# 第三部

# 労働政策

# I　政府の労働政策

## 概要

概要□新労働政策と労働省予算──新労働政策／予算編成経過と労働省予算／労働省予算の内容／労働大臣の所信表明──労働者保護と勤労者福祉に関する政策──新労働災害防止計画／職業上疾病の範囲の見直し／労働時間対策（行政指導）／財形制度の拡充／特定職種育児休業利用助成金／労働白書の公表──第八四回国会における労働関係法案──財形法改正／労組法の一部改正／駐留軍関係離職者等臨時措置法改正／社会保険労務士法改正

## 要

一、この期間においても、不況感が強く、雇用問題がいぜんとしてひろく国民生活の脅威と感じられていた。そこで、恒例により七八年七月発表された労働白書も、完全雇用を最重点課題としてかかげている。労働政策は全般に、不況、産業構造変化、人口高齢化にともなう雇用対策に重点をおくことになった。この点は、新労働政策および予算編成、労働大臣の所信表明にもうかがわれる。政府投資が促進される一方、財政の経常的支出が抑えられた。このため、労働省が近年強調してきた福祉政策も経費のかからないものにしぼられた。財形基金制度の創設がその代表的なものである。

一、経済政策の面では、経常収支の黒字の累積による国際摩擦が問題とされ、海外からの非難をさけるための政策という発想が労働政策のなかにも現われている。広報活動や労働時間対策による「働きすぎ」の是正がとり上げられた。労働省は、労働時間短縮による雇用維持を労働白書などで主張しているのであるが、実際には、抜本的に基準労働時間を削減するのではなく、行政指導による過長労働時間の廃止を目標とした政策をすすめようとしている。

一、労働者保護の面では、新労働災害防止計画の策定、職業上の疾病の範囲の見直しが、おこなわれた点が重要である。

一、労働政策のうち、立法措置を必要としたものは、財形法の改正および職業訓練法の改正であり、いずれも第八四回通常国会で成立した。また与野党一致の提案になる「特定不況業種離職者臨時措置法」は第八三回臨時国会で成立した。

一、労使関係政策でもっとも重要なのは、公共企業体等基本問題会議がスト権問題について意見書を提出したこと（七八・六・一九）であろうが、このほか、七七年九月二日、労使関係法研究会が「労使関係法運用の実情及び問題点（公共部門関係）」を公表したこと、スト規制法調査会が七七年七月二二日、スト規制法の現状維持などについて中間報告をおこなったことが注目される。さらに、賃金、物価、雇用などの問題に関する意見交換の場として産業労働懇話会がひきつづいて開かれ、政府からは総理大臣や経済閣僚が出席した。

一、この一年間は、長期計画としては、七七年一一月第三次全国総合開発計画（三全総）が策定された。この十カ年計画は、「人間居住の総合的環境の形成を図る」としていわゆる定住構想をうちだし、労働力に関しては、地域内の需給バランスをねらい、工業再配置を予定している。なお、昭和五〇年代前期経済計画については、見直し作業がおこなわれていると伝えられている。

## 1　新労働政策と労働省予算

### 新労働政策

労働省は、予算編成上の手続として例年八月末に、「新労働政策」とその裏付けとなる予算概算要求書を作成しているが、今回は七七年八月二五日にその内容が公表された。新労働政策は、雇用・失業の深刻な事態を反映して、雇用安定政策を重視し、そのほか、財形制度の発展その他次の諸項目を柱としている。

第一　雇用対策の強化
第二　財産形成政策の推進と労働者の能力開発
第三　労働災害対策の推進
第四　男女平等、母性保護対策等の充実
第五　特別の配慮を必要とする人々のための労働対策の充実
第六　合理的な労使関係の形成促進
第七　労働外交の展開
第八　労働行政機能の整備充実

これらの施策に要する予算は、特別会計をふくめて、二兆八一二五億円である。これは前年度の概算要求額を一二％上回るものであった。財政難から、政府として要求を抑制することが申し合わされていたこともあり、雇用対策を重視した重点的な予算要求となっている。雇用政策としては、産業構造の変化等に対応する雇用政策

（具体的には雇用安定資金制度による失業の予防と職業転換）、高年齢者対策が中心である。そのほかでは、財形基金制度の創設、離・転職を希望する労働者のための職業訓練制度の弾力化、地域職業訓練センターの設置、日本の労働経済事情の広報活動などが目新しい事業計画であった。

### 予算編成経過と労働省予算

一九七八年度の予算はつぎのような経過により決定された。七七年一二月二一日、政府は、七八年度の経済見通しと経済運営の基本的態度を了承し、同時に予算編成方針を決定した。経済見通しでは、七八年度は、財政によって年度前半景気を刺激し、七％成長を実現し、円高の直接的原因となっている経常収支の黒字は六〇億ドル（七七年度実績見込一〇〇億ドル）と見込んでいる。このように、財政主導による景気刺激を予定しているが、財政もまた赤字であるので、経常的支出（文教、社会保障などの費用をふくむ）を極力抑制し、投資的支出を増加し、七七年度第二次補正予算とあわせて、一五カ月予算の考え方で社会資本の充実をはかることとなった。

一二月二三日、大蔵省は予算原案を内示した。一般会計の規模は、前年度（当初）を約二〇％上回る、三四兆二九五〇億円であった。前記の方針をうけて公共事業関係費は三四・五％の大幅増、社会保障関係費は一八・六％の増であった。国債依存度は実質三七％におよぶ赤字予算であった。この予算と同時に第二次補正予算大蔵省原案が公表されたが、これは三四％の国債依存により公共投資を増加させようとするものであった。政府予算案は、一二月二九日の臨時閣議で決定された。一般会計の規模は大蔵省原案と変わらなかったが、財政投融資の上積みが目立った。復活折衝の過程では公共

**第142表　1978年度労働省所管予算規模**

| 区分 | 77年度予算額 | 78年度予算額 | 比較増△減額 | 対前年度比 |
|---|---|---|---|---|
| | 百万円 | 百万円 | 百万円 | % |
| 一般会計 | 375,817 | 428,945 | 53,128 | 114.1 |
| 一般 | 375,432 | 428,400 | 52,968 | 114.1 |
| 官庁営繕 | 385 | 545 | 160 | 141.6 |
| 労働保険特別会計 | 2,116,754 | 2,364,690 | 247,936 | 111.7 |
| 労災勘定 | 984,286 | 1,017,102 | 32,816 | 103.3 |
| 雇用勘定 | 1,132,468 | 1,347,588 | 215,120 | 119.0 |
| 徴収勘定 | 1,436,975 | 1,578,773 | 141,798 | 109.9 |
| 石炭及び石油対策特別会計 | 15,861 | 16,814 | 953 | 106.0 |
| 計 | 2,508,432 | 2,810,449 | 302,017 | 112.0 |

〔備考〕 1） 徴収勘定は，他の勘定と重複するので合計額に計上していない。
2） 官庁営繕費は建設省所管

## 第143表　1978年度労働省予算重点施策（主要事項）

（単位：百万円）

| 事　　項 | 77年度予算額 | 78年度予算額 | 比較増△減額 |
|---|---|---|---|
| 第1　安定成長下における雇用の安定と就労条件の向上 | 890,409 | 1,067,543 | 177,134 |
| 1 産業構造の変化等に対応する雇用政策の推進 | 869,650 | 1,043,839 | 174,189 |
| (1)　産業雇用情報の体系的は握及び分析 | 31 | 34 | 3 |
| (2)　雇用安定資金制度の積極的活用 | 47,775 | 71,211 | 23,436 |
| (3)　特定不況業種離職者対策の推進 | 12 | 11,458 | 11,446 |
| (4)　職業転換給付金制度の充実 | 5,968 | 7,628 | 1,660 |
| (5)　就職援護のための雇用促進住宅等の整備 | 27,681 | 35,919 | 8,238 |
| 《財　投》 | 24,500 | 24,500 | 0 |
| (6)　雇用保険制度の積極的運営 | 788,183 | 923,579 | 135,396 |
| 2　離転職者の雇用促進のための機動的な職業訓練の実施 | 5,974 | 7,934 | 1,960 |
| (1)　公共職業訓練の弾力的運営 | 5,965 | 6,892 | 927 |
| (2)　特定不況業種離職者等に対する緊急特別訓練体制の推進 | 9 | 1,042 | 1,033 |
| 3　高齢化社会に対応した高齢者対策の強化 | 14,766 | 15,741 | 975 |
| うち(1)　定年延長の積極的推進 | 4,851 | 5,111 | 260 |
| (4)　高年齢者の再就職促進措置の充実 | 9,772 | 10,004 | 232 |
| 4　労働時間の短縮 | 19 | 29 | 10 |
| 第2　労働者の生涯を通じての生活の安定と能力の開発 | 60,597 | 65,987 | 5,390 |
| 1　勤労者財産形成促進制度の改善 | 405 | 654 | 249 |
| (1)　財形基金制度の創設 | 0 | 65 | 65 |
| (2)　教育融資制度の創設 | 0 | 18 | 18 |
| (3)　財形持家融資制度の拡充 | 181 | 433 | 252 |
| (4)　財形助成金制度の拡充 | 224 | 138 | △ 86 |
| 2　生涯教育訓練体制の確立 | 38,776 | 43,135 | 4,359 |
| 3　勤労者福祉施設の整備 | 18,421 | 18,930 | 509 |
| 4　勤労青少年福祉対策の推進 | 106 | 126 | 20 |
| 5　中小企業退職金共済制度の推進 | 2,889 | 3,141 | 252 |
| 第3　生命と健康を守る労働者保護対策の推進 | 628,267 | 642,962 | 14,695 |
| 1　職業病の予防，健康管理対策の充実 | 14,333 | 16,799 | 2,466 |
| 2　労働者の安全確保対策の推進 | 992 | 1,258 | 266 |
| 3　中小企業等の安全衛生活動に対する助成，援助の充実 | 1,808 | 2,128 | 320 |
| 《財　投》 | 11,500 | 14,500 | 3,000 |
| 4　迅速な労災補償の促進 | 603,981 | 617,437 | 13,456 |
| 5　賃金対策の推進 | 7,153 | 5,340 | △ 1,813 |
| (1)　未払賃金立替払事業の改善 | 6,879 | 5,044 | △ 1,835 |
| (2)　最低賃金制の推進及び履行確保 | 274 | 296 | 22 |
| 第4　男女平等母性保護対策等の充実 | 384 | 441 | 57 |
| 第5　特別の配慮を必要とする人々のための労働対策の充実 | 109,801 | 123,912 | 14,111 |
| 1　心身障害者雇用促進対策の推進 | 5,135 | 6,739 | 1,604 |
| 2　建設労働者雇用改善対策の推進 | 1,698 | 3,535 | 1,837 |
| 3　季節移動労働者及び寒冷地における季節労働者の雇用安定対策の強化 | 4,628 | 10,912 | 6,284 |
| 4　寡婦等の就業援助対策の推進 | 155 | 443 | 283 |
| 5　同和対策対象地域住民に対する雇用対策の強化 | 1,542 | 1,932 | 390 |
| 6　特定離職者等の就職促進対策の充実 | 25,957 | 26,464 | 507 |
| 7　失業対策事業の適正な運営 | 70,523 | 73,712 | 3,189 |
| 8　家内労働対策の推進 | 72 | 82 | 10 |
| 9　改善の遅れた分野の労働者の労働条件の向上 | 91 | 92 | 1 |
| 第6　経済社会情勢に即応する合理的な労使関係の形成促進 | 681 | 699 | 18 |
| 1　合理的な労使関係形成のための環境づくり | 21 | 20 | △ 1 |
| 2　中小企業における労使関係の安定促進 | 660 | 679 | 19 |
| 第7　国際環境の変化に対応した労働外交の展開 | 2,116 | 2,396 | 280 |
| 第8　労働行政機能の整備充実 | 9,340 | 14,375 | 5,035 |

事業関連費目がさらに増額されたが、年金の物価スライドの時期が大蔵省原案より二カ月早められ、財形基金制度と財形進学ローンが認められるなどの変更もあった。

以上の経過のなかで決められた、労働省所管の予算は、全体で前年度を一二%上回る二兆八〇〇〇億円であった（第142表）。前記の経済運営の基本的態度で、雇用の安定が、政策課題となっていたので、労働省予算としても、これに関連した費用の増加がもっとも大きく、第143表の第一の項目だけで一七七一億円増と労働省所管予算の増加分の半ば以上を占めている。

### 労働省予算の内容

表の順序にしたがい、主要項目について述べれば以下のとおりである（労働省の広報誌『労働時報』による）。

第一　安定成長下における雇用の安定と就労条件の向上　1(2)雇用安定資金制度の積極的活用――職業転換と失業防止のため、この制度は七七年一〇月発足したが、その拡充をはかるものである。(3)特定不況業種離職者対策の推進――臨時措置法にもとづき、離職者を雇用する事業主にたいする助成金、一定の条件を備えた離職者にたいする給付金制度、二〇〇カイリ漁業専管水域の実施による離職者に対する特別対策がその内容である。2(1)公共職業訓練の弾力的運営――離職者ができる限り早期に職業訓練を受講し得るよう、単位制訓練方式を導入して随時公共職業訓練学校へ入学できるようにするとともに、民間の専修学校等への訓練委託が大幅にできるようにするもの。3は高齢者の雇用対策であって、高齢者雇用率の達成のためのキャンペーン、定年延長奨励金、高年齢者継続雇用奨励金の増額、高年齢者向け訓練コース増設、高年齢者職業相談室増設等が内容である。

第二　労働者の生涯を通じての生活の安定と能力の開発　1は勤労者財産形成促進法改正（別項）にともなう予算措置である。(1)財形基金制度の創設――基金設置奨励金を支給する。(2)教育融資制度の創立――財形貯蓄をしている人が、子女等の進学に必要な費用の融資（平均一〇〇万円、限度額三〇〇万円、年利八・四六%、償還期限五年以内）を受けられる制度を新設する（融資枠五〇億円）。(3)財政持家融資制度の拡充――従来の財形持家融資制度の拡充を図り、新築の場合だけでなく、中古住宅の購入や増改築にも融資が受けられるようにし、その限度額も貯蓄残高の二倍（一〇〇〇万円限度）から三倍（一五〇〇万円限度）に引き上げる。また、融資枠も分譲融資を一五〇億円→二〇〇億円、転貸融資を二〇〇億円→四〇〇億円に増枠する。(4)財形助成金制度の拡充――事業主拠出による財形給付金制度の設立に助成金を支給する際の対象企業の範囲をひろげるもの。2は「労働者の生涯を通じてその能力を開発しうるよう、各段階に応じて職業訓練が受けられるようにするため体制の整備を図る」趣旨のものである。職業訓練法改正にともない生涯訓練が政策課題となっているが、それを具体化する施策がふくまれる。

第三　生命と健康を守る労働者保護対策の推進　1職業病の予防、健康管理対策の充実――化学物質の有害性調査のための実験検査センターを設けること、中小企業労働者健康管理事業の助成を拡充すること等がふくまれる。4迅速な労災補償の促進――職業病の労災認定を公平・迅速におこないうる体制の整備、労災被災労働者の社会復帰を促進するためのセンターの設立準備等がふくまれる。

第七　国際環境の変化に対応した労働外交の展開　「欧米先進

国における景気の停滞、輸出の不振、失業の増大等に伴い、日本に対する批判や、貿易面での摩擦が増大しつつあるが、その大きな原因の一つにわが国の労働事情に対する諸外国の誤解がある。このような国際環境の変化に対応して我が国の社会労働事情に対する理解を深める。」との理解にもとづき、各国労働組合幹部を招き意見交換をおこない、日本の労働経済事情について海外に広報し、このため日本労働協会に国際労働部を新設することなどが新しく登場した施策である。

国会における予算審議の過程で、野党は原案を修正させようとし所得減税等に関し与野党間で合意した。しかし、足並みの乱れもあり、予算案は形式上修正されなかった。予算案は三月七日衆議院を通過、四月四日参議院で可決され成立した（予算の成立過程についてはⅡ－XIV「政党」を参照）。

## 2　労働大臣の所信表明

一九七七年一一月二八日の福田内閣の改造により、労働大臣に藤井勝志氏が就任した。藤井労働大臣は、慣例にしたがい、衆議院社会労働委員会で、七八年二月九日、所信表明をおこなった。これは、予算案および政府提出法案に具体化された、この時期の労働政策について概観したものであり、最重点となっている雇用対策ほか、数項目がかかげられている。藤井労働大臣は同様の所信表明を同日の参議院社会労働委員会でもおこなった。

【衆議院社会労働委員会における労働大臣の所信表明】

（前略）現在、わが国の経済は非常に厳しい状勢にあり、労働行政にとって、雇用の安定が緊急かつ重要な課題となっております。このような情勢のもとで、勤労者の生活の安定と福祉の向上を担う労働行政は重大な使命を負っておると考えます。私は、こうした認識に立って、関係各省庁との密接な連携のもとに、当面、次のような事項に重点を置いて各般の施策を推進してまいる所存であります。

第一は、現在の厳しい経済情勢の下での雇用問題の解決であります。

政府は、長い不況からの脱出を図り、雇用の安定を確保するため、十五カ月予算の構想のもとに、積極的な財政運営を行い、景気の回復に努める方針でありますが、労働省としても、雇用安定資金制度や前国会で成立した特定不況業種離職者臨時措置法等の活用により、積極的に失業の予防と離職者の円滑な再就職の促進に努めることとしております。さらに、先般、「円高不況下の新雇用対策」を策定し、今後の新しい雇用対策の方向として、民間の活力を生かした雇用機会の創出を図ることとしたところであります。今後はこの対策に基づき、事業転換等離職者雇用促進助成金制度及び中高年齢者の雇用開発を促進するための助成金制度の創設等を行い、第二次産業はもとより、第三次産業においても、消費、生活、福祉、医療保健等の多様な部門において、積極的に雇用吸収を図る所存であります。なお、労働時間問題が労働福祉の向上のみならず雇用確保の観点からも種々議論を呼んでおりますが、昨年一一月の中央労働基準審議会の「今後の労働時間対策の進め方について」の建議を踏まえ、労働時間短縮に向けて積極的な行政指導を進めたいと考えております。

第二は、長期的観点に立った職業訓練制度の改善、充実であります。

職業訓練は雇用対策の重要な柱の一つであり、離職者の円滑な再就職を促進するため、緊急かつ機動的な訓練を実施する体制をさらに強化することとしておりますが、同時に、今後の我が国の産業構造、雇用構造の変化

や高齢化社会への移行に対処するという観点から、増大し多様化する事業主や労働者の訓練需要に応える生涯訓練体制を確立していくことが必要であると考えます。このため、今国会に職業訓練法の改正案を提出することとしております。

第三は、勤労者の財産形成の促進であります。

経済社会の安定のためには、勤労者が長期的な生活設計の下に豊かで安定した生活を確保しうる条件を整備することが必要であります。このため、勤労者財産形成促進制度について、財形基金制度及び教育融資制度の創設等を中心とする制度改善を行う方針であり、今国会に勤労者財産形成促進法の改正案を提出することとしております。

第四は、働く人々の労働条件の確保であります。

近年問題となっている職業がん等の職業病に対する対策については、化学物質の有害性の調査に重点を置き、作業環境の改善や健康診断の徹底に努める等勤労者の健康管理の一層の充実を図ります。また、監督指導の徹底と事業主の自主的な安全衛生活動の促進により、労働災害の未然の防止に努めるとともに、不幸にして災害が発生した場合には、治療から補償、社会復帰に至る一貫した施策の整備充実により、被災者の救済を図る所存であります。

なお、最低賃金制度については、昨年一二月の中央最低賃金審議会の「今後の最低賃金制のあり方について」の答申の趣旨を尊重して運用してまいる所存であります。

第五に、勤労婦人対策については、昨年一月策定された「国内行動計画」の趣旨に沿って、雇用における男女平等の促進、寡婦等に対する就業援助等の諸施策を充実していく考えであります。

第六に、労使関係については、産業労働懇話会等の場を通じて労使及び労使と政府の対話を一層促進し、安定した労使関係の形成に向かって、さらに努力を傾注してまいる所存であります。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、今後とも労使が、我が国経済の現状を踏まえ、全国民的な広い視野から徹底した話し合いを行い、良識ある対応をされるよう強く期待いたしておるものであります。

最後に、労働外交の推進についてでありますが、労働関係者の国際交流の拡大、積極的な海外広報活動の推進等により、労働面からも国際的な相互理解を一層促進してまいりたいと考えております。（以下略）

## 3　労働者保護と勤労者福祉に関する政策

### 新労働災害防止計画

労働安全衛生法は、労働災害防止計画を策定することを規定しているが、第一次の計画は一九七三～七七年度について策定されていた。この期間を経過したので、第二次（この法律以前から数えると第五次）計画が策定され、一九七七年三月一〇日の閣議で了承された。新計画において は、労働災害防止の課題を五つに分け、それぞれについて対策を講じることを計画している。広報誌『労働基準』より要約再編成すると以下のとおりとなる。

（一）　労働災害の規模の大型化

一時に三人以上の死傷者を生ずる重大災害も長期的には減少傾向をたどっている。しかし、産業社会の進展に伴う、新工法、新技術の採用、建設工事の大型化等の傾向により、最近では減少傾向が鈍るだけでなく、爆発災害、倒壊災害は依然として多く、今後、労働災害の規模が、一層大型化する

おそれもある。対策としては、産業安全研究所による研究の充実、安全に関する事前評価の実施があげられている。

（二）　依然として多い在来型の労働災害　労働災害発生件数全体に占める割合でみると、機械にはさまれる災害、墜落災害、有機溶剤中毒等の在来型の労働災害が依然として大きな割合を占めている。このような状況は、基本的な労働災害防止対策が十分浸透していないことを意味する。対策としては次のものがあげられる。イ機械設備の安全衛生の確保　ロ安全衛生教育の充実

（三）　新しい職業性疾病の発生と多様化　現在、わが国で使用されている化学物質は相当数にのぼり、これらの化学物質の数は今後ますます増加していく。これら化学物質の中には、化学物質による職業がんのように労働者に重度の健康障害をもたらすものもある。また、従来からみられた、じん肺、振動障害等の職業性疾病は、その発生件数が多いだけでなく、従来考えられなかった業務に発生例をみるなど、その発生業務が多様化している。特に振動障害の例に見られるように、チェーンソーやブッシュクリーナーのほか、チッピングハンマー等の手持の振動工具による振動障害の発生例がみられる。対策としては次のものがあげられる。イ化学物質の有害性調査制度等の積極的活用　ロ作業環境管理対策の推進　ハ健康管理対策の積極的推進　ニ産業医学の振興。

（四）　中小企業に多い労働災害　例えば、製造業の場合、労働者数五〇人未満の事業場の労働災害発生率は、一〇〇〇人以上の事業場の一一倍となっている。労働災害は、全体としては減少傾向にあるが、大企業と中小企業との労働災害発生率についての格差は、ますます拡大している。労働災害防止行政上重点としている建設業、造船業、化学工業、自動車製造業等の産業は、構内外の多数の下請の中小事業場から成り立っている。これらは危険有害な作業を比較的多くかかえている。労働安全衛生の問題が国際経済的観点から問題視されることはないとはいいきれない。対策としては、中小企業の経済的ぜい弱性を補完するため各種助成金制度を充実すること、下請系列下の事業場にたいし、元請を含めた総合安全衛生対策を講ずることがあげられる。

（五）　労働力の高齢化と労働災害　現在わが国は、西欧諸国が過去において経験した高齢化社会への過程をその数倍ものスピードで進行しつつある。中高年齢労働者の労働災害率や、疾病にかかる割合は若年労働者のそれよりも高い傾向を示している。このような状況において、中高年齢労働者を対象とした労働安全衛生対策が確立されなければならない。対策としては当面、適正配置、健康増進対策があり、調査研究が必要である。

以上の個別的対策を効果的に推進するため、業種別対策の推進、事業場の安全衛生計画の作成指導、作業時間の適正化、その他の対策があげられている。

**職業上疾病の範囲の見直し**　労働省は、労働基準法施行規則（労基則）第三五条の改正をおこない七八年四月一日より施行した。労基則第三五条は、労働基準法上の災害補償および労災保険給付の対象となる業務上の疾病について例示したもので、一九四七年に制定されて以来改正されずに今日にいたった。その間、労働環境の変化によって職業病の態様も著しく変化し、とくに、チェーン・ソーによる白ろう病、非災害性腰痛、頸肩腕症候群等については、社会的関心を集めたことは周知のとおりで

ある。これらの疾病も旧規則で業務上の疾病とされていたが、労災保険給付の請求権の行使の容易化、業務上疾病の迅速・公平・斉一な認定などのため、より明確な規定をすることが望ましいとされてきた。七六年五月、参議院社会労働委員会も、労災保険法改正案採択の際の付帯決議で、職業性疾病の範囲について検討を加えるべきことを政府に求めていた。労働省は、七七年末に省令案要綱を作成し、中央労働基準審議会と労働者災害補償保険審議会に諮問した。両審議会は合同小委員会をつくり検討して結論に達し、両審議会はこれを了承して労働大臣に答申した。同答申は原案に対し一二カ所の修正を提案するとともに、運用の問題として、①今後とも新しい業務上疾病の発生等に対処しうるよう医学専門家による委員会を設置し定期的に検討をおこなうこと、②改正を契機に労災保険における業務上疾病の認定基準や認定事務がきびしくなることのないように留意すること、③改正省令の施行にともない認定基準等の作成・整備を図ること、④今後とも認定の促進に努め、認定に係る労働者の負担の軽減に配慮すること等を指摘した。

労働省は公聴会をおこなった後、省令および告示を制定した（七八・三・三〇）。内容は専門技術的であるので省略するが、労働省の広報誌『労働時報』は、この改正の基本的考え方を以下のように説明している。

【労基則第三五条改正の基本的考え方】

改正前の労基則第三五条の各号の例示は、労働者の疾病の業務起因性を判断する上では、包括的に過ぎ明確性を欠く面があったので、今回の改正では、同規定を最新の医学的知見に基づいて、現在の業務上疾病の実情に即応したものに改め、被災労働者の労災補償請求権の行使の容易化、認定業務の促進を図り、さらには業務上疾病の予防及び治療のための適切な疾病統計の作成を目的として行われた。

このため新条文は従来の例示列挙主義を採りながら、次のように体系的に分類整理された。

まず、第一に、業務上の負傷に起因する疾病を第一号とし、次いで、主として有害因子ごとに大分類項目が設けられた。

第二に、粉じんの肺への吸収・沈着による肺の増殖性変化を主体とする不可逆な疾病であるじん肺症（及びその合併症）並びに現在の医学的知見ではしばしばその原因を単一の物質ないし因子に帰しがたい場合が多く、かつ、著しく遅発性で重篤な疾病であるいわゆる「職業がん」が、独立の大分類とされた。

第三に、各大分類項目ごとに最新の医学的知見により業務上疾病として定型化、一般化して捉えられるものはすべて盛りこむとされ、主として有害因子の類型別に、できる限り業務や疾病の内容が詳細、具体的に記載された。例示疾病としては、我国ないし諸外国において、労働の場で起った症例報告があり、業務との因果関係が確立しているものについて、入手した文献に現われている共通的なものを中心に列挙されている。（中略）この結果、旧条文に比し二六項目が追加（二項目が削除）されたほか、全般にわたって刷新されたものとなった。

第四に、このように具体的に有害因子、業務及び疾病の内容を規定することが業務上疾病の限定列挙になるものではなく、旧第三七号及び旧第三八号と同趣旨の規定が、設けられたほか、各大分類項目ごとに「その他」の規定が設けられており、例示列挙主義である趣旨が明確にされた。したがって、疾病名が規定上具体的に列挙されているか否かにかかわらず、業務との相当因果関係が明らかなものはすべて災害補償若しくは労災保険給付の対象となることは当然であるので、今回の改正によって、規定上も、運用上も業務上疾病の範囲が狭くなるということはあり得ない。

**労働時間対策（行政指導）**

労働省では、一九七二～七三年ごろより週休二日制の行政指導に乗り出した。他方、石油危機以降の長期不況により雇用問題が深刻化したこ

とから、労働時間短縮により雇用を確保しようとする要望も出るようになったが、経営者はおおむね反対の見解を表明してきた。このようななかで、一九七三年以降、労働時間、休日、休暇のあり方について検討していた中央労働基準審議会労働時間部会で意見がまとまり、審議会はこれをうけて、七七年一一月二九日、労働大臣に「労働時間対策の進め方について」建議した。

建議は、労働時間の現状として企業規模による格差があること、年次有給休暇が十分利用されていないこと、残業時間が増加していることに問題があるとし、つぎのような観点から労働時間短縮が必要であるとしている。①労働時間短縮は福祉のため望ましい。高齢者が働き得るためにも必要である。②国際協調のうえから、働きすぎを避けねばならない。③長期的に雇用需要を保つため時間短縮は有意義である。以上の判断により審議会は、つぎのように、当面の対策について提言した。

【当面の労働時間対策の進め方（要旨）】

㈠　当審議会としては、以上のような考え方の下に、労働時間の短縮は、……長期的には着実に進められるべきものと考える。そのためには、従来から進められてきた週休二日制の普及の促進等の行政指導を、引き続き強力に実施するべきであると考えるが、当面、特に、①過長な所定外労働時間の削減　②年次有給休暇の消化の促進に重点をおいて行政指導の効果を発揮させるべきである。なお、これらの行政指導は、……産業・企業の実情に応じて進められるのが望ましい。

㈡　労働時間短縮は、従来主として労使の努力によって進展してきたが、今後においても、労使の自覚、自主的努力が何よりも大切であることはいうまでもない。特に、労働生産性向上の成果を配分するに当たって労働時間短縮をどのように組み入れるか……など労働時間短縮を進める場合の大きな問題については、労使が同じテーブルにつき十分話し合って、お互いの協力の下にその解決に取り組むことが必要である。行政当局としては、そのため、例えば、主要産業の業種別労使会議や地場産業の地域別業種別会議の開催等により、大企業・中小企業を含めて業界ぐるみで労働時間短縮が推進されるような気運の醸成を図るとともに、労使に対して積極的に資料提供等を行うことが望まれる。なお、その際、労使の努力が及びにくいような分野については、行政指導を進めるに当たって行政当局の特段の工夫が望まれる。

㈢　また、小売業、サービス業、金融機関など国民生活と密接な係わりをもつ分野の労働時間短縮、週休二日制の実施については、……社会生活上生じる可能性のある不便をお互いに我慢し合うような雰囲気を、関係労使、政府の努力により醸成していくことも必要である。

㈣　最後に労働時間、休日等は、これまで経済計画等においても与件としては扱われてきているが、それが国民経済の中でどういう意義をもつか、……ほとんど検討されていないのが実情である。このことが、労働時間問題についての国民的合意の形成を難しくしていることの一因にもなっている。

したがって、長期の安定成長下における労働時間、休日、休暇のあり方については、専門家の検討のみならず国民各層の意見を十分反映するやり方で今後検討することが望ましい。

中央労働基準審議会の建議は、法改正によって抜本的に労働時間短縮をおこなう論議を、当面、現実性のないものとして打ち切ったという意味ももつと考えられるが、他面、現行制度上可能でありながら実行されていない、残業、有給休暇などの慣行に注目し、労使の自治と行政指導で実労働時間を短縮しようとする漸進的なものであるといえよう。

建議をうけて、七八年五月二五日、労働事務次官から、都道府県知事、都道府県労働基準局長あて「労働時間対策の推進について」通達が出された。その内容は建議を行政ベースにのせたもので、建

議と同趣旨であるが、従来から行政指導してきた週休二日制の普及についても付加し、恒常的残業をなくすという新しい方針も盛り込まれている。具体的な指導の重点に関する部分は以下のとおりである。

【労働時間対策の推進に関する労働事務次官通達（一部）】

前記建議も指摘しているところであるが、当面は、①過長な所定外労働時間の削減　②年次有給休暇の消化の促進　③週休二日制の推進に重点を置いて、労働時間短縮の行政指導を進めることとする。

恒常的に相当程度の所定外労働時間を前提とするような生産計画ないし人員配置計画は、労働基準法の精神からして好ましくないものであり、除去改善する必要がある。このため三六協定の適正化等について指導することとする。

年次有給休暇の消化に関しては、労使ともにこれを活用する慣行に乏しく、なお制度本来の趣旨が十分に生かされていない憾みがある。このため、計画的にかつまとめて利用することなどを奨励指導することとする。

週休二日制については、その実施の態様は産業、企業ごとにまちまちであるが、先進国グループの中にあって目立って見劣りする分野であることは否定できない。このため、週休二日制がなだらかにしかも着実に普及するよう、例えば、企業を地域ごとにあるいは業種ごとに集団としてとらえ指導するものとする。

上記の行政指導の具体的な進め方については、それぞれ、追って指示する予定である。

七八年六月末、右の労働事務次官通達を具体化するふたつの労働省通達が出された。第一の通達は、労使関係者の合意形成のための協議、広報、指導、出先機関の間の連絡など、長労働時間労働排除の環境づくりについて指示したものである。第二の通達は、労働基準法の運用に関するもので、三六協定の労働者代表の適正化、恒常的残業の規制、年次有給休暇取得の不利益取扱いの是正、年次有給休暇の計画的消化について指示している。これらは、従来、放慢な運営にまかされていた問題であり、細かい事項ではあるが、行政指導が実効をもつとすれば実質的に個人の実労働時間に影響を与えるものと考えられる。

## 財形制度の拡充

勤労者財産形成促進制度（財形制度）は一九七一年に創設、七五年に改正された。全体の制度は、財形貯蓄制度、財形給付金制度とこれを助成する中小企業助成金制度、財形持家融資制度から組み立てられていたが、七八年四月法律が改正され、財形基金制度および財形進学融資制度が創設される等の拡充でおこなわれることとなった。

制度拡充を必要とした事情は、事務当局によれば以下のとおりである。財形貯蓄は、勤労者が、事業主による賃金からの天引の方法でおこなう貯蓄であり、優遇措置があり、伸びがいちじるしい。これにたいして、事業主が勤労者の財産形成を援助するため拠出し、信託銀行等が運用し、七年後、勤労者に給付する財形給付金制度は、中小企業への助成金によって、中小企業を中心に普及しつつあるが、その実績ははかばかしくない。財形貯蓄をおこなっている勤労者にたいする融資制度のうち、七三年からおこなわれている財形持家分譲融資は、あまり利用されて来なかった。このような事情から、労働大臣の諮問機関である勤労者財産形成審議会の基本問題懇談会がまとめた考え方にもとづき、労働省が改正案を準備し、予算の裏付けを得て改正法案が国会に提出され、成立した。制度改正の概要は『労働時報』によれば以下のとおりである。

【勤労者財産形成制度改正の概要】

一　財形基金制度の創設

財形政策の中核ともいうべき財形給付金制度の普及が芳しくない「その要因の一つは最近の景気の低迷にも求められようが、何分にも財形給付金制度においては事業主の拠出金の運用に当たる取扱機関が限定されるとともに、その運用方法も制約的であるという短所がある」

「一方、今後の安定経済成長下にあっては、労使関係の安定を確保するための施策の強化が不可欠であり、財形制度における事業主援助制度としても、この観点からの対応が必要である」

財形基金制度は右の事情を考慮したもので次の役割を果し得る。「第一に、取扱機関の拡大により預貯金や金融債等を含め財形給付金よりも幅広い資産運用が可能となり、また資産の一定限度までについては自社株、自社債、自社貸付けによる運用も実際上許容されることとなる。これにより、財形基金は画一的な制度である財形給付金とは異なり企業の個々のニーズに応じうる機能を有することとなる」「第二に、基金の意思決定機構及び執行機関は、労使同数で構成し、事業主の拠出、その運用等について労使が対等の立場で参画することとしている。これにより、基金は労使関係の協調にも資する機能を有することとなる。」

本制度の仕組みはおおよそ次のとおりである。

① 目的

勤労者財産形成基金は、加入員に財産形成基金給付金を支給し、もって加入員の財産形成に寄与することを目的とする。

② 組織等

基金は、事業主及びその雇用する勤労者をもって組織する法人とする。

③ 設立の原則

基金は、一の事業主の全部又は一部の事業場について設立することができる。(以下略)

④ 設立の認可

所定の事項を定める規約を作成し、労働大臣の認可を受ける。

⑤ 代議員会

基金に、代議員会を置く。代議員の定数は偶数とし、その半数は加入員選出代議員とし、他の半数は構成員事業主選定代議員とする。

⑥ 役員

基金に、役員として理事及び監事を置き、労使同数の原則により選任する（詳細は略）。

⑦ 業務

イ　基金は、勤労者財産形成基金契約を締結し、当該契約に基づく預入等に係る金銭の払込みを行い、及び加入員に基金給付金を支給する業務を行う。

ロ　勤労者財産形成基金契約とは、次に掲げる契約で、一定の要件を満たすものをいう。(イ)預貯金の預入に関する契約　(ロ)信託に関する契約　(ハ)生命保険の保険料の払込み等に関する契約　(ニ)有価証券（所定のものに限る）の購入に関する契約　(ホ)証券投資信託の設定の委任に関する契約。

⑧ 拠出

基金が勤労者財産形成基金契約に基づく預入等に充てるため必要な金銭は、年間一人当たり一〇万円を限度として、その構成員事業主が拠出する。

⑨ 基本給付金の支給

基金は、加入員ごとに、当該加入員のために最初に勤労者財産形成基金契約に基づく預入等を行った日から原則として七年を経過した日に、全額一時金として基金給付金を支給する。

⑩ 基金給付金による預入等

基金給付金を勤労者財産形成貯蓄契約に基づく預入等に充てるものができるものとする。

⑪ 勤労者財産形成基金設置奨励金

国は、勤労者財産形成基金（以下「基金」という。）に対し、その設立当初、一基金について三〇万円の勤労者財産形成基金設置奨励金を支給する。

⑫ 基金に係る中小企業勤労者財産形成助成金

国は、基金の構成員事業主である中小企業の事業主に対し中小企業勤労者財産形成助成金を支給する。

⑬ 課税の特例等

イ　勤労者が財産形成給付金として支給を受けた金額については、原則

として一時所得扱いとし、課税について特別の措置を講ずる

ロ　構成員事業主が基金に対して拠出した金額は、損金又は必要経費として取り扱う。

ハ　基金に対しては拠出金等に係る所得について、法人税、所得税等を課さないこと。

二　中小企業に対する助成金の適用拡大

財形給付金制度について支給される「中小企業勤労者財産形成助成金制度」の支給対象範囲を三〇〇人以下の中小企業（従来は一般産業で一〇〇人以下）に拡大するもの

三　持家融資制度の拡充

財形貯蓄が累積される一方で、そこからの還元融資が活発でない一因としては、「本制度が十分には勤労者の現実のニーズに応じかねている」ことがある。このため、つぎのように改善する。

①　勤労者財産形成持家個人融資の貸付限度額の引上げ

勤労者財産形成持家個人融資の貸付限度額を財形貯蓄の残高の二倍に相当する額（限度額一、〇〇〇万円）から三倍に相当する額（限度額一、五〇〇万円）とする。

②　融資対象の範囲の拡大

融資対象について、中古住宅の購入及び増改築のために必要な資金を加える。

③　融資条件等の改善

イ　持家個人融資の貸付要件を簡素化するため、財形貯蓄の残高が年間一〇万円以上増加することとする要件を撤廃する。

ロ　償還期間を次のとおり延長する。

| | 現行 | | 改正後 |
|---|---|---|---|
| 木造住宅 | 一三年 | ↓ | 二五年 |
| 簡易耐火住宅 | 二五年 | ↓ | 三〇年 |

ハ　昭和五三年度の新規貸付者に対して、一年間、元金の償還を猶予することができることとする。

四　教育融資制度の創設

財形貯蓄の還元融資の対象として、勤労者の生活設計上重要で負担も大きい子弟の教育費の一部を加える。すなわち、高等学校、大学等に財形貯蓄を行っている勤労者の子弟が入学する際、入学のための費用と融資するものである。雇用促進事業団が「雇用促進債券」を発行し、金融機関を通じて運営する。償還期間五年以内、貸付金額は財形貯蓄残高の三倍以内（限度三〇〇万円）、七八年度については利率八・四％台。

**特定職種育児休業利用助成金**

勤労婦人福祉法（一九七二年）は、事業主が育児休業制を設けることを勧奨しているが、七六年には、教員、看護婦、保母等にたいする育児休業法が施行された。行政上は、育児休業奨励金が設けられ、雇用保険から事業主に奨励金を支給することになっていた。労働省は、雇用保険法施行規則を改正し（七八・一・四）、民間において特定職種の育児休業を普及させる目的で標題の助成金を設けた。この制度は、病院、保健施設等の事業主が、看護婦等にたいして、一定の条件を満たして育児休業をおこなった場合、申請により、対象婦人一人一カ月当たり二五〇〇円（七七年度）を支給するものである。なお、対象職種は育児休業法の規定する職種の一部である医療関係のみに限定され、金額も低いが、民営部門にたいする奨励策として導入されたものと考えられる。

## 4　労働白書の公表

労働省は、七八年七月一四日、閣議に、「昭和五十二年労働経済の分析」（労働白書）を報告した。白書は、「昭和五十二年労働経済の推移と特徴」という短期的分析と「労働力需給構造の変化と中高年労働問題」という構造的分析とからなり、全体として雇用問題に重点をおいている。

構造的分析のむすびの部分ではつぎの諸点に注意を喚起している。①製造業での雇用状態は景気回復過程においてもきびしく、とくに大企業では過剰感が強い。雇用が若干増加しているのは中小企業や、女子パートタイマーなどである。②第三次産業は雇用が増大し、失業の顕在化を防ぐ役割を果たした。雇用増大の内容としては公共サービス部門、情報サービスといった新しい需要を反映した部分もあるが、小零細部門での増加、不安定な雇用形態での増加、中高年層の転職に際しての賃金の低下などの問題をふくんでいる。③最近無業者のなかで就業希望者が増大している。不況により女子の非労働力化が目立つが、最近、中高年層の就業意欲が高まってきた。男子では、五五～六四歳層の無業者の過半が就業を希望しており、定年退職者が増加する一方、定年延長は容易にすすまず、高年層の雇用問題は深刻である。④労働力需給変化が賃金格差に反映している。産業間賃金格差は、高度成長期に縮小傾向にあったが、石油危機以降停滞している。七八年の賃金交渉では、業種間、企業間格差が拡大する現象が顕著であった。規模別賃金格差は一部で拡大し、中途採用者の賃金と標準労働者の賃金は広がり、また、高年層の賃金の分散は拡大している。

以上のような分析をうけて、政策課題をつぎのように提示している。①着実な景気回復により雇用の改善を図る必要がある、②産業構造変化と労働者の高齢化に対する対策をすすめることや時間短縮による雇用機会の確保の努力も必要である、③六〇歳への定年延長が必要である。このため、賃金制度・退職金制度の改革が緊急な課題である。老齢年金支給年齢を六五歳とするような場合は雇用対策を十分考慮しなくてはならない、④女子パートタイム労働者の労働条件の改善が必要である、⑤賃金、雇用との関連で物価の安定に引き続き努力することが必要である。

要するに高度成長期とは異なった状況にあり、労働力人口の高齢化がすすんでいるが、さらに最近国際的関係も重要になっている。労働政策には新たな発想が必要であり、時間短縮による雇用の確保もその一つの例である。最重要な完全雇用に向けて政・労・使が一体となってとりくむ必要がある。

## 5　第八四回国会における労働関係法案

この一年間には、四回国会が開かれた。七七年七月一〇日参議院議員選挙があり、その後第八一回国会が開かれた。第八二回国会（九月二八日～一一月二五日）では、不況対策としての補正予算（第一次）が審議された。この会期には、議員立法である特定不況業種離職者臨時措置法案については与野党の意見が一致していたが、他の与野党対決法案とのからみで審議未了となった。ついで、一二月七日から四日間第八三回国会が開かれ、離職者対策関係法案（前記ほか二法案）は成立した。法律の内容については本年鑑Ⅲ―Ⅱ「雇用政策」記載のとおりである。第八四回通常国会は、一二月一九日召集され、約六カ月の会期中に、「勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案」「駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部を改正する法律案」「労働組合法の一部を改正する法律案」「職業訓練法の一部を改正する法律案」の四法案が政府から提出され、いずれも可決成立した。このほか、議員立法として「社会保険労務士法の一部を改正する法律案」が成立した。職業訓練法改正は別項（Ⅲ―Ⅱ「雇用政策」）に譲り、他の法案について説明する。なお、これらの法案の審議・成立の経過は第144表のとおりである。

**第144表　第84回国会における法案審議経過**　（月日）

| 法　　案 | 提出(院) | 衆院可決 | 参院可決 | 公　布 |
|---|---|---|---|---|
| 財形法改正 | 2.16(衆) | 3.28 | 4.17 | 5.16 |
| 駐留軍離職者措置法改正 | 2.16(衆) | 4.11 | 4.11 | 4.28 |
| 労組法改正 | 2.17(参) | 4.27 | 3.24 | 5.2 |
| 職業訓練法改正 | 3.8 (衆) | 4.18 | 4.28 | 5.8 |
| 社会保険労務士法改正 | 5.9 (衆) | 5.9 | 5.12 | 5.20 |

〔備考〕 法案の正規の名称は本文参照。

**財形法改正**　勤労者財産形成促進法の一部改正は、勤労者財産形成基金制度の創設、財形持家融資制度の拡充、進学融資制度の創設が主要な内容となっている。法案の提案理由説明によれば以下のとおりである。制度のより詳細な内容は、先に記載した（五三四～五三六頁）。

【財形法改正の提案理由説明】

第一は、勤労者財産形成基金制度の創設であります。勤労者の財産形成のための事業主の援助を一層促進するため、当該事業場の労使の合意を前提とし、財産形成貯蓄を行っている勤労者を加入員として、労使をもって組織する勤労者財産形成基金を設立することができることとしております。基金は、事業主が拠出した金銭について信託会社、銀行等と勤労者財産形成基金契約を締結し、その加入員である勤労者に対して財産形成基金給付金が支払われるようにすることとし、その給付金について課税上特別の措置を講ずるとともに、基金の設立についての奨励金及び事業主の拠出についての助成金を支給することといたしております。

第二は、勤労者財産形成持家融資制度の拡充であります。勤労者の持家の取得を一層促進するため、勤労者財産形成持家個人融資の貸付限度額を引き上げるとともに、融資の対象について、現行の新築住宅の建設又は購入のための資金のほか、中古住宅の購入及び住宅の改良のため資金を加えることとし、さらに、公務員等に対する融資について、その仕組みを改善することといたしております。

第三は、進学融資制度の創設であります。勤労者の長期的な生活設計を一層容易にするため、雇用促進事業団は、勤労者財産形成持家融資のほか、勤労者又はその子弟の進学に要する資金の貸付けを行うことにいたしております。

その他、この法律案におきましては、その附則において、所得税法、法人税法、租税特別措置法等関係法律の所要の整備を行うこととしております。

**労組法の一部改正**　労働委員会の委員定数を増加することが、その内容である。提案理由説明より引用すれば以下のとおりである。

【労組法改正の提案理由説明】

近年、中央労働委員会及び東京都、大阪府等の一部の地方労働委員会におきましては、不当労働行為事件の件数の増加、事案の内容の複雑化等のため、事件の処理が著しく長期化し、また、委員の負担も過重になるなど、労働委員会の機能の十全な発揮に支障を来す程になっております。このような事情にかんがみ、政府としては、これらの労働委員会の委員の定数を増加することとし、もってその事務の円滑な遂行を期することとした次第であります。次に、この法律案の内容につきまして、その概要を御説明申し上げます。第一に、中央労働委員会の委員の定数につきまして、現行法においては、使用者委員、労働者委員及び公益委員各八人とされておりますが、これを各側一人づつ増加し、各九人とすることとしております。第二に、東京都及び大阪府の地方労働委員会の委員の定数につきまして、現行法においては、それぞれ、各側十一人及び九人とされておりますが、これを、両地方労働委員会とも各側二人ずつ増加し、東京都地方労働委員会にあっては各十三人、大阪府地方労働委員会にあっては各十一人とすることとしております。また、その他の地方労働委員会の委員の定数につきまして、現行法においては、各側七人又は五人のいずれかを政令で定めることとされておりますが、これに加えて、各側九人の地方労働委員会も政令で定めることができることとしております。なお、以上のような労働委員会の委員の定数の増加に伴い、所要の規定の整備をいたしております。

**駐留軍関係離職者等臨時措置法改正**　法律の有効期限を五カ年間延長するものである。提案理由説明によれば、その必要性と内容は以下のとおりである。

【駐留軍離職者法改正の提案理由説明】

駐留軍関係離職者につきましては、昭和三十三年五月に制定されました

駐留軍関係離職者等臨時措置法に基づき、特別な就職指導及び就職促進手当の支給を行うなど各般の施策を講ずることにより、その再就職の促進と生活の安定に努めてきたところであります。しかしながら、駐留軍関係労働者については、今後においてもなお離職の事態が予想されますので、政府といたしましては、現行の駐留軍離職者対策を今後引き続き実施する必要があると考え、この法律案を作成し提案した次第であります。その内容は、昭和五十三年五月十七日に効力を失うこととなっております……法の有効期限をさらに五年延長しようとするものであります。

## 社会保険労務士法改正

社会保険労務士の事務は従来、労働社会保険法令にもとづいて行政機関等に提出する申請書等の書類の作成、関係帳簿の作成、労働社会保険に関する相談指導の三つであったが、改正によって、第一の書類の提出手続を事業主に代ってすることができるようになった。

つぎに、社会保険労務士の資質の向上等をはかるため、都道府県ごとに社会保険労務士会を、全国組織として、全国社会保険労務士連合会を設立し得ることとした。主務大臣は、この法律と労働社会保険諸法令の円滑な実施のため広報、調査について、社会保険労務士会の協力を求めることができることとした。また社会保険労務士試験の試験科目に国民年金法及び通算年金通則法が加えられた。以上が、改正の主要な内容である。

【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)『昭和五二年労働経済の分析』、(10)ジュリスト、(11)その他

# II 雇用政策

概要□雇用不安の深刻化と政府の雇用対策＝雇用・失業情勢の悪化と臨時雇用対策本部の発足／雇用安定資金制度の発足／構造不況業種離職法の成立とその内容／離職者三法の適用／景気変動等雇用調整事業の対象業種の拡大／特定不況産業安定臨時措置法の成立／高年齢者雇用状況調査結果／高年齢者雇用安定給付金制度の実施／身体障害者の雇用状況調査結果／雇用機会創出のための諸政策＝雇用創出政策と超大型予算の編成／低成長時代の雇用創出対策／労働時間短縮の促進／昭和五三年度の雇用見通しと職業安定行政の重点施策＝雇用の見通し／労働市場の見通し／職業安定行政の基本施策／定年延長の促進／職業訓練政策の動向＝職業訓練政策の転換／職業訓練法改正案の内容

## 概要

一、一九七七年度に入って雇用・失業情勢は一段と悪化した。政府は深刻な雇用情勢打開の基本政策としての景気の浮揚をはかるため、総合経済対策を決め、公共事業投資を中心とする補正予算および一九七八年度の超大型予算をくみ、また構造不況業種対策やいくつかの雇用対策を展開した。労働省は雇用対策を総合的に推進するため臨時雇用対策本部を設置した。この緊急雇用対策の中心となったのは、一九七七年一〇月に発足した雇用安定資金制度であった。けれどもこの制度によっては雇用不安の解消が困難とする労働四団体による雇用安定のための新立法の要求を背景に、議員立法による「特定不況業種離職者臨時措置法案」が提出され、紆余曲折の結果、同法は第八三臨時国会で一二月九日に成立した。同法により特定構造不況業種の離職者にたいしては失業給付期間の延長、就職促進手当の支給等の措置がとられることとなった。

一、一九七八年に入って雇用・失業情勢は一段と深刻となり、鉄鋼大手企業においても雇用調整が進展し、雇用保険法にもとづく「景気変動等雇用調整事業」の対象業種が大幅に拡大された。構造不況の深刻化に対処するため、政府は特定不況産業臨時措置法を第八四通常国会で通過させたが、この構造不況法により設置される債

務保証基金は、労使間で了解された雇用調整資金をも保証の対象とすることになった。

一、高年齢者の雇用状況につき労働省の調査結果が発表されたが、中高年齢者雇用促進法改正により設定された高年齢者の雇用率六%の目標は未達成企業がなお多く、大企業ほど達成率が低いことが判明した。一方、身体障害者の雇用状況の調査報告が初めて発表されたが、民間企業の半数近くが法定の雇用率を達成せず、この点でも大企業ほど達成率の低いことが判明した。

一、雇用問題の解決の基本は景気浮揚による雇用機会の積極的創出にあり、そのため政府は、七%の実質経済成長をめざし、一九七八年度予算として膨大な公共事業計画を組み入れた三四兆余の超大型予算を組んだ。だがこれによる大幅な雇用増は期待できず、そのため労働省は低成長時代の雇用創出対策をまとめた。また、雇用機会創出効果を期待して労働時間短縮の行政指導を積極化することとなった。

一、今後の安定成長と高齢化社会の到来に対応して職業訓練のあり方が再検討され職業訓練法の改正がおこなわれた。

## 1　雇用不安の深刻化と政府の雇用対策

### 雇用・失業情勢の悪化と臨時雇用対策本部の発足

第一部Ⅱ「雇用構造と労働市場」で述べたように、一九七七年度に入って雇用・失業情勢は一段と悪化した。完全失業率は前年度末にひきつづき季節調整値で二%台の高率をつづけ、一九七八年三月には二・一二%、完全失業者数は一四一万人に達し、ここ二〇年来の最悪の記録となった。労働市場の需給動向を端的に反映する有効求人倍率も一九七七年五月に〇・五四倍と一九六三年にこの統計がはじまって以来もっとも低い水準におちこみ、その後もさらに〇・五三倍から〇・五二倍ときわめて低い水準のまま推移した。

このような長期不況下の深刻な雇用情勢を打開するための政府の基本的政策は、なによりも景気のテコ入れをはかる「総合経済対策」であった。一九七七年九月三日、政府は、公共投資等の推進、構造不況業種対策、雇用対策など合計七項目の対策を実施することを決め、とくに財政面の対策として公共事業、住宅建設を中心に総額二兆円の規模の事業を追加（五二年度補正予算）することとした。他方、日銀は同日公定歩合の〇・七五%の引下げを決定した。

この総合経済対策の一環として労働省は、九月五日、藤縄正勝事務次官を本部長とする臨時雇用対策本部を設置した。これは従来同省職業安定局が取り扱ってきた雇用対策に全省をあげてとりくむ体制をととのえるためであり、今後の雇用対策の企画と推進はすべて同本部が中心となって実施されることとなった。同本部は同日緊急雇用対策を発表した。それによると、①一〇月から発足する雇用安定資金制度（本年鑑一九七八年版五三七頁参照）を積極的に活用して失業の予防と職業の円滑な転換に努める、②定年延長促進や高年齢者雇用率制度についての行政指導を強化する、③全国の公共職業安定所で緊急に徹底的な求人の開拓を実施する、ことになった。また昭和五三年度予算要求の柱として掲げてきた「構造不況産業離職者の雇用促進助成金制度」を一九七七年秋にも繰り上げて創設しうるよう大蔵省との折衝を開始した。

### 雇用安定資金制度の発足

この緊急雇用対策の中心は一〇月に発足する雇用安定資金制度の積極的な活用であった。この資金は不況時や産業構造の変化に機動的・集中的に活用することにより失業の予防と雇用の安定をはかろうとするものである。すなわち、景気変動期や産業構造の変化にともなう事業の転換や縮小の際の雇用調整には、休業手当や、教育訓練、出向などについての各種の給付金や助成金等の援助措置がとられる。とくに再就職の困難な高年齢者のためには高年齢者雇用率（六%）を軸とした定年延長などの行政指導がおこなわれ、不況期に高年齢者を雇用した場合の給付金制度もある。失業給付についても九〇日から三〇〇日までの延長措置がある。構造不況業種からの離職者への給付金の支給、離職者を採用した企業への助成金、さらに政府の政策のため離職を余儀なくされた者にたいする職業転換給付制度の適用、その他の雇用奨励措置、公共事業への就労確保、職業訓練や求人開拓などによる再就職の促進などの措置が用意されることになった。

したがって企業整理などによって発生する離職者を救う当面の「受け皿」はそれなりに整備され、その適切かつキメ細かい運用によって失業情勢のいっそうの深刻化は防止できるとの期待がいちおうは可能になったといってよかった。

### 構造不況業種離職者法の成立

けれども、わが国が直面する雇用不安はこのような「受け皿」の枠組みでは解消が困難だとして、失業防止・雇用安定のための新たな立法を要求する動きが、八月から九月にかけて、総評・同盟・中立労連・新産別の労働四団体を中心に活発となり、これら労働団体は一〇月五日、「構造不況業種離職者対策臨時措置法」（二年間の時限立法）を統一要求としてまとめるにいたった。この労働四団体の統一要求を基礎に社会・公明・民社・共産・新自由クラブの五野党は共同の「特定業種離職者臨時特例法案」の要綱を一〇月一七日に作成した。一方、自民党内部でも九月下旬には橋本衆院社会労働委員長の私案というかたちで「構造不況業種離職者臨時措置法案」がまとめられていた。当初政府は雇用新法は不必要という判断に立っていた。与野党が新法のかたちで要求していることは現行の制度のワク内で可能であり、また「特定不況業種」の離職者を他の失業者と異なる特別扱いとすれば、かえってその業種での人員整理を促進するおそれがあるためである。けれども、結局は他の政治課題をからめた与野党間の妥協によって「特定不況業種離職者臨時措置法案」（二年間

の時限立法）が議員立法として提出され、一一月二日衆院を通過した。

ところがこの法案は、国鉄運賃法定制緩和法案および健康保健法改正案という二つの対決法案をめぐる参院与野党間の争いの巻添えとなり、一一月二五日に終了した第八二臨時国会ではついに時間切れで廃案となってしまった。これらの法案とならんで防衛二法案および公務員給与法案も同じく巻添えとなって廃案となった。この離職者法案と国鉄・健保両法案をめぐる与野党の折衝に当たっておこなわれた総評の介入は、民間の構造不況業種における雇用問題の深刻さにたいする総評の無理解を物語るものであり、労働四団体の統一行動にたいする不信行為であるとする民間労働団体の怒りを買い、それ以後の労働四団体の統一行動を事実上不可能にする事態を生んだ（労働四団体の統一行動についてはⅡ―Ⅰ「労働組合の組織現状と組織運動」参照）。

この間に雇用・失業情勢は悪化した。長期不況のうえにさらに一〇月以降の円高傾向の急進展があり、雇用不安はいっそう深刻化し、構造不況業種を中心とする業界および労働組合による離職者法案の早期成立への要望が強まった。政府は通常国会をまたず、ふたたび短期の第八三臨時国会を一二月七日より四日間開催し、特定不況業種離職者臨時措置法案はようやく一二月九日に成立した。施行は翌年一月二日とされたが与野党の話合いにより一二月一日以降の離職者にもさかのぼって適用されることとなった。

なお、オイル・ショック、世界的なタンカーの船腹過剰によって打撃をうけ、さらに円高によってきびしい追討ちをかけられて深刻化した船員の失業問題に対処するための「船員雇用促進特別措置法」および二百カイリ問題で離職を余儀なくされる漁民にたいする「国際協定の締結に伴う漁業離職者臨時措置法」もこの臨時国会で成立し、これらは「離職三法」とよばれた。

### 特定不況業種離職者臨時措置法の内容

この法律によって実現される措置のうちもっとも主要な点はつぎのものである。すなわち、①特定不況業種に指定された業種からの離職者にたいしては、有効期間三年間の「求職手帳」が発行される。②これによって失業給付期間が現行の九〇日～三〇〇日の期間に加えて六〇日間の個別延長が認められ、さらに四〇歳以上の者は三〇日を加算した合計九〇日の延長が可能になる。③さらに失業給付期間が終了したあとも、三三歳以上の離職者にたいしては最高月額八万五〇〇〇円の就職促進手当が支払われ、三五歳未満の離職者にも職業訓練を受けているか、訓練待機中であることを条件に同額の訓練手当または訓練待機手当、その他広域求職活動費などが支給される。④年齢に関係なく、求職手帳所持者を雇い入れた企業主にたいしては六カ月間、その賃金の二分の一（中小企業は三分の二）が助成される。

この法案は二年間の時限立法であるが、手帳の有効期間が三年間であるため、その効力は最高五年後におよぶ。

### 離職者三法の適用

政府は一九七七年一二月二〇日の閣議で「特定不況業種離職者臨時措置法」、「国際協定の締結に伴う漁業離職者臨時措置法」の対象業種を指定する政令を決め、「船員雇用促進特別措置法」の対象業種は特定不況業種離職者法の指定を準用することとなった。関係諸政令の施行は一九七八年一月二日であるが、経過措置として特定不況業種離職者について

は、前述のごとく七七年一二月一日以降にさかのぼって適用されることになった。

第一回に指定をうけたのは水産加工関係三業種、繊維関係九業種、平電炉関係五業種、アルミニウム関係二業種、海運関係三業種のほか、合板、ダンボール原紙、造船関係等二六業種（日本標準産業分類の小分類・細分類による）で、従業員総数は約一四三万人、このうち離職者は一割の一四万三〇〇〇人以下と見込まれた。一方、漁業離職者法の指定業種は、日ソ漁業協定により規制を受けた北洋漁業二一種と捕鯨二種の二三業種で対象離職者は約八〇〇〇人と見込まれた。

なお、労働省は一九七八年一月二三日の全国労働基準局長・労働主管部長合同会議で、前年九月に決めた緊急雇用対策を発展させた「円高不況下の新雇用対策」を提示したが、そのなかで、特定不況業種離職者を雇い入れ、職業転換に必要な教育訓練をおこなった企業にたいして賃金助成をおこなう雇用促進助成金制度を、新たに雇安用定資金の事業転換等雇用調整事業の対象となっていた（当時六九業種二四五万人）についても、一律に適用を拡大することとした（ただし賃金助成期間は三カ月間）。

### 景気変動等雇用調整事業の対象業種の拡大

一九七八年に入って長期不況下の雇用不安の深刻さを一段と印象づけたのは鉄鋼大手における雇用調整の一段の進展であった。この事態が一九七八年春闘にも決定的な影響を与えるにいたった。すなわち、新日本製鉄や日本鋼管など高炉五社は過剰人員対策の一環としてこれまですすめてきた従業員の研修・訓練にたいして、雇用保険法にもとづく「景気変動等雇用調整事業」による訓練調整給付金の支給を受ける方針を固め、その前提となる雇用調整の業種指定をするよう労働・通産両省に申請をしたことがそれである。この制度によると、一つの事業所で従業員の八分の一以上が訓練付きの一時帰休に入った場合、その期間の賃金の二分の一と訓練調整費助成金として一人一日四四〇円（公的職業訓練所以外での教育・訓練実費）が六カ月間にわたって支払われる。従来この制度は平電炉、造船、繊維など不況のきびしい七九業種に適用されていたが、鉄鋼大手がこの申請をおこなったことは鉄鋼不況の深刻さを示すと同時に、わが国の企業の過剰雇用問題を一段と浮き彫りにした。

労働省は、一九七八年一月三一日、景気変動等雇用調整事業の対象業種としてこの新日本製鉄や日本鋼管をふくむ「高炉による製鉄業・同製鉄関連業」を指定したほか、円高で打撃を受けている「ラジオ受信機製造業」や「テープレコーダー製造業」をふくむ一七業種を新たに二月一日から六カ月にわたって指定すると発表した。ちなみに「高炉による製鉄業・同製鉄関連業」の対象となる範囲は、大手八高炉メーカー、二三業種対象人員一六万人のほか、中小下請企業をふくめると全体で一〇〇〇事業所、二七万人にのぼっており、一業種の指定規模としては過去最大のものとなった。

労働省は、さらに一九七八年三月三〇日に、急激な円高による打撃を緩和するため、雇用調整給付金などの支給対象業種として電気炉製造業、製綿業など一一業種を四月一日から六カ月間新規指定すると発表し、同時に過去に指定されたことのある繊維、銅鉛亜鉛鉱業、合板製造、塩化ビニール等二〇業種についても四月一日から六カ月間の再指定をおこなった。

## 特定不況産業安定臨時措置法の成立

政府は平電炉、造船、アルミ精錬、合成繊維など構造不況業種の過剰設備の廃棄をすすめることによって体質改善をおこなうとともに、中長期的な産業構造転換をすすめることをねらいとして、①特定不況産業ごとに主務大臣が「安定基本計画」を作る、②計画にもとづいて設備廃棄を円滑に実施するため「特定不況産業信用基金」を設けて必要資金の借入れにたいし国が債務保障する、③業界の自主努力だけでは設備廃棄がすすまないときは主務大臣が公正取引委員会の同意を得てカルテルを指示する、等を骨子とする「特定不況産業安定臨時措置法案」＝いわゆる「構造不況法案」を第八四通常国会に提出した。この法案には、さらに過剰設備の廃棄にともなって人員整理など雇用面での摩擦が生ずるの防ぐため「企業は設備廃棄によって失業問題が生じないよう配慮する」「国は構造不況業種の雇用安定に必要な措置をとる」などの規定をもりこんでいた。けれどもこの政府案にたいしては、審議過程において、雇用対策が不備であること、指示カルテルの発動には企業の労働組合の同意を必要とする等の規定の追加が要求された。同法は一九七八年五月一〇日成立した。

この「構造不況法」の目玉は債務保証基金（特定不況産業信用基金）の設置とその運用である。すなわち同基金は同法の目的である過剰設備の処理を円滑にするため民間金融機関から借り入れる必要資金を債務保証するものであって、日本開発銀行が八〇億円出資、民間が二〇億円以上拠出してつくることになる。債務保証の対象資金になるのはまず設備処理にともなう担保解除資金であるが、それとともに「労使間で了解された雇用調整資金」も保証の対象となった。これは同法の審議過程での野党からの雇用問題重視の問題の要求にこたえ「雇用安定のための配慮」を法律にもりこんだいきさつもあって、雇用調整資金が債務保証の対象となったものであり、具体的には退職金融資金に適用され、構造不況業種の人員整理がそれだけ容易になることになった。

債務保証を受けられる対象業種は、事業主の申し出により構造不況法の指定業種となり、設備処理のための「安定基本計画」を主務大臣が作成した業種である。平電炉、アルミ精錬、合繊、造船、化学肥料、綿紡、合板等が申し出をおこなうものと同法成立の時点で予想されている。保証額のうち債務保障基金が実際に保障するのは三分の一であって、残りの三分の二は関係金融機関、商社・産業界など関係事業者が事実上分担する、保証規模は当面一〇〇〇億円以上となっている。

## 高年齢者雇用状況調査結果

高年齢者の雇用促進については一九七六年一〇月、中高年齢者雇用促進特別措置法の改正（本年鑑一九七八年版五三九頁参照）によって高齢者の雇用率が設定され、すべての民間企業にたいして一律六％の雇用率達成を努力目標として課することになり、企業は高齢者の雇用状況につき報告することを義務づけられた。

一九七七年一二月四日、労働省は同年六月一日現在の高齢者雇用状況調査結果を発表した。それによると、全国の従業員一〇〇人以上の企業約二万七四〇〇社に雇用されている高齢者は約六九万九〇〇〇人で、雇用率は五・六％、企業の五六・三％が努力目標を達成していない。

企業規模別にみると、従業員一〇〇人から三〇〇人の企業では

八・三%と努力目標を超えているのにたいし、企業規模が大きくなるにしたがって雇用率は低下し、一〇〇〇人以上の企業では三・九%にとどまっている。雇用率を達成していない企業の割合をみても、従業員一〇〇から三〇〇人の企業では五〇・九%、一〇〇〇人以上の企業では八二・二%という差が出ている。

産業別にみると、雇用率のもっとも高いのはサービス業の一二・六%、これはビル清掃や駐車場管理など比較的高齢者向きの職種が多いためである。次いで建設業の八・五%、運転・通信業の六・二%の順である。逆にもっとも低いのは卸売・小売業の三・八%であるが、ただ、この業種は一〇〇人以下の企業に高齢者が多いという。このほか雇用率が低いのは電気・ガス・水道業の四・二%、製造業の四・三%であった。労働者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など行政指導を強化する方針である。

### 高年齢者雇用安定給付金制度の実施

一九七七年一〇月一日に雇用安定資金制度の発足にともない、その雇用安定事業の一つとして高年齢者雇用安定給付金制度が実施に移された。すなわち、労働省は同年一一月二〇日から翌年五月一九日までの半年間をこの給付金の「支給対象期間」に指定し、この期間中に高年齢者（五五歳以上六五歳未満）を一年以上継続して働くことを条件に新たに雇い入れ、その企業内で高齢者の占める割分が以前よりも高くなれば、新たに採用した高年齢者の三カ月の賃金のうち、二分の一（中小企業では三分の二）を国が肩代りして企業に補助することになる。この場合支給額は大企業では通常賃金の七五日分、中小企業では雇用保険の基本手当の最高日額（五四六〇円）の七五日分（約四〇万円）が限度となる。

労働省がこの制度の適用にふみ切ったのは不況下に高年齢者の雇用情況がきわめてきびしくなったためであった。同省の調査によると、同年九月末現在、高齢者の求職者数は全国で約二二万八〇〇〇人と前年同期に比し約三%増大したのにたいし求人数は各企業の手控えによって求職者一〇人にたいし一人の割合というきびしさであり、完全失業率も三%を超え、しかもこの調査時点にいたる数カ月はいずれも前月より増加した。

### 身体障害者の雇用状況調査結果

労働省は一九七七年一〇月二五日、身体障害者の雇用状況の調査結果を発表した。この調査は一九七六年一一月に身体障害者雇用促進法が改正されてから初の調査で、七七年六月一日現在の時点でおこなったものである。この法改正（本年鑑一九七八年版五四〇～五四一頁を参照）の結果、法で義務づけられる雇用率（全従業員に占める身体障害者の割合）は、常用労働者六七人以上の民間企業では一律に一・五%、特殊法人は一・八%、地方公共団体では非現業機関で一・九%、現業機関で一・八%とそれぞれ定められた。ところが、労働省の今回の調査によると、民間企業では対象企業三万五五八〇社が雇用している身体障害者は一二万八四二九人で雇用率は平均一・〇九%にすぎず、規定の雇用率に達していない企業は四七・二%にのぼり半数近くが雇用義務をまもっていない。

一方、すすんで身体障害者を雇い入れなければならない公団、事業団の実績はさらに悪く、対象の常用労働者五六人以上の九三法人が雇用している身体障害者はわずか六八九人で、雇用率は〇・九五%にすぎず、七割以上の法人が基準に達していない。国・地方公共団体では、国会、裁判所、各省庁、都道府県など非現業機関の雇用

率は一・八三%でこれも規定の一・九%にみたず、かろうじて郵政、印刷など五現業と専売・国鉄など三公社の現業機関だけが一・八%の雇用率をギリギリに満たしているにすぎなかった。

民間企業の身体障害者雇用率を規模別にみると、従業員三〇〇～四九九人が一・二一%、五〇〇～九九九人が一・〇四%、一〇〇〇人以上が〇・八%と大企業になるほど低い。産業別では金融・保険・不動産業が〇・四八%で最悪、以下卸売・小売業が〇・六五%、化学工業〇・七七%などの順、いちばん雇用率が高いのは鉱業の三・二%だが、これは労働災害の多い業種で、ケガがもとでの身体障害者が多い結果とみられる。

なお、改正身体障害者雇用促進法によって雇用率未達成の企業(従業員三〇〇人以上)には一九七七年一〇月から規定にみたない身体障害者一人につき月額三万円の「納付金」を課することになり、七七年度には約六〇億円徴収が予定された。この納付金納入がかえって身体障害者の雇用を阻害する一面があることが警戒される。労働省は雇用率未達成企業、特殊法人について具体的な身体障害者雇用計画を提出させ、それでも計画どおり実施しない場合は企業名の公表をしていく方針といわれる。

また、昭和五三年度においては、身体障害者の職業に関連した生活実態および事業所における身体障害者の雇用実態を把握して、身体障害者雇用対策の基礎資料とするため、身体障害者就業状況等実態調査をおこなうこととしている。

## 2　雇用機会創出のための諸政策

### 雇用創出政策と超大型予算の編成

上述してきた雇用関係諸政策の重点は、長期不況下に悪化をつづけた雇用・失業情勢のいっそうの深刻化をできるかぎり抑止し失業の発生を予防すること、そしてやむを得ず失業が出た場合にはその再雇用を容易にするとともに、雇用保険制度などを通じて失業期間中の生活保障を強化することにあった。けれども、雇用問題の解決の基本はいうまでもなく積極的な雇用機会の創出と拡大にあり、それは日本経済の景気の早急な回復と、国際的公約となった一九七八年度に七%の実質経済成長を実現するなかで達成されねばならなかった。そのため政府は昭和五三年度予算として膨大な公共事業計画をくみ入れた三四兆二九五〇億円の「超大型予算」を組んだ。

けれども、政府の言明によるとこの公共事業による雇用創出効果は一七万人といわれたが、宮沢経企庁長官が衆院予算委員会で言明したところによると、かりに七%の経済成長率が達成されても、完全失業者の減少は五万人程度という見通しであった。一九七七年秋以降、生産と出荷は徐々に回復し、一九七八年三月には鉄工業生産は連続五カ月の上昇となり、石油ショック直後に記録された過去の最高の水準を超えたが、雇用情勢はいっこうに改善されず、完全失

業者は同月一四一万人を記録した。その結果、経済の回復が雇用情勢の改善につながることを待たず、より積極的な雇用機会の創出のための政策が要求されることになった（労働省関係予算はⅢ—Ⅰ「政府の労働政策」参照）。

### 低成長時代の雇用創出対策

上述のごとき観点から、労働省は一九七八年五月一二日「低成長時代の雇用創出対策」をまとめた。これは藤井労相の私案のかたちをとっているが、要するに、従来の失業の防止、失業者の生活安定を目的とした受身の雇用政策を見直し、輸出中心の産業構造を福祉型産業に転換することによって雇用機会を創出しようとするものである。

すなわち、老人ホーム、身障者福祉、図書館、学級定員引下げにともなう学校施設の拡大など、社会福祉、教育、医療など国際的に立ち遅れた分野の水準を引き上げ、福祉サービス型の職業分野を拡大して新しい雇用機会を創出すること、また当面の対策として特定の地域・産業に離職者が多発している状況にかんがみ、これらの地域で速効性ある対策をうちだすこと、たとえば大規模な博覧会や国際見本市の開催、造船不況で雇用不安がひろがっている地域に巡視船、石油備蓄船の建造、遊休船舶解体の中小造船への発注、海上空港など浮体構築物の建設などをあげている。さらに高学歴社会という特性をいかした雇用機会の創出方法としてエネルギー・資源開発など大型研究開発プロジェクトの推進による知識労働者の雇用機会の確保と拡大にもふれている。

以上の構想は雇用審議会等の検討を経て次年度予算にもりこむべき試案の段階にあるが、雇用機会の創出という観点からふたたび政府が積極的な姿勢を示したのは労働時間の短縮問題であった。

### 労働時間短縮の促進

雇用機会の創出効果を期待して労働省が労働時間問題を重視しているのは、欧米におけるワーク・シェアリング、すなわち労働時間短縮によって仕事を分かちあい、雇用機会をふやすという考え方の浸透が必要という判断に立つものであろう。この考え方の背景には二つの事情があると思われる。一つは累積する貿易収支上の大幅黒字を契機とする〝日本人の働きすぎ〟にたいする海外の批判の高まり、いま一つは景気回復とともに時間外労働を軸として就業時間が増大するにもかかわらず、いぜんとして企業による人べらしがすすみ、常用雇用は低迷をつづけているという事実である。

一九七七年一〇月下旬、労働省は各地の労働基準監督署を通じ、①年次有給休暇の完全消化、②三組三交替制の四組四交替制への切換えを企業にたいして行政指導をするとともに、昭和五三年度には、産業別・地域別に労使会議を開き、週休二日制の推進、残業時間の短縮などを働きかけることにした。一九七八年春闘においては雇用機会創出の観点からする労働時間短縮の立法化を総評など労働組合は要求したが、政府は中小企業の膨大な存在と労働条件格差の大きさからみて立法による時間短縮は不適当という立場をとりつつも、行政指導による時間短縮、有給休暇の完全費消にはより積極的な姿勢を示した。とくに一九七八年五月二七日には、その基本方針を中央労働基準審議会に報告するとともに、全国都道府県と労働基準局にたいして労働次官通達を出し、地方労働基準審議会や労働問題懇話会などの場を通じて労働時間短縮の気運をもりあげるよう指示をおこなった。同通達は時間短縮の具体的な方法として、①週休二日制の普及、②年次有給休暇の完全消化、③残業時間の削減を指

導するよう求めている。とくに所定内労働時間短縮が賃金コスト増大につらなるという経営者側の反対が強い現状では、さし当たり有給休暇の完全費消を、たとえば〝大型夏休み〟の普及などによって実現することをうたっている（中央労働基準審議会の建議、労働時間通達の要旨はⅢ―Ⅰ「政府の労働政策」参照）。ちなみに労働省の調査によると、有給休暇を九〇％以上消化している労働者は全体の二三％に過ぎず、一〇人のうち四人は三〇％未満しか消化していない。

このような労働時間短縮の具体的なすすめ方としては立法による画一的推進は不可能であり、労使の自主的話合いを行政指導によってすすめる以外にはないが、不況、景気の先行不安のもとで使用者側の反対が根強いことは別にしても、わが国の労働者や労働組合には労働時間短縮への積極性が表面はともかく実質的には不十分であり、また欧米の労働組合のような賃金収入の低下をともなうワーク・シェアリングを自主的に推進する思想が欠けている現状では果たしてどの程度の成果が期待できるかは疑問である。

## 3　昭和五三年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策

### 昭和五三年度の雇用の見通し

労働省は一九七八年四月八日「昭和五三年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」を発表した。これによると、昭和五二年度のわが国経済は、政府資本支出が大幅に増加し、輸出が高水準であったものの、民間需要の盛りあがりが乏しく、加えて構造不況業種の存在や急激な円高傾向の高まり等の影響によって年度を通じて景気全体の回復テンポは鈍く、雇用失業情勢の改善は遅れた。労働市場の動向をみると景気の先行にたいする企業経営者の不安や在庫調整の遅れなどから企業の採用態度はきびしく、このため労働力需要は低迷し、他方求職者は増加傾向をたどったため、有効求人倍率は五二年度には〇・五三倍と五一年度の〇・六三倍を〇・一ポイント下回るものと見込まれる。

昭和五三年度のわが国の国民総生産は二一〇兆六〇〇〇億円前後になり、経済成長率は名目で一二・〇％前後、実質では七・〇％前後になり、雇用・失業情勢もしだいに改善に向かうものと期待される。労働力人口は五二年度の五四六五万人から五三年度には五五一五万人程度に増大、就業者数は同じく五三五〇万人から五四〇五万

人に増大、雇用者は同じく三七八〇万人から三八三五万人程度に増大するものと見られる。完全失業者は五二年一月以降連続して一〇〇万人を超え年度平均で一一五万人に達するが、五三年度には公共事業を中心とする需要増加を背景に雇用機会が増大し、完全失業者は徐々に減少に向かい、年度平均で一一〇万人、完全失業率は一・九九％程度になるものと見込まれる。

**労働市場の見通し**　昭和五三年度については、政府は内需中心の景気拡大による経済の回復をはかることにしているが、求人については、上半期中は企業の在庫調整がつづくことや、円高の影響により企業の求人意欲はなお慎重に推移するものとみられ大きな求人の伸びは期持できない。下半期になると企業の在庫調整も一進すると見られ、公共事業の波及効果もしだいに民間部門におよび、企業の求人も徐々に増加に向かうと考えられる。この結果、昭和五三年度は、新規求人数は一一・二％増（昭和五二年度は対前年比一三・三％減）、有効求人数で八・八％増（昭和五二年度は同じく一四・一％減）とそれぞれ増加するものと見られる。

一方、求職者については昭和五三年度には新規求職申込件数、有効求職者ともほぼ前年なみに推移し、年度全体では〇・二％程度減の微減にとどまるものとみられる。この結果、昭和五三年度の求人倍率は年度後半にしだいに改善に向かうものとみられ、新規求人倍率は昭和五二年度の〇・七九倍から〇・八八倍へ、有効求人倍率は、〇・五三倍から〇・五七倍へとやや好転するものとみられる。

なお、昭和五四年三月卒の新規学卒就職者については、中学が七万人（昭和五三年三月卒七万一〇〇〇人）、高卒が五六万八〇〇〇人（同五五万九〇〇〇人）、短大卒が一一万人（同一万四〇〇〇人）、大学卒が二三万九〇〇〇人（同二三万人）と見込まれる。

**昭和五三年度の職業安定行政の基本施策**　昭和五三年度においては、第三次雇用対策基本計画の基本的方向に沿いつつ、臨時雇用対策本部において決定された「円高不況下の緊急雇用対策」にもとづきつぎの施策を推進するが、重点事項別運営方針をふくめて、それぞれの地域の実情および特性に応じて、必要な施策をおこなうことが肝要であるとして、①雇用安定資金制度の積極的活用、②特定不況業種離職者臨時措置法等の活用による円滑な職業転換対策の推進、③民間における雇用開発の促進と求人開拓の推進、をあげている。

このうち新規施策とみるべきものを、同じく労働省が四月八日に発表した「五十三年度職業安定行政の新規施策」によってみると、つぎのものがある。

第一に、雇用安定資金制度等の充実をはかるものとして、①中高年齢者雇用開発給付金（高年齢者雇用安定給付金の拡大）――これは労働大臣が定める期間に、四五歳以上六五歳未満の者を公共職業安定所の紹介により常用労働者として雇い入れる事業主にたいして三カ月分の賃金（五五歳以上六五歳未満の者にたいしては六カ月分の賃金（の二分の一（中小事業主は三分の二）を支給する制度である。これはすでに実施され定年退職者等の再就職に適用されていた高年齢者雇用安定給付金を衣替えして中年齢者にまで適用を拡大したものである。②事業転換等離職者雇用促進助成金（新設）――これは雇用安定資金制度の対象となる事業転換等にともなう離職者を公共職業安定所等の紹介により常用労働者として雇い入れ、必要な

教育訓練を受けさせる事業主にたいして、当該教育訓練の期間中の賃金（最高三カ月分）の二分の一（中小事業主は三分の二）を支給する。③特定広域紹介対象者雇用奨励金（新規）――これは沖縄県の求職者を公共職業安定所の紹介により常用労働者として雇い入れる沖縄県外の事業主にたいして、月額一万三〇〇〇円を一二カ月支給する制度。④不安定就業者職業講習および受講給付金（新規）――これは社会的事情による不安定就業者にたいして、各種学校等に委託して講習をおこなうとともに受講給付金を支給する制度。受講給付金は、通学制の場合月額一万五〇〇〇円、通信制の場合同一万二〇〇〇円、委託費は通学制二万四〇〇〇円、通信制一万一〇〇〇円。

第二に、特定不況業種離職者対策の強化をはかるものとして、①求職手帳の発行の特例――離職日以降再就職したが、一年以内に解雇された場合には、求職手帳を発給できるものとする。②自営支度金および再就職奨励金（新規）――就職促進手当等の支給を受けることができる三五歳以上の手帳所持者が離職日から一年六カ月以内に事業を開始し、または公共職業安定所の紹介により再就職した場合に、就職促進手当等の三〇日分を支給する。

**定年延長の促進**　この昭和五三年度職業安定行政の重点施策のなかで、重点事項別運営方針を明らかにしているのは、例年のごとく、①定年延長等高年齢者の雇用対策、②心身障害者の雇用対策、③新規学卒者対策、④同和対策対象地域住民等雇用対策の充実、⑤地域雇用対策、⑥特定離職者対策、⑦中小企業雇用対策、⑧雇用保険事業の運営、⑨失業対策事業の運営、以上の九項目をあげているが、だいたいの内容は例年どおりであるので、ここでは「定年延長の促進」について賃金・人事管理に関連する政府としての考え方を示している部分を引用しておく。

当面六〇歳定年が一般化することを目標として定年延長を促進するため、高年齢者雇用率制度の運用とあわせて、大幅に拡充された定年延長奨励金制度の積極的活用を図る。

また、定年延長に当たっては、年功序列賃金制度に伴う賃金源資の増加、人事の停滞等の問題を解消する必要があるので、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、の三点を基本とし、関係機関との連携のもとに、賃金制度との連携のもとに、賃金制度研究会の報告を活用すること等により、定年の延長について関係労使の理解を促進する。

また、昭和五十三年度以降産業別に定年延長のための会議を開備し、企業における定年延長の気運を醸成するとともに、企業の定年延長への自主的努力を助長するよう努める。

（賃金制度研究会報告についてはⅢ―Ⅲ「賃金政策」参照）

## 4　職業訓練政策の動向

**職業訓練政策の転換**　長期不況下につづくきびしい雇用情勢と今後の日本経済がたどるべき減速成長、その間の産業構造転換の必然性、さらにその過程で急速にすすむ労働力の高齢化等の展望に立つとき、わが国における職業訓練の重要性が

再認識されるとともに、職業訓練の体制やあり方について根本的な反省に立つ政策転換が要求されるようになった。

従来、職業訓練といえば、技能労働者、とりわけ若年労働者のための技能教育、能力向上が中心の課題であった。とくに現行の公共職業訓練制度はおもに中学・高校の新卒者に初歩的な技能を身につけさせることを主たるねらいとするものであって、それも大企業のような企業内訓練施設を欠く中小企業向けの技能者養成が主たる機能となっていたのである。現在の職業訓練法は、一九六九年に全面改正された。その当時の背景となった労働市場の需給関係と雇用情勢と今日のそれとはまったく異なったものになってしまった。長期不況と低成長化の雇用の悪化、とりわけ今後に予想される産業構造転換にともなう離職者や転職者の急増が予想され、その場合に職業転換の能力と機会において不利な中高年労働者が犠牲となる可能性が多い。

こうして職業訓練を雇用政策の視点から見直し、その制度や運営を新しい雇用情勢に対応し、そのニーズにこたえるように制度と運営を改める必要が高まった。具体的には若年労働者の養成訓練に重点をおくよりも、むしろ彼らの養成訓練は企業内訓練にまかせ、公共職業訓練所は離転職者の能力再開発、現役労働者の追加訓練に主力をおくよう、訓練課程や科目を大きく改めることが必要とされる。

労働省の職業訓練行政は従来もこのような問題意識をもたなかったわけではない。第二次職業訓練基本計画（昭和五一～五五年度、本年鑑一九七七年版五五二～五五三頁参照）にもそのことは現われている。けれども最近の産業構造と雇用構造の変化やそれがもたらすべき雇用問題に対応しうる職業訓練制度を整備するため、労働省は第八四通常国会に職業訓練法の抜本的改正案を提出した。

## 職業訓練法改正案の内容

藤井労働大臣は一九七八年二月二日、中央職業訓練審議会（会長鳳城三郎成蹊大教授）に同法改正案を諮問し、二月二八日、「原案はおおむね妥当」とする答申を得、三月七日の閣議を経て「職業訓練法の一部改正法案」を国会に提出した。その主たる改正点は、①公共職業訓練の重点を現在の若年層中心から離・転職者、中高年層中心の訓練に切り替える、②新規学卒者などを対象とする訓練はおもに企業にまかせる、③職業訓練と技能検定を一体化するため、現在都道府県ごとにある職業訓練法人連合会と技能検定協会を統合して職業能力開発協会を設ける（全国組織としては職業訓練法人中央会と中央技能検定協会を統合して中央職業能力開発協会を設ける）、④国および都道府県は離・転職者の職業訓練の実施上、必要に応じて機動的に民間施設への委託を可能にする、というものである。同法案は一九七八年四月二八日参議院を通過して成立した。

【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「第二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――報告と勧告／勧告への対応――最低賃金制運営の基本方針――定年制延長とこれからの賃金制度

## 概要

一、一九七七年八月九日、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。勧告は、一人平均一万二〇〇五円（六・九二％）の引上げとなっている。中堅職員の改善を俸給を中心におこない、諸手当を民間並みに引き上げることを主たる内容としている。期末・勤勉手当の支給率は据え置かれた。俸給の調整額および調整手当、週休二日制はひきつづき検討することとなった。

一、人事院勧告をうけて、政府は完全実施の方針を決め、給与法の改正は、七七年一二月二一日に成立した。

一、最低賃金制度については、中央最低賃金審議会で、中央決定方式をめぐり検討がすすめられていたが、七七年一二月一五日「今後の最低賃金制のあり方について」労働大臣に答申した。この答申によって、全国一律の最低賃金は当分日程に上らないことになったが、全国的に整合性がある地域別最低賃金を目標とし、全国をランクに分けた目安を設定する方向がうちだされ、その準備が開始された。

一、労働省の賃金制度に関する指導行政の一環として、七七年一二月、賃金制度研究会は、「定年延長とこれからの賃金制度」とい

う、実務的指針をまとめた。これは、高年齢層における自動的な昇給や退職金の増大を抑制する処方箋のような性格のものであった。

一、七八春闘においては、雇用・失業の情勢から実質賃金の確保が当初から論争点であったから、労働組合が独自に交渉力を発揮するといった事態からはほど遠く、円高不況から卸売物価も安定しており、所得政策論議は目立たなかった。しかし、産業労働懇話会での政労使の対話がひきつづいておこなわれ、労働白書が注意を喚起するなどの動きがみられた。

## 1　人事院の公務員給与勧告

### 報告と勧告

人事院は、一九七七年八月九日、国会と内閣にたいし、一般職の国家公務員の給与について、報告と勧告をおこなった。

報告の要点はつぎのとおりである。①行政職俸給表(一)(二)に関する民間企業（企業規模一〇〇人以上で事業所規模五〇人以上）との比較では、一万二〇〇五円（六・九二％）公務員の給与が低い。②初任給、扶養家族手当、通勤手当および住宅手当は、民間が公務員を上回った。③民間事業所の賞与等は公務員の支給月数とほぼ均衡している。④物価指数は七八年四月で八・六％、家計調査全世帯の消費支出は一三・三％、前年同月を上回っている（全国）。⑤行政職の公務員の給与は民間に比して劣っており改善を要する。行政職以外の職種の公務員については行政職職員とバランスさせる必要がある。⑥付帯的に、公務員の週休二日制について試行につづき検討をすすめるとし、また、教員給与に関する勧告、育児休業給に関する勧告をあわせて実施するよう要望している。

【人事院の報告】

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、医療職及び指定職の八種一六俸給表の適用を受けている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)・(二)の適用者約二九万人について、……本年四月における平均給与月額を算定すると、俸給一五三、五五〇円、扶養手当五、七〇〇円、調整手当五、九四五円、計一六五、一九五円となる。（この項以下略）

二　民間給与の調査

本院は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、従来の例に従い、企業規模一〇〇人以上で、かつ、事業所規模五〇人以上の全国の民間事業所……について、本年四月分として支払われた給与月額等を調査した……。

なお、この調査の一環として、本年の春季給与改定のうち、支払いは終っていないが、本年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、全事業所の二四・三％に当たる事業所において、定期昇給分を含め平均九・一％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

(一)　官民給与の較差　前記の「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、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について、本院が従来方

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九、四四六円上回っていることが明らかとなった。

更に、引上げの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、五五九円と算定され、これを加えた官民給与の較差は、一二、〇〇五円（六・九二％）となる。

(二) 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は、別表第二のとおりであって、民間の初任給は、職員のそれを上回っている。

(三) 扶養（家族）手当　民間における扶養（家族）手当の支給状況を調査した結果をみると、別表第三に示すとおり、その支給額は、職員の現行の手当額を上回っていることが明らかとなった。

(四) 通勤手当　民間における通勤手当の支給状況を調査した結果は、別表第四に示すとおりであり、交通機関利用者についてみると、その最高支給額は、職員の現行の支給額を上回っている。

(五) 住居（住宅）手当　民間における住居（住宅）手当の支給状況を調査した結果によると、別表第五に示すとおり、その支給額は、職員の現行の手当額を上回っている。

(六) 特別給　昨年五月から本年四月までの一年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、本院の調査によると、平均給与月額の四・九九月分に相当しており、職員のこの種給与の年間支給割合とほぼ均衡していることが明らかとなった。

四　物価及び生計費

(一) 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、全国では八・六％、東京では八・四％の上昇を示している。

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、前年同月に比べ、全国で一三・三％、東京で一二・一％の増加となっている。

(二) 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、それぞれ一〇三、八四〇円、一三八、〇七〇円及び一六一、五四〇円となった。

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、他の職種の給与についても、それとの権衡を基本とし、民間給与の実態をも考慮して改定を行う必要があると認める。

まず、俸給表については、民間給与の傾向等に照らし、中堅職員の給与の改善に配慮しつつ、全俸給表、全等級にわたる金額の改定を行う必要がある。なお、大学、高等専門学校教員の給与については、義務教育諸学校等教員の給与との権衡を考慮する必要があると認められる。

次に、諸手当については、民間の支給の実態を考慮して、扶養手当を重点的に改善するとともに、通勤手当、住居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ほか、国立病院、国立大学附属病院等に於ける医師当直勤務に対する給与上の措置を勤務の実態に見合うよう改めることが適切であると考える。なお、俸給の調整額及び調整手当については、引き続き検討を進めることとする。

前記のほか、民間における勤務時間、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・四日となっており、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、昨年に比し〇・二％増加して、六九・一％に達している。また週休二日制の実施の態様をみると、週休日数の多いものへと逐次移行していることが認められる。

職員の週休二日制については、その実施上の問題点を検討するため昨年からこれを試行しているところである。本院としては、現在の試行はその態様においてなお考慮すべき問題点のあることに留意し、試行終了後、その結果を検討のうえ、民間における普及状況その他の諸条件を勘案し、関係諸機関と緊密な連繋をとりつつ、再度の試行を含め、所要の方策について検討を進めることとする。

おって、教員給与については、いわゆる「人材確保法」の趣旨に沿っ

て計画的にその改善を図ってきたところであるが、昨年三月一一日に行った勧告については、今後の教員給与の取扱いとも関連するので、この際、この勧告に合わせて実施されることを期待している。また、同日付で行ったいわゆる「育児休業法」に基づく育児休業給に関する勧告についても、同時に実現されるよう期待する。

別表第一　官民給与の較差

| 職種 | 民間給与 | 公務員給与 | 行政職関係計の較差 (A)－(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)}\right)$ |
|---|---|---|---|
| 行政職俸給表(一)関係 | 一八七、〇一三円 | 一七七、〇〇二円 | 九、四四六円（五・四四％） |
| 行政職俸給表(二)関係 | 一六三、四一七円 | 一五六、六九六円 | |
| 行政職関係計 | (A) 一八二、九七〇円 | (B) 一七三、五二四円 | |

（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)） |
|---|---|---|
| 大学卒 | 九二、一一五円 | 上級（甲）八七、〇〇〇円 |
| | | 上級（乙）八三、五〇〇円 |
| 短大卒 | 七九、七四八円 | 中級　七四、三〇〇円 |
| 高校卒 | 七四、七六〇円 | 初級　七〇、三〇〇円 |

（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 | 支給月類 |
|---|---|
| 配偶者 | 七、六六一円 |
| 配偶者と子一人 | 一〇、〇五四円　（二、三九三）円 |
| 配偶者と子二人 | 一三、一〇九円　（二、〇五五）円 |
| 配偶者と子三人 | 一三、五三二円　（一、四二三）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）手当が昭和五一年又は昭和五二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、配偶者七、〇〇〇円、一人目及び二人目それぞれ二、二〇〇円、その他一、〇〇〇円である。

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・五％ |
| | 非支給 | 二・五％ |

第145表　人事院勧告と民間春闘との対比の推移

| 項目 / 年次 | 民間春闘（労働省調査） | | 人事院勧告 | |
|---|---|---|---|---|
| | 額 | 率 | 額 | 率 |
| 1960 | 1,792円 | 8.7% | 2,682円 | 12.4% |
| 61 | 2,970 | 13.8 | 1,859 | 7.3 |
| 62 | 2,515 | 10.7 | 2,496 | 9.3 |
| 63 | 2,237 | 9.1 | 2,206 | 7.5 |
| 64 | 3,305 | 12.4 | 2,792 | 8.5 |
| 65 | 3,150 | 10.6 | 2,651 | 7.2 |
| 66 | 3,403 | 10.6 | 2,920 | 6.9 |
| 67 | 4,371 | 12.5 | 3,520 | 7.9 |
| 68 | 5,296 | 13.6 | 3,973 | 8.0 |
| 69 | 6,865 | 15.8 | 5,660 | 10.2 |
| 70 | 9,166 | 18.5 | 8,022 | 12.67 |
| 71 | 9,727 | 16.9 | 8,578 | 11.74 |
| 72 | 10,138 | 15.3 | 8,907 | 10.68 |
| 73 | 15,159 | 20.1 | 14,493 | 15.39 |
| 74 | 28,981 | 32.9 | 31,144 | 29.64 |
| 75 | 15,279 | 13.1 | 15,177 | 10.85 |
| 76 | 11,596 | 8.8 | 11,014 | 6.94 |
| 77 | 12,536 | 8.8 | 12,005 | 6.92 |

〔備考〕『人事院月報』77年10月号。

| 支給形態別 | 全額支給制 |
|---|---|
| 全額支給制の事業所における通勤手当月額の最高支給額の中位階層 | 全額支給制以外の支給制 |
| （一四、〇〇〇円以上一五、〇〇〇円未満） | 四二・二％ |
| | 五五・八％ |

（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、一二、五〇〇円、最高支給限度額は一四、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（表略）

別表第五　民間における住居（住宅）手当の支給状況

| 項目 | 事業所の割合 |
|---|---|
| 支給・非支給の別 | |
| 支給 | 五五・八％ |
| 非支給 | 四三・二％ |
| 借家・借間居住の一般係員に対する手当月額の平均額 | 七、三八〇円 |

なお、借家・借間居住者に対する住居（住宅）手当月額の最高額の中位階層は、「一二、〇〇〇円以上一三、〇〇〇円未満」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、一〇、五〇〇円である。

官民給与の較差を埋めるため、人事院は、給与改定をおこなうことを勧告している。これは一人当たり平均一万二〇〇五円（六・九二％）に当たり、八年ぶりに一ケタとなった前年の引上げ率をさらに下回るものであった。民間春闘との対比は第145表のとおりである。

人事院の説明によれば、本年の改訂は俸給表の改善に重点がある（額、率とも前年を上回る）。また、「本年の民間における職務の階層別の給与の配分が中位以上の階層に厚くなっていること等を考慮して、中堅職員の給与の改善に配慮しつつ、全俸給表、全等級にわたる改定を行った。また、一部俸給表について、職員の在職状況等を考慮し、号俸を増設した。①初任給については、一般の事務・技術系の場合、その俸給を大学卒（上級乙試験）八万八〇〇〇円（現行八万二五〇〇円）、短大卒（中級試験）七万九三〇〇円（現行七万四三〇〇円）、高校卒（初級試験）七万四九〇〇円（現行七万〇三〇〇円）に引き上げることとした。②職種別にみた改善としては、税務職員、公安職員及び研究員について配慮したほか、大学、高等専門学校の教員について、義務教育諸学校等教員の給与との権衡を考慮して改善を行った。なお、薬剤師については、俸給表の改善に加えて、初任給調整手当の改善を行うこととしている。」

諸手当については、民間における実態を考慮したものである。期末勤勉手当は、報告にもあるとおり民間と均衡がとれているとの見地から据え置かれることとなりふれられていない。

改定実施時期は、医師当直勤務をのぞき七八年四月一日としている。

【人事院勧告】

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

〔別記〕 行政職俸給表

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 | 251,400 | 193,900 | — | — | — | 100,400 | 88,000 | — |
| 2 | 262,500 | 202,000 | 172,100 | 145,600 | 122,000 | 105,400 | 91,900 | 72,800 |
| 3 | 273,600 | 210,300 | 178,900 | 151,800 | 127,400 | 110,500 | 95,900 | 74,900 |
| 4 | 284,800 | 218,900 | 185,800 | 158,100 | 132,900 | 115,700 | 100,400 | 77,100 |
| 5 | 296,000 | 227,500 | 192,700 | 164,400 | 138,700 | 120,800 | 104,800 | 79,300 |
| 6 | 307,100 | 236,200 | 199,700 | 170,700 | 144,500 | 125,900 | 108,800 | 82,100 |
| 7 | 318,200 | 244,900 | 206,900 | 177,200 | 150,300 | 131,000 | 112,800 | 85,000 |
| 8 | 329,400 | 253,600 | 214,100 | 183,900 | 156,000 | 136,000 | 116,600 | 88,000 |
| 9 | 340,600 | 262,300 | 221,300 | 190,700 | 161,700 | 140,500 | 120,200 | 90,500 |
| 10 | 351,800 | 271,000 | 228,600 | 197,600 | 167,400 | 144,900 | 123,700 | 92,900 |
| 11 | 360,000 | 279,300 | 235,900 | 204,500 | 173,200 | 149,300 | 126,900 | 95,300 |
| 12 | 366,100 | 287,500 | 243,100 | 211,300 | 178,900 | 153,600 | 130,100 | 97,500 |
| 13 | 372,200 | 295,300 | 250,300 | 218,100 | 184,600 | 157,900 | 133,200 | 99,700 |
| 14 | 377,800 | 301,400 | 257,400 | 224,900 | 190,200 | 161,800 | 135,900 | 101,900 |
| 15 | 382,600 | 307,500 | 264,500 | 231,400 | 195,600 | 165,600 | 138,600 | 104,100 |
| 16 | | 311,800 | 270,100 | 237,900 | 200,600 | 169,300 | 141,200 | 106,200 |
| 17 | | | 275,600 | 242,900 | 205,500 | 172,900 | 143,700 | 107,800 |
| 18 | | | 279,500 | 247,900 | 209,000 | 176,000 | 146,100 | |
| 19 | | | 283,300 | 251,500 | 212,300 | 179,000 | 148,100 | |
| 20 | | | 287,100 | 255,100 | 215,400 | 181,300 | | |
| 21 | | | | 258,700 | 217,900 | 183,600 | | |
| 22 | | | | 262,300 | 220,300 | 185,800 | | |
| 23 | | | | | 222,700 | 188,000 | | |
| 24 | | | | | 225,100 | | | |

〔注〕 他の俸給表略

一　改定の内容

㈠　俸給表

現行の俸給表を別記のとおり改定すること。

㈡　諸手当

一　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一六〇、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三四、〇〇〇円とすること。

二　扶養手当について

手当の月額を配偶者八、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、三〇〇円（配偶者がない職員の扶養親族にあっては、そのうち一人を五、〇〇〇円）とすること。

三　住居手当について

借家、借間に係る手当は、一か月当たり六、〇〇〇円を超える家賃、間代を支払っている職員に対し支給することに改め、支給月額は、家賃、間代と六、〇〇〇円との差額が七、五〇〇円に達するまではその差額とし、その差額が七五〇〇円を超えるときは、その超える額の二分の一の額を五、〇〇〇円を限度として七、五〇〇円に加算した額とすること。

なお、これに伴い所要の経過措置を講ずること。

四　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一四、〇〇〇円とするとともに、運賃等相当額が一四、〇〇〇円を超える部分についての二分の一加算の限度を月額二、〇〇〇円とすること。

イ　自転車等使用者については、支給月額を、使用距離一〇キロメートル未満の場合は二、〇〇〇円、一〇キロメートル以上の場合は三、四〇〇円（調整手当の支給されない地域又は官署に在勤し、通勤不便者として取り扱われる者にあっては、使用距離が一五キロメートル未満のときは三、八〇〇円、一五キロメートル以上のときは五、三〇〇円）とすること。

なお、右のア及びイの改定については、交関機関等と自転車等を併用する場合も同様とすること。

五　宿日直手当について

人事、院規則で定める医師の当直勤務に対し、その勤務一回につき、一〇、〇〇〇円（土曜日の退庁時から引き続く場合にあっては、一五、〇〇〇円）を限度とした宿日直手当を支給することとすること。

二　改定の実施時期

この改定は、昭和五二年四月一日から実施すること。ただし、一の五についてはこの勧告を実施するための法律の施行の日から実施すること。

## 勧告への対応

人事院勧告が出されると、公務員共闘は要旨以下の声明を発表した。①この勧告は要求にほど遠い額であり、春闘における人事院総裁の公務員共闘への確約に反する。②四月の消費者物価の上昇九・四％に及ばず実質賃金を確保し得ない。③一時金について回復措置をしていない。④時短・週休二日制について本格実施を見送っている。⑤人事院の一方的勧告は、労働基本権の代償機能を果たしていない。一方、全官公は、勧告は「史上最低」であり、中ダルミ是正も不十分であるとし、また公務員共闘の②③④と同趣旨の不満を述べ、承服しがたいが、人事院制度を尊重するとした。

公務員共闘は、九日、勧告の完全実施、教員の給与勧告を切り離して実施すること等を政府に要求した。政府は、九月九日、つぎの閣議決定をおこなった。

【公務員の給与改定に関する取扱いについて】

一　一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、現下の厳しい財政状況にかんがみ、下記三に掲げる諸措置の実施に努めることとし、去る八月九日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。　昭和五二年九月九日　閣議決定

二　特別職の国家公務員の給与については、おおむね上記人事院勧告の趣旨に沿って、その改定を行うものとする。

三　上記の給与改定を行うに当っては、現下の財政がその歳入の約三割を特例公債を含む公債に依存するという異常な状況の下にあることにかんがみ、行政経費の節約を行い、人事院勧告実施の財源の一部に充てるとともに、今後なお引き続き、既定経費の見直し、経費の重点化・合理化等により経費増加の抑制に努めることとし、特に、人件費の累増を極力防止するため、次の各般の措置を行う。

(1)　行政事務運営の簡素合理化、人事管理の適正化を一段と推進すること。

(2)　定員削減計画の着実な実施、既定定員の振替等による新規増員の抑制、定員・給与の増加をきたす施策の再検討等により、行政コストの節減を図ること。

(3)　地方公共団体に人件費の累増をきたすような定員・給与面における施策は厳に抑制すること。

給与法改正（及び関連した人事院規則改正）は、以下のとおりの経過で実現した。いわゆる主任手当の新設が抱合せとなっていたため審議が難航した。

一九七七年八月九日の人事院勧告等に基づいて、第八三回（臨時）国会に提出された「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」案は、第八四回（通常）国会においてひきつづき審議され、同年一二月二一日に成立し、同日「昭和五二年法律第八八号」として公布、施行された。今回の給与法及び関連人事院規則の改正の主要点は、次のとおりである。

一　昭和五二年八月九日の勧告に基づく改正

二　昭和五一年三月一一日の第三次教員給与改善勧告に基づく改正

(1)　義務教育等教員特別手当について、支給月額の限度額が引き上げられた。

(2)　特殊勤務手当として教育業務連絡指導手当（いわゆる主任手当）が新設されるとともに、部活動の指導業務に対して教員特殊業務手当を新たに支給することとされた。

(3)　小学校、中学校及び高等学校の校長及び教頭の等級格付の基準が改められた。

三　昭和五一年三月一一日の育児休業給に関する勧告に基づく改正　いわゆる育児休業法に基づく育児休業の許可を受けた女子教育公務員等に育児休業給を支給することとされ、その額は職員が所属する共済組合の掛金相当額とされた。

以上の改正のうち、昭和五二年八月の勧告に基づく改正については、勧告どおり昭和五二年四月一日にさかのぼって適用され（医師の宿日直手当については、昭和五二年一二月二一日から実施）、また、昭和五一年三月一一日の育児休業給の勧告に基づく改正については勧告どおり昭和五一年四月一日から、同日の教員給与の勧告に基づく改正については昭和五二年四月一日から（部活動の指導業務に対する教員特殊業務手当の支給については、昭和五二年一二月二一日から実施）、それぞれ適用することとなった。（『人事院月報』より引用）

## 2　最低賃金制運営の基本方針

中央最低賃金審議会は、七七年一二月一五日「今後の最低賃金制のあり方について」の答申を藤井労働大臣に提出した。この答申は、七四、七五春闘における労働四団体による要求、四野党共同の最低賃金法案などを契機に、七五年五月に、中央最低賃金審議会に出された諮問に答え、当面の最低賃金制のあり方を決定する重要なものである。同審議会では小委員会を設けて、最低賃金の中央決定方式を中心に論議がおこなわれてきた。中央決定方式については、ナショナル・ミニマムの重要な一環である、労働力需給の緩和により制度的下支えが必要であるという主張があった反面、賃金実態に即して整合的に決定されることが現実的であるとの意見もあった。一方、地方最低賃金審議会による現行方式では、全国的な整合性が得られる保障がなく、改訂作業が遅れるおそれがあるとされた。これらの議論をふまえて、得られた結論は、全国的な整合性の確保のため中央最低賃金審議会の指導性を強化すべきであるとし、そのため、基本的事項について統一的な問題の取扱方式を示し、地域別最低賃金について、全国を数等に分けた改定の目安を示すこととなった。答申の中心部分は以下のとおりである。

【今後の最低賃金制のあり方について】

（前文略）

一　審議経過（(1)～(4)省略）

(5)　……本審議会は、当面、最低賃金の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認めた。

(6)　本審議会は、……次のような案について検討を行った。

㈠　全国的な最低賃金を中央最低賃金審議会で決定し、これをもとに上積みが必要な地域については、中央最低賃金審議会が上積みの基準を提案するか、あるいは各ランクごとの上積みの最低額を決定するものとすること。

㈡　最低賃金の調査、審議は、地方最低賃金審議会を主体とし、その自主性を尊重する方式が最善であり、中央最低賃金審議会の積極的機能の発揮は、地方最低賃金審議会のより一層の機能発揮に資する方向を基本とすること。

上記の案をめぐる論議においては、㈡の案をとる立場においても、最低賃金の決定にあたって全国的に統一的な処理を行う必要がある事項については、中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会に対して援助、助言を行うことの必要性を否定するものではないとの見解が明らかにされ、また、㈠案をとる立場からも地域的特殊性をもって存在する低賃金の改善にあたっては、地域の実態を配慮しうる地方最低賃金審議会の機能を評価する見解が示された。また、地域別最低賃金の決定実績については、最近の状況が従来に比し円滑であったことは評価されたが、今後とも同様な状況が期待できるかについては、問題があるという見解も表明された。なお、全国最低賃金審議会会長会議で表明された種々の意見も参考とした。

以上の審議の結果、労働者側委員の一部の反対はあったが、次の結論が得られた。

二　得られた結論

都道府県ごとの地方最低賃金審議会において最低賃金を審議決定することを原則とする現行の最低賃金の決定方式は、今日なお地域間、産業間等の賃金格差がかなり大きく存在し、したがって依然として地域特殊性を濃厚に持つ低賃金の改善に有効である。

しかしながら、現行方式は、最低賃金の決定について全国的な整合性を常に確保する保障に欠けるうらみがあることも否定しえない。したがって、当面の最低賃金制のあり方としては、地方最低賃金審議会が審議決定する方式によることを基本としつつ、その一層適切な機能発揮を図るため、全国的な整合性の確保に資する見地から、中央最低賃金審議会の指導性を強化する次のような措置を講ずる必要がある。

(1) 最低賃金額の決定の前提となる基本的事項（①地域別最低賃金と産業別最低賃金のそれぞれの性格と機能分担、②高齢者の扱いその他適用労働者の範囲、③最低賃金額の表示単位期間のとり方など）について、できるだけ全国的に統一的な処理が行われるよう、中央最低賃金審議会がその考え方を整理し、これを地方最低賃金審議会に提示する。

(2) 最低賃金額の改定については、できるだけ全国的に整合性ある決定が行われるよう、中央最低賃金審議会は、次により、目安を作成し、これを地方最低賃金審議会に提示するものとする。

(一) 地域別最低賃金について、中央最低賃金審議会は、毎年、四七都道府県を数等のランクに分け、最低賃金額の改定についての目安を提示するものとする。

(二) 目安は一定時期までに示すものとする。

(三) 目安提示については、昭和五三年度より行うものとする。

労働省は、この答申に沿って最低賃金行政をすすめる方針を明らかにしていたが、七八年五月一五日、中央最低賃金審議会にたいして、全国のランクの分け方、額の示し方、目安の提示の方法などについて諮問した。これにたいし、審議会は、小委員会を設置して検討を開始した。労働省見解として、七七年については、四～五月に各地方最低賃金審議会に地域別最低賃金の諮問がおこなわれ、おおむね九月上旬に専門部会の結論が出ているので、この審議に間に合うように中央の審議がすすむであろうと報じられている。

七八年三月における最低賃金の実施状況は、産業別最低賃金三四五件、地域別最低賃金四七件、労働協約にもとづく地域的最低賃金七件である。地域別最低賃金の加重平均は二三二四円。産業別最低賃金の適用労働者は約一六〇〇万人、地域別最低賃金の実質適用率もほぼ同数である。

## 3　定年延長とこれからの賃金制度

労働省では、賃金研究会による調査研究、都道府県労働基準局などにおかれた賃金相談室などを通じて、民間産業の賃金制度について指導啓蒙し、おおむね労働の質・量に見合った賃金制度の方向に誘導する政策をとってきたが、一九七七年一二月、労働省が研究を委嘱していた「賃金制度研究会」（金子美雄座長）は、「定年延長とこれからの賃金制度――定年延長の円滑な促進のために――」と題する報告書をまとめた。一九七二年、賃金研究会は「定年延長と賃金制度」という報告書をまとめているが、これは、高年層の賃金、退職金の自動的な増大を抑えて定年を延長するという基本的考え方を示したものであった。（本年鑑一九七四年版五七九～五八一頁参照）その後、実際に定年延長をおこなう企業もかなり出てくる一方、定年延長とそれにともなう賃金制度の変更のテンポも鈍ってきたとの判断により、労働省は、個別企業にとって具体的に参考となる指針の

作成を、賃金制度研究会に依頼していたものである。研究会は賃金実務家を中心とする五名から成り、五〇社の事例調査などにより報告書を作成した。報告書は本文と事例から構成され、本文は以下の見出しにみられる四章より構成されている。

報告は、実務的で適用可能な指針となっているが、基本的考え方の特徴としては、伝統的定年年齢前後における昇給や退職金の自動的増大を極力避けようとしていること、新たな視点として、高年齢層の標準生計費は低下するものであるとの主張をおこなっていること、労働と賃金との短期的対応に関心があり、高年齢層の生活保障の全体像の中における位置づけが明確でないことがあげられよう。

【賃金制度研究会報告（要旨）】

一　定年延長の実態と定年延長の考え方

定年延長はかなり進展し、定年年齢を五五歳とする企業は半数以下に減少しているが、定年年齢を六〇歳以上とする企業は未だ三分の一程度にすぎない。他方、定年退職者の大部分は、六五歳前後までなんらかの場で就業することを希望している。一方人口の高齢化は急速に進みつつあり、今後は、高齢労働力への依存度は一層高まる。このような実態と展望から、定年延長は今や強い社会的要請となっているといえる。定年延長の目標としては、当面は、六〇歳としてその促進をはかる必要がある。定年延長を促進する条件について考えると、現在のような、高年齢になってまでも自動的な昇給が維持される年功賃金制度のままでは、定年延長によって、人件費は増加し賃金の公平感を損うことになり、その円滑な実現は困難である。年功賃金制度では生計費の増加に対して賃金が安定的に上昇し労働者の生活の安定にそれなりに大きく寄与してきたが、勤労者世帯における年齢別生計費の実態等をみると、四五歳～五〇歳層がピークとなっており、この年齢層を超えてまで賃金が年功のみによって自動昇給する必要性は少ないといえる。定年延長を円滑に進め、高齢者の雇用安定に資するためには、定年延長を阻害している年功的自動昇給を四五歳～五〇歳程度以上の年齢層については修正し、このような年齢層については、仕事や能力に応じて昇給するようなシステムに改善することが望ましい。また、退職金についても、定年延長を円滑に進めるという観点からは、勤続年数に応じてどこまでも退職金額が累進的に増加するような仕組みを改善することが望ましい。

二　賃金、生計費構造の実態分析

年齢や勤続年数別にみた賃金カーブは、全般的には、かなり傾斜がゆるやかなものとなってきているが、なお、大企業や職員層については急傾斜となっており、これが定年延長の阻害要因の一つとなっていると考えられる。賃金カーブを左右する基本給のきめ方の実態をみると、職務給、職能給等仕事の質や量に応じて決定する賃金項目を採り入れた基本給体系（いわゆる仕事給体系）が近年増加してきている。また退職金制度についてみると、退職金の支給水準は、賃金（毎月の所定内賃金）の倍率でみると若干の低下をみせてきているが、他方、退職者の勤続年数の長期化や退職者総数中に占める定年退職者の割合が増加しており、このような動きは退職金支払面から注目されてきている。生計費構造をみると、勤労者世帯における消費支出のピークは四五歳～四九歳層と、また、エンゲル係数は四五歳～四九歳層以降は低下となっている。なお各種のモデル生計費のピーク年齢も、おおむね四五歳～四九歳層となっている。

三　定年延年促進のための賃金制度の具体的改善要領

三—一　基本的考え方

年功賃金制度は、生活給体系という性格が強く、これまで労働者生活の安定に大きく寄与してきた。少なくとも、家計の発展段階である中年層までは、生計費の増加に対応して賃金が安定的に上昇するような賃金制度を維持することが望まれる。しかし、労働者の生計費のピーク時点を過ぎてまで、賃金が年功的に自動昇給する必要性は少ない。また、技術革新が進行した近年では、熟練・習熟と勤続年数の関連は従来に比較してかなり希薄になりつつある。したがって、年齢や勤続年数に応じて、どこまでも賃金が年功的に自動昇給するとか、退職金が累進的に増大するという体系は

修正し、改善が進められるべきである。なお、物価の上昇などに対して生活水準は維持される必要があるので、定年延長に伴い、一定年齢以上の労働者について昇給制度を修正する場合であっても、ベース・アップについては、このような高年齢層についても一般労働者と同じ取扱いにするよう配慮することが必要であろう。

三―二　定例賃金の基本的改善要領

(1)　基本給体系の選択　　定年年齢を五歳程度以上というように大幅に、しかも円滑に延長するための基本給体系のあり方については、基本的には、職務給、職能給など仕事給的色彩の強い賃金項目を採り入れた仕事給体系が望ましい。したがって、基本給体系を構成する項目としては、年齢、勤続年数等主として労働者の生計費や年功を反映する基準により決定する賃金項目だけでなく、職務や職務遂行能力を基準に決定する賃金項目を導入し、両者を積み上げた基本給体系とすることが望ましい。

(2)　賃金構成　　生活的色彩の賃金項目と仕事給的色彩の賃金項目の構成比という点については、若年層については、生活給的色彩の賃金のウェートを高め、生活不安を除去することが肝要であり、青壮年層以降、とくに高年齢層については、仕事給的色彩の賃金の割合を高めるよう計画することが大切であろう。

三―三　定例賃金の当面の改善要領

前述の方向に沿って、仕事給的色彩の賃金を導入し、賃金制度を全面的に改善するには相当の日時を必要とする。当面、現行の賃金制度――年功的な総合給体系あるいは属人給体系――の基本的あり方はそのままで定年延長を円滑に進めるためには、とりあえず、中高年齢層についての年功的自動昇給を改めることが望ましい。なお、この場合、生計費がピークを示す年齢層（四五歳～五〇歳層）の賃金水準をできるだけ改善すること、あるいは、この年齢層の賃金水準がすでに相当高水準になっていることを前提として、この年齢層以降について、年齢や勤続年数に応ずる自動昇給部分を修正するという考え方をベースにする必要がある。具体的に、修正する方法としては、①旧定年年齢前（四五歳～五〇歳程度）から年功賃金カーブを修正する方法と、②旧定年年齢を超えた定年延長部分について年功賃金カーブを修正する方法との二つに大別される。（技法については省略）

三―四　退職金の基本的改善要領

定年延長を促進する観点から、退職金制度の手直しを行う方向としては、退職年金制度を導入して退職金支払源資の急増に備えるとか、一定の高年齢、長期勤続者については自己都合退職でも定年退職扱いする等優遇措置を設けるといった措置が考えられる。とくに、旧定年年齢を超えた延長部分について退職一時金の累進的増加の仕組みを手直しする方法としては、算定基準額と勤続年数別支給率のいずれか一方、またはこの両者を調整するという方法があるが、当面の措置としては、どちらか一方を修正するという程度のものが適当であろう。その場合、算定基礎額は定例賃金カーブの修正によって次第に修正されることが期待される一方、退職金の累進的増加の柱が勤続年数別支給率にあることを考えると、支給率を調整するのが本筋と考えられる。

四　賃金制度の改善と関連する諸問題

本報告は、賃金制度の改善についての検討のみにとどめているが、定年延長が円滑に進むためには、賃金制度の改善をめぐって、次のような点について適切な措置が講じられることが望まれる。

(1)　労働者の能力を重視した配置、昇進、昇給等の人事管理の実施、とくに、専門職制度、資格制度の採用、充実など中年層以上の処遇措置の改善

(2)　人事考課制度の整備充実とその公正な運用

(3)　生涯にわたる能力開発機会の整備

(4)　高齢化に応じた仕事の配分や仕事の組立の確立

(5)　公的老齢年金の充実

(6)　公的住宅の大量供給とともに住宅取得を容易にする措置の充実

（『労働時報』より抄録）

【参考資料】(1)『人事院月報』、(2)『労働時報』、(3)『労働基準』、(4)『賃金通信』、(5)『賃金と社会保障』、(6)『定年延長とこれからの賃金制度』、(7)その他

# Ⅳ 社会保障

**概要**□公的年金制度改革のための二つの諮問機関の提案――社会保障制度審議会の「皆年金下の新年金体系」の建議／年金制度基本構想懇談会の中間報告／二つの年金改革案の特徴／目的税・新付加価値税で新しい提案／年金改革の政党・関係団体の政策／医療保険改革をめぐる動向――健康保険改正法の成立と実施／三転した医療保険の改革案／継続審議となった健保改正法案／健保改革案の背景／老人保健医療問題懇談会の意見

## 概要

一、七八年度国家予算（一般会計）は三四兆二九五〇億円で、前年度当初予算額より五兆七八〇七億円増、伸び率は一七・四％である。公共事業などの投資部門の三一・七％増（前年は一六・四％）、財政投融資の七七年度を上回る一八・七％の伸び率にくらべると、七八年度の社会保障関係費予算は、六兆七八一〇億円と前年度の伸び率を下回った。その内訳は、生活保護費八三八二億円、社会福祉費一兆〇九七〇億円、社会保険費三兆四〇六二億円、保健衛生対策費三六〇三億円、失業対策費が三二八〇億円である。このうち、国民健康保険や国民年金、政管健保、厚生年金などにたいする当然国庫負担によるものが大きな比重をしめ、目新しいものとしては新規に健康づくり対策に二〇〇億円（小型保健センターづくり、国保保健婦を市町村に移管など）、社会福祉職員の待遇改善やその介助員制の新設程度である。

一、七七年後半から七八年の前半にかけての社会保障制度改革の提言が年金制度と医療保険制度の抜本改革への提案として出され、大きな議論を呼んだ。これは、〝福祉見直し論〟の具体化への道である。

## 1　公的年金制度改革のための二つの諮問機関の提案

七三年秋の石油ショックにつづく「狂乱の物価」時代を経て、いわゆる低経済成長時代に入った七四年の春から、とくに七五年の一月から九月にかけ、「福祉見直し論」が公然化し、その焦点として「年金と医療」の二つの制度が俎上にのぼり、政府は、公的年金制度について、内閣の社会保障制度審議会と厚相の年金制度基本構想懇談会にそれぞれ諮問し、その建議や中間報告が、七七年の一二月に相ついで公表された。

### 社会保障制度審議会の「皆年金下の新年金体系」の建議

社会保障制度審議会（会長・大河内一男）は、七五年一二月に総括的所見として「今後の老齢化社会に対応すべき社会保障の在り方について」を政府に建議したが、その後二カ年間老齢者対策の中心的課題として年金問題の検討をつづけ、七七年一二月一九日「皆年金下の新年金体系」と題して政府に建議し、勧告をした。それはつぎのとおり（前文略）。

【皆年金下の新年金体系】

第一　新しい年金の理念

わが国における年齢別人口構成の老齢化は、ヨーロッパ諸国に比して遅れてはじまり、今日、それらの国々をはるかに凌ぐ速度で進行しつつある。さらに諸外国に比して著しい老齢者の余命年数の伸長もあわせて考慮すると、迫りくる超老齢化社会に対応すべきわが国の施策もおのずから長期の視野に立った抜本的なものでなければならない。われわれが昭和五十年末に内閣に建議したのもその故である。

老齢化社会における社会保障の緊急課題はさまざまあるが、老齢者に対する年金保障の問題についての確乎たる対案を樹立することは、今日その最も焦眉の急とするところであろう。老齢人口の急激な増加と、それを直接・間接扶養しなければならない「稼働人口」の停滞的傾向が不可避であることにかんがみるなら、わが国現行の年金制度を根本的に改変してかかる決意が必要になる。

わが国で「国民皆年金」が唱えられてすでに久しいが、現実には、適用漏れのもの、短期加入者、その他いわゆる無年金者の数は著しく多く、また、制度の未成熟に伴う老齢福祉年金、五年年金、十年年金等の経過的便宜措置の適用を受けている多数の老齢者にとっては、「年金」はいわば名目的な給付にすぎず、これらの老齢者にとって生活の基本的支柱としての機能をつくしてはいない。

われわれは先ずこのような無年金者やそれに近いものを一掃するために現行の各種公的年金の制度およびその運営の現状を点検しなければならないし、また、そのために老齢者の生活実態を正しく把握しておかなければならない。

老齢人口の急増およびその余命の伸長については言うまでもなく、とくに老齢者と雇用とのかかわり合いの現実を認識しておかなければならない。老齢者にとって「仕事」を持つということが、「働く」ということが、どれほどかれらの生きがいにつながっているかを思うからであり、老人を、自閉的な疎外感と孤独感の中に放置することの残酷さを感じるからである。

さらに、核家族化の傾向や老齢者と若年層との世代間の意思の隔絶がある。若年層の価値観の急変の結果、老齢者が当然だと考えてきたものも、若年層は著しく異なった発想で考えるようになっているのであるから、同居・別居の問題や老人扶養についての若年層の反応も、この際明らかにしておかなければならない。これらのことは、長い目でみて、世代間の意思

の交流や、老齢者扶養の問題についての合意を可能にするために不可欠のことだと考える。これは、単に若年層による老齢者の直接的扶養についてばかりでなく、一般的な私的扶養力の低下の反面としての社会的扶養の必然について充分な認識をもつためにも必要なことである。

成熟化の進行とともに困難さを加えている現行の各種公的年金の財政は、老齢人口は急増、余命年数の伸長、社会的扶養の増大という要因によりますます圧迫を受け、このままでは遠からずその破綻はまぬがれぬところである。また、「国民皆年金」を真に実りあらしめるためには、現行の各種公的年金間に横たわる整合性の欠如、また制度間の不均衡と不公正とを是正しなければならない。厚生年金、共済年金、国民年金等は、それぞれの成立の時期と背景とを異にしているままに、狭い視野からの部分的な手直しを重ねて今日に至っているが、現状のまま放置すれば、それは不均衡不公正をますます拡大することとなる。そればかりでなく、年金の支給開始年齢においても、国庫負担の仕組みにおいても、また受給資格期間の算定においても、年金間にそれぞれ差異がある。公務員の場合、民間企業の被用者の場合、自営業者の場合、無業の妻の場合、それぞれ社会的ステイタスや職業上の機能においては異なっているとしても、こと「年金」に関してはこれらの人々の間に理由のない差別があることは、社会的に不公正である。

もちろん現行の各種公的年金を「一本化」するというようなことは、観念論にすぎないだろうが、少なくとも各種の年金が「公的」年金であり、いずれも国庫負担と結び付いて成り立っている限り、横断的に均等化しうる部分をさぐり、そこに「国民皆年金」の礎石をすえ、そのかぎりにおける各種公的年金間の格差と不公正とを是正することに努力しなければなるまい。これが公的年金制度を抜本的に改変し無年金者をなくそうとする場合の前提であり、われわれがここに提案する「基本年金」はその理念を生かそうとするものである。

したがって、「基本年金」は単純かつ明確でなければならないし、年齢要件のみを基準として、全額国庫負担による一定額を全国民一律に給付、保障しようとするものである。老齢者で無年金を歎ずるもののなきことがその願いである。

## 第二　新しい年金体系

### 一　基本年金と社会保険年金

そこで、現行の各種公的年金における国庫負担部分はこれをなくし、現行のそれぞれの公的年金制度は「基本年金」の上に上積みされるものに切り換えられる。その場合、これまでの社会保険の考え方によるものとなるから、「基本年金」の部分から一応はなれて、給付はおおむね保険料の拠出に比例するという方式でそれぞれ自主的に運営されることになる。定額の「基本年金」に上積みされる結果、双方から受ける各人の年金額の合計は、おおむね現行の各種公的年金制度における年金額を上回ることになる。

このように国庫負担による「基本年金」と社会保険方式によって自主的に運営される改変後の現行各種公的年金――これを「社会保険年金」とよんでおく――とに、年金をいわば上下二階層に区分し、「国民皆年金」を徹底させるなかで、無年金者をなくし、各種年金間に横たわっていた不公正と格差とをある程度縮小させ、あわせて財政の基盤を固めることができる。

### 二　支給開始年齢（年金と雇用）

上述した「基本年金」も「社会保険年金」も、原則として六十五歳を支給開始年齢とする。一つには老人余命の伸長を考え、また六十歳～六十五歳の老齢者と雇用市場との結び付きの濃度を考え、ヨーロッパなみの高齢化社会に達した日本の高齢者がヨーロッパなみの「働く」生活と結び付くことの可能性を展望したうえでの結論である。また、支給開始年齢を六十五歳とすることは、給付水準の高さをどれほどにするかの問題とならんで新しい年金制度を長期にわたって財政的に安定させるうえから言っても、避けられない点である。おおよそ六十五歳を中心として、その前と後とでは、老齢者と雇用市場との結び付き、ないし老齢者の仕事能力には、顕著な断層がみられることもここに考慮しなければならない点である。ヨーロッパ諸国における老齢者が年金受給老齢（ペンショナブル・エイジ）を同時に職業生活からの引退の時と考えるのは、支給開始年齢が六十五歳であったりそれ以上であったりすることに由来しており、かつまた、諸外国に

は日本で一般化しているような五十五歳定年（退職）というような慣行が全くみられないことからもきている。そこで現行のような早すぎる定年制が定着しているわが国の現状にかんがみ、長期の見通しに立って、定年年齢の引上げを含めて年金受給年齢までの老齢者の雇用対策を雇用政策の中心課題の一つとして確立しておくことが不可欠となる。このように考えて、「基本年金」・「社会保険年金」の支給開始年齢を六十五歳とするのは決して不自然のことではなく、むしろ今日の段階でこれを確立しておくことが必要と考える。ただ、「社会保険年金」の部分については、現行の公的年金におけるこれまでの実績に対する意識や期待も考慮しなければならないから、「社会保険年金」の支給開始年齢を六十五歳とすることについては、しばらく弾力的な経過措置をとることも避けられまい。

また、企業の退職一時金なり、企業年金の本質の究明はしばらくおくとして、これらが早すぎる定年の慣行と年金受給年齢とのひらきに対し、過渡的に対応しうるよう総合的に検討されるべきである。六十五歳という年金支給開始年齢をあらかじめ定めておくことは、年金財政の長期安定のためにも、またあらゆる老齢者の心構えにとっても必要かつ重要なポイントとなろう。

三　給付水準

老齢年金は、基本年金が基礎的生活費に対応する給付となり、一方、社会保険年金が従前の各人の所得を反映した給付となり、両者あわせて各人の老後の生活を維持していくうえにおいて中核的な役割を果すものとして期待されるものとなる。

年金は、ある年齢に達した老齢者が、それ以後の生活の安定のためにあらかじめ予定することができるものである。この場合の年齢は、すでに肉体的にも技能的にも、衰えはじめることを前提にしている。したがって、「稼働人口」が保険料を納付するのは、自分が所定の年齢になった場合、定められた金額が年金として保障されるからである。このことは、老齢期を展望しての生活設計の安定化が人間のライフ・サイクルのなかで可能になるというメリットをもっている。六十五歳に達して以後どれだけの年金が確実に給付されるかは、老後の生活安定のための必須条件である。その意味では、年金は所得保障のためのものだと言わなければならない。とりわけ老齢者の余命が伸びたのであるから、伸びた余命の生活がどのようにして安定されるかは、老齢者にとってばかりでなく、これを扶養する者にとっても、重大な関心事であるはずである。

なお、老齢年金と生活保護との関係について一言したい。生活保護と老齢年金とはともに社会保障の一環をなしているが、生活保護は生活に困窮した場合にその者の必要に応じ個別的に対応するという事後的な対策であり、一方、老齢年金は老後の所得喪失に対し所得保障を行うことによって貧困に陥らないようにするという事前的かつ一般的な対策であり、制度の建前は全く異なる。所定の年金給付によるもなお生活に困窮する場合における生活保障は、生活保護制度にまつことになるが、基本年金制度の創設により老齢者で生活保護を受けるものの数は著しく減少するはずである。

四　財源の問題

もう一つの問題は、「基本年金」における財源の問題である。上述したように『社会保険年金』については、社会保険の方式に従った運営がそれぞれの保険機構のなかで行われるのであるが、皆年金の実現、各種公的年金間の格差是正をはかり、かつ安定した財源を確保するという目的、さらに保険料負担の限界、保険原則に対する修正の必要等の問題をあわせ考慮し、「基本年金」については、その財源を全額国庫負担にまつこととした。これは従来各種の公的年金にさまざまな形で入り込んでいた国庫負担部分を移すのではなく、それは廃止し、新たに「基本年金」の長期安定を目標とした年金税ともいうべき特別な目的税によるものとする。それは国民全部の所得にかかる純粋な意味における付加価値税であることが好ましい。これは形式は税であるが、実質的には全国民が負担する保険料の性格を持っており、かつ、他の税と異なり、重複負担の関係がなく、物価を刺激する程度が最も低く、また、景気変動の影響を受けることが比較的少なく、「基本年金」にとっての長期の安定した財源となる。のみならず、この税は個人、法人に発生した付加価値にかかるのであるから、全国民を対象とする基本年金にふさわしい応能課税である。しかもそれを財源として「基本年金」は六十五歳に達した老齢者全員に均一に年金を給付するのである

から、そのかぎりにおいて、所得再分配の機能を果たし、社会保障の理念にそっており、最も国民の合意を得られやすいものと言える。

けだし、ここにいう付加価値税の導入なくしては基本年金の創設はありえないと考える。

第三　年金受給者の生活

老齢者が健康で働く意欲をもっているなら、老齢年金を受け取りながら「働く」生活に生きがいを感じるのもよかろうし、そうでなければ年金（この場合には「基本年金」プラス「社会保険年金」）で乏しいながら耐えるか、扶養義務者の直接扶養に頼るか、ないしは公的福祉施設に依存することになるだろうが、いずれにしても、それらは老齢者に生きる希望を喪わしめるようなものであってはならない。本来、人は誰でも、どんな老齢になっても、「働く」ことに意義を見出すものであり、それによって自分が社会的存在であることを確認するものであり、社会に対する老人なりの「貢方意識」とも言うべきものを感じるのであるから、年金がそうした老齢者に対して生きている誇りと意義とを与える足場ともなり、その意味において、年金は単なる金の問題ではない。

なお、年金の水準（「基本年金」プラス「社会保険年金」）については、それのみによって六十五歳以上の老齢者の生活が賄われるものと考えるべきではなく老齢者世帯の既存のストック、家族からの援助、各種の社会的施設（住居をも含めての）、とりわけ医療サービスの整備、並びにこれに加えて老齢者に対する各種の自発的サービス、とりわけ若者のそれへの積極的活動の展開が望ましい。

第四　新しい年金体系の諸問題

迫り来る老齢化の進展、年金制度の成熟化等に対応するための老齢年金のあり方に関するわれわれの提言の主要点は、以上述べたとおりであるが、なお若干の点について敷衍しておく。

一　基本年金の内容

基本年金は、すでに述べたように、年金保険料的な性格を有する年金税（付加価値税）を財源として、六十五歳以上の老人すべてに対し定額の給付を保障することを基本とするものである。

基本年金の受給権は個人単位に発生するが、給付は、生活の実態から考えて、夫婦世帯を単位に行うものとし、その水準は、財源の大きさを勘案しつつも、老人夫婦のみの世帯における標準的な消費支出を基礎にその一定割合、おおむね五割程度の水準を確保していくことが望まれる。この場合、単身者が受給する基本年金の額は、その生活実態から考えて、夫婦二人の額の六割程度とすべきであろう。

基本年金の水準は、国民所得の動向と老人夫婦世帯における消費支出の推移に対応して、適時スライド・改定していくことが望まれる。財源を付加価値税に求めることによってそれが円滑にはこばれる。

なお、基本年金の創設により、現行の老齢福祉年金は当然廃止し、また、五年年金・十年年金の経過年金についても、すでに拠出した保険料分に対応する給付（国庫負担を除いたもの）のみを社会保険年金として支給することを考慮し、整理していくべきである。

二　社会保険年金の姿

全額国庫財源による基本年金の創設に伴い、厚生年金、共済年金、国民年金等の現行の各公的年金制度は、新設される基本年金との調和をとりつつ、原則として国庫負担のない社会保険の方式による上積みの給付として再編成されることとなる。

その給付内容は、それぞれの制度ごとに保険収支を勘案のうえ定められることとなろうが、基本的な姿としては、拠出した保険料（額および期間）におおむね比例する形のものとなろう。この場合、厚生年金については現行制度とのつながりを考慮し、定額部分の一部を残すことが考えられる。また、国民年金については、基本年金に上積みされる給付となることにかんがみ、現在の定額保険料を改め、所得比例を考慮した段階的保険料を導入する必要があろう。

なお、六十五歳以上の者については、就業している場合であっても老齢年金を支給するとともに被用者年金の被保険者とはしないのが適当である。

三　年金問題に関し指摘されている諸問題の改善の方向

基本年金の創設をはじめとする老齢年金制度の再編成にあたっては、現

行制度について従来から指摘されているような諸問題、例えば、遺族年金の水準および支給要件の問題、離婚した女子の年金権確保の問題等についても是正をはかることが必要である。

(1) 被用者年金における遺族年金の取扱い　六十五歳以上のすべての老人について基本年金が保障されることにより、高齢の遺族にとっても、その限りにおいて安定感が増すことになる。ただ、六十五歳未満の遺族の場合には、老齢年金との比率を従来どおりの五割に保ったとしても、国庫負担が除かれた分だけ減額されるので、少なくとも六割程度まで引上げることが必要である。また、遺族年金の受給者については、年齢制限等を設けることを検討すべきであろう。

(2) 女子の年金権　基本年金の導入に伴い、女子についても一定額の老齢年金は確実に保障されることになり、従来指摘されていた高齢で離婚した女子の無年金の問題は解決される。さらに一層この面での改善をはかるため、配偶者が被用者保険に加入している場合の無業の妻については、離婚した場合は現在「空期間」とされている婚姻期間を「実期間」として取り扱えるような方法を検討すべきである。これに伴い、性格があいまいで種々問題のある被用者の無業の妻の国民年金への任意加入制度は廃止されることになる。

四　再編成のプログラム及び経過措置

制度改正の影響が後年になって始めて現われる年金制度の場合、障害物がはるかかなたに見える段階から適切な操舵をしなければならない。この意味からも、基本年金の創設および一連の制度再編成は急がなければならない。基本年金は、年金税（付加価値税）制の導入とともに昭和五十五年には発足することが望まれる。それと見合って、現行各公的年金制度は原則的には昭和六十五年までにそれぞれ再編成を完了することを期待する。

新制度の発足により、給付は一般には改善されることとなろうが、既得権を侵害されるような者がある場合は、経過措置を設け、その救済をはかることが必要とされよう。特に支給開始年齢六十五歳が確立するまでの間における六十五歳未満の年金受給者については、基本年金が支給されないことにかんがみ、従前の国庫負担分を含めて給付することを考えるべきである。

恩給受給者等についても、基本年金の創設に伴い、それとの調整をはかることが公平上要請される。

支給開始年齢の引上げについては、相当の期間をかけて、年齢に応じ段階的に実施していくこととし、また、当分の間退職し就業しえない者については六十歳から六十五歳までの有期の退職年金の支給を認め、また、低額の所得しか得られない職に就いている者については在職老齢年金により補完するなど弾力的な対応策を講ずる必要があろう。

なお、今回の建議においては障害年金についてふれなかったが、検討を要する問題である。

## 年金制度基本構想懇談会の中間報告

この中間報告は、七六年五月審議を開始していらい二一回の審議をかさね、七七年一二月九日、まだ最終的な結論を得ていないとして中間的な意見として公表されたものである。それはつぎのように構成され、参考資料、統計を付した膨大なものである。第一章「わが国年金制度の沿革と現状」（三節）、第二章「老齢者の生活と現状」（二節）、第三章「わが国年金制度の成熟化過程」（三節）、第四章「わが国年金制度の諸問題」（二節）、第五章「いくつかの基本問題についての考え方の整理」（六節）、第六章「いくつかの体系的な構想とその問題点」（二節）、第七章「これまでの審議経過と今後の検討の必要性」（二節）、第八章「昭和五〇年代の課題」。

この中間報告の中心ともいうべき第六章「いくつかの体系的な構想と問題点」を要約して述べることとする。

まず体系的な構想として二つの考え方を出している。その一つは、年金制度の部分的なあるいは全体的な統合一元化をはかることにより、全制度を通して同時に、また画一的に是正していこうという考え方で、これはこの「基本懇」の基礎年金構想がこれに近いと

している。その二は、各制度ごとの制度運営、財政運営という現行の個別制度ごとの体系を基本的に維持しながら、相互に有機的連携を保ったバランスのとれた改善をおこなっていくことにより漸進的にその是正をはかっていくという考え方である。

そのうえで、制度の部分的統合の考え方として、制度の基本的構成、給付水準と給付体系、費用負担など、いずれ考えられる政策効果として六項目をあげている。こうして第一の基礎年金制度を提案し、これに国民年金を位置づけ、被用者年金の水準、制度内の財政調整などにふれている。第二の考え方の具体化としてはとくに財政調整を重視した二つの体系的なモデルとして、①最低保障方式、②二重加入方式の二つを提案している。そして財政調整案の制約となる条件や特徴、今後の検討課題などにふれている。

## 二つの年金改革案の特徴

この二つの公私の諮問機関の改革案を要約することは、とくに後者の「基本懇」が、二つの考え方、三つの提案をしているので困難であるが、二つの建議、中間報告を、その基本構想、給付水準、財源、費用負担、支給開始年齢、制度上検討すべき問題点などの項目とわけてあえて整理・要約すると、第146表のとおりである。

この二つの諮問機関の年金改革案は二つとも最終的な答申、報告書になっておらず、また、「社保制度審」のほうは、基本年金を目的税＝新付加価値税という国庫負担でおこなうとしている。その具体案は明示されていないし、「基本懇」のほうは、検討すべき事項として問題をなげかけながら二つの考え方と三つの改革構想を示し、一つにしぼった最終案ではないが、両案ともいくつかの共通点や問題点を大胆に提起しているので、その若干を列挙してみる。

第一に両案とも、将来の老齢年金の支給開始年齢を満六五歳としていることである。もちろん、このための経過措置の期間をおき、国民的合意を得ることを前提にしているが、現行制度では、共済年金、厚生年金の被用労働者と婦人、船員保険の支給開始年齢はいずれも五五歳、厚生年金の一般男子と通算老齢年金はともに六〇歳になっているから、年金支給開始年齢の大幅な繰下げを提案していることになる。また、民間企業の多くの定年制が依然として五五歳、延びても五七～八歳としていること、公務員労働者にも定年制実施を予定している昨今の動きがあることからみても、この間の雇用政策をどうするかということをぬきにして、この六五歳開始問題は考えられず、重大な問題となるであろう。

第二は、現行諸制度間の年金負担の調整の問題である。今回の年金制度の抜本的改革案を必至ならしめた背景には、拠出制国民年金が、七五年度以来、年間収支が赤字におちいり、七六年度より国民年金の積立金を毎年とりつぶして給付にあてているという国民年金の財政破たんがある。これを救済するために被用者年金制度との関係をどうするかに、二つの諮問機関とも共通の狙いがあったと思われるが、二つの意見とも窮極的には、被用者もふくめた所得のあるすべての国民の相互連帯によってその財源を拠出することによって解決しようとしている点で共通している。ただし、そのやり方は、「社保制度審」のほうは、これまでの国民年金を廃止して新たに国民が六五歳になれば新付加価値税によって基本年金が支給されるとし、そのうえに被用者年金を上積みするとしている。これにたいして「基本懇」のほうは、現行制度を前提に制度間の底辺に基礎年金ないし最低保障部分をつくり、財政調整プール制にするか、あるい

## 第146表　二つの諮問機関の年金改革案

| | 制度の基本構想 | 給付水準 | 財源・費用負担 | 支給開始年齢 | 制度上検討すべき問題点 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 遺族年金及び妻の座 | その他 |
| 「皆年金下の新年金体系」制度審12／19 | □昭和65年を中間目標として「基本年金」を創設する。<br>□各種公的年金の一本化は観念論，しかし理由のない差別はなくさねばならない。<br>横断的に均等化しうる部分を設定，格差不公正をなくしていく。<br>□全額国庫負担による一律給付の基本年金と社会保険年金（保険料方式）の二階建でいく。 | (1)給付水準の基本は，それのみ（基本年金プラス社会保険年金）によって生活がまかなわれるものではなく，老齢世帯の既存のストック，家族からの援助，各種の社会的施設，社会サービスによって補われる（なおかつ貧困の場合，生保）<br>(2)基本年金の水準は，老夫婦のみの世帯における消費支出の50%（5万円を想定）とし，単身者は夫婦二人の額の60%（3万円)を目途としている。…総理府49年調査60～64歳（98,868円）<br>(3)年金額試算…国年50年14,109円→単39,406円…夫68,812円 | (1)基本年金は全額国庫負担とする。この財産は特別の目的税を徴収してまかなう。この税は，国民全部の所得にかかる付加価値税（実質的には全国民が負担する保険料）となる。<br>(2)社会保険年金は国庫負担を全廃して保険料だけでまかなう。 | 原則として65歳とする。<br>・但し，定年年齢の引上げを含めて年金受給年齢までの老齢者の雇用対策，雇用政策の中心として確立しておくことが不可欠。<br>・社会保障年金については，65歳にすることはしばらく弾力的な経過措置をとることもある。 | (1)基本年金で妻の年金権保障<br>(2)65歳未満の遺族年金は60%程度年齢制限。<br>(3)離婚した場合の無業の妻…「空期間」を「実期間」にする。<br>(4)被用者の無業の妻の国年任意加入（現680万人）を廃止すべきである。 | (1)基本年金のスライドは老人世帯の消費支出にあわせて適時スライド<br>(2)社会保険年金の計算方式は比例方式を中心とするが，厚生年金の定額部分はのこす。<br>(3)国年に段階保険料方式を導入。<br>(4)老齢福祉年金廃止，5年，10年年金についても，ざんじ整理していく。<br>(5)当分の間，16～65歳までの間就職しえないものについては，有期の退職年金の支給を認めるが低賃金者は在宅で補完。<br>(6)65歳以上になれば，働いていても年金を支給し被保険者とはしない。 |
| 「中間報告」年金制度基本構想懇談会12／9 | □二つの考え方と三つの案を提起<br>①基礎年金制度…制度の部分的な統合一元化をおこない給付体系，費用等の制度間不均衡をならす。<br>②個別制度を基本とした財政調整方式<br>A最低保障方式…制度間で原資の移管をおこない財政調整する。<br>B二重加入方式…国民年金を国民全体の年金制度と考えその水準までの部分について制度間で負担の平準化をはかる。 | 具体的な金額の提示はないが，(1)の基準年金構想で，厚生年金の定額部分を吸収するといっているので，この程度の水準を考えているのではないかと思われる。 | 基礎年金方式<br>(1)基礎年金制度の給付費は各付加年金制度からの保険料財源の移管と一定の国庫負担でまかなう。<br>(2)基礎年金部分に重点的な国庫負担の配分をおこなうため各付加年金制度の国庫負担の全部，又は一部を移行させる。目的税には問題があるので採用しない。（被用者年金負担増の問題）<br>財政調整方式<br>(1)最低保障方式についてはその部分に，現行国庫負担を使って重点的に配分する。最低保障年金に充当する分の保険料は賦課方式。<br>(2)二重加入方式の場合，被保険料負担は従来どおりとし，そのうち国民年金保険料相当分は被用者年金制度から国民年金制度へ制度間で移管する。<br>国庫負担の扱い方は(1)と同様。 | 基礎年金方式<br>65歳とする<br>基礎年金の受給要件は年齢のみとする。付加年金については触れていない。（右記検討事項参照）<br>財政調整方式<br>（今後検討すべき問題のなかでふれている。）<br>・老齢者の実態をみきわめつつ決定しなければならない。<br>・いずれにしても引上げなければならない。<br>・長期的な十分の調整期間をおいた段階的な措置 | (昭和150年代の課題)<br>(1)現行の被用者年金の遺族年金の引上げは図らねばならないが…<br>(2)単身よりも有配遇者重点に優先的改善。<br>(3)遺族年金と国民年金任意加入年金の併給については過剰給付になってはいけないので合理的調整をすべきだ。 | (1)制度間不均衡の原因である年数加算制の給付体系については過剰給付とならないよう逓減，頭うちを検討。<br>(2)費用負担面で税中心か。保険料中心か。<br>(3)給付の効率化…国民のコンセンサス<br>(4)財政方式の採用が対処しやすいという方向を示唆している。 |

は二重加入方式で、労働者、公務員にも国民年金に加入、保険料を拠出するという方法を出しているということである。これは相互連帯による高負担にほかならないといえよう。

第三は、国庫負担の問題である。二つの案とも、均一の年金部分にのみ国庫負担を導入し、被用者年金については廃止することを示している。第四は、①現行の国民年金の一〇年、五年の年金、老齢福祉年金は、たてまえとしては廃止されるということ、②妻の年金権は、「社保制度審」はこれで確保されるとし、「基本懇」のほうは被用者年金とくに遺族年金と併給されることが過剰年金だから、妻の任意加入者約六〇〇万人余はこれを廃止すべきだと提案している。なお、これまで拠出してきた保険料は利子をつけて返還するのかどうかについてはふれていない。

### 目的税・新付加価値税で新しい提案

先にふれたように、社会保障制度審議会は、基本年金の財源捻出として新付加価値税を提案したが、これについて研究調査を依頼されていた泉専売公社総裁（元国税庁長官）は、七八年七月、その報告書を「社保制度審」に提出した。これによると、①所得型付加価値税は、外国にもない新しい制度であること、②社保制度審の「基本年金」の所要財源は、昭和七〇年には五兆五〇〇〇億円になること、③国民税として位置づけ、事業税や法人税と異なり「企業が純益を生ぜず、欠損となった場合にも、付加価値を生じている限り納税すべきもの」と規定している。そしてそのメリットとデメリットをあげながら平均して所得にたいして一・八五％程度で所要財源は十分調整できるとしている。そのうえで昭和五五年度から七〇年度までの見込財源をだしているが、その所管事務は国税だから、国税

**第147表**　年金制度改革に関する諸提言におけるナショナルミニマムの額とその考え方

| 研究団体・政党 | 資　　料 | ナショナルミニマムの額（月額）（51年現在，一部推計） | そ の 考 え 方 |
|---|---|---|---|
| 公　明　党 | （国民福祉中期計画）（51. 9. 30） | （単身）雇用者平均定期給与の35%（約5万円）<br>（夫婦）雇用者平均定期給与の70%（約10万円） | 1）生活保護基準（老人一人世帯老齢加算及び住宅扶助を含む）は月約5万円となる。<br>2）老人世帯生計費（厚生行政基礎調査による）の雇用者平均定期給与に対する割合は30%前後。 |
| 年金制度国民調査会 | 「高齢者保障年金改革の課題と方向」中間報告（52. 6） | 被用者年金<br>雇用者平均給与の30%（約4万円）<br>国民年金一人4万円（夫婦8万円） | 1）雇用者平均給与の$\frac{1}{2}$が最低生活の限度である。<br>2）生活保護基準（老人一人世帯，老齢加算を含む）は月約4万円 |
| ライフサイクル計画 | 「生涯設計計画」（50. 9） | 被用者年金<br>（夫婦）<br>雇用者平均定期給与（または平均標準報酬）の45%（約6万円）<br>国民年金<br>単身，上記水準の$\frac{1}{2}$<br>（夫婦上記水準） | ＩＬＯ128号条約の基準にそわせる。 |
| 社会経済国民会議 | 「高齢化社会の年金制度」（52. 4. 3） | 雇用者平均定期給与の$\frac{1}{3}$（約4.7万円）<br>（夫婦上記の1.5倍）<br>（約7.1万円） | 1）ナショナルミニマム部分と報酬比例部分で従前所得の6割を保障する。<br>2）ナショナルミニマム水準（単身）は一人当り国民所得の40% |

として、その事務費は九〇〇億円であるとしている。周知のように七八年の後半に至り、新しい税財源として新消費税案が、国民各層から大きな抵抗をうけている現状にあって、それに近いこの新付加価値税の創設がたとえ具体的に立案、答申のなかに入っても、これが実現されるかどうかが問題であろう。

**年金改革の政党・関係団体の政策**

七八年版本年鑑で、国会議員選挙で公約された社会保障政策、とくに医療と年金については紹介したが（五七九～五八三頁）、「基本懇」の中間報告書のなかで、ナショナルミニマムの額とその考え方における研究団体や政党の案が一覧表になっているのでこれをここに掲載する（第147表）。

なお、これらの考え方について、「基本懇」は、とくに「年金のナショナルミニマムを設定しようとするのであれば、その前提として必要となる費用負担の規模およびその調達方法についても同時に明らかにしていく必要がある」と批判していることをつけ加えておく。

## 2　医療保険改革をめぐる動向

医療保険をめぐる七七年秋から七八年夏にかけての政治的かつ制度的な動向は、ここ数年来なかったといわれるほどの複雑な動きを示し、七九年にもちこされる。本年鑑各年版で記録してきたことと同じく、医療保険制度は、医療担当者、医師団体、病院関係の諸団体、全国保険医団体と健保連その他の保険者団体、労資団体などのあいだで利害が対立し、対立紛争が政治や国会の場でもそのまま反映するという点で今回も同様であったが、この一年間、従来とくらべてきわだって異なる点は、厚生省の主導によって点火され、七八年三月以降紛糾し、拡大していったことである。その経過と特徴をみてみよう。

**健康保険改正法の成立と実施**

政管健保の赤字対策として改正法案は第八〇通常国会に七七年二月三日に提案されたが、次の臨時国会でも審議未了、さらに次の臨時国会でも廃案という憂目をみた。しかし、同年一二月七日、八日、衆院および参院の社会労働委員会において、修正を加えて社会、公明、民社、新自由クラブの賛成、共産党のみ反対で、質疑討論ぬきで成立した。この修正法案の内容は、①賞与からの特別保険料の徴収は三年以内に限る、②その特別保険料の料率をボーナスの二％（当初政府案）から一％に引き下げ、負担割合を事業主五、被保険者三、国二とする、③初診時一部負担金を政府原案の七〇〇円から六〇〇円に引き下げ（現行二〇〇円）、高額療養費の自己負担額は現行三万九〇〇〇円のまま据えおく、④国保組合にたいする補助率を四〇％（現行二五％）に引き上げる、⑤七八年一月から実施する、というものであった。

一方、政管健保の保険料率は、これまでの一〇〇〇分の七八が七八年二月一日より一〇〇〇分の八〇に引き上げられると同時に、同日より診療報酬は平均一一・六％（医科一一・五％、歯科一二・七

%、薬局五・六%）引上げが中医協答申（一月一七日）をうけて実施された。ただし、この診療報酬の平均の引上げ率は、すべての診療行為にたいする点数に乗じたものでなく、点数の一部改定や新設によるもので、病院と診療所による格差や各科別の点数表の差、さらに患者の多少によって差がでてくるものであった。

以上は七七年いらいのいわば懸案事項で、今次の動向からいえば第一ラウンドに属するものといえる。

### 三転した医療保険の改革案

ところが、この第一ラウンドが終えたと思われる七八年三月初旬、医療保険抜本改革厚生省案が自民党の政調会や医療の基本問題調査会、社会部会などの機関に示された。その内容は、①健保、共済などの被用者医療保険の給付を本人、家族とも入院一〇割（ただし食事自弁）、外来は一律七割とし、②ボーナスも保険料の対象にする総報酬制をとり、さらに③健保組合の附加給付を廃止し、健保組合間で財政調整をするという、制度発足以来の抜本改革案といえるものであった。これにたいして日本医師会（武見会長）は強く反対し、三月下旬から四月上旬にかけて、小沢厚相と武見日医会長とのあいだで五回の話しあいがもたれ、その結果、五つの原則が確認された。

こうして第二次案とも思われる提案が社会保障制度審議会と社会保険審議会にたいする諮問案として四月初め提案された。この際、厚相は、両審議会に医療保険の抜本改革をめざす長期計画案という改革要綱案を説明した。その全文は下記のとおりである。

【医療保険制度改革要綱案】

一、制度の体系

医療保険制度の体系は、職域保険制度、地域保険制度及び老人保険医療制度の三本建とする。

(1) 職域保険制度

イ、七つに分立している法体系の一元化を図る。

ロ、職域保険は政府が統括し、事業は企業別、産業別、地域別に組織される職域保険組合及び社会保険庁が行う。

備考…業務上の傷病を対象とするかどうか及び職域保険被保険者の家族を地域保険に加入させるかどうかについては引き続き検討する。

(2) 地域保険制度

現行国民健康保険制度を踏まえ、職域保険制度と同様の医療給付を行う。

(3) 老人保健医療制度

老人に対する総合的な保健医療サービスを確立するため、老人保健医療制度を創設する。

二、保険給付

(1) 医療給付

1　全国民を通じた公平な医療給付とする。

2　職域保険の本人・家族、地域保険を通じ同一の医療給付を行う。

3　家計に対する負担の軽重に重点を置いた医療給付とする。

(2) 現金給付

1　傷病手当金等の現金給付は医療給付と別体系に整理する。

分娩費等については実情に即して改善する。

三、費用の負担と保険財政

(1) 職域保険の保険料について負担の公平を図るとともに、算定基礎を統一する。

(2) 職域保険の保険料率は全体を通じた上下限の範囲内において、事業主体別に定めるものとする。

(3) 職域保険制度内において、医療給付費を対象に財政調整を行う。

1　各事業主体は一定料率に相当する金額を拠出する。

2　拠出金は、事業主体毎の財政状況等に応じ、傾斜的に配分する。

3　財政調整事業は政府の監督の下に調整基金（仮称）に代行させるものとする。

(4)　医療保険に対する国庫負担の合理化を図る。

四、保険医療

(1)　医療の技術的経済的な効率化を推進し、適正な医療費の確保を図る。

(2)　保険医療の取扱いに関する仕組みを改善する。

(3)　保険者・被保険者等に対する指導の徹底を図る。

また、厚相諮問案の健康保険制度の改正の要点はつぎのとおりである。

【健康保険制度の改正の要点】

1　保険給付に関する事項

(1)　医療に関する給付

ア　医療に関する給付は、被保険者及び被扶養者を通じて同一のものとすることとし、薬剤及び歯科材料に要する費用を除き、一〇割給付とすること。

イ　被保険者又は被扶養者（以下「被保険者等」という）が医療機関等に支払った薬剤又は歯科材料に要する費用については、保険者が一定の基準により償還することとする。

なお、低所得者については、その負担を軽減する措置を講ずること。

ウ　療養費を支給する要件を改め、保健医療機関又は保険薬局以外の医療機関等で療養を受けた場合であっても、保険医療機関等で療養を受けた場合に準じて療養費を支給することとする。

(2)　分べん費等の給付

ア　分べん費及び埋葬料の最低保障額等は、厚生大臣が実情に即して改定できることとすること。

イ　育児手当金及び配偶者育児手当金制度は廃止すること。

2　費用に関する事項

(1)　保険料

ア　保険料算定の基礎となる報酬に賞与等も含めることとすること。

イ　標準報酬の上下限を賃金水準の変動に即して改定できることとすること。

ウ　保険料の上限を千分の八〇とすること。

(2)　国庫補助

国庫補助率調整規定を廃止し、政府管掌健康保険についての国庫補助を保険給付費（分べん費及び埋葬料の支給に要する費用を除く）に対する定率国庫補助とすること。

(3)　健康保険組合間の財政調整

政府は、別に法律で定めるところによる被用者医療保険の保険者間の財政調整が行われるまでの間、各種健康保険組合間の財政調整を行うための所要の措置を講ずることとすること。

3　保険医療機関等の登録・指定に関する事項

(1)　個人開業医等につき、保険医療機関等の指定があったときは、保険医等の登録があったものとみなすこととすること等所要の整備を行うこと。

(2)　都道府県知事が地方社会保険医療協議会の議を経て、保険医療機関等の指定をしないことができる事由として、保険医療機関等の指定を取り消されてから三年を経過しないとき等を法定することとすること。

4　その他

(1)　健康保険組合の附加給付制度は廃止すること。

(2)　被保険者が海外にある場合等においても、被扶養者が国内に居住するときは、保険料を徴収することとし、保険者が必要があると認める場合には、被保険者等についても保険給付を行うこととすること。

(3)　保険者は、医療に関する給付に要する費用とその他の給付に要する費用との区分を明確にするものとすること。

(4)　被保険者及び被扶養者は、保険者の指導を受けるものとすること。

(5)　社会保険診療報酬支払基金における審査について、再審査制度を設けることとすること。

(6)　その他所要の規定整備を行うこと。

この「改正の要点」のうち、「医療に関する給付」(1)イ「薬剤などの費用について保険者が一定の基準により償還することとする」という内容は、被保険者の一世帯当たり月二万円以上、年間一二万円をこえた分について償還する（払い戻す）ということであると審議会で説明された。つまり、本人および家族の「薬剤と歯科材料に要する費用」が実質的に法定給付から除外することであり、その全額を自弁することになる可能性が十分あることが明らかになると、医師会、保険医協会、民医連、医療労組そして労組、民主団体は急速な反対運動、署名運動を四月、五月、六月と展開した。

こうして両審議会とも一カ月余の審議ののち、五月一三日、厚相の諮問案について、両者一致して、償還制の導入は反対、一部負担制はやむを得ないとしたほか、きびしい批判の答申をおこなった。なお社会保障審議会の答申では、一致したところと各側委員（公益側、事業主側、被保険者側）の意見が不一致で併記したところとある。

社会保障制度審議会の答申のうち、薬の償還制のところでつぎのように述べている。「被保険者および被扶養者を一〇割の同一給付として差別を廃し『物』と『技術』の分離により、特に薬剤等の問題に着目して医療の是正を図ろうとしている政府の意図は理解される。しかし、提案されている薬剤費などの償還制によっては、薬価基準が守られる保証はなく、領収書の作成など窓口業務との関係もあり、診療担当者の責任ある医療が期待しうるかどうか、さらに家計の医療費負担を公平にすることになるかどうか、受診の抑制にならないかどうかが憂慮され、現実的な施策としては考えがたい」としている(社会保険審議会も同旨)。財政調整については、健保組合の自主性の問題、被用者全体の財政調整という長期計画が必要であると批判した。

**継続審議となった健保改正法案**

こうした動きのもとで第三次案ともいうべき健康保険抜本改革法案は、会期延長された臨時国会もふくめて、国会提出は無理と思われていたが、五月二六日、自民党内の関係機関にはかることなく、閣議決定で国会に提出されるにいたった。そして国会の説明・審議のないままに議長取扱いで継続審議扱いという異例のものとなった。この法案要綱はつぎのとおり。

【健康保険制度等の改正案要綱】

第一　健康保険法の改正

一、医療給付に関する事項

1　被保険者と被扶養者の給付格差の是正

被保険者と被扶養者の給付格差を是正するため、被扶養者について被保険者と同一水準の給付を行うこととする。

2　一部負担金制度の改正

(1)　被保険者は、療養の給付を受けるに際して次の一部負担金を支払うこととすること。

ア　入院外の場合

(ア)　初診時　千円

(イ)　次に掲げる薬剤を除く薬剤に要する費用の二分の一に相当する額

①　検査、処置及び麻酔に使用される薬剤

②　高価かつ長期間連続して投与される薬剤であって厚生大臣が定めるもの

(ウ)　歯科診療を受ける際の使用歯科材料に要する費用の二分の

一に相当する額

イ　入院の場合

アの(ア)からま(ウ)でのほか、一日につき給食料に相当する額（注　千円）

(2)　被保険者が支払った一部負担金の額が著しく高額となったときは、被保険者に対し、政令で定める基準に従い、高額療養費を支給することとすること。

注①　一月当たり二万円を超える額を支給すること。

②　低所得者対策を合わせて考慮すること。

(3)　被扶養者の療養についても(1)及び(2)と同様の給付を行うこととし、これに伴い現行の高額療養費制度は廃止すること。

3　療養費の支給要件の緩和

保険医療機関又は保険薬局以外の医療機関等で療養を受けた場合であっても療養費を支給できることとすること。

4　附加給付制度の改正

医療に関する附加給付は、廃止すること。

二、分べん費等の給付に関する事項

分べん費及び埋葬料の最低保障額並びに配偶者分べん費及び家族埋葬料の額は、政令をもって定めること。

三、保険料に関する事項

1　賞与等に係る保険料の徴収

賞与等の支払いを受けた月においては、その月の保険料額は、標準報酬月額と一定限度額以下の賞与等の額を合算した額に保険料率を乗じて算定することとし、これに伴い特別保険料制度は廃止すること。

2　標準報酬等級表の上限の弾力的調整

法定の標準報酬等級表の最高等級に該当する被保険者数が一定の割合を超えた場合には、社会保険審議会の意見を聴いて政令をもって標準報酬等級表の上限を改定できることとすること。

3　保険料率に関する改正

(1)　政府の管掌する健康保険の保険料率は、厚生大臣が社会保険審議会の議を経て千分の八〇以内において定めることができることとすること。

(2)　(1)の保険料率は、当該事業年度における健康保険事業に要する費用と保険料、国庫補助等とが等しくなるように定めること。

(3)　健康保険組合の管掌する健康保険の保険料率は、千分の八〇以内において定めることができることとすること。

(4)　(3)の保険料率は、当該事業年度における健康保険事業に要する費用と保険料等とが等しくなるように定めることとすること。

四、国庫補助に関する事項

政府の管掌する健康保険についての国庫補助率調整規定は廃止し、国庫補助率は、保険給付費（埋葬料及び家族埋葬料並びに分べん費、配偶者分べん費及び育児手当金の支給に要する費用を除く。）の百分の二〇以内において政令で定める割合とすること。

五、財政調整に関する事項

別に法律で定めるところによる全被用者医療保険制度を通じての財政調整が実施されるまでの間、全健康保険組合の被保険者の保険料負担の公平に資するため、各健康保険組合が被保険者の報酬額の総額に一定の割合を乗じて得た額に相当する額を拠出することとし、その拠出金を財源とする財政調整事業を行うものとすること。

六、保険医療機関等の登録・指定に関する事項

1　保険医療登録に関する改正

個人開業医等につき、保険医療機関等の指定があったときは、保険医等の登録があったものとみなすものとすること。

2　保険医療機関等の指定拒否事由の法定

都道府県知事が地方社会保険医療協議会の議を経て保険医療機関等の指定をしないことができる事由として、保険医療機関等の指定を取り消されて二年を経過しないとき等を定めること。

3　未払一部負担金の保険者徴収

保険医療機関等が一部負担金の徴収について善良な管理者と同一

の注意義務を尽したにもかかわらず、被保険者が支払わなかったときは、保険者は保険医療機関等の請求により徴収処分をすることができることとすること。

七、その他の事項

○海外にある被保険者等の扱い

被保険者が海外にある場合においても保険料を徴収することとし、保険者が必要あると認める場合には、被保険者又は被扶養者に対し保険給付を行うこと。

第二　船員保険法の改正

医療給付、分べん費等の給付等について健康保険法の改正に準じた改正を行うものとすること。

第三　社会保険診療報酬支払基金法の改正

社会保険診療報酬支払基金における診療報酬請求書の審査について、再審査に関する規定を設けることとすること。

第四　施行期日

公布の日から起算して一年以内において政令で定める日から施行するものとすること。

第五　他法律の改正

各共済組合法等についても、健康保険法の改正に伴い必要と認められる事項につき、可及的速やかに改正を行うこと。

## 健保改革案の背景

政府・厚生省が両審議会に配布した資料によると、改革の直接の契機になったのはつぎの問題であった。一つは、政管健保の七八年度単年度赤字六五九億円、累積赤字三二三〇億円（その後の発表で若干減少している）になること、さらに健保組合の保険料率が一〇〇〇分の八〇を超える組合が四六六（二九・三%）、うち一〇〇〇分の九〇の組合が七七組合にのぼり、七八年度でその赤字が二五三億円になること、また国家公務員・地方公務員の共済組合（短期）のうち、保険料率一〇〇〇分の九〇以上の組合が四三、うち五組合は一〇五～一一〇の高率であること。もう一つは、国民医療費が年々増加の一途をたどり、七八年度で一〇兆三一七五億円と推計され、これまでの伸び率をもってすると五年後の八三（昭五八年）度には二〇兆円になり、GNPや国民所得の伸び率を上回ると考えられ、これをだれがどのように負担するかということである。たしかに、国民医療費は、国民の傷病量の政府統計でもふえている。急速な人口の老齢化が病気をふやす一方、ここ数年、医療用コンピュータ、医療機器が産業急速に普及をみ、そのツケが保険医療に回ってくること、また医師、歯科医師の急増（六〇年当時医科大学が官公私立で六〇校〔定員二八四〇人〕が七七年に七二校〔定員七四二〇人〕とふえ、歯科医大は六〇年にわずか七校〔定員六九〇人〕だったものが、七七年に二三校〔定員二六二〇人〕）にともない医療費も増加することが考えられるのである。

さらに今次医療保険の改革の背景には、七七年秋、前厚相らの欧州各国の医療保障事情視察と、健保連などの企業代表の同様視察とその報告書などがあったことを無視するわけにいかない。とくに、七七年に実施されたフランスの医療費抑制法と西ドイツの疾病保険費用抑制法の二つは注目すべきである。いずれも医療費増大に対応した史上未曽有の抑制法であった。

このようにして三転した医療保険の抜本改革案は、国会で継続審議の扱いをうけたが、自民党は、これを独自の修正案にするために内部に健保改革のために小委員会をつくったが、これも武見日医会長の新たな提案で混乱し、七八年九月には実質的に解体した。

## 老人保健医療問題懇談会の意見

〝福祉見直し論〟の一つの焦点として、大蔵省の主導で「老人医療有料化論」が積極的に展開されたのは、七五年以降であった。これを援護したのが、七四年秋以降の財政審議会である。しかし、七六年の衆院選挙、七七年の参院選挙などの政治的配慮からその具体化は見送られてきた。こうしたことに対応してつくられたのが、厚相の諮問機関としての「老人保健医療問題懇談会」（会長・山田雄三）であった。一年余の審議のすえ、七七年一〇月二六日に「今後の老人保健医療対策のあり方」と題して意見書が提出され、公表された。

意見書は次のように構成されている。

第一、老人保険医療問題の背景と基盤　1社会経済の変化　2老人の特性

第二、老人保険医療対策の現状と問題点　1現状　2問題点

第三、老人保険医療対策の基本的考え方　1国・地方公共団体及び国民の役割と責務　2老人保険医療対策の基本的方向

第四、総合的老人保険医療対策の確立　1老人保険医療施設　2老人精神障害対策

第五、老人保険医療資源の確保

第六、老人保険医療及びその関連領域の研究開発

第七、関連施策の充実強化

このうち第二の「現状と問題点」では、現行の対応策は医療費保障に偏重しているとし、保健サービスの一貫性が欠如し、老人医療費負担も不均衡で、とくに国保が七〇歳以上老人が一般の医療保険の二倍の比重（七・四％）をしめ、そのため七六年度で医療給付費の二六・四％に達しているとしている。

これからの対策の基本的な考え方としては、国と地方自治体と国民の役割と責任を強調し、具体的な対策としては、老人保健サービス、老人医療費の保障、老人保健医療施設、老人精神障害対策など総合的な施策でおこなうべきで、とくに老人保健医療対策の実施主体は市町村がおこない、全体の行政的均衡は国で、都道府県は適切な指導援助がなされるべきであるとしている。そして全額公費で賄う方式は財政的にまず不可能であるとし、年金方式も医療保険の財政調整方式も無理であるとしている。つまり、国と地方自治体と事業主と住民の費用負担でまかなうべきであるというわけである。

以上からわかるとおり、この報告書は大蔵省の強調する老人医療有料化方式を短絡的に採用することを避けたと思われる。この報告書をうけて、厚生省は省内に老人保健医療対策の準備室をもうけ、成案、立法化の準備をはじめ、七八年七月下旬、老人保健法（仮称）の試案を公にしたことがあったが、これは前述の健康保険の抜本改革の渦巻のなかで作業がストップしたといわれる。この案は老人保健医療対策の費用を国庫が六分の三、都道府県、市町村の自治体で六分の二、事業主、住民が六分の一を負担するやり方をとっている。

【参考資料】(1)『週刊社会保障』（社会保険法規研究会）、(2)『社会保険旬報』（社会保障研究所）、(3)『年金制度抜本改正の解説と資料』（社会保険法規研究所）、(4)『社会保障』中央社保協、(5)社会保険審議会の審議資料(6)七九年度『社会保障ハンドブック』（労働旬報社）

# V 経営者団体の労働政策

概要□日経連三〇周年記念総会──賃金問題研究委員会報告──雇用対策その他──定年対策／高学歴化対策／高齢者対策／地域社会対策の実情／円高問題

## 概要

一、長期におよんでいる不況に加えて、急速な「円高」によって、日本経済は国際的にも、国内的にも多くの試練にたたされることとなった。日経連のいう「春期賃金交渉」＝春闘にあたっては、「生産性原理」の徹底と、「自主交渉」路線を強める方針が、日経連を中心に各産業、各企業でうちだされ、全体としては、おおむねその方向にそって事態は進展した。

一、日経連は創立三〇周年を迎えて、新しい情勢に対処する方針をうちだし、今次春闘にたいしては、強い姿勢でのぞみ、初期の方針が達成されたとみている。さらに、労働組合側の春闘見直し論に注目し、とくに全電通の春闘方式再検討論には強い関心をよせ、従来の春闘のあり方を改変していこうとする意欲をみせている。おそらく、今後その点をめぐって、労使ともにさまざまの対応がおこなわれることになるであろう。

一、こうした状況のなかで、労使にとって深刻な問題となっているのは、失業・雇用問題であり、高齢化社会の到来にみあった企業内部の労働者管理、企業体質をいかにしていくかである。すでに構造不況産業とよばれる部門で、相次いで合理化がすすめられ、中小企業のみでなく、巨大企業にもそれはおよんできている。低成長下

の減量経営方針がとられ、解雇もふくんで、三〇〇万と推定される余剰人員への対策がすすめられ、企業のみならず労働者にとっても重大関心事となりつつある。

一、これを機会に、それとあわせて定年制、社会保障などについても、対策が求められているが、日経連などの動きとしては、高学歴問題を検討し、ひろく教育制度・内容の吟味からはじめて、長期的政策を樹立しはじめている。

一、そして、当面の処理として、各企業での合理化をすすめる点で一致しながら、これとあわせて、企業の社会的役割を重視し、さらに、企業内での教育・訓練体系を刷新して、新たな労使関係の確立にむかいつつある。政治的状況もふくめて流動的状況にわが国社会があるため、それにみあった柔軟かつ迅速な対応が可能となるよう、全体的に組みかえがすすめられているといってよい。そのため強力な一つの方向へ資本の労働政策が動いているとはいえないが、根底的な条件を整備し、ゆるやかに経営主導型による労働者把握の方向が形成されるよう布石がつづけられてきたところに、この一年の特徴があるといってよい。

## 1　日経連三〇周年記念総会

一九四八年四月一二日に発足した日経連の創立三〇周年を記念する総会として、今年度第三一回の総会は五月一九日に開催された。さまざまの意味で転機に立つわが国の情勢をふまえて、日経連が何を考え、何をなすべきであるとしているか、同総会の桜田会長あいさつからみていくことにしよう。

【国民雇用が中心課題に　賃金交渉妥当な線で解決（会長あいさつ）】

顧みますと日経連が、第二次大戦敗戦に伴う混乱の中で発足いたしましたのは、昭和二十三年四月十二日でありましたが、光陰まさに矢の如く、早や三十年の歳月が流れ去ったわけであります。不肖昭和二十三年四月関東経協委員長と日経連副議長に就任、翌二十四年四月に日経連総理事、三十五年四月代表常任理事、四十九年規約改正により会長となって、現在にいたっており、創立以来三十年間にわたって不敏にも不拘先輩や役員の皆様、また会員各位のご支援のもと、当連盟の運営に参画して参りましたが最早や今後斯様な立場でこうした機会にめぐりあえる事は御座いませんのでここに発足以来の足跡を振り返り、いささかの所感を述べる事をお許し頂きたいと存じます。

〔I〕　日経連三十年の歩み

昭和二十年八月十五日の敗戦は、わが国社会に苦しい混乱をもたらしましたが、とくに労働問題の分野では、戦時中の抑圧政策に対する反発もあって、急進勢力の指導による政治色の強い労働紛争が随所に起こり、しかもそれらは、法秩序を破って職場を混乱に陥れ、経済の復興再建を著しく阻害するものでありました。

昭和二十一年五月、第一次吉田内閣が発足、ようやく労働法制の整備に着手され、私もこれに参画して、労働基準法の制定や労働省の設立準備などを手がけました。その間、経済危機の深刻化と共に労働紛争も募る一方でした。いまなお、私の印象に残っている労働紛争としては、例えば、占領軍の戦車や飛行機まで出動し、来ないのは軍艦だけ、といわれた東宝砧の暴力争議、経済復興のカギであるエネルギー源を押えて繰り返された電産・炭労スト、経営者の吊し上げや監禁、暴力が横行し、職場の生産管理まで伴った日立・東芝の争議など、枚挙にいとまありませんが、中でも、

二十二年二月一日を期して行われんとした「二・一スト」は、直前に占領軍命令で中止されたものの、革命を呼号して物情騒然たるものがありました。当時、中労委使用者側委員として解決に当った私としては、敗残の応召軍人として外地転戦四年半の体験からしても、戦いにやぶれた日本人同士が国を興すためには、「対立抗争からは何も生れず協力あるのみ」という事を今こそ労・使・国民が思い知る、絶好の実物教育の機会として素手でやるゼネ・スト位何程の事やある『ストやらせるべし』と主張したことを思い出すのであります。こうした混乱に際して、一部経営者中には途方に暮れ、経営に対する自信に動揺を来たしたのも、やむを得ないことであったと思いますが、しかし、当時心ある経営者は、敗戦日本の立て直しは、経済の復興が先決であり、経済復興のためには、共産党代表をも議長団に抱えた「経済復興会議」を何のためらいもなく持つ程でありまして、健全な労使関係を確立することが急務であることを痛感いたしておりました。そしてそのためには、経営者が新しい理念のもとに、相互に連絡提携を図る全国的な経営者団体の結成が必要であると考えたのでありますが、当時の占領軍は、日本弱体化政策を強く推進しておりまして、いまだ労働組合が十分な組織をもっていないことを理由に、これを許しません。それでやむなく、現実の必要に対処するため、関東、関西をはじめとする地方別経営者団体および石炭、電力、鉄鋼、紡績などの業種別経営者団体がまず発足いたしたのであります。そして、これら組織の整備に伴って、すでに故人となられた足立正さん、諸井貫一さん、三鬼隆さん、加藤正人さん等と相談して、その連絡組織としての経営者団体連合会をつくり、さらに渋る占領軍を説得して、これを日経連へと発展させたのであります。

昭和二十三年四月の日経連創立総会で採択いたしました宣言は、つぎのように謳っております。「日本経済再建の要訣は、産業平和の確保と生産性の高揚を企図するにある。これがためには、一面、労働組合が健全な自主的発展を遂げるとともに、他面、経営者が資本を擁護育成しつつ、堅実な企業経営の実現を図り、以て労使が経営権と労働権を相互に尊重し、それぞれの職分のもとに、挙って救国の事に当らなければならない」。そしてスローガンに「経営者よ正しく強かれ」を掲げたのでした。これは当時の企業の中には一部急進的な労働運動によって経営権喪失の状態に陥っていた事情を物語るものでありまして、日経連の発足は全国の経営者に、自信と意欲を回復させるキッカケとなったと思うのであります。

かくてわが国は、昭和二十七年、講和条約の発効を以て独立、日本経済の復興は漸次軌道にのり、三十年代へと入ったわけでありますが、この時期に忘れ得ないのは、昭和三十三年の王子製紙苫小牧ストに続く昭和三十五年の三井三池の争議であります。この争議は、第二次日米安保条約改訂反対の政治運動ともからんで治安問題にまで発展、当時の政治、社会情勢に大きな影響を与えたのであります。日経連も法秩序の確立を再三にわたり訴えましたが、紆余曲折の後、関係者の努力によって、ようやく解決を見たのであります。この争議の終結は「労働運動における戦後の終り」を意味するもので、関係者の一人として私の印象に強く残っているところであります。

昭和三十五年発足した池田内閣によって実施に移された、国民所得倍増十カ年計画は、予期以上の成果を収め、昭和三十五年～昭和四十五年の十年間で、日本経済は、実質成長率一〇・七％という世界に類例のない高度成長を続けました。こうしてGNP自由世界第二位の地位に到達した日本経済は、深刻な人手不足と大幅賃上げ、そしてインフレの脅威に当面したほか、環境汚染問題や企業のビヘイビアに対する内地ならびに進出先外地における各種の批判を起すに至り、経営道義の確立、「人づくり」に取組んだのもこの時期でありました。日本経済が高度成長期の終りに近づいた頃、昭和四十六年（一九七一年）のドル・ショック（米国ドルの金離脱）、引き続き昭和四十八年（一九七三年）秋、オイル・ショックが起り、世界経済は一九七〇年代の低成長時代に入ったのであります。

そして、この両ショックに象徴される世界経済の変化は一九七五年以降の日本経済に当然大きな転換を迫りつつあります。かかる日本経済の中心課題は何でありましょうか？　世上これをマクロで捉えた経済成長率とか、またこれを現象的に捉えて貿易構造とか産業構造の変革と申し、円高とか不況とか申しますが、結局は国民雇用の問題に帰するのであります。国民雇用を増やすも減らすもその基本条件は、企業経営体が持つ総合的国際競

争力に在り、その主たる要素としては世界最高水準に達した我国の賃金を含む労働条件を如何なる水準に如何にして決定し位置づけるかにあり、と申すも過言でないと信じます。ここに日経連の一つの新しい役割が生れた事を、創立三十年を迎えた今日、我々は確りと受けとめねばならぬと存ずるのであります。斯ような日経連の役割に応ずる組織は、地方別団体四十七、業種別団体五十一、それに傘下主要事業団体として人材開発センター、職務分析センター、ビデオライブラリーセンター、社内報センター等がございまして傘下企業所数三万一千三十六、所属従業員数一千余万人と推定される団体であります。どうか会員皆様の御協力に依ってこれ等の組織が我国経済発展に貢献するよう運営されることを祈ってやみません。

〔Ⅱ〕今次春季賃金交渉について

さて、昭和三十五年以来、高度経済成長の中で繰返されてきました所謂「春闘」は、一九七〇年代低成長経済時代に入ると共に低成長への対応として、少なくとも民間企業に関する限り、「春闘の終えん」論が起ったことは当然の成行きと考えます。昭和四十六年のドル・ショックおよび昭和四十八年のオイル・ショックに象徴される日本経済の大きい曲り角に対応すべく日経連では、昭和四十九年五月「大幅賃上げの行方研究委員会」を発足させ、日本経済の今後と賃金のあるべき姿を検討、その成果を同年十一月「報告書」にまとめ会員ならびに関係各方面に提言いたしました。「大幅賃上げの行方」なる句の示す如く、昭和四十九年春季賃金交渉で三二・九%という大幅賃上げを実施致しましたが、若しこれを続けたならば、低成長期に入った日本経済を破局に陥れるほかはないと判断し「五十年度賃上げは一五%以下、五十一年度以降は一ケタ台」とのガイドポストを大胆に提言、その結果同年の春季賃金交渉は一三・一%で終結いたしたのであります。同委員会は、翌年から「賃金問題研究委員会」と名称を変え、毎年の賃金交渉に関する考え方を発表、報告書も十二万部を刊行、説明会も日経連幹部がこれに当ったため、労使はもとより国民各層の理解を深め、従って概ね妥当な線で労使の妥結が出来るに至ったと信じております。

今年の春季賃金交渉も、四月上旬から交渉が本格化し、公共企業体関係および交通関係を除いて、ほとんどがストもなく平和裡にほぼ終盤段階に入っております。その詳細は、後程、松崎専務理事から報告されますが、結果の数字だけを見ますれば、日経連調査大手二百六十六社の平均妥結率は五・八八%でありました。過去の数字を挙げますと、昭和五十年一三・一%、五十一年八・八%、五十二年八・八%であります。

以下今年の春季賃金交渉において特に注目すべき点を申しますと

第一は、賃上げの業種別、企業別格差が極めて大きかったことであります。例えば、昨年まで同額決着をみていた金属四業種の今年の妥結は、鉄鋼の四・二%、七千円から自動車の八%弱、一万一千五百余円まで、数段階に分かれましたし、全体的に見ましても賃上げゼロや賃下げ、あるいは賃上げ繰り延べのところが非常に目につく反面、少数ではありますが賃上げ一〇%前後のところもあるという状態であります。このような格差の生じた事実は、結局、低成長経済時代における企業経営が労組の協力を得て雇用の安定を第一義としつつ、生産性基準原理に従い且つ国際水準に見合う賃金を保ちつつ、産業構造変革に対応して職場を防衛せんと懸命の努力を傾けつつあることの現れであります。これこそ、本年の賃金問題研究委員会報告が、日本経済の現状と企業経営の実態を分析して第四章に『春季賃金交渉のあるべき方向』として提案した五項目にまさに一致するものであります。

第二は、民間労組、ナショナルセンターの幹部諸公が、今日の国民経済や企業経営の実情を正しく理解されて、今次賃金交渉に対処されたことであります。すなわち、国の財政も赤字、企業も赤字で減配無配に苦しむ現在、職のある人の家計は黒字なのだから、賃上げ率が消費者物価上昇率（三月対前年同月比四・五%）を下回るのは忍んでも、雇用の維持増大に協力すべきであること、今は何よりも労使協力して職場を守り、構造不況業種の転換を円滑に進めなければならぬ時期であること、を理解され、高度成長経済時代の惰性を脱却し大所高所から決断されたことは、勇気あるリーダーシップの発揮として敬意を表するものであります。

第三に、昨年初頭以来の急激な円高の問題であります。円レートの上昇で、一ドル二二〇円台で計算したわが国賃金水準はそれだけで昨年当初比三〇%余の大幅な上昇をしているのであります。いまや諸手当、期末一時

金、退職金等を含めた日本の賃金水準並にその他の労働条件は世界最高のレベルに達しております。

労使ともわが国賃金コストおよびエネルギーコストが国際的に最高の水準にあること、従って雇用確保のための国際競争力がいかなる次元にあるかを十分に心得ておかなければならない事は、ミクロの企業の実態に於て、対途上国は勿論対先進国に就いても明確であります。但し過去三十年間、敗戦の廃墟より復興した日・独の通貨が対ドル、ドイツは二倍以上上昇したのに比し日本は六〇％上昇にとどまっている事実は心得ておくべき点であります。

第四は、私鉄賃金交渉の解決方法であります。私鉄における賃金交渉の処理は、一昨年までほとんど中労委依存でありましたが、昨年はじめて、労使の自主交渉による解決を実現され、今年も引き続いてこの好ましき労使慣行が確立されたことはよろこぶべきことでありました。私鉄は春季賃金交渉の中で従来特異な地位を占めておりました。すなわち、金属四業種とともに民間賃金についても、また同時に公企体とくに国鉄の賃金決定の目やすとしても、その動向は極めて注目されているのであります。そのため今次交渉に当っても、必要以上の重荷を背負った格好になりましたが、しかし、労使の自主的解決努力によって「事後対処方式」という団交ルールの本筋を守られて本来あるべき決着に到達されたことは評価さるべきと存じます。

第五は、公企体の賃金決定であります。三公社五現業の賃金決定に関して、今年公労協は、公企体予算に計上されている給与改善費七・二％の全額獲得を要求して参りました。これは予算に計上された以上はすべて使ってしまえという、『利用者または納税者無視』と『親方日の丸』の典型的な発想でありますが、同時に、高度成長期の惰性を無反省に持ち続け自らも便乗を期待して予算編成に当ったとしか考えられぬ当局の態度にも救い難い感じを国民大衆は持つものであります。今年もまた公労協は法治国における違法ストに走り、『民間支援のため』とか『有額回答引出しのため』とか『自主交渉再開のため』などとお題目をつけたスケジュール闘争を反復しました。こうして何日にも亘って、国民の足を奪って憤激を買うというやり方が「国民春闘」とすれば、誠に奇妙と申す外はありません。現に公労協内部からさえ批判の声が上りつつあります。結局、公労委の仲裁裁定でほぼ私鉄なみのアップ率となりました。国鉄を例にとれば、金額では九千円台となり、私鉄の八千八百円を上回っております。年間一兆円に近い膨大な赤字と借金で身動きの出来ない国鉄において、よくもこれほどの高額賃上げが許されるのは、民間労使の立場から申せば、異国の出来事でしかありません。

第六に、日経連は、今次春季賃金交渉に当り、昨年十二月十四日「賃金問題研究委員会報告」を発表いたしましたが、領布部数十二万五千部、日経連役職員の説明会への参加者三万三千余人という数字にも見られる通り、その趣旨は前述の如く概ね浸透し且つ実現されたと考えて差支えないと存じます。またわれわれは昨年も今年も、賃金を含む労働条件全般の在り方につき、三年程度の中期協定を検討し、企業経営長期計画の根幹とすべきことを提唱してきたのですが、ようやく一部にその重要性が認められつつあることをよろこぶものであります。

〔Ⅲ〕 日経連従来の考え方および運営方針とその反省

さて、過去三十年間、日経連の針路については、大体において変らぬ考え方を持ち続けて参ったと思いますが、向後これをどの様にすべきかは会員皆様に考えて頂き、変えるべきものがあれば変えて頂きたいと思いまして、率直、ありのままに述べればつぎの通りであります。

〔一〕 日経連の指針は、つぎの三大使命を、経営者相互の教育努力によって（統制とか強制等出来るはずのものではありませんので）達成せんとするにありました。即ち、(1)会員の同志的結合を基とする経営道義の高揚 (2)企業内における正しい人間関係の樹立 (3)企業活動を通じてする国家社会への貢献であります。これが純然たる民間の、しかも任意団体でありますから、会員の総意によっては解散も変容も行い得るし、会員の入退会も自由で「来るものは拒まず去るものは追わず」の方針で日経連が三十年間堅持して参った態度でありました。

〔二〕 日経連として、日本の基本的諸制度に対する考え方は、従来つぎの通りでありました。即ち、民間経済団体の立場からして、企業経営者と

しての本業にはげむことはもちろんですが、日本の自由経済社会の安定発展にも努めなければ、依って立つ地盤が崩れることを忘れてはならぬとする考え方でありました。そのためには、つぎの三点を何よりも優先して大切にするという考え方であります。即ち、(1)議会制民主主義体制をもってする法治国家日本の内容充実　(2)個人の市民的自由の確保　(3)国民経済運営は民有民営を主体として自由主義に則って行われるべきこと。従って、ルールと節度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を尊重すること。以上の三点は、産業人の立場において協力してこれを守らんとする決意でありました。従って、われわれ産業人は、労使相協力して国民雇用の場である所の職場を守り、職場を中心とする人間関係の安定帯を築くことによって、日本の自由社会を守り、これが発展に尽さんとするものでありました。

〔三〕日経連は上述した通り、事業経営者の集まりであり、相互教育の場と心得ました。従って「事業経営」の基本についての考え方は、表現こそ異なれ、大体一致した所がありました。ここにその主要なものについて申述べればつぎの通りであります。

①企業はその経営の機能から申して、公共性の高いものであることの自覚でありまして、これを一言にして申せば、企業は公器であり、経営者はこの公器をあずかる責任者であるとする考え方であります。経営の機能は、(イ)資本をその持主から預ること。(ロ)人を雇用して組織すること――知能と技術の組織――(ハ)資本と人の知能技術を結合させて価値のある物やサービスを生産すること。(ニ)生産された物とサービスを流通過程に移して利潤を得ること。(ホ)利潤の再分配(資本、労働へのペイ、租税公課、企業内蓄積)を行うこと。これらの機能は、民主主義と独裁、自由と統制等経済体制が国によって如何に異なっていても、果さなければ企業体の経営は決して成立しないものであります。その中で、日本のわれわれは、自由主義経済体制、大衆資本主義体制の下で、経営機能が果されることが先進国として最も効果的であるとの確信をもつのであります。

②(イ)経営の機能が上記の通りである以上企業に働く人間は、その能力に応じて適材適所に配置され、権限と責任の軽重はあっても、全員が経営機能を果す役割を持つことも否定出来ません。従って『企業経営とは、こうした人間集団の運営なり』とする考え方にわれわれは立って、「全員経営」とこれを呼び、または「参加」と呼ぶ向もありました。経営機能を果す上で、労使紛争が「分配」の次元において利害対立する形として起る事実は、人間社会においては当然であります。しかしながら、双方協力しなければ価値の生産の出来ないことも、自明の事実であります。

分配の次元で利害対立があっても、分配の元を大きくしなければ、問題解決には前進がありません。

(ロ)企業の経営を業種の経営とする考え方もありましょうが、しかし、少し長い目で見れば、何十年も一つの業種に執着して人間集団が運営出来た例は殆んどありません。戦中、戦後、高度成長期から低成長期へと貿易・産業のはげしい構造変革にさらされて来た企業経営にとっては、業種も大切でありますが、しかしこれは時勢に応じて変えるべきものと考えなければなりません。しからば変らぬものは何か。それは「人間集団の運営こそが経営である」とする理念であると考えます。

③われわれは、こうした考え方が、日本の風土から生れて育って来たことを考えるものであります。それは、日本には欧米に見るが如き、(イ)世代に亘る階級の固定が全然ないこと。(ロ)独占資本の所有権者というものは敗戦後はなくなったこと。(ハ)日本市民社会においては、欧米における如き個人主義の発達よりもむしろ違った次元において、個と全体との調和を図ることの方が優先されたこと。それぞれ特長と欠点はありましょうが、単一言語、単一民族である日本には、経営についても矢張り日本流の長所を伸ばし、欠点を是正する。そしてこの方式を他国に了解させる努力が必要であると考えます。

〔四〕これまでに申し述べましたところの、経営についての基本的考え方を真に生かして、これを将来にも通用するものとして、また国際的にも理解させるためには、陥りやすい欠陥を是正する努力がなければならぬことは申すまでもありません。それにはわれわれが、日経連の指針なり、基本的な考え方として参ったところを不断に検討反省して、改むべきは改

め、堅持すべき点は堅持する外はないと存じます。その際心すべき点は、

①われわれは、日経連を経営者相互の教育の場と考え、さらに労使関係も、ストライキその他労使紛争すらも、これを教育し教育される場として、これに取組む態度を持して参りました。教育の場の正しい運営は「心の謙虚にして卑劣ならざる者」によって営まれるならば、そこに信義を本とする平和と秩序の世界が開けると確信するものです。広い度量と共に数や権勢に対する「阿り」のない気持を持ち続けること、これを忘れてはなりますまい。

②またわれわれは実業人でありますから、その分を忘れぬことです。政治家、官僚でもなければ、評論家、ジャーナリストの如く言説をもって業となし、言説によって答えを出す者でもありません。生産、流通、金融その他の職場をあずかる経営者なのですから、われわれの答えは、仕事の結果をもって致す外はありません。即ち、職場の人間集団の協力体制なり、また業績については決算書をもって答えとなし、世の評価を真摯に受けるべきでありましょう。

③「企業の社会的責任」は種々論ぜられますが、基本的には「雇用」と「納税」と「公害防除」にありと心得ます。われわれになし得る社会への貢献は、雇用の場である所の人間集団たる職場に黙々として明るい一燈を灯して、世の一隅を照らすにありと存じます。そして法人・個人としての納税義務を完遂することであると確信致します。法人税も納め得ずして、道路港湾等の公共施設を使用することには忸怩たる感を持つだけの良心がなければなりますまい。また環境汚染の防止には全力を尽すべく、もし防止が不可能なら廃業の外はありますまい。

④われわれは、結果に対する自己責任主義に徹して民営企業をあずかる経営者たる立場に矜持を持つべきであります。政府肝入りの仕事を排斥するものではありません。ただ官民癒着は後進国政商のすることです。

更にまた、日本におけるいわゆる「親方日の丸」企業の経営責任者が、人間統率には無気力であり、言い訳と責任回避は誠に見事である点は、欧州において見られるところの「○×国病」を日本にも持ち込んで来る素地十分なる事を示すものでありましょう。その行きつく先は、Big Government Expensive Governmentになって、終局の負担は納税国民に回って来る外はありません。斯様な方向に対しては、われわれ民間経営者としてはその是正を政府に対し、強く求めるべきと存じます。

以上思いつくままに、従来日経連運営の方針なり態度として参った事柄と向後心すべき二、三の点についての私見を申し述べました。

## 2　賃金問題研究委員会報告

一九七八年春闘についての評価は、すでに前記の桜田会長あいさつに述べられているので、つぎに春闘にあたっての日経連の「方針」である賃金問題研究委員会（議長桜田会長）の報告（一九七七年一二月一四日発表）をかかげよう。改めていうまでもないが、日経連としては、一九七八年春闘において、ほぼこの「方針」が実現されたとしている。

第一章　日本経済が当面する困難（略）

第二章　民間企業労使の国民経済上に果たすべき役割

イギリス病やイタリア病の例に見るごとく、国営公営事業分野の拡大は決して好ましい結果をもたらしていない。民間自由企業が発展していくことこそが、国民経済の活力維持と従業員の生活向上、雇用拡大のために不可欠の要件である。民間労使はこの厳しい環境を乗り切るために、その国民経済に果たすべき役割を次のように認識し、その実現に向かって相い協力することが必要である。

（1）経営の安定と企業体質の強化

経済の発展には企業経営を安定させ、その体質を強化させることが必須

条件である。そのための要件は第一に過剰設備の整理、第二に自己資本比率を高めて金融費用の節減に努めること、第三に過剰雇用を転換することによって減量し、低成長時代にふさわしい人員構成にすることであろう。

さらにコストと価格の調整、賃金と生産性とのバランスをとることが要請されるが、特に賃金と生産性の問題については、労使の協力が絶対に必要である。

（2）物価の安定

産業界一般に過剰生産傾向が強く、円高のデフレ効果と相まってコスト割れとなっている商品も多い。このため、インフレによる不況脱出を望む声もあるが、その場合は英、伊の轍を踏むことになることに留意しなければならない。貨幣価値の安定なくして企業経営の安定も、国民生活の安定も得られないことは、古今東西を通じての真理である。したがって、物価の安定を阻害しインフレの原因となるようなことは、労使とも慎まねばならない。

（3）構造不況産業の転換と雇用

構造不況産業には推計四百万人の従業員がおり、問題はこの労働力をどのように転換させていくかということである。昭和三十年代の石炭産業の整理は比較的スムーズに実現したが、今は低成長の中であるだけに、当時に比し格段の困難が伴う。雇用安定資金制度の活用のほか、政労使の協力によって失業者の再訓練、再就職機会の創出確保に努め、摩擦を最小限にとどめつつ、転換を実現していくことを考えねばならない。

第三章　賃金問題への対応

（1）賃金決定に影響を与える要因

（イ）企業の支払能力　高度成長の時代には、いわゆる「春闘相場」に右へならえして賃上げをしても、中長期の間には企業の支払能力の増加で吸収しえた。しかし、低成長の今日では企業の支払能力を超えた賃上げを中長期の間に消化吸収することは不可能に近い。支払能力の格差が著しく拡大しつつある今日では相場追随をさけて支払能力に応じた賃金決定を貫く必要があろう。

（ロ）労働者の生活防衛の要望　いわゆる「賃上げミニマム論」は高度成長時代の大幅賃上げ論に対する反省として一応評価できるが、わが国が原料資源の八〇％を海外に依存し、海外の影響を大きく受ける国柄であることを考えれば、この労働組合の要望に安易に賛同するわけにはいかない。企業のコスト増を無視して消費者生活のみを従来どおりの状態に維持しようとすれば、それは当然に企業の支払能力の壁にぶつかる。このような海外要因によって起こる物価上昇は全国民が均しく負担すること以外にない。

（ハ）労働力需給　雇用情勢は悪化こそすれ好転の様子は見られない。企業内余剰人員を含めた実質的な失業者数は二百万人を超え、有効求人倍率は、本年七月には〇・五二倍と十数年来の最低を記録した。かような情勢のもとでは職場を存続させて雇用を維持確保することこそが最大の問題であり、労働力の逼迫が賃金を押し上げる要素となることは当分考えられない。

（2）賃上げに関する所論について

（イ）景気刺激のための賃上げ論　GNPの五十数％を占める個人消費支出を賃上げによって刺激し、景気の回復に資すべしとの論は依然根強いものがある。しかし、それも度を越せば所期の目的にそぐわないことは明らかである。すなわち昭和四十九年は三二・九％もの大幅賃上げが実施されたにもかかわらず、個人消費支出はわずか一・四％しか増加せず、実質経済成長率はマイナスを記録した。ところが昭和五十年は賃上げ率が前年の三分の一近くに下がったにもかかわらず、個人消費支出は六・一％上昇、実質経済成長率もプラスに転じた。この最も大きな原因は、「狂乱物価」と称せられた昭和四十九年の消費者物価上昇が昭和五十年になって落ちつきをみせたことにある。このことは昭和四十九、五十年の対比だけでなく終戦後三十数年のわが国経済のたどった軌跡でもある。すなわち個人消費支出の増大は、度をこした賃上げによってもたらされるのではなく、消費者物価の安定によってもたらされるのである。また、高い貯蓄性向は将来に対する不安増大の反映であり、物価高、雇用不安等がある限り、賃上げをしても個人消費支出に直接つながらないことを忘れてはならない。

（ロ）公共企業体および官公庁従業員の賃金について　高成長時代に

は、いわゆる「春闘相場」が成立しえた。しかし、低成長の今日では賃上げのバラツキが拡大し、最高の賃上げは最低の賃上げの三～五倍となっている。しかも、この場合、注意すべきことは、高い賃上げができる企業は比較的早く労使の団体交渉が妥結し、低い賃上げしかできない企業では妥結がおくれる傾向にあることである。したがって過早の調停、仲裁により「親方日の丸」部門が民間の比較的好況業種にのみ準拠して賃上げをする場合、民間企業人の批判の的となるのは当然であるし、まだ交渉の過程にある企業の賃金決定に影響を与えることも顧慮されるべきである。

また、人事院の勧告にしても労働条件の総合的判断に従ったものとすべきであろう。いわゆる年金の官民格差論が世論の絶大な関心を呼び起こしたのも、このような背景があったことに思いを致すべきである。

第四章　春季賃金交渉のあるべき方向

日本経済は再び高度成長に戻ることを期待することは不可能である。当面は円高と資源エネルギー問題を解決せねばならぬが、それは均衡のとれた経済構造、すなわち新路線開拓の一環として行わるべく、この経済新路線の上に安定成長は実現するであろう。春季賃金交渉はこれが成否についてきわめて重要な意義をもっている。したがって、労使とも、この際、広い視野に立った理解と信頼にもとづき、次のような方向で協力することが望ましい。

（1）雇用の安定を第一義にすること

わが国の完全失業率は他の諸国に比してきわめて低い。その原因は種々あろうが、最大のものはわが国の個別企業が人件費を諸外国のように「変動費」とせず（不況になれば即刻、レイ・オフすることなく）、「固定費」的に考えて、不況時においても過剰雇用をかかえている点にある。今日、構造不況業種等にあっては、過剰雇用の整理が企業の存続の必須条件であることはいうまでもないが、そこまでにいたらない業種、企業にあっては、経営者は本業不振のため過剰雇用となった従業員を直ちに解雇することなく、新しい仕事をみつけ、過剰労働力を活用する努力をしている。繊維会社がウナギを養殖し、鉄鋼会社がテトラポットを作るといった事例がこれである。これによって人間集団の離散を防ぎ、ひいてはマクロ的にみて失業の防止にも役立つわけであり、正しい意味における「企業家精神」が今日ほど求められている時期はない。

特にわが国では、中高年齢層の失業、再就職が問題である。このため各企業とも定年を延長して中高年層の職場確保につとめているが、年功序列賃金体系と退職金の累増制の問題を従来のままの姿に放置し、定年延長に踏み切れば、企業の人件費は急増して、企業はその負担に堪えず、退職金倒産の声すら出ている。この二つの問題については労使が真剣に協議し合理的な解決をはからねばならない。

今日、雇用拡大の方法として労働時間短縮を説くものがあるが、日給・月給制が九七～九八％も占めるわが国のような賃金体系のもとでは、所定内労働時間の短縮すなわち雇用拡大と短絡することは、企業経費を危うくし、かえって雇用不安を増幅することになる。「乏しきを分かち合う」という考え方が今日、特に必要で、雇用の安定こそが何にもまして優先さるべき時なのである。

（2）賃上げは長期的観点から考えよ

現在の不況から脱出するため、企業体質を強化し、活力を取り戻すことが必要である。このことは企業体質を弱めるような賃上げが不況脱出を困難にし、国民経済的に見て望ましくないことを意味する。企業体質が改善され、設備投資や合理化による生産性の向上が実現すれば、経済成長も伸長し、実質賃金も引き上げられる。したがって、目先に捉われない、長期的観点に立った、かつ、実質的な賃上げを目指すべきで、この意味で、昨年も提案した三年程度の中期協定を検討する意義は大きいと思う。

（3）賃金の国際比較

日本の賃金水準はすでにイギリス、イタリア、フランスを追い越し、日本より高いのはアメリカと西ドイツのみとなったが、さらに今年後半における円高はこの差を著しく縮めた。日本の賃金がここまでくると、より広い国際的視野に立った再検討が行わるべきである。たとえば、アメリカでも州によっては日本のフリンジ・ベネフィットを加味した賃金水準より低い地域もかなりある。また近隣諸国の賃金や労働時間等の条件は、日本とは大きく隔絶しているため（たとえば、韓国経済企画院の統計によれば韓

国の賃金は日本の四分の一以下)、これら諸国の工業化の進展につれ、急速に日本産業は苦境に立たされるに至った。繊維など構造不況産業はその一例であるが、産業構造変革は短時日に行いうるものではなく、したがってこれらの国が賃上げする速度よりも低い速度で賃金を上げていく配慮が必要となろう。

(4) 望ましい賃金への対応

このようにみてくると、今日最も必要なことは「生産性基準原理」を現状に対していかに具体的に適用するかにつきるであろう。まず指摘できることは、構造不況業種といわれる業種にあっては、業種の転換が今日の課題なのであり、企業という人間集団の維持こそが最大の関心事でなければならない。そこでの無理な賃上げは企業の倒産、失業の増大という連鎖反応を起こしかねないことを、労使双方とも十分認識すべきである。構造不況業種に入らない好況業種にあっては、物価騰貴を招き、国際競争力を低下させるような賃上げは、下請けや関連産業の実態を考えて、厳にこれを慎まねばならぬことはいうまでもない。

要するに高度成長時代のようにいわゆる「春闘相場」に右へならえするといった安易な態度は許されないのであり、それぞれの業種、企業ごとの生産性に見合い、それとバランスを保ったものでなければならないのである。このことについては労働側でも認識が高まってきており、従来のような大幅賃上げを呼号しなければ労働組合らしくないといった態度は変わりつつあると信ずる。

(5) むすび

民間産業界では、企業防衛なくして従業員の生活防衛はできない。また、企業の成長発展なくして、従業員の福祉向上と雇用の拡大はありえないのである。その企業存廃の難局に当面して、闘争か協力かの選択は、一にかかって、労使の良識にゆだねられている。わが国経済は二ケタの高度成長から五～六%の低成長に移行しているのは現実であり、それですら国際比較では最良の部類に属する。各企業の労使は近視眼的ではなく、長期見通しに立って、わが国独特の労使関係を十分に生かしつつ、困難を乗り切っていかねばならない。そのためには日経連が年来唱えてきた生産性基準原理を現下の経済情勢に応じてそれぞれの職場に生かすべく、労使は自主的に賃金交渉の妥結に向かって協力すべきことを再説して結語とする。

## 3 雇用対策その他

不況にともなって、労使ともに重要問題となっているのが、雇用、高齢者問題、高学歴問題である。

**定年対策**　これについて、日本生産性本部は「定年と生活設計」ビジョン委員会で「豊かな定年を迎えるための基本理念」をまとめた。

【「豊かな定年を迎えるための基本理念」を具体化するための重点施策】

一、定年と生活設計のビジョン――福祉設計のための個人自覚と創造

〔個人〕①比較的早期にライフサイクルの計画化をはかる②社会保障を含めた生涯収支の計画化をはかる。

〔企業〕①企業内教育の拡大をはかり、職務教育のほかに一般教育に関する制度を開発する②年齢に応じた教育をする。

〔社会〕①学校教育の中に「福祉教育」を科目としてとり入れ〝人生設計〟の重要性、必要性を強調するプログラムを組み入れる②労働立法を中心とした法体系の洗い直し、特に高齢者雇用促進特別法の制定と、高齢者の労働災害を防ぐための法体系の洗い直しも同時に必要である③産業、社会環境、価値観等の二五―三〇年の将来予測と展望を打ち出す。

二、定年と生活設計のシステム化と主体的参加

〔個人〕①職業、学習、趣味、財産、家族等についての人生目標作りを長期二五年ぐらいにわたってつくる②テーマ別の上記目標達成のための年

度別実行計画をつくる③目標づくりに家族を参加させる。

〔企業〕①社員教育、特に新入社員教育プログラムの中に〝人生設計〟を組み込む②定年後の再就職、再就業のための再教育訓練に対する援助をする③生涯教育のための教育有給休暇制度を創設し、中高年者に一―二週間の休暇と教育を与える④部分処遇制の導入をはかる。

〔社会〕①高齢者雇用のシステム化（企業のワクをこえて）をすすめる②福祉雇用に対する高齢者の優先政策を検討、実施するとともに雇用分野の拡充をはかる③段階的定年制と年金、賃金のシステム化をはかる④コンピュータによるキャリア・プランのプログラムを開発する⑤（住宅設計のモデルのように、そのままは使えないにしても）各自の人生設計のヒントになるようなモデルをいくつかつくる。

三、物中心の福祉から生きがい中心の福祉へ

〔個人〕①若いうちから生きがいを裏うちする貯蓄計画をたてる②知的活動を活発化する③知的情報、意見の交流をはかるサークル活動に参加する。

〔企業〕①若年者、中高年者それぞれの特性を生かす職務再設計をする②高年者能力の開発、活用と処遇の適正化をはかる③特に高年者向けの労働条件を整備する。

〔社会〕①労働条件と社会保障のナショナルミニマムの確立をはかるとともに、物価の安定に努力する②ボランティア活動を組織化する③社会教育充実のためのコミュニティスクール、学習サークルの普及をはかる。

四、日本的特性を生かす定年後の生活設計

〔個人〕①豊かなホームライフづくりへの努力をする②尊敬し尊敬される老人になるための努力をする③趣味の学習をする。

〔企業〕①長期の将来目標として定年を六十～六十五歳まで延長すると同時に、四十五～五十歳の早期退職制を導入する②能力と生計費に応じた年功賃金の修正を行う③高年者向けの勤務時間、就業形態、勤務日数などを工夫する④キャリア・プランの早期選択制を導入する⑤健康管理を含む生活設計相談制度の確立をはかる。

〔社会〕①高齢者雇用企業に対する奨励金支給などを拡充する②日本型ホームライフのモデルをつくる③日本型ホームライフが生かせるような二世代、三世代向きの住宅づくりを促進する④二世帯、三世帯、独立同居のモデル住宅を設計する⑤定年退職者をアルバイト、パートタイマー等に活用するための登録制を導入する⑥地域福祉の一環としての地域雇用の新設、拡大をはかる。（公園管理、学校教育、家庭裁判所の調停委員、人生相談員など）⑦定年後の健康保険制度を確立する。

五、高年者の能力を生かす活力ある福祉を

〔個人〕①高齢層にのぞんでの自己認識を再確立②若年層との連帯意識確立のための学習をする③多能化のための学習をする④就業、余暇バランスを設計する

〔企業〕①人事異動を過去の蓄積を生かす方向で考慮する②複数職種を遂行できるような予定配置領域の拡大をはかる③高年者の特質を活かせる職務への適材適所の配置制度を導入する④若年層管理と並んで高年者管理に関する管理者教育のシステムを開発する。

〔社会〕①シルバーマーケット（高年齢層向けのマーケット）開発のための援助を行う②高年者の適合した新職種を開発する③高年者に適合した能力再開発をはかる。

## 高学歴化対策

日経連では、高学歴化への対応を積極的にすすめる方向を出している。それにたいする方向を示すものをつぎにかかげる。

【学歴に伴わぬ能力　安易な進学熱に問題】

高学歴化が進展すること自体は決して悪いことではない。国民全体の知的水準が向上し社会生活が高い教養に支えられていくという点からみれば、それは望ましいことだといえよう。問題は、建前として評価される部分にあるのではなく〝高学歴〟といわれているものの実態でありまたその傾向を助長している進学熱というものの本音がどこにあるのかということであろう。そこで高学歴化問題への対応を考えるにあたって、まずどんな点が問題とされてきているかを整理してみよう。

その第一点は、毎年毎年大量に卒業してくる大学生を中心とした高学歴

者の能力が低下してきているのではないかという素朴な感じがますます強まってきていることである。日本リクルートセンター調査(五十年九月)によると、企業の人事担当者の大卒者に対する評価は、例えば「専門性が高いかどうか」では、「そう思う」(一一・五%)に対して、「どちらともいえない」(四九・五%)、「基礎学力が十分であるか」については、「そう思う」(六・五%)、「どちらともいえない」(四七・四%)、「そう思わない」(四九・一%)となり、さらに「一般常識・しつけ」となると、「そう思わない」(五五・九%)とあまり評判が良くない。進学率が一五%以内の時代に比べれば、全体に教育のキメが荒くなり、質の低下を来しつつあるのはやむをえないともいえるが、一方、学生の側にも、何のために進学するかを冷静に判断し、過去の学歴の虚像を求める安易な期待感を早く取り払ってもらう必要がある。

その第二点は、現在企業の中にいる高学歴者が増大して、ポストが不足したり、組織運営が非効率になる。あるいはモラールが低下するなどの問題点が表面化してきているということだ。この点については必ずしも全部が全部、高学歴化が原因とはいえず、経済が低成長になったためであるとか、従業員が高齢化したといったこともちろんあるだろう。しかし、その中でも高学歴化であるが故に発生してきている問題の部分を見きわめながら、これまで企業がとってきた人事・労務管理制度を再検討・整理し、新しい方針をつくりあげていくことが必要とされてきている。これらの問題は今までは大企業の抱えていた問題であったが、最近は中小企業も積極的に大卒者を採用しているので、早晩、問題が発生する可能性をはらんでいる。

第三点は、低学歴者が従事していた職業に大卒者がどんどん進出してくることによって雇用構造全般に問題が発生することである。すでにアメリカでは大卒者が現場作業員の第一線に入っている比率が年々高くなっているし、ヨーロッパでは、大卒者自身が、従来通り、大卒者に見合った職を要求し、その結果、失業、社会不安の増大などが発生している。わが国でも大卒者のグレーカラー化とかブルーカラー化等がいわれて、その管理面で、勤労意欲の低下とか、低学歴者との間で採用・配置、昇進などで摩擦がおきている。

第四点は、高学歴化問題と、いわゆる学歴社会についての見方が混同されがちなことである。学歴そのものはこれまで、能力の尺度として企業や社会の中で消化されてきたが、それが学歴の評価を固定化し、学歴を軸にして閉鎖化した社会がつくりあげられていくのが学歴社会であり、その弊害が批判されている。高学歴化問題が、学歴社会の強化という形で進行すれば、時代が求めようとするものと矛盾することになる。むしろ、高学歴者が増え、学歴の肩書の持つ意味が希薄になり、別の能力尺度がとられる必要性が高まってきたということが今後の学歴社会の変質の大きな軸となろう。

この方向にそって、現在の教育――とりわけ大学教育にたいする提言を決定している(日経連高学歴化問題小委員会「高学歴化移行への問題点とは何か」、月刊『経営者』一九七八年二月号所収)。今後の長期的雇用対策をめざして、大学教育のあり方をも改変していこうとするものであり、その動向は注目されなくてはならない。

## 高齢者対策

高齢者対策は大きな社会問題となっているが、日経連の紹介する各企業の内部での高齢化対策の事例についてあげればつぎのとおり(『日経連タイムス』一四七七号より引用)。

【高齢者職場の開拓へ　進む各社の高齢者対策】

〝高齢化時代〟の到来で、最近の企業ではいわゆる「高齢者企業」の設置や、社員の定年後に焦点を当てての援助措置を行うところが多くなっているが、それとならんで「高齢者職場(工場)」の開拓をめざす動きがみられるのも一つの特徴である。この高齢者職場の開拓は、高齢者企業が〝外的〟に高齢従業員の活用を図ろうとするのに対し、〝内的〟な活用をめざそうというものである。現在それを積極的に行いつつある企業としては東京芝浦電気、小西六写真工業、日立造船、そして住友重機械工業などがあげられる。

東京芝浦電気では、すでにかなりの〝高齢者職場〟がつくられている。これは、職場・職務の再設計を行った結果、高齢者でも担当できる職場が

発見され、逐次高齢者主体の職場となるようされたものである。たとえば、「電子計算機操査」。同社の経営情報システム部（全体の情報中枢）におけるコンピュータ・オペレーションは、従来、学校を卒業して間もない若年男子によって行われていたが、近年これを高齢者に転換した。その業務の内容は、オペレーションの依頼受付け、指示書に従いテープの調達からライン・プリンターで印刷されたアウト・プット・データの整理までの一連のオペレーション業務、マシンの清掃点検等である。これに伴い、各事業場の事務機械室のオペレーションも、高齢者に切り換えつつある。なお、配置転換を行った対象者は、コンピュータについてはほとんど素人であるが、専門的知識や特殊用語の習得にも意欲的にとりくんでおり、業務上の成果も十分にあがり職場のモラールも高いという。また、「半導体ＩＣの組立・検査」では、大規模な設備投資により従来の女子熟練作業を自動機械保守作業に転換し、高齢者を配置している。昭和三十年代のトランジスタ、ダイオードにはじまり、半導体工場は若年女子による熟練作業の代名詞のごとくいわれてきたが、現在はその様相を大きく異にしているという。その他、カラー・ブラウン管の出荷検査ラインや家電小型部品の包装ラインも高齢者主体のラインに編成し直し、運用しつつあるという。

小西六写真工業では、全社・全職種の見直しにより、会社でおよそ千五百ほどある職務の中から百三十二職務、十一職場を選び、高齢者向きの職場として、現在その実現を検討している。すでにそのいくつかは実現されているという。ただし、同社の高齢者職場とはいわゆる〃複合形式〃のものが主体で、つまり単に高齢者だけではなく、若年社員と〃折衷〃した上でお互いおのおのの持場をうけもって味を出していこうというようなもので、これが同社の高齢者職場づくりの基本的な考え方となっている。こうした複合形式の高齢者職場づくりは知られるように日立造船が早くから積極的にとりくんでおり、すでに因島工場などでは相当すすんだものが実施されている模様だ。

さらに、住友重機械工業では、同社浦賀造船所で今年の二～三月ごろをめどに〃ベテラン工場〃といったものを所内につくる予定にしている、という。このベテラン工場とは、低成長への移行に伴い減量経営に迫られている同社が、たとえば組織の整理に伴い、ラインから離れた班長や組長といった現場の高い技術知識をもった人（年齢的には四十～五十クラス）を集めて、新しい仕事に従事し、活躍してもらおうというもので、いわば〃一石二鳥〃の狙いをもったものである。はじめは数十名程度の規模ではじめ、内容的にはこれまで外注していた船のマストやエントツの生産といったことから行っていくという。ゆくゆくは新製品の開発なども行い、幅広く活躍するとともに、活動を通じてコスト低減などにメリットを収めるという具合になっている。同時にこのベテラン工場は高齢社員の働きがい、生きがいに結びつくと同社では期待をかけており、つまり、単なる不況対策といったことではないことに大きな特徴がある。同社ではこのほかすでにある製造所などでは、高齢者がグループをつくって社宅の植木の手入れなどを行う仕事も行い、活躍しているという。

## 地域社会対策の実情

企業批判がきびしく雇用されたあとに、地域社会との関係が、公害対策などもふくめて、積極的にすすめられてきた。日経連を中心として、さまざまの対策がこころみられ、それに通産省も加担して、「企業行動会議」がひらかれるなど注目すべき事態がある。これを取材した清水辛未「企業の地域社会交流策あの手この手」を借りて、そのいくつものケースと問題点をひろってみる（月刊『経営者』一九七八年一〇月号所収）。

### トップはスポーツ・娯楽施設の開放

企業の地域活動で一番多いのは、なんといってもスポーツ・娯楽関係。野球場、テニスコート、体育館、プールなど屋内外の施設を一般に開放しているケースは枚挙に暇がないほどだ。最近、目立ってきたのは、単に施設を開放するだけでなく、企業側が社員をコーチ役として積極的に指導を買って出ていること。ママさんバレーのコーチ、バスケットボール教室、水泳教室など各地でみられるし、週二回、チビッ子を集めて開く少林寺拳法同好会（神戸製鋼所）、剣道教室（東京瓦斯）など「教室」の種類も多

彩になってきた。施設開放といっても、もともと社員の厚生施設としてつくったものを、社員が使わないときだけに一般に開放するというケースが多い中で、初めから地域住民に全面解放する目的で建設する例も出てきた。喜多プレス技研(富山県八尾町)、北陸銀行（富山県大沢野町）などのグラウンドがそれだし、日本鋼管川崎工場のチビッ子用プールもこのケースに入るだろう。いまや、会社施設を全く開放しない企業があれば、地元の糾弾を受けてもやむをえないほどの状態である。「お祭り」もすっかり慣習化している。戦前からある起業祭（新日本製鉄八幡製鉄所）などは別格として、企業の創立記念祭に地元住民を参加させているケースはざら。企業・住民一体の盆踊り、秋まつりもすっかり定着してきた。夏休みにチビッ子を集めてのキャンプ（住友金属和歌山工場、キッコーマン）、サマージャンボリー(東海銀行)、サマースクール（トヨタ自工）なども恒例行事として、年に一度の住民の楽しみになっているし、芸能人を招いてのチャリティ・ショー（神戸製鋼所ほか）も各地で行なわれ、地域住民の娯楽と社会福祉事業への寄付という一石二鳥の効果を上げている。

教育と文化面でも活発に貢献

教育・文化活動も活発だ。日本コカ・コーラが全国一七のボトラーを動員しての育英資金制度は十年の歴史を持つし、高松宮杯全日本中学英語弁論大会にも共催している。育英資金や奨学金を出しているケースは意外に中堅企業（広島の新興金属工業、尼崎市の神崎製紙、姫路信用金庫など）に多く、郷土の英才教育に一役買っている。文化活動では、九電力が最も進んでいる。中でも北海道電力のファミリーコンサートが有名。地元の札幌交響楽団の演奏を毎月、無料で児童、生徒に聞かせている。もちろん成人の鑑賞も自由、札幌市を中心に道内主要都市を巡回する。会場に「ドレミの箱」を置いて募金、小・中学校、盲学校、ろうあ学校などに年二校ずつステレオを贈呈中。四十八年にスタート以来十校に達している。地元札幌の良き理解者であるとともに市民にナマの音楽鑑賞の機会を与えるという、スマートな「地域文化活動」といえよう。

東京電力浅草サービスセンターの〝浅草巧芸館〟もユニークな試み。浅草という土地柄を生かした形で地域との結びつきを深めようというもので、浅草に昔から伝わるうるし塗りや踊りなど、無形文化財に指定された人たちを時々招いて実演してもらう。また古い書籍の初版本や江戸時代の長火鉢など、下町情緒あふれる資料も展示している。とりわけ下町に根づく庶民的なものの〝出番〟を心がけており、これによってすたれてゆく伝統と資料を守るために貢献している。関西電力では、人形劇団「カッパ座」と契約、過疎地の子供を対象に年二回ほどの人形劇場巡回公演を実施している。人形劇の前座に「ひかりちゃん」というぬいぐるみが十分間程度の電気に関するクイズをし、幼稚園児ぐらいから、エネルギーに親しませようと試みている。巡回公演の際には、営業所メンバーをできるだけ多く参加させて、子供の世話をさせ関電への親しみを作り出すようにしている。東北電力の「おはなしレギュラーバン」も同じような発想。東北各地で幼児とその父兄を対象に絵ばなし、紙芝居、人形劇、リズムあそびなどを実演する。年四回（一回十日間）定期公演として、管内の幼稚園、保育園を巡回している。東京瓦斯の「森村桂、もう一つの学校」は成人教室の一つで、古典を読んだり、ボランティア活動をテーマにした討論の機会を提供するもので、毎週土曜日開催。京都信用金庫では、四十六年度以降に建設した十八店舗に「コミュニティーホール」を設置、付近の主婦の読書会、趣味会などに開放している。こうした例は各地でみられるようになった。

文化活動といえば、地域新聞・雑誌、いわゆるミニコミの発行も一般化してきた。もともとは企業のPRを兼ねていたものだが、最近は企業色を完全に払拭し、コミュニティーペーパーに徹しているものがふえている。中には編集長以下、主要スタッフは、地元の学識経験者や主婦に任せ、企業側はアシスタント側に回るケース（山梨県の河口湖精密など）も出てきた。ミニコミとはいえ、一回五万部を発行する（ゼネラル石油精製堺精油所など）ところもあるし相模鉄道の「相鉄瓦版」のように季刊で文庫本四十ページ前後という豪華版も現われた。

福祉活動も多彩に実施

企業の福祉活動も各地でみられるようになった。小樽市の光合金製作所では、年二回、定期的には社長以下全社員が献血に出向く。すでに十年以

上続いており、病院からの要請があれば随時出動する。当地には自衛隊など〝献血要員〟が少ないため、病院・市民に大変感謝されている。従業員のための企業内保育園は各地にみられるが、新潟市のマツダニットでは、定員の六、七割が一般住民の子弟。定員六十人で、保育料は一般月七千二百円（従業員の子弟六千七百円）だが、保育料だけでは、保育園の運営費はまかなえず毎年、約四百万円近い赤字。しかし同社では「会社のイメージアップに役立っているし、そのうえ地域の人々にも喜ばれているので、宣伝、協調費と思えば安い出費」と割り切っており、事実、地元からの新規学卒者の求人がしやすくなるほど、はっきり効果が表れているという。

北海道コカ・コーラボトリングでは、四十五年以来「道路を広く美しくする運動」を展開している。おもなねらいは空きかんの回収だが、同社員と日赤の少年団が協力して主要道路をはじめ、夏場は観光地、冬場はスキー場へ出向き清掃している。町を美しくする運動は、全国各地に広がってきたが、東海銀行が全額出費している財団法人「東海財団」はユニークな活動で注目されている。これまでに名古屋市錦通りの二・二キロに及ぶ歩道をセイヨウツゲ、カンツバキで緑化したり、愛知県清洲町にある弥生文化の遺跡「貝殻山貝塚」に二千六百本を植樹、「弥生の森」と名づけて愛知県に寄付したり、豊橋市近郊の「葦毛湿原」の調査に助成金を出すなど多彩な緑化活動を展開中。同銀行では全国各支店を通じて「地域貢献運動」をくり広げ、植樹、交通安全キャンペーン、老人ホームへの慰問活動など、年間約二千万円をこの運動のために費やしているという。

変わりだねでは東京三洋電機のし尿処理場用地提供。し尿処理場は、迷惑施設の代表でどこの自治体も用地難で頭を痛めているが、同社では、地元群馬県大泉町に駐車場の一部（約八千平方メートル）を提供、七万人分（処理するし尿は一日八十キロリットル）のし尿処理場をつくらせることになった。広い敷地を持つ企業にとって、地域協力の一つの行き方を示唆しているといえそうだ。

企業の特性生かした接近も普及

企業の特性を生かした地域社会とのアプローチも各地で見受けられる。サントリーのカクテル教室、キッコーマンのワインパーティー、味の素の料理教室などがそれだし、電力会社がやっている電気器具を使った料理講習、東京ガスのガスオーブンを使ってのクッキングパーティーなどもこの範囲に入るだろう。函館市の宇治園の茶会は、本社工場に付属した芝生の庭園（約千五百平方メートル）を茶会の野立てに解放しているが、初夏のつつじ、秋のもみじの頃ともなると婦人会、女子社員グループなどから申し込みが殺到、茶業のイメージアップにも役立つと野立て道具一式を無料で貸している。同じ函館市の函館製網船具では流速変化や波を起こすことのできる実験用水槽（長さ二十メートル、高さ六・一メートル、幅四・二メートル）を持っており、漁民や業者の要請があれば漁具の耐久実験などに使わせている。地元水産業界への貢献度は図り知れない。

ワックス・芳香剤の外資系メーカージョンソン（神奈川県大磯町）は、十年前から、毎年夏になると主婦と家庭科の先生十五人から成る「奥さま使節団」を米国に派遣する。米国ジョンソン社の本社があるミシガン湖畔のラシン市で一週間、身障者施設や老人ホームを視察してボランティアに加わったり、地元の家庭にも一泊して生活体験、米国各地も回る。費用は一切会社負担。メンバーにはなんら義務を課していない。外資系ならではのコミュニティー対策。小学校六年生を対象にした「子供英会話教室」、母親のための「奥さま英会話教室」を地元住民のために授業料タダで開いている。東洋工業の「マツダサービス奉仕隊」も自動車メーカーらしい試み。社内で二級以上の整備士免状を持っている四百数十人で結成。休日や出退社途中でエンコや故障している車があれば、マツダ車に限らず、その場で修理してあげるというもの。これなどは企業の特性、技術を生かしたコミュニティー対策の一つといえそうだ。

電力会社を中心に対話活動も盛ん

地域住民との対話の場をつくろうという動きも盛んになってきた。立地問題で頭を痛めている電力会社が一番積極的で、各社とも、社長はじめ役員も参加した「地域懇談会」を管内各地で定期的に開いている。このほか関西電力では、昨年、一般需要家の声を聞くため、「電気モニター制度」をつくった。新聞で公募（五十三年は一万九千人が集まった）した人の中から千人を無作為で選び、①関電のイメージ②エネルギー問題③広告内容

――などについてくわしくアンケート調査するとともに、「電気の上手な使い方」といった身近な問題を消費者とともに考えようというもの。年四回で、協力者には年六千円の謝礼を払っている。九州電力では、支店・営業所の管理職が中心になって需要家への〝訪問活動〟を行なっている。各営業所ごとに業務用、個人用の需要家名簿を作成して、訪問、相手の話を聞くことに重点を置き、吸い上げた意見は役員会に報告、できるだけ業務に反映することにしている。また同社では社員に、会社を離れた私人として、スポーツ、趣味などいろいろの分野で地域社会にコミットするよう呼びかけている。〝九電族〟〝九電の人〟と呼ばれないようという発想から来ているもので、社宅のあり方など再検討することも考えている。

名古屋鉄道では、四十八年から「モニター会議」を設けている。同社の営業地域を四地区に分け、それぞれの地区で十五人程度のモニターを委嘱、各地域で年二、三回モニター会議を開くと同時に、年一回本社で全モニターを集めて会議を開く。各地区の会議には本社の部長クラス、その地区の責任者が出席、本社の会議には専務、常務クラスが出席する。このモニター会議によって、ダイヤ改正への反映、駅の美化運動、駅の〝構造改革〟など、多くの成果が生まれたという。バス会社の長崎自動車でも四十八年暮れから、月に一回程度、「地域懇談会」を開いている。バス沿線の自治体に依頼、地元代表を四十人前後集めてもらい、同社から役員、部長時には社長も出席する。利用者側はダイヤ、車内サービス、新路線開設など日ごろの注文、不満をぶつけ、会社側はその場で解決できる問題は即座に決定、検討課題は持ち帰ったうえで必ず利用者側に返答するよう心がけている。

**円高問題**

急速な円高は、わが国経済および労使関係全体に大きなショックを与えた。これについて、一九七七年一一月一七日の日経連常務委員会の席上、桜田会長は、労使が円高ショックを直視して、賃金問題をはじめとする諸問題の合理的解決に務めるよう強く要請した。その要旨は以下のごとくである（『日経連タイムズ』一四七二号）。

一、私は昭和初期の恐慌を体験したが、日本が金本位性に復帰したのは昭和四年の暮れ、浜口内閣のときだった。これが、有名な金解禁で、当時、金解禁をやると円切り上げになるというので、民間（産業界）では鐘紡の武藤山治さん、日清紡の宮島清次郎さん、評論家・ジャーナリストでは石橋湛山さん、小汀利得さん、高橋亀吉さん、山崎靖純さんらが強硬に反対したが、浜口内閣はこれらの反対を押し切って金解禁を実施した。

一、この結果、円の対ドルレートは、それまでの一ドル＝二円四十銭～二円五十銭から、昭和五年一月には一ドル＝二円へと、二割切り上がった。この円の二割切り上げは、恐慌を来たすに十分な経済的ショックで、折りからのアメリカの金融恐慌も重なって、日本は本格的な金融恐慌に突入した。

一、当時われわれは輸出産業（紡績業）に従事していたが、恐慌の実態は大変なもので、〝女工哀史〟どころの騒ぎではなかった。失業も大変なもので、内務省社会局は当時、失業率は五・七％と発表したが、われわれの計算では一五％以上の失業者が出ていた。円の外貨準備も急速に減少し、昭和四年の九億八千万円から昭和六年には五億円へと半減した。一方不景気のため社会不安もつのり、昭和五年十一月の浜口首相狙撃事件、昭和六年九月の満州事変と、国内の不安な情勢に対する若手将校の決起が起こった。

一、そこで、昭和六年十二月、政友会の犬養総裁が内閣を組織、高橋蔵相のもとで同年十二月二十日、金輸出禁止の大蔵省令が出された。この結果、円レートは一ドル＝二円八十銭に下がり、輸出に携わるわれわれは、やれやれこれで助かった、と思ったものである。

一、その後、円は一ドル＝二円六十銭前後で推移したが、昭和十年になると日本経済は立ち直りをみせ、紡績業で言うと英・マンチェスターを制圧するほどに発展した。私は当時、宮島清次郎さんのもとで営業の仕事をやっていたので、この間の事情をよくおぼえているが、とにかく金解禁に伴う二割の円切り上げは恐慌を来たすに十分な経済的ショックであった。

一、戦後、私は大蔵省の国際金融研究会委員をしたが、二十四年までは一ドル＝千円～二百五十円の複数レートがとられていた。これはGHQの

指導によるもので、例えば綿花の輸入は一ドル＝二百五十円、綿糸の輸出は一ドル＝二百五十円、綿布の輸出は一ドル＝四百円、陶磁器の輸出は一ドル＝六百円という具合いだった。

一、そこへ、アメリカから例のヤング・ミッションが来て、一ドルは三百三十円程度が妥当とのレポートを出した。われわれは「これでは少しつらいな」と思ったが、結局二十四年四月、戦後の日本経済再建に力を注いだドッジ氏の決断により一ドル＝三百六十円の固定レートがきまり、われわれも「ヤレヤレ、これなら何とかやっていける」と、ひとまず安心したものである。

一、その後、日本経済は、三十五年からの所得倍増計画が進展して、経済実力が四倍以上に高まったにもかかわらず、昭和四十六年まで二十二年間にわたって一ドル＝三百六十円の固定レート時代がつづいた。これは「うまくいきすぎた」といってもよく、この間、日本人は高度成長ボケ、固定為替ボケに陥ったことも事実である。

一、これにショックを与えたのが、四十六年八月十五日のニクソン・ショック（ドル・ショック）であった。その後、四十六年十月のスミソニアン・レート（一ドル＝三百八円）の設定、四十八年の変動相場制移行をへて、円は四十九、五十、五十一の三年間は、ほぼ一ドル＝二百九十五、六円台で推移、ことし五十二年一月四日には一ドル＝二百九十二円五十銭となった。その後円の中心レートは、一～三月が一ドル＝二百八十五円、四～六月が一ドル＝二百七十五円、七～九月が一ドル＝二百六十五円で推移したが、十月初めには一ドル＝二百五十円となったのにつづき、ついに、この十一月初めには一ドル＝二百四十五円となり、その後も上がりつづけている。これは、ことし初めの一ドル＝二百九十二円台とくらべると約二割の切り上げで、そのインパクトは非常に大きい。一年間に七～八％、せいぜい一〇％程度の切り上げなら企業努力でなんとか吸収できるが、年初以来わずか十カ月間で二〇％もの円切り上げが行われては、そのショックを吸収できる産業はどこにもあるまい。

一、それでも、昭和初期にくらべて社会が安定しているのは、軍事費の負担がないからだ。昭和初期は、歳出の約三割が軍事費だったが、それがいまはない。五十二年度予算のうち防衛費は一兆八千億円で、五・九％にすぎない。昔の軍事費負担分は、いまは農林水産業への補助金や社会保障費に使われ、それが社会不安を起こさずにすんでいる。

一、したがって、いまは国も赤字、企業も赤字だが、個人の家計は黒字である。しかも、昔とちがって、いまは労組の力が強いから、企業は過剰雇用をかかえて我慢している。その結果、ますます企業の赤字がふえる状態になっている。しかし、それも、いつまでもつづけられるものではない。といって、今後、円が安くなるかといえば、政府の対策は当面の糊塗策が多く、円が安くなる見通しはない。

一、私は、一ドル＝二百五十円程度の円レートは日本経済の実力から言って、そう無茶苦茶に高いものだとは思わないが、ショックがあまりに急激であるだけに、企業努力だけではとうてい吸収できるものではない。したがって、こうした非常事態に対しては、日本経済全体がソフトランディングできるような措置を金融・財政・通商面から講じなければならない。それは政府の責任である。一方、われわれも一ドル＝二百五十円ないし二百四十円の〝円高経済〟に慣れなければならない。

一、私は、かねてから健全財政をキープすることが必要と言ってきた。いまもその考えに変わりはないが、いまの事態は（国債依存度三〇％にこだわっていては）切り抜けられるものでなく、かえって産業をこわしてしまうことになる。産業をこわすことのないよう、非常時には非常時に応じた思い切った施策をとるよう政府に要求しているのが現状である。

一、労使の間でも、五十三、五十四年は非常時と心得て、相互の協力体制でこの難局を切り抜けなければならない。そのためには、労使関係の面でも〝非常手段〟が必要であろう。日経連としては、そうした考え方で賃金問題研究委員会の報告書を練り、草案をまとめつつあるが、不況に円高の打撃が加わり、企業の支払い能力がなくなってきている状況では、賃上げのガイドラインを出すのはむずかしい。いずれにしても、十二月の常任理事会には報告書を提出できるよう、精力的に作業をすすめているところである。

# VI 労働判例の動向

概要□最高裁判所判例──神戸税関事件／目黒電報電話局事件／富士重工業事件／第二次全逓名古屋中郵事件／その他の最高裁判例／下級審重要判例──高知営林局事件／ゼネラル石油精製事件／日揮化学事件／日産自動車事件／延岡郵便局事件

## 概要

本年度に言渡しのあった労働関係判例を通覧すると、最高裁判所の判例がいちじるしく多かったこと（ただし大法廷の判決はない）、そして、その最高裁判例では、とくに官公労の争議行為ないし組合運動にたいするきびしい態度がいよいよ強化され、下級審の判断を覆してまで全農林事件大法廷判決（昭四八年）の基本線を貫こうとする攻撃的傾向が見られること、下級審の民事関係判例では、件数において増加がいちじるしく、スト中の賃金カット、組合併存下の差別待遇、組合費の控除、労働災害等に関連する重要な事件が出ていること、を特色として挙げることができる。

以下に、最高裁判所判例と下級審判例に分け、とくに労働運動に関連の深い判旨がふくまれていると思われる判決例を選び、簡単な解説を加えて「判決要旨」を示す。

## 1　最高裁判所判例

**神戸税関事件**（最高裁第三小法廷、昭五二・一二・二〇判決）

公務員の争議行為を理由とする懲戒免職処分の適否をめぐって争われていた「神戸税関事件」「四国財務局事件」の上告審で、最高裁第三小法廷は「争議行為を理由とした免職処分は過酷で、懲戒権の乱用だ」とした二審判決をいずれも破棄し、「処分内容は、社会観念上著しく妥当性を欠いたものではなく、免職処分は違法ではない」と、当局側勝訴の逆転判決を言い渡した。これは、国家公務員の争議権の一律全面禁止を合憲とした「全農林警職法判決」（四八年四月二五日）の流れに沿って、争議行為にたいする民事罰について初めて最高裁が判断を示したものである。内容は、国家公務員の争議行為は一律に懲戒の対象となるとしたうえで、当局側の裁量権の範囲を幅広く認めるなど、労働者側にきわめてきびしいものとなっている。

二つの事件は、いずれも国家公務員法の争議行為禁止規定に違反したとの理由で当局から懲戒免職処分を受けた全税関と全税務労組の幹部計四名が、当局側を相手取って免職処分の取消しを求める行政訴訟を起こしていたもので、四四年から四七年にかけて出された神戸税関事件の一、二審、四国財務局事件の二審判決は、公務員の労働基本権を尊重した「都教組判決」（最高裁大法廷、四四年四月二日）の影響を受け「争議行為そのものは違法だが、国民生活に直接影響はなく、免職処分は裁量権の乱用」になるとして、労働者側の訴えを認めていた。

最高裁判決は、これら下級審判決をいずれも覆し、四八年以降、主流となった公務員の争議行為一律禁止の線で決着をつけた。なお、神戸税関事件については四裁判官の多数意見のほか、環裁判官の「免職処分は特別に慎重でなければならず、労使間の信頼関係が失われたような場合に限られる」とする立場からの反対意見が付せられ、四国財務局事件は全員一致の結論である。以下には、懲戒処分のあり方などをめぐる一般判断につきくわしく述べている神戸税関事件の判旨をかかげる。

【神戸税関事件（要旨）】

一　公務員につき国家公務員法（以下「国公法」という）所定の懲戒事由がある場合に、懲戒権者が懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うときにいかなる処分を選ぶかは、その判断が、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の右行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、広範な事情を総合的に考慮してされるべきものである以上、平素から庁内の事情に通暁し、部下職員の指揮監督の衝にあたる懲戒権者の裁量に任されているものと解すべきであり、裁判所は、懲戒権者が右の裁量権の行使としてした懲戒処分の適否を審査するにあたっては、懲戒権者と同一の立場に立って懲戒処分をすべきであったかどうか、またはいかなる処分を選択すべきであったかについて判断し、その結果と懲戒処分とを比較してその軽重を論ずべきものではなく、懲戒権者の裁量権の行使に基づく処分が社会観念上著しく妥当を欠き裁量権をらん用したと認められる場合に限り違法と判断すべきものである。

本件についてみると、被上告人らの行為は国公法所定の懲戒事由に該当するところ、まず、八月十九日の抗議行動については、訴外大塚に対する懲戒処分の根拠の公表を強く迫った本件抗議活動の態様は明らかに行き過ぎであり、殊にその際における被上告人田代の言動ははなはだしく乱暴であって、その情状は決して軽いものではない。次に十月五日、二十六日の勤務時間内の職場集会等は、公共性の極めて強い税関におけるものであり、職場離脱が一部の職場だけでなく全体で行われたこと、しかも、当局の再三の警告、執務命令を無視して強行されたことも、軽視することができない。更に十月三十一日から十一月二日までの人員増加要求は、繁忙期において輸出関係書類の処理件数を低下させ、残件が増加したところで超過勤務を妨害し、重点審査が指示されるやそれをも妨害するという悪質な一連の業務処理の妨害であり、職場を混乱させ十一月一日に処理すべき分を二日に持ち越すという結果を発生させ、その遅延により業者に迷惑を及ぼし業者の苦情が出るという影響は軽視することができないところであり、これらの活動における被上告人らの行為の責任は重大である。また、十二月二日の超過勤務命令撤回闘争は、繁忙期における職場離脱による超過勤務の拒否であって、輸出関係全体に及び、ために業者からも抗議が出ていたこと等を考慮すれば、その情状は軽いものといえない。右のような被上告人らの本件行為の性質、態様、情状及び被上告人らに懲戒処分の前歴があること等に照らせば、本件懲戒免職処分が社会観念上著しく妥当を欠くものとまではいえず、他にこれを認めるに足る事情も見当たらない以上、本件処分が懲戒権者に任された裁量権の範囲を超えこれを乱用したものと判断することはできない。本件処分には被上告人ら主張の違法はなく、その取り消しを求める本訴請求は理由がないから、いずれも棄却させるべきである。

二（裁判官環昌一の反対意見）　公務員に対し職員の団体の団体行動その他の行動に関連してされた行為を処分事由として懲戒処分、特に懲戒免職処分をしようとする場合には、特別に慎重でなければならず、それが裁量権の範囲をこえることなく適法であるとされるためには、一般の事案よりも特に慎重な配慮のもとで、なおかつ、その行為を徴憑（ちょうひょう＝証明する材料の意）として当該公務員が全体の奉仕者である公務員としての自覚と責任感を著しく欠如することが明らかに認められるなど、労使間の信頼関係が失われ、その回復が至難であることが、客観的に十分な合理性をもって肯認できる場合でなければならない。

**目黒電報電話局事件**（最高裁第三小法廷、昭五二・一二・一三判決）

「ベトナム侵略反対、米軍立川基地拡張阻止」と書いたプレートを作業衣に付けて勤務し、上司の注意に従わず、逆に取りはずし命令に抗議するビラ数十枚を局内の職員に配布したことが公社就業規則で禁止された「政治活動」に当たるとして懲戒戒告を受けた公社職員が、処分の無効確認を求めていた目黒電報電話局事件の上告審で、最高裁は、「就業規則で禁じた政治活動とは、社会通念上政治的と認められる活動をいうものと解するのが相当であり、原告のプレート着用行為は同規則に反する。また、原告の行為は職務に専念すべき職場内の規律秩序を乱すものであり、実質的にも懲戒理由に該当する」として、原告勝訴を言い渡していた一、二審判決を破棄し、改めて原告の請求を棄却する判決を言い渡した。

【判決要旨】

一　日本電信電話公社就業規則五条七項は、職員は、「局所内において、選挙運動その他の政治活動をしてはならない」と規定しているが、右規定にいう「政治的活動」とは、人事院規則一四―七に規定する政治的目的をもつ政治的行為を意味するものではなく、社会通念上、政治的と認められる活動をいうものと解するのが相当である。被上告人は、目黒局の局所内で、「ベトナム侵略反対、米軍立川基地拡張阻止」という社会通念上、政治的な意味をもつ文言を記載したプレートを着用し、これを職場の同僚に訴えかけたものというべきであるから、右行為は公社就業規則五条七項に違反する。

もっとも、形式的に右規定に違反するようにみえる場合でも、実質的に

局所内の秩序風紀を乱すおそれのないような特別の事情が認められるときには、右規定の違反になるとはいえないが、被上告人の勤務時間中における本件プレート着用行為は、公社職員としての職務の遂行に直接関係のない行動を勤務時間中に行ったもので、注意力のすべてが職務の遂行に向けられなかったものと解される。そこで、この行為は、職務に専念すべき局所内の規律秩序を乱すものであり、また、他の職員がその注意力を職務に集中することを妨げるおそれのあるものであるから、この面からも局所内の秩序維持に反するものであって、実質的にみても、局所内の秩序を乱すものであり、公社就業規則の違反として所定の懲戒事由に該当する。

二　したがって、公社就業規則に違反する被上告人の本件プレート着用に対し、その取りはずしを命じた上司の命令は適法というべきであり、これに従わなかった被上告人の行為は、公社就業規則所定の懲戒事由である「上長の命令に服さないとき」にあたる。

三　被上告人がビラを配布した行為は、許可を得ないで局所内で行われたものである以上、形式的にいえば、公社就業規則五条六項（「職員は、局所内において……ビラの配布……をしようとするときは、事前に……その局所の管理責任者の許可を受けなければならない」）に違反することは明らかである。本件ビラの配布は、その態様についてはとりたてて問題にする点はなかったとしても、上司の適法な命令に抗議し、また、局所内における政治活動等の違法な行為をあおり、そそのかすものであって、実質的にみても職場の規律に反し、局所内の秩序を乱すものであるから、公社就業規則の違反として所定の懲戒事由に該当する。

四　してみると、被上告人の各各行為をもって公社就業規則所定の懲戒事由に該当しないとした原審の判断は違法であり、その違法は判決に影響を及ぼすことが明らかであるから、原判決は破棄を免れない。

五　被上告人の主張によれば、①公社就業規則五条六項は憲法一五条一項、一九条、二一条に違反する②本件処分は憲法一九条、二一条、一四条に違反する③本件処分は労働基準法三条に違反する④本件ビラ配布行為を懲戒処分の対象とすることは労働基準法三四条三項に違反する——というのであるが、いずれも理由がない。なお公共企業体においても、懲戒事由に該当する事実がある場合に懲戒権者がいかなる処分を選択するかはその裁量によるのであるが、被上告人の本件行為は、違法なプレート着用を行い、その取りはずしを命じた上司の命令に従わず、さらに、右取りはずし命令に抗議し、違法なプレート着用等をあおり、そそのかすようなビラ配りをしたという一連の行動であって、これらの行為に対し選択された懲戒処分は最も軽い戒告であるから、これをはなはだしく均衡を失するものということはできず、本件処分をもって裁量権の乱用であるとすることはできない。結局、本件処分は適法であり、その無効確認を求める被上告人の請求は理由がないから、棄却されるべきである。

六（裁判官環昌一の意見）　被上告人の本件プレート着用行為は、広い意味での政治的色彩が全くなかったものとまではいえないにしても、被上告人が一般の国民の一人としての立場からした信条や主張の表現にとどまるものであって、選挙運動を例示として掲げる公社就業規則五条七項にいう政治活動に該当するものとは解されないし、他のいずれの懲戒処分事由にもあたらない。したがって、職場管理者が被上告人に対して本件プレートの着用をやめるように言ったことに従わなかった事実を目して懲戒処分事由にあたるとまで解することは適当でない。しかしながら、被上告人の本件ビラ配布行為は、無許可で行ったとの点のほか、勤務時間内の組合活動をあおる行為にあたり、懲戒処分事由を構成することを否定することはできず、本件処分が懲戒処分としては最も軽い戒告処分であることを考慮すると、それが社会観念上、著しく妥当を欠くものとするに足る特段の事情も認められないから、本件処分は適法というほかはない。したがって、本件上告は理由があり原判決は破棄を免れず、被上告の請求が棄却されるのはやむをえない。

**富士重工業事件**（最高裁第三小法廷、昭五二・一二・一三判決）

社内での原水禁運動をめぐり、人事課の事情聴取を受け、資金調達のための実行委員会のメンバーなど聴かれたが返答しなかったため、就業規則の「他人の不都合な行為を故意にかくしたとき」にあ

たるとして、譴責処分を受けた原告がその効力を争った事件。最高裁は、二審判決（会社側勝訴）を破棄し、一審判決どおり懲戒処分を無効とする判決を下した。

【判決要旨】

そもそも、企業秩序は、企業の存立と事業の円滑な運営の維持のために必要不可欠なものであり、企業は、この企業秩序を維持確保するため、これに必要な諸事項を規則をもって一般的に定め、あるいは具体的に労働者に指示、命令することができ、また、企業秩序に違反する行為があった場合には、その違反行為の内容、態様、程度等を明らかにして、乱された企業秩序の回復に必要な業務上の指示、命令を発し、又は違反者に対し制裁として懲戒処分を行うため、事実関係の調査をすることができることは、当然のことといわなければならない。しかしながら、企業が右のように企業秩序違反事件について調査をすることができるということから直ちに、労働者が、これに対応して、いつ、いかなる場合にも、当然に、企業の行う右調査に協力すべき義務を負っているものと解することはできない。けだし、労働者は、労働契約を締結して企業に雇用されることによって、企業に対し、労務提供義務を負うとともに、これに付随して、企業秩序遵守義務その他の義務を負うが、企業の一般的な支配に服するものということはできないからである。そして、右の観点に立って考えれば、当該労働者が他の労働者に対する指導、監督ないし企業秩序の維持などを職責とする者であって、右調査に協力することがその職務の内容となっている場合には、右調査に協力することは労働契約上の基本的義務である労務提供義務の履行そのものであるから、右調査に協力すべき義務を負うものといわなければならないが、右以外の場合には、調査対象である違反行為の性質、内容、当該労働者の右違反行為見聞の機会と職務執行との関連性、より適切な調査方法の有無等諸般の事情から総合的に判断して、右調査に協力することが労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的であると認められない限り、右調査協力義務を負うことはないものと解するのが、相当である。

**第二次全逓名古屋中郵事件**（最高裁第二小法廷、昭五三・三・三判決）

昭和三四年年末闘争に際し、全逓役員である被告四名が名古屋中郵局において、当局側係員が郵袋運搬作業をおこなおうとしたのにたいし、「臨時便不取扱」を主張して、スクラムを組むなどしてこれを妨害、局長の退去要求に応じなかったとして威力業務妨害罪および不退去罪に問われたもの。一審判決は、右いずれについても無罪とし、二審判決も、東京中郵判決（最大判、昭四一・一〇・二五）の線に沿って控訴を棄却した。本判決は、第一次名古屋中郵事件判決（最大判、昭五二・五・四）に拠り、被告人らの行為が公労法一七条に違反する争議行為にあたると判断し、原判決および一審判決を破棄し、被告人に各罰金三万円の有罪判決を言い渡した。

【判決要旨】

原判決は、東京中郵事件判決（最高裁昭和三九(あ)第二九六号同四一年一〇月二六日大法廷判決・刑集二〇巻八号九〇一頁）に示されたところに従い、公労法一七条一項違法の争議行為であっても労組法一条二項の適用を受けるものと解したうえ、被告人らの行為は違法性を欠くものと判断しているのであるが、その後、当裁判所は、名古屋中郵事件判決（昭和四四年(あ)第二五七一号同五二年五月四日大法廷判決・刑集三一巻三号一八二頁）において、右判例を変更し、公労法一七条一項違反の争議行為については労組法一条二項の適用がなく、このように解しても憲法二八条に違反しない旨の新しい見解を示した。そこで、まず職権により、この新しい見解のもとで判決が維持されるか否かを検討する。

原判決及びその支持する第一審判決が認定した前記事実は、威力業務妨害罪及び不退去罪の構成要件に該当し、かつ、いずれも公労法一七条一項に違反する争議行為であるから、他に特段の違法性阻却事由が存在しない限り、その刑法上の違法性を肯定すべきものである。原判決が違法性阻却を認めるうえで根拠とした、本件行為の目的、手段、影響のいずれの点で

も、その根拠となるものではなく、他に法秩序全体の見地からみて本件行為の違法性を否定すべき事由は見当らない。したがって、原判決は明らかに法令の解釈適用を誤ったものというほかなく、その違法は原判決に影響を及ぼしており、これを破棄しなければ著しく正義に反するものと認められる。

**その他の最高裁判所判例**

労働刑事事件について最高裁のきびしい態度を示す判決として、国家公務員の政治活動禁止規定および処罰規定を合憲と判断、勤務時間外に選挙用ポスターを掲示した行為を有罪として上告を棄却した**豊橋郵便局事件**（三小判、昭五二・七・一五）、昭和三六年年末闘争における国労大阪地本の役員らの鉄道公安職員にたいする体当り、ピケが公務執行妨害罪、傷害罪、威力業務妨害罪にあたるとして原判決（一審では無罪）を支持して上告を棄却した**国労大阪地本尼崎事件**（二小判、昭五二・一〇・二〇）、日韓条約反対の政治ストは、憲法二八条の保障する労働基本権の行使とはいえず、右ストにともなうピケを威力業務妨害罪、鉄道営業法違反とした原判決を維持した**国労宮原操車場事件**（三小判、昭五三・二・二八）、列車前方に立ちふさがってその進行を不能にしたことが威力業務妨害罪にあたるとした**国鉄松山駅事件**（二小判、昭五三・三・三）、同じく昭和四〇年の南延岡機関区構内における賃上げやスト権奪還などを求めた時限ストで動労役員らが乗務員の乗車を妨害したとして威力業務妨害罪に問われ、一、二審で無罪となっていた**動労南延岡事件**において昨五二年の全逓名古屋中郵判決を適用、逆転有罪の判決をした第一小法廷判決（昭五三・六・二九）がある。全逓関係では、昭和四〇年七月の全逓春闘処分撤回闘争の一環として全電通役員が局長に「不当処分撤回」をせまり、耳もとで空カンをはげしくたたいたとして公務執行妨害罪、暴行罪に問われた**神戸・長田電報電話局事件**において、両罪とも無罪とした一審判決、および公務執行妨害罪を認めず、暴行罪で有罪とした二審判決を破棄したうえ、改めて公務執行妨害罪を適用、懲役三月の判決を言い渡した第一小法廷判決（昭五三・六・二九）がある。

官公労関係民事事件でも、前掲神戸税関事件判決と同日に言渡しのあった**四国財務局事件**（三小判、昭五二・一二・二〇）が、勤評実施反対活動を理由とする職員の免職処分を処分権濫用で違法として原判決を破棄したほか、昭和三三年都教組の勤評反対一〇割一斉休暇闘争の指導を理由とする懲戒処分（一審処分取消）を適法とした一審判決を支持して上告を棄却した**都教組事件**（二小判、昭五二・一二・二三）に見られるように組合側にきびしい判決が出ている。右都教組事件の判決をもって官公労争議にたいする最高裁の判断がいちおう出そろったわけである。

他方、郵便局員が組合活動のために欠勤する「組合休暇制度」が、労働者の「権利」か、それとも当局側の恩恵的な「便宜供与」かをめぐり争われた**向日町郵便局事件**で第一小法廷判決（昭五二・一〇・一三）は「組合員の就労義務と団結権との衝突の調和をはかるため、協約上の制度として定められたもので、就業規則上、組合員に与えられた権利」とする原判決を支持して戒告処分を取り消している。

最高裁の一般民事事件では、社内の原水禁運動に関連し会社がおこなった事情聴取を拒否した従業員にたいする懲戒処分の効力が争われた前掲**富士重工事件**に見られるように、刑事事件におけるタカ派的態度と対比して良識的見解が示されている。他方、石炭業の斜

陽化にともなう解雇をめぐり、解雇された女性が「解雇は既婚女性であることを理由としており無効」と訴えていた古河鉱業事件の上告審で、最高裁第一小法廷(昭五二・一二・一五)は、この解雇は、企業合理化の必要に迫られておこなったもので、性別による差別にあたらないとした一、二審判決を支持、上告を棄却している。

## 2　下級審重要判例

**高知営林局事件**（高知地裁、昭五二・七・二八判決）

国有林で働く林業労働者の「白ろう病」と呼ばれる振動障害について国の安全配慮義務違反を理由に損害賠償を命じたもの。職業病の予防のための事前調査義務、疾病罹患後の増悪防止義務等について詳細な判断をしており注目すべき判決である。

【判決要旨】

一　林野庁はその事業遂行のため、作業員に対し、機械を提供してこれを操作させその労務の提供を受けている以上、その機械はこれを操作することにより操作する作業員の身体に障害を与えない性能を有するものであることを要するのみならず、当該機械を操作させるにつき、これを操作する作業員の生命、身体、健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っていると解すべきである。

二　雇用者としての林野庁は、全く新しい機械を導入するのであるから、機械の人体に与える影響を当然事前に調査研究し、右機械の使用あるいは使用方法によって、作業員に障害がないことを確かめた上で、作業者に対し機械を使用させるべきであった」にもかかわらず「林野庁は右義務を怠り、国有林における昭和三年のチェンソーの本格的導入（ブッシュクリーナーは昭和三六年）以前にすでにチェンソー、ブッシュクリーナーと同様の振動器具である鋲打機、さく岩機等の使用によって蒼白現象等の振動障害が起ることが、わが国の学者の研究論文等で明らかとなっており、鋲打機、さく岩機等の使用による振動障害は労働基準法により、職業病に指定されていたにもかかわらず、単に振動の強度が異なること、チェンソー、ブッシュクリーナーによる振動障害の実例がないことを理由に、チェンソー、ブッシュクリーナーの導入に際して振動障害について事前に調査、研究をせず、チェンソー、ブッシュクリーナーを導入し、……原告らにチェンソー、ブッシュクリーナーを使用させ、振動障害を惹起させたものであるから、安全配慮義務の不履行として被告は責任を負うべきである。」

三　チェンソーの本格導入ののち、「チェンソー使用者に蒼白現象等の振動障害の起ることが明確になった以後、林野庁は早急に雇用者として振動障害について調査研究し、振動障害を予防すべきであったにもかかわらず、漫然とこれを放置した」。

「林野庁は、全林野の要求により、昭和三八年一一月チェンソー等振動機械使用のアンケート調査を行ったが、その際、チェンソー、ブッシュクリーナー使用者の中に蒼白現象等振動障害を訴える者が存在したにもかかわらず、鋲打機、さく岩機使用者に比較して蒼白現象発現率が低いことを理由に振動障害について誠実に取り組もうとしなかった」。そして昭和四〇年五月労働省がチェンソーによる振動障害を職業病に含めることにし、さらに人事院も人事院規則を改正しチェンソー、ブッシュクリーナーによる振動障害を公務災害に指定したが、「林野庁は、振動障害がレイノー現象だけでなく全身的な疾病であり、右人事院規則によってもレイノー現象の他神経、骨、関節、筋肉、けんしょう、もしくは粘液のうが疾病として指定されているにもかかわらず、当初振動障害をレイノー現象に限る傾向があり、しかもその確認を営林局、営林署の管理医に限ったため、公務災害

の認定が遅れたこと、又振動機械使用によりレイノー現象が発現している者にも振動機械を使用させたこと等により振動機械使用者の振動障害を増悪させた。

さらに、林野庁は、振動障害を予防するため振動機械の改良、作業員の健康管理、作業管理に取り組んできたが、「それでもなおチェンソー、ブッシュクリーナーの使用により、振動障害が発生している以上、振動障害を予防するためには根本的にはチェンソー、ブッシュクリーナー等の振動機械の使用を中止することが必要である。仮りにこれができないとすれば、振動障害を予防するための措置をとらなければならない。ところが、林野庁は、振動機械の使用を中止せず、又振動機械の使用を中止しなかった場合振動障害を予防するため必要な措置と考えられる全林野の振動機械使用時間規制の要求に対して振動機械使用時間と振動障害との因果関係が明確でないことを理由にこれを拒否し、昭和四四年四月二六日に至ってようやく右要求に応じた。

「以上のような林野庁の作業員に対する安全配慮義務の不履行により、原告らは振動障害に罹患したのであるから、その余の原告の主張（営造物の瑕疵、使用者責任）を判断するまでもなく、被告は責任を負うべきである。

**ゼネラル石油精製事件**（東京高裁、昭五二・一〇・二七判決）

会社がチェック・オフ協定によって、賃金から控除した組合費の一部を組合の不当な争議行為にたいする損害賠償として相殺することができるかどうか争われた事件。会社は組合が昭和四六年四月から一年間にわたり、会社社屋に多数のビラを貼ったため、その撤去と原状回復に四万二〇五二円を要したとして賃金控除額から差引き支払った。組合はチェック・オフ協定によって控除された組合費は全額組合に支払うべきだとして四万二〇五二円の返還を求めて本訴におよんだ。一審の横浜地裁川崎支部は、チェック・オフ後の会社の債務と会社の主張する不法行為による損害賠償債権とは民法五〇五条一項本文にいう「同種の目的を有する債権」に該当しないとして組合の勝訴を言い渡した。二審の東京高裁も「相殺してもよい旨の特約がないかぎり相殺できない」と控訴を棄却した。本判決は、チェック・オフ協定の法律関係をくわしく論じたものとしてこの種の紛争の続発が予想される今後の労使関係上、重要と思われる。

【判決要旨】

① 本件チェック・オフ協定の法律関係

控訴会社は、右チェック・オフ協定に基づき、被控訴組合員たる従業員に支払うべき賃金のうち、組合費相当額を控除し、これが控除額をとりまとめて、被控訴組合の預金口座に振り込むことを約したもので、これにより組合は、会社の名において簡便な方法により組合費徴収の実を挙げることができる利益を有するものであるから、労働協約としての性格を有するものと解すべきところ、会社と組合の組合員たる従業員との間には、明確な組合費控除の同意に関する書面等は存在せず、また組合の組合規約において、右の協定に基づき控訴会社において、賃金から組合費相当額を控除し、組合の預金口座に振り込むことによって、組合費を納入する定めがないが、組合の組合員は、その組合の組合員として、組合が右のような方法により、組合費を徴収することにつき、組合が結成された昭和四〇年二月から従来の従業員会会費納入に準じた方法により、慣行的に実施し、同年七月組合から会社と締結したチェック・オフ協定に基づき、組合費が納入されることにつき、何らの異議も申し出たこともなかったのである。

しかして、このように異議を申し出なかった所以のものは、元来、労働者は賃金の全額請求権を有するから、組合の組合員は、右の協定に基づいて自己が支払いを受ける賃金のうちから、組合費相当額が控除され、その控除額が組合に交付されることにより、その納入すべき組合費が徴収されることとなることについて、黙示の承認をしていたものと解すべきであるからである。

これをさらに他面から見れば、組合の組合員は、会社の従業員として、会社が右協定に基づき組合費相当額を賃金から控除して組合に交付し、同

組合員の組合費納入義務が履行される結果となることの範囲で、これが取扱いを承認していたものと解すべく、また組合に対しても、自己が納付すべき組合費相当額をその受領すべき賃金から控除を受けて、組合においてこれを代理受領して組合費に充当することを承認していたものというべきである。

したがって、右の協定により、組合が会社から交付を受ける関係は、組合員たる従業員に代理してこれを受領するものであるが、当事者間においては、右協定に基づき、現実に組合費相当類が支払われてはじめて、右協定に基づく履行であったものと解するのが相当である。

二　相殺の許容

会社が相殺に供しようとする労働債券は、会社の組合に対する不法行為に基づく、損害賠償債券であるところ、その労働債券は、前示説示のように、チェック・オフ協定に基づき、組合が会社に対して賃金から控除した組合費相当類の交付請求権であるが、その請求権は組合の組合員たる従業員が有する賃金請求権の一部であり、かつ、これが自己の所属する組合に、組合費として現実に納付されるように、その受領の代理権を組合に与えたものであって、現実に履行されることを要し、相殺等それ以外の履行方法によっても差し支えないことにつき、何らかの特約の存在を認むべき証拠がない以上、右解釈上、相殺を認めない趣旨と解すべきである。

したがって、当事者が相殺につき反対の意思を表示した場合（民法五〇五条二項本文）に該当し、控訴への主張する債権をもって、被控訴人が本訴において請求する債権と相殺することはできない。

三　控訴人は

（イ）会社は組合員に支払う賃金のうちから、組合の授権にしたがい、被控訴人に代わって、組合費相当額を引き去ったにすぎず、その後はもはや、会社と従業員との間に、賃金不払の問題を生ずる余地はない、と主張するけれども賃金から組合費相当額の控除は、前示のチェック・オフ協定によっているものの、これが賃金から控除されるのは、前示説示のように、従業員においてその控除額が組合費として納入される範囲で承認していたものであるから、会社において、右組合費相当額を組合に現実に交付せず、したがって、組合費納入の効果が生じない以上、会社としては、従業員との間において、右相当額の賃金が支払われなかったことになるのであるから、この点に関する控訴人の主張は理由がない。

（ロ）次に、組合費の徴収は、元来組合自ら行うべきであり、これを使用者が無償で代行することについては、一定の条件（協定の存在）がとともとのえば、便宜供与として労働基準法違反の責任を問われないというにすぎず、会社がチェック・オフ協定により負担する義務は、同協定により控除し徴収した組合費を、組合に引き渡すという準委任契約上の金銭引渡債務にほかならない、と主張するけれども（略）控除額の引渡しが、通常の金銭債務とする旨の合意の存在しない以上、右協定からは組合費相当額の控除により、直ちに組合費納入の効果が生ずるものとは解せられないし、また、控除額が現実に組合に引き渡されて、会社の賃金全額支払義務が履行されたものというべきであるから、この点に関する控訴人の主張は理由がない。

**日揮化学事件**（東京地裁、昭五二・一二・二一判決）

ストライキに対応する賃金カットは、就業規則、労働協約に定める通常欠勤の場合と同様の扱いをしなければならないかどうかが争われた事件。日揮化学では、通常欠勤一日について基本金額の一〇〇分の一、遅刻・早退については三〇〇分の一を控除する定めとなっていたが、組合が昭和四八年一一月、四九年二月におこなったストライキにたいし、基本金額の二五分の一ないし一七五分の一の賃金カットをした。組合がこれを不当として賃金差額の請求をしたものである。判決は、欠勤、遅刻、早退の概念を明らかにしたうえ、ストライキによる不就労の時間に応じて賃金を減額することも許されるとし、賞与の削減も同様と判示した。ストライキの場合の賃金減額の範囲を明文化している企業は少ないだけに影響するところの大きい判決である。

【判決要旨】

一　本件賃金差額の請求権の成否

従業員は使用者に対し、契用協約に基づき所定の賃金を請求しうべき基本債権を有するが、具体的な賃金要求権は、従業員たる地位に基づき当然に発生するわけではない。

賃金は一般に、拘束された勤務時間に応じて支払われる部分、労働の成果に対して支払われる部分及び労働の対価としてではなく従業員たる地位に対して支払われる部分（いわゆる生活保障的部分）があるが、このうち拘束された勤務時間に応じて支払われる部分は法令、雇用契約、労働協約、就業規則、慣行等において特段の根拠のない限り、所定の就労時間中現実に就労した時間に対応して具体的請求権が発生するのであり、通常の欠勤にせよ、争議行為としての不就労にせよ、現実に就労しなかった時間に対する賃金請求権は発生しないのが原則である。

本件選定者らの賃金は、月額をもって定められたいわゆる月給制であるが、それだけをもって、右原則が排除されたものとは認められない。被告は、本件各ストライキのなされた月の選定者らに対する賃金支給において各ストライキ参加時間に対応する賃金を「スト欠カット」なる表現を用いて控除しているが、その故の被告における賃金体系が右原則を排除したものとすることのできないことも明らかである。

即ち、拘束時間に応じて支払われる賃金を、不就労の時間に応じて削減するには、特段の積極的根拠を要するわけではない。

本件において被告がストライキによる不就労に対して削減の対象とした賃金部分である基本金額＝一般従業員の場合は基本給、加給及び等級手当、嘱託手当受給者の場合は等級手当及び嘱託手当＝は賃金体系、給与規定に示されたそれらの性質、欠勤等の控除においても、それらの賃金部分が控除の対象と定められていること及び拘束時間に応じて支払われる賃金部分であると認められる。

しかるところ、就業規則は付属規定たる給与規定一四条において、欠勤の場合は、一日につき右基本金額月額の一〇〇分の一、遅刻、早退の場合は一回につき、同額の三〇〇分の一を控除する旨の規定があるので、原告らの主張する本件賃金差額の請求権の成否は、ストライキによる不就労の場合に、右規定が適用ないし準用されるか否かにかかることになる。

そこで考えるのに「欠勤、遅刻、早退」の用語は、一般的に従業員が雇用契約上就労義務を負っているのにかかわらず、就労しない場合に用いるのであって、従業員の争議権の行使としてストライキが行われ、このため雇用契約上の就労義務が一時的に免除され使用者の労務指揮権も排除されるに至る場合の不就労は、右概念に当てはまらないとみるべきであるから この場合に当然に右規定が適用されるものとみることはできない。また、被告が欠勤等控除につき、右のような規定を定めた意図において、ストライキによる不就労の場合にも、右規定により処理すべきものとして、これを制定したかどうかの観点から考えてみると、右の規定が沿革的にみて、ストライキによる不就労にこれを当てはめるとの意図のもとに制定されたものでないことは、明らかである。

さらに、欠勤の場合は、本来なら一日につき月額二五分の一の削減ができるのに、これをわずか一〇〇分の一控除にとどめ、また遅刻、早退の場合も三〇〇分の一控除にとどめることにしたのは、ひとつには従業員が雇用契約上の就労義務があるのに拘わらず就労しないのは、従業員にそれなりの一身上の都合がある場合が一般であることを考慮した恩恵的措置であるとともに、他面かかる不就労に対しては、ただ賃金を削減するだけでなく、勤怠上の考課の対象となしうるという意味もあるからと考えられるのであり、また遅刻、早退の場合には、その時間の長短にかかわらず、極く短時間の遅刻に対しても一律に三〇〇分の一を控除しうる根拠も、就労義務があるのに就労しない、というところに求めうるのである。しかるにストライキによる不就労の場合は、右にみたいずれの基盤も存在しないというべきである。

しかして、被告における一カ月の所定就労日数平均は二五日であり、一日の所定就労時間平均は七時間であることが認められ本件各ストライキ該当月の所定就労日数が右を上回るとみるべき証拠はないから、被告が選定者らの本件ストライキによる不就労時間に対応して、その割合により賃金を削減したのはそれなりの理由がある。

二　本件一時金差額の請求権の成否

およそ賃金請求権は、雇用契約、労働協約等の合意あるいは就業規則の定めがあることによって発生しうるものであり、一時金の場合も例外ではない。本件の場合、右請求権の根拠となるべき労使間の合意は存在しないから、請求権として認められない。

**日産自動車事件**（東京高裁、昭五二・一二・二〇判決）

企業内に、多数組合と少数組合が併存、対立している場合、会社の計画残業を受け入れない少数組合にたいし会社が全く残業をおこなわせないことが不当労働行為になるかどうか争われた事件。会社が昭和四一年に合併した旧プリンス自動車の総評系組合員を、同組合が日産方式の導入に反対しているなどの理由で時間外労働に就業させなかったもので、中労委はこれを不当労働行為に当たるとして救済命令を発し、会社がその取り消しを求めた行政訴訟の第一審は、会社の主張を認めて救済命令を取り消したが、控訴審ではふたたび逆転して不当労働行為が認められた。事件は上告中であるが、併存する組合の差別問題の一つとして注目を引くところである。

【判決要旨】

一　不当労働行為の性格とその成否に関する労働委員会の判断

思うに、労働組合に属する労働者に対する使用者の労働関係上の処遇が組合員である故をもってする差別的取扱にあたるかどうか、また、これを通じて当該組合の存在および活動に圧力を加える行為であって、組合に対する支配介入行為とみるべきものであるかどうかは、事柄の性質上、極めて微妙な判断を要する場合が少なくない。

労働委員会は、労使関係において生ずべきこの種の問題につき、とくに深い専門的知識、経験を有する委員をもって構成する行政委員会として、法がとくに設けたものであるから、右の不当労働行為の成否に関する労働委員会の判断は、右の意味においてこれを尊重すべきものであり、その判断の当否が訴訟上争われる場合においても、裁判所は、委員会の作成した命令書における理由の記載のみに即してその当否を論ずべきではなく、命令書中に明示的にあらわれていないが、労働委員会の考慮の中にあり、判断の、一基礎となったと想定される背景的事情や、関連事実の存否にも思いをいたし、これらとも関連づけて、当該認定もしくは判断が十分な合理的根拠を有するものとして、支持することができるかどうかという見地からその適否を審査、判断すべきものと考える。

とくに被控訴人の旧プリンス事業部門においては、支部に所属する者は、全体の二％ないしそれに満たないごく少数であるため、これらの者を残業に組み入れないために生ずる不足分をリリーフマンの投入という異常措置によってカバーする方法をとったとしても、会社としてはそれほど大きな負担ではなく、したがってあえて支部との意見の対立を解消して、その協力をとりつける特段の必要や利益がなく、他方このままの状態がつづけばかえって、支部組合員の方が経済的に打撃を受け、ひいては組合内部の動揺や組合員の退職ないし脱退による組織の弱体化が生ずるであろうことも、十分に予測されることに徴するときは、被控訴人が本件残業組入れ拒否の理由につき、支部が勤務体制に反対しているからというのは、形式的、表面的理由にすぎないか、ないしはその理由の一部をなすにとどまり、被控訴人が支部組合員の残業をあくまでも許さず、この問題に関する団体交渉においても、その解決につきはなはだしく消極的態度をとり、解決を遅延せしめていることの背景には上述のような効果発生についての計算ないし意図が伏在しており、むしろそれが被控訴人の右行動態度の主たる動因をなしているものと推断せしめるに足りる合理的根拠があるものといえる。

そうであるとすれば、控訴人委員会が、被控訴人の上記一連の行動、態度をもって、被控訴人が単に残業組入れに関して、支部と現実に団体交渉を行わなかったというにとどまらず、右のように解決を遅延せしめて、支部組合員を残業に就かせない状態を継続させることによって、支部組合員を不当に差別して取扱い、支部に対し労組法七条三号に該当する支配介入を行ったものとしたことは、事実の判断および法令の解釈、適用を誤った

違法があるとすることはできない。

二　本件救済命令の適否

被控訴人はさらに、もし本件救済命令の内容は、それは支部組合員に対して、日産労組員を逆差別することを命ずるものであって違法であるという。

確かに甲労働組合に所属する従業員を、乙労働組合に所属する従業員より不利益に取り扱ったことが、不当労働行為としての差別取り扱いであるとされる場合、これを是正するための救済措置としては原則として、甲労働組合員を乙労働組合員と同等に取り扱うべきことを命ずる限度にとどまるべく、乙労働組合員より有利に取り扱うべきことを命ずるのは、救済措置として許される限度を超えるものとして、違法であるといわなければならない。

しかし、本件救済命令が、支部組合員において交替制勤務に服することを承諾するかどうかを問題とすることなく、昼間勤務における残業について、支部組合員を日産労組員と同様に取り扱うべきことをもって、被控訴人に対し、支部組合員を日産労組員より有利に取り扱うべきことを命じたものであるとすることは、次の理由により相当とはいえない。

本件救済命令は、昼夜交替制それ自体についてはなんら触れるところがなく、専ら残業時間についての差別の廃止のみを命じており、前者の問題をどうするかは、専ら今後における被控訴人と支部および日産労組との折衝による解決に委ねられているのであるから、被控訴人としては、支部との団体交渉を通じてその承諾をとりつけるか、あるいは日産労組とのそれにおいて、同労組の承諾を得られるような形で、この問題を処理する等の調整、解決の方途がなお広く開かれているのであり、残業組入れの問題と交替制の問題とは、控訴人委員会のいうように可分なのであり、日産労組員を逆差別することとの主張は採用できない。

**延岡郵便局事件**（東京高裁、昭五三・四・二七判決）

不当労働行為の救済命令を発するに当たって、労働委員会は、使用者に一定の行為を命ずるだけでなく、労働組合にたいしても謝罪を要求するなど、いわゆる条件付救済命令を出すことができるかどうかが争われたもの。公労委は、郵政当局に不当労働行為があったと判定して謝罪を命ずる一方、組合にたいしても行き過ぎがあったとして文書で遺憾の意を表わすよう救済命令を発したが、一審の東京地裁は労働委員会の権限外として救済命令取消しの判決をしていた。控訴審判決は、一審判決を破棄して本件のような条件付救済命令も適法と判示した。条件付救済命令が出された例はこれまでわずかであるが賛否両論あるところであり、注目を引く判決である。以下に判決主文、理由の要旨と公労委命令主文を掲げる。

【主　文】

原判決中申立人被控訴人と被申立人延岡郵便局長間の昭和三六年（不）第三二号救済命令申立事件につき控訴人が昭和四〇年三月八日にした原判決書添付の命令書記載の主文第二項ならび第三項のうち（1）被控訴人が昭和三六年八月一七日した団体交渉の申入れに対する拒否、（2）同月一六日の全逓信労働組合宮崎県地区本部の役員に対する尾行がいずれも不当労働行為を構成しないとしてこれ等の点に関する被控訴人の救済申立を棄却した部分を取消した部分を取消す。

理　由（要旨）

条件付救済命令の適否について

当審は原審と異り本件救済命令主文第二項掲記のような条件を付した救済命令も適法でありこれらを違法として取消した原判決部分はこれを取消すべきものと思料するがその理由は次のとおりである。

当審も原審と同じく参加人の被控訴人支部出入禁止の措置は不当労働行為を構成するものと判断するが他方において被控訴人の側にも参加人の業務を妨害した事実があったことは前段認定のとおりであるからかかる状況の下においては使用者の非だけを非難するに止まらず労働者の側の非もとがめることによってバランスをとり適切妥当な解決を図ることは救済命令の方法として許されることであると解するからである。けだし元来不当労

働行為制度の趣旨は労使間にあるべき正常な関係がゆがめられた場合にそれを除去して正常な関係にもどし将来の安定した労使関係を確立するところにあるから労働者側にも非のある場合救済の条件として、労働者側にも謝罪等不利益な行為を要求することは右の制度の趣旨に合致するからである。

これに対しては「現行不当労働行為制度は使用者側からの団結権侵害から労働者側を救済することだけを目的とするものであるから、労働者側の非をも指摘し労使双方の非を調整する方法で労働関係の安定を図ることは、解雇、懲戒、損害賠償等民事訴訟手続または調停あっせん手続の担当する事項であって、労使関係の安定化の名目の下に労使双方の非を救済命令主文で考慮するとすればそれは調整以外の何ものでもなく不当労働行為制度における労働委員会の権限を逸脱するものである。条件付救済命令は労働委員会の権限を逸脱したものであり労働委員会の判定機能と調整機能との間には混同があってはならない。また現行不当労働行為制度における救済命令の名宛人は使用者である。しかるに条件付救済命令は労働者側が条件とされた一定の行為をしなければ救済を受けられないという意味で、結果的には労働者側に一定の行為を命じたのと同様になる」という反論があり得るが、救済命令は労働者側に何等の行為をも命令していないのであって、労働者側が条件とされた行為をしないでも命令違反としての制裁が課せられるわけではなくこの点で使用者への一定の行為を命ずるのとは性質を異にするものであり、名宛人が使用者側であることに矛盾はない。

【公労委命令書】

申立人　全逓信労働組合宮崎北部支部
　　支部長　西村　末広

被申立人　延岡郵便局長　阿曽　法眼

主　文

1　被申立人は、本命令交付の日から七日以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

昭和三六年八月、貴組合が掲示したビラ等を撤去し、もって貴組合の運営に介入したことについて、ここに遺憾の意を表わすとともに、今後このような行為を繰り返さないことを約する。

昭和　年　月　日

全逓信労働組合宮崎県北部支部
支部長　西村　末広殿

延岡郵便局長　阿曽　法眼

2　被申立人は、申立人に別記内容の文書を提出することを条件として、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

昭和三六年八月、貴組合の組合事務所の利用を妨げ、もって貴組合の運営に介入したことについて、ここに遺憾の意を表わすとともに、今後このような行為を繰り返さないことを約する。

昭和　年　月　日

全逓信労働組合宮崎県北部支部
支部長　西村　末広殿

延岡郵便局長　阿曽　法眼

別　記

当組合は、昭和三六年八月、上部組合の役員が延岡郵便局長に来局した際、組合側の行為に行きすぎた点があったことを認め、遺憾の意を表わす。

昭和　年　月　日

延岡郵便局長　阿曽　法眼殿

全逓信労働組合宮崎北部支部
支部長　西村　末広

3　申立人のその余の申立ては、棄却する。

# VII　ILO

概要□米国の脱退発効──ILOのおもな活動──国際労働基準／諸会議／技術協力／調査研究・出版活動／世界労働情勢報告／日本人の事務局長補／総会と主要な会議──第六三回国際労働総会／新しい条約・勧告／専門職労働者会議／第一七回アジア諮問委員会／民間航空会議／第一〇回繊維委員会／多国籍企業問題

## 概　要

一、七七年一一月六日付をもって、米国のILO脱退が発効し、二五％という大幅な予算削減を余儀なくされたILOは、事業計画や事務局の整理統合、人員整理、特別寄付金などの緊急対策を講じて難局の打開につとめた。

一、七七年六月の第六三回総会は、①労働環境、②看護職員、のそれぞれに関する条約およびそれを補正する勧告を採択、これにより、ILO条約、勧告の総数はそれぞれ一四九、一五七となった。総会はまた、労働行政、公務員問題の二議題については第一次討議をおこない、それぞれに関する条約、勧告の大綱をきめたほか、機構問題に関する作業班報告の審議もおこなった。

一、総会以外の主要会議としては、繊維委員会、民間航空会議、専門職労働者会議、アフリカ地域会議、アジア諮問委員会などが開かれ、それぞれの分野における産業別国際労働基準や地域基準が設定された。

一、七八年二～三月ジュネーブで開かれた第二〇五回理事会は、ブランシャール事務局長を再選した。また七八年二月一八日付で、吉村一雄氏（日経連国際部長）が日本人として三人目の事務局補に任命された。

一、加盟国によるＩＬＯ条約批准総数は、七八年一月一日現在で四四三六となった。スペインは七八年四月二八日、ＩＬＯ加盟国中はじめて条約批准数が一〇〇をこえる国となり、ついで五月八日、フランスがその仲間入りをした。

一、加盟国数は着実に増加し、七八年五月現在では一三六カ国を数えるにいたった。

一、労働の人間化を目的として七六年に開始した新計画ＰＩＡＣＴ（国際労働条件・労働環境改善計画）は、七七～七八年も順調にすすみ、七七年一一月に成立したスウェーデンの労働環境法などは、その前文でＰＩＡＣＴに言及している。

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、また各種会議の議題報告書や審議の結果をまとめた報告書も多数刊行された。

## 1　米国の脱退発効

七七年一一月一日、米国のマーシャル国務長官は、ワシントンで、米国のＩＬＯ脱退の意図を明らかにしたカーター大統領の声明を発表、これにより二年の予告期間が切れて一一月六日付で米国のＩＬＯ脱退が発効した。これにたいしてブランシャールＩＬＯ事務局長は、遺憾の意を表明しながら、ＩＬＯは現在の困難な世界においても、その伝統、目的および原則を忠実に守りつづけており、米国が長期間にわたってＩＬＯから離れつづけることを望まないだろうと信じたいとして、つぎのような声明を発表した。

【ブランシャールＩＬＯ事務局長の声明】

二年前にキッシンジャー国務長官から私に送られた脱退通告書簡を実施に移すための米国大統領の決定は、私を悲しませ、驚かせるものである。それは私を悲しませるのみならず、米国がＩＬＯにとどまるよう訴えた多くの加盟国をもひとしく悲しませるものと確信する。というのは、この偉大な国の離反は、労働者とくに最も貧しい労働者の状態を改善するためわれわれの機関に結集した国際社会から、人類の進歩および自由の擁護のため伝統的に専念してきた国民と指導者をもつ国の支持を奪うことになるからである。

それは私を驚かせるが、その理由は、ＩＬＯとしては、人間の作ったあらゆる制度がそうであるように、確かに改善の余地はあるが、過去六〇年間にわたり、よろめきの兆候を示してはおらず、むしろその有用性と活力の明確な立証をしてきたからである。ＩＬＯは、それが活動する現在の困難な世界においても、その伝統、目的および原則を忠実に守り続けている。他の多くの人々と同様に、私は、体系的、客観的、そして冷静に問題を熟考することによって、全く疑問の余地もなく、米国にこのことを認識してもらえると考えていた。

私は、たったいま私に通報された決定が、国際協力およびその手段の弱体化を招くことになるものと懸念する。私は、今なお、あらゆる分野におけるのと同様に労働の分野でも、地球共同体を強化する唯一の方法は、この共同体の外ではなく内部にあって戦うことである、と確信している。ＩＬＯの場合、課された任務は、法の支配を保護し、強化し、人権が尊重されるようにし、雇用を促進し、最も貧しい人々の基本的必要を満たし、労働者の諸条件を改善するために必要な基準と措置を国際的に明示することである。この任務を、互いに非難することなく、また臆することなく追求すること――それは今日の世界におけるわれわれ各自の任務である。何ぴ

ともそれから離れるべきではない。

もちろん、常にすべての者に満足を与えるとは限らないが、時には対決しながらも、常に共同して行う対話を通じて漸進的に実現していく合意を、誰もがたゆまずに探求すべきである。私は、米国がこの偉大な努力から長期間にわたって離れ続けることを望まないであろうと信じたい。私は、一三四のＩＬＯ加盟国は、国際社会においても、国内においても、社会正義を実現するための努力を続けるであろうことを確信する。国際労働機関の事務局長として、私は、この高邁な大義に奉仕するため如何なる努力をも惜しまないものである。

米国の脱退にともなって、すでに第六三回総会（七七年六月）で承認ずみの一九七八・七九年度予算のうち、米国の分担金約四二〇万ドル（全体の二五％）が不足することになった。このため、第二〇四回理事会（七七年一一月）、第二〇五回理事会（七八年二～三月）で緊急対策を検討し、大幅な事業計画の削減と一〇〇人前後の人員整理をおこなうとともに、加盟国にたいして任意拠出を求める方針を決定した。日本政府は七八年四月一三日、ＩＬＯにたいして一〇〇万ドルを任意拠出することに決定し、ジュネーブの沢木大使を通じてブランシャール事務局長に伝えた。日本の一〇〇万ドルはトップでそれ以外の国の拠出額のおもなものは以下のとおり。西ドイツ（七〇万ドル）、オランダ（四〇万ドル）、ノルウェー（三八万ドル）、スウェーデン（三二万ドル）、ベルギー（三〇万ドル）、英国（二五万ドル）、サウジアラビア、カナダ、フランス（以上三カ国二〇万ドル）。

## 2　ＩＬＯのおもな活動

**国際労働基準**　条約や勧告の採択という国際労働基準設定活動は、一九七七～七八年も継続し、七七年六月の第六三回総会では、労働環境、看護職員のそれぞれに関する条約と勧告が採択され、国際労働法典に新たなページを飾った。これらの条約、勧告はその後加盟国政府に送られ、加盟国は、ＩＬＯ憲章の規定にもとづいて、一年以内にこれを国会に提出して批准や適用の可能性を検討することが求められた。加盟国がこれに関連してとった措置は、ＩＬＯ事務局に報告するとともに、報告の写しは国内の代表的労使団体にも送られる。

**諸会議**　一般的な国際労働立法をおこなう総会をおぎなって、国際的な産業別基準をつくるための産業別委員会として、七七年～七八年には、繊維、民間航空、専門職労働者などに関するものが開かれ、日本からも代表が出席して審議に参加した。また地域別基準を設定するため、アフリカ地域会議、アジア諮問委員会なども開かれた。

**技術協力**　世界各地の開発途上国の経済社会開発を援助するためのＩＬＯの技術協力活動は、ひきつづき増強され、専門家派遣、研修生の海外留学、セミナー開催などがおこなわ

れた。活躍中のＩＬＯ専門家の数は七〇〇人をこえ、一一五カ国の技術協力プロジェクトで指導している。その任務は、ごく短期間の準備的なものから、職業訓練センター網の設置、大規模な農村開発計画の設定といった大事業まで、多種多様である。日本関係では、七七年七月に柏木考平氏がバングラデシュに赴任し、一年間の任期で同国のテレビ、ラジオの訓練を指導した。アジア、アフリカの諸国から日本に派遣された研修生も多く、パキスタン、マレーシア、インド、ガーナなどの研修生が日本において、職業訓練、社会保障、賃金、生産性などの分野で研修をおこなった。また訓練用の器材としての日本製品の買付けも増加し、七七年末現在の買付額の累計は約六億八〇〇〇万円となった。

技術協力活動のうち日本との関係で注目すべきものは、七七年一〇月に東京で開催されたＩＬＯ・労働省共催の「日本・ＩＬＯ労働力計画アジア地域会議」である。この会議には、タイ、フィリピン、バングラデシュ、インド、スリランカ、日本の国内労働力専門家など十数人が参加した。この会議は、これまでＩＬＯがアジア諸国でおこなった労働力計画プロジェクトの評価をおこなったのち、各国が労働力計画を策定するための指針を作成した。この会議の目的はつぎのとおりであった。「アジア地域においては、大量貧困をいかに解消するかが重要な課題となっており、このための基本的方策は雇用・失業問題の解決であるということが、各国共通の認識である。雇用・失業問題の解決のためには、的確な労働力の需給見通しに立った効果的な労働力計画が策定され、実施されなければならない。このような状況にかんがみ、労働力計画援助の経験をもつＩＬＯと日本政府が協力して、アジア諸国からの参加を得て、アジア地域を対象とした労働力計画に関するワークショップを開催し、今後各国における労働力計画を策定・実施するための指針を作成することにより、アジア地域における雇用・失業問題の解決に資するものとする。

### 調査研究・出版活動

ＩＬＯが世界的規模でおこなう調査研究活動の成果は、定期刊行物の隔月刊『インタナショナル・レイバー・レビュー』、季刊『ソシアル・アンド・レイバー・プレティン』をはじめ、国際労働統計年鑑、公報、法令集、統計季報などの形式で出版がつづけられ、各種会議の議題報告書や審議の結果をまとめた議事録も多い。また特定のテーマをとりあげた特別出版物としては以下のようなものがあった。『国際労働基準』、『農村労働者団体の特別事業』、『農村労働者団体の構造と機能』（以上三題は労働者教育講座）、『石油産業の多国籍企業の社会・労働慣行』、『金属工業の米国系外国籍企業の社会・労働慣行』（以上二題は多国籍企業シリーズ）、『結社の自由と経済開発』、『ＩＬＯとアジア』、『夜業――労働者の健康と福祉に対するその影響』、『世界雇用計画・人口と開発』、『港湾労働の安全衛生実施基準改訂版』、『労働時間の現代のニーズへの適応』、『年金とインフレーション』、『労働組合の役職』、『労働環境における粉じん管理』、『アジア農村の貧困』、『先進国の労働時間管理』、『教員の給与』。

これらの刊行物のうち『夜業』については日本ＩＬＯ協会の月刊『世界の労働』に、『年金とインフレーション』は『週刊社会保障』にそれぞれ邦訳が連載された。また日本生産性本部からは、既刊の『経営コンサルティング』の邦訳版が刊行された。

## 世界労働情勢報告

ＩＬＯ事務局が毎年初頭に統計をもとにして発表する世界労働情勢報告によると、七六～七七年は、米国、イタリアなどでは雇用の一般水準がいくぶん上昇して明るいニュースとなったが、他方カナダ、フランス、スペイン、イギリスなどでは失業者がひきつづき増加した。ＯＥＣＤ加盟の二三カ国は、今後数年間のＧＮＰの成長率を三％ないし五％と見込んでいるが、これではとても雇用問題は片付かないので、これから一九八〇年までのあいだに、ＧＮＰの実質成長率を年間六％ないし七％にしなければならない。しかし、このような急速な成長は、経済を過勢させ、貿易収支を赤字にさせ、インフレにはずみをつけるおそれがある。一九五〇年代のベビーブームの影響で、就労年齢に達する者の数は急増しており、婦人の求職者もふえるだろうから、見通しは今なお暗い。ＯＥＣＤ諸国だけでも、これから一九九〇年までの間に四八〇〇万人の失業者がふえるものと見込まれている。第三世界における雇用問題は深刻で、失業者、潜在失業者は今や三億人をこえており、二〇〇〇年までには新たに一〇億人分の就職口をつくりださなければならなくなる。ＩＬＯの雇用問題専門家は、すでに一九六〇年代の終わりごろから世界の雇用危機を警告しており、とくに開発途上国では雇用創出を中心とした開発概念が必要だとしてきた。今日ＩＬＯは、失業の痛手がいちばんひどいのにほとんど救済されていない若年者、婦人、老齢労働者、移民に注意を喚起している。

労働争議関係では、データを提供した五五カ国のなかで、労働争議による労働者一人当たりの労働損失日数は、カナダとイタリアがもっとも多かった。ストライキとロックアウトによる損失日数の一人当たり平均は、カナダでは二・二日だった。両国とも、つぎに多かったオーストラリアの約一・五日を大幅に上回っている。フィンランド、アイルランド、ニュージーランド、米国では労働者の誰もが一年に約一日の損失日数だったことが記録された。デンマーク、フランス、日本、イギリスからは、半日未満というもっと少ない損失日数が報告された。西ドイツ、オランダ、ノルウェー、スウェーデン、スイスについては、〇・一日未満というわずかな数字が報告された。工業国の全損失日数のほぼ五〇％は、製造業部門のものだった。五カ国から報告された一九七六年の争議件数はおよそ二万八五〇〇件（一九七五年は二万九〇〇〇件）で、損失日数は七五年より一〇％減の一億九〇〇〇万件だった。

## 日本人の事務局長補

七八年二月一八日付でＩＬＯ事務局長補に任命された吉村一雄氏は、二月一九日、羽田を発って任地のバンコクに向かった。日本人として、大野、高橋の両氏についで三人目の事務局長補となった吉村氏は、バンコクに駐在してアジアにおけるＩＬＯ活動について責任を負う。

吉村氏は大正一一年浦和に生まれ、東大経済学部卒業、海軍主計中尉として復員後、三和銀行をへて上智大学経済学部助教授となり、その後フジテレビ国際部長として入り、六年日経連に国際部長として入り、以後ＩＬＯ総会、ＩＬＯ理事会に日本の使用者を代表して出席していた。

## 3　総会と主要な会議

### 1　第六三回国際労働総会

第六三回国際労働総会は、七七年六月一日から二二日までジュネーブのパレデナシオンにおいて開かれ、日本をはじめ一二六カ国から政府、使用者、労働者の三者代表・顧問約一五〇〇人が出席した。日本からは、ビジティング・ミニスターとしての石田博英労相ほか四五人という戦後最大の三者構成代表団が審議に参加した。総会の議題はつぎの八つであった。①事務局長報告、②財政予算、③条約勧告適用、④労働環境、⑤労働行政、⑥看護職員、⑦公務員問題、⑧ＩＬＯの機構。

ＩＬＯの技術協力の新しい展望をとりあげた事務局長報告をめぐる一般討議（いわゆる代表演説）には、多数の代表・顧問が参加し、それぞれの立場から問題点を指摘するとともに、今後のＩＬＯ活動に関する提案をおこなった。ビジティング・ミニスターとして総会に出席した石田労相は、六月七日の本会議で代表演説をおこない、技術協力問題に関する日本政府の態度を明らかにし、また原口労働者代表は一七日に演説し、労働組合の立場から技術協力問題について意見を述べた。ブランシャール事務局長は、二一日の本会議において、これらの一般討議に答えて回答演説をおこない、技術協力はもはや豊かな国から貧しい国への一方通行でないことを強調するとともに、共通の開発政策を追求するうえで世界諸国間の専門的対話が必要だと述べた。

総会は、一九七八～七九年度（二暦年）の予算として一億六九〇七万四〇〇〇ドルを承認した。これは前年度より約八五〇万ドルの増加だが、その大部分は事務費などの自然増で、事業費の増加分は二・七四％にすぎない。このほか、国連開発計画（ＵＮＤＰ）など外部からの資金で技術協力活動に利用できるものが八六〇〇万ドルほど予定されている。この予算でまかなう事業としては、つぎの四つの主題が優先されることになった。①雇用および貧困対策、②労働条件および労働環境の改善、③政労使三者の協力と労使関係制度の強化、④人権の保護と促進。しかし、米国の脱退にともなう減収のため、これらの事業計画は大幅に削減せざるを得なくなった。

**新しい二条約・二勧告**　総会は、労働環境、看護職員のそれぞれに関する条約と勧告を採択した。労働環境に関する条約・勧告は、空気汚染、騒音および振動に起因する危険から労働者を保護するためのもので、すべての経済活動部門に適用されるが、関係労使団体と協議のうえ、特定の部門につき適用除外も可能である。条約は、賛成四〇五、反対〇、棄権六、勧告は賛成三九九、反対〇、棄権三で採択され、日本代表は政労使三者とも条約・勧告に賛成した。

看護職員の問題については、もと勧告だけを採択する予定だ

ったところ、労働者側と一部政府の要求で、勧告のなかの原則的な部分は条約化し、それを補足する勧告との二本立てとなった。条約は賛成三二二、反対〇、棄権六四で採択された。日本代表は政府と使用者が棄権、労働者が賛成だった。また勧告は賛成三六三、反対〇、棄権三六で、日本は三者とも賛成した。

両条約の実質規定は以下のとおり。

【空気汚染、騒音および振動に起因する労働環境における職業上の危険からの労働者の保護に関する条約・第一四八号（前文略）】

第Ⅰ部　適用範囲および定義

第一条　1　この条約は、すべての経済活動部門に適用される。

2　この条約を批准する加盟国は、関係のある代表的な使用者団体および労働者団体が存在する場合にはそれらの団体と協議の上、それに関して重要な性質をもつ特殊な問題が惹起される経済活動部門をこの条約の適用から除外することができる。

3　この条約を批准する加盟国は、国際労働機関憲章第二十二条にもとづき提出されるこの条約の適用に関する初回報告において、本条2項に従い除外された部門を、当該除外の理由とともに記載し、かつ、その後の報告において、除外された部門に関する当該国の法律および慣行の状況ならびに当該部門に関して、条約を実施し、または実施しようとしている範囲を述べる。

第二条　1　各加盟国は、代表的な使用者団体および労働者団体が存在する場合にはそれらの団体と協議の上、次の事項について、この条約の義務を個別に受諾することができる。

（a）空気汚染

（b）騒音、および

（c）振動

2　一またはそれ以上の種類の危険についてこの条約の義務を受諾しない加盟国は、批准に際してこれを指定し、国際労働機関憲章第二十二条にもとづき提出されるこの条約の適用に関する初回報告において、述べ、その後の報告において除外された一またはそれ以上の種類の危険に関する当該国の法律および慣行の状況ならびに、かかる種類の危険の各々に関して条約を実施し、または実施しようとしている範囲を述べる。

第三条　この条約の適用上、

（a）「空気汚染」とは、たとえどのような物理的状態のものであっても、健康に有害であり、またはその他の点で危険である物質によって汚染されたすべての空気をいう。

（b）「騒音」とは、聴力の損傷をもたらし、または健康に有害な、もしくはその他の点で危険なすべての音をいう。

（c）「振動」とは、固体物を通じて人体に伝達され、健康に有害な、またはその他の点で危険な振動をいう。

第Ⅱ部　一般規定

第四条　1　国内法令は、空気汚染、騒音および振動に起因する労働環境における職業性の危険の予防および管理、ならびに当該危険からの保護のための措置がとられるべきことを、規定する。

2　1に規定される措置の実際的実施に関する規定は、技術的基準、実施基準、その他の適当な方法により採択することができる。

第五条　1　この条約を実施するに当っては、権限ある機関は、関係のある最も代表的な使用者団体および労働団体と協議する。

2　使用者および労働者の代表は、第四条に従い規定される措置の実際的履行に関する規定の作成に関与する。

3　この条約に従い規定される措置の適用について使用者と労働者との間のあらゆるレベルでの可能な限り緊密な協力のための規定がなければならない。

4　企業の使用者の代表および労働者の代表は、権限ある機関の一般的指示にてらして監督官が任務の遂行を妨げるおそれがあると認める場合を除き、この条約に従い規定される措置の適用を監視する監督官に随行する機会を有する。

第六条　1　使用者は、規定される措置に従う責任を負う。

2　二人またはそれ以上の使用者が一つの作業場において同時に活動を行う場合には必ず、これらの使用者は、被用者の健康および安全に対する各使用者の責任をそこなうことなしに、規定された措置に従うため協力する義務を負う。適当な状況にあっては権限ある機関はこの協力につき一般的手続を定める。

第七条　1　労働者は、労働環境における空気汚染、騒音および振動に起因する職業上の危険の予防および管理、ならびに当該危険からの保護に関する安全手続に従うことを要求される。

2　労働者およびその代表は労働環境における空気汚染、騒音および振動に起因する職業上の危険からの保護を確保するための提案を行い、情報および訓練を受け、また適当な機関に対し訴える権利を有する。

第Ⅲ部　予防および保護措置

第八条　1　権限ある機関は、労働環境における空気汚染、騒音および振動にさらされる危険を決定するための基準を設定し、また適当な場合には、これらの基準を基礎とするさらされる限度を明示する。

2　基準の作成およびさらされる限度の決定において、権限ある機関は、関係のある最も代表的な使用者団体および労働者団体によって指名される技術的に権威のある者の意見を考慮する。

3　基準およびさらされる限度は、作業場において数個の有害な因子にさらされることから生じる職業上の危険のいかなる増加をも可能な限り考慮に入れて、現在の全国的および国際的知識ならびにデータに照らして、設定され、補足され、また定期的に改訂される。

第九条　可能な限り、労働環境は、次のことにより、空気汚染、騒音および振動に起因するいかなる危険もないように保たれる。

(a)　新しい工場または工程の計画または装置に適用される技術的措置、あるいは既存の工場または工程に付加される技術的措置、もしくはこれが不可能な場合には、

(b)　補足的な組織的措置

第十条　第九条に従いとられる措置では、労働環境における空気汚染、騒音および振動が、第八条に従い明示される限度内にはならない場合には、使用者は、適当な個人別保護具を提供し、保守する。使用者は、本条に従い提供される個人別保護具なしでは、労働者に就業を要求しない。

第十一条　1　権限ある機関により決定される条件および状況の下で、労働環境における空気汚染、騒音および振動に起因する職業上の危険にさらされた労働者またはさらされるおそれのある労働者の健康は適当な間隔で監視される。かかる監視は、権限ある機関により決定される入職前健康診断および定期的診断を含む。

2　本条1項に規定される監視は、当該労働者に対し無料とする。

3　空気汚染、騒音または振動にさらされることを伴う作業への継続的就業が医学的に好ましくないことが判明した場合には、国内慣行および国内事情に従って、関係労働者に適当な代替雇用を提供するため、または社会保障その他の措置によってその所得を維持するため、あらゆる努力が払われる。

4　この条約を実施するに当っては、国内の社会保障または社会保険に関する立法にもとづく労働者の権利は、不利な影響を受けない。

第十二条　権限ある機関により指定され、労働環境の中で空気汚染、騒音または振動に起因する職業上の危険に労働者をさらすことを伴う工程、物質、機械および設備の使用は、権限ある機関に届出るものとし、権限ある機関は、適当な場合には、所定の条件にもとづいてその使用を認可し、または禁止することができる。

第十三条　すべての関係者は、十分かつ適切に、

(a)　空気汚染、騒音および振動に起因する労働環境における潜在的な職業上の危険について知らされ、

(b)　これらの危険の予防および管理ならびにこれらの危険からの保護のために役立つ措置を指示される。

第十四条　空気汚染、騒音および振動に起因する労働環境における危険の予防および管理の分野における調査を促進するため、国内事情および資源を考慮に入れた措置がとられる。

第Ⅳ部　適用措置

第十五条　権限ある機関により決定される条件および状況の下で、使用

者は、労働環境における空気汚染、騒音および振動の予防および管理に関する事項を取扱う権限のある者を指名すること、または権限ある外部機関もしくは数企業に共通の機関を利用することを要求される。

第十六条　各加盟国は、

（a）法令または国内慣行および国内条件に適合するその他の方法により適当な正当な制裁の規定を含み、この条約を実施するために必要な措置をとる。

（b）この条約の規定の適用を監視するための適当な監督機関を設け、または適当な監督の実施を確保する。

（以下略）

【看護職員の雇用および労働・生活条件に関する条約・第一四九号（前文略）】

第一条　1　この条約の適用上、「看護職員」とは、看護および看護業務を提供するすべての範疇の者をいう。

2　この条約は、看護職員が働く場所の如何を問わず、すべての看護職員に適用される。

3　権限ある機関は、関係ある使用者団体および労働者団体がある場合にはそれらの団体と協議の上、自発的に看護および看護業務を提供する看護職員に関する特別規則を制定することができる。これらの規則は、この条約の第二条2（a）項、第三条、第四条および第七条の規定を下回らないものとする。

第二条　この条約を批准する各加盟国は、国内事情に適した方法によって、一般的保健計画がある場合にはその枠内において、また全体としての保健業務に利用されうる資源の範囲内において、可能な限り最高の住民の健康水準を得るために必要な看護の量および質の提供を目的とする。看護業務および看護職員に関する政策を採択し、かつ適用する。

2　この条約を批准する加盟国は、なかんずく、この専門職業に人々を魅きつけ、そこに止まらせることになるような次のことを看護職員に提供するため、必要な措置をとる。

（a）その任務遂行のために適切な教育および訓練

（b）キャリア（職歴）の見通しおよび報酬を含む雇用および労働条件

3　本条1項に述べる政策は関係ある使用者団体および労働者団体がある場合にはそれらの団体と協議して策定する。

4　この政策は、関係ある使用者団体および労働者団体と協議して、保健業務の他の側面および保健分野における他の労働者に関する政策と調整する。

第三条　1　看護教育および訓練に関する基本的要件ならびにかかる教育および訓練の監督は、国内法令または権限ある機関、もしくは国内法令によってそのような権限を与えられた専門団体によって規定される。

2　看護教育および訓練は、保健の分野における他の労働者の教育および訓練と調整する。

第四条　国内法令は、看護の実施のための要件を明記し、これらの要件を満たした者にその実施を限定する。

第五条　1　国内事情に適した方法によって、看護職員が看護業務の計画に参加すること、および看護職員に関する決定について看護職員と協議することを促進するための措置がとられるものとする。

2　雇用および労働条件の決定は、できれば関係ある使用者団体および労働者団体の交渉によって行う。

3　雇用条件の決定に関して生じる紛争の解決は、当事者間の交渉を通じて、または、斡旋、調停および任意仲裁等の独立かつ公平な機構を通じて、関係当事者の信頼を確保するような方法によって図られる。

第六条　看護職員は、以下の分野において、少なくとも当該国の他の労働者と同等の条件を享受する。

（a）労働時間、これには時間外労働、不便な時間および交替勤務の規制ならびに補償を含む

（b）週休

（c）年次有給休暇

（d）教育休暇

（e）出産休暇

（f）疾病休暇

（g）社会保障

第七条　各加盟国は、必要であれば、職業上の健康および安全に関する現行法規を、看護作業およびそれが遂行される環境の特性に適合させることによって、これらの現行法規を改善するため努力する。

第八条　この条約の規定は、労働協約、就業規則、仲裁裁定、裁判所の判決、または国内事情の下に適当と思われる国内慣行に従ったその他の方法により実施されない限り、国内法令により実施する。（以下事務規定略）

## 2　主要な会議

**専門職労働者会議**　七七年一一月二二日から三〇日までジュネーブで開かれ、日本をはじめ一五カ国の政労使三者の代表が出席した。会議は、専門職労働者が経済、社会のなかで果たす役割の重大なことに留意しながら、組織化と団体交渉、教育訓練、職務分類、労働条件・労働環境、労働時間と休暇、安全と健康管理、決定参加などの項目について審議し、これらに関する指針を採択した。

**第一七回アジア諮問委員会**　七七年一一月二九日から一二月八日までフィリピンのマニラで開かれ、アジア地域諸国から政労使三者の委員が出席、日本からも政労使の各委員が出席した。委員会はつぎの三議題を審議して、アジア地域における活動の見直しをおこなった。

【第一七回アジア諮問委員会議題】

一、アジアにおけるＩＬＯ諸活動の検討および評価（ＩＬＯ中期計画に関する助言を含む）

二、国際労働基準の批准および履行

三、第九回アジア地域会議の議題についての提案の検討

（a）アジアにおける労働関係および開発

（b）アジアにおける労働組合の諸権利の保護およびこれらの権利とその有効な行使に不可欠の市民的自由との関係

（c）アジアにおける土地改革および社会進歩

（d）労働条件・労働環境のための政策

（e）婦人の雇用、とくに農村地域を重視して

（f）アジアにおける多国籍企業問題の社会的影響、とくに雇用機会、労使関係および労働条件に関連して

ＩＬＯのアジア諮問委員会は、政府一六、労使各八、計三二の委員で構成され、アジア地域に関連する諸問題について、理事会に助言することをその任務とする。

〔**ＩＬＯ活動**〕　これまでのＩＬＯ活動については、小さな点で不満足なことも多かったが、全体的には高く評価し、委員会は今後の中期計画についてつぎのような勧告を提出することになった。ＩＬＯはアジア地域で、とくに社会的分野の技術協力を強化すべきである。国連開発計画（ＵＮＤＰ）の協力、ＩＬＯ自身の技術協力部門の予算増加、協力提供国の協力資金の増加によって、途上国が労働力および社会的プロジェクトを優先させることができれば、ＩＬＯの技術協力の強化は達成できる。委員会は、アジアにおけるＩＬＯ活動の二大分野として、雇用問題、農村開発の二つを選びだした。雇用創出は各国自身の重要な課題だが、ＩＬＯは調査と技術協力によって、世界雇用会議（一九七六年）の勧告の実施促進ができる。ＩＬＯはまた、農村労働者の組織を奨励し、農村の雇用創出によって農村開発を促進する。政労使三者間の協力の増大が重大なことも確認された。地方分権化については、委員会は、アジア地域におけ

るILOの措置が有効であったことを認め、さらに活動の分散を促進して、ILO地域事務所のみならず、各国にある支局やプロジェクト・マネジャーに責任を移譲し、地域の技術的サービスを強化すべきとする意見が多かった。

〔国際労働基準〕　ILOの国際基準設定活動と基準の効果的実施を確保するための監視機構の維持は、人権と社会正義の促進のためのILO活動の基盤である。今回の委員会で検討の対象となった一八条約の批准状況はかなりよいが、まだ努力が足りない。とくに結社の自由、団体交渉、農村労働者団体などの人権に関する条約の批准について、各国はいっそう努力する必要がある。アジアでは一国当たりの平均批准数が他の地域よりも低い（全平均三二、アジア二一、アフリカ二六、中南米三七）。国際労働基準に弾力性をもたせる必要性があるとの意見が政府側から出たが、ただちに批准できないものでも価値あるガイドラインとなる点では意見が一致した。基準適用に関する困難を克服するために加盟国への援助を目的とする提案が委員会の賛意を得た。そのなかで、各国の労働省内にILO基準を専門に取り扱う部門を設置すること、また基準に関する問題を協議するため三者構成の機関と手続を設けることが強調された。

〔アジア地域会議の議題〕　一九八〇年に開催予定の第九回アジア地域会議の議題として次の三項目が選ばれた。

一、事務局報告
　(a) アジアにおけるILO活動と国際基準の適用の検討
　(b) 労働条件・労働環境改善計画に関する討論
二、結社の自由、アジアにおける労働関係と発展
三、アジアにおける農村労働者の問題

## 民間航空会議

七七年一二月七日から一五日までジュネーブで開かれ、日本をはじめ二六カ国の政労使の三者代表・顧問が参加、日本からは二三人の三者構成代表団が出席した。会議の議題はつぎの三つであった。①一般報告　②民間航空の労働安全衛生　③民間航空の雇用安定。

会議は、安全衛生、雇用保障のそれぞれに関する結論のほか、ハイジャック、労働組合権、航空管制官などに関する決議を採択した。

【安全衛生】

公共当局は、労使双方の代表者と協議して労働安全衛生に関する法規を制定し、法規の適用を管理し、違反の場合に処罰する労働条件は、国により、航空会社または空港により異なるであろうが、類似の技術を使用する場合は、健康と事故への危険の性質は共通であろう。したがって基本的な保護措置が適用される場合は、同一原則にもとづくべきであることは明白である。騒音、振動、空気汚染は、民間航空従業員、ことに地上勤務者がさらされる危険の一部である。一九七七年の労働環境条約および勧告の規定にしたがって、国内で有効な保護措置をとるべきである。生命または身体に重大な危険があるときは、労働者は、責任ある管理者または企業の安全衛生管理者に警告しなければならない。時間または状況がこのような措置を許さず、明らかに危険があるときは、労働者は、使用者の許可なく、作業を中止する権利を有すべきである。このような場合、労働者は速やかに責任ある管理者または企業の安全衛生管理者に通知しなければならない。

【雇用保障】

民間航空に従事する労働者の雇用終了は、労働者の能力もしくは行為にもとづくか、または企業、事業所もしくは業務の経営上の必要にもとづくか、または企業、事業所もしくは業務の経営上の必要にもとづく雇用終了など、正当な理由がある場合に限られる。一九六三年の雇用終了勧告・第

一一九号に定める保護は、民間航空の全労働者にこれを適用する。一般にこれは、不当に解雇された労働者が、協約、国内法また現行慣行により設けられる企業内の苦情処理機関および終了が正当であるか否かを決定し、雇用終了が不当であることを認めたとき、適当な救済を裁定する権限を有する企業外の公平な機関に上訴する権利を有することを意味する。人員整理を予定する場合、使用者は、早急に労働者代表および関係公共当局に通知し、協約、国内法または現行の慣行に従って、集団解雇または一時解雇を回避しあるいは最小限にするため、関係労働者への悪影響を緩和するため採用できる措置を検討する目的で、労働者代表と協議する。技術の改善と高水準の技能が非常に重要である民間航空産業において、十分発達した訓練制度は雇用保障に絶対必要である。適当な訓練制度および設備は、最初の訓練後、従業員が能力水準を維持するのに必要な復習訓練、従業員が新規の機械装置、航空機または方法を用いて作業できるようにするのに必要な過渡的訓練および企業内の配置転換に必要な訓練を行うのに極めて重要である。使用者、労働者、労使団体、教育機関および訓練機関は、民間航空における雇用保障に必要な訓練制度……十分な利用の促進に協力すべきである。

【ハイジャック】

民間航空に対する暴力行為は相変わらず脅迫行為であり、世界諸国の政府は航空機の海賊行為と暴力行為の抑圧措置に相互に援助、支援すべきである。この問題に関する国連の決議、ＩＣＡＯ（国際民間航空機関）の便覧の中の関係条項に対するＩＬＯの支持を確認する。事務局長に対して、航空機の海賊行為を防止する目的のすべての文書に関する国際段階での討議の進展を慎重に追跡することを求める。この決議をＩＬＯ全加盟国および国連、ＩＭＣＯに伝達する。

【労働組合権】

ＩＬＯ理事会に対して次のことを要請する。①加盟国に条約八七号、九八号、一三五号の早期批准を促すこと。②これらの条約に伴う義務が完全に履行されるように、国際社会において措置をとることを推進すること。

## 第一〇回繊維委員会

七八年四月四日から一三日までジュネーブで開かれ、日本など二九カ国の三者代表・顧問の参加を得て、繊維産業の訓練、労働条件の両議題に関する結論のほか、多国籍企業などに関する数決議を採択した。

【訓練要件】

訓練は仕事に必要な最低限の知識や技能に与えるだけでなく、個人の全体の能力を開発することを目的とすべきである。しかし、訓練が初歩的な段階にある国では、技能訓練の基準や方式の開発から始める必要がある。婦人を雇用する企業でとくに重要なことは、資格、給与、昇進について男女の機会均等が確保できるような方法で訓練を行うことである。生産労働者の職種では、職場訓練が今なお大勢を占めており、繊維産業の経営者にとってとくに重要なことは、新規採用者や転職者が権威のある指導員によって指導され、その訓練が正当に監督されるよう確保することである。訓練制度の適切な発展をはかるためには、すべての関係当事者の努力を調整しなければならないが、とりわけ政府当局と労使団体との間、関連する教育機関、訓練機関、企業の間の協力が必要である。政府当局は、繊維産業の主要な職種について訓練の基準を設定すべきであり、繊維企業およびその団体は、関係労働者団体や公共機関の協力を得て、職場訓練の計画、実施について責任を負うべきである。繊維産業の訓練制度を適切に発展させるためには、国際協力の継続と拡大が必要である。国際協力が進めば、すべての国で等しく高水準の訓練を確保し、訓練の資格証明を各国が相互に認めあうことができるようになる。国際的および地域的規模での協力は、次のものを含むべきである。訓練パターンや訓練方法の新しい発展や改革に関する資料の提供。各種段階での訓練の特殊な側面をとりあげるセミナーや研修旅行の実施。訓練要員とくに教官や指導員関係のフェローシップ供与。ＩＬＯ、とくにトリノ・センターは、政労使の三者を援助するため、繊維産業の訓練要員や指導員の訓練を提供するニーズを調査すべきである。

【労働条件】

繊維産業の労働時間、賃金、作業編成などの諸条件を引続き改善し、人間的なものにすることは、政府、使用者、労働者の間の緊密かつ恒久的な協力の目的でなければならない。権限ある機関は、労使団体と協力して、繊維労働者を含むすべての労働者のために最低限の労働条件の保護を確保する法令を制定すべきである。これには、婦人と年少者の労働条件を保護する規定を含むべきである。繊維産業では各種の理由から定期的に交代制勤務に頼ることが必要になるが、交代制労働者、とくに夜勤労働者の健康、家庭生活、社会生活に重大な支障を来す場合には、影響を受ける労働者の数を極力少なくするための措置がとられるべきである。婦人の夜業は、彼女たちの家庭および社会における役割を考慮に入れて十分に規制されるべきである。交代制勤務とくに夜勤から生ずる不便宜を補償するため、金銭的およびその他の便宜が提供されるべきである。夜勤労働者は、企業の内外における社会サービス（暖い食事、休息室、託児所、幼稚園、医療サービスなど）を利用できなければならない。諸国間で機械や技術の移転が行われる場合には、輸入国の風土や社会的・文化的条件に適合させるため特別の配慮が必要である。使用者と使用者団体は、経営と労働の双方の生産性向上を招く作業編成方法や技術を導入するため、人間性を加味した努力を考えるべきである。労働組合と労働者代表は、協議制度を活用して、作業改善や生産性向上につき経営側と緊密に協力すべきである。

【労働組合権】

結社の自由に関するＩＬＯ条約に規定された市民的自由および労働組合権の普遍的正当性を再確認する。加盟国に対して、条約八七号、九八号、一三五号の批准と適用を要請する。事務局長に対して、結社の自由および団結権の保護を促進するため、あらゆる努力を払うよう要請する。

【多国籍企業】

ＩＬＯ理事会に対して、多国籍企業と社会改革に関する三者構成原則宣言の完全実施を確保するため、あらゆる努力を払うよう要請する。ＩＬＯの多国籍企業に関する調査計画の中に、繊維企業、衣料企業に関するものを含み、繊維産業の多国籍企業に関する調査の進展状況を、次期委員会に報告するよう要請する。

【働く母親】

繊維産業で働く母親の状況を改善するため措置をとる必要について、加盟国政府および労使団体の注意を喚起する。働く母親に関する文書採択の目的で、この問題を総会の議題とする可能性を考慮する。繊維産業の分野における今後のＩＬＯ活動を考える際には、家庭責任をもつ婦人労働者が家庭と職業を両立できるようにするため、ＩＬＯとして果すべき役割を考慮に入れる。

## 多国籍企業問題

第二〇四回理事会（七七年一一月）、第二〇五回理事会（七八年二～三月）の決定により、七七年四月の三者構成諮問会議の起草した「多国籍企業と社会政策に関する原則宣言」が承認され、参考のために各国政府と労使団体に送付のうえ、政府にたいして、原則宣言の実施のためにとった措置を、国内の関係労使団体と協議ののち、ＩＬＯに報告するよう要請することになった。また、国連の多国籍企業委員会が作成する予定の「多国籍企業に関する行動綱領」のなかに、ＩＬＯの原則宣言を十分採用すること、そしてもしそれが不可能な場合には、社会労働問題に関する別個の綱領として、「行動綱領」の付属書とすることを求めて、これを国連にも伝達することになった。

ＩＬＯの原則宣言は、多国籍企業、政府、労働組合、使用者団体にたいして、社会進歩をめざす措置につき指針を与えるものであって、一般政策、雇用、訓練、労働・生活条件、労使関係、の問題別に五八項にわたり詳細に規定している。

たとえば、一般政策では冒頭で国家主権にふれ、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、地元の慣行をしかるべく考慮し、関連する国際基準を尊重すべきものとしている。また労使関係については、多国籍企業は、労働者が団結権を行使している

国から、事業所を移転するとおどしてはならないし、受入れ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だ、と規定している。

このほか、結社の自由、協議などに関する原則宣言の規定はつぎのとおりである。

【結社の自由、協議などに関する原則宣言の規定】

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。国内企業はもとより多国籍企業においても、労使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。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。

【参考資料】 (1)ＩＬＯ東京支局『ＩＬＯニュース』、(2)同『国際労働通信』、(3)日本ＩＬＯ協会『世界の労働』、(4)日本労働協会『週刊労働ニュース』、(5)労働省国際労働課『第六三回ＩＬＯ総会報告書』、(6)日経連『日経連タイムス』

役員（1977年10月7日・第2回総会選出）
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），事務局長　高橋正男（造船重機労連）
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269万7194
1973年7月16日結成　「ニュース多国籍労組会議」月刊
役員（1977年11月14日・第5回拡大幹事会改選）
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）　事務担当　瀬戸一郎（IMF・JC）他2名
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　井上和敏（八代市職），副委員長　中丸郁夫（下関市職）岩太郎（台東区役所）福田孝（大村市職）稲沢弘（釧路市職）田川忠義（全交営）永田昭（熊本第一職労）池宮城幸雄（那覇市労），書記長　兼重博（徳山市職）

**195　全日本水道労働組合**（全水道）　3万8150

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（1977年11月18日・中央委員会改選）

委員長　加藤豊（広島），副委員長　掛谷一三（大阪），書記長　斎藤親仁（東京）

**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）

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）　3万4634

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（1978年7月29日・第41回大会改選）

議長　滝沢幸一（全基労），副議長　渡辺信久（日航製労）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）　4755

1964年5月1日結成　「うずしお」旬刊

役員（1978年3月24日・第16回大会改選）

委員長　長谷部正章（本部），副委員長　岩堤武（愛知），書記長　田畑直次（本部）

**199　駐労共闘会議**（駐労共闘）　1万4284

1968年10月11日結成

役員（1977年7月11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）　8760

1946年9月1日結成　「全駐労」不定期刊

役員（1978年7月9日・第33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）　5524

1963年7月14日結成　「全軍労」不定期刊

役員（1977年12月11日・第43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）　2179

1972年10月3日結成　「沖縄国公労」旬刊

役員（1977年10月8日・第18回大会改選）

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

## 【そ の 他】

**203　総評全国一般労働組合**（全国一般）　12万5946

1955年7月25日結成　「総評全国一般」月刊

役員（1978年8月3日・第28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）中右三重（大阪），書記長　佐野明（本部）

**204　全国一般労働組合同盟**（一般同盟）　12万9246

1966年2月27日結成　「一般同盟ニュース」月刊

役員（1978年1月25日・第13回大会改選）

会長　佐々木重作（宮城），副会長　椎原国重（大阪）後藤恭利（愛知）大木明石（東京），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）　9万0081

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（1978年8月10日・第35回大会改選）

委員長　後藤英雄（岩手），副委員長　富永寅雄（福岡）伊藤正男（山形）中西睦（石川），書記長　岡阿弥靖正（全農労）

**206　全国生協労働組合連合会**（生協労連）　1万2444

1968年9月8日結成　「生協のなかま」月刊，「季刊生協労連」季刊

役員（1978年8月25日・第11回大会改選）

委員長　南向円乗（本部），副委員長　黒木稔（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4800

1972年9月2日結成

役員（1977年9月9日・第6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

田更一（羽田航空）城戸克人（新潟海運），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）　3171

1949年7月9日結成　「全港建」旬刊

役員（1978年8月26日・第32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）　4489

1957年10月14日結成　「全気象」旬刊

役員（1977年9月23日・第21回大会改選）

委員長　岡林一夫（大管），副委員長　上村喬（本庁）野沢実（東管），書記長　深森信吾（東管）

**181　全厚生職員労働組合**（全厚生）　3433

1946年4月21日結成　「全厚生」旬刊

役員（1977年9月16日・第40回大会改選）

委員長　大倉修二（本部），副委員長　大橋正純（鶴舞社保）小野満夫（統計情報部），書記鈴木晴彦（医務局）

**182　全電波労働組合**（全電波）　1919

1951年3月16日結成　「全電波」週刊

役員（1977年9月21日・第31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）　1123

1946年10月30日結成　「文労」不定期刊

役員（1978年7月22日・第34回大会改選）

委員長　畑克明（官房），副委員長　稲田孝司（文化庁），書記長　田村幸男（管理局）

**184　会計検査院職員労働組合**（会検労）　1070

1946年4月結成　「会検労」不定期刊

役員（1978年3月29日・第33回大会改選）

委員長　左近士信正(鉄道二課)，副委員長　大野尚造（上席二部門），事務局長　矢島伸一(通産検査課)

**185　総理府恩給局職員組合**（恩給職組）公称385

1954年11月18日結成　「恩給職組」不定期刊

役員（1978年7月28日・第33回大会改選）

委員長　渡辺基男，副委員長　角屋六郎，山本武雄，書記長　渡辺泉

**186　人事院職員組合**（人職）　270

1948年12月11日結成　「人職ウィークリー」週刊

役員（1978年4月・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）　240

1948年1月17日結成　「せんく」不定期刊

役員（1977年12月21日・大会改選）

委員長　山下勉（海外調査），副委員長　野中章雄（統計），書記長　佐野武之（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（1977年9月・第19回大会改選）

委員長　佐藤満（衆議院），副委員長　村岡安良（参議院）大口欣一（図書館），事務局長　安藤進（図書館）

**189　総理府労働組合連合会**（総理府労連）　1625

1962年2月28日結成　「総理府労連」月刊

役員（1977年9月13日・第18回大会改選）

委員長　矢島俊良（統計局），副委員長　桑江修（公取委）山本幹男（放医研），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（1977年9月6日改選）

委員長　芝田信治，副委員長　長島汎子　苅込静代，書記長　佐伯博

**191　全行政管理庁職員組合**（全行管）　918

1968年2月10日結成　「全行管」季刊

役員（1978年7月29日・第14回大会改選）

委員長　遠藤有祐（本庁），副委員長　香河勝利(本庁）遠藤芳宏（関東），書記長　俵征市郎（本庁）

**192　地方公務員関係労働組合共闘会議**（地公労）　公称198万0622

1951年10月2日結成　「地公労情報」不定期刊

役員（1977年9月8日・第18回総会改選）

議長　岡木清（日教組），副議長　須藤義美(都市交）掛谷一三（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）　120万5622

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（1978年8月31日・第34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）6640

1970年4月1日結成　「自治労連」月刊

役員（1978年5月26日・第9回大会改選）

1950年11月26日結成 「国税中国」不定期刊
役員（1977年10月23日・第35回大会改選）
委員長 藤村義博（広島西），副委員長 斎藤和海（局） 梅本洋（呉），書記長 高地義勝（広島西）

**163 全財務労働組合**（全財務） 4104
1954年10月28日結成 「全財務」旬刊
役員（1978年8月20日・第26回大会改選）
委員長 奥村克巳（熊本），副委員長 安倍幸夫（広島），書記長 小浜達男（横浜）

**164 全国税関労働組合**（全税関） 740
1947年11月10日結成 「全税関」旬刊
役員（1977年9月18日・第40回大会改選）
委員長 石黒昌孝（東京税関），副委員長 小泉欣一（横浜税関）書記長 中田一夫（本部）

**165 税関労働組合全国連絡協議会**（税関労連） 公称5896
1965年9月19日結成 「税関労連」不定期刊
役員（1978年6月25日・第18回大会改選）
議長 三宅義郎（神戸），副議長 斎藤直久（函館）天生目明男（東京）鈴木隆一（横浜）讃岐勇（名古屋） 浜西弘敏（大阪） 北中稔弘（神戸）高藤和人（門司）陣内邦彦（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（1978年6月13日・第49回大会改選）
委員長 白石雅也（主税局），副委員長 福田実（会計課）北島優（主計局），事務局長 前沢敏（官房）

**167 全造幣労働組合**（全造幣） 1489
1946年1月22日結成 「全造幣」旬刊
役員（1977年12月22日・第26回大会改選）
委員長 三島明（東京），副委員長 平田定男（大阪）野田健治（東京），書記長 内藤春幸（広島）

**168 全農林労働組合**（全農林） 4万4526
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（1978年7月28日・第22回大会改選）
委員長 江田虎臣（熊本），副委員長 大河原照太郎（前橋），書記長 冨永茂（桑員）

**169 全林野労働組合**（全林野） 5万3043
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） 9778
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） 5761
1949年7月9日結成 「全建労」旬刊
役員（1978年8月28日・第34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（本部）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6100
1970年6月1日結成 「建職組新聞」旬刊
役員（1978年6月25日・第9回大会改選）
委員長 三好伸明（九州），副委員長 柴山年氐（近畿），書記長 伊藤宣清（東北）

**173 全労働省労働組合**（全労働） 1万9391
1958年7月27日結成 「全労働」週刊，「資料全労働」不定期刊
役員（1978年9月29日・第21回大会改選）
委員長 内山昂（本部），副委員長 福田幸雄（本部）関口謙一（埼玉労基），書記長 藤田忠弘（本部）

**174 全司法労働組合**（全司法） 1万4610
1947年1月25日結成 「全司法新聞」週刊
役員（1978年7月22日・第34回大会改選）
委員長 吉田博徳（福岡高裁），副委員長 石山光信（秋田），書記長 猪越賢市（東京家裁）

**175 全商工労働組合**（全商工） 1万0139
1948年7月22日結成 「全商工新聞」週刊
役員（1978年8月26日・第42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 木地孝之（本省）

**176 全法務労働組合**（全法務） 9449
1947年12月1日結成 「全法務新聞」月刊
役員（1977年9月20日・第32回大会改選）
委員長 関根巧兀（浦和），副委員長 新町民治（福岡）寺田龍也（東京），書記長 大前健（京都）

**177 全北海道開発局労働組合**（全開発） 9663
1951年8月22日結成 「月刊全開発」月刊
役員（1978年8月29日・全員投票改選）
委員長 相原敬用（本部），副委員長 柏木正博（本部）木村八潮（東京駐在），書記長 二本柳幹雄（札幌）

**178 全運輸省労働組合**（全運輸） 9756
1962年6月26日結成 「全運輸」月刊
役員（1978年9月9日・第17回大会改選）
委員長 天野和治（中国陸運），副委員長 松

1959年9月4日結成　「全官公」旬刊
役員（1977年11月21日・全国会議改選）
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）宇南山敏（日林労）山田真彰（電電労組）浦岡浩（国税会議）細井秀雄（税関労連）三好伸明（建職組）芝田信治（統計労組）井上忠夫（新教組）筑網雄蔵（自治労連），事務局長　肥後光秀（同盟）
加盟組合（11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237万4684
1960年2月29日結成　「公務員共闘速報」不定期刊
役員（1977年10月8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）8万8711
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（1978年9月2日・第7回大会改選）
委員長　樋口緑（全港建），副委員長　宇都宮貞夫（全厚生），書記長　原田純郎（全労働）
加盟組合（16組合，オブザーバー加盟5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，高専

**155　日本国家公務員労働組合協議会**（国公労協）公称6万2893
1976年10月30日結成　「国公労協」月刊
役員（1977年10月28日・第2回大会選出）
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）藤村義博（国税中国），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8万7000
1976年11月2日結成　「大蔵統一懇」不定期刊
役員（1977年11月19日・第2回総会選出）
会長　佐藤惟恭（全専売），副会長　細井秀雄（税関労連）門前輝文（大蔵職組）清水卯一（全印刷），事務局長　原田正一（国税会議）
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5万0325
1965年8月16日結成　「大蔵協議会ニュース」不定期刊
役員（1977年9月17日・第13回幹事会改選）
議長　佐藤惟恭（全専売），副議長　門前輝文（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　矢口富夫（大蔵職組）
加盟組合（6組合）
全専売，全印刷，全財務，国税中国，大蔵職組，全造幣

**158　大蔵省公務員連盟**（大蔵連盟）公称3万1796
1969年10月23日結成　「大蔵連盟」不定期刊
役員（1977年11月18日・第9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）鈴木隆一（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）　2020
1950年1月25日結成　「全国税」旬刊
役員（1978年8月27日・第36回大会改選）
委員長　吉本貢（東京西），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）2万6695
1962年10月29日結成　「国税会議」旬刊
役員（1977年10月9日・第16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10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）　公称1万1000
1959年8月8日結成
役員（1977年9月24日・第21回大会改選）
委員長　熊谷厚（局），副委員長　藤森強（下谷）吉田勤（局），書記長　加藤征夫（麹町）

**162　中国国税職員組合**（国税中国）　公称2610

【医　　療】

**142　日本医療労働組合協議会**（日本医労協）
11万0801

1957年8月31日結成　「医療労働者」旬刊，「医療労働」月刊

役員（1978年7月29日・第27回大会改選）

議長　松本道広（全医労），副議長　米山忠治（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）

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）　397

1952年7月15日結成　「労組ニュース」不定期刊

役員（1978年6月14日・第37回大会改選）

委員長　上田登（広島），副委員長　高倉寛（長崎）中村勉（長崎）市田万次（広島），書記長　土手盛人（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55万5449

1974年10月30日結成　「商サ事務労ニュース」不定期刊

役員（1977年10月22日・第4回総会改選）

代表幹事　高橋孝吉（生保労連）今枝良一（全商社）田村兵衛（ホテル労連），事務局長　小西恭禎（全損保）

加盟組合（17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，全海運，全相銀連，住宅労協，給食労連，全農協労連，全商業，いづみや労組，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7万4034

1970年11月9日結成

役員（1977年1月9日・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）
8万9175

1969年10月25日結成　「商業労連タイムス」隔月刊，「季刊ＪＵＣ」季刊

役員（1978年6月22日・第9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）
1万0442

1948年3月28日結成　「ホテル労連」月刊

役員（1977年9月28日・第29回大会改選）

委員長　志村光祥（第一ホテル），副委員長　富永光（東京ヒルトン）渡辺哲夫（ホテルニューグランド）京英雄（オリエンタルホテル）小林康之（全都ホテル），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）　2万7023

1966年2月19日結成　「観光労連」不定期刊，「観光労連調査資料」不定期刊

役員（1978年8月4日・第6回大会改選）

委員長　福留一徳（本部），副委員長　島松尚宏（本部）佐土原佑甫（関汽交通）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）　3万1938

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（1978年8月20日・第15回大会改選）

議長　田村昌久（日綿実業），副議長　松本健二（兼松江商）山崎正道（日商岩井）宮城英昭（大倉商事）三浦誠一（長瀬産業）下岡一夫（岡谷鋼機）入島久雄（金商又一），事務局長　永井利夫（岡谷鋼機）

**150　全日本商業労働組合**（全商業）　公称4000

1967年7月22日結成　「全商業」月刊

役員（1977年9月25日・第11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）
88万5392

1953年10月28日結成　「公労協情報」不定期刊

役員（1977年10月19日改選）

代表幹事　谷合勝正（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17万6721

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1万4600

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（日本港湾），事務局長　田原雅誠（同盟）

加盟組合（4組合）

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）　3406

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）長島晃（日本塩回送）久本敏夫（扇港海運），書記長　千歳正后（本部）

**131　日本港湾労働組合連合会**（日港労連）1万0139

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）9822

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（1978年8月25日・第33回大会改選）

委員長　大橋正義（住友），副委員長　山添義夫（三菱）保延志信（三井）福田正治（日東）倉本陽爾（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）公称1万1000

1946年2月25日結成　「くみあいニュース」月刊

役員（1978年8月25日・第34回大会改選）

委員長　高内正浩，副委員長　泉章悟，永田英雄，福永信正，書記長　上ケ島桂一

**134　鉄道弘済会労働組合**（鉄弘労）　1万9106

1947年9月20日結成　「スクラム」旬刊

役員（1978年9月27日・第31回大会改選）

委員長　高野信幸（東京），副委員長　小林正男（関西），書記長　間野敏和（東京）

**135　全日本航空産業労働組合総同盟**（航空同盟）1万3938

1974年10月16日結成　「航空同盟新聞」旬刊

役員（1977年10月22日・第4回大会改選）

会長　歌川勝巳（全日航），副会長　小口安正（AGS民労）利根川勇治（AMS民労）宮城信清（沖縄AS労組），事務局長　清水功（全日航）

**136　日本民間航空労働組合連合会**（民航労連）1万5363

1963年3月22日結成「民航労連」旬刊

役員（1977年9月11日・第14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）　65万1823

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）4万7641

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（1978年3月10日・第48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）1万7091

1950年3月10日結成　「日高教ニュース」旬刊

役員（1978年2月23日・第44回大会改選）

委員長　中川金作（栃木），副委員長　高橋厚（香川）田光徹（愛媛），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（1978年4月20日改選）

委員長　安生幸比古（栃木），副委員長　田名後敬（愛媛），事務局長　吉田邦雄（長崎）

**141　日本新教職員組合連合**（新教組）　4387

1968年7月27日結成　「新教組教育新聞」月刊

役員（1978年3月1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）久保稔（広島），事務局長　山口睦幸（広島）

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）
公称1万6500
1977年9月22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
役員（1978年9月22日・第3回大会改選）
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）　5万0541
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（1977年10月20日・第33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）小椋豊（愛知）真下博（京都），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）　2万8755
1976年11月7日結成　「自交労働者」半月刊，「自交労働者月報」月刊
役員（1977年10月14日・第2回大会選出）
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）　1872
1958年6月14日結成　「自運労」不定期刊
役員（1977年11月5日・第20回大会改選）
委員長　小黒七郎（東京），副委員長　吉野昌男（神奈川）栄　宏（大阪），書記長　金井仁（東京）

**121　新産別運転者労働組合**（新運転）　7880
1959年2月13日結成　「新運転」月刊
役員（1977年12月25日・第2回大会改選）
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7万0378
1972年11月16日結成　「船労協新聞」不定期刊
役員（1977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**（全海連）　9322
1947年1月10日結成　「全海連」月刊
役員（1977年10月15日・第40回大会改選）
委員長　草刈隆郎（日本郵船），副委員長　宮路康利（商船三井）岡田勝（川崎汽船）田中千丈（ジャパンライン）金森正一（第一中央汽船）西郷昉（昭和油槽船）柴田洋嗣（ドッドウェル），書記長　三田和雄（本部）

**124　全日本海員組合**（全日海）　15万3865
1945年10月5日結成　「船員しんぶん」週刊，「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1505
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6万3914
1972年11月1日結成　「全国港湾」月刊
役員（1977年11月5日・第10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）大橋正義（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）
145万6332
1959年10月28日結成
役員（1977年12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　大橋正義（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）　2万6231
1946年7月27日結成　「港湾労働」半月刊
役員（1978年9月7日・第33回大会改選）

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85万8316

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（1978年9月2日・第35回大会改選）
議長　吉岡一雄(私鉄総連)，副議長　酒井一三（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，全自交労連，都市交，動労，全港湾，観光労連，鉄弘労，運輸一般，全海連，全運輸，国鉄共済労，自運労，（オブザーバー加盟）全逓，日航労組

**105　同盟交通運輸部門連絡協議会**（同盟交運協）
32万4938

1971年10月27日結成

役員（1977年10月28日・1977年度総会改選）
議長　坂東正一（鉄労），副議長　岡部定夫(全日海）松田忠吉（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）　24万9557

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，「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）　4万7350

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）　5万9871

1968年10月20日結成　「鉄労新聞」週刊，「蕋進」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，「全動労文化」不定期刊

役員（1978年7月14日・第5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）　4912

1971年4月27日結成　「全施労新聞」旬刊

役員（1977年7月28日・第8回大会改選）
委員長　福田富衛（高崎），副委員長　菅井純（秋田）倉嶋民也（長野），書記長　滝口昭（東京西）

**111　国鉄共済労働組合**（国鉄共済労）　2252

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）
20万8511

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（1978年7月23日・第42回大会改選）
委員長　力徳修（西鉄），副委員長　平田宏(北鉄）黒川武（営団），書記長　田村誠（南海）

**113　全国交通運輸労働組合総連合**（交通労連）
9万7264

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）　5万4477

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（1978年7月4日・第11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）小林義雄（埼北運輸）森田武美（トナミ運輸），書記長　田井二郎（全日通）

**116　全日通労働組合**（全日通）　6万2907

1946年4月20日結成　「日通労働」週刊，「全日通」

委員長　矢沢耕作（神奈川），副委員長　石川謙二（静岡）山田稔（肥後），書記長　沢谷秀久（振興）

**92　相互銀行全国労働組合連合会**（相銀全労）
3万2255

1972年2月16日結成　「ぜんそう」不定期刊

役員（1977年9月9日・第7回大会改選）

議長　栗田磐（第三），副議長　河野坦司（福島）島田勝年（関西）山中政勝（愛媛），事務局長　中熊丕（近畿）

**93　全国信託銀行従業員組合連合会**（全信連）
2万6062

1957年12月21日結成　「信託のなかま」不定期刊

役員（1978年8月11日・中央委員会改選）

議長　大谷貞彦（安田），副議長　田中康一（三菱）三木邦夫（住友），小高正春（三井），書記長　浅川寿雄（安田）

**94　全国信用金庫信用組合労働組合連合会**（全信労）　1万2935

1954年11月20日結成　「全信労」旬刊

役員（1978年9月23日・第23回大会改選）

委員長　田中光雄（昭和），副委員長　播磨力雄（東武）田中清志（福岡）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3296

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）
31万5669

1969年10月17日結成　「生保労連」月刊

役員（1978年8月23日・第10回大会改選）

委員長　堀江繁男（千代田外），副委員長　保喜登志裕（第一）黒沢吉信（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）竹村郁男（第百）有行邦裕（本部），書記長　内田裕（本部）

**97　全日本損害保険労働組合**（全損保）　2万9619

1949年11月5日結成　「全損保」週刊，「損保調査時報」月刊

役員（1978年9月22日・第35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）平林秀郎（日新），書記長　野村秀隆（日火）

**98　損害保険労働組合連合会**（損保労連）
2万1963

1967年2月15日結成　「損保労連」半月刊

役員（1978年9月20日・第13回大会改選）

委員長　藤田成雄（東京海上），副委員長　今岡篤信（同和火災）畠山時男（興亜火災）小沢康三（住友海上）星輝周（東亜火災）野村晋作（東京海上）竹野巌（安田火災），書記長　大川文也（安田火災）

**99　全国証券労働組合協議会**（全証労協）
公称2300

1954年12月結成　「全証労協」月刊

役員（1978年8月14日・第25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）　3697

1965年10月27日結成　「全電力」不定期刊

役員（1977年10月6日・第13回評議員会改選）

議長　古賀勇一（全九電），副議長　今岡竜夫（電産）鳴海洽一郎（全北電）生駒勝司（検集労），事務局長　折戸良治（全北電）

加盟組合（4組合）

全九電，電産，九電検集労，全北電

**101　全国電力関連産業労働組合協議会**（全国電労協）　公称20万1616

1969年4月11日結成

役員（1977年10月14日・第10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）碇邦夫（東北），事務局長　三宮輝美（中部）

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**（電力労連）
13万6471

1954年5月27日結成　「電力労連」旬刊，「電力労連月報」月刊

役員（1978年9月1日・第25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）他11名，書記長　野田清二（関西）

**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）　1万2251

1970年10月3日結成

役員（1977年10月13日・第8回大会改選）

議長　田崎以兄（東電常備），副議長　倉地正紀（中部集金）坂田武大（九州集検），事務局

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）

**79 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） 7690

1976年10月29日結成

役員（1977年10月31日・第2回総会選出）

議長 鈴木芳雄（不動建設），副議長 河津公美（東亜建設）柴田親宏（東亜道路）中村増門（全大有），事務局長 池畑英雄（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

**80 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（1977年10月23日・第7回大会改選）

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）

**81 日本建設産業職員労働組合協議会**（日建協） 6万3307

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（1978年8月25日・第46回大会改選）

議長 外山勝（清水），副議長 河野武司（佐藤）林部武（安藤）中村純久（間組），事務局長 関照秋（三菱）

**82 全日本電気工事労働組合連合会**（日電工労連） 3万0459

1967年1月31日結成 「日電工労連」月2回刊

役員（1978年9月28日・第12回大会改選）

会長 横山実（東海），副会長 山田耕悦（中国）大河原鎮雄（関東），事務局長 小山田武（九州）

**83 全日本自由労働組合**（全日自労） 8万5268

1947年6月30日結成 「じかたび」週刊，「季刊学習」不定期刊

役員（1978年8月28日・第40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 酒中謙弥（本部）

**84 全国民主自由労働組合**（全民労） 9395

1955年10月22日結成

役員（1978年5月5日・第24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）

**85 全国自由労働組合連合会**（全国自労） 1万3085

1966年9月24日結成 「全国自労」旬刊

役員（1978年6月6日・第13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）

## 【金 融 業】

**86 全国金融労働組合共闘会議**（金融共闘） 公称6万5539

1961年11月10日結成 「金融のなかま」旬刊

役員（1977年10月1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 沢谷秀久（全相銀連）

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，全信保労連，日本信託労組

**87 全国銀行従業員組合総連合**（全銀総連） 公称20万8097

1957年5月25日結成

役員（1978年5月18日・第22回総会改選）

議長 小林栄一郎（市銀連），副議長 神戸紘一(全信連)，事務局長 中村和之（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） 18万0225

1956年7月28日結成 「市銀連ニュース」半月刊

役員（1978年5月17日・第23回大会改選）

委員長 小林栄一郎（協和），副委員長 中村和之（富士）堀江亮（三菱），事務局長 末安堅二（東海）

**89 全国地方銀行従業員組合連合会**（地銀連） 公称610

1956年7月27日結成 「ちぎん」半月刊

役員（1977年9月29日・第29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11月14日・第29回大会改選）

委員長 川崎丈司（チェース），副委員長 松下浩二（オランダ）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） 6620

1953年8月8日結成 「相銀のなかま」半月刊

役員（1977年9月21日・第28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）小島明将（日経）未定（在阪），書記長　小倉三千雄（東京）

**67　日本放送労働組合**（日放労）　1万3426

1948年3月2日結成　「日放労」月3回刊

役員（1977年9月28日・第68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）

**68　日本民間放送労働組合連合会**（民放労連）　1万0409

1953年7月12日結成　「民放労連」月3回刊，「放送レポート」不定期刊

役員（1978年8月29日・第46回大会改選）

委員長　竹村富弥（北海道放送），副委員長　福島巌（東京放送）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】

**69　全逓信労働組合**（全逓）　19万8647

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（1978年7月8日・第31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（札幌郵政），書記長　保坂尚郎（新潟高田）

**70　全日本郵政労働組合**（全郵政）　5万5727

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（1978年6月22日・第14回大会改選）

委員長　福井秀政（大阪中央），副委員長　松田義央（東京中部）森田一男（東京北部），書記長　牧野喜蔵（中央本部）

**71　電気通信産業労働組合共闘会議**（電通共闘）　33万4310

1962年10月8日結成　「電通共闘」月刊，「電通共闘レポート」月刊

役員（1978年7月4日・第18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68組合

**72　全国電気通信労働組合**（全電通）　29万4001

1950年9月29日結成　「全電通」週刊，「月刊全電通」月刊，「あすど」隔月刊

役員（1978年7月1日・第31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）

**73　日本電信電話労働組合**（電電労組）　67

1966年8月14日結成　「電電労組」不定期刊

役員（1977年10月5日・第12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）

**74　国際電信電話労働組合**（国際電電）　4465

1953年4月1日結成　「国際電電」月刊

役員（1978年7月27日・第35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）

**75　全国電気通信共済会労働組合**（電済労）　1万1303

1954年6月26日結成　「電済労」月刊

役員（1978年7月27日・第25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】

**76　全日本建設・建設資材産業労働組合連絡協議会**（建設労連）　公称57万7843

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（18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

**77　建設・資材・一般労働組合協議会**（建設一般）　公称8万8268

1973年10月27日結成　「建設一般」不定期刊，「建設一般」（雑誌）不定期刊

役員（1977年10月30日・常任幹事会改選）

議長　中西五洲（全日自労），副議長　鈴木敏之（全国建設）初田一夫（全日自労）内田基大（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

**78　全国建設労働組合総連合**（全建総連）　24万5468

1960年11月24日結成　「全建総連」旬刊

役員（1977年10月21日・第18回大会改選）

委員長　江口利作（長崎），副委員長　浅田源

1977年2月18日結成 「IUFニュース」月刊
役員（1977年9月30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 小沢明弘（明乳）
加盟組合（9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，一般同盟ホテルレストラン労協，味の素労組

**55 全専売労働組合**（全専売） 3万3931
1949年6月28日結成 「全専売新聞」週刊，「オルグ手帖」月刊
役員（1978年7月7日・第34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）

**56 アルコール専売労働組合**（アル専） 873
1952年12月19日結成 「アル専週報」週刊
役員（1977年9月22日・第26回大会改選）
委員長 浦井計佑（東京），副委員長 清水嘉昭（大阪），書記長 川崎八寿彦（本省）

**57 全国食品産業労働組合同盟**（全食品同盟） 3万3340
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（1977年10月14日・第31回大会改選）
委員長 早田芳昭（三楽オーシャン），副委員長 森下真孝（東洋醸造）河本志郎（木村屋）高階一男（ヤマサ醤油）東慎哉（本部），書記長 串畑平（本部）

**58 全日本食品労働組合連合会**（食品労連） 8万9332
1965年9月29日結成 「食品労連」半月刊，「食品労連時報」不定期刊
役員（1977年9月11日・第13回大会改選）
委員長 岡村恵（本部），副委員長 島村秀雄（キッコーマン）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）

**59 製粉共闘会議** 公称9000
1973年10月23日結成
役員（1978年10月改選）
議長 岡村正勝（日清），副議長 白石吉治（日本）行貝八郎（昭和），事務局長 垂水忠正（日本）

## 【文化産業】

**60 マスコミ関連産業労働組合共闘会議**（マスコミ共闘） 11万2877
1963年11月9日結成
役員（1977年9月21日・第15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

**61 全国映画演劇労働組合**（全映演） 1621
1947年5月7日結成 「教宣ニュース」不定期刊
役員（1977年10月19日・第34回大会改選）
委員長 関口芳則（東宝），副委員長 小林力（東宝）若杉一郎（テアトル），事務局長 平本真治（東宝）

**62 映画演劇労働組合総連合**（映演総連） 3249
1952年3月25日結成 「総連ニュース」不定期刊
役員（1977年10月6日・第26回大会改選）
議長 秋本彰（全東映），副議長 伊藤公一（松竹）間島三樹夫（舞芸）柿崎光男（大映），事務局長 原田由一（短篇配給）

**63 全印刷局労働組合**（全印刷） 6501
1947年4月1日結成 「全印刷」旬刊
役員（1978年9月8日・第44回大会改選）
委員長 清水卯一（滝野川），書記長 星宮文雄（本局）

**64 全国印刷出版産業労働組合総連合会**（全印総連） 1万6197
1953年4月25日結成 「全印総連」半月刊，「資料印刷出版」不定期刊
役員（1978年7月11日・第27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）

**65 日本出版労働組合連合会**（出版労連） 1万2735
1958年3月15日結成 「出版労連」隔週刊
役員（1978年7月22日・第37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）森下昭平（平凡社），書記長 渡辺起造（東京出版）

**66 日本新聞労働組合連合**（新聞労連） 4万3305
1950年6月30日結成 「新聞労連」半月刊
役員（1978年7月26日・第51回大会改選）

**42　全国紙パルプ産業労働組合連合会**(紙パ労連)
3万3884
1947年4月6日結成　「紙パ労連」旬刊，「月刊紙パ」月刊
役員（1978年7月14日・第62回大会改選）
委員長　土橋昭富（奥関），副委員長　佐野善次（十条）藤田良光（鶴崎），書記長　青山陽一（高崎・東北）

**43　全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合**
（紙パ総連合）　2万8727
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（1978年7月19日・第8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）丸山勇（三菱）田中久（神崎），書記長　潮崎俊彦（本州）

**44　同盟石油産業労働組合連絡協議会**
（同盟石油労協）　公称9152
1971年12月7日結成
役員（1978年1月24日・第7回総会改選）
議長　小泉中成（共石），副議長　大窪喜八郎（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（6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，エッソ労組，モービル労組

**45　全国石油産業労働組合協議会**（全石油）
2万9132
1953年2月26日結成　「全石油」半月刊，「全石油月報」月刊
役員（1978年7月29日・第42回大会改選）
委員長　田口学（日石），副委員長　後藤実(大協）富田寿一（昭石），書記長　藤井暁（帝石）

**46　全国ガス労働組合連合会**（全国ガス）
2万4947
1946年7月2日結成　「全国ガス労働」旬刊
役員（1978年8月11日・第34回大会改選）
委員長　岡田一夫（東京），副委員長　嶋田実（東京）村上戦司（西部）水野稔朗（東邦）小西勝実（全北）若村健三（広島），書記長　高橋武夫（東京）

**47　全国セメント労働組合連合会**
（全国セメント）　2万1443
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（住友セメント）

**48　全国窯業労働組合連合会**（全窯連）　2万8226
1949年4月27日結成　「ぜんようれん」月刊
役員（1978年8月31日・第30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）山崎信幸（深川製滋），書記長　岩田国夫（本部）

**49　全国砥石産業労働組合連絡協議会**(全砥労協)
公称3350
1962年10月13日結成
役員（1977年10月30日・第16回大会改選）
議長　佐藤祐夫（瑞穂研磨），副議長　高原勇（三井研削）石岡馨（クレノートン），事務局長　大矢昌弘（日本陶器）

**50　全国製靴産業労働組合連合会**（全靴労連）
公称1500
1953年9月13日結成　「全靴労連」年回6刊
役員（1977年10月1日・第21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）

**51　全国皮革産業労働組合連合会**（全皮労連）
公称1734
1962年10月6日結成
役員（1977年9月18日・第17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）石田定三（新田ベルト），事務局長　浅見弘夫（ニッピ）

## 【繊維産業】

**52　日本繊維産業労働組合連合会**（繊維労連）
1万2429
1947年2月12日結成　「繊維労連」月刊，「調査時報」不定期刊
役員（1977年9月27日・第33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）

**53　ゼンセン同盟**　45万2498
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（1978年9月28日・第34回大会改選）
会長　宇佐美忠信（本部），副会長　勝木健司（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）山田精吾（本部），書記長　芦田甚之助（本部）

## 【食品産業】

**54　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8万2714

（オブザーバー加盟）全窯連

**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72万5278

1977年9月21日結成　「ニュース化学エネルギー労協」旬刊

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）橋本孝一郎（電力労連），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（9組合）

電力労連，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，全国ガス

**32　ＩＣＥＦ・日本加盟組合協議会**（ＩＣＥＦ・ＪＡＦ）　72万5278

1977年2月9日結成

役員（1977年2月9日・結成大会選出）

代表幹事　田中良一（全化同盟），事務局長　久村晋（ゼンセン同盟）

加盟組合（9組合）

電力労連，全化同盟，合化労連，ゼンセン同盟，全日本ゴム労連，紙パ総連合，全石油，全国ガス，新化学

**33　同盟化学部門連絡協議会**（同盟化学協）　75万4151

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，紙パ総連合，凸版印刷，共石労組

**34　合化労連・化学同盟・一般総連合**（合化・化同総連）　公称15万8702

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

**35　化学一般労働組合連合**（化学一般）　3万9129

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（ミョシ油脂）青木義美（新田ゼラチン），書記長　広瀬謹一郎（本部）

**36　合成化学産業労働組合連合会**（合化労連）　12万3122

1950年12月8日結成　「合成化学」半月刊，「月刊合化」月刊

役員（1978年7月28日・第60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）立花銀三（日東化学）佐々木健（藤沢薬品），書記長　塚田義彦（本部）

**37　全国化学一般労働組合同盟**（全化同盟）　10万2072

1951年11月18日結成　「全化同盟」旬刊，「資料と情報」月刊

役員（1978年9月13日・第27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）

**38　新産別全化学産業労働組合連合会**（新化学）　1万1317

1950年9月29日結成　「新化学」年3回刊

役員（1978年7月21日・第28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）平間文正（呉羽化学），書記長　竹田立一（本部）

**39　全日本ゴム産業労働組合総連合**（全日本ゴム労連）　5万4479

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（1978年9月7日・第10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）皆川友夫（横浜ゴム）日置一夫（世界長）山本幸吉（東海ゴム），書記長　西松義夫（住友ゴム）

**40　全国油脂産業労働組合協議会**（全国油労協）　1万3597

1962年8月16日結成

役員（1978年8月21日・第17回大会改選）

議長　森沢芳雄（旭電化），副議長　押尾和良（ミョシ油脂）未　定（日清製油），事務局長　鈴木正（竹本油脂）

**41　全日本塗料労働組合協議会**（全日塗）1万0982

1956年2月23日結成　「全日塗」月刊

役員（1978年8月29日・第19回大会改選）

委員長　中本賢（日油），副委員長　今川喜裕（関ペ）長谷川邦英（日ペ）伊藤宏行（大日本），書記長　山下嘉昭（本部）

役員（1977年10月1日・第28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）安田源治（住友軽金属）杉本勝信（三井金属），書記長　吉田和男（日本伸銅）

**19　全日本光学工業労働組合協議会**（光学労協）
公称3万4000

1953年7月22日結成　「光学労協」不定期刊
役員（1977年9月23日・第28回大会改選）
議長　高田春夫（ミノルタ），副議長　高野守（小西六）高木恒幸（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）
52万7937

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（1978年7月7日・第26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）　4万4439

1946年7月2日結成　「全電線」月刊
役員（1978年7月20日・第32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　多田誠次（藤倉）

**22　全日本造船機械労働組合**（全造船機械）
1万1885

1946年9月1日結成　「全造船機械」旬刊
役員（1978年8月3日・第43回大会改選）
委員長　畑田薫（三菱），副委員長　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）　22万2243

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（1978年8月31日・第8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　金杉秀信（石川島播磨）

**24　全日本自動車産業労働組合総連合会**
（自動車総連）　54万0399

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（1978年9月7日・第7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）矢島和夫（日野労連）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）
20万0073

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）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（1977年10月23日・第16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　車輛産業労働組合協議会**（車輛労協）
1万8724

1972年12月20日結成　「車輛労協」旬刊
役員（1977年12月16日・第6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（東急車輛），事務局長　藤原当道（近畿車輛）

**28　航空産業労働組合協議会**（航空労協）
3万6858

1967年10月25日結成　「航空労協」不定期刊
役員（1977年11月7日・協議委員総会改選）
議長　寺倉靖人（三菱名航），副議長　小林攻（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）　2万1739

1970年9月1日結成　「菱自労報」月刊
役員（1978年9月28日・第11回大会改選）
委員長　勝川俊三（名自），副委員長　菊田博（東自），書記長　灘波英明（水自）

## 【化学産業】

**30　全国化学産業労働組合協議会**（全国化労協）
37万9739

1953年9月20日結成　「化学のなかま」月刊
役員（1977年9月20日・全体会議改選）
議長　山室忠司（合化労連），副議長　皆川光男（紙パ労連）藤井暁（全石油）夏原修（全国セメント），事務局長　竹田立一（新化学）
加盟組合（8組合，オブザーバー加盟1組合）
合化・化同総連，食品労連，紙パ労連，全石油，全国セメント，全国ガス，新化学，全日塗，

（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）　6819

1957年10月25日結成

役員（1977年9月8日・第27回大会改選）

議長　鈴木照生（三井鉱山），　地方議長　斎藤伝一（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）　1万6184

1947年2月20日結成　「ぜんこう」旬刊，「調査報告」不定期刊

役員（1978年8月30日・第75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）　9518

1965年3月5日結成　「資源労連」半月刊

役員（1978年2月23日・第14回大会改選）

委員長　遠藤亨（日鉱），　副委員長　中西敬一郎（日鉱）　吉田茂（東邦亜鉛）　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）　25万2497

1953年12月21日結成　「中央金属」月刊

役員（1977年10月24日・幹事会改選）

議長　平沢栄一（全国金属），　副議長　壷井禎三（全電線），事務局長　畑田薫（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）　189万8876

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（1978年9月8日・第17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）斎藤健次郎（全機金），事務局長　瀬戸一郎（本部）

加盟組合（13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，日本オーチス社員組合

**12　日本鉄鋼産業労働組合連合会**（鉄鋼労連）　25万5696

1951年3月1日結成　「鉄鋼労連」旬刊，「調査時報」不定期刊

役員（1978年9月23日・第59回大会改選）

会長　宮田義二（新日鉄），　委員長　中村卓彦（新日鉄），副委員長　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4834

1966年12月22日結成　「製錬労協」不定期刊

役員（1977年9月1日・第11回大会改選）

議長　安永国臣（三井金属），　副議長　田所徹雄（小名浜）山崎憲二（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）　19万6173

1950年10月8日結成　「全国金属」週刊，「金属労働資料」月刊

役員（1977年10月3日・第40回大会改選）

委員長　高山勘治（本部），　副委員長　中里忠仁（松尾橋梁）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）　30万3319

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）　3万3530

1950年2月8日結成　「全機金」月刊

役員（1978年7月25日・第29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　全国アルミ産業労働組合協議会**（アルミ労協）　3万9800

1676年11月7日結成「アルミ労協機関紙」年3回刊，「アルミ労協情報」不定期刊

役員（1977年11月6日・第2回大会改選）

会長　西山直輝（日本アルミ），　副会長　黒沼利夫（不二サッシ）清川満（日軽アルミ）中島儀作（ホクセイアルミ）野中工友（日鉄カーテンウォール），　事務局長　西川孝一（昭和アルミ）

**18　全国伸銅労働組合連合会**（全銅連）　6933

1950年結成　「全銅連」不定期刊

【中央組織】

**1　日本労働組合総評議会**（総評）　455万6567

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（1978年7月18日・第57回大会改選）

議長　槇枝元文（日教組），副議長　中川豊（全日通）及川一夫（電通共闘）高山勘治（全国金属）丸山康雄（自治労）江田虎臣（全農林）高橋武（全印総連）吉岡徳次（全港湾）鈴木和美（全専売），事務局長　富塚三夫（国労）

加盟組合（49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**　154万7920

1966年12月17日結成　「民間単産会議情報」不定期刊

役員（1977年10月14日・第13回総会改選）

議長　中川豊（総評），副議長　内山光雄（私鉄総連）平沢栄一（全国金属）紺屋重一（鉄鋼労連）山室忠司(合化・化同総連）新沼順男(全鉱）高橋武（全印総連）田淵勲（全日通），事務局長　田中幸男（総評）

加盟組合（29組合）

鉄鋼労連，全国金属，私鉄総連，全国一般，合化・化同総連，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，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）　221万0240

1964年11月11日結成　「同盟新聞」週刊，「同盟」月刊，「教宣資料」不定期刊

役員（1978年1月20日・第14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）土居山義（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）福井秀政（全郵政），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）　6万4519

1949年12月10日結成　「新産別」旬刊

役員（1977年10月28日・第29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）133万0089

1956年9月3日結成　「中立労連」月刊

役員（1978年9月12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）田口学（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）　1万8387

1950年4月23日結成　「炭労新聞」不定期刊

役員（1978年7月14日・第86回大会改選）

委員長　森田久雄（南大夕張），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）　6420

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

# 主要な労働組合の現状

（1978年9月末現在）

労働組合名(略称)，結成年月日，組合員数（1978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. アルミ労協
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. ＩＣＥＦ・ＪＡＦ
33. 同盟化学協
34. 合化・化同総連
35. 化学一般
36. 合化労連
37. 全化同盟
38. 新化学
39. 全日本ゴム労連
40. 全国油労協
41. 全日塗
42. 紙パ労連
43. 紙パ総連合
44. 同盟石油労協
45. 全石油
46. 全国ガス
47. 全国セメント
48. 全窯連
49. 全砥労協
50. 全靴労連
51. 全皮労連

**繊維産業**
52. 繊維労連
53. ゼンセン同盟

**食品産業**
54. ＩＵＦ・ＪＣＣ
55. 全専売
56. アルコール専売
57. 全食品同盟
58. 食品労連
59. 製粉共闘会議

**文化産業**
60. マスコミ共闘
61. 全映演
62. 映演総連
63. 全印刷
64. 全印総連
65. 出版労連
66. 新聞労連
67. 日放労
68. 民放労連

**通 信 業**
69. 全　逓
70. 全郵政
71. 電通共闘
72. 全電通
73. 電電労組
74. 国際電電
75. 電済労

**建 設 業**
76. 建設労連
77. 建設一般
78. 全建総連
79. 同盟建設労協
80. 全日建
81. 日建協
82. 日電工労連
83. 全日自労
84. 全民労
85. 全国自労

**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. 電力労連
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

| | | |
|---|---|---|
| 全日本労働総同盟福岡地方同盟 | 福岡市中央区天神5-4-12 住宅生協ビル | 092—741—8207 |
| 全日本労働総同盟佐賀地方同盟 | 佐賀市大財4—1—48 | 0952—24—5738 |
| 全日本労働総同盟長崎地方同盟 | 長崎市元船町10—7 | 0958—27—4300 |
| 全日本労働総同盟熊本地方同盟 | 熊本市新屋敷町1—2—37 | 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 | 那覇市東町1—1 労働福祉会館 | 0988—68—7536 |

【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 |
| 新産別群馬地方協議会 | 前橋市鳥羽町79 | 0272—52—3630 |
| 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 | 札幌市中央区北四条西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 | 群馬県邑楽郡大泉町寄木戸611 | 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 電機労働会館 | 03—455—5522 |
| 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 |
| 三重県中立労働組合連絡協議会 | 桑名市内堀 労働会館 | 0594—22—6070 |
| 滋賀県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 |
| 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—47 アイバンシューズ労組内 | 0952—24—1563 |

【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 |

| | | |
|---|---|---|
| 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 東北電労内 | 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 労働者福祉センター | 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 労働福祉会館 | 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 ゼンセン会館 | 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 労農福祉センター | 0552—37—2269 |
| 全日本労働総同盟長野地方同盟 | 長野市鶴賀2141—3 信光ビル | 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 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 ゼンセン会館 | 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 | 岡山市春日町5—5 労働福祉センター | 0862—24—8227 |
| 全日本労働総同盟広島地方同盟 | 広島市金屋町1—17 労働会館 | 0822—61—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 | 0888—23—0585 |

| | | |
|---|---|---|
| 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 労働福祉会館 | 0196—23—9201 |
| 宮城県労働組合評議会 | 仙台市上杉1—5—13 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 福祉センター | 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 労働福祉センター | 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 福祉センター | 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 |
| 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 |

| | | |
|---|---|---|
| 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） | 港区西新橋2—39—8 鈴丸ビル | 437—9726 |
| 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 全林野会館 | 945—6385 |
| 政策推進労組会議 | 港区三田2—7—15 電力労働会館 | 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2—6—21 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）東京事務所 | 港区芝5—26—30 専売会館 | 451—6451 |
| 国際自由労連（ICFTU）東京事務所 | 品川区東五反田5—21—15 全鉱会館 | 447—1351 |
| 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2—6—21 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 | 品川区南品川5—13—16 日本音楽家労働組合内 | 472—1081 |
| 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 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 |

| | | |
|---|---|---|
| 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） | 中央区京橋2—7—19 全損保内 | 535—6491 |
| 同盟流通労働組合共闘会議（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） | 中央区日本橋茅場町2—11 井上ビル | 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—4111 |
| 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） | 大阪市北区天満1—1—79 | 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 | 580—8891 |
| 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 | 580—5707 |
| 全法務労働組合（全法務） | 千代田区霞ガ関1—1—3 | 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 |
| 会計検査院職員労働組合（会検労） | 千代田区霞ガ関3—2—1 | 581—3251 |
| 総理府恩給局職員組合（恩給職組） | 新宿区若松町95 | 202—1111 |

| | | |
|---|---|---|
| 全国電力検針集金労働組合連絡協議会<br>（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<br>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—15 | 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） | 大田区山王2—31—4 全港湾内 | 774—4141 |
| 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6—1—18 共栄ビル | 262—9709 |
| 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—8901 |
| 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 |

**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 |

| | | |
|---|---|---|
| 日本新聞労働組合連合（新聞労連） | 千代田区三崎町3—5—6 造船会館5F | 265—8641 |
| 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） | 港区虎ノ門1—23—10 山県ビル | 502—0531 |

**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） | 台東区台東1—2—1 不動建設労組内 | 835—0219 |
| 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—51—6419 |

**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 全銀総連会館 | 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 | 274—5611 |
| 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 | 274—5611 |
| 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 全銀総連会館 | 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 全銀総連会館 | 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 全銀総連会館 | 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） | 中央区八重洲1—2—1 安田信託従組内（1年交替） | 272—3567 |
| 全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労） | 港区南青山5—3—2 全銀総連会館 | 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2—6—17 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—7—19 | 535—6491 |
| 損害保険労働組合連合会（損保労連） | 中央区八重洲2—7—9 | 273—7874 |
| 全国証券労働組合協議会（全証労協） | 中央区日本橋兜町1—6 東証労組内 | 666—5450 |

**電 気 産 業**

| | | |
|---|---|---|
| 全日本電力労働組合協議会（全電力） | 調布市緑ケ丘1—6 | 0422—308—9151 |
| 全国電力関連産業労働組合協議会（全国電労協） | 港区三田2—7—15 電力労働会館 | 454—0231 |
| 全国電力労働組合連合会（電力労連） | 港区三田2—7—15 電力労働会館 | 454—0231 |

| | | |
|---|---|---|
| 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 専売会館 | 452—5591 |
| 全国化学一般労働組合同盟（全化同盟） | 港区芝2—20—12 友愛会館 | 453—3801 |
| 新産別全化学産業労働組合連合（新化学） | 港区西新橋3—9—7 高橋ビル | 433—6486 |
| 全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—5276 |
| 全国紙パルプ産業労働組合連合会（紙パ労連） | 港区北青山2—12—4 | 402—7656 |
| 全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合（紙パ総連合） | 港区芝2—20—12 友愛会館 | 451—2513 |
| 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2-112 星カ岡ビル共石労組内 | 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（アル専） | 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

（1978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） | 港区三田1—10—3 電機労連会館 | 455—6801 |

**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） | 港区三田1—10—3 電機労連会館 | 445—6801 |

**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2—6—21 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 | 433—3461 |
| 全国アルミ産業労働組合協議会(アルミ労協) | 堺市海山町6—224 昭和アルミ労組内 | 0722—29—2079 |
| 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 | 785—2991 |
| 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 |
| 車輛産業労働組合協議会（車輛労協） | 東大阪市橋本1—1 近畿車輛内 | 06—744—8881 |
| 航空産業労働組合協議会（航空労協） | 岐阜県各務原市蘇原三柿野町346 川崎重工労組内 | 0583—82—5711 |
| 全日本労働総同盟三菱自動車工業労働組合（同盟三菱自工労組） | 港区芝2—20—12 友愛会館 | 455—5266 |

**化学産業**

| | | |
|---|---|---|
| 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 |
| 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 |
| 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 |

Ⅲ－Ⅰ　政府の労働政策
第142表　1978年度労働省所管予算規模　526
第143表　労働省1978年度重点施策（主要事項）　527
第144表　第84回国会における法案審議経過　538

Ⅲ－Ⅲ　賃金政策
第145表　人事院勧告と民間春闘との対比の推移　558

Ⅲ－Ⅳ　社会保障
第146表　二つの諮問機関の年金改革案　573
第147表　年金制度改革に関する諸提言におけるナショナルミニマムの額とその考え方　575

第97表　主要団体別労働組合員数の推移　206
第98表　産業別労働組合員数の主要団体別構成比　207
第99表　適用法規および主要団体別労働組合員数の構成比　208
第100表　都道府県別労働組合員数とその主要団体別構成比(1977年)　209

**Ⅱ—Ⅲ　労働争議**
第101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　247
第102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　248
第103表　春季賃上げ争議の推移とその年間争議に占める割合　250
第104表　「半日以上の同盟罷業」の行為加入員1人当たり労働損失日数の推移　250
第105表　民間企業春季賃上げ争議発生状況　251
第106表　産業別労働争議件数の推移（争議行為をともなう争議）　252
第107表　産業別争議行為参加人員および労働損失日数の推移　252
第108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　253
第109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）　254
第110表　労働争議の主要要求事項別件数の推移　255
第111表　要求事項および継続期間別労働争議解決件数　256
第112表　労働争議の解決状況　256
第113表　主要団体別労働争議件数の推移　257
第114表　主要団体別，争議行為をともなう争議の行為形態別行為参加人員および労働損失日数の推移　257

**Ⅱ—Ⅳ　賃金闘争**
第115表　1977年民間主要企業年末一時金妥結状況　264
第116表　年末一時金妥結時における年間臨給実施状況の推移　265
第117表　労働省調査による1978年民間主要企業春季賃上げ妥結状況　289
第118表　日経連調査による1978年春季賃金交渉妥結結果　290
第119表　国民春闘共闘会議調査による単産別妥結状況　291
第120表　同盟調査による78年賃闘妥結状況　293

**Ⅱ—Ⅴ　合理化反対闘争**
第121表　主な民間単産の雇用関連要求　305
第122表　3.30地域統一ストにおける雇用に関する要求　310
第123表　4.7地域統一ストにおける雇用に関する要求　310

**Ⅱ—Ⅷ　社会保障闘争**
第124表　全国高退連組織現状　357

**Ⅱ—Ⅸ　労働者福祉運動**
第125表　労働金庫の組織現況　364
第126表　労働金庫の主要事業勘定　364
第127表　労働金庫の年度間新規貸出の使途別内訳　364
第128表　財形貯蓄実施状況　366
第129表　全労済加入状況　369
第130表　全労済給付状況　369
第131表　全国生協総合概況　372

**Ⅱ—ⅩⅣ　政　党**
第132表　内閣支持率と政党支持率　453
第133表　国会の委員会構成　455
第134表　衆参両院の勢力分野　458
第135表　主な地方首長選挙の結果　465
第136表　京都と横浜の選挙における得票数と基礎表　467
第137表　社会党の都道府県別党員数および委員長選挙結果　484
第138表　日本社会党の財政　485
第139表　公明党の財政　499
第140表　民社党の財政　508
第141表　日本共産党中央本部の財政　518

第47表　産業大・中分類別労働災害による死傷者1人当たり労働失日数の推移（規模100人以上）　134
第48表　産業別重大災害発生状況　135
第49表　産業および疾病の種類別業務上疾病発生状況　136

**Ⅰ－Ⅴ　労働者の生活**
第50表　物価指数表　143
第51表　全国中分類消費者物価指数　144
第52表　全国特殊分類消費者物価指数　145
第53表　春闘共闘生計費指数前年上昇率　146
第54表　総理府統計局物価指数と春闘共闘生計費指数との間での月収階層差額　147
第55表　過去1年間の実感物価上昇率　147
第56表　全国勤労者世帯主要家計指標の推移　151
第57表　全国勤労者世帯の租税，公課負担，貯蓄，負債の推移　151
第58表　家計の「社会化」に関連する諸指標　152
第59表　公共的料金が家計に占める位置に関する指標　154
第60表　1977年平均1カ月間の勤労者世帯家計収支（全国）　156
第61表　春闘共闘分類1世帯当たり収入と支出　158
第62表　年齢階層別消費支出の対前年増減の状況　159
第63表　支出主要項目の推移　160
第64表　失対労働者世帯平均家計収支　162
第65表　失対労働者世帯と一般勤労者世帯の水準比較　163
第66表　低所得世帯平均の家計収支　165
第67表　人事院算出の東京における（18歳程度）標準生計費　168
第68表　同上世帯人員別標準生計費　168
第69表　厚生省の生活保護基準（1級地，4級地）　169

**Ⅰ－Ⅵ　農家の状態と農民の生活**
第70表　農家人口と農家数の推移　172
第71表　経営耕地規模別農家数の推移（都府県）　173
第72表　専兼業別農家数の推移　174
第73表　家として主な兼業種類別農家数　175
第74表　農業就業人口の推移　175
第75表　年齢別・男女別基幹的農業従事者数　177
第76表　兼業種類別男女別農業従者事数　178
第77表　雇われ兼業種類別従事者数　178
第78表　農家人口の異動　180
第79表　農家人口の異動形態別純増減数　181
第80表　農家労働力の産業間異動状況　182
第81表　農家世帯員の出稼ぎ状況　184
第82表　農家子弟の新規学卒者数　185
第83表　農家子弟学卒者の卒業後の状況　186
第84表　新規学卒者（あとつぎ・男）の経営耕地規模別農業就業率　187
第85表　農家経済の推移（全国1戸当たり）　189
第86表　経営耕地規模別農家経済（都府県1戸当たり平均）　189
第87表　農家と勤労者世帯との所得の比較（全国平均）　191
第88表　農家の費目別家計費（全国1戸当たり平均）　191
第89表　農家の栄養摂取量の推移（全国1人1日当たり平均）　193

**Ⅱ－Ⅰ　労働組合の組織現状と組織運動**
第90表　労働組合数，組合員数および推定組織率の推移　198
第91表　産業別労働組合員数および推定組織率（1977年）　200
第92表　企業規模別労働組合数および組合員数　201
第93表　新設，解散労働組合数および組合員数　202
第94表　産業別にみた実質的新設，解散労働組合員数（1977年）　203
第95表　民営企業における企業規模別実質的新設，解散労働組合員数（1977年）　203
第96表　地域および組合の種類別連合団体数　205

# 統計表索引


**Ⅰ—Ⅰ　労働人口の構成**

第1表　戦後日本の階級構成　68
第2表　社会諸階級の地域的配置と対抗状況（1970年）　69
第3表　事業所規模別役員数(1975年)　71
第4表　社会経済分類別人口(1975年)　73
第5表　社会経済分類と階級構成表との関係（1975年）　74

**Ⅰ—Ⅱ　雇用構造と労働市場**

第6表　労働力状態　80
第7表　就業者の従業上の地位別構成　82
第8表　非農林業産業別就業者数　83
第9表　産業別就業者数構成比　84
第10表　第1次，第2次，第3次産業別就業者数　85
第11表　おもな産業の雇用者数　86
第12表　雇用者の産業別構成比　87
第13表　雇用者の職業別構成　88
第14表　非農林業雇用者の企業規模別構成比（官公をのぞく）　88
第15表　一般職業紹介状況　91
第16表　雇用保険業務取扱状況　92
第17表　産業別常用雇用指数　93
第18表　規模別入・離職率の動き（製造業）　94
第19表　技能労働者の不足数　95

**Ⅰ—Ⅲ　賃金と労働時間**

第20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　99
第21表　産業別月間現金給与支給額　101
第22表　製造業規模別賃金格差　102
第23表　製造業における規模別1人平均月間現金給与額　103
第24表　調査産業計，製造業における府県別平均賃金指数　104
第25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　105
第26表　常用労働者の性別1カ月平均現金給与額　105
第27表　企業規模別にみた年齢別賃金格差（産業計，男子労働者）　106
第28表　産業別の給与構成比率　107
第29表　おもな賃金体系の種類別企業数の割合（調査産業計）　108
第30表　各種手当を採用する企業数の割合　108
第31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　110
第32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　110
第33表　賃金不払事件数　111
第34表　賃金不払事件金額　111
第35表　労働時間の推移　113
第36表　製造業規模別労働時間数と格差　113
第37表　規模別労働時間の対前年同期増減率（製造業）　114
第38表　おもな週休制の形態別企業数の割合（調査産業計）　115

**Ⅰ—Ⅳ　合理化の現状と労働災害・職業病**

第39表　「石油危機」以降の大企業の人べらし状況　119
第40表　鉄鋼業の最近の主な「合理化」事例　121
第41表　造船業の最近の主な「合理化」事例　123
第42表　繊維各社の人員合理化の概況　125
第43表　電信電話長期拡充計画　129
第44表　産業大・中分類別労働災害度数率の推移　131
第45表　産業大・中分類別労働災害強度率の推移　132
第46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　133

労働者階級 70
労働者家計 150
　共働き―― 153
　――の収入と支出 155
　首都圏―― 157
　失対―― 159
労働者共済運動 368
労働者住宅運動 374
労働者福祉運動 362
労働省予算 526
　――の内容 528
労働者保護政策 530
労働政策
　政府の新―― 525
労働戦線の再編・統一問題 216, 233, 236, 239
　――についての総評の方針 216
　――についての同盟の方針 216
労働争議
　――統計 246
　争議行為をともなう―― 249
　春闘時における――の動向 249
　中小企業の―― 251
　産業別―― 254
　企業規模別―― 255
　主要要求事項別総―― 255
　主要連合団体別―― 258
労働大臣の所信表明 529
労働白書 537
労働判例
　最高裁判所―― 601
　下級審重要―― 606
労働分配率 98, 100
労働4団体 204, 235, 238
　――共闘 218, 227, 237, 261, 304, 456
労働力人口
　――の年間平均数 79
　――比率 79
　非―― 81
労働力率 79
ロランC基地設置反対運動 444

「弁護人抜き」法案 423
——反対運動 424
防衛論議 458, 490, 491, 492
ポーランド労働組合代表団の訪日 384
堀木訴訟 360

## マ 行

マル生（生産性向上運動） 242
民間共同会議 234
民間航空会議 623
民社党 77, 492
——第22回臨時全国大会 502
——第33回定期全国大会 503
——の党役員 504
——運動方針 505
——中期経済計画 506
——春日委員長辞任 502
——の党勢拡大 506
——の党員数 506
——の機関紙誌 507
——の財政 507, 508
——の国際活動 509
民主主義擁護の運動 447
メーデー（第49回） 449
目黒電報電話局事件 602
名目賃金 98
目的税 575
モンゴル労組結成50周年 238

## ヤ 行

有効求人倍率 90
「ユーゴスラビアの自主管理システムと労働組合の役割」に関する第2回アジア労組指導者のためのセミナー 152
横浜市長選 467
予算（53年度） 89, 460, 548
——国会通過 278, 461
労働省—— 526

## ラ 行

ライフサイクル計画 575
離職者3法 544
臨時給与 110
臨時雇用対策本部の発足 542
臨時雇 83
“連合の時代” 226, 242
老後保障をめぐるたたかい 356
労済の共済制度改善への課題 370
老人保健医療懇談会 581
労働委員会 258
労働関係法案（第84国会） 538
労働金庫
——の運動 363
——の構成員の減少 363
——の全国統合問題 365
——のオンライン始動 365
——と財形制度 367
労働組合
——の組織状況 197
——の組織水準 197
——の推定組織率 199
——の連合体 204, 258
——の主要連合体の産業別組織状況 207
——の主要連合体の適用法規別組織状況 208
——主要連合体の都道府県別組織状況 208
——の組織運動 210
——の政党支持問題 222, 236, 239, 243
労働組員数
——の変動 198
産業別—— 200
企業規模別—— 201
——の企業規模別構成 201
——の増減 202
新設—— 202
解散—— 202
産業別——の増減 204
企業規模別新設・解散—— 204
都道府県別—— 208
労働組合推定組織率 199
——の国際比較 199
産業別—— 201
労働組合法の一部改正 539
労働災害 130
産業別——度数率・強度率 130
企業規模別——度数率・強度率 138
重大——発生状況 138
労働災害防止計画 530
労働時間 112
労働時間対策（行政指導） 532
労働時間短縮の促進 549
労働時間短縮闘争 324, 325
77年秋から78年春闘における——の構想 324

——党改革委員会 471
——党改革方針 472
——党改革についての飛鳥田意見 474
——の党改革推進グループ 469，476
——成田・石橋執行部の辞意表明 468
——委員長選 474
——党員数 483
——機関紙 484
——の財政 486
——の海外使節団 486
——社会主義・理論センター 487
——福島県本部の分裂 487
——・総評の全国医療調査 355
日本母親大会 361
日本平和大会（1977年） 443
乳価その他の価格運動 408
年金制度基本構想懇談会の中間報告 572
年金制度国民調査会 575
年末一時金
——闘争 262
——妥結状況 263
農家
——人口 171
——人口の異動 179
——数 171
経営耕地規模別——数 172
専業—— 174
兼業—— 174
専兼業別——構成 174
——の兼業種類 175
——労働力の産業間異動状況 181
——世帯員の出稼ぎ状況 184
——と勤労者世帯の所得比較 192
——の費目別生計費 192
農家経済 188
——の所得 188
経営耕地規模別—— 190
農家子弟学卒者
——数 187
——の卒業後の状況 187
農業就業人口 176
農業従事者 176
基幹的—— 176
農業情勢 399
農業団体共闘会議 401
——の米価闘争 403
農業団体の要求米価と米価闘争 404
農政の動向 399
農村労働者の運動 419
農村労連 421
——の活動 420
農畜産物輸入反対運動 412
農民団体の—— 412
農業団体の—— 413
地方の—— 413
農民運動 398
——の大勢 401
主要な—— 403
地方における—— 402
農民春闘
——78年総括要求 405
——中央集結行動 406
農民の栄養摂取量 192
農林業就業者 81
延岡郵便局事件 611


## ハ　行


麦価米審要請運動 411
畑作物価格要請運動 412
葉たばこ価格運動 411
80年代基本問題研究会 232
反自民統一戦線 225，241
非鉄金属労働戦線結集の動き 216
非農林業就業者 81
非農林部門の産業別就業者数 83
被爆の実相とその後遺・被爆者の実情に関する国際シンポジウム 433
日雇 83
百万人の党 479，482
標準生計費（生活費） 166
人事院の—— 167
疲労 139
非労働力人口 81
付加価値税 575
富士重工業事件 603
米価闘争
全日農の—— 403
農業団体共闘会議の—— 403
全農総連の—— 404
農業団体の—— 404
米ファントム偵察機墜落抗議行動 444
ベトナム労働総同盟第4回大会 383

——第57回定期大会 240
——大会での宮田議長発言 238，240
——の「合理化」反対闘争 311
電機労連
——の春闘総括 296
——の「合理化」反対闘争 312
電労連の賃金闘争 285
党員数
公明党の—— 499
日本共産党の—— 516
日本社会党の—— 483
民社党の—— 506
党改革 482
党改革推進協議会 477
党改革推進グループ 469，476
党勢拡大 482，506
東京都
——「勤労者生計指標」 147
——生計費指数問題研究会 148
東電柏崎・刈羽原発反対運動 418
同盟 497，500
——第14回定期全国大会 232，385
——1978，79年度運動方針 212，216，232
302，385
——の組織状況 206
——の組織方針 212
——の労働戦線統一の方針 216
——の労働争議 258
——の賃金白書 270
——の78年賃闘方針 285
——の78年賃闘の決戦状況 285
——調査による賃闘妥結状況 293
——78賃闘総括 295
——の「合理化」対処方針 302
——の公害にたいするとりくみ 348
——の国際連帯活動の方針 385
——の英国首相への申入れ 386
——の東欧諸労組との関係 386
——ＡＦＬ・ＣＩＯ定期会談（第10回） 386
——の台湾・韓国・香港労組との連携 388
——「生涯生活ビジョン」 167
動労第33回定期大会 241，242
特定職種育児休業利用助成金 536
特定不況業種離職者臨時措置法 304，544
特定不況産業安定臨時措置法の成立 546
富塚代表団の訪欧米 383
豊北原発反対闘争 419

ナ　行

七尾火力発電所反対運動 418
77賃闘対策民間労組会議 237
78賃闘対策民間労組会議 218，230
——の発足 285
成田・石橋執行部の辞意表明 468
成田空港廃港闘争——→三里塚（成田）空港廃港闘争
日韓大陸だな法案 462
日教組 501
——第91回定期大会 243
日揮化学事件 608
日経連
——30周年記念総会 584
——78春闘対策方針 275
——賃金問題研究委員会報告 589
——調査による1978年春季賃金交渉妥結結果 290
——の春闘総括 586
——の定年対策 592
——の高学歴化対策 593
——の高年齢者対策 594
——の地域社会対策 595
——と円高問題 598
日航女子職員の日弁連特別委員会への調査申立 344
日産自動車事件 610
日ソ労働組合交流委員会定期会議（第12回） 384
ニチモウキグナス労組 319
日本共産党
——第14回大会 510，514
——中央委員会総会 513
——新役員 512
——党員数 516
——の機関紙 517
——の財政 517，518
——の国際活動 519
日本社会党 482
——第41回定期全国大会 475，477
——第42回定期全国大会 473
——1978年運動方針 481
——新役員 478
——の中期経済政策 482
——党改革問題 470，482

——第55回定期大会 221，380
——第56回臨時大会 228
——1977年度運動方針 210，216，222，299
380
——の組織状況 205
——の組織方針 210
——の労働戦線統一の方針 216
——の労働争議 258
——の理論生計費 167
——の秋季年末闘争方針 261
——の78国民春闘方針 228
——の「合理化」対処方針 299
——の環境庁交渉 343
——共済対策委員会の活動 359
——の国際連帯活動の方針 380
——財政部長代表団のベトナム訪問 383
——富塚代表団の訪欧米 383
——と自由ドイツ労働総同盟ＦＤＧＢと
の交流協定 385
——とＩＴＳとの協議 385
——の社会党問題への調停工作 472
新——会館建設 227
総評の社会党員協議会単産委員長会議 472
総評・社会党の全国医療調査 355
総評・社会主義協会合意確認書 472
造船重機・産業危機突破対策委員会 241
造船重機労連第７回定期大会 241
総理府「国民生活に関する世論調査」 75
組織運動 210
組織方針
総評の—— 210
同盟の—— 212

## タ　行

第一勧銀女子職員の労基署への申告闘争 333
台湾・韓国・香港労組との交流 388
多国籍企業委員会第３回会議 390
多国籍企業問題 625
単産の雇用保障協定事例 306
男女差別是正闘争 334
「チーム・スピリット78」抗議行動 445
地域雇用闘争 311
地域スト 280
地区労の地域開発反対闘争 345
中央労農会議 421
中間階級 70，76，77
「中道革新」 77
中立労連 206，237，497，500
——第４回定期大会 235
——の組織状況 206
——の労働争議 258
駐留軍関係離職者臨時措置法改正 539
超大型予算 89
朝鮮職業総同盟訪日代表団 382
朝鮮統一のための世界会議第２次国際連絡
委員会 392
賃上げドリフト 228
賃金 97
名目—— 98
実質—— 100
賃金格差
産業別—— 100
企業規模別—— 102
地域別—— 103
労働者種類別—— 104
男女別—— 104
年齢別—— 105
賃金構造
企業間—— 100
企業内—— 104
賃金支払形態 106
賃金水準 98
賃金制度研究会報告 565
賃金問題研究委員会報告 589
賃金（春闘）白書
ＩＭＦ・ＪＣの—— 273
国民春闘共闘会議の—— 267
同盟の—— 270
賃金不払の状態 110
定期給与 109
定期預金金利の引上げ 142
定年延長の促進 552
「定年延長とこれからの賃金制度」 564
定年対策
日経連の—— 592
低所得層の家計 164
低所得・失業者・高齢者のくらしと福祉，
地方財政を守る全国代表者集会 358
低所得・失業者・高齢者のくらしと福祉，
地方財政を守る国民大集会 358
出稼農民の運動 419
鉄鋼労連 236

障害者の生活保障を要求する連絡会議 360
少年法改悪反対運動 447
消費者物価指数 142
常雇 83
常用労働者雇用指数 92
食管制度をめぐる運動 405
職業安定行政の基本施策 551
職業訓練政策の転換 552
職業訓練法改正 553
職業病 139
　産業別――発生状況 139
　種類別――発生状況 139
職業上疾病の範囲の見直し 531
職場の自由と民主主義を守る運動 422
新規学卒者の需給状況 95
新規求人倍率 90
新産別 207，235
　――第29回定期大会 236
　――の組織状況 207
新自由クラブ 76
身体障害者の雇用状況調査結果 547
人口
　――の社会的構成 66
　「社会経済分類」別―― 72
　労働力―― 79
　非労働力―― 81
　農業就業―― 176
人事院
　――の公務員給与勧告 231，555
　――の標準生計費 167
水田利用再編対策 400
据置き米価
　――諮問抗議行動 404
　――決定 405
スト権奪還闘争 329
　――の条件闘争への転換 331
生活協同組合 371
　――規制に積極反撃 373
　――の中期計画 373
生活保護基準 167
政策推進労組会議 217，234，238，240，241
世界労働情勢報告 617
世界労働組合大会（第9回） 390
世界労連 389
ゼネラル石油製精事件 607
繊維委員会（第10回） 624
選挙
　自治体―― 464
　京都府知事―― 467
　横浜市長―― 467
専業農家 174
専門職労働者会議 622
全インド労働組合会議ＡＩＴＵＯ主催第5回アジア労組セミナー 382
全国一般と全木労の組織統一 215
全国公害連 344
　――全国交流集会 345，349
全国高齢者集会（9.15） 356
全国高齢者退職者の会 356
全国金属
　――第40回全国大会 241
　――の「合理化」反対闘争 314
全国消費者団体連絡会 146
全国生活と健康を守る会連合（全生連） 164
全国出稼連 420
　――の運動 419
全国反基地集会 447
ゼンセン同盟
　――第33回定期大会 241
　――の賃金闘争 286
全住連の相互救済基金制度 375
全逓 239
　――第30回定期大会 242
　――の「合理化」反対闘争 322
　――ストの離脱 283
全逓名古屋中郵事件（第2次） 604
全電通第30回定期大会 239，243
全日自労の1977年第4回家計調査結果 159
全日通 241
全日農 420
　――の米価方針と米価闘争 403
　――の米生産調整反対運動 406
全日本運輸一般労働組合（運輸一般） 215
全日本金属産業労働組合協議会→ＩＭＦ・ＪＣ
全農総連 420
　――の米価闘争 404
全民懇 234
全労済
　――の組織整備の現状 368
　――の事業実績の伸びの鈍化 368
総合食糧政策 400
総評 205，497，500

雇用保障協定事例 306

サ 行

最低生活費 164，166
最低賃金制運営の基本方針 563
在沖米軍の実弾演習抗議行動 444
財形制度の拡充 534
財政
　公明党の―― 499，500
　日本共産党の―― 518，519
　日本社会党の―― 486
　民社党の―― 507，508
サクランボ輸入解禁反対運動 413
産業別雇用の動き 94
産業別雇用者数 84
3.30統一行動 280
三里塚（成田）空港廃港闘争 414
　――における試験飛行・騒音テスト阻止闘争 415
　――におけるジェット燃料貨車輸送阻止闘争 415
　――における第2要塞撤去抗議闘争 416
　――における第2要塞再撤去阻止闘争 416
　――における開港阻止闘争と年度内開港延期 416
　――における百日闘争 417
自営業者 70
事業所統計調査 66，70
自治体選挙 464
思想の自由を守る2.11集会 448
私鉄総連 250
　――第41回定期大会 240
実質賃金 100
司法反動化阻止の運動 447
資本家階級 70
社会階級構成表 66
　戦後における――の推移 67
社会経済国民会議 575
社会市民連合 521
　――発足 521
社会主義協会 221，227，240，243，469，470，471，473，476，477
社会主義インター 486，509
社会主義理論センター 487
社会保険労務士法改正 540
社会保険審議会 354
社会保障学校（第7回） 360
社会保障制度審議会 354，568
社会保障研究会 164
社会保障闘争 351
週休2日制 114
　――の闘争 325
　公務員の――の進展状況 326
首長選の共闘問題 480
週休以外の休日 116
秋季年末闘争（77年） 260
就業構造の変化 81
「就業構造基本調査(昭和53年)」 66，90
就業者
　農林業―― 81
　非農林業―― 81
　非農林部門の産業別――数 83
　産業別――数 84
　従業上の地位別――数 84
自由ドイツ労働総同盟ＦＤＧＢと総評との交流協定 385
10.21全国統一行動 441
11.24統一スト 262
春季賃上げ額と率 99
春季闘争（78年）
　――の背景 263
　総評の78――方針 228
　――の諸要求 276
　――の賃金引上げ要求 276
　――の賃金引上げ以外の要求 276
　――の制度・政策要求 277
　――前段のとりくみ 277
　――における地域スト 280
　――の本格的展開 279
　――における先行組合の回答状況 280
　――におけるＩＭＦ・ＪＣへの集中回答 281
　――における交通ゼネスト 282
　――における全逓のスト離脱 283
　7割が5月にもちこした民間―― 283
　民間中小の――6月へ 284
　――の賃上げ妥結状況 288
　――の総括 288
　国民春闘共闘会議調査による――の妥結状況 291
　日経連調査による――妥結結果 290
　日経連の――総括
春闘共闘→国民春闘共闘会議

鉄鋼労連の――　311
電機労連の――　312
合化労連の――　312
全国金属の――　314
紙パ労連の――　315
繊維産業の――　319
国労の――　320
全逓の――　322
国会（第81臨時）　454
国会（第82臨時）　455，457
国会（第83臨時）　456
国会（第84通常）　458
――における労働関係法案　538
国際映画放送労組ＦＩＳＴＡＶ第２回大会　397
国際運輸労連ＩＴＦ　241
――日本協議会　241
国際運輸・港湾・漁業労働者大会　389
国際化学エネルギー一般労連ＩＣＥＦ
――執行委員会　393
――アジア地域セミナー　394
――アジア・エネルギー会議　395
国際活動
公明党――　501
総評の――　380
同盟の――　385
日本共産党の――　519
日本社会党の――　486
民社党の――　509
国際金属労連ＩＭＦ
――第24回世界大会　393
――世界自動車会議　395
――アジア造船セミナー　395
――アジア電機・電子セミナー（第２回）　396
国際食品労連ＩＵＦ第４回アジア地域会議　393
国際自由労連　233，392
――第69回執行委員会　394
国際労働基準　615
国際労働組合組織　378
――の諸形態　378
――へのわが国労働組合の加盟　379
国勢調査　67
国鉄運賃法定制　143，157
国鉄再建問題　241
国民救援会
――第32回全国大会　427
――創立50周年　430
国民春闘共闘会議
――の発足　266
――の78国民春闘基本構想　266
――の春闘白書　149，269
――の日経連見解にたいする反論　275
――の春闘前段の戦術　277
――の第１次統一行動　278
――の3.30統一行動　280
――の中小企業デー　279
――の3.26集会　279
――の決戦戦術　280
――の4.13，14の統一スト　283
――調査による単産別妥結状況　291
――の春闘総括　294
――生計費指数　146
――の家計調査結果（1977年第４回）　157
――の健保抜本改革案へのとりくみ　353
――の年金の当面の要求　357
――ヨーロッパ調査団　384
国民春闘路線　226
「国連に核兵器完全禁止を要請する署名」運動　438
国連軍縮特別総会にむけての運動　438
国労　239
――第39回定期全国大会　241
――の「合理化」反対闘争　320
米の新生産調整反対運動
地方の――　408
福島潟農民の――　407
大潟村農民の――　408
米の新生産調整反対抗議中央集結集会　407
雇用の動き
産業別――　93
企業規模別――　94
雇用の見通し（昭和53年度）　550
雇用安定資金制度の発足　543
雇用形態　83
雇用者
産業別――数　84
――の職業別構成　86
――の職業別構成比　89
――の企業規模別構成　89
雇用創出政策　548，549
雇用対策
政府の――　542
雇用保障闘争　303

勤住協
——の財形住宅説明会 375
勤労者福祉政策 530
——勤労者財産形成促進法の一部改正 539
くらしと福祉の危機打開のシンポジウム 358
景気浮揚政策 89
景気変動等雇用調整事業の対象業種の拡大 545
兼業従事者 176，179
兼業農家 174
健康障害 139
建築労働組合円卓会議 389
健保赤字対策法案 352
健康保険法改正 576，579
健保改悪反対運動 354
健保改正法案の継続審議 355
健保抜本改革案 352
——にたいする春闘共闘のとりくみ 353
減税 278，360，460
原水爆禁止運動 230，433
——の統一問題 440
原水爆禁止世界大会
1977年—— 434
被爆32周年—— 436
原水爆禁止統一実行委員会 434，438
原水爆禁止国民連絡会議 230
原水協 230，434
原水禁 230，434
原子力船「むつ」母港化反対運動 417
5.15全国いっせい行動 446
公害裁判 342
公害反対闘争 340，417
総評の—— 343
同盟の—— 348
単産・単組の—— 346
合化労連
——第58回定期大会 239
——の「合理化」反対闘争 313
合化労連・化学同盟・一般総連合（合化・化同総連） 214，240
公共企業体等基本問題会議
——への労働組合の対応 330
——のたいする労働組合の闘争方針 332
公共料金 143
厚生行政基礎調査報告 159
構造不況と日本の農業 399
構造不況業種離職者法案 543
高知営林局事件 606
交通大産別共闘 242
高年齢者雇用安定給付金制度の実施 547
高年齢者雇用状況調査結果 546
神戸税関事件 601
公明党 77，227，232，235，242，575
——第15回大会 489，496，498
——第26回中央委員会 493
——第27回中央委員会 494
——第28回中央委員会 495
——役員 488
——活動方針 496
——78年基本政策 498
——党員数 499
——財政 499，500
——機関紙 500
——の労働組合との関係 500
——の国際活動 501
公明・民社国会対策合同会議 488
公務員共闘 250
公労協 239，250
公共企業体等基本問題会議答申にたいする——の闘争方針 332
「合理化」
——の背景と局面 118
——の形態と特徴 119
戦後——の展開と現局面 118
構造的危機下の—— 118
「合理化」の実態
主要産業における—— 120
鉄鋼業における—— 120
造船業における—— 122
電機産業における—— 122
一般機械における—— 122
化学産業における—— 124
繊維産業における—— 124
紙・パルプ産業における—— 126
海運における—— 126
国鉄における—— 127
電信電話における—— 127
郵政における—— 128
「合理化」対処方針
総評の—— 299
同盟の—— 302
「合理化」反対闘争
主要組合の—— 311

# 事項索引


ア　行

ＩＣＦＴＵ日本加盟組織連絡協議会　379
ＩＬＯ　613
　――からの米国の脱退　614
　――のおもな活動　615
　――の諸会議　615
　――の技術協力　615
　――の調査研究・出版活動　616
　――の日本人の事務局長補　617
　――の新しい２条約，２勧告　618
　――第63回総会　618
　――の主要な会議　622
　――専門職労働者会議　622
　――アジア諮問委員会（第17回）　622
　――民間航空会議　623
　――繊維委員会（第10回）　624
　――と多国籍企業問題　625
ＩＭＦ・ＪＣ（金属労協）　239，241
　――第16回定期大会　238
　――の賃金白書　273
　――への集中回答　281
　――の「生涯生活ビジョン」　167
ＩＭＦ日産・トヨタ世界自動車協議会　392
ＩＴＳ　392
ＩＴＳと総評の協議　385
アジア諮問委員会（第17回）　622
飛鳥田体制　492
「新しい中間層」　76
安保破棄，基地撤去，日米韓軍事一体化反対の運動　444
医療保険改革　576
医療保険制度改革案　577
　――の背景　581
医療保障をめぐるたたかい　351
飲用乳価要求実力行使　408
飲用乳価交渉妥結　410
女川原発建設反対運動　418
ＡＦＬ・ＣＩＯと同盟との交流　386
ＮＧＯ軍縮国際会議　437
円高問題　598
円の対ドル相場　90

カ　行

海員組合　241
　――の賃金闘争　287
海外韓国人民主運動代表者会議　382
開拓連　420
「皆年金下の新年金体系」　568
開発反対闘争の緊張　341
化学エネルギー労働組合協議会（化学エネルギー労協）　215，238，240
化学・一般労働組合連合（化学一般）　214
夏期休暇　116
核禁会議　230
家計調査結果
　総理府――　155
　春闘共闘――　157
　失対労働者――　159
　全生連――　164
革新自治体　466
春日委員長辞任　502
環境行政の停滞　341
韓国労組との交流　388
完全失業者　81
完全失業率　81
機関紙
　公明党の――　500
　日本共産党の――　517
　日本社会党の――　484
　民社党の――　507
企業規模別雇用の動き　94
絹糸輸入制限運動　414
技能労働者の需給状況　96
求人倍率
　新規――　90
　有効――　90
給与構成比率　106
共済規制への動き　371
緊急生活給付金　360
金属・化学エネルギー連絡会議　215
京都府知事選　467

—Contents—

*Labour Diary/1*
*Introduction—Labour Affairs in Japan 1977—1978/45*

**Part 1 Conditions of Working Class**

I *Structure of Working Class/64*
II *Structure of Employment and Labour Market/78*
III *Wages and Working Day/97*
IV *Capitalistic Rationalization of Industries; Industrial Accident and Occupational Disease/117*
V *Living Conditions of Workers/140*
VI *Conditions of Farmers/170*

**Part 2 Labour Movement**

I *Trade Union Organizations/196*
II *Congresses of Trade Unions/219*
III *Labour Disputes/245*
IV *Trade Union Struggle of Wages/259*
V *Struggle against Capitalistic Rationalization/298*
VI *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/328*
VII *Anti-Pollution Movement/340*
VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/351*
IX *Movement for Workers' Welfare/362*
X *Japan in International Trade Union Movement/377*
XI *Farmers Movement/398*
XII *Movement for Defence of Civil Rights/422*
XIII *People's Political Activity and Movement for Peace/432*
XIV *Political Parties of Working Class/451*

**Part 3 Policy for Labour-Management Relations**

I *Labour Policy of Government/524*
II *Employment Policy/541*
III *Wage Policy/554*
IV *Social Security/567*
V *Labour Policy of Employers Organization/583*
VI *Judicial Precedents/600*
VII *I. L. O./613*

*Appendix*

(*a*) *List of Trade Unions/645*
(*b*) *Directory of Trade Unions/654*
*List of Statistical Tables/658*
*Index/668*

検印省略

日本労働年鑑 第49集／1979年版

| | |
|---|---|
| 発　行 | 1978年12月20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<br>東京都千代田区神田神保町3-17-28<br>電話（03）263-7141<br>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