

第四十三回 参議院社会労働委員会會議録 第三号

昭和三十八年二月七日(木曜日)

午前十時二十分開会

出席者は左の通り。

委員長 加瀬 完君

理事 高野 一夫君
阿具根 登君

委員

紅露 みつ君
佐藤 芳男君
竹中 恒夫君
丸茂 重貞君
山下 春江君
横山 フク君
杉山善太郎君
藤原 道子君
柳岡 秋夫君
村尾 重雄君

国務大臣 大橋 武夫君
自治 大臣 篠田 弘作君

労働大臣 大橋 武夫君
労働大臣官房長 松永 正男君
労働大臣官房会計課長 住 榮作君
労働省労働局長 堀 秀夫君
労働省労働基準局長 大島 靖君
労働省労働少年局長 谷野 せつ君
労働省職業訓練局長 村上 茂利君

自治省行政局長 佐久間 彌君
事務局側
常任委員会 増本 甲吉君
専門員

本日の會議に付した案件
○労働情勢に関する調査
(労働行政の基本方針に関する件)
(昭和三十八年度労働省関係予算に関する件)

○委員長(加瀬完君) たいまより開会いたします。
労働情勢に関する調査を議題といたします。
労働大臣より労働行政の基本方針についての所信を聴取いたします。大橋労働大臣。
○国務大臣(大橋武夫君) 第四十三回通常国会の開会にあたりまして、一言所信を申し述べ、各位の御理解と御協力を仰ぎたいと存じます。
私は、さきの第四十一回臨時国会におきまして労働行政に関する所信を申し述べました際、経済諸施策全体との調和を保ちながら現実に取り組んでいく問題とまじめに取り組んで労働政策の目標である完全雇用の達成と労働条件の向上に向かって、一步一步着実に前進したい旨申し述べたのであります。
その後明年度予算の編成を初じめ機会あるごとに、その趣旨に沿って微力を尽くして参りました。特に、本年は、わが国経済が長期にわたる安定成長を目ざして大きく前進するための基礎固めの年でありまして、今後とも

国民全体の福祉との均衡をはかりつつ、この目標の実現のため、真剣に努力して参る所存であります。よろしく御叱声、御鞭撻をお願いする次第であります。
最近の雇用失業情勢をみますと、景気調整の影響等も生じておりますが、ここ数年間における経済の高度成長に伴う雇用情勢の改善には著しいものがありまして、全体としての改善基調には大きな変化は見られず、今後におきましても、景気の回復等によりまして、相当数の雇用の増加が見込まれております。しかしながら、その反面国民経済の急速な拡大の結果、若年労働力や技能労働力の不足が深刻化し、しかも他方、エネルギー消費構造の変革、貿易自由化の進展に伴う摩擦現象などにより、石炭鉱業、金属鉱業等一部には相当数の離職者の発生がみられ、また、一般に中高年令失業者の再就職は、なお相当困難な状況であります。

このような情勢に対処するため、労働省といたしましては、この際、雇用に関する施策のあり方に再検討を加え、経済発展に対応する積極的な雇用対策を確立することとし、失業対策につきましても、失業者の再就職を積極的に援助して、その能力を通常の産業活動の場で建設的に發揮していただくことによつて、これらの人々の生活向上と産業界の必要とする労働力の充足をはかることを基本的方向とすべきであると存じます。

このため、まず新たに中高年令失業者につきましても、手当を支給しつつ職業指導、職業訓練、職業紹介を計画的に実施する制度を創設し、格別の措置を講じてその再就職の促進に努めることといたしております。これに伴つて訓練施設等の大幅な拡充、公共職業安定所を中心とする職業安定機能の刷新強化をはかることとして行なうのであります。
また、失業保険制度につきましても、昨年八月に行なわれまして社会保険制度審議会の答申及び勧告を尊重しつつ、雇用失業情勢及び保険収支の状況を考慮の上、給付内容の改善と受給者の再就職促進のための援護措置の充実などを内容とする改正を行なうことといたしております。

特に、石炭鉱業から離職を余儀なくされる方々に対しましては、合理化に見合う雇用計画を策定し、政府関係機関等への積極的吸収をはかるほか、従来から実施している援護措置の充実に加えて、新たに求職手帳制度を創設し、手当を支給しつつ職業指導、職業訓練、職業紹介を集中的に、かつ親身になつて実施することにより、転職職場の確保をはかる所存であります。また、金属鉱業からの離職者につきましても、その再就職を促進するため所要の措置を講ずることとしております。
なお、石炭鉱業の最低賃金につきましては、さきの中央最低賃金審議会の答申に基づき、昨年十二月決定公示を行ないましたが、今後その円滑な施行に努め、同産業の雇用の安定をはかつて参りたいと存じます。
これらの雇用対策を実施するために必要な法律の改正につきましては、本国会に提案し、御審議を煩わす所存であります。
さらに、職業訓練につきましても、さきに申し述べましたように、公共職業訓練の整備充実、特に転職訓練の大幅な拡充強化をはかるほか、事業内職業訓練につきましても、その助成を充実するとともに、技能検定を拡大実施して、技術革新の時代にふさわしい技能労働者の養成確保と技能水準の一層の向上をはかりたいと存じます。また、国際技能オリンピックへの参加、発展途上にある諸国に対する技術援助などの国際技術協力につきましても、画期的な強化充実をはかる所存であります。

次に労働条件につきましては、国民経済の成長と見合いつつその改善・向上をはかるための諸施策を強力に推進して参りたいと存じます。
特に、最近における産業災害の増加傾向にかんがみまして、その防止には今後とも格段の努力を傾注して参る所存であります。なかんずく目下推進中の新産業災害防止五カ年計画の目標を達成するため、これに即して監督指導の強化をはかることにも、産業界の自主的な労働災害防止活動を積極的

に助成するなど所要の立法措置を講じ、労働者が安心して働ける環境の形成に努めたいと存じます。

賃金問題につきましては、今後の国民経済の成長過程におけるこの問題に重要性にかんがみまして、最低賃金制の一層の充実拡大をはかることにも、適切公正な賃金関係資料の整備充実、賃金体系改善に関する啓蒙その他賃金問題を国民経済的視野に立つて合理的に解決する気運を醸成するよう努めて参る所存であります。

最近における経済の成長過程で、中小企業の労働条件も逐次向上し、大企業との格差が次第に縮小しつつありますことは、真に御同慶に存するところであります。

このような労働条件格差の縮小傾向を一そう促進し、労働者の福祉の向上と経済の二重構造の解消に資するため、中小企業に対しては、その経営基盤の強化のための諸施策と相まって、最低賃金制度の充実拡大、一せいで休体制、一せい閉店制などの普及、その他労務管理の近代化など労働諸事情改善のための総合的対策を強力に推進いたしたいと存じます。また、退職金共済制度の拡大、福祉施設のための融資の大幅な増額をはかる等、中小企業労働者のための福祉施策を積極的に実施するとともに、働く婦人の家、勤労青少年ホームの増設、未亡人その他中高年令婦人の職業対策の強化等、恵まれない立場にある人々の福祉の増進にも十分配慮して参る所存であります。

また、中小企業の労働関係の近代化につきましては、大企業に比べてかなり立り遅れた状態にあり、これが改善は現下の急務でありますので、労働教育、労働相談等を通じ不断に啓蒙指導を行なうとともに、紛争の自主的解決が困難な場合には、労働委員会などの公正な第三者の援助によって早期解決をはかるようにして参りたいと存じます。

わが国の労働運動、労働関係は、近年相当の進歩改善の方向をたどっているものであります。今なお、未熟な面もあり、政府としても、従来から労働教育その他諸般の施策を通じ、自由にして民主的な労働運動の発展と正常な労働関係の形成に努力してきたところであります。今後ともかかる施策をさらに推進して参る所存であります。労働関係者におかれましても、民主主義社会の秩序に則った健全な労働組合運動の発展と労働関係におけるよきルール

の確立のために一層努力されんことを切望するものであります。特に技術革新、貿易自由化の進展など昨今の経済情勢から労働関係におきましても、種々の問題が発生しつつある現在、労働者が平素より相互信頼を基調とした話し合いを通じて、問題を合理的に解決していく慣行を確立することが是非とも必要であると考え、かねてから中央に労働問題懇話会を設け、その推進をはかっているところであります。今後、地方にも同様の組織の設置を助成し、労働関係者に自由な話し合いの場を設けることによつて、かかる気運を全国的に醸成して参りたいと考えております。

また、中小企業の労働関係の近代化につきましては、大企業に比べてかなり立り遅れた状態にあり、これが改善は現下の急務でありますので、労働教育、労働相談等を通じ不断に啓蒙指導を行なうとともに、紛争の自主的解決が困難な場合には、労働委員会などの公正な第三者の援助によって早期解決をはかるようにして参りたいと存じます。

なお、ILO八十七号条約につきましては、これを早期に批准するという政府の基本方針にはわりないのでありまして、関係国内法の整備に関する法案とともに、これが成立を期するため、引き続き一層の努力を傾注して参る所存であります。

以上、申し上げました諸施策の円滑な運営をはかるためには、労働経済の現状についての的確な把握と将来の動向についての総合的見通しが必要であります。このため、労働経済に関する一連の統計をさらに整備拡充するとともに、調査分析機能の強化に一層意を用いて参る所存であります。

以上、労働行政の当面の諸問題につきまして所信の一端を申し上げました。今後各位の御意見を十分拝聴しながら労働行政の推進に一層力をつくして参りたいと存じます。何とぞよろしくお願ひ申し上げます。

○委員長(加瀬 完君) 次に労働省関係の昭和三十八年度予算について説明を聴取いたします。

○政府委員(住 栄作君) 昭和三十八年度予算案中、労働省所管分について概要の御説明を申し上げます。

お手元に労働省所管昭和三十八年度予算の概要という資料を配付してございますが、まず表紙を開いていただきますと、会計別総表が載っております。

まず、一般会計につきましては歳入が三億六千九百九十九万五千円、歳出が七億二千七百五十二万五千円となつておりまして、本年度当初予算額に比較いたしまして百四十七億三千六十三万円の増、伸び率といたしまして二五・

三%になつております。次に、特別会計のうち、労働者災害補償保険特別会計につきましては、三十八年度要求額が八百二十三億三千七百二十八万二千円でございます。増加額が百四十八億八百二十一万一千円、率にいたしまして二一・九%になつております。

失業保険特別会計につきましては、千四十二億九千三百二十四万四千円でございます。本年度当初予算額に比較いたしますと二百五十九億三千九百二十万三千円、率にいたしまして三三・一%、補正後に比較いたしますと二五・五%の増になつております。

次に、一般会計の概要について御説明申し上げます。ページから三ページにわたります。明年度の主要政策事項ごとに関係予算を表にしてまとめております。項目としては十三項目ほどに分類して掲げておりますが、これは予算の項目とは必ずしも一致いたしておりません。それから便宜関係する特別会計の分も計上いたしております。ごらんいただきたいと思つて、御説明申し上げます。

第一が雇用及び失業対策の推進に必要な経費といたしまして五百五十二億三千八百八十一万七千円を計上いたしております。内容の第一は、失業対策の刷新改善に必要な経費といたしまして、三百三十一億九千六百九十九万四千円となつておりまして、本年度に比較いたしますと、五十二億二千九百九十九万七千円の増になつております。

カッコの(1)は、失業対策事業就労者の民間雇用への復帰を促進するための経費で、総額が六億六千九百八十六万五千円となつております。これは内容といたしまして、昨年度から実施いたしております日雇労働者の転職促進訓練を拡充強化するという趣旨のものでございまして、イが、日雇労働者の転職促進訓練でございまして訓練人員を二千九百四十人に拡大しております。次にロでございまして、明年度は新たに女子就労者に対しまして、家事サービスの訓練を専門的に行なう施設といたしまして、八カ所の新設拡充を考えております。人員は千五百六十人ということになつております。これに付随いたしまして、家事福祉施設十カ所の三カ月分の運営費を計上し、家事サービスの訓練所の修了生の雇用の安定をはかることといたしてあります。ハが、日雇労働者転職訓練、家事サービスの訓練の訓練生に対する訓練手当の支給に要する経費でございまして、一億八千四百二十二万二千円となつております。次に、本年度から実施しております雇用奨励金、就職支度金等の日雇労働者に対しまして雇用奨励制度につきましては、本年度同様拡充実施することといたし、経費といたしまして二億六千六百万円を計上いたしております。

(2)が、失業対策事業の刷新改善でございまして、三百四億五千四百万円となつております。本年度に比較いたしますと、約二十七億七千万円の増でございます。まず、一般失業対策事業につきましては、一日平均吸収人員が、本年度同様二十万三千人、事業費単価につきまして、まず努力費については、本年度より三十三円増の四百五十八円、それから資材費につきましては七円四十銭増の七十六円四十銭、また新たに

経費で、総額が六億六千九百八十六万五千円となつております。これは内容といたしまして、昨年度から実施いたしております日雇労働者の転職促進訓練を拡充強化するという趣旨のものでございまして、イが、日雇労働者の転職促進訓練でございまして訓練人員を二千九百四十人に拡大しております。次にロでございまして、明年度は新たに女子就労者に対しまして、家事サービスの訓練を専門的に行なう施設といたしまして、八カ所の新設拡充を考えております。人員は千五百六十人ということになつております。これに付随いたしまして、家事福祉施設十カ所の三カ月分の運営費を計上し、家事サービスの訓練所の修了生の雇用の安定をはかることといたしてあります。ハが、日雇労働者転職訓練、家事サービスの訓練の訓練生に対する訓練手当の支給に要する経費でございまして、一億八千四百二十二万二千円となつております。次に、本年度から実施しております雇用奨励金、就職支度金等の日雇労働者に対しまして雇用奨励制度につきましては、本年度同様拡充実施することといたし、経費といたしまして二億六千六百万円を計上いたしております。

(2)が、失業対策事業の刷新改善でございまして、三百四億五千四百万円となつております。本年度に比較いたしますと、約二十七億七千万円の増でございます。まず、一般失業対策事業につきましては、一日平均吸収人員が、本年度同様二十万三千人、事業費単価につきまして、まず努力費については、本年度より三十三円増の四百五十八円、それから資材費につきましては七円四十銭増の七十六円四十銭、また新たに

経費で、総額が六億六千九百八十六万五千円となつております。これは内容といたしまして、昨年度から実施いたしております日雇労働者の転職促進訓練を拡充強化するという趣旨のものでございまして、イが、日雇労働者の転職促進訓練でございまして訓練人員を二千九百四十人に拡大しております。次にロでございまして、明年度は新たに女子就労者に対しまして、家事サービスの訓練を専門的に行なう施設といたしまして、八カ所の新設拡充を考えております。人員は千五百六十人ということになつております。これに付随いたしまして、家事福祉施設十カ所の三カ月分の運営費を計上し、家事サービスの訓練所の修了生の雇用の安定をはかることといたしてあります。ハが、日雇労働者転職訓練、家事サービスの訓練の訓練生に対する訓練手当の支給に要する経費でございまして、一億八千四百二十二万二千円となつております。次に、本年度から実施しております雇用奨励金、就職支度金等の日雇労働者に対しまして雇用奨励制度につきましては、本年度同様拡充実施することといたし、経費といたしまして二億六千六百万円を計上いたしております。

(2)が、失業対策事業の刷新改善でございまして、三百四億五千四百万円となつております。本年度に比較いたしますと、約二十七億七千万円の増でございます。まず、一般失業対策事業につきましては、一日平均吸収人員が、本年度同様二十万三千人、事業費単価につきまして、まず努力費については、本年度より三十三円増の四百五十八円、それから資材費につきましては七円四十銭増の七十六円四十銭、また新たに

従来の事務費から管理監督費を別に計上しておりますが、これを含めました単価では、本年度より十六円三銭を増額いたしております。次に事業費負担のかさむ事業主体に対する高率補助制度につきましては、本年度より一億ふやしまして四億円を計上いたしております。

次に、特別失業者対策事業につきましては、金額は本年度同様四十一億円でございまして、吸収率を七〇%から六〇%に引き下げました関係上、吸収人員が一万人となっております。

(3)が、新規失業者の就職促進のための経費といたしまして二十億六千七百八十二万九千円を計上いたしております。これは新規に発生します中高年令の失業者に対しまして、安定所の専門担当官によりまして、特別の職業指導職業訓練等を計画的に実施し、その就職を促進するために、新たに就職指導訓練課程の制度を新設することとしております。そうしてその課程に基づいて職業指導を受けている期間中は就職指導手当を出す、訓練を受けている期間中は訓練手当を出す、こういうことになっております。まず訓練でございしますが、訓練は一般訓練の三千四百五十人のほか、七ページにありますように、短期速成訓練五千二百八十人、職場適応訓練五千四百人、合わせて新たに一万四千三百三十人の訓練人員を予定して、これに要する経費といたしまして十六億七千三百三十七万七千円を計上いたしております。七ページの下から四行目は、先ほど申し上げました就職指導手当、訓練手当の支給に要する経費でございます。

それから八ページに参りまして、雇

用及び失業対策の推進に必要な経費の

が失業保険制度の充実でございます。ここに掲げてございまして百九十八億六千六百万円は、保険給付等に要する経費のうち一般会計の負担分を計上いたしております。本年度より六十三億強の増になっております。まず失業保険制度の改正につきましては、一般失業保険ににつきましては、最低、最高日額、現行の百二十円、七百元をそれぞれ百八十円、八百六十円に引き上げることとしております。(4)が、扶養加算金制度の新設でございます。配偶者及び第一子につきましては日額二十円、その他の子につきましては日額十円を支給することとしております。

(5)が、職業訓練—失業保険受給者で職業訓練を受ける者には、引き続き失業保険が給付されるのでございまして、新たにそのほかに技能習得手当を支給するということになっております。(6)は、現在十五日後未済の傷病に對しましては、医師の証明を得まして保険給付を行なっております。けれども、明年度からは保険給付期間中の傷病に對しましては、引き続き給付を行なうこととしております。日雇失業保険につきましては、まず現行の継続三日、断続五日の待機制度を改めまして、最初の不就労日のみ失業保険金を支給しない、こういうことが第一点、第二点といたしまして、九ページにもございまして、前六カ月間に八十四日分以上の日雇保険料を納入した者に対しましては、四カ月間に六十日分までの保険金を支給する特例措置を講ずることとしております。

以上、失業保険につきましては、こういう改定を、含めまして、一般に

おいて受給人員を五十万三千人、給付月額を一万十一円、したがって保険金総額は七百四十三億六千八百万円、この四分の一が国庫負担額になります。それから日雇失業保険につきましても、保険金総額が三十六億二千万円、明年度は、これに對する国庫負担額を三分の一計上いたしまして十二億六千万円を予定いたしております。

次に、十ページに参りまして、3の労働力の確保と広域職業紹介体制の強化でございますが、(1)は、広域職業紹介体制の強化等に要する経費五千七百二十万八千円を計上いたしておりますが、その内容といたしまして、まず地域別産業別雇用計画を樹立する。そうしてそういう計画に基づいて広域職業紹介を積極的に推進していくための費用といたしまして、連絡通信網の整備強化とか、安定所業務の機械化能率化に必要な事務費を計上いたしております。

(2)が広域職業紹介に伴う労働者援護対策の推進に要する経費でございます。これは雇用促進事業団に對する交付金、出資金になっております。内容といたしましては、十一ページにございまして、まず移転就職者用の宿舍千七百戸を建設しますほか、就職資金の貸付、身元保証、移転資金の支給につきましてはおおむね本年度同様の線で実施する予定にいたしております。

(3)が港湾労働に對する経費でございます。本年度同様、簡易宿泊所の四棟設置、それから明年度の新規といたしまして港湾労働者福祉センター一カ所を設置する、こういうことが内容になっております。

(4)が、雇用促進融資でございます。本年度の二十億円に對して、二十億をふやしまして四十億を予定いたしております。融資対象は住宅、福祉施設のほか、明年度は新たに訓練施設の設置に對しても融資対象といたしております。

次に十二ページに参りまして、炭鉱離職者対策の拡充強化に必要な経費の御説明を申し上げます。1が石炭鉱業合理化特別対策に必要な経費でございます。内容といたしましては、就職促進手当の支給に要する経費が八億六千九百六十一万一千円、それから炭鉱離職者に對する特別の職業指導をすることになっておりますが、そういう指導に要する事務体制の強化に必要な経費として九千九百五十五万三千円を計上いたしております。

次が、炭鉱離職者の職業訓練でございます。これも十二ページから十三ページにわたって書いてございまして、一般訓練の拡充のほか、離職者の実態に即応いたしまして移動訓練、離職前訓練、短期速成訓練あるいは民間の協力機関等に委託して行なう委託訓練というように弾力的な訓練が実施できるように配慮いたしております。訓練人員も九千五百三十人と、本年度の六千四百六十人に比較いたしまして、相当数の増加になっております。

十三ページの広域職業紹介等の推進は、広域職業紹介対象人員一万四千人と計画いたしまして、これに必要な事務費を計上いたしております。十四ページに参りまして、移転就職者の住宅確保につきましては、補正予算で五千戸の建設を予定しております。

が、明年度予算においても新たに三千三百戸の建設を予定いたしまして、これに要する経費といたしまして三十一億四千五百一十万円を計上いたしております。そのほか住宅確保の奨励制度につきましても、従来実施しております第一種、第二種、第三種のほか、新規に第三種、これは民間住宅の賃貸の補助でございます。月平均四万円、三千五百戸分を予定いたしております。

それから援護業務の充実に必要な経費でございますが、まず就職あっせん協力費につきましては協力員の増員、手当額の増加をはかっております。十五ページに参りまして、住宅対策は、先ほど申し上げました住宅確保奨励金の金額でございます。雇用奨励金、移住資金につきましては、実績にかんがみまして、本年度に引き続き実施してゆくための経費でございます。職業訓練の協力費につきましては、先ほどございまして短期速成訓練、委託訓練、訓練手当の支給等に要する経費でございます。

それから炭鉱離職者のための緊急就業対策事業につきましては、対象人員は本年度同様七千人でございますが、単価は百円の増になっております。7以下は、事務的な経費でございます。次に、十七ページに参りまして、金属鉱業等の離職者の援護対策に必要な経費として一億五千五百万円を計上いたしております。金属鉱業の離職者に對しましては、炭鉱離職者に準じた措置を講ずることとして、広域職業紹介の推進のほか、職業訓練手当とか、技能習得手当、別居手当を支給する、あるいは移転資金の増額を行なう。これの必要な措置は、昨年十二月

雇用促進事業団の業務方法を改正いたしました必要措置を講じておりますが、明年度は雇用奨励金、住宅確保奨励金の支給ができますように、必要な経費一億円を計上いたしております。

訓練につきましては六百人を予定いたしております。
次に、十八ページの職業訓練の拡充強化に必要な経費でございますが、まず、公共職業訓練の拡充につきましては、一般訓練所の新設については十カ所を予定し、訓練人員を三万三千四百五十五人としまして、必要な運営費、施設費を計上いたしております。

総合職業訓練所につきましても、大體本年度同様でございます。
十九ページに参りまして、中央職業訓練所の経費は減少しておりますが、これは施設費の欄をごらんいただければわかりますように、建物、機械が整備されたために、その関係の経費が減少いたしております。

身体障害者の職業訓練所につきましては、おおむね本年度同様でございます。

それから二十ページの2の転職訓練の拡充強化でございますが、炭鉱離職者の転職訓練日雇労働者の転職訓練、新規中高年失業者の転職訓練、金属鋳造等離職者の転職訓練これは御説明申し上げました。駐留軍離職者の転職訓練につきましては減額になっておりますが、これは駐留軍関係労働者の減少に伴いまして、訓練対象人員の減少に伴うものでございます。
二十二ページに参りまして、が、事業内職業訓練に対する助成援助でございますが、中身の運営費補助は、対象

人員の増に伴うものでございます。施設費補助でございますが、これは御承知のように中小企業が共同して事業内訓練を行なう場合に、教室とか実習所を建てると、そういう場合に対する補助でございます。今年度の五カ所に對しまして、明年度は十五カ所を予定いたしております。

4が、技能水準向上対策の推進でございます。技能検定は一職種増の十六職種、それから次の国際技能競技大会、これは国際技能促進オリンピックへの参加のための助成でございます。約千五百万円の経費を計上いたしております。

二十三ページに参りまして、労働災害防止対策の推進に必要な経費の御説明を申し上げます。先ほど所信表明にございまして、先ほど、明年度は新たに労働災害防止のための事業主団体を結成させて、産業界の自主的な労働災害防止活動に對しまして助成措置を講ずる、こういうことで、まず、中央労働災害防止協会の創設のほか、さしあたり災害の多い四業種につきましても、業種別労働災害防止協会を創設することといたしまして、助成に必要な経費として一億五千万円を計上いたしております。

次に、災害防止のための国の措置につきましても、従来の措置を一そう充実強化することといたしております。明年度は、1に書いてございまして、特に災害の多発しておる事業場に對します指導監督を強化していくというのを特に考えております。そのほか二十四ページにございまして、労働衛生行政の推進とか、労働衛生行政の推進につきましては、本年度

に引き続きまして拡充実施していく、こういうことといたしております。
二十五ページの科学技術の振興でございますが、これは産業安全研究所、労働衛生研究所に對する経費でございます。
4が、じん肺等長期傷病者の国庫負担金でございます。このじん肺につきましては、対象人員を三千五百八十二人、補助率四分の三、せき損その他につきましても、対象人員千六百五十一人、負担率二分の一ということと八億七千七百九十九千円を計上いたしております。

二十七ページに参りまして、第六が、賃金政策の推進に必要な経費となっております。1が、賃金問題の調査検討及び賃金体系等の改善援助に要する経費でございます。賃金問題関係調査の実施、基本資料の作成等々事務的な経費でございます。
2が最低賃金制の普及促進に必要な経費でございます。二十八ページに書いてございまして、二十八ページに書いてございまして、本年度に引き続きまして実施していく、こういうことといたしております。

第七が、労使関係の安定及び近代化に必要な経費でございます。まず、労使関係の安定及び近代化の推進につきましても、明年度の新規事項といたしまして、地方労働問題懇話会を設置する、それに対する助成費を計上いたしております。

それから三十三ページに参りまして、日本労働協会の強化等といたしまして必要な経費を計上いたしております。御承知のように資金十五億円からの収入

で業務を実施しておりますが、明年度は、ここに書いておりますイ、ロ、ハの項目について、さらに事業を拡大して実施していく、そのための費用といたしまして四千五百万円を新規に計上いたしております。
それから第八が、中小企業の労働対策の推進に必要な経費でございます。まず、中小企業労働者の労働福祉対策の推進につきましては二億八千七百八十五万九千円を計上いたしております。

その(1)が退職金共済制度の普及促進でございます。まず、補助金につきましては、退職金共済事業団の事業規模を年度当初の加入者が六十九万人、年度末が八十三万八千人と予定いたしまして、これが業務を行なうための補助金を計上いたしております。口が、退職給付費に對する補助金でございます。国庫補助の対象者二万一千二百人を予定いたしております。

中小企業の労使関係の安定促進のための経費、中小企業労務管理近代化に関する指導の推進に必要な経費につきましては、いずれも本年度同様の措置を明年度引き続き実施していくことといたしまして、必要な経費を計上いたしております。

それから三十四ページに参りまして、事業内職業訓練に對する助成援助、これは、先ほど御説明申し上げました。
それから五人未満の事業場に對する失業保険の適用促進についても、引き続き実施していくことといたしております。

三十五ページに参りまして、第九が、婦人、年少労働者及び身体障害者等の福祉増進に必要な経費でございます。まず、婦人の職業対策の推進につきましては、内職相談所は四カ所の増設、それから明年度は、新規に婦人労働力の問題が非常に重要になっておりますので、必要な基本調査を実施することといたしまして経費を計上いたしております。

三十六ページに参りまして、婦人及び労働者家庭の福祉対策の推進につきましては、「働く婦人の家」につきましては二カ所、ホームヘルプ制度の推進については、本年度とおおむね同様であります。ハの、勤労者家庭生活向上推進対策は新規でございます。勤労者家庭生活向上会議の開催とか生活水準の基本調査等を実施する予定にいたしております。

それから三十七ページの年少労働者の保護及び福祉の増進につきましては、青少年ホームの増設は本年同様四カ所、それから福祉員制度の充実等につきましても、おおむね本年度と同様の計画をいたしております。
三十八ページに参りまして、ごらんのとおりでございます。それから三十九ページに参りまして、労働関係の国際協力に必要な経費を計上しておりますが、説明は省略したいと思っております。

第十一が、四十四ページにございまして、労働統計調査の整備拡充に必要な経費で、各種統計の整備、それから統計機械の整備等をはかっております。四十一ページの一般行政事務費等に必要な経費は、これは人件費、事務費等でございます。

それから特別会計のほうに参りまして、労災保険につきましては、まず歳

入は「労」の二ページに書いてござい
ますとおりでございます。歳出につき
ましては、保険費が一般災害補償保
険で三百八十五億二千五百三十二万七千
円、じん肺、せき損等につきまして
は、先ほど申し上げたとおりの状況に
なっております。

それから「労」の四ページに参りま
して、業務取扱費、これは事務費、人
件費でございます。

それから庁舎新築費にいきまして、
明年度新規に労働保険研究所の建設を
予定いたしております。これは失業保
険と折半でございますが、保険業務が
複雑多岐にわたっておりますので、研
修をするための施設を作る、という
経費でございます。

「労」の四ページの5の保険施設費
につきましては、五億六千五百六十九
万円、おおむね今年度同様のことを行
なうこととしております。

「労」の五ページに参りまして、福
祉事業団の出資金二十億六千九百七
千円、これは病院の施設、機
械の整備、林養施設の建設費等ござ
います。

次に、失業保険に参りまして、歳入
は失業保険の一ページでございますが、
歳入のところにて運用収入につ
きましては4でございますが、運用原
資を三十八年度末で千二百五十七億六
千五百五十二万五千円とし、運用収入
を七十三億七千万円計上いたしてござ
います。

歳出につきましては、保険給付につ
いては先ほど申し上げたとおりござ
います。

保険施設費、二十一億八千五百八十
六万六千円を計上いたしてあります

が、これは雇用促進事業団の総合訓練
所等に対する交付金になっておりま
す。

それから失業保険の三ページに参り
まして、出資金といたしまして六十二
億五千二百二十四万円を計上いたして
おります。内容は、概要欄に掲げてい
るとおりでございます。

業務取扱費は、事務費、人件費で
ございます。

それから庁舎等新築費に参りまし
て、特に失業保険計算施設といたしま
して二億六千三百五十三万九千円の経
費を計上いたしてあります。これは昭
和四十年から失業保険制度の通算制
度を実施するとの予定で、その制度
を実施するために電子計算機による
処理が必要になって参りますので、明
年度は、その電子計算機を入れる施設
を作ると同時に、電子計算機の借入
のための国庫債務負担行為といたし
まして六千五百三十二万円を計上いた
してあります。

以上、非常に簡単でございますが、
説明を終わりたいと思っております。

○委員長(加瀬完君) 杉山委員並びに
柳岡委員より質疑の通告がございま
すので、順次これを許します。杉山委
員。

○杉山善太郎君 ただいま労働大臣か
ら、新しい労働施策に対する所信表
明を承りまして、そういう関連の中
で、三十八年度の予算の概要を拝聴い
たしたわけであります。要約いたし
まして、雇用に関する対策の問題、中
小企業に関する問題、公正な労使関係
確立の問題について、大体それなりの
所信の表明を承ったわけであります
が、その中で、私は大臣から特別にお伺

いしておきたい点があるのであります
が、たとえば今日の情勢の中で、こ
の所信表明の底を流れる一つの、もの
のとならうとして、経済行政と労働行
政の不可分というような立場の中で、
具体的な問題として経済の安定成長と
いう問題と、これに対する完全雇用の
達成の問題、さらに労働条件の向上と
いう問題は、要するに車の両輪のよう
な関係で、互いに支え合っているのだ
。そういう関係の中で、国民経済的な視
野の上に立って、賃金問題や公正な労
使関係を確立していくのだというよう
な、そういう思想が根幹になっている
かと思っております。そういう点に関
する限り、私も別に異論はありません
。問題は、これからの予算とそれか
ら今の所信に表明された、それぞれの
雇用対策の問題、中小企業の問題、公
正な労使関係を確立するという問題に
ついて、今後の実行を、どのような形
でこれを実践していくか。

聞くところによりますれば、労働省
はことしに入りまして、先月の十六
七日だと聞いておりますが、たとえ
ば、全国の労働基準局長であるとか、
労働主管部長会議の合同会議をお開
きになって、それなりに、やはりこの施
策なり三十八年度の予算の概要につ
いて、それぞれ行政担当者に浸透をお
かりになっておられるのだから、そうい
ふふうに考えておられるが、要約いた
しまして賃金問題に私は焦点をしば
ってお伺いをいたしますが、たとえば
最低賃金制の充実、拡大をはかる、そ
ういった具体的な問題、それから適正
な賃金関係の資料を整備充実するとい
う問題、特にこれは池田首相の所信表
明でありますか、あるいは本国会にお

ける一つの施政方針の中にもあつたよ
うに、うかがい知っておるわけであ
ります。たとえば従来、日本に在来
しておるこの年の功序列型の、いわ
ゆる生活給の賃金体系を、やはり能率
と職能に依じた職務給体系に切りか
えたい、そういう方向に転換してい
く、そういうことを労働担当当局にひ
とつ検討してみよう、また、そう
いう方向に示唆されておるようにか
が、知っておるわけでありまして、
そういう関係の中で、私どもは特に申
し上げたいのは、要するに公正な労
使関係は、煮つめていこうならば、賃
金問題というものの内容となる比重が非
常に大きいと思つて、したがって、
充実した社会保障と本格的な最低賃
金の確立や完全雇用という問題が達成
される方向がやはり基底となつてな
さなければ、なかなかこの使用者と被
使用者というものは、そう簡単にい
べくして、公正な労使関係、合理円満
な賃金問題の解決といつても非常に困
難だといふふうに考えますので、前
段申し上げましたように、おおむね
だいまの大臣の所信表明については、
そう私どもは、これに対して抵抗を感
じたり異論を申しません。大体、お
おむねこれを了承することはできます
けれども、要は、問題は社会保障の充
実の問題や本格的な最低賃金制を確立
する方向へ行政指導を十分意識され
いかれるという問題、それから完全雇
用の達成という問題を意識して、指導
性のあるやはり労働対策を根幹として
考えていかれる必要があるのじやない
か、こういうふうに考えますので、そ
うの間を縫うて、一応簡単にもう
一度見解を表明いたしたい、こうい

うふうに考えます。
○国務大臣(大橋武夫君) 先般の池田
総理大臣の施政方針演説におきまして
も、ただいま御指摘のとおり、現在の
年功序列型の賃金を経済の伸展に即
いたしたとして、遂次職務あるいは能率
に依じた制度は切りかえていくとい
うことを考慮する必要があるというこ
とも述べられておるわけでございます
。申すまでもなく、従来わが国の大企業
におきましては、年功序列型の賃金体
系をとつて参つたのでございまして、
近年、技術革新の進展あるいは労働力
需給の変化等に伴ひまして、労使間に
おきましても職務、能率を加味した賃
金制度に改善すべきではないかとい
うことが問題として取り上げられて
いるような状況でございます。また、現
在の日本の賃金の状況を見ましても、最
近の賃金を初任給から、それから年令
階層別の賃金を比較いたしてみます
と、四十才ぐらいが一番高い賃金を示
してありますが、それは大体初任給程
度に比べまして二倍ぐらいになって
いるようにあります。ところが戦前にお
きましての統計を今引つ張り出してみ
ますと、初任給に比べて四十才台ぐ
らいの非常に高い賃金の水準が大体四
倍ぐらいになっておるようございま
す。この点だけをとりまして考えます
と、この点だけをとりまして考えます
と、年功序列の幅が四倍から今
日は二倍にまで狭められてきてい
る。したがって年功序列による賃金の格差
というものが、遂次幅が縮小しつ
つある傾向にあるように思われるのであり
ます。しかし、これは傾向であり、ま
た、その傾向が相当に進みつつあると
いふことを物語つてはおりますが、し
かし年功序列型賃金がなお労働界ある

いは産業界においては支配的であると
いうことを否定するわけのものではあ
りません。

そこで今日、特に若年労働者の不足
あるいは技能労働者の不足、こういっ
た面を動機といたしまして、年功序列
型の賃金を、逐次職務あるいは能率に
応じた賃金に変えていきたいという空
気が出てきていると思うのでございま
す。労働行政といたしまして、産業
の成長段階におけるかような要望に応
じますために、できるだけ役立って
いくということが、やはり行政として
存するのでございしますが、何と申しま
しても賃金というものは、それによつ
て、各企業の能率なり、あるいはコス
トを決定するというような純経営的
な、あるいは純経理的な立場からだけ
考えるべきものではなく、それが同時
に労働者の人生の最も重要な問題であ
ります。生活の安定ということにつな
がっているわけでございます。労働
者の生活の向上安定という立場から
も、労働省としては、この問題に対し
ては十分な考慮を払わなければならぬ
点があると思うわけでございます。

そこで政府といたしましては、この
経済界の要望であります職務あるいは
は能率に応じた賃金というものが、一

体いかにあるべきものであるか、また、
現在いかになっているかというよう
な事柄につきまして、今後十分調査を
いたしまして、これらに関する資料を
基礎にして、今後の賃金問題の検討を
進めていただくことのできるような
そういう資料をさしあたり準備する
ようにいたして参りたい、特に、さし
あたりの労働行政で、この問題につ
いて実行できる面、また実行しなければ
ならない差し迫った問題は、今申し上
げました資料の充実整備である、かよ
うに考えまして、明年度の予算に、そ
の経費を要求いたしてあるような次第
なのでございます。むしろかような資
料は、これを完成いたしました上は、
一般にも公開し、労使双方、また専門
家の方々に十分検討していただくべき
ものであり、そしてその後において世
論の盛り上がりに応じて、労働省
としてこれらの資料を基礎にして、今
後の賃金政策をいかに具体的に進めて
いくべきかということを十分慎重に検
討し前進して参りたい、かように考え
ておるわけでございます。

○杉山善太郎君 たいだいまの大臣の見
解にいつて、私の尋ねたことに対し
て、大体誠意ある御回答をいただいた
と思うわけでありますが、たとえば先
月の二十九日に総評の太田議長が、池
田首相に対して当面の諸要求を申し入
れしておるわけであります、その際
おそらく労働大臣も官房長官もお立ち
会いになっておられると思いますが、
その中で、今申し上げた年功序列型の
賃金体系、いわゆるこれは現行の生活
賃金体系であります、これに対して
首相は、やはりこれは職務能率給にこ

の辺で転換すべきである、その限りに
おいて、やはり意見の食い違いがあっ
たと思うし、その後においても、池田
首相が何と言われても、やはり賃金行
政に対する主管庁は労働省であります
ので、大体において、池田首相がそう
言われるから、そのままにおいて、何
でも急転回して職務給に切りかえま
うのだからということになると、今お説
の中にありますように、現在の産業構
造の中には、四十才から五十才の中高
年令層の産業労働者が、序列型、生活
型の中で、やはり子弟を教育したりな
んかしておるわけでありまして、漸次、
やはりそういう方向に技術革新や生産
性の問題と賃金の関係、コストの関係
などで、これはそれなりに情勢の推移
の中で、漸進的に段階的に考えていか
なければならぬ点は、労使ともに、そ
ういふ点はある得ると思うのです。

しかし筋としては、やはり充実した
社会保障の問題や、本格的なという言
葉を私は使いますけれども、これはILO
の二十六号の賃金条項に根を下ろ
した、そういう国際的な、やはり脚光
を浴びたこの最低賃金制を指して言っ
ておるのであります、完全雇用の問
題という問題が、やはり基調となつ
て、現行の賃金体系から一つの賃金体
系へ緩慢に切りかえて、その間におい
て労使が十分納得のできるような態勢
を、やはり行政面で配慮されていくこ
とが必要であるというふうに、特にこ
の点を御要望し、また意見として申し
添えておきたいと思うのであります。
次は、これは基準局長でございませ
んか、これは基準局長でございませ
んか、お尋ねいたしますが、
たとえば三十六年の秋、たいだいまの時
点からいくという、一昨年来、中央

賃金審議会の場合、たとえば最低賃金
制度の運営に関する小委員会を中心と
して、現行のやはり業者間協定による
最低賃金の問題について、これは曲り
かどに由来しておる、したがってやはり最
低賃金制度の確立をはかるべき業種の
選定の問題、最低賃金の金額の水準の
問題、それから最低賃金の決定方式な
どについて検討を進めていこうとい
たようなことを、これは大臣が諮問さ
れたのか、あるいはこの運営小委員会
のほうから、あるいは賃金の進め方の
小委員会のほうから、そういうことを
要望し申すのかは別といたしまして
て、その辺の事情について、今申し上
げた三点について、現在の進行状況
は、どうなっておるか、特に私がこの
ことをお尋ねしたいのは、今や現行の
業者間協定による賃金水準というもの
は、あつてなきがごとしで、むしろあ
ることが非常にじやまになるというよ
うな賃金水準でありませぬ、これを
やはり現行に即した賃金水準に、もち
ろん賃金は中央、地方ともに、賃金審
議会の議を経ることは当然だと思いま
すけれども、ひとつ行政指導という面
で、やはり諸物価の高騰やその他に対
応した賃金水準に、最低賃金——業者
間協定といえども最低賃金と名があつ
て、公的な根拠を持つている限り
は、そういう権威ある方向へ進めてい
く必要があるのでは、その限りに
中央賃金審議会ほどの程度で、
これを作業して大臣に答申したのか、
また、答申は今後の問題か、そういう
点についてお伺いしたい。

○政府委員(大島晴吉) たいだいまお尋
ねの最低賃金制の今後の運用について
の中央賃金審議会における審議の進行
状況でございませぬ、御承知のとおり
昨年末で現在の最低賃金制によってカ
バーされる労働者が約百九十万人に達
しております。ただ、この内容をさし
いかに検討いたしてみますと、産業的に
見ましても、たとえば繊維産業とか食
料品あるいは木材、木製品、土石、窯
業、機械産業、こういふところ、非
常にたくさん集中しており、その他の
産業について比較的できていないもの
が少ないというような産業間のアンバ
ランスもございませぬ。それから地域的に
見ましても、東京、静岡、愛知、京
都、広島、こういふ一帯に、かなり集
中の出ております、その他の地方で
は比較的少ない、こういふ地域的な
アンバランスもございませぬ。金額につ
きまして、これは最近におきまして
は、大体三百円ないし三百二十円程度
の最低賃金が中心になってきており
ますが、従来、古くございました最賃に
ついては、その後改定作業を進めてお
りまして、現在までのところ、二百数
十件の改定をすでに行なつてございま
すが、金額にいたしましては三百円—
三百二十円くらいが中心にはなつて
おりますが、地方によりまして、いろ
いろ金額は差がある、こういふ点
で、今後最低賃金制を内容的に見まし
て、全般としてバランスのとれた最低
賃金制、これにはどういふふうにした
らよからうかというところが中央賃金審
議会で現在御検討を願つて、この
ために最低賃金制の今後の運営の基本
方針のための小委員会を設置しまし
て、これは所澤公益委員が小委員長
で、三者構成の小委員会でありませぬ。
この小委員会において御審議を願つて
おります。現在まで各種の資料を、こ

の小委員会に提供いたしました。また、いま先生から御指摘になりました業種の選定の問題、あるいは金額の問題、あるいは決定の方式でありますとか、今後における中央、地方賃金審議会の機能のあり方とか、こういった各種の問題点について現在御審議を願っております。だんだん作業が進んで参りまして、今月のおそらく下旬にも、さらにその小委員会が開催されますが、いま数回の御審議を経まして、おそろく答申が出て参ると思っております。現在のところ審議の状況は、そういうふうになっておりますので、御報告申し上げます。

○杉山善太郎君 大体この前の四十二国会のときでも実は速度がおそいので、もちろん急がば回れということもありませんけれども、じっくりしたいという答申があつて、早くこれが実践されないという、零細中小企業のもので働いておる労働者も、使用者もともに、この賃金問題が非常にきこなく受けとめられて、この最低賃金、あるいは業者間協定というものが、そつぱを向いておるといったような関係がありますので、早くこの問題を取りきめていただきたいと思います。

現在の情勢の中でも、御承知のように、最低賃金額の問題といたしましては、総評は全国一律一円四角と、しかも一万二千円以上の産業別最低賃金の保障を要求しておると、全労は日額四百円を基準として、しかもこれを職業別な、やはり全国一律の賃金体系を要求しておると、しかも三百五十円未満の最賃額は認めないといったような方針をとつて、この問題を重視しつつ、底上げの諸要求を政治的にも、ま

た経済的にも、表面に出して戦つておると、こういう現状でありますので、十分ひとつ重視をして、この問題を積極的に行政面においても意識して配慮を願いたいということを御要望申し上げておきます。

次に、もう一、二点お伺いいたしますが、これは大臣から御答弁をいただければけっこうだと思つてますが、たとえば日米間の賃金の共同調査の問題につきまして、民間ベースでは、御承知になつておると思つておられますが、日米間の賃金共同調査センターの設置に関する準備委員会を、総評、全労、新産別、中立労連から、それぞれ準備委員をきめて、来たるべき十三日に第一回の準備会を開いて、相当に作業は進んでおるわけですか。これと対照的に、やはり政府間ベースによる日米の貿易の障害になるというふうな、そういう点を排除するという方向の中で、両国間の賃金諸事情を調査するという方向についてその作業が、今日の程度進んでおるか、そういった点についてお聞かせいただきたいと思つておます。

○国務大臣(大橋武夫君) ちょうど基準局長が私と一緒にアメリカに参りまして、その問題について向こうの事務局と具体的に協議いたしまして、帰つて準備をいたしておりますので、基準局長から御説明をさせます。

○政府委員(大島靖君) まず、日米の両国における賃金調査の問題につきましては、一昨年の秋、第一回の日米合同会議の議題として最初にかつたのであります。一昨年の第一回の会議のときには、具体的な論議は特に行なわれなかつたまま会議の最終におきまして共同コミニケで賃金等につきまして、

両国政府が情報を相互に交換し、相互にこれを検討していくということには非常に好ましいことであると、こういう旨の共同コミニケが発表されたわけですが、その後、昨年になりました、日米両国間におきまして、この賃金の調査の問題について、いろいろ事務的な折衝が行なわれておりました。昨年の暮れに大橋大臣が、第二回の日米合同会議に出席いたしました。その際、合同会議の議題として賃金問題はございませぬでしたが、大橋大臣とアメリカの労働長官のワースさんと個別会談の席上で、この話が出まして、今後、両国の賃金調査の問題についての具体的な打ち合わせのために、近い将来に賃金の専門家ワシントンへ派遣いたしました。アメリカの労働省の専門家と具体的な問題点について詳細打ち合わせをしよう、こういうことが大橋労働大臣とワース労働長官の間で決定になりました。これが昨年の十二月の話であります。近い将来というの

は、具体的にまだ日時も取りきめはいたしませんでしたが、大体の了解はいたしましては、本年の三月ないし四月、このくらいの時期にならうかと……で、現在まだ賃金の専門家として、だれが参りますか、まだ決定いたしてありませんが、労働省内部におきまして、現在そのための各種の調査の準備をいたしておる段階であります。

以上、昨年の暮れの第二回の合同会議の本問題についての経緯を御報告申し上げます。

○杉山善太郎君 先ほど私がお尋ね申し上げましたように、やはり労使関係の問題である、あるいは本格的に最低賃金の賃金水準を設定する問題といた

しましても、特に当面の春の賃金要求の季節の中で、これは御承知のように、たとえば総評にいたしまして、全労にいたしまして、中立労連にいたしまして、新産別にいたしまして、同盟会議にいたしまして、例外なくやはり日本の工業水準が欧州の工業水準に到達してきた、その限りにおいて、やはり自標として生活をささえる賃金の一つの水準は、西欧並みの賃金水準という国際的な側面を持つてい。そういう中で、やはりそれがなりに賃金の国際比価というものが問題になつております。これは大きく言つて、被使用者団体である労働組合側においても、使用者の総合的な団体である日経連を中核とした諸団体においても、これは好むと好まざるにとよらず、時勢の趨勢として問題となつておる問題であります。そのデータとしては、やはり適正と申しますか、公正と申しますか、広範な賃金資料を収集するということについては、たとえばその意図する目標や、その根拠を流れる思想はどうあるかと、客観的には、政府間ベースの日米間の賃金共同調査の問題が脚光を浴びてきておる。ひとり民間ベースにおいては、具体的に各団体がそれぞれの委員を出して、やはり十三日に第一回の結成準備会をやります。しかもこのルーサー氏の提案に基づくこれらの問題は、アメリカの労働者も、これを支持しておるという。日

本労働者もやはり組合運動の路線においては、それぞれの毛並みはありますが、それを乗り越えて権威ある四団体が、大体において一線になつてやつていこうという機運が表われておる。いわんや欧州において、イタリア

において、フランスにおいても、これは主として自由労連系の組合でありますけれども、この調査機関を権威あらしめて、そうしてやはり日本の賃金事情の実態を十分知つておきたい、これは西欧の労働者だけではなかつた、やはり経営者の人たちが、これを知りたいと思つておると思つておる。そういうような点において、やはり現在の――まあ春闘といつておきますが――中で、要するに一〇%から一五%の賃上げ要求を、具体的には五千円ないしは六千円が目標額で賃金額の要求が、言葉のあやで大幅と世間は言つておられますけれども、生活の実態に食いついてその程度の賃上げを要求するといふ運動が現実の問題として行なわれておるわけでありまして、これに對して、貿易の自由化と関連をいたしまして、やはりコスト・インフレとかあるいは自由化の中で貿易競争に打ち勝つための体質を改善するために賃金の上昇を抑制するといふようなムードを起さうとする一つの経営者側の考え方もあるようでありまして、そういう中であればこそ、やはり適正な賃金関係の資料を整備充実をして、そのデータの上に立つて公正な労使関係というのが確立され、その中で、やはり国民的な視野の中から賃金問題が十分解決される道を探っていく必要があるのだ、そういうふうな理解をいたしております。

もう一点質問を申し上げるわけですが、御承知のように、北陸地方一帯にかかると、ほとんど日本全土を通じて豪雪に見舞われておるわけでありまして、ことに北陸地方におきましては、新潟にいたしまして、富山、石

川、あるいは福井にいたしましたとしても、工場が倒壊したとか、あるいは通勤が不能であるとか、原材料の不足であるとか、あるいは製品の滞貨とか、あるいはこういう中から賃金カットの問題であるとか、賃金の遅払いの問題というふうなものが、やはり今後有形な一つの被害状況として、相当にこれは上ってくると思うのでありますが、現に私は富山に行つて、富山県に関する一つのデータを持っておりますけれども、これは総合的な、一県ということではなく、そういう問題について何か、たとえば労働省の中で賃金カットの問題とか、賃金不払いの問題とかについて何か配慮されておられるかどうか。もし配慮しておられなければ十分その問題についても、これは通産省だ、これは対策本部だということなしに、十分公正な労使関係を親切に配慮するといふ面から考えてもらいたいと思ふのですが、今、大体どういふふうに配慮しておりますか、その点だけお伺いしたいと思います。

○政府委員(大島靖君) 今回の雪害に關連いたしました、労働省として一番心配になりました点は、ただいま先生から御指摘になつた北陸地方における中小企業の資金難、事業の不振から参ります賃金遅払いが生じはしないかという点であります。現在のところ私からも、先般関係の基準局並びに直接監督署に対しまして、電話その他で連絡をいたしまして、現状の把握に努めるように申しております。現在のところ、まだ顕著な賃金遅払いは出ていないようであります。ただ、今後これがかなり長く続きますと、そういう事態の発生も予想されますので、各関係

におきまして、中小企業の雪害による賃金遅払いの発生に対しては嚴重に注視していくように、私から申し渡しております。

私どもといたしましては、この事態の発生に際しまして、通産省、大蔵省とも相談いたしまして、できるだけだけの措置を講じたい、かように考えております。

○委員長(加瀬完君) 柳岡委員。○柳岡秋夫君 ます、労働大臣にお伺いしたいのですが、所信表明にもありましたように、労働大臣の今後の労働行政のあり方というものにつきまして、今までのうしろ向きの傾向ではなくして、経済というものは労働がなくては成り立たない。したがつて、労働行政も経済政策の一環として考えていく、こういうお話がありましたし、またその具体的な第一の柱として雇用の拡大、雇用対策というものをやっていきたい、こういうこともいわれておりますが、この点について私は賛意を表するものでございませうけれども、その具体的な内容をお聞きしますと、職業訓練の拡充、強化ということが中心のようでございます。私は完全雇用の達成を目ざしていくというからには、もう一つ大きな柱が抜けているのではな

いか、こういうふうに思います。

それは何かと申しますと、労働時間の短縮、このことが、完全雇用の政策の大きな柱でなくてはならない、このように考えます。

企業が近代化され、また合理化されていくとともに、そこに働く労働者も、近代的な雇用形態がとられていくということが必要ではないかと思ふのでございます。したがらしまして、世界

の産業国におきましても、この労働時間短縮の制度化の方向に進められていくわけでございまして、ILOにおきましても、一九六二年の六月には総会において一週四十八時間の勧告案というものがきめられたことは御承知のとおりであります。ところが日本の現状を見ますときに、昨年五月の調査でございまして、一週四十八時間をこえて労働している、こういう就業者が二千五百二十七万人、また一週六十時間以上の労働時間で働いている労働者が千二百四十五万人、こういうような状態でございます。したがらしまして、そこに言われておりますように、一千万人に近い潜在失業者が出てくるのじやなからうかというふうに思ふわけでございませう。

そこで、私も先ほど申し上げましたように、労働時間短縮こそ雇用の拡大あるいは完全雇用政策にとつて最大の意義を持つと思ふのでありますが、日本政府はILOの常任理事国であるという立場からいって、この労働時間のILO勧告に対して、労働大臣としてはどういうお考えを持っておられるか、まずお伺いしたいと思ふのであります。

○委員長(加瀬完君) ちょっと速記をやめて。

〔速記中止〕

○委員長(加瀬完君) 速記を起こして。

○国務大臣(大橋武夫君) 政府といたしましては、労働時間短縮勧告につきまして、その趣旨は各国における経済的、社会的条件の相違を考慮に入れつつ漸進的、段階的に労働時間を短縮するのでございまして、従来からの政

府の態度に照らしまして、その趣旨とするところは、きわめて望ましいものであると考へております。したがつて、この勧告は週四十八時間労働の基準を掲げるという点などは、直ちにわが国の当面の実情に即しない点もありませんが、その趣旨とするところをできるだけ尊重いたしまして、わが国の経済、社会の実情に即した労働時間短縮の進め方をさらに検討を重ねて参りたいと考えているのであります。

特に政府が、さしあたって関心を持っております問題は、中小企業の長過ぎる労働時間でございまして、これにつきましては一斉週休制、一斉閉店制等の普及をはかりますほか、労務管理の近代化対策を推進いたしました。不当な長時間労働を解消するような措置を一そう強力に推進したいと思ひます。

○柳岡秋夫君 この問題につきまして、私どもも労働時間短縮のための労働基準法の一部改正案というものを用意しておりますが、時間もありませんので、後日また議論をしたいと思ふのであります。

最近、千葉県におきまして隔週五日制が実施されたということは御承知のことと思ひますが、これは当然ILOの常任理事国の一員である政府といたしましては、総会で議決されたことに對して、積極的にその実施のために努力する、そういう義務があるかと思ひます。むしろこれを率先して奨励していくという立場をとるべきかと思ひます。この問題について、労働大臣の所見を伺いたいと思ひます。

○国務大臣(大橋武夫君) 先ほど申し述べましたごとく、労働時間の短縮というものが、産業の進歩の段階に應じて適切に行なわれて参りますならば、これは労働者の福祉の向上の見地から申しまして、まことに望ましいものと考えております。しかしながら、生産性等に較差があります企業につきまして、直ちに一律に労働時間の短縮を行なうというのは、現在におきましては、まだその段階ではない、こう思つておるわけでございませう。

○柳岡秋夫君 千葉県におけるこの隔週五日制の実施は、千葉県当局としてサービスを徹底してやつていく、あるいは県行政の事務の能率向上をはかる、そういう前提に立ちまして、昼食時においても勤務の態勢をとつていくのだ、あるいは勤務時間と勤務時間とは明らかに区別していく、こういうことと土曜日の半数の職員に特別休暇を与えるということが、千葉県における隔週五日制の内容になつていくわけですね。これは千葉県の職員に対する問題でございませう。

そこで、十四日の新聞によりますと黒金官房長官は、記者会見におきまして、そんなに人員が余つておるならば、五日制を採用する前に、人員整理をするのが本筋ではないかと言つておる。これは明らかに、先ほど労働大臣が所信表明の中で言われたように、これからの雇用対策として前向きの雇用対策をやつていくんだという方針と私は逆行するのではないか、こういうふう

に思ふわけでございませう。少なくとも政府としては、あるいは政府機関なり、あるいは地方公共団体というものが、率先して実施をして、民間企業に範をたれていく、こういうことが労働

時間短縮の制度化の方向に進められていくわけでございまして、ILOにおきましても、一九六二年の六月には総会において一週四十八時間の勧告案というものがきめられたことは御承知のとおりであります。ところが日本の現状を見ますときに、昨年五月の調査でございまして、一週四十八時間をこえて労働している、こういう就業者が二千五百二十七万人、また一週六十時間以上の労働時間で働いている労働者が千二百四十五万人、こういうような状態でございます。したがらしまして、そこに言われておりますように、一千万人に近い潜在失業者が出てくるのじやなからうかというふうに思ふわけでございませう。

そこで、私も先ほど申し上げましたように、労働時間短縮こそ雇用の拡大あるいは完全雇用政策にとつて最大の意義を持つと思ふのでありますが、日本政府はILOの常任理事国であるという立場からいって、この労働時間のILO勧告に対して、労働大臣としてはどういうお考えを持っておられるか、まずお伺いしたいと思ふのであります。

最近、千葉県におきまして隔週五日制が実施されたということは御承知のことと思ひますが、これは当然ILOの常任理事国の一員である政府といたしましては、総会で議決されたことに對して、積極的にその実施のために努力する、そういう義務があるかと思ひます。むしろこれを率先して奨励していくという立場をとるべきかと思ひます。この問題について、労働大臣の所見を伺いたいと思ひます。

○国務大臣(大橋武夫君) 先ほど申し述べましたごとく、労働時間の短縮というものが、産業の進歩の段階に應じて適切に行なわれて参りますならば、これは労働者の福祉の向上の見地から申しまして、まことに望ましいものと考えております。しかしながら、生産性等に較差があります企業につきまして、直ちに一律に労働時間の短縮を行なうというのは、現在におきましては、まだその段階ではない、こう思つておるわけでございませう。

○柳岡秋夫君 千葉県におけるこの隔週五日制の実施は、千葉県当局としてサービスを徹底してやつていく、あるいは県行政の事務の能率向上をはかる、そういう前提に立ちまして、昼食時においても勤務の態勢をとつていくのだ、あるいは勤務時間と勤務時間とは明らかに区別していく、こういうことと土曜日の半数の職員に特別休暇を与えるということが、千葉県における隔週五日制の内容になつていくわけですね。これは千葉県の職員に対する問題でございませう。

そこで、十四日の新聞によりますと黒金官房長官は、記者会見におきまして、そんなに人員が余つておるならば、五日制を採用する前に、人員整理をするのが本筋ではないかと言つておる。これは明らかに、先ほど労働大臣が所信表明の中で言われたように、これからの雇用対策として前向きの雇用対策をやつていくんだという方針と私は逆行するのではないか、こういうふう

に思ふわけでございませう。少なくとも政府としては、あるいは政府機関なり、あるいは地方公共団体というものが、率先して実施をして、民間企業に範をたれていく、こういうことが労働

時間短縮の制度化の方向に進められていくわけでございまして、ILOにおきましても、一九六二年の六月には総会において一週四十八時間の勧告案というものがきめられたことは御承知のとおりであります。ところが日本の現状を見ますときに、昨年五月の調査でございまして、一週四十八時間をこえて労働している、こういう就業者が二千五百二十七万人、また一週六十時間以上の労働時間で働いている労働者が千二百四十五万人、こういうような状態でございます。したがらしまして、そこに言われておりますように、一千万人に近い潜在失業者が出てくるのじやなからうかというふうに思ふわけでございませう。

そこで、私も先ほど申し上げましたように、労働時間短縮こそ雇用の拡大あるいは完全雇用政策にとつて最大の意義を持つと思ふのでありますが、日本政府はILOの常任理事国であるという立場からいって、この労働時間のILO勧告に対して、労働大臣としてはどういうお考えを持っておられるか、まずお伺いしたいと思ふのであります。

そこで、私も先ほど申し上げましたように、労働時間短縮こそ雇用の拡大あるいは完全雇用政策にとつて最大の意義を持つと思ふのでありますが、日本政府はILOの常任理事国であるという立場からいって、この労働時間のILO勧告に対して、労働大臣としてはどういうお考えを持っておられるか、まずお伺いしたいと思ふのであります。

述べましたごとく、労働時間の短縮というものが、産業の進歩の段階に應じて適切に行なわれて参りますならば、これは労働者の福祉の向上の見地から申しまして、まことに望ましいものと考えております。しかしながら、生産性等に較差があります企業につきまして、直ちに一律に労働時間の短縮を行なうというのは、現在におきましては、まだその段階ではない、こう思つておるわけでございませう。

○柳岡秋夫君 千葉県におけるこの隔週五日制の実施は、千葉県当局としてサービスを徹底してやつていく、あるいは県行政の事務の能率向上をはかる、そういう前提に立ちまして、昼食時においても勤務の態勢をとつていくのだ、あるいは勤務時間と勤務時間とは明らかに区別していく、こういうことと土曜日の半数の職員に特別休暇を与えるということが、千葉県における隔週五日制の内容になつていくわけですね。これは千葉県の職員に対する問題でございませう。

そこで、十四日の新聞によりますと黒金官房長官は、記者会見におきまして、そんなに人員が余つておるならば、五日制を採用する前に、人員整理をするのが本筋ではないかと言つておる。これは明らかに、先ほど労働大臣が所信表明の中で言われたように、これからの雇用対策として前向きの雇用対策をやつていくんだという方針と私は逆行するのではないか、こういうふう

に思ふわけでございませう。少なくとも政府としては、あるいは政府機関なり、あるいは地方公共団体というものが、率先して実施をして、民間企業に範をたれていく、こういうことが労働

時間短縮の制度化の方向に進められていくわけでございまして、ILOにおきましても、一九六二年の六月には総会において一週四十八時間の勧告案というものがきめられたことは御承知のとおりであります。ところが日本の現状を見ますときに、昨年五月の調査でございまして、一週四十八時間をこえて労働している、こういう就業者が二千五百二十七万人、また一週六十時間以上の労働時間で働いている労働者が千二百四十五万人、こういうような状態でございます。したがらしまして、そこに言われておりますように、一千万人に近い潜在失業者が出てくるのじやなからうかというふうに思ふわけでございませう。

そこで、私も先ほど申し上げましたように、労働時間短縮こそ雇用の拡大あるいは完全雇用政策にとつて最大の意義を持つと思ふのでありますが、日本政府はILOの常任理事国であるという立場からいって、この労働時間のILO勧告に対して、労働大臣としてはどういうお考えを持っておられるか、まずお伺いしたいと思ふのであります。

そこで、私も先ほど申し上げましたように、労働時間短縮こそ雇用の拡大あるいは完全雇用政策にとつて最大の意義を持つと思ふのでありますが、日本政府はILOの常任理事国であるという立場からいって、この労働時間のILO勧告に対して、労働大臣としてはどういうお考えを持っておられるか、まずお伺いしたいと思ふのであります。

そこで、私も先ほど申し上げましたように、労働時間短縮こそ雇用の拡大あるいは完全雇用政策にとつて最大の意義を持つと思ふのでありますが、日本政府はILOの常任理事国であるという立場からいって、この労働時間のILO勧告に対して、労働大臣としてはどういうお考えを持っておられるか、まずお伺いしたいと思ふのであります。

○柳岡秋夫君 一月十八日に総評並びに自治労の幹部が黒金官房長官に会いまして、黒金官房長官は千葉県庁のこの措置は違法とは言い切れない、こういうふうには言っておるわけですが、この点、政府として意見の不統一があると思うのですが、この点はどうですか。

○国務大臣(篠田弘作君) それは時間的な差があったと思うのです。そういうことがあると思えば、研究はもちろんでおつたでありましようけれども、突如として自治省にも政府にも何の連絡もなしに、突如として発表されましたから、おそらくその問題について法律的に研究する時間がない、ときに、ぼつこりだけか行つて聞かれればどうも、違法か違法でないかというところは疑問があったと思ひますが、官房長官が、どういふふうにおつしやつたか私は聞いておりませんが、自治省といたしましては、とにかくこれは違法であるという解釈を下したわけでございます。

○柳岡秋夫君 自治省として、この問題が起きてから、千葉県庁のほうに実情の調査に行かれましたか。

○政府委員(佐久間重君) こちらから出向きまして調査には参りませんが、向こうの責任者と呼んで実情を聴取いたしました。

○柳岡秋夫君 そういう重要な問題を実情も調査せずに、責任者を呼びつけたり、あるいは電話で中止を要する。千葉県庁が、それでも言うことを聞かないというふうな態度を見ますと、特別交付税のワクを減らすとか、あるいは起債のワクを縮小するとか、そういうふうなニュアンスを持った態度をも

つて、これを抑圧するということ、私は地方自治行政として不適当だ、このように思ふわけでございますが、その点いかがでございますか。

○国務大臣(篠田弘作君) そういうおどかしや脅迫のようなことを言つたりしたことは一つもございません。ただ便宜上、非常に距離も近いし、それからこちらから出かける、あるいはできるだけこの問題を穏やかに話し合いたい。それには、こちから調査ということに出かけてしまえば、これは正式なものになつてしまふし、それよりも向こうから事情を、呼んで聞きたいところを聞いたほうが非常に穏やかになるのじゃないか、こういうふうに考えました。

したが、いまして、その間におけるラジオとか新聞とかその他のテレビ等の放送とか対談会とかいふものは一切私は断つた。出て堂々と話したらいいじゃないかと言ふ人もありました。その間全部私は断つた。ということ、今申しましたように穏やかにやりたい、こういう考えで、実は調査にやるよりも、どうせしよつちゅう行つたり来たりして居るので、聞こうじゃないか、わかっていますから、呼んで話したほうがいいだろう、こういうことです。

○委員長(加瀬完君) ちょっと私のほうからこれは専門的なことになりまして、今行政局長に質問しますが、今大臣は、結局勤務時間が権衡を失つてから違法だということでありました。が、権衡を失つると見られる不足の間を研修の時間と認めることは違法なのかどうか。たとえば、大学などは勤

務時間、大学の教授は人事院規則で定められたとおりには出ておりませんが、よ。研修の時間、自宅の研修であつても、それを勤務時間と認めていますね。したがって、県庁の職員が市町村に出向いて二時間なり三時間なり、市町村と県の円滑なる行政の運営をするということ、これは違法だといわれるかどうか。

それからもう一つ、不足の時間を隔週土曜に、不足の時間数を延長して勤務をした場合、隔週勤務をした上で隔週休んで、これは違法かどうか。

○政府委員(佐久間重君) これは第一の点でございますが、二十四条の第五項の規定は先ほど大臣のおつしやいましたとおりでございますが、権衡を失しないようにという表現そのものには若干幅があるかと思ひます。しかし、事柄の性質によりまして、これの解釈については非常に厳格に解釈する場合は、若干幅を認めなければならぬ場合とあるかと思ひます。同じ勤務時間といつても、土地の状況によりまして少し早く始めて早く終わる、おそく始めておそく終わるといふようなことは差しつかえなからうかと思ひますが、今の週四十二間時という時間そのものにつきましては、一方官庁の勤務時間の規定を適用するといふ規定もございまして、勤務時間と勤務時間と裏腹の関係もございまして、これは私もといたしましては、非常に厳格に解すべきだ、かように考へておるわけでございます。

それから、ただいまお尋ねの、その不足した時間を職員の研修という名目にして休ませたらどうか、こういうお尋ねでございますが、現在、特別休暇の運用をいたしまして、研修所へ派遣をして研修を受けさせるというふうなものにつきましては、そういう扱いをいたしておりますけれども、土曜日に職員の半数を一齐に研修に出すといふことは、これは特別休暇で認められる研修とは、とうてい認めがたいと、かようなふうには考へております。

それから休ませた者について、勤務しておるときには時間を延長したらどうかという点でございますが、職員の勤務時間という側から申しますれば、それでもあながち違法とは申されなかつたと思ひますが、一方県庁の勤務時間が、官庁の勤務時間の規定を適用しておるといふ趣旨から申しますと、県庁という組織体といたしまして、執務をいたしておりますが、執務体制をとつておる時間というものが半数、それもまた一回か二回ならよろしうございまして、持続的に反復継続いたしまして、半数は執務をしていないという体制が、はたしてこれは執務時間—規程のいうておるような執務体制だといふふうには考へることができるといふ点について、非常な疑問を持つわけでございます。

○政府委員(佐久間重君) これは地方自治法施行規程の官庁の勤務時間を準用しておるといふ趣旨の解釈にならうか。明らかに違法だと言ひ切れますか。明らかに違法だと言ひ切れますか。

かと思ひますが、半数の職員が恒常的に欠けておるといふことは、これは勤務時間といふことが言ひ得ないんじゃないか。勤務時間といふものは、原則としてすべての職員が執務の体制にあるといふことを予想しておると考へますので、お話しするようなことは、違法ではなからうかと思ひます。

○委員長(加瀬完君) 私は違法ではないと思ひますので、いづれこれはあとでやりましよう。

○柳岡秋夫君 時間がありませんから、もう一つだけ私の思うこちらの見解を申し述べまして、いづれ後の機会に、さらに論議をしたいと思ひております。

で、先ほど大臣は違法である、黒金官房長官は、違法とは断じがたい、こつちから、十分調査をしてなかつたので、そういうことを言つたのだらう、こつちから、そういうことを言つたのだらう、政府のまあ担当者あるいは重要な地位を占める方が、そういう問題については非常に遺憾だと思ひます。

そこで地公法第十四条の情勢適応の原則を見ますと、この勤務条件等の認定の主体は、あくまでも地方公共団体の機関—換言をすれば、地方公共団体の議会あるいは人事委員会、また、長を含む任命権者である、まあこういうことが自治省の元の公務員課長であつた今枝さんが出した本の中にも、そういう解釈で書かれておるわけでございます。したがって、先ほどから論議しておりますように、今や世界的情勢、あるいは日本の情勢からいたしまして、労働時間の短縮ということ

は一般的な情勢になっていっていると思うのでございます。そういうことを考えますときに、私は今回とった政府の措置というものは、明らかに自治権に対する侵害であり、国と自治体との間を非常にゆがめていくものだ、こういうふうに着目して、さらにも、労働者に対する不当な行為だ、こういうふうにも私は考えますので、今後いざれ機会を見まして、十分また論議をして参りたいと思っております。以上で、私の質問を終わります。

○委員長(加瀬完君) 他に御発言もなければ、本日は、これにて散会いたします。

午後零時十四分散会

二月五日予備審査のため、本委員会に左の案件を付託された。

- 一、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
- 一、医療金融公庫法の一部を改正する法律案

一、駐留軍関係離職者臨時措置法の一部を改正する法律案(衆)

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

母子福祉資金の貸付等に関する法律(昭和二十七年法律第三百五十号)の一部を次のように改正する。

第三条第一項中「第七号及び第八号」を「第八号及び第九号」に改め、第八号を第九号とし、第七号を第八号とし、第六号の次に次の一号を加える。

七 住居を移転するために必要な住

宅の賃借に際し必要な資金(以下「転宅資金」という。)

第三条第三項中「当該大学」を「当該学校」に改める。

第四条第一号中「十万円」を「二十万円」に改め、同条中第八号を第九号とし、同条第七号中「千円」を「千五百円」に改め、同号を第八号とし、第六号の次に次の一号を加える。

七 転宅資金の貸付けは、一回につき一萬二千円以内

第五条第一項中「事業継続資金」の下に「及び転宅資金」を加え、同条第二項中「修学資金」の下に「及び厚生大臣が定める修業資金」を加え、同条第三項中「及び住宅資金」を「住宅資金及び転宅資金」に、「大学に就学した場合」を「大学若しくは高等専門学校に就学した場合」に、「最終の大学」を「当該学校」に改める。

第十条の二第二項第二号中「貸付」を「貸付け」に、「又は実地修練を受けているとき」を「実地修練を受け、又は修業資金の貸付けにより知識、技能を習得しているとき」に改める。

第十二条第三項中「三分の一」を「二分の一」に改める。

附則

この法律は、昭和三十八年四月一日から施行する。

医療金融公庫法の一部を改正する法律案

医療金融公庫法の一部を改正する法律案

医療金融公庫法(昭和三十五年法律第九十五号)の一部を次のように改正する。

「八十一億円」に改める。

附則

この法律は、昭和三十八年四月一日から施行する。

駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部を改正する法律案

駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十三年法律第五十八号)の一部を次のように改正する。

第十四条から第十七条までを次のように改める。

(特別給付金の支給)

第十四条 政府は、第二条第一号に掲げる者に該当する労働者であつて、政令で定める期間以上在職したものが、アメリカ合衆国の軍隊の撤退、移動、部隊の縮小若しくは予算の削減その他政令で定める理由の発生に伴い離職を余儀なくされ、又は業務上死亡した場合には、予算の範囲内において、政令の定めるところにより、当該離職を余儀なくされた者若しくはその者の遺族又は当該死亡した者の遺族に対し、特別給付金を支給することができる。

2 前項の規定の適用については、同項に規定する労働者が同項に規定する労働者としての在職の前に第二号に規定する契約に基づき国が雇用する労働者(以下「旧政府雇用労働者」という。)、同条第三号に規定する諸機関が雇する労働者(以下「旧諸機関雇用労働者」という。又は同条第一号に掲げる者に該当する労働者若しくはこれに相当する労働者であつ

て政令で定める者として在職したことがある場合において、それら

在職が前後引き続いており、かつ、同項に規定する在職に引き続くものであるときは、それらの在職期間は、同項に規定する労働者としての在職期間とみなす。

3 前項の規定の適用については、前の離職の日又はその翌日(当該翌日及びこれに引き続く日が政令で定める勤務を要しない日である場合には、当該勤務を要しない翌日)に後の在職が始まったときは、当該前の離職につき第一項に規定する特別給付金の支給を受け

た場合を除き、前後の在職は引き続くものとみなす。

第十五条から第十七条まで 削除

第十八条の見出しを「(援護業務)」に改め、同条第一項第二号の次に次の一号を加える。

二の二 公共職業安定所の紹介により駐留軍関係離職者を雇い入れる事業主に対して雇用奨励金を支給すること。

附則第三項中「五年」を「十年」に改める。

附則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

(経過規定)

2 この法律の施行の日の前日までに離職し、当該離職の日はその翌日(当該翌日及びこれに引き続く日が政令で定める勤務を要しない日である場合には、当該勤務を要しない翌日)に再び第二号第一号に掲げる者に該当する労働者若し

くはこれに相当する労働者であつて、政令で定める者とならなかつた者又はこの法律の施行の日の前日までに死亡した労働者に対する当該離職又は死亡に係る特別給付金については、なお従前の例による。

3 駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部を改正する法律(昭和三十六年法律第五十八号)の施行(同法附則第一項本文の規定による施行をいう)前にすでに同法による改正前の第十四条の規定により離職に係る特別給付金の支給を受けた労働者に対し、当該特別給付金の支給の基礎となつた在職について、この法律による改正後の第十四条の規定によりさらに特別給付金を支給することができる場合には、当該すでに支給した特別給付金は、この法律による改正後の同条の規定による特別給付金の内

私とみなす。

本案施行に要する経費として、約一億五千万円の見込みである。

本案施行に要する経費

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

一億五千万円の見込みである。

昭和三十八年二月十四日印刷

昭和三十八年二月十五日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局