

日本労働年鑑 第52集 1982年版
The Labour Year Book of Japan 1982

第三部 労働政策

I 政府の労働政策

5 雇用、労働条件等をめぐる主要施策

労働時間の特例廃止

中央労働基準審議会(労働大臣の私的諮問機関、石川吉右衛門会長)は八一年一月二一日、特定業種の一八時間以上の労働を認めていた労働基準法の特例を廃止し、一定の経過措置を置いて一日八時間制にすることなどを内容とした「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、妥当との答申をおこなった。

労働省は、この答申にもとづいて省令改正案をつくり、同月二九日公聴会をひらいたうえで省令改正をおこなった。

労働基準法施行規則の一部を改正する省令によると、対象業種は、(1)商業(三〇人未満の卸・小売業)、理・美容業、病院・社会福祉施設、興行業(映画制作をのぞく)、飲食店、旅館・ホテル、娯楽業の一六〇万事業所・九三〇万人で一日九時間、一週五四時間の規定、(2)運輸・貨物の運送の事業に従事する労働者で特殊日勤または一昼夜交替の勤務者一一万九〇〇〇人で、一日一〇時間、一週六〇時間の規定、(3)小規模郵便局の職員および警察・消防吏員の六一万六〇〇〇人で、一日一〇時間、週六〇時間の規定——である。改正ではこの特例を削除し、一日八時間制に短縮された。特例廃止にいたる背景としては、まず七一年の労働基準法研究会の「労働時間、休日、休暇に関する報告」が「関係労使の話し合いにより……週四十八時間以内の原則に適合するよう所定外労働時間が改善されることをめざすとともに、関係規則の内容について検討をすすめること」との提言をあげることができる。その他、現在特例対象事業所のうち約八割が八時間労働制の原則に適合している実態があげられる。これらの業種の実態に法制度を適合させることと同時に、産業のサービス経済化にともないこの特例業種に就業者の増加が見込まれるため、適正な労働条件の確保をはかるねらいがあった。

特例の即時一律廃止については関係業界から強い慎重論が出され、今回の答申でも特例廃止のすすめ方に要望が出された。このため労働省は、(1)商業・サービス業関係の特例廃止は、事業規模に応じ段階的に施行するとともに、それぞれ施行後二年間の指導期間を設け、各事業所が八時間労働制に円滑に移行できるよう配慮する、(2)地方局署を通じて今回の労働時間制度の改正内容の周知徹底をはかり、関係労使に啓蒙活動をおこなう、(3)第三次産業に特有の労働時間をめぐる解釈・運用の問題について総合的な見地から検討をすすめるとしている。

週休二日制等労働時間対策推進計画

労働省は八〇年一二月二一日、週休二日制等労働時間対策推進計画を発表した。これは、七九年八月に閣議決定された「新経済社会七ヵ年計画」および「第四次雇用対策基本計画」においてかけられた、わが国の労働時間についての目標——昭和六〇年度までに欧米主要国の水準に近

づける——を実現するために策定されたものである。

計画の基本的な考え方として、労働時間短縮の意義を労働者生活の充実および高齢労働者の雇用の安定、健康の維持など高齢化社会への対応、国際的公正労働基準の確保などに求めている。この目標を、標準的な生産労働者についてモデル的に示すと、完全週休二日制、国民の祝祭日の全休、年次有給休暇の完全消化の他に若干の所定外労働をおこなっているという姿になる。これを年間総実労働時間でみると、二〇〇〇時間を割るという姿になり、一九八五年度までに年率〇・九％程度の短縮がおこなわれることとなる。この場合、産業別、企業規模別に格差がみられる現状では、一律にその実現を求めるのではなく、それぞれの実情に応じて格差を縮小しつつ、全体として労働時間短縮をすすめるとしている。具体的対策の概要はつぎのとおりである。

【週休二日制等労働時間対策推進計画(概要)】

(1) 実情に応じた年間総実労働時間の短縮 下記のグループ別の特質に応じた対応が求められる。Aグループ(制度上の改善が進んでいるが、所定外労働、年次有給休暇の消化に問題のあるもの)→所定外労働の削減など。Bグループ(ある程度の改善は進んだが、Aグループと比べ年間休日日数も少く、全体として労働時間の長いグループ)→週休二日制を実施しているところは、休日増、所定外労働の削減などに重点をおく。週休二日制を実施していない企業では週休二日制を中心として年間休日日数の増加を重点とする。Cグループ(産業の特質等により、長時間労働、不規則労働が恒常化しているもの)→定期的な週休日の確保、休日労働の廃止を重点とする。Dグループ(法的な規制や営業上の理由から営業時間、営業日の短縮が困難とされるもの)→交替制の工夫、就業時間の多様化等により、週所定労働時間の短縮、休日増を図る。また、営業時間、営業日の短縮については、地域・業種でその促進を図る。

各グループ共通の改善事項として、(1)年次有給休暇の計画的取得による完全消化の慣行の定着、(2)所定外労働の恒常的なもの、過長なものの削減、このため三六協定の見直し、所定外労働の事前協議制を労使で検討、(3)交替制労働の改善——があげられている。

(2) 労使の役割 労働時間の短縮は、労使の積極的、自主的取り組みがその基盤となるべきである。(1)中小企業の労働時間問題に対する大企業の役割、(2)年次有給休暇の未消化、恒常的所定外労働等、労働慣行の見直し、(3)労働時間に対する労使の意識の変革が必要である。

(3) 行政の役割 労使・国民のコンセンサスの形成および中小企業に対する指導に重点を置いた行政指導を展開し、労使の自主的努力を援助・促進する。

本計画策定後、労働省は行政の役割、行政指導の具体的進め方、指導にあたっての留意点をまとめ、八一年四月十七日各都道府県労働基準局長および知事あて通達を出した。

この内容は、(1)主要産業労働時間会議の開催、(2)地方における業種別会議の開催を通じ、二年程度で成果を収めるようにする、(3)年間計画に基づき集団指導を実施する、(4)労使、国民一般に対する広報活動の実施。などが主なものである。

第九三国会における労働関係法案

八〇年七月一七日に召集された第九二国会では、公共企業体の職員についての仲裁裁定に関

する議決案件をふくむ法案など八件についてはまったく審議がなされず、衆議院でいずれも継続審議に付された。

ついで、八〇年九月二九日召集された第九三国会では、行政改革に関する法案が重要な審議目標とされていた。しかし、成立したものはわずかに一件、臨時行政調査会設置法案のみであり、公務員の定年制にかんする国家公務員法、地方公務員法の一部改正案、退職手当を民間並みに引き下げることをはかった国家公務員等の退職手当法の一部を改正する法律一部改正案は、いずれも衆議院で継続審議に付された。

この第九三国会で成立した労働関係法案としては、労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律、健康保険法等の一部を改正する法律、厚生年金保険法等の一部を改正する法律、および身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律があげられる。このほか、公務員関係法案としては、一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律、国家公務員災害補償法の一部を改正する法律、国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部を改正する法律の三法が成立した。

以上のうち、労働者災害補償保険法等の一部改正、健康保険法等の一部改正、厚生年金保険法等の一部改正の概要について、以下にかかげておこう。

【労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律】

主要な改正事項は、(1)遺族(補償)年金、遺族特別年金の給付水準の引き上げ、(2)保険給付額をスライドして引き上げるための発動要件である平均給与額の変動幅が一〇%から六%に縮小、(3)障害(補償)年金の失権差額一時金、前払い一時金制度の新設などである。また、民事損害賠償と労災保険給付との調整については、同一の損害について、双方からなされるてん補の総額が実際に生じた損害額を上回ることは合理的でないという考えから調整規定の整備が行なわれた。

【健康保険法等の一部を改正する法律】

主要な改正事項は、(1)被保険者本人の初診時一部負担金六〇〇円を八〇〇円に、入院時一部負担金は一日あたり二〇〇円を五〇〇円に引き上げ、(2)家族療養費の支給率入院外来とも七割給付を外来七割、入院八割にする、(3)保険料率については政管健保80/1000を91/1000に、組合健保90/1000を95/1000に引き上げる—などである。

【厚生年金保険法等の一部を改正する法律】

主要な改正事項は、(1)基本年金額の計算式が物価スライドを含めた式に改められ、定額部分の単価が一六五〇円から二〇五〇円に引き上げ、(2)保険料率(一般男子)が91/1000から106/1000に引き上げ、(3)妻子に対する加給年金を二・五倍にする、(4)未亡人の受給する厚生年金の遺族年金の増額、(5)国民年金で「母子・準母子加算」が新設されたなどである。

日本労働年鑑 第52集 1982年版

発行 1981年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月18日公開開始

