8.6)	248 (3.7)
46	7,708 (100)	3,106 (40.3)	764 (9.9)	2,557 (33.1)	339 (4.4)	621 (8.1)	321 (4.2)
47	8,774 (100)	3,761 (42.9)	816 (9.3)	2,731 (31.1)	395 (4.5)	730 (8.3)	342 (3.9)
48	10,633 (100)	4,394 (41.3)	973 (9.2)	3,376 (31.8)	528 (5.0)	860 (8.1)	502 (4.7)
49	12,463 (100)	5,388 (43.2)	1,263 (10.1)	3,643 (29.2)	516 (4.1)	989 (7.9)	663 (5.3)
50	14,391 (100)	6,250 (43.4)	1,323 (9.2)	4,331 (30.1)	673 (4.7)	1,078 (7.5)	737 (5.1)
50／30	7.05倍	9.04倍	3.74倍	6.65倍		6.78倍	8.67倍
50／35	5.31	6.60	3.10	5.35		4.83	5.46
50／40	3.81	4.11	3.17	3.76	3.24	3.19	5.12
50／45	2.12	2.25	2.12	1.90	2.43	1.86	2.97

（注）　47年度以降の住宅は持家援助を含む。

が低い産業は運輸業、通信業の五％以下である。他の産業は五～七％台に分布している。

項目別にみると、住宅費は法定外福利費合計に占める割合が四〇％以上の産業が十九産業のうち十、三〇％台が六産業あり、いずれの産業も住宅対策が福利厚生の中心的な施策となっていることがうかがえる。医療・保健は、鉱業六、六一四円（業態の性格上、各事業所に大規模な医療機関をもち企業が直接運営しているケースが多いため）を除くと、二千円台一産業、千円台九産業、千円未満八産業と分散している。生活援護は前述のように商事・サービス業の百貨店における割引販売の差額負担分が大きかったため、八、八四八円と他産業に比較すると特別に多い。それ以外の場合、最高の産業と最低の産業との格差は三・一六倍である。慶弔・共済・保険は製造業の製紙・パルプ業（一、〇二二円）以外はいずれも千円未満である。非製造業では、電力・ガス業、商事・サービス業以外が千円以上の産業である。文化・体育・レク関係費用は、他の項目と比較すると産業間の最高・最低格差が一番小さく三倍である。

五、規模別の動向

福利厚生費合計でみると対前年度比は、五〇〇～九九九人の二一・五％増、一、〇〇〇～二、九九九人の二〇・九％増、三、〇〇〇～四、九九九人の二一・四％増と、五百人未満の一一・四％増、五千人以上の一四・二％増と二つのパターンにわかれた現象がみられる。

規模別格差指数（五百人未満規模を一〇〇とした指数）は、最高・最低差のポイント差が現金給与総額で九・七ポイント、福利厚生費合計で二二・四ポイント、法定福利費五・一ポイント、法定外福利費五三・八ポイントと、法定外福利費の規模別格差が著しい。なお、現金給与総額の規模別格差は、一般には大規模になるほど水準が大きくなる傾向がみられる。しかし、本調査でそれがみられないのは、五百人未満の回答企業にかたよりがあるためと思われる。

法定外福利費の各項目別規模別状況をみると次のようになる。住宅は、住宅関係費用合計では、最高・最低の格差は二倍である。内訳をみると、「世帯用住宅」で約一・七倍、「単身者用住宅」で二・二倍であるのに対し、

表 6　法定福利費の規模別格差（全産業）

（%）

項目＼規模	500 人未満	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
健康保険	100.0	93.2	99.2	105.9	109.7
厚生年金保険	100.0	91.4	93.9	95.7	97.6
雇用保険	100.0	88.9	90.4	92.3	87.9
労働者災害補償保険	100.0	197.0	94.8	119.0	99.3
法定福利費計	100.0	101.5	96.4	101.4	101.2

表 7　法定外福利費の規模別格差（全産業）

（%）

項目＼規模	500 人未満	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
住宅	100.0	120.7	150.2	190.4	201.7
医療・保健	100.0	97.8	120.3	166.4	264.5
生活援護	100.0	97.9	100.5	127.6	124.8
慶弔・共済・保険	100.0	82.7	72.9	85.0	60.0
文化・体育・レク	100.0	106.0	103.4	112.8	116.4
その他	100.0	227.1	105.1	93.8	178.0
法定外福利費計	100.0	110.8	115.9	143.4	153.8

「持家援助」は約四・二倍と格差が拡大している。他に二倍以上の格差のある項目は、医療・保健、その他である。慶弔・共済保険は、五百人未満規模が一番高い。この費用は、団体保険を中心に規模が小さくなるほど一人当りの負担が増加するという仕組みになっているためとみられる。

六、退職金、安全衛生費、石炭年金基金の状況

(1)退職金　五十年度における企業の退職金負担額は、全産業平均で従業員一人一ヵ月当り一一、三〇六円（対前年度比二二・六％増）で、現金給与総額の五・二％に相当する。産業別にみると、電力・ガス業、鉱業、窯業、製紙・パルプ業は金額および対現金給与総額比が高い。

退職金を一時金と年金とにわけると、ほとんどの産業で一時金の占める割合が高くなっており、中でも高いのは、鉱業、印刷・製版、運輸業、輸送機械の九〇％台、食品工業、化学工業、製紙・パルプ、一般工業の八〇％台である。また反対に年金の占める割合が高いのは精密機械の六七・四％である。

(2)安全衛生費　全産業平均の従業員一人一ヵ月当りで二七八円である。この安全衛生費は、安全施設、安全対策費のみである。

(3)石炭年金基金　石炭年金基金の負担状況は、全産業平均で従業員一人一ヵ月当り額が一九円、鉱業平均で、同じく一、五八六円である。

4　選挙における各党の社会保障公約

本年鑑が記述の対象としている期間に総選挙と参院選がおこなわれ、各政党は政会保障政策を発表した。政党の社会保障政策は、各党の経済・財政その他の政策の一環としてつくられているので、社会保障政策のみを比較検討することに問題があるが、この機会にこれを紹介しておくことにする。ただし社会保障の対象は広範多岐にわたるので、医療保障・老齢保障に限定してとりあげる（自民党「わが党の公約」〔七六年一一月〕、社会党「総選挙政策集」〔七六年三月〕、公明党「福祉社会トータルプラン」〔七六年一〇月〕、「民社党政策ハンドブック」〔七六年一〇月〕、共産党「日本経済への提言」〔七七年六月〕による）。わが国の社会保障は国際的にみてもきわめて水準が低く（たとえば、七六年一二月公表の国連・ＩＬＯの「社会保障の費用」〔一九六〇年～一九七一年度〕をみられたい）、そのうえ、不合理が多く、社会保障財政が破たんし、七四年以後、政府主導による新しい合理化再編成のうごきがみられる情勢のもとで、これら政党の政策は重要なかかわりをもつものである。

医療政策

〔自民党〕　保健医療体制の総合的・効率的整備として重点政策を一〇項あげており、そのなかに③救急へき地医療、④地域保健医療対策がある。

〔社会党〕　(1)改革の基本目標として、①いつどこでもだれでもうけられる医療、②安心してまかせられる医療（差額ベッド・付添婦の解消、くすり依存の医療の克服、医薬品の公定価格どおりの供給、点数出来高払を改め医師に適切な所得）、③患者本位の医療（投薬のさい薬名を知らせる、領収証の発行、カルテの提示）をあげている。そのうえで、以下の個別対策を掲げている。

(2)救急医療対策――①法の制定、②国の責任の明確化、民間依存の打破、③パート医の宿直禁止の一般病院への義務づけ、④現行の不十分であいまいな輪番制でなく地域開業医の交替出向による公設公営の休日夜間診療所網、⑤公的病院病床の規制の撤廃、⑥都道府

県ごとに救急センター（公私医療機関に毎日チェック）

(3)へき地医療対策――①中核病院からの市町村立病院への医師の派遣、②運営費の二分の一国庫補助

(4)保健所中心の予防体制――①駐在保健婦でなく保健所支所を、②保健婦の身分の一元化

(5)民間医療機関対策――①日赤など公的病院をふくむ一定要件の病院に国庫補助、②住民の健康管理を引きうける開業医に健康管理手当（国と地方自治体の負担）、③へき地、休日、夜間診療所への助成

(6)難病対策

(7)老人医療対策――①六五歳以上全額公費負担、②六五歳までの国と企業による退職者医療制度の確立、③リハビリテーション、在宅老人、老人専門病院、ナーシングホームの設立

(8)医療従事者対策――①計画養成と測定、②病院の職員数を国際水準に、③医療従事者の待遇改善（医療職のランクを上げ、民間医療機関の人件費を国家公務員給与法に準拠し実人員払いとするなど診療報酬体系に人件費優先保障制度を確立するなど）

(9)患者負担軽減の医療保険対策――①差額ベッド代、付添婦など入院のさいの一部負担金の廃止、②医療のすべてを保険ではなく公費による給付を目ざし、当面公費負担の対象範囲を拡大する（通院は被用者保険は本人一〇割家族九割給付とし、国保はすべて九割給付とする。低所得者の医療費の減免。出産費の国庫負担。保険料負担を労三使七の割合とするが小企業の使用者負担の七分の二は国庫補助。政管健保二〇％、国保五〇％＋一〇％〔調整〕の国庫負担）。

(10)医療被害者対策

(11)薬剤対策――①広告禁止、医療薬剤公団の新設。

(12)診療報酬課税――①特例二八％の廃止、②開業医師の報酬の実態調査（平均所得、適正医業経営をふくめ算出する）。

〔公明党〕 (1)全国民の健康保障確立のため公平、安心、信頼の医療体制と医療ミニマムを策定し、以下の対策を掲げている。

(2)予防医療・地域健康管理システム――①行政区ごとに住民参加による共同保健計画協議会をつくる、②保健所を人口七万に一つ、計八四七カ所設置する（精密定期検査を年一回おこない、被用者家族の費用は大企業で七割、中小企業で五割は企業負担とする。全国民に健康手帳を配布。開業医の役割重視）、③薬品・食品の安全性の確保と公害の絶滅。

(3)だれもが必要かつ十分な医療を受けられる体制へ（医療の機械的な公営化国営化に反対）――①総合的救急医療体制確立のために各県に一中央センター、五万人に一センターをおき、民間病院へ補償をおこなう、②無医地域、へき地医療対策として公設民営の診療所を設置する、③全額公費で特定疾患や妊婦の健診をおこなう。三歳児以下の医療費、六五歳以上老人の医療費は全額国庫負担とし、また退職者医療制度を確立する、④医療保険を被用者保険と地域保険の二系列に統合する。被用者保険は国公、地公、公企体の共済組合を一本化し、現在任意適用の五人未満事業所をふくめて、健保組合、政管健保、日雇健保を一本化する。また、地域国保は全国一本化する。保険料は大企業は労使三対七とし、中小企業は三対七プラス国庫負担二とする。給付については、軽症のばあい被保険者の一部負担を認めるが、他はすべて九割給付とし、重症・低所得者には一〇割給付とする。診療報酬体系については、甲乙二表を一本化

し、技術料を評価し、特例二八％免税は是正し、スライド制を導入する。医療費の支払は事務を簡素化し一元化する。

(4)医療機関の体系的整備――①公的病院の拡充、②病院機能を明確化し、診療所は無床、オープンシステムとする、③リハビリテーション医療の拡充、④医薬分業、⑤製薬産業への規制。

(5)医療従事者の養成確保――①医療総合大学を設置し、基礎医学を重視する、②看護婦養成については、各種学校は廃止し、四年制大学とする、③看護婦の労働条件をいわゆる二：八にし、④パラメヂカルの技術評価を健康保険で検討する。

〔民社党〕　社公民三党共同提案の「医療保障基本法案（七一年、七二年）を強調し、つぎの対策を掲げている。

(1)医療保険制度の改革――①本人・家族の同一給付をめざし、当面家族を八割給付とする、②退職者医療制度を確立する、③高額療養費の限度額の引き上げに反対する、④差額ベッド代は廃止または規制する、⑤傷病手当金を八割にし一年半とする、⑤分べん費を一五万円に引き上げる、⑥診療報酬の支払を合理化し一本化する、⑦政管健保への国庫補助を二〇％に引き上げる、⑧全事業主負担で保険財政調整基金を設置する。

(2)国保財政と対策――①老人医療の全額公費負担、②退職者医療の継続、③五人未満事業所の健保強制適用、④国保は市町村、六五歳未満の住民加入、⑤標準保険料、⑥国庫負担五〇％。

(3)退職者医療制度と看護婦不足対策――看護婦を看護士とし、准看制度は廃止し、待遇を改善する。

【共産党】　物価安定政策と関連させて社会保障拡充計画を掲げている点が特徴的である。具体的政策はつぎのとおり。

(1)救急医療体制の確立、差額ベッド料などの解消、医薬品の安全対策、老人や障害者医療、難病対策などの緊急の課題を計画的に解決する。

(2)予防、公衆衛生、リハビリテーション体制のたちおくれを計画的にとりもどす。

(3)薬剤価格にメスをいれ、診療報酬体系の根本的改善をはかるなど医療保険制度を改革する。

(4)医療技術者の養成、人員の確保、労働条件の改善を計画的にすすめる。

以上が骨子であるが、このなかで救急医療や医療機器メーカー、生命保険などの私的保険の進出などにふれ、「医療の社会化論」には反対とし、医療保険の統合などは将来の課題としている。また、国保の財政悪化は農民などの加入世帯の低所得にあるとして、医療保険の改悪や老人医療有料化に反対し、公費医療を拡大し、老人には訪問看護制など、医療労働者の技術と労働にたいする報酬制度の新設（現在皆無）、都道府県や市町村に「保健医療、福祉の総合委員会」を民主的な構成でつくることを提唱している。

公的年金・老人対策

〔自民党〕　年金・恩給の改善として、総合的合理的な年金の体系を提唱し、恩給は公務員のベースアップにスライドさせるとしているほか、老人福祉対策を六項目掲げている。ほかには、脳卒中半減行動プラン、ボランティア活動の育成などが注目される。

〔社会党〕　(1)年金対策の基本目標として①くらせる年金、②わかりやすい年金、③国民がコントロールできる年金、を掲げ、当面の改革方針として示されているなかから福祉年金、国民年金、厚生年

金、老人対策の四点を要約するとつぎのとおり。

(2)福祉年金――①ナショナルミニマムとして七〇歳一人月額四万円（平均賃金の三〇％、七〇歳単身者の生活保護（一級地）約四万五〇〇〇円）、②そのための必要経費は約二兆四三九六億円を計上し、その費用は一般会計から一兆二六〇〇億円、厚生年金の七六年積立金からの借入れ一兆一七九六億円（毎年で三年間）をあてる。

(2)国民年金――①五年年金六五歳月額四万円、五年を超える一年ごとに五〇〇円の加算、昭和六六年二五年加入で月五万円とする、②労働者の妻が離婚したとき遡及加入を認める、③毎年賃金上昇にスライドさせる、四月実施。④強制加入者の保険料納付特別措置は当分の間延長する、⑤保険料は均一と応能拠出、⑥昭和五一年度の給付額は一兆六〇〇〇億円となるが、うち二分の一は国庫負担とする。

(3)厚生年金――①定額部分四万円プラス所得比例部分プラス妻の加給金六〇〇〇円（二〇年で平均月額一〇万円）。また、所得比例部分はポイント方式に改める（平均賃金の六〇％）、②遺族年金は本人給付額の八〇％、③在職老齢年金は給付制限を緩和し、六五歳以上は撤廃する、④積立金運用は財政投融資からきりはなし、運用審議会を民主化して、福祉資金、住宅、地方公共団体、労働金庫などに運用することにする、⑤年金支払は毎月おこなうことにし（口座振込）、夏季年末に一カ月分の上積みを検討する。

(4)老人対策――①定年延長と職場の保障、②地域社会での交流と福祉施設の充実、③おとしよりを優遇する公共住宅の建設、④地域ぐるみでおとしよりの健康管理、⑤老人医療の無料化への対応。

〔公明党〕「国民基本年金」の原則として、①生活できる年金、②バランスのとれた年金、③インフレ補償の年金、④国民連帯と世代間の相互扶助の年金、⑤勤労者の期待権尊重の五つを掲げ対策を示している。改革構想と給付水準、老人対策等はつぎのとおり。

(1)改革構想の骨子――①国民基本年金に一八歳～六〇歳の全国民が加入する。賦課方式で所得比例年金を加味し、六五歳以上の全国民に定額均一の年金を給付しその最低水準は全産業平均賃金の三五％とする。現行国民年金法は廃止する、②国民基本年金の上に被用者の年金を加え、いわゆる「二階建年金制」とし、被用者は二重加入することになり、被用者は被用者年金と併給される、③現行被用者年金の老齢年金のうち、定額部分と加給部分は国民基本年金に移管し、報酬比例部分を被用者年金とする。障害年金、遺族年金は被用者年金で支給する、④国民基本年金のみの加入者には所得比例年金を設ける、⑤現行老齢福祉年金は国民基本年金に吸収し、給付額は同額とする、⑥国民基本年金、比例年金とも賃金スライド制を導入する。

(2)国民基本年金の給付水準――①平均賃金の三五％、夫婦で七〇％、国民基本年金の遺族年金は子ども一人のとき平均賃金の七〇％、減額年金の導入（これらの措置によって、ＩＬＯ一二八号条約をみたすことになり、現行生活保護水準、老人一人世帯などが平均賃金の三〇％、あるいは厚生年金の二〇年年金の定額部分より高くなる）。

(3)財政――①修正賦課方式、②移行措置としてこれまでの加入期間は国民基本年金の加入期間とみなし、年金源資を移管する、③国庫負担を三分の一に増やす、④国民基本年金税を創設するほか、保険料を被用者は労四使六とし、低所得・生活保護家庭は減免する。

(4)年金管理――国、使用者、被保険者代表からなる管理運営委員会を設置する。

(5)豊かで生きがいのある老後の確立のために――総合的老齢保障確立のために年金制度、勤労保障、コミュニティのなかの老人福祉システムなど老人福祉拡充計画の策定。

〔民社党〕　ナショナルミニマム計画として年金対策が策定されている。その内容はおおむねつぎのとおり。

(1)最低保障額は当面月額五万円。夫婦の場合、その一五〇%。

(2)福祉年金は五カ年計画で月額五万円とするが、当面三万円。

(3)福祉年金の財源は、国庫三分の二、拠出制年金の処出金三分の一をあてる。連帯基金をつくる。

(4)当面一〇年年金四万円、五年年金三万五〇〇〇円とする。

(5)厚生年金は定額部分五万円、報酬比例部分はポイント方式とする（平均賃金の六〇%＝一〇万円）。

(6)厚生年金の在職老齢年金は一〇割給付とし、六五歳以上の保険料はなくする。

(7)保険料負担割合を労四使六とする。

(8)修正賦課方式をとる。

(9)物価スライド制を賃金スライド制にかえる。

〔共産党〕　とくに国民年金の財政破たんにふれ、被用者年金と国民年金の財政調整をはかるいわゆる「基礎年金構想」を批判し、つぎのように提案している。

(1)年金水準を大幅に引き上げ、国民の年金権をまもり拡充する（老齢福祉年金を六五歳から月三万円、厚生年金、共済年金月平均一〇万円、遺族年金は八〇%に引き上げるなど）。

(2)五人未満の零細事業所、サービス労働者、日雇労働者を厚生年金の加入者にする。事業主にたいする特別助成と労働者には保険料の減免、労働者の妻の年金権の確立をはかる（被用者年金のなかに妻の老齢年金を新設し、年金額を月四万円、財源は三・七方式でまかなう、これまでの国民年金任意加入の妻の既得権を生かすようにし、新たな任意加入は廃止する。離婚した妻の年金権を保障する。）

(3)国民年金財源の一定割合を大企業や高額所得者の負担による年金特別税でまかない、保険料徴収に所得比例方式をとりいれる。年金財政を積立方式から賦課方式に計画的にきりかえる。

(4)年金制度の管理運営の民主化を被保険者代表の過半数をもってする労働者年金と国民年金の管理運営委員会を新設する。積立金は公営住宅や社会福祉施設整備に融資する。

(5)高齢化社会にそなえて総合的な老人対策を充実――その一環が公的年金の改革充実である。

以上のように各政党の年金政策についてもかなりの差があることがわかる。自民党は、三木総理のライフサイクル計画にもでており、七五年一月の厚生省の「基礎年金構想」が年金改革の焦点であり、公明党のトータル・プランによる新国民基本年金の提案と二階建て年金も、これに酷似している点が少なくない。両者とも国民の高負担を前提にしている。重要な問題の一つは高齢化社会のもと増大する年金受給者への年金の財源をだれがどのようにして負担するかという時代に入ったといえる。

【参考資料】　(1)『週刊社会保障』、『社会保険旬報』の各年次各号。(2)各政党の社会保障政策は七六年一二月の総選挙の公約パンフレットを中心に、一部七七年七月の参議院選挙の公約による。

V 経営者団体の労働政策

概要□日本経済の現状認識と労働政策――日経連の一九七七年版「日本の労働経済事情」／経済四団体の政府への要望／生産性本部『労使関係白書』／**春闘および賃金政策**――日経連の労働情勢認識／日経連賃金問題研究委員会報告／日経連の七七年春闘総括／生産性本部「二一世紀への長期予測」／**選挙結果についての評価**――日経連の衆院選の評価／日経連の参院選後の労働運動予測／生産性本部の参院選の評価／**雇用政策その他**――雇用政策／個別企業の労務政策

概要

一、一九七五年、七六年春闘において、日経連を中心とする経営・資本のガイド・ライン内に賃上げ幅を封じこめた経営者団体は、七七年春闘に関しても、低成長経済下の賃上げは実質成長率に見合うべきであるとして、当初から高姿勢で労働組合運動に対した。そして、その方向はほぼ貫徹されたと日経連などは評価している。春闘を中心とする労働政策は、具体的には、早期の対応策（一種のガイド・ラインの提示）を樹立し、それを浸透させる努力を広範におこない主導権を経営・資本の側が獲得すること、企業と労働組合との自主交渉をおしすすめること、そして労働組合指導者――とくにＩＭＦ・ＪＣや同盟をはじめとする――との話し合いの場をひろげることを積極的におこなうことによって世論形成に力を注いできた。この方式はここ二、三年とられている方式であって、現在の構造的不況と相まって、効果を発揮している。その結果として、「平穏に」春闘は収束したということになる。

一、七六年一二月の衆議院議員選挙をおえて、七七年七月の参議院議員選挙を迎え、そのなかで春闘をすすめざるをえなかった労働組合側の状態を計算にいれて、春闘対策がたてられていたことは注目してよい。七六年末の衆院選における結果と七七年の参院選のそ

れによって、資本・経営の対労働組合対策は、かなりの自信をもっており、政治面および労働戦線の流動化現象の進行をにらみあわせて、従来の労働政策をより強く推進する気配をみせている。企業内的には合理化・生産性向上を強く打ち出し、全般的には「不況」をテコに産業構造の改変を志向し、公企体労働者への圧力を増すことによって、労働戦線そのものの内的力関係、方針の転換を求める方向を打ち出しつつある。

一、物価、雇用、住宅、年金などの労働者の生活と直結する問題が、多様に出現し山積しているなかで、政府および財界の協力を強調するとともに、各企業が独自的に今後の方向をみさだめ、安定化の努力をつづけることが全般的に力説されてきている。個々の企業による地域社会、自治体行政への働きかけを強化し、予定されているいくつかの重要な地方自治体首長選挙を射程にいれた活動がおこなわれはじめている。さらに、高齢化社会の到来に見合った企業運営や労働政策が模索されてもいる。これらを通して、従来の労使関係、慣行とは異なった低成長下の「安定状況」をつくりだすことに重点が移りつつあるといってよい。労働組合の側からも提起されつつある春闘見直し論、賃上げ自粛論を誘導し、とりこみながら、世界経済からみても流動的状況にある今日の段階を、一方で利用し、他方でこれに即応した方向を導き出そうとしているといえる。そうした動向からみて、経済・経営者団体の労働政策は、近年のなかではおちつきをもっており、同時に長期的展望をもった政策確立の方向へと腰をすえはじめているともいえる。しかしながら、わが国がおかれている経済・政治・外交上の立場や、労働者をはじめとする国民生活の実情からみて、多くの不安定要素が存在することはいなめない。このことを念頭において、経済・経営者団体の労働政策は、ひろく国民的レベルでの自己の政策による世論誘導を強めながら、より幅広い範囲にわたって展開されるものとみられる。

1　日本経済の現状認識と労働政策

一九七六年から七七年にかけてのわが国の経済情勢、それにたいする資本・経営の対応の基本政策がどのようなものであったかについて、つぎの三つの文書をもって示すことにしよう。

日経連の一九七七年版「日本の労働経済事情」

日経連は一九七〇年から、「日本の労働経済事情」をまとめ、会員、会社などに配布しているが、本年はその要旨を「資源・構造不況・財政の三課題を克服、新路線の開拓へ」として発表した。その内容はつぎのとおりである。

Ⅰ　日本経済の動向と将来への展望

(1)　日本経済は一九七三年秋のオイル・ショックを契機として深刻な不況となり、実質経済成長率は一九七四年度マイナス〇・三％、一九七五年度プラス三・四％と低迷した。一九七六年度の実質経済成長率は五・八％となったが、一九七六年夏以降、内外需要の伸びは再び鈍化し、不況回復の見通しは立ち難いまま、一九七七年を迎えた。

(2)　国民経済上の主要な項目について、その動向を見ると、(A)輸出は一九七六年、前年比二〇・六％の伸びを示したが、同年夏以降は高水準

横這いないし漸増に落ちついている。(B)個人消費支出は一九七六年、実質四・四%の伸びにすぎず、前年の六・一%を下回る結果となった。(C)民間設備投資は一九七六年、前年比名目で五・二%、実質ではわずか一・七%の増加にとどまっている。今後についても民間企業の設備投資意欲はきわめて低い。(D)物価についてみると、卸売物価は一九七六年、対前年比で五・八%の上昇。一方、消費者物価は一九七七年三月には対前年同月比九・四%と政府見通しの八%を大きく超え、今後についても公共料金の値上げ圧力が残るなど要注意の状況にある。

(3) 企業業績は一九七五年後半から多少の立ち直りを示したが、一九七七年三月期の主要企業における売上高経常利益率は一・九六%とピーク時の一九七三年の水準の六割程度にすぎない。こうした収益不振の原因としては①海外資源環境の急変、発展途上国からの追い上げ等により構造的不況に見舞われた業種が少なくないこと②消費者物価上昇の補償要求に対して、労働生産性の上昇を伴わぬところの、したがって企業の支払能力を超えた賃上げによる後遺症が存在すること③自己資本比率が一三%台まで低下し、その是正が容易でないこと。したがって、実質経済成長率が五～六%であっても、ミクロの個別企業にあっては金利と人件費負担のため利潤を獲得できない企業が大多数である。かかる状況下では、民間設備投資意欲の起こることは期待し難いこと、などが挙げられる。

(4) 将来の展望

こうした日本経済を一言で評すれば、「オイル・ショックは一応凌いだ。しかしながら、新しい経済の方向は解らない。したがって目先の事態処理に追われながら、昨日までの道を、ゆっくり歩いている」という状況である。従って、日本経済の進むべき新路線は未だ模索の状態にある。しかし、現下の不況打開の道は日本経済新路線の開発以外にはあり得ないことも明らかである。この新路線は、従来の高度成長路線が①インフレを起こし②公害を発生し③資源・エネルギーの過大消費に陥り④貿易相手国に迷惑をかけるものであったことへの反省から生まれるであろう。しかも、新しい経済運営の仕組みと新技術の開発とを基礎として、相当な経済成長率も望みうる新路線が開発されねばならぬ。わが国貿易構造はすでに明らかに変革しつつある。当物、産業構造は改革さるべきで、これこそが新路線開発への道である。

Ⅱ 労使関係とその問題点

一九七七年の春季賃金交渉で目立ったことは、(イ)金属主要産業の労使が昨年につづいてストライキもなく一発回答で交渉妥結に向かったこと②私鉄労使が九年ぶりに自主交渉、自主解決を行ったこと③こうした民間企業労使の自己責任主義と対蹠的に「親方日の丸」と巷間呼ばれる公企体は相変わらず違法ストを背景に公労委から民間を上回る賃上げを引出し、世論の強い批判を浴びたこと、などである。

Ⅲ 賃金および労働時間の動向

日経連は一九七四年五月、「大幅賃上げの行方研究委員会」を設置、この委員会は一九七五年より「賃金問題研究委員会」と改称、一九七七年の賃金交渉に際しては「マクロの立場から見れば、年間実質経済成長率を基準とする程度の賃上げが、良識ある労使の常識的な目安となるべきであろう」と提言した。一九七七年の賃上げは結果的に八・八%となり、実質経済成長率の水準より高目とみられるものとなったが、日本経済運営に対する悪影響は最少限に食い止められる範囲のものと考えられる。

Ⅳ 労働力事情

一九七四年以降、日本経済が長期不況に転ずるとともに失業も増加、一九七七年四月に至っても完全失業者百六万人、失業率一・九%とはかばかしい好転をみていない。このような情勢に対応するため、政府は一九七五年、従来の失業保険法を拡大して「雇用保険法」に改めたが、さらに本年国会には「雇用安定資金」の創設を上程し、可決された。

Ⅴ 日本経済の当面する主要な問題点

(1) 資源・エネルギー問題

一九七九～八〇年には世界的に原油需給が逼迫し、相当な価格の引きあげか、さもなくば供給制限の外なき事態の起こる可能性が強い。その際、世界主要国中、最も大きい打撃を受けるのはエネルギー供給構造から見て日本であろう。今日、省資源・省エネルギー対策は消費規制、技術開発等を含め早急に行われねばならない。このまま推移すれば実質経済成長率も

五％以上は困難であろう。従って、現在の考え方で政策を進めていけばスタグフレーション（インフレと失業の増加）は避け難い情勢にあり、民間企業経営者はすでにこの予見の上に立って意識すると否とにかかわらず防衛的に行動しつつあるやに観測される。

（2）構造不況業種処理の問題

現在、構造不況といわれる業種は以下のごとくであり、関連部門も加えればその就業者は四百万人を超えると推定される。①通産省が構造不況対策の方向をまとめた業種中、製造業だけに限定して考えても、平電炉（就業者約六万人）繊維・衣服（同二百二十万人）塩化ビニール樹脂（同一万人）化学肥料（同四万人）アルミ製煉（同二万人）段ボール原紙（同一万人）②その他のもの　砂糖（同一万人）木材・合板（同五十五万人）非鉄金属（同二十一万人）工作機械（同十九万人）造船（同二十九万人）海運（同十九万人）――これらの業界における不況の原因は（イ）国際競争力の劣弱化（繊維、海運など）（ロ）貿易構造の変化または低成長移行による供給能力過剰（合板、平電炉、工作機械、造船など）（ハ）資源・エネルギー価格高騰によるコスト高（化学関係、非鉄金属、アルミなど）であるため、結局、競争力の弱い生産設備の整理、従って雇用の削減という結果となろう。さらに公共企業体、例えば国鉄公社においても人員整理は必至とされている。こうした構造不況業種従事者の一割が仮りに削減されるとしても、深刻な失業と転業の問題が起こることは明らかである。これに対しては、雇用安定資金の活用はもとより、政労使が協力して失業者の再訓練、再就職機会の創出確保に努力することが必要である。

（3）財政問題

今日、わが国財政は歳入の三〇％弱を国債に依存し一九七七年度における国債発行残高は三十兆円を超え、一般会計予算二十八兆五千百億円を上回って、「公債に抱かれた財政」となっている。今年三月の大蔵省試算によれば、一九八〇年度には国債発行残高は五十五兆円となる。しかも年間公債発行は（赤字公債はやめても）六兆八千億円が必要で、その七〇％は利払い（償還は別）に食われ、建設に回るのは二兆円に過ぎない。こうした国家財政をバランスさせるためには一九七六年度の二・二倍の税金を一九八〇年度には徴収せねばならない。

ここから提起される問題の主なものは次の通りである。①四年間に二・二倍（平均年率二一％増）の税金がいったい日本経済の大不況を起こさずに徴収できるであろうか。もし強行すれば倒産、失業のいっそうの増加を招くであろう。②国債の五十五兆円はその後もふえ続けよう。国債依存度の高い財政の行きつく先はインフレ以外にない。③そうなると唯一の救いの途はどこにあるのか？　歳出の抑制、節約以外にはあるまい。すなわち（イ）人員整理を含む行財政の整理（ロ）福祉支出の合理化（ハ）補助金の整理（ニ）国鉄等公企体の立て直し等を勇断をもって実行する以外にはあるまい。これは主として政治の責任である。

（4）むすび

以上、資源・エネルギーと構造不況業種の処理と財政の行き詰まりが日本経済の当面する三つの大きな問題であるが、こと民間企業に関する限り、これが解決は政府介入による統制方式で行うべきではあるまい。

われわれは、従来、日本の自由社会の安定発展のためには、①個人の市民的自由②議会制民主主義体制③国民経済運営上ルールのある自由競争と自己責任主義ならびに市場法則の作動は守らねばならないと確信し、かつ主張してきた。問題解決の方法もこの筋道を外れるべきではないと信ずる。また、われわれは産業人として、労使相協力して職場を守ることに努力すべきである。そして、職場を中心とする人間関係の安定帯を築き、日本の自由社会を守るとの意識に徹して行動して行けば、経済新路線の開発は、たとえ困難な道であっても、必ず拓けるであろうことを確信する。

（『日経連タイムス』昭五二年七月二八日付）

経済四団体の政府への要望

七七年一月五日、東京内幸町の帝国ホテルにおいて開かれた、経済四団体主催の新年祝賀パーティののち、財界主脳は記者会見でつぎのように述べた。なお、この祝賀パーティには福田首相、坊蔵相をはじめ自民党大平幹事長、駐日米大使、中国臨時代理大使など一三〇〇名が参加している。

【土光経団連会長】

一、補正予算を含め、年度内で計画したものは第四・四半期で早く実行し、落ち込んでいる経済を多少でも上向きにして、五十二年度予算につなげてもらいたい。減税とかいろいろあるが、多くを望んでも仕方がない。とにかく五十二年度は経済が安定軌道に乗る第一年度にしてもらいたい。物価に配慮しながら安定成長路線にのせるには、六～七％の成長が必要。エネルギー政策の推進、産業構造の改革についても、総合的に計画をたて、着実に実行していく必要がある。

一、政治のあり方については、明るい、国民に開かれた政治を望む。自民党が絶対多数の時代はある意味で便利だったが、弊害もあった。与野党が討論を尽くし、野党の言うことでいいことがあれば取り入れていくことも、これからは必要だろう。

一、独禁法の改正については反対しているわけではない。そんなに急ぐことでもないのに、石油ショック後の混乱期に一方的にやろうとするから問題なのだ。独禁法改正をやるのなら、一方的にやらずに、各方面の意見をきき慎重に議論を尽くした上で、経済界にも納得のいくようにやってほしい。

【永野日商会頭】

一、公共事業は景気振興にメリットが多いが、実際にものの需要につながるまでには時間的ギャップがあるので、前びろに早く手をつけてほしい。また公共事業と併行して減税や金利の引下げが必要で、これらをバランスのとれたパッケージにして景気の振興を図るべきだ。これらの諸施策が順調にいけば、五十二年度の実質経済成長率は六％ちょっとぐらいはいくだろう。ただし（景気対策の効果があらわれるまでには）タイムラグがあるので、景気の立ち直りは年度後半になろう

一、対EC輸出問題をみてもわかるように、度をこした日本の輸出は相手国の輸入抑制措置を招く恐れがある。日本経済の柱である輸出を今後も円滑に進めるには、日本に対する世界各国の同情と理解が不可欠。そのためにも、日本は政府開発援助の拡充など国際的な義務を果たし、世界の良き友人にならなければいけない。

一、福田首相は野党と対話するというが結構だ。それだけに野党の責任も重い。なんでも反対ではいきづまる。一方（自民党）が対話を求め、一方（野党）が是は是として対応していけば、政治はうまくいくのではないか。

【桜田日経連会長】

一、公共投資の事業ベースでのカネの出方は、昨年十二月から今年三月までで一兆六千億円だが、このうち決まっているのは五千億円。残りの一兆一千億円はこのあとで出てくるので一～三月は苦しいが、四～六月には効いてくるのではないか。五十二年度予算が、暫定予算を組まず、四月から本予算が執行されれば、経済はダラダラ上がりで実質六％成長くらいのところにはいこう。四十九、五十、五十一年度に比べての六％成長ならまあまあではないか。ただ、実業家としては〝財政を抱いていく経済〟である以上、財政に多くを望むことはできない。（不況脱出の）基本は民間経済界の自主努力だ。労使関係をうまくやり、失業を出さないように努力しなければならない。

一、春季賃金交渉については、昨年末の日経連の賃金問題研究委員会報告にもある通り、年間実質経済成長率を基準にして、経営者と労組が自主的に良識をもって決めてほしい。業種間、企業間、地域間格差が大きくなっているときに平均していくらというのは全く意味がない。日経連としては、報告書で述べた以上のことも以下のことも言わない。

一、例えば、繊維は石炭に次ぐ産業構造改革の第二陣として、産業構造改革の真只中にあり、それに伴う失業者の処理が大きな問題になっている。そういうところのベアと、フル生産しても需要に追いつかないような業界のベアを一緒に考えることは出来ない。消費者物価の上昇分をベアでカバーできない業界や企業もあることを労働側も理解してもらいたい。

一、もう一つ重要なのは高齢者をはじめとする雇用問題だ。減税も出来ればしたいが、赤字国債をこれ以上ふやすわけにはいかない。三千億円程度の減税をするくらいなら、二十万人の失業者に年間一人当り百五十万円を払って、災害の復旧・防止や東京湾、瀬戸内海の浄化などの仕事を創り出して失業者を吸収した方がよい。

一、与野党伯仲の下では、各党とも互いに切瑳琢磨するから、政治家の質は向上するだろう。ちなみに衆議院の勢力分野をみると、個人の市民的自由、議会制民主主義、ルールある自由競争、国民生活の安全保障の四つを守ろうとする者は自民、民社、公明、新自由クラブ、それに無所属を加えて三百六十九人。これに対し、現体制を変革しようとするものは社会、共産両党合わせて百四十二人となっている。

一、与野党伯仲下の政治を良くするものは国民の力、それにジャーナリズムの力だ。与野党の主張を記録して国民の前に公表し、その結果を国民が選挙で判定していくようにすべきだ。政党間でも与野党が対話、議論を尽くし、互いの主張を闘わせた上で、いちばんいい政策を決めてほしい。ただ、与野党伯仲のために行政上の決定が遅れては困るので、その点は野党も責任ある態度で、遅れが出ないようにしてほしい。

【佐々木経済同友会代表幹事】

一、昨年一年は、財政措置も決まらないうえに海外情勢もはっきりせず、まさにあせりの気持ちで〝待って暮らした〟一年だった。それだけに、ことしは新内閣の下で、できることはその日その日で決めて実行してほしい。

一、私は日本経済の活力を信じる。政府が減税や公共事業の拡大、金利の引下げなど景気の浮揚に努力すれば、五十二年度の成長率は五十一年度に比べ高いものになっていこう。その場合、国際面への配慮を考えると、六％を超える成長があれば結構ではないか。また今後は産業構造の改革やエネルギー問題の検討も含め、日本全体をどうもっていくかについて長期的視野に立った官民合同の計画をつくる必要がある。（『日経連タイムス』昭五二年一月一八日付）

生産性本部『労使関係白書』

第三に日本生産性本部の「労使関係白書」をかかげよう（要旨）。日本生産性本部は、三月二五日、労使協議制常任委員会がまとめた昭和五二年版「労使関係白書」を発表した。同白書は「日本型経営参加の提唱」と題されている。

一、経営参加の目的＝われわれは参加の目的を「社会的公正の実現のため」と規定している。参加の局面は多様で「経営参加」はその一つである。「経営参加」の目的は、経営体が一つの社会的有機体として、効率的に運営され存続すべきという前提の下に、経営における労使の対等の実現、企業の社会的責任の遂行および職場における労働の質の向上であると考える。

一、労使トップによる経営政策委員会の設置を＝労使協議制で取り扱う事項の中で、とくに①経営の基本方針および長期計画②労働者の福祉の増進③企業と地域社会との関係に関する事項などの問題に、積極的に取り組むべきであろう。これらの中で、来るべき社会にふさわしい経営の大ワクについては、労使トップによる「経営政策委員会」の設置を検討してもよかろう。

一、社会規範としての労使協議制を＝労使協議制を社会的公正の理念を実現する一方策と考えれば、それが個々の企業における任意的な制度にとどまらず、すべての企業で、この理念に奉仕するように機能すべきであると考える。換言すれば、労使協議制は一つの社会規範として定着させるべきである。社会規範としての定着の途を考えれば、制度の法制化も、その一つの可能性として検討することが必要と考えるが、実現にあたっては、これによって規制される関係者のコンセンサス形成のための努力が必要である。

一、完全雇用の実現に労使の一層の努力を＝失業問題は経済問題である以上に人道問題である。雇用安定という基盤の上にのみ労使関係の安定と発展がある以上、ここでわが国の新経済計画と、第三次雇用対策基本計画の理念を思い起し、これらの諸政策を着実に押し進め、完全雇用の目標実現に向って、労使の一層の努力が期待される。

一、今次賃金交渉には労使の賢明な政策判断を＝今次賃金交渉の決定基準として、経済成長率の名目をとるか実質をとるかは、何を優先するかの政策判断によって選択される問題であろう。実質賃金か、企業収益か、雇用安定かのいずれか一方のみを賃金決定の場で優先することは適切ではない。

一、労組は政策・制度要求に社会的調和を＝労組が全生活体系の広範な分野で制度的改善を推進することなしに生活水準の向上、生活福祉の向上はありえないとしても、政策・制度闘争に対する基本的立場は、労働組合の独善的立場を強化するのではなく、社会的調和のなかで社会的公正分配の実現を期することを目的とすべきである。

一、労組も国際交流を強め、経済危機に対処を＝各国の労働運動が経済危機に当面して、自国の労働者の利害のみを考える政策をとるならば、国際労働運動は重大な危機に当面するだろう。しかし戦後三十年にわたる実績をもつ各国労組の国際連帯活動は、単純なナショナリズムにたつ危険を知っている。すべての利害関係者の間で討論、協議を行い、その妥協のなかに共存の道をさがしだしていくのがもっとも現実的方法である。

一、中高年労働力を基軸とする企業経営の確立を＝企業は日本的労働慣行を大幅に崩すことなく、中高年労働力を基軸とする企業経営の確立をはかるべきである。たとえば中高年投資というべき中高年労働力の有効な保全、開発、活用のために、十分な投資が行われなければならない。中高年従業員が働きやすいような作業環境の改善、安全設備、健康管理、能力開発、職業教育など、特定目的に対する投資に関しては、投資減税措置が、国の政策に含まれることが望まれる。また、中高年従業員の労働力の維持向上に有効な社会制度をつくることに協力する積極的な姿勢が望まれる。

一、減量経営下の経営・労働課題に労使の英知と努力を＝低成長の経済環境に対応するため減量経営が本格化している。これに対して当面、労使は①経営理念に導かれた経営計画の確立②従業員のモラール③関連する諸企業の地域内の他産業、他機関との連携④労働者生活の不安を除去するための社会的諸施策の制度化⑤高齢化社会における生産性向上等に取り組むとともに、経営活動を積極化する計画と施策に、政労使のそれぞれの立場で賢明な努力が試みられることが望まれる。（『日本生産性新聞』昭五二年三月三〇日付）

以上の経済諸団体の首脳および団体の手によってまとめられたものによって、どこに経済・労働政策の当面の主眼がおかれているかがあきらかとなろう。ここにその全体について、また日経連と生産性本部のそれについてみられる微妙な差異などについて、こまかくふれないが、それぞれのなかに力点の置き方のちがいのあることは注意されてよい。

2　春闘および賃金政策

日経連の労働情勢認識

わが国の経済情勢および全体的労働政策についての経済四団体の見解にもとづいて、具体的に春闘にいかなる賃金・労働対策をもってのぞんだかをみてみることにする。すでに日経連は呼びならわされた春闘の言葉を使用することは、経営者団体としては不適切で春季賃金交渉とよぶべきであるといっているように、経営主導型の高い姿勢を示してきた。そこで、まず昨春闘につづいての秋闘についての分析と評価がいかになされたか、からみておこう。

【共闘は〝雇用〟に限定か――総選挙からみ複雑化】

秋闘の展開で注目される労働四団体共闘については、四団体ともにその必要性は認めながらも共闘の目標や闘い方については、総評と同盟の二団体間で食い違いがあり、共闘体制ができたとしても、雇用を中心とする〝限定共闘〟に落ちつく公算が強い。

総評は九月六日の拡大評議員会で、四団体共闘を軸として「生活要求改善国民会議」または「くらしをよくする国民連絡会」（仮称）を設置し、労働団体だけでなく幅広く民主団体、国民各層の代表などを参加させ、「減

税」「物価」を中心によびかけを進め、労組プロパーの要求としては、最賃、雇用、年金などについて四団体共闘の再確立に努力することを決定したが、これに先立ち、富塚総評事務局長は九月三日「減税・物価中心」の四団体共闘再開を同盟、中立労連、新産別に申し入れた。しかし、同盟や、中立労連および新産別は四団体共闘の目標は「雇用」一本にしぼることが妥当とする考え方が強く、総評、同盟ともに「雇用基金」ないし「雇用安定基金」の設置を要求しているところから、最終的には「雇用」一本に共闘目標をしぼり得るとみる向きが強い。

現在、四団体書記長レベルで調整中であるが、成否のカギを握る同盟側は、総評のいう幅広い国民的民主団体との提携方式については路線上からも応じることはできないとしており、二十二日の執行評議会では、秋闘の共闘体制については「雇用問題にしぼっての限定共闘」の線を打ち出す方向にある。いずれにしても、四団体共闘は春の雇用共闘の継続として今月中には再開が決定されるものとみられるが、総選挙体制に全力をあげる各野党の政治路線とのからみ合いから、四団体間の共闘体制も限界があり、「みのりある共闘」への発展は期待できそうにもないとみる向きが強い。

このような情勢をうけて民間総結集を目標とした統一構想も各労組の思惑がからみ複雑な様相を呈している。民間総結集のイニシアティブをにぎると目された電機労連は八月三十一日の政策委員会決定をうけて九月七、八両日の中央委員会で、こんごの具体的行動として①政策、制度要求については労働四団体の共闘実現に向って努力を続ける②労働四団体の共闘が難航しメドがつかない場合は、あるいはきわめて限定された内容にとどまった場合は、政策、制度要求についての民間労組の共闘カンパニアを結成し、当面秋口からの共同行動を進める③民間労組の共同行動が労働四団体の共闘促進や、その他ナショナルセンター段階の共闘努力を阻害するものであってはならないので、労働四団体の共闘発展によっては、政策要求行動の調整をはかる④この共闘カンパニアの結成は、当面の限定共闘組織として発足する⑤労働四団体の共闘に制約が出た場合はその発足を九月中にできるようにするとともに、参加する単産に限度を生じた場合でも、今後できるだけ広範な民間単産の参加行動ができるようにするとの方針をきめた。

この電機労連の新方針はいわゆる民間労組共同行動会議にプラスアルファの形で発足が予定されていた「政策推進会議」のカンパニア組織結成とは全く異なるもので、できれば中立労連翼下の主要単産がこぞって参加できるような新組織をえがいており、民間労組共同行動会議を中心とする〝路線一致〟の総結集とは結びつかないとしている。

四団体共闘が雇用中心の限定共闘になれば、電機労連はこの新組織結成にふみ切らざるを得ないが、あくまで〝路線の一致〟を前提とし「民主的労働組合主義」を主張する同盟系労組がこうした提案にどのような反響をみせるかに関心がよせられている。

天池同盟会長はこのような動きについて、八月二十四日の全金同盟大会で「労働戦線統一へ向けていろいろな動きが出ているが、本格的なものではない。戦線統一の具体的動きは総選挙後に起きようが、好ましい条件で進むには民社の躍進が基礎である」と述べ、同盟の既定路線を再確認している。この点については同大会で藤原全金同盟書記長も「共同行動会議も民間結集の母体ではない」とし「同盟を軸に労働組合主義路線による統一」を強調、八月二十四日からひらかれた造船重機労連大会での柳沢委員長の方針と同じ立場に立っている。しかし、同盟系でもゼンセン同盟の立場は「民主的労働運動」を基調としながらも「硬直、教条的態度を排する」民間労組結集を提案（九月七日同労組大会）しており、宇佐美会長も「来年賃闘での相互協力の実績の上に立って戦線統一の具体化は明年夏ごろにメドが立てられるよう努力したい」と述べ、電機労連の提唱による新カンパニア組織についても「どの組織を参加させるかツメの段階にある」として電機方針を支持する立場を明確にしている。宇佐美ゼンセン同盟会長の「来夏以降の統一具体化」の発言は明らかに明年七月の参院選の結果、新政治地図が明確になったあとをうけての本格化を示唆したもので、総選挙から明春賃金交渉を経て、参院選に至る一連の動きのなかで、革新勢力の再編、ないし共闘をふまえながら柔軟かつ弾力的に戦線統一にとりくむ姿勢を示したものといえる。

一方、総評は戦線統一については、総評の統一四原則を崩してはいない

が、富塚事務局長は「資本との独立」さえ保証されれば民間総結集の動きにあえて異論をとなえないという総評新指導部の弾力的姿勢を示している。しかし総評としてはその「復権」のチャンスを総選挙闘争の勝利による「社会党の躍進」においており、日常業務を一時中断しても総選挙闘争に全力投人の方針を決定し、労働戦線統一よりも「政治次元における統一戦線の結成」に主眼をおいていることは争えない。

戦線統一の動きとともに明春賃金交渉にのぞむ労働側の体制もしだいにその輪かくを明らかにしはじめた。総評は六日の拡大評議員会で「春闘共闘委員会」を「国民春闘会議」と改組し、事務所も総評本部以外に移して十月九日発足の方針を決定、構成・運営も大幅に刷新する構えである。

富塚事務局長は、「来〝春闘〟では春闘共闘と金属労協とは別だという考え方に立たず、両組織に加盟している鉄鋼労連や電機労連の意見も十分にきき一しょにやっていく」と官民一体の闘争方針を強調している。これに対し、九、十の両日ひらいた金属労協(JC)の定期大会で、宮田議長は「明春闘では今年以上にJC集中決戦体制を推進してJCの実力を示す責任がある」と述べ、さらに総評の主張する官民一体の闘い方については「民間の実質的闘いを自らの判断ですることを基軸としたい。今年の〝春闘〟でJCに非難をあびせた以上信頼関係は裏切られた。信頼関係の回復なくして官民一体の闘争はあり得ない」として官民一体の闘争を否定し、JCを軸とした広範な民間労組との共闘を明確に打ち出しているのが注目される。(『日経連タイムス』昭五一年九月一六日付)

日経連賃金問題研究委員会報告

こうした労働情勢の把握のうえにたって、七七年一二月一四日、日経連賃金問題研究委員会は、実質成長率を基準に、賃上げは労使の自主交渉で解決すべきであるとする主旨の七七春闘にむけての方針を採択した。

一、日本経済をどうみるか(略)

二、賃金決定要因の現状と見通し

(い) 企業の支払能力と「実質経済成長率」

賃金は、民間では企業の経済活動の所産たる付加価値の中から支払われるものであり、企業の収益状態、支払能力は長期的にみれば賃金増大の限界をなすものであるから、少なくとも民間企業にとっては、この限界を超えることは不可能である。したがって、総体的にかつ長い目でみる場合経済の実質成長率こそが賃金支払能力の増加をあらわす要因といえるわけである。これは過去の経験をみても明らかである。いわゆる「春闘」の始まった昭和三十年以来今日までの間における実質経済成長率と賃上げ率の対比は別表(略)のとおりである。これを五年刻みにくくってみると、経済が安定していた時代には実質経済成長率と春季賃金交渉妥結結果との開きは一～二ポイント台にすぎないが、実質経済成長率が一ケタ台に急激に下降した昭和四十六～五十年では、その開きは実に一四・三八ポイントとなっている。これは異常以外の何物でもなく、企業体の内容悪化の主因をなしている。わが国経済は安定成長への道を模索しなければならないのだから賃金に関する労使の交渉もその線にそって考えていかねばならない。

(ろ) 労働力需給

労働力の需給関係は賃金水準と相関関係にある。高度成長経済が続いた間は労働需給からみて賃上げ圧力は強く、賃金相場が広く波及した。しかし、低成長経済になると労働力は過剰となり、需給関係から言えば賃上げ圧力は少なくなる。そうなると、企業は世間なみ賃金よりも支払能力を重視する傾向が強まり「春闘相場の波及力」がとみに衰え、平均賃上げ率はさらに低下するはずである。昭和五十二年春季賃金交渉でも有効求人倍率が一をオーバーすることは考えられず、賃上げ幅を押上げる力にはならないと思われる。

(は) 消費者物価

消費者物価指数の動向が生活防衛要求の基本と考えられる傾向は否定し難い。したがって、狂乱物価となった昭和四十九年春季賃金交渉時において、経営者側のアンケート調査でも、賃上げに当って消費者物価高騰を重視したという回答が六四%を占めた。しかし昭和五十年、五十一年には消費者物価は落ち着き、春季賃金交渉における重視度合も昭和五十年一八・一%、五十一年一五・八%と次第に落ちている。昭和五十二年の消費者物

価の動向は公共料金の引上げや卸売物価の上昇傾向をみるとき予断を許さないが、今日（昭和五十一年十月）までの動きから類推すると、年度平均は一ケタ台におさまる公算が強く、政府も物価安定に意をそそぎ、政策も慎重であるから、まかりまちがっても「狂乱物価」の再現はあり得ない。したがって、賃上げに当って物価のウエイトを再び高める配慮が必要とは思われない。さらに、オイル・ショック後の日本経済においては、物価上昇の主因は石油をはじめとする海外輸入資源の値上りであり、これによる個人の負担の増加を賃金の上昇でカバーしようとするのは不合理かつ不可能であることに注意しなければならない。賃上げによって個人消費をふやし、景気回復に資すべしという議論が今なお一部に行われるのであるが、それは海外資源価格の高騰分を外国に支払った上、さらに賃上げを行うべしという論に通ずるものであり、物価の再騰貴を招く以外の何物でもないし、花見酒経済論に通ずるものといえよう。

三、労使が当面する課題とこれへの対応――特に国民経済上労使が果すべき責任――

（い）インフレ防止への積極的姿勢

欧米各国では、政府も中央銀行も産業界も労働組合もインフレ再燃防止に対して従来以上に真剣である。その中で注目されることは、海外の労働組合の中には賃上げを妥当な線で抑えることによって経済と雇用の安定を求めようとする動きが現われ始めたことである。西ドイツの労働組合DGBは、昭和五十一年の賃上げの最高限度を五・五％とすることに同意し、イギリスの労働組合TUCは、消費者物価が昭和五十一年八月で前年同月比一三・八％の上昇を示しているにもかかわらず、今後一年間の最高賃上げ率四・五％（別に社会契約による所得税減税約三％相当）とすることを受け入れた。これらの労組はいたずらな名目賃金の引上げがコスト・プッシュ・インフレを起こして経済を不況に陥れ失業を増大させるなど、働く人達の真の幸福につながらないことを自覚し始めたからにほかならない。わが国でも、このような海外の大勢を頭に入れ、この際、次のような配慮が望ましい。

①労働組合も生産性を上回るような賃上げを厳に自粛するとともに、企業は新価格体系移行に名を借りた便乗値上げをしないこと。

②自社の従業員の賃金を大幅に上げることは賃金・物価上昇の悪循環につながることを自覚して、自社製品の価格安定によって広く消費者たる一般国民に利益を均霑させること。

③メーカーと末端消費者との間の中間流通機構を極力合理化すること。これは特に中小零細企業の雇用の問題と密接な関連性をもつが故にその解決は至難のことであるが、新価格体系への移行にともなう卸売物価の上昇という現実と消費者物価の安定という要請の両面から避けられないことである。

（ろ）産業構造変革に処して職場の防衛、存続をはかるための課題

日本経済が本格的に立ち直るためには、エネルギー多消費型の産業構造をある程度是正することが必要だが、これは言うほど容易にできることではない。また、他方エネルギー資源高の影響を受けることの少ない軽工業部門では、発展途上国が「労働条件の格段の相違」という競争条件上の有利性を生かして、わが国企業を苦しめつつある。このように産業構造の変革にはなお相当年月と努力とを要するので、労働組合の協力なくしてできることではない。その点、最近の民間労働組合には企業防衛と従業員の生活防衛とが同心円的関係にあるとの認識がようやく深まりつつあるが、公企体の労組にはそういった考え方が乏しい点は遺憾のきわみである。

（は）企業体質の強化

これまで日本の企業は必要資金を借入金に依存して、自己資本比率は一四％程度まで低下したが、高度成長の続く限りでは大きな問題にならなかった。ところが成長の減速にともなって急速に操業率が低下、売上げ高が横バイになった反面、金利・人件費等の固定費負担が増加したため収益は大きく悪化し、企業体質の脆弱性が一度に表面化した。現在のように企業収益が大きく落ち込んでいる状態ではまず収益の向上拡大に労使が積極的に協力する必要がある。収益が向上すれば前向きの投資によって将来の生産性向上が可能になり、将来の賃上げも約束されるが、これに反して目先的に労働分配率の引上げばかり考えていれば、結局将来の賃上げ余力をつぶしてしまうことになるのである。

（に） 雇用の維持向上

政府が週休二日制を労働者の福祉増進の目玉であると宣伝していたころ、「福祉、福祉というが、失業しないことが最大の福祉だ」と言い切った労働組合幹部があった。われわれは今にしてこの労働組合幹部の切実な声に耳を傾けるべきであると思う。要は失業増を覚悟して高賃金を支払うか、完全雇用を希求するかの問題である。西ドイツの労働組合DGBの幹部が「われわれは現に就職している者の名目賃上げよりも、現に失業している者に職を与えることの方を重要と考える」と第四回日経連欧米経済事情調査団に語っていたが、この言葉をかみしめてみる必要があろう。

また雇用の安定に関連して問題となることは中高年層の雇用問題である。特に平均寿命の延伸に伴う高齢者の雇用問題は真剣に考慮しなければならない問題である。この問題解決の最大の障害は、わが国に支配的な年功序列賃金体系と退職金の累進制であろう。高齢者を雇用すべしという声は今やわが国の世論といってよいが、これが実現のためには企業の支払能力を考慮して、労使とも冷静に賃金体系および退職金の問題に対処せねばなるまい。

若年層の初任給問題も無視できない。本委員会は過去二回にわたり、「初任給の競争的引上げを自粛し」、その引上げ率は「一般従業員の賃上げ率の半分以下とするよう」訴えたのであるが、実績はいまだに平均して一般従業員の賃上げ率の七～八割台にも達している。これでは企業の中堅となって働いている人達の働く意欲にも悪影響を与える。ヨーロッパにみられるアプレンティス制度の採用も考慮せねばならないのではないかと思う。

四、民間企業における春季賃金交渉のあるべき姿

（い） 相場至上主義の反省

日本経済が低成長時代に入るとともに「春闘相場」の波及力はとみに衰えることになった。低成長、人手過剰の時代になると、賃金の比較対象は、より狭い範囲（同一業種、同一地域、同一規模等）に局限されてくるのであり、マクロでみた実質経済成長率の影響を受けつつ、終局においては相場重視よりも自主的解決重視の方が労使にとって本来のあるべき姿となるであろう。

（ろ） わが国賃金の国際水準との比較こそ重視さるべきである

さらに、わが国の賃金は国際競争力の面から国際水準との比較を無視するわけにはいかない。今日、わが国の製造業における現業労働者の時間当り名目賃金はアメリカ、西ドイツについでおり、イギリス、フランス、イタリアのそれより高くなっている。さらに生産物一単位当りの労働コストは日本を一〇〇として、アメリカが一〇〇、西ドイツ九六という数字が発表されている。片方、わが国企業は発展途上国との競争力を失ないつつある。その原因の大半は労働条件の差に求められる。これへの対応策は付加価値率の高い製品への転換や産業構造の変革以外にないが、これは短期に実現可能なことではないので、その間、近隣諸国との賃金格差を急速に拡大させない配慮が必要である。

（は） 制度要求

いわゆる制度要求は国民運動としては理解できるが、要求の対象である「制度の新設・改廃」は立法、行政府でその可否が検討さるべき事柄で、これを労使間の団体交渉の場に持ち込むことは議会制民主主義のルール上筋違いではあるまいか。労働組合と経営者との関係は、その職場における労働条件の維持改善につき協力することが本来の姿であって、政治闘争を労使間に持ち込んでも、それは実りなき結果に終わらざるをえないことを銘記すべきである。

（に） 結 語

以上本報告に述べた諸点を考慮した結果、賃金問題研究委員会が昭和五十二年以降における賃金交渉において、労使に慎重な検討を求めたい点を要約すれば次のとおりである。

①経済の安定成長期における企業経営に、中期計画の必要性を認める労使は、三年間程度の有効期間をもつ「賃金を含む労働条件」を研究する努力が必要であろう。

②上記の合意に達せず、当面一年ごとの賃金交渉によらざるを得ない企業労使においては、もし賃上げが生産性基準原理を外れる場合は、倒産による職場喪失とか、インフレ激化といった危険性を生ずることを自覚すべきである。昭和五十二年においては、業種、地方、企業別に格差はあろう

が、マクロの立場からみれば、年間実質経済成長率を基準とする程度の賃上げが、良識ある労使の常識的な目安となるべきであろう。

③なお、賃金決定は、自由経済社会においては、あくまでも企業体労使の交渉によって自主的に決定さるべき問題であって、本委員会報告は企業労使の自主的決定方式に対し、参考意見を提供するものであることを重ねて強調しておきたい。

日経連の七七年春闘総括

七七年五月一三日に開かれた日経連第三〇回定時総会では、桜田会長は、労使自主決定の発展をみたとして、七七春闘を総括し、松崎専務理事は、賃金交渉は平穏に収束したとして、経営・資本の方針の浸透・達成を認めた。会長挨拶のうち、春闘総括の部分はつぎのとおり。

【今年度春季賃金交渉について】

今年の春季賃金交渉も終盤に到っており、その詳細に就ては後程の〝労働情勢報告〟で致されると存じますが、特に注目すべき点は次の通りであったと考えます。

(第一)は昨年に引きつづき、今年も金属四業種（鉄鋼、造船、電機、自動車）の団交重視、集中決着態勢が一つの慣行を作った点であります。一部労働組合指導者の中には、この金属四単産の団交重視姿勢を目して「ストライキもやらないで」と冷評する向きもあるようであります。然しこれは西欧直訳の〝階級闘争論〟を階級の固定なき日本社会に持ち込む事が進歩的であって、かつまた労働組合設立の目的はストライキをやる事だとする初歩的な観念論から生れた不毛の議論であります。そしてまた、労働組合設立の目的が労働条件の向上を図る事であり、そのための労使の団体交渉を反覆行うも妥結せぬ場合、やむをえずストライキという非常手段に訴えるのだという本筋を忘れて、ストをやれば経営者から何がしかの上積回策がとれた高度成長時代の「甘え」から脱却していないものというべきでありましょう。これらの観念論に対して、金属四単産の指導者が現実を正しく認識し指導責任者として動ずるところなく行動された勇気には敬意を表せざるを得ません。

(第二)は私鉄の争議自主解決が実現した点であります。私鉄事業は公共性が高いため、長期ストの場合は中労委の職種斡旋乗出しという制度がありまして長年これに依存して他力本願の解決を行ってまいりました。私鉄労使がかつて自主交渉、自主解決を行われのたは昭和四十三年ただ一回あるだけでそれ以外はすべて中労委依存でありました。

その原因の一つは経営者側が回答をする前に労働組合側がストライキ・スケジュールを樹て、中労委の介入を誘発したことにありましたが、今年は経営者側の回答をみてから、もし不満の場合はストライキ実施如何を投票で決めるという、いわゆる『事後対処方式』—これが団交ルールの本筋ですー—を採用し、かつ実践したことであります。原因の第二は組合側のこの変化に対応、経営者側も中労委依存態勢からの脱却に誠意をもって努められ、従来ならどうせ中労委が介入して足して二で割る式の調整をするだろうという駆引きから第一回回答も出来るだけ低額に抑えたものであったのを改められて、可能な限度の第一次回答をもってせられた点であります。結果的には、四月十六日早朝から午後三時半までのストライキで、私鉄利用者には迷惑をかけましたが、自主解決第一年のことであり、やむを得なかったと存じます。来年よりは民有民営の長所を生かして利用者の信頼をかちとる結果となられることを希望してやみません。

(第三)は上述した民間企業体労使の自己責任主義に基づいた自主的解決方法と全く対蹠的な行動に終始したのが、〝親方日の丸〟と巷間呼ばれるところの公共企業体、三公社五現業の労使でありました。元来民間企業の賃上げに準拠して決められる建前であるのに不拘、四十三万人を擁する国鉄公社のストライキがスケジュールに従って行われ、民間主要企業中三分の一の企業も決らぬ先に四月二十日—「紛争の早期解決のため」—とする公労委の調停委員長最終解決案をもって仲裁移行し事態収拾をはかることが決定されました。また賃上げ率も民間花形産業とされる鉄鋼、電機、自動車等のベース・アップ率を上回る平均九・一二%という高率でありました。

このため民間産業特に中小企業および不況産業労使においては政府ならびに公企体経営首脳および公労委に対する根強い批判が湧き上りました。

即ち一つは高賃金・低能率を主因とする公共企業の赤字を公共料金値上げと国民の税金でもって穴埋めし続けることに対する批判であります。二つには法の禁止するストを違法承知で堂々と法治国内でブチ上げて賃上げを迫るところの長年にわたる無法な慣行に対する批判であります。三つには退職金と年金とを併せ考えた生涯賃金の計算上、驚くべき官高民低の事実とこれを支えるところの調整財源と称する国費の支出（昭和五十年度四千百億円）に対する批判であります。四月二十一日の衆院社会労働委員会における自民党の加藤紘一議員によって明かにされた年金の官民格差は甚しいものであります。

即ち三公社五現業の従業員及び公務員の受ける共済年金と、民間企業従業員の受ける厚生年金は、最高額計算で前者二百九十万円に対し後者百四十七万円、大体二倍の差であります。しかも受給開始は前者五十五歳に対し後者六十歳。公務員共済年金には他よりの収入がいくらあっても満額支給、民間厚生年金の場合月十一万四千円以上の収入者には六十五歳まで年金は支給されない、等々官公天国日本の実態には誠に驚くべきものがあり、公企体中いつ民営に移しても可なりと考えられる某々小型公社すら上下一致して民営移管絶対反対を唱える理由奈辺にありやは明かでありましょう。英国、伊太利の例を引くまでもなく、国のバイタリティの根元は政府の統制介入を最小限にとどめたところの民有民営の自由企業にあることを政府はより深く認識されたいと願うものであります。

（第四）昭和五十二年春季賃金交渉に関し日経連賃金問題研究委員会報告書は約十二万部刊行され、日経連役職員が行った説明会参加者は約三万人に達しました。従っておおむねその趣旨は了解されたと自負するものであります。同報告書がとくに結論として『インフレの防止と雇用の拡大（高年齢層雇用重視）』を目途とし、しかも『賃金決定は企業体労使の誠意と信頼に基づく団体交渉によって自主的に決定さるべし』とする主張は民有民営企業においてはおおむね達成されたと考えます。この労使の良識ある慣行は今後正しい形で発展させて頂きたく、日経連としてはその為めの御手伝いという本来のあり方に立ち返るべき時ではないかと愚考するものであります。即ち企業内における正しい人間関係の樹立、その裏付けとなる労働条件の策定についても日経連としては、経営者相互の教育努力によって企業体労使の自主的決定能力の向上を達成するのが本筋と考えます。政府との関係或いは労働組合上部団体との関係等につきましても同様に考えるものでございます。（『日経連タイムス』昭五二年五月一九日付）

このなかでも指摘されているが、公企体に大きな問題があるとして、公企体賃上げへの批判を強く打ち出し、公企体のあり方について強い姿勢を示していることは、今後国鉄その他公企体労働者にとって見逃すことはできまい。

生産性本部の七七年春闘総括

ここで生産性本部の春闘評価をあわせて掲げておこう。

【経済対応の賃上げを――決定ルールをより完全に】

今年の賃金交渉の結果を集約するには、まだ多少の無理があるかも知れぬ。しかし、すでに鉄鋼大手が一万三千円、八・五四％、造船重機が一万三千百円、八・六六％、自動車の日産一万三千円、九・九％、トヨタ一万三千三百四十五円プラス一時金、一〇・一％、総合電気の日立、東芝が各一万二千二百七十七円、九・五％、私鉄大手が一万三千三百円プラス一時金、一〇・二％でそれぞれ妥結しており、大筋はほぼ明らかになったとみてよかろう。むろん業種間格差の拡大は避けられないようだが、基準的な業種・企業の賃上げは概ね金額で前年比千円～千百円見当の上積み、アップ率で前年並みか若干のプラスとなったように思われる。一昨年の平均妥結額一万五千二百七十九円、一三・一％、昨年の同じく一万一千五百九十六円、八・八％と二年続きで急下降した賃上げに、労組にしてみれば、ここでようやく歯止めがかかったわけである。が、それにしても一ケタ賃上げが動かし難い事実となったこともまた明らかであろう。というのも低成長経済に即応しつつ労使の社会的責任を具現する賃金決定のルール化が進んだことを意味するもので、今年の賃金交渉を通じ、この点がまず第一に評価される点であろう。

民間主導と私鉄の姿勢転換

このような賃金決定ルールの進展には二つの大きな要因がある。その一

つはいうまでもなく民間（とくに金属四単産）主導の賃金決定が一段と強められたことであり、その二は私鉄労使の姿勢転換である。金属大手の経営側は初めかなりきびしい線を考えていたようだが、四単産側が妥結水準（歯止め）を設けて交渉に臨んだことなどもあって、結局は昨年を上回る金額提示となったといわれる。鉄鋼・造船重機の経営環境は極めて厳しいものがあるが「低成長経済に即応した企業体質の改善などには労使の信頼関係を一層強固なものにする必要があり、また合理化など会社の諸施策に示された従業員の協力と貢献に報いることも考えねばならない。労使関係の面では、昨年に続く金属四業種の〝同時決着〟は今後の健全な労使関係を築くうえで望ましい」（新日鉄小松常務談）といった〝労使関係配慮〟が強く作用したことはいうまでもない。と同時に、景気の回復と軌道化のためには財政・金融面のテコ入れももちろんだが、主軸となる個人消費支出の順調な拡大を図るため、その大きな源泉である賃上げについて経営側が〝ひと踏ん張り〟することも社会的責任の一環、という認識も多分にあったと思われる。私鉄の場合、総連側がこれまでの事前対処方式（会社回答前にスト権を確立し、公労協の統一ストなどに参加する方式）と中労委依存をやめ、事後対処方式（回答を受けたのちスト権を確立するが、なるべく自主交渉で解決するやり方）を採用し、経営側もこれにこたえる姿勢を初めて打ち出した。四・一六ストの突入は不幸にして避けられなかったが、正午前には異例ともいうべき自主交渉で妥結にいたっている。労使の社会的責任感の一端が具現されたものと評価できるし、とくに私鉄総連が総評・公労協との共同行動から次第に離脱しつつある傾向は、合理的な賃金決定はもちろん、今後の労働運動の展開にとっても重要な意味をもつものとみてよかろう。私鉄総連の姿勢転換が総評・公労協の孤立化を一層強め、その戦術ダウンを余儀なくさせたことは明らかだからである。

物価の分析、評価で合意を

このように今年の賃金交渉はまずまずの線で落着するとみられるし、労組側の実力行使も例年になく少なかったと思われる。また、今後の労使関係・労働運動にとって好ましい傾向が新たに芽生えてきたこともたしかである。しかし、賃上げと物価との関係が依然あいまいな形で処理されたことは、やはり一つの重要な問題点を残したといわねばなるまい。消費者物価は当初から労使の最大の論争点であったし、労組側も物価見合いの賃上げを最低線として固執した。が、物価上昇の要因や影響についての分析は政労使ともに極めて不十分であり、その評価についても合意形成の努力が十分に払われたとは思われない。減税などの評価についても同様である。なによりも五十一年度の政府の物価公約が崩れたことは、社会契約的な構想を推進する労使にとっては大きな痛手であったに違いない。消費者物価上昇率が実質経済成長率を下回る水準に低下するまでの過渡期においては、物価上昇が賃上げの重要な論争点となることは避けられないであろう。その意味でも政府は物価引き下げ（五十二年度七・七％）の実現に全責任を果たすべきであり、また民間主導と経済対応の賃金決定ルールをより完全なものにするためにも物価の分析・評価についての政労使の合意形成をとりくむ必要がある。（『日本生産性新聞』昭五二年四月二七日付「主張」）

生産性本部「二一世紀への長期予測」

さらに生産性本部は、労働問題調査委員会による「変貌する労使関係――二十一世紀への長期予測」を、七七年七月にまとめ、そのなかで、「春闘のない年は物価スライド」を予測している。

一、実質賃金の上昇率は、昭和六十年代が二―四％、七十年代は〇―四％で維持、この間の消費者物価上昇率は六―一〇％である。

賃金決定にあたっては、昭和七十五年頃には「今後の会社の業績見通し」が高く、四割の人が、賃金決定の新しい要因として「政府の所得政策・社会契約」を指摘している。この政策の対象は「不公正税法の是正、社会保障の改善などの賃金と制度要求の同時決定」（四二・八％）である。

一、賃上げ交渉は、昭和七十五年頃には、二―三年に一度交渉が行われ、交渉のない年は、物価上昇分が自動的にスライドする方式になるだろうと、五七・〇％の人が予想している。理由は「経済が低成長でしかも安定しているため」（四八・四％）、「毎年、賃金交渉に労使が大きな精力をさくのは無駄だと考えるようになるため」（三一・八％）である。とくに、労組の指導者の半数近くが、こうした見方をしているのが注目される。

一、昭和七十五年頃の企業別組合と産業別労組のとりあげる事項は、は

っきりわかれる。企業別組合の取り扱う事項は「企業内の定年退職金、年金」（四三・二％）、「企業経営」（三七・〇％）、「賃上げ」（三二・〇％）の順序に対し、産別労組は「産業政策」（五〇・八％）、「社会保障、住宅など福祉政策」（四一・六％）、「賃上げ」（二一・二％）。

一、将来の労使関係パターンは「西ドイツ、スウェーデンに支配的な参加改良型」（六四・四％）とみるのが多く、次いで「アメリカのような団体交渉型」（二一・五％）である。

一、しかし、労働者の経営参加は、昭和七十五年ごろまでに「労使協議制の充実による自主的な経営参加がすすむ」（五四・七％）が多い。次いで「企業レベルの団体交渉が拡大、これを通しての経営参加が進む」（一一・七％）、「労使協議制が法制化される」（九・九％）。現在、話題になっている西ドイツ方式の「労働者代表が取締役または監査役に参加することが法制化される」（五・八％）は少ない。

一、労働戦線の統一は、昭和七十五年までにも「統一していない」（四三・七％）と多く、次いで「運動理念（イデオロギー）に応じて統一」（二七・一％）、「民間労組と官民労組がそれぞれ別個に統一」（二五・三％）で、「全的統一」は、二・九％にすぎない。

一、組合の三役経験者が会社役員になっている企業は三六・一％。とくに大企業ほど多く、二、〇〇〇―四、九九九人の企業で五八・一％、五、〇〇〇人以上は五九・五％に達している。

一、日本的労使関係として高く評価されたのは①企業内組合②終身雇用③会社あっての組合という意識④会社という「いえ」意識―順で、この上位四項目の評価は、労使、中立三者全く同じである。また、一般に企業内組合、終身雇用とともに、日本的労使関係の三種の神器といわれる年功賃金は、四十一項目中二十一番目という低い順位で、二十一世紀をまたず、すでに評価が低い。

一、日本的労使関係を計量的に把握し、日本的労使関係といわれるものが何であるかを分析した結果、次の七因子が抽出された。①「いえ」意識（ないし企業コミュニティ意識）②格差・不公正（企業間の賃金・福利厚生費格差、男女間格差、学歴別格差、本工・臨時雇い格差などに共通する因子）③勤勉（ないし仕事第一）④労使決定方式の特徴⑤公（会社）私連続性⑥温情性⑦私。これらのうちでも「いえ意識因子」は寄与率が特に高く、平均スコアの大きかった項目とかなり強い相関があることから、日本的労使関係の最も基本的特質となっている。

3　選挙結果についての評価

日経連の衆院選の評価

七六年一二月に衆議院選挙、七七年七月には参議院選挙がおこなわれた。これについての見解をみておこう。まず衆院選結果について日経連桜田会長は、「年頭の辞」で、「政治の行方について」として、つぎのように述べた。

さて、政治についての見通しを申し述べたいと思います。わが国では戦後三十年間、途中で一時片山内閣はありましたけれども、大体において保守党単独政権が続いて参りましたが、去る昭和四十七年十二月の第三十三回総選挙で、自民党が二百七十一議席を占めて第一党となり、単独政権をかち得た直後の四十八年一月に私ははっきりこれは実勢ではないということを申したのであります。すなわち、衆議院の総議席四百九十一（当時）の中で二百七十一をとったけれども、自民党の得票率は四六・八五％、全野党得票率は四七・八％と戦後初めて逆転したのであります。従ってこれは架空の二百七十一であって、実勢は全議席四百九十一の四六・八五％即ち二百三十に過ぎないという計算をして発表したのであります。

何故そういう事になるかといいますと、国勢調査で調べた選挙区別有権者の数に対して、議員定数の割り当てのしかたがひどく不公平になってお

るからです。たとえば、昭和四十七年十二月十日現在の有権者数をもとにしていいますと、神奈川県では有権者四百二万八千人に対して議員定数十四人、議員一人当たりの有権者数は二十八万七千人なのに対し、長野県では有権者百三十九万四千人に対して議員定数十三人、議員一人当たりの有権者は十万七千人です。従って神奈川県の有権者は長野県の有権者のほぼ三分の一の票の力しかふるうことができない。こういった不公平な議員定数の割り振りのもとで、自民党は田舎を中心にして議席の過半数を取り、それで単独政権を保持したといっても、これはまったくまやかしであると私はそのときいったのです。

その後この不公平は多少手直しされて、議員総定数四百九十一は五百十一になりましたが、それでもなおかつ不均衡は残っております。従ってこれをさらに是正して計算すれば、五十一年末の総選挙で得た自民党の二百四十九議席は実際は二百二十二議席と二十七議席も減る勘定になるわけです。そのことは自民党の皆さんも知っておりながら、はっきりとした自覚が足りないと思うのであります。

また昭和四十九年の参議院選挙で参議院の保守、革新の差がわずか七議席しかなくなったのに続いてこんどの総選挙で衆議院も保革伯仲となりましたが、この保革伯仲の議会運営ということは今後当分は続くだろうと私は思います。本年の七月には参議院選挙がありますが、このときには私の見込みでは保革は逆転する可能性もあると思います。それからこの次の衆議院選挙は、規定どおりいけば、現議員は四年の任期があるわけですけれども、いまは多党化時代ですから、そう長くは持たず、おそらく五十三年中に総選挙をしなければならなくなるだろうと私は想像しております。この選挙でもおそらく多党化した現在の政党分野が一つのまとまったところに落ちつく可能性はないと思っています。

従って、今後少なくとも五年間くらいは、議会運営の実質上、保守政党なり、あるいは革新政党なりというものの単独政権は望み得ません。

それでは革新政党として、社会党、公明党、民社党、共産党が一つにまとまり得るかというと、これは殆んど不可能だと私は思います。なぜなら日米安保条約一つとっても、その方針はみなそれぞれ分かれております。また防衛問題でも同じです。わが国予算の約一割、GNPの一%くらいの費用を使うこの大きな国事についてそれぞれの方針がまとまっていません。だから革新政党が一本になって政権を担当するということは、これまたあり得ないと私は考えます。

それに自民党は、弱い弱いといわれながらも、とにかく今度の総選挙で二百四十九人が当選、これに無所属十一人を加えて総計二百六十人となり、かろうじてながら過半数の議席を維持しました。この自民党が今後も減り続けて現在の議席の半分にもなり、社会党と同じくらいまでに減るのかというと、私はその可能性もまたないと思います。自民党に対する国民の支持はそれほど離れているとは思えません。国民は自民党のやったことの悪い点については批判するけれども、悪いから全部革新政党に渡してしまえというのではありません。野党の弱い現状では、まだまだ五年間くらいはどっちつかずの多党化の政党政治が続くだろうと思わざるを得ないのであります。

ところで、多党化した政党政治には、利害得失があります。といっていいところはあまりありませんが、それでも、多党化すれば政治運営について各党が批判し合うからきれいな政治になる。金権のにおいは減るだろうと思います。それから、国民からも、批判を受けるであろうし、従って政治家自身ももっと真面目になるし野党の方も現実的に責任ある主張になるというような利点はありましょう。

しかし、これらは国政運営上からみれば、基本的なものではありません。やはり多党化政治は弊害のほうが多く表に出ると思います。どういう弊害かといいますと、第一に財政が膨張せざるを得ない。すなわち、赤字国債や法人税、富裕税、物品税（付加価値税）等を財源として、社会保障とか補助金とかその他いろいろな無責任行政の尻ぬぐいをやる。行政整理、せめて国鉄の再建整理などということはなかなか実現困難であり、其の経費増加のツケは結局主として国債増加に回って来る。歳出の三割を国債に依存する財政が当分続く事になるおそれがあります。その結末は国民全部の負担となります。

こうした経済性に逆行した歳入調達のしかたが強くなると、配分の原資

即ちパイを大きくする力はだんだん減ってくる。そうなると、仕方がないから、通貨の増発、従ってインフレが進む。国債の利払いだけでも、おそらく毎年五兆円を越えるようになるだろう。そうすると歳出の一割以上を借金の利払いにあてるというような不健全財政になる。これはとりもなおさず財政インフレにつながり、いまイギリス、イタリアが陥っている様な状態になる。これは来年度の予算にも明瞭に出て来ております。

次に行政も全部あとから追っかける行政になってしまって、手ぎわのよい行政は行われなくなる。また、行政上の決定も責任のがれが多くなって、遅れ勝ちになる。ごね得がひどくなり、声の大きい者をのさばらせる行政になってくる。従って正しい筋道を守る者は、結局バカをみる。これが行きつくところまで行くだろうと思います。

また、地方財政では行きつくところが早いから、行き詰まるところと、行き詰まらないところが出てきて、病体と健康体の対照がはっきりしてくるでしょう。

以上のような行き詰まりは財政や行政の根本改正を断行するチャンスにはなるだろうと思うのですが、しかしだからといって、すぐ何党かの単独政権になれるかというと、これはなかなかそう簡単にはいきません。やはり三年、五年を費して、国民も、政治家も、行政当局も、弊害をはっきり自覚しなければ、なかなか実施しがたいだろうと思うのです。従って当分は政治的不安定が続くと考えるわけです。(『日経連タイムス』昭五二年一月一日付「新春を迎えて」より抜萃)

日経連の参院選後の労働運動予測

参院選後には、「路線論争活発に、現実重視強まろう」として、参院選後の労働運動を予測している。

参院選の結果に対する各労組の総括は合化労連、電機労連、日教組など今週開催の大会で明らかにされたほか、総評は来週早々の拡大評議員会で、同盟は月末の執行評議会で正式にとりまとめを行う予定である。総評・中立労連系労組では社会党の敗北が与野党逆転を不発に導き、伯仲状況の継続を許したことに対してきびしい批判を加えているが、労働組合陣営の大勢は同盟・純中立無所属労組を含め「与野党逆転は成らなかったものの、与野党伯仲の政治状況はさらに緊迫の度を加え、議席差七を四に縮めたことは自民党単独政権崩壊への潮流を不動のものとした」とみる立場に立ち、特に総評・中立労連系労組は参院選の結果にみられた社会党の党体質の改善、党運営の改革を中心に積極的な提言を試みる構えをみせている。

総評は参院選敗北にともなう社会党の協会派対反協会派の抗争が労働組合内部に波及することを警戒し、労組次元の立場で党改革を推進しようとしている。すでに槇枝総評議長は十二日福島市での記者会見で「ナショナルセンターをこえた社会党支持労組の合同会議で社会党改革の問題点をにつめたい」と提案しているが、総評の社会党に対する基本的立場は、参院選前、社会党との間にとりかわされた合意書にもとづくもので、党の性格を「広範な勤労国民のうえに立脚し、マルクス・レーニン主義から人道的社会主義者までを包含した一定の幅をもつ共同戦線党」と規定し、さらに社会主義協会に対しては「党中党とみなされるが如き集団は速かに解消する」ことを要請している。槇枝議長は、役員、代議員などの選出規定の改正などを中心に党改革を進めたうえでの秋の大会を主張しているが、成田委員長の辞任声明にともなう党内の混乱、対立をどう調整するか、有力支持基盤労組としての苦悩はさけられない情勢にある。それに社共中軸路線を主張する反主流派の攻勢も各労組大会を通じて活発化する動きをみせており総評は政党支持の問題について重大な試練に立たされているといえよう。

これに対し、革新・中道路線を支持してきた同盟、金属労協をはじめとする有力民間労組は、参院選の結果を冷静にうけとめながらも、国民各層が急激な変化を好まず、政治、経済の不安定状況のなかで「つかの間の安定を求めた」(太田合化労連委員長)結果を重視し、有権者の〝絶妙な平衡感覚〟を率直にうけとめ、従来以上に、より現実的な運動路線で市民層との連携を深め、未組織・中小企業労働者との連帯を強める方向をとろうとしている。

このような情勢のなかで、春季賃金交渉中間総括では「ほぼ実質賃金を確保し得た」とした春闘共闘、総評は、参院選との一体的評価として今春

の賃金げは実質賃金を確保するに至らなかったとしてきびしく自己批判を加える方向に修正せざるを得ない立場に追い込まれている。私鉄総連が十三日の中央委で「実質賃金を確保したとするのは重大な事実誤認である」との総括を行ったことも影響して総評は春季賃金交渉・参院選の結果について八月大会での白熱の論議はさけられない情勢である。

参院選後の政治情勢は与野党伯仲の状況を反映して与野党の部分的な協力体制が不可避となるが、これに対応して、労働組合側はとくに政策決定への参加、労働側の発言権増大をねらい、対政府交渉による政策・制度面での諸要求実現のほか、経済運営について政労使三者協議の場の実現を迫る意向である。

これは減速経済下の賃上げ闘争がすでに今春賃金交渉で実証ずみのように、賃金と雇用・物価の関連について新たな角度からの見直しが要求されていることと無縁ではない。宮田鉄鋼労連委員長、宇佐美ゼンセン同盟会長らの新たな賃上げ闘争論が提起されているが、この点についても定期大会で論議がつくされよう。しかし、宮田提言や宇佐美提案については、早くも太田合化労連委員長らから反対の声があがっており、労働戦線全体の合意を得るまでにはなお相当の困難と曲折が予想される。政党支持問題の新たな展開や、賃金闘争のあり方などについては十三日からひらいた電機労連の大会がどのような見解と方針を示すかが一つのポイントであるが、それだけに同労組の大会結論が注目されよう。民間労組を中心とする戦線統一の動きも焦点の一つであるが、主要労組の定期大会での論議をふまえたうえで、今秋から具体化への一歩をふみ出す形勢にある。従来から戦線統一の動向は革新政党の消長に左右される傾向が強かったが、選挙結果から民間主要労組の大勢は政策推進労組会議を中心とする多数派結集方式に一段の自信を深めており、総評系労組でも合化労連は太田委員長の大会あいさつにみられるように、政策推進労組会議を軸とする民間先行方式を支持する態度を明らかにしたことでより現実性を高めたことになる。むろん、このような産別横断結集方式とともに労働四団体間の共闘体制も政治路線の相違はともかく、経済要求はもちろん、政策・制度要求については大きな食い違いはないところから、今春賃金交渉での共闘路線を背景にさらに促進されることになろう。

労働戦線の再編も化学関係労組を中心とする「化学エネルギー労協」の発足が予定されているところから、金属分野についで、化学産業分野でも、ようやく戦線の再編・整理が緒につく段階に到達したが、その他の分野でも減量経営時代に対応する労働側の基本姿勢として雇用の確保を最重点とする運動路線が下部から強く要請されており、この面からの労働戦線の再編は必至の情勢にある。

参院選にみられた労働組合の選挙活動の限界と一般国民層の冷静な政治選択を労働組合がどのようにうけとめるかが、これからの運動の重大な視点であろう。

協会派が多数を占める総評公労協にしても、その運動路線の軌道修正がない限り、国民との共闘体制は虚像にすぎないだけに、公労協の運動姿勢の変化が注目されるが、総評の槇枝・富塚ラインは、より一層柔軟かつ弾力的な運動を構策する方向を堅持する態度をみせており、労働戦線全体は、国際的な関連を重視しつつ国内の経済体制即応の運動展開をはかる方向に動こうとしている。(『日経連タイムス』昭五二年七月一四日付)

生産性本部の参院選の評価

また、生産性本部は、『日本生産性新聞』に参院選とかかわって、つぎの「主張」を掲載した。

【政治の新潮流を見よ——問われる労組の政治活動】

参議院選挙に示された民意をどうみるか。対照的なふたつの見方がある。絶妙な選択という見方と逆に、明確な選択をさけたとする解釈である。

選挙の結果は自民党が同党系当選者を含めて過半数を確保した。だが、その差はわずかで与野党伯仲はより緊迫したものとなった。絶妙な選択というのは—いま、政権担当能力のあるのは自民党しかない、まずそのことを明らかにした。けれども、他方で与野党間を緊迫状態におくことで、一党支配に歯どめをかけ、野党には責任ある参政を求めた。そこには神技としか思えないような均衡感覚があるというのである。そんな風にみればた

しかに不思議としか言いようのない結果である。明確な選択をさけたとするのは、伯仲のもたらす政治の歯ぎれの悪さは、現在の難局を打開するには大きなマイナスとなる、やはり政局安定のためにはより明確な意思表示が必要だったという視点からである。

新しい政治体制の模索

たしかに不明確な選択には違いないが、いわゆる五五年体制が崩れ新しい政治体制を模索中という視点にたてば、むしろ、選択の絶妙さを強調すべきだろう。もうひとつ、新しい方向づけもより一層、明らかになっているからだ。新しい方向づけをみる場合、最大のポイントとなるのは東京であろう。東京はいろんな点で日本の縮図であり、つねにもっとも早く変化が現われる。政治意識を精密に反映する都市でもある。東京で示された方向づけとは何か。第一に依然、保守党が健在なこと、それと中道といわれる他の政党が社会、共産両党にかわってより強力になったこと等々である。五五年体制の一方に穏健な革新が登場する機運がでてきたといってもよい。東京における全国区の動向をあわせて考えてみると、とくに共産党が衰退の徴候を顕著にみせている。

ところで、このような流れは、労働組合にとってどのような影響を与えることになるのだろうか。社会党の敗北は同党の危機と直結しているためか、総評は早くも同党改革について積極的な提案をはじめている。総評の槇枝議長、富塚事務局長らは記者会見で同党が内紛を続けるなら同党、総評ブロックを解体させる意向をみせており、同党が革新共同戦線政党であることを強調している、提言の内容は、すでに昨年の総選挙の敗北にあたって提起された「七項目」の域をでるものではない。むしろ、同党分裂が現実のものとなっていることに、対処しようとする動きとみられ、総評が、中立労連や新産別に働きかけ分裂回避に連携プレイを策しているようだ。すでに参院選のなかで敗北を予想して、このような工作がすすんでいたといわれ、その線上での発言が総評外の単産にもみられる。社会党分裂は、戦後革新の主流を占めてきた同党・総評ブロックの崩壊でもあるので恐らく社会主義協会の封じ込めに主眼がおかれることになろうが、そのような手法が五五年体制の解体、変革にたえられるものか、疑問である。

労組は政党から自立を

社会党と総評に限らず、労組と政党問には戦前から運命共同体の伝統がある。ふたつの運動が社会運動として同体であったことによるものだろう。戦後は、それが統一戦線論などによって多少衣がえされたようだが、実態は政党が「労組の政治部」になりさがり、その域を脱しきれなかった。その限りでは政党は労組の議会における利益代表にすぎず、政権とは無縁な存在である。それが、社会主義協会の教条的な階級政党と奇妙に交錯してきていたのだが、総評の提言には政党と労組との関係についての清算がない。実態としては参院選に限らず、各種選挙での社会党の衰退は、総評の集票能力が限界にき多様化する市民社会と遊離してきたことの反映にすぎまい。参院全国区の候補はほとんどが労組出身だが、それらの候補の得票数は三十年代から五百万台にとどまっている。民社党の労組出身候補が六十万から三百万台に上昇線を描いているのと対照的である。総評がこのような現実をどう認識しているのか、理解し難いが、政党と労組との関係が労組の政治部、逆に政党の集票組織なりの「同体」現象が解消されない限りどんな手法も有効なものとはなりえまい。労組が量的にも質的にも社会的に成熟した存在となった現在、総評に限らず、必要なことは労組が政党から完全に自立することである、労働者がいま、切実に労組に求めている課題は雇用の安定であり、それはあすの課題というよりもきょう只今の課題である。それが労組の選挙活動とどう結びついていたのか、不明である。そのような自己批判もなしに、政党の責任追及、内紛への干渉が先行するのはどういうわけだろうか。旧態依然の政党との「同体」観から一歩もでていない証明以外の何物でもない。政治は新しい潮流がみえるようになった現在、労組も政党から自立しなければ存在理由をとわれることになりはしまいか。

4　雇用政策その他

雇用政策

構造的不況の変化とあわせて、わが国の高齢化社会への展開がすすんでいるなかで、雇用問題は一つの大きな焦点となっている。これにたいする論議がさかんになるとともに、資本・経営もそれへの対応を迫られているわけであるが、生産性本部、日経連ともに、これについての見解を示しているので、以下に示しておこう。

【生産性本部「高齢化対策で合意を——国と企業の政策の結合」】

高齢化対策の論議が活発になっている。労働省の定年延長促進の方針や労組の定年延長要求が強まっている。一方、企業としても実効ある高齢化対策を求めて苦慮しているのが何よりも現情を物語っている。高齢化対策の中で、当面の問題となっているのは定年の延長である。平均寿命の伸びにともなう労働可能年齢の延長と同時に生活費の高騰による、いつまでも働かなくてはならない状態が定年延長にストレートに結びついているが、労組は生涯生活の見直しという視点に立って、あらたに定年延長をはかろうとしている。延長それ自体は経営側からも反対はなく、方向としては労使の認識は一致している。

課題の先取りこそ必要

問題なのは、いかにそれを実現するかという方法論の違いである。経営側は高い労働条件をかかえたままの定年延長には耐えられないと考えている。労組としては高齢者の生計維持を考えるので素直に経営側の考えには同調していないが、つきつめていくと、雇用延長を優先と考えているのは明らかである。とすれば、この点を出発点にして労使が協議していけば打開の道は開かれてくるのではないか。賃金交渉における建て前論議がいかに空しいものかは、この一両年の春闘で十分に知ったことであり、定年延長と労働条件の関係のつめは本音を出し合って真剣に取組むべきである。この場合、定年延長は個別企業の労働条件であるから、企業内労使の折角の努力はもちろん必要だが、これをより円滑に前進させるには産業レベルの労使協議が活用されるべきと思う。労働時間の短縮、公害防除、安全対策など個別企業で独自にすすめるよりも、産業レベルで推進をはかった方が有効なことが多いのは過去の例が示している。企業としては定年延長を含め、高齢化対策を嫌応なく進めなければならない。スピンアウト型、職務再設計型、経営の競争体質維持型、青・中・老結合型、再教育型、専門職型など多くの試みがされているが、これといったキメ手のないのが実情であろう。その方途を模索するに当って重要なことは、若年層を戦力の中心としてきた高度成長下の経営から、中高年を重視しなければならない減速経済下の経営への思想の転換である。この認識を欠いた中高年対策は実りあるものとはなるまい。

それにしても、定年延長要求はともかく、労組の中高年対策に見るべきものがないのは残念である。賃金要求、政治活動、日常活動に忙殺され、容易に手の回らないことは理解できるが、組織として中高年対策のプログラムをみずからの手でつくろうとしないのは、怠慢のそしりを免れない。それでは高齢化社会でリーダーシップをとることはできない。青壮年中心の組合組織で、中高年問題を正面からとりあげることは困難なことかもしれない。しかし、課題の先どりが新しい運動の方向だというなら、本腰いれてとりあげるべきである。中高年対策は企業まかせというのでは、参加をうんぬんする資格をもうたがわれるであろう。

保障とともに自助の精神も

労働省は定年延長を促すための行政指導に意欲的である。地域ごとに企業の労務担当重役クラスを集め、「定年延長のための産業別雇用会議（仮称）」を組織するという。また昨年十月に発足した高年齢者雇用制度を充実

し奨励額を昭和五十三年度から倍増して二十四万円にするとともに継続雇用奨励金の引上げも考えているといわれる。これらの措置がかなりの効果をあげることが期待される。これに関連して要望したいのは、高齢者のための仕事づくりに企業が投資するのに対して援助することである。つまり、企業の雇用政策と国の政策とを具体的に結びつけていくことである。これは労使双方が等しく指摘している点でもある。

最後に中高年者自身の意識の問題である。このほど発表された生産性本部の調査によると、「高齢者になればなるほど、仕事を変りたくない」ものがふえていくことが明らかとなっている。長年にわたって同じ仕事を続けてくれば、変りたくないと思うのは人情ではあるが、このことが高齢者の配置転換、再訓練をむずかしいものにしている。だが、配置転換は今後ふえることはあっても、減ることはない。現情にしがみつく保守性は労使による中高年対策をそこなうことにもなる。福祉の論議でも国や企業の保障とならんで、自助の精神が肝要なことが強調されている。中高年に対する国や企業の対策とともに、中高年の自己啓発の努力は不可欠である。時代の転換に合わせて自己転換をはかる心構えが要望されるのである。(『日本生産性新聞』昭五二年七月一日付「主張」)

【日経連「企業の中高年対策の留意点」】

高齢化社会に関連する諸問題が多方面から取り上げられている。しかし、この道に関するわが国民的規範は皆無に等しく、模索のなかから一挙に対処の方途を決めなければならない難題であり、しかもおおかたの企業がその対処を急がれているのが現状である。

意識を革新することが前提

企業がこの課題に取り組み、実効を上げるために第一に考えなければならない点は、従来の意識を大幅に改変することで、これが対応の前提となろう。すなわち、これからの労働力の構成内容は逐次中高年者が主体となって行く、というのが時代の流れであり、そのためには、特定者を除く中高年者層は即戦力下降集団であるかのごとく受けとめられがちな感覚によらず、諸般の長い経験や蓄積された技術、技能等は国家的・企業的戦力であり、財産である、との評価に立って対処を考えることが重要であると思う。他方、企業はこの激烈な時代の試練に耐え、発展して行くため、また、社員の生活を守り、より良い状態に導きつつ、課せられた多くの社会的責任を果たして行くための経営努力を尽くさなくてはならないが、社員に対する意識革新の要請も、当然に強くきびしいものとなる。社員のそれぞれは問題意識を高め、自己啓発に励み、活力に満ちた職場環境を築き上げ〝いま何が最も重要か、そのために何をなすべきか〟を絶えず追求する心構えと行動力が要請される。このことは年齢の高低や、企業規模、業種の如何にかかわりなくすべての企業とその社員に共通するもので、かかる基盤なくしては具体的施策の展開は極めて困難であろうと思われるのである。

能力開発をすすめ職務開拓

年ごとに加齢するのは当然であるが、問題は単なる年齢そのものではなく、知力・体力の度合いが問われるべきである。確かに永年の勤労を支えた結果として中高年層に機能低下を来たしている存在も多かろう。とりわけ体力面でのそれが目立つ場合が多いと思われるが、知的能力は六十五歳まで下降しないという根拠ある所説もあり、いわゆる戸籍年齢のみで事を云々することは当を得ていない。このような観点から、企業の実態に見合った内容と方法による適性発見のための教育・訓練、多能化への努力に加え、前述の如くその保有する経験や技術技能を活用し、社員のヤル気をさらに高めるための職務開拓―人に職務を割りあてる―ことが重要になる。この場合、より若い層への代替としてではなく、年齢に関係なく職務を担当させるという企業意志を基本とした配置でなければならず、また中高年者層社員としては年齢を感じさせないための自らの努力と工夫をこらし、新職務に融合しようとする在り方が大切で、この双方の調和を見たとき、他の多くの要因はあるとしても企業における中高年対策の主要路線が確定したと考えてよいのではなかろうか。さらにこのことは、単に中高年層への対応のみでなく、若年層を含めた全社員に対する問題提起であり、認識を深めるための教育でもあって、長期的視野からも極めて大きな意義を持つものとなろう。

戦力化と福祉対策への配慮を

いずれにしても対策の根本目標は、社員集団をより強い戦力群とすることであり、従って、企業努力とともに、社員の能力発揮度評定が厳格になるのはやむを得まい。これらの総合なくして企業の存立と社員のしあわせ増大の具体化は不可能であるからである。しかし、事の重大性は理解されたとしても、当事者である中高年者層の受けとめ方が深刻すぎ萎縮するようなことがあれば、それは全く逆効果となる。また、いずれ近い将来、定年日を迎えることとなるこの世代には、現職完遂の使命感と企業を離れた後の進路に関する不安定感とが混在し、複雑な心情の持主も多いことであろう。このため、全員の希望に添い得るような手段は講じ得ないとしても、企業の力の範囲内で、社員福祉を考慮した施策を併行し、納得性を高めてゆく配慮が必要となる。加えて、労働組合との円滑な意思疎通に留意し、真の意味の対策について共感を持ちながら進める姿勢が望ましいことを付記したい。（『日経連タイムス』昭五二年七月二一日付「主張」）

今後さらに重要性を増大するこの問題に、本腰をいれたとりくみがすすむものと思われる。そして、それが企業の体質改善、年功制度などの見直しにつながっていくことと思われる。

個別企業の労務政策

すでに全国労務管理者大会などで、精鋭主義経営の確立、合理化、生産性の向上などが真剣に論議され、経営者団体発行の雑誌でも、その側面からの検討がさかんとなっている。

おわりにこうした点からの、現実の個別企業における労働・労務対策の事例を一、二紹介しておこう。

【高齢者ばかりで操業——ソニー新会社スタート】

全従業員の八割に当る四十人が五十歳以上の高齢者——いわば文字通りの〝高齢者企業〟がこのほど正式に誕生した。ソニーが一〇〇％出資してつくった「マックス精機」（全従業員数約五十名）がそれで、ソニーが送り出す専門技術者十名程度を除いては、残りの四十名がすべて職安を通して入社してきた「五十歳以上」の高齢者ばかり、というユニークな企業。

ソニーがこの関連会社をつくることにしたのは、ビデオやテープレコーダ等の精密機械の部品を独立して製造させるためだが、「マックス精機は装置が自動旋盤、自動研磨機等、完全に自動化されているため、労働量が比較的軽くて済み、高齢者でも支障は起きない。むしろ、経験があり責任感も強い高齢者に向いた職種が多い」ことからだという。従って、「いま求められている〝社会福祉〟に一役買う意味で〝マックス〟をつくろうとしたのではない」（ソニー広報室）わけだが、やはり、結果的には、〝高齢者雇用〟に役立つ一つの施策となりそうだ。その意味で、ソニー側でも「当社がこうした高齢者主体の関連会社をつくったということで、完全に自動化されたものであれば、うちでもできるかもしれないとして他社が追随してくれる可能性もあり、意義はあろう」と語っている。ソニーでは、三年前にも名古屋に同社の一〇〇％出資の子会社「東海エレクトロニクス」をつくっている。この会社はプリント基板関係の会社だが、やはりマックス精機同様、単純作業でできる仕事が中心。そのため、高齢社員の数も比較的多い（三十名程度）が、この東海エレクトロニクスが〝高齢者雇用〟で成功し、自信を深めたため「高齢者が中心のマックス精機を設立するにあたっても成算はあった」（ソニー広報室）。

「マックス精機」はすでに設立登記が完了し、現在テスト・ランの段階だが、四十名の〝高齢者〟は東京都の大森職安でソニーの説明会を聞き、応募書類を提出して面接、身体検査などを受けて採用された。年齢的には「五十歳～五十九歳」。その人たちの年齢、健康以外の唯一の入社条件は「通勤時間が三十分以内」ということだけだった。

入社後は、全員が一般職の正社員になり、五十九歳まで同社で働くことになる。その後は、未定であるが、一応「嘱託のような形で働いてもらうことになるだろう」という。またその賃金は、入社年度に最低の人で約十二万円。内訳は基本給が十万円で、それに残りの技能手当（二千円～三万円）と深夜割増（同社は三シフト制で二十四時間稼働。一時間の割増料が三百六十円で、月平均にすると約一万九千円になる）が加わる。昇給は年一回、賞与は年二回支給される。この〝賃金水準〟に関しては、ソニーでは「職安の話によれば、高齢者の再就職時の平均賃金は現在八万円程度で

あるという。とすれば、前職時よりは安いだろうが、それに比べるとかなり割高のものになっているはず」と説明している。

なお、ソニーではこの「マックス精機」が〝高齢者企業〟であるため特に①年二回の成人病検診の実施②浴室、休憩室、寝室等の完備のほか、食費の補助（その費用の一部会社負担）を行うなどして、きめ細かな施策を考えている。（『日経連タイムス』昭五一年九月二日付）

【三〇才だ、選抜試験だ――三機工業――若いうち二職務以上経験】

三機工業は、仕事の第一線に立つ中堅社員に「選抜試験制度」と「ジョブ・ローテーション育成制度」を適用して、実力強化をはかっている。

選抜試験制度は六年ほど前から実施しているもの。正式には「六級職選抜試験」という。同社では職階級制を採用して、社員をランクづけしている。六級職は係長・主任クラス。年齢にして、ほぼ三十歳にあたる。この六級職に昇階するための必要条件が選抜試験である。四級職になって二年目の社員には希望者のみ、三年以上は必須で受験させている。二十歳代の後半に入った中堅どころの社員の向学心をもりあげる意味も持つ。試験内容は、①全社共通常識問題②職種別専門問題③論文からなる。全社共通常識問題は、同社の就業規則や従業員構成、利益率といった社員として理解しておかねばならない基礎事項をテストする。また専門問題は、営業、事務、工事、設計、研究開発といった職種別に問題を作成して、実施している。専門分野での実力ぶりを知るのが、ねらいであるところから、公的資格をもっている場合には、この試験は免除される。一級建築士や技術士、税理士など多数の公的資格を免除の対象にしている。論文は、一時間半ほどの時間内で、与えられたテーマを論述するという方法。昨年の場合には「高齢化・高学歴化傾向を中堅社員として、どう受けとめるか」という課題が出されている。

各部の部課長クラスからなる委員会組織が設置されており、試験問題を作成したり、実施にあたっている。同委員会は、毎年五月に試験問題の範囲を示す。参考書や社内報、会社概況といった教材を指摘し、事前勉強を促す。本番の試験は十月末。昇階は翌三月と十月の二回である。

合格率は例年、八〇％前後の高さを誇っている。不合格の場合、何度でもチャレンジできる。

試験問題作成委員会は現在、同制度の再検討にかかっている。専門試験を免除する条件として設けてある公的資格取得レベルが特殊で、内容が高度すぎる点や、論文のありかた、受験資格の与える時期など根本的な見直しをはかろうとしている。社員の勉強意欲を増進させ、しかも日常の仕事に遊離しない試験制度にしたいとしている。

またジョブ・ローテーション育成制度は、六級職から七級職に昇階する時、必ず二種類以上の仕事を経験していることを条件としている。昨年から実施している。一般に若手社員のジョブ・ローテーションが必要とされてはいるものの、仕事に習熟してくると、部門も手離さず、本人もおさまりがち。同社は、ジョブ・ローテーションを昇階条件とすることによって、活きた制度としている。

ひとつの業務に勤続したと見なされるのは、最低二年以上。本人の意向は、自己申告書に第三希望まで記述させて尊重している。若い世代の時に、まったく異った仕事を経験させ、幅広い実力養成をはかるねらいをもつ制度である。（『日本生産性新聞』昭五二年六月二九日付）

このほか労働者の福祉をふくむ生活管理、企業地域社会への働きかけ、また年金制度をめぐる問題などについて、この一年の選挙結果や今後の政治・労働情勢の変化に対応して、施策がおこなわれている。そして、これまでの労働政策の「成功」のうえにたって、まだ明確化していないが、新たなそして大がかりな対策が考えだされようとしている気配がよみとれるのが、本年度の労働政策の傾向といってよかろう。

【参考資料】 (1)『日経連タイムス』 (2)『経営者』 (3)『日本生産性新聞』、(4)その他経営者団体発行の資料

Ⅵ　労働判例の動向

概要□最高裁判所判例＝全逓名古屋中郵事件／第二鳩タクシー事件／その他／**主要判例・命令**＝三菱電機事件／米沢製作所事件／古河鉱業事件／タケダシステム事件／三晃社事件／日本テレビ放送網事件／宮崎放送事件／井沢商店事件／近畿放送事件／社会保険診療報酬支払基金事件

概要

一、昭和五一年度における労働関係民事・行政事件の新受事件数は、最高裁事務局の調査によると、各審級あわせて二四〇三件で、前年度の事件数に比較し一〇七件の増加、昭和四九年度からの増加傾向（本年鑑一九七七年版掲載の統計表参照）にさらに拍車がかかり、これまでの最高の件数となった。既済事件数は、各審級あわせて二三八七件で、前年度と比較して七六件の増加、新受事件数と同じく、これまでの最高の件数である。未済事件数は、二七一八件で前年度に比し一六件の増加となっている。事件を内容別にみると、新受件数二四〇三件のうち、民事仮処分申請事件一〇七〇件、民事本案事件八八六件、民事仮差押事件二六一件、行政本案事件一五一件、同執行停止事件一一件、緊急命令事件二四件となっている。既済件数二三八七件の内容は、判決五三三件、決定六七三件、和解による解決四八八件、取下その他六九三件である。

一、労働委員会における昭和五一年不当労働行為事件処理状況は、中労委調べによると、初審新規申立七三〇件で前年度の九二九件に比し相当減少しているが、前年からの繰り越しが一四一七件あり、総係属件数（二一四七件）においては前年度（二一〇二件）より増加している。再審においても、前年度繰り越し一二九件（前年

九二件)、新規申立九八件(前年九三件)でともに増加している。終結状況は、初審六七八件のうち取下・和解が五一六件、命令・決定の出たもの一六二件、再審では、六二件のうち取下・和解四三件、命令・決定が一九件、次年度への繰り越し件数は、初審で一四六九件(前年度一四一七件)、再審で一六五件(前年度一二九件)であり、いずれも最近五カ年の最高の増加率を示している。

一、今年度もっとも注目を引く判決は、昭和五二年五月四日に最高裁大法廷が言い渡した全逓名古屋中郵事件の原判決破棄・有罪判決、および同じく大法廷が同年二月二三日に言い渡した第二鳩タクシー事件における判例変更である。

一、労働運動にとって重要な影響があると思われる判例は多数あるが、紙数の関係で、政治ストを違法とした国労宮原操車場事件、アナウンサーの配転をめぐる日本テレビ放送網・宮崎放送の二事件、女子労働者の差別事件である米沢製作所・古河鉱業の二事件および就業規則の改正による生理休暇の無給化をめぐるタケダシステム事件、退職後同業他社就職者にたいする退職金半額支給をめぐる三晃社控訴審事件、休憩時間中の署名運動にたいする懲戒処分の効力が争われた三菱電機事件、労委命令では井沢商店・近畿放送・社会保険診療報酬支払基金の三事件をとりあげ、要旨をかかげる。

1　最高裁判所判例

全逓名古屋中郵事件(最高裁大法廷、昭五二・五・四判決、労判二七四号)

一九五八年春闘の際、全逓中執委員菊池且ほか三名の被告が中央本部の指令にもとづき、二時間の時間内職場大会の実施を決定、三月二〇日早朝、名古屋中央郵便局で局側監視員の制止を振り切って局舎内に入り、外務員に呼びかけて職場放棄をさせ、勤務中の局員の腕をおさえて外へ連れ出したとして、郵便法違反教唆、建造物侵入、公務執行妨害罪で起訴された。一審の名古屋地裁は、公務執行妨害については無罪、郵便法違反教唆については訴因を同法違反ほう助に変更し、建造物侵入罪とあわせて四被告全員に罰金一万円の有罪判決を言い渡した。二審の名古屋高裁は、審理中に本件と同日同罪で摘発された全逓東京中郵関係の事件につき大法廷判決(昭四一・一〇・二六)が出たため、全員に無罪を言い渡した。

その後、最高裁大法廷は、全農林判決(昭四八・四・二五)、岩手県教組判決(昭五一・五・二一)で官公労働者の争議権についての見解を変えるにいたり、本件上告審でも、一三対二の多数意見により東京中郵判決を判例変更し、公企体ストに刑事罰が適用されることを確認した。結局、多数意見は原判決を憲法二八条、公労法一七条の解釈を誤ったものとして破棄、全員有罪とした。なお、被告

四人は、本判決が全逓東京中郵判決と矛盾するとして国にたいし国家賠償の訴訟を提起した（昭五二・六・二二）。

以下に判決要旨と最高裁判断の推移を示す参考資料を掲げる。

【判決要旨】

◇藤林・岡原・岸・天野・岸上・江里口・大塚・高辻・吉田・本林・服部・栗本の一二裁判官の多数意見

（郵便法違反幇助について）

一　公労法一七条の争議行為禁止の合憲性

五現業の職員は、国家公務員であるから、非現業の国家公務員の場合と同様、憲法八三条の財政民主主義に表れている議会制民主主義の原則上国会の特別の委任がない限り法律・予算の形で勤務条件が決定されるべき特殊な憲法上の地位にある。

三公社の職員も、財政民主主義の原則上国会の意思とは無関係に資産の処分・運用を行いえない全額国庫出資の公社に勤務している点で、勤務条件の決定に関する憲法上の地位は右と基本的に同一である。そのため、これらの職員に対しては、労使による勤務条件の共同決定を内容とする団体交渉権も、その一環としての争議権も、憲法上当然に保障されているわけではないのであって、現行法上これらの職員に協約締結権を含む団体交渉権が付与されているのは、憲法のもとで許されている国会の裁量によるものと解せられる。さらに、これらの事業は利潤の追求を本来の目的としておらず、その労使関係には市場の抑制力が働かないため、争議権は適正な勤務条件を決定する機能を果たすことができず、また、公共性の高いこれらの職務の停廃により国民生活が重大な支障を受けるおそれがあるから、争議行為を全面的に禁止したことは不当とはいえない。

加えて、右の禁止に対応する仲裁などの代償措置もよく整備されており、結局、その禁止を違憲とする理由は存しない。

二　公労法違反の争議行為と刑事法上の違法性

本件の直接の争点は、公労法違反の争議行為が郵便法などの罰則に触れる場合に、なおも労組法一条二項の適用があるか、すなわち争議行為として行われたことの故に特段の違法性阻却事由があると認めるべきか、という法律解釈の問題である。

憲法二八条の趣旨からみると、上述の理由により公労法一七条が違憲でなく、禁止違反の争議行為が憲法上の権利として保障されていない以上、民事法又は刑事法が、正当性を有しない行為であると評価してこれに合理性のある不利益を課しても憲法に抵触することはない。

法律の趣旨に即してみると、公労法三条は同法に定めのないものについてのみ労組法の適用を認めているのであるから、公労法に禁止規定のある争議行為については労組法一条二項の適用を認める余地はない。また、公労法には争議行為を処罰する罰則はないが、それは禁止の実効性を確保するための制裁規定として独自の罰則を設けなかったことを意味するにとどまるのであって、労組法一条二項の適用を認めるべき根拠にはならない。公労法の立法当時の国会答弁にもその趣旨がみられる。

以上の理由により東京中郵事件判決の判断は変更を免れない。

三　公労法違反の争議行為と刑事法上の処罰

ただ、昭和二三年の改正国公法の罰則が争議行為のあおり・そそのかしなどの指導的行為のみを対象としていることとそれまでの立法経過を仔細に検討するときは、当時の立法意思は、争議行為者の単純参加者を郵便法などの罰則による処罰から除いて指導的行為者のみを郵便法などと国公法双方の罰則で処罰する趣旨であったとみるのが相当であり、その後公労法が制定・改正された際の立法意思も、単純参加者は処罰せずに指導的行為者のみを郵便法などの罰則によって処罰するところにあったとみるのが合理的である。この解釈は、戦前からの立法の変遷とその底流にある法の理念にも適合する。

この処罰阻却の範囲は、阻却を認める根拠からして、不作為的な単純参加行為のうち禁止規定が存在しなければ正当と解されるものに限定される。なお、処罰を阻却される単純参加行為でも、すべて違法なものである。以上これに対する教唆犯・幇助犯が成立することはいうまでもなく、また、解雇などの民事上の不利益の対象となりうることはもちろんである。

四　結び

本件幇助は、違法な郵便不取扱に対する国公法の罰則の「あおり」にあたるような指導的行為であるから、処罰を免れず、これを無罪とした原判決は憲法二八条、公労法一七条の解釈を誤っている。

（建造物侵入について）

公労法一七条違反の争議行為に際しこれに付随して行われた犯罪行為についての違法性阻却の有無は、右の事実を含めて、その行為の具体的状況その他諸般の事情を考慮に入れ、法秩序全体の見地から許容されるべきものか否かを考察して判断すべきである。本件建造物侵入は、それ自体同条に違反するあおり行為を行うために立ち入りを禁止された建造物にあえて立ち入ったものであって、目的も手段も違法というほかはなく、これを正当とした原判決は憲法二八条の解釈を誤っている。

（公務執行妨害について）

適法な上告理由にあたらない。

（結論）

郵便法違反幇助、建造物侵入についての上告は理由があるので、原判決を破棄して一審判決を維持し、公務執行妨害についての上告は棄却することとする。

◇高辻裁判官の補足意見

多数意見が全農林事件判決を援用している点に関して補足する。

◇下田裁判官の意見

郵便不取扱争議の単純参加者についてまで処罰の阻却を認める多数意見の解釈は、郵便業務の格段の重要性を無視し、統一性を欠く占領立法を根拠とする誤りを犯し、司法謙抑の原則にもとる立法的解釈というほかはない。

◇団藤裁判官の反対意見

東京中郵事件の判例は基本的に維持されるべきである。憲法二八条の趣旨は、憲法一五条・八三条等の控制原理によって許容される限りは、法律解釈上もなるべく広く活かして行くべきであって、争議行為についても、違法とする積極的な根拠がない以上は、正当なものと解するのが相当である。この立場からいうと、公労法一七条違反の争議行為については、労組法一条二項の適用が明文上除外されていないのであるから、刑法上はこれを違法とする積極的な根拠がないとみるべきである。この結論は、憲法三一条が含蓄する刑罰謙抑主義の要請にも合致する。そうして、刑法上正当な争議行為かどうかの規準については、東京中郵事件の判例は多少の修正が必要で、政治的目的のもの、暴力を伴うもののほか、公労委の仲裁開始後のものに限って原則として違法と解すべきである。多数意見が単純参加者について処罰阻却原由を認める点には賛成する。本件郵便法違反幇助は違法性を欠き、他の上告理由は不適法であるから、全部上告棄却するのが相当である。

◇環裁判官の反対意見

東京中郵事件判決は変更を要しない。公労法は、一七条違反の争議行為に対して罰則を設けておらず、三条において労組法一条二項の適用を除外してもいない。これは、五現業・三公社の職員が職務の公共性と勤労者としての性格において私企業労働者に近似していることと、刑罰というものの厳しさを考慮し、憲法二八条の趣旨に沿って、公労法が、右の争議行為についても、それが労組法一条の目的の範囲内にあり、その態様が積極的な侵害とみられず、かつ争議権の濫用にあたらない場合は刑法上の違法性を阻却することを定めた趣旨と解すべきである。本件郵便法違反幇助、建造物侵入はいずれも違法性を欠き、その他の上告理由は不適法であるから、全部上告棄却するのが相当である。

【官公労争議権をめぐる最高裁判断の推移】

「全逓中郵事件」（公労法・41年10月26日）	公企体職員や公務員も勤労者である以上、原則として労働基本権を保障される。「国民生活全体の利益」の面から内在的制約を受けるが、その制限は必要最小限にとどめ、違反者に対する刑事制裁も必要やむをえない場合に限るべきだ。（制約に「四条件」をつけたうえで合憲）	労働基本権と争議行為禁止規定の合憲性	
「都教組事件」（地公法・44年4月2日）「全司法事件」（国公法・同右）	公務員法の規定が、文字通り一切の争議行為を禁止し、あおり行為をすべて処罰する趣旨と解すれば、違憲の疑いを免れない。憲法の趣旨と調和するよう解釈すれば、禁止されるべき争議行為の種類や態様についても、処罰されるべきあおり行為の態様や範囲についても、おのずから限界がある。（限定解釈によって合憲）	争議あおり罪規定の解釈（公務員法）または、刑事制裁の可否（公労法）	公労法は、違法な争議行為については、民事責任を負わせるだけで足り、刑事制裁は科さないことを趣旨としている。争議行為が①政治目的②暴力を伴う③不当に長期に及ぶなど国民生活に重大な障害をもたらす、という不当なものでない限り、労組法の刑事免責規定が適用される。（原則として免責）
「全農林警職法事件」（国公法・48年4月25日）「岩教組事件」（地公法・51年5月21日）	労働基本権の保障は公務員にも及ぶが、おのずから「国民全体の共同利益」の見地から制約を免れず、公務員の争議行為はその地位の特殊性、職務の公共性と相いれない。公務員は法律により主要な勤務条件が定められ、適切な代償措置も講じられているから、争議行為を禁じてもやむをえない。（一律禁止合憲）		公務員法は争議行為そのものを処罰の対象としていないから、争議あおり罪を適用するには、違法性の強い争議行為を前提とし、あおり行為自体も違法性が強いことを必要とする。争議行為に通常随伴する行為（指令など）は処罰の対象とならない。（いわゆる〝二重のしぼり〟によって、処罰を抑制）
「全逓名古屋中郵事件」（公労法・52年5月4日）	勤務条件の決定に関する憲法上の地位、職務の公共性、代償措置の整備などの点から、争議行為を全面的に禁止しても不当とはいえない。争議行為が行われれば、職務の停廃により国民生活が重大な支障を受ける恐れがある。（一律禁止合憲）		禁止違反の争議行為をあおる者は、違法な争議行為に原動力を与える者として社会的責任が重く、その者に対しとくに処罰の必要を認めて罰則を設けるのは、十分合理性がある。争議行為やあおり行為に違法性の強弱を設け、処罰の対象を限定することは明確性を欠き、認められない。（無限定合憲、一律処罰）
			禁止違反の争議行為が憲法上の権利として保障されていない以上、それに対して合理性のある不利益を課しても、憲法に抵触しない。違法な争議行為には労組法の刑事免責規定を適用する余地はない。ただ、処罰の人的範囲については、公労法の立法趣旨などから「あおり」行為のみとする。（刑事免責否定、単純参加者は不処罰）

第二鳩タクシー事件（最高裁大法廷、昭五二・二・二三、労判二六九号）　会社で働いて得た中間収入を差し引かないでバックペイを命令した東京地労委が不当労働行為で解雇されたタクシー運転手六人を復職させるにつき、会社側に救済命令を発する際、解雇期間中、他のことは不当として、会社が都労委を相手として訴えた上告審判決である。この問題は、中間収入を控除するかどうかは労委の裁量とす

る労委側と必ず控除すべしとする最高裁の見解が一五年間にわたり対立していたものである。本判決で最高裁は、中間収入は副業的収入でないかぎりバックペイから控除すべきであるとして三七年第三小法廷の判例（昭三七・九・一八）を変更し、労委の裁量権を大幅に認めた。なお、その後、同旨の最高裁第二小法廷判決（**京都淡路交通事件**、昭五二・五・二）が出ている。

【判決要旨】

一、労働組合法七条一号が正当な組合活動をした故をもってする解雇を特に不当労働行為として禁止しているのは、右解雇が、一面において、当該被解雇者個人の雇用関係上の権利ないし利益を侵害し、他面において、使用者が右の労働者を事業所から排除することにより、労働者らによる組合活動一般を抑圧ないし制約する故なのであるから、右七条一号に違反する労働者の解雇に対する救済命令の内容は、被解雇者の個人的被害を救済するという観点からだけではなく、組合活動一般に対する侵害を除去、是正して法の所期する正常な集団的労使関係秩序を回復、確保するという観点からも、具体的に決定されなければならない。

二、本件の問題は、不当労働行為により解雇された労働者がその後原職に復帰するまでの間に他で就労して収入を得た場合、労働委員会は、原職復帰とともにバックペイを命ずるにあたって、解雇期間中の得べかりし賃金相当額から右の中間収入の額を控除しなければならないかどうか、ということであるが、

（一）まず、被解雇者個人が受ける経済的被害の面をみると、被解雇者は解雇によって賃金の支払いを受けられなくなるという経済的被害を受けるが、他面、使用者の下での就労から解放され、その労働力を自由に利用しうる状況に置かれるわけであるから、他に就職して収入を得た場合には、それが従前の就労からの解放によって可能となった労働力の使用の対価と認められる限り、解雇による経済上の不利益はその限度において償われたものと考えられる。したがって、バックペイとしてそのすでに償われた部分までの支払いを命ずることは、個人的な経済的被害の救済の観点からする限りは、救済の範囲を逸脱するものと解される。もっとも、労務の性質及び内容もまた労働者にとって重要な意味をもつものであるから、中間収入をもたらした労務が、従前の労務と比較して、より重い精神的負担を伴うようなものであるときは、これを無視して機械的に中間収入の額をそのまま控除することは被害の救済として合理性を欠くというべきである。

（二）次に、右解雇が当該事業所における組合活動一般に対して与える侵害の面をみると、この侵害は、当該労働者の解雇により、労働者らの組合活動意思が萎縮し、そのため組合活動一般に対して制約的効果が及ぶことにより生ずるものであるところ、このような制約的効果は、当該労働者が解雇によって現実に受ける打撃の軽重と密接な関係をもち、再就職の難易、就職先における労務の性質、内容及び賃金額の多少等によってもおのずから異ならざるを得ないものであるから、組合活動一般に対する侵害の除去という観点から中間収入控除の要否及びその金額を決定するにあたっては、これらの諸点を勘案し、組合活動一般に対する侵害の程度について生じた侵害の程度に応じ合理的に必要かつ適切と認められる救済措置を定めなければならない。

（三）要するに、中間収入控除の要否及びその金額を決定するにあたっては、労働委員会は、右の（一）及び（二）の両面からする総合的な考慮を必要とするのであって、そのいずれか一方の考慮を怠り、又は救済の必要性の判断において合理性を欠くときは、裁量権の限界を超え、違法とされることを免れない。最高裁昭和三六年オ第五一九号同三七年九月一八日第三小法廷判決・民集一六巻九号一九八五頁は、右と抵触する限度で変更すべきものである。

三、本件において、上告補助参加人六名はタクシー業を営む被上告会社にタクシー運転手として雇用されていた者であるが、本件解雇後間もなく他のタクシー会社に運転手として雇用され、従前の賃金額に近い収入を得ていたというのであるから、右上告補助参加人らの得た中間収入は、解雇による個人的な経済的被害の救済という観点からは当然にその控除を考慮すべきものであり、組合活動一般に対する侵害の除去の観点からみても、

タクシー運転手の同業他社への転職が当時比較的頻繁かつ容易であったことなどに照らせば、被上告会社の労働者らの組合活動意思に対する制約的効果にも通常の場合とかなり異なるものがあるとみるのが当然であるから、特段の理由のない限り、バックペイの金額を決定するにあたって右の中間収入の控除を全く不問に付することは合理性を欠くといわなければならない。しかるに、上告人は、右控除を全く不要とすることにつき特段の理由を具体的に示すところがないから、本件バックペイ命令は、結局、裁量権の合理的な行使の限度を超えたものとして違法というべきである。

◇岸裁判官の反対意見

不当労働行為制度は、不当労働行為がなかったと同じ状態を復元することを使用者に義務づけた特別の制度と解されるから、解雇された労働者が他で働いて得た中間収入などは、使用者の右復元義務と本質的関連をもたない付随的な利益として、これをバックペイの額から控除すべきではない。その結果、被解雇者が中間収入の額だけ利得するとしても、それは別途司法的処理によって解決されるべきものであって、労働委員会の関知するところではない。本件救済命令は適法である。

◇団藤、本林、服部、環裁判官の反対意見

不当労働行為としての解雇は、当該使用者の事業所における組合活動一般に対する侵害の面のみに着目して一元的にとらえるべきであり。これに対する救済命令も専ら右の観点から必要性を判断してその内容を決定すべきである。この観点からするときは、中間収入の取得により当然にそれだけの被害の回復があったとすることはできず、従前の労務と中間収入をもたらした労務の性質、内容の同一性、転職の容易性、解雇の事情等に照らし、どの程度の被害の回復があったとみるべきかを検討して、中間収入の控除の要否及び程度を決定すべきものである。そして、裁判所は、労働委員会が右諸事情を公正、誠実に考慮した結果の判断と考えられないほど明白な不合理性を有する場合のみ、その命令を違法とすべきである。本件救済命令に違法はない。

その他の最高裁判例

裁判所事務官（廷吏）が公判立会中脳出血のため倒れ、翌日死亡したため、相続人（妻）が、右死亡は、国家公務員災害補償法にいう「職員が公務上死亡した場合」に当たるとして遺族補償等を請求していた事件（**千々波事件**）について、第二小法廷（昭五一・一一・一二）は、請求を否定する原審判決を支持、上告を棄却した。大学付属看護学校の卒業生が付属病院に採用されなかったことが同人の思想・信条によるとして争っていた**慶応病院事件**（一九七七年版六一四ページ参照）の上告審で第三小法廷は、原判決支持の判決を下した（昭五一・一二・二四）。アナウンサーが二週間内に二度も寝過ごして午前六時からの定時ラジオニュースの放送ができなかったとして解雇処分を受け、その効力が争われていた**高知放送事件**の上告審で、第二小法廷は、就業規則に定める解雇事由に該当する行為があったからといって、使用者は、いつでも自由に解雇できるとはかぎらない、本件の朝寝ぼうを事故理由とする解雇は、「いちじるしく不合理で、社会通念上相当なものとして是認することはできない」と判示、原判決を支持した（昭五二・一・三一）。

2　主要判例・命令

国労宮原操車場事件（大阪高裁、昭五一・一〇・五）

一九六五年の国会で日韓条約締結問題が審議され、与野党対立のまま強行採決がおこなわれたことに抗議して、国労大阪地本委員長

および書記長が中央の指令を受け、指揮者として、同年一一月一二日午後八時二〇分頃から一時間にわたり宮原操車場において時限ストを実施した。当局の立入禁止措置にもかかわらず、当日、二〇〇〇名の組合員が集まり、線路上に坐り込むなどして列車の進行を五〇分ないし一時間半にわたり遅延させた。被告両名が威力業務妨害・鉄道営業法違反として起訴されたが、一審の名古屋地裁（昭四七・四・一一）は、「政治的目的のためのストも憲法二八条の保障する団結権または団体行動権にふくまれると解し得ないものではない」と解したうえ、本件の坐り込み行為には可罰的違法性なしとして」無罪を言い渡していた。

控訴審の本判決は、本件のような政治ストは憲法二八条の保障する労働基本権の行使とはいえず、違法な争議行為であるとして、ストに伴うピケを両罪違反とし、有罪を言い渡した。

【判決要旨】

憲法二八条は、「勤労者の団結する権利 および 団体交渉その他の団体行動をする権利」すなわちいわゆる労働基本権を保障しており、この労働基本権の保障は憲法二五条のいわゆる生存権の保障を基本理念とし、憲法二七条の勤労の権利及び勤労条件に関する基準の法定の保障と相まって勤労者の経済的地位の向上のための手段として認められたものであるから、使用者に対する経済的地位の向上の要請とは直接関係があるとはいえない政治目的のために争議行為を行なうがごときは、もともと憲法二八条の保障とは無関係なものというべきであるとするのが最高裁の判例（昭和四八年四月二五日大法廷判決〈いわゆる全農林警職法事件〉、昭和四四年四月二日大法廷判決〈いわゆる全司法仙台事件〉、昭和四一年一〇月二六日大法決判廷〈いわゆる全逓中郵事件〉、昭和二四年五月一八日大法廷判決〈いわゆる板橋造兵廠事件〉）である。……当裁判所は本件記録及び原審において取り調べた証拠を精査したほか、当審における事実の取調を行い、その結果をも併わせて検討したのであるが、結局本件争議行為について前記各最高裁判所判例の趣意を排斥すべき事由は存しないとの結論に達した。そして、被告人らの右所為は国労の団体行動としてなされたものとしても、右は日韓条約批准に反対し、国会におけるいわゆる強行採決に抗議するという政治目的に出たものであって、原判示のような国鉄労働者の戦時中及び朝鮮戦争時における経験、国労が、日韓条約によってわが国の資本が韓国に進出し低い賃金水準のもとにある同国の労働者を雇傭することによってわが国労働者の賃金水準を引き下げるおそれがあるからとして、日韓条約に反対するものであることなどを考慮しても、被告人らの日韓条約批准反対、いわゆる国会での強行採決に対する抗議は、使用者に対する経済的地位の向上の要請とは直接関係があるとはいえない政治目的のための争議行為というほかなく、従って前記各最高裁判所の判例に従い憲法二八条の保障の範囲を逸脱した違法なものといわなければならない。

三菱電機事件（静岡地裁、昭五一・一〇・二八判決）

同社静岡製作所勤務の女子社員二名が、一九七三年四月、昼休み時間に女子更衣室で健保改悪反対、国鉄運賃値上げ反対などの署名活動をおこなったことが、無許可の署名活動を禁止した就業規則および協約に違反するとして譴責処分に付され、その有効性を争ったもの。この事件では、社内における政治活動禁止の定めが、休憩時間の自由利用を規定した労基法三四条に違反しないかどうか、さらに、言論活動をふくむ政治活動の自由を保障した憲法一九条、二一条に抵触しないかどうかが問題となった。判決はつぎのような見解を示し、結局本件処分を懲戒権の濫用に当たり無効と判示した（確定）。

【判決要旨】

一　憲法一九条、二一条による言論の自由・政治活動の自由の保障は民法九〇条にいう公の秩序として国民相互間においても妥当することは勿論であるが、右自由に対する制限も「社会通念上これを肯認するに足りる合理

的理由が存する限り、必ずしも公序に反するとはいえない」ものというべきであり、労働者の政治活動の自由も、それが使用者の所有ないし管理に係る施設内においてこれを利用して行われるものである以上、企業利益との調整の面から一定の合理的な理由に基く制限に服すべきものであることは、やむをえないものといわなければならない。また、労働基準法第三四条第三項が、労働者に休憩時間を自由に利用させることを使用者に命じているのは、使用者が労働者に作為義務を課すなどしてその休憩を妨げることを禁じたものであって、使用者が、ある労働者に対して、他の労働者の休憩時間の自由利用を妨げ、ひいては作業能率を低下させる虞れのある方法で休憩時間を利用することや、使用者の施設管理権を侵害したり、職場の規律の維持を乱すような方法で休憩時間を利用することまで許す義務を負うとする趣旨ではないのである。従って、使用者の有する施設管理権や職場秩序維持のうえから、合理的な範囲内で休憩時間中の行為に制約を加えることは許されるものというべきであろう。

右のような見地から、就業規則第七八条第一二号の規定の効力について判断するに、一般に、報道・宣伝・募金・署名運動等は、不特定多数の従業員を対象として行われることが予想され、就業時間中であると休憩時間中であるとを問わず、これらの行動が会社の管理する企業施設の利用によって行われるときは、その管理を妨げる虞れがあり、……休憩時間中に行われるときは、他の労働者の休憩時間の自由な利用を妨げ、ひいては作業能率を低下させる虞れがあり、更に、これらの行動が特定の主義・主張・信条・宗教等に基いて無制限に行われるとすれば、従業員間に不必要な緊張や反目を生じさせる虞れがあり、ときには、これが原因で、従業員間の融和の崩壊や勤労意欲の減退を招き、ひいては会社内における秩序維持や生産性の向上にまで支障をきたす虞れがある。従って、このような事態を避けるためにも、被告は、自己の有する施設管理権及び構内秩序維持権に基き、会社構内における署名運動等の規模・態様・場所・時間・期間等を事前にチェックする権利を留保する必要があるのであり、会社構内における署名運動等を無制限一律に禁止するならばともかく、許可制という形で会社の判断権を留保するに留めることは、社会通念上も許容されるものであり、政治活動の自由や休憩時間の自由利用の権利に対する一定の合理的な理由に基く制限であって、就業規則第七八条第一二号の規定は、従業員が休憩時間中になす署名運動にも適用があるというべく、このように解したからといって、憲法第一九条、第二一条、民法第九〇条、労働基準法第三四条第三項には違反しない。

二　本件署名運動は、休憩時間中に、僅か数名の者を対象として個別になされたものであり、その内容も単なる物価値上げ反対等であって、他の労働者の休憩時間の自由な利用を妨げたり、作業能率を低下させたことがなかったことは勿論、従業員間にイデオロギーの反目を招来せしめて不必要な対立抗争を生じさせたり、職場の秩序を乱し作業能率を低下させるようなことは全くなかったこと、……本件譴責処分をなした被告自らが、同じ資本系列の明治生命の外交員が、休憩時間中に被告会社の従業員に対して保険の勧誘をなすことを許可し、その結果、従業員のなかの一部に、右のような勧誘行為は迷惑だと感じている者もいること、被告は、鎌倉製作所の労働組合の役員選挙において、労使協調路線を唱える候補者の側の運動員が、長期間にわたって、会社の構内において、就業時間中に、会社の許可を得ずに、不特定多数の従業員から自派の候補者を支持する旨の署名を集め、そのため、従業員間に思想上の対立が生じて摩擦、軋轢等を引き起こしていることを知っていたにも拘らず、自己に都合のよい署名運動なので何ら処分をしなかったのに対し、本件署名運動は、被告が常日頃から共産党系の活動家として忌み嫌っていたUらの影響のもとになされたものであり、自己にとって不都合な署名運動なので、本件譴責処分をなしたのではないかとの疑問も拭い切れないこと、被告は、参議院議員選挙や静岡市議会議員選挙において、自らが、現実にも、企業内の秩序を乱し、従業員間の融和を崩壊させて対立抗争を生じさせた企業ぐるみ選挙運動を指導し、少くとも、本件譴責処分当時もそのような企業体質の持主であったにも拘らず、原告両名のなした本件署名運動については、具体的には、何ら企業内秩序を乱した事実はないし、何ら従業員間の融和を崩壊させて対立抗争を生じさせた事実もないのに、そのような事態を引き起こす抽象的な虞れがあるとの理由から本件譴責処分をなしたことが認められる。よっ

て、これらを総合すれば、本件譴責処分は、社会通念上、処分の相当性を逸脱したものというべきである。

米沢製作所事件（山形地裁米沢支判、昭五一・九・二四判決）

会社が不況による経営危機で八〇名の人員整理に迫られ、既婚の女子および二五歳以上の女子を対象者として希望退職を募ったが、必要数に達しなかったため二名を就業規則の「事業の廃止または著しい整理縮小その他業務の都合により剰員を生じたとき」により解雇した。判決は、人員整理の必要性があることは認めたが、既婚女子、二五歳以上の女子という整理解雇基準には合理的理由が認められず、公序に反する、として指名解雇を無効とした。

【判決要旨】

前記希望退職基準を設定したことにつき、債務者は、(a)受注の減少は女子担当の作業に著しく、ために女子従業員にのみ余剰人員が発生した上、(b)女子の担当する部門の外注引上げが困難であったためにその余剰人員の吸収が困難であったと主張するが、(イ)そもそも債務者会社の作業につき、男子型作業と女子型作業に峻別すること自体成立し得ないこと、(ロ)それが可能であったとしても、女子型作業の比重の高い製品の受注減少が必ずしも著しくはなかったこと、(ハ)前記(b)の主張を推認するに足る証拠は存しないこと、等よりして、前記基準は合理的な理由がなく、女子に対する差別待遇として憲法一四条、労基法三条、四条の精神に反する違法なものである。

債務者は、本件解雇は右基準とは別にその貢献度や生活状況等を検討した結果である旨主張するが、前記認定した事実に照らせば、本件指名解雇は、希望退職募集と同一の違法な整理基準に基づいて行われたか、あるいは、少くとも右違法な募集基準と密接に関連した違法な理由に基づいて行われた解雇であるということができ、いずれにしても労働基準法三条、四条によって認められる労働法の公序に違反して無効といわなければならない。

古河鉱業事件（東京高裁、昭五一・八・三〇判決）

会社は廃止・縮小された部門の女子工員一〇名の剰員のうち既婚女子を中心に退職を求めたが、最後まで募集に応じなかった被控訴人（原告）を解雇した。既婚女子という整理解雇基準の適法性が問題となったが、一審（前橋地裁、昭四五・一一・五）は、本件解雇を業務運営上の必要にもとづくものとして有効とした。この判決は、女子の優先解雇を認めた数少ない肯定判例の一つであったが、控訴審も一審を支持し、控訴を棄却した。

【判決要旨】

一　昭和四一年三月ころにおける高崎工場の従業員一人当りの付加価値は、他社のそれよりも低く、逆に労働分配率は他社に比べ上廻っており、このような生産性の低さは、主として間接部門の比率が高いことに原因するものであり、高崎工場における昭和四一年一月現在の従業員総数は三三八名中直接工一四七名に対し、間接部門に含まれる間接工と準直接工の合計が一九一名であったことは、原判決の判示するとおりである。……右のような実態を是正し、生産性の向上を図るには、……生産性低下の原因となっている間接部門の事務の簡素化と人員の整理を行う必要があったことが認められる。

二　高崎工場における機械製作の作業は、家庭電気製品のように女子の手仕事、手先に依存する軽作業と異なり機械の重量も相当あり、また作業の性質上油を多量に使用する関係上、身体が汚染しやすい筋肉労働であって、このような製品の特質や作業の性質からして、女子の労働に適しない……ので、合理化によって間接部門である女子工員の余剰が出たからといって、直ちに直接部門に配置換えすることは不可能であることが認められる。

三　右認定事実に各証言をあわせると、本件解雇は企業合理化のため、人員殊に間接部門の従業員を整理する必要に迫られ、諸般の事情を考慮した結果、控訴人を解雇することになった事実が認められる。そうすると、本

件解雇は、企業合理化に藉口した既婚女子の解雇であるということはできず、また控訴人主張の憲法及び労働基準法の各法条に違反するものではない。また解雇権濫用の主張も採用しえない。

タケダシステム事件（東京地裁、昭五一・一一・一二判決）

会社の旧就業規則には「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる、そのうち年間二四日を有給とする」と定められていた。一九七四年一月から会社は、生理休暇のうち月二日を限度とし、一日につき基本給一日分の六八％（従来は一〇〇％）を補償すると改め、施行したので、原告らは、これを就業規則の一方的変更による女子既得権の不当剝奪として争い、会社は、生理休暇制度が濫用されていると反論した。判決は、最高裁判決を援用して、就業規則の変更は、合理的なものである限り、個々の労働者の同意がなくても許されるとして原告の請求を棄却した。

【判決要旨】

一　新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課す――ることは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない（最判昭和四三年一二月二五日民集二二巻三四五九頁）。

二　本件就業規則の変更は生理休暇一日について基本給一日分の三二パーセントの減額をうけるという点と、月二日を越える分については無給とされるという点において旧規定により労働者が得ていた利益（権利とまでいえるかは問題である）を奪い、労働者に不利益な労働条件を課することになったことは明らかである。そこで新規定が合理的なものであるかどうかを検討する。

㈠　昭和四五年労働省の生理休暇実施状況によると、年間一回以上請求した者の割合は二三・三パーセント、年間平均回数五・二回、年間平均休暇日数七・二日、一回の平均休暇日数は一・四日で、しかも、被告会社のように従業員五〇名程度の製造業では、原告らに比して更に低くなり、また原告らの業務が労基法六七条の「健康に有害な業務」とは認められないことからすると、同条にいう「生理日の就業が著しく困難」な事情にある場合を考慮しても、原告らは生理休暇（有給）制度を濫用していると認めざるをえない。生理休暇の請求は、労基法の要件を充しているものでない場合には、労働契約納上の信義に反する。生理休暇制度の濫用は就業規則変更の合理的理由の一つである。

㈡　生理休暇手当支給を定める就業規則の変更は、法の要請する女性保護の面と濫用の弊を防ぐこととの調和を害しない範囲で、可能である。本件新規定にいう六八パーセントの基本給支給は、生理休養をやめて就労を余儀なくされるほど低くはないし、一〇〇パーセント支給も生理であっても休暇をとらない人との均衡や濫用という面からみて必ずしも合理的でなく、また、基本給の大幅上昇を考えれば、金額においてそれほど大幅な減額はなく、さらに回数についても年間二四回と月二回とでどちらが有利か不利かにわかに断じがたいし、通常は一回に二日休暇をとれば就労上支障はないと考えられる、等の諸事情を考えれば、本件就業規則変更には合理的根拠があり、新規定の内容も合理的であるから、原告らの同意がなくても、その効力は及ぶものといわねばならない。

三晃社事件（名古屋高裁、昭五一・九・一四判決）

会社の退職金規定では「同業他社へ転職のとき」は、自己都合退職の場合の半額支給とされていた。被告である同社の営業マンKは家業を手伝うという理由で退職、「自己都合」の場合の退職金約六四万円を受領したが、退職直後、競争会社である広告社に副部長として入社、三晃社時代の有力スポンサーを顧客としていることが判明したため、三晃社はKに支払済みの退職金の半額を返還するよう求めた。一審判決は、この種の規定は、労働契約における損害賠償

を予定したもので、労基法一六条に違反し、無効と判示、請求を却けたが、控訴審たる本判決は、右規定は、労基法に違反せず、また企業防衛上やむを得ない措置として民法九〇条にも違反しない、として一審判決を取消した。この種の退職金制度が間接的な足留め効果をもつだけに、両判決の対立は注目を引くところである。

【判決要旨】

控訴会社の退職金制度は全額使用者負担となっていて、かかる方式の下では、退職していく従業員に対しどの程度の退職金を支給するかは使用者側において或る程度裁量的に定め得るものと解される。退職金の支給額（率）につき、会社都合による退職と自己都合による退職とで差異を設けることは広く行なわれており、更に自己都合退職の場合でも法律の規定または公序良俗に違反しない限り、退職事由によって算定基準に差異を認めることも許されるものと解する。本件の場合、同業他社へ転職の場合は、単なる自己都合退職の際の半額しか退職金を支給しないという退職金規則の規定は、まさしく右に該当する場合の退職金の支給基準を定めたことになり、その要件を充足するときは、退職金がその支給割合に応じた数額しか発生しないことを意味する。しかも、退職事由により退職金支給算定基準が異なることは、予め控訴会社従業員には周知され判明している以上、従業員において同業他社へ転職するか、他の企業へ行くか、そのまま残るかの利益、不利益を十分比較できるのであって、そのいずれを選択するかは専ら従業員の意思に委ねられているのである。もっとも、本件退職金規定の改定経過にかんがみると、控訴会社が退職金の支給額（率）に差異を設けることによって、従業員の足止めを図ろうとする意図は看取し得るけれども、だからといって原審判示の如く、直ちに右規定が実質的に損害賠償の予定……を定めたものとして労基法一六条に違反するものとはいえないし、また本件退職金制度による支給実態にかんがみ、この程度の減額支給が従業員に対する強い足止めになるとも考えられないので、これが民法九〇条に違反するとも断定できない。

日本テレビ放送網事件（東京地裁、昭五一・七・二三決定）

宮崎放送事件（宮崎地裁、昭五一・八・二〇判決）

二つの事件は、いずれも女子アナウンサーがアナウンス以外の部門に配転させられ、同意なき異職種間配転としてその有効性を争ったものである。判決は、前者では請求認、容後者では棄却となった。

【宮崎放送事件判決要旨】

一　被告会社の社員の職務には、専門的知識経験を要しない一般職のほか、専門的知識経験を要する技術職及びアナウンサー等の職務があり、社員の採用には右職務に応じて採用人員が定められ、採用試験も別個に行なわれている。したがってKについてはアナウンサーとして勤務することが、Iについては一般職の職員として勤務することが、一応労働契約の内容となっていた。しかし、被告会社就業規則九条には、転勤および配転の定があり、かつ原告らは入社に際し就業規則を遵守する旨の誓約書を差し入れているから、右事実によれば、「原告らは、被告会社に業務上の必要あるときは、被告会社が原告らに対し、職務内容等の変更を命じ得ることを承諾したものというべきである」。Kについては、本件配転命令は職種の変更を伴うものではあるが、会社の業務上の必要に基づくものと認められ、選定の基準も恣意によるものではなく一応合理的根拠が認められるから、本件配転命令は労働契約に違反しないIについては、職種の変更がないのみならず、会社の業務上の必要に基づくもので、その内容も不当、不合理とは認められないので労働契約に違反しない。

二　Kに関しては、被告会社のアナウンサーに関する限り、あらかじめ何らかの特殊の専門教育を受けているのではなく、入社後一定期間の社内訓練を経て実務についているのであり、配転による給与面等の不利益もないから、信義則違反、人事権濫用には該らない。

【日本テレビ放送網事件決定要旨】

申請人が労働契約締結の際に被申請人に対しテレビ放送のアナウンス業務以外の業務にも従事してよい旨の明示または黙示の承諾を与えているなどの特段の事情の認められないかぎり、申請人は、被申請人との間に、テ

レビ放送のアナウンス業務のみに従事するという職種を限定した労働契約を締結したものであって、その後申請人が個別に承諾しないかぎり、被申請人会社におけるその余の業務に従事する義務を負わないものと解すべきである。そして、本件の全疎明資料を検案しても、申請人が労働契約締結の際に被申請人に対しテレビ放送のアナウンス業務以外の業務にも従事してよい旨の明示または黙示の承諾を与えているなどの特段の事情は認められない。そうすると、申請人がその後個別に承諾しないかぎり、被申請人は、申請人に対し、テレビ放送のアナウンス業務以外の業務に従事することを命ずる労働契約上の権利を有しないものといわなければならない。なお、就業規則第三八条は「会社は業務に必要あるときは職員に転勤、転職または社外業務に出向を命ずることがある。……」と規定しているが、この規定は右の結論を左右するものではない。

井沢商店事件（中労委、昭五一・一一・一七命令）

井沢商店労働組合にたいする支配介入について組合（単組）とその上部団体である小樽地区労（樽労会議）とが連名で北海道地労委に救済申立をしたところ、地労委は、地区労の申立については、労組法上の労働組合ではないことを理由として却下した。中労委は、地区労の申立資格につき、公務員法適用労働者と労組法適用労働者との混合組合が労組法にいう「連合団体」に当たるかどうかを判断し申立適格を認め、従来、否定説をとってきた行政解釈と反対に肯定説を打ち出したものである。

【命令要旨】

樽労会議の当事者適格について

(1)　樽労会議は、七七の労働組合及び職員団体によって構成されているがそのうち六五が労組法適用の労働組合であり、その余の一二が国公法又は地公法適用の職員団体である。これを人員についてみると、所属総人員数は約一〇、〇〇〇名でそのうち労組法適用労働者は約七、〇〇〇名であり、国公法又は地公法適用の職員は約三〇〇〇名ある。また樽労会議の主要な役職である議長、副議長（三名中二名）、書記長、書記次長のポストはいずれも労組法適用労働者で占められている。したがって、樽労会議は、総体的には労組法適用の労働組合の連合体であって、それに若干の職員団体が加わっているとみることができる。

(2)　労組法第二条の「その連合団体」については、労組法適用の労働組合のみの連合体を指すものであり、職員団体等労組法適用の労働組合以外のものをいささかでも含むものはこれにあたらないとの厳格な解釈もある。しかしながら、労組法上の労働組合の資格審査にあたって、たとえば、労働者の個人加入と労働組合の団体加入しているものをも連合団体として認めるなど従来から労働組合の組織に即して対処してきていること、ＩＬＯ八七号条約を批准した我が国における結社の自由尊重の基本理念及び労働法制の改正の経緯に照らしてみれば、現在においてはそのような厳格な解釈は適当ではない。したがって、本件樽労会議のように当該連合体が若干の職員団体等労組法適用の労働組合以外のものを含んでいても総体的には労組法上の労働組合の連合体とみることができる場合は、労組法第二条の「その連合団体」に該当すると解することが相当である。

よって、樽労会議を労組法上の労働組合ではないとして、本件救済申立人たる資格がないとした初審判断は失当である。

近畿放送事件（京都地労委、昭五一・一一・一六命令）

社会保険診療報酬支払基金事件（大阪地労委、昭五二・三・一〇命令）

近年、職能・職務給における昇給、昇格に際して特定の組合員が組合活動のゆえに不当に低査定をされたとしてその不当労働行為性を争う事件が増えているが、賃金格差が長年月にわたることが多いため、毎回の査定が、労組法二七条二項にいう申立期間の制限（行為の日から一年）にかかるか、それとも同項にいう「継続する行為にあってはその終了した日」の適用を受けて、一連の継続した不当労働行為として扱われることになるのか見解の対立するところであ

る。近畿放送事件は後者の考え方に立つ最近の事例であり、社会保険診療基金事件は、原則的に前者の考え方に立つが、審査、救済の面で弾力的考え方を示したものである。

【近畿放送事件命令要旨】

給与等は一般的に公開されないのを普通とするから、その差別扱いの実態を従業員個々人が把握することは容易ではなく、この種の不当労働行為を認識し得るには数年を要することもあり得るわけである。このような場合、給与差別、昇格差別の発生した時点において差別という不当労働行為は完了し、爾後はその結果が存続するだけであると解すべきものとすれば、この種不当労働行為のあった日から一年を経過した後は、労使間に存続する不当な事態を不当労働行為として救済する道はないということになる。このような単純な解釈は労組法の精神を没却することになる。

前記のような解釈を差別行為の時点において是認するとしても、爾後の推移を検討するならば前記解釈はそのままでとどまってはならない。なんとなれば、昇給昇格等の時期が到来する度にかりに昇給昇格の作為がなされる場合でも、それまでの不利益な処遇を基礎としてそれがなされるのであるから、その時点において前になされた差別を是正するという作為がなされない限り前の差別はそのまま昇給昇格の基礎として存置されて行われるのであり、それは即同一の不当労働行為意思を継続して反覆する行為である。まして最初の差別扱い以後、全くその緩和又は撤回をしない場合には、尚更昇給昇格の時期ごとに同一の不当労働行為を反覆継続しているのである。

本件で救済を求めている昇格は必ずしも定期に行われるとはいい難いが、毎年行われているもので、年度によっては一年に二回行われている年度もあり、四三年と四五年を除き毎年一〇月一日に行われているのであるから、本件昇格差別は正に継続する行為に該当するものと解するのを相当とする。

【社会保険診療報酬支払基金事件命令要旨】

一　昇格延伸は、いずれも本件申立日の一年以前であるから、これら昇給延伸の措置自体を直接不当労働行為成否の判断の対象とすることはできない。しかし、本件においては、被申立人は、昇給延伸等を本件申立日の一年前以降においても是正していないのであって、その間に特段の事情も認められない以上、結局のところ依然として全基労組合員であることを理由に同人らを不利益に扱い、かつ、これを通じて全基労の弱体化を企図したものである。

二　被申立人は、昇給延伸によって自動的に生じる昇格対象時期の遅延を惹起させ、次いで、申立組合員らが昇格選考対象者となった四五年からは、地方基金への転勤可否の調査に藉口して同人らを昇格させず、四九年四月一日以降班長職数の大幅な欠員状態が明白になると、必要在級年数の短縮措置を講じて基金労組大阪支部組合員の早期昇格をはかり、他地方基金からの転勤昇格、班長職数の減数等を講じて、申立組合員の昇格をあくまで遅延させたものと考えられ、労組法七条一号及び三号に該当する。

三　本件のような昇給昇格差別が「継続する行為」に該当するか否かについては、議論の存するところであるが、その立法趣旨からみて、なされるべき昇給、昇格を行わなかった使用者の各不作為は、それぞれ発令されるべき時点で終了しているものと考えるのが相当であって、昇給、昇格がなされなかったことによる不利益は、各不作為の結果によるものであり、申立人らの主張は採用できない。しかしながら、なされるべき昇給、昇格が中立日の一年前以内においてもなお行われていない場合には、その不作為を審査の対象とし、かつ、その限りにおいてなされるべき昇給、昇格の実現を命ずることは、継続する行為とは無関係の事柄であって何ら差し支えない。

【参考資料】 (1)一九七七年版『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』昭五一年度、五二年度「重要判例解説」、(3)『法律時報』「判例回顧と展望」昭和五二年一月号、(4)その他『労働判例』『労働関係民事裁判例集』『別冊中央労働時報』(命令例のみ)『労働法律旬報』『判例時報』『労働経済判例速報』『判例タイムズ』掲載の判例、総評弁護団会報、国労法対時報、『ジュリスト』『法律時報』『季刊労働法』各号掲載の労働判例評釈

Ⅶ ＩＬＯ

概要□一般総会と海事総会＝第六一回総会／新しい条約・勧告／第六二回（海事特別）総会／雇用会議その他の主要会議＝世界雇用会議／建設産業委員会／金属工業委員会／郵電合同会議／多国籍企業会議／日本とＩＬＯ＝職業がん条約の批准／八七号・九八号の適用

概要

一、米国の脱退通告、世界的なインフレの波と国際通貨調整の影響をうけながら、一九七六年以降も、ＩＬＯは社会正義を基礎とする世界の恒久平和確立のため努力をつづけ、伝統的な基準設定活動をはじめ、技術協力活動など多岐にわたる成果をあげた。

一、七六年には、一般総会のほか海事特別総会も開かれ、三者協議の条約と勧告という一般基準に加えて、海上労働関係の三条約、三勧告が採択され、国際労働法典に新たなページが加えられた。

一、国連の第二次開発一〇年計画の一環として、「雇用、所得分配および社会進歩、ならびに国際分業に関する三者構成世界会議」（世界雇用会議）が、七六年六月ジュネーブで開かれ、二週間にわたる審議の結果、原則宣言と行動計画を採択し、世界の貧困と失業を追放するための方針を打ち出した。

一、技術協力活動は、世界の四分の三を占める開発途上国を対象として、七六年以降もひきつづき増強され、専門家派遣、研修生の海外留学、セミナーその他諸会議の開催などがおこなわれた。日本関係では、インドの炭鉱婦人雇用の指導で、神奈川婦人少年室長北川信氏が七六年末から七七年初頭にかけて派遣された。

一、ＩＬＯは、七六年に全加盟国の強力な指示のもとに、労働の

人間化を目的とする野心的な計画PIACT（国際労働条件・労働環境改善計画）を開始した。PIACTの第一の目的は、ILO加盟国の諸活動を援助することにある。この援助は、労働条件、労働環境の専門家チーム（安全技師、産業医、作業編成や労働監督の専門家をふくむ）によっておこなわれる。具体的活動としては、健康危険警戒制度の創設、現行国際労働基準の改訂および新文書の作成、安全保健分野の技術協力の強化、労働の人間化に関する総合調査の実施などがある。

一、第八〇国会（参院四月、衆院五月）は職業がん条約・第一三九号の批准承認案件を可決成立し、わが国のILO条約批准総数は三五となった。七六年六月の第六一回総会では、既批准の八七号条約と国内法との関連が問題となり、政労使間ではげしい議論がかわされた。

一、世界的な規模でおこなう調査研究活動の成果は、各種の定期刊行物や、問題別の特別な刊行物となり、各種会議の議題報告書や審議の結果をまとめた報告も多い。

1　一般総会と海事総会

1　第六一回総会

第六一回国際労働総会は、加盟一二三カ国のうち一二三カ国からの政府、使用者、労働者三者の代表・顧問一四五〇人を集めて、七六年六月二日から二二日までジュネーブのパレデナシオンで開かれ、国際労働基準の実施促進のための三者協議に関する条約と勧告を採択したほか、労働環境、看護職員のそれぞれに関する第一次討議をおこなった。わが国からは、ビジティング・ミニスターとしての石井労働政務次官ほか三六人という戦後最大の三者構成代表団が出席した。総会議長にはアイルランド労相ミッチェル・オレアリ氏、副議長には政府側ビールネルト（東ドイツ）、使用者側ヤカサ（アルゼンチン）、労働者側マクラフ（チュニジア）の三氏が選ばれた。

新しい条約・勧告　総会は、国際労働基準の実施を促進するための三者の協議に関する条約第一四四号、国際労働基準の実施および国際労働機関の活動についての国際措置を促

進するための三者の協議に関する勧告第一五二号を採択した。条約は賛成三〇五、反対〇、棄権七〇で採択され、日本は政府が棄権、労使が賛成だった。また勧告は賛成三五、反対〇、棄権四で、日本は三者とも賛成した。実質規定六カ条の条約は、代表的労使団体は結社の自由の権利を享受するものと定義し、権限ある機関はこれらの団体と協議して、ＩＬＯ基準の実施促進をはかるものと規定している。勧告は、条約に定める原則を再言するとともに、さらに詳細に九項にわたり規定し、ＩＬＯ基準の実施促進だけでなく、その他のＩＬＯ活動についても理解促進をはかるべきものと定めている。

条約・勧告の実質的規定はつぎのとおり。

【国際労働基準の三者協議条約（前文略）】

第一条　この条約において「代表的団体」とは、結社の自由の権利を享受し、使用者および労働者をそれぞれ最もよく代表する団体をいう。

第二条　1、この条約を批准する国際労働機関の各加盟国は、第五条1に規定する国際労働機関の活動に関する事項について、政府、使用者および労働者の代表の間での効果的な協議を確保する手続を運営することを約束する。

2、1に規定する手続の性質および形態は、代表的団体が存在し、かつ、かかる手続が未だ確立されていない場合には、当該団体と協議の上、国内慣行に従い、各国において決定されなければならない。

第三条　1、この条約に規定する手続のための使用者および労働者の代表は、それらの代表的団体が存在する場合には、当該団体により自由に選ばれなければならない。

2、使用者および労働者は、協議が行われるいかなる機関にも、平等な立場で代表されなければならない。

第四条　1、権限ある機関は、この条約に規定する手続に関する行政上の援助について、責任を負わなければならない。

2、これらの手続に参加する者に対する必要な訓練について財政措置を講ずるため、代表的団体が存在する場合には、権限ある機関と当該団体との間で適当な取決めがなされなければならない。

第五条　1、この条約に規定する手続の目的は、次の事項に関する協議でなければならない。

（a）　国際労働総会の議題に関する質問書に対する政府の回答および総会において討議されるべきテキスト案に関する政府の意見

（b）　国際労働機関憲章第一九条の規定に従い、条約および勧告の提出に関し、権限ある機関に対して行われる提案

（c）　未批准条約および未だ実施されていない勧告について、それらの実施および適当な場合には批准を促進するためいかなる措置をとることができるかを検討するため、適当な間隔で行う再検討

（d）　国際労働機関憲章第二二条の規定に基づき、国際労働事務局に提出されるべき報告から生ずる問題

（e）　既批准条約の廃棄のための提案

2、1に規定する事項について十分な検討を確保するため、協議は合意によって決められた適当な間隔で、しかし少くとも年一回行われなければならない。

第六条　権限ある機関は、代表的団体が存在する場合、当該団体と協議の上それが適当であると考えられる場合には、この条約に規定する手続の運用についての年次報告を発行しなければならない。（以下略）

【国際労働機関の活動の三者協議勧告（前文略）】

1、この勧告において「代表的団体」とは、結社の自由の権利を享受し、使用者および労働者をそれぞれ最もよく代表する団体をいう。

2、（1）国際労働機関の加盟国は、5から7までの規定に従い、国際労働機関の活動に関する事項について、政府、使用者および労働者の代表の間での効果的な協議を確保する手続を運営すべきである。

（2）（1）に規定する手続の性質および形態は、そのような手続が未だ確立されていない場合には、代表的団体と協議の上、国内慣行に従い、各国において決定されるべきである。

（3）　協議は、例えば、次のものを通じて行うことができる。

（a） 国際労働機関の活動に関する問題のために特別に設置された委員会
（b） 経済、社会または労働の分野において一般的な権限を有する機関
（c） 特定の問題分野について特別の責任を有するいくつかの機関、または、
（d） 文書による伝達（協議手続の関係者が文書による伝達が適当、かつ十分であると合意した場合）

3、（1）この勧告に規定する手続のための使用者および労働者の代表は、それらの代表的団体により自由に選ばれるべきである。
（2） 使用者および労働者は、協議が行われるいかなる機関にも平等な立場で代表されるべきである。
（3） 当該手続に参加する者がその職務を効果的に遂行できるようにするための適当な訓練を行う措置が、関係労使団体と協力してとられるべきである。

4、権限ある機関は、この勧告に規定する手続に関する行政的援助および必要な場合には訓練計画のためのものを含む財政措置について、責任を負うべきである。

5、この勧告に規定する手続の目的は、次の事項に関する協議であるべきである。
（a） 国際労働総会の議題に関する質問書に対する政府の回答および総会において討議されるテキスト案に関する政府の意見
（b） 国際労働機関憲章第一九条の規定に従い、条約および勧告の提出に関し、権限ある機関に対して行う提案
（c） 国内慣行に従い、国際労働条約および勧告、とくに既批准条約を実施するための立法またはその他の措置（使用者および労働者の代表との協議または協力に関する協定の実施のための措置を含む）の準備および実施
（d） 未批准条約および未だ実施されていない勧告について、それらの実施および適当な場合には批准を促進するためいかなる措置をとることができるかを検討するため、適当な間隔で行う再検討
（e） 国際労働機関憲章第一九条および第二二条の規定に基づき、国際労働事務局に提出されるべき報告から生ずる問題
（f） 既批准条約の廃棄のための提案

6、権限ある機関は、代表的団体との協議の上、次のような相互に関心のあるその他の事項に関する協議のために、これらの手続が利用されるべき範囲を決定すべきである。
（a） 国際労働機関が参加する技術協力活動の準備、実施および評価
（b） 国際労働総会、地域会議、産業委員会および国際労働機関により招集されるその他の会合によって採択された決議およびその他の結論に関しとるべき措置
（c） 経済・社会政策および計画において利用される要素としての、国際労働機関の活動に関するより良い理解の促進

7、前記の諸規定において言及する事項について十分な検討を確保するため、協議は合意によって決められた適当な間隔で、しかし少くとも年一回行われるべきである。

8、この勧告に規定する手続と、類似の問題を扱っている国内機関の活動との調整を確保するため、国内条件および慣行に適した措置がとられるべきである。

9、権限ある機関は、代表的団体と協議の上それが適当であると考えられる場合には、この勧告に規定する手続の運用についての年次報告を発行すべきである。（以下略）

2 第六二回（海事特別）総会

第六二回総会はほぼ五年に一回の割合で開かれる海事特別総会であり、七八カ国の海運国から三者構成代表・顧問が出席、七六年一

○月一三日から二九日までジュネーブのパレデナシオンで開かれ、商船の最低基準、船員の雇用継続性のそれぞれに関する条約と勧告、船員の有給休暇に関する条約、年少船員の保護に関する勧告を採択したほか、合同海事委員会のメンバー選出をおこなった。

〔年次有給休暇〕　総会は、船員の年次有給休暇の最低基準を、一年勤務につき三〇暦日と定めた条約を、賛成一八三、反対二五、棄権一八で採択した。日本代表は三者とも賛成した。これまでの基準は、一九四九年の九一号条約で、これは船長と職員は一八労働日、その他の乗組員は一二労働日という年次有給休暇の最低基準を定めていた。

二二カ条の規定をもつ新条約は、祝日と慣習上の休日、傷病や出産などによる労働不能の期間（船員関係のＩＬＯ基準で出産にふれたのは初めて）、一時上陸中の休暇、あらゆる種類の代償休暇は、年次有給休暇の一部として数えてはならないものとしている。また職業訓練のための欠勤、傷病や出産による欠勤は、休暇資格の計算上、勤務期間の一部として数えられる。さらに条約は、最低の年次有給休暇への権利を放棄するような協定は、すべて無効とするものと定めている。しかし権限ある機関の定める例外的な事情にあっては、年次休暇の代りに現金給付とすることができる。

〔年少船員の保護〕　この問題に関する一九項にわたる勧告は、賛成二二三、反対〇、棄権二で採択され、日本代表は三者とも賛成した。この勧告によると、軍艦、漁船、訓練船をのぞくすべての船舶において、一八歳未満の船員は有効に保護される。年少船員の乗り組む船舶を所有する加盟国は、彼らの健康、精神、安全を保護し、彼らのために職業指導、教育、職業訓練を提供しなければならない。年少船員の所定労働時間は、一日八時間、一週四八時間を超えてはならず、いかなる場合も深夜業は禁止され、連続二時間の労働ごとに一五分間の休憩を与えるものとされる。しかし、航海当直のためこれが実施できない場合、効果的訓練が妨げられる場合、船舶運航上必要のある場合には、これらの規定を適用する必要はない。四カ月の海上勤務ののち、ある年少船員が海上生活に適さないことが明らかになった場合、彼は費用を負担することなく帰還する機会を与えられるべきである。ある年少船員が六カ月海上勤務をおこない、その船がその後さらに三カ月間は帰国しない場合には、彼は、航海中にえた休暇をとるために、費用を負担することなく帰還する権利を与えられるべきである。

〔雇用継続性〕　船員の雇用継続性に関する一五カ条の条約は、賛成二一三、反対四、棄権一〇で、また一一項目の勧告は賛成二一〇七、反対〇、棄権一一で採択された。日本代表は両者について三者とも賛成だった。海運業が経済不況の影響を受け、先進国、途上国の双方において船員の失業がふえている時期に、雇用の継続性に関する条約および勧告の採択されたことはとくに重要だとして注目された。新基準は、それ自体では、若干の雇用減少の原因でもある技術発展や世界経済の変動に関連する諸問題を解決することはできない。しかし、その影響をうける労働者の損害を限定し、金銭的および社会的帰結を緩和することを可能にする。

条約は「海運業を保有する各加盟国においては、実行可能なかぎり、有資格の船員のために継続的または恒常的雇用を提供するよう、すべての関係者を奨励することが、国の政策でなければならない」と言明している。若干の途上国、とくにアジア地域の途上国で

は、ある時期に求人をはるかに上回る船員を登録しており、失業給付についての規定もない。さらに、現在のきびしい事態に直面して、自国民を優先するためさまざまな国籍の者を採用する方針を放棄した国もある。こうして、雇用機会を大きく外国船に依存している貧しい国に、失業のホコ先がますます集中する危険がある。条約は「船員のために最低の雇用期間を保障する目的で、あるいはその国の経済・社会事情に即した方法および範囲内で、最低の収入または金銭的手当を保障する目的で、あらゆる努力が払われるべきである」と規定している。総会の採択した条約・勧告のなかで考えられている措置の大半は、すでに工業国では試みられているものである。それは継続的または恒常的雇用を提供するための、海運企業との契約または協約、有資格船員の登録簿やリストの採用と保持、仕事がない場合の失業給付などである。

〔基準以下船〕　商船の最低基準に関する一二カ条の条約と商船の基準改善に関する四項目の勧告が採択された。条約の票決は賛成一六〇、反対〇、棄権六七、勧告は賛成二一一、反対〇、棄権一五で、日本代表はいずれについても三者とも賛成だった。

この条約を批准する加盟国は、自国の港に入港する船舶の基準以下の労働条件について公表し、「安全上および健康上明らかに危険である」船舶の諸条件を改善するため措置をとる権利をもつことになる。入港船舶でその諸条件がこの条約に定める基準に合致しないものは、苦情申し立て、または証拠提出ののちに検査される。苦情は、乗組員、専門職業団体、協会、労働組合または一般に船舶の安全（乗組員に対する安全上・健康上の危険をふくむ）に関与するすべての者から提起される。条約は、船内の諸条件は付録に列挙された主要なＩＬＯの海事関係文書（条約・勧告）と実質的に同等のものでなければならないと述べている。これらのものは、乗組員設備、災害防止、健康検査と医療、食料と調理、職員の資格などの分野を包含している。条約によると、港湾当局は、旗国の代表者にたいして、とられた改善措置を通報すべきであるが、その船舶を法外に抑留したり、遅滞させてはならない。この条約の批准国は、国際的に認められた基準の適用されることが明確になるまでは、自国民にたいして、未批准国で登録された船舶に雇い入れられる場合に起こりそうな問題につき、助言することができる。批准国はまた、安全基準、社会保障、雇用条件、居住条件に関し。付録に列挙する主要なＩＬＯ文書と実質的に同等な法規を制定しなければならない。この条約はすべての商船に適用され、その合計総トン数が世界海運の二五％を占める少なくとも一〇カ国の批准ののち一二カ月で発効する。

〔一五の決議〕　海事特別総会は、前記の三条約、三勧告のほか、一五の決議を採択した。このなかには、外国船の船員の差別的雇用の排除を求めるものがあった。この決議は、同じ旗のもとに勤務する同じ資格の船員はすべて、同等の恩恵をうけるべきことを勧告している。次期海事総会で福祉に関する総合的条約の採択を求めた決議のなかでは、とくに若い水夫が海運業から離脱することにかんがみ、港および船内における船員の福祉の重要性が増大しつつあることに、一般の認識が高まっていることを反映している。

その他の決議は、つぎのような事項を要求するものであった。陸上労働者のそれに匹敵する船内医療の国際基準の採択。漁船員の労働条件に関する新しいＩＬＯ委員会の設置。船員の上下船の旅行の

簡易化。海運業における婦人の雇用に影響する要因についての調査研究。

2　雇用会議その他の主要会議

1　世界雇用会議

一二カ国、一三〇〇人の三者代表・顧問を集めて七六年六月四日から一七日までジュネーブで開かれたＩＬＯの「雇用、所得分配および社会進歩、ならびに国際分業に関する三者構成世界会議」（世界雇用会議）は、二週間にわたる審議の結果、原則宣言と行動計画を採択し、世界の貧困と失業を追放するための方針を打ち出した。わが国からは、石井労働政務次官ほか二〇人の三者構成代表団が出席した。

会議の議長に選出されたモハメド・エナクール氏（チュニジア社会相）は、この会議にたいして、ひきつづく社会的不平等の原因をあれこれせんさくするよりはむしろ、失業の大波を排除するための断固たる世界的な努力が必要だと要請し、経済開発や国際貿易は諸国間および国内の不平等を解消しなかったという過去の教訓に注目しながら、この会議の重要性は特定事項についての再評価よりはむしろ長期展望におかれると述べた。

事務局を代表したブランシャール事務局長は、世界雇用会議は失業の脅威ととりくむため富める国、貧しい国の双方によってとられる断固たる行動の端緒であるとして、つぎのように述べた。

「失業追放のため断固たる行動をとらないかぎり、問題はますます深刻化し、脅威的なものとなる。この会議の目的は、国際社会の支持をかちとるほど十分に、野心的、現実的、合理的なコンセンサスを求めることでなければならない。ＩＬＯはこの点に関して貢献するため、とくに十分な準備をととのえている。ＩＬＯの広範な任務と三者構成主義は、伝統的な部門別政策のワクをこえて、有効な救済策を見出すことを可能にしている。」

また国連のワルトハイム事務総長は、世界雇用会議の重要性を評価して、つぎのようなメッセージを寄せた。

「今日における中心課題は平和の維持にあるとはいえ、失業征服の問題を重要度の低いものとすることはできない。国際経済関係の転換は、途上国における社会・経済的改革によって、また先進国における構造問題および雇用問題を取扱う想像力に富んだ政策によって、促進されねばならない。この世界雇用会議は、世界経済体制の機能についての広範な目ざめの時、そして国内レベル、国際レベルの新しい経済・社会的反応の探求が増大しつつある時に開かれている。世界は、ここに初めて、貧困、飢餓、疫病、文盲という悩みの種を追放する能力と資源をもっている。紀元二〇〇〇年までに、すべての者の基本的ニーズを充足させるための戦略という概念は、世界雇用会議に提出されたＩＬＯの提案の中心をなし、次の世代にわ

たる国際開発戦略のための強力な統一テーマを提供するものである。」

〔原則宣言と行動計画〕　会議は、二週間の審議の結果、原則宣言と行動計画を採択した。原則宣言によると、今後の雇用戦略、開発戦略は、途上国の貧困と失業の追放を中心として、所得と富の公平な分配を目ざしつつ、各国の国内的努力と、国際協力によって推進されるべきものだとされる。行動計画は、下記の五議題のそれぞれについておこなわれた討議の結果を集約し、ＩＬＯにたいする要望事項や各国の努力目標を以下のように整理している。しかし、多国籍企業問題については、先進国政府、共産圏、途上国（七七カ国グループ）、使用者、労働者のそれぞれの間で大幅に意見が相違したため、各論併記となった。①とくに開発途上国に関連した国内雇用戦略および政策、②国際的な労働力移動および雇用、③開発途上国における生産的雇用創出のための技術、④開発途上国の雇用創出における多国籍企業の役割、⑤先進国における積極的労働力計画および調整援助。

【世界雇用会議がまとめた行動計画】

基本的ニーズ　ＩＬＯは、他の国連機関や関係国政府と協力して、貧困の実態を確認するための家計調査を実施し、必要な統計業務につき諸国を援助し、基本的ニーズ（食糧、住宅、衣服、文化活動、保健、教育）の充足をめざす進展を測定する可能性を考慮すること。ＩＬＯは、一九七〇年代末までの毎年の総会に、基本的ニーズに関するさらに詳細な定義の作成やそれに関する各国の状況について情報を報告するよう求められる。ＩＬＯ理事会は、雇用政策に関する一二二号条約の改正の問題を、近い将来の総会の議題とするよう求められる。会議は、基本的ニーズを充足させるために必要とされる政策が、国連の第二次開発一〇年の不可欠の部分となり、第三次開発一〇年戦略の中核をなすことを要請する。

国際的労働力移動　ＩＬＯは、関係国政府の求めに応じ、代表的な関係労使団体の協力をえて、移民希望者や帰国者が有利な雇用機会を得られる可能性に関する情報を改善するため、地域レベルの組織を設置する可能性を研究すべきである。ＩＬＯ事務局は、各種の移民の経済的および社会的効果を研究し、正規のもの以下の移民労働者の諸問題を研究して、地域レベルでの会議を開催すべきである。

雇用創出のための技術　ＩＬＯは、とくに農村部門のための適切な技術に関する情報の収集、配布の分野における活動を強化し、情報交換網の設置のために重要な寄与を果すべきである。ＩＬＯは、技術の開発と移転の分野における調査および技術協力を続行し、雇用、職業訓練、所得分配のための適切な技術に関する行動を検討するため、労使も参加する作業班を設置すべきである。途上国はこの作業班に参加すべきだが、作業班は他の国連機関の諸活動を侵害しないものとする。七七カ国グループは、適切な技術に関する協議グループおよび国際適切技術班の設置に賛成した。

先進国の積極的雇用政策　労働基準に関するＩＬＯの伝統的な役割は、途上国および工業国における公正労働基準の尊重を確保するため、持続されるべきである。ＩＬＯは、積極的労働力政策および調整援助の諸問題に関する情報と経験を交換するために寄与することができる。労働者側は、雇用、所得保障、公正労働基準、調整対策を含む国際保護制度の改善のため、ＩＬＯは寄与しうると考えた。ＩＬＯの産業委員会は、構造変化から生ずる雇用および労働条件の諸問題を討議する論壇を提供することができる。

多国籍企業　途上国における多国籍企業の役割に関しては合意に達することができず、各側の意見が併記された。①七七カ国グループ（多国籍企業は、途上国の経済や労働力市場の発展にマイナスとなる面があるので、受入国の国内法の尊重、内政への不干渉・不介入、制限的慣行の除去などに関する規定を内容とする多国籍企業の「行動基準」の制定を促進すべきである）。②東欧諸国（多国籍企業は、労働力の国際的配分の面で途上国に不利益を与えており、このようなマイナス面の除去が必要である）。③西側政府（途上国の雇用創出のために多国籍企業の果している役割は大き

く、これは積極的に評価されるべきである)。④労働者側（多国籍企業の活動に対する規制を強化し、できるだけ現地労働者の雇用を促進すべきである)。⑤使用者側（多国籍企業は、技術移転、賃金、労働条件などを改善するために役立っており、労働者の権利承認や労働基準確保のためにも努力している)。

2　その他の主要会議

建設産業委員会

第九回建築土木公共事業委員会は、日本をはじめ三〇カ国の政労使三者の代表・顧問を集めて七七年一月一二日から二〇日まで、ジュネーブのＩＬＯ本部で開かれ、世界の建設業の諸問題が審議された。委員会は、建設業における雇用および賃金の安全、管理者および労働者の訓練の両議題を審議した結果、これらの問題を優先することを国内政策とすべきだとして、それぞれ以下のような結論を採択した。

【雇用・所得安定】

先進国および途上国の双方において、建設業は引続き、雇用・賃金の著しい周期的・季節的変動に悩まされている。多くの国で不安定を克服するための実質的進歩がないこと、建設業の長期的成長の見通しが先ぼそりであること、最近の周期的変動の激しさとそれが建設業に与えた著しい影響、これらのものは一体となって、建設業安定の問題を現下の急務として再考慮すべきものとしている。建設業のより大きな安定を達成するため利用しうる技法は既に知られており、多くの場合、その実際的な価値が多くの国で立証されている。多くの国では、建設業安定の進展を妨げる主な障害は技術的なものではなく、むしろ国内政策の決定において、建設業安定という目的に低い優先順位の与えられることにある。近年多くの国で明らかなように、建設業の季節的変動は、政府の政策への建設業の密接な依存関係によって緩和されてきた。公共部門は建設業の主要な買手であり、また資金供給源であるから、政府の予算決定は、建設業に極めて重要な影響力をもっている。さらに、一定の形式の金融政策などのような、経済政策の他の伝統的な手段が、建設業活動にとくに重きをおいている。有効性および公平の理由で、政府は、可能なかぎり、国の金融・財政政策の影響を広く経済の全活動に行きわたるようにし、建設業に集中することのないようにしなければならない。つまり、建設業は国民経済の一つの調整装置として抜きだしてはならないということである。安定化対策の基礎としては、中期・長期計画が重要である。多くの種類の建設投資が緊急に望まれているので、公共事業計画の中に、非生産的な仕事をつくるプロジェクトは必要とされてはならない。個人建設の需要安定と高水準の雇用維持を助けるためには、建設業への十分な資金流入の維持、税その他の財政的刺激の供与、作業予定の詳細な情報制度の活用、などの措置が勧告される。

【訓練問題】

建設業における労働者と管理者の訓練は、一般訓練制度の中に組み入れられるべきであり、雇用可能性、技術要件、技術発展、個人別の開発ニーズを考慮に入れなければならない。各国の社会政策の枠内で、労働力予測を行うことが提唱される。未組織の現場訓練は、漸進的に、労働者に自分の仕事に関心を持たせるような、組織的で一そう有効な制度に代替すべきである。開発途上国への国際協力においては、次のものが優先されるべきである。労働力予測、国際移民を援助するための訓練の調整、訓練のための十分な資金供与、適切な教材と方法の採用、訓練方法・教材の開発。ＩＬＯ理事会は、ＩＬＯがスウェーデン国際開発局（ＳＩＤＡ）と協力して開発した採用可能な技能のモジュールをもとにした訓練制度を、加盟国間に周知させることを求められる。理事会はまた、建設業に特有の労働・社会問題のすべてを取扱う国際労働基準、できれば条約の作成の準備にとりかかることを要請される。

金属工業委員会　第一〇回金属工業委員会は、七七年四月二〇日から二九日までジュネーブのＩＬＯ本部で開かれ、日本をはじめ二七カ国の三者構成代表・顧問約二五〇人が出席した。委員会は、金属工業における作業環境、途上国の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たほか、次期会合の議題、時間短縮の調査研究などに関する決議を採択して、金属工業労働者の諸条件の改善に貢献した。作業環境に関する結論のなかで、生命または健康に危険な就業を拒否する権利が認められたことは、とくに関係者の注目を集めた。

【作業環境】

労働者が、自分の職務経験を通じて、自己に課された業務を遂行すれば生命または健康に切迫した危険のおそれがあると信じるに足る正当な理由がある場合には、俸給その他の既得権を失うことなく就業を拒否し、または中止する権利をもつべきであり、またこの労働者は、自分の懸念を直ちに、経営者、労働者の安全代表および工場の権限ある安全保健担当者に報告すべきである。技術発展は労働者の健康と安全に対する危険をともなうので、有効な予防策が必要になる。権限ある機関は、労使代表と協議して、このような予防策を立法化することにより、労働者の健康と安全の保護において果すべき重要な役割をもっている。権限ある機関は、効果的で権威のある監督機関を創設して、かかる立法の適用を確保する必要がある。その任務遂行にあたり、この機関の代表は、労使とくに中小企業の労使に対する援助と助言に重点をおくべきである。すべての予防措置の基本は、作業工程の中で生じるかもしれない職業上の危険について、経営者、職員および労働者に与えられる十分な情報である。労働災害および職業病を極力防止するため、製造業者、納入業者およびプラントや機械を操作したり問題の物質を用いる使用者が、危険のない正しい使用法に関する文書の情報を提供することが望ましい。このため事務局は、使用者の国の言語で使用に伴う危険を明確に表示しないうちは、技術的作業工程を実施すべきでなく、また危険な設備や物質を流通すべきでないことを世界的規模で確保するための、新条約の可能性検討を要請されるべきである。ＩＬＯの機械防護条約・第一一九号は、これを批准した国における職業上の危険の削減に大きく寄与している。したがって、この条約の未批准国がこれを批准することが強く望まれる。

【雇用問題】

科学的・技術的および構造的発展の雇用への影響をうまく処理するために重要なことは、これらの影響を十分に早期に、そして十分に詳細に予測することである。そうすれば、適切な救済策の計画と実施が可能になる。ひるがえって、この早期警告は、どんなタイプの情報を収集するか、そしてこの情報がどのように、何の用途に用いられるかという二つの要因に、直接に左右される。収集される情報のタイプは、金属工業に生計を依存しているすべての者が、技術変化のもたらす利益に確実にしかも十分にあずかれるようにするため、如何なる方法で是正措置をとりうるかを示すほど十分に詳細であることを必要とする。しかし、同時に、高価なものになる過当で重複した資料収集を避けるための配慮が必要である。収集される情報のタイプはまた、社会の特性と組織、経済発展の段階、資料の最終的用途に応じて、国により何らかの相違がある。それでも、科学的・技術的および構造的発展に起因する変化について有益な雇用予測を行う場合には、最低限の詳しさが必要である。これには、技能水準別、産業・職種別、地域別、性別、年齢別、そしてできれば製品別の内訳を含むべきである。国際段階では、科学的・技術的および構造的変化の雇用への影響を予測するための広く認められたモデルはない。また国際比較を容易にするような一貫した、そして広く用いられたモデルもない。そこでＩＬＯ理事会は、ＩＬＯ事務局に対して、社会・経済体制の異なる諸国の雇用の比較を含め、国際比較を許すに必要な最低限の情報に関して調査を行わせ、最終的にはこれに関する指針を加盟国に提供させることを考慮するよう勧奨される。

郵電合同会議　郵便電気通信業務の労働・雇用条件に関する合同会議は、七七年三月八日から一六日までジュネー

ブのＩＬＯ本部で開かれ、日本など関係諸国の代表・顧問が出席した。会議は審議の結果、一般原則、計画と参加、職務保障、保健・環境・安全、訓練・再訓練、キャリアなどに関する三一項の結論を採択し、これを理事会に報告することにした。

【郵電合同会議の結論（要旨）】

一般原則。郵便電気通信業務における機械化および技術変化は、それが労働者の利益となり、一般大衆に対する郵便電気通信のコストを最低限にする範囲内で遂行されるべきである。政府および労使団体は、実質的な技術変化が導入される場合、職員が有害な社会的影響から適切に保護されることを確保するため、共同の責任を負う。

計画と参加。郵便電気通信業務における技術変化は、十分事前に計画されるべきであり、実施段階中は絶えず協議しながら、開発計画全体の中の一部として導入されるべきである。主要な技術変化の導入を容易にし、これに関して職員が影響力をもてるようにするため、その準備段階において、提案とその影響について、職員代表と協議し、職員に情報を提供すべきである。協議の手続は当事者間で合意されるべきであり、必要な場合には特別委員会の利用も含まれる。かかる手続の目的は、技術変化から生ずる諸問題につき、定期的・継続的討論の機会を提供することとすべきである。

職務保障。最近の動向が示すように、新技術の導入は、労働過程の合理化とともに、郵便電気通信業務の規模と質を維持するため不可欠の前提である。しかし、この動向のため職務の質的変化を生じることが多く、職務を危険にさらすことも同様に明白である。機械化および技術変化が、所定労働時間、時間外労働、定年政策、法規の対象外の形式の休暇などに与える影響は、労働者代表と使用者との間の交渉事項たるべきである。しかし、各国の特殊な経済・産業・社会的政策および慣行を然るべく配慮するものとする。

保健・安全・環境。技術変化はまた、職場の安全を増進し、労働者の健康を保護し、労働環境一般の改善のために利用すべきである。郵便電気通信業務の使用者は、局舎および職場のデザインとレイアウトの中で、騒音、温度、照明、ならびに肉体的・精神的健康に対する潜在的危険の影響を十分考慮すべきである。近代的な科学技術と人間的な労働環境は、ひとしく重要な価値をもち、相互依存的なものである。技術的設備の監視と操作、作業過程の管理、その他各種の課業を遂行する上で、人間は今後も引続き不可欠となるので、労働環境の計画や業務設備のデザインにおいて、人間的要因を然るべく配慮すべきである。

多国籍企業会議

多国籍企業と社会政策との関係に関する三者構成諮問会議は、日本をはじめ一五カ国からの二四人の専門家を集めて、ジュネーブのＩＬＯ本部で、七七年四月四日から七日まで開かれた。会議は、四日間の審議の結果、多国籍企業の社会的側面のすべてを取り上げた原則宣言案を採択した。この宣言案は、理事会の承認をえたのち、国連の多国籍企業委員会が作成する予定の行動綱領にふくまれることになる。宣言案によると、多国籍企業は、経済のなかで重要な役割を果たし、母国と受入れ国にたいして実質的な利益をもたらすが、また国内政策の目的や労働者の利益と相入れないことになる場合もある。多国籍企業の積極的な貢献を奨励し、もろもろの困難を極力少なくし、それを解決することを目的とする宣言案は、労使関係、雇用、結社の自由などの問題にふれて、大要以下のように述べている。

【多国籍企業会議の原則宣言（案）】

労使関係。多国籍企業は、受入国の正当に認められた労働者代表が、交渉中の事項につき決定権限をもつ経営者代表と交渉できるようにすべきである。多国籍企業は、労働者が団結権を行使している国から、その操業単位のすべて、もしくは一部を移転するとおどしてはならない。多国籍企業は、労働者代表に対して、意義ある交渉に必要な情報を提供すべきである。

国家主権。すべての関係当事者は、国家主権を尊重し、国内法を遵守し、

地元の慣行を然るべく考慮し、関連ある国際基準を尊重すべきである。この宣言案に定める原則は、多国籍企業と国内企業との間に不平等な待遇を導入したり、それを維持しようとするものではない。それは、すべての者にとって良い慣行をもたらすものである。

雇用問題。宣言案は、諸国政府、とりわけ失業や潜在失業が最も深刻な状況にある開発途上地域の政府に対して、完全雇用、かつ生産的であり自由に選択される雇用を主要な政策目標とすることを求めている。多国籍企業、とりわけ途上国におけるそれは、政府の政策、雇用の安定、企業の長期的発展を考慮に入れながら、雇用機会の増大に努力すべきである。可能な場合には、地元の供給業者や原材料の利用を試みるべきである。政府は、雇用における機会および待遇の均等を促進する目的の政策を追求すべきであり、多国籍企業の操業の変更は、雇用に大きな影響を与えるので、とくにレイオフや解雇が計画される場合には、適切な政府機関や労働者代表に対して、妥当な予告を行うべきである。

職業訓練。政府は、すべての関係当事者と協力して、職業訓練および職業指導のための国内政策を開発すべきであり、また多国籍企業は、受入国におけるあらゆる段階の自社従業員のために、適切な訓練が与えられるよう確保すべきである。

賃金。多国籍企業の提供する賃金や労働条件は、当該国においてこれに匹敵する使用者の提供するものよりも、労働者にとって不利なものであってはならない。匹敵する使用者の存在しない途上国では、政府の政策の枠内で最善の賃金その他の労働条件を提供すべきである。

安全保健。政府は、多国籍企業および国内企業の両者が、従業員のために妥当な安全保健基準を提供することを確保すべきである。多国籍企業は、国内要件にしたがって、最高の安全保健基準を維持すべきであり、また安全保健基準につき関係国際機関と協力すべきである。

結社の自由。国内企業に雇用される労働者はもとよりのこと、多国籍企業に雇用される者も、事前の認可を受けることなく、自ら選択する団体を設立し、これに加入する権利をもつべきである。地元の状況の中で適当な場合には、多国籍企業は、代表的使用者団体を支持すべきである。受入国政府が、海外投資誘致のため特別の奨励策をとっている場合、その中には、労働者の結社の自由、団結権、を制限するようなものを含んではならない。

協議。国内企業はもとより多国籍企業においても、相互の関心事項に関する定期協議を規定する機構につき、双方の合意が得られなければならない。

苦情・紛争の処理。多国籍企業や国内企業の労働者であって、苦情を申立てる理由があると考える者は誰でも、いかなる不利益を受けることなく、その苦情の審査を求める権利をもつべきである。多国籍企業および国内企業は、労使間の労働紛争の防止とその解決を助けるため、労働者代表および労働者団体とともに、任意調停機構の設置に努力すべきである。

3　日本とILO

職業がん条約の批准

第八〇国会において、一九七四年の職業がん条約・第一三九号の批准承認案件が、参議院においては四月一六日の本会議、衆議院においては五月二四日の本会議においてそれぞれ可決成立した。これによりわが国のILO条約批准数は三五となる。この条約は、発がん性物質の危険から労働者を保護することを目的としたものであり、批准国は、使用禁止や管理の対象となる発がん性物質を定め、これらの物質をできるだけ有害性の低い物質と代替させるよう努力し、危険にさらされる労働者の数と、その期間や程度を最低限まで減少させ、記録制度と

健康診断を実施することを求められる。日本政府は、労働安全衛生法、同法施行令、特定化学物質等障害予防規則などによって、一三九号条約の要件を満たしたものと考え、批准することになった。同条約の主要規定は以下のとおり。

【職業がん条約（一三九号）の主要規定】

発がん性物質の決定。この条約を批准する加盟国は、労働者が職業上さらされることを禁止、許可、管理されるべき発がん性物質や発がん性因子を、定期的に決定し、この決定の際には、ＩＬＯの作る実施基準（コード・オブ・プラクティス）や指針（ガイド）、その他の関係機関の情報を考慮するものとされる。禁止の適用除外を認める場合は、満たすべき条件を明記する証明書が出される場合に限られる。

非発がん性物質への代替。批准国は、労働者が就業中にさらされる発がん性物質を、発がん性でないものや、有害性の低いものに代替させるよう努力するものとされる。しかし、本来はこのような物質にさらされることは皆無であることが望ましいわけであるから、さらされる労働者の数、その期間と程度は最低限まで減少させるべきだと規定される。もっとも、それは安全と両立する限度までという弾力的なものである。

保護措置と記録制度。批准国は、労働者を発がん性物質にさらされる危険から保護するために、如何なる措置をとるかを決定するとともに、適当な記録制度の確立を確保するものとされる。

労働者への情報提供。労働者を発がん性物質の危険から保護するためには、発がん性物質にこれまでさらされてきた労働者、現にさらされている労働者、今後さらされるおそれのある労働者のすべてに対して、その危険性およびとられるべき措置に関するすべての情報が提供されるべきである。

健康診断。この条約を批准する加盟国は、職業上の危険との関係で、労働者が発がん性物質にさらされた程度の評価と、労働者の健康状態の監視に必要な健康診断その他の検査を受けられるようにするため、措置をとるものとされる。この診断や検査は、雇用期間中だけではなく、雇用期間の後においても受けられる。

八七号・九八号の適用

第六一回総会における条約勧告適用委員会では、批准条約適用状況の個別審査が行なわれたが、わが国の関係では、八七号条約が問題となり、九八号条約については、政府の送付した追加情報が記録されたにとどまった。審査の状況はつぎのとおり。

【八七号条約・日本（一九六五年批准）】

日本政府は次の発言を行った。同国政府は、八七号条約に関する専門家委員会の論評を受入れている。国会提出の二法案は期待されたようには審議が進んでいないが、速かに審議されることが望まれる。九八号条約に関しては、締結された協定は地方公共団体によって尊重されているが、地方議会の決定との抵触があった場合には、その実施に当って困難が生じた。これは国の法制度に関する問題である。しかし政府は、より良い労使関係を促進するためにあらゆる努力を払っている。

労働者側委員は、来年までに未解決の問題が進展することを希望した。日本の労働者団体は、国内レベルでこれらの問題の処理に当るほか、国際労働基準の実施のためのＩＬＯ手続を十分に利用している。消防職員の団結権および交渉権は認められるべきである。地方自治体との協定の問題は、早急に解決されるべきである。労働者側委員は、すべての関係者の善意により、来年までに解決されることを信じている。

日本の労働者委員は、一〇年以上の問題となっている両条約の適用問題が解決されるよう希望を表明した。消防職員の結社の自由を保障するため、できるだけ速かに措置がとられるべきである。自主的に締結された協定は、現在行われているように、地方当局および地方議会により一方的に廃棄させられるべきではない。職員は団体行動をとることを余儀なくされており、また、当局は八七号条約の規定に反して解雇を含む重い制裁で対応している。結社の自由委員会および実情調査調停委員会は、協定の締結が自治体レベルにおいてのみ行われなければならない制度の改善を勧告した。日本の労働組合団体は、現在国会に提出されている法案の下での管理

職員の結社の自由を引続き要求し続けるであろう。同労働者委員は、これらの種類の労働者の労働基本権について、実際上何らの改善もなされていないことを遺憾とした。委員会は、政府に対し、来年までにそのような改善が行われることを確保するよう求めるべきである。

使用者側委員は、法案は現在審議中であるから、この時点で判断を下すことはむつかしいと述べた。しかし、協定の一方的な廃棄が可能な場合には、団体交渉の目的は達せられないことになるであろう。政府は、できるだけ速かに九八号条約の問題につき満足すべき解決策を見出すよう引続いて試みるべきである。日本において消防職員を警察と同一視しうるかどうかは、国内レベルで決定すべき問題でなければならない。

日本の使用者委員は、いわゆる公務員のストライキ権を取扱った国際基準は存在しないとのべた。公共部門の結社の自由および労働条件は、一九七七年のＩＬＯ総会の議題とされており、現在までのところ一九七五年の公務技術会議の結論があるのみである。本問題の後日の討議に先入観を与えるべきではない。

日本の政府代表は、日本においては、消防と警察業務とは、常に密接な相互関係にあったとのべた。人口密度、地震および多くの木造家屋が存在しているため、緊急の際の効果的な措置が極めて重要である。本条約は、結社の自由委員会がのべているように、消防が警察活動と同一視され得るということにもとづいて批准された。専門家委員会は、一九七三年にこれと異なる見解をとったが、今回の論評では、日本政府の論旨を評価しているように思われる。一般地方行政職員および地方公営企業職員については、日本の労働者委員が引用した事例は、例外的なものである。地方議会の決定は、正当な法の手続によって、また時には厳しい財政的圧迫の下で行われている。当該事件は、裁判所に係属中である。地方公共団体における登録制度の目的は、良好な労使関係を促進することである。管理職員の範囲は、提出中の法案によって拡大されることはないであろう。

委員会は、日本政府が提供した情報に留意し、近い将来において討議により積極的な結果が得られるよう希望を表明する。委員会は、次回の報告において、得られた進展を示す情報が提供されるよう希望する。

【九八号条約・日本（一九五三年批准）】

日本政府は、次の情報を送付してきた。専門家委員会は、九八号条約の適用に関して総評およびその他の団体の送付した情報に言及し、そのオブザベーションにおいて、総評の主張を要約して「賃金および労働条件の変更は、市町村条例または規定される前に市町村と労働組合との間の協定の対象事項となる。」とのべている。日本の地方公務員法によれば、地方公務員の勤務条件は、地方公共団体の議会の制定する法令の一形式である条例によって決定されるものである。この方法で勤務条件が決定される地方公務員は、九八号条約第六条にいう公務員であり、同条約の適用が除外されているものである。さらに地方公務員法は、交渉手続をも認めており、実際にも行われているが、この手続は、できる限り勤務条件について職員の要求を考慮することを目的とするものであり、勤務条件の決定は、本来地方議会の責任であり、条件の制定によってのみ行われうるものである。また専門家委員会は、「公共企業体および国営企業の管理および運営に関する事項」の団体交渉からの除外の問題にふれている。この問題については、日本政府は、一九七四年の九八号条約に関する報告において、公制審から、一九七三年九月三日管理運営事項と勤務条件との関係については、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとするとの答申があったことを既にのべた。この答申は、一九七三年の専門家委員会の意見を十分に検討した上で作成されたものであり、労働者委員を含む全委員の賛成を得たものである。この勧告にてらして、政府は、直ちに十分に周知徹底をはかるための措置をとった。政府は、その後この点に関して特別の問題が生じたことは聞いていない。

【参考資料】 (1)ＩＬＯ東京支局『ＩＬＯニュース』、『国際労働通信』、(2)日本ＩＬＯ協会『世界の労働』、(3)日本労働協会『週刊労働ニュース』、(4)労働省大臣官房国際労働課『第六一回ＩＬＯ総会報告書』、(5)総評・ＩＬＯ総会労働代表原口幸隆『ＩＬＯ第六一回総会報告』、『雇用・所得政策及び社会進歩、労働の国際分業に関する三者構成世界会議報告』、(6)運輸省・日本船主協会・全日本海員組合『ＩＬＯ第六二回（海事）総会報告書』、(7)金属労協『ＩＭＦ・ＪＣ金属』

代表幹事　塩路一郎，宮田義二，竪山利文，土居山義（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，外資系労組連絡会議

委員長　宮部民夫（都職労），副委員長　鹿山秀佳（都教組）松永竜成（東交）杉下正（都高教），書記長　阿南一七（東水労）

197　政府関係特殊法人労働組合協議会（政労協）　3万4704

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（1977年7月30日・第39回大会改選）

議長　滝沢幸一（全基労），副議長　辻宏（DS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

198　社会保険診療報酬支払基金労働組合（基金労組）　4610

1964年5月1日結成　「うずしお」旬刊

役員（1975年9月28日・第13回大会改選）

委員長　岸伊知郎，副委員長　羽藤一，書記長　長谷部正章

199　駐労共闘会議（駐労共闘）　1万5193

1968年10月11日結成

役員（1976年10月16日）

議長　及川陽（全駐労），副議長　渡口善次（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

200　全駐留軍労働組合（全駐労）　8629

1946年9月1日結成　「全駐労」不定期刊

役員（1977年7月3日・第32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

201　全沖縄軍労働組合（全軍労）　6564

1963年7月14日結成　「全軍労」不定期刊

役員（1976年10月11日・第40回大会改選）

委員長　渡口善次（ズケラン地区），副委員長　目取真栄文（チエンジ）翁長良政（那覇），書記長　神山操（普天間マリン）

202　沖縄国家公務員労働組合（沖縄国公労）　2144

1977年10月3日結成　「沖縄国公労」旬刊

役員（1976年10月15日・第8回大会改選）

委員長　大城重吉（琉大），副委員長　宮城栄（宮古）源河朝喜（法務），書記長　新城征一郎（法務）

【その他】

203　総評全国一般労働組合（全国一般）　12万9291

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）

204　全国一般労働組合同盟（一般同盟）　13万3882

1966年2月27日結成　「一般同盟ニュース」月刊

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）

205　全国農業協同組合労働組合連合会（全農協労連）　8万8204

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）

206　全国生協労働組合連合会（生協労連）　1万1425

1968年9月8日結成　「生協のなかま」月刊

役員（1977年8月25日・第10回大会改選）

委員長　南向円乗（本部），副委員長　門間公（灘神戸）北村佳三（京大），書記長　鈴木彰（本部）

207　全国山林労働組合（全山労）　公称4200

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）

208　政策推進労組会議（政策推進会議）　公称500万0000

1976年10月7日結成

役員（1976年10月7日・設立総会選出）

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　宮田義二（鉄鋼労連）太田薫（合化労連）宇佐美忠信（ゼンセン同盟）塩路一郎（自動車総連）小方鉄蔵（全機金）

加盟組合（16組合，1協議会）

電機労連，自動車総連，ゼンセン同盟，全金同盟，鉄鋼労連，造船重機労連，全日海，電労連，合化労連，全化同盟，商業労連，全日本ゴム労連，全機金，全石油，全国ガス，新化学，全国民労協

209　多国籍企業問題対策労組連絡会議（多国籍労組会議）　公称272万8891

1973年7月16日結成　「ニュース多国籍労組会議」月刊

役員（1976年11月5日・第4回拡大幹事会改選）

（東管）

181　全厚生職員労働組合（全厚生）　3517

1946年4月21日結成　「全厚生」旬刊

役員（1976年9月13日・第39回大会改選）

委員長　大倉修二（本部），副委員長　近藤了（予研），書記長　小林幸誠（総務課）

182　全電波労働組合（全電波）　2000

1951年3月16日結成　「全電波」週刊

役員（1976年9月18日・第30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）

183　文部職員労働組合（文労）　1224

1946年10月30日結成　「文労」不定期刊

役員（1977年7月23日・第33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）

184　会計検査院職員労働組合（会検労）　1060

1946年4月結成　「会検労」不定期刊

役員（1977年2月1日・第32回大会改選）

委員長　左近士信正（鉄道二課），副委員長　青山修（農林四課）老田美夫（建設一課），事務局長　大野尚造（上席二部門）

185　総理府恩給局職員組合（恩給職組）公称380

1954年11月18日結成　「恩給職組」不定期刊

役員（1977年7月28日・第32回大会改選）

委員長　峰松伸年，副委員長　松本弘，渡辺泉，書記長　渡辺基男

186　人事院職員組合（人職）　260

1948年12月11日結成　「人職ウィークリー」週刊

役員（1977年4月11日・投票改選）

委員長　橋野国夫（職員局），副委員長　高橋脩二（給与局）久保田昌宏（任用局）水本博孝（職員局），書記長　松本元次郎（管理局）

187　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）

188　国会職員組合連合会（国会職連）　公称3200

1959年10月22日結成　「国会職連」不定期刊

役員（1976年9月25日・第18回大会改選）

委員長　久保田義喜（図書館），副委員長　中原秀夫（衆議院）高柳郁朗（参議院），事務局長　阿部隆洋（参議院）

189　総理府労働組合連合会（総理府労連）公称1612

1962年2月28日結成　「総理府労連」月刊

役員（1976年9月25日・第17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）滝沢実（航技研），書記長　渡辺晃（恩給局）

190　総理府統計局労働組合（統計労組）　1500

1962年5月21日結成　「統計労組」年2回刊

役員（1976年9月1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

191　全行政管理庁職員組合（全行管）　939

1968年2月10日結成　「全行管」季刊

役員（1977年7月23日・第13回大会改選）

委員長　楠見基（本庁），副委員長　香河勝利（本庁），書記長　管井弘文（本庁）

192　地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）公称196万3705

1951年10月2日結成　「地公労情報」不定期刊

役員（1976年9月24日・第17回総会改選）

議長　岡木清（日教組），副議長　須藤義美（都市交）斎藤親仁（全水道）館博通（日高教），事務局長　山本興一（自治労）

加盟組合（6組合）

自治労，日教組，都市交，全水道，日高教（一ツ橋），都労連

193　全日本自治団体労働組合（自治労）119万6795

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（1977年8月26日・第32回大会補選）

委員長　丸山康雄（全道庁），副委員長　渡辺喜久治（広島県職）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）

194　全国自治団体労働組合連合（自治労連）6264

1970年4月1日結成　「自治労連」月刊

役員（1977年5月19日・第8回大会改選）

委員長　筑網雄蔵（下関市職），副委員長　岩太郎（台東区役所）高月明（大村市職）渡井寛（釧路市職）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）

195　全日本水道労働組合（全水道）　3万8192

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）

196　東京都労働組合連合会（都労連）公称17万0000

1946年6月8日結成　「都労連新聞」半月刊

役員（1977年4月9日・第31回大会改選）

泉欣一（横浜税関）書記長　中田一夫（本部）

165　税関労働組合全国連絡協議会（税関労連）　公称5857

1965年9月19日結成　「税関労連」不定期刊

役員（1977年6月19日・第17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）鈴木隆一（横浜）浅岡準一（名古屋）原武（大阪）北中稔弘（神戸）高藤和人（門司）松本希純（長崎）仲間健武（沖縄），事務局長　辻村明洋（東京）

166　大蔵省職員組合（大蔵職組）　1700

1946年1月31日結成　「大蔵」月刊

役員（1977年6月17日・第48回大会改選）

委員長　門前輝文（国金局），副委員長　矢口富夫（理材局）樋口富夫（主計局），事務局長　荒川洋一（証券局）

167　全造幣労働組合（全造幣）　1643

1946年1月22日結成　「全造幣」旬刊

役員（1976年8月27日・第25回大会改選）

委員長代理　小林明治（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）

168　全農林労働組合（全農林）　4万4795

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，「農村と都市をむすぶ」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）

169　全林野労働組合（全林野）　5万4072

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（1977年7月27日・第30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）

170　日本林業労働組合（日林労）　9917

1959年12月5日結成　「日林労新聞」旬刊

役員（1977年10月5日・第19回大会改選）

委員長　熊井一夫，副委員長　高畑次穂，宇南山敏　書記長　内山啓一

171　全建設省労働組合（全建労）　5424

1949年7月9日結成　「全建労」旬刊

役員（1977年8月29日・第33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），中村皓一，原伸好（東海），書記長　浜辺友三郎（近畿）

172　建設省職員組合（建職組）　公称6400

1970年6月1日結成　「建職組新聞」旬刊

役員（1977年7月1日・第8回大会改選）

委員長　三好伸明（九州），副委員長　西村正治（近畿），書記長　細田幸秀（本部）

173　全労働省労働組合（全労働）　1万9251

1958年7月27日結成　「全労働」週刊，「資料全労働」不定期刊

役員（1976年9月10日・第19回大会改選）

委員長　園田敏明（本部），副委員長　福田幸雄（本部）関口謙一（埼玉労基），書記長　原田純郎（本部）

174　全司法労働組合（全司法）　1万3959

1947年1月25日結成　「全司法新聞」週刊

役員（1977年7月23日・第33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）

175　全商工労働組合（全商工）　1万0190

1948年7月22日結成　「全商工新聞」週刊

役員（1977年8月27日・第41期大会改選）

委員長　川島威（関信），副委員長　笹本健博（関信）宮川久成（本省），書記長　泉部芳徳（本省）

176　全法務労働組合（全法務）　9290

1947年12月1日結成　「全法務新聞」月刊

役員（1976年9月22日・第31回大会改選）

委員長　関根巧兀（浦和），副委員長　山本善也（水戸）西島靖（東京），書記長　大前建（京都）

177　全北海道開発局労働組合（全開発）　9745

1951年8月22日結成　「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　二本柳幹雄（札幌）木村八潮（稚内），書記長　相原敬用（本部）

178　全運輸省労働組合（全運輸）　9705

1962年6月26日結成　「全運輸」月刊

役員（1976年9月29日・第15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）

179　運輸省全港湾建設労働組合（全港建）　3243

1949年7月9日結成　「全港建」旬刊

役員（1977年8月28日・第31回大会改選）

委員長　松末誠一（神戸港），副委員長　石崎武（下関機械），書記長　高島三郎（酒田港）

180　全気象労働組合（全気象）　4685

1957年10月14日結成　「全気象」旬刊

役員（1976年9月26日・第20回大会改選）

委員長　岡林一夫（大管），副委員長　雨宮周六（本庁）野沢実（東管），書記長　深森信吾

役員（1976年9月25日改選）
議長　丸山康雄（自治労），副議長　岡木清（日教組）樋口緑（国公労連）加藤豊（全水道）藤井穣（国公労協），事務局長　鈴木富司（都市交）
加盟組合（14組合，オブザーバー加盟3組合）
国公労連，国公労協，会検労，国会職連，沖縄国公労，自治労，日教組，都市交，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）全医労，国共病組，虎門労組

154　日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）
8万7884
1975年10月1日結成　「国公労新聞」旬刊，「国公労調査時報」月刊
役員（1977年9月3日・定期大会改選）
委員長　樋口緑（全港建），副委員長　宇都宮貞夫（全厚生），書記長　内山昂（全労働）
加盟組合（16組合，オブザーバー加盟4組合）
全労働，全司法，全商工，全運輸，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（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

155　日本国家公務員労働組合協議会（国公労協）
公称6万3449
1976年10月30日結成　「国公労協」月刊
役員（1976年10月30日・結成大会選出）
議長　渡会俊誉（全農林），副議長　奥村克巳（全財務）木村八潮（全開発）江田虎臣（全農林），事務局長　藤井穣（全農林）
加盟組合（6組合）
全農林，全開発，全財務，国税中国，大蔵職組，建職労

156　大蔵関係労働組合統一懇談会（大蔵統一懇）
公称8万8792
1976年11月2日結成　「大蔵統一懇」不定期刊
役員（1976年11月2日・結成総会選出）
会長　佐藤惟恭（大蔵協議会），副会長　細井秀雄（大蔵連盟）小野寺宜人（大蔵協議会）清水卯一（大蔵協議会），事務局長　原田正一（大蔵連盟）
加盟組合（3組合）
大蔵連盟，大蔵協議会，国税大阪

157　大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）
公称5万1209
1965年8月16日結成　「大蔵協議会ニュース」不定期刊
役員（1976年9月18日・第12回幹事会改選）
議長　佐藤惟恭（全専売），副議長　小野寺宜人（大蔵職組）清水卯一（全印刷）藤村義博（国税中国）奥村克巳（全財務），事務局長　池田哲雄（大蔵職組）
加盟組合（6組合）
全専売，全印刷，全財務，国税中国，大蔵職組，全造幣

158　大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）公称3万2883
1969年10月23日結成
役員（1976年11月2日・第8回評議員会改選）
会長　細井秀雄（税関労連），副会長　岩井正尚（国税会議）高田博（税関労連），事務局長　原田正一（国税会議）

159　全国税労働組合（全国税）　1849
1950年1月25日結成　「全国税」旬刊
役員（1977年8月29日・第35回大会改選）
委員長　吉本貢（東京東），副委員長　坂本良雄（東京西）金子哲人（新潟）青山三郎（神奈川）西川修三（東大阪），書記長　井ノ上繁利（京都）

160　国税労働組合全国会議（国税会議）
公称2万7037
1962年10月29日結成　「国税会議」旬刊
役員（1976年10月11日・第15回大会改選）
議長　岩井正尚（道国税），副議長　岡部哲夫（道国税）他9名，事務局長　原田正一（名古屋国税）

161　国税労働組合（国税労組）　1万0793
1959年8月8日結成
役員（1976年9月23日・第20回大会改選）
委員長　熊谷厚（局），副委員長　藤森強（下谷）中山光男（平塚）遠藤勝利（日本橋）加藤征夫（麹町）吉田勤（局），書記長　山本哲三（江東東）

162　中国国税職員組合（国税中国）　公称2660
1950年11月26日結成　「国税中国」不定期刊
役員（1976年10月24日・第35回大会改選）
委員長　藤村義博（広島西），副委員長　喜多裕（広島東）高地義勝（広島国税局），書記長　梅本洋（呉）

163　全財務労働組合（全財務）　4249
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）

164　全国税関労働組合（全税関）　736
1947年11月10日結成　「全税関」旬刊
役員（1976年9月23日・第39回大会改選）
委員長　石黒昌孝（東京税関），副委員長　小

全医労，全厚労，全日赤，健保労連，全労災，国共病組，公共労，その他医労協傘下組合

143　ＡＢＣＣ労働組合（ＡＢＣＣ労組）　404

1952年７月15日結成　「労組ニュース」不定期刊

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）中村勉（長崎），書記長　富永弘幸（広島）

【商　　業】

144　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55万8169

1974年10月30日結成　「商サ事務労ニュース」不定期刊

役員（1976年10月23日・第３回総会改選）

代表幹事　田辺準之助（生保労連）　小川満則（全商社）佐々木吉郎（ホテル労連），事務局長　北岡孝義（観光労連）

加盟組合（18組合，オブザーバー加盟１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，（オブザーバー加盟）日建協

145　同盟流通労働組合共闘会議（同盟流通）　公称８万5019

1970年11月９日結成

役員（幹事会改選）

議長　下田喜三（ゼンセン同盟），副議長　勝木健司（ダイエー），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

146　日本商業労働組合連合会（商業労連）　８万8397

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（伊勢丹）

147　全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）　１万0825

1948年３月28日結成　「ホテル労連」月刊

役員（1976年９月29日・第28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）渡辺哲夫（ホテルニューグランド）柳生賢一（オリエンタルホテル），書記長　田村兵衛（本部）

148　観光・航空貨物産業労働組合連合会（観光労連）　２万7512

1966年２月19日結成　「観光労連」不定期刊

役員（1977年８月12日・第４回大会改選）

委員長　福留一徳（本部），副委員長　島松尚宏（本部）石橋政弘（南海国際旅行）高橋均（読売旅行），書記長　尾崎成男（本部）

149　全国商社労働組合連合会(全商社）３万4835

1965年８月22日結成　「全商社調査時評」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）

150　全日本商業労働組合（全商業）　公称3500

1967年７月22日結成　「全商業」月刊

役員（1976年９月13日・第10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）

【公　　務】

151　公共企業体等労働組合協議会（公労協）　88万5875

1953年10月28日結成　「公労協情報」不定期刊

役員（1976年10月15日改選）

代表幹事　美見和甫（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

152　全日本官公職労協議会（全官公）　公称18万1111

1959年９月４日結成

役員（1976年10月26日・第18回大会改選）

議長　福井秀政（全郵政），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（電電労組）金子公年（国税会議）細井秀雄（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）筑綱雄蔵（自治労連），事務局長　肥後光秀（同盟）

加盟組合（12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，税関労連，（オブザーバー加盟）基金労組

153　日本公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）　公称235万8199

1960年２月29日結成　「公務員共闘速報」不定期刊

一般同盟港倉運協議会，全日海，日本港湾，大阪沿岸

130　日本港湾労働組合同盟（日本港湾）公称3800
1977年3月26日結成
役員（1977年3月26日・結成大会選出）
会長　氏家康男（栗林商会），副会長　古郡隆男（栗林運輸），書記長　木村紀雄（ケンスウ同盟）

131　日本港湾労働組合連合会（日港労連）9466
1956年3月16日結成　「日港労連」旬刊
役員（1977年7月23日・第25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　大田良人（浜港労連）

132　全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）1万0292
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（1977年8月25日・第32回大会改選）
委員長　大橋正義（住友），副委員長　堺宗敏（三菱）東本孝次（三井）高橋雄三（川西）深谷元康（三井），書記長　亀倉良一（本部）

133　日本交通公社労働組合（交通公社労組）1万1412
1946年2月25日結成　「くみあいニュース」月刊
役員（1977年8月26日・第33回大会改選）
委員長　高内正浩，副委員長　泉章悟，永田英雄，書記長　福永信正

134　鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）　2万0372
1947年9月20日結成　「スクラム」旬刊
役員（1976年8月1日・大会改選）
委員長　高野信幸（東京），副委員長　小林正男（関西），書記長　斉藤重雄（東京）

135　全日本航空産業労働組合総同盟（航空同盟）1万3798
1974年10月16日結成　「航空同盟新聞」旬刊
役員（1976年10月25日・第3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）

136　日本民間航空労働組合連合会（民航労連）1万5199
1963年3月22日結成「民航労連」旬刊
役員（1976年9月10日・第13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）住吉茂（IAU）山下茂久（オランダ航空），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】

137　日本教職員組合（日教組）　64万2511
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（1977年7月17日・第51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）

138　日本高等学校教職員組合（日高教・一ツ橋）3万0606
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（1977年3月16日・第46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）

139　日本高等学校教職員組合（日高教・麹町）1万6860
1950年3月10日結成　「日高教ニュース　」旬刊
役員（1977年2月26日・第42回大会改選）
委員長　斎藤啓夫（福島），副委員長　北山亨（栃木）服部寛信（島根），書記長　浜高公（徳島）

140　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（1977年3月5日改選）
委員長　安生幸比古（栃木），副委員長　田名後敬（愛媛）大西義文（香川）吉田邦雄（長崎），事務局長　河野良昭（徳島）

141　日本新教職員組合連合（新教組）　4447
1968年7月27日結成　「新教組教育新聞」月刊
役員（1977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）中村賢二（山口），書記長　久保稔（広島）

【医　療】

142　日本医療労働組合協議会（日本医労協）10万3204
1957年8月31日結成　「医療労働者」旬刊，「医療労働」月刊
役員（1977年7月27日・第26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（7組合ほか）

役員（1977年9月19日・結成大会改選）
委員長　引間博愛（東京），副委員長　遠藤希一（静岡）広田利雄（愛知）西浦茂（大阪）平林正樹（東京），佐藤達雄（北海道），事務局長　石沢賢二（東京）

118　全国自動車交通労働組合連合会
（全自交労連）　6万6667
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　鈴木長蔵（東京），副委員長　鈴木貞治（東京）小笠原幸策（東京）井出真（大阪）三増修（東京）渡辺秋男（愛知），書記長　金良清一（東京）

119　全自交労連の統一回復と自交労働者の生活と権利を守る全国共闘会議
（全自交全国共闘会議）　2万9680
1976年11月7日結成　「自交労働者」半月刊
役員（1976年11月7日・結成大会選出）
議長　三浦利男（神奈川地本），副議長　森岡宏（東京地連）増田和幸（大阪地連）蒲池雅徳（福岡地連），事務局長　福永主計（東京地連）

120　日本自動車運転士労働組合（自運労）　1945
1958年6月14日結成　「自運労」不定期刊
役員（1976年11月6日・第19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）

121　新産別運転者労働組合（新運転）　7970
1959年2月13日結成　「新運転」月刊
役員（1976年12月25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）篠崎庄平（東京），書記長　飛田正一（東京）

122　船舶関係労働組合協議会（船労協）
公称7万0236
1972年11月16日結成　「船労協新聞」不定期刊
役員（1976年12月改選）
議長　天野和治（全運輸），副議長　須藤貞治（国労），事務局長　佐々木啓之（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

123　全日本海運労働組合連合会（全海運）　9595
1947年1月10日結成　「全海連」月刊
役員（1976年10月3日・第39回大会改選）
委員長　三上恭平（昭和海運），副委員長　東堂英樹（日本郵船）荒木英二（商船三井）古田卓爾（川崎汽船）井上興太郎（新和海運）佐藤雅（富士浅野海運）藤井英明（ベンライン），書記長　三田和雄（本部）

124　全日本海員組合（全日海）　15万6406
1945年10月5日結成　「船員しんぶん」月4回刊，「海員」月刊
役員（1976年12月21日・第36回大会改選）
組合長　村上行示，副組合長　土井一清　平郡友春

125　船舶通信士労働組合（通信士組合）
公称1520
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（1977年5月31日・第8回大会改選）
委員長　原田豊，書記長　占部定雄

126　全国港湾労働組合協議会（全国港湾）
公称6万5407
1972年11月1日結成　「全国港湾」月刊
役員（1976年11月12日・第8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

127　港湾労働組合中央共闘会議（港湾共闘）
公称135万3067
1959年10月28日結成
役員（1976年11月・幹事会改選）
議長　吉岡徳次（全港湾），副議長　樋口緑（全港建）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

128　全日本港湾労働組合（全港湾）　2万6781
1946年7月27日結成　「港湾労働」半月刊
役員（1976年9月10日・第31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）

129　日本港湾運送労働組合協議会（日港労協）
公称1万4837
1972年11月8日結成
役員（1977年3月15日・第5回大会改選）
議長　古田昇（全日海），副議長　新屋義信（一般同盟）古郡隆男（港友会議），事務局長　田原雅誠（同盟）
加盟組合（4組合）

(国労) 須藤義美 (都市交) 田渕勲二 (運輸労連) 中江昌夫 (動労) 鈴木長蔵 (全自交), 事務局長 小久保昭治 (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, 動労, 全港湾, 観光労連, 鉄弘労, 全自運, 全海連, 全運輸, 国鉄共済労, 自運労, (オブザーバー加盟) 全運, 日航労組

105 同盟交通運輸部門連絡協議会 (同盟交運協) 公称33万0792

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(全日海) 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)

全日海, 交通労連, 鉄労, 航空同盟

106 国鉄労働組合 (国労) 24万7171

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 (1977年8月28日・第39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 谷合勝正 (東京)

107 国鉄動力車労働組合 (動労) 4万6957

1951年5月23日結成 「動力車新聞」週刊, 「動く力」不定期刊

役員 (1977年9月4日・第33回大会改選)

委員長 林大鳳 (大阪), 副委員長 中江昌夫 (千葉) 福田一雄 (広島), 書記長 青木実蔵 (東京)

108 鉄道労働組合 (鉄労) 6万4069

1968年10月20日結成 「鉄労新聞」週刊, 「鉄労」隔月刊

役員 (1976年10月2日・第9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)

109 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 (1977年8月4日・第41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)

110 全国鉄施設労働組合 (全施労) 5263

1971年4月27日結成 「全施労新聞」旬刊

役員 (1976年7月30日・第7回大会改選)

委員長 福田富衛 (高崎), 副委員長 菅井純 (秋田) 元秋 貞二 (東京北), 書記長 滝口 昭 (東京西)

111 国鉄共済労働組合 (国鉄共済労) 2281

1954年6月19日結成 「共済労」不定期刊

役員 (1977年9月4日・第24回大会改選)

委員長 深井恵一 (秋田), 副委員長 島原政春 (広島), 書記長 山本満 (秋田)

112 日本私鉄労働組合総連合会 (私鉄総連) 20万9690

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)

113 全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連) 9万6519

1964年11月9日結成 「交通労連」不定期刊

役員 (1977年9月30日・第14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) 神谷保 (富士交通) 石田又七 (中越運送), 書記長 田村文一 (本部)

114 日本都市交通労働組合 (都市交) 5万5601

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 (1977年7月21日・第42回大会改選)

委員長 飯村実 (東京), 副委員長 須藤義美 (横浜), 書記長 久保正 (大阪)

115 全日本運輸産業労働組合連合会 (運輸労連) 13万9666

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 (1977年7月14日・第10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)

116 全日通労働組合 (全日通) 6万5328

1946年4月20日結成 「日通労働」週刊, 「全日通」不定期刊

役員 (1977年7月22日・第32回大会改選)

委員長 中川豊 (大竹), 副委員長 大塚茂(東京) 田淵勲二 (梅田), 書記長 梅田義夫 (津)

117 全日本運輸一般労働組合 (運輸一般) 1万2922

1977年9月19日結成 「うんゆ一般」旬刊, 「月刊TGU」月刊, 「トラック問題情報ファイル」月刊

93　全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）
2万6122
1957年12月21日結成　「信託のなかま」不定期刊
役員（1977年7月1日・中央委員会改選）
議長　神戸紘一（三井），副議長　立川勝康(安田）常峰利夫（三菱），書記長　中島誠（三井）

94　全国信用金庫信用組合労働組合連合会
（全信労）　1万3120
1954年11月20日結成　「全信労」旬刊
役員（1976年9月18日・第21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）望月啓（函館），書記長　斎藤幸蔵（東京）

95　全国信用保証協会労働組合連合会
（全信保労連）　公称3200
1961年11月4日結成
役員（1977年6月19日・第17回大会改選）
委員長　宮内啓至（東京），副委員長　熊野正道（北海道）田中建男（京都），事務局長　栗原忠敬（東京）

96　全国生命保険労働組合連合会（生保労連）
31万3952
1969年10月17日結成　「生保労連」月刊
役員（1977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）大橋正和（千代田内）嶋和範（日産）高橋孝吉（東邦），書記長　松永幸吉（住友）

97　全日本損害保険労働組合（全損保）2万8566
1949年11月5日結成　「全損保」週刊，「損保調査時報」月刊
役員（1976年9月25日・第33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（日動外勤）荻原正男（千代田）坂口昌信（大正），書記長　大田決（朝日）

98　損害保険労働組合連合会（損保労連）
2万1875
1967年2月15日結成　「損保労連」半月刊
役員（1976年9月18日・第11回大会改選）
委員長　坂井弘明（安田火災），副委員長　大朝宏美（同和火災）小林干城（興和火災）畠山義生（住友海上），書記長　御宿好晴（東京海上）

99　全国証券労働組合協議会（全証券協）
公称2400
1954年12月結成
役員（1977年8月22日・第24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】

100　全日本電力労働組合協議会（全電力）3774
1965年10月27日結成　「全電力」不定期刊
役員（1976年9月26日・第12回評議員会改選）
議長　阿部哲郎（全北電），副議長　今岡竜夫（電産）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

101　全国電力関連産産労働組合協議会
（全国電労協）　公称19万5704
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）横山実（中部）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

102　全国電力労働組合連合会(電労連）13万3619
1954年5月27日結成　「電労連」旬刊，「電労連月報」月刊
役員（1976年8月28日・第23回大会改選）
会長　橋本孝一郎（中部），会長代理　飯田喜久男（東京），副会長　古川直和（北海道）林茂（東北）豊島弘（東京）中島謙二（中部）木南明（北陸）足立良平（関西）吉岡春雄（中国）田中嘉昭（四国）山下英雄（九州）平沢悠紀（原電）梶川雄光（電発）知念清保（沖縄），書記長　青木賢一（原電）

103　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）　1万2187
1970年10月3日結成
役員（1976年10月9日・第7回大会改選）
議長　田崎以兄（東電常傭），副議長　倉地正紀（中部集金）井熊一夫（東北集検），事務局長　沢田甫朗（東電常傭）

【交通運輸業】

104　全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）
公称87万6848
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（1977年9月27日・第34回大会改選）
議長　黒川武（私鉄総連），副議長　酒井一三

委員長　藤島栄（東京），副委員長　芳賀英二（東京）松浦健司（東京），書記長　遠藤伸男（東京）

80　日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）
6万4498

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）

81　全日本電気工事労働組合連合会（日電工労連）
3万0774

1967年1月31日結成　「日電工労連」月2回刊

役員（1976年9月28日・第10回大会改選）

会長　横山実（東海），副会長　山田耕悦（中国）宗敏之（九州），事務局長　大河原鎮雄（関東）

82　全日本自由労働組合（全日自労）　8万9617

1947年6月30日結成　「じかたび」週刊，「季刊学習」不定期刊

役員（1977年8月26日・第38回大会改選）

委員長　中西五洲（三重），副委員長　近藤一雄（新潟）初田一夫（福島）折居公憲（北海道）大村優（福岡），書記長　内田基大（愛知）

83　全国民主自由労働組合（全民労）　9898

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）

84　全国自由労働組合連合会（全国自労）
1万3371

1966年9月24日結成　「全国自労」旬刊

役員（1977年6月7日・第12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）

85　全国木材産業労働組合（全木労）　8492

1959年7月26日結成　「全木労」旬刊

役員（1976年9月21日・第18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】

86　全国金融労働組合共闘会議（金融共闘）
公称6万4388

1961年11月10日結成　「金融のなかま」旬刊

役員（1976年10月26日・幹事会改選）

議長　高橋順雄（全損保），副議長　橋見文夫（全労金），事務局長　井上尚直（外銀連）

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

87　全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）
公称21万2248

1957年5月25日結成

役員（1977年5月19日・第21回総会改選）

議長　大野忠二（市銀連），副議長　神戸紘一（全信連），事務局長　榎並禎二（市銀連）

加盟組合（4組合）

市銀連，全信連，外銀連，地銀連

88　市中銀行従業員組合連合会（市銀連）
18万4276

1956年7月28日結成　「市銀連ニュース」半月刊

役員（1977年5月18日・第22回大会改選）

委員長　大野忠二（拓銀），副委員長　榎並禎二（三菱）大熊輝興（三和），事務局長　笠井猛邦（第一勧銀）

89　全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）
公称650

1956年7月27日結成　「ちぎん」半月刊

役員（1976年10月6日・第27回大会改選）

委員長　佐藤寿々夫（青森），副委員長　山崎治彦（四国）平田貞治郎（本部），書記長　御嶽友一（本部）

90　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（1977年6月5日・第29回大会改選）

委員長　松下浩二（オランダ），副委員長　矢島一雄（コンチネンタル）中条茂（チェースマンハッタン）坂本昌朗（香港上海），書記長　井上尚直（本部）

91　全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）
6652

1953年8月8日結成　「相銀のなかま」半月刊

役員（1976年9月18日・第27回大会改選）

委員長　矢沢耕作（神奈川），副委員長　成瀬芳文（富山）綾部修典（高千穂），書記長　沢谷秀久（振興）

92　相互銀行全国労働組合連合会議（相銀全労）
3万0492

1972年2月16日結成　「ぜんそう」不定期刊

役員（1976年9月10日・第6回大会改選）

議長　栗田磐（第三），副議長　河野坦司（福島）中熊丕（近畿）浜本玲史（興紀），事務局長　西村一紘（香川）

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

【通 信 業】

68　全逓信労働組合（全逓）　20万2307

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（1977年9月1日・第30回大会改選）

委員長　石井平治（東京簡保），副委員長　川辺忠雄（秋田）加藤和夫（北海道郵政），書記長　保坂尚郎（新潟高田）

69　全日本郵政労働組合（全郵政）　5万5474

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（東京北部）吉岡正臣（日本橋），書記長，松田義央（東京中部）

70　電気通信産業労働組合共闘会議（電通共闘）　33万2602

1962年10月8日結成　「電通共闘」月刊

役員（1977年8月30日・第17回評議員会改選）

議長　及川一夫（全電通），副議長　山田克巳（国際電電）衛藤龍治（電済労）蜂谷貫治（全電通），事務局長　橋本さとし（全電通）

加盟組合（3組合ほか）

全電通，電済労，国際電電，その他72組合

71　全国電気通信労働組合（全電通）　29万1887

1950年9月29日結成　「全電通」週刊，「月旬全電通」月刊，「あすど」隔月刊

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）

72　日本電信電話労働組合（電電労組）　66

1966年8月14日結成　「電電労組」不定期刊

役員（1977年1月11日・第11回大会改選）

委員長　加藤友利（四国通信局），副委員長　石垣実夫（多治見報話局），書記長　山田真彰（大牟田報話局）

73　国際電信電話労働組合（国際電電）　4559

1953年4月1日結成　「国際電電」月刊

役員（1977年7月29日・第34回大会改選）

委員長　山田克巳（大阪電報），副委員長　岡本晴行（東京施設）吉川孝雄（大阪電報），書記長　内藤義昭（東京電信）

74　全国電気通信共済会労働組合（電済労）　1万1205

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】

75　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58万5236

1971年6月3日結成　「建設労連ニュース」月刊

役員（1974年12月・拡大幹事会改選）

代表幹事　唐沢平治（全建総連），事務局幹事　淵上保美（総評・全日建）

加盟組合（19組合）

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

76　建設・資材・一般労働組合協議会（建設一般）　公称9万2617

1973年10月27日結成　「建設一般」不定期刊

役員（1976年11月8日・第4回総会改選）

議長　近藤一雄（全日自労），副議長　鈴木敏之（全国建設）初田一夫（全日自労），事務局長　湯浅克孝（全日自労）

加盟組合（2組合）

全国建設，全日自労

77　全国建設労働組合総連合（全建総連）　24万4001

1960年11月24日結成　「全建総連」旬刊

役員（1976年10月22日・第17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）

78　全日本労働総同盟建設関係職・労組連絡協議会（同盟建設労協）　6950

1976年10月29日結成

役員（1976年10月29日・結成総会選出）

議長　石井祐司（東亜建設），副議長　柴田親宏（東亜道路）紀藤力彦（全大有）鈴木芳雄（不動建設），事務局長　曽我嘉三（同盟本部）

加盟組合（9組合）

東亜建設，東亜道路，全大有，竹中工務店，大林組，大成プレハブ，不動建設，間組大宮，日本海上工事

79　総評全日本建設産業労働組合（全日建）7000

1971年4月18日結成　「全日建ニュース」月刊

役員（1975年10月12日・第5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）

55　アルコール専売労働組合（アルコール専売）　881

1952年12月19日結成　「アル専週報」週刊

役員（1976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）

56　全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）　3万3314

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（1976年10月15日・第30回大会改選）

委員長　早田芳昭（三楽オーシャン），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）

57　全日本食品労働組合連合会（食品労連）　9万9457

1965年9月29日結成　「食品労連」半月刊

役員（1976年9月10日・第12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）本橋英蔵（サッポロビール），書記長　高田英治（不二家）

58　製粉共闘会議　公称9000

1973年10月23日結成

役員（1976年9月改選）

議長　伊藤喬（日清），副議長　平間春吉（日本）行貝八郎（昭和），事務局長　垂水忠正（日本）

【文化産業】

59　マスコミ関連産業労働組合共闘会議（マスコミ共闘）　公称11万5322

1963年11月9日結成

役員（1976年9月18日・第14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，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

60　全国映画演劇労働組合（全映演）　1710

1947年5月7日結成

役員（1976年10月22日・第33回大会改選）

委員長　関口芳則（東宝），副委員長　坂巻栄二郎（東宝）若杉一郎（テアトル），事務局長　古藤久人（東宝）

61　映画演劇労働組合総連合（映演総連）　3063

1952年3月25日結成　「総連ニュース」不定期刊

役員（1976年10月7日・第25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）

62　全印刷局労働組合（全印刷）　6580

1947年4月1日結成　「全印刷」旬刊

役員（1977年9月2日・第43回大会改選）

委員長　清水卯一（滝野川），書記長　星宮文雄（本局）

63　全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）　1万6254

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（1977年7月19日・第26回大会改選）

委員長　高橋武（東京），副委員長　大東清人（大阪）小野塚敬一（東京），書記長　比留間長一（東京）

64　日本出版労働組合連合会（出版労連）　1万3396

1958年3月15日結成　「出版労連」隔週刊

役員（1977年7月23日・第35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）折田直昭（岩波書店），書記長　渡辺起造（東京出版）

65　日本新聞労働組合連合（新聞労連）　4万4105

1950年6月30日結成　「新聞労連」半月刊

役員（1977年7月28日・第49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）

66　日本放送労働組合（日放労）　1万3451

1948年3月2日結成　「日放労」月3回刊

役員（1977年2月15日・第64回大会改選）

委員長　須藤安三（管理・地域系列），副委員長　佐々木潤（管理・地域系列）竹村七郎（北海道支部）日置弘能（放送系列），書記長　奥田良胤（放送系列）

67　日本民間放送労働組合連合会（民放労連）　1万0626

1953年7月12日結成　「民放労連」月3刊旬，「放送レポート」不定期刊

役員（1977年8月28日・第44回大会改選）

委員長　細川英香（王子新），副委員長　内田久雄（北越）渡辺正敏（特種）小西忠勝（三菱）中野晶平（レンゴー）弓削章（日パ），書記長　潮崎俊彦（本州）

43　同盟石油産業労働組合連絡協議会（同盟石油労協）　8556

1971年12月7日結成

役員（1977年2月2日・第6回総会改選）

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

加盟組合（4組合）

共石労組，日鉱労組，全ゼネ石精労組，キグナス石油労組

44　全国石油産業労働組合協議会（全石油）　2万9900

1953年2月26日結成　「全石油」半月刊，「全石油月報」月刊

役員（1977年7月30日・第40回大会改選）

委員長　市川十四男（日石），副委員長　後藤実（大協）安藤欣弥（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）　2万4555

1946年7月2日結成　「全国ガス労働」旬刊

役員（1977年8月11日・第33回大会改選）

委員長　岡田一夫（東京），副委員長　星野郁夫（東京）井場勇（西部）佐野明（東邦），書記長　高橋武夫（東京）

46　全国セメント労働組合連合会（全国セメント）　2万1113

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（1977年8月3日・第32回大会改選）

委員長　貞友和夫（日本セメント），副委員長　荒尾紀（PSコンクリート），書記長　夏原修（住友）

47　全国窯業労働組合連合会（全窯連）　2万9774

1949年4月27日結成　「ぜんようれん」月刊

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3883

1962年10月13日結成

役員（1976年11月3日・第15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1650

1953年9月13日結成

役員（1976年9月11日・第20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1510

1962年10月6日結成

役員（1976年9月18日・第16回大会改選）

委員長　松重大二（明治製革），副委員長　高須重雄（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）　1万3141

1947年2月12日結成　「繊維労連」月刊，「調査時報」不定期刊

役員（1975年9月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　47万0474

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

役員（1976年9月7日・第32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）菅野泰太郎（東洋紡）加藤英一（林紡）瀬野昌巳（グンゼ）中村弘（本部），書記長　山田精吾（本部）

【食品産業】

53　国際食品関連産業労働組合連合会加盟労組連絡協議会（IUF・JCC）　公称7万8089

1976年2月18日結成　「IUFニュース」月刊

役員（1976年9月27日・運営委員会選出）

議長　久保田勇次（キリンビール），副議長　東慎哉（全食品同盟）田中清彦（明乳），事務局長　渡辺真（明乳）

加盟組合（8組合）

全食品同盟，同業労組，明乳労組，キリンビール労組，アサヒビール労組，サッポロビール労組，ホテル労連，一般同盟ホテル労協

54　全専売労働組合（全専売）　3万4377

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）

31 日本化学・エネルギー労働組合協議会（化学・エネルギー労協）　公称75万0000

1977年9月21日結成

役員（1977年9月21日・結成総会選出）

代表幹事　太田薫（合化労連）田中良一（全化同盟）橋本彦一郎（電労連），宇佐見忠信（ゼンセン同盟），事務局長　久村晋（ゼンセン同盟）

加盟組合（8組合）

電労連，合化労連，全化同盟，ゼンセン同盟，全日本ゴム労連，紙パ総連合，新化学，全石油

32 同盟化学部門連絡協議会（同盟化学協）　78万0313

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 合化労連・化学同盟・一般総連合（合化・化同総連）　公称17万0000

1977年8月16日結成

役員（1977年8月16日・結成大会選出）

議長　太田薫（合化労連），副議長　刀根登吾（化学一般）山室忠司（合化労連），事務局長　塚田義彦（合化労連）

加盟組合

合化労連，化学一般

34 化学一般労働組合連合（化学一般）　公称4万5000

1977年8月16日結成

役員（1977年8月16日・結成大会選出）

委員長　西野六郎（本部），副委員長　刀根登吾（MTP化成）寺田由則（ミヨシ油脂）青木義美（新田ゼラチン），書記長　広瀬謹一郎（本部）

35 合成化学産業労働組合連合会（合化労連）　12万6568

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）　10万5523

1951年11月18日結成　「全化同盟」旬刊，「資料と情報」月刊

役員（1976年9月3日・第25回大会改選）

会長　田中良一（武田薬品），副会長　中島桂太郎（本部）川口孝行（協和醗酵）本田広市（大阪瓦斯），書記長　上野嘉一（本部）

37 新産別全化学産業労働組合連合会（新化学）　1万1547

1950年9月29日結成　「新化学」年3回刊

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 全日本ゴム産業労働組合総連合（全日本ゴム労連）　5万5900

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）

39 全国油脂産業労働組合協議会（全国油労協）　1万2882

1962年8月16日結成

役員（1977年8月22日・第16回大会改選）

議長　森沢芳雄（旭電化），副議長　押尾和良（ミヨシ油脂）石垣隆（豊年製油），事務局長　鈴木正（竹本油脂）

40 全日本塗料労働組合協議会（全日塗）　1万1447

1956年2月23日結成　「全日塗」月刊

役員（1977年8月30日・第17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）加藤義郎（神東），書記長　山下嘉昭（本部）

41 全国紙パルプ産業労働組合連合会（紙パ労連）　3万4719

1947年4月6日結成　「紙パ労連」旬刊，「月刊紙パ」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）星屋良造（大昭和），書記長　青山陽一（高崎・東北）

42 全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合（紙パ総連合）　2万9394

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（1977年7月23日・第7回大会改選）

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　「光学労協」不定期刊
役員（1976年9月21日・第27回大会改選）
議長　高田春夫（ミノルタ），副議長　高野守（小西六）桐山二六男（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）
53万1297
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）　4万6024
1946年7月2日結成　「全電線」月刊
役員（1977年7月21日・第31回大会改選）
委員長　壷井禎三（住友），副委員長　曲尾茂雄（古河）中村洋一（タツタ），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）
1万0604
1946年9月1日結成　「全造船機械」旬刊
役員（1976年9月4日・第41回大会改選）
委員長　畑田薫（三菱），副委員長　唐沢脩（石川島）柏木昇（四国），書記長　穂刈直己（函館）

23　全国造船重機械労働組合連合会
（造船重機労連）　22万9334
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（1977年8月31日・第7回大会改選）
委員長　土居山義（三菱重工），副委員長　藤井久米雄（日立造船）池崎純男（川崎重工），書記長　高橋正男（日本鋼管）

24　全日本自動車産業労働組合総連合会
（自動車総連）　53万0581
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（1977年9月8日・第6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（全いすゞ労連）浅野総一郎（全ダイハツ労連）大曽根哲夫（全国マツダ労連）影浦寿生（全本田労連），事務局長　得本輝人（全トヨタ労連）

25　日本自動車産業労働組合連合会（自動車労連）
19万2975
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（1976年10月6日・第13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）海老沢孝（日産）畑良雄（日産）渡辺安雄（日産），事務局長　清水春樹（日産）

26　全国機械産業労働組合協議会（機産協）
公称4万2000
1952年10月結成　「機産協」年2回刊
役員（1976年10月・第15回総会改選）
議長　富田謙治（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）
1万8980
1972年12月20日結成　「車輌労協」旬刊
役員（1976年12月17日・第5回大会改選）
委員長　武内薫（日車名古屋），副委員長　佐藤繁男（川重兵庫）竹田岩夫（アルナ工機）関口定三（東急車輌），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）
3万8921
1967年10月25日結成　「航空労協」不定期刊
役員（1977年3月27日・協議委員総会改選）
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）　2万1540
1970年9月1日結成　「菱自労報」月刊
役員（1976年9月29日・第9回大会改選）
委員長　石井六郎（東自），副委員長　勝川俊三（名自），書記長　宇尾誠一（京製）

【化学産業】

30　全国化学産業労働組合協議会（全国化労協）
公称40万9093
1953年9月20日結成　「化学のなかま」月刊
役員（1976年9月28日・第15回全体会議改選）
議長　西野六郎（合化労連），副議長　皆川光男（紙パ労連）藤井暁（全石油）貞友和夫（全国セメント），事務局長　竹田立一（新化学）
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

役員（1976年8月12日・第26回大会改選）
議長　鈴木照生（三井鉱山），地方議長　斉藤伝一（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）
1万7147
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）
1万0087
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）　25万8156
1953年12月21日結成　「中央金属」月刊
役員（1976年10月22日・幹事会改選）
議長　佐竹五三九（全国金属），副議長　森雄次（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）　190万2929
1964年5月16日結成　「IMF・JC金属」（新聞」月刊，「IMF・JC金属」（雑誌）不定期刊，「国際労働ニュース」不定期刊
役員（1977年9月9日・第16回総会一部改選）
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）土居山義（造船重機労連）宮野高治（全金同盟）斉藤健次郎（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）
25万2793
1951年3月1日結成　「鉄鋼労連」旬刊，「調査時報」不定期刊
役員（1976年9月22日・第55回大会改選）
委員長　宮田義二（新日鉄），副委員長　小松茂（日本鋼管）森重清（神戸製鋼）紺屋重一（日新製鋼）清原延行（川崎製鉄），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4433
1966年12月22日結成　「製錬労協」不定期刊
役員（1977年9月1日・幹事会改選）
議長　安永国臣（三井金属），副議長　田所徹雄（小名浜）大石春夫（八戸），事務局長　植田浩二（三菱金属）

14　全国金属労働組合（全国金属）　20万1528
1950年10月8日結成　「全国金属」週刊，「金属労働資料」月刊
役員（1976年9月30日・第38回大会改選）
委員長　佐竹五三九（本部），副委員長　高山勘治（東京）中里忠仁（本部）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）
30万6654
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（1977年8月25日・第27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）　3万4661
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）
委員長　小方鉄蔵（日本精工），副委員長　山田義胤（豊和工業）坂本正芳（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）
1万8917
1973年3月1日結成　「全軽労情報」不定期刊
役員（1976年10月2日・第5回大会改選）
議長　西山直輝（日本），副議長　西川孝一（昭和）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）　1万0720
1950年結成　「全銅連」不定期刊
役員（1976年9月25日・第27回大会改選）
会長　岡林義春（三宝伸銅），副会長　徳野良弘（富士伸銅）河村照三（古河大伸）杉本勝信（三井金属），書記長　吉田和男（日本伸銅）

【中央組織】

1　日本労働組合総評議会（総評）　457万8911

1950年7月12日結成　「総評新聞」週刊，「月刊総評」月刊，「総評調査月報」月刊，「労働ニュース」週2回刊，「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（50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・化同総連，日本医労協，全日自労，全日通，全自交労連，新聞労連，紙パ労連，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，運輸一般，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，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　157万5181

1966年12月17日結成　「民間単産会議情報」不定期刊

役員（1976年10月6日・第11回総会改選）

議長　内山光雄（私鉄総連），副議長　平沢栄一（全国金属）紺屋重一（鉄鋼労連）山室忠司（合化労連）新沼順男（全鉱），事務局長　高橋武（全印総連）

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，全自交労連，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，運輸一般，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）　220万8863

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（30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，全日海，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，紙パ総連合，資源労連，全民労，全炭鉱，凸版労組，基金労組，日本港湾，全映演，石油労連，共石労組，鉄労，全郵政，日林労，電電労組，国税会議，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）　6万6163

1949年12月10日結成　「新産別」旬刊

役員（1976年10月27日・第28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）135万4183

1956年9月3日結成　「中立労連」隔月刊

役員（1977年9月13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）城地豊司（電機労連）堀江繁男（生保労連）曲尾茂雄（全電線）岡田一夫（全国ガス）貞友和夫（全国セメント），事務局長　岡村恵（食品労連）

加盟組合（10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，映演総連

【鉱　業】

5　日本炭鉱労働組合（炭労）　1万8652

1950年4月23日結成　「炭労新聞」不定期刊

役員（1976年7月15日・第80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）　6962

1954年4月21日結成　「全炭鉱」半月刊

役員（1977年5月26日・第26回大会改選）

委員長　岡新一（松島），副委員長　高木治男（三池），書記長　小山和衛（三池）

7　全国炭鉱職員労働組合協議会（炭職協）　5400

1957年10月25日結成

主要な労働組合の現状

（1977年9月末現在）

労働組合名(略称)，結成年月日，組合員数（1976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. 全国化労協
31. 化学・エネルギー労協
32. 同盟化学協
33. 合化・化同総連
34. 化学一般
35. 合化労連
36. 全化同盟
37. 新化学
38. 全日本ゴム労連
39. 全国油労協
40. 全日塗
41. 紙パ労連
42. 紙パ総連合
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. IUF・JCC
54. 全専売
55. アルコール専売
56. 全食品同盟
57. 食品労連
58. 製粉共闘会議

文化産業
59. マスコミ共闘
60. 全映演
61. 映演総連
62. 全印刷
63. 全印総連
64. 出版労連
65. 新聞労連
66. 日放労
67. 民放労連

通信業
68. 全　逓
69. 全郵政
70. 電通共闘
71. 全電通
72. 電電労組
73. 国際電電
74. 電済労

建設業
75. 建設労連
76. 建設一般
77. 全建総連
78. 同盟建設労協
79. 全日建
80. 日建協
81. 日電工労連
82. 全日自労
83. 全民労
84. 全国自労
85. 全木労

金融業
86. 金融共闘
87. 全銀総連
88. 市銀連
89. 地銀連
90. 外銀連
91. 全相銀連
92. 相銀全労
93. 全信連
94. 全信労
95. 全信保労連
96. 生保労連
97. 全損保
98. 損保労連
99. 全証労協

電気産業
100. 全電力
101. 全国電労協
102. 電労連
103. 全国電力検集労連

交通運輸業
104. 全交運
105. 同盟交運協
106. 国　労
107. 動　労
108. 鉄　労
109. 全動労
110. 全施労
111. 国鉄共済労
112. 私鉄総連
113. 交通労連
114. 都市交
115. 運輸労連
116. 全日通
117. 運輸一般
118. 全自交労連
119. 全自交全国共闘会議
120. 自運労
121. 新運転
122. 船労協
123. 全海連
124. 全日海
125. 通信士組合
126. 全国港湾
127. 港湾共闘
128. 全港湾
129. 日港労協
130. 日本港湾
131. 日港労連
132. 全倉運
133. 交通公社労組
134. 鉄弘労
135. 航空同盟
136. 民航労連

教　育
137. 日教組
138. 日高教（一ツ橋）
139. 日高教（麹町）
140. 日教連
141. 新教組

医　療
142. 日本医労協
143. ABCC労組

商　業
144. 商サ事務労
145. 同盟流通
146. 商業労連
147. ホテル労連
148. 観光労連
149. 全商社
150. 全商業

公　務
151. 公労協
152. 全官公
153. 公務員共闘
154. 国公労連
155. 国公労協
156. 大蔵統一懇
157. 大蔵協議会
158. 大蔵連盟
159. 全国税
160. 国税会議
161. 国税労組
162. 国税中国
163. 全財務
164. 全税関
165. 税関労連
166. 大蔵職組
167. 全造幣
168. 全農林
169. 全林野
170. 日林労
171. 全建労
172. 建職組
173. 全労働
174. 全司法
175. 全商工
176. 全法務
177. 全開発
178. 全運輸
179. 全港建
180. 全気象
181. 全厚生
182. 全電波
183. 文　労
184. 会検労
185. 恩給職組
186. 人　職
187. 経企労
188. 国会職連
189. 総理府労連
190. 統計労組
191. 全行管
192. 地公労
193. 自治労
194. 自治労連
195. 全水道
196. 都労連
197. 政労協
198. 基金労組
199. 駐労共闘
200. 全駐労
201. 全軍労
202. 沖縄国公労

その他
203. 全国一般
204. 一般同盟
205. 全農協労連
206. 生協労連
207. 全山労
208. 政策推進労組会議
209. 多国籍労組会議

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—4207
全日本労働総同盟山口地方同盟	山口市下湯田大橋	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 労住協第12ビル	0878—34—4045
全日本労働総同盟愛媛地方同盟	松山市宮田町132 愛媛県勤労会館	0899—31—7313
全日本労働総同盟高知地方同盟	高知市本町4—1—32 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 労働福祉会館	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—0840
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508	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238 京利工業内	0775—45—3351

【中立労連系地方組織】

北海道中立労働組合連絡会議	札幌市北四条西12丁目 北労ビル 食品労連北海道ブロック内	011—251—7768
群馬県中立労働組合連絡会議	日邑楽郡大泉町寄木戸金塚 電機労連群馬地協内	0276—63—0469
東京地方中立労働組合連絡会議	東京都港区三田1—10—3	03—455—5322
長野県中立労働組合連絡会議	長野市稲里町下永飽1163	0262—84—5345
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	09294—2—4603
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

【中立系地方組織】

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	0775—37—2112

【その他・地方組織】

地方民労協全国連絡協議会（全国民労協）	港区芝浦3—1—23 東京電力労組内	451—0828

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 労済会館	092—712—0525
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 地区労会館	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	宮崎市別府町3—9 労働福祉会館	0985—29—1212
鹿児島県労働組合総評議会	鹿児島市平之町9—26 労働会館	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—1—19	011—641—4621
全日本労働総同盟青森地方同盟	青森市本町3—3—11 青森県労働福祉会館	0177—23—1999
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 労働福祉会館	0245—23—4674
全日本労働総同盟茨城地方同盟	水戸市新荘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—4	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 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 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 中部電労内	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—8344
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 愛知同盟会館	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	大津市馬場町3—13—28 ゼンセン同盟内	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1—6—3	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
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—31—7546
全日本労働総同盟鳥取地方同盟	倉吉市上井町2 労働福祉センター	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	岡山市内田春日町5—5 労働会館	0862—24—8227

商業労連内　343—0937

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—9	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 労働福祉会館	0245—22—6101
茨城県労働組合連盟	水戸市梅香町2—1—39	0292—21—7178
栃木県労働組合会議	宇都宮市中戸祭町821 福祉センター	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	浦和市高砂町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—2250
新潟県労働組合評議会	新潟市花園2—1—7 福祉センター	0252—44—5454
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	0762—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 労農会館	0552—35—3161
長野県労働組合評議会	長野市県町532—3 県社会会館	0262—34—2116
岐阜県労働組合評議会	岐阜市西駒爪町14 県評会館	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協議会	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 教育会館	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 ＰＬＰ会館	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	奈良市西木辻八軒町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—23—1952
鳥取県労働組合総評議会	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549—4	0852—23—3300
岡山県労働組合総評議会	岡山市春日町5—5 勤労福祉センター	0862—25—1441
広島県労働組合会議	広島市金屋町1—17 県労会館	0822—61—9255
山口県労働組合評議会	山口市亀山町5—2	08392—2—1841
徳島県労働組合評議会	徳島市昭和町3—35—1 労働福祉会館	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
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 愛媛県勤労会館	0899—41—4500

会計検査院職員労働組合（会検労）	千代田区霞ガ関3—2—1	581—3251
総理府恩給局職員組合（恩給職組）	新宿区若松町95	202—1111
人事院職員組合（人職）	千代田区霞ガ関2—1—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	262—1576
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）	港区芝3—41—8	455—5971
全駐留軍労働組合（全駐労）	港区芝3—41—8	455—5971
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）	千代田区神田三崎町3—5—6 造船会館	230—4071
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）	文京区大塚3—28—7 全林野労組内	945—6385
政策推進労組会議	港区三田3—2—4 電労連内	454—0231
多国籍企業問題対策労組連絡会議（多国籍労組会議）	中央区八重洲5—5 三徳八重洲ビル IMF・JC内	274—2461

在日国際労働組織連絡事務所

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	988—7523
世界労連（WFTU）東京事務所	港区芝5—26—30 専売ビル	451—6451
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
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
国際化学エネルギー一般労連（ICEF）東京事務所	港区芝浜松町1—1—10 立川ビル	433—0020
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
国際食品労連（IUF）日本事務所	港区南青山3—18—4 全国ビール労働会館	408—6241
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	

医　　療

日本医療労働組合協議会（日本医労協）	新宿区四谷3—12 サワノボリビル	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）	千代田区三崎町3—5—6 造船会館観光労連内	230—1721
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・航空貨物産業労働組合連合会（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
大蔵関係労働組合統一懇談会（大蔵統一懇）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4111
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）	文京区大塚3—28—7 全林野会館	945—6385
日本林業労働組合（日林労）	千代田区霞ガ関1—2—1 農林省内	501—8067
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
建設省職員組合（建職組）	港区芝2—20—12 友愛会館	455—3005
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（文労）	千代田区霞ガ関3—2—2	581—4211

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
全国電力検針集金労働組合連絡協議会（全国電力検集労連）	港区三田2—7—14	455—5921

交通運輸業

全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）	千代田区丸の内1—11—4 国労会館	215—0681
同盟交通運輸部門連絡協議会（同盟交通協）	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（動労）	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（国鉄共済労）	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（都市交）	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
全日本運輸一般労働組合（運輸一般）	北区滝野川3—3—1	910—1536
全国自動車交通労働組合連合会（全自交労連）	渋谷区千駄ケ谷3—7—9	408—0875
全自交全国共闘会議	台東区下谷2—20—7—202	875—8071
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（全日海）	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
日本港湾労働組合同盟（日本港湾）	港区海岸3—4—10	451—2343
日本港湾労働組合連合会（日港労連）	港区西新橋1—17—2 三和第一ビル	591—3566
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）	千代田区神田一ツ橋2—6—2 教育会館	262—8900
日本高等学校教職員組合（日高教）	千代田区神田一ツ橋2—6—2 教育会館	230—0284
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

日本新聞労働組合連合（新聞労連）	中央区京橋2—13 田口ビル	561—2919
日本放送労働組合（日放労）	渋谷区神南2—2—1 NHK内	465—1111
日本民間放送労働組合連合会（民放労連）	新宿区三栄町17 木原ビル	355—0461

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
建設・資材・一般労働組合協議会（建設一般）	豊島区雑司ケ谷3—22—10 全日自労内	987—5513
全国建設労働組合総連合（全建総連）	新宿区高田馬場2—7—15	200—6221
同盟建設関係職・労組連絡協議会（同盟建設労協）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
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（日電工労連）	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）	中央区小伝馬町3—5 共同ビル	663—3092
全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）	中央区日本橋室町2—1—1 三井信託従組内（1年交替）	270—9511
全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労）	港区南青山5—3—2	409—8512
全国信用保証協会労働組合連合会（全信保労連）	中央区八重洲5—5 東京信用保証協会内	272—2251
全国生命保険労働組合連合会（生保労連）	渋谷区広尾1—3—18 広尾オフィスビル	446—2031
全日本損害保険労働組合（全損保）	中央区京橋2—3 守随ビル	535—6491
損害保険労働組合連合会（損保労連）	中央区八重洲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

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	453—5371
合化労連・化学同盟・一般総連合（合化・化同総連）	港区芝5—26—30 専売会館	452—5591
化学一般労働組合同盟（化学一般）	港区芝5—26—30 専売会館	455—5927
合成化学産業労働組合連合（合化労連）	港区芝5—26—30 売専会館	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
全国油脂産業労働組合協議会（全国油労協）	荒川区東尾久7—1 旭電化労組内	895—9612
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
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
センゼン同盟	千代田区九段南4—8—16	265—7521

食品産業

国際食品労連加盟労組連絡協議会（IUF・JCC）	港区青山3—18—4 全国ビール労働会館	408—6241
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 広尾オフィスビル	446—2082
製粉共闘会議	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

労働組合名簿

（1977年9月30日現在）

中央組織

日本労働組合総評議会（総評）	港区芝公園1—8—3	433—2211
全日本労働総同盟（同盟）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
全国産業別労働組合連合（新産別）	港区西新橋3—9—7 高橋ビル	433—3461
中立労働組合連絡会議（中立労連）	渋谷区広尾1—3—18 広尾オフィスビル	446—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
全日本金属産業労働組合協議会（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）	堺市南島4—12 日本伸銅労組内	0722—29—0346
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
全日本電機器労働組合連合会（電機労連）	港区三田1—10—3	455—6911
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—84—3054
車輌産業労働組合協議会（車輌労協）	東大阪市橋本1—1 近畿車輌内	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

日本化学・エネルギー労働組合協議会（化学・エネルギー労協）	千代田区富士見2—10—28 フジボウ会館	239—3033
全国化学産業労働組合協議会（全国化労協）	港区芝5—26—30 専売会館	454—4459
ICEF日本加盟組合協議会（ICEF・JAF）	千代田区富士見2—10—28 フジボウ会館	239—3033

第132表 財形貯蓄実施状況 357
第133表 全労済加入状況 362
第134表 全労済給付状況 363
第135表 1976年度全国生協総合概況 364
第136表 3カ年間の購買生協の動向（1974～76年） 364

Ⅰ—XIII 政 党

第137表 社共両党の総選挙における得票率・議席率の推移 452
第138表 第34回総選挙の党派別当選者数，得票数，得票率 453
第139表 第34回総選挙における選挙協力の結果 455
第140表 第11回参院通常選挙党派別当選者数 457
第141表 第11回参院通常選挙における党派別得票数と得票率 457
第142表 第11回参院通常選挙における無党派層の票の行方 459
第143表 第11回参院通常選挙における選挙協力の結果 461
第144表 知事選，10大市長選の結果 463
第145表 77年東京都議選党派別結果 463
第146表 衆参両院の勢力分野（1976年9月15日現在） 466
第147表 首相指名選挙の結果 471
第148表 衆参両院の勢力分野（1976年12月，76年1月現在） 473
第149表 第80国会における衆院常任委特別委の構成 473
第150表 日本社会党の会議開催状況 484

Ⅲ—Ⅰ 政府の労働政策

第151表 1977年度労働省予算要求総括表 517
第152表 労働省関係予算規模 518
第153表 労働省関係予算主要事項 519
第154表 三法案の審議経過 530

Ⅲ—Ⅲ 賃金政策

第155表 地域別最低賃金の決定状況 557

Ⅲ—Ⅳ 社会保障

第156表 昭和52年度政管健保財政収支見込み 562
第157表 政管健保・被保険者1人当たり保険給付費，保険料負担額等の推移 562
第158表 国民年金の被保険者数の見通し 566
第159表 国民年金の受給者数の見通し 567
第160表 国民年金の給付費の見通し 568
第161表 国民年金の収支の見通し 569
第162表 厚生年金の被保険者数および年金受給者数の見通し 572

第94表　農家の栄養摂取量の推移（全国1人1日当たり平均）　184

Ⅱ－Ⅰ　労働組合の組織現状と組織運動
第95表　労働組合数，組合員数および推定組織率の推移　190
第96表　産業別労働組合員数および推定組織率（1976年）　192
第97表　企業規模別労働組合数および組合員数　193
第98表　新設，解散労働組合数および組合員数　194
第99表　産業別にみた実質的新設，解散労働組合員数（1976年）　195
第100表　民営企業における企業規模別にみた実質的新設，解散労働組合員数（1976年）　196
第101表　地域および組合の種類別連合団体数　196
第102表　主要団体別労働組合員数の推移　197
第103表　産業別労働組合員数の主要団体別構成比　199
第104表　適用法規および主要団体別労働組合員数の構成比　200
第105表　都道府県別労働組合員数とその主要団体別構成比(1976年)　201

Ⅱ－Ⅲ　労働争議
第106表　年別・争議形態別労働争議件数，参加人員および労働損失日数　240
第107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　241
第108表　春季賃上げ争議の推移とその年間争議に占める割合　243
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　244
第110表　産業別労働争議件数の推移（争議行為をともなう争議）　245
第111表　産業別争議行為参加人員および労働損失日数の推移　246
第112表　産業別半日以上の同盟罷業および作業所閉鎖労働争議件数行為参加人員および労働損失日数　247
第113表　企業規模別争議行為をともなう争議の企業数および行為参加人員（民営企業のみ）　248
第114表　労働争議の主要要求事項別件数の推移（総争議）　249
第115表　要求事項および継続期間別労働争議解決件数（総争議）　249
第116表　労働争議の解決状況　250
第117表　主要団体別労働争議件数の推移　250
第118表　主要団体別，争議行為をともなう争議行為形態別行為参加人員および労働損失日数の推移　251

Ⅱ－Ⅳ　賃金闘争
第119表　1976年民間主要企業年末一時金妥結状況　257
第120表　1976年年末一時金妥結時期における年間臨給実施状況の推移　258
第121表　労働省調査による民間主要企業の1977年春季賃上げ状況　286
第122表　労働省調査による春季賃上げ状況の推移　287
第123表　日経連調査による77年春季賃金交渉妥結結果　288
第124表　国民春闘共闘会議調査による単産別妥結　289
第125表　同盟調査による77賃闘妥結状況　291

Ⅱ－Ⅴ　合理化反対闘争
第126表　全国金属の争議支部　305
第127表　1977年春闘における時短・週休2日制関係要求の進展状況　318

Ⅱ－Ⅶ　社会保障闘争
第128表　全国高齢退職者会の現状　343

Ⅱ－Ⅷ　労働者福祉運動
第129表　労働金庫の組織現況　356
第130表　労働金庫の主要事業勘定　356
第131表　労働金庫の年度間新規貸出の使途別内訳　356

Ⅰ—Ⅳ　合理化の現状と労働災害・職業病

第46表　造船業における規模別操短時間　114
第47表　造船大手六社の「人員削減計画」　114
第48表　化学産業の76年度「合理化」による離職状況　115
第49表　私鉄の「合理化5カ年計画」にもとづく人員削減計画　117
第50表　産業大・中分類別労働災害度数率の推移　122
第51表　産業大・中分類別労働災害強度率の推移　123
第52表　規模別労働災害度数率，強度率および平均労働損失日数の推移　124
第53表　産業大・中分類別労働災害による死傷者1人当たり労働損失日数の推移　126
第54表　産業別重大災害発生状況　127
第55表　産業および疾病の種類別業務上疾病発生状況　129

Ⅰ—Ⅴ　労働者の生活

第56表　物価指数表　134
第57表　全国中分類別消費者物価指数　135
第58表　全国特殊分類消費者物価指数　136
第59表　おもな消費者価格と公共料金値上げの動き（1976年）　138
第60表　指数採用品目数　140
第61表　追加および廃止品目・銘柄　140
第62表　公共料金的支出の新旧ウェイト比較　141
第63表　物価指数の対前年同月上昇率（春闘共闘，総理府）　145
第64表　実支出の費目別ウェイトの比較（春闘共闘，総理府，東京都）　145
第65表　東京都民の1世帯当たり家計の推移　147
第66表　1976年平均一カ月間の勤労者世帯家族収入（全国）　149
第67表　1976年平均1カ月間の勤労者世帯家計支出（全国）　150
第68表　勤労者世帯年間収入5分位階層別家計収入と支出（全国）　151
第69表　首都圏民間16単産192世帯の支出の対前年比較　153
第70表　民間単産1世帯当たり1カ月の収入と支出および前年度収支との対照表　155
第71表　公共的料金の支出　156
第72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（1976年）　158
第73表　同上世帯人員別標準生計費（1976年）　158
第74表　最低生活保障水準の具体的事例（1級地，4級地）　159

Ⅰ—Ⅵ　農家の状態と農民の生活

第75表　農家人口と農家数の推移　163
第76表　経営耕地規模別農家数の推移（都府県）　164
第77表　専兼業別農家数の推移　166
第78表　家として主な兼業種類別農家数　167
第79表　農家就業人口の推移（16歳以上）　168
第80表　年齢別・男女別基幹的農業従事者数　169
第81表　兼業種類別男女別兼業従事者数　171
第82表　雇われ兼業種類別従事者数　171
第83表　農家の人口異動　173
第84表　農家人口の異動形態別純増減数　173
第85表　農家労働力の産業間異動状況　174
第86表　農家所帯員の出稼ぎ状況　175
第87表　農家子弟の学卒者数　176
第88表　農家子弟学卒者の卒業後の状況　177
第89表　新規学卒者（あとつぎ）の経営耕地規模別農業就業率　178
第90表　農家経済の推移（全国1戸当たり平均）　179
第91表　経営耕地規模別農家経済（都府県1戸当たり平均）　181
第92表　農家と勤労者世帯との所得の比較　182
第93表　農家の費目別家計費（全国1戸当たり平均）　183

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　50
第2表　年齢（3区分）別人口の推移　51
第3表　世帯の家族類型別普通世帯数（1965～75年）　51
第4表　人口集中地区の人口階級別地区数および人口　52
第5表　東京・大阪・名古屋を中心とした半径50キロメートル圏内の人口集中地区人口および面積（1975年・1970年）　53
第6表　社会経済分類別人口　54
第7表　戦後日本の階級構成　57
第8表　社会経済分類と階級構成表との関係（1970年）　58
第9表　社会諸階級の地域的配置と対抗状況（1970年）　62
第10表　社会諸階級の地域的配置と対抗状況（1955年）　63
第11表　経済地帯別労働組合の組織状況（1970年）　65

Ⅰ—Ⅱ　雇用構造と労働市場

第12表　労働力状態　70
第13表　就業者の従業上の地位別構成　72
第14表　非農林業産業別就業者数　73
第15表　産業別就業者数構成比　74
第16表　第1次，第2次，第3次産業別就業者数　75
第17表　おもな産業の雇用者数　76
第18表　雇用者の産業別構成比　77
第19表　雇用者の職業別構成　78
第20表　非農林業雇用者の企業規模別構成比（官公をのぞく）　79
第21表　一般職業紹介状況　81
第22表　産業別常用雇用指数　82
第23表　規模別入・離職率の動き（製造業）　84
第24表　雇用保険業務取扱状況　85
第25表　技能労働力の不足数　86

Ⅰ—Ⅲ　賃金と労働時間

第26表　初任給上昇率（製造業）　90
第27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　92
第28表　産業別平均月間現金給与支給額　93
第29表　製造業規模別賃金格差　94
第30表　製造業における規模別1人平均月間給与額　95
第31表　調査産業計，製造業における府県別平均賃金指数　96
第32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　97
第33表　常用労働者の性別1カ月平均現金給与額　97
第34表　企業規模別にみた年齢別賃金格差　97
第35表　産業別の給与構成比率　99
第36表　おもな賃金体系の種類別企業数の割合　100
第37表　各種手当を採用する企業数の割合　101
第38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　102
第39表　調査産業計，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　102
第40表　賃金不払事件数　103
第41表　賃金不払事件金額　104
第42表　労働時間の推移　105
第43表　製造業規模別労働時間数と格差　105
第44表　規模別労働時間の対前年同期増減率（製造業）　107
第45表　おもな週休制の形態別企業数の割合　107

——における公共料金支出 156
労働者保護政策 527
労働時間 104
年間所定—— 108
——短縮闘争 317
労働省予算 518
労働政策
政府の新—— 517
労働戦線再編統一問題 207,214,219,226,228
——に対する総評の態度 208
——に対する国鉄労組の態度 209
——に対する同盟の態度 209
労働争議
産業別・企業規模別—— 244
主要要求別—— 245
主要連合団体別—— 252
春闘（76年）における——の比重 243
労働争議統計 239
労働大臣の所信表明 521
労働白書 529, 535
労働判例
最高裁判所の—— 608
主要な—— 613
労働分配率 89
労働四団体 197,229,323
——の統一要求 256
労働力人口 55,69
労働力人口比率（労働力率） 69
ロングライフミルク反対運動 407
九州ブロックにおける—— 408
——における農林省打開案 408

富津埋め立て計画反対運動 415
古河鉱業事件 616
平和建設者世界大会 445
米価審議会
——の無答申 399
麦価を審議する—— 400
米価訴訟 404
米価闘争 396
全日農の—— 396
農民団体共闘会議の—— 397
全農総連の—— 398
農協の—— 398
その他農業団体の—— 399
地方における—— 399
北洋漁業危機突破国民総決起大会 416
堀木訴訟 350

マ 行

繭価引き上げ要求運動 409
三木新体制 464
三菱電機事件 614
民間労組共同行動会議 207，233
民社党 500
——の概況 500
——第21回全国大会 502
——第14回拡大中央委員会 501
——の規約改正 503
——の新役員 503
——の政策 503
——の連合政権構想 504
——の国際活動 507
——の組織，機関紙，財政 507
——の共産党撃破の姿勢 505
——の政経刷新強化パーティ 506
——の毎日新聞不買運動 506
——の衆院選における選挙資金 455
——の参院選における選挙資金 460
メーデー（第48回） 447
名目賃金 89

ヤ 行

安川電機労組 302
野党共闘の破綻 475
有効求人倍率 83
米沢製作所事件 616
予算案の野党修正 473

ラ 行

離職票提出件数 84
臨時給与 102
冷害対策要請運動 415
ロッキード疑獄事件 450
——の幕引き 466
——糾弾運動 441
老後保障団体地域連絡会 344，347
労済連→全労済
労働関係法案（第80回国会） 530
労働金庫 355
——統合問題 353
労働組合
——組織率 191
——組織率の国際比較 191
——の連合体 195
——中央組織 197
産業別——組織の動向 206
主要——連合体の産業別組織状況 199
主要——連合体の適用法規別組織状況 199
主要——連合体の都道府県別組織状況 200
——の政党支持問題 214，219
労働組合員数 189
単—— 189，191
——の変動 189
単位—— 191
産業別—— 192
——の産業別構成 193
企業規模別—— 193
——の企業規模別構成 193
——の増減 194
解散—— 194
新設—— 194
企業規模別にみた新設解散—— 195
都道府県別—— 200
労働災害 121
産業別——度数率・強度率 121
企業規模別——度数率・強度率 125
重大——発生状況 125
労働者家計
——の収入と支出 148
——の「非消費支出」 148
所得階層別——収支 149
東京都の—— 146
首都圏民間企業の—— 152

——の参院選の敗退 458
——の衆院選における選挙資金 456
——の参院選における選挙資金 462
——の「スパイ査問」事件 470
日本国家公務員労働組合協議会（国公労協） 207
日本国家公務員労働組合連合会（国公労連） 207
日本社会党
——の概況 482
——第40回定期大会 483
——新執行部 485
——の江田意見書問題 486
——第5回中央委員会 487
——の江田離党と成田談話 487
——の江田離党と石橋報告 488
——の政策と方針 490
——の選挙政策 400
——の77年度運動方針 491
——と大衆運動 494
——の国際活動 495
——の党勢拡大運動 496
——と社青同問題 496
——の機関紙と財政 497
——党改革委員会 497
——の派閥の動向 498
——の金瀬議員の除名 499
——の停滞 452
——の参院選の敗退 458
——の衆院選における選挙資金 455
——の参院選における選挙資金 460
日本生協連 366
日本テレビ放送網事件 618
日本都市交通労働組合（都市交） 207
日本労働組合総評議会→総評
乳価共闘会議 404
年間休日日数 108
年金政策 564
年金の改正 564
年末闘争 254, 258
農家
——人口 163
——人口の異動 172
——数 163
経営耕地規模別——数 164
専業—— 165
兼業—— 165
——の兼業種類 166
——世帯員の出稼状況 175
——の費目別生計費 182
農家経済 179
経営耕地規模別—— 180
農家子弟学卒者 176
——数 176
——の進学・就業状況 177
農業就業人口 168
農業従事者 168
基幹的—— 169
農業情勢 393
農業調査結果概要 393
農政の動向 393
農村労連（農村労働組合連合会） 418
——の活動 417
農畜産物輸入反対運動 410
農民運動
——の大勢 395
主要な—— 396
地方における—— 395
農民の栄養状態 183
農民春闘 400
——第3次中央行動 405
農民団体共闘会議 395
——の米価闘争 397
農林業就業者 71

ハ 行

ハイタク労働者の労働条件・福祉改善闘争 335
麦価米審要請運動 400
畑作物生産者要請運動 409
葉たばこ価格運動 408
パレスチナ労働者人民支援国際労働組合会議 384
非農林部門の産業別就業構造 73
被爆31周年原水爆禁止世界大会 431
標準生活費 157
疲労 130
弘前大教授夫人殺し事件 425
福島潟米生産調整反対闘争 401
——の新潟地域による和解 402
福田政権の誕生 471
藤木訴訟 350
婦人少年問題審議会建議 523
婦人労働政策 522
物価政策 137

男女間―― 325
組合間―― 327
賃金支払形態 98
賃金水準 89
賃金支払確保法の施行 527
賃金支払確保法の影響 355
賃金不払の状態 103
手当の採用比率 101
定期給与 102
定年延長 324
低米価 399
低米価諮問粉砕・米価要求貫徹全農民総決起大会 397
出稼連（全国出稼組合連合会） 418
――の活動 416
鉄鋼労連 224
――第55回定期大会 233
――の春闘共闘との関係 233
――の合理化反対闘争 301
「天皇在位50周年記念式典」をめぐるたたかい 444
電機労連
――第24回定期大会 235
――の合理化反対闘争 302
東京都議会議員選挙 462
東京都生計費指数問題研究会 146
東京都老後保障推進協議会 347
東電人権裁判 428
同盟
――第13回年次全国大会 225
――の組織状況 108
――の組織方針 205
――の労働戦線再編・統一問題に対する態度 209
――の民間先行方針 226
――の賃金白書 264
――の77年賃闘方針 226，282
――の77年賃闘の回答状況 283
――の77年賃闘における4月中旬以降の決戦状況 283
――の77年賃闘の妥結状況 291
――の77賃闘総括 293
――の定年延長促進に関する政府に対する要求 324
――の「合理化」対処方針 300
――の国際連帯活動の方針 380
――の国際自由労連諸会議への代表派遣 380
――の韓国労総ＦＫＴＵとの交流 381
――の台湾との交流 381
同盟・ＡＦＬ＝ＣＩＯ定期会談 381
動労第32回定期大会 236

ナ　行

名古屋市長選 462
77国民春闘・生活制度要求実現1.27中央行動 271
77賃闘対策民間労組会議 209
――の発足 283
成田空港建設反対闘争→三里塚空港建設反対闘争
日「韓」ゆ着糾弾闘争 442
日経連
――の1977年版「日本の労働経済事情」 585
――の労働情勢認識 590
――の賃金問題研究委員会報告 592
――の77年春闘総括 595
――の衆院選の評価 598
――の参院選後の労働運動予測 600
――の雇用政策 604
――の福利厚生費の調査 573
日教組第49回定期大会 237
日ソ漁業交渉の難航 379，416
日ソ労働組合交流委員会 378
日ソ友好と平和のための労働組合集会 379
日ソ200カイリ問題 379
2.23農民春闘総決起大会 400
200カイリ水域設定 416
日米人物交流計画 381
日本共産党 508
――の概況 508
――第13回臨時党大会 509
――10中総 509
――11中総 510
――12中総 510
――13中総 510
――14中総 510
――の政策と方針 510
――の大衆運動へのとりくみ 511
――の国際活動 512
――の党勢拡大の現状 512
――の財政 512
――の停滞 452

全交運中央ハイタク労協準備会 335
全国金属
——第38回全国大会 234
——の合理化反対闘争 304
全国金属渡辺製鋼所支部 304
全国高齢者集会（9.15） 343
全国高齢者退職者会 343
全国自動車交通労働組合連合会（全自交） 206
全自交労連の統一回復と自交労働者の生活と権利を守る全国共闘会議 207
全国消団連 365
全国保育団体合同研究集会 349
全逓第29回定期大会 236
全逓名古屋中郵事件 321，608
全電通第29回定期大会 237
全日農（全日本農民組合連合会） 417
——の米闘方針と要求米価 396
——の米価訴訟 404
全日本労働総同盟→同盟
全農総連（全国農民総連盟） 417
——の米価闘争 398
全労済 358，362
——の健保改悪反対運動 361
総合雇用指標 544
総合食糧政策 394
総選挙（第34回） 450，453
——の結果 453
——における選挙協力とその結果 454
——における各党の選挙費用 455
——と政権構想 477
日経連の——の評価 598
総評
——第53回定期大会 213
——1976度運動方針 214
——新役員と執行体制 221
——第54回臨時大会 222
——の国民春闘方針 222
——の新会館の建設具体化 225
——の組織状況 198
——の組織方針 202
——の労働戦線再編・統一問題に対する態度 208
——76年秋季年末闘争方針 255
——の「合理化」対処方針 299
——の高齢労働者の雇用安定対策 323
——医療労働者共闘会議 342
——の国際連帯活動の方針 374
——の東南アジア諸国労組との連帯活動 376
——の中国・朝鮮・ベトナム・モンゴルとの交流連帯活動 376
——議長のＡＦＬ・ＣＩＯ訪問 377
——のアラブ・アフリカ労組・人民との連帯 377
——のフランス，イタリア労働組合との交流 378
——のポルトガル労働総同盟との交流 378
——と自由ドイツ労働総同盟の交流協定 379
——の東欧諸国労組への代表の派遣 380
総評・中立労連・新産別と国際自由労連アジア地域組織との会談 376

タ　行

大学卒業生の就職対策 542
大学別求人・求職状況 85
第二鳩タクシー事件 611
タケダシステム事件 617
伊達火力発電所建設反対運動 415
多党化選挙 456
男女差別賃金是正闘争 325
地域階級構成表 59
畜産物輸入政策反対運動 410
中央雇用対策協議会 542
中央労農会議 418
中高年年齢者雇用促進法 539
中立労連
——第３回定期大会 228
——の新産別との組織合同問題 228
——の組織状況 198
賃金
名目—— 89
実質—— 91
賃金格差
産業別—— 92
企業規模別—— 94
地域別—— 95
労働者種類別—— 96
男女別—— 96
年齢別—— 98
賃金構造
企業間—— 92
企業内—— 96
賃金差別是正闘争

——の賃金引き上げ要求 269
——の賃金引き上げ以外の要求 270
——の制度的要求 270
——における春闘前段のとりくみ 271
——における民間先行組合への回答状況 275
——における金属労協の集中決戦体制 277
——における金属労協の“歯どめ”論議 277
——における金属労協への集中回答 278
——における私鉄総連の決着 279
——における公労協，公務員共闘の決着 279
——における民間労組の追い上げ 280
——における賃上げ妥結状況 285
——における時短要求獲得状況 318
——における制度的諸要求の進展状況 319
——の総括 287
日経連の——総括 595
生産性本部の——総括 596
春闘共闘→国民春闘共闘会議
生涯生活ビジョン 160，233
消費者物価 133
——上昇率 137
庶民の——感覚 146
消費者物価指数 142，227
春闘共闘の—— 144
総理府統計局の——改訂 139
消費者米価値上げ反対運動 401
昭和51年労働経済の分析 529，535
昭和51年度技能労働者需給状況調査 86
昭和52年3月新規学卒者の職業紹介状況 85
職業安定行政の基本方針（昭和52年度） 544
職業訓練の実施状況 547
職場の自由と民主主義を守る運動 427
職業病の産業別種類別発生状況 127
職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議
——の結成 427
——の全国交流集会 428
食糧管理制度を守る運動 400
人権擁護大会（第19回） 424
人口
——の老齢化 50
——の核家族化 50
——の大都市集中 52
労働力—— 55
社会経済分類別—— 55，59
労働者階級—— 56
資本家階級—— 59
中間階級—— 59
農家—— 163
人口密度 53
人事院勧告 549
——の完全実施 256
新規求人倍率 80
新産別 228
——第28回定期大会 230
——の中立労連との組織合同問題 230
——の組織状況 198
身体障害者雇用義務の強化 541
身体障害者雇用審議会 541
身体障害者雇用促進協会 542
身体障害者雇用促進法の改正 540
身体障害者雇用納付金制度 541
じん肺法の一部改正 532
スト権スト 219
「スパイ査問」事件 470
生活協同組合 363
政権構想
二段階——をめぐる論議 477
暫定——の具体的展開 478
——に関する協議形態の各党案 480
民社党の連合—— 504
政策研究会 498
政策推進労組会議 207
政党支持問題
海員組合の—— 226
生産性本部・労働省による国際交流 381
生産性本部
——の「労使関係白書」 589
——の春闘総括 596
——の「21世紀への長期予測」 597
——の参院選の評価 601
——の雇用政策 602
青年労働者の要求憲章 386
世界教員連盟大会（第11回） 387
世界炭鉱鉱山労働者大会（第7回） 383
世界労連
——第15回執行局会議 385
——第27回総評議会 387
摂津訴訟 348
選挙協力 454，460
選挙における各党の社会保障公約 579
専業農家 165

雇用調整指標 544
雇用の動き
　企業規模別―― 83
　産業別―― 83
雇用の見通しと職業安定行政の重点施策
　（昭和52年度） 543
雇用白書 535
雇用保険基本受給率 84
雇用保険受給者実人員 84
雇用保険法等の一部を改正する法律案 537
雇用保険の保険料率の引き上げ 538

サ　行

財形持家個人融資制度 526
最低生活費 157
再審事件 424
再審を考える集い 425
財田川事件 426
財政特例法案 468
最低賃金制 555
　――の実施状況 557
3.1 ビキニデー 432
三月会 498
参院改革 459
参議院選挙（第11回） 450，456
　――の結果 456
　――における社共両党の敗退 456
　――における企業ぐるみ選挙 459
　――における選挙協力とその結果 460
　――における選挙資金 460
　――と政権構想 477，480
　生産性本部の――の評価 601
三晃社事件 617
産業別雇用者数 76
産業別雇用の動き 83
産業別常用労働者雇用指数 83
三里塚（成田）空港建設反対闘争 411
　――における10.3開港阻止全国総決起集会 411
　――における鉄塔破壊道路阻止闘争 412
　――における大鉄塔抜き打ち撤去抗議闘争 412
　――の支援闘争の拡大と開港延期 414
三和銀行婦人労働者有志の賃金差別に関する大阪中央労働基準監督署への是正申告および大阪中央労働基準監督署の是正勧告 326
事業転換等訓練給付金 538
事業転換等訓練費助成金 538
事業転換等休業給付金 538
自治労第30回定期大会 237
私鉄総連
　――第40回定期大会 224
　――の官民一体路線 232
　――の合理化反対闘争 233
失業情勢の悪化 83
実質賃金 91
自民党
　――の衆院選における選挙資金 455
　――の参院選における選挙資金 460
自民党支配体制 451
社会階級構成表 55，59
　戦後における――の推移 56
社会市民連合の発足 499
社会主義協会 498
社会主義研究会 498
社会主義青年同盟 496
若年定年制の改善計画 526
社内預金制度 355
社会と職場における青年労働者の地位と役割に関する世界労働組合会議 386
社会保険診療報酬支払基金事件 619
衆議院議員選挙→総選挙
秋季年末闘争 254
週休２日制 106
就業者
　産業別――の構成比 74
　――の従業上の地位別構成 76
　農林業―― 71
就業者数
　産業別―― 74
　従業上の地位別―― 76
就業における男女平等問題報告 522
重大災害発生状況 125
住宅生協 367
10.21 全国統一行動 435
春季闘争（76年）
　――の推移 242
　――における労働争議の比重 243
春季闘争（77年） 259
　――の背景 259
　――の諸要求 139，269

——開発憲章会議 390
——アジア労働組合代表者会議 390
国際自由労連アジア地域組織
——第17回執行小委員会 389
——教育・企画委員会 388
——第41回執行委員会 391
国際商業事務技術労連ＦＩＥＴ第18回世界大会 388
国際商業労働者会議（第５回） 383
国際労働組合運動
——の新しい局面 373
——の76～77年の時期の特徴 373
国際労働組合組織
——の諸形態 371
——へのわが国労働組合の加盟 372
——の動向 373
国際連帯・交流活動
総評の—— 374
中立労連の—— 374
同盟の—— 380
生産性本部・労働省による—— 381
国鉄・電電の値上げ２法 468
——と仲裁裁定 255，469
国鉄労組
——第38回定期大会 235
——の合理化反対闘争 315
——の労働戦線再編統一問題に対する態度 209
国内行動計画 523
国民救援会
——第31回全国大会 420
——の運動方針 420
国民春闘共闘会議
——の発足 260
——77年国民春闘基本構想 260
——の春闘白書 261
——第１次全国集中行動 271
——第１回戦術調整委 272
——第３回総会 274
——第２次全国集中行動 274
——の77春闘妥結状況 289
——第３次全国集中行動 276
——第２次戦術調整委 276
——の決戦実力行使集中体制 276
——第４次全国集中行動 278
——第５次・第６次全国集中行動 280
——第７次・第８次全国集中行動 281
——の77春闘結果 289
——の77春闘総括 287
——「今後の反合，雇用，反失闘争について」 323
——家計費・物価指数小委員会 142
——の消費者物価指数 144
——の第３回家計調査 152
——の健保・共済改悪反対のたたかい 339
——社会保障対策委員会 342
——の第６回社会保障学校 350
——の鉄鋼労連との関係 233
国民春闘 213
——路線 214，218
国民年金の財政見通し 565
国民のいのちと暮しを守る 2.9 中央総決起集会 271
国労宮原操車場事件 613
米買い入れ制限訴訟 403
米谷事件 426
雇用安定資金
——制度の創設 80，537
——の設置 538
雇用安定事業 537
雇用安定・保障闘争 322
——における労働四団体統一要求 323
雇用失業指標の開発 544
雇用者
——の企業規模別構成 79
——の職業別構成 78
雇用者数
産業別—— 76
雇用情勢の低迷 80
雇用政策
政府の—— 534
生産性本部の—— 602
日経連の—— 604
雇用対策
産業構造の変化等にともなう—— 536
造船業離職者の—— 544
漁業離職者の—— 545
心身障害者——の強化 545
大学等卒業者の—— 546
寡婦等の—— 526
地域—— 536
雇用調整給付金制度の運用 536

闘争 341
共創協定 470
漁船員の生活と職場を守る全国代表者集会 416
キリンビール労組 206
近畿放送事件 619
勤住協 367，369
金属労協→ＩＭＦ・ＪＣ
勤労者財産形成促進制度の発展 527
勤労者福祉政策 527
組合間賃金差別是正闘争 327
新聞労連の―― 327
民放労連の―― 330
地銀連の―― 333
慶応病院事件 613
経済四団体の政府への要望 587
刑事再審に関する刑事被訴法ならびに刑事訴訟規則中一部改正意見書 425
京成電鉄労組 310
結婚退職制の改善計画 526
兼業従事者 170
兼業農家 165
健康保険法改正案 339，361，561
健保組合への行政指導是正 340
健康障害の増大 130
原子力船「むつ」母港化反対運動 414
原水爆禁止世界大会（第22回） 430
原水爆禁止統一実行委員会設置についての申し合わせ 434
原水爆禁止運動の統一問題 433
原水協・原水禁の合意書 434
現代革新研究会 498
交運共闘 224
公企体等の仲裁裁定実施問題 255，469
公共料金 137，141，152
――の値上げ反対運動 365
公共企業体等基本問題会議 321
公租公課負担率 152
公明党
――の衆院選における選挙資金 456
――の参院選における選挙資金 462
公務員の一時金削減問題 256
公労協の77春闘（中間）総括 294
交通公社労組 206
厚生年金の財政見通し 571
高年齢者雇用率 539
高年齢者失業給付受給期間の延長 540
高齢者のくらしと福祉と地方自治を守る国民運動 344
「合理化」の実態
主要産業における―― 112
鉄鋼業における―― 112
電機産業における―― 112
造船業における―― 114
化学産業における―― 114
紙・パルプ産業における―― 114
食品産業における―― 116
私鉄産業における―― 116
海運産業における―― 118
国鉄における―― 119
「合理化」反対闘争 298
主要組合の―― 301
鉄鋼労連の―― 301
電機労連の―― 302
全国金属の―― 304
化学労協の―― 307
紙パ労連の―― 308
食品労連の―― 310
私鉄総連の―― 310
海員組合の―― 312
全商社の―― 313
国労の―― 315
合化労連
――第56回定期大会 234
――の合理化反対闘争 307
合化労連・化学同盟・一般総連合 206
国会
第78臨時―― 464
野党の第78臨時――対策 465
第79―― 471
迫仲国会の原型としての第80通常―― 472
第80――提出の労働関係法案 530
国際化学エネルギー一般労連ＩＣＥＦ第16回世界大会 388
国際金属労連ＩＭＦ造船作業部会 388
国際石油化学エネルギー一般労連・日本加盟組合協議会ＩＣＥＦ・ＪＡＦ 372
国際食品労連加盟労組絡連協議会ＩＵＦ・ＪＣＣ 372
国際食品労連第18回総会 389
国際自由労連
――第67回執行委員会 389
――第68回執行委員会 391

事項索引

ア　行

ＩＣＦＴＵ日本加盟組合連絡協議会　372
ＩＬＯ
——第61回総会　622
——第144号条約　622
——第152号勧告　623
——第62回（海事特別）総会　624
——世界雇用会議　626
——建設産業委員会　628
——金属工業委員会　629
——郵電合同会議　630
——多国籍企業会議　631
——の看護職員の労働条件条約へのとりくみ　342
——と日本　632
——職業がん条約の批准　632
——87号・98号の適用　633
ＩＬＯ脱退問題　381
ＩＭＦ・ＪＣ
——第15回定期大会　231
——の賃金白書　267
——の金属６単産集中決戦方式　231
——集中決戦方針　233
——の春闘決戦体制　277
——の“歯どめ”論議　277
——への集中回答　278
——の77賃闘総括　296
アジア世界労連加盟組織会議　384
安宅労組人員整理反対闘争　313
新しい流れの会　498
新しい日本を考える会　214
安全衛生法の一部改正　531
井沢商店事件　619
石田原爆訴訟　350
一時金（年末）　102, 258
１兆円減税　272
医療団体連絡会議　342
飲用乳価引き上げ運動　406
——における飲用乳出荷停止実力行使　407
江公民連合　220
江田離党
——と成田談話　487
——と石橋報告　488
——と社会市民連合　489
ＮＧＯ被爆問題シンポジウム　433
大分・８号地埋め立て反対運動　415
沖縄・基地確保新法案阻止行動　437

カ　行

海員組合
——第36回定期大会　234
——の政党支持問題　226, 234
——の合理化反対闘争　312
開拓連（全日本開拓者連盟）　418
外麦輸入反対東京港大集会　398
夏季休暇　108
学習指導要領から「国歌」の文字を削除する緊急申入れ　445
加工原料乳保証価格運動　405
果実・果汁輸入反対運動　410
加藤事件　426
家内労働　558
紙パ労連ハリマ製紙労組　308
観光・航空貨物産業労働組合連合会（観光労連）　206
完全失業者　71
完全失業率　71
基幹雇用指標　544
企業間賃金構造　92
企業規模別雇用の動き　83
企業ぐるみ選挙　460
——告発運動　446
企業内賃金構造　96
鬼頭問題　470
技能労働者の需給状況　86
基本給体系採用比率　101
求人倍率
新規——　80
有効——　83
給与構成比率　98
共済組合短期（医療）掛金引き上げ反対

検印省略

日本労働年鑑　第48集／1978年版

発　　行	昭和52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 0 1 8 0 3 7 4
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

—Contents—

Labour Diary/1
Introduction—Labour Affairs in Japan 1976—1977/31

Part 1 Conditions of Working Class

I *Structure of Working Class/48*
II *Structure of Employment and Labour Market/68*
III *Wages and Working Day/88*
IV *Capitalistic Rationalization of Industries; Industrial Accident and Occupational Disease/110*
V *Living Conditions of Workers/131*
VI *Conditions of Farmers/161*

Part 2 Labour Movement

I *Trade Union Organizations/188*
II *Congresses of Trade Unions/211*
III *Labour Disputes/238*
IV *Trade Union Struggle of Wages/253*
V *Struggle against Capitalistic Rationalization/298*
VI *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/320*
VII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/338*
VIII *Movement for Workers' Welfare/352*
IX *Japan in International Trade Union Movement/370*
X *Farmers Movement/392*
XI *Movement for Defence of Civil Rights/419*
XII *People's Political Activity and Movement for Peace/429*
XIII *Political Parties of Working Class/449*

Part 3 Policy for Labour-Management Relations

I *Labour Policy of Government/516*
II *Employment Policy/534*
III *Wage Policy/548*
IV *Social Security/560*
V *Labour Policy of Employers Organization/584*
VI *Judicial Precedents/607*
VII *I. L. O./621*

Appendix

(*a*) *List of Trade Unions/653*
(*b*) *Directory of Trade Unions/662*
List of Statistical Tables/666
Index/676