

第四十六回 参議院社会労働委員会會議録第三十号

昭和三十一年六月四日(木曜日)
午前十時三十分開会

委員長の異動

六月三日鈴木強君委員長辞任につき、その補欠として藤田藤太郎君を議院において委員長に選任した。

委員の異動

六月四日

辞任 補欠選任

鈴木 強君 久保 等君

出席者は左のとおり。

委員長 藤田藤太郎君

理事

亀井 光君 高野 一夫君 柳岡 秋夫君

委員

加藤 武徳君 紅露 みつ君 佐藤 芳男君 丸茂 重貞君 山下 春江君 山本 杉君 阿具根 登君 杉山善太郎君 小平 芳平君 村尾 重雄君 林 塩君

国務大臣

労働大臣 大橋 武夫君

政府委員

労働大臣官房長 和田 勝美君 労働省労政局長 三治 重信君

労働省労働基準局長 村上 茂利君 労働基準局長 辻 英雄君 賃金部長 増本 甲吉君 常任委員 金専門員

事務局長 増本 甲吉君

○理事の補欠互選の件

○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、衆議院送付)

○労働問題に関する調査(最低資金等に関する件)

○委員長(藤田藤太郎君) ただいまから社会労働委員会を開会いたします。この際、一言ごあいさつを申し上げます。

このたび、皆さま方の御推挙により、本委員会の委員長に選任されましたが、もとより非才なものでございまして、いろいろと御迷惑をおかけすることもあるかと存じます。幸い委員各位におかれましては、御経験、御造詣の深い方ばかりでございますので、御鞭撻、御協力を賜わり、真に公正、かつ、民主的な本委員会の運営をはかり、負託されましたその職責を十分に果たしたいと念願いたしております。何とぞ未熟な私に對しまして、皆さま方の御支援、御協力を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。(拍手)

○委員長(藤田藤太郎君) 理事の補欠互選に関する件を議題といたします。

昨日の委員長交代に伴い、理事が一名欠員となりましたので、その補欠互選を行ないたい。互選は、投票の方法によらないで、委員長にその指名を御一任願いたいと存じますが、異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(藤田藤太郎君) 異議ないものと認めます。それでは、理事に藤原道子君を指名いたします。

○委員長(藤田藤太郎君) 中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案(衆議院送付)を議題といたします。

質疑のある方は、どうぞ順次御発言を願います。

○柳岡秋夫君 きょうは大任もおりますので、総括的に御質問したいと思っておりますが、昨年度は、中小企業基本法というものが成立したわけですが、この中小企業基本法とこの中小企業退職金共済法の関係は一体どういうふうになっているのか、少なくとも、基本法というものができたからには、これに関連する法案は、すべてその基本法の精神に基づいて、整備あるいは改正をされていかなければならぬ、こういうふうな考えでいるわけでございますが、この点をお伺いしたいのであります。

と題しまして、「国は、中小企業における労働関係の適正化及び従業員の福祉の向上を図るため必要な施策を講ずるとともに、中小企業に必要な労働力の確保を図るため、職業訓練及び職業紹介の事業の充実等必要な施策を講ずるものとする。」かように規定されているのでございます。

労働省といましては、従来から中小企業における労働問題は、いろいろな社会的に困難な問題があると考えておりますので、労働行政の監督、指導、両面にわたって中小企業を重点的にいたすという考えをもつてまいっておるわけでございまして、今年度の予算におきましても、昨年度に引き続きまして、特に中小企業に対する対策に予算も相当増額計上をいたしましたような次第なのでございまして、ただいま議題になっております中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案も、この中小企業基本法と歩調を合わせ、中小企業の従業員の生活の安定、福祉の向上といったことをねらいとして改正しようとしたことをおる次第でございます。その範囲は、したがいまして、中小企業基本法に合わせまして、「三百人未満の労働者を雇用する事業」ということにいたしてあるわけでございまして、今後におきましても、中小企業の労働問題は、日本の社会事情から見まして、労働問題として最も困難な問題と考えますので、一そうの努力をいたすべきであるという覚悟をいたしておる次第でございます。

○柳岡秋夫君 いまの大臣の答弁ですと、私のほうからそういう質問をしたので、そういうお答えをしたというふうにししか受け取れないわけです。と申しますのは、提案理由の説明の中には、一言もこの中小企業基本法の制定に伴って、それに関連をすることがい法律も改正をしていくのだというように、なことが一言も載っておらないわけですから、少なくとも、中小企業基本法が、中小企業の振興並びにそこに働く労働者の福祉の向上と労働条件の向上と、いま大臣も言われたような趣旨によつて制定されておるとするならば、当然この中小企業退職金共済法の改正にあつては、その趣旨にのっとつたやばり改正というものが提案をされなければならぬ、こういうふうには私は思うのですが、その点再度お伺いをいたします。

○国務大臣(大橋武夫君) 私の申し上げた趣旨が提案理由の説明に際しまして十分に強調されなかつた点は、まことに心外に存する点でございます。この際、遺憾に存するところでございます。しかしながら、ただ、その際に、簡単ではございますが、「現行制度では、適用対象である中小企業者の範囲は、製造業等につきましては常用従業員数二百人以下に限られていたのがあります。が、昨年制定されました中小企業基本法におきまして、中小企業者の範囲は、製造業等について従業員数において、常用従業員数三百人以下とし、その企業の実態を見ました場合、退職金制度のないところが相当

数あるのが実情であります。』と、かような実情から見てこれを提案したと、かように申し上げた次第であります。しかしながら、特に中小企業につきましては、労働行政においては、最近において重点的にこれを取り上げようという考えで進んでおるのでございますが、その点が十分に強調されていなかったことは、私も説明が十分でなかったというふうに考える次第でございます。

○柳岡秋夫君 一応そういう考えのもとにこの改正もやっておるといふことでありますが、しからば、従業員三百人という数字は、その法に基づいて引き上げたならば、資本金の問題についてはどういふふうにお考えになっておるか。中小企業基本法の中では五千万円以下というのが一般の製造業、その他商業、サービスにおきましては一千万以下と、こういうふうな規定をされているわけですが、この法律の中では人数、従業員数のみに限っておりまして、資本金なり、あるいは投資額と申しますか、出資額等につきましては何ら触れられておらない、この点について確認をしておきたい。

○国務大臣(大橋武夫君) 確かに御指摘のように、今回の法律改正案は資本金の金額を問題とせず、単に雇用せられておる従業員の人数だけを問題としておるのでございますが、従来から、労働法規の関係におきましては、監督、指導上の便宜からいたしまして、従業員者の人数によって事業の規模を認定していくというやり方でおるのでございまして、この点は、工場法以来、一貫して労働行政においてとってきた方式でございまして、今回の改正にあ

たりまして、従前のこの考え方を踏襲いたしましたわけでございます。しかし、中小企業というもののつきましても、あるいは資本金というようなことを考えるというのが中小企業基本法の考え方であることは承知いたしております。したがって、金融の問題であるとか、そういう資金的な問題につきましまして、そういうことは直ちに最初から頭に入れて措置していくということでありましようが、今回は労働法規としてこの法案を考えておりますので、一応従来からの考え方では人数に着眼して規定をいたした次第なのでございます。

○柳岡秋夫君 一般的な労働行政の中におけるそういう考え方は成り立つかもしれないが、しかし、現在のこの非常に技術革新の激しい中で、単に従業員数のみをもってこれは中小企業だというふうな規定をすることは、私は非常に大きなあやまちをおかしかねないと思うのです。と申しますのは、先般配られました各企業ごとの「対資本限界雇用係数表」を見ましても、これは昭和三十六年ですが、三十六年におきましても、たとえば化学工業等におきましては、百万円の投資の中で、その雇用係数はわずかに〇・一くらいしかないというところでございまして、現在の化学工業、あるいは電力産業にしても同じでございまして、私どもの地元である千葉の火力発電等を見ますと、あれだけの大きな設備を擁しながら、わずかに従業員は三百人そこそこ、こういうような職場でございまして、これを見ますと、この人数のみによってこれを中小企業と限定することは、いわば私どもが俗に言っており

ます大資本にまします華仕をするというか、有利になるような法律にだんだんなっていく可能性が強くなって、本来の趣旨である中小零細企業の従業員に対して、職場の安定と、さらに福祉の向上をはかるという趣旨が無視をされて、そういう大企業に私どもの血税を融資をする、補助をする、こういう形になってくるのではないか、こういうふうにお考えのすべしけれども、そういう点は、やはり十分今後検討をしていく必要があるのではないか、こういうふうにお考えのすべしでしょうか。

○国務大臣(大橋武夫君) ただいまのお話はまことにごもっともだと存じます。要するに、今回の改正案におきましては、できるだけ中小企業の恵まれない労働者のために労働行政の範囲を拡張していきたいという趣旨に出たものにほかならないのでございます。今後の運用にあたりまして、そういう趣旨で十分留意をいたしてまいりたいと存じます。

○柳岡秋夫君 そういう中小企業基本法で一億五千万なり一千万という規定があるわけでございますから、私は、この法律も、そういう趣旨に沿ったやり運用というものをやってもらわないうと、いま申し上げましたような非常なおかしな運用がなされる可能性があるというふうに危惧をいたします。

そこで、大企業におきましては、大企業と申しますか、人数が三百人くらい以上の職場におきまして、資本金が一億あるいは何億というような資本金を持った会社もあるわけですから、そういうところでは、少なくとも、そういう退職金なり、あるいはその他の労働

条件については、当然これは労働行政の本来のあり方からして、労働者の自主的な立場に立って、そして使用者と対等の立場で定めていく、こういう労働行政の指導をしてもらって、そしてなかなかそういう方向に行けないような零細企業にこの法律を重点的に運用をしていくということが必要であると思っております。そういうことで、この補助金の問題にしましても、この法律を適用してあげなければうまくいかないというふうな企業にもっと重点的に退職金を増額するための方法と申しますか、何らかの措置を講ずることができないかどうか。いま申し上げましたような二百五十人、三百人というふうな企業でも非常に大きな資本金の企業があるわけですから、そういうところでは、ある程度自主的にやらせるか、あるいは補助金を少なくして、その分を五十人なり三十人なり、あるいは五人なりという中小零細企業に重点的に振り向けて、より退職金が多く支給されるような方法が望ましいわけでございますけれども、そういうことを考えてみることもできないかどうか、その点をひとつ伺います。

○国務大臣(大橋武夫君) お考えのような趣旨は、運用上のくふうによつて、必ずしも不可能ではないように考えられます。というものは、たいてい三百人以下の従業員を使用しておる工場でございますけれども、その経営内容、あるいは資本金等から考えまして、他の大企業に匹敵する待遇を労働者に講じ得る企業も少なくないわけでございます。そういう企業につきましては、この法律の退職金制度というふうなものは、これは中小企業の恵まれない労働

者に最小限度の福祉を享受せようという趣旨から出ておるものでございまして、堅実なる大企業的な水準から考えますというのと、事業主としては、より完備した退職金制度を労使間の話し合いによって設けるということが当然である、また、そういう考え方のもとに、大企業に対してはこの制度を適用しないということに相なっておりますというのでございます。したがって、御指摘のような人数は三百人以下でありましても、大企業にまさるとも劣らない内容を持って、十分に労使双方を指導いたしまして、大企業に劣らないような制度に向かって前進させていくように留意をしていく、こういうことにしましてその事業の任意加入をできるだけ遠慮してもらおうということにいたしますならば、それによつて浮いた金を一そう中小企業のほうへ回すことができると思うのでございます。いずれにいたしまして、そのためのには零細企業における補助金の増額というふうなことが将来問題になると思うのでございます。実は、今年度の予算の編成に際しまして、労働省といたしましては、一応そういうことも考えておったのでございまして、財源の都合で実現を見るに至りませんでした。これはまことに残念しく思うのであります。将来あらゆる機会を利用いたしまして、重ねてこれが実現に努力いたしたいと存じております。

○柳岡秋夫君 いまのおことばでございまして、できれば、この国の補助金の百分の五、あるいは百分の十というものをある程度段階をつけ

るか何かして、下のほうにより厚くしたひとつ方法も検討されて、早急にこの本来の法の精神に基づいた運用がはかられるようお願いをしたいというふうに思っています。

それから、これは前にも私ちょっと質問をしたのですが、やはりこういう退職金共済もけっこうでございしますが、やはりそれよりも、まず手がけていかなければならぬことは、やはりほんとうに零細企業、特に現在五人未満の事業所におきましては各種保険の適用がございせん。ですから、そういう点をまず解決をするというところが先決な、あるいは緊急を要する問題であろうというふうに思うのです。こういう点につきましても、ひとつその実現にいま政府としては努力をしているようにございすけれども、昭和四十一年度という目安でございすが、ひとつそれは必ず実現できるように御努力をお願いしたい、こういうふうに思っています。

○国務大臣(大橋武夫君) 従来から、社会保険の上におきましては、五人未満の事業所に雇用されておる労働者は非常に大きな盲点となっておったようにございす。しかしながら、社会保険という観点から考えますときに、また、わが国の零細企業の労働者の実情を考えますときに、社会保険の最も必要なのはこれら零細企業の従事者であるというところは何人も疑う余地のないところでございす。ただ、これらの零細企業は非常にその企業数が多いものでございすから、はたして事務的にこれを保険に包摂いたしましたうまく運営ができるかどうか、いろ

いろ事務的に検討を要する問題がございすために今日まで放置されてまいておったわけでございす。私、就任以来、この点を深く考えまして、あらゆる事務的な困難を克服しても、この部門に社会保険を進出せしめることが今日最も必要である、かように考えまして事務当局を奮励いたしまして、これが調査を進めておるところでございす。幸いにいたしまして、やはり同様な社会保険を管掌しておられる厚生省におきましても、この労働省の考え方に協調されまして、労働省関係の社会保険を拡張するなら、厚生省関係の社会保険の拡張も同時に行ないたいという意向を表明されておるのでございす。したがって、保険料の徴収機構その他につきましても、社会保険の五人未満の拡大ということとを両省所管の社会保険全般について進めてまいるといふことになりますと、両者の事務機構の協力ということが当然前提に相なりまするので、できれば末端機関は両省共通のものにしようじゃないかというふうなことでお話し合いを進めまして、いろいろ実施方法について調査、検討をいたしておる段階でございす。四十一年度ということを実施の目標として進んでおるのでございす。当初は相当長期の準備期間が必要だというふうに考えられましたが、できるだけ準備期間を短縮いたしまして、早期に実施するといふ考え方のもとに、着々準備を進めておるような状況でございす。

○柳岡秋夫君 最後に、この今度新しくできました特殊と申しますか、特定の業種の問題でございすが、これもひとつ建設案ということで、今回はそれのみに限られておりますけれども、その他にもいろいろ同じような労働者があるのじゃないかと思うのです。したがって、今後そういう点につきましても、ひとつせつ々しく検討をしていただいて、このせつ々しく中小零細企業に働く労働者の福利の向上、あるいは労働条件の向上等を目的とした法律でございすから、そういう点の有効なひとつ運用をはかられるように希望しておきたいと思ひます。その中で、特にこの掛け金の納付月額が、一般の企業の労働者と違つて、三十六カ月というふうなことになるのでございす。したがって、この点につきましても、衆議院段階におきましても附帯決議等なされておりますけれども、一般の労働者と同じようにこの短縮を早急にはかされるということが必要かと思うのですけれども、そういう点についてもひとつ御見解を伺つておきたいと思ひます。

○国務大臣(大橋武夫君) 実は、建設業退職金共済制度は今新しく実施しようというのでございまして、その保険経済の実情につきましても、今後実施の過程を通じて検討をしていかなければならない問題が多々あるのでございす。さうな前提のもとに一応現行の法案を提案いたしましたのでございすが、要するに、恵まれない労働者の幸福のためにできるだけ協力をしようというのが主眼でございす。それから、今後、経営の実情に應じ、可能な限り、そういうお示しのような方向に向かつて善処をいたしたいと存じます。

○委員長(藤田藤太郎君) 他に御発言がございせんか。——他に御発言が

なければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございせんか。
○委員長(藤田藤太郎君) 異議ないものと認めます。
それでは、これより討論に入りませう。御意見のある方は、どうぞ賛否を明らかにしてお述べを願ひます。
別に御発言もなければ、討論はないものと認めて御異議ございせんか。
○委員長(藤田藤太郎君) 御異議ないものと認めます。
これより採決に入ります。中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案を問題に供します。本案に賛成の方の御挙手を願ひます。
〔賛成者挙手〕
○委員長(藤田藤太郎君) 全会一致と認めます。よつて本案は、全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○柳岡秋夫君 私は、この際、本案に対する各派共同提案にかわる附帯決議案を提出いたします。案文を朗読いたしますので、御賛同をお願いいたします。
中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案に対する附帯決議案
政府は、速やかに左の事項の実現に努力すべきである。
一、零細企業労働者の退職金を増額するため、国庫補助率を引き上げるよう努力すること。
一、建設業等の特定業種退職金共済制度の掛け納付月数が十二ヶ月に達したときは、退職金支給が行なわれるよう努力すること。

一、五人未満の企業の労働者に対する各種社会保険の完全適用を速やかに実現するよう努力すること。
右決議する。
以上でございすので、よろしく御決断あらんことをお願いいたします。
○委員長(藤田藤太郎君) ただいま柳岡君より提出の附帯決議案を議題にいたします。

柳岡君提出の附帯決議案に賛成の方の挙手を願ひます。
〔賛成者挙手〕
○委員長(藤田藤太郎君) 全会一致と認めます。よつて柳岡君提出の附帯決議案は、全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。労働大臣より発言を求められておられますので、これを許します。
○国務大臣(大橋武夫君) ただいま本委員会におきまして、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案に対する附帯決議が全会一致をもって可決せられました。政府は、この附帯決議の御趣旨に従ひまして、今後万全の努力をいたしたいと存じます。

○委員長(藤田藤太郎君) なお、本院規則第七十二条により、議長に提出すべき報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願ひたいと存じますが、御異議ございせんか。
〔異議なしと呼ぶ者あり〕
○委員長(藤田藤太郎君) 御異議ないと認め、さう決定いたします。

○委員長(藤田藤太郎君) 労働問題に関する調査を議題にいたします。質疑の通告がありますので、順次これを許します。柳岡君。

○柳岡秋夫君 きようは賃金一般問題

第七部 社会労働委員会会議録第三十号 昭和三十九年六月四日【参議院】

につきまして政府の見解を伺っておきたいと思ひます。

まず、最初に、先般、公労協の賃金紛争にあたりまして、公労委から仲裁裁定が出されました。これに関連して、若干公労法第十六条との関係で伺いをしたいわけでございますけれども、公労法第十六条の規定は「公共企業体等の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、政府を拘束するものではない」と、こういうふうな前段となっております。そこで、この条文の解釈のしかたでございますが、こういう条文があるから、公共企業労働者と申しますか、公共企業体は予算上、資金上支出不可能な協定は結ばないという意見と申しますか、そういう解釈があるように伺っております。それで、決しておるわけではございません。しかし、この条文をずっと読んでみますと、決してそういうことではないし、「政府を拘束するものではない」とありますけれども、しかし、「前項の協定をしたときは」と、こういうふうなありまして、公共企業体におきまして、当然予算上、資金上不可能な内容を持つた協定でも、そういう内容でも労働協約が結べる、こういうふうな私は思うのでございますが、この点についての政府の解釈をお聞きしたいと思ひます。

○国務大臣(大橋武夫君) 予算上、資金上の問題でございますから、多くは賃金その他給与関係、あるいは厚生関係というふうなことが問題になるであらうと思ひます。特に賃金につきましては、各公社法等には、それぞれ賃金を決定すべき基準が規定されておるのでございまして、それに

は生計費、また、民間の賃金水準、こういったものをもとにして賃金を決定しなければならぬということに相なっております。したがって、法律上、賃金に関する団体交渉を制約する規定はこの規定だけでございまして、公労法十六条というものは、そういう規定の拘束のもとに行なわれた賃金協定の法律上の効力を規定したわけでございまして、したがって、予算上、資金上不可能な支出を内容とする協定というものが団体交渉において結ばれる場合があり得るという前提のもとに十六条の規定ができておると考えなければなりません。したがって、御質問の、予算上、資金上不可能な支出を内容とした協定は法律上できるかできないかということにつきましては、そういう協定がでる上は、公労法十六条は十分に予想しておる、こういうふうにお答えすべきだと存じます。

○柳岡秋夫君 法律上その協定が実施をされるかどうかという問題については、この十六条に規制をされると思ひますが、しかし、それは手続の問題で、国会の承認を得ればいいわけでございますから、いづれにしても、当事者間におきましてはそういう労働協約も結べる、いまの大臣の答弁でも、そういうような解釈にお伺いしていいわけであると思ひますが、それでよろしいですか。

○国務大臣(大橋武夫君) これはいま申し上げたのは、公労法十六条の関係ではそういうことを結ぶたてまえになつておるということをおし上げたのであります。しかしながら、実際最近の運営の事情を見ておりますという

と、御承知のように、公社の支出につきましては、一応予算ができております。そうして、その予算の中には給与総額というものがきめられておりまして、予算というものの性質から考えてまいりますと、公社のすべての支出は予算によらなければならぬわけでございます。この公社の支出を内容とする一切の契約、したがって、協定もやはり予算の範囲内においてなければならぬというのが会計法上の原則であるわけでございまして、そちらのほうから考えますと、公社としては、公労法十六条では予想しておるが、しかし、実際上財政法、会計法の関係から、公社の理事者が団体交渉において予算の枠を逸脱したような団体協約を結ぶことについては会計法上の拘束を受けるのではなからうかと、こう思ひます。

○柳岡秋夫君 今回の仲裁裁定の実施にあたって、政府は補正予算は組まない、それぞれの企業体の中の予算の移流用なり、あるいは生産性を向上することによってそういう資金はできる、こういう方針をとっているようにございしますが、そうしますと、資金上、予算上不可能なことではないという解釈もそこから成り立たないかと思ひますが、この点はいかがですか。

○国務大臣(大橋武夫君) 公社が予算の移用、流用をいたしますにつきましては、御承知のとおり、大蔵大臣の承認を受けなければならぬのが現行法のたてまえでございます。したがって、大蔵大臣の承認がない限りは、公社自体にとりましては、予算の枠をこえた契約を結ぶということではできないと思ひます。で、その点に公社の当事者能力がないという原因があると思ひます。しかし、公労法におきましては、政府というものを問題にいたしておるわけでございまして、公社がどうこうということではなくて、政府というのでございまして、大蔵大臣を含めた行政の最高責任者としての政府、この政府が予算上、資金上不可能であるかどうかというのを判定するにあたりましては、現在の予算のたてまえに拘束されることなく、一段高い立場から予算の移用、流用も含めまして、予算全体を検討した上で、実施できるかどうかというのを判定していく、こういう立場にあろうかと思ひます。

○柳岡秋夫君 公労法十六条を見てみますと、まあ「政府を拘束するものではない」と書いてありますが、そういう協定をした場合は、政府は、その締結後十日以内に、事由を附し、これを国会に付議しなければならぬ。で、国会の承認が得られなければならぬ。というふうなことになるのです。政府が承認をしないのはだめだというふうにはなつてないのです。国会の承認ですからね。そうすると、今回の、政府が予算の移流用なり生産性の向上による利潤の増加によってできるということになれば、私は、この公労法十六条の規定からいっても、これは資金上、予算上不可能な協定ではないと、こういうふうな解釈せざるを得ないんですが、その点はいかがですか。

○国務大臣(大橋武夫君) そのとおりでございます。政府が移流用を決定し、予算上の措置を講じた場合におきましては、それはやはり予算上、資金上不可能な支出に相なるのでございしますから、したがって、先般の公労委の仲裁裁定は、政府がその手続をとったときにおいて政府を拘束することに相なつたわけでございまして、したがって、現在は、政府はあの裁定に拘束されておるわけでございします。

○柳岡秋夫君 生産性を上げて、そこから上がってくる利潤によって裁定を実施していくということになれば、これは当然生産性を上げるということになります。労働者の非常な協力が得られなくちゃならぬわけですね。したがって、協力を得るためには、賃金その他の労働条件についても相当考えていかなくちゃならぬということになるわけでございます。国会の承認を得ないでそういう形で裁定の実施ができるということであれば、私は、しかも、生産性の向上によってできるんだということであれば、これは労使の

○柳岡秋夫君 公労法十六条を見てみますと、まあ「政府を拘束するものではない」と書いてありますが、そういう協定をした場合は、政府は、その締結後十日以内に、事由を附し、これを国会に付議しなければならぬ。で、国会の承認が得られなければならぬ。というふうなことになるのです。政府が承認をしないのはだめだというふうにはなつてないのです。国会の承認ですからね。そうすると、今回の、政府が予算の移流用なり生産性の向上による利潤の増加によってできるということになれば、私は、この公労法十六条の規定からいっても、これは資金上、予算上不可能な協定ではないと、こういうふうな解釈せざるを得ないんですが、その点はいかがですか。

○国務大臣(大橋武夫君) そのとおりでございます。政府が移流用を決定し、予算上の措置を講じた場合におきましては、それはやはり予算上、資金上不可能な支出に相なるのでございしますから、したがって、先般の公労委の仲裁裁定は、政府がその手続をとったときにおいて政府を拘束することに相なつたわけでございまして、したがって、現在は、政府はあの裁定に拘束されておるわけでございします。

○柳岡秋夫君 生産性を上げて、そこから上がってくる利潤によって裁定を実施していくということになれば、これは当然生産性を上げるということになります。労働者の非常な協力が得られなくちゃならぬわけですね。したがって、協力を得るためには、賃金その他の労働条件についても相当考えていかなくちゃならぬということになるわけでございます。国会の承認を得ないでそういう形で裁定の実施ができるということであれば、私は、しかも、生産性の向上によってできるんだということであれば、これは労使の

○柳岡秋夫君 公労法十六条を見てみますと、まあ「政府を拘束するものではない」と書いてありますが、そういう協定をした場合は、政府は、その締結後十日以内に、事由を附し、これを国会に付議しなければならぬ。で、国会の承認が得られなければならぬ。というふうなことになるのです。政府が承認をしないのはだめだというふうにはなつてないのです。国会の承認ですからね。そうすると、今回の、政府が予算の移流用なり生産性の向上による利潤の増加によってできるということになれば、私は、この公労法十六条の規定からいっても、これは資金上、予算上不可能な協定ではないと、こういうふうな解釈せざるを得ないんですが、その点はいかがですか。

○柳岡秋夫君 公労法十六条を見てみますと、まあ「政府を拘束するものではない」と書いてありますが、そういう協定をした場合は、政府は、その締結後十日以内に、事由を附し、これを国会に付議しなければならぬ。で、国会の承認が得られなければならぬ。というふうなことになるのです。政府が承認をしないのはだめだというふうにはなつてないのです。国会の承認ですからね。そうすると、今回の、政府が予算の移流用なり生産性の向上による利潤の増加によってできるということになれば、私は、この公労法十六条の規定からいっても、これは資金上、予算上不可能な協定ではないと、こういうふうな解釈せざるを得ないんですが、その点はいかがですか。

○柳岡秋夫君 公労法十六条を見てみますと、まあ「政府を拘束するものではない」と書いてありますが、そういう協定をした場合は、政府は、その締結後十日以内に、事由を附し、これを国会に付議しなければならぬ。で、国会の承認が得られなければならぬ。というふうなことになるのです。政府が承認をしないのはだめだというふうにはなつてないのです。国会の承認ですからね。そうすると、今回の、政府が予算の移流用なり生産性の向上による利潤の増加によってできるということになれば、私は、この公労法十六条の規定からいっても、これは資金上、予算上不可能な協定ではないと、こういうふうな解釈せざるを得ないんですが、その点はいかがですか。

○柳岡秋夫君 公労法十六条を見てみますと、まあ「政府を拘束するものではない」と書いてありますが、そういう協定をした場合は、政府は、その締結後十日以内に、事由を附し、これを国会に付議しなければならぬ。で、国会の承認が得られなければならぬ。というふうなことになるのです。政府が承認をしないのはだめだというふうにはなつてないのです。国会の承認ですからね。そうすると、今回の、政府が予算の移流用なり生産性の向上による利潤の増加によってできるということになれば、私は、この公労法十六条の規定からいっても、これは資金上、予算上不可能な協定ではないと、こういうふうな解釈せざるを得ないんですが、その点はいかがですか。

○柳岡秋夫君 公労法十六条を見てみますと、まあ「政府を拘束するものではない」と書いてありますが、そういう協定をした場合は、政府は、その締結後十日以内に、事由を附し、これを国会に付議しなければならぬ。で、国会の承認が得られなければならぬ。というふうなことになるのです。政府が承認をしないのはだめだというふうにはなつてないのです。国会の承認ですからね。そうすると、今回の、政府が予算の移流用なり生産性の向上による利潤の増加によってできるということになれば、私は、この公労法十六条の規定からいっても、これは資金上、予算上不可能な協定ではないと、こういうふうな解釈せざるを得ないんですが、その点はいかがですか。

○柳岡秋夫君 公労法十六条を見てみますと、まあ「政府を拘束するものではない」と書いてありますが、そういう協定をした場合は、政府は、その締結後十日以内に、事由を附し、これを国会に付議しなければならぬ。で、国会の承認が得られなければならぬ。というふうなことになるのです。政府が承認をしないのはだめだというふうにはなつてないのです。国会の承認ですからね。そうすると、今回の、政府が予算の移流用なり生産性の向上による利潤の増加によってできるということになれば、私は、この公労法十六条の規定からいっても、これは資金上、予算上不可能な協定ではないと、こういうふうな解釈せざるを得ないんですが、その点はいかがですか。

自主性にまかして、そして労使の自主的な団体交渉によって、この賃金引き上げのために、お互いにそれじゃ生産性を上げるために協力をしているじゃないかと、こういう態勢をつくったほうが、公共企業体の運営上も、あるいは能率向上にも非常にいいんじゃないかと、今この裁定は平均して二千円ちょっとですが、そういうことになれば、千円から二千円ぐらいの賃上げならば、これは企業努力によって、また、労使の協力によって自主的にこれは賃上げすることができるということに私は相なるのではないかと、思うのですが、こういう点は、政府は、こういう公労法の十六条だとか、あるいはその他の条文をたてにして、当事者能力を、故意にと申しますか、極端にこの法の解釈を曲げて狭めているような感じを私は受けるんですが、そういう点はいかがですか。

○国務大臣(大橋武夫君) 団体交渉におきましては、理事者側の態度というものが予算のワケというものに拘束をされて、ほとんど当事者としてのなすべきことをなさずにいるという感じは、これは一般に行なわれている見方であると思うのでございまして、私は、その点については全くそのように考えます。そこで、これを打開いたします方法としては、たとえばあらかじめ増額分を含めて予算を用意しておくとか、あるいは、また、予算は予算として置いて、移流用については、大蔵大臣が理事者に対してある程度の了解を与えて、その了解の範囲内で団体交渉をやらせるとか、方法はいろいろ現行法のもとにおいても、団体交渉をも

う少し突のあるものにするための行き方は考え得るのではないかと、思うのでございまして、これらの問題をも含めまして、公社の制度についての再検討というものが、先般の総理と太田議長との会談でも約束されているのでございまして、この再検討が現在政府部内において準備されている段階でござい

○柳岡秋夫君 いずれ私は、機会を見ましてそれそれの公社当局に来ていただいて、この問題について、さらに掘り下げてまいりたいと思っておりますが、政府は、あるいは企業家は、生産性は上げない、生産性を上げれば賃金も上げてあげましよう、というものがいつも言うことばですね。そうならば、当然労働者は賃金引き上げのためにも、そういう考えではないにしても、とにかく俗に、うちの会社をつぶしちゃいかぬとか、あるいはうちの会社をもっとはかに負けないようにすればおれたちの給料も上がるんだというような気持ちも多分にあつて、一生懸命努力をすると思うのです。で、そういうことが今回の仲裁裁定の中でも、政府も、そういうことを言わないにしても、裁定の実施にあつての資金上のやりくりとして、生産性が当然上がって収入が上がるだろうから、それによってまかなえるのだという方針を出しているわけですね。しかし、一方で、幾ら働いても、賃金の問題については、一切いまだ言われた政府、大蔵大臣が許可をしなければ上げることができない、こういうことでは、私は、公共企業体の運営が、本来の公社制度の発足した趣旨からいって、非常に曲げられてきているのだというふうに思うの

です。公企体労働者の生産意欲と申します。勤労意欲というものは、非常にこの点からも阻害をされているのではないかと、いうふうに思うわけですね。まして、まあこの点については、ひとつ太田・池田両氏の会談の確認もあるわけですね。それから、ひとつそういう点で早急に政府としても前向きな形で結論を出していただきたい、こういうふうに思うのでござい

で、この問題は、いざいざとすることにしたしまして、きょうは最低賃金の問題について若干質問をしていきたいと思つて、先般のILO条約八十七号の批准に関連をいたしまして、日本政府はなかなか条約を批准しないというところから、ILOの中で、日本に対する実情調査調停委員会が設置をされて、その委員長であるドライヤー氏が、先般書簡を日本政府並びに日本の労働組合に出してきております。その中で、あらゆる日本の労働法令を送れと、こういう要求があるかと思つたのです。その中には最低賃金法も含まれていられるか、という状況の中で、現在の最低賃金法が、そういうILOという国際舞台に引き出された場合に、はたしてこれがILO当局と申しますか、調停委員会の中でどのような見方をとられるか、あるいはこれに対して政府はどういう考えを持っておられるか、その点をまずお伺いしたいと思つて

国会で御採決になりましたが、その後ILOと打ち合わせをいたしました結果、ILO条約第二十六号におきましては、特に関係のある使用者、労働者は最低賃金決定制度の運用に参与しなければならぬという第三條第二項の規定がござい

ます。この規定との関係において、現行最低賃金法が採用いたしておりますいわゆる業者間協定の方式は、はたしてこの条約の要求する要件を満たしているかどうか、この点にいささか疑問があるわけなのでござい

式をも並行して行なっていく、そうして三年間の実績を見た上で、日本の現行制度について根本的に再検討を行なうのが適当だという方針を答申されたわけなのでござい

○柳岡秋夫君 政府は、よく検討してとか、あるいは審議会の意見を聞いてとかいうことが常套の手段というのか、ことばでござい

○国務大臣(大橋武夫君) 団体交渉におきましては、理事者側の態度というものが予算のワケというものに拘束をされて、ほとんど当事者としてのなすべきことをなさずにいるという感じは、これは一般に行なわれている見方であると思うのでございまして、私は、その点については全くそのように考えます。そこで、これを打開いたします方法としては、たとえばあらかじめ増額分を含めて予算を用意しておくとか、あるいは、また、予算は予算として置いて、移流用については、大蔵大臣が理事者に対してある程度の了解を与えて、その了解の範囲内で団体交渉をやらせるとか、方法はいろいろ現行法のもとにおいても、団体交渉をも

う少し突のあるものにするための行き方は考え得るのではないかと、思うのでございまして、これらの問題をも含めまして、公社の制度についての再検討というものが、先般の総理と太田議長との会談でも約束されているのでございまして、この再検討が現在政府部内において準備されている段階でござい

で、この問題は、いざいざとすることにしたしまして、きょうは最低賃金の問題について若干質問をしていきたいと思つて、先般のILO条約八十七号の批准に関連をいたしまして、日本政府はなかなか条約を批准しないというところから、ILOの中で、日本に対する実情調査調停委員会が設置をされて、その委員長であるドライヤー氏が、先般書簡を日本政府並びに日本の労働組合に出してきております。その中で、あらゆる日本の労働法令を送れと、こういう要求があるかと思つたのです。その中には最低賃金法も含まれていられるか、という状況の中で、現在の最低賃金法が、そういうILOという国際舞台に引き出された場合に、はたしてこれがILO当局と申しますか、調停委員会の中でどのような見方をとられるか、あるいはこれに対して政府はどういう考えを持っておられるか、その点をまずお伺いしたいと思つて

国会で御採決になりましたが、その後ILOと打ち合わせをいたしました結果、ILO条約第二十六号におきましては、特に関係のある使用者、労働者は最低賃金決定制度の運用に参与しなければならぬという第三條第二項の規定がござい

式をも並行して行なっていく、そうして三年間の実績を見た上で、日本の現行制度について根本的に再検討を行なうのが適当だという方針を答申されたわけなのでござい

り扱われてきめられるというようなこの業者間協定の現行の最賃法が、ILOの舞台でこれが検討中だからということだけでは、ILOで了承されるというふうには、私は、ちょっと問題があるかと思いますが。特に今回の検討にあたって、職権方式をこれから重点的にしていくということでも、職権方式ということ自体、やはり本来の賃金の決定にあたり、労使対等という原則からしても、私は問題があると思うのです。したがって、そういう点を私は非常に危惧をいたしますし、日本の政府の立場も、非常に困難な立場に追い込まれるのではないかと、こういうふうに思いますので、お伺いしておるわけでございますが、そういう点をひとつ。

○国務大臣(大橋武夫君) ILO条約八十七号につきましては、御承知のように、ILOにおいても重大な問題となり、今回結社の自由委員会から調査調停委員の派遣ということまで発展をいたしてまいっておるのでございます。しかしながら、これは八十七号条約の内容となっており、結社の自由、同結権の保障という問題は労働基本権の問題でございまして、ILO憲章前文、あるいはフィラデルフィア宣言等においても、特にILOの最も基本的な条約とされておる、また、加盟国であります以上は、たとい条約批准の手続をとっておらない国においても、この問題はILOの重大なる関心の的となるべき性格の事柄なのでございます。しかるに、ILO条約二十六号の内容となっており、最低賃金の問題は、これらの基本権の問題と違っておりまして、従来からこれに対するILOの取り扱い、批准をいた

したる国が条約を尊重するということが国といたしましては、現在最低賃金法を制定いたし、実施いたしておりますので、これで二十六号条約の批准ができるものならば直ちにしよう、こういうことを考えておるわけでございます。この日本政府の考え方は、日本政府としての自主的な判断に基づくものであり、ILOとして、この日本政府の態度についてこれ申すべき立場にはないと考えておるのでございす。ことに、また、今回の実情調査調停委員会は、ILO理事会によって付託された案件についてのみの調査でございます。日本における最低賃金の決定の制度というふうなものを調査するということは、その当然の権限に入っておりません。また、本来の事件の調査の必要な参考資料として国内法令すべてを提出するようには言われておるのに、最低賃金法に於いては先ほどの政府の立場と一致する措置というものは、これはILOに要求されて、あるいはILOとの関係上、責任としてやっておることを、日本の労働行政ということを考えて、日本の最低賃金制度というものを考えた場合において、労働省としては自主的にこういふふうに進むべきだという判断をいたし、その判断のもとに進めておる日本の自主的な政策上の問題であるのでございます。この点を御理解いただきたいと存じます。

○柳岡秋夫君 ILO八十七号条約は、もちろん労働基本権にかかわる問題であらうかと思いますが、しかし、最低賃金も、私は決して無関係ではな

いと思ひます。特に日本の最低賃金法の内容を見ました場合、一体何のためか労働者は団結をするのかというところに、団結をするのは、やはりみずから労働条件を向上させるといふ、労働条件の中心は何かといふ賃金の問題です。賃金は何かといふことになりす。これは労使対等の立場で決定をするというのが原則です。これはILOでも認めておると思うのです。二十六号の中でも、最低賃金を決定する場合に労働者を参考させなければならぬといふことを言っておるのですから、ところが、日本の最低賃金法の中には労働者がはいれない、使用者が一方的にきめる内容になっておるというところになれば、これは労働者の基本的な団結権といふものを日本では政府は認めていないのじゃないかといふことにはなつていくのじゃないか、こういうふうにおもふのです。したがって、ILO八十七号の問題とこの最低賃金法の問題は、私は決して無関係ではない。ですから、ドライヤーの書簡によつても、おそろしくいふ法令もすべて提出をしないといふことと言つてきたのではないかと、こういうふうにおもふのです。

○政府委員(村上茂利君) 先ほど来、ILO第二十六号条約の問題について御指摘がございましたが、この二十六号条約自体は、第一条に規定されておりますように、「労働協約その他の方法により賃金を有効に規制するいかなる措置も存在しておらず、かつ、賃金が例外的に低い若干の産業又は産業の部分において使用される労働者のため最低賃金率を決定することができ、制度を設立し、又は維持することを約束する」と、こういう規定のしかたになつておりました。一方においては団体交渉権なりその他の労働基本権が認められており、労働協約が締結し得る、それによつて最低賃金が決定し得るという制度が確立している場合は、この第一条で指摘しているような心配がないような状態であるわけでございます。しかしながら、若干の産業においていろいろ問題があるという場合には、この第一条の趣旨、目的はかならず達成しておるつもりで、さらに政策的配慮から最低賃金制度を確立するという立場からわが国におきましても最低賃金法が制定されたというふうに私も理解いたしております。直ちにこの二十六号条約から、どんな場合でも最低賃金制度を創設しなければならぬという解釈は導き出されないとおもうのでございます。しかし、それは条約の解釈の問題でありまして、精神といたしましては、できるだけ適切な最低賃金制度を確立するということは望ましいことではございますので、先ほど大臣がお答え申し上げましたとおり、この二十六号条約の中でも、解釈に非常に微妙な点、または技術的な点につきまして解釈を固めると同時に、実体の面からもそういった水準に近づける努力が根本的に必要じゃないかと考えて努力をいたしているような次第でございます。端的に申し上げますならば、たとえば関係労使の代表という場合に、それは審議会方式ではたして満たされるものかどうか、そういった審議会なり委員会の方式自体について、どの程度の状態であるならば当該関係労使の代表の意見を聞いたこ

とになるのか、そういった問題もあるわけでございます。それは法律で確立されなければならないか、あるいは制度上、運用上当該業種の労働者の意見を別に聞く制度をつくつたならば条約が批准可能ではなからうかといったような問題もあるわけでございます。しかしながら、先ほど申し上げましたように、職権決定方式を幅広く行ない、かつ、業種の選定、最低賃金額の目安の決定そのものを行なつて、業者間協定からそういった方向に大きな転換をいたそう、こういう段階に臨んでいるわけでありまして、そういった運用上の成果を見つ、この二十六号条約批准の問題についても対処したいというふうに考えているわけでございます。

○国務大臣(大橋武夫君) なお、ちょっと補足して申し上げたいと存するのでございますが、御承知のとおり、わが国の最低賃金は法律をもつて制定されております。したがって、この制度を改正するには法律の改正が当然必要なのでございますが、この法律の改正を實現しようとしたまはすという、単に労働者の理解と協力を得ることばかりではなく、やはり使用者の理解と協力を得るということがこの法律の改正を可能にし、また、その後の運用をスムーズにし、もつて法律改正の趣旨を實現するゆゑである、こういうふうには私としては考えているわけなのでございます。したがって、総評その他の労働組合から、最低賃金制度の改正につきまして、強い要望が出てくることは申すまでもないのでございす。これを實現するために使用者の理解と協力を促す、こういうことが当

とになるのか、そういった問題もあるわけでございます。それは法律で確立されなければならないか、あるいは制度上、運用上当該業種の労働者の意見を別に聞く制度をつくつたならば条約が批准可能ではなからうかといったような問題もあるわけでございます。しかしながら、先ほど申し上げましたように、職権決定方式を幅広く行ない、かつ、業種の選定、最低賃金額の目安の決定そのものを行なつて、業者間協定からそういった方向に大きな転換をいたそう、こういう段階に臨んでいるわけでありまして、そういった運用上の成果を見つ、この二十六号条約批准の問題についても対処したいというふうに考えているわけでございます。

とになるのか、そういった問題もあるわけでございます。それは法律で確立されなければならないか、あるいは制度上、運用上当該業種の労働者の意見を別に聞く制度をつくつたならば条約が批准可能ではなからうかといったような問題もあるわけでございます。しかしながら、先ほど申し上げましたように、職権決定方式を幅広く行ない、かつ、業種の選定、最低賃金額の目安の決定そのものを行なつて、業者間協定からそういった方向に大きな転換をいたそう、こういう段階に臨んでいるわけでありまして、そういった運用上の成果を見つ、この二十六号条約批准の問題についても対処したいというふうに考えているわけでございます。

然労働省としてまず第一にやらなければならぬ責任だと、こういうふうな考えまして、私もどなたかしましては、一昨年以来、この線に沿って努力をいたしてまいっているわけなのでございまして、決してこの問題をいたずらに延期しようというふうな考えで二年とか三年とか申しているのではありません。できるだけこれを円滑に、そして労働政策の前進きの正しい線に沿ってすみやかに解決をしたい、そのために努力をいたしているわけなのであります。ただ、われわれが微力ではありますので、相当長い期間を要することはまことに残念でございますが、しかし、われわれとしましては、できるだけ前向きな努力を続けておるといふことを御理解の上、この上とも御指導、御鞭撻をお願いしたいと存じます。

○委員長(藤田藤太郎君) 委員長が発言して悪いのですけれども、柳岡君のいま言っておるのは、二十六号という、これは四十年前の条約ですけれども、条約は批准して一年の間に国内関係法律を改正したいというのがILOの決定になっておるわけなんです。そこで、最低賃金をこしらえようというのでありますから、いまの問題は、いかなる場合においても労使が同数の代表によって云々というのが大体賃金をきめる勧告の制度の規定やその他にも出ているわけですから、そういうのと、いまの大臣がおっしゃっている業者間協定から職権を中心にした最低賃金でいこうという努力の問題があつて、それがそのまあ最低賃金委員会の答申が三年の間にということであるけれども、そこらあたりの問題が少

し何を基本にして出てくるか、形の上で何をどういうかっこうで労働省が検討されていくかということ、ずばっとひとつ例をあげてお答えになれば柳岡君の解明が一ぺんにできるんじゃないか、私は聞いていてそう思うのです。

○国務大臣(大橋武夫君) ただいま委員長から御懇篤な御注意がございまして、その点について申し上げたいと存じます。私も、日本の最低賃金制度につきましても、国際基準としてILOが採択いたしておりますILO条約二十六号の実現に向かってすみやかに進めたいという熱意を十分に持つておるわけでございます。ところで、五年前におきましてILOの二十六号条約の要求を満たすという意味で制定された現在の最低賃金法が、残念なこと、いろいろな疑問点があるようございまして、そこで、この疑問点について、ただいまILOの専門委員の解釈の決定を待つておるのでございますが、かりにこれがILO条約二十六号に照らして適當であるという判定が下されたにいたしましても、ILO条約二十六号の趣旨、精神から申しまして、業者間協定を主体とした現在の制度というものは、決して今後の日本の進んだ労働行政というたてまえから言つて、満足すべきものとは考えていないのでございまして、したがつて、これを改善してILO条約二十六号の要求としておる完全な形にすみやかに持っていくたい。それについては、先ほど申し上げましたごとく、法律の制定、あるいは改正法の実施等については、労働者はかりでなく、使用者側の十分な協力も得なければならぬ。そこで、使用者の理解、協力を得るよう

しなければならぬのでございますが、なかなか二年前の状況では、労働省が直ちに二十六号に完全に適合するような改正案を思いついたところで、それが使用者側に受け入れられるような状況ではなかったものであります。しかし、前進するために道を開いていかなければなりません。その道を開く方法といたしまして、現行制度においては、幸いなことに業者間協定のほか、行政機関の職権による決定方式というものがあつた。ところが、法律制定当時の周囲の情勢から、当分の間は業者間協定を主体にして運用すべきであつて、職権方式は用ゐるべきではないというふうな空気でございまして、そういう趣旨で運営されてきておつたのであります。そこで、この空気をまず打破する必要がある。そこで、労働省といたしましては、職権方式を用いて、もっと徹底する必要があるのじゃないかということ、審議会の労使のお話し合いをいたしたところ、幸いにして職権方式もやつていこうじゃないかということに相なつたのであります。したがつて、職権方式というものを通じて、この最低賃金をもっとも普及させていけまするなら、最低賃金の決定というものは、決して使用者にとつて危険、不利益なるものではないといふことがわかつていくだろう、そうすれば最低賃金の正しい方式というもののについての使用者側の理解も進められ、新しい法律の制定に対して協力するような機運が必ずやできると、その機運をつくりながら新しい制度の調査、研究をして、機運のでき上がったところで新しい法律を国会に提案しよう、こういう考え方で着々スケ

ジュールを進めておるといふのがたまた今の段階でございまして、微力でございます。なかなかに御期待のように早期に実現はできませんけれども、いましばらく御猶予を願ひたいと思ひます。

○柳岡秋夫君 ILOに対しての疑問点についてたゞしておる、こういうことですが、そういうことをやらすに、やっぱりこの際抜本的に改正して、すっきりとILO条約の趣旨に沿つて改正をしていく方向をとるのが一番いいというふうに私は思うのです。しかし、いま大臣の言われたように、使用者の協力も得なければならぬといふようなことで、過渡的に職権方式をとつていきたい、かようなことではございまして、私も、やはり職権方式といふものは、そうやたらにやるべきものではないといふふうに思うのです。やはり賃金といふものは労使対等の立場で決定をするというのが原則ですから、やはりそれでなおかつまにくいかなる場合に、このいわゆる権力による決定方式といふものが出てくるというふうな、これは一般の常識じゃないかと私は思うのですが、お互いに労使が話し合つて、そして、これでいふ方法であつて、それとまらな場合、初めて職権方式といふものが出てくるというところでございまして、しかし、現在の情勢はなかなかそうもいかないといふことで、職権方式でやつていくといふのがこの答申案の内容になつておるのでございまして、しかし、私は、こういう問題は非常に重要で、私が昭和三十年、あるいは三十二年ころから急速に進められて、日本の産業構造、あるいは経済上の非常に大きな変革を来たしてきてたわけですね。したがつて、政府の所得倍増計画の中におきましても、やはり今後の労働者の賃金はどうかあるべきかといふものは、一応ビジョンとして計画をされておつたと思ふのです。ですから、その際に、この最低賃金法についても、当然本来の最低賃金のあり方に沿つた法の制定といふものをやるべきではないかといふように思ふのです。私も社会党が、いわゆる三十四年にこの制定をされた現在の業者間協定を内容とする最賃法に強力に反対したこともそこにはあらうかと思ふのです。したがつて、二、三年前から、日本の賃金のあり方といふものを非常に大きな問題として提起をされる、政府も、賃金といふものは一体どういふところから見て検討していったらいいかといふようなことを賃金研究会に諮問いたしておるわけですね。この賃金研究会で言つておるように、この労働力の需給関係の問題、あるいは技術革新の進展と産業構造の変革の問題、あるいは戦後における労働者の意識の問題、こういうものから在来の日本の賃金制度といふものを根本的に検討していく必要があるんじゃないか、こういうことを言つておるわけですね。ですから、私は、政府は当然所得倍増計画を策定する際に、いまのようなILOに疑問点をたださなければならぬような内容の最賃法ではなくして、もっとすっきりした最賃法をその際決定をして、そして所得倍増計画を進めれば、中小企業、零細企業ではこういう事態が起こってくるのです。政府は、おそらく現在のよう

態が起ると思っていなかったかも知れませんが、そういう状態がいろいろ想定をされるということをやはり使用者側にも啓蒙をして、そして最賃法の本来のあり方の法制定を私はすべきではなかったかと、こういうふうに思うのです。しかし、それは過去のことです。いまさら私には言いませんけれども、今後の賃金のあり方ですね、これについて、労働大臣は、今回の第四十六通常国会の開会にあたっての所信表明の中で、労働力の需給関係の不均衡の是正、労働力の有効適切な活用について施策を述べられております。その中で、一つには職業安定機能の充実、それから労働者住宅の建設、確保、こういうことを言われておるわけですが、もちろん最低賃金制についてもそのあとで述べられております。しかし、私は、こういうことも必要であるけれども、この賃金というもののについて、労働力需給関係の不均衡を是正するためにも、あるいは労働力の保全をして有効にそれを使うためにも、私は、最低賃金という問題について、もっと積極的な方針なり施策というものをこの国会あたりに提案されてしかるべきではなかったかと、

こういうふうに思うのですが、そういう点、非常に大臣は先ほどからいんぎんに答弁されておりますので、あまり追及はしたくないのですが、そういう点についてひとつお答えを願いたいと思います。

○国務大臣(大橋武夫君) 私、周囲の情勢が許しますならば、この国会で提案したいぐらいの気持ちでございます。何ぶんにも最低賃金の制度は日本では非常におくれてきておるのでござ

います。元来、最低賃金の制度というものは、これは一般の賃金水準を引き上げるといふような考え方から出発したものでなく、特に低賃金労働の解消という趣旨から出発したものでございまして、それらの点についての一般の考え方もまだはっきりしてないような点があるような状況でございます。しかし、事柄はできるだけ急速に運ぶべきだと存じますので、この上とも前向きな姿でもって、急ぎ足で進みたいと存じます。

○柳岡秋夫君 きょうは総括的な問題について御質問いたしまして、いずれまた現在の業者間協定を内容とする現行法についての問題点、あるいは今後の方針等について私どものほうの一応の方針もございまして、そういう点も含めて討論をしてまいりたいというふうに思いますので、一応きょうはこれで質問を終わりたいと思います。

○委員長(藤田藤太郎君) 他に御発言がなければ、これをもって委員会を終わりたいと思います。

本日はこれにて散会いたします。

午後零時四分散会

昭和三十九年六月十日印刷

昭和三十九年六月十一日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局