

第四十三回国会 衆議院 内閣委員会 議 録 第 五 号

昭和三十三年三月五日(火曜日)

午前十時四十二分開議

出席委員

委員長 永山忠則君

理事伊能繁次郎君 理事内藤

理事藤原 節夫君 理事宮澤

理事石橋 政嗣君 理事石山

理事山内 広君 理事石山

内海 安吉君 小笠 公昭君

草野 一郎平君 辻 寛一君

前田 正男君 久保田鶴松君

田口 誠治君 受田 新吉君

出席政府委員

労働政務次官 田村 元君

労働事務官 村上 茂利君

(職業訓練局長) 委員外の出席者

労働事務官 鈴木 健二君

(大臣官房秘書課長) 労働事務官

統計調査部長 大宮 五郎君

労働事務官 廣政 順一君

(労働基準局庶務課長) 労働事務官

労働基準監督官 大野雄二郎君

(労働基準監督官) 労働事務官

労働基準監督官 八木 高生君

(労働基準監督官) 労働事務官

労働事務官 辻 英雄君

(労働事務官) 労働事務官

労働事務官 海野 将親君

(職業安定局庶務課長) 労働事務官

職業安定局庶務課長 遠藤 政夫君

(職業安定局失業保険課長) 労働事務官

労働事務官 広瀬 忠三君

専門員 加藤 重喜君

三月一日

委員受田新吉君辞任につき、その補

欠として西村榮一君が議長の指名で

委員に選任された。

同月二日

委員西村榮一君辞任につき、その補

欠として受田新吉君が議長の指名で

委員に選任された。

三月四日

恩給、年金等受給者の処遇改善に關

する請願(江崎真澄君紹介)(第一六

八四号)

同(大倉三郎君紹介)(第一七一七号)

同(永山忠則君紹介)(第一七三九号)

建国記念日制定に關する請願(柳谷

清三郎君紹介)(第一六八五号)

同(齋藤邦吉君紹介)(第一七一六号)

同(赤城宗徳君紹介)(第一七三四号)

同(田中彰治君紹介)(第一八三一号)

同(有田喜一君紹介)(第一九七二号)

上水道關係の行政機構強化に關する

請願(二階堂進君紹介)(第一六九〇

号)

国家公務員に対する寒冷地手当、石

炭手当及び薪炭手当の支給に關する

法律の一部改正に關する請願(小澤

佐重喜君紹介)(第一六九六号)

同(小島徹三君紹介)(第一六九七号)

同(椎名悦三郎君紹介)(第一六九八

号)

同外十六件(鈴木善幸君紹介)(第一

六九九号)

同外七件(野原正勝君紹介)(第一七

〇〇号)

同外十五件(牧野寛素君紹介)(第一

七〇一号)

同(松浦東介君紹介)(第一七〇二号)

同(松澤雄藏君紹介)(第一七〇三

号)

同外三十四件(八田貞義君紹介)(第

一七〇四号)

同外二十七件(柳谷清三郎君紹介)

(第一七〇五号)

同外二件(石山權作君紹介)(第一七

〇六号)

同(猪俣浩三君紹介)(第一七〇七号)

同外四件(佐野憲治君紹介)(第一七

〇八号)

同(中澤茂一君紹介)(第一七〇九

号)

同(野口忠夫君紹介)(第一七一〇号)

同(松井政吉君紹介)(第一七一一号)

同(三木喜夫君紹介)(第一七一二号)

同(齋藤邦吉君紹介)(第一七二九号)

同外八件(淡谷悠蔵君紹介)(第一七

三〇号)

同外六件(愛知揆一君紹介)(第一七

五九号)

同(伊藤五郎君紹介)(第一七六〇

号)

同外三十九件(小澤佐重喜君紹介)

(第一七六一号)

同外五十二件(龜岡高夫君紹介)(第

一七六二号)

同小島徹三君紹介(第一七六三号)

同外三十二件(椎名悦三郎君紹介)

(第一七六四号)

同外三十件(澁谷直藏君紹介)(第一

七六五号)

同外六件(鈴木善幸君紹介)(第一七

六六号)

同外十三件(鈴木義男君紹介)(第一

七六七号)

同外八件(野原正勝君紹介)(第一七

六八号)

同(牧野寛素君紹介)(第一七六九

号)

同(松浦東介君紹介)(第一七七〇号)

同(松澤雄藏君紹介)(第一七七一号)

同外一件(森田重次郎君紹介)(第一

七七二号)

同外二件(石山權作君紹介)(第一七

七七三号)

同外二十一件(野口忠夫君紹介)(第

一七七四号)

同(佐野憲治君紹介)(第一七七五

号)

同(中澤茂一君紹介)(第一七七六

号)

同外一件(松井政吉君紹介)(第一七

七七七号)

同外二件(三木喜夫君紹介)(第一

七七八号)

同外二十三件(愛知揆一君紹介)(第

一七七八号)

同(伊藤五郎君紹介)(第一七九九

号)

同外五件(齋藤邦吉君紹介)(第一八〇

〇号)

同外一件(猪俣浩三君紹介)(第一八

〇一号)

同外一件(石山權作君紹介)(第一八

〇二号)

同外五件(内海安吉君紹介)(第一八

〇三号)

同(小澤佐重喜君紹介)(第一八〇四

号)

同外五件(龜岡高夫君紹介)(第一八

〇五号)

同(小島徹三君紹介)(第一八〇六

号)

同外四件(佐野憲治君紹介)(第一

八〇七号)

同外三十六件(志賀健次郎君紹介)

(第一八〇八号)

同外二件(椎名悦三郎君紹介)(第一

八〇九号)

同外二十七件(澁谷直藏君紹介)(第

一八一〇号)

同(下平正一君紹介)(第一八一

一号)

同外七件(鈴木善幸君紹介)(第一八

一二号)

同外八件(鈴木義男君紹介)(第一

八一三号)

同(中澤茂一君紹介)(第一八一四号)

同(野口忠夫君紹介)(第一八一五号)

同外十一件(野原正勝君紹介)(第

一八一六号)

同外三十三件(保科善四郎君紹介)

(第一八一七号)

同外二件(牧野寛素君紹介)(第一八

一八号)

同(松井政吉君紹介)(第一八一九

号)

同(松浦東介君紹介)(第一八二〇

号)

海上自衛隊鹿屋航空隊の航空機修理工場拡張に関する請願（二階堂進君紹介）（第二〇二九号）は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

労働省設置法の一部を改正する法律案（内閣提出第二〇号）

○内藤委員長代理　これより会議を開きます。

委員長に所用がありますので、御指名によりまして、暫時私が委員長の職務を行ないます。

労働省設置法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑に入ります。質疑の申し出がありますので、順次これを許します。田口誠治君。

○田口（誠）委員　今提案されております労働省設置法の一部を改正する法律案の内容は、定員を二百二十九名ふやすという内容であるわけです。きわめて簡単な内容でございますが、しかし、定員増ということから考えてみますると、非常に数字が不満でございまして、そうした関連の方面からいろいろとお聞きをいたしたいと思ひます。

まず第一に、お聞きをいたしたいと思ひますことは、労働省の三十八年度の総予算で、特に労働者を保護していただけるところの基準行政関係に対しては、どの程度の数字になっておるか、お示しいただきたい。

○鈴木説明員　今増員をお願いいたしましたおり二百二十九名のうち、基準局関係は産業安全研究所の試験関係

省けるのでございます。それから、いよいよこまかくなるの
でございしますが、非常に内部の事務としてめんどうくさいのは、補償費の給付
記録表等の問題でございします。これにつきましても思い切った簡素化をいた
しまして、この手間を省いたわけでございします。等々、非常にたくさんにわ
たつて今度は思い切った合理化をやっております。

それから、機械動力の強化をはからなければならぬので、これは昨年に
引き続きまして、会計機や電算機で

場の増加に対応してできるだけ努力は現在のところいたしておる。さらに将来の問題といたしましては、数その他につきまして、私、幾らということをし上げる立場ではございせんけれども、できる限り監督官その他の職員、適正な増員をはかりまして、職員の不当な負担が増大することのないよう、また労働基準行政の全般の目的を達しますよう、今後とも努力をいたす所存でございます。

○田口(誠)委員 ただいまの答弁は、昭和三十一年、三十一年を基準に置いて、そうして監督官の数を御披露されたわけなのですが、これは事業場のふえた数とパーセンテージでいきますと、減です。それからその前に監督官は相当数減らしてあるわけなんです、回答だけを聞いておりますと、そんなに減っちゃおらぬのだ、どれだけはふやしておるのだ、こういうことでございませうけれども、三十一年度から三十七年のこの日本の経済が急激に上昇してきまして過程においては、事業場というものは非常に増加をいたしておる。従って、若干は監督官の数もふえてはおりますけれども、その比較のパーセンテージは下がっておるわけなんです。これを指摘いたしておるのと、それから、その前に監督官がたぐさんいたのを減らしておるのだからけしからぬ、こういうことを申し上げておるのでありますから、先ほど来申し上げましたように、一人の監督官が、幾ら密集しておる地帯の東京都内といえども、四百、五百というふうな受け持ちをさせるということは、常識から考えて、これは完全な行政ができない

ということとはつきりしておるのだから、こういう点から、ことしはむずかしいでしょうけれども、来年度の予算のときにはむづかばつてもらわなくちゃ困ると思うのです。

それから大体に、事業場の数だけでなく、災害の数が非常に多いのです。しかし、災害の数は非常に多いけれども、それでは労働保険の方の収支はどうかといえば、これは黒字なんです。それだけ黒字になっておりますか。

○大野説明員 黒字と言っておられるのは、おそらく年間の収支を指しておられるのだと存じますが、御承知のように、労働保険は長期給付もしておりますので、将来の支払い備金も含めて計算いたしますと、例年国会に提出いたしておりますように、いまだ百億程度の赤字でございます。

○田口(誠)委員 従来からの集計したものの発表があったのですが、それで私が申し上げておるのは、まあ最近の年間の収支じりというものは赤字になっておらぬということなんです。これは違っておりますか。

○大野説明員 年間で見まして、その年の保険料収入と支出の方では、補償費と事務費というもので引けば、確かに黒字は出ております。

○田口(誠)委員 その数字はちょっとわかりませんか。

○大野説明員 昨年は大体七十七億の黒字、本年は見込みといたしまして大体五十億くらいではないかと思ひます。

○田口(誠)委員 私の把握しておるのも、大体その数字に近いものです。そこで、今度労働省の方では、業種

別に労働災害防止協会をつくるというふうな考え方をもちになつておるようですが、これはどういふような必要からお考えになつておるのかということをお聞きしたいのと、そういうことを考えておらぬということならそれでよろしい。

○大野説明員 ただいま国会に労働災害の防止に関する法律案を御審議願っておりますが、そこにおきましては、団体といたしましては、中央労働災害防止協会というものが、それから業種別のものでございまして、そういうものがございようという法案を出しております。その考え方はいたしましては、やはり労働災害の防止につきましては、今の責任者である使用者が、その災害の防止について組織的な努力をいたさねばなりません。そのために、企業種別のものでございまして中央協会をつくることといたしておりますが、特に災害率が高い、あるいは業種が特殊であるものにつきましては、専門的な知識経験を必要といたしますので、さうなものはたまたま申し上げたように業種別の協会がつくられることを予定いたしております。

○田口(誠)委員 私は、その協会の運用によつてはそれは必ずしも悪いというところは申し上げませんけれども、大きな期待のかけられる面もございまして、大体考えてみますと、今度の法案を出すに至りました経緯というものは、日経連の安全専門部会、それから産業安全連合会、全国労働衛生協会、こういうふうなところからの一つの答申と申しますか、要求と申しますか、そういうふうな要請に基づいて、労働省の方でもお考えになつたやうで

ございませうが、こういう協会ができて、そして労働関係の災害防止に努力されることはいけれども、この協会がどうかと言へば悪い方に力を出し過ぎた場合には、労働基準局というものが力がないようなことになりまして、労働者としては、それはいろいろ災害を防止する協会等ができて、そこで努力してもらふことはけっこうですけれども、しかし、経営者陣営でつくつた協会が、必ずしも労働者の災害を防止する最もいい機関であるというようには考えられません。それで、労働者としては、やはり法に基づいてつくられておるところの労働基準局をたよつておるわけなんです。そうしますと、現在の労働基準局が労働者の味方として、そして行政を行なつておるものが、協会ができました場合には、労働者の味方になる労働基準局の方の力が弱くなつて、労働者としては非常に不利な羽目に陥つていくのじやないかというふうな心配がこの裏にあるわけなんです。そういう点の御検討はなされておるかどうか、この点を伺つておきたいと思ひます。

○大野説明員 労働者の生命、身体を守るものは、幾らあつても十分過ぎるということはないと存じます。こういった団体ができることによりまして、安全衛生に対する基準局の努力は減るものではなく、かえつてますます力を入れていかれるべきものと考えております。今度の定員の問題につきましても、例年安全衛生のことが強く言われながら増員されなかつたのに対して、今回は、少ないという御批判はあるかもしれませんが、十五人というものが認められて増員されることに

なつていまして、ございまして、これを見て明らかによろしく、片側では団体のつくる、片側では基準局、監督署が全力を尽くして安全性の問題に立ち向かつていくという考えでございます。

○田口(誠)委員 それで、先ほど御回答をいただきました、年間の労働関係の黒字が六十億なり七十億あるということから、日経連の安全専門部会とか、あるいは産業安全連合会とか、全国労働衛生協会というところから、六十億、七十億という黒字ができておるのだから、それで、ここでやはり労働防止に協力する協会をつくつて云々というふうなことで、労働省の方にも要請をされて、予算がなかつたら、六十億も七十億も黒字になるのだからというように口をつけたやうでございませうが、今年度の予算は初年度です。一億五千万円だけれども、来年は十億ぐらい予算を振り向けるというふうな考え方があつたやうでございませうが、それは事実でございませうか。

○大野説明員 それは動き出してみなければ何とも言へないことだと存じますが、十億というふうな問題が出ましたのは、現在事務費に保険料の一五〇を見越しておりますが、それと現実の予算額との差額、つまり、もしそういうものに出せるとしたならば、保険料を動かさないでどの程度出すワクがあるかという問題かと存じます。

○田口(誠)委員 その点につきましては、時間的な制約もあつたので、これ以上突つ込んだ質問は申しません。そこで、この協会というものの構成は、やはり事業主で構成されるので

○大野説明員 中央の協会は事業主の団体、それから業種別のもは個々の事業主及びその事業主の団体というのを考えております。

○田口(誠)委員 その事業主の団体というのは、いわゆる労働組合というところですか。

○大野説明員 そうではございません。

○田口(誠)委員 どういうものですか。

○大野説明員 事業主の団体でございます。

○田口(誠)委員 そこで、一言申し上げておきたいと思ふことは、そういう労働災害を防止する委員会というものは、それぞれ職場に設けられております。職場に設けられてありまして、労働組合の方からメンバーに入っておるところと入っておらないところとございまして、労働組合の方からその災害防止の委員会に入っておるところは、非常に成果を上げております。これは私の県の、日本通運の岐阜県の管内を見ていただいてもわかりますが、これは表彰状もいただいております。これは記録に載ることだから、あまり経営者の何は言いませんが、労働組合が入って安全衛生の面に努力をしておる委員会というものは、どこでも非常に成果を上げておるわけですね。

○田口(誠)委員 今度つくられるところは、この協会が経営者のメンバーでつくられるというところに、私は心配するところがあるのではないかと申します。と申しますのは、先ほど申しましたように、今までは労働基準法に違反するような労働強化をさせたり、深夜業をさせたり、それがために災害が

起こるというような場合には、労働基準局をたよって、労働基準局の方から勧告をしてもらうて、事業主の方に圧力をかけてもらう、そのことにおいて労働者の安全を守つてきておるといふのが実態であるわけでありまして、ところが、今度は基準局は基準局としてありまして、経営者のメンバーで、来年度は大体十億円の予算を予定しておるといふことをちよつと聞いておるのですが、そういう予算をとつて協会のつくつて発足いたしましたも、これはどちらかといえば、労働基準局の行政が、この協会の方に取られてしまいがちになるのじゃないか。すなわち、労働者としては、たよっておる労働基準局が、労働者の味方というこの度合心が薄くなるのじゃないか、こういう心配があるわけですね。従つて、私は、これはここで法案を審議するのでないけれども、具体的なことは申し上げませんが、どうしてものになりますれば、これはやはりその事業場の労働組合の団体の代表者も入れてつくられなければ、成果というものは上がらないのじゃないか。私は、今各地にあるところの、災害防止の委員会を職場でつくつておられるその内容を見ますに、労働組合の代表を含めたところは非常に成果を上げておるから、そういう点からたゞいまの点を申し上げたわけでございますので、そういう点につきましては、今後労働者としても十分に考慮をしておいていただく必要があると思ふので、その点もよろしくお願いをしておきたいと思ふます。

○田口(誠)委員 先ほど申し上げました数字は、いわゆる私どもの事務費系統からいへば三億八百万ということでございます。要するに基準局として使つて参ります数字、これを全部入れて参りましたときに、この数字とはまた別な数字ということになってくると思ふますが……。

○田口(誠)委員 きょうのところは明答ができないと思ふのです。別な数字ということではなく、数字があれば数字を言つて下さい。

○田口(誠)委員 人件費も何もひくくめまして三十六億二千二百五十四万四千円、一般会計でこういう数字であります。

○田口(誠)委員 簡単に申し上げますと、大体二十分の一ということなので、きょうは大任が御見えになりますね。から、副大臣ですが、この労働基準行政というのは、労働者にとりましては非常にたよりにしてある役所でございます。それと申し上げましたように、非常に手薄であつて、十分なる監督行政もできずに、労働者としては、なお定員の強化もはかつて、十分に労働基準行政の効果を發揮してもらいたくないというものが労働者の希望であるわけなんです。そういうところが、ただいま承りましたように、労働者の総予算の大体二十分の一に該当するような予算では、これは考え直してもらふ必要があると思ふのです。どうしてこのやうな数字なのか。先ほど来お聞きになつておるやうに、都内では一人の監督官が

四百も五百も受け持つておるといふやうな無理な作業をさせておる。無理なくらいではない。できない定員を現在置いておるといふことなのです。これはやはり労働基準局の予算が労働者の総予算に占める割合が、ただいま申しましたやうな数字になるわけなんです。から、こういう点を考えあわせていただければ、また先ほどから指摘申し上げておるやうな内容も考えあわせていただければ、おそろく次官の方でも何か考へつかれた点があるかと思ふますが、来年度のことも含めて、私は期待をしてあなたに御質問申し上げるのであるから、この辺で名答をお願ひしたいと思ひます。

○田村政府委員 率直に申し上げます、田口さんの御質問、非常にいい勉強になつたと思つております。基準行政の問題で、予算の面から人件費の面からいろいろとお話があつたわけでございますが、事務局が先ほどからいろいろとお答えいたしましたのは、事務局としてはこの程度の答へしか事実できないだらうと思つたのであります。そこで、私は、こういう席で、速記録までつておるところで、こういう率直なことを言つてどうかと思ひますけれども、はっきり申し上げるならば、確かに役人の一人々々の仕事量というものは今なお多きに失するだらうと思つております。でありますから、どんどんと定員をふやしていつて、公務員労働者の仕事量を軽減してやる、もつと健康にして文化的な労働生活のできるやうにしてあげなければ、これは当然のことでございますけれども、なかなかむずかしい問題がございます。労働省だけの考え方では無

制限にこれだけふやすというわけに参らない今日の行政機構でございます。

たとえば三十四年には二百二十四名、三十五年には二百二十名、三十六年度には百九十七名、三十七年度には百六十五名というやうな定員増が今日まで行なわれて参りました。三十八年度二百二十九名というものは、大抵毎年度に比べてどつこいどつこいの数字で出しておるやうな感じが私にもいたします。でありますから、財政当局に対しても強く要望するものは要望し、御趣旨に沿つてやうな、つまり、御期待に沿ひ得るやうな案を出すのが当然だと思ひますけれども、今申し上げたやうななかなかむずかしい面がございます。まして、私もこれで十分なりとは、正直、申し上げることができません。今後財政当局にも御趣旨のほどを十分よく伝えまして、それから折衝のときにも声を大にしてがんばつて、労働行政の充実をはかつていきたい、かやうに考える次第でございます。

どうもはつきりしたことを言い過ぎたかもしれませんが、お許しを願ひとうございます。

○田口(誠)委員 まあ次官からは、ちよつとたくさん答へられると思ひますが、もう少し言ひたいところがあつたと思ひます。そこで、私は、今次官から答へられましたやうに、いろいろな政府の予算化をする場合には、折衝その他、また重点的に予算をとらなくてはならぬというやうなこともあつて、十分にはいかないと思ひます。十分も八分も七分もないわけなんです。それで、これを私は切実な問題として考えなくてはいいけないと思ひます。これは、労働者の災害での死亡率

というのは、三十年に比較して三十六年度は、私の調べた範囲内では、三四増というふうなことになるっておりますし、それから今度は事業者なりが経済的に損をする額も、これは三十年度と三十六年度を比較しますと、直接間接を含めまして数字が倍になっております。だから、これは労働者だ経営者だと言わずに、やはりここで監督行政をがっちりやってもらうことにおいて、こういう人命を失うというふうなことも少なくなるんじゃないかということも考えられますし、そうしてこのことにおいて経営者の損失も大きく減少してくるんじゃないかと思うわけなんです。あなたのお手元にある数字で、三十年度の死亡者数と、それから、毎年ごとは要りませんけれども、三十六年度の数字、ただいま私が申し上げました三四増になっておるといのは、統計上間違っておりませんかどううか。それから経営者の経済的な損失、これは直接間接の費用を含めて、三十年度が何億円で、三十六年度になつたら何億円になっておるといことは、おそろくおわかりにならうと思ひますが、私の手元の数字と相違がある、また私もいろいろと調べる必要もございまして、お手元にある数字を御発表いただきたいと思ひます。

○大野説明員 三十二年度から三十六年度まで申し上げますと、休業一日以上の千人率、三十二年が五〇・六、三十六年度が三九・三、休業八日以上で同じく千人率で見ますと、三十二年が二八・四、三十六年度が二三・二でございます。経済的な損失のこれは推計値でございますが、三十二年におきましては一千九百億円、三十六年二千百億

円と相なっております。なお、千人率の方は、ただいま申し上げたように下がっておりますが、絶対数は上がっております。

○田口(誠)委員 ただいま数字の御発表のありましたように、経済的な損失も二千億でしたか、三十六年二千億円という数字になっておるわけなんです、それで私は、これは特に労働者云々というところで申し上げるのでなくして、これは非常に大きな損失であるわけなんです。こういう大きな損失は、もう少し労働基準の監督行政が十分であれば、この数字というものはおそろくいぶん減少するのではないかと。死亡率も、また死亡人員も非常に大きな数字になっておるわけなんです、こういう多くの人命を失うようなことは、これは大きく力を入れて、そうして防止をしてもならわなくてはならないと思ひますので、ただいま次官の方から、非常に予算要求その他で苦勞をしながらなぬというところでございしますが、どちらかといえば、労働省の予算は、私から見ますと、冷飯扱いをされておりますし、それから特に大事な労働基準関係、労働関係の予算というものは非常に少なく、それがためにたくさん死亡者ができ、そうして経済面にも三十六年度は二千億円というふうな大きな数字にも相なつておるわけでありまして、こういう点を十分に他の省にも徹底をさせていただいて、ふだんのPRをしていただいております。なかなか十分な予算要求はできないと思ひますので、その点についても強く要望を申し上げておきたいと思ひます。それから時間の関係にとらまひ合わせて次へ進みますが、私どもが出先機関

へ行きますと、出先機関の局舎が非常に腐朽しておるわけなんです。それで、年限からいいますと、終戦後昭和二十二年から二十四年ごろに建てられておりました、そんなにたつておりませんけれども、当時の建築工事というのは、資材その他が全く悪い資材を使つており、そうして建築方式も非常に不満足な方式であつたわけでございますので、今行つてみますと、全くがたがたの局舎が多いわけなんです。

従つて、私は、特に岐阜の労働基準局へちよいちよい行つてみますが、いつも言うことですが、こんな腐朽している局舎をなぜつくり直してもらふぬのか、こう言いますと、何だか何年かに局舎が狭くて終結足をした、終結足をすると、その年限から起算されるので、やはり今労働省の方で一つの基準を持つておられる、その基準からいいますと、なかなかすぐで改築をしてもらうというふうなことはむずかしいというふうなことを、現場では言つておるのですが、一休という点は事実であるのか、それでどういう場合に改築ということがあり得るのか、この点もやはり明確にしておいていただきたいと思ひますし、それから岐阜の基準局へ行きますと、それぞれの事務所の坪数と定員数と私は調べて参りましたが、労働安全衛生規則の百九十三条に基づいて、何坪に何人という一つの基準がございまして、そういうところからいいますと、その他書類箱とか机とか、こういう容積を引いて計算をしますと、基準局自体が、これはもう逆反になる一ぱい一ぱいのところまできつておるわけなんです。それから、このような状態の中で、あとから終結足

をしたために改築ができないというふうなことは、これは実際とマッチしたところの改築基準じゃないのだから、そういう点一度確かめてみて、再考を促さなくてはならないという考えを持ってきたわけなんです。そういう考え方から私がお聞きするので、ここにお示しを願ひたいということ、将来どうするかということ、これも含めて御回答願ひたいと思ひます。

○広政説明員 現在御承知の通り、基準局につきまして四十六、監督署についで三十三、七ございまして、そのうち、二十三、四年、五、六年ごろに建てたものについて、現在腐朽度がはなはだしいというものがございまして、それを重点的に取り上げまして、逐次整備いたしておるわけでございます。お話の岐阜の基準局につきましても、私も、いつ増築したかという点では、ちょっとお手元に資料がございせんが、増築したからもう新築の対象ではないというふうなことは、決してございせん。全体が狭隘である、あるいは全体について腐朽度がはなはだしい、あるいは都市計画のために立ちのきを要求されておるといふようなものに先順位をつけてまして、逐次整備いたして参りたい、このように考えておる次第でございます。

ゆる保安度というのがあるわけでございます。これは庁舎として、あるいは一般の家でもさうかと存じますが、耐用できるかどうかという点についての保安度というものが計算されます。それをもとにいたしますのが、まず腐朽度の点の問題になっておるわけでございます。

○田口(誠)委員 岐阜の場合は二十四年だつたと思ひます。それで、私から見ますと、ずいぶん腐朽をしておりますし、それからその当時の建物としては、まああの程度で面積もいいというふうにお建てになつたと思ひますけれども、ずっと炊事場から宿直室から全部見てもましたが、宿直室なんか、あのような悪いところで宿直をさせるということとは、これはほかの事業場でもあります、労働組合の方から突き上げられちゃって、すぐ直さなくちゃならない。労働基準局の方は、こうした面は組合の方からの突き上げはおるのかしておらないのかわかりませんが、けれども、私も、普通の事業場であつたら、あのような宿直室なんかはだめだといってすぐ改築させます。ところが、官庁の場合は、非常にそういう点が無理をしておりますので、私は行つてみますと、これはもうことはむずかしいだらうけれども、来年あたりは改築の申請を出して、ぜひとも改築をしてもらわなければならぬじゃないかという印象を受けて参つたのです。岐阜の方の御事情はあまりおわかりになりません。

に至りましては、一カ月更新というのは、書類の上では日々雇い入れられるというような形に、その中に包含されるものであるとしても、常時百名必要であるというところで、六十名も六十五名もが一カ月ごとに契約更新を行なって、年百年じゅうそういう臨時工によって作業を進めていっておるということは、これはやはり法の建前からだめなんだ、私はこういう解釈なんです。だから、私は、法の建前からだめであるという解釈なんだから、甚

準局の方では、労働省ではどういうような解釈をされておるか、これを承っておるのですから、その点を一つ明確にしたいだと思います。

○辻説明員　ただいまお話のございま

した、いろいろな臨時工の雇い方が現実行なわれておるといふことでございしますが、先ほど申しましたように、法律の建前として、法を適用いたします場合に、これが常時使用されておる労働

働者なのか、あるいは一カ月ごとの労働者なのかということで、適用の違つて参る分野が、たとえば解雇予告の問題のようにあるわけでございます。そういう分野につきましては、先ほども

申しましたように、法律の適用にあた
りましては、当該労働者がほんとう
に日々雇い入れられておるものである
のかどうか、あるいは一カ月ごとのも
のであるのかという点は、あくまでも

事実認定の問題でございまして、形式だけでなく、事実に即して法の運用をいたしておる、かように申し上げられると思います。

○山内委員　今ちよつと大事な問題が

出ましたから、関連して私からお聞きしたいと思います。

この二カ月ぐらゐの更新で臨時雇用をして長年たつていくという事は、労働基準法の建前からいって、原則的にいかぬという事を前に言われたことがあります。それで、その建前から、公務員の中にそういう事実がある、公務員の中にそういう事実がある、公務員を三年間かかってほとんど本採用している、こういう事実がある。けれども、まだそれは実際にたくさん残っておりまして、これは大事な問題ですから、そのうちまとめて私お聞きするつもりで、資料を集めておりますけれども、現に十年以上という形で勤務して、表彰を受けて、それでなお臨時雇用を繰り返している事実もあります。それは今度私指摘してもいいのですが、これは林野庁にあります。あそこは四万なんぼもまだ残っております。公務員からそういうことをやってはいかぬという事で、政府の努力の跡は認めますけれども、まだ今度は民間に至ってはこれは言語道断なんです。これは部長は、法の建前で、実際問題で研究すると言われておりますけれども、まあそうであると思う。臨時で雇用しなければならぬ作業の実態もわからぬわけではないし、そういうこともいいですが、それが拡張解釈され、あなたの方の目が届かないために、それが公然のことになって、昇給はさせなくてもいい、退職資金もやらなくてもいい、こういう簡単に労働者を使えるという現状が現在あるわけです。こういうことについてもう少しあなたの方は——目を光らせてお調べになることはいいいです。実際と、それから作業の実態とを調査されることはいいいですけれども、そういうなまめい態度でおるとい

と、こういう問題がだんだん拡張していく。こういうことを私は注意を申し上げながら、もう一度その点の回答をいただきたい。

○辻説明員 政府内部の件につきましては、たゞいまお話をいたしましたように、常勤的非常勤というものを定員に繰り入れるという事で、当委員会でもいろいろのお話を承って、よく実情を承っているのではありません。民間の問題につきましては、たゞいま先生からお話ございましたように、たとえば土建関係あるいは林業関係というような、従来からの、どちらかといひますと臨時的雇用によつてまかなわれてきたようなものもございまして、一般の製造工業というようなものと、また現実の仕事の量の所在の仕方等にも若干変わつていゝるものもあるかと思ひます。基本的な考え方といたしましては、先ほど申しましたように、基準法の適用をいたします個々の条々の適用にあたりましては、事実即して、形式でなく適用をいたして、法を運用いたしておる。

なお、一般にお話のございました昇給をどうする、あるいは退職金をどうするといふ問題につきましては、先ほど申し上げましたように、労働者の立場から考えましても、企業の側の立場から考えましても、一般的に言ひますと、そういう不安定でない状態に労働者を置いていくことの方が望ましいといふ点も、先生の御指摘の通りだと思ひます。ただ、個々の具体的な事情になつて参りますと、産業によりまして、地域によりまして、いろいろな事情がありますので、直ちに労働省の方で臨時雇用は一切ならぬとい

うことを申し上げる段階には今のところまだ至つておらない。しかし、方向といたしましては、労働管理の指導その他を通じて、逐次そういう方向に行くように努力はいたしておりますし、いたして参りたい、かように申し上げておるわけでありまして。

○山内委員 そういう考えで一つもう少しまつていただきたと思ひますが、実は、それに関連しまして、季節の労働者ですね。ある一定の九カ月なから九カ月働いて、今度は冬期間仕事がないという場合、これは失業保険で見ているでしょうか。そうしますと、人間の使ひ方というものは非常に不経済になるわけですね。安い労働力をそこでその冬期間何か仕事を見つけてやればいいものを、ただあなたの方では、労働者は、これはお役所の例ですが、政府が予算を払つてゐる。それが今度は肩がわりして失業保険、これはやはり国の税金でまかなうことはきまつてゐることなんです。もう少し臨時のあり方というものは一つ——個々の事業所においては、臨時雇用というものを全然なくするといふわけにはいかぬ場合のあることは私もわかつておりますけれども、ところが、一般会社もそれが恒常化して、同じ国の予算を失業保険で払わなければならぬといふような形でつないでいて、それがマンネリズムになるといふことは、国の行政としてもいいことじゃないと思ひるので、御研究いただきたい。

○辻説明員 御指摘のような点につきましては、御趣旨を体しましてさらに研究させていただきますと思ひます。

○田口(誠)委員 今、山内先生からの御質問で、林野庁の臨時の関係が

したが、これはどこへ該当するんですか、この法律のどこへ該当するんですか。

○辻説明員 御質問の御趣旨は、臨時工であることが、基準法のどこに該当するかという御質問であらうかと思ひますが……。

○田口(誠)委員 ちょっと、具体的に言ひます。林野庁の関係は、やはりどちらかといふと、季節的といふか、それとも期限付といふか、一時解雇いたしますね。そしてまた雇ひますね。それで、同じ人がある期間解雇されておつて、また勤めるといふことなんです。そこへ該当してゐるのかといふことなんです。

○辻説明員 お話の、林野庁で雇用しております労働者の態様につきましては、たゞいま詳しい資料を持っておりますが、私どもが従来から承知いたしております点では、純粋に常用のもの、非常に短期間の期間を定めるものと、季節的に雇うものと、それから純粋の雇ひ的なもの、このようなものがあるように承つておるわけです。そこで、ただ林野庁の方は、これは私最近のことは詳しく存じませんが、承知いたしております範囲では、同じ臨時を雇ひます場合でも、なるべく雇ひた者を雇ひたいという意味で、前に使つた者をお使いになるという御方針もあるように承つております。それが法律上のどこに該当するかと言ひますと、法律のどこで、基準法にどういふ雇用形態はこうと直接書いてございませぬが、私も理解しておりますいろいろな形態の中では、お話しするようなものは臨時あるいは季節的労働とい

うものに該当をいたすのではないかと存じております。

○田口(誠)委員 そこで、今御答弁のありました、いわゆる臨時で常用という表現をされましたが、これは臨時の常用といふことなんでしょうか。

○辻説明員 今お話しした、御説例としておあげになりましたものは、臨時か季節的労働であらうかと思ひます。

○田口(誠)委員 今、常用という言葉がありまして、ちょっと気になつたのが、常用といふのは、民間でいふと、在籍といふのは常用なんです。臨時の常用と言ひますと、先ほど申しましたように、法の目をくぐつて契約更新を行つて、二年も三年も臨時という形で使われておるといふのを、常用臨時といふような名前をつけておるのか、そういうものをやはりあなたの方で認められるということになると、これは大へんですから、その点を念を押してお聞きしたのですが、その点はつきりしておいて下さい。

○辻説明員 常用臨時といふふうには私申し上げたつもりはございませぬ、雇用の形態を分類いたしますと、第一に常用がございまして、第二に臨時がございまして、第三に季節労働がございまして、第四に日々雇ひ入れがございまして、第四に日々雇ひ入れがございまして、言葉を續けて申しましたので、さようにお受け取りいただきましたら訂正をいたします。

○田口(誠)委員 内閣委員会にかかつておる法案の全体的な面から、質問の時間をだいたいお理申間いろいろな心配をされておるようなので、私はここで次の質問者と交代いたします。

○内藤委員長代理 石山権作君。

○石山委員 政務次官せっかくおいでになったので、敬意を表しまして質問を申し上げます。

二月二十日に、各省庁の政務次官がお集まりになって会議を開かれたんですね。そのとき、労働問題と申しますか、綱紀粛正の要領をお話し合ったという事です。私の聞き出した点、よその省庁のことでなく、労働省のことをお聞きしたい。たとえば能率が上がらないということの意見が、かなりこの中で論議をされておる。能率を上げるようにしなければならぬ、こういうことを言っておるわけですが、言葉をかえて言えば、いうところの人事の責任体制がうんと論じられたようです。あなたの所管される労働省はどうなのですか。皆さんが論議されたような内容に該当するお役所でございませうか。

○田村政府委員 実は二月二十日の政務次官会議は、私は出席していません。たので、どういうことか、詳しいことを知らないのですが、新聞に出ておりました点をお教え願いたいと思います。

○石山委員 それでは、これは労働問題だから、あなたの方と行政管理局の方々は一番目を光らせていなければならぬ問題です。たとえば民間の場合も、不当労働行為の中でやみ専従の問題とか、いろいろあるわけでしょう。こういうふうなものと同じことで、官庁の場合やみ専従はいかぬとか言っておるようです。それから、これはお調べになって、あとでこの法案を上げるべきでよろしいと申しますから、こういう責任体制を論じられた中に労働省が入っているのかどうかというこ

と、それから労働省が入っておるとすれば、管理職がふまじめでそういう案が出たのか、それとも有能な係長級あたりにならぬという意見があるのか、それとも出先機関にあるのか、一般的に抽象的に言っておるのかということにもなると思うので、労働省の中がどういふふうになつておるかということをお聞きしたいとおもったわけですが、あなたが出席していないというのじゃ、これはどうにもなりません。けれども、政務次官会議でお話し合つたことと、労働省の業務実態等を照らし合せてみて、どんなものかということとをこの次一つ御答弁いただきたいと思ひます。

それでは、政務次官に対しては一応終わりまして、おもに賃金部のことについて、二、三お聞きしておきたいと思ひます。賃金部をおつくりになつたとき、私どもは、賃金部はどうも指導性を持ち過ぎるきらいがあつて、労働運動に水をかけるのじゃないか、こういうふうな心配を持つていろいろ長く論議をしたわけですが、そのときの説明では、賃金部というものはそうではない、正確な資料を提出するのだ、こういう御意見がもつたらでございまして。しかし、正確なる資料という言葉は、どういふふうになるかと申しますと、これはありのままを出すということもあるでしょうけれども、正確という言葉は、正確な資料というものは、正しい資料ということには、かなりの批判がある。中に生まれてくる。検討しなければならぬと思つてゐるわけですが、今総評で欧州並みの賃金という言葉を盛

んに使つておるのですが、これはこまかいことを言わぬでもよろしい。これについて労働省はどういう見解を持っているかというのを一つと、その見解をどこかの形で世間に発表しているかどうか。いわゆる正確なる資料をば日経連その他へ提出したことがあるかどうか、大ざっぱでよろしいが、お伺ひしたいと思ひます。

○辻説明員 第一の御質問のありましたのは、賃金部という趣旨で仕事をいたしておるか、特に資料の提供というものについてどう考へておるか、こういう御質問と理解をいたしたわけですが、賃金部のできました趣旨あるいはその経過等につきましては、昨年この内閣委員会におきまして、石山先生非常に御関心をお持ちいただきました。御理解をいただきたかと思ひますが、何と申しまして、賃金は労働者にとりましては生活の資でございまして、経営から見ましたらコストでもあります。また、国民経済的にも、いろいろな要素となつておるわけでございます。従いまして、今日の国民経済が非常に勢いで成長しておる段階で、賃金問題についてこれを円滑に処理することが必要であるということ、賃金部を設置することをきめたわけでございます。昨年の五月に発足いたしましたばかりで、まだ十分なことではできておらないかと存じます。ただいままでやつておりますものなことを申し上げますと、第一が賃金格差の縮小でございます。その具体的手段といたしまして、御承知の最低賃金制の施行ということに最大の重点を置きまして、仕事を進めて参つてお

ります。御承知のように、昨年の秋には、石炭産業につきまして、職権による最低賃金の御決定が委員会でもなされ、政府としてもそのような決定をいたしたわけでありまして。その他、一般の最低賃金につきましては、できるだけ最低賃金が一般的に普及をいたしますように、また、その内容につきましても、実効のあるものにとつて、努力をいたしております。さらに、一般の賃金問題につきましては、これは労働使が、当該の企業の景況あるいは労使の実情並びに国民経済全体の動向を考へられまして、自主的に話し合ひで処理されるということが基本であるというように存じておるわけでありま

す。ただ、やはり個々の労働では十分な資料の入手も困難な場合もございまして、諸般の客観的な統計資料あるいは事実関係の資料というものを、できるだけ皆さんの労働のお役に立つように、純粹に客観的に提供するというように考へて、仕事をいたしておるつもりでございます。

第二の御質問は、先般、昨年の秋でございまして、労働省が、諸外国における日本の賃金の実情に対する誤解、それが日本品の輸入制限問題等にも関連があるやにも考へられますので、諸外国に対して、日本の賃金水準というものは、諸外国で誤解されているような意味で不当に低いものではないといふことを明らかにいたしたために、日本の賃金事情というパンフレットをつくつたわけでございます。この作成に当たりましたのは、主として労働統計調査部が中心になりまして、私どもも若干のお手伝いをいたしてつくつた、かような次第でございます。

○石山委員 総評の欧州並みの賃金という言葉をどういふふうに見ているか、評価しているかというのを聞いています。言いかねれば言わぬでもよろしい。けれども、そういうことも、皆さんの方では答へる用意があつてしかるべきだと思ふ。そのくらしいの権威を持たなければいかぬと思つてゐるわけですか。

それから、私どもは、労働省で出しているいろいろな統計等の中で、こういう言葉が気になるのです。賃金が安定してきたとか、急上昇を来たしてゐるとか、日本の賃金というものはこのところぐんぐん上がつてゐる、しかも安定している、それから中小企業と大企業の賃金の格差が狭まつてゐる、こういう言葉をやたらに使うのだ。それはその通りなんです。その通りだけれども、その言葉は、現実を肯定した上に立つた言葉なんです。世界中で一番低い賃金を肯定した中から、上昇したのだね。極端に安くないという言葉を使つてゐる。極端に低くない日本の賃金事情とか、それこそ――それは一般の人をばかすという言葉じゃないのだから。労働省でなく、よその省でつて、そういうことが――この前、経済企画庁が例の生産性と賃金の問題を論じたときは、私はしろうとだからと思つておつただけれども、労働省が、いやしくも労働者にサービスをするというような新しい意欲のもとにできた労働省が、こういう言葉をやたらに使つてよいかどうかという疑問を私は持つてゐる。これはあなたの方の白書を見れば、ちゃんとそういう言葉が書いてあるのだから、

用語についてはやはりもう少し注意していただきたいと思うのだ。これは比較論でございませうけれども、いかにも一般の中小企業の方々からいへば、こんななたくさんやらぬでもないのじやないかという印象を経営者に与えるような個々の文章が見える。これはやはり実態は進行しつつあるけれども、それは国内における比較でございまして、国外と比較をすれば、日本の場合は何と申しまして東南アジア並みですからね。そういう言葉の使い方についてはかなり慎重に使っていただきたいということ、私は最近の労働省発表の文章を見て感じました。

これからの問題について心配になっている点は、これは労働委員会でもかなり論じられている問題だと思ふのですが、盛んにいわゆる合理化が行なわれている。合理化によるところの第一次の場合は配置転換でございませうね。企業内における配置転換くらいならいいけれども、全然業種の違った配置転換を行なわれるので、職業訓練その他は非常に活発にやっておると思うけれども、これはなかなかその通りにいっていないのではないかと。特に、私はこの前にもお聞きしておったのですが、農村から出てくる中年者の再教育については、この前見るべき説明がなかったでございませう。その対策はかなり進んできていると私は思うので、この際、その対策について一つ説明をしていただきたいと思ふます。

らぬということを書いておるのです。初任給を高くしなければならぬということ、普通一般にいつては職能給、職階給、あるいは技能給と申してもよいのですが、これはそれぞれの言葉があるように思ひます。それぞれ特質があつて、一概には言えないようですが、初任給を上げる、これは学校を出た人たちのために尊重されなければいけない。これを上げていくと、今の民間で考へておる技能給、職階給、職能給と言つておるようですが、これもぐんぐん上がつていかなければならぬわけなんだね。これは見てみると、そうではないようです。初任給を上げて、上は上がつていくけれども、中はなかなか上がらない、三日月型が極端に最近出てきているのではないか。ここに中年層の悩みがあると思ひます。特に子供の学校に経費のかかるような年配になつた場合に、どうも昇進、昇号がおくれている。ですから、賃金形態を考へてみる場合に、実質賃金という言葉があるわけなんです。最も生活に困つておる人にその賃金を与える工夫、そういう体系こそ必要なんですよ。初任給はもうん上げなければならぬけれども、これは一人身だと言つてもよろしい。それで、子供が二、三人いて学校に経費がかかる人たちが、こういう人はむしろ抑えられているのではないかと。これは公務員給与のベースを見ると、そういう現象が出てきておりますが、公務員の場合、民間の給与のそれをふんまえて体系をつくつておるわけですが、民間の大ざっぱな傾向はそういう傾向にあるのかどうか、人事院の説明を聞くと、そういうふうになつておるようです。

が、それでいいのかどうか、お尋ねしたい。
○辻説明員 第一の、農村から出て参ります者に対する職業訓練の問題につきましては、ただいま主官局長がおりませんので、概略だけ御説明申し上げたいと存じますが、まことに先生の御説明のように、農村から出て参ります者に対する職業訓練はきつめて重要な問題でございまして、本年度はそういう意味で職業訓練行政が重点の一つとして、そういうものに向けておる次第でございまして、具体的なこまかい点は、また別の機会に資料をもちまして主官の方から御説明申し上げたいと思ひます。

第二の賃金体系の問題であります。御指摘のように、従来の日本の賃金体系が一般的に年功序列型といわれます。特に子供に経費のかかるような年配になつた場合に、どうも昇進、昇号がおくれている。ですから、賃金形態を考へてみる場合に、実質賃金という言葉があるわけなんです。最も生活に困つておる人にその賃金を与える工夫、そういう体系こそ必要なんですよ。初任給はもうん上げなければならぬけれども、これは一人身だと言つてもよろしい。それで、子供が二、三人いて学校に経費がかかる人たちが、こういう人はむしろ抑えられているのではないかと。これは公務員給与のベースを見ると、そういう現象が出てきておりますが、公務員の場合、民間の給与のそれをふんまえて体系をつくつておるわけですが、民間の大ざっぱな傾向はそういう傾向にあるのかどうか、人事院の説明を聞くと、そういうふうになつておるようです。

の体系というものがやや中だるみになつておるところも少なくないというものが、一般の民間の賃金の実情でございませう。この問題につきましては、いろいろ考へ方がございませうが、先ほども申しますように、賃金は労働者にとりましての生活の手段でございませうから、現実にその賃金が労働者の生活を満たさないということでは、当該の労働者にとりまして不適切でありませう。手前として考へても、そのようなことでは困るわけでありまして、そういう意味で、賃金体系の問題が、先ほど申し上げました、あるいは先生の御指摘のありました一般傾向というものと同時に、それがまたある程度一般的な場合において労働者の生活をささへ得るような賃金体系でなければならぬというふうな考へておるわけでありませう。これは個々の事業場あるいはその労働組合その他労働者の考へ方もございまして、賃金水準の比較的に高い企業という場合と、比較的賃金水準の低い企業という場合とでも違つて参ります。労働者の年令別構成がその企業においてどうなつておるかという点でも変わつて参りますので、一律にこうでなければならぬというやうなことは、これは第三者が容易に断ずることはできない問題であります。労使が、その企業の実情、労使関係の実情等を総合的に御判断になりまして、両者話し合ひできめられることが現在の段階では望ましい。賃金部といひましては、そういうことの御参考になりませうな資料の提供は、これはしなければならぬと思ひますが、賃金体系は直ちにかくかくあらねばならぬというものは申せる事情ではない、かように理解をいたして参ります。

の体系というものがやや中だるみになつておるところも少なくないというものが、一般の民間の賃金の実情でございませう。この問題につきましては、いろいろ考へ方がございませうが、先ほども申しますように、賃金は労働者にとりましての生活の手段でございませうから、現実にその賃金が労働者の生活を満たさないということでは、当該の労働者にとりまして不適切でありませう。手前として考へても、そのようなことでは困るわけでありまして、そういう意味で、賃金体系の問題が、先ほど申し上げました、あるいは先生の御指摘のありました一般傾向というものと同時に、それがまたある程度一般的な場合において労働者の生活をささへ得るような賃金体系でなければならぬというふうな考へておるわけでありませう。これは個々の事業場あるいはその労働組合その他労働者の考へ方もございまして、賃金水準の比較的に高い企業という場合と、比較的賃金水準の低い企業という場合とでも違つて参ります。労働者の年令別構成がその企業においてどうなつておるかという点でも変わつて参りますので、一律にこうでなければならぬというやうなことは、これは第三者が容易に断ずることはできない問題であります。労使が、その企業の実情、労使関係の実情等を総合的に御判断になりまして、両者話し合ひできめられることが現在の段階では望ましい。賃金部といひましては、そういうことの御参考になりませうな資料の提供は、これはしなければならぬと思ひますが、賃金体系は直ちにかくかくあらねばならぬというものは申せる事情ではない、かように理解をいたして参ります。

○石山委員 日本の在来の賃金というのは年功序列型なんです。なぜ年功序列型になつてたかということなんです。これは日本の国が労働人口過剰であつたことが一つの原因なんです。そうしてそのことが賃金の安定と低賃金をもたらしたのであります。そのことが日本の産業を封建的な興隆に導いていったということになるわけなんです。それはそれで役目を果たしたわけなんです。役目を果たしたが、じゃすぐいゝわゆる労働人口過剰の中において職能給だ、こういうやり方では、労働市場に非常な混乱が起きるといふのは、炭労の闘争一つ見てもわかると思ふのです。傾向としては、新しい機械が入る、新しい化学方程式が事業の根底をなすという場合には、若手を育てなければならぬといふことはよくわかりませうけれども、年功序列型で育てられた経営の中に何十年となく住んできた人は、まだまだたくさんいるわけなんです。それらの事情実態というものをあまり顧慮に置かないで、新しい賃金体系はかくかくであるべしというふうなことは、これは産業人、経営者なら言つてもよろしい。しかし、たくさん労働者を見ていかなければならぬ労働者にそういう見解がもしあるとするならば、惜けないというよりも、遺憾と言ひたい。そういうことはいいませう。というところをこの場合論議に言つた方がよろしいと思ふ。特に一つの時点の移り変わりのとき——もちろん指導性という言葉もあるのだけれども、移り変わりのとき、皆さんの一言一句によつ

の体系というものがやや中だるみになつておるところも少なくないというものが、一般の民間の賃金の実情でございませう。この問題につきましては、いろいろ考へ方がございませうが、先ほども申しますように、賃金は労働者にとりましての生活の手段でございませうから、現実にその賃金が労働者の生活を満たさないということでは、当該の労働者にとりまして不適切でありませう。手前として考へても、そのようなことでは困るわけでありまして、そういう意味で、賃金体系の問題が、先ほど申し上げました、あるいは先生の御指摘のありました一般傾向というものと同時に、それがまたある程度一般的な場合において労働者の生活をささへ得るような賃金体系でなければならぬというふうな考へておるわけでありませう。これは個々の事業場あるいはその労働組合その他労働者の考へ方もございまして、賃金水準の比較的に高い企業という場合と、比較的賃金水準の低い企業という場合とでも違つて参ります。労働者の年令別構成がその企業においてどうなつておるかという点でも変わつて参りますので、一律にこうでなければならぬというやうなことは、これは第三者が容易に断ずることはできない問題であります。労使が、その企業の実情、労使関係の実情等を総合的に御判断になりまして、両者話し合ひできめられることが現在の段階では望ましい。賃金部といひましては、そういうことの御参考になりませうな資料の提供は、これはしなければならぬと思ひますが、賃金体系は直ちにかくかくあらねばならぬというものは申せる事情ではない、かように理解をいたして参ります。

てたくさん被害者が——という言葉が適当でないとするならば、それに關係する労働者がたくさんあるものでございいますから、よほど気をつけて、今言いたいわけの職能給に切りかえるべき時期だとか言ふことは、私はよほど慎重に言い直しをしていただかないと、いたずらに首切りを奨励するような形にならざるを得ないのではないかと思う。そしてまた、事実上、私は日本の労働市場を見ても、まだまだ動かし得ないものが残っている。その尤たるものは公務員制度だと思つてはいるのですが、こういう公務員制度には皆さんの方ではおかりしておられる。そして民間からやんさんやんさん切つて、耳に達しないような顔をしてゐる。年功序列給のものはだし、ものは皆さん自身なんです。間違いない。ですから、一方にはそういうことを奨励しながら、一方では自分たちの場合だけは門戸を閉ざすというやうなやり方は、何も皆さんがエゴイストだからではない、そういうやうな矛盾があるというところだと思ふのです。まだ日本の企業と労働市場というやうなものに一つの矛盾があるだろう。その矛盾の解決は、特に高度成長経済のあおりを食つて悩んでいるだけ、賃金の高い安い、あるいは体系はこうあるべきだ、こういうことに対しては慎重でなければならぬのではないか、こういうふうな申し上げなければならぬと思つておられます。

けれども、若干私は残念に思う。日本にはコスト・インフレの歴史はない。長い間の日本の産業面においてコスト・インフレがちゃんと出たことに対して、さきもこれが重大事項といふやうな意見、将来も続くだろうといふやうなことは、あんまり軽々しいのではないかと思う。もちろん、この生産性の問題等については、経済企画庁が口火を切つたのでございまして、けれども、それに応ずるやうな態度を示した労働者の言説に対しては、私は遺憾の意を表せざるを得ない。それに対する労働者の態度といふやうなものを若干御説明していただきたいと思います。

○辻説明員 現在物価が上がつておる原因が那邊にあるかということになつてみますと、いろいろな事情が複雑にからみ合つておりまして、経済の諸事情あるいは労働需給關係が、お互いに原因になつたり結果になつたりしている点がありますので、どちらが原因でどうなつたかといふことを一がいに断定するといふことはむづかしいから、かように思います。また、いわゆる生産性の上昇と賃金の上昇との關係につきましても、長期的に見ますならば、国民経済全体の生産性の上昇と、賃金の上昇あるいは国民所得の上昇というものが、見合つて參るべきものだ、かやうに考へておるわけですが、たゞ、景気の循環の過程で、非常に好況のときは生産性の方が上回り、不況のときは賃金の方が上回るというやうなことも、ある時点の問題としては申し上げられると思います。

経験のない問題でございしますので、軽々に短期間の現象だけを見てどうだといふやうに断定することもまだ危険な点があることは、御指摘の通りであります。ただ、高度成長の過程の中で、従来給付的に低賃金でありました中小零細企業あるいはサービス業といふやうなものの賃金が改善される、その場合に、そういう分野の生産性向上が事の性質上非常にむづかしいので、この部分が価格に転嫁をされて、それが一部そういう種類の物価上昇ということになつておるといふことは、これはある程度事実でありまして、そのことは、また賃金格差の縮小なり何なりはある程度やむを得ない結果であるといふやうに考へておりますが、それが直ちに全体のコスト・インフレにつながるかどうかという問題になりますと、もっと大きな角度で検討しなければならぬ問題だといふやうに考へておるわけでありまして、直ちに現在コスト・インフレになつておるといふやうな断定的なことを労働者が申し上げたことはなからうかと存じます。

○石山委員 これはどこの経済でもそうですが、長期展望といふことによつてその性格を論じなければならぬのであつて、高度成長経済によつてほんとうに人為的に突発的にあつたやうなケースが出てきたのでありまして、われわれは、今後そういうふうな労働賃金が上がったことによつてコスト・インフレになることは、おそれている日本の賃金關係に喜ぶべき現象だと思ふけれども、實際から言えばそうじゃない。むしろ、賃金がいろいろな面のために無理をさせられていっていると。せんだつて、あなたの方から出たものに、終戦後実質賃金が戦前の四倍に上がったなんてえらうなことを、四倍だけ大きく書いてあるけれども、實際から言つて、実質賃金の問題になると、最近では値上がりなんかあまりしてないんじゃないでしょうか。そういうことは今論じてみてもあまり興味のある問題でもないで、伏せておきますけれども、さき申し上げたやうに、うんと低い根底の中の国内における比較だけをやるという危険性、それから実質賃金のとり方に対して、私たちはいろいろ疑義がある。これは一口論じてもいいだけの疑義を実質賃金問題については持つてゐる。ですから、これはいつか日をあらためてまたお聞きしたいと思います。

それから、さき申し上げた、農村から出た人に、どういふふうにして事業等を利用して再就職の仕事をあつせんしているか、大ざっぱでよろしいから、この際、説明を承つておきたいと思ひます。

○遠藤説明員 農村からの離職者の転職対策であります。御承知の通り、農村からの離職者につきましては、若年者については、最近の労働事情の一般的な状況で明らかになつて、新規学卒を中心とした若年労働者が非常に不足しております。農村からの次三男等の離職者につきましても、若年の方々は比較的容易に就職できてゐるやうな現状でございまして。そこで、問題になりますのは、主として中年層、中高年者といわれております三十四、五才以上の農村からの離職者、転職者であらうかと存じますが、こういう人たちにつきましては、雇用促進事業団で行なつております総合訓練所、あるいは都道府県の一般訓練所、こういった訓練施設を増強して参りまして、こういう訓練施設の収容定員を増加いたしまして同時に、転職訓練を重点的にやりまして、いろいろなやうな中高年離職者に適しておりますやうな職種を選びまして、転職訓練を行ないまして、その就職促進をはかつて参つております。三十八年度におきましては、こういった農村からの離職者を含めました新規の失業者、中高年の失業者に対して、安定所で就職促進指導官を設けまして、一人々々の求職者、こういった離職者を担当いたしまして、就職促進指導の特別訓練課程を設けまして、いろいろと特別な就職指導を行ないますとか、あるいは訓練所に入れて適當な職種についての職業訓練を行ないますとか、あるいは短期の速成訓練を行ないまして、さき申し上げたことに参りまして、その就職促進をはかつて参りたいと考へております。その就職までの間において、失業保険の受給者にはもちろん失業保険金が支給されますけれども、農村の離職者やうな失業保険の対象にならないやうな人たちは、就職指導手当を支給いたしまして、その生活の安定をはかりながら、就職促進をはかつていく予定でございまして。

○石山委員 事業団もできてから日が浅いのですが、その活用はうまいと思つておりますか。この前、私、秋田で変な事件が起こつたもので、技能だけを精神面にも与えなければ、事業団としてうまくないんだといふやうに御忠告申し上げたこともありますが、皆さんいろいろな計画をお立てになつて

いるのですが、計画をお立てになつて、やってみたら、どこが欠点で、どこが成功であったかというところは、やっぱりこの際言うべき必要があると思ふのです。事業団が出發して間が浅いけれども、今日までやってみた結果、特に農村地帯においてはどうかと、ところがよかったか、どこがネックになつて、こゝろは改良しなければならぬ、こういうことを一つ説明していただきたい。

○遠藤説明員 私、所管が違ひますので、はっきりしたそういう詳しいデータを持ち合わせておりませんが、そういう中高年の離農者で、一番問題がありますのは、家族をかかえておられ、事業地に移転をして訓練を受けるということが非常にむずかしいという問題でございます。そういうところから、移転用宿舎をつくりまして、できるだけそういう人たちの需要地、就職可能な地域に連れて行つて訓練を受けさせるようにいたしておりますが、あまり思うような成果は上がっておりません。ただ、訓練所に入りまして訓練を受けた人たちの就職につきましては、現在までの結果は、ほとんど百パーセント近い人たちが就職いたしておるような状況でございます。問題は、いかにして訓練所に入れさせるかということにあると思つております。従いまして、そういう点については、今後訓練所に入つてゐる期間の生活の安定をはかるためのいろいろの援護措置を強化して参りたいと思つておるわけでございます。

○石山委員 これは政務次官にお聞きします。豪雪が、今、国会の中で地方問題としてはかなり大きくとらま

られておるのですが、ああいうふうな、たとえばうんと雪が降つて、寒いところにおいて収入が少ないと、東京へ来るなど言つてもみな東京へ来るし、大阪へ集まるなど言つても大阪へ集まる。これはやっぱり大きな政治の立場からして、そのところに住む住民といつても、農家の人は動きませんよ。農家はたんならがあつて、そこから収入が上がるのだから、なかなか動かぬけれども、一般の給料取りは、住みにくくて賃金が安ければ、なんば来るなど言つたつて、東京が住みよければ東京へ来ます。賃金が高くて、税金が安く

て、暖かいとなればね。労働行政上、たとえば甲信越だつて新潟だつて、あるいは新潟の場合は特にそうですが、こういうところの産業を地方分散せよと云つていますね。それに企業に対しては、今回、公共施設等でそれぞれ税金を免除する、補助金を出す、除雪のためには車も貸してあげましょう、金融もしましょうと、いろいろの手を尽された。しかし、労働者一般のこういうふうな個人の問題になると、なかなかそこまで手が届かぬのじゃないか。労働者一般の問題になると、なかし、労働をばまじめに考へてゐる政府としては、こういう場合、所得税の一部を免除してあげるとか、あるいは将来の大きな施策として、こういう豪雪地帯に引越しをする企業、工場、こういうものには特別何かを見てやるというようなことを、省内では何か議論をされておるませんか。

○田村政府委員 まだ今のところそういうことを私は聞いておりません。今度の豪雪に対する処置はいろいろと相談をしておりますが、しかし、それ

じゃ僕なりに一べんそういう意見を省の方で出してまいしょう。そして一つの研究課題として検討してみたいと思ひます。

○石山委員 私は、労働市場を確保する意味、しかも企業を安定化するためには、大都市に集中するといふ時代はもう過ぎ去つたと考へてよろしい。これはだまつていけば、なんぼでも集まつてくる。しかし、それでは政治にはならぬのですから、そのために、新産業都市指定といふふうな考へ方も当然出てくるわけですね。その場合に、該当している新潟など、雪のために困るといふようなことになる。たいがい、これは公共施設とかその他に關しては論議の対象になるわけですから、個人の問題になりまして、何となく面はゆい氣持がして、公けの場所では論議をしないといふことが通例なんです。しかし、労働人口確保といふふうな問題になりますと、やっぱりそこに住んでゐる人たちのことを第一に考へてあげなければならぬわけですから、公共施設その他に關して特別の措置が講ぜられ、そうしてその次に企業法人、団体等の減税の措置が講ぜられてくれれば、次に当然考へられるものは、そういうふうな豪雪、気象庁のお話によれば、これから長く続くといふようなことになりまして、たくさん降つた場合には、こういうことも考へられるのではないかと。こういうようなことを一つ省議の中で、どこかの機関で検討してもらふように、これをお願いしておきたいと思ひます。

訓練局長せっかくおいでになりましたが、時間がおそいので、この次上げるとき若干時間をいただきます

て、あなたに氣にかかつてゐる点を二、三お聞きしたいと思ひますけれども、委員長、きょうはこれで終わりたいと思ひます。

○内藤委員長代理 山内広君。○山内委員 時間も切迫しておりますけれども、若干お聞きしておきたいと思ひます。まず最初に、事務的なことですが、提案理由のときに御説明があつたのですけれども、ちよつと補足してお聞きしておきたいのですが、保険給付関係の業務が百六十四名の増員になつております。これを労災と失業保険と分けてまして、そして本省に何名、局に何名、所に何名、こういうふうに分けてお答えいただきたいと思ひます。○鈴木説明員 全般で見ますと、本省関係が十名、地方が百十九名といふことになつております。特別会計を申し上げますと、労災保険が九十九名、失業保険が六十五名、こういう数字になつております。○山内委員 それからこの増員の中で、お医者さんとかそのほかの技術屋さんとか事務屋を分けて、どういふふうになりますか。○鈴木説明員 増員の中で、検査関係及び産業災害防止関係が十五名、これが大体技術系統の方でございます。あとは大体におきまして事務系統の方でございます。○山内委員 それからもう一点ですが、予算書の中に、労働保護官署四千六百三十八人とありますが、この中に技術屋さんはどれくらいおりますか。――時間がありませんから、あとでお答えいただきたい。実はなぜこういう事務的なことをお伺ひしているか

といふ、二百二十九名の増員が少な

といふ立場から、田口さんがいろいろ深い質問をされておるわけです。私はその問題は触れませんが、電氣計算機を使うとか、あるいは自動車やオートバイを買つて機動力を持たせるとか、いろいろ計画にあるようですから、そういう事務的な措置についてのこととはあなたの方におまかせしておいていいと思ふのですけれども、これは一つ副大臣にも聞いていただきたいのですが、こういう今の積み上げでもって業務量三割に対して一二割の増員で大したことはないのだ、こゝろ説明があつたけれども、ただ業務量だけで人を積み重ねていって、はたして労働保護官署である労働基準監督署が本来の任務を遂行されておるかどうかという基本的なものに疑義を持つております。一つの例をあげれば、これは最近の問題ですが、御承知と思うが、大阪劇場といふところで踊り子がけがをした。そこで、どういう形で注意されたか知りませんが、ああいう職場に対して労働省は注意をした。ところが、この日劇も、注意を受けたとたんまたけが人を出した。これは、最近の労働基準行政のあり方について、一つの示唆を与えておると私は思ふのです。それは昔面をやつたかもしれぬけれども、この監督官庁であるあなた方は、もう一歩進んでいって、その施設の内容を検討して、こんなことしておいたらおかしいじゃないか、これはこういうふうな直せと、それだけの権限は持つておるはずなんです。ただ人が少ない、田口さんのお話では、四百から五百の事業所を一人が担当して、そしていろいろな業種があるのを受け持つてやつて

といふ、二百二十九名の増員が少な

も、結局は問題が起きてから、書面でもって注意するにとどまる。これでは私は監督行政の徹底を期しているとは言えないと思う。やはり中へ入って、施設の悪いところを指摘して、そうして改造させるくらいでなければ、私は監督署の存立の意味がないと思う。私も実は「労働経済の分析」というのを見まして、労働災害の件数を見てびっくりしたのですが、これは三十六年度でも四十八万二千件近く、労働災害がある。そして即死した人が三十六年で六千七百十二名、これは間違いないと思うのです。「労働経済の分析」ですからね。そうしますと、今交通の問題が社会的にも取り上げられて非常に問題になっておる。これはやはり交通事故に次ぐ広い社会問題だ。それを単なる事務的な処理をする人二百二十九名ふやして、本来のこういうものがマンネリズムになって等閑視されておる、そう思わざるを得ないのです。これについての次官の御見解をまず伺っておきたい。

○田村政府委員 私は、御承知のように、労働行政ははつきり言ってしまうとでございませう。しろうとであるだけに、役人的な見方をしないで、代議士的な見方をするわけでありますが、今おっしゃることは、私はごもっともだと思ふのです。事業量がふえたからこれだけ人員をふやすということを考える前に、しからば現在一人当たりの事業量が妥当であるかどうかということ、より以上大きな問題であろうかと思ひます。私は端的に言つて、役人は仕事があまにも過重過ぎると思ひます。そういう意味で、もちろんたくさん増員を必要とするのでございま

しょうけれども、先ほど田口君に申し上げたように、いろいろと厄介な面もございませう。そこで、今あなたもおっしゃいました、先ほど田口君のお話にもありました、労働災害等におきまして、なるほど人員が少くないというところでも大きな隘路になっておりまして、けれども、しかしながら、現実の問題としてそれを克服していかねければならぬのでございませうから、より人員増を毎年求めなければならぬかと思ひますが、同時に、先ほどの災害防止法の問題でもそうでありまして、基準局のいわゆる監督署の権限を侵すかどうかというところは別問題として、民間の受け持つ責任分野をはつきりしなければならぬかと思ひます。そういう点で災害防止法等も制定をいたしたい、民間の協力も求めたい、また民間のすべき責務を果たしてもらいたい、そういうふうにして今後対処していきたい、かように考えておるわけであり

持ちになっておるのか、このことなので、私がそれを心配するのは、民間では労働基準局頼むに足らず、実はそういう極端な批判をしておる人もおるのです。みんな経営者にまかしておるんじゃないか、事業場のボイラーが危険になっておる、もう修理しなくてはならぬけれども、監督署じゃ来てみてくれぬ。経営者はそれに設備資金が要りますから、一寸延ばしてやつておるうちに、災害が起きて、人的、物的損害を一カ年で二十億も与えておる。これは、事務的なものを離れた次官とか大臣の労働行政のあり方についての考え方を基本的にはつきりして、わねえ、この問題は解決しないと思ふ。そのことを次官に訴えておるわけだ。その決意を一つ御披露いた

算書を見まして、地方労働基準監察監督官というのが百七名おられます。これは四等級と五等級に大体半分くらいに分かれておる。別に級が低いから仕事ができないというところでもありませんけれども、大きな機械設備をして、この事業場へいって、自分は監督署だ、これはたしか身分証明書を持て入れざるを得ない。こういう点も、はなはだ妙な言い方になりますけれども、やはりこういうものの地位は上げて、少なくとも警察署長くらいの権限を持つて職場へ行つて――随時その労働者を守るのですから、職場に憶せず堂々と行つて、監査のできるような立場も地位も認めてやらなければいかぬのではないかと。特に私はあとで御説明いたしたいと思ひますけれども、お医者さんにも必要だろうし、いろいろ専門の研修もよほどやつてもらつて、そして安全作業というものはどういうふうにしてやるかという、各種各様の職場の安全を一目で見てわかるくらいまでの訓練となれば、よほどだと思ふのです。これはやはり地位も低い、従つて月給も安い。りっぱな技術屋さんはこういうところへはこない。これではやはりうまくないと思ふのです。こういうふうな点についてはどういうふうにお考えになつておるのか。

感じたことは、労働省の人事機構というものが、中央の役人はきわめて地位が高く、地方の役人が低いということでありました。これを私は痛切に感じたのであります。たとえば地方の基準局長あるいは婦人少年室長というものの地位が低いのであります。これは私が在任中――あとでただけに在任したことであります。次の内閣改造でおそらくお払い箱になると思ひますけれども、少なくとも私の在任中に何とか目鼻をつけていきたいと考えておりますことは、まず全国にブロック別に局を置くということ、そして各県に部を置いて、今の局を部にして、地方の監督署長にしろ、あるいは今おっしゃつたようないろいろの面においても、人事機構をもう少し充実かつ高めまして、労働行政の万遺憾なきを期さなければいかぬのではないかと、そういう点で私は何とか努力をして、目鼻をつけていきたいと考えておるわけでありませう。今御質問の具体的な問題とはちよつと縁がないかもしれませんが、思想としては、こういう問題同じだろうと思ひますから、あえて私の考え方を申し述べた次第であります。いずれ、大きな問題で設置法改正がかかりますが、何とかよろしくお願いいたします。

○辻説明員 ただいま御指摘のありましたことの中で、事務的にちよつと御説明させていただきます。

御指摘の地方労働基準監察監督官百七名と申しますのは、都道府県の労働基準局に配置されておる監督官でございまして、これは主として第一線で労働基準監督署におきまして第一線で働いておる監督業務の総合調整、指導監督、内部的な仕事をいたしておる職

○山内委員 この次に大臣が出席されたと、この点もつと詳しく大臣の労働行政についてお聞きしてみたいと思ふのですが、事務的なものの処理そのことも捨てられませんか。本来、労働者を守る、危険から未然に防止する、こういうことが監督局なり署の大きな任務だと思ふ。ところが、先ほども次官の口から出ておりますが、公務員の業務量が過重だからもう少し緩和させてくれ、それはそれで考えられるのは、当然自分の使つておる部下だからいいのです。しかし、私どもの立場からすれば、それはおまかせしていい、ただ、この労働災害をどうして防止するかについてどういう見解をお

○田村政府委員 お説まことにございませう。私どももそういう点でもありまして、私どももそういう点でもありまして、労働省という役所の本来の性格は何かといへば、これは当然労働者の立場を守る省でございませう。いろいろな立法措置を今後も講じていかなければならぬかと思ひます。また、人員の配置も適正な配置をやつていかなければならぬかと思ひます。結局先立つものは金でございませう、そういう意味においても、財政当局に対して、特に決意を新たにしておる。後折衝していかねばならぬかと思ひます。いろいろな面においてぜひ御協力をお願いしたいと思ひます。

○山内委員 そこで、私、もう一つ、労働行政がうまくいかない理由は、こういうところにもあるのではないかと、うことで感じたのですが、それは、予

私労働省へ入りましてまだわずか半年でございませうけれども、つくづく

員でございます。なお、それぞれ局長ないしその下に課長がおります。あるいは局長、課長が配置されまして、署には署長その他がおるわけであります。重要な案件につきましては、局長、課長がみずから監督に出かけるように終始指示をいたしております。なお、級別定数改正、研修につきましても、今後とも努力をいたして参りたい、かように考えております。

○山内委員 次官の誠意ある御答弁ですから、それは了解いたしますが、重ねて申し上げておきますけれども、この監督行政の今御答弁のあった課長というのは、五等級の人が五百一人、六等級四十一人、係長百十八人、六等級百二十一人、労働基準監督官というのは、六等級と七等級です。言つては悪いですが、名前が監督官ですけれども、えらい権限があるようですけれども、かえってそういう考えからみますと、本省の方には労働基準監察監督官が三等級、四等級におるわけです。むしろ、この窓口の方は権限のあるりっぱな人を使ってやらないと、労働行政については、このごろは、あなた方の耳にまでは入らぬかもしれないけれども、一体監督署は何をやっておるんだ、みな事業所まかせじゃないか、これでどうしてわれわれをこういう労働災害から守ってくれるのだという不満の声は非常に強いのですよ。事業所まかせでみなやる、こういう点で信頼も博さないし、依然として労働災害というものは絶対件数としてはふえるばかり、こういう点を御注意申し上げておきたいと思ひます。

もう一時半になりまして、代議士会もありますので、自余の質問はこの次

にいたしたいと思ひます。

○内藤委員長代理 本日はこの程度にとどめ、次会は、来たる七日十時理事會を、十時半委員會を開會することとし、これにて散會いたします。

午後一時二十八分散會