第三部

労働政策

I　政府の労働政策

概要□新労働政策と労働省予算──新労働政策／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──労働基準法研究会報告──報告の内容／報告への対応／労働条件等をめぐる政策──労働時間対策／定年延長問題／建設業の安全衛生対策／粉じん障害防止規則／労働白書の公表──第八五回、八七回国会における労働関係法案

概要

一、この期間においては、石油危機以降の長期にわたる不況からようやく景気が回復する様相をみせたが、雇用情勢は容易に改善せず、雇用対策が社会的関心を集めた。とくに、造船業などの不況業種や、中高年労働者の雇用問題が深刻であった。七八年一〇月には、特定不況地域離職者臨時措置法が成立したが、予算編成の過程でも、財政による雇用創出が政府の重要な政策となった。労働政策としても雇用政策が中心であった。この点は新労働政策、労働大臣の所信表明、労働白書などにも現れている。

一、雇用問題と関連し、また、勤労者福祉の観点から、定年延長および時間短縮がひきつづいて行政の課題となった。中期労働政策懇談会は、七八年七月の提言で、中長期の展望として、一九八五年には、週四〇時間制、完全週休二日、六〇歳定年が一般化するよう政策当局に要望した。

一、労働基準法研究会は、女子関係の規定にかんして報告書をまとめた（七八年一一月）。これは、一般女子労働者にたいする保護をなくすことによって、男女平等を実現しようとする基本構想であった。この報告は、各方面に賛否両論をひきおこした。労働団体はいち早く反対の意見を公表した。

一、七八年秋の臨時国会および通常国会では、雇用対策にかかわる政府提出の三法案が成立した。

一、労使関係では、ひきつづき、産業労働懇話会が開催され、政労使トップをふくむ関係者のあいだで意見が交換された。公企体等基本問題会議意見書のなかで提言されていたところにしたがい、公共企業体等労働問題懇話会が設置され、七八年一一月二三日第一回会合が開かれた（「公共企業体等労働問題懇話会については、本年鑑Ⅱ－Ⅵの1「スト権奪還闘争」参照）。

一、七九年一月二四日、経済審議会は「新経済社会七カ年計画の基本構想」を決めた。これは一九八五年度を目標年次とし、完全雇用の達成と物価の安定をめざすものとされている。経済成長率は六％弱、目標時における失業率一・七％程度となっている。しかし、その後石油の値上げ、東京サミット会議におけるエネルギー消費節約問題などがあり、基本的枠組は変わらないものの、本期間中は完成にいたらなかった。従来から、労働関係の政策も中期計画に連動しており、六〇歳定年、週四〇時間制もこの計画に盛り込まれることとなった。

1　新労働政策と労働省予算

新労働政策

労働省は、予算編成の手続として、例年八月末に「新労働政策」と、これと一体をなす予算概算要求を作成する慣例であるが、今回は、その内容が七八年八月二五日に公表された。新政策は、雇用情勢を改善するための、短期的および中・長期的雇用対策を重視し、そのほか、数項目を柱としている。

第一　停滞する雇用情勢に対応する雇用安定対策の強化
第二　産業経済の構造的変化に対応する労働行政の展開
第三　高齢化社会に対応する高齢者対策の強化
第四　勤労者の職業生活の充実を図る勤労者福祉対策の充実
第五　生命と健康を確保する勤労者保護対策の推進
第六　男女平等の促進と勤労婦人対策の充実
第七　特別の配慮を必要とする人々のための施策の充実
第八　安定成長経済に即応する労使関係の形成促進
第九　国際環境の変化に対応する労働外交の展開
第一〇　労働行政機能の整備充実

これらの施策に必要な予算要求額は、特別会計をふくめ、三兆一五七五億円と算定され、前年度予算額にくらべ一二・四％増であった。新規要求についてみると、当面の雇用対策の内容としては、特定不況地域離職者等臨時措置法の制定・実施と機動的な離職者訓練が主なものである。中期的な雇用対策としては、「雇用創出」のための政策として、生活・福祉関連サービス職種での雇用誘導と発展職種の開発が新しい政策として企画された。高齢者対策としては、高齢者にたいする総合的健康管理対策（シルバー・ヘルス・プラン）が新たに構想された。

予算編成経過と労働省予算

政府予算案編成の大詰の時期にあたる一二月から一月頃には、雇用情勢がいっこうに改善されず、また労働団体・野党などの雇用対策にたいする要求が強かったこともあり、発足間もない大平内閣の政策を

予算に反映させる必要があったと推定されるが、労働省は、一二月末、七九年度予算にかんして、雇用対策を内容とする、異例の追加要求をおこなった。これは、中高年離職者対策の拡大など「一〇万人の雇用開発」を掲げるものであった。この「緊急雇用対策」は、政府全体としての優先課題とみなされていたため、追加要求はほぼそのまま政府予算案に盛り込まれることになった。

政府は、七八年一二月二八日、七九年度予算編成方針とその背景となる経済見通しと経済運営の基本的態度を決めた。経済見通しでは、七八年度は、石油危機後、内需を中心に景気回復がすすんだとし、七九年度も内需依存の景気回復を定着させ、財政健全化、物価安定、経常収支の黒字幅を縮小させることが経済運営の基本であるとした。予算編成方針は、これをうけて、景気維持と財政再建をめざし、経常的経費については節減し、国債依存度を四〇%未満に抑え、他方、可能なかぎりで社会資本の充実と景気回復に資するとするものであった。大蔵省原案は一月五日提示された。一般会計の規模は前年度当初予算に比較して一二・六%増、公共事業費二〇・〇%増、社会保障費一二・〇%増であった。復活折衝を経て政府案は一月一一日決定された。予算審議焦点のひとつは雇用問題にあり、野党の追及により実質的な修正がおこなわれたが、政府予算案は三月七日、予算委員会で否決されたのち本会議で可決され、四月三日参議院で可決成立した。

労働省予算の内容　一九七九年度の労働省予算の主要な項目について述べれば、以下のとおりである（第144表、番号は表示のもの）。

第一　停滞する雇用情勢に対応する雇用安定対策の強化　1①

第143表　1979年度労働省所管予算規模

区分	78年度予算額	79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	428,945	486,185	57,240	113.3
一般	428,400	485,556	57,156	113.3
官庁営繕	545	629	84	115.4
労働保険特別会計	2,364,690	2,648,780	284,090	112.0
労災勘定	1,017,102	1,094,690	77,588	107.6
雇用勘定	1,347,588	1,554,090	206,502	115.3
徴収勘定	1,578,773	1,753,161	174,388	111.0
石炭及び石油対策特別会計	16,814	17,321	507	103.0
計	2,810,449	3,152,286	341,837	102.2

〔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) 官庁営繕は建設省所営。

第144表　1979年度労働省予算主要経費

（単位：百万円）

事　　項	78年度予算額	79年度予算額	比較増△減額
第1　停滞する雇用情勢に対応する雇用安定対策の強化	22,601	133,988	111,387
1．緊急雇用対策の推進等	14,849	84,037	69,188
①民間の活力を生かした雇用創出	8,978	45,670	36,692
②定年延長奨励金，継続雇用奨励金の大幅拡充	5,871	9,124	3,253
③雇用保険の特例措置の実施等	0	29,241	29,241
④雇用問題政策会議の開催	0	2	2
2．特定不況地域離職者等に対する臨時特別対策の実施	0	40,229	40,229
①雇用安定資金制度の特例措置等の実施	0	8,454	8,454
②雇用保険制度の特例措置の実施	0	31,154	31,154
③職業訓練の機動的実施	0	529	529
④公共事業吸収率の適用拡大	—	—	—
⑤就職援護体制の整備	0	92	92
3．雇用情勢に即応した機動的な離転職者訓練の推進	7,752	9,716	1,964
①効果的な離転職者訓練の推進	7,645	9,224	1,579
②単位制訓練方式の拡大実施と訓練実施時期の多様化	107	492	385
4．不況下における労働条件確保のための対策の推進	6	6	6
第2　産業経済の構造的変化に対応する労働行政の展開	1,086,475	1,259,643	173,168
1．経済変動，産業構造の変化等に対処する雇用対策の推進	1,043,174	1,211,075	167,901
①雇用安定資金制度の積極的活用	71,211	76,131	4,920
②特定不況業種離職者臨時措置法等の活用による職業転換対策の推進	10,457	15,698	5,241
③産業雇用情報の機動的は握と対策の強化	29	35	6
④就職援護のための雇用促進住宅等の整備	35,919	40,191	4,272
⑤雇用保険制度の積極的運営	925,558	1,079,020	153,462
2．産業構造及び雇用構造の変化に対応する職業能力の開発向上対策の新展開	43,302	48,538	5,236
3．安定成長下における労働経済の総合的体系的分析及び予測の実施	0	30	30
第3　高齢化社会に対応する高齢者対策の強化	18,271	52,721	34,450
1．高年齢者の雇用の安定のための施策の充実	18,271	51,549	33,278
2．中高年齢労働者の総合的健康管理対策の推進	0	1,168	1,168
3．高齢化社会の長期展望の研究	0	4	4
第4　勤労者の職業生活の充実を図る勤労福祉対策の充実	24,786	26,648	1,862
1．労働時間対策の推進	58	80	22
2．勤労者財産形成制度の推進	774	1,021	247
3．中小企業退職金共済制度の加入促進と履行確保	3,244	3,384	140
4．賃金対策の推進	5,309	5,573	264
5．勤労者福祉施設の整備	15,279	16,449	1,170
6．勤労青少年福祉対策の推進	122	141	19
第5　生命と健康を確保する勤労者保護対策の推進	636,494	687,466	50,972
1．職業性疾病対策の強化	16,001	11,641	△ 4,360
2．建設業における安全衛生対策の強化	8	19	11
3．系列別構外下請企業に対する安全衛生対策の推進	0	6	6
4．中小企業に対する安全衛生融資制度の拡充	324	395	71
5．労働災害防止のための監督指導の強化	3,121	3,218	97
6．労災補償制度の充実	617,040	672,187	55,147
第6　男女平等の促進と勤労婦人福祉対策の充実	450	585	135
第7　特別の配慮を必要とする人々のための施策の充実	124,038	130,426	6,388
1．心身障害者雇用促進対策の強化	6,957	8,398	1,441
2．建設労働者の雇用改善対策の推進	3,572	5,522	1,950
3．季節・出稼労働者対策の推進	10,912	11,615	703
4．同和対策対象地域住民に対する雇用対策の強化	1,932	2,419	487
5．寡婦等の就業援助対策の充実	435	726	291
6．特定離職者の就職促進対策の充実等	26,454	26,432	△ 23
7．家内労働対策の推進	64	74	10
8．失業対策事業の適切な運営	73,712	75,240	1,528
第8　安定成長経済に即応する労使関係の形成促進	2,039	2,167	128
①産業労働懇話会の充実等による合理的な労使関係形成のための環境づくり	97	100	3
②中小企業等における労使関係の安定促進	609	684	75
③労働委員会の機能強化	1,333	1,383	50
第9　国際環境の変化に対応する労働外交の展開	2,355	2,518	163
①多角的な技術協力の展開	269	353	84
②国際労働問題に関する情報活動の拡充強化	1	11	10
③国際化の進展に即応する交流事業等の促進	38	46	8
④国際機関の諸活動への積極的参加・協力	1,993	2,047	54
⑤多国籍企業労働問題に対する施策の推進	54	61	7
第10　労働行政機能の整備	8,984	8,456	△ 528

は、予算の追加要求の重要な柱となった。雇用開発事業の創設が主な内容である。具体的には、雇用安定資金制度の事業としての中高年齢者雇用開発給付金（七八年度より実施中）の助成率を臨時に引き上げ、給付期間を延長（たとえば五五～六五歳未満は六カ月→一年六カ月）すること、特定不況業種離職者等について同じ制度を創設し一般財源でまかなうこと、雇用保険受給者等雇用開発給付金を新設することなどである。1③は、四五歳以上の雇用保険受給者について、六〇日間の給付延長を全国的に二年間実施すること、職業訓練待期中および訓練終了後再就職までの待期期間中につき手当を新設することなどが内容である。2は、雇用安定資金制度の地域内全面適用、雇用保険延長給付などの特例措置などである。3には、機動的に、離転職者訓練をおこなうための「能力開発適応講習」、単位制職業訓練（モジュール訓練）の本格実施などがふくまれる。

第二　産業経済の構造的変化に対応する労働行政の展開　雇用安定資金の充実と活用、訓練手当増額などによる職業転換対策（1②）、雇用発展職種（業種）研究開発委員会の設置などがふくまれる。

第三　高齢化社会に対応する高齢者対策の強化　中高年齢者にたいする相談態勢等の強化、財団法人高齢者雇用開発協会の活動の助成のほか中高年労働者の総合的健康対策が新たに登場している（2）。これは、中高年労働者が、専門家の助言のもとに自己の健康管理を見直す機会を与えようとする計画で、その試行のための予算が認められたものである。

以上のほか、労働時間対策予算の増加、下請企業の安全衛生対策、男女平等問題研究委員会（仮称）の設置、公労懇の所要費用の予算化などが目立った。

2　労働大臣の所信表明

一九七八年一二月七日、大平内閣が発足し、労働大臣には栗原祐幸氏が就任した。栗原労働大臣は、慣例にしたがって、七九年二月一三日、衆議院社会労働委員会で所信表明をおこなった。これは、七九年度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る。前任者の前年度の所信表明におけると同様、雇用問題が政策のもっとも重要な課題であるとし、予算案には、一〇万人の雇用創出をめざす雇用開発事業の設置を盛り込んでいると述べた。労働条件の向上、勤労者福祉については、改革された関連諸制度の実施を掲げ、男女平等の促進についても言及している。栗原労働大臣は、同じ内容の所信表明を、参議院社会労働委員会でも、二月二二日におこなった。

【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、緩やかな景気回復の基調にありますが、雇用、失業情勢は、完全失業者が百万人以上の高水準で推移し、また有効求人倍率も最近やや上昇傾向が見られるもののなお求職超過の状態にあり、依然として厳しい状況が続いております。また、今後も、構造不況業種等における雇用問題など不安要因もあって、雇用・失業情勢は、いましばらく楽観を許さない状況が続くものと思われます。こうした中で、雇用

問題の解決は現在国政の最重要課題となっており、安定成長経済下において、勤労者の生活の安定と福祉の向上を担う労働行政の果たすべき役割が非常に大きなものとなっております。私は、この大切な時期に労働大臣を拝命し、その責務の重大さを痛感している次第でありますが、関係省庁と密接な連携を保ちながら、当面次のような事項に重点を置いて、幅広い労働行政を積極的に推進していく所存でありますので、皆様方の御協力をお願いいたします。

第一は、さきにも述べたとおり、依然として厳しい状況下にある雇用問題の解決であります。雇用情勢の改善のためには、景気の回復がまず重要でありますので、政府は、昭和五十四年度は六・三％の経済成長を達成し、これを雇用の拡大に結びつけていくことにしております。それと同時に、雇用対策面においても、各種の就職援護措置の大幅強化に加えて、民間の活力を生かす方向での雇用の開発、拡大を図る強力な措置を講ずることが必要であります。このため、昭和五十四年度政府予算案におきましては、中高年齢者の雇用機会の開発を主体として十万人の雇用創出を図る雇用開発事業の創設など、雇用対策関係予算の大幅拡充を図ったところであります。私は、今後とも、雇用増大のための施策を初め各般の施策を積極的に活用して、中高年齢者の雇用の安定に重点を置いた強力な雇用対策を展開していく所存であります。また、同時に、関係省庁に対しても雇用対策について協力を要請するとともに、雇用問題政策会議の開催により広く国民各層からの意見も取り入れて、政府の総力を挙げて雇用問題の解決に取り組む所存であります。なお、雇用対策の重要な柱の一つである職業訓練につきましては、昨年職業訓練法の改正を見たところであり、本年はこれに基づいて、機動的、効果的な離転職者訓練の実施に努めるとともに、職業能力開発協会の設立等により、民間、公共が一体となった生涯職業訓練体制の確立を図っていく所存であります。

第二は、働く人々の適正な労働条件の確保と福祉の向上であります。労働時間の短縮、週休二日制の推進につきましては、勤労者福祉の向上、国際協調の確保、あるいは長期的に見た雇用機会の維持確保等の観点から、中央労働基準審議会の建議及び昨年五月の衆参両院の雇用の安定に関する決議を踏まえて、積極的に行政指導を進めていく所存であります。労働災害防止の問題につきましては、これまで一貫して減少を続けてきた労働災害が昭和五十一年から微増の傾向にあり、特に建設業における労働災害が全体の労働災害の三分の一程度を占めておりますので、建設業を重点として労働災害防止対策を一段と強化してまいりたいと考えております。職業病対策につきましては、化学物質の有害性調査制度を中心とする改正労働安全衛生法の円滑な施行に努めるとともに、作業環境の改善、健康診断の徹底、中高年齢者を初めとする勤労者の健康管理の充実にさらに努力してまいる所存であります。また労災保険制度につきましては、その適正な運用に努めるとともに、より一層の改善のため制度の見直しを行いたいと考えております。

さらに、財形制度など勤労者福祉の向上を図る諸施策の充実に一層努力してまいる所存であります。そのほか、最低賃金の履行確保、賃金、工賃の不払いの防止と解決など、厳しい情勢下にあって勤労者の保護に欠けることのないよう十分配慮してまいる所存であります。

第三は、職場における男女平等の促進につきまして勤労婦人福祉対策の充実であります。職場における男女平等の促進につきましては、昨年十一月、労働基準法研究会から、男女平等法の制定を初め婦人労働法制の基本的方向について貴重な報告をいただいたところでありますので、この報告の趣旨を十分尊重して、適切に対処してまいりたいと考えております。また、勤労婦人の福祉の向上のための諸対策を、今後とも積極的に推進してまいる所存であります。

第四に、健全で安定した労使関係の形成については、産業労働懇話会や、昨月十一月に発足した公共企業体等労働問題懇話会等の場を通じて、労使及び労使と政府の間の対話を一層促進し、安定した労使関係の形成へ向け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、労使の自主的な話し合いを通じて解決されるべき問題でありますが、今後とも労使が全国民的な広い視野に立って話し合いを行い、良識ある対応をされるよう強く期待しております。

最後に労働外交の推進については、労働組合の指導者等の国際交流の拡

大、ＩＬＯなどの国際機関への積極的協力、技術協力や海外広報活動の拡充等により、労働面からの国際的な相互理解を一層促進してまいる所存であります。（以下略）

3　労働基準法研究会報告

報告の内容　労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会は、一九七八年一一月二〇日、藤井労働大臣にたいして、労働基準法の女子関係についての報告書を提出した。この研究会は一九六九年に設置され、これまでに「労働安全衛生」「休日・休暇」「労働債権の履行確保」にかんして報告し、関係立法と行政に方向づけを与えてきた。女子関係を扱ったのは、第二小委員会で七年間にわたり審議してきた。委員長は有泉亨氏である。労働省による要約はこの項末尾記載のとおりである（『労働時報』七八年一二月号）。

報告によれば、労働基準法の女子保護規定には、今日の実情に照らして再検討するとき合理的でないものがあり、とくに特別の保護措置がかえって女子の職業選択の幅を狭め、男女平等の原則に反するものとなっている。報告は、このため母性保護のため必要な規定は、充実するが、それ以外は基本的に解消すべきものとしている。すなわち、一般女子の保護については、時間外労働、深夜業、危険有害業務にかんする就業制限および生理休暇は基本的に廃止すべきものとしている。他方、産前産後の婦人については保護を強化することなど母性保護をすすめるよう提案している。つぎに、賃金以外の問題をめぐって生じる婦人にたいする差別待遇をなくすため、男女平等のガイドラインを設定するとともに新立法が必要であるとしている。なお、女子保護規定で、合理性がないとされたものの廃止は、伝統も配慮して慎重におこなうよう提言している。

【労働基準法研究会報告（要約）】

労働基準法制定後約三〇年が経過した。この間、産業構造の近代化、労働条件の向上、生活様式の変化等女子労働をとりまく諸条件は大きく変化し、今や女子労働者は全雇用者の三分の一（その六割は既婚者）を占めるに至り、就業分野も次第に拡大しつつある。しかしながら、職場においては未だに男女平等が確保されているとはいい難く、男女平等の実現はわが国はもちろん国際的にも重要課題となってきている。これらの状況を踏まえつつ、現行労働基準法の女子に関する規定の問題点とその方向を検討し、以下のような結論を得た。

1　基本的考え方

男女平等と職業選択の自由は憲法によって保障された基本的人権であり、就業の分野においても男女の機会均等と待遇の平等が確保されなければならない。このためには、新しい立法その他各種の方策が必要である。

現在、法制上には各種の特別措置がある。これらの特別措置が設けられた理由としては、①母性機能等男女間には生理的諸機能において相違のあることと、②現実の問題として、女子は家事、育児をはじめとする家庭における仕事の負担が大きい点などを考慮したことが考えられる。労働基準法制定当初は、当時の社会の諸条件を勘案して合理的理由があると考えられていた特別措置もその後の労働時間の短縮等労働条件の向上、労働安全衛生法の制定等法規制の強化、科学技術の進歩による作業態様の変化、女子の能力の向上、生活様式の変化等により現在では合理的理由がなくなっ

たと考えられるものもあり、その改善が求められている。特に女子が従来のいわゆる女子向き職種に限らず、能力、個性に応じて幅広い職業分野に進出してきている今日、合理的理由のなくなった特別措置を存続することは、女子の保護というよりは、かえって女子の職業選択の幅を狭め、それ自体差別となる可能性もある。

男女平等を徹底させるためには、できるだけ男女が同じ基盤にたって就業しうるようにすることが必要である。したがって、女子に対する特別措置は、母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が最小限必要とされるものに限ることとし、それ以外の特別措置については基本的には解消を図るべきである。女子本来の特質である妊娠、出産に係る母性保護については、女子自身の健康と福祉だけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であり、特に最近既婚女子労働者の増加等により、その充実が必要となっている。

なお、現行の特別措置を解消するに当たっては、これらの措置はそれなりの歴史的背景をもっているので、その方法については慎重に検討する必要がある。

2　男女平等

労働基準法に規定のある賃金以外の事項に関する性別による差別的取扱いは、裁判による民事上の救済あるいは一般的な行政指導による是正によるほかなく、これらの差別的取扱いを解消していくには、明文をもって男女差別を禁止し、迅速かつ妥当な解決を図りうる行政上の救済が必要である。

男女平等規定を設けるためには、男女の実質的平等について国民的合意を得る必要があるとともに、保護規定については、合理的理由のないものは解消し、母性機能等男女の生理的諸機能の差等から規制が最小限必要とされるものに限るべきである。

男女平等を確保する具体的制度としては、次の条件を備えることが望ましい。

○募集、採用から定年、解雇に至るまで雇用の機会と待遇の全般にわたって規制しうるものであること。

○労使の自主的解決を促すなど弾力的方法により、救済が図られるものであること。

○行政機関の是正命令などの措置が設けられているものであること。

○男女平等についての啓発指導が積極的にすすめられるものであること。

上記の諸点を考慮すれば、男女平等を確保するためには、男女平等のガイドラインを策定するとともに新たな立法を行い、雇用の機会と待遇の全般にわたる性差別を禁止することが必要である。あわせて、指導、あっせん、勧告、是正命令等の根拠規定を設け、行政機関がこれらの措置を積極的に活用して、労使の自主的解決を促しつつ、最終的には命令によって是正を確保しうるようにすべきである。

ガイドラインについては、男女平等問題は複雑であり、広範な分野にわたるため、専門家から成る機関の意見に基づいて策定されなければならない。

なお、これらの具体的制度を労働基準法の改正により行うことは、その趣旨に鑑み適切でない。

3　一般女子の保護

(1)　長時間労働は男女にかかわらず好ましいものではなく、時間外労働は必要最小限にとどめるべきであり、時間外労働の規制については男子を含めての総合的検討が必要であろう。女子の時間外労働については、一般的な労働時間の短縮、家事、育児の負担の軽減により、特別の配慮を行う必要性は少なくなってきている。深夜業も男女双方に影響が大きいが、科学技術的理由から連続操業をせざるを得ない場合や人びとの健康及び安全の確保等のために必要な場合には、男女とも社会を支える一員として深夜業に従事せざるを得ないというべきである。現実の問題としては、女子の時間外労働及び深夜業の規制が女子の就業機会を制限するということがある。したがって、女子が職場において能力を有効に発揮するとともに男子と同じ基盤にたって就業し、平等の雇用機会を得るためには、基本的な方向としては、女子の時間外労働及び深夜業の規制は男子と同様とすべきである。しかし、軽減されたとはいえまだ女子の方に家事、育児の負担がかかる場合が多いことなど女子が現在社会的に置かれている状況をも考慮す

れば、当面女子について必要最小限の規制の特例を設けることはやむを得ないものと考える。

(2) 危険有害業務に関する規制は原則的には男女同一にすべきであり、女子の就業制限は母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が必要とされるものに限るべきである。現行の危険有害業務の就業制限は、労働態様の変化、安全衛生に関する法規制の強化、女子の能力向上と就業分野の拡大などに伴って現実に合致しない面がでてきており、早急に具体的業務について検討を行うべきである。

(3) 生理休暇制度には医学的根拠がなく、雇用機会と待遇を男女平等に確保するという観点からも本来廃止すべきものであるが、この問題は三〇年間の実情に鑑み、生理と就業の関係について関係者の十分な理解を得つつ解決すべきものと考える。

(4) 育児休業については、労働基準法に規定するのが妥当であるか否かは別にして、育児休業請求権のあり方を検討すべきである。

4 母性保護

(1) 産前休業については、現行の期間を変更すべき積極的根拠は見当たらないが、多胎妊娠については一〇週間をめやすに産前休業期間を別に規定する必要がある。

(2) 産後休業については、母体の客観的回復過程及び現実の産後休業取得状況からみると、現行の期間は必ずしも十分ではないと考えられるので、産褥期間が六～八週間とされていることを考慮し、産後の休業期間は原則として八週間とする方向で検討すべきである。

(3) 母性の健康管理のためには、定期検診により医師の指導を受けることが重要であり、母子保健法に定める定期検診のための時間は最低基準として労働基準法において確保すべきものと考える。

(4) 妊産婦の時間外労働、深夜業及び危険有害業務の規則については、現行法のように一般女子と同じに取り扱うのは妥当でなく、妊娠中及び産後の一定期間は時間外労働及び深夜業の禁止を図るとともに、妊産婦の危険有害業務についても規定の整備を図っていくべきである。

報告への対応

この報告は、社会的に定着してきたとみられる婦人労働の保護について、一八〇度の方向転換を迫るものであった。そこで、マスコミ、専門誌等が、ただちにとりあげ、賛否さまざまの意見が出された。労働組合は、ほぼ一致して反対の意向を表明した。総評幹事会は、報告が男女が同じ就労の基盤に立つことによって――すなわち母性機能の社会的保障の否定を通じて、男女平等を実現しようとする、国内行動計画以来の考え方に立つもので、容認できない。母性は、生涯的なものであるのに、報告は妊娠・出産時のみに限定し、また、育児を個人の責任とみなしている。具体的には、国際水準に後れのはなはだしい時間外労働規制、労働時間短縮が今日の課題であるはずである。深夜労働に母性障害が発生しやすい現状からすれば男子をふくめて規制すべきである。また、アメリカ、イギリスにおける男女平等の法的規制は成功していない。およそ以上のように述べて、男女の同一価値労働同一賃金の保障と母性機能にたいする社会的保障を求める旨、態度を表明した。一方、報告が公表されると、同盟書記長は、報告が、時間外労働や深夜業などの規制をはずすことによって後向きに平等をはかろうとするもので、婦人労働者の労働条件を切り下げることになるとして反対の意向を明らかにした。また、生理休暇や危険有害業務の規制については、職場の現状に対応したものでなくてはならないと指摘し、同盟は、実質的平等と母性保障の充実をめざすとした。中立労連は、一一月二四日、当面の対処方針を決めたが、その中で、この報告は、生理休暇を廃止せよとの東京商工会議所の要望や、国内行動計画に現れた政府の方針にそったものであり、生理休暇廃止や深夜業規制の緩和と雇用機会の平等化を結びつけたとこ

ろに本質的な問題があり、反対であるとした。

以上、労働団体は、婦人労働の保護を後退させることによって、男女平等を実現する考え方に反発したが、労働省当局は、慎重な表現ながら、報告を尊重する意向であり、この点は、別項の労働大臣の所信表明にもうかがわれる。また、予算上にも、報告書にいうガイドライン設定のため「男女平等問題研究委員会(仮称)」の設置が認められている（反対運動については、本年鑑Ⅱ—Ⅵの3「婦人労働者の保護措置の改正動向にたいする闘争」参照)。

4　労働条件等をめぐる政策

労働時間対策

労働時間の短縮については、行政指導により、漸進的にすすめる政策がとられているが、中期労働政策懇談会（隅谷三喜男座長）の提言（七八・七・二〇）における時間短縮対策は、基本的にはこの方針を踏襲しつつ、政府がより積極的・計画的な姿勢をとるべきだとしている。すなわち、労働時間短縮は、「労使の自覚と自主的努力」がその基盤となるべきもので、政府は、目標の提示、誘導・促進をはかる役割をになうべきであるとしたうえ、政策当局としては、「完全週休二日制および週四〇時間労働制の一般化を達成する目標年次を明らかにする」等の対策を推進すべきだとしている。また、過長・恒常的残業をなくすために「必要ならば法律上の規制の強化を含む」措置を検討すべきだと述べている。法律による残業規制強化について言及したのみでなく、週四〇時間制についても、その実現を課題として提案したことは、政府への提言としては注目に値するものであった。週四〇時間制の実現は、新経済社会七カ年計画に盛り込まれることとなった。

行政指導については、本年鑑前年度版に紹介した（一九七九年版五三三～五三四ページ参照)、労働事務次官通達による、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の消化促進、週休二日制の推進にかんする行政指導がおこなわれた。通達では三六協定の適正化についてもふれられていたが、さらに一歩をすすめて、労働基準法施行規則が改正され、三六協定届出様式が三〇年ぶりに改められ、一九七九年一月一日より実施された。「主要な改正点は、①三六協定を締結する労働者の代表（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合）について、その職名及び選出方法を記載しなければならないこととしたこと②三六協定において週、月その他一定期間について延長することができる労働時間の限度を協定した場合には、その内容を記載しなければならないこととしたものである」（『労働時報』七九年二月号)。

この改正は、労働省が七七年末におこなった行政的調査からつぎの二点が問題点として浮かび上がったことによるものである。すなわち、①労働組合のない場合の事業場の過半数を代表する者に、役職者がなっていたり、使用者が指名する者がなっていたりする例があった。また②時間外労働時間協定としては一日当たりを協定する場合が多いが、その際はまれにあり得る長時間の延長を予想して協定する例がみられた。届出様式には、一週、四週、一カ月について協定したときの届出欄がなかった。今回の手続上の改正は、それに

より、時間外労働削減について事業主の意識に影響を与え、また行政指導にも役立てようとするものである。

定年延長問題　労働省は、ここ数年来、時間短縮問題と並んで、定年延長を行政の課題としてきた。中期労働政策懇談会はその提言のなかで、高齢者の引退志向が強く現れるのは六五歳であり、これを原則的な引退年齢とすることが適当であると述べた。また、当面は、「六〇歳定年の一般化」、六〇～六四歳層については勤務延長、再雇用に努める必要があるが、高齢化がすすむ一九八五年以降については六五歳定年にとりくむよう検討する必要があると指摘している。提言は、定年延長のため、企業内では、昇進、昇給、退職金のあり方を「根底から改める」必要を説き、また、年金、資産形成との関連で一定年齢に達した高齢者が安んじて引退できるようにすべきであるとしている。

一方、労働運動の側における政策制度要求との関連では、定年延長を法制化すべきか否かが問題となった。労働大臣は、従来からの方針により、労使の自治と行政指導によるべきだと国会等の場で意見を表明してきたが、七九年度予算案が衆議院を通過する際、与野党間の合意により法制化の可否について雇用審議会に諮問することになった。これをうけて、栗原労働大臣は、七九年六月二五日、同審議会にたいし「定年延長の実効ある推進策について、立法化問題をふくめて」意見を求めるとの諮問をおこなった。

建設業の安全衛生対策　建設業は災害の起こり易い産業で、たとえば、一時に三人以上死傷者をともなった一九七八年中の重大災害二六一件のうち一六〇件は建設業におけるもので、他産業より格段に多い。三年あまり、中央労働基準審議会労働災害防止部会建設専門委員会で審議がおこなわれていたが、七八年九月一九日審議会は要旨以下のとおり労働大臣に建議した。

【中央労働基準審議会労働災害防止部会建設専門委員会建議（要旨）】

建設業においては、他産業に比して災害率が著しく高く、災害発生件数が増加する傾向にあることは重大な問題である。その要因としてはわが国の建設業においては、注文生産が原則であることから、作業内容の変化が著しいため、作業標準の設定が遅れ、また、仮設の設備が多いため、これらに対する安全性の検討が不十分になりがちであることなど、いくつか考えられる。これに対し現在十分な対策がとられているとはいえないので、今後は、適正な工期・工程の設定、安全衛生経費の積算基準の設定、安全施工を配慮した設計の実施、安全成績等を入札参加の資格とする制度の確立強化等いくつかの対策を講じていかねばならないと考えられる。また、請負・重層下請などの事項については関係行政機関と十分な連絡をとり、さらに総合的に検討することが望ましい。（『労働基準』七八年一一月号）

粉じん障害防止規則　一九七七年じん肺法改正の際、粉じん作業場の環境を規制して、予防対策を講ずべきだとの指摘がなされたため、中央労働基準審議会とじん肺審議会で審議がおこなわれ、その答申にもとづき、七九年四月二五日「粉じん障害防止規則」が制定された。これにより、技術上の困難さなどから放置されてきた粉じん職場について、はじめて公的規制がおこなわれることとなった。

「規則の概要は、設備面の規制として、①特定粉じん作業（粉じん作業のうち、発じん量が多く、かつ、作業の態様、粉じんの発生の態様等からみて、一定の発生源対策をとりうるもの）を行う場合には、粉じん発生源に、密閉する設備、局所排気装置の設置等の義務づけ、②屋内又は坑内において特定粉じん作業以外の粉じん作業を行う場合には全体換気装置又は換気装置による換気の実施を義務

づけている。また、設備面以外の規制としては、①常時特定粉じん作業従事者に対する特別教育の実施、②常時特定粉じん作業を行う屋内作業場の作業環境測定の実施、③粉じん作業を行う屋内作業場についての清掃の実施等を義務づけている。」（『労働基準』の紹介による）

5　労働白書の公表

労働省は、一九七九年七月二〇日の閣議に『昭和五三年労働経済の分析』（労働白書）を報告するとともに公表した。労働大臣名による序文では、一九七八年は、国内需要が増大したにもかかわらず、雇用状況は好ましくなく新たな構造的・先駆的変化がみられたことを指摘し、長期的な展望のもとに、完全雇用を実現するための課題をさぐろうとしている。構成は以下のとおりである。

【労働白書の編成】

Ⅰ　昭和五三年労働経済の推移と特徴

Ⅱ　労働力需給の展望と均衡回復への課題

一　最近における雇用・失業動向の特徴

二　労働力需給構造の変化と長期展望

三　減量経営下における賃金決定

四　年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

五　勤労者の生活問題および意識構造

六　むすび

むすびの部分では、長期的な政策課題を大要つぎのように整理している。

一　雇用をめぐる課題　①男子中高年齢労働者の雇用の安定が必要である。女子より男子の労働需要の伸びは少ないと予想され、定年延長などがおこなわれないと失業が増大する恐れがある。定年を延長し、雇用調整が中高年層に片寄らないようにすることが重要であるが、「賃金体系を見直すことが必要」である（七一〇八項）。「退職金についての勤続評価の見直し」も必要である（七一一〇項）。②女子労働者の増加に対応して、男女平等の促進、パートタイマーの労働条件の改善、中高年齢女子の職業訓練の充実などが必要である。③高学歴者の雇用問題に対応して、専門的知識や能力が高く評価されるようにしたり生涯教育訓練を受けるようにする必要がある。

二　勤労者生活をめぐる課題　①中高年齢層の賃金が相対的に引き下げられるため、その生活の安定が必要である。そのため、定年延長、再雇用の促進等による雇用対策を講じ、勤労者財産形成制度を活用して比較的若い年齢で住宅を取得できるようにし、教育ローンの充実により、教育費負担を軽減する必要がある。②物価の安定が必要であるが、そのため低生産部門の合理化を図る努力が要請される。③時間短縮は、勤労者福祉のために必要であるが、雇用との関連、国際公正競争の観点からも必要である。

なお、これらの政策課題が実現されるためには、年率六％弱の経済成長率により、労働供給量の伸びを上回る労働需要の伸びがあることが必要であるとしている。全体を通じて、高齢化社会の到来を

予想して、定年延長とならんで年功賃金の修正について提唱していることが注目をひいた。

6　第八五回、八七回国会における労働関係法案

第八五回臨時国会（七八年九月一八日～一〇月二一日）に、内閣は「特定不況地域離職者臨時措置法案」を提出した（七八年九月三〇日）、この法案は、一〇月二〇日、全会一致により可決成立した。内容は、特定不況地域の離職者にたいする職業訓練にかんする特別措置、雇用保険給付の延長、雇用安定資金制度の特例などについて定めたもので詳細は別項（本年鑑Ⅲ―Ⅱ「雇用政策」）のとおりである。

第八七回通常国会には、つぎの三つの労働関係法案が政府から提出された。すなわち、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」、「港湾労働法の一部を改正する法律案」および「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法及び特定不況業種離職者臨時措置法の一部を改正する法律案」である。このうち、最初の二法案は成立したが、最後の法案は、航空機疑惑をめぐる審議の混乱から政府提出の多数の法案が不成立となったなかで廃案となった。同法案は、一九八〇年一月に失効する二つの臨時措置法を八三年六月末まで延長しようとするものであった。雇用保険法等の一部改正は、雇用対策に関する予算措置と見合うもので、内容については別項（本年鑑Ⅲ―Ⅱ「雇用政策」）のとおりである。港湾労働法の一部改正は、登録日雇港湾労働者にたいして雇用保険法を適用し、二つの制度による給付が競合する際の調整について規定したものである。法案の審議状況は、第145表のとおりである。成立した二法案については委員会および本会議とも全会一致であり、与野党間の基本的な意見の対立はなかった。

第145表　第87回通常国会における法案の審議経過

	衆議院				参議院				公布
	提出	委員会	採決	本会議	提出	委員会	採決	本会議	
雇用保険法改正	2.10	2.20, 27 3.20	3.20	3.22	4.25	4.26 5.24	5.24	5.30	6.8
港湾労働法改正	2.13	3.20 4.10, 24	4.24	4.24	4.26	5.24	5.24	5.30	6.8

【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)『昭和五三年労働経済の分析』、(10)隅谷三喜男編『日本的雇用政策の展望』（日本経済新聞社）、(11)『ジュリスト』、(12)その他

II 雇用政策

概要□**雇用の停滞と政府の雇用対策**──「総合経済対策」と雇用情勢の推移／雇用安定資金制度の手直し／特定不況地域離職者臨時措置法／失業保険給付期間の延長／雇用保険の料率引き上げ／中期労働政策懇談会の提言／**雇用機会創出のための諸政策**──中高年齢者の雇用創出／雇用創出の機構と政策／**昭和五四年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策**──昭和五四年度の雇用の見通し／労働市場の見通し／職業安定行政の基本政策／第四次雇用対策基本計画／今後の労働力需要の展望と問題点／雇用政策と労働力率

概要

一、一九七八年の政府の雇用政策は、前年度にひきつづき基本的に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。七八年度予算は、三四・三兆円の超大型予算であり、膨大な公共事業計画を組み入れたものであった。しかし、それにもかかわらず雇用は停滞をつづけたのであり、七八年秋には政府は再び「総合経済対策」を策定し、事業規模二・五兆円の内需拡大策を決定した。しかし、それにもかかわらず雇用の拡大を大幅に予想しえなかった。労働省所管の事項については、各種雇用安定策の手直しがおこなわれた。雇用安定資金のうち、雇用調整給付金と訓練調整給付金について、支給の金額や期間などについて増額や条件の緩和がおこなわれた。また、造船業などにおけるようないわゆる「企業城下町」の構造不況の深刻な状況を背景として、第八五回臨時国会に「特定不況地域離職者臨時措置法」が提出され、七八年一〇月二日、参院本会議で可決・成立した。同法は一一月二〇日から施行され、同日、釧路市、大館市、佐世保市など三〇地域が特定不況地域として指定された。

一、第八五回臨時国会は、七九年四月から雇用保険料率を労使折半の負担で給与総額の一〇〇〇分の一引き上げることを承認した。

また、この国会における与野党の接触の過程で、七九年四月からの四五歳以上の失業者にたいする失業保険の給付期間を六〇日間延長することが決められた。

一、一九七八年一二月、労働省は雇用政策の基調の転換をはかる「新雇用政策大綱」を策定した。これは、「公共事業中心の雇用対策は限界にきた」との判断から、「民間の活力を生かした雇用機会の開発」をはかるというもので、民間企業にたいする相当に大幅な政府助成をおこなって雇用開発を促進しようとする方向を定めたものである。この方向は七四年政府予算に具体化され、労働省の中高年雇用開発関係予算は、七八年の約二〇〇億円から七九年には約五七四億円へといっきょに二・八倍に増加した。重点政策は、中高年雇用開発給付金、継続雇用奨励金、定年延長奨励金などの各種奨励金の増強および中高年齢労働者職業福祉センターの増設・拡充であった。

一、労働省は七九年夏頃までに第四次雇用対策基本計画を策定する予定である。なお、労働大臣の私的諮問機関である「雇用政策調査研究会」は、七八年一一月二日、昭和六〇年における労働力需給の目標値を、七五年一〇月の前回報告における目標値のうち、完全失業者数については八二万人から一〇〇万人へ、失業率については一・四%から一・七%へと、それぞれにつき下方修正した。

1　雇用の停滞と政府の雇用対策

「総合経済対策」と雇用情勢の推移

一九七八年の政府の雇用政策は、前年度にひきつづき、基本的に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。七八年度予算は膨大な公共事業計画を組み入れた三四兆二九五〇億円の「超大型予算」であった。七八年度には、これと国内需要の堅調とが背景になって鉱工業生産と企業利益の水準は、七八年下期には、それぞれ過去の最高記録を更新し、七九年上期には再びそれらの記録が更新されるであろうと予想されるにいたったのであるが、Ⅰ―Ⅱ「雇用構造と労働市場」で述べたように、雇用は停滞をつづけた。七八年九月二日、政府は、年度後半に向けて再び「総合経済対策」を決定した。六項目からなるこの総合基本対策は、七%成長の実現を目標として景気の中だるみを防止するために、円高による需要の落ち込み分を事業規模二兆五〇〇〇億円の内需拡大策によって補うことを意図するものであった。しかるに雇用はいぜんとして全体的には停滞をつづけた。完全失業者は毎月一〇〇万人台を上回ったのであり、三%台の失業率が定着した。当初からある程度までは予想されていたが、公共事業そのものの省力化が進行していたことが一つの重要な原因であった。そのうえに、年度後半には、製造

業を中心とする大企業の中長期的な減量化志向がますます明確なものとなったことを告げる諸事件が相次いだ。

構造不況の造船業で第二次の合理化が展開し人員整理をふくむ雇用調整が相次いだ。鉄鋼業では新日鉄が向こう三年間で六〇〇〇～七〇〇〇人の人員削減を労働組合に提案した。自動車工業では東洋工業が四五歳選択定年制の導入を決めた。電気産業では沖電気が指名解雇による人員整理をおこなった。一般的には、景気回復にかかわらず大中企業では、減量経営がつづけられたのである。離職票の提出件数はいくらか減少したのであるが、それでも、毎月一二万件前後の水準がつづいた。このような状況を背景として、政府は、各種の雇用政策の手直しをおこなうとともに、中長期的な雇用政策の転換をはかった。

雇用安定資金制度の手直し

労働省は一〇月一日から、雇用安定資金のうち雇用調整給付金と訓練調整給付金の支給条件を大幅に緩和した。雇用安定資金制度は七七年一〇月に発足したもので、雇用保険の保険料を積み立てて、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や雇用や所得の安定をはかろうとするものであり、その内容は多岐にわたるが、低成長時代の切り札の一つとして策定されたものである（「雇用安定資金制度」については本年鑑七九年版五四三ページ参照）。最近三ヵ月の生産が前年同期より一〇％以上減少している業種から適用業種が指定されるが、今回の手直しの要点は、①業種指定期間を現行の六ヵ月から一ヵ年に延長し、再指定に必要な冷却期間を撤廃する、②雇用調整給付金（＝従業員にたいする休業手当の一部を補助する給付金で、大企業の場合、休業手当の二分の一、中小企業には三分の二の補助）の支給条件として、大企業の場合、従来の四分の一以上を八分の一以上に、中小企業の場合、五分の一以上を一〇分の一以上に、それぞれ緩和する。③訓練調整給付金（＝通常の賃金を支払って職種転換のための教育訓練をおこなう企業にその賃金の一部を補助する給付金で、大企業の場合通常賃金の二分の一、中小企業三分の二の補助）の支給条件としていた従業員中の教育訓練受講者の割合を、従来の八分一の以上から、大企業の場合一六分の一以上に、中小企業の場合二〇分の一以上に、それぞれ緩和する。④雇用調整給付金と訓練調整給付金の支給限度日数を、従来の七五日から一〇〇日に延長する、というものであった。

この手直しは、雇用安定策の強化を意図しているが、同時に、雇用安定資金の利用が低調であることへの対策でもあった。労働省は、七七年度、雇用調整給付金のワクとして二四〇億円を、また、訓練調整給付金のワクとして四〇億円を用意したが、実際に利用されたのは、それぞれ三二億円、一億三〇〇〇万円であった（ワクと消化の金額の数字は『日本経済新聞』七八年九月二日付記事による）。

特定不況地域離職者臨時措置法

七八年一〇月二日、第八五回臨時国会で審議された「特定不況地域離職者臨時措置法」が参院本会議で可決・成立した。この法律は七八年一一月二〇日から施行されたが、同日、特定不況地域として三〇の地域が指定された（第146表）。この場合、特定不況地域としては、①政令に定められた特定不況業種に属する中核企業（特定事業所）が対象地域の全体の工業出荷額の三分の一以上を占める、②中核企業が設備廃棄などで事業規模がいちじるしく縮小、関連中小企業へ

第146表　特定不況地域と対象

地域名		特定事業所
北海道	函館市	函館ドック，北洋漁業
	室蘭市	新日鉄，楢崎造船，函館ドック
	釧路市	北洋漁業
	稚内市	〃
	根室市	〃
	網走市	〃
	古平町	〃
青森	八戸市	北洋漁業，八戸製錬
秋田	大館市	同和鉱業，釈迦内鉱山，松木鉱業
岐阜	神岡町	三井金属鉱業
三重	紀和町	石原化工建設
京都	舞鶴市	日立造船
兵庫	相生市	石川島播磨
岡山	玉野市	三井造船
広島	呉市	石川島播磨，日新製鋼など
	三原市	幸陽船渠，帝人
	尾道市	} 日立造船，尾道造船
	因島市	
	向島町	
	瀬戸田町	内海造船
山口	下関市	三菱重工，林兼造船，三井金属鉱業など
愛媛	今治市	波止浜造船，浅川造船，桧垣造船など
	新居浜市	住友アルミ，住友金属鉱山
高知	高知市	今井造船，新山本造船，東京製鉄など
福岡	大牟田市	三井金属鉱業，三井アルミ
佐賀	伊万里市	名村造船，伊万里合板など
熊本	長洲町	日立造船
長崎	長崎市	} 三菱重工，林兼造船
	香焼町	
	佐世保市	佐世保重工
	大島町	大島造船
大分	佐伯市	臼杵鉄工，二平合板
宮崎	延岡市	旭化成

の発注が減少している、③関連中小企業の生産、販売額、従業員数が減少している、④常用求職倍数（求人数にたいする求職者の比率）が全国平均（七～九月で一・八二）の一・五倍以上になっている、という四つの条件を満たす地域とされる。法律の内容は、①再就職の促進のための職業紹介の実施、②機動的な職業訓練の実施、③雇用安定事業者の特例措置、④雇用保険の延長給付、⑤公共事業への就労の促進など多岐にわたるが、雇用対策の給付金にかかわるものとしては、①四〇歳以上の離職者（地域外からの通勤者をふくむ）の失業給付期間を九〇日間延長する、②雇用安定資金の雇用調整給付金などを地域内の全企業に適用する、③中高年離職者を雇い入れた企業に賃金補助（大企業は二分の一、中小企業は三分の二）をおこなう中高年齢者雇用開発給付金の支給期間を倍増する（四五～五四歳は六カ月、五五～六四歳は一年間）、④その他の離職者を雇い入れた地域内外の企業に奨励金制度を新設する（月額一万三〇〇〇円を一年間）、などである。

この「特定不況地域離職者臨時措置法」は、同じ第八五国会で成立した「特定不況地域中小企業臨時措置法」（不況地域法）と連動して運用されることから、と呼ばれているが、この後者は、じた緊急金融、②別ワク一〇〇〇万円の無担保保険など中小企業信用保険制度の特別措置、などの優遇策を用意するほか、地域全体に公共事業の重点配分をおこなうことを定めている。

これまで不況対策法としては、これら二つの法律は不況地域二法①政府系中小企業金融諸機関を通法、円高で打撃を受けた輸出産地大企業を救済するための構造不況が、不況地域二法の公布・施行にのための円高対策法などがあったおうの体系を形成したといえようによって当面の緊急不況対策はいち。

失業保険給付期間の延長　右の特定不況地域離職者臨時措置法が成立した第八五国会は、野党が「一兆円減税」の予算組み替え動議をおこない、自民党とのあいだでいろいろな折衝がおこなわれた。その過程で自民党は、さまざまな妥協案を呈示したが、その重要な一部に七九年度予算に予定する種々な雇用対策があった。失業保険給付期間の延長と、一連の中高年齢者雇用対策とがそれの中心的な内容である。このうち後者は、後述する「雇用創出のための諸政策」でふれることにし、ここで失業保険給付期間の延長についていえば、その内容は、失業給付期間を四五歳以上については六〇日間延長するというものであった。現在、失業給付期間は三〇歳未満の九〇日から、五五歳以上の三〇〇日まで年齢階層別に四段階の期間が定められているが、従来からとくに心身障害者や中高年離職者など特別に再就職が困難な者にたいしては六〇日間の「個別延長」が認められていた。この個別延長は、現在の不況期に入って以来、五五～六四歳のすべてに認められるようになっていた。今回の措置は、この年齢を四五歳まで引き下げ、四五～五四歳の失業者の失業給付期間を約一〇カ月（三〇〇日）にするというものである。しかし全国一三一の雇用機会不足地域では、この措置はすでに実施済みであり、新たにこの措置が適用されるのは、残りの約三三一地域の失業者ということになる。この措置は七九年四月から実施される。

雇用保険の料率引き上げ　右の第八五回臨時国会で、七九年四月から雇用保険料率が労使折半の負担で給与総額の一〇〇〇分の一（約二〇〇円）引き上げられることが決定した。これは、特定不況地域離職者臨時措置法案に盛り込んで可決された。

中期労働政策懇談会の提言　七八年八月二〇日、労働大臣の私的諮問機関である中期労働政策懇談会（隅谷三喜男座長）は、前年八月から検討していた「内外経済環境の変化に対応した労働政策の中長期的課題と展開の方向に関する提言」をまとめ、藤井労働大臣に提出した。提言の内容は、雇用問題の焦点は中高年労働者の需給関係にあるとし、一方では、定年延長による雇用の安定性の確保、他方では、年金制度の再編をとおして、六五歳以上の労働力率の低下傾向の促進を柱とするもので、ほかに第三次産業部門を中心とする雇用機会の創出の必要性を強調したものであった。また、昭和六〇年頃を目安とする上記の中期的課題にたいする政策上の示唆がいくつか盛り込まれているが、なかには入社後五年置き程度の職歴段階ごとに、ライン管理者によるキャリアー・カウンセリングの制度化を提言するなど、まさかと思われるような内容のものもある。

2　雇用機会創出のための諸政策

中高年齢者の雇用創出　一九七八年一二月二八日、労働省は中高年労働者の雇用対策を中心とする「新雇用政策大綱」をまとめた。これは、「民間の活力を生かして雇用機

会の開発」をめざそうというもので、「公共事業中心の雇用対策は限界にきた」との判断から、民間企業にそうとう大幅な政府助成をおこなう方向へ政策の基調をおくものである。具体的には、たとえば、①五五歳以上の労働者を新たに雇う企業に年間約一〇〇万円の賃金を助成する、②定年を延長する企業には一人当たり年間二〇～三〇万円を補助する等々、従来のこの種の助成給付金と対比すれば、そうとう大幅な引き上げを内容とするものである。

この新雇用政策大綱に定める中高年齢者の雇用創出対策は、一九七九年度の予算に、若干の変更はあるが、おおむねそのまま認められた。一九七九年の政府予算は、一般会計で三八・六兆円であり、対前年比で一二・六％の増であった。これは、一九七八年予算が対前年比で二〇・三％の増であったのと対比すれば、増加幅が少ないといえる。財投は一六・八兆円で、対前年比一三・一％の増加であったが、これは、過去一一年間の最低の増加率である。他方、労働省の七九年度予算は三・一兆円であった。同省としては超大型予算を請求しておおむね金額を獲得したのである。労働省の七九年度予算から、中高年齢者の雇用創出対策にかかわる部分を抜き出して、七八年度と対比してみると、第147表に示すように、総計では、七八年の約二〇〇億円から、七九年には約五七四億円へと、いっきょに二・八倍に増加している。雇用政策の基調は大きく変化した、といわねばならない。より具体的にいって政策内容の主要な変化はつぎのごとくである。

〔中高年齢者雇用開発給付金〕

約一三倍に増大している。一つには制度の内容が大きく変化したのである。この制度は、中高年労働者を新たに雇用する場合には、その企業にたいして賃金の一定割合を給付金によって補助するものであるが、従来は、高齢者（五五～六四歳）を雇い入れた企業には、六カ月間、大企業の場合賃金の二分の一、中小企業の場合賃金の三分の二を支給し、中齢者（四五～五四歳）を雇い入れた企業には、支給期間が半分で、大企業、中小企業、それぞれ上記と同様に、賃金の二分の一、三分の二を支給するというものであった。七四年度の新方式のもとでは、まず支給期間を高齢者については一年半に、中齢者については一年にそれぞれ延長したうえ、賃金助成率も大企業にたいしては五分の三、中小企業にたいしては五分の四（ただし後半六カ月は現行助成率どおり）とそれぞれ引き上げられた。これによって労働省が推定する中高年齢者の雇用創出は五万五〇〇〇人分である。

ほかに若年失業者向けの雇用開発給付金の新設で三万七〇〇〇人、構造不況業種離職者の雇用開発給付で八〇〇〇人を予定しているから、雇用開発給付金制度による雇用創出分は一〇万人分程度と見込んでいる。

〔継続雇用奨励金〕　これは七九年度予算で対前年比で二倍以上に増大している。これも一つには制度の内容が大きく変化したからである。この制度は六〇歳以上の定年制をしく事業主であって、定年到達者をひきつづき一年以上雇用する企業に支給する継続雇用奨励金であるが、従来は、大企業の場合六・八万円、中小企業の場合九万円であった。新方式のもとでは、その額が、それぞれ一〇万円と一五万円に引き上げられた。

〔定年延長奨励金〕　これは七九年度予算で対前年比で約五〇％増大している。これも制度内容が大きく変化した。この制度は、定年制

第147表　労働省「中高年対策」（予算措置のともなうもの）　（単位：百万円）

項　目	予算 53年度（A）	予算 54年度（B）	B／A	摘　要
合　計	20,476	57,448	2.81	53年度との対比での54年度の施策内容の変化
1　高年齢者の雇用促進対策				
(1)　中高年齢者雇用開発給付金	2,988	34,417	11.52	通常賃金の｛中小企業 2/3→4/5 大企業 1/2→3/5 45歳以上55歳未満 3カ月→1年 55歳以上65歳未満 6カ月→1年6カ月｝後半6カ月助成率は従来通り
(2)　継続雇用奨励金	862	1,859	2.16	単価（年額） 60歳以上の定年制への定年退職者をひきつづき1年以上雇用する企業にたいし1人1カ年当たり ｛中小企業 9万円→15万円 大企業 6.8万円→10万円
(3)　高年齢者雇用奨励金	6,285	2,430	0.37	単価（月額12カ月支給） 高年齢者（59歳以上65歳未満）を雇用する事業主にたいし，1人1カ年当たり 1.3万円→1.4万円
(4)　高年齢者職業相談室	536	601	1.12	205所→225所 全国主要都市に配置し，市の生活相談と連携して職業相談，職業指導をおこなう
(5)　人材銀行	122	142	1.16	
(6)　再就職援助対策等	142	145	1.02	事業主にたいし就職援助担当者の設置や再就職援助計画の作成を要請
(7)　高年齢者雇用開発協会への助成	0	202	＋A	民間の協会（予定）にたいする援助
2　定年延長促進対策				
(1)　定年延長奨励金	5,009	7,265	1.45	単価（年額）定年年齢を56歳以上に引き上げた事業主に支給 ｛中小企業 18万円→30万円 大企業 13.5万円→20万円
(2)　定年延長推進費	11	11	1.00	先端的企業への奨励金
3　高年齢者の能力の開発				
(1)　定年退職前職業講習訓練				単価（月額）
①　職業講習委託費	418	340	0.81	通学制 1.5万円→1.6万円 通信制 1.1万円→1.2万円
②　職業訓練等受講給付金	1,210	993	0.82	通学制 1.5万円→1.6万円 通信制 1.2万円→1.2万円
③　職業訓練派遣奨励等給付金	16	16	1.00	3.7万円→4.0万円
④　高年齢退職予定者再就職援助	4	4	1.00	
(2)　高年齢者向け職業訓練の拡大	123	155	1.26	一種の受講給付金
4　高年齢者の福祉の増進				
(1)　中高年齢労働者福祉センター	550	1,500	2.73	7所→10所（職業情報の提供等）
(2)　中高齢者体育施設	2,200	2,200	1.00	45所→65所
(3)　中高年齢者の健康管理対策	0	1,168	＋B	啓蒙，指導等

のある事業所において定年年齢を五六歳以上に引き上げた事業主に支給する奨励金であり、該当労働者一人当たりにつき年間一定額を支給するものであるが、その額は従来は大企業の場合一三・五万円、中小企業の場合一八万円であったのを、それぞれ二〇万円、三〇万円に引き上げた。

〔中高年齢労働者職業福祉センター〕 これは七九年度の予算で約三倍に増大した。この制度は、中高年齢労働者にたいする職業情報の提供、職業講習の実施、体力増強、文化教養にかんする活動の援助等をおこなうものであるが、これは、現在の七カ所を一〇カ所に増強し、内容を充実することを目的としている。

雇用創出の機構と政策 労働省は、七九年夏に、中央に学識経験者等専門家からなる「雇用開発委員会」を設置した。今後の雇用増加が見込まれる職種の把握や、これらの分野における雇用拡大のための方針を調査・研究し、雇用機会拡大のための施策を企画・立案に役立てることにし、同時に、地方についても五カ所に政労使公の四者構成による「地方開発委員会」を設置した。

一年前の七八年に、労働省は省内に、製造業等から失業者を第三次産業、とくに雇用需要が多いと思われる社会福祉・文化教養関連サービス業に誘導することを目的としてプロジェクト・チームを発足させた。七九年度には、医療、保健および産業廃棄物、文化教養、社会保険、社会福祉、学術研究の五業種について、中高年齢者雇用開発給付金の助成期間を延長し、対象年齢を引き下げるなどの特例措置をとる方針を設定しているが、その具体的な展開状況はいまのところ不明である。

3 昭和五四年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策

昭和五四年度の雇用の見通し 労働省は一九七九年四月一日、「昭和五四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。これによると一九七八年度は、日本経済にとって、石油危機以降、初めて内需を中心とした景気回復が、ゆるやかながらすすんだ年であった。年度前半においては、公共投資の大幅な増加や物価の安定等により、国内需要が堅調な動きを示したが、円高による輸出数量の低落や在庫調整が長びいたことにより、国内生産活動は期待したほどには活発化しなかった。こうした情勢にたいし、政府は景気の回復と国際収支の黒字減少をめざして、公共投資の追加等を内容とする総合経済対策を決定し、一〇月に補正予算を成立させた。七八年度後半においては、国内生産活動はしだいに底固い動きを見せ、景気は回復傾向を示した。官公需がひきつづき拡大するとともに、個人消費や設備投資も増加した。他方、労働市場の動向については、就業者の増加にもかかわらず、それを上回って労働力人口が増加したことなどにより雇用情勢は全般的に改善が遅れ、また特定の地域や業種によっては深刻な状況もみられた。しかしながら、景気の回復にともなって、企業の求人意

欲がしだいに再生し、有効求人倍率も七八年度は、〇・五九倍と前年度の〇・五四倍を〇・〇五ポイント上回った。

一九七九年度の日本の国民総生産は二三二兆円前後、名目の成長率は九・五％前後、実質の成長率は六・三％前後になるものと見込まれ、企業の求人意欲は七八年にひきつづき堅調に推移することが期待される。そのため、雇用情勢全体としてはしだいに回復に向かうものとみられるが、完全失業者については、労働力人口の増加や、造船業等の構造不況業種からの離職者がなお発生していることもあって、七八年度と同水準で推移するものと見込まれる。

労働市場の見通し

一九七九年度の総人口は、前年度にくらべ一〇五万人増加し、一億一六一五万人程度となり、一五歳以上人口は九五万人増加し、八八四五万人程度となり、労働力人口は、前年度にくらべ八六万人程度増加し、五六二〇万人程度になるものと見込まれる。労働力人口の内訳については、前年度にひきつづき、ゆるやかな増加を示し、六五万人増加して五四九〇万人程度になるものとみられる。就業者のうちの雇用者は四〇万人増加して、三八五〇万人程度になると見込まれる。完全失業者については、労働力人口の増加もあって前年同様に年度平均一三〇万人程度に達するものとみられ、完全失業率は二・三％程度と見込まれる。

求人数は、七九年度も景気の回復が見込まれるところから、対前年比で、新規求人数の場合一二・九％、有効求人数の場合一一・七％程度増加するものとみられる。

一方、求職者は、七八年度後半において、景気回復にともない減少傾向をたどったことから、この傾向が持続するものと思われるのであり、対前年比で、新規求職申込件数の場合三・四％程度、有効求職者数の場合二・一％程度減少するものとみられる。この結果、一九七九年度の求人倍率は年度を通じて改善に向かうものとみられ、新規求人倍率は七八年度の〇・九六倍から一・二一倍程度へ、有効求人倍率は〇・五九から〇・六八倍程度へと好転するものとみられる。

なお、一九八〇年三月卒の新規学卒就職者については、中卒が約五万九〇〇〇人、高卒が約六〇万三〇〇〇人、短大卒が約一一万三〇〇〇人、大卒が約二四万九〇〇〇人と見込まれる。

一九七九年度の職業安定行政の基本施策

一九七九年度においては、高齢化社会への移行に対応して、定年延長を推進するとともに、七八年一二月二八日にとりまとめた「新雇用政策大綱」を中核として各種の政策を推進するとしているが、基本施策としては、①第四次雇用対策基本計画の策定、②民間の活力を生かした雇用機会の開発、③雇用保険制度の開発、③雇用保険制度の改善とその適切な運営、④経済変動、産業構造の変化に対処する雇用対策の推進、⑤公共事業における就労機会の確保、⑥関係行政との連携体制の強化、とをあげている。

また、これらの基本施策の運営に際しての重点方針として、①定年延長等高齢者の雇用対策の強化、②心身障害者の雇用対策の強化、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特定離職者対策、⑥中小企業雇用対策、⑦失業対策事業の運営について特記している。これらのうち、新規な基本施策についてはすでに個々に概説したし、また、政策運営の重点方針は例年と変わらない叙述がおこなわれているから、ここでは、第四次雇用対策

基本計画（以下「基本計画と呼ぶ」）策定の主旨を文言に即して要約し、「昭和五十四年度の雇用の見通しと職業安定行政の重点施策」のなかの「基本施策」の説明文から、第四次雇用対策基本計画の重要な内容となるであろうと思われる「考え方」を示唆するような文章を若干引用しておきたい。

第四次雇用対策基本計画

これは現行の第三次雇用対策基本計画を置き換えようとするものである。第三次「基本計画」は、「昭和五〇年度前期経済社会発展計画」に対応するものとして「成長率低下のもとで、インフレなき完全雇用を達成・維持すること」を課題とし、七六年から八〇年までを計画期間とするものであった。しかし、その後の日本経済の内外の条件変化によって十分な有効性をもちえないものとなった。円高や特定業種の構造不況、労働力需給の与件の変化――高年齢、高学歴化、第三次産業の比重の増大、家庭の主婦層を中心とした労働力供給圧力の強まり等の諸問題にたいしては、新たな諸条件のもとで、新経済社会七カ年計画（七九～八〇年）と連動しつつ新たな対策をおこなうことが要請される、というのがその主旨である。七九年度「基本施策」から、その内容に反映されるであろうと思われる考え方のいくつかを引用すると、たとえばつぎのようになろう。

【民間の活力を生かした雇用機会の開発】 今後、中長期的な観点からみると、製造業の中でも機械産業等付加価値の高い部門や第三次産業の消費・生活・福祉・医療・保険・教育・情報等に関連する多様な部門などにおいて積極的に雇用吸収を図ることが重要である。

【雇用保険制度の改善とその適切な運営】 新たに、雇用保険の受給資格者が公共職業訓練等を受けるために待期している場合及び公共職業訓練等を受け終ってもなお就職が困難な場合についても、一定日数を限度として給付日数を延長することができることとする。

【経済変動・産業構造の変化等に対処する雇用対策の推進】 ①雇用安定資金制度の積極的活用……景気が回復基調にあるとはいえ、構造不況業種や特定不況地域においては、引き続き雇用調整が進むことが予想されるので、これに的確に対応してより機動的、弾力的な運用を進める等積極的な活用を図り失業の予防と雇用の安定確保に努める。

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……構造不況業種等からの離職者対策として「特定不況業種離職者臨時措置法」及び「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法」が施行されているが、……これら両法は……昭和五八年六月三十日まで有効期限を延長し、……離職者の生活の安定と再就職の促進に努め、もって円滑な職業転換等を図ることとする。

③雇用発展職種に関する調査研究……今後は不況業種を中心として離職者が発生しやすい状況が続くうえ、女子労働力率の上昇等労働市場における労働力供給圧力が高まるものと予想される。……このような状況を踏まえ、今後、雇用吸収力に富む業種をは握し、その実態と今後のあり方について、調査研究するとともに、雇用機会の確保のための方策を確立することは雇用政策上の最重要政策課題である。

【公共事業における就労機会の確保】……公共事業については、特に雇用失業情勢の深刻な地域を中心に、雇用機会の拡大を図る施策の一環として民間の活力を生かした雇用機会の開発とあわせ積極的に活用することが必要とされている。……また中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法又は特定不況地域離職者臨時措置法等に基づく失業者吸収率制度について、関係機関との密接な連携のもとに、事業の施行前は握の徹底等によりその的確な運用を図るなど公共事業による就業機会の確保に努める。

右の一連の引用文における考え方は、スウェーデン等北中欧におけるいわゆる「積極的」労働力政策における考え方と相当に符合するような内容のものとなっている。

今後の労働力需要の展望と問題点

一方、七八年一月二四日労働大臣の私的諮問機関である「雇用政策研究会」（馬場啓之助会長）は、「今後の労働力需要の展望と問題点」を主題とする中間報告を明らかにした。この報告書では、労働力需給の展望については、同研究会の前回報告（七五年一〇月）において、昭和六〇年の完全失業者を八二万人、完全失業率一・四％と見込んでいたのを、女子の労働力率の上昇等その後の諸変化を勘案して、完全失業者一〇〇万人程度、完全失業率一・七％の見込みに下方修正したものである。問題点としては、①家庭の主婦層で就業を希望する人が増え、いったん離職しても労働市場から身を引かない傾向が強まる、②産業構造の過程で失業の発生が予想される、③女子の職場進出で男子失業者の吸収が困難となる、④第三次産業などの新しい求人と製造業中心の離職者が必ずしも結びつかない、という四点をあげている。第四次雇用対策基本計画は、右のような「労働力需給の展望と問題点」の認識のうえにたち、さきに引用したような昭和五四年度の「基本施策」に反映されている「新雇用政策大綱」の考え方を基調とし、「中高年齢者対策」に重点をおいた各種の雇用対策を強調するものとなろう。

雇用対策と労働力率

中高年齢者層の雇用問題につき、労働力需給の量的バランスの確保という観点からすると、政府の中長期的な政策について七八年におこなわれた「中期労働政策懇談会」の提言と、雇用政策調査研究会の展望および政策

第148表　中高年齢者の労働力率（男子）

	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1965年	95.0	90.0	82.8	56.3
66	95.4	90.4	82.5	56.0
67	95.4	86.3		54.5
68	96.2	91.1	81.9	52.1
69	96.1	91.6	82.2	51.3
70	95.8	91.2	81.5	49.4
71	69.3	92.2	81.4	47.9
72	95.9	92.2	80.4	46.8
73	96.9	92.1	81.4	46.7
74	95.5	92.1	80.6	45.5
75	95.8	92.2	79.3	44.4
76	96.0	91.8	80.3	43.2
77	95.9	91.1	79.2	42.4
78	95.7	90.9	78.4	41.5
	45～54	55～64		65歳以上
70	96.5	86.8		49.5
73	96.6	86.6		46.7
75	96.5	86.1		44.6
77	96.4	85.4		42.4
78	96.5	85.0		41.5
(85)	(96.4)	(85.3)		(35.3)

〔備考〕　総理府「労働力調査各年」。60年は雇用政策調査研究会の推計。

提言は、労働力供給における基本的な諸傾向にたいする現実的な判断にもとづくものであるといえよう。過去の一〇年間の中高年男子の労働力率の推移を振り返ってみると、六五歳以上については、労働力率はすでに一九六五年の五六・三%から傾向的に低下してきており、七〇年には四九・四%、七五年には四四・四%、七八年には四一・五%に下降した（第148表）。雇用政策調査研究会は、この趨勢を政策的に助長することを前提として一九八五年の労働力率を三五・三%と推定している。中期労働政策懇談会の提言の重点は、その趨勢を加速するための年金制度の改革である。

他方、五五～六四歳の労働力率をみると、これも傾向的に低下をつづけている。このうち六〇歳までの労働力率は比較的固定的に九〇%前後の水準を維持しており、この水準の維持は提言における一つの政策内容となっている、定年制の延長がそれである。マクロにみた残りの重要問題で困難な問題としては、六〇～六四年歳層の労働力率が傾向的に低下してきているところにある。六〇～六四齢層の労働力率は一九六五年の八二・八%から七〇年の八一・五%、七五年の七九・三%、七八年の七八・四%に低下した。雇用政策調査研究会の予測数値から判断すると、この六〇～六四歳年齢層の労働力率をおおむね現在水準に維持しようとする提言における政策意思が示唆されるであろう。「積極的」雇用政策の重点の一つはこの点にむけられるであろう。「積極的」雇用政策は、もともと六〇年代の北中欧で、非労働力人口における就業希望者にたいする雇用開発を政策理念としたものであるが、八〇年代にむけての日本の雇用政策においては、六五歳以上男子の労働力率の逓減とそれ以下の年齢層の男子労働力率の現状維持に焦点がおかれた。

【参考資料】 (1)労働省「雇用対策基本計画」、(2)労働省職業安定局「昭和五四年度の雇用の見通しと職業安定の重点施策――年度雇用計画」、(3)同省同局編『職業安定広報』一九七八年各号、(4)労働省編『労働時報』昭和五二年一〇号、(5)労働省職業安定局雇用政策課『職業安定業務月報』、(6)同『雇用保険業務月報』

III 賃金政策

概要□人事院の公務員給与勧告──報告と勧告／勧告への対応／最低賃金制の運用──失業対策事業の賃金

概要

一、一九七八年八月一一日、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、一人平均七二六九円（三・八四％）を引き上げるもので、「史上最低」と評された前年をさらに下回った。給与表は中堅層の引き上げ率を高くするように配慮されたものであった。期末・勤勉手当は、〇・一カ月分引き下げられた。

一、政府は、完全実施の方針を決め、給与法の改正は七八年一〇月二〇日成立した。

一、最低賃金制は、地域別最低賃金に目安制度が適用された第一年目にあたった。引き上げは、四ランクにわけて一四〇～一五五円の五円刻みで示された。地域別の金額は、ほぼこの目安にそって、例年より早めに決定された。

一、失業対策事業創設三〇周年にあたり、その賃金について概観した。就労者の新規流入がなくなっており、就労者の平均年齢も六〇歳をこえており、一般賃金への影響力は以前に比較して小さくなっていると考えられる。高齢者を中心とする甲就労者の七九年度の賃金は一時間当たり四八四円である。

1　人事院の公務員給与勧告

報告と勧告　人事院は、一九七八年八月一一日、国会と内閣にたいして、一般職の国家公務員給与について報告と改善勧告をおこなった。

勧告の主要な特徴を、報告および人事院による解説によってみれば、以下のとおりである。

第一に、勧告は、一般職給与を、三・八四％引き上げるべきだとしている。これは、一九六〇年に、現行の「四月調査方式」が採用されて以来の最低の引き上げ率で、史上最低と称された前年の引き上げ率をさらに下回るものである。勧告による引き上げ額および率の推移は第149表のとおりである。人事院は、公務員の定期昇給が年四回にわたっておこなわれることなどから、民間産業の定昇込みの賃上げ額、率と見合った数字を公式には発表していないが、試算によれば、定昇込みで五・五八％、一万〇五九七円である。三・八四％は、もっぱら民間企業（企業規模一〇〇人以上で、同時に事業所規模五〇人以上）との、七八年四月における比較（遡及改定分をふ

第149表　給与改善の推移

項目 / 年次	民間主要企業（労働省調査） 額	率	人事院勧告 額	率
1966	3,403円	10.6%	2,820円	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
78	9,218	5.9	7,269	3.84

第150表　公務員給与改善の内訳

項目 ＼ 年 / 分区		1977年 額(円)	率(%)	1978年 額(円)	率(%)
俸給表改定		10,611	6.12	5,947	3.15
諸手当改善	扶養手当	621	0.36	867	0.46
	住居手当	43	0.03	—	—
	通勤手当	145	0.08	71	0.03
	計	809	0.47	938	0.49
はね返り等		585	0.33	384	0.20
合計		12,005	6.92	7,269	3.84

くむ）によるものである。ところで、国家公務員法によれば、俸給表を五％以上増減する必要を生じたとき、人事院が勧告をおこなうことを義務づけている。今回は、官民較差が五％を下回ったため、勧告がおこなわれるかどうかも問題になり得たが、物価が上昇しているため、実質賃金を維持する必要があったこと（四月現在で、消費者物価が全国で三・九％、東京で四・五％前年同月にくらべ上昇していること）、五現業職員の賃金改訂とバランスさせる必要があったこと、一年見送ると二年分の較差はきわめて大きくなることなどが考慮されて、勧告がおこなわれた。

第二に、給与改善の賃金項目による内訳は第150表のとおりであって、俸給表で三・一五％のほか、扶養手当で、前年を上回る引き上げとなっている。これは、俸給表の中位等級における引き上げ率を高くしたこととともに、世帯持ち層の給与改善を、配分の面で重視する考え方を反映するものである。俸給表においては、右の反面、初任給、高位号俸の上昇は抑制された。

各俸給表を通じ、初任給については、民間における改定の状況、公務における採用試験の応募状況等を考慮し、均衡上必要な最小限度の改定にとどめるとともに、本年の民間における職務の階層別給与の上昇傾向等を考慮して、世帯形成時に対応する職員の給与引上げを軸として中位等級の改善に重点を置きつつ改定を行った。また、事務次官、本省局長、大学学長等の俸給については、民間企業の役員の報酬月額及び行政職俸給表等との均衡を考慮すると、増額改定を見送ることには問題なしとしないが、諸般の事情を勘案して、この際、現行の金額に据え置くこととした。

(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）九万〇五〇〇円（現行八万八〇〇〇円）、短大卒（中級試験）八万一四〇〇円（現行七万九三〇〇円）、高校卒（初級試験）七万六六〇〇円（現行七万四九〇〇円）とした。

(2) 略

(3) 各俸給表の各等級について、高位号俸の昇給額を抑えるとともに、号俸の増設は行わないこととした。（「給与勧告についての説明」以下、「説明」）

勧告された俸給表を行政職㈠について示せば、第151表のとおりである。この俸給表の改善率は、全体で三・六％、六等級・五等級で三・八％、四等級・三等級で三・六％となってその他の等級に比較して高い比率を示している。これらの等級の内訳では、中堅職員（三〇～四〇歳代に見合う）での率が高い。七等級についても世帯形成期にあたる五号俸周辺で率が高い。他方、最高号俸に近い号俸の昇給額は現行のまま据え置かれた。

第三に、俸給表改訂にあたり、高齢者の賃金抑制が将来強められるべきであるとのふくみで、つぎのように指摘されている。「本院の調査による官民給与較差を年齢階層別にみると、若中年層にあっては職員の給与が民間のそれを下回っている反面、一定年齢を超える高齢層職員にあっては逆に民間を相当上回っている傾向にあり、既に昭和四六年以降高齢層職員についていわゆる昇給延伸措置が講じられているにもかかわらず、その効果は必ずしも挙がっているとは認め難い。したがって、このような不均衡を是正し、民間における昇給の実情等を勘案しつつ、公務部内における年齢階層別にみた給与配分の適正化を図るため、昇給の停止を含め、高齢層職員の給与について早急に適切な措置を講ずる必要がある。」（「説明」）

この論拠となっている調査は、第152表に要約されるもので、その論理は民間準拠を賃金のすべての点について望ましいと見なしてい

第151表　人事院勧告（78年8月）による行政職俸給表（一）

職務の等級 / 号俸	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級
	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円
1	260,700	201,200	—	—	—	104,200	90,500	—
2	272,000	209,700	178,800	151,300	126,700	109,400	94,600	74,400
3	283,300	218,200	185,800	157,700	132,400	114,700	99,100	76,600
4	294,700	227,100	192,900	164,200	138,100	120,100	104,100	79,000
5	306,100	236,000	200,000	170,800	144,100	125,400	108,800	81,400
6	317,500	245,000	207,300	177,400	150,100	130,700	112,900	84,300
7	328,900	254,000	214,700	184,100	156,100	136,000	117,000	87,400
8	340,400	262,800	222,100	191,000	162,100	141,200	120,900	90,500
9	351,900	271,600	229,500	198,000	168,000	145,900	124,600	93,200
10	363,300	280,400	237,000	205,100	173,900	150,400	128,200	95,900
11	371,700	289,000	244,500	212,200	179,900	154,900	131,500	98,500
12	377,800	297,400	251,900	219,300	185,900	159,300	134,800	100,900
13	383,900	305,200	259,300	226,200	191,700	163,700	138,000	103,200
14	389,500	311,300	266,500	233,100	197,400	167,700	140,700	105,400
15	394,300	317,400	273,700	239,700	203,000	171,600	143,400	107,600
16		321,700	279,400	246,300	208,100	175,400	146,000	109,700
17			285,100	251,400	213,100	179,000	148,500	111,300
18			289,000	256,400	216,700	182,100	150,900	
19			292,800	260,000	220,000	185,100	152,900	
20			296,600	263,600	223,100	187,400		
21				267,200	225,600	189,700		
22				270,800	228,000	191,900		
23					230,400	194,100		
24					232,800			

るもののようである。

第四に、諸手当の改善については、扶養手当を引き上げ（配偶者八〇〇〇円→九〇〇〇円）と通勤手当の改訂を勧告したが、住居手当は据え置かれた。また、初任給調整手当のうち、上級職採用者等にたいするものを原則として廃止することを勧告している。すなわち、理工系大学卒の採用を容易にするため一九六一年に理工系の上級試験採用者等に初任給調整手当が創設され、これは翌年から文科系にも拡大された。しかし、石油危機以降、公務員試験の応募者が激増しているという事実がある。そこで、「こうした情勢を考えると、上級試験採用者等に対する初任給調整手当の制度は、これを現行のまま存続させる必要はなくなってきたものと考えられます。そこで、本年の勧告では、昭和五四年一月一日以降は現行制度を改めて、上級試験採用者等には原則として初任給調整手当を支給しないこととしたものです。ただし、現に受給している者に対しては、所要の経過措置を講ずることとしており、また、理工系については、従来の均衡関係をある程度尊重する意味から、その額等を縮減した上で、支給月額の限度一五〇〇円（現行二五〇〇円）、支給期間を三年（現行五年）として取りあえずの間、経過的に支給することとしています」と解説されている（『人事院月報』七八年一一月号）。地域給の性格をもっている

第152表　官民の年齢階層別給与較差

年齢階層		給与較差
		%
40歳未満		9.2
40歳以上	50歳未満	3.0
50歳以上	60歳未満	△ 3.3
50歳以上	56歳未満	△ 0.7
56歳以上	58歳未満	△ 9.5
58歳以上	60歳未満	△ 19.1
60歳以上		△ 26.0
計		3.3

〔備考〕 行政職関係の較差の内訳を年齢階層別に示したものである。（△は民間産業側のマイナスを示す）

調整手当については、調査の結果、民間と均衡しているため、据え置かれた。

第五に、特別給（期末・勤勉手当）については、民間企業における支給率が低下していることを反映して、五・〇カ月から四・九カ月に引き下げを勧告した。七六年に次いで二回目の引き下げである。

第六に、教員給与の特別改善について、「人材確保法」の趣旨にもとづき、一九七四年以来実施されてきたが、その最終措置として、第三次後半分について勧告がなされた。

なお、週休二日制については、民間産業において、なんらかのかたちの週休二日制が普及してきたことから「報告」は、慎重な表現ながら、再度の試行終了後、結果を検討のうえ、「具体化のため所要の検討を進める」としている。

【人事院勧告（七八年八月）】

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

一　改定の内容

㈠　俸給表

現行の俸給表（指定職俸給表を除く。）を別記のとおり改定すること。（別記略）

㈡　諸手当

1　初任給調整手当について

ア　医療職俸給表㈠の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を一七万〇〇〇〇円とすること。

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三万五〇〇〇円とすること。

ウ　右のア及びイ以外の職員に係る手当については、その支給対象官職を特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる官職で人事院規則で定めるものとし、その支給月額の限度を二五〇〇円、その支給期間を五年以内とすること。

なお、これに伴い所要の経過措置を講ずること。

2　扶養手当について

手当の月額を配偶者九〇〇〇円、配偶者以外の扶養親族のうち二人までは各一人につき二七〇〇円（配偶者がない職員の扶養親族にあっては、そのうち一人を五五〇〇円）とすること。

3　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一万五〇〇〇円とすること。

イ　自転車等使用者について（略）

4　期末手当について

十二月に支給される期末手当の支給割合を一・九月分とすること。

5　義務教育等教員特別手当について

支給月額の限度を二万二〇〇〇円とすること。

なお、幼稚園に勤務する教員に対しても、権衡上必要な限度において、この手当を支給できることとすること。

二　改定の実施時期

この改定は、昭和五三年四月一日から実施すること。ただし、㈡の1のウについては昭和五四年一月一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、要旨つぎのような反対声明をおこなった。官民格差五％以下でも勧告を出させたことは闘争の成果である。しかし、①賃上げは消費者物価指数にも及ばない低額であり、特別給与も〇・一カ月削減した。②問題の多い教員にかんする勧告も同時におこなった。③時短、週休二日制について消極的報告にとどめている。④公務員の労働条件は本来団体交渉で決めらるべきであるが、代償機能を果たすべき人事院は、信頼できない。公務員共闘は、政府にたいし、問題の多い教員の給与法改正を切り離し、人事院勧告を実施する旨閣議決定し、早期に支払うことなどを要求した。

一方、全官公は、つぎのように声明した。すなわち、配分につき中堅職員を配慮したことは評価できるが、なお不十分である。期末手当の削減は遺憾である。また週休二日制は具体的前進がみられない。以上のようにきわめて不満足であるが、人事院制度を尊重し、早期完全実施を要求する。

給与法改正案は、第八五回臨時国会に提出され、一九七八年一〇月二〇日成立し、翌二一日公布施行された。これにより、人事院勧告は、そのまま実施された。

2　最低賃金制の運用

最低賃金制の運用にかんしては、七七年一二月、中央最低賃金審議会から、最低賃金に全国的整合性をもたすため、七八年度から目安を設定すべき旨の答申があった。これを実現するため、中央最低賃金審議会で審議がおこなわれていたが、七八年七月二七日、「昭和五三年度地域別最低賃金改定の目安について」、労働大臣あて答申がなされた。内容は以下のとおりである。

【中央最低賃金審議会の答申】

一、昭和五三年度地域別最低賃金額改定の引上げ額は第一表に掲げる金額とする。

ただし、第一表のランクは、昭和五二年度地域別最低賃金の日額が第二表に掲げる金額のうち最も近い金額に対応するランクを基準とする。

第一表

ランク	金額
A	日額　一五五円
B	〃　一五〇円
C	〃　一四五円
D	〃　一四〇円

第二表

ランク	金額
A	二、四七七円
B	二、三八〇円
C	二、二四六円
D	二、一二七円

二、昭和五三年度の地域別最低賃金額の表示単位は、従来通り日額を基本とし、賃金の大部分が時間によって定められている者について適用する

第153表　都道府県別引き上げ額の目安

ランク	引上げ額	都道府県
A	155円	大阪　東京　神奈川
B	150円	愛知，千葉，埼玉，兵庫 京都，静岡，岐阜，三重
C	145円	山梨，長野，和歌山，石川 富山，茨城，栃木，群馬 滋賀，福井，新潟，福岡 広島，岡山，北海道，山口 奈良
D	140円	宮城，高知，徳島，愛媛 香川，鳥取，福島，島根 山形，秋田，青森，岩手 佐賀，長崎，熊本，沖縄 大分，宮崎，鹿児島

〔備考〕　都道府県名は，1977年度最低賃金額の高い順に，左から右へ順に並べである。

第154表　1978年度地域別最低賃金決定状況

	日額	時間額	引上額	発効月日
北海道	2,357	295	145	10月7日
青森	2,228	279	140	10月20日
岩手	2,228	279	140	10月5日
宮城	2,307	289	140	10月5日
秋田	2,231	279	140	10月12日
山形	2,235	280	140	10月11日
福島	2,269	284	141	10月18日
茨城	2,414	302	146	10月11日
栃木	2,410	302	145	10月16日
群馬	2,410	302	145	10月11日
埼玉	2,530	316.25	150	9月30日
千葉	2,539	318	150	10月1日
東京	2,633	365	155	10月26日
神奈川	2,628	329	155	9月30日
新潟	2,392	301	145	10月16日
富山	2,420	304	145	10月5日
石川	2,425	307	145	10月1日
福井	2,397	300	146	10月2日
山梨	2,432	304	145	10月12日
長野	2,427	304	145	10月16日
岐阜	2,494	311.75	150	10月5日
静岡	2,500	312.50	150	10月16日
愛知	2,567	320.88	151	10月18日
三重	2,494	312	150	10月8日
滋賀	2,400	300	143	9月29日
京都	2,515	315	150	10月8日
	2,160	270	160	
大阪	2,636	330	155	9月30日
兵庫	2,521	315	150	9月30日
奈良	2,352	294	147	10月19日
和歌山	2,426	304	145	10月9日
鳥取	2,281	286	141	10月12日
島根	2,269	287	141	10月16日
岡山	2,361	296	146	10月26日
広島	2,365	296	145	10月13日
山口	2,353	295	145	10月16日
徳島	2,286	286	141	10月15日
香川	2,286	286	142	12月1日
愛媛	2,285	286	140	10月2日
高知	2,290	287	140	10月1日
福岡	2,381	300	145	10月13日
佐賀	2,228	280	140	10月18日
長崎	2,227	280	140	10月30日
熊本	2,227	280	140	10月10日
大分	2,228	279	142	11月5日
宮崎	2,226	280	140	10月25日
鹿児島	2,227	279	141	10月25日
沖縄	2,227	280	140	10月13日

〔備考〕　富山：繊維産業，桜干製造業は54.1.1発効
京都：下位金額は和服製造業の技能習得中の者で2年未満のもの
大阪：和服製造業の技能習得中の者で2年未満のものは適用除外
繊維産業（和服製造業を除く），電気機械器具製造業は53.11.15発効

時間額をあわせて表示するものとする。

なお、従来の地域別最低賃金においては、「一日の所定労働時間が当該事業場の一般労働者の所定労働時間より短い者」についても時間額を適用してきたが、このような定め方は適当ではないと考えられる。

三、高齢者の扱いの問題については、今直ちに特別の措置を講ずる必要はない。

引き上げ額の目安と都道府県の関係は具体的には第153表のとおりであった。引き上げ率としては、大阪の六・二%から鹿児島の六・七%と、低い地域ほど、わずかながら高くなっていた。

この目安にもとづいて、地方最低賃金審議会で審議がおこなわれ、金額は第154表のように、決定をみた。改訂の金額は、目安と若干のずれはあるが大部分の地域は目安どおりとなった。目安を上回ったもの一二、下回ったもの一で、目安の引き上げ額が五円幅であ

るため、目安からずれがあった地域も微調整にとどまった。また発効の時期は、前年に比較して若干早まっている。労働者数による加重平均で、二四七三円、六・四％増（『労働基準』一一月号）である。

一九七九年度の地域最低賃金の改定については、七九年五月一五日、労働大臣から中央最低賃金審議会にたいし諮問がなされた。審議の過程では、目安制度の第一年次の経験にかんがみ、使用者側委員は、強い反発を示した。地域や業種の実態が十分把握されず、また目安に拘束されて地方最低賃金審議会の審議が自主的におこなわ

第155表　地域別・産業別の最低賃金平均額

地域別及び産業別		1978.3.31	1979.3.31
地域別最低賃金		2,324円（47件）	2,473円（47件）
産業別最低賃金	食料品製造業	2,495（45）	2,650（45）
	繊維産業	2,457（42）	2,606（42）
	木材・木製品・家具・装備品製造業	2,581（47）	2,745（47）
	パルプ・紙・紙加工品製造業	2,616（14）	2,783（14）
	出版・印刷・同関連産業	2,708（40）	2,873（40）
	窯業・土石製品製造業	2,599（37）	2,740（37）
	機械・金属製品等製造業	2,738（47）	2,892（47）
	自動車整備業	2,624（14）	2,790（12）
	卸売業・小売業	2,621（46）	2,794（46）
	その他	2,779（11）	2,922（11）
	計	2,639（343）	2,802（341）
鉱業（中央決定）		4,173（2）	4,293（2）

〔備考〕 1）金額は，適用労働者数による加重平均である。1件の最低賃金において2以上の金額を定めているものについては，それぞれの金額に対応する適用労働者数による。
2）金額は，その時点に存在する最低賃金の平均額である。
3）（ ）内は，最低賃金の件数である。

れなかったことが主な理由である。七八年度にかんしては地方審議会の答申後、六都県で異議申立てがあり、とくに東京都においては、東京商工会議所、東京都中小企業団体中央会という、中小企業者を代表する団体が申し立てをおこなったことも報道されており、地方における審議に問題があることを示した（『週刊労働ニュース』七九年七月九日付）。他方、労働側は、目安制度を維持する立場で審議に臨んだ。中央最低賃金審議会は、七九年七月二六日、使用者側の主張を配慮した前文を付した目安を、前年度と同じ形式で、引き上げ額一四五円～一六〇円で答申した。

一九七九年末現在の最低賃金決定状況は、前年とほぼ同様である。すなわち中央において決定されているものは、石炭鉱業、金属

第156表　決定方式別の最低賃金決定状況
（1979年3月末現在）

決定方式	決定件数	適用労働者数	重複をのぞく実質的適用労働者数
	件	千人	千人
1. 最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（法第16条）	390	33,306	33,303
(1) 産業別最低賃金	343	16,745	16,744
(2) 地域別最低賃金	47	33,306	16,559
2. 労働協約に基づく地域的最低賃金（法第11条）	6	6	3
合計	396	33,306	

〔備考〕 実質的適用労働者数：同一労働者に2以上の最低賃金が適用される場合に金額のもっとも高いものによる。

鉱業の二つで、審議会方式によるものである。地方において決定されているもので労働協約拡張方式によるもの六件（うち、七八～七九年に発効したものが塗料製造業で三件）、その他は、地方において審議会方式により決定されている。これは地域別最低賃金と産業別最低賃金に分かれる。これらの適用状況および金額は第155表および第156表のとおりである。

3　失業対策事業の賃金

失業対策事業の賃金は、生活保護基準とともに、国民生活あるいは労働者生活と賃金の下限を画する政策にかかわるものとしてしばしば注目されてきた。本年は、失業対策事業が創設（一九四九年）以来三〇年を経過した時点にあたるので、その賃金決定について概観しておく。失業対策事業の就労者は一九六〇年にピークの三五万人に達し、当時の労働市場の状況にもかかわらず、事業内に定着する傾向が強かった。「労働力不足」の進展とともに、当局は、失業対策事業を整理する政策をとった。すなわち、六三年の制度改正で、民間産業にたいする就労促進の措置により就職できない中高年齢失業者等のみを対象とすることとし、また、七一年の中高年齢者雇用促進法では、新規流入は認められないこととし（同法付則二条）、なし崩し解消の政策をとった。このため、就労者の減少、高齢化、女子比率の増大、失対事業就労者としての期間の長期化がすすんだ（第157表）。このような事情から一九七六年度より、事業区分による簡易な作業の導入、労働時間の短縮等がおこなわれた。現行制度において、事業は、甲乙二種に区別され、「甲事業については、公園、道路、河川敷、公共施設等の清掃、除草の作業及び花卉栽培、樹木の手入れ等の作業を内容とするものが大半を占め、その他、医療消耗品、清掃用具等の製造、補修、公共施設の用務員等の補助、図書の整理、補修等軽易な作業のものが実施されている。また、乙事業については、道路の舗装、補修、改良工事が約六割を占め、その他学校等の公共施設内の構造物補修、公共用地の整地、河川の補修、改良、農道、林道の新設、補修等の工事が実施されている。なお、地域によって異なるが、全体としては、甲事業の就労者数が乙の就労者数を上回る状況になっている。」（『職業安定公報』七九・六・一）

第157表　失対事業就労者の推移

年　度	就労者数	平均年齢	就労者に占める女子の割合	就労者になってからの平均期間
	千人	歳	%	
1960年度	350	49.2	40.4	5年7月
1970年度	192	57.6	55.8	13年2月
1978年度	105	62.9	66.3	19年9月

〔備考〕「職業安定広報」1979.6.1.

そこで賃金であるが、「就労者の賃金は労働大臣が地域別に定めることとされているが、昭和五四年度の標準的な賃金は、一時間当たり、甲就労者については四八四円（一日当たり約二、九〇〇円）、乙就労者については四八七円（一日当たり約三、四〇〇円）となっ

ている。なお、労働時間は甲事業が六時間、乙事業が七時間で運営されている」(同上)。

予算上の労力費単価は平均賃金の日額に見合うものであるが、第158表のように推移してきた。

労働大臣が失業対策事業の賃金を定めるにあたっては、失業対策事業賃金審議会の意見を聞くべきこととされており、七九年度分については、同審議会(大河内一男会長)から、「失業対策制度調査研究会報告」(一九七六年一月)の考え方にもとづき、設定されている賃金制度および決定基準をひきつづき適用することを内容とするつぎのような答申がおこなわれ(七九・三・一七)、これにもとづいた運用がなされている。答申から明らかなように、失業対策事業の賃金は、民間建設業を基準としており、また、就労者が高齢化し、流入できない事情もあるため、かつてのように、地域の賃金水準に影響を及ぼすことは少なくなっていると推測される。なお、具体的賃金表を当局は公表していない。

【失業対策事業賃金審議会答申】

一　失業者就労事業就労者の賃金について

(1)　賃金表の構成

①　賃金表の種類

甲事業就労者に適用する賃金表(以下「甲賃金表」という。)と乙事業就労者に適用する賃金表(以下「乙賃金表」という。)の二種類とすること。

②　甲賃金表の区分

甲賃金表は、その者の従事する作業の難易の程度等に応じて区分した二段階に、特に体力等の低い者に適用する特別のランクを加えた三段階により構成すること。

③　乙賃金表の区分

第158表　失対賃金の推移

年度	労力費	上昇率	年度	労力費	上昇率	年度	労力費	上昇率
	円	%		円	%			%
1949	163.00		1959	306.00	—	1970	1,006.13	13.0
	193.50	—	60	334.00	9.2	71	1,136.54	13.0
50	200.60	3.7	61	386.00	15.6	72	1,282.01	13.0
51	225.50	12.4	62	425.00	10.1	73	1,450.84	13.2
52	248.94	10.4	63	458.00	7.8	74	1,728.83	19.2
53	282.00	13.3	64	501.90	9.6	75	2,120.59	22.7
54	〃	—	65	561.70	11.9	76	2,368.35	11.7
55	〃	—	66	629.28	12.0	77	2,652.19	12.0
56	〃	—	67	710.70	13.0	78	2,922.41	10.2
57	302.00	7.1	68	795.62	12.0	79	3,142.67	7.5
58	306.00	1.3	69	890.73	12.0			

〔備考〕 1)　予算上の労力費単価(日額)。
2)　労働省調べ。

乙賃金表は、その者の従事する作業の難易の程度等に応じて区分した三段階とし、上位二段階については、その従事する作業において発揮する能率に応じて更に二つに区分して合計五区分により構成すること。

(2) 賃金の地域単位

緊急失業対策法第十条の二第2項の地域（注：比較対象とすべき地域）の単位は、失業者就労事業を施行する市町村の区域とすることを原則とすること。

(3) 賃金の額の決定

失業者就労事業の就労者に支払われるべき賃金は、各賃金表ごとに次により、地域別に一時間当たりの額で定めることとし、所定労働時間就労した場合に加算する端数調整額についても併せて定めること。

① 乙賃金表

乙賃金表の地域別の賃金額は、「同一地域における類似の作業に従事する労働者に支払われる賃金」を考慮して定めることを基本とし、具体的には屋外労働者職種別賃金調査の結果のうち乙事業の事業種目に対応する事業の日雇労働者の一般的な賃金の額を考慮し、併せて就労の実態を反映するよう定めるべきであること。

② 甲賃金表

甲賃金表の地域別の賃金額は、「同一地域における類似の作業に従事する労働者に支払われる賃金」を考慮して定めることが基本であるが、甲事業の実態にかんがみ、具体的には屋外労働者職種賃金調査の結果を参考にし、同事業の作業内容及び就労者の体力等を考慮して定めること。この場合において、就労者の実態と併せ従来の失対賃金の水準との関連について、引き続き配慮することも止むを得ないものであること。

(4) 賃金表の適用

賃金表の適用に当たっては、就労者が従事する作業の内容及び実態並びにその者の発揮する能率に即応して合理的かつ適正になされるよう十分に配慮すること。

二　夏季及び年末に臨時に支払われるべき賃金について

失業者就労事業の就労者に夏季及び年末に臨時に支払われるべき賃金については、就労者が失業者就労事業に就労した実績に応じた段階を設けて支払うこと。

【参考資料】(1)『人事院月報』、(2)『労働時報』、(3)『労働基準』、(4)『職業安定広報』、(5)『賃金と社会保障』、(6)その他

Ⅳ 社会保障

概要□公的年金制度改革をめぐる動向──年金制度基本構想懇談会報告／報告の特徴／公務員共済年金制度の改革をめぐる動向／共済年金改正法案（廃案）の特徴／国民年金法改正と問題点／医療保険制度改革をめぐる動向──概況／医療保険財政調整法案（廃案）の概要と特徴／社会福祉政策の動向

概　要

一、公的年金制度の改革をめぐっての意見や提言は、政党や研究団体、審議会、懇談会等からこの二、三年来、相次いで公表されていたが、一九七九年四月一八日の年金制度基本構想懇談会の報告によって、ほぼ出そろったようである。

一、こうした報告をうけて、政府は、「公的年金制度調整連絡会議」（一〇省で構成）を通じて年金制度全体の総合的・体系的見直しをはかり、年金制度の抜本的な改革へ向けて本格的に始動することを明らかにした。さらに各種審議会も検討課題の詰めの段階に入り、活発化してきている。こうした動向のなかで、厚生省はすでに、支給開始年齢を六五歳に引き上げることを柱にして、昭和五五年度に財政再計算をおこなうこととして次期通常国会へ向けて法改正の準備に入り、閣議で関係各省の協力要請をおこなうとともに、とくにこの改正に深いかかわりをもつ雇用条件、定年制問題などで労働省と定期的に協議を開始している。

一、医療保険制度の改革については、第八七回通常国会に、これまで継続審議にされていた「健康保険法改正案」が原案のまま国会に提出され、さらに別に利害関係団体との政治的配慮による政治色の濃い「医療保険財政調整法案」が会期末に提出されるなど活発化

してきている。しかし、両法案とも利害関係団体の根深い対立がからみ、その対立から国会は紛糾をつづけ、〝国民無視〟という世論の批判の的ともなっている。こうした紛糾と航空機疑惑問題での混乱がからみ、両法案は、結局、実質的な審議に入ることなく廃案とされ、また共済年金改正法案、および衆院で与野党一致の修正がおこなわれ、ほぼ可決成立の見通しだった薬害患者の救済をはかるための生活関連法案である薬事二法案、さらに恩給法改正案もともに廃案とされることになった。厚生省は、生活関連法案は臨時国会へ、健保改正法案は次期通常国会へ再度原案のまま提出する方針を明らかにしている。今後、年金制度、医療保険制度とともに、その改革論議の中心的な柱に「財政調整問題」がおかれ、その具体化へ向けて本格的に始動していくことになりそうである。

一、社会福祉政策の動向は、わが国の高齢化社会という人口構造や家族構造などの変化により、今後ますます福祉需要が増大し、とくに貨幣的サービス以上に非貨幣的サービスの需要が増大するという予測のもとに、「在宅福祉サービス」の推進を重点課題として、社会福祉審議会で本格的に検討されることになったが、従来のサービス無料制をきりかえて、一部有料制の導入を検討することになっている。こうした方向のなかで、厚生省は一九七九年度から、老人福祉、障害者福祉に〝生きがいと創造〟の対策の推進をはかるため「デイ・サービス事業」を実施することになった。障害者福祉については、「障害者福祉都市推進事業実施要綱」が定められ、障害者の住み良い街づくり推進のため、①生活環境改善事業、②障害者福祉サービス、③心身障害児早期療育推進事業、④市民啓発事業などを、厚生大臣が指定する都市でおこなうというものである。このように社会福祉政策は、非貨幣的なサービスを中心に、地域で「福祉のネットワーク」づくりを公・私の役割分担においてはかろうとする方向に本格的に始動することになった。

1　公的年金制度改革をめぐる動向

年金制度基本構想懇談会報告

一九七七年一二月一九日社会保障制度審議会（大河内一男会長）は、「皆年金下の新年金体系」と題して政府に勧告し（本年鑑七九年版五六八～五七二ページ参照）、ついで同年一二月九日には年金制度基本構想懇談会（厚生大臣の私的諮問機関、有沢広巳会長）は、「今後の老齢化社会における年金制度のあり方」について審議して、その中間報告を発表、一九七九年四月一八日には報告書「わが国年金制度の改革の方向――長期的な均衡と安定を求めて――」を厚生大臣に提出した。この報告によって、数年前から論議されてきた年金制度全体にわたる改革の構想はいちおう、ほぼ出そろったことになる。厚生省はこの報告を受けて、年金制度改革を本格的に始動するために、公的な諮問機関である国民年金審議会（有沢広巳会長）、社会保険審議会厚生年金部会（小山路男部会長）の関係審議会に検討を依頼し、その審議結果にもとづいて厚生省が関係法の改正案をまとめ、来年の通常国会に厚生年金保険法や国民年金法の一部改正案を

提出する見通しをたてている。とくに今回のこの報告は「実現可能かどうか」を根底に据えるべきだとの考えから、さきの社会保障制度審議会の建議による各種年金制度の基礎的給付の統合による基礎年金構想を実現困難として退け、八種類に分立している現行制度の存続を前提としており、その延長線で改革を長期的・段階的におこない、各制度の給付の一定共通部分について、制度間で財政調整を実施することを特色としており、その意味で今後の改革の方向にきわめて現実的な意義をもっているものと思われる。厚生省でまとめた報告書の概要はつぎのとおりである。

【年金制度基本構想懇談会報告（概要）わが国年金制度の改革の方向――長期的な均衡と安定を求めて――（昭和五十四年四月十八日）】

第一　改革の必要性と基本的考え方

◎現行制度の問題点と改革の必要性は大きく分けて次のように要約することができる。

①　制度分立による格差、不均衡

○わが国の年金制度は、現在多くの制度に分立しており、各制度間で給付水準をはじめ、様々な不均衡がみられるが、合理的な理由のない格差や不均衡は是正し整合性のあるものとしていかねばならない。

②　社会的経済的条件等の変化に伴う問題

○わが国の人口構造は急速に高齢化しつつあり、昭和七十年代には、六十五歳以上の人口が全人口の一五％を超え、高齢化の水準は西欧諸国に並び、以後は、世界のどの国もまだ経験したことのない超高齢国となる。一方、わが国の経済は、安定成長経済へ移行し、国民の生活パターンも変化し、年金に対する意識が高まるなど、年金制度を取り巻く社会的経済的条件は大きく変化しつつある。

さらに、婦人の職場進出や被用者の妻の国民年金任意加入の増加により、各制度が本来想定していたところと現実の適用状況、受給状況等が次第に対応しなくなりつつある。

わが国の現在の各年金制度の適用や給付の体系や支給要件のなかにはこのような変化にそぐわなくなったものがあり、これらについては、その見直しを行い、その適正化、合理化を図る必要がある。

③　年金制度の成熟化に伴う費用負担の増大

○現行各制度の財政状態には、相当程度の不均衡がみられる。

しかし、人口の高齢化と制度の成熟化によって各制度とも今後三十年間に老齢年金受給者が、厚生年金では現在の約六倍、国民年金では約二倍、共済組合で約三倍となるというように増大し、給付費も急増し、現行水準を維持するだけで、昭和八十五年には年金制度全体の給付費は現在の約五倍となり、国民所得の約一四％を占めることとなる。

一方、加入者は、全体で今後三十年間に現在の一・二倍程度にしかならないと見込まれている。そのため、現状のまま推移すれば、制度の成熟段階において、加入者の保険料負担は、制度により異なるものの、おおむね現在の三倍程度となり、年金財政は容易ならぬ事態となろう。

◎以上のような現行制度のもつ問題点の認識のうえに立って、当懇談会としては次の三つを今後のわが国の年金制度のあり方の基本的な原則として考えざるを得ないという点で意見の一致をみた。

①　年金制度の基本的な構成として社会保険方式をとること

○公的年金制度の基本的構成として税方式を採る場合には、現行制度と円滑な接続が困難であるとともに、年金給付のための財源を税のみによって調達することが可能かどうかという問題があり、今後、長期的に増大する年金給付費を安定的に賄っていくためには、個人個人の負担と給付の関係がある程度、明確に示され、保険料の拠出について加入者の理解が得られやすい社会保険方式が適しており、今後ともわが国の年金制度の基本的な構成は社会保険方式によるべきものと考えられる。

②　分立する年金制度を一挙に統合するのではなく、分立を前提としながら、制度間の不均衡の是正を図ること

○制度の分立に伴う諸問題を一挙に解決するために、これを一つの制度に統合しようとする考えがあり、そのような構想の一つとして基礎年金構想がある。しかしながら、この構想には、基礎年金の水準をどのように設定

するか、その財源調達をどうするかなど検討すべき問題が多い。また、現行制度からの円滑な移行については困難と考えざるを得ない。

したがって、現行の個別制度の分立を前提として、各制度が横断的にバランスのとれた給付体系等の整備を行い、長期的には、制度間で財政調整を行うことにより、漸進的に基礎年金構想と同様の政策目的を達成できると考える。

③　個人個人が年金を受給するようになるというすう勢を踏まえて各制度の給付水準及び給付体系等について見直しを行うこと

○婦人の職場進出が顕著になるとともに被用者の妻の国民年金への任意加入が急増しており、その加入者数は既に七百万人を超えるに至っている。このような傾向が続けば、将来は家庭婦人を含め、国民の一人一人がいずれかの年金制度に加入し、自分自身の年金を受けるという方向にすすむものと考えられる。

したがって、このような状況に対応し公的年金の水準は、受給者の世帯が単身世帯か夫婦世帯か、さらに夫婦の場合もそれぞれ固有の年金を有するか否か等、世帯類型に応じて、世帯として受ける年金額が適切でバランスのとれたものとなるようにする必要がある。

第二　改革の方向

◎以上のような基本的原則に立って、当懇談会は、いくつかの主要な項目ごとに今後の年金制度の具体的な改革の方向を検討した。

①　給付水準のあり方

（厚生年金、共済組合、国民年金の給付水準）

○被保険者の直近の平均標準報酬の六割を目途として設定されている厚生年金の標準年金の水準は、今後とも長期的に維持していくことを基本とすべきものと考えられる。共済組合の給付水準については、その沿革等を考慮すれば、厚生年金との間にある程度の違いはやむを得ないものと考えられるが、公的年金としての水準は、厚生年金とおおむね同水準のものでなければならない。国民年金の給付水準については、厚生年金の水準とのバランスには配慮する必要があるが、加入者の所得水準や保険料負担能力等を十分勘案して決める必要がある。

（経過的年金の水準）

○国民年金の福祉年金、五年年金など、いわゆる経過的年金の水準の問題は、長期的にみれば、文字どおり経過的なものであり、年金の給付水準一般の問題ではないが、これらの年金受給者の現在の状況を考慮し、当面の重要な政策的課題として対処すべきである。

②　給付体系のあり方

（被用者年金間の給付体系の整合化）

○被用者年金間の給付体系の整合化を図るべきであり、共済組合の給付体系にも定額部分を導入し、所得再分配的な要素を強めていくべきであろう。国民年金については、現在のような定額拠出と期間比例の定額給付の体系を基本とせざるを得ないが、所得比例的な体系の導入についても検討を行う必要があろう。

（年数比例の見直し）

○わが国の公的年金制度の給付体系は、年金額計算に当って年数比例的色彩が強いが、今後は長期加入者の年金額について、年数比例の逓減ないし年数比例に一定の上限を設ける等の措置が必要であろう。

③　支給開始年齢

（段階的引上げの必要性）

○戦後のわが国の平均余命の伸長は著しく、厚生年金の支給開始年齢を五十五歳から六十歳に引上げることとした昭和二十九年当時の平均余命は、男子六十三・六歳、女子六十七・七歳であったが、現在では、男子七十二・六歳、女子七十七・九歳と十年近く延びている。また民間企業における定年年齢も徐々にではあるが、延長されてきており、しかも被用者の多くは定年以降も就労している。その結果、厚生年金の実際上の受給開始年齢も平均的に六十二歳程度となっている。さらに、今後、年金制度の成熟化とともに、その費用負担も急増し、現状のまま推移すれば、制度が完全に成熟した段階では、厚生年金の保険料率が三〇％を超えると予想されるなど保険料について負担の限界を超えることが憂慮される。

○以上の点を総合的に考慮し、被用者年金の老齢年金の支給開始年齢は、今後、長期的に六十五歳に引上げていく必要がある。しかしながら、年金

の支給開始年齢は老後の生活設計において極めて重要な意味をもっていることから、その実施については、長期の年月をかけて段階的に行う必要がある。同時に、定年制の延長や再雇用の促進等の高齢者雇用対策を推進することが必要である。なお、現在の中高年者の雇用環境のきびしいことを考慮し、今日の時点で支給開始年齢の引上げの問題を提起することは反対であるとの意見があった。

④　婦人の年金

（被用者の妻の国民年金任意加入制度の今後のあり方）

○被用者の妻の国民年金への任意加入制度を存置しておくことは、問題が多いと考えられるが、将来の方向としては、次の二つの考え方がある。

(イ)国民年金の任意加入制度を廃止し、被用者の妻の年金保障は、被用者年金制度で行うこととし、その方向に即して、被用者年金制度の給付体系を整備する。

(ロ)被用者の妻で職業をもたない者は国民年金に全員加入することとし、婦人についても被用者年金か国民年金のいずれかの年金が受けられるようにし、これに必要な年金制度全体の体系整備を図る。

いずれの方向をとるにしても、年金制度全体の適用、給付の仕組み、国民年金財政に与える影響等について十分な検討を行った上で決定すべきであり、いま直ちに任意加入制度を廃止することは困難と考える。

（遺族年金の改善）

○現在、被用者年金の遺族年金は、おおむね夫の老齢年金の二分の一という水準になっているが、夫の死亡した場合には残された遺族の生活費は必ずしも二分の一とはならない。一方、欧米諸国の遺族年金の水準は、通常夫婦の場合の六割ないし七割となっている。以上の点を考慮し、遺族年金の水準の実質的引上げを図るべきである。この場合、遺族年金の支給要件の見直しをあわせて行い、年金による保障のニーズの高い有子の寡婦や高齢の寡婦に手厚くすることが必要である。

（支給開始年齢、保険料率の男女差の解消）

○厚生年金保険における保険料率および老齢年金の支給開始年齢の男女差については、解消の方向で検討を行うべきである。

⑤　費用負担と年金財政

（長期的な費用負担の増大と保険料の段階的引上げ）

○各制度とも給付面におけるできる限りの適正化を図るとともに、段階的、計画的に保険料水準の引上げを図っていく必要がある。

（個別制度の分立を前提とした財政調整）

○わが国の公的年金制度の間に存在する財政の不均衡は各制度の成熟度や財政方式の相異等によりもたらされた面もあるが、一方、長期的な産業構造や就業構造等の変化によるものなど、個別の制度ごとの財政運営や財政努力の枠を超えた要因によってもたらされた面があることを見逃すことはできない。現行の個別制度の分立を前提として、このような要因に基づく財政、費用負担面の制度間のアンバランスを是正するためには、制度間で財政調整を図っていくことを検討する必要がある。その場合、国民年金を文字どおり、国民全体の制度とみなし、国民年金相当額まで制度間で費用負担の共通化を図り、財政調整を行う方法を将来の方向として検討すべき案と考える。しかしながら、財政調整を行うためには、各制度間の給付体系等の整合化を図るなど、そのための条件整備が必要である。

（各制度の年金財政計画のチェック）

○長期的年金財政に与える影響に十分な考慮を払わないまま、各制度が給付の改善を行ってきたことが、年金制度全体の長期的な財政の安定を阻害してきた面が少なくないと考えられることから、各制度の年金財政計画を共通の基礎の下にチェックし、必要な措置をとるべきことを勧告しうる年金数理委員会ともいうべき共通の機関の設置が望まれる。

（国庫負担のあり方）

○今後の国庫負担のあり方として、各制度の給付の基礎的な部分に国庫負担の重点配分を図り、所得再配分機能の拡充を図っていくことについても検討の必要があろう。また長期的な問題としては、年金給付について、目的税等の特定財源の導入についても検討していくべきであろう。

⑥　業務処理体制

○国民の一人一人について、加入のもれや重複をチェックするとともに、今後、ますます増加する複数制度間を移動した者の通算年金の裁定、支払

を的確に行うためには、各制度を通じた記録管理体制、裁定、支払等の一元的処理を行い得る体制の整備が必要である。

また、今後、複数制度をまたがる加入期間や年数加算の制限、単身者、夫婦ごとに各制度をまたがる二以上の給付の併給調整等を行おうとすれば、現在のような各制度ごとのばらばらの業務処理体制では対応は不可能である。業務処理体制の合理化と一元化がどこまで実施するかが、制度の適切な運営と今後の改革の成否の鍵を握っている。

⑦　企業年金

○企業年金は、各企業、各職域における賃金、雇用等の実態に即応し、勤労者の退職後の個別ニーズを充足しうるという機能を有しており、公的年金とあわせ勤労者の老後の所得保障として大きな役割を担うものである。

したがって、民間の創意と工夫を生かしつつ、政府としても企業年金の普及と育成を図る必要があり、企業年金の所得維持機能の拡充強化に資するような施策を講じていかねばならない。

第三　改革のすすめ方

◎年金制度の改革は、その性格上長期的な計画のもとに時間をかけて、段階的、漸進的に行わざるをえないことから、改革にはできる限り早期に着手し、昭和六十年代までには基本的な年金制度の改革を実施しておく必要があろう。長期的展望に立った年金制度の改革の一環として早期に着手し、あるいは当面、改善を急ぐべき事項は以下のとおりである。

①　支給開始年齢

○支給開始年齢の引上げは今後の保険料負担の増大や長期的な年金財政の安定を考えると避けられない課題である。

将来、短期間に急激な引上げをせざるを得なくなることのないように早期にその引上げに着手し、昭和七十年代を目途に、一定の期間をかけて段階的に引上げていく必要がある。また、同時に高齢者の雇用面での対策の推進を図る必要がある。

②　婦人の年金

（遺族年金の改善）

○夫の死亡により残された遺族の生活の支えとして遺族年金の持つ意味は大きいものがあり、諸外国の水準をも勘案し、遺族年金の実質的な水準の引上げも早期に行われなければならない。なお、その引上げにあたっては、遺族年金の支給要件の見直し、老齢年金との間の必要な併給調整等をもあわせ行う必要がある。

（被用者の妻の国民年金任意加入制度）

○被用者の妻の国民年金任意加入制度の今後の方向付けについては、さらに細部にわたる検討を進め、早期に結論を得る必要がある。

③　経過的年金の水準

○福祉年金および五年年金の水準については、当面の政策的改善事項として対処が必要である。国民年金の経過的年金の引上げにあたっては、制度の本来的な給付水準とのバランスおよび長期的な年金財政に与える影響を十分考慮し、後代の被保険者に過重な負担を与えることとならないよう配慮する必要がある。福祉年金については拠出制の年金との間にある程度の差を考慮する必要がある。

わが国の財政の現状では一般会計負担による引上げには制約があり、新税の導入等により一般財源の拡充が必要であろう。さらに、各公的年金制度の共同の負担により、経過的年金引上げのための財源を賄う方法を検討する必要がある。政府はこれらについて早急に検討し、速やかに経過的年金の水準の適切な改善を図るべきである。

報告の特徴

この報告書は支給開始年齢の引き上げや財政調整を柱にして、将来の制度改善の方向の検討項目を、①年金制度の基本的構成、②給付水準および給付体系のあり方、③支給開始年齢、④婦人の年金保障のあり方、⑤費用負担と年金財政、⑥業務処理体制、⑦企業年金の七項目にまとめるとともに、当面着手すべき問題点として、①支給開始年齢の引き上げ、②婦人の年金の改善、③経過的年金の改善の三項目を指摘している。とくにこの報告書のなかで注目すべき提言は、①支給開始年齢を六五歳に引き上げること、②婦人の年金については、被用者の妻の国民年金の任

意加入を廃止して被用者年金制度で確立し、現行の国民年金の任意加入を会員加入（強制）とすること、③費用負担と年金財政については「国民年金を文字どおり国民全体の制度とみなし、国民年金相当額まで制度間で費用負担の共通化を図り、財政調整を行う方法を将来の方向として検討すべきである」として、つまり基礎年金的な考え方をとりながら、国民年金相当部分をプール化して財政調整をおこなうということである。④国庫負担については、目的税等の特定財源の導入を考える、などがあげられ、国民の負担増と給付の抑制による年金財政保持の考え方が強く打ち出されている。

しかし、この報告では、当面の重要課題とされている無拠出制の老齢福祉年金や拠出期間の短い五年年金、一〇年年金などの経過的年金の給付改善の財源をどう賄うのか、被用者の妻の国民年金任意加入をどう整理するか、障害年金、通算年金のあり方、財政調整などのような基準でするかなどの点について明確にされておらず、重要な検討課題を残している。

また、支給開始年齢引き上げにかんしても、報告では、定年制の延長、再雇用の促進など高年者の職場確保を必須の条件としているが、現実的には大多数の企業が六〇歳、五五歳定年を実施しており、さらに中高年の雇用がきわめて不安定である現状も考えあわせると、なお残された検討課題は多いといえる。

公務員共済年金制度の改革をめぐる動向

一九七八年四月二〇日の衆議院社会労働委員会でとりあげられたことに端を発した年金のいわゆる「官民格差論」は、マスコミなどで公務員の共済年金の優位性が批判の対象とされ、非常に大きな反響を呼び起こすことになった。そしてこの「官民格差論」の反響は、すでに一九七四年一二月から国家公務員共済組合審議会（今井一男会長）で共済年金抜本改正の検討が続行中であり、この検討に大きな影響を与えることになった。さらに本年鑑七九年版で述べているように、一九七五年から七七年にかけて各種の団体や政党から、年金制度の改革にかんする政策提言などが続々と公表されることになり、とりわけ前述の社会保障制度審議会や年金制度基本構想懇談会によってわが国の公的年金制度全般にわたる大幅な改革提案がなされることになり、こうしたなかで共済年金が単独で改正の方向を打ち出すわけにはいかなくなった。

そこで、大蔵省は、国共審議会の一九七七年一二月一七日の「共済制度の改正に関する中間報告」を受けたが、一九七八年度の改正はすべて見送り、一九七九年度の年金財源率再計算期に合わせて改正する方針をとることになった。この方針にもとづいて大蔵省は、国家公務員共済年金と同じような共済年金制度をもつ地方公務員や公共企業体職員等の動向を無視して、国共済だけが独自の理由と経緯から制度改正にふみきることは、現実的処理として必ずしも妥当といえないし、他の共済年金制度にたいする影響についても配慮されなければならないとして、一九七八年三月三〇日、国公共済審議会、地公共済審議会委員と三公社の労使代表による共済組合年金全体の統一的な改革を論議をするための場として、「共済年金制度懇談会（今井一男座長）」を発足させることになった。

この懇談会では、大蔵省当局から、官民年金格差批判などの世論や財政困難を理由として、退職年金支給開始年齢を五五歳から六〇歳に引き上げるという提案を主軸として、五項目の改正要綱骨子の論点が提出された。これにたいし、労働側委員は、支給開始年齢引

き上げは、定年制をはじめ雇用保障の見通しとのかかわりで検討のすべきこと、減額退職年金の扱いについても現業等の特殊職域の中途退職者への配慮の必要、国庫負担を厚生年金なみの二〇％に引き上げること、高額所得を有する退職年金受給者（公団などへの天下り官僚）への支給制限の強化などを主張し、一九七八年一二月二六日までに計九回の懇談会がもたれたが論議は平行線をたどった。

一方、一九七九年二月に入って、労使間の意見の対立のまま、「昭和四十二年度以後における国家公務員共済組合等からの年金額の改定に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」が、大蔵大臣、自治大臣から、国公共審議会、地方公務員共済組合審議会、社会保障制度審議会に諮問され、その答申が次つぎにおこなわれた。これらの答申は、社保審が支給開始年齢引き上げにともなう経過措置として、二〇年かけて年齢方式で段階的におこなうという点について、長きに失するうらみがあると批判をしているが、ほぼ基本的には諮問事項を容認するものとなった。

こうした経緯を経て、共済年金関係改正法案は、一九七九年の第八七回通常国会に提出されることになった。

【昭和四十二年度以後における国家公務員共済組合等からの年金の額の改定に関する法律等の一部を改正する法律案要綱】

一　既定年金の年金額の引上げ　恩給における措置にならい、旧令による共済組合等からの年金受給者のための特別措置法（昭和二十五年法律第二五六号）、旧国家公務員共済組合法（昭和二十三年法律第六九号）および国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第一二八号）に基づく年金について、その年金額の算定の基礎となった俸給を昭和五十三年度の国家公務員の給与の改善内容に準じて増額することにより、年金額を引き上げること。

二　退職年金等の最低保障額の引上げ　恩給における措置にならない、長期在職した退職年金受給者等および公務関係年金受給者の最低保障額を引き上げること。

三　老齢者等に対する年金額の算出率の特例の改善　恩給における措置にならい、恩給公務員期間等を有する八十歳以上の者に対する現行の年金額の割増措置を改善すること。

四　寡婦加算額等の引上げ　遺族年金に加算される寡婦加算および遺族加算の額を引き上げること。

五　退職年金等の支給開始年齢の引上げ　退職年金等の年金支給開始年齢を五十五歳から六十歳に引き上げること。

六　高額所得を有する退職年金受給者に対する年金の支給制限　前年における退職年金以外の給与所得が一定額を超える場合で、その者の退職年金の額が一定額以上となる場合には、退職年金の額の一部の支給を停止すること。

七　減額退職年金の改正　減額退職年金を選択できる場合を限定し、減額率を改めること。

八　退職一時金等の廃止等　退職一時金、返還一時金および死亡一時金を廃止するとともに、脱退一時金の制度を創設すること。

九　公庫等の出向職員に関する取扱いの変更　任命権者の要請により公庫等へ出向した職員に対しては、五年を超えない限度で引き続き長期組合員とするとともに、現行の復帰希望職員制度は廃止すること。

十　衛視等の特例年金制度の廃止　衛視等の特例年金制度を廃止すること。

十一　国庫負担　現行の国庫負担のほか、当分の間、別途特別の国庫負担の措置を講ずること。

十二　短期給付制度の改正　健康保険における措置にならない高額療養費、家族高額療養費を新設し、家族療養費の支給率を変更するとともに、現行の高額療養費制度を廃止すること等の措置を講ずること。

十三　その他　(1)国家公務員共済組合審議会の委員の資格要件を変更すること。(2)掛金および給付額の算定の基礎となる俸給の最高限度額につ

いて、公務員給与の引き上げ等を考慮し、三万九千円に引き上げること。(3)その他所要の改正を行うこと。

共済年金改正法案の特徴（第八七回国会で廃案）

前述した経緯を経て第八七回通常国会に提出された改正法案は、国家公務員共済制度のほか、地方公務員、公共企業体職員等四法を数えるが、その改正内容はほぼ同一である。その改正法律案は、「昭和四十二年度以後における国家公務員共済組合等からの年金の額の改定に関する法律等の一部を改正する法律案」である。その内容は、さきに掲載したこの改正法案に先立って各審議会に諮問された「法律案要綱」にそうものである。そのおもな内容は、まず第一に、すでに年金を受給している者にたいする処置として、①年金額を平均三・六％引き上げる、②最低保障額を約四％引き上げる、③寡婦加算、遺族加算を年額一万二〇〇〇円引き上げる、④八〇歳以上の最短年金限の加算額を三〇〇分の二にする、というもので、これらは、いわば恩給法関連部分を恩給を引き上げることにともなって例年手直しをしている点である。

第二に、この法改正の主軸になっている点で、①支給開始年齢を五五歳から六〇歳に引き上げる、②高額所得者にたいする年金の一部支給停止をする、③減額退職年金の支給制限をする、④退職一時金の支給を廃止する、⑤自衛官等にたいする特例年金制度の廃止、⑥公庫等への出向職員の年金二重加入の解消と俸給の上限を三八万円から三九万円にする、⑦長期給付にたいする国庫負担の増額（総財源の一％）などである。

第三に、健康保険法改正案が今国会で成立することを前提とする医療給付の改正である。

以上のような改正内容からみて、第一の年金額の引き上げは別として、第二の各点にみられるように、前述した経緯をふくめて考え合わせると、この改正法案は全体的に官民年金格差批判などの世論や財政困難への対応を色濃く打ち出しており、従来からの共済年金制度独自の改正論議から、いわば受動的な傾向を現している。

この改正法案は、衆議院大蔵委員会で審議されたが、第八七回国会がいわゆる航空機疑惑をめぐって混乱したため廃案とされた。

国民年金法改正の動向 八七国会の改正と問題点

第八七回通常国会における国民年金制度の改正は、おおむね年金制度基本構想懇談会の答申を待つという姿勢で、制度の根幹にかかわる抜本的な改革はおこなわないということで、また今年は年金の財政再計算期でないこともあって、部分的な給付額の改正にとどまっている。

一九七九年二月一三日に国会に提出された「国民年金法等の一部改正案」は、昭和五三年度の消費者物価上昇率（四％計上）に応じた年金額の物価スライドの特例措置、厚生年金の加算額の引き上げ、福祉年金の各年金額の引き上げを内容としたものである。この法案は、老齢福祉年金月額を政府原案に二〇〇〇円上積みして二万円にして、さらにこれにともなう各年金、手当の引き上げをおこなうなどの六党共同提出による修正案および附帯決議が出され、すべて可決された、その内容はつぎに掲げるとおりである。

【国民年金法等の一部を改正する法律案に対する修正案要旨】

一　国民年金法に関する事項

(一)　福祉年金額の引上げ

ア　老齢福祉年金　老齢福祉年金の額を、昭和五十四年八月分か

ら、改正案の二十一万六千円（月額一万八千円）から二十四万円（月額二万円）に引上げること。

イ　障害福祉年金

障害福祉年金の額を昭和五十四年八月分から、一級障害について改正案の三十二万四千円（月額二万七千円）から三十六万円（月額三万円）に、二級障害について改正案の二十一万六千円（月額一万八千円）から二十四万円（月額二万円）に、それぞれ引き上げること。

ウ　母子福祉年金および準母子福祉年金　母子福祉年金および準母子福祉年金の額を、昭和五十四年八月分から、改正案の二十八万八百円（月額二万三千四百円）から三十一万二千円（月額二万六千円）に引き上げること。

(二)　その他所要の修正を行うこと

二　国民年金法の一部を改正する法律（昭和四十四年法律第八十六号）に関する事項

五年年金の額を、昭和五十四年八月分から、昭和五十四年度における物価スライド後の額と二万四千円（月額二千円）とを合算した額に引き上げること。

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

五年年金の額を、昭和五十四年八月分から、昭和五十四年度における物価スライド後の額と二万四千円（月額二千円）とを合算した額に引き上げること。

四　児童扶養手当法に関する事項

児童扶養手当の額を、昭和五十四年八月分から、児童一人の場合改正案の月額二万三千四百円から二万六千円に、児童二人の場合改正案の月額二万五千四百円から二万八千円に、それぞれ引き上げること。

五　特別児童扶養手当等の支給に関する法律に関する事項

(一)　特別児童扶養手当の額の引上げ

特別児童扶養手当の額を、昭和五十四年八月分から、障害児一人につき改正案の月額一万八千円を二万円に、重度障害児一人につき改正案の月額二万七千円を三万円に、それぞれ引き上げること。

(二)　福祉手当の額の引上げ

福祉手当の額を、昭和五十四年八月分から、改正案の月額七千円から八千円に引き上げること。

しかし、この改正で、無拠出制の老齢福祉年金と拠出制の五年年金の差がわずか一〇八円になるという点や、一〇年年金は五年年金の二倍の期間の保険料を納入するにもかかわらずその差が一・三七倍に縮小されることになるなど大きな矛盾を残すことになった。

そこでこうした問題点もさることながら、年金制度基本構想懇談会の報告が出されたことにより、厚生省は昭和五四年度におこなう国民年金法の改正について国民年金審議会（有沢広巳会長）に審議を要請した。この要請にもとづいて、同審議会は婦人の年金権などを柱に検討項目を決め審議に入ることになった。

とくに改正に当たっての総括的事項には、①老後保障における年金制度の位置づけと役割、②改正にあたっての基本的な考え方、③公的年金制度全体の見直しと国民年金制度の関係、④厚生年金制度の改正と国民年金制度の改正の関係、⑤福祉年金をふくめた経過的年金のあり方、⑥婦人の年金保障のあり方、⑦国民年金運営の将来見通しなどがふくまれており、国民年金制度の根幹にかかわる抜本的な改正にむけて本格的に始動することになった。

2　医療保険制度改革をめぐる動向

概　況

医療保険制度をめぐる動向は、ここ数年来医療関係団体の利害がからみ、それが国会へも反映して、〝政治がらみ〟の複雑な動きを現している。今国会においても、第八四回国会以来継続審議とされ棚ざらしにされていた「健康保険法改正案」（本年鑑一九七九年版五七九～五八一ページ参照）の審議中に、しかも会期のおし迫った時期に、自民党と日本医師会との「政管健保と健保組合の財政調整」の合意によって、自民党単独の議員立法として「医療保険財政調整法案」が提出されることになった。マスコミでもこの唐突な法案提出にたいして、保険制度の抜本改革に拙速は禁物との論調を掲げている。しかし、結局、両法案とも実質的な審議に入らぬまま廃案にされることになった。そこで厚生省は、すでに健保法改正案の成立をはかるため現改正案のまま次期国会に再提出することを明らかにするにいたっている。

医療保険財政調整法案の概要と特徴（八七国会で廃案）

「医療保険財政調整法案」は、今国会で廃案となったが、本来この問題は性格上、健保改正法案のなかで、関連する諸問題と整合的にとりあげられるべき筋合いのものである。それを政治的な意向もあって、やや唐突に別法案としてとりあげられたかたちとなっている。この法案提出は、今日の給付・拠出の制度間格差、それにもとづく保険財政格差をもはや放置できないという現状から、財政調整の具体化へ向けての反響を呼び起こすことになった。以下に「医療保険政策研究会」によって整理された法案の概要とその特徴を掲載しておく。

【医療保険財政調整法案の概要と特徴】

①目的　この法律の目的は、財政調整によって医療保険における費用負担の公平を図ることとされており、負担の公平と裏腹の関係にある給付の平等ということについては健保法等本体の法律改正によって実現するということで整理がされている。

②財政調整の範囲　この財政調整は、全被用者保険制度―政管健保、組合健保、日雇健保、船員保険、各種共済組合―の間で実施されるものとされており、地域保険である国民健康保険は、除外されている。

③財政調整の対象となる給付　財政調整の対象となる給付は、医療に関する全ての給付であり、具体的には、被保険者本人に対する療養の給付、償還払いである療養費および高額療養費または資格喪失後の継続給付、家族に対する家族療養費または家族高額療養費である。家族高額療養費という概念は現行制度にはないが、この自民党の財政調整法案は、政府の健保法等の改正案が成立することを前提として作成されたものであることから、財政調整の対象に含まれている。また、医療給付としては、保険医療機関や保険薬局を通じて行われるものだけではなく、保険者が自己の被保険者のために個別に契約した病院や診療所（事業主医局等）または健保組合や共済組合が自ら開設する病院や診療所を通しての給付も調整の対象とされる。日雇健保については、健保法と横並びの政府の改正案がないため、現行制度の給付を前提としており、特別療養費という日雇健保に独自の給付も含まれている。財政調整の対象から除外されているのは、傷病手当金、出産手当金、分べん費、埋葬料等の現金給付であるが、そもそも財政調整の対象から何故現金給付をはずすのかは明確な論拠がない。労務

管理の手段だからそもそも社会保険になじまないというのは暴論である。現金給付も医療保険の給付の柱の一つであり、財政力の基準は、やはり給付費用の総体と負担能力の総体との関連において決定されるべきものであろう。次に附加給付であるが、自民党案におけるこの取扱いははっきりしない。政府の健保法改正案では、附加給付は、全被用者保険間の財政調整が行われるまでの間、厚生大臣の承認制に切りかえて医療に関する附加給付を規制するというものであったが、自民党案では、この部分は削除され、かわりに附加給付は「政令の定めるところにより」行われるものとされている。察するのにこの政令が附加給付を制限するための法的根拠であると考えられる。しかし、いずれにしても附加給付は、その種類を問わず財政調整の対象とはされていない。

④費用負担　保険者は、毎月、財政調整のための費用として、政府に対し、拠出金を納付する。この拠出の納付に必要な費用は、保険者が現金給付、保健施設等に要する費用を上乗せして、保険料として被保険者および事業主から徴収することになる。拠出金の額は、各保険者毎に異なり、その保険者の標準賃金総額に拠出率を乗じて得た額である。この拠出率は、全保険者を通じた医療給付費の総額を全保険者の標準賃金総額で割ったものを基準として、厚生大臣が定めることとされている。この拠出料率は、全保険者に共通のものであり、各保険者は、自らの標準賃金総額を計算し、それに拠出料率を乗じた額を拠出金として政府に納入するという仕組みである。標準賃金総額の定義は、制度によって異なっているが、これは、制度毎に保険料算定の基礎が違っているためである。政管健保と組合健保は今回の政府の改正案によって標準報酬月額と賞与が保険料の算定基礎とされているが、船員保険は、標準報酬月額だけ、日雇健保には、制度の特殊性からそもそも標準報酬月額という概念がなく、また共済組合については私学共済の場合は健保と同じであるが、他の共済組合は、掛金の計算の基礎が諸手当を除いたいわゆる本俸に限られているためその範囲が健保よりも狭い。同一の拠出率を適用するためには、標準賃金総額の算定基礎も同一にする必要があるが、自民党案では既存の制度を直接改正して保険料または掛金の算定基礎をそろえるのではなくて、各保険者の拠出額を決定するための計算方法を定めているにすぎない。だから、たとえば国家公務員共済組合においては、財政調整のための拠出額は、賞与等を含めた総所得で計算されるが、組合が被保険者から徴収する掛金は、本俸だけを対象として徴収されることになる。また、制度間における標準報酬上限の不均衡是正の措置は講じられていないが、この差は現在あまり大きくないとはいえ、制度論的には問題の残るところである。この拠出金については保険者がこれを納期限までに納付しないときには、政府は、保険者に対して督促、滞納処分の強制徴収をすることができる規定が設けられている。

⑤交付金の交付　交付金は、医療給付費の全額について、各保険者からの請求に基づいて、政府が毎月、保険者に対して交付する。医療給付費の額の算定方法は、政令で定めることとされているが、おそらく保険者の契約医療機関や組合の直営医療機関からの給付費用についてこの政令が意味をもつものと考えられる。保険医療機関からの給付費用は、全制度を通じて厚生大臣の定める診療報酬点数表によって算定されるが、保険者の自家診療分については、この点数表が法律上適用されていないからである。交付金の交付は直接保険者に対して行われるものであるが、診療報酬の審査および支払を社会保険診療報酬支払基金に委託している保険者については、その分の交付金は、支払基金に対して交付される。この結果、医療給付の現物給付分のほぼ全ては、政府から支払基金に直接交付が行われ、各保険者に交付されるのは高額療養費等償還払いの医療給付費分だけとなる。この償還払いの分については従来通り患者が保険者に請求し、保険者がそれを取りまとめて政府に請求し、政府からの交付金を受けて保険者が患者に支給することになる。

⑥実施主体　自民党案では、この財政調整は政府が実施するものとされている。附則で厚生省設置法の一部が改正され、保険局がこの法律を施行することとされ、世上言われているように社会保険庁に資金がプールされるというのは誤りである。また、政府が財政調整を実施するためには、特別会計を設置するのが当然であると考えられるが、このための法案は国会に提出されておらず、具体的な実施方法は極めて不明確となっている。

⑦国庫負担　財政調整を実施する場合に、特定制度に対する国庫補助

をどうするかという問題がある。自民党案では、政管健保、日雇健保、船員保険に対する国庫補助規定を附則で削り、そのかわり、「国庫は、当分の間、予算の範囲内において、交付金の交付に要する費用の一部を補助する」と附則第二条に規定している。これは制度毎の国庫補助ではなく、財政調整事業そのものに対する国庫補助であり、この国庫補助の分だけ拠出料率が下り、各保険者の拠出金額が減ることになる。また、政府が財政調整を実施するための事務費については、国庫が毎年度、予算の範囲内において負担することとされている。政管健保等の累積赤字については、自民党は、財政調整とは無関係に別途処理するとの表明を行っていたが、この法案での特別会計法の改正では何らそのことは触れられていない。財政当局からの圧力の結果であろうか。

⑧関連法律の改正　自民党案では、附則で健保法をはじめ医療保険各法の改正が行われているが、この主たる内容は、各保険者が財政調整のための拠出金を、保険料または掛金として徴収することができるようにするためのものであり、各制度の中味については現行の仕組みがそのまま残されている。

3　社会福祉政策の動向

厚生省は、今後社会福祉需要の増大が予測されることから、その対応策として、すでに老人福祉において、一九七二年から実施している「在宅福祉サービス」の推進を大きな課題として、一九七八年一二月に社会福祉審議会（山田雄三会長）の老人福祉専門分科会（大宰博邦分科会会長）に小委員会を設けて「在宅福祉対策の今後のあり方」および「老人福祉サービスの費用負担のあり方」について審議を開始し、本格的に検討をおこなっていくことにしている。

この在宅福祉サービスの論議は、「自宅サービス」と「デイ・サービス」（通所サービスとよばれる）を柱とするものになっている。自宅サービスは、訪問看護、家事援助、配食サービス、入浴サービス、洗たくサービスなど一〇種以上に及ぶが、このうち家事援助家庭奉仕員制度は、介護者がいない六五歳以上のねたきり老人にたいして日常生活の世話をおこなうもので、自宅サービスの代表格とされている。在宅福祉サービスの一環としてのデイ・サービスは、生きがいと創造の事業として、一九七九年度から新たに実施されるものである。そのデイ・サービス実施要綱案では、①特別養護老人ホームまたは養護老人ホームにデイ・サービス施設を設け、在宅の虚弱老人等にたいし、通所の方法により各種のサービスを提供することにより、当該老人の自立的生活の助長、社会的孤立感の解消・心身機能をはかり、あわせて家族の身体的・精神的な労苦の軽減をはかる、②設置主体を地方公共団体または社会福祉法人とする、③運営主体は市町村とするが必要がある場合には、市町村は対象者の決定および供与するサービスを除いて社会福祉法人に委託することができる、④事業の対象者はおおむね六五歳以上の者で、身体が虚弱のために日常生活に支障のある者としている。この事業の内容は、㋑入浴サービス、㋺食事サービス、㋩生活指導、㋥日常動作訓練、㋭休養、㋬家族介護者教育、㋣輸送サービスなどとなっている。

【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)『賃金と社会保障』（労働旬報社）、(4)『月刊福祉』（全国社会福祉協議会）、(5)『朝日新聞』（一九七九年四月一九日付）

V 経営者団体の労働政策

概要□日経連第三二回定時総会――大槻日経連新会長の労働政策の視点――賃金問題研究委員会報告――「賃金・労働時間の国際比較」調査報告――雇用管理の一動向＝定年選択制度

概要

一、七九年春闘すなわち日経連のいう「春季賃金交渉」は、昨春闘とくらべると、ほぼ同水準で収束した。日経連は、今次春闘について、労使交渉が正常化の方向に向かっていることを評価する一方、公労委の調停委員長見解は、国民の税負担で安易に高すぎる賃上げを容認するものであるときびしく批判した。ただ電電公社の労使が、公労協と一線を画し、同種の民間企業賃金をわきまえた解決をはたしたことについては高く評価した。

一、日経連第三二回定時総会では、桜田会長の引退（名誉会長就任）、大槻新会長の選出をおこなった。後日大槻新会長は、石油問題と財政問題の二つの側面から今後の日本経済と企業経営はきびしさが予想されるとしたうえで、①労使関係の面では企業内組合の育成強化の重視、②公企体とくに国鉄のあり方、公労委のあり方には問題があること、③さらには時短・週休二日制の実施については国情や経営経済の実態に即して考えるべきこと、などを強調し、従来の日経連の宣言にそった方針を表明した。

一、例年どおり、今次春闘に先立って経営側の春闘方針を示す賃金問題研究委員会報告が出されたが、今年度は、さらに日経連労働経済特別委員会の手による「賃金・労働時間の国際比較」の調査報

告も出され、経営者団体の春闘対策もいっそうきめ細かくなってきている。なお、日経連は、賃金問題研究委員会は今回の報告でもって解散し、今後は賃金問題だけに限定しない「労働問題研究委員会」を新たに発足させることを決定した。

一、現下のきびしい経済情勢のもとで、相変わらず雇用問題は、労使双方にとって深刻さをはらんだ最重要課題である。さまざまな雇用問題への対処が各方面で検討されてきていることはいうまでもない。とりわけ定年問題、高齢・高学歴問題、退職金問題などは、経営者側にとっても積極的な検討課題とされている。

1　日経連第三二回定時総会

日経連第三二回定時総会は、七九年五月一一日に開催された。総会では、一九四八年四月、日経連発足と同時に副議長に就任し、翌四九年総理事、六〇年に代表常任理事、七四年規約改正により会長となり、文字どおり日経連とともに歩んできた桜田武会長が辞任し、後任新会長に前副会長大槻文平氏（三菱鉱業セメント会長）が選任された。もとより会長交代により日経連の方針が基本的に変化するものではないが、この点で新旧両会長の考え方の一端をみてみよう。まずはじめに日経連総会における会長としての最後のあいさつにたった桜田氏は、労使紛争が正常化の方向に向かっていることを評価する一方、公労委調停委員長のベ・アをめぐる見解を国民の税負担による高すぎる賃上げときびしく批判した。またこれまで「賃金白書」を発表してきた賃金問題研究委員会の解散とそれに代わる労働問題研究委員会の発足を公表した。その見解要旨をかかげておく。

【桜田会長あいさつ（要旨）】

今年度春季賃金交渉で特に注目すべき点は次の通りであった。第一は労働組合の賃上げ要求が一ケタ組と二ケタ組に分かれたこと。一ケタ組は私鉄を除く民間労組、二ケタ組は全電通を除く公労協と私鉄であった。労組の態度としては、「賃上げ結果を利用者または納税者に転嫁できる」とする向きは二ケタ組であり、「国際競争の波にさらされて企業を存立させねばならぬ」とする向きは、一ケタ組であったといえる。この組合要求に対し、労使の団交によって私鉄は自主解決し、国鉄は公労委調停依存の解決であった。第二は労使紛争正常化が漸次、顕著になったことである。労組として「スケジュール闘争の中でのスト」という団体交渉の筋道からすれば理解できがたいストが今年、激減したことは、国鉄・私鉄においても顕著であった。また誠意ある団交を煮つめて、一発回答で解決する労使が昨年以来大幅に増加しつつある点がこれをあらわしている。第三は公労委の調停委員長見解で、前記の傾向にもかかわらず、ただスト中止をあせるだけのもので、企業体の赤字が今や「国家財政を破局に追いこまんとする現実をわきまえぬ不見識」と評されても、いたしかたのないもので、国民の税負担で安易に高すぎる賃上げを容認するものであった。同じ赤字企業で、賃上げを抑制してでも雇用の維持に全力を傾けている造船や海運の労働者は、これを何とみるであろうか。不可解の一語につきる。役人天国日本の象徴と見る向きもあれば、また公労委廃止―中労委所管論の起こるゆえんでもあろう。第四にこれと対象的なのは、電々公社の労使であった。同公社は国際競争の波に抗して存立をはからねばならぬ立場にあって、公労協と一線を画し、同種の民間企業賃金をわきまえた解決態度は、評価されてしかるべきである。

日経連は昭和四十九年十一月、「大幅賃上げの行方研究委員会」の報告書を発表して以来、五回にわたって、苦心して報告書をつくり発表してきた。その趣旨はおおむね浸透し、かつ実現したと考えられる。このような経過をたどってきた「賃金問題研究会」であるが、今年の四月をもって解散することが決定された。今後は賃金問題だけに限定せず「労働問題研究委員会」として日経連役員をはじめ学者・専門家の参加をえて発足することになった。報告書も時に応じて発表されるであろう。

2　大槻日経連新会長の労働政策の視点

第三二回日経連総会で新会長に選任された大槻文平氏は、『日経連タイムス』五月三一日付紙上で、今後の日本経済と企業経営は、石油問題と財政問題の両面からきびしさが予想されるとしたうえで、経営労務の課題についてつぎのような考え方を明らかにした。要旨を紹介しよう（『日経連タイムス』一五四六号による）。

私は、今日の日本経済はかつてない厳しい局面に当面しているのではないかと思います。というのは、一つは石油の問題。これは日本だけの問題でなく、世界的な問題であり、何らかの解決策を見い出さなければならない問題であります。石油が今後、どのような値段になっていくのか、あるいはどの程度の量が確保できるのか、代替燃料はどうなるのか、など見通しがはっきりしない。したがって、石油問題の成行き如何によっては、日本経済は非常にむずかしい状態に直面するのではないか。

もう一つの問題は、国家財政が非常に苦しい状態にあることです。国家財政を、三九％以上の借金によって運営しているということは、非常に不健全である。来年も十五兆円以上の公債を出さなければならないということになると、日本の財政は破局的な状態になるのではないか。したがってこのような財政状態を克服するためには、政府の一般支出を縮減することが必至となり、その上で増税というようなことも問題になってくる。

このような内外の情勢から考えてみると、企業経営も非常に厳しいものになるのではないか。つまり、事業活動を積極的に展開できないような事態になるおそれがあるし、また、好むと好まざるとにかかわらず、高い税金を負担しなければならないようになることを考えると、企業経営についても、いままでより一層褌を締めたやり方が必要になってくるのではないか。

貿易摩擦の問題については、ある外国人が指摘していたように日本のやり方には、非常にまずい点があるのではないか。その人は、日本の経済状態は西ドイツと似ているが、西ドイツは貿易面で日本のような摩擦を起こしてない。それはなぜかというと、特定の地域に集中豪雨的な輸出をやらない。広い範囲にばらまくようなやり方をやっているからだ、と言っていたが、これなどは、これから先日本の貿易をやって行く上で耳を傾ける必要があるのではなかろうか。しかし、わが国の経済構造からみて、これから先の貿易は、アメリカから文句を言われるような状態、つまり日本の輸出だけが非常に伸びていくような状態には、ならないのではないだろうか。

つぎに、労働問題で、まず私は、日本経済に今日までの成長をもたらしたもの、そして産業平和をもたらしたもの、それは一にかかって企業内組合にあると思う。この企業内組合というものを、今後とも労使双方が従来にもまして育成していく、健全なものにするということを心がけるべきではないか。これが一番大事なことではないか。当面する労働問題としては、雇用の問題と賃金の問題がある。これらについては、日経連として、いままでいろいろ見解を出してきたように、相互に関連したものとして、考えていかなければならないと思う。つまり、高い賃金を出そうとすれ

ば、雇用を切らなければならない。しかしいまは賃金よりも雇用の時代だし、食えないという賃金でもないから、お互いに我慢し合って、できるだけ大勢の人を抱えていくというやり方、乏しきを分かち合うというやり方、をしていくべきときではないか。

また、賃金問題の処理には、高齢化との関連がある。最近の労働省調べによると、日本の賃金構造は、年功序列型が多少くずれかかっている。つまり四十歳の後期から五十歳くらいのところが頂上になって、あとは下がっている。これは、日本の賃金に、ある程度能力給的色彩が加味されてきたことを示すものではないか。その意味で年齢を延ばそうとすれば年功序列賃金というものは、多少是正されることになろうが、これはやむを得ないことだろう。

いま、論議されている問題の一つに、労働時間短縮の問題がある。時間短縮は結構なことだと思っている。しかし、時間短縮に当っては企業がいろいろな工夫をして、生産性を上げ得るという前提が必要で、生産性向上との結びつきがなくて、単に労働時間だけを短縮するということでは、企業は、国際競争力を失って脱落してしまう。その点は時間短縮を進めるに当って十分考慮しなければならないことである。また労働組合の人達は、労働時間を短縮して、その分だけ人を雇えと主張しているが、それは言うべくしてなかなか実行困難であると思う。

それから週休二日制の問題は、これも同様に、生産性を落とさない、という前提で進めなければならない。そして週休二日制の問題は、各企業の労使が企業の経営状態や事業内容をふまえ、企業の存続を維持するという立場からよく話し合って決めるべき性質のものであって、法律で一方的に定めるというようなことは避けるべきであると思う。いま、公務員の週休二日制が論議されているが、官公庁の場合は、民間企業とは異なり労働生産性との関連で考えることはできない。つまり、官公庁が週休二日制にすれば、行政サービスが落ちることは確かである。また、官公庁の中には、どうしても休んではいけないところがある。たとえば、病院、警察、自衛隊などだが、こういうところでは、週休二日にすると人をふやさなければならない。それだけ国費が膨張するということだから、今日のような財政窮乏のときにはやるべきではない。慎重に対処してもらいたい。三公社五現業についても同様に考えられると思う。

これに関連して、海外から、日本人の働き過ぎ批判などもあるが、しかし、日本は資源の少ない国で、外国から資源を買ってきて、加工して輸出し、それによって国の経済を維持していくという国柄から見て、よその資源の豊かな国と同じようなことをやっておったのでは、国が成り立たないと思う。技術的にも一歩先んずるような工夫、研究が必要だろう。労働時間も、外国が週休二日制、あるいは週三日制をやったからといって、すぐにそれを真似しなくてはならない、ということはない。むしろ国情に応じ、企業の内容に応じたやり方をやっていくべきではないか。その点については多少非難があっても、致命的な批判にはならないのではないか。

労使関係の現状については、民間に関する限り、とくに問題はないと思う。日本は企業内組合だから、組合は会社の経理内容等をよく知っている。お互いに会社を盛りる――、会社も組合員の生活状態はよく知っている。お互いに会社を盛り立てて立派に――、強力なものにしなければいけないという、労使一体の観念、運命共同体の観念ができている。したがって、外国に比べストライキも少ないし、労使関係は非常にうまくいっていると思う。

ただ民間に比べて公共企業体関係が必ずしもうまくいっていないのではないか。天下の公器である国鉄が、やってはいけない違法ストライキを武器にして、大衆に迷惑をかけながら、高い賃金を取ろうとするやり方はどうか。また、政府の姿勢も、必ずしも肯定できるものではありません。たとえば今年の春季賃金交渉にしても、国鉄は破産状態にもかかわらず、他の企業体と同じような賃上げを認めるということには、私ばかりではない、民間労使全体がまことに割り切れない感じをもっているのではないか。民間であれば、会社が左前になれば、社長以下全員が給料をカットするなどして危機を切り抜けるということが、一般的に行われている。ところが国鉄は非常な経営危機に立っているにもかかわらず、賃金だけは精いっぱい出すというやり方をしている。これはおかしいと思う。公労委なども、そのような考え方を変えなければいけないのではないか。

日経連の今後の運営に当っては、全国の経営者の皆様とお互いにコミュ

ニケーションを強めて、同志的結合を一層固くし、産業平和を確立することによって日本経済をなお一層発展させるために、お互いに力を尽くして参りたい。これは日経連が従来から宣言していることで、その理念、考え方を伸展させていくということだ。できるだけ皆様のご意見をお聞きして、悪いところは是正し、いいところはこれを取り入れていくということで今後の運営を図って参りたい。

3　賃金問題研究委員会報告

七九年春闘にあたっての日経連の方針を示した賃金問題研究委員会（議長・桜田日経連会長）の報告は、七八年一二月一四日、日経連常任理事会において報告され、満場一致で承認された。報告では、日本経済の現状は世界各国経済と比較すれば最良・最高の条件下にあるとしながらも、企業労使のあいだには中高年齢層の雇用問題、労働時間・円高・物価と賃金をめぐる諸問題など解決に協力すべき多くの問題があることを指摘するとともに、前年よりもさらにきびしい七九年春闘へ向けての対応策を強調し、総力をあげて雇用問題の解決とインフレ防止をはかるべきであるとしている。七九年春闘の評価についての前記桜田会長のあいさつにみられるように、日経連では、公労委見解をのぞけばほぼこの報告にそったかたちで七九年春闘は収束したとみている。以下、賃金問題委員会報告の要旨をかかげよう。

第一章　日本経済の現状と将来のあり方（略）
第二章　日本経済運営に果たすべき労使の役割（略）
第三章　労働条件策定のよりよき方法の研究

Ⅰ　雇用問題

一、過剰労働力の問題　　わが国の完全失業者数および失業率は、諸外国に比して良好な状態にある。わが国の失業率の計算方法と諸外国の計算方法との間に大差はないのであり、失業率がこのように低い最大の理由は、過剰労働力への対応の差にあるというべきである。今日の不況の時においてわが国企業経営者に要請されることは、この諸外国と異なったわが国の労使慣行の意義を再認識し、この美風を維持存続することではなかろうか。それはよい意味における「企業家精神」の発揮といってもよいであろう。そのためには、企業の限りある賃金支払能力についての労働組合の協力なくして達成できるものではない。世界最低の失業率を労使協力して維持することこそ、わが国の社会不安を世界で最も少なくするゆえんであろう。

二、完全雇用とは何か　　欧州諸国においては、業種・地方間の労働移動あるいは病気療養等のための必要離職者、すなわち当然あるべき失業率三％前後、アメリカは四％前後をもって完全雇用状態なりとするのが通説であった。人種構成その他社会慣習によって国別の差異はあろうが、「完全雇用」を政策目標とする場合、わが国においても一つの目安が検討さるべきであろう。

三、中高年齢の雇用　　現在のわが国の雇用事情において、最大の問題は中高年齢者の雇用である。平均的な有効求人倍率は〇・五七（昭和五十二年十月）であるが、四十五歳をすぎると、有効求人倍率はとたんに低下する。しかもわが国の労働力人口を社会政策的にあわれみの情をもって救済するというのではなく、積極的に活用することによって、日本経済のバイタリティを維持するという国家的使命を、労使は担っている。しかし、この中高年齢層の雇用促進問題に関連して当然注意されなければならないのは、わが国の年功序列賃金がこのままの姿で推移していってよいのか、

退職一時金制度が今のままでよいのかという問題である。中高年齢層の雇用促進にとって、この二つの問題はぜひ解決されねばならないことである。そして、ここにおいても労働組合の協力が何にもまして必要であることは多言を要しない。

Ⅱ　賃金と労働時間

昭和五十三年五月二十五日、労働省は、雇用促進のため、労働時間の短縮、週休二日制を要請する次官通達を発表した。これは、いわゆる「ワーク・シェアリング」という考え方に根拠をもつが、労働省のこの行政指導に対しては賛否こもごもである。ここで注意しなければならないのは、労働時間の短縮に賛成する者も、反対する者もすべて、労働時間の短縮とは、現在の日給または月給を据え置いた上でのことを考えていると思われる点である。この考え方にたてば、労働時間の短縮は、時間給のベース・アップをもたらすのであり、常に名目賃金の上昇を願望する労働側がこれに賛成し、働かない時間にも賃金を支払うことによる人件費率の上昇に消極的な経営側がこれに反対するのは当然である。われわれは、前記の労働次官通達が、昭和五十四年以降の賃金交渉において、どのような影響を与えるかに注目したい。

Ⅲ　その他労働条件策定上の問題

一、円高と賃金　今日において、あえて賃金の国際比較をするには、為替相場からはじきだすのが一般的である。今、この方法によって賃金の国際比較をしてみると、アメリカ、西ドイツと肩をならべ、イギリス等ヨーロッパ諸国の二倍に近い水準に達している。このことは、わが国の賃金が年々大幅に引き上げられたことを意味する反面、とくに昭和五十二年秋口以来の急激な対ドル円高の結果でもある。そして両者を通じて的確にいえることは、国際競争場裡において、わが国の賃金コストが上昇したことである。円が対外的に強くなることは、国際信用が高まったことを示す。もちろん、昭和五十二年一月以降わずか二十二カ月で一ドル＝二百九十一円が百八十円を割るごとき急速な円価格上昇は、日本経済にデフレ効果をもたらすものであり、政策的にソフト・ランディング策と安定策を講ずべきことは緊要のことであるが、資源のほとんどすべてを海外から輸入しなければならない資源小国、日本にとって、長期的にみれば円高メリットを否定することは誤りである。

二、物価と賃金　賃金は、あくまで、その企業の支払能力を中心として、その水準を決定すべきことはもちろんであるが、その企業従業員の立場からみる時、消費者物価の動向が大きな関心事であることも事実である。今日、不満の的となっているのは、農畜産物価格が国際的にみてきわめて高いこと、円高にかかわらず、流通機構の複雑、不合理性のために、円高メリットがきわめてわずかしか台所にひびかないこと、および土地価格が列島改造論以来、異常な高騰を続けたことである。われわれは、戦中、戦後、飢餓に悩んだ経験をもっている。したがって一定の食糧自給度は保持すべきであると信ずるが、長期的視野にたって、わが国農業を自助努力によって、国際競争力をもちうる産業に育成していくことを政府に強く要望したい。さらに、わが国の福祉水準が世界第一級に達したにもかかわらず、いまだに低福祉観念を払拭できない原因に、土地の高価格問題がある。昭和五十四年は土地税制見直しの時期にあたる。われわれは政府の適切な施策をこの際切望する次第である。

三、公務員、公共企業体従業員の賃金　昭和五十三年春の賃金交渉において、とくにわれわれの注目をひいたのは、政府がパブリック・セクター従業員の定期昇給原資として二・二％、ベース・アップ原資として五％、計七・二％を昭和五十三年度予算に計上し、国会がこれに賛成したことである。われわれは予算編成関係者が、この不況下にいまだに高度経済成長の夢を追っている姿に唖然とせざるを得なかった。日経連は、この点について昭和五十三年九月二十六日、政府要路に対し、昭和五十四年度政府予算の立案審議に際して、このようなことの再び行われないよう要望したのであるが、本委員会としても、これから行われる予算審議にあたって、このことを十分考慮せられるよう願ってやまない。

第四章、むすび――昭和五十四年春季賃金交渉への対応――

低成長時代に入って数年、この間、わが国の経済情勢について民間企業労働組合を中心とした労働組合指導者とわれわれの間に、ほとんど考え方の相違が見い出せなくなった。

(一)今日は不況であること　(二)十数パーセントの実質経済成長を続けた高度成長時代に再び帰ることは望みえないこと　(三)好況業種と構造不況業種との併存の問題は、就業構造の転換が不可避であることを教えていること　(四)今日における最大の関心事は、賃金よりも、むしろ雇用問題の解決であること　等について、タテマエ論は別として、ホンネにおいてこれを真向から否定しさる労働組合関係者は、ごく少数に限られているといってよい。われわれは、このような情勢を背景として、昭和五十四年における春季賃金交渉に臨む対応を考えねばならない。

第一に、われわれは低成長時代の春季賃金交渉にあたっての経営者の心構えとして、(一)高度経済成長時代の「春闘相場に右へならへ」の方式を排除すること　(二)各企業、各業界の支払能力を考慮すること　(三)労働生産性を重視すること、そして賃金、物価のスパイラル上昇を防ぐこと、を訴えつづけてきたが、これらのことは、昭和五十四年春の賃金交渉にあたもって強調されねばならない。

第二に、われわれはこの両三年来、新規学卒者の初任給据え置きを提唱してきた。このことは各企業労使の理解のもとに、逐次実現をみつつあるが、昭和五十四年春に、もし賃上げをする場合においても、このことは十分考慮を払われねばならない。

第三に、中高年齢者にとっては、生活費の増高のほかに、雇用の問題が重圧となってきている。わが国は、高齢化した労働力人口を活用することによって、経済のバイタリティを維持しなければならない宿命にある。そこに起きる問題は、ある一定年齢までの年功賃金は容認するとしても、それ以後（主として高年層）の賃金カーブの引き方に工夫を加えなければならない。また、企業の側においても、これらの中高年齢層の再就職のための職業訓練等に意をそそぐ要のあることはもちろんであるが、中高齢層自体の自助努力も忘れてない。

第四に低成長下、中高年齢層およびこの人たちを雇用する企業の側において問題化しつつあるのは退職一時金の制度である。わが国ほど手厚い退職一時金を支給する例は諸外国には存在しない。高度成長下においては、あまり問題にされなかったこの退職一時金制度が、低成長の現在、企業の重圧となり、退職金倒産の声すら出はじめている。長年当該企業に貢献した従業員に対して心配りをすることは日本人の社会慣習ではあるが、退職一時金の年金化等、合理的配慮を加える必要がとみに増してきたというべきであろう。

第五に、こと十数年来、当然のごとく行われている年一回の賃金改訂についての問題である。われわれは両三年来、賃金改訂は三年に一回ぐらいにしては如何ということを提唱してきたのであるが、昭和五十三年春の賃金交渉を終わった後、労働組合指導者の間にも同様の声が上りつつある。

第六に、賃金と労働時間の相関関係を重視する必要のあることである。わが国の政府も労使も、賃金は労働時間に対して支払われるものであるとする観念がきわめて低い。しかし、賃金と労働時間は相互に関連する労働条件の二大基幹事項である。賃金がふえることは所得の増であると考えるが、労働時間の減ることは別の問題であるとする考え方は揚棄されなければならない。雇用拡大という錦の御旗を掲げて政府が労働時間短縮を奨励する今日においては、とくに然りというべきであろう。

以上、要するに、日本経済に関する限りオイル・ショックは、約五年にして民間労使の努力によって一応乗り切り、かつ日本の労働条件（国民生活水準）はほぼ欧米並みになったのであるが、今後はこの内容を充実定着させるため、総力をあげて雇用問題の解決とインフレ防止をはかるべきである。あらゆる政策目標も努力目標もこの二点に焦点を絞るべきと確信する。

われわれは、昭和五十四年の春季賃金交渉に臨む労使の態度についても、また、新政府の経済政策についても、それはこの目標達成のためのものであることを強く要望する。

4 「賃金・労働時間の国際比較」調査報告

今年度、日経連は、前記賃金問題研究委員会と平行して、労働経済特別委員会（委員長・西野嘉一郎芝浦製作所相談役）に委嘱して、賃金、労働時間などの国際比較調査をおこなってきた。調査作業は、各国の統計データをもとに、各国別統計方法の差異を国際比較が可能なようにわが国の統計にあわせるなどの調整を加えて推計しなおし、また金額は外国為替市場のレートによってドル換算して比較するかたちですすめられた。そして、七九年春闘に先立って、賃金問題研究委員会報告とあわせて七八年一二月七日に発表された。それによると、日本の名目賃金は、すでにアメリカや西ドイツとほぼ肩を並べ、世界最高水準にあるが、ただ物価水準などを考慮した実質購買力＝実質賃金水準はまだ国際比較のうえで不十分であると指摘されている。調査報告内容はつぎのとおりである。

Ⅰ　アメリカ・西ドイツ並みの賃金

(1)　製造業生産労働者の時間当たり賃金（一九七七年）は、一ドル＝一八五円で換算すると、五・四九ドルとなり、西ドイツの六・一七ドルやアメリカの六・〇一ドルの約九〇％に当たり、イギリスの一・八倍、フランスの一・四倍である（総括表）。

(2)　次に、全産業の賃金水準をみると、すでにアメリカ、西ドイツの水準に達している（総括表）。製造業と全産業の賃金を国際比較して、このような差が生ずるのは、次の理由による。欧米では、製造業の賃金水準が高く、流通・サービス業等、非製造業のそれは低い。これに対して、日本では、製造業の賃金水準が、相対的に低いため、非製造業の賃金は、逆に国際水準よりも、相当高くなっている。

Ⅱ　所定労働時間と実労働時間の国際比較

(1)　年間所定労働時間は、二〇二九時間であって、アメリカの二〇二〇時間、西ドイツの二〇〇三時間と比べると、ごくわずかな差しかない（表4）。日本の休暇の内容は、次のような特色がある。(イ)完全週休二日制が、それほど広がっていない。(ロ)しかし、週休以外の特別休日が多い。祝祭日、盆暮れ、正月の休日日数が多い上に、地方祭、創業記念日の休日がある。

(2)　しかし、実労働時間をみると、日本では二一〇四時間であるのに対し、アメリカでは一九四五時間、西ドイツでは一八九三時間であって、かなりの差がある（表4）。その原因は、主として日本では年次有給休暇の日数が少ない上に、その消費率が低いことにある。

(3)　実労働時間が長いため、製造業労働者の年間所得は、アメリカ・西ドイツの水準に達している。

(4)　また、就労慣行が異なるため、わが国よりもアメリカ・西ドイツのほうが、職場の作業管理が厳しく、労働密着度も高いと考えられる。

Ⅲ　企業の労務費の国際比較

(1)　企業の実労働時間当たり労務費は、アメリカの七・二七ドル、西ドイツの八・三四ドルに対して、六・四一ドルとなっている（表5）。その原因は、賃金以外の労務費の差にある。両国では、法定福利費（健康保険、厚生年金、雇用保険等の分担金）の企業負担が大きい。日本の社会保障制度の内容は、両国並みになっているが、両国に比べて、人口構成が若いために、まだ企業負担額は、両国ほどには達していない。しかし、今後、人口構成は急速に老齢化していくので、間もなく負担額は急増していく。

(2)　法定外福利費（住宅援助、給食、通勤補助、企業内福利厚生費等）をみると、日本の企業内福祉は、両国よりも、相当優れている。

(3)　企業の労務費負担の上昇率は、日本が飛び抜けて高い。昭和四九年以

降景気の長期低迷のなかで、日本では企業の売上高利益率は二分の一近くに低下したが、賃金は上昇し続けたのみならず、企業は過剰雇用を耐え忍んだ（図1(a)、(b)）。その結果、労務費負担が急上昇し、生産物一単位当たりの人件費は、昭和四八年を一〇〇とすると、五二年には、実に一六三に達した。これに対しアメリカでは一二四、西ドイツでは一一七にとどまっている（図1の(c)）。このたの企業利益はいちだんと低くなり（図1の(d)）、日本の景気の自律的回復が失われている。

Ⅳ　購買力からみた賃金水準

(1)　主要都市の生計費指数を基礎として、購買力からみた日本の時間当たり賃金水準を国際比較すると、格差は縮小傾向にあるが、まだアメリカの約四〇％、西ドイツの約五〇％、イギリスの約七〇％である。また、税および税外負担を差し引いた年間可処分賃金の購買力は、日本では税負担が軽いので幾分上昇するが、アメリカの五〇％、西ドイツの六〇％で、イギリスとほぼ同じである（表6）。

(2)　購買力賃金が低い原因は、次の諸点にある。(イ)国際的にみて、地価が異常に高いので、住宅費用は、欧米諸国の数倍に達している。また、高地価によって、流通・サービス業の効率化が遅れ、それによって消費財価格が押し上げられている。というのは、近代的な効率的企業は、土地取得に莫大な費用がいるので、この分野に参入しにくいし、実際参入したとしても、土地購入資金の金利負担が大きいため、コストは相当高くなり、その価格は伝統的で非効率的な店と比べ、あまり低くならない。(ロ)農業の生産性が低く、また、農産物の輸入が厳しく制限されているので、食料品の価格は、国際価格の三～五倍に達している。(ハ)一般消費財の多くは、零細企業の製品であって、生産性が低いため国際的にみると相当割高である。(ニ)一般消費財産業、流通・サービス業の賃金は、製造業に近い水準に達しており、また、農林水産業者の所得も、製造業者の賃金と同じテンポで急上昇してきた。一方、その生産性の向上率は、非常に低いため、価格は、急速に上昇してきた。

このような要因によって、住居費、食料費、衣服費、雑費等の支出対象である財やサービスの価格は、国際的にみて、異常に高く（図3）、そのため、賃金の購買力は、その分低くなっている。

Ⅴ　購買力賃金を上昇させうるか（図4）

(1)　購買力賃金を上昇させるために、名目賃金を引き上げよとの主張があるが、それは、後述のとおり輸出減退、雇用不安を増幅することにより、勤労者福祉にかえってマイナス効果を与えよう。むしろ、思い切った地域事情に適応した土地政策（含土地税制）の実施や農林水産業や流通・サービス業における競争原理の活用、農林・水産・畜産における輸入の自由化、農林水産物・畜産物・一般消費財の関税の引下げ等の政策が必要である。

(2)　ところが、これらの政策を実施した場合には、食料の自給体制の崩壊、農業や流通・サービス業での膨大な失業者の発生、またそれらの産業における賃金水準の低下等の深刻な問題が発生するに違いない。また、土地政策の有効実施に対しては厳しい反対運動が起こるだろう。したがって、画期的な政策を簡単に実施し難いが政府の真剣な取組みが必要である。

(3)　しかし、現実に、解決を迫られている幾つかの問題がある。例えば、輸入菓子の激増問題がある。日本における菓子の原料価格は、国際価格の三～五倍である。賃金も高い。したがって、日本の菓子のコストは、国際価格の四～五倍になる。東南アジアやスペインで生産し、高率な関税を支払って輸入しても、その価格は、国内価格の三分の一以下である。したがって、菓子輸入が急増し、一部の製菓会社の経営は苦しくなる一方である。輸入品との競合商品を作っている菓子業者が生き残るためには、数百パーセントの関税を課して、輸入菓子の国内価格を数倍に引き上げるか、国内農産物価格を数分の一に引き下げるしかない。住宅ミニ開発は、思い切った土地政策の必要性を強く示している。一生働いて貯めた資金で、やっと買える土地付住宅は、一〇〇平米以下の敷地一杯に建てられた過密住宅群のなかの一戸である。火災や地震が発生した時には、大惨事が発生するに違いない。

Ⅵ　むすび

以上考察したように、一ドル＝一八五円で換算した賃金水準は世界最高

総括表 賃金・労働時間の国際比較

（製造業生産労働者）

	日本	アメリカ	西ドイツ	イギリス	フランス	イタリア	スウェーデン	カナダ	オーストラリア	韓国
実労働時間当たり賃金										
1977年（78年レート）（ドル）	5.49	6.01	6.17	2.97	3.93	3.25	6.50	5.71	3.40	0.62
同上，日本＝100	(100.0)	(109.5)	(112.4)	(54.1)	(71.6)	(59.2)	(118.4)	(104.0)	(61.9)	(11.3)
1978年（78年レート）（ドル）	5.93	6.52	6.73	3.40	4.38	—	—	—	—	—
同上，日本＝100	(100.0)	(109.9)	(113.5)	(57.3)	(73.9)	—	—	—	—	—
（参考）1977年全産業全労働者（ドル）	6.80	6.37	—	—	—	—	—	—	—	—
同上，日本＝100	(100.0)	(93.7)	—	—	—	—	—	—	—	—
実労働時間当たり労務費（付加給付を含む）										
1977年（78年レート）（ドル）	6.41	7.27	8.34	3.38	5.75	4.77	9.73	7.16	—	—
同上，日本＝100	(100.0)	(113.4)	(130.1)	(52.7)	(89.7)	(74.4)	(151.8)	(111.7)	—	—
（労務費/賃金）比率 1976年	116.8	121.0	135.2	113.8	146.3	146.8	149.7	125.4	—	—
週当たり実労働時間（時間） 1977年	40.3	37.3	36.3	38.8	38.0	—	28.1	38.7	37.4	52.1
年間所定労働時間（時間） 1977年	2,029	2,020	2,003	—	—	—	—	—	—	—
時間当たり賃金の購買力 1977年（78年レート）日本＝100	100	223	191	132	128	141	208	254	138	24
税引後賃金総額の購買力 1977年（78年レート）日本＝100	100	198	149	116	119	—	—	—	—	—

注 1. 78年レートとは，1978年6月末レート（IU.S.ドル＝2.0753ドイツ・マルク，0.5376イギリス・ポンド，4.5015フランス・フラン，854.55イタリア・リラ等）。ただし，日本は最近の円レートの動向を勘案し，1ドル＝185円とした。

2. 週当たり実労働時間は各国統計より推計した。

3. 1978年の賃金は，上半期の賃金動向を参考にして推計した。

表4 所定・実労働時間の日米独比較（製造業）〈試算〉

	日本（1977年）	米国（1977年）	西独（1977年）
週所定労働時間	41.5	40.0	40.2
年間週休日数	81.6	98.6	93.6
（完全週休2日制普及率） 付表(1)	(35.6)	(89.0)	(80.0)
週休以外の特別休日数	17.7	8.4	12
（有給公休日） 付表(2)	(9.4)	(〃)	(〃)
〈年間所定労働日数〉	265.7	258.0	259.4
1日当たり所定労働時間	7.64	7.83	7.72
年間所定労働時間	2,029	2,020	2,003
欠勤日数	2.5	9.0	4.6
（欠勤率） 付表(3)	(0.9)	(3.5)	(1.8)
年次有給休暇取得日数	8.8	22.2	24.0
〃 （付与日数） 付表(2)	(13.9)	(〃)	(〃)
〈実働日数〉	254.4	225.8	230.8
所定内実働時間	1,942	1,768	1,783
残業時間	162	177	110
実労働時間	2,104	1,945	1,893
〈日本（1977年）＝100〉			
年間所定労働時間	100.0	99.6	98.7
（週所定労働時間）	(100.0)	(96.4)	(96.9)
所定内実労働時間	100.0	91.0	91.8
実労働時間	100.0	92.6	90.1

表5　実労働時間当たり労務費
（製造業生産労働者）

	日本	アメリカ	西ドイツ	イギリス	フランス	イタリア	スウェーデン	カナダ
《U.S.ドル/時間》								
1970年	1.09	4.16	2.02	1.47	1.70	1.60	3.56	3.44
1973	2.39	5.19	4.38	2.28	3.16	2.72	5.60	4.69
1975	3.39	6.19	6.04	3.19	4.67	4.01	8.36	6.15
1976	3.68	6.70	6.39	3.02	4.84	3.83	9.64	7.32
1977	4.41	7.27	7.45	3.19	5.31	4.62	10.00	7.53
（同上，78.6.30レート）	(6.41)	(7.27)	(8.34)	(3.38)	(5.75)	(4.77)	(9.73)	(7.16)
《日本＝100》								
1970年	100	382	202	135	156	147	327	316
1973	100	217	183	95	132	114	234	196
1975	100	183	178	94	138	118	247	181
1976	100	182	174	82	132	104	262	199
1977	100	165	169	72	120	105	227	171
（同上，78.6.30レート）	(100)	(113)	(130)	(53)	(90)	(74)	(152)	(112)
《労務費/賃金》								
1970年	116.0	114.4	119.6	107.6	139.5	143.1	136.4	119.6
1973	115.5	117.8	126.9	110.9	141.8	141.6	134.2	121.8
1975	116.1	120.6	133.3	113.5	145.3	146.0	146.0	123.8
1976	116.8	121.0	135.2	113.8	146.3	146.8	149.7	125.4

資料出所　日　本，「労働者福祉施設制度等調査」
E　C，"Eurostat"
U. S.，"Handbook of Labour Statistics"

注 1.　各年次の（労務費／賃金）比率は，付表のデータをベースとして，"Handbook of Labour Statistics" のデータで延長した。
2.　スウェーデンとカナダの（労務費／賃金）比率は，"Handbook of Labour Statistics" の値を用いた。

表6　賃金・所得の購買力比較
（日本＝100）

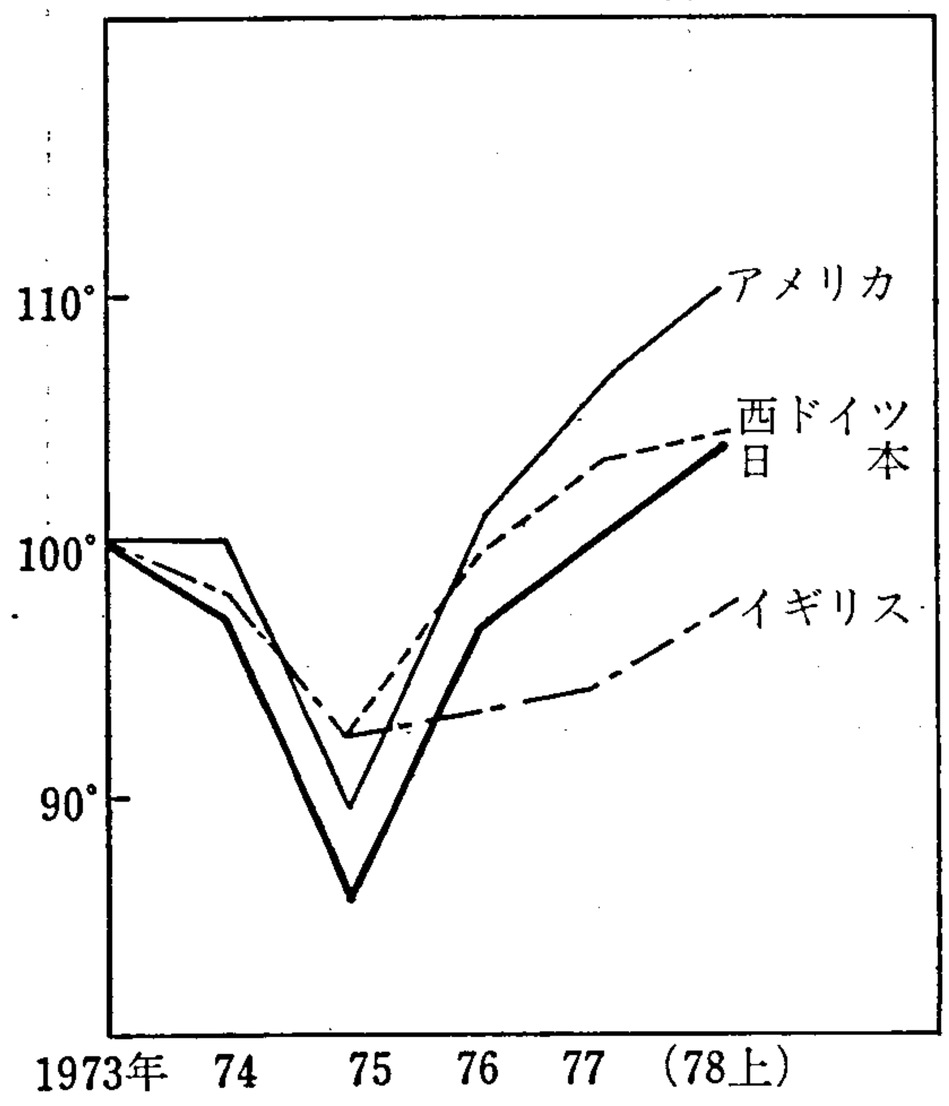
	日本	アメリカ	西ドイツ	イギリス	フランス	イタリア	スウェーデン	カナダ	オーストラリア	韓国	シンガポール
《生計費指数》											
西独連邦統計局 (1977年末)	100	41	53	39	45	33	48	42			
日経ビジネス（生活関連指数） (1977. 11)	100	75	87	80	109				91	103	
国連職員生計費指数 (1975. 5)	100	69	86	58	79	57			65	68	69
BI指数延長　注(1) (1977)	100	69	76	57	68	50	81	59	62	66	49
UBS指数延長　注(2) (1977)	100	68	66	48	67	55	75	60	55	58	50
《生計費指数推計》											
1970年	100	120	91	81	94	88	102	101		105	
1977	100	69	77	54	71	54	78	60	61	64	56
（1978）	100	49	59	41	56	42	57	41	45	48	41
《時間当たり賃金の購買力指数，製造業生産労働者》											
1979年	100	323	215	180	138	135	272	303		20	
1977	100	230	189	137	135	154	227	265	145	26	
同上（78年レート）	100	223	191	132	128	141	208	254	138	24	
《年間賃金総額の購買力指数》											
1970年	100	276	195	166	132		220			25	
1977	100	213	171	132	127		158			33	
注(3)（税引後）1977	100	198	149	116	119						
《個人直接税・税外負担/個人所得》											
1975年	13.5%	19.4%	24.8%	23.7%	19.0%						

資料出所　OECD　"National Account Statistics"
U.　S.　"Survey of Current Business"

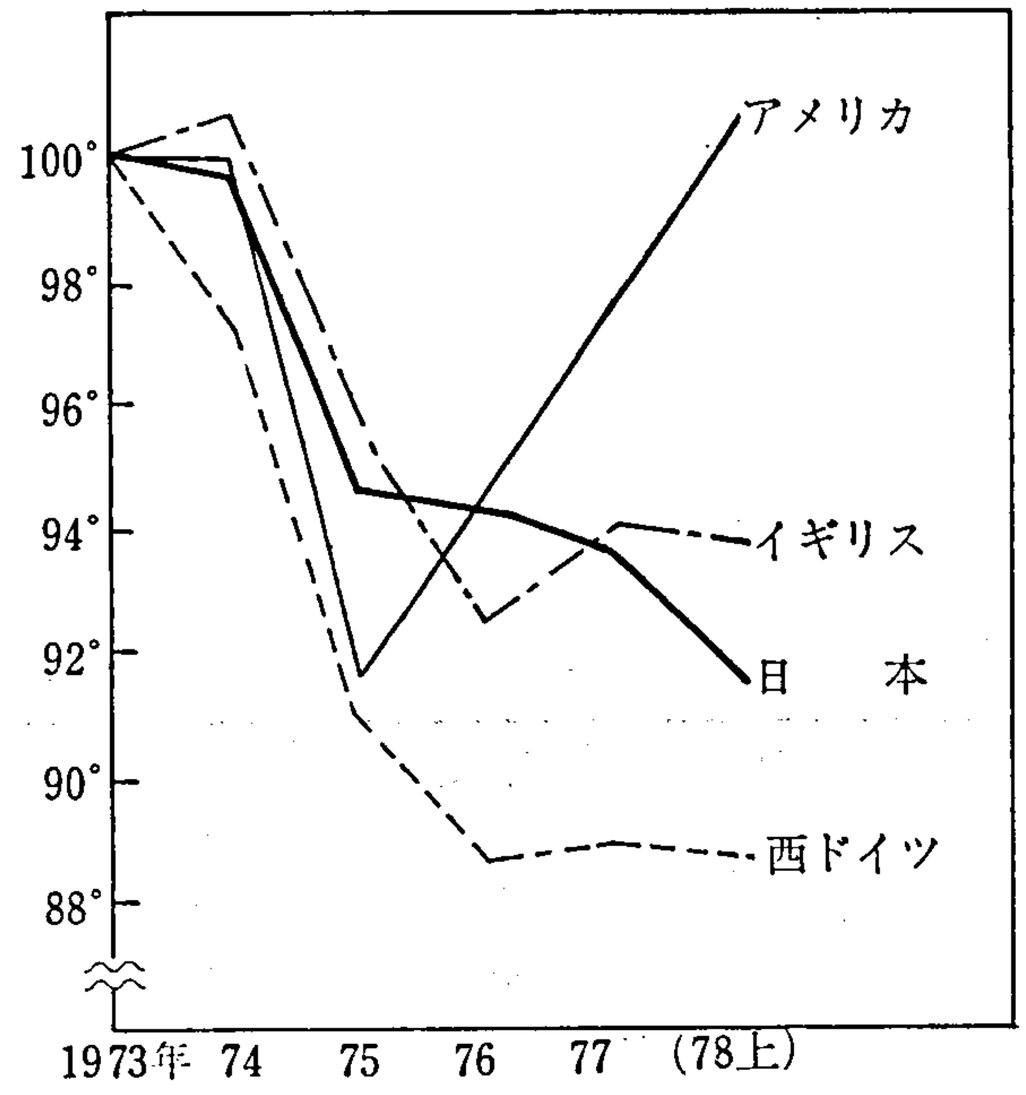
注 1.　BI は，Business International の略。"The Index of Living Costs" (1974)
2.　UBS は，Union Bank of Switzerland の略。"Prices and Earnings Around the Globe" (1976)
3.　税引後賃金総額は，1975年の（個人直接税・税外負担/個人所得）比率を使って推計。

図1　労務費負担と企業利潤の推移

(a) 製造業生産指数の推移
(1973年＝100)

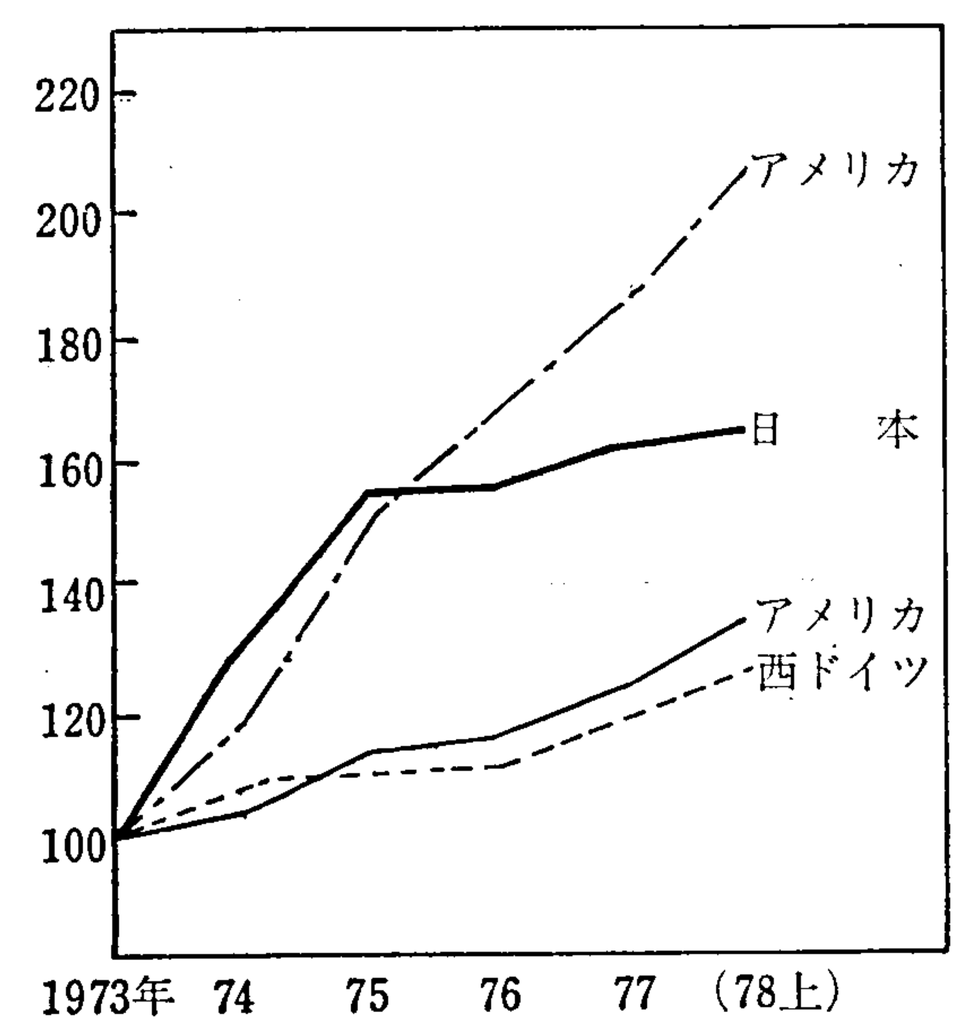


(b) 雇用指数の推移
(製造業、1973年＝100)



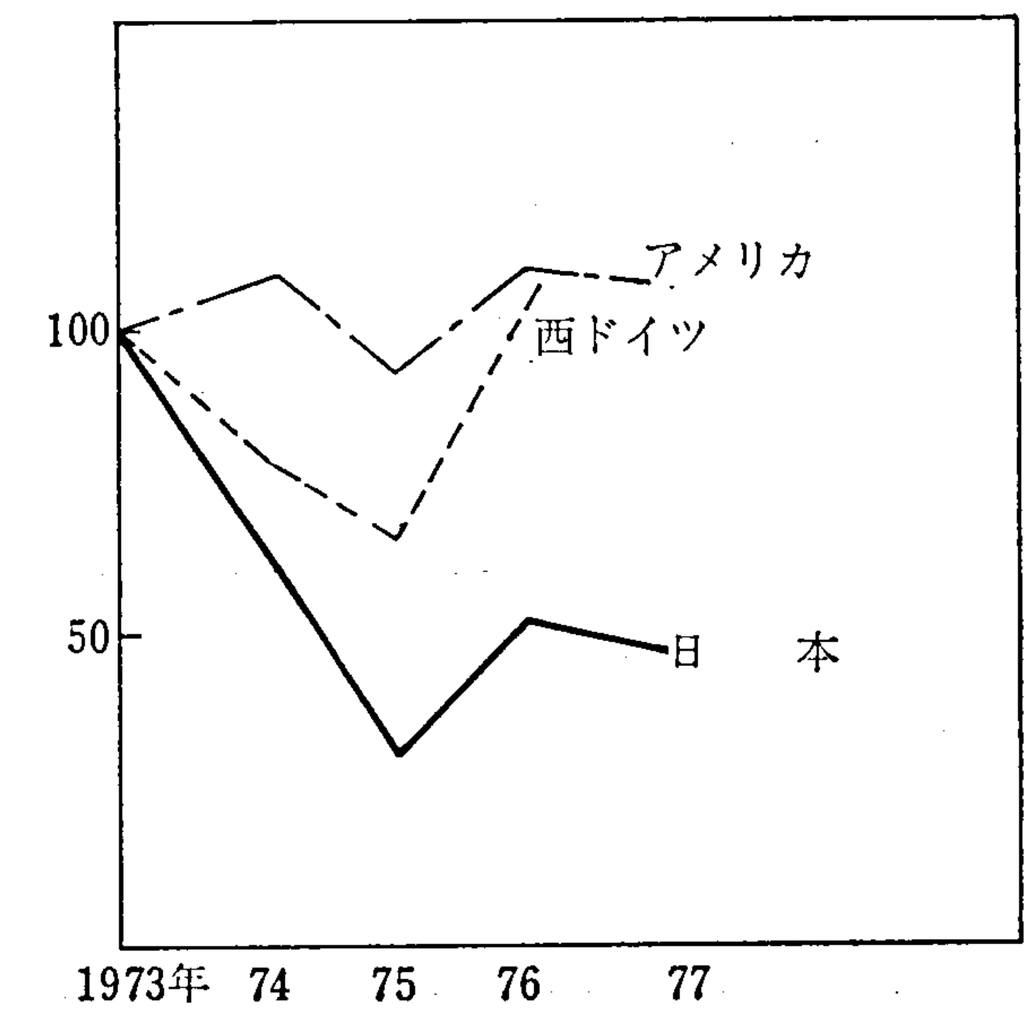
資料出所　OECD"Main Economic Indicators

(c) 生産物1単位当たり賃金コストの推移
(製造業、1973年＝100)



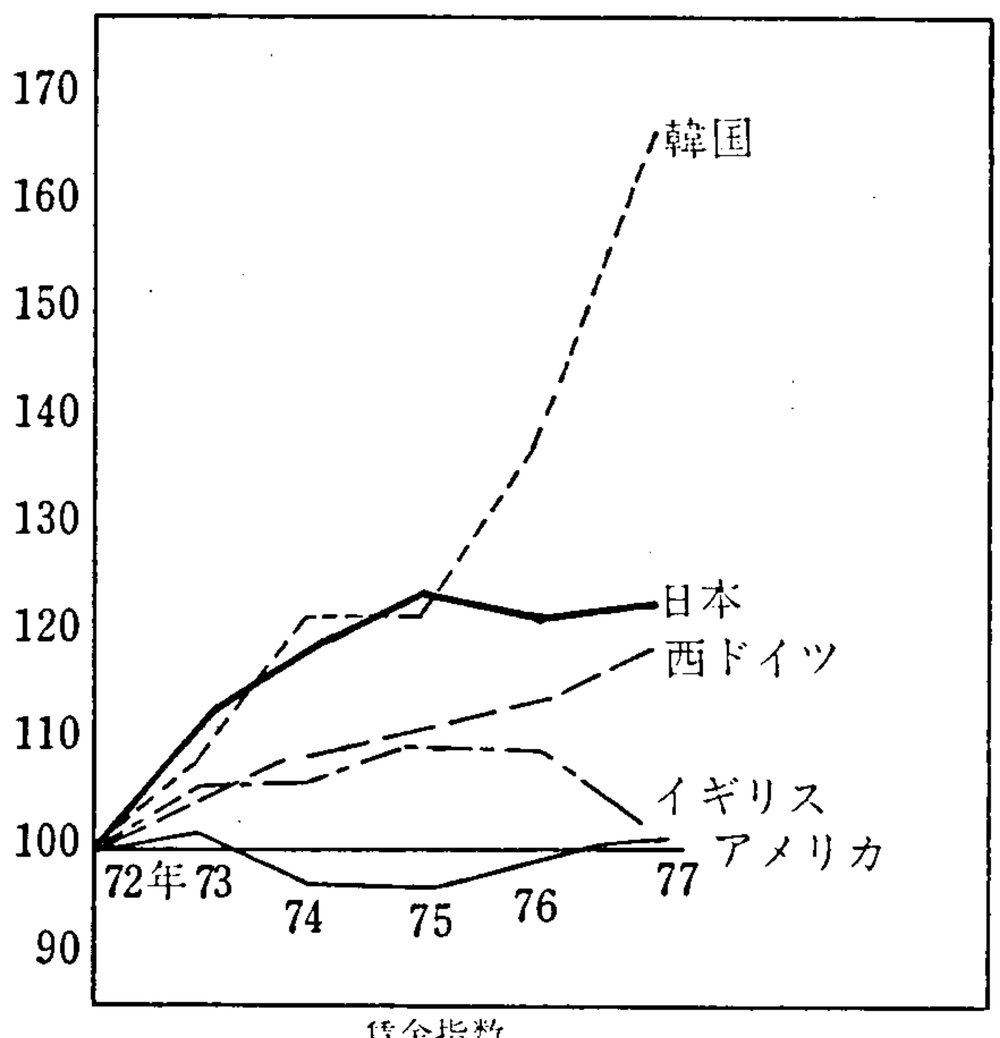
注 (表1)(表3)(図1－(a))(図1－(b))の各データより推計

(d) 売上高利益率の推移
(製造業、1973年＝100)



資料出所　大蔵省「法人企業統計季報」
西　独、"Wirtschaft und Statistik"
米　国、"Quarterly Financial Report for Manufacture Corporations"

図２　実質賃金の推移（1972年＝100）
（製造業生産労働者の実労働時間当り）



注　実質賃金指数＝$\frac{賃金指数}{CPI}$

（ｂ）消費者物価の対米比推移
（1972年＝100、米国＝100）

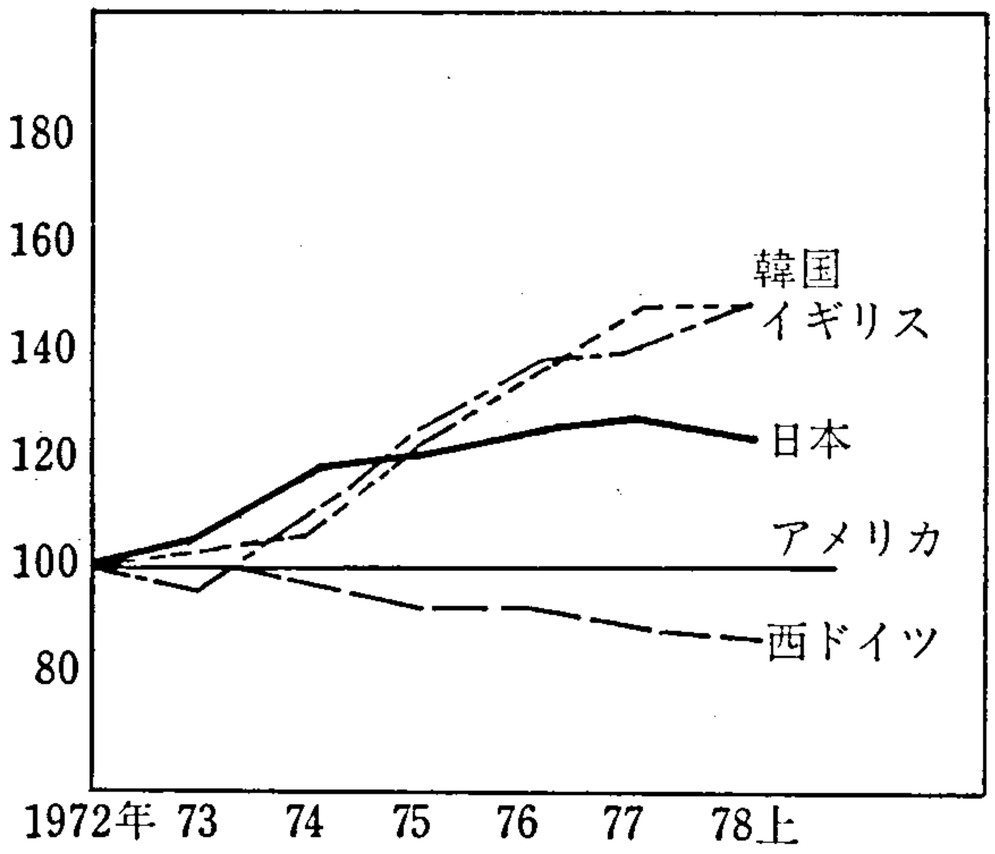
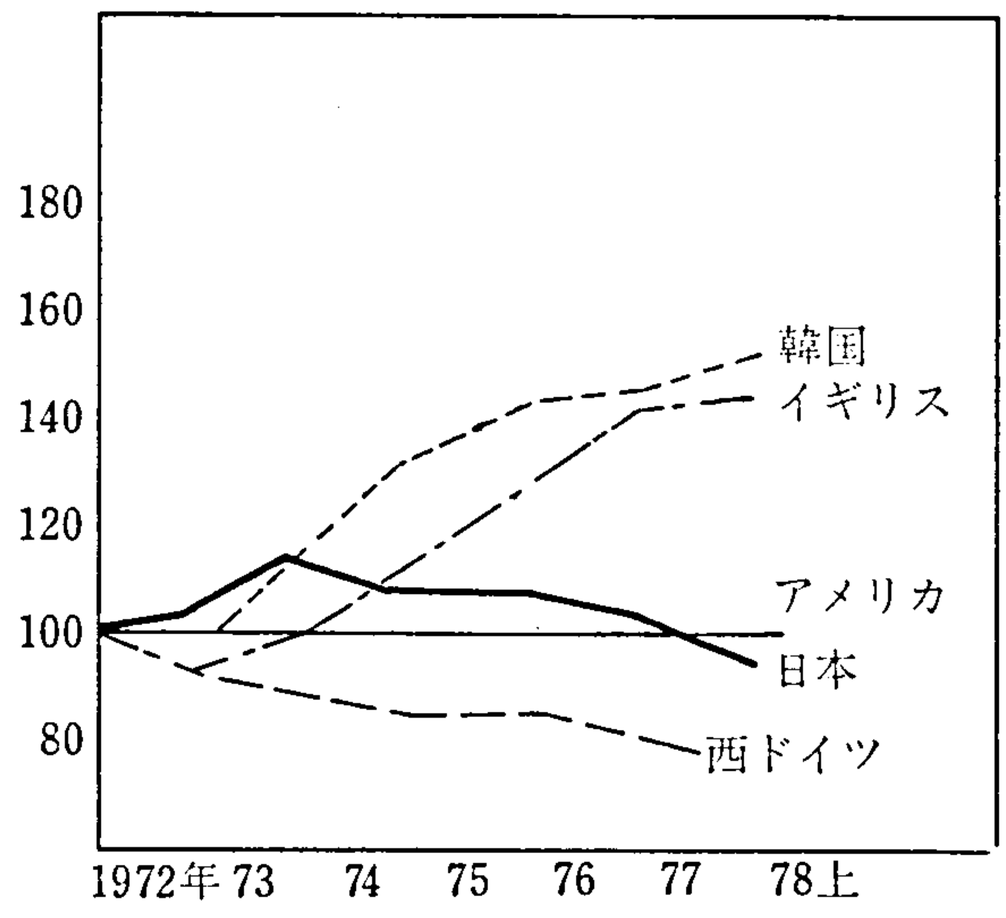


図３　卸売物価上昇率と消費者物価上昇率との乖離
（ａ）　卸売物価の対米推移
（1972＝100年、米国＝100）



（ｃ）消費者物価の内訳推移（日本）
（1972年＝100、対総平均比）

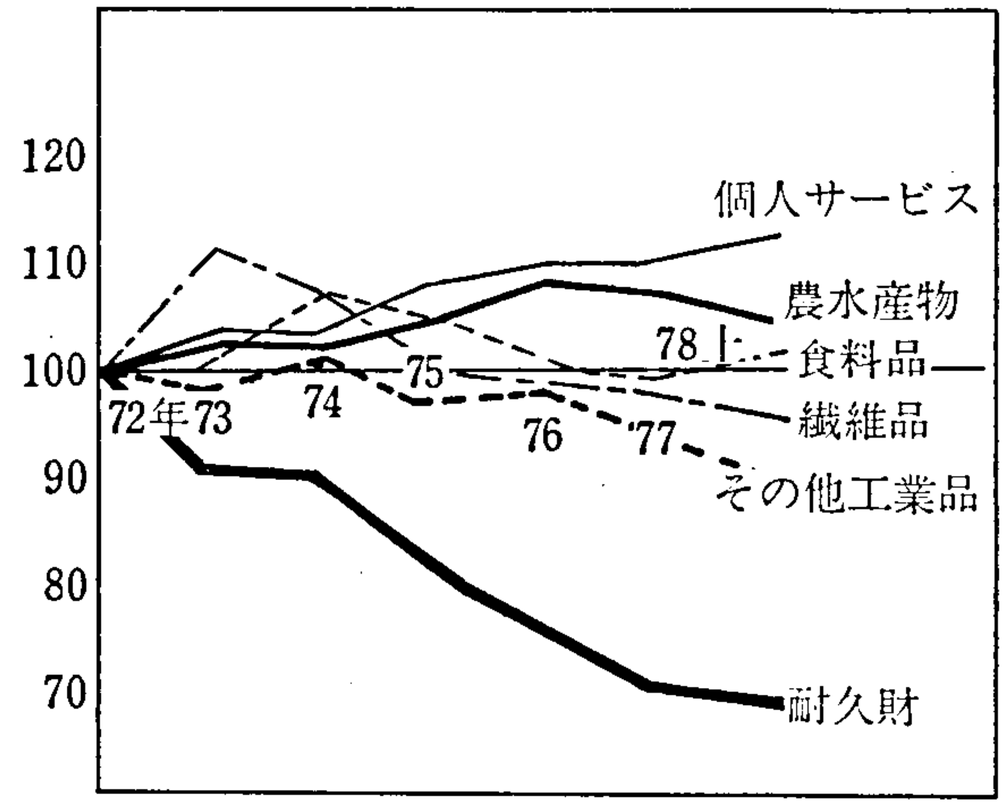
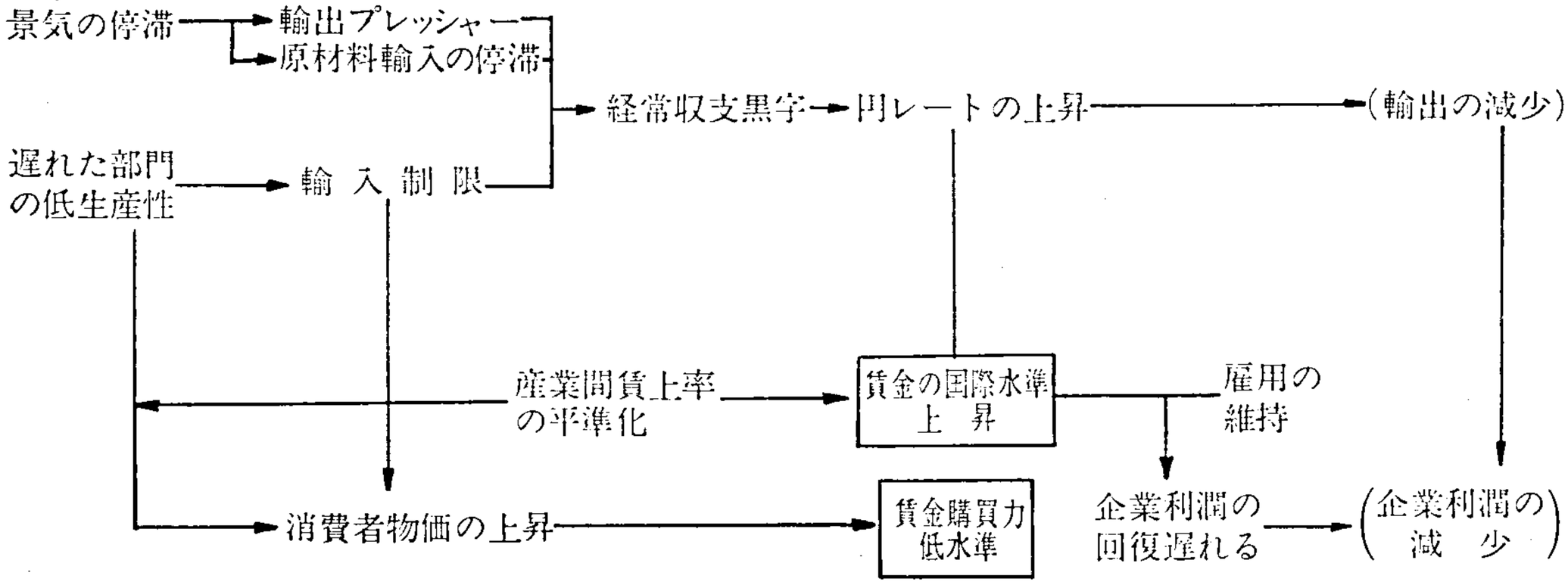


図４　高い賃金水準と低い購買力水準の要因――フロー・チャート――



のグループに入っている。その結果、企業の賃金コスト負担は大きくなり、最近では国際的に最も優れた設備と効率をもっている耐久消費財産業や鉄鋼業ですら輸出数量が一〇％以上も減退し始めた。もし、これ以上、賃金水準が上昇したならば、輸出の減少を通じて、景気は失速状態に入る結果、賃金水準は反転して低下しかねない。今後雇用量を確保し続けようとするならば、賃金上昇を避けなければならないだろう。製造業の企業は、四九年以降、利益をはき出して過剰雇用のコストを負担し、さらに賃金上昇に耐えてきた。このような要因による企業収益の低迷や、前述した購買力賃金の低さは、主として国家が行うべき雇用政策や社会政策のコストを企業経営者や製造業の労働者が肩替わりしてきた結果といえよう。地価対策を始めとする政府の思い切った政策が望まれる。さもなければ、企業の投資活動が停滞し続けて、景気に自律的回復力が生まれないので、雇用は増大せず、賃金は上昇しないのである。

5　雇用管理の一動向——定年選択制度

きびしい経済事情のもと、いぜんとして雇用問題が労使双方にとって重要課題であることは否定できない。具体的には、ここ数年来今後の労使関係の場における重要課題として問題とされてきた定年問題、高齢・高学歴化問題、退職金問題などが今年度もまた多くの関心を呼びおこしてきた。ここ一年ほどの『日経連タイムス』、『日本生産性新聞』をはじめとする経営者団体の各紙・各号でとりあげられている個別企業における雇用管理の紹介その他の記事をみても、そこにかかる傾向を読みとることができる。数多い事例のなかで、しばらくつづくであろう低成長・高齢化時代の新たな試みとして、五〇歳に達した時点で労働者に「第二の人生」への選択をさせようとの「定年選択制度」を丸紅を例にとって紹介しておこう。

【丸紅の定年選択制度】

まず、同社がこうした「定年選択制度」を実施しようという大きな狙いは、およそ次のような点にある。すなわち「従業員が永年勤務していると自分の能力や適性について十分認識できるものであり、そこで老後の生活設計とあわせて自分をより生かす方向を自分なりに考え、各人が希望する生活設計に合った進路を選択できる機会を与えることが一層本人を生かす道であろう」——いいかえれば、この同社の「定年選択制度」は、「一定の年齢（五十歳）を契機に、それ以降の進路を従来のように限定せず、社員に〝選択の機会〟を設けることによって①自分の特性に合った会社への貢献の方法を考え、自分をより一層生かす方向を見つけ出すこと②自分の将来の生活設計に適した進路を選択し、その生活の安定と充実を図ること」が大きな狙いとされている。従って、この制度はいわゆる早期定年制、あるいは早期退職奨励等の「中高年齢層の合理化対策を意図したものではない」（同社）わけだ。

この「定年選択制度」については、同社ではさる七八年七月十三日に、同社労組に対して「実施したい」旨の提案をしている。それに対して現在労組は組合員の意見を聴取しながら検討中だが、同社の話では、ほぼ受け入れられるのではないかと見られている。

制度の内容は、まず、社員が〝五十歳〟になった時点で、次の三コースのうちのいずれかを「選択」させていこうというわけだ。

①従来通りのコース＝これは、五十歳以降も従来の資格で五十五歳まで勤務できるというもの。ただし、〝参事〟の資格の者については五十八歳まで勤務できることとなる。このコースを選択した者は、〝定年退職後〟は原則として再採用はされない。ただし、「会社が特に必要と認めた場合」には、〝嘱託〟として採用されることがあるわけである。その場合は一年

以内の〝有期〟の雇用契約とし、必要に応じて更新されていく。

②専門職コース＝これは、「自己の専門を生かしつつ生活安定を指向する」コースで、五十歳で、〝退職〟として取扱われる。ただし、その後はすぐに専門職として〝再採用〟されることになる。専門職としての雇用は原則として六十歳までである。このコースを選択し五十歳で退職するときには当然退職金が支払われるが、その退職金の金額は「五十歳時点における〝会社都合〟支給額」となる。一方、専門職として再採用されたときの〝新給与〟は、「専門職給与体系」に基づくこととなり、それは従来の給与から〝減額〟した一定額でスタートすることになっている。

③退職コース＝これは、「社外での可能性を指向する」社員のためにあるコースで、いうまでもなく五十歳で退職することとなるわけである。その場合、当然退職金は有利なものとなるが、具体的には、五十歳で退職しても「定年時（五十五歳、参事は五十八歳）の支給乗率」が適用される上、さらに当人には〝手当〟として月例給の六カ月相当分も加算されることになる。

上記三コースを選択するための〝手続き〟については、社員の申告制とし、五十歳に達する年度の十二月中に上司経由で人事厚生部長に申告する。特に申告しない場合は、五十歳以降も従来通りの資格（従来通りのコース）で進むものと解されるのである。

そして「コースの決定」は本人（社員）の申告に基づき、会社が総合的に勘案した上で、翌年一月中に決定することとなる。決定したコースの適用は翌年の四月一日から。従って、「専門職コース」「退職コース」の選択者の〝退職扱い〟は三月三十日となる。

以上が制度の概要である。ただし、来年度はこの定年選択制度の実施初年度となるため次のようなことになるわけだ。①コースの決定は、五十歳以上の全社員に対して行う②退職コースの者の退職一時金は、各自の年齢に応じ、加算額部分を按分比例し算出する③専門職コースの者の雇用および専門職給は、以下のような特別のもので行う。専門職コースを選択した者の雇用および専門職給与は、まず雇用は五十～五十一歳の者は「原則として六十歳まで」。五十二～五十三歳の者は「同五十九歳まで」。五十四～五十五歳の者は「同五十八歳まで」となる。またその専門職給は、五十歳の者が「退職時の八〇％を基準」として支給されるほか、以下、五十五歳までは一歳年齢があがるごとに一％ずつ低い額となっていく。

要するに、同社のこの「定年選択制度」というものは、社員各自がその能力や適性および〝生活設計〟を考えた上で①五十五歳まで働きたい②賃金はやや減るが、六十歳までは勤務していたい③五十歳でやめたい―とする場合、それを可能にできるように配慮しようという試みのわけである。とくに「専門職コース」は〝雇用延長〟をもたらすものといえるわけで、大きなメリットが考えられるのである。

なお、同社には現在「専門職制度」が設けられている。この制度によると、社員は五十五歳で定年となったあと専門職として三年間（五十八歳まで）再採用されることになっているが、これは「定年選択制度」が実施されると同時に廃止されることになる、という。

（『日経連タイムス』一五一三号より引用）

【参考資料】(1)日経連『日経連タイムス』、(2)日本生産性本部『日本生産性新聞』、(3)総合労働研究所『季刊フォーラム』

VI 労働判例の動向

概要□統計からみた労働争訟事件──最高裁判所判例──全逓東北事件／山陽電気軌道事件／その他の最高裁判所判例／下級審重要判例──伝習館事件／日産自動車事件／吉野石膏(緊急命令却下)事件

概要

一、最高裁の統計によると労働関係民事・行政事件の新受件数は、昭和四九年度から五一年度までは、毎年、増加傾向を示していたが、五二年度には減少し、五三年度は最低の件数（新受件数二〇六五件）となった。

一、最高裁判決・決定で五三年七月一日から五四年六月三〇日までに言渡しのあった件数は二一件(すべて小法廷)である。すべて上告を棄却したもので、積極的に判決理由を説示したものは少ない。ここでは全逓東北地本事件、山陽電気軌道事件の判旨を掲載する。

一、下級審判決には注目すべきものが少なくないが、とくに社会的に注目を引いた事件として、八年前、「教科書を使わず、学習指導要領を無視した偏向教育をした」ことを理由に、福岡県教委から懲戒処分を受けた高校教諭三名の処分取消し請求にかかる伝習館事件、男子六〇歳、女子五五歳の定年差別を定めた就業規則の効力が争われた日産自動車事件、および、一般世間の注目こそ引かなかったが、配転─解雇を不当労働行為として原職復帰、バックペイを命じた労働委員会の救済命令が出たにもかかわらず、その緊急命令の申立について裁判所が右配転命令は不合理なものとはいえないとして申立を却下した、異例ともいうべき吉野石膏事件の判旨を掲載す

ることとする。

1　統計からみた労働争訟事件

最初に、最近における労働関係の争訟事件の数量的動向を最高裁判所および中労委発表の統計資料によって概観する。ただこれらの統計は、いずれも年度単位に集計されているので、本年鑑における他の対象時期とのあいだに若干のずれのあることを注意しておきたい。第159表から第164表までと第168、169表は、最高裁調べ、第165～167表は、中労委事務局調べの資料である。

昭和五三年度における労働関係民事・行政事件は、新受事件二〇六五件、既済事件二一七七件である。最近五年間における新受事件数は昭和四九年度から五一年度までは逐年増加傾向を示していたが、五二年度から減少傾向を示し、五三年度では最低の件数となった。五三年度の新受事件の内訳は、民事事件で、通常訴訟八五七件にたいし、仮処分、仮差押事件がそれぞれ八〇三、一八七件、行政事件では、行政訴訟一八四件、執行停止二〇件、緊急命令一四件であり、五一年度まで仮処分事件が民事通常訴訟事件より多かったものが、五二年度以降、逆転している。未済事件数は五〇年度から逐年減少しているが、五三年度においてなお、二一七七件ある。同年度の既済事件の内訳は、判決四九四件、決定五〇九件にたいし、和解解決が五八六件、取下、その他が五八八件となっている（第159・160表）。

五三年度における民事の通常訴訟事件の内容を地方裁判所段階の統計（第161表）でみると、労働者側からの訴え新受件数六五五件にたいし、使用者側からのそれが一二件、労働組合の内部紛争関係が一二件である。労働者側からの訴えの内訳は、賃金関係等が主要部分を占め（四〇一件）、解雇関係（一九七件）がこれに次いでいる。同じく五三年度の地裁段階での判決二一九件の中、労働者側からの訴えの事件で請求が認容されたもの一六四件、棄却または却下されたもの五五件、いわゆる勝率は約七六％、提訴事件にたいする和解解決率は四一％となっている（第162表）。労働者側の申請にかかる仮処分事件の内訳をみると、五三年度における地裁段階の新受事件六六八件のうち三八九件（五八％）が解雇関係、二〇六件（三〇％）が賃金関係である。この比率は五年間平均でもほぼ変わりがない（第163表）。労働者側申請にかかる五三年の仮処分事件七一四件中、認容されたものは判決二一件、決定二三八件、計二五九件、棄却または却下されたもの判決二四件、決定四〇件、計六四件、認容率三六％で和解による解決が二〇六件（二八％）である（第164表）。

不当労働行為関係の争訟では、五三年に係属した申立件数は地労委で一九八七件（うち新規申立六八五件）、中労委が二五〇件（うち新規申立六四件）、終結状況をみると、地労委関係六二九件中、命令・決定をみたもの一二一件、取下・和解となったもの五〇八件（八〇％）、次年繰越一三五八件を数え、中労委では、八〇件中、命令・決定一二件、和解・取下六八件（八五％）、次年繰越一七〇件となっている（第165表）。

申立にかかる不当労働行為事件を内容別にみると（第166表）、五三年

第159表　民事・行政事件，年度別・新受・既済別総件数　（全審級）

年次	新受・既済	総数	民事			行政		
			通常訴訟	仮処分	仮差押	訴訟	執行停止	緊急命令
総数	新受	11,027 (3)	4,367 (2)	4,641 (1)	1,073	814	50	82
	既済	10,994 (2,148)	4,130 (2)	4,739 (3)	1,070	926 (2,143)	50	79
49	新受	1,864	661	876	142	160	10	15
	既済	1,916 (1,341)	635	815	140	198 (1,341)	14	14
50	新受	2,296 (1)	846	1,045 (1)	233	160	1	11
	既済	2,311 (804)	810	1,022 (2)	233	231 (802)	2	13
51	新受	2,403 (1)	886 (1)	1,070	261	151	11	24
	既済	2,387 (2)	863 (1)	1,065 (1)	262	165	8	24
52	新受	2,399	1,117	847	250	159	8	18
	既済	2,203	898	876	245	161	8	15
53	新受	2,065 (1)	857 (1)	803	187	184	20	14
	既済	2,177 (1)	924 (1)	861	190	171	18	13

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

第160表　民事・行政事件，年度別・既済内容別総件数　（全審級）

年次	既済					未済
	総数	裁判		和解	取下・その他	
		判決	決定			
総数	10,994 (2,348)	2,525 (3)	2,966	2,339 (2)	3,164 (2,143)	——
49	1,916 (1,341)	498	537	310	571 (1,341)	2,717 (805)
50	2,311 (804)	517 (1)	656	464 (1)	674 (802)	2,702 (2)
51	2,387 (2)	533 (1)	673	488 (1)	693	2,718 (1)
52	2,203	483	591	491	638	2,914 (1)
53	2,177 (1)	494 (1)	509	586	588	2,802 (1)

第161表　民事通常訴訟事件，年度別・原告別・請求類型別新受件数　（地方裁判所）

年次	新受総数	労働者側原告				使用者側原告	その他
		総数	雇用契約存続確認等	賃金等	その他	雇用契約不存在確誠・損害賠償等	除名決議無効確認等
総数	3,297	2,877	875	1,700	302	311	109
49	467	433	169	198	66	10	24
50	590	543	148	319	76	25	22
51	674	620	181	382	57	27	27
52	887	626	180	400	46	237	24
53	679	655	197	401	57	12	12

第162表　民事通常訴訟事件，年度別・原告別・既済内容別件数　（地方裁判所）

年次	原告	既済総数	判決			決定・命令	和解	取下・その他
			総数	認容	棄却・却下			
総数	総数	3,055(1)	1,015(1)	720(1)	295	39	1,076	925
	労働者側原告	2,772	922	652	270	37	992	821
	使用者側原告	111(1)	25(1)	12(1)	13	—	37	49
	その他	172	68	56	12	2	47	55
49	総数	483	168	114	54	3	159	153
	労働者側原告	428	147	97	50	2	137	142
	使用者側原告	18	6	2	4	—	8	4
	その他	37	15	15	—	1	14	7
50	総数	552	196	133	63	4	184	168
	労働者側原告	487	172	114	58	4	137	138
	使用者側原告	30	8	4	4	—	6	16
	その他	35	16	15	1	—	5	14
51	総数	635(1)	218(1)	147(1)	71	9	207	201
	労働者側原告	573	202	135	67	8	183	180
	使用者側原告	25(1)	2(1)	1(1)	1	—	10	13
	その他	37	14	11	3	1	14	8
52	総数	672	214	162	52	11	233	214
	労働者側原告	623	201	153	48	11	223	188
	使用者側原告	16	5	3	2	—	3	8
	その他	33	8	6	2	—	7	18
53	総数	713	219	164	55	12	293	189
	労働者側原告	661	200	153	47	12	276	173
	使用者側原告	22	4	2	2	—	10	8
	その他	30	15	9	6	—	7	8

第163表　仮処分申請事件，年度別・申請人別・申請類型別新受件数　（地方裁判所）

年次	新受総数	労働者側申請				使用者側申請	その他
		総数	解雇の効力停止等	賃金等支払	その他	立入禁止等	除名の効力停止等
総数	3,958	3,665	1,946	1,199	520	201	92
49	724	648	313	221	114	48	28
50	892	812	431	247	134	61	19
51	885	826	411	285	130	40	19
52	743	711	402	240	69	22	10
53	714	668	389	206	73	30	16

第164表　仮処分申請事件，年度別・申請人別・既済内容別件数　（地方裁判所）

年次	申請人	既済総数	判決			決定			和解	取下・その他
			総数	認容	棄却・却下	総数	認容	棄却・却下		
総数	総数	4,015	274	154	120	1,835	1,637	198	819	1,087
	労働者側申請	3,711	267	151	116	1,694	1,514	180	796	954
	使用者側申請	204	4	2	2	79	70	9	14	107
	その他	100	3	1	2	62	53	9	9	26
49	総数	789	75	46	29	396	348	48	113	205
	労働者側申請	704	73	45	28	346	311	35	111	174
	使用者側申請	55	2	1	1	25	19	6	1	27
	その他	30	—	—	—	25	18	7	1	4
50	総数	854	48	25	23	420	381	39	149	237
	労働者側申請	772	44	24	20	379	343	36	143	206
	使用者側申請	57	1	—	1	25	24	1	4	27
	その他	25	3	1	2	16	14	2	2	4
51	総数	875	67	34	33	400	360	40	178	230
	労働者側申請	815	67	34	33	378	339	39	169	201
	使用者側申請	43	—	—	—	14	13	1	7	22
	その他	17	—	—	—	8	8	—	2	7
52	総数	738	38	27	11	325	294	31	169	206
	労働者側申請	706	38	27	11	313	283	30	167	188
	使用者側申請	21	—	—	—	8	7	1	1	12
	その他	11	—	—	—	4	4	—	1	6
53	総数	759	46	22	24	294	254	40	210	209
	労働者側申請	714	45	21	24	278	238	40	206	185
	使用者側申請	28	1	1	—	7	7	—	1	19
	その他	17	—	—	—	9	9	—	3	5

第165表　不当労働行為事件処理状況

（中央労働委員会事務局）（単位：件）

区分	年	係属件数			終結状況			次年繰越
		新規繰越	新規申立	計	取下・和解	命令・決定	計	
初審	49	1,033	714	1,747	455	119(3)	574	1,173
	50	1,173	929	2,102	521	164(5)	685	1,417
	51	1,417	730	2,147	516	162(4)	678	1,469
	52	1,469	729	2,198	770	126	896	1,302
	53	1,302	685	1,987	508	121(1)	629	1,358
再審	49	99	63	162	46	24	70	92
	50	92	93	185	34	22	56	129
	51	129	98	227	43	19	62	165
	52	165	95	260	54	20	74	186
	53	186	64	250	68	12	80	170

〔備考〕　（　）内は分離命令で外数。

第166表　労組法第7条該当別申立件数および構成比率（初審）

区分＼年	件数 49	50	51	52	53	構成比率（%） 49	50	51	52	53
申立件数	714	929	730	729	685	100	100	100	100	100
1号関係	498	678	501	523	493	70	73	69	72	72
2号関係	253	253	290	251	249	35	27	40	34	36
3号関係	448	569	504	428	488	63	61	69	59	71
4号関係	12	32	20	11	2	2	3	3	2	1

第167表　行政訴訟事件処理状況　（単位：件）

区分	年	第一審 係属 前年繰越	提起	計	終結 取下	判決	控訴審 係属 前年繰越	提起	計	終結 取下	判決	上告審 係属 前年繰越	提起	計	終結 取下	判決
地労委	49	31	17	48	4	8	5	6	11	1	5	4	4	8	1	1
	50	36	22	58	6	5	5	6	11	1	2	6	1	7		
	51	47	25	72	17	3	8	4	12	3	2	7	1	8		3
	52	52	18	70	9	7	7	4	11		7	5	6	11		4
	53	54	14	68	15	4	4	2	6		2	7	1	8	2	2
中労委	49	33	15	48	9	2	5	2	7		1	1	1	2		1
	50	37	7	44	15	6	6	6	12	2	2	1	3	4	1	2
	51	23	14	37	8	4	8	3	11	3	1	1	1	2	1	
	52	25	12	37	4	2	7	2	9	1	2	1	1	2		
	53	31	7	38	5	5	6	2	8	1	4	2	3	5	1	1

第168表　救済命令（救済申立棄却・却下命令）取消請求事件　（地方裁判所）

年次	原告	新受総数	既済 総数	判決 総数	全部認容	一部認容	棄却・却下	和解	取下
総数	労働者側	13	16	6	—	1	5	—	10
	使用者側	145	128	39	6	6	27	9	80
49	労働者側	5	7	3	—	—	3	—	4
	使用者側	26	15	6	2	2	2	2	7
50	労働者側	3	4	1	—	1	—	—	3
	使用者側	29	29	10	3	—	7	—	19
51	労働者側	1	1	—	—	—	—	—	1
	使用者側	38	31	6	—	2	4	3	22
52	労働者側	3	3	1	—	—	1	—	2
	使用者側	29	22	9	1	—	8	1	12
53	労働者側	1	1	1	—	—	1	—	—
	使用者側	23	31	8	—	2	6	3	20

第169表　緊急命令申立事件　（地方裁判所）

年次	新受総数	既済 総数	決定 総数	全部認容	一部認容	却下	取下
総数	72	68	60	46	10	4	8
49	15	14	13	11	2	—	1
50	10	12	9	7	1	1	3
51	21	21	17	13	3	1	4
52	14	12	12	9	3	—	—
53	12	9	9	6	1	2	—

地労委申立事件延六八五件中、七条一号関係四九三件、同二号関係二四九件、同三号関係四八八件、同四号関係二件となっている。

不当労働行為救済命令の取消行政訴訟事件の処理状況を各審級別にみると第167表のごとくである。地裁段階でこの行政訴訟の最近の動向（第168表）をみると、最近五カ年における新受総数一五八件のうち使用者側提訴が圧倒的に多く（一四五件）、労働者側では一三件と少ない。既済件数一四四件中判決をみたもの四五件のうち、棄却または却下されたもの三二件（労働者側原告五件、使用者側二七件）である。五三年度では、既済三二件、うち労働者側原告一件（棄却）、使用者側原告三一件中、一部認容二件、棄却・却下六件となっている。緊急申立事件では、五三年の既済件数九件中、七件が認容され、二件が却下されている（第169表）。

2　最高裁判所判例

全逓東北事件（最高裁第三小法廷、昭五三・七・一八判決、上告棄却、労働判例三〇二号）

全逓東北地方本部執行委員長であった原告が、昭和四〇年の春闘に際し、酒田郵便局等でストライキを実施させ、また仙台郵政局庁舎内で集団示威行進や多数のビラ貼りをしたことなどを理由に公労法一七条一項、国公法九八条一項・九九条違反に問われ懲戒免職処分を受けてその取消を求めた事件である。一審判決（東京地判昭四九・七・一、労民集第二六巻五号）は、一般論としては、公労法一七条一項違反の争議行為であっても労組法七条一号にいう「正当な行為」と認められるものについては、当局は同法一八条による解雇処分または損害賠償請求をなしうるだけで、国公法（八二条一号、三号）による懲戒処分をすることはできない、との限定解釈を示しつつも、本件の争議行為は、右労組法上の正当性の限界を超えているから懲戒の対象となるとし、当局が免職処分をしたことも合理性を欠くものとはいえないとして原告の請求を棄却し、二審判決（東京高判昭五〇・一〇・三〇）もこれを支持していた。最高裁の本判決は、公労法違反の争議行為でも、その目的・態様に徴して不当労働行為の関係上正当な行為と目しうるものは懲戒責任の免責を受ける余地があるとする右一審判決の解釈論を否定したもので、今後の現業公務員の争議行為による懲戒処分に影響するところ少なくないであろう。

【判決要旨】

公共企業体等の職員につき争議行為を禁止した公共企業体等労働関係法一七条一項の規定が憲法二八条に違反するものでないことは、既に当裁判所の判例とするところである（昭和五二年五月四日大法廷判決）。したがって、郵政職員が禁止を犯して争議行為を行なった場合には、法令遵守義務を定めた国家公務員法九八条一項、信用失墜行為避止義務を定めた同法九九条、職務専念義務を定めた同法一〇一条一項等に違反したものとして同法八二条一号に該当し、更に行為の態様によっては同条三号にも該当することがあり、懲戒処分の対象とされることを免れないと解すべきである。この場合に、公労法三条一項が労働組合法七条一号本文の適用を除外していないことを根拠として、公労法一七条一項違反の争議行為のうちにもなお労組法七条一号本文の「正当な行為」にあたるものと然らざるもの

とがあるとし、右「正当な行為」にあたる争議行為については国公法八二条による懲戒処分をすることができないというような解釈は、これを採用することができない。けだし、公労法三条一項によれば、公共企業体等の職員に関する労働関係については、公労法の定めるところにより、同法に定めのないものについてのみ労組法の定めるところによるべきものであるところ、右職員の争議行為については公労法一七条一項にいっさいの行為を禁止する旨の定めがあるので、その争議行為について更に労組法七条一号本文を適用する余地はないというべきであるからである。公労法三条一項が労組法の右規定の適用を除外していないのは、争議行為以外の職員の組合活動については公労法に定めがないので、これに労組法の右規定を適用して、その正当なものに対する不利益な取扱を禁止するためであって、公労法一七条一項違反の争議行為についてまで「正当な行為」なるものを認める意味をもつものではない。また、労働者の争議行為は集団的行動であるが、その集団性のゆえに、参加者個人の行為としての面が当然に失われるものではない以上、違法な争議行為に参加して服務上の規律に違反した者が懲戒責任を免れえないことも、多言を要しない。

山陽電気軌道事件（最高裁第二小法廷、昭五三・一一・一五決定、上告棄却、労働判例三〇八号）

昭和三六年春闘で、私鉄中国地労山陽電軌支部（第一組合）は五月二七日から無期限ストに入ったが、山陽電気軌道会社は、スト中もバスを運行すべく第二組合員を使ってバスを市内の駐車場等に分散管理した。これにたいし第一組合が応援労組員とともに会社管理のバスを持ち出そうとして下関市内各所で両組合員の衝突が起き、多数の負傷者を出した。この事件で、第一組合員や支援組合員らが強盗傷人、窃盗、威力業務妨害罪などで起訴された。法的には、会社側のとったバスの分散管理という対抗措置が刑法上保護すべき「業務」に当たるか、支部組合員らがそのバスを奪って確保しようとした行為が違法かどうかが争いの焦点となった。一審は、山口地裁と同地裁下関支部の二つに分かれて裁判がおこなわれ、一部に無罪判決が出たが、高裁では全員有罪となった。最高裁は、会社はスト中でも操業継続は自由でそのための対抗措置がとれるとの考え方に立って上告を棄却した。

【判決要旨】

使用者は、労働者側の正当な争議行為によって業務の正当な運営が阻害されることは受忍しなければならないが、ストライキ中であっても業務の遂行自体を停止しなければならないものではなく、操業阻止を目的とする労働者側の争議手段に対しては、操業を継続するために必要とする対抗措置をとることができると解すべきであり、このように解しても所論の指摘するいわゆる労使対等の原則に違背するものではない。従って、使用者が操業を継続するために必要とする業務は、それが労働者側の争議手段に対する対抗措置として行われたものであるからといって、威力業務妨害罪によって保護されるべき業務としての性格を失うものではないというべきである。

本件争議においては、会社側の強い関与を背景に誕生した支部組合に比較するときわめて会社寄りの山労が存在し、この山労が会社従業員の三分の二近くを擁して会社の操業継続に協力したこと、これらの山労の存在及び行動が労使間にかなりの力の不均衡を生ぜしめ支部組合側の争議権行使の実効を著しく減殺するものであったこと、しかし、これらの事実は、一面においては、支部組合として争議突入の当然の前提として受容すべき事柄の一つであったことなど、前記認定に現われている諸般の事情及び所論の指摘する交通産業における特殊性をすべて考慮に入れ、法秩序全体の見地から考察するとき、本件車両確保行為は到底許容されるべきものとは認められない。

その他の最高裁判所判例

最高裁判決としては、右のほかに、高校教諭が勤務成績不良・適

格性欠如を理由として分限免職処分を受けその取消しを求めた**大阪府城東工業高校事件**（二小判、昭五三・七・七、労働判例カード三〇六号）、小学校教員が精神的障害者として分限休職・免職処分を受けその取消しを求めた**埼玉県中丸小学校事件**（二小判、昭五三・七・七、労働判例カード三〇六号）、組合役員が転勤命令に従わないとして休職処分を受け不当労働行為として争い、休職中の査定分の賃上げを求めて争った**フジテック事件**（三小判、昭五三・七・一八、労働判例カード三〇八号）、昭和二四年の**国労申立ての仲裁裁定不承認分の裁定実行請求事件**の上告審（三小判、昭和五三・七・一八、労旬九六九号）、昭和四〇年の日教組の休暇闘争（半日スト）に際し、処分を受けた教組委員長らがその取消しを求めた**静岡市教組事件**（一小判、昭和五三・九・七、労働判例カード三〇八号）、会社が三年間の「平和協定」締結を条件として一時金を支給しなかった不当労働行為事件の救済命令中のポスト・ノーティスが争われた**葦原運輸機工事件**（一小判、昭五三・一〇・五、労働判例カード三一一号）、昭和三四年の勤評闘争に際し、ただ一人勤評書の提出を拒否した元小学校校長の懲戒免職処分が争われた**東京都堀船小学校事件**（三小判、昭五三・一一・一四、判例タイムス三七五号）、労災事故死亡者の妻が養子縁組をしたことで遺族補償年金の受給権が消滅するかどうかが争われた**佐伯労基署長事件**（二小判、昭五三・一一・二〇、判例時報九一二号、労働判例三一三号）、休日出勤の指示に従わないとして減給の処分を受けた原告が休日出勤の義務のないことを主張して争った**東洋鋼鈑事件**（二小判、昭五三・一一・二〇、労働判例三一二号）、労委の団交応諾命令を取消した原判決が維持された**寿建築研究所事件**（二小判、昭五三・一一・二四、労働判例三一二号）、タクシー運転手の職務外の飲酒運転事故に際し、同乗していた先輩運転手にたいする懲戒解雇が有効とされた**笹谷タクシー事件**（一小判、昭五三・一一・三〇、労働経済判例速報一〇一四号）、出先機関の県職員が県本庁舎における職場集会参加のためになした年休取得が適法とされた**徳島県職組事件**（二小判、昭五三・一二・八、労働判例三一二号）、マイカーの会社構内乗入にかんする規定に従わないことを理由とするけん責処分を有効と認めた**神戸製鋼所事件**（三小判、昭五三・一一・一二、労働経済判例速報一〇〇〇号）、生徒に学力テストの感想文を書かせ、文集として組合支部に配布した教員の行為が地公法に違反するとして減給処分を有効とした**山口県教委事件**（三小判、昭五三・一二・一二、労働判例カード三一五号）、脱退組合員等にたいする動労組合員の傷害罪、公務執行妨害罪の成立が認められた**小牛田駅事件**（一小決、昭五四・一・一〇、労働判例カード三一七号）、元高校教諭が「退職時の満年齢計算で、誕生日の前日午後一二時が一歳増える時とするは不当」として勧奨退職による優遇措置の適用を求めた**静岡県高教組事件**（一小判、昭五四・四・一九、労働判例カード三二一号）等がある。いずれも原判決を支持、上告を棄却したものでとくに注目すべき判旨を示したものはない。

3　下級審重要判例

伝習館事件（福岡地裁、昭五三・七・二八判決、判例時報九〇〇号）

福岡県立伝習館高校の元社会科教諭ＫＨＹ三名は昭和四五年六月、「決まった教科書を使わず、学習指導要領無視の偏向教育をした」という理由で県教委から懲戒処分を受け、同処分の取消しと、執行停止を求めていたが、福岡地裁は五三年七月二八日、Ｋについては「教科書義務違反があり、また一律評価も行った点からみて処分は妥当」と請求を却下し、ＨＹについては「事実誤認、法的判断の誤りがあり、処分の乱用」として請求を認めた。この判決は学習指導要領の法的拘束力について、「現場教師の教育内容まで及ぶものではない」として限界のあることを示し、また、教科書使用義務についても、これを肯定する反面、教師の自由裁量を強調し、国の強権的介入に歯止めをかけるなど、全体的には教師の教育の自由・自主性を尊重している。労働事件としては懲戒処分の適否の問題に帰するが、「教育権」にかんする判断が示された点で重要である。

【判決要旨】

高等学校学習指導要領の法的性格　憲法及び教育基本法による教育内容及び方法に対する規制の限界は、教育基本法一〇条による教師の教育の自主性を尊重し、教育現場で教師が創意と工夫を発揮し生徒の個性に応じた弾力性ある教育を損わない範囲内において、教育における機会均等の確保と、全国的な一定の教育水準の維持の必要性を充足すべき基準たるべきであると抽象的に言い得るが、現行教育法制は地方分権の原則が採用されているところから教育に関する地方自治の原則を考慮し、これを侵害することは許されない。右の規制原理を調和的に解釈し、本件学習指導要領の基準性に照らして考慮するとき、本件学習指導要領の条項中には強行規定に相当する部分があり、これについては法的拘束力があり法的制裁が及ぶがその余の条項は訓示規定として法的制裁が及ばないと解される。

教育に対する行政権力の介入と基本法一〇条　教育基本法一〇条は、国の教育内容及び教育方法に関する介入を全く拒否することを前提としているわけではないが、教育行政の目標を教育の遂行に必要な諸条件の整備確立におき、その整備確立のための措置を講ずるにあたっては、教育に対する戦前の過度の国家権力の介入に対する反省、教育の自主性尊重の見地から、これに対する「不当な支配」となることのないようにすべき旨の限定を付したところにその意味があり、したがって教育に対する行政権力の不当、不要の介入は排除されるべきであるが、許容される目的のために必要かつ合理的と認められるそれは、たとえ教育の内容及び方法に関するものであっても同条の禁止するところではないと解するのが相当である。

学校教育法二一条一項、五一条は教科書の使用義務を定めたものか　学校教育法二一条一項、五一条は、検定又は著作教科書がある場合には、教師は当該科目の教育活動において、必ず教科書を教材として使用しなければならず、使用される教科書は検定教科書か文部省著作教科書でなければならないことを規定したものである、と解するを相当とする。このことは、学問の自由に関して高校以下の普通教育における教育の機会均等の要請、全国的な一定水準維持の要請、子ども側から学校や教師を選択する余地が乏しいこと等からも裏付けられるものである。

学校教育に従って教科書を使用したといいうるための要件　教科書を使用したといいうるためには、まず教科書を教材として使用しようとする主観的な意図と同時に客観的にも教科書内容に相当する教育活動が行なわれなければならない。右の両者を併せもつとき初めて教科書を教材として使用したといいうるであろう。もっとも一年間にわたる当該教科目の授業の全部にわたり右の関係が維持されていることが厳密に要請されるとは言えず、要は当該科目の一年間にわたる教育活動における全体的考察において教科書を教材として使用したと認められなければならないということである。従って或る授業時間のみを把えれば教科書内容以外の講義(客観的に)や教科書以外の研究書や資料を教材とし（主観的に）教科書内容に相当する教育活動が行なわれたとしても、それのみを目して教科書使用義務違反とみるのは非常識である。

日産自動車事件（東京高裁、昭五四・三・一二判決、労働法律旬報九七

四号）

原告中本ミヨは昭和二一年から旧プリンス自動車の社員として働いていたが、四〇年に日産自動車がプリンスを吸収合併したためその社員となった。旧プリンスでは定年は男女とも五五歳であったが、日産では労働協約で男子五五歳、女子五〇歳（四八年以後はそれぞれ六〇歳、五五歳）となっていたため、原告は満五〇歳になった直後の四四年一月限りで退職を勧告された。そこで原告は「男性より五年早く、五〇歳で定年退職させられるのは女性にたいする差別だ」として地位保全の仮処分申請と雇用関係存続確認の本訴を起こした。仮処分の方は、一審（東京地判、昭四六・四・八、別冊労働法律旬報七九〇、七九一号）、二審（東京高判、昭四八・三・一二、労働法律旬報八三四号）とも「女性の生理的機能は一般に男性より劣り、男女の定年に五歳程度差をつけても不当な差別とはいえない」として申請を却けたが、本訴の一審（東京地判、昭四八・三・二二、労働法律旬報八三四号）は逆に、「定年に五年の差をつけるほど、男女間の労働能力に差はない。合理的理由なく男女を差別した本件定年制は無効」として原告の訴えを認めていた。男女の定年差別にかんしては、社会的にも大きな関心が出始めており、また訴訟でもいくつかの判例が出ているが、最高裁は男子六〇歳、女子五〇歳の定年差についてこれを無効とする判決を出している（伊豆シャボテン公園事件最三小判、昭五〇・八・二九、労働判例二三三号）。

本判決は、基本的に本訴第一審の考えを支持したうえ、①大多数の国民が合理性のない定年の男女差別を容認しているとは認められない、②少なくとも六〇歳前後までは、男女とも通常の職務なら、職務遂行能力に欠けることはない、との判断に立って、被告会社の男女差定年制を民法九〇条の公序良俗に反し無効、として会社の控訴を棄却している。判旨は、従来の同じ事件を扱った判決に比し、詳細かつ説得性に富んでいる。

【判決要旨】

【定年制における男女差別と公序良俗】 被告会社の定年制は、定年に達したことを理由として解雇するいわゆる「定年解雇制」であると解されるところ、被告会社の定年制には定年年齢に男女の差別があるので、右定年制が民法九〇条に想定する公序良俗に反しないかどうかを検討する。すべての国民が法の下に平等で性による差別を受けないことを定めた憲法一四条の趣旨を受けて、私法の一般法である民法は、その冒頭の一条ノ二において「本法は個人の尊厳と両性の本質的平等を旨として解釈すべし」と規定している。かくして、性による不合理な差別を禁止するという男女平等の原理は、国家と国民、国民相互の関係の別なく、すべての法律関係を通じた基本原理とされたのであって、この原理が民法九〇条の公序良俗の内容をなすことは明らかである。ところで、女性の職業活動については、夫婦の役割分担に関連して積極消極両様さまざまな評価が行われ、被告会社のようにこれを消極的に評価する立場からは、労働条件における男女の差別的取り扱い自体男女平等の原理に反しないと主張される。

しかしながら、夫婦の役割分担とこれに関連する女性の就業活動の是非は、直接的には当然夫婦を中心とする家庭の問題であり、また社会の基礎単位をなす家庭生活の安定と次代の社会の構成員の健全な育成に関心をもつ社会全体の問題であるが、提供される労働力を利用するだけの立場にある企業としては、右の問題につき、いずれかの見解に立って規制する立場にはなく、この問題については、社会の実情にそった国民一般の見識に従うべきものと考えられる。

【被告会社の定年制の合理性の有無】 定年年齢に差別を設ける根本の理由として被告会社が主張するところは、賃金と労働のアンバランスであるが、右に認定したところによると、女子の担当職務は相当広範囲にわたっていて、その中には高度の技能を要するものがあり、また、それほど高度

の技能は要しないが、従業員の努力と会社側の活用策のいかんによっては、経験を活かして会社に対する貢献度を上げうる職種が数多く含まれているのであって、女子従業員各個人の能力等の評価を離れて、その全体を会社に対する貢献度の上がらない従業員と断定する根拠はないものといわなければならない。

しかも、右に認定したとおり、男子従業員はともかく、女子については、年功序列型の賃金は支給されておらず、被告会社に対する貢献度のいかんによっては、実質上昇給を受けられない仕組みとなっており、現にそのような取り扱いを受けている者があることが認められるから、労働が向上しないのに実質賃金が上昇するというアンバランスが生じていると認めるべき根拠はない。それであれば、被告会社のいう根本の理由自体認めることができない。次に被告会社は、労働能力からみて、五十歳以上の女子は従業員として不適格であるとか、男女の生理的機能の差異からみて定年年齢に五歳程度の差があっても不可とするほどの根拠はないと主張するのであって男女の生理的機能の差異を示す資料も存在している。しかしながら、すでに認定したとおり、男女間に生理的機能の差異があるにもかかわらず、少なくとも六十歳前後までは、男女とも通常の職務であれば今日の企業経営上要求される職務遂行能力に欠けることはないと認められるのであるから、賃金等で、性別によるのでなく各個人の労働能力の差異に応じた取り扱いがなされるのは格別、一律に従業員として不適格とみて企業外へ排除するまでの理由はないものといわざるを得ず、この点においても合理的理由を見いだすことできない。しかして、すでに認定したとおり、勤続年数においても男女間に大きな差異は認められず、また定年制の一般的実情をみても、男女別定年制は少数であって、定年年齢の理由づけとするには、ほど遠いものといわねばならない。さらに、被告会社は、男子は一家の大黒柱であるのに、女子は夫の生活扶助者で家庭内で就業する地位にあると主張するが、この主張が必ずしも社会の実情に合致せず、国民一般の認識とも相違するものであることは、すでに認定したとおりである。以上検討したところによると、被告の企業経営上の観点から定年年齢において女子を差別しなければならない合理的理由は認められず、前掲証拠によると、わずかに、定年年齢においても差別しても被告会社が女子従業員を雇うのに困難を来さないという事情があるにすぎないことが認められる。

しかして、このような事情は、女子労働力の需給に不均衡があって企業側の買い手市場にあることの反映であり、このような事情を理由とする差別には、一見、合理性があるようであるが、前述のとおり男子も女子も同じ職業人であり、その提供する労働の面からみれば、定年の差別をする理由がないのに、労働力の需給の不均衡から生じる経済的優位に乗じて、女子を女子なるが故に差別することは、企業経営の本来の筋道から外れており、合理性があるとはいえないものである。

以上、検討したところによると、本件の定年制は、労働力の需給の不均衡に乗じて女子労働者の生活に深刻な影響のある定年年齢について理由もなく差別するもので、企業経営上の観点からの合理性は認められず、また社会的妥当性を著しく欠くものであるから、法秩序の基本である男女の平等に背反するものであり、公序良俗に違反するものといわなければならない。

吉野石膏（緊急命令却下）事件（東京地裁、昭五四・二・一決定、却下、労働法律旬報九七一号）

総評全国一般東京地本吉野石膏分会の組合員である申立人高橋・小太刀は、昭和四九年三月の人事異動で地方配転命令を受け、これを拒否したため解雇された。両名は、これを不当労働行為として地労委に救済申立をおこない、地労委は、右配転・解雇を不当労働行為と認定、原職復帰、バックペイを内容とする救済命令を発し、再審の申立において中労委もこれを支持した。会社はその取消しを求める行政訴訟を提起したので、中労委は緊急命令を申し立てたが、東京地裁は、緊急命令の必要性なしとしてこれを却下した。労委の緊急命令申立にたいし、裁判所がその緊急性の判断にもとづいて受認または却下を決定しうることには異論はないが、本件では、裁判

所は、緊急性ということよりもむしろ救済命令の内容である配転の不当労働行為性にかんする労委の判断そのものをとりあげ、結局、配転には合理性が認められるからこれに反する労委の判断が誤りだとし、そのことを理由として緊急命令の申立を却下している。これは、労働委員会の不当労働行為判定の裁量権と裁判所の緊急命令手続との関係について大きな問題点を提起するものである。参考に、労委命令および本裁判所決定における配置転換にかんする判断を対照的に掲記する。

【中労委命令（昭五二・一二・二一、労働法律旬報九七一号）要旨】

本件配置転換までの背景

前記認定のとおり、昭和四八年六月二〇日分会が結成されて以後、労使間には①分会非公然時における小野寺ら四名に対する地方配転と同配転の撤回②年末一時金をめぐる紛争③須藤社長の年頭挨拶における暗に組合を非難していると受けとめられるような発言④本社、東京支店分会及び東京工場分会の分会役員に対する処分⑤労使協議会への参加拒否などの問題が相次いで起り、分会は、不当労働行為の救済申立てをしたほか、地労委にあっせん申請をするなど、労使の対立は険悪化しつつあったことが認められる。

高橋及び小太刀の配置転換について

(1)配置転換について

会社は、高橋及び小太刀の配置転換は、直島工場の稼動に伴う西日本方面の販売体制の強化と秋田、金沢の両出張所の昇格に伴う人材補強の必要性があり、併せて、人事停滞を防ぐために従来から行っていた定期異動の一環として行われたものであり、また、販売体制の強化と人事の停滞を防ぎ、広く業務を体験させるため、地方に長くいる者を可能な限り本社や東京支店にもどし、とくに、東京から地方への配置転換者には独身者のうち地方経験のない者、販売面に適していると判断した者をあてるなどの会社の方針に基づいて人選したと主張する。

しかし、前記二名を含む本件人事異動をみると、本社、東京支店を合わせた本社フロアーの男子従業員約五〇名（分会員二三名）中、一六名が配置転換を命じられているが、そのうち地方への配置転換は九名でそのすべてが分会員であり、他方、非分会員の異動はすべて東京管内である。しかも、本件配置転換に当っての前記会社の方針に照らしてみると、本件配置転換当時における本社、東京支店の独身地方勤務未経験者は二八名（分会員、非分会員それぞれ一四名）いるが、東京から地方への配置転換対象者九名全員が分会員であるのに対して非分会員一四名はすべて地方への配置転換はされていない。このことを地方には分会員がいない分会の組織実態と併せ考えると、この人選に特段の理由が認められない限り分会員なるが故に地方への配置転換を命じたと判断されてもやむをえないというべきである。

なお、本件配置転換の後昭和四九年四月から昭和五一年三月の間にかけて非分会員を含めて独身者地方勤務未経験者が、一部地方への配置転換を命じられていることが認められるが、このことをもって、直ちに本件配置転換が正当なものであったとすることはできない。

そこで、本件で争っている、高橋及び小太刀についてみると、(ア)高橋については、東京支店のボード課外勤販売担当者の中では勤務期間が最も短く、同人よりも長い者が数名おり、その中で同人がとくに販売面に適していたことの疎明もないのに、販売体制強化の重点ともみられる岡山営業所への同人のみ配置転換していること、(イ)小太刀については、東京支店勤務が二年弱で、しかも営業の経験はなく、地方営業所勤務には有用である自動車運転免許も取得していないことなど、いずれも他に優先して配置転換すべき事情は認められない。また、本件審問の全過程に徴してみても、上記のような分会員に甚だしく偏した地方配置転換の人選を首肯させるに足る事情の疎明はない。このことを分会結成以来の労使の対立を併せ考えると、高橋及び小太刀の配置転換は、分会の弱体化を意図し、定期異動と直島工場の稼動に伴う人事異動の機会に分会員を本社フロアー及び本社の中枢部門から排除するための一環として行ったものとみるのが相当であり、会社の主張は採用しがたい。

【東京地裁決定要旨】

認定事実によると、被申立人が地方へ配置転換する者を人選する際に立てた基準は、不合理なものということはできないところ、地方への配置転換の内示を受けた九名又は八名のすべてが分会員であることも、独身の地方勤務未経験者中に分会員の占める割合（二八名中二二名又は二三名中二〇名）からみると、強ち不自然なものとはいえない。

のみならず従業員の配置転換は、労働契約において、職種、形態、勤務場所に関する特別の定めがない限り（本件において右特別の定めの疎明はない。）、使用者の裁量に委ねられるべきものであるから、特定従業員の配置転換について、これが他の者に優先して配置転換すべき事情がないということだけでは直ちにその裁量の範囲を逸脱したものということはできず、他の者に優先して配置転換すべき事情は、本件救済命令の認定する分会員の人数比を前提としてのみ考慮しうるものであるにすぎない。

そうであるとすると、前記のごとく本件人事異動における基準及び人数比が合理性に欠けあるいは不自然なものでない以上、本件救済命令が認定するような前記のような背景事情があり、かつ高橋及び小太刀を他の者に優先して配置転換すべき事情が認められなかったとしても、被申立人が同人らを分会員であるが故に地方へ配置転換したものであり、分会員を本社フロアーから排除する趣旨であったと断ずることはできない。

以上のとおり、本件救済命令には、その最も重要な論拠の部分に誤りがあるものといわなければならないから、現時点においては、その維持可能性に疑義があり、緊急命令を発することは、相当でないと考えられる。

【参考資料】　(1)一九七九年版「重要労働判例総覧」（秋田成就編『労働判例』三二一号、産業労働調査所）、(2)昭和五三年度・五四年度「重要判例解説」（『ジュリスト』臨時増刊）、(3)「判例回顧と展望」（『法律時報』昭和五四年一月号）、(4)その他『季刊労働法』『労働判例』『ジュリスト』『判例評論（判例時報）』『法律時報』『労働法律旬報』各誌掲載の労働判例評釈参照

VII　ILO

概要□米国の脱退発効後のILOの動き──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／日本人の理事／総会と主要な会議──第六四回国際労働総会／新しい条約・勧告／三者構成深夜業諮問会議／第二回飲食料産業技術会議／漁業労働条件委員会／第五回国際じん肺会議／航空管制官専門家会議／多国籍企業問題

概　要

一、米国のILO脱退が発効したため緊縮予算（二五％削減）で迎えた一九七八年には、主要な地域会議は開かれず、主要な産業委員会四つが延期されるなど事業規模は必然的に縮小された。

一、しかし日本をはじめ多数の加盟国政府等から特別寄付金が寄せられたため、基準設定活動はもちろん、世界雇用計画のフォローアップや国際労働条件・労働環境改善計画（PIACT）が推進されたほか、途上国への技術協力支出額は一九七七年実績を上回るなど、ILO活動はそれなりの成果をあげることができた。

一、一九七八年六月の第六四回総会は、①労働行政、②公務員の団結権保護と雇用条件決定手続、のそれぞれにかんする条約とそれを補足する勧告を採択した結果、ILO条約、勧告の総数はそれぞれ一五一および一五九となった。さらに総会は、職業安全衛生（港湾労働）、労働時間（路面運送）の二議題については第一次討議をおこない、それぞれにかんする条約勧告の大綱を決めたほか、ILOの機構問題にかんする作業班報告の審議も継続された。

一、総会以外に開かれた主要な会議は飲食料産業三者構成技術会議にかぎられたが、より小規模な会議としては、漁業労働条件委員会、深夜業諮問会議、国際じん肺会議および航空管制官専門家会議な

どが開かれ、それぞれの分野にかんする結論や決議が採択された。

一、一九七九年二～三月にジュネーブで開かれた第二〇九回理事会で、使用者側理事の一人として旭ファイバーグラス(株)社長吉野衡(こう)氏が就任した。任期は一九八一年六月までである。

一、ILOの加盟国数はさらに増え、一九七九年四月現在で一三九カ国となった。

一、加盟国によるILO条約の批准総数は一九七九年一月一日現在で四六四一となった。これを同日現在の加盟国数で割った平均批准数は三四となり、日本は三六で、批准数が一〇〇を超えるのはスペイン（一〇三）とフランス（一〇二）の二カ国である。

一、一九七六年に開始した国際労働条件・労働環境改善計画（PIACT）は、一九七八～七九年にも基準設定、諸会議、調査研究・出版、技術協力などあらゆるかたちで推進された。たとえば技術協力では、一九七八年にはモロッコ、ギリシャ、ホンジュラス、イラク、インドの五カ国に国際専門家チームが派遣された。特筆すべきは国連環境計画（UNEP）をはじめ、WHO、UNIDOなど他の国際機関との協力を強化しつつPIACT活動をすすめていることである。

一、縮小された予算のもとでも調査研究活動の成果は定期刊行物や問題別の特別な刊行物あるいは種々の会議の議題報告書や審議結果の報告書などのかたちで、多数刊行された。

一、一九七六年に開始された世界雇用計画は同年に採択された「原則と行動計画宣言」の実施というかたちで一九七八年も継続され、マダガスカル、ケニア、インドネシア等への政策立案面での助言、高級ワークショップの開催あるいは移民・国際貿易・農耕雇用政策・技術と雇用等にかんする調査研究など多面的に推進された。

1　米国の脱退発効後のILO内外の動き

一九七七年一一月六日付で米国のILO脱退が発効した後も、日本をはじめ多くの国の政労使から米国の復帰が要望される一方、脱退後のILO活動を支援するため特別寄付金が寄せられ、一九七九年五月二一日までに五二カ国の政労使から日本、イラクの各一〇〇万ドルをふくめ、六四〇万ドルに達した。このほか、西ドイツ政府は労働集約的公共事業の地域間プロジェクト、中米における農協組織化と食糧援助の有効活用プロジェクトなど三つのプロジェクト援助として、計三五〇万ドルの特別支出を約束した。

また脱退した米国政府も、一九七八年一〇月にILOが推進中の国際労働安全衛生警報システムへの援助として、二五万ドルの寄付を約束したのが注目される。これにつきマーシャル労働長官は「これはILOの技術的な活動にたいする米国の変わらざる関心を表すもの」と強調した。

また、一九七九年はILOの創立六〇周年に当たるが、これを記念して当年の第六五回総会でILO理事会議長である駐スイス・コロンビア大使チャリー・サンペール氏は「前ILO事務局長デービ

ッド・モース氏が予言した米国のＩＬＯ復帰は実現すると思う」と述べた。

一方、こうした希望とは別に、一九七八年一一月の第二〇八回ＩＬＯ理事会で、米国のＩＬＯ脱退によって生じていた常任理事国（政府側理事二八名のうち一〇名は主要な産業国に割り当てられている）の空席をブラジルによって埋めることが決定された。この決定は中立の統計専門家委員会による統計資料の検討から得た結論にしたがったものである。

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一九七八～七九年も継続し、一九七八年六月の第六四回総会では、労働行政、公務員の団結権保護と雇用条件決定手続のそれぞれにかんする条約と勧告が採択された結果、条約、勧告の総数はそれぞれ、一五一および一五九となった。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憲章の規定により、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よう求められた。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。

こうした新しい規準の設定とならんで重要なのは、その批准・適用の促進であるが、一九七八年はこの面で重要な実績を残した。すなわちＩＬＯ理事会が設置した作業班が一九七七年二月からすめてきた既存の条約、勧告の徹底的な見直しと今後の必要性を見定める作業を一九七八年一一月に完了し、その報告が一九七九年二～三月の第二〇九回理事会で採択されたのである。この報告は第一に既存の基準を三つのカテゴリーに分類し、かつこの分類自体も今後の事態の推移に応じて再検討するよう提案した。三つのカテゴリーは、①批准・適用を優先的に促進すべき条約・勧告、②改正するのが適当な条約・勧告、③その他の条約・勧告、である。同報告はさらに、第四カテゴリーのなかで、新しい基準の採択を検討すべき主題を列挙している。

第一カテゴリーには、基本的人権分野の八七号条約（結社の自由）、九八号条約（団結権・団交権）、一三五号条約および一四三号勧告（ともに労働者代表関係）、農村労働者団体関係の一四一号条約と一四九号勧告など、強制労働廃止関係の第二九号条約と一〇五号条約、雇用における差別にかんする一一一号条約と一一一号勧告、男女同一報酬の一〇〇号条約と九〇号勧告がふくまれる。雇用政策分野では、一二二号条約と一二二号勧告、職業安定組織の八八号条約、八三号勧告そして九六号条約（有料職業紹介）、人的資源開発の一四二号条約、一五〇号勧告など、労使関係分野では九一号条約（労働協約）、一一三号勧告（協議）、一三〇号勧告（苦情）、公契約の労務条項の九四号条約、八四号勧告が、また労働時間分野では一一六号勧告（時間短縮）が、工業の週休にかんする一四号条約や一三二号条約（有給休暇）、一四〇号条約（有給教育休暇）が、

安全衛生分野では一一五号条約（放射線）、一三六号条約（ベンゼン）、九七号勧告（労働者健康保護）、一一九号条約（機械防護）など全部で八〇の条約と七六の勧告がふくめられた。

第二カテゴリーには、一一九号勧告（雇用の終了）、一一二号勧告（職業保健機関）、放射線の一一五号条約と一一四号勧告、安全規定の六二号条約と五三号勧告、深夜業（非工業）の七九号条約と八〇号勧告、坑内雇用条件の一二五号勧告など一二条約と一一の勧告がふくまれる。

また、第三カテゴリーに入れられた条約・勧告については省略するが、第四カテゴリーにふくめられた事項には、たとえば反組合的差別からの保護や技術進展に直面する労働者の基本的人権の保護など約四〇項目がふくまれる。

諸会議　一般的な国際労働立法をおこなう総会を補って、国際的な産業別基準をつくるための産業別委員会または類似の会議としては、一九七八～七九年には予算削減のため、飲食料産業だけにかぎられ、これには日本からも代表が出席して審議に参加した。

ただし、これより小規模な会議としては、漁業労働条件委員会、深夜業諮問会議、国際塵肺会議および航空管制官専門家会議などが開かれ、それぞれの分野にかんする結論や決議が採択された。

技術協力　世界各地の開発途上国の経済社会開発に協力するためのＩＬＯの技術協力活動は一九七八～七九年も継続され、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。こうして活躍中のＩＬＯ専門家の数は事業規模の縮小にともない減少したが、なお約六〇〇人が一〇〇カ国以上の技術協力プロジェクトで協力している。彼らの任務は多種多様で、短期の予備調査的なものから職業訓練センターの設置、社会保障制度の導入・改善のための調査や助言、あるいは産業安全・衛生研究所の設立への助言、労働統計の整備方法から農耕開発戦略の立案協力などにわたる。一九七九年七月現在で活躍中の日本人専門家は柏木考平（バングラデシュ、ラジオ・テレビ修理、任期一年で一九七九年六月末に満了予定であったが若干の延長が内定）、下川幸三（バングラデシュ、旅行エージェント指導、任期一年で一九八〇年三月末日満了）、梅田浩（マレーシア、経営開発、任期一年で一九七九年六月末日満了予定が同年一二月末日まで延長決定）の各氏がいる。

このほか、短期のＩＬＯ職員として、労働省産業安全研究所から田中隆二氏が一九七八年七月から一年間、アジア地域産業安全衛生顧問としてバンコックのＩＬＯアジア太平洋地域事務所で、また一九七九年六月から六カ月の任期（延長の可能性あり）で職業訓練教材顧問として、同じくバンコックのＩＬＯ地域事務所内のアジア地域技能開発プロジェクト（ＡＲＳＤＥＰ）で、それぞれ活躍中である。

ＩＬＯ研修生として日本に派遣された者はアジア諸国からが多く、インド（二名、職業訓練用高級機械、一週間）、タイ（六名、職業訓練校の運営、三週間）、フィリピン（一五名、職業訓練校の運営、一週間）、インドネシア（一名、産業衛生、一年）、ブルガリア（五名、ホテル要員訓練の視聴覚システム、五週間）など、合計二九名を数えた。また、各種の訓練用機材としての日本製品の買い付けは一九六三年から一九七八年末現在で七億円を超えた。

技術協力活動のうち日本との関係で注目すべきものに、ほとんど

毎年、ＩＬＯ・労働省共催で訓練コースまたはセミナーが日本で開かれているが、一九七八年も一〇月三日～一八日に「ＩＬＯアジア地域労働行政訓練コース」が東京で開かれた。つぎの一七カ国から各一名の中堅労働行政官（将来幹部として責任ある地位に就くことが見込まれる者）が参加し、現代の労働行政のあり方について研修がおこなわれ、開催国費用は日本の労働省が負担した。アフガニスタン、バングラデシュ、ビルマ、フィジー、香港、インド、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、ネパール、パキスタン、イラン、パプア・ニューギニア、フィリピン、シンガポール、タイ。

同コースでは、日本の労働省と大学、ＩＬＯアジア・太平洋地域事務所およびアジア地域労働行政強化計画（ＡＲＰＬＡ）からの講師による労働政策、労働行政、労使関係、労働基準、雇用計画、社会保障、労働監督、訓練方法、経済社会開発、現代の経営管理等についての講議ならびに各参加者のカントリーペーパーの発表とそれをめぐるディスカッションがおこなわれた。そのほか自動車工場、製鋼所、職業安定所、労働省労働市場センター、中野サンプラザ等の見学もおこなわれ、座学にたいする有益な補足となった。

調査研究・出版活動

ＩＬＯが世界的規模でおこなう調査研究活動の成果は、定期刊行物の隔月刊『インターナショナル・レイバー・レビュー』、季刊『ソシアル・アンド・レイバー・ブレティン』、季刊『レイバー・アンド・ソサイアティ』をはじめ、国際労働統計年鑑、統計季報、公報、法令集、安全衛生文献抄録（ＣＩＳアブストラクト）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成果をまとめた議事録も多い。しかし米国のＩＬＯ脱退による事業削減の影響は出版活動にも及び、季刊『トレーニング・アンド・デベロップメント・アブストラクト』や同じく季刊『コーオペラティブ・インフォメーション』は停刊になった。

なお、特別のテーマをとりあげた特別出版物の方はつぎのように例年以上の件数となった。『ラゴス――都市開発と雇用』、『人間か機械か』、『貧困とベーシック・ニーズ』、『移民の代りに貿易を』（以上四点は世界雇用計画（ＷＥＰ）シリーズ）、『工業国の再編成と途上国との貿易』、『就業と開発』、『低所得国における就業』、『中国の農村開発と婦人』、『南ローデシア（ジンバブェ）の労働条件と差別』、『精神薄弱者の職業更生』、『身障者の協同組合――組織化と開発』、『チェインソーの安全な設計と使用』、『船上における災害防止』、『労働組合とＩＬＯ』（労働者教育講座）、『東ヨーロッパの職業訓練制度』、『新しい作業編成』、『賃金統計手法マニュアル』、『工業国における団体交渉――最近の傾向と問題点』、『英語圏カリビア地域諸国における賃金決定』（以上二点は労使関係シリーズのそれぞれ№56と№57）、『市場経済工業国における賃金インデクセーション』、『ＷＥＰ調査研究報告書集成――一九七四―一九七七年』（マイクロフィルム）、『社会保障の費用――一九七二～一九七四年』、『家計所得・支出統計――一九六八―一九七六年』、『ワークスタディ便覧（改訂三版）』、『アジアの労働条件改善と技術』、『精神障害回復者の職業更生』。

なお、これらの刊行物には英、仏、スペイン語版などがあるが、邦訳はいまのところない。

世界労働情勢報告

ＩＬＯ統計特別調査局の発表によると、欧州一五カ国、米国、カナダ、日本、オーストラ

リアおよびニュージーランドの計二〇カ国の一九七七年暦年平均でみた雇用事情は、米国をのぞいて好転しなかった。二〇カ国の就業者総数は二億九二七七万人で、一九七六年にくらべ四五七万人増加したが、このうち三〇六万人は米国での増加であった。この結果、一九七七年の米国の対前年就業者増加率は三・五％となり、カナダ（一・九％）、日本（一・三％）、オーストラリア（一・一％）、フランス（〇・六％）、英国（〇・五％）、西ドイツ（マイナス〇・四％）を大きく上回わった。産業別にみると、米国では製造業、サービス業の両部門で雇用が伸びたが、その他の国では雇用増加はほとんどサービス部門に限られた。

一九七七年の米国の失業者総数は六八六万人で前年より四三万人（五・九％）減少した。これにたいし欧州一五カ国では前年にくらべ延べ九一万人（一四・〇％）、カナダでは一三万人（一七％）、オーストラリアとニュージーランドでは合わせて五万五〇〇〇人（二〇％）、日本では二万人（二％）、失業者が増加した。なお、失業率については一九七八年暦年平均の数字が出ており、オーストリア（二・一％）、ベルギー（一〇・五％）、デンマーク（八・八％）、フィンランド（七・五％）、ドイツ（四・三％）、イタリア（七・二％）、アイルランド（一九七七年で一一・八％）、オランダ（五・二％）、ノルウェー（一・八％）、スウェーデン（二・二％）、英国（六・二％）、ユーゴスラビア（一九七七年で一一・九％）、オーストラリア（六・三％）、カナダ（八・四％）、米国（六・〇％）、日本（二・二％）であった。

つぎに性別でみると、二〇カ国の大部分で女性の雇用は男性の場合より急速に伸びたが、失業者の増え方も男性の場合より急速であった。欧州一五カ国では、一九七七年の女子労働力総人口は前年より九〇万人増加したのにたいし、男子のそれは逆に四〇万人減少した。また就業者増加分は女性がほぼ独占した。

労働争議については、一九七七年の西側先進国二二カ国のストライキ総件数は約二万四〇〇〇件で、前年にくらべ五〇〇〇件の減少をみた。ストライキによる損失労働総日数も約九五〇〇万日と、前年の一億〇八〇〇万日より一三〇〇万日（一二％）減少した。

カナダでは損失労働日数が一九七六年の一一六〇万日から一九七七年には三三〇万日へ、七一％も減少した。日本では一九七六年より五三％減少して、一九七七年には一五〇万日となった。オーストラリアでも大幅な減少がみられ、一九七六年の三七九万日から一九七七年には一六五万日となった。

西ヨーロッパの先進一六カ国だけについてみると、一九七七年のストライキ総件数は一万三〇〇〇件で前年の一万七〇〇〇件より四〇〇〇件ほど減少した。ただしストライキ件数は減ったものの、損失労働日数では一九七六年より若干増加し、一九七七年には五一〇〇万日となった。これは主としてフィンランド、スペインおよび英国の状況を反映している。すなわち、一九七六年～七七年の損失労働日数は、フィンランドが一二四万日から二三七万日へ増加、スペインでは一二五九万日から一六六四万日へ増加、英国では三二八万日から一〇一四万日へ増加した。これにたいし、イタリアでは二五三八万日から一六五七万日へ、西ドイツでは五三万日から二万日へ、それぞれ大幅に減少した。またフランスでは五〇〇万日から三七〇万日へ、アイルランドでは七八万日から四四万日へ、やはり減少を示した。

日本人の理事　一九七九年二～三月の第二〇九回ＩＬＯ理事会の使用者側グループは、二月二六日、イランのガイユール氏の死去で空席となっていた使用者側正理事に、日経連常務理事吉野衡(こう)氏を選出し、前述の理事会で正式決定された。任期は一九八一年六月までである。ＩＬＯの総会議事規則と理事会議事規則では、二つのＩＬＯ総会の間に使用者側または労働者側の理事に欠員が生じた場合は、理事会の当該グループの自治で自由に欠員を補充できる。

吉野氏の使用者側正理事就任により、日本はＩＬＯ理事会の政労使それぞれの正理事を送ることになったわけである。政府側正理事は岩田照良労働省官房審議官、労働者側正理事は田中良一全化同盟会長である。

吉野氏は大正元年生まれ、昭和一一年東大法学部卒、一二年旭硝子(株)入社、人事部長、社長室長等を経て四八年専務、五二年に旭ファイバー・グラス(株)社長就任。この間日経連ＩＬＯ委員会委員等を歴任。五三年ＩＬＯ使用者側副理事補。兵庫県出身。

3　総会と主要な会議

1　第六四回国際労働総会

総会の大要　第六四回国際労働総会は、一九七八年六月七日から二八日までジュネーブのパレデナシオンにおいて開かれ、加盟国一三六カ国のうち、一二九カ国から政府、使用者、労働者の三者代表、顧問約一七〇〇名が出席した。日本からはビジティング・ミニスターとしての藤井勝志労相ほか四一名という大きな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・勧告の適用、④労働行政、⑤公務員問題、⑥災害防止(仲仕)、⑦路面運送、⑧ＩＬＯの機構。

「一九七七年のＩＬＯ活動」題とされた報告のなかで、ブランシャール事務局長は、大要つぎのように述べた。

【ブランシャール事務局長報告(要旨)】

一九七七年一一月に発効した米国のＩＬＯ脱退でＩＬＯの普遍性は損われ、長期的にＩＬＯ活動に悪影響を及ぼすであろうが、ＩＬＯは既に三者

構成という健全さ等に支えられて、こうした逆境から立ち直りつつある。ILOが世界雇用会議の結論を実施するためおこなった諸活動は「基本的ニーズ」アプローチを国連システム及び多くの国における開発戦略にかんする議論の中心とした……農耕開発計画における「指導的機関」として、ILOは農村の貧困を解消するための国連システム全体の活動にたいして重要な貢献をおこなった。また労働条件・労働環境改善計画（PIACT）はILOの最も伝統的な活動に新しい生命を吹込むことによって、労働生活改善の動きに新たな刺激を与えた……しかし自己満足に侵ってばかりはいられない。一九七八～七九年計画の大幅削減を余儀なくされたILOの今後の活動はますます選別的なものとならねばならない……今日、ILOにとってつぎの四点がとくに重要だと考える。第一はILO活動を各国の実情に適合させること、そのため分権化をすすめている。第二に南北対話の促進への貢献であり、第三は三者構成主義の強化である。そして第四はILOの機構問題である。つまり世界はILOが設立された六〇年前とは相当異っており、ILOの機構もこうした現実に適応させる必要がある。

この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、問題点の指摘や今後のILO活動にかん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藤井労相は、六月一二日の本会議で代表演説をおこない、ブランシャール報告が指摘した今後のILO活動にとっての四つの重要性に同感し、とくに三者構成にあらためて今日的意義を見出すべきで、それは南北対話への貴重な場となり得ること、基準設定活動ではILOのこれまでの業績を高く評価するが、現実的な実効確保の見地から、基準をフレキシブルにすることが望ましいこと。また、これまでに採択した基準の見直し作業に重点をおく必要性を指摘した。また、技術協力問題では事務局長が言及した開発途上国間の技術協力（TCDC）に共感して「水平的な協力」は重要であるとした。

また、使用者代表の松崎芳伸氏は一四日に演説し、日本の使用者はアメリカの一日も早い復帰を願うことはもちろんであるが、同時に米国が敢えて脱退したと指摘した。

労働者代表の田中良一氏は一二日に演説し、雇用と貧困、労働条件・労働環境の改善、三者構成主義の強化と労使関係の健全化、人権の擁護、青年・婦人労働および多国籍企業対策の六つの点について所信を表明した。

ブランシャール事務局長はこれらの一般討議に答えて回答演説をおこない、当世代とつぎの世代の任務は、失業者を吸収し、西暦二〇〇〇年までに雇用市場に参入するであろう若年者に仕事を与えるため、同年までに一〇億の雇用を創出することであることを忘れてはならないと述べた。

総会は昨年の総会が採択した一九七八～七九年度（二暦年）の予算について、スイス・フランにたいする米ドルの減価から生じる実効予算の不足を補償するため、二二五〇万ドルの追加予算を採択した。

新しい二条約・二勧告

総会は労働行政と公務員の労使関係のそれぞれにかんする条約と勧告を採択した。労働行政にかんする条約・勧告は労働行政の全般的な制度にかんする指針を確立するために採択されたもので、このうち条約は実質規定一〇カ条で、とくに労働立法、雇用、労働生活条件、労使関係などにかんする国の労働政策を開発し、実施するために必要な事項を規定している。労働行政にかんする条約、勧告の双方とも、全会一致で採択された。

つぎに公務における結社の自由および雇用条件決定手続の問題については、新しい条約、勧告は、公的被用者とその団体にたいして、労働組合の自由という概念のうえで必要な市民的自由および政治的自由の行使について効果的な保障を与えるものである。

これに関連して、一九四九年の団結権、団交権条約（第九八号）は公務員の適用除外を可能としているが、新条約は公の機関に雇用されるすべての者に適用される。

票決は条約が三三一対〇棄権五四で、勧告が三四九対〇棄権三三であった。

【労働行政（役割、機能及び組織）に関する条約（第百五十号）前文略】

第一条

この条約の適用上、

(a) 「労働行政」とは、国内労働政策の分野における行政活動をいう。

(b) 「労働行政制度」とは、労働行政について責任を負い又は労働行政に従事するすべての行政機関（これらが各省であると公の機関（準国家機関及び地域的若しくは地方的機関又はその他の地方分権化された形式の行政を含む。）であるとを問わない。）、並びにそのような機関の活動を調整し、使用者、労働者及びそれぞれの団体との協議並びにこれらの者及び団体の参加を確保するための制度的わく組をいう。

第二条

この条約を批准する加盟国は、国内法令又は国内慣行に従い、労働行政の一定の活動を非政府団体、特に使用者団体及び労働者団体又は、適当な場合には、使用者及び労働者の代表者に委任し又は委託することができる。

第三条

この条約を批准する加盟国は、その国内労働政策の分野における特定の活動を、国内法令又は国内慣行に従い使用者団体と労働者団体との間の直接的交渉によって規制される事項とすることができる。

第四条

この条約を批准する各加盟国は、機能及び責任が適切に調整された労働行政の制度をその領域内において組織し及び効果的に運用することを国内事情に適する方法によって確保する。

第五条

1 この条約を批准する各加盟国は、労働行政制度内において公の機関と最も代表的な使用者団体及び労働者団体又は、適当な場合には、使用者及び労働者の代表者との間の協議、協力及び交渉を確保するため、国内事情に適する措置をとる。

2 1の措置は、国内法令及び国内慣行と両立する限り、全国的、地域的及び地方的規模において並びに各種の経済活動部門の規模においてとられるものとする。

第六条

1 労働行政制度内における権限のある機関は、適当な場合には、国内労働政策の作成、実施、調整、監督及び再検討について責任を負い又はこれらに寄与するものとし、また、行政の範囲内において、国内労働政策を具体化する法令の作成及び実施のための手段でなければならない。

2 1の権限のある機関は、特に、関係国際労働基準を考慮の上、次のことを行う。

(a) 国内法令及び国内慣行に従い、国内雇用政策の作成、実施、調整、監督及び再検討に参加すること。

(b) 労働条件、雇用条件及び労働者の生活状態に関する国内法令及び国内慣行を考慮の上、就業者、失業者及び不完全就業者の状態を研究し及びこの検討を続けること、それらの条件及び状態における欠陥及び弊害に注意を喚起すること並びにこれらを克服するための方法に関する提案を行うこと。

(c) 全国的、地域的及び地方的規模において並びに各種の経済活動部門の規模において、公の機関と使用者団体及び労働者団体との間並びにこれらの団体の間の効果的な協議及び協力を促進するため、国内法令又は国内慣行に照らし適当である場合には、使用者及び労働者並びに

それぞれの団体に対し、その役務を利用し得るようにすること。

(d)　使用者及び労働者並びにそれぞれの団体に対し、その要請に応じて技術的助言を利用し得るようにすること。

第七条

この条約を批准する各加盟国は、最大限の数の労働者の必要に応ずるため国内事情が必要としている場合には、次の者のような法律上被用者ではない適当な種類の労働者の労働条件及び生活状態に関する活動であって他の権限のある機関と協力して実施されるものがいまだ確保されていない限り、当該活動を含むように、労働行政制度の機能の、必要な場合には、漸進的な拡大を促進する。

(a)　第三者の助力を利用しない小作農、分益農その他類似の種類の農業従事者

(b)　国内慣行上非近代的部門と理解される部門に就業する自営業者であって第三者の助力を利用しないもの

(c)　協同組合及び労働者によって経営される企業の構成員

(d)　共同体の慣習又は伝統によって確立された制度の下で労働する者

第八条

労働行政制度内における権限のある機関は、国内法令及び国内慣行と両立する限り、国際労働問題に関する国の政策の作成に寄与し、当該問題に関して国家を代表することに参加し及び当該問題に関して全国的規模においてとられる措置の作成に寄与するものとする。

第九条

国内法令又は国内慣行に従って決定された方法で労働行政制度の機能及び責任の適切な調整を確保するため、労働省又は他の類似の機関は、特定の労働行政活動について責任を負う準国家機関及び特定の労働行政活動が委任されている地域的又は地方的機関が国内法令に従って活動しているかどうか及びこれらの機関に対して定められた目的を遵守しているかどうかを確認する手段を有するものとする。

第十条

1　労働行政制度の職員は、配置される活動について適当な資格を有し、当該活動のために必要な訓練の機会を有し、かつ、不当な外部の影響を受けない者で構成されるものとする。

2　1の職員は、その任務の効果的な遂行のために必要な地位、物的手段及び財源を有するものとする。

第十一条～第十八条（以下略）

【公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約（第百五十一号）前文略】

第一部　適用範囲及び定義

第一条

1　この条約は、他の国際労働条約の一層有利な規定が適用されない限りにおいて、公の機関が雇用するすべての者について適用する。

2　この条約に規定する保障を、政策策定又は管理に関係していると通常考えられる職務を有する高い地位にある被用者又は高度に機密的な性質の任務を有する被用者について適用する範囲は、国内法令で定める。

3　この条約に規定する保障を軍隊及び警察に適用する範囲は、国内法令で定める。

第二条

この条約の適用上、「公的被用者」とは、第一条の規定に従ってこの条約が適用される者をいう。

第三条

この条約の適用上、「公的被用者団体」とは、構成のいかんにかかわらず、公的被用者の利益を増進しかつ擁護することを目的とする団体をいう。

第二部　団結権の保護

第四条

1　公的被用者は、雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受ける。

2　1にいう保護は、特に次のことを目的とする行為について適用する。

(a)　公的被用者団体に加入せず、又は公的被用者団体から脱退すること。

(b) 公的被用者団体の構成員であるという理由又は公的被用者団体の正常な活動に参加したという理由で公的被用者を解雇し、その他その者に対し不利益な取扱いをすること。

第五条

1 公的被用者団体は、公の機関からの完全な独立を享受する。

2 公的被用者団体は、その設立、業務遂行又は管理に関して公の機関が行う干渉に対して十分な保護を受ける。

3 特に、公的被用者団体を公の機関の支配の下に置くため、公の機関に支配される公的被用者団体の設立を促進し、又は公的被用者団体に経理上の援助その他の援助を与える行為は、本条の意味における干渉となるものとする。

第三部　公的被用者団体に与えられる便宜

第六条

1 承認された公的被用者団体の代表者が勤務時間中及び勤務時間外にその業務を迅速かつ能率的に遂行することができるように、適当な便宜が当該代表者に与えられる。

2 1の便宜の供与は、当該官署又は機関の能率的な運営を妨げるものであってはならない。

3 1の便宜の性質及び範囲は、第七条に規定する方法に従い、又はその他の適当な方法により、決定されるものとする。

第四部　雇用条件の決定のための手続

第七条

関係のある公の機関と公的被用者団体との間の雇用条件の交渉のための手続又は雇用条件の決定への公的被用者の代表者の参加を可能にするその他の方法の十分な発達及び利用を奨励しかつ促進するため、必要がある場合には、国内事情に適する措置をとるものとする。

第五部　紛争の解決

第八条

雇用条件の決定に関連して生ずる紛争は、当事者間の交渉を通じて、又はあっ旋、調停及び仲裁等の関係当事者の信頼を確保するような方法で設定された独立のかつ公平な手続を通じて、国内事情に適する方法で解決が図られるものとする。

第六部　市民的及び政治的権利

第九条

公的被用者は、その身分及びその職務の性質から生ずる義務にのみ従うことを条件として、他の労働者と同様に、結社の自由の正常な行使に不可欠な市民的及び政治的権利を有する。

第七部　最終規定

第十条～第十七条（以下略）

2　主要な会議

三者構成深夜業諮問会議

一九七八年九月二六日～一〇月三日までジュネーブで開かれ、政労使の各側から一二名ずつ計三六名が出席し、日本からは労働省労働基準局労働衛生課の草刈隆主任中央じん肺診査医が参加した。会議では種々の国で深夜勤従事者が当面する諸問題や種々の国で実施中あるいは計画中の解決策などについて、経済的、社会的、医学的、職業的など各側面から検討された。

この会議を開催した主要な目的の一つは、こうした検討結果にもとづき、深夜業にかんして新しい条約、勧告を採択することの是非と、もし是であればその性格、範囲、内容について理事会に勧告することであった。しかし、この点で同会議は一致点に到達することができなかったが、他方、この問題での各国の知識、経験の交流か

ら得られた問題の複雑性についての認識は、ＩＬＯがこの面でとるべき今後の対処方法に多くの示唆を与えた。

漁業労働条件委員会

一九七八年一一月二一日～三〇日までジュネーブで一六年ぶりに開かれ、政労使の各側から各七名、日本の政労使の各代表をふくめ、計二一名が参加した。議題はつぎの六つであった。――(1)労働条件と定員、(2)雇用と所得の安定、(3)船内医療、(4)年金および疾病保険、(5)有給休暇、(6)船員送還。

会議は国によって、とくに東洋と西洋諸国の漁業の実態が相当異なることから、合意に達するまでには多くの困難があったが、労働時間・定員および社会保障にかんする二つの結論のほか、つぎの七つの決議が採択された。

【雇用及び所得の安定】

船員の雇用の継続に関する条約（第一四五号）及び同名の勧告（第一五四号）の規定のどの範囲までが漁船員に適用されるのかを決定するため検討するよう事務局長に求める。その検討結果にてらして、この問題をＩＬＯ総会の議題に含めるよう理事会に求める。

【船内医療】

(1)国際文書を採択するため、この問題に関する議題を将来の総会議題に含めるよう、理事会に求める。(2)そのための準備作業では次の諸原則を適当に考慮すること＝操業状況と職能に応じた異なる訓練レベルと再訓練の必要、医療訓練の方法、標準的な医療箱と医療便覧の設備と改定、無線による医療助言の提供、重病傷患者の迅速な輸送の実施、医師配乗船の最大多数の漁船員の利用における国際協力の推進、(3)この問題の今後の検討ではＩＬＯが一九五八年の船内医療箱勧告、同年の無線医療助言勧告等を考慮に入れること、(4)海上における船内医療に関して国際連帯から、各加盟国ができる限り外国漁船員に最善の医療給付を用意するためアピールが加盟国になされるべきこと、(5)ＩＬＯがこの問題でＷＨＯとＩＭＣＯと協力を続ける。

【有給休暇】

漁船員は有給休暇について保護対象から除外されるべきでないので、次の点を各国政府にアピールするよう理事会に求める――(a)一九七六年の船員有給休暇条約（第一四六号）を批准すること、(b)同条約の第二条第四項に従い、同条約の規定を漁業またはその直接関連する操業に従事する船内労働者に適用拡大すること。

【漁船員の送還】

一九二六年の海員の送還に関する条約（第二三号）の批准国は多数あるが、漁船員はこうした国際的合意による正式の適用対象とはされていないので、ＩＬＯ理事会が次の点を加盟国に督促するよう求める――(1)第二三号条約の採択の際に採択された右の趣旨の決議を想起すること、(2)漁業の操業の特殊性から乗組員の送還問題があてはまらない国があり、また漁船員の送還資格が一定事由に限定される傾向に留意する、(3)自己の責めによらない理由で外国の港に上陸させられたすべての漁船員は契約の港または相互に合意された目的地に、自己の費用によらないで送還されるよう確保すべきことを加盟国にアピールすること。

【職業訓練での技術協力】

理事会が事務局長に次の指示を与えるよう求める――(a)とくに小規模漁業において漁船員のために適切な訓練プログラムを確立し、これには救急医療と安全・健康の側面を含める、(b)ＩＬＯの通常予算、ＵＮＤＰの予算等の資金により途上国の訓練ニーズに対処、協力すること、(c)ＵＮＩＤＯ、ＦＡＯ、ＷＨＯ、ＩＭＣＯ等の他の国連機関と十分協力すること。(d)政労使に対して世界雇用計画に出されている主要な目標の達成のため、ＩＬＯと十分協力するよう督励すること。

【将来作業】

漁船員の報酬は、全部または大部分が歩合に依存して固定給は小さな役割しか果していないため、幾つかの国で社会保障給付制度を設立する上で困難を生ぜしめている。他方、一九七〇年の船員の厚生勧告（第一三八号）

および一九三六年の港における船員の福利勧告（第四八号）に示されたガイダンスに従って、船内における十分なレクリエーション施設および陸上における福利施設のための規定が作成されるべきなので、この問題について国際文書を確立するため、漁業における報酬制度と福利の問題を検討するため、早い機会に当委員会の会期を招集する可能性を検討するよう理事会に求める。

【漁業のための三者構成国家労働委員会の設立】

海事国において、適当な場合に、かつその国の慣行に従って、漁業のための三者構成の国家労働委員会を、次の事項について助言し、実行可能な場合はその助言を実行するため、設立するよう勧告する――(1)各登録港での訓練・資格を受けた漁船員の登録を維持調整すること、(2)登録港のリストの適切な設定と改定、(3)漁船員の補充・訓練について調整すること、(4)仕事を割当て、適当な記録を維持すること、(5)訓練及び苦情処理手続の確立を含む雇用条件及び雇用についての正しい慣行の基準化のための基準を確立すること、(6)訓練方法及び資格を再検討し、最新のものとすること、(7)国の医療システムが存在するところでは、その範囲内で有効な港湾医療サービスを導入すること、(8)適切な余剰人員支払計画を導入すること、(9)医的理由による離職に対する支払計画を発展させること、(10)職業紹介を含め、陸上雇用への移行を希望する登録漁船員を援助すること、(11)健全な労使関係の確立を促進すること。

第二回飲食料産業三者構成技術会議

一九七八年一〇月一七日から二六日までジュネーブで一五年ぶりに開かれ、日本をふくむ二四カ国から政労使の代表が参加し、①一般報告、②飲食料産業の季節的変動から生じる労働社会問題、③発展途上国の食品加工業および飲料製造業における雇用創出のための適正科学技術、の三つの議題について討議し第二、第三議題のそれぞれにかんする結論と、つぎの四つの決議を採択した。

【飲食料産業におけるILOの将来活動】

(a)この産業に生ずる問題を規則的に、少なくとも五年ごとに検討し、これら産業の常設委員会の設置を考慮する、(b)次回会議の議題に次の項目を含めること――この産業の技術発達の新生産方法によるもの、及び訓練・再訓練の必要を含む社会的影響。――この産業における労働安全・衛生および労働環境。(c)飲食料産業における労働問題の継続的、徹底的調査に使うため十分な資金と労働力を確保すること、(d)一九七六年の三者協議（国際労働基準）条約（第一四四号）および一九七六年の三者協議（ILO活動）勧告（第一五二号）の規定により、国内レベルでこの産業において定期的かつ頻繁に協議を行うよう、加盟国に要請すること。

【ILO条約第八七号、第九八号および第一三五号の批准・適用】

一九四八年の結社の自由および団結権の保護条約（第八七号）ならびに一九四九年の団結権および団交権条約（第九八号）が採択から三十年後にそれぞれ九十カ国、百六カ国により批准され、一九七一年の労働者代表条約（第一三五号）が僅か三十二カ国の批准に留まっていること、これら条約批准国の中にはこれらを必ずしも尊重していないか、または完全に適用していない国があり、他方、労働組合権が飲食料産業の大・中・小の職場の労働者を含む全労働者に絶対に重要なので、これらの条約が尊重されない場合の苦情がILOに提出されていることを想起して、ILO理事会に対して、第八七号、第九八号および第一三五号の各条約の批准と適用を求める努力を追求、強化し、事務局がその実施を監督できる手段を改善、強化するよう要請する。

【婦人の雇用】

多くの国が一九五一年の同一報酬条約（第一〇〇号）および一九五八年の差別（雇用および職業）条約（第一一一号）を批准したにもかかわらず、これらがすべての場合に完全に適用されてはいないこと……を考慮し、理事会に次のことを要請する――(a)一九七五年の第六〇回総会が採択した婦人労働者の機会・待遇の均等に関する宣言において総会が行った提案を支持すること、(b)事務局長に、第一〇〇号条約、第一一一号条約、一九五八年の差別勧告（第一一一号）および一九六五年の雇用（家庭責任を有する婦人）勧告（第一二三号）の加盟国による実施の急速な拡張推進の

ため、権限内のあらゆることを行うよう要請すること、(c)婦人労働者ことに飲食料産業の婦人労働者に重要な問題について調査を行い、その結果を公表、周知させるためその可能な手段を用いるよう事務局長に要請すること、すなわち(i)技術の発達と、報酬と労働条件に与えるその影響、(ii)季節・パートタイム・夜間および交替労働の、労働、衛生生活条件に対する影響、(iii)技術発展の影響を受けた職務に対する訓練および再訓練。

【多国籍企業】

第二〇四回理事会が採択した多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言に留意し、理事会に次のことを要請する。(a)諸国が批准または適用したＩＬＯ条約・勧告の順守を中心として、飲食料産業における多国籍企業の社会的影響の調査を行うこと。(b)さらに基準が必要であるか否か決定するため、三者宣言の原則と関係ある多国籍企業関係の問題を、将来の総会の議題とすること、(c)多国籍企業によるＩＬＯ条約、勧告の順守についてＩＬＯが措置をとれるような手続をＩＬＯが作成できる方法を検討すること。

第五回国際じん肺会議　一九七八年一〇月二九日から一一月三日までベネズエラの首都カラカスで第五回国際じん肺会議が開かれた。会議はＩＬＯとベネズエラ政府の保健社会省、労働省、開発省それに社会保障院との共催で開かれ、医師、研究者、政府職員、安全技師、使用者、労働者など世界各地から約三〇〇名が参加した。日本からは国鉄中央保健管理所の細田裕医博ほか一〇名が参加し、世界のじん肺問題の現状、じん肺関係の医学発達の状況、新しい予防措置に加え、一九七一年版ＩＬＯ－ＵＩＣ国際標準じん肺Ｘ線写像分類の改訂の可能性も検討された。もう一つの重要な検討事項は早期診断およびリハビリテーションにおける生物学的および機能的テストの方法で数々の新しい知識・経験が交流された。

航空管制官専門家会議　一九七九年五月八日から一六日までジュネーブで開かれ、政・労各側推薦の専門家、顧問、オブザーバーが参加した。日本からは末永明運輸省航空局管制課長と松田更一全運輸省労組副委員長が出席した。会議は以下の六つの事項にかんする結論を採択した。

【労使関係】

航空管制官の団結権と団交権が強調され、政府は関係のＩＬＯ条約の批准・適用に努めるべきである。管制官は組合などを通じて雇用条件の決定や航空管制システム（ＡＴＣ）の技術内容に関する議論に参加すべきである。雇用条件をめぐる紛争は当事者間の交渉または中立の斡旋・調停・任意仲裁機関によって解決されるべきである。これにより管制官の団体が争議行為に訴える必要をなくすためである。民間航空が圧倒的比重を占める地域では軍用ＡＴＣよりも民間ＡＴＣが望ましい。航空安全を保証するため、必要な国内または国際的資格を持たない者をＡＴＣ要員に任命してはならない。

【労働時間】

政府は関係労組その他の代表機関と協議して、一日、一週および一月当りの最高労働時間とそれに含まれるべき最低限の休息時間を定めるべきである。この労働時間と休息時間は法定することが望ましい。交替制をとる場合は一交替番の勤務時間は通常は八時間を超えるべきでない。勤務時間表の編成では、疲労回復のための時間を十分確保すべきである。時間外労働は避けるべきである。

【給与・年金】

管制官の待遇はその責任と確実に見合うべきであり、管制官と極めて似た責任を課されている職業は航空機のパイロットである。管制官の組合等はいかなる場合にも給与問題について常に協議にあずかるべきである。管制官という職業の特殊性および航空安全の確保という観点から、早期引退の原則を認めるべきである。引退年齢の決定は全国レベルでの団体交渉で

決定されるべきである。他方、管制官が一般の引退年齢まで在職した場合に得られた筈の額と同等の年金受給権を認めることを、早期引退の要件とすべきである。

【法的責任】

管制業務に関係ある事故、意見および提案についての報告制度の導入をすべての政府が検討すべきである。この制度は職務怠慢・法令無視および重大な過失の場合を除き、管制官に刑罰または制裁を科するものではない。管制官が航空事故の調査に関与する国では、管制官はその組合その他の代表機関を通じて法的に可能な限り代表される権利を与えられるべきである。管制官が刑事、民事の両面で同事に起訴される可能性のある国では、政府は民事責任が独立に問われる制度を廃止する立法を求めると同時に、管制官に対して十分な法的保護と相談サービスを提供すべきである。

【その他の問題】

専門家会議は管制官の安全衛生、福利、労働力計画、職歴計画、訓練・再訓練および雇用保障について勧告を行った。とくに雇用保障については、管制官は職業生涯を通じて肉体的または技術的な理由から免許を取り消される危険に常に、しかも具体的に直面しているので、使用者負担による免許取り消し保険制度や職歴再出発プログラムの導入・推進に努めるべきである。

【ＩＬＯの役割】

会議は管制官に関係する諸問題の解決策の探求と実践の上でＩＬＯが果すべき重要な役割を指摘した。労働分野では、ＩＬＯは国際民間航空機関（ＩＣＡＯ）が次の諸点について国際的な最低規準を設ける必要性に留意するよう、要請すべきである。また地上設備の設計、保守、設備の種類および労働環境の諸要件についても同様にすべきである。労働時間に関しては、ＩＬＯは他の国際機関や団体と協力して管制官の疲労とストレスの影響について緊急かつ徹底的に調査し、管制官の労働時間および休息時間に関する国際的な最低基準を確立すべきである。法的責任については、ＩＬＯはＩＣＡＯに対して、ＩＣＡＯが航空管制機関の責任に関する国際条約を作る際には、管制官の法的利益を保護する必要に留意するよう要請すべきである。ＩＬＯはまた、管制官の法的責任に関するあらゆる情報を収拾、公表し、この点に関する研究を行うべきである。

なお、この専門家会議はＩＬＯ理事会にたいして、管制官の雇用・勤務条件の問題について、適切な国際文書を採択する目的で、この問題を早い機会にＩＬＯ総会の議題とするよう要請した。

多国籍企業問題　ＩＬＯ理事会は一九七八年二～三月の第二〇五回会期および一九七八年一一月の第二〇八回会期において、この問題について第二〇四回理事会（一九七七年一一月）が採択した多国籍企業および社会政策にかんする原則の三者宣言にしたがい、一九七八年のこの分野での活動は同宣言のフォローアップ手続の開発に焦点をあてることとし、各国政府から求める第一回レポートは政府への、そして政府から労使団体への右宣言の送付から二年後つまり一九七九年末に提出するよう要請することを決定した。ＩＬＯ事務局は目下その質問書を準備中である。

【参考資料】(1)ＩＬＯ東京支局『ＩＬＯニュース』、(2)日本ＩＬＯ協会『世界の労働』、(3)日本労働協会『週刊労働ニュース』、(4)労働省国際労働課『第六四回ＩＬＯ総会報告書』、(5)日経連『日経連タイムス』

一郎（IMF・JC）他2名	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
加盟組合（6組合）	

195　東京都労働組合連合会（都労連）
公称20万0000
1946年6月8日結成　「都労連新聞」半月刊
役員（1978年6月26日・第32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）

196　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（1979年8月2日・第43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

197　社会保険診療報酬支払基金労働組合
（基金労組）　4898
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）

198　全駐留軍労働組合（全駐労）　1万3807
1946年9月1日結成　「全駐労」不定期刊
役員（1979年7月15日・第34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）渡口善次（沖縄），書記長　坂西栄蔵（本部）

199　沖縄国家公務員労働組合（沖縄国公労）
2109
1972年10月3日結成　「沖縄国公労」旬刊
役員（1978年10月27日・第19回大会改選）
委員長　大城重吉（琉大），副委員長　知念正雄（全税）源河朝喜（法務），書記長　仲原克三（法務）

【そ の 他】

200　総評全国一般労働組合（全国一般）12万2138
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）

201　全国一般労働組合同盟（一般同盟）10万8625
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）

202　全国農業協同組合労働組合連合会
（全農協労連）　9万1459
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（1979年8月4日・第37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）山田英祐（富山），書記長　岡阿弥靖正（全農労）

203　全国生協労働組合連合会（生協労連）
1万3494
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（1979年8月24日・第12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）

204　全国山林労働組合（全山労）　公称5024
1972年9月2日結成　「全山労」月刊
役員（1978年9月22日・第7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）

205　政策推進労組会議（政策推進会議）
公称510万8000
1976年10月7日結成
役員（1978年10月7日・第3回総会選出）
代表世話人　橋本孝一郎（電力労連）竪山利文（電機労連），運営委員　中村卓彦（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）斉藤健次郎（全機金）土居山義（造船重機労連）　田中良一（全化同盟），事務局長　山田精吾（ゼンセン同盟）
加盟組合（20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，電力労連，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，交通労連，食品労連，全食品同盟，紙パ総連合，全国民労協

206　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（1978年12月1日・第6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

180　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（1978年9月16日・第42回大会改選）
委員長　大倉修二（本部），副委員長　尾崎金三郎（岡崎社会保険）小野寺満夫(統計情報部)山本実（予防衛生研），書記長　鈴木晴彦（医務局）

181　全電波労働組合（全電波）　2101
1951年3月16日結成　「全電波」週刊
役員（1978年9月20日・第32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）

182　文部職員労働組合（文労）　1119
1946年10月30日結成　「文労」不定期刊
役員（1979年7月28日・第35回大会改選）
委員長　田村幸男（管理局），副委員長　畑克明（大臣官房），書記長　石毛正子（学術国際局）

183　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（1979年3月30日・79年度大会改選）
委員長　左近士信正(建設一課)，副委員長　大野尚造（上席二部門）飯田秋恵（建設三課），事務局長　矢島伸一（上席科学）

184　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

185　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（1979年4月・投票改選）
委員長　橋野国夫（職員局），副委員長　松本元次郎（職員局）久保田昌宏（管理局）水本博孝(任用局)，書記長　飯村初男（管理局）

186　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（1978年11月14日・第36回大会改選）
委員長　広川健司（物価），副委員長　空席，書記長　佐野武之（経済研究所）

187　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（1978年9月22日・第20回大会改選）
委員長　佐藤満（衆議院），副委員長　新部乙彦（参議院）石川史士（図書館），事務局長　畠山兼悦（衆議院）

188　総理府労働組合連合会（総理府労連）　1607
1962年2月28日結成　「総理府労連」月刊
役員（1978年9月10日・第19回大会改選）
委員長　矢島俊良（統計局），副委員長　堀内正司（航技研）荒井登史（公取），書記長　渡辺晃（恩給局）

189　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（1978年10月14日・第17回大会改選）
委員長　芝田信治，副委員長　太記綾子　若井敏之，書記長　佐伯博

190　全行政管理庁職員組合（全行管）　889
1968年1月20日結成　「全行管」季刊
役員（1979年7月28日・第15回大会改選）
委員長　森下尚洋（本庁），副委員長　小田栄次(本庁）森下章（和歌山），書記長　白井基文（本庁）

191　地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）　公称200万4082
1951年10月2日結成　「地公労情報」不定期刊
役員（1978年9月13日・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　長峰義博（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

192　全日本自治団体労働組合（自治労）　122万2999
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）

193　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（1979年5月26日・第10回大会改選）
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）和田正昭（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）仲本宗敏（沖縄地協），書記長　兼重博（徳山市職）

194　全日本水道労働組合（全水道）　3万8264
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）

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）

164　税関労働組合全国連絡協議会（税関労連）　公称5800

1965年9月19日結成　「税関労連」不定期刊

役員（1979年6月20日・第19回大会改選）

議長　原武（大阪），副議長　斎藤直久（函館）天生目明男（東京）　宮川良一（横浜）　讃岐勇（名古屋）　浜西弘敏（大阪）　北中稔弘（神戸）緒方亥生（門司）　岡部昭三（長崎）　迎里善永（沖縄），事務局長　鈴木日出男（東京）

165　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）

166　全造幣労働組合（全造幣）　1584

1946年1月22日結成　「全造幣」旬刊

役員（1978年8月31日・第27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）

167　全農林労働組合（全農林）　4万3975

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）

168　全林野労働組合（全林野）　5万1478

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（1979年8月4日・第32回大会改選）

委員長　伊藤嘉太郎（秋田），副委員長　木村武（旭川），書記長　岩村寛司（長野）

169　日本林業労働組合（日林労）　9696

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

170　全建設省労働組合（全建労）　5489

1949年7月9日結成　「全建労」旬刊

役員（1979年8月26日・第35回大会改選）

委員長　荒川昌男（本部），副委員長　清水良致（関東）萩原有治（関東）　山本守保（本部）浜辺友三郎（近畿），書記長　西田祥文（東京）

171　建設省職員組合（建職組）　公称6400

1970年6月1日結成　「建職組新聞」旬刊

役員（1979年6月24日・第10回大会改選）

委員長　柴山年氐（近畿），副委員長　浅野自由（東北），書記長　伊藤宣清（東北）

172　全労働省労働組合（全労働）　1万9425

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）

173　全司法労働組合（全司法）　1万4692

1947年1月25日結成　「全司法新聞」週刊

役員（1979年7月23日・第35回大会改選）

委員長　吉田博徳（福岡高裁），副委員長　飯塚道也（群馬），書記長　富田武生（東京地裁）

174　全商工労働組合（全商工）　1万0036

1948年7月22日結成　「全商工新聞」週刊

役員（1979年8月25日・第43期大会改選）

委員長　川島威（関信），副委員長　笹本健博（関信）熊谷金道（本部），書記長　木地孝之（本省）

175　全法務労働組合（全法務）　9830

1947年12月1日結成　「全法務新聞」月刊

役員（1978年9月22日・第33回大会改選）

委員長　新町民治（福岡），副委員長　西島靖（東京）辻村十三雄（青森），書記長　寺田龍也（東京）

176　全北海道開発局労働組合（全開発）　9550

1951年8月22日結成　「月刊全開発」月刊

役員（1979年8月25日・第51回大会改選）

委員長　相原敬用（本部），副委員長　三浦行男（本部）藤原伸之（東京駐在），書記長　二本柳幹雄（札幌）

177　全運輸省労働組合（全運輸）　1万0020

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）

178　運輸省全港湾建設労働組合（全港建）　3136

1949年7月9日結成　「全港建」旬刊

役員（1979年8月27日・第33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）

179　全気象労働組合（全気象）　4556

1957年10月14日結成　「全気象」旬刊

役員（1979年9月17日・第23回大会改選）

委員長　野沢実（東管），副委員長　藤牧丞（東管）深森信吾（東管），書記長　小山幸男（関西）

労組

152　日本公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）
公称222万8635
1960年2月29日結成　「公務員共闘速報」不定期刊
役員（1979年9月8日・第15回共闘委員会改選）
議長　丸山康雄（自治労），副議長　飯村実（都市交）樋口緑（国公労連）加藤豊（全水道）大河原照太郎（国公労協），事務局長　小谷喜富（日教組）
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，全駐労，政労協（オブザーバー加盟）全医労，国共病組，虎門労組

153　日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）
8万9482
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4組合）
全労働，全司法，全商工，全運輸，全法務，全建労，全気象，全厚生，全港建，全電波，全国税，総理府労連，文労，全行管，全税関，人職（オブザーバー加盟）日教組大学部，全医労，国共病組，虎門労組

154　日本国家公務員労働組合協議会（国公労協）
公称6万2144
1975年10月30日結成　「国公労協」月刊
役員（1978年10月14日・第3回大会選出）
議長　江田虎臣（全農林），副議長　奥村克巳（全財務）木村八潮（全開発）大河原照太郎（全農林）佐竹俊克（国税中国），事務局長　小島良一郎（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

155　大蔵関係労働組合統一懇談会（大蔵統一懇）
公称8万8061
1976年11月2日結成　「大蔵統一懇」不定期刊
役員（1978年11月11日・第3回総会選出）
会長　鈴木和美（全専売），副会長　三宅芳郎（税関労連）白石雅也（大蔵職組）清水卯一（全印刷），事務局長　浦岡浩（国税会議）
加盟組合（3組合）
大蔵連盟，大蔵協議会，国税大阪

156　大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）
公称5万0327
1965年8月16日結成　「大蔵協議会ニュース」不定期刊
役員（1978年9月30日・第14回幹事会改選）
議長　鈴木和美（全専売），副議長　白石雅也（大蔵職組）清水卯一（全印刷）佐竹俊克（国税中国）奥村克巳（全財務），事務局長　福田実（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

157　大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）公称3万2834
1969年10月23日結成　「大蔵連盟」不定期刊
役員（1978年11月11日・評議員会改選）
会長　三宅芳郎（税関労連），副会長　熊谷厚（国税会議）鈴木隆一（税関労連），事務局長　浦岡浩（国税会議）

158　全国税労働組合（全国税）　1747
1950年1月25日結成　「全国税」旬刊
役員（1979年8月26日・第37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）桑原龍太（神奈川）西川修三（東大阪），書記長　井ノ上繁利（京都）

159　国税労働組合全国会議（国税会議）
2万6233
1962年10月29日結成　「国税会議」旬刊
役員（1979年10月8日・第18回大会改選）
議長　熊谷厚（国税労組），副議長　上英雄（道国税）他10名，事務局長　藤村元（東北国税）

160　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（1978年9月30日・第22回大会改選）
委員長　吉田勤（局），副委員長　藤森強（局）山本哲三（京橋）若木恭彦（豊島），書記長　加藤征夫（麹町）

161　中国国税職員組合（国税中国）　公称2600
1950年11月26日結成　「国税中国」不定期刊
役員（1978年10月22日・第37回大会改選）
委員長　佐竹俊克（呉），副委員長　斎藤和海（局）大木洋（呉），書記長　高地義勝（広島西）

162　全財務労働組合（全財務）　4037
1954年10月28日結成　「全財務」旬刊
役員（1979年9月29日・第27回大会改選）
委員長　玉井宏到（東京），副委員長　安倍幸夫（広島），書記長　三浦春彦（静岡）

163　全国税関労働組合（全税関）　743
1947年11月10日結成　「全税関」旬刊
役員（1978年9月24日・第41回大会改選）

役員（1979年7月20日・第33回大会改選）
委員長　松本道広（岡山），副委員長　米山忠治（新潟）渡辺素良（東名古屋）本多助行（旭川），書記長　浦田博（本部）

142　放射線影響研究所労働組合
（放影研労組）　379
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】

143　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56万3357
1974年10月30日結成　「商サ事務労ニュース」不定期刊
役員（1978年10月24日・第5回総会改選）
代表幹事　有行邦祐（生保労連）三浦誠一（全商社）渡辺哲夫（ホテル労連），事務局長　尾崎成男（観光労連）
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，全海連，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

144　同盟流通労働組合共闘会議（同盟流通）
公称9万6485
1970年11月9日結成
役員（1978年9月・改選）
議長　勝木健司（ゼンセン流通），事務局長　曽我嘉三（同盟本部）
加盟組合
ゼンセン流通，一般同盟傘下流通部門の組合

145　日本商業労働組合連合会（商業労連）
8万9755
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（1979年6月22日・第10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）

146　全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）
1万1628
1948年3月28日結成　「ホテル労連」月刊
役員（1978年9月11日・第30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）沢田浩（帝国ホテル）京英雄（オリエンタルホテル）小林康之（全都ホテル），書記長　渡辺哲夫（ホテルニューグランド）

147　観光・航空貨物産業労働組合連合会
（観光労連）　2万6856
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（1979年8月4日・第8回大会改選）
委員長　福留一徳（本部），副委員長　月沢純雄（京阪交通）高橋均（読売旅行），書記長　尾崎成男（本部）

148　全国商社労働組合連合会（全商社）　3万1919
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（1979年8月19日・第16回大会改選）
議長　俵俊徳（兼松江商），副議長　古谷良樹（日綿）長井正和（長瀬産業）古山武志（東食）他6名，事務局長　永井利夫（岡谷鋼機）

149　全日本商業労働組合（全商業）　公称3500
1967年7月22日結成　「全商業」月刊
役員（1978年9月3日・第12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】

150　公共企業体等労働組合協議会（公労協）
88万4781
1953年10月28日結成　「公労協情報」不定期刊
役員（1978年10月12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

151　全日本官公職労協議会（全官公）
公称17万4651
1959年9月4日結成　「全官公」旬刊
役員（1978年12月28日・全国会議改選）
議長　福井秀政（全郵政），副議長　木村好信（鉄労）森田一男（全郵政）宇南山敏（日林労）長谷部正章（基金労組）浦岡浩（国税会議）三宅芳朗（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）井上和敏（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

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　日本港湾労働組合同盟（日本港湾）　4476

1977年3月26日結成

役員（1979年2月1日・第3回大会改選）

会長　氏家康男（栗林商会），副会長　古郡隆男（栗林運輸）松本弘（三井三池港務所）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）

130　日本港湾労働組合連合会（日港労連）　9822

1956年3月16日結成　「日港労連」旬刊

役員（1979年7月17日・第27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）青木宗祐（全建労協），書記長　大田良人（浜港労連）

131　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（1979年8月22日・第34回大会改選）

委員長　一瀬康継（三菱），副委員長　大橋正義（住友）樋野朋之（三井）福田正治（日東）宇都宮義昭（川西），書記長　亀倉良一（本部）

132　鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）　1万8803

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）

133　全日本航空産業労働組合総同盟（航空同盟）　1万4927

1974年10月16日結成　「航空同盟新聞」旬刊

役員（1978年10月21日・第5回大会改選）

会長　歌川勝巳（全日航），副会長　坂井克昌（ＡＧＳ民労）樋口啓一（日航生協労組）宮城信清（沖縄ＡＳ労組），事務局長　清水功（全日航）

134　日本民間航空労働組合連合会（民航労連）　1万6537

1963年3月22日結成「民航労連」旬刊

役員（1978年9月10日・第15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）高野允義（ノースウエスト航空），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】

135　日本教職員組合（日教組）　65万9297

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）

136　日本高等学校教職員組合（日高教・一ツ橋）　3万0280

1955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（1979年3月14日・第50回大会改選）

委員長　金子毅（群馬），副委員長　相場実（北海道），書記長　館博通（滋賀）

137　日本高等学校教職員組合（日高教・麹町）　1万7268

1950年3月10日結成　「日高教ニュース」旬刊

役員（1979年2月28日・第46回大会改選）

委員長　中川金作（栃木），副委員長　河合昭（静岡）浜高公（徳島），書記長　君島整（福島）

138　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（1979年3月3日改選）

委員長　安生幸比古（栃木），副委員長　田名後敬（愛媛）池田隆（宮崎）瀬尾浩一（香川）奥田和久（愛媛），事務局長　山本豊（栃木）

139　日本新教職員組合連合（新教組）　4492

1968年7月27日結成　「新教組教育新聞」月刊

役員（1979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（東京）久保稔（広島），書記長　石丸弘宣（山口）

【医　療】

140　日本医療労働組合協議会（日本医労協）　11万7323

1957年8月31日結成　「医療労働者」旬刊，「医療労働」月刊

役員（1979年7月12日・第28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（東京医労協），事務局長　仲恭男（東京医労協）

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

141　全日本国立医療労働組合（全医労）　3万6846

1948年11月20日結成　「全医労新聞」週刊

不定期刊
役員（1979年7月19日・第34回大会改選）
委員長　中川豊(大竹)，副委員長　石坂庚午(東京）田淵勲二（梅田），書記長　梅田義夫（津）

117　全日本運輸一般労働組合（運輸一般）
1万3597
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（1979年9月2日・第5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）若松秀（大阪）平林正樹（東京），佐藤達雄（北海道），書記長　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）　4万5971
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　全国自動車交通労働組合総連合会
（自交総連）　2万8755
1978年10月13日結成　「自交労働者」半月刊，「自交労働者月報」月刊
役員（1978年10月13日・結成大会選出）
議長　三浦利男（神奈川地本），副議長　森岡宏（東京地連）増田和幸（大阪地連）蒲池雅徳（福岡地連），事務局長　福永主計（東京地連）

120　日本自動車運転士労働組合（自運労）　1950
1958年6月14日結成　「自運労」不定期刊
役員（1978年11月6日・第21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）森本桂一（大阪），書記長　金井仁（東京）

121　新産別運転者労働組合（新運転）　7830
1959年2月13日結成　「新運転」月刊
役員（1977年12月25日・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6万8519
1972年11月16日結成　「船労協新聞」不定期刊
役員（1978年3月18日・第4回総会改選）
議長　天野和治（全運輸），副議長　須藤貞治（国労），事務局長　武田賢次（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（1978年10月21日・第41回大会改選）
委員長　江口宏昭(川崎汽船)，副委員長　石井達夫（商船三井）伊藤雅宣（日本郵船）徳永欣吾（ジャパンライン）大井川憲二（昭和郵船）梯章一（スワイヤー）桐戸正樹（飯野海運）黒田充造（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）　16万2117
1945年10月5日結成　「船員しんぶん」週刊，「海員」月刊
役員（1978年11月11日・第38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1455
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（1979年5月24日・第10回大会改選）
委員長　原田豊，書記長　岸本勇夫

126　全国港湾労働組合協議会（全国港湾）
公称6万2429
1972年11月1日結成　「全国港湾」月刊
役員（1978年11月25日・第12回大会改選）
議長　吉岡徳次（全港湾），副議長　牧達夫(日港労連）福田進（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）
136万9421
1959年10月28日結成
役員（1978年10月・幹事会改選）
議長　吉岡徳次（全港湾），副議長　樋口緑(全港建）福田進（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）　2万5414
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）

【交通運輸業】

104　全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）
84万9266

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（1979年9月12日・第36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）石坂庚午（運輸労連）佐藤昭松（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　同盟交通運輸港湾協議会（同盟交運協）
44万6763

1979年2月19日日港労協と統合

役員（1979年2月19日・統合総会選出）
議長　坂東正一（鉄労），副議長　木畑公一(全日海）松田忠吉（交通労連）歌川勝巳（航空同盟）佐藤伝（一般同盟）長島晃（日本港湾），事務局長　渥美正巨（鉄労）

加盟組合（8組合）
全日海，交通労連，鉄労，航空同盟，一般同盟，日本港湾，神戸港労連，大阪沿岸

106　国鉄労働組合（国労）　25万3191

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（1979年7月21日・第41回大会改選）
委員長　森影誠（青函），副委員長　酒井一三（名古屋）谷合勝正（東京），書記長　武藤久（広島）

107　国鉄動力車労働組合（動労）　4万7330

1951年5月23日結成　「動力車新聞」週刊，「動く力」不定期刊

役員（1979年8月11日・第35回大会改選）
委員長　八鍬重一（旭川），副委員長　佐藤昭松（大阪），書記長　青木実蔵（東京）

108　鉄道労働組合（鉄労）　5万6745

1968年10月20日結成　「鉄労新聞」週刊，「驀進」隔月刊

役員（1978年10月6日・第11回大会改選）
組合長　坂東正一（四国），副組合長　木村好信（東京）村上源一（盛岡）風間良栄(新潟)，書記長　志摩好達（大阪）

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（1979年7月15日・第6回大会改選）
委員長　遠藤泰三（札幌），副委員長　貝澄照三（大阪），書記長　小林孝（札幌）

110　全国鉄施設労働組合（全施労）　4254

1971年4月27日結成　「全施労新聞」旬刊

役員（1979年7月28日・第10回大会改選）
委員長　福田富衛（高崎），副委員長　中野正（東京北）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）　2191

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）
20万5217

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）
委員長代行　黒川武（営団），副委員長　平田宏（北鉄）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）
9万8973

1964年11月9日結成　「交通労連」不定期刊

役員（1979年9月28日・第16回大会改選）
委員長　松田忠吉（第一貨物），副委員長　杉浦明（西濃運輸）満岡宏夫（サンデン交通）神谷保（富士交通），書記長　田村文一（本部）

114　日本都市交通労働組合（都市交）　5万3242

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）
12万9620

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（1979年7月9日・第12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）牧野功（京橋運送）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）　5万9814

1946年4月20日結成　「日通労働」週刊，「全日通」

久（振興）

92　相互銀行全国労働組合連合会（相銀全労）
3万0857

1972年2月16日結成　「ぜんそう」不定期刊

役員（1978年9月8日・第8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）権田敏夫（大生）井上勲（香川），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）
2万5263

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）　1万2961

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3300

1961年11月4日結成

役員（1978年10月8日・第18回大会改選）

委員長　宮内啓至（東京），副委員長　竹林吉一（大阪）田中建男（京都），事務局長　安藤博（東京）

96　全国生命保険労働組合連合会（生保労連）
32万1781

1969年10月17日結成　「生保労連」月刊

役員（1979年8月24日・第11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）高橋義雄（日本）大龍幸義（住友）竹井宏（朝日外）竹村郁男（第百）有行邦裕（本部）山本浩安（明治外）寺阪元之（住友内）鈴木俊久（安田内），書記長　内田裕（本部）

97　全日本損害保険労働組合（全損保）3万0245

1949年11月5日結成　「全損保」週刊，「損保調査時報」月刊

役員（1979年9月21日・第36回大会改選）

委員長　小西恭禎（大成），副委員長　小西勝男（千代田）堅山総二（大正）長谷川静秋（日新）宮崎高郎（日動外勤），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）
2万2851

1967年2月15日結成　「損保労連」半月刊

役員（1979年9月19日・第14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）門司稔（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　谷津友則（住友海上）

99　全国証券労働組合協議会（全証労協）
公称2000

1954年12月結成　「全証労協」月刊

役員（1979年8月20日・定期代表委員会改選）

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）3520

1965年10月27日結成　「全電力」不定期刊

役員（1978年10月1日・第14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）鳴海治一郎（全北電）生駒勝司（九電検集労），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20万3532

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）
13万6480

1954年5月27日結成　「電力労連」旬刊，「電力労連月報」月刊

役員（1979年9月7日・第26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）　1万2589

1970年10月3日結成

役員（1978年10月3日・第9回大会改選）

議長　田崎以兄（東電常傭），副議長　倉地正紀（中部集検）坂田武大（九州集検）奥山高記（北海道集検），事務局長　沢田甫朗（東電常傭）

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 建設産業労働組合同盟（建設同盟）公称7500

1978年10月28日結成

役員（1977年10月28日・結成大会選出）

委員長 鈴木芳雄（不動建設），副委員長 河津公美（東亜建設）柴田親宏（東亜道路）中村増門（全大有）斎藤康夫（竹中工務店）門脇文雄（大林組）岡田安弘（不動建設）田本進（山崎建設），事務局長 奥村忠道（東亜建設）

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）5万9723

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（1979年8月21日・第48回大会改選）

議長 斎藤龍二郎（三井），副議長 加藤敏夫（鉄建）佐藤行雄（住友）奥村正典（フジタ），事務局長 河野武司（佐藤）

82 全日本電気工事労働組合連合会（日電工労連）3万0307

1967年1月31日結成 「日電工労連」月2回刊

役員（1979年9月11日・第13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） 8万1519

1947年6月30日結成 「じかたび」週刊，「季刊学習」不定期刊

役員（1979年8月26日・第41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 酒井謙弥（本部）

84 全国民主自由労働組合（全民労） 8641

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）1万2725

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6万5814

1961年11月10日結成 「金融のなかま」旬刊

役員（1978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 斎藤幸蔵（全信労）

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（1979年5月17日・第23回総会改選）

議長 辻川忠俊（市銀連），副議長 大谷定彦（全信連），事務局長 青木克彦（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）18万4102

1956年7月28日結成 「市銀連ニュース」半月刊

役員（1979年5月16日・第24回大会改選）

委員長 辻川忠俊（三菱），副委員長 青木克彦（三和）遠井春夫（第一勧銀），事務局長 山本誠治（住友）

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（1978年10月19日・第31回大会改選）

委員長 伊藤萬祐（四国），副委員長 伊藤清二（七十七）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（1979年1月28日・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）杉下善二（シティバンク）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）6539

1953年8月8日結成 「相銀のなかま」半月刊

役員（1978年9月20日・第29回大会改選）

委員長 矢沢耕作（神奈川），副委員長 石川謙二（静岡）山内秀峯（旭），書記長 沢谷秀

尾崎剛（宮崎日日）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）　1万3383

1948年3月2日結成　「日放労」月3回刊

役員（1978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）　1万0086

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（1979年7月22日・第48回大会改選）

委員長　竹村富弥（北海道放送），副委員長　佐藤民蔵（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）　19万5620

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）　5万7048

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）　33万5978

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（KDD労組）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，KDD労組，その他68組合

72　全国電気通信労働組合（全電通）　29万4246

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）　58

1966年8月14日結成　「電電労組」不定期刊

役員（1978年9月29日・第13回大会改選）

委員長　桑畑実男（北九州報話局），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（KDD労組）　4390

1953年4月1日結成　「国際電電」月刊

役員（1979年7月19日・第36回大会改選）

委員長　山田克巳（大阪電報），副委員長　羽村照（東京施設）香川俊慈（大阪電報），書記長　八旗紘治（本社）

75　全国電気通信共済会労働組合（電済労）　1万1457

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）　57万9455

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8万4915

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（1978年11月5日・第6回総会改選）

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）酒井謙弥（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）　25万1746

1960年11月24日結成　「全建総連」旬刊

役員（1978年10月21日・第19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（1979年9月11日・第1回運営委員会選出）
議長 久保田勇次（キリンビール）事務局長 久保田勇次（兼務）
加盟組合（6組合）
全食品同盟，明乳労組，キリンビール労組，ホテル労連，一般同盟ホテルレストラン労協，食品労連

55 全専売労働組合（全専売） 3万3966
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） 826
1952年12月19日結成 「アル専週報」週刊
役員（1978年9月7日・第27回大会改選）
委員長 当房昭磨（東京），副委員長 米村寛之（九州），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） 3万5847
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（1978年10月12日・第32回大会改選）
委員長 早田芳昭（三楽オーシャン），副委員長 北林英二（宝酒造）岡村操（日本ハム）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） 8万2802
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（1979年9月8日・第15回大会改選）
委員長 岡村恵（本部），副委員長 斎藤達夫（キッコーマン）小林健二(明治製菓）本橋英蔵（サッポロビール）田村憲一（雪印乳業）大堀訓啓（全森永）沢木清成（日本水産），書記長 高田英治（本部）

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） 11万2144
1963年11月9日結成
役員（1978年10月4日・第16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）竹村七郎（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） 1518
1947年5月7日結成 「教宣ニュース」不定期刊
役員（1978年11月8日・第35回大会改選）
委員長 長谷川光弘（東宝），副委員長 二併栄一(東宝），事務局長 中谷孝正（東宝）

62 映画演劇労働組合総連合（映演総連） 3066
1952年3月25日結成 「総連ニュース」不定期刊
役員（1978年10月3日・第27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）関谷先弘（大映），事務局長 原田由一（共同映画）

63 全印刷局労働組合（全印刷） 6439
1947年4月1日結成 「全印刷」旬刊
役員（1979年9月7日・第45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） 1万5653
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（1979年7月17日・第28回大会改選）
委員長 大東清人（コクヨ），副委員長 倉見一男（石川地連）小野塚敬一（銀座），書記長 高橋武（共同）

65 日本出版労働組合連合会（出版労連） 1万2913
1958年3月15日結成 「出版労連」隔週刊
役員（1979年7月21日・第39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） 4万3304
1950年6月30日結成 「新聞労連」半月刊
役員（1979年8月2日・第53回大会改選）
委員長 未定，副委員長 大場鎧太部（共同）

42　全国紙パルプ産業労働組合連合会(紙パ労連)
3万3012
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）神谷幸（大昭和），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）　2万8431
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（1979年7月18日・第9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8018
1971年12月7日結成
役員（1979年1月24日・第8回総会改選）
議長　小泉中成（共石），副議長　大窪喜八郎（日鉱）渋谷太郎（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）
2万6580
1953年2月26日結成　「全石油」半月刊，「全石油月報」月刊
役員（1979年7月21日・第44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）
2万5596
1946年7月2日結成　「全国ガス労働」旬刊
役員（1979年8月7日・第35回大会改選）
委員長　岡田一夫(東京)，副委員長　安藤恵崇（東京）井場勇（西部）水野稔朗（東邦）鹿野清人（全北）舛田剛（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）　2万0421
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（1979年9月5日・第35回大会改選）
委員長　夏原修(住友セ)，副委員長　伊東晃一（日本セ），書記長　荒尾紀(ＰＳコンクリート)

48　全国窯業労働組合連合会（全窯連）　2万8820
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（深川製磁），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3460
1962年10月13日結成　「全砥労協ニュース」不定期刊
役員（1978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6回刊
役員（1978年10月1日・第22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　「全皮労連」不定期刊
役員（1978年9月23日・第18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）
1万0802
1947年2月12日結成　「繊維労連」月刊，「調査時報」不定期刊
役員（1979年9月26日・第36回大会改選）
委員長　池田友次（本部），副委員長　湯本稔夫（東北）岡田和夫（群馬），書記長　中島道治（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14万7177

31　全国化学産業労働組合協議会（全国化労協）
35万7818
1953年9月20日結成　「化学のなかま」月刊
役員（1979年10月4日・第18回全体会議改選）
議長　山室忠司（合化労連），副議長　藤井暁（全石油）夏原修（全国セメント）土橋昭富（紙パ労連），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）
合化労連，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，（オブザーバー加盟）全窯連

32　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）　63万1962
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（1979年8月30日・第3回総会選出）
議長　田中良一（全化同盟）副議長　橋本孝一郎（電力労連）宇佐見忠信（ゼンセン同盟）立花銀三（合化労連），事務局長　久村晋（ゼンセン同盟）
加盟組合（11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，化学総連，化学研，

33　ICEF・日本加盟組合協議会
（ICEF・JAF）　66万9634
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

34　同盟化学部門連絡協議会（同盟化学協）
73万5659
1969年11月13日結成
役員（1978年12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

35　合成化学産業労働組合連合会（合化労連）
14万7038
1950年12月8日結成　「合成化学」半月刊，「月刊合化」月刊
役員（1979年7月14日・第62回大会改選）
委員長　立花銀三（本部），副委員長　山室忠司（富士フィルム）由井久次（宇部曹達）松本寅次郎（三井化学）西野六郎（本部）宮内留吉（日本油脂）山口幸二（日産化学）佐々木健（藤沢薬品），書記長　塚田義彦（本部）

36　全国化学一般労働組合同盟（全化同盟）
10万0001
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）

37　全国化学労働組合総連合（化学総連）
公称8万2000
1978年9月30日結成　「化学総連」不定期刊
役員（1978年9月30日・結成大会選出）
会長　普川汎（昭和電工），副会長　成元国雄（旭硝子），大洲博康（三井東圧）高部正彦（ダイセル）岡村広孝（住友化学），事務局長　清田節郎（日本ゼオン）

38　新産別全化学産業労働組合連合（新化学）
1万1497
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）　5万5827
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）
1万4015
1962年8月16日結成
役員（1979年8月20日・第18回大会改選）
議長　森沢芳雄（旭電化），副議長　押尾良和（ミヨシ油脂）竹田重夫（日清製油），事務局長　緒方正弘（日本油脂）

41　全日本塗料労働組合協議会（全日塗）1万0872
1956年2月23日結成　「全日塗」月刊
役員（1979年8月28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）

2万9697

1976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（1978年8月27日・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）

19　全国伸銅労働組合連合会（全銅連）　9200

1949年6月24日結成　「全銅連」不定期刊

役員（1978年9月26日・第29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）藤田勝義（日東金属），書記長　吉田和男（日本伸銅）

20　全日本光学工業労働組合協議会（光学労協）

公称3万3000

1953年7月22日結成　「光学労協」不定期刊

役員（1978年9月22日・第29回大会改選）

議長　高野守（小西六），副議長　新妻武（キャノン）高木恒幸（オリンパス），事務局長　佐藤秀太郎（専従）

21　全日本電機機器労働組合連合会（電機労連）

51万8890

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）

22　全日本電線工業労働組合（全電線）　4万1525

1946年7月2日結成　「全電線」月刊

役員（1979年7月26日・第33回大会改選）

委員長　曲尾茂雄（古河），副委員長　中山英雄（日立）杉本剛（大日本），書記長　多田誠次（藤倉）

23　全日本造船機械労働組合（全造船機械）

1万0412

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）

24　全国造船重機械労働組合連合会

（造船重機労連）　20万8381

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），書記長　金杉秀信（石川島播磨）

25　全日本自動車産業労働組合総連合会

（自動車総連）　56万0536

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）

26　日本自動車産業労働組合連合会(自動車労連)

20万5300

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（1978年10月14日・第14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）

27　全国機械産業労働組合協議会（機産協）

公称3万4835

1952年10月結成　「機産協」年2回刊

役員（1978年11月23日・改選）

議長　野口十四男（牧野フライス），事務局長　富田謙治（東芝機械）

28　車輌産業労働組合協議会（車輌労協）

1万8138

1972年12月20日結成　「車輌労協」旬刊

役員（1978年12月20日・第7回大会改選）

委員長関口定三（東急車輌），副委員長　大森松夫（日本車輌）玉田義雄（日本エヤーブレーキ）滝田孝雄（若松車輌），事務局長　藤原当道（近畿車輌）

29　航空機産業労働組合協議会（航空労協）

3万4956

1967年10月25日結成　「航空労協」不定期刊

役員（1978年11月9日・協議委員総会改選）

議長　横田幸雄（三菱重工），副議長　矢ケ崎武市（全日本航空）吉田泰典（川崎重工），事務局長　塚越久雄（富士重工）

30　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）　2万2304

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】

【鉱　　業】

6　日本炭鉱労働組合（炭労）　1万7648
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）

7　全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）　5872
1954年4月21日結成　「全炭鉱」半月刊
役員（1979年5月29日・第30回大会改選）
委員長　岡新一（松島），副委員長　高木治男（三池），書記長　小山和衛（三池）

8　全国炭鉱職員労働組合協議会（炭職協）　6574
1957年10月25日結成
役員（1978年7月24日・第28回大会改選）
議長　鈴木照生（本部），地方議長　木本亮博（北炭）松家博（三井鉱山），事務局長　武田昭治（本部）

9　全日本金属鉱山労働組合連合会（全鉱）　1万4289
1947年2月20日結成　「ぜんこう」旬刊，「調査報告」不定期刊
役員（1979年8月30日・第77回大会改選）
委員長　新沼順男（日鉄），事務局長　田村敏男（同和）

10　全日本資源産業労働組合連合会（資源労連）　9444
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】

11　中央金属労協（中央金属）　23万0708
1953年12月21日結成　「中央金属」月刊
役員（1978年10月12日・幹事会改選）
議長　平沢栄一（全国金属），副議長　壺井禎三（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

12　全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC）　187万6505
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（1979年9月11日・第18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）長岡房男（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

13　日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）　24万5959
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）

14　日本非鉄金属製錬労働組合協議会（製錬労協）　公称4377
1966年12月22日結成　「製錬労協」不定期刊
役員（1978年10月6日・第12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）

15　全国金属労働組合（全国金属）　17万8770
1950年10月8日結成　「全国金属」週刊，「金属労働資料」月刊
役員（1978年9月29日・第42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）

16　全国金属産業労働組合同盟（全金同盟）　29万9009
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（1979年8月30日・第29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）畑俊光（東京），書記長　藤原巌（本部）

17　全国機械金属労働組合（全機金）　3万0500
1950年2月8日結成　「全機金」月刊
役員（1979年7月24日・第30回大会一部改選）
委員長　小方鉄蔵（日本精工），副委員長　内藤近衛（豊和工業）坂本正芳（不二越），書記長　斎藤健次郎（本部）

18　全国アルミ産業労働組合協議会（アルミ労協）

【中央組織】

1　日本労働組合総評議会（総評）　452万5237

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，合化労連，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，全駐労，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，放影研労組，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　148万0138

1966年12月17日結成　「民間単産会議情報」不定期刊

役員（1978年10月14日・第14回総会改選）

議長　中川豊（総評），副議長　黒川武（私鉄総連）平沢栄一（全国金属）紺屋重一（鉄鋼労連）立花銀三（合化労連）新沼順男（全鉱）田淵勲（全日通）高橋武（全印総連）橋本さとし（電通共闘）土橋昭富（紙パ労連）須藤安三（日放労），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，合合化労連，全日自労，全日通，日本医労協，全自交労連，新聞労連，電通共闘，紙パ労連，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，放影研労組

2　全日本労働総同盟（同盟）　218万1810

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（電力労連）福井秀政（全郵政），書記長　前川一男（電力労連）

加盟組合（31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，電力労連，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，石油同盟，鉄労，全郵政，日林労，建設同盟，全国電力検集労連，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）　6万1270

1949年12月10日結成　「新産別」旬刊

役員（1978年12月20日・第31回大会改選）

委員長　小方鉄蔵（全機金），副委員長　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）132万0798

1956年9月3日結成　「中立労連」月刊

役員（1979年9月20日・第6回大会改選）

議長　竪山利文（電機労連），副議長　三枝満慈郎（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）夏原修（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

5　全国労働組合総連合（総連合）

1979年3月9日結成

役員（1979年3月9日・結成大会選出）

議長　竪山利文（電機労連），議長代行　小方鉄蔵（全機金），副議長　岡村恵（食品労連）河合明博（新化学），事務局長　前田一男（電機労連）

加盟組合（15組合）

中立労連傘下10単産，新産別傘下5単産

主要な労働組合の現状

（1979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
5. 総連合

鉱　業
6. 炭　労
7. 全炭鉱
8. 炭職協
9. 全　鉱
10. 資源労連

金属産業
11. 中央金属
12. ＩＭＦ・ＪＣ
13. 鉄鋼労連
14. 製錬労協
15. 全国金属
16. 全金同盟
17. 全機金
18. アルミ労協
19. 全銅連
20. 光学労協
21. 電機労連
22. 全電線
23. 全造船機械
24. 造船重機労連
25. 自動車総連
26. 自動車労連
27. 機産協
28. 車輌労協
29. 航空労協
30. 同盟三菱自工労組

化学産業
31. 全国化労協
32. 化学エネルギー労協
33. ＩＣＥＦ・ＪＡＦ
34. 同盟化学協
35. 合化労連
36. 全化同盟
37. 化学総連
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. アル専
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. ＫＤＤ労組
75. 電済労

建 設 業
76. 建設労連
77. 建設一般
78. 全建総連
79. 建設同盟
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. 自交総連
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. 日本港湾
130. 日港労連
131. 全倉運
132. 鉄弘労
133. 航空同盟
134. 民航労連

教　育
135. 日教組
136. 日高教（一ツ橋）
137. 日高教（麹町）
138. 日教連
139. 新教組

医　療
140. 日本医労協
141. 全医労
142. 放影研労組

商　業
143. 商サ事務労
144. 同盟流通
145. 商業労連
146. ホテル労連
147. 観光労連
148. 全商社
149. 全商業

公　務
150. 公労協
151. 全官公
152. 公務員共闘
153. 国公労連
154. 国公労協
155. 大蔵統一懇
156. 大蔵協議会
157. 大蔵連盟
158. 全国税
159. 国税会議
160. 国税労組
161. 国税中国
162. 全財務
163. 全税関
164. 税関労連
165. 大蔵職組
166. 全造幣
167. 全農林
168. 全林野
169. 日林労
170. 全建労
171. 建職組
172. 全労働
173. 全司法
174. 全商工
175. 全法務
176. 全開発
177. 全運輸
178. 全港建
179. 全気象
180. 全厚生
181. 全電波
182. 文　労
183. 会検労
184. 恩給職組
185. 人　職
186. 経企労
187. 国会職連
188. 総理府労連
189. 統計労組
190. 全行管
191. 地公労
192. 自治労
193. 自治労連
194. 全水道
195. 都労連
196. 政労協
197. 基金労組
198. 全駐労
199. 沖縄国公労

そ の 他
200. 全国一般
201. 一般同盟
202. 全農協労連
203. 生協労連
204. 全山労
205. 政策推進労組会議
206. 多国籍労組会議

全日本労働総同盟福岡地方同盟	福岡市中央区大手町3—3—3 大手町会館	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 長崎県友愛会館	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	長野市稲里町下氷鉋1163	0262—84—5345
静岡県中立労働組合連絡会議	静岡市南町16—23	0542—83—2294
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	岡山市桜橋2—1—1	0862—73—2544
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	03—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	那覇市東町1—1	0988—62—3888

【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 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	秋田市川尻御休町9—33 秋田同盟会館	0188—64—8511
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—2	0272—24—7722
全日本労働総同盟埼玉地方同盟	浦和市常盤9—24—13 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—7236
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	鳥取市府戎町110 中央労働福祉会館	0857—26—2481
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—11 労働福祉会館	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—453—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—41—2227
富山県労働組合協議会	富山市桜町2—2—29	0764—31—8756
石川県労働組合評議会	金沢市昭和町5—23 石川県評会館	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評議会	名古屋市昭和区鶴舞3—8—10 愛知労働文化センター	052—741—2266
三重県労働組合協議会	津市栄町1—147—5 三重県勤労福祉会館	0592—27—0154
日本労働組合総評議会滋賀地方評議会	大津市梅林1—4—15 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	大阪市北区天神橋3—9—27	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	福岡市中央区大手町3—3—3 大手町会館	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—4 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—4 自治労会館	263—0261
全国自治団体労働組合連合（自治労連）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—7963
全日本水道労働組合（全水道）	文京区本郷1—4—1 全水道会館	812—4221
東京都労働組合連合会（都労連）	千代田区丸の内3—6—2	212—6931
政府関係特殊法人労働組合協議会（政労協）	千代田区六番町1—4 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
全駐留軍労働組合（全駐労）	港区芝3—41—8	455—5971
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	455—4086
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	千代田区富士見2—10—28 フジボウ会館	239—3033
国際繊維被服皮革労組同盟（ITGLWF）アジア繊維労働者地域組織（TWARO）	千代田区九段南4—8—16 ゼンセン会館	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
国際音楽放送映画演劇労組連盟（ISETU）	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	渋谷区代々木2—23—1 ニューステートメナー商業労連内	370—4121

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

放射線影響研究所労働組合（放影研労組）	広島市比治山公園南側5—2	0822—61—1873

商　　業

全国商業サービス事務職労働組合連絡会議（商サ事務労）	千代田区三崎町3—5—6 造船会館	232—1721
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）	渋谷区代々木2—23—1 ニューステートメナー	370—4121
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[illegible]）	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—4111
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—4111
税関労働組合全国連絡協議会（税　　）	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—19 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—1—1 大蔵ビル	581—3251
総理府恩給局職員組合（恩給職組）	新宿区若松町95	202—1111

全国電力検針集金労働組合連絡協議会（全国電力検集労連）	港区三田3—2—4	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
同盟交通運輸港湾協議会（同盟交運協）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—5371
国鉄労働組合（国労）	千代田区丸の内1—11—4 国労会館	231—4651
国鉄動力車労働組合（動労）	品川区西五反田3—2—13	491—7191
鉄道労働組合（鉄労）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—9081
全国鉄動力車労働組合連合会（全動労）	豊島区池袋2—1083 橘ビル	982—5247
全国鉄施設労働組合（全施労）	千代田区丸の内1—8—1 東京鉄道管理局旧庁舎内	212—6311
国鉄共済労働組合（国鉄共済労）	千代田区丸の内1—11—4 国労会館	214—2498
日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）	港区高輪4—3—5	473—0166
全国交通運輸労働組合総連合（交通労連）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—7243
日本都市交通労働組合（都市交）	港区麻布十番2—8—13	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
全国自動車交通労働組合総連合会（自交総連）	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—3503
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1号館	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
日本港湾労働組合同盟（日本港湾）	港区海岸3—1—11	451—2343
日本港湾労働組合連合会（日港労連）	品川区南大井6—24—14 第5下川ビル	768—4681
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
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）	台東区入谷1—9—5 日本医療労働会館	875—5871
全日本国立医療労働組合（全医労）	新宿区四谷4—10—3	355—0601

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放送センター	465—1647
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）	渋谷区千駄ケ谷1—20—6	478—7101
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	257—1551
日本電信電話労働組合（電電労組）	杉並区天沼2—26—12	398—0931
国際電信電話労働組合（KDD労組）	新宿区西新宿2—3—2 KDDビル	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
建設産業労働組合同盟（建設同盟）	港区芝2—7—2 芝園ビル	454—0951
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—6491

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	661—4886
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—2689
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
全国化学労働組合総連合（化学総連）	港区三田1—10—3 電機労連会館	454—2491
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）	中央区日本橋室町2—8 古河ビル 旭電化工業内	270—7510
全日本塗料労働組合協議会（全日塗）	大阪市西淀川区御幣島2—14—13 田村ビル	06—473—2225
全国紙パルプ産業労働組合連合会（紙パ労連）	港区北青山2—12—4	402—7656
全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合（紙パ総連合）	港区芝2—20—12 友愛会館	451—2513
同盟石油産業労働組合連絡協議会（同盟石油労協）	千代田区永田町2—11—2 星カ岡ビル共石労組内	580—4231
全国石油産業労働組合協議会（全石油）	港区芝1—4—9 平和会館	451—4986
全国ガス労働組合連合会（全国ガス）	墨田区緑2—13—7	632—1238
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 窯連会館	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 ゼンセン会館	265—7521

食品産業

国際食品労連加盟労組連絡協議会（IUF・JCC）	港区南青山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

（1979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
全国労働組合総連合（総連合）	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）	港区西麻布1—2—8	402—6666

金属産業

中央金属労協（中央金属）	千代田区三崎町3—5—6 造船会館	265—1923
全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC）	中央区八重洲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 電機労連会館	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）	沼津市大田2068—3 東芝機械労組内	0559—21—4824
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
航空機産業労働組合協議会（航空労協）	大宮市宮原町1—1—2 富士重工労組内	0486—64—5292
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

・当選者数 425
第140表 市長選共闘形態別当落 426
第141表 町村議党派別数 426
第142表 民社党党員数の推移 449

Ⅲ—Ⅰ 政府の労働政策
第143表 1979年度労働省所管予算規模 472
第144表 1979年度労働省予算主要経費 473
第145表 第87回通常国会における法案の審議経過 482

Ⅲ—Ⅱ 雇用政策
第146表 特定不況地域と対象 486
第147表 労働省「中高年対策」(予算措置のともなうもの) 489
第148表 中高年齢者の労働力率(男子) 493

Ⅲ—Ⅲ 賃金政策
第149表 給与改善の推移 496
第150表 公務員給与改善の内訳 496
第151表 人事院勧告（78年８月）による行政職俸給表(1) 498
第152表 官民の年齢階層別給与較差 499
第153表 都道府県別最賃引き上げ額の目安 501
第154表 1978年度地域別最低賃金決定状況 501
第155表 地域別・産業別の最低賃金平均額 502
第156表 決定方式別の最低賃金決定状況 502
第157表 失対事業就労者の推移 503
第158表 失対賃金の推移 504

Ⅲ—Ⅵ 労働判例
第159表 民事・行政事件，年度別・新受・既済別総件数（全審級） 536
第160表 民事・行政事件，年度別・既済内容別総件数（全審級） 536
第161表 民事通常訴訟事件，年度別・原告別・請求類型別新受件数（地方裁判所） 537
第162表 民事通常訴訟事件，年度別・原告別・既済内容別件数（地方裁判所） 537
第163表 仮処分申請事件，年度別・申請人別・申請類型別新受件数（地方裁判所） 537
第164表 仮処分申請事件，年度別・申請人別・既済内容別件数 538
第165表 不当労働行為事件処理状況（中労委） 538
第166表 労組法第７条該当号別申立件数および構成比率（初審） 539
第167表 行政訴訟事件処理状況 539
第168表 救済命令（救済申立棄却・却下命令）取消請求事件（地方裁判所） 539
第169表 緊急命令申立事件（地方裁判所） 539

団体数 177
第98表 主要団体別労働組合員数の推移 177
第99表 産業別労働組合員数の主要団体別構成比 179
第100表 適用法規および主要団体別労働組合員数の構成比 180
第101表 都道府県別労働組合員数とその主要団体別構成比(1978年) 181

Ⅱ—Ⅲ 労働争議
第102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 211
第103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 212
第104表 春季賃上げ争議の推移とその年間争議に占める割合 214
第105表 「半日以上の同盟罷業」の行為参加人員1人当たり労働損失日数の推移 214
第106表 民間企業春季賃上げ争議発生状況 215
第107表 産業別労働争議件数の推移（争議行為をともなう争議） 216
第108表 産業別争議行為参加人員および労働損失日数の推移 216
第109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 217
第110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） 217
第111表 労働争議の主要要求事項別件数の推移 218
第112表 要求事項および継続期間別労働争議解決件数 219
第113表 労働争議の解決状況 219
第114表 主要団体別労働争議件数の推移 220
第115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 220
第116表 わが国最近のストライキ動向 222
第117表 19カ国のストライキ損失日数（労働者1,000人当たり）の比較 222

Ⅱ—Ⅳ 賃金闘争
第118表 1978年民間主要企業年末一時金妥結結果 228
第119表 労働省調査による1979年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況 256
第120表 日経連労政部調査による賃上げ妥結状況 257
第121表 国民春闘共闘傘下単産別妥結状況 259
第122表 同盟傘下単産妥結状況 260

Ⅱ—Ⅴ 合理化反対闘争
第123表 雇用関係要求にたいして政府が改善を決めた事項 270

Ⅱ—Ⅶ 公害反対闘争
第124表 各地裁「スモン訴訟」判決概要 303

Ⅱ—Ⅸ 労働者福祉運動
第125表 労働金庫の組織現況 327
第126表 労働金庫の主要事業勘定 327
第127表 労働金庫の年度間新規貸出および残高の使途別内訳 327
第128表 財形貯蓄実施状況 329
第129表 全労災加入状況 332
第130表 全労災給付状況 332
第131表 1978年度全国生協総合概況 334

Ⅱ—XIV 政 党
第132表 衆参両院の勢力分野 415
第133表 各党別議員当選者数の前回比 421
第134表 知事選の共闘形態別当落 422
第135表 道府県議選挙得票数・得票率推移 423
第136表 道府県議選挙候補者教・当選者数推移 423
第137表 「政令指定都市」市議選得票数・得票率推移 424
第138表 「政令指定都市」市議選候補者数・当選者数推移 424
第139表 一般市議選の党派別候補者数

Ⅰ—Ⅳ　合理化の現状と労働災害・職業病

第48表　常用労働者数の増減要因の年次別推移　107
第49表　中小鉄鋼メーカーの人員合理化状況　109
第50表　造船大手の削減計画　109
第51表　電機関係の最近5年間にみる減員の実態　110
第52表　化学関係の合理化による離職者数　110
第53表　紙パルプ従業者数の推移　111
第54表　パルプ・紙関係の希望退職者数　111
第55表　繊維関係の合理化発生状況　112
第56表　海運業船員数の推移　112
第57表　産業大・中分類別労働災害度数率の推移　117
第58表　産業大・中分類別労働災害強度率の推移　118
第59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　119
第60表　産業大・中分類別労働災害による死傷者1人当たり労働損失日数の推移　120
第61表　産業別重大災害発生状況　119
第62表　産業および疾病の種類別業務上疾病発生状況　123

Ⅰ—Ⅴ　労働者の生活

第63表　物価指数表　127
第64表　公共料金値上げの消費者物価への影響試算　129
第65表　東京都・春闘共闘生計費指数　131
第66表　所得階層別にみた借入金目的　133
第67表　1978年平均1カ月間の勤労者世帯家計収支（全国）　134
第68表　首都圏労働者家計収入の推移　137
第69表　首都圏労働者家計支出の推移　137
第70表　失対労働者家計と一般勤労者世帯家計の比較　141
第71表　人事院算出の東京における独身男子（18歳程度）標準生計費　143
第72表　人事院算出の世帯人員別標準生計費　143
第73表　厚生省の生活保護基準　144

Ⅰ—Ⅵ　農家の状態と農民の生活

第74表　農家人口と農家数の推移　148
第75表　経営耕地規模別農家数の推移（都府県）　149
第76表　専兼業別農家数の推移　150
第77表　家として兼業種類別農家数　151
第78表　農業就業人口の推移　153
第79表　年齢別・男女別基幹的農業従事者数　153
第80表　兼業種類別男女別農業従事者数　154
第81表　雇われ兼業種類別兼業従事者数　154
第82表　農家の形態別人口異動　156
第83表　農家人口の異動形態別純増減数　157
第84表　農家労働力の産業間異動状況　159
第85表　農家世帯員の出稼ぎ状況　160
第86表　農家子弟の新規学卒者数の推移　161
第87表　農家経済の推移（全国1戸当たり）　163
第88表　経営耕地規模別農家経済（都府県1戸当たり平均）　164
第89表　農家の費目別家計費の推移（全国1戸当たり平均）　165
第90表　農家と勤労者世帯との所得の比較（全国平均）　165

Ⅱ—Ⅰ　労働組合の組織現状と組織運動

第91表　労働組合数，組合員数および推定組織率の推移　170
第92表　産業別労働組合員数および推定組織率（1978年）　172
第93表　企業規模別労働組合員数（民営企業）　173
第94表　新設，解散労働組合数および組合員数　174
第95表　産業別にみた実質的新設，解散労働組合員数（1978年）　175
第96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（1978年）　175
第97表　地域および組合の種類別連合

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　51
第２表　先進６カ国階級構成（概算）比較表　52
第３表　わが国における事業所数とその従業者数の推移　54
第４表　首都・中部・近畿３圏の事業所従業者数　55
第５表　従業者規模別事業所数および従業者数　56
第６表　東京都の小・零細製造業（1975年）　57
第７表　増加数上位業種（小・零細製造業）　58
第８表　製造工業の従業者構成　59
第９表　製造工業の業種別事業所数および従業者数　59
第10表　日本国有鉄道機関別職員数　60
第11表　郵政省機関別職員数　61
第12表　公務員の総数　61
第13表　学校別本務教員・職員数　62

Ⅰ－Ⅱ　雇用構造と労働市場

第14表　労働力状態　66
第15表　就業者の従業上の地位別構成　69
第16表　非農林業産業別就業者数　70
第17表　産業別就業者数構成比　71
第18表　第１次，第２次，第３次産業別就業者数　72
第19表　おもな産業の雇用者数　73
第20表　雇用者の産業別構成比　74
第21表　雇用者の職業別構成　75
第22表　非農林業雇用者の企業規模別構成比（官公をのぞく）　75
第23表　産業別常用雇用指数　76
第24表　一般職業紹介状況　79
第25表　雇用保険業務取扱状況　80
第26表　規模別入・離職率の動き（製造業）　81
第27表　技能労働者の不足数　82

Ⅰ－Ⅲ　賃金と労働時間

第28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　86
第29表　初任給対前年比上昇率（規模計）　86
第30表　産業別月間現金給与支給額　89
第31表　製造業規模別賃金格差　90
第32表　製造業における規模別１人平均月間現金給与額　90
第33表　調査産業計，製造業における府県別平均賃金指数　91
第34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　92
第35表　常用労働者の性別１カ月平均現金給与額　92
第36表　企業規模別にみた年齢別賃金格差（産業計，男子労働者）　93
第37表　産業別の給与構成比率　95
第38表　おもな賃金体系の種類別企業数の割合（調査産業計）　96
第39表　各種手当を採用する企業数の割合　96
第40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　97
第41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　97
第42表　賃金不払事件数　98
第43表　賃金不払事件金額　98
第44表　労働時間の推移　100
第45表　製造業規模別労働時間数と格差　100
第46表　規模別労働時間の対前年同期増減率（製造業）　101
第47表　おもな週休制の形態別企業数の割合（調査産業計）　102

労働者家計
——の収入と支出 133
首都圏—— 136
失対—— 140
労働関係法案 482
労働基準法研究会報告 296, 476
——にたいする反対運動 296
——への対応 478
労働金庫 326
——の預金増加率 326
——の好調な決算 326
——の新経理基準への移行 326
——推進機構代表者集会 328
——国鉄財形で20万余件結集 328
——の全国アンケート 330
労働金庫法改正問題 328
労働組合
——推定組織率 171
——推定組織率の国際比較 172
産業別——の推定組織率 173
——の主要連合体 176, 182
——の主要連合体の適用法規別組織状況 180
労働組合員数
日本の—— 169
産業別—— 172, 176
企業規模別—— 173, 176
——の企業規模別構成 174
——増減の要因 174
都道府県別—— 180
労働災害 116
産業別——度数率・強度率 116
企業規模別——度数率・強度率 121
重大——発生状況 121
労働時間
総実—— 99
所定内—— 99
所定外—— 99
労働時間対策 479
労働時間短縮闘争
各単産における—— 282
地方・地域における—— 282
労働者階級 53
労働者共済運動 330
——における単産共済との「任意結合」問題の進展 331
労働者住宅運動
——における欠損団体と再建への動き 338
——における役員討論集会 338
——における公務員財形住宅問題の解決 338
労働省予算 471
労働政策
政府の新—— 471
労働条件等をめぐる—— 479
経営者団体の—— 519
労働戦線の再編・統一問題 186, 198, 461
労働争議
——統計 210
春闘（78年）における——動向 213
産業別・規模別にみた—— 215
主要要求別—— 218
主要連合団体別にみた—— 221
——の国際比較 221
労働争訟事件（統計からみた） 535
労働損失日数 211, 222
労働白書の公表 481
労働判例
最高裁判所—— 540
下級審重要—— 542
労働分配率 88
労働大臣の所信表明 474
老地連 321
労働4団体 178, 182, 200
労働4団体共闘 188, 195, 201, 268, 319
労働力人口 64
老齢保障闘争 319

——の結成 364, 366
——の米闘 367
農民春闘総決起大会（3.16） 367
農民団体 380
——の畜産物価格運動 372
——の農畜産物輸入拡大政策反対運動 373
——の農地課税反対運動 374
農民団体共闘会議の解体 364
農畜産物輸入反対運動 373
農民団体の—— 373
農業団体の—— 374
農地増税反対運動
農民団体の—— 374
農業団体の—— 375

ハ　行

「俳優・音楽家・演技者の権利とマスメディア産業」にかんする国際シンポジウム 360
麦価要求運動 369
畑作物価格要請運動 373
葉たばこ価格運動 371
農業団体の—— 371
葉たばこ対策共闘会議の運動 371
ハンガリー労働組合中央評議会代表団の来日 347
ビキニ被災25周年1979年3.1ビキニデー 401
非農林部門の産業別就業者数 70
被爆33周年原水爆禁止世界大会 399
標準生計費 142
人事院の—— 144
疲労 124
非労働力人口 67
物価
——動向 127
——見通し 128
庶民の——感覚 130
——上昇感に関する世論調査 130
物価指数
消費者—— 126
卸売—— 128
婦人労働者の保護措置の改正動向 295
粉じん障害防止規則 480
米価闘争 367
弁護人ぬき法案反対運動 388
保守・中道提携 458
保守・中道連合（立） 421, 444, 451,
——路線 448

マ　行

民社党 422
——の“保守・中道”連合路線 448, 451
——の党員数 449
——の婦人党員 450
——の各級議員 450
——の機関紙誌 450
——の財政 451
——第24回定期全国大会 451
——新役員 453
——中央委員会 454
——の運動方針 451
——の政策 455
名目賃金 85
メーデー（第50回） 393
——宣言 394
——中心スローガン 395

ヤ　行

八ツ場ダム建設反対運動 373
有効求人倍率 78
有事立法 413, 454, 460, 466
——反対の運動 406
有事立法粉砕，元号法制化反対，グラマン等金権腐敗自民党政治糾弾全国統一行動中央集会 241
郵政マル生闘争 290
——における不当労働行為申立と29項目要求 290
——における12項目要求 292
——における交渉の不調と闘争の中断・転換 292
——にたいする処分と組合の対応 294
養鶏をめぐる農業団体の運動 373
予算
昭和53年補正—— 413
昭和54年度—— 414
労働省—— 471
——要求闘争 273
吉野石膏（緊急命令却下）事件 545

ラ　行

離職票提出件数 78
臨時給与 97

ナ 行

七尾火力発電所建設反対運動 378
日経連
——第32回定時総会 520
——大槻新会長の就任 521
——賃金問題研究委員会報告 237, 523
——の「賃金・労働時間の国際比較」調査報告 526
——調査による賃上げ妥結状況 257
——の春闘見解 255
日教組 195
——第52回定期大会 204
日産自動車事件 543
日ソ労働組合交流委員会（第13回） 348
日米加金属労働組合会議（第3回） 356
日米韓軍事一体化反対運動 404
日本環境会議 300
日本共産党 418, 422
——の役員 458
——の党員数 458
——の機関紙誌 459
——の財政 460
——の中央委員会総会 460
——の政策 461
——の婦人活動家会議 466
日本社会党 416, 419, 422, 440
——の100万党建設構想 427, 429, 432, 433
——と統一地方選 427
——の党員数 428
——の機関紙 428
——の財政 429
——第43回定期全国大会 430
——の中期経済計画 432
——の運動方針 433
——の地方自治の基本構想 434
——のその他の政策 435
——の党声明・党見解 435
——の春闘方針 436
——の政策 437
——社会主義理論センター 439
——物価対策特別委員会 128
太田出馬表明と—— 416
——のスト権闘争における柔軟化路線への転換 288
(78年全国をつなぐ)日本平和大会 404
日本・ベトナム友好労働会館の竣工 344
年金生活者の生活 142
年金制度基本構想懇談会 319, 507
——報告書への総評の対応 320
年末一時金（78年）妥結状況 229
農家
——人口 147
——数 147
経営耕地規模別——数 148
専業—— 150
兼業—— 150
専兼業別——構成 150
——の兼業種類 151
——の人口異動 155
——労働力の産業間異動状況 158
——世帯員の出稼ぎ状況 158
——の費目別家計費 164
——と勤労者世帯の所得比較 164
農家経済 162
——と所得 162
経営耕地規模別—— 163
農家子弟学卒者 161
——数 161
——の卒業後の状況 161
農業就業人口 152
農業従事者 152
基幹的—— 152
農業情勢 362
農業団体
——の農政運動 365
——の米価要求運動 368
——の葉たばこ価格運動 371
——の畜産物価格要請運動 372
養鶏をめぐる——の運動 373
——の農畜産物輸入拡大反対運動 374
——の農地課税対策運動 375
農業保護政策批判 362
農業労働賃金と農村内外諸賃金の比較 166
農産物過剰 362
農村労連 381
——の活動 379
農民運動
——の大勢 364
地方における—— 365
主要な—— 328
農民春闘共闘委員会（79年）

賃金格差
産業別―― 88
企業規模別―― 90
地域別―― 91
労働者種類別―― 92
男女別―― 92
年齢別―― 93
賃金構造
企業間―― 87
企業内―― 92
賃金支払形態 94
賃金水準 85
賃金体系 96
賃金（春闘）白書
ＩＭＦ・ＪＣの―― 236
国民春闘共闘会議の―― 231
同盟の―― 233
賃金不払 99
賃闘対策民間労組会議（79年） 250
手当 96
定期給与 97
定住圏 132
定年延長問題 480
定年制における男女差別 544
定年選択制度 532
低所得者，失業者，高齢者の暮らしと福祉を守る運動 322
低所得層の家計 140
出稼ぎ
農家世帯員の――状況 158
出稼連の運動 379，381
鉄鋼労連 197，207
――第59回定期大会 207
電機労連 205，275
――第26回定期大会 206
伝習館事件 542
電通共闘 205
電力労連 252，311
統一戦線促進労働組合懇談会 189
統一地方選挙 198，200，416，420，437，446，456，463
党員数
日本社会党の―― 428
公明党の―― 441
民社党の―― 449
日本共産党の―― 458
東京サミット 360
東京サミットをめざす国民総行動 283
東京都
――の生計費指数 130
――「都民のくらし向き調査」 136
――知事選 416
東京労組指導者会議 360
道府県議選 422
同盟 178，179，182，187，189，221，267，442，450，452
――第15回年次全国大会 198
――1978・79年運動方針 184，349
――の組織状況 178
――の組織方針 184
――の労働戦線統一問題に対する態度 187
――の賃金・政策闘争白書 233
――の79年賃金・政策・闘争方針 199
――の79年賃金闘争 250
――の79年賃闘方針 250
――賃闘の妥結状況 254
――傘下単産賃金闘争妥結状況 260
――の賃闘総括 262
――の雇用創出機構設置案 197，199，268
――のスト権回復方針 288
――の原発問題への見解 310
――の健保改正法案の闘争 318
――のゆたかな老後をつくる運動 321
――の国際連帯活動方針 349
――とソ連のユダヤ人迫害問題 349
――とインドシナ難民問題 349
――とチュニジア労組指導者弾圧問題 349
――の国際自由労連，同アジア地域組織への醵金 349
――と台湾・韓国・香港労組との定期会談（第２回） 350
――のイスラエル労働総同盟代表団との会談 350
同盟・ＡＦＬ-ＣＩＯ定期会談（第11回） 350
同盟交通運輸港湾協議会（同盟交運協） 186
動労 195，197
――第34回定期大会 206
特定不況地域離職者臨時措置法 482，485
都市低所得層 56
富塚提言 436

全農総連 381
全野党共闘路線 430
全労済
——1978年度運動方針 330
——の「県民共済」拡大への反対運動 333
——加入実績 333
騒音公害 312
総合給 94
総合経済対策 484
総合農政 363
総実労働時間 99
造船重機労連 200, 253, 275, 311
——第8回定期大会 207
総評 178, 179, 181, 182, 186, 189, 221
265, 435, 436, 442, 445, 446, 462
——第57回定期大会 192
——第58回臨時大会 196
——第2回拡大評議員会 187
——の78年度運動方針 182, 193, 265, 343
——の組織状況 178
——の組織方針 182
——の「労働戦線統一に対する当面の態度」 187
——「労働戦線統一についての問題提起」 187
——の理論生計費 144
——秋季年末闘争方針 226
——の76年国民春闘方針 196
——地域共闘強化へ初の全国集会 227
——スト権対策委員会 287
——の原発問題への見解 310
——の健保共済闘争 317
年金制度基本構想懇談会報告書への——の対応 320
——の国際連帯活動方針 343
——の東南アジア太平洋地域諸労組との交流 344
中華全国総工会との交流—— 345
中越国境における武力衝突と—— 345
——と朝鮮職業総同盟との交流 345
——のTUAC加盟 347
——代表団の東欧5カ国訪問 348
——ヨーロッパ事務所開設 348
——代表団のAFL・CIO訪問 345
ロッキード・ダグラス・グラマン問題にかんする——訪米調査団 346
——代表団のDGB訪問 346
——とTUC代表団の会談 346
——代表のCFDT大会への派遣 347
——のポルトガル・スペイン訪問代表団の派遣 347
——の社会党一党支持の解消提言 436
総連合 188, 189, 190, 452
属人給 94
ソ連共産党 438, 465

タ 行

多国籍企業問題 562
単産共済 331
地域共闘 183, 227
地域最低賃金の改定（79年度） 502
地域主義農政 363
チェコスロバキア労働組合中央評議会代表団の来日 348
畜産物価格運動
農民団体の—— 372
農業団体の—— 372
知事選 420, 421
中央最低賃金審議会答申 500
中央労農会議 381
中華全国総工会と総評の交流 345
中間階級 53
中期労働政策懇談会 487
中高年齢者対策 493
中高年労働者メーデー 197
中国 448
——の安保是認 431
中国共産党 465
中小企業労働者 54
製造工業部門—— 56
東京都の製造業—— 57
中道勢力 432
中道4党 417, 418
中立労連 181, 188, 221, 317, 442
——の組織状況 179
——第5回定期大会 200
朝鮮問題 439
朝鮮統一のための世界会議 353
町村議選 426
貯蓄 135
賃金 85
名目—— 85
実質—— 87

日本社会党——方針 436
消費者物価指数 126
常用雇用指数
産業別——の推移 77
食管制度をめぐる運動 367
職業病 124
産業別種類別——発生状況 124
——と疲労・健康障害の増大 124
職場の自由と民主主義を守る運動 384
職場の自由と民主主義を守る全国交流集会 384
所定内労働時間 99
所定外労働時間 99
食品労連 186
新大隅開発計画反対運動 378
新規学卒者の需給状況 81
新規求人倍率 78
新雇用政策大綱 487
新産別 179，181，188，201
——の組織状況 179
——第30回定期大会 202
——第31回臨時大会 202
人事院
——勧告（78年） 496
——勧告への対応 500
——の標準生計費 144
人権擁護運動 382
人口
労働力—— 64
非労働力—— 67
就業—— 64
農業就業—— 152
据え置き米価と米の品質格差導入決定 369
スト権奪還（回復）闘争 286
——における立法闘争路線 286
——における社会党の柔軟化路線への転換 288
同盟の——方針 288
スト権問題への政府・与党の対応 288
スモン全国実行委員会 305
スモン訴訟 302
——への労働組合の支援活動 303
スリーマイル島原発事故の日本への衝激 305
税負担 129
生活協同組合
——運動 334
——組合員数の増加 334
——の中期計画運動と単協間連帯 335
——の円高差益，灯油価格引き下げの運動 336
——と原水禁運動 336
生協規制 334
生活保護基準 144
生計費指数
東京都の—— 130
春闘共闘の—— 130
政策推進労組会議 206，207，445，452
世界労働情勢報告 552
世界労連 452
——第19回執行局会議 352
——第20回執行局会議 354
——第30回世界評議会 354
専業農家 150
全国化学労働組合総連合（化学総連） 185
全国金属 195
——第42回定期大会 208
全国高齢者退職者の会 142，321
全国自動車交通労働組合総連合会（自交総連） 185
全国生活と健康を守る会連合会（全生連） 144
全国反基地集会 405
全国労働組合総連合→総連合
全自交全国共闘会議 185
全自交労連の統一回復をめざす全国連絡会議 185
全施労 313
全水道 313
全ソ労働組合中央評議会代表団の来日 347
ゼンセン同盟 252，280
——第34回定期大会 208
全駐留軍労働組合（全駐労） 185
全逓 290
——第31回定期大会 206
——への大量処分 249
全逓東北事件 540
全電通 195
——第31回定期大会 205
——，春闘最終決着5月を確認 243
全日自労の家計調査 140
全日通 195
全日農 365，320
——の米価闘争 367
——の米生産調整反対運動 369

雇用保障闘争 268
雇用問題 434
雇用を守り失業に反対する大行動 241

サ　行

再審事件 383
財田川事件 383
最低生活費 142
最低賃金制の運用 500
産業別雇用者数 71
山陽電気軌道事件 541
三里塚（成田）空港廃港闘争
——における廃港百日闘争 376
——における２期工事，開港阻止全国総決起大会 376
——における5.20開港阻止闘争１周年総決起大会 377
山林労働者の運動 380
市議選
８大—— 425
一般—— 425
事業所統計調査 50
仕事給 94
ＣＤＴ代表団の訪日 346
市長選 420
自治労 304，313
失業対策事業賃金審議会 504
失業対策事業の賃金 503
失業保険給付期間の延長 487
失対労働者の家計 140
実質賃金 87
——指数 87
私鉄総連 195，198，279
——第42回定期大会 206
自動車公害 312
資本家階級 53
自民党公共企業体等基本問題調査会 288
自民党労働問題調査会 288
社会階級構成表 49
社会階級構成
——の国際比較 53
社会主義インタ 438，457
社会主義協会 205
社会主義理論センター 439
社会保険料の労使負担割合変更(3:7)闘争 322
——の獲得状況 324
社共共闘 417
社・公・美濃部３者会談 417
社会福祉政策 518
社民連 425
秋季年末闘争 225
——前段のとりくみ 226
——後半のとりくみ 227
——ヤマ場 229
週休以外の平均休日 103
週休２日制 101
週休２日制のとりくみ
金融機関の—— 283
公務員の—— 283
週休２日制を考える会 284
就業件数の停滞 78
就業構造基本調査 49
就業構造の変化 67
就業人口 64
住宅ローン 135
10.21全国統一行動 403
首都圏組織拡大活動委員会 184
春季闘争
——の背景 229
——の諸要求と特徴 239
——の賃上げ要求基準 239
——のその他の諸要求 239
——の制度・政策要求 240
——前段のとりくみ 240
——の本格的展開 243
——における賃上げについての労使・学識経験者の見解 243
——における金属労協の動き 245
——における金属労協への一斉回答 246
——における交運など４月末決戦 247
——における公労協，私鉄などの決戦スト収拾 248
——の争議動向 213
——における雇用闘争の状況 269
——における予算要求闘争の中間成果 273
——妥結状況 255
労働省調査による——妥結状況 256
日経連調査による——妥結状況 257
国民春闘共闘会議調査による——妥結状況 259
同盟調査による——妥結状況 260
——総括 255

同盟の――　267
「合理化」反対闘争
主要組合における――　273
鉄鋼労連における――　273
造船重機労連における――　275
電機労連における――　275
合化労連における――　277
紙パ労連における――　278
私鉄総連における――　279
ゼンセン同盟における――　280
国労における――　280
全逓における――　281
沖電機における――　276，386
公労協　196，287
国会
第85回臨時――　413
第86回臨時――　414
第87回通常――　414
国会（第85回，第87回）における労働関係法案　482
国際映画放送労働組合連盟ＦＩＳＴＡＶ第５回執行委員会　359
国際化学エネルギー労連日本加盟組合協議会ＩＣＥＦ・ＪＡＦ　186
国際金属労働者会議（第８回）　353
国際児童年子どもの人権を守る連絡会議　410
国際自由労連　205，355
――第70回執行委員会　356
――第71回執行委員会　357
国際自由労連アジア地域組織ＡＲＯ
――第42回執行委員会　355
――第43回執行委員会　358
国際センイ・衣服・皮革毛皮産業労働者会議　352
国際炭鉱鉱山労働組合連盟　359
国際電信電話労連ＰＴＴＩ第23回世界大会　357
国際木工労連第15回世界大会　356
国際労働基準　580
国際労働組合組織　341
――の諸形態　341
――へのわが国労働組合の加盟　342
国勢調査　49
国民救援会　390
国民春闘
――路線　195
総評の79年――方針　196
国民春闘共闘会議
――の発足　230
――の79国民春闘基本構想　231
――の春闘白書　231
日経連賃金問題研究委員会報告にたいする――の反論　237
――の2.10中央集会　241
――の３.２統一行動　242
――の3.25統一行動　245
金属労協３単産回答にたいする――の声明　246
――の３.７闘争全国討論集会　322
――傘下単産別妥結状況　259
――の春闘総括　261
――の生計費指数　130
――の家計調査　136
国民春闘（79）勝利，統一地方選挙勝利，雇用を守り失業に反対する全国従断大行動中央総決起集会　242
「国民生活白書」（1978年度）　131
国民年金改正法　514
国民の祝日　103
国連軍縮週間（第１回）　400
国労　304，312
――第40回定期大会　205
米谷事件　383
米の生産調整反対運動　369
全日農の――　369
地方の――　370
米の品質格差導入・米価据え置き抗議行動　368
雇用安定資金制度の手直し　485
雇用管理　532
雇用創出機構　197，199，268，490
雇用者
産業別――数　73
――の職業別構成　73
――の企業規模別構成　77
雇用対策　441
雇用対策基本計画（第４次）　492
雇用調整の持続　78
雇用調整給付金　485
雇用の動き
規業規模別――　80
雇用の停滞　77
雇用の見通しと職業安定行政の重点施策（昭和54年度）　490

完全失業者 97
企業規模別雇用の動き 80
基地撤去運動 404
技能労働者の需給状況 83
基本給 94
求人倍率
　新規―― 78
　有効―― 78
給与
　定期―― 97
　臨時―― 97
給与構成比率 94
教育労働者 62
共済年金制度改革をめぐる動向 512
共済年金改正法案 514
共済年金改悪阻止闘争 319
勤住協
　公的融資拡大と――事業 337
　――の中期事業計画 337
　――の住宅宅地関連公共施設整備事業費の活用 338
区議選 426
区長選 426
訓練調整給付金 485
景気回復と雇用の停滞 77
兼業従事者 152
兼業農家 150
健康障害 124
健康保険制度改革の動向 316
建設産業労働組合同盟（建設同盟） 185
建設業の安全衛生対策 480
元号法制化，有事立法反対の運動 406
　――における2.10全国統一行動 408
　――における5.17統一行動 408
　――における6.5全国統一行動 409
原子力船「むつ」母港化反対運動 377
原水爆禁止運動 396
　――の統一問題 402
　生協と―― 336
原発闘争 305
原発問題 301
　――への労働組合のとりくみ 306
公害反対闘争 298，377
　単産・単組の―― 301
公害・環境行政の後退 300
公害対策全国連絡会議 301
合化同盟 200
合化労連 184，277，305
　――第60回定期大会 207
合化労連・化学同盟・一般総連合（合化・化同総連） 184
公共企業体等労働問題懇話会 289
（公共企業体等基本問題会議）意見書に対する検討の結果またはその状況について 289
工業統計調査 56
工業労働者 58
公共料金 128
航空機疑惑 415
公的年金制度改革をめぐる動向 507
鉱山労働者 60
合成洗剤公害 312
公民新党 453
公務労働者 61
公明党 205，420，422
　――と池田辞任問題 439
　――の党員数 440
　――の各級議員数 440
　――の機関紙誌 441
　――の財政 441
　――第16回全国大会 441
　――の新役員 443
　――の中央委員会 443
　――の第16回大会活動方針 444
　――の政策 447
「合理化」
　――の形態と特徴 106
　構造的危機下の―― 105
「合理化」の実態 108
　主要産業における―― 108
　鉄鋼業の―― 108
　造船業の―― 108
　電機産業の―― 110
　化学産業の―― 110
　紙・パルプ産業の―― 111
　繊維産業の―― 111
　海運業の―― 112
　私鉄の―― 113
　国鉄の―― 114
　郵政の―― 116
　電信電話の―― 116
「合理化」対処方針
　総評の―― 265

事項索引

ア　行

ＩＬＯ
　米国の――脱退発効　549
　――のおもな活動　550
　――の国際労働基準　550
　――の諸会議　551
　――の主要な会議　558
　――の技術協力　551
　――の調査研究・出版活動　552
　――の世界労働情勢報告　552
　――第64回総会　554
　――150号条約　556
　――151号条約　557
　――３者構成深夜業諮問会議　558
　――漁業労働条件委員会　559
　――第２回飲食料産業３者構成技術会議　560
　――第５回国際じん肺会議　562
　――航空管制官専門家会議　561
　――と多国籍企業問題会議　562
　――とスト権問題　289
ＩＬＯ看護職員条約と勧告の批准適用の運動　318
ＩＭＦ・ＪＣ（金属労協）　198，206，223
　――の組織状況　179
　――第17回定期大会　203
　――の賃金白書　236
　――の春季闘争（79年）の動き　245
　――の春闘総括　263
ＩＴＳ　355
ＩＵＦ　186
ＩＵＦ加盟組織連絡協議会ＩＵＦ・ＪＣＣ　186
アジア・アメリカ自由労働協会　350
アジア公務員労働組合会議　358
アジア労働首脳会議（第２回）　358
新しい中間層　132
安保廃棄運動　404
池田辞任問題　439
一般消費税　198
医療保険制度改革をめぐる動向　516
医療保険財政調整法案　516
医療保障闘争　316
　総評・中立労連の――　317
　同盟の――　318
運輸・通信労働者　60
運輸労連　312
ＦＤＧＢ代表団の来日　348
NO_2 環境基準の大幅緩和　301
　――への反対運動　301
大阪府知事選　419
太田出馬表明　416
黄害　313
沖電機　276
沖電気指名解雇反対運動　386
沖電気の不当解雇を撤回させる会　387
女川原発建設反対運動　378
卸売物価指数　128

カ　行

海員組合　253
　――外航部門　254
開拓連　381
化学一般　184
化学エネルギー労協　186
夏季休暇　103
核基地撤去・非核３原則法制化・安保条約廃棄沖縄集会　406
核兵器完全禁止・被爆者援護世界大会　396
各種手当　96
家計
　労働者――の収入と支出　133
　国民春闘共闘会議の――調査　136
　首都圏労働者の――　136
　失対労働者の――　140
　低所得層の――　140
　農家の費目別――費　164
金ケ崎の企業養豚進出反対運動　373
鐘紡労組　185
紙パ労連　185
川辺川ダム建設反対運動　378
カンボジア情勢　431
『環境白書』（昭和54年版）　299
官公労組織の民主化　184

検印省略

日本労働年鑑　第50集／1980年版

発　　行	1979年11月10日
編　　著	法政大学 大原社会問題研究所
発行者	柳　沢　明　朗
発行所	労　働　旬　報　社
	東京都千代田区神田神保町3-17-28 電話（03）263-7141 振替 東京 0 1 8 0 3 7 4
装　　幀	高　橋　錦　吉
印刷所	真　　珠　　社

定価は函に表示してあります

—Contents—

Labour Diary/1
Introduction—Labour Affairs in Japan 1978—1979/29

Part 1 Conditions of Working Class
I *Structure of Working Class/48*
II *Structure of Employment and Labour Market/63*
III *Wages and Working Day/84*
IV *Capitalistic Rationalization of Industries; Industrial Accident and Occupational Disease/104*
V *Living Conditions of Workers/125*
VI *Conditions of Farmers/146*

Part 2 Labour Movement
I *Trade Union Organizations/168*
II *Congresses of Trade Unions/190*
III *Labour Disputes/209*
IV *Trade Union Struggle of Wages/224*
V *Struggle against Capitalistic Rationalization/264*
VI *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/285*
VII *Anti-Pollution Movement/298*
VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/315*
IX *Movement for Workers' Welfare/325*
X *Japan in International Trade Union Movement/340*
XI *Farmers Movement/361*
XII *Movement for Defence of Civil Rights/382*
XIII *People's Political Activity and Movement for Peace/392*
XIV *Political Parties of Working Class/412*

Part 3 Policy for Labour-Management Relations
I *Labour Policy of Government/470*
II *Employment Policy/483*
III *Wage Policy/495*
IV *Social Security/506*
V *Labour Policy of Employers Organization/519*
VI *Judicial Precedents/534*
VII *I. L. O./548*

Appendix
(*a*) *List of Trade Unions/581*
(*b*) *Directory of Trade Unions/590*
List of Statistical Tables/594
Index/604