

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

IV 経営者団体の労働政策

2 労働時間

労基法研究会報告への意見書

労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会(石川吉右衛門会長)第二部会(労働時間関係)は、一九八四年八月に、法定時間を一日九時間、一週四五時間とする骨子の中間報告をおこなった。これにたいして、一二月一三日に東京商工会議所(「労働基準法研究会中間報告に対する意見」)、二月七日に全国中小企業団体中央会(「労働基準法研究会中間報告(労働時間関係)に対する意見」)、また三月一九日に日経連(「労働基準法研究会第二部会『労働時間関係』(中間報告)に対する意見」)がそれぞれ意見書を発表した。表現に多少の差はあるが、内容的にはほとんど同一であるので、もっとも詳細な日経連の意見書を紹介する。その骨子は、(1)法定四五時間制は、とくに中小企業への影響が大きく、反対である。労働時間短縮は個別労使の自主的努力に委ねるべきである。(2)休日、休暇、深夜交替制、その他具体的な労働時間の設定方法は弾力的なものでなければならない、の二点に要約できる。以下、日経連の意見書を全文紹介する。

【労働基準法研究会第二部会「労働時間関係」(中間報告)に対する意見】

昭和五九年八月公表の労働基準法研究会第二部会「労働時間関係」の中間報告は、労働時間の法定基準の引上げや、法解釈と労働時間管理の実態との間に発生している問題点の指摘をし、労働基準法の見直しをしようとしている。

労働時間を含む労働条件は、法定基準を基に、基本的にはそれぞれの企業がその時々々の経済、経営の実態を踏まえ、自主的に決定すべきものである。したがって、その法定基準は、産業構造、就業構造、雇用慣行、労使関係等わが国の労働条件決定上の特性を十分考慮したものであるべきであり、産業・企業活動を阻害するものであってはならない。

その観点に立って、「報告」の具体的な内容についてみると、産業界の現状および将来を見定めた場合に多くの問題を含んでおり、特に今の時点で労働時間について法定基準の引上げを行うのは時期尚早といわざるをえない。

以下「報告」の具体的な内容について意見を述べるとつぎのとおりである。

(1)法定労働時間

(1) 法定労働時間一週四五時間構想は、特に中小企業への影響が大きく、また、業種によっては企業規模を問わず対応が困難となるので反対である。

労働時間短縮については、法定基準の引上げにより進めるものではなく、わが国の産業界の実態を十分考慮し、現行法定労働時間一週四八時間を基準にして、企業の実情に応じ、個別労使の自主的努力に委ねるべきである。

(2) 産業構造、業種・業態あるいは社会環境全体が、複雑かつ多様化している現在、生産性の維持・向上あるいは労働福祉の観点からも法定労働時間を弾力化し、これらの変化に対応していく必要があり、法定労働時間の弾力化は、実施の方向で検討すべきである。

(3) 特に、年間総労働時間の考え方は、法定労働時間の弾力化という観点から、一週四八時間を基準としてとりいれるべきである。

(4) また、一日の法定労働時間については、就業形態の多様化に伴い、その制限を取り払い、労使間の自主決定に任せ、弾力化を図るべきである。

(2)変形労働時間制

(1) 変形労働時間制の計算期間は、生産計画、業務の繁閑、業種の特殊性に対応して適用しやすいように現行四週間に限定すべきではない。

(2) 業種・業態の多様化に伴う複雑な就業形態に対応するためには、フレックス・タイム制の導入を認める方向で検討すべきである。

また、認める場合の「一定要件」は、弾力的であることが望まれる。

(3)法定休憩時間

(1) 法定休憩時間の上限を敢えて設け、かつ法制化する必要性はない。

(2) 手待ち時間については、それぞれの業種・業態に応じてその性格なり、取扱いなりを決定すべきであり、そのためには、労働基準法上の労働時間ではないことを明確化すべきである。

(3) なお、「報告」には触れられていないが、法第三四条第二項の「一せい休憩」は、顧客サービス、連続操業のための交替制勤務など、現在の多様化した就業形態の実態に合わないので廃止すべきである。

(4) また、時間外労働に及ぶ場合の追加休憩時間の付与については労使の自主的決定で運用ができるようにすべきである。

(4)法定休日

(1) 変形休日制は、生産計画、業務の繁閑、業種の特殊性に対応して適用しやすいように現行四週間に限定すべきではない。

(2) 現在の複雑かつ多様な就業形態に対応させるため、暦日休日制ではなく、継続二四時間制を原則とすべきである。

(5)特定業種の労働時間

(1) 法定労働時間の短縮を前提として、特定業種の設定を考えるべきではない。仮に、それをするのであれば、特定業種の実態に即した時間管理の措置を講ずべきであり、そのためには、一日の労働時間の規制は廃止し、中・長期の単位で管理する方向で弾力化を図り、その結果として、労使が自主的に労働時間の短縮を図っていくようにすべきである。

(2) 現在の複雑かつ多様化した業種・業態に対応させるため、さらに多くの業種の実態をよく調査し、その中から、特定業種の範囲を設定すべきである。

(6)特定業務の労働時間

(1) 「報告」にある「事業場外の労働」についての考え方をとりいれると、労働時間の算定は困難であり、一層労務管理上の混乱をきたすので現行どおりにすべきである。

(2) 業務が労働者の裁量に委ねる必要があり、労働時間を算定することが困難な業務の労働時間については、いわゆる「みなし労働」とした上で、さらに労働時間に関する法の適用除外を検討すべきである。

(7)時間外労働および休日労働

(1) 三六協定に関する取扱いについては、現行以上に規制すべきではない。

なお、三六協定の効力に関し、労使間の紛争を防止するためにはその効力が個人にも及ぶことを法解釈上明確化すべきである。

(2) 三六協定の有効期間については、本来、当事者である労使間で決定すべき事項であ

り、現行のままとすべきである。

(3) 時間外労働の割増賃金率の法律による引上げには、いかなる条件でも反対である。

(4) 一定限度を超える時間外労働に対し「代休(無給)」を付与することについては、業種・業態により事情が異なるのでより慎重な検討をすべきである。

なお、業務の繁閑等を調節するために労使の間で取り決めている時間外労働に相当するいわゆる代休についての解釈は、その趣旨を十分生かせるような配慮をすべきである。

(8)年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の最低日数の引上げには、企業規模にかかわらず要員管理を困難にし、年功制に沿った年休付与の特性が薄れる等の理由から反対である。

また、労使協定による年次有給休暇の計画的付与については、現行法においても認められているので、特に法的根拠を与えるための条文を設ける必要はない。但し労使協定が結ばれた場合には、労使間の紛争を防止するためにもその効力が個人にも及ぶことを法解釈上明らかにすべきである。

(2) 半日単位の年休の付与は、要員管理その他労務管理上、影響が大きいので認めるべきではない。

(9)深夜交替制労働

深夜交替制労働については、現行以上の規制には反対である。

全国中小企業団体中央会の考え方

日経連の労働時間にたいする考え方は、「賃金」の1「日経連『労問研報告』」の箇所ですで紹介したが、全国中小企業団体中央会も、前掲の「昭和六〇年中小企業労働問題に対する考察」のなかで、「強まる労働時間短縮要求への対応」をとりあげている。労使の「自主的」「弾力的」な対応を主張している点は、前掲、日経連の意見書と同じだが、「総実労働時間の短縮」にさいして、賃上げ面で労働者の理解を得ることと同時に、「設備の近代化、合理化をはじめ、労働時間管理の適正化などにも積極的に取り組むことが必要」だとしている。そして、国にたいしては「むしろ中小企業振興対策を積極的に講じることによって、中小企業でも時間短縮を促進できるよう環境整備を図るべき」だと要求している。

ゴールデンウィークの連続休暇

労働省は一二月末、五月のゴールデンウィークの連続休暇を普及促進するために行政指導をおこなう通達を出した。日経連はこれにたいし、『日経連タイムス』(一九八四年一二月一四日)に「黄金週間連休の『指導』は慎重に」との批判を掲げた。

「行政指導は、指導する方は普通の言い方でも、受けとる方は強く感ずるものである」「第三次産業には、大企業でも簡単に休むわけにはいかないところが多いのである。商業、サービス業には、五月の連休はむしろかき入れ時であろう」「だから、いつを休みにするかというような問題は、個々の経営の実態を背景とするそれぞれの労使の自主交渉、自主決定にまかせるべきものである。上から何らかの力を加えて、無理にやらせてもできるものではない」。以上が、その骨子である。

時短の「展望と指針」批判

労働省は六月二〇日、昭和六十五年度までの「労働時間短縮の展望と指針」を公表し、この指針にもとづき、行政指導をいっそう推進する方針を打ち出した(『週刊労働ニュース』一九八五年六月二四日)。これにたいし、日経連は「画一的な『時短』指導に反対」との主張を『日経連タイムス』(一九八五年六月二七日)に掲げた。従来の主張と同じく、「一斉画一的に時短を進めることは、業種により、またとくに中小企業にとって、重大な影響をこうむるであろう」「前の推進計画が実現できなかったのに、現在、それが可能になるほどの経済的条件があり得るのか疑問である」。

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>)
