

第五十五回
国会

参議院社会労働委員会會議録第十一号

昭和四十二年六月一日(木曜日)

午前十時四十二分開会

委員の異動

五月三十一日

辞任

木島 義夫君

補欠選任

横山 フク君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

山本伊三郎君

土屋 義彦君

佐野 芳雄君

藤田 藤太郎君

委員

紅露 みつ君

山本 杉君

大橋 和孝君

杉山 善太郎君

藤原 道子君

小平 芳平君

早川 崇君

村上 茂利君

高橋 展子君

有馬 元治君

和田 勝美君

中 原 武夫君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

佐野 芳雄君

第七部 社会労働委員会會議録第十一号 昭和四十二年六月一日【参議院】

文部省初等中等
教育局職業教育
課長 望月哲太郎君
厚生省社会局生
活課長 山下 眞臣君

本日の會議に付した案件

○労働問題に関する調査

(職業訓練に関する件)

(年少労働者の定着性に関する件)

(I・L・O百号条約及び婦人労働者の母性保護問題に関する件)

(家内労働問題に関する件)

○委員長(山本伊三郎君) それでは、ただいまより社会労働委員会を開会いたします。

労働問題に関する調査を議題とし、質疑を行ないます。御質疑のある方は、順次御発言を願います。

○佐野芳雄君 この際、労働大臣が御出席になつておりますので、お答えをいただきたい問題があるのとありますが、この間委員会で身体障害者の就職促進の問題について藤田委員からいろいろ御質問がございました。それに関連いたしまして、柳岡委員、あるいは藤田君からも資料の要求があった。きょうその資料をいただきまして見ておるので、資料要求しました柳岡君がこれで納得されるかどうか知りませんが、まことに不親切な資料であると思うのです。その点はあとでまた少しく申し上げたいと思うのですが、そこで、柳岡君が要求いたしました資料は、身体障害者の就職状況、雇用条件、雇用率等であつたと思うのですが、まことにこれは要領を得ているのかどうか別ですが、これで私たちの知りたいことはあまり触れていないようです。特に藤田君のいろいろの御

質問の中で出ておつたんですけれども、身体障害者が就職した場合の定着の状況、そういうことについての意見もあつたように思うのですけれども、一体、身体障害者が就職した場合に、就職した率だけでなしに、定着状況もある程度満足をして労働に従事するようになっておるかどうかという点が非常に大事なことでないかと思ひます。そういうようなことで将来身体障害者の就職条件の促進をする立場における大臣の御所信をひとつ伺つておきたいと思ひます。

○国務大臣(早川崇君) 当方の資料にたいへんおほめのことをいただきましたが、ありがとうございます。問題は、就職、定着の状況でございますが、いま御質問について、安定雇用関係がおりませんので、いづれ政府委員を呼んでおりますから、具体的に御説明させたいと思ひますが、いづれにいたしましても、身体障害者の、特に官公庁関係の雇用促進につきましては、当委員会の問題になりまして以後、たとえば雇用率の少なかつた電電公社関係、これを三カ年で一千名近く雇うということ、で、当委員会での身体障害者の就職促進の御意思を官公庁関係ではさらに一そう努力する態勢になつております。定着状況につきましては、後ほど政府委員から御答弁いたさせます。

○佐野芳雄君 きょういただいた資料の中で、身障、総合職業訓練所の修了者就職状況が報告されておるのですが、この報告によりますと、初給賃金が、四十二年度で、総合訓練所を出たものが、平均でしよるが、二万二千元、身障者は一万八千元といふことで、非常な格差があるわけなんです。総合の場合、いろんな職種がありますから、その職種によつては高い給料をもらふものもあると思うのですが、平均でみまして、総合訓練所を出たものは二万二千元、身障者一万八千元という、こういう格差があることを大体どのように考へておられますか。

○政府委員(和田勝美君) 身体障害者の方は、平均年齢が、一般といたしましては、確かに御指摘のように、訓練所を卒業します者は、年齢の高い人もございますが、どちらかといえば若い人が多いでございます。したがって、高卒程度ぐらいから二十ぐらいまでの年齢でございますので、片一方は高等学校三年間の教育を経ておる、片一方は大体中学を卒業した学歴の人を身体障害者の訓練所のはうに収容しておりますので、両者の間に大体同じ給与が払われているということにつきましては、それほど大きな両者の間に差があるというよりは私は私どもとしては考へておらないのでございます。

○佐野芳雄君 健康な人と身体に障害のある人とにいろんな面でハンディキャップがあることは私も理解するのですが、しかし、その仕事によつては、そのハンディキャップは、むしろ逆に能率的

という、こういう格差があることを大体どのように考へておられますか。

○政府委員(和田勝美君) お答えいたします。

総合訓練所は、佐野先生御存じのように、二年間の訓練でございます。身体障害者の訓練は原則として一年といたしておりますので、その一年間の格差が大体出ておることが一番大きな原因ではないか、かように考へます。

○佐野芳雄君 身障者の場合、確かに一年の修了期間なんです。訓練期間を経ておるのですが、最近の高卒の初任給は大体一万七千円から一万八千円になつております。一年間の訓練を受けて、とにかくその仕事によつては仕事ができるのだという人たちが、しかも、おそらく訓練所に入つた人は高卒程度よりも年齢もある程度高いのではないかと考へるのですが、それが新卒の高卒と同じ額に押えられていることについてどう考へておられますか。

○政府委員(和田勝美君) 身体障害者の方は、平均年齢が、一般といたしましては、確かに御指摘のように、訓練所を卒業します者は、年齢の高い人もございますが、どちらかといえば若い人が多いでございます。したがって、高卒程度ぐらいから二十ぐらいまでの年齢でございますので、片一方は高等学校三年間の教育を経ておる、片一方は大体中学を卒業した学歴の人を身体障害者の訓練所のはうに収容しておりますので、両者の間に大体同じ給与が払われているということにつきましては、それほど大きな両者の間に差があるというよりは私は私どもとしては考へておらないのでございます。

に運用できるのじゃないかという気もするわけですね。たとえば身体障害者のために行なわれております訓練の中で、たとえば贈写であるとか、あるいはタイプであるとか印章をつくるとかは、足の不自由な人に足を動かさなくて仕事ができる、そういう条件を与えようと、おそらく普通の人よりも熱心で、しかも、専心その仕事に打ち込みますから、むしろ健康人よりもその人たちのほうが仕事によつては能率がある、こういうことが考えられるわけです。それをただ身体障害者であるからということだけでハンディキャップをつけるということになりますと、身体障害者の労働意欲を阻害することになるのですが、それじゃそういう点は具体的にどのように考えておるか。ただ、私は、経過的な話だけでなしに、具体的にそういう条件の者はよくしなければならぬ、してやるのだという考えがあつて指導されているかどうかをお伺いしたいと思います。

○政府委員(和田勝美君) 身体障害者の就職の問題につきましては、訓練所といたしましては、身体障害者の持つておられる能力が普通の人の同じような能力を発揮できるような訓練をするというのがたまたまでございます。したがって、身体障害者の機能の中で一番有効なものについて訓練をいたしておるのですが、その目標は、いま申しましたように、正常な機能を持つてゐる身体の人と同じような効果があるような訓練でございます。特に雇用主側も、身体障害者であるがゆえに採るといふよりも、経済的にペイをするということを一歩大きな条件にしておられるようでございます。したがって、職種、たとえば贈写印刷なら贈写印刷ということ自体につきましては、身体障害者の訓練所を出た者と普通の一般訓練所を出た者との間の賃金格差は大体ないようには承知いたしております。

○佐野芳雄君 そこで、そういうふうな見方は少し甘いのではないかと。もう少し具体的な事実について検討されて対策を立てていただかないと、せっかく訓練所をつくり、身体障害者の社会復帰

と申しますか、仕事につくことについてのあつせんをされても、最初からの出発点が間違ひまゝとなかなか思うような成果をあげ得ないのではないかと。この間の委員会でも藤田委員も指摘されておりましたけれども、訓練を受けて仕事にすぐつきたい、その願ひは、将来の自分の生活の根拠になる労働に従事できる条件がほしいということですね。したがって、訓練所をおつくりになつて訓練をされた場合には、そのことの前提として、終了した者が喜んで仕事につける条件と同時に、そういうふうな人たちの希望をかなえられるような賃金を保障してやるといふ心がまえがないと、せっかく訓練所をつくつても、訓練所をつくつただけになつてしまふのではないかと。特に定着の問題ですが、終了した者がどこかの仕事についた、そこまではいいんですが、賃金が安いために離れていく、あるいは定着せずに転々々々変つていくということになると、せっかくつくつた訓練所が何にもならないことになるわけです。そういうことについて具体的にどうありたい、どうしているかというのを教えてください。

○政府委員(和田勝美君) 身体障害者の訓練所の終了者は、大体終了時におきまして九割くらいは雇用労働者として就職しておられるわけです。その訓練所を出て就職された方の大体一年くらいは捕提しておりますが、一年くらいの間には、ほとんどあまり移動というふうなことはないように承知をいたしております。一年以上につきましては、ちよつと訓練所側で調査をしております。ではつきりいたしません。就労者につきましては、大体一年程度の範囲内ではほとんど定着をしていらつしやる。一般的な身体障害者の定着状態はちよつと私も承知しておりますので、後はど安定局長のほうからお答えいたします。

それから、先生がいまお述べいただきました身体障害者の賃金問題につきましても、先生のお話のとおりの方で、訓練所が安定所と協力をし、労働条件は普通の者とそんなに差のないようになつておる。幸いにして訓練所終了者

は、先ほど申し上げましたように、大体平均的には一万八千円でございますが、この賃金は普通の卒卒者と比べてそれほど低い金額ではないように考えております。

○佐野芳雄君 二、三日前に公共職業訓練所の終了者の就職状況の資料をもらつたんですが、それによりますと、九つあります訓練所の身障者の定員と入所者数の労働省のほうの資料によりますと、定員に対して八二%の入所者数になつておるわけですね。ところが、実際にこれはどういうことか、出た資料が知りませんけれども、九つあります全体のうち平均だと思ふんですが、九つありますその悪いところを見ますと、大阪の身障者の職業訓練所は現在七三・三%、それから、兵庫にありますが、訓練所は六〇%、そういうふうな実情があります。すると、他のところは一〇〇%入所しておる。と言ふるかどうか、おそらくそういうことは困難ではないかと思ふんですが、一体この資料は正確かどうかというのとはちよつとおかしいんですが、正確なんでしょうか。

○政府委員(和田勝美君) 佐野先生に御提出をいたしております資料は、三十九年度と四十年度的におきます資料を差し上げたのではないかと申します。これによりまして、先生のお手元にございませう。三十九年当時の一回の定員は千五百五十人、それに対して応募者が千三百六十七人、実際に入所した者が千十三人、その年に就職したのが九百六十四人、こういうふうな数字が三十九年。四十年度は一回の定員が百八人、入所した者が千二百五十人、応募者が千四百七人、入所した者が千二十四人、それで就職した者が九百七十四人、全体で申しますとそういう数字の資料を差し上げておるんじゃないかと思ひますが、四十二年のこの四月末で見ますと、実は、たとえば北海道あたりは、定員百二十人に対して、在所しておる者が百四十人、在所率が二二・六%、こういうふうなところもあつて、御指摘のありました大阪あたりは確かに在所率が四十二年四月三日で七五%、それから、兵庫の伊丹ですと六五%と低い

ところもございしますが、全体としては九一%程度の在所率を本年度は示しております。

○佐野芳雄君 そこで、いまお話しになりました兵庫の場合でございますけれども、現在の状況は、御承知のように、五二%、そうすると、半分施設があつてゐるということになると思ひますが、これは一つには、この伊丹の場合、結核患者を対象にしておるといふことが一つの条件だと思ふんです。しかし、今日の結核は病院に入つて治療して、そして一応なおつたということ以外へ出ますと、もう普通人と変わらないということが考えられると思ふんですが、そうすると、結核のあるこの施設に支障のない範囲において他の身障者を収容することができませんならば、いまおつしやるように、大阪の場合はちよつとよくないんですけれども、それもやはり方によつては一〇〇%充足することができるようになることは不可能ではないと思ふんですが、こういうことについてどういふように労働省としては考えておりますか。

○政府委員(和田勝美君) 兵庫の伊丹にございす訓練所は、私どもの分類では一応身体障害者の訓練所の中に入れておりますが、公式に申しますと、あれは実は身体障害者の訓練所ではございせん。兵庫職業訓練所と、こういうのを公式の名称にいたしております。それ以外のいわゆる身体障害者職業訓練所といつてゐるものとは内容が違つてゐるわけです。それは昭和二十八年に、当時まだ非常に結核患者が多かつたといふので、成形をして肋骨を何本も取つたといふような方の社会復帰のための、いわゆる病院生活を終つた、療養を終わった人の社会復帰のための訓練所をつくつてくれといふ要望が非常に強かつたといふので、そういう要望にこたえて、兵庫に特に結核回復者だけの訓練所を開設した、こういうのが設立のいきさつでございます。そういう事情がございすので、あの訓練所におきましては、結核の患者をあそこに置きまして、健康状態を見ながら訓練をする、こういうのをたててまいりました。

ます。この医者の所見と実は事務職員の所見とは違ひまして、お医者さんのほうがおつたといつたといつても、まだまだ完全に菌が全くなつたといふことが言にくい状態であるので、普通の身体障害者の方は、実は正常人よりは結核にかかりやすい状態である、したがって、普通の身体障害者を訓練所に入れることについては、医者の立場からは反対である、こういうふうな意見が従来から出ておるわけでありました。しかしながら、先生がいまお述べになりましたように、確かに結核回復者というのはだんだん減つてまいりまして、最近では、御指摘のように、非常に在所率も低率になつてきておる、こういうことにかんがみまして、一般の身体障害者の方を入れたらいいじゃないかというのが私どもの意見でございますが、しかし、医者の立場からされる感染の問題も確かにあろうと思ひます。そういうような感染の心配というふうな手だてができるならば、せつかくの施設であるから、身体障害者のための訓練を始めたらいじやないかということ、ことしの一月二十八日付で私どものほうから兵庫県に対して、いま申しましたような趣旨をいまして、結核回復者の職業訓練に支障のない措置ができるならば、一般身体障害者を入れて訓練をすることをやるように、こういう趣旨の通達をいたしておるようになつてございます。

とを生かしていくことが必要だと思ひます。その点でもっと前向きに、単に通達を出したから、あと適当に地方でやるだろうということになしに指導してもらいたいと思ひますが、そういうお考えはありませんか。

○政府委員(和田勝美君) 一月二十八日の通達の趣旨も、全く先生の御質問の趣旨と同じ方向でございますので、兵庫県当局とよく打ち合わせをしながら、前向きな姿勢で検討させていただきますと思ひます。

○佐野芳雄君 そこで、いろいろお尋ねいたしましたこと、お願いしたいことがあるのですが、これはまあこの間提案説明のありましたこの法律の問題を審議するときにいろいろ申し上げたいと思ひますが、そこで、私は、きよはるはこの程度で質問を終わつておきたいと思ひますが、この際お願いしたいのですが、先ほどの訓練所を出した人たちの就職状況あるいは賃金状況については、一年の間はわかるけれども、それ以後はわからぬというところでございます、これはやはり御調査になればわかるのですから、資料として早急に、少なくとも三年ぐらゐの推移はやはり出していただきたいと思ひます。皆さんのほうでは首をかしげていますけれども、訓練をして出したのですから、少なくともそれだけの責任を持っていただかなければならないのです。一番初めに申し上げましたように、訓練所はつくつた、あとはあなたまかせだ、訓練所は関係ないといふことになりましたと、身障者に対する職業の指導と申しますか、あるいは生活の安定をはかつてやるという考え方は、これは生活の安定になる。一般の身障者の仕事の関係までいろいろ指導することは困難でしょうけれども、少なくとも訓練所に入つた者に対しては、相当長期にわたつて親切な手だてを考へてやる必要があるではないか。したがつて、もし古い資料がなければ、氏名はわかっているのですから、お調べになればわかるはずですから、早急に私は出していただきたい。したがつて、三年前に訓練所を出た、どこそこの職場に入つた、そのときの賃金

はこのくらいであつて、現在定着して幾らになつておる、あるいはかわつておればどうなつておる、ということをお調べして出してもらはないと、あとの身障者の関係します法律について私たちは審議しにくくなる、したがつて、そういう資料を早急に出していただきますようにお願いしたいと思ひます。

○政府委員(和田勝美君) 先ほど申し上げましたように、一年だけの資料しかございませんので、確かに三年前に終了した者がござります。大体先ほど申し上げましたように、九百何人でありまして、これから訓練所にいまして手紙を出させても、ちよつと時間がかかるように思ひますので、早急にという点はひとつ御勘弁をいただきたいのでございます。まことに申しわけないと思ひます。

○佐野芳雄君 この法律の審議のときに、皆さんのほうでそれはおくれてもいいということになれば、それは別でなければ、この点ひとつくんでもらいたいと思ひます。

○国務大臣(早川崇君) 詳しくは政府委員からまたお答えいたしますけれども、年少労働者の定着促進のためには、この紹介いたしました事業場の労働条件その他にも問題が従来あつたわけでございます。さらに、年少労働者に直接私も会いましていろいろお聞きしたところでは、職業紹介をするときには一万六千円とか一万七千円とかいう給料をはつきり示すわけでございます。その点間違ひないのですけれども、ところが、年少労働者のほうは、東京へ来てそこにつとめると、条件が違ふではないかと言つたので、よく調べてみますと、たとえば寄宿舎の宿舎費、食費というのを引かれて手取りが八千円じゃないか、こういうところに行き違ひがあることを発見いたしました。したがつて、安定所の窓口で学校あたりに通知するのは、今後はもっとこまかいところまで、食費を引くと幾らだといふようなところまで安定所はその会社にやらすといふことを徹底いたさせました。それから、労働条件の悪いところは、安定所はそういう悪い職場は一切受けつけないという措置をとりました。そういった面は逐次改善されておるわけでございます。また、同時に、四月二十八日に労働省で「新規学校卒業生に対する職場適応指導要領」というのをつくりまして、従来、定着指導員とか年少労働者福祉員が一生懸命にやつていた

○佐野芳雄君 おつしやるとおり、設立当時の事情はわかるのですけれども、設立当時とは、時代の変遷とともに、結核という病気に對してのいろいろな施策も変わつてきておりますし、それから、現実に入つておる人たちはそれほど心配のある条件ではないと私は判断しておるわけでございます。そうしますと、今日のままで推移いたしますと、おそらく現状からの好転はないと判断されます。したがつて、この際、通達も出されたといふのでありますが、前向きな姿勢で、せつかく労働省のほうでは今度身障者を対象とする雇用促進をやろうといふことで新しい法律を考へておられるのですから、それに見合ふような、現実にあるこ

○佐野芳雄君 いずれにいたしましても、訓練所を出た者がどこかの職場についた、その人間の三年ぐらゐの定着しておる状況ですね、同時に、賃金の状況を、時間は切りませんが、早急に出していただきますといふことを希望いたしましたして、終わります。

○藤原道子君 私は、この際、年少労働者の保護と、そして、やはり定着状況についてお伺ひしたいと思ひます。

私は、最近地方の婦人団体等に参りまして、いろいろおあさん方から悲惨な悩みを訴えられて、まことに心痛む思いをいたしております。ここに昨年十一月に行政管理局から監察結果に基づ

だいておりますけれども、そういった年少労働者を受け入れる受け入れ地区の安定所に新たに年少就職者相談室というものを設けて、紹介所の手を通じて就職した少年のアフターケア、相談にまで乗ろうという措置を実施することにしたとして、きょうから東京都はその相談室が充足する段階になっていく次第でございます。

○藤原道子君 私は、中学校卒業で十五歳ですが、あれは、十五、十六の者が就職するときには一万八千円だということではそういうふうな考えるのはあたりまえだと思っております。したがって、寄宿舎とか、あるいは食費とかというふうなものまであたった指導すべきだと思っております。それができていなかったということは、それは不親切だと思っております。ことに定着状態の悪い事業所、あるいは労働基準法違反が指摘されて、まだそれが改正されていない事業所、こういうものにも、さらに、募集に際してそれらが示した労働条件と実際に違ってもかかわらず、相変わらずそうした事業所に紹介されておる事実がある。それでは定着率が悪いのはあたりまえだ。したがって、そういうした悪質の事業所、これらを排除した例、あるいは、また、今年の定着率というものはどの程度になっておりますか。

○政府委員(有馬元治君) 求人条件が実際と違う、こういうことになりますと、これは非常にゆゆしい問題でございますので、私も、学卒の職業紹介については、この点を一番重視して関係者の指導をやっておるわけでございますが、まあ御指摘のように、細部にわたっての食い違いというものが現実に出てきておることは非常に残念でございますが、この点につきましましては、先ほど大臣からも答弁がありましたように、嚴重に第一線を脅かして、そういう食い違いのないようにというところで、監督機関、あるいはその他の年少者の保護機関とも密接な連携体制を確立いたしております。ただ、私も最近いろいろな事例にぶつかっておりますが、学卒者の職業紹介にあたって、一つの抜け道といえますか、縁故就職と

いうケースが相当ふえてきております。現実にとの前から事故を起こした事例について当たつてみますと、安定所の公式ルートでなしに、縁故でまあ独自に就職しておったというケースが事件を起こす可能性が非常に多いわけでございます。これにはいろいろな事情がありますが、やはりよく調べてみますと、学校の先生と事業主とが直接取引をするというふうなケースもございまして、今年の学卒の就職指導要領におきましては、その点の不明朗を徹底的に是正しようということ、学校側にも呼びかけておりますし、また、やむを得ず縁故で就職されたという場合におきましても、職業安定機関に、どういう事情でどこへ行つたというところをはっきりさせるよう、そういう縁故就職者の場合におきましても、何か事件が起きたら、送地先の安定所に責任ががぶつてくる、これは社会常識的にそうなります。県会等においても非常にやかましい問題になります。私どもとしましては、縁故就職なるがゆえにそれでいいのだというわけではございませんで、縁故の場合も含めて、そういう事故の起こらないようにということ徹底したいということ、ことしの通達要領は、先ほど出されました行政管理局の監察の勧告を全面的に受け入れましてこの細目指導をやっている次第でございます。

○藤原道子君 私は、縁故募集その他が問題を起こす動機が多いということは私もわかってはおりますけれども、それを防ぐには、学校と労働省、そういう父兄が十分話し合っているかなきゃならないと思うのです。それがなかなか思うようになされてないという点ですね。

そこで、文部省にお伺いしたいのですが、この行管の指導の中に、非行少年のうち、結局離職者ですか、これらの一年以内に事業所を離職した者で非行に落ちたというのが七〇%を占めているのです。これではまことに困ると思う。そこで、文部省にお伺いしたいのは、中学や安定所の指導が不十分なためだと思っておりますが、中学には職業指導主事を置くことになっております。ところが、この指摘されたときには全国公立中学校の五七%にはまだ置いてないということがいわれている。これは三十九年度の実情に基づいての行管の指導でございますが、その後この職業指導主事はどの程度置かれていくか。それから、就職希望者に対して適性検査もなされていらないでそのまま就職に送り出しておるといふような点も文部省としては考えなきゃならない、こういうことが指摘されているのです。でございますから、文部省としては、今後都道府県教育委員会などを指導して就職の安定をはかるべきだと、こうなっておりますが、その後の指導、それから、指導主事の設置、これはどの程度に進んでおられるか、就職に際してどのような指導がなされておるか、これらもあわせてお伺いしたいと思います。

○説明員(望月哲太郎君) お答え申し上げます。中学校におきます職業指導主事の設置状況は、昭和四十一年五月一日現在の調査で、公立学校につきましましては、学校数一万一千五百五十九に對しまして、設置数が六千二百六十六名でございます。大ざっぱに計算をいたしますと、五六%から五七%の間になっておると思っております。それから、先ほど御指摘のございました、中学校を卒業して就職をいたしました子供の定着の問題でございますが、これは、一つは、就職いたしましたところの職場が自分の思ったことと違ふというふうなことから離職をするケースがかなり多いのじゃないかと思っております。ただ、それにもいろいろ原因がございまして、これは事業主側になおいろいろ改善をお願いしなければならぬ事由が多くあるということの場合と、それから、子供たちはやはり学校という特殊の恵まれた環境の中から新しい社会の生活に入りましたために、どうしてもそこにくるまで適応できないというふうな面と、両方の要素があらうかと思っております。学校におきましますところの就職指導におきましても、やはり一つは、子供たちが自分の将来十分能力を発揮し、かつ、社会においてよりよい生活ができるような人間をつくる、また、そういうことを選んでいく能力を与

えるということを中心として学校の職業指導というものは展開していかなければならないと思っておりますし、また、そういう趣旨で展開をしておるわけでございますが、まあその際、一つは、職場生活に対する適応力というものを与えるという面から、いろいろとやはり社会の実態等も十分学校の進路指導において指導する必要があるかと思っております。ただ、一面、また、いろいろ職場の中におきましましては、事業主のほうのことからもトラブルの起きる面もあらうかと思っております。そこで、まず適応力を与えるということとをわれわれは一つ考えておりますし、同時に、もっと幅広く、子供たちが定着できるようないろいろな御指導というものを、労働省側にもいろいろと御相談をしながらお願いをしていかなければならない面もあらうかと思っております。そこで、一つは、子供たちが離職する場合に、学校の先生方のあれでは、せめて一べん自分たちに電話をして連絡をしてくれれば、事業主のところへ自分が行つていろいろ話をして解決をしてやれる要素もずいぶんあるのだ。そこで、本来、まあ学校を卒業いたしました、筋からいえば、それから先は学校の責任、学校の仕事かということについては、必ずしもそうだと言ひ切れない面がございまして、やはり先生方は、自分たちの教えた子供に対する愛情という面から、やはりできるだけ将来自分の教えた子供たちがよりよい社会生活ができるようにという趣旨から、そういうことについては、常に卒業して就職する子供たちには先生方も言つていらつしやるようでございます。そこで、実際にそういう連絡があつて、先生方が事業主の方とお話し合いになり、あるいは父兄なり本人とお話し合ひにくるし、また、そのことで実際に話し合つてみて、ほかの職場に行くほうが適当だという場合には、これは必ずしも定着率が悪くても、そのこと自体は別段問題にならないと思っておりますが、学校に連絡なしに離職される人たちの中には、そのま

まといわゆる非行の方向に走つていくという子供さん

もずいぶんあるようでございますので、そこらの点については、今後とも十分労働省のほうとも御連絡をとり、学校の先生方とも御相談、お話し合いをしながら、なお一そうできるだけ子供たちが間違つた方向にいかないように、われわれはかるとも、進路指導の内容についても充実改善をはかるとともに、全般的にやはりそういう面におきましていろいろと方法の改善等を検討してまいりたいと思つておる次第でございます。

それから、テストの問題でございますが、これはある程度多くの学校でもテストというものを使つております。ただ、これが有料でございますので、私もといたしましては強制をするというわけにはまいりかねます。ただ、やはり学校ではそれぞれの子供たちの将来の大事な進路というものを進ばせるという趣旨から、やはりいろいろと希望をなしてテストをなさつておられますが、われわれは、ただ同時に気を付けなければいけないのは、テストだけで一切のものがきまるといふのではないという面も、やはり進路指導のときに十分考へていかなければなりませんので、われわれもいたしまして、指導者養成講座、あるいは手引き書等で、テストの利用の方法、それから、また、その境界というものを同時に明らかにするような指導をしておるわけでございます。

○藤原道子君 私、このごろの中学の教育が進学のほうに重点が置かれて、就職する子供はどうしてもまず子扱いにされておるといふ卑屈な考えが絶えずつきまとつておる。ですから、ほんとうに先生を信頼しておれば、これは就職した後でも、困つたときには相談をすると思ふ。だけれども、おれたちはといふじみじめな劣等感を持つて、やはり先生は心配していらつしやるけれども、子供のほうから離れていく、ここには中学校教育の重大な問題点があると思ふのです。実は私も、自分のことを言つちやおかしいけれども、家庭の事情で小学校を中途で退学しております。私より成績の悪い子が女学校や中学へいく。私は印刷所の女工になりました。女工女工といわれながら、自分

より成績の悪い子供が上の学校へいく。どんなにつらかつたかわからない。親を恨み、時に私もまたに非行に走るような危険な時期でございます。けれども、学校の受持の先生が一時間はかりかかる汽車に乗つてときどき訪問してくださりました。その先生のあたいたかい指導がなかつたら、いまの私はなかつたと思うのです。だから、落ちていく子供のじみじめな気持ち、これは皆さんが想像以上なものがあるわけなんです。自分より成績が悪い子供もいつてゐるのにという気持ちがいづもつきまとつてゐるのですよね。そこで、私は、きょうはこの問題を取り上げる予定はなかつたのですけれども、この間地方へ参りまして、おかしさんからいろいろ泣きつかれてきて、やつと送り出して喜んでいたら帰つてきた。帰つてきたからよかつた。ところが、それ以来明るさを全然失つてしまつた。ものを言わなくなつた。一体これではどうしたらよろしいでしよう。親がいくらでもないために泣かれまして、それで私は、いろいろと自分のことも話したり、おかしさんを激励してきたのですけれども、それがどうも忘れられないので、さらに非行少年等の問題を思ひますときに、ぜひこの点は労働省でも、もっと年少労働者に対して、けなげにも中学だけで就職して家庭を助ける子供たちのために、もっと愛情ある指導をしてほしい、こういう気持ちで、きょうは急遽この問題を取り上げさせていただきましたわけなんです。そこで、今後指導主事をふやしておきになる方針であるか。進学率がだんだん高くなつてくるので、こうした指導主事などは、もうあまり置かうとする熱意を持つていらつしやるのじゃないか、こういううひがみも起るわけでございますが、その方法をどのように考へておいでになるか。

○説明員(望月哲太郎君) まずお答えを申し上げるに先立ちまして、最初に進路指導というものの考へ方でございますが、これは一応就職する子供に対する就職指導も、それから、進学する子供に対する進学指導も、やはり将来の進路なり適性を見

きわめまして、しかるべき学校にいくことが一番その子供たちの能力を十分に展開させ、社会でも十分活躍させるというふうな観点から、やはり学校に進めさせる場合でも、どういふふうな学校に進めさせるのが一番その子供にとってしあわせかという意味から、やはり進学指導も進路指導の中におきましては、その進学率の上昇ということ、学校におきましての進路指導の位置づけというものは、それによつて変わるというものではございません。ただ、先生のおっしゃるやうに、その際、やはり就職指導というものが、若干進学率のほうに気をとられて少し手薄になりやしないか、あるいは学校のムード全体が、やはり先生のおっしゃるやうに、進学する子供が多くなれば、就職する子供が心理的にもたいへんではなからうかという点でございますが、これはむしろ学校の先生から見れば、少数であらうとも、その子供たちといふものについては、やはり強い関心と愛情を私にお持ちになつてゐると思つております。したが

いまして、その点は進学率も上昇したことによつて、特にその子供たちをあずかつていらつしやる先生方が、そのことによつて左右されるというやうなことは、私はなからうと思つておりますが、しかし、なおやはりそういうことが起りませんが、よりに、われわれとしても十分今後とも適切な指導をして、あるいは、また、お話し合い等十分強めてまいりたいと思つております。

それから、現在中学校の教育課程につきまして、教育課程審議会において、いま改定の問題は御審議いただいております。その中でも、やはり今後におきますところの中学校の進路指導のあり方というものが、あるいは学校教育における位置づけというものを、現在一つの重要な課題として慎重に御審議をいただいておりますので、それらの点も含めまして、今後の措置につきましては十分慎重に検討をしてみたいと思つております。ただ、御承知のやうに、いわば学校教育全体が、進路指導といへば進路指導でございます。したが

まして、私は、学校教育全体の中で、進路指導というものを、単に職業指導主事だけが関心を持ち、責任を負うということではなくて、あけて、校長先生はじめ、すべての先生方がそういう気持ちで子供たちに接するといふことを前提にした上で、なお職業指導主事の充実といふものについて十分配慮していくべきであらうと、かように考へております。

○藤原道子君 私は学校の先生のお骨折りはわかるのです。先生は忙し過ぎるのです。定員が足りなさ過ぎるのです。しかも、家庭訪問もしたり、まるでオーバー労働です。それで安上がりで大事な教育をやろうといふところにいろいろの問題が起ると思つてゐる。私は先生方の御努力はよくわかる。けれども、七〇%、八〇%、東京あたりではもつとこしてあります。進学は。そうすると、一つクラスの中で八〇%以上が進学するとすれば、職業指導主事ですか、やはりこういう者がいなければ、先生は進学する子供を一人でも多く合格者を出したい。この子供にもいふとなかなかたいへんなんだ。ところが、これが必要であればこそ行管でも指摘されているというのに、三十九年度に公立学校の三七%が置いていない。ところが、いま何え、置いていないところが五十%……。

○説明員(望月哲太郎君) 五七%。
○藤原道子君 五七%、ちよびりしかふえていないんです。だから、これは熱意がないと私は思わざるを得ないわけでございます。この点は大臣とも御相談になりまして、これは至急に人間的な愛情の立場から私はお考えを願ひたい、強く要望いたしておきます。
そこで、労働省にお伺ひしたいのでございますが、この中卒の就業しているところが、何としても中小企業が多いのでございますけれども、九人以下の事業所では年少労働者の勤務時間が非常に長いところが多いんですね。ところが、これらの中で、まあ商業とか接客、娯楽業とかいう事業所などについて、最低労働条件すらも守られてい

ないし、また、労働省などでもその実態をつかむ監督指導が行なえるのに、ひがめば手技があるんじゃないかと思うのです。したがって、定期監督を実施した率は、小規模事業に対してはたつた六〇にすぎない。中でも商業は一〇、接客、娯楽業は〇・四〇と指摘されているわけで、これでどうして実態がつかめるか。この指摘を受けまして以後、この監督が強化されておるかどうか。と同時に、監督官が少ないということも問題じゃないかと、まあ私はそういうふうにも思えるのですけれども、大臣、監督官少ないんでしょ、非常に。だから、少ないからといってこの定期監督の実態がわづか六〇だとか〇・四〇というようなことでは、私は黙っているわけにはいきまいと思つて、これでは正しい労働者保護はできないと思つて、この点についてちょっとお伺いしたい。

○政府委員(村上茂利君) 監督に関する事でございまして、私から答弁をさせていただきます。

先生御指摘のように、年少労働者に対する監督につきましては、特に商業、サービス業等について監督実施率が低いという御指摘でございます。この点につきましては、従来労働基準監督の重点が工業的職種に置かれておりました。工業的職種における労働時間とか、あるいは危険有害業務の就業制限といった点に過去の労働基準監督の重点が置かれておつたわけでございます。しかるところ、最近におきましていろいろ御指摘のような問題が生じてまいりましたので、労働省といたしましては、特に年少労働者の監督につきましては、非工業的職種にあつても十分その監督を実施してまいりたいと、かような考え方をもちまして、しかも、これは一年じゅう、まあ何と申しますか、まあんべんなくと申すよりも、これを効果的にひとつ実施したいという観点から、いわゆる集団就職の直前の時期をねらひまして、本年二月に全国約四千の事業所を一斉監督いたしましたわけでございます。そのようなことで、従来の工業的職種重点を、非工業的職種であつても、商業、接客、娯楽

業といったような特殊な問題職種につきましまして、これは重点として取り上げる、そして監督も、ただいま申しましたような効果的な時期を選定いたしました一斉監督を実施する、こういうような方法をとりました御指摘のような問題にたいし、かように存しておる次第でございます。

しかし、基本的に監督官の数が足らんから、それは言つてもなかなか手は及ばぬだろうという御指摘は、私も、遺憾ながらそういう点にはまあ同感でございます。まあそういう点につきましましては、監督官の増員ということもはかりたい。四十二年度はごくわずかでございまして、三十名の監督官を増員した、こういうことでございまして、なおかつ十分でございます。今後とも監督体制の整備強化という観点から、定員増という問題について積極的に取り組んでまいりたい、かように思つておる次第でございます。

○藤原道子君 私は大臣にお伺いしたい。監督官が足りないために、もうほとんど監督ができない、野放しの状態にある。このごろは零細企業でなくて、中小企業だつてあまり監督が行き届いておりません。いろいろ指摘したい材料は持つておりますけれども、きょうは時間の関係もございまして、また次回に譲りますけれども、ともかく基準監督官もことはどれだけ増員になったのか、今後どれだけ増員する予定であるか、もつと労働行政を血の通つたものにしてもらいたい。このやりました、ああやつておりますという、木で鼻をくくつたような考え方は問題だと思つて、これに年少労働者がだんだん減少してまいり、これらにつけて奪いだこで年少労働者を動員する傾向でございます。ところが、それが定着しない。そして非行に走る子供たちのうちには、一年以内に離職したという子供が七〇〇も占めておるといふことは、これはたいへんな問題だと思つて、したがつて、今後労働省は、警察あるいは文部省とももつと緊密な連絡をとつて、こうした子供の悲劇、即、これは親の悲劇です。人間的な悲劇、社会悲劇だと思ひます。これが少しでもなくなりま

すように、安心して子供を送り出せる、その子供が将来幸福をつかめるように、私はもつと身を入れた指導がほしいと思ひますが、大臣の御所見をお伺いしておきたいと思ひます。

○国務大臣(早川崇君) 私は、労働大臣としての根本理念は、自分の子供や娘が働いておる、そういう労働者という立場で労働行政をやるべきだといふ基本理念に立ちまして、いま御指摘のようにな、中小企業や、あるいはその他の年少労働者を自分の子供や娘のように考えろと申しておるわけでございます。ただ、一つのいまの労働基準法の違反の問題でございますが、こういう点が大きい問題があるのでございます。現在、御承知のように、中卒者というものを対する求人が三倍あるのでございます。で、求職は三分の一でございます。こんな安定所にくる事業所というのは、たとえば女子労働の場合には繊維工業、そういうところへも非常に行きがたらない。それから、また、いわゆる縁故採用といふことで接客業とか、いわゆる縁故のために二割程度が引き抜かれております。この人たちがむしろ非常に超過勤務、不当労働行為、基準違反という事例が非常に多いわけでございます。そういう点をごらしていただくか、これは真剣に考えなければならぬと思つておるわけでございます。もう一つは、離職率は、東京都の例では九カ月で一二〇というところになつておられます。そこで、労働省と警視庁でその理由を調べたのでございます。その理由はいろいろのことになつておるのであります。まず、離職者の四八〇までが家の都合等、個人的事情といふことで、それから、事業所に不満があつたからといふのが三二〇、その他はうんと下がつてくるわけでございます。これは労働省の調査。それで、警視庁の調査では、いわゆる家庭の事情、個人的事情といふものに相応するものは、まず第一にあげられるのはホームシック、これが一九・四〇、上司にしか

わせますと、ちょうどこの労働省の四八〇に相応するわけでございます。それから、事業所に不満があつたからといふ約三二〇に相応するものが、仕事の内容が約束と違ふとか、仕事に性格に合わないとか、将来性がないとか、仕事がつらいとか、こういうものが合はせて三二〇ぐらいになるわけでございます。賃金が安いといふのは、われわれが調べましたところは、わずかに一・九〇といふわけでございまして、まず若年労働者が非常に不足してまいりまして、御承知のように賃金が上がつておりますが、この不満は別でございますけれども、そういう事情でございます。

こういつた統計を踏まえてどう考えていくかと、これは若い子供のことでございますから、野心もありましようし、最近飛行機で年少労働者を連れてきたり、奪い合ひで過剰サービスで、行つてみたら夢破られたというふうな子供心を傷つけるといふこともあります。これは今度やめさせることにいたしましたけれども、こういうデータ踏まえて、先ほどからいろいろ申し上げましたように、真剣にひとつこの年少労働者の問題を取り上げていくといふので相談室を設けました。定着指導員とか年少者福祉員とか、それよりも、何といひましても、やはり学校当局ですね、各県の学校並びに教育委員会を設けまして、職場適応会議といふものを設けることにいたしました。いままではどつちかといひますと、就職の世話をすればもうそこで切れたのでございまして、けれども、労働省といたしましては三カ月重点的に指導し、それから一年を限りまして、特に転職率の多い職場につきましては、一年間職場適応指導をやつていく、そうして先ほど文部省からお答えされましたように、いろいろな相談をして、とめられるものはとめていく。しかし、何といひますか、夢多い子供たちですから、どうしてもこの職場に居つかぬといふのは、私はそういうものはほとんど転職していいと思つて、まじめな意味の転職といふものはですね。そうして自分の最も適した仕事を見出して、そこに定着して

いいたいわゆる個人的、家庭的事情といふのを合

いく、このこと自身は私は悪いことではございませんかと思ひます。そうでない、いわゆるふらふらと転職するということは最大限にひとつとどめていこうというのを特に労働省としては取り上げていきたい。そこで、婦人少年局並びに安定局におきまして「職場適応指導要領」をつくりまして、先般関係各省の労働部長・課長会議を開きまして、その趣旨を徹底をいたされた次第でございます。学校、文部省当局も非常に御協力を願わなければなりませんので、先生の御指導、まことに私も同感でございます。労働行政の重点事項として真剣に取り組んで、これに対する措置をいたしてまいりたいと思ひます。

○藤原道子君 私は、年少労働者は甘やかしてはならない、私は甘やかすことを主張してゐるんじゃない。それを言わないようにして、子供の夢を破らないようにしてやりたい。私は、仕事はきびしいものだということ、これはもう承知させなければいけないと思うと同時に、どんなにきびしくとも、そこに愛情が加わつておれば、それは子供はがまんするので、働くのです。ところが、それがそうでないところに問題がございます。で、転職しよう、この職場を離れようと思うときには、必ず先生なり親御さんなり、あるいは安定所なりに相談をするというふだんの指導がほしい。それから、悪質業者は摘発されて、今後そういうところは一切あつせんをしないというふうには私は励行してほしいです。絵に描いたぼたもちではだめでございます。それを実行してほしいというのを強く要望いたしまして、またの機会に譲りたいと思ひます。

そこで、次に、年少労働者が少なくなつてくる、これにつれて婦人労働の問題が大きく取り上げられなければならない段階にまいつております。で、今度ILO百号条約が今度は批准されるというので、国会提案の運びと伺つておりますが、労働基準法等、日本の国内法でもこの条約に抵触することはないと思ひますけれども、男女労働者の実情は同一に扱われているかどうか、法律

的には男女同権になつておりますけれども、実際には扱われていると思つておいてになりますかどうか、そうして、また、さらに今後どのように行政指導していく予定であるか、これをまずお伺ひしたいと思ひます。

○国務大臣(早川崇君) 現在は九百三十万人も雇用女性が出てまいりました。日本経済の大きいこの重荷をなつていただいているわけでありま。また、農村は、もう婦人労働が過半数を占めていて、時代になつてゐることは御承知のとおりでございます。そこで、これは長年の日本の慣習から、初任給に關しましては、中卒高卒は全くもう差はございませんでございます。ただ、その後の状況で、いろいろ職種が上がらないとか、いろいろな面で実際的には差別が多く存在していると思ひます。

それから、労働基準局で基準法第四条の男女同一賃金の違反件数を調べたのでございます。で、これは氷山の一角ですから、出てきたところはほん少数なのでありますが、その内容はいろいろと、たとえば超過勤務の場合、割り増し金の場合、男のほうに女より多かった。それから、同じ高等学校出の者の初任給で、そういう基準法を知らなかったで女のほうに低かった、いろいろとそういう無知からくる差別もござります。しかし、このたびILO百号条約を批准しようといひますのは、すでに労働基準法第四条の規定もござりますから、国内的には完備しているのですけれども、このILOの男女同一労働に対する同一賃金という大原則を批准することによりまして、いわゆる宣言的效果といひますか、日本の社会に長くくすぶつてゐる差別的慣習を打破する一つの刺激剤にしよう、それを国会が批准することによつて意思表示をする、それに最大のILO百号条約を批准する意義があろうかと思ひ次第でございます。そうすることによつて、たとえば山梨県において学校の校長さんに婦人がなるのはけしからぬ、PTAでとりとめられはつづされてし

まいりました。また、郵政省では婦人だけの郵便局という、これは実現いたしました。その前者の例などを見ますと、いろいろ理由はありましようけれども、長い社会的な一つの慣習というものが残つておることは否定できない。そういう事実をこの百号条約批准によりまして打開していつて、特に今後若年労働力が不足してまいりますので、御婦人の方々にいわゆる雇用労働力という面で大いに働いてもらわなければならない情勢になつてまいりました。その意味を含めましてILO百号条約を批准するというに踏み切つた次第でございます。

○藤原道子君 私は、そういう意味で一番その精神が踏みにじられてゐるのが官公庁だと思ひます。官公庁では初任給は同じですが、相当能力はあるけれども、女子は何というんですか、管理職というんですか、そういう方向への登用はまだ少ないと思ひます。またそれはそれとして、私は大臣のいまのおことばでございますが、女子は労働基準法の規定で、生理休暇と産前産後の休暇を認められておる。ところが、これを理由にして、使用者の中には、男女は同一労働ではないとして差別扱いをしておる傾向がありますが、労働省の考え方を伺ひたい。

○国務大臣(早川崇君) おことばを返すようでございますが、わが労働省に關する限りは、ここに局長もおられますし、課長もおられますし、男子と決して差別待遇をしておりません。りっぱに管理職の課長さんも御活躍いただいておりますので、労働省以外のことは存じませんが、その点はひとつ御理解を賜りたいと思ひわけでございます。

そこで、問題は生理休暇の制度、これは日本だけあるのです。これは女子のことを思つた一つの日本獨特のいい面だと思ひます。ただ、産前産後のいわゆる十二週間は、ILO百三三の規定では産後五週間以内にかゝる、一週間食ひ違つておる点は今後の検討問題だと思つております。また、その間は給料もらえないというやうな問題、

これも現在は健康保険で給料の六割支給されておる。ILO百号条約では三分の二という規定がありまして、その点は少し婦人という立場をアンダレステイメントしてゐるんじゃないかという御意見もあるかと思ひます。ILO百号条約といふものが批准されることによりまして、直接その法律とは結びつきませんが、その精神でそういう面が逐次改められていくことをこの百号条約に期待するわけでございます。私は、総評の議長がこの間来ましたので、あなたのところでは三分の一以上婦人労働者、組合員がおるじゃないか。ところが、副議長一人も婦人がないのはどういうわけですか、役員が婦人を非常に阻害してゐる、まず労働組合自身も婦人自身の地位をもう少し重視しなければだめじゃないかと申しましたら、まことに有力な御意見であるから、會議にはかつてというお答えでありました。そういったことも含めまして、この百号条約が婦人の地位向上に大いに役立つ一つのすがたになればと、こう思つておられますので、いま申し上げました実際の先進国に比べておくれつておる面というの、御指摘のとおり、たくさんござります。今後この条約批准を通じて検討の対象にしてまいりたいと思ひます。

○藤原道子君 労働省には婦人の管理職、現にここにいらつとつたけれども、これは婦人少年局長さん、この前は男にしようとしてすいぶんもんちゃくがあつたのです。やつと婦人少年局長は婦人の方でということと私たちが闘争をしたのです。労働省で、そういう歴史があるので、それから、事のついでに、しつぱい返しだろうと思ひますけれども、労働組合のことが言われた。これは労働組合にしろ政府にしろ、あるいは社会全般がまだ婦人蔑視の考え方があつた。これは労働組合にないとは思ひます。だから、その考えを漸次正していこうと思ひます。だから、官公庁が率先してやつてもらひたい。

そこで、私は、いまの母性保護の問題について

この規定があるのは、産前産後五週間、ちょっと上回っているというようにおっしゃるけれども、労働基準法は最低を規定していると思ふ。すべて法律は最低を規定している。だから、世界各國とも、産前産後の休暇は、あるいは八週間のところ、漸次これが拡大されつつあるということをおひとつお考えになって御調査をお願いしたい。

と同時に、こうした母性保護の問題は、労働基準法で特別の保護を女子に認めているのは、母となる女子が、次の世代に健康な人間を育てていかねばならない母としての使命を果たさせるために特別の保護があるのだと私は思う。これがあるから女は同一労働ではないという考え方は、これは強く払拭してもらわなければ困る。こういうことを使用者が女子のハンディとして考えていてはならないということを労働省は使用者に確認させなければならぬと思ふが、これはILO条約の百三十三号の精神でもあると私は考える。百号条約を批准するならば、百三十三号条約も私は批准しなければならぬと思うので、それはそれといたしまして、使用者側に母性保護の置かれてる精神というものを十分徹底させてほしいと思ふが、労働省ではどうお考えですか。

○国務大臣(早川崇君) 全くお説のとおりでございます。最近は大企業では、お産のときに休む場合に、その奥さんにかわってだんなさんの炊事をやるホームヘルパーの制度もどんどん普及している会社もたいへん多いわけでございます。それから、また、社内で託児施設を設けているところもございまして、問題は、国のほうも、これから有夫の既婚の職業婦人にとって大きい問題は、かぎつ子の問題、それから託児所の問題等、たくさんございまして、日本も、欧米式に、中年を過ぎた既婚婦人がどんどん職場に入ってくる時代になってきておりますので、これはいままでの政府の行政では考えつかないことで、新しい課題として取り組まなければならぬわけでございます。もちろん各会社の指導にあたりましては、労働基準法第四条並びにILOが批准されましたならば、男女同一のことにつきましては役所といたしまして十分指導して、従来の慣習を打破して進んでまいりたいと思っております。

○藤原道子君 これは最近特に生理休暇などが取りにくい条件になりつつある。その一つの口実として男女同一労働というように取り上げられて、その既得権を縮小されつつある、こうした傾向でございまして、ひとつお考えになっていただきたい。と同時に、いまでは悪質の妊娠中のつわり、どうしてもまあこれはいろいろ軽い軽いの差はございまして、悪質のつわり、これに對するつわり休暇という問題になっておりますが、大臣はどうお考えでしょうか。このごろは流れ作業になったり、労働密度が非常にきびしくなってきた今日では、悪質のつわりに悩ましながら、しかも混雑な交通機関にゆられる、こういうことが母体に非常に影響している。最近学者の中でも、これは重大問題だと、つわり休暇は必要であると同時に、心身障害児の問題がいまや大きな政治的課題になっております、ところが、生まれた子供の保護はもとより国でやらなきゃなりません。ところが、心身障害児の生まれる原因が妊娠中にある。御案内のように、サリドマイドの、あの睡眠剤を飲んで、あれが五十三日以内に飲んだときには何ら影響しない、五十三日以内に飲んだ場合には手のない子、足の短い子、こういうものが生まれたというところは御案内のとおりなんです。ですから、つわりの時期、胎生時が非常に重大なんです。ですから、特に脳性小児麻痺などが、その原因が胎生時と出産及びその周辺に入ることがある、こういわれておる。ですから、このつわり休暇は、私はあらゆる意味からいって必要だと考えておりますが、どういふふうにお考えでしょうか。

○国務大臣(早川崇君) 私は男性で、悪性つわりの経験を持ちませんので、幸い婦人少年局長が四人のお子さんのおかあさんでございまして、婦人少年局長から答弁させることにいたします。

○政府委員(高橋屋子君) お答えいたします。

御指摘のとおり、つわりの問題につきまして、まあ妊娠二、三月月目に起こるわけでございますが、大部分の妊婦と申しますか、婦人がこれを経験しているところだと思ふ。ただ、軽い重いという差はあるようございまして、重症の場合には、これはもう一つの病気というふうに診断されておるようございまして、いずれにいたしまして、この妊娠初期というものが、婦人にとつてと申しまして、妊婦にとつて非常に重大な時期であり、また、生まれてくる子供に對しても大きな影響があるというところは、この点につきましては医学的にもしばしば指摘されておるところのよう思われます。

それで、労働省といたしましては、従来から、このつわりの問題も含めまして、母性保護という点から、事業所が母性保護のためにどのような制度、措置をとっておるかという点の明らかなる調査を連年行なつてまいっております。これによりまして、たとえば特につわりの時期に對しまして、つわり休暇という制度を設けております事業所、これは非常に数が少のうございまして、一割をちょっと欠けるというふうな数字でございますが、設けているところもございまして、もちろん御承知のように、このつわり休暇が基準法等によつても規定されているものではございませんで、労使の間で任意の契約でそのようものを設ける措置をとっておるわけでございます。私どもといたしまして、今後既婚婦人が増加し、特に妊娠中も仕事を続けるものが増加する傾向を踏まえまして、この問題につきましても実態の把握並びに考へ方についての検討を広範な見地から考えてまいりたいと思ふ。

○藤原道子君 私は、そのつわり休暇の問題は非常に重大だと思つております。その対策よろしきを得れば、あの痛ましい心身障害児の出生も減ってくる。それから、最近日本では妊産婦の死亡率がヨーロッパあたりの二倍、三倍という高率を示しておる。これはその原因の主たるものが妊娠中毒、こういうことになっておりますので、母体の保護の問題は特別にひとつ検討して、前向きに進んでいただきたい、こう思ふ。

そこで、最近では育児休暇、あるいは育児休暇というものが問題になっております。それで、全電通ではすでに育児休暇が半年、一年、一年半、二年、希望によつてこれが認められ、そうしてその期間を終わつたらあとの職場に復帰できる、待遇もそのときに下回らない、そのままでのままで復職できるという制度が実施されております。それはいいのいい首切りにつながらはせぬかという不安が労働者の中にもあつたようございまして、これも、これはまことに好成績で、非常に喜ばれております。それから、教職員のほうでも、今度は育児休暇——全電通のほうは育児休暇ですが、教組のほうでは育児休暇ということをお願いいたしまして、今国会で議員提案で提出される、こういうところまでできておりますが、母乳がいいとか、やはり母が新生児をずっと育てるほうが将来の人間形成の上に非常にプラスである、こういうこともいわれておりますが、この育児休暇、これに對してはどういふふうにお考えでしょうか。

○政府委員(高橋屋子君) 婦人が職場に出ております場合に子供ができた場合、それをどのように扱つて仕事の責任と家庭の育児の責任を調和させるかというところは非常に大きな問題でございまして、実は、従来からいろいろ試みがされてきたと思ふ。育児休暇につきましては、私どもの聞いておりますところでは、電電公社と全電通との間に一昨年取り決められた制度でございまして、最初試行的に行なわれていたと思ふが、先生御指摘のとおり的好成绩をおさめて今日に至つていふように考えております。教員組合のほうでは、最近この育児休暇期間を有給にするというふうな条件を加えて法案をお進めになつていふように何つております。私どもの立場といたしましては、この育児期間中に家庭にあつて子供を育てたい、特に子供の小さいときに母乳で育てたいという希望は、母親として、婦人としてきわめて自然にあるものように思われます。しかし、現在

の雇用慣行、労働市場の情勢等では、一たび職場を離れますと、再び戻るといふことが非常にむずかしい条件がございますために、家庭に入つて育児に専念したいと思ふものの、容易に職場を離れられないといふこともあるようでございます。それらの者、うちに帰つて育児に専念したいと考へる者につきましては、このように育児期間中の身分を保障して、家庭にあることを可能にする制度といふものはきつめて有効な試みであると思われまふ。しかし、一方、またいろいろな理由で、小さな子供がおりましても、なおかつ職場にそのまま続けたらいいという者もいるわけでございますから、そのような方々のためには、やはり保育所等によつてその仕事を継続したいという意思も尊重していくべきではないか。この両々相まつて、子供を持つ職業婦人が、その選択によつて、より自然な暮らし方をするようになることが望ましいのではないかと、このように考へております。

○藤原道子君 私、この問題はさらに前向きで検討してほしいと思ひます。つわりの問題は切実な問題でございます。森山先生あたりもこれは非常に主張されております。私は、労働基準法の改正とまではいかなくても、基準局で積極的に行政指導をされるべきじゃないかと、こう思ひますが、お考えを伺いたい、つわり休暇。

○政府委員(村上茂利君) 実は、基準法の中で女子、年少者に関する事項は婦人少年局長がその解釈その他の権限を有してございまして、私のほうは監督面を受け持つておるわけでございます。ただいまの御指摘の点は非常に困難な問題をはらんでおると思ひますが、しかし、こういつた母性保護に関する関心が民間におきましても徐々に高まりまして、そしていわゆる広く労働条件の問題として改善がはかられるといふことは、いわば労働条件行政をあくまでおこなふ私どももいたしませんが、非常にこれは好ましいことであらうと思ひます。ただ、法律的にこれを規制する、あるいは何らかの制限を設けるといふことになりまふと、その立法の趣旨なり、その及ぼす影響といつたよ

うなものも慎重に調査いたしましたしてこれは処理しなければならぬことだと思ひます。しかし、先生のおことばは、そういう点ばかりでなくて、いわゆる母性保護の観点から、もっとよき慣行を確立するといふことについて努力を払ふといふ趣旨に私も理解されるのであります。そういう方向におきましては、いま婦人少年局長が御答弁なさいましたように、さらに調査いたしまして、そういう資料をもとにいたしまして、こういつた慣行もかなり普及してきたといふような事実を踏まえて今後考へてまいりたい、かように考へておる次第でございます。

○藤原道子君 私は、命を大切にというのが政治の最も基本だと思ひますので、いろいろな事例からそれがもう明らかになつてきておりますとき、さらに調査を進められまして、私は法改正などとはいいかれないと思ひますけれども、そういう方向で指導が好ましいといふことを強く要望いたしておきます。と同時に、男女同一労働同一賃金とはいひましても、電話交換手であるとか看護婦であるとか、あるいは保育士であるとか、その他キーパンチャーであるとか、そういうところに働く女性、こういうものは女性だけの職場なんです。比較はできない女性だけの職場でございますから、非常に賃金の基準が低いところに押えられてゐる。特に保育士さん、看護婦さんに至つてはそれがはつきり言えると思ふ。この女性だけの職場の女性労働の、何といひますか、評価ですね、これはやはり女の方がゆえに低く押えられてゐるんじゃないかと思ひますが、それに対してはどうお考えでしょうか。百号条約との関連の通達などにおきましてもどのようにお考えでございますか。

○政府委員(村上茂利君) たとえば毎月勤労統計省では随分進んでおいでになりますか。

などを見ますと、男女間格差が相当ございす。ただ、それには先生御承知のように、理由がございまして、勤続年数が短いとか年齢が低いとか、いろいろあるわけでございます。しかし、一般的にそのような風潮があるのじゃないかという先生の御指摘につきましては、傾向としては私もそういう傾向にあることはいふまでもないと思ひます。ただ、考へてみますと、これには歴史的な経過と、それからいろいろな理由があるわけでございます。特にこれは教育制度その他を背景にいたしまして、女子労働者の労働の価値をどのよう認識するかという点につきまして、たとえば教育も男女平等になり、相当高い給与も受けるようになった。戦後そういう教育制度の改正を背景にいたしまして、女子労働者の賃金が非常に高められてきた、これは戦前と違ふ点だと思ひます。そのような条件変化を背景にいたしまして、今後どのように賃金の面に反映してまいるかといふことは、戦前の場合の考え方と違つた観点で、今後推移を十分注視しなければならぬと私も存じております。その間におきましてILO百号条約の批准、それから、労働基準法第四条の厳正な実施と相まちまして、いろいろ問題をいろいろ面から入れてまいるといふ契機、モメントがあるわけでございます。私もこの間を以てしまして、今後の問題として職務評価の問題がございまして、これが日本では十分確立されておるまい。この間、いつも職務評価の問題になりまして問題になり、しかも、それは女子だけじゃなくて、男子労働相互間におきましても職務の評価といふものは適正になされてゐない。御承知のように、学歴だとか、そういう面で賃金が考えられるといふような状態が適当であるかどうか、これは賃金制度の問題とも関連する問題でございます。したがひまして、女子労働に対する賃金の問題といふ問題は、実はそういう職務給的な問題に連関してまいりますので、男子相互間における問題に連関するといふ、非常に幅広い問題でございます。けれども、私どもは、将来の方向としては、そ

うな点、従来の賃金に関する慣行などが改善されるものといふふうに私どもは予測しておるわけでありまして、そういう点について、いわゆる法律の実施という面からではなくして、賃金の面からするいろいろな指導啓蒙といった観点から努力してまいりたい、かように考へております。

○藤原道子君 古い慣習があるといふことですけれども、看護婦なんかは、いま高校を卒業してあと三年学校へ通つて、さらに国家試験を受けて初めて看護婦になるんですね。それで、また、看護業務といふものがいま国際的にも高い評価をされておりますときに、その待遇等が女の方がゆえにやはり低く押えられてゐるようになつて来たりませんので、いまお話のございましたように、職務評価の問題等は十分御検討願ひまして、女の方がゆえの不利がなくなりますように、女の職場、女だけの職場に働くこれらの人のために十分御検討願ひたい。

さらに、いろいろ問題はございますけれども、時間の関係もございまして、次に進みたいと思ひます。私は、婦人労働の引き継ぎになるんですが、やはり妊娠すればやめてもらいたい、あるいは育児のためにやむを得ず職場を離れる、こういう人がたくさん出てまいりまして、非常に惜しいと思つておりますが、いまの状態では前向きにこれの是正につとめなければならぬといふところで、次に移りたいと思ひます。

最近、内職の問題でございますが、内職の問題は、御案内のように、このごろずいぶん質が變つてきてゐると思ひます。これがいろいろ問題になりまして、この前、ペンゾール中毒事件等で大きく問題になりました。その後四十一年の八月ですか、家内労働審議会というものができたはずなんです。この家内労働審議会の答申はいろいろ提出される見込みであるか、そうして、また、現在の審議の状況はどうなつておりますか、お聞かせ願ひたい。

○国務大臣(早川崇君) 最近、家内労働、内職といふものが非常に重要になつてまいりました。特

にいわたるほんとうの低賃金という階層は内職をやっている方がおられることが世論の焦点になってまいりました。したがって、先般、家内労働審議会は、四十四年度までという審議会の答申の期限でございまして、しかしながら、四十四年度ではあまりにもいまの世論にこたえる道ではないと考えまして、家内労働審議会の会長の長沼弘毅さんをお呼びいたしました。一年繰り上げて、昭和四十三年の三月末までに答申をお願いいたしました。このことを要請いたしました。その線に沿いまして、目下スピードアップして各内職の実態をどう調査を始めていただいておりますので、もし法案を立法する必要があるならば次の通常国会というところになるかと思っております。

○藤原道子君 四十三年の三月までに答申する、一年繰り上げた。そこで、私、家内労働の対象をどこに置くかという問題が問題だと思っております。これが重要な点であります。比較的つかみやすいのは専業主婦内職ですね、専業主婦内職と申しました。ところが、いまほんとうに問題になり、保護の必要なのは内職的家内労働、都市の主婦家内労働、こういうところにあるのじゃないかと思っております。つまり専業主婦内職、副業的家内労働、さらに都市における主婦を対象の家内労働、こう三つあるのですが、それらに対して最もつかみにくい面を除外しないような配慮が必要だと思っております。それはどういふふうにされておるのでしょうか。専業主婦内職を主にやられておられるのか、副業的家内労働か。

○国務大臣(早川崇君) 御指摘のように、家内労働にも三種類ありまして、専業主婦内職、たとえば香川県の手袋とか、あるいは奈良県のくつ下とか、こういう専業主婦内職につきましては、一般の労働者とは多少変わりますが、賃金の形態も。したがって、これは比較的取り扱いやすい家内労働でございます。しかし、家内労働審議会が主としてこの対象にしており、また、しなければならぬと考えておりますのは、いわゆる内職一時間当たり二十六円という安い賃金に迫り込まれ

ておる。ところが、労働力の移動の自由がない。そこで、仲買人あるいは商人にたたかれます。ところが、労働力が移動できる人ならばいいんです。が、その家におられない人ならば、子供もかかえている、だんなさんの収入の手助けという場合にはいわたるたたかれます。しかも、内職しなければ食っていけない、こういう内職が一番悪い労働条件に置かれておるわけですが、当然審議会といたしましては、この内職を主として答申をしていただくような御努力をお願いしたい、こういう実情でございます。

○藤原道子君 家内労働を保護する方法としましては、家内労働者を組織化するというのでしょ、あるいは委託者、仲介者を十分に監督して、これに必要な規制を行ない、時間当たりの適正な賃金を設定するというようなことが重要ではないか、こう思いますが、家内労働法の制定までの間、労働省の指導方針はどのようにおとりになりますか。

○政府委員(村上茂利君) 現在法律に基づいて行なっておりますものといたしましては、最低賃金の決定というのがございます。これはすでに三件設定されておりますが、それ以外に、行政指導といたしまして標準賃金を設定するという指導をいたしてまいりました。件数としては五十二件、八万四千四百人の家内労働者にこれが適用されておる。それから、家内労働者への手帳制度の実施、これは三十二件、二万七千三百人に對して行なっております。そこで、先生が御指摘の内職につきまして、これをいろいろ指導してまいります。場合により基本になります。むしろ問題は、委託流通機構の非常に流動性に富んでおるといふこととでございます。締めつけをいたしますとほかに委託が逃げたり、こういうことになりまして、せっかく内職によってある程度の家計をささえておるというところに対して、締めつけの結果、注文がほかに回ってしまうというところになります。これは結果的にかえって非常なマイナスをかける、こういう問題がございますので、そ

ういった点からいたしまして、基本的には、一体流通機構というものをどう考えたらよいかといふような問題もあるわけでございます。

○藤原道子君 最近家内労働もいろいろ質が変わってきている。ところが、その保護の状況は放置されている。この前問題にしましたときでなく、ペンゾール中毒は、これはあのとき問題でなく、最近では、ペンゾール中毒ですか、これが起きています。陶磁器の給付けの鉛中毒がある、あるいは花火工場の火災がある、あるいは洋食器の粉じん、これによる中毒、こういう問題が随所に起き

ておる実態を調査いたしました。これらに対してはどういう保護の指導がなされておるのか、そういうところを調査しておいでになるのか、これらの点についてお伺いしたい。

○政府委員(村上茂利君) 家内労働の問題の中で、家内労働者の生命、身体に危険を及ぼすという問題が最も重要であると思っております。先生御指摘のように、かつてペンゾールに關連いたしましたわけでございます。ところが、あの御承知の場合について見まして、委託者のほうにそういう有害な材料の提供を規制いたしますと、今度は材料は自前持ちということ、結局家内労働者の材料持ちというところで転嫁されてしまった。そこで、家内労働者がみずから求め、使用する材料に危険性、有害性がございまして、これはもうせつかつ法の規制が、何と申しますか、責任が委託者から家内労働者に転嫁されたというだけのこと、非常に重大な問題であるわけでございます。そこで、ごく最近におきまして、家内労働者がみずから求め、使用する材料のペンゾールを使用するのりによる有害性がどうかというところが問題になりました。これは労働衛生研究所で試験をいたしましたところ、含有量が非常に少なく、その有害性は少ないという判断が下されたようでありまして、しかし、個々の材料をとらえてみますと、有害性の問題が存在することが十分考えられるわけでございます。そこで、現在、家内労働審議会に特に実地調査をやっております。その調査の過程においてあらわれた問題につきましては、ケース・バイ・ケースで検査をいたしまして有害性の判断をするといったようなことをいたしておりますが、しかし、全国的な家内労働については、そういう一、二の個別ケースの処理では間に合いませんので、昨年から設けられました労働衛生モニターという制度がございまして、これは百人のお医者さんを全国的に選びまして、当初の目的は中小企業に対する労働衛生の指導というところでございますけれども、本年度か

らはこの労働衛生モニターは、家内労働について、有害な材料の使用による疾病の発生といったような問題について、モニターが一つの拠点になりまして検討していただくという制度を設けたわけでございます。数は百人でわずかでございますが、その選任にあたりましては、産地集団といったようなものも考慮に入れまして選任いたしておるようなわけでございます。現在法的な根拠はないわけでございますが、行政指導といたしまして、調査の際明らかにした問題はケース・バイ・ケースで処理していく、一般的な家内労働衛生問題につきましてはモニター制度を拠点にして考えていく、こういうような体制をとっておるわけでございます。しかし、それにしても不十分でございます。そこで、先ほど申しましたように、モデル地区を設定いたしまして、そこで家内労働についての総合的な指導を加えたい、かように考えております。したがって、そういった地区につきましてはさらに指導が徹底するのではないかと、かように考えておる次第でございます。

○藤原道子君 大体この内職問題が大きくなってきたのは、三十五、六年ごろの高度経済成長を目ざして政策を立てられたそのときに、大企業はほとんどやるので、中小企業はやはりこれと対抗上、いままでも雇用労働者にやらせていたものを、これを外注するようになったのです、内職に。ところが、だんだん大企業までがそれをやるようになったのは昭和三十八年ごろからでしょうが、それで、いままではその内職の内容も多種多様になってきたわけですね。いままでも雇用労働者がその工場内でやっていた仕事、これがパートタイマーであるとか、あるいは内職であるとか、こういうふうに変形してきたんですね。そうして何となく流れて作業をやっているところがあるんですね。そうすると、雇用労働者の賃金より非常に格安で主婦労働を搾取することができ、そういうやり方がふえてまいりました。あるいはこのごろパートタイマーでは団地へ進出して、工場をわざ

わざ団地の付近に設けて、そこで主婦労働をやっている。それがこのごろ週刊誌であるとか、あるいは婦人雑誌にパートタイマーのいいことだけが宣伝されているんですね。こういう状態は、それは眠っている主婦労働を、これを労働戦線に参加させるというこの意義はございますし、あるいは縛られないで働けるということもございまして、ところが、いまのパートタイマーはそうではなくて、時間をきちんととめていっているんですね。大体四時間、五時間というのが多いんですね。五時間、六時間、中には、工場によってはパートだけでやっている工場がある。管理者は、これは何というんですか、男の人で何人かおられます。働いておる従業員は全部パート、それでもパートといえるんでしょいか。二交替制にして午前組、午後組、こういうふうにしてやっているんですが、そうしてパートだけでやっているけれども、賃金は大体百円、パートで一番多いのは、時間給で一時間六十円から八十円が一番多いように存じますが、こういうこととやっている。搾取されはうまいじゃないでしょうか。団地まで進出してあります。これは、まず主婦がひまになったからといわれますが、それで、広告を見ますと高卒以上というものが相当ある。普通に評価するならば、高卒以上の年齢の主婦が時間給六十円から百円とまり、こういうことが妥当と思われるでしょうか。こういうことがほとんど行なわれるとすれば、雇用労働者の低賃金にも結びつくことになるんじゃないか、こう思いますので、そのパートに対するあなたの方の見解をまず聞きたい。

それから、いま局長は、制限をすればこのりが個人持ちになる、文句を言えば発注してくれない、こういうことで、かえって縛ることが内職する人を縛ることになる、こういうことを言われた。それならば内職仲介人を取り締まったらどうだろうか。このごろでは事務所を持って電話一本で仕事を取って、それでそれをそこへ運ぶだけで、何にも家がなくても、電話とちよつとした事務所があれば堂々と仲介が行なわれている。もし

そういう悪質な仲介者でございましたら、登録制といましようか、仲介者のそういうものを設けて、それをどんどん取り締まっていっていただろうでしょうか。いろいろな問題がある。それで内職している人たちがあまりにも安いというところは、まあパートタイマーでさえそうなんです。それでも資本家はもうかるんですね。ところが、内職の中には、非常に安い、たたかれています、こういう例は申し上げれば切りのないほどあるんですね。このごろでは洋服なども、おもなところだけ工場に縫って、それでボタンづけであるとかベルト通しであるとか、そういうものだけを内職に出している。あるいはデパートで発送その他全部内職に出している、それで文句を言えばストップする。それならば婦人保護の制度がもし工場で行なわれておりならばならば、あるいは子供ができて育児時間、託児所、こういうものがやられておれば正當な労働の価値としての賃金を得ることができる。病気をしても、あるいは失業しても、労災等、全部適用を受けているんですね。働く権利があるはずなんです。ところが、それが二十五歳定年であるとか、あるいはお産をしたらやめてくれとか、こういうことで婦人の労働力をそこで切っておいて、高賃金になるときにストップをさせておいて、それで家庭へ入れれば、いまは非常に物価高で生活が苦しい、職場へ入れない、こういう状態に置いておいて、一方、パートであるとか内職であるとかというように安くて安い労働力を個々に収奪している。こういうことに対して労働省はどうお考えになっておるでしょうか。雇用労働者とも結びつきまして、これは非常に重大な問題だと思ひますが、ちよつとお考えを伺わしていただきたい。

○国務大臣(早川崇君) こまかいことは政府委員からお答えさせますが、大筋を申し上げますと、結局労働力が非常に不足してまいりまして、これは単に中小企業のみならず、大企業しかりでございます。そこでパートタイマーの問題ですが、たとえ

辰巳団地というのがございます。そこへ日立製作所が設備を持っていて、団地の奥さんが働いておるのが一つのモデルケースになるわけでございますが、したがって、家庭を持った、いわゆるまゐるフルタイムでない、また、移動性がないうという中年をこえた婦人の場合には、私はパートタイムという方式、これはむしろ相当盛んになつていくのじゃないかと思ひます。問題はその場合の雇用条件、いわゆる労働条件、これがあまりにもひどい搾取賃金では困りますので、そういう点はよく指導してまいりまして、あるところでは最低賃金を設定しておるところもございまして、そこで当然最賃の対象になるわけでございますから、そういう点はひとつ十分配慮してまいりたい。ただ、方向としては、労働力不足経済における中年婦人の職場進出のあり方の一つの私は有力な面でございますので、このこと自体は決して悪いことでもなければ、むしろ奨励してしかるべきものであります。それによつてほかの労働者の賃金が非常に下げられるという御心配でございますけれども、これが大量に外国労働者が入ってくるとか、こういう場合なら別でございますが、いわゆるパートタイムでない雇用労働者はいまでも不足しておるわけでございます。そういう関係で、春闘でござらぬように、労働組合の力も十分強いのですし、それによる賃下げ作用というものは、私は労働力不足経済下におきましては、私はないか、かように思つておるわけでございます。パートタイムは、いわゆる家内労働、内職と区別された労働でございますが、内職の場合には、お説のように、非常につかみにくい、雇用関係がいまいであるという関係で、仲介人というものが三重、四重にございまして、労働関係が非常に複雑で、しかも、最低にたたかれていますという実情でございます。こういった問題は、先ほどから申しましたように、家内労働審議会ひとつ急いでくれと、たいへん小骨が多くてのどにかえる部分が多々ありますけれども、先ほど基準局長が指摘されましたように、もうそんな態度でいるなら

ほかへ頼むというとは非常に困られる。それから、あまり労働基準監督署の職員が行きますと、プライバシーをおかして、内職でやっているのに税務署に入つてこられる、その心配までされるわけですね。そういった特殊なむずかしい問題もございませうけれども、この問題は非常に重要な課題でございませう。家内労働審議会でも真剣に早急に取り上げて結論を出してまいりたいと思ひます。それまでの期間は、先ほど局長がお答えいたしましたように、いろいろな方法で内職の労働条件の向上に労働省が現行法のもとでやっておるというのが実情でございませう。残念ながら、パートタイムというこのやり方、先生はむしろ否定的であります。私は、家庭を持って移動できない、そういう特殊事情にある中年家庭婦人の職場としては積極的な意味を持つておるということをお願いしたいと思ひます。

○藤原道子君 私はパートタイムは否定してはいない。いま看護婦が非常に少ない、だから優秀な眠れる看護力二十万、これをパートで吸収してやつたらどうかということすら提案いたしました。ところが、ここに大きな問題が起つてきた。看護婦さんをパートでやる、パートは昼間だけで、そうすると、たまたま夜勤の多い看護婦さんの職場、昼はパートがやるけれども、夜勤は正規の看護婦さんがやらなければならぬ、そのために過労におちいって、こつた不平が職場から起つてくる。大臣、パートの必要性は私は認めておるのです。けれども、余剰時間というよりなことで適正な賃金も払わないで、それで遊んでおるよりはいいでしょう、時間だけでけつてくるといふようなことで、盛んに婦人雑誌なんかでも宣伝をしてゐるのです。このソニーなどの例ですけれども、三歳までは託児所を設ける、それ以上は幼稚園がございませう、それなら主婦は働けるのです。喜んでゐるのです。それならば、問題になつておられます労働者のための保育所、ことに乳幼児の保育所が足りないということが、今日婦人労働者を非常に不自由にしておる。そういうこ

とのために働けない婦人、しかも、優秀な労働力がパートというもので吸収されて、一時間五十円、七十円、賞与もございませうね、やつてゐるところでも半年に六千円、勤務がよかつたらやりますし、それで皆勤であつた場合には月に千円つける、二日休んだ場合には五百円つける、こういうことで生活苦に物価高で悩む婦人たちの労働力をどんどん吸収してゐる方がある問題。それと、もう一つは、工場へ行つて見たことあります。局長、眠らないで聞いてよ。工場を視察したことあります。行つてごらんない、常用の労働者とパートの人と同じ仕事についてゐる、それで流れ作業でどんどんそこでやつてゐるのです。それで賃金は非常に格差がある、こういうことを私は問題にしている。ということになれば、パートが盛んになると常用労働者の賃金まで足を引つぱられる結果にはせんか。婦人のパートもけつこうです。内職もけつこうです、仕事に見合う賃金が与えられ、そうして、また、労災等に對しての適正な保護が加えられるようにと、それを心配して私は申し上げておるのでもございまして、パートに反対とは申し上げておる。パートのあり方が問題です。いかがでございませう。

○政府委員(高橋屋子君) パートタイム労働の実態につきまして、私も若干の調査をいたしておりますので、その結果を申し上げます。

近年パートタイム雇用が増加しておるようございませうが、全体として見ますと、やはりまだ、たとえば欧米の工業国等と比べますと、パートタイム雇用の普及の状況はかなり差があるようございませう。パートタイムの雇用に従事しております婦人の実数はわからないのでございませうが、事業場で押えますと、全事業所の約一割がパートタイム雇用を制度として採用しております。それらの事業所の中で、女子パートタイムの配置されております職場と申しますものは、これはサービス職業の分野、あるいは、いわゆる工員で

ありますところの技能工、生産工程作業等の単純労働の分野、このようなところに多く女子のパートタイムが働いてゐるようございませう。

この場合の一日の労働時間でございませうが、これが二時間未満という非常に短いものもあれば、八時間というものもございませう。特に私も特徴的に感じましたのは、パートタイムと呼びながら七時間、八時間という長時間労働が非常に多い。長時間と申すにはあれでございませうが、普通の労働時間と非常に近いものが多いのでございませう。で、この場合、パートタイムといふことは、の使われ方にも問題があるようございまして、本来的に所定の労働時間よりも短い労働時間のもをパートタイムと呼ぶということがまだ確立してありませんので、身分的に何か臨時の労働者のことを少し聞かざるが、パートタイムと呼んでおることもあるようございませう、その辺から見まして、非常に労働時間の平均はパートタイムにふさわしくないような長いものを示してあります。

それから、賃金でございませうが、これは傾向をいたしましては、時間給が多いのでございませうが、一時間当たりが、これは五十円から二百円以上というふうな、かなり広範囲な広がりがございませう。その中位数と申しますか、大部分は六十円台から八十円というところに落ちつてゐるわけでございます。この金額が非常に低いか高いかというところはたいへんむずかしいのでございませうが、御参考までに、ただいまの調査は四十年までの調査でございませうが、その同じ時期には女子労働者の一時間当たりの平均賃金、これは毎勤から計算したものでございませうが、これが八十一・二円というふうになつております。全産業の女子労働者の一時間当たりの平均賃金が八十一・二円というふうになつております。その同じ時期の私どものパートタイムの調査が、約五割が六十円台から八十円台、このような数字が出てゐるところでございませう。ただ、このパートタイムの賃金につきましては、これはあらゆる職種のパートタイ

マーの賃金でございませうので、これをやや詳しく見ますと、たとえば専門的、技術的な職業分野で働いておられますパートタイムは、当然のことながら、非常に高くなつておまして、それらの方々の半数近くは時間当たり二百円以上。ただし、反対に、いわゆる単純作業に従事しておられます方々の場合には、その圧倒的多数、九二%が百円未満というように、当然のことではございませうが、職種によりまして非常に賃金の額に差があるわけでございます。以上が実態でございませう。申し落としましたが、これらの私どもの調査の時点におきまして、これらのパートタイムを採用しております事業所は、その約半数がこれをいわゆる臨時的なものとして雇用しておまして、残りの半数がこれを常用として雇用しておるというふうな実態でございませう。私どももいたしましては、特に本年度の事業計画の中で、パートタイム雇用を、より適正な労働条件のもとに実現することができまうように、その諸条件の整備をはかつてまいりたい。そのために特に専門家による総合的な研究会等を開催してまいりたいと思つてゐるところでございませう。

○藤原道子君 だから、私は、パートタイムというものは、主婦のひまを利用して働ける、夫が出て働く、そして戻るまでには家事ができるというふうなことがパートタイムの持つてゐる意味だと思ひます。ところが、パートで一日八時間労働や、常用者と同じような時間で働かしておいて、それで平均賃金で百円未満が九〇%、これで正しい労働のあり方と申しますか。ここに問題があると言ふのです。だから、私はパートに反対じゃないの。パートならパートとしてのあり方があるといふことを申し上げてゐるのです。いまパートの平均賃金は伺ひました。内職の平均賃金、平均収入はどのくらいになつてゐるか。それから、もう一つ、さつき内職手帳ということが出たのですけれども、どうもあれは評判があまりよくない。あれをしておれば税金の対象になるので、あまりうれしくないというふうなことで、いまは個々の

職業安定所ですか、そういうところで任意に出しておられるところもあるという程度なんです。そこで、内職の収入は平均どのくらいになっておりますか。

○政府委員(高橋展子君) 私どもの調べましたところでは、昭和四十年でございまして、一時間当たりの内職の工賃の平均が二十五・八円というように出ております。これは職種によりまして、また、地域によつて非常にこれもまた広がり、大きなものでございまして、平均的にいたしますと二十五・八円、四十年でございまして、これは全国的なものでございまして、その後、部分的に数字など上がつてまいつておりまして、それによりましてこの数字よりは、かなり高く最近はなつております。

○藤原道子君 時間も迫りましたので、もう終わりにしたいと思います。いづれまた日をあらためて内職問題ではやりたいと思ひます。

ただ、最後に一つ伺つておきたいのは、東京都は、何と申すのか、労働省の関係でやつてゐるのは内職補導所というのですか、それと厚生省では授産所としてやつてゐるわけですね。ここで働いていらつしやる人たちの状態を見ると、民生事業としてやつてゐるところは生活保護とか、あるいはボーダーライン層、こういう人が主として働いておる。ところが、労働省のほうでやつてゐるのは、何と申すのか、補導所ですか、職業補導所が中心なわけですか、それから、行つて見ると働く人の層がはつきりわかるのです。ところが、それがこのごろでは大企業の下請の性格になつてゐるのじゃないか、こう思ひます。たとえば大阪あたりでも、補導するに動力ミシンをお買ひなさい、動力ミシンがあればこういう仕事がございます。動力ミシンというのは高いですね、けつこう。こういうものを買つたところにはそういう指導がなされる。そういうものを買えない階層は指をくわえていなければならぬという傾向も出てきておられます。

それから、厚生省のほうに伺ひたいのですが、

これはまたさらに問題がございまして、内職仲介あつせん人ですか、こういう人たちが電話一本でとつてきて、それで授産所へ連絡をし、授産所から、そこからさらに出すのです。内職に。そうすると、まるで授産所がそういう企業の倉庫のようになつてゐるところがある。その仲介人というのは家がないのです。そこへ荷物を持ってきて内職をあつせんしてゐるのじゃないのです。電話一本で、それで授産所と連絡をとり、それで不当な利得を得てゐる。しかも、これに對して置き場所がないのですから、授産所が倉庫がわりになつてゐる。こういうあり方を調査したことございまして、私は本来の使命がだんだん薄れつつあるのじゃないかと、こういう気がしてならないのです。もし仲介人のそういう労働の搾取がなければ、これは一時間二十五円八銭ですか、こんなにかげたことにはならないでしょう。だから、こういう内職仲介人ですか、こういう者を登録制にするとか何とかして規制をしなければ内職問題は解決できないのじゃないかと、こう思ひます。どうでしょうか。

○政府委員(高橋展子君) お答えいたします。

労働省のほうで内職対策として進めておりますところは、内職公共職業補導所を都道府県に設置いたしました。これを通じて内職を求める者に対して就業の機会を与え、同時に、その就業条件をなるべくよいものにしていく、このような線を進めておりますので、現在全国に四十一カ所の公共職業補導所が設けられております。この職業補導所では、いわゆる委託者と、それから内職者と直結させまして、その間の仲介手数料というものを排除することによりまして内職者の利益をはかるというを行なつてゐるわけでございます。現在このような職業補導所には約十三万人の主婦たちが登録されております。この補導所を利用する方たちに対しては、内職手帳と申しましようか、そのようなものを発行いたしました。これはもちろん何も法的に強制力を持つものではないんですが、その手帳にいろいろ

と記載することによりまして委託契約の内容を明確なものにして、トラブルが起きないようにする一助になつてゐるはずでございます。また、補導所は常時委託事業所の調査をいたしまして、不良な求人と申しましようか、賃金不払いになるようなことの起きないような注意もいたしてゐるわけでございます。そのような方法をもつて内職者の保護をはかつてゐるところでございます。先ほど御指摘の動力ミシンのことにつきましては、最近そのような求人と申しましようか、委託企業がふえてまいつてきておるようございまして、そのような作業を求めます事業所は、しばしば動力ミシンを貸与するといふようなことを行なつてゐるようになつても観察してあります。

○説明員(山下眞臣君) 私どものほうで所管をいたしております授産事業、これはお話がございまして、生活保護の被保護者でありますとかボーダーライン階層に對しまして、技能就職の機会と、それから、就労の機会を与えることを目的として運営されております施設でございます。

先ほどとお話のございましたように、非常に人手不足になりまして労働力が足りないといふような事情を反映いたしまして、御指摘のよう利用者の数も次第に減少してきておる。いま非常に本来の目的が薄れてきておるとおっしゃいましたけれども、そのような傾向にあることはいふまでもないと思つております。そこには授産事業場を経営する人たちのいろいろな苦勞もございまして、一番心配をしておりますのは、いい仕事、こげつきのない、なるだけ利用者に対して有利な工賃を与えられる仕事をとつてくるということに非常な苦心を払つておるようでございます。なお、全国の数字をちょっと持ち合せておられますが、東京都の昭和四十年年度の授産事業施設の工賃の状況は、大体一日六・九時間ぐらゐ働いておまして、一時間当たりの工賃が五十八円といふことでございます。したがって、一人一日四百円といふことでございます。それらの人たちが大体月に十七日間働いておま

して、大体月収が六千九百四十九円程度の収入と、こういうことになつております。御指摘もございまして、私どももいたしましては、なお授産事業施設の整備近代化、それから、それらの経営に当たる人たちの研究会等も催しまして、適正に運営されるように努力したいと思ひます。

○藤原道子君 私は、だんだん労働力の状態も流動いたしまして、なかなか労働省としてもつかみにくい点もあると思ひますけれども、だからこそ皆さんにお願いしたいわけですね。私は、いま婦人局長が言われましたように、動力ミシンですか、こういうものを使つてやるような仕事はほとんどふえてきたといふことは、大企業の合理化によるしわ寄せがそこに出てゐると思ひます。工場で働いてゐる人は、非常に重労働に合理化によつて追いつてゐる。そうして能率のあがらないものはだんだん外注しちやつてゐるわけですね。これがだんだんふえてきてゐる。それで、私は内職してゐる人をちよつと調べますと、大体授産所を経由してゐる方は二万円から、せいぜい二万五千円ぐらゐの所得の人が非常に多いわけですね。労働者の賃金が物価に追いつかないために、ほとんどいま公務員でも労働者の相当なところの人も、調べてみますと七〇%ぐらゐが家庭で奥さんが内職してゐるのです。内職しなければ家計がやれないといふような低賃金も一つ問題がある。と同時に、そのために主婦が育児というものがありながら、さらに働かなければならぬ、その働きがさらに搾取に拍車をかける、こういう悪循環からどうして守つていくかという点が大きな問題だらうと思ひます。さらに内職で根をつめすために、非常にこのごろ病人がふえてきて、ことに農村に工場が進出したしまして、農閑期が農村の主婦の骨休めでございますが、それを巧みに利用いたしましてそこに工場が進出して、あるいはパートタイマーであるとか内職とかいうことで農婦の休養が非常にそこなわれてい

る。農婦病というやうなものが非常に出ていて、あるいは、また、職業病とも呼べるかと思いますが、腰の痛むヘルニアですか、こういう病氣は、もとは年寄りに多かったのですが、ところが、このごろは若い層に腰椎間ヘルニア、こういう病氣が非常にふえている。重大な問題だと思ひますので、そういう点も十分調査し、指導していただきたい。それから、内職している人は先ほど申し上げましたやうな中毒症にかかる人が多いやうでございまして、内職しているところへ行つて見れば、非常に非衛生的なところで働いている。それは二万や二万五千の収入の家庭でございまして、住宅も悪いし、寝るところが、即、仕事場になつて、それは惨たんたる状態でございます。こういう点についての衛生的な面が私には一番心配でございまして、したがつて、今度法案が提出されました、労災保険でも失業保険でも、五人未満の仕事場にも適用するといふことになっているのですけれども、この中へ何とか、組織化とか何とかといふ方向で家内労働者も適用が受けられるやうにはできないものでしょうか。

○国務大臣(早川素君) 家内労働者で雇用されている人は五人未満でも全面適用でありますので、一人でも二人でも適用されることになるわけでございます。

○藤原道子君 それでは、きよりはこの程度にしておきまして、またあらためて、この問題は私は重要だと思ひますので、またお伺ひをしたいと思います。

○委員長(山本伊三郎君) 他に御発言もなければ、本日の質疑はこの程度にとどめます。

午後一時九分散会

五月三十日予備審査のため、本委員会に左の案件を付託された。

一、身体障害者福祉法の一部を改正する法律案

一、環境衛生金融公庫法案

身体障害者福祉法の一部を改正する法律案
身体障害者福祉法の一部を改正する法律
身体障害者福祉法(昭和二十四年法律第二百八十三号)の一部を次のように改正する。

目次中「第十二条の二」を「第十二条の三」に改める。

第一条中「福祉を図ることを」を「生活の安定に寄与する等その福祉の増進を図ることを」に改める。

第三条を次のように改める。

(国、地方公共団体及び国民の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、身体障害者に対する更生の援助と更生のために必要な保護の実施に努めなければならない。

2 国民は、身体障害者がその障害を克服し、社会経済活動に参与しようとする努力に対し、協力するやうに努めなければならない。

第五条第一項中「ろろあ者更生施設、身体障害者収容授産施設」を「ろろあ者更生施設、内部障害者更生施設、身体障害者授産施設」に改める。

第一章中第十二条の二の次に次の一条を加える。

(身体障害者相談員)

第十二条の三 都道府県知事は、身体に障害のある者の福祉の増進を図るため、身体に障害のある者の相談に応じ、及び身体に障害のある者の更生のために必要な援助を行なうことを、社会的信望があり、かつ、身体に障害のある者の更生援助に熱意と識見を持つてゐる者に委託することが出来る。

2 前項の規定により委託を受けた者は、身体障害者相談員と称する。

3 身体障害者相談員は、その委託を受けた業務を行なうに当たつては、個人の人格を尊重し、その身上に関する秘密を守らなければならない。

第十六条第二項第二号中「第二十一条の十一第一項」を「第十九条第一項」に改める。

第十八条第一項第三号中「収容又は」を「収容若しくは通所又は」に、「収容し」を「収容し、若しくは

は通所させ、」に、「紹介すること」を「これらの者を収容し、若しくは通所させることを委託すること」に改め、同条第二項各号列記以外の部分中「又は身体障害者収容授産施設を、内部障害者更生施設又は身体障害者授産施設」に、「身体障害者の収容」を「身体障害者を収容し、又は通所させること」に改め、同項第二号中「収容」を「収容し、又は通所させること」に改める。

第二十一条の二の次に次の一条を加える。

(身体障害者家庭奉仕員による世話)

第二十一条の三 市町村は、社会福祉法人その他の団体に對して、身体上の障害のため日常生活を営むのに著しく支障のある身体障害者の家庭に身体障害者家庭奉仕員(身体障害者の家庭を訪問して身体障害者の日常生活上の世話を行なう者をいう。)を派遣してその日常生活上の世話をを行なわせることを委託することが出来る。

第二十七条第二項中「厚生大臣の認可を受け」を削る。

第二十八条の二を次のように改める。

(措置の受託義務)

第二十八条の二 身体障害者更生援助施設は、援助の実施機関から第十八条第一項第三号又は第二項の規定による委託を受けたときは、正当な理由がない限り、これを拒んではならない。

第二十九条及び第三十条中「収容」の下に、「又は通所させて」を加える。

第三十条の二(見出しを含む)中「ろろあ者更生施設」を「ろろあ者更生施設」に、「ろろあ者を収容し」を「ろろあ者を収容し、又は通所させて」に改め、同条の次に次の一条を加える。

(内部障害者更生施設)

第三十条の三 内部障害者更生施設は、心臓又は呼吸器の機能に障害のある者を収容し、又は通所させて、医学的管理の下に、その更正に必要な指導及び訓練を行なう施設とする。

第三十一条(見出しを含む)中「身体障害者収容授産施設」を「身体障害者授産施設」に改め、「収容し」の下に、「又は通所させて」を加える。

第三十五条第二号中「費用」の下に(国の設置する身体障害者更生援助施設に對し第十八条第一項第三号の規定による委託をした場合において、その委託後に要する費用を除く。)を加え、同条第三号の次に次の一号を加える。

三の二 第二十一条の三の規定により市町村が行なう委託に要する費用

第三十六条第二号の次に次の一号を加える。

二の二 第十二条の三の規定により都道府県知事が行なう委託に要する費用

第三十六条第三号中「費用」の下に(国の設置する身体障害者更生援助施設に對し第十八条第一項第三号の規定による委託をした場合において、その委託後に要する費用を除く。)を加える。

第三十六条の二中「第十八条第二項」を「第十八条第一項第三号又は第二項」に、「身体障害者の収容」を「身体障害者を収容し、又は通所させること」に改める。

第三十七条の二第四号中「第十八条第二項、第十九条及び」を「第十八条第一項第三号及び第二項、第十九条並びに」に改める。

第四十九条の次に次の一条を加える。

(福祉の措置の特例)

第四十九条の二 援助の実施機関は、児童福祉法第六十三条の四の規定による通知に係る児童について、第十八条第一項第三号又は第二項の措置をとることが出来る。

2 前項に規定する児童は、第九条、第九条の二、第十一條の二及び第三十五条から第三十六条の二までの規定の適用については、身体障害者とみなす。

別表に次の一号を加える。

五 心臓又は呼吸器の機能の障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの。

附則

(施行期日)

1 この法律は、昭和四十二年七月一日から施行する。

(児童福祉法の一部改正)

2 児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)の一部を次のように改正する。

第六十三条の三の次に次の一条を加える。

第六十三条の四 児童相談所長は、当分の間、

第二十六条第一項に規定する児童のうち身体

障害者福祉法第十五条第四項の規定により身

体障害者手帳の交付を受けた十五歳以上の者

について、同法第五条第一項に規定する身体

障害者更生支援施設に収容し、又は通所させ

ることが適当であると認めるときは、その旨

を同法第九条に規定する支援の実施機関に通

知することができる。

(厚生省設置法の一部改正)

3 厚生省設置法(昭和二十四年法律第百五十一号)の一部を次のように改正する。

第五十二条の四 基準を定め、都道府

府県に対して身体障害者更生支援施設等の設置

を認可し、又はその認可を取り消すこととを基

準を定めることに改める。

(社会福祉事業法の一部改正)

4 社会福祉事業法(昭和二十六年法律第四十五号)の一部を次のように改正する。

第二条第二項第三号中「し、体不自由者更生施

設」を「肢体不自由者更生施設」に、「ろうあ者更

生施設又は身体障害者収容授産施設」を「ろうあ

者更生施設、内部障害者更生施設又は身体障害

者授産施設」に改め、同項中第六号を削り、第

七号を第六号とする。

(社会福祉施設職員退職手当共済法の一部改正)

5 社会福祉施設職員退職手当共済法(昭和三十

六年法律第百五十五号)の一部を次のように改

正する。

第二条第一項第四号中「及び身体障害者収容

授産施設」を「内部障害者更生施設及び身体障

害者授産施設」に改める。

(経過規定)

6 この法律の施行の際現に社会福祉事業等の施

二号)第二条の規定により社会福祉法人が国か

ら無償で貸付けを受けた普通財産をその用に供

している生活保護法(昭和二十五年法律第百四

十四号)第三十八条第三項に規定する更生施設

が、この法律の施行の日から起算して一箇月以

内に更生施設でなくなつた場合において、同時

に当該施設につきこの法律による改正後の身体

障害者福祉法第三十条の三に規定する内部障害

者更生施設として同法第十八条第二項の規定に

よる厚生大臣の指定が行なわれ、かつ、当該社

会福祉法人が当該普通財産を引き続きその内部

障害者更生施設の用に供するときは、当分の

間、当該施設を社会福祉事業等の施設に関する

措置法第二条第一号に規定する施設とみなす。

環境衛生金融公庫法案

環境衛生金融公庫法

目次

第一章 総則(第一条―第八条)

第二章 役員及び職員(第九条―第十八条)

第三章 業務(第十九条―第二十二條)

第四章 会計(第二十三条―第二十九条)

第五章 監督(第三十条―第三十二条)

第六章 補助(第三十三条―第三十四条)

第七章 罰則(第三十五条―第三十七条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 環境衛生金融公庫は、公衆衛生の見地か

ら国民の日常生活に密接な関係のある環境衛生

関係の営業について、衛生水準を高め、及び近

代化を促進するために必要な資金であつて、一

般の金融機関が融通することを困難とするもの

を融通し、もつて公衆衛生の向上及び増進に資

することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「環境衛生関係営業」と

は、次の各号に掲げる営業をいう。

一 食品衛生法(昭和二十二年法律第二百三十

三号)の規定により許可を受けて営む同法第

二十条に規定する営業のうち、飲食店営業、

喫茶店営業、食肉販売業及び冰雪販売業

二 理容業(理容師法(昭和二十二年法律第百

三十四号)の規定により届出をして理容所を

開設することをいう)

三 美容業(美容師法(昭和三十三年法律第百六

十三号)の規定により届出をして美容所を開

設することをいう)

四 興行場法(昭和二十三年法律第百三十七号)

に規定する興行場営業のうち、映画、演劇又

は演芸に係るもの

五 旅館業法(昭和二十三年法律第百三十八号)

に規定する旅館業

六 公衆浴場法(昭和二十三年法律第百三十九

号)に規定する浴場業

七 クリーニング業法(昭和二十五年法律第百

二百七号)に規定するクリーニング業

2 この法律において「環境衛生関係営業者」と

は、環境衛生関係営業を営む者であつて、次の

各号のいずれかに該当するものをいう。

一 資本の額又は出資の総額が一千万円(政令

で定める業種に属する営業を主たる営業とす

る者については、政令で定める金額)以下の

会社並びに常時使用する従業員の数が五十人

(政令で定める業種に属する営業を主たる営

業とする者については、政令で定める数)以

下の会社及び個人

二 環境衛生同業組合若しくは環境衛生同業組

合連合会又は特別の法律によつて設立された

政令で定めるその他の組合若しくはその連合

会であつて、その直接又は間接の構成員たる

事業者の三分の二以上が前号に該当する者で

あるもの

二 次に掲げる者であつて、当該会社の合併若

しくは設立又は当該会社に対する出資が環境

衛生関係営業における経営規模の適正化等の

促進のために特に必要であつたと認められる

もののうち、厚生省令、大蔵省令で定める基準

に該当するもの(第一号に掲げる者を除く。)

イ 第一号に該当する者(以下「中小営業者」

という)が、他の中小営業者と合併をし、

又は他の中小営業者とともに資本の額若し

くは出資の総額の三分の二以上の額を出資

して設立する会社(合併後存続する会社を

含む)であつて、その合併若しくは設立を

した日から三年を経過しないもの

ロ 中小営業者から出資を受けた会社(当該

出資を受ける際に中小営業者であつたもの

に限る)であつて、その出資を受けた日か

ら三年を経過しないもの

(法人格)

第三条 環境衛生金融公庫(以下「公庫」という。)

は、法人とする。

(事務所)

第四条 公庫は、事務所を東京都に置く。

(資本金)

第五条 公庫の資本金は、十億円とし、政府がそ

の全額を出資する。

2 政府は、必要があると認めるときは、予算で

定める金額の範囲内において、公庫に追加して

出資することができる。

3 公庫は、前項の規定による政府の出資があつ

たときは、その出資額により資本金を増加する

ものとする。

(登記)

第六条 公庫は、政令で定めるところにより、登

記しなければならない。

2 前項の規定により登記を必要とする事項は、

登記した後でなければ、これをもつて第三者に

対抗することができない。

(名称の使用制限)

第七条 公庫でない者は、環境衛生金融公庫とい

う名称を用いてはならない。

(民法の準用)

第八条 民法(明治二十九年法律第八十九号)第四

十四条及び第五十条の規定は、公庫に準用す

る。

第二章 役員及び職員

第九條 公庫に、役員として、理事長一人、理事三人以内及び監事一人を置く。
(役員職務及び権限)

第十條 理事長は、公庫を代表し、その業務を総理する。

2 理事は、理事長の定めるところにより、理事長を補佐して公庫の業務を掌理し、理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長が欠員のときはその職務を行なう。

3 監事は、公庫の業務を監査する。
4 監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、理事長又は主務大臣に意見を提出することができる。

(役員任期)
第十二條 役員は、再任されることが出来る。

(役員欠格事項)
第十三條 政府又は地方公共団体の職員(非常勤の者を除く)は、役員となることが出来ない。

(役員兼職禁止)
第十四條 役員は、営利を目的とする団体の役員となり、又は自ら営利事業に従事してはならない。

(代表権の制限)
第十五條 公庫と理事長との利益が相反する事項については、理事長は、代表権を有しない。この場合においては、監事が公庫を代表する。

(職員の任命)
第十六條 公庫の職員は、理事長が任命する。

(役員及び職員公務員たる性質)
第十七條 役員及び職員は、刑法(明治四十年法律第四十五号)その他の罰則の適用について

は、法令により公務に従事する職員とみなす。
(退職手当の支給の基準)

第十八條 公庫は、役員及び職員に対する退職手当の支給の基準を設けようとするときは、あらかじめ、主務大臣の承認を受けなければならない。これを變更しようとするときも、同様とする。

第三章 業務

(業務の範囲)
第十九條 公庫は、第一条の目的を達成するため、次の各号に掲げる者に対し、それぞれ当該各号に定める資金を貸し付ける業務を行なう。

一 環境衛生関係業者 次に掲げる施設又は設備(車両を含む。以下同じ)の設置又は整備(当該施設又は設備の設置又は整備に伴つて必要となる施設の設置又は整備を含む。)に要する資金

イ 当該営業について適正な衛生上の措置を講ずるために必要な施設又は設備
ロ 当該営業の近代化を図るために必要な施設又は設備(当該営業に附随する業務に係るものを含む。)

ハ 当該営業に係る施設を利用して営むことが適当と認められる事業であつて、当該営業の近代化に寄与するものを行なうために必要な施設又は設備

二 環境衛生関係業者が営む当該営業に使用される者であつて、厚生省令、大蔵省令で定める基準に該当するもの、その者が新たに当該営業と同一の業種に属する営業を営むために必要な施設又は設備の設置に要する資金

三 環境衛生同業組合、環境衛生同業組合連合会その他の者であつて、環境衛生関係業者の共通の利益を増進するため、これらの業者の当該営業の用に供する物品の製造、保管、購入等の事業又は当該営業に使用される者の福利厚生等の事業を行なうもの、当該事業を行なうために必要な施設若しくは設備の設置若しくは整備に要する資金又は当該事業を

行なうに要する資金

四 環境衛生関係業者に関する技術の改善向上のための研究を行なう者 当該研究を行なうために必要な施設又は設備の設置又は整備に要する資金

五 理容師又は美容師を養成する事業(理容師法又は美容師法の規定により指定を受けて理容師養成施設又は美容師養成施設を開設することをいう)を行なう者 理容師養成施設又は美容師養成施設の整備に要する資金

2 公庫は、前項に規定する業務のほか、第三十三條第一項の規定により承継した権利義務の処理に関する業務を行なうことができる。

(業務の委託等)
第二十條 公庫は、主務大臣の認可を受けて、金融機関に対し、その業務の一部を委託することができる。

2 前項の規定による主務大臣の認可があつた場合においては、金融機関は、他の法律の規定にかかわらず、当該認可に係る業務を受託することができる。

3 第一項の規定により業務の委託を受けた金融機関(以下「受託金融機関」という)の役員又は職員であつて、当該委託業務に従事するものは、刑法その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(業務方法書)
第二十一條 公庫は、業務の開始の際、業務方法書を作成し、主務大臣の認可を受けなければならない。これを變更しようとするときも、同様とする。

2 前項の業務方法書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 貸付金の使途、貸付けの相手方、利率、償還期限、据置期間、貸付金額の限度、償還の方法、担保に関する事項等貸付けに関する業務の方法

二 業務委託の基準
(事業計画及び資金計画)

第二十二條 公庫は、四半期ごとに、事業計画及び資金計画を作成し、主務大臣の認可を受けなければならない。これを變更しようとするときも、同様とする。

第四章 会計
(予算及び決算)
第二十三條 公庫の予算及び決算に關しては、公庫の予算及び決算に關する法律(昭和二十六年法律第九十九号)の定めるところによる。

(国庫納付金)
第二十四條 公庫は、毎事業年度の損益計算上利益金を生じたときは、これを翌事業年度の五月三十一日までに国庫に納付しなければならない。

2 前項の規定による国庫納付金は、同項に規定する日の属する会計年度の前年度の政府の歳入とする。

3 第一項の利益金の計算の方法並びに同項の規定による国庫納付金の納付の手續及びその帰属する会計については、政令で定める。

(借入金)
第二十五條 公庫は、主務大臣の認可を受けて、政府から資金の借入れをすることが出来る。

2 前項に規定する場合を除くほか、公庫は、資金の借入れをしてはならない。

(余裕金の運用等)
第二十六條 公庫は、次の方法による場合のほか、業務上の余裕金を運用してはならない。

一 国債の保有
二 資金運用部への預託

2 公庫は、業務に係る現金を国庫以外に預託してはならない。

(資金の交付等)
第二十七條 公庫は、業務を行なうため必要があるときは、受託金融機関に対し、貸付けに必要な資金を交付することができる。

2 公庫は、業務を行なうため必要があるときは、政令で定めるところにより、業務に係る現金を郵便振替とし、又は銀行に預け入れること

ができる。

(会計帳簿)

第二十八條 公庫は、主務大臣の定めるところにより、業務の性質及び内容並びに業務の運営及び経理の状況を適切に示すため必要な帳簿を備えなければならない。

(会計検査院の検査)

第二十九條 会計検査院は、必要があると認めるときは、受託金融機関につき、当該委託業務に係る会計を検査することができる。

第五章 監督

(監督)

第三十條 公庫は、主務大臣が監督する。

2 主務大臣は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、公庫に対して、業務に關し監督上必要な命令をすることができる。

(役員解任)

第三十一條 主務大臣は、公庫の役員が第十三條の規定により役員となることができない者に該当するに至つたときは、これを解任しなければならない。

2 主務大臣は、公庫の役員が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、これを解任することができる。

一 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

二 刑事事件により有罪の判決の言渡しを受けたとき。

三 破産の宣告を受けたとき。

四 心身の故障により職務を執ることができないとき。

(報告及び検査)

第三十二條 主務大臣は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、公庫若しくは受託金融機関に対して報告を求め、又はその職員に公庫若しくは受託金融機関の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他必要な物件を検査させることができる。ただし、受託金融機関に対しては、当該委託業務の範囲内

に限る。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係人に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解してはならない。

第六章 補則

(国民金融公庫からの環境衛生関係業者等に對する貸付けに係る権利義務の承継)

第三十三條 国民金融公庫が第十九條第一項各号に掲げる者に対して行なつた貸付けに係る債権であつて、政令で定めるもの及びこれに附随する権利義務は、政令で定めるところにより、公庫が承継するものとする。

2 前項の規定により、公庫が債権及びこれに附随する権利義務を承継したときは、政府の国民金融公庫への貸付けのうち、政令で定めるものは、その承継の日において国民金融公庫から政府に返済されたものとし、当該返済されたものとされた金額に相当する金額が、その承継の日において政府から公庫に貸し付けられたものとする。

(主務大臣)

第三十四條 この法律における主務大臣は、厚生大臣及び大蔵大臣とする。ただし、第三十二條第一項に規定する主務大臣の権限は、厚生大臣又は大蔵大臣がそれぞれ単独に行使することを妨げない。

第七章 罰則

第三十五條 第三十二條第一項の規定による報告を求められて報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合には、その違反行為をした公庫の役員若しくは職員又は受託金融機関の役員若しくは職員を三万円以下の罰金に処する。

第三十六條 次の各号のいずれかに該当する場合においては、その違反行為をした公庫の役員を三万円以下の過料に処する。

一 この法律により主務大臣の認可又は承認を受けなければならない場合において、その認可又は承認を受けなかつたとき。

二 第六條第一項の規定による政令に違反して登記することを怠つたとき。

三 第十九條に規定する業務以外の業務を行なつたとき。

四 第二十六條第一項の規定に違反して業務上の余裕金を運用したとき。

五 第二十六條第二項の規定に違反して業務に係る現金を国庫以外に預託したとき。

六 第三十條第二項の規定による主務大臣の命令に違反したとき。

第三十七條 第七條の規定に違反して環境衛生金融公庫という名称を用いた者は、一万円以下の過料に処する。

附則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

(設立の手續)

2 主務大臣は、公庫の理事長又は監事となるべき者を指名する。

3 前項の規定により指名された理事長又は監事となるべき者は、公庫の成立の時に於いて、この法律の規定によりそれぞれ理事長又は監事に任命されたものとする。

4 主務大臣は、設立委員を命じて、公庫の設立に關する事務を処理させる。

5 設立委員は、設立の準備を完了したときは、遅滞なく、政府に対して資本金の払込みの請求をしなければならない。

6 設立委員は、資本金の払込みがあつた日(資本金が分割して払い込まれる場合においては、第一回の払込みがあつた日)において、その事務を附則第二項の規定により指名された理事長となるべき者に引き継がなければならない。

7 附則第二項の規定により指名された理事長となるべき者は、前項の引継ぎを受けたときは、遅滞なく、政令で定めるところにより、設立の

登記をしなければならない。

8 公庫は、前項の規定による設立の登記をすることによつて成立する。

9 公庫が成立したときは、主務大臣は、遅滞なく、その旨を官報で公示しなければならない。(経過規定)

10 この法律の施行の際現に環境衛生金融公庫という名称を用いている者については、第七條の規定は、この法律の施行後六月間は、適用しない。

11 環境衛生金融公庫は、第二十条第一項の規定にかかわらず、当分の間、国民金融公庫、中小企業金融公庫及び商工組合中央金庫に対し、政令で定めるところにより、貸付けに關する業務の全部を委託するものとし、国民金融公庫、中小企業金融公庫及び商工組合中央金庫は、これを受託するものとする。

12 国民金融公庫、中小企業金融公庫又は商工組合中央金庫は、当分の間、政令で定めるところにより、環境衛生金融公庫から委託を受けた業務に係る貸付けによつて生ずる債務の保証を行なうものとする。

13 国民金融公庫、中小企業金融公庫又は商工組合中央金庫が環境衛生金融公庫から委託を受けた業務は、当分の間、国民金融公庫法(昭和二十四年法律第四十九号)、中小企業金融公庫法(昭和二十八年法律第三十八号)又は商工組合中央金庫法(昭和十一年法律第十四号)の規定の適用については、それぞれ国民金融公庫法第十八條第一項、中小企業金融公庫法第十九條第一項又は商工組合中央金庫法第二十八條第一項に規定する業務とみなす。

14 第二十条第三項の規定は、当分の間、商工組合中央金庫が環境衛生金融公庫から委託を受けた業務をさらに他の金融機関に委託をした場合における当該委託を受けた金融機関の役員又は職員について準用する。

15 環境衛生金融公庫の設立の際現に国民金融公庫の職員として在職する者であつて、国家公務

員共済組合法(昭和三十三年法律第三十八号)

第百二十四条の二第一項の復帰希望職員であるものが、環境衛生金融公庫の設立の日から第三十三条第一項の規定による権利義務の承継の日までの間に、引き続き環境衛生金融公庫の職員となつた場合には、その者を当該復帰希望職員とみなして国家公務員共済組合法第百二十四条の二の規定を適用する。この場合において、同条第一項中「公庫等職員として在職する間」とあるのは「環境衛生金融公庫の職員として在職する間」と、同条第二項中「公庫等職員」とあるのは「環境衛生金融公庫の職員」と、同条第四項中「公庫等」とあるのは「環境衛生金融公庫」と、当該復帰希望職員の転出の時にさかのぼつて」とあるのは「当該復帰希望職員が環境衛生金融公庫の職員となつた日から」と、同条第五項中「公庫等職員」とあるのは「環境衛生金融公庫の職員」と、「及び公庫等」とあるのは「並びに国民金融公庫及び環境衛生金融公庫」とする。

16 国家公務員等退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号) 第二条第二項に規定する職員であつて、国民金融公庫の職員となるため同法第七條の二第一項に規定する退職をし、かつ、引き続き国民金融公庫の職員として在職するものが、環境衛生金融公庫の設立の日から第三十三條第一項の規定による権利義務の承継の日までの間に、引き続き環境衛生金融公庫の職員となり、かつ、引き続き環境衛生金融公庫の職員として在職した後引き続いて再び国家公務員等退職手当法第二条第二項に規定する職員となつた場合におけるその者の同法第七條第一項の規定による在職期間の計算及びその者が退職した場合におけるその者に対する同法第三条から第五条までの規定による退職手当の額については、同法第七條の二の規定を準用する。

17 所得税法(昭和四十年法律第三十三号)の一部を次のように改正する。
別表第一第一号の表中簡易保険郵便年金福祉事業団の項の次に次のように加える。

事業団の項の次に次のように加える。

環境衛生金融公庫 環境衛生金融公庫法(昭和四十二年法律第 号)

(法人税法の一部改正)

18 法人税法(昭和四十年法律第三十四号)の一部を次のように改正する。
別表第一第一号の表中簡易保険郵便年金福祉事業団の項の次に次のように加える。

環境衛生金融公庫 環境衛生金融公庫法(昭和四十二年法律第 号)

(印紙税法の一部改正)

19 印紙税法(昭和四十二年法律第 号)の一部を次のように改正する。
別表第二中簡易保険郵便年金福祉事業団の項の次に次のように加える。

環境衛生金融公庫 環境衛生金融公庫法(昭和四十二年法律第 号)

20 (登録免許税法の一部改正)
登録免許税法(昭和四十二年法律第 号)の一部を次のように改正する。
別表第二中簡易保険郵便年金福祉事業団の項の次に次のように加える。

環境衛生金融公庫 環境衛生金融公庫法(昭和四十二年法律第 号)

(地方税法の一部改正)

21 地方税法(昭和二十五年法律第二百二十六号)の一部を次のように改正する。
第七十二条の四第一項第二号中「医療金融公庫の下に」環境衛生金融公庫を加える。

22 郵便振替法(昭和二十三年法律第六十号)の一部を次のように改正する。
第六十三条の二中「若しくは中小企業金融公庫を、中小企業金融公庫若しくは環境衛生金融公庫」に改める。

23 国民金融公庫法の一部を次のように改正する。
(国民金融公庫法の一部改正)

る。
第十一条中「七人以内」を「六人以内」に改める。

(大蔵省設置法の一部改正)
大蔵省設置法(昭和二十四年法律第四百四十四号)の一部を次のように改正する。
第十二条第一項中第六号の六を第六号の七とし、第六号の五の次に次の一号を加える。
六の六 環境衛生金融公庫を監督すること。
(厚生省設置法の一部改正)
厚生省設置法(昭和二十四年法律第五百一十一号)の一部を次のように改正する。
第五号中第三十一号の二を第三十一号の三とし、第三十一号の次に次の一号を加える。
三十一の二 環境衛生金融公庫を監督すること。

24 第九條の二中第二号の次に次の一号を加える。
二の二 環境衛生金融公庫を監督すること。
(国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律の一部改正)
国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律(昭和二十五年法律第六十一号)の一部を次のように改正する。
第一条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。
(公職選挙法の一部改正)
公職選挙法(昭和二十五年法律第百号)の一部を次のように改正する。
第百三十六條の二第一項第二号中「若しくは医療金融公庫」を「医療金融公庫若しくは環境衛生金融公庫」に改める。
(予算執行職員等の責任に関する法律の一部改正)
予算執行職員等の責任に関する法律(昭和二十五年法律第百七十二号)の一部を次のように改正する。
第九条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。

25 第九條の二中第二号の次に次の一号を加える。
二の二 環境衛生金融公庫を監督すること。
(国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律の一部改正)
国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律(昭和二十五年法律第六十一号)の一部を次のように改正する。
第一条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。
(公職選挙法の一部改正)
公職選挙法(昭和二十五年法律第百号)の一部を次のように改正する。
第百三十六條の二第一項第二号中「若しくは医療金融公庫」を「医療金融公庫若しくは環境衛生金融公庫」に改める。
(予算執行職員等の責任に関する法律の一部改正)
予算執行職員等の責任に関する法律(昭和二十五年法律第百七十二号)の一部を次のように改正する。
第九条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。

26 第九條の二中第二号の次に次の一号を加える。
二の二 環境衛生金融公庫を監督すること。
(国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律の一部改正)
国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律(昭和二十五年法律第六十一号)の一部を次のように改正する。
第一条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。
(公職選挙法の一部改正)
公職選挙法(昭和二十五年法律第百号)の一部を次のように改正する。
第百三十六條の二第一項第二号中「若しくは医療金融公庫」を「医療金融公庫若しくは環境衛生金融公庫」に改める。
(予算執行職員等の責任に関する法律の一部改正)
予算執行職員等の責任に関する法律(昭和二十五年法律第百七十二号)の一部を次のように改正する。
第九条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。

27 公職選挙法(昭和二十五年法律第百号)の一部を次のように改正する。
第百三十六條の二第一項第二号中「若しくは医療金融公庫」を「医療金融公庫若しくは環境衛生金融公庫」に改める。
(予算執行職員等の責任に関する法律の一部改正)
予算執行職員等の責任に関する法律(昭和二十五年法律第百七十二号)の一部を次のように改正する。
第九条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。

28 第九條の二中第二号の次に次の一号を加える。
二の二 環境衛生金融公庫を監督すること。
(国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律の一部改正)
国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律(昭和二十五年法律第六十一号)の一部を次のように改正する。
第一条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。
(公職選挙法の一部改正)
公職選挙法(昭和二十五年法律第百号)の一部を次のように改正する。
第百三十六條の二第一項第二号中「若しくは医療金融公庫」を「医療金融公庫若しくは環境衛生金融公庫」に改める。
(予算執行職員等の責任に関する法律の一部改正)
予算執行職員等の責任に関する法律(昭和二十五年法律第百七十二号)の一部を次のように改正する。
第九条第一項中「医療金融公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。

29 (中小企業信用保険法の一部改正)
中小企業信用保険法(昭和二十五年法律第二百六十四号)の一部を次のように改正する。
第三条第一項中「又は国民金融公庫」を「国民金融公庫又は環境衛生金融公庫」に改める。
(公庫の予算及び決算に関する法律の一部改正)
公庫の予算及び決算に関する法律の一部を次のように改正する。
第一条中「及び医療金融公庫」を「医療金融公庫及び環境衛生金融公庫」に改める。
第五条第三項中「債務保証に係る弁済金(北海道東北開発公庫の場合に限る。)」を「債務保証に係る弁済金(国民金融公庫、中小企業金融公庫及び北海道東北開発公庫の場合に限る。)」に改める。

30 公庫の予算及び決算に関する法律の一部を次のように改正する。
第一条中「及び医療金融公庫」を「医療金融公庫及び環境衛生金融公庫」に改める。
第五条第三項中「債務保証に係る弁済金(北海道東北開発公庫の場合に限る。)」を「債務保証に係る弁済金(国民金融公庫、中小企業金融公庫及び北海道東北開発公庫の場合に限る。)」に改める。

31 (地方財政再建促進特別措置法の一部改正)
地方財政再建促進特別措置法(昭和三十年法律第九十五号)の一部を次のように改正する。
第二十四条第二項中「中小企業信用保険公庫」の下に「環境衛生金融公庫」を加える。

昭和四十二年六月九日印刷

昭和四十二年六月十日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局