

第五十五回国会
衆議院
内閣
委員
會議
録
第十六号

昭和四十二年六月八日(木曜日)

午前十時十八分開議

出席委員

委員長 關谷 勝利君

理事 伊能繁次郎君 理事 塚田 徹君

理事 藤尾 正行君 理事 細田 吉藏君

理事 大出 俊君 理事 山内 広君

理事 受田 新吉君

天野 光晴君 内海 英男君

桂木 鉄夫君 佐藤 文生君

塩谷 一夫君 世耕 政隆君

高橋清一郎君 竹内 黎一君

地崎宇三郎君 橋口 隆君

藤波 孝生君 稻村 隆一君

武部 文君 浜田 光人君

山本弥之助君 米内山義一郎君

吉田 之久君 鈴切 康雄君

出席國務大臣

農林大臣 倉石 忠雄君

労働大臣 早川 崇君

出席府政委員

農林大臣官房長 榎垣徳太郎君

食糧庁長官 大口 駿一君

水産庁長官 久宗 高君

労働大臣官房長 辻 英雄君

労働省労働局長 松永 正男君

労働省労働基準局長 村上 茂利君

労働省婦人少年局長 高橋 展子君

労働省職業安定局長 有馬 元治君

委員外の出席者

水産庁調査研究部長 森沢 基吉君

労働省労働基準局長 鈴木 健二君

局労働防止対策部長 鈴木 健二君

専門員 茨木 純一君

出第一八号

六月八日

委員赤城宗徳君、井村重雄君、稻葉修君及び橋口隆君辞任につき、その補欠として地崎宇三郎君、天野光晴君、竹内黎一君及び世耕政隆君が議長の名で委員に選任された。

同日

委員天野光晴君、世耕政隆君、竹内黎一君及び地崎宇三郎君辞任につき、その補欠として井村重雄君、橋口隆君、稻葉修君及び赤城宗徳君が議長の名で委員に選任された。

六月三日

武徳会追放による警察退職者救済に関する請願(金子岩三君紹介)(第一一三六号)
同(倉成正君紹介)(第一一三七号)
元満鉄職員であつた公務員等の恩給等通算に関する請願(池田順治君紹介)(第一一四五号)
同外一件(山内広君紹介)(第一一八三三号)
同外一件(足立篤郎君紹介)(第一二一七号)
同(松本七郎君紹介)(第一二二〇号)
同(田村元君紹介)(第一二二二一号)

同外一件(永末英一君紹介)(第一二六三三号)
建設関係現場公務員に現場手当支給に関する請願(宇野宗佑君紹介)(第一二七一七号)
金沢郵政監獄局存置に関する請願(井村重雄君紹介)(第一二六二二号)
は本委員会に付託された。

本日の會議に付した案件
農林省設置法の一部を改正する法律案(内閣提出第一六号)
労働省設置法の一部を改正する法律案(内閣提出)

○關谷委員長 これより會議を開きます。

農林省設置法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行ないます。

質疑の申し出がありますので、これを許します。受田新吉君。

○受田委員 改正案の二つのポイントである食糧庁に次長を置くことと。遠洋、南西海区の水産機構を改組すること、この二つのポイントが今回提案された法律の骨子ですね。そこで、その二つの改正案の骨子に触れた質問をいたします。

食糧庁に次長を置く必要性、一応この提案理由の説明で理解できるわけですが、特に次長を置く理由に、「食糧管理制度の適正な運営とその改善」という大きな目的があるわけですね。このために次長を置くという一つの目的が指摘してある。大臣、この食糧管理の適正な運営とその改善のために、この目的のために置かれる次長、それは食糧管理の改善、その運営の妙を得ることができ、またその他の所掌事務が一応片がつく場合は、次長を廃止するわけですか。

○倉石國務大臣 御承知のように、食糧管理は、わが国の国民の主食である米その他必要なものを取り扱っておるわけでありまして。その結果は、国民経済にも、農家経済にも、大きな影響を持てまいることは、御承知のとおりであります。そこで、政府といたしましては、やはりこの食糧管理はその根幹を維持しながら、そのときに応じて運営をうまくやっておりますということが必要でございます。その取り扱っているものにつきましても、いろいろな種類のものを取り扱っておるわけでありまして。したがって、この食糧管理を運営してまいりますためには、この円滑な運営を期する、こういうことが何よりも大切でございます。

それからまた、生産者米価、麦の価格を含めて、そういうものの価格及び消費者米価、そういうような算定、配給制度、そういうことについても、ことばでは簡単であります。配給の制度一つとりましても、なかなかいろいろな問題がございます。そういうことについて、時代に即応してその妙味を発揮してまいらうというところが、ただいまのところ食糧管理の妙だと思ひます。そこで、私も見まして、ただいままであそこに参事官という制度はございましたけれども、食糧庁長官というものの主掌いたしております。非常に巧みに運営してまいらうには、やはり次長という制度がほしい、こういうことで制度改正をお願いいたしておるわけでありまして。したがって、そういう食糧管理というものが存在いたします限りは、やはりそのようにしていただいて、その円滑な運営をはかってまいることが妥当ではないかと思つておるわけでございます。

〔委員長退席、塚田委員長代理着席〕

○受田委員 次長を置かないがゆえに食糧管理の適正な運営や改善ができなかった、こうも言えるわけですね。

○倉石國務大臣 別に食糧管理の運営に欠陥があつたというわけではございませんけれども、いまちよつと申しましたように、あそここの制度を見ますと、やはり長官の下に次長を置いて、そして補佐することが、さらにさつき申しましたような円滑な運営をしてまいらうには好都合である、こういうことであります。

○受田委員 食糧管理で生産者米価、消費者米価という二つの大きな体系をつくる責任があるわけでございますが、その基本になる問題を解決するための米価審議会、最近いろいろ政府も苦悩している米価審議会構成の一応の解決のめどをどこへ置いておられるのか、御答弁願います。

○倉石国務大臣 米価審議会の構成をいつごろまでにするかというお尋ねのようでございますが、審議会の委員は六月の七日に任期が切れておりますので、まあなるべく早く委員を御委嘱して編成をいたしたい、こう思っております。

○受田委員 一応のめどを持たないで大臣がのらからしておたのでは、大臣の実力のなさを天下に公示するやうなものでございませう。一応大臣として、任期が切れている審議会構成をどのあたりまでには解決をしていきたいという一応のあなたなりの目標がなければ、主務大臣としての權威いずこにありやと疑わざるを得ない。すかつとした實力を發揮してほしい。その意味から、あなたが審議会の構成をどの時点において完成するか、そのくらいの自信のある御答弁を願いたいわけなんです。

〔受田委員長代理退席、委員長着席〕

○倉石国務大臣 表は六月末までにきめなければなりませんから、当然それまでには審議会の構成をいたしたいと思っております。

○受田委員 米価もまた約一カ月の後には答えを出さなければならぬし、当面する麦のほうの解決を目標にして、月末までには審議会構成をしなければならぬ。機能が發揮できる段階で直ちに麦価がきまるわけではないわけですから、その審議期間が要るわけなんです。したがって、その審議期間を予定した構成、解決のめどはどこに置いておられるか。

○倉石国務大臣 大体いままでも御委嘱申し上げておた委員さんはみな専門家でありますから、その時間もかかるまいと思いますが、しかし、いろいろ資料を勉強していただく必要もありますので、およそその辺のところを検討して、それまでにはお願いをいたしたいと思っております。

○受田委員 食糧制度で政府が少し頭を働かせ、運営の妙味を發揮するならば、この食糧の赤字の累積は防止できる、また、財政運営の面で解決できる問題があると思うのです。それは食糧事務

所、食糧庁等に勤務する職員の給与費というものは、りっぱな行政費の一翼をなっておるものです。したがって、そういう行政費は、食糧の特別会計でなく、一般会計のほうでまかなうべきであつて、売買勘定等の純粋な食糧の問題として充当すべき会計を特別会計に残して、これは一般行政事務ですから、行政費は一般会計に入れる。そういう意味で特別会計の赤字累積をちゃんとした制度の上で解決する道もあると考えるが、これはいかがお考えでしょうか。

○大口政府委員 食糧特別会計の中でいま御指摘になりました人件費に相当する金額は、四十二会計年度予算で二百六十七億に相当いたしております。そこで、食糧特別会計の予算定員は全部で二万八千七百九十七人でありませう。なお、食糧庁には、一般会計に属する職員も七十九名計上されておるわけでございます。

ただいまの御指摘の問題は、まず第一に、特別会計に所屬せしめるか、一般会計に所屬せしめるかという区分の問題と、それから実質的にその人件費の負担がどういふふうになっておるかという問題の二つに分けられると思ひますが、特別会計に所屬せしむべきか、一般会計に所屬せしむべきかという問題は、たとえば食糧庁の本庁においては、食糧管理制度に直接関係のない仕事、たとえば食品行政でありますとか、そういう仕事もございませう。一般会計の定員があるわけでございます。なお、将来に向かつてこの区分を適正なものにいたしたいという検討は、続けるべきものと思っております。

それから、全体の人件費の負担区分が現在どうなつておるかということでございますが、会計としては現在特別会計に約二百六十七億の人件費が計上されておるわけでございますが、ただいまの食糧管理特別会計の米麦の管理の実態からいいますと、結果的には、特別会計の人件費の金額よりもはるかに多い金額が一般会計から繰り入れられておりますので、最終的には一般会計の負担になつておるというのが、現在の実情の姿でございます。

いまするが、なお、特別会計、一般会計の負担区分の問題については、今後の研究問題としてさらに取り進めたいと考えております。

○受田委員 これは一般会計に属する職員が少数、百人足らずおるわけなんです。それと、それは食糧事務所関係の問題、食糧の問題とは違つた仕事をすることから一般行政費からまかなうのだという理屈から言へば、それを分けていふこと、この理屈は一応成り立つわけですから、しかし、食糧行政事務というものは、一般行政です。決して管理勘定の問題とは同一に考へべき問題じゃない。はつきり割り切つて、一般行政費の一部としてその予算をびしと一般会計に充当しておけば、その二百六十七億の金額でさえも差しあたり食糧の赤字を解消する手段になる。一般会計から別途繰り入れられた分は、別途の方法で使つていけばいいわけなんです。その給与費というものを特別会計からまかなうやうな会計ができておるのですから、それがまず、いま漸次検討していきたいという御答弁であります。この問題は一般行政費であるということにおいては、大臣、あなた御自身も、食糧行政を担当する行政事務担当者のお仕事そのものは、一般行政の仕事である、これは大臣もお認めいただけたらと思うのです。

○倉石国務大臣 受田さん御存じのように、特別会計は、その職員の人件費というのはその当該特別会計で負担すべきものであるということになつておるやうであります。したがって、食糧会計としての特別会計を扱つておる人件費も、食糧会計の人件費としてまかなうのが普通ではないか。これは、しかし、米価その他に加算されるわけではありませうからして、会計それ自体としてどういふふうな考えを持つかということについては、なお検討の余地があると思ひますけれども、特別会計の人件費は特別会計が負担するといふたまででやつておりますので、現在までそうなつておるわけでございます。

○受田委員 これは食糧制度の特殊性を一つ考えなければいけない、国民の主食を扱つておる制度

でございますから。これは特別会計の勘定の中で行政費も何もかも一緒にしてやつていく、ほかの特別会計もそうだからこれでもうだという理屈をいまこねておられるわけですけれども、ほかの特別会計は、こんなに赤字を累積する会計はないわけなんです。食糧会計だけにこういう特異な現象が起つておるというところは、この食糧制度というものの本質的なものを十分検討するときに、一般行政費の中にこの特殊の事情にある食糧という国民の主食を扱うお役所の人件費というものを一般行政費と見る特例を開いても、私は決して不当ではないと思ひます。そういう制度を漸次考へていきたいという御答弁が、いま食糧庁長官からあつたわけでございます。それから、大臣も、特殊の事情にある特別会計の制度を改善する目標に向かつて、行政費というものを分離して一般会計によつてまかなふという一つの構想だけは、あなたがちゃんと用意しておられなければいかぬと思ひます。

それともう一つ。この管理勘定の問題になつてくるのですが、運送費、この運送費というものは非常にむだがあるのではないかと。たとえば北海道で生産した米を大阪あたり、近畿地方へ持つていってあるんじゃないか。そんな遠隔の地に運ぶむだを省いて、地方のグループ、グループで解決をして、そうして全体としての輸送のむだを省くやうなやり方をすべきじゃないか。そうしてもう一つよく問題にされるのですけれども、その運送の業務というものを日通という一つの独占的な企業形態に一括して隨意契約によつて請け負わせておる。こうした国民の主食を運送する業務を、なぜ特定の業者にだけ請け負わせるようにしているのですか。ある地区地区の輸送については、その地域で有能な運送業者が数あるのですから、そういうものに競争入札をせしめて、できるだけ低額で、米穀輸送を取り運ぶことのできるやうな、そういう措置をすべきじゃないか。何かそこに政府自身として、運送費を節約するという目的のための構想の練り方が足りないのではないかと。御答弁

願います。

○大口政府委員 事務的なことになりますので、私からお答えいたします。米の例をとりますと、たゞいま御指摘になりましたように、北海道とてれました米を相当遠くまで輸送をいたしてあることは事実でございます。食糧の需給が逐次ゆるんでまいりますと同時に、消費者の米の品質に対する御要望というものが、非常に強くなってまいっておるのでございます。そこで、日本とてれまする米の中で、たとえば北陸、東北、北海道のごとき地方でとれまする米と、それからそれ以外の地方でとれまする米につきましては、水分含有量等に非常な差がございますので、できるだけ水分の含有の多い米はそれほど気温の高くならない時期までに、早期に全国的に配給をして処理をしないければならないという問題、それから食味の問題等もございまして、現在ある程度の長距離輸送を全国的な規模でやらざるを得ないという実情に相なっておりますのでございまして、これをたゞいま御指摘のような地区だけの範囲でまかなうということが、現在の生産地と消費地との消費人口の関係等から申しまして、どうしてもむずかしいという事情が実はあるわけでございます。そこで、御指摘のように、運送費の節減につきましては、もちろん大事な食糧を扱っておりますことでございまして、丁寧にやる必要がございますけれども、一般の税負担ということになっております関係上、中間経費、特に運送費の節減につきましては、従来ともきわめて意を用いておりますのでございまして、たゞいまのような運送を交錯的にいたしまして、最も経費の節減になるような運送計画の立案ということに意を用いておりますのも、その一つのあらわれでございます。

日本通運が適当であるということをやっておりますわけでありまして、ただ日本通運との運送契約にあたりましては、契約の単価を決定いたします場合に、運輸省の監督のもとにおいて公定料金が定められておりますものは、すべてこの公定料金の範囲内で契約を結んでおりますので、結果的に独占利潤が日本通運に生ずるようなことは絶対ないというように私どもは気をつけてやっております。今後の次第でございますが、なお、今後とも、中間経費の節減で至らざるころ等は、鋭意改善の努力を続けてまいりたいと思っております。

○受田委員 日通に運送を独占せしめておるといふそのこと自身に、一つ問題があると思ひます。地域地域の輸送については、その地域の業者の中に、日通よりもっと高効率を発揮して、地域の事情に明るい運送をしてくれる業者がおるはずだ。そういうものに、競争入札方式をとって、できるだけローカル色を生かす。そうした特定の業者と国家の約束だけでなくして、広い意味の自由競争というものを認めるような形にしていかなければならない。何だかこの点について統制的な、一つの企業だけに食糧の運送を委託しておるような形になってきていたのでは、何かそこに自由という世界が失われておるような感じがするし、地域、ローカル的な優秀な業者が道を閉ざされていくというふうなことができておるわけでは、部分的にでもそういう道を開く方針をお持ちではないか。

○大口政府委員 いまの問題については、特に先生の中されておることに異を唱へるつもりは毛頭ございませぬが、実は食糧の輸送の中で、現在まだ鉄道に依存しておる輸送が非常に多いわけでございます。鉄道の貨物駅に出入りをするための免許——これは通運事業法による通運免許という制度が、運輸省の所管でございますが、この通運免許を持っておるものが、逐次日通以外の店であつてまいっておることは事実でございます。ある輸送の両端に同じ業者が通運免許を

持っておりますということが、どうしても一貫輸送のために必要であるということから、現在ローカル色の多いものを頭から全然排除するつもりはございませぬが、なかなか実情はそれとおりにはいかなという事情が一つあることを申し上げたいと思ひます。

それからもう一つは、現在の全国的な運送契約に基づいてやらせておる場合には、ある特定の区間の運送だけをとりましますと、著しくコストの高いところだけは引受け受けるけれども高いところは引受け受けるということにならぬように、全国ブルーをやつておるわけでございます。ある特定の区間だけをとりまして、現在の日通よりも安い料金で引き受けるということがあるいは可能な部分もあるかと思ひます。またその反面の問題があつて、全国ブルーということをやつておるわけでございますから、そういう事情も御配慮いただきたいと思ひます。なお全国的な規模ということとでそういう制度をとつておるわけでございますが、いま申しましたような障害のない部分につきましては、何も日通でなければいかぬというふうな頭からきめておるわけではございませぬので、できるだけ地方のトラック運送その他については、地方の業者を活用して差しつかえない分野については活用するという気持ちには常に持っておりますし、また今後ともそういう気持ちでやつてまいりたい、かように考えております。

○受田委員 その地方の運送業者、トラック業者といふものを活用するということは、日通を通じて日通の下請をさせるという意味ではないわけですね。直接にやらせるといふことですか。

○大口政府委員 もちろん、私がいま今後その気持ちでやつていきたいと申し上げましたのは、直接でやる場合のことでございます。下請のケースは、現在も相当ございます。

○受田委員 大臣、私昨年韓国、台湾その他東南

アジアの国々を視察したときに、台湾、韓国ともに一石当たり五千円から六千円の米価です。日本は約一万八千円。それが国内で準内地米として扱われるときになると九千円、国内の半分くらいの価格になるようございまして、この著しい国際価格差、その中で日本の農村が生きていくとするならば、米生産者の擁護といふものに異常な熱意を持つて育成強化をはかつていかなければならないと思ひます。タイ国あるいは台湾、韓国のように日本に近接する地域で、その生産米価そのものは日本の三分の一ないし四分の一という低い水準で生産されている国々をかかえておる日本を国として、大臣としては、日本の米穀生産者に対しての国際的視野に立つ保護政策といふものをどう考えておるか。基本問題として米価審議会が生産者米価と消費者米価をなるべく接近させるように努力をするとかいふ問題とは別に、国際競争に勝つための日本の米の生産者を擁護する立場には、別の政策が必要と私は思ふのです。食糧政策だけではなくして別の政策、それをどうお考えになつておられるか。また、これらの低米価の国々との貿易関係を伏線とした御答弁を願ひたいのです。

○倉石国務大臣 御承知のように、一般論としては、世界的に食糧は決して余つてはおりません。むしろ人口の増加に伴つて、私どもはさらに食糧を増産していかなければならないと思つております。したがつて、ただ単にコーン・シヤル・ベアスだけで、安いものがあるのだから入れたらどうかという、一部そういう御意見もございまして、私もいたしましては、やはりいまの中東の紛争などを——早く解決したようございまして、けれども、政府といたしましては、やはりいかなる事態が国に勃発しても国民の主食にまごつかせないだけのことを考えておかなければなりませんので、やはり自給度はできるだけ高めたいかなければならないと存じております。ただ、ここで一つ問題になりますことは、これは食糧ものではございませぬけれども、御存じのように、われわれがかつ

て数十年前に——たとえば紡績に例をとりますと、その他のものを例にとっても、だんだんと先進国は労働賃金が上がり、そしてコスト高になり、そしていわゆる後進国であるわが国に先進国の立場は奪われてきております。こういう傾向は、やはり先進国の中に入りつつあるわが国に於いては、われわれが追いついてきた足あとを見て、十分にそういうことに対処して考えていかなければならないと思っております。これは一般論です。

そこで、食糧にいたしましても、そういう角度から申しますと、いまお話しのように、台湾の生産費はもつと安いでありましょう。しかしながら、台湾それ自体がそう多くの輸出能力を持っておるわけではございません。私もいたしましては、やはりそういうことも考慮しながら、しかも日本の農業の生産力の中で一番大きな米につきましては、できるだけ近代化して、その生産コストを引き下げることに政府としては努力をいたしたい。ただいまのところは、それがためにやはり食糧制度というものの運用を妙にしていこうことがよいのではないかと、こう思っております。

○受田委員 ちよつとほかの委員会があるので、いま呼び出しが来たから、これで質問は終わります。

○関谷委員長 山内広君。

○山内委員 締めくくりとして、この法案の内容について若干お尋ねしたいと思ひます。

何せ農林省の所管は多岐多様にわたりますので、最近問題もいろいろたくさん出ております。また、農林省が発行されました農業白書、あるいは林業、漁業といったような最近出た白書の中身も一とおり読ましてもらいましたけれども、なかなか私思いついた意見もたくさんあるわけでありまして、しかし、それらはいずれ時を見てお尋ねしたいと思っておりますが、今度の設置法の改正の第一点であります、食糧庁にいまどき次長を置かなければならぬという理由は何か、その点をお聞か

せたいかと思ひます。

○倉石国務大臣 先ほど受田さんにお答えいたしましたように、同じ考えであります。食糧庁の事は、山内さん御存じのごとく、ただいまだんだん多岐にわたつてまいりまして、非常に広範な取り扱いをいたしております。それに、あそこには参事官という制度がございますが、この参事官が長官にかつて代理をし得るような地位におりません。かたがた、ただいまの食糧制度は、先ほど申し上げましたように、その根幹を維持しながら運用の妙を發揮していくことが必要であると申し上げましたが、この食糧の扱いの中で、やはり配給制度などにつきまして、だんだん複雑になり、新しい構想をもつてやらなければならぬ問題が、多々続出してきております。物価安定推進会議などでも、いろいろ御議論の出るところであります。そういうようなことを考えまして、食糧庁の事務を円満にスピーディーにやつてまいりためには、あれだけ大きな仕事になりますと、やはりどうしても次長という制度を設けていただきたい。万遺憾なきを期してまいりたい、こういうことが次長制をお願いしております理由であります。

○山内委員 いまの御答弁、想像がつかないわけでもないし、理解もできるわけですが、同じ食糧庁で今度全職員の中から五十二名の減が出ておるわけですが、うちはらになつて。ですから、片一方では、いまお話しのような次長を置くという理由を述べられながら職員を五十二名減ずるといふようなことは、相反するように思ふのです。この考え方はいかがですか。

○大口政府委員 今回御審議を願つております農林省設置法の中で、確かに食糧庁に次長を置くという部分と、それから農林省全体の中で定員をやりくりする部分とがございます。食糧庁に次長を設置をいたします必要ににつきましては、ただいま大臣から御答弁がありまして、おありでありまして、ただいま御指摘になりました五十二名の定員を内局に振りかえます問題につきましては、各省

の新しい行政需要が生じた際に、これをまかなう方法として、新規の増員を認めない、従来の既定定員の中でやりくりをしてまかなうという政府全体の方針に基づきまして、農林省の中の他の局で生じた新しい行政需要に對しまして、食糧庁の末端の業務に支障のない範囲内で一部の定員を振りかえるということをお内容とするものでございまして、先ほど御指摘になりました次長の設置の問題とこの定員を他に活用する問題とは、必ずしも直接の因果関係はない、まあいわば次元の違った問題でありますので、一方において定員を削減することがあるからと申しまして、次長設置の必要性がそれによつて減るといふふうに私も考えていないわけでございます。

○山内委員 ただいまの御答弁、ちよつとおかしいと思ふのです。予算書を見ましても、年々業務が増大されていることは、もう何人も認めないわけにはいかぬわけですね。そういう中で職員が五十二名を減らしておるわけですね。そうしますと、えらい人が一人ふえる、次長はふえるのだから、実際の仕事をやる末端の人は、欠員の補充あるいは新規採用が停止されているから、それで弱い者にしわ寄せをして、こういう判断よりほかにできないじゃないですか。もう一べんその五十二名の減について、もう少し具体的に、弱い者いじめでないという理由を明らかにしていただきたい。

○大口政府委員 山内先生も御承知かと思ひますけれども、現在政府機関には欠員不補充という方針がとられておまして、各官庁とも相当数の欠員を生じて、それは全部機械的に埋め得ない、いわゆる不補充の欠員を持っておることは、御承知のとおりだと思ひます。そういう問題も一方においてございまして、ただいま農林省内で定員のやりくりをいたします結果として、食糧庁で五十二名の定員の移しかえをいたしますことが、直ちに現実の食糧庁に働いておる実員を移すということを意味しない場合もあり得るわけでございます。そういうことを頭に置いていただ

きますならば、ただいま御審議を願つております内容について、えらい人をふやして月給の低い人をよそに回すというような実情にもないし、また、そういうことを意図しているものでもないというところが御理解いただけるのではないかと、かように考えておる次第でございます。

○山内委員 これは議論のために議論しているのではないですよ。あなたのほうからお出しになりましたこの設置法の改正の資料を見ましても、たとえば、この間大田君がついておりましたけれども、食糧庁に、植物防疫業務の強化に伴い本省へ振りかえ減、十五名とありますね。逆にわれわれの党から、あんなことでどうしてこういう植物防疫ができるのだ、やれないじゃないかという追及を盛んにやつておるわけですね。ところが、ここには十五名の減ですよ。そのほか、農業の検査業務の強化に伴うこととか、われわれとしてはかつて現場の實際にこれに携わる人を増員してやらなければならぬと想像できるような業務から、逆に内局に吸い上げておるというのです。そういう点が、私どももふに落ちないというのです。ですから、これはやはり下部のほうをいじめることになりまよ。もう少し詳しく説明してください。

○梅垣政府委員 お配りを申し上げております資料の七ページにあります。御指摘の農業検査業務の強化に伴い本省へ振りかえ減二名、植物防疫業務の強化に伴い本省へ振りかえ減十五名というところは、一番左の欄をごらん願ひますと、食糧庁というワケ内での説明でございまして、食糧庁の減員がどういふところに行くかということの説明をいたしておるのでございます。本省という意味は、御案内のとおり、農林省は食糧庁、林野庁、水産庁、農林本省ということに相なつておりました。農業検査も本省という中にくられておりますので、本省へ振りかえて農業検査業務に充てるという意味であり、また植物防疫につきましても、食糧庁から本省へ振りかえをいたしまして、植物防疫業務の強化に十五名を充てるという説明でございます。

○山内委員 ですから、お尋ねしているのですよ。林野庁、食糧庁、水産庁、この三つの外局を強化していくというのが大臣のお考えなのか。そして、本省はほんとうの企画官庁として企画をやつて、こういう外局をだんだんふやしていくというお考えなのか。それとも外局のほうを減らしていく、本省を強化しようとするのか。今度の設置法の改正の基本的な考え方は、どっちに置いておられるか、これからまずお聞きしてみましよう。

○糧垣政府委員 まず、事務的に御説明を申し上げますが、農林省全体の定員の割り振り、いわばそういう限りでは一種の流動的な措置を毎年とおるのでございますが、これは食糧庁長官からの答弁にもございましたように、省内における行政需要の変動があるわけでございまして、基本的には、農林省全体としての総定員数は、行政の効率化ということが国全体の課題でもあります。行政から、ふやさないという考え方のもとに、行政需要に応じて流動化を考えたいということでございます。そういう意味では、本省を充実させて外局の定員を減らすとか、あるいは出先現業部門を減らすとかいうことではございまして、むしろ基本的には現業部門というものの業務のアンパランスを是正していくという考え方をとおるのでございます。でございますので、ごらんのとおり、外局でございまして水産庁につきましては、遠洋関係の資源調査の緊急必要性という意味から、省内全体の流動化の中で四十四名の増員ということをはかつておりますのも、別に本省、外局という区分をして、どちらを重視する、どちらを軽視するという考え方はとってないことを御説明し得るものかと思ひます。

○山内委員 この資料によりますと、本省は何といつても六十名ふえるわけですね。間違いないですね。そして食糧庁は五十二名の減でしょう。林野庁が三名。そしていま御答弁になった水産庁は四十四名のプラス。ちよつと誤解されているようです。すからお聞きしますけれども、もうすでに人員不

補充の方針を政府がとつてから数年になつておるわけですね。私どもとしては、最初のうちは定員不補充もよかつたけれども、最近の行政のアンパランスから見て、実情に合うようにもう手直しする段階ではないか。何もかにも欠員不補充の原則をこれ以上貫いていくことは、かえつて能率が逆になるという考え方は実は若干持つてきておるわけですね。そういう意味で、あなたの方のほうから、本省はどうしても六十名増さんならぬ、食糧庁は五十二名を減員してもやれる、そういうのであれば、

それでもいいのですけれども、そうではなく、これはどうしても食糧庁もふやさないければならぬ。この間から話の出ているように、いろいろ現場の事情というものがわかつてきているわけですね。ですから、これは言ひのがれでなく、実際こういう実情になつてきているのだという資料を私どもに与えられれば、それを一つの足がかりとして、行管とも交渉し、いろいろこれは論議してみたい、こういう考え方はなんですか。何かつかれると、あなたのほうは逃げ道ばかりこしらへているようですね。けれども、どうもこれはふに落ちないのです。もう一度具体的にはつきりとお答えいただきたい。

○糧垣政府委員 私どもも、政府全体の方針として欠員不補充ということには、要するに、行政の効率化によつて不補充を守り得る限り、それは十分理解をし、その方針に従うべきだと考えてまいつておるのでございます。ただ、御指摘にもございましたように、行政需要の増減は、必ずしもすべての機関について平均的に起こるものではないでございます。また、業務の合理化の進展の度合い、そういうものも全部一律にまいるというわけにはまいりません。一定期間を経てまいりますと、確かに一種のいびつな状態が起こつてくるというところでございます。政府部内でも、端的に申し上げますと、私どもは、現業業務的なものは欠員不補充のワケから出してもえなないかということを、内々主張をしまつておるのでございます。省全体といつてしまつて私どもは六万二千人という一般行政職員をかかえておる省といつてしまつては、総

ワケはこの程度のワケ内でまかなつていくよう努力をいたしたいというところは、一致した見解になつておるのでございます。

なお、本省に六十名ふえておるではないかというところでございますが、本省に六十名ふえておりますのをごらんいただきますと、多くは現業業務の充実をはからなければならぬ、それから、国際関係の事務がこのところ非常に事務量としてふえておる、また流通関係等に人員の増を要するといふようなことで、六十名の増をはかつておりますが、次のページの一番上の欄の減の計をごらんいただきますと、五十五名の減を本省でもやつておるのでございまして、差し引き本省の純増は五名といたしまして、職員定員配置の流動化をこまかく御説明しますために、ふえるものはふえるといつてお示しをし、減らすべきものは減らすべきものとしてお示しをしておりますのでございまして。

○山内委員 わかりました。はつきりはまだのみに込めませんけれども、そういう方針であれば、それに沿つて検討してみたいと思ひます。

トータルにおいて一名減をしたのは、今度の次長ができたことに関連して一名減をした、こういうことなんですか。

○糧垣政府委員 この一名の減は、非常に常識的に申し上げますと、外務省へ定員を割愛いたしました。在外公館の農務担当の職員をふやしたことの最後の結果であるというふうに御理解願つていかと思ひます。もちろん、そこまでまいりますのには、各庁各局間の流動が非常に複雑に行なわれておりまして、総計の結果一名減ということであるといふふうに御理解願つていかと思ひます。

○山内委員 先ほど大臣の御答弁では、参事官は長官の代理ができないので、昇格するという御答弁でしたが、そうしますと、これは他局から持つてくるのでなくて、参事官の昇格、こう理解してよろしいのですか。

○倉石國務大臣 参事官は総務部の中におりますので、それを振りかえて次長制度を設けます。

○山内委員 それでは、水産研究所について少しお尋ねしたいと思ひます。

これはこの前の国会に出されて目の目を見なかつたのですが、やはり受け取る側としては、遠洋漁業に重点が置かれて、どうも沿岸漁業というものは、零細な漁民をかかえているために、私どもはぜひ重点を置いた施策を考えてきたつもりなんです。そのほうに背中が向いているような印象を受けますが、これはどういふ考え方が、お聞きしたいと思ひます。

○久米政府委員 遠洋関係につきましては、御承知のように、国際的にもいろいろ問題がございまして、資源調査そのものが交渉の迫力にも関連いたしますので、従来これを幾つかの試験研究機関に分けてやつておりましたが、効率が悪いといふことで、一カ所に集中する形で御提案しております。この場合、沿岸のほうはどうかということでございますが、沿岸関係におきましても、今回の改正の中にございまして、従来幾つかの研究所のうち、水域を分けまして担当しておりますものは、主として沿岸関係をおもに実施しておりますのでございまして。内海区と南海区に分けておりますので、両方一緒にいたしまして南海海区水産研究所という形にいたしまして、部も一つふやまして、沿岸関係の強化も同時にはかつておるわけでございます。

○山内委員 今度遠洋水産の設けられる清水の施設とか受け入れ態勢は、どういふふうになつておりますか。

○久米政府委員 実は昨年ああいふ形で流れまして、私ども事実上非常に困惑したわけでございます。当面の措置といたしまして、すでにできました宿舎の保守と管理のために十五名を配置いたしまして、最小限度の管理をはかつておるわけでございます。

○山内委員 水産研究にはだいたい力を入れておられるわけですが、この研究の成果というものを国民がこれを活用して事業を営み、あるいは養殖、そういうようなことに手を出すが、そうなりまうと、今度は通産省の関係も出てくるわけでございますが、この試験研究の成果をどういうふうな国民と結びつけておられるか、その点についてのお考え方をちょっとお知らせいただきたい。

○久宗政府委員 これは各試験場共通と思うわけでございますが、研究所そのものの報告書に毎年毎年の研究をもちろん発表いたしておられるわけでございますが、しかし、これらの関係につきましては、また沿岸漁業の関係につきましては、御存じのとおり、都道府県にもそれぞれ水産試験場がございますまして特に漁況でありますとか漁況の予報関係——これは研究の成果と申しますよりは、現実の漁業にも直接関連する問題でございますので、これらの漁況、漁況の予報関係という形で結びつきまして、漁況海況センターを立てまして漁業者に逐一報告をいたしておられるわけでございます。

一般的にいわれる研究そのものにきましては、研究所の報告並びに学界への報告を含めまして、これには関係者が相当注目しておられるので、普及につきまして一段と努力いたしておられるわけでございます。具体的な試験研究の結果の普及につきましては、御承知のとおり、普及員というものがございまして、これはおおむね府県の試験場を中心にございまして、かつ必要な現地には駐在員が派遣されておられて、これに研究成果が流されてまして漁民に対する普及をいたしておられるわけでございます。

○山内委員 水産庁が持ちになつておる調査船というのは、何隻、何トンくらいあるのですか。
○森沢説明員 現在水産庁にございましては、この秋に竣工いたします大型の調査船を除きまして、十九隻ございまして、そのうち全部が試験研究のものでございまして、取り締まり、調査両方兼ねておりますものが七隻、それからそれ以外が水産研究所の調査船でございますが、船型はい

ろいろございまして、千トン型のもが一隻、六百トン型のもが一隻、四百トン型のもが一隻、二百トン型のもが一隻、それから百トン以下が三隻というものが、取り締まり船の内容でございます。それから、水産研究所の船では、二百トン型が三隻、百トン型が二隻、それから百トン型以下のものが全部で七隻でございます。

○山内委員 水産庁で民有の船を借り上げて調査船として使用しておられるのは、どれくらいあるのですか。
○森沢説明員 現在水産庁で民有船を使っていますのは、取り締まり関係と漁場の開発と両方に使っております。全体の数はちょっと明確に申し上げにくいのですが、たとえば、日韓海域の共同取り締まり等につきましては、四隻の用船をいたしまして、それを稼働して、水産庁の研究の調査船のほかに使っております。

○山内委員 それからまた、魚の回遊などを調査し、これを民間の漁船に通報していろいろ便宜を与えておられることも、私は承知しておられるわけですが、それは先月の初めに付お尋ねしたいのですが、これは先月の初めに付お尋ねしたいのですが、日米合同で日本海で大きな海上演習をやりました。国会答弁では、防衛庁長官は毎年やっておられるのだというお話なんです、この魚の回遊とか漁民に与える影響は、調査の対象になつておられるのか、おられないのか、その内容を伺っておきたい。

○久宗政府委員 回遊の調査でございますと、やはりある時点の短期間のものではございまして、年々間を通じてどういふ変化があるかというつかまえていられないわけでございます。したがって、ある一定時期に、その海域で何らかの事象が起こりまして、それがどういふ影響があったかという具体的なつかまえていられない、技術的にも困難かと思つてございまして、現在のところ、さような調査はやつておりません。

○山内委員 これは防衛庁の関係ですから、防衛庁が来たときには十分私内容を聞くつもりでおりますけれども、ことしの日本海の合同演習は非常に大がかりなもので、潜水艦を対象として海中でも相当大がかりな爆発をやつたと推定されるのですが、そういうことになりましたと、これは魚の回遊にも影響する、ひいては漁民も無関心ではあり得ない、そういうことで、私も沿岸漁民を守るという立場から、非常にこれは大事なことだと思つております。これがもし相当顕著になれば、この被害に対する補償の問題が当然出てまいります。が、こういうことについては調査研究されたことがございまして、どういふお考えでおりますか。
○久宗政府委員 一般的に申しまして、ある海域を指定いたしまして、特に砲撃演習という場合には、一定の海域に相当な期間にわたり被害があるというふうなケースにおきましては、防衛庁のほうの規定によりまして、当然私どものほうに御連絡がありまして、そのような海域を指定する場合にわれわれの意見を聞くことになつておられるわけでございます。どの程度の演習、どの程度の海域という点にもよりますが、その通報がある場合とない場合とありますが、先ほど御指摘の問題につきましては、一部に若干漁具の被害が起りました。漁民のほうから問題が出ておりましたので、私も防衛庁のほうにも御連絡をいたしておるわけですが、被害が出た場合には、被害の額が確定し、その加害の事実が明らかになれば、当然漁民のお立場に立ちまして完全な補償が受けられるように努力いたしたいと考えております。

○山内委員 これはなかなかめんどろな問題でございます。損害額が決定すれば、これはもちろんいまいま御答弁のようなことになることは当然ですが、そういうのはつきりした金額が出る前に、魚の回遊が変わつたとか、あるいはそれがいろいろなところに影響があると思つております。私も、これはどれぐらゐの被害があるかわかりはしませんけれども、しかし、当然いろいろな施策を講じて沿岸漁民の生活を守つていくことで、国費も入つております。そのほか、各都道府県でもそれぞれやつておられるわけですが、そういうときに、沖合いへ持つていってばはんこういふことをやつて被害を与えようということになると、これは金額の確定を待たないで何かの対策を講じてやらなければならぬ事態が発生すると思つております。そういうときにどうするかという基本的な態度ぐらゐは、水産庁としてはお考えになつておく必要がある。漁民に騒がれてからじゃ手おくれだと思つております。その点について、もう少し詳しくお聞きしたい。

○久宗政府委員 全く同感でございます。従来、の事象は、別に防衛庁のみならず、ほかの補償関係におきましても、事態が事実上先に進行いたしまして、結果を持ち込まれて非常に困る場合が多いわけでございます。いまの防衛庁の関係におきましては、損害が予想されます場合に、海域を指定してある演習なら演習をなさるという場合におきましては、明文上もこちらに御通報がある形になつております。臨時的なものとか、期間の短いものにつきまして、こちらに必ずしも御連絡がないために一部被害が起りました。この御連絡がございましては、ど程度の被害があり得るかという問題につきましては、できるだけ事前に御連絡を受けられますように、何度も防衛庁のほうに申し入れをしておられるわけでございます。最近そのような事態が二、三ございまして、先般も正式に申し入れをいたしたわけでございます。

○山内委員 防衛庁とアメリカの艦隊との合同です。から、なおさらそういう魚のことまで考えてやらないと思つております。国民の生活を守るのにはやはりあなたの方の責任ですから、事前にそのやり方なり規模なり、そういうものを通告を受けて、被害が大きいと思つたら、そのやる場所の位置の変更とか、そういうことは当然あなたの方が忠告もしなければいかぬ立場にあると思つております。最近毎年行なわれておりますし、規模もだんだん増大しておるようです。これは防衛庁所管のときにお聞きしたいと思つております。あなた方もそういう点は十分の御配慮をいただきたいと思ひ

ます。終わります。

○**關谷委員長** これにて本案に対する質疑は終了いたしました。

○**關谷委員長** ただいま委員長の手元に細田吉藏君外三名より、本案に対する修正案が提出されております。

農林省設置法の一部を改正する法律案に対する修正案

農林省設置法の一部を改正する法律案の一部を次のように修正する。附則第一項中「昭和四十二年六月一日」を「公布の日」に改める。

○**關谷委員長** 提出者より趣旨の説明を聴取いたします。細田吉藏君。

○**細田委員** ただいま議題となりました農林省設置法の一部を改正する法律案に対する修正案につきまして、提案者を代表いたしまして、その趣旨を御説明申し上げます。

案文はお手元に配付してありますので、朗読は省略し、その要旨を申し上げますと、原案ではその施行期日を「昭和四十二年六月一日」としてあるのでありますが、すでにその日は経過いたしましたので、これを「公布の日」に改めようとするものであります。

よろしく御賛成をお願いいたします。

○**關谷委員長** これより原案及び修正案を一括して討論に付するのでありますが、別に討論の通告もありませんので、直ちに採決に入ります。

まず、細田君外三名提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○**關谷委員長** 起立総員。よって、本修正案は可決いたしました。

次に、ただいまの修正部分を除いて、原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○**關谷委員長** 起立総員。よって、修正部分を除いては、原案のとおり可決いたしました。

これにて農林省設置法の一部を改正する法律案は修正議決すべきものと決しました。

なお、ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○**關谷委員長** 御異議なしと認め、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○**關谷委員長** 労働省設置法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行ないます。

質疑の申し出がありますので、これを許します。大出俊君。

○**大出委員** 前会、時間が限られておりましたから途中で中断をさせていただきましたが、重ねてお伺いをしたいわけでありまして、

先般の労政局長答弁だったと思いますが、横浜の労政事務所からだろうと思うのですが、横濱ラジオ関東の労働関係についての争いをめぐる事情について、何か入っているのじゃないかと私が申し上げたら、あなたお読み上げになりました。

その件で実は引き続いてお伺いを申し上げたいのでありますが、まず、この労政事務所と申しますものは、通常どういうことをおやりになるのございいますか。

○**松永(正)政府委員** 労政事務所は、労働省の労働局系統の末端の行政機関でございまして、御承知のように、県の中に労政課――まあ名前は労政課でない、はかの訓練と労政と合わせたようなものがあります。県庁の労政の課を通して末端において各地区の労政事務所が労政の仕事をするということになっております。主たる仕事は、労働関係の安定、それから労働組合の発展という問題につきまして、常日ごろからいろいろな資料の提供あるいは講座の開設等を通じて労働教育活動を行なう。それからまた、労働関係者が労働関係につきましているいろいろな問題が出たときに相談に乗ってあげるといことが主たる仕事でございまして、そのほか、県内の各種の労働関係の事情につきましても、県の労政課の求めに応じて調査をしたりあるいは情報を提供したりというような仕事をいたしております。

○**大出委員** そうすると、二つ承りたいのですが、労働関係の安定という一つの大きな仕事を持っているのですかね。ところで、先般のあなたが読み上げられた資料なるものは、県の労政課を通じて労政事務所からとった資料、こう理解していいわけですか。

○**松永(正)政府委員** 私が手元に持っておりますこの資料でございまして、これは県の労政課で調べて報告をしてきたものでございまして、労政事務所に関わったかどうかにつきましては、私どもはよく存じておりません。

○**大出委員** 労政課が直接出ていってやるということは通常考えられませんか、してみると、労政事務所というふうには判断をしたいわけでありまして、あなたのほうはどういう形でその資料をおとりになりましたか。

○**松永(正)政府委員** 普通の場合でございまして、主たる労働紛争につきましては、県内だけの紛争でございしても、労働省の労働組合課のほうに、県下の労働事情ということで連絡がございまして、しかし、場合によりましては、県内だけで、しかもその影響が大きくないというふうな場合には、報告がこない場合もございまして、それか

ら今度の場合のように、相当紛争が長引いておる、あるいはまた本日のように国会で御質問があるというふうな際に、私どものほうから県の労政課のほうにどうなっておるかということ聞きまして、県としてその事情につきまして労働省に報告をしてもらうというふうなやり方をしております。

○**大出委員** あなたのほうは、先般私の質問のときにそれを直接お出しになる予定ではなかったようでしたが、たまたま私のほうで、これは、あなた、調査をされて資料をお持ちでないかと言ったら、あなたお出しになったわけなんですね。だから、前もって何を質問すると申し上げてありましたが、あなたのほうで用意をされたのだから、こう善意に解釈をしております。

ただ、そこで一つはつきりさしていただきたいのは、主体になってこの問題の相談にあずかってやっておるところは、県の労政課ではなくて、横浜の労政事務所なんですね。その間のやりとりの事情をあなたのほうで御存じなしに、単にこういう資料が県の労政課からきた、あるいはあなたがおとりになった、これがほんとうだと思ふのですが、その限りでものを言われると誤りが起こる、これを私ははつきりしていただきたいと思ふのです。理由を申し上げますが、横浜の労政事務所に対しまして、組合側から事情の説明に参っております。以前から行っているわけでありまして、けれども、五月二十七日にやっている中身のほうを申し上げますと、県の労政課等を通じて、三十一日の日に会社側に出てきてくれというところを要請をしたわけですね。その理由は、組合側からいろいろ事情の説明を聞いた。したがって、双方から聞きたい、こういう意味で使用者側のほうに出てきてもらいたいということ連絡をした。ところが、これを使用者側のほうは断わってきたわけですね。その理由は、組合が横浜の労政事務所から会社側に出てきてくれという連絡をしたというところを何かの情報に載せたということ、このことを理由に断わってきたというわけでありまして。

それから労政事務所のほうでは、もし会社側が来なければ労政事務所のほうから会社にお伺いをしたい、こういうふうに入力を入れたのです。ところが、会社のはうは、これもまた断わったのです。断わった理由は、スケジュールが折り合わない、いずれまた都合がつけば会社のはうから連絡をしますという断わり方ですね。したがって、実情は、組合側から労政事務所に事情の説明に行っているうちに、こういう状態では、小さい組合だし、また会社だし、困るから、労政事務所の立場でひとつ会社側との関係、紛争について事を分けてさばいてもらいたい、こういう趣旨で話した。ところが、来てくれといつても来ない。それから労政事務所のほうから出かけていくといつても断わる、こういう事情があるわけですね。そうすると、労政事務所のほうとしては、組合側からよく説明を聞いたけれども、県の労政課に申し立てても、あるいは皆さんのほうに申し立てても、片方から聞いたという限りでは実情の報告のしようがないというので押えている。すると、ほんとうの意味の中心は、あなたのお手元には来ないのではありません。つまりまことに一般的な現象として第三者側からなされた限りの資料しか、あなたのはうには差し上げてない、こういうわけですね。そうすると、中身はわからないということになる。一つそういう前提をこれは明らかにしておいていただきたいわけでありませう。

そこで、先ほどの問題に戻りますけれども、労政事務所の側からこのような働きかけをしておるにもかかわらず、会社側が依然として出席しない、これは労政行政のあり方からいっても、どうもあまり感心したことではない。したがって、何がしかそこであなたの方のほうで県の労政課を通じて、あるいは事務所に對して、もう少し行政指導の面でものを言っていたらどうかと考えるわけでありませうが、そういう措置をおとりになりますか。

サービス機関でございまして、したがって、その主たる活動分野は、平常時、紛争状態になる前の状態のほうで、主たる活動分野であるというふうにおかれれば考えております。しかし、そうかといひまして、いざ紛争になりました際に、やはり各会社の労使関係をいろいろ扱っておりますので、何か解決について援助ができればいいです。手伝いたい、こういうかまえておるわけでございます。したがって、いまお話しのごいひは横濱の労政事務所も、あるいは労政事務局長なりあるいは担当官としては、いま労政事務所が出れば何か円満解決ができるような情勢判断をしたのかもしませんが、その場合に、やはり原則は、御承知のように強制権限は何もございませぬ、やはり労使両当事者がぜひひとつ間に入ってもらいたいというふうなことがあれば、その解決に乗り出すこともけっこうなことではないかと思っております。しかし、たまたまといひましては、労働委員会という制度、機関がございまして、紛争が自主解決できない場合にはそこにくぐり、紛争が基本のたてまえになっておるわけであるというので、労政事務所が、どうしても経営者がいやだといふのに強制的に、あるいは無理押しに割って入るのはいかどかという点につきましても、その労使関係の実情、あるいはまた従来の労政事務所と労使関係の間においてどんなような関係にあったか、たとえば非常な信頼関係があるとか、あるいはまた過去においてそういう紛争を解決したような実績があるとか、そういうたような事情によりまして、まあ個々の生きたケースでございまして、一律にはまいりませんが、この辺のところは、具体的な微妙な事情につきましても、私もそこまでは調査をしておりませんので、この際、いまおっしゃいましたようなことで直ちに会社の態度はけしらかぬというふうにきめつけるのも、私もとしては即断のような気がいたします。どちらにいたしまして、労使関係者の間で自主的な解決というものが何といつても望ましい理想の姿であると思ひますが、それをお手伝

いできる、解決に向かつて一歩でも進めるような可能性があるかどうかという状況判断によるのではなからうかと思ひます。

○大田委員 私、私が申し上げておるの、事情をもう少し知っていただきたいという意味です。先ほど申し上げたように、第三者的な一片の報告が来た、あるいはおとりになった限りでは中身がわからない、そういう意味です。

ところで、この組合側のいろいろ申し立てに對して、労政事務所の方々のほうは幾つか判断を言っているわけですね。委員長さんが首になったという現象があるわけですね。ところが、首になつたその解雇理由が、就業規則に違反をするのだというところなんです。ところが、その就業規則に違反をするという中身は、ストライキをやったからというところなんです。これはここに書いたものがございまして、命令に不当に反抗し、会社業務の運営を妨害した場合、こういうのがあつたのです。それから、「故意または重大な過失によつて会社に損害または迷惑を及ぼした場合」、こういう項目がある。この項目に基づいてストライキをやったからという形で首を切つた、こういう中身なんです。そうすると、業務上の命令に反抗したというわけでありませうけれども、ストライキ権がある組合でありますから、ストライキをやろうとすれば、業務命令を出す。当然それには従わぬ、ストライキ権に基づいて。したがって、ストライキが起さる、こういうわけですね。会社の解雇理由は明確にされておるわけですね。この解雇理由からいいますと、ストライキをやったから。それは何に該当するかという、就業規則の五十九条に該当する。その中身は私がいま申し上げたとおり。だから解雇したというわけですね。そうすると、経過としていろいろ事情があるにせよ、少なくともこの解雇理由からいいますと、はたしてこの解釈からいって、このことはどういふことに該当するのだからかという点についての労政事務所の判断は、就業規則で解雇するということはおかしくはない

かという点で、いま私が申し上げた限り、おかしいという解釈をとつております。だから、会社のほうに出てきてくれと言っているわけですね。ところが出てこない。ここに私はなぜ取り上げたかという理由を申し上げれば、労使関係というものは、いろいろなことがからみまゐり、労使慣行もありまゐり、これはなかなかむずかしい。ただし、解雇理由というものはおのずから明らかにされるわけでありませうから、そうすると、公式に明らかにしておる解雇理由の中で、ストライキをやったから、指導したから首にした、そして該当条項は就業規則だぞ、不当に会社の命令に従わぬ、妨害をしたのだ。そうすると、労組法七条というものは存在をする。したがって、その関係で筋が通るのか通らぬのかという点、これは皆さん方のほうの分野でありますから、そういう点をつつと明らかにしていただきたい、こういう意味で私は質問をしておりますので、あなたの御判断で、いま私が申し上げました中身、先ほど申しましたように、ここで私が申し上げた限りの御答弁をいただいて、いま来ている報告だけではわかりませぬから、そういう意味で、その実情について再度おとりをいただければ、明確な判断が出ると思ひますから、私がいま御質問申し上げておる点についてのお答えをまずいただきたい、こういうわけですね。

○松永(正)政府委員 私どものほうも、先生いま御指摘のございましたように、県からの一応の報告を聞いております。それから、それに付属をいたしまして、会社から組合に對する通告書とかいふような印刷物も手にいたしております。しかし、きわめて具体的な事実関係でございまして、私どものほうとしても、事実がこうであつた、ああであつたといふことまでは、ここでその事実をどうするといふような自信はございません。一般的な一応の報告でございませう。したがって、先生がおっしゃいました前提に立ちまゐるかどうかという点についてお答えを申し上げますと、一般的にいひまして、ストライ

キをやったから解雇をする、業務命令違反で解雇するといふ場合に、そのストライキが正当なストライキである限りにおきましては、先生がおっしゃいましたような意味で、争議権のある組合でございまして、直ちにそれで解雇の理由になるということにはならないと存じます。

○大出委員 つまみ会社の出しております解雇理由、もう一べん申し上げれば、就業規則第五十九条第六号により制裁解雇とする、こういう文章であります。これが解雇の理由であります。ところで先ほど申し上げましたように、この会社の就業規則第五十九条の六号と申しますのは、「業務上の指示、命令に不当に反抗し、会社業務の運営を妨害した場合」、こうなっております。そうすると、ストライキを理由にということになると、これは一般論としては筋が通らないということに私はなると思っております。この点にひとつ確認をしておきたいわけでありまして、なお、組合からの申し立ては、十分時間をかけて労政事務所に説明がなされております。もちろん労政事務所の性格上、会社側に対してどこまでも言えるかという問題は、別な問題であります。したがって、私はその理由を、あなたのはうでせつかく資料をとっておられるわけですから、お調べをいただければ幸いですと思っております。

それからもう一つ、一般論として伺いをしたいのでありますけれども、基準法等に基づきまして、これは日本の特色であります、生理休暇だとかあるいは産前産後の休暇だとか――産日も入りますけれども、これは法律上は有給だといふ規定はないわけでありまして、しかし、今日までの労働省の行政解釈的な通達その他を含めまして、私うべき法意であるというように理解をしていいのではないかと、私は長年の労働省とのいろいろやりとりの中で理解をしておりますが、そこらはいまどうお考えになっておりますか、一般論として。

○高橋(展)政府委員 お答えいたします。基準法に規定されております母性保護のための諸規定がございまして、生理休暇あるいは産前産後等でございますが、この点につきましては、法律上は、もちろんこれを有給とするか無給とするか、はっきり申しております。また行政指導といつしても、従来からその点につきましては、これは労使間の話し合い、契約によって定めることが当然である、このような線で指導してまいつたわけでございます。

○大出委員 この問題は、旧来私も長く労働省といろいろやり合ってきたことなんです。ところで、実情を申し上げておきますと、この会社の従業員、つまり組合員の方々の中に、目下妊娠をされている方々が何人かおられる。そこで、そのことをめぐりまして、御本人に会社側のある担当の重役から、いしかげんて士儀をおりたらどうかという言葉を直接言つた。土儀をおりたらどうかということ、やめたらどうかということとなつて、世の中一般が認めております産前、産日、産後の休暇あるいは生理休暇等については、有給であるということになつて進んでいては、これが規範事項かどうかということとは別問題といつたしまして、協約一般についての破棄通告を出して、それが有効になるところまで待つて、つまり解雇その他の問題が取り上げられて、そしてあわせて生理休暇なり産前産後の休暇なりといふものについて、これを無給に就業規則改正までいっているかどうか、これは手続がありましかつて簡単にはまいりませんが、そういう実態にあるわけなんです。そうすると、このあたりのことについて、これは一つ紛争のポイントになると私は思いますが、旧来そういう協約が結ばれてきています。破棄通告を行つて、一方的に破棄を通告した。そして三カ月たつて、破棄通告が一応生きるという見解をとつたのだと思ひますが、そういう

意味の通告をしてきているという事情、これは一般的に考へてどういふことになりそうですか。

○松永(正)政府委員 労使関係の実態としてどうあるべきかという議論と、それから法律解釈上どうなるかということと、二面があると思ひます。法律解釈としては、先生も十分御承知のように、期限の定めのない協約につきまして、三カ月たつてばそれは失効するといふことは、平板には言えるわけでございます。ただ、労使関係として、そのような一方的な通告が法律上できるから、すぐするのが妥当かどうかといふような問題につきましては、やはり当該労使関係の実態といふものから見まして、その労使関係において適当かどうか。一般論として申しまして、できるだけ労使の間で話し合いをして、納得いくで事を処理するといふことが最も望ましい、これは言えると思うのであります。

○大出委員 わかりました。これは実情を申し上げておくわけでありまして、けれども、どうも組合員の方をつかまえて、出産を控えた方々に早く土儀をおりたらどうかとか、そういうもの、言ひ方といふのは、正常な労使関係を望む会社側の態度としては好ましくない、こういうふうには私は思つておるのであります。ある意味では、明らかに理由なく退職を勧奨したといふことにも受け取れる、こういうことですね。それから、おまけにこの産前産後の休暇などを無給にするなどというめちやくちやなことがあるか、いままで長年それでやってきたのと言つたら、子供は亭主の責任で産めばいいじゃないかという。こういうことになると、これは世も末だといふ気がするのであります。そういう状態の中で行なわれているといふことなんです。したがつて、私は、しゃにむに人を減らしたいという気持ちがあるのではないかと、この点も、私はまた社会労働委員会等におきましてあらためて御質問申し上げるつもりでありますので、ひとつか合合という意味で、この点も調査いただきたいと思ひます。

○松永(正)政府委員 いまの御質問にお答えします前に、私どものところに来ております資料によりますと、産前産後の規定につきましては、就業規則の改正問題というふうな報告が来ておまして、これについての協約があつたかどうかということがはつきりいたしておりませんので、協約がありとせよといふことで御理解をいただきたいと思ひます。

それから、ただいま御質問になりました組合七条との関係でございますが、これも大出先生よく御存じのとおりでございます。労働組合の正当な行為をやつたことを理由として解雇をしたといふような場合に、不当労働行為が成立するといふことになるわけなんです。その他不当労働行為は二種類、別にごさいます。したがつて、結局就業規則違反といふことでなされた解雇は、その七条に規定します不当労働行為の構成要件に該当するかどうか、不当労働行為の意思があるかどうかといふような点につきまして、私どもとしては直ちに該当するとかしないとかといふ結論を出すことは、非常にむづかしいと思ひます。制度的に申しますと、労働委員会――地労委、中労委という制度がございまして、ここで専門の委員が相当時間をおかけまして、正規の手続を踏みまして事実の認定をいたしまして、結論を出すということになりますので、具体的には申し上げるべきではない

うのであります。

ところで、先ほどあなたのほうでもお手元に幾つか資料をお持ちだ、こういうことですから、あるいはその資料にあるのかもしれない。あるのかもしれないが、先ほど例にあげましたように、就業規則に基づいて解雇をする。法律の筋道からいけば、先ほどの解雇の件は労働組合法第七条との関係で問題があるのではないかと。まさに一般論として、就業規則第五十九条の六をあげましたが、しかも、そういう解雇通告の申し上げましたが、七条との関係で一体どういふことになるかといふことですね。一般的見解をあわせてお聞かせいただきたいと思ひます。

というふうに思うのでありますが、少なくとも正当な労働組合の活動を行なったということだけであった場合に、それを解雇した場合に組合法の七条違反になるということは申し上げることができません。

○大出委員　先般の質問のときに申し上げましたが、事の発端というのは幾つもあるものでありますけれども、例の郵政省の電波監理局長を呼んで私が申し上げましたように、「ベイ・オブ・トーキョー」という番組につきまして、これを読売等が取り上げたベトナム戦争にからむ「死の商人」というものをきょうの新聞のできごとというので取り上げて、プロデューサー、アナウンサーが編成した。これをどこがチェックしたか知りませんけれども、スポンサーから忌避されたということで、アナウンサーをかえ、プロデューサーをかえるをよしと、アナウンサー、プロデューサーを仕事のないと

こゝへ持つていくということになると、これは簡単に申しますと、配置転換ですね。「今日の暦」という番組がございまして——これはラジオ関東で朝六時三十五分からなんでしょうが、これはスポンサーは横浜の伊勢佐木町にある有名な有隣堂という書店の御主人である。それで「今日の暦」というのは、何年か前のきょうはこのようなことがあったということを放送する番組であります。それは社会の末端にあるものを取り上げた放送で、聞いている人から非常に好感を持たれている番組であるということですが、これをスポンサーが忌避しているということで、アナウンサー、プロデューサーをおろそうとする。そこで、アナウンサー自身が直接有隣堂の主人に聞きにいった。有隣堂のほうも、スポンサーでありますから、聞いておるわけですが、いいと言つてはめている。忌避する気持ちは毛頭ないと言ふ。ところが、会社は、忌避しているからと言ふ。そういうことは明らかにうそであります。私はこの書店の主人はよく知っている人物であります。が、こういうことをやられると、組合の側もどうしても黙つてはいられない。そこで、配置転換が

起こる。これは組合的にやらざるを得ない。こういうところがポイントになってきているわけですが、かえると言われて、困るというと、指名で、あなたは出てこないでいいという形になる。

ほかの人をあと補充する。それがそれに従わないと、従わなかったことを理由に、また指名で、出てこなくともいいというようなことがずっと続いて、相関連しているわけであります。ということになると、これは正常な形の労使関係というものは、今日の現象形態だけをながめて、組合側の言いは成り立つと思ひますけれども、事の発端がこういうところにあるということでありますと、これはマスコミの性格からいって、いつまでもほっておくわけにいかない気がします。したがって、私はこれを取り上げておる、こういう趣旨であります。

そこで、これはあなたのほうでなかなか答弁しにくい点だろうと思えますけれども、こういうことがあるということを申し上げておきたいわけであります。ラジ関になるところの会社側の労務担当重役ということになるのだからと私は思いますが、どうも世間一般の常識からは理解ができないことを次々にやっておりますし、また言っておるわけであります。先ほど生理休暇、産前産後の問題を申し上げましたが、別な人ではありますが、やはり妊娠中の方に、ストライキばかりやっているという子供は産めないぞ、こういうことを面と向って本人に言う。こういうことになる、これは少し常識を逸脱しているという感じがする。面と向かって本人にそういうことを言うということは、これは佐藤さんという労務担当の重役だそうであります、こういうことはどうも感心しない。そこへ持ってきて、この方は、先刻申し上げましたように、麻布台ビルの三階の一部に休養室その他があったのをなくしてしまつて、したがって執行委員会も開けない。だから、組合の執行委員会は深夜——夜通しでやっておりますから、職場でしか場所がないから、そこでやる。

そこに勞務担当の重役さんは一ぱいひっかけて――前後四回くらいやってきておるようでありますが、必ず一ぱいひっかけて入ってきて放言をするわけであります。柔道の佐藤といえは毎日新聞では聞こえた男だという前提で、柔道三段か

そこで、毎日新聞から来た人だそうでありましたが、おれが一声ほえれば東京じゅうの右翼は一べんで集まってくる、こういうことを言っている。これはたくさんの人が聞いているわけであります。異口同音に、話にならぬと私に言っております。そういうことで妨害をするので、執行委員会にならぬというわけです。中には仕事をしている執行委員をつかまえて、おまえ表へ出ろというような場面さえ出ている。したがって、組合のはうとしては、かみ合わない人を相手に苦勞しながらやっているというのが実情です。一声ほえて東京じゅうの右翼が集まってしまうなんていう世の中では

いまないのですけれども、実はそういう人物なんです。したがって、やはり異常な労使関係にしてしまっている。そこへひとつ機械の面で——電音百アールというのがございまして、これはアナウンサーが朝一度吹き込んでおけば次々と何時に何と同じ放送をするという機械であります。ここに三名のアナウンサーの方がおいでになるのです——柴田、岡本、樋口さん、こうおるのです。が、つまり電音百アールに変えて三人をどこかにやりたい、あるいはおろしたい。これはある種の機械化、合理化ということになると思うのであります。が、そういうねらいが一つ明確にある。あるのはいいのであります。が、労使間で協議すればいいのでありますけれども、そういう正常なルートを通さずに、つまりある意味では挑発といえるのでありますけれども、こういうことをやっておいで、そこで組合が反発をする。反発をすれば、就業規則をたてにとつて、会社に来ないでよろしい、と言うというのです。あと補充を拒否すれば、今度は拒否したことを理由にまた、おまえさんは来なくてよろしい、こういう形が続いている。それならば労働委員会に持つていけばいいじゃない

かとおっしゃるかも知れないけれども、それはおのおの筋道がありますから、ただすべきものはたまただした上で持ち込むべきものは持ち込むということになると思います。実は今日、こういうかつこの労使関係です。

りませんが、チェックオフの問題であります。給料から差し引いておるわけですね。ところがチェックオフの面で、一万二千七百四十四円という金を組合相手に引いた。これは何かと思つたところが、春闘でいろいろ賃金なんかの要求を出して戦っているときでありますから、幾ら幾らよこせという——ラジオ関東というのは、同種の系統で一番安いのでありますから、回答も一番安いのでありますから、ステッカーを張った。そうしたところが、管理権をたてにとつたのだらうと思つたのであります。

告めもないままに、引かれたのを見たら、ステッカーのはがし代ということで、会社側が三千円を徴収している。これは大和サービスというビル清掃の機関がありまして、これも何か麻布台ビルに同居しているのだそうでありますが、ここの三千円の受け取りを入れて、組合に対して、引いたぞということなんです。そういうかつこうの、つまり一方的に、チェックオフの段階で、ステッカーのはがし代ということですね。これは組合側がはがすことを認めて、会社にはがしてくれと言うたのならいざ知らず、かつてに会社のはうで大和ビル清掃の人を入れてはがさして、三千円かったというので、はがし代として、一言の断わりもなく給料袋から天引きしてしまつた。これは私が前に総評の副議長時代に、富山のある中小企業でこういう例がありまして、私も現地に行きましてこの解決に当たつた経験があります。ちょうど似たようなことです。これは警察その他にも持ち込みましたが、私どものほうの筋が通りまして、向こうが改めたわけでありませうけれども、こういうふうなことを——これは法的にいうとあなたの分野

でないかもしれないけれども、どうも一般的にあまりにも話になぬ事情なんで、どうお考えになるかという点だけはひとつ聞いておきたい。長年労使関係をいろいろお手がけになっておる労政局長さんでありますから、したがって、もし御答弁いただきにくいことだというならば、それでけっこうでございますが、一言申し上げておきます。

○松永(正)政府委員 ステッカーの問題は、そういう紛争状態になりますと、廊下や事務室などにべたべた張るといふような場合がございまして、それをめぐってときどき紛争が起りますが、一般論といたしましては、そういうところにステッカーを張るべきではないというところはハッキリしています。それからまた、それを取り除く際にも、嚴重に通知をいたしまして、組合みずからの手で取り除いてもらうというのが通常の状態でございまして、どうしても取り除かない場合に、かわりに取り除くということもできると思います。ただ、その場合には、あるいは個人の考えになるかもしれませんが、協約等に基づきましてやりましたチェックオフのお金とは別に徴収するならば徴収するというのが、常識的な手続ではなからうかと思ひますが、その際に、労使双方のトラブルの状況、興奮状態等から見まして、そのとおり行なわれない、目には目、歯には歯というように心理状態に労使双方ともなる場合がございまして、一般論としてはいろいろいえると思ひますけれども、おそらくそのような心理状態ではなかつたかというふうに考えます。

○大出委員 これはわざわざ指名をいたしましたし、会社に出てこなくてよろしいということをして執行委員の諸君に通告をしておいて、そうして会議を開いて、この処置は労務担当重役に一任をするなどということを含めて、そのことを電波特信という業界紙にわざわざ載せて、そうして執行委員のある人物を呼んで、ここにこういうのが載っておるのを読んでおけといつて読ませて、男がものをやるときには首を掛けてやるとか命を掛けてやるとかなんということを言つてみたり、それからまた、きょうそういうことで電話が入つてまいりましたが、前から言つておるのはその点でございしますが、組合の人間で会社の窓口をよそに行つて言つた者は首にするということを警告してきたりして——これは労政事務所に行つていろいろ説明したことが対象になつておるとすれば、労政事務所という一つの機関があるから事情の説明に行くので、行つて説明した労政事務所の方に手落ちはないので、会社側も呼んでおるのですから、ただ来ないというだけで、調べに行くと言つたら断つた、そういうことをつかまえて、よそに行つて会社の窓口を言つたらけしからぬじゃないかとかいふようなことを折り返しものを言う、これまたまことに異常で、それならば労政事務所相談に行きようがない、こういう結果にさへなるわけでありまして。労政事務所にもを言ひに行つて、それが逆にはね返つて、そのことを理由にして、会社の窓口を言つたから首にするというやうなことになるかと思ふと、これまた皆さんのほうにひつかつてくるのだけれども、どうもちょっと異常だといふ気がするのです。労政事務所にもを言ひに行つてはいかぬですか。

○松永(正)政府委員 先ほど申し上げましたやうな、労政事務所はそういう性質の機関でございまして、そこでいろいろ事情を聞きまして実際に組合の意見等を申し述べるということにつきましては、これは通常のことであらうと思ひます。ただ、その内容がどういふことであつたかといふことはつまびらかにいたしませんので、それが適当なことであつたのか、あるいはいはいゆる会社に対して非常な悪言を放つたのか、その辺の判断はつきませんけれども、労政事務所の尋ねたことに對して組合の主張を申し述べるといふことは、ごく通常のことでございします。

○大出委員 そこもひとつあなたのほうで調べておいてください。私、あらためてまた社会労働委員会等で質問する機会を見つけないと思つておりますが、正当な労使関係の、先ほどの生理休暇、

産休あるいは不当な解雇等々の話をされておるといふふうに、私のほうの連絡ではなつておるのであります。そうすると、労使関係の問題を正當に話に行つておるわけですが、したがって、そういうことをとらえて——それだけではないかもしれないが、それが、その種のことをとらえてそういう言い方を会社側がするといふことは、これまた後にひとつ大きな問題になる点であります。また、この担当の重役さん等は——森下さんという人事部長もおいでになるようですが、労務担当の重役さんとお二人で、番組からおられる方々を、何とかそれはやめてくれといふことを言ひに組合の諸君が廊下に集まつた。そこへもつてきて、うしろのロッカーみたいなところからだをぶつけて、その反動で——プロレスまがいですね、ロッカーに自分のからだをぶつけて反動で組合の中に飛び込んでくる。柔道三段だからそういう実力があるのかもしれないが、そういうことで、しまいにいくつを脱いでロッカーの上になつてしまつた。おれがおまたちの中に飛び込むぞというわけですね。飛びおるなら飛びおるなさいといふことになつたら、とうとうおりなかつた。そんなことで、民間の会社だからにせういふものを使つてやつておるのだから、しかたがないといへばしかたがないんだが、そういう公共性のある仕事をやつておる職場で異常な労使関係が続いておるといふことを、われわれは第三者だからといつて黙つて見ておるわけにいかない。そういうかつこうで組まれておる番組を、世間一般の人々は、ラジオ関東だ、ラジオ関東の放送だといふことと聞いておるんですね。したがって、私は、先ほどの一般的な法的な問題と、それからこういう事実があるといふことをとりあへず明らかにしておきたいといふことで申し上げておるわけであり

ます。したがって、調査すべきものはあなた方の範囲でお調べをいたしたい、私どものほうもなお調査をいたします。そこで、目的の焦点は、将来また労働委員会に持ち込む場合も出てくるでしょう。しかし、目的は、やはり正当なる労働組合連

動というものが守られていかなきゃいけない、かつまた労使関係というものは正常でなければならぬ、そうでなければ、この種の公共性の非常に強い仕事をやつておる、そういう意味の公共性が守れない、こういう実は社会一般の面からくる心配を私はしている、こういうわけですが、したがって、せつかくおたくの現場の労政事務所のほうも、この点を取り上げて、会社側の出席を求め、かつ来なければ、行つて事情を聞かしてもらいたいとまで言つておる、しかも一般論でしようけれども、訴えに対して労政事務所の見解を幾つか述べておられる、こういうことですか。それから、そういう状況といふものを御判断をいた

だいて、労使関係の安定といふことに寄与する責任のある事務所ですから、そういう意味で、その責任が果たせるやうに、できる範囲においていふことにならざるを得ませんけれども、皆さんのほうでひとつ御配慮をいただくということにしていただければぬのかといふ気がするのですが、そこら辺どうでしょうか。ひとつ聞いておきたい。

○松永(正)政府委員 労政事務所の任務といたしましては、先ほど申し上げましたやうに、労使関係ができるだけ早く正常な状態に戻るやうにといふ考えにおきまして動いておるものと私は考えておるのでございしますが、しかし、先ほど申し上げましたやうに、たとえば紛争の処理につきましても、労働委員会にかりました場合にも、労使両当事者の状態があまりに険悪化した場合には、労働委員会といへども、労、使、公益の三者構成でやりましてもなかなか解決できない場合もございします。やはりこの労政事務所としては、解決のためにプラスになるのかならないのかという判断が、非常に大事なことでなからうかと思ひます。私どもといたしましては、労政事務所の指導といたしまして、やはりその労使関係の実情なり、あるいはまたその紛争の性質なり、あるいはまた解決の潮どきなり、そういうものの判断につきましても、十分に慎重な考えをいたしまして、解決できるものなら解決をするやうに指導を

いたしたい思いますし、それからまた、労使双方、ただいまの御発言でもわかりますように、相当関係がこじれてきておるのではないかと考えられますので、よく調べた後でないといわれませんけれども、あるいは県なりあるいは労働委員会などのケースにもうなっておるのではなからうかというふうな気もいたします。そこら辺もよく事情を調べました上で、先生おっしゃいましたような紛争が早期に解決できるような態勢というものにつままして、できるだけ努力をいたしたいと考えております。

○大出委員 私も不当労働行為なんというものを——それは私も組合の責任者の時代に、これは今井一男さんが公労委の委員長時代、公労委として初めて取り扱った不当労働行為の事件でありましたが、私のほうが勝ちましてね。昭和二十九年です。そして郵政大臣の依命通達で、その種のことを一切やっちゃいかぬということを流した例がある。ですから、これは私自分で手がけてきていることですから、知り過ぎてゐるんです。まづもって不当労働行為を労働委員会に持ち出すなんというものは、正直に申し上げて組合が弱いからですよ。なめられておるからですよ。結果が強くて、それこそ筋の通った組合なら、とてもじゃないが不当労働行為なんというものは相手がやれるものじゃないと思つてゐるんですよ、原則的には。ところが、相手が異常な場合には、これはやみくもに何でもやるといふことになる。気遣いに刃物みたいなものです。となると、これは常識ではないのです。そこら目には目、歯には歯ということになつては話にならぬ。だから、これから先そうしたくないなら、やはり会社側も改めるべきものは改めて、そうしてみずから会社の責任において、公益性の強い仕事をしておるのですから、してみると、その公益性をほんとうの意味で一般の聴取者の皆さんのために發揮できるようにする。だとすれば、ほかの労使の使用者よりも、世間一般の常識的でなければならぬし、かつまたより一そう正常化を強く望む態度でなければならぬと思つておるのです。実はまだえげつない話を申し上げれば山ほどあるのですけれども、かつまた赤字だと言つておるながら、最近私が調べてみると、このところ、どういふ理由か知りませんが、たいへん収入はあるのです。ラジオ関東というの。聞いてみると、赤字の話ばかりです。似たような系統で粉飾決算をやつてつかつたり起訴されたりというふうな会社もある。これまたどうも粉飾決算をやつていたんじゃないかというくらい急激な伸びが出てきておるわけですね。ふしぎな話ですよ。そういう事情の中で、かつ賃金の面からいって、民放の中で一番低いのです。そうすると、これはますますどうも正常な感じがしない。そこで、私これだけくどく申し上げたわけですが、この問題はひとつあらためてまた社会労働委員会等の場面で、もう少し実情も調べて明らかにしてまいりたい、こう思つておりますが、いまの御答弁にありましたように、十分皆さんのほうも御調査いただいて、公益性という性格の上に立つて指導できるものなら指導するということにしていただきたいと思つてます。たいへんこれに時間をとりましたが、とりあえず一応いまの問題は終わらしておいていただきます。あとまた別な機会に申し上げます。

それから次に、有馬さんがお忙しいところをお見えになつておりますので、港労働に関しまして一つ承つておきたいのですけれども、原則として、港労働者が、今日一般の労働者に比べまして非常に条件が悪過ぎる。そこにいろいろな問題が起くる。だからこそ三三三答申などというものが出てきた、こういうわけでありまして、港労働法というものができ上がった、適用されてから今日までをながめておられて、まず港労働者の労働の条件というものの、賃金というふうなものを含めて、よくなつてきているとお思ひになりますか、それともどうもあまり感心しないと思つておられますか、そこらのところを、港労働法の当面の責任者にひとつお伺ひしたい。

○有馬政府委員 昨年の七月港労働法が施行になりまして以来、約一年になるわけでございますが、この間におきまして、港労働法の目的とするところはおおむね達成しつつあると思ひます。たとえば労働条件、この中でも賃金の問題にいたしましては、施行前と施行後の今日の状態におきましては、荷役の種類によつて若干違ひますがけれども、船内荷役においては約一五・二%アップいたしております。これは八時間換算の比較でございます。そういうふうな漸次よくなつておりますが、一面港労働法で原則的に禁止されております直接募集が、まだまだ労働法が考へておるような、ごく例外的な場合にのみ發動されずに、多少残つておるといふふうな弊害面もございまして、その他いろいろ運用上の弊害面も若干ございまして、これらについては、昨年の十一月に港労働審議会から出された建議書をもとに、運賃の改定に万全を尽くしておる段階でございます。

○大出委員 いま一五・二%でしたか、船内においてよくなつたというのですけれども、一年たちますと、賃金引き上げをやるんですよ。賃上げ率というものを考えると、簡単に一五・二%なんて言われても、私のほうも調べてみますが、さつぱりびんとこない。そこで、私は、港労働者に対する根本的な対策があると思うのです。ということとは、私横浜におりますから、その意味で実情がある程度わかつておりますけれども、港労働者の中に新規労働者がなかなか入つてこない。こういう実情にあるのですけれども、そこいらのところ、お調べになつておりますか。統計等ございしますか、この一年間どのくらい新規労働者がふえたか。

○有馬政府委員 港労働者の確保の問題、これは非常に困難な問題でございますが、港労働者の登録の状況を見てまいりますと、常用について、昨年施行当初に五万人であつたものが七千人ばかり現在ふえております。日雇ひにつきましては、この関係で定数から見ますと相当下回つておりますけれども、今日の港荷役の状況から申し

ますならば、まずまず労働力は確保できつつある。しかし、先ほど申しましたように、直接募集に依存する度合いがまだ二割前後ございますので、これをもう少し圧縮して、正規の登録制にもつていかなければならない、かように考えておるわけでございます。

○大出委員 ちょっと資料は古いのですけれども、三十九年六月一日から四十年五月三十一日までの一か年、この間における入職者数及びその退職者数というのを調べたものがございます。これによりまして、沿岸荷役に携わる方々の場合には、二百二十四人新たな入職者が入つてまいりまして、百四十八人退職をいたしております。一年間で退職率が六六%。それから船内は、百十六人入つてまいりまして、これは三四・一%に当たります。五十人が退職いたしております。退職率が四三%。だから、沿岸、船内を入れますと三百四十人が入つてまいりまして、百九十八人がやめてゐる。退職率は五八%、こうなつてゐるんですね。これは横浜に港経済研究会というのがございます。いろいろな関係の方が集まつて研究を続けてゐるのであります。これをやつてゐる方は横浜の原田港作業の専務の喜多村さんという方です。ここで喜多村氏が言つておるのによると、船内労働では九カ月、沿岸労働では十カ月経て、ようやく荷役労働環境に順応するといふことになつてゐる。やめる人はその間にほとんどやめてしまふ。これが今日の実情だといふわけですね。クレインとか、フォークリフトとか、コンベアなどの運転、そういうふうなものを本格的に訓練をする、あるいは教える、そういうことを公の機関が相当力を入れてやつていかないと、なかなか新しい入職者が定着をしない。したがつて、港労働法という法律のたてまえで云々といふことよりも、まず港労働者層というものを厚くする。つまり新規労働者、若年労働者が入つてくる、こういう労働環境をつくるということに重点があるのではないかと。こういうものの方が出てゐるのですが、私もまさにそうだと思うのです。まづこ

んなに魅力のない職場があるかといって、高卒の若い方が入ってきてもやめてしまおう。これは目立ってやめてしまおう。だから、ここで残っているのは、ほかから入ってきた中高年齢層だけだ、こういう今日の実情なんです。だから、港労働者には新規の若い方々はほとんどいない。旧来やっいてそこに定着している人、プラスほかで使っている人、と言っている悪いけれども、そういう人が入ってきて、何とか残っている。私は、これが今日の港労働者の実情だと考えているのですけれども、そこらのことは皆さんのほうはどういう判断をされておられますか。

○有馬政府委員 港労働送事業の労働者は、御指摘のように中高年齢が多いわけですが、他産業からだんだんと転職してきて港労働送事業に定着をしておる、こういう状態でございます。他の産業のように、学卒がストリートに入ってきてそこで育っていくというふうな状態は、ごく一部、例外的にございませうけれども、御指摘のような他産業からの流入労働者でまかなっておる、こういうことでございませう。これはやはり従来労働条件あるいは労働環境等の点において他産業と比較して魅力がなかったということが、一番大きな原因だと思ひます。港労働法が施行されて着々実効をあげておる面もございませうので、今後できるだけ優秀な労働力を引きとめるように、私どもとしては努力したいと考えております。

○大出委員 私は、ついぶん現場に行つて歩いて、いろいろな系統の会社の船内、沿岸、はしけ、回漕あるいはいかだ関係も含めて、個々に労働者諸君と話し合つてもみております。ところが、何としても根本は、港労働者の労働条件、こまかく言えば、時間内賃金なり災害対策なりを相当程度高めていく。それから免許をとってやらなければならぬ機械関係の仕事等についても、意欲的にそつちに取り組んでいけるような環境をつくつてあげる。法律をいじるよりも何よりも、私はこれが一番大きな問題だと思ひます。若い労働者が飛びついてくるといふ状態をつくる。そうしなけ

れば、港労働者の人手不足、ギャング数、口数不足などは片づかない。一例をあげておきますが、ある組合の大会に私は顔を出した。その三十人くらいの若い方でありましたが、一ギャング編成十六名で船内に出かけていった。さて、重いものをかつぐところに行つたところが、ほかの連中はぶらぶら遊んで、さっぱりかたがたしない。しようがないから、その人は腕力もあり体力もあるから、一生懸命かついだ。ところが、ほかのやつはぶらぶら遊んでいる。しゃくにさわるが、しかたがないから一生懸命やつた。二日続けて、さて三日目、またそういう状態。さすがに精も根も尽きて、四日目に休んだ。そうすると、すばり給料は引かれた。ところが、ぶらぶらしながらやつていけば、何とかかんと給料はもらえらる。一体、労働組合の執行部の諸君は、おれみたいな三日間一生懸命に、人の何倍もかついて、帰りにしようちゅうを食らうて寝て、また翌日、また翌日と行つて片づけていける。それが一生懸命働いて休んだら、ばかり引かれる。成績が悪いと言われる。こういうふうな状態になつていけるのをどうしてくれると、この質問には、執行部の人も困つて答弁ができない。なぜそうなるかというところ、他産業の、食ひ詰めてといつては悪いが、ころがり込んできた方々、あまり働く意欲のない方々が、たくさん港労働者としておる。その方々がギャングを編成してもつていられる。そういう状態になるから、中には寝番なんて、寝ているのがいて、二日、三日くらいいて三百円くらいもらつて、おまえ、寝ていたのだからということになるので、やはり根本的な問題が必要になつてくる、私はこう思ひます。

そこで、港労働法についても申し上げたいのでありますが、私も港労働法には賛成をして、何とかこれはいいものにして通していただいて——有馬さんがだいたい運輸省との間にやりとりをして、どうやらまとめたわけでありませう。したがって、よりよくしなければならぬと考えている一人なんです。

です。だから、港労働法がけしからぬと言つておるわけじゃないのだけれども、そういう立場でものを判断したてみましても、今回の港労働法というのはいさした役割を果たしていない、こう私は実は断ぜざるを得ないのであります。そこで、私は前もって申し上げておきますが、私が先般廊下で有馬さんにちよつとものを言ったのだ、そういうところが、現場の職業安定所の所長さんのほうで、調整手当をもらつてまだ働いておるのが、おつてけしからぬというように私を私が言つたというので、そういうことは敢て取り締まれないというふうなことで連絡があつたというので、まあ私の名前が表に出てしきりに調査に入つたというふうなことから、各方面から私に電話がひんびんと入つてくるのであります。言つたことは言つたんだからかまいませんけれども、やはりそこらへを、あなたは将来の問題として、やはり労働省としてのものを判断して言うていただかぬと、だれだれが言つたからということになるか、これは先々そういうふうな考えなければいけません。このところは、私はひとつ御注意をいただきたいと思つておるのですが、いかがですか。

○有馬政府委員 この前大出委員からお話がありまして、横浜の職業安定所に対して実情を調べるようにという事務連絡をいたしたわけでございますが、その際大出委員の名前を軽率に使つたという話がありますので、私もその点は重々注意してまいりたいと思ひます。もちろん大出委員が言われたことは、そういう取り締まれとかなんとかいふことではなくて、実情どうなつていふんだというふうな趣旨のお話があつたものですから、それを受けて、まあ私も実はあまりそういう実情は承知いたしておらなかつたものでありますから、実情の調査を命じたわけでございます。名前が出たことにつきましては、重々おわび申し上げます。

○大出委員 実は私が申し上げたいのは、私がまだここで質問しておりませうから、どういう角度であらういふうにお話をしたかということが、ま

だおわかりになつていないはずで、そういう段階で言われると、別に出してほしくないというわけじゃないけれども、気をつけて言つていただかぬと——というのは、私がどういふ角度からこの問題を判断しているかということが明らかにされてない、こういう段階です。ところが、現にこれはというふうなことで入り込まれると、私の意図と相反する方向にいつてしまふ、そういう意味で申し上げておるわけです。

そこで、調整手当をもらつたんだが、しかし、ほかに働きのつた、こういう例が現にある。これは、法律的にはいろいろめんどうなことになる。しかし、これは実情を申し上げますと、私のところに手紙がきておりますが、この青手帳を職安に出しまして、そうして紹介、あつせんをしてもらおう——輪番にしろあるいは有期にしろ、してもらおうと思つて出した。ところが、十時間という時間で、そうして賃金のはうが千三百円、これが職安とのやりとりで千四百円しか出せないと言つた。そこでほかのほうの状況を見ると、八時間千三百円もらつていけるじゃないか、この仕事は。にもかかわらず、われわれに千四百円で働け、しかも十時間だ、そんなばかなことがあるかというところで、職安でもんちゃくが起きた。そこで、所長も中に入つて非常に困つて、旧来、この種の場合には、職安の握り金みたいなものが多少あつて、どういふふうな会社と話を付けて、じゃ働こうというふうなことで働いてきたケースがある。ところが、この日は職安のほうから、そういう会社側との間に入つて握り金みたいな話のつけ方もあるとこない。これじゃ働きようがないじゃないかというところで拒否をするぞと言つたら、所長さんのほうも、拒否されてもいたし方がない。他の会社は八時間で千三百円、同じものを千四百円と言わざるを得ないので、しかたがない。やりとりはこうなつたわけですよ。それで所長さんのほうは、それじゃ調整手当八百二十円、これは休んでおれば三百円ぐらいしかもらえない人も

ある。それじゃ食っていけないじゃないかという話になった。ところが所長さんのほうは、それならいいところがあればお行きになった。と、所長も了解している。それじゃ食えない。それじゃと、ほかのほうに出かけていった人たちがあつた。全部じゃありませんよ。こういう事情になつておるわけですね。私は実はそのことを御存じか、こういうことを実はこの間申し上げたつもりなんです。そこでいま申し上げた、これはほんの一例ですが、これは登録されている日雇いの方々ですよ。そこで、ほかのほうに行くとどうなるかというのを申し上げますと、やみでほかのほうに行きますと、黙つていて千七百円から千八百円くれるんです。職安を通じて行きますと、千四百円しかくれない。それでも港労法のたてまえからするならば、他にあるように、東京港といふのは東京があり、川崎があるんですから、すぐわかる。だから、千三百円くれるならばということだつたけれども、千四百円だといふ。しかたがない。そこで、やみで行けば千七、八百円には間違いない。そこに持つてきて、おまけに職安を通じてあつせん、紹介をしてもらへば、日雇い健保から始まつて三つばかり引かれるのは引かれるんですよ。そうすると、その千四百円は手取りじゃないんです。これはそうなつてくると、だれがばかばかしくて登録日雇いなんかやつていられるかといふことになる。そうでしょう。そこで青手帳をみんなぶん投げちゃつて、かつてにしろといふことになつた、三百人も人間が。そうでしょう。こういう状態になぜなるかといふこと、ここをあなたの方のほうはどう判断されているかといふことを聞きたいんです。

○有馬政府委員 非就労の場合に調整手当を支給するというのが港労法の仕組みでございますが、いま御指摘の場合の就労を拒否した、あるいはそれが正当だといふことで八百二十円の調整手当を支給して、なおかつ八百二十円では食えないから、食えないならば他に適当な職場を見つづける

というふうなやりとりがあつたようでございますが、私も登録制をとつて以上は、やはり調整手当で生活の保障ができるというふうなねらいで調整手当の金額をきめておりますので、八百二十円で食えなくなるとか食えないとかいろいろ議論はあつても、調整手当の金額として、これは今度七月一日から今年度は改定をして、九百八十円を最高に持つていきたいと思います。これも今度七月一日から今年度は改定をして、九百八十円を最高に持つていきたいと思います。これでも、これで食える、食えないといふ議論になります。これは非常にむづかしい問題だと思ひますが、漸次日額を改定することによりまして、日雇い労働者のあつたときの生活保障を考へていくという前提で、その場合に他に就労するということが相なりますならば、そこで手当と就労の賃金との二重取りという問題が出てまいります。そこをどう調整するか、これは非常にむづかしい問題でございますが、登録制をとつて手当制を施行しております港労法といふしましては、やはりそこはきちつと管理をしなきゃいかぬといふたてまえで現地を指導しておるわけでござい

ます。○大出委員 有馬さん御存じで、その一番大事なことをおっしゃらぬわけなんです。これはひとつ問題なんです。というのは、このすべてを職安を通す、こういうことにすれば、これはそれでなければ雇えないんだから、それでもなおかつ職安をすべて通すことになつてゐるのにやみで雇つたら、それは雇つた使用者が悪い。すべて職安を通すといふことにする限りは、二重取りも何もない、これははつきりしている。ところが、十六条ただし書きなんといふものがくつてゐるものだから、それが逆にこの法律適用以前に比べて悪くなつていく、そこに問題があると私は指摘してゐるわけなんです。いいですか。あそこ所長が、千四百円しか会社側が払わないといふ。その場合に、それじゃ違うじゃないか、千三百円なぞ出せないんだ、こうなる。だめなんだ。だめならば、そんなところに行くやつはないじゃないか。

けとばしてしまふ。では八百二十円払うから——しかし、日数が足りない人は、調整手当は三百円に落ちてゐるのです。そうすると、問題はそこから先は職安の窓口じゃないのです。職安が他の職を世話したのじゃないのです。八百二十円もらつて、泣き寝入りで帰つてきた。ばかばかしいじゃないかといふことになつて、やみで、職安を通さないでほかに行つてゐるわけです。だから、形の上で二重取りにはなつてゐない。わかるはずはないじゃないですか。職安はあつせんしなかつた。だから、調整手当をもらつて帰つてきた。そしてほかのほうにやみで、職安を通さないで港労法に従事できる場所があるから、そこに行くのです。職安の所長さんは、自分のところでは紹介できなかったのだから、調整手当を払つたのはあたりまえだ。そこから先のところは、今日の法律上からいつたら、職安のあつかり知らぬところですよ。ここに問題の焦点がある。こういうわけですよ。職安局長、おわかりになると思つてゐるわけがね。

そこで、朝の六時という時点で青手帳を出す。六時から紹介しますから。そうすると、六時の時点で千三百円といふ。それから、いやだちうちんだといふ時間がだんだん過ぎてくると、だんだんおそくなればなるほど千三百円がはね上がる。これが実情です。そうすると、ばかじやあるまいし、六時に行つて、すなおに待つておれるかといふことになる。そうこうしてゐるうちに、川崎と横浜の例をあげれば、六時から両方紹介が始まる。会社のはうは七十ロギヤングがほしい、そう思つてゐるのだが、横浜で大体三十ロくらい、こう見当をつける。三十ロくらいをもらつておけば、大体そのあたりで十六条ただし書きの発動が行なわれる。そうすると、制約解除になつてしまふ。川崎のほうに山ほど人がゐるのです。川崎のほうに手を打つてある。そこからやみで足らない分は引けつてくる。こういうかっこうですね。そうすると、職安の窓口を通してすなおに行つたら千三百円。ところが、やみで川崎からというこ

とで、川崎から行く人は千八百円もらう。しかも正規の職安のルートを通つた人は、引かれるものは全部引かれる。そうすると、一体これはどういふことになるのかといふことになる。いまの法律がそうさせてゐるのではないか、こう思ふのです。どうですか。

○有馬政府委員 確かに十六条のただし書きによりまして直接雇入れの道がございまして、それをルーズに運用しますと、そういうケースが出てくるわけでございます。それともう一つは、安定期の軒先の賃金と実際に支払われておるやみ賃金との間に格差があるといふところに、そういう矛盾が出てくるわけでございます。この両面を適正化するといふんです。対策を講じなければ、いまの問題は解決しない。私もこの両面を並行的に解決していこうといふことで努力をいたしておりますが、何せいま御指摘のような日雇い労働市場といふものが、東京、横浜の場合におきましては、川崎といふのが中間に存在するといふふうな実態もございまして、その辺が指導あるいは取り締まり上なかなかむづかしい問題がございまして、両面につきまして十分指導を加へていきたいといふふうな考へてゐるわけでござい

ます。○大出委員 ところでもう一つ承りたいのですが、これの一つの大きな問題は、広域紹介の失敗なんです。東京といつたら、京浜港なんです。だから、港のほうにはポート・オーソリテイの関係その他から言つたつて、港労法上いろいろ問題があるわけなんです。しかし、広域紹介の面では、東京は東京の職安がある。川崎には川崎で、横浜には横浜である。それそればつきりしてゐる。これは区域は明らかでしょう。そうすると、その範囲でのみ処理をするといふことにしなければ、横浜と東京、これは行政上は分かれて全然無連絡、こうなつたまま下のはうはくつてしまつてゐる。そうすると、横浜と川崎とてんびんにかけてながめてゐて、横浜のほうは何時まで待てば、川崎のほうには十六条ただし書きで直雇

いのルートができる。そうなっておったのでは、広域紹介というものは何のためにやっているのだということになる。だから、これは行政上の大きな盲点であり、失敗ですよ。だから、そういう点はまず明確にする。そしてやはりすべて職安を通す。この原則に近づける努力を怠らなければならぬ。十六条ただし書きがあることによつて、業者の諸君だつて高いものを買わなければならぬ、こうなるのですよ。さつき私が例にあげたのは、喜多村さんという原田港灣作業の専務です。この専務さんが書いてあるので、港灣経済学会が発行している研究会の本、この中身を讀んでみると、痛切にこれを論じている。それは港灣労働というものの幅を広げなければどうにもならぬといふ。いまの港灣法ができて、会社は高いものをつかまされる。つまり労働者が安過ぎて首を振れば、これは調整手当を払わざるを得なくなる。そうなる、まじめな人は背手帳なんかぶん投げて、初めからやみで走らなくなりました。働かざる者食うべし。会社は千八百円払つたつて、そつちのほうの仕事になるのですから。だから、そういうことを考へていかないと、私は——三・三答を受けまして港灣法を立案されたのはあなた方なんだから、一年やってみましてどういうことになつてしまつてゐるのに、そのままだつぽつておく手はない。してみると、さつき申し上げた原則、職安をすべて通ずる、こういうことにもう持つていかなければならぬ時期がきている。もう一つ、その根底には、港灣労働というものの市場を広くするためには、新規労働者、若手労働者が入つて来られるようにするためにはどうするか。このところをもつて明確にしていなければならぬ。それから、広域紹介というもののあり方、このところをどうするかということ、こう考へていかなければ、このせつかつくつた法律は前に進まない、悪い面ばかり出てきている、こういうことになる。そのところどうですか。

○有馬政府委員 悪い面ばかり御指摘がございましてけれども、施行後一年たつた今日におきまして、改善は逐次加えられてゐるわけではございません。たとえば釜ヶ崎の問題にいたしまして、バス輸送の問題も解決いたしまして、登録制に近づけてきております。横浜の關係が非常にむづかしい状態に相なつておりますことは御承知のとおりでございますが、これも私もとしては、今後御指摘のような方向で解決をしていかなければならぬ、かように考へておるわけでございます。○大出委員 だから、登録日雇の労働者という制度をつつた。どうなつたかというところ、健保、失保、厚生年金、これをかけるといふことになつた。あとは同じだといふ。そうすると、手取りが減るといふこと、それだけだ。そうすると、これはつまり五カ月雇用、二カ月雇用、いろいろな有期紹介をする。そういう形のつまり労働者になつたという形ができたわけであつて、中身は健保、失保、厚生年金を持つて行かれる、払うといふことであり、そういうことにしなつてないのではなからぬ。これは例は時間がありまけんから一々申し上げませんが、そういう意味でいふんたうさん問題がある。だから、私はどういふことですけれども、ここで何となく六条ただし書きに触れて、すべて職業安定所というものを通す。ここに、何といわれても焦点が向いていかなければならぬ。間違ひしましたか、このところは。どうですか。

○有馬政府委員 方向はそのとおりでございます。○大出委員 そこを、私はともかくはつきりしておいていただきたい。それで、この法律がうしろ向きにならないように、地区安定審議会もございいます、あらゆる場面でひとつそちらの方向に向いていくようにお互いが努力するといふことでなければならぬ、こう私は思つておる。特に、その中心は労働者の皆さんがやはりその役割りを負つていただかなければならぬ、こう思つてゐるわけではあります。そういう意味で、私は、実は調整手当問題はあらかじめ地元の職業安定所長さんのほうに連絡がいけばおわかりが願えるだろう、となれば、論議がかみ合うだろう、実はこういうところで申し上げたわけなんです、ひとつそういうふうな御理解をいただきたいと思つてゐるわけです。それから地区安定審議会の中で、公益側の方々もいまの調整手当の扱いについて、もうちょっとふやせといふようなことも含めて大蔵省にもものを言つてゐるわけですね。ですから、この点についてはさつき食える食えないの論議がありましたけれども、これもやはり改善すべきものは改善していただかないと、うまくないと私は思ふので、そこらのところ、将来に向かつてどうお考えになりますか。

○有馬政府委員 この四月一日から最高九百八十円まで上げたいと思ひます。それから点数制による減額支給の場合の最低保障を、一級からいきなり最低の三百三十円に落ちるといふことのないように、五百円とまりという措置も講じてまいりたいと思ひます。こんなことで、ことしは昨年度よりも一歩前進した形で日額の改定を行なつておるわけでございます。○大出委員 さつき申し上げましたように、三百円に落つちくるようになっておつたのじゃ、これは三百円がまんして、ほかに行かないで食つていけといつたつて、無理な話です。そういう場面に行かない事情の人もあるのですが、そうだとすれば、五百円も私は納得できませんけれども、やはり歯どめをしていただかないと、三百円に落つちやつた、それでももう調整手当一べんもらつたのだから、こういうのじゃ、私はどうにもならぬ、こう思ふのです。ところで、大臣にひとつ承りたいのですが、港灣労働法を施行される当時は、大臣おいでにならぬ時期でございます。だから、そのときいきなり結果だと思ひますから。ただ、私がいまここで明らかにいたしましたような矛盾がある。どうしてもしや職業安定所というものを通して港灣労働者というものは仕事につくのだという原則、これを十六条ただし書きが破つてゐるところにあらゆる逆の問題が出てきてゐるわけですから、将来に向かつて格段の、職安をすべて通す、こういう方向に持つていく御努力をお願いしたいわけですが、これも、論議は先ほど来安定局長、専門家の局長といたしておるとおりであります、大臣の御所見を賜りたいと思ひます。○早川国務大臣 港灣労働法施行以来、いろいろむづかしい問題——普通の労働者と割り切れない特殊事情がございします。ただいま大出委員の御主張も、有力な意見の一つとして今後検討してまいりたいと思ひます。○大出委員 それから労働災害の問題で、旧米基準局にありましたものを今回は安全衛生局という形で局にしよう、こういう意欲的なお考えでありまして、賛成であります。そこで、いま港灣の問題と関連して承りたいのですが、港灣労働の分野における事故発生率といふふうなもの、推移、特に港灣建設等に非常に労働災害が多い事情にあります。これについて当面港灣労働等の一いま港灣労働から始めましたから、たまたまその関連で承りたいのですが、さつめて多発的な職場である、こういう意味でどうおとらえになつてゐるかといふところを承りたいわけですが。○村上(茂)政府委員 港灣労働の災害をいふゆる港灣荷役にしほつてみますと、遺憾ながら災害の発生実数はほとんど変化なしという形になつております。具体的に休業八日以上の上乗業務災害について申し上げます。昭和四十年は一万二千九百九十名の死傷者がございました。死亡者は百二十人でございます。三十九年は一万三千三百四十七、死亡者は百三十三人、三十九年に比較しますと、四十年はよい成績をあげたのでございします。しかし、三十八年は一万二千五百三十七、死亡者は百十といふことで、三十八年と比較しますと、四十年はほとんど改善されておらない、こういう実数に相なつております。ただし、労働者数を加へまして、いわゆる年千人率という観点から災害発生率を見ますと、若干の改善は見えておるわけでありまして。たとえば三十八年当時は一四

三・六でありましたが、それが漸次低くなりまして、昭和四十年は一〇三・八、こういうように労働者数の増加という要素を考慮に入れますと、災害発生率においては低下の傾向を示しておるわけでありまして、この港湾荷役業における労働災害の防止は、各種の産業の中で最も困難なものであるというふうに考えております。沿岸荷役の場合にはさきおきまして、船内荷役になりますと、船舶の施設、構造等の関連もありまして、特に外国船などにおきましては、法律的な権限から見ましても、なかなか手の及ばない点があるといふような事情にございまして、船内荷役についてはいろいろ苦慮いたしておる次第でございまして、しかしながら、災害防止の体制をいたしまして、従来の行政体制のほかに、港湾荷役労働災害防止協会の三十九年度秋から発足させまして、そうして民間の自主的な努力による港湾荷役の災害防止の努力をいたしておるようなわけでございまして、そういうようなことで、年千人率から見ますと低下の傾向にあるという点につきましても、そういった国と民間団体との協力した形が、若干ではあります、あらわれておる。しかし、今後におきまして、港湾荷役の災害の問題は、実は先ほど来先生御指摘のように、単に災害防止の技術的な問題だけでなく、労務管理の問題にかかわるといふふうに私も承知いたしております。特に労働時間管理が非常にルールズであつて、いわゆる八時間労働制のたてまえがきわめて明確である。このことからして、先ほどの賃金の問題も実は労働時間とのからみ合いでいろいろ問題があるわけでありまして、災害の面で非常に大きな問題にございまして、目下やっておりますのは、船内荷役労働者の就業規則を必ず作成させまして、これを詰め所に掲示させ、その中に労働時間を明確に規定する、こういふような努力をいたしておるわけでございまして、そういう意味合いにおきまして、労務管理そのものについても十分配慮いたしていきたい、かように考えております。

○大出委員 時間がございせんから、実はきょうは労働省関係はあがらなくてもいいと思つておつたのですが、そももいかぬので、この辺で私のほうからみんな言つてしまひますから、一括お答えを願ひたいと思ふのです。

全国港湾荷役振興協会の横浜支部でつております統計がございまして、昭和三十九年の港湾労働、特に船内が一番事故が多いわけですが、労働災害発生状況というのがあります。度数率が八〇・一六、強度率が六・一三、こうなつてゐるのですね。全産業平均でいきますと、度数率が三・四五、強度率が一・二五、全産業に比べて話にならぬほど高い。全産業一三・四五に対して八〇・一六なんです。べらぼうに高い。四十年では多少減つてゐるのです。度数率が七一・九四、それから強度率が四・〇六、全産業でまゐりますと、度数率が二・三八と減つてゐます。それから強度率が一・三〇、全産業の中では強度率のほうが高いのです。性格が変わつておりました。しかし、いづれにせよ港湾労働に關する、特に船内の事故多発率は、これでおわかりいただけると思ふのです。

そこで私は承りたいのですけれども、ILO条約並びに勧告がございまして、一一九号の条約、これがございまして。この中でILO加盟国の政府、使用者に対して保障を強制するという形の自身が一つあるのではありませんか、ここで「防護装置の不完全な機械の販売、賃貸及び使用の禁止」といふ条約ですね。これは中身は百十九号、これが一つあります。それから特に災害の多発産業である港湾荷役、それから建設業、この安全について勧告をしております。御存じですか。これを一体どういふふうにして受け取つてゐるかという点。いま申し上げたように、港湾なんというのは特に高いんだから、ILOの中でも特に港湾建設なんかには勧告が出てゐる。加盟国ですから、これをどう受け取れるかということ。それからもう一つ、使用者の災害防止対策について、あなたのほうは港湾貨物運送事業労働災害

防止協会に港湾貨物運送事業労働災害防止規程なんというものをつくらしてゐるわけですよ。それから新産業災害防止五カ年計画関係資料、これはおたくのほうからいただきたものがあつた。私にはありますが、これでは災害防止にならない、私はいふ結論を持つてゐる。そこで、いまの勧告の扱いとそれから条約の扱い、それからまた使用者の災害防止対策の中で法規制による監督を強化しなければ、これはどうにもならぬということ、根本的に片がつかないということ。そこで現状を申し上げれば、あなた方はこれは御存じのはずなんですけれども、二百七十七万に及ぶ労働基準法適用事業所が全国にございまして、そこで、これを監督する皆さん方の陣容は、二千五百九十八名しかいないのです。あなたの方の労働基準監督官は、二千五百九十八名であります。そこで、全国二百七十七万に及ぶ基準法適用事業所が存在する、厳然たる事実です。そうすると、適用事業所を監督するために監督官が回つてみるにしても、十年か十二年間に一回しか回れない、調査できない、こういう数字になる。だから、これはおどろきな監督にならざるを得ない。これで一体局をつくらせてはたしてやれるかと私は言ひたいのであります。

それからもう一つ、使用者の災害防止対策、国の監督行政、これに對しまして、労働災害の被害者である労働者の発言権を徹底的にこれは強くしていただくかぬとだめだということ。そういう意味で、ILOが三十一号の勧告をいたしてあります。公の監督機関の地位に資格ある労働者を任命すること、労働者が監督官の臨検を求め得ること、臨検中の監督官に労働者が面会し得ることなどの規定があります。これらのものを最大限にあなたのほうで取り上げ活用していただいて、そういう前提で新しい五カ年計画をつくり、安全衛生局を設けたがつくるというならば、話がわからないうわけでもない。ここらのところを実はこういふべんに言つてしまひたくなかつたわけでありまして、一べんに言つてしまつたと、それは無理だといふ話になりかねない、だから、私は例をあげな

がら進めてまいりたかつたのですけれども、残念ながら時間がありません。だから、私は私が考へてゐる原理、原則を先に申し上げたので、つまりそういうところに中心が置かれていかなければ、産業労働災害の防止といふことは非常に簡単にできない、こう私は思つてゐる。そこらのところをどうお考えになりますか。

○村上(改)政府委員 御指摘の点、私もかねていろいろ検討いたしております問題に触れる点が多々ございまして。同感の点も少なくございませぬ。そして、たとえば労働者の発言権を増大するといふために安全委員会を事業所に設置する、これを義務づけるといふような規則改正も、すでに考へております。漸次前向きな方向に進めてゐるわけでありまして。定員にいたしましては二千五百九十八名、これを若干ではあります、少しづつおやしてゐる、こういった関係にございまして。安全衛生局の発足を契機にいたしまして、より総合的な形で体制を進めていきたい、かように考へてゐる次第でございまして。

○大出委員 時間の関係であつたので最後に申し上げて終わりにいたしますが、さつき有馬さんに申し上げましたように、港湾労働と申しますものは、特に労働者層が新しくならない、若く新規の労働者が入つてこない、沈滞、停滞をした中高年齢層、しかも世の中のであらゆる産業の中からはみ出した方々が流れ流れてあらわれたというケースが非常に多い。だから、朝っぱらから一ぱいひつかけて、しよつちゅう飲んでひつくり返つておる。橋のたもとなんか、至るところそうです。そこへ手配師が来てつかんでいく、そういうことです。そうすると、一ぱいひつかけて船内に行かなければ仕事にならない、そういう種類の方々が非常に多いですね。なぜそうしたかといふことは、これは政治的責任です。しかし、現実はそのだ。そうすると、ハッチやなんかのふたがあいてゐると、そこから落つこつちゃう。だから、幾ら締めるとか何とかがいふ言つてみても、やはり防げないということになるわけでありまして。根本

的には、そういう労働者が世の中になくなるようにしなければならぬ。もっと港湾労働者を収容するうちをつくって、船内に住んでいる人をおかに上げることも、三・三答申も出ているのだから、どんなやらなければいけない。やって、そういう形で野放しになっている労働者をなくしていかなければならぬ。調整手段に於いて、いきなり三百円に落っこちないで、もう少し上に上げなければならぬ。そういう形で再生産をはからねばならぬ。そういうところに、私は労働災害を防いでいく根本がもう一つあると思うのです。したがって、あわせて労働者の安全衛生局をおつくりになる契機ですから、そういう意味で担当行政官庁である労働省という立場でこれを積極的に進めを願いたいと思えますけれども、大臣に最後にひとつその辺のところのお考えのほどを承っておきたいと思うのであります。

ところが、先ほど来の政府の御答弁を聞いてみると、いかにも大げさな改正案のように見えるが、実体はあまり変わっていないのだというお話でございました。安全衛生局の労働省組織令による担当の課及び定員というものを、この法の改正に伴ってどう用意しているのか、具体的に何か資料を示していただきたかったわけですが、一局がでるのでございいますから、組織令の改正が当然されるはずだと思う。どういふふうな構想を持っておられるか。

ことでは国会に堂々とあれする。それから二部をつぶして局というものに昇格したということは、労働省の職員は士気をたいへんふるい立たせておるわけではございいます。したがって、部長さんというもののなかから局長になる人があるか、あるいは二部つぶすのだから、あとの部長さんはどうするか、それぞれの地位、能力に従いまして十分処遇をしてまいりたいと思っておるわけです。

をすることでこれが解決する問題ではないと私は思うのです。真剣に労働行政を進めていくという限りは、こういう死傷者が著しく増加するという現象は起こらなかつたはずなんです。いかがでしょうか。

○早川國務大臣 安全衛生局というものを設置することによりまして、局ができるというのはたいへん大きいことであります。これを契機といたしまして、産業災害は六十八万人もいるということでありまして、また、いま直ちに整備というわけにはまいりませんけれども、局設置を契機といたしまして専門に局長ができれば、人命尊重という立場でいま御指摘のいろいろの面を含めまして検討し、また、来年度からは第二次の産業災害防止計画が実施されるわけでございます、またアメリカには産業災害を防止する専門の職業ができております、日本にはまだできておりませんが、しかし、ある横浜の大学では災害防止の学科が工学部にできるといふような、非常に新しいそういう専門の研究をやるといふ学科もできつつある、こういう社会情勢でございますので、局の設置を契機といたしまして、一そうこの問題に真剣に取り組んでまいりたいと思つておる次第であります。

○受田委員 労働省設置法の一部を改正する法案のポイント、安全衛生局の新設であります。と

○受田委員 二部を廃止して一局をつくる。現に部長の地位にある者が、さしあたり失職をするわけですから、あるいは局長になるか……。それに伴う人事異動というものは、同時に考えなければならぬわけですね。その部長のポストというものが廃止された場合に、部長の行くえといふものはなかなかデリケートになってくる。局長は一人しか要らないという、人事異動に対する部長の立場というものは、まことに微妙な問題があると思つておるわけですね。大臣、二部廃止といふこの現実の問題に對処しての構想だけ——別に個々の処置でなくてけっこうです。

○受田委員 一応あなたが、大臣の下に局長と同格の監理官も一つあるというので、それらを含めての人事異動を同時に考えておられるということと、良識の措置を要望しておきます。

○關谷委員長 受田新吉君。

○受田委員 労働省設置法の一部を改正する法案のポイント、安全衛生局の新設であります。と

○早川國務大臣 まことにありがたい御配慮でございますが、局長と部長というものは、大臣と政務次官ほど違うのです。局長は、政府委員という

○受田委員 交通事故による死傷者が一万三千人、その半数の死者が労災で起こつておる。交通事故と労働災害で年間に二万人というとうとうと生命が失われている、これはもうたいへんな事態だと思つておるのです。これは文明の度が高まり、また技術の進歩に伴うて、大型の、新型の事件が発生しておるといふことでございまして、それはそれなりに文明の度を高める労働防止対策によつて救われるはずなんです。これだけのばく大な人を、依然として労働省は殺しておるわけですから——労働

省が殺しておると言つては極言かもしれませんが、労働省の指導、監督よろしきを得れば、この数はぐつと減るはずですね。そういう問題があると思う。そこで、地方の労働基準監督署その他を通じて、末端の労働行政に不行き屈きの点があるのじゃないか、人員不足で十分の監督ができないものがひそんでおるのじゃないか。いかがでしょう、大臣。

○早川国務大臣 御指摘の産業災害は、本年まで五カ年計画を実施いたしました。昭和三十六年では千人率二・〇五という死傷率でありましたが、五年後の四十一年におきましては三・八と、成績を非常にあげてまいつておるわけでございますが、しかし、それでもたいへんな死傷者数でございます。そういう観点から、今回、局を設けたいことになったわけですが、あるいはおそきに失するほどの大きな問題である、そういう立場でお願いをいたしておるわけでありまして、その出先機関といたしましては監督署があるわけでありまして、これも大出委員にお答え申し上げましたように、二千八百人そこそこ——本年も予算におきまして、監督官三十名、職員八十名の増員を予算で承認をいただいたわけでございまして、決して十分とは申し上げられませんが、各事業所に災害防止のオルグといひますか、指導員と申しますか、委員会をつくらしまして、監督官の数だけなくて、広く事業所のそういう指導員を動員いたしまして、新しくまた五カ年計画を設置して、この膨大な産業災害を一刻も早く軽減させていく、こういう考えで努力をいたしておるわけであります。

○受田委員 鉱山保安関係は、これは通産省の鉱山保安局というのが担当しておる。しかし、ここにおける事故というものは、これは引き続き、特に炭鉱労働者の死傷事件というのは大型なものが頻発しておるという情勢です。これに対して、労働大臣及び労働基準局長が、一応通産省の大臣や局長に勧告権を持つてゐるのですが、その勧告権をどのぐらゐ動しておるか、勧告権発動件数を示していただきたい。

○村上(茂)政府委員 勧告の例といたしましては、四十一年の山野、日鉄伊王島、あの災害がございました直後に、局長勧告のほか大臣勧告を新たにいたしておりますが、それ以前のものには、局長から局長に対する勧告でございます。三井三池の災害直後の勧告、それから三十五年の勧告、三十一一年の勧告、最近の例をとりますと、おもなものは四つでございます。三十一一年、三十五年、三十九年、四十年、四回勧告いたしております。

○受田委員 そのうち大臣勧告は一つしかないということですね。ここに労働省が示された数字の中で、鉱山保安関係の死者というものはどれだけあるわけですか。六千名の中に入つてゐるのか、入つておらないのか。

○鈴木説明員 約六千名の中に入つておりますが、そのうち大抵百七十名程度が鉱山関係の死亡者でございます。

○受田委員 これは引き続き、法律で規定された勧告権をひんばんに発動して鉱山の死亡者を少なくするように、事故をできるだけなくするよう、大臣としても努力していただきたいと思ひます。

今度は、十分くらいで質問を終わることにします。法案に関連する問題としてお尋ねをしたことがあります。

これは、婦人少年局長も来ておられるわけでございまして、この労働基準法には、男女の賃金の差を認めない平等の原則が打ち立てられておる。公務員関係は、一応それぞれの関係法規の俸給表によつて男女の差がつけられてゐない。けれども、民間企業には男女の賃金差というものがあり、大抵あられておるわけですね。労働基準法違反をやつてゐる。同じ高等学校を出ても、男子の場合と女子の場合とはスタートから差がつけられ、五、六年もしたころには非常な大きな差がつけられておるといふ、この男女不平等の現象をどうやらんになり、またこれに対してどういふ扱いをし

ておられるか、これを婦人少年局長と労働基準局長、両方から御答弁を願ひたいのです。

○高橋(豊)政府委員 男女の賃金の実態といたしましては、先生御指摘のように、その平均給与額等を比較いたしますと、かなりの格差があるようでございます。漸次その格差は縮小の傾向にございまして、最近の数字では、男子を一〇〇といたしますと、女子は四八という数字が出ております。これはいろいろな職種にかかわらず、全国的に算術平均をしたものでございまして、

このような格差が生じます原因といたしましては、主として女子の労働者が、現状におきましては比較的年齢の若い層に多く、また、学歴等も男子よりも平均いたしますと低く、また、労働時間等も、男子と比べまして、保護規定等の関係もございまして、平均的に労働時間が短い、あるいは扶養家族手当等の特別な給与が一般的にいって低いか、いろいろな要因が重なつております。また、一般的に見られます年功序列的な賃金体系の中で、年の若い女子が一般的に平均給与が低くなるといふことも考えられるところでございまして、そのように算術平均では低いのでございしますが、これが必ずしも基準法の規定に違反してゐるとはいえないのではないと思ひます。

この賃金の格差を縮小してまいりますために、は、女子がより一そう技術を持ちまして、職場における地位を高めていくことが何よりも第一に必要なことと思われまして、私もこのようにして、そのような面での指導並びに一般的な啓発を行なつております。

○村上(茂)政府委員 四条違反の監督につきましては、私もこのほうで所掌いたしておりますから申し上げますと、たとえば昭和四十年におきまして監督の結果、四条違反は三十三件という件数が出ております。もちろん実態的にはもっと多いんじゃないかというふうな観測もできま

すけれども、行政的に明確に四条違反であると指摘したものは、三十三件でございます。しかし、その内容を見ますと、いわゆる初任給にお

ける差別待遇というよりも、むしろ諸手当支給の条件が違ふとか、いろいろな場合があるようでございます。一般的傾向につきましては、いま婦人少年局長からお答えしましたとおりであります。

○受田委員 たとえば銀行、証券会社等に勤務する職員にしても、同一学歴、同一勤務年数において基本給が違つておるわけですね。これは男女賃金平等の原則に明らかに違反してゐるといふ実態は、これは個々に当たつてみればはつきりわかる。同じ学歴で同じ勤務年数で基本給が違つておる。労働省としては、この男女の賃金差というものを公務員並みに切りかえていかせぬと、女子の民間企業における地位というものは、一向上昇しません。婦人の地位を高めるところに、労働省の大きな目標が一つある、労働省の設置の任務の中にある。それが民間企業の場合には、大目に見放されて、きびしい監督をしてない。思ひ切つて婦人の地位を高める——賃金というものは、サラリーというものは、やっぱり勤務者にとつては生命線です。これは勇敢に、特に婦人少年局長をいたわる意味で、男子の局長がしつかりさえてあげなければいけない。大臣いかがですか。

○早川国務大臣 全く受田先生と同感であります。今国会に同一価値の労働に対して男女の差別をしてはならないというILO百号条約を率先して政府として御批准を願つておるのも、先生御指摘の男女平等をさらに推進していこう、こういう趣旨でございます。民間企業で同じ年限で、同じ学歴で差がある、これはおそろしくポストが違ふから、そうなつておるといふケースもござい

ます。長年の社会慣習で、日本は亭主関白、夫唱婦随、男子優先といひますか、ジェントルマンファームの長い傾向がございまして、民主主義になりまして、逐次直つてきておるんですが、ILO百号条約の批准を契機といたしまして、一そうそういう社会風潮と賃金格差の是正に労働省としてはつとめてまいりたい、全く同感でございます。

○受田委員 全く同感と承つて、よろしい。それ

もまた強力に実行してもらいたい。

もう一つ、雇用関係、職安局長と大臣とで御答弁願いたいと思います。雇用促進のための雇用対策法というのがある。ところが、中高年齢層と身体障害者の場合は、せっかく法律でできるだけ一定率の雇用ができるようにという奨励規定はありましても、実際問題で、たとえば身体障害者が大企業にどれだけ就職しているか、大企業がこの雇用対策法をどのように実行してくれておるか、どんなに働いておるかということで、私、労働大臣にひとつ例を指摘しますが、身体障害者を大企業にひとと例を指摘しますが、やむなく中小企業等にはことさらに避けております。やむなく中小企業等に身体障害者は勤務し、また公務員関係で救われておるといふような形になっておる。中高年齢層またしかり。私は、この雇用対策として、力を持った中高年齢層が、その能力に応じた適切な職場を求めようとするときに、すかっと目的を果たせるような法律の運用、行政の運営をやつてもらいたい。身体障害者雇用促進法という法律ができておる。この法律はつとめなければならぬという関係の法律である。優先雇用というきびしい基準を設けた身体障害者優先雇用法——西独などが実行している、こういう法律をすかっとおつくりになって、御提案になって、ワタをはめて、大企業が身体障害者や中高年齢者を救済するような措置をおとり願いたいと思います。

○早川國務大臣 まず、身体障害者雇用といたしましては、雇用率を設定いたしました。民間企業では一・一二％を義務づけておるわけでありすが、これは一個人個人の企業は別といたしますが、統計上、全産業、民間企業におきましては、この雇用率をはば達成いたしております。官公庁におきましては、一・五％の雇用率を設定いたしておるわけでありすが、大部分が達成されておりました。ただ電電公社の関係が達成されておりませんでした。最近身障者を千名採用しようという計画を立てられまして、これまた身障者の雇用率の充足に努力いたしておるわけでありすが、中高年につきましては、われわれといたしまし

ては、これからますます若年労働力が不足してまいりますので、中高年の方には大いに働いてもらう。その一つとしては、定年制の延長も民間企業に勧告いたしておりますし、中高年の雇用促進のために、月四千万の住宅奨励金の制度を今度は設けました。それから、中高年の職業訓練者に対しては、月一万八千円という手当を差し上げると、諸般の施策を講じてまいりまして、中高年の方に大いに産業その他で働いてもらう施策を強力に推進いたしておるの、現状でございます。

○受田委員 大臣、あなたは定年というものをどのくらいまでお認めになっておるか、個人の見解でけっこうです。人命はほとんど延びておる。中高年齢層で、企業によつては大体五十五歳、五十七歳、五十三歳、国家公務員でも、林野庁などは五十三歳で退職勧告をやつておるような現象が起つておる。一応あなたの良識の判断で、勤務の年齢の上限をどこに置くか。そうしてそれに対処してどのような指導をされるべきか。御答弁を願いたいと思います。

○早川國務大臣 国民年金、厚生年金は六十歳から開始されるわけでございます。老齢年金にリンクするといふ意味では、臨時行政調査会、佐藤調査会の勧告が六十歳前後という勧告になっておるわけでございます。これは大いに根拠があるもので、戦前に比べて五十五歳以後の平均余命が、戦争前は十五歳であったのが、いまは大体二十歳、四、五歳延びております。平均余命は二十歳に延びておりますが、定年を考える場合には、五十五歳以後の平均値をとりますと、四、五歳延びております。他方若年労働力が減つておるということを考えますと、六十前後くらいが妥当だと私個人は考えている次第でございます。

○受田委員 これは公務員の場合にも通ずる問題ですが、一応六十歳から国民年金の対象になる、そういうところで定年法というものが考えられるかどうか、お答え願います。

○早川國務大臣 公務員関係は、実は私の所管で

はなく、総理府長官の所管ですが、一般に民間の場合には、定年を延ばしたら、自動的に年功序列で賃金も上がる、退職金もふえる、こうなりますと、経済の能率を害しますから、よし六十歳といたしまして、同時に自動的に賃金が年寄つていくに従つて上がつていくという年功序列賃金を改めなければなりません。職務給、能力給というものを含めて定年の延長を考える。こうならなければ、経済全体の能率を害しますから、そういう観点からいたしまして、年齢だけとれば、六十歳前後という臨調の答申が、民間でも、あるいは公務員でも、妥当なところではないでしょうか。賃金体系は、機械的に、自動的にただ年をとつたらふえていくといふことは、再検討の余地がある。これが労働省の見解です。

○受田委員 最後に、労働省設置法の第三条には、労働者の福祉と職業の確保とをはかるという目的をもつてあなたの役所の仕事が始まつておる。労働者といふことは、どういう範囲を対象といたしておりますか。

○早川國務大臣 これはなかなかむずかしいので、農民も入れば、一般工場労働者も、公務員も入るわけでありまして、法律上の定義は局長からお答えさせますけれども、労働者としての労働者といふのは、非常に限られた労働者といふふうには私は思つておらない、働く人全部を含める、こういうふうな考えでおります。

○松永(正)政府委員 これは先生御承知と思いますが、労働組合法では、「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。」労働基準法では、「この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、労働基準法八条の「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」この法律に明記いたしておりますが、しかし、いま大臣が御答弁のように、今後は家内労働者とかいろいろの問題が含まれてくるわけでございます。そういう点、行政の対象としてはいろいろな考え方が成り立ち得ると思ひます。

○受田委員 賃金を得て生活をする立場を前提とすると、最初の解釈によるならば、大臣も局長も労働者の一人だ、そう了解してよろしいか。

○早川國務大臣 先ほどお答え申し上げましたように、労働組合法の労働者という狭い考えを労働省という場合の労働者にはとつておりませんので、私なんかも大いに働いておる労働者である、こう考えております。

○受田委員 それでよろしいです。

○關谷委員長 これにて本案に対する質疑は終了いたしました。

○關谷委員長 ただいま委員長の手元に、細田吉藏君外三名より本案に対する修正案が提出されております。

労働省設置法の一部を改正する法律案に対する修正案

労働省設置法の一部を改正する法律案の一部を次のように修正する。

附則第一項中「昭和四十二年六月一日」を「公布の日」に改める。

○關谷委員長 提出者より趣旨の説明を求めます。細田吉藏君。

○細田委員 ただいま議題となりました労働省設置法の一部を改正する法律案に対する修正案につきまして、提案者を代表いたしまして、その趣旨を御説明申し上げます。

案文はお手元に配付してありますので、朗読は省略し、その要旨を申し上げますと、原案では、その施行期日を「昭和四十二年六月一日」としてあるのですが、すでにその日は経過いたしましたので、これを「公布の日」に改めようとするものであります。よろしく御賛成をお願いいた

します。

○關谷委員長 これより原案及び修正案を一括して討論に付するのでありますが、討論の通告もありませんので直ちに採決に入ります。
まず、細田君外三名提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○關谷委員長 起立総員。よって、本修正案は可決いたしました。

次に、ただいまの修正部分を除いて、原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○關谷委員長 起立総員。よって、修正部分を除いては、原案のとおり可決いたしました。

これにて労働省設置法の一部を改正する法律案は修正議決すべきものと決しました。

なお、ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○關谷委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○關谷委員長 次会は、明九日午前十時から理事会、十時十分から委員会を開会することとし、本日はこれにて散会いたします。
午後一時四十三分散会

内閣委員会議録第八号中正誤

一ページ一段出席政府委員の欄中「外務大臣官房長齋藤鎮男君」の次に次のように加えるべきの誤り。

外務省北米局長 東郷 文彦君

誤 正

ページ 段 行
二 二 四
三 末 四
四 末 五
三 一 四
伊東(惣)委員 伊藤(惣)委員

昭和四十二年六月十四日印刷

昭和四十二年六月十五日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局