

なぜ労基法では1日8時間・時間外割増率25%となったのか

小嶋 典明

(大阪大学教授)

1 8時間労働発祥の地は神戸？

東海道本線の終点、JR神戸駅を南に下ると、ハーバーランドに出る。そのまた南端に位置するハーバーウォークに沿ってしばらく歩くと、「8時間労働の碑」がその姿を現す。

「大正8年（1919年）当時の川崎造船所の松方幸次郎社長がわが国で最初に8時間労働制を実施したことを記念してここに碑を建立した」。碑文にはこのように記されている。

筆者を含む神戸市民にとって、それは一つの誇りでもあったが、事實はやや異なるらしい。

川崎造船所が8時間労働の実施に踏み切ったのは1919年10月1日。しかし、同年7月末には兵庫県下における8時間労働実施工場は既に20工場を数えていたという（同年10月3日から大阪毎日新聞（兵庫県附録）で連載の始まった「県下における8時間労働」を参照。神戸大学附属図書館デジタルアーカイブ新聞記事文庫による。以下同じ）。

最も多いのは製綿工業で窯業がこれに次いでいたというが、窯業工場でも最も早く8時間労働制を採用したのは尼崎の旭硝子製造工場であり、同工場は明治42（1909）年の創業当初から、一部の部門を除いて、8時間制を実施していたとされる。また、大阪府下の新淀川にある島田硝子は、これよりもさらに早く明治39（1906）年には8時間労働制を導入していたと、上記記事にはある。

確かに、川崎造船所の8時間労働実施が世の注目を集めたのは事実であるが、8時間労働発祥の地は神戸ではなく、その時期も大正年間ではなかった。1919年は、川崎造船所にとって大規模な怠業や罷工（スト）を経験した年として記録に残る年であり、職員の要求も、その真意はむしろ増給（賃上げ）にあった。

例えば、9月25日付の神戸又新日報には、「職工側

曰く求むるものは惟だ増給のみ」と小見出しを打った記事が掲載されている。「職工側は職工側で『社長は、自分に委して置けば5割の要求より以上の事をして遣るかも知れぬと言ったと言うが、吾々の要求しているのは5割で、何もソレ以上の事は望んでいないのだ、社長は全く解らんなァー……8時間労働問題かて、吾々には何の意見もありませんよ。吾々の要求したものは労力の節減ではなく飽くまでも給金ですよ。取違えて貰っては困ります』』というのである。

こうした事情から、8時間制実施の初日（10月1日）こそ、兵庫分工場では「此日を永久に記念とする為め職工一同から同日に限りカッチリ8時間で退場の旨を申出たので名目通り同午後3時半限り休業したが」翌日からは「3時間宛の残業を行う予定」であったというし、葺合分工場では「今の2回交替（7時から7時）では12時間の必要を見、従って900名職工中半数は何うしても12時間以上働くようになって居る」（同月2日付神戸又新日報）というありさまであった。

また、1919年10月29日には、ILOが第1回総会で「工業的企業における労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する条約」（1号条約）を採択しているが、わが国における8時間労働制の実施は、こうした動きと連動していたというわけでもない。

つまり、武藤山治氏（鐘淵紡績）が当時指摘したように「現在同制度を実施すると云う造船所でも伸銅所でも華盛頓で各国委員が議定しようとする真の意味の8時間労働ではなく仕事の都合に依っては10時間ともなり或は夫れ以上労働するも妨げないと云うが如き頗る曖昧の規定」であり、「労働者自身も未だ労働会議の8時間制度なるものを理解して居ない」（10月1日付大阪朝日新聞）というのが実情だったのである。

他方、当時の新聞記事（9月28日付大阪毎日新聞、同月29日付中外商業新報）をもとに、川崎造船所が導入した8時間労働制の具体的内容を要約すれば、お

よそ次ようになる（このほか、低給増給〔低賃金の者に対する賃上げ〕を実施）。

① 営業時間（就業時間）

午前 6 時 30 分 ……………出勤
 午前 7 時 00 分……………就業（始業）
 正午より 30 分……………昼食（休憩）
 午後 3 時 30 分……………停業（終業）

② 日給賃金

就業時間 8 時間に対して従来の 10 時間と同一額を支給。従来支給していた歩増 7 割は本給に繰入れ支給。

③ 残業賃金

1 時間につき日給の 8 分の 1 の割合にて支給。
 3 時間以上の残業に対しては 1 時間につき日給の 8 分の 1 の割合にて精算するもののほか、さらに以下の歩増を支給。

3 時間残業 ……………日給の 1 割
 4 時間残業 ……………2 割
 5 時間残業 ……………4 割
 6 時間残業 ……………4 割 5 分
 7 時間残業 ……………5 割
 8 時間残業 ……………5 割 5 分
 徹夜（24 時間継続作業の場合）……………4 日分（ただし、工場の性質上、毎日昼夜交代を要するものについては別に定める）

その主たる意味が賃上げにあったことは、ここからも明確といえるが、長時間残業については高い割増をつける一方で、3 時間に満たない残業については割増をつけないものとなっていることも注目されてよい。割増賃金に関しては、労基法が制定されるまで規制がなかったことから、工場事業場ごとにその内容も自由に設計することが可能だったのである。

例えば、1919 年に川崎造船所とは違い 9 時間労働制を採用することになった三菱造船株式会社神戸造船所の職工就業規則には、次のような規定をみることができる（中村武『従業規則に関する研究』所収の「本邦主要工場就業規則集」司法研究 17 号 [1933 年 3 月] 105 頁以下、106 頁による）。

第 31 条 定時間外又ハ定時間ニ満タサル就業ニ対スル賃金ハ特別ノ定アル場合ノ外 1 時間ニ付日給ノ 9 分ノ 1 ノ

割合ヲ以テ計算ス

第 32 条 定時間外就業ノ場合ハ前条ニ定ムル時間割賃金ニ対シ [次] ノ各号ノ一ニ該当スル割増金ヲ加給ス

- 一、始業定刻前 2 時間迄ノ早出ハ各時間割賃金ノ 2 割 5 分、2 時間ヲ超ユル部分ハ同 5 割
- 二、終業定刻後 2 時間迄ノ残業ハ各時間割賃金ノ 1 割、2 時間ヲ超ユル部分ハ同 2 割 5 分、午前零時ヲ超ユル部分ハ同 5 割工場当直其ノ他特別ノ場合ハ別ニ定ムル所ニ依ル

「本規則ハ昭和 2 年 1 月 1 日ヨリ之ヲ施行ス」と附則にはある（111 頁）が、その内容は労基法の割増賃金規定に幾分とも近いものとなっている。そして、このことが示唆しているように、労基法もまたゼロベースから出発したものでは決してなかったのである。

2 1 週間の激論を経て到達した結論

旧労組法が施行された 1946 年 3 月 1 日には、厚生省労政局管理課が労働保護課とその名称を改める。同課の課長として、労基法の制定に中心的役割を果たした寺本廣作氏は、参議院議員時代に著したその自伝ともいべき『ある官僚の生涯』（非売品、1976 年）のなかで次のように語っている（本書にいう彼とは、寺本氏自身を指す）。

「労働保護課の発足と同時に、彼らは労働基準法の立案に取りかかった。国際労働条約やアメリカの公正労働基準法、イギリスの工場法などを参考とし、日本の実情と照らし合わせながら時間をかけて少しずつ作業を進めていった。松本理事官が書いた条文はひらがなの口語体であった。彼はイギリス工場法の例に習ってその条文に見出しをつけた。見出し付きの法律をつくることについては法制局に伺いをたてた。ひらがな口語体の法律は、先に出た日本国憲法草案にお株を取られたが、条文ごとの見出しは労働基準法草案が先鞭をつけることになった。立案された条文は 1 条 1 条、課員の全体会議にかけて検討した。労働保護課には多方面にわたり人材が揃っていた。議論に熱が入り過ぎて時には掴み合わんばかりの激論になることもあった。一番議論が白熱したのは労働時間の条文であった。国際労働条約の 1 日 8 時間制を取り入れたいのはやまやまであったが、破壊しつくされた当時の日本では 8 時間労働で国民の必要とする最低生活を支えることは、不可能ではないかという疑問が出た。1 週間も激論が

続いたあげく、労働組合との協定があれば25パーセントの割増賃金で時間外労働をさせることができるという結論に到達した」(92-93頁)。

文中にある松本理事官とは『労働基準法が世に出るまで』(労務行政研究所, 1981年)の著者、松本岩吉氏を指す。残念ながら、労基法そのものは条文ごとに見出しの付いた最初の法律とはならなかった(例えば、同様に見出しの付いた旧統計法は、労基法より2週間程度早く、1947年3月26日には公布されている)ものの、こうした見出し付きの法律が定着するきっかけをつくったのが松本理事官であったことは、同氏の著書にも書かれていない。

松本氏の著書もいう。「いちばん議論の多かったのは、何といても8時間労働制の導入の問題だった。従来の工場法の女子および年少者といういわゆる保護職工のみならず、今回は産業再建の中心である成年男子を含め、敗戦の痛手のなかで8時間労働制、週休制、年次有給休暇を全面的に取り入れようとするのだから大変である。出来るだけ経済復興を阻害しないようにする方法や、割増賃金のきめ方などについては、果てしないように議論はつづいた」(60頁)。

確かに、課内の議論が一転、二転、三転したことは、労基法の制定資料(渡辺章編『労働基準法 [昭和22年] (1)』日本立法資料全集51(信山社, 1996年)所収)をみてもわかる。

例えば、野田進教授のまとめるところ(前掲書82頁)によれば、「法定労働時間は、『1日9時間・週50時間』(第1次案), 『1日8時間・週44時間』(第2次案), 『1日8時間・週48時間』(第5次案)と、めまぐるしい動きで修正されている」。また、「時間外労働の割増率(第3次案より休日労働および深夜業を含む)は、『最初の2時間3割増, その後5割増』(第1次案), 『2割5分を下らない』(第2次案), 『1倍半以上』(第3次案), 『2割5分以上』(第5次案)という変遷で修正されている」ともいう。

ただ、法案の起草段階においてもっぱら課員だけで行われた修正と、その公表後に衆人環視のもとで行われた修正とは、やはりその重みが違う。「第〇次案」とはいつでも、つまるところ行政内部におけるメモの域を出るものではない。たとえ議論は百出したとしても、やがて落ち着くべきところに議論は収斂していく。そうしたプロセスのなかで登場した「案」をあまりに過大視することは、厳に慎むべきであろう。

では、寺本氏の自伝にいう「激論が続いた1週間」とは一体いつのことか。先の文章には「こうして起草の作業がようやく軌道に乗ってきたころ、幣原内閣が倒れて第1次吉田内閣ができた」とする一文が続く(93頁)。第1次吉田内閣が誕生したのは、1946年5月22日のことであり、前掲書によれば、第3次案の日付は同月13日となっていることから、議論に決着が付いたのは、その直後の1週間ということになる。

同年6月3日付の第4次案では、週の法定労働時間が44時間から48時間に、時間外割増率が1倍半以上から2割5分以上に、それぞれ修正されている(前掲書223-224頁)ことからみても、このように考えておそらく間違いはない。

その後も、他の条文については大なり小なり修正が加えられたとはいうものの、1日8時間(週48時間)、割増率25%という労働時間に関する最も基本的な条文の中身は、労基法の制定にいたるまで、ついに変わることがなかった。

いかに白熱した議論があっても、いや白熱した議論があればこそ、いったんある結論に到達すれば、その結論は変わらない。歴史にイフを語る余地など、そこにはなかったのである。

3 実態の重視——調査による裏づけ

「法律そのものが最低基準で、これに違反したものは罰則によって処罰するという強行法規であるから、実態を無視したものであってはならない。さればといって実態に捉われ過ぎて、敗戦直後のどん底の労働経済状態に合わせるのでは何の進歩も見出せない」(松本前掲書59-60頁)。労働保護課内の意見は、当時およそこのようなものであったというが、寺本課長の立場がとりわけ実態を重視するものであったことは、これに続く記述からも読み取れる。その結果、「多忙なかにも実態を知る必要があるというので、暇をつくっては実態調査に出かけた」(61頁)という。

また、1946年4月には、同年3月現在の就業状況を知るための大がかりな調査も実施されている(調査票については松本前掲書46頁を参照)。寺本廣著作『労働基準法解説』(時事通信社, 1948年)217頁以下にその調査結果が収録された「所定就業時間調」や「8時間労働制に関する調査」がそれである。

このうち、まず「所定就業時間調」によれば、調査対象事業場の89.5%(351/392)を占める「常昼勤務

制」事業場の場合、所定就業時間を8時間とするもの(97)と10時間とするもの(96)が拮抗し(この両方で55.0%を占める)、これに9時間とするもの(88)が続くことが明らかになる。

ただ、この就業時間には休憩時間が含まれる(なお、就業時間が9時間以上の場合には休憩時間を1時間とするものが圧倒的に多かった)ことから、実際の労働時間を知るためには、休憩時間分を差し引いて考える必要がある。

そして、実就業時間をもとにした「8時間労働制に関する調査」によれば、規模等による格差はあるものの、実際の労働時間を「8時間以内」とした事業場は72.79%を占め、「8時間超過」とした事業場の27.21%を大きく上回ることが明らかになった。

「調査の時期が終戦半年後であり産業経済の一般的状況が立法の資料とするに足る適当な安定状態になかったことは認めなければならないが、工業の約7割3分が実質的に8時間労働制をとっていたことは8時間労働制が実施可能であると認める有力な資料であった」(寺本前掲『解説』223頁)。調査結果は、こう解釈されたのである。

他方、時間外労働等に関する割増賃金について実態調査が行われたのは、草案の内容が既に確定していた1946年10月のことであり(寺本前掲『解説』240頁)、調査もその内容を補強するためのものであったということが出来る。

調査結果は素人にはわかりにくいものであったが、時給を算出基礎とする割増率が労務者の残業については63%であったことをもとに、寺本前掲『解説』は次のように述べる。

「当時の基本給を全収入の3割5分とすれば、……残業の時間給割増率基本給の63%は全収入の約2割2分となり、本条(労基法37条——筆者注)2項の規定によって控除された残りの基礎賃金を全収入の85%とすればその2割5分は全収入の2割1分となる。多分に不精確な推定を用いてはいるが大体わが国の現状に即して最低基準として2割5分の割増率が適当であると認められて本条の規定が立案された」(242頁)。

確かに「近時の立法例としては米国(略)でもソ連(略)でも割増率として最低5割の制度を採って居り対日理事会に於ても5割増が議論されたが、この法律では国際労働条約(略)の時間外割増賃金を参考として2割5分の割増賃金制を採った」(239頁)。

こうした「解説」を読むかぎり、ILO条約がその拠り所とされたといえなくもないが、その根拠はどうであれ、そもそも「5割という数値は当時の実情調査からみて到底受け入れられるもので[は]なかった」(廣政順一「労働基準法の制定」労働省労働基準局編『労働基準行政50年の回顧』(日本労務研究会, 1997年)18頁以下, 26頁。なお、廣政氏は『労働基準法——制定経緯とその展開』(日本労務研究会, 1979年)の著者としても知られる)。いかに「不精確な推定」によるものとはいえ、そうした信念が最後まで揺らぐことはなかったのである。

(引用に際して、旧字旧かなを新字新かなに修正)

こじま・のりあき 大阪大学大学院高等司法研究科教授。
最近の著作に『職場の法律は小説より奇なり』(講談社, 2009年)。労働法専攻。