

第三十四回国会 社会労働委員会 議 録 第二十九号

昭和三十五年四月十四日(木曜日)

午前十一時二十五分開議

出席委員

委員長 永山 忠則君

理事大石 武一君 理事田中 正巳君

理事八田 貞義君 理事滝井 義高君

理事八木 一男君 理事堤 ツルヨ君

池田 清志君 加藤鐵五郎君

川崎 秀二君 齋藤 邦吉君

早川 崇君 古川 文吉君

柳谷清三郎君 赤松 勇君

伊藤よし子君 大原 亨君

河野 正君 五島 虎雄君

中村 英男君 本島百合子君

出席國務大臣

労働 大臣 松野 頼三君

出席政府委員

労働政務次官 赤澤 正道君

労働事務官 堀 秀夫君

(職業安定局長)

委員外の出席者

労働事務官 辻 英雄君

(労政局労働法 辻 英雄君

規課長)

専門 員 川井 章知君

四月十四日

委員多賀谷眞松君辞任につき、その

補欠として河野正君が議長の名で

委員に選任された。

四月十三日

母子福祉資金の貸付等に関する法律

の一部を改正する法律案(内閣提出

第一二〇号)(予

同日

医療施設不燃化等の建築費助成に関

第一類第七号 社会労働委員会議録第二十九号：昭和三十五年四月十四日

する請願(濱野清吉君紹介)(第二二七三三三)

同(富田健治君紹介)(第二二八二二二)

同(小川半次君紹介)(第二三五二二二)

身体障害者の治療及び救済機関設置

に関する請願(池田清志君紹介)(第

二二七三三三)

動員学徒犠牲者援護に関する請願外

二件(池田清志君紹介)(第二二七四

号)

同外十三件(佐々木盛雄君紹介)(第

二二八一一一)

同外四十三件(大坪保雄君紹介)(第

二二七五五五)

同(河野孝子君紹介)(第二四三八

号)

同(古井喜實君紹介)(第二四六三

号)

酒類矯正施設設立に関する請願(黒

金泰美君紹介)(第二二八〇〇〇)

同(武知勇記君紹介)(第二四三六

号)

社会保障制度確立に関する請願(小

松幹君紹介)(第二三三一一一)

酒害対策費に関する請願(櫻内義雄

君紹介)(第二三三三三三)

同(受田新吉君紹介)(第二四三七

号)

日雇労働者健康保険法の改善に関す

る請願(五島虎雄君紹介)(第二三八

二二)

同(加賀田進君紹介)(第二五〇一

号)

市町村、労働組合等の行う職業訓練

に対する経費負担に関する請願(五

島虎雄君紹介)(第二三八三三三)

同(加賀田進君紹介)(第二五〇二二)

一般職種別賃金の即時廃止に関する

請願(五島虎雄君紹介)(第二三八四

号)

同(加賀田進君紹介)(第二五〇三三)

一般職種別賃金の増額に関する請願

(井出一太郎君紹介)(第二三九七三)

国立和歌山病院の閉鎖反対に関する

請願(田中織之進君紹介)(第二四〇

〇〇号)

同(山口喜久一郎君紹介)(第二四六

四四)

国民年金制度の運営等に関する請願

(星島二郎君紹介)(第二五一八八)

は本委員会に付託された。

本日(の)会議に付した案件

身体障害者雇用促進法案(内閣提出

第五五五号)

労働関係の基本施策に関する件

〇永山委員長 これより会議を開きま

す。

内閣提出の身体障害者雇用促進法案

を議題として審査を進めます。質疑の

通告がありますので、これを許しま

す。本島百合子君。

〇本島委員 それでは、大臣が見えま

したらまた大臣に対して質問させてい

たきます。

そこで、新しい試みとして、これだ

けの法律案が出たわけですが、

この身体障害者雇用促進法が制定され

るといふことは、その関係者の人た

ちはもちろん、国民一般も大きな喜びで

あると思うのです。ところがそれだけ

大きな期待を持っております割合に、

ここに書かれております内容というも

のが、非常に薄氷を踏むというので

しょうか、そういう感じが非常に強く

受け取れるわけなんです。そういう意

味で、もう少しはしっかりした法文で

あつてはしなかったという期待を私ども

持つわけだし、また直すものならばそ

ういうふうにしてもらいたいと思いま

す。

順次御質問いたしますが、まず第一

番に、身体障害者の福祉法が制定され

ましてから十年という歳月がたつてお

る。それからILOで一九五五年の六

月に割当雇用あるいは指定職業の優先

雇用、重度障害者のための保護雇用を

内容とする身体障害者の職業更生の勧

告、こういうふうなことが採決され

て、ずっと見て参りますと、今回の法

律案を提出されるときには、これは必

ず割当雇用になるものだろう、こうい

う感じ方を私たちは持っておたわけ

です。それがそうでなくて、今回の

雇用奨励というところに重点が置かれ

るように感じられる。これは漏れ承

るところですから、役所同士でどうい

う話であつたか私どもは知りませ

んが、漏れ承るところでは、もともと厚

生省では、これは割当雇用になけれ

ばいかぬじゃないか、そうしなければ

身障者の雇用というものはうまくい

ない、こういう主張があつたように聞

いております。ところが労働省の方

は、現在の資本主義社会の中ではそれ

はむずかしい、努力義務程度でよろ

どじやなかるうかというところに落ち

ついで、この法案提出だと聞いたわ

けですが、それはどうでございまし

うか。

〇堀政府委員 この法律案を作成する

にあたりまして、厚生省を含む内閣の

関係官庁には全部協議をいたしまし

て、その結果としてこの法案を作成し

たわけでございます。ただいまお話し

の点につきましては、割当雇用という

形が法律形式としては一番割り切れた

徹底した形ではあると考えますけれど

も、ただいまの日本の実情から考えま

して、この初めての試みであるこの法

案を策定するにあたりましては、割当

雇用形式な形で罰則を伴うというよう

な形でこれを実施する、あるいは民間

間の経営者とかわつて雇用契約的なも

のを締結するような措置を講ずるとい

うような点は、わが国の実情には合

わないのじやないかという考え方で、そ

こまでは制度をとらなかつたわけでござ

います。ただし単なる努力義務とい

うことでは、これはまた法律推進のた

めの原動力としては響きが薄いと考

えますので、この法案にいうように国家

の機関、それから地方公共団体及びそ

れに準ずるような機関におきまして

は、一定の雇用比率を達成するために

必ず計画を作成して実施しなければな

らないということにいたしましたし、

また民間の事業所につきましては、職業安定所長が必要と認める場合には、身体障害者の雇用計画の作成の命令をすることができるといふことにいたしたわけでございます。厚生省のお話でございましたが、厚生省からは割当雇用に使った方がいじやないかという御意見はわれわれ伺っておりません。今回の法案の作成につきましては、このわれわれの作成した法案の内容について異議は厚生省からはございせんでした。これを強制雇用的なものにさらに強めるべきであるという御意見は、われわれ承知いたしております。

○本島委員 日本の現状からして強制割当というものはむずかしいだろうと考えられた、どういふ点でそういうふうな考えられるのか。戦争があるたびに大量に出てくる身障者というものは、戦争の犠牲者が一番多いわけであり、今までは陸兵だ、陸兵だ、仁丹売りだ、子ども子供のとばかり言われておった。終戦後は御承知の通り音楽をやったり、それから箱を置いたりして金を集めておる。それから今日それはやめてはいかぬということになりましてからも、列車の中、電車の中にまだ残っておるようであります。こういう人たちに聞いてみますと、やはり生活が不如意であるといふこと、そういう点でやむを得ないのだといふこと、それからもう一つは、いつまでもこういうことはできないから、自分たちは何とかして更生できるだけの資金を集めたい、こう言われるわけなんです。無理もないことだと思ふわけですね。それがやっとな雇用促進法

という法律が出てきたということに、よって、今後はそういう人がなくなるだろう、またなくさなければならぬ。なくするために、職業といふものがほんとうに確約されなければいけないのじゃないかと思ふのです。今までも身体障害者をいろいろ指導していられた方々の話を聞いてみますと、医学的な施策というものがうまくいき、そしてその環境がよければ、身体障害者もまた普通の健康体の方々と同じ程度の仕事ができる、こういうことがはつきり言われているのです。ただその中で一番むずかしいのは職業だ。職業につければ苦しみは減るのです。が、職業がないといふことで身体障害者といふものは非常にじめな暮らし方をしてきた、こういうことから、割当でやっとないじやないか。ただこれは予算の裏づけがないのですから、大会社や大工場に、これこれでこれだけ雇って下さい、こう言ってみたら、そのために会社の設備の改造をしたり、あるいはこの人々を普通の方と同じように働かせる、その待遇を与えるためには多少不足するといふような点、こういう点の裏づけが一つもないのですから、労働省としても腰が弱くなって、結局割当雇用といふところまで踏み切れなかったのじゃないか、私はそう感ずるのです。それはどうでございましょうか。予算の裏づけさえあれば割当雇用でございましょうが、どんなものでしょうか。

○堀政府委員 割当雇用につきましては、なるほどお話のように、法律形式としてはその形式で参りますのが一番割り切れた方式でございまして、しかし

いろいろ検討いたしますと、結局この身体障害者の雇用促進というように問題については、二つの大きな基盤が必要であらうと思っております。一つは、身体障害者御自身がやはり自立自営して積極的に道を開拓していこうという意識が高まるということでございます。それから第二番目には、いわゆる世の中の経営者が身体障害者といふものを何か健康な人と差別待遇するといふような偏見がなくなりますから、それを除去して、身体障害者はやはり身体障害者に適した職場に積極的に雇用していく、このような考え方が経営者全体に行き渡るといふことが必要だと思われまして、その中で今度初めの試みといたしましてこの法案を制定して実施するわけでございまして、が、やはりこの実施にあたりましては、一般の経営者が身体障害者の職場といふものを開いて、これを積極的に使っていくという気分を盛り上げていくことが大事であると考えてわけでございまして、その場合におきまして、何か罰則をもって強制したり、あるいは国が経営者にかかわって契約を締結するといふような方法をとることは、せっかくこの身体障害者の雇用促進について、経営者全体に進んでこの身体障害者を雇おうという気分を盛り上げようと思つておるに、何か国が強制をもつて強制するんだといふようなことで、使用者側が消極的な気分になりますことは避けなければならぬと考えるわけでございまして、この点につきましては、この法案を制定する際に使用者側ともいろいろ突っ込んだ話もいたしました。率直に申しまして、この問題についてはまだ消極的な考えを持って

おられる経営者も相当あるわけでございまして、いろいろわれわれ話しまして、結局この法案については進んで協力をしよう、こういう空気になつたわけでございまして、そういうような空気からいたしまして、やはりこの法案の内容については、今のような強制雇用あるいは国が雇用主にかかわって契約を締結するといふような方式は避けて、使用者が進んでこの身体障害者の職場を開くといふ気分をしみ通らしていくという方法がいいのではないだろうか。ただ、それも単なる道徳的な義務といふようなことではもとより実行することができませんので、特に国、公共団体等の機関においては、率先垂範の意味で必ず雇用比率を達成する、そのために計画を必ず作らなければならぬといふことに義務づけまして、また民間におきましても、職業安定所長が計画の作成命令をすることができるといふような点もこの法案に織り入れたわけでございまして、この方式で身体障害者の雇用促進をはかっていくことが、われわれは当面の段階としては最も適当ではないかと思ひます。

とっております。ただ法案の中には、国はこのようなことを行なう義務をきめてありますが、予算の裏づけについては、われわれは現在の予算では必ずしも適当であると思つておりません。今後われわれの大きな努力目標として、この方面の予算の裏づけの充実をはかりたいと考えておるわけでございまして、予算の裏づけの問題と今の強制雇用の問題とは、われわれは一応別個に考えております。予算の裏づけについては、今後ともさらにこれを拡充するためにわれわれは努力していきたいと考えております。しかしそのために、予算の裏づけがないから割当雇用、強制雇用を行なわなかったといふことではなくて、われわれの考えとしては、やはり一般の経営者に対して積極的にこの運動に協力を求めるという見地から、この法案のような形式が適当であると考えたわけでござい

それから予算の面につきまして、今回の法案につきましての裏づけといたしまして、相当額の予算は計上いたしましたけれども、われわれはこれで必ずしも十分だと思つておるわけではございせん。特に御指摘のように、私どもはたとえいろいろな設備の改善であるとか、身体障害者の雇用の際の補助具の問題であるとか、こういう問題については今後とも国としてもできるだけ予算の裏づけをもって関係者を指導できるというふうな態勢を作りたい

と。それから、この間の御答弁の中にもあったと思うのですが、大人身障者の生産年齢人口は八十一万一千名ばかりある。その中で労働意欲を持つておる者が六十二万と言われたと思うのです。私、いろいろ聞いてみましたところ、現在働いておる人でも労働条件が非常に悪いといふことで転職希望をされている人が九万五千人ある。それから完全に失業をされている人が六万五千人ばかりある。それからいふと、これは七割程度あるといふ人たちが、これが七割程度ある、こう言われたのです。そうしますと、この促進法が出て、この前の御説明からずと判断していきましたとき

○本島委員 予算の裏づけのこととはあつたと思ひますが、この間の御答弁の中にもあったと思うのですが、大人身障者の生産年齢人口は八十一万一千名ばかりある。その中で労働意欲を持つておる者が六十二万と言われたと思うのです。私、いろいろ聞いてみましたところ、現在働いておる人でも労働条件が非常に悪いといふことで転職希望をされている人が九万五千人ある。それから完全に失業をされている人が六万五千人ばかりある。それからいふと、これは七割程度あるといふ人たちが、これが七割程度ある、こう言われたのです。そうしますと、この促進法が出て、この前の御説明からずと判断していきましたとき

に、大体今日働いている人の倍だけは雇用できる、こう言われたのですが、現在劣悪な条件の中で働いておる、そして転職を希望する人、こういう人たちは一体どうなっていくだろうか、こういう不安が出てくるのです。ということは、皆さん方も御承知であろうと思ひますが、ついこの間、四月の六日くらいの新聞に、東京都の中小企業者たちの従業員というものが非常に多量だといふことが出ておったのです。大体身体障害者の雇用されておる職場というものは中小企業が多いし、零細業者に多いといわれるのです。そういうところから、なおさらこういう九万五千という多数の人々が転職をしたいという希望になって出てくると思うのですが、この転職を希望する人たちについて特に調査をされたことがありましようか。またその調査をされたとすれば、大体どういふところであるから転職希望者がこういふうにたくさんあるのかといふことをお伺ひしたい。

○赤澤政府委員 実は私も労働省に入つて気がついたのですけれども、不完全就労の実態というものは十分な調査ができていないといふことは事実なんです。特に身体障害者の中できつめて不利な雇用条件で今おられる方々が中小企業、零細企業よりは大型企业の方へ転職したい、もっと労働条件のいいところへ行きたいという希望を持たれるのは当然だと思ひます。そこで局長の方でその調査ができておると思ひますから、局長から数字の御説明を申し上げます。

○堀政府委員 労働省で昨年の中ごろに身体障害者の現状につきまして調査

をいたしました。それによりまして推定いたしましたところによりますと、身体障害者で本法の別表に該当するような欠陥を持つておる方は大体九十六万人、このように考へております。そのうち労働の意思と能力を持つ、いわゆる労働力人口に該当する方が六十二万人、そのうち五十五万五千人は就業者でございまして、従つて五十五万五千人につきましてその内容を見ますと、自営業者が二十二万六千人、家族従業者が八万七千人、常用雇用者が十六万九千人、臨時日雇い雇用者が三万四千人で、その他が三万九千人、このような数字になつております。そしてこの失業率的存在と、それから就業しておるましても追加就業、転職等を希望するといふような方は大体九万人程度でございまして、このようにわれわれは推定してあるわけでございます。そしてこの調査によりまして、大体どういふ理由であるかといふお尋ねでございまして、これはわれわれの算出いたしましたまでは、あまり詳細な突っ込んだ調査までいたしておりませんが、一応われわれの方で調査した内容を申し上げます。これは追加就業、転職希望者約千四百名程度について、その理由が何であるかといふことを調査いたしましたところによりますと、やはり仕事が見つからない、あるいは収入が少くないといふようなものが七百名程度で、約半分でございます。それから仕事で障害部位に悪いからという理由によるものが約二百名程度でございまして、それからあと大きなものを申し上げますと、事業の将来に見込みがないからというやうなものも百六十、健康が不安だからというやうな理由に基づくものが五十人程

度、これは非常にばくとした調査でございまして、大体われわれの方で抜き取りまして、転職、追加就業を希望するかといふことをお尋ねいたしました、今のやうなことが理由になつておるといふうにわれわれは推定いたしました。○本島委員 ただいま御報告になったところを見ましても、身障者に適応した職業でないといふことですね。それから収入が大体労働者より平均二五%ぐらい低いといふ話がこの前あったと思ひます。このときの調査ではございませうが、一般の人が平均賃金として一万五千五百円ぐらいのものでしたら、身体障害者大体一万一千六百円ぐらいにしかならないといふやうなことで、標準から非常に低くなつておるといふことです。それからいま一つは、過日の東京都の調査を見てみましても、零細業者に非常に多くて、その零細業者の中には、賃金が安いとか労働時間が長いとか、それから家事労働まで手伝わさせられるとか、多角形な仕事で一般の人でも非常に困難だといふやうな状態に置かれておる企業体が非常に多いわけなんです。ところが身体障害者はそういうところでは雇つてもらつていなかったといふのが今までの状態のやうです。どうして大型企业が身体障害者を使わなかったのだらうか、こゝういふうに考へまして、方々聞いてみましたところが、従来働いておった人で身障者になれば、それは組合がしっかりしておりますからやめさせるわけにはいかぬといふことで、ポストはそのまま残されておるので、大体の率は、大型企业の方にはかなりい

ますといふことですが、新規採用の面ではいきますと、大型企业はほとんどない、こゝういふわけですね。零細業者の中にこゝういふ身障者が入つてゐるし、また生きるためにはさういふところでも働かざるを得ない、収入も少ない、だから今だに合わない、収入も少ない、だから今回のやうな法律が出れば転職をさせてくれといふうに希望されるのは当然だと思ひます。そこでこの前の御説明でも、官公庁あたりにおいては、六九%ぐらいしか使っていないけれども、今回は一五%ぐらいにしよう、こゝういふことをはつきりとおっしゃつたわけなんです、こゝしの採用の中にこれはもうないわけですね。来年度といふことになると思ひますが、そうすると、この間大臣が大へん自慢しておっしゃつたことは、次官会議で、二十七年のときの次官通牒ですか、あれでやりまして、非常に雇用率が高くなつておりますと、こゝ言われた。はつきりした率を忘れたのですが、多分、三八%ぐらいしかなかったのが、六九%まで上がったのだ、だから非常に上がったのだとおっしゃつたのですが、それは二十七年のときですか、上がつたのは二十八年ぐらいのことだと思ひます。それからさうと今日までの間にその倍加率でふえてきているのかといふと、ふえていない、とまつてしまつた形になつてゐるのです。一昨年官公庁で採用した新規採用者が大体十六万人ぐらゐある、その中で七百二十三人ぐらゐしか採用されていない、こゝ言われているのです。さうすると、非常に少ないといふことがわかるわけですが、これだけ次官通牒でハッペをかけられても、なおかつ官

公庁での採用率が低いといふことは、どういふところに原因があるのでしょうか。

○堀政府委員 ただいまお尋ねが二点ございまして、一つは、民間におきまして零細企業における身体障害者の雇用率が高いといふお話でございまして、これはその通りでございまして、大体十人以上の事業所についてその身体障害者の雇用率をとつてみますと、〇・六五%ぐらゐでございまして、ところが十人未満の事業所におきましては一・七%程度で、相当高率を占めておるわけでございます。これはやはり大規模な企業は雇用者を採用するにあたりましてえり好みをしたしまして、身体障害者なるべく避けるといふやうな気分があることに基づくのであらうとわれわれは考へております。今回の措置によりまして、十人以上の民間の事業所については、大体これを今の倍程度、一・三%程度まで上げたい、六万人程度を新しく雇用をさせたい、このやうな考へでおるわけでございます。十人以上といふところに特に重点を注いで、われわれとしては大規模事業に對しまして身体障害者といふものを雇用してもらふ、そのために計画も作つてもらふ、このやり方で進んで参りたいと思つておるわけでございます。

次に、官公庁等におきましては、昭和二十七年に事務次官會議の打ち合わせによりまして、事実上各官庁でなるべく身体障害者を雇おうじやないかといふ申し合せをいたしました。今日に及んでおるわけでございますが、初めの私の説明があるいは足りませんが、やや誤解を招いた点があると思ひます、その当時におきましてはやはり

○三八〇程度でありましたけれども、昭和三十四年の調査によりまして、これが国の機関では〇・六九〇くらいまで上がったということを申し上げたのでございます。二十八年に上がった、あとは横ばいということではなしに、二十七年から三十四年までかかって約倍だということでございます。これも一応の成績といえれば成績でございますが、われわれはこれでは満足しておりません。この申し合わせ等によりまして率は高くなっておりますものの、これでは不十分である、やはり官公庁においては、このような大きな運動を展開するにあたりましては、率先垂範して身体障害者を雇用する、こういう気がまえでいかなければならぬのに、今のような状況ではやはり増加率が非常に少ないとわれわれは考えております。そこで、官公庁等におきましては、われわれはさしあたり大体一・五〇程度を雇用するということを目標にしてやって参りたいと思っております。今までなかなか進まなかったという点につきましては、事務次官会議がやはり単なる事実上の申し合わせでございましたので、実は労働省におきまして、各官庁の採用計画等を審査する、意見を言うような態勢ができておらないわけでございます。従いまして、今までのところでは各官庁のみずからやるということ、その計画は各官庁にまかせておるわけでございますが、やはりそれではいけないという考え方で、今度の法案によりまして、各官庁は一定の雇用率以上にするために必ず計画を作成しなければならぬ、その計画の作成につきまして

は政令で定めるといふことにいたしました。したが、その政令の中におきまして、各官庁が身体障害者の採用計画を立てる際にはあらかじめ労働大臣に協議もしくは通報するといふような措置をとらせたいと思っております。そうして労働省におきまして各官庁の採用計画といふものを事前に通報を受けまして、それに対して事前に意見を言うといふことができるようにいたしました。それからもう一つは、この十一條によりまして明らかになように、各官庁は雇用率を達成するようにしなければならぬといふ義務を負うことになっております。この法律の裏づけによる義務ができてきたということ、それから今の採用計画等を作成するにあたりまして、あらかじめ労働省にも連絡をさせて、労働省は意見を言う、それからそれが不適当である場合には、事後についても意見を言うことができるような制度になりましたので、今までのような、単なる事実上の申し合わせと異なりまして、法律の裏づけによって積極的に推進することができると考えております。

○本島委員 この間の五島先生の質問にも、きのうの齋藤先生の質問にも今のような答弁があったのですが、私はどうして各官庁はこんな率が悪いのかというのを考えたのです。そうしますと、国家公務員でも、地方公務員でも、試験を受けるのに資格が要るのです。私きょう人事院の規則を調べてみたけれども、任用資格といふものは何にも書かれてないようです。ですから、あるいは一年間ぐらいの浪人程度

の人しか今採用しないわけです。そうすると、身体障害者の場合に、同様の資格と同様の試験といふことになってきた場合に、幾ら割当をお作りになってもこれは採用されないんじゃないだろうか、こういう気がするんですが、その点どうでございますか。

○堀政府委員 官公庁等におきまして採用につきましては、御承知のように、一定の資格を持つ公務員につきましては試験制度があるわけでございます。ただ、事実上の事務補助員的なものにつきましては必ずしも試験は要らないといふことになっております。われわれといたしましては、官公庁において常時雇用するといふ形で、身体障害者の雇用率は一・五〇程度にしてみようといふことが必要である、数にいたしまして約二万三千人程度を増加させたかと思っております。この形は、今のような試験を受けて入る公務員もありまして、それから試験がなく採用される公務員もあるわけでございまして、試験の要るものにつきましては、われわれの考え方は、身体障害者なるがゆえをもつての差別は絶対にさせないという基本観念でございます。ただし、一般の人よりもその資格をはずして優先的に採用するといふことは試験については考えておりません。やはり身体障害者の方でありまして、試験制度がありましても、試験を受けるにたいがく必要であると思ひます。その試験に合格しなければいけない。ただ、その試験といふものが、身体障害者では不利になるような試験ではいけないわけでございまして、身体障害者と一般の人と差別しないような試験を実施することが必要で

ある。その結果試験に合格した場合に、身体障害者と一般人とは全然別せず、しかもその割当雇用比率に達するように身体障害者といふものを採用していただくことが必要である。ただ繰り返して申し上げますが、試験につきましてはやはり受けていただく、こういう考え方であります。

○本島委員 そうしますと、今の試験を受けない人といふのは身分的に臨時雇いか何かになるのですか。それでさっきも言いましたように、転職希望者が非常に多いといふことは、身分が安定してないから不安を持っていると思うのです。せっかく役所で使つて下さつても、やはり臨時職員といふと三カ月で切りかえてしまう。雇用は継続的に今あまりないと思うのです。が、そういう点はどうなのですか。

○堀政府委員 公務員の制度の問題につきましては、根本的に検討を要する問題がいろいろございます。これについては内閣全体でたまたま検討しております。段階でございます。その検討が済みましては、根本的な改善をしなければならぬと考へますが、現在のところでは、今のような事務補助員的なものでありまして、事実上は継続して雇用されておる方が御承知のように非常に多いわけでございます。そういうような方々につきましては、一般の事務員程度の方でございまして、これはわれわれ聞いてみましても、決してそのために転職、追加就業を希望するといふようなことはございませぬ。事実上、やはり引き続いて雇われておられる方につきましては、身分、形式が不安定だから、追加就業もしくは転職を

希望するといふようなことは出ておりません。われわれといたしましてはそれがほんとうの臨時職員では困るわけで、やはり引き続いて雇用されるという形で雇用率を達成してもらうことが必要であると思ひます。国家公務員制度の今のようない方が適当かどうかという点については、いろいろ問題がございまして、これは内閣全体として根本的に検討をしておりますから、その際身体障害者を今度どういふふうにするかといふことについては、それとあわせてまた検討したいと思ひます。われわれ現在のところは、今の制度にあわせていただいような考え方でおるわけでございます。

○本島委員 今の御答弁は、役所がルールを破る見込みない気がするのです。今臨時職員なんというものは三月以上といふことは絶対許されてないはずで、それから定員法がある、定員で押えられておるといふような形で、それから、さうしますと今言われた成規の試験を受けないで入っている人たちといふのは非常に不安定だといふことははっきりしておると思う。それからもう一つは、給与が臨時職の方は日雇い労働者よりも、国家公務員でも地方公務員でも低いはずで、大学を出ていらつして七、八千円くらいじゃないでしょうか。そうしますと、この線でもやはり、官公庁が垂範をいたしますと、こうおっしゃるので、さういふところにはめ込んでいくと、さういふ零細業者の中に、労働条件の悪い、賃金の悪い体系の中で働かざるを得ない、それと同じような形のところへまた役所がやる、こういう気がいたしますが、そういう点どうでしょうか。

○堀政府委員 官公庁につきまして、

その採用について試験が要するというものにつきましては、やはり試験は受けていただかなければならないわけでございます。ただいろいろなハンディキャップを考えまして、なかなか受けられないというような点もあると思ひます。これは事実問題としてあると思ひます。私もそこをいろいろの方から御意見も伺ったわけでございますが、簡易な講習制度というふうなものが今後設けまして、そうしてその試験を受けて成規の資格になつてもうこうを促進する、われわれとしてもそういうようなことをこの法案とあわせて実施していきたいと考えておるわけでございます。要するに官公庁におきましては、一般の健康者と身体障害者とは、身体障害者なるがゆえをもつて差別待遇をすることは絶対にしないという基本観念で率先垂範することが必要であると考え、それを積極的の実施していきたいと考えております。

○本島委員 さつきから私がどうい

うに聞くのは、身体障害者というものが日の当たる産業、恵まれた場所、こういうところで働いていなかった。だから九万人からの転職希望者もあるわけだし、現実にも働いていないという人たちがいるのでしようから、今回の雇用促進ではそういう点の差をなくしてもらいたい、それが願ひで言うわけですね。しかも官公庁で多くをとつていかなければ、民間へとれ、とれといふたつて、なかなかとりはしないという心配があると思うから、くどいように聞かれます。

そうしますと、大体新卒で成規の資格がある人は試験を受けて入られる、そうでない者は事務補助あるいは用務員というのですか、そういう形において一・五％程度やりたいという御希望ですから、それだけを補っていくという、こういう考え方でいいですか。正規の職員にはなかなかないのですよ、一般の人でも試験はむずかしいのですから。そういう意味でいけば、結論的に官公庁がそれだけの割当で採用していきたいという御希望なんだから、そうすると、どうしてもそういう正規の職員でない形の人があるところに出てくるというところを感ずるわけです。だからそういう点で、明確に身分の保障というところ、それから随時昇給もあるんだ、それから年をとれば家族手当もこうこうだ、一般の臨時職員のような形における待遇でない、そういう保障があるのかどうか。

○堀政府委員 国家公務員につきま

しては、われわれは今のようないびつな形におきます職員を正式の職員に切りかえていくという方向で検討しなければならぬと考えております。ただこれは一般の人についてはいろいろの問題があります。現在の試験を受けること自体が、一般の人についても非常にむずかしいことは御指摘の通りであります。制度の問題についてはわれわれは今後根本的に検討をして、その国家公務員制度の根本的検討とあわせて身体障害者の問題も解決していかなければならぬ、このように考えておりますけれども、今のようないびつな現状におきましては、われわれは一方においてこの試験を受けやすくする、は、あるいは特別の講習というふうなものを設けるといふ考え方をとる、そ

○本島委員 今官公庁の話をしたので

すが、民間の方で、この間の新聞に出ていたのをちょっと要約してみたのですが、大体給与体系を確立してない事業所、そういうものが零細業者の中に二割七分もある。家族手当を出してあるのは三分の一しかないという状態がある。それから失業保険なんかかけてないところがある。大体が十五人以下の弱小企業体、こういうことになっておったようですが、そうしますと、身体障害者が多く働いておったのは、民間ではこういうところに多かった。今度は官公庁の方で相当のパーセンテージで、現在の倍にするといわれますから、倍にする限りにおいては、今の点を是正して、身分の安定と賃金の安定を考へてやらなければ、こういう零細業者に行つておる身体障害者何ら変わるどころがないじゃないか。入ったらずく出たくなるということになるわけだと思ふのです。ですからこの法律文を読んで見まして、これは大臣に承りたいのですが、最初に質問したいの

は、これは強制義務でないためにこういう文章になつてゐるかも知れませんが、非常に文章があいまいになつておるやうです。たとえば十四条のところでも「命ずることが出来る。」などと「いうことになつてゐるし、3でも」勸告することが出来る」となつてゐる。文章を全体的に見てみると全部そういう感じがするのです。最初に言われたように、義務制でない、罰則規定もない、そういうものであるからこういうふうにはやわらかくしたのだと言われても、私もそれが受け取る感じが、何だかこういう法律を作らなければならぬから作つたのだというところのがれてゐるという感じがしてならないのですが、この点どうでしょう。

○松野國務大臣 雇用の法律及び労働

問題の雇用関係で、強制を与えてゐるものは一つもありません。やはり雇用の自由の原則というのを貫いておるものです。強制的に与えてゐるものはございません。ただ事業法の中には事業のためにございませぬもの——これは社会労働委員会ですが、かりに言うならば、薬剤店を開く場合には薬剤師を置かなければならぬ。これは事業の特殊性から薬剤師というものを置かなければならぬのであつて、それは別に雇用の問題ではございませぬ。雇用関係の日本の法律すべてにおいて、強制的にしているものは一件もございませぬ。従つてその原理原則のもと、今日の憲法下においては雇用促進はこれが限度だと存じます。一番はつきりしておりますものは、失対労働者を何パーセント雇わなければならない、これも

一つの基準を示しております。そういうものが次に強い法律で、その他にはないのです。従つて雇用者を雇入れなければならないときめるのは非常に無理なところがある。同時に、今日の雇用形態がすべてそういう慣習と状況じゃない。受け入れ側の立場も考えまさんと、ここにいきなり何パーセント雇えと義務づけることは非常にむずかしいのではないだろうか。また義務違反をしたときには罰則を適用するといつても、雇用条件の賃金までは罰則を適用できません。そうしてみると、こういうふうな義務として雇わなければ罰するといつてみても、それが賃金はどうかというところになると、賃金の決定までは今日の法律ではできない。いろいろ考えますと無理なところが出てくるのです。従つて今回は、今まで道

の開けていなかったワケをまず求める。そのワケというのは、雇用の幅を総合的に、適応訓練するとか、業種を指定するとか、そういうことでワケをずつときめていくということから始めることが現実には合うのじゃないか、こういう意味でありまして、すべての日本の法律は特に義務づけたものはないのです。また義務づけてはたして実行できるかどうか、先々を考へますと、それが雇われる者あるいは雇う者の幸福かといへばそうでもないのです。従つて今回ははっきり、それならば何人雇え、賃金は幾ら払え、仕事はこういうものを与えろ、こうすれば、あるいはそういうものが出てくるかも知れませんが、しかし日本の現状ではそういうことはできない。またそういうものはございませぬ。従つて身体障害者

の今日の立場は、今までワクがなかった、まず雇用の幅を与えることが大前提だ、その他においてはいろいろな問題を総合的に考えるべきだという意味でいろいろの問題が書いてあるわけだ。適応訓練、あるいはそのためにある程度の補助金も出す、そういうことからずつとやってく、総合的に、やはり日本の慣習の上からやっていくべきではなからうかと私は考えております。

○本島委員 そうしますと、私ばかりじゃないと思うのですが、何となく不安な気がするのです。ということは、もう一度さっきの採用のときの話に戻りますが、過日、どこに入社試験でも内規みたいなものがあって、身長が幾らなければならぬとか、目はどうだとかいうように規定づけられております。たとえば学校の先生なんかでも、身体障害者であっても学校の先生になれる資格のある人はずいぶんあると思うのです。ところが障害者であるというだけで採用されていない。それはどういうわけだということを確認しましたが、東京都の場合は身体検査の基準というものがあって、胸部疾患はだめだとか、あるいは容貌の怪異な者はいかぬ——私みたいな者はみないけな

いかもしれません。あるいは神経系統の者はいかぬとか、視力が〇・七以下はいかぬ、色盲はだめだ、こういうことになっているのです。学校の先生というものに対してなぜこれだけの基準をはめるのだ、地方と比較してどうなんだと聞いたら、東京都は一番志願者が多いから厳格かもしれませんが、全部大なり小なりこういうものできめてある、こう言うのです。学校の先生と

いうものは、教育指導力があればいいわけなんですから、そうした場合にどうして身障といふことで差別をつけられなければならないのか、これはどういふわけだといふことが、非常時の場合、何か災害が起こった場合に児童を救うことができない、みずからできないからだ、こう言うから、これはおかしいと言ったのです。当然身障者の中でも適職の方はあるのだから、そういう方々には率先してなってもらう方がいいのだ、多角的な職場よりは、むしろこういう頭脳労働者として活躍できるようにさせるわけなんだからいいんじゃないか、こういうことを言ってみたのですが、まずだめなんです。先生方はかりでなくて、どうしてもはずされる職業がだいたいあるようです。こちらでもそういう職業に対しては特に割当をきめてどうこうするんじゃないことが書いてあるようですけれども、こういう場合どうなさいますか。

○松野国務大臣 既存のものはすべて身体障害者なら入れないような、どっちかと言うと門を締めておるわけであります。今回この法律ができますと、各省各庁に当たりまして、その仕事の内容の中においても、身体障害者でも雇えるものがあるじゃないかという話を、労働大臣及びこの法律に基づいて、いたします。そうすればおのずから何らかの道が開けてくるのではないかと。それは身体障害者といひまして、いろいろな身体障害者がおられる。手の不自由な方もおられるだろう、足の不自由な方もおられるだろう、目の不自由な方もおられるだろう、そういうものを当てはめて、職種別に考えるならば、おのずから——かりに教

員といわれまして、教壇の中におのずからやはりいろいろな先生がおられる。家事の先生もおられれば体操の先生もおられるだろう、あるいは社会科の先生もおられるだろう、それに適応するような、職種に就けるようなものを今回はこの法律に基づいて各省別にずつと割り出していけるわけでありまして、それがなければ、おっしゃるようによつて閉ざされておる門、それが今回開かれる、こういうことをこの法律はねらつておるわけであります。従つて、これはいろいろな御議論があり、受け入れる方の方も議論がありまして、しかしこの法律成立後は、この法律に基づいて、精神に依じて、各受け入れ方とも十分交渉ができて身体障害者雇用の基準をきめさせるといふことができればこの法律の大きな前進であります。

○本島委員 そうしますと、今回の新規採用の場合には間に合わなかったが、来年度からはということになるのでしょうか、大体のプランがございになると思うのです。そういう職種上閉ざされた門が非常に多かったと思うのですが、こういう点はこういうふうで、こういう点はこういうふうで、大体こういうものでいけるといふ確信がございになる点がありましたらお聞かせ願いたい。

○松野国務大臣 こういう場合は、さつそく来年からこの法律を実施いたします。しかしいろいろな面で長期的にわたるものもございます。かりに言うならば、養成所に入らなければ資格を得られないという方は、まず養成所に入ることが先決問題だということ

もありましょう。従つて来年から全部一ぺんにできるとは私は思いません。しかし資格のない方は資格を得るものの方から身体障害者の方を養成しなければならぬ、そういう方は時期がかかるかもしれない。あるいは資格を持つていない方ないじゃないかと、いう場面が出て参ります。従つてこの実施は、この法律ができますと三十六年から実施できると思つております。全部一ぺんにやれるか、それはその職種々々に依じて資格のための講習年限が要するというようなものは年次別にやらないといけない。一ぺんにできるかできないかというところは、法律が通つてから初めてこの問題と取り組みますので、教員の場合はどうか、資格のある方におられるなら来年から実施できるでしょう、その方は、しかし養成をしなければならぬというものは、身体障害者の養成所に入るといふ期間も考えなければならぬ、そういうことで、年次別になるものもございいます。一ぺんにできるものもございいます。

○本島委員 それでは法文について少しお尋ねいたしますが、適応訓練については、これはまた新しい制度だとおっしゃつて、当初は五百人とする。そうして一人に五千二百五十円ですか、それを一カ月千円を出す、そうして大体六カ月の訓練を委託する、こういうふうの説明されたと思うのでありますが、この場合にこのお金は当人にいくわけではないのですか。当人にいく分は千円だけでしょう。五千二百五十円という

のは事業主の方にいくのですか。そうしますと、事業主はこれをもらつて何をしたいか。お宅のプランを聞かしていただきたい。

○堀政府委員 法律の形式は、ただいま先生が言われましたように、事業主に委託して実施することになつております。その際に適応訓練を実施するための補助といたしまして、国が半分、都道府県が半分ずつ負担しまして、一人一カ月五千二百五十円を補助する。それから手当てといたしまして、直接身体障害者の本人の方には一人月に千円というものをお渡しするといふ考え方でございいます。従いまして、この五千二百五十円というのは、事業主が身体障害者を受け入れて、それに対して標準的な職場環境に適應させるための訓練を六カ月にわたつて行なうわけにございいますから、このための施設の整備、あるいは指導員等に要する費用に充てられるわけでございいます。ただ実際問題といたしましては、われわれは次のように考えております。すなわち適応訓練と申ししても、最初の

の一月月くらいは労働の成果は上がらないわけでありまして、六カ月もやっておりますと、二カ月目くらいからは労働の成果というものが、やはり事業主に対して出てくるわけでございいます。従いまして、事業主の方から身体障害者に対して、やはりそれに対応するだけの報酬を支払っていくというところは、当然予想されるわけでございいます。われわれといたしましては、この法案が通りましたならば、審議会をすぐ設けることになっておりますから、この点を審議会等にお諮りして、委託する条件として、条件をどの

ようなことにするかということについて、御審議を願ってやっていきたいと思っておりますけれども、これは直接国、都道府県の方から渡される一人千円のほかに、事業主の方からも事実上の報酬が本人に対して渡されますように、われわれとしてはそういう点について適当と認められるような基準をきめまして、その基準に合致するような事業主を選んで、それに対して適応訓練を委託する、こういうような形で行って参りたいと考えています。

○本島委員 その場合に、受けた事業主が、その人の身障に合わせて機械なり何なりを働けるように直さなければならぬだろうと思うのです。こういう費用はこの金で見てください、こういうことですか。もしかすると、こんなものではやれない場合もあるのじゃないかという気がするのですけれども……。

○堀政府委員 お話のようにいろいろな道具の整備等をやっても、今のような補助を行なうという考えでございまして、しかしそれではやれない、もっと大規模な整備を行なわなければいけないというような事業場もあると思えます。そういうようなところは不適格ではないかと思えます。われわれとしては、このような補助を受けまして身体障害者にこの適応訓練を六カ月やりまして、それからさらに、われわれの考え方としては、事実問題として、その事業場で六カ月適応訓練が済んだ後におきまして、引き続き雇用してもらうというようにすることが期待できるような事業場に委託したいと思っております。長い目で見ますと、長期にわたって……

たつてずっと使っていけば、最初は多少費用がかかっても、あとになってやはり事業主にとってもプラスになるという面が出てくると思えますので、そういうような点を勘案いたしまして、今のようないくつかでやれるような事業場を選定して参りたいと思えます。

○本島委員 これは二分の一の国庫負担のようですが、都道府県で赤字財政のところでは、母子福祉貸付金でさえも返上をされるというところがあるのではないですか。これだけ見ていけば、五百人なんですから各県に割って十人そこそこ、こういうことになるので、わずかの金じゃないかと言われるのですが、いろいろなことで負担率というものがきめられて出さされているのです。そうしますと、大体こういう法案が通って、お前の県で何名というふうにならないかと言ったときに、県はやすやすと受けるでしょう、その点はどうでしょう。

○堀政府委員 さしあたり本年度におきましては、これは支障なく実施できると考えております。ただわれわれといたしまして、さらに適応訓練の規模、それから人員等もだんだんと拡充して参りたいと考えております。将来の問題としては、大規模になっていきますれば、今のようないくつかの点も出てくるかと思えます。従いまして、われわれといたしましては、まず本年度テスト・ケース的にこれを始めるわけでございまして、この実施状況を見まして、それから自治庁等とも必要があればさらに相談をいたしまして、今のようないくつかの点もいたしまして、この適応訓練というものの実施を見ながら、さらに拡充発展して……

していけるように、各官庁との間で密接に連絡をとりまして、相談をして参りたいと思えます。

○本島委員 もう一点お聞きいたしますが、たまに補導所なんかへ行つて感ずるのですが、かりに身体障害者で手が片一方ない。しかし何かちよつとした機械みたいな、そういうものをばでできる人がある。そうしますと、本人の器具も必要なのではないですか。それから機械も左とか右とかで合うとか合わないとかということになってくると思う。その場合に本人のものを直すのはどういふふうになるのですか。多少の手を加えてやれば、こういう簡単な仕事はできるんだという面があると思うのですが、そういう場合に本人に対しては、千円ではどうにもならないと思うのです。

○堀政府委員 それはこの法案を実施いたしますときに審議会でもいろいろその実行方法を御検討願って、それに基づいて実施したいと思っております。が、厚生省その他の関係官庁の方もこの審議会には入ってらう予定になっております。そうして身体障害者福祉法等の補助具の支給等の制度もございまして、またわれわれ労働者の方でも、あるいは労災関係の福祉施設等におきましても補助具の支給というふうなこともできることになっております。それらの制度もあわせて活用いたしまして、所得がないような方について、金がないためにせっかく用意された制度も利用できないというふうなことのないように、われわれとしては今のようないくつかの点もあわせて、活用して参りたいと考えております。

○永山委員長 午後二時まで休憩いたします。
午後零時三十分休憩
午後二時二十五分開議

○永山委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

○本島委員 私が適応訓練を先に聞いたのは、その前にある四条のところ、職業安定所は「その作業の環境に……」とある。……

○堀政府委員 第四條の就職後の指導の問題であります。これは就職した身体障害者が作業環境に適応しておるかどうかを確かめて、必要がある場合には身体障害者に対していろいろな心理的あるいは肉体的に不安定をもたらしている原因を除去するための相談に……

○本島委員 現在、職業補導所というのでしようか、そういうような身体障害者を特に補導していただけるのは全国に八カ所あると聞いたのですが、その中に現に千八百八十名くらいいらっしやる。そうしてこういう人たちは今度の法律に基づいてやはり外へ出していくという形をとるわけでしょう。この人たちの訓練期間は大体四で見ていただける……

と思うのですが、全然有料の方もあるわけですか。

○堀政府委員 現在職業訓練所は各地にございまして、全体で約五万一千名、本年度におきましてはさらにこれを拡充して五万七千名くらいにする予定でございまして、これは一般的なものを入れてしまふ話でございまして、そこで一般の職業訓練所におきましても身体障害者の方をなるべく入ってもらふようにしたいと思っております。その中で特に身体障害者専門の職業訓練所は御指摘のように八カ所ございまして約千百名程度収容することになっております。これは訓練を約一年間のコースを設定いたしまして無料で行なうことにいたしてあります。それから必要に応じて手当等の支給もできることになっております。大体の考え方としては、基礎的な身体障害者に対する職業訓練は職業訓練所の方で行ないます。それからこちらの適応訓練というものはそうではなくて、もう民間の事業所にとかく就職できるという段階であるけれども、やはりそれになれるまでに若干の期間が要するというような方を、定着をよくするという目的で事業主に委託して実施していこうというわけでございまして、今の一般の職業訓練それから身体障害者特別の職業訓練それから事業主に委託して行なう適応訓練、これらをからみ合わせて実施して参りたいと考えております。

○本島委員 そうしますとこういうものが二種類あるわけですね。二十三条で「調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。」こうなっているのです。この方は一休何をなさるのでしょうか。こういう作業設備、作業補助具

の研究施設というようなのが民間では今一つあると聞いておるのでなければ、政府機関ではそういうものがなうとするものは一体何だろうか、こういうふうに感ずるわけですか。

○堀政府委員 二十三条でこのようにことをきめましたのは、労使その他の関係者に対して身体障害者に適当な職業、作業設備、作業補助具その他の問題について政府としては権威のある資料を整備し、それから調査、研究を行なう関係者に対する相談指導を実施して参りたいということを考えたわけでございまして、現在東京、大阪に職業適性相談所というものがそれぞれ一カ所ずつございまして、これらの機関等にも委託して実施して参りたい。それからあるいは労働省の付属で労働衛生研究所のようなものもございまして、それから産業安全研究所というものもありまして、これらのところでそれぞれ専門事項に就いていろいろな調査、研究をやっておりますが、これらの研究所等にも委託いたしました。身体障害者に適当な職種はどのようなものがある、あるいはそれを作業させる場合にあっては、作業設備についてはどのような方法を講じたら適当であるか、作業補助具については適当なものか、どのようなものがあるかというように、なにかにつきましては、なるべく権威のある、関係者にとつてたよになるような資料を整備いたしました。そしてこれを求めに就きまして相談にに応じあるいは指導をしていくという考え方をとつて参りたいと考えております。

○本島委員 そうしますと個々の機関で、たとえば特殊な身体障害者の場合には相当の訓練をしなければならぬ、それに設備もしなければならぬ、そういうものが今言われたような場所の研究して作られていき、それを本人に与え、職業訓練の場合にそれをすぐ適用させていく、こういう形に持っていく考えがこの二十三条で定められた場所だということになるのですか。これは一体予算はどのくらいあつて、どの程度のものができるようになっておりますか。

○堀政府委員 本年度は当初のことです。ありますのでまだ不十分でございまして、この関係で大体百万円程度の予算を計上しております。

○堀政府委員 百円円で大体どんなことができるのでしょうか。

○堀政府委員 これにつきましては、初年度といたしましては、上肢それから下肢の不自由な方に対しますところの作業補助具、これはどのようなものが適当であるかという点について専門的な研究をお願いして、これが適当であるというものをきめていきたいと思つております。なおそのほかに、本法が成立いたしましたならば、さっそく審議会を開きまして、その御意見を聞いていろいろ実施して参りたいと思つておるわけでございまして、それらの御意見によりまして、さらにこういうことを検討したいというじゃないかという問題があらまされたならばそれも入れて参りたい。この関係についてはわれわれは今後もさらに拡充して参りたいと考えております。

○本島委員 そうしますと今度の予算で職業安定所の職員が百名増加になつた、その百名増加になつた職員の方というのは主としてこの法案に基づく仕事をなさる方でしょうか。

○堀政府委員 今回の予算では一般職員の増員はほかに、職業安定協力員の制度ができました。全国で約二千人程度を協力員として安定所において御依頼申し上げていく予定でございまして、これらは一般的に職業安定行政の拡充のためにお願いしたいと思つておるのでございますが、新しい仕事でございまして、これらの増員になります方の相当部分をやはり身体障害者の関係で御依頼申し上げるようになりたいと考えております。

○堀政府委員 私は百名ばかり特別にこういう関係の方で採用されたというふうなこの前聞いた気がしたのですけれども、そうじゃないのですか。今言われた二千名の中で操作するということですか。

○堀政府委員 百名という数字につきましては、正に申し上げたかもしれませんが、正確に申し上げると、増員については、大体五、六十人程度を職員として増員しております。しかしこれは一般的な問題として増員しておるわけですね。それから職業紹介官を、これは待遇をよくしまして、窓口知識と経験を富んだ職員の方がつけるような体制を設けていきたいということ、五百名職業紹介官というものを格づけして参るための制度を実施したいと考えております。そのほかに民間等におきまして職業安定に知識、経験、熱意のある方が全国で二千名、これは身体障害者のためというだけではございせんが、職業安定行政に協力を求めるという意味で、全国で二千人の方を御依頼申し上げたいと思つております。このうちの相当部分の方は、身体障害者の関係について知識、経験、熱意を持っておられる方の適任者を御依頼申し上げるようになつて参りたいと考えております。

者の能力からいえば、大企業体で分業になっていく方が、多角経営的な仕事でいくような方がその人の能力に適応していくような気がするのです。そういう点で、もしこちらが作成なさるときに、大工場に対して、お宅は二名なら二名、五名なら五名、こうしてくれないか、こう言われたときに、向こうがすなおに受けるでしょうか。その受けるという見通しはありますか。

○堀政府委員 これは現状から見ても、大企業における身体障害者の雇用率というものは高くない。むしろ十人未満くらいのところは雇用率は非常に高いという状況なのです。やはり大企業は求人するにあたりましてのえり好みというふうなものがあるような気がするわけですね。現に五百人以上の事業場では〇・七〇程度、それから百人から四百九十九人の事業場では〇・五二程度の低い率になっております。

われわれはこの法案を実施するにあたりましては、これらの大企業におきまして適職というものは相当あると考えているのでございます。ぜひこの方面に身体障害者の方々が雇用されるように持っていく。そのためには必要がありましますときには、必要に応じて身体障害者の雇入れ、採用計画、これを命令することができるとなっておりますが、この方法も活用いたしまして、それと同時にわれわれはこの法案が通りましたならば経営者団体にも強く呼びかけまして、そうして大企業において身体障害者を適職につかせるようにぜひ協力を求めて参りたい。法案の実施の面と、それから今のようないつの国民運動的な形で機運を盛り上げていく、両々相待ちまして私は大企業

の適職に身体障害者の方々の雇用が促進されるような態勢を積極的に盛り上げて参りたい、このような考えでおります。

○本島委員 その計画で促進される雇用は今言われたようなことでいいかも知れませんが、今度は入った人が解雇される場合があり得るのじゃないか。働く方にしても、いい職場であればあるほどそういう不安を持つと思うのですが、解雇制限の規定というふうなものはない。それからさっきも罰則はつけられない方がいんだというふうなことを言われたのですが、そういうような問題を起こってきた場合はどうなさる。雇うだけ雇ったが、あまりうまくなかったというところで何となく働きづらくなってきたというふうな場合が起こると思う。そういう場合はどうなさいますか。

○堀政府委員 これにつきましては二つの面があると思います。一つは、身体障害者を適職に配置するという方面の研究が不十分でありますために、せっかく職業を得ましても必ずしも適職につけない。それからもう一つは、身体障害者の方でもそれに応ずるだけの準備態勢ができておらない。その方面の心がまえが不十分であるというところのために非常に不安定になるという問題が出てくると思います。これらの面につきましては、労働省が中心になりまして関係者に呼びかけて、今の適職の問題、それから作業環境の問題、作業設備の問題、それらの問題について積極的に関係者を啓蒙して参る。それと同時に適応訓練それから一般の職業訓練等を活用いたしまして、作業環

境に適應するような態勢を作つて参りたいと考えております。

それから第二の問題といたしまして、何か身体障害者に対して偏見を持って、この人たちに對して一般の人と違つた待遇なり取り扱いをする、このために不安定になるという面が出てくると思います。これは身体障害者福祉法にもありますように、身体障害者なるがゆへをもつての差別的取り扱いを法律をもつて禁ぜられておるところでありますから、われわれはこの就職後の指導におきましても、身体障害者なるのゆへをもつての差別待遇はしないという方向で、関係者を厳重に指導して参りたい。要するに、これは単に法律だけでもつてできる問題ではなくて、先ほど私が申し上げたように、身体障害者に対して偏見を持たず、適職に身体障害者を使つていく、こういう考え方を特に事業主が持つ、この考え方が各方面に浸透すること、これが最も大事なことであります。この法律が成立いたしました機会に、このような考え方を事業主団体に広く行き渡らせるためにPR活動を強力に推し進めて参りたいと考えております。

○本島委員 身体障害者の勤続平均は、大体一年か一年半くらいだといふに報告されたような記憶を持っておるのですが、そうじゃなかったのでしょうか。何か非常に短いと思うのです。これは、最初に申しましたように、大企業あるいは官公庁というところの雇用率がうまくなかった、そこで零細業者の方へ行つたから自然そういう形が出てきたのだらうと思う。この法律ができたということは、そういう

ことがないということが先決問題じゃないかと思うのです。何といつても身分の安定ということが一番望ましいことであるし、その身分の安定と同時に、賃金が一般の労働者と二五%も開きがあるというふうなことで、こういう点などについては是正していかなければならぬだろと思ひます。そのためには、やはり国が相当のバック・アップをして、医学的な改善をし、それから技術的な面での訓練をすれば、単純な労働であればかなりやつていけるというところが医学的に立証されておる今日ですから、そういう面では、雇用の計画をなさるときに相手方、雇用主に対して相当の協力といひますか、むしろ強制に近いぐらいの折衝がなければ、将来とも不幸が起こってくるのではないかと、こういう気がしますが、そういう点で、各職安の所長さんあたりが雇用促進をなさるときにできるでしょうか。それで現在考えていらつしやる——先ほど聞いて御答弁がなかったやうですが、現在一体どういふ線をとねらつてなさろうとしておられるのか、ある程度のプランがあるのではなからうかと思ひますが、その点はどうでございましょうか。

○堀政府委員 計画の作成につきましては、これはやはり産業、それから職種に依りまして、いろいろな違いが出て参ると思ひます。われわれの方でこの法案が成立いたしましたならば、さうそく各方面の権威者を集めまして、あるいは労働者関係、使用者の関係、身体障害者の関係、それから専門の技術的あるいは医学的な知識を持つておられる方々にお集まり願ひまして、これらの御意見を伺つた上で、政令等によ

りまして指定して参りたいと考えておるわけでありま。

そこでこの身体障害者が適職を得た場合においても、やはり安定性がないというお話であります。これはある程度事実でございませう。これは先ほど申し上げました技術的な面についての研究が関係者にまだ十分行なわれていないということ、それから何か身体障害者に対する偏見がまだ残つておるといふ事実が相付つて今のような結果になつておると思ひます。ですから、特別に就職後の指導その他関係者に対する援助指導というふうな面についての根拠規定も出て参つたこととございませうが、各職安所長さんに対しては、私は今先生の言われましたような気分が関係者に対して十分啓蒙を行なうやうに指示する考えでございませう。

なお御参考までに申し上げますと、一般の雇用希望者につきましては求職のカードを職安へ出させまして、それによつて就職あっせんをするわけでございますが、これらは大体三年程度で廃棄する予定になっておるわけでありま。しかし身体障害者につきましては、われわれは任意登録制度というものを従来もテスト・ケース的に実施しておりましたが、この際全面的に職安において実施いたしまして、身体障害者の方が求職のために職安に出てこられました場合には精細にカードに登録いたしまして、その方がどこに雇用されたか、あるいは雇用されたけれども不幸にしてまた解雇されたやうな場合には、全部その職安においてずっと永久的にフォローして相談にあずかれますやうに、永久保存というやうな考え方

でこの任意登録制度を実施したいと思っております。そのようにいたしまして、身体障害者の方については一般の健康者と違ひまして特別に取扱い、相談については特別な配慮を設けて参りたい。このようなことによりまして、就職した後に於けることの問題につきましても、職安としては親身になつて、御本人が労働市場からもう隠退されるというまでは御相談に應ずるという態勢を作つて参りたいと思つております。

○本島委員 最後に私の希望ですが、この間から説明されたような雇用率をもっと引き上げること、それからその雇用に際して、たびたび言つてゐるようにその身障者に適応した装具と、それから雇い入れる方のいわゆる改善費、こういうものを見てやつていかなければならぬと、いかにないだらう、雇い主の方の条件でこちらをばめていくというところはできないのですから、こちらの身障者の条件にばめて向こうを探して、その方が長く勤められるという形をとらなければいけないだらう、こういうふうな考へるわけですから、従つて午前中、予算の面、雇用率の面、これは毎年もつとずつと上げていくつもりだと言われたのですが、こゝしの追加予算か何かでとるといふ意見がございまいしょうか。

○堀政府委員 本年度におきましては、この雇用促進法の本来の關係で一千万円程度を計上しておるわけでございます。それから身体障害者の職業訓練所につきましては前年度一億三千万円程度でございまして、今回は約五千万円を増額いたしました、一億八千

万円の予算を計上しております。初年度でございまして、われわれとしては本年度はこの予算でやつて参りたい、あとは本年度の実施状況を見まして、さらに今後身体障害者の雇用を促進するために必要な裏づけ措置といふものについてはわれわれ大いに努力して参りたいと考えております。

○本島委員 私がなぜこういうことを言うかと申しますと、雇用主に合わせていくわけではなくて、障害者に合わせて雇用主を採すわけですね。そうしますと、その研究が十二分にできてない、そのためにはどうしても研究を委託されるか——先ほど大阪、京都にもあると言われたのですが、たとえば目黒の鉄道弘済会ですか、何かその関連してゐるところでやつていられる、これは一番うまくいっているというところを聞くのですけれども、そういう研究がなされておるから、鉄道弘済会あたりでは非常に高い率で身体障害者を雇つていられる。それは身障者に合わせてものを作つていく、そしてそれを働かしていく、こうなつていくからうまくいっているのだ、こういうふうな聞いておるのです。そうするとやはり役所の仕事もそこまでいかなければならぬだらう。そうするための専門的機関は今のところないと思ふのですが、どうでしょう。それで私は、費用が相当かかってくるだらう、またかかればならぬと、いかにないだらう、そういう意味で追加予算をとつてもやる意思がありますかと聞いたわけなんです、その点はどうか、うまく間に合つていられるというお氣持でしようか。

○堀政府委員 初年度のことでございますので、本法案が成立いたしましたならば、さうそくまず関係者の最も知識、経験、熱意のある方々を選定いたしまして御委嘱申し上げて審議会を作つて、これに御意見を伺つて、各官庁と連絡をとりまして政令等をきめるといふ段取りになるわけでございます。それから委託研究につきましても、今のようないふことでまず第一歩を進めていくというところでございまして、まあ初年度のことではございまして、われわれとしては本年度の予算はまずこの範囲内で一つやつて参りたい。それにつ

きましては本年度の予算はまずこの範囲内で一つやつて参りたい。それにつ

きましては本年度の予算はまずこの範囲内で一つやつて参りたい。それにつ

きましては本年度の予算はまずこの範囲内で一つやつて参りたい。それにつ

やつて、人生に重い十字架を背負つておる人たちがいつまでも暗いところに呻吟しないようにさせてもらいたい、これが私の希望です。

以上のようなことで質問を終わりますが、どうかこの法案が成立しましたら、先ほどからたびたび言つてゐるように、日の当たらない産業で労働者としても非常に低い状態に置かれるといふことのないように、一般の方々よりはむしろ優遇されてよかつたといふような実施をやつていただきたい。今回のこのための予算といふのは非常に少ないようですから、将来は十二分に予算をとつて、そういう面にみんなの不安がなくなるようにがんばつてもらいたい、このように希望して質問を終わります。

○永山委員長 八田貞義君。

○八田委員 だいたい同僚委員からいろいろ質問がありましたが、簡単に与党議員として問題点を質問させていただきます。

まず第一に、身障者の雇用促進法とされまして、どうして雇用安定法といふようなものにされなかつたか、この点ちよつとお伺いしたいと思ひます。○堀政府委員 雇用安定法といふ考え方も一つの考えであると思ひます。ただ先ほど大臣も申し上げましたが、雇用された後において解雇制限するといふようなところまで今の労働法制のも

きな柱になつております。そのほかにも、いろいろな事項がきめてありますけれども、そういう観点からいたしまして、身体障害者の雇用の促進をはかるという方が、端的にこの内容に沿うゆゑんではないかと考えまして、雇用促進法といふ名前にしたわけでございます。

○八田委員 雇用促進法についていろいろとこれから質問を進めて参りますが、この法律の内容が、現在の職業更生対策、これによる行政指導との点が違つておるかといふのです。それから少し進歩してゐるか。たとえばこの行政指導を単に法文化したにすぎないのじゃないかといふ見方が出ておるわけですが、この点に対して私はできるなら雇用保障といふ面から雇用安定といふようなものに進んでいかなければ、西ドイツとかイギリスあたりの立法とは非常におくれておるといふような印象を受けるわけです。実態はそうなつておるわけですから、そこでこの雇用促進法といふ法律の中で、身障者を対象にしてこれから促進していくのですが、その場合に雇用主と、それから今度は被用者になる身体障害者、それから国民と政府と、この四者のつながり、認識というものが十分でないと思ひます。その面が出てこないわけですから、その面におきまして、今身障者が求めておる大きな目的の内容、それをどういふふうな当局としてはお考えになつておるか。午前の委員会では、促進法の内容はこゝういふふうな二つに分けて一応考へておりますといふような答弁があつたわけですが、それをもう一度一つお願いいたします。

○堀政府委員 身体障害者の雇用の現

状につきましては、一般の国民と比べまして、やはり失業率も高いし、それから雇用率が低いという点が最も問題であると思います。これにつきましては、私先ほども申しましたが、やはり身体障害者を適職に雇用して、その管理よろしきを得るといふその知識が関係者にまだまだ欠けておるといふことが第一点。それから第二点は、身体障害者といふものは何かもう全然使えないものだ、使ったらロスになるので、こんな者はなるべくなら排除していきたいというような偏見が特に事業主の関係において残っている。こういうことが大きなガンになっておるのじゃないかと思うわけでございます。そこで今回の法案におきましては、まず第一に考えましたことは、雇用比率を設定するというところでございます。この雇用比率の設定につきましてはいろいろ議論があるわけでありまして、あるいは比率といふものは法案にはつきり書いた方がいんじゃないかというふうな御意見もありますが、私はこの雇用比率といふものはやはり段階的に高めていく筋のものである、このように考えます。従いまして、そのために法律を直すということに、やはり政令等できめていく、ただその政令をきめるにあたりましては、関係者を網羅したところの審議会に諮りまして、その御意見によってきめていく、こういうしほりをつけてやっていけば、われわれの考えておるんだんと発展させていくという考え方に沿うのではないか。その際に特に国、地方公共団体等の公共機関においては率先垂範する、こういう考え方が大事だと考えまして、雇用比率に達させると

いうことを義務づけまして、また計画を作成するということも義務づけたわけでございます。それから計画作成の場合には、事前に労働大臣に協議もしくは通報するといふような連絡措置も政令の中に書きたいと思つて実は検討しておるわけでございます。それから民間につきましては、これは罰則をもって強制すべきであるという議論もありまして、現在のわが国の労働法制では、そのような例もございませぬし、また私が先ほど言つたように、民間の事業主が根本的に、適当な知識を持って、身体障害者に対して偏見をなくして、積極的に受け入れようといふ気分を醸成することがまず大事なことであると考えまして、いたずらに罰則をもつて強制するよりは、本法案のような形の程度がよいのじゃないか。ただしその場合にも、必要に応じて職業安定所長は計画の作成命令を出せることになつております。この関係でその推進の実をあげていったらいいのじゃないかと考えておるわけでございまして、それが第一の柱でございます。なお、これにつけ加えて、重要障害者に対しては適当な職種を指定いたしました、これは特に高い比率で重度障害者に対する適職を指定して参りたいと考えております。

それから第二の柱として一般の職業訓練、これは今後さらに積極的に拡充していかなければなりません、それとあわせて、本法案では身体障害者を作業環境に早く順応させるわけで、事実上委託して適応訓練を行なつてもらつて、事業場に定着させるといふようなねらいを持ちましてこの適応訓練の制度を設けました。これが第二の柱でございます。あとは国の義務、審議会の関係の問題などいろいろありましたが、大体以上のような基本的な考え方を持って本法案を作成したわけでございます。

○八田委員 身体障害者の対象にとられたのは福祉法の対象者と全く同じなんですね。ところが福祉法に對して今までのいろいろな問題がありまして、たとえば結核等の内臓障害者とか神経系の障害者といふものを対象にすべきではないか、こういう議論が出ておつたのです。ところがこの雇用促進法にもこういう欠陥がある者」といふふうに規定されてしまつた。そうしますと、こういった結核等の内臓障害、あるいは腎臓とか肺臓とかいう内臓障害者、神経系統の障害者といふものは福祉法でも取り上げられていないのです。ところが結核等の内臓障害であつても、十分に適応訓練をさせれば、これを雇用して仕事を進めていくことができるわけですね。こういう者を対象外にされたお考えを一つお聞かせ願ひたい。

○堀政府委員 この法案の別表を定めるにあたりまして、いろいろ既存の制度を検討したわけであります。ただいまお話のように、身体障害者福祉法の別表、これは当然入れるという考え方でございます。なお身体障害者の福祉法に出ておりませんものでも、たとえば身体障害者福祉法では、一、二の例をあげますと、目についても両眼ともに故障がないと入らないわけでございまして、それから耳についても同様なことになつております。しかし一限あるいは一耳の障害でありまして、程度の非常に高い者は、片方が健全でありまして、やはり入れた方がいいのではないかと、そういうことで、そういうものはここにに入れてございまして、また指の関係等につきましても、身体障害者福祉法をもう少し広げまして、大体現在の恩給法の第三款以上の身体障害者は入れるようにしたいと考えまして、独自の別表を案は作つたわけでございまして、なおその際におきまして、たゞいま御指摘の内臓部臓器の障害をどうするかという点が検討の対象になつたわけでございます。ところが現在までの恩給法その他の制度を検討してみますと、どうもこれをそのまま取り入れるのはやや問題があるように考えます。この関係が、一時金もしくは年金を支給するといふような観点から範圍をきめてあるといふような関係に基づいてゐるものもあると思ひますが、必ずしも現行のものをもそのまま入れるといふのも適當ではないのじゃないか。しかしただいまお話のように、内臓部臓器の障害でありまして、それが作業能力に結びついておるといふものにつきましては、私どももいたしましてはやはり入れるようにした方がいいのじゃないか。ただその際におきまして、もう少し医学的な検討を十分に積まして、そうして指定する方がいいのじゃないか。短時間の間でちょっとそれが間に合いませんでした。そこでこの別表の第五にこのような規定を設けたわけでございまして、身体障害者雇用審議会にお諮りをいたしました。――身体障害者雇用審議会には医師のほかに技術関係者も入つていただき

も、何らかの形で社会活動の一端をになつておるのだ、こういう見方もできてる。こういうふうな社会活動の一端をになつておる身障者でありながら、しかもなお社会活動への復帰を訴えるというの、その底流に一体何があるの、あるいは、身障者の究極の願ひというのは、身体上の障害者であっても、仕事上の障害者ではないのだ、こういうところに身障者の叫びがあるわけだ。すなわち職業について生活をし、社会の発展に寄与し、人格の成長を遂げるのだというほんとうの叫びがここにあるわけだ。ところが、こういう身障者の叫びをほんとうに具現するためには、一体どうしていけばいいのかと申しますと、身障者の更生に困難な問題というのは、職業訓練よりも社会の受け入れの問題だ、こういうふうな言いたくなるわけだ。身障者も適度に配置され、適度に訓練され、そして適当な職場に配置されるならば、たいてい身体的には障害者であつても、決して仕事の上の障害者ではなくなるのだ、ということを社会の人々に理解してもらわなければならぬ。この点が非常に欠けているのだ。先ほどどういった面についてPRの活動を盛んに言われましたが、こういうPRにつきましても、具体的な方法です。はつきり言いますと、一般社会の人が身障者を非常に特別な目で見ておつて、やはり仕事の上の障害者ではないというふうには見ていないのです。これをどういうふうにして今後一般社会の人々の啓蒙を行なつていくのか、具体的にのちしやうしていただきたいと思ひます。

○堀政府委員 ただいまのお話の御趣

旨は、私も全く同感でございます。そこで身体障害者につきまして、これを受け入れていくという機運の醸成をはかるために、やはり積極的なPR活動はぜひ必要であると考えます。身体障害者雇用促進法をこの法律に基づいて設置いたしますが、これには関係各方面の代表者に集まつていただきまして、まず中央においては、これを中心にして機運を盛り上げていく、それからこれを通じまして、まず使用者側においては各産業別に経営者団体を通じて、身体障害者受け入れに關するところの機運の醸成をはかりたい。それからさらに地区別に、都道府県に關係者をもつて構成する雇用促進のための協議会のようなものを設置したい。そして、關係者が集まることによりまして、この機運を盛り上げていくというふうなことを考えて参りたいと思ひます。また職業安定所ごとにこのような懇談会その他集會を設けましてPRをはかるといふ考え方をとりたと思ひます。それから身体障害者の雇用促進週間といふものを本年からぜひ積極的に設けて参りたいと思ひます。この週間を通じて雇用促進の運動をはかる。今のような考え方で關係者に対するところの啓蒙、それから協議会、懇談会、それから雇用促進週間といふようなものを通じてのPR活動といふものを積極的に盛り上げていく、大きな言葉で申せば、一つの国民運動的な形でこういうような機運を各方面に浸透させて参りたいと思ひます。

○八田委員 PRの具体的な方法を今伺つたのですが、なぜそういうふうなことを特に念を押して置かんと申しますと、できるなら、ほんとうは政府、雇用主と、それから身体障害者、それから一般国民、こういうものに対して一つの義務規定を設けなければならぬのです。そうしないと、実際はこの雇用促進法という言葉でのがれて、ほんばならないのだけれども、それができないというので、先ほどの大臣の答弁でも、義務規定は置きたくない、雇用の義務を課した法律はわが国にないのだから、こういうことを言われましたが、これは答弁としては、はなはだ紋切り型の答弁であつて、実際は西ドイツとかイギリスあたりの雇用法を見れば、そのような立ちおくれの日本の現実にそれをのべていいのだというふうな言い切ること、私は非常に問題であらうと思ひます。ですから、この法律に政府、雇用主、身体障害者の一般的義務とか、あるいは国民の協力義務、こういうものを規定しておくことが一番正しいのですけれども、これができない以上は、やはり一般国民の協力態勢を深めていくようなPRといふものが一番必要なのではないかと、この場合、身体障害者の雇用を促進していく場合に、身体障害者の種別群に対してその適職部分を決定しようとする試みのものと、身体障害者適職早見表といふ表があるのです。これは一体身体障害者適職早見表といふものを今後とも使用されていくのか、一つ伺ひたい。

○堀政府委員 労働省におきまして実は速急に検討いたしました。關係者にわかりやすく周知をはからうといふことで表を作つたことがあります。おそらく御指摘のものはこの表のことだらうと思ひます。私どもも、むづかしいことも大事でございますが、まずこの問題についての熱意を深め、關係者にわかりやすく知らせるという意味において、そのような方法をとることが必要だと思ひます。まだ早急のことでございますので不十分な点もございしますから、これらにつきまして關係者の御意見を伺つた上で、さらによいものにしたしまして、これを職安窓口等を通じて關係者に徹底させるといふような方法はぜひ考えていきたいと思つております。

○八田委員 身体障害者適職早見表といふものは、これは職業選択を簡素化して、懷疑的な雇主に自信を持たせる教育的な価値はあるのです。ところが、いろいろ欠点があるのです。ところが、片足の人は、片腕の人は、それから片足の人、こゝろいふ人、それらの範疇に入れてしまつてあるのです。ところが同じ片腕の人であつても、その切斷の位置によって残存能力といふものは違つてくるわけですね。こういう欠点があるわけですね。もう一つは、障害者と特殊な職業範疇を結びつけますので、この表は、労働の機会を広げるよりはむしろ制限してある、こういうふうな欠点を持っておるわけなんです。こういう欠点を持った身体障害者適職早見表といふものは、非常に教育的な価値は持つておるけれども、しかし機能の面から見れば、むしろ雇用の範疇を狭めておるといふ欠点があるわけですね。そういう欠点は十分に認識していただいて、もしもこれを是正してお使いになる場合には、相当知識経験者の意見を聴取して、今申し上げましたような欠点が是正されるようにお願いしたいのであります。

ところで、この第三条に關連いたしました、身体障害者の職業指導の面で、次の点が非常に必要ではないかと思ふのです。というのは、今の身体障害者適職早見表と結びつけましてこの職業指導といふものを考えて参りますと、機能障害の現状のままでこの範疇の職業を選択するのではなくて、更生施設や義肢や義足の器具、代謝機能の開発などの結果を予想して選択すべきだと私は考えるわけですね。こういうことにつきましては、実際に代謝機能の開発といふことをまず考へて職業指導をやつていくのだ、それは適応訓練といふふうなものでやつていくのだといふふうなこの法案からは考えられて参るのですが、そういうふうな了解して差しつかえないのですか。

○堀政府委員 第三条の運用につきましては、これは一般的な事項として規定してあります適応訓練は、ごく特殊の場合について行ないたいと思ひます。一般規定と必ずしもこの第三章の適応訓練とは結びつかないといふ考え方でございします。お話しのような第三条についての指導の問題につきましては、これは現在労働省に適性相談所がございします。その適性相談所等にも十分聞きまして、また身体障害者雇用審議会等の専門家の方々に十分一つ御意見を伺ひました上で、妥當な指導をするように心がけて参りたいと思ひます。

○八田委員 妥當な指導を直接やる人、そういう人はどういふ人なのでしょう。

○堀政府委員 各安定所に職業紹介官を配置いたしました。職業紹介官は、若いような人ではなくて、こういう問題についての知識経験を豊かに備えて

いる職員に委嘱いたしました。これを窓口に置いて相談事務に携わるようにしたいと思っております。なお身体障害者の非常に多いようなものにつきましては、現在も専用の窓口も設けております。こういうものも今後拡充して、要所々に置きたい。この面につきましても、あるいは心理関係の技術者等も配置いたしました。これで職業安定行政の指導等が十分とは申しませんが、その中には、できるだけこういう適正な指導ができるような人を選定いたしました。専門の窓口を作った参るようにはしたいと思っております。

○八田委員 結局第三条の方は、公共職業安定所は求人者に対して、身体的条件その他の求人の条件の緩和等について指導する。四条は、就職後の指導ですね。こういう場合に、やはり現在の職業安定所に、代調機能の開発などの結果を予想して職業指導をやっていくという専門的な知識のある人が現在おられますか。

○堀政府委員 現在安定所によりましては、そのような知識を持った職員もおりますが、必ずしも十分であるとは申せません。そこでわれわれといたしましては、職業適性相談所、これには専門の方がおられます。こういうようなところで指導についての基準等の検討を求めまして、これを策定して参ると同時に、職業紹介官の研修等を通じて、ただいま御指摘の医学的あるいは心理学的な立場から、どのように適正な指導を行なうかということについての研修を実施いたしました。そのレベルをできるだけ高めていくという方向に努めたいと考えております。

な職業更生指導官と申しますか、あるいはそういった指導官を置くような予算というものはとっていないわけですね。現在おられる人を集めて研修をして、そういった指導官みたいな人を養成していくのだ。その養成していくのだという御計画があるわけなのです。が、実際これが一番必要なのです。そうしますと、そういった予算の裏づけ、これは明年度においてやられるお考えなのですか。

○堀政府委員 職業紹介官の研修計画は立っておりまして、それに必要な予算の裏づけはとっております。また適性相談所等に対する予算の裏づけもしております。まだ不十分であります。が、われわれとしてはこの予算を活用いたしまして、第一線の相談所におられる職員の水準向上に努めて参りたいと考えております。

○八田委員 この適応訓練と機能回復訓練と、どういうふうに違ふのですか。

○堀政府委員 これは先生よく御承知のことと思ひます。実はこれは共通面もありまして、違つた面もある。一応定義はこのようにしておりますが、共通面もあります。まあいわゆる機能回復、リハビリテーションの問題につきましては、これは現在各地にございまして、労災病院にリハビリテーション施設を拡充いたしまして、要するに病氣あるいはけが等が治癒した後においての社会環境に即応できるという準備をつけさせるという意味で実施しております。これがいわゆるリハビリテーションの施設でございます。従ひましてこのリハビリテーション関係におきましては、医学的な訓練というものが非常に

に表に出て参るわけでございます。それから適応訓練というのは、便宜このような名前をつけましたが、これは第三章にありますように、身体障害者が「その能力に適合する作業の環境に適応することを容易にするを目的として、適応訓練を行なうものとする。」要するにその事業場に参りまして、そのままではなかなか定着できない、その環境に適応することが容易でないわけでございますので、これに對しまして、都道府県が事業主に委託をいたしまして、適応訓練を実施するということでございまして、これは標準的な職場を選びまして、その職場にどのようにつけていくかという心理的に適応していくかせるかという点を中心にしての指導を行なうわけでございます。一応今のように分けておりますけれども、まあその事柄の性質上、重複する面もございまして、われわれがここで呼んでおります適応訓練と申しますものは、今のようによ、都道府県がこの法律に基づいて事業主に委託して、作業環境に適応することを容易にすることを目的として行なう訓練、これを適応訓練と呼んでおるわけでございます。

○八田委員 更生指導所ですね、リハビリテーションのあり方なんです。が、これは実際いろいろ考えて見ますと、問題点がたくさんあるわけなんです。合目的な手術に成功したとしても、あるいはまた精巧な義手義足が作られましても、十分な訓練が行なわれなければ効果というものが現われてこないわけですね。代調機能の開発も同様であつて、医学療法とか運動療法が機能回復訓練として職業準備訓練や職業訓練とともに十分に行なわれなければ

ばならぬわけなんです。この訓練の期間が非常に少ないように思ふのです。こういったところにつきまして、リハビリテーションの中に問題点があるわけなんです。これは更生指導所に対して今申し上げたことにつきまして十分に御注意をお願いしたいと思ふのです。

それから適応訓練から前に戻ります。第五条のところ、雇用主に対する助言といたしまして、「能力検査、配置、作業設備、作業補助具その他身体障害者の雇用に関する技術的事項について助言することが出来る。」技術的な指導の助言だけで、作業設備とか作業補助具、適応訓練などの能力補強に要する費用というものの国庫補助というものはないわけなんです。実際こういう助言だけでも、作業設備とか作業補助具、それから適応訓練などの能力補強ができるかどうかという問題なんです。この点についての行政指導を、どうでしょう、これはやはり助言だけでは実際に効果が上がるかどうか問題点なんです。

○堀政府委員 更正指導所におけるこの訓練の方式等につきましては、御趣旨の点まことにございまして、思ひますが、今後厚生省とも十分連絡いたしまして、改善に努めて参りたいと思ひます。

次に助言の問題でございますが、第五条、それからさらにあの第二十三条等に基づきまして、政府といたしましては作業補助具その他の問題につきまして、どのようなものが適当であるかということについての調査、研究を専門家に委託いたしました。そしてそれをもとにして助言、指導を行ないたい

い考えてございます。そのための予算の裏づけ措置が、不十分でございます。が百万円程度認められておるわけでございます。ただそれをさらに突き詰めて、もう少し事業主自体に對しては援助を行なうための裏づけが必要なのではないかという御趣旨もございまして、いろいろ政府内部にいたしても検討いたしました。残念ながらまだその辺の裏づけを認められておらないわけでございます。今後におきまして一つのわれわれの大きな努力目標といたしまして、その方面も努力いたしたいと考えております。さしあたり本年度におきましては、今のよう専門家に委託しての調査、研究を行ないまして、それをもとにして助言、指導を行なうという考え方をとりたいと思ひております。

○八田委員 身障者を雇用していく場合、技術革新に伴つて第二次産業部門に雇用していくことを考えてみますと、今までの雇用状況を見ると大企業は少ないわけですね。第二次産業といつても、大企業のような資本集約的な産業と、中小企業の中の労働集約的な産業と、その中間に位する産業とに分けることができます。そうしますと身障者については国及び民間なんか雇用率を設定されておられるのですが、一、五％の雇用率、この場合、大企業にどれくらいな伸びがでてくるか、どうも労働集約的な産業の方にだけたくさんに高まつて、平均されたら一・五％というような結果になりはせぬかというふうな考えを持つのです。それ

あるいはあんなの職種というようなのを指定して参りたい。ただいまお話の盲学校におきましてどのようなことに取り扱うかという点につきまして、まだ結論が出ておりません。文部省と相談いたしまして、それから身体障害者雇用審議会の御検討も願ひまして、一つ結論を得て参りたいと目下検討中でございます。まだ結論は出ておりません。

○八田委員 重度障害者の雇用の場合、一人を二人に換算して雇用の促進をはかる。そうしていかなければ重度障害者の雇用という面の開拓は非常にむずかしいのですが、一人を二人に換算するというやり方、三級以上の重度障害者、こういうことについてどういうふうにお考えになっていきますか。

○堀政府委員 重度障害者一人を二人に換算するというような立法例は、たゞいま御指摘のようにあります。外国にはそのような例もあるわけでございます。これにつきまして、われわれといたしましては、重度障害者指導といったしまして、重度障害者の方が一、番お気の毒でございますから、なるべくこの方を優先して、こういうような人を優先的に扱っていくという方向に指導はいたしたいと思っておりますが、雇用比率の計算のところは法律上はつきり書く点につきましては、いろいろ問題はあつて存じまして、実は書かなかつたわけでございます。ただこの運用につきましては、今のような考え方もあるわけでございます。われわれとしては重度障害者をなるべく優先的に取り扱っていくという方向は、これは先生と同感でございます。これを計画を作成する際にどのように運用し

て認めていくかという点につきまして、これは身体障害者雇用審議会等に十分お諮りいたしまして、御意見を聞いた上でわれわれとしては基本的に今のような考え方で運用して参りたいと考えております。

○八田委員 これで一応きょうの質問は終わりますが、今の点ですね、たとえば先ほど申し上げました内臓障害への適用、それから重度障害者の一人を二人に換算する、こういったものを政令とか労働省令に規定して効果を上げるように努力してほしい、この点一つもう一回お願いしたい。

○堀政府委員 ただいま御指摘の問題につきまして、われわれも御趣旨ごもっともだと思ひます。御趣旨の点を十分尊重いたしまして、検討して実現させる方向に努力したいと考えております。

○八田委員 一応あとの質問を保留しておきます。

○永山委員長 大原君。

○大原委員 いろいろと質問があつたのですが、他の国の法律を見てみますと、ずいぶん罰則がついています。たとえばユーゴスラビアでも、あるいはオランダでも、イタリアでも、あるいはイギリス——イギリスは罰金または三カ月の拘禁、こういうふうについているのですけれども、この規制力というのは、やはり近い将来、法を改正してやらなければならぬと思うのですが、どうなんでしょうか。

○堀政府委員 現在、御承知と思いますが、身体障害者について、雇用促進のための雇用率を設定しておる国が大体十七カ国でございます。その中で罰則を設けている国が六カ国という状況

でございます。この法案の作成につきまして、罰則の点も検討はいたしたのでございますが、現在のわが国の労働法制に、雇用義務につきまして罰則をつけておる例はないわけでありまして、なお、ただいまこの法律を新たに実施する段階といたしまして、先ほど来御答弁しておりましたように、やはり身体障害者に対する事業主の偏見というものを是正して、積極的に受け入れていくという態勢を浸透させていくことが、まず最も大事な問題である、そのように考えております。従ひまして、罰則について規定を設けていきま

すよりは、この法案のような思想によつて、今のような積極的な気分を盛り上げていくという方向が大事じゃないかということと罰則は設けなかつた、こういう経緯でございます。

○大原委員 民間の大企業その他に對しましてそれを勧奨するためには、倫理規定だけでなしに、たとえば租税特別措置法というのがあります。日本では一千万円以上も、大きな企業に対しては、貸し倒れ準備金とか退職金の積立金とか過水準備金とか、そういうものに對しましては免稅措置をしておるわけですね。そういうような税法上の措置をすべきじゃないですか。そういうふうにするればこの倫理規定も、反面においては生きてくる、こういうふうに思うのですが、そういうことをやはりやつて、そしてこの法律の実効が上がるようにしていく、こういうことにしないといけないのではないですか。大臣いかがですか。

○松野國務大臣 税法上の特別措置というものは、御承知のように大体大企業の中でも電気、鉄、中には農業あるいは

医師というものも入っておりますが、主として公共性のある大企業というのが一番多いものじゃないか。ただ今回のこの税で雇用の問題をからめると、大企業といへば、じゃどこまで大企業にするか、はたしてそういう雇用が現実には円満にいくかどうかという、なかなか税でこれをやるとなれば、ほかにもいろいろ問題があらはせぬか。早い話が母子家庭の就職をどうするとか、いろいろ考えれば私は問題が大きいのはしないかと思う。従つて今回は身体障害者の雇用ということに限つて、しかも今日の実情に沿う限度においてやるべきではなからうか。

基本的にはいへば今おっしゃるようないろいろ問題が出て参ります。しかしそれはちよつと問題が相当基本的になり過ぎる。従つて今回はそういうものでやる方がよからうというので今回の立法をいたしました。もちろん将来いろいろの面において改正すべきことはございましょう。しかし今回は最初でございまして、一番現実的なものから取り上げていくということから入つたわけでございます。

○大原委員 あとの質問は一応保留しておきます。

○永山委員長 次に労働関係の基本施策に関する件について調査を進めます。大原君。

○大原委員 簡潔に御質問申し上げますから、一つ簡潔にお答え願ひたいと思ひます。いろいろと政府与党の中においても、ILOの八十七号条約批准をめぐる論議があるようでございますが、最近では次官會議あるいは

閣議においていろいろと論議をされてるようです。ILOの八十七号条約の批准につきましては、労働大臣がやはり国際的な舞台におけるILOの総会や各機関、あるいは国内における各官庁の労働政策の一つのかなめのような立場にあると思うのです。

〔委員長退席、八田委員長代理着席〕

そういう労働運動の歴史的なものでもあるし、国際的な問題でもあるわけですから、労働大臣はそういう観点から一つはつきりした見解を持って、ILO条約八十七号の批准について進めたいだきたいと思ひます。けれども、八十七号条約を与党あるいは政府機関において討議されております、そういう際における労働大臣の立場なり、あるいは所信を、今の段階におきまして最初にお話した

○松野國務大臣 八十七号条約は、政府として三三年前に労働問題懇談会にこの問題を諮りまして、昨年二月十六日に答申が出まして、その答申を受けて昨年二月二十日に閣議決定をいたしております。これが今日の政府の態度で、その後一貫して国内法の整備、よき労働慣行、この二つの問題がございまして、よき労働慣行の中には全通の問題も一応条件に入っております。全通も団交権について仲裁裁定を受けて、一応その問題についての解決は前進をいたしました。あとは国内法の整備であります。従つて国内法の整備というとは、一月以来早急にピッチを上げて今日まで鋭意やっておりますわけでありまして、目下次官會議、閣議、あるいは党との連絡を週に数回、相

当連統的に、各省にまたがる広範囲なものがありますので、それらについても議論しているところでございます。

○大原委員 その国内法の整備という問題は、労働その他で討議されまして、この二、三年來の懸案なんですけれども、これは今になって整備ができぬというようなことは、ずいぶん急慢な話だと思ひますが、今まで国会におきまして、総理大臣初め労働大臣からも、批准について四月上旬という方針をしばしば言明されたわけですから、若千時期も過ぎたようでありますけれども、これはきびしく言えば食言になっておると思ひます。これはどういふことなんでしょうか、いつごろお出しになりますか。

○松野国務大臣 私は四月上旬を目途に整備をいたし、その上で批准手続をとりますというのを終始繰り返して申し上げたのであります。従つて四月上旬を目途に今日まで調整をはかったことは事実でございます。しかしその調整が、事、広範囲であり、あるいは各般の問題がありますためにおくれしておりますことは、食言でも何でもありません。目途に努力するということをたびたび申し上げておいたわけで、努力をしております。今でもその通りでございます。その状況においては、困難性があつて今日までおくれしておりますが、今日でも鋭意努力をいたし、本日も数回会議を開いてやつておるわけでありまして。

○大原委員 見通しはいつなんですか。法案の審議につきましては、微力ながらわれわれ野党も社会労働委員会においては協力しておるわけです。それは政府与党内においては、ILOについて安んずるからめるとか、いろいろなことについて言う方もあるようだけれども、私どもは社会労働委員会においては、少なくとも法案につきましては、与党の要請に従ひまして、慎重に審議しながら円滑に進めておるわけですから、だからやはり与党の方でやるべき、言明なさつたことはできばきやういたしたことが当然であつて、そういうことがないといふと議會というところはスムーズにいきませんよ。そういう意味において八十七号条約を、いつ承認を求めるといふ国会に上程をするのだ、こういうことを、形式上は外務大臣になりまして、労働大臣は実質的な責任者となつて、その時期について御言明になることは当然だと思ひますが、もう少し具体的に、いつごろは必ず出す、こういうふうな言明をしていただきたい。

○松野国務大臣 労働大臣の所管の公労法につきましては、すでに三月の初旬に一応原案を閣議に諮りまして、概略の要綱については大体進行しております。その原案をもつて各省にお示しをしております。党にももちろん御相談をしております。しかし公労法に関する限りは、大体そんなに時間のかかるものじゃございません。ただ関連のある国家公務員法は労働大臣の所管じゃございませぬのも、もちろん私もその進行に参画はしておりますが、私はその所管というわけじゃございませぬので、国家公務員法はいつごろ調整ができるかといふことは申し上げかねるのです。公労法に關しては私の所管でございますから、大体順調に今日は進んでおります。四月上旬を目途に調整をいたしてあります。ただ公労法の中に

ついて安んずるからめるとか、いろいろなことについて言う方もあるようだけれども、私どもは社会労働委員会においては、少なくとも法案につきましては、与党の要請に従ひまして、慎重に審議しながら円滑に進めておるわけですから、だからやはり与党の方でやるべき、言明なさつたことはできばきやういたしたことが当然であつて、そういうことがないといふと議會というところはスムーズにいきませんよ。そういう意味において八十七号条約を、いつ承認を求めるといふ国会に上程をするのだ、こういうことを、形式上は外務大臣になりまして、労働大臣は実質的な責任者となつて、その時期について御言明になることは当然だと思ひますが、もう少し具体的に、いつごろは必ず出す、こういうふうな言明をしていただきたい。

国家公務員法との関連の項目がございまして。この問題が解決しないために、公労法の仕上げができない。この公労法の一部に、国家公務員法に關連のある同じ条文が入つております。これがどう解決するかによつて、公労法の書き方がそこだけ変わつてくるわけでありまして。その一つを除けば、労働大臣所管の公労法の、御承知のごときILO八十七号に關する限りは、大体審議というものはもう終結に達しつつあります。

○大原委員 一つごらですか。

○松野国務大臣 ただその問題が、一カ条国家公務員法との関連があるものですから、国家公務員法の問題を今日一緒に出すために待つてゐるわけなんです。その問題が解決すれば、私の方は大体順調に提案ができる、こういう段階に來ております。

○大原委員 公労法と地方公營企業労働関係法と、それから今のお話によりまして、これに關連をする、右へならえする国家公務員法、これの一点が問題となつて、準備はほとんどできたのだ、最後の点で問題になつてゐるんだ、こういうふうな具体的な御答弁であります。時期につきましては、ぜひ私は具体的に明らかにしてもらいたいのですが、公労法の関係事項は、公労法の四三三項と地方公營企業労働関係法の五三三項、この二つですか。

○松野国務大臣 この二項ばかりじゃございませぬ。まだ關連するところはございまして。四三三項、四三一項、七条、そういうところが關連がございまして。従つて条文の数としては、そう大きなものでもございませぬ。内容についても、そんなに大きな問題じゃございませぬ。ただ国家公務員法との関連が一カ条ありますから、その問題が国家公務員法の内容決定に關連をするために、その条文だけがまだきまつてない。このために公労法の全文がまだきまつないといふだけであつて、公労法そのものは、大体そういうところで一応の草案を得ております。

○大原委員 公労法は具体的にそういうふうな条文を指摘されまして、公労法と地方公營企業労働関係法について、一応政府部内においてはきまつてゐると言われるのですから——これは今まで四月上旬を目途にされて、しかもそれがいわば食言の形で延びておる、こういうことについていろいろ御説明があつたわけですが、そういう具体的な内容について、今の段階において誠意のある御説明なり御答弁がある、そういうことはまことに當然のことであり、またそういうふうにしてもらわなければいかぬと思つたのですが、公労法四三三項の削除の問題と、四三一項並びに一項に關連した二項の問題、この四三一項、二項の問題は削除になるのですか、どういふ内容なのですか。ついでに、十七条の改正されますか。ついでに、十七条の改正されますか。ついでに、十七条の改正されますか。

○松野国務大臣 四三一項は、使用者の利益代表がいかなる場合にも労働組合を結成し加入することができない旨の四三一項ただし書きを削除するといふ方向で検討しております。なお、この答弁は、まだ政府部内で草案を得ておりませぬから、一つの試案という意味でお聞き取り願ひたい。

○大原委員 二項はありますか。

○松野国務大臣 二項も、これは關連して検討中で、まだ最終的に問題はきまつておりませぬ。

○大原委員 私はそういう八十七号条約に抵触するのを削除されるということについては賛成なんですけれども、これは党内においても大体議論のないところだといふふうに、私は御答弁をお聞きしたので、これは大体お話をよくに固まつておる、こういうふうな考えでもよろしうございませぬか。

○松野国務大臣 先ほど申しましたごとく、部内では今日大案を固めておりますが、まだ閣議において正式に決定をしております。党もまだ正式にきまつておりませぬ。従つて、今日の御説明はあくまでも一つの試案という形でございませぬと、とにかく私たちが一々説明するわけにはまだ参りませぬ。従つてそういうようなところが答弁として明確にできないが、方向としては大体固まつてゐる、こういう意味でお聞き取りが願ひたい。今日、一條々議論されるのであれば、私の方はまだその段階ではございませぬと言ふ以外にありません。しかし、そういう水くさいことを言わずに、お互いの仲ですから、一つの試案としてこういうものもあるといふことできょうの質疑をやつていただくのが無難じゃなからうか。あるいは政府の最終閣議決定前に変わるかもしれませぬ。しかし労働大臣としての私の善意で、今日御答弁できる範囲で御答弁をいたしておるわけでありまして。

○大原委員 労働大臣のお考えとして私も承しておきます。私どもは無理を言わないのですから、現在どういう準備段階かということについては、今までの約束もあることですから、でき

るだけ誠意を持って御答弁をいただきたい、こういう趣旨から、できるだけ御答弁をいただきたいわけですが、十七条につきましては、大体今のようなお考えで参りますと、どういふ点を修正削除いたしますか。

○松野国務大臣 これは石井報告の中に、「十七条後段は、「職員」に対して争議行為の共謀、教唆、煽動を禁止しているが、公労法第四第三項を削除することによって、職員以外の者も組合員又は役員となることができることとなることに対応して、右の行為を行うことを禁止されている者の範囲に「組合の組合員及び役員」を加えることが必要である。」とあります。私の方はこのことを受けて、十七条というものに触れるべきものである、こういうわけでありませう。

○大原委員 これはまた後日十分討論いたしますけれども、十七条の「職員及びその組合は」、「こういふこと以外に、組合の役員を入れて、教唆、煽動、こういふ意味ですか。

○辻説明員 ただいま大臣の申し上げましたのは、御承知の労働問題懇談会におきます石井委員の報告いたしました点に書いてありますことを、問題として検討いたしておる旨を申し上げたわけでございますが、その内容は、ただいま先生お話しございましたように、職員以外の者も組合員になれるので、そういう変更をすることが必要であるというのを石井委員が指摘しておられるというのを、大臣から御答弁申し上げたわけでございます。

○大原委員 この問題につきましては、あとで本格的に議論いたしますけれども、きょうは私どもの簡単な意見を申し上げておきたいのですが、ILO条約の八十七号その他にいたしましても、批准に際しまして、これに便乗したり、その機会に江戸のかたきを長崎で討つようなこと、いわゆる既得の労働基本権を骨抜きにするようなことはいけな、こういう趣旨が労働憲章の十九条にあるのです。だからこの問題はよほど慎重にやってもらわなければならぬ。それから、たとえば個人の労働を中心としたしましていろいろの問題が起きた場合に、これに対する罰則を適用する、事業法を適用するといふのは、原則的にはいいのです。しかし、集団的な労使関係に対して簡単に罰則を強化いたしましたり、いろいろなことをいたしたら、これは今申し上げたようにILOの精神に反するし、憲法の精神にも反する。そういったし、委員長にいたしまして、書記長にいたしまして、個人にいたしまして、集団的な労使関係の中に発生してきておる機関の決定で動いておるのですから、これはまだ固まっておらぬようですけれども、この問題は団結権の問題とも関連しておるということを指摘しておきたい。

もう一つ御質問いたしたい点は、国家公務員法について問題となっておる点が、一カ所ある、これは議論をしておるところなんです、一応の議論がまとまれば提案するのだ、こういうふうな言われるのですが、これはどういふ点なんでしょうか。今の公労法に準じているというお話ですが……

○松野国務大臣 その条項は専従問題であります。これは公労法、国家公務員法の中に同じような趣旨の問題があります。従って公労法では七条に関連するわけでございます。

○大原委員 つまり専従制限の問題ですか。

○松野国務大臣 専従制限の問題であります。

○大原委員 現在まで休暇制度であった、そういう専従休暇の制度を休職にする、こういうことを含めましてお宅の方でA案というのできておるらしいですね。B案は在籍専従を全廃したのですね。この問題は関係しておるのでしょうか。ですから専従制限でしよう。

○松野国務大臣 今の専従制度というのは、専従制度を置くか置かないか、置く場合に制限するの、こういう問題がありますから専従制度と申し上げたわけでありませう。全廃ということは専従制度そのものを基本的に変える、これはゼロなんです、制限という言葉を言えば、百パーセント制限か、あるいはある程度の制限かということになるわけでありませう。従ってそういう問題を合わせて専従制度そのものを検討するという問題が残っておるわけでありませう。

○大原委員 私は端的に一つだけ質問いたします。労働大臣は、与党や閣議において議論されます際に、やはり筋を通さなければいけないと思うのです。そうしないと、国際的な舞台において、ILOの総会とか理事会におきまして、また日本の労働代表が全通問題と同じように問題を持ち出していきま、ILOというものは、国際的な労働関係の中から、経験の中から出てきたのですから当然です。そういたしましたら、ここで違った一つの裁定が出てくるといふような問題があるので、だから労働大臣は、そういう国際的な視野から、あるいは歴史的な経験に照らして、労働運動の原則に反しないように筋を通さなければいけない。労働者の皆さん方は筋を通すために相当努力されておる、これはいろいろの角度から聞いていますけれども、そういう点で筋を通してもらわなければいけない。これは単なる刑罰的なあるいはいろいろな行政上の制裁を加えるとか何とかいうことで解決できる問題ではない。労働基本権の問題は生存権の問題ですから、憲法上も、ILOの精神からいいたしても大問題です。これは一般民間組合や公共企業体においても一つの同じような原則だと思ひますが、日本はいわゆる企業内組合というのが現実です。そこで、今まで議論されております政府の公務員法改正の考え方を見ますと、職員の範囲については非常にきびしくしておるようです。いわゆる企業内組合です。職場組合に限定しておるわけですね。職員以外の者については加盟できない、こういうことなんです。職員については、若干の係争中の者等については云々ということになっておるようです。

これは二年前でありましたが、私初めてこの社労委員会に出席いたしましたとき、今委員長席に就いておられる八田委員が、倉石労働大臣に対して非常に賢明な質問をされたことがある。それはどういふことかといひましたら、日本の労使関係を安定させるためには企業内組合を、いわゆる企業を越えた産業別の組合に、そういう組織方針なりそういう方策なりを、ずっとそういう方向に向けていかなければならぬ。これは今の日本では海員組合みたいなものなんです。八田さんがそういう組織論を言われたことがあるのです。これは与党の委員といたしましても非常に敬意を表しておる。私はいまだに覚えておる。八田委員はその点非常にりっぱです。国際的な知識を持っておられて、ちゃんと労働問題について筋を持っておられる。このように八田委員は質問なさったことがあつた。私はその点は非常に敬服いたします。しかしながら、日本は、遺憾ながら企業内の組合で、国家公務員、地方公務員にいたしまして、今度ILOの改正にいたしましては職員というふうな非常にきびしくしておきながら、今度は専従につきましては、組合の役員に、団結権の一つといたしまして、自由に役員に選出されたために月給を払わぬ。ノーワーク、ノーペイでよろしかろう。しかしながらその人が出たために不利益な扱いをする。つまり休暇であれば退職金とか恩給とか昇給等、いろいろあるが、そういう既得権を尊重する扱いをしないわけですか。フランスなどでは専従制度のあるものを考えてみると、一たん退職するとか休職するとかいたしまして、返るときにはもとに戻してしまふ、不利益に扱わせない。そういう点から考えてみま、と、休職の問題は、専従制限の問題の一つとして休職というものを扱う上には、将来国際的にも、国会においても大問題になります。それは理路一貫しない。あらゆる法律とか施策というものを労働組合の団結権を制限する方向に向かつてやっておるといふ一つの立証になつてしまふ。特に国際条約集に

○松野國務大臣　この八項は私たちもよく存じております。この八項に触れるということは、今回の専従問題を取り扱うのには全然関係がございません。なぜかというなら、基本的に今回は四条三項的なものを削除いたしました。四条三項的なものを置いて専従制限をすれば不利益でしょう。今度は基本的に四条三項的な制限を撤廃しますから、従って専従制度、専従制限を今までもよりも変えることになる。何らＬＯに異論はございません。またそういう不利益なものではないと思いません。ただ利益か不利益かという考え方によつて、これは不利益という御議論もわからぬわけでもないであります。

○大原委員 今この点については論争いたしませんけれども、私が指摘をいたしました、たとえば組合員の範囲を職員に限定するとか、そういう問題との関連において不合理を追及いたします。これはいろいろな国際的な経験もあると思います。そういう企業内在籍専従という問題ができておるといふ日本の特殊な現象があるのです。これは原則的には、八田委員が発言された通り私は賛意を表しておきます。組合というものは、そういう原則で労使関係の安定をした方がいい、こういうふう

それから労働大臣に念のために、私は認識されておると思うのですが、条約と、法律とかあるいは人事院規則とか、あるいは各府県の条例とかいうようなもの、条約とそういう国内の諸法令とはどちらが優先するか、これは条約が優先する、こういうふうに考えてよろしいかどうか。

○松野国務大臣 条約と国内法とはどちらが優先するかという、優先順位を

○大原委員　その点はあなたの答弁は、労働局長の答弁と違うのですよ。労働局長の答弁と法制局の答弁と違いますよ。つまり国内の諸法令を整備した上で批准をするという方針はいいんですよ、これは政策ですから。それは私も原則としては一応了解する。しかし

条約と法律命令その他が抵触しておる場合に、たとえば裁判所なんかへ持つていけば、条約が優位になるとするのは学説ですよ。抵触している場合には条約が優先適用になるのですよ。それは学説で、それをひっくり返す学説はありませんよ。これは労政局長の答弁を見たつて、あなたの答弁は違いますよ。私はここで二回ばかり言っている。最近の政府あるいは一部の与党の

國際信義を上げるゆゑである、こういうふうには思うのです。そういう点についての与党の諸君の動きの一部ではどうも疑惑があると思うので、労働大臣としてはこの点を一十分に御注意いただきたい。前の議事録を持ってきて私が質問をいたしますとよくわ

○松野國務大臣 いずれ私の議論が違っておりましたら法制局長官からあらためてこの問題を御審議いただければわかります。私は条約も法律も、条約が上だとかという考えは持っておりません。同じであります。条約も法律も同じであります。国内的に束縛を受け

○大原委員　念のために申し上げておきますが、新法と旧法という関係で、ILO 条約を現在の段階で批准された場合に、ILO の八十七号条約と抵触しておる法律や命令があった場合には後の新法が優先するのだ、こういうことも一面です。一面ですけれども、条約というのは国内的に規制する以外に国際的なプラスがあるのです。それはやはり学者が論議しています、基本的に、だからそういう面から言いまして、特にILO のようなものは三者機構

で国際的に論議されるのですから、そこで一つは審判されるのと、日本の裁判でやる場合には、これは条約を優位に置いてやるのですから、それは権利を主張する人が出てきたら、関係者が出てきたら、こういう問題は明らかかなのですから、そういう前提の上に立ててやり筋を通していただく。こういう点を私も研究いたします。研究するのでなしに、この点は別の機会に確かめたい。政府においても一つその点は十分考え方を統一してもらわないと——労働問題というのは便宜の、政策的に考えると混乱するんです。労働問題を好きとかきらいとか、虫が好くとか好かぬという問題があるけれども、原則をはずしてはいけません。その中で考えていかなければいけない。これがそうでなかつたら南の李承晩政府のようになつてしまふ。馬山の暴動、きのうは女学生がやった。おとといは高等学校の学生がやっている。そうなる。原則がある。それは国際的な問題、そういう点は一つ冷静に筋を通して考えてもらいたい。そういうことを含んで、すみやかに労働大臣は断固として責任をもって批准をしてもらいたい。そういう点について最後にあなたに決意を一つ具体的に、いっころまでやる、そういうことについて御答弁いただきたい。

○松野國務大臣 私所管ばかりでございせんが、政府としてはすでに総理大臣からも答弁をいたしておりますので、誠心誠意努力をして早期にこの問題の解決をはかりたい。いつごろだという時期は、これは私の所管以外のこともございすし、ただいままだ進行中でございすから、あるいは早急にできるかもしれない。あるいは暫時時間がかかるかもしれない。これは誠意を持って努力するという方向を私は明快にしておきます。

○大原委員 大体いつごろまであなたは今段階においてやれるという見通しなのですか。公労法と地公労法の関係がほとんどですよ。それに準じて国家公務員法があるんですよ。他の方の問題については、これは自衛隊法とかその他をからましたら徹底的におかしいのであつて、これは今まで論議してきたのとは別個の問題です。だからそういう点から言うて、もうほとんどが終つてゐるのに、八十七号条約はきちんとどう条文にできておるし、みんなずいぶん討論も済んでゐるのですから、これはもう少し具体的に——今まで四月上旬というのを言われた。言われたけれども、もう上旬は過ぎてゐる。十日過ぎてゐる。そういうことをされると国会の審議が各方面にわたつてうまいかぬですよ。これは当然ではないですか。一方的に政府が多数を保持しておるからといって、やはり言明したことにしてはやつてもらわなければいけない。やはりそういう面についてもう一回大臣、答弁して下さる。大体どのくらいまでにおれはやるんだ、こういう主体性を持って御答弁をお願いしたい。

○松野國務大臣 時期はただいま申し上げましたように、四月上旬を目標に鋭意やつて参りました。しかし諸般の問題というものが非常に広範であつたために、あるいは国家公務員法に対する議論が非常に多かつたために、残念ながらその四月上旬の提案は今日時期を過ぎましたけれども、なお継続して努力をしておりますから、そうすぐ何月何日というところはいろいろ問題で言えませんが、しかし一生懸命努力をしておるのですから、一つもうしばらく待つていただきたいと思います。なお法案要綱が決定しましたら、やはり法制という時間でも多少ございす。きょうも実は総務会をやつて、政調会をやつて審議をしておるのです。この審議も今週続けてやつていただきますが、やはり党の動きあるいは国家公務員の各省の問題をからめて広範ですから、国家公務員に關しては関係のない役所は一つもない。また地方公務員もございす。そういう広範なものですから、私の所管だけならばいつごろまでという明約もできませんけれども、他の問題については労働大臣としては所管外のことです。私はILOという精神にのつて最大限各省を督促し、努力をしておるのです。何月の何日と言ふことは、神機でなくてはできません。しかし努力の目標というものは私もきめておるのですから、もうしばらくお待ちいただきたい。

○大原委員 前のときに滝井委員が御質問になりまして答弁になつたと思うのですが、ILOの八十七号条約を国会に出す手続といたしましては、これは外務委員会にかかるわけですね。そのういたしますと、関連法規、公労法その他はこへ出るわけですね。大体一応の骨子ができて、要綱ができて、準備ができたから、八十七号条約批准について外務委員会に提案する、そしてこへも出して、こういうふうにして閣議決定をして、大体同じようにして、あとは国会の問題だ、こういうふうな態度が大体決定次第、本会議から外務委員会に出す、こういうふうな考えでよろしゅうございすか。

○松野國務大臣 滝井委員にそういう答弁はいたしておりません。国内法の整備をして閣議決定をして、それからILOの批准手続をするということに申し上げた。それじゃその時期がそんなにずれちゃいけないじゃないか、そんなに悪意でずらすことはありません。このことでは御答弁申し上げたわけですから、国内法の整備の上のことから閣議決定でありますから、その上ということでは、閣議決定が済んでから、では批准だけ先に出す、そういうことは答弁いたしておりません。あくまで原理、原則は閣議決定の国内法の整備の上提案する、それでそのとき滝井委員がな突つ込んで、整備とは何だ、衆参両院を通らなければいかぬのか、こういう御質問でしたから、いや、そんな形は考えておりません、国内法を整備して提案をする、それから批准の手続をとる、こういう意味であつて、国会審議のことは国会でおきめいただくのですから、そこまで政府は関与いたしません、これは大体的に時間的にそんなにおくらせるとかそういう意味ではございせんというのを御答弁申し上げたのです。(同時にやると言われたでしょう。)と呼ぶ者あり。それはつけ加えますれば、最高同時ということが一番望ましいことではございせんやうなことで申し上げたので、それはいろいろな質問のあとの話で、原理、原則は国内法整備の上にと申し上げたのです。

○滝井委員 関連して、きょうの松野さんのお話を聞いてみると、僕が国会対策その他から報告を受けたこととだいぶ違つてきているわけですね。申しますのは、昨日でございすか、三党の国会対策委員長会談があつて、条約の承認を求める件、それから同時に国内法の整備、いわゆる法律の問題ですね。少なくとも条約の承認を求める件ならば、できれば同時に条約の承認を求める件も国会に出したい、この前こいう御答弁でございす。しかし岸総理は四月初旬に国会に出したいと、参議院の予算委員会その他を通じて何回も言っているわけですね。その岸総理の言明を受けて、昨日の国会対策の委員長の会談では、今週中に出していただきたい、こういう主張が行なわれているわけですね。そこで、趣旨はわかりました、こういう形になっているのです。そうしてさらに今度はそれを受けまして、官房長は、多分昨日の議運であつたと思いますが、議運でわが党の方から、できたものから出してもらいたいと申し入れた。今あなたの言うように、これは国家公務員関係が一条で関連してくるというなら、私はその一条は原案のまま出して、あとで話がまとまれば与党修正でできるではないかと思うのです。たとえば今お出しになつてゐるのに、あなたの方はじん肺法と労災法の一部を改正する法律をお出しになつたわけですね。ところが船員関係はうかつにも厚生省と一緒に出さなかつたのですよ。そして今ようやう出してきた。こういう場合もあるわけですね。ほんとうは一緒に出さなければならぬのだが、うかつにも他のものとの話し合いがつかかつたとか

んとかで、同じような内容のものをあとから出して来た、それで今度またわれわれが同じことをここでやることになる、こういう場合もあるわけで、労働問題懇談会が政府に答申をしたときには、公務員関係の検討は実はやられていなかったのです。これはおおうべくもない事実なんです。それでその後政府がやってみたと、松田文部大臣その他から非常な異論が出る、それから特に大蔵省の国税関係の組合の問題もあって、これはどうも大へんだというのでハチの巢を突いたようになっているのが現実です。労働問題懇談会から出ているあの答申を見ても、そう公務員関係にこだわっていないですよ。あれはむしろ読み方としては政府の考え方次第だ、やってもやらなくてもいいのだというような考え方なんです。ところが客観的に見ると、公労法の改正よりむしろあの方が今大問題になってきているわけですね。こういう状態でだんだん法制的な問題が次から次に出てくる、この際八十七号を批准すればいろいろ問題が起るから、一挙にこの際それらの問題も片づけておけという格好では私は困ると思うのです。そういう意味から、議連では官房長官は、今週中に出世という要請に対して、ここで百パーセントということではできかねますけれども、できるだけ今週中に努力をいたしませうという答弁になってきている。今の松野さんの御答弁では、これは時日も言えないのだ、できるだけ努力するけれどもというように、官房長官より主管の大臣の答弁がばやけてきたわけですね。これではわれわれ国会対策で聞いて、きょうの国会対策の報

告その他を了承しておったのですけれども、今の松野さんの御答弁では、いつ出するかわからぬ、まだこれから閣議にもかけなければいけないし、党の調整もやらなければいけない、総務会にも諮らなければならぬ、政調にも諮らなければならぬということでは、今週どころではないですよ。来週ももう少しいかうかわからない。法律も全部できて、その上でこれこれのものは出すのだからと、こういうことになりますと、僕ら帰ってあしたの国会対策で、あなたのこの委員会における答弁を報告せざるを得ない。こういうことは僕も納得できないのです。国会対策の一員としてそういう報告を受けて、そうしてきょう了承しておったのです。そこで官房長官は、これは百パーセントとは言えないが今週中にできるだけ努力いたします、こういうような答弁になっておる。ところが労働大臣は、日にも言えないのだ、こういうことなんです。日にも言えないのだ、きょうは本曜日ですから、金曜、土曜とあと二日しかないわけですね。どうですか松野さん、主管大臣として一番あなたが主役を演ずるわけですが、見通しは、官房長官は、百パーセントと言わなくても努力したい、ことうおっしゃったのですが、あなたとしては、今週中にその見通しはつきませんか。

○松野野務大臣 一番問題は、先ほど大原委員にも答弁しましたように、国家公務員法であります。従って内閣の主管は内閣であります。従って内閣の官房長官が今週中に出世と言われれば、おそろく国家公務員法がそういうふうに進むということだろうと思います。従って、国家公務員で一番今問題が多い。その問題が解決するかどうかは、私の方はそれにおくられることはございせん。公労法がおくられることはございせん。要するに、国家公務員法よりも公労法がおくられることは、私は思っています。これは申し上げられる。しかし、国家公務員法がいつなんだということ、これは私の所管じゃないからわかりません。今日答弁をやっていくわけでありま。従って、いわゆる国家公務員法の調整がいつころできるということがきまれば、私の方は、もうそれとほとんど同時にきまらるわけでありま。その意味であつて、私は、官房長官と同居をしておりませんし、その報告を受けておりませんから、官房長官がそういう報告だというなら、官房長官の方さへその通り促進されれば、私の方は少しもそれに命やります。まだその調整ができていないから、今大原委員と質疑応答したように、非常に不明確な答弁をしたわけでありま。まだ官房長官からその報告を受けておりません。実は私は滝井委員のおっしゃったようなことを聞いていないのであります。帰ってさっそく聞きま。そういう意味で、私は国家公務員法の問題がまだ終局に至っていないという報告を受けているものですから、その報告の内容に公労法を私は合わせているわけでありま。ですから、言葉がどうのこうの——思想が違っているわけじゃありません。所管の内閣が国家公務員法はいつころだ、こういう事ができれば、

私どもはおのずから明瞭にそれを言える。私どもの方がブレイキをかけていくわけじゃありません。国家公務員法の方がおくられているのですから、おくられている方が早くなれば、公労法はもっと早くなる、こういう意味で、答弁の精神はそこにあるのです。私の方はおくらすのだとか、お前の言うことは不明確じゃないかということ、国家公務員法の方さへ明確にしてくるなら、私の方は明確になる。そちらの方は内閣でございませうから——内閣は官房長官でございませう。官房長官の進行というものが私の方にはまだ報告が来ていない。それで私は時期の明言を避けたわけでありま。

○滝井委員 それは私は、孤立した関係ならば、他と何も相談のない関係ならば、その答弁できょうは了承するのです。ところがきょうは、この委員会に来るもの、あなたがよくおくられているのは、私の方の報告には、大臣は今ILO条約についていろいろ党内の調整をやっておりますからという報告で、それで大臣はおくられます、こういうことだったので。それから閣議も、あなたはいろいろ討議をして進行中だ、こおっしゃるわけですね。しかも国家公務員のもろもろの問題というものは、あなたの公労法関係に重要な一条についての関連を持っておる。こういうことなんです。だから、当然あなたとしては、これは一番大事な労働問題の担当大臣として、党との話、あるいは閣議でも、一体いつきまるか、おれの方は君の方のきまり方によって、この一条だけできまるのだから、いつきまるかということは、当然あなたは聞きになることが常識なんです。ほか

がきまるまではわしの方は知らぬ、それは内閣の主管だからわしの方は聞知するところではないということはいわれないと思う。というのは、重要な公労法、それと国家公務員法の一一条について、それが関係が出てきておるわけですから、連鎖反応です。連鎖反応ということは、主管大臣は、他と連絡をしたり、催促をしたり、他の意見をきちつと確認をする必要があると思うのです。今のような答弁では私はこれは納得できない。そうすると、ここに官房長官を呼んでもらわなければならぬ。そうして官房長官の意見は一体いつなんだ、労働大臣はすぐできると言っておるのだが、あなたの方はどうだと、こ言わざるを得ないのです。が、あなたが行って聞くよりか、八田さん、これは大事な問題ですから、官房長官を呼んで下さい。それはわれわれはそういう報告をきょうは受けておるのです。それで、わが党はみな安心しておるのです。これはうまいこと、これで大体ILO八十七号の批准は、岸総理大臣も食言をやらなかったことになったのだ、あれだけ閣議でも強い発言をしたということが新聞にも出たのだからという、こいうことで、僕らはきょうは、それはよかったというので、国会対策の幕を閉じたのです。ところが今のあなたの答弁では、あなたにはまるで通知もなかったというところで、議連なり国会対策の委員長会議では、われわれはまるでベテンにかかったことになる。ですから一つこれは呼んで下さい。呼んで、松野さんはまだ連絡を受けていない、自分の方としては見通しがつかぬ、こいうおっしゃるのですから……。

○大原委員 では見えるまで。労働大臣、一々私は申し上げませんが、ただ国家公務員法で問題となっているのは、A案、B案という専従制度の問題だ、こういうことです。A案、B案というのは、どっちが賛成か反対かというところまでは言わねけれども、しかし専従制度の問題について私が言ったら、あなたは専従制度について制限の問題はILOには関係ないと言った。ILO批准に関係ないものについて延ばす理由にしておるといふことになる、逆に言いますと。私があけ足をとりますとね。これでもおかしいですよ。政府はずいぶん広範に關係してある、關係しておるといふので、ずいぶん、この機会に何とかしようというやうなことが、ありありとあちらこちら見えておるから、労働大臣としては筋を通してもらいたい。そういうことでおくれるのだったら、労働大臣としても責任があるわけですよ。私はきょうはあけ足をとろうとは思わぬけれども、ちょっとおかしいですよ。専従制限の問題はILOのどこにも關係しておりません、こういうことを言いがら、この理由によっておくれられているのだということ、結果的に変じやないですか。これはおかしいじゃないですか。労働大臣、あなたの答弁は語るに落ちるといふわけで、あちこち、ずっと問題になっていることが一ぱい頭にあるものだから、ごっちゃになっていいると思うのです。自民党の黨員としても労働大臣としてもごっちゃになっているのだらうけれども、おかしいですよ。私の質問に対しては、關係がないと言いつけておきながら、そうしてあちらを突き、こちらを突き、一ぱい突くか

ら、労働の問題よりも廣くなつてしまつたわけですよ。そのために批准が控れておる。食言になつてゐる。上旬というのは十日ぎりぎりですよ。初旬、中旬、下旬、こう言いましたらね。これはもう二つ食言じやございせんか。私はあちこち聞いてみると、やはり官房長官というのは、大体どち向いてものを言うのかわからぬけれども、状況からいって、おそろくそれに対して、私は社会党、民社党の方も誤解したんじゃないかと思ひます。が、そういうことはいいけませんよ。これは信義の上に立つて——社会労働委員会、せつかくこんなにおそくなるまで協力をして、たくさん問題を抱えて一生懸命やつておるのに、ああいふりっぱな委員長がすわつておるのに、いかぬじやありませんか。

○松野國務大臣 今専従の話で私答弁しましたが、専従をかりに改正してもILOの違反じやない、私はそういうことをはっきり言つたのです。関連がないというのじやない。あなたが、それじやILO八項に違反じやないか、こうおっしゃつたから、それは絶対違反じやありませんというのを言ひ切つたわけですよ。従つて関連がないじやありません。関連というものは相当関連する、基本に觸れております。四条三項的なものが基本ですから、これが専従問題に影響してくる。従つてその基本が影響するのですから——ただ私はそのILOの条項に違反じやないのだ、こういうことを強く申し上げたい。

○大原委員 労働大臣はまた大へんな答弁をしておられるのだな。ILOの八十七号条約を批准する際に、じやあ

専従制限を八十七号に抵触して、あるいは関連して、そうして八十七号批准の準備をいたしまして、これに関連する国内法を整備するという原則の上に立つて、専従がどこに理論的にも政策的にもつながつてきますか。八十七号批准ということも、団結権の問題に関連して、どこが抵触してきますか、専従問題に。そういう問題は、あなたは逆の答弁をされてゐるけれども、逆に私が質問したらあなたは説明できませんよ。自民党の中で政治的な問題として、実際にやられたことは知つてゐる。しかしそれは八十七号条約を批准するために国内法を整備することに、論理的な関連はどこにもありませんよ。どこにありますか。

○辻説明員 事務的な観点から関連を御説明したいと思ひます。御承知のように、公務法について申し上げますと、公務法に四条三項がございまして、これは職員でなければ役員にも組合員にもならない、こういう規定がございまして。従来はそういう規定がございまして、部外から役員が出ることで法律上できないことになつておつたわけでございます。そうでありますれば、いかなる意味におきまして、在籍のままの専従制度というものがなければ組合活動が實際上できない状態であつたわけでございます。ところが今回、公務法について申しますならば、条約を批准するために四条三項を削除するということになりますれば、役員はどこからでも出られるということになるわけでございます。従来外から絶対にはいれなかつた状態と、今後は中からでも外からでも自由に選び得る状態ということの違いが出て参るわけ

でございます。そういうことから専従制度というものが置かれた意味合いなり趣旨について検討を加える必要があるということも申し上げることでございまして、検討の内容の議論は、本日は別にいたしまして、検討を加えるべき余地を生ずるということだけは、これは間違ひのないことであらうかと考えております。

○大原委員 あなたの言うのは、それは詭弁ですよ。そんないいかげんなことを答弁したつてごまかせませんよ。そんなでたらめな答弁はないですよ。在籍専従というのは企業内組合から出た原則なんです。これはずっと制度的に見たらわかるんだ。GHQのやつた制度で、わかるんですよ。役員を規制したりやつたのはわかるんです。職員即組合員という原則にしても、政府は規制しようと思つてゐるんだ。原則からいっても経過的にいってもそうですよ。そういうことをやりながら、ことさらにこういう問題を持ち込んでゐるんだ。つまり今でいへば、在籍者が組合役員をやつた場合においても、組合活動をしたがために原則として不利を与えてはいけません。これは不当なる団結権の侵害になる。団結権の一つとしての役員の出権に対する侵害になるんですよ。そういう議論も成り立つ。それはともかくといたしまして、組合の役員は職員でなくともあつてもよいというものがこれからの法則なんです。そうすれば、これは、専従制度の問題について八十七号条約を批准する必然性をもつて論議しなければならぬということではないのですよ。これと並行してあるいは政策的にやるのは、これは別ですよ。この点についての問題は論議は

いたしますけれども、八十七号条約を批准する際に抵触する法律といたしましては公務法、これは最小限度指摘してゐるんですよ。そのほか登録とか団体交渉についていろいろ議論はありますけれども、今までの解釈は変えなければいけませんよ。その点については私はきょうは触れませんが、それはおかしいんです。八十七号条約を批准する際に専従を現状よりも制限しなければならぬ、あるいは廃止しなければならぬ、休暇を休職にしなければならぬという必然性は、どこにもないですよ。どこにありますか。国内における公務員の労働基本権の問題として、これはまだ議論する余地が十分あるのですが、そういう議論はどんな人がやつたつてありませんよ。今自民党の中で政策的な問題になっているのはわかります。それで労働大臣は政党人でもあるから、頭を混乱さしているのはわかるが、労働局長がそういう政策的なものを持ち込んだりすることは審議を滞らせません。一応個別に分けて政策なら政策の問題として論議しなさいよ。批准の問題に関連して議論しようとしたら混乱してしまひます。そうすると悪い議事録ができて、国際舞台において禍根を残すんですよ。あなたのために注意しておくれども、そういう議論は、議事録に載つたら困るんですよ。

○辻説明員 専従をどういたす、こういたすという内容を私の立場でたゞいま申し上げられる時期でございせんので、内容について申し上げることは考えておらないわけでございます。私が申し上げましたのは、専従をいじらなければ条約に違反する、いじつたら

違反するということでないということ
は、先ほど大臣からも御答弁申し上げ
ておるわけでございますけれども、そ
うじゃなくて、四三三項を削って、従
来は部内の者だけしか役員になれな
かったという状態が、部内からも部外
からも役員になれるという状態になっ
たので、関連して検討の余地を生ずる
ということをお願いいたします。

○大原委員 こういうように理解して
いいですか。ILO八十七号条約を批
准するに際して国内法を整備する、そ
ういう八十七号条約に必然的に抵触す
る法令、準備段階として整備する法令
ですね、そういうものに直接は関係な
いけれども、これに関連して議論がな
されているのだ、こういうふうに考え
てよろしいですか。

○松野国務大臣 ILOの批准の最小
限度は、四三三項、五三三項の削除は
絶対必要だ、その他これに関連する法
規というのが答申の骨子であります。
絶対に必要なのは四三三項と五三三項
の削除だ、そのほかこれに関連する
国内法の整備、これが答申の二つの条
項であります。これに関連するとい
う、範囲の関連性というものがここ
で議論されるわけでございます。それが
政府としては、専従もここでの関連だ
という判断をしておるわけであります。
従って最小限度何だといえ、四
三三項、五三三項及びこれに関連する
法規なんです。その関連という中に専
従が入るか入らぬか、政府としてはこ
れは当然入るのだという判断をしてお
る。労働者に入っていないという議論
はちっともございません。これは関
連する中に入るのは当然であります。

それで今回審議していただく。当然入
るのです。入った結果どうなるかとい
うこと、これは結論が出ていない。入
ることは当然専従問題が入るのです。
入った結果、現状をどう変えるかとい
うのは次の議論であります。そういう
意味であって、全然関連がない、入る
ことがおかしいのだという論議はど
こにもありません。労働者の答申、審議の
経過、どこにもありません。これは当
然入るのです。入った結果どうなる
か、これは次の問題であります。

○大原委員 最小限度の絶対的な条件
の中には入らないけれども、関連をし
ているのだ、こういうお話を聞いて
ね。そういたしますと、まだあるのだ
です。登録の問題とか団体交渉の手続
の問題とか、これは具体的に条文に抵
触するのです。今までの解釈をうんと
変えなければいかぬわけですね。きょう
は基本的な論議はしませんけれども、
むしろその方が関係するのであって、
専従制限問題はILOのどこにも関係
しないですよ。今言うたように、人事
院の職員団体の登録とか団体交渉の問
題等については、登録したもののだけ
にそういう利益サービスを与えたと
いうふうな問題に関しては、国の権力
というものが不当に介入してはならぬ
という原則にも反するし、その他の条
項にも抵触するのです。これはやはり
抵触するというふうにいえる。解釈を
変えるか法律を改正しなければいけ
ない。将来抵触の問題が起きてきて、こ
の問題は当然問題になってくる。しか
し、専従制限の問題はどこに關係いた
しますか。八十七号条約のどの条文に
關係いたしますか。批准する八十七号
条約からいってごらんない、具体的に
どう關係がありますか。

○松野国務大臣 八十七号のどこに抵
触するかといえ、四三三項、五三三
項がどこに抵触するかというところが議
論の焦点であります。四三三項、五三
三項が抵触するのならば、当然専従問
題は抵触すると思えます。そこで議論
になるのは当然のことなんです。

○大原委員 どういうことで抵触する
のですか。
○松野国務大臣 四三三項、五三三項
の今日置かれておる制限というものは、
専従と非常に密接な關係があるわけ
です。四三三項、五三三項があるの
であって、四三三項、五三三項が八十七
号のどこに抵触するかという議論を突
き詰めていけば、当然専従が抵触す
る、抵触するという言葉は不穏当であ
りますから関連法規の中に入る、関連
の中に入るということになります。

○大原委員 労働基本権はみな關係が
あります。あるけれども、八十七号
条約で具体的にきめておる問題に四三
三項、五三三項は抵触するのです。専
従制限の問題がどこに抵触しますか、
具体的に言って下さい。具体的に課長
から言ってごらんない。大臣の答弁
は政治的な答弁です。これは学者もい
ろいろ論議したのだけれども、この問
題は政策上の問題ではあるかもしれぬ
が、批准には關係ないですよ。私はそ
の点についてはきょうははっきり答弁
を聞きます。局長のかわりに課長が説
明に来てくれるのだから、はっきり説明
してごらんない。条約のどこに専従
制限問題が關係するかというのを
言ってごらんない。

○辻説明員 先ほどから申し上げてお
りますのは、四三三項を廃止すること
になれば、役員が部外からも部内から
も入れることになるので、これに関連
して専従の問題を検討する余地が生じ
てくるので検討をいたしておるという
ことを申し上げておるわけでございま
す。専従の規定とILO条約との規
定の直接の關係はどうだという次の御
質問がございましたので、ILO条約
について、またその点今の問題とは若
干離れますけれども、関連して御答弁
をいたしたいと思います。

「八田委員長代理退席、委員長着
席」
これは労働關係の自主運営、相互不介
入というものをILO条約の趣旨とい
うふうに労働問題懇談会の答申でも指
摘をいたしております。そこで、そ
ういう角度からも専従の問題が議論に
なってくるのは当然のことだというふ
うに理解をいたしておるわけです。

○大原委員 あなたの答弁の趣旨は大
体わかりました。わかったけれども、
今までのやりとりを諍事録で調べてみ
てやたらおかしいのですよ。四三三
項、五三三項が抵触しているというの
は、結社の自由及び団結権の擁護に関
する条約の二条、三条の各条に抵触す
るのです。たとえば三条第一項には、
「その規約及び規則を作成し、完全な
自由の下にその代表者を選び、その管
理及び活動を定め、並びにその計画を
立案する権利を有する。」という条項
へ抵触するのですよ。専従制限という
ものは自由に、自主的にやるとする問
題については抵触しないのです。むし
ろ組合活動のために代表者を選ぶとい
うのは団結権の一つだから、仲間をだ
れにするか、自分たちの代表者をだれ
にするかということを選択の干渉なし

に自主的にやらなければならぬという
のが団結権の擁護に関するILO条約
です。それに対して、専従制限をする
というふうな問題は、他の国の労働慣
行からは一応いろいろ議論は出てく
る問題です。政策上の問題です。しか
し、それはどの条項に抵触するかとい
うと抵触するところがないのです。
あなたの言われる趣旨はわかるが、二
段階に説明したから、その点について
は政治問題として、あるいは政策問題
として議論されているところがあるの
です。だから、そのために批准がおい
れているというふうなことにしてい
は、われわれは当然野党の立場からこ
れを法理解釈して、論理的に解釈して
いくから、国際問題としても当然やっ
ていくから問題になるのです。大臣の
答弁が前の答弁とあとの答弁がおかし
いじゃないか、こういうことを指摘
したのだ。あなたの説明は条約に即
していないのですよ。条文に即さない
で、政治上、政策上の問題を役人が
言っちゃいけませんよ。——それで官
房長官はまだ……

○永山委員長 今呼んでいるのです
が……
ではその間に、堤ツルヨ君。
○堤(ツ)委員 ちょっと労働大臣に
きょうは私御要求をしたいのです。こ
の前私が発言したときに、大臣がおら
れたかおられなかったか、私の記憶に
明らかでないのですが、実はこういう
ことを基準局長にお願いしてあるのだ
です。それは料理屋や料理旅館——大臣
おられましたか。

○松野国務大臣 おりません。
○堤(ツ)委員 それから遊興飲食を中
心とした歓楽街に働く女の人、それか

らバス・ガール、それから家事手伝い、女中さんと言っておりましたけれども家事手伝い、こういう人たちが全国で総数どれだけの数あるかというのを、非常に見当はむずかしいでしょうけれども、基準局が先づ都道府県の監督に指令をいたしましたので、町村単位にまとめていただきましたら、大体内の見当がつくと思うのです。その総数をまとめてあげていただくこと、それからもう一つはこの人たちがなぜそういうことをお願いするかといひますと、今の労働基準法の問題において人権侵害とさういわれるような悪条件のもとにある。これは一番わかりやすく例を申し上げますと、旅館に働く女中、これは夜明けの三時に起きて女中がございます。たとえば東京の上野、神田あたりの女中さんなどは、修学旅行の集団が何百人と泊まっている。弁当を持って出かける、朝御飯を食べさせなければならぬ、こういうので、朝の三時に起きて、そしてゆうべは夜中の二時に寝た。これはどうかという、オール・ナイトでマジヤをするお客さんがあって夜食を出さなければならぬ、間食を持っていかなければならぬ、お茶を持っていかなければならぬというので、外国のホテルなんかと違って、日本の男性がしたいほうだいをなさるものですか、これは仕方ない。そこで、かといって、今までやっておいた夜の営業をさせないというわけにはいかない、女中さんたちを寝させてしまつて、ということになりますと、これは中小零細企業に入りますから、この人たちの水揚げを少なくしてしまつて

ぶすようなこともいけません。そういうことになりまふと、どうもこれはいつまでたつても連続で、これは大臣も旅行先などで痛感していらつしやると思ひますが、私は全国至るところでこの十年間女中さんたちに聞いてみましたけれども、ひどいものです。このような条件で、働ながら昼何時間か昼寝ができるか、こういう質問をしてみますと、洗濯と掃除に追われて昼は寝るどころの騒ぎではない。給料はどうかと聞いてみると、最低の固定給がないところがある、ほとんどのチップ制でございまして、観光シーズン——シーズン・オフになつたようなときには、低い低いの小都市では二、三千円の収入しかないときがある。多くて一万円、こういうような始末で、料理旅館の女中さん一つを例にあげてみても、拘束時間はまさに二十時間をこえるのじゃないかという労働条件のもとにある。この労働条件からちょっといったら東京、神奈川を中心とする一万四千人の人たちの拘束時間のトータルを承つてみても、大体十七時間拘束、これはひどいものでして、私は何とかしなければならぬと思う。少なくとも五十万以上は今申し上げたような婦人の労働者がいると思ひますが、この人たちの、窓口がないからといって、今働いてる姿のままて捨てておくというとは非常に問題だ。私どもの党にいたしましては西尾委員長が非常にこれに関心をもちまして、私も幾たびか相談をいたしまして、もし今の労働基準法の中で、この人たちの労働条件を人たるに値する、せめて労働基準法の基準のところに持つてこれならならぬ、賃金の問題にい

たしまして、たとえば最低賃金の業者間協定、これを最低の線として、最低の固定給くらいは女中さんやあらゆる人たちに持つていけるような方法にいけないのならば、一つ単独立法をしてなければならぬのじゃないか、うちの党の婦人局で研究して、社会党、自民党の方々に御同調を願えるように努力して一つわが党がやろうじやないか、こういうふうにやましく言われておりました、私もいたしましては労働省からいろいろなデータももらひ、どうして今の基準法の中ではやれないのだ、そしてほんとうにひどい境遇に置かれてゐるのだという状態がはつきりして、救いようがないのなら、一つこの婦人週間に何とかしたい、こういう計画を持って資料をお願いして、これは非常に大事な問題でございまして、一つ何とか労働省でも真剣に考えていただいて、かく金ばかりかかるといふ方法でこの人たちの賃金にまあまあとかなるものを持つていく。それからまたこの人たちの労働条件は、たとえば八時間拘束、実働六時間というふうな何とかきめさせるように業者に指示をする。それから女中さんや使用人を寝させておる休憩場所のようなものにいたしまして、あちやうとところで増築、新築、改築をいたしておりました、観光ブームに乗つたところなどではずいぶん派手にやつておるのでございまして、たとえば増室を二十室いたしますときには、その一室分を一年間の旅館の従業員の待遇改善に充てる。またもつと違う方法をいへば、二十室でできた中の一室は、

せめてよい部屋を従業員の寝室に充てるとかいうふうな、何か具体的な策が講じられないと、なかなか解決がつかない問題じゃないか。こういうふうには私に考えて資料を要求いたしておりましたけれども、もうすでに婦人週間にいりまして、私が要求いたしましたから、もなかなかなか出て参りません。これは婦人週間に時間を節約しようとか、やりくりしようといったところで、二十時間近くも拘束されておるような労働婦人が、日本の社会に大体五十万から百万もあるのではないかと思います。これは非常な人権問題だと思ひますが、これは労働省でも考えていたのだ、これは労働省の立場を攻撃するのになしに、相寄つて、国会と両方で何とかこの弱い人たちを持つていきたい、こういう気持でおるわけでございます。たとえば、バス・ガールの問題にいたしまして、幾たびか質問がなされたけれども、バスに乗つてゆられておる時間だけが労働時間だと思ひますと、これは大へな間違いでございます。金、勘定をして家路につくまでには、すでに十六、七時間たつておるような過激な労働に従事しておる人もあるという、これは見のがせない問題でございます。家事手伝いをも含めて勘案いたしますときには、私は全国に百万はあるのではないかと見ておりますので、これは日本の大きな問題でございます。十八才未満の子供をかかえた未亡人、母子世帯が、大体百十五万世帯あるといわれておりますけれども、私はこれらの悪条件のもとに、特殊技能がなく、これより食つていく道がないというのでやむなくこの仕事に

従事しておるけれども、とてもこの条件では人たるに値する生活ができないという条件のもとに置かれております。それから、もう一つつけ加えますと、飲食街、たとえば銀座裏のバーだとかナイトクラブでありますとか、あるいはレストランなどに働いておる人たちの例をとつてみましても、ことに過労でいさ病氣になつて倒れた場合に、医療代はどうなるか、雇用の問題はどうか、それから非常に低いチップしかなかったときにどうなるか。こういうことになつて参りますと、売春禁止法は通過いたしましたけれども、やむなく売春と結びつけなければ生活をしていけないところの未亡人もあり娘さんもある。こういうような始末で、これがざる法であるといわれておるところの売春禁止法の実施を困難ならしめる一つの理由にあるいはなつておるのではないか、かように考えるわけでございます。これらひひくるめた人たちの数字などというものは、基準局長が全国に指令を出しますならば——私なら一週間あつたら完全にまとめてみせるといふて歸つてもらつたのでございまして、いまだにその御報告がございせん。かくかくしかじかの方法で労働省はしばらくやつてみて、この人たちのこういう方法で今の法律の中で救つてみせるからという具体的なあれと、今までのトータルと実数を示してもらつたら、私どももあながち労働省いじめをするのではない。それから法の上に法を作るような悪い習慣を作つていくのじゃないから、救われるかどうかというところについて一つ明確に答えても

りたい。これはお願いしてあるので
すが、参りません。婦人週間は一週間
しかありません。きょうは十四日であ
りますので、これは労働大臣直接に督
促をいただきたいと思ひます。この働
く五十万ないし百万になんとなす
最も悪条件な、労働省が発表いたして
おりますように、家族一人に対してし
て三千円以下の低収入、つまり五人家
族がございましたら、一万五千円以下
のボーダー・ラインの人たち、低額所
得者というものが大体百万世帯以上も
ある。こういうような現状を考えます
ときに、低い人たちのいかにして上げ
てくるかということが、私は完全な社
会保障制度を作っていく前になされな
ければならぬところの基本問題だと思
つておる。ですから、この谷間に残
された人たちに属する婦人勤労者を、
一つ労働省はこしは真剣に考えてい
ただきたい。何年婦人週間をやっても
らいまして、婦人週間に集まれるの
は有閑マダムや非常に余裕のあるこ
ろの特定のインテリ婦人だけであつ
て、実際は婦人週間であらうが何であ
らうが関係のないところの目の見
ない人たちがあつたということ、真剣
に私たちも考えていきたいと思ひます
から、一日も早く提出されることを要
求しておきたい、かように思ひます。

○松野国務大臣 基準局長もちろん準
備しておると思ひますが、何せこれは
統計的に非常にむづかしい問題でござ
います。しかしせつかくの御要求です
から、まとまつた範囲内でも提出でき
るように、基準局長を督促いたしま
す。全国は一週間や十日ではできない
と思ひますが、しかしまとまつた範囲
で、御報告できる範囲で、あるいは小

部分かもしれない、一地方になるか
もしれませんが、何らかまとまつた範
囲だけでも、急いで督促をいたしま
す。

○堤(ツ)委員 厚生省の環境衛生の方
から出たところの、旅館営業組合あた
りを中心としたデータから出された、
よその省からもらわれた四府県を対象
とした、東京、茨城、埼玉くらいでし
たか、入つていましたが、これはある
のです。しかしこれはやっぱり全国的
な分布というものを考えないといけま
せんので、一つ何とかよろしく願ひ
いたします。

○滝井委員 官房長官の出席要求をい
たしましたが、行き先がわからぬそう
でございます。われわれとしては、内
閣はILOについては誠意がない、こ
う認めざるを得ないので。そこで、
私は今日の松野労働大臣の答弁を国会
対策にも一応報告をして、なお必要と
あれば、火曜日ももう一回官房長官
の出席の要求をして、批准の提出の時
期等を明らかにしたいと思ひます。
きょうは、政府の誠意のないという点
だけを確認をしてやめます。

○永山委員長 本日はこれにて散会い
たします。
午後五時二十九分散会