

日本労働年鑑 第28集 1956年版  
The Labour Year Book of Japan 1956

第一部 労働者状態

第三編 労働条件

第二章 労働時間

一九五四年中における労働時間の推移を、「毎月勤労統計結果表」における一人平均月間総実労働時間数の推移によってみると第106表の通りである。

まず、産業大分類別に年間平均の数字でみると、卸売及小売業の一八八・四時間(前年年間平均に比べて〇・四時間増)を除き、その他の産業ではいずれも減少傾向が著しい。すなわち、鉱業の一・四時間(〇・七%)減を最高に、金融及保険一・一時間(〇・六%)、運輸通信及その他の公益事業〇・九時間(〇・六%)、製造業〇・八時間(〇・四%)をそれぞれ減少している。次に製造業における労働時間を所定内外別、規模別、業種別に労働時間の推移における特徴をみよう。

「毎月勤労統計全国調査」においては、一九五四年一月から調査事項を改正し、労働時間については従来総労働時間一本で調査していたものを所定内および所定外労働時間に区分し、また各項目共男女合計一本であったものを性別に区分するようになったので、これらについては五三年以前の比較が直接にはできない。そこで所定内外別、性別労働時間の前年比較を行う際には「毎月勤労統計地方調査」の全国集計結果を併せて用いてある。地方調査では一部の県において一〇人あるいは二〇人の規模まで調査事業所を切り下げているが、全国集計は規模三〇人以上について行ってあって、調査範囲は全国調査と同一である。ただ事業所の抽出率が異なる点考慮を必要とする。

製造業における一九五四年の月間総実労働時間の年間平均は一九五・九時間で、これを上半期と下半期に分けて前年同期と比較すると、上半期は増加、下半期は減少して年間では〇・八時間の減少となった。一方、出勤日数をみると第107表のごとくほとんど変動がみられないので、従って、それは一日当り労働時間の減少ということを意味している。

製造業中分類別に上半期、下半期の総実労働時間を前年同期と比較してみると、第108表のごとく上半期には衣服及身廻品、ゴム製品、皮革製品製造業を除いては各産業とも前年同期より増加したが、下半期になると逆にほとんどの産業が減少に転じ、増加を示したのは石油及石炭製品、ガラス及土石製品製造業のみとなっている。下半期における減少が顕著で、対前年同期減少率の高いのは、電気機械器具製造業で一〇・一%減、次いで輸送用機械器具製造業が九・一%減、機械製造業が八・五%減となっていて、機械関係部門においてこの傾向が特に著しい。

所定内外別労働時間

そこでさらに所定内外別にみると、五四年下半期の所定外労働時間は上半期に比べて三時間減少して、その減少傾向は著しい。すなわち、下半期における総実労働時間の減少は主として所定外労働時間の減少によって生じたものだということができる。

規模別労働時間

規模別にみると第110・111表のごとくで、下半期における減少は大規模事業所において著しく、規模が小さくなるに従って減少の割合の小さいことが示されている。すなわち、五四年の五〇〇人以上の下半期平均は一八九・八時間で前年同期と比較して二・五%減であるのに対し、四九九―一〇〇人は一九九・八時間で一・三%減、九九―三〇人は二〇四・七時間で〇・七%減となっている。従って規模別格差も増大している。同じく第110表に示すように、五〇〇人以上の総実労働時間数を一〇〇とした各規模の比率でみると、五三年下半期平均は四九九―一〇〇人の規模一〇四・一、九九―三〇人、一〇六・〇であったのが、五四年になるとそれぞれに一〇五・三、一〇七・九となり、かなりの格差の拡大を示す。

#### 性別・種類別労働時間

次に生産労働者と管理事務及技術労働者別、男女別労働時間における傾向についてみよう。

まず生産労働者と管理事務及技術労働者については第112表の様に両者とも五四年の上半期平均は前年同期より増加し、下半期は前年同月より減少していて、下半期の減少率も生産労働者が一・六%減、管理事務及技術労働者は一・四%減で両者とも大きな変りはない。さらにこれを男女別をみると、第113表のごとく生産労働者では男子、女子共に五四年上半期は前年同期より増、下半期は減となり、前年同期に対する下半期の減少率は男子二・四%に対し女子は〇・四%減に止まっている。管理事務及技術労働者でも上半期は前年同期に比べ男女共増加しているが、下半期には男子の減に対し女子は微増を示す。これは女子労働者の多い紡績業の労働時間が下半期においてもほとんど減少していないことによっているものと思われる。

以上のような一九五四年における労働時間の短縮傾向ことに所定内労働時間の短縮の際における賃金支払に関して次のような問題を生じた。すなわち、

操短の手段として、労働時間を一、二時間短縮する場合、たとえ一日八時間労働制をとっている事業所において、事情に応じて適宜六時間労働制を採用するような場合、使用者は、短縮された、いかえると使用者の責に帰すべき事由により休業したその時間に対して賃金を支払うべきかどうか問題となった。これに対して労働省労働基準局は「一日の所定労働時間の一部のみ使用者の責に帰すべき事由による休業がなされた場合にも、その日について平均賃金の百分の六〇に相当する金額が支払われなければならないから、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が平均賃金の百分の六〇に相当する金額に満たない場合には、その差額を支払わなければならない」という見解を公表している。駐留軍関係事務系統使用人給与規程(昭和二二年五月二七日終設労合第四〇八号)六、諸手当(へ)休業手当の事には「駐留軍の都合により使用人を休業せしめた場合は、一日につき平均賃金の六割に相当する休業手当を支給する。前項の場合において使用人が賃金の一部をうけた場合は、その平均賃金とその部分との差額の六割に相当する休業手当を支給する」とあるが、それは労働省の発表した見解と一致した規定であるとみられている。

日本労働年鑑 第28集 1956年版

発行 1955年11月20日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2002年3月5日公開開始