

日本労働年鑑 第51集 1981年版  
The Labour Year Book of Japan 1981

第三部 労働政策

II 政府の労働政策

5 労働条件をめぐる主要施策

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、夏季いっせいで休暇、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ながるとしていること、「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わせた」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見ると、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(全休の五二・五%)は隔週又は月二回以上の週休制を採用している。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(公務員は六八日)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。……試行は全休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、一により難しい職員につい

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、閉庁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する。」(「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、七八年十一月より、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。

(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、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。

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

労働旬報社

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---