

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第五部 労働・社会政策

I 労働政策

6 労働基準政策

八六年行政運営方針

労働省労働基準局は、運営方針を定めている。八六年度のものは、大要つぎのとおりであった。なお、関連事項を()内に示す。

1 労働災害防止対策

第六次労働災害防止計画の目標達成に向け業種ごとに対策をとる。中小企業共同安全衛生改善事業助成制度創設、中高年齢層対策(その一環として、中央災害防止協会で「企業におけるストレス対応のための指針」を作成。八六・六・二)、新技術にかかわる安全衛生対策等(「VDT作業のための労働衛生上の指針」の項参照)

2 労災補償対策

制度改革をおこなう(9参照)

3 労働時間対策(「労働時間短縮」の項参照)

4 社会経済情勢の変化に対応した労働条件対策

労働基準法改正の検討(次項参照)、第三次産業やパートタイム労働者の労働条件対策等

5 最低賃金制度(賃金政策の章参照)

6 高齢化社会への対応と労働福祉

中小企業退職金共済制度の改善(9参照)(勤労者財産形成促進制度の改善についての建議。八六・一二・八)

7 勤労青少年対策

(第四次勤労青少年福祉対策基本方針が策定された。八六・三・一発表)

労働基準法研究会最終報告と中央労働基準審議会の建議

労働大臣の私的諮問機関であり、学識経験者から構成されている労働基準法研究会(石川吉右衛門会長)は、一九八四年に、労働時間問題等について中間報告等をおこなっているが、八五年一月二十九日、労働大臣あて最終報告を提出した。研究会最終報告は、(1)労働基準法の「労働者」の判断基準について、(2)就業規則にかんする問題点と対策の方向について、(3)今後の労働時間法制のあり方について、(4)深夜交替制労働にかんする問題点と対策の方向について、(5)退職手当の労働基準法上の問題についてより成っている。このうちもっとも注目されたのは週四五時間制を提案した(3)であるが、これについては別項で述べる。

この報告書を基礎として、中央労働基準審議会(以下、中基審、白井泰四郎会長)は労働基準法改正に向けて審議をおこない、一九八六年一月二十日、労働大臣に建議した。

労働時間以外で右建議に含まれる項目は、つぎのとおりで、研究会報告の一部について、支持する方向で取り上げている。審議会建議は、事務当局の労働基準法改正案の基礎となったと考えられる。

I 就業規則について

(1)退職手当にかんする法定記載事項として、(1)適用労働者の範囲(2)退職手当の決定、計算および支

払い方法(3)支払い時期を具体的に明記する。

(2)退職手当にかんする事項を別規則にできる事項とする。

(3)一〇人未満の事業場も含め小規模事業場における就業規則の一層の整備を図る。

2 賃金、退職手当の支払いについて

(1)賃金、退職手当の支払い方法として、口座振込みについて法的に明確化するとともに、退職手当については銀行振出小切手などによる支払いを可能とする。

(2)退職手当請求権の消滅時効の期間を二年から五年に延長する。

3 退職手当の保全措置などについて

(1)事業主が講ずるように努めなければならない保全措置として退職手当保全委員会方式を加える。

(2)社外積立型退職手当制度のいっそうの普及を図る。

(3)退職手当の不払いにかんし、未払い賃金立替払い制度の充実について検討する。

4 その他について

(1)審議の過程で労使双方から提起された就業規則、労働契約法制その他の基本的な問題については、別途適当な場を設けて検討する。

(2)なお、各種労使協定の締結当事者については、適正なものとなるよう三六協定の場合と同様の指導をする。

労働時間短縮

(1) 経済政策的視点の登場

今期には、労働条件向上の視点に加えて、労働時間短縮が、貿易摩擦対策等、経済政策一般との関連で公的課題として意識された。まず、一九八五年一〇月一五日、内需拡大対策が経済対策閣僚会議で決定されたが、これは、公共事業の拡大などの当面の対策に加え、今後推進する対策のひとつとして週休二日制の拡大を掲げたものである。今後五年間で年間休日を一〇日程度増大することが目標であり、あわせて年次有給休暇の取得および連続休暇の定着を図るとした。対策としては、民間企業にたいする行政指導、金融機関の週休二日制拡大、連続休暇の定着化、自由時間の充実などをあげた。

経済審議会は、「一九八〇年代経済社会の展望と指針」の見直し報告(八五年一二月一八日)において対外経済摩擦を緩和するとともに新しい成長を維持する政策の一環として、経済発展の成果を賃金と休日増、労働時間短縮につなげる必要を説いた。これは、内需拡大の観点に立つものであった。翌八六年一二月一八日においても雇用問題との関連において、労働時間短縮と週休二日制が必要であると説いた。

(2) 行政指導の状況

労働省は、労働時間短縮について、従来から行政指導をおこなってきたが、一九八五年六月に「労働時間短縮の展望と指針」を決めた(本年鑑前年度版、56集四四五ページ)。

労働省は、この展望と指針の具体化のため、八六年四月五日、労働基準局長通達を出した。この通達においては、雰囲気作りのため、広報活動、会議等を開催し、とくに中小企業について業種、地域集団単位の推進を指示したり、また細目にわたる指導の方法を明らかにしている。

(3) 基準労働時間等の変更を目指す動き

労働基準法研究会最終報告(一九八五年一二月一九日)は、労働基準法における時間関連規定を見直し、一週四五時間制等を提案した。この報告のポイントとなっているのは、基本となる労働時間を週単位で定め、それを四五時間とすること、各日ごとの配分は弾力的とすることである。また休日労働の割増率を高める、年次有給休暇の最低付与日数を一〇日程度とすることなどの変更提案がある。

一方、時間外労働の上限をおかないこと、時間外割増率が低いこと、年次有給休暇に病休期間を含めうるとすること、分割取得を認めること、付与日数が勤続年数に依存すること等従来から問題と

されてきた諸側面は、実態に即したものとして、従来どおりとした。詳細な報告と現行法との対比は第94表のとおりである。

(4) 中央労働基準審議会建議

労働基準法研究会報告後、これをうけて労働基準法改正について審議していた中基審は、一九八六年一二月一〇日、週労働時間の目標を四〇時間とする建議をおこなった。建議の労働時間関係の部分はつぎのとおりである。

1 法定労働時間について

- (1) 週四〇時間労働制を法定労働時間短縮の目標として定める。
- (2) 当面の法定労働時間は週四六時間とし、なるべく早い時期に週四四時間とする。
- (3) イ 中小企業などに対する新たな法定労働時間の適用については、一定の猶予期間を置く。
ロ 零細規模の商業・サービス業などについては、労働時間の換算的な取り扱いをする。

2 労働時間についての法的規制の弾力化について

- (1) 次の要件で三ヵ月単位の変形制を設ける。
三ヵ月平均で一週四〇時間以下(三〇人以下の規模は四十四時間以下)で、労使協定による。
- (2) 次の要件で一週単位の非定型的変形制を設ける。
一定の業種・規模の事業について、一週四四時間以下、一日一〇時間以下で、労使協定による。なお、労働者にたいする事前通知を要する。
- (3) その他フレックスタイム制などについては、おおむね労働基準法研究会報告どおりとする。

3 年次有給休暇について

最低付与日数の引き上げ、労使協定による計画的付与、パートタイム労働者にたいする比例付与については、おおむね労働基準法研究会報告どおりとする。なお、最低付与日数の引き上げについては、中小企業には相当の猶予期間を置く。

4 時間外労働および休日労働について

従来どおり労使の自主的努力に委ねることとするが、現行の時間外・休日労働協定締結についての指針に年間の時間外労働時間数の限度を加えることを検討する。

5 その他について

- (1) 事業場外労働、裁量労働についての労使協定によるみなし労働時間制についてはおおむね労働基準法研究会報告どおりとする。
- (2) 自動車運転者の労働時間などの規制に係る問題については、関係労使などを加えた検討の場を設けてひきつづき検討する。

研究会報告とも関連して、労使団体その他のグループはそれぞれの立場から、労働時間法制についての構想を示したが、とくに労使間の意見は対立が大きかった。審議会内でも同様であったが、目標としてであるが、四〇時間制を掲げることによって、労働者の要求に接近する一方、研究会報告でも強調されていた大幅な弾力化を取り入れて、使用者の要求も考慮したものといえる。なお、四六時間、四四時間等は、休日増加が時間短縮の有効な方法とみなしたためであると報じられている。この週当たり労働時間の長さ以外では、研究会報告の考え方とほぼ見合っている。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25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1日公開開始