

現代社会の特質と労使関係

——山梨県の事例を付して——

大久保 治 男

序 論

人類史上かつて例のない平和で物質文明の飛躍的繁栄の期待される一九七〇年代をむかえて、人々は「平和と繁栄」の中で平穩にこじんまりと生活をしている。全く慶賀すべきことであるが、反面、人々は何となく物足りず、落付きを失っている点も見落すわけにはいかない。即ち、高度に発達した工業社会、驚異的経済成長が、真の人類の幸福に全面的に寄与していないということであり、人間性の局面よりは挫折感や危機感あるいは矛盾感をも含む悲劇的要素を包摂しつつ現代社会のメカニズムは巨大な力によって流動しているのであらうかという点である。

現代社会の特質は、内外ともにその様相、方向、質、量など誠に多岐多彩で簡単に把握することが困難であるばかりでなく、七〇年代はあらゆる社会事象についてその現象面のみ看取していたのでは充分とはいえなくなってきたのである。一つ一つの現象のアプローチにつき、その基盤をえぐり、また鳥観図的に眺め、全体的、総合的な分析と位置づけを行っていくという意義の大きさを認識して、その上で、個々の現象に更に「価値の創造」を行うという複雑な操作が必要になってくるであらう。「価値の創造」とは、觀念的な価値の体系を構築することもあるがそれよりもむしろ、価値体系の背後にひそむ真意を探究し、その究極の存在目的を追究することを含むべきであると考えられるものを意味するのである。

昭和四四年の我が国経済は、前年度に引き続き拡大を続け、大型景気であ

あった。景気過熱の懸念から九月には公定歩合の引き上げ等、金融面からの調整措置がとられたが、その実体経済への影響は少なく、四〇年秋以降の長期にわたる好況の持続は、国民総生産を一七〇〇億ドルに達させ、西独を抜いて自由世界第二位となさしめたのである。しかし、この反面、物価問題、更に高度経済成長にともなう公害問題、交通戦争、過密過疎現象などが一層大きくなり、繁栄の中の「ひずみ」として社会の論議をよんだことも公知の事実である。

「労働経済」の局面より看取すれば、コンピュータリゼーションその他の「技術革新」が一層進展し、それに伴って旧来の知識・技能の陳腐化や労働態様の変化がすすみ、企業経営の面でも組織機構の変化や企業合併が少なからず行なわれた。また「労働力需給」は、求職の漸減、求人的大幅な増加によって、四三年より一層深刻化し、企業によってはその獲得はますます困難化し「労働倒産」の現象も発生せしめた。「賃金」は、好況の持続を背景として、特別給与が大幅に増加し、また、四一六月、七一九月の上昇が大きかったため、四三年を上回る上昇となった。（賃上げ額では勿論、賃上げ率においても従来記録を更新し、全体の賃金水準も前年比、名目一六・一％、実質一〇・四％と大幅に上昇した）「労働時間」については、時間短縮などによる所定内労働時間の減少を反映して引き続き減少した。一方、産業の斜陽化対策または体質改善をめぐるいわゆる「合理化争議」も石炭、金属鉱山、化学などの一部で発生し、国鉄、郵政、専売など公共企業部門でも合理化をめぐる労使紛争が続いたのである。更

に、目先には、繊維業界の「構改問題」も大きく横たわっている。

さてかゝる「労働経済」の背景を理解しつつ、昨今の「労使関係」について問題点を概況してみれば、日経連あたりでも、労使対立の時代から労使協調の時代へという大前提にたつて、最近では「人間性」というものを中心に考え「経済合理主義と人間尊重の調和」ということを無視することはできないといっている。これは、従来の表面的な「人の和」ということのみでは十分ではないということである。即ち、学歴、閥閥などを中心とする年功的秩序を重んじた労務管理における、経営家族主義、生涯雇用制度、労働力過剰経済を前提とする「経営管理」の考え方の中に、労働力不足、賃上げ、一人当りの生産性、実力実践主義、能力主義、適材適所、昇進制度など労使関係の近代化のエレメントを導入していかなければならなくなっているのである。一例をあげれば、「能力主義管理」の中心的な考え方は、職務中心主義と個別管理についていわれる。即ち、従来は、例えば、労使関係とか、人間関係の問題というようなことになれば、いうまでもなく、労働協約なり団体交渉なり「集団管理」という形で網を打って管理をしていたものであるが、これが現代社会の特質を反射する労務管理になれば、これらの考えを更にアウフ・ヘーベンして、個々にそれぞれの能力を育成したり、あるいは、その人達の能力に主体性を持たせるようにモチベートしていくことが必要になってきているのである。日本人の民族性でもある小集団主義を活用しながらも職務中心主義に立脚する個別管理を行うべきである。自己申告制とかインタビュリングをとり入れ、実質本位と人間性尊重とのバランス・パワーを保つという難問題を解決せねばならない。

更に加えて「国際化時代」の到来「資本自由化」の進行など七〇年代は経済環境の変化の予測は困難を極めるであろう。「長期総合経営計画」が叫ばれ、各企業それぞれ戦略的意思決定を経営各階層においてダイナミックに進めていかねばならないのである。このように、技術革新、高度経済成長、需要構造の変化など企業経営をめぐる最近の外部環境のめまぐるしい変化に、全体として企業システムを適応させることによって、これらの現代社会の特質を有する外部環境と企業システムとの間に対外的均衡を維

持発展せしめなければ、企業は生存し成長することはできないのであって、この次元に立脚してこそ、現代の労使関係も論ぜられなければならないのである。これは具体的には労働力過剰時代から労働力不足、就中、中小企業における「労働倒産」の時代へ。労働生産性と労働装備率の問題。従業員の能力開発。労働密度の改善。職場志気の高揚など労働力の有効活用推進の問題など好例は枚挙に暇がない。更に、設備機械の近代化、オートメ化、コンピューター化などの技術革新の「省力投資」の進展にともなうて、その当然の帰結として、人間物化の傾向が増大するが、これに対する人間労働の反応、例えば、人間自己主体性感覚の減少、疎外感、単調感、欲求不満、無気力など大衆社会が生み出す人間性喪失にどのように対処するかの大きな問題なども残るであろう。

扱、本論文は、以上述べてきた問題意識よりも明らかな如く現下、企業側、組合側がそれぞれ直面している最も重大な問題である現代社会の特質の探究を考え、その中から「労使関係」をどのように位置づけていけばよいかの試みではあるが、テーマが膨大かつ難解であるので、この中の一二を取扱いこれをふまえながら後半は、山梨県下の「労使関係」の現況を分析してみたと思う。

筆者の昨今の県下で各種講演会においても、主催者側より要請せられるテーマは「現代社会の特質」に関係するものが多く、あらゆる分野において、その社会現象の研究の第一歩が「現代社会の特質」であることが叫ばれているのである。かかる要請にも応じ、自己の研究の入門としても、ここで「現代社会の特質」を主として筆者の各種の講演原稿に従って書いてみるわけであるが、もとより新しい学理を構築するものではなく、諸権威が云われたことや諸資料、統計等より整理し自己の意見を論述した研究ノート程度のものである。予め御了承賜りたい。本大学の開学五周年を記念して最も概括的なものをのせていたゞく。

一 技術革新

「技術革新」というのはイノベーション (Innovation) の訳語であり、はじめて使ったのは J・シュムペーターであり、一九二二年の「経済発展の

理論」一九三九年の「景気循環論」の中に出てくるのであり、我が国では一九五六年（昭和三十一年）版の「経済白書」の中で使われてから普及した語であるといわれている。イノベーションは生産手段の新しい結合と定義づけられているが、シュムペーターによれば、「企業家が新しい技術を開発、あるいは導入して新製品を発表したり、従来よりコストの安い生産方式をはじめ。それによって多くの先行者利潤を得るのをみて他の企業家も取り入れ、その産業全体に波及し、さらに経済界全体に繁栄がもたらせるといふ。その後多くの企業家が導入すると過当競争に陥り、価格は下がり逆にコストは上昇する、そして不況になる」といふ景気循環の理論^(註二)がいわれたのであるが他に、ガルブレイス、ロストウ、ドラツガーなども「技術革新」につき大いに論じているところである。今日「技術革新」といわれる内容には次の如きものとされる。(1)新しい商品、または新しい品質の商品の製造。(2)新しい生産方法の導入、新しい生産技術の導入——例えば、プロセス・オートメーション——(3)新しい市場、販路の開拓。——例えば、石油精製の副産物で従来用途のなかったプロパンガスが家庭燃料として使用される——(4)原料あるいは半製品の新しい資源の入手。(5)新しい組織の形成——例えば、コンピュータの導入——このように、イノベーションに非常に広範な内容を含ませることによって、経済成長の原動力であるという高い位置を付与することもできるのであり、「企業化された技術革新」にも昇華されるのである。

そうして、技術革新は、単に技術上の変化のみではなく、管理組織や経営組織の変化をも含むものであるから、人間関係、就中、労使関係にも影響が出てくるのである。即ち、オートメ化や流れ作業によって労働の量と質の変化が起るであろう。また、高度の技能を必要とする科学・技術的労働者と、単純な反復作業の未熟練、低賃金の単純労働者に労働力構成が変り、これに応じた労働条件が考えられるようになるだろう。労使関係、特に、労働者の側からみた長短について、尾高邦雄氏によれば、技術革新にともなう労働者に明るい側面をもたらすものは次のようなものであらうとされる。即ち (1)肉体的疲労の減少、(2)大きな機械や装置を自分で動かすという快味や誇り、(3)生産工程の全体を展望しうることにともなう歯車

意識からの解放、(4)仕事への興味の増大、(5)職場のチーム・ワーク、(6)上下の意思疏通の増大、(7)年功序列制度の漸次的解消と、技能や業績に重点をおく賃金、昇進制度への移行、(8)特殊技術の発揮の機会の増大、(9)労働時間の短縮にともなう余暇の利用や家庭の建設にあてる時間の増加などである。これに対し、その暗い面としては次のようなものがある。(1)機械や設備への人間の隷属の増大、(2)仕事の単純化や標準化にともなう個性能力の発揮の機会の減少、(3)作業における精神的緊張の増大、(4)設備投資の償却を急ぐ必要からの事実上の労働強化、(5)職場における孤独感や歯車意識の増大、(6)企業内の階層分化や職場内の年齢断層の増大とこれに基づくコミュニケーションの欠如、(7)「組織人」的傾向の増大や愛社精神の後退、(8)企業の合理化にともなう過剰人員整理に対する不安、(9)以上に対する従業員の不平不満やレジスタンス。

このように技術革新によって職場労働への影響が考えられるのであるが、この点について、大変すぐれた表があるので引用させていただこう。^(註三)三菱総合研究所、吹田尚一氏の「技術革新と合理化」の講苑中のものである。——第一表

技術革新には種々の内容が包摂されている。生産技術の進歩、経営の合理化、市場の拡大、設備稼働率の上昇、原料転換、教育の普及や訓練などによる労働者の技能レベルの向上などが考えられるが、一般的には、技術革新が経済成長、産業構造の変化の原動力になることはいままでもないが、しかし、どのような技術が産業構造に大きな変化をもたらし、どのような技術は産業構造にあまり影響を及ぼさないかという問題になると、その技術が人類にとって「価値が大きいかどうか」ということよりもむしろ、産業構造の将来にその技術がどれだけ大きな影響を及ぼすようになるかが重要なのである。即ち、技術そのものの本質的な価値いかによりも経済的に採算が合うか、需要が大きいかなどの条件が重要になってくるといわれることに問題が存すると思う。そうして、これにかなり近い将来更に飛躍的技術革新が進行する分野として予測されるものは、電子工業および情報産業、原子力によるエネルギー革命、高分子化学などによる原材料革命、海洋開発による資源の利用などが考えられる。

第1表

技術革新と職場労働への影響

タイプと内容	職場・労働への影響
(1) 従来存在しなかった新製品の出現	(マーケット・シェアと超過利潤をめざす企業間競争の激化) → 企業の将来性へのシビアな見方 企画調査、開発部門の重視 ← (技術者など「テクノクラート」の流動化も)
(2) 新生産方法の採用	外国技術の競争的導入 → 創造的研究開発活動を押えることも。
原料転換に伴うプロセス転換 ほう大な既存設備のスクラップ化 新鋭のオートメ化された工場の出現	工場立地の変化 → 労働者の配置転換
大型化(設備の)コンビナート化	低賃金就業形態から「近代的賃労働」へ 若年・新規労働力の雇用増(やがて不足へ)
(3) オートメーション化	→ 年令別・学歴別賃金格差の縮少 職種別賃金の重視へ
計装化 工場の集中、中央コントロール 労働の質的変容—監視労働へ—	→ 技能・熟練工の無力化 → 若年・新鋭労働力の「優遇」 技術者の転換と再編 { 番人的単純労働者へ 全工程を押える管理的技術者へ
(4) 多角化・新規事業の拡大	現場労働者の教育・訓練 ホワイト・カラーの再教育と転換
商品ライフ・サイクルの短縮 企業間競争の激化	過剰労働力の吸収 適応力ある労働力を求む 企画・調査・開発部門の重視 → 事務系職員との職種の垣根埋まる

技術の開発とその拡大は、人工的環境を増大し、人間生活に欠くことのできない自然環境を破壊しつつある。科学や技術のもたらす恩恵と共に刻々人間が創造する新しい環境、考え方にどのように対応していくかが更に大きな課題になってきているのである。技術革新の急速な進歩の結果、生活の外的条件も超スピードで変化していくので、人々は自分を取囲む環境の変化をすべて消化すべく順応能力のリミットまで努力はするが、これに適応不可能になれば現代社会の落伍者となってしまう。世代を問わずすべての人々は今日、技術的進歩がわれわれを閉じ込めた人工的な環境の中で人間性を無視されていると感じている。巨大で複雑で機械化された現在の社会では、一般市民はあらゆる分野において人間的な問題の処理に個人的に参加することはきわめて困難になりつつある。即ち、高度に発達した今日の工業社会は、技術面での驚異的發展と、人間性の問題での挫折という深刻な矛盾から生ずる文明の危機に直面しているといえる。

ガルブレイスは、現代技術の性格から出発して「組織された専門的知性の支配力」「利潤原理よりも計画化をとおしての成長と安定」さらに「組織の巨大化」など現代社会の支配的傾向をあげている。技術革新はたしかに本質的に巨大化の傾向を有しているであろう。巨大な科学知識、巨大な投下資本、巨大な生産規模、巨大な開発費用などである。巨大化の原理に基づく巨大企業が技術革新には最も強い存在となる。「巨大なものへの崇拜」——The cult of the colossal——がなされる。

次に、技術革新は当然に「合理化」を生み、労働力不足も加わり「省力化」を推進させる。「省力産業」も盛んになる、例えば、自動販売機、フオークリフトや各種コンベア、事務部門の複写機や電子卓上計算機、ニューメリカル・コントロール工作機械、コンピュータや工業用ロボット等々である。更にこれらは巨大化しシステム化していく。例えば、交通管制システム、駐車料金システム、無人倉庫、マシニングセンター。このように現代の企業は「省力投資」に力を入れている。そうして、こうした傾向を「省力化の第一段階」ということができるなら、更に、産業界で次第に増加しつつある傾向は、省力化それ自体のシステム化をつくりあげていくという試みである。とくにこうした傾向が強いのは、これまで何らかの単

一機器を部分的に導入していたものを、コンピューターと直結させシステム化をはかる場合である。技術革新による技術の高度化、プロジェクトの巨大化がシステム工学が形成された背景として指摘されるのであるが、このシステム化の進展は、一方で人間の問題発見的な労働の分野にもきびしい挑戦を加えるのである。労働需要の面からは、省力化が進展していく段階で労働として期待されるものは、やはり、頭脳・知識労働を中心とする専門家集団とオペレーショナルな労働という二分化の方向ではあるまいか。そうして、後者は膨大な領域ではあるがしかしこの部分は省力化のまともな対象として省力機械によって労働力は必要とはしなくなっていくのである。省力はこの分野では次第にその範囲を広げ、将来は無人工化というところまで行きつくような勢である。そこでは、労働条件とか合理化というような未来社会の労働の保障の方向づけはどこへ行くのであろうか。また、労働力の供給の面よりすれば、ここ数年来における経済社会のさまざまな変化、例えば、省力化や雇用・賃金体系などは、むしろ労働力の供給面での変化が起因になっていたのである。そして、学校教育の延長や「生涯教育」の問題は、今後予想される供給面からの起動力としてもっとも影響力が大きいと思われる。即ち、仕事に知識を用いる職業がどんどん作り出されることが必要になる。仕事の方でそうした職業が必要であるかどうかとはかわりなく、この傾向が進むであらう。それ自身が社会の一つの需要になっていくであらう。こうした需給関係がバランスをとって行きつく先の姿をかりに「知識労働社会」というならば、そこでは極端な無人化工場と、逆にその周辺に極めて労働集約的な部門とが相並んで存在するということが予想され、そこでは労使関係というものは存在価値が失われるかも知れないのである。^(註三)

もう少し近い所を見てみれば、技能・生産労働者は、各産業内では省力化によってその比重が低下する傾向にあるが、国全体としては、機械工業など技能・生産労働者の割合の高い産業の発達が急速であるため、昭和四〇年・昭和五〇年間には全就業者の一四％増に対し、三六％の増加、また、技術者は六二％の大幅な増加となると見込まれる。同時に、技能・生産労働者の仕事の内容にも変化が生じつつある。技能・生産労働者増加の

中心である機械工業での事例をみると「NC工作機械、冷間鍛造機、放電加工機などの導入」「集積回路の導入」「金属加工のプラスチックへの切替え」等による生産工程へのエレクトロニクス技術の導入や、制御装置などによる切削加工の自動化、鋳造、切削加工から塑性加工や放電加工、合成樹脂の射出形成などへの転換等がすすんでいる。これによって労働内容は新たな技能や多面的知識を要する労働と、単純な労働とに分解する傾向が強まってきている。しかも、最近の生産技術の急速な変化によって、一度習得した技能、技術も急速に陳腐化するため、労働者にいろいろな事態に即応できる資質、応用力と常に新たなる知識、技能を習得することが要求されるようになっていく。その反面、このような技術革新は、単調労働分野を拡大させ、これらの職場では「人間疎外」「精神的な苦痛や疲労」「仕事への不安」などが増大し、従業員の定着、確保や作業意欲の面などには問題が生じてくるのである。^(註四)

次に、現在の技術革新の進行、それにとりまう企業合理化が、労働関係にどのような影響を与えるかの点について、ここで「労働災害」の面より眺めてみよう。産業革命期の典型的な労働災害は、四肢の機械による切断であり、動力シャフトに巻きこまれた死傷であった。機械との接触災害が労働災害の中心となった。初期工場立法の安全規定は、まず機械に防護柵を設けること、注意力の減退しやすい年少、婦人労働者の長時間労働を規制することであった。ところが、最近の技術革新は、とくにオートメーションが大幅に採用された工場では、ほとんど労働者の姿はみえず、少数の監視要員が計器盤の前にいるだけであり、機械の作動過程に異常事態が発生すれば機械は自動的に停止するので、機械と労働者との直接の接触からくる災害危険はほとんどなくなったといつてよいであらう。しかし、技術革新による、新しい労働災害や企業が一般大衆に与える「公害」などの問題は急速にクローズ・アップされてきたのである。最近の労働災害として注目されるのは、製造工場における爆発災害、薬物中毒、建設業における電動工具による負傷、塗料による中毒、交通・運輸業における交通事故、業務上の疾病などが考えられる。そうして、災害の性質が、多数の労働者を死傷または疾病におとし入れる激甚さをもたっており、それは労働災

害総件数が近年減ってきているのに、一時に三人以上を死傷させるような重大災害の件数はむしろ増加してきているといわれる。これは、技術革新にもなつて、機械設備の大型化、高速化、工事の大規模化などによって災害が大型化する傾向が生じていること、新しい作業方法や原材料の採用などに伴つて、新しい職業病や健康障害が発生していることを示すものである。更に、労災補償をめぐつて公害問題をも含めて災害を発生させるにいたつた企業の社会的責任を追及し（無過失損害賠償責任論なども重視せられる）被災労働者や遺族の生存の権利を自主的に確保しようとする動きがそれぞれ具体的に現われてきているのである。^(註五) 労働災害に付ては後述するところである。

技術革新の進展によつて、高度経済成長は成し遂げつつあるが、これが人間性尊重、社会福祉の向上の局面よりだけプラスになつていているかの問題がある。技術革新は、社会福祉の向上その他人間の社会に役立つものとして理解され、実施せられるべきものであり、技術革新の進展をめぐる諸問題の処理について、それが人間の社会倫理ないし経済倫理を増進するということを基礎におかなければならない。それにはまず「人命尊重」の精神である。これは、自分の命の尊さということをすべての人々がじつくりと考えることである。企業における安全衛生あるいは技術導入に伴う危険の防止ということについても、そういう自分の生命を愛するということと、それからにじみでてくる人命の尊重ということの倫理性ないし社会性ということを強調すべきである。そのことによつてのみ、企業利潤の面から安全衛生措置ということについての適正な措置がゆがめられるということを防ぎ止むとともに、労使の対立を超えた高い次元からの解決が考えられ、したがつてまた、個別企業に対する国の保護助成の必要性ないし責任性を明らかにすることになると考えるからである。

「企業公害」の防止についても、社会的な倫理性ということが重視せられるべきである。経済の成長や技術革新というものは、社会福祉を増進するための企業革新であるという考え方が強く打ち立てられるならば、公害についての対策ももう少し本格的なものが進展せられるのであろう。そして、このことは、公害についての国の責任を明確にするとともに、国の

行政についての倫理性という問題になる。そして、この上に立つて、企業が正しい社会的分業の中において、適正な利潤を収めつつ、社会の福祉の向上に役立ち、社会への利益還元をするということは、技術革新が進展し、国際取引の自由化がなされようとしている現段階においては、とくに重要であり、そういう意味の経済倫理的なものの、社会倫理的なものを強く考えるべき時代であるといえる。目まぐるしい技術革新の進展のうちに、あるいは、激しい国際競争のうちに、個別企業の競争力維持の見地から、このような倫理性が閑却されることは、将来に大きな禍根を残すことになる。経済の国際化時代および技術革新の進展のうちに要請されてくる企業の体質改善や企業構成のあり方の変遷にあたつても、倫理性ということを重視すべきである。技術革新にあつても「機械が人を変える」ものではなく「人が機械を使う」という素朴な元点に立ち帰るべきである。そして、労働基準の向上、団体交渉の充実、合理化についての考え方、争議行為のあり方などについても、労使関係の倫理性という一般的な問題提起がなされるのである。^(註六)

二 情報化社会

現代社会の第二の大きな特徴は「情報化」社会であり「情報化」時代なのである。これは、技術革新が主として情報の伝達と変換に関連する領域で起こっている時代なのである。情報をほとんど知識と同義に、情報生産を知的生産とほぼ同義にみなして、情報が財としての役割を、情報の生産が物の生産と対等の意味をおびてくるのである。そうだから、現代の技術体系の中で、情報の伝達変換等の技術の比重がきわめて大きくなつてくるのである。発達した道路網、高速鉄道、航空路網、その超音速化、電話、データー通信、テレビなどのマス・コミュニケーションなどはまさに現代の象徴であり現代社会の構造に、ある意味では生産と流通の過程より大きな影響を与へつつある。そして、電子計算機、コンピューターがある。情報化社会とコンピューターと同義であるかの如き錯覚をするくらい、現代のもっとも大きな技術革新の一つだといふことができるのである。^(註七)

「情報革命」は「産業革命」以上の大きな社会革命をもたらすといわれている。情報社会においては、情報が価値を生む時代の社会ということになり、これを工業社会と対比して考えてみると、工業社会の場合には、いずれにしても形のある有形の財物が価値を生む社会であるといえるが、それに対して、情報社会で価値を生む情報なるものは本来、無形のものである。そこで、社会の情報化とは、有形の財物が価値を生む時代から、無形の情報が価値を生む時代になることをいい、価値体系の根本的転換をも含むことになるともいわれる。そうして、我が国は、正に今日すでに情報社会の様相を濃厚に示しており、世界における情報社会の先進国であるといえるのである。

コンピュータによる「情報革命」は、人間の頭脳の働きにも影響してくる重大なものである。現在の「知識産業」は、ほとんどすべて将来「情報産業」になりうるし、また、ならざるをえないであろう。高度の知識職業とされる、弁護士の判例研究や医師の診断の資料整理などにまでコンピュータは駆使されるであろう。しかし、現在「知識産業」の最大分野であるのは「教育」であり、教育もコンピュータと無関係には存在しえなくなるであろう。更に、一〇年、二〇年先には大型コンピュータのセンサーと各家庭との出入力装置も完成して——現に東京の一部では、ボタン式ダイヤルの電話器と電々公社のコンピュータとは直結可能となっている——コンピュータが茶の間にまで進出してくると、たんにものを知っているだけでは、それは知識でも能力でもなくなる時代がすぐに到来するであろう。そこではいろいろな知識を組み合せたうえで、合理的な判断を下しうる能力だけが「能力」として評価されてくるのである。従来「知識」であったものが、現在では「情報」となり、従来「技術」であったものが現在では「知識」となっている。現代社会の中心的推進力である知識は、応用され仕事に使われてはじめて存在しうるものだ。知識の価値はまさに知識の成果によって問われようとしている。知識は現代情報化社会の根源そのものとなり、社会行動の基本原則そのものとなったのである。

技術革新、工業化の過程で、企業は巨大化し、企業相互の関連は密接に

なっていく、また、経済社会の発展速度が早く、短期間でも、需要の量と質は著しく変化するため、すみやかな意思決定が行なわれる必要がある。しかも、大型化、自動化の進展は、投下資本量を大幅に増加させるから、その失敗による損害は大きく、慎重な意思決定が必要となってくる。このことは、一方で企業内部において、幅広い調査、研究、企画など情報処理に関する部門の比重を高めてきていると同時に、他方で生産部門から独立して情報を処理し、提供することのみを業とするいわゆる狭義の情報産業を進展させることになる。労働者についても、専門化の進展と能力主義の浸透によって、能力の評価についても、経験と伝統的知識にかわり、科学的専門的知識の重要性が増大すること、さらに、その変化のスピードが増すことにより、年功序列型賃金制度は次第に崩壊していくであろう。加えるに、コンピュータの普及は、事務管理部門に、キーパンチング、計算機オペレーション等の新しい型の単純労働をもたらしているし、テレ・コントロール技術の進歩は、装置産業等において計器観測という単純労働を必要としつつある。このように、機械に支配される単純労働者にあつて、機械に対してあまりにも従属的になり、「生きがい」もうすくなろう。しかし、一方で国民は、経済力の向上にともなう基礎的欲求からの解放、および、高等教育の普及、情報量の増大にともなう知的水準の向上等により、生きがいを強く求めている。したがって、自己の労働の意味を知り、そこに生きがいを見出していくためには、つねに進歩する、知識・技術に目をむけ、新しい知識・技術の吸収に努力する必要があることは申すまでもない。そのためには、第一に、労働が自己の目的の実現と合致することが必要であり、第二に、労働をみずから支配しているという実感を持ちうる必要があること、第三に、生産にたずさわるものとして、社会的利益の実現に参加しているという実感を持ちうるようにすることが必要であるとされるのである。

情報処理技術の進歩にともない、情報を的確、敏速に把握することが可能になると、中央における現場の統制は容易になる。しかし、このことは、権限を中央に集中し、すべて一元的管理の下におけばことたりることを意味するものではない。中央において情報をすみやかに、的確に把握す

ることが可能になることは、同時に下部機関に権限を委譲し、創造的活動を許す範囲も拡大することを意味する。社会の分業化、企業の方業化、更には、組織の方業化が進むに従い、社会は複雑化し、高密度化し、それとは逆に、自己の担当分野は幅の狭い小さいものとなるであろう。したがって、労働とその社会的効果の間の媒介項が大きくなり、みづからその社会的効果を実感することがむずかしくなるのである。しかし、現状における、企業の社会的責任はいっそう広範な視野において、いっそうきびしく考えられなければならない。まず、その企業の成長がもたらす外部不経済、即ち「公害」である。自然破壊、水質、大気汚染、騒音、悪臭の発生など、企業活動の拡大が公害を増大する危険をもつことはよく知られている。望ましい経済成長を持続するためにも、金銭的動機だけでなく、生きがいを実現するという動機に訴えることが必要であるが、たとえば、国民生活の真の向上をめざして行動することによって、企業がその内的雰囲気をも高めることによって、労働者をしてその仕事にいっそう生きがいをもたせることも、情報化時代の経営者の社会的責任といつてよからう。^(註九)

「情報社会」は、ドラッカーのいう「知識社会」でもある。従つて、知識があらゆるところで必要とされるところでは教育問題が社会の重要な焦点となる。職場、企業においても「再教育」「生涯教育」が重要になってくる。情報社会にあつて、人々が知識を自らの仕事の基盤としていなければならないほど、その人達は常に新しい知識を吸収していかなければならない。知識が仕事に本格的にとり入れられるようになると情報社会では、継続的教育が必要になり、再教育が普遍化していくのである。そうして、再教育の中心はあふれる情報の処理であろう。また、前述のごとき、コンピュータが重要になってくる。これは、コンピュータ、情報処理を主要な職務内容とする職業に限らず、経営、管理者、一般事務員、ブルーカラーすべてに必要であり、再教育の中心になるのである。直接、これらの知識・技能を用いて仕事をしているものの中には、コンピュータの製造、保守、修理にたずさわっている技術者や労働者がいるが、再教育といった観点からは、それよりも、情報処理のソフトウェアを扱うシステム・エンジニアやプログラマーの方が問題となっているのである。ことに、技術革

新がすすみ、情報社会となつて知識労働者が増えてくる段階においては、彼等からどうやって知識を引き出すか、それをどうして企業に役立つようにするか、そしてその企業に役立っているという喜びを、どうして与えるかということは、これからの企業における大きな課題である。

三 大衆消費社会

技術が進歩し、情報が豊かになり、資本主義の発展がいちじるしくなると産業の仕組みも変化してくる。即ち、第二次、第三次産業の就業者が増大する。そこでは、労働者はサラリーマン化し、ホワイト・カラー化し、都市における消費生活中心になる。「新中間層」の増大という現象である。「新中間層」とは、管理者、有給専門職、販売員、事務従事者であり、その特色は、ミルズによれば、物の生産を生活手段とするのではなく、物の生産者を組織づけ、その人間関係を調整し、生産物が消費者の手にわたるまでの過程に関与するところにあるとする。そうして、このような職種が増加した理由は、製造工業における高度の機械化・技術化により技術者群が発生してきたこと、分配事業の拡大により、輸送、連絡、通信、情報などの流通部門の従業者や、卸売業、小売業、金融業などの販売、商業の従業者がふえてきたこと、調整業務の規模の拡大により、調整と運営にあたる事務員の増加が著しくなったことなどによるとする。また、資本相互間の競争のために販売、宣伝部門が拡大してきているし、更には、国家機関の拡大により公務員の膨張がみられ、このような技術・事務・管理の新中間層の増大がめだっているのである。因みに、旧中間層とは、自作農、職人、中小企業主、商人などがいわれる。そうして、これらの中間層が平均的市民であり、いわゆる「大衆社会」の大衆を構成しているといつてよい。現代社会の特色からして、この勢力が多くなり、労働者も大衆化されていくと、従来のけわしい労使対立、階級闘争意識というものは薄れていくのはけだし当然といわなければならない。この「新中間層」の人々は社会問題にはとかく背を向けがちであり、政治にも無関心でイデオロギーを好まず、いわゆる政治的アパシーの態度をとるのである。

現代社会における大衆は、高度技術による豊かな消費生活の中で、服

装、所持品、趣味娯楽にいたるまで、生活水準が普遍的に向上し、生活様式も均質化して、安定したムードの中で生活をしている。専門化・分業化はすすんだが、新中間層は職場では部品の役割しか果たしておらず、人間的なもの、生きがいはいむしろ家庭生活に求める。マイ・ホーム型人間がいかにも多いことか。この種の消費的大衆は、安定に満足し、危機に臨む兆候にも無関心であり、自動車やゴルフやインテリアなどにのみ関心を示す、何の特徴もみえず、普遍的な様式をくりかえし、平均的な存在でいることに安心感をもてる平均化した現代人は、したがって、流行には大へん敏感になる。他の人々と同じ様な生活することに競争をする。これをおおっているのが、商業主義であり、CMベースである。

大衆は何らの中心的に統一された価値や目的をもたず、相互に隔離し、孤立した個人の巨大な集りからなる社会である。危機感、精神不安感をもち、物質的には充分満たされながら何か気持の上では不平、不満がつづいていく。リースマンの「群衆の中の孤独」である。大衆はしたがって、自己顯示、自己中心、責任性稀薄、附和随行的になる。高度技術の発展と迅速な社会の変化は、このようにして、ともすれば人々をその渦の中にまきこんでいく。個人は、その巨大さに圧倒され受け身になる。この無定形な大衆社会において、人々は孤立化し、相互に非人格的な関係に立ち、たえず不安感や無力感にさいなまれることになる。^(註一〇)労働者もまさにこの大衆の一員になっているのであり、労使関係もこの特色を把握していなければ、理解できなくなっているのである。更に「消費革命」についても述べなければならぬが、ここでは「大衆社会」を中心にした。

以上、現代社会の特質を「技術革新」と「情報革命」これに関連した「大衆社会」に限定して述べてきたが、更に、わたくしは「高度経済成長」「消費革命」「公害」「国際化」などの諸問題について論じ、より鮮明に現代社会の特質をうきほりにしていかなければならないのであるが、今回は、労使関係に最も関連の深い前述の点に限って述べてみたのである。

現代社会の不安定さ、将来を予測することの不可能さは、労使関係にも波及し、偽善的で官僚的になり、現実的な便宜主義、利潤追求第一主義がはびこり、倫理感や正義感や正当な行動は無力となる。労使それぞれ、人

間性の回復や人間の価値、相互尊重などは遠きかなたにひきさかれ、あらゆる社会組織の形骸化は人間疎外をいやがうえにも強くしていくのである。お互いに何のつながりもない、原子のような人間が、職場においても雑然と集合、離散している社会は、個人の行動に対する抑止力を失ってしまったのである。旧来の価値感崩壊し現代社会に生きる人々は、絶対的な価値感、統一的な世界像を持てなくなってしまうようにさえみえる。コンピュータという言葉はあっても、もはや技術の進歩、情報の氾濫がそのまま人間の幸福をもたらすとは単純に信じられなくなっている。人間疎外の悩みは日増しに大きくなっている。七〇年代は正に人類の将来を決定する分岐点なのではないだろうか。哲学においても人間について「自己自身の運命を自分で選ぶはかはない自由の主体」としてしか示すことができなくなっているのである。そして「生きがい」も、自分の価値感にあったものを自分自身で探し求めるしかないものであり、自己に代る者はだれ一人として存在しないかのような錯覚を感じさせるのが、正に現代社会の特色なのである。ここにおいて、現代の労使関係の目標と方法の極めて困難性の根本は存するのであらう。

四 最近の労働運動状況

最近の労働運動の状況については、一般に、組織的にも運動路線上よりも、流動化現象が起っているといわれる。即ち、左翼的労組の分裂、脱退、イデオロギー闘争の壊滅、民主的労組の新連帯組織の再形成が行なわれているのである。これは、今日の企業の置かれている環境が、構造変化といわれる大きな変化の中で非常な厳しさを迎えているということ。同時にそういう厳しい環境の中で企業を成長発展していくためには、生産性向上が必要であるということとを組合側が認識をしてきていることを示すのである。具体的には、総評の組織力の低下、各単産の指導性の後退、国民への影響力の後退、イデオロギー論の現実よりの剥離の諸問題は、労働組合としては、その組織論なり機能論については、それこそ、現状、現実に即して再吟味をして、ナショナルセンターとナショナルユニオンとそれと企業別の労働組合組織これがどういう役割に区別されるか、どういう機能間

の調整を行えばいいか、こういうことを改めて本気で検討しなくてはならなくなっているのである。一方、労使関係ということ自体が、大衆社会の特質の処とも関連するのであるが「イコール・パートナーシップ」とでもいえる相互対等関係、対等の企業経営に対する積極的参加とでもいえる、そういう立場に労働者なり労働組合が要求してくることを意味するのである。組合も大衆社会、情報社会にあって、大衆路線に立脚するという立場を明確に打ち出さざるをえず、要求の多様化の傾向が生ずるとはいえ、それは単なるムード的なものではなく、理論化、体系化された要求になっていくのであろう。企業側もまた、企業行動の中で、組合のあるいは従業員を経営参加的な方向へ目をむけざるをえなくなっていくであろう。

この背景には、技術革新にともなう、生産性向上、合理化が進み、労働力不足や大幅賃上げがあったとしても、企業の収益力の増大と企業の支払い能力の増大にともなう労働条件の飛躍的向上におうところが大であるのであり、更に、最近では各企業とも、現実の経済情勢について自己の企業のかかえている問題点について、企業内の積極的な教育研修をやったり、技術、技能の鍛練をやったりして、企業の発展が生活向上の源泉となるのであり、現体制の中で労働条件を向上させるためには企業の成長発展がその基盤である。企業が成長発展していくことが経済の成長のさゝえになり、経済が成長発展していくことによって国民の生活は向上する。そうして、このためには、産業再編成や合理化が必要であり、これが労働条件の向上に結びつくという方向をにらみながら積極的に企業側に協力していこうという組合側の姿勢をとる場合が非常に多くなってきたといえるのである。企業の発展をそこなうような闘争は避けるべきであるとする。しかも労働者側の意見や要求を企業側に反映させていく、こういう次元の高い処へ着目点が増長してきたことがわかるのである。そうして、これらが、企業の実態を理解させ、問題点の理解を深め、それが組合員や組合活動家の考え方を漸次変えていったのであり、これこそが、現代社会の特質より影響をうけたことに他ならない。

五 「労働災害」の上にあらわれた最近の特色

技術革新、施設の合理化などにより企業の保安施設も年をおってよくなっているが、前述の如く産業革命後の様な労働災害とまた異質の現代企業の特徴ゆえに発生する労働災害も一方では多発してきていることに注目しなければならない。ここで、現代社会の特色と労使関係の具体的問題点として「労働災害」をとりあげ、特に山梨県下の場合を眺めてみようと思う。

昭和四五年版「労働白書」等によれば、全国における労働災害発生状況の概況の推移は、昭和三六年をピークとしてその後順調な減少傾向をたどり現在に至っているが、近年その減少の度合いが鈍化しており、特に死亡件数についてみると、昭和四二年、五九〇人と六〇〇〇人台を割ったものの、その後は増加に転じ、昭和四四年においては六二〇〇人余りの死亡者をみている。前年の二%増加である。死亡者数を産業別にみると、建設業の二五〇〇人をはじめ、運輸交通業、林業など屋外産業の比重が高く、全体の三分の二を占めている。死亡原因は、従来同様、交通事故、墜落、飛来崩壊、クレーン災害、感電などによるものが約八割を占め、圧倒的に高いがその中、墜落、クレーン災害の比重が最近やや増加している。また、労働基準監督機関への届出による四四年中の全産業の休業八日以上の死傷者は三八万人で前年に比べ一%の微減であった。「労働災害動向調査」によれば、労働災害の発生のみん度を示す「度数率」(一〇〇万労働時間当り一日以上休業の死傷者数)は、四四年も低下傾向が続き、四三年に比べ六%低い一二・七となった。産業大分類別みると、林業、運輸通信業で微増したのを除けば各産業で低下した。一方、労働災害の強さをも含めた発生状況を示す「強度率」(一〇〇労働時間当り死傷による労働損失日数)は、四四年は一・〇一と四三年とほぼ保合いであった。産業別には林業、鉱業、建設業で低下した反面、製造業、運輸通信業、電気ガス水道業、修理清掃業で上昇した。規模別には一〇〇人以上ではおおむね保合いなしやや低下したのに対し、三〇〇九九人の小規模では一割以上の上昇がみられた。

右の傾向よりも明らかなように、死亡者数や重大災害が減少しないことさらに度数率、強度率の低下が比較的小幅となったことの背景には、機械

設備導入、更に、自動化は、これまで手作業に依存していた分野での災害を大幅に減少せしめはしたが、逆に、鉱山における採鉱条件の悪化や、従来は着手困難であった複雑な地形での建設工事の増加、自動車急増による道路交通の混雑、林業における伐採現場の奥地化などの環境条件の問題が指摘できるのである。この他に一般的に、産業の発展に伴って生じた新しい作業条件、たとえば、技術革新による機械の高速化、設備の大型化、工事の大規模化、有害な新原材料の増加、および、労働者側の事情変化、すなわち、高齢者とともに経験の浅い転職者がふえていることなどが要因としてあげられるのである。

現代企業の特徴からくる労働災害の動向で、業務上疾病が増加していることも注目される。業務上疾病件数は四一年以降増加の傾向を続けており、四四年も対前年四％の増加であった。業務上疾病の内容ではとくに「負傷に起因する疾病」や「重激業務による運動器の疾病」の増加が著しい。業務上疾病のうち物理的要因による障害としては、作業の機械化、高速化に伴う「腰痛症」のほか、キーパンチ作業等における「頸肩腕症候群」、林業におけるチェンソー使用による「白ろう病」等がある。化学的要因による障害も工業中毒、皮膚炎等、毎年一〇〇〇件以上発生しているが、これらの中には、新しく開発された有害な原材料を使用したためのもも多い。即ち、接着剤として使われるようになった「エポキシ樹脂」による「皮膚炎」、合成皮革の製造等に使われる原料による「肝障害」、合成繊維等やビニール製品の原料として使用されるものによる「中毒」などがあげられる。更に、業務上の疾病としては、明確にとらえることは困難であるが、作業の単調化、監視労働化からくる「ストレス」の高まりや、環境の人工化からくる「冷房病」など新しい健康障害の発生も最近注目されてきているのである。

技術革新と企業合理化の進行は、我が国の労働災害のとらえ方に一つの転機を与え、災害の防止および補償を労働条件の問題として、労災防止闘争、損害賠償請求訴訟、補償協定など労働者が自主的に要求し獲得する動きを生ぜしめてきた。また、わが国の労災立法が、労災問題の労働関係の場での対決をへないまま、一挙に労災保険さらには社会保障につながって

いったという特殊性を考慮しなければならない。労災は労働条件の領域に属し、防止も補償も一貫して労働関係の場において、労働関係の法理によって理論的構成をなすべきものである。

労災補償は、その補償責任の基盤を労働関係においている。補償責任の労働関係の基盤を明確に意識した上で、補償の機能と性格を、狭義の労働条件保護のわくからひろげ、労働者の生活そのものの保障体系の一つとして発展させることが、現代の労災補償制度の方向である。労働運動が労災問題を労働条件の問題として職場に引きもどし、法律論として労災の労働関係の論理構成が試みられることは、労災補償の生活保障体系への組み込みの前提条件を明確にするための一過程ないしは作業とみられる。また、この段階を通らなければ、労災補償が真に労働者の生活を保障する法制度とはなりえないであろう。^(注二)

山梨県下における労働災害発生状況をみると、近年順調な減少傾向をたどり、特に四四年においては目標をはるかに上まわる好成績をおさめたところであるが、これは建設業をはじめとして、従来災害発生件数について大きなウェイトを占めていた業種における災害減少が目立ったことによるものである。

県下における業種別の昭和四四年における労働災害発生状況をみれば、死傷災害は全体で一九九五人でこの中、建設業が三八・七％に当る七七十二人でトップ、次いで製造業六四二人（三二・二％）、林業二四七人（一二・四％）、運輸業一二二人、土石採取業七五人、貨物取扱業一八人の順になっている。前年に比較して貨物取扱業が増加を示している以外は全業種において減少を示している。これら減少の原因としては、安全意識が徐々に企業に浸透し、整理整頓、点検整備の徹底、作業標準および安全教育の励行等、具体的対策が推進されたことによるものであるといえよう。

企業の規模別労災の状況については、毎年、約八〇～九〇％は労働者数一〇〇人未満の事業場において発生していることを示している。一〇〇人未満の事業場においては、設備の状況・作業方法に不安全のものが多く、安全管理の適任者もないものが大半である。このような状態は全国的な傾向であって、ここ数年来、中小企業に対する安全管理が強調されてきた

昭和44年（1月～12月）業種別・

業 種 別 原 因 別		全 産 業 計			製 造											
					製 造 業 計		食 料 品		織 維 ・ 衣 服		木 材 ・ 木 製 品		パ ル プ ・ 紙		印 刷 ・ 製 本	
		計	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
合 計		(44) 1,995	(2) 171	(42) 1,824	(1) 102	(8) 540	13	(1) 50	9	18		(5) 214	7	(1) 36		3
動力 運 転 災 害	1. 動力伝導装置災害	32	4	28	4	16		1	2	3		5	1	2		
	2. 動力揚重機災害	(2) 22	1	(2) 21	1	4						2				
	3. 動力運搬機災害	(16) 158	25	(16) 133	5	(3) 25	1	2		1		(2) 10	1	2		
	4. 一般動力機災害	(1) 285	45	(1) 240	44	(1) 169	7	8	1	6		(1) 61	3	9		3
	計	(19) 497	75	(19) 422	54	(4) 214	8	11	3	10		(3) 78	5	13		3
作 業 行 動 災 害	5. 手動揚重運搬災害	(1) 23	1	(1) 22	1	3				1				1		
	6. 手動機工具災害	70	3	67	2	18		3		1		4		1		
	7. 取扱運搬災害	(2) 627	39	(2) 588	22	(1) 171	5	16	1	2		(1) 77	2	14		
	8. 飛来崩壊災害	(6) 261	5	(6) 256	3	(1) 52			1			(1) 35				
	9. 激突踏抜災害	(2) 188	(1) 20	(1) 168	(1) 6	23		4	1	1		9		1		
	10. 墜落災害	(10) 244	(1) 11	(9) 233	2	(1) 33		(1) 12				6		3		
	計	(21) 1,413	(2) 79	(19) 1,334	(1) 36	(3) 300	5	(1) 35	3	5		(2) 131	2	20		
特 殊 危 険 災 害	11. 電気災害	(2) 5		(2) 5		1										
	12. 毒劇災害	5		5												
	13. 爆発破裂災害	12	2	10	1	6		2								
	14. 高熱災害	(1) 22	7	(1) 15	6	(1) 10		1				1		(1) 3		
	計	(3) 44	9	(1) 35	7	(1) 17		3				1		(1) 3		
雑 原 因 災 害	15. 火事災害	1		1		1		1								
	16. 倒壊災害	(1) 2		(1) 2												
	17. 雑災害	38	8	30	5	8			3	3		4				
	計	(1) 41	8	(1) 33	5	9		1	3	3		4				

(註) A=100人以上, B=100人未満, ()内の数は死亡数で内数である。

原因別災害発生状況（休業8日以上）

（山梨労働基準局調）

業												土 石 採 取 業	建 設 業	運 輸 業	貨 物 取 扱 業	林 業	そ の 他 の 事 業						
化 学		窯 業 ・ 土 石		鉄 鋼 ・ 金 属		機 械 ・ 器 具		ガ ス 電 気 水 道		そ の 他													
A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B				
4	9	(1) 13	27	7	61	47	65		7	2	(1) 50	1	(1) 74	9	(19) 763	24	(5) 98	(1) 9	9		(3) 247	26	(6) 93
					2	1	3								7						2		3
					1	1	1				(1) 7		1		(2) 14						2		
	1	1	1		1	1			1		4		16	2	(3) 40	4	(5) 22	4	1		(1) 5	10	(4) 24
1	5	6	7	4	25	22	41				(1) 11		1		48		1				14	1	7
1	6	7	8	4	29	25	45			1			18	2	(5) 109	4	(5) 23	4	1		(1) 23	11	(4) 34
		1									1				17		1						(1) 1
	1				2	2	1				5		3		19						26	1	1
	1	2	11	3	20	9	11		3		16	1	31	3	(1) 235	9	43	1	4		74	3	30
1			2		4	1	4		1		6		(1) 11	1	(4) 115		6		1		67	1	4
		(1) 2	2		3	3					3		3	1	91	7	14	1	1		(1) 26	5	10
1		1	4		2				3		3		8	2	(6) 152	2	4	(1) 3	2		(1) 23	2	(1) 11
2	2	(1) 6	19	3	31	15	16		7		34	1	(1) 56	7	(11) 629	18	68	(1) 5	8		(2) 216	12	(2) 57
							1								(2) 3		1						
															5								
	1				1	1					2				3	1					1		
1					4	2			1	3					2		3					1	
1	1				1	5	3			1	5				(2) 13	1	4				1	1	
															(1) 2								
						2	1								10	1	3				7	2	2
						2	1								(1) 12	1	3				7	2	2

鉱山保安法適用事業場を除く。

ゆえんである。労働者数三〇人以上（従前は五〇人以上）の事業場においても安全管理者を選任し、更に、安全委員会を設置するよう規則改正が行なわれたが、依然として中小規模事業場における死傷災害が多発の傾向を示している。今後はこれらの活動の活発化、職制ラインにおける安全管理責任体制の確立、および、安全スタッフによる現場安全点検を実施する等によって、相当の減少を期待しているところである。

労働災害原因は、重傷災害（休業八日以上）については「物品の取扱運搬中によるもの」が三一・四％で第一位、次いで「鋸材・研磨盤等一般動力機械によるもの」が一四・三％、「落盤・物の倒壊飛来等によるもの」が一三・〇％、「墜落によるもの」が一二・二％、「人の転倒、つまづき、踏抜等によるもの」が九・四％であり、これらの五大原因で八〇・四％を占めている。これは、物の運搬において、無理な姿勢によるもの、あるいは、合図の不徹底等のため、物を落してケガをしたもの、プレスや木工機械の取扱において、安全装置や予防装置を使用せずにケガをしたもの、安全靴を着用していなかったため、重量物取扱中ケガをしたもの、落下防止の養生網等の設備が不備であったため物品が飛んできてケガをしたものなどがあり、作業環境や施設の不備によるもの、また、正しい作業を知らなかったか、知っていても怠った場合が大半で、事業場における安全管理組織の確立と施設・環境の整備強化更には安全教育の徹底が強く望まれるところである。死亡災害の原因については、「自動車等車両によるもの」が三六・五％、「墜落によるもの」が二二・七％、「落盤・物の倒壊、飛来によるもの」が一三・六％と、これら三大原因で七二・七％を占めている。「落盤、物の倒壊、飛来等によるもの」および「墜落によるもの」はいわゆる重力による災害であって、建設業・林業において発生したものが大部分である。これは落石防止設備の不備、足場の不良、高所作業で命綱を使用しなかったこと等によって死亡災害が発生しているのである。土の切取作業の現場等では、安全勾配の確保、浮石の除去、土止め支保工、落石防止の設備を充分にし、保護帽は必ず着用することが必要である。また、高所作業においては足場および防網・手すり等設けるか、または、命綱を着用する等、墜落防止の措置は必ずしなければならないが、一

般作業員でも梯子・脚立等の使用の際は低いところでも危いということを十分認識すべきである。次に、「自動車等によるもの」は、いわゆる交通災害が大部分であり、最近の交通災害の多発が、産業災害にも大きく影響していることを示している。また、これは長時間労働と無理な輸送計画が主要な原因となつていふと考えられるので、この面からの労務管理の適正化を図る必要がある。また、ブルドーザー等の転落による災害も多発しており、建設現場等における誘導員の配置が強く要請されるところである。一方、十年前と比べると「動力で運転する機械によるもの」が増え「手動設備、物の取扱等によるもの」が減つていくことが目立ち、各事業所でいかに機械化、合理化、技術革進が進んでいるかを明示している。

六 「労働争議」の最近の傾向

昭和四四年、県内の労働運動は国内経済の好況、消費者物価の大幅上昇、若年労働力不足による初任給の引上げ等を背景に、七〇年安保改定前年の前段闘争として位置づけられ、経済闘争と政治闘争の結びつきを図りながら組織体制の確立を図ろうとする狙いが労働組合側の底に流れていたため、春闘をはじめ夏季闘争、秋季闘争においても激しい闘争が展開され、そのため、労働争議が多く発生した。とくに、山梨交通労働組合が四年ぶりに二十四時間全面ストライキを二度にわたって行ない、県内主要交通機関をストップさせ県民生活に多大の影響を与えた。

労働争議の発生状況を内容別にみると、労働争議の総発生件数は一〇〇件（このうち争議行為を伴ったもの八三件）で、このうち労組法の適用をうける組合の労働争議は五八件を数え昨年の五〇件を上回った。労組法適用組合以外の労働組合の労働争議は、人事院勧告の完全実施を要求とした公務員共闘の一・一三統一ストが最大のものであり、三二件あった。

労働争議の主な特徴は次のとおりである。(一)、争議行為を伴った労働争議が増加した。(二)、産業別統一スケジュール闘争が徹底、労使間の自主交渉が未熟なうちに争議行為を行なった組合が多かった。(三)、争議行為の戦術の多様化、長期化が見られた。(四)団体交渉の促進をめぐる労働争議が五件もあり、労使関係の基本的なことである「話し合い」の慣行がまだ

工 事 の 種 類		計	ずい道建設工事業	鉄道軌動建設工事	橋梁建設工事業	道路建設工事業	河川土木工事業	砂防工事業	土地整理土木工事業	その他の土木工事業	ト家庭建築工事業 鉄骨鉄筋コンクリー	木造家屋建築工事業	建築設備工事業	その他の建築工事業	電 気 工 事 業	機械器具設置工事業	その他の設備工事業
災 害 の 種 類																	
行 動 に 起 因 す る 災 害	ハンマ・パール等による災害	16				3		4	4	1	2	5			1		
	材料の積卸による災害	34	2	2		7	3	5	1	3	6	3			1	1	
	機械の点検調整による災害	11	2		1		1	1	1	2	2	1			1	2	
	その他の物の取扱災害	③ 190	10	3	5	30	23	29	10	18	28	14	1	4	② 7	3	5
	土石等の飛来落下による災害	① 83	8	1	3	① 17	6	12	4	11	8	7			3	1	2
	土砂等の崩壊による災害	① 32				10	4	2	1	1	6	4		1	① 3		
	作業中転倒等による災害	73	5	2	6	11	9	12	6	2	9	5		2	2		2
	釘を踏抜いた災害	① 18				3	2	3	① 3	1	5	2		1	1		
	足場・梯子・歩板から墜落した災害	49	1	1	1	3	2	6	1	1	18	12		1	1	1	
	階段・栈橋・開口部から墜落した災害	4				1		1				2					
その他墜落による災害	② 99	2	3	2	15	16	14	① 2	4	15	17	1	1	6			
小	計	629															
電災 気害	感電による災害	3									1				2		
特 殊 の 危 険 物 に よ る 災 害	ガソリン等引火物による災害	2															
	可燃性ガスによる災害					2											
	発破による災害	1							1	11							
	その他爆発引火性料品による災害																
	水蒸気爆発による災害																
	高熱物によるやけど災害	2															
小	計	8					2		1		1				2		
雑 原 因 災 害	家屋の倒壊による災害	2		2		2	2										
	雑原因による災害	10		1		1				1	6	1					
	小	12		3		1				1	6	1			2		
	台	計	756	32	19	18	116	79	111	33	52	123	104	2	11	37	8

(山梨県地方労働委員会)

(解説) 1. 昭和44年4月から昭和45年3月までに取扱った事件数は、あっせん25件、不当労働行為事件3件で、その他実情調査の段階で解決したものが5件あった。

2. あっせん事件を調整事項別にみると春斗賃上げ5件、夏期年末一時金6件、団交促進6件、労働協約改訂3件、解雇反対2件、退職一時金1件、その他2件である。このうち解決したもの16件、あっせんを打切ったもの9件である。

3. 不当労働行為事件のうち2件は和解により解決、1件は繰り越したとなった。(また、前年度より繰り越された3件中1件は、あっせん事件の解決協定により取り下げ、1件は関与和解、1件は繰り越したとなった。)

形態別労働争議発生状況

(県労政課)

区 分 産 業	合 計		争議行為を伴ったもの						争議行為を伴 わないもの (第三者関与)	
			小 計		同 盟 罷 業		同 盟 怠 業			
	件数	参 加 員	件数	参 加 員	件数	参 加 員	件数	参 加 員	件数	参 加 員
全 産 業	100	39,931	83	39,572	83	39,572			17	359
製 造 業	26	5,501	21	5,367	21	5,367			5	134
食料品、たばこ、製造業	2	108	2	108	2	108				
織 維 工 業	6	412	6	412	6	412				
出版、印刷、同関連産業	2	101							2	101
窯業、土石製品製造業	1	203	1	203	1	203				
非 鉄 金 属 製 造 業	1	320	1	320	1	320				
一般機械器具製造業	3	451	2	423	2	423			1	28
電気機械器具製造業	6	1,166	4	1,161	4	1,161			2	5
輸送用機械器具製造業	1	507	1	507	1	507				
精密機械器具製造業	2	1,566	2	1,566	2	1,566				
その他の製造業	2	667	2	667	2	667				
卸 売 業、小 売 業	5	90	2	18	2	18			3	72
卸 売 業	2	18	2	18	2	18				
自動車、自転車、荷車等、小売業	3	72							3	72
金 融、保 険 業	2	27	2	27	2	27				
中小企業、庶民、住宅等特定目 的金融業	2	27	2	27	2	27				
運 輸 通 信 業	16	7,506	12	7,430	12	7,430			4	76
鉄 道 業	1	510	1	510	1	510				
道路旅客運送業	8	6,380	7	6,322	7	6,322			1	58
道路貨物運送業	7	616	4	598	4	598			3	18
電気、ガス、水道業	3	568	3	568	3	568				
水 道 業	3	568	3	568	3	568				
サ ー ビ ス 業	12	7,119	7	7,042	7	7,042			5	77
放 送 業	1	105	1	105	1	105				
協 同 組 合	1	475	1	475	1	475				
その他の事業サービス業	1	20							1	20
医 療 業	4	270	3	266	3	266			1	4
保健および清掃業	1	10							1	10
教 育	3	6,236	2	6,196	2	6,196			1	40
政治、経済、文化団体	1	3							1	3
公 務	36	19,120	36	19,120	36	19,120				
国 家 事 務	2	558	2	558	2	558				
地 方 事 務	34	18,562	34	18,562	34	18,562				

主要要求内容別労働争議発生状況

(県労政課)

業 業	合 計	組合活動 または 承認組合	賃金 増額	その他賃金	臨時給与金	退職金 確立 制度 または 増額	休暇・休日	その他 条件 他作業	解雇 反対	そ の 他
全 産 業	100	5	55	1	11	4		2	2	20
製 造 業	26	4	10		4	3			1	4
食料品、たばこ、製造業	2		2							
織 維 工 業	6		1			3				2
出版、印刷同関連産業	2	2								
窯業、土石製品製造業	1		1							
非鉄金属製造業	1		1							
一般機械器具製造業	3	1	1		1					
電気機械器具製造業	6	1	2		1				1	1
輸送用機械器具製造業	1				1					
精密機械器具製造業	2		1							1
その他の製造業	2		1		1					
卸売業、小売業	5	1	1	1	1				1	
卸 売 業	2		1	1						
自動車、自転車、荷車等小売業	3	1			1				1	
金 融、保 険 業	2		1							1
中小企業、庶民、住宅等特定目 的金融業	2		1						1	
運 輸 通 信 業	16		8			1		2		5
鉄 道 業	1							1		
道路旅客運送業	8		6							2
道路貨物運送業	7		2		1			1		3
電気、ガス、水道業	3		1							2
水 道 業	3		1							2
サ ー ビ ス 業	12		5		5	1				1
放 送 業	1		1							
協 同 組 合	1		1							
その他の事業サービス業	1				1					
医 療 業	4		1		2					1
保健および清掃業	1				1					
教 育	3		2		1					
政治、経済、文化団体	1					1				
公 務	36		29							7
国 家 事 務	2		2							
地 方 事 務	34		27							7

争 議 解 決 結 果 状 況

(統)……統一行動

区 分 産 業	争議の性格			解 決 方 法					解 決 結 果 (要求事項に対して)					
	合 計	連 合 争 議	単 独 争 議	労 使 直 接 接 渉	交 渉 あ せ っ ん	地 方 委 調 停	関 与 仲 裁	第 三 者 の 関 与 そ の 他	貫 徹	不 貫 徹	妥 結 労 使	そ の 他	備 考	
全 産 業	100	74	26	24	23			1	52	4	7	37	52(統)	25
製 造 業	26	17	9	13	9				4	3	2	17	4(統)	4
食料品、たばこ、製造業	2	2		2								2		
織 維 工 業	6	5	1		4			2				4	2(統)	2
出版、印刷関連産業	2		2		2				1	1				
窯業、土石製品製造業	1	1		1								1		
非鉄金属製造業	1		1	1								1		
一般機械器具製造業	3	1	2	2	1				1			2		
電気機械器具製造業	6	4	2	3	2			1	1	1	3	1(統)	1	
輸送用機械器具製造業	1	1		1								1		
精密機械器具製造業	2	2		1				1			1	1(統)	1	
その他の製造業	2	1	1	2							2			
卸売業、小売業	5	1	4	1	3			1	1	1	3			
卸 売 業	2	1	1	1				1	1		2			
自動車、自転車、荷車等小売業	3		3		3				1	1	1			
金 融、保 険 業	2	2		1				1			1	1(統)	1	
中小企業、庶民、住宅等特定目的金融業	2	2		1				1			1	1(統)	1	
運 輸 通 信 業	16	9	7	5	6			5		2	9	5(統)	5	
鉄 道 業	1	1		1							1			
道路旅客運送業	8	4	4	4	2			2			6	2(統)	2	
道路貨物運送業	7	4	3		4			3		2	2	3(統)	3	
電気、ガス、水道業	3	3						3				3(統)	3	
水 道 業	3	3						3				3(統)	3	
サ ー ビ ス 業	12	6	6	4	5			3		2	7	3(統)	3	
放 送 業	1	1		1							1			
協 同 組 合	1		1	1							1			
その他の事業サービス業	1		1		1					1				
医 療 業	4	3	1	2	1			1			3	1(統)	1	
保健および清掃業	1		1		1					1				
教 育	3	2	1		1			2			1	2(統)	2	
政治、経済、文化団体	1		1		1						1			
公 務	36	36							36			36(統)	36	
国 家 事 務	2	2							2			2(統)	2	
地 方 事 務	34	34							34			34(統)	34	

確立されていない点がみられた。(四) 公務員共闘の統一行動が三度も行なわれ、特に一・一三ストは戦後最大の規模で行なわれた。(六) 労働争議は総評系組合がその大多数を占めたが、同盟加盟組合も一件あった。

労働争議の内容について、(一) 形態別——争議行為を伴ったものは八三件(八三%)で、争議行為参加人員は三九五七二人(九九・一%)であった。このうち五二件(二九・二六%)は統一行動によるものであり、全体の件数で五二%、人員で七二・三%と過半数を占めている。争議行為のうち同盟意業、作業所閉鎖(昨年は三件)は一件もなく、すべて同盟罷業(ストライキ)であった。また、地労委にあっせん申請した件数(一〇件)も合わせると二六件で昨年と同数であった。(二) 産業別——発生件数では、公務が二六件で最も多く、以下製造業二六件、運輸通信業一六件、サービス業一二件で、総参加人員においては、公務一九二〇人、運輸通信業七五〇六人、サービス業七一一九人、製造業五五〇一人となっているが、これは公務員共闘の統一行動のため公務が最も多数を数えた。公務、教育を除いて産業別にみると、件数では道路旅客運送業八件が最も多く、以下道路貨物運送業七件、繊維工業六件、電気機械器具製造業六件となっている。また、参加人員も道路旅客運送業が六三八〇人で最も多く、以下精密機械器具製造業一五六六人、電気機械器具製造業一一六六人、その他の製造業六六七人、道路貨物運送業六一六人となっており、昨年と同様に運輸関係が多かった。(三) 主要要求内容別——賃金増額五五件、臨時給与金一件と賃金関係が圧倒的に多いが、団体交渉をめぐってのものが五件あり、労使の話し合いの慣行がまだ確立されていない点が見られたが、雇用問題は労働力不足が影響してか、わずか二件しか発生しなかった。(四) 規模別(組合員数)——争議発生件数では、中小企業の組合が多い本県の実態を反映し、三〇人～九九人が三〇件で最も多く、以下一人～二九人が二三件、一〇〇人～一九九人が一六件、二〇〇人～四九九人が一六件、一〇〇人以上一件となっており、一〇〇人未満の組合が五三件と全体の過半数を占めている。(五) 争議解決結果——争議の性格では、連合争議が七四件、単独争議が二六件で連合争議が圧倒的に多く、産業別、地域別共闘の性格を示している。解決方法では、自主交渉によるもの二四件、第三

者関与として地労委のあっせんによるもの二三件とほぼ同数で、統一行動のように解決方法の明らかでないもの五二件となっている。また、解決結果については、要求に対し、組合側の若干譲歩という形で解決したものがほとんどで、要求貫徹は四件であった。

以下、県地方労働委員会、県労政課で集計の統計を挙げて右に述べた事の補強としよう。

七 「労働紛争」の最近の処理状況

労働争議「調整事件」については、四四年、山梨県地方労働委員会に係属した調整取扱件数は、二六件で前年度と同数であった。内、解決一五件、取下げ二件、打ち切り九件であった。因みに、全労委における調整取扱件数は一六九八件、内新規係属は一六四八件で前年に比べ一三%の増加であった。県下では件数は増加しなかったとはいえ、解決は前年一八件であったので三件減り、逆に調整打ち切り件数は前年四件に対し、四四年は九件で倍以上に増加し、四四年の労働紛争が深刻化して労使の対立のきびしさをのぞかせていることが明らかである。

労働力の逼迫、物価の上昇などの背景の中で、春の賃上げ争議を中心に、また、夏、年末のボーナス闘争にからんで事件が多発していることがわかる。即ち、五月に七件、十二月に七件、七月に四件で、他の月は一、二件で、十月などは〇である。

調整事件を産業別にみれば、製造業では、繊維製造三件、出版印刷二件、電気器具二件、繊維製品一件、金属製品一件である。卸売・小売業で三件、運輸業では、ハイヤー、タクシークが五件、貨物、運送三件、バス一件となっている。他に医療一件、教育機関一件、その他二件となっている。ハイヤー、タクシーク、運送業などでは、交通戦争を迎え、その業績が頭打ちであるにもかかわらず、運転手不足、過重深夜労働など、更に、経営者の旧態的考え方がからみ、労使の紛争は相当に深刻化していたし、繊維業の場合は斜陽産業化しているからである。医療、さらに私立学校なども、種々の公的規制や公共的性格をもつ経営上の特性から、経営悪化がみられ、加えて労使関係のルールに未成熟なことや、自主解決能力に

昭和44年調整事件一覧表

山梨県地方労働委員会事務局 45. 3.31

区分 番号	事 件 名	申請者	申請日	あっせん 員 指 名 日	終 結 日	調 整 日 数 (回数)	組合員数 (従業員数)	終 結 状 況	調 整 事 項
1	山梨時事新聞	組 合	3. 24		3. 28	5 ⑤	97人 (137)	取 下 げ (指名前)	団交促進
2	遠 藤 運 輸	〃	4. 11	4. 12	5. 12	31 ⑤	5 (19)	打 切 り	運転業務に復帰就労
3	富 士 軽 機	〃	5. 6	5. 6	5. 8	3 ①	89 (136)	解決(口頭あ っせん案)	賃上げ
4	山 梨 貸 切	〃	5. 6	5. 6	5. 9	4 ②	194 (236)	解 決 (交渉再開)	賃金引上げ要求に関する団交開催
5	山 梨 交 通	職 権 決 議	5. 7	5. 7	5. 7	1 ①	1,490 (1,590)	打 切 り (案提示)	賃上げ外
6	山梨時事新聞	組 合	5. 7	5. 17	5. 26	20 ②	4 (一)	打 切 り	団交促進
7	山 梨 貸 切	会 社	5. 7	5. 8	5. 9	2 ②	209 (232)	解 決 (検討開始)	会社改革案実施について
8	宮 入 バ ル ブ	臨時工 組 合	5. 17	5. 17	5. 20	4 ①	28 (550)	解 決 (団交開催)	団交促進
9	山 梨 貸 切	会 社	5. 23	5. 23	6. 1	10 ④	209 (232)	打 切 り	団交促進改革案検討実施について
10	住吉タクシー	組 合	5. 26	5. 26	6. 24	30 ⑤	15 (20)	解 決 (あっせん案)	賃上げ
11	甲府タクシー	〃	6. 4	6. 4	6. 6	3 ①	58 (65)	解 決	〃
12	遠 藤 運 輸	〃	6. 12	6. 13	6. 24	12 ③	5 (19)	打 切 り (勧告書)	〃
13	甲州貨物急送	〃	7. 1	7. 1	7. 15	15 ⑤	8 (8)	解 決 (協定書)	43年々末一時金支給について 作業再開について
14	花 園 病 院	〃	7. 10	7. 10	7. 25	16 ①	4 (60)	(〃)	夏期一時金
15	トヨタカローラ山梨	〃	7. 10	7. 10	7. 24	15 ④	24 (200)	打 切 り	解 雇
16	依田美津子	個 人	7. 12	7. 12	7. 30	19 ③	1 (110)	〃	〃
17	トヨタカローラ山梨	組 合	8. 6	8. 6	8. 16	11 ②	24 (200)	解 決 (協定書)	夏期一時金
18	御 坂 電 気	〃	9. 11	9. 11	9. 13	3 ①	4 (10)	解 決	団交促進
19	山梨工業高校	組 合	11. 7		12. 25	49	40 (44)	取 下 げ (指名前)	夏一時金
20	トヨタカローラ山梨	〃	11. 15	11. 17	11. 21	7 ①	23 (200)	解 決 (交渉再開)	団交促進 (年末一時金)
21	旭 館 製 糸	〃	11. 18	11. 20	12. 8	21 ③	64 (104)	解 決 (あっせん案)	退職金改訂 定年延長
22	斎 藤 製 糸	〃	11. 18	11. 20	12. 8	21 ③	45 (89)	〃	〃
23	大正館製糸	〃	11. 18	11. 20	12. 8	21 ③	47 (74)	〃	〃
24	ビ ル 代 行	〃	12. 9	12. 10	12. 12	4 ①	20 (2,500)	打 切 り	年末一時金
25	東 八 清 掃	〃	12. 18	12. 18	12. 24	7 ①	10 (10)	〃	〃
26	山梨県農地同盟	〃	12. 18	12. 18	12. 25	8 ③	3 (3)	解 決 (協 定)	退職金

組合規模別調整事件数調べ

年別	規模別 1～5人	6～10人	11～20人	21～50人	51～ 100人	101～ 300人	301～ 1,000人	1,000人 以上	計
44	7	2	2	7	4	3		1(1)	26(1)

調整所要日数別事件数調べ

年別	日数 1～5日	6～15日	16～30日	31～60日	61～ 100日	101～ 150日	151～ 300日	301日 以上	計
44	9(1)	8	7	2					26(1)

〔註〕 () 内は職権あっせん事件数

昭和45年調整事件調

山梨県地方労働委員会事務局

区分 番号	事 件 名	申請者	申請月日	あっせん 員指日	終 結 日	調 整 日 数	調 整 回 数	組合員数 (従業員数)	終結状況	調整事項
1	日本航空学園争議	組合	5. 22	5. 22	5. 22	1	1	19 (32)	解 決	団交促進外
2	トヨタカローラ山梨	〃	5. 25	5. 30	6. 9	16	3	13 (200)	解 決 (協定成立)	賃上げ
3	野 中 製 材	〃	5. 27	5. 28	5. 29	3	1	49 (56)	解 決 (協定成立)	賃上げ
4	平和タクシー	〃	6. 6	6. 8	6. 8	3	1	34 (41)	解 決	団交促進
5	日本航空学園	〃	6. 8	6. 9	6. 23	16	4	19 (32)	打 切 り	労働協約の締結
6	平和タクシー	〃	6. 13	6. 13	6. 20	8	3	34 (41)	解 決	団交促進
7	甲 府 通 運	〃	6. 15	6. 18	6. 19	5	3	25 (98)	解 決	賃上げ外
8	平和タクシー	〃	6. 29	6. 30	6. 30	2	1	36 (43)	取 下 げ	団交促進
9	平和タクシー	会社	6. 29	6. 30	6. 30	2	1	36 (43)	取 下 げ	団交促進
10	甲府タクシー	組合	7. 20	7. 20	7. 23	4	2	55 (62)	解 決	一時金
11	平和タクシー	〃	7. 22	7. 22	7. 23	2	1	36 (43)	解 決	業務の正常化
12	蛇の目金属	〃	7. 27	7. 28	7. 29	3	2	112 (134)	打 切 り	夏季一時金
13	相互タクシー	〃	7. 28	7. 28	8. 1	6	2	77 (86)	解 決	一時金
14	平和タクシー	〃	8. 5	8. 5	8. 13	9	3	35 (40)	打 切 り	〃
15	日本航空学園	〃	9. 16	9. 17	10. 5	20	4	5 (32)	解 決 (協決)	差別待遇の撤廃
16	山梨貸切自動車	〃	9. 19	9. 21	10. 21	4	2	227 (264)	打 切 り	団交促進
17	三星写真工業	個人	11. 9	11. 9	11. 11	3	0	2 (42)	取 下 げ	解雇撤回
18	笠原工業大井工場	組合	12. 9	12. 9				74 (107)		労働条件の改善
19	大 正 館 製 糸	〃	12. 9	12. 9				47 (74)		〃
20	旭館望月製糸	〃	12. 9	12. 9				53 (64)		〃
21	斎 藤 製 糸	〃	〃	〃				32 (79)		〃
22	平和タクシー	〃	12. 11	12. 12	12. 18	8	2	19 (28)	打 切 り	年末一時金

山梨県地労委係属不当労働行為事件一覧表

昭和44年9月末日現在(註一三)

年度	番号	事 件 名	条 項	申立人	申立年月日	審査参与委員	事 件 概 要
昭和42	3	花園病院不当労働行為事件	第7条 1.3項	花園病院労働組合 執行委員 島田 明	昭和42年7月 6日	審査委員 石川、堀内、 大久保 参与委員 若月(労) 斎藤(使)	昭和39年年末一時金より、昭和41年年末までの各夏季、年末一時金について査定部分について申立組合員と他従業員を差別している。更に組合結成以来再三にわたり組合を切崩し、第2組合なるものを結成せしめた。
昭和43	1	日本ダイヤモンド不当労働行為事件 (45. 5.12) (関与和解)	第7条 1.2.3項	全山梨県地方本部日本ダイヤモンド支部 執行委員 佐々木博	昭和43年2月 27日	審査委員 堀内、石川、 小田切 参与委員 若月(労) 相川(使)	日本ダイヤモンド工業は蒲崎市が誘致した外国資本(88%)の工場で代表者は、クラス、ゲルバーであったが取引先からダイヤモンド原石加工の委託を打ち切られたという理由で42年10月3日全員解雇予告、11月2日に全員を解雇し、43年1月31日をもって会社を解散し、現在清算会社となっている。一方組合は会社の解散理由はなんら根拠のないもの

							で、過去にも企業閉鎖をたてに支配介入した事実があり、今回も明らかに組合を破壊し会社から組合員を一掃せんとして行ったものであると主張する。 企業閉鎖及び、解雇問題につき会社に団交を申し入れても応ぜず拒否、更に退職金協定（会社都合の場合200%）あるにもかかわらず、組合を脱退したものは25%の支払いすると呼びかけ組合の切崩しをした。 （審問終結、和解作業中）
昭和44	2	遠藤運輸不当労働行為事件	第7条1.3項	全自運連 藤部執行委員 長左右健 一組合員 生井久次 組組合員 古屋明 組組合員 藤左健 一組合員 穴山敏雄	昭和44年3月1日	審査委員 堀内、大久保 参与委員 石原（労） 武田（使）	組合は43年9月3日組合結成し、全自運労働組合に加入、会社は組合結成をさらい9月4日から24日までロックアウトを行ない9月12日組合員の就労拒否副委員長渋谷敏雄の解雇が行なわれたが、団交を重ねた結果、解雇は撤回する就労は拒否しない等の協定（念書）が成立した。だが会社は協定を履行せず、更に合理化に名をかりて組合員を本来の運転業務につかせず、掃除雑役等全く異なった仕事をさせる他、様々のいやがらせを行なってきたので、組合は会社の命令には従えないと主張したところ委員長外組合活動家数名に対し、出勤停止が行なわれたので、これらの救済申立てをした。
昭和44	3	（株）山梨時事新聞社不当労働行為事件 （45.3.31） （関与和解）	第7条1.2.3項	山梨時事新聞社労働組合 執行委員 長窪川徳治	昭和44年5月26日	審査委員 堀内、石川、 大久保 参与委員 小沢（労） 小宮山（使）	44年2月21日に会社の株式51%を所有していた富士急行（株）が県内日刊紙である山梨日日新聞社及び同社の取締役全株を譲渡してしまった。労働契約に、会社解散、譲渡の場合は組合と協議することとなっているため、3月1日団交を持ち日刊紙の発行を続ける等の協定が成立。だが会社は3月25日にいたり、書面を組合員に回覧し、3月31日までに退職勧奨に応じたものには退職金規定の1.5倍を支払う。これに応じない者年度番号事件名条項申立人申立年月日審査参与委員事件問要には適用しないという内容のものであった。そして会社は、3月30日には輪転機、物品一切を持ち出し閉鎖してしまい、組合員96名中、92名は退職勧奨に応じ残り4名は応じなかったために3月31日付をもって解雇通知がなされた。
昭和44	4	遠藤運輸不当労働行為事件 （45.2.9） （関与和解 44/2と併 合）	第7条1項	全自運連 藤部執行委員 長古屋明 組組合員 生井久次 組組合員 赤池好一 組組合員 古屋明 組組合員 穴山敏雄	昭和44年7月14日	審査委員 堀内、小田切 大久保 参与委員 石原（労） 武田（使）	44年（不）2号と併合 組合は、昭和44年3月16日春の賃金引上げ要求をして10数回の団交を行なったが進展せず、地労委に対しあっせんを申請したが6月24日勧告のかたちで打切れ、その後、団交を行なったが進展せず、6月30日組合は時限ストを決行、社長、専務及び非組合員にビケを破られた。会社は以上の一連の組合の行為は就業規則違反であるとし、7月4日申立組合員全員4名を解雇した。
昭和44	5	トヨタカローラ山梨（株）不当労働行為事件	第7条1.3項	トヨタカローラ山梨労働組合 執行委員 長佐野久 組組合員 小原善三 組組合員 荒井三郎	昭和44年8月27日	審査委員 石川、堀内、 大久保、 参与委員 若月（労） 篠原（使）	昭和44年4月1日富士吉田営業所大月営業所の従業員26名で結成、その後会社は組合の活動を嫌悪し、6月14日、委員長藤原善三、6月24日書記長荒井三郎を解雇した。組合は地労委に対し、あっせん申請（44/15号）をしたことを知った会社は、7月12日社長みずから申立人2名を呼び、あらゆる手段を用いて兩人に解雇撤回と引替えに退職届を書かせ、また、あっせん申請の取下げ書も書かせた。申立人二名はすぐ会社の策略に気づき、会社に対し7月14日退職届の取消通知をすると同時に退職金も返却したが同日あっせんの席上において退職金を無理に渡そうとし、兩名の退職を正当化しようという卑劣な行為に出たためあっせんは打ち切り、その後会社は組合を無視つづけ解雇撤回についての団交にも応じようとはしない。

調整事件数調 (単位 件)
45. 1. 13調

区分 年別	計	解 決	取 下 げ	打 切 り
35	15 (3)	7 (3)	3	5
36	14 (1)	4	—	10 (1)
37	14 (職1)	10	2	2 (職1)
38	16 (職1)	13	—	3 (職1)
39	9 (職1)	4 (職1)	1	4
40	18	11	7	—
41	7	4	1	2
42	31 (1)	11 (1)	18	2
43	26	18	4	4
44	26 (職1)	15	2	9 (職1)

註1. ()内は調停事件数

(県地労委)

2. (職)は職権あっせん事件数

とほしいことが特徴であった。企業規模からみれば、五〇人未満一八件、五一人〜一〇〇人、四件。一〇一人〜三〇〇人、三件。一〇〇〇人以上一件。となっている。地労委に係属する調整事件は、大中企業より、労使の感情的対立もはげしくなりがちの小企業に多く、「小型化」する傾向にあることを示すのである。この原因としては、1 ワンマン経営、前近代的経営者の態度。2 組合員の硬化。3 現代の社会状況、労働界の全体的視点に立つことが少い。4 経済的にも弱い基盤である。5 感情的対立が先行しがちである。などが考えられるのである。

調整事項に関しては、一時金六件。賃金増額五件、退職金一件等経済的要求に基づくものが依然多いが、反面、労協改訂三件。解雇二件など、経営、人事に関するものなど非経済的要求もあり、団交促進が次第にふえて、四四年度七件と非常に割合の多いのは、組合活動の承認、団交ルールの確立など労働関係の基礎的な問題であり、これが多いのは、山梨の前近代性の特色ではないかと考える。労使間の信頼関係の欠如といううか、紛

争の場合は経営者側が労組をけがらうという傾向が強いといえる。やはり、まず話し合ってみる必要がある。その上で、接点を探すべきであるという基本的態度は必要なのであろう。

以上、四四年度の労働争議の調整事件は、山梨県の場合においても、調整事項が多様化し、その内容も複雑化し、労働委員会としても、きめのこまかい調整活動が要求されたといえよう。都市部での事件が増加し、過疎地域では係属事件は減少した。前述の如く、小企業についての紛争が多く、公共性の強い、ハイヤー、タクシー、運送業、病院、学校の一部事件には、労使共、公共事業の使命感が薄く、私的な感情対立で事件を必要以上にこじらせているものもみうけられた。

註一 鈴木敦之氏「技術導入の経済的意義」ジュリスト三九六号による。

註二 吹田尚一氏「技術革新と合理化」中央労働時報七〇年十一月号参照。

註三 榎岡良三氏「省力化のメカニズムと展望」月刊労働問題、六九年六月号参照。

註四 労働省、労政局「昭和四四年労働経済分析」による。

註五 荒木誠之氏「技術革新、産業合理化と労働災害」法律時報、四二卷三号参照。

註六 石井照久氏、「技術革新における倫理性」中央労働時報七〇年一月号参照
註七 中岡哲郎氏「現代技術の性格と技術者の位置」参照。経済評論七〇年一月号参照

註八 林雄二郎氏「未来学の日本的考察」ペリカン社

註九 国民生活審議会(総理大臣諮問機関)「情報化時代の国民生活」小委員会、四五年四月答申、参照。

註一〇 佐藤智雄氏「現代社会と人間関係」日本評論社、参照

註一一 荒木誠之氏 前掲

註一二 山梨労働基準局編「労働災害白書」昭和四五年版による。

註一三 これ以降には、昭和四五年一号事件として「平和タクシー不当労働行為事件」がある。(審査委員、堀内、小田切、大久保)申立は四五年一月一二日。救済内容概況は、原職復帰、バックペイ、不利益取扱ポストノータイス、団交拒否、支配介入である。

註追加 大久保治男が講師として担当した講演会で演題として「現代社会の特質」に関連したものを取扱った最近の事例の主なもの

- 1 県教委主催、勤労青年大学講座、
「現代社会の特質」
於県立青年の家
四四年七月五日
- 2 県教委主催、婦人教養講座
「現代社会の特質と婦人の立場」
於県立青年の家
四四年七月九日
- 3 県選管主催、白ばら友の会研修会
「現代社会における青年の自覚」
於県立青年の家
四四年八月三一日
- 4 県主催、婦人講座
「現代の家庭における人間関係」
於県立青年の家
四四年九月二六日
- 5 塩山市教委主催、塩山市婦人会連合会幹部研修会
「現代の学生運動と大学紛争」
於塩山市役所
四四年一〇月三一日
- 6 県選管主催、新有権者の集い（成人式代表）
「現代の日本に生きる青年の生き方」
於県立青年の家
四五年一月三一日
- 7 山梨中央銀行主催、山ゆり会研修会
「現代社会の特質と家庭の人間関係」
於中銀本館
四五年二月九日
- 8 山梨日日新聞
「七〇年代の家族関係」
紙上で論旨掲載
四五年二月九日
- 9 県農林研修所主催、研修員修了研修会
「現代の社会と家庭生活」
於県立青年の家
四五年二月二七日
- 10 県、大月労政室主催、山新労働講座
「現代社会における労使関係」
於都留市
四五年三月一八日
- 11 県主催、養蚕農協幹部研修会
「現代社会の特質と経営」
於県蚕糸検査所
四五年三月二五日
- 12 県高等学校、PTA連絡協議会、定期総会
「現代社会の特質と教育」
於恩賜林記念館
四五年六月二五日
- 13 県教委主催、婦人講座
「現代社会の特質」
於県立青年の家
四五年七月八日
- 14 県教委主催、勤労青年大学講座
「現代社会の特質」
於県立青年の家
四五年七月二五日
- 15 塩山市主催、市役所幹部研修会
「地方自治の意義と現在当面する課題」
於塩山市役所
四五年八月二六日

- 16 県・労政課主催・労務管理講座
「現代社会の特質と労使関係」
於富士スバルランド
四五年八月二七日
- 17 県・甲府商工会議所主催・労務管理講座
「現代社会の特質と労使関係」
於甲府商工会議所
四五年一〇月二二日
- 18 県教委主催・峡中地区社教研修会
「現代社会の特質と生涯教育」
於田富町公民館
- 19 県教委・北巨摩教育事務所主催
「現代社会の特質と家庭の機能」
於長坂町甲陽信用組合
四五年一〇月三〇日
- 20 塩山市・牧丘町・婦人会幹部研修会
「現代社会における明るい家庭づくり」
於牧丘町役場
四五年一二月二日

追而本稿は右に述べた如き多数の講演会でも主張した論旨の一部をまとめたレポート程度のものになったが、本論題の現下における意義は益々そのウエイトを占めている。七〇年代をよりよい社会の建設に指向させるために、たえず現代社会の特質の分析、研究をおこたってはならないと考える。年末筆日頃なにかとお世話様になっている。県教育委員会、県選挙管理委員会、県商工労働部、県地方労働委員会、他各役所各位に深甚なる謝意を表する。

筆者は本学助教授・山梨大学講師・県地方労働委員会公益委員