第三部

労働政策

I 経済政策と労働政策

概要□七〇年代経済の変貌と経済政策――国際経済環境の変動／経済政策の変遷／八〇年代政策の登場――新経済社会七カ年計画／八〇年代の通産政策ビジョン／巨額の公共投資／一定量の失業者を前提にした「完全雇用政策」／高齢社会対策(1)年金問題―(2)中期労政懇提言／第二次石油危機と経済・労働政策

概要

一、七〇年代は激動の一〇年間であった。ドル中心の国際通貨体制の動揺にはじまり、二回にわたる石油危機の発生などにより、資本主義世界の経済運営はめまぐるしく変化した。日本では高蓄積、高成長政策から一転して低成長経済への転換を余儀なくされ、総需要管理などの政策がとられた。七〇年代日本の経済政策は、七三年の石油危機以前の高成長継続の時期、それ以降の不況期、そして低成長から「安定」成長への転換期、の三つに区分けできよう。

一、八〇年代の開始にあたって、わが国の経済政策につきさまざまの提案や提言がなされたが、政府は一九七九年から一九八五年までの中期計画として「新経済社会七カ年計画」を発表した。この計画は財政、国際収支の不均衡是正、省エネルギー、高付加価値型産業への転換等を柱に、「日本型福祉社会」をめざすことを目標にかかげている。そして、わが国の「経済的安全保障」の確保がその前提であるとして、貿易拡大、国際通貨の安定、エネルギー需給の安定等をはかるべく、総合的かつ適切な「安全保障」体制の確立が求められるとした。財政運用面では、二四〇兆円におよぶ公共投資の確保をはかる一方、累積国債の圧縮を課題としている。また、「計画」は労働政策においては「完全雇用」をうたっている。しかしそ

こでは一定量の失業者の存在を前提としての「完全雇用状態」がその目安とされている。進行する中高年齢者の雇用不安や増加する婦人労働者の供給圧力に対応して、これらの労働力を積極的に活用する方向が顕著にみてとれる。

一、七九年に再度発生した第二次石油危機は、日本にも卸売物価の高騰などを招来したが、景気循環が上昇局面に立っていたこともあって総需要管理政策は前回ほどきびしくなかった。景気上昇は長期間にはならないだろうが、石油危機の影響は前回より小さいとみられている。しかし、七〇年代半ばからとられてきた減量経営政策はなお続行され、しかも、企業の省力化はより徹底され、これに即応して法律制度の改変をふくんで、不安定雇用者などの活用を広範にすすめる政策提案がなされている。

1　七〇年代経済の変貌と経済政策

国際経済環境の変動

七〇年代をふりかえるとき、この一〇年間は激動の連続であった。いくつかの大きな転換点をあげれば、以下のような事象を指摘できる。

まず第一には、一九七一年八月一五日のニクソン米大統領声明にもりこまれたドル・金の一時交換停止に象徴されるドル危機＝国際通貨危機の深化である。この声明を契機にしていわゆるスミソニアン体制は崩壊し、慢性的国際通貨体制の動揺局面に入った。第二には、ドル危機に表現された国際通貨危機の新段階は世界的なインフレーションに発展し、たとえば日本では石油危機前の急速な物価騰貴、各種商品、株式・土地投機を招いたし、またこの時期以降、アメリカの卸売物価も、一九五〇年代以来の〝しのびよる〟上昇から、いわゆる〝スパイラル〟上昇へと転換した。第三に、一九七三年一〇月六日に第四次中東戦争が勃発するが、これをきっかけにしてアラブ側の親イスラエル国への全面的な石油禁輸をふくむ供給規制と大幅な原油価格の引上げによって、いわゆる石油危機が発生した。石油危機は、石油供給量の規制だけではなくして、大幅な価格引上げをともなっていたために、エネルギー価格の国際的な上昇を引き起こし、物価騰貴抑制の需要管理政策の強化をいっそう促進させ、その後にスタグフレーション状況が定着してくる。第四に、一九七八年秋にはじまるイラン革命の過程でイランの生産する石油産出量が前年に比して半減するとともに、一九七九年から八〇年にかけてOPECは石油価格を二倍に引き上げ、第二次石油危機が発生した。第二次石油危機は石油価格の上昇幅が前回の場合よりも小さかったこともあって、世界経済におよぼした影響は前回よりもやや小さかったが、それでも資本主義諸国における諸物価に与えた影響は少なくなかった。

このような世界経済における激動をはらんだ七〇年代の事態の進行は、景気変動のパターンを短期の上昇と短期の下降というかたちに変化させ、経済成長率の低下をもたらしてきた。すなわち、日本では一九七〇年から七三年まで実質国民総生産の平均成長率は九・一％（ただし各年の実質成長率の単純平均）であったが、一九七四

年から七九年までは四・一％と半分以下となった。しかも七四年度には戦後初のマイナス成長を示したのであった。とくに上昇・下降と目まぐるしく移り変わる景気変動の特徴は、一面、絶え間ない物価上昇、インフレ進行の〝スパイラル〟化と、他方で景気刺激のための財政・金融政策による成長政策の選択幅の縮小・狭隘化という条件のなかでの不安定・低成長への転換であった。その場合、政策当局者は賃金・社会保障など国民生活における需要・消費拡大を抑制すると同時に輸出を中心とする海外市場の拡大をテコとする成長政策を資本蓄積の条件とし維持してきた。

経済政策の変遷　ところで七〇年代における日本の経済政策は基本的には、①石油危機以前の約四年間における経済成長の継続期、②石油危機直後からの不況期および、③その後の低成長への移行下での「安定」成長への転換期という三つの時期に区分できるだろう。

〔石油危機以前の時期〕　まず、石油危機までの高度経済成長政策の継続期。この間では一九七一年八月ニクソン声明にあらわされたドル中心の国際通貨体制の動揺にいかに対処するかが中心的テーマであった。この点、当時の佐藤内閣は、円切上げ幅が大きいほどデフレ効果を生み出すために、円切上げ幅をできるだけ低く抑えようとしたのであった。しかし、日本の外貨管理体制はきびしく、そのため日本経済のもつ国際競争力が政策当局者においては過小に評価され、デフレ対策上から経済成長政策がむしろ強化されさえした。一方では円対策として輸入促進策（航空機導入、関税率引下げ）などをはかるが、他方では公定歩合の引下げ（一九七〇年六・二五％が一九七二年には四・二五％へ）などによって国内需要の拡大がはかられた。すでに一九七〇年五月の「新経済社会発展計画」では、政府経済計画における過去最高の年平均実質経済成長率一〇・六％が設定されていた。そのうえ、一九七二年七月七日に登場した田中首相は、その一カ月前に発表した「日本列島改造論」において、それさえも上回る経済成長をめざした。ここにこの時期の政策基調が端的に示されている。

それゆえ外為会計を通じた円投機が国内インフレを急激におしすすめ、たとえば東証ダウ平均株価は史上はじめて五〇〇〇円台を突破したし、かつてない地価の急騰も生じた。そして、ようやく成長路線が転換されたのは一九七三年にはいってからであった。七三年の二月一四日、ついに円も変動相場制に移行するとともに、まず金融政策面から引締めが強化され、物価対策が中心的政策課題となった。すなわち、七三年四月まで四・二五％であった公定歩合は、同年八月には七・〇％にまで一挙に引き上げられた。これは石油危機が発生した同年一〇月から二カ月後の一二月には九・〇％まで上昇する。

〔石油危機を境とした不況期〕　第二の時期。一九七三年一〇月、中東戦争をきっかけに生じた石油危機によって石油・エネルギー価格の急騰を基礎に物価動向は文字どおり狂乱状態におちいり、卸売物価の対前年上昇率は七三年一五・八％、七四年三一・四％、消費者物価は同じく七三年一一・八％、七四年二四・三％を記録した。政府は石油と物価情勢に対応するため、七三年一二月に公定歩合を戦後最高水準の九・〇％へ引き上げるとともに、翌七四年に入ると、エネルギー節約のための「石油・電力使用節減対策」（一月）、前年の国民生活安定緊急措置法、石油需給適正化法にもとづいて石油製

品に指導価格の設定をはかる（三月）などによって、物価対策にとりくまざるをえなくなる。そして、この延長線上で公正取引委員会の独禁法改定もはかられた。それは、この時期の政策がいかに物価中心に動いてきたかを示している。

そして一九七四年は、戦後最大の不況となり、実質国民総生産の成長率が戦後初のマイナス成長となった。鉱工業生産指数の落ち込みなどによれば、この不況は昭和恐慌以来のものとなった。一九七四年の暮、日銀の窓口規制の増枠を契機に政府はゆるやかに景気拡大策に転じ、七五年四月の公定歩合引下げ以降、不況対策へと政策が転換される。そして事実上、政府の経済計画の根幹をなすことになっていた「経済社会基本計画」（七三年二月策定—七三～七七年までの実質国民総生産成長率九・四％）は不況のなかで実効を失っていたが、ようやく、七六年にいたって、「昭和五〇年代前期経済計画」が閣議決定され（五月）、低成長への軌道修正がなされることになった。

この間において、経済、労働政策両面にかかわる重要な変化は、物価抑制をはかるための各種政策の一環として明らかに賃金動向に大きな抑止傾向があらわれたことであろう。すなわち、一九七〇年から七四年までは、賃上げ率が七〇年一八・七％、七三年一七・八％、七四年三一・九％であったのにたいして、七五年一一・四％、七六年八・七％を転機に、いわゆる春闘方式による賃金決定に転換が生じた。それは、第三期にも継続されてきている。ただし、その内容を、ＪＣ春闘といわれるような賃金決定のメカニズムの変化としてとらえるか、あるいは政府の労働政策の変化としてとらえるべきかどうか解明すべき点もあるが、いずれにせよ賃金水準の変動に関する転換もこの時期に生起しているとみることができる。

〔「安定成長」への移行期〕　第三はいわゆる「安定成長」への移行期である。この時期には不安定な景気動向をたどりながら、七五、七六年と輸出を中心にした景気回復がジグザグにすすみ、七七年にはいってから、公定歩合は九月に四・二五％まで低下するとともに、公共投資の推進などを柱とする「内需」拡大型への政策転換がはじまった。とりわけ、前年七月に成立した「財政特例法」は、赤字国債発行への途を開き、財政スペンディングの範囲を拡大して、急激に高まりつつあった通商摩擦にたいする調整を講じた。だがこれによる財政の逼迫は、七九年に発表された八〇年代にむけての経済政策——「新経済社会七カ年計画」において赤字国債の償還策としての増税路線の提案というかたちとなってあらわれるにいたった。

「新経済社会七カ年計画」は八〇年代日本経済の「安定成長」路線を描き、そのための諸策をもりこんだものだが、その策定過程から問題ぶくみであった。七九年、ＯＰＥＣの三月総会がイラン革命後の情勢をふまえて原油の値上げを決定したのを手はじめに、その後も同年六月、一〇月、一二月と相ついで原油価格を引上げ、供給量の制限を実施したため、いわゆる第二次石油危機が招来されるにいたったからである。

かくして、これらの事実経過のなかから、次節でふれるように、経済的安全保障、あるいは総合的安全保障などが八〇年代政策の基調にすえられることとなる。

2　八〇年代政策の登場

新経済社会七カ年計画

政府の「新経済社会七カ年計画」（一九七九年～一九八五年度）は、財政、国際収支などの不均衡是正、省エネルギー、高付加価値型産業構造への転換、「田園都市国家」へむかっての「新しい日本型福祉社会」の実現という基本方向のうえに、①完全雇用と物価安定、②国民生活の安定と充実、③国際経済社会発展への協調と貢献、④経済的安全の確保と発展基盤の培養、⑤財政の再建と金融の新しい対応、という五つの目標をかかげている。

この政府の経済政策では抽象的な表現ではあるが、一九八〇年代前半における日本経済の対応として狭い範囲での経済的安全保障という考え方から、いわゆる「総合安全保障」が「経済的安全保障」確保の前提になるとする注目すべき転換が示された。計画は「国際的な場を通じて世界貿易の拡大、国際通貨の安定、エネルギー需給の安定、各国の経済運営面での政策協調等に積極的な役割を果していくことが必要であり、またこうした政策を総合的かつ適切に実施することが、経済的安全を確保するうえでも基本をなすことを認識する必要がある」と述べている。かつて福祉の向上にとって経済成長が必要不可欠であるとして経済政長＝資本蓄積最優先主義をとってきた政策にかえて、雇用の安定、日本型福祉国家の建設にとっても総合的安全保障が基本になることをうたっている。

この前提に立って計画では、経済的安全保障の確保のために、以下の具体的施策が示されている。①石油代替エネルギーの開発・利用の推進、②食糧における安全保障確保政策として食糧生産および流通・加工・飲食店サービス部門における合理化・近代化、中核的農家の経営規模拡大、食糧輸入の拡大、③産業構造を再編成するために電子機器、各種機械・システム産業等高度組立加工型産業、ファインケミカルズ等の知識集約型産業の発展、素材型産業における新素材、高級紙材の開発、プラント輸出構造の高度化、サービス業の発展に必要な資金供給の円滑化、サービス供給関連機器・システム開発の促進、事業転換の円滑化、④自主技術開発を公的部門を中心にしながら民間部門の活用もはかっていき、技術革新のシーズを発見すること、⑤「田園都市国家構想」による地域政策の推進。

そして、これらの産業政策は農林水産、通産、建設、運輸などの各行政部門でより子細に具体化されようとしている。農林水産省でいえば、食糧安全保障体制の推進であり、通産省では環太平洋経済圏の強化をめざした「八〇年代の通産政策ビジョン」であり、建設省でいえば、住宅・下水道・道路等の各種五カ年計画の見直しであり、運輸省でいえば高速道路、新幹線（整備新幹線をふくむ）建設、港湾建設計画等である。

八〇年代の通産政策ビジョン

これらのなかで、八〇年代の通産政策を規定する「八〇年代の通産政策ビジョン」は、「新経済社会七カ年計画」の「総合的安全保障」

の経済面をうけて、「経済安全保障重視の経済運営」の視点からつぎのように述べている。「成長の程度もさることながら、成長の成果をどのような分野に生かしていくかが重視されなければならない。①国民生活を守る経済的安全保障対策は最も重要である。このため、第一にエネルギー対策や研究開発などの投資を重視する。第二に省エネルギー、生産性向上、国際分業への対応のため、民間設備投資を活性化する。②『安全』にはコストがかかることを意識しないですんだ時代は過ぎ去った。今後は経済的安全保障のための経費をGNPの一定規模以上に設定し、そのコストは国民全体で負担することの合意形成が早急に行われる必要がある」。

このように経済運営に「安全保障」が前提とされたうえで、エネルギーの開発・利用、鋼材等の素材産業の安定供給体制の確立、加工組立・情報産業における高品質化、高性能化、生活関連産業における消費者嗜好にマッチした機能重視の商品開発、第三次産業の合理化、機械化などの在来産業の育成をもかかげている。これらに加えて、「社会サービスの効率的供給」のために、医療、保健、教育、廃棄物・廃熱処理、交通などの「産業化、システム化」、自主技術開発力を養成するため、「技術先端産業」としてのオプト・エレクトロニクス、情報処理、半導体素子、新材料、航空機、宇宙開発、ライフサイエンス、海洋開発、新エネルギーなどの巨大な技術へ投資を拡大し、これを経済発展の新たな基盤としていくという方向が示されている。

巨額の公共投資

こうした産業政策をふくめて、政府経済計画は巨額の公共投資を計画している。「新経済社会七カ年計画」によれば一九七九年度から八五年度までの七カ年間に二四〇兆円の公共投資が予定されている。しかも総合的安全保障体制の確保に不可欠な海外援助の拡大をおこない、一方で、五〇兆円をこえる累積国債の圧縮をはかる、としているのだが、そうなれば当然、国民全体の租税負担増が急速に増加せざるをえず、結論的に増税路線の推進が不可避となるとみられる。

一定量の失業者を前提にした「完全雇用政策」

政府の中期経済計画においては「完全雇用」が基本方向の第一の項目にあげられているが、その内容はつぎのようなものである。①昭和六〇年度の完全失業率を一・七％程度以下とし、②とくに世帯主の失業率を全体の水準よりも低い水準にとどめ、③昭和六〇年度の有効求人倍率を一・〇に近い水準とすることを政策上の目安とする。ここでは一定量の失業者の存在はそれを失業とはみなさないで、「完全雇用状態」として認識しているのが特徴だが、そのうえでつぎのような具体的施策を講じようとしている。

まず第一は雇用機会の拡大・創出策として、知識集約的独立加工産業、対事業所サービス、余暇関連サービス、教育・文化・医療、福祉など社会的サービスの分野での雇用拡大、さらに中小企業での雇用拡大。第二に「部分的労働力需給の不適合の是正」として五五～五九歳までは六〇歳までの定年延長、六〇～六四歳については再雇用、勤務延長などの多様なかたちでの高齢労働者の活用。第三は臨時・パートタイマー雇用など「労働条件の比較的低い雇用の増加が懸念される」ので、「雇用管理や労働条件に関する監督、指導の強化」である。このいわゆる「不安定雇用者」対策は、これからはじまろうとする雇用政策の新しい展開方向とみることができる（第

三節四七七頁参照)。

これをいいかえると、今後の「完全雇用政策」では世帯主の雇用政策を中心にすえ、これらは主として今後の成長業種、中小企業における雇用に依存する。しかも雇用不安の大きい大企業の中高年齢者層にたいしては基本的に定年延長政策を柱にするが、六〇歳以上層はいきなり失業者とするのではなく、再雇用、勤務延長を大企業の下請・系列等の「内部労働市場」で活用する。また多量に流入してくると考えられる臨時工、パートタイマーなどは本工とは別に雇用管理、労働条件面における新しい規制を加えて利用する体制を整備する、というものである。つまり高年齢労働者と不安定雇用者の二つの領域が政策対象としてクローズアップされてきたのである。

第四次雇用対策基本計画

なお、前者については七九年八月の「雇用対策基本計画(第四次)」においてもその趣旨は貫かれている。第四次「雇用対策基本計画」によると、労働力の需給構造の変化に対応した高齢労働者のための雇用対策は、①企業の実情に応じつつ六〇歳以上への定年延長、②定年後の再雇用、勤務延長とそれへの雇用保険における「継続雇用奨励金」等の助成措置、③多様な形態での就労の場の確保、④年金支給開始年齢の引上げ問題にともなう段階的な定年年齢の延長、再雇用対策からなっている。ここでの特色は、「企業の実情に応じて」という制限を優先させ、大企業の高齢者雇用率の未達を容認することと、加えて、「多様な形態での就業の場の確保」をかかげて、本工という身分ではなく「自営業主やパートタイマー等」の形態をも高齢者の「経験や能力を生かし、その希望に応じ」た「就労の場」として位置づけ、けっきょく、大企業「内部労働市場」に労働者をつなぎとめながら、その経験、能力を活用しようとしている点である。この「多様な就労の場」は、しばしば職業安定法や同施行規則に違反する事例として、行政管理庁の銘名した「業務処理請負業」や、事実上の労働者供給事業、労働者派遣事業となっている多様な下請・社外工を広範囲に拡大している(この点、本年鑑Ⅲ―Ⅲ「雇用政策」参照)。「七カ年計画」や「雇用対策基本計画(第四次)」はそうした事態の方向を追認し、諸立法の改定をふくめて法律、行政の適合を求めているとみることができる。

高齢社会対策―(1)年金問題

七九年四月、年金制度基本構想懇談会報告「わが国年金制度改革の方向」は、年金支給開始年齢の六五歳への引上げの必要性をつぎのように強調した。「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五五歳から六〇歳に引き上げることにした昭和二九年当時の平均余命は、男子六三・六歳、女子六七・七歳であったが、現在では、男子七二・六歳、女子七七・九歳と一〇年近く延びている。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」。この報告書の特色は、財政危機の深化のなかで、年金基金の「国家資本」としての機能維持に配慮しながら、料率の引上げを合理化するとともに、高齢労働力の活用を前提にして「定年以降も就労している」

事態を年金制度改革の根拠としている点である。

また、七九年一二月労働大臣の私的諮問機関である中期労働政策懇談会は、「活力ある高齢化社会への第一歩—中期労働政策に関する

高齢社会対策—(2)
中期労政懇提言

第二次提言」をまとめ、そこでつぎのような提言をしている。①就労意欲が低下するとはいえ、なお強いことから、実質的な就労の場を確保していくこと、②高齢者がその能力をひきつづき発揮できるようにすることが望ましいこと、③しかし失業者が発生しやすいので「職業訓練機会の整備・充実」、高齢者にたいする職業相談、職業紹介を強化するとともに、需給の円滑化をはかるための新しい制度の確立や就業奨励措置を充実すること、④年金支給開始年齢を六五歳に変更するさいには、「六五歳までの雇用延長についての環境整備の進展に応じて段階的に進めていく」こと、⑤だが、六五歳以上では「体力や就業意欲が衰え、健康に問題がある人達が徐々に増えてくる。これらの人たちは労働政策に必ずしもなじむものではなく、一般の労働市場からの引退を促進する方が、労働政策に過大の負担をかけることを避ける意味でも望ましい」。

以上、大筋でいえば提言は、選択的に高齢者の雇用政策をすすめていくことが望ましく、高齢者の中で、就労意欲が衰えたり、健康に問題のある人びとは労働政策よりもむしろ厚生行政の政策対象であるし、能力や就労意欲のある人びとは労働行政の対象たりうるという進言をしているのである。

3　第二次石油危機と経済・労働政策

第二次石油危機とその影響

八〇年代前半期にむけて経済政策の基本路線が敷かれてから数カ月後、皮肉にも第二次石油危機が発生した。今回の石油危機はイラン政変をきっかけに生じたものであったが、七九年一年間に石油価格は二倍を超え、八〇年四月時点には危機前の二・四倍の水準に上昇した。原油価格の上昇率は第一次石油危機の場合よりも小さかったが、絶対額でみれば第二次石油危機の方が大幅であった。第二次石油危機は前回に比してOPECにおける原油価格決定の役割が、いわゆる「標準価格」から「最低価格」に変化したこと、国際石油資本にたいする供給量規制が強められるとともに産油国のGG、DD取引きが増大してきたこと、産油国が原油価格の引上げにともなって生産量をふやさなかったことなどの特徴がみられる。また石油消費国側でも、石油消費の節約、代替エネルギーの活用、開発をすすめたが、むろんそれは石油価格の上昇を抑制する効果としては大きな評価を与えられない程度のものであった。

それゆえ、内外における原油価格の引上げの影響は大きかった。アメリカを中心として各国での物価上昇の進行、中進国・発展途上国における国際収支の慢性的悪化、それらの進行と貿易収支におけ

る不均衡の拡大等であった。日本においても七九年八月以降卸売物価指数の対前年同期比は二ケタ台の上昇となり、八〇年四月には二四・〇%という第一次石油危機以来最大の上昇率となった。だがその反面、七九年年初来、輸出増加率がアメリカの景気後退などを反映して減少したが自動車、鉄鋼などではむしろ急増したため、貿易収支は原油価格の値上がりを八〇年年央には吸収しうる状況にある。とくに七九年から八〇年にかけて注目しなければならないことは、第二次石油危機のなかで前回と異なっていわゆる総需要管理がゆるやかであっただけでなく、第一次石油危機以降のなかでは民間設備投資がもっとも増大し、景気上昇局面を迎えていたことである。そのもっとも大きな要因は石油危機乗切りのために、省エネルギー投資、省力化投資が活発となり、とくに鉄鋼、電力、セメントなどの基礎素材部門をはじめ、構造不況をかこっていた造船などにも省エネルギー投資が浸透したこと、さらに長期間控えられていた更新投資、新規投資がなされたことであった。そのため、日本の第二次石油危機は前回のような大きな景気後退、成長率の低下を引き起こすにはいたらなかった。

こうしたなかで、八〇年に入ると「新経済社会七カ年計画」に沿った政策の具体化がいくつか登場してきた。八〇年代において不安定な景気変動と低経済成長条件のもとで資本蓄積を遂行していくために、政策当局者は「総合的安全保障」の構想に沿って、産業構造の国際的な調整（とくに先進国とのあいだにおける投資調整をふくむ貿易摩擦の緩和、産資源国にたいする援助等）、膨大な累積国債問題への対応、とりわけ国家独占資本主義段階におけるスペンディング政策体系の再編の一環としての各種国家資金の安定的確保に主眼をおいた、いわゆる「高負担」路線の設定などを主課題としている。とくに後者に関しては租税制度の改変やいわゆる3K（食糧管理特別会計の累積赤字、国鉄財政再建、健康保険制度の改革）問題が不可避の課題となってきている。

労働政策の基調

第二次石油危機の後の労働政策は、その基調としてはそれ以前と異なるものではない。すでに述べた「新経済社会七カ年計画」を中長期の経済運営の枠組にしつつ、「第四次雇用対策基本計画」、高齢者雇用対策などを雇用政策の軸にしている。

ここではむしろ、そうしたことを前提にしつつ、八〇年春闘およびその前後における日経連をもふくむ特徴的な賃金政策の動向を指摘しておこう。その一つは、根強い賃金抑制指向である。「日経連労働問題研究委員会報告」（七九年一二月）は、それに加えて、官公部門の賃金決定における民間準拠のあり方の再検討をも主張している。第二に、低成長下の賃金決定のあり方として、経済成長をはじめとする経済情勢、経済政策と賃金との整合性を求める動きが一段と強まっている。この点は、政・労・使それぞれにおいてみられるが、八〇年春闘における労働四団体の八%要求基準の統一なども、その一環を形成している。そして春闘後では、実質賃金と物価動向との関係が別な次元での整合性として問題化している。

ところで、賃金政策とならんで、国民消費生活に影響を及ぼすものとして、租税問題にも一言ふれておこう。すなわちこの四年間、財政問題とのからみで物価調整減税が見送られている。この点、国民消費生活における可処分所得の実質減につながるものとして、なお今後の動向が注目される。

そのほか、公務員関係では、定年制導入問題がヤマ場を迎え、さらにそれを契機にして、給与制度を軸とした公務員制度の全般的見直し、行政改革が日程にのぼりはじめている。その点で、民間の動向と密接に関連をもっている。

減量経営・省力化の徹底　こうした動向に符合して、企業の減量経営、省力化を極限にまで押しすすめるための諸策が、法制度の見直し、変更をともないながら促進されるとみられる。たとえばそれは、一九八〇年四月の労働力需給システム研究会報告「今後の労働力需給システムのあり方についての提言」のなかにひとつの典型を見出しうる。

この提言の背景はつぎの点にある。従来一九五七年の職業安定法施行規則第四四条第四項の改定は建設業や造船業等における下請、社外工、業務委託を拡大する役割を果たしてきた。しかも石油危機以降の減量経営のもとで、大企業を中心にした経営合理化が多岐にわたって子会社、別会社を事業所内外につくりあげ、出向、配転等の「過剰雇用」吸引の受け皿としてきた。しかし、いまではそれを旧来の社外工、下請、業務委託と同様、広範長期に活用する必要が生じた。しかも、七〇年代に入っていわゆる業務処理請負業が多様なかたちですすめられ、ビル管理、事務処理はもとより、兼業形態もふくめると下請、社外工などよりも、むしろ「貸工」に近い形態が増加し、この流れが合理化、減量経営政策と合流し、製造業から第三次産業にいたるまで広範囲に拡大してきた。

「労働力需給システム研究会」提言は、こうした現実を法的に追認していくところに最大のポイントをおいてつぎのようにいう。労働者派遣事業を制度化するために「『相手方の需要に応じて、自己の雇用する労働者を派遣し、その相手方に使用させること』を目的とする労働者派遣事業を労働力需給システムの一つとして位置づけ、今後は労働者保護の観点からその事業の適正な実施を確保するために必要な規制措置を講じた上で、これを制度として確立する必要がある」。

この提案が具体化されると、雇用関係と労務提供関係とが分離され、労働契約の確定が困難となる事態が生じ、しかもピンハネ、中間搾取が合法的になされる可能性も生じる。したがって「必要な規制を講じた」としても、提案が予期しているような不安定雇用者の労働条件改善にはむすびつかない。そればかりか、労働基準法や職安法の抜本的な改悪にもつらなっていく可能性をはらんでいるとの批判のあることに注目する必要があろう。そしてこの提言にみられるように、今後の労働政策は八〇年代の資本蓄積様式の一環として準備されているということである。

【参考資料】 (1)経済企画庁「新経済社会発展計画」、(2)経済企画庁「新全国総合開発計画」、(3)田中角栄「日本列島改造計画」、(4)経済企画庁「昭和五〇年代前期経済計画」、(5)産業構造審議会「産業構造の長期ビジョン」、(6)労働省『労働白書』（一九七九年）、(7)経済審議会「新経済社会七カ年計画」、(8)産業構造審議会「八〇年代の通商産業政策」、(9)雇用審議会「雇用対策基本計画」（第四次）、(10)年齢制度基本構想懇談会「わが国年齢制度の改革の方向」、(11)中期労働政策懇談会「活力ある高齢化社会への第一歩—中期労働政策に関する第二次提言」、(12)労働力需給システム研究会報告「今後の労働力需給システムのあり方についての提言」

II 政府の労働政策

概要□新経済社会七カ年計画——八〇年度労働省予算——新労働政策と予算編成／労働省予算の編成／労働大臣の所信表明——労働基準法研究会報告——労働契約・就業規則関係の報告／賃金関係に関する報告／労働条件等をめぐる主要施策——労働時間短縮と休日増加／週休二日制に関する人事院勧告／労災保険制度の改正問題／婦人労働をめぐる問題／労働白書の公表——第九一回国会における労働関係法案——中小企業退職金共済法の一部改正／安全衛生法の一部改正

概要

一、七九年八月、決定が延びていた一九八五年度を目標とする「新経済社会七カ年計画」が策定された。経済計画は中長期の経済運営の基本となり、雇用対策をはじめ労働政策もこれと連動する位置を占める。しかし、完全雇用、物価安定、日本的福祉社会の実現などをめざした計画は、第二次石油ショックの影響などで早くも改定が取沙汰されるにいたっている。

一、労働省予算は、高年齢労働者対策に重点をおいたものであった。その伸びはいちじるしく低かった。

一、労働大臣は、国会における恒例の所信表明で、人口高齢化にともなう雇用対策を第一優先順位として、おおむね従来からの労働政策を踏襲する基本方針を明らかにした。

一、労働基準法研究会は、労働契約・就業規則および賃金関係の二報告を提出した。

一、労働時間短縮に関して、四週五休制による週休二日制の導入について人事院勧告がなされた。これは、財政事情や公共サービスの特殊性を考慮した漸進的なものである。

一、第九一回国会には、労働関係法案として、中小企業退職金共済法の改正、労働安全衛生法の改正および労災保険法の改正が提案

され、前二者が成立した。

中小企業退職金共済法改正では、適用範囲の拡大、退職金給付および掛金の増額、過去勤務の通算などが内容であり、労働安全衛生法改正は、長大トンネル等大規模建設工事の災害防止をめざしたものである。労災保険法改正は、遺族補償年金給付改善、スライド要件の緩和、民事損害賠償との調整などを内容としていた。

一、労働白書は、所得政策的な発想で労働組合の賃金政策や日本的経営のあり方を評価し、労働生産性向上と成果の配分につき、政労使三者の協力をよびかけた。

一、全体としては、雇用状態が高年齢層をのぞいて改善し、他方、卸売物価が高騰したため労働省当局の政策の関心は、長期構造的対策や、物価対策と関係者の意思疎通に重点を移したように見受けられる。

1　新経済社会七カ年計画

政府は、経済審議会の答申をうけて、一九七九年八月一〇日、標題の経済計画を閣議決定した。経済計画としては「昭和五〇年代前期経済計画」につぐものである。「エネルギー事情等一段と厳しさを加えつつある国際情勢を踏まえ、我が国経済を安定的な成長軌道に乗せ、質的に充実した国民生活を実現するとともに国際経済社会の発展に貢献して」ゆくため、中長期の経済運営の指針として、一九七九年度を初年度、一九八五年度を最終年度とする経済計画を策定したとされている。この計画の目標は、①完全雇用の達成と物価の安定、②国民生活の安定と充実、③国際経済社会発展への協調と貢献、④経済的安全の確保と発展基盤の培養、⑤財政の再建と金融の新しい対応を目標としてかかげている。これらの目標は、経済計画に沿った経済運営の結果、目標年次について、第119表のようなかたちで実現されるものと予測されている。

目標年次における国民生活の将来像として労働に関連の深い事項をあげれば、高齢化が進展すること、就業構造において第三次産業の比重がさらに高まること、家計において公的負担が増大することと、生活環境は改善され社会保障移転が増大することなどがあげられている。また、この生活の将来像によって「日本型福祉社会」への接近が描かれている。この「日本型福祉社会」の実現は、計画期間中およびそれをこえた期間の経済運営の目標とされる。それは、先進工業国に範を求めず、自らの諸条件を生かしたもので、とくに公共部門の肥大化を避け、個人の自助努力と家庭や近隣社会の連帯を基礎としつつ、政府が適正な公的福祉を重点的に保障するような社会である。その際、旺盛な勤労意欲、高い教育水準、社会階層間の流動性、円滑な労使関係などが活かして用いられるなどのことが構想されている。

ところで、経済計画策定後、間もなく、原油価格の上昇による卸売物価の急騰などがあり、早くも実情に即さないものとなった。計画自身も、内外情勢の流動的な状況を予測して毎年見直しをおこなうこと、また大幅な変動があれば計画の改定をすることも予定して

いる。経済審議会では、八〇年一月二六日、計画見直しの報告をおこなった。主な内容は、七カ年五・七%の実質経済成長率を五・五%に引き下げたこと、卸売物価を年三%程度から五%程度に引き上げたこと（消費者物価は努力目標として据置き）、一般消費税導入を白紙還元したこと、である。

第119表　1985年度におけるわが国経済の輪郭

	1978年度実績値及び推計値	1985年度予測値	1978～85年平均伸率
世界貿易（数量増加率）	5%程度	—	5%台
労働力人口	5,549万人	5,830万人程度	0.7%
国民総生産（1978年度価格）	210.7兆円	310兆円程度	5.7%
国民総生産（時価）	同　上	420兆円程度	10.3%
鉱工業生産指数（増加率）	7.0%	—	5.6%
公共投資額（1978年度価格，用地補償費を含む）	—	累積おおむね240兆円	—
社会保障移転（対国民所得比）	12.3%	14½%程度	—
社会保障負担（対国民所得比）	9.0%	11%程度	—
租税負担（対国民所得比）	19.9%	26½%程度	—
消費者物価上昇率	3.4%	—	5%程度
卸売物価上昇率	△2.3%	—	3%程度
完全失業率	2.2%	1.7%程度	—
消費性向 家計最終消費支出／家計可処分所得	79.3%	83%程度	—
政府バランス	△19兆円	△18兆円	—

2　八〇年度労働省予算

新労働政策と予算編成

労働省は、予算編成の手続として、例年のように、「新労働政策」と予算概算要求を作成し、一九七九年八月二八日に公表した。「新労働政策」すなわち重点施策はつぎの八項目から構成されていた。

一　高齢化社会に対応する高年労働者対策の総合的推進
二　産業構造の変化、経済の変動に即応する雇用対策の推進
三　産業経済の動向に即応できる職業能力の開発
四　勤労者の職業生活の充実と安全確保のための福祉対策の推進
五　心身障害者等特別の配慮を要する人々のための雇用対策の充実
六　男女平等の促進と家庭基盤の充実
七　安定成長下における労使の相互理解を強化するための環境づくり
八　国際化時代に対応する労働外交の積極的展開

概算要求額は、三兆三八七〇億円、七九年度予算にたいし七・四%増であった。全体の特徴としては、景気回復により短期的な雇用情勢が好転してきたことから、やや長期的な施策に重点がおかれていることがあげられる。第一の柱とされている高齢者対策の推進では、八五年に六〇歳定年を一般化する目標をかかげ、これを促進する多方面の施策を予定した。定年延長奨励金の増額、財団法人高齢者雇用開発協会の助成（組織化、情報提供、指導などのため）、中

高年齢者むけ職業訓練および教育訓練休暇の助成強化、シルバー・ヘルス・プラン（健康管理対策）などがその内容であった。そのほかの長期的な労働対策として、要求額としては少ないが労使協議制の促進のための「労使協議制懇談会(仮称)」の設置が注目された。また、労働外交の積極的展開として、アジア各国の労組幹部を招待したり、ＩＬＯ会議出席者が日本語を利用できるようにするための費用分担を計上した。

藤波労働大臣は、就任後、ライフサイクルの視点に立った高齢者対策の必要を唱えた。その基本的考え方は、高齢化社会の労働政策は、①人生七五年という長いライフサイクルに対応したものでなければならない。②ライフサイクルは激動を予想される八〇年代を生きぬく「たくましい」ものでなければならない。③労働政策と社会保障政策との効果的な連携をはかる必要がある、などである。労働省はこの構想をうけて総合的高齢化対策をうちだし、七九年一二月六日発表したが、これは、①定年延長を基軸とした高齢労働者雇用安定対策の推進、②高年齢者労働能力活用事業の育成援助対策の創設、③高齢労働者の能力維持・向上をはかるための生涯訓練体制の整備、④高年齢労働者問題に関する総合的調査・研究の実施、よりなっていた。このうち②は、六〇歳台層が体力に応じ、追加収入、生きがい、社会参加をおこないうるよう仕事を提供する事業を援助するものである。地方自治体による高齢者福祉事業を国として推進することをねらいとしている。この項目は予算として認められた。

労働省予算の編成

政府は、七九年一二月二〇日、予算編成の前提となる八〇年度の経済見通し（成長率四・八%、消費者物価六・四%増、失業は保合）と経済運営の基本的態

第120表　1980年度労働省所管予算規模

区分	1979年度予算額	1980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	486,185	492,680	6,495	101.3
一般	485,556	492,100	6,554	101.3
官庁営繕	629	580	△ 49	92.2
労働保険特別会計	2,648,780	2,788,204	139,424	105.3
労災勘定	1,094,690	1,205,723	111,033	110.1
雇用勘定	1,554,090	1,582,481	28,391	101.8
徴収勘定	1,753,161	1,993,095	239,934	113.7
石炭並びに石油及び石油代替エネルギー対策特別会計	17,321	18,242	921	105.3
合計	3,152,286	3,299,126	146,840	104.7

〔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されていない。
2)　官庁営繕は建設省所管。

第121表　1980年度労働省予算重点施策（主要事項）

（単位：百万円）

事　　項	79年度予算額	80年度予算額	比較増△減額
第1　高齢化社会に対応する高年齢労働者対策の総合的推進	17,846	19,616	1,770
1.「昭和60年60歳定年」の実現をめざす定年延長の計画的推進	11,565	11,891	326
2.（財）高年齢者雇用開発協会による事業主に対する援助活動の強化	202	300	98
3. 高年齢者の就業援助対策の強化	3,708	4,109	401
4. 高年齢者の労働能力活用事業の実施	0	604	604
5. 高年齢者のための職業訓練の充実	1,199	1,215	16
6. 中高年齢労働者の健康管理対策の推進	1,168	1,418	250
7. 総合的な高年齢者対策を体系的に推進するための体制の整備	4	79	75
第2　産業構造の変化，経済の変動に即応する雇用対策の推進	1,216,365	1,235,413	19,048
1. 雇用及び職業に関する各種情報の体系的整備	619	815	196
2. 雇用関係諸給付金の充実とその積極的活用	96,298	101,917	5,619
3. 職業紹介機能等の強化を図るための体制の整備	237	289	52
4. 就職援護のための雇用促進住宅等の整備	40,191	43,373	3,182
5. 雇用保険制度の積極的運営	1,079,020	1,089,019	9,999
第3　産業経済の動向に即応できる職業能力の開発	56,044	59,866	3,822
1. 社会経済情勢の変化に即応する職業訓練の展開	23	24	1
2. 民間における職業訓練の振興	6,179	5,881	△ 298
3. 公共職業訓練体制の充実	46,705	50,622	3,917
4. 職業能力開発のための基盤の整備	3,041	3,203	162
5. 適正な技能評価制度の確立と技能尊重気運の高揚	96	136	40
第4　勤労者の職業生活の充実と安全確保のための福祉対策の推進	714,983	794,619	80,221
1. 労働時間対策の計画的推進	82	99	17
2. 中小企業退職金共済制度の改善と普及促進	3,383	3,690	307
3, 勤労者財産形成促進制度の改善と普及促進	1,021	1,389	368
4. 労働災害，職業病防止のための対策の推進	15,590	15,563	△ 27
5. 労災保険制度の改善整備の推進	672,058	754,272	82,214
6. 賃金等労働条件に関する施策の推進	5,673	5,244	△ 429
7. 勤労青少年福祉対策の推進	141	142	1
8. 勤労者福祉施設の整備	16,450	14.220	△ 2,230
第5　心身障害者等特別の配慮を要する人々のための雇用対策の充実	130,017	136,094	6,077
1. 心身障害者雇用促進対策の強化	8,393	8,338	△ 55
2. 建設労働者の雇用改善対策の推進	5,523	5,909	386
3. 季節・出稼労働者対策の推進	11,615	15,305	3,690
4. 同和対策対象地域住民に対する雇用対策の充実強化	2,419	2,895	476
5. 寡婦等の就業援助対策の充実	726	919	193
6. 特定離職者の就職促進対策の充実	24,543	24,394	△ 149
7. 港湾労働者対策の適切な実施	1,513	1,389	△ 124
8. 新規学卒者の就職促進対策の推進	45	52	7
9. 失業対策事業の運営	75,240	76,893	1,653
第6　男女平等の促進と家庭基盤の充実	584	682	98
第7　安定成長における労使の相互理解と信頼を強化するための環境づくり	785	809	24
第8　国際化時代に対応する労働外交の積極的展開	2,532	3,246	714
4. 国際協力推進のための体制の整備充実	2,119	2,719	600
第9　行政需要の増大変化に対応する行政機能の整備	8,429	9,292	863

度および予算編成方針を決めた。予算編成方針では、国債発行の減額、歳出の節減をうちだした。二二日大蔵省原案が内示されたが、復活折衝と並行して労働四団体は、「シルバー人材センター」の設置、中高年雇用開発給付金制度の存置、厚生年金支給開始年齢の引上げ反対をふくむ五項目を労働省、厚生省に申し入れた。復活折衝で、「シルバー・人材センター」関係予算が認められた。政府案は、一二月二九日決定された。

一般会計の伸びは一〇・三%、公共事業費一・七%、社会保障費七・七%であった。このようなかで決められた労働省関係の予算案は第121表のとおりであった。予算の伸び率は全体より低く、また、労働省予算としても過去二〇年最低の伸びにとどまった。これには、雇用情勢の好転にともなう影響もあった。労働省広報誌によれば、予算の

特徴としては、第一に高年齢労働者対策が充実されたことがあげられる。定年延長関係の奨励金の増額、財団法人高齢者雇用開発協会にたいする援助、高年齢労働者能力活用事業の援助（「シルバー人材センター」）などがその内容となっている。第二に、法律改正にともなう予算増で、中小企業退職金共済法、労災保険法および安全衛生法改正のうち前二者の制度改革にともなう予算増額が大きい。その他の予算としては、第三として中長期の雇用対策と緊急雇用対策がある。そのほか、第四に労働時間対策関係の予算として、①週休二日制等労働時間対策推進計画の策定のための、計画策定委員会の設置、②夏季休暇制度実態調査の実施、③労働時間短縮のための、中央地方における業種別労使会議の充実、第五に婦人対策関係の予算として、①男女平等ガイドラインの策定、②雇用における男女平等についての国民的合意の形成と男女平等法制の具体化の推進、③育児休業奨励金の増額（中小企業一六万円→三〇万円、大企業一二万円→二五万円）、第六に労使関係に関する予算として、八〇年代の労使関係に関する総合的研究、第七に労働外交に関する予算として、①ＩＬＯ分担金の拠出、②ＩＬＯ諸会議（総会と四委員会）における日本語同時通訳の実施。以上が主要なものである。

国会における予算審議で、野党より政府原案を修正させる動きがあり、実質修正されることとなった。老齢福祉年金の引上げなどと並んで、中高年齢者雇用開発給付金の指定期間の延長がおこなわれた。

3　労働大臣の所信表明

内閣改造により、七九年一一月八日、労働大臣に藤波孝生氏が就任した。藤波労働大臣は、慣例に従い、八〇年二月一九日衆院社会労働委員会で、二一日参議院社会労働委員会で所信表明をおこなった。人口高齢化にともなう雇用対策に第一の優先順位を与え、労働行政各分野の当面の重点政策を網羅したものであるが、従来からの政策の基調に変化はなかった。

【労働大臣の所信表明（衆議院社会労働委員会）】

（前略）　現在、われわれが第一歩を踏み出した一九八〇年代は、内外の経済環境の変化が激しく、先の見通しのつけがたい不透明な時代でありますが、その中にあって確実にやって来るのは社会の高齢化であります。わが国の人口高齢化のスピードは欧米の三倍ないし四倍であると言われており、八〇年代には五十歳台後半層から六十歳台前半層が大幅に増加してまいります。こうした世界にも類例を見ないわが国の高齢化問題に対処し、活力ある社会を築くためには、高年齢労働者対策を総合的に推進することが何よりも肝要であります。

高年齢者対策の樹立に当たりましては、わが国の終身的な雇用慣行の持つ長所を生かすことが必要であり、労働者が年来の知識、経験を十分に生かすためにも、定年延長の推進がその根幹となります。このため政府としては、当面昭和六十年度までに六十歳定年が一般化することを目標に、定年延長に関する労使間の合意や社会的気運の醸成、さらには定年延長奨励

金の増額を図るとともに、財団法人高年齢者雇用開発協会の活動の強化拡充のため同協会に対する助成を強化するなど事業主に対する相談指導を積極的に行うこととしております。また、高齢化社会の進展に伴い、特に六十歳以上の層に対する就業対策の樹立が迫られておりますが、これらの層については常用雇用対策のみならず、補助的、短期的な就業のための対策をも講じていくことが必要であります。このため、来年度においては、地域社会の日常生活に密着した補助的、短期的な仕事に定年退職後の高齢者の能力を活用し、その就業機会の増大を図るべく、全国主要都市に高齢者の自主的団体であるシルバー人材センターを育成することとしております。

第二の課題は、産業構造の変化、経済の変動に即応する雇用対策の推進であります。

現在、雇用情勢はやや明るさをみせているものの、石油価格の値上げ等物価の上昇要因も多く、これが雇用に及ぼす影響を考えると、先行きは決して楽観を許しません。このため、雇用安定資金制度や特定不況業種離職者臨時措置法等を活用して、当面する雇用情勢に即応した機動的な雇用対策の推進に万全を期することとしております。また、単に当面の情勢に対応する対策ばかりでなく、中長期的観点に立って、安定成長下における雇用の開発を図るため、中央地方の雇用開発委員会による調査研究、職業研究所の刷新強化による総合的な雇用研究等を進めることとしております。

さらに、労働者の職業能力の開発向上につきましても、高齢化社会への急速な移行等社会経済情勢の変化に対応し、長期的観点に立った能力開発のあり方について基本的検討を進めることとしております。加えて、生涯職業訓練を推進するため、時代の要請に即応した訓練科目を設定し、あるいは事業主の利用に供する施設を拡充するなど公共、民間における職業訓練の一層の充実強化を図ってまいりたいと考えております。

第三の課題は、労働生活の質を向上させ、勤労者の職業生活の充実と安全の確保を図ることであります。

このうち、まず、労働災害の防止と補償の充実に取り組みたいと考えております。労働者の安全と健康の確保については、従来から最重点課題として取り組んでまいりましたが、労働災害の発生状況を見ると、最近は死傷者数が増加し、また建設業ではトンネル工事における災害に象徴される大型災害の発生が見られるなど、遺憾な状況にあります。このため、五十五年度は、特に労働安全衛生法の改正をふくむ建設業における大規模工事の労働災害防止と振動障害その他の職業性疾病の予防を中心に労働災害防止対策を強化、推進してまいります。また、労働者災害補償保険制度については、その制度を改善し、被災労働者の救済を充実するため、遺族年金額の引上げ、スライド制の改善等を予定しております。特に法改正を要する事項につきましては、今国会に所要の法案を提出しておりますので、よろしく御審議をお願い申し上げます。

次に、労働時間対策の推進でありますが、労働時間の短縮、週休二日制の推進につきましては、労働者の福祉の向上という観点のみならず国際的な協調の推進、長期的な雇用確保という観点からもその必要性は一層高まるものと考えられます。このため、新しい雇用対策基本計画に示しておりますように、労働時間の水準を昭和六十年度までに欧米先進国並みに近づけるという目標に向けて、産業別労使会議等による行政指導を強化している所存であります。

さらに、中小企業における労働者の福祉の向上に資するため、退職金給付の引上げ等を内容とする中小企業退職金共済制度の改善を図ることとし、所要の法律の改正をお願いしたいと考えております。

第四の課題は、安定成長下における労使の相互理解と信頼を強化するための環境づくりであります。

従来から産業労働懇話会など、政・労・使間の話合いの場の充実に努めておりますが、今後の経済社会の変化に適切に対応していくため、今後とも関係者の対話を一層促進し、不断の相互理解と信頼関係を強化し、労使関係の安定と社会的コンセンサスの形成を図っていくよう努めてまいる所存であります。

第五は、婦人少年対策の強化であります。

本年は、「国連婦人の十年」の中間年に当たることから、労働省としては、昭和五十二年一月に策定された「国内行動計画」の趣旨に沿ってなお一

層の啓発活動の強化を図るとともに、雇用における男女平等の促進と育児休業制度の普及推進を初めとする勤労婦人の福祉対策及び婦人に対する就業援助対策の充実強化を図ってまいりたいと考えております。また、いかに高齢化社会の到来が必至とはいえ、若人が覇気を失うような社会であってはなりません。真に活力ある社会の形成のため、明日の社会と産業を担う勤労青少年が希望に満ちた職業生活を送ることができるよう、新たな福祉対策基本方針の策定を軸として勤労青少年対策を積極的に推進してまいります。

最後に、労働外交の推進につきましては、今後ともＩＬＯ、ＯＥＣＤ等の国際機関の諸活動に積極的に参加・協力するとともに、発展途上国の労働者の能力開発その他多角的な技術協力の展開等各般の施策を通じて積極的な労働外交を展開していく所存であります。（以下略）

4　労働基準法研究会報告

労働基準法研究会（労働大臣の私的諮問機関、一九六九年設置）は、三つの小委員を設けて労働基準法にかかわる基本的問題を検討してきた。さきに七八年には女子関係の報告を提出し論議を呼んだ。研究会は七九年九月五日、「労働契約・就業規則関係」と「賃金関係」の二つの報告を労働大臣に提出した。これらは、労基法の運用上生じている問題点を整理したものである。報告の内容は多岐にわたり、また、個別の問題をどのような方向で処理すべきかの方針が必ずしも明示されていないため、「女子関係」の報告に比較して地味なものとなっている。しかし、労働者保護の基本にかかわる問題提起をしたもので、今後の論議の動向と取扱いが注目される。

労働契約、就業規則関係の報告

「労働契約・就業規則関係」の報告の構成と、「まとめ」の部分で示唆されている政策の方向は以下のとおりである。

Ⅰ　労働契約の締結及び内容
Ⅱ　労働基準法上の労働者
Ⅲ　就業規則の作成変更および内容
Ⅳ　就業規則と労働契約との関係
Ⅴ　契約関係が複雑な雇用形態
Ⅵ　労働契約に関連する拘束的諸制度
Ⅶ　制裁
Ⅷ　休職制度
Ⅸ　労働契約の終了
Ⅹ　まとめ

【労働契約・就業規則関係の「まとめ」（要旨）】

一　労働契約　労働契約内容が不明確なため、当事者の解釈が相違し紛争を生じ易い。契約の文書化などにより明確化が必要である。

二　労働者　請負、委任契約の形式をとりつつ実質は労働契約であるものがあり、判断基準の明確化が必要である。労働基準法上の労働者でない、半独立半従属の労働者について、実情に応じ保護をうけられるようにすることも検討に値する。

三　契約関係が複雑な雇用形態　重層下請、出向などの複雑な労働契約関係について法律関係を明確化する必要があり、このため行政指導も要請される。

四　解雇の規制　解雇は解雇権の濫用の法理などにより実質上制限されており、個別ケースは裁判上争われている。しかし迅速な解決のため行政サービスによる解決を図る新たな方式の樹立が望まれる。解雇制限立法には問題がある。ただし大量解雇には企業内の話合いが必要である。

五　就業規則　就業規則は、労使関係の基本的規範の一つであり、重要事項を就業規則に具体的に規定することについて、立法上の検討の余地がある。また使用者の関心を高めたり、そのための指導が必要である。パートタイム労働者等についても就業規則の適用を明確化すべきである。就業規則の不利益変更の合理的限界につき、行政機関の解釈基準を整理すべきである。

六　制裁　企業における制裁にはいくつかの問題があるが、特に懲戒解雇については一般に退職金不支給を伴うことであり、規制が必要であるか否か検討すべきである。

七　労働契約に関する法制の整備　労働契約の態様は千差万別であり、裁判例による個別の判断の積み重ねが紛争解決に重要な役割を果す。しかし、画一的な処理により紛争解決に資し得るような分野として、労働契約の成立、配置転換、出向、制裁、解雇等労働契約の終了、就業規則の不利益変更等について、法制の整備を図る方途が検討されてよい。

八　紛争の簡易迅速な解決　労働契約の民事的紛争の簡易迅速な解決手続について機構の整備を含めて検討することが必要である。このため、企業内の労使による委員会、あっ旋勧告的機能をもつ専門員、労働基準監督機関とは別の機関の設置などが考えられる。

以上全体として報告は、労働契約および就業規則を明確化して、解釈の差などによる紛争を防止し、また発生した紛争を新たなサービス機関により解決する方向を示唆している。その反面、労働契約・就業規則の内容に関し、労働者保護の観点から使用者に制限を課することには懲戒解雇の制限などをのぞき、あまり積極的ではないといえる。総評は、八〇年二月二日付で「労基法研究会報告（労働契約・就業規則関係、賃金関係）の主要な問題点とわれわれの見解」を公表した。そこでは、①就業規則の作成・変更は労使の協議決定によるべきである、②解雇規制を法制化すべきである、③紛争解決の新たな行政機関の設置は新たな介入抑圧をもたらすから反対である、④労働保護法の本来の立場にもとづき、監督機関を整備拡大し、罰則を強化すべきである、などの批判をおこなった。

賃金関係に関する報告

労働基準法研究会の「賃金関係」に関する報告の項目と「まとめ」による政策提言は以下のとおりである。

Ⅰ　賃金の範囲
Ⅱ　賃金の支払方法
Ⅲ　休業手当及び出来高払制の保障給
Ⅳ　賃金債権の履行確保
Ⅴ　退職手当
Ⅵ　割増賃金
Ⅶ　平均賃金
Ⅷ　まとめ

【賃金関係の「まとめ」（要旨）】

一　賃金の範囲　わが国の賃金の実態から、労働基準法の賃金の範囲が必ずしも明確でないし、平均賃金や割増賃金の算定基礎とすべき賃金の範囲についても同様である。これらは明確化されることが望ましい。この際、保護あるいは算定の目的に照らし実態に即して検討される必要がある。

二　休業手当　休業手当について、労基法二六条と民法上の賃金全額請求権、賃金全額の請求権がある場合の労基法二四条と二六条は必ずしも整合しないので検討の必要がある。休業が使用者の責に帰すべき事由に当るか否かについての行政解釈を統一する必要がある。

三　出来高払制の保障給　わが国では、出来高払制が労働時間管理の困難な就業形態の場合に採用されている傾向があり、労働時間に応じた保障給の支払を義務づけても実効性に乏しい。

四　賃金債権の履行確保　賃金の支払確保等に関する法律が制定され、その運用は、おおむね順調である。しかし、使用者の賃金支払責任を追及してゆく必要があること、退職金未払について労働者を十分保護し得ないなどの問題がある。

五　退職手当　退職一時金について、予め支給条件が明確になっているものは賃金であるとの解釈が確立しているが、退職年金についてはそうではない。退職年金について一般の賃金と同様の規制を加えることは適当でない。退職手当支給規定は整備される必要がある。また、不利益変更については制限を設けるよう検討する必要がある。

六　割増賃金　割増賃金の算定基礎から住宅手当を除くべきだとの考え方があるが、これは個人的事情に応じて支払われる賃金項目を除外する建て前から、妥当である。賞与を算定基礎に含めるべきだとの考え方がある。技術的困難はあるか、賞与の総給与額中に占める割合が増大している現状から検討課題である。また、時間外労働の割増率の引き上げについては、必ずしも時間外労働が抑制されるとは限らないが、時間外労働そのものの規制と合わせて検討すべきものである。当面は、法律の問題としてよりは労使間で論議すべきである。

七　平均賃金　算定方法がきわめて複雑である。算定期間を三カ月とすることは、災害補償のような長期間の生活補償の基準として平均賃金を用いる場合、種々の問題がある。賞与を算定基礎に加えるべきだとの考え方もある。用途によっては、平均賃金を金額算定の基礎とすることの可否についても検討の余地がある。

以上、この報告は、わが国の賃金制度の特徴とその最近における実態に照して、法律適用上の問題点を検討したものである。全般的に技術的な性格が強いが、総評の前掲文書は、住宅手当は住宅事情という社会的原因に由来するものであるから、割増賃金の算定基礎にふくめるべきであり、時間外割増率は法改正により大幅に引き上げるべきであると批判した。

5　労働条件等をめぐる主要施策

労働時間短縮と休日増加

「新経済社会七カ年計画」は労働時間の短縮などについて、かなりにゆるやかな目標を設定した。すなわち週労働時間の短縮には積極的にはふれず、主として週休二日制の普及に重点をおいている。週休二日制は欧米並みの水準に近づくことを一応目標にかかげている。しかし、完全週休二日制に到達することを期待されているのは、大企業と金融機関だけで、中小企業や官公庁は、週休二日制の導入について言及されたのみであった。そのほか、年次有給休暇の取得促進、夏季いっせい休暇、過長な所定外労働時間の縮減についてふれている。また、労働時間短縮の方法として労使の合意の必要を説き、立法化には言及していない。この計画と同日に閣議決定された「雇用対策基本計画(第四次)」も、もちろん同趣旨であるが、労働時間短縮が長期的には雇用機会確保につらなるとしていること、「遅くとも昭和六〇年度には週休二日制を含め企業の労働時間の水準が欧米先進国並みに近づくよう努める」としていることは、やや積極的である。

この一年間の重要な動きとしては、次項の週休二日制に関する人事院勧告がある。そのほかについては以下の動きがあった。第一に労働省労働基準局長通達「夏季一斉休暇の普及促進について」(七九

年六月三〇日）による指導をおこなった。具体的には広報活動や業種別会議などである。この活動のフォロー・アップをふくめた七九年の調査によれば、一企業平均夏季休暇日数は、一九七六年の平均三・二日から四・三日に増大している。三・二日の内訳は夏季休暇用特別休暇三・一日、週休以外の休日の振替〇・九日、年次有給休暇の利用〇・三日であった。夏季休暇用特別休暇は八割の企業において有給であった。また全員一斉に休む方式をとる企業が八〇％である。なお、前記通達では、「各企業の実情に応じ夏季休暇用特別休日、週休日等と年次有給休暇を組み合せた」一週間程度連続した一斉休暇を指導の目標とし、年次有給休暇は三日程度を目安としている。その際、年次有給休暇の自由利用の原則のため、調整方法を指導している。

労働省当局は、過長な労働時間が目立つ運送業を主として考慮しつつ、七九年一二月「自動車運転者の労働時間等の改善基準」を作り監督指導をおこなうこととした。過長労働時間と交通事故の防止のため一九六七年に旧基準を、七五年には長距離貨物運送の運転者について基準を設けていたが、これらを改善したものである。旧基準では、実作業時間により規制していたが、実態把握が困難であるため、拘束時間、運転時間等により規制することとなった。規制は、一般乗用旅客自動車運送業とそれ以外の事業とをわけ、前者の日勤勤務者については、一日当たり拘束時間一四時間以内（二週平均）、一日当たり最大拘束時間原則一六時間、二週間における最大拘束時間一六八時間、一日当たり休息時間（労働者の全く自由な時間、休憩、仮眠はふくまれない）八時間以上などとなっている。他の産業での一日当たりの運転時間および連続運転時間の限度も規制している。

週休二日制に関する人事院勧告

人事院は、七九年八月一〇日、給与法第二条の規定にもとづき、一般職の国家公務員の週休二日制について報告と勧告をおこなった。人事院は、七二年以降民間企業における週休二日制の動向を調査し、また七四年の国会および内閣にたいする給与に関する報告において、時間短縮をともなう隔週または月二回を基準とする週休二日制の実施についてふれ、国家公務員についても週休二日制の導入をめざす姿勢を示した。七六年一月には、政府は四週五休方式（閉庁せず、個人につき四週間に五回休む方法）による試行を要請し、以後二回にわたり試行が実施された。第二回目の試行は七八年四月から七九年三月まで実施され、第二回目については「その内容についても（参加省庁において）種々の工夫、努力が行われており、一部問題点は存するものの、全体としてはおおむね順調に終了した」と人事院は評価し、七九年七月一三日、内閣官房副長官あて通知した。

以上のような経過をうけて、今回の報告および勧告となったものである。報告の論旨などは以下のとおりである。

【報告の要旨と勧告】

① 民間における状況

七九年調査（企業規模一〇〇人以上かつ事業所規模五〇人以上）における週休二日制の普及状況をみると、六九・三％の事業所で何らかの週休二日制が行なわれており、この大部分（全体の五二・五％）は隔週又は月二回以上の週休

第122表　民間企業における週休二日制普及率

時　期	普及率
1972年4月	17.0%
73	37.6
74	58.3
75	67.4
76	68.9
77	69.1
78	69.2
79	69.3

制を採用している。時系列の経過は第122表のとおりである。民間における年間休日の平均は八七・一日（公務員は六八日）、週所定勤務時間は四二・三時間（一般の公務員は四四時間）である。

② 試行の結果

試行は、四週間につき一つの土曜を休みとする方法で行なったが、「多くの省庁は、試行に際し、あらかじめ事務処理方法の改善、人員配置の変更、勤務時間の割り振り変更等業務の合理化につき工夫、改善を図り、また、試行実施中においても、業務繁忙期又は緊急業務発生時における業務処理、少人数の官署若しくは職種又は窓口部門における業務処理等について応援体制を強化し、作業を合理化する等の工夫、努力を重ねた。更に、一部の省庁は、土曜日に替えて他の曜日に休ませ、あるいは業務の繁忙期を避けて他の時期にまとめて休ませる等弾力的な運用を図り、試行の円滑な実施に努めた。……試行は全体としておおむね順調に行なわれたものと認められるが、前記の弾力的な運用をより広範囲に取り入れれば、支障の解消に更に効果があるものと考えられる。なお一部の省庁においては、試行への参加が十分でなかった部門があるが、これらについては、事務処理体制の整備充実について早急な検討が望まれるとともに、週休二日制の導入に当たっては、その実情に即した弾力的な取扱いを考慮する必要があるものと考えられる。」（「報告」）

③ 結論

民間の状況、試行結果、海外の大勢（大部分の国において完全週休二日制、週三九時間程度の勤務時間）を考慮して、弾力的な配慮をしつつ、週休二日制を採用することが適当である。

【勧　告】

次の措置を講ずるため、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　当分の間、職員は、四週間につき各庁の長が職員ごとに指定する一の土曜日には勤務を要しないこととすること。

二　勤務の特殊性により又は官庁の特殊の必要に応ずるため、一により難い職員については、各庁の長は、別に勤務を要しない時間を指定することができるものとすること。

三　一及び二による勤務時間に関する措置は、勤務一時間当たりの給与額の算出に影響を与えないものとすること。

右の改正は、速やかに実施することとされたい。

この勧告の特色としては、行政サービスの急激な変化、財政負担の増大を避けるなど、民間並みの労働条件を確保する立場以上に弾力的配慮がなされていることをあげることができよう。すなわち以下のとおりである。

①民間では過半が隔週または月二回の週休二日制となっているが、勧告は四週五休にとどめている。これについて人事院はつぎのように解説している。「公務にあっては、国民生活に密着した職種や特殊な部門も数多くあり、週休二日制の導入に当たっては、行政サービスの急激な変化を避けなければならないという困難かつ特殊な条件があるとともに。予算、定員への影響ということにも配慮する必要があります。このため、過去二回にわたり四週五休方式による試行が各省庁において行われ、週休二日制を実施するうえでの対応策の検討が実地に即してなされたところですが、一部では、この方式程度さえ試行への参加が不十分であったり、実施に支障があったとしている部門があります。また、民間企業でも普及が遅れている分野が現にあることですので、……今直ちに民間並みの隔週又は月二回の週休二日制の導入は困難であると考え、現状では試行と同様の四週五休方式の態様が妥当であると判断したものです。」（『人事院月報』七九年一〇月号）。

また、「報告」では、つぎのような、なお書きを付し、方向としては、より充実した週休二日制や閉庁方式を示唆しているが、勧告

ではふれていない。

「なお、民間企業における週休二日制の動向は、漸次休日数の多い態様へ移行し、かつ、閉店方式の採用が増加するものと思料されるので、今後公務においてもこれらの点について諸般の情勢に留意しつつ検討する必要があるものと考える。」（「報告」）

②勧告第二項において、四週につき四日曜日プラス一土曜日の休日方式に弾力的な幅をもたせている。

③勧告第一項のように追加の休みを「勤務を要しないこと」とするように規定している。これは、現行の日曜日のように勤務時間の割り振られない日とはせず、割り振られた勤務時間の勤務義務だけを免除するもので、結果としてその日を休みとする方法である。この方法では「官の業務の都合等による出勤命令を必ずしも全面的に排除できるという性格のものではない」と解説されている。このように四週五休制が勤務制度としてはきわめて暫定的な性格をもっているため、超過勤務手当等の算定の基礎としては考慮しないことせざるを得なかった（勧告第三項）。

④実施時期を明示せず政府の善処に期待している。

この勧告にたいし、「週休二日制関係閣僚懇談会」は、八〇年三月二六日、定員・予算増はおこなわないなどの前提のもとに、人事院勧告を受け入れる方針を決めた。もっとも、本期間中には実現にいたらなかった。

労災保険制度の改正問題

労働者災害補償保険審議会では、七八年一一月より、労災保険基本問題懇談会を設置して、制度改善について検討していたが、審議会としての検討結果を七九年一二月一八日、労働大臣に建議した。その要旨は以下のごときものであった。

①年金スライドの発動要件の改善（賃金変動一〇％→六％へ）。②遺族年金の給付水準の引上げ（遺族一人の場合を中心に、本人の生前賃金の三五％→四二％に）。③失権差額一時金および前払一時金の拡充（遺族年金についてのみおこなわれている現行制度を障害年金にも拡充）。なお、失権差額一時金とは年金受給権者が早期に死亡失権した場合に既に支払われた年金の合計額が一定額に満たない場合にその差額を支給するもの。また前払一時金とは各期ごとに支払われる年金の前払いとして受給者の申し出により一定限度内分の年金を一括して一時金として支給するもの。④厚生年金等と同様の年金担保融資制度の創設。⑤個別事業主の災害率に応ずる料率調整幅（メリット幅）の拡大（継続事業三五％→四〇％、有期事業二五％→三〇％）。⑥民事損害賠償との調整。⑦特別支給一時金の五割アップ（例えば死亡の場合、二〇〇万円→三〇〇万円、障害一級の場合、二二八万円→三四二万円）、⑧介護料の支給対象者の拡大（傷病補償年金受給者についてのみ現在おこなわれているのを、障害補償年金受給者にも拡大）、⑨料率の引上げ（赤字解消と上記改善のため、保険料率を二・七／一〇〇〇（約二九％）引き上げる）。

労働省は、この建議をうけて、労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案要綱を作成し同審議会に諮問したところ、審議会は意見を付した上了承する旨、八〇年二月四日答申した。付帯意見では、制度改定の重要な柱のひとつである労災保険給付と民事損害賠償との調整に関しては審議過程で疑義が出され、また一部に異議があったので、実施の基準について審議会の議を経ておこなうよう求めている。このことに関し要綱は以下のとおりとなっていた。

【労災保険給付と民事損害賠償との調整】

(一)　障害補償年金、遺族補償年金、障害年金又は遺族年金の受給権者に対し、使用者から同一の事由についてこれらの給付に相当する民事損害賠償が行われる場合には、当該民事損害賠償は、これらの給付の将来給付分に関し、これらの給付の前払一時金の最高額の限度で調整することができることとすること。

(二)　保険給付の受給権者に対し使用者から同一の事由について保険給付に相当する民事損害賠償が行われたときは、政府は、その価額の限度で保険給付を行わないことができることとすること。

これは、同一の労働災害にたいして、被災者側が二重の支払いをうけることは不合理であるとみなし、同時に労災保険財政の負担軽減をはかろうとするものと解される。これにたいして、被災者団体などは、両者は目的を異にする制度であり、調整は労災事故の責任を不明確ならしめるとして反発し、一月三〇日には、一部被災者団体が労働大臣室前に座り込む事態も発生した。審議会の付帯意見は、右の調整そのものは了承していたので、調整について法案条文に盛り込まれることとなった。そして法案は、第九一回国会に提出されたが審議未了となった。

【労働者災害補償保険法等の一部改正・法案要綱】

一　労働者災害補償保険法の一部改正

(1)　遺族補償年金の額を引き上げる。

(2)　年金等のスライドの要件である賃金水準の変動幅を縮小する。

(3)　障害補償年金について、失権一時金及び前払一時金の制度を新設する。

(4)　通勤災害に係る保険給付等について、(1)から(3)までに準じて措置することとする。

(5)　労働福祉事業として、被災労働者及びその遺族の援護を図るため必要な資金の貸付けの事業を行うことができることとする。

(6)　同一の事由に係る保険給付等と使用者による損害賠償との調整を図る措置を講ずる。

二　労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正

事業所ごとの災害率による保険料率の調整幅の限度の拡大等を行う。

三　労働福祉事業団法の一部改正

労働福祉事業団の業務として、年金たる保険給付の受給権を担保とする小口資金貸付業務を加える。

四　船員保険法の一部改正

(1)　職務上の遺族年金の額を引き上げる。

(2)　職務上の障害年金及び遺族年金について、前払一時金制度を新設する。

(3)　同一の事由に係る保険給付等と使用者による損害賠償との調整を図る措置を講ずる。

五　その他一から四までの改正に伴い、関係法律等の整備を行う。

婦人労働をめぐる問題

雇用における男女平等の促進対策の一環として、婦人少年問題審議会婦人労働部会の審議に則して労働省は、七九年一二月、「確保さるべき男女平等の具体的な姿」を明らかにするため、「男女平等問題専門家会議」を設置し、一五名の委員を委嘱した。

男女別定年制などの是正については、労働省は七七年六月「若年定年制、結婚退職制等改善年次計画」を策定し、七八～九年度には、男女別定年制で女子四〇歳未満のものおよび、結婚・妊娠・出産退職制の解消を、行政指導により改善をはかることになっている。新聞発表によれば、この二年間に指導の対象とした企業数は一万八一〇〇、このうち差別的制度を廃止したもの八二〇〇、何らかの改善をおこなったもの六〇〇〇、改善計画を作成したもの九〇〇であった。

このほか、八〇年度には、育児休業奨励金の増額、普及指導相談員の配置がおこなわれることとなった。

6　労働白書の公表

労働省は、八〇年七月一一日、『昭和五十四年労働経済の分析』（労働白書）を閣議に報告するとともに公表した。労働白書は例年のとおり、七九年の労働経済の推移に関する分析と、より長期的な分析とにわかれ、後者はつぎの構成をとっている。

【労働白書の構成】

一　最近の雇用・失業動向と産業別就業構造の変化
二　賃金・物価・労働生産性の動向と問題
三　高年齢労働者増加への対応
四　勤労者生活の動向と労働時間問題
五　むすび

以上のような構成は例年とあまり変わらないが、賃金・物価・労働生産性の問題を真正面から取り上げたこと、六五歳までの雇用維持の必要性にふれたことなどが注目される。むすびについてみれば大要つぎのとおりである。

七九年には、設備投資、輸出などにより、経済の着実な拡大により、雇用情勢は改善した。製造業でも求人が増大して労働市場の需給状況は改善したが、それは設備投資、賃金コストの低下によるものである。しかし、大企業はいぜん雇用拡大に慎重であり、高年齢層ではいちじるしく求職超過の状態である。卸売物価が急騰し、八〇年に入り消費者物価も上昇した。八〇年春の賃金交渉においては、主要企業で六・七％の賃上げとなった。これにより、石油価格の上昇分を労働生産性の上昇によって吸収し得る余地が残された。消費者物価が政府見通しのとおりの範囲内におさまれば実質賃金の改善はすすむ。そうすれば、賃金と物価の関係はひきつづき安定的に推移する。

今後の勤労者生活をめぐる課題としてつぎの四点が指摘できる。

①　第一の課題は、物価の安定をはかり、これを通じて賃金と物価の安定的関係を維持することである。わが国物価の特徴は、石油などの一次産品の価格変動の影響を受けやすいこと、労働生産性の上がりにくい部門の価格が上昇基調にあることである。高生産性部門の労使は、この後者の特徴と関連して国民経済的視野から行動することが望ましい。物価対策としては、適切な需要管理政策（財政金融政策）、個別価格安定対策などが必要である。勤労者世帯の貯蓄が増大する一方、住宅取得等にともなう負債も増大しているため、勤労者間でも物価安定についての態度に差があらわれてくる。しかし、社会的公平の実現のためには、高い名目賃金と物価の上昇により債務者の利益を増大させるよりは、物価の安定により低所得層の実質所得の確保をはかるべきである。このように、勤労者全体のことを考慮すれば、実質賃金の上昇が高くなるとはいえない名目賃金の引上げが大きければよいというものではない。わが国の賃金交渉では、柔軟な姿勢をとり、実質賃金が維持されたところから一般労働者から支持されており、八〇年度の物価安定は、これまでの物価

—賃金の関係を維持するためにも必要である。

②　第二の課題は労働生産性の向上である。労働生産性の向上は、勤労者生活を改善し、物価を安定させる基本条件である。そのためには、基本的には、研究開発投資の促進、技術革新投資によるべきものである。今回の景気回復過程では、製造業大企業の減量化による面も大きい。それと同時に日本的経営の特色が活かされ、労働者の勤勉と経営への提案などによって経営効率を高めたことも寄与している。減量による雇用問題は全体としては混乱をともなわなかったが、低生産性部門との不均衡は拡大するという問題が発生した。また、日本的経営のあり方と関連した長い所定外時間、有給休暇の低い取得率のような問題点も残されている。他方、企業内において、職業訓練に積極的であり、配置転換が円滑におこなわれることは新技術の導入を容易にしており、この経営の利点は維持さるべきである。

③　第三の課題は高齢者の雇用の安定である。最近定年延長への労使のとりくみが目立つようになっている。賃金体系、退職金などの取扱いにおいて、それ自体としてはきびしい条件が課されているが、雇用の継続を労働者は望んでいる。定年の上限は一般に六〇歳となっているが、六〇歳台前半の層の雇用の安定は今後の課題である。定年年齢を六〇歳に引き上げるとともに、あわせて定年延長をふくめて再雇用、勤務延長など六五歳まで雇用延長を目指して、できるだけ早く準備を整えることが必要である。

④　第四の課題は労働時間短縮である。わが国大企業の労働時間は欧米の水準に達しているが、中小企業では、これに比較して年間三〇～四〇日相当分ほど長い。景気回復期には時間短縮の傾向は弱まり、所定外労働時間が伸びたという問題もある。しかし、中小企業の労働条件改善、貿易摩擦の回避、長期的雇用機会の確保のために、労働時間の短縮は必要である。従来からおこなってきたように、労使が協力して年間総実労働時間を短縮する必要がある。

以上の四つの課題は、労働生産性の向上を通じてしか実現されない。労働生産性向上とその成果が適切に配分されるよう政労使の協力が必要である。

7　第九一回国会における労働関係法案

第九一回国会には、労働関係法案として、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案、労働安全衛生法の一部を改正する法律案および労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案が政府から提出され、前二者は可決成立したが、最後の法案は衆議院解散により審議未了となった。この法案は労災保険の相当大幅な改定をめざしたものであるが、その内容は別に述べたとおりである。このほか、財政再建政策とからみ、公務員の定年制を定める、国家公務員法および地方公務員法の改正法案、国家公務員などの退職手当を減額する公務員などの退職手当法改正案が政府より提出されたが、成立しなかった。

中小企業退職金共済法の一部改正

中小企業退職金共済法は、五年ごとに見直しをおこなうことになっているが、最近の実情にかんがみ、七九年六月、中小企業退職金共済審議会（平田冨太郎会長）から建議があり、労働省は、その趣旨に沿って改正法案要綱を作成し、同審議会の答申を得た上、八〇年二月一二日、同法を一部改正する法律案を国会に提出した。同法案は、四月二五日、成立し、五月一〇日公布された。主要な部分は一二月一日より実施される。

改正の内容は以下のとおりである。

【改正内容】

一　一般の退職金共済制度関係

1　退職金給付の改善

①掛金月額の範囲の引上げ（八〇〇円～一万円→一二〇〇円～一万六〇〇〇円）

②国庫補助の増額（補助対応掛金　月額八〇〇円→一二〇〇円）

（趣旨）前回の改正後の賃金及び退職金の上昇等を考慮して、掛金月額の範囲を引き上げ、退職金が適正なものとなるようにする。また、補助対応掛金月額を引き上げ、できる限り多くの退職金が支給されるようにする。

2　中小企業者の範囲の拡大

一般の退職金共済制度の対象となる中小企業者の範囲を、現行の従業員規模によるものに資本金規模を加味し、中小企業基本法の場合にあわせる。

一般産業――従業員数三〇〇人以下→従業員数三〇〇人以下又は資本等の額一億円以下

卸売業――従業員数一〇〇人以下→従業員数一〇〇人以下又は資本等の額三〇〇〇万円以下

小売業・サービス業――従業員数五〇人以下→又は資本等の額一〇〇〇万円以下

（趣旨）中小企業施策としての整合性を高めるよう本制度の適用される企業の範囲を拡大し、中小企業の従業員の退職金の確保に資する。

3　加入前勤務期間の通算制の導入

新規加入中小企業者が、加入前から雇用している従業員について、その申請により加入前の勤務期間を通算することができる制度を設ける（既に加入している者についても、これに準じ加入前の勤務期間を通算することができる制度を設ける）。

（趣旨）現行制度では、本制度加入後の期間のみを対象として退職金が支給されることとなっているが、実際の勤務期間に応じた退職金を確保することができるようにするため、加入前の勤務期間についても事業主が一定の掛金を納付した場合には、その期間を通算して退職金を支給するようにする。

4　掛金月額を増額した場合の掛捨て・掛損の解消

現行制度では、掛金月額の増額後二年未満で退職した場合、増額部分の退職金給付は、不支給（掛捨て）又は、掛金総額を下回る給付（掛損）となっているが、この掛捨て・掛損を解消する。これに伴い増額後二年以上で退職した場合の退職金給付について調整を行う。

（趣旨）掛金月額を増額した場合に相応の給付が行われるようにし、また、これによって掛金の増額が容易になるようにするため、掛金月額の増額変更の場合の掛捨て・掛損を解消する。

二　特定業種退職金共済制度関係

掛金日額の範囲の引上げ、一般の退職金共済制度と同様の国庫補助の増額等による給付の改善等所要の改正を行う。（『労働時報』八〇年三月号）

安全衛生法の一部改正

近年における労働災害の動向をみると、建設業において災害発生件数が多く、製造業を上回るにいたったほか、重大なものが少なくない。全産業の死亡者の半ばを占める。また、大清水トンネル事故（七九年三月）にみられたように重篤なものも少なくない。このようなところから七八年九月、中央労働基準審議会から、「建設業をめぐる安全衛生上

の諸問題とその対策の方向について」建議があり、それをうけて労働省は、「建設業における総合的労働災害防止対策」をまとめ、同審議会に検討を依頼した。このうち、当面緊急に立法化を必要とする部分について審議会の意見がまとまった。そこで、労働省当局は、労働安全衛生法一部改正案要綱を作成し、同審議会の了承を得た。これにもとづく同法案は、八〇年二月二九日国会に提出され、五月九日成立し、六月二日公布された。

同法案の内容を要綱によってみれば大要以下のとおりである。

【改正法の内容】

一　建設工事の計画の安全性に関する事前審査制度の充実強化

1　労働大臣への計画の届出

建設工事の計画の届出は、現在、工事開始の日の一四日前までに労働基準監督署長に対して行われることとなっているが、長大トンネル、長大橋梁の建設等特に危険性が高く、大規模な建設工事については、工事開始の日の三〇日前までに労働大臣に対して計画の届出をさせることとし、必要に応じ、労働大臣が工事開始の差止め命令、計画の変更命令、災害防止上必要な事項の勧告等を行うことができることとすること。

2　計画作成時における安全衛生に関する有資格者の参画

計画の届出が必要な建設工事のうち一定のものについては、事業者が計画を作成する際に、工事の施工に係る安全衛生に関する有資格者を参画させ、適正な計画を作成させることとすること。

二　重大事故発生時における安全を確保するための措置

トンネル工事等特に危険な工事を行う事業者（下請混在作業場においては、元方事業者）は、爆発、火災等の重大事故の発生に備えて、あらかじめ、救護に関し必要な機械器具の設置、安全衛生教育の実施等の措置を講ずるとともに、有資格者にこれらの技術的事項を管理させることとすること。

三　下請混在作業現場における安全衛生対策の充実強化

1　特定元方事業者の講ずべき措置の強化

現在、建設業の元方事業者は、混在作業に伴う労働災害を防止するため、協議組織の設置、作業場所の巡視等を行うべきこととされているが、これらに加えて、仕事の工程及び作業場所における機械設備等の配置に関する計画を作成すべきこととする。

2　元方安全衛生管理者の新設

建設業の元方事業者であって統括安全衛生責任者（注・混在作業に伴う労働災害を防止するため必要な措置について統括管理すべき現場の責任者）を選任すべきものは、一定の資格を有する元方安全衛生管理者を選任し、その者に、統括安全衛生責任者の職務を補佐し、技術的事項を管理させることとすること。（以上、『労働時報』八〇年四月号）。

なお、法律改正にともない、労働安全衛生規則の改正もおこなわれ、事業者がトンネル等の建設作業をおこなう際、爆発または火災による労働災害を防止する措置を講じるように、関連規定が設けられた。

【参考資料】(1)『労働時報』、(2)『労働基準』、(3)『婦人と年少者』、(4)『職業安定広報』、(5)『週刊労働ニュース』、(6)「衆議院社会労働委員会会議録」、(7)「労基研報告評注」（『月刊労働問題』増刊号、日本評論社）、(8)『季刊労働法』一一四号、(9)『労働広報』

III 雇用政策

概要□**雇用動向と政府の雇用政策**──七九年の雇用政策と雇用情勢の推移／雇用開発委員会／第四次雇用対策基本計画／**一九八〇年度の雇用見通しと政府の雇用政策**──一九八〇年度の雇用の見通し／労働市場の見通し／一九八〇年度の職業安定政策／定年延長を基軸とする高齢者雇用安定の対策／「雇用情勢に即応した機動的」雇用対策の推進／「中期的展望に立った」雇用対策の推進／**主要な労働市場政策的諸制度の動向**──高齢者雇用率制度／職業紹介等労働力需給調整システム／職業訓練制度／昭和五五年度職業訓練行政の運営方針

概要

一、一九七九年度の政府予算は、一般会計で三八・六兆円、財政投融資一六・七兆円で、対前年伸び率は、それぞれ、一二・六％、一三・一％であった。七八年度の政府予算は相当に大型予算であったから、七九年度の予算も、ひきつづいて景気のテコ入れをはかる拡大型予算であった、といえよう。雇用情勢は、七九年の景気上昇にもかかわらず、失業者数一一七万人台、失業率二・一％、非労働力人口中の就業希望者の対労働力人口比一八・六％という、前年と比べてあまり変わらない深刻な状況で推移した。しかしながら、七三年の第一次石油危機につづく雇用調整は一段落し、残業の増大など人手不足感もかなりの業種で感じられ、七九年には、あらためて、定年制を中心とする中高年齢層の雇用問題が時の焦点となった。

一、七九年八月七日、雇用審議会は、七九年から八五年までの七カ年を計画期間とする「第四次雇用対策基本計画」を労働大臣に答申し、この答申は八月一〇日に閣議決定された。第四次の基本計画は、八五年に実現をめざす完全雇用の目標を完全失業率一・七％程度とし、それにいたる基本的な政策手段として「六〇歳定年制」の実現、および「欧米先進国並みの労働時間」の達成を提唱した。

一、一九八〇年度の政府予算は、一般会計が四二兆五八八八億円、

財政投融資が一八兆一七九九億円となった。対前年伸び率は前者で一〇・三%、後者で八・〇%で、それぞれ過去二〇年間余の最低の伸び率となった。数年来の財政赤字の対応と、「総合物価政策」の見地からの「緊縮」型予算となった。労働省の職業安定局は、昭和五五年度の雇用の見通しを、労働力需給のバランスについては端的に、前年とほとんど変わらず、とみた。

一、一九八〇年度雇用政策の重点は、定年制延長を基軸とする高齢者雇用対策におかれた。八〇年度の新機軸としてうちだされたものは、定年延長を促進するための労使会議の奨励（中央、業種、地方、業種）と、六〇歳以上の年齢層を対象として意識する「シルバー人材センター」の設置（全国約一〇〇カ所に予定）とである。そのほか、七八～七九年度を通して漸次形成されてきた高齢者雇用対策が部分的に強化された。

一、高齢者雇用率制度、職業紹介制度を中心とする労働力需給システム、職業訓練制度も、次第に高齢者雇用対策に重点をおく方向を志向してきている。しかしながら、高齢者の雇用問題の深さと広がりからすると、雇用率も、一般求職者の就職率も、また、職業訓練の受講状況も、まだ停滞的な状況にあるといわねばならないであろう。

一、マクロの雇用政策からも、ミクロの雇用政策からも、第三次産業の拡大と、この部門への労働移動が期待されているが、第三次産業の雇用実態の把握は遅れており、また、この部門での相対的に成長した業種を対象とした八〇年の全国的な調査は、労働条件および労働の質について、相当に深刻な問題状況が存在することを明らかにした。

1　雇用動向と政府の雇用政策

七九年の雇用政策と雇用情勢の推移

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。財政投融資は一六・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った。過去二カ年にわたる「大型」予算の結果として財政赤字が膨脹し、ある程度まで緊縮予算を余儀なくされた。しかし、七九年の景気動向は、過去二カ年にわたる公共投資のかなりな拡大、個人消費の増加、輸出の堅調を背景として自律的な拡大基調を維持し、その結果、七九年の経済成長率は名目で八・二%程度、実質で六・〇%となった。雇用情勢は、失業者数一一七万人台、失業率二・一%、非労働力人口中の就業希望者の対労働力人口比一八・六%という深刻な状況で推移したが、他方、七三年の第一次石油危機につづく雇用調整は一段落し、七九年には、あらためて、中高年層の雇用問題が時の焦点となった。また人口の高齢化が一段と進展する八〇年代を目前にして、「高齢化」社会への対応が重大な社会問題となった。鉄鋼大手などの大企業の一部で、八五年までに六〇歳定年制への移行を完了する

ことを決定する動きが目立った。

労働省の七九年度予算は三・一兆円であった。労働省としては相当に大規模な予算を請求しておおむねその金額を獲得した。過去の水準に比して、ともかくも雇用対策予算はかなりに増加した。同省の七九年度予算から中高年齢者の雇用対策にかかわる部分をぬき出して七八年度と対比してみると、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二・八倍に増加している。しかし、中高年齢者の雇用問題の深刻さや、雇用対策費の国際比較からするとその水準の適否については、十分に議論の余地があるといわねばならない。七九年度の「中高年対策」予算を、七八年のそれと対比すると、主要な変化はつぎのごとくであった（第123表）。

〔中高年齢者開発給付金〕 これは七九年度予算では対前年比で約一二倍に増大した。これは一つには給付条件と給付金額を変更したからである。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というものであるが、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。七九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、賃金助成率も中小企業にたいしては五分の四、大企業にたいしては五分の三（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。また、ほかに、若年失業者む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の雇用創出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程度とされている。

〔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加している。これも一つには奨励金額が変更されたからである。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。七九年度予算では、それぞれ一〇万円と一五万円に引き上げている。

〔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、これは従来の七カ所を一〇カ所に増設することを目的としている。

雇用開発委員会

七九年夏、労働省は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

第123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	20,475	57,448	2.82	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・労働者職業福祉センター	550	1,500	2.73	7所→10所（職業情報の提供等）
(2)　中高年齢者体育施設	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

に雇用増加が見込まれる職種の把握や、そうした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の企画・立案に役立てることにし、また、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。

第四次雇用対策基本計画

七九年八月七日雇用審議会（有沢広巳会長）は、八五年までの七年間に予定する「第四次雇用対策基本計画」を大平内閣の栗原労働大臣に答申した。この答申は、八月一〇日に閣議決定された。これは、七六～八〇年までを計画期間とする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」を主要課題とするものであった。しかし、その後、為替レートの不規則な変動、貿易をめぐる摩擦、労働力需給の与件の変化――高齢化、高学歴化、家庭婦人層を中心とした労働力供給圧力の強まり、第三次産業の比重の増大等々新たな諸条件のもとで、新経済社会七カ年計画（平均で五・七%の成長を予定）と連動するような、新たな雇用対策を必要とする、というのがその主旨である。第四次雇用対策基本計画では、今後の雇用動向につき、①労働力需要に関しては、経済成長の減速にともない、労働力需要の伸びが鈍化するほか、資源エネルギーの制約、国際経済環境の変化、国民のニーズの高度化・多様化などにより、知識集約化、社会サービス分野の拡大等、産業構造の転換がすすみ、農林水産業での就業割合は減少し、製造業などの第二次産業でも雇用増大は見込めないとして、サービス業を中心とした第三次産業での労働力の吸収に大きな期待をかけている。また、②労働力供給については、労働力人口は八五年には五八六万人になると見込まれ、同時に年齢構成が大きく変化し、七五年から八五年にかけて、一五～二九歳の若年層の人口が二八〇万人減少する一方、五五歳以上人口の層が六四〇万人増加すると見込んでいる。とくに五五～五九歳は二三〇万人の増加が予想され、「急速な高齢化が進む」ことを強調している。そして、③労働力の需給バランスについては、完全失業率一・七%水準の「完全雇用」が現実的な目標であるとし、また、雇用の拡大が今後の経済運営の最重要課題であるとして、経済政策を決定する際には、従来以上に、常に雇用見通しをくみこんでいくことの必要性を強調している。第四次基本計画は、全体として、高齢者の雇用安定を重要課題として設定し、雇用政策の支柱としては、六〇歳定年制と、欧米先進国並みの労働時間の達成の二つを重視している。基本計画の内容は、(1)雇用対策に関する基本的事項、(2)産業構造の変化に対応した雇用対策、(3)生涯職業訓練体制の充実、(4)行政体制の整備と各種援護体制の機能強化、よりなるが、これらのうち第四次雇用対策基本計画の重要部分である(1)を要約しておく。

【雇用対策の基本的事項（雇用審議会「第四次雇用対策基本計画」よりの要約）】

一、雇用、職業構造の見通しの作成と職業情報の整備　①産業構造の長期展望を踏まえながら将来の雇用および職業別の需給バランスの見通しを明らかにする。②今後、発展が予想される職種について調査研究を行い、その職種に就くために必要な条件などを盛り込んだ職業情報の整備を進める。③労働市場センターなどの情報提供機能の強化を図る。

二、雇用の維持・拡大　①雇用の維持・拡大のため、経済運営の基本的

な方針を決定する際には全体の経済の見通しのなかで、雇用の見通しについても明らかにし、雇用の安定をめざした経済運営に努める。②知識集約的な部門や国民のニーズに応じた社会福祉、医療保健、文化、教養などの雇用吸収力に富む民間の新たな産業分野を積極的に開発する。③労働時間の短縮では、(a)六〇年には週休二日制をふくめ企業の労働時間が欧米先進国並みの水準に近づくよう努める。(b)過重な所定外労働時間の削減、年次有給休暇の完全消化の促進、週休二日制の普及促進などにより、労働時間の短縮を進める。(c)産業や企業の実情に応じつつ、雇用、労働時間、賃金の関係について労使の合意が得られるよう努める。

三、労働力供給の変化に対応した雇用対策　①高年齢者の雇用の安定。(a)高年齢者向けの適職の開発や就業援助体制の整備、訓練体制の整備、高年齢者雇用率制度の運用の強化などにより、雇用機会の拡大を図る。(b)計画期間中に六〇歳定年が一般化するように努める。なお、業種や企業によって直ちに定年延長が困難な場合には再雇用制度の導入を進め、これを定年延長に切り替えるなど計画的・段階的な方法により推進する。定年延長の前提となる雇用賃金慣行改善のための指導、援助措置の充実を図るとともに、企業の努力を要請していく。定年延長の具体化のため、産業、地域および企業レベルでの労使の会議や事業主の産業別の会議の活用、定年延長奨励金などの助成措置の充実を図る。

②女子就業者の就業条件の整備。(a)女子が能力を発揮できるよう雇用機会と待遇の平等化を図る。(c)職業訓練体制の整備、育児休業制度の普及のための指導、援助の充実により、雇用の場の確保を進める。(c)最低賃金制度の推進などにより、最近増加しているパートタイマーの労働条件の改善を進める。

第四次雇用対策基本計画については、たとえば、それが前提とする経済社会七カ年計画で予定する五・七％の実質成長率や産業政策が、雇用安定の見地からして妥当であるか否かという問題、それに関して、第三次産業での雇用拡大は、それほど期待しうるか否かという問題、基本的な政策目標としての「六〇歳定年制」はともかく「欧米先進国並みの労働時間」とは何を意味するのか、という問題、すなわち、それは欧米の現在水準なのか八五年の水準なのか、という問題など、多くの不明確な点があると指摘されている（たとえば、『日本経済新聞』、七九年八月八日の第四次雇用対策基本計画の解説）。

2　一九八〇年度の雇用見通しと政府の雇用政策

一九八〇年度の雇用の見通し

労働省は、一九八〇年四月一日「昭和五五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。この文書では、一九八〇年度の内外経済情勢については、五四年度にひきつづき輸出の拡大や民間設備投資の堅調な伸びが予想されるが、他方、原油価格の上昇率から物価の先行きについて警戒を要する状況にあり、そのため数次にわたる公定歩合の引上げ、公共事業の抑制的施行など物価安定のための総合的な財政金融措置が講じられており、そうした状況のもとにあって景気の先行きには予断を許さないものがあり、そのうえに、海外景気の先行きが懸念されるとともに、国際石油情勢も不透明であり、日本をめぐる内外経済情勢はかなりにきびしい、と予想している。

その結果、一九八〇年度の日本の国民総生産は二四七・八兆円前後、名目の成長率は九・四％程度、実質の成長率は四・六％の水準であると見込んでいる。

労働市場の見通し　労働市場については、一九八〇年度の総人口は一億一七〇〇万人、一五歳以上人口は八九五五万人となり、労働力人口は、前年度に比べて五五万人増加して五六七〇万人になると見込んでいる。この見通しは労働力率が前年の六三・四％から〇・一ポイント低下するという判断をおこなったことを意味している。労働力人口の内訳については、就業人口が、五五五〇万人、完全失業者が一二〇万人と見込んでいる。就業人口について前年度の実績見込みの六八万人を一三万人ほど下回る五五万人を見込み、失業者については、前年度実績見込みと同じ一二〇万人を見込んでいる。この見通しは、完全失業率につき、前年実績見込みと同じ二・一％という判断をおこなったことを意味している。就業者のうち雇用者は、前年よりも五五万人増加して、三九四〇万人になると見込んでいる。この見込みは、前年の雇用者比率実績見込み七〇・七％よりは、〇・三ポイント上昇して七一・〇％になると判断したことを意味する。

求人数は、年度当初は輸出の増加や民間設備投資の伸びなどにより増加するが、その後増勢が鈍化するとみて、前年よりもより低い経済成長率に見合って、けっきょく、新規一般求人数の場合、前年より二・六％増で四〇・二万人、有効求人数の場合、前年より五・七％増で、一一七・六万人と見込んでいる。他方、求職者は、前年よりも減少幅が縮減し、新規求職申込件数の場合、対前年比で一・二％の減少、有効求職者の場合、〇・七％の減少にとどまり、それぞれ三四・三万人、一四八・一万人を数えるものと見込んでいる。以上は、新規求人倍率につき、一・一七、有効求人倍率につき〇・七九と、それぞれ前年の一・一三、〇・七五とほとんど変わらない状況を見込んだことを意味する。なお、一九八一年三月卒の新規学卒就職者は中卒が約五万五〇〇〇人、高卒が約六〇万八〇〇〇人、短大卒が約一二万一〇〇〇人、大学卒が約二六万五〇〇〇人であると予測され、新規卒業者の供給は合計で一〇四・九万人程度となる。以上要するに、総合物価対策の展開を前提とする場合、労働力需給は、前年とあまり変わらない状況で推移すると見込んでいる。

一九八〇年度の職業安定政策　一九八〇年度の一般会計は四二兆五八八八億円、財政投融資が一八兆一七九九億円であった。対前年伸び率は前者で一〇・三％増、後者で八・〇％増であり、対前年伸び率は前者で二一年ぶり、後者で二年ぶりの低率であった。一般会計のうち、国債費と地方交付税をのぞく一般歳出予算は約三〇兆七〇〇〇億円で、対前年伸び率は過去二〇年間の最低であり、前年の一三・九％と比べて、相当な「緊縮」予算となった。労働省予算は、特別会計をふくむ全体で三兆二九九一億円、一般会計で四九二六億円で、前者は対前年比四・七％、後者は一・三％の伸びであり、同じく過去二〇年間の最低の伸び率となった。ちなみに、七九年度のそれら予算の伸び率はそれぞれ一二・四％、一三・三％であった。八〇年の職業安定行政は、そうした予算上のワク組に条件づけられるわけであるが、基本施策としては、①高齢化社会に対応する高年齢者雇用対策の推進、②産業構造の変化、経済の変動に即応する雇用対策の推進、③心身障害者等特別の配慮を必要とする人びとのための雇用対策の推進、④職業

安定行政体制の整備および機能の強化、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項目としては、①定年延長を中心とする高齢者の雇用対策、②雇用情勢に即応した機動的な雇用対策の推進、③中長期的展望に立った雇用対策の推進、④労働時間短縮の促進、⑤婦人の雇用対策等々が特掲されている。第四次雇用対策基本計画の具体的展開を意図した表現が目立つといえよう。以下、それらを項目別に、より具体的な政策と予算についてみることにする。

定年延長を基軸とする高齢者雇用安定の対策

(1)中央および地方における定年延長労使会議の開催（中央六業種、地方三業種、予算一一〇〇万円）。これは、従来定年延長の推進をはかるための諸会議が使用者側のみでおこなわれる傾向にあることから、労使の双方を構成員とし、各業種の実情を踏まえて、定年延長にたいするコンセンサスを深める主旨のものであるとされている。

(2)定年延長奨励金、継続雇用奨励金の増額（予算一一五億五九〇〇万円）。定年延長奨励金は五六歳以上の定年延長実施企業、継続雇用奨励金は六一歳以上の継続雇用実施企業の、対象者一人当たりにたいする給付である。七九年度予算では、それぞれつぎのように増額している。

・定年延長奨励金
　中小企業（年額）三六万円→四〇万円
　大企業　（年額）二七万円→三〇万円
・継続雇用奨励金
　中小企業（年額）一八万円→二〇万円
　大企業　（年額）一三・五万円→一五万円

(3)(財)高年齢者雇用開発協会による事業主にたいする援助活動の強化(予算、三億円)。高年齢者雇用開発協会は政府の働きかけで七九年に民間が設置した財団法人で、五カ所に地方支部をもち、事業活動として、①個別企業にたいする相談指導をおこなう高年齢者労務コンサルタントの活動、中央本部での高年齢者労働情報センターの活動、高年齢者の労働と雇用に関する各種の調査研究（高年齢者の健康管理と労働実態の調査、賃金、退職金の定年延長にともなうシュミレーションモデルの開発）などをおこなうとされている。端的に定年延長にともなう賃金、退職金、人事・労務管理の再編などの促進を目的としている組織であるといえよう。

(4)高年齢者の就業援助対策の強化（予算、四三億六五〇〇万円）。内容は、高年齢者職業相談室、人材銀行、中高年労働者職業福祉センターの増設である。

・高年齢者職業相談室の増設　二〇カ所（既設二二五カ所）
・人材銀行の増設　二カ所（同二三カ所）
・中高年齢労働者職業福祉センターの増設　四カ所（同一〇カ所）

(4)高年齢労働者能力活用事業の育成援助対策の創設（予算、六億円）。この対策の中身は、「シルバー人材センター」の創設である。より具体的には、高年齢層、とくに六〇歳台層が、それぞれ体力と能力に応じて、追加的収入を得るとともに、社会参加の途を得るべく、高齢者層にそうしたタイプの仕事を提供する団体を育成するという主旨のものであるとされている。全国に一〇〇カ所の設置を予定している。補助金額はつぎのとおり。

・一〇〇団体　一団体定額六〇〇万円（平年度七〇〇万円）

(5)高齢者の能力の維持と向上をはかるための生涯訓練体制の整備（予算、七億一六〇〇万円）。内容の一つは「人材カレッジ」（当面一カ所、東京）にたいする助成である。その主旨は、都市の高齢者のニーズに応じた訓練事業にたいする助成をおこなう。定年後の就業などに役立てようとするものであるとされている。第二は、公共職業訓練施設に高年齢者むけの職業訓練科を増設することである。第三は、生涯訓練システム研究会を設置し、生涯訓練体制がどうあるべきかの研究を推進することである、とされている。

(6)高年齢労働者問題に関する総合的調査研究の実施（七九〇〇万円）。内容の一つは高齢労働者対策推進研究会の設置である。これは、雇用、賃金管理の問題、年金や企業福祉の問題などを総合的に研究し、雇用対策の参考にしようとする主旨のものであるとされている。第二は、高年齢者の就業実態等に関する総合調査の実施である。これは、従来雇用労働者の調査はあっても、自営業者や生産業者などをふくめた高齢者全体の就業、生活実態の調査が十分でなかったことから、新たに就業のニーズや引退過程の問題などを調査しようとするものであるとされている。

「雇用情勢に即応した機動的」雇用対策の推進

八〇年度も、中高年齢者雇用開発給付金や職業転換給付金などの緊急雇用対策を推進することになった。このうち、中高年齢者雇用開発給付金は従来どおりの給付条件で支給することとし、職業転換給付金は、給付金額を改定して適用することになった。なお八〇年度雇用関係諸給付の予算は、一〇一九億一七〇〇万円である。

(1)中高年齢者雇用開発給付金の支給（給付条件については、前掲第123表を参照）。

(2)職業転換給付金の改善。この給付金は、特定不況業種離職者、特定不況地域離職者などに給付されるものであるが、つぎのように改定された。

- 就職指導手当（月額）　六万六九〇〇円→七万二〇〇〇円
- 就職促進手当（最高限度）　三三三〇円→三五八〇円
- 訓練手当（月額）　八万一五八〇円→八万七三八〇円

「中長期的展望に立った」雇用対策の推進

雇用発展職種の研究開発、職業研究所の刷新強化、毎月勤労統計の充実強化などの、「雇用及び職業に関する各種情報の体系的整備」がその柱の一つであり、この予算は、八〇年度に、八億一五〇〇万円となっている。より具体的にはつぎのような事項が予定されている。

(1)雇用開発委員会の増設　七九年度から中央雇用開発委員会と地方雇用開発委員会（北海道、新潟、広島、愛媛、長崎の五県）が設置されているが、今後の雇用開発については第三次産業のウェイトが大きいことを勘案し、この産業の比重が大きい大都市圏を中心に新たに五カ所の増設をおこない、地域の実情に応じた雇用機会の開発に資する、とされている。

(2)職業研究所の刷新強化　雇用促進事業団の職業研究所に雇用開発部を新設し、総合的な職種研究、オキュペーショナル・ハンドブックの作成などをおこなう、とされている。

(3)毎日勤労統計調査の拡充　従来調査対象規模が三〇人以上であったものを二九人以下に拡大し、雇用統計の整備をはかる、とされている。

3　主要な労働市場政策的諸制度の動向

右に述べた雇用政策の指導的事情の認識に役立てるためと、より一般的に労働市場政策的諸制度の展開状況について認識を得るために、主要な政策領域の現状を概観しておくとしよう。

高齢者雇用率制度　現行の高齢者雇用率制度は、一九七六年五月、「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」の一部が改正されて創設された。この制度は、従来職業別に認められていた中高年齢者雇用率制度を改め、とくに雇用機会の確保が必要な高年齢者を対象として、事業主が高年齢者雇用率（六％）に相当する数以上の高年齢者（五五歳以上）を雇用するよう努力しなければならないこととするものであり、高年齢者雇用率の維持・達成を通じて、高年齢者の雇用の促進と安定をはかる、という主旨のものである。高年齢者雇用率は、事業主にたいする努力義務として定められてはいるが、この義務違反にたいしては、罰則等の制裁はない。しかしながら、雇用率が達成されるよう、つぎのような措置が講じられることになっている。①公共職業安定所は、雇用率未達成の事業主が、正当な理由なく高年齢でないことを条件とする求人の申込みをした場合、これを受理しないことができる。②労働大臣は、常時一〇〇人以上の労働者を雇用する事業主であって、雇用率未達成のものにたいし、雇用率達成に関する計画の作成を命じ、また、その適正な実施について勧告することができる。とくに必要がある場合には、高年齢者の雇入れその他高年齢者の雇用の安定に関して必要な措置を要請することができる。

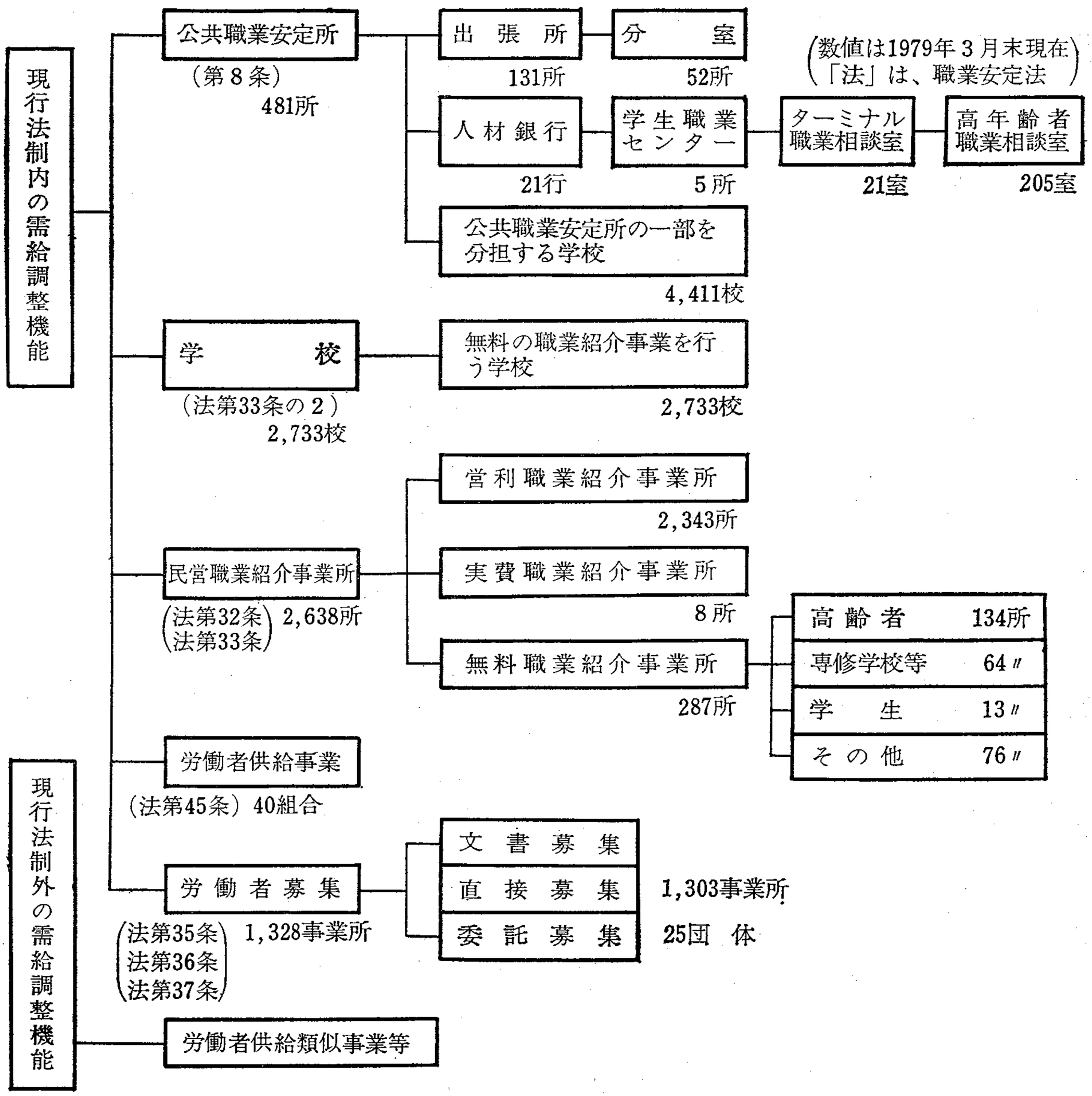
高年齢者の雇用状況については毎年六月一日現在における従業員数一〇〇人以上の企業についての調査がおこなわれている。七九年六月一日現在についてみると、報告が提出された従業員数一〇〇人以上の企業数は二万七八〇〇企業であるが、それら企業の常用労働者数一二四四万四七〇〇人のうち、雇用されている高年齢者数は、七二万五二六一人で、実雇用率は五・八％（前年度は五・六％）となっている。雇用率未達成の企業の割合は五三・九％（前年度五七・三％）となっている（第124表）。前年に比して、実雇用率は〇・二ポイントの増、雇用率未達成の企業の割合は、三・四％の減で、若干の改善をみたとはいえるが、未達成企業がいまだ過半数を占めていることが注目される。未達成企業の割合は、規模別にみると、企業の規模が大きくなるに従って高い率となり、また実雇用率も、企業の視模が大きくなるに従って低くなっている。従業員規模一〇〇〇人以上の企業にいたっては、未達成企業の割合が八〇・六％（前年度八二・二％）のごとくであり、また、実雇用率は四・二％（前年度三・九％）と低い。

労働省の昭和五五年度職業安定行政の重点施策ではこの高年齢者雇用率制度についてつぎのようにいっている。「高年齢者雇用率制度の適正な運用を図るため、引き続き制度の周知徹底を図るとともに、雇用率の特に低い大企業等当面特に必要と認められる雇用未達

第124表　規模別高年齢者雇用状況

	企業数	常用労働者数	うち高年齢者数	実雇用率			法定雇用率未達成企業の割合		
				1979年6月1日	78年6月1日	増減	1979年6月1日	78年6月1日	増減
	企業	人	人	%	%		%	%	
100人～299	20,223	3,340,065	285,011	8.5	8.3	0.2	47.7	51.7	△ 4.0
300～499	3,498	1,339,705	89,174	6.7	6.5	0.2	64.5	66.6	△ 2.1
500～999	2,334	1,588,101	93,895	5.9	5.8	0.1	72.5	73.6	△ 1.1
1,000人以上	1,745	6,176,903	257,181	4.2	3.9	0.3	80.6	82.2	△ 1.6
計	27,800	12,444,774	725,261	5.8	5.6	0.2	53.9	57.3	△ 3.4

第125表　労働力需給調整機能表



成企業については、雇用率達成計画の作成を命じるとともに、他の雇用率未達成企業についても自主的な計画の作成を促し、これらの計画の適正実施のための指導を積極的に行い、高年齢者雇用率の達成に努める」。

職業紹介等労働力需給調整システム

現行の労働力需給システムは、一九四七年に制定された職業安定法により、職業安定機関が国全体の労働力の需給調整をおこなうという基本的な考え方にもとづき、職業安定機関以外の者のおこなう職業紹介（有料職業紹介事業、無料職業紹介事業および学校のおこなう職業紹介事業）、労働者の募集（文書募集、直接募集および委託募集）および労働組合のおこなう労働者供給事業をあわせて構成されている。現行法制内において、そうした労働力の需給調整等をおこなう諸機関は、七九年三月現在、公共職業安定所四八一カ所、学校二七三二校、民営職業紹介事業所二六三八カ所、労働者供給事業四〇組合、労働者募集の法認事業所一三二八事業所より構成されている。また、実態としての労働力需給システムには、上述の現行法制内諸機関以外に、労働者派遣事業ないしそれに類する機関が存在している（第125表）。

八〇年五月四日、労働力需給システム研究会（会長、高梨昌信州大教授）は、現行法制内労働力需給調整諸機関とそれ以外に存在している機関に関する問題点の指摘と提言を内容とする報告書をまとめた。現行法制内労働力需給システムについては、日本の場合、法制的には公共職業安定機関の比重が大きいが、実態としては労働力需給調整においてそれが果たす役割は限られたものであったこと。最近年に、公共職業安定機関への役割期待が漸次高まっており、労

第126表　職業別入職者数の割合　(%)

職業＼経路	計	公共職業安定所	学校	縁故	広告	その他
合計	100.0	19.8	11.3	25.6	23.0	20.3
専門的，技術的，管理的職業従事者	100.0	10.6	24.1	23.1	11.2	31.0
事務従事者	100.0	25.7	22.3	23.2	14.7	14.1
販売従事者	100.0	13.2	11.6	24.7	31.9	18.6
農林・漁業作業者	100.0	16.9	0.0	29.9	6.5	46.7
採鉱・採石作業者	100.0	27.3	0.0	36.4	3.0	33.3
運輸・通信従事者	100.0	13.3	3.5	31.5	28.2	23.8
技能工・生産工程作業者	100.0	26.8	5.3	25.9	20.7	21.3
保安職業従事者	100.0	23.2	0.8	28.0	26.4	21.6
サービス職業従事者	100.0	14.0	5.0	27.9	32.9	20.2

〔備考〕 労働省「雇用動向調査」(1978年)。

働力需給に果たすその役割も増大している（第126表）が、労働市場と産業構造の諸変化にたいして、従来の体制では種々な限界が生じていること、を問題とし、高齢者、高学歴者、女子、パート・タイムの労働者の職業紹介にも十分に対応しうるように、公的職業安定機関の体制を整備するとともに、これまでは、抑制的規制の対象としていた人材センターや職業あっせん業など民営職業紹介事業の規制の緩和と内容の充実をはかることについての諸提言をおこなった。また、現行法制外の機関である労働者派遣事業については、それが実態として広範に波及していること、およびそれが労働力需要の性格（職種等）と労働力供給の性格（性、年齢、就業条件の選好）と関連しつつ増加の趨勢にあることから、それを労働保護法の観点からの具体的な条件を定めて制度的に認知し、規制条件を定めて、法制内の労働力需給システムに接合することを提言した。

職業訓練制度

日本の職業訓練制度は、もっとも基本的には事業内訓練、しかも職場内実務訓練（ＯＴＴ）によっておこなわれており、大部分の訓練活動は、法制内職業訓練制度のワク外で展開している。しかしながら、第二次大戦後、法制内職業訓練制度がある程度まで体系性をもって、徐々ながら発展を重ねてきた。一九八〇年四月現在の、法制内職業訓練施設と、その訓練生を同年の労働省予算によってみると、施設数は、公共職業訓練の場合、三九九校、認定事業内訓練の場合、九九一団体、訓練生数は、公共職業訓練の場合、年間延べ定員で二六万六四四七人、認定事業内訓練の場合、八万九五五〇名となっている（第127表）。公共職業訓練は、訓練生の年間延べ定員数からすると着実な伸びを示しており、一九七〇年からの一〇年間に二倍以上に増大している。認定事業内訓練の訓練生数は、一九七〇年から七八年までは減少しているが、その後は反転し増加しつづけている。職業訓練の種類からすると、養成訓練の訓練生が減少し、成人職業訓練生が増加し、また、職業転換訓練を主体とする能力再開発訓練の訓練生および身体障害者訓練の訓練生の増加が顕著であるといえる。また、法制内および法制外の職業訓練の展開を刺激するための、法制的制度の一つである技能検査の受験者はこの制度が発足した一九五九年以降一貫して増加しており、一級検定と二級検定の受験者の合計は、五九年の三・一万人から、七〇年までに、一〇・一万人に増加し、七九年には一五〇万人をこえた。法制内職業訓練の諸制度は、その内容を再編しつつ、日本の労働市場の制度体系のなかで次第に重要な意義をにないつつあるといえよう。職業訓練政策については、職業訓練法により、労働大臣は、職業訓練および技能検定に関する基本となるべき計画（職業訓練基本計画）を策定することになっており、一九七一年四月に第一次職業訓練基本計画（計画期間七一―七五年）が策定され、また、七六年六月に第二次計画（七六―八〇年）が策定されている。第一次の課題は能力再開発訓練システムの確立であり、第二次の課題は成人訓練システムの開発であった。第二次は八〇年をもって完了し、現在第三次の基本計画を策定する作業がおこなわれている。第三次の内容には、おそらく、最近年における年度職業訓練行政の運営方針がかなりに反映されるであろう。

昭和五五年度職業訓練行政の運営方針

一九八〇年四月一日付、各都道府県知事他宛て、労働省職業訓練局長通達「昭和五五年度職業訓練行政運営方針」は、①公共職業訓練体制の充実、②事業主等のおこなう職業訓練の振興、③特別

第127表 認定職業訓練の展開状況

	1980年		訓練生数の推移					
	施設数	訓練生数	1970	1974	1976	1977	1978	1979
公共職業訓練		人	人	人	人	人	人	人
養成訓練	367校	48,595	53,350	61,680	61,280	56,010	550,080	52,465
定時制訓練		4,770	4,770	4,770	4,770	4,770	4,770	4,770
能力再開発訓練	12校	74,142	66,120	73,825	75,175	60,904	69,333	75,227
農業者転職訓練			3,700	5,300	3,570	3,400		
港湾労働者訓練		200	75	200	200	200	200	200
成人職業訓練	2校	135,090	—	56,520	71,660	82,430	100,520	115,130
向上訓練			120	120	120	120	120	
身体障害者訓練	17校	2,570	1,720	2,110	2,240	2,190	2,230	2,400
指導員訓練	1校	1,080	700	1,080	1,080	1,080	1,080	1,080
合計	399校	266,447	130,435	205,605	220,095	211,104	233,333	251,272
認定事業内訓練								
養成訓練		72,000			110,400	80,000	75,000	72,000
共同		68,000	99,000	105,800	105,800	77,000	71,700	68,800
単独		3,200			46,000	3,000	3,300	3,200
成人訓練		17,550			5,400	6,500	7,800	11,700
合計	991団体	89,550	133,000	138,800	115,800	86,500	82,800	83,700
総計								

の援助を必要とする者にたいする職業訓練の推進、④技能評価制度の拡充、⑤職業訓練を通ずる国際協力の推進よりなっている。詳細は紙幅の都合上割愛を余儀なくされるが、①では、ⓐ委託訓練、速成訓練の積極的実施、ⓑ（総合高等職業訓練校の）技能開発センターへの転換促進、訓練科目の増設転換、ⓒ単位制訓練（モジュール訓練）方式の拡大、ⓓ離職者訓練促進費の交付、ⓔ離転職者にたいする能力再開発適応講習の実施、ⓕ向上訓練の充実、ⓖ養成訓練の質的向上、をかかげている。また、②では、ⓐ事業主等のおこなう職業訓練の振興、ⓑ在職労働者の教育訓練受講機会の拡大（有給教育訓練休暇奨励給付金制度および職業訓練派遣奨励給付金制度の充実）、ⓒ地域職業訓練センター等の設置、ⓓ人材カレッジの設置、ⓔ職業能力開発協会の育成強化、をあげている。また、それらの全体にわたって中高年齢層の能力開発ニーズの増大と、産業構造の転換（第三次産業の比重増大）への対応の重要性を強調している。

以上要するに、マクロの政策からもミクロの政策からも、高齢労働者対策が大きくうちだされたのが七九年から八〇年上半期にかけての政府の雇用政策の特徴であるが、それらのいずれからも第三次産業での需要の拡大と、その部門への労働力移動を前提としているのであるが、果たしてどうであろうか。八〇年五月に労働省が発表した「第三次産業雇用実態調査の概要」によれば、その調査対象は従業員三〇人以上の事業所で、一九七五年から七八年までの三年に従業員が一〇％以上増加した業種、その意味での相対的な「成長業種」を主体とする八〇〇〇事業所であったのにもかかわらず、労働時間、労働負荷、賃金や福祉施設につき、第二次産業の場合との対比においてさらに格段にきびしい状況が存在しているからである。

【参考資料】 (1)労働省「雇用対策基本計画」、(2)労働省職業安定局「昭和五五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』一九七九年各号、(4)労働省職業安定局雇用政策課『職業安定業務月報』、(5)同『雇用保険業務月報』

Ⅳ 賃金政策

概要□人事院勧告と給与法改正――人事院勧告／給与法改正と昇給延伸等の制度変更／最低賃金制の運用状況――地域別最低賃金の改定／適用状況と水準／失業対策事業の賃金

概要

一、本期間においては、賃金政策に顕著な変化はなかった。しかし、高齢化傾向と、財政再建対策とに関連して公務員の、人事制度の見直しが日程にのぼり、給与制度についてもその一環としての変更が問題となった。

一、人事院の給与に関する勧告（七九年八月）は、「史上最低」といわれた前年度を下回り、定昇をのぞき三・七〇％の引上げとなった。その配分では、中堅層の改善が相対的に大きかった。

一、地域別最低賃金は、全国平均で六・三％引き上げられ、二六二七円となった。

一、失対事業の賃金は、予算上、七・八％引き上げられた。

1　人事院勧告と給与法改正

人事院勧告　人事院は、七九年八月一〇日、国会と内閣にたいして、国家公務員の給与について報告と勧告をおこなった。人事院は同日、週休二日制についての報告・勧告をもおこなった(本年鑑 Ⅲ—Ⅱ「政府の労働政策」参照)。また、八月九日、総理府総務長官にたいし、定年制について書簡を送った人事院は、その広報紙を通じ、将来、定年制が実施される場合には、公務員のライフサイクルのワク組が明確になり、それを前提とした給与制度の見直しが必要となるであろうと述べている。

給与に関する報告によれば、給与法の適用をうける一般職の国家公務員は、約五〇万人（このうち行政職俸給表(一)(二)の適用者は約二九万人）であった。七九年四月現在における行政職関係の基準内給与についてみれば(四月遡及改定分をふくめ)、七三七三円（三・七〇%）民間が公務員を上回っている。扶養家族手当、住宅手当において民間が上回っている。一方、特別給与の支給月数は均衡している。消費者物価指数は四月現在で、前年同月にたいし二・六%上昇している。標準生計費は増大している。以上のような諸事情を勘案して、報告は給与改定をおこなう必要があるとした。

勧告の主な内容は以下のとおりである。

① 俸給表の改定——各俸給表の改定を提示しているが、それについての人事院の「説明」はつぎのとおり。

「行政職俸給表については、民間給与の傾向等に照らし、世帯形成時に対応する職員の給与の引上げを軸として中堅層職員の給与の改善に重点を置きつつ改定を行うとともに、他の職種の職員の俸給表については、これとの権衡を基本とし、民間給与の実態をも考慮した改定を行うことにより、全俸給表の全等級にわたる改定を行った。

なお、指定職俸給表については、昨年改定を見送ったという経緯があり、また、従来から参考としてきた民間企業の役員の報酬との間にかなりの差を生じてきている（役員報酬は、昨年五%、本年九%程度の上昇）が諸般の事情を勘案し、この際は行政職の給与改定を上回らない程度の引上げにとどめることとした。

(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）九万三二〇〇円（現行九万五〇〇円）、短大卒（中級試験）八万三九〇〇円（現行八万一四〇〇円）、高校卒（初級試験）七万八九〇〇円（現行七万六六〇〇円）とした。

(2) 職種別の改善に当たっては、大学、高等専門学校の助教授以下の若手教官について義務教育諸学校等教員の給与との関係を考慮した改善を行ったほか、税務職員、公安職員及び研究員についても配慮した。

(3) 各俸給表の各等級の高位号俸については、昨年に引き続きそ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」。

② 諸手当については、扶養手当の引上げ等について以下のとおり勧告している（「説明」による）。

(1) 扶養手当について、民間におけるこの種の手当の支給状況等を考慮して、支給月額を次のとおり引き上げることとした。

配偶者　一万円（現行　九〇〇〇円）

配偶者以外の扶養親族のうち二人　各三〇〇〇円（現行二七〇〇円）、ただし、配偶者のない職員の場合には、扶養親族のうち一人は六五〇〇円（現行五五〇〇円）

なお、その他の扶養親族については、現行（一人につき一〇〇〇円）のままとした。

(2) 通勤手当のうち交通機関等利用者の手当について、民間における支給状況及び職員の通勤の実情を考慮し、運賃相当額が全額支給限度額（一万五〇〇〇円、すえ置き）を超える場合に支給する二分の一加算の限度額を二五〇〇円（現行二〇〇〇円）に引き上げることとし、これに伴い最高支給限度額を一万七五〇〇円（現行一万七〇〇〇円）に改めることとした。

なお、自転車等の交通用具使用者の手当額については、民間において同種手当を改定した事業所の割合が少ない等の事情にかんがみ、本年は改定しないこととした。

(3) 借家・借間居住者に対する住居手当について、本年五月、公務員宿舎の使用料が引き上げられたこととの均衡を考慮して、一カ月当たり七〇〇〇円（現行六〇〇〇円）を超える家賃、間代を支払っている職員に対して支給することに改めるとともに、支給月額については民間における支給額の状況等を考慮して、家賃、間代と七〇〇〇円（控除額）との差額が全額支給限度額（七五〇〇円、すえ置き）を超える場合に支給する二分の一加算の限度額を五五〇〇円（現行五〇〇〇円）に引き上げることとした。

なお、この改定によりその支給額が従来の額を下回ることとなる者については、昭和五五年三月三一日までの間、経過措置を講ずることとしまた、持家居住者に対する手当については、現行どおりとした。

以上のほか、医療職俸給表(一)にかかわる初任給調整手当について、本項末尾掲載のとおり勧告している。

③ 期末勤勉手当については、民間と均衡しており、年間四・九カ月の現状どおりとした。

④ その他の重要な点としては、高年齢者について昇給停止をうちだした。

⑤ 改定の時期は原則として、七九年四月一日とした。

この勧告の特徴などについてみれば以下のとおりである。まず引上げ額は、報告に示されている七三七三円の民間との較差を埋めるもので、率に表示すれば三・七〇％の引上げである。時系列的には第128表のとおりとなり、これは一九六〇年以降の最低である。なお年間定昇分二・二八％、四五四五円を加えると五・九八％、一万一九一八円となる。

官民較差は、第129表のように埋められることとなり、俸給表以外では扶養手当による部分が大きい。また俸給表においても、世帯形成時に対応する中位等級の改善が相対的に大きく（第130表）、行政職俸給表(一)では、五等級、六等級において三・七％、三五歳前後に見合う五等級七号俸で三・九％（最高）の引上げ率となっている。このように、全体としての改善がわずかであるなかで、生計上の負担の大きい層にたいする配慮がなされたと考えられる。他方、初任給については、民間産業における抑制気味の状況から、引上げ率は低く、前の引用のように、高卒（初級試験採用者、八等級三号俸）、大卒（上級乙種試験採用者、七等級一号俸）について、俸給月額部分につき、三・〇％の引上げとなった。

今回の勧告の他の特色は、前年の勧告で指摘した高年齢者の給与について昇給停止をうちだしたことである。このことの運用は人事院規則によるとしているが、人事院は、勧告の解説で以下のように述べている。「措置の内容は、五六歳以上で人事院規則で定める年齢を超える職員は、特別の場合を除き、昇給しないこととするというものですが、ただ、その実施に当たっては、当面五八歳を超える職員の昇給を停止し、五六歳を超える職員で五八歳に達しない者に

第128表　人事院勧告の推移

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
79	9,959	6.0	7,373	3.70

第130表
等級別改善率

等級	改善率
計	3.5%
1等級	3.4
2	3.4
3	3.5
4	3.5
5	3.7
6	3.7
7	3.4
8	3.0

〔備考〕 行政職俸給表(一)による。

第129表　官民較差と改善の内訳

項目 / 区分 / 年		53年 額(円)	53年 率(%)	54年 額(円)	54年 率(%)
官民較差	較差	6,245	3.30	6,181	3.10
	積み残し	1,024	0.54	1,192	0.60
	計	7,269	3.84	7,373	3.70
俸給表改定		5,947	3.15	6,115	3.07
諸手当改善	扶養手当	867	0.46	784	0.40
	住居手当	—	—	20	0.01
	通勤手当	71	0.03	26	0.01
	計	938	0.49	830	0.42
はね返り等		384	0.20	428	0.21
合計		7,269	3.84	7,373	3.70

ついては、その昇給期間を一八月とすることとしています。なお、ここで五六歳という年齢を取り上げているのは、当該年齢が官民の給与の逆較差の特に大きくなる年齢層であること、及び民間でも給与上の取扱いの一つの節目とされている年齢であること等によるものです。また、この措置は、来年の四月一日から実施することとしていますが、実施の時点で五八歳を超えている職員のうち現行の延伸措置による昇給をしていない職員等については、所要の経過措置を講ずることとしています」（『人事院月報』七九年一〇月号）。

人事院勧告にたいし、公務員共闘は、官民較差五%以下でも勧告を出させたことは運動の成果であるが、七九春闘の民間賃上げ率が前年を上回ったにもかかわらず、勧告では低下し、史上最低となったことは、公務員の生活実態を無視したものである、定年制導入を意識した高齢層の給与体系改悪などは不当であるなどの反対声明を発表した。全官公も、史上最低の勧告に不満の意をあらわすとともに、高齢化社会を迎えての望ましい配慮がみられないと批判声明を発表した。

【人事院の給与勧告（七九年八月）】

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を改正することを勧告する。

一　改定の内容

㈠　俸給表

現行の俸給表を別記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

①　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一八万五〇〇〇円とすること。

②　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三万六五〇〇円とすること。

2　扶養手当について

手当の月額を配偶者一万円、配偶者以外の扶養親族のうち二人までは各一人につき三〇〇〇円（配偶者がない職員の扶養親族にあっては、そのうち一人を六五〇〇円）とすること。

3　住居手当について（略、本文参照）

4　通勤手当について（略、本文参照）

㈢　その他

五六歳以上で人事院の定める年齢を超える職員は、特別の場合を除き、昇給しないものとすること。

二　改定の実施時期

この改定は、昭和五四年四月一日から実施すること。ただし、㈢については、昭和五五年四月一日から実施すること。

給与法改正と昇給延伸等の制度変更

政府は、七九年一一月二二日の閣議において、人事院の給与勧告について、一般の公務員について勧告どおり実施する方針を決定した。しかし、一般職公務員の指定職（中央省庁の局次長、部長以上）と特別職公務員の相当職以上の引上げ実施時期を一〇月とすること、来年度以降の定昇制のあり方について人事院の意見を求めること、つぎの通常国会に退職手当改正法案を提出し、「民間に比較して高い」退職手当の是正を求めることを決定した。定年制および退職手当改定案は第九一回国会に提出されたが不成立となった。

通常の給与改定については、第九〇回臨時国会に給与法改正案が提出され、七九年一二月一一日成立、翌一二日公布施行された。改正された内容は、指定職俸給表改定の実施時期（七九年一〇月一日）をのぞき勧告どおりである。また、法律改正にともない人事院規則が改定された。そのうち重要なものは高齢職員の昇給停止に関するものである。高齢職員に関する制度変更は以下のとおりである（『人事院月報』八〇年一月号）。

①　給与法第八条の第六項から第九項までの規定が改正され、一九八〇年四月一日以降は、五六歳以上の職員についてはその昇給期間を延伸し、人事院の定めるところにより一八月または二四月とするとともに、五六歳以上の職員のうち人事院規則で定める年齢を超える職員は昇給しないこととされた（第八条第九項新設）。ただし、当該人事院規則で定める年齢を超える職員であっても勤務成績がとくに良好である者については、人事院規則の定めるところにより昇給させることができることとされている。

今回の改正で、五六歳以上の年齢で人事院規則で定める年齢を超える職員は昇給しないこととされたが、個々の職員への昇給の急激な変化を避けるため、必要と認められる限度で所要の経過措置を講じることとされた。

③　五六歳以上の職員の昇給に係る昇給期間、昇給しないことと

なる年齢等実施の具体的内容、経過措置の適用を受ける職員の範囲及び措置の内容の詳細については、追って人事院規則で定められることとなった。

前記の規定をうけて、人事院は八〇年二月一二日、人事院規則九―八を改定した。その主要点は以下のとおりである（『人事院月報』八〇年五月号）。

(1) 五六歳以上の職員の昇給期間については、五六歳に達した日後の最初の昇給にあっては一八月、その後の昇給にあっては二四月とした。

(2) 昇給しないこととなる職員の年齢については、一般的には五八歳としたが、行政職俸給表(二)又は医療職俸給表(一)の適用を受ける職員については特例を設け、六〇歳とした。（以下「一定年齢」という）

(3) 一定年齢を超える職員に対する経過措置については、次のとおりとした。

① 施行日において一定年齢を超えている職員

(イ) 一定年齢に達した日（一定年齢の誕生日の前日をいう。）に受けていた俸給月額の二段階上位の俸給月額までの昇給を認めた。

(ロ) 昇給期間は、改正前の昇給延伸措置の例により、一定年齢に達した日後の最初の昇給である場合にあっては一八月、二回目の昇給である場合にあっては二四月とした。

② 施行日後に一定年齢を超える職員（施行日においては一定年齢に達していない職員）

(イ) 施行日の前日に受けていた俸給月額の二段階上位の俸給月額までの昇給を認めた。

(ロ) また、一定年齢に達する日以前の最後の昇給が施行日から二年以内（昭和五七年三月三一日まで）である者については、更に一段階上位の俸給月額までの昇給を認めた。

(ハ) 昇給期間は、その昇給の直前の昇給が一二月昇給である場合にあっては一八月、一八月昇給である場合にあっては二四月とした。

(4) 特別昇給制度については、特別昇給が特に勤務成績の良好な職員について行われるものであることを考慮し、一定年齢を超える職員についても厳正な運用を前提として、これを適用することとした。

2 最低賃金制の運用状況

地域別最低賃金の改定

最低賃金制運用の中心となっている地域別最低賃金については、一九七七年一二月の中央最低賃金審議会答申により、中央で目安が定められることとなっている。労働大臣の諮問にたいし、七九年七月二六日、中央最低賃金審議会（所沢道夫会長）は、七九年度地域別最低賃金額改定の目安について答申をおこなった。

答申の骨子は、前年度と同様の方式により、地域別最低賃金の水準を四ランク（A～D）にわけ、各ランク別に一六〇円、一五五円、一五〇円、一四五円を引き上げるとするものである。なお、前年度の地方最低賃金審議会の審議に当たり目安が強い拘束力をもつとの指摘があったため、答申は、目安を地方最低賃金審議会が「全国的なバランスを配慮するという見地から参考にされるべきもの」であるとし、その「審議決定を拘束するものではない」ととくに付言している。

この答申を参照して、地方での審議がおこなわれ、ほぼ八月末までに答申がなされ、けっきょく第131表のように七九年度の金額が決

められた。『労働時報』によれば、目安答申は、公益・労働委員の賛成、使用者委員反対で多数決となっていたため、地方最低賃金審議会においても、全会一致の答申が減少したこと、異議申立が増加したことなどの特徴がみられた。また、京都府においては、目安が都道府県単位になっているのにたいし、条件の違いを理由に北部と南部の二本建としたことが注目された。なお、目安どおり決定したものは三五道府県、目安プラス二円が二都県、目安プラス一円が八県、目安マイナスが一県、その他が一県であった。

適用状況と水準

八〇年三月末現在における、最低賃金の適用状況は第132表のとおりである。産業別最低賃金のうち二件（石炭鉱業および金属工業等）は中央の審議会方式によるものである（適用労働者三万人）。その他は地方別に決定され、第133表、表側の一〇産業におけるものである。労働協約の拡張方式は、地区的な塗料製造業などにみられる。

第131表　1979年度地域別最低賃金決定状況

	日額	発効月日
北海道	2,507	10月3日
青森	2,373	10月20日
岩手	2,373	10月18日
宮城	2,452	10月7日
秋田	2,376	10月18日
山形	2,380	10月14日
福島	2,414	10月17日
茨城	2,564	9月30日
栃木	2,560	10月14日
群馬	2,560	12月22日
埼玉	2,685	9月30日
千葉	2,694	10月12日
東京	2,795	12月12日
神川	2,788	9月30日
新潟	2,542	10月13日
富山	2,570	10月5日
石川	2,576	10月1日
福井	2,547	10月6日
山梨	2,582	10月10日
長野	2,577	10月17日
岐阜	2,649	10月11日
静岡	2,655	10月12日
愛知	2,723	10月20日
三重	2,649	10月8日
滋賀	2,552	10月25日
京都	(南部)2,740 (北部)2,600	10月6日
大阪	2,796	9月30日
兵庫	2,676	9月30日
奈良	2,503	10月18日
和歌山	2,576	10月6日
鳥取	2,426	10月5日
島根	2,414	10月3日
岡山	2,511	10月11日
広島	2,514	10月4日
山口	2,503	10月17日
徳島	2,431	10月1日
香川	2,432	10月5日
愛媛	2,431	10月7日
高知	2,435	10月1日
福岡	2,531	10月18日
佐賀	2,373	10月17日
長崎	2,372	1月26日
熊本	2,373	10月8日
大分	2,373	10月11日
宮崎	2,372	12月15日
鹿児島	2,372	10月25日
沖縄	2,373	10月8日

第132表　決定方式別の最低賃金決定状況

（1980年3月末現在）

決定方式	決定件数	適用労働者数	重複を除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）	389	35,152	35,151
(1) 産業別最低賃金	342	17,336	17,336
(2) 地域別最低賃金	47	35,152	17,815
2. 労働協約に基づく地域的最低賃金（法第11条）	5	5	1
合計	394	35,152	

〔備考〕 1) 労働省『最低賃金決定要覧』による。
2) 重複を除く実質的適用労働者数は，より高い最低賃金額が適用されるもの。

これらの最賃金額は第133表のとおりで、地域別最低賃金の平均は二六二七円である。

第133表　地域別・産業別の最低賃金平均額

地域別および産業別	1979. 3 .31	1980. 3 .31
地域別最低賃金	2472円	2627円
産業別最低賃金		
地方決定の計	2802	2954
食料品	2679	2839
繊維	2609	2757
木材・家具	2751	2900
パルプ・紙	2777	2937
出版・印刷	2875	3037
窯業・土石製品	2739	2897
機械・金属製品	2900	3050
自動車整備	2815	2995
卸売業小売業	2789	2939
その他	2852	2986
中央決定(鉱業)	4299	4420

〔備考〕 1) 労働省『最低賃金決定要覧』による。
2) 金額は適用労働者の加重平均による。
3) 適用労働者の算定は1978年事業所統計調査による。

の考え方に沿ったもので、前年度同様の賃金の決め方で、賃金表の構成（甲三区分、乙五区分）、地域単位（市町村の区域による）、賃金額の決定（一時間当たりによる。乙賃金表では民間準拠、甲賃金表では民間を参照し実態を考慮）などについて述べている。

この答申により賃金が決められたが、その水準は予算上、一日当たり（一日の時間数は六時間および七時間の就労者ウェイトによる平均）、三三八八円で、前年度の三一四二円六七銭に比較し七・八%の引上げとなった。制度の近況および賃金の推移は本年鑑第50集を参照。

【参考資料】 (1)『人事院月報』、(2)『賃金実務』、(3)『賃金と社会保障』、(4)『季刊フォーラム』二一号

3　失業対策事業の賃金

失業対策事業の賃金は、労働大臣が失業対策事業賃金審議会の意見を聴いて定める制度となっている。一九八〇年度の賃金について、同審議会（大河内一男会長）は、八〇年三月一四日、労働大臣に答申をおこなった。答申は、一九七六年の「失業対策調査研究報告」

V 社会保障

概要□医療制度の動向――健康保険法の改正問題：第九一国会での審議経過／健保法、厚年法改正四党修正合意事項／四党修正合意事項の特色／老人保健医療制度の創設問題：竹下蔵相・野呂厚相の覚書／厚生省の「老人保健医療制度大綱案」／公的年金制度の改革問題――社会保障制度審議会の建議（二階建年金で六五歳から）／厚生年金・国民年金法改正問題／厚生省の厚生年金法改正案／共済年金改正法案の成立／社会福祉の動向――老人ホームの費用徴収基準の改定

概要

一、三年越しの課題となっていた健康保険法改正案は、第九一国会では廃案とされた。しかし、この国会審議の過程で自民、社会、公明、民社の四党により、政府原案の大幅修正、四党合意事項および協議・確認事項が成立した。審議の焦点は、給付水準をどの程度にするか、保険料率をどの程度引き上げるかにあった。四党合意の修正案では本人・家族同一給付水準の原則、本人一〇割給付の原則は修正されたが、保険外負担の解消等医療保険の周辺問題については一定の前進措置がとられた。

一、老人保健医療制度の発足をめぐって、〈竹下蔵相・野呂厚相の覚書〉がかわされ、八一年度発足が確認された。すでに小沢厚相私案につづいて橋本厚相私案が公にされているが、厚生省は異例の〝白紙諮問〟を社会保障制度審議会におこなうとともに、事務次官を本部長とする「老人保健医療対策本部」を発足させ、厚生省案として「老人保健医療制度大綱案」をまとめた。これにもとづき同省では「老人保健医療法」案の作成をはかり社会保障制度審議会に諮る予定である。

一、社会保障制度審議会は七七年一二月の建議につづいて七九年一〇月、首相宛てに「高齢者の就業と社会保険年金――続・皆年金

下の新年金体系」を建議した。この建議の特徴は、基本年金と社会保険年金のいわゆる「二階建年金方式」と呼ばれるものであるが、前回が基本年金に重点をおいていたのにたいし、今回は社会保険年金に重点をおき、支給開始年齢を六五歳としたことから高齢者の就業・雇用確保にウェイトがおかれている。

一、厚生年金、国民年金の改正法案が、第九一国会に提出された。この厚生年金の改正で最大の問題となったのは、支給開始年齢の六五歳引上げであった。これにたいし社会保険審議会、社会保障制度審議会とも雇用対策の不備などを理由に批判の答申を提出した。このため厚生省は、この項目を訓示規定として国会に提出したが、結局、廃案となった。

一、共済年金改正法案が第九一国会で成立した。この結果、注目されていた支給開始年齢は五五歳から六〇歳へ引き上げられることになった。この改正には、雇用保障との関連に十分配慮するなどの付帯決議が付された。

一、社会福祉面では〈竹下蔵相・野呂厚相の覚書〉によって、八〇年度の児童手当制度の見直しは見送られたが、八一年度に実施されることになった。社会保障・社会福祉全般にわたって、財政再建とからんだ福祉見直し論議がおこなわれ、「高福祉・高負担」政策が政策の基調にされているが、その一環として、老人ホームの費用徴収基準が改定され、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム入所者から応分の費用徴収が八〇年八月から実施されることになった。

1　医療制度の動向

1　健康保険法の改正問題

第九一国会での審議経過　一九七八年五月、第八四回通常国会に提出されて以来、継続審議四回、廃案になること二回、しかも、その間ほとんど実質的な審議がおこなわれないまま三年越しの課題となっていた健保法改正案は、厚生年金保険法等改正案（国民年金法をふくむ）とともに、第九一回通常国会において、自民、社会、公明、民社の四党の合意（共産党は廃案を主張）のもと、衆議院で継続審議とされ、第九二回臨時国会冒頭で可決成立するものとみられていた。しかし、社会党が提出した内閣不信任案決議案が衆院本会議で可決され、五月一九日急遽衆院解散となったため、この健保法改正案をはじめ審議中の法案すべてが廃案となった。

厚生省は、①過去の経過や、②国民医療費が昭和五三年度に一〇兆円を突破、五年後には約二〇兆円に達することが推計される、③現行法では政管健保の一四〇〇億円の累積赤字を解消、財政建て直

しをはかることが困難であること、④さらに医療保険制度の抜本改正の第一歩である今回の健保改正法案が成立しないと、五六年度に予定している老人保健医療制度の創設などつぎのステップに踏みだせない、などを理由にその成立を期していた。しかも国会後、参議院選挙を控えていることもあって、健保法改正をめぐる審議は異例の経緯をたどることになった。政府与党みずから、三次にわたって修正案を提示し、これにたいし社会、公明、民社三党案が示され、自民党と社会、公明、民社の三野党との国会対策委員長会談で合意を得て落着し、「健保法案並びに厚年法案等の四党修正合意事項」としてまとめられた(四月二五日)。さらにこの合意にもとづいて一四項目の「協議・確認事項」が整った（うち二項目にわたって与野党が対立している)。

健保法、厚年法改正四党修正合意事項

「健保法案並びに厚年法案等の四党修正合意事項」および「協議・確認事項」は、健保法改正案が廃案になった以上、すべて白紙にもどることになるが、政府はふたたび次期国会に政府原案を提出する意向を示している。現行法と政府改正原案のおもな内容、四党修正合意事項、さらに一四項目の「協議・確認事項」を示すとつぎのようである。

【健保法案並びに厚年法案等の四党修正合意事項】

健保関係

①入院＝本人十割（負担分一日一千円ただし最高二万円頭打ち）　家族九割

外来＝本人九割　家族八割

入院本人の負担分については給食料相当額（一千円）とする。

②高額療養費＝三万円（低所得者一万五千円）

③保険料率については、弾力条項の上限を千分の九一とし、保険財政の推移をみて適正に対処する。

④本人家族の同一給付については、保険財政の推移、他の医療保険との均衡等を考慮して検討し、可及的すみやかに実現に努める。

⑤その他については、四党間で協議、確認する。

年金関係

①支給開始年齢に関する訓示規定を削除する。

②四十歳未満の妻を遺族年金の支給対象から外すことを削除する。

③保険料率を政府案から千分の三下げる。

第134表　健保法の現行法，改正案のおもな内容の比較

	現行法	政府改正案
給付	本人　10割 家族　7割	本人・家族とも同一水準
平均給付率	88%程度	83%程度
患者負担	初診　600円 入院1日　200円 家族3割	初診　1,000円 入院1日　1,000円 薬剤・歯科材料の半額
高額療養費負担限度(月額)	39,000円	20,000円 (低所得者は　10,000円)
保険料率	・保険料率1,000分の80 ・特別保険料率1,000分の10 ・保険料率の上限1,000分の80	・保険料率，ボーナスを算入して1,000分の70 ・特別保険料は廃止 ・保険料率の上限1,000分の80
標準報酬上限	38万円	47万円

【協議・確認事項の要旨(五月一三日)】

(1)本人・入院一部負担は二万円頭打ち、高額療養費の自己負担限度額を低所得者の場合一万五千円とする、(2)低所得者の範囲を市町村民税の非課税者とする、(3)標準報酬の上限は当面四七万円とする、(4)保険料率の弾力条項発動の条件は、(7)の累積赤字の処理の場合を除き現行通り医療費改定給付改善が行われた場合とする、(5)国庫負担は給付費の一六・四%から二〇%の範囲内および特別保険料の二〇%とする、(6)省略、(7)五七年度末までに四九年度以降の累積赤字を解消する、(8)健保組合の保険料率は上限を千分の九五とし、被保険者の負担限度を千分の四五とする、(9)財政調整は健康保険組合間において実施する、(10)健保組合の附加給付は主務官庁の認可を受けて健保組合の規約によって実施できる、(11)薬価基準等を適正に定めるための厚生大臣の調査権に関する改正規定を加えること、(12)保険医療機関等に対する指導・監査の際の立会に関する改正規定を加えること、(13)省略、(14)保険外負担の改善については、基準看護病院において重症者が一定の部屋ないし病床に収容された場合に基準看護加算のほかに特別加算を設けること、この看護特別加算の対象となる重症者が、個室または二人部屋に収容された場合には、室料のほかに特別加算を設けること、唇裂口蓋裂患者の歯列矯正、小児歯科関連項目等、保険の給付外となっているものを保険給付の対象とすること、三人部屋以上での差額徴収を完全に解消すること。

四党修正合意事項の特色

以上が四党修正合意事項および協議・確認事項の内容であるが、健保関係にかぎってその特色を列記すればつぎのごとくである。

政府改正案では、①一九二二年の健康保険法制定以来の〝働いている本人は自己負担なし〟の原則から本人・家族とも同一給付率の原則がとり入れられた。この点、国際的な社会保障制度の原則を踏襲するものだが、給付率を引き下げての同一給付となることが懸念され、このため総評や国民春闘共闘会議は、本人・家族の給付率は同一とし一〇割給付を要求していた。自民党第三次修正案では、入院本人一〇割、家族八割、外来本人九割、家族八割、そして保険料率引上げ上限を一〇〇〇分の八九とすることが示された。これにたいして野党三党は頭初、同一給付水準と現行給付水準の確保を確認していたが、この三次案を受けて、㋑家族の入院八割を九割に引き上げる、㋺財政事情から保険料率を一〇〇〇分の五引き上げること もやむを得ない、その反面、㋩年金改正の保険料率引上げ幅を一〇〇〇分の五縮小せよと主張。その後自民党と三野党との協議の結果、前述の合意事項にみられる内容に落着することになった。とくに保険料率の上限を一〇〇〇分の九一とする点については、当面の保険料は一〇〇〇分の八六で社会保険審議会に諮問して引き上げるとされている。結局、本人・家族同一給付水準の原則、本人一〇割給付の原則ともくつがえされることになった。

給付水準は政府管掌健康保険の財政試算によると、本人の給付率は入院の場合現行の九九%から九四%に、外来の場合九八%から九〇%に、歯科は九八%から九〇%に低下、入院、外来、歯科を通じた本人の給付率は、現行の九八%から九一%にダウンすることになる。これにたいして家族は入院、外来ともに現行の七割給付がアップされ、入院の場合現行の八四%から九三%に、外来の場合七一%から八三%に、歯科の場合七〇%から八〇%に引き上げられ、平均してみて七六%から八七%にアップされることになる。以上の本人と家族を合わせた平均給付率は現行の八八%、政府改正案の八三%から八九%にと一%程度上昇するものとみられている。

②保険外負担の解消等医療保険の周辺問題では、日本医師会等の反対を押しきって薬価基準の改定等によって医療費のムダを排除す

るための薬価の調査、保険医療機関の指導、監査について改正規定を加えたことと、差額ベッド、付添看護、歯科差額などの保険外負担の解消に関する一定の改正規定が加えられた。

③財政調整については、各医療保険制度間の財政調整にはふれず、健保組合間のみの財政調整しか規定されていない。

④政府改正案では、薬剤、歯科材料の半額患者負担が規定されていたが、これは患者の受診を適正化するためか、医療担当者の薬剤の過剰な使用を適正化するためのものか問題があったが削除された。

以上が四党修正合意事項および協議・確認事項の内容とその大まかな特色であるが、衆・参院同時選挙後の与野党の新勢力分野によってどのようなゆきとなるかが注目されている。

2　老人保健医療制度の創設問題

竹下蔵相、野呂厚相の覚書　老人保健医療制度の創設問題は、これまで一二年余の経過を経ているが一九七八年一一月、当時の小沢厚相は、①市町村が実施主体となって、六五歳以上を対象に予防給付を、また七〇歳以上に医療給付をおこなう、②その費用は国、都道府県、市町村、事業主および住民がほぼ現行の負担割合に応じて拠出する、③所得に応じた受給者の一部負担制を導入するといった考え方で、各医療保険制度から老人医療のみをとり出して特別の制度をつくるといういわゆる「別建方式」を私案のかたちで提案した。これにたいして、七九年一〇月前橋本厚相は、別建方式でなく、現行制度を前提として、七〇歳以上の老人医療費の三割程度を各保険制度が負担して財政調整をし、浮いた国庫負担と受益者負担で四〇歳以上の住民のために、市町村が保健事業をおこない、給付は七〇歳以上の医療を無料として、四〇歳以上を対象に予防を実施するという「財政調整方式」を「私案」のかたちで明らかにした。

このような動向のなかで、財政制度審議会(蔵相の諮問機関)は、八〇年度予算編成にあたり同年一一月一二日第二特別部会を開き、老人医療無料化制度、児童手当制度、結核公費負担制度の三問題について審議した。その結果、①老人医療については、国民健康保険を通じた公費負担の増加を抑えるため、各保険間で財政調整するほか、患者の一部負担を導入する、②結核は公費優先負担を一般の保険医療に切りかえる、③児童手当制度は廃止もふくめて再検討し、存続させる場合は費用負担のあり方を改めるなど、制度の変更や受益者負担の導入を提唱し財政負担の軽減をとなえる大蔵省の主張を支持する意向を明らかにした。

これを受けて大蔵省は、八〇年度の予算原案で老人医療の有料化(老人保健医療制度の実施)、児童手当の所得制限の拡大等を厚生省に提示し八〇年度実施を主張した。ところが、これにたいして厚生省が、大臣折衝で、八一年度実施を主張したため、自民党三役立合いのもとで一二月二八日竹下蔵相と野呂厚相のあいだで「五六年度実施」が再確認され覚書が交わされた。その覚書の内容はつぎのとおり。

【竹下蔵相・野呂厚相の覚書（一九七九・一二・二八）】

一、児童手当制度について
　児童手当制度については、制度の存廃、費用負担のあり方、所得制限の適正化を含め、その基本的見直しを進め、昭和五十六年度に所要の制度改正の実施を図る。
二、老人保健医療制度について
　老人保健医療制度については、財政調整、受益者負担の導入、保健事業の拡充等を含めその基本的見直しを進め、昭和五十六年度に所要の制度改正の実施を図る。このため、できるだけ早い機会に関係審議会に諮問するものとする。
三、所得制限について
　社会保障施策の所得制限全般についても所要の見直しを進め、昭和五十六年度において、その適正化を図る。

この覚書により、八〇年度には児童手当、老人保健医療は、現行の制度内容で実施することとなった。しかし、厚生省は覚書の三項目の八一年度実施を義務づけられることになった。
　また、八〇年一月、行政管理庁は「公費負担医療に関する行政監察結果に基づく勧告」をした。そのなかで老人医療無料制度について真に医療を必要とする老人にたいして適切な給付を確保するとともに、今後の老齢化社会を展望する観点に立って現行制度の見直しをおこない、効果的な老人保健医療対策を確立するなど健やかに老いるための方策を早急に実現するよう提言した。

厚生省の「老人保健医療制度大綱案」

　こうした状況をうけて厚生省は、老人保健医療制度の八一年度実施をめざし、八〇年三月三一日、社会保障制度審議会に異例の〝白紙諮問〟をおこなった。「老人保健医療対策に関する基本方策」の諮問がそれである。この諮問に際し、厚生省は「現行老人保健医療対策の問題点」として、①医療費保障へ偏重し保健サービスの一貫性が欠如している、②老人医療費の負担に不均衡がある、③医療資源が十分効率的・合理的に配分・利用されていない点、などをあげた。しかし白紙諮問であるため、審議会委員の中から〝責任の押し付けである〟といった批判も出され、このため、早い機会に厚生省の考え方を審議会に示すことになった。そこでの焦点は、別建方式か現行制度の改善（財政調整方式）か、いわば小沢私案か橋本私案か、あるいは折衷方式か、医療保険制度との関係をどうするかといった点にあった。厚生省はこの問題に挙省体制でとりくむため、六月一七日に事務次官を本部長とする「老人保健医療対策本部」を発足させることになった。これによって厚生省案がどうまとめられるか注目されていた。
　こうしたなかで厚生省は八月九日、厚生省案として「老人保健医療制度大綱案」をまとめた。主な内容は、①現行の保険制度とは別建てとする、②費用は国、地方公共団体、各医療保険制度が共同で費用を負担し、事業は市町村がおこなう、③事業のうち治療は、七〇歳以上を対象とし、四〇歳以上は保健サービスの対象とする、④原則は無料だが、所得に応じた一部負担方式を導入する、などである。
　斎藤厚相のもとでまとめられたこの大綱案は、小沢構想を基礎にし、これに橋本構想の「四〇歳以上の中高年を対象とした保健事業」をとり出して加えたかたちになっている。とくに、財源を共同負担方式とし、小沢構想の事業主と住民の代わりに「各保険制度」をとり入れたことが特徴となっている。
　斎藤厚相は、この大綱案をさらに詰めて、「老人保健医療対策本

部」会議で最終決定し、これにもとづいて新たに「老人保健医療法」（仮称）案を作成した上で、九月中にも社会保障制度審議会に諮り了承を得て、次期通常国会に法案を提出し、八二年度から新制度を創設する意向を示している。

2　公的年金制度の改革問題

社会保障制度審議会の建議——二階建年金で六五歳から支給

社会保障制度審議会は、七九年一〇月一八日に「高齢者の就業と社会保険年金—続・皆年金下の新年金体系」を首相に建議した。今回の建議は七七年一二月の建議の続編というべきものであり、前回が基本年金を重点としていたのにたいし、今回は社会保険年金に重点をおき、支給開始年齢を六五歳としている。そのため高齢者の就業問題にかなりのウェイトをおいているが、建議書は「序説・高齢化社会と基本年金、第一・高齢者の就業、第二・社会保険年金の再編成、結び」からなっている。

【建議書の要旨】

序説　①所得型付加価値税・年金税を財源とする基本年金の創設によって国庫負担二兆五〇〇〇億～三兆円の廃止により国の財政再建に役立つこと、②国民の経済的負担力の上に立つ年金財政の安定と確立の方向を示している。そして基本年金は現在の公的年金とは別個に新設し、厚生年金、国民年金などからは国庫負担分がとり除かれたものが基本年金の上に接合される。この基本年金については老人夫婦世帯の家計費における経常的部分のおおむね二分の一を基準とし、六五歳以上の国民に対し、年齢のみを条件として均一の定額で支給する。

第一部・高齢者の就業　①高齢、若齢人口の将来推計を示し、将来増加する高齢者とこれを扶養する若齢者の関係を明らかにし、今後の負担がいかに大きくなるかを示すことによって支給開始年齢を六五歳にすることの国民的合意を得ようとしている。②支給開始年齢を六五歳に引上げた場合の措置として、定年延長の目標は当面六〇歳とされているが、これが達成された暁には、六〇歳を超える定年延長のほか、勤務延長、再雇用などにより、六五歳までの継続雇用が可能となるよう必要な施策を講ずるが、この場合、賃金体系、昇進システムなどに関係するため労使の自主的対応に依拠する面が多いことは否定できないとしている。

第二部・社会保険年金の再編成　①基本年金の上に上積みされる社会保険年金は、この上積みによって老後生活への経済的基盤が確立されるとの認識に立っている。②支給開始年齢は基本年金と同様に六五歳となっているが、坑内夫、船員等の特殊な職種や長期失業者には、五年程度引下げ早期支給する。そして、年金と雇用保険の給付の重複をさけるため、六五歳以上の者に対しては原則として年金を中心として雇用保険の失業給付は支給しない。なお六五歳以上の在職者については、年金を支給することになっているが、高所得者への支給停止、所得別による一部支給停止、在職する限り七〇歳までの支給停止も考慮すべきであるとしている。これらの制限措置は保険集団それぞれの判断において決定するのが望ましい。③制度運営は、公の管理と強制加入を要件とし、拠出に応じた年金とする。給付水準は基本年金のもつ一律性に弾力性を与え、かつそれを補強することができるとのメリットをあげている。ただし算定方法については、厚生年金の場合、報酬比例部分とのバランスを保つために定額部分に一定の限界を設けることを提言している。これは定額部分が基本年金に相当するとの考え方から、これを低く抑える考え方となっている。④また財政面については、前回の建議で国庫負担のない社会保険の方式を提言していることから給付を賄う財源は拠出制保険料と積立金の運用の成果にまつこととし、

この積立金の運用はさまざまな制約を緩和し、できうる限り有利にその運用をはかる方法を考えるべきだとしている。なお、制度の建て方は統合や財政調整などの方法はとらず、現行の制度で運営する。

このほかの項目は、通算年金、企業年金、共済年金、国民年金、女子の年金、遺族年金など。

厚生年金・国民年金法改正問題

厚生省は厚生年金と国民年金については、五年に一度、保険料収入や給付水準を見直す大改正作業（財政再計算）をおこなっており、一九八一年度がその年にあたるが、今回は七九年四月に年金全般の長期的問題点について年金制度基本構想懇談会（厚相の私的諮問機関、有沢広巳会長）の報告書が出たこともあって、この実施を一年繰り上げて、八〇年度におこなうことにした。このため厚相の公式諮問機関である社会保険審議会、国民年金審議会は八〇年度の法改正の具体的な指針づくりにあたることになった。とくに厚生年金の改正で最大の焦点になったのは、支給開始年齢の繰り延べ問題であった。

〔社会保険審議会の意見書〕　社会保険審議会は、七九年九月三日意見書をまとめ橋本厚相に提出することになった。この意見書では、定年延長問題をかかえる使用者側委員と現在の雇用不安のなかで年金の繰り延べに強い抵抗を示す労働側委員の意向が一致して、その結果、当面は年齢を引き上げるべきでないとする慎重論が前面に出る格好となった。しかし、将来展望として、支給開始年齢の問題は、将来の給付費用の増大を考えると、避けることはできないとの点では意見の統一がはかられている。このほか意見書では遺族年金の充実が提言された。

〔国民年金審議会の意見書〕　一方、国民年金審議会も九月二六日に意見書をまとめて橋本厚相に提出した。長期的展望に立って、給付と負担の均衡を重視しなければならないとして、給付改善については、①自営業者の生活実態、②賃金、物価など国民生活の動向、③比較的低所得者が多い加入者の掛け金負担能力などを勘案してすすめていく、との考えを示した。この考え方により拠出制年金（一〇年年金・五年年金をふくめて）および無拠出制の老齢福祉年金の給付改善を提言している。

ただ、一〇年年金（現在、月額二万四七四二円）との間である程度の差を残すべきだとしているため、福祉年金が二万五〇〇〇円を超えるのはむずかしいとみられている。掛け金については、①急激な負担増をさけるため、段階的に引き上げていくスケジュールを設定、②年金制度は社会連帯の理念にもとづき、加入者が保険料を確実に支払うことによって成り立つ旨を周知させるなどとしている。

厚生省の厚生年金法改正案

厚生省は、この両審議会の意見書をうけて改正案を作成し、八〇年一月一九日、関係審議会の社会保険審議会、国民年金審議会、社会保障制度審議会にそれぞれ諮問をおこなった。

厚生省作成の改正案の主な内容はつぎのとおりである。

①厚生年金で標準的な年金額を一三万六〇〇〇円（三〇年加入夫婦）に引き上げ、さらに遺族年金の寡婦加算額を引き上げるなどの給付改善、②財政の安定化から支給開始年齢を二〇年の経過措置で六〇歳から六五歳（一般男子）に引き上げ、さらに保険料率を一〇〇分の九一から一〇〇分の一〇九に引き上げる、③国民年金は年金額の引上げと母子加算の創設、さらに財政対策として保険料を四五〇〇円（五六年四月から）に引き上げる。⑤児童扶養手当、特

別児童扶養手当の額についても福祉年金に準じて引き上げる。

この改正案について各審議会は、それぞれ二月八日、九日、一二日付けで野呂厚相に答申書を提出した。社会保険審議会は、改正案に六五歳支給開始年齢引上げが取り入れられていることから、答申の尊重問題をただすとともに、雇用の安定化（六〇歳定年）、官民格差の拡大問題を取り上げ、批判の答申をおこなった。また社会保障制度審議会は、七九年一〇月の建議で、六五歳支給とする場合の前提条件に高齢者の雇用政策をあげていたが、六五歳支給だけを取り入れたため、〝つまみ食い〟であるなどの批判が出された。

こうした両審議会の批判をうけた厚生省は、支給年齢引上げを見送る（訓示規定）として、閣議に諮り、その結果「厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」が国会に上程されることになった。国会では、健保法案と同様、四党修正合意事項等により修正されたが結局健保法案とともに廃案となった。

共済年金改正法案の成立　国家公務員共済組合法をはじめとする各種共済組合法の年金（長期給付）部分の改正法案（五件）は、昨年二度の廃案を経て、第九一国会冒頭の七九年一二月二一日に、前国会の参院での継続審議の法案のまま可決成立した。改正法の主な改正項目は、①年金額を三・六％引き上げたこと、②年金支給開始年齢を五五歳から六〇歳に引き上げたこと、③高額給与所得を得ている受給者にたいして退職年金の一部支給停止をおこなうこと、④開始年齢以前に退職する場合に支給される減額退職年金の支給率を年四％から八％へと引き下げることと、⑤国庫負担割合を暫定的に増額することなどである。

なお、改正法には、労働側の意向を反映した「六〇歳への引き上げに当っては、将来の雇用保障との関連に十分配慮し、段階的に退職勧奨年齢等を引き上げる」等の付帯決議が加えられた。

今回の改正を経て、大蔵省は各種共済年金制度の基本的あり方を横断的に検討するため蔵相の私的諮問機関として、「共済年金制度基本問題研究会」（座長・今井一男）を八〇年六月に発足させた。

3　社会福祉の動向

——老人ホームの費用徴収基準の改定

厚生大臣の諮問機関である中央社会福祉審議会（会長・山田雄三）は七九年一一月二〇日、「養護老人ホーム及び特別養護老人ホームに係る費用徴収基準の当面の改善について」の意見書を野呂厚相に提出した。意見書では、「老人ホームを『収容の場』から、老後の『生活の場』へと高めていくことが必要である」とした上で、「老人ホームの入所者の中には、老人ホームに要する費用について応分の負担が可能なだけの所得を有している者が現在でも一部に見受けられる状況にあり、今後、年金制度の成熟等に伴いこのような者が次第に増加していくことが予想され、これらの者が応分の費用を負担することは、自立意識を醸成し、さらには施設を生活施設として発展させていくための方途の一つとして多大な役割を有するものと考える」と提言した。これをうけて厚生省は、老人ホームの費

用徴収の基準の改定作業をすすめ、八〇年一月二三日、その改定案を公表、四月実施の意向を明らかにした。その後、厚生省は「四月実施は困難」としていたが、四月二六日付通達により、八〇年八月一日から実施することとした。

この改定によると、①入所者本人の前年の収入（臨時的な見舞金等の社会通念上収入と認定することが適当でないものはのぞく）から租税、社会保険料、医療費等の必要経費を控除した年収が二五万六〇〇〇円をこえた者を徴収対象とする。②徴収額は年収二五万六〇〇〇円～一五〇万円までを六八ランクにわけ、最低日額一〇〇円から最高五万八二〇〇円（一五〇万超の場合さらに付加徴収）とする（収入が多いほど負担が大きくなる累進算定方式の採用）。③ただ、費用徴収基準月額が三万円をこえる時は、当分の間の暫定措置として、当該徴収基準月額は三万円。④養護老人ホームで三人部屋以上の相部屋の入居者には一定の率で徴収額を減額する。

厚生省によると、両ホームは全国で二〇〇〇カ所、定員一五万人、そのうち約八％の一万二〇〇〇人から現在、扶養義務者から所得に応じて費用を徴収（七九年度で約二七億円）しているが、本人はほとんど徴収基準以下で、事実上無料となっている。新基準が実施されても約七〇％は、年収二五万六〇〇〇円以下であるためこの層はひきつづき無料となる。

この改定は、高齢化社会に対応した「高福祉・高負担」政策の第一弾であって、財政再建とからんだ福祉見直し論議のなかで、今後各方面に大きな波紋を投げかけるものとみられている。

【参考資料】(1)『週刊社会保障』、(2)『社会保険旬報』、(3)『健康保険』（健康保険組合連合会）、(4)『社会保障年鑑』（一九八〇年版）

VI 経営者団体の労働政策

概要□日経連第三三回定時総会——労働問題研究委員会報告——労働力高齢化問題小委員会報告——個別企業の労務管理対策の動向

概要

一、日経連第三三回定時総会において、大槻文平日経連会長は、八〇年春季賃金交渉につき、おおむね六%台で決着の見込みであること、それに当たっては、民間労使の「良識」によるところが大きいと評価、他方、公労協の〝私鉄賃金連動要求〟〝違法スト〟にたいし、きびしく批判した。

一、日経連は七九年一二月、従来の賃金問題研究委員会報告を改め、「労働問題研究委員会報告」をとりまとめた。報告は、多岐にわたるが、とくに物価抑制のために、石油価格の高騰など海外要因を安易にベース・アップによって対処しようとすれば、コストを押し上げ、狂乱物価の再現を招くと警告した。

また雇用問題についても、多くのスペースを割き、そのうち、とくに定年制の問題はあくまで経営権の一環であるとし、法律による六〇歳定年の強制には反対であるとの態度を表明した。

一、日経連「労働力高齢化問題小委員会」は、七九年七月、報告書をとりまとめた。報告書は、「高齢化社会の基本認識」として、高齢化問題をいかに克服していくかが、わが国企業に与えられた最大の課題であるとし、それへの対策として、労働引退年齢まで生きがいある労働機会に参画できる雇用の維持と、それ以後の老後生活

をふくめた生涯設計の援助の必要を指摘した。

一、個別企業の労務管理動向は、雇用削減の一段落にともない、〝量から質へ〟の転換をはかり、「精鋭化」、労務管理の厳格化、雇用慣行、賃金体系等の見直しへとむかっている。同時に定年制問題がクローズアップされている。

1　日経連第三三回定時総会

日経連第三三回定時総会は、八〇年五月九日に開催された。総会では、大槻文平日経連会長のあいさつの後、昭和五四年度事業報告、五五年度事業計画案などが審議・承認された。

あいさつのなかで大槻会長は、八〇年代が、「激動の時代」といわれた七〇年代を上回る「困難の一〇年」になるとした後、春季賃金交渉、日本経済の現状、企業経営の課題、および八〇年代の労使関係について、大要つぎのように述べた（『日経連タイムス』一九八〇年五月一五日）。

(1)　今年度春季賃金交渉は、六%台で決着する見込みである。これは、一つには各業界、企業が生産性基準原理の貫徹に努力した結果であり、二つには民間労組のあいだに、賃金と物価の悪循環によるインフレの発生を防止しようという基本認識があったことによる。後者については、日経連の調べで、二六業種のうち二ケタ要求がわずか六業種にすぎなかったことからも明らかである。一方、公労協関係は、一部をのぞいて、その基本姿勢が大きく変化したとはいえない。すなわち、民間主要労組の八～九%要求にたいし、国労一四・六%、動力一五%など、軒並み二ケタ要求を提出しており、かたくなに高姿勢を固執する態度がみられる。さらに公労協は、公労委の調停段階において、「民間準拠」ということを「私鉄準拠」にすりかえて、新しい労使関係への布石という特殊事情により民間でも上位にある私鉄の賃上げ並みにせよと主張して譲らず、国労、動労は四月一六日、二〇時間におよぶ「違法スト」を強行した。「民間準拠」とは、好況の自動車をも上回るほどの高額妥結をした業界に準拠せよとの意味なのか、膨大な累積赤字を抱えたドロ沼経営の国鉄の現状からいえば、不況産業に準拠してもしかるべきであろう。公労委は、中小企業や不況産業をふくめた民間全体の賃金決定を待って、スジを通した調停をはかるべきだ。

(2)　昨年、ＯＰＥＣは四回にわたる原油の値上げをおこない、通算すると、一年間で石油価格は二倍以上に騰貴した。このため、昭和五四年度の経常収支は史上最高の赤字を記録するとともに、円相場も激しい乱高下を示したが、何よりも問題となるのは、インフレ再燃の脅威である。この際、海外インフレ要因を水際で遮断し、国内インフレに発展させないよう最大限の努力をする必要がある。そのためには、経営側としては、電力・ガス料金の値上げを合理化によって吸収するよう努力することが必要である。また、国民全般の消費行動、生活態度についても、真剣な反省が必要である。一方政府も、農産物価格の安定、宅地価格の抑制、公共料金値上げの抑制ならびに財政支出削減のための行政改革に努力すべきである。

(3)　企業業績は、東証第一部でみて、昨年九月期までは四期連続の増益となってきたが、引き締め政策の浸透や物価上昇の影響などから、この夏場頃をピークに、景気が一転して後退期に入るものとみられ、本年度はかなりの減益決算に陥ることは必至である。したがって、企業経営の合理化をすすめ、今後予想される石油問題の脅威と低成長時代に耐えぬくことのできる経営体質へと転換していくことが必要である。そのためには、第一に、徹底した省石油化、および新エネルギーへの転換を自主技術の開発によって推進していくことが必要である。第二に、その業界、企業のすぐれた独自の技術と特性を生かすような「選択的発展」を貫くことが必要である。第三に、高齢化社会の到来に備えて、組織、制度の再編成をおこなう必要がある。年功賃金体系や累進式の退職金制度などの見直しを通じて、各業界、企業がその実態に応じ、自主的に高年者の雇用機会の提供に努力することが必要である。民間企業における定年の法制化については断固として反対する。

(4)　一国経済の発展にとって、労使関係は戦略的な重要性を帯びている。第一次オイル・ショックを日本がいち早く克服したのは、労使協力による節度ある賃上げの成果である。そして、今日までの経済成長を支え、企業の発展や勤労者の生活安定の柱となってきたのも、日本的な企業内労使関係である。八〇年代に予想されるさまざまな困難を克服する上でも、この労使関係を大切にし、これを堅実に成長させることが、今後の経営にとっての最大の課題である。そして、組合の協力に対応する成果配分としては、賃金が世界の最高水準に達している現在、賃上げ一本という従来の惰性を改め、広く労働条件全般に目をむけることを労使共通の目標とすべきである。

2　労働問題研究委員会報告

七九年一二月五日の日経連常任理事会で、「労働問題研究委員会（議長＝大槻文平日経連会長）」のまとめた報告が承認された。同委員会は、従来の賃金問題研究委員会を七九年から改称したもので、第一回に当たる今回の報告では、第一章で日本経済の現状を分析し、当面の難題として、エネルギー問題と財政危機を取り上げた後第二章で低成長経済下における賃金のあり方と物価安定の問題を、第三章では雇用、労働時間等の問題を取り上げ、第四章ではむすびとして、(1)インフレ再燃を避け、生産性基準原理の徹底をはかること、および能力に応じた賃金の支払いをおこなうこと、(2)中高年齢層の雇用問題の解決をはかることを、当面の労使間の課題として取り上げ、さらに八〇年代の政治のあり方についても説き及んでいる。以下に、報告の主な内容を紹介する。

第一章「日本経済の情勢」では、オイル・ショック後のわが国の経済混乱が、民間労使の協力による血みどろの努力によって克服された結果、七八年末の時点で、わが国経済は実質成長率、GNP、賃金、失業率、消費者物価上昇率など多くの面で、先進工業国のなかのトップ・クラスの好実績を示しているとした上で、今日ふたたび、石油を中心としたエネルギー問題と財政危機の二つの難題に直

面していることを指摘する。そして石油については、今後における供給の逼迫と価格上昇は避けられず、現在の問題としては、石油消費の節減を何よりも重視すべきであるとしている。財政については、大型予算を組み、その尻拭いを国債発行に求めるという安易な財政運営態度は重大な壁にぶつかっており、今こそ政府は「入るを計って出づるを制す」という財政の基本原則に立ち返り、勇断をもって行政改革を断行すべきである、としている。

第二章「低成長経済下における賃金のあり方」では、まず、春季賃金交渉が一九七六年以来四年連続の一ケタ妥結となっているにもかかわらず、消費者物価の鎮静によって実質賃金は着実に上昇していることを評価し、賃上げよりも消費者物価の安定の方が実質賃金の改善により効果がある、という日経連の年来の主張が実証されたとしている。しかし、石油価格の高騰という海外要因の消費者物価への影響は今後避けられず、これへの対応は、物資使用の節約、すなわち生活レベルの調整以外にないとし、労使が安易なベース・アップによってこれに対処しようとすれば、コストを押し上げ、狂乱物価の再現を招くと警告。さらに報告は、物価抑制のための三つの課題として、①生産性向上による農畜産物の価格の引き下げ、②都市周辺における土地価格の安定化、③流通機構の改善をあげている。また、三公社五現業従業員の賃金決定の問題、および国家公務員給与にたいする人事院勧告の問題についてもふれ、その再検討を求めている。

第三章「低成長経済下の雇用、労働時間等について」では、(1)雇用問題、(2)中高年齢者の雇用、(3)能力に応じた処遇、(4)労働時間短縮と週休二日制、(5)健康保険問題の五つの問題が取り上げられている。

雇用問題については、現在のわが国の失業率が諸外国のそれに比べていちじるしく低いと評価し、その原因として、①雇用者側において、いったん形成された人間集団の離散を防ごうとする姿勢がきわめて強く、業績不振となり過剰労働力をかかえるようになっても、新規事業への進出をはかる等によって雇用の維持に最大限の努力を払おうとしていること、②従業員の側においても、構造不況の企業に在籍のまま、好況業種の企業に働きに行くというビヘイビアがあることをあげ、わが国労使のこの伝統は今後も維持されねばならないとしている。

中高年齢者の雇用については、わが国の労働力人口構成の急速な老齢化のなかで、わが国経済のバイタリティーを維持していくためには、高齢化する労働力の活用以外に途はないとしながらも、定年制の問題はあくまで経営権の一環であるとし、法律による六〇歳定年の強制には反対であるとの態度を明らかにしている。

能力に応じた処遇については、中高年齢者雇用の問題において、年功序列賃金体系の見直し、勤務年数によって累増する退職一時金制度の見直しが必要となってくるほか、最低賃金および初任給の問題に関しても見直しが強調されねばならないとしている。

労働時間の短縮については、一日の賃金（日給）を据え置いて時短をする場合と、一時間当たりの賃金（時間給）を据え置いて時短する場合とをわけ、前者の場合においては、時短に見合った労働生産性の向上がともなわなければならないとする。また、後者については、労働生産性の向上が容易でない部門においては、失業者の減少および雇用の創出をはかる上で現実的な発想であると評価してい

る。そして、「日本人は働きすぎ」という「外圧」にたいしては、むしろ自国の労働者が勤勉であるか否か、それら批判する国々が反省すべきであると反論している。

週休二日制については、各企業はその実態に即し、労使の協議を通じて可能なところから可能なかたちで、現にこれを実施しつつあるとした上で、休日の設定に際しては、年間総労働時間をまず決定し、その枠内で実態に応じて労使が自主的に対応すべきであるとして、週休二日制の法定には強く反対している。

健康保険問題では、医療費増嵩の原因として、医療の高度化、人口の高齢化等をあげ、とくに医師の不正不当の医療費請求を防止することを今日の課題として取り上げている。

第四章「むすび」では、当面する労使間の課題を、賃金および雇用の両面から取り上げている。

まず、賃金の引き上げについては、日経連が従来から主張している生産性基準原理および企業の支払能力重視の姿勢を変える必要は全くないとする。その理由として報告は、(1)石油価格の高騰等による消費者物価の上昇分を賃上げで補填しようとすることは、ふたたびコスト・プッシュ・インフレを招くことになる、(2)昭和五五年にはOECD諸国がスタグフレーション状況に陥ることは必至であり、わが国が引き締めによる景気後退を輸出によって解消することは期待できない、(3)よりいっそうの合理化によって景気の自力回復を望める状況にもない、という諸点をあげている。そして、こうしたきびしい経済条件のもと、従来より以上に個別企業労使の真剣な話合いが必要であるとし、労使協議会等を活用して、日本経済の、そして自社の置かれた環環を十分に話し合うことの必要性を説いている。一方、賃金体系の問題については、中高年齢者雇用の場合に、年功序列賃金体系の見直しが叫ばれているのと同様、初任給についても、能力に応じた処遇が必要であり、求人意欲が若干盛り返してきたとみられる今日こそ、それが強調されねばならないとしている。

雇用については、今日問題となるのは、急速に老齢化するわが国労働力人口構成のなかで、中高年齢者の再就職をいかにするかということであるとし、中高年齢者自体の能力開発や老人向きの職場の開発はもちろん、定年延長をふくめた雇用の延長、およびこれから中高年齢層になろうとする世代の自己研鑽の必要を説いている。一方、労働時間短縮の面からの雇用問題へのアプローチについては、それはあくまで民間労使の自主的決定に委ねるべきものであるとし、行政の過度の介入を、自由社会の原則と相容れないものとして排斥している。

報告は最後に、一九八〇年代という時代を、不確定要素の充満した予測不可能の時代としながら、とくにわが国経済が、第二次石油危機と財政危機という、インフレの道に直結する二つの難問をかかえつつこの時代に突入する点に注意を喚起し、こうした危機の克服のために政治が果たすべき役割に注目している。そして、議会制民主主義は、それが選挙を通して実現されるものであるために、選挙との関連において、財政の自然膨脹を招きやすいとして、政治に、高い倫理性と厳正なルールの遵守を求めている。

3　労働力高齢化問題小委員会報告

急速に進行するわが国の労働力高齢化にたいし、今後企業としてとるべき対応方を探る目的で、七八年四月に、日経連の労務管理特別委員会の下部機構として発足した「労働力高齢化問題小委員会」の報告書がまとめられ、七九年七月二三日の日経連常任理事会で承認された。報告書は二部構成で、第一部「高齢化問題の基本的認識」では、高齢化問題が国家、企業、および個人の連繋による総合的努力を必要とする課題であるとした上で、企業のとりくみ方を明示し、さらに政府への要望をおこなっている。第二部「高齢化に伴う問題点と対応の方向」では、企業経営上の主要問題を指摘し、それらへの対策を明らかにしている。以下に、報告の主な内容をみてみよう。

第一部「高齢化問題の基本的認識」では、企業をとりまくきびしい環環条件＝制約条件のなかで、欧米諸国をはるかに上回る早さで進行している高齢化問題をいかに克服していくかが、わが国企業に与えられた最大の課題であるとし、それへの対策として、労働引退年齢まで「生きがい」のある労働機会に参画できる雇用の維持と、それ以降の老後生活をふくめた生涯設計の援助とをあげている。そして、これらの方策は、ひとり企業のみで達成できるものではなく、国家、個人との調和のとれた連繋と適切な負担をとおして、総合的に解決されるべき性格のものであるとしている。

企業の基本姿勢としては、増加する高齢層を積極的に活用し、企業、社会のバイタリティーを保ちつつ、個人の「生きがい」を実現する方向を志向すべきであり、これを前提として、(1)雇用機会の提供と(2)生涯設計の援助という二つの具体策をすすめるべきであるとする。ただその際、各企業の置かれている立場や背景によって、高齢化問題へのとりくみ方には差があり、時期や内容について一律に設定するのは困難であるとの留保を付している。

雇用機会の提供については、当面六〇歳までを努力目標としている。その方法としては、定年延長、再雇用、勤務延長のほか、選択定年制の導入、再就職のあっせん等の弾力的措置をふくめて考える必要があるとしている。六五歳までの雇用確保については、六〇歳までの雇用にまつわる諸問題を解決した上での、つぎのステップの課題として位置づけている。

生涯設計援助の内容としては、住宅の確保、子女の教育費等の財産形成という物的、経済的側面と、計画的ローテーション、企業内教育等によるキャリア形成という精神的、能力的側面とをあげている。そして、これら企業による施策に対応して、個人としても、従来の考え方とは発想を異にした堅実な生活ビジョンを志向すべきことを求めている。

つぎに報告は、高齢化対策を展開するなかで、企業が従来実施してきた人事労務管理の諸制度の見直しが必要であるとしている。これは、いわゆる日本的経営管理方式の持つ長所を損うことなく、新しい事態に適応させるという問題であるとし、今後とも維持すべき

ものとして、日本的経営の基盤となっている集団主義的志向をあげている。終身雇用制については、これを従来より広い概念でとらえ、労働者と企業との一体感の強化に役立てるとともに、企業別労使関係についても、より安定した関係を確立すべきであるとしている。一方年齢、勤続年数、学歴等を重視した昇進、配置、賃金、退職金等の諸制度については、従業員の意識改革を求めながら、より能力、業績にもとづく管理へと漸進的に変容させていくべきであるとする。

第一部の最後では、政府にたいし、あくまで個別企業における労使の自主的な解決努力を主とし、政府はその側面から援助するという方針を政策の基本にするよう求めた上で、今後政府に期待することとして、つぎの諸点をあげている。(1)雇用の創造と高齢者職場の開発、(2)公的年金の改善、(3)退職金、年金の税制面での緩和と財産形成制度の拡充、(4)職業訓練、能力開発体制の整備充実。

第二部「高齢化に伴う問題点と対応の方向」では、(1)人件費増大、(2)人事、組織上の問題、(3)能力開発と生涯設計のあり方の三つの問題を指摘し、それへの対応策について述べている。

人件費増大の問題のうち賃金については、高齢者の雇用を維持しコスト増に対処するための賃金体系を策定する必要があるとし、その条件として、①職務または能力を反映できるもの、②高齢者の雇用機会創出が比較的容易にできるもの、③人件費の硬直化を防止する、④年功賃金の特性に配慮する、という諸点をあげている。そして、これらの条件を考えた上での将来のあるべき賃金曲線のイメージは、能力の伸張期は従来よりもやや上に凸な放物線を描き、成熟期には職務、能力差が大きくなるため扇形に開き、高齢期の五〇歳台から定年年齢前後にかけては徐々に低下の傾向をとり、雇用延長後の賃金にスムーズに結びつくかたちとなっていく、としている。

また、職務給の導入については、職務編成を大ぐくりにするなど職務と人の弾力化や従来の年功給との調和をはかりながら、漸次職務対応部分のウェイトを強めていくことが必要であり、職能給については、職務との関連度を強め、昇級基準の明確化、昇格運用の厳正化をはかることなどが必要であるとしている。

退職金、年金制度については、一般的な退職金の算定方法である「退職時の賃金×勤続係数」のままでは、退職金の累増を招くのでこの算定方式の修正など退職金制度全体の見直しが必要であるとしている。また、雇用期間の延長にともない、退職一時金という意味合いも薄れてくるので、年金化をはかるべきであり、その原資としては退職金の一部を移すほか、本人拠出制を加味すべきであるとする。

つぎに報告は、高齢化の進展にともなう人事処遇の停滞感や組織活力の低下の問題を指摘し、その対策を、能力活用と意識変革の二面に求めている。能力活用面では、従業員の能力構造と職務構造の乖離を防ぎ、能力・意欲を活用するための制度を整備する必要があるとし、その例として、組織の柔軟化、専門職制度の活用、および資格制度を整備した上での職位と資格の分離をあげている。

意識変革の面では、真の意味での能力主義、実力主義を企業内に確立するよう意識変革をはかるべく人事諸制度を運用することが必要であるとし、昇進ルートの多元化、管理職位就任の初発年齢の維持、新陳代謝の活発化、役割の多様化を提言している。

また、職務再設計、設備の改善、高齢者専門ショップ・会社の設

立など高齢者むけ職務や職場の開発を積極的に推進するほか、定年延長に関連して、選択定年制の役割についての認識、および同制度の導入の必要を説いている。

最後に、高齢者の能力開発と老後生活をふくめた生涯設計の問題がとり上げられている。能力開発については、現在の中高年層を対象とするものと、今後の高齢化に対応した長期的対策の二つにわけられ、前者に関しては、①配置・職種転換に対応した中高年むけの訓練技法の開発、②身体的機能の低下防止のための体力づくりと心の健康維持のための管理監督者教育の一環としてのカウンセリング教育等の導入、③退職前教育の実施、をあげている。②に関しては、㋑基礎的技能訓練の強化、㋺専門性を深める教育に重点を置くべきだとしている。

生涯設計については、個人が職業生活のなかで不断の努力をつづけるとともに、各人のライフサイクルに応じた人生目標を設計し、着実にその実現にむけて努力するという個人の自助努力を主としつつ、企業においても、財産形成やキャリア形成をはじめとするバック・アップ措置を講じていく必要があるとしている。また、個人の自己啓発努力を支える社会システムとしての生涯教育制度の充実を求めている。さらに、定年後の「生きがい」追求について、地域社会に役立つ仕事への参画の意義を説き、それが地域社会の安定と発展にも寄与するものであると結んでいる。

4　個別企業の労務管理対策の動向

昨年以来「日本経済の現状と中期的課題」（経団連、七九年一月）、「新経済社会七カ年計画」（政府、同年八月）をはじめとして、相ついで「八〇年代構想」なるものがうちだされてきている。これらはいずれも一方で財政危機をのりきるとともに、「減量経営」による構造不況産業の整理をはかり、他方で「民間の活力」とか「企業活力」が発揮されるような経済環境条件を整備しようという内容のものである。そしてその方向にそって個別企業では「減量経営」下の安定状況を求めてさまざまなかたちでの労務管理の技法がとり入れられており、経営者団体発行の諸雑誌、たとえば『経営者』、『日経連タイムス』、『生産性新聞』などでも紹介され、さかんに検討されている。以下その概要を示そう。

(1)　雇用制度の再編成を意図した要員の「少数化」、「精鋭化」、「流動化」の政策の採用がここ一年においてとくに顕著であった。企業の要員構成を計画的に改変しようとする「少数化」の方法は、自然減の不補充から希望退職、一時帰休、または二年半にもわたる長期帰休、退職勧奨や選択定年制、定年の圧縮、国の「雇用安定資金」を使った「訓練付き一時帰休」、さらには沖電気や住友重機などにみられる指名解雇などきわめて多種多様なものとなっている。また

管理職にたいしても、大幅な職制機構改革で組織を簡素化するとともに「専門職制度」などを導入することにより管理職の数を減らすとか、「役職定年制」、「管理職退職勧奨」（いわゆる肩たたき）という直接的な削減策がとられている。こうして、雇用削減の一段落にともない「量から質へ」の転換をはかろうとする要員管理の「精鋭化」は、終身雇用制の見直しを通じて、一方で新規学卒者を採用しながら中高年労働者の退職を早める方法となってあらわれているが、「転職・転身援助制度」や「選択定年制」の導入などを通じて中高年労働者を関連・下請け会社や中小企業に受け入れさせるやり方が大企業において目立っている。

(2)　日経連は、終身雇用制については「存続」するが、年功序列制や年功賃金制は「見直す」必要があるという立場をとり（『経営者』八四年一月号）、ここ一年の動向では、個別企業レベルでもそれはすでに通念化した。年功賃金体系の「見直し」は、能力主義の徹底化をはかることによって、具体的には、「一定年齢以降の年功給部分の昇給打切り」にみられるように年功賃金曲線を「是正」することによって賃金上昇を抑制するとか、または、「減量経営」により組織機構の拡大がとまり、職務昇進の機会がなくなってきたために、職務給よりも「職能給体系」を採用することによって、基本給に占める企業側の査定部分の拡大をはかり、年功賃金の能力主義化をおしすすめることなどである。

また管理職にたいしては、組織の「活性化」をはかるために専門職に転換し、同時に「年間契約賃金制度」（いわゆる年俸制）を採用し、「職務資格制度」と並行して「能力査定」一本やりの賃金体系を導入する企業がふえる傾向がみられる。

(3)　「働きがい」のある職場づくりをめざして、「小集団活動」にテコ入れをするとともに、コスト引き下げ運動がすすめられているのがこの一年におけるきわだった傾向といえる。たとえば、日本硝子の「TC（トータルコスト低減運動）」や東洋ゴム工業の「CCI—F（チャレンジ・コスト・イノベーション—ファイナンス）計画」に代表されるような「ヒト・モノ・カネ」のすべてを同時に合理化するためのコスト・ダウン、自主管理、提案制度および全員参加などを総合化した合理化運動の展開がそれである。同時に「AL（アスレテック・ライフ）運動」などとよばれる体力づくり運動が多くみられた。

【参考資料】(1)日経連『日経連タイムス』、(2)日経連『経営者』、(3)日本生産性本部『日本生産性新聞』、(4)総合労働研究所『季刊フォーラム』、(5)その他経営者団体発行の資料。

VII 労働判例の動向

概要□最高裁判所判決・決定——大日本印刷採用内定取消事件／国労札幌支部ビラはり事件／吉野石膏緊急命令申立事件／東洋酸素整理解雇事件／**下級審重要判例**——全逓新宿郵便局マル生事件／中央観光バス職場八分事件

概要

一、労働関係の最高裁判所判決・決定は、下記の小法廷関係二件をかぞえる。このうち原判決の破棄、自判が二件で、その他は上告棄却である。棄却判決の大部分は、簡単に、原判決は相当で、上告理由所論の違法はない、とするにとどまり、積極的に判決理由を説示したものは少ない。重要判例として採用内定に関する大日本印刷事件、組合活動としてのビラはりの適法性に関する国労札幌支部事件、緊急命令却下決定に関する吉野石膏事件および企業閉鎖にもとづく整理解雇の効力が争われた東洋酸素事件の四件が注目される。

一、最高裁判決以外にも、労働運動の側面からみて重要と思われる裁判例が今年も多数出ているが、全逓マル生事件において当局側の不当労働行為を認めた一審判決を取り消した二審の東京高裁判決(上告)、および企業内の少数組合員にたいする会社・従業員ぐるみの「職場村八分」の不法行為を認め損害賠償を命じた中央観光バス事件が注目される。

1　最高裁判所判決・決定

概　要　この期間に言い渡しのあった労働関係最高裁判所の判決は五四年一四件、五五年七件すべて小法廷関係である。言い渡しの日付順に事件名を示すと、①熊本来民郵便局事件（二小判昭五四・七・一六棄却）、②大日本印刷事件（二小判昭五四・七・二〇棄却）、③名古屋市立円上中学校事件（二小判昭五四・七・二〇棄却）、④名古屋市教委事件（二小判昭五四・七・二〇棄却）、⑤静岡県教委事件（三小判昭五四・七・三一棄却）、⑥国鉄（レッドパージ）事件（二小判昭五四・九・八棄却）、⑦大阪学力テスト事件（三小判昭五四・一〇・九破棄自判、一部棄却）、⑧国労札幌支部事件（三小判昭五四・一〇・三〇破棄自判）、⑨日野車体事件（二小判昭五四・一一・一一・二棄却）、⑩住友化学事件（三小判昭五四・一一・一三棄却）、⑪橋本労基署事件（二小判昭五四・一二・七棄却）、⑫日本航空事件（二小判昭五四・一二・七棄却）、⑬住友化学懲戒事件（二小判昭五四・一二・一四棄却）、⑭全日自労岡山県支部事件（一小決昭五四・一二・一九棄却）、⑮北九州市交通局事件（二小判昭五五・二・八棄却）、⑯吉野石膏事件（二小決昭五五・二・二九棄却）、⑰東洋酸素事件（一小判昭五五・四・三棄却）、⑱東北地方建設局事件（二小判昭五五・四・一一棄却）、⑲山口放送事件（二小判昭五五・四・一一棄却）、⑳国鉄損害賠償事件（一小判昭五五・五・八棄却）、㉑電電公社事件（二小判昭五五・五・三〇棄却）である。

大日本印刷採用内定取消事件（二小判昭五四・七・二〇、労働判例三二三号）

昭和四四年三月滋賀大学卒業予定の原告が被告会社の採用試験に合格し、四三年七月に採用内定の通知を受けたにもかかわらず、入社間近の四四年二月一二日、「グルーミーな印象なので当初から不適格と思われたが、それを打ち消す材料が出るかもしれないので採用内定としておいたところ、そのような材料が出なかった」という理由で内定取消通知を受けその適法性を争っていたものである。一、二審とも、原告の請求を認めていたが、上告審も原判決を支持、上告を棄却した。

判決は、採用内定の性格を、一般的に解約権留保付の労働契約の成立とみる通説的立場をとり、その解約については試用期間中の者に準じて合理的理由がある場合に限られるとの見解を示した。

【判決要旨】

本件採用内定によって、前記のように被上告人と上告人との間に解約権留保付労働契約が成立したものと解するとき、上告人が昭和四四年二月一二日被告人に対してした前記採用内定取消の通知は、右解約権に基づく解約申入れとみるべきであるところ、右解約の事由が、社会通念上相当として是認することができるものであるかどうかが吟味されなければならない。

思うに、わが国の雇用事情に照らすとき、大学新規卒業予定者で、いったん特定企業との間に採用内定の関係に入った者は、このように解約権留

保付であるとはいえ、卒業後の就労を期して、他企業への就職の機会と可能性を放棄するのが通例であるから、就労の有無という違いはあるが、採用内定者の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入った者の試用期間中の地位と基本的には異なるところはないとみるべきである。

ところで、試用契約における解約権の留保は、大学卒業者の新規採用にあたり、採用決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他いわゆる管理職要員としての適格性の有無に関連する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされるものと解され、今日における雇用の実情にかんがみるときは、このような留保約款を設けることも、合理性をもつものとしてその効力を肯定することができるが、他方、雇用契約の締結に際しては企業者が一般的には個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあることを考慮するとき、留保解約権の行使は、右のような解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として是認することができる場合にのみ許されるものと解すべきであることは、当裁判所の判例とするところである。(三菱樹脂事件昭和四八年一二月一二日大法廷判決)。右の理は、採用内定期間中の留保解約権の行使についても同様に妥当するものと考えられ、したがって、採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である。

なお、電電公社事件(最二小判昭五五・五・三〇)において、最高裁は、公共企業体職員の採用内定についても同じ考え方をとることを示したが、結論的には逮捕歴のある反戦活動家という理由による内定取消しを有効とする二審判断を支持、上告を棄却した。

国労札幌支部ビラはり事件(最三小判昭五四・一〇・三〇労働判例三二九号)

昭和四四年四月の春闘に際し、国労の組合員が札幌地本の指導のもと、「合理化反対」等と書いたビラを駅事務室に置かれた貸与のロッカーの扉表面に貼付し、就業規則違反として戒告処分に問われ、その有効性を争った事件である。一審ではビラはりは違法とされたが、二審の札幌高裁は、賃上げ要求運動の一戦術としての必要性を認め、「国鉄の業務が直接阻害されたとは認められないから、正当な組合活動として許容される」として一審判決を取り消した。しかし、上告審において最高裁は、組合員による企業施設の利用は使用者の許諾を必要とし、使用者はそれを受忍すべき義務を負うとはいえないとして原判決を破棄、戒告処分を有効とした。ビラはり等使用者の施設を利用した組合活動については、使用者の施設管理権と組合活動の権利の抵触の問題として学説・判例のわかれるところであったが、従来の下級審の判例には受忍義務説に立って濫用の有無を判断するという見解が強かっただけに、この最高裁判決が企業内組合活動の今後に及ぼす影響は少なくないと思われる。

【判決要旨】

企業に雇用されている労働者は、企業の所有し管理する物的施設の利用をあらかじめ許容されている場合が少なくない。しかしながら、この許容が、特段の合意があるのでない限り、雇用契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲において、かつ、定められた企業秩序に服する態様において利用するという限度にとどまるものであることは、事理に照らして当然であり、したがって、当該労働者に対し右の範囲をこえ又は右と異なる態様においてそれを利用しうる権限を付与するものということはできない。また、労働組合が当然に当該企業の物的施設を利用する権利を保障

されていると解すべき理由はなんら存しないから、労働組合又はその組合員であるからといって、使用者の許諾なしに右物的施設を利用する権限をもっているということはできない。もっとも、当該企業に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合（いわゆる企業内組合）の場合にあっては、当該企業の物的施設内をその活動の主要な場とせざるを得ないのが実情であるから、その活動につき右物的施設を利用する必要性の大きいことは否定することができないところではあるが、労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであることは既に述べたところから明らかであって、利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合又はその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用しうる権限を取得し、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うとすべき理由はない、というべきである。右のように、労働組合又はその組合員が使用者の所有し管理する物的施設であって定立された企業秩序のもとに事業の運営の用に供されているものを使用者の許諾を得ることなく組合活動のために利用することは許されないものというべきであるから、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで叙上のような企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保しうるように当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであって、正当な組合活動として許容されるところであるということはできない。

吉野石膏事件（昭五四(行ト)一四号緊急命令申立事件二小昭五五・二・二九決定、却下。昭五四(行ト)一五号同参加申立事件二小昭五五・二・二九決定、却下）

総評全国一般東京地本の下部組織である吉野石膏分会の組合員二名が地方への配転命令を拒否したとして解雇され、これを不当労働行為として申立をした。地労委は原職復帰の救済命令を出し、中労委もこれを支持した。会社が行政訴訟を提起したので中労委は東京地裁に緊急命令の申立をしたが、東京地裁は却下の決定をし、二審の東京高裁（昭五四・八・九）もこれを支持した。この決定の当否をめぐり最高裁で争われた事件である。東京高裁は、労働者側からの抗告手続参加の申立（行訴法二二条）についても却下したので、最高裁に上告された。最高裁は両事件ともに抗告を不適法として却下の決定をした。一審判決が緊急命令の申立を却下した理由は、「本件の地方への配転において、内示を受けた九名ないし八名の全員が分会員であったとしても、独身の地方勤務未経験者中に分会員の占める割合からみると強ち不自然ではなく、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」というにあった。

【二審・東京高裁決定要旨】

抗告人は、裁判所は救済命令自体の適否ではなく、必要性のみを判断すべきであるというが、緊急命令制度は、命令の確定まで、暫定的に当該命令の全部または一部に従うことを命じ、もって団結の侵害を防止することを目的とする。そして、「緊急命令の制度の目的がこのようなものであるとすれば、緊急命令の申立の許否を決するに当っては、受訴裁判所は、当該救済命令の適否及びいわゆる「即時救済の必要性」の有無について審査することができるものが相当である。

原決定は、即時救済の必要性の有無を判断していないこと主張のとおりであるが、「救済命令の適法性に重大な疑義すなわちその維持可能性に疑義がある場合において緊急命令を発することが相当でないことは前記のとおりであるから、抗告人の右主張は失当というべきである」。

本件救済命令についてみるに、原審と同旨の判断ができ、現段階におい

て緊急命令を発するのは相当でない。

緊急命令の申立ては、毎年一〇件程度出されているが、昭和二四年にこの制度が発足して以来、申立があると、裁判所はほぼ労働委員会の判断を尊重して決定を下してきた。吉野石膏事件において裁判所ははじめて労委命令の内容にわたる実質判断を加え却下したものであり、その後、昭和五五年には微生物経済研究所における親会社の団交義務をめぐる事件（東京地労委昭五四・七・三）について緊急命令の申立が却下され（東京地決昭五五・一・一七）、オリエンタルモーター団交事件（中労委昭五四・一二・一九）についても、同様緊急命令の申立が却下された（東京地決昭五五・六・一〇）。労働委員会の裁量権に大幅に介入することにより緊急命令制度の趣旨を無に帰せしめかねないかかる裁判所の姿勢に大きな批判が投げかけられている。

東洋酸素整理解雇事件（最一小判昭五五・四・三）

会社側が業績の悪化を理由にアセチレンガス製造部門を閉鎖、同部門の従業員全員（四七名）を解雇したため、被解雇者一三名が申請人となって地位保全の仮処分を申請、一審では認められたが、二審では、整理解雇に合理性があるとして逆転判決が出され、最高裁に特別上告がなされていた事件である。最高裁は、仮処分事件において上告が許されるのは民訴法四〇九条の二第二項所定の場合に限られ、違憲（憲法二五・二七・二八・三二条）を主張する上告理由は、実質は事実誤認または単なる法令違背を主張するにすぎず、上告適法の理由にあたらない、として上告を棄却した。被解雇者側は、本訴で争うことになった。業績不振を理由とする整理解雇について、一・二審がこれほど対照的な見解を提示した事例は珍しく、今後、同様のケースについて参考になると思われる。

【事件の経過】

昭和三四年頃から、競争の激化と石油系溶断ガスの出現とによって、アセチレンガスの市況は次第に悪化しはじめ、また、控訴人会社の従業員一人当りの生産性は著しく低かったこと等により、控訴人会社のアセチレン部門の収支は三八年上期から赤字に転落し、四四年下期に至るまでの赤字の合計額は四億一六〇〇万円にも達した。

会社は設備投資や技術開発等によってその防止に努めてきたが、要員問題をめぐってアセチレン部門の労使関係が不安定であったこともてつだって、右の努力も所期の成果をあげることはできなかった。そこで、会社はアセチレン部門をそのまま放置することは会社全体の経営にとって障害となると判断し、四五年六月五日の取締役会において、アセチレン部門を全面的に閉鎖し、同部門の従業員全員を解雇することを決定した。同七月一六日、組合および同川崎支部に右を通知するとともに、全従業員に対し、右決定の理由を説明したアセチレン工場部門白書を配布した後、七月二四日解雇に及んだ。なお、今回の閉鎖、解雇については、配置転換や会社全体としての希望退職募集等の措置はとられていない。

一審の東京地裁（昭五一・四・一九）は、本件整理解雇がやむを得なかったかどうか、手続的にみて相当であったかどうかについて、①「（同業他社の例や同社全体の収支が黒字だったことから）従業員の立場と利益に対する配慮の気持ちと実行の意思さえあれば、配置転換することも不可能ではなかった」、②「（希望退職募集は、従業員の動揺を招き、熟練工を引き抜かれる恐れがあった、とする会社側の主張に対し）希望退職者募集の方法を嫌忌（けんき）したことは、あまりにも自己防衛本位にすぎ、解雇される従業員の立場や利益を軽視している」、③「配置転換、希望退職者の募集等の方法を講じて従業員の解雇の回避に努力することなく、直ちに全員を解

雇する措置に出たことは、事業の経営上やむを得ないものであったといえない」、④「解雇通告から実施までわずか二十日間で、手続き的にかなり唐突であり、性急であったと判断せざるを得ない。高度成長期で求人は比較的多かったとはいえ、わずか二十日間や一カ月で、適当な再就職を見いだしうるとの保障はなかった。（長期にわたる赤字経営は）経営者としての責任を免れることはできないというべきであるから、仮に労働協約や就業規則上の従業員の解雇同意約款がなかったとしても、相当の時間をかけ、同部門の従業員ないし組合と誠意を尽くして交渉し、円満に解決するよう努力すべき信義則上の義務をも負っていた。解雇手続き自体もいまだ社会通念上首肯すべきものであったと解することはできない」と判断した。これにたいし、二審の東京高裁（昭五四・一〇・二九）の判決要旨はつぎのごとくである。

【二審判決の要旨】

控訴人会社のアセチレン部門の業績の不振は、一時的なものではなく、同業各社に共通する業界の構造的な変化と控訴人会社に特有な生産能率の低いことに起因し、その原因の除去はいずれも困難であり、同部門の収支の改善はほとんど期待することができず、このままの状態で漫然と放置するときは、少なくとも主力部門である酸素製造部門が設備投資その他において同業各社との……企業格差が拡大し、ひいては会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったことが明らかであるから、控訴人会社がその経営の安定を図るため、会社の採算上多年マイナスの要因となっているアセチレン部門を閉鎖するに至ったことは、企業の運営上やむをえない必要があり、かつ合理的な措置であったものといわざるを得ない。

本件解雇通告当時、控訴人会社にはアセチレン部門以外の事業部門においても川崎工場及びその他の事業場を通じ新たに補充を必要とするような男子従業員の欠員がなかったばかりか、かえって数十名に及ぶ過員を擁しており、特に現業職員及び特務職員の著しく高い比率の過員状況から、控訴人会社としては右の過員の解消に努めていたものと認められる。

一般に企業が特定の事業部門を閉鎖するに当り、同事業部門の従業員の配置転換先を確保するために他部門の従業員につき希望退職者を募集すべき義務があるか否かは、当時の諸般の事情を考量して判断されるべきものであるところ、控訴人会社が当時全社的に希望退職者を募集することによって会社経営上大きな障害が生ずることを危惧したのはあながちこれを杞憂として理由なしと断ずることはできず、右認定の事実を総合考量すると控訴人会社は当時希望退職者を募集すべきであり、これによりアセチレン部門閉鎖によって生ずる余剰人員の発生を防止することができたはずであるということはできない。

控訴人会社のアセチレン部門の閉鎖により、同部門の従業員は最高責任者である製造二課長以下四八名がことごとく過剰人員となったものである。そして、控訴人会社は前記のとおり既に企業全体に過剰人員を擁していたのであるが、そのうちから控訴人会社が具体的な解雇対象者として被控訴人らを含むアセチレン部門の従業員……四七名全員を選定したことは、一定の客観的基準に基づく選定であり、その基準も合理性を欠くものではないと認められる。けだし、アセチレン部門は他部門とは独立した事業部門であり、これを全面的に廃止したことにより企業全体としての過員数が一層増加するに至ったのであって、この過員数の増加をくいとめるため、管理職以外のアセチレン部門の従業員全員を整理解雇の対象者とすることには、当時としては相当な理由があったということができるからである。

本件解雇の実施は組合への通知の日から約一カ月後、解雇通告の日から約二〇日後であり、組合と協議を尽くさないで本件解雇を強行したことは、いささか性急かつ強引であった感がないではない。しかし、控訴人会社と組合との間には解雇についての協議条項は存しなかったこと、アセチレン部門の廃止・従業員の整理解雇に至った原因は前記認定の通りであり、経営陣に特段の落度はなかったこと、控訴人会社は従来から組合に対し、アセチレン部門の赤字が逐年増加しており、同部門における人員削減

と作業能率の向上が急務であることを繰り返し説明していたこと、及び、これが実現できないときは同部門の存廃が早晩検討されねばならないことも説明していたこと、四五年三月には同部門に関する会社の決意は遠からず発表する旨伝えていること等が認められ、これらの事実からすると、少くとも控訴人会社はアセチレン部門の従業員に対し同部門の将来は楽観を許さず、早晩その存廃が問題とされることを知らせており、同部門の閉鎖及び本件解雇が全くの抜打ち的措置であったと断定することはできない。

また、……アセチレン工場においては控訴人会社の前記解雇の通告があったこと等により同年八月に入ってからは欠勤者が増加し、同月一〇日以後は同工場の操業が殆ど停止する状態となり、一方同月一四日の組合との団体交渉は中断のまま組合側の申入れにより終ってしまったので、控訴人会社としては同工場の閉鎖、解雇を延期する措置をとるに至らなかったことが認められ(る)……。このような事情のもとにおいては、控訴人会社が組合と十分な協議を尽くさないで同部門の閉鎖と従業員の解雇を実行したとしても、他に特段の事情のない限り、右の一事をもって本件解雇通告が労使間の信義則に反するものということはできない。

なお、整理解雇についての本年度に出された否定、肯定の裁判例をあげると、**住友重機玉島製造所事件**（岡山地決昭五四・七・三一）で、一七名中一四名につき整理基準に合理性がないとして無効とされ、同じく、**住友重機愛媛製造所事件**（松山地裁西条支決昭五四・一一・七）において勇退基準該当者として退職勧告に応じなかった一名の整理解雇につき必要性・緊急性がなく無効とされたのにたいし、整理解雇が有効と認められた事例として**日本スピンドル製造事件**（神戸地裁尼崎支判昭五五・二・二九）、**昭光化学事件**（横浜地判昭五五・三・二八）などがある。

2　下級審判例

全逓新宿郵便局マル生事件（東京高判昭五五・四・三〇労働判例三四〇号）

昭和四〇年五月から六月にかけて起きた新宿郵便局での全逓労組と郵政労組との対立をめぐり、局長や職制の言動が不当労働行為に当たるかどうかが争われた、いわゆる全逓マル生事件の一つである。全逓の申立にたいし公労委は不当労働行為はないとして申立を棄却したが、その取消訴訟において一審の東京地裁は四七年六月、全逓側の主張をほぼ認め、「一企業内に両立する組合がある場合、一方を称揚して他方を非難し否定する使用者の言葉は、組合の運営に対する支配介入になる」として公労委の棄却命令を取り消した。しかし本件控訴審で東京高裁は、前掲国労札幌支部ビラはり事件最高裁判決を援用し、休憩室での職場集会は正当な組合活動にあたらず、職制がこれをメモするのは正当な職務と認めるなど、一審判断を全面的に覆えし、これを取り消す判決を下した。昭和四〇年前後の「マル生事件」をめぐり、全逓が公労委の救済申立て棄却を不服として提訴した事件は他に三件あるが、いずれも全逓側が勝訴、確定していた。

判決は、本件で問題となった局長の発言、休憩室の集会禁止、解

散通告、組合掲示物撤去などそれぞれの事由について検討した後、すでに労使間の交渉で解決済みの問題についての救済命令の必要性についてつぎのように説示している。

【判決要旨】

思うに、控訴人委員会は（一般の労働委員会も同様であるが）、不当労働行為の存在が認められるときでも、救済命令を発する必要がなければ、その申立てを棄却するという措置を執ることができるものと解するのを相当とし、かかる申立棄却の措置は、例外的ではあるが許されてしかるべきである。控訴人委員会が判断したごとく本件における組合掲示物撤去については、既に解決済みの問題として救済命令を発する必要はないものといいことができる。すなわち、同控訴人の延岡郵便局事件の命令が契機となり、数次にわたる労使の交渉の結果、郵政省においては、個々の掲示物については掲示ごとの許可は必要でないという取扱いに改め、被控訴人もこの措置を了承しているのであり、このように上部機関同士の数次の交渉により相互の了解が成立している以上、掲示ごとの許可を受けていないという理由による掲示物撤去に関する問題は、係争中の案件をも含めて、当該案件に格別の特殊事情のない限り、すべて解決されたものと見るべきであり、このようにすべて解決されたがゆえに、同種の他の案件も取り下げられ、延岡郵便局事件も陳謝文交付を実現させることなく処理されたものと認めるのが相当である。上部機関同士の間で回を重ねて協議を成立させながら、係属中の個々の案件の処理は別問題であるというのでは、右協議成立の意味がほとんど失われることにもなる。そして、本件掲示物撤去については、同種の他の案件及び延岡郵便局事件とはその扱いを異にし、これをなお未解決のものとしておくべき格別の特殊事情を認めるに足りる証拠はないから、あえて救済命令を発する必要はない。

中央観光バス事件（大阪地判昭五五・三・二六労働判例三三九号）

職場の仲間従業員から退職勧告および共同絶交を迫られた二名の組合員が会社と管理職を相手どって起こした損害賠償請求事件である。大阪地裁は、従業員らによる村八分を共同不法行為と認定し、会社の管理職もこれを教唆・幇助したものとして民法七一九条による共同不法行為者と認め、そしてこれら職制の言動は会社の意を受けたものとして民法七一五条による使用者責任も認めて、各原告につき五万円の慰謝料を命じた。原告らは最初二六名で組合を結成し全自交に加盟していた。昭和四八年には組合員二名となったが、監督署への内部告発やストライキなど活発な組合活動をしたため職制が中心となって「明るくする会」を組織、乗務員三〇人の署名による共同絶交を受けたものである。本件では共同絶交は従業員相互間の問題であり、また会社が不当労働行為を犯したとの申立ではないが、従業員を指揮、監督すべき立場にある管理職が本件勧告書の作成に関与していることがけっきょくのところ、会社の人事管理、ひいては労務対策としての性格をもつものとして使用者責任を問われたのである。職場村八分が裁判上争われたのは本件がはじめてであり、その意味で注目をひく判決である。

【判決要旨】

事実を総合すると、本件勧告書は、原告らに被告中央観光から退職することを求め、これに応じなければ原告らを無視すると共に、原告らと同乗・同行勤務をすることを拒むという、いわゆる共同絶交を宣言するものであるということができるところ、右共同絶交は職場という限られた社会生活の場において行われるものであるとはいえ、右職場は原告らにとって日常生活の重要な基盤を構成する場であり、それが実行されると、原告らはその意に反して右職場から離脱せざるを得ないこととなるであろうことが容易に推測し得るものである。従って、右勧告書が作成され、原告らに対し交付されたことは、原告らに被告中央観光を退職することを強要し退

職しない限り原告らの自由及び名誉を侵害することとなる旨告知した違法な行為というほかない。

川村及び被告福島は、被告中央観光において、従業員を指導、監督すべき管理職としての立場を有する者であること、本件勧告書の作成、交付は原告らを被告中央観光から退職させる結果を生じさせることを目的とするものであるところ、川村及び被告福島が乗務員に対し、右行為をなすことを教唆し、幇助したことは、結局のところ、被告中央観光における人事管理、ひいては中央観光労組対策としての性格をもおびるものであること、本件勧告書に従った共同絶交は、直接的には従業員相互間において行われたものであり、右決定に関与したこと自体、従業員の指導、監督上の一環として行われたものとも評価できること、右勧告書が作成された集会は、被告中央観光の承諾のもとに開催されたものであり、その開催は、主として勤務時間中の職員を被告中央観光の本社社屋会議室に参集させて行っていることを指摘することができる。

以上の諸点を総合勘案すると、被告福島及び川村の前記不法行為は、被告中央観光の事業の執行と同視し得る程に密接な関連を有すると認められる行為というべきであるから、被告中央観光は、民法七一五条一項により被用者である被告福島及び川村が原告らに加えた後記損害を賠償する義務があるものということができる。

【参考資料】 (1)一九八〇年版『重要労働判例総覧』(産業労働調査所)、(2)『ジュリスト』臨時増刊昭和五四年度、五五年度「重要判例解説」、(3)『法律時報』「判例回顧と展望」七九年一二月号、(4)その他『労働判例』『労働法律旬報』『判例時報』『労働経済判例速報』『判例タイムズ』『労働関係民事裁判例集』掲載の判例。

VIII　ILO

概要□米国のILO再加盟――ブランシャール事務局長の来日――総会と主要な会議――第六五回国際労働総会：総会の大要・新しい二条約・二勧告／軍縮決議／主要な会議：ヨーロッパ地域会議／皮革製靴会議／内陸運輸委員会／石油委員会／その他――人事／社会保障コース／実質賃金国際比較

概要

一、一九八〇年二月一八日、米国がILOに再加盟し、ILOはふたたび全世界的な国際機関としてその活動を強化することが可能になった。米国は再加盟後、ふたたび常任理事国に返り咲き、以前のように予算の二五％を負担することになった。

一、ブランシャール事務局長は、一九七九年一二月四日政府賓客として夫人同伴で来日、同月一一日まで滞在して、首相、労相、外相代理ら政府首脳、労使団体幹部と会見、ILOと日本との協力関係促進につとめた。また特別講演、記者会見、テレビ出演を通じて日本の関係者に呼びかけた。

一、七九年六月の第六五回総会は、①港湾労働安全衛生、②路面運送の労働時間、のそれぞれに関する条約と勧告を採択したほか、中高年齢労働者の問題に関する第一次討議をおこなった。総会はまた、一九八〇―八一年度の事業計画と予算を承認した。

一、総会以外の主な会議としては、ヨーロッパ地域会議、内陸運輸、石油の両産業委員会、皮革製靴三者構成技術会議、航空管制官専門家会議、条約勧告適用専門家会議などが開かれ、それぞれの分野における地域基準や産業別基準を設定した。

一、専門家派遣、研修生、セミナー開催などの形式による技術協

力活動は継続し、例年のように日本人専門家の外地での活躍、外国からの研修生の受入れ、セミナーの日本での開催などがおこなわれた。

一、総会における日本語同時通訳の予算化が実現し、八〇年六月の第六六回総会から、本会議、委員会などで日本語が会議用語として使用できるようになり、日本の総会審議への参加がいっそう活発化された。予算総額は約二九五〇万円（政府二〇〇〇万円、使用者五〇〇万円、労働者四五〇万円）。

一、ＩＬＯの調査研究活動の成果はひきつづき出版活動に生かされ、定期刊行物や会議資料のほか、特別出版物や単行本のかたちで多くの出版物が刊行された。

1　米国のＩＬＯ再加盟

一九八〇年二月一八日、ブランシャール事務局長は、バンス米国務長官からＩＬＯ憲章の義務を受諾する旨の公文を受領、これによって同日付で米国のＩＬＯ再加盟が実現することになった。米国は、一九七七年一一月六日付でＩＬＯを脱退していたので、二年三カ月ぶりの復帰ということになる。米国脱退の理由は、①三者構成主義の崩壊（「全体主義」の国では政労使の三者が一体）、②人権問題の取扱い差別（自由圏にはきびしいが東欧圏には甘い）、③適正手続の無視（総会での議題外決議の取扱い）、④政治化傾向（本来ＩＬＯとは無関係の政治問題論議）、の四つであった。米国は脱退に際して、これらの四点の是正を条件とする復帰をほのめかしていた。

その後一九七八年の第六四回総会では、イスラエル非難決議の不採択、一部東欧諸国の条約違反を指摘した報告の採択があり、さらに翌七九年の第六五回総会では、イスラエル問題は全くなく、秘密投票制を導入した議事規則の改定がおこなわれた。こうして脱退時に米国の指摘した問題点は徐々に改善されて復帰の条件が整いつつあったところ、ＩＬＯ脱退の強力な主張者であったジョージ・ミーニーＡＦＬ＝ＣＩＯ会長が死去し、経営者側も反ＩＬＯのホコ先をひっこめざるを得ない状況となった。こうした状況下に、一九八〇年二月四日、マーシャル労働長官を長とする閣僚委員会は大統領にたいしてＩＬＯ再加盟を答申し、三月一八日の再加盟実現の運びとなったものである。

米国の再加盟ののちジュネーブで五月に開かれたＩＬＯ第二一三回理事会は、米国をふたたび常任理事国とすることに決定した。また一九八〇年分の米国の分担金は二一〇万ドルとして、これで一九七八―七九年度の赤字二一〇〇万ドルを補てんすることになった。なお一九八一年分の予算総額は九五九〇万ドルとされ、米国はそのうち二五％を負担することになるので、その分他の加盟国の負担額は軽減されることになった。二年三カ月ぶりの米国のＩＬＯ再加盟は、こうして、ＩＬＯの普遍性、国際機関としての権威を高め、さらにＩＬＯの財政基盤の安定のためにも役立つものと歓迎された。

2　ブランシャール事務局長の来日

フランシス・ブランシャールILO事務局長は、日本政府の賓客として、一九七九年一二月四日から一一日までわが国を訪問した。ILO事務局長の来日は、トーマ（一九二八年）、モース（一九六八年）、ジェンクス（一九七一年）についで四人目だった。今回の事務局長の来日には、吉村一雄事務局長補（アジア・太平洋地域担当）、トレモー官房長が同行した。

事務局長は、滞在中、天皇陛下に拝謁し、大平首相、藤波労相、正示経済企画庁長官（外相臨時代理）を表敬訪問したほか、外務・労働両省の幹部、労使団体の代表、政労使三者のILO理事と懇談、ILOと日本との協力関係の促進につとめた。また講演会、記者会見、テレビ出演（NHKスタジオ一〇二）などを通じ、幅広く関係方面に呼びかけた。

「八〇年代への挑戦とILO」と題する講演のなかで、事務局長は、「アジアの途上国の失業と潜在失業は一九八〇年代にますます悪化する。それらの国の貧困と雇用問題の打開に、日本をはじめ先進国の積極的協力が必要である」としてつぎのように述べた。

低経済成長と物価上昇が結びついたスタグフレーションは、一九八〇年代に持ちこされ、アジアでは八〇年代に労働力人口が一億人も増える。この人びとに仕事を与えるためには、年率七％程度の経済成長が必要になるが、それはむずかしい。そこで貧困問題がいっそう深刻となる。アジアではとくに農村の貧困対策が急務であり、労働集約的な農村公共事業の促進と、適切な農業技術の導入・普及が求められる。

他方、工業化の促進については、大企業と中小企業のバランスが問題で、中小企業に信用、経営管理、技術、販売その他の面で必要な援助を提供することが大切である。ILOは、八〇年代におけるアジア地域での職業訓練・経営開発について重要な協力機関の一つであり、その際中小企業のニーズにたいして従来以上の配慮をすることになる。

先進国と途上国は、ともに新国際経済秩序の樹立に努力すべきである。両者のあいだのいっそう公平な関係、世界におけるいっそうバランスのとれた生産と貿易のパターン、第三世界への資源移転の活発化を基盤とした新国際経済秩序が確立されれば、途上国が貧困の打破を目的とする開発戦略を導入する上で役立つ。仕事の数を増やし、質を向上させていくという八〇年代のアジアにおける課題は、たやすいものではない。しかし、このチャレンジに立ちむかわなければならない。その主たる責務は各国政府にあるが、日本もILOもこれらの政府への援助を通じて、何百万ものアジアの人びとを助けることができる。アジアの貧困とか潜在失業の悲しむべき数字は、単に数字としてではなく、悲劇としてとらえねばならない。彼らの不幸は、われわれ一人ひとりを不幸にする。もう待つことはできない——。

3　総会と主要な会議

*1　第六五回国際労働総会

総会の大要　第六五回国際労働総会は、一九七九年六月六日から二七日までジュネーブのパレデナシオンにおいて開かれ、一三二カ国からの政府、使用者、労働者の代表・顧問一七〇〇人が出席した。日本からは、ビジティング・ミニスターとしての瓦労働政務次官ほか四二人の三者構成代表団が審議に参加した。総会の議題はつぎの八つであった。①理事会・事務局長の報告、②財政予算、③条約勧告適用、④港湾労働条約改正、⑤路面運送、⑥中高年齢労働者、⑦世界雇用会議のフォローアップ、⑧ＩＬＯの機構。

総会はこれらの議題を審議した結果、港湾労働、路面運送のそれぞれに関する条約と勧告、世界雇用会議に関する決議などを採択したほか、一九八〇―八一年度事業計画・予算（約二億〇四〇〇万ドル）を承認した。

総会議長にはインドのバルマ労相、副議長にはルーマニアのイリエスク氏（政府）、ニジェールのジョルジュ氏（使用者）、西ドイツのムーア氏（労働者）が選出された。バルマ議長は、議長就任のあいさつのなかで、ＩＬＯの過去六〇年間の業績をたたえ、三者構成主義の堅持を訴え、ＩＬＯ基準を第三世界のＩＬＯ加盟国にとっても関連性の多いものにすべきだ、と強調した。また従来の開発戦略が失業および貧困の問題とかみ合っていなかったことを指摘し、第六五回ＩＬＯ総会がこの問題に大いに注目するよう呼びかけた。バルマ議長はさらに、ＩＬＯの普遍性に生じたギャップが、米国のＩＬＯ復帰によって間もなく埋められるよう、希望を表明した。

日本の政労使三者の代表は、それぞれの立場から問題点を指摘し、ＩＬＯにたいする提言をおこなった。まず、ビジティング・ミニスターとして出席した瓦労働政務次官は、技術協力活動は各国の真のニーズに応じたものとし、自助努力のあらわれである途上国間技術協力（ＴＣＤＣ）の意義の重要性に注目すべきだとした。またＩＬＯの国際労働基準は、途上国をふくめできるだけ多くの加盟国で適用できるようにするため、弾力的なものとする方向で努力すべきであるとする考えを明らかにした。瓦氏はさらに、ＩＬＯは三者構成主義を保ちながら、政治問題の持ちこまれないよう関係者の配慮を求めた。

ついで使用者代表の吉野衡氏は、失業とインフレを最重要課題として、ＩＬＯは三者構成の特色を生かしながら解決に努力すべきことを強調した。また米国の早期復帰を呼びかけるとともに、「還暦」という言葉を引用して、六〇周年を迎えたＩＬＯを祝福し、ＩＬＯは若者の新鮮さと活力をもって新たな一歩をふみだすべきだと述べた。

労働者代表の田中良一氏は、日本のＩＬＯ条約批准の少ないことを遺憾とし、ＩＬＯが条約・勧告の適用に関する調査を活発におこなうことに賛意を表した。また中高年齢労働者の労働と引退の問題の重要性に言及し、この問題に関する条約と勧告の採択を期待した。

ブランシャール事務局長は、これらの代表演説に答えて回答演説をおこない、ＩＬＯの普遍性を回復するためにも米国の早期復帰が望ましいと訴え、より大きな正義と自由を求める人類の願望にＩＬＯが対応できるようになるべきだと結んだ。

新しい二条約・二勧告　総会は、港湾労働の安全衛生、路面運送の労働時間、のそれぞれに関する条約および勧告を採択した。港湾労働条約（第一五二号）は、賛成三八七反対〇、棄権三、同勧告（第一六〇号）は、賛成三七七、反対〇、棄権四で採択され、日本代表は政労使三者とも条約、勧告の両方に賛成した。

港湾労働条約は、戦後に安全衛生の分野で採択されたＩＬＯ条約のなかで最も長文のものであり、桟橋設備（表面、通路、コンテナー・ターミナル、電気設備、消防設備、救急設備など）、船舶内設備その他について詳細に規定するとともに、荷揚、荷卸設備に関する国際的効力をもった検査証明書制度、検査方法、危険有害貨物の包装、表示、ラベル、保管、労使代表で構成する安全委員会、教育訓練などについて五一条にわけて規定する。勧告はこれらの条約の規定をさらに詳細に述べている。

路面運送条約（第一五三号）は、賛成二七六、反対五九、棄権四三、同勧告（第一六一号）は、賛成二八二、反対五七、棄権二六で採択された。日本の三者代表は、両方とも政府と労働者が賛成、使用者が反対であった。路面運送条約は、現在世界で五五〇〇万人と推定されている路面運送労働者（運転手）を対象として、総運転時間を一日九時間、一週四八時間（時間外労働をふくむ）に制限、二四時間中に最低連続一〇時間の休息期間を規定する。勧告は、運転手のほか、助手、車掌、添乗者などにも適用され、一日八時間、一週四〇時間制の導入、週ごとの最低休息期間を連続二四時間、一日ごとの最低休息期間は二四時間につき連続一一時間とすることなどを定めている。これらの条約・勧告の実質的規定はつぎのとおり。

【港湾労働における職業上の安全および衛生に関する条約（前文略）】

第一部　適用範囲・定義

第一条

本条約の適用上「港湾労働」とは、荷積みまたは荷卸しを行う船舶の作業の全部または一部およびこれに付随する作業をいう。当該作業の定義は、国内法令または国内慣行により定められる。関係労使団体は、本定義の制定または改正に際し、協議にあずかり、またはその他の方法で参加するものとする。

第二条

1　加盟国は、以下の条件で、交通が不定期であり、かつ、小型船舶に限定される場所における港湾労働に関して、また、漁船あるいは特定の種類のものに関連する港湾労働に関して、本条約の規定の適用除外または例外を認めることができる。

a　安全な作業条件が維持されること。

b　権限のある機関が、関係労使団体と協議の後、あらゆる状況において、かかる適用除外または例外の存在が合理的であると認めること。

2　本条約第三部の特定の要請は、権限のある機関が関係労使団体と協議の後、その変更が類似の利益をもたらし、かつ、与えられた保護が全体

として本条約の規定の完全な適用から生ずるものに劣らないものと認める場合には、これを変更することができる。

3　本条1項においてなされた適用除外または例外、および本条2項に基づいてなされた重要な変更は、その理由とともに、国際労働機関憲章第二二条に従って提出する本条約に関する報告の中で示すものとする。

第三条

本条約の適用上、

a　「労働者」とは、港湾労働に従事する者をいう。

b　「権限のある者」とは、一つまたはそれ以上の特定の業務の遂行上要請される知識および経験を有し、かつ、権限のある機関によってかかる知識および経験を有するものとして受け入れられる者をいう。

c　「責任ある者」とは、一つまたはそれ以上の特定の業務の遂行に責任を有する者として、場合に応じ、使用者、船長、または用具の所有者により指名された者で、当該義務の適正な遂行のために十分な知識および経験ならびに必要な権限を有する者をいう。

d　「権限を与えられた者」とは、使用者、船長または一つあるいはそれ以上の特定の作業を行うにつき責任ある者により権限を与えられた者で、必要な専門知識および経験を有する者をいう。

e　「荷揚用機械」とは、荷を吊り、揚げ、もしくは卸すために、または荷を吊り、もしくは支えながらある地点から他の地点へ動かすために、陸上または船上で使用される動力作動のタラップを含むすべての固定式または移動式荷役用機械をいう。

f　「遊動用具」とは、荷がそれによって荷揚用機械に取り付けられる用具であって、機械または荷の不可欠の部分を形成しない用具をいう。

g　「通行」とは、退出を含む。

h　「船舶」とは、軍艦以外の、ホーバークラフトを含むすべての船舶、舟艇の種類をいう。

第二部　一般規定

第四条

1　国内法令は、港湾労働に関して、本条約第三部に従い、以下の措置がとられるよう規定するものとする。

a　安全で健康障害の危険のない作業場、装備および作業方法を提供し、かつ保全すること。

b　作業場への通行の安全な手段を提供し、かつ保全すること。

c　その雇用から、または雇用期間中に生ずる災害または健康障害の危険からの労働者の保護を確保するために必要な情報、訓練および監督を提供すること。

d　災害または健康障害の危険からの適切な保護が、他の手段により提供されえない場合には、合理的に要求される個人用保護具および保護衣ならびに救命具を労働者に提供すること。

e　適切かつ十分な応急手当および救助施設を提供し、かつ保全すること。

f　起りうる緊急事態に対処するための適切な手続を開発し、かつ設定すること。

2　本条約の実施につきとられるべき措置には以下のことを含むものとする。

a　港湾の建造物および港湾労働が行われる他の場所の建設、設備および保守に関する一般的要件。

b　火災および爆発の予防および防護。

c　船舶、船艙、足場、設備および荷揚用機械への通行のための安全な手段。

d　労働者の輸送。

e　ハッチの開閉、艙口の防護および船艙内での作業。

f　荷揚用機械およびその他荷役用機械の建造、保全および使用。

g　足場の建設、保全および使用。

h　船舶のデリックの装着および使用。

i　適当な場合には、荷揚用機械、鎖および綱を含む遊動用具ならびに荷の不可欠の部分を形成するスリングおよびその他の荷揚装置の試験、検査、点検および証明。

j　種々の形態の積荷の取扱い。
k　物品の堆積および貯蔵。
l　作業環境における危険物質およびその他の危害。
m　個人用保護具および保護衣。
n　衛生および洗濯設備ならびに福利施設。
o　医療管理。
p　応急手当および救助施設。
q　安全および衛生組織。
r　労働者の訓練。
s　職業上の災害および疾病の届出および調査。

3　本条1項に従って定められた要件の実際的実施は、権限のある機関により認められた技術的基準もしくは実施規定により、または国内慣行および国内事情に適合するその他の適当な手段により、確保され、または援助されるものとする。

（以下、第五条、第六条、第七条、第三部 技術的措置、第四部 実施、第五部最終規定、省略）

【路面運送における労働時間および休息期間に関する条約（前文略）】

第一条

1　本条約は、第三者のための運送に従事する企業または自己のために貨物もしくは乗客を運送する企業のいずれで働くかを問わず、貨物または乗客の路面による国内的または国際的運送に職業として従事する車両に乗務する賃金稼得運転者の労働に適用する。

2　別段の定めがある場合を除き、彼らが運転者として働いている時は、本条約は職業として路面運送に従事する車両の所有者および賃金のために雇用されないその家族にも適用する。

第二条

1　各国における権限のある機関は、次に使用される車両を運転する者を、本条約の規定の全部または一部の適用から除外することができる。

a　特殊な技術的作業条件および地元の条件を勘案したうえで、都市運送または一部の種類の都市運送。

b　運送が、地元の農業または林業活動に供されるトラクターまたはその他の車両で行われ、かつ、もっぱら当該企業の事業のために行われる場合に限り、当該農業的または林業的企業による運送。

c　病人および負傷者の運送、救出または救助活動のための運送ならびに消防業務のための運送。

d　国防および警察業務のための運送ならびに第三者のための運送に従事する企業が実施する運送と競合しない場合に限り、その他の公的機関の不可欠の業務のための運送。

e　タクシーによる運送、または、

f　使用される車両の種類、車両の乗客もしくは貨物の積載能力、その限られた行程またはその法定最高速度からみて、運転時間および休息期間に関する特別の規制を要しないと考えることができる運送。

2　各国における権限のある機関は、本条1項の規定に従い。本条約の規定の全部または一部から適用を除外された運転者の運転時間および休息期間に関する適切な基準を設定するものとする。

第三条

代表的な関係労使団体は、本条約の規定でカバーされる事項に関する決定が行われる前に、各国における権限のある機関によって協議を受けるものとする。

第四条

1　本条約の適用上、「労働時間」とは、賃金稼得運転者が次のことに使用した時間をいう。

a　車両の走行中の運転およびその他の作業、および、

b　車両、乗客または貨物に関連して行われた補助作業。

2　運転者が、車両もしくは作業場における手待時間または待機時間で、彼らが自由に使用できない時間は、各国において権限のある機関は、団体協約あるいは国内慣行に合致するその他の手段によって規定される範囲内で、労働時間と見なすことができる。

第五条

1　運転者は、休憩なしに四時間をこえて連続運転することを許されては

ならない。

2　各国において権限のある機関は、特別な国内事情を考慮に入れて、一時間をこえない範囲で、本条1項に規定する期間をこえることを許可することができる。

3　本条に規定する休憩の長さおよび適当な場合には休憩が分配される方法は、各国における権限のある機関によって決定される。

4　各国における権限のある機関は、運転者が時間表に定められる中断時間により、または作業の中断的性質により、十分な休憩を有するために、本条の規定が適用されない場合を明記することができる。

第六条

1　時間外労働を含め、総運転時間の最長限は、一日につき九時間および一週につき四八時間をこえてはならない。（以下略）

軍縮決議　総会は世界雇用会議（一九七六年・ジュネーブ）のフォローアップに関する長文の決議を採択したが、そのなかでとくに軍縮問題にふれてつぎのように述べた。ＩＬＯ総会の決議が軍縮問題をとりあげたのは久しぶりのことである。

【軍　縮】

総会は、ＩＬＯ理事会に対し、国連およびその他の権限ある機関と協力して、生産的雇用の促進および労働者の生活水準の向上のために、および早期の理事会に報告するため、将来の軍縮措置の観点から以下の調査活動を実施し、協議会およびセミナーを開催する可能性を検討することを事務局長が指示するよう要請する。

a　再訓練および配置等の措置を通じて、関係産業における雇用のレベルを維持および増大すると同時に、軍事生産を平和目的に再改造する方法および手段

b　軍縮の社会的および経済的側面

c　軍縮措置によって自由になる資源の効率的利用

2　主要な会議

条約・勧告という形式での一般的な国際労働基準を設定する総会のほか、地域基準や産業基準を設けるための会議も開かれた。ヨーロッパ地域、皮革製靴産業、内陸運輸、石油産業などに関するものがそれである。

ヨーロッパ地域会議　第三回ヨーロッパ地域会議は、一九七九年一〇月、ヨーロッパ三〇カ国の政労使の代表・顧問四〇〇人が参加してジュネーブで開かれた。会議は、事務局長報告、若年労働者、労働条件・労働環環改善の三議題を審議し、これらの議題に関する決議のほか社会保障、企業管理と作業編成、結社の自由と労働組合権などに関する七決議を採択した。事務局長報告は一九八〇年代の課題として「成長、構造変化、労働力政策」をとりあげたもので、各国代表はこの報告をめぐってそれぞれの立場からの意見を述べた。

【若年労働者】

若年者に対して職業生活や社会生活に入るための十分な準備を与えるような数々の措置がとられてきたがまだ問題は残されている。現在ヨーロッパでは職業指導システムの開発と改善が必要とされているが、この職業指導に関しては個人の将来に関する長期的見通しに即して実施されるべきであり、若年労働者が入職した後も当初の何年かは継続されるべきである。

【労働条件】

ＩＬＯは、加盟国による条約批准を促進し、適用を確保するため、加盟国への援助を強化すべきである。これに関連して、ＩＬＯが最近着手した国際安全衛生危険警報システムの本格的活動を急ぎ、会議、研修旅行、調査活動などによって、ヨーロッパにおける国際協力の促進に努めるべきである。

【結社の自由】

ヨーロッパには結社の自由の原則が生かされていない国がある。これは大問題だから、ＩＬＯは次の措置をとるべきである。結社の自由・労働組合権の侵害に関する提訴を迅速に処理すること、意見と経験の交流を目的として、ヨーロッパの労働組合事情と労使関係の分析を行うこと。

皮革製靴会議　皮革製靴産業三者構成技術会議は、一九七九年一二月、日本をはじめ二五カ国の三者代表・顧問二〇〇人が出席してジュネーブのＩＬＯ本部で開かれた。会議は、一般報告、技術選択と国際貿易の変化の雇用におよぼす影響、技術進歩の労働条件と作業環境への影響、の三議題を審議、後二者に関する結論を採択したほか、児童労働、多国籍企業、家内労働、ＩＬＯ基準の遵守、皮革産業の分野における今後のＩＬＯ活動などに関する六決議を採択した。

三者構成技術会議と称する会議は、化学、鉄鋼、石油など一〇の産業別に設けられている常設の産業委員会に準ずるもので、これまで、ホテル・レストラン、食品、木工、衣料、印刷などの産業別に開かれてきた。この会議に出席する労使代表の費用は産業委員会と同様ＩＬＯが負担している。また会議の決定事項は理事会の議をへて関係国の政労使三者に通報され、その主旨を国内法や団体協約にとり入れることが希望される。今回の皮革製靴会議は第二回目。

内陸運輸委員会　第一〇回内陸運輸委員会は、一九八〇年一月、日本など二九カ国の三者代表二五〇人が参加してジュネーブで開かれ、鉄道労働者の訓練と再訓練、鉄道運輸における労働条件、の両議題に関する結論を採択したほか、運輸産業における労働組合権などに関する八決議を採択した。

訓練・再訓練に関する結論は、技術革新にともなう鉄道労働者の技能上の問題、モジュール訓練、シュミレーション・モデルなどに関する示唆をおこなったのち、つぎのようなＩＬＯ活動を要請した。ＩＬＯは訓練関係の情報収集と広報活動のなかで、鉄道のように急速に変化する産業の情報の必要、ことに調査グループの設置により鉄道員の各種の職業訓練制度の指針の作成に留意すべきである。また労働条件に関する結論は、一般的事項、労働時間・休憩時間および休暇、報酬、福祉、労働安全衛生、ＩＬＯ活動の六章三一項にわけて詳細に規定し、この分野における情報の収集と配布のためＩＬＯがその活動を強化することが求められた。さらに労働組合権に関する決議は、加盟国が八七号、九八号の両条約の原則を尊重するよう求めた。

石油委員会　第九回石油委員会は、一九八〇年四月ジュネーブで開かれ、日本からも政労使三者の代表・顧問が出席した。この会議は、米国がＩＬＯに再加盟してからはじめて参加したＩＬＯ会議であるという点で、歴史的な意味をもつものであった。委員会は、訓練、労働条件の両議題に関する結論と、今後のＩＬＯ活動、労働組合承認、に関する二決議を採択した。

【訓　練】

途上国の石油産業の労働者の資質を高め、生産性向上をはかるためには生涯にわたる継続的な教育と訓練が不可欠である。途上国は、国内の石油産業の運営を自力で行おうとしているから、石油産業労働者の資質向上が

ますます急務になっている。沖合作業にたずさわる労働者と下請の労働者を対象とする基礎訓練・導入訓練には、とくに注意を払わなければならない。技術者の訓練に当っては、不断の技術移転に対応し、新技術の採用・開発ができるだけの知識と技術を持たせることを目的とすべきである。

【労働条件】

海底油田の掘削や操業など、新しい技術の導入のため、新しい災害や職業病が生じており、危険有害要因を明らかにし、労働者を保護する方法について調査研究を進めなければならない。他方、異常な長時間労働や反社会的な労働時間、時間外労働、夜業について、技術進歩とからめて再検討を行うべきである。この場合、とくに激しい労働の心身両面の負担を軽減することが、とりわけ重視されるべきである。

【労働組合承認】

石油労働者が、政府または公私の石油企業の使用者から干渉を受けることなく、自らの選ぶ自由にして独立した労働組合により代表される権利を持つことを再確認し、八七号、九八号の両条約を批准し、完全適用するよう政府に要請する。

4 その他

人事　ＩＬＯ東京支局長が交代した。一九七九年末で勇退した工藤誠爾前支局長のあと、一九八〇年一月一日付で久野木行美氏が新支局長に就任した。久野木氏は、前雇用促進事業団副理事長で、一九二二年生まれ。一九四七年東大法学部卒業後厚生省に入り（同年九月労働省独立）、大臣秘書官、中労委審査、調整課長、労政課長、国際労働課長を経て、一九六六年駐ジュネーブ参事官、四年間のジュネーブ駐在ののち帰国して一九七〇年労働大臣官房審議官としてＩＬＯ政府代表理事となる。一九七三年職業訓練局長、七四年退官して雇用促進事業団に理事として転出、七九年同副理事長に就任していた。ＩＬＯ関係では政府理事時代はもとより、ジュネーブ駐在以前からも、総会、理事会、産業委員会などに数多く出席している。

また、一九八〇年二―三月の第二一二回理事会から日本政府代表理事が交代し、中谷滋労働大臣官房審議官が新たに理事会メンバーとして日本政府を代表することになった。

社会保障コース　一九七九年一〇月、東京でＩＬＯ・日本政府共催の「労働災害の防止、補償およびリハビリテーションに関するアジア地域研修コース」が開催された。この研修コースは、アジア諸国の労災保険担当官および労使代表を対象として、日本の制度や経験を学びながら、労災保険制度の動向、それが労働災害の防止や補償、リハビリテーションにおいて果たす役割などについて研修をおこなうために開かれた。開催費用は日本の労働省が負担した。

参加国は一〇カ国（香港、インド、インドネシア、日本、マレーシア、パキスタン、フィリピン、シンガポール、スリランカ、タイ）。研修コースでは、労災給付制度の国際的動向、財政、労災防止、リハビリテーション、アジアにおける安全衛生の問題点などに関する討論のほか、特別講義、千葉労災病院、新日鉄君津製鉄所の見学などがおこなわれた。

実質賃金国際比較

ILO事務局は、八〇年春刊行された一九七九年版の国際労働統計年鑑をもとにして、先進国二四カ国、途上国四〇カ国における一九六五—七五年の実質賃金の動向を分析し、その結果を発表した。これによると、一九六五—七五年の一〇年間はきびしいインフレと石油危機に悩まされたものの、ひきつづき繁栄の時期だったたし、少なくとも西側先進国では全般に実質賃金は増加、ときに急上昇をみせるところもあった。しかし、第三世界にとってはこの時期は実質賃金の点でいっそう不安なものだったし、ほぼ半数の途上国の労働者たちは、一九七五年には一〇年前よりも悪い状況にあった。①製造業、②鉱業・採石業、③建設業、④運輸・通信業、⑤農業、の五つの部門別にみた実質賃金の動きは以下のとおり。

製造業——先進国で実質賃金の増加が目立ったのは製造業である。一五カ国では増加率が五〇%をこえ、ノルウェーが五三%、最高はスペインの一一五%だった。増加率が二九%ないし四九%だったのは、オーストラリア、カナダ、西ドイツ、ニュージーランド、スイス、スウェーデン、ユーゴスラビアである。米国は三〜八%の増加だった。しかし、途上国のなかには実質賃金の低下した国があり、ビルマは最もひどく五八%の低下、ウルグァイ二九%、フィリピン二六%とつづいている。途上国のなかでも増加した国があり、ガイアナの四七%がトップで、タンザニア三八%、パキスタン・メキシコ二三%とつづいている。

鉱業・採石業——この部門では一三八%上昇の日本がトップを占め、ついでオーストラリア、カナダ、アイルランド、イタリア、ノルウェー、スウェーデン、英国の七カ国が五〇%以上の伸び、西ドイツ、ルクセンブルグ、オランダをふくむ六カ国が二〇%ないし五〇%の増加だった。途上国のなかでは、この部門でもビルマ、フィリピンなどが大幅な低下を示したが、チリー、メキシコなど増加した国もあった。

建設業——スペインがトップで一四〇%、日本が七八%で第二位、以下フランス六三%、イタリア五九%、西ドイツ四四%、とつづいている。途上国では、タンザニア、シエラレオネなど四カ国が四六%ないし一一%の低下、スリランカ、ペルーなどが三〇%程度の増加だった。

運輸通信業——この部門でも八七%の日本がトップを占め、英国、ノルウェー、オランダ、フランス、ベルギーなどが八四%ないし五〇%でつづいている。ついでスウェーデン三八%、ニュージーランド三四%、スイス二九%、米国七%ないし一八%となっている。途上国では、タンザニア（二七%）、ペルー（九%）などをのぞき、大部分が低下を示し、メキシコは横ばいだった。

農業——軒並み増加を示した先進国のなかでは、ここでもスペインの七七%がトップで、スウェーデン六二%ないし七九%、フランス三九%ないし七四%とつづく。途上国では一部をのぞき低下が目立った。

【参考資料】(1)ILO東京支局『ILOニュースレター』、『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)日経連『日経連タイムス』、(5)労働省国際労働課『第六五回ILO総会報告書』、(6)ILO（英文）『プレス』、『ILOインフォメーション』

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

195　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（1979年３月23日・第17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）

196　全駐留軍労働組合（全駐労）　1万3518
1946年９月１日結成　「全駐労」不定期刊
役員（1980年７月20日・第35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）神山操（沖縄），書記長　坂西栄蔵（本部）

197　沖縄国家公務員労働組合（沖縄国公労）
2046
1972年10月３日結成　「沖縄国公労」旬刊
役員（1979年10月25日・大会改選）
委員長　喜屋武秀行（総合），副委員長　知念正雄（全税）源河朝善（法務），書記長　仲原克三（法務）

【そ の 他】

198　総評全国一般労働組合（全国一般）12万0864
1955年７月25日結成　「総評全国一般」月刊
役員（1980年８月１日・第30回大会改選）
委員長　倉持米一（東京），副委員長　森下貞雄（兵庫）安田修三（富山），書記長　佐野明（本部）

199　全国一般労働組合同盟（一般同盟）10万8061
1966年２月27日結成　「一般同盟ニュース」月刊
役員（1980年２月９日・第15回大会改選）
会長　前川一男（本部），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）

200　全国農業協同組合労働組合連合会
（全農協労連）　９万0828
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（1980年７月30日・第39回大会改選）
委員長　後藤英雄（岩手），副委員長　大橋豊吉（北海道）岡阿弥靖正（全農労）谷内諒三（富山），書記長　富永寅雄（福岡）

201　全国生協労働組合連合会（生協労連）
１万3772
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）

202　全国山林労働組合（全山労）　公称4553
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）

203　全国競走労働組合（全競労）　４万1117
1962年10月27日結成　「全競労」季刊
役員（1979年９月12日・大会改選）
委員長　田畑清子（京都），副委員長　鈴木フジ子（湘南）小田島四女子（大井）小池鉄子（松山），書記長　多賀名愛子（神奈川）

204　政策推進労組会議（政策推進会議）
公称520万
1976年10月７日結成
役員（1979年10月30日・第４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）立花銀三（合化労連）宇佐美忠信（ゼンセン同盟）塩路一郎（自動車総連）斎藤健次郎（全機金）金杉秀信（造船重機労連）天池清次（全金同盟）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（24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，一般同盟，交通労連，日電工労連，相銀全労，全国民労協

205　多国籍企業問題対策労組連絡会議
（多国籍労組会議）　公称286万9743
1973年７月16日結成　「ニュース多国籍労組会議」月刊
役員（1979年12月12日・第７回拡大幹事会改選）
代表幹事　塩路一郎　宮田義二　竪山利文　藤井粂雄（以上ＩＭＦ・ＪＣ）宇佐美忠信（ゼンセン同盟）立花銀三（合化労連）田中良一（全化同盟）鈴木健勝（商業労連）
加盟組合（７組合）
ＩＭＦ・ＪＣ，ＪＵＦ・ＪＣＣ，ゼンセン同盟，合化労連，全化同盟，商業労連，外資系労組連絡会議

委員長　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）

181　会計検査院職員労働組合（会検労）　1046

1946年4月結成　「会検労」不定期刊

役員（1980年3月30日・80年度大会改選）

委員長　大野尚三(上席二部門)，副委員長　矢島伸一（上席科学）福田常司（建設三課），事務局長　市川啓次郎（上席建設）

182　総理府恩給局職員組合（恩給職組）公称355

1954年11月18日結成　「恩給職組」不定期刊

役員（1980年8月23日・第35回大会改選）

委員長　竹島治男，副委員長　志田吉男　小谷田吉男，書記長　河野進

183　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）

184　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（1979年12月13日・第36回大会改選）

委員長　広川健司（物価），副委員長　杉田伸樹（物価），書記長　佐野武之（経済研究所）

185　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（1979年9月28日・第21回大会改選）

委員長　石川史士（図書館），副委員長　須藤正光（参議院）川崎永伯（衆議院），事務局長　江口勤（参議院）

186　総理府労働組合連合会（総理府労連）　1610

1962年2月28日結成　「総理府労連」月刊

役員（1979年9月9日・第20回大会改選）

委員長　矢島俊良（統計局），副委員長　石垣照夫（公取），書記長　角谷六郎（恩給局）

187　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（1979年10月13日・第18回大会改選）

委員長　芝田信治，副委員長　太記綾子　佐伯博，書記長　岩井敏之

188　全行政管理庁職員組合（全行管）　887

1968年1月20日結成　「全行管」季刊

役員（1980年7月26日・第16回大会改選）

委員長　森下尚洋（本庁），副委員長　榊原昌三(本庁）森下章（和歌山），書記長　柳沢正明（本庁）

189　地方公務員関係労働組合共闘会議（地公労）公称202万4939

1951年10月2日結成　「地公労情報」不定期刊

役員（1979年9月5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）相場実（日高教）松永龍成（都労連），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

190　全日本自治団体労働組合（自治労）　124万0370

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（1980年8月27日・第38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）

191　全国自治団体労働組合連合(自治労連）6725

1970年4月1日結成　「自治労連」月刊

役員（1980年5月27日・第11回大会改選）

委員長　築網雄蔵（下関市職），副委員長　白水勝万嬉（荒尾新職組）岩太郎（台東区役所）増岡道幸（釧路市職）上田克（全交営），書記長　兼重博（徳山市職）

192　全日本水道労働組合（全水道）　3万8432

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（1980年7月17日・第29回大会改選）

委員長　加藤豊（広島），副委員長　河村弘（大阪），書記長　斎藤親仁（東京）

193　東京都労働組合連合会（都労連）　公称19万9000

1946年6月8日結成　「都労連新聞」半月刊

役員（1979年7月29日・第33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）西沢清（都高教），書記長　阿南一七（東水労）

194　政府関係特殊法人労働組合協議会（政労協）　3万5857

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（1980年7月30日・第45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）

1946年1月22日結成 「全造幣」旬刊
役員（1979年8月31日・第28回大会改選）
委員長 木坂幸雄（広島），副委員長 平田定男（大阪）野田健治（東京），書記長 長尾勝（大阪）

165 全農林労働組合（全農林） 4万3501
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（1980年7月18日・第24回大会改選）
委員長 江田虎臣（九州），副委員長 大河原照太郎（関東），書記長 冨永茂（東海）

166 全林野労働組合（全林野） 4万9428
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（1980年8月9日・第33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）

167 日本林業労働組合（日林労） 9354
1959年12月5日結成 「日林労新聞」旬刊
役員（1979年10月26日・第21回大会改選）
委員長 宇南山敏，副委員長 高畑次穂，書記長 内山啓一

168 全建設省労働組合（全建労） 6179
1949年7月9日結成 「全建労」旬刊
役員（1980年8月25日・第36回大会改選）
委員長 荒川昌男（東北），副委員長 浜辺友三郎（近畿）萩原有治（関東）山本守保（東海）書記長 西田祥文（東京）

169 建設省職員組合（建職組） 公称6390
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）

170 全労働省労働組合（全労働） 1万9558
1958年7月27日結成 「全労働」週刊，「資料全労働」不定期刊
役員（1980年9月20日・第23回大会改選）
委員長 内山昂（本部），副委員長 福田幸雄（本部）松本稔（岐阜基準局），書記長 藤田忠弘（本部）

171 全司法労働組合（全司法） 1万4821
1947年1月25日結成 「全司法新聞」週刊
役員（1980年7月26日・第36回大会改選）
委員長 足利秀雄（大阪），副委員長 飯塚道也（群馬）後藤卓也（東家裁），書記長 富田武生（東京地裁）

172 全商工労働組合（全商工） 1万0484
1948年7月22日結成 「全商工新聞」週刊
役員（1980年9月12日・第44期大会改選）
委員長 川島威（本部），副委員長 小林七郎（関信）西川繁明（本省），書記長 木地孝之（本省）

173 全法務労働組合（全法務） 9838
1947年12月1日結成 「全法務新聞」月刊
役員（1980年9月20日・第35回大会改選）
委員長 辻村十三雄（青森），副委員長 西島靖（東京）桂田正孝（京都），書記長 越川利（千葉）

174 全北海道開発局労働組合（全開発） 1万2868
1951年8月22日結成 「月刊全開発」月刊
役員（1980年9月7日・第52回大会改選）
委員長 相原敬用（函館），副委員長 三浦行男（函館）二本柳幹雄（釧路），書記長 藤原伸之（室蘭）

175 全運輸省労働組合（全運輸） 1万0143
1962年6月26日結成 「全運輸」月刊
役員（1980年9月10日・第19回大会改選）
委員長 天野和治（中国陸運），副委員長 多賀谷温（本省）城戸克人（新潟海運）大塩明達（本省），書記長 松井孝治（近畿陸運）

176 運輸省全港湾建設労働組合（全港建） 2961
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）

177 全気象労働組合（全気象） 4608
1957年10月14日結成 「全気象」旬刊
役員（1980年9月20日・第24回大会改選）
委員長 野沢実（関中），副委員長 藤牧丞（東京）宮下政美（関中），書記長 小山幸男（関西）

178 全厚生職員労働組合（全厚生） 3473
1946年4月21日結成 「全厚生」旬刊
役員（1979年9月15日・第43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）鈴木晴彦（医務局），書記長 宇治橋真一（統計情報部）

179 全電波労働組合（全電波） 2129
1951年3月16日結成 「全電波」週刊
役員（1979年9月19日・第33回大会改選）
委員長 栗田昭二（本省），副委員長 北垣重夫（東海）森茂生（本省），書記長 横山忠男（関東）

180 文部職員労働組合（文労） 1120
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）

役員（1980年8月27日・第11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，竹橋会館労組

152　日本国家公務員労働組合協議会（国公労協）
公称6万5000
1975年10月30日結成　「国公労協」月刊
役員（1979年10月31日・第4回大会選出）
議長　江田虎臣（全農林），副議長　玉井宏到（全財務）三浦行男（全開発）大河原照太郎（全農林）高地義勝（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

153　大蔵関係労働組合統一懇談会（大蔵統一懇）
公称8万6786
1976年11月2日結成　「大蔵統一懇」不定期刊
役員（1979年11月10日・第4回総会選出）
会長　鈴木和美（全専売），副会長　原武（税関労連）小栗蔵男（大蔵職組）清水卯一（全印刷），事務局長　浅川忠良（国税会議）
加盟組合（3組合）
大蔵連盟，大蔵協議会，国税大阪

154　大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）
公称4万9875
1965年8月16日結成　「大蔵協議会ニュース」不定期刊
役員（1979年9月25日・第15回幹事会改選）
議長　鈴木和美（全専売），副議長　小栗蔵男（大蔵職組）清水卯一（全印刷）高地義勝（国税中国）玉井宏到（全財務），事務局長　鈴木康夫（大蔵職組）
加盟組合（6組合）
全専売，全印刷，全財務，国税中国，大蔵職組，全造幣

155　大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）公称3万2011
1969年10月23日結成　「大蔵連盟」不定期刊
役員（1979年11月10日・評議員会改選）
会長　原武（税関労連），副会長　熊谷厚（国税会議）宮河良一（横浜税関），事務局長　浅川忠良（国税会議）

156　全国税労働組合（全国税）　1719
1950年1月25日結成　「全国税」旬刊
役員（1980年8月24日・第38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）藤村俊也（東大阪），書記長　永沢晃（神奈川）

157　国税労働組合全国会議（国税会議）
2万6186
1962年10月29日結成　「国税会議」旬刊
役員（1980年10月11日・第19回大会改選）
議長　浅川忠良（関信），副議長　赤沢国孝（道国税）他12名，事務局長　山本哲三（国税労組）

158　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（1979年9月23日・第23回大会改選）
委員長　吉田勤（局），副委員長　藤森強（淀橋）甲斐田真道（中野）桑原盛一（局）若木恭彦（豊島），書記長　加藤征夫（麹町）

159　中国国税職員組合（国税中国）　公称2550
1950年11月26日結成　「国税中国」不定期刊
役員（1979年10月21日・第38回大会改選）
委員長　高地義勝（広島西），副委員長　表田光陽（広島東）大木洋（広島西），書記長　斎藤和海（広島西）

160　全財務労働組合（全財務）　4126
1954年10月28日結成　「全財務」旬刊
役員（1980年8月25日・第28回大会改選）
委員長　玉井宏到（東京），副委員長　志水恒三（大阪），書記長　三浦春彦（静岡）

161　全国税関労働組合（全税関）　742
1947年11月10日結成　「全税関」旬刊
役員（1979年9月23日・第42回大会改選）
委員長　石黒昌孝（東京税関），副委員長　小泉欣一（横浜税関）書記長　中田一夫（本部）

162　税関労働組合全国連絡協議会（税関労連）
公称5590
1965年9月19日結成　「税関労連」不定期刊
役員（1980年6月20日・第20回大会改選）
議長　菅沼浄（東京），副議長　三井洋（函館）吉田福司（東京）宮川良一（横浜）石川幹彦（名古屋）浜西弘敏（大阪）安達省吾（神戸）緒方亥生（門司）吉田利夫（長崎）迎里善永（沖縄），事務局長　鈴木日出男（東京）

163　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（1979年6月20日・第50回大会改選）
委員長　小栗蔵男（銀行），副委員長　鈴木康夫（証券）北島優（主計局），事務局長　椿原延二（本部）

164　全造幣労働組合（全造幣）　1574

加盟組合（18組合，オブザーバー加盟1組合）
生保労連，全国一般，全商社，駅・車販労協，全損保，観光労連，ホテル労連，生協労連，全倉運，全海連，全相銀連，住宅労協，給食労連，全農協労連，全商業，いづみや労組，京王ストア労組，国鉄共済労（オブザーバー加盟）日建協

142　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

143　日本商業労働組合連合会（商業労連）
8万9612
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（1980年6月26日・第11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）

144　全日本ホテル労働組合連合会（ホテル労連）
1万1490
1948年3月28日結成　「ホテル労連」月刊
役員（1979年9月11日・第31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）

145　観光・航空貨物産業労働組合連合会（観光労連）
2万7616
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（1980年8月8日・第10回大会改選）
委員長　尾崎成男（交通公社），　副委員長　堀充博（近畿日本ツーリスト）井口六郎（京王観光）中道進武（阪急交通社），　書記長　冨塚信雄（本部）

146　全国商社労働組合連合会（全商社）　3万0978
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）

147　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】

148　公共企業体等労働組合協議会（公労協）
87万4513
1953年10月28日結成　「公労協情報」不定期刊
役員（1979年10月23日改選）
代表幹事　武藤久（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

149　全日本官公職労協議会（全官公）
公称17万1826
1959年9月4日結成　「全官公」旬刊
役員（1979年11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）基金労組

150　日本公務員労働組合共闘会議（公務員共闘）
公称225万3378
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，竹橋会館労組

151　日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）
9万0452
1975年10月1日結成　「国公労新聞」旬刊，「国公労調査時報」月刊

義（住友）藤村正夫（三井）伊南猛（日東）宇都宮義昭(川西)，書記長　亀倉良一（本部）

130　鉄道弘済会労働組合（鉄弘労）　1万8214

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）

131　全日本航空産業労働組合総同盟（航空同盟）　1万4538

1974年10月16日結成　「航空同盟新聞」旬刊

役員（1979年10月19日・第6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　藤原征雄(AGS民労)

132　日本民間航空労働組合連合会（民航労連）　1万7588

1963年3月22日結成「民航労連」旬刊

役員（1979年9月9日・第16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】

133　日本教職員組合（日教組）　66万4059

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（1980年8月28日・第55回大会改選）

委員長　槇枝元文（岡山），副委員長　田中一郎（山梨）待島恵（福岡）橋口和子（兵庫），書記長　中小路清雄（宮崎）

134　日本高等学校教職員組合（日高教・一ツ橋）　3万0317

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（1980年7月18日・第53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）

135　日本高等学校教職員組合（日高教・麹町）　1万7125

1950年3月10日結成　「日高教ニュース」旬刊

役員（1980年2月28日・第48回大会改選）

委員長　金橋寿雄（愛媛），副委員長　森田忠夫（栃木）加納武佳（徳島），書記長　君島整（福島）

136　日本教職員連盟（日教連）　公称9万

1970年6月28日結成　「日教連教育新聞」月刊

役員（1980年3月1日改選）

委員長　田名後敬（愛媛），副委員長　山本豊（栃木）本田直道（宮崎）瀬尾浩一（香川）平本光男（栃木），事務局長　河野通俊（徳島）

137　日本新教職員組合連合（新教組）　4571

1968年7月27日結成　「新教組教育新聞」月刊

役員（1980年2月29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】

138　日本医療労働組合協議会（日本医労協）　12万5057

1957年8月31日結成　「医療労働者」旬刊，「医療労働」月刊

役員（1980年7月30日・第29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，他398組合

139　全日本国立医療労働組合（全医労）　3万8458

1948年11月20日結成　「全医労新聞」週刊

役員（1980年7月18日・第34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）

140　放射線影響研究所労働組合（放影研労組）　369

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】

141　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57万4367

1974年10月30日結成　「商サ事務労ニュース」不定期刊

役員（1979年10月24日・第6回総会改選）

代表幹事　鈴木俊久（生保労連）小西恭禎（全損保）渡辺哲夫（ホテル労連），事務局長　永井利夫（全商社）

治（東京）西口重司（東京）沖昭三（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）

117　全国自動車交通労働組合総連合会（自交総連）　3万0839

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（1979年10月19日・第2回大会選出）

委員長　三浦利男（神奈川地本），副委員長　森岡宏（東京地連）増田和幸（大阪地連）蒲池雅徳（福岡地連），書記長　福永主計（東京地連）

118　日本自動車運転士労働組合（自運労）　2017

1958年6月14日結成　「自運労」不定期刊

役員（1979年11月4日・第22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）辻潤一郎（大阪），書記長　金井仁（東京）

119　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（1979年11月18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）

120　船舶関係労働組合協議会（船労協）　公称6万5912

1972年11月16日結成　「船労協新聞」不定期刊

役員（1979年3月18日・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

121　全日本海運労働組合連合会（全海連）　8828

1947年1月10日結成　「全海連」月刊

役員（1979年10月21日・第42回大会改選）

委員長　中田一彦（商船三井），副委員長　大西昭宏（日本郵船）河又史（川崎汽船）安達知彦（昭和海運）斉田武久（新和海運）飯田安男（昭和油槽船）鷹取宏（マースクライン），書記長　三田和雄（本部）

122　全日本海員組合（全日海）　15万1053

1945年10月5日結成　「船員しんぶん」週刊，「海員」月刊

役員（1980年3月1日・第40回大会改選）

組合長　土井一清，副組合長　神島守　柴山義一

123　船舶通信士労働組合（通信士組合）　公称1309

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

124　全国港湾労働組合協議会（全国港湾）　公称6万1895

1972年11月1日結成　「全国港湾」月刊

役員（1979年10月26日・第13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）一瀬康継（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

125　港湾労働組合中央共闘会議（港湾共闘）　138万4401

1959年10月28日結成

役員（1979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

126　全日本港湾労働組合（全港湾）　2万5467

1946年7月27日結成　「港湾労働」半月刊

役員（1980年9月11日・第37回大会改選）

委員長　吉岡徳次（九州），副委員長　亀崎俊雄（関西），書記長　坂野哲也（北海道）

127　日本港湾労働組合同盟（日本港湾）　4727

1977年3月26日結成

役員（1980年1月22日・第4回大会改選）

会長　松本弘（三井三池港務所），会長代行　長島晃（日本塩回送），副会長　古郡隆男（栗林運輸））久本敏夫（扇港海運）小林一夫（室蘭栗林商会），書記長　千歳正后（本部）

128　日本港湾労働組合連合会（日港労連）　9589

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）

129　全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）　9611

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（1980年8月20日・第35回大会改選）

委員長　貴田良夫（三菱），副委員長　大橋正

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

104 国鉄労働組合（国労） 25万2429

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（門司）

105 国鉄動力車労働組合（動労） 4万5797

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）

106 鉄道労働組合（鉄労） 5万3495

1968年10月20日結成 「鉄労新聞」週刊，「驀進」隔月刊

役員（1980年9月11日・第13回大会改選）

組合長 辻本滋敬（大阪），副組合長 小林要人（新潟）矢後希悦（金沢）風間良栄(新潟)，書記長 志摩好達（大阪）

107 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（1980年8月4日・第7回大会改選）

委員長 遠藤泰三（札幌），副委員長 日下義男（札幌），書記長 貝澄昭三（大阪）

108 全国鉄施設労働組合（全施労） 3971

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）

109 国鉄共済労働組合（国鉄共済労） 1731

1954年6月19日結成 「共済労」不定期刊

役員（1979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）

110 日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連） 20万5674

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（1980年7月18日・第44回大会改選）

委員長 黒川武（営団），副委員長 平田宏（北鉄）小林康房（東武），書記長 田村誠（南海）

111 全国交通運輸労働組合総連合（交通労連） 9万9382

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）

112 日本都市交通労働組合（都市交） 5万1761

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（1980年7月16日・第43回大会改選）

委員長 須藤義美（横浜），副委員長 折原有朋（東京），書記長 久保正（大阪）

113 全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連） 12万9146

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（1980年7月10日・第13回大会改選）

委員長 中川豊（全日通），副委員長 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）

114 全日通労働組合（全日通） 5万7518

1946年4月20日結成 「日通労働」週刊，「全日通」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(広島)，副委員長 石坂庚午(東京）田淵勲二（大阪），書記長 梅田義夫（三重）

115 全日本運輸一般労働組合（運輸一般） 1万5769

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（1980年9月3日・第7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）

116 全国自動車交通労働組合連合会（全自交労連） 5万1789

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（1979年10月19日・第35回大会改選）

委員長 鈴木長蔵（東京），副委員長 鈴木貞

93　全国信用保証協会労働組合連合会
（全信保労連）　公称3450
1961年11月4日結成　「ゼンシン」旬刊
役員（1979年10月7日・第19回大会改選）
委員長　宮内啓至（東京），副委員長　安藤博（東京）北　諭（京都），事務局長　竹林吉一（大阪）

94　全国生命保険労働組合連合会（生保労連）
32万8693
1969年10月17日結成　「生保労連」月刊
役員（1980年8月22日・第12回大会改選）
委員長　田島良治（東邦），副委員長　保喜登志裕（第一）黒沢吉信（東邦）松浦史郎（明治内）新居尊夫（日本）大龍幸義（住友）竹井宏（朝日外）竹村郁男（第百）山本浩安（明治外）鈴木俊久（安田内），書記長　伊佐地恭介（本部）

95　全日本損害保険労働組合（全損保）3万1948
1949年11月5日結成　「全損保」週刊，「損保調査時報」月刊
役員（1980年9月20日・第37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）腰原健（共栄）宮崎高郎（日動外勤），書記長　野村英隆（日火）

96　損害保険労働組合連合会（損保労連）
2万2887
1967年2月15日結成　「損保労連」半月刊
役員（1980年9月18日・第15回大会改選）
委員長　門司稔（興亜火災），副委員長　河村達夫（同和火災）大橋孝郎（興亜火災）山倉武男（住友海上）岩垂薫（東亜火災）藤田信一郎（東京海上）小林豊（安田火災），書記長　滝邦明（東京海上）

97　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】

98　全日本電力労働組合協議会（全電力）　3387
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

99　全国電力関連産業労働組合協議会
（全国電労協）　公称20万4744
1969年4月11日結成
役員（1979年10月18日・第12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

100　全国電力労働組合連合会（電力労連）
13万6368
1954年5月27日結成　「電力労連」旬刊，「電力労連月報」月刊
役員（1980年9月3日・第27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），書記長　野田清二（関西）

101　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）　1万2960
1970年10月3日結成
役員（1979年10月10日・第11回大会改選）
議長　田崎以兄（東電常傭），副議長　今野悟郎（東北検集）坂田武大（九州集検）江端保（東電常傭），事務局長　倉地正紀（中部集検）

【交通運輸業】

102　全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）
84万6381
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

103　同盟交通運輸港湾協議会（同盟交運協）
43万5956
1979年2月19日日港労協と統合
役員（1980年2月18日・第2回総会改選）
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

局長　佐藤行雄（住友）

80　全日本電気工事労働組合連合会（日電工労連）
2万9884

1967年1月31日結成　「日電工労連」月2回刊

役員（1980年9月10日・第14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）

81　全日自労建設一般労働組合（建設一般全日自労）　公称10万

1947年6月30日結成　「じかたび」週刊，「季刊学習」不定期刊

役員（1980年8月29日・第42回大会改選）

委員長　中西五洲（三重），副委員長　内田基大（愛知）初田一夫（福島）鈴木敏之（東京）大村優（福岡），書記長　酒井謙弥（本部）

82　全国民主自由労働組合（全民労）　8464

1955年10月22日結成

役員（1980年5月29日・第26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）

83　全国自由労働組合連合会（全国自労）
1万2174

1966年9月24日結成　「全国自労」旬刊

役員（1979年6月3日・第14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】

84　全国金融労働組合共闘会議（金融共闘）
公称6万8194

1961年11月10日結成　「金融のなかま」旬刊

役員（1979年10月30日・幹事会改選）

議長　小西恭禎（全損保），副議長　橋見文夫（全労金），事務局長　御嶽友一（地銀連）

加盟組合（9組合）

全損保，全信労，全労金，全相銀連，全証労協，外銀連，地銀連，全信保労連，日本信託労組

85　全国銀行従業員組合総連合（全銀総連）
公称20万7953

1957年5月25日結成

役員（1980年5月16日・第24回総会改選）

議長　安斎昌敏（市銀連），副議長　片岡勝（全信連），事務局長　松波寛（市銀連）

加盟組合（4組合）

市銀連，全信連，外銀連，地銀連

86　市中銀行従業員組合連合会（市銀連）
18万1156

1956年7月28日結成　「市銀連ニュース」半月刊

役員（1980年5月15日・第25回大会改選）

委員長　安斎昌敏（三井），副委員長　中嶋敏夫（富士）松波寛（第一勧銀），事務局長　大河敏浩（三和）

87　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（1979年10月23日・第33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）

88　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）

89　全国相互銀行従業員組合連合会（全相銀連）
6700

1953年8月8日結成　「相銀のなかま」半月刊

役員（1980年9月11日・第31回大会改選）

委員長　菅原清志（振興），副委員長　荒木英雄（長崎）野津陽治（松江），書記長　酒寄基男（東陽）

90　相互銀行全国労働組合連合会議（相銀全労）
2万9721

1972年2月16日結成　「ぜんそう」不定期刊

役員（1979年9月7日・第9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）井上勲（香川）他6名，事務局長　村田勝弘（北海道）

91　全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）
2万4987

1957年12月21日結成　「信託のなかま」不定期刊

役員（1979年9月20日・中央委員会改選）

議長　片岡勝（三菱），副議長　金子義昭（安田）崎岡宏（住友）植村茂夫（三井），書記長　藤田利弘（三菱）

92　全国信用金庫信用組合労働組合連合会（全信労）　1万3386

1954年11月20日結成　「全信労」旬刊

役員（1980年9月25日・第25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）中村稔（豊中），書記長　斎藤幸蔵（東京）

朝比奈太郎（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】

68　全逓信労働組合（全逓）　19万1140

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（1980年9月4日・第33回大会改選）

委員長　太田清治（東京中部），副委員長　新井則久（埼玉）田口末一（大阪），書記長　古井戸龍介（愛知）

69　全日本郵政労働組合（全郵政）　5万7880

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（1980年6月6日・第16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）

70　電気通信情報産業労働組合連合（電通労連）　33万4015

1962年10月8日結成　「電通労連」月刊，「電通労連レポート」月刊

役員（1980年9月7日・第20回大会改選）

議長　及川一夫（全電通），副議長　依田哲夫（KDD労組）衛藤龍治（電済労）河村昭治郎（全電通）古鉄孝雄（全国通建）田村誠造（全電印）井上定幸（都築），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58組合

71　全国電気通信労働組合（全電通）　29万3388

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（1980年8月30日・第33回大会改選）

委員長　及川一夫（宮城），副委員長　小森正夫（栃木），書記長　山岸章（大阪中央）

72　日本電信電話労働組合（電電労組）　55

1966年8月14日結成　「電電労組」不定期刊

役員（1979年9月29日・第14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）

73　国際電信電話労働組合（KDD労組）　4444

1953年4月1日結成　「国際電電」月刊

役員（1980年7月31日・第37回大会改選）

委員長　依田哲夫（本部，副委員長　関義信（本部）香川俊慈（大阪電報），書記長　八旗紘治（本社）

74　全国電気通信共済会労働組合（電済労）　1万1368

1954年6月26日結成　「電済労」月刊

役員（1980年8月8日・第27回大会改選）

委員長　衛藤龍治（近畿），副委員長　井関精二（中央），書記長　元村元信（九州）

【建 設 業】

75　全日本建設・建設資材産業労働組合連絡協議会（建設労連）　58万1063

1971年6月3日結成　「建設労連ニュース」月刊

役員（1979年8月10日・幹事会改選）

代表幹事　加藤忠由（全建総連），酒井松雄（国労建協）湯浅克孝（建設一般）

加盟組合（17組合）

全建総連，全国一般，建設一般全日自労，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，水資労，首高労，農開労

76　全国建設労働組合総連合（全建総連）　26万0462

1960年11月24日結成　「全建総連」旬刊

役員（1979年10月19日・第20回大会改選）

委員長　江口利作（長崎），副委員長　浅田源三郎（京都）加藤忠由（東京）津村正義（鳥取）羽鳥一雄（山形），書記長　三枝満慈郎（東京）

77　建設産業労働組合同盟（建設同盟）　8743

1978年10月28日結成

役員（1979年10月27日・第2回大会選出）

委員長　鈴木芳雄（不動建設），副委員長　鈴木行雄（東亜建設）永田幹穂（東亜道路）広口征男（大末建設）岡田安弘（不動建設）田本進（山崎建設），事務局長　豊島節夫（東亜建設）

78　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（1979年8月26日・第9回大会改選）

委員長　藤島栄（東京），副委員長　芳賀英二（東京）遠藤伸男（新潟），書記長　松浦健司（東京）

79　日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）　5万9537

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（1980年8月21日・第50回大会改選）

議長　奥村正典（フジタ），副議長　安野勉(清水）中島正弘（鴻池）吉松久生（間），　事務

【食品産業】

55　全専売労働組合（全専売）　3万3572

1949年6月28日結成　「全専売新聞」週刊，「オルグ手帖」月刊

役員（1980年9月29日・第36回大会改選）

委員長　牧内研二（長野），副委員長　小原茂（仙台），書記長　椎名茂雄（東京）

56　アルコール専売労働組合（アル専）　787

1952年12月19日結成　「アル専週報」週刊

役員（1979年9月21日・第28回大会改選）

委員長　山下忠男（東京），副委員長　米村寛之（九州），書記長　田辺広志（九州）

57　全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）　3万6963

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（1979年10月18日・第33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）森岡修二（日本ハム）河本志郎（木村屋）中村好秀（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）　8万1216

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（1980年9月10日・第16回大会改選）

委員長　岡村恵（全森永），副委員長　斎藤達夫（キッコーマン）長崎正喜（明治製菓）高牟礼通信（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（不二家）

【文化産業】

59　マスコミ関連産業労働組合共闘会議（マスコミ共闘）　11万2481

1963年11月9日結成

役員（1979年10月30日・第17回総会改選）

議長　樽橋国武（出版労連），副議長　高橋武（全印総連）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）

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

60　全国映画演劇労働組合（全映演）　1438

1947年5月7日結成　「教宣ニュース」不定期刊

役員（1979年11月20日・第36回大会改選）

委員長　佐藤祐史（東宝），副委員長　市村恒男（東宝），事務局長　中山圭市（東宝）

61　映画演劇労働組合総連合（映演総連）　3045

1952年3月25日結成　「総連ニュース」不定期刊

役員（1979年10月9日・第28回大会改選）

議長　伊藤公一（松竹），副議長　間島三樹夫（舞芸）関谷光弘（大映）小林義明（全東映），事務局長　原田由一（共同映画）

62　全印刷局労働組合（全印刷）　6398

1947年4月1日結成　「全印刷」旬刊

役員（1980年9月5日・第46回大会改選）

委員長　清水卯一（滝野川），副委員長　橋田和夫（虎ノ門），書記長　星宮文雄（本局）

63　全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）　1万5659

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（1980年7月15日・第29回大会改選）

委員長　高橋武（共同），副委員長　大東清人（コクヨ）小野塚敬一（銀座），書記長　比留間長一（共同）

64　日本出版労働組合連合会（出版労連）　1万2817

1958年3月15日結成　「出版労連」隔週刊

役員（1980年7月19日・第41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）後藤勝治（岩波書店）森下昭平（平凡社）安東貞美（新興出版），書記長　渡辺起造（東京出版）

65　日本新聞労働組合連合（新聞労連）　4万3701

1950年6月30日結成　「新聞労連」半月刊

役員（1980年7月30日・第55回大会改選）

委員長　未定，副委員長　大場鎧太部（共同）尾崎剛（宮崎日日），書記長　小倉三千雄（東京）

66　日本放送労働組合（日放労）　1万3352

1948年3月2日結成　「日放労」月3回刊

役員（1979年12月27日・第70回大会改選）

委員長　須藤安三（管理・地域系列），副委員長　佐々木潤（管理・地域系列）竹村七郎（北海道支部）日置弘能（放送系列），書記長　奥田良胤（放送系列）

67　日本民間放送労働組合連合会（民放労連）　1万0147

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（1980年7月21日・第50回大会改選）

委員長　竹村富弥（北海道放送），副委員長

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）荒木敏彦（水谷ペ），書記長　山下嘉昭（本部）

43　全国紙パルプ産業労働組合連合会（紙パ労連）3万2591

1947年4月6日結成　「紙パ労連」旬刊，「月刊紙パ」月刊
役員（1980年7月18日・第66回大会改選）
委員長　土橋昭富（奥関），副委員長　未定（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）

44　全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合（紙パ総連合）　2万7127

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（1980年7月18日・第10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）岡本寛（本州）丸山勇（三菱）田中久（神崎），書記長　遠藤好佑（レンゴー）

45　全国石油産業労働組合同盟（石油同盟）3055

1978年10月1日結成
役員（1980年7月12日・第2回大会改選）
委員長　小泉中成（共石），副委員長　福岡直樹（モービル），書記長　山口忠夫（エッソ）

46　全国石油産業労働組合協議会（全石油）2万6133

1953年2月26日結成　「全石油」半月刊，「全石油月報」月刊
役員（1980年7月26日・第46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）

47　全国ガス労働組合連合会（全国ガス）2万5608

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）

48　全国セメント労働組合連合会（全国セメント）　2万0220

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（1980年8月6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）　杉谷吉信（大同コンクリート），書記長　荒尾紀（ＰＳコンクリート）

49　全国窯業労働組合連合会（全窯連）　2万7664

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）

50　全国砥石産業労働組合連絡協議会（全砥労協）公称2900

1962年10月13日結成　「全砥労協ニュース」不定期刊
役員（1979年10月28日・第18回大会改選）
議長　石岡馨（クレノートン），副議長　山藤実（瑞穂研磨）奈良六郎（東邦窯業），事務局長　大矢昌弘（日本陶器）

51　全国製靴産業労働組合連合会（全靴労連）公称1400

1953年9月13日結成　「全靴労連」年6回刊
役員（1979年10月6日・第23回大会改選）
委員長　山路進久（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）

52　全国皮革産業労働組合連合会（全皮労連）公称1700

1962年10月6日結成　「全皮労連」不定期刊
役員（1979年9月23日・第19回大会改選）
委員長　高須重雄（山陽），副委員長　羽喰一男（新田）木村久良（明治），事務局長　浅見弘夫（ニッピ）

【繊維産業】

53　日本繊維産業労働組合連合会（繊維労連）9992

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）

54　ゼンセン同盟　44万9193

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（1980年9月12日・第36回大会改選）
会長　宇佐美忠信（本部），副会長　勝木健司（ダイエー）問谷荒祐（帝人）菅野泰太郎（東洋紡）射場良治（レナウン）島田安親（日毛）中村弘（本部）山田精吾（本部），書記長　芦田甚之助（本部）

1953年２月１日結成　「全ミ労情報」不定期刊
役員（1979年10月21日・第26回大会改選）
議長　矢木治人（アイシン精機），副議長　島田治（リッカー）魚谷昇一（ペガサス），事務局長　浜中正吉（蛇の目）

【化学産業】

32　全国化学産業労働組合協議会（全国化労協）
34万3713
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

33　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）　67万9063
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，化労研，

34　同盟化学部門連絡協議会（同盟化学協）
72万7843
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）
13万5468
1950年12月８日結成　「合成化学」半月刊，「月刊合化」月刊
役員（1980年７月17日・第63回大会改選）
委員長　立花銀三（日東化学），副委員長　多田貞治（富士フィルム）由井久次（宇部曹達）塚田義彦（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　久田穂積（本部）

36　全国化学一般労働組合同盟（全化同盟）
9万8685
1951年11月18日結成　「全化同盟」旬刊，「資料と情報」月刊
役員（1980年９月19日・第29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）安島将（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）
7万7682
1978年９月30日結成　「化学総連」不定期刊
役員（1980年９月29日・第３回大会選出）
会長　並川汎（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）雲丹亀重勝（住友化学）松永勝吉（三菱化成），事務局長　清田節郎（日本ゼオン）

38　全国フェロアロイ産業労働組合協議会（全国アロイ労協）　4万6859
1978年10月31日結成
役員（1978年10月31日・結成大会選出）
議長　今囿雄（日本重化学），副議長　北川明（日本電工）並川汎（昭和電工），事務局長　廣安修（日本重化学）

39　新産別全化学産業労働組合連合（新化学）
1万1620
1950年９月29日結成　「新化学」年３回刊
役員（1980年７月18日・第30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）

40　全日本ゴム産業労働組合総連合（全日本ゴム労連）　5万1998
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（1980年９月５日・第14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）

41　全国油脂産業労働組合協議会（全国油労協）
1万4917
1962年８月16日結成　「油労協通信」旬刊
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）

42　全日本塗料労働組合協議会（全日塗）1万0857
1956年２月23日結成　「全日塗」月刊

（全日アルミ労協）　公称６万
1977年９月19日結成
役員（1980年２月14日・幹事会改選）
代表幹事　並川汎（製錬労協）安田源治（軽圧労協）西山直輝（全国アルミ労協），事務局長　勝又要一（製錬労協）
加盟組合（３協議会）
軽金属製錬労協，軽圧労協，アルミ労協

19　全国伸銅労働組合連合会（全銅連）　8474
1949年６月24日結成　「全銅連」不定期刊
役員（1979年９月30日・第30回大会改選）
会長　吉田和男（日本伸銅），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　山田忍（三谷伸銅）

20　全日本光学工業労働組合協議会（光学労協）　公称3万2500
1953年７月22日結成　「光学労協」不定期刊
役員（1979年９月20日・第30回大会改選）
議長　高野守（小西六），副議長　新妻武（キャノン）大沢俊雄（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）　52万3234
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（1980年７月18日・第28回大会改選）
委員長　竪山利文（東芝），副委員長　小林幸男（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）　4万1222
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）　8367
1946年９月１日結成　「全造船機械」旬刊
役員（1980年９月３日・第45回大会改選）
委員長　久保建三（函館），副委員長　大河内俊雄（金指），書記長　石川秀夫（浦賀）

24　全国造船重機械労働組合連合会（造船重機労連）　18万4539
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（1980年８月28日・第11回大会改選）
委員長　金杉秀信（石播重工），副委員長　藤井久米雄（日立造船）寺倉登（三菱重工），書記長　永井昭二（川崎重工）

25　全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）　57万9343
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）　20万9279
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2万8000
1952年10月結成　「機産協」年２回刊
役員（1979年10月・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　車輛産業労働組合協議会（車輛労協）　1万7682
1972年12月20日結成　「車輛労協」旬刊
役員（1979年12月14日・第８回大会改選）
委員長　関口定三（東急車輛），副委員長　大森松夫（日本車輛）玉田義雄（日本エヤーブレーキ）神垣守（若松車輛），事務局長　藤原当道（近畿車輛）

29　航空機産業労働組合協議会（航空労協）　3万8829
1967年10月25日結成　「航空労協」不定期刊
役員（1979年11月29日・第13回大会改選）
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）塚越久雄（富士重工），事務局長　加藤孔二（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）　2万2429
1970年９月１日結成　「菱自労報」月刊
役員（1980年９月26日・第13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）

31　全国ミシン労働組合協議会（全ミ労）　公称２万

【鉱　　業】

6　日本炭鉱労働組合（炭労）　1万6802
1950年4月23日結成　「炭労新聞」不定期刊
役員（1980年10月2日・第91回大会改選）
委員長　野呂潔（芦別），副委員長　松橋茂（太平洋），事務局長　橋本亮（高島）

7　全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）　5636
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）　6463
1957年10月25日結成
役員（1979年9月26日・第29回大会改選）
議長　鈴木照生（本部），地方議長　木本亮博（北炭）福永清八郎（三井石鉱），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）　1万2169
1947年2月20日結成　「ぜんこう」旬刊，「調査報告」不定期刊
役員（1980年8月28日・第79回大会改選）
委員長　田村敏男（同和），事務局長　佐々木勝幸（下川）

10　全日本資源産業労働組合連合会（資源労連）　8906
1965年3月5日結成　「資源労連」半月刊
役員（1980年2月19日・第16回大会改選）
委員長　畠中辰夫（釈迦内），副委員長　大窪喜八郎（日鉱）吉田茂（東邦亜鉛），書記長　中西敬一郎（日鉱）

【金属産業】

11　中央金属労協（中央金属）　18万2413
1953年12月21日結成　「中央金属」月刊
役員（1979年10月22日・幹事会改選）
議長　平沢栄一（全国金属），副議長　多田誠次（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）　186万3772
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（1980年9月10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）中村卓彦（鉄鋼労連）塩路一郎（自動車総連）金杉秀信（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，日本オーチス労組

13　日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）　23万7190
1951年3月1日結成　「鉄鋼労連」旬刊，「調査時報」不定期刊
役員（1980年9月27日・第68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　藤瀬逸也（神鋼）千葉利雄（本部），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4092
1966年12月22日結成　「製錬労協」不定期刊
役員（1979年10月22日・第13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）　16万9924
1950年10月8日結成　「全国金属」週刊，「金属労働資料」月刊
役員（1980年8月29日・第46回大会改選）
委員長　高山勘治（本部），副委員長　中里忠仁（本部）武本明夫（大阪）佐竹明義（愛知）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）　29万2337
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）　3万2795
1950年2月8日結成　「全機金」月刊
役員（1980年7月22日・第31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　全日本アルミニウム産業労働組合連絡協議会

【中央組織】

1　日本労働組合総評議会（総評）　455万2907

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（1980年7月24日・第61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）伊藤嘉太郎（全林野）黒川武（私鉄総連）紺屋重一（鉄鋼労連）石井平治（全逓）加藤豊（全水道），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　149万3169

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）　214万6567

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（1980年1月25日・第16回大会改選）

会長　宇佐美忠信（ゼンセン同盟），副会長　金杉秀信（造船重機労連）塩路一郎（自動車労連）村上行示（海員）辻本滋敬（鉄労）浅野総一郎（全金同盟）橋本孝一郎（電力労連）福井秀政（全郵政），書記長　田中良一（全化同盟）

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）　6万3248

1949年12月10日結成　「新産別」旬刊

役員（1979年10月24日・第32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）133万7180

1956年9月3日結成　「中立労連」月刊

役員（1980年9月19日・第7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）小林幸男（電機労連）田島良治（生保労連）中山英雄（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）　141万2602

1979年3月9日結成

役員（1979年10月31日・第2回総会選出）

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

（1980年9月末現在）

労働組合名(略称)，結成年月日，組合員数（1979年6月末現在労働組合基本調査，または公称）「機関紙・誌」（刊行頻度）
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. 全日アルミ労協
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
31. 全ミ労

化学産業
32. 全国化労協
33. 化学エネルギー労協
34. 同盟化学協
35. 合化労連
36. 全化同盟
37. 化学総連
38. 全国アロイ労協
39. 新化学
40. 全日本ゴム労連
41. 全国油労協
42. 全日塗
43. 紙パ労連
44. 紙パ総連合
45. 石油同盟
46. 全石油
47. 全国ガス
48. 全国セメント
49. 全窯連
50. 全砥労協
51. 全靴労連
52. 全皮労連

繊維産業
53. 繊維労連
54. ゼンセン同盟

食品産業
55. 全専売
56. アル専
57. 全食品同盟
58. 食品労連

文化産業
59. マスコミ共闘
60. 全映演
61. 映演総連
62. 全印刷
63. 全印総連
64. 出版労連
65. 新聞労連
66. 日放労
67. 民放労連

通 信 業
68. 全　逓
69. 全郵政
70. 電通労連
71. 全電通
72. 電電労組
73. ＫＤＤ労組
74. 電済労

建 設 業
75. 建設労連
76. 全建総連
77. 建設同盟
78. 全日建
79. 日建協
80. 日電工労連
81. 建設一般全日自労
82. 全民労
83. 全国自労

金 融 業
84. 金融共闘
85. 全銀総連
86. 市銀連
87. 地銀連
88. 外銀連
89. 全相銀連
90. 相銀全労
91. 全信連
92. 全信労
93. 全信保労連
94. 生保労連
95. 全損保
96. 損保労連
97. 全証労協

電気産業
98. 全電力
99. 全国電労協
100. 電力労連
101. 全国電力検集労連

交通運輸業
102. 全交運
103. 同盟交運協
104. 国　労
105. 動　労
106. 鉄　労
107. 全動労
108. 全施労
109. 国鉄共済労
110. 私鉄総連
111. 交通労連
112. 都市交
113. 運輸労連
114. 全日通
115. 運輸一般
116. 全自交労連
117. 自交総連
118. 自運労
119. 新運転
120. 船労協
121. 全海連
122. 全日海
123. 通信士組合
124. 全国港湾
125. 港湾共闘
126. 全港湾
127. 日本港湾
128. 日港労連
129. 全倉運
130. 鉄弘労
131. 航空同盟
132. 民航労連

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

医　療
138. 日本医労協
139. 全医労
140. 放影研労組

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

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

そ の 他
198. 全国一般
199. 一般同盟
200. 全農協労連
201. 生協労連
202. 全山労
203. 全競労
204. 政策推進労組会議
205. 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 大手門会館	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	長岡市東蔵王1—1—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
宮城県中立労働組合連絡会議	仙台市原町若竹東上18—3	0222—92—7059
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
埼玉県中立労働組合連絡会議	熊谷市銀座1—104 繊維労連会館	0485—24—3551
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	静岡市春日町2—25	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	福岡市博多区那珂1152—1	092—472—6289
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	宇都宮市中央1—7—2	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—3—10	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

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
全国競走労働組合（全競労）	川崎市川崎区榎町1018 セントラルハイツ502	044—222—0555
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）日本加盟組織連絡協議会	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）東アジア事務所	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 日音労内	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

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	508—1395
大蔵関係労働組合統一懇談会（大蔵統一懇）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4111
大蔵労働組合協議会（大蔵協議会）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4111
大蔵省公務員連盟（大蔵連盟）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—2573
全国税労働組合（全国税）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—3678
国税労働組合全国会議（国税会議）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—2573
国税労働組合（国税労組）	千代田区大手町1—3—2 東京国税局内	213—7952
中国国税職員組合（国税中国）	広島市上八丁堀6—30 広島国税局内	0822—21—9211
全財務労働組合（全財務）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—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（税関労連）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—4111
大蔵省職員組合（大蔵職組）	千代田区霞ガ関3—1—1 大蔵ビル	581—3725
全造幣労働組合（全造幣）	大阪市北区天満1—1—79	06—351—5361
全農林労働組合（全農林）	千代田区霞ガ関1—2—1 農林省内	501—3866
全林野労働組合（全林野）	文京区大塚3—28—7 全林野会館	945—6385
日本林業労働組合（日林労）	千代田区霞ガ関1—2—1 農林省内	580—8891
全建設省労働組合（全建労）	北区堀船町1—12—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
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

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）	豊島区南大塚1—60—20 共立第３ビル	946—6151
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—201	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
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5—2	0822—61—1873

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
電気通信情報産業労働組合連合（電通労連）	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
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
全日自労建設一般労働組合（建設一般全日自労）	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）	中央区日本橋小伝馬町16—8 共同ビル	661—4886
全国信託銀行従業員組合連合会（全信連）	中央区日本橋3—3—5 新日東ビル	281—2595
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）	大阪市東区南本町5—16 大阪府中小企業信用保証協会内	06—244—7120
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	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
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—1—43 礎会館	455—5921

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
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
全国フェロアロイ産業労働組合協議会（全国アロイ労協）	中央区日本橋小網町8—4 日本重化学工業労組内	668—5628
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）	豊島区目白2—3—3	984—5656
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	241—0392
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
全国石油産業労働組合同盟（石油同盟）	千代田区永田町2—11—2 星ガ岡ビル	580—3163
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		
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
文化産業		
マスコミ関連産業労働組合共闘会議（マスコミ共闘）	新宿区三栄町17 木原ビル	355—0461
全国映画演劇労働組合（全映演）	千代田区有楽町1—8—1 日比谷パークビル	201—4476
映画演劇労働組合総連合（映演総連）	港区新橋2—10—9 ダイワビル	591—3039
全印刷局労働組合（全印刷）	北区西ケ原3—59—12	910—7131
全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）	文京区小石川4—13—24 楽水記念会館	812—4007
日本出版労働組合連合会（出版労連）	千代田区神田駿河台1—8 お茶の水ビル	294—2478
日本新聞労働組合連合（新聞労連）	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

労働組合名簿

（1980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—6804

鉱　業

日本炭鉱労働組合（炭労）	中野区中央3—9—2	371—9151
全国石炭鉱業労働組合（全炭鉱）	港区芝2—20—12 友愛会館	453—4721
全国炭鉱職員労働組合協議会（炭職協）	中央区日本橋室町2—1—1 三井ビル中3号館	241—6838
全日本金属鉱山労働組合連合会（全鉱）	品川区東五反田5—21—15	441—7191
全日本資源産業労働組合連合会（資源労連）	港区西麻布1—2—8 中山ビル	402—6666

金属産業

中央金属労協（中央金属）	千代田区三崎町3—5—6 造船会館	265—1923
全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC）	中央区八重洲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
全日本アルミニウム産業労働組合連絡協議会（全日アルミ労協）	中央区銀座7—3—5 日軽ビル日軽金労組内	574—3495
全国伸銅労働組合連合会（全銅連）	京都市南区上鳥羽北花名町1	075—671—0288
全日本光学工業労働組合協議会（光学労協）	板橋区相生町5—7 コパル労働会館内	937—2302
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）	沼津市大岡2068—3 東芝機械労組内	0559—21—4824
車輌産業労働組合協議会（車輌労協）	東大阪市橋本1—1 近畿車輌内	06—744—8881
航空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
全国ミシン労働組合協議会（全ミ労）	小金井市本町1—14—25 蛇の目ミシン労組内	83—1212

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・		

(争議行為をともなう争議) 234
第87表 産業別争議行為参加人員および労働損失日数の推移 234
第88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 235
第89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） 235
第90表 労働争議の主要要求事項別件数の推移 237
第91表 要求事項および継続期間別労働争議解決件数 238
第92表 労働争議の解決状況 238
第93表 主要団体別労働争議件数の推移 239
第94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 239
第95表 民間企業春闘賃上げ時争議発生状況 240

Ⅱ—Ⅳ 賃金闘争
第96表 1979年民間主要企業年末一時金要求・妥結状況 246
第97表 最近10年間の春闘要求と実績 250
第98表 労働省調査による主要企業賃上げ状況 271
第99表 日経連調査・主要企業賃上げ妥結状況 272
第100表 国民春闘共闘傘下単産別賃上げ妥結状況 275
第101表 同盟傘下単産妥結結果 276

Ⅱ—Ⅸ 労働者福祉運動
第102表 労働金庫の組織現況 338
第103表 労働金庫の主要事業勘定 338
第104表 労働金庫の年度間新規貸出および残高の使途別内訳 338
第105表 財形貯蓄実施状況 339
第106表 全労済加入・給付状況 342
第107表 1970年度全国生協総合概況 345

Ⅱ—XIV 政 党
第108表 国会の勢力分野（79年10月） 412
第109表 第35回総選挙結果 415
第110表 第35回総選挙における選挙協力結果 416
第111表 第12回参議院選挙党派別得票 423
第112表 第12回参議院選挙党派別当選者 423
第113表 第12回参院選の選挙協力 424
第114表 第36回衆議院選挙結果 426
第115表 第36回衆院選の選挙協力 427
第116表 社会党労組組織内候補（単産別） 427
第117表 民社党労組組織内候補 427
第118表 民社党党員数推移 459

Ⅲ—Ⅱ 政府の労働政策
第119表 1985年度におけるわが国経済の輪郭 80
第120表 1980年度労働省所管予算規模 481
第121表 1980年度労働省予算重点施策（主要事項） 482
第122表 民間企業における週休二日制普及率 488

Ⅲ—Ⅲ 雇用政策
第123表 労働省「中高年対策」(予算措置のともなうもの) 499
第124表 規模別高年齢者雇用状況 506
第125表 労働力需給調整機能表 506
第126表 職業別入職者数の割合 507
第127表 認定職業訓練の展開状況 509

Ⅲ—Ⅳ 賃金政策
第128表 人事院勧告の推移 514
第129表 官民較差と改善の内訳 514
第130表 等級別改善率 514
第131表 1979年度地域別最低賃金決定状況 517
第132表 決定方式別の最低賃金決定状況（1980年３月末） 517
第133表 地域別・産業別の最低賃金平均額 518

Ⅲ—Ⅴ 社会保障
第134表 健保法の現行法，改正案のおもな内容の比較 521

第41表　郵便貯金オンラインに伴う地方局の減員計画　140
第42表　産業大・中分類別労働災害度数率・強度率の推移　141
第43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　142
第44表　産業大・中分類別労働災害による死傷者1人当たり平均労働損失日数の推移　142
第45表　産業別重大災害発生状況　143
第46表　産業および疾病の種類別業務上疾病発生状況　145

Ⅰ－Ⅴ　労働者の生活
第47表　物価指数表　150
第48表　東京都・春闘共闘生計費指数　155
第49表　1979年平均1カ月間の勤労者世帯家計収支（全国）　158
第50表　共働き世帯家計収支比較（1979年）　160
第51表　首都圏労働者家計収支（1979年10月）　162
第52表　ライフステージ別家計収支　164
第53表　公共的料金支出（1979年10月）　166
第54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（1979年4月）　167
第55表　人事院算出の費目別・世帯人員別標準生計費（1979年4月）　167

Ⅰ－Ⅵ　農家の状態と農民の生活
第56表　農家人口と農家数の推移　171
第57表　経営耕地規模別農家数の推移（都府県）　171
第58表　専兼業別農家数の推移　173
第59表　農業就業人口の推移　174
第60表　年齢別・男女別基幹的農業従事者数　174
第61表　兼業種類別男女別農業従事者数　176
第62表　雇われ兼業種類別兼業従事者数　176
第63表　農家の形態別人口異動　178
第64表　農家労働力の産業間異動状況　179
第65表　農家世帯員の出稼ぎ状況　181
第66表　農家子弟の新規学卒者数の推移　182
第67表　農家経済の推移（全国一戸当たり平均）　183
第68表　経営耕地規模別農家経済（都府県1戸当たり平均）　184
第69表　農家の費目別家計費の推移　186
第70表　農家と勤労者世帯の所得の比較（全国平均）　186

Ⅱ－Ⅰ　労働組合の組織現状と組織運動
第71表　労働組合数・組合員数および推定組織率の推移　192
第72表　産業別労働組合員数および推定組織率（1979年）　194
第73表　企業規模別労働組合員数（民営企業）　195
第74表　新設，解散労働組合数および組合員数　196
第75表　産業別にみた実質的新設・解散組合員数（1979年）　197
第76表　民営企業における企業規模別実質的新設・解散組合員数（1979年）　197
第77表　地域および組合の種類別連合団体数　199
第78表　主要団体別労働組合員数の推移　199
第79表　産業別労働組合員数の主要団体別構成比　201
第80表　適用法規および主要団体別労働組合員数の構成比　203
第81表　都道府県別労働組合数　202

Ⅱ－Ⅲ　労働争議
第82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　230
第83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　231
第84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　232
第85表　春季賃上げ争議の推移とその年間に占める割合　233
第86表　産業別労働争議件数の推移

統計表索引

特集—定年制・年金問題

第Ⅰ表　一律定年制における定年年齢の推移　46

第Ⅱ表　一律定年制企業の定年年齢別企業規模別の割合　47

Ⅰ—Ⅰ　労働人口の構成

第1表　戦後日本の階級構成　83

第2表　産業大分類別事業所数および従業者数　85

第3表　民営，国・公共企業体，地方公共団体の事業所数と従業者数　86

第4表　従業者規模別事業所数　87

第5表　産業・従業者規模別事業所および従業者数（農林水産および公務をのぞく）　88

第6表　製造工業の従業者構成（1977年）　90

第7表　製造工業の業種別事業所数および従業者数（1977年）　90

第8表　公務員の総数　91

第9表　学校別本務教員・職員数（1978年）　92

Ⅰ—Ⅱ　雇用構造と労働市場

第10表　労働力状態　95

第11表　第1次，第2次，第3次産業別就業者数　99

第12表　就業者の従業上の地位別構成　100

第13表　非農林業産業別就業者数　101

第14表　おもな産業の雇用者数　102

第15表　雇用者の産業別構成比　103

第16表　非農林業雇用者の企業規模別構成比（官公をのぞく）　103

第17表　雇用者の職業別構成　103

第18表　産業別常用雇用指数　105

第19表　一般職業紹介状況　107

第20表　技能労働者の不足数　108

第21表　雇用保険業務取扱状況　109

Ⅰ—Ⅲ　賃金と労働時間

第22表　初任給対前年比上昇率（規模計）　113

第23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　113

第24表　産業別平均月間現金給与支給額　115

第25表　製造業規模別賃金格差　116

第26表　製造業における規模別1人平均月間現金給与額　116

第27表　調査産業計，製造業における府県別平均賃金指数　117

第28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　118

第29表　常用労働者の性別1カ月平均現金給与額　118

第30表　企業規模別にみた年齢別賃金格差（産業計，男子労働者）　120

第31表　産業別の給与構成比率　121

第32表　おもな賃金体系の種類別企業数の割合（調査産業計）　123

第33表　各種手当を採用する企業数の割合　123

第34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　124

第35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　124

第36表　労働時間の推移　126

第37表　製造業規模別労働時間数と格差　126

第38表　規模別労働時間の対前年同期増減率　127

第39表　おもな週休制の形態別企業数の割合　128

Ⅰ—Ⅳ　合理化の現状と労働災害・職業病

第40表　国鉄退職人員の推定値　139

労働争議 229
——統計 229
産業別規模別にみた—— 233
主要要求別にみた—— 236
主要連合団体別—— 237
中小企業の—— 240
労働損失日数 230，236
労働白書 492
労働分配率の（低下） 30
労働大臣の所信表明 483
労働四団体 198
労働力需給システム研究会 477，507
労働力人口 94
老齢保障闘争 328

——の役員 458
——の党員数 459
——の機関紙誌 459
——の財政 459
——の中央委員会 460
——第25回定期全国大会 460
——の運動方針 461
——の政策 463
——の国際活動 464
免田事件 386
森永製菓の争議 290
名目賃金 111
メーデー（第51回） 396
——宣言 397
——スローガン 397

ヤ 行

薬事二法 319
有効求人倍率 31
郵政反マル生闘争
——中央交渉 305
——妥結 306
——の総括 308
予算
労働省の——編成 481
——要求 245
吉野石膏事件 310，541

ラ 行

立法構想 301，303
臨時給与 124
林政民主化共闘会議 383
リムパック反対闘争 406
連合政権構想 425
労愛会 284
労災保険法の改正問題 490
老人保険医療制度の創設問題 523
老人ホーム
——の費用徴収基準の改定 527
——ホーム有料化反対運動 332
老地連 331
労働者家計
——の収入と支出 157
共働き——の収支 159
首都圏——の収支 161
ライフステージ別—— 163
労働基準法研究会報告
——賃金関係 486
——労働契約・就業規則関係 485
労働基準審議会 296
労働基本権 304
労働金庫
——の預金増加率 335
——のオンライン化問題 336
——の財形シンポジウム 337
——の中期計画 337
労働金庫法の改正問題 335
労働組合
——の組織率 193
——の組織率の国際比較 193
——の産業別組織率 195
——の主要連合体 198，202
——の政党支持問題 214
労働組合員数
日本の—— 191
産業別—— 194
企業規模別—— 195
——の企業規模別構成 196
——増減の要因 196
都道府県別—— 201
労働災害
産業別——度数率・強度率 140
企業規模別——度数率・強度率 142
重大——発生状況 142
労働時間
総実—— 125
所定内—— 125
所定外—— 125
——の動向 125
——に関する労働基準法改正要綱 296
春闘共闘の——短縮闘争 296，298
労働者階級 82
——の内部編成 84
労働者共済運動 337
——における単産共済との
任意結合問題 340
労働者住宅運動 344
労働省予算 480
労働生産性指数 114
労働戦線の再編・統一問題 206，214，453
労働省の新労働政策 480
——の労働条件をめぐる施策 487
——の男女 平等促進対策 491

——第15回大会 450
——の役員 451
——の政策 452, 455
——の社会党批判 454
——の総評批判 454
——の国際活動 456
日本勤労者住宅協会 345
日本航空不当労働行為事件 308
日本国民救援会 393
日本スピンドル製造事件 544
日本における社会主義への道 437
日本日親大会 408
日本社会党 430
——の党員数 431
——の機関紙誌 431
——の財政 432
——第44回定期全国大会 433
——の運動方針 435
——の役員 435
——の政策 438
——の共産党批判 438
——の国際活動 439
乳価闘争 373
年金
——受給者 59
——「官民格差」 60
——財政 60
——の後世代負担 60
——の支給開始年齢 69
——の積立金の管理運用 65
——改革 65
——制度基本構想懇談会報告書 67, 526
退職金の——化 72
政府の——改定案 69
年末一時金妥結状況 247
農家
——人口 170
——数 170
経営耕地規模別——数 170
専業—— 172
兼業—— 172
——の人口異動 177
——労働力の産業間異動状況 177
——世帯員の出稼ぎ状況 180
農家経済 183
——と所得 183
農外所得 184
農家所得 185
農業賃金 185
農家子弟学卒者
——数 182
——の卒業後の状況 182
農業就業人口 173
農業従事者 173
農政運動 368
農村労連 382
農民運動
——の動向 366
地方における—— 368
主要な—— 328
農産物価格要請運動 374
農地課税反対運動 375

ハ 行

畑作物価格運動 374
葉たばこ価格運動 373
葉たばこ対策共闘会議 372
浜田精機の破産争議 287
被爆者援護法 402
非農林部門の産業別就業者数 98
標準生計費 165
非労働力人口 97
物価
卸売—— 150
消費者——見通し 152
——メーデー 261
物価指数
消費者—— 149
卸売—— 151
婦人の年金権 64
琵琶湖富栄養化防止条例 314
不当労働行為 308
——やり得粉砕集会 309
米・麦価闘争 368, 370
堀木訴訟闘争 333
ポイント賃金要求 258

マ 行

松山事件 386
宮城交通の労働争議 292
民社党 415
——の国民的大連合構想 458

畜産物価格運動 373
中央観光バス事件 545
中央社会福祉審議会の意見書 527
中央労農会議 384
中間層 82
中期労働政策懇談会提言 474
中高年齢者開発給付金 498
中小企業退職金共済法の改正 493
中道連合政権構想 418, 419, 420
中立労連 200, 237, 427
——第6回定期大会 221
——の健保改悪阻止闘争 326
——の国際連帯活動 352
賃金格差
産業別—— 114
企業規模別—— 116
労働者種類別—— 118
男女別—— 118
賃金支払形態 120
賃金水準 111
賃金体系 122
賃金制度研究会報告 48
賃闘対策民間労組会議 223, 262, 268
通産政策ビジョン 472
手当 122
定期給与 124
定年制
——の延長 43, 503
——の導入，普及 42
——の現状 45
——の延長動機 46
——の法制化 51
——の延長をめぐる政府の政策 48
——の延長をめぐる経営者の政策 51
——をめぐる論点 57
——と退職金 72
定年延長奨励金 498
鉄鋼労連 279
——第61回定期大会 227
——の定年延長のとりくみ 54, 227
出稼連の運動 381
電機労連 224, 264
転職希望者 104
電通共闘 206
電力労連 269
同盟 200, 237, 278, 427
——第16回定期全国大会 219
——の80・81年度運動方針 220
——の医療保障要求 328
——の定年延長方針 53
——の年金制度改革要求 75
——のゆたかな老後をつくる運動 331
——の賃金・政策闘争白書 253
——の賃金闘争 267
——の組織方針 205
——の労働戦線統一方針 207
——の国際連帯活動 356
統一を進める会 208
統一労組懇 35, 209, 218
——4・3中央総行動 211, 254
東洋酸素事件 542
動労
——第35回定期大会 226
徳島ラジオ商殺人事件再審請求 387
土地公示価格 152

ナ 行

内職・パートの春闘 260
ナショナルセンター問題 453
七単産ブリッジ共闘 262
日経連 280
——第33回定時総会 530
——大槻会長のあいさつ 530
——の労働問題研究委員会の報告 531
——の労働力高齢化問題小委員会報告 52, 534
日教組
——第53回定期大会 225
——の No_2 測定運動 320
——4・11弾圧事件・東京地裁判決 304
二線引き畦畔問題 378
日米自動車摩擦 28
ニチモウキグナスの労働争議 288
日産厚木事件 387
日ソ労働組合交流委員会 354
日本共産党
——と社会党 447
——と総評 447
——の党員数 448
——の機関紙 448
——の財政 449
——の中央委員会 447, 452

所定外労働時間 125
シルバー・ヘルス・プラン 481
新規学卒者 107
新経済社会七カ年計画 33, 471, 479
新産別 200, 240
——第32回定期大会 222
人事院
——勧告（79年） 512
人権擁護運動 385
人口
労働力—— 83
非労働力—— 83
就業—— 83
農業就業—— 174
鈴木内閣の発足 29
スト権奪還闘争 301
スト処分 304
国鉄の—— 266
郵政省の—— 266
スパイ防止法反対運動 407
住友重機広島製造所事件 544
——愛媛製造所事件 544
スモン闘争 318
スリーマイル島事故一周年集会 312
生活協同組合 341
生活保護基準 168
生計費
勤労者——指標 153
標準—— 165, 168
東京都の——指数 154
春闘共闘の——調査 155
政策推進労組会議 446
——の年金改革案 76
整理解雇 542
世界労連 359
石油危機 469, 475
石油備蓄基地反対運動 381
繊維労連 288
選挙結果 416, 423, 426
選挙協力 416, 422, 424, 427
選挙総括 417
選挙運動の自由化要求 391
選挙弾圧事件 393
線下補償運動 379
先行組合 261, 268
全金ペトリカメラの破産争議 288
全国化学関連労組協議会 206
全国公害弁連 323
全国高退連 331
ゼンセン同盟 269
——第35回定期大会 227
——の定年延長方針 55
全造船機械 286
選択定年制 47
全逓 305, 446
——第32回定期大会 225
——新宿郵便局マル生事件 544
——反マル生闘争 305
——と郵政省の労使関係
改善に関する合意 306
全電通
——第32回定期大会 226
全日自労 218
全日農 368
全農総連 375
全林野の合理化反対闘争 295
総選挙 414
第35回—— 415
第36回—— 424
総合安全保障 472
総評 200, 237, 276, 320, 415
421, 427, 434, 446
第59回定期大会 213
第60回臨時大会 210
——の健保改悪阻止闘争 326
——の国際連帯活動 352
——の秋季年末闘争方針 243
——の組織方針 204
——の労働戦線統一方針 206
——の定年延長方針 52
——の年金制度改革案 77
総連合 214
——の労働戦線統一方針 207
造船重機労連
——第9回定期大会 227
増税反対集会 244
ソ連のアフガニスタン介入 26

タ 行

大日本印刷採用内定取消事件 539
太平洋労組会議 303
第二次石油危機 27

——審議会の意見書 68, 526
国労 293
——第41回定期大会 225
——札幌支部ビラはり事件 540
——と鉄鋼労連の論争 226
米生産調整反対運動 371
雇用者
——人口 96
——の産業別構成 101
——の企業規模別構成 101
——の職業別構成 102
雇用開発委員会 498
雇用対策基本計画（第四次） 474, 500
雇用情勢 497
雇用闘争
総評の——方針 282
同盟の——方針 283
雇用の見通しと職業安定行政 501
雇用保険 108

サ 行

再審裁判 386
最高裁判所の判決 539
財形シンポジウム 347
最低賃金制 516
地域別—— 516
——の適用状況 517
佐世保重工の労働争議 284
サービス料金 150, 152
参議院選挙 422
三次産業従業者（の増加） 31
3.1 ビキニデー 402
三里塚空港廃港闘争 376
山林労働者の運動 383
事業所統計調査 84
仕事給 122
自治労の自治研集会 322
失業対策事業の賃金 518
実質賃金 112
——指数 112
私鉄総連 265
——第43回定期大会 226
——の定年延長へのとりくみ 55
私鉄の回答 37
社会階級構成表 81
社会構造と社会階級構成 82
社会保険審議会の意見書 67, 526
社会保障制度審議会の建議 66, 525
社会保障学校 333
社公合意 434
社公合意政権構想 217, 419
週休二日制 127
金融機関の—— 297
公務員の—— 297
——を考える会 299
——に関する人事院勧告 488
秋季年末闘争 242
就業構造 98
就業人口 96
就職件数 106
住宅金融公庫 344
10.21 全国統一行動 405
春季闘争
——の背景 247
——の賃上げ要求基準 249, 258
——の生活要求をめぐる地区対話集会 259
——の戦術 262
——の展開 261
——における金属労協への回答 264
——における〝総がかり決戦〟 264
——の争議行為参加人員 232
——妥結状況 275
労働省調査による——妥結状況 271
日経連調査による——妥結状況 272
国民春闘共闘会議調査による——妥結状況 274
同盟傘下組合の妥結状況 276
——の総括 276
障害連 333
消費者団体 259
消費者物価指数 149
常用雇用指数 104
職業安定行政 502
職業訓練制度 508
職業病 145
産業別種類別——発生状況 145
——と疲労・健康障害 145
職場の自由と民主主義を守る運動 390
食品労連 290
食糧自給 369
食管制度 368
所定内労働時間 125

健保改悪反対運動 327
原水爆禁止運動 398
——の統一問題 404
原子力発電 319
原子力船むつ廃船要求 319
原発反対闘争 319
豊北原発阻止闘争 380
高浜—— 380
福島—— 380
原油価格 475
合化労連
——第62回定期大会 225
日本板硝子労組の——脱退 206
公害行政 313
公害反対闘争 311
交替制労働 297
合成洗剤追放運動 314
厚生年金改悪反対運動 328
高齢化社会 474
高齢者雇用安定対策 503
高齢者雇用率制度 505
高齢者集会 78, 243, 331
公共投資 473
公共料金 150, 165
工業労働者 89
厚生省の老人保健医療制度大綱案 524
——厚生年金法改正案 526
厚生年金 61
鉱山労働者 89
公務労働者 91
公務員の定年制 50
——定年制法案 50
公職選挙法改悪阻止闘争 408
公明党
——の党員数 442
——の機関紙誌 442
——の財政 442
——の中央委員会 443
——第17回全国大会 443
——の活動方針 445
——の基本政策 445
「合理化」
——の形態と特徴 132
景気回復下の—— 131
——の実態 133
鉄鋼業の—— 133
造船業の—— 134
繊維産業の—— 135
紙・パルプ産業の—— 136
食品産業の—— 136
海運業の—— 137
私鉄の—— 138
国鉄の—— 139
郵政の—— 139
総評の——方針 282
同盟の——方針 283
主要組合の——反対闘争 284
公労委の調停 267
公労協 258
国債 152
国会
第88回臨時—— 411
第90回臨時—— 412
第91回通常—— 413
第91回——における労働関係法案 493
——における健保法案並びに厚生年金法改正四党合意 521
——における共済年金改正法案の成立 527
国際通貨危機 469
国際自由労連アジア地域組織ARO 363
国際労働組合組織 350
——の諸形態 350
——と日本の労働組合組織 351
国際自由労連 220, 351, 355, 360, 363
国公労連 218
国民生活動向調査 153
国民生活白書 156
国民救援会 393
国民春闘 215, 248
国民春闘共闘会議
——の発足 248
——の80年春闘基本構想 248
——の春闘白書 250
日経連労働問題研究委員会報告にたいする——の反論 256
——の戦術委員会 258, 262
——の中央集会 260, 261
——傘下単産別妥結状況 274
——の第6回家計調査 161
国勢調査 82
国民年金 63

事項索引

ア　行

ILO
　米国の――再加盟　548
　――の主要な会議　554
　――の賃金国際比較　557
　――のヨーロッパ地域会議　554
　――事務局長の来日　549
　――第65回総会　550
　――湾労働条約（152号）　551
　――路面運送条約（153号）　551
　――の軍縮決議　554
　――内陸運輸委員会　555
　――石油委員会　555
　――皮革製靴会議　555
IMF・JC（金属労協）　202
　――の賃金白書　255
　――第18回定期大会　223
　――の春闘　264，279
ICEF・JAF（国際化学エネルギー一般労連日本加盟組合協議会）　206，223，343
ITS　360
アジア・アメリカ自由労働協会　357
安全衛生法の改正　494
イランアメリカ大使館員人質事件　26
一般消費税導入反対運動　344
糸価運動　374
医療保障闘争　326
　総評・中立労連の――　326
　同盟の――　328
運輸一般　219
運輸・通信労働者　92
AFL＝CIO　353
エサ米作り運動　371
エネルギー問題　473
黄害訴訟　321
卸売物価指数　150

カ　行

海員組合　269
開拓連　375
化学エネルギー労協　206，223
夏季休暇　129
家計
　労働者――の収入と支出　157
　首都圏労働者の――　169
　共働き労働者の――　159
　ライフステージ別――　163
　農家の費目別――費　185
韓国朴大統領暗殺事件　27
環境アセスメント条例　317
　――直接請求運動　316
環境白書　312
完全雇用政策　473
完全失業者　97
北富士農民の土地闘争　379
基地反対運動　407
　沖縄・読谷村の米軍――　380
基本給　120
求人倍率
　新規――　106
　有効――　106，112
給与
　定期――　124
　臨時――　124
　――法改正　515
　――構成比率　120
教育労働者　92
共済年金　61
共済年金改善闘争　330
企業間賃金構造　114
企業ぐるみ選挙　389
企業年金
　――の種類，現状　70
　――の問題点　71
企業年金問題懇談会　72
企業の労務管理　536
緊急命令　310，541
勤住協　345
経営参加　214
　同盟の――方針　283
兼業従事者　175
兼業農家　172
健康保険法の改正問題　326，520

検印省略

日本労働年鑑　第51集／1981年版

発　　行	1980年11月25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　8200円

—Contents—

Labour Diary/1
1980's Focus, Internal and Externel Trends/25
Special Topic—Retirement and Pension/41
Part 1 Conditions of Working Class
I *Structure of the Working Class/80*
II *Structure of Employment and Labour Market/93*
III *Wages and Working Day/110*
IV *Capitalistic Rationalization of Industries; Industrial Accidents and Occupational Disease/130*
V *Living Conditions of Workers/140*
VI *Conditions of Farmers/169*
Part 2 Labour Movement
I *Trade Union Organizations/190*
II *Congresses of Trade Unions/212*
III *Labour Disputes/228*
IV *Trade Union Struggle of Wages/241*
V *Struggle against Capitalistic Rationalization/281*
VI *Struggle for Defence and Enlargement of Basic Rights of Trade Union/300*
VII *Anti-Pollution Movement/311*
VIII *Struggle for Defence and Enlargement of Social Security System/325*
IX *Movement for Workers' Welfare/334*
X *Japan in International Trade Union Movement/349*
XI *Farmers Movement/365*
XII *Movement for Defence of Civil Rights/385*
XIII *People's Political Activity and Movement for Peace/395*
XIV *Political Parties of Working Class/410*
Part 3 Policy for Labour-Management Relations
I *Government Policies; Economy and Labour/468*
II *Labour Policy of Government/478*
III *Employment Policy/496*
IV *Wage Policy/511*
V *Social Security/519*
VI *Labour Policy of Employers Organization/529*
VII *Judicial Precedents/538*
VIII *I. L. O./547*
Appendix (*a*) *List of Trade Unions/576*
(*b*) *Directory of Trade Unions/585*
List of Statistical Tables/588
Index/596