

日本労働年鑑 第56集 1986年版
The Labour Year Book of Japan 1986

第三部 労働政策

I 政府の労働政策

6 労働基準政策

労働基準行政の運営

労働省労働基準局では、毎年度末に翌年度の行政運営方針を定めている。一九八五年度にかんするもののうち、目立つものは、(1)最近、労働災害の改善傾向が鈍化してきたことから、重点業種を定めて、第三年度にあたる第六次労働災害防止計画の目標達成に努めること、精神健康対策をふくむ総合的な健康確保対策や新技術に対応する安全衛生対策を推進すること、(2)景気動向から実労働時間は増大傾向にあるが、政府は環境整備により時間短縮にかんする労使の自主的努力を促す。このため、ゴールデンウィークにおける連続休暇の促進、「労働時間短縮の展望と指針」の作成などをおこなうこと、(3)サービス経済化にともなう第三次産業における労働条件の改善をはかり、パートタイム労働対策要綱を実施すること、(4)労働時間法制、退職手当などについて、労働基準法研究会の結論をまつて、法改正も検討すること、(5)高齢化社会の到来を迎えて、各種福祉対策をひきつづき進めること、このさい、中小企業退職金共済制度の見直しを検討すること、などであった。このうち(1)については、恒例化されている全国労働衛生週間、全国安全週間のキャンペーンや技術的な規則の改廃などを通じて実施された。

労働基準法研究会第三部会中間報告

労働大臣の私的諮問機関労働基準法研究会(石川吉右衛門会長)は、一九八二年五月より審議を再開していたが、八四年八月二八日、三つの部会報告を労働大臣あて提出した。研究会は八五年までに最終報告をおこなう予定で、労働基準局長は、これをうけて法改正をふくめて所要施策を検討するとの序文を付した報告書を公表した。第一部会(労働契約関係)の報告は「パートタイム労働対策の方向」と題するものであった(別項参照)。なお、この部会では一〇月一八日、派遣・出向など複雑な労働関係にかんする労働基準法等の適用について、報告を発表した(労働者派遣事業法の項参照)。第二部会(労働時間関係)の報告は、基準労働時間を一週四五時間とする一方、一日九時間とするなど、大胆な提案をおこない、社会的論議の素材を提供した。次の項に述べる。第三部会の報告は以下のとおりである。

(1)支給規定の整備などについて。第三部会報告(退職手当の労働基準法上の問題点について)は、法の現行の規定で使用者が退職手当について定める場合、就業規則で定めるべきものとしているが、記載すべき事項が明示されていないので、制度の基本的事項を法定するべきであること、規定の保存を義務づけるべきこととしている。また、在職中退職手当規定が労働者に不利に変更される場合の問題は、就業規則の不利益変更一般の問題として取り扱うべきであり、法令上規制することは慎重であるべきである。退職手当の基本事項を労働契約締結のさい明示すべきものとしている。

(2)支給の確保について。報告書は、退職手当の支給を確保するための考察をおこない、とくに社外積立型の場合、使用者が加入者名簿を備えること、受給権者の請求があれば使用者が直ちに事務手続きをおこなうことについて必要な措置を設けることを提案している。支払いについては、退職一時金および年金の第一回支払いの時期が遅延しないように規制することを提案している。退職手当は、懲戒解雇などにかかわる退職者について不支給ないし減額する慣行があり、このことについての見解は分かれているが、このことについて、「退職手当は、労働者の永年の労働の対象として支払われるものである」から、使用者のまったく自由な裁量で不支給とされるべきではなく、また、懲戒解雇は直ちに退職手当不支給理由になるものではないと論じ、不支給・減額は、あらかじめ退職手当規定などで具体的かつ明確に規定された場合にかぎっておこないうるものであり、実施する場合、使用者は書面で提示するようにさせることが適当であるとしている。企業倒産などのため退職手当が支給されない可能性にたいして、賃金の支払の確保等に関する法律で、使用者に保全措置を講ずるよう努力義務を課しているが、報告はこの規定が有効に機能していないと判断している。また、同法による立替払いも額が少なく救済に十分でないとし、これらについてひきつづき検討を要すると述べている。

労基法研究会中間報告（労働時間関係）

労働基準法研究会中間報告・第二部会・労働時間関係の要旨はつぎのとおりである。

(1) 労働時間の原則と適用に関する問題点と検討の方向

(1)労働時間の原則について、法定労働時間の基本的方向としては、一週の法定労働時間を短縮し、一日の法定労働時間を弾力化する方向で検討するとしている。統一的基準は所定労働時間格差の大きな現状では、小幅とならざるを得ず、当面、一週四五時間、一日九時間とすることが考えられる。また、年間総労働時間の考え方を導入し、労使協定で一定の限定を付する場合、一日一週の労働時間を弾力化することも検討する。フレックス・タイム制を認める方向で検討する。週休二日制は一週の法定労働時間の短縮の問題として考えるべきで、それ自体の立法化は適当でない。

(2)労働時間の原則の適用について特別の問題のある業種の取扱いについて。当分の間、小規模企業について猶予期間をおく。特定業種については、固定化はさけるが、現行基準の遵守の徹底を図ることでやむを得ない。

(3)労働時間の算定について特別の取扱いをする必要がある業務の労働時間の算定(略)

(2) 時間外労働及び休日労働

労働基準法第三六条の方式は定着しており維持する。これは無制限に時間外・休日労働を認める趣旨ではない。現行の行政指導には法的根拠が必要である。時間外労働の割増賃金率については、将来的には検討の必要がある。当面は一定限度をこえる時間外労働の割増賃金率の引き上げ、無給の代休付与について実態をふまえつつ検討する。

(3) 年次有給休暇に関する問題点と検討の方向

年次有給休暇制度は、ILO条約を考慮しつつも、わが国の雇用慣行生活慣習の実情に即して法制化されてきたため、使用目的の制限、連続取得等の点について西欧諸国と大きな差があるが、これを西欧的に改める必要はない。付与日数等の基本的枠組みにおいてILO条約の水準を満たすものとするとともに、有効に活用されるようにする観点で検討する。最低日数については、現行六日を一〇日(週休二日の場合二労働週)とす

る方向で検討する。年次有給休暇を病休等に使用すること、一年連続勤務八割以上出勤という付与条件、勤続年数による付与日数の増加、連続取得を必要としないこと等については現行で差支えない。計画的付与のため、病休その他で留保される日数を超える部分について労使協定による計画的付与を認める方向で検討する。

(4) 深夜交替制に関する問題点と検討の方向

深夜交替労働は、生理的・社会的に好ましくない影響があることは、専門家の大まかな意見の一致はあるが、具体的にどうすべきかの見解は分れている。国際的にも同様である。実態は業種・業態で多様である。当面は、法による規制でなく、必要なものにつき指針を示すことにすべきである。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5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8月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56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>)
