

372

576

372-576



1200501449220

産業経済資料  
 第三十七輯  
 本邦産業に於ける休日  
 及休暇

全産業団体聯合会調査課編



始



37

57

産業經濟資料第三十七輯  
昭和十一年三月

# 本邦産業に於ける休日及休暇

全國産業團體聯合會調査課

本パンフレットの寸法は商工省工業品規格統一調査會決定に係る「紙の仕上寸法規格」中のA列5番(148mm×210mm)に準據したるものである。



目次

第 一 章	概 説	.....	(一)
第 二 章	休 日 制	.....	(九)
第 三 章	有 給 休 暇 制	.....	(二四)
第 四 章	無 給 休 暇 制	.....	(三五)
第 五 章	有 給 休 暇 制 に 關 する 各 當 業 者 の 意 見 並 經 験	.....	(三五)



372-576

# 本邦産業に於ける休日及休暇



## 説

昨年第十九回國際労働總會に於て有給休暇制問題 (Holidays with Pay) が第一次討議の議題に上るに當り、當聯合會事務局は本制度に關する本邦産業界の實情を知る爲め、本會關係の諸會社に照會して、別項の調査事項に付き休日及休暇に付て回答を求めたのに對し、二百五十四社より回答に接することが出來た。本報告は右の回答を取纏めたものである。(参考—本會發行國際労働資料第一輯「有給休暇制問題」)

回答に接した會社數を産業別に掲ぐれば次の通りである。

染織	三五
機械、器具	五一
化學	四五
飲食物	一五
—工業一九二社	

雜	一八
瓦斯、電氣	一〇
運輸、交通	一五
金屬、石炭、石油	二五——鑛業 二五社
金融、商事	二〇
百貨店、ホテル、倉庫	一一——商業 三七社
經濟團體	六

いま本調査の結果綜括し得る結論とも謂ふべき點を掲げるならば凡そ次の通りである。

一、本邦の産業的企業に於て行はれてゐる休日及休暇制には、その間判然たる分界が設けられてゐない傾がある。これは職員の場合を除き、週休制度が未だ全般に普及してゐない結果であると思はれる。加之その休日及休暇制にしても、各社の事情、地方的慣習、産業の規模及種類に依つて千差萬別であり、同一會社に於てさへ本店と支店、營業所と事業所或は職員と勞務者間に夫々異なる制度が行はれてゐることである。(本調査に於ては姑らく各社の名稱如何に拘らず、日曜、祭日その他所謂定休日、日に該當するものを「休日」とし、それ以外のものを「休暇」として區別することにした。)

二、本邦産業に於ては職員に付ては勿論有給休暇は相當に實施されてゐるが、一般勞務者に付ても、定休日以外に日給の全額又は半額を支給される非繼續的な有給休日の形で實施されてゐる。これらは或る期間無缺勤であつた者に對する恩賞の意味が多分に盛られて居り、勞務管理上一種の皆勤獎勵と看做し得る場合が多いやうである。

三、必ずしも休養保健の趣旨に出でたものではないが、下記の如き特殊の場合に特定日數の繼續した有給休暇を支給することは一般的慣例であつて、是れ蓋し我國特殊の社會慣習乃至家族制度の所産として發達した制度と看做すことが出來よう。即ち忌引、軍事應召、展墓、歸省、結婚等の際に事業主がその都度支給する休暇がそれである。

四、右述の場合以外普通の定休日(例之日曜、祭日、年末年始、藪入り等)に日給の全額又は半額を支給する例も尠くないのであつて、此の點は歐米と著しく異なる特長と見るべきであらう。

猶本問題に關する營業者の意見は、參考のため卷末に摘録することにした。

### 休日及休暇に関する調査事項

四

- 一、御社々規、就業規則又は慣例に依る休日を記入して下さい
- 二、右の休日以外に有給の休暇を支給されますか
- 三、若し支給せられるとすればそれは職員及勞務者の双方又は一方のみに適用されますか
- 四、有給休暇日数は一年(又は幾月)に付幾日でありますか
  - (イ) 資格又は地位
  - (ロ) 勤続年限の長短
  - (ハ) 皆勤又は缺勤日數に依つて休暇日數に如何なる差異がありますか
- 五、有給休暇を與ふる條件として勤続年限を考慮せられますか、若し考慮せられるとすれば何年以上から與へられますか
- 六、有給休暇支給の時期に關して例之暑中、業務の閑散期其他何等かの制限がありますか
- 七、有給休暇は繼續してか又は分割して支給せられますか
- 八、休暇中の給與は如何なる方法で計算せられますか、特に日給者及出來高給者の場合には其の計算を如何にせられますか
- 九、病氣及事故缺勤の有給休暇への振替を認められますか、之には何等かの制限がありますか

十、無給の休暇を支給せらるゝことがありますか、若しありとすれば如何なる場合に如何なる條件で支給せられますか

十一、有給休暇に關する御意見又は御經驗を承り度し

(イ) 本邦に於て有給休暇の普及を望ましいと考へられますか、若し然りとすれば一年を通じて幾日位を適當と考へられますか、又それには前數項に準じて何等かの條件を必要と考へられますか

(ロ) 本邦の實際として有給休暇の實施が困難又は不可とすればそれは主として如何なる事由に依るものと考へられますか

### 第二章 休日 制

休日制に關しては、各産業會社に於ける社規、就業規則及慣例に依る休日について集計した。即ち左表の如くである。

休 日 調

休日別	産業別				計	國祭日 全部	年末年始 四日乃至五日 六日乃至七日	地方的慣習
	工業	鑛業	商業	合計				
月一回	三	一	一	三	九二			
月二回	七八	三		八一	九二			
月三回	一三	一	一	一七	九二			
月四回(又は週休)	一六五	二九	三一	二二五	九二			
不詳	四	一	一	四	九二			
計	二六三	三二	三五	三三〇	九二			

會社記念日	不詳
五五	三一
三	四
五	八
六三	四三

註(一) 本表は回答二百五十四會社に實施されてゐる休日制を日數別に分類したものである。概して工業方面では同一會社にあつても本店、支店、營業所、事業所の異なるに依り、又は職員、勞務者に依り休日制を異にするものが多い。従つて本表に於ては會社別に依る表示は困難であるから、制度別に依つたものである。

(二) 國祭日：四方拜、元始祭、新年宴會、紀元節、春季皇靈祭、神武天皇祭、天長節、秋季皇靈祭、神嘗祭、明治節、新嘗祭、大正天皇祭。

(三) 地方的慣習：社寺祭禮、盂蘭盆、藪入等を含む、之に該當する休日の日數は通算して大體四、五日程度である。

毎月の定休日に付ては、工業、鑛業、商業を通じて月四回即ち大體週休制又は之に準ずるものと看做さるゝものが大部分を占め、之に次いで工業の月二回及月三回のものである。月二回のものに在りては一日・十五日、又は第一・第三日曜日を以て休日とするものが通例である。

毎月の定休日以外の休日に付ては一般に國祭日、年末・年始等を休ませるものが多く、次いで會社記念日を休日とし又は慰安會に充てるとか、社寺祭禮、盂蘭盆等に休ませる地方的慣習に依る休日が擧げられる。是等休日の日數に付ては概して事業所は事務所に比較して少い。例へば國祭日が制限されて三大節のみの休日となるが如くである。然し工場、鑛山の現場事業所に於ては藪入、祭禮を休日

とする慣例が多い。

猶休日中の給與に關しては、日給者に對して手當を給與してゐる事例がある。その一として祝祭日（年末・年始、三大節、お盆、會社記念日等）には日給の半額或は全額、又は酒肴料を給與するものが尠くない。若干の事例を挙げれば左の如くである。

有給休日に關する事例

某麥酒會社

毎日曜日、四大節、年始等にして日給の半額を支給す。

某製粉會社

(一) 定例休業日 日給額の四分の一

(二) 特別休業日 日給全額

(註) 定例休業日 毎日曜日

特別休業日 年末・年始、三大節、喪入、創立記念日。

某製糖會社

(一) 特定休日には常備現業員に日給全額を臨時現業員には同半額を支給す

(二) 定休日には常備現業員に對してのみ日給半額を支給す

(三) 休日の前後を通じて缺勤したる者には休日の給料を支給せず。

(註) 特定休日 年末・年始、三大節。

定休日 非製糖期に於ける日曜日及女工に限り製糖期中毎月日曜日の中二回但業務の繁閑に依り工場法規の範圍内に於て變更することあるべし。

第三章 有給休暇制

(一) 支給状態

有給休暇制に關しては、左表の如く、總回答數二百五十四會社の内之を有するもの二百五會社であつて、全體の約八割に當る。之を被備者別に付てみると、職員に支給するものは百九十六社で大半を占め、勞務者に支給するものは八十五社であつた。

産業別に依る有給休暇支給状態調

産業別	總數	總回答數に對する割合	工業	工業に對する割合	鑛業	鑛業に對する割合	商業	商業に對する割合
回 答 數	二五四社	一〇〇%	一九二社	一〇〇%	二五社	一〇〇%	三七社	一〇〇%
支給せざるもの	四九	一九	四二	二二	三	一二	四	一一



支給するもの	二〇五	八一	一五〇	七八	二二二	八八	三三三	八九
右 職員に支給するもの	一九六	七七	一四二	七三	二二二	八八	三三三	八九
内の 勞務者に支給するもの	八五	三四	五四	二八	一	四	四	一

一〇

(二) 休暇日數

休暇日數に關して、前記休暇を支給する二百五會社の有給休暇制度に付てみるに、休暇を支給するに當つて被傭者の資格地位、勤続年限の長短及び皆勤又は缺勤日數等を考慮して休暇日數に差異を附するものと、是等の條件なく職員又は勞務者に大別し其の各に劃一無差別に一定日數を支給するものがある。以下各項目に分つて日數を掲げてみよう。

(一) 勤続年限、資格地位等に依り差別を設けざるもの

大部分の會社は職員又は勞務者の夫々に對し、勤続年限、資格地位等に差別なく一定日數の有給休暇を支給してゐる。即ち斯る事例は支給會社の約六割であつた。大體左表に示す如く、職員に在りては最少一日より最高三十四日であり、勞務者に在りては最少一日より最高十二日である。その平均に付て見れば工業職員九・三日同勞務者四日、鑛業職員十二日同勞務者三日、商業被傭者九・四日であ

つて、大體職員の十日、勞務者の三日と云ふ事例が最も多い。即ち左表の如くである。

休暇日數	被傭者別		業		商	
	職員	勞務者	職員	勞務者	職員	勞務者
一日乃至三日	一〇	一四	一	一	一	一
四日乃至六日	一二	一三	一	一	一	一
七日(一週間)	一七	一	二	一	一	一
八日乃至十三日	二六	七	二	一	一	一
十四日(二週間)	九	一	三	一	一	一
十五日以上	五	一	一	一	一	一
計	七九	三五	八	一	一〇	一〇

(二) 資格地位に依り差別あるもの

被傭者の資格地位に依り等級を分ち日數に差異を附して休暇を支給する事例は支給會社の約三割あつた。斯る事例の大部分は職員に對して二等級別或は三等級別に分けてゐるが、勞務者に對しては斯る例は極めて少い。

各等級別に依り休暇を支給する主なる事例を摘記すれば左の如くである。

A、二等級別

〔工 業〕	
(イ) 某紡績會社 社員	十日 準社員 六日
(ロ) 某金屬品製造所 職員〔定例休暇十五日 暑中休暇五日〕	補助職員〔定例休暇 七日 準職員〔暑中休暇 五日〕
(ハ) 某金屬品製造所 勞務者(役付者)	七日 同(役付待遇者)五日(一般勞務者には年五日の無給休暇あり)
(ニ) 某造船所 月給者	十四日 日給者 七日
〔鑛 業〕	
(イ) 某鑛業所 上級職員(使用人)廿一日	下級職員〔雇員〕〔見習員〕 十四日
(ロ) 某鑛業會社 社員	十二日 雇員 六日
〔商 業〕	
(イ) 某商會社 正員	十四日 準員 十日
(ロ) 某銀行 使用人〔事務見習員〕十四日以内	小使〔臨時雇〕 七日以内
(ハ) 某百貨店 月給者	十二日 日給者 六日

B、三等級別

〔工 業〕	
(イ) 某染料製造會社 主事〔技師〕	十五日 技書〔手記〕 十日 雇手〔工手〕 五日
(ロ) 某電鐵會社 書記〔技手以上〕	七日 技書〔手記〕 六日 雇手〔工手〕 五日
(ハ) 某毛織會社 職員	四日 見習 三日 備員 二日
〔鑛 業〕	
(イ) 某炭礦會社礦業所 職員	十八日 補助職員 十日 準職員 九日
(ロ) 某炭礦會社 職員	十四日 雇員〔月給者〕 六日 雇員〔日給者〕 五日
〔商 業〕	
(イ) 某商會社 使用人	十四日 雇員 十日 備人 七日
(ロ) 某銀行 正員	十四日 準員 十日 給仕〔電話交換手〕 七日

\*1 現場被備者に限り倍數となすことを得。  
\*2 前々年迄に入社したる者に支給する臨時休暇と暑中休暇、但し給仕、電話交換手には暑中休暇のみ。

(三) 勤続年限の長短に依り差別を設くるもの

被備者の勤続年限の長短に依り日數に差異を附して休暇を支給する事例は極めて少く七社（内工業六社、商業一社）あるのみである。左に主なるものを掲ぐ。

〔工業〕

(イ) 某人絹工場（勞務者のみ）

八年以上勤続	五日
五年以上八年未満勤続	四日
一年以上五年未満勤続	三日
一年以上勤続	二日

(ロ) 某印刷會社

十年以上勤続	(職員) 十日	(勞務者) 七日
五年以上勤続	七日	五日
一年以上勤続	五日	三日

〔商業〕

某證券投資會社

一年以上勤続	七日
三年以上勤続	十四日

(四) 皆勤又は缺勤日數に依り差別を設くるもの

被備者の皆勤又は缺勤日數に依り日數に差異を附して休暇を支給する事例は二十三社（内工業十四社、鑛業五社、商業四社）あつて、回答全體の一割に充たない少數である。左に主なるものを掲ぐれば、

〔工業〕

(イ) 某印刷會社

有給休暇は一年に付月給者五日、日給者二日乃至三日なる規定に於て前年六月以降忌引、簡閱點呼、徴兵検査以外の事故缺勤五日毎に休暇一日を減ず。

(ロ) 某陶器會社

休暇を一年に付月給従業員六日、同待遇者三日支給する外に、月給従業員にして五ヶ年以上の皆勤者に對し左の特別休暇を與ふ。

五、六、七年皆勤者	特別休暇二日
八、九、十年皆勤者	特別休暇三日

十年以上皆勤者

特別休暇四日

(ハ) 某製薬工場

前年度の欠勤日数を當年度休暇日数より控除す。

(ニ) 某電気軌道會社

現業員にして連続六ヶ月間を通じて欠勤又は處分を受けたる事なき者には四日の休暇を與ふ、但し欠勤日に付休暇二日を除去す。

(ホ) 某電気軌道會社

電車課備員に限り一ヶ年皆勤者には休暇券(有給)二日乃至三日を附與し爾後一ヶ年を増す毎に一日を増加す。

〔鑛業〕

(イ) 某鑛業會社

前年中の欠勤日数が職員十四日、準職員十二日迄なるときは休暇日数(一年に付十四日)に影響なく、右を越ゆる欠勤日数十日に付休暇各一日を減す。

(ロ) 某鑛業所

一、休暇日数は前年中の欠勤の有無及其多少に従ひ左表の日数を限度として之を決定す。

月給七〇圓以上の者	月給七〇圓未満の者	日給者
前年中欠勤日数	前年中欠勤日数	前年中欠勤日数
休暇日数	休暇日数	休暇日数
〇―一五	〇―一〇	〇―一八
一六―三五	一一―三〇	九―二五
三六―六五	三二―五〇	二六―四〇
六六―九五	五一―七〇	四一―五五
九六―一二五	七一―一〇〇	五六以上
一二六―一五〇	一〇一以上	〇
一五一以上	〇	〇

二、前年中採用の者に對し支給する休暇日数は左表の日数を限度として之を決定す。

區別	月給七〇圓以上の者	月給七〇圓未満者	日給者
前年中欠勤日数	前年中欠勤日数	前年中欠勤日数	前年中欠勤日数
自一月至四月	自一〇至三〇	自二〇至四〇	自一〇至三〇
五月及六月	自一〇至三〇	自二〇至四〇	自一〇至三〇
自一月至四月	自一〇至三〇	自二〇至四〇	自一〇至三〇
五月及六月	自一〇至三〇	自二〇至四〇	自一〇至三〇



七月及八月	六	四	二	〇			三	一	〇			一	〇	
-------	---	---	---	---	--	--	---	---	---	--	--	---	---	--

〔商 業〕

(イ) 某生命保險會社

毎月初より繼續ニヶ月間に於て缺勤、遅刻、早退等皆無の者に對し其都度休暇一日を附與するが故に一年間何等右の如き事故なきときは六日間の休暇あり。

(ロ) 某 銀 行

(甲表) 前々年迄に入社したる者に對する隨時休暇日數表 (職員)

(備考) 正員及準員を總稱して職員とす。

前年中缺勤日數	正 員		準 員	
	休 暇 日 數	前年中缺勤日數	休 暇 日 數	前年中缺勤日數
〇—一五	一四	〇—一〇	一〇	一〇
一六—三五	一三	一一—三〇	一三	三〇
三六—六五	一一	三一—五〇	一一	五〇
六六—九五	九	五一—七〇	五	七〇

九六—一二五	〇 三 六	七一—一〇〇	〇 三
一二六—一五〇		一〇一以上	
一五一以上			

(乙表) 前年入社したる者に對する隨時休暇日數表 (職員)

但し九月以後入社の者は無資格

缺勤日數	入社の月	正 員		
		四月以前	五月及六月	七月及八月
〇—一〇		〇	〇	〇
一一—三〇		八	六	六
三一—五〇		六	四	四
五一—七〇		四	二	二
七一—九〇		二	〇	〇
九一以上		〇	〇	〇

出勤日数	入社の月	標準員		
		四月以前	五月及六月	七月及八月
〇―七		七	五	三
八―二〇		五	三	一
二―一四〇		三	一	〇
四―一六〇		一	〇	〇
六一以上		〇	〇	〇

(三) 支給条件としての勤続年限

有給休暇の支給条件としての勤続年限に付ては、二百五會社からの回答に付て見ると、何等規定なきものは百十九社(五八%)、規定あるものは八十六社(四二%)である。いま規定あるものに付てみれば先づ「就職満一年以上」が五十六社にて最も多く、次いで「就職三ヶ月以上」「就職翌年以後」である。極めて稀ではあるが、二年乃至五年程度の勤続年限を規定する事例もある。猶「就職満一年以上」の五十六社中には就職一年未滿の者のために特に規定(例「休暇日数は正規の半數又は就職月割

遞減數)を設くるものがある。

(勤続年限規定の有無)	(工業)	(鑛業)	(商業)	(計)	(割合)
勤続年限を規定せざるもの	八八 <sub>社</sub>	一五 <sub>社</sub>	一六	一一九 <sub>社</sub>	五八%
勤続年限を規定するもの	六二	七	一七	八六	四二
就職三ヶ月以上	一四	一	四	一八	九
就職滿一年以上	四〇	六	一〇	五六	二七
就職の翌年以後	八	一	三	一二	六

勤続年限に關する規定上職員及勞務者に付ての差別は概して無い様であるが、業態に依つては次の如き差別がある。例へば、(一)某印刷會社に於て職員は一年以上なれども勞務者は二年以上、(二)某電鐵會社に於て職員は六ヶ月以上なれども勞務者には制限なく、(三)某鑛業會社に於て職員は就職一年未滿なる時正規休暇日數より遞減せられたる休暇があるも勞務者は一年以上に非ざれば休暇支給せられずといふが如くである。又休暇の性質上勤続年限に付差別を設けたる規定(例「暑中休暇は入社

(四) 休暇の時期

休暇の時期に關しては、回答中確然と時期を指定するものが少い。大部分は「業務に差支へなき時」「業務閑散期」又は「時期に規定なし」と云ふのであつて、會社業務上の都合又は本人の希望に依つて特に時期を定めず適時休暇を支給するものゝやうである。反之時期を特定するものに在つては「夏期支給」が多く（回答の約二割五分）、殆ど全部が之ではあるが、他に冬期及び各會社に於ける個々の指定時期等がある。猶時期を特定せざるものゝ中にも、（一）會社の許諾、（二）休暇の繼續又は分割、（三）交代又は一齊支給に就て條件を附けてゐるものがある。

#### （五） 休暇の繼續及び分割

休暇の繼續又は分割支給に付ては特に定めなく任意支給するといふものが頗る多い。分割支給の場合には日數或は支給條件に依つて分割の回數に制限がある。分割回數は先づ多くて五回で、三回のものが普通である。猶分割支給の中には次の如く規定されてゐるものもある。（一）一年分の休暇日數中或る一定日數に限り繼續、其他は任意支給、（二）一年分の休暇を折半して各半期毎に夫々任意に休ませるもの等である。

繼續支給に關する事例は少いが、通常繼續支給される暑中休暇の日數に付てみれば、職員は七日以内、勞務者は四日以内であつて、他に勞務者に對して精勤賞の意味を以て特に繼續支給する休暇があるが、この日數は三日以内である。

猶繼續支給の條件として掲げられた主なる事例を見ると、（一）成るべく長期に亘らぬこと、（二）交代なること等である。

#### （六） 休暇中に於ける給與

休暇中の給與に關しては、工業六社を除く外、各會社は悉く職員及勞務者双方に對して出勤同様の取扱をなすといふ回答である。即ち月給者には勿論月給の定額、日給者には日給の定額を支給すると云ふが如くである。其他事例は極く少數であるが、時間給者には一定時間勤務（例 $\parallel$ 十時間）と看做される定額、出來高給者又は請負給者には平均日收額等の如く休暇當日の給與に相當する計算を以て支給するものがある。

又前記六社の休暇中に於ける給與額は、悉く日給半額給與であつて、うち一社は勞務者の場合、他の五社は職員の場合である。

#### （七） 休暇の振替

病氣及事故缺勤の有給休暇への振替を認むるか否かに關しては大體左の如くである。

	(工業)	(鑛業)	(商業)	(計)	(割合)
振替を認むるもの	一〇九 <sub>社</sub>	一六 <sub>社</sub>	一九 <sub>社</sub>	一四四 <sub>社</sub>	七四 <sub>%</sub>
振替を認めざるもの	三二	五	一三	五〇	二六

右「振替を認むるもの」の中には特に制限を附したものがあつた。例へば、(一)振替を望む者は會社の許諾を得ること、(二)缺勤届を要すること、(三)缺勤日前後に連続して休暇を取らざること、(四)振替時期及日數に付ての制限等である。

又「振替を認めざるもの」の理由としては、(一)休暇支給の時期が一定又は一齊なるため、(二)休暇日數が皆勤又は缺勤日數の多寡に由り定まるため、(三)休暇支給の條件が繼續的であるため、(四)豫め休暇支給の願出を要するため等である。

猶右に關聯して回答中には、振替を認め且つ缺勤日數だけ休暇を減ずるが此場合は日給を支給しないといふもの、又休暇を取らず或は缺勤(振替し得る)しない者のために之に代はる精(皆)勤賞を給與するといふ事例もある。

#### 第四章 無給休暇制

無給休暇を與へるものは二百五十四會社の内十五社(工業十二社、鑛業二社、商業一社)であつた。是れは主として勞務者に付てゝあるが、休暇日數は大體一年に付七日、五日、四日或は二日位で、特に日數の多いものでは、作業其他の關係より染織工業に於て一年を通じ約一ヶ月、或は一ヶ月に付二日位、又特別工業に於て十日乃至二十四日位休ませるものがある。

支給條件の主なるものとして、(一)既往何年以上勤続の者、(二)一年間何日以上缺勤なき者、(三)一齊又は交代にて、(四)作業に差支へなき時等が擧げられ、特に休暇に付ては出勤と看做し皆勤賞受與の資格に影響なきことを規定してゐる。

#### 第五章 有給休暇制に關する各當業者の意見並經驗

有給休暇制に關する各當業者の意見又は經驗に付て多數の回答を得たので、左に之を掲載して參考に供しよう。

(問一)——本邦に於て有給休暇制の普及を望ましいと考へられますか、若し然りとすれば一年を通じ幾日位を適當と考へられますか、又それには前數項に準じて何等かの條件を必要と考へられますか。



某機械製造會社—日曜休業の勵行、作業の繁閑、作業の性質、作業場の關係、作業時間、所在地の關係等にて一概に一律に決定し難し。又保健上、恩惠的何れの見地に依るも異なるべし。

某機械製造會社—休暇を受くる者の實數は年に依り多少の増減あるも大體全職工數の四割内外に當る（有給休暇は豫めの申出に依り支給す）。其の他は休暇を抛棄す。

某セメント會社—従業員の能率増進、健康保持の見地より有給休暇制は有効なりと思ふ。

銀行、取引所、保險會社等に於て既に實施されつゝある土曜半休制に付ては將來一般商事會社中之に倣ふもの増加すべし。

某陶器會社—有給無給に拘らず、教養ある者に對しては、一年十日位の休養安息は望まじきことなり。

然れども教養なき者に休日と與へることは飲み食ひ、ごろごろして寧ろ有害なるべし。學生の外は正月三日間の休みさへ持ちあぐむ者が十中八九なる事の經驗をも參照されたし。

某製油會社—勞務者に有給休暇制を施く事は重要な問題にして、或程度迄は必要とするも現在の如く人員を非常に切詰つゝある際、勞務者自身が仕事そのものを非常に理解せざる限り唯無關心に休暇を與ふる事は作業上甚だ支障を及ぼす事となり延ては生産能率上不利益となる。因つて在職年限

と一ヶ年精勤其他四圍の事情を併用して勞務者の權利とせず事業主の意により出来る丈公平に出來得る丈多くの日數を與へる様仕事及人員を繰合せより外目下の處術なしと思ふ。

某雜工業會社—職員（月給者）勞務者（日給者）の待遇上の區別の緩和を計る爲め、勞務日給者にも有給休暇を或る程度まで支給する必要ありと認む。

某鐵道會社—勤務を精勵する意味に於て一年を通じ五日以内位を適當と考ふ。

某電力會社—工場法適用を受くる程度の規模のものに在りては困難の問題を離れ寧ろ當然附與すべきものと考ふ。

某通運會社—有給休暇制の普及は望まじきことと信ず。當社の經驗に徴すれば、現在の制度（社員七日、雇員五日）を以て適當と考ふ。又休暇に對しては何等制限を加へ居らざるを以て、是又待遇上理想的のものと考ふ。

有給休暇制は従業員待遇上又事業能率増進上必要と考ふ。従つて如何なる事業に於ても有給休暇制の實施は困難又は不可とは思考せず。

## 鑛業

某炭礦會社—當社に於ては就職後滿一年を経過したる職員に對し一年に付二週間の有給休暇を支給

す。從來の經驗に依れば此の程度の有給休暇の普及は望まじきものにして、休暇日数は大體に於て二週間程度を適當と考ふ。休暇の時期、最低勤続年限、業務の勤惰等の條件を附する必要ありと考ふ。

某炭礦會社—有給休暇制の普及は職員に限る程度に於て望まし。

某鑛業會社—總て營利會社に於ては被傭者の勤怠は直ちに作業能率に影響するものなり。苟くも操業日には全員出勤し緊張精勵すること望ましく、之に對し其勞を搞ふ意味に於て各社が少く共職員級の者に對しては休暇制を設けること又當然と言ひ得べく、此場合の年間給與日数は各社共其作業の種類、勤務時間、休業日數等に依り異なるを以て一様には論ぜざるも大體七日乃至一〇日を限度として支給可然かと思はる。

商 業

某銀行—當行多年の經驗に徴するに有給休暇は健康保持の爲め極めて有益なる効果を齎しつつある現狀よりして、是非とも之が普及を希望して止まざるものなり。而して職員（事務員）には一ヶ年を通じ二週間内外、雇員（給仕、小使等）には五日間内外を以て適當なりと信ず。

（問二）—本邦の實際として有給休暇制の實施が困難又は不可とすればそれは主として如何なる事由に依るものと考へられますか。

工 業

某紡績會社—現在の所人員に餘裕なし一人の休暇は他人に迷惑を及ぼす斯る意味にて實施困難なり。此を償ふ意味に於ては皆勤賞與適當なるべし。

某紡績會社—俸給被傭者を除きては一般的には有給休暇制普及の必要を認めず。蓋し筋肉労働者にありても工場法規定の休日をして休養の目的を達し得べく且つ日給制併用の所以亦茲に存すべし。

某船渠會社—我産業界の現狀よりして有給休暇制を實施し得るものは極僅少にして大多數は經營上の問題より不可能なり。

某化學工業會社—實施困難は生産品の作業工程上連繫を要するものと、豫備人員の少さと、生活程度に基く現諸慣例が未だ打破し得るに至らざる故と信ず。蓋し生活程度の向上により自ら改廢ありと信ず。

某化學工業會社—有給休暇制の實施が不可なる理由は發見に苦むところなり。實施の困難は結局節約主義の基因に外ならずと思はる。

某雜工業會社—世界を擧げて國家經濟主義或は統制經濟主義を強化しつつある場合本邦特有の社會慣習國民性及傳統の爲めに西洋流勞働立法を日本に順應せしむるには尙考慮の餘地あり。殊に貿易に

對し高關稅等我國は幾多の重大なる外部的障礙に直面し居る際現在の休日以上に尙有給休暇制を實施するが如きは徒らに生産經費を増加せしむるを以て産業伸展上不可なりと思考す。

某雜工業會社—實施は月給者の外困難なり、日給者には望まず。(事由)日給者の給料一日平均額は月給者より割高なり。又殘務者には殘務手當を支給しつゝある以上日給なるものは出勤に依りて効果を發揮するものなるを以て有給休暇を與ふるは適當ならず。

#### 鑛業

某炭礦會社—有給休暇を勞務者にも支給するは望まじきことなるも、現在の狀態に於ては業務の繁閑に應じ事業上故障を生ぜざる程度の圓滑なる實行は期待し得ざるべく、從て事業運営上の齟齬を來す虞ありと思考す。

某炭礦會社—勞務者多數を使用する事業の性質上諸種の關係上直ちに勞務者に對する有給休暇制採用は困難なり。

#### 商業

某生命保險會社—一般個人商店の雇傭關係改善を急務とす。

某銀行—未だ有給休暇制の定めなき大會社、大規模の個人企業又は中位の會社及企業に、之が實施を

促進することは敢て困難ならざるべきも、小企業其他の團體に迄之を普及せしむることは現在の處不可能なりと考へらる。

以上

#### ◇勞務懇談會(鑛山側)の意見

勞務者慰勞休暇制は勞務管理の理想としてはかかる制度の存在普及を望ましとするも本邦に於ては慰勞休暇制の實施以前に實情に即して爲すべき施設甚だ多きに拘はらず卒然として本制度を採用することは宛も童子に大學の道を説くが如く餘りに飛躍的に過ぐるの感あり、殊に此の感を深からしむる事由として左の諸點をも掲げ得べし。

(イ) 歐洲の慰勞休暇制々定の事由には其の地理、風土、生活狀態の關係よりして國民保健を考慮せる結果と推定せらるる節多し本邦の氣候、風土、生活狀態よりすれば歐洲の夫れの如く慰勞休暇をまで與へて國民保健を考慮せざるべからざる程其の必要切實ならざること。

(ロ) 職員級に與へられ居る慰勞休暇の利用実績を見るに多くは之を利用せざるか、利用するも亦保健、慰安等の所期の目的に副はんとするもの尠く、病休、事故缺勤等に振替使用する狀態

なり、文化生活の程度稍々向上せる職員級にして然り、況んや勞務者、殊に鑛山地帯に於ては其の教養、文化、社會施設等の點より見て假令之を與へらるるも其の利用實績の低下は思ひ半ばに過ぐるべし。

- (ハ) 今日の勞務者の生活状態を見るに有給休暇制の制定を欲求する程に凡ての訓練が向上し居る譯でなく、勞働爭議の要求事項等の中にも本制度制定を要求せる事例を耳にせざる程度なり。
- (ニ) 本制度實施の曉には此のみに對する事業主の經濟的負擔の過重は勿論延いては此觀念が定休、祭日等の有給制をも馴致するに至るべきを以てコストの増嵩と共に一面勤勞精神の弛緩を招來して日本勞務者の優秀なる素質を蝕まるるに至らんかを虞ること。

### ◇第十九回國際勞働總會議題(有給休暇制)に對する

#### 本聯合會の意見

(昭和十年四月十二日全產聯常任委員會決議)

本件は被備者に對し公休日及病氣缺勤等以外に相當日數の有給休暇を與ふる目的を以て勸告又は條約案を採擇せむとするものなるが、元來休日及休暇制の如きは各國夫々氣候、風土乃至社會事情及慣

習の異なるものあり、加之一國內に於ても地方的事情、産業の規模及種類等に應じ一律に規律し得べき性質のものに非ざるを以て、之を法的に規整する爲勸告又は條約案を採擇せむとするが如きことに對しては遺憾乍ら賛意を表し難し。

聯合會設立ノ趣意

産業ノ振興ハ實ニ諸般國策ノ根幹ト爲ルヘキニ拘ラス時務動モスレハ之ヲ閉却シテ論議セラレ加之矯激ナル勞働並ニ社會運動力産業ヲ破壞シ國家ノ進運ヲ阻害スルノ虞漸次大ナラムトシツツアルハ齊シク憂慮ニ堪ヘサル所ナリトス此ノ秋ニ當リ全國ノ産業團體ノ緊密ナル聯繫ヲ保チ社會及政治ノ推移ニ注視シテ平素ノ對策ヲ講究スルト共ニ産業經濟上共通ノ重要問題ニ付テハ共同ノ調査審議ヲ行ヒ之ニ關スル意見ヲ發表シテ輿論ヲ喚起シ且其ノ實現ヲ圖ルハ刻下ノ急務ナリト信ス故上ノ情勢ニ鑑ミル所アリ本年二月労働組合法案對策協議ノ爲東京市ニ於テ開催セラレタル全國産業團體聯合協議會ニ於ケル全會一致ノ決議ニ基キ茲ニ關東、關西、中部、西部、北部ノ諸地方ニ各産業團體聯合會ヲ設立シ此ノ五地方聯合會ハ更ニ聯合シテ全國産業團體聯合會ヲ組織シ以テ其ノ目的ノ貫徹ヲ期シ邦家産業ノ發展ニ寄與セムトス

昭和六年五月

全國産業團體聯合會規約

- 第一條 本會ヲ全國産業團體聯合會ト稱シ事務局ヲ東京市ニ置ク
- 第二條 本會ハ左ノ地方聯合會ヲ以テ之ヲ組織ス
  - 關東産業團體聯合會 關西産業團體聯合會 中部産業團體聯合會
  - 西部産業團體聯合會 北部産業團體聯合會
- 第三條 本會ハ全國ノ産業團體ニ共通ナル産業經濟上ノ重要問題ヲ研究審議シ並ニ之ニ關スル意見ノ發表及實現ヲ期スルヲ以テ目的トス
- 第四條 本會ノ重要事項ハ總會ニ於テ之ヲ決ス
  - 總會ハ地方聯合會ノ選出スル代表ヲ以テ之ヲ組織ス
  - 總會ハ常任委員會ノ決議ニ依リ會長之ヲ召集ス
- 第五條 本會ニ常任委員若干名ヲ置ク
- 第六條 常任委員ハ總會ニ於テ之ヲ選舉シ其ノ任期ヲ一年トス
- 第七條 常任委員會ハ總會ノ決議又ハ其ノ委任ニ基キ會務ヲ處理ス
- 第八條 常任委員ノ互選ヲ以テ會長一

名ヲ定ム

- 會長ハ本會ヲ代表シ常任委員會及總會ノ議長トナル
- 會長事故アルトキハ他ノ常任委員之ヲ代理ス
- 本會ニ顧問若干名ヲ置キ總會ノ決議ニ依リ之ヲ推薦ス
- 第七條 本會ニ理事若干名(内二名以內)ヲ常務理事トス(一)ヲ置キ常任委員會ノ議ヲ經テ會長之ヲ任免又ハ囑託ス
- 理事ハ常任委員會ノ指揮ヲ承ケ會務ニ從事シ事務局ヲ掌理ス
- 第八條 本會ノ經費ハ地方聯合會ノ分擔金及寄附金ヲ以テ之ヲ支辨ス
- 第九條 本規約ノ變更ハ總會ノ決議ヲ經ルコトヲ要ス

附 則

第二條ノ地方聯合會ノ組織成立セルトキハ創立協議會ノ決議ヲ以テ創立總會ノ決議トス  
創立當初ノ會長顧問及常任委員ハ創立協議會ニ於テ之ヲ推薦ス

全國產業團體聯合會役員

會長 男爵 大橋新太郎  
 顧問 藤久文  
 同 賀長文  
 同 賀長文

常任委員

井上敬次郎 (關東)  
 磯村三太郎  
 橋本圭三郎  
 大川平三郎  
 谷口守雄  
 中井正吉  
 中川萬吉  
 藤原久次郎  
 近藤賢二  
 三波孝四郎  
 斯波孝四郎 (關西)  
 小畑源太郎  
 大畑源太郎  
 川西兵衛郎  
 金又兵衛郎  
 塚又兵衛郎  
 山口敬二  
 山八右

安宅彌吉  
 森平兵衛  
 伊藤次郎 (中衛門)  
 大隈清一  
 藍川清成 (會野)  
 三輪常次郎 (西衛門)  
 石橋德太郎  
 渡邊次郎  
 村上巧兒  
 松本健太郎 (北衛門)  
 大瀧甚太郎  
 平塚直治  
 井上登太郎  
 池上榮治  
 小笠原榮治  
 渡邊正太郎  
 寬正太郎  
 竹見萬治  
 吉田實亮  
 武田實亮  
 氏外次郎  
 小出外次郎  
 三浦繁治  
 森口繁治  
 須崎利治  
 高洲鐵一郎  
 岩田彦二  
 岩田義彦  
 長藤理三  
 加藤野三  
 吉野瑞夫  
 竹野瑞夫  
 武田實亮  
 氏外次郎  
 小出外次郎  
 三浦繁治  
 森口繁治  
 須崎利治

全國產業團體聯合會事務局

東京市麹町區丸ノ内一ノ二 日本工業俱樂部ビル内

(電話丸ノ内〇六二四番 振替東京七四七三四番)

地方産業團體聯合會事務所

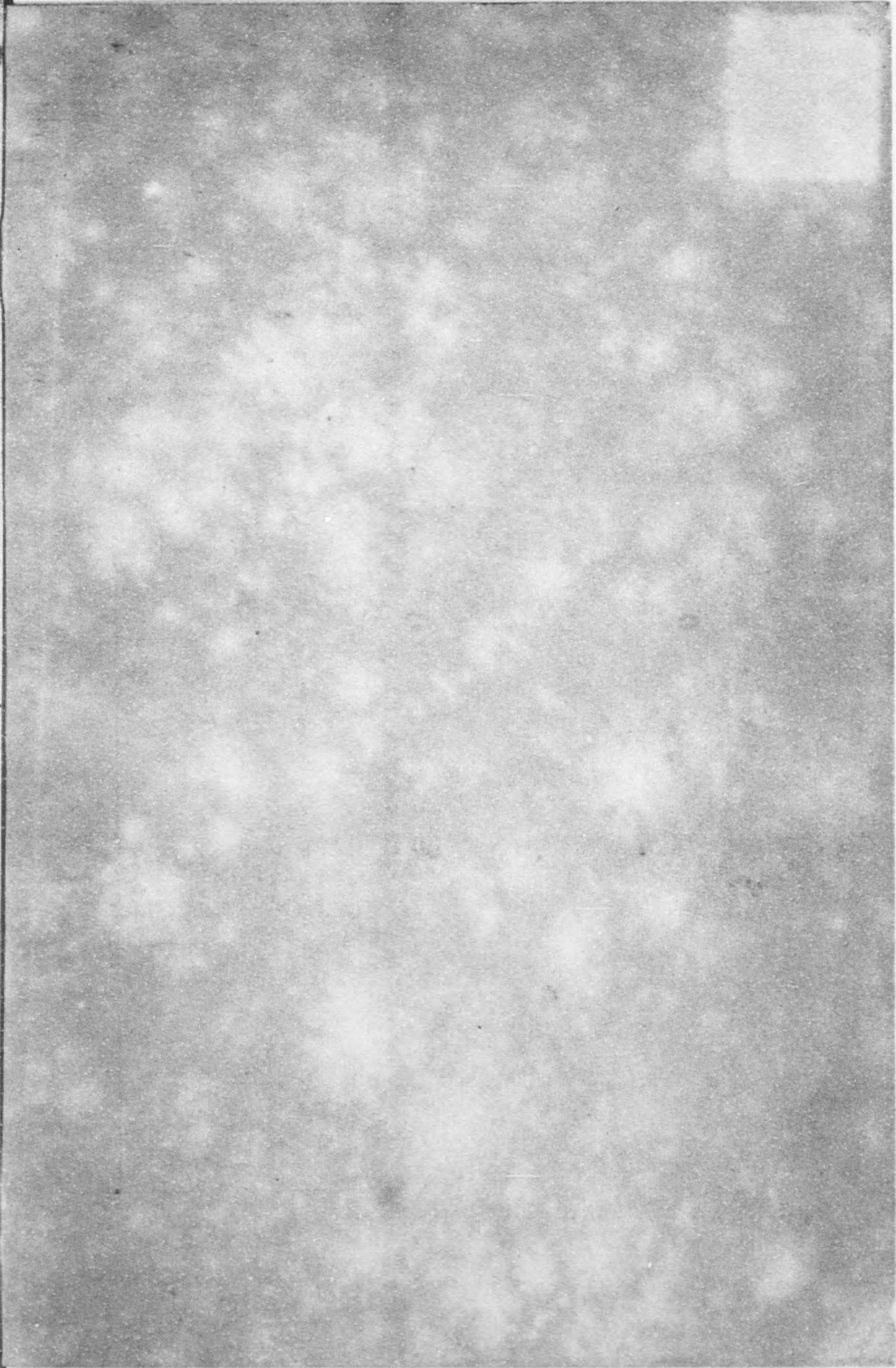
關東産業團體聯合會 東京市麹町區丸ノ内一ノ二 日本工業俱樂部ビル内  
 關西産業團體聯合會 大阪市西區土佐堀通一 大同ビル内  
 中部産業團體聯合會 名古屋市中區大池町 名古屋商工會議所内  
 西部産業團體聯合會 瀨岡市西中洲町 博多商工會議所内  
 北部産業團體聯合會 札幌市北一條西四ノ一 札幌商工會議所内

昭和十一年三月十四日印刷納本  
 昭和十一年三月十八日發行

(非賣品)

編輯兼發行人 秋山斧助  
 印刷所 松井方利  
 發行所 東京印刷株式會社  
 全國產業團體聯合會事務局

372  
576



終

