

第四十六回国会 社会労働委員会 議 録 第二十九号

昭和三十一年四月七日(火曜日)

午前十一時十一分開議

出席委員

委員長 田口長治郎君

理事 井村 重雄君 理事 小沢 辰男君

理事 龜山 孝一君 理事 澁谷 直藏君

理事 田中 正巳君 理事 大原 亨君

理事 河野 正君 理事 小林 進君

伊東 正義君 大坪 保雄君

熊谷 義雄君 倉石 忠雄君

小宮山 重四郎君 坂村 吉正君

竹内 黎一君 地崎宇三郎君

中野 四郎君 西岡 武夫君

西村 英一君 橋本龍太郎君

藤本 孝雄君 松浦周太郎君

松山千恵子君 栗山 秀君

渡邊 良夫君 巨 四郎君

伊藤よし子君 滝井 義高君

長谷川 保君 八木 一男君

山口シヅエ君 山田 耻目君

吉村 吉雄君 本島百合子君

吉川 兼光君 谷口善太郎君

出席國務大臣

労働大臣 大橋 武夫君

出席政府委員

法務事務官 鈴木信次郎君

(人権擁護局長) 増森 孝君

郵政事務官 蔵内 修治君

労働事務次官 和田 勝美君

(大臣官房長) 勝美君

労働事務官 三治 重信君

(労働局長) 三治 重信君

委員外の出席者

員 五島 虎雄君

議 員 本島百合子君
専 門 員 安中 忠雄君

本日の会議に付した案件

最低賃金法案(勝間田清一君外十四名提出、衆法第三六号)

最低賃金法の一部を改正する法律案(本島百合子君外一名提出、衆法第一九号)

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案(内閣提出第八九号)

労働関係の基本施策に関する件(郵政省等における労使関係に関する問題)

○田口委員長 これより会議を開きます。

勝間田清一君外十四名提出の最低賃金法案を議題とし、審査を進めます。

最低賃金法案

最低賃金法

(この法律の目的)

第一条 この法律は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第二十八條第二項の規定に基づき、労働者の最低賃金に関する事項を定めることを目的とする。

第二条 最低賃金額は、必要生計費(労働者が人たるに値する生活を確保するために必要な諸品目及びその数量を基礎として算出された

経費をいう。以下同じ。)、一般賃金水準その他の事情を考慮して、定めるべきものとする。

(一般最低賃金額の決定)

第三条 すべての労働者の最低賃金額は、中央最低賃金委員会が決定する。

2 前項の最低賃金額は、基本たる賃金(職務、能力、経験等を基準として定められる賃金であつて、中央最低賃金委員会規則で定めるものをいう。以下同じ。)、が月、週、日又は時間によつて定められている労働者について、それぞれ、月、週、日又は時間によつて定めるものとする。

3 中央最低賃金委員会は、労働基準法第四十條の規定によつて同法第三十二條の労働時間に関する規定について別段の定めなされた同法第四十條第一項の事業に使用されている労働者の最低賃金額については、第一項に規定する最低賃金額を下らない金額で、別に決定することができる。

(基本たる賃金が特殊な期間を基礎としている場合)

第四条 基本たる賃金がそれぞれ一箇月、一週、一日又は一時間による月、週、日又は時間によつて定められている労働者についてこの法律及び労働基準法の適用については、それぞれ、月、週、日又は時間によつて、当該基本たる賃金額をその基礎となつた期間の月

数、週数、日数又は時間数をもつて除して得た金額をもつて、その者の基本たる賃金が定められているものとみなす。

(出来高払制等の場合)

第五条 出来高払制その他の請負制で使用される労働者についてのこの法律及び労働基準法の適用については、その者の基本たる賃金が時間によつて定められているものとみなす。

(除外される賃金等)

第六条 労働基準法第二十八條第一項の規定の適用については、次の各号に掲げるものは、賃金に算入しない。

一 労働基準法第二十四條第二項ただし書に規定する賃金、

二 所定労働日以外の日の労働又は所定労働日における所定労働時間をこえる時間の労働に対する賃金及び労働基準法第三十七條第一項に規定する深夜の労働に対する割増賃金

基本たる賃金が月、週、日又は時間によつて定められている労働者が、基本たる賃金以外の賃金(前項各号に掲げる賃金を除く。以下この項において「その他の賃金」という。)の支払を受ける場合において、その他の賃金のうち基本たる賃金の基礎となつた期間を基礎として定められたものでないものがあるときは、労働基準法第二十八條第一項の規定の適用

についてはその者の賃金額を算定するには、中央最低賃金委員会規則の定めるところにより、当該その他の賃金を基本たる賃金の基礎となつた期間に対する賃金額に改定するものとする。

(一般最低賃金額の改正)

第七条 中央最低賃金委員会は、中央最低賃金委員会規則の定めるところにより、六箇月に少なくとも一回、第三條に規定する最低賃金額が適当であるかどうかについて審議を行ない、適当でないとき認めるときは、その金額の改正の決定をしなければならない。

2 中央最低賃金委員会は、第十六條の規定により調査した必要生計費が、第三條に規定する最低賃金額の基礎となつた必要生計費に比して、当該基礎となつた必要生計費の百分の三以上増加し又は減少しているときは、これに応じて当該最低賃金額の改正の決定をしなければならない。

(労働大臣の再審議の請求)

第八条 中央最低賃金委員会は、第三條又は前條の規定による最低賃金額の決定又は改正の決定をしたときは、直ちにこれを労働大臣に通知しなければならない。

2 労働大臣は、前項の通知に係る最低賃金額が適当でないとき認めるときは、当該通知があつた日から起算して一箇月以内に中央最低賃金委員会に対し、理由を附して再

審議を求めることができる。

3 中央最低賃金委員会は、前項の規定により再審議を求められたときは、その最低賃金額について再び決定又は改正の決定をしなければならない。

4 第一項及び第二項の規定は、前項の規定により中央最低賃金委員会が再び決定又は改正の決定をした最低賃金額については、適用しない。(労働協約に基づく地域的産業別最低賃金)

第九條 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第三條の規定にかかわらず、一定の地域内の同一産業の事業場で使用される労働者の大部分が賃金(第六條第一項各号に掲げる賃金を除く。以下この条において同じ。)の最低額に関する定めを含む一の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む二以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者(使用者の団体を含む。)の大部分の合意による申請があつたときは、これらの賃金の最低額に関する定めに基づき、第三條に規定する最低賃金額をこえる額で、その一定の地域内の同一産業の事業場で使用される労働者の全部についての最低賃金を決定することができる。

(異議の申出)
第十條 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、前條の申請があつたときは、中央最低賃金委員会規則の定めるところにより、

その申請の要旨を公示しなければならない。

2 前條に規定する労働者又はこれを使用する使用者で同條の申請に係る労働協約の適用を受けていないものは、前項の規定による公示があつた日から起算して一箇月以内に中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会に、異議を申し出ることができる。

3 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第一項の規定による公示の日から起算して一箇月を経過するまでは、前條の決定をすることができない。

4 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、前條の決定をする場合において、第二項の規定による申出があつたときは、当該最低賃金において、一定の範囲の事業場について、その適用を一箇年の範囲内の期間を限つて猶予し、又はその期間最低賃金額について別段の定めをすることができ。

(労働協約に基づく地域的産業別最低賃金の改正等)

第十一條 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第九條に規定する最低賃金について、その決定の例により、改正又は廃止の決定をすることができ。

2 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第九條に規定する最低賃金が著しく不適当となつたと認めるときは、その最低賃金の改正又は廃止の決定をすることができ。

(労働協約に基づく地域的産業別最低賃金の効力の存続)

第十二條 第九條に規定する最低賃金の基礎となつた労働協約の変更又は消滅は、当該最低賃金の効力に影響を及ぼすものではない。(公示及び発効)

第十三條 中央最低賃金委員会は、第三條又は第七條の規定による最低賃金額の決定又は改正の決定をした場合において、第八條第二項の規定による労働大臣の再審議の申出がなかつたとき、又は同條第三項の規定による最低賃金額の決定又は改正の決定をしたときは、直ちにこれを公示しなければならない。

2 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第九條又は第十一條の規定による最低賃金の決定又は改正若しくは廃止の決定をしたときは、中央最低賃金委員会規則の定めるところにより、当該決定した事項を公示しなければならない。

3 第三條、第七條若しくは第八條第三項の規定による最低賃金額の決定及び改正の決定又は第九條若しくは第十一條の規定による最低賃金の決定及び改正の決定は、第一項又は前項の規定による公示の日から起算して一箇月を経過した日(第九條又は第十一條の規定による最低賃金の決定又は改正の決定の場合において、公示の日から起算して一箇月を経過した日後であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日)から、同條の規定による最低賃金の廃止の決定は、同項の規定による公示の日(公示の日後の日であつて当該決定において別に定める日があるとき

きは、その日)から、その効力を有する。

(最低賃金委員会)
第十四條 労働省に、この法律の規定によりその権限に属せられた事務を行なうため、使用者を代表する委員(以下「使用者委員」という。)、労働者を代表する委員(以下「労働者委員」という。)、及び公益を代表する委員(以下「公益委員」という。))をもつて組織する最低賃金委員会を置く。

2 最低賃金委員会は、中央最低賃金委員会及び地方最低賃金委員会とする。

3 地方最低賃金委員会は各都道府県に置き、その名称、位置及び管轄区域は、政令で定める。

4 中央最低賃金委員会は、使用者委員及び労働者委員各十五人並びに公益委員五人をもつて組織し、地方最低賃金委員会は、使用者委員及び労働者委員各十人並びに公益委員三人をもつて組織する。

5 使用者委員は、使用者の団体が政令の定めるところにより推薦した者について、労働者委員は、労働組合が政令の定めるところにより推薦した者について、公益委員は、使用者委員及び労働者委員の同意を得て、労働大臣が任命する。

6 最低賃金委員会の委員は、非常勤とする。

7 最低賃金委員会に会長を置く。会長は、委員が公益委員のうちから選挙する。

9 会長は、最低賃金委員会の会務を総理する。

11 前項の事務局に置かれる職員は、別に法律で定める。
12 この法律に規定するもののほか、最低賃金委員会に關して必要な事項は、政令で定める。
(會議)
第十五條 最低賃金委員会の會議は、会長が招集する。
2 最低賃金委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の各過半数が出席しなければ、會議を開き、議決することができない。
3 第三條、第七條又は第八條第三項の規定による最低賃金額の決定及び改正の決定並びに第九條又は第十一條の規定による最低賃金の決定、改正の決定及び廃止の決定は、出席委員の全員の一致で決する。
4 前項に規定する決定をするに当たつては、まず使用者委員と労働者委員とがその協議を尽くし、公益委員は両者の意見に十分な考慮を払いながら適正な決定に到達するように努めるものとする。
(必要生計費等の調査及び公表)
第十六條 中央最低賃金委員会は、中央最低賃金委員会の定めるところにより、六箇月に一回、必要生計費及び一般賃金水準に関する調査を行ない、その結果を公表しなければならない。
(権限)
第十七條 第九條及び第十一條に規定する中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会の権限は、二以上の地方最低賃金委員会の管轄区

域にわたる事案及び一の地方最低賃金委員会の管轄区域内のみに係る事案で中央最低賃金委員会が全国的に関連があると認めて中央最低賃金委員会規則の定めるところにより指定するものについては、中央最低賃金委員会が行ない、一の地方最低賃金委員会の管轄区域内のみに係る事案（中央最低賃金委員会の権限に属する事案を除く。）については、当該地方最低賃金委員会が行なう。

（規則制定権）

第十八条 中央最低賃金委員会は、この法律及びこの法律に基づく政令で定めるもののほか、最低賃金委員会が行なう手続その他事務処理に關し必要な事項について、中央最低賃金委員会規則を定めることができる。

附則

（施行期日）
1 この法律は、公布の日から起算して三箇月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（最低賃金法の廃止）
2 最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）は、廃止する。

（労働基準法の一部改正）
3 労働基準法の一部を次のように改正する。

第十三条前段中「この法律」の下に「（最低賃金法、昭和三十九年法律第百条、第百条の二、第百五条の二、第百六条第一項、第百十條、第百十二條及び第百十三條において同じ。）」を加える。

第二十七条から第三十一条までを次のように改める。

（最低賃金）

第二十八条 使用者は、最低賃金額に達しない賃金で労働者を使用してはならない。ただし、最低賃金法第九条の規定による最低賃金に別段の定めがある場合を除き、次の場合においては、この限りでない。

一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低下を著し、行政官庁の認定を受けた場合
二 労働者の都合により所定労働時間に満たない時間の労働をした場合
三 所定労働時間の特に短い者について、行政官庁の許可を受けた場合
四 労働者が満十五歳に満たない児童である場合

前項の最低賃金に關しては、この法律に定めるもののほか、別に法律で定める。

（合理的な賃金体系の確立とその公正な運用）
第二十九条 労働関係の当事者は、最低賃金は賃金の最低の基準であることを考慮し、労働者の経験、能力及び職務の内容等に応ずる合理的な賃金体系の確立とその公正な運用に努めなければならない。

第三十条及び第三十一条 削除
第三十四条中「第二十六条」の下に「第二十八条第一項」を加える。

第百十九條第一号中「第二十二條」

第三項」の下に「第二十八条第一項」を加える。

第百二十條第一号中「第二十七條」を「第二十六條」に改める。

（従前の行為に対する罰則の適用）
4 この法律の施行前にした附則第二項の規定による廃止前の最低賃金法の規定に違反する行為及び附則第三項の規定による改正前の労働基準法第二十七條の規定に違反する行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（国家公務員の給与についての立法措置）
5 労働基準法第二十八條の改正規定及び本則の規定の適用のない国家公務員の給与については、すみやかに、本則の趣旨に適合した立法措置が講ぜられなければならない。

（国会職員法の一部改正）
6 国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の一部を次のように改正する。

第四十一条第一項中「最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を「最低賃金法（昭和三十九年法律第百三十七号）」に改める。

（船員法の一部改正）
7 船員法（昭和二十二年法律第百号）の一部を次のように改正する。

第五十九条を次のように改める。

（最低報酬）
第五十九条 給料その他の報酬の最低基準に關しては、最低賃金法（昭和三十九年法律第百三十七号）に基づく命令を含む。）は適用せず、別に法律で定める。

（国家公務員法の一部改正）
8 国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）の一部を次のように改正する。

附則第十六條中「最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を「最低賃金法（昭和三十九年法律第百三十七号）」に改める。

（国家行政組織法の一部改正）
9 国家行政組織法（昭和二十三年法律第百二十号）の一部を次のように改正する。

別表第一の労働省の項中「公共企業体等労働委員会」を「公共企業体等労働委員会、最低賃金委員会」に改める。

（運輸省設置法の一部改正）
10 運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）の一部を次のように改正する。

第四條第一項第二十三号を次のように改める。

第二十三 削除
第二十五條第一項第四号の二及び第四十條第一項第十三号の二を削る。

第五十七條中「労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）及び最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を「及び労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）」に改める。

第八條第一項第六号の四を削る。

第八條第一項第十一号中「最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を「最低賃金法（昭和三十九年法律第百三十七号）」に改める。

第八條第三項中「同項第六号の四に掲げる事務」を削る。

第十五條第一項及び第十七條第一項中「じん肺法（これに基づく命令を含む。）及び最低賃金法（これに基づく命令を含む。）」を「及びじん肺法（これに基づく命令を含む。）」に改める。

第二十條第一項中「公共企業体等労働委員会」を「公共企業体等労働委員会、最低賃金委員会」に改め、同條に次の一項を加える。

4 最低賃金委員会の組織、所掌事務及び権限は、最低賃金法（これに基づく命令を含む。）の定めるところによる。

第二十二條の表中「公共企業体等労働委員会——二八八人」を「公共企業体等労働委員会——二八八人、最低賃金委員会——二八〇人」に、「合計——二四、三三七人」を「合計——二四、六三七人」に改める。

（労働組合法の一部改正）
12 労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）の一部を次のように改正する。

三十九年法律第 号(第九号)

に、「中央最低賃金審議会又は都道府県労働基準局長」を「中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会」に改め、同項後段を削る。

(地方公務員法の一部改正)

13 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の一部を次のように改正する。

第五十八条第一項中「最低賃金法(昭和三十四年法律第三百三十七号)」を「最低賃金法(昭和三十九年法律第 号)」に改める。

(自衛隊法の一部改正)

14 自衛隊法(昭和二十九年法律第百六十五号)の一部を次のように改正する。

第八十八条中「最低賃金法(昭和三十四年法律第三百三十七号)」を「最低賃金法(昭和三十九年法律第 号)」に改める。

理由

労働者の最低賃金を保障することにより、労働者の生活の安定と労働能率の向上を図るとともに産業の平和を維持し、もつて経済の興隆に寄与するために、現行の最低賃金法はこれを廃止して別個の最低賃金制度を確立する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、初年度約五億円の見込みである。(平年度約六億六千万円)

○田口委員長 提案理由の説明を聴取

いたします。五島虎雄君。

〇五島議員 説明をする前に、皆さんの手元にプリントを差し上げておきました。そこに二カ所ほど訂正しなればなりませぬけれども、私が提案理由の説明の過程において訂正していきたいと思います。

それは、ただいまから提案理由の説明を申し上げます。

私は、日本社会党を代表いたしましたし、最低賃金法案の提案理由及びその概要を説明申し上げます。

本法案を提案いたします理由は、現行最低賃金法の内容が、憲法第二十五条、労働基準法第一条の精神をじゅうりんとし、また、最低賃金制に関する国際的な水準であるILO二十六号条約及び三十号条約の趣旨に、全く違反しているところにあります。また、全国一律最低賃金制を基本的な内容といえます。本法案が、現実的に要請されま

す理由は、政府の高度成長政策の結果、若年労働力、技能労働力が逼迫し、そのために初任給の大幅な上昇をもたらした、現行法による最低賃金額が実効性をなくしている事実にあります。さらに、諸外国からの要請といえます。ましては、わが国のIMF八条国への移行、ガット三十五条の援用の撤回、OECDへの加盟など、自由化体制のもとでは公正労働による公正競争が前提であり、従来のソシアルダンピングという非難を回避するためにも、全国一律最低賃金制の実現が迫られているのであります。

私は、全国一律最低賃金法案の提案にあたって現行最低賃金法の廃案を強く要求いたしますが、それとともに、現行法による業者間最低賃金の欺瞞

性、その致命的な欠陥について具体的に指摘せざるを得ないのであります。

第一は、現行法が最低賃金額の決定にあたって労使対等の原則を無視しているということでありま。

ILO第二十六号条約及び第三十号条約を見れば明らかなように、最低賃金額の決定にあたっては、労使が対等の立場で参加して決定すべきことを規定しております。最低賃金制の趣旨が、労働者の最低生活を保障しようというところにある以上、このILO第二十六号条約及び第三十号条約の言うところは、当然守られなければならないものであります。しかるに政府は、いまなお第二十六号条約を無視して批准しようとはせず、またこの条約に違反する現行最低賃金法の運用によって、わが国の低賃金構造を温存しようとい

は、はつきりと実証されているのであります。

第二は、現行最低賃金法による最低賃金額の算定にあたって、労働者の生計費が全く考慮されていないという欠陥であります。

現行最低賃金法第三条は、最低賃金は労働者の生計費、類似の労働者の賃金、及び通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定められなければならないと規定されております。この規定は、最低賃金決定の基準として国際的通念となつていて原則、すなわち、労働者の生計費、類似の労働者の賃金水準を勘案しなければならないことと相違しているものであります。しかも、最低賃金額を決定するにあたっては、企業の賃金支払い能力のみが優先的に考慮されている実情でありますために、

類似の業務に従事する労働者であつても、企業の規模が相違するといふだけで賃金に非常な格差があるのであります。さらに、労働者の生計費を無視した企業本位の業者間協定による最低賃金額でありますために、最近の異常な物価騰貴により実質賃金は、ますます低下した状態なのであります。その結果、最低賃金制の根本思想であり、労働者の最低生活の保障の原則は、全くくずれてしまつてしまつております。

第三は、最低賃金制の制度として、全国一律に最低賃金が定められることが国際常識となつておりますが、現行最低賃金法はこのような基本的な規定を持たないために、極端に低い最低賃金たとえば月額百八十円というような最低賃金額が存在しているものであります。その結果、労働者がその最低生活を維持することも不可能となり、すでに最低賃金としての実効性を喪失しているものであります。

第四は、現行法が労働者の組織化を妨げる役割を果たしているといふことでもあります。

周知のように、諸外国における最低賃金法制定の動機を考えてみますと、労働者の組織化の促進といふことがあげられていてのではありません。この諸外国のあり方と比較いたしますときにわが国の現行最低賃金法の運営は、全くこれと逆行する傾向を示しているものであります。たとえば、大企業労働組合が労働協約を結び、その協約下に未組織の労働者を組織しようとして努力している最中に、低い賃金の業者間協定を結んで、労働者の組織化の努力を水泡に帰せしめるということ、これはまことに

遺憾なことではあります。数多くの事実としてあげられていることであります。本来、労働行政の目的は、労働者の組織化を育成し、それによって労働者の生活の向上をはかることにあります。この労働行政本来の目的に違反して現行最低賃金法が運営されている限り、私どもは根本的立場から現行法の廃止を要求せざるを得ないのであります。

第五は、現行の最低賃金が最高賃金化しつつある、ということでもあります。このようになる理由は、現行の業者間最低賃金協定が、過当競争の排除と求人の打開ということに基づいて決定されている実情の中にあると思つております。過当競争を排除するためには業者が協定し、一定の賃金以下は支払つてはならないことを決定するが、一たんその事態が回避されれば、この決定した最低賃金額が標準賃金として固定化し、結局、頭打ち賃金としての作用を持ててしまつてしまつてあります。このことは、現行最低賃金額が業者本位にきめられていた当然の帰結でありまして、このような事態が一般化する傾向を私たちは深く懸念するのであります。

次に、私は、日本社会党の最低賃金法案について、法案の概略を説明いたします。

第一に、本法案は、労働基準法第二十八條第二項に基づいてつくられたものであります。御承知のように、現行法の成立の際、第二十八條は修正され、第二十九條から第三十一條までは削除されております。

社会党案は附則において労働基準法第二十七條を削除し、第二十八條か

第三十一条までを修正して復活しておりますが、その意図は次の点にあるのであります。

すなわち、労働基準法の最低賃金の規定は、憲法の精神を受け継いで具体化し、労働者の最低賃金を保障すべき立場からつくられたものであります。しかるに政府は、この憲法の精神を

じゅうりんし、労働基準法の最低賃金規定を骨抜きにした現行最低賃金法をつくったわけであり、私どもは、現行最低賃金法が憲法及び労働基準法、ILO第二十六号条約及び第三十号勧告の精神にもとるものであると深く憂慮するのであります。ここに私どもが憲法及び労働基準法の精神に沿った、正しい意味の最低賃金法案を提案する理由があり、労働基準法第二十八条から第三十一条までを復活させた重大な意義があると信ずるのであります。

第二に、最低賃金額決定の基準は、必要生計費、一般賃金水準、その他の事情を考慮して定めることとしたしました。これは、現行法の欠陥のところを述べましたように、業者の賃金支払能力があまりに優先する企業本位の偏向を防止し、正しい意味の最低賃金額を決定させることにあるのであります。特に、必要生計費については、労働者が人たるに値する生活を確保するために必要な諸品目及びその数量を基礎として算出することにいたしました。

第三に、雇用されているすべての労働者の最低賃金額は、中央最低賃金委員会が決定することにいたしました。なお、この一般最低賃金額の改正につきましては、中央最低賃金委員会は、六カ月に少なくとも一回、すべての労働者の最低賃金額の適否について審議し、必要を認めれば、その金額の改正を決定しなければならないこととし、さらに六カ月の間に必要生計費が百分の三以上増減した場合は、これにに応じてすべての労働者の最低賃金額の改正を決定しなければならないことといたしました。

第四に、労働協約に基づく地域的産業別最低賃金について規定しております。中央または地方最低賃金委員会は、一定の地域内の同一産業の労働者の大部分が、賃金の最低額についての定めを含む労働協約の適用を受ける場合に、労働組合または使用者の大部分の合意による申請があつたときは、すべての労働者の最低賃金額をこえる額で、その一定の地域内の同一産業の労働者の全部についての最低賃金を決定することができるといたしました。

第五に、使用者委員、労働者委員および公益委員をもって最低賃金委員会を組織し、中央には中央最低賃金委員会、各都道府県に地方最低賃金委員会を置き、中央最低賃金委員会、使用者委員及び労働者委員各十五人並びに公益委員五人をもって組織し、地方最低賃金委員会は、使用者委員及び労働者委員各十人並びに公益委員十人並びに公益委員三人をもって組織することにいたしました。

また、使用者委員は使用者の団体の推薦するものを、労働者委員は労働組合の推薦するものを、公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得て、労働大臣が任命することといたしました。

第六に、最低賃金委員会の会議は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の各過半数が出席しなければ、会議を開くことができないこととし、特に、すべての労働者の最低賃金額の決定及び改正の決定並びに労働協約の拡張適用による最低賃金の決定及び改正の決定は、最低賃金の趣旨に照らして、出席委員の全員の一致で決定することにいたしました。さらに、最低賃金の決定にあつたときは、まず労働委員がその協議を尽くし、公益委員は両者の意見に十分な考慮を払いながら適正な決定に到達するようつとめなければならないように規定いたしました。

以上が、最低賃金法案の提案理由及びそのごく概略であります。何とぞ慎重御審議の上、すみやかに御賛同あらんことをお願い申し上げます。

最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）の一部を次のように改正する。

第一条中「事業若しくは」を「産業、事業若しくは」に改める。

第三条中「類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力」を「及び類似の労働者の賃金」に改める。

第九条から第十六条までを次のように改める。

（労働協約に基づく地域的最低賃金）

第九条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者の大部分が賃金の最低額に関する定めを含む一の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む二以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の大部分の合意による申請があつたときは、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）の議決を経て、これらの賃金の最低額に関する定めに基づき、その一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の全部に適用する最低賃金の決定をすることができる。

（業者間協定に基づく最低賃金）

第十条 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、賃金の最低額に関する業者間協定（使用者又は使用者の団体の間における協定をいう。）

最低賃金法の一部を改正する法律

以下同じ。）が締結された場合において、その当事者の全部の合意による申請があつたときは、最低賃金審議会が当該業者間協定における賃金の最低額に関する定めが適当であると認められた場合に限り、その定めに基づき、その申請の際の当事者である使用者（当事者である使用者の団体の構成員である使用者を含む。）及びその使用する労働者に適用する最低賃金の決定をすることができる。

2 前項の規定による最低賃金は、同項の申請があつた後に当該業者間協定に参加した使用者（参加した使用者の団体の構成員である使用者を含む。）及び当該業者間協定の当事者である使用者の団体に加入した使用者並びにこれらの者の使用する労働者についても適用があるものとする。

3 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の大部分が第一項の規定による一の最低賃金の適用を受ける場合又は同項の規定による二以上の最低賃金で最低賃金額について実質的に内容を同じくするもののいずれかの適用を受ける場合において、これらの最低賃金の適用を受ける使用者の大部分の者の合意による申請があつたときは、最低賃金審議会が当該最低賃金が適当であると認めた場合に限り、これらの最低賃金に基づき、その一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の全部に適用する最

最低賃金法の一部を改正する法律

最低賃金法の一部を改正する法律

最低賃金法の一部を改正する法律

最低賃金法の一部を改正する法律

最低賃金法の一部を改正する法律

最低賃金法の一部を改正する法律

低賃金の決定をすることができ
る。
(異議の申出)

第十一條 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九條又は前条第三項の申請があつたときは、労働省令で定めるところにより、その申請の要旨を公示しなければならない。

2 第九條又は前条第三項に規定する同種の労働者又はこれを使用する使用者で申請に係る労働協約又は最低賃金の適用を受けていないものは、前項の規定による公示があつた日から三十日以内に労働大臣又は都道府県労働基準局長に異議を申し出ることができる。

3 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、前項の規定による申出があつたときは、その申出について、最低賃金審議会に意見を求めなければならない。

4 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第一項の規定による公示の日から三十日を経過するまでは、第九條又は前条第三項の決定をすることができない。第二項の規定による申出があつた場合において、前項の規定による最低賃金審議会の意見が提出されるまでも、同様とする。

5 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九條又は前条第三項の決定をする場合において、第二項の規定による申出があつたときは、第三項の規定による最低賃金審議会の意見に基づき、当該最低賃金において、一定の範囲の事業について、その適用を一定の期間

を限つて猶予し、又は最低賃金額について別段の定めをすることができる。

(最低賃金の改正等)

第十一條の二 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九條又は第十條の規定による最低賃金について、これらの最低賃金の決定の例により、改正又は廃止の決定をすることができ、

(最低賃金審議会の勧告に基づく最低賃金)

第十二條 最低賃金審議会は、一定の産業、事業、職業又は地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため最低賃金の決定又は改正をすることが適当であると認めるときは、労働大臣又は都道府県労働基準局長に対し、最低賃金の決定又は改正について勧告をすることができ、

2 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、前項の規定による勧告を受けたときは、その意見を尊重して、すみやかに最低賃金の決定又は改正その他の必要な措置をとらなければならない。

(中央最低賃金審議会の勧告に基づく全国的統一最低賃金)

第十三條 中央最低賃金審議会は、毎年四月に、全国に適用される統一最低賃金の決定又は改正をすることが可能かつ適当であると認める一定の産業、事業又は職業について、労働大臣に対し、その額を明示して、最低賃金の決定又は改正を行なうべき旨の勧告をしなければならない。

2 前条第二項の規定は、労働大臣

が前項の規定による勧告を受けた場合について準用する。

(職権による最低賃金の改正等)

第十四條 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九條、第十條、第十二條又は前条の規定による最低賃金が著しく不適当となつたと認めるときは、最低賃金審議会の議決を経て、その最低賃金の改正又は廃止の決定をすることができ、

(労働者の請求による調査)

第十五條 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の産業、事業、職業又は地域の労働者がその百人以上の合意により当該産業、事業、職業又は地域について最低賃金の決定のための調査をすべきことを請求したときは、当該請求に係る産業、事業、職業又は地域の労働者の全部及びこれを使用する使用者の全部に適用する最低賃金を決定することが適当であるかどうかを調査しなければならない。

(職権により決定する最低賃金)

第十六條 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の産業、事業、職業又は地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要であると認めるとき又は前条の規定による調査の結果必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その議決を経て、最低賃金の決定をすることができ、

2 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、前項の規定により決定した最低賃金について必要があると

認めるときは、同項の決定の例により、その改正又は廃止の決定をすることができ、

(再審議の請求)

第十六條の二 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第九條、第十條第一項若しくは第三項、第十四條若しくは前条又は第十二條第一項若しくは第十三條第一項の規定による最低賃金審議会の議決又は勧告がなされた場合において、その議決又は勧告により難いと認めるときは、理由を附して、最低賃金審議会に再審議を求め、

第十七條第二項中「第十條、第十一條及び前条第一項」を「第九條、第十條第三項、第十二條第二項、第十三條第二項及び第十六條第一項」に改める。

第十八條中「第九條第一項、第十條又は第十一條」を「第九條又は第十條第一項若しくは第三項」に、「業者間協定又は労働協約」を「労働協約又は業者間協定」に改める。

第二十條を次のように改める。

(職権により決定する最低工賃)

第二十條 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の業務又は地域について、工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要であると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その議決を経て、当該家内労働者及びこれに係る委託者に適用する最低工賃の決定をすることができ、

(最低賃金審議会の勧告に基づく最低工賃)

第二十條の二 最低賃金審議会は、一定の業務又は地域について、工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため最低工賃を決定することが適当であると認めるときは、労働大臣又は都道府県労働基準局長に対し、最低工賃の決定について勧告をすることができ、

2 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、前項の勧告を受けたときは、その勧告を尊重して、すみやかに最低工賃の決定その他の必要な措置をとらなければならない。

(最低工賃の改正等)

第二十條の三 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第二十條又は前条第二項の規定による最低工賃について、これらの最低工賃の決定の例により、改正又は廃止の決定をすることができ、

2 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、前条第二項の規定による最低工賃が著しく不適当となつたと認めるときは、最低賃金審議会の議決を経て、その最低工賃の改正又は廃止の決定をすることができ、

(再審議の請求に関する規定の準用)

第二十條の四 第十六條の二の規定は、第二十條、第二十條の二第二項又は前条の規定について準用する。

第二十二條第一項中「当該最低賃金」を「当該家内労働者同一又は類似の業務に従事する労働者の賃金水準」に改める。

第二十三條第三項中「第六條」を「第六條及び第七條」に改め、同項に

後段として次のように加える。

この場合において、第七条中「第五項」とあるのは「第二十三条第一項及び第二項」と読み替えるものとする。

第二十九條第一項を次のように改める。

労働者を代表する委員は関係労働組合の推薦に基づいて、使用者を代表する委員は関係使用者団体の推薦に基づいて、公益を代表する委員は労働者を代表する委員及び使用者を代表する委員の同意を得て、労働大臣又は都道府県労働基準局長が任命する。

第三十一條第一項中「必要に依り、」を削り、「事業」を「産業、事業」に改め、同条第二項を次のように改める。

2 最低賃金審議会は、次の各号に掲げる場合には、専門部会を置かなければならない。

一 第十條第一項若しくは第三項若しくは第十六條第一項の規定による最低賃金の決定若しくは第二十條の規定による最低工賃の決定又はこれらの改正の決定について調査審議を求められたとき。

二 第十二條第二項若しくは第十三條第二項の規定による最低賃金の決定若しくは第二十條の二第二項の規定による最低工賃の決定又はこれらの改正の決定について調査審議を行なうとすると

き。

第三十一條第三項中「専門部会」を「最低賃金に關して置かれる専門部会」に改め、同条第四項中「前項

に規定する委員のほか」を「政令で定めるところにより」に改める。

第三十六條第一項中「第九條第一項及び第二項、第十條、第十一條、第十三條、第十四條、第十六條第一項及び第二項並びに第二十條第一項及び第三項」を「第九條、第十條第一項及び第三項、第十一條の二、第十二條第二項、第十四條、第十五條及び第十六條並びに第二十條の三」に改め、同条第二項中「不適当となつたと認めるときは、」の下に「あらかじめ中央最低賃金審議会に諮問し、その意見を尊重して、」を加え、同条第三項中「第十五條」を「第十六條の二」に改める。

第四十二條第一項中「必要に依り、」を削り、「事業」を「産業、事業」に改め、同条第二項を次のように改める。

2 船員労働委員会は、次の各号に掲げる場合には、最低賃金専門部会を置かなければならない。

一 第十條第一項若しくは第三項若しくは第十六條第一項の規定による最低賃金の決定又はこれらの改正の決定について調査審議を求められたとき。

二 第十二條第二項若しくは第十三條第二項の規定による最低賃金の決定又はこれらの改正の決定について調査審議を行なうとすると

き。

（不利益取扱いの禁止）

第四十二條の二 使用者又は委託者は、労働者又は家内労働者が次の

各号に掲げる行為をしたことを理由として、その労働者を解雇し又はその家内労働者に対する委託関係を打ち切り、その他これらに對して不利益な取扱いをしてはならない。

一 労働者又は家内労働者が第五條第一項又は第二十三條第一項の規定に違反したことの申告を行なつたこと。

二 最低賃金審議会若しくは船員労働委員会又は専門部会若しくは最低賃金専門部会が最低賃金の決定について調査審議を行なう場合に、労働者がこれに關与したこと。

三 労働者が第十五條の規定による調査の請求を行なつたこと。

四 最低賃金審議会又は専門部会が最低工賃の決定について調査審議を行なう場合に、労働者又は家内労働者がこれに關与した

こと。

五 労働者又は家内労働者が第三十五條の規定による報告をしたこと。

第四十四條中「又は第二十三條第一項」を「、第二十三條第一項又は第四十二條の二」に改める。

附 則

（施行期日）

第一條 この法律の施行期日は、公布の日から起算して九十日をこえない範囲内において政令で定める。

（経過措置）

第二條 改正前の第九條第一項、第十條、第十一條又は第十六條第一項の規定による最低賃金は、それぞれ改正後の第十條第一項、第十

條第三項、第九條又は第十六條第一項の規定による最低賃金とみなす。

第三條 この法律施行前になされた改正前の第九條第一項、第十條、第十一條又は第十三條第一項の規定による申請は、それぞれ、改正後の第十條第一項、第十條第三項、第九條又は第十一條の二の規定による申請とみなす。

（労働者設置法の改正）

第四條 労働者設置法（昭和二十四年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

第十三條第一項の表中央最低賃金審議会の項中「労働大臣の諮問に依り、」を「最低賃金若しくは最低工賃の決定又はこれらの改正若しくは廃止の決定について、議決し又は労働大臣に対して勧告するほか、労働大臣の諮問に依り、」に改める。

第十六條第一項の表地方最低賃金審議会の項中「都道府県労働基準局長の諮問に依り、」を「最低賃金若しくは最低工賃の決定又はこれらの改正若しくは廃止の決定について、議決し又は都道府県労働基準局長に対して勧告するほか、都道府県労働基準局長の諮問に依り、」に改める。

（労働組合法の改正）

第五條 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）の一部を次のように改正する。

第十八條第四項中「第十一條」を「第九條」に改める。

理由

業者間協定を最低賃金決定の基礎とし、かつ、この方式を主軸とする現行の最低賃金法を改めて、最低賃金決定の主軸を労使協定に基づく最低賃金、最低賃金審議会の勧告又は職権に基づく最低賃金に移すこととし、最低工賃についても、最低賃金の有無にかかわらず、職権又は最低賃金審議会の勧告に基づき決定しうることとし、あわせて最低賃金審議会の権限を強化する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

○田口委員長 提案理由の説明を聴取いたします。木島百合子君。

○本島議員 最低賃金法の一部を改正する法律案について、私は、民主社会党を代表いたしまして、その提案理由を御説明申し上げます。

御承知のとおり、現行の最低賃金法は最低賃金の決定について、労働協約に基づくもの、審議会の調査審議に基づくもの等を認めておりますが、その主軸が業者間協定に基づく最低賃金にあることは明らかであります。

そのことは、同法施行後における最低賃金の決定状況を見れば一目瞭然であります。すなわち、これまでに決定を見た最低賃金の数は、昨年未現在で千四百八十二件、適用労働者数にして二百七十五万余人に達しておりますが、そのほとんどが業者間協定に基づくもののばかりで、労使協定に基づくものは、わずかに四件しかないという実情であります。

この業者間協定につきましても、ここに多言を要するまでもなく、それ

は、あくまでも使用者側の一方的協定であつて、賃金は労使で決定するという賃金決定に関するわが国労働法上の原則並びにILO条約の原則に合致しないものであります。

このような賃金決定の原則からはずれた業者間協定を最低賃金決定の基礎とし、かつ、この方式を主軸に考えている現在の最低賃金法は、すでに立法当時から多くの批判を浴びており、できるだけすみやかに改正するべき要素を当初から持ったものであります。われわれがこの際、最低賃金法を改正せんとする主たる動機は、そうした当初から矛盾を含んでいる現行法を、そのままの形でこれ以上存続させることは適当でないと考えたからにはなりません。

もちろんわれわれは、業者間協定が過去におけるわが国の劣悪な賃金の引き上げにおける程度の役割を果たしてきた事実を否定するものではありませんし、したがって、現在の最低賃金の存在理由を頭から否定するものでもありません。

しかし、われわれは、労働者の生活権擁護という立場から、社会情勢の進展に見合つて、よりよい最低賃金制の確立のために常に努力しなければならぬ責務を負つております。

そのような見地から現行法を見ると、それはきわめて不満足であります。

その第一の点は、現在のごとき、業者間協定を主軸とする最低賃金法を、この際幾ら強力に推し進めたところで、そこに好ましき最低賃金制の確立を期待することは困難であること、換言すれば、現行の最低賃金法は、今後わが国における適正な最低賃金制の

確立について決定的役割を果たし得ないこと、第二には、業者間協定の本来の性格からして、それが労働者の最低生活の保障と無関係に決定され、かつ、それが最低賃金ではなく最高賃金化しつつあるという弊害を生みだしていることなどがそれでありました。

われわれは以上のような趣旨から、この際最低賃金法を抜本的に改正し、わが国における正しい最低賃金制度の確立をはかることが目下の急務であると考え、ここにこの法律案を提出した次第であります。

以下、この法律案の概要について御説明申し上げます。

まず、第一に、現行の最低賃金法第三条では、最低賃金は、労働者の生計費、類似的労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払い能力という三原則を考慮して定めらるる旨を規定しておりますが、通常の事業の賃金支払い能力を考慮するあまり最低賃金の実施が阻まれる傾向にある実情にかんがみ、三原則中からこの部分を削除いたしましたし、最低賃金の本来の趣旨を明確にいたしました。

第二に、現行の最低賃金は、業者間協定に基づいて決定される最低賃金を中心としておりますが、これは使用者の一方的協定を最低賃金とするものであり、賃金についての労使の自主的決定の原則に反するものであるだけでなく、ILOの最低賃金に関する諸原則にも反するものと考えられますので、労使が自主的に決定した労働協約に基づく地域の最低賃金が決定できる場合には、これを第一といたしまして、次に、最賃審議会の勧告に基づく最低賃金及び行政官庁が職権により決定する

最低賃金に最低賃金決定の主軸を移すことといたしました。同時に業者間協定につきましても、その内容が適当な場合には、これに基づき最低賃金を決定し得る道を残すことといたしまして現行の第九条から第十六条までを次のように全面的に改めることといたしました。

(イ) まず、労働協約に基づく地域の最低賃金につきましては、最低賃金決定の申請の要件を、労働協約の適用範囲及び申請の手續の二点でゆるめることといたしまして、労働協約に基づく最低賃金決定の道を広げましたこと(第九条)

(ロ) 次に、最賃審議会が最低賃金の決定または改正を適当と認めて、勧告を行つたときは行政官庁は最低賃金の決定を行なわなければならないことといたしまして、もとより(第十二条)、中央最低賃金審議会が、全国的最低賃金の決定または改正を可能かつ適当と認めたときは毎年四月一日に勧告を行なわなければならないこととし、行政官庁はこの勧告に基づいて最低賃金の決定を行なうことといたしましたこと(第十三条)

(ハ) 労働者百人以上の請求があつたときは行政官庁は最低賃金の決定のための調査を行なわなければならないこととし(第十五条)、行政官庁は、調査の結果または職権により最低賃金の決定をする必要があると認めたとときは、これをを行なうことといたしましたこと(第十六条)

(ニ) 業者間協定につきましては、関係労使の代表を含む最賃審議会が適当と認めた場合に限り最低賃金として決定し得ることとしたし、業者間協定の地域の拡張適用についても同様といたしました(第十八条)。

(ホ) その他現行の第十二条(異議の申出)、第十三条(最低賃金の改正等)及び第十五条第二項(再審議の請求)とほぼ同様の内容を有する規定が必要でありますので、所要の整理を行ないました上、第十一条(異議の申出)、第十二条(最低賃金の改正等)、第十四条(職権による最低賃金の改正等)及び第十六条の二(再審議の請求)の四条を設けましたこと。

第三に、現行の最低賃金は、最低賃金の実効を確保するために、関連家内労働について行政官庁が決定し得る旨を定めておりますが、積極的に家内労働者の労働条件の保護・改善をはかるという観点からこれを改めて、最低賃金にかかわりなく、行政官庁が最低賃金の決定を必要と認めたとときは最賃審議会が最低賃金の決定を適当と認めて勧告を行つたときは、これを決定し得ることといたしております。

第四に、この法律の効果的な実施は、結局最賃審議会の活躍に待つところであり、最低賃金の決定にあつたの審議会の権限を強化するとともに、審議会の公正な運営を一層確保するために、かつILOの勧告の線にも沿つて、公益委員の任命にあつては労使委員の同意を要することといたしました。また最低賃金を決定するに先立って労働協約に基づく最低賃金の場合を除いて、関係労使委員及び公益委員からなる専門部会を最賃審議会に必ず設け、これに専門事項を調

査審議させることといたしております。また、船員に關しまして同様に船員労働委員会に最低賃金専門部会を設けることといたしております。

第五に、この法律の効果的な実施を確保するために、労働者または家内労働者が次の行為をしたことを理由に、これらの者に對して不利益な取り扱いをするを禁止する規定を設け、これに違反した使用者または委託者に対して第四十四条の罰則(一萬圓以下の罰金)が適用されることといたしております。

(イ) 最低賃金または最低工賃以下の額の賃金または工賃を支払つた旨の申告を行つたこと。

(ロ) 最賃審議会等が行なう、最低賃金または最低工賃の決定についての調査審議に關与したこと。

(ハ) 労働者が最低賃金の決定のための調査の請求を行つたこと。

(ニ) 行政官庁から要求があつたとき、これに對して報告を行つたこと。

第六に、その他関係条文の整備等を行なうことといたしております。

以上が最低賃金法の一部を改正する法律案を提案するに至つた理由及びその概要でございますが、本法案が成立、施行されますならば、わが国における労働者の労働条件の向上と低賃金労働者の最低生活の保障に資するところがきわめて大であると信じております。何とぞ、慎重御審議の上、すみやかに御賛同あらんことをお願い申し上げます。

○田口委員長 両案に対する質疑は後日に譲ることといたします。

○田口委員長 内閣提出の中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案を議題とし、審査を進めます。

質疑の申し出がありませんので、これを許します。小林進君。

○小林委員 実は六百五十万組織労働者の組織ある春闘のかまへもいよいよ急迫を告げておりまして、たいへんな事態が起こりつつありますので、その問題を中心に大臣の御決意を承りたいと思っております。先ほどの理事会の約束で、与党の諸君がその前に法案の審議の進捗上若干の質問をしてほしいという要望がございましたので、緊急性のあります春闘問題はあつて何うことにしまして、最初は約束どおり法案を少しばかりお尋ねをしたいと思ひます。

この前にも大臣に申し上げまして、御反省をいただくものならばいただきたいということと話を打ち切っておりまして建設事業における元請人の掛け金支払いの責任の問題であります。ああいうふうな雇用関係が不確定な状態にありまして下請、孫請、こういつた関係にありまして特殊な労働者に対して、掛け金の責任者というものがどうもあいまいになるおそれがあるもので、これはやはり元請人が掛け金の責任を負うべきではなからうかというものが私どもの考えであります。いかがでございますか、大臣、この問題に対する御見解を承りたいと思ひます。

○大橋國務大臣 お答えを申し上げます。建設業におきましては、工事は通常元請業者、下請業者、さらに再下請業者等数次の請負関係のもとに行なわれているところであり、本特例の対象従業員となりまして大工、左官その他の期間雇用者は、前記下請関係にある業者に雇用されておるのでございますから、したがって本特例における掛け金納付義務者は当然にこれらの労働者を雇用する下請業者となるものでござい

ます。しかしながら、本特例を創設するにについては、建設業におきまして労働力不足の現状にかんがみまして、これが対策の一環として全国建設業協会が中心になつて強い要望があつたといういきさつもございます。元請業者としては、組合が設立された場合、下請業者の労働者の掛け金についてはこれを請負代金の中で労務費、福利厚生費として考慮したいという意向を示しているところでありまして、また、法律作成にあたりまして、建設省とも協議の上、覚え書きを交換し、掛け金に關しましては打ち合わせを行なうこととしたしております。

また、本特例制度が実効性を確保いたしますためには、直接の雇用主である下請業者ばかりでなく、元請業者をも含め、業界全体が一致して協力体制を確立する必要があるものでありますから、本特例におきまして、制度の実施主体を退職金共済組合というものにいたし、この組合の運営には元請業者も参加し得る道を講じております。

また、元請業者は、下請業者にかつて契約締結、証紙記入等の事務を行ない得ることとしたしており、下請業者の契約締結の促進、掛け金納付の履行を元請業者に担保させる方法を講じておる次第でございます。

元請、下請をめぐむ問題につきましては、組合の設立認可を行なう際に十分

分を考慮をいたし、運用面におきましてもこれが円滑に運用されるよう十分監督指導をいたしたいと存じております。

○小林委員 いま大臣が長々と読んで御答弁をいただきました。その中にこそ実は私どもは多くの矛盾と危険を感じておるのであります。おそろくその文章は、大臣みずからお書きになつたものではなくて、私は官僚の作業だと思つております。私はそう思つてい

る。そこに官僚の作業のおそろしさがあるのではありません。血の通わない実情のおそろしさがある。いまお話にありましたように大工、左官でも元請業者から元請業者がむしろ中心になつてこういう特殊労働者の共済制度をつくることを盛んに懇願してきて、裏を返せば元請業者の要求に基づいて退職金共済法ができた上がつたという現状になるわけですから、元請業者はいまのところはさきさきお読みになつたように労務費あるいは厚生費として請負代金の中にそういう掛け金を入れてもよろしい、こういうことを言っている、だから実際の運営の面にあつては心配がないとおっしゃる、これが危険なんです。いまのようにオリンピックがあつたり道路五カ年計画があつたり土木事業があつて求人難の時代は永久に続きますか。本来、元請と下請というものは、元請業者の本質は、下請代金をはたいて一銭でも五銭でも安く下請をさせたいというのが元請業者の本質なんです。心理状態なんです。また下請業者などというものは、仕事にあふれてくれば食うためには労働者を遊ばせない、大工でも左官でも人を遊ばせておかなければならぬ

から、みすみすこの仕事は損だと承知しても元請業者から仕事をもらつてその遊んでおる人たちの口を得るために仕事をさせる。これが長い不況時代における土木業界の通弊なんです。今日求人難の労働者の足りないというこの状態がえつて異常の状態なんです。この異常の状態をたえて元請業者は求人難だから請負代金の中に労務費も入れてやる、管理費も入れてやる、共済年金も入れてやる、だから元請業者に責任を持たせぬでも何らの危険がないのだという、こういう回答が出てくる。実に実情にそぐわない。不景気のときどうしますか。不景気になつたときどうしますか。下請業者はあらゆる元請業者のところに一生懸命に仕事をもらひにいけますよ。そのときには元請業者はあらゆる下請業者の中で一番安く入札した者に値段をはたいて請け負わせる。そのときに、共済年金下さぬでも、そんな掛け金も要らない、証紙も張らぬでよろしい、黙つておとなしく安い労賃で請け負ってくれるのがたくさんある、君に下請を頼まぬでもよろしい、こういう形が必ず出てくるのです。これがむしろ長い間の土木業界の慣習なんです。そこをわれわれがおそれるがゆゑに今日の求人難の異常事態に即応してそんな甘ちゃんよろい考え方では掛け金の問題を処理していくところに官僚の作業の危険があると私は申し上げたい。大臣、いかがでございます。時間がありませんから、この一点です。

○大橋國務大臣 これはなるほど事務当局のこしらえたのを私様読みにいたしたのであります。よく当たりました。しかしこの元請、下請をめぐむ問題については組合の設立認可を行なう際に十分考慮する運用面において円滑に運用されるよう十分監督指導する、この最後に書いてあるものであります。私といたしましては、元請業者下請業者間の協定によりまして十分法的に元請業者が責任を負ひ得るような体制をつくるであろうことを認めた上で認可をいたしてまいりたい、かように考えておるのでございます。この点は前回にも申し上げた次第でございます。御趣旨につきましては、私も十分に御心配の点は同感に存じておる次第でございます。

○小林委員 私は、いま大臣がおっしゃいました最後の、運用面において遺憾なくしめるとおっしゃいました、その運用面にも一つの危険があると思ひます。それは、おそろくそういう運用面において遺憾なくしめるといふことは、このいわゆる積み立て金を出した、出したところのいわゆる組合といふんです。財団がでる、その財団に元請業者が特殊な出資金の形ではいれるという一つの抜け道がこの中にでき上がつていける。いわゆる掛け金としてはいれぬけれども、ほかの何か何かの形で特殊な出資金でできて、そしていわゆる資金財団の中に元請業者がちゃんと発言や運営にタッチできるような形がでる。これなんか、そうすると、一体その積み立てた金は何百億になるかわからないが、その金は結局元請業者の大きな力で積み立て金自由活用される、そういうふうな含みもこの中に含まれている。私はそれをさしているのだ。む

しろそこにこそその法律のまた穴があるといわなくてはならぬ。それが一点です。

それからまた、大臣もいま、元請人の事務処理の規定があるじゃないかとおっしゃっている。八十四条です。金を出さない。掛け金のほうには責任を持たない。運営面に何とか話し合いでできるようにしていく。法律には掛け金を出す責任というものは明らかにしない。不景気になったら、ちゃんと掛け金なんかかけないでも、下請業者の値段はうんと安くしたかのような逃げ道をつくって、求人難のときは、まあ話し合いで、幾ら出してやるからおれのところにいい左官屋さんを持ってこい、いい大工さんを持ってこい、そういう話し合いができるような自由闊達な方式にしておいて、一方には事務処理のほうだけは、八十四条で「事業が数次の請負によって行なわれる場合の元請負人が、下請負人の委託を受けて、特定業種退職金共済契約の締結その他特定業種退職金共済契約に關して下請負人が行なうべき事務を処理する」というふうに事務だけはちゃんと元請業者がやるようにできている。これもおかしいじゃないか、大臣。肝心の金のほうには責任を持たねけれども、事務処理のほうは元請のほうがやってくれる。むしろ事務処理をすることによって、手帳をつくらたり、証紙を張ったりしてやるように条文ではしておいて、ちゃんとその飯場に行かせぬように事務で拘束をしておいて、元請と下請の關係だけは逃げられないようにしておこうと、私も勤ぐつたものの言い方だけれども、そういう形がでさうがって

る。事務をやってくれるなら、金のほうもちゃんと責任を持ってくれたらいいじゃないですか。金のほうは下請がやっておやりなさい。事務処理だけは元請のほうでちゃんとやってやりなす。こういうところに、八十三条と八十四条の法文も一貫していないじゃないか。だから、もしこういう法文をおっしゃるならば、掛け金のほうも運用面について、下請業者が責任を持つてやるとおっしゃるならば、八十四条においても、この事務をする業務というものはそういう元請業者によらせないで、事務だけを処理する機関を中小企業者の中でつくらせたいじゃないですか。その機関にこの事務処理をする仕事を一切やらしたいじゃないか。だから、八十四条の元請人の事務処理の条項は削除して、むしろ中小零細業者のための事務処理組合を明確につくって、そこでやらせたらどうかと私は考えております。そうしなければ、法案のていさいをなさないじゃないですか。いかがでございますか。

〔委員長退席 小沢（辰）委員長代理着席〕

○大橋國務大臣 事務処理について特別の機関をつくってやらせたほうがいいじゃないか、それがいい場合もあると思います。その場合には、この規約の中にそういうふうな定めてくるでございましょうし、またそれが事務的に適当だと判断いたしましたならば、むしろ労働省としても認可をいたし、その新機構による事務の処理を監督してまいりたいと思っております。それから、先ほど来申しておりますごとく、元請業者は事務のほうだけやって、うまいところは自分のほうで

押えつける、掛け金の義務は全然負わない、こうおっしゃいますけれども、そうではないので、先ほど来申し上げましたごとく、行政上の指導、すなわち運用面によりまして、實際上元請業者が掛け金についても法律上の義務を究極において負うような契約を設定させ、その契約を確認した上で認可をしようということでございますか、形式的には法律でやるか、あるいは契約でやるかというだけの違いで、運用面では同じような考え方、同じような行き方ができるものと心得るわけでございます。

○小林委員 大臣の御答弁でやや前進をして、この法案の矛盾がややカバーせられるようにも考えられるのであります。それにいたしまして、やはり片一方は八十四条という法律で事務処理だけは明確にして、掛け金のほうだけは法律に明確にしないで、いまおっしゃるような契約に法律的な責任義務を負わせる、こういうような形でおやりになるというのは、私は法律でいさい上どうかと考えるのであります。時間もありませんので、この問題は私自身了解に達しないという程度で終わって、次の問題をお尋ねします。

それは八十二条であります。八十二条で、退職金が支給される最低条件といたしまして、掛け金の納付は三十六カ月になって、ところが、一般の中小企業退職金は十二カ月であります。なぜ一体建設労働者だけを三十六カ月という三倍の期間を設けられておられるのか。これは私には一つ矛盾じゃないかと思ひます。一般は十二カ月、建設労働者だけは三十六カ月にせられた、この理由をひとつ承ておきたいと思

うのです。

○三治政府委員 この特例の場合は事業団の場合と異なりまして、いわゆる個々の企業からの退職となりますと、期間雇用でございまして、大体一般的に必ず一年未満というふうになるわけでございますが、そういうふうな退職については退職金を支給しないので、通算をする、合算をしていく、こういうふうな規定しているところでございます。したがって、一業種の全体をかりに一つの企業とみなして、その業種に長期間就労するというに着目して退職金を支払う、こういうふうなためをえをとっておりますので、長期の勤続優遇の共済制度を設けるというふうにして、そのために初めの三十六カ月未満は支給しない、こういうふうにしておりますので、一般の各工場、事業場ごとの退職金と違うという特殊なスタイルをとっているというところで、そういう制度をつくったわけでございます。

○小林委員 どうも私は頭が悪いせいか、いまの局長の御説明では了承できないのです。これは私も帰って来たいま一回勉強しますが、これじやだめですよ。しかし時間がありませんから、この点も……。

それでは、同じく八十二条でついでに申し上げても、これははいわゆる退職金をもらう条件が出て、三十六カ月と同時に、あとは死亡したとき、あるいは退職したとき、あるいは負傷または疾病によって特定業種に属する事業に従事することができなくなったときとか、いろいろ書いてありますけれども、これを読んでいくと、結論的には死ななければもらえないと

いう勘定になってくる。廃疾になるか死ななければこの共済の退職金はもらえないじゃないかという勘定になってくる。いわゆる定年というのがないのであります。私はこうやって退職金制度をお持ちになったならば、当然退職年限というものはその条項に入つてしるべきだと思ひます。死んだときか、かたわらになったときか、廢疾になったときかもらえないというのは残酷非道だ。一体いかがでございますか。

○三治政府委員 定年ということが法律上の用語にできませんので、そこにはあります。当該特定業種に属する事業の事業主でない事業主に雇用されたとき、または労働省令で定める場合に該当したとき、ここでもいわゆる常識上の定年というものをきめて、その年令に達した場合には退職金を支払うことができるように省令で定めることにしております。

○小林委員 そういたしますと、この八十二条の八の条項で、別に省令を定めなくて、その中で定年制をおしきになる、こうおっしゃる、それではそのようにひとつ了解をさしていただきまして、こういうような重要な項目は、やはり法律の中で明文化していただいたほうが一番ありがたいのでございまして、何か法律で明文化するのが困難だということお話を。どういふ困難があるのかわかりませんが、それではそのように了解をさしていただかしまして、時間がありませんので……。

次に私の疑問と思ひます点は、九十一條の経過措置の条項は必要ないではないかと思ひます。いかがでしょうか。この条項は被共済者に対す

か、お聞かせを願いたいと思うのであります。

○三治府委員 福利施設の還元融資を考へておりまして、個々の労働者に貸し付けるまでは考へてはおりません。

○小林委員 先ほどの質問で落とせま

したけれどもこの法案の中に、八十三
条に、一日、十円から百円までという
ふうの規定されておりますが、あとの
こまかいところはこれも政令か何か
でおきめになるようでございますが、
大体十円から百円までじゃ幅があり過
ぎる。どれくらいを一体予定せられて
おるのか。われわれは風解には聞いて

○三治政府委員　いまのところ、まだ聞かせを願いたい。

業界のと申しますか、組合も設立されておりませんので、はっきりわかりませんが、いままでの私たちが関係しておりましてところでは、一応二十円ぐらいが出発の当初には適當ではないか

というふうなことを聞いておりますので、これにつきましては、労働省としては、やはり全職種一律になるわけでございますので、業界の意思を尊重してきめたいと思いますが、できるだけ

高いにこしたことはないわけであり
ますけれども、まあ一応二十円で出
発するのではないかと推測をしており
ます。

○小林委員 これは大臣に特に申し上げ

けておきたいのであります。掛け金は労働者の負担ではございません。経営者が負担してくれるのであります。そ

れを退職金でもらう。だから労働者にすれば、十円から百円とおっしゃれ

ば、百円の掛け金を積んでもらうのが一番ありがたい。多ければ多いほどいい。いまおっしゃったように二十円ばかりではどうにもならぬ。いま労働賃金が、一日働いて千五百円も二千円もしているときに、その中のたった二十円ぐらゐ積み立ててもらって、三年もたつてその金をもらって、労働者がたつた五割ぐらゐ補助してくれたい。ちつともありがたいがたみがないのであります。労働者の全般的な空気といたしましては、少なくとも十円から百円の数字をお示しになった以上は、そのまん中が五十円でありまして、最低は五十円、できれば六十円ぐらゐはちゃんと掛け金ができるように、労働大臣から特別の御審問をいただきたいと思ひます。こういう希望が強いのであります。いかがですか。

○大橋国務大臣 掛け金につきましては、いずれこの法案が成立いたしましたならば、業界におきましてこの団体を設立する具体的計画を論議いたすと存じますので、その際御意見のあるところも十分当時に伝えましように計りたいと思ひます。

○小林委員 ともかく五十円といたしまして、月に二十日といたしまして、一カ月一人の建設労働者に対する掛け金は一千円であります。月に二十日働かして一千円あります。一千円はわずかな金でありますけれども、これを百七十万とおっしゃいましたけれども、概算二百万人が該当すれば、それだけで幾らでございますか。二十億。それで一年間といたしますと二百四十億。そうすると、二百万、一日五十円、月二十日といたしますと、一年で二百四十億の金が積み立てられる。こ

れはばく大な金であります。でありますから、百七十万としたところで二百億前後の金になる。もっとも労政局長の言われるように、たった二十円ということになりますれば、これはその半分にも満たない、百億近くの金になりますけれども、それが積み立てられるのであります。しかしその金は確かに労働者が賃金のかわりとしてもらった金なんです。ですから、どうしても労働者の福祉、厚生を中心として貸してもらわなければならぬし、できれば労働者個人の住宅をつくる、家を改築する、そのくらの金にも貸していただくのが私はほんとうだと思つてゐる。どうも私もこの積み立て金をその奥底を考へてみると、やはり特定の元請業者や大企業の方にその金が流れていくのではないかとこのことを非常に心配をしてゐるわけ。そういう心配のないように、私はこの事業団の資金運営の面には特に労働者の利益になるように使つていただきたいのであります。いかがでしようか。

○三治政府委員 この規定はいまの事業団の余裕金の運用の規定と同様にしてあるわけでございます。元請業者や大企業のほうにだけ行くというようなことはなくて、組合員、従業員の福利施設というふうなものに回るようにしていきたいと思ひます。

なおお余剰金につきましては、これは長期資金でございますので、大抵いまの事業団がいろいろな債券を買つておりますが、そういうふうな確実安全で有利な利回りの長期債券を主として買つてこの運用に当たりたいというふうに考へます。

○小林委員 時間もありませんから、私はもう質問の形式は省いて、希望だけを申し上げておきますので、次の委員会にお答えをいただきたいと思ひます。

第一には、省令で定めることになつております八十二条の第一項第二号の八の条項であります。先ほどもお尋ねしましたが、この退職金支給の場合です。少なくとも省令では五十五歳に達したときにこれを支給するという定年制を明確にしてもらいたい。それから第二番目には転退職をしたとき、いわゆるもう業務に携わらないというときを明確にしてもらいたい。第三には自営業者になったとき、こういうふうなことを八十二条の第一項第二号の八に明確に示して規定していただきたいというところが一つであります。

それから労働大臣の任命による者あるいは労働大臣の認可を要するものという中に、第六十八条の第三項に、一労働大臣は、設立委員を命じて、組合の設立に関する事務を処理させるものとす。この設立委員というものは大手の業者の団体である全国建設業協会に偏重してはいかぬ。先ほどの話の中にもこの建設業協会の意向というものが非常に強く反映していると私は見受けました。彼らが、求人難のりから、左官、大工の手間のないためにこういうものを促進せしめたように聞き受けたのでありますけれども、こういう業者だけに偏重するということせず、広く人材を集めて適材者を任命するようになさう。たとへて言えば、建設業法に基づく建設業者団体あるいは労働団体等の中から人材を集めてこの設立委員を任命していただきたい。

それから第三番目といたしましては、六十八条の第一項、理事長と監事、これも労働大臣が指名することになつておりますけれども、これはひとつ中立的に労働者の立場も十分理解のある人物を選んできた方がいいと思ひます。第七十四条の一項の評議員、これは人員は何名ですか、やはり「組合の業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者のうちから、理事長が労働大臣の認可を受けて任命する。」ことになつておりますけれども、この中には、ぜひひとつとつ労働者の団体の中の代表を含むようにしていただきたい、こういうことでございませう。

そのほか第七十六条であります。業務を委託する金融機関の中には、これはしばしば申し上げておるのでありますが、労働金庫等もひとつお忘れなくちゃんと含めていただきたい、こういうことであります。

これはもう時間がありませんから、希望として申し上げておきます。御返答は、次の審議の機会に詳しく承りたいと思ひます。いま何かございませうか。

○三治政府委員 この定年の問題は、何歳にするかはまだはっきりきめておりませんが、先生のおっしゃるやうに、全然働けなくなつたいわゆる死亡退職金というふうなことになるやうな状況も見て、常識的な年齢をきめたいというふうになつております。

すが、現在二万五千からの中小業者がおりまして、下請業者もたくさんいるところでございますので、決して大企業だけ団体ではなくて、建設業の事業主の中核的な、最も中心的な協会であるという意味において申し上げたわけでございます。設立委員につきましては、もちろん大臣が広く人材を集めるべく設立委員を任命することと存じます。理事長、監事その他の役員任命につきましては、大臣を信頼していただきたいと思ひます。

それから評議員につきましては、これはもちろん労働者の代表も入つていただくよう考へております。

○小林委員 それではいまの質問に関連して、一点だけ御質問いたしますけれども、労働省では先ほど掛け金が二十円とおっしゃいましたが、二十円の掛け金で二十五年勤めたら、一体退職金は幾らになりますか。参考までにお伺ひいたします。

これは五年ごとの検討にしておりますので、これは先ほど申し上げましたように、一生に一度退職金をできればもうという体制にしておりますので、やってみて五年後に退職金の表ができてくれば、これは自動的に退職金もつと有利になるかと思いますが、われわれのほうは、長期の積み立てでございますので、一応これが最低の出発の予定の退職金表というふうに考えていただいているのではないかと思います。

○小林委員 大臣、お聞きのとおりであります。まあ退職率の問題は、五・五〇とかいろいろの計数資料をそろえる予定もございましょうけれども、いずれにしても、現在労働省が予定されておる数字は二十五年です。二十五年働いてきて、二十五年たつてもらう金額が三十八万八千円、こんな退職金が一体どこにありますか。ここに矛盾がある。少なくともこれくらい法律をおつくりになるのならば、現在の時点で換算して、二十五年つとめた最低百万円、この百万円だつて、二十五年つとめて百万円もらつても、これはもの数ではありませぬよ。けれども、零細な掛け金を集めていきまうから、そう極端に大きいことは申し上げませんが、大臣、少なくとも二十五年つとめた最低百万円、三十年つとめた最低百五十万円になる、そういう形の退職金の共済法を出していただきたい。二十五年で百万円、三十年で百五十万円というように頭金を押えて、そこからひとつ掛け金をも換算して、血の通った制度をつくり上げていただくことを希望しまして、私の質問はまた次の機会に譲りたいと思ひます。

○田口委員長 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。質疑の申し出がありますので、これを許します。河野正君。

○河野(正)委員 春闘もいよいよきわめて重大な段階に突入いたしました。特に今日開放経済のもとにおきます賃金問題をめぐつての戦いでございまして、したがって、きわめて重大な情勢だと考えております。ところがこのような情勢に対処いたしました。政府ではすでに先般も次官会議等で非常にきびしい態度で臨むという方針を決定いたしましたようでございます。しかしながら労働大臣は、むしろ労働者の権利というものを擁護する立場にあることは、これはもう何人も否定することができないと考えております。そこで今日のような情勢に対しまして、労働大臣はどのように対処——まさに十七日の半日ストライキを契機として一そう激化しようとしている情勢に対処されようとしておりますのか、その辺について、あらかじめひとつお答えをいただきたい。

○大橋国務大臣 春闘の柱といたしましては、少なくとも五・四以上の大幅賃上げ、次は最低賃金制の獲得、第三は労働時間の短縮、さらに加えては職場における安全の問題、これらが今回の春闘における経済闘争の主たる目標に相なっているわけでございまして、賃上げの問題は別といたしまして、後に述べました最低賃金問題、労働時間問題、安全問題、これらにつきましては、労働行政としても今後努力しなければならぬ点があると存じますので、これにつきましては、いろいろな機会に申し上げたごとく、労働省といたしまして、十分これらの問題を取り上げて、今後解決を急ぐようにいたしたいと思つておるのであります。

そこで残った最大の問題であります賃上げの問題でございしますが、これはたびたび申し上げておりますごとく、賃金は労働条件の最も主要なるものであり、そして労使間において自主的に団体交渉によつて決定されるべき事柄でございまして、また当事者間において決定が困難であるという場合におきましては、公正なる第三者機関にあつせんあるいは仲裁を依頼するという方法もあるものでございまして、労働省といたしましては、当事者双方が現在の日本の状況、内外の情勢というものの、また日本の産業の置かれたる立場、また日本の労働といものの持つておる立場、これらを十分に認識されまして、自由なる話し合いを通じて決定されていくことを期待をいたしておるわけでございまして、しこうして、これらの話し合いに際しましては、あくまでも労働法規の命ずるところによりまして、妥当な合法的な手段によつて労使双方が堂々と話し合つていかれることを期待いたしておる次第であります。

○河野(正)委員 賃金問題が労使間の自主的な交渉によつて解決することが望ましいことは、これはもう当然のこととでございます。なおまた労働法規の命ずるところによつて行動が行なわれることもこれまた私も否定するものではないでございます。ただそういう方針に便乗して、今日まで当局側が非常に高い姿勢で臨んでまいつたという事

例が何件か、若干ございました。当委員会におきましても、たとえば全総訓の暴力事件、あるいは郵政におきましては博多郵便局におきまして暴力事件等々についても、いろいろ論議をかわした経験がございまして、私もその際指摘をいたしましたのでございまして、けれども、ややもすると最近管理者側、当局側というものが非常に高い姿勢で労働者に臨んでまいる、そういう傾向が非常に強まったのではないかと、そういう高い姿勢というものは弾圧にも通ずるわけでございまして、そういう姿勢といふものが、今日の労使関係といふものをいよいよ激化の方向へ推し進めつづけるのではないかと、こういうようなことを御指摘を申し上げました経験がございまして、われわれも賃上げ問題、その他労働者の労働条件の問題が、自主的に自由な話し合いによつて解決するといふことが望ましいことについては大賛成でございまして、しかしながら、いま私が御指摘申し上げるような事情に基づいて、今日あるいは今後の労使間の紛争が起つてくることといたしましては、これは私もといたしましては全く遺憾に感ずる点でございまして、そういう意味で、私はやはり今日の当局側、管理者側の姿勢というものを無視をして、今日の労使関係といふものを考えないわけにはまいらぬではなからうか、こういうことを考えるわけでございまして、そういうことをめぐつて、最近不当労働行為、不当処分、こういう具体的な問題が非常にたくさん出てまいつておる事情もございまして、さらに先般の次官会議の決定等も見てまいりますと、そういう方針というものがかえつて労使間の紛

争といふものを激化させる原因になつておるのではないかと、こういうことを考えますので、ひとつ労働者の権利を守る大臣の立場から、そういう一つの傾向についてどういふふうにお考えでございまして、か重ねて御所見を承つておきたいと思ひます。

○大橋国務大臣 私は今度の春闘について、特に使用者全体が高姿勢をとつておるというふうにはながめておりません。労使間とはより双方協力して初めて産業が成り立つのであり、労働組合も使用者がつぶれては成り立たない。また使用者も、労働組合が健全に発展してくれなければ企業が成り立つていけません。こうしたものでございまして、双方常に相手方の立場を頭に置いて協力するといふ気持ちで終始持つていかなければならぬものと思つております。時として労使間に紛争が發生いたすのでございしますが、この紛争といふものは常によりよき協力関係ををつくり上げるための努力でなければならぬと思つてございまして、そういう意味から申しまして、特にこのたびは紛争が多少激化しておることは、昨年あたりから比較いたしまして否定的ではないけれども、それなりに、特に一方がいたずらに相手方と無用な刺激しておるというやうな意味の高姿勢は特に認めてはおりません。ただ、こうした際でございますから、双方ともいろいろ言い分はございまして、話し合いをし、また公正なる第三者機関の調停、仲裁等を持って適切な解決を急いでいただきたいと存ずるのみでございまして。

○河野(正)委員 労使が相協力をして

それぞれの使命が達成されるあるいは作業が完遂されるということは、私どもも否定するものではありません。ただ、ことばではなるほど労使が相協力するということでございますけれども、現実には一方のペースで協力を要請する、こういう事態というものが起こつてまいる際にいろいろ紛争の原因というものが起こつてこようかと考えます。

そこで、そういう一般論だけではなかなか結論が出てまいりませんから、特に最近あらわれてまいりました二、三の具体的な現象を取り上げて、そういう現象を通じて、今日の労使関係というものがどういう方向に進みつつあるか、こういう点についてひとつ論議を進めてまいりたいと考えます。

そこで、第一に私が具体的な問題をとり上げてお尋ねをいたし、そうして労働行政の最高責任者でございます労働大臣からの率直な御意見を承つてまいりたいと思ひます。それは今日までは労働委員会が問題となりました経緯はございましたけれども、いまだ裁判されたにはならなかったような事態というものが実は郵政省関係に一例起こつてまいっております。その事実は全通の兵庫地区本部が三月上旬から春闘行動の一環として突はリボン戦術をとつたのでございます。その胸に着用いたしましたリボンには「さあ団結で大巾賃上げをちとろう」という黄色のリボンを胸につけてまして、そうして執務を行なつたわけでございます。ところが、大阪の郵政局では、これは就業規則に違反するということで、当初は八名の訓告処分を出したのでござい

に、三月末までには兵庫地区の十二郵便局で二百十二名の訓告処分が出まいたのでございまして。この点については、組合のほうでは全く一方的な無謀な処分である、そういう断定に基づきまして、神戸地方裁判所に訓告処分取り消しの仮処分の申請をいたしたという事実がございまして。このことはかつて北海道におきまして、地方労働委員会の問題としていろいろ判定が行なわれたケースがございまして。しかし、裁判にまで発展しなかつたわけでございますけれども、こういう特異な事態が今度の春闘では発生をいたしました。このような特異な事態が発生するということは、私は、当局側の姿勢というものが一歩転じて非常に高い姿勢になつてまいつたというふうに判断せざるを得ないと思ひます。こういう事態につきまして、どのようにお考えになりますのか、ひとつ率直にお答えをいただきたいと思ひます。

○大橋国務大臣 これは、組合側はリボンをつけるのが何で悪いかというお考えでありましようし、管理者側はリボンをつけることはどうも官庁内の規律を乱すのだ、こういうところからこのことが問題になつたろうと思ひます。でございます。これについて、私どものほうで、この場所ではさばきをつけるということは、問題がすでに裁判所に提訴されておりますので、いかがかと存じます。私個人としてはいろいろ意見もあるわけでございますけれども、この際、この場所での私の立場からお答え申し上げることは差し控えていただきたいと思ひます。

○河野(正)委員 いま、かねがね信頼いたします労働大臣からそのようなお答えを聞いて、非常に失望いたしましたわけですが、と申し上げるのは、すでに三月の十九日に全通の下村書記長に對しまして、このリボン問題につきましても、この大臣の見解というものが表明されておるわけですが、その概要というものは、組合は団結することが第一条件なので、そういうリボンを取れとか、取らなかつたら処分するなどは非常識に思ひ、こういうふうな、このたびの処分というものが非常に不当であつたというふうな意味の御所見というものがすでに表明されておるわけでございます。いやしくも、この労働行政を担当いたします当委員会におきまして、大臣から一般には意見が表明されながら、われわれに對しては意見が表明されぬというような態度につきましては、私もまことに承服しがたいわけでございます。私は、やはり労働大臣というものが労働行政に關しましては最高の責任者でございますので、そこでやはりそういう行政に關しましては、この委員会に、率直な御見解を述べられますことがきつめて重要な点であらうというふうな考えをもち、またそのことが日本の労働行政を円滑に推進する道である、また労使間の問題を円滑に收拾する道であるというふうな私どもは強く確信をいたすのでございまして。そういう意味で、ひとつ率直にお答えをお願いするよう、重ねて要望するわけですが。

○大橋国務大臣 この問題が裁判所で問題になっておりますので、そこで私といたしましては、裁判所に証人として呼ばれて意見を問われるということならばともかくもございまして、この問題についてこゝで個人的な見解を

表明するのはいかがかと存じます。ただし、御指摘になりましたように、労働組合の方がお見えになりましたときに、この問題につきまして話をいたしましたということは否定をいたしません。

○河野(正)委員 裁判になつておりますのは仮処分の申請でございます。私がお尋ねをいたしましたのは、そういう労働者の権利の行使について処分をするというふうなあり方が、労働大臣の立場から見られて適切であるのかどうか、こういうことを実はお尋ねをいたしておるのでございまして。そこで、裁判で審査されております案件と、私がお尋ねをしております事情とは、おのずから内容的に異なるものでございまして。ところで、労働大臣は労働行政に關する最高責任者でございますから、そういう点に對する行政指導は当然必要なわけでございますので、単に全通で起こつた具体的な事例ではございませうけれども、しかし、こういう問題が各企業に波及するかも知れません。でございますから、やはりこの際大臣としては労働行政のあり方という面から、ひとつ率直にお答え願ひたい、かように考えます。

○大橋国務大臣 組合員が組合法上の正当な権利を行使したということに對して処分をするということは、これは労働法上許さるべきでないということでは当然でございます。したがいましめて、組合員が組合員たる標識を着用したということが処分の理由になるといふことは常識上考えられないところだと思ひます。しかし、これは一般的な問題としてお答えを申したものであり

な御詳細に実情を調査いたしておりますので、一応許しをいただきましたと思ひます。

○河野(正)委員 この問題は最初のケースでございますけれども、今後及ぼします影響は非常に重大なものがございまして。ところが、このリボン戦術というものは何も全通の兵庫地区で始まつた問題ではございません。今日までリボン戦術というものが各組合におきまして、各企業におきまして、いろいろ行使されたケースでございまして。ところが、今回の春闘にあたりましては、このリボン戦術に對しまして業務命令を出して、そして違反する者については処分をする、こういうことになりまして、それならば一体、制服でございますならばその胸に万年筆をつけるのも悪いのか、あるいはまた赤い羽根をつけまうと、これは勸告に赤い羽根をつけまうと、思想的に赤いのかどうかということで、赤い羽根をつけても処分の対象になる。極端な例を言いますと、そんなら一体女の子が頭にリボンをつけたら一体どうなるか、こういうふうな点にも、こういうことが一方的に許されるといたしますならば、波及して紛争の種をまき散らす危険性というものが多々と思ひます。そういうような事情等もございまして、私はやはりこの際——この問題があるいは当局側では大した問題ではないというふうにお考えかもしれませうけれども、労働行政を担当する私たちとしては非常に重大視しなければいけない。こういう考え方を強く持つておるのでございまして。

そこで、具体的な点につきましては、郵政省も御出席でございまして

ら、次々とお尋ねをしまいたいと思ひますけれども、いま私が申し上げましたような点について大臣は一体どういうふうにお考えになりますか。やはり大臣の所見を聞いておきませんと、今後こういう事態がどんな波及びして、そのためにいたずらに労使間の紛争が起つてくるということとは私ども遺憾に思ひますし、またそれを防止するというのが、一つは労働行政にあたる者の使命でありますので、そういう意味で大臣からこの際、率直な御意見を聞かせたい、かように考えます。

○大橋國務大臣 問題はいろいろあるようにございますが、まず、組合の主張をあらわす一定の標識を着用したという場合でございますが、一般的には、これはやはり組合員の団体行動としての正当な行為であると言へると思ふのです。ただ職務の性質によりまして、さような標識をつけるということによって職務の正当な実行が妨げられるというような場合もあり得ると思ひます。たとえば、俳優が雇われて舞台でやる場合に妙なリボンなんかをつければ、それはもうどうも正当な労働提供になり得ない場合もあり得る。そういう場合におきましては、これは職務命令として、当然服装について命令ができると思ふのであります。職務の執行に妨げがないという場合において、そうした服装上の命令を出すというところは、職務命令の範囲を逸脱しておるといふ場合があり得ると思ふのでございます。それらの点について具体的なケースがどうなつておるかは別として、一般論として考えられるところは以上でございます。

○河野(正)委員 そこで、だんだん大臣のお答えをいただいたのですが、一つは組合員としての権利行使としてリボンを着用するというところは、これは当然だ。それからさらに第二の問題として、もしつけた場合、そのことが正当な職務執行に妨げある場合は別として、正当な職務執行に妨げない場合においては、そういうリボンを着用するというところは、これは当然の権利だ。大体要約いたしますと、いま私が指摘を申し上げた二点についての御所見と、かように理解をいたしますが、そのように理解してよろしうございますか。

○大橋國務大臣 そういう趣旨でございます。

○河野(正)委員 大体、いま大臣から、労働者の権利として、リボンの着用というところは当然の権利である。第二点としては、そういうリボン着用することが、正当な職務執行に妨げになる場合は別であるけれども、たとえば映画俳優というような例があげられましたけれども、それ以外の場合は当然の権利だというふうな非常に良識的なお答えを労働大臣からいただいたわけでございます。ところが郵政省のほうでは、いままではこのようなりボン戦術を認めてきたけれども、今回の春闘にあつては、これは業務命令に違反するといふようなことで、二百十二名に及ぶます訓告処分を行なわれたいといふことであります。ところが労働行政に關します最高責任者であるところの労働大臣は、このリボン戦術につきましては、いまのような所見の被瀝が行なわれたわけでございます。そういういたしますと、やはり郵政省の今回の訓告処分というものについて、是非、非常に不当な処分であるといふような理解が当然成り立つわけでございます。この点についてどういふふうにお考えになりますか、この際率直にお伺いしたいと思ひます。

○増森政府委員 郵政省の所見を申し上げます。

ただいま労働大臣からお話しになりましたとおりだと思います。ただ、私のほうで今度訓告処分いたしましたのは、第二段の問題でございまして、窓口等で、「さあ団結で大巾賃上げをください」といったようなリボンをつけておるといふことが、正当な職務内容とは思へない。むしろそういったようなことを対外的に宣伝するといったようなことでございまして、正当な職務内容ではない。しかも国家公務員等は、いわゆる職務に對して専念しなければならぬといふことがございまして、そういったようなものに違反するといふことで、今回訓告処分したわけでございます。

○河野(正)委員 リボンを付けておることがどうして職務に専念しておらぬといふことになるのか、そういうことであります。私も国会議員のバッジをつけておりますと、どうも国会議員として職務に専念しておらぬといふことも通じると思ふのです。私も国会に出る場合に、それぞれ政見というものを掲げて、国民の負託を受けて国会に出てまいりたいと思ふのです。ですから、このバッジの中には、私どもの政見というものが刻み込まれておる。そういう結果が私どものバッジの精神というものと私どもは理解をしておる。そうしますと、そういうリボンを着用することは、どうも国家公務員という職務に専念しておらぬのだ、こういうふうな理屈は、これはだれが聞いても納得するわけには参らぬ。これはいまライシャワー大使が刺されまして、精神病対策が非常にやかましく言われておりますけれども、精神病院に行けばいいが知らず、そういう理屈が国会の中でまかり通るといふふうにお考えになられると、これはたいへんなことになると思ふのです。この点は、われわれは納得するわけには参りません。

○増森政府委員 多少私のことが足りなかったかと思ひますが、私どもリボンを付けている――先ほど労働大臣が申されましたように、たとえば単に親切運動のリボンを付けようといふようなことに對しましては、私どもはいいけないといふことを言っておらないのであります。ただ、今度の場合、いわゆる組合の闘争目標といったようなものを公衆にPRしよう、つまり、郵政職務とは関係のないものを公衆にPRしようといふような目的がありまして、そしてそれが勤務時間中であるといふようなことで、好ましくないといふ判断するわけでございます。したがって、私どもとしましては、そういう観点のもとにいろいろと数次にわたりました取り扱うようにいふことを警告したのでございまして、取りはしめてくれなさい。そこで、私どもはそれを取りはしめないといふことをとがめまして訓告をした、こういうことでござい

○河野(正)委員 取りはしめることを懲罰したけれども、取りはしめることをしなかつたために処分したといふことでござい

○増森政府委員 ただいまの先生のお

○増森政府委員 たいだいまの先生のお

○増森政府委員 たいだいまの先生のお

○増森政府委員 たいだいまの先生のお

も、なるほど先生のおっしゃいますように、「さあ大巾賃上げをかちとろう」というリボンを付けていることによつて対内的に、つまり自分たちにも言い聞かせているのだという面もありましようけれども、もう一つは、私どものほうは公衆に対するサービス業でございます。したがいまして、公衆がそういうものを見た場合に、郵政事業としましてあまり外見上好ましい姿ではない、こういうふうに存じまして、私どもは社会通念上正しい服装とは思えない、こういう考えでございます。

○河野(正)委員
いまお答えになった

ような御答弁でございますと、リボンをつけておることが公衆に対して望ましくないということでございますならば、それは局長がリボンをつけておることは好ましくないということと判断なされるのではなくて、むしろ公衆自身に判断すべき問題だと思ふ。公衆が、リボンをつけておることによって嫌惡の情を抱くか抱かぬかということに通じていくと思ふのです。それを今度の場合には、局長自身が、リボンをつけておることは公衆に対して嫌惡の情を抱かせるのだ、こういう判断で処

分をされておると思うのです。いまの局長の答弁でございますなら、むしろそういう判断は局長がやるのではなくて公衆がやるべきである。公衆の中から、そういうリボンをつけておると嫌悪の情を抱きますよ、そういう世論が出てきたときに初めて処分をするというなら話はわかりますけれども、ところが実際に局長が一方的に判断をして処分をされた。この点はあなたのお答えの中からはわれわれは納得する

わけにはまいりません。もう少し筋の
立った答弁をしてください。

○増森政府委員　ただいまお答え申し

ましたようないでございまして、なお補正して申ささせていただきますならば、そういうリポンの内容が職務とは無関係なものと、郵政職員として、さあ大幅な上げをかつこうといったようなことは職務内容とは無関係なものでございます。そういう無関係なことを外に向かってPRするということは、公務員として、先ほど労働大臣が申されましたように正しい職務内容ではなからう、こういうように私了解しております。

ております。

○河野(正)委員 リボンをつけ、その中の団結しようということばが悪いという御所見であるとするならば、組合活動が悪いのだ、こういうふうな理解せざるを得ないと思うのです。そうしますとこれはたいへんなことで、さつき労働大臣がおっしゃいました、組合活動というものは組合員に与えられた権利でございます。その権利を制限されようとなさる所存でございますのか、いまの局長の御答弁ではそういう理解をせざるを得ぬと思うのです。この点どうです。

の点です。

●増森政府委員 私の答弁は組合活動
を弾圧するとかそういうことは申して
ないのでございまして、ただ先ほど労
働大臣が申されましたように職務内容
のリボンであれば差しつかえないとい
うことを言っておられたと思います。
私どもの考え方といたしましては、そ
ういう正しくない服装をしまして、そ
れを取りはずせということを累次にわ
たりまして勧告したにもかかわらず取
り去らなかつたということで訓告をし

たわけであります。

○河野(正)委員 労働大臣の御答弁を

もう少しよく聞いておいてもらいたいと思うのです。労働大臣はそういうお答えではないですよ。労働大臣のおっしゃっておるのは、職務内容のリボンであればよろしいとおっしゃっておるのじゃなくて、職務執行に妨げにならないリボンであるならばよろしい、こういう見解を労働大臣は述べられておるわけです。それですから、あなたは労働大臣がおっしゃったことを十分聞き取らぬで、そういう確実な答弁を資料としてお答えになっては困るので、少なくとも国会でお答えになる以

で、少なくとも国会でお答えになる以

上は、もう少し労働大臣の答弁等も十分聞き取った上で正しい答弁をしていただきたいと思います。労働大臣はそういうふうにおっしゃっておられない。職務内容のリボンであればおっしゃってない。職務執行に妨げがないリボンならばよろしい、そこで私が言っているように、じゃ、そういうリボンをつけたら職務執行に影響がありますか、何もないでしょう。そのために能力率が落ちますか、そういうことはないでしょう。そういうことをいっているわけですから、もう少し大臣の言うこ

わけですから、もう少し大臣の言うこ

とをよく聞いて、そういう答弁に基づいてお答えを願うように、この点は注意を喚起しておきます。

●増森政府委員 ちよっとことばが足りなかったかと思いますが、労働大臣のおことばとして私の了解しておりますのは、つけた場合に、執行上妨げになるかどうかということではなくて、つけた場合に、それが業務と関係がない場合は取りはずさせたほうがいいだろう、こういうふうに了解して御答弁

申し上げたわけでございます。

〔発言する者多し〕

○田口委員長
静肅に願います

○河野(正)委員 局長に対して注意を申し上げたのですけれども、依然として御理解がいかにぬやうですね。先ほど大臣のお答えにもございましたように、特に大臣は具体的な例をあげてお答えになったのでございます。すなわち映画俳優が変なアクセサリをつけてやると撮影に差しつかえが生ずる。そういう場合のリボンの着用は業務に支障を来すわけだから困るのだ、こういうふうな例をあげて具体的にお答えを願っております。ですからつけ

えを願っておるのです。ですからつけ

ることが業務の執行に差しつかえがあるかないかということ、差しつかえなければよろしい、こういう趣旨のお答えであったのでございます。そこで、私が言っているのは、それならば全通の場合はリポンをつければ正常な職務ができぬのか、私どもはそういうような考えでない。その点を私は指摘をいたしておるわけですから、そういう点を十分ひとつ理解をして正しくお答えをいただきたい。

○増森政府委員 リポンをつけることが物理的にじやまになるのかということも

が物理的にじやまになるのかというふ

うに私先生のおことをとりましたので、ちよつとややこしくなったのかと思つておりますが、私どもの考え方をもう少し率直に申し上げますと、郵政業務と何ら関係のない内容をリボンとして雇用することは業務上差しつかえがある。結論的にいいますと差しつかえがあると存じます。なぜかなれば、それはわれわれの事業の信頼性ということから申しまして、勤務時間中になんかそういうようなリボンをつけること

は好ましくない。それからまた勤務時

間中に職務とは無関係のPR活動を行

なうということになりますので、そう

いうことは業務上差しつかえがある、
こう申させていただきます。

○河野(正)委員 労働大臣のほうは率
直に、つけてもそのことが職務の執行
に差しつかえなければよいということ
です。それから、いま申し上げるよう
に、それならばつけたことが郵政業
務に差しつかえを来しますか。これ
はだれが考えても、リボンをつけたた
めに業務が渋滞するということは考
えられません。ですから、それとやか
くおっしゃるほうが頭がおかしなひ

くおつしやるまうが頭がおかしやの

で、これは正常な答えだというふうに理解するわけにはまいりません。それから、いまのお答えによりますると、リボンをつけることは勤務時間中に組合活動をした、こういうふうに御理解になっておるわけですか。

○増森政府委員 お答え申し上げますが、勤務時間中にそういうような職務と無関係なＰＲ活動を行なっているということが差しつかえると思います。

○河野（正）委員 そうすると、結論的に申し上げますならば、勤務時間中に組合活動をしたのだから、そのために

に申し上げます。申し上げますならば、臨時時間中に組合活動をしたのだ、そのために四十分

きでございませう。

●増森政府委員 私ども、必ずしも組合活動をしたからということだけで処分しているのではないのでございまして、それもございまして、職務と無関係なものを僱用して公衆に嫌悪の情を持たしている、こういうことで処分するわけでございませう。

○河野（正委員） いまの御答弁を承っておりますと、一つは、リボノが公

衆に対して嫌悪の情を抱かせる。いま一つは、リボンをつけておることが組合運動だ、勤務時間中に組合活動をするのと同じことだ、こういう二つの点で処分をした、こういうふうにおっしゃっておるのですか。

○増森政府委員 正確に申しますと、勤務時間中の組合活動だから処分した、こういうふうな御理解のしかたではなくて、これは勤務時間中のごいいますれば宗教活動でも同じこととごいいます。職務と無関係な、たとえば何々宗教に入ろうとか、そういうようなリボンをつけても正しい服装とは言えない、こういうふうな私考えております。

○河野(正)委員 たとえば簡易保険の募集等がございます。そうしますと、強調週間というふうなことでリボンをつける。要するに当局側のリボンはいい、組合側のリボンは悪い、こういうことになりませんか。

○増森政府委員 仰せのように保険の募集週間といったようなリボンでございいますれば、職務内容になつてまいりますので、つけても差しつかえないと存じます。

○河野(正)委員 先ほど労働大臣の御所見を承ったのでございしますけれども、そうしますと赤い羽根等はどうかになりますか。

○増森政府委員 赤い羽根等は、労働大臣の申しましたように、職務にことさらにじやまになるとも解せない。その辺は常識で判断するのが至当だと思ひます。

○河野(正)委員 お答えを承っておりまして全く支離滅裂です。本来から言ふと、私どもそういう論議を必ずしも

好まないわけでありましてけれども、どうも当局側の御答弁には満足するわけにはまいりません。

地方紙等を拜見しておりますと、リボンをつけて公衆に嫌悪の情を抱かせるというふうな見解は全くナンセンスだ、むしろ通信省従業員の制服とシャツポを交えたらどうか。全く明治型で昔のオイチニの菓売りを思わせる、こういうきびしい批判が実はなされておるのでございします。私は、このリボンをつけたというときで、これが公衆に対して嫌悪の情を抱かせるというふうな見解で処分をなさる前に、むしろこの全通の従業員の服装というものをもう少し近代化されるほうが先決なのではないかというのを私も考えますし、また地方の新聞でもそのようなことを強調いたしておるわけでございます。

そこで、私どもは今度の当局側の行為というのは全く組合活動の弾圧であり、また組合活動に対するいやがらせであるというふうな断定をせざるを得ないと思ひます。その点は労働大臣のほうから率直な意見が述べられましたので、ひとつ十分労働大臣の意見等も傾聴して、そしてひとつさらに考え直していただきたい、かように考えます。

これは三十九年四月二日の朝日新聞の記事でございしますけれども、その朝日新聞の「今日の問題」といたしまして取り上げております記事がございします。その一節をここで引用いたしますと、「たかがリボンをつけただけで規則違反というの、いかにもお役所式の杓子(しゃくし)定規」でナセンズだ、こういうふうに批判を加えております。私はこういう調子で

は、これも朝日新聞が指摘をいたしておるのでございしますけれども、労使の相互不信というものはいつまでたつても解消できないのじゃないか、さらにまた、こういうことでは労使の対立感情というものは一そう深まるばかりではないか、このリボン闘争に對しまする処分をめぐつて有力紙というものがこういう批判をしておる。このことが今日の労使関係というものをかえつて激化する要因になつておる、こういうふうな指摘をいたしておるのであります。この記事を見てどういふふうにお考えになるか。これは今後の問題を含めましてきわめて重要だと思ひますので、率直な意見をお聞かせ願ひたい。

○増森政府委員 一面を語る記事ではございまいしょうけれども、私も、一万何千からの郵便局、現場を持つておる者として、やはり職場規律というものを正していかなければいけないと存じますので、やはり正しく筋を立ててやっていかなければいけない、こういうふうな考えております。

○河野(正)委員 いま私が指摘をいたしましたように、大体この朝日の記事というものは、一つには私は、国民と云うものはこのリボン闘争についてはこういう見方をしておるという一つの判断になつておるのです。そういう点について、今後筋を立てておっしゃるけれども、筋を立てるとか立てぬとかいふ問題ではないですね。そういうリボンをつけたという行為に對して、世間ではこう考へておるというふうなことを新聞は取り上げておるわけですね。これは筋の問題じゃないと思ひます。そういう現象について国民といふものはこういうふうな見解を持つて

おるといふことが報道されておると思ふのです。ですから、そういう国民の声、あるいは国民の態度についてあなた方はどう反省されますか、こういうことをお尋ねをしておるわけですね。この記事に對してそういう意味での率直な御意見を聞かせていただきたい、こういうふうに申し上げておるのです。

○増森政府委員 先ほど申しましたように、確かに意見として傾聴に値する記事だと思ひます。しかし私どもとしましてはやはり現場を持つておりますので、服装を正しくすると職場規律を正しくしていくということも、これもまたやむを得ないわれわれの仕事でございしますので、意見は意見としてわれわれ聞くにやぶさかではございせん。

○河野(正)委員 私が言つておるのは、リボンをつけたことが服装を乱したのかどうか、これについては見解の相違があるわけですね。あるいはまた、リボンをつけることが職場規律を乱したかどうか、これについてもわれわれとあなた方では見解の相違があるんです。しかし第三者はそれについてはこういう判断をしておる。これが朝日新聞の記事の内容です。ですから何もいままあなたがお答えになるように、職場規律をどうするとか、服装をどうするとかいふ見解の問題ではないのです。それについて私どもはあなた方と見解の相違があるわけですね。ですからそれと、第三者はこれについてはこういう判断をしておるというところが新聞に載つておるから、これについてはあなた方はどう考へになりますか、こういうことを申し上げておるわけですね。

○増森政府委員 先ほど申しましたように、そういう御意見は御意見としてわれわれも傾聴しまして反省の種にいたしたい、こういうふうに申し上げておる次第でございします。

○河野(正)委員 傾聴に値するということですから、もう十分そういう世論の判断については理解をいたします。またそういう世論について理解するわけですから、やはりまあ考へ直すべきだといふふうに私も理解してよろしゅうございしますか。

○増森政府委員 私どもとしましては、あなたがリボンをつけたからすぐに処分するといったようなことを考へていたわけではないのでありまして、それを再る申し上げましたように、それを再三再四にわたりました取りはずせという命令を申したにもかかわらず、上司の命令に違反したということでございまして、先生のおっしゃる通りにその朝日の世論と云いますか、朝日の記事というものの對してどう考へるのだというのことに對しましては、われわれもその意見は、こういう世論があるのだということは十分承知しております。しかしやはり一万数千からの職場、現場というものの規律を維持するためには、やはり正すべきものは正さなければいけない、こういうふうな考へております。

○河野(正)委員 そういう結果論でなく、取れと言つたけれども取らなかつたから業務命令違反だといふことで処分したといふことですけれども、その取れと言つたについては前提があるわけですね。そこに私どもがいろいろ議論を申し上げておるわけですね。ですからそこをたな上げして最後の結論だけ聞きますと、業務命令を出したけれども

業務命令に従わぬから処分をした、こういうことになるわけです。ですから、まあいずれにしてもそういうことを規則違反だということでは処分をするというところは全くナンセンスではないかという事です。ですから、業務命令違反だ、こういうように指摘をされて処分されたこと自身がナンセンスだ、こういうように指摘を受けておるわけですよ。その点については、あなた方も傾聴されるということですから、やはり反省の余地があるかと私は思うのです。傾聴して反省の余地がないということはおかしい、傾聴した以上は反省の余地があるかと思うのです、その点はどうですか、こういうように言っておるわけですから、率直にひとつお聞かせをいただきたい。

○増森政府委員 たぶん先生の御質問は、反省した結果こういう処分はやめろ、結論的にはそういうふうにおっしゃりたいのかもしれませんけれども、私どもとしては、諸種の事情を勘案しまして対処していきたいと思っております。

○河野(正)委員 私がその点を繰り返して指摘をいたしておりますのは、新聞で指摘されておりますように、そういうふうなお役所式のしやくし定木のやり方では、労使間の相互不信というものが出てきたのも解消できぬ、あるいはまた今日春闘の中で労使間の関係というものが非常に激化しようという傾向にござりますが、そういう情勢の中で、労使の対立感情というものが一そう深まるのではないか、こういうふうな見通しもござります。そこで私どもは、この労使間の不信が深まる

ということとは好ましいことではございません。また労使間の対立感情が激化するということも好ましいことではございません。そこで私どもは、そういう好ましいくないことを未然に防止するためには、やはりいまのような動向というものに對して私どもは大いに考えなければならぬ、こういうように私はこの問題を非常に重視しておるわけです。特に今度の春闘では、私が先ほど指摘をいたしましたように、次官會議等でも非常にきびしい態度で臨むというふうな政府の方針も決定しておるようでございます。そういう情勢の中で、いままでこのリボン闘争というものは、なるほど北海道ではございまして、労働委員会の問題としてこの問題が論議されたことがござります。ところが裁判されたことになったのは今度が最初のケースでございます。こういうふうな特異な現象というものが出ておるわけでございます。そこで私はこの問題を特に重視をいたしたわけでございまして、同時にいまこの問題が北海道の地労委で審議が行なわれておりますので、その資料を御指摘申し上げておきたいと思ひます。

これは昭和三十三年三月二十四日王子製紙吉小牧の組合で要求貫徹のリボンの着用を指令した、これに對しまする地労委の判断でございするけれども、これを見てまいりまして、この会社側がリボンをつけてはならぬという禁止令を指示して、そして玄関、出入り口でリボンをはずすように勧奨をした、そういう事件に對しまする提出案件でございするけれども、その審議結果は、禁止令を指示して、そして着用者の氏名を確認した行為は當を得

ていない、要するにリボンをつけてはいかぬという禁止令を出すこと自体が行き過ぎておる、こういうふうな地労委の判断が出ておるわけです。ですから、この裁判でどういふ結論が出てくるかわかりませんが、先ほど労働大臣からもお答えになったように、やはり北海道の地労委においても労働大臣と同じような結論が出ておるわけです。結局そういう方向と違ふのは郵政省だけでございする。ですから、これは私どもがここで指摘するのではなくて、やはり郵政省としても大いに頭を切りかえていただかなければならぬ、こういう資料はいま申し上げるようにあるわけです。

さらに、學者等の意見を聴取いたしまして、これは先ほど労働大臣から映画俳優の話が出ましたけれども、リボンを着用して、それが正常な職務を執行する場合に因るといふ事例は、食品衛生業務に従事する従業員にとつてはかなり問題があるのではないかと、これは學者の意見です。このリボンが、たとえばおそばを持つていく、うどんを持つていく、食べものを持つていくときに、そのリボンがついて、不潔だといふような点がございするから、そういう職務に従事する従業員等においては若干問題になる場合があるかわからない、しかしその他の職務においてはリボンをつけることが職務を執行することに支障があるといふことにはならぬのじゃないか、こういう學者の見解があるわけですよ。ですから、北海道の地労委でもそういう判断が出ておる。それから労働行政の最高責任者でございする大橋労働大臣からもきわめて賢明な御答弁が出ておる。さらに學者

者の意見を承つてまいりまして、リボンをつけて問題になるような業種といふものは食品衛生に従事する従業員くらいであらう、その他の点では問題にならぬ、これが學者の意見です。どこをいつても郵政省がお考えになるような考え方方は出てこない。ですから、世論を代表する新聞を見ても、これは新聞がすべての世論を代表するとは考えませんが、しかし私は大部分の世論は新聞が代弁してゐると思ふ。そういう世論を代表する新聞を見ても、労働行政の最高責任者でございする労働大臣の見解を聞いてみても、あるいは地方労働委員会の見解を聞いてみても、さらに學者の方々の意見を聞いてみても、すべて問題にならぬ、そういう見解が出てゐるわけですよ。あなた方は、単に一局長の判断によつてそういう見解を出されたといふことでございするから、全く科学的根拠も薄いし、また論理的根拠も非常に薄いといふことに私は帰結するであらうと考えます。そういう意味から、私は今回のリボン闘争に對しての処分は行き過ぎだといふふうに断定せざるを得ない。別に私は組合の代表をしてゐるわけではない。私はこのことを発言するためにいろいろ検討いたしてまいりました。そして結論的にこれは組合が言つてゐる通りに今回の郵政省の理論というものは全く不当性が強い、こういう判断に立つては実は論議をいたしておるわけですよ。一方的に私が組合から依頼を受けて言つてゐるわけではございしません。私は、私が申し上げましたようなものもろの条件が整つて申し上げてゐるわけですから、この点は先ほどの話でありませぬけれども、

も、大いに傾聴に値すべき意見であらうと私は思うのです、自画自賛になりますけれども、ですから、十分お聞き取り願つて、今後の郵政省の方針について大いにひとつ改めてもらわなければならぬ、頭を切りかえてもらわなければならぬと考えますが、御所見を承りたい。

○増森政府委員 たいへん有益なお話を承りまして、私も十分検討してみたいと思ひます。

○河野(正)委員 そういたしますと、今回のリボン闘争については、いま申し上げましたようなものもろの意見があるわけでございするから、そういう意見を十分尊重して、そして今後の方針等についても大いに検討を加える、そういうふうな理解してよろしゅうございしますか。

○増森政府委員 ただいまこの問題は司法関係にも係争中ではございまして、ここで明快なお答えのできないことは残念でございしますが、私どもといたしましては、何度も申し上げます、いろいろ先生の御意見等も参酌いたしまして、今後の状況をいろいろ検討してみたいと思ひます。

○河野(正)委員 この問題は単に全通の問題ではございせん。このリボン闘争というものが今日まで労働組合の闘争の際にはしばしば戦術として使われた問題でございする。それに対しては、いま申し上げますように、學者なごさいする労働行政の最高責任者でございする労働大臣なり、あるいはまた新聞の世論なり、そういうものもろの意見の上に立つて、いま申し上げましたような私の見解を申し上げたわけではございするし、今後に及ばず影響も非

一八

常に多いと思います。これらの点については十二分にひとつ善処と、さらにまた適切な行政指導をやつてほしいと考えるわけでございます。この際、大臣からもそれらに對します御所見を重ねて承りたいと思います。

○大橋國務大臣 先ほど一般的な問題としての見解を申し上げましたが、具体的なこのケースにつきましては、先ほど郵政省の府政委員からも申し上げましたごとく、目下係争中の事件でございまして、私からかれこれ申すことはいかかかと存じます。ただし今後の問題もございしますので、なお労働省といましては、こうした問題についての見解を十分に検討いたし、各省間のこれについての解釈なども必要があれば将来統一をするようにいたしたいと思います。

○田口委員長 暫時休憩いたします。
午後一時四十三分休憩

午後三時十五分開議
○田口委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続けます。河野正君。
○河野(正)委員 午前中、春闘をめぐるさまざまな諸問題について若干御質疑を行なつてまいりましたのであります。特にその際御指摘申し上げましたように、春闘におきまます労使間の関係、労使間のあり方という点について、若干リボン闘争を中心としてお尋ねを申し上げたわけでございまして、それら若千の問題と関連をして、さらに若干の質疑を行なつてまいりたいと思っております。

それは、労使間の対立関係というも

のが、いろいろな要素に基づきまして激化する方向をたどるわけでございまして、その一つのあり方として当局の組織介入あるいはまた不当労働行為、こういう点を私どもは若干この際御指摘をしなければならぬというふうに考へております。

午前中も全通におきまます労使間の問題を若干取り上げてまいりましたので、それらに関連をして、さらにこの際御指摘を申し上げておきたいと思ひます。その点は、いろいろございすけれども、その具体的な一例として非常に顕著な例というものは、昨年年末闘争が展開されて、そういう闘争の中で当局側のきわめて露骨な組織介入を行なつてまいりました例として、実は石川県におきまます事例がございす。これは具体的な例でございすけれども、具体的な例を取り上げて申し上げますことが、一番事実関係を明らかにいたしますので、そういう意味から一例として石川地区におきまます組織介入の点を取り上げてみたいと思ひるのでございす。それは昨年の十一月末より展開されました年末闘争の中で押水局という局がございす。その局長が、組織の分断工作をやつた組織の破壊工作をやつたというきわめて露骨な例でございす。このケースはある場合は、組合員を自宅に呼びつけまたある場合は家庭訪問を行ないまして、そうして全通はもと普通局中心であつて、特定局をなくそうとする運動である、したがつて全通に入つては限る限り特定局の職員というものは救われないのだ、こういう意味の説得工作をやつまして、そうして組織介入と同時に不当労働行為を行なつた

というケースでございす。もちろんこの事実につきましては、実は当時局長自身が肯定をしたということでございますから、当局側としてもあえてこれを否定ができない案件だと私は考へております。こういうあり方というものは、これは労使関係のあり方としてもちろん違法行為でございす。許さるべきではないということは当然のことでございます。局部的でございすけれども、そういう露骨な当局側の組織介入がございすという、それがひいては全通そのものと郵政そのものとの間におきまます大きな問題として、労使関係というものが激化の方向を進んでいくということはこれはもう当然のことでございます。そこで私も、こういう事態というものは単なる局部的な案件として怪視していくわけにはまいらぬというふうに考へるわけでございす。こういうような事態に對しまして郵政当局はどのようにお考へになつておるのか、ひとつこの際率直にお聞かせをいただきたいと思ひます。

○増森政府委員 お答えいたします。

ただいま先生が組織介入をして不当労働行為をしてゐるのではないか、それからそれを局長が肯定している事実があるというお話でございす。これだけども、私もこれは非常に重要な問題でございすのでさつと調査をいたしたいと存じます。もともと私も私どもは、これは組織介入とかあるいは不当労働行為にわたるといったようなことは極力避けなくてはいいけない、避けるべきだ、こういうふうに存じましても、私ども下部を指導しておるのでございす。ただいま先生のお話では局

長がそれを肯定しているようであるというお話でございす。しかし調査によりますと、なるほど石川県、富山県等におきまして脱落者といふます。しかし私の調査しました範囲におきましては、局長がそういう不当労働行為をしたといふ事実はないやうに聞いております。それでおそらく先生の御指摘になりましたのは、こういう事実はあるやうでございす。年末時におきまして業務の正常な運行を確保するために局員を自宅に呼んで、そして三六協定を結ばないかといふことを言つたやうな事実はございすけれども、不当労働行為にわたるといったやうな事実はない、こういう結果になつております。なお郵政局長等もそういうことを肯定しているはずはないのでございまして、その辺本省郵政省としまして組織介入といつたやうなことは毛頭考へておりませんので、郵政局段階等におきましてもおそらくそういうことではないことを私確信しております。

○河野(正)委員 組織介入といふことは極力避くべきだといふお答えはけっこうですけれども、要はそれらの方針とか、この辺がきわめて重大だと思ひます。特にこの石川地区におきまます押水局をめぐります組織介入の問題というものは、いま三六協定を結ばぬかといふことで自宅に呼んだという事実の披露もございす。もちろん、そういう三六協定の問題をめぐつて自宅に呼びつけることがいいか悪いかといふ問題も一つございす。そういう協定を結ぶ、結ばぬといふ問題を自宅に呼びつけていろいろ話し合えば、当

然それは当局側の威力でかなり大きな影響を与えるのでございす。そのこと自身を取り上げてまいりまして、これは不当労働行為に該当するといふふうに私どもは考へざるを得ないのでございす。

そこで、さらにそういう組織介入あるいはまた組織分断工作をやつた事実を認めたら、認めぬかといふ問題についてはあとでお尋ねするにしても、いま局長がお認めになつた三六協定を結ばぬかといふやうなことで組合員を管理者が自宅に呼びつける、こういう行為といふものはたして許さるべきものであるかどうか、私はこれは非常に重大な発言だと考へます。そこで、この点は労働省のほうからひとつ御見解を承りたい。

○三治政府委員 いまのお話だけで一般化すれば、そういうやうな労働協約関係のお話は職場で行なわれるのが一般であつて、必ずしも適切なことではないといふふうに考へます。ただし、こういう具体的な問題につきましては前後の事情もあるかと思ひますけれども、一般的にはそういうのは職場で行なうべきであるといふふうに考へるのが普通ではないかと思ひます。

○河野(正)委員 いま郵政局長から御見解を承つたのでございすけれども、これは常識的に判断すれば、そういう協定といふものを管理者側が自宅に呼びつけて、そして締結させるといふやうなことが不当であるといふことは、もう当然のことだと思ひます。これはもうあなたが認めになつた最小限の限度とは思ひますけれども、そういう具体的な事例をあげてまいりまして不当労働行為といふ事実とい

うものが明らかであります。ですから、あなた方がお認めになるか、お認めにならぬかわかりませんが、私どもが承知しておる範囲内においてはさらに具体的な事例というものがあはるわけでございます。したがって、局長も実はいままであったことは過去のことで、なかったことにしてほしい、こういうような発言もございます。ですから、私はいま局長が承認になった限度においては、労働省は一般論としては不当な行為だ、こういう御見解でございます。ですから、郵政省当局が認める範囲でもそうですから、私どもが承知しておる範囲においてはさらにいろいろな問題点がある。したがって局長もいままであったことはひとつつ水に流してほしい、こういうような意見というものが述べられたと思うので、過去のことはなかったことにしてほしい、こういうようなことを組合側に申し入れながら、依然としてこの組合介入を引き続き行ないつつある。こういうことでございますと、勢いこの労使関係というものがますます不信任感を深めますし、なおまた感情問題というものも非常に深まっていくことは、これはもう当然のことでございます。むしろいま労使間の問題がこの春闘を中心として非常に激化の方向をたどろうといたしておるその原因というものは当局側がつくっているものだというふうには私はあえて申し上げても過言ではなからうというふうに考えるわけであります。そういう事実について郵政省はどのようにお考えになりますか、ひとつこの際明確にお答えを願っておきたいと思っております。

○増森政府委員　ただいま先生の御指摘になりました自宅へ呼んで、業務の円滑な運行に協力するために三六協定を結ばせる、そういうこと自体不当労働行為ではないかというようにおっしゃいましたけれども、私どもは不当労働行為とまではいかないのではないでしょうか、自宅へ呼んでそういう話をしたとでございまして、この点はそういうことではないように今後指導したいと思っております。

それから第二点の問題、不当労働行為、たとえば組織介入というようなことが行なわれているのではないかというところにつきましては、私ども、そういうことがないだろうということを信じております。

○河野(正)委員 第一点の、自宅に呼びつけて、そうして三六協定の締結を要望するということが単に誤解を招く行為だ、こういうふうなお答えでございまずけれども、協約というものはやはり労使対等の立場で行なわるべきであつて、それが管理者側が自分の自宅に呼びつけるということであるといたしますならば、これは労使対策の原則というものもじゅうりんをされておりますし、また精神的、心理的に及ぼす影響というものも私はかなり甚大なものがあろうかと考えます。ですから、これはむしろそういう誤解を招くというふうなことでなくて、もう明らかに不当労働行為に該当すべきものだ。一般論としては労働省もそのようなことを明確にされておるわけですから、具體的な点としても、そういうことを行なうということとは当然違法行為である、私はこういうふうに断定せざるを

得ないと思うのです。この点は、まあいづれにしてもあなたのほうも誤解という点まではお認めになっておるわけですから、しかしこれは誤解という程度でなくて、むしろやはり不当労働行為に該当するというふうに私どもは指摘せざるを得ぬと思います。この点は労働省のほうの率直な御見解もあることだと思いますので、あなたのほうでも、その労働省の見解については十二分に傾聴して、そして今後についてはそういう非を改める、こういう方針で臨まれるべきだ、こういうふうに考えますが、いかがでしょうか。

○増森政府委員　ただいま先生がお話しのように、労使対等ではなからうということは確かでございますので、私どももそういうふうなことのないよう
に下部を指導したいと思えます。

○河野(正)委員 いま大体いままでの非についてはお認め願ったようでございますので、今後はひとつそういう点については大いに反省をして、そうして労使間のあり方について考え直していただきたい、こういうふうにご考えます。さらに私どもが指摘をしなければならぬ点は、もともと、いま私が指摘いたしますように、管理者側が組合員を自宅に呼びつけるというふうな全く非近代的な、封建的な、昔の徒弟制度的な労務管理でございます。そういう思想でございますから、以下申し上げますような事例があるということはもう容易に考え得る点だと考えるのでございますが、その一つとして、ここにさらに取り上げてみたいと思いまする点は、組織介入をはかり、組合から脱落することを次々と強制をしていく、そのことも重大でございますけれども、

ところが私どもが最も心外に感じますことは、実はこういう事実がございます。それは、個人の名前を出して恐縮でございますけれども、西村次官がいずれ近く参議院選挙に出馬をする。もちろんこれは公職選挙法にも問題があると思いますけれども、したがって全通から一人でも二人でもよいから脱退させるように行動してほしい、こういうふうな働きかけをしたという事実がございます。もちろん現職の事務次官がそういう事前運動をされることも

問題でありましょう。けれども、それに事寄せて、そうして組合介入をはか

り、さらに組合員の脱退を強制していく、こういう全く心外にたえないような事態をわれわれは仄聞いたしております。このような労務行政というものが行なわれておるといたしますならば、私はいわゆる労働大臣が卓越した適切な労働行政の指導をされましても、日本におきます労使関係というのは必ずしもうまくいかぬ。むしろ今日いろいろな紛争の事態というものが起こっておりまするけれども、そういう事態というものを当局側が、しかも特に多くの従業員をかかえております郵政省においてそういう行為が行なわれておるといふことにつきましては私どもも断じて承服することのできない点でございます。こういう事態についてあなた方がどういう御見解を持っておられますのか、この際ひとつ明確にお答えをいただきたい、かように考えます。

●増森政府委員　ただいま西村次官が事前運動をしているというお話ですが、私、不幸にして西村次官が立候補するというわきも聞いておりませ

ん。したがいまして、そういうことが言われている、その運動をしているということも信じられないと思います。それから第二点の、だから脱走しろ、全運を脱走しろということをや干渉しているということも私聞いておりません。私どももいたしましては、先ほどこからるの申し上げますように、組織介入といったようなことがあってはいけないと存じておりますので、こういうことを下部においても行なわれてはならないと考えます。

○河野(正)委員　そういう組織介入を行なってはならぬし、極力避けるべきだというふうなお答えは当然のことだと思ふのです。しかしながら、要はそのいう方針というものが下部末端まで周知徹底をしつつあるかどうか、この点が私は重大だと思ふのです。たとえそういう方針だけをごとてお答え願つても、単にそれが絵に書いたもちでは、あるいはまたから念仏で終わるということでございますならば、全くこれは意義のないことであつて、要はそのいうお答えになつたことがそのまま下部末端まで管理者の間に周知徹底せしめられるか、このことが非常に重大な点だと思ふのです。そのことがなければ、結局いまお答え願つたことを私どもは額面どおりに、はい、そうですとかというわけにはまいらぬと思うのです。ところがまことに残念ですけれども、下部においては、あなたの意思に反するかどうかわかりませんけれども、そういう行為というものが行なわれておる。特にまた具体的に名前を出して恐縮でございますけれども、西村次官が立候補するかどうか、そのう

すが、そういううわさがあつては、これは正直言つてたいへんなことですね。現職の次官ですから、これは公職選挙法にも抵触するでしょう。と同時にやはりそういうことを中心として、下部で何らかの行動が行なわれる、あるいはまたそういう行動が行なわれたような疑惑を抱かせるということ自体も、私はこれは非常に大きな責任だと思ふのです。ですから単に人事局長が、そういううわさは聞いておらぬのだとおっしゃつても、そういううわさというものが現実には下部で流れておるし、また喧伝されておるといふことになるといふことは重大なことです。ただでさえ非常に重大なことだと思ふ。そこでやはりそういううわさが流れ、現実にはそういう話というものが喧伝されておるといふことになりまして、私は、それはそれはそれ相応の責任というものを郵政省にお感じにならなければならぬ、かように考えます。自分が知らぬのだから、そういうことは問題にならぬといううわさなり、あるいは、やはりそういううわさなり、そういう話というものが流れておるといふことは、またそれに近い疑惑を世間に持たしておるといふことについては、私は郵政省にはそれ相応の責任があると思ふのです。ですからそれらの点について責任をお感じになるのかならぬのか、ひとつ率直にお答えを願ひたい。

○増森政府委員 ただいまの立候補の話でございますが、これは私の承知しておる範囲では、本人が立候補するといふことを言ったのを一言も聞いたこととはございません。むしろこの前の委員会等でそういう話が社会党の先生から言われたといふことで、われわれ逆

に承知しているような形であります。これは本人は全然まだ私どもに意思表示をしたことはございません。そういうことはあり得ないと私は信じております。

それから下部に対して徹底させてはどうかといふことでございますが、私も組織介入といふようなこと、不当労働行為にわたるようなことがございませぬように、常々会議等でもしよつちゅう関係者に申し上げております。そういうことのないように今後とも十分注意してまいりたいと思ひます。

○河野(正)委員 今後ともそういうことのないように注意するといふお話でございましてけれども、特に今後注意願うといひますならば、私もまあ善処願つておきたいと思ひます。

いま私は具体的に押水局の局長の言動について取り上げてまいりたわけでございますけれども、この石川地区におきまして特定局長の会、これはもちろん押水局の局長等が中心的存在だと思ふのでございましてけれども、それを中心とする特定局長会といふものが実は組織介入について非常に露骨な行動に出ておる事実がございまして、たとえばこの三月、某所で行なわれたと一これは行なわれておる地域でも、特定局長の会議の席上で、この組織介入に対して非常に消極的な局長に對し、そして局長会が非常な圧力をかけ、そして局長会が中心となつて組織介入をやる、こういう悪質な露骨な言動が行なわれておる、こういう事実がございまして、そこでその一つの例としてここで指摘をしておきたいと思

うのでありますけれども、たとえば現在まで組合員を脱退させることのできなかつた局長に對しましては、おまえは管理者として能力がないではないか、こういうような集中的な攻撃が浴びせられる、そこでそういう良心的なまじめな局長は非常に困つておる、こういう具体的な事実があるのでござい

ます。またある人のときは、自分自身はできるだけそういう組織介入あるいは介入工作といふものは慎んでいきたいといふふうに考へてきたけれども、局長会で集中的に無能者呼ばわりをされるので、なかなか自分の信念が貫かれないのだ、こういうことばでございまして局長もおられるといふ事実がございまして、私はやはり、局長として

はそういうことばされておる局長といふものがきつめて正しい考え方であると確信いたします、またそういう局長に對しまして集中的に無能者呼ばわりをするような行為を露骨に行なつてまいりました特定局長の会に對しましては、そういう行為を私も断じて許すわけにはまいらぬといふふうに考へるわけでございまして、具体的な事例はいらぬ、ございまして、局長からお答え願つたように、組織介入なり分断工作といふものは極力慎まなければならぬ、また今日までそういう方向で下部を指導してきたのだ、こういうお話でございましてけれども、現実にはそういうふうな具体的な事実がある、このことは私はまことに遺憾だといふふうに考へざるを得ません。私は、こういう管理者側のあり方については一考も二考も要すべき問題ではなからうかといふふうに考へるわけでございまして、特に

そういうふうに、個々ではなくて集団的に不当労働行為、組織介入が行なわれるといふことについては、これはきつめて重大な問題でございしますので、この点についてはひとつ労働省からも率直な見解と今後の指導方針等についても明らかにしていただきたい、かように考へます。

○三治政府委員 いまお聞きしておる範囲内では、そういう組織介入の事実とかいふふうには私受け取れませんが、いづれにいたしましてもそういう組織介入といふようなことは労使関係を乱すものであり、郵政省の人事局長も、そういうことはやらないし、やらぬように常々言つておるわけであるし、指導もしておるといふわけでござい

ますので、それでいいのではないかといふふうに考へます。

○河野(正)委員 どうもいまの労政局長のお答えを聞いておりますと、私の質問を十分聞き取り願わなかつたために起つてきた誤つたお答えではなからうか、かように考へるわけです。と申しますのは、当初取り上げました第一点は、御承知のように管理者側が組合員をかつてに呼びつけて、三六協定の締結を要請する、こういう封建的な徒弟的な、非近代的な労務管理といふものが行なわれておるわけです。この点については先ほど、これは確かに不当であるといふふうなお答えだつたと思ふのです。それから、郵政省がお認めになつた最低線の点について御指摘を申し上げたことは、いままで申し上げたこととあります。さらにもう一点は、この局長会といふものが個々の局長に對して圧力をかける、そしてそれ

ぞれの局長といふものが組織介入、あるいはまた分断工作についてさらに露骨な行動に出るようになり、こういう態度を行なつておる、こういう事実がある。こういう点は、私は今後の労務管理についてもきつめて重大な点だといふふうに考へるのであります。したがつて、こういう具体的な事実といふものがこの民主主義社会の中で横行することが適当じゃないといふことは当然のことだと思ひます。したがつて、やはりこういう点については、今後郵政省に限らず、労働行政として当然お考え願わなければならぬ点ではなからうか、こういうふうにか考へるので、いま率直な御意見をお聞かせ願ひたい、

こういうふうに申し上げたわけであり、そういう意味でございまして、か、ひとつ率直にお答えを願ひたい。

○三治政府委員 局長会の問題ですが、その中身の御議論につきまして、は、なお郵政当局と先生とは意見が一致しない、中身については違ふようございまして、一般的に申し上げて、使用者が組合の組織について支配、介入するといふことは法律ではっきり禁止してあることで、こういうことはなすべきでないといふのは申すまでもないわけでありまして、その局長会といふことで、その中身の問題で組織介入の点を協議した、またそういうことをやらない局長に對しては忠告といふような問題、これは事実問題になるので、そういうこと的主張につきましては、ひとつ公労委のほうで判断してもらはないと、労政局としてそれがどちらかといふことは申し上げられないのであります。

○河野(正)委員 私が御指摘申し上げ

ならぬという一つの使命というものがあろうかと考えます。

そこで、労使關係というものが非常に非近代だ、封建的だ、そのためにむしろ社会問題として問題を起すというケースが非常に多いということを指摘をいたしたわけでありますけれども、もう一つ、その一例として、実は一組合員が、藤本美代子という女の人でございますけれども、この人が非常に組合活動をした。そのためにある場合には興信所を使って本人の調査を行なう。さらに本人に中傷をする、あるいはその父親のつとめ先に行っているという圧力を加える、それからまた職場を離れて帰宅いたします際に尾行をする、それからさらに一年足らずの間に四回も配置転換を行なった、こういうようないやがらせをやる。組合活動に熱心だということではあるが、それをやる。そこで藤本美代子さんという女の子は、とうとう自殺をしなければならぬ、こういう社会問題が起ってまいったという事例もあるわけであ

す。このことは、もちろん労務管理が非近代的だということは当然のことでありますけれども、一つには私はやはり人権上の問題があらうかと考えております。しかもこの藤木さんの場合は、二月二十七日大阪の法務局人権擁護部に対して提訴されたというように私ども仄聞をいたしておるのでございます。こういう労務管理が許されていいということとは、これは当然考えられないわけでございますけれども、こういう事態が現在なお存在しておるということをひとつ労働大臣も十分お聞き取り願わなければならないと思うのであります。これらの事実に対して

○大橋國務大臣 労使関係の近代化につきましては、労働省といたしても常に努力をいたしておるところでございます。いろいろな業界におきまして、旧来の陋習がまだ残っておる面もあり、これに関連していろいろ労働問題が発生いたしておるところもあります。労政当局を鞭撻いたしまして、かような方面の指導に努力いたす考えでございます。

○鈴木(信)政府委員　ただいま御指摘の野村証券大阪支店の女子職員が自殺したという事件に關してでありますが、昨日までには私どものほうに何らの報告が入っておりません。昨日当委員会から御連絡がありましたので、急遽あつちこつち連絡いたしました結果、ようやく次の事実が判明したのであります。と申しますのは、二月二十七日付の大阪毎日新聞に次のような報道がされたのであります。

その内容は、本年の二月十四日に野村証券大阪支店の庶務課に勤務しますたいたい御指摘の藤本美代子(二十歳)という方が自宅でガス自殺をした。藤本さんは当時受付係をしていましたが、庶務係に配置転換されて庶務課長の席の前に位置させられ、つまらぬ雑用のみを命ぜられるので、二月十二日に他の職場に変えてもらいたい、こういう申し出をした。ところが、その申し出

員組合の所為が同人を自殺に追い込んだものであるが、会社等の藤本に対する所為は労働者の団結権を犯し、かつ個人の自由を犯したものであるという記事が毎日新聞に出たのであります。これに對しまして、人権侵犯を担当いたします地元大阪法務局におきましては、この新聞報道の際に、なお引き続きまして、前記総評系の労働組合の幹部がこの事件を大阪の法務局に申告することに決定した、こう書いてあり

ましたので、その申告を待つて事情の
詳細を聞いた上で調査に着手する予定
でいましたが、現在までその申告がな
ない。したがって調査がおくれてい
るというのが現在の状況であります。

○河野(正)委員 申告があるのは別
として、実はこの藤本さんがいま指
摘をいたしましたように、会社側のい
やがらせ、あるいはまた人権を犯すよ
うな行為によって自殺に追い込まれる

紙が死の直前に出されているわけですから、ごさいいます。したがって、いずれにいたしましても会社側の不当な人権圧迫、あるいはまたいやがらせによって本人が死に追い込まれたというふうに見えることは非常に容易だと思ふのです。したがって、それらの点もあつたと思いますけれども、この藤本さんのもなくなりましたことに対しまする会社側の措置というものも、かなりいろいろ裁量されているようにございます。

（中略）

こういう点も、やはり藤本さんが会社
 のいやがらせ、あるいはまた不当介入
 によって窮地に追い込まれたというこ
 とを裏づけする一つの事実であるとい
 うふうに私は思いますけれども、いず
 れにいたしましてもこのような人権を
 侵害するような非近代的な労務管理が
 行なわれているというのが、いまの訴
 究界の労使の実態だと思います。そ
 で、私はこの際いろいろ重ねて取り上

て非近代的な、封建的な勞使關係の存
在することを、私どもも遺憾と考えた
と同時に、そういう現実の事態がある
ということをも十分御認識いただいて、今
後何分の強力な行政指導を行なってい
ただきますように強く期待をいたしま
す。それらの点について労働大臣から
最後に御所見を伺いたいと思います。

○大橋國務大臣　河野委員の御意見
つきましては、私どももさうにあ
べきだと存じます。なお野村証券の明

題につきましては、労働省といたしましても大阪府庁に依頼いたしまして、事情を取り調べまして、将来の参考いたしたいと思ひます。

○田口委員長　本日はこの程度にとめ、次回は明八日午前十時より委員を开会することとし、これにて散会いたします。

午後四時十七分散会

(ハ)段	行	誤	正
一四	八はわろう	はかろう	
二五	四所府	政府	
三〇	三片牛さん	牛丸さん	
二三	二お聞	お聞き	
六二	三防上法	防止法	
八一	七もら。	もらう。	

社会労働委員会議録第二十三号中正
誤

(ヘ)段	行	誤	正
一四	六五、	五人、	

四	一	勞使使關係	勞使關係
〇二	二	元とかと	かと
〇三	三	〇おこつて	おつて
社会労働委員会議録第二十四号中正 誤			
ベシ	行	誤	正
三一	三	精神疾	精神病
七三	七	法警察官	司法警察官
三二	六	七いり範圍	いる範圍

昭和三十九年四月十六日印刷

昭和三十九年四月十七日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局