

第五十一回国 参議院社会労働委員会會議録第十五号

昭和四十一年五月十二日(木曜日)
午前十時四十分開会

委員の異動

五月十日 山崎 昇君 補欠選任 千葉千代世君
五月十一日 阿部 竹松君 補欠選任 山崎 昇君
五月十二日 杉山善太郎君 補欠選任 小柳 勇君
五月十一日 阿部 竹松君 補欠選任 山崎 昇君
五月十二日 杉山善太郎君 補欠選任 小柳 勇君

委員長の異動

五月十一日阿部竹松委員長辞任につき、その補欠として千葉千代世君を議院において委員長に選任した。

出席者は左のとおり。

委員長 千葉千代世君
理事 鹿島 俊雄君
丸茂 重貞君
佐藤 芳雄君
藤田 藤太郎君

委員

亀井 光君
黒木 利克君
紅露 みつ君
佐藤 芳男君
土屋 義彦君
山本 杉君
横山 フク君
大橋 和幸君

国務大臣

労働大臣

政府委員

説明員

通商産業省化学工業局長 吉光 久君
労働省労働局長 三治 重信君
労働省労働基準局長 村上 茂利君
労働省職業安定局長 有馬 元治君
常任委員会専門員 中原 武夫君
通商産業省化学工業局建築材料課長 北山 昌寛君

本日の会議に付した案件

労働問題に関する調査(不当労働行為に関する件)

○一酸化炭素中毒症に関する特別措置法案(藤田 藤太郎君外三名発議)
○失業保険法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

委員長(千葉千代世君) ただいまより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まして本委員会の委員長に選任されましたが、もとより浅学非才の者でございますので、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、御造詣の深い方々ばかりでございますので、皆さま方の御鞭撻、御協力を賜わり、本委員会の公正な運営をはかり、その職責を果たしたいとお願いいたしております。どうぞよろしくお願いいたします。(拍手)

○委員長(千葉千代世君) 委員の異動についてお知らせいたします。五月十日、山崎昇君が委員を辞任され、その補欠として私が選任されました。また、五月十一日、阿部竹松君が委員を辞任され、その補欠として山崎昇君が選任されました。また、本日、杉山善太郎君が委員を辞任され、その補欠として小柳勇君が選任されました。

○委員長(千葉千代世君) 労働問題に関する調査を議題とし、不当労働行為に関する件について調査を行ないます。
まず、政府より、小野田セメント株式会社の争議について事情の報告を聴取いたします。

○国務大臣(小平久雄君) 小野田セメントの人員整理問題についての経過の概要は次のとおりでございます。
第一に、昨年二月、会社側は赤字決算を出したことから、定員の二割削減を含む再建案を提示し、組合側はこれに反対して、四波にわたる実力行使を実施いたしました。会社側が人員整理を撤回して、七月一応解決を見ました。その後、会社側は、八月、津久見支部の菅田支部長ら五名を、春の参議院議員選挙に際しての就業時間中の文書配布行為、七月二十三日のストライキ時の出荷阻止行為を理由として、懲戒解雇を行ないました。この件については、現在、大分地裁において審理中でございます。この間、津久見工場においては、津久見支部の闘争指導に批判的なグループがありましたが、右の合理化闘争を契機として積極的な

活動を行なうに至り、八月に新組合を結成いたしました。

第二に、以上のような経過を経て、会社側は、九月期決算も大幅な赤字を生じ、二期連続の赤字決算を出したことから、十一月に再建策の一環として、従業員八百名の希望退職を内容とする合理化提案を行ないました。組合側は、これに反対してストライキを実施いたしました。会社側が、希望退職応募者が予定数に達しないため、十二月十八日、指名解雇を行なうことを明らかにいたしました。このため、組合側は中労委にあつせんを申請をいたしました。

中労委は、十二月二十三日、指名解雇を行なわないこと、会社は十二月二十八日を期限として希望退職募集を行なうことを骨子とするあつせん案を示し、組合側は受諾しましたが、会社側は、一、削減目標人員に対する約七十名の不足は再建計画に影響があること。二、津久見工場のみ目標人員をかなり下回っていることは、他工場との関連で問題があること、この二つを理由として拒否をいたしました。十二月二十五日、津久見工場六十八名、八幡工場三名、合計七十一名に指名解雇通告を行ないました。なお、津久見工場では、右のうち、九名が希望退職に応じたため、実質的には指名解雇は六十二名となったわけでございます。組合側は指名解雇に反対し、本年一月末、大分地労委及び福岡地労委に対し、不当労働行為の救済申し立てを行ない、現在両地労委において事情聴取を終わし、審問が行なわれております。

第三に、その後も本問題についての交渉が行なわれましたが、春の賃上げ闘争のため進展はなかったようでございます。しかし、五月十日、賃上げ問題が解決したことに伴い、同日労使間で、地労委の審理を並行して、今後自主解決のための話し合いを進めるとの意見の一致を見ました。

以上が現在までの経過でございますが、政府としては、国交も再開されたので、その成り行きを見守りたいと考えております。

○委員長(千葉千代世君) 本件に関し、御質疑のある方は、順次御発言を願います。

○山崎昇君 ただいま大臣から、小野田セメントの今日までの経過、あるいはその後の状態等について概略の御説明をいただきました。私も、この問題については、御存じのとおり、かなり世間を騒がした問題であり、かつ、三名も自殺者が出るというような、きわめて人権問題等も引き起こしております問題だけに、本来ならば、直接その関係者にここへおいでいただいて私も直接お話を聞きたい、こういうことから、先般の委員会等を通じまして、ぜひ関係者の出席を要請をいたしてありますけれども、なかなか今日までそれらが実現してないわけでございます。こういう問題について政府にあまり質問をしても私どもは効果が無いのじゃないかという気もいたしますけれども、しかし、そういう事情等もございまして、若干私から政府の見解等をまずお聞きをしたいと思っております。

いまの御説明にありましたように、事の発端は、世界一の輸出額を誇り、そうして国内でもトップクラスに属したこの小野田セメントが、経営の放漫さから、遂に再建策をやらなきゃならぬ、こういう状態におちいってそのしわ寄せを一切労働者にだけ寄せてきておる、これが端的に言って現況だと思っております。とりわけ問題になりましたのは、労働争議が直接の動機でありますけれども、その争議にいたしましても、何ら暴力事件もなし、整齐と労働争議等が行なわれたにかかわらず、それによつての責任だけが幹部に負わされておる、こういうのがこの内容に実はなっております。したがって、労働省にまずお聞きをいたしたいのは、こういう正々堂々と行なわれた争議行為について組合の幹部が責任をとらなきゃならぬ、あるいはそれが理由で解雇される、こういうことが許されているのかどうか。労働法の七条やら、あるいは

労働法に因連をして、まず労働者の見解をお聞きをしたい、こう思っております。

○政府委員(三治重信君) 組合の幹部が懲戒解雇を受けた問題は、直接この人員整理の問題、もちろん第一期の昨年の撤回までの問題にも若干は因連はいたしますけれども、懲戒解雇の問題は、一つは選挙違反の問題、これは相当昨年の参議院選挙の場合に、津久見工場の関係の組合で文書配布、その選挙違反が警察の手入れを受けたというところで、会社側は、非常に会社の信用を失墜した、これは組合幹部の指導の結果に原因しているということが一つ。それから、ストライキそのものはけつこうなんだけれども、出荷の阻止までやるビケ、また、阻止闘争というものは違法のビケだから、これについての責任を問う、こういう形で組合幹部の五名の懲戒解雇の処分でございます。

それから、もう一つは、先生があるいは指名解雇の中に組合幹部が入っているじゃないか、こういうことではないかと思ひますが、この指名解雇につきましては、会社側は、いわゆる先ほど大臣から御説明申し上げましたように、一般に各工場から八百名の募集をやったところ、他の工場では大目目標額の退職希望者が出たけれども、津久見工場だけが予定の退職者が出ない、したがって、他の工場との均衡上、指名の解雇の基準をつくって解雇せざるを得ない、その解雇基準によつて解雇したので、決して組合幹部を目標として解雇したのではない、こういうふうないきさつになっております。もちろん組合側のほうの主張は、組合の相当な組織破壊的な目的のための解雇だ、また、懲戒の問題は、懲戒解雇までしなくともいい問題を、会社はやはり対抗上懲戒解雇という非常な厳罰で臨んできた、非常にけしからぬ、こういうことといきさつになっているわけでございます。事の経過はそういうことでございまして、労働当局としてこれについての見解ということになりますと、こういう事件につきましては、争いが地味委なり、あるいは、ことに懲戒解雇の問題につきま

しては地裁のほうへ提訴されておりますので、こういう係属事件につきましては、従来とも、その場で相互に主張していただいて黒白をつけていただきたいというのがわれわれの態度であります。それをその審理の過程において行政当局が不当といういわゆる見解を出すということは、決して問題の解決のためにはならないというふうに考えておりますので、この不当の問題につきましては意見は差し控えていただきます。

○山崎昇君 いま労働局長からお答えがございましたが、私は、いま裁判をされている問題についてあなたにどうこう見解を求めているわけじゃないのです。しかし、いまもお話がありましたように、今度の事件の発端というものは、何と云っても、再建をめぐって労使双方で団体交渉が行なわれて、そして一応会社側としても希望退職を募る、こういう話し合いがついて、また、中労委のあっせんを見ましても、指名解雇はやるな、希望退職でやりなさい、そのかわり若干の日にちを延ばしなさい、こういうことが第三者機関からもあっせんが行なわれて、その結果希望退職を募ったところが、八百名のうち、七百三十八名出ておるのですね、いわばパーセンテージでいえば九〇％ぐらいの達成率になっているわけです。そうして会社側は、そういう中労委のあっせんがあるにかかわらず、また、九割の希望退職でその計画が実施をされているにかかわらず、六十八名の指名解雇を行なり、こういうやり方について私どもはどうしても納得がいけないわけでありまして、加えて、いま局長からお話がありましたように、その理由がおおむね二つあって、一つは、参議院選挙違反だ、しかし、これもいろいろ調べた結果、ほとんど文書違反の問題であつて、そして、また、結果としては不起訴処分等にもなっており、事件になっている問題でもないわけでありまして、もう一つのビケの問題についても、これは御承知のとおり、労働法の七条に従つて、あるいは労働法に従つて堂々とストライキを打っている。こういうものについて幹部が一々責任を問われたら、実際には法律には規

定があつたとしても、労働組合運動の否定に私はつながるんじゃないか、こういう考え方をとるわけでありまして。

そこで、労働省としては、こういう一般的に労働組合の行なりストライキそのものについて何ら違法性がないのに、幹部がその責任を問われる、こういうやり方について一体どうお考えなのか、こういうことについてお尋ねしているのであつて、いま係争中の事件そのものについてあなたの方の見解を問うているわけじゃない。その点はひとつ間違いないようにまずお答え願ひたい。

○政府委員(三治重信君) この懲戒解雇の件の問題の一つである出荷阻止の問題になりますと、結局それが正当なストライキか、あるいは違法にまでわたつたストライキかという問題になるわけでございます。これはやはり選挙違反の問題よりか、こちらのほうがいざ裁判所におきましては、おそらく組合幹部の責任を追及する原因として重視されるのじゃないかと思ひます。事情はそういうことでございまして、その出荷阻止のストライキが正当性の範囲内におけるストライキであつたのか、あるいはそれ以外のものが違法性にわたつたかという問題は、やはりこれは係争の中心の問題になると思ひます。われわれのほうの調べでは、会社側では職制だけで出荷をやろうとしたのに、組合のほうはそれを集団の力で阻止して出荷をやれなかった。ほかの工場ではストライキ中であつても出荷ができた。しかし、津久見工場だけできなかった、それはやはりどうしても非常な違法だ、従来、何と申しますか、ストライキの中においても、この出荷阻止闘争についての出荷の阻止という問題については、どうもこれは権威ある裁判例はあまりまだないわけだけれども、どちらかといえば、出荷阻止は争議行為の逸脱という部面の判決が多いように私どもは見受けております。しかし、これが事実どの程度と判定されるかという問題につきましては、繰り返して先ほど御注意を受けたのですけれども、これはやはり係争中の問題ですから、その点についてここで私が、

それは合法だったとか、これは不当な域に出たストライキだったとかいうことを言うのは控えておきたいというふうに思います。

○山崎昇君 それじゃ重ねてお尋ねしますが、中労委から、指名解雇をやめて希望退職でやりなさい、こういうあつせん案が出て、組合側はこれを受諾した、会社側ではこのあつせんを拒否した、強行をやつてしまった。その結果、先ほども申し上げましたように、自殺者等も出ている、こういう人権問題を起こしているのですけれども、中労委のとつた態度について労働省は一体どうお考えになりますか。

○政府委員(三治重信君) これはまあ第三者機関として非常に常識的な、適当なあつせんだと思います。一般の例からいえば、先生のおっしゃるとおり、まあその八百名に対して七百三十名の応募者があれば、これをさらに無理押しして犠牲を払つてまでやらなくても、もう少し組合の説得なり労使の話し合いで解決できる問題じゃないかというふうに中労委が考えられてそういう案を出されたというところについては、非常に常識的なあつせん案だと私は思います。ただ、会社側は、まあこういう一つの場合で、一工場一会社とかいう場合には、まあありあいにこういうものが従来大体あつせん案で解決しているのですが、小野田セメントのように十何カ所も工場があつて、先ほど大臣が申し上げましたように、津久見工場だけ非常に少なかつたということが会社側で受けなかつた原因ではないか。まあ会社側もそう申し上げております。

○山崎昇君 そうすると、中労委のあつせんのしかたについては、大体まあ当を得た措置ではないかと。そうすると、それを拒否してこういう強硬策をとつた会社の態度というのは、労働省としても歓迎すべき態度ではない、こういう結論に私はなるんじゃないかと、こう思うのですが、どうですか。

○政府委員(三治重信君) 確かにそういうことなのですが、会社側は、まああくまで津久見工場だけ

けその希望退職者が特別少なかつた。これはやはり大体津久見の組合のほうが特別希望退職者を申し出るなという特別な強い運動をやつたからだと、こう判断して、それではこれ得になるんじゃないかということ、非常に不均衡を来たしている、こういうことでもまあ強く出たのだからと思います。会社のほうから聞いても、やはりそれが重要な原因だと、こう申し上げておられますので、大臣も先ほどその理由として申し上げていただいたわけですが、いいます、この点は、会社側はそう信じているわけですが、この点は、これを私どものほうで非常に不当だといふに言つてみて何ともいいたし方ない、会社は会社なりのまあいふ言つたような理由があるといふことでございいます。

○山崎昇君 いま局長の答弁の中に、津久見の場合には労働組合が強いから予定の希望退職者が出ない、だから、どうしても中労委のあつせんがあるうとも、強硬策でこれをやらなければならぬ。こういうふうになつてくる、やはりその背後には、労働組合をたたけという、こういう私はもの考え方が工場長なり、あるいは小野田セメント一般の経営者側の考え方になつておるのじゃないかと、こう思われるわけですが、その証拠には、この強硬策をやつて四日後にはすでに第二組合が発生をしておる、つくらせておる、こういう一事実もあつておる、何としてもやはり強硬策をとつても感ぜられるわけです。こうなつてくると、この指名解雇の問題ももちろん問題でありますけれども、何としても、この労働組合をたたけという経営者のやり方を私どもは重要視をしなければならぬのじゃないかと、こう思っているのですが、そういうことについて、一体労働省は、労働組合や労働者を保護するという行政を行なう労働省としてどういふ見解をお持ちなのか、重ねてお伺いしたいと思います。

○政府委員(三治重信君) いま現在の津久見工場の退職者の状況は、削減目標人員が会社全体とし

て八百人のときに、大体津久見工場としては、各工場の均衡からいって百九十八名というふうに会社は予定をしておつたようです。ところが、そのうちで退職応募者が八十四名、第一組合のほうで三十三名で、第二組合のほうで五十一名というところで、大体第二組合のほうは非常に協力的であつた、こういうふうなことを申し上げるわけでございます。

それから、第二組合ができたのは、これはこの工場の組合側が分裂をする前から、組合の内部で相当批判的な空気とグループがあつたのだと、したがつて、この整理の問題、指名解雇の問題をきつかけにして第二組合ができたことは事実だけれども、決して会社側がそのかして第二組合をつくつたわけではない、こういうふうには言つていゝる。どの会社でも大体そういうことは普通でございいます、そういうふうには弁明して会社側の方はおられます。また、一般に従来われわれが見ておりました、人員整理の問題のときに、一番指名解雇まで会社が強硬措置をとるような空気がある、とかく組織の弱いところでは、また、一般に非常に強い競争態勢を持った組合には第二組合が非常にできやすい状況がある。そういう一般的な従来の例のような現象が出たことだといふふうに私たちは思つておりますが、その実相と申します、会社がほんとうにこの従来の組合をたたけたいは、第二組合をつくつたといふふうな証拠については、大分県にも調査しておりますが、どうもそれに明白な証拠と申しますか、事実といふやうなもの、どうもわれわれの調査機関もつかないないようでございますので、何とも申し上げられませんが、ただ、まあ解雇の対象者が結果として第一組合に非常に限られておるというふうな問題については、先生がおっしゃるようなことに見られてもやむを得ない部分も形式的にはあるといふふうに思つておりますけれども、まだいづれにしても、処分の具体的な内容というふうな問題にしまして、会社のほうは初めから整理の基準、解雇の基準をつくつて、それに当てはまるものを

予定人員だけ解雇したのだ、こう主張しております。

○山崎昇君 冒頭に申し上げたように、どうも政府にこういう問題を幾ら尋ねても、ちやうど服の上から背中をかくようなものですか、ばきつとしたことがわからないのですが、もう一点聞いて、あとは小柳先生のほうからいろいろ質問があると思うのですが、これは労働省もお説みになつたのだらうと思うのですが、サンデー毎日の一月二日号です。これをずっと私が見ると、あまり指名解雇の条件としては、ほかの会社にならぬような条件が示されている。そして、だれがこれは談話を発表したのか知りませんが、労働省のほうの幹部の談話だと称して載つていゝのを見ると、こんなことで首を切られるならたいへんです。こういう言い方をしておるようなんですが、一体、大臣は、この指名解雇の基準を説かれて、こういう基準で労働者がばつばつ首を切られていゝものかどうか、大臣のひつと見解を聞いておきたいと思つた。

○国務大臣(小平久雄君) 実は私もそのサンデー毎日の記事なるものを見ておらなかつたのでありますが、一昨日でしたか、衆議院の社労委でそのお話がございました。基準なるものを幾つかお示しがあつたわけでございます。それをやはりどう思ふかといふことでございまして、それから、どうも常識的に考えて、御指摘のような事項で首を切るといふようなことは、どうも私にはよくわからない、いわば不可解だ、率直にそう申したのであります。ただ、そういうことが、これはたぶん解雇の理由はこうなつておるようでありまして、別に何かまた解雇の基準ですかあつた、こういうことなんです。基準のいわば具体的なことでもいゝのです。いろいろなたとえば職名でラーメンを食つたとか、変な話ですが、立ち小便をしたことがあるとか、そんなことまでが解雇の理由になつた、こういうお話でございましたから、それでどうも解雇するんといふことは、われわれには常識でははなはだ不可解なことである、こういうことを私は一昨日も衆議院で答弁申し上げたのであります。

○山崎昇君 大臣はこれを読まれたわけですか。
○国務大臣(小平久雄君) いや、まだ詳細ならず、読んでおりません。

○山崎昇君 局長はどうですか、お読みになったのですか。

○政府委員(三治重信君) 読んでおりません。

○山崎昇君 そうすると、いまそちらのほうから出ておられますように、大臣はあまりよく知らなかったもので、早急にひとつ検討します、こういうことを衆議院の社労で言われたそうですね。そうすると、それ以来、もう二日もたつておるのですが、こういう条件で労働者が首を切られて、いま盛んに問題になっており、さらに三名も死んでいるというような事態を招来しておるのに、労働省が何にも知りません、これでは私は許されないのではないかと、こう思ふのです。いま私はそれじゃお貸ししますから、ひとつ読んでください。どんなふうになっているのか、そして、あらためて、こういう基準で労働者が首を切られていゝものかどうか、ひとつ大臣から聞きたい。特にこの中を見ますという、社長が自分の好き勝手にいろいろな経営方針をとって、それが全部行き詰まって、その結果赤字が出て、そのしわ寄せを労働者に転嫁しておる。さらに先ほど来論議してありますように、中労委はそういうむちゃくちゃなことをするなということであつせん案を出したにかかわらず、それもやめておる。そういうふうなやり方を労働省が許すとするならば、私は、労働法も死んでしまふし、あるいは労働法もあつてなきがごとし、こういうふうに思ふので、そういう意味でいま私お貸ししますから、ひとつ読んでからでもけっこうですから、あらためてひとつ大臣の見解を聞きたい。

調査をした、こういう事情なんぞございます。ですから、何といひますか、解雇の理由のよし悪しを検討すると言つたわけではないのでありまして、どういふ事情で実解雇をやつたのか、理由はどんなことをあげたのか、そういうことを詳細調査をいたしなさい、できるだけ詳細にいたしなさい、こういう趣旨で申し上げたのであります。

○小柳勇君 私、三月の予算委員会の一般質問でもこの問題は出ておつたのです。昨日の衆議院の社労でも問題が出ておるのですが、大臣の態度はまことに不謹慎です。さっきの報告も聞きまして、けれども、あれは局長の報告です。大臣の報告ではありません。ただもう通り一ぺんに不当解雇の事実と、それから指名解雇の事実を報告しただけです。そういうものはみなわかつておるのです。その背後に政治的なもの、経済的なもの、どういふものがあるかというのを調査してこなければ、この委員会だつて、再三再四参考人の招致も委員長、理事打合会でも問題になっておる。しかも、きょうここでこの問題を論議することはきつからうかかつておるはずでしやう。そういうふうな態度ではほんとうは労働大臣の資格はないと思ふのです。ほくはあまりいやなことはいいたくありませんけれども、さっきの調査の報告を聞いておりました。たださういふ通り一ぺんのものでは問題になりません。したがつて、これは委員長も理事の皆さんも、あるいは各委員の皆さんも、近く参考人となるべく早く呼んでもらわなければなりませんから、私が調査いたしました事実、政治的な背景、経済的な背景、解雇に至りました理由、そういうものを私の調査に基づいて簡単に説明申し上げてから問題点を質問しようと思ふのです。

この解雇が出ましたこの政治的背景は、いまから六年前にさかのぼるわけですが、それは津久見の市が工場を誘致するために、最近はやります企業誘致、工場を誘致するために工場設置奨励条例というものをつくつたのです。これは工場が参りますともちろん税金も取れますが、来るためには相当の市の金を使おうというふうなもので、そういう工場設置奨励条例をつくつて、これに大多数の市民は反対であつた。津久見は、御存じのとおり、ほかの産業もありませんが、ミカンの産地などとして、そういう工場にだけ市民の金を使うことはならぬといふことで、市民は相当反対いたしまして、その声が大んだん高まりまして、革新勢力が中心になつて署名運動をやつて、市民の力が中心になつて署名したもので、署名運動をやりましたところ、有権者の過半数である一万二百二十一名の署名が集まつた。そしてこの工場設置奨励条例廃止行動が実現を結びつた。そういうことで、しかも、津久見は大分県では保守県であります。市長あるいは議長、あるいは保守勢力などがその津久見の工場などと結託いたしまして、これが廃止になつては工場の運営にも問題があるといふようなことで、その工場の中にももちろんその市民がおりますから、工場設置条例には反対する市民がいる。工場にとりましては、市から工場が恩恵を受けるから、さういふところに政治的な背景がある。したがつて、そこに来まして工場長、あるいはこの小野田セメントの幹部職員は、津久見における政治勢力といふ接点しながら工場の運営をやらなければならぬ、これは当然のことでありまして、にもかかわらず、自分のところの組合員な職員がその市の条例に反対するのは、これは市の運営に対して申しわけないといふ、そういうものが政治的な背景である。その政治的な背景をちゃんと調査しておかなければ何で指名解雇が出たかといふことはわからぬです。山崎君の発言によりますと、サンデー毎日の記事もまだ読んでおられないようです。基準の十二項目すらけしからぬ基準である。他のサラリーマンだつて一カ月に一回は遅刻する、あるいは一年に一回遅刻せぬとは断言できない、あるいは病欠欠勤もするだろう、あるいはチャンポンも職場で食べる、そんなことをしないサラリーマンはおそらくないが、そういうものが十二項目には入つておる。したがつて、その十二項目だけではこれが不当とか、ある

いは妥当とかいふ判断はできないのです。政治的な背景はいろいろありますけれども、一番の発端はさういふところにありますから、それも十分調査してもらわなければ困る。これは政治的な問題です。これは大臣の問題ですね、労働局長よりも大臣がさういふものを調査してもらわなければ困る。

第二の問題は会社経理の実態です。会社が赤字だから千二百名ばかり解雇したいと言つたが、これは団体交渉でけられた。次には各工場に希望退職を募つた。ところが、八百名の割り当てのところ、七百四十名、七百二、三十名まで希望があつた。あと六十名か七十名です。そこで希望があつたわけですが、その会社の経理は一体なぜさういふ赤字になつたか、このところも大臣がよく調べなければならぬのです。職員が多いからといふだけで赤字になつておるのかどうか、このことはあとで通産省に質問いたしますが、会社の赤字といふものは、決して職員がなまけたから赤字になつたんじゃないのです。安藤豊蔵という社長がいろいろな関連産業をつくつて投資して、その子会社が全部失敗したから、その赤字を全部この小野田セメントにしわ寄せしたのです。そのしわ寄せを小野田セメントの労働者の首切りによつて立ち直ろうとした、ここに大きな問題があります。この実態は、あとで通産省に質問しますが、その赤字の実態をいつまで解消しようとしたか。最近セメント産業はよくなくなりました。このこともあとで通産省に質問しますが、そのころは、いつセメント産業がよくなるかわからぬような実態、だから幹部も若干整理しましたけれども、その大部分を労働者の首切りによつて再建しようとした。私はこの前の予算委員会で大に質問して、一体労働省といふのはどつちを向いて行政をやるのか、日本の内閣に大臣がたかさんおるけれども、労働者の立場に立つてものを考えるのは一体どこかと言つたら労働省だと言ふ。労働大臣は一体労働者を守る立場で行政をしておるかと言へば、さうだと言ふ。それではここに自分の経営の不振によつて赤

字になった、その赤字は、子会社が社長を経営方針が悪いので失敗して、それに対して労働者の首切りだけしようとしているが、それを待ってくれと言ったかという、言っていない。そういう問題が労働行政としては根本ではないか、この問題はあとでまた質問いたします。

次は、この一番労働者と使用者との間の憲法とする労働協約というものが全然無視されてしまっている。りっぱな労働協約があります。基本労働協約というものがある。珍しくいりりっぱな労働協約がある。しかも、これに基づいてりっぱな就業規則がある。その就業規則の中には、ちゃんと会社をやめなければならぬ場合が書いてある。第四十条には、社員が次のいずれかに該当する場合は、労組と協議の上解雇の手続をとると書いてある。ここに五項目の解雇の条件が書いてある。この労働協約の第十六条には「会社は組合員たる社員を解雇しようとするときは、組合と協議する」と書いてある。「解雇理由は、就業規則に定めるところによる」と書いてある。日本には憲法がある。憲法のもとに労働組合法がある。その労働組合法に基づいて労働協約がある。労働協約に基づいて就業規則がある。ここにちゃんと憲法に基づいてあるこの労働協約が一方的に無視されておる。しかも、それに基づいた就業規則が一方的に破棄されて、かつてにきめた十二項目の指名解雇の基準で解雇されておるのに、それを今日まで調べておらぬなんというのはいく何事ですか。労働者の役人の資格はない。憲法によって定められた労働組合法をあなた方守らなければならぬのです。しかも、労働協約が無視され、就業規則が全然無視されて、別の規則で、別の基準で解雇されておるのに、それを、その是非は地方労働委員会で行っておりましてはあつたか、そういう問題があります。細部についてはあとで質問します。それから、もう一つは、さつき大臣は、地方労働委員会がいま審議しておりますから、五月十日の団体交渉で地労委の審議と並行いたしますと言ふから――大臣、聞いておいてくださいよ、一番

大事なことです。首を切られたのは若い職員です。失業者は六カ月から九カ月しかありません。長い人で九カ月だ。失業保険は六カ月です。地方労働委員会は事件も多いし、人間は少ないから審議ができません。首を切られて一年かかるかも知れません。その間に失業保険が切れた職員は一体何で生活しましょうか。いま審議中だということは聞いております。私も聞いてきました。地方労働委員会が足らなければ、何かほかの方法で早く審議をして黒白をつけなければ一体何で生活するか。現在は組合員の皆さんが資金カンパしなから生活のめんどうみてる。そういうことでいいでしょうか。日本の経済を再建するのは、三分の一は労働者です。資本と経営と労働者と、その労働者が三分の一をしよって日本の経済を再建しようとしておる。その労働者を一方的に首切っておいて、地方労働委員会が審議中だからといってほっておくならば失業保険が切れます。失業保険が切れば、あとはお互いが資金カンパしなから生活のめんどうみてる。そういうことでいいでしょうか。地方労働委員会の審議が長引くならば短くするように労働者がやらなければ、一体だれがやりますか。裁判所には行つてきました。身元保全の手続をやっております。早く判決を出してもらおうと、県会議員もおるし市会議員もおるし、組合の役員もおるしから、裁判所に頼んでおりますけれども、裁判所の判事も、私も一人、二人でやっております。なかなかできません。一年くらいかかりますと言つておる。

それでは一体失業保険の切れたあととは何で生活しましょうか。労働者も人間ですから、生きていかなければならぬのです。そういう法に不備があり、制度に不備があれば、国会や内閣が発議して法を変えていかなければ、国民はその谷間で泣いておるのです。組合員が資金カンパしないと言つたら何で生活しましょうか。失業者にもなりませんが、まだ審議中ですから。そういう問題があります。そういう根本的な問題をこの委員会で論議しておかなければ、ただこの指名解雇したことがいいか悪いかならば地方労働委員会が判定いたします。そういう問題はあとで質問いたします。第一は、通産省に、冒頭に言いましたように、当時の小野田セメントの経理実態並びに経営実態について御報告願います。

○説明員(北山昌寛君) ただいまの先生の御質問は、小野田セメントの赤字経営をしておるといふことの実態の説明をしるという御質問でございます。それからこの前提をいたしまして、まずセメント産業の一般的な傾向から申し上げたいと思ひます。セメント産業は、三十八年ごろまでは年間一三兆前後の需要増がありまして、まあ生産の概況等も非常によかつたわけでありまして、三十九年度下期以降、これはオリンピックの以後でございますけれども、需要が非常に停滞いたしました。また、輸出も、いろいろ後進国において自給度の向上等をはかりまして、低下いたしました。その結果、三十九年度以降、需要の伸びが逐次落ちております。その結果、市況も軟化したしまして、三十九年度下期以後には非常な価格の低落を来しております。また、その結果、各社間の競争も激しくなつております。現在まだそれが十分な回復というふうな情勢になつておりませんが、こういう市況の低落に伴ひまして、セメント各社とも、三十九年度下期以降、従来の配当も減配、あるいは無配に転落するといふふうな状況が出てきたわけでございます。

で、小野田セメントについてでございますが、小野田セメントの状況につきましては、特にこの会社につきましては特殊事情がございます。実は昭和三十四年ごろから、先ほど申しました三十八年ごろまでの非常な需要増に対処いたしました。合理化計画の一環としていたしまして、新しい技術、これは改良焼成法といつたんですが、新しい技術による合理化を計画いたしました。実はまだ十分本格的な成果をあげ得ないうちに不況に見舞われたわけでございます。これは相当膨大な投資をいたしております。従来のような需要が伴はず

相当の成果があげられると思つたわけでございますが、それが十分な成果をあげ得なかつたというものが非常に痛手になっております。また、先ほど先生から御指摘がございました関連会社への投資ということも大きな影響があるわけでございます。当時会社といたしましては、いろいろ肥料、あるいは家畜の飼料、あるいはカーバイト等の関連会社に逐次投資をしておりました。これがたまたま不況に際会いたしましたので十分な成果を上げ得なかつた。で、現在の赤字は、三十九年度以降の累積赤字は約八十三億になっております。この改良焼成法が成果をあげなかつたということ、それから、関連会社への投資が十分な成果をあげ得なかつたといふことと相まちまして、現在の累積赤字八十三億というふうな状況になつておるわけでございます。

以上、簡単にございますが……
○小柳勇君 現在のセメント業界の動向と、それから小野田セメントの実績、業務の実態について御報告を願います。
○説明員(北山昌寛君) 現在の業界の実態は、昭和三十九年の価格が非常に安くなつた。市況が悪くなつたのでございますが、最近若干持ち直しております。現在は市況はトシ当たり六千二百円というふうな状況になっております。これは一般的傾向でございます。この結果、一応各社とも四十年度上期を底にいたしまして、逐次経営の回復、経理の回復状況にあります。ただ、小野田セメントにつきましては、最近発表されました四十年度下期の決算案、まだこれは案でございますが、決算案にしているようでございまして、約三十四億のやほり赤字を計上しているようでございまして、

○小柳勇君 小野田セメントが子会社などを整理しながら、最近経営陣を変更したのですが、まあ役所から見ても将来こなるという断定はできぬと思ひます。が、関連産業を含めて、これからの企業の見通しについて見解を発表願います。
○説明員(北山昌寛君) 回復の見通しでございますが、これは一般の市況と、それから会社の自体

の問題と、両方あると思います。一般の市況につきましては、現在の情勢でいきますと、採算確保には遠からず回復するのじゃないだろうかというふうに考えられます。ただ、小野田セメントにつきましては、従来の累積赤字八十三億というものを解消しなくちゃならないという事情にありますので、なおこれが配当をするというふうなことになるには相当時間を要するのじゃないかと思えます。ただ、会社から聞いておられますのは、一応四十三年度を目標にして再建したいというふうに言っております。

○小柳勇君 会社の実態については、また参考人と呼んで、会社の幹部から聞くことにいたします。

労働省の所管局長にお伺いいたしますが、セメント業界の最近の労働力の需給関係ですね、ひところセメント産業界が赤字になりました、人員整理など、あるいは規模縮小などありますが、最近、通産省から報告があったように、だんだん経営もよくなって、値段もよくなってまいったのですが、労働力の需給状態はどうなっておりますか。

○政府委員(有馬元治君) セメント産業界の需給関係のデータは現在持っておりませんが、一般的な労働力の需給情勢は、先生御承知のような傾向になっておりますので、セメント産業界におきまして、若年労働力、あるいは現場の労働力については求人難という一般的な傾向をかぶっておるわけですが、各企業の工場の立地状態を見ますと、まあ相当へんびなところがございます関係で、やはりまあ地域的には需給関係が非常に緩和しておるという状態のところもあるように見受けられます。まあその辺、地域地域によつての格差もございしますので、一般的にセメント産業界の労働力の需給関係ということになりますと、ちょっとお答えしにくい事情もございしますが、そういう事情だと思えます。特に小野田セメントの場合には、まあ岩手県から大分県まで相当工場が分散いたしておりますので、地域地域の事情はそ

れぞれ違っておると思います。

○小柳勇君 たとえば津久見だけで六十二名の指名解雇があったのですけれども、職業訓練など受ける可能性のあるかどうか。この人たちがもしも救済されないとすると、これはもう好むと好まざるにかかわらず、新しい仕事を求めなきゃならない。若い人ばかりですから、二十代、三十代、四十代、働き盛りですから、この人が津久見という小さい町にいまおるわけです。その人たちに一体どういうふうな救済の措置がとられるか、見当でもいいから、お聞かせ願ひたい。

○政府委員(有馬元治君) 津久見の場合のように、比較的若い層の退職者といえますか、解雇者が出た場合には、これは具体的に本人の就職希望条件等を現在安定所において調査し、具体的な職業再就職相談を実施中でございますので、比較的若い年齢層については地元において必ずしも再就職はむずかしいかと思ひますが、県内、あるいは県外の広域職業紹介体制を通じて、ぜひまあ再就職の確保をはかってまいりたいと思ひます。まあ東京本部のように、非常に定年近い高年齢者が多い場合には、これはまあ労働市場から引退する者も相当ございまして、現に求職中の者は約六割程度にすぎないわけですが、津久見の場合は、ほとんど全員が再就職の希望者でございますので、安定機関としては最善の努力を払つてまいりたいと思ひます。

○小柳勇君 この六十二名は全部指名解雇を撤回させなきゃならぬと思つておるのですが、まあもちろんこれは地労委の回答もそうだと思うのですけれども、若い青年ですから、会社からそれだけきられるなら、まあ撤回されて自分から会社に帰らぬという短気を起こす人もあるいはあるかもしれない、世間がよくわからぬですからね。もう自分の会社よりもっとほかのいい職場があるような気もするかもわからぬ。そういうものを考えますと、私もいかにも心配にたえぬのですが、

あの周辺にたとえ再就職をするについて、職業訓練などで一体どういふのがあつてしょうか、大分県との付近にですね。

○政府委員(有馬元治君) まあ津久見の立地条件は非常に悪いのでございしますが、現在指名解雇で係争中の方々も、先生御指摘のような考え方で、小野田セメントに見切りをつけて他へ転職をしたという熱烈な希望を持つておる方々も相当ございしますので、現在までのところは安定機関を通じて、まあ地元中心に再就職をはかった者の数が二十名見当でございしますが、さらにわれわれといひましては努力をいたしまして再就職の対策を強化してまいりたい、かように考えておるわけでございます。

○藤田藤太郎君 私は、通産省の方にちょっと質問を、この際、小柳委員からお話のありましたのに関連して、一言尋ねておきたいと思つたのです。セメントの需要というのは、問題は需要と供給ですから、操業の問題に關係してくる。これが唯一の赤字になり、そして今度のような争議になつてきている。その根本は、私は設備投資の行き過ぎだと思つたのです。四十一年の十月現在で、セメントは五十何%ぐらいしか操業してない。値段を持ち直したとあつさりおっしゃるけれども、これは不況カルテルで価格維持しているから値段が維持されている。そしてそのものを中心にして経営を立て直していき。だから、そこへ大きいひもをつけて、抵抗のない労働者に何か因縁をつけて首を切るという筋道以外に何もないと私は思ふ。

だから不況不況とおっしゃるけれども、今日の不況は何が原因で不況になつておるのか、通産省はどう見ておられるのか、これが一つ。生産と消費のバランスがとれなくなつて、ここで不況という問題が起きて、めちゃくちゃな設備投資のためにその資金調達を物価値上げでやつて、だから多少名目所得は上がつても、実質賃金というものは低下している。そこにバランスがくずれている。だから根本的に通産省の責任は重大だと私は思ふ。セメントのように五〇何%しか操業していないで

不況カルテルを適用して、そして会社の利益を守つてやるなんというものをの考え方基礎にして、問題を平面的に六千二百円、こうおっしゃつたけれども、そのものをものと真剣に、あなたは課長さんでありますけれども、通産省全体で取り組まなければいけないのじゃないか。今月に入つてから操業状態が新聞に発表された。昭和三十五年を一〇〇として一〇二とか一〇三とかいう数字が出ておる。しかし、その間に二十何兆という設備投資をした生産能力というものを全然加味しないで、そして生産指数だけ上がつてきているのだというふうな、全く子供だましのような生産指数が発表された。それで小野田セメントなんというものはめちゃくちゃな設備投資をした最たるものです。その犠牲を全部労働者に引つかせている。それでその犠牲にする名目は不況だという。不況は何でできたか。そこあたりのことをもつと設備拡大をしたら、血の出るような国民の資金ですよ、これで設備拡大をするわけですから、その生産というものは国民の幸福のためにするのですよ。大会社や独占会社の設備拡大をして、その蓄積だけやつたらいいというのじゃないです。今日の近代社会、近代政治というものは、そういうものをおかまいなしに、いま昨年の十月現在で日本の生産力というのは二・七倍から八倍になつておる、通産省の資料ですよ。算術計算で設備投資が倍であつて、あとの七〇%か八〇%は合理化によつて生産力を上げて、合計して二・七倍になつておるのですよ。実質賃金というものは三十五年を一〇〇にしてゼロですよ。そして経済のバランスがくずれて操業が落ちてくる、利益が下がってくる。不況カルテルを適用して企業だけを守るところへ集中をして、それで労働者を犠牲にして、この一番最たるものが小野田セメントだと私は思ふ。窯業界、セメント業界で一番最たるものが小野田セメントだと思ふ。そのことをもつと真剣に通産省はお考えにならないで、平面的にすらすらとおっしゃるようなことではないのです。

か。どう考えているか、もつと突っ込んだ話を聞かしてください。

○説明員(北山昌寛君) 私の説明が非常に不十分でございましたが、いま不況の原因について御質問がございましたが、私らのほうから見ても、過剰設備の問題、あるいは需要の停滞という問題、もう少し詳しく御説明申し上げます。

セメント産業は、先ほど申しましたように、昭和三十八年ころは年間一三〇〇万の需要増があったわけでございます。ただ、三十九年度以降におきましては若干需要の伸び悩みという点が予想されました。したがって、この点につきまして、われわれとしましては、業界に十分需要の停滞という点につきまして説明いたしました。また、同時に、それに対応しまして、設備投資の面につきましても、やはりいま先生のおっしゃるような事態が予想されたものであります。設備投資の抑制という面につきましても、これは特に投資調整という面から、産業構造審議会の資金部会の場合を通じて業界に対して指導したわけでございます。需要のほうは、私らの見通しにしまして、実績といましては三十九年度は三十八年度に比べまして五〇〇〇程度の需要しか実際には出なかったという状況でございます。また、四十年度は三十九年度にしまして二〇〇程度の需要増しかありません。これは特に民需の落ち込みが非常に大きかったということが言えるわけでございます。また、四十一年度は、これは先の問題になります。四十一年度の需要見通しにつきましては、現在年間三千万五百万トン、これは前年度にしまして約六〇〇増という数字でございますが、一応そういうふうな数字を見込んでおりますが、これに對しまして現在の設備能力、四十年年度年間の稼働能力といふものは約五千四百萬トンと、現状はそういうことでございますが、ちょっと話にも戻りますが、先ほどのそういう需要の停滞といふことも予測されたものですから、設備投資の抑制といふことで、四十年度の春に、三年間は能力増加となるような設備投資を抑えるというこ

とにつきまして業界を指導いたしましたして、各社の了解を得ております。したがって、四十年度、四十一年度、四十二年度はこれ以上の能力増といふものは出てこないという形になっております。また、一方、過剰設備の傾向がございますので、今後老朽設備の廃棄という問題も考えなくちゃならないということで、現在スクラップ税制等の適用について検討しておるわけでございます。以上でございます。

○小柳勇君 大臣に質問いたしますが、その第一の問題の政治的なもので、これはどこにもありますから、大臣の見解を聞いておきたいと思うのですが、津久見の市が工場設置奨励金というものをつくって、市にきた工場には奨励金を出さんで、それと、従業員が居れば市民ですね、自分の税金だからということで、その廃止行動に出たわけですね。会社としては、自分のほうにその金の九五〇〇返ってくるんですから、会社としては反対してもしないでいたくないわけですね。しかし、組合員である職員は、市民としての反対運動の中では、帰つたらやっぱりそれに参加しなければならぬ、そういうものが根になってこういふものが発展しておると私どもの調査で判明しておるわけですね。こういうものについては大臣はどう思いますか。

○国務大臣(小平久雄君) ある会社の従業員が一市民という立場において、その考えるところを述べるなり、あるいはいまお話の署名運動に参加するなりといふようなことは、私は市民として自由であつてしかるべきものだ、かように考えます。

○小柳勇君 それに尾を引いて、前の参議院選挙のときに全国区、地方区のおの組合が推した。これはどこでも全国にあると思うのですが、革新系の候補を推してある。そこでまたま文書違反に問われて調べられたけれども、これは不起訴になった。ところが、解雇の理由にそれがなつておる。三役及び組合員二名、これはその政治局員ですけれども、県議員、市会議員です。この五名が解雇されたのですが、それが参議院選挙のと

きの文書違反、これは起訴にならなかった、罪にならなかつたわけですね。ただ調べられたという事実、それで解雇されておる。もちろんこれはいま裁判中でありましても、私どもは、これは政治活動の自由、労働運動の保障ですね、そういう点から言いますと、これを理由に解雇したというところについては納得できない。これは裁判の判決を待つまでもなく、われわれとしては、労働法を守る立場から、あるいは市民としていわれる納得できないのですが、大臣の見解はいかがですか。

○国務大臣(小平久雄君) これは選挙法違反そのものを解雇するわけではございませんけれども、ただ単に文書違反、いわゆる文書違反程度の選挙違反の事実が、かりにあつたとしても、それが直ちに解雇の理由になるというようなことは、私はいかなるものであるか、むしろ否定的にもろん私も考えておりますが、ただ、この場合の文書違反といふものがどういふ場所において、どういふ時点において行なわれたのか。つまり会社の業務の執行の阻害とも申しますか、それほどの状態において行なわれたのかどうか、そういう点、実は私もその実態等をよく存じませんが、実は、はつきり申して、そういう点もいわれる会社のほうなり組合のほうなり、一体どういふ状態でそういうことが現実に行なわれたのか、そこらのところをよく知らぬと、はたして解雇理由といふものが文書違反そのものと、こう言つても、その内容がよくわからぬことには、それがはたして解雇になつたことが妥当なのか妥当でないのか、私にはちよつと判断がつかぬか。一昨日も私はそういうふうな御答弁申し上げておいたものであります。冒頭申し上げましたとおり、このまゝ何とい

いますか、一般的に申し上げて、文書違反そのものが直ちに解雇につながるというようなことは、私はむしろあるべきではない。むしろおかしいじゃないか、私はそういう感じを持っています。○小柳勇君 初めの五名の解雇された理由は、いまの文書違反と、七月二十三日のストライキのときの出荷阻止をやつて、出荷阻止は、私は現地

を見てまいりましたけれども、船の上から物を積む、そのときに課長が二人、非組合員が二人でやろうとしておる。そのときに組合員がストライキをやつておつたものだから、すわつておつた。暴力も何もないで、課長が行こうとしたけれども、話し合ひで説得して帰つた。現地を工場長、課長立ち会いの上で見てきましたが、そういうものが労働法に許されたストライキを制限するといふことは、私どもは社会労働委員会の委員の頭としては、考えとしては納得できなかったのです。いま言つた参議院選挙のときの文書違反と、それからストライキのときの出荷阻止、出荷阻止といふのは非常にこれはきびしいことだと思いますけれども、船に自動的に積むのですから、機械でびたりと積みおる。そのときに十名ばかり外部の工夫を雇つておる。船にはそういうことをやつておる。下の機械のところは課長が行こうとしたから、それにビケをやる。それはストライキですから、出荷したストライキになりませんから、どこでもやるストライキですから、出荷阻止ではない。課長は説得したところが、そこまで行かぬで帰つたといふことです。話し合ひしている写真があります。引き返す写真があります。それを理由に首切つていくわけですね。懲戒解雇ですから、指名解雇でなく懲戒解雇ですから、その点よく大臣に頭に入れておいていただきたいと思ひます。その点は参考人をお呼びいただきたければなりませんから、頭に入れておいていただきたいと思ひます。

それから、いま通産省の監督局長が見えましたが、さつき私申しましたように、会社の首脳部の経営方針の失敗によつて赤字が出た。その赤字を補てんするために、再建するために労働者の首を――もちろん幹部も二、三退陣はしております。責任をとつてももちろん幹部のほうでもやめておりますけれども、大多数を労働者の賃金によつて再建しようとするというふうな赤字対策ですね、再建方策について労働大臣としては一体どう考えられますか。これはいま皆さんが社会労働委員会に法律を出しておるその法律にも、この間予算委員

を見てまいりましたけれども、船の上から物を積む、そのときに課長が二人、非組合員が二人でやろうとしておる。そのときに組合員がストライキをやつておつたものだから、すわつておつた。暴力も何もないで、課長が行こうとしたけれども、話し合ひで説得して帰つた。現地を工場長、課長立ち会いの上で見てきましたが、そういうものが労働法に許されたストライキを制限するといふことは、私どもは社会労働委員会の委員の頭としては、考えとしては納得できなかったのです。いま言つた参議院選挙のときの文書違反と、それからストライキのときの出荷阻止、出荷阻止といふのは非常にこれはきびしいことだと思いますけれども、船に自動的に積むのですから、機械でびたりと積みおる。そのときに十名ばかり外部の工夫を雇つておる。船にはそういうことをやつておる。下の機械のところは課長が行こうとしたから、それにビケをやる。それはストライキですから、出荷したストライキになりませんから、どこでもやるストライキですから、出荷阻止ではない。課長は説得したところが、そこまで行かぬで帰つたといふことです。話し合ひしている写真があります。引き返す写真があります。それを理由に首切つていくわけですね。懲戒解雇ですから、指名解雇でなく懲戒解雇ですから、その点よく大臣に頭に入れておいていただきたいと思ひます。その点は参考人をお呼びいただきたければなりませんから、頭に入れておいていただきたいと思ひます。

会でちよつと問題になりましたように、触れてまいますけれども、解雇制限とまで言いません。しかし、もう赤字が出たら何でもかんでも労働者の首を切つて会社の経理を立て直すというふうな考え方、経営の方針について労働大臣としてはどう考へておられますか。

○国務大臣(小平久雄君) 私はふだんから申しておるのでありますが、今日における企業者の責任の問題でございますが、いかに自由主義経済のもとにおきましても、私は、企業者の社会的責任というべきものは、今日もう十分自覚されなければならぬし、それから、もちろん自覚ばかりでなく、現にそれを一番重んじて行動もされなければならぬと、私はさういふ信じておるのです。そこで、一般的にも、しからばさういつておるかといへば、なかなか私はさういふ面も現実の姿としては確かにあることも否定できないと思ひます。本件の場合にも、だんだん通産当局の説明等も承つておりますと、とにかく設備の更新と申しますか、拡充が相当自社についても行なわれた、あるいは関連会社への投資というものが相当大きく行なわれた、それが計画どおりいかなかった、さういふ背景のもとにこの人員整理が行なわれた、さういふことでありますので、率直に申して、私は、首脳陣のやはり判断、計画というものを、それから、人員整理以外に一体どういふ対策を会社当局がとつたのか、これは実は私も知りませんので、はなはだ恐縮ですが、一体どういふ手だてをほかにしたのか。それをやっても、なおかつ、どうしても会社の再建が人員の整理をしなければできないというところまではたして追ひ込まれておつたのかどうか、その辺のところは、実は私も不勉強でまことに申しわけありませんが、どうも私にも実は納得がよくないのではありません。いずれにしても、この人員整理というふうなことは、もうこれは最後の最後の手段であるべきであつて、もしこれをしないことには会社全体として、むしろ倒産といひますか、参つてしまふ、さういふこ

とによつてより多くの従業員にも迷惑をかけるというふうな事態にでもどうしてこれはならざるを得ないのだ、また、だれが考へてもさういふ事態なんだという場合には、私はいわゆる万やむを得ないということがあるかもしれないが、安易に、社会的責任を忘れて、また、その他の手段に万全を期することなくして、解雇によつて活路を見出さうなどという安易な考へ方というものは、今日の事態においては当然これはもう排除されるべきである、かように考へておられます。

○小柳勇君 さういふ大臣の考へは、内閣として、政府として企業家に伝えなければならぬと思つておられます。事業家、あるいは資本家にさういふ方法なり具体的な施策がありますか、いま労働省のほうに。

○国務大臣(小平久雄君) さういふこれは産業界の指導、何と申しますか、一般的な問題だと思ひますが、役所の所管からいふと、私もどこが所管というところになるのか、どうも法制上のことは私はよくわかりませんが、しかし、私自身の立場としては、いろいろの会合などにおいてお話などする場においては、ずいぶん私はさういふ趣旨のことを今日まで話してきておるのであります。しかし、産業界の指導ということになれば、第一義的には通産大臣ではないかと思つておられますが、私は労働大臣という立場において、あらゆる機会に私がいま申しましたような考へ方は述べておるところでございます。

○小柳勇君 その問題はもうちよつとよくやりたいたが、工業局長が忙しいようですから、時間がないうです。局長にまず先に質問しますが、いま課長から話を聞きましたが、セメント業界のここ過去二、三年の動き、業績と、それから現在、いま建ち直つていてと私判断いたしておりますが、このセメント業界の現状と、これからの見通しです。いま問題にいたしておりますのは、小野田セメントが赤字になりまして、この再建のために労働者の首を切つた、希望退職が若干足らなかつたために指名解雇をした、この基準がけしから

ぬといふことで、会社も撤回しなければならぬという立場でいま質問しているのですが、このセメント業界のいままでの業績と、これからの見通しについて局長の見解をお聞きいたします。

○政府委員(吉光久君) 実は決算委員会のほうに出席を求められておりました、したがつて、こちらのほうにしばらく不在をいたしました、非常に失礼を申し上げました。

セメント業界全体の一般的な状況がどうであるか、あるいはこれからの見通しがどうであるか、さういふ御質問であります。すでに申し上げるまでもないと思ひますけれども、セメントといふものは、やはり何と申しまして公共投資、あるいは設備投資、さういふふうなものが旺盛であつた。この生産はほとんど伸びていく、さういふふうな相関関係になつておりました。現に昭和三十四年から三十八年にかけては、さういふ意味のひとりのブームに入つたわけでございます。年率の生産量は一三〇前後、各年一三〇前後の伸びを示してまいつていたわけでありました。この生産の伸びといふものは、同時に需要の伸びにそれがくつておつたといふことであつたわけでございますけれども、三十九年の下期に入りまして、これは三十九年に大抵少く落ち始めていたわけでございますけれども、三十九年に入りましてからさういふ意味の一般的な設備投資が少しダウンをし始め、その影響がすぐにこのセメントの生産にあらわれてまいつたわけでありました。したがつて、三十九年下期からこれはセメント各社、現在二十三社ございますけれども、セメント各社とも、損益計算上だんだんと苦しくなつてまいつたといふふうな事態に相なりまして、その後依然としてさういふ公共投資は四十年におきましてもその指数をそのまま反映いたしまして、四十年の前期度に対しまして生産の伸びも約二〇前後といふふうな、非常に低い伸びに終わったわけでございます。これは小野田セメントだけに限らず、セメント各社とも、三十九年下期、あるいは四十年度に入りましてからは、これは特別の需

要地等、特に強い需要地を近辺に控えておると申しますか、さういふ会社でございます。住友セメントあるいは秩父セメント、この二社を除きましては、すべて減配ないし無配といふところになってしまつたわけでございます。一応さういふ事態で現在推移いたしておるわけでございますけれども、ただ、昨今の状況から判断いたしますと、これは見通しの問題でございますけれども、昨今の状況から判断いたしますと、たとえば、あるいは先ほど担当課長のほうから御説明申し上げたかとも思ひますけれども、ことしの三月でございいますけれども、この三月の生産量は、前月末が大抵二百六十万トンペースの生産、十二月、一月、二月、これは不要期に入つた関係もございいますけれども、二百六十万トン程度の生産をやつておりましたものが、三月には三百四十万トン、約三百五十万トン程度の生産に回復し、また、需要のほうも、これはシーズンに入る点もございいますけれども、従来の二月末が微々たるものであつたわけでございますけれども、三月末には三百二十万トンの需要、これは国内需要と輸出とを含めてでございますが、三百二十万トンの需要といふことで、これだけの出荷をいたしておるわけでございます。在庫も、二月末の百三十万トンから三十三万トンだけ落ちて百二十七万トン、要するに生産量は相当大幅に、二百六十七万トンから三百四十万トンといふふうな大幅にふえておりますけれども、在庫のほうもわずかながらございますけれども、百三十万トンから百二十七万トンに減るというふうな、生産の伸びに比べまして在庫も依然としてと申しますか、むしろ減る傾向が出てまいつたといふ状況に相なつていまして、さういふ状況に相なつていまして、現在の公共投資の繰り上げ計画の問題でございますが、あるいは民間設備投資に一部動きが見られております。すでに一部増大する動きが見られておるわけでございますので、さういふ状況を反映いたしまして、少なくとも本年度の四十一年度でございますが、四十一年度は前年度に比べて六〇程度の伸びを示すのじゃないだろうか、生産

全体として六〇程度のもの伸びは期待できるのではないだろうか、こういうふうな状況になっております。したがって、経理のほうから申し上げますと、九月期決算くらいからは少し損益計算上も有利になってきているのじゃないだろうか、こういうふうに考えております。

○小柳勇 もう一点は、繰越は二年くらい前は五割から六割平均ですが、現在どのくらいでしよう、セメントの繰越は。

○政府委員(吉光久君) これは繰越率というものをとるのはこれは非常にむずかしいわけですが、いま私どものほうではじいておられますところでは、現状で大体四十年で全体で六一・二〇程度の繰越率であったのではないだろうか。これは御参考までに申し上げますと、その前の年の三十九年度は六九・五でございます。三十八年度までがよかったわけですが、三十八年度が七三・三、三十五、六、七は八〇〇を上回っておりますが、三十八年に七三・三、九年度が六九・五、そして四十年で大体六一・二というくらいの繰越率に相なっております。最近も大体この辺の線——三月現在で申し上げますと六二・四、十年度の平均は六一・二でございますが、三月だけが六二・四程度というところに繰越率は相なっているようにございます。

○小柳勇 ちよつと問題がこまかいのですが、小野田の場合、いま現在の繰越率と、それから三月期末の赤字の累積はどのくらいと踏んでおられますか。

○政府委員(吉光久君) いまの繰越のほうの関係は、おそらく全体の数字に非常に近いところじゃないかと思ひますが、ちよつと調べてまいります。

三月末の累積赤字でございますが、これは私どものほうで聞いておりますところでは八十三億円、これは三月決算ではなく、全部含めた累積赤字が八十三億程度であるというふうに承っております。

○小柳勇 ちよつといまの赤字は会社側のほうと違ふようですから、あとでそれは参考人と並べてお聞きいたします。局長のほうはこれで質問を終わります。どうぞ退席してけっこうです。

大臣、さっきの話ですが、いま新しい法律を出しておられるのですけれども、かつてに赤字再建のためにかように首切りするというようなものを労働省が把握するとか、あるいは何か制限しなければ、労働行政として一番背骨が要るのじゃないかと私は思ふのです、特にこの問題から。こういう類似のものがたくさんありますから、どうですか、この点は。

○国務大臣(小平久雄君) 今度御審議をわすらすことになっております雇用対策法案におきましても、この労働者の雇用の安定、職業の安定というところを一つの大きなねらいとしておるわけでございます。事業主の職業安定のための努力というところを極力助長するように国はつとめなければならぬ、そういうことも第一条においておりました。また、直接的に解雇制限そのものというところになります。これはなかなか労働管理の自主性を申しますか、そういう面とのかね合ひ、こういう点から、法律としてそこまで割り切つて書くという点はいかがであらうかと、まあこういうことで解雇制限ということ自体はうたつておらないのでございます。一方においては職業選択の自由、こういうことももちろん憲法上これは認めなければいけませんし、それとのかね合ひと申しますか、そういうことから労働管理の自主性ということもこれもまた重んじなければならぬ、こういうことなので、いろいろ検討と申しますか、研究はしたのですが、どうもそこまで解雇制限を直接的にそこにくという点はいかがであらうかということ、そこまで踏み切れなかつたわけでございます。

○小柳勇 その問題はまた本院でひとつ十分論議をしてください。それは基本だと思ふんです。

この小野田の問題もやっぱりにそこ根拠があると思ひますから、十分にその法律のときに論議していただきたいと思います。それにつながつてまいる問題が、いまの指名解雇の問題です。さっき

私申し上げましたように、りっぱな労働協約があるし、就業規則があるにもかかわらず、これを一方的に破棄して指名解雇基準なるものを出して、これはもう組合はもう拒否する。こんなばかげたことはいくらも拒否する。これを強引に指名解雇しておる。そして第二組合の問題も、さっき報告されましたけれども、第二組合ができましたのは指名解雇後四日目です。警察官立ち合ひの上です。よ、警察官がちゃんと立ち合つて、結成式場の横にちゃんと張り番しておつて、そして職制が招集して第二組合を結成しておる。その第二組合の結成を止めたときの当時の副支部長はその会社の重役の女婿である、そういう事実。その指名解雇するときは第二組合はありまけんから、当然労働協約は生きてゐる、就業規則ももちろん生きてゐる。その後過半数の職場では第二組合ができましたけれども、もちろん労働協約はない。その問題を一体労働局としてはどうとらえますか。

○政府委員(三浦重信君) これは第二組合の問題につきましましては、労使双方について調査いたしましたところ、先ほど大臣から御答弁いただいたのが要約でございますが、新組合の母体は、三十七年に愛愛会という親睦的な組合が、津久見の支部の組合の指導部の批判的グループとして、組合の内部にそういう親睦的な組織ができておつて、そしてそのいわゆる執行部批判のグループがきつかけになつておるのだということが一つ言えるのじゃないかと思ひます。もちろん組合側のほうは、これは会社側がつくらしたのだ、まあこういう主張でございます。それで新しい組合の主張は、旧労働幹部の独裁によつて階級的色彩が強くなつたこと、また、過激な社会主義革命運動化する傾向がある、これでは組合員の家族の幸福は招来できない、こんなようなことが書かれておりますが、しかし、会社側のほうも、全体にわたつて第二組合をつくらすということならまあ会社側のほうのあれも考えられますが、第二組合関係は、小野田セメントの工場が十幾つかある中で、実際問題はこの第二組合問題が出てきているのはここだけ

なんです。会社側のほうも、現在のいわゆる小野田セメント組合全体としては非常に信頼に足る組合で、労使協調して信頼関係を持つてやっております。こういうことで、したがつて、この津久見工場だけの第二組合なので、会社がいまの小野田セメントの組合を敵とするというふうなことがなればわれわれがつけられたというところを言われてもやむを得ないけれども、われわれは小野田セメントの組合はあくまでも信頼して、今後もこの問題については組合を相手にして処理していく、決して組合を相手にしないということではないのだ、ただこの津久見工場だけの内部の争いだ、こういうふうな言つてゐるわけでございます。

それから、先ほど最後で今後の見通しを述べましたが、小野田セメントの組合全体と会社とは、提訴はして労働委員会でも争うけれども、しかし、並行して団体交渉をやつて、平和的に解決していくように労使双方とも努力しようというふうなことをやっております。また、現にこの第二組合の問題については、具体的には係争事件にはなつていないというところから見まして、やはり必ずしも私のほうはまだ断定的に言えませんが、少なくとも、会社がそういうふうなやり方というのはなく、あるいは現地の工場の中の幹部がそういう行動をとつたことがあるかも知れませんが、これも現在ではなかなか詳細にわかりにくいところでございます。そういうことで、この問題が解雇の問題で、会社と組合との関係で、第二組合の問題で、さういふことではないのではありませんか。小野田セメントの組合と話し合ひしてやつていく、こういうふうな態度であることは間違いないと思ひます。

○小柳勇 事実関係を聞いてゐるのじゃない。労働協約のりっぱなものもある、就業規則もりっぱなものがあります。破棄も何もしない、一方的に無視して、別の指名解雇基準なるもの十二項目を出してはさばさ指名解雇するそのやり方について

いて労働局長としてはどう感じますか、こういうことです。

○政府委員(三治重信君) この就業規則と、今度新しく出た十二項目の解雇条件とは非常に違うわけですが、結局津久見の工場で希望退職者が少ないために、他工場との均衡を保つためにやはり解雇をするということ、しかも、中労委のあつせん案が出たにもかかわらず、それを拒否してやるという会社の態度、これは非常な強硬な態度だと思ひます。それで、この解雇基準でございしますが、この解雇条件につきましては、われわれもこれを見て、いままで行なわれたところの従来の解雇条件から見ると、非常にシビアな解雇基準であることは事実でありますとともに、まあこれについて会社側に聞いたところ、いろいろ弁護士さんとも相談して、弁護士さんいろいろな解雇の事由を会社の実情を見てやつてもらったので、法律上はあまり間違ひはないと思ひますけれども、やはり労働関係から見れば非常に不適当なところがあるかも知れません。しかし、まあわれわれのほうとしては総合的に判断をして、これを形式的と申しますが、やはり一応基準はつくらなければならぬのでつくつたけれども、やはり総合的にその会社をやめてもらいたい人をつくつてやつた。もちろんこの解雇条件については、それぞれ該当事項は各本人には説明してございします。それから、それに対して各個人別に解雇事由について相当長時間をかけて説明をし、また、反駁も聞いてやつておきますと、こういう説明を受けております。

○小柳勇君 会社の代弁でなくて、労働局長はどう考へておられるかということです。これは非常に歴史的な文書だから、全部いままから私読み上げるから、速記録に残しておいてもらいたいと思ひます。将来こういうことがまたほかの会社でもある危険性がありますから、指名解雇基準十二項目あるもので、読みます。

(1)、定年に近い男子。(2)、有夫の女子、これは夫を持つてゐる女子です。「及び昭和四十年十二

月三十一日現在で満三十歳以上の女子。(3)、昭和三十七年十二月一日から昭和四十年十一月三日迄の三年間の欠勤等が次の各号のいずれかに該当する者。(4)三年間のものとする。(イ)、無届欠勤が二日以上ある者。(ロ)、正当とみられない事故欠勤が年四日以上ある者又は通算一〇日以上ある者。(ハ)、傷病による欠勤回数が年四回以上の者、又は通算一〇回以上の者。(ニ)、遅刻早退が年十二回以上の者又は通算二十回以上の者。(ホ)、前各号に準ずる者、これがたいへんですね「前各号に準ずる者」。(4) 病弱で次の各号のいずれかに該当する者、但し業務上の傷病者を除く。(イ)これに人権侵害的なものがある者が、(ロ)昭和四十年十一月三十日現在、病氣休職が二年以上に及んでいる者。(ハ)昭和三十五年十二月一日から昭和四十年十一月三十日迄五年間に病氣による休職が二回以上に及ぶ者。(ニ)病氣を理由として遂行すべき業務が限定されている者、又は配置転換に應じない者。それから、(5)のところですね「精神もしくは身体に障害があり、業務上支障があると認められる者(精神病の既往者を含む)」と書いてありますね、既往者を含むと。

(6)、三交替勤務の困難な者。(7)、事業場内又は事業場内の配置転換が困難な者、又は配置転換に應じない者。(8)、勤務意欲に欠ける者、又は業務怠慢な者。(9)、業務遂行能力がおとまり、将来も向上の見込のない者。(10)、職務上の命令に従わないなど会社の秩序を乱す者。(11)上司又は同僚との融和協力を妨げる者、又は協調性を欠く者。(12)、会社の方針及び業務運営に非協力な者」。

以上十三項目であります。その中には、たとえば有夫の女子を解雇する、あるいは三十歳以上の女子を解雇する、あるいは精神病がなつておつても、かつて精神病であつたような者はこの際やめてもらひ、そうして指名解雇されたものをずっと項目を読んでみますと、最後のほうの(8)、(9)、(10)というのが一番多い。「職務上の命令に従わないなど会社の秩序を乱す者」とか「上司又は同僚との融和協力を妨げる者、又は協調性を

欠く者」、「会社の方針及び業務運営に非協力な者」、理由はもうささいなことがたくさん書いてありますけれども、(8)、(9)、(10)と、それが非常に多いのです。五十九名が指名解雇されたという事実です。もう一回ひとつ労働局長から聞いておきますが、労働協約、就業規則をかつてに無視してこういう基準を一方的につくつてどんどん指名解雇できるのかどうか。いまのような労働法もちゃんとある。憲法に保障された労働者がばりばり指名解雇されていいものかどうか、聞いておきたいと思ひます。

○政府委員(三治重信君) 指名解雇するからには会社の最後の手段とすべきだ、こういうことについては先ほど労働大臣から御答弁いただいたと同じ意見でございます。それから、指名解雇について、解雇基準というものはやはり非常識なものである、いかにもまあへんばな基準ということについては、これは決して適当なものではないといふに思ひます。この十二項目は、従来の一般的な指名解雇の基準からいけば、基準として非常にシビアな基準だということについては確かだと思ひます。

○小柳勇君 大臣、どうですか。いまのこういうふうなところ、労働協約をかつてに無視し、就業規則を無視して一方的に基準をつくつて、そしてその切る者をちゃんと合致させていくようなやり方についてどうですか。

○国務大臣(小平久雄君) その点がこの両者の見解が違ふのではないかと私は思ひますが、つまりその点というのは、協約を無視したとか、あるいは就業規則を無視してかつてにやつたとか、かに全然協約なりあるいは就業規則なりというものを無視してこれをやつたのだとすれば、私はこれは不当なことである、その思ひます。

ち込んでゐるということなんでしよ、が、争議にいく前に、労働当局といふんです、労働省の行政としてもう少し何かやる必要があるのじゃないかという實際私は感じを私自身が受けてゐるのです。ただ、いままでいわゆる労働問題に不介入だと、こつてゐたので、もし紛争が起されれば、それは労働委員会でもつてもらうと、こつてゐるが筋道ではございませう。そこに労働当局が何らかの口をきくということになると、どうも労働の問題に介入したのじゃないかといふまた一面から御非難も起きやすいといふようなことで、まあ原則は不介入だ、こつてゐることで来た。それも現行法のたてまえに私は違ひないと思ひますが、どうも若干そこにギャップがあるのじゃないか。もう少し労働当局で、争ひにいく前に、たとへばいまお話しのとおり、これは会社がこつてゐることをやるのはいわゆる就業規則無視であるとか、こつてゐる組合が見解をとられるならば、組合側から御連絡をやりたい、会社側がこつてゐる見解に立つてやるということはどうもちよつとおかしいじゃないかと、まあ指導といひますが、御相談に乗るというか、そういう点がもう少しあつても——これは度が過ぎるとまた介入といふ問題でこれはまた問題になりましようから、そこまですでかぬ、世間も納得する程度のもう少し労働当局が努力するところがあつていいのじゃないかと、これは一面からいへば労働委員会の仕事だといふわけですが、それらの問題もございませうが、私は法律上の関係を詳しくは存じませんが、どうもそういう感じを受けておる。この点はひとつよく事務当局にも研究をさしていきなさい、こつてゐることをただけを念のために申し上げます。

○小柳勇君 いまの問題を私は質問しようと思つたのです。そこが一番重要なポイントです。これは中央労働委員会が知つておつたのです。中央労働委員会があつてせんを出したのですからね。指名解雇したさんなと、希望退職の期間を延ば

しなさいと、組合がそれをのんだのだから。それで今度は、それにもかかわらず、会社がけつて、一方的に基準を出したでしょう、そして指名解雇したでしょう。中央労働委員会が知ってるんですからね。そのときに救済をどうするか、たとえば基準監督署に行つて個々にやつて、就業規則を無視しておりますから、何とかひとつ救済してくださいと言つたつて、労働省はすぐこれを取り上げるとかどうか。中央労働委員会があつて出したらけれども飛越したつて、中央労働委員会に何とかしてくださいと再度組合からあつてを申請するかどうか、労働法の不備ですね、これはいまの労働法を一体どうするか。どうかしなければならぬです。これは今度私は四・二六の春闘であつて不調に終わった。あつて委員といふものは、あつて中労委の委員といふものは、もうこれであつて不調になりましたから責任ないといふような逃げ場のないものであつていいかどうか、これは労働法の基本的な問題だと思ふのです。あつて以上は、最後までやはり責任を持つてあつていなければならぬ。あるいはもう規定を出したら、規定は完全実施しなければならぬものだ、政府にちゃんとやはりそれだけの力を持つていたなければならぬ労働行政はできません。これは民間のことですから地労委はわかつていたのだから、しかも現地の監督署はわかつておるはずですね。その点についてどうするか。ただ大臣が、これは困つた問題だ、ほんとうに困つた問題ですからね。内閣から免職して法律改正するか、あるいは社会労働委員会を取り上げて法律改正するか、そこにいきませんと、また再々こういふ問題が出てきやしませんか。基準局長、どうですか。

○政府委員(村上茂利君) 就業規則違反が行なわれたといふようなことの処理をどうするかといふことでございませう。労働基準監督機関としましては、一般論で申し上げますと、いわゆる労働管理指導をいたしておりますので、平素から就業規則のつくり方、いろいろやつております。それとの関連におきまして就業規則違反の問題が起こり

ましたような場合におきましては、いわゆる指導という形でいろいろやつておるわけでございませう。ただ、問題が労使紛争という形であつたとき、方針が従来とられておりましたので、その間、いわゆる指導を行ないました。その間、これは事柄が別でございまして、いわゆる監督そのものでありますから、法に従つた措置をとるといふ二つの形に分かれるわけであります。就業規則違反があつた場合には指導通知でやりますけれども、ぎりぎり決着の問題として、行政機関が扱うのか司法機関が扱うのかという点は、これは非常にむづかしい問題であらうと思ひます。現在の組織といたしまして、労働基準法という法律に定められた事項の違反がございまして送検する、検察官としての権限を行使いたしましたときには、司法、行政機関としての権限を行使いたしましたときには、それが直接労働基準法にかかわりのある事項でない場合には、一般的に違法問題として、行政機関ではなくして、司法機関のほうにさういふ問題をゆだねる、さういふことになつておるわけであります。さういふ行政機関、司法機関の扱うべきこの問題の分野という問題がありますので、基本的にはいろいろむづかしい問題があるだらうと思ひます。ただ、御指摘のように、労働者保護の見地から、さういふ法律で定められた権限行使といふことと別に、内面的な指導とか、さういふ事実上の措置によつて何らかのことをなし得ないかといふ問題は十分考えられるわけであります。先ほど大臣から、困難な問題ではあるが検討したいといふ点について、私ももちろん大臣の意を体しまして、今後十分検討したいといふふうに考へておるわけでございませう。

○小柳勇君 その司法機関に移行するやつは、これは論外です。裁判に移行するやつは、これは裁判所を促進するだけですが、地方労働委員会、公企労働委員会というものは行政委員会ですから、行政委員会のほうにまかせつきりでは監督官庁としてはあまりにも甚が過ぎるのじゃないかといふこと、それが一つ。それから、いま指導体制、一体予算を幾ら使つて指導しているか。いまこの問題で私がおこつてゐるのは、工場長が技術者で労働法がよくわからないでやつたのならおこらないけれども、法学士なんですよ。しかも労働法はよくわかっている。福祉課長というものは、かつて労働組合の責任者なんです。その連中がちゃんと労働法がわかりながらやつてゐるから私はおこつてゐるし、問題にしている。彼らは法の欠陥はわかっているのですよ。法の欠陥がわかつて、その網の目をくぐつてやつてゐる。だからよくいふように、第二組合にいはば首を切らないといふこと、第二組合をつくることによつて就業規則を事実上なしている。ちゃんと法的にわかつてやつてゐる。さういふことだから私はここで社労委員会の問題にしなければならぬ。さういふ第二組合をつくつたのはもうたくさん資料がありますから、これはいま地方労働委員会が論議しておりますから、ここでは論議しません。この労働法がわかつて、その労働法の欠陥、弱点を握りながら第二組合をつくつて自分たちの労働者の首切りによつて企業の再建をはかろうとすることが道義上許せぬ、さういふことを一貫して私は言つてゐる。もう一つは、いま山崎委員から紙が回つてきたが、解雇権の乱用ではないか、労働大臣、あなたのはあのサンデー毎日を讀まれて解雇権といふものをどう考えられるか。明らかにこれは解雇権の乱用ではないか。いろいろありますけれども、このことを、私だけじゃありませんから、最後に労働大臣から聞いて質問を終わります。

○国務大臣(小平久雄君) 先ほど私も申しました十二項目にわたる基準といふものは相当シビアなものである、私もさういふ思つておるわけでございませうが、これがしからば直ちにさういふ基準で解雇するといふことは解雇権の乱用ではないか、さうお尋ねを受けますと、私がはたしてこの場で乱用であるとかないとか、どうも私は正直に申し上げますと、そこまで言ひ、何といひますか、立場に私はない、かように申し上げざるを得ないと思ひますが、その点はむしろ具体的事実に基づいて、裁判所によつていろいろな証拠を調べられて、裁判所が判断をくだすべき事項である、かように思ひます。

○小柳勇君 どうもやはり政治的に発言されますからかみ合わないのだが、さういふことでは委員会の議論といふものはなかなかかみ合つていかな二つあります。一つは、さつき基準局長が言われた、行政指導をいたすといふ指導体制の強化、こんなことをほかの会社でもまたやりかねないから、こんなことを阻止するためにはどうするか、かつて指名解雇するのはいけいからぬじゃないかといふことを労働省としては当然やらなければならぬと思ひますが、これはどうやられますか。ことしはどのくらいの予算を組んであるか、どうやらますかといふ問題が一つ。それから、地方労働委員会が審議中でありまされども、なかなかたいへんだ。月に一回くらいしかできぬ。さうすると一年ぐらゐかかりますよ。八月ごろまでに結論を出しますと言ひけれども、結論は出ぬのじゃないか。さうすると失業保険期間が切れまう。地方労働委員会の審議能力といふものを労働大臣として検討しなければならぬのじゃないかと思ひます。さうでない、首切つておいて、組合の弱いところは資金力、能力を強化するにはどうするか。たとえば各県で人口によつて人数がきまつてゐるでせう、五名とか七名とか。それをある場合に倍にして五名のところを十名にするとか、特に臨時地方労働委員会を何らかの方法で組織するとか、労働法の改正、これをしなければならぬ。さういふことを検討してもらいたいと思ひますが、以上二点について御答弁願ひたい。

○政府委員(三治重信君) 先生も御存じだと思ひますが、労働委員会が事件を継続して月一回ぐらゐしかできぬということはありません。地労委のこの件についての大部分の場合につきましては、第一回は二月九日、第二回は三月十一日、それから第三回が三月二十九日、これは組合側、それから会社側と同じように三回やつております。ただ、問題は、この不当労働行為制度の委員会としての審査のやり方が問題でありまして、これはあまりにもアメリカ式の双方対人審問というような形になつておるところに、結局どちらかが引き延ばせばどんどん引き延ばせるというかつこうになるわけです、こういう問題の審理のやり方なんかについての権限は中央労働委員会規則によつてきめら

の慣習、そういうふうになっておると、どこでそのけじめをつけるかということになると、なかなかむずかしい問題があるのではないかという問題になってきております。そういうような点につきましては、現在労使関係研究会で相当研究されております。近くレポートが出ると思います。それによつて各界の意見を聞きまして、法改正を要するところがあれば、法改正のまた審議会をつくつて、結論を得て改正に持つていきたいと思ひます。運用上の問題で改正すべき点があれば、それは中労委のほうで中央労働委員会の規則を改正していただいて、その審査機能の増進のために処置していただくというようなことをやっていきたいと思つております。

○政府委員(村上茂利君) 就業規則を中心に申し上げますと、現段階におきましては、中小企業について就業規則の作成が十分でない、内容も不備であるといったような問題が特に強く意識されて

指導を強化してまいりたい、かように考えておる次第であります。

○小柳三吉 希望だけ述べて質問を終わります
が、一番基本的には、やっぱり労働者を守るという
立場から労働行政をやってもらわなければならない
ですね。会社側のことを聞いてきて、会社側の代弁と
か、あるいは会社側の弁解だけではなくて、やは
り労働者を守る立場から労働行政をやってもらい
たいということが労働大臣への私の希望です。

それから、委員長並びに委員会の皆さんに、五月十日の国交では地方労働委員会と並行して解決を進めようということがいろいろ検討されておるようであります。が、解決されない場合には、早急に参考人を呼ぶことを御決定いただきたいと思います。

○委員長(千葉千代世君) その件については、また理事会で御相談を申し上げまして取り計らうようにいたします。

○山崎君　いま締めくくりに小柳委員のほうから参考人の要求が出ましたから、私から申し上げませんが、ただ、私から労組法の改正のときに申し上げたように、盛んにこの委員会ではいいことも議論されるのですが、残念ながら、第一線の労働に関する行政機関は逐次縮小されておるのですね、實際は。これは私も自治体自身でありますか

念ながい、なかなか実現しなかったのです。きょうはいろいろな専門に小柳さんから調査をされましたので、それを土台にして話を聞いたわけですが、聞けば聞くほど不可解な点が出てくる。あるいは労働省のほうにおかれても、この事件はどらもうぐあいが悪い、あまりいいやり方ではない、こうあなた方もお考えだと思ふのです。しかし、行政機関になりますから、答弁の限界があると思ふのですね。そういう点で私からもぜひ委員長にお願いしたいのは、これは早い機会に現地との関係者を呼んで直接聞きたいこともありますし、こういう問題は、一つ見のがしますというのと、また二つ、三つと同じ事件が起きますので、ぜひこの問題は労働者の立場から結着をつけたいと、こう考えますので、委員長はほうに重ねてお願い申し上げます。

○委員長(千葉千代世君) 小柳委員の御要望に沿って、理事会でよく御相談申し上げたいと思ひます。

他に御発言もなければ、本件に関する質疑は、本日はこの程度にとどめておきます。

○委員長(千葉千代世君) 一酸化炭素中毒症に關する特別措置法案を議題といたします。
これより本案に対する質疑に入ります。御質疑のある方は、順次御発言を願います。

○藤田藤太郎君 御承知のとおり、私が一酸化炭素中毒症に關する法律の提案者でございます。

きよりは予定していた時間が過ぎましたから、私はきよりはこの問題についての議論はなかなか

きよりの時間ではむずかしいと思います。次回に譲ってもらうことにいたしました。この一酸化炭

素の中毒の方は、三池で八百名、伊王島その他を交えて千名からの中毒者が出て、本人は申すに及ばず、家族の皆さんが非常にお困りであります。かつて日本で医学上もあまり突き詰めた対策がないうででありまして、困るのは被災者であります。ですから、この方々を何としても――労働者災害補償保険法があるわけですが、この法律で縛られない要件の保護が必要だと思つてあります。

ます。これは至急この委員会で問題の結着をつけ
ていただきたいと私はお願いをしたいところであ
ります。

そこで、政府、労働省にお願いしておきたいの
は、この次の機会にやりますから、だからその一
酸化炭素中毒者がどのような原因で起きて、どの
場所、何人おり、その治療がどういう方法でや
られて、そして今日までどういう経過をたどつて
おるか。その経過の中で、本人は申すに及ばず、
家族の皆さん方のお困りの状態があるわけで、だ
んだんと被害者は減つてまいつてきております。
しかし、減りまして後遺症が残つておいての方
もあるでしょうし、それらの保護措置も考えなけ
ればなりませんし、こういう不安をやはり除いて
あげなければ地下労働者というものの身分が保護
されなければ地下労働者というものが不安で
あり、それにプラスして、最近の現状は一般の生
産工場、化学工場その他にもこの一酸化炭素の中
毒者がおりますし、最近では交通調査がこの中毒
にかかつて途中で倒れるというふうな状態も起き
ているわけでありまして、単に地下労働者の問題ば
かりでなしに、これだけ近代生活、近代社会の発
展するに際して、この被害者が地下ばかりにでな
しに、外にも出てきた、工場にも出てきた、こう
いうことでありますから、私は、労災だけでは保
護し切れない面があるので、何とか保護せなければ
ならぬ、そう思うのは私一人ではないと思いま
す。ですから、そのような現状について労働省か
ら詳しい資料をひとつ至急に提出していただい
て、そして、できた次の委員会でこの問題の問
点を明らかにしていただきたい。私は委員会の審議
にお願いするのでありますけれども、心配をする
一人として、労働省にそのような資料を全部そろ
えて次の委員会に出してもらいたい。そのことだ
けを提議して、時間がありませんから、きょうは
この問題は終わりたいと思います。

○国務大臣(小平久雄君) 御要求の資料は、でき
るだけ詳細にひとつ提出いたしますことにいたします。

○委員長(千葉千代世君) 他に御発言もなければ、
本案に対する審議は、本日はこの程度にとど
めておきます。

暫時休憩いたします。再開は午後一時半とい
たします。

午後零時五十三分休憩

午後一時四十八分開会

○委員長(千葉千代世君) ただいまより社会労働
委員会を開会いたします。

失業保険法の一部を改正する法律案を議題とい
たします。まず、政府より本案に対する提案理由
の説明を聴取いたします。小平労働大臣。

○国務大臣(小平久雄君) ただいま議題となりま
した失業保険法の一部を改正する法律案の提案理
由を御説明申し上げます。

日雇失業保険制度は、日雇労働者の失業時に
おける生活の安定をはかることを目的として、昭
和二十四年、第五回国会における失業保険法の一
部改正によって創設され、社会保障政策並びに雇
用失業対策の一環としてその機能を果たしてま
いったところであります。

現行の日雇失業保険金日額は、昭和三十六年に
おける失業保険法の一部改正によって定められた
のでありますが、最近における日雇労働者の賃
金の実情にかんがみ、今般その保険金日額の引き
上げ等を行なうこととしたのであります。

以上が、この法律案を提出いたしました理由で
あります。以下その概要を御説明いたします。

第一に、日雇失業保険金の日額の引き上げにつ
いてであります。現行制度では、日雇失業保険金
の日額は、第一級三百三十円、第二級二百四十円
とされておりますが、現行の日額は、すでに申し
上げましたように、昭和三十六年に定められたも
のであります。その後現在までに日雇労働者の
賃金額も相当に上昇しており、実情にそぐわな
いという面がありますので、この際、新たに五百円
の保険金日額を設け、これを第一級とし、これに

伴い、従来の三百三十円の日額を第二級とし、従
来の二百四十円の日額を廃止して、給付内容の改
善をはかることとしたのであります。

第二に、日雇失業保険の保険料日額の改正につ
いてであります。現在の保険料日額は、第一級十
六円、第二級十二円とされておりますが、保険金
日額の引き上げに伴い、その引き上げ率と同率の
改定を行なうこととし、新たに二十四円の保険料
日額を設け、これを第一級といたしました。これ
に伴い、従来の十六円の日額を第二級とし、従来
の十二円の日額を廃止するものといたしましたところ
であります。また、新しい第一級及び第二級の保
険料日額の区分は、日雇労働被保険者に支払わ
れた賃金日額が六百六十円以上の場合には第一級、
六百六十円未満の場合は第二級といたしたところ
であります。

なお、保険料日額の改正に伴い、日雇労働被
保険者及び事業主の負担すべき保険料額は、従来
どおり労使折半とし、それぞれ第一級については
十二円、第二級については八円とした次第であり
ます。

以上がこの法律案の要旨であります。何とぞ
御審議の上、すみやかに可決せられますよう願
い申し上げます。

○委員長(千葉千代世君) これより本案に対する
質疑に入ります。御質疑のある方は、順次御発言
をお願いいたします。

○森田治君 労働大臣にお伺いしたいと思
います。ただいま本案の改正提案理由の説明がな
されたわけでありまして、私は、まず大臣に基本
的な問題について御意見をただしてみたいと思
います。

私は、かねてから、まじめに働く者はだれでも安
心して生活ができるようなふうな世の中をつく
るべきではないかというふうな考えをもちつてき
たわけでありまして、したがって、金持ちにはま
す金持ちになり、貧乏人は幾ら働いても楽
にならないような現在の仕組みには私は反対をす
るものであります。憲法二十五条によりまして、

「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を
営む権利を有する。」さらに、また、二項には、「国
は、すべての生活面について、社会福祉、社会保
障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」
というふうなうたわわてあります。人並みの生活
を願うのは国民の当然の権利である。憲法の保障するこ
の国民の権利をほんとうにわれわれのものにする
ためには、大資本のみがひとり太つていくとい
うこの姿というものを改めていかなければならぬと
私は考えております。そのためには、働く者の権
利を守るとともに、物価の値上がりなど、公害、
住宅難、通勤地獄などの解消をはかり、消費者の
ための行政を充実して、そして人間喪失の政治
というものを改めていかなければならないと思
うのであります。そのことが全きを期し得るならば、
世の失業率というものはやがて少なくなつていく
わけでありまして、初めて本法によつて社会保
障の念願する、国民のだれしもが豊かに、安楽に
暮らせるという考え方がやがて合致していくだろ
うと思ふのであります。ところが今年度の予算の
内容を見ても、ただいまの御説明をいただい
たとしても、さらにその他の大臣の所見をお伺い
したとしても、これは私の邪推ならぬ。こうなの
であります。けれども、どうも積極果敢な、働く者の生
活を守る、権利を擁護する、こういう前向きの姿
勢にややもすれば欠けんとする感じが印象をぬ
ぐれないわけでありまして、したがって、大臣に
この点についてのひとつ所見を承つておき
たいと思ふます。

○国務大臣(小平久雄君) 先生御指摘のとおり、
憲法第二十五条には、「すべて国民は、健康で文
化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」と、
こうございまして、第二項では、そのために国が
社会福祉、社会保障あるいは公衆衛生の向上、増
進につとめなければならぬ、というふうなうたわ
わに、明らかなうたわわておるのであります。し
ながら、先生御指摘のように、まじめに働く者が安定

した生活ができる世の中をつくる、こういうことは、今日のいわゆる福祉国家の建設ということが政治の最高の目標として、それぞれの分野において、あるいは行政面から申しますならば、それぞれの政府当局においてその方向に向かって努力をいたしておるわけであります。もちろんこの間、見方と申すか、御批判の余地がまだたくさんあるほど、必ずしもこの目的が今日の段階において十分に達しておるというわけにはまいらぬかとも思いますが、しかし、われわれ政府当局といたしまして、先生お示しのような方向に向かってそれをできるだけ早く実現したいと、こういうことで及ばずながら努力をいたしておるところでございます。さしずめ私に与えられました労働行政、労働政策の面につきましても、私ははなはだ微力ではございますが、この方向に向かって最善の努力を傾けてまいっておるところでございます。この労働政策、労働行政の面だけをとりえてみましても、幾多のことをなさなければならぬのであります。それが今日の段階で私自身が考えましても、すべてが決して満足すべき程度にはいっておらない、こう率直に申し上げるわけでございますが、しかし、われわれは、いまも申しますとおり、労働行政の部面においても、この憲法の示すところに従って、あるいは先生のお示しのような世の中をつくるために微力を傾けてまいっておるわけでございます。今回御審議を願っておりまします雇用対策法におきましても、雇用の安定、これを通じて国民の完全雇用にも資したい、また、そのことによつて労働者の経済的な、あるいは社会的な地位の向上もはかっていきたい、そのために今後政府が一体となつてあらゆる施策を展開をいたしていきたい、こういうことが大きなねらいなわけでございます。それともいふ申しましたとおり、従来からそういう点は全然やつてこなかったわけでもございませんが、しかしながら、これまた今日の段階において十全とは申しかねるのであります。われわれが今回の雇用対策法案を御提案申し上げましたゆえんのもの、

いま申しますとおり、やはり憲法の示すところに向かつてより一そう努力をしたいと、こういう念願のもとに御提案を申し上げておるわけであります。

○森勝治君 重ねて基本的な問題についてお伺いしてみたいと思つております。

先ほど小野田セメントの事件について小柳委員からる質問がなされたところでありますけれども、その中で経営者の経営責任という問題について小柳委員の質問に対して、大臣はこう答弁をされておるわけであります。前段は省きますけれども、経営者としては社会的責任を十分自覚すべきだ、そればかりではなく、重んじて行動すべきだ、しかし、実際はなかなかそうはいかないことも事実だといふに言われておるわけであります。ただ、さらに重ねて小柳さんの質問につきましましては、労働大臣の立場において、各種の会合であらゆる機会においてその点を主張してきた、こういうふうに言われておるわけでありますが、なるほど経営者側の反省を促すこともけっこうでありましようけれども、先ほどの小野田セメントの件についての質問に対する局長の答弁を聞いてもわかりましように、明らかに不当労働行為がこの段階でも先ほどの質疑応答の中でも立証されておるにもかかわらず、どうも当該局長は会社側のその非の点については、非常に抽象的な答弁しかいたしておらない。小柳さんが間違つておられますねとか、労働協約違反なんですとか、明らかに労働法の定むるこの問題については、労働法に抵触しているにもかかわらず、どうも語尾を濁して箇切れが悪いわけであります。そうなりますと、どうも大臣があらゆる会合において働者の立場を守るといふことを主張され、この点についても小柳委員が最後の結びとして、労働省は働者の立場に立つ行政こそしかるべきだといふ発言をされておるわけでありまして、この点は大変同感されておるわけでありまして、同感されているが、さて経営者側の不当労働行為の問題になると、これはもう労働委員会でおやりでしよ、それから先は

裁判所でおやりになるでしよと、あたかも人ごとのごとき感を呈するような、そういう印象を受けるような、どうもこの前向きな答弁は私には得られないままという午前の会議の印象を受けたわけでありまして、もし大臣が小柳さんの質問に答えて言われることが、大臣の心の底から出た大臣としてのほんとうのおことばとするならば、小野田セメントの例に見られるごとく、先般委員会では証人を呼びまして聞きました大阪の新東洋硝子事件を持ってきたと聞きますように、小野田の問題についても新東洋硝子の事件につきましても、いづれも経営者側の放漫政策だ、経営の失敗によつての首切りだといふことであります。しかし、経営者側の道義的責任追及ももちろん必要でありましようけれども、このように労働者がまじめに働いて、一生懸命生産の第一線に立つてがんばつておるにもかかわらず、経営者が経営能力がなかつたのでしよ、あるいは、また、放漫政策をやつたのでしよ、あるいは、また、過当な設備投資をやつたのでありましよう、あるいは、また、経営者の独断的な経営の失敗、もろもろいろいろな条件がありましようけれども、そういう経営者の失敗につれてまたにほり出された労働者の数、何の、失業保険があるといへばそれまででありましよう、私はそれ以前にやはり問題があると思ふ。小平さんは、先ほど労働法の改定をしてしかるべきだといふ御意見も出されているわけでありましようけれども、こういうまじめに労働者が働いているにもかかわらず、経営者の放漫政策、いわゆる経営の失敗によつて自分の使っている労働者をまたにほり出すことになれば、それは明らかに経営する能力に欠ける。よく三公社五現業においては当事者能力云々が先般の当委員会でも論議されましたが、こういう能力に欠ける経営者をいたすに私は放任をしてよいものかどうかといふことをしじみ考へるものであります。そういうことがあり、しかも、経営者の一方的な首切りということが行なわれるならば、いかにわれわ

れが失業保険を充実しても、あとからあとから失業者は生まれてくるわけでありましよう。したがって、このように経営能力のない、あるいは、また経営の失敗によつて失業者を出すような経営者には、やはり経営者の制限のような強い措置を講じることが労働者の立場を守る一つの方策ではなかろうかと思ふのであります。したがって、もちろんそうしなければ他の部門との関連が起つてくるのでありますけれども、小柳さんが先ほど後段で申された、労働省は働者の立場を擁護する位置につくべきだ、こういう点を強く主張いたしましたが、労働大臣はうなずかれていたのであります。小柳さんの意見に同感だと思ふのであります。しかし、さういふ経営者の失敗によつて労働者をまたにほり出すような経営者に強い制裁、強い措置がまたあつてしかるべきであると思ひますので、さういふ問題については労働省の立場で一体どうお考えをなされておるか、大臣からその問題を聞いておきたいと思ひます。

○国務大臣(小平久雄君) 先ほど私は経営者の社会的な責任といふことを申し上げたのでございまして、このことは最も基本的な問題でございまして、いわば労使関係といったような問題以前の問題です。私は私には責任を果したつもりなわけでは困るわけでありまして、それ以前の問題です。さういふことは、先ほど申し上げた通りであります。そのことは、また、具体的には今回の雇用対策法案等におきましても、先ほど申し上げたと触れましたが、当然さういふものは経営者には要求すべきであり、そのことに向かつて経営者は努力をいたすべきである、さういふ前提に立つて政府としてもその努力を助けていく、そのための施策は政府はやはりやらなければならぬと、さういふ趣意を持っておるわけでありましよう。ただ、さういふ基本的な考え方を持っておるわけでございますが、先生から、さういふながら、どうも小野田セメントの場合のことを質問すると、どうも結局箇切れの悪い答弁しかないじゃない

裁判所でおやりになるでしよと、あたかも人ごとのごとき感を呈するような、そういう印象を受けるような、どうもこの前向きな答弁は私には得られないままという午前の会議の印象を受けたわけでありまして、もし大臣が小柳さんの質問に答えて言われることが、大臣の心の底から出た大臣としてのほんとうのおことばとするならば、小野田セメントの例に見られるごとく、先般委員会では証人を呼びまして聞きました大阪の新東洋硝子事件を持ってきたと聞きますように、小野田の問題についても新東洋硝子の事件につきましても、いづれも経営者側の放漫政策だ、経営の失敗によつての首切りだといふことであります。しかし、経営者側の道義的責任追及ももちろん必要でありましようけれども、このように労働者がまじめに働いて、一生懸命生産の第一線に立つてがんばつておるにもかかわらず、経営者が経営能力がなかつたのでしよ、あるいは、また、放漫政策をやつたのでしよ、あるいは、また、過当な設備投資をやつたのでありましよう、あるいは、また、経営者の独断的な経営の失敗、もろもろいろいろな条件がありましようけれども、そういう経営者の失敗につれてまたにほり出された労働者の数、何の、失業保険があるといへばそれまででありましよう、私はそれ以前にやはり問題があると思ふ。小平さんは、先ほど労働法の改定をしてしかるべきだといふ御意見も出されているわけでありましようけれども、こういうまじめに労働者が働いているにもかかわらず、経営者の放漫政策、いわゆる経営の失敗によつて自分の使っている労働者をまたにほり出すことになれば、それは明らかに経営する能力に欠ける。よく三公社五現業においては当事者能力云々が先般の当委員会でも論議されましたが、こういう能力に欠ける経営者をいたすに私は放任をしてよいものかどうかといふことをしじみ考へるものであります。そういうことがあり、しかも、経営者の一方的な首切りということが行なわれるならば、いかにわれわ

れが失業保険を充実しても、あとからあとから失業者は生まれてくるわけでありましよう。したがって、このように経営能力のない、あるいは、また経営の失敗によつて失業者を出すような経営者には、やはり経営者の制限のような強い措置を講じることが労働者の立場を守る一つの方策ではなかろうかと思ふのであります。したがって、もちろんそうしなければ他の部門との関連が起つてくるのでありますけれども、小柳さんが先ほど後段で申された、労働省は働者の立場を擁護する位置につくべきだ、こういう点を強く主張いたしましたが、労働大臣はうなずかれていたのであります。小柳さんの意見に同感だと思ふのであります。しかし、さういふ経営者の失敗によつて労働者をまたにほり出すような経営者に強い制裁、強い措置がまたあつてしかるべきであると思ひますので、さういふ問題については労働省の立場で一体どうお考えをなされておるか、大臣からその問題を聞いておきたいと思ひます。

かといったような趣旨のお話もございましたが、しかし、一面、私どもとしましては、やはり現在の法制のもとにおけるそれぞれの所管、それぞれの任務というものは、お互いにこれはまたそのことによし悪し、あるいは批判の余地の有無は別にして、現在の時点においては、やはり現在の法制というものを重んじていかなければ当然これまたならないわけでありまして、現実に小野田の場合ですと労働委員会に提訴もされておる、そういうものは労働委員会において処理するのだ、こういうたてまえに相なっておる以上、われわれの立場から、はたして不当労働行為であるのかどうか、そういうものをわれわれが断言をあらかじめするということのようなことは、これはやはりいまの法制のもとにおいては、われわれの立場としては慎まなければならぬ、こういうたてまえに相なっておりますから、確かに歯切れが悪いと言われればそれまででありますが、どうもそれ以上のこととわれわれが申すわけにはいかない。その間の事情はひとつ御了承を願いたいと思うわけであります。

さらに、こういった事態を引き起こしたような能力ない経営者というものを放任しておいていいのか、そういう者については何らかの規制といいますか、制限を加えるのが至当じゃないかという御趣旨の御質問でございますが、現在のこれまた憲法をはじめとする法制のもとにおきましては、いま直ちにこういう事態を引き起こした経営者をどう処罰するか、それは法に照らして背任であるとか、そういう問題がありますならば、それはそれで処罰されましようが、やはり法定されておらない一般的な何らかの規制というようなことは、これは憲法でも職業選択の自由も認められておるわけですから、それとの関連においても、いま直ちに今後会社の経営に当たってはいいけないとか何とか、そういうところまで行なうことはいまの法制上のもっとも私にはできないと思いますし、また、将来に向かっても、現憲法のもとでそういうことがはたしてできるものかどうか、私は疑わしい

のじゃないかと思うのであります。しかしながら、一般的に申しますならば、やはり私はそういうこの経営能力を欠くというような経営者、しかも、それが一般的に、あるいは常識的に見ましても、そういう事態を招いたような経営者というものは、やはりいまの自由競争のもとにおいても社会的なやはり制裁といえは制裁、そういうものが自然にこれは及ぶことであらう、これは何びとも法をもつてその人を規制する、処罰するというようなことがなくても、私は、やはり一方において経営者の社会的責任というものが強調される。それが自覚されてまいるに従って、また社会的な制裁というものは当然これは強まる、また、強まるべきである、かように私は考えておるものでございませう。

○森勝治君 それでは具体的な問題に移ります。局長にお伺いしたいのですが、一般失業の保険金につきましましては、賃金の上昇または低下という問題が起りますと、自動的に法律改正をせずして変更し得ることができ、すなわち、スライド制を採用しておることは御承知のとおりであります。いま出されておりますこの日雇失業保険制度につきましましてはそういう規定がありません。したがって、保険金を変更しようなどといったすれば、すなわち、法律改正が必要になってくるわけでありませう。そこで、私は、一般失業保険同様、この日雇失業保険制度というものの、保険金については法律を改正しなくても変更するように柔軟な規定を設けるべきではないかと思うのであります。その点についてお伺いしたい。

○政府委員(有馬元治君) 御指摘のように、一般失業保険につきましましてはスライド条項がございまして、法律の改正を待たずして保険金日額の改正が行ない得るわけでございますが、日雇失業保険につきましましては、この一般失業保険の場合と異なつて、スライド条項が実はないわけでございます。私どももいろいろ一般と比較して、そういう問題について不利な点があるのじゃないかというところで検討はしておりますけれども、日雇の失業保険というのは、御承知のように、一般の失

業保険と非常に異なりました、雇用の形態も違いますし、それから失業の実態も大いに違つておりますので、どうしてもやはり現在の法律がとつておりますような二段階制の定額制というふうな制度で対処せざるを得ないという制度的な悩みがあるわけでございます。したがって、一般の失業保険制度のように、スライド制でこの賃金事情の変動に対処していくということができかねておるわけでございます。したがって、私どもも、できるだけこの賃金経済の一般的な事情を加味して、法律改正によって給付の額が不利にならないような改正をそのつどやっておりますわけでございますが、なお、今回の改正にあたりまして、中央職業安定審議会におきまして、また、社会保障制度審議会におきましても、その辺の事情の変化をどういう段階でなめて失業保険の日額を改定するかという点についての考え方をもう一度根本的に検討し直すべきではないかという意見も出ました。私どもも、率直にこういう意見について今後審議会においても御検討をいただきます。そして日雇失業保険に対する適応性をもっと十分に確保してまいりたい、かように考えておる次第でございます。

○森勝治君 一般同様の扱い、いわゆるスライド制に移行できないというおもしろい理由というのは、取り扱い方が複雑だということだけですね。思想的にはその点はかくあるべきだと、いわゆる一般と同じようなスライド制にすべきだという考え方でですね。しかし、事務取り扱い上複雑だからいま直ちに実現するということはちよつと決意がいたしかねる、こういうことですね。

○政府委員(有馬元治君) 考え方としましては、一般と差別を設けるつもりはありませんけれども、制度の技術的な面で日雇失業保険については一般と同じようなスライド制を設けるということは困難である、こういう考え方でございます。○森勝治君 重ねてお伺いしますが、技術的に困難だという具体的な事例をひとつ説明してくれま

せんか。

○政府委員(有馬元治君) 日雇失業保険につきましましては、雇用が日々雇用でございませうので、この日々雇用に応じた賃金に一般の失業保険と同じような保険料率を適用して日々計算する、こういう仕組みを一般に準じて考えますとすれば、これは非常に事務量が複雑膨大に相なりますし、また、労働者の側においても雇用の主の側においても、その事務量の煩瑣ということと同じようにあるわけでございます。したがって、日雇について、この制度の発足当初以来、二段階の定額制というものを踏襲しておりました、技術的にいろいろと検討しておりますが、やはり技術的にこの問題は解決が困難であるということで現行制度を踏襲しておるわけでございます。

○森勝治君 重ねて、しつこいようで恐縮ですが、技術的に不可能ではないと私は思います。いまの御説明をお伺いしますと、人為的に不可能だということじゃないかと思ふのでした。人間の配置さえ、人さへふやせばできるのでは。計数をこゝとあげますわけですから、技術的分野では技術的に不可能ではなくして、そうでしやう、人的資源から技術の問題じゃなくして、予算措置上の問題で人間をそれに回すことができない、人が少ないから、労働省が手薄だからできない、こういうことではしやう。技術的なことでできないというんじゃないでしやう。その点はどうか。

○政府委員(有馬元治君) 御指摘のように、絶対不可能かといわれれば、絶対不可能ではないとお答えせざるを得ないのですが、やはりそこには技術的な限界もございませうし、それから、また、この日雇失業保険制度の特色といえますか、一般と違った利点もございませうので、やはりまあ私どもは現在の二段階の定額制というものが一番実情にびつたりしているというふうに判断いたしております。

○森勝治君 いまの最後の段階は、思想的にスライド制に反対だということですね、それじゃ、う

しろのほうの課長はうなずいているのですよ、一般失業保険というのに。スライド制に移行することが理論的にはよい、私はそう思っているし、皆さんもそう思っているのじゃないですか。いま局長は、最後になったら、それはだめだとおっしゃるけれども、明快に言ってくれませんか。先ほどはそういうものもけっこうだけれども、技術的に困難だから移行できないとおっしゃった。だけれども、いまは現行制度のほうがよろしいと前をひるがえされちゃまことに困る。明快にひとつ御答弁をお願いしたい。

○政府委員(有馬元治君) まあスライド制の考え方には私は賛成でございますが、これを日雇失業保険に制度化する場合にはなかなか技術的にむずかしい問題がある。そして現在の二段階定額制をとることのほうが実情にも合っているという面もあるのだ、こういう答弁をしたと思っております。決してスライド制の考え方を根本的に否定しておるというわけではないのでございます。それが証拠に、できるだけ時宜に適合するように給付金額も逐次法律改正をもって対処しておるわけでございまして、その点は基本的に考え方はそろ違っていないと思っております。

○森勝治君 これだるようで恐縮でございますが、本件について、もう一点について発言だけしておきたいと思うのですが、いま局長は、前段において、一般失業保険のようにスライド制が日雇失業保険でも適用されることが思想的に正しい、しかし、現行のあり方についてはなかなか事務的に技術的じゃなくて、私はむしろ事務的だろうと思っておりますが、事務的にむずかしいのでいまのような方法をとると、こういうことだと思っております。それで、技術的じゃなくて、事務的でしょう、事務的処置の段階について困難なんだろう、技術的に困難じゃないのしょう。

○政府委員(有馬元治君) 技術的と申しましたのは、安定所の側もさることながら、雇用するほうの事業所側の立場に立っても同じような問題があるわけでございます。

○森勝治君 これで論争してもここで結論も出さうありませんから、違った問題に移りたいと思っておりますが、どうかひとつ技術的には困難だということ、先ほどの発言の中で、必ずしも不可能ではないという意味の発言をされておりますので、ひとつ可及的すみやかに、思想的に一般失業保険と同様なことの考え方がありでしたら、ひとつ御検討をわすれたい。

そこで、次に移りますが、今回保険料率が値上げになったわけですが、この日雇失業保険の保険料というものは、一般の失業保険に比べて、これはむしろ率からいけば安いのでなくして、高いのではないかと申すのです。さらに具体的に申し上げれば、今度改正されてこの案が、かりに本院を通過し、実施されるという想定のもとに申し上げますならば、二十日間納めるといふことになれば、第一級では二百四十円、第二級では百六十円となるわけでありまして、ところが、一般失業保険では二万三千円の労働者で百六十円でありまして、第二級とほぼ同額くらいになるわけでありまして、したがって、一般失業保険に比べて保険料率というものは決してこれは安くはないと思っておりますが、この点についてのひとつ御返答をいただきたい。

○政府委員(有馬元治君) 保険料が高いか安いかわからない問題でございますが、これは保険料だけを見ますと、一般の場合と比較しまして、日雇失業保険が保険料の面では二・一倍というふうに高くなっておりますが、他面、保険給付の面で見ますと、一般の保険は三・四倍という非常に低い失業率、受給率を想定いたしておりますが、日雇失業保険の場合には四四・四倍と、十倍以上の失業率ということに一般と比較いたしますと相なりまします。この両方を比較検討してみますと、日雇失業保険のほうがそういう両面の計算をいたしますと得である、また、保険の収支関係からいいますと、ここ数年続けて赤字を生じておるといふ実態からいたしまして、まあ損得の議論は非常にむずかしい問題でございますが、両面からひとつ御検討をお願いしたい、かように思います。

つ御検討をお願いしたい、かように思います。

○森勝治君 次の問題について質問をしたいのですが、五人未満の事業所に対する保険の適用の問題であります。これはもうすでにいまから三年前ですか、三十八年の八月か何かの当参議院の附帯決議がこれはなされておりますし、社会保障制度審議会においても雇用審議会においても、その他ほとんど関係の機関においては、五人未満の事業所にも法適用の拡大をはかれ、こういう要請があったはずであります。労働省においても、伝え聞くところによりまして、四十一年度、すなわち、このその実現方をはかるということでは準備をされてきたやに、あるいは検討されておるやに漏れ承っておりますわけですが、こういう関係各方面がござって要請し、決議し、意見書等ですでにもう大臣の手元まで出しておるわけでありまして、にもかかわらず、これがなおかつ実施の段階までできておらないということは一体どういふわけなのか。さらに、もうすでに労働省でもこの点についての御検討はなされておるし、もう具体的にこの問題を処理すべき段階にきておるわけでありまして、むしろ私をもっと言わしむるならば、本件についてはおそきに失した感があるというふうに私は考えざるを得ないのであります。この点についての経過措置と、一体どうされるおつもりか、お伺いしたい。

○政府委員(有馬元治君) 去る三十八年七月におきまして当社会労働委員会が附帯決議が行なわれまして、その際に、失業保険を五人未満の事業所に当然適用すべし、こういう附帯決議がついておりますことは御承知のとおりでございます。私どもも、この附帯決議を動機といたしまして、正直な話、私その直後に現在のポストにつきまして、この附帯決議をすぐ実現しようじゃないかということ、四十一年度、すなわち、今年度を目標に拡大適用という方向に踏み切るように準備を進めてまいってきたのでございますが、何せこの五人未満の問題は、事業所の数におきまして百万事業

所、被保険者の数にいたしましてわずかに二百万ちょっとというふうな対象がございまして、この五人未満の拡大適用の問題につきましては、適用の問題と保険料の徴収の問題、この問題が非常に技術的にむずかしい問題がございまして、かたがた、大蔵省あるいは各種の審議会等においても、失業保険だけ独走して五人未満の拡大適用を考へるということではなくて、労災あるいは厚生省の関係の社会保険、これら全部被保険者保険については一体となつて五人未満問題を積極的に考へるべきである、こういうふうな意見がございまして、私どももその方向で現在各種の社会保険と共同歩調でもって適用、徴収の技術的な問題について検討を進めてまいっております。したがって、当初の予定よりも多少おくれしておりますが、私どもとしましては、四十三年度実施というのを目標に、現在具体的な準備作業を進めております。この間におきまして、もう一つ事務の点から申しますと、従来の徴収方法を相当大幅に変えて、現在何と申しますか、専門用語ではIDPシステムというデータの電送システムをとっておりますが、これを使つて五人未満の徴収、適用の問題を解決していこう、こういう事務の機械化の問題が並行的にございまして、これらを同時に解決しようということに相なつて準備を進めておりますので、若干当初の計画よりも時期的におくれしておりますけれども、決してサボつておるわけではございませんので、われわれの善意を御信頼いただきしたいと思います。

○森勝治君 いま聞くとところによると、四十三年度ということになると、逆に後退した姿が出ますね。これにも出てくるように、あなたの方の発行でしよう。この中でも明らかに、もう私も若干言いましたから読み上げなくてもいいのですが、お話の都合上申し上げますが、「五人未満事業所への適用拡大」という中で、労働省の見解として、前段、後段を省きますが、「労働省としては四一年度中の実施を目途として、目下準備を進めつつある」と、こういうふうに行われているわけ

ありますね。これは公文書でございますね。ところが、いまの話だと、軽々しく四十三年ということになると、一体どういふことになるのですか。これは前向きではなくて後退でしょう。私は、こういうところにはんとうに労働省が、小柳さんが午前の質問の後段で、働く者の立場に立てということとを強く強調されたが、そういうわれわれの危惧というものの、懸念というものが、せつかく公文書で発表しておきながら二年も三年もずれて、機械化ということを言われておりますが、それはさておいても、公文書でこういふ発表をされておられるのですから、半年、一年というなら私はまだそれはやむを得ないと思うのですが、二年も三年もということとは、あなたが局長になったときに直ちに実施しようと思つた御努力され、意気込まれたわけでありまして、当然四十三年といわずに、直ちにできるはずじゃないですか。それが後退していきませんか。これじゃ話にならぬじゃないですか。どうぞ四十三年といわずに、積極的にがんばり立てができていられるはずでありますから、もう少し前向きの積極的な御答弁をいただきたい。

○政府委員(有馬元治君) この基本的な方向について後退をしておるとは私は思いませんけれども、先ほど申しましたような事情が途中から大きく出てまいりました。この問題を技術的、事務的に解決しないこと、百万事業所、二百万被保険者を対象に拡大することは非常に困難だということで、鋭意この技術的、事務的な問題を解決して四十三年度の実施をしようという意気込みでいまやっております。それまでの間におきましては任道なものもございますけれども、適用拡大について従来のペースをさらに一段と上げまして、事実上の拡大適用をはかつていくという方向で、両面から実はこの拡大適用をはかつてまいりますので、最初四十一年度ということはこの御指摘の公文書にも指摘してございまして、その後の事情でやむを得ない事情が出てまいりましたことをひとつ御理解をいただいて、基本的な方向としては決して後退を

しないつもりでやっておりますので、御了解をいただきたいと思ひます。

○森勝治君 おくれることについては了解できませんから、可及的すみやかに実施方の御検討をわずらわしい。

それで、また保険料の問題に移りますが、三十八年の八月ですか、国、事業主、労働者が三分の一ずつ負担ということでありましたが、三十八年に改正になって、国が四分の一、事業主、労働者がそれぞれ四分の三というようになって後退したわけですね。したがって、これはやはり負担の額が前の定めよりも今日の段階における料率というものは労働者の負担過重になっているわけでありまして、前の料率から比べると。したがって、これはやはり改めていかなければならぬと思うのであります。その点についてのお考えはいかがですか。

○政府委員(有馬元治君) 確かに御指摘のように、かつては一般の失業保険についても国庫負担が三分の一であったわけでありまして、これが三十八年の改正において現行の四分の一に切り下げられたこの経緯については、社会保障制度審議会等の答申の経過等によりまして十分御承知だと思ひますが、私どもとしても、社会保障全体の問題から考えまして、必ずしも当時の改正がよかったかどうかという点については賛成しかねる面もございます。すなわち、諸外国等のこのいふ制度との比較におきましても、国庫負担は大体四分の一程度の場合が多いようにございまして。現在の失業保険制度の運営にあたりまして、四分の一の負担でさほど大きな支障はございませんので、まずこの負担の問題は将来さらに検討すべき余地はあると思ひますけれども、現行のこの制度でまず十分対処していくものではないか、かように思ひます。

○森勝治君 その点については、ひとつ重ねて労働者側の負担の過重にならざるよう、ひとつ今後とも配慮を願ひたい。

次に移りますが、最近はこの失業保険の受給者についての著しい制約、すなわち、行政指導とい

うものが強く打ち出されております。何か受給資格の決定、さらには失業の認定の強化などということでおやりださうであります。たとえば具体的な事例を申し上げますと、結婚や妊娠、出産、育児、あるいは、また、病人の看護、その他家事の手伝い等のために退職した者や、または農業とか商業等の家業の繁忙に伴つて、それらの繁忙期に家業を手伝うために他に就職のできないような事情のある者は、局長通達によれば、「一般的に労働の意思及び能力がないと推定される」から、「この推定をくつがえすに足りる事実の立証、確証が得られない限り、受給資格の決定を行なわない」といふふうに通達を出されておるやうであります。これは明らかに違法、不当な通達でありまして、この点についての訂正方をお願いしたい。

○政府委員(有馬元治君) 一昨年八月の適正化通達を御指摘になっておることと思ひますが、私も、失業保険制度が始まって以来十七、八年この方、まあ何とか制度の本来の趣旨に沿つて運営をしまいつておられますが、当時まあ経済の成長が非常に高度成長の時代を迎へましたにかかわらず、一方で失業保険の受給者が、率においても絶対数においても、非常にふえてまいつてきておる。この原因はどこにあるかといふことをいろいろ探求をいたしました結果、やはり失業保険の運用が多少ルーズに流れたつあるという点がはつきりしてまいりましたので、私もといたしましては、この一昨年の通達によつて本来あるべき姿に引き戻した、この通達によつて初めて何といひますか、適正化が行なわれたように受け取られておる向きもございまして、これは保険制度が始まって以来の各種の通達、手引き等をござんたいただければおわかりだと思ひますが、従来から指示をしておった当然のことを再度確認する意味で通達をいたしましたわけでございます。まあ保険制度の運営がややもすると放漫になりかけておった時点に適正化を適正化した次第でございます。従来

の通達を確認したものであるといふふうに私も

は考えておる次第でございます。

○森勝治君 重ねて申し上げましょう。この通達は三十九年の九月一日、局長通達で、「失業保険金受給資格者の就職促進及び給付の適正化について」といふことで、受給資格の決定及び失業の認定の強化、早期の職業紹介及び職業訓練等の受給の指示並びに給付制限の実施、不正受給の摘発強化、この三点を主とした通達であります。私が先ほど違法であり、不当だと申し上げたのは、安

定所の性格は一体どういふものであるかという問題について若干触れたいと思ひます。御承知のように、安定所は受給資格者の自由な意思によりものを基調にするものでありますから、それぞれの人々の自由意思、あるいは希望を制限して就職を強制することはできないはずでありますけれども、私がいま読み上げた三十九年九月一日の通達の題目の内容によりますと、いま私が違法だと申し上げたこの個人の自由意思や希望を制限して就職を強制するやうなことがしばしば下部末端で行なわれている。このことを見のがすわけにはまいりません。したがって、そういう問題についてはどう対処され、どうお考えになつておられるのか、ひとつお伺ひしたい。

○政府委員(有馬元治君) 安定所の任務は、あくまで求職者に対して適職をあっせんするということが任務でございます。憲法の保障する職業選択の自由の範囲内におきまして求職者に適職をあっせんをする、こういうたてまえになつておりますので、その間に強制がましい措置が出てくるはずはないのでございまして、御指摘の適正化通達でこれと関連して矛盾するものではないかといふような御意見のようでございまして、私もさういふ基本的な立場で安定所を運営しておりますのでございまして、具体的に、たとえば結婚によつて退職をし、失業保険をもらひにくるという場合が一番典型的なケースじゃないかと思ひますが、現在の雇用事情からいいますと、結婚をしたからとい

ふものが強く打ち出されております。何か受給資格の決定、さらには失業の認定の強化などということでおやりださうであります。たとえば具体的な事例を申し上げますと、結婚や妊娠、出産、育児、あるいは、また、病人の看護、その他家事の手伝い等のために退職した者や、または農業とか商業等の家業の繁忙に伴つて、それらの繁忙期に家業を手伝うために他に就職のできないような事情のある者は、局長通達によれば、「一般的に労働の意思及び能力がないと推定される」から、「この推定をくつがえすに足りる事実の立証、確証が得られない限り、受給資格の決定を行なわない」といふふうに通達を出されておるやうであります。これは明らかに違法、不当な通達でありまして、この点についての訂正方をお願いしたい。

○政府委員(有馬元治君) 一昨年八月の適正化通達を御指摘になっておることと思ひますが、私も、失業保険制度が始まって以来十七、八年この方、まあ何とか制度の本来の趣旨に沿つて運営をしまいつておられますが、当時まあ経済の成長が非常に高度成長の時代を迎へましたにかかわらず、一方で失業保険の受給者が、率においても絶対数においても、非常にふえてまいつてきておる。この原因はどこにあるかといふことをいろいろ探求をいたしました結果、やはり失業保険の運用が多少ルーズに流れたつあるという点がはつきりしてまいりましたので、私もといたしましては、この一昨年の通達によつて本来あるべき姿に引き戻した、この通達によつて初めて何といひますか、適正化が行なわれたように受け取られておる向きもございまして、これは保険制度が始まって以来の各種の通達、手引き等をござんたいただければおわかりだと思ひますが、従来から指示をしておった当然のことを再度確認する意味で通達をいたしましたわけでございます。まあ保険制度の運営がややもすると放漫になりかけておった時点に適正化を適正化した次第でございます。従来

て、必ずしもそれだけで退職をしなければならぬ事由はほとんど実際問題としてないわけでございます。にもかかわらず退職をするというのは、やはり新しく家庭を持った場合に通勤距離が長くなるから退職せざるを得ない、あるいは結婚すれば何となく職場におりにくいというふうな職場も一部あるかと思ひます。そういう事情で退職をしていく場合がもちろんございます。その場合には、さらに退職後に、退職してから再就職をしたいという意思が非常に強い場合でございます。私どもの窓口においても、そういった場合には必ず再就職の意思を強く表明をいたしまして実際問題としてしましても失業保険の受給資格を認定をいたしております。したがって、女子の受給者の状況を絶えず私も注意して見ておるのでございますが、一昨年と昨年とを比較いたしましたも、女子の受給者の比率は決して下がっていません。一昨年は四四・四％であつたわけでございますが、昨年は四八・八％と、これは性別の受給者の構成比でございますが、そういうふうな下がっておらないという実績もございいます。決してこの適正化通過が、何と云いますか、御指摘のような非常に無理な運用を第一線でやっておるといふふうには私も承知しておらないのでございます。

○森勝治君　そういうことをおっしゃると三時では終わりますよ、失礼ですけれども。私のほうは、きょうは初めて御婦人が名答あるわが委員会の委員長に就任されて主筆をされている日でございますから、尊敬の誠を払って、御婦人の問題については質問を慎もうかと思ひましたら、それからからお出しただきましたので、私も御婦人の問題についてひとつあなたの見解をただしたい。

先ほどの午前中の小柳さんや山崎さんの話にもありましたように、小野田セメントでは女子が三十歳になると首切りされるのです。結婚ということで働く職場を失った人がおびただしい数に上るのです。御承知でしょう、そのことは。もし結婚した女性が——あなたも結婚した女性の話をされましたから私も申し上げますが、働くことを

求めたとき、あるいは、また、子供を持った婦人が働くことを希望したら、それぞれの条件を満足させるべきところの就職先をさがす義務が安定所にあつて、第四十八回のILO総会の日本政府の報告書抜粋を讀み上げましたか。「変化する世界における婦人労働者」の中で、その一般原則でこういふことを言っているんですよ。いいですか、よく聞いてくださいよ、局長。「どんな理由があるにしろ、家庭の責任を持つ婦人が家庭外で働いているところでは、彼女らが差別待遇のおそれなしに働くことができるようにし、また彼女ら自身または家庭全体、特に子供の健康や福祉を害することなしにその任務を果たすことができ、るようにする措置をとる必要がある」と、公式にILOの場で賛成の意見を出してあるのです。あなたのおっしゃることはこの日本政府の公式見解に抵触するじやありませんか。ひとつ御返事をいただきたい。

○政府委員(有馬元治君)　職業紹介の面と失業保険の運用の面と両方問題があると思ひますが、私も、いま御指摘の勧告に対する意見はもうろんわれわれ尊重いたしておるのでございまして、これとは決して矛盾がないというふうには考えております。

○高山恒雄君　関連して、局長は結婚という問題を地域に限定しておる考え方だと思ひます。結婚は国外もあれば国内もあるわけですね、全般にわたるわけですよ。そういう結婚で、かりに帰つて一年間も余裕がある、その間働きたい、こういう場合の失業保険はやらぬということになるんですよ、あなたの見解から言へば。私が前回あなたに質問したときは、そういうものは規制いたしておりませんと、こういう回答であつたのですが、いま森委員の質問に対しては、そういうものは典型的なので、私のほうでは規制せざるを得ない、こうおっしゃつた。この前のときやうの回答とは違ふんだ。どうです、これは大事な点ですからね。結婚はいろんなところにあるんですよ。それから、もう一つ、これは大臣もよく聞いと

いてもらいたんですが、労働省がものごとを考へたり扱つたり行政をやる場合に私は考へておいてもらわねえいけなことは、年少労働者ですね、年少労働者のほんとうに退社する場合に、日本の場合は、もし年少労働者が足らない場合にたやすくひまをくれるかといつたら、くれないんです。したがって、結婚を理由にして退社しておるというこの事実を把握してもらわねえいかならぬ。こういうことをたな上げして、結婚を理由にして退社した者には失業保険をやらぬ、こういう考え方が私は誤りだ。その事実がはしければ私調査したのがありますから、お見せします。両方の面を考慮に入れて、そうして事実結婚で退社したのか、あるいはひまをくれないから結婚を理由にして退社したのか、この辺は非常にむずかしいところであります。行政上の問題でなければ、そういう点は私考慮に入れなけりやいけな。これがほんとうの労働行政だといふふうには考へるのです。この点はひとつ大臣は十分行政の上に取り入れてもらいたいと思ひますね。なお、局長の先ほどの私の答弁を森委員の答弁に対しては大きな違いがあります。この点をひとつ明らかにしたい。

○政府委員(有馬元治君)　この前、高山先生から御指摘になつて、私も女子の結婚退職者の失業保険の適用の問題について御答弁申し上げましたが、そのことは全然今回の答弁は食い違つてないと思ひます。ただ、私は冒頭に、今日の社会情勢では、昔と違って、結婚をしたからといってすぐやめなければならぬというケースは必ずしも多くない。しかし、いろんな事情でやめなければならぬ、やめてくる場合が相当あるから、この場合には私もどしどし、結婚退職ですぐ家庭に入つて再就職の意思がないという場合が、帰還調査の結果は再々申し上げておりますとおりで、二十歳では五〇％以上が家庭に引込むわけでございます。そこで、私どもの立場としては、窓口においてほんとうに再就職の意思があるのかどうかということは、これはやはり確認をしないと失業保険制度がくずれもつたになりますので、その

確認のしかたがいろいろと議論されるわけでございます。そこで、第一点の、結婚をしても昔と違つてまあ簡単にやめなくてもいい事情になつてきたという点について、先ほど私は、そう認識しているのですが、いや、そうじゃない、小野田セメントの例を見ろというふうな反論があつたのですが、私も、やはり昔に比べれば非常にその点もよくなつた。にもかかわらず、結婚のためにやめてきた場合には、一方では帰還調査では半分以上が家庭へ入つて再就職しないという事実が、毎年帰還調査やつておりますが、出ております。そこで、その半分の真偽をどうやって見分けるかというところが非常にむずかしい問題でございます。御指摘のように、労働の意思、能力というものは、本人の主観、客観的な窓口の判断、ここに食い違いがあることはまき起るわけでございますが、それでも先ほど申しましたように、やめた事情が、新しい家庭を持つて従来の職場へ通勤できない距離にあるというふうな場合には、これは無条件に認めております。また、先ほど御指摘のように、小野田セメントのような職場で、結婚したらやめざるを得ないというふうな職場で、結婚したらやめざるを得ないというふうな事情で、決してこの前と話を違つてゐるわけではないと思ひます。

○高山恒雄君　関連。前提が間違ひですよ、結婚したらやめなくてもいいということは、職場結婚したときのことをあなたはおっしゃつてゐるのです。結婚はどこでもするのです。日本全国至るところで結婚する人が多い、それでしょ。職場結婚だけをあなた前提に置いてゐるから問題が起る。それで半年も一年間も——婦人の方の代表に聞いてもらふなさい。結婚にはみんな準備があります。その準備が長ければ、これは働きたいという意思があれば皆さん当然じゃありませんか。あなたの前提が悪い。その前提を私は撤回しても

らいたいと思う。結婚は日本全国至るところにある。あなたは職場結婚をした場合のときを理由として通達をしておる、ここに問題がある。この点はどうか。

○政府委員(有馬元治君) どうも議論の次元が違ふような感じがいたしますが、御指摘のように、結婚は幾らでもあるわけでありませう。問題は、失業保険との関連において議論する場合、結婚前からつとめておつて、そして結婚したために職場をやめる。やめて今度はすなおに家事に専念するために労働の意思なしということ、窓口にあるわけてこないのも相当でございます。しかし、保険金をかけておつたのだからかけ捨てになるという意識もあつて、何とかもたえらるものならもうおつたというの、これはまあひとつ人情としてはわかりませうけれども、失業保険制度としては、ほんとうに再就職の意思があるのかどうかということを確認しなければ失業の認定はできませんよ、これは制度がそうなつておるのですから、そこを確認しておるわけでございます。結婚一般の問題を議論しているわけでもないわけでありませう。

○高山恒雄君 それはあなたのおっしゃるの結婚した場合のことです。結婚退社でやめた場合はどうするかということです。その通達はさうです。私は見て知っている。結婚退社でやめたやつに一体やるのかやめぬのかという問題が起つてくるのです。結婚したらやめる人もあればやめない人もおるでしょう。結婚退社で郷里へ帰つた場合に、その間が準備のために帰つてから一年も一年半もあると、そのときにはくれないじゃないか。そのくれない事実を知っているから私たちがいまそれを追及しておる。あなたは、結婚した場合のことはやめてもいい、やめなくてもいい、その点はむしろ他に理由があればやめなければならぬ場合もあるでしょう。そのことはわかっているのです。結婚退社した場合にどうするか、これが大きな問題です。準備があるでしょう、結婚には。

○政府委員(有馬元治君) 結婚してやめた場合と、結婚の準備のためにやめた場合と、これは失業の認定の立場からいって同じでございます。要するに本人に再就職の意思があるかどうかということを確認する基準にしておるわけでございますので、これは問題の性質は一緒でございます。

○高山恒雄君 結婚準備で帰つて、その期間が六カ月もあつたり一年もあつた、そういう場合は出してもいいということですね、そういうことですね。それを出さぬとあなたのおっしゃつたら問題です。

○政府委員(有馬元治君) 労働の意思があればあくまで出します。

○高山恒雄君 その回答されたから私は終わります。

○森勝治君 くだいようですが、後段であなたが答へられたことをもう一度私にもお答えいただきたい。

○政府委員(有馬元治君) 失業保険は、労働の意思、能力があるということが失業認定の要件でございます。その認定をするために、結婚で退職した場合、あるいは結婚準備のために退職した場合に窓口で認定をやつておるわけでございます。でも、もしどうしても働きたいという労働の意思があるならば適格者として認定をいたしております。

○藤田藤太郎君 有馬さん、先ほどからあなたやつたこのように胸張つて、法律がこうだとおつしやるけれども、大臣、労働省というのは法律がきまつたらそれでやるのだというところじゃないか、労働省の機構、行政というのは何が一番いいかというところで法律の改正もやる、改正をやつて労働者に一番いい方法をとるのが労働省の役目じゃないですか。いま有馬さんのように、再就職の意思がないからだめなんだという点ばかりの御議論がある、結婚のために。しかし、その議論は私は変えるべきだと思ふ。変えなければ、この間も三十五年も働いて定年退職したので、再就職の意思ありませんか。——失業保険が始まつてから二十二年でしよう。それで、それだけ高い掛け金を三十五年もかけて定年退職した人に、そ

れがありませうか。再就職の意思がありませうか。再就職の意思は払えませうと、こういう窓口なんです。そういうむちゃくちゃなことを、いま結婚でやめるとき云々というだけで皆さん方議論をして、有馬さんは鬼の首を取つたように、法律がこうじゃこうじゃとあなたおつしやる。テクニクの問題をここで議論したつてつまる。何のために失業保険があつたのか。失業補償なら局長のおっしゃる通りに、大いにおやりになつたらいい。三分の一は労働者が払い、三分の一は使用者が払い、政府が三分の一しか払わない。相互扶助の保険制度じゃありませんか。それを高度な意識が云々という理屈がつくのか私は知りませう、保険経済云々で。保険経済云々なら、もつと違つた保険経済の立て方があるはず。だから結婚云々というふうな議論に入る前に、再就職の意思があるかどうかあるんか、再就職の意思がありませうか。一銭も払いませんと、この理屈に通じます。単に三年や五年つとめて結婚でやめる人の失業保険の問題じゃない。これからずっと続いていく、二十年も三十五年も掛け金をして高い保険料を払つて、それでも五十五から六十になつた人でも、再就職の意思ありません、もう老後の人生を楽しみますとおつしやつたら一銭も払いませんということになる。そんな理屈を法律で金科玉条のようにここで議論するのは、私は労働行政の根本的間違いだ、この前言つたんだけれども、きょう出たから、このことを明らかに直さうということにお気づきなさるのが労働行政だと私は思う。さうでなければ同じ議論を繰り返している。単に結婚の問題じゃない。定年退職をして三十年も会社で働いて、制度ができたのは二十二年ですか、それを高い掛け金全部払つても一銭もあげません。満五十六ですね、たいてい五十五か五十六ですよ。そういうものをし

て玄関払いをするなどというふうな理屈を、結婚でやめるやめぬの理屈じゃないですよ。そんなら、一定の限度までしたらどうする、結婚の場合にはかけてかけ捨てであるのですから、そ

れをどれだけの分をその人に返してやるのか何とかいう方法をちゃんとつておいていまの理屈をおつしやるなら、それは筋は通りませう。それだけれども、取るだけ取つておいてあととは知らぬ結婚するのに再就職の意思があるかどうかなんて前段で聞かれて、再就職の意思がなければできませう、ごつそり会計にその金はいたいただきますと、何にも言わんでいただきますという、そんな不合理な保険制度がありますか。そのことをなぜ労働省としてはお考えにならないのか。私はさつきから話を聞いていて、私はそのことを大臣に真剣にこれを考へていただかなければ、これは局長は法律とおつしやるけれども、その法律のたてまえ自身が社会的制度の中に矛盾していたら、これはそれでなければもつと突つ込んでやらなければどうにもなりません。

○国務大臣(小平久雄君) 現在の失業保険制度では、いわゆるかけ捨ての場合がどうしても生じておるわけですが、これは皆さんすでに御承知のとおりなわけです。ただ、結局いかなる条件が備わつた場合に失業と見るかという問題です。失業保険は、文字どおり失業を保障してまいるたてまえでできておるわけでありまして、失業とは何ぞやとなる、働く能力と意思があるものと、こ

ういう解釈ですから、能力はあつても意思がないという場合には失業じゃないんだと、そういう場合には保険金を払わないんだと、むしろ法律からいへば払つちやないんだと、こういうたてまえであるわけですね。そういう場合にどうしても掛け捨ての問題が出てくるわけですね。こういうことを申し上げて、はなはだよいなことでおしかりを受けるかも知れませんが、保険的な、あるいは共済的なことをやるとどうしてもそういう問題が起きるんじゃないかと思ふのです。国会議員のあれでも、十年以上で二回以上やらないと、九年何か月つとめても、それで落選したという場合には一文にもならないわけですね。

○森勝治君 資格がないから……。

○国務大臣(小平久雄君) ええ、資格がないから。ですから、いまの失業保険の制度からいへば、やはり能力があつても意思のない者は資格がないという事になつてゐるのです。いまのはこういうたてまになつてゐるのです。ですから、その結果として掛け捨てのことが起きてくる、どうもこれは常識的にいってはおかしいんじゃないかと、私もその点はそう思うのです。しかし、保険である以上は、一方においては、これも損得の話ではなはだ恐縮ですが、一方においては得する者も出る、一方においては損する者も出る、そこで初めて保険というものが成り立つたろうと思ふのです。ですから、その保険の損得をいかにするはなはだしくないものにするかといへば、たとい働く意思と能力のない者でも、職業訓練から去るといふような場合には若干のものを差し上げると、こういうことになれば、いわゆる退職金的なもので、さうなると、さういふものを給付するだけやるとなれば保険料も当然ふやさなきやならぬと、保険制度である以上、さうなつてくると思ふのです。実際問題として、ですから、そこらのところをどちらに割り切るかという問題だろふと思ふのです。これは、内々には、実は就任以來さういふ話も事務当局と私自身はしたことがあつたのです。あるんですが、しかし、いまの制度をたてまにする以上はやむを得ないんじゃないか、これを改めて退職金的な性格のものやると、さうなれば話はまた別になつてくると思ふのです。が、いま直ちにそこまで私も踏み切つたものかどうかが、実は決断が、まあ決断といひますか、まだ結論は得ておらないわけです。

○藤田藤太郎君 失業保険といふのは、一定の年数掛け金をした三ヶ月から六ヶ月、中には九ヶ月の間保険金を出すといふのがこの保険制度のたてまなんです。さうでしよう。だから秋田や北海道や盛岡の出かせぎで二百億も金を出すのも、理屈を言ひながら出しておるわけでしょうね、さうでしようね。それで頭から結婚したら出さぬといふなら、それはその分だけ省けばいいじゃないですか。何も退職金を出せばいいと私は言つてゐるわけじゃないのです。初めから出さぬとわかつておるのなら、女子の従業員が多いのなら、また違った方向をおやりになつたらいいじゃないですか。結婚の問題はさうです。女子の問題はさうでしよう。それから、定年退職、満五十五にも五十六にもなつて、就職する意思があれば失業保険金をやらぬといふような理屈に通じてくると、これは大臣でも矛盾すると思はれるでしよう。五十五にも五十六にもなつても、一定の企業の中にあつて自分は働きたいのです。働きたいけれども、その企業で首を切られるわけですよ。定年という制度によつて首を切られて街頭にほり出されるわけですよ。さうすれば失業保険をもらつて生活を続ける。それでも政府は強弁する。

私はもう一つ言ひたいのは、五十五で定年退職なら、五十五から年金を差し上げます、それで生活をしなさいといふのは話は幾らかゆとりはあると思ふのです。それを六十歳にならなければ厚生年金は上げません、五十五歳で首切つて街頭にほり出して、いままでも技術を積み上げてきた人が、収入を得てきた人が、それだけの収入でどうして食ふていけるのですか。職業なんかありやしないのです、外へ行つたつて、それも保険金より一円でも多かつたらそこへ行きなさい、六割の一円でも多かつたらそこへ行きなさい、行かなかつたら保険金を上げませんといふような酷なこと——再就職の意思、能力が云々といふような理屈だけを延ばしていつたらさういふことになるのです。そんなものが失業保険だからといふことにはならないと思ふのです。あなたはいま保険制度だとおっしゃつたが、保険制度といふのは双方がかけて、初めからもらへぬものなわけやしませんよ。強制でしよう。どうしてもかけなさいかぬといふことで、強制で初めかける。女子の人は失業保険をみんなかけてゐるわけですよ。もらへぬのだつたら、三年して結婚するのだから、さうすれば私はもらへないんだからその保険はかけませんといへばかけなくても済むわけですが、強

制で取つておいてさういふことをするわけですから、何かそこらあたりほかの制度を考えることもできるのじゃないか。私はこれを大いにこれからまた一から始めて議論しようとは思ひませんけれども、そこそここの整理がでないから、局長は、働く意思と能力がないからそんなもの払へませんと、法律がそのたてまなんだと言つて、それで突つぱられるわけですよ。その突つぱられる論理のものは、定年退職であらうと何であらうとあきまへんといふことになつてくるわけですよ。さういふ制度がいいかと私は言つてゐる。だから、その根本の問題について少しやっぱり労働省として真剣に取り組んで、これは失業補償制度で国が出す場合なら、あなたは仕事があつて、また結婚したところで生活されるのだから、もうあなたには上げませんよと、さうおっしゃつたら、私はそれは理屈は立つと思ふのです。しかし、三分の一かけてゐるわけでしょう。かけておいてさういふことをするのは少し酷じゃないか。ここであまり議論いたしませんから、そこらを分けて、よく真剣に検討してください。さうでないと同じ議論を何べんでもせなさいかぬ。

○高山恒雄君 大臣にちよつと考へておいてもらひたいのだが、私はこれが実施された年月はちよつと忘れてゐますが、昭和二十四年であつたかと思ふのですが、一時休暇を六ヶ月間やつたことがあるのです。それに対して厚生年金や失業保険を使つたことがあるのです。これは相当な額で支払いをしてゐるのです。そこで大量の一時休暇に対して失業保険を適用しておきながら、今日、局長の通達を見ると、個々の退職者の人が最もいやがるような方向に窓口を今日締めおるわけですよ、ここが私は行政の問題だと思ふのです。さつきから藤田委員が言われるように、労働者の一人のためにやはりサービスをするという労働省のあたたい気持ちがあれば労働省じゃないのです、私に言わせたら、さうでしよう。さういふものをほりつておいて個々の人をセーブして、何とかして出さないようにしようといふ、こ

ういふ考へ方が私はおかしいと思ふ。それを私はもつと考へてもらひたいと思ふのです。さういふことがいかぬ。さういふ通達は一ぺん取り消してもらつて、ほんとうを言うならば、やっぱり失業保険のほんとうの意味を生かす。むしろ法律にありまふこと、本人が働く意思のあるものでなければならぬでしよう、局長の言われるように。その点は私も賛成します。ないものにまた失業保険をもらへるといつたつてはかたがたないでしよう、就職をあつせんするところですからね。だからその趣旨が徹底しておるならいろいろな小細工の通達を出さなくても私はいいのじゃないか。過去においては失業保険を一時解雇の者に対して支払つた時代があるのです。これはさういふものを無視しておいて、個々の個人をなにするといふうなことは労働行政の中で大きなマイナスだ、これは後退しておる、最近の労働行政は、さう考へる。この点十分考へてくだされ。

○政府委員(有馬元治君) 多少誤解があるようでございますが、あくまで労働の意思、再就職の意思がある場合には、結婚退職の場合であらうと、藤田先生の御指摘の定年退職の場合であらうと、年齢のいかんを問はず、支給するたてまになつております。さういふ運営をやつております。ただ、退職手当と違ひますので、そこはまた再就職の意思といふものを一枚加味しないと失業保険が成り立たない。これはもう世界各國共通でございます。また、そのきわどい認定については非常に各國とも悩んでおる。むしろイギリス等はわれわれの扱いよりもさういふ扱いをやつてより早く失業保険制度を維持管理しておるという実績もありますので、そこら辺は、どうもさつきからおしかりばかり受けておられますが、全体の運用のためにひとつ公正な運用を期していきたいといふことに尽きるわけでございます。

それから、もう一つ、女子の場合が非常に不利なやうな御意見がございましたが、現在の運用の状況をござんたいだきましてわかりますように、被保険者の数は、大ざつぱに言つて、女子の被保

険者は全体の三分の一でございます。で、もらいにくる場合は、お客さんの半分は女子でございます。だからイギリスのように、女子を当然適用から差別扱いをするということがいいかどうかというところは非常に疑問がある。現在のうちに、当然適用していることによって女子の場合が非常に有利になつておる、この事実も見のがすことができないのじゃないかと思ひます。

それから、最後に高山先生が一時帰休の古い事例を御指摘くださいましたが、確かにそういう事例がございました。これは綿紡を中心に、一時帰休の実態に対して失業保険を適用した。しかし、これはあくまで表面上は解雇をして、そうして次の再就職までの生活保障として失業保険制度を適用したわけでございます。この場合、あくまで再就職の意思がなかった者にも失業保険を乱給しておつたということはないわけでございます。その点はひとつ誤解のないようにお願いしたい。

それから、また、昨年来の不況に対して、電気産業のところがこの前例になつて、一時帰休になつて失業保険を無条件に支給してくれという申し出が実はあつたわけですが、私どもはこれはだめだ、今日の雇用情勢は十年前とはずいぶん違ふということでお断り申し上げたために、失業保険に依存するという経営者側の安易な考え方が防止されたわけでございます。私は、やはりこの失業保険というものは相当厳正にやつていかないと妙な運営になつてくるという点を非常に心配して、公正な運営をやつていきたいと思つておるわけでございます。

○藤田藤太郎君　あまり議論はしませんが、ちよつと云つておきますが、全く再就職と就労の意思がある人には払いますが、おつしやいますけれども、賃金に対する六割の失業保険ですね、六割で三万円なら一万八千円ですね、一万八千円に一万でも多ければ働かに行きなさい、どんな仕事でも働かに行かなければ、あなたは能力があつて働かないのだから失業保険をあげませんよと、職安の窓口で全部話がついておる。何ぼあなたはい

ことを言つてみても、これはその支出は全部職安でやつてゐるわけですね。いままで三万円もらつてゐる人がやめて一万八千円、この一万八千円より一万でも多かつたら働かさないと言ひ、それで働かない人には失業保険をあげないということが全部行なわれてゐるわけですね。そういうちゃんともしっかりしたことをあなたはおつしやいますけれども、それはやはり全体をもう少し検討してください。この社労委員会でもこれだけ意見があるのだから、それをいまここで強弁されないで、労働者としては、いまの失業保険の制度の問題についてこれはずっと審議が続くのですから、この次の会議までいろいろの角度から検討してきて、そうしてきょうはもうなんですか、そうしてどうしたらいいかという議論、そういう話をしましよ。それでなければ、やつています、こうしています、法律を守つておりますと、こういうふうな議論が言つてみても、ここだけでもこれだけ多くの疑問があつて議論があるでしよ。

○国務大臣(小平久雄君)　先ほどから御指摘のようないろいろな問題点が確かにあるわけでございます。それから、失業保険のこの制度につきましては、御指摘の点を十分しんしゃくして役所としても十分検討したいと思ひます。

○森勝治君　もう時間も御承知のような時間になりましたので、きょうのところはこの辺で私も発言を慎みたいと思ひますが、一点だけ局長に反省を促したいと思ひますが、それは婦人労働者の問題についてであります。あなたの先ほどのお話の中に、結婚しても本人がやめるといふ意思を表明しない限り、このごろはやめなくて済むようになりました、こういう発言がなされたのであります。これは全く反対であります。十年前ならいざ知らず、今日の段階として小野田の例を引くまでもなく、地方公共企業体の中で、有夫の婦人が三十歳に達するならば割増しとして入割増することが現に出ているじゃないか。公共団体において、官公庁においてしかり、民間においてまたそれをおしなべて右にならつて、によつて

くだんのごとしということになつてきておるじゃないか。この現実の姿というのを見ておらないじゃないか。この点については私の言ひが間違ひか、私は冒頭であなたの方の反省を求めたわけでありましたが、ひとつおたくのほうにも調査機関がありでありましょから、十分専門的な頭脳を駆使して実態を調査していただいて、事実認識の上に立つていまここで論議されたらもうもの問題についての善処方をお願いしたい。したがつて、きょうはそういうことでありますから、この次やつてきょうは私の発言はまだいふ残つておるのであります。これが終わります。

○委員長(千葉千代世君)　他に御発言もなければ、本案に対する質疑は、本日はこの程度にとどめておきます。

次回の委員会は五月十七日午前十時から開会することとし、本日はこれをもって散会いたします。

午後三時二十九分散会

第十四号中正誤

ページ 段行 誤

四 二から 配付

配賦

正

昭和四十一年五月十九日印刷

昭和四十一年五月二十日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局