

第七十一回国会 社会労働委員会 議 録 第三十八号

昭和四十八年七月三日(火曜日)

午前十時三十分開議

出席委員

委員長 田川 誠一君

理事 伊東 正義君

理事 橋本龍太郎君

理事 八木 一男君

大橋 武夫君

瓦 力君

齊藤滋与史君

住 榮作君

高橋 千寿君

中村 拓道君

増岡 博之君

枝村 要作君

田口 一男君

多賀谷貞稔君

石母田 達君

坂口 力君

出席國務大臣

労働 大臣

出席政府委員

厚生省児童家庭

局長 穴山 徳夫君

労働省労働基準

局長 渡邊 健二君

労働省職業安定

局長 道正 邦彦君

労働省職業安定

局長 中原 晃君

労働省職業訓練

局長 桑原 敬一君

労働省職業訓練

局長 遠藤 政夫君

委員外の出席者

社会労働委員会

調査室長 濱中雄太郎君

七月二日

生活できる年金制度の確立等に関する請願(久

保田鶴松君紹介)(第七九八一号)

同(田中美智子君紹介)(第七九八二号)

同(田邊誠君紹介)(第七九八三三三)

同(米内山義一郎君紹介)(第七九八四号)

同(米原和君紹介)(第七九八五号)

同(川俣健二郎君紹介)(第八〇四三三三)

同(柴田陸夫君紹介)(第八〇九四四号)

同(田口一男君紹介)(第八〇九五号)

建設国民健康保険組合に対する国庫負担増額に

関する請願(北山愛郎君紹介)(第七九八六号)

健康保険法の改悪反対等に関する請願(梅田勝

君紹介)(第七九八七号)

同(勝澤芳雄君紹介)(第七九八八八号)

同(谷口善太郎君紹介)(第七九八九号)

同(寺前巖君紹介)(第七九九〇号)

同(八木一男君紹介)(第七九九一号)

同(川俣健二郎君紹介)(第八〇四六号)

同(小林政子君紹介)(第八〇四七号)

同(谷口善太郎君紹介)(第八〇四八号)

同(中路雅弘君紹介)(第八〇四九号)

同(野間友一君紹介)(第八〇五〇号)

同(浦井洋君紹介)(第八〇五三三三)

同(木下元二君紹介)(第八〇五四号)

同(林百郎君紹介)(第八〇一五五号)

健康保険法等の一部を改正する法律案反対等に

関する請願外二件(有島重武君紹介)(第七九九

二二)

同(石母田達君紹介)(第七九九三三三)

同(神崎敏雄君紹介)(第七九九四四号)

同(柴田陸夫君紹介)(第七九九五五号)

同(村上弘君紹介)(第七九九六六号)

同(山田芳治君紹介)(第七九九七七号)

同(梅田勝君紹介)(第八〇五一五号)

同(中路雅弘君紹介)(第八〇五二二二)

同(浦井洋君紹介)(第八〇九八八号)

同外一件(柴田陸夫君紹介)(第八〇九九九号)

同(寺前巖君紹介)(第八一〇〇〇号)

同(中路雅弘君紹介)(第八一〇〇一五五)

同(山田芳治君紹介)(第八一〇二二二)

優生保護法の一部を改正する法律案反対等に関

する請願外一件(土井たか子君紹介)(第七九九

八号)

同(八木一男君紹介)(第七九九九九号)

同(坂本恭一君紹介)(第八〇四四四号)

同(土井たか子君紹介)(第八〇四四四号)

同外一件(川俣健二郎君紹介)(第八〇九六六号)

同(土井たか子君紹介)(第八〇九七七号)

社会保険診療報酬の引上げ等医療制度改善に関

する請願(八木一男君紹介)(第八〇〇〇〇号)

同(田邊誠君紹介)(第八〇五三三三)

戦傷病者の援護に関する請願(山下徳夫君紹介

(第八〇〇一五五)

同(羽田野忠文君紹介)(第八〇五五四号)

戦災被爆被害者等の援護に関する請願(山田芳

治君紹介)(第八〇〇二二二)

原爆被爆者援護法制定に関する請願(佐藤文生

君紹介)(第八〇五五五号)

医療事務管理士法制定に関する請願(中村寅太

君紹介)(第八〇五六六号)

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

雇用対策法及び雇用促進事業団法の一部を改正

する法律案(内閣提出第八九号)

○田川委員長 これより会議を開きます。

雇用対策法及び雇用促進事業団法の一部を改正

する法律案を議題とし、質疑を行ないます。

申し出がありますので、順次これを許します。

田口一男君。

○田口委員 時間の関係で、今度の法案のうちで

大体三つほどに限定して質問したいと思ひます。

その第一点は、まず、この法案の性格について

私の理解が間違いないかどうかをお聞きしたいの

ですけれども、一つには、工場再配置その他で住

宅を建てる。言うならば、炭鉱離職者それから駐

留軍離職者のように、ことはなにかですが、しり

ぬぐい的なものが一つ、もう一つは、定年の延

長、身障者の雇用の促進、こういったことを誘導

していく。ですから、この法案は二つの性格を

持っているのではないか。一方で誘導的なもの

の、一方で、ちょっとことばは変ですが、しりぬ

ぐい的なもの、こういう二つの性格を

持った法案であるというふうに理解していいで

か。

○道正政府委員 しりぬぐいということばがござ

いましたけれども、第二条の五項は、現在移転就

職者のための宿舎を全国各地で建てているわけ

でございますが、ところによりましてはあきがある

わけでございます。そういう場合に、移転就職者

の需要に支障がない限り、工業再配置促進法の規

定によりまして移転した従業員に貸与しようとい

うことでございますので、これをもちまして工業

再配置促進法の住宅対策をやろうというようなも

のではございません。なぜこの程度のことを法律

に掲げたのかということになりますけれども、こ

れは事業団法の書き方が非常に限定的になってお

りますので、こういう書き方をいたしませんとい

う程度のことでもできないという法律上の仕組みが

ございますので、この機会に訂正をしたわけでご

ざいまして、しりぬぐいということばは考えてお

らないわけでありまして。

決をはかってもいいといふことを拒否いたし
ておるところでございます。

○田口委員 確かにおっしゃる通りに定年と賃金
体系の問題は不離一体のものというのか、理解は
同じなんです。それが、それを労使の間で十分話し合
え、企業によっていろいろ違ふだろう、これも私
は現実的な問題としてはそう一がいに否定いたし
ません。ところが、ちょっと資料が古いのです
が、いまの賃金研究会の前に中央雇用対策協議会
というのが、一九六五年というのですから昭和四
十年です、四十年に、これは職安局と日経連、各
使用者団体の合作といわれておるのですけれど
も「企業における労務管理近代化の方向」という
ことで、たいへん抽象的な言い方ですけれども、
いろいろ名目をあげながら近代的な賃金体系の導
入が必要である、こういった一つのレポートをま
とめておるわけですね。この近代的賃金体系の導
入ということになると、それを一蹴した限りでは
職務・職階といった賃金体系の色彩がどうも濃
いように思ふのです。そうなつてまいりますと、い
まちょっと触れられたように、ある一定の年齢に
までいったときに、それから以降は定期昇給なん
か一年に一回ではなくて、一年半に一回とか二年
に一回とかいうようにカーブが鈍化していく、そ
ういうことも一つの方法だというお話があつたの
ですが、私は今度は内部の問題、内部の問題とい
いますのは企業の中を考えた場合に、これはいわ
ゆる地方自治体と大企業とは多少色合いが違
ふでしょうけれども、頭がつかえるというのは若い
連中に多いわけです。県庁なんかの例を見ますと
と、いま三重県の例といえはちょっと何ですけれ
ども、課長、課長補佐以上は五十五歳でやめなけ
ればならない、定年制ではありませんけれども、
それを一方では、五十五歳になればまだ末の子世
が高等学校に行つておる、もつとおりたい。とこ
ろが、その課長補佐の下ぐらいの係長なり主査な
らいの連中から言へば、早いところああいふ人が
やめていかないと、いつまでたつても係長でい
ければならぬ、いつになつたら課長になれるの

という、上ばかり見ておらなければならぬ。そういう気持ちで公共企業体、地方自治体、民間を問わずあるだろう。そういうところで労使の話し合いをやれということになると、私は定年制延長を否定するのじゃありませんよ、絶対に否定はいたしませんけれども、どうしたって定年延長が五十五歳から五十七歳になった、六十歳になったとしても、ここで言っておる労働力が枯渇をしそ

うだ、だから高年齢者の労働力というものを活用すべきだという発想のもとに定年の延長を考へられたと思うのですが、その企業にとってみれば、定年延長された一人一人、具体的にはAなりBなりCなりという人が、どうもおりづらい。賃金は前と同じ、ポストがついていない。まあ毎日来て机の上に足をほり出して新聞を読むというような、極端な一つの例ですけれども、そういうことになる。もうおりづらからやめていこう、定年を待たずしてやめていくということが、どうしたっていまの状態の中では出てくるのです。そういう下地があるところへもってきても職務、職階というものを押しつけていけば、企業というものはシビアなものだということで、年をとった若くたて、仕事によって賃金に差がつくのはあたりまえじゃないかということになれば、これは言わずもがなですけれども、そうはいかないと思うのです。そうなる、私はいまの日本の労働組合運動のいろいろな賃金なりという身分上の団体交渉で一つの目安になるものは、労働省あたりが出す、こういったものも一つの方法ではないか。これは誘導するわけじゃありませんけれども、そういうことが一つの目安となって団交が煮詰まっていって、こういう実例が多いわけですから、やはり定年延長を促進させるという誘導政策をとる以上は、相並行して賃金体系がこういうことになれば望ましくないかとか、こういうことをいま出しておかないと、いたずらに定年延長を進めたけれども該当者はいづらいいし、若い者は若い者でそうむげに、じゃまだからといってくれというわけにもいかないし、そういう問題は必ずや一

つ一つの場面で今後起きてくると思うのです。そういう点をいまから考えて一つの考え方、方法というものをいっしょに出しておくことが必要なんじゃないか、こう思うのですが、重ねてひとつ……

○渡邊(健)政府委員 ただいま先生御指摘になりました点は、賃金体系と同時に人事管理の問題でもあるわけでございます。これも私も定年制延長に当然相伴う問題だと思っております。日本では賃金が年功序列的であると同時に、いわゆる昇進等も年功的人事管理と申しまして、いわゆる先輩が順を追って管理職につくといったような、そういう年功的人事管理が行なわれておるわけでございます。したがって、もし定年を急に延長いたしますと、いままでならもう退職して人事の刷新が行なわれたはずなのに、高齢者がなお上のほうのポストを占めるために人事停滞が起ころ、こういう問題が現実問題として起こり得るわけでございます。そこでそういう問題につきましても、やはり当然定年延長について考えるべき問題だということで、昨年、労働者生活ビジョン懇談会に定年延長の考え方とその推進について御諮問をいたしました。その中間報告の中では、人事管理をどうするかということについてある程度考え方が示されておるわけでございます。その考え方は、やはり人事管理についても、いままでの年功序列オンリーの人事管理ではなしに、もっと能力を加味した人事管理というものを導入すべきだ、日本は一方において中高年に

も管理職にならなくても、能力に応じて専門職制度を設けて、専門職として優遇し、専門的な知識経験を生かしてもらうといったようなやり方もあるかと思ひますし、それからまた定年制は、要するに一ぺんに定年を上げますと、たとえば五年一ぺんに上げる、五年間上のポストがふさがって

おつて下の人がどうにもならない、こういうことになって人事停滞を招くこともあるので、二、三歳ずつ小刻みに何回かに分けてやるのか、あるいは現在五十四歳の人は五十六歳の定年、現在五十三歳の人は五十七歳の定年といったような段階的の定年延長方法といったものをとれば、そう人事の大規模な停滞を招かずに定年延長を進める方法もあると思ひます。それらの人事管理をどうするかということにつきましても、かなり具体的な考え方を示した御答申をいただいておりますわけでございます。

延長じゃなくても、働く意思、働く条件、体力を持っておれば、あくまでも賃金、労働条件というものは変更すべきではない、そういう気持ちがある根拠にあつて定年延長ということに賛成をして

おるわけでありまして、やはりこれからそういういろいろな研究が、これは労働省が実施するわけにはいかぬと思うのですが、一つの指導方法としては賃金、労働条件の変更を加えない、働く意思、働く体力がある限りは従来と同様である。そうでなければ労働力の活用ということにはならぬわけですから、そういう点で今後とも十分ひとつ配慮をしていただきたい、こういう注文をつけておいて、この問題については一応一区切りをつけたいと思ひます。

なぜそういうことを言うかといふと、二つの問題にも関連するのですが、働く意思、働く体力を持っておるが、いままで定年退職であるとか何であるとかということとその職場からほうり出された。また、仕事につこうと思つてもなかなか就職の機会が与えられない。そういう方がいわゆる失対事業に吸収されておるわけですね。これが四十五年、四十六年に支度金というふうなものを示して、相当数が減つてきておるというところを数字の上では承知しておるのですが、この失対事業で働いておる失対労働者といひますか、この賃金を考えた場合に、これはいままでこの委員会でも何人かの方がそれぞれ質問をしておられますから、私はあえて重複を避けます。避けまされども、どう考えてもいまの失対賃金というものが低過ぎる。一方で中高年齢者の労働力を活用するために定年制を延長しなければならぬという一つの労働政策を打ち出しおきながら、一方でまたそういう働く意思、働く体力を持つて失対事業で働いておる労働者の賃金というものは、実は私、どろなわの的のようかもしれませんが、きのう、おととい地元に戻りまして、失対事業の現場を二、三カ所回ってみました。そこで昼休み、いろいろと話し合う機会を持ったのですが、これは労働大臣御承知だろうと思ひます。

が、平均して千五百円あつてですね、いまの賃金は、千三百四十円というのなんかもありますけれども、平均して千五百円。これは、率に直せば一三・二％。この上げる、上げないということは前回の委員会でも議論がありましたから私は突っ込みませんけれども、一方で春闘の賃上げ相場が二〇％近い。物価がほとんど上がつておる。こういう中で一三・二％の賃上げを予算上きめて、きめたばかりだからしょうがないじゃないかというところでは、働く意思、働く体力を持つておつて——それなら失対からほかへ行けばいいじゃないかといつたつて、人間のことですから、将棋のこまを動かすようなわけにはいかない。そうなつてまいりますと、どうしてもいま働いておる失対労働者の賃金というものを、そういう技術的な問題、いろいろ制約があるにしたつて、これは一三・二％、千五百円ぐらいの賃金では食つていけないじゃないか。こういう点について一体どういふ考えを持つておるのか、あらためて一度大臣のほうから御見解を承りたいと思ひます。

○農林政府委員 失対賃金のきめ方の問題でありますけれども、御承知のように失対法の十条の二という規定がございまして、類似の作業に従事している労働者の賃金を考慮してきめる、こうなつております。その具体的なデータは日雇い建設労働者の賃金を基礎にしてきめるわけでございます。先生御承知のように失対就労者の年齢が六十歳になつております。七十歳の方も相当数多くなつております。一割以上になつております。そうしますと、どうしても重作業とか土工とかいふ方たちが非常に少なくなつてまいりますので、結局そのデータをもとにして計算いたしますと千四百五十円八十四銭、こういう形になるわけでありまして、したがつて、特に失対事業の労働者の賃金を低く押えるという気持ちはございませんで、そういった法律に基づきまして、そのデータに基づいてきつちつとやつておる、こういう事情でございます。

○田口委員 では、大臣にちよつとお聞きしたいのですけれども、変なことを言うようですが、こういうことわざがどこから出たか、御存じですか。メンタルテストみたいな言い方で失礼ですが……。「日本の名物、富士に桜に煙突男」ということがかつていわれたそうですね。これはいつごろいわれて、どういふ背景かということ、大臣、相当御年輩ですから御存じだろうと思ひますが、ちよつと失礼な言い方ですが、お聞きをします。

○加藤国務大臣 ちよつと、いまのことわざ、わからぬのでありますが、もう少し詳しく……。意味がわかりませんので、どうぞ。

○田口委員 たいへん失礼な言い方みたいになつたのですが、いまから四十年ぐらい前、景気が悪くて労働組合もあまりない。そこで賃金がどんどん下がる。物価がそのわりに下がらない。首を切られる。そういうことに抗議をして、いまならストライキでしよつけれども、そういう組織がありませんから、労働者は煙突の上にのぼつてそこで籠城をして、おいてこい、おいてこないと叫ぶけれども、要求を聞かなければおいてこぬ。そこで、じゃ、言い分を聞くから煙突からおいてくれといふことが、昭和五年当時臨時所にあつたそうですね。これはきのう聞いたまだぬくの話なんです。が当時そういう労働組合組織がなかったから、せつば詰まつて煙突の上にのぼつて、おれの要求を聞け、聞かなければおいてこぬぞといふことをやつたのだと思ひますけれども、いま失対労働者の諸君が一応全日自労といつたような組織を持つておりますけれども、普通の大企業なりをうけたところの企業に働いて組織されている労働組合と違つて、法律、予算で一三・二％ですといつて押えられておる。いま部長がおっしゃつたように、たしか失対法十条の二で賃金と物価とはあまり関係がない、よく似た職種の賃金を見てもめるのだという、そういう制約のもとに、かりにストライキをやつても、他の労働組合がとり得るいろいろな行動を行使しても、いまの状態では

一三・二％という予算上の制約から上につけていくというのではなかなか困難なわけですね。それで、きのうも私、そういう職場でいろいろと話を聞かされて身につまされたのですが、人間は一月三十日生活しなければならぬ。ときには三十一日。ところが、失対賃金は二十二日しか支給されない。あと、ざつと十日くらいは所得なしで生活しなければならぬ。二十一日分の収入をすつたらしてやつておる、こういうことですね。最近PCBやなんだといふことで魚の値段がどこもかしこも下がりました。ところが主婦の店なんかに行くと、大体午後四時から五時になれば、その下がつた魚の値段がまた下がるわけですね。そういうところに、安いから行つて、魚を買つて食べる。そこでこういう話が出ました。命を落とすと思へば暮らしが保たぬ。高いものを食つて命を長らえようと思つたら暮らしのほうがついていかな。暮らしを保つと思へば、PCBやなんかが入つておると知りつとも安い魚を買つて生活をしていかなければならぬ。なぜ同じ労働者でありながら失対賃金というのはいふワケで押えられているのか、いろいろ話を聞かされました。いま私は政府の代弁をするのじゃありませんけれども、いままで先輩の議員がいろいろと議会で質問をして、大臣なり失対部長のほうからこういう答弁があつた。これを突き破つていくにはもつともつと運動しなければならぬといふような話もしたのですけれども、そういう現実の中で通り一べんに、失対では十条の二があるから、さういふまま公定歩合を再度引き上げて景気をぐつと抑制をするような国の方針があるから、失対賃金を上げるのはたいへんむずかしいのだといふことをいつても、現実には毎日毎日働いて生きていく失対労働者の生活の状態を見た場合に、総予算がいくらだから、国の状態がこうだからといつて一三・二％というアップ率を変えないで、おくといいのは、これはいかにそういう厚い壁があるにしろ、労働政策としてまずいのか、いやないか。だからこの際、一体こういういまの物価高の中でこう

いつた、悲惨という表現は私は使いたくありませんけれども、たいへんなまなましいそういう声を聞かされた以上、どうすればいいの、そういう生活を若干でも緩和することができぬか、言うなれば失対賃金の再改定ということにどういふふうに応じていく意思があるのか、このところを大臣からはつきり答えてもらいたいと思ひます。

○加藤国務大臣 この問題は最近失対のほうの方からいろいろ御熱心な要請がありまして、いま田口委員のほうからのこれに対する何とか特別な配慮をしてくれぬかというお話は十分わかりますから、一三・二％のときに予算折衝のときに大蔵省と相当いろいろ折衝いたしまして、あの当時の情勢から見ると納得できたのでありますが、最近の物価の問題、いろいろな関係からしまして、いますぐにこれを補正予算を組むといふこともなかなか困難な状態があります。物価のほうは政府は鎮静をはかつておりますけれども、このことも政府委員からお話があつたように、政府としては対策を講じ、また夏季の分についてはさつそく支給するようにいたしておりますが、諸般のいろいろの事情は十分、失対の方々とも何回もお会ひいたしました。苦しい現状の点もわかりますので、いま具体的にどうするにあつたといふことは各省との協議の結果も待たなければならぬ、また生活保護者の問題とは全然関係ありませんけれども、そういう問題、いろいろな微妙な関係がありますので、御趣旨を体して、私としてできるだけ総力をあげて各省と協議いたしまして、この苦しい中からひとつ何とかこれに対するあたたい思いやりで対処したい。ほかの大企業とか、またその他の公共企業体と違ひまして、ストライキとかそういう権利もありませんし、ほんとうに現状から見ると気の毒な点がありますので、私自体といたしましては相当真剣にいろいろな点を考慮いたしておりますので、本日の確な、こうしてあつたといふ御答弁のできないのは遺憾に思つておりますけれども、それに対する認識は私も十分あらゆる点をわかつておりますので、何かはなはだ抽

象的なお答えであります、これに対しては本腰で私各関係者といふ取り組んでおりますので、いましばらくの推移を見て御報告ができる段階がくると思っておりますので、こししばらくの間推移を見ていただくようにお願いいたしたいと思ひます。

○田口委員 いましばらく真剣に考えるという大臣のお答えなんですけれども、それはここで深追いをしすぎて改定をしるか、いましばらくといたうのはいつごろまでだということまで、私はそこまで追ひ詰めませんけれども、少なくともこれは今日たまたまの問題でありますから、同じ労働者でありながら、すでに四月一日から一九〇、二〇％賃金が上がつておる。そして早いところでは六月十五日にはそれを基礎にして夏期手当までもらつて生活をエンジョイすることまでやつておる労働者もおるのですから、これはひとつ早急に該当の労働組合の代表とかなり真剣に話を詰めてもらつて、安心して働けるような期待を持てる回答を大臣のほうで出していただきたい。

そこで、一つだけ、これは大臣の前向きな回答をいただきたいのですが、労働組合の団体交渉じゃありませんから、ここで幾ら出せという、そんな言い方もできませんけれども、前回失対部長の答弁を聞いていますと、確かに一三・二％の賃金を低い。いろいろな制約のもとで、そういうことを当面緩和をするために夏期冬期手当というものを賃金としてよけい出しておるじゃないかという答弁があつた。大体七月の十二日にその手当が出るので、夏期手当という表現を使いますけれども、それが新聞で見ますと九・五日です。九・五日という平均千五百円として一万五千円にならぬわけですね。十日として一万五千円です。ここの夏期手当の支給月数を見ると、まあこれは大中小いろいろ差がありますが、日額になおして九・五日分なんというのはいないと思ひます。ですから、予算の範囲内という制約は私は十分承知いたしますが、かりに部長がこの前答弁をしたように、そういういま低い平均失対賃

金、これは理解できるけれども、これをカバーするために臨時の賃金を出しておるのではないかと、うることからさらに発展をして、この臨時の賃金が九・五日ではなくて、少なくとも区切りのよい十日とするとか十五日にするとか、同交じやありませんからここのうんすんは私は言いませんけれども、そういう点についてそれくらいはいはいます。九・五日は少ない、だから〇・五ふやすとか、あと五・五ぐらふやすとかというふうな方向での検討はできませんか。

○桑原政府委員 失対就労者につきましては、現実の賃金といたしましては、これは性格論としてはなかなか日々働いておる方にそういうたポナスのものがないかどうかという基本論がございます。四十六年度の法改正のときもいろいろ議論があつたわけでございます。しかし、いろいろの経緯を経ましたけれども現実にある制度でございますから、私もそことしてはこういう制度を活用して、少しでも早くお手元に届くような形をつくるべきじゃないかということ、先回御答弁申し上げたようなことで、一三・二％アップして支給したわけですね。これに並行いたしまして地方でも、単独措置ということを使つておりますけれども、国の三倍程度のものは出ております。そういうようなものもあわせて、この機会にそういう生活の状態のために何とか切り抜けていただきたいということ、就労者団体にも申し上げておるようなわけですね。

これをふやしたらいいじゃないかという御意見でありますけれども、予算でかなりきつちつときまつておるものから、先ほどの賃金と同じような問題でございまして、先ほど加藤大臣が申し上げたように、今後の検討課題といたしたい、かように思ひます。

○田口委員 予算でございまして、きまつておるもの、いま地方のほうで云々という話がありましてけれども、いま労働省として私がかつてそういう中に入つたことがあるのです

が、たとえば国の予算でござつたのは九日半だ、それじゃ足らぬから県なり市なり失対事業を実施しておる自治体に対して組合でプラスアルファを詰める、こういう交渉をやつて二日なり三日なり積み上げるというのを過去にいたしましたね。そういう場合に、私が過去に経験したことは、そういう出すこと自体けしからぬじゃないかと、いつて労働省が県なり市を押さえたでしよう。

【委員長退席、堀谷委員長代理着席】
いまではそれを押さえてないので、それは市に余力があつたら、こういう事情ですからアルファとして出してあげよう、すよということですか。

○桑原政府委員 先ほど申し上げましたように、臨時の賃金そのものに基本問題がございますが、現実には地方でそういう横行がございまして、いわゆる住民福祉という形で低所得者層全体に関連しながら、そういう地方公共団体が御指図いたいただくものについて特にこれだけはいけないというふうなことは申し上げておるまい。

○田口委員 きょうここで幾ら押し問答をやつても、さつき大臣がやや抽象的に、深刻に答へておりました、いまの失対賃金のアップ率では今日の経済情勢から見ても十分である、いまだどうこうするといふ具体的な答へはないが、関係各省と連絡をとりながら事態の解決を早急にはかりたいということ、これは間違いないですね。

○加藤国務大臣 この問題は、物価と生計費とリンクしておらず、審議会で類似の労働者の賃金も考慮してきめる、こういうふうにはつきりとして、本年度の一三・二％は予算でござつておりますので、理論上からいふとかなかなかむずかしい点があることは、これは部長からのお答えで、薄情な感じがする御答弁でありますけれども、原則はそれとおりでありますが、諸般の関係を考慮いたしまして、大臣が組合の方なり各県のいろいろな方と会つたことはあまりないやうでありますけれども、私ごく最近各失対の方々の苦情も、懇談しよく聞いておまして、いろいろな点を考慮いたしまして、何とかこれに対する措置を検討したいという決意だけは持つております。それについてはまだここで申し上げかねる点もいろいろありますので、この点は今後の推移を見て御趣旨に沿うように大臣としては対処する決意でありますので、いま、そうしたらどうするんだ、大臣の見解と言われる、なかなか申し上げかねる点もありますので、十分考慮いたしまして、その他いろいろなことを考えまして、あたたかい気持ちでこれに対処するということだけはお答えしますが、いまいろいろ関係もありまして、ここで具体的なところだあだだということ、申し上げかねる点もあることを御了承をお願いいたしたいと思ひます。

○田口委員 じゃそういう検討をしていただくことを期待しますが、重ねて検討するために、私は、きのう行つていろいろ聞いた数字を、実態を御参考までに申し上げたいと思ひます。

夫婦二人、大体奥さんが五十三くらい、それからおやじさんが六十ちよつととしておるのです。が、この夫婦二人の場合ですね。一日い言つた千五百十円でした。そこで、一日幾ら要るかというのを聞いたんです。ちよつと時間をとつて恐縮ですが、ひとつ重要な問題としてお聞きをいたしたいのです。何を食べておるといふふうなことは、ここでは省略をいたします。金額だけはいいますと、食費一日——この内容を私が聞いて、はたして失対の賃金は生活でできる賃金ということできめたのか、片一方の生活保護法というものの辺に位置づけるような賃金としてきめたのか、たいへん疑問に思つたんですが、一日千二百三十四要るわけですよ。食費とかたばこ、ふろ代も含めて千二百三十四。食費、それからふろ代へ行つて、たばこもおやじさん一箱くらい吸わへんならぬ。「わかば」というたばこを吸つておるやうです。それで一日千二百三十四。千五百十円もらつて千二百三十四引けば、三百円しか残らぬわけですね。そしてその現場は自分のうちから三・九キロあるんです。その市役所の例規として、四キロをこえな

ければマイクロスバスを出さぬといふんですね。三・九キロだからマイクロスバスを出さない。市内のバスが片道四十円、往復八十円要る。三百円しか残らぬところへバス賃八十円引いたら二百二十円しか残らぬ。そこで、三・九キロ先の現場まで行くのに朝、いまはまだ五時に起きて明るいのですけれど、往復徒歩で、自動車は渋滞したりどんどん走っておる中を、八十円を浮かすために三・九キロを歩いてゐる。約一里ですね。そういう生活です。

それでこれは冗談みたいな話で、そこで大笑いをしたのですが、その五十幾つのおばさんが赤いもんべをはいておるのです。おばさん、えらいはです。私らの買う衣料は年に合わすんじゃない、金に合わして買うんだというわけですね。この意味わかるでしよう。年齢に合わして衣料を買うんじゃない、自分のふところに合わして衣料を買うというんです。だから赤かろうが白かろうが、自分のからだに合ったらそれでいいじゃないかと、冗談話であと大笑いになったんですけれども、いろいろ複雑な事情があつてこゝでは言えぬ、いろいろの状況で、いまの大臣の言われるように、私も私は一歩下がって一応わかるとして、しかしこれを年末ごろまでその再改定の方針を延ばすという事になれば、いま失対事業で働いておるこれらの労働者の方、何の望みがあるか。一方で定年を延長して中高年齢の労働力を大いに活用しようじゃないかという御時世であります。同じ働く意思があり、働く能力を持っておる失対事業に働いておる労働者については、生活できる賃金とは義理にもいへません。生存するぎりぎりだと思ひます。こういう状態にある労働者が、まだまだいま日本国内にわんざとおるんです。このところを目をつけていただいて、予算の制約だ、何だかんだというお役所のことですから、しちめんどろくさいことがあるでしようけれども、この問題は一日も早く結論を出すべく、関係する労働組合の代表の方とも真剣に話し合つてもらいたい、そのこと

を申し上げて私は次に移りたいと思ひますが、重ねて大臣から、いま私が申し上げた、きのう聞いた生活実態、それを改善するために、大臣の決意を表明していただきたいと思います。

○加藤国務大臣 いま失対の方々の血のしじむような生活、これも十分よくわかります。しかし理論上からいくと部長が言つたような関係であり、政治というものはいろいろの苦しい立場の方のことを考えるのは当然でありますので、よく御趣旨を体して、私として何とかこれに対する改善を、年末までというふうな気持ちでなく努力します。それ以上、いろいろな点がたゞりまういっただけでなく、私自身も田口委員と同様、各地方の方々、組合の幹部の方ともできるだけお会いしてよく聞ておりましたので、政府委員のほうからしてはいま言つたような答弁であります。いろいろの仕組以外にひとつ考へて対処したい所存でありますので、先ほど申し上げたように、しばらく推移を見て、御趣旨に沿うような結果が出るような方向を私自身も望んでおりますので、対処いたしますことをあらためて申し上げます。もうひとつはつきりした的確な答弁でありませんが、ごしんぼう願ひたいと思ひます。

○田口委員 では、それは一刻も早く解決をしていただくことを要望して、最後の第三の問題に移りたいと思ひます。

先般のこの委員会安定局長のほうから、身体障害者のモデル工場というお答えがあつたのですが、身体障害者の雇用を促進するという面では、二、三お尋ねをしたいと思います。

いまある身体障害者の雇用促進法というのは、どちらかというと、心身障害者のうちで心身障害に、からだのほうの障害が主ですね。たとえば不幸にして手をなくしたとか足を切断したとか、そういうからだのほうの障害者が対象だと思ひます。特に精神薄弱者、これは労働省と厚生省、それぞれ福祉政策でまたがつてくると思ひますから、そういうつもりでお答えをいただきたいと思います。

すが、割り切つた言い方をすると、行政の範囲でいえば、労働市場性のある人が労働省の管轄で、労働市場性のない人は厚生省、こういうふうに分かれると思ひます。けれども、市場性のあるなし、これは一がい、IQが高いから低いから、必ずしも問題だと思ひますが、一体労働市場性のあるなしというものをどこで判定するか、その辺のところをまずちよつとお聞きをしたいのです。

○道正政府委員 御指摘のように、重度の身体障害者それから精神薄弱者の問題になりますと、厚生省と労働省と両方に区分するのが非常にむずかしい場面が多くなつてくると思ひます。しかしながら、御質問のどこで区別するのかということになれば、私どもとしては、お医者さまの手を離れてゐる方で労働能力が絶無である、これは労働市場性がないわけでごいさすけれども、労働能力というものを総合的に判定して、残存能力があればその限度において職業のごあつせんをするというのが私どもの責務と考えております。

○田口委員 市場性のあるなし、たいへんこれはむずかしいと思ひます。モデル工場の場合たいへんよい構想だと私は賛意を表するのですが、実はこれはある厚生省所管の、私の地元である三重県、樹心寮という、そういう精神薄弱者がある一定期間収容して、そこでいろいろな訓練をやつて、それで就職の能力があれば住み込みでやるのか、いろいろなところにもあつておるのです。

が、その職員と話し合つた結果、こういう希望を持つておるのです。私はそこでやつておるのを一つ持つてきたのですが、これはネジをとめるだけの簡単なものなんです。これは余談ですが、一個ネジをとめるという意味でやるんじゃない、三十個ネジをとめるという意味でやるんじゃない、ある電機メーカーの下請のまた下請の、そのおやさんが理解があるものだから、納期なんかをやかましく言わずに品物をもらつてきてやらせるわけです。大体幾つぐらいできるかというのを念のために聞きますと、二十四人のそ

うった能力を持った者で、朝から一日八時間ぶつ続けにやつた場合三千から三千五百程度しかできぬというのです。三千として千円ちよつとですね。金額は問題じゃないのですけれども、そういう作業をやつておる。そこで、その職員なり所長が言つておるのは、施設の性格からいって一がいに言えぬのですけれども、こういうネジをとめることを一生懸命訓練をさせて眠つておる神経を呼び起こす、そこで一年なり二年なりたつて当然その施設を出なければいけぬわけです。出た場合に、でき得るならばこういう電機メーカーの下請なんかで雇つてもらへば、ああいう精神薄弱者の方にしたらスムーズに就職されるんじゃないですか。それが、出るとはたつと切れるわけですね。そういうことについて、これは厚生省の所管が労働省の所管が知りませんが、いまの樹心寮の例でいえば、厚生省の所管ですけれども、そういう方がそこを出所して、一人前といかなくともある程度社会的に自立できる、また習ひ覚えたりいうことがそこになされるというふうな一貫した施設というものが考えられないか、そういう点、何か構想なり例があればお答えいただきたいと思います。

○穴山政府委員 いま先生がおっしゃいました樹心寮は私どもの精神者の更生施設でございますが、いまネジその他の職業訓練をやつてゐるわけでごいさします。

それで、たとえばこういう施設を出たあとでいゆるアフターケア的に何かをやる必要があるんじゃないかという問題と、それからさらに、出たあとでいゆる従来身につけたものを持つて就職できないかという二つの問題があると思ひます。それで、私どもは最近精神薄弱者の通勤者というものをよくつくるようになりました。精神薄弱者が、これは就職をした人でございすけれども、就職した人が施設を出まして職場に通う間にやはりいゆる対人関係の問題でございすとか、非常に卑近な問題としましては職場に通う場合の電車その他の乗り方でございすとか、あるいは交通そ

それで、ここである程度訓練ができて一人前に職場に通うことができるようになりますと、現実の問題としてましては、通勤寮を出て通勤寮のそばのアパートその他を借りて通勤を始めるというふうなことをやっているわけでございます。これは施設とそれから退所しましたあとのいわゆる職場との間の一つの指導と申しますかアフターケアの問題もございますけれども、私どもとしてはできるだけ職場に就職でき、またその職場で安定できるようにということをやっているわけでございます。

○田口委員　通勤寮の問題に関連して、今度はモデル工場とどう結びつけるかということですが、いまでも答えがありませんでしたように、精神薄弱者の方の特性といいますが、いろいろあるわけですね。これを調べてみますと、これも樹心寮の例で私は申し上げるのですが、就職率といいますが四七、八〇ですから比較的いいほうだと思っておりますが、そこに入っておる方々のいろいろな特性を数字であらわしたのがあるのです。着物を着たり脱いだりすることができ、ややできるというのを

一括しますと、大体七三％ぐらいが自分で着物を着たり脱いだりできる。それから食事についても八二％ができる、ややできる。排せつについても、できる、ややできるが八割からある。稼働能力についても六九％ができる、ややできる。家事の手伝いについては四一・六％ができる、ややできる。この辺からちょっと落ちてくるのですがね。さらに問題は、ことばを通じて自分の意思を相手に伝える意思疎通というのが四〇％と落ちてくるわけです。文字とか数の理解については二割しかできない。さらに対人関係を見ますと二五・六％。この数字からいえることは、いま言った通勤とモデル工場と私はびしっと結びつかしてほしいと思うのは、自分で着たり脱いだり、食べたり出したりするということはまあ人手をわずらわさない、ところが職場で働いておって、これは一つの例で話があったのですが、やりのろいものですか、健常者という表現がありますが、ばかとかうすのろというふうなことを言うわけですね。

〔塩谷委員長代理退席、山下（徳）委員長代理着席〕

そうすると、かつかと頭にきて仕事をほっぽり出して帰ってしまふ。そういうった意味のことばばらを通じての意思の疎通とか対人関係ということばが、言うなれば健康者に比べて劣っておるといいわけです。指数でいえば数が小さいわけですから、そういうことで、モデル工場の場合に、そこに働きにいて朝八時半から五時まで拘束をされていい

その間は、作業指導員とかなんとかが理解をもつて、そうやってやる。ところがいま局長がおっしゃったように、仕事が終わって帰ってその保護者——自分のうちから通っておつてもなかなか親もめんどうくさがるものですから、そういうたいろいろなはけ口を聞いてやるといった対人関係の疎通されていないものを、ケースワーカーになりなんなりが聞いてやる、これがあつて両々相まつて、モデル工場というものも十分運営していけるんじゃないか。ですから厚生省、労働省という一つのセクションがありますけれども、ことさらに心身障害者の雇用の促進をはかるという場合に、せっかくモデル工場をつくつた場合には、最近の交通事情なんかも考へて、モデル工場になるべく近いところにそういう通勤寮というのですかをつくつて、そしてそこでただ寝泊まりさせるだけではなくて、そこでアフターケアを十分やっていたりするように指導員、ケースワーカーも配置する、こういうことがあつてこのモデル工場が成果をあげるだろうし、それを見てひとつおれのところもやろうかということにもなってくるのじゃないか。そういう点を、いま通勤寮というお話がありましたけれども、モデル工場に併設する。併設ということはある、そういうふうな一体的な計画があるのかどうか、それをひとつ双方からお聞かせいただきたい。

○道正取府委員 先生御指摘のように、この問題につきましましては労働省と厚生省の緊密な連絡動作が必要であらうと思います。モデル工場につきましては、これは精神薄弱者でもよろしいし重度の身体障害者でもいいわけでございますが、いずれにいたしましても、かりに精神薄弱者のモデル工場をつくる場合にいろいろ援助するわけでございますが、その援助の対象の中には先生御指摘の通勤通学よりもっと事業場の内あるいは近辺に従業員としての宿舎をつくるわけで、これも援助の対象にしてまいりたいというふうに考えております。また工場内で精神薄弱者の方々のお世話をする指導員も

必要でございしまするし、また安定所の中におりまして、外部から工場内の関係者と協力していろいろ援助、指導申し上げること必要かと思ひます。いづれにいたしまして、精神薄弱者の方々に一人でも多く社会に積極的に参加するような、生きがいを持った職場生活を送っていただくように、厚生省と十分連携を密にいたしまして対処してまいりたいというふうに考えます。

○穴山政府委員　ただいまの問題でございますが、モデル工場はそもそもそういった目的をもつてつくりましたものでございますから、中ではやはりそういった心身障害者に対する態度と申しますのは非常に気をつけておられると思います。ただ一般の工場に入りましたときには、やはりいまだ先生がおっしゃいましたようなトラブルが起こる可能性もございますので、私どももこういった心身障害者が雇用されておりますところでは、そういうところについてできるだけそういうことのなないように私どもも十分注意をしていかなければいけないというように思うわけでございます。

それから現在通勤寮は約十四くらいありまして、三百人くらい全国的には入っておるわけでございします。先ほど先生もおっしゃいましたように、モデル工場でございますとか、あるいは身障者の福祉工場、精薄の福祉工場というのが将来で来たときには、やはり私もそれと有機的な連携が保てるように考えていかなければいけないというふうに考えております。ただいま通勤寮では指導員とか寮母というような人がいろいろな生活の指導訓練をしているわけでございしますけれども、たとえば通勤寮を卒業いたしました近所のアパートに移るといふような人も出てくるわけで、そういう人に対しては福祉事務所の福祉司でございしますとか、あるいは精薄の相談員でございしますとか、そういういったような人が常時会っているところと相談事に乗るとか、あるいは悩みを聞いてあげるとかいいりやうな、やはりきめのこまかい指導と申しますか、そういういったようなことをしなければいけないというふうに思っております。

やはり五十五歳の定年は当然延長していくべきものである、かように考えておるわけでございます。

○小宮委員 確かに、定年制が設けられたというのは、労働能力の問題と関係して大体五十五歳という年齢を設けられているわけですが、しかしながら、先ほど言われましたように、昭和の十二、三年ごろと違って、そのころは人生五十年といわれていたのが、今日では人生七十年といわれるように、平均寿命も延びてきた。一方、従来の労働作業というのは力作業であったのが、技術の革新によって仕事の態様も変わってきたというように、ことになってまいりましたので、当然これは定年延長という、定年制というもののについての考え方も変わってこなければならぬと思ふのです。これは一般的な労働力の需給の問題にも関係してまいりますけれども、その意味での定年制と労働能力の関係については、どのように考えておられるのか。それと定年制について、政府の考え方はどうなのか。

それからまた、定年制について最近経営者の中にも、五十五歳の定年制については考えざるを得ないということ、漸次定年制を延ばす傾向も出てまいりましたが、それらの中で、経営者の定年制に対する動向、また政府の見解、それからまた定年制と労働能力の問題についてどのように考えられるか、ひとつ答弁を求めたい。

○渡邊(健)政府委員 定年制と能力の問題につきましては、先ほど申し上げましたように、最近では日本国民全体の寿命も延びておるといふこと、それから労働態様のほうでも昔のような重筋作業というものがだんだん減りまして、技術革新により、高年齢の方でも就労できるように労働態様が変わってきたこと等々から考えまして、労働能力から見て、労働者の方の労働可能年齢というものが上がってきておる、かように考えるわけでございます。それに加えて、先ほど申しましたような社会的ないろいろな事情の変化、労働者の方がお五十五歳後も働かなければならない必

要性、それからそれの方が労働可能年齢が延びたとすれば、その能力を発揮して、できるだけ生きがいのある生活を老後になつても続ける、そういったような労働者の福祉の関係等々から考えまして、現在の五十五歳中心の定年は延長する必要があると考えておりますが、いまなお五十五歳が一般的であるというふうな実情も考えまして、政府の経済社会基本計画におきましては、その計画期間内、すなわち五年以内に六十歳定年が一般化するようにつとめるということを目標にし、雇用基本計画においても同様にその計画期間内に六十歳定年が一般化するということを経府としては政策の方針として目標にいたしておるわけでございます。

○小宮委員 定年制に対する経営者側の動向……
○渡邊(健)政府委員 申し落としまして申しわけございません。

漸次近ごろは、そういう事情、労働力の不足等もございまして、定年延長をしようという企業が出てまいっております。四十五年に調査いたしましたところでは、四十三年から四十五年までの間に企業内で定年制の延長をした企業は、調査企業の約一割あったわけでございますが、その後におきまして、特に一昨年、昨年来等から、電機産業、造船業、自動車産業等々におきまして、定年延長を実現しつつある企業もふえてまいりました。なお、かえって中小企業におきまして、技能労働力の確保等の必要から、定年を延ばしておる企業がふえておるところでございます。

○小宮委員 定年制の現状についてですが、いま、大企業、中小企業を含めて、全事業所の中で定年制を設けておる事業所は幾らあるのか、それは全事業所の何%になるのか、その数字的な説明を願いたい。

○渡邊(健)政府委員 定年制を実施いたしております企業は、調査によりますと全企業の中で七〇・九%でございます。なお、これは規模別によつて違いがございまして、大体五百人以上の企

業でございますと九五%以上、ほとんどが定年制を実施いたしておるわけでございますが、五百人から三百人では九三・二、三百人から百人では八一・五、百人から五十人では五九%、五十人から三十人のところでは四〇・六というように、規模が小さくなるに従つてその実施割合が逐次少なくなつておるのが実情でございます。

○小宮委員 今度は具体的な内容ですが、五十五歳定年制を実施しておる企業はどれくらいで、五十五歳以上の定年制を実施しておる企業はどれくらいになりますか。

○渡邊(健)政府委員 定年の内容につきましては企業によりまして若干は、一律でない、職種だとか何かによつて定年を変えておるところがございします。それはちよつと統計になりにくいので、それを除きまして、一律定年制を採用しておる事業場、これは大体定年制実施事業場の七二%、大部分でございします。それについて申しますと、一律定年制を採用しておる事業場のうち、五十五歳を定年としたしておりますものは五八%でございます。そのほか、五十五歳から五十七歳を定年としているものが一四%ございします。五十五ないし五十七歳定年制を合わせますと七一・五%、約七二%に相なるわけでございます。なお中小企業では、先ほど申しましたように最近六十歳を定年とするものがかなりふえてございまして、六十歳以上定年の一六%も含めてございしますが、事業場の割合は二三・一%ということになります。

○小宮委員 中小企業の場合、六十歳定年を設けているというの、これは若年労働者がなかなか集まらぬから六十歳定年を設けているわけですか。

だから、少なくとも定年制を見ただけで定年制の問題が普及したということに考えることは、私は早計だと思ふのです。そういう意味で、定年制がどうなつていくかというところは労働力の需給問題に非常に関係があると思ふのです。したがいはどうなつておるか、その点についてひとつ説明

を願いたい。

○道正政府委員 全般的には不足基調が強まっております。しかしながらこれを年齢別に見ますならば、かなりのばらつきがございします。大局的にいまして、四十代までは求職倍率は一以下あるいは一・二程度でございしますが、これが五十一をこえますと三・七倍というふうになり、五十を境にいたしました非常に高まつてまいるわけでございます。地域によりましてかなりのばらつきがございしますけれども、数字を申し上げればそういう状況でございます。

○小宮委員 定年退職者でどうしても働かなければやがて生活がやういけないということ、再就職を希望する人がかなりいるわけですから、定年退職者の中で何%ぐらいが再就職を希望する人は、希望者の中で何%ぐらいが再就職ができておるのか、その点いかがですか。それとあわせて、定年退職者の就業状況はどうなつておるのか、その点いかがですか。

○桑原政府委員 定年退職者の再就職状況についてお答え申し上げます。

昭和四十五年に行ないました定年退職者の状況調査によりますと、定年退職者のうち七四・八%が雇用者として就業いたしております。一二・一%が自営業に従事されておりました。一三・一%の方が無職、こういふことになっております。無職の方のうち七八・一%の方がやはり就業を希望しておられます。そういう状況でございます。

○小宮委員 今後毎年、定年退職される方々は何名出てくるのか。また、中高年齢者に対する経営者側の求職動向というものはどうなるのか。片一方では定年退職をやめていく。それに対して、経営者側のこの定年退職者に対する求人状況はどうなつていくのか、その点いかがですか。

○桑原政府委員 定年退職者の今後の見通しというの、非常にむずかしいと思われまします。定年延長その他、非常に最近動いております。ただ、私どもの最近の調査によりますと、定年退職者の数は

毎年大体十二万六千人程度ではないか、こういうふうに見ております。今後労働人口が高齢化いたしますので、これがふえていくのではないかと、こういうふうなことでございます。

なお、五十五歳以上の高齢者に対する求人状況でございまして、現段階では大体一人の求人に十人ぐらいの方が希望を持っておられるというふうな倍率でございます。

○小宮委員 その意味では、定年制の問題は本来労使の間で解決する問題ではありますけれども、やはり国としても、労使の問題ではありますけれども、お互いの労使の自主的解決を尊重しながらも、積極的に定年延長についての援助を指導すべきだと思っております。やはり大幅定年延長について現在障害となっておる問題点、そのような問題を解決しなければならぬ。大幅定年延長は必ずしもいいだろうと思ふ。そういうような大幅定年延長を実現するためにどのような問題を解決したいのか、解決すべきだということに考えておられるのか、その点いかがですか。

○渡邊(健)政府委員 私どもが事業所について調査をいたしましたところによりますと、定年延長をなかなかやりにくい原因としてあげられておるものが、賃金原資が増加する、あるいは人事が停滞する、労働の質が低下するといったようなことを企業側ではあげておられると聞いています。これから考えまして、やはり賃金原資の増加ということでは、日本の年功序列の賃金制度、それからそれに基く勤続年数に依じた退職金制度、こういうものが定年延長と非常に関係いたしました。定年延長の場合に問題になるのではないかと、それから人事が停滞するといふ点につきましても、日本の場合は賃金だけではなしに人事もいわゆる年功序列的な人事がとられている。したがって定年延長すると人事が停滞し、若い人の労働意欲等に関係するといったような問題。それから労働の質が低下するといふ点につきましても、やはり高年齢者であるためになかなか労働能力の増進が困難な場合がある。特に技術革新で新しい技術が導入さ

れるような場合には、若い人よりも適応力上の問題があるといったような点が問題点であると思ひます。私ども、年功序列賃金につきましては、これは定年延長については当然に考えなければならぬ問題で、それなくしては、かけ声だけかけても定年延長はなかなか実現困難だ、かように考えておるところでございます。その意味で、定年延長を民間に呼びかけるにつきますと、年功序列賃金と定年延長の関係をどう考えたいのかというところで、中山伊知郎先生を会長といたします賃金研究会に御意見を求めまして、昨年の暮れに同研究会から御報告をいただいたわけでございます。詳細なものでございますが、要旨は、日本の賃金制度は年功序列制だけではなしに、基本的には仕事や能力に依じた要素というものが今後強めていくべきだ。しかし、そういう基本的な問題には時間がかかろうから、さしあたり定年延長を進めるについては、従来の五十五歳定年をこえてまで勤続が延びたという理由だけで定期昇給を続けるというやり方についてはこの際検討することが適当だといった内容でございます。

退職金につきましても同様その賃金研究会から、勤続が長くなると累進的にふえる仕組みになつて退職金制度については、定年を延長した場合に従来の定年年齢をこえてまで累進的に増加させるかどうか、この辺は再検討することが適当だという方向の御報告をいただいております。

それからまた、年功序列人事管理制度につきましても、定年延長についての御意見をお出しただきました労働者生活ビジョン懇談会の報告におきまして、これからは人事管理も年功序列だけではなしに、もっと能力を加味した方向に進めるべきである。そのためには、一方において中高年の人に対しても、会社の労働者自身も能力再開発というところにもっと力を入れるべきである。それから企業の人事管理においても能力を重視した人事管理をし、中高年あるいは定年を延ばした方についてもそれぞれの能力に依じた活用方法を

考えて、必ずしも管理職ばかりにしないで専門を生かして専門職にするとかあるいは後進の指導、こういう方面の指導を担当させるとか、そういった能力を生かした人事管理を導入すべきだ。それから、定年を延長する場合にも、一挙にやると場合によっては、労働力構成によつては人事停滞といふことがあるので、数年ずつの定年延長を何回かに分けてやる、あるいは年齢別に定年延長年齢をきめて、たとえば現在五十四歳の人には五十六歳、五十三歳の人には五十七歳定年というように形で段階的な定年延長をやれば、急激な人事停滞を招かなくて済むのではないかと等々の相当懇切丁寧な改善方法についての御指示もいただいております。

そこで、私どもは企業に定年延長をすすめるにつけては、これら賃金研究会あるいは労働者生活ビジョン懇談会の御報告等を参考に供しまして、それらを参考としつつ労使が企業の実情に合ったやり方で問題の解決を自主的に話し合いによつて処理していただくようおすすめておるところでございます。

〔山下(徳)委員長代理退席、橋本(龍)委員長代理着席〕

○小宮委員 労働者の考え方、やはりほんとうに労働者の生活権というものを考えてやってもらわなければ、いまのような話は企業側の考え方であつて、企業側の立場に立つて定年延長をやろうとしているように見受けられて非常に残念ですけれども、われわれが定年制というものを考える場合には、企業サイドのものを考え、企業サイドの都合だけではなくて、あくまでも労働者としての生活権というものを考えてこの定年制の問題は取り組まなければならぬと私は考えております。それにしても今度労働省は定年延長を促進するために、定年延長を実施した中小企業に対して定年延長奨励金を支給するようにしておりますけれども、これぐらいの対策でこの定年延長は推進されれるかと考えておられるのかどうか、その点はいかがですか。

○桑原政府委員 定年延長の問題は、先ほど桑原局長がお答え申し上げましたように、いろいろな問題がからんでおります。したがって、私どももいたしましては組織をあげて、労使と十分御相談しながら適切な御指導を申し上げていきたい。したがって、その場合のいろいろな資料提供あるいはモデル例の提供等をやつていきたいと思ひます。したがって、この中小企業に出します定年延長奨励金も一つの援助策でございます。そういうものを総合してやつていきたい、こういうふうな考えでございます。

○小宮委員 この定年延長奨励金、これは定年延長を行なつたことに対する報酬としてやるのか、非常にこの趣旨があいまいであります。したがって、その点明確にしたいといふことと、それからこの二万五千元という延長奨励金は大体どういふような根拠で二万五千元と算出したのか、それがどうも不明でございますから、その点明らかにしてもらいたい。

○桑原政府委員 定年延長いたします場合に問題になりますのは、やはりいろいろな高年齢者の能力と仕事の関係が出てまいります。やはり一番ポイントになりますのは、いろいろな訓練とか研修をやつて、その方がほんとうに企業に喜ばれて定年が延びていくということがやはり必要ではないかと思ひます。そういう意味で、積極的にそういった定年延長の受けとめ方に対する援助策、こういうことでございます。そういったしますと、私も前例を持つておりますのは、高年齢者が再就職します場合に、企業に職場適応訓練というふうな制度を持つておりますが、三カ月程度企業に預けて職場適応訓練をします場合に、大体その経費が二万五千元でございますので、そういうものを参考にいたしたのであります。

○小宮委員 この定年延長を実現したり、また退職者の再就職を促進するために、やはり中高年齢者の働く場を確保しなければ定年延長も再就職も非常に困難だと思ひます。その意味では私は、政府が中高年齢者の能力に適合した職業の調査研究

をひとつ行なつて、そして中高年齢者を適した職場に就職させるような施策をやはり講じなければならぬのではないかと、さういふふうに考えます。したがって、このような中高年齢者をただ再就職させるのだ、また定年延長をするのだといつてみても、やはり先ほど申し上げました労働能力の問題とも関連して、さういふような人たちが働く場を政府としてもやはり考え、またさういふ中高年齢者がどのような職種に適しているのかということもやはり調査研究を行つていくべきであるといふふうに私は考えますが、その点いかがですか。

○道正政府委員 全く御指摘のとおりでございます。中高年齢者が一般に就職が困難である原因の一つは、中高年齢者の能力、経験をいかし得るような職種が十分に開発されていないといふことでございまして、したがって、中高年齢者の雇用促進をはかるためには定年延長の措置とあわせて、高年齢者向きの職種の調査研究あるいはこれらの職種への雇用の勧奨を行ふ必要がございまして、このために労働省では雇用促進事業団に職業研究所というのをすでに設置いたしております。そこにおきましては、中高年齢者の適職や能力に関する調査研究をすでに実施し、レポートも出してあります。また、これらの研究成果をもとにいたしまして、中高年齢者に適合する職種を選定いたしまして、このような職種につきましては一定率の雇用を事業主に勧奨することを行なつております。今後ともさういふ高年齢者向きの職種の研究、さらにそれを生かして、それに基づいての積極的な中高年齢者の雇用促進に努力をしてまいりたいと考えています。

○小宮委員 そのために、中高年齢者というのは、やはり若年者に比べて、新しい仕事への対応性が乏しいということ、特に居住地区から離れて再就職するといふことは非常に困難な問題でありますから、やはり中高年齢者の一人一人に対して、きめのこまかい配慮が必要だと私は思うのです。そのためには中高年齢者に対する職業紹介体制の充実強化ということについても、ひとつ考え

ていただきたいと思います。その点いかがですか。

○加藤国務大臣 この問題は、定年延長すれば中高年齢者の雇用関係はうまくいく、これだけではどうしても足らぬと私は思います。最近の国内の労働力の需給関係、先般も行管から報告がでまして、全国の職安課長を招致いたしまして、私が一時間以上も、平たく言うと言説したものであります。今後の労働省の職安は、若年者の関係はもう順調に行くのだから、今後職安関係の第一線のやり方を、役人式をひとつ変えてくれ、かようなことを申すと、役人式というのは悪いことばであるが、やはり中高年齢者はいまでも体験ができておるのでありますから、一人一人の能力、一人一人のいままでの経験、さういふのをよく勘案して、ただ一律に役所式でやられたのではうまくいかぬと私は思います。さういふ意味で、職安の方も努力はいたしておろうけれども、端的に言うとなつた力に足らぬ、今後は最高責任者も第一線に立つて、今後は中高年齢者の雇用対策が労働者の職業紹介のものになる。いままでのようなやり方では困る。どちらかといえば、このごろは若年者のほうは就職の機会がふえているので、今後はこの中高年齢者の問題に力を入れよう、いまのように雇用促進事業団には研究調査機関もできたといふけれども、私はそれだけでは納得しておらぬのであります。やはり本省の頭の切りかえ、地方の頭の切りかえ、そしてきめこまかいいろいろな住宅問題その他、結局事業主に對して、ひとつ責任者が行つて、いろいろ相談して、頼んで、全体が若年者よりは、この問題に集中せよ、理論からいくと、大事だと思つても、そのほうが手抜かりでありますので、今後労働省の雇用対策はこの方面、人数は少ないけれども、やはり身体障害者の問題、これにも重点を置き、ほかのほうはスムーズにいくなから、さういふ、何となくお説教というか訓辭を与えたのであります。役所の話を聞くと、人材銀行だとかまたは中高年齢者の相談コーナーをつくつておるとか、これは理屈だけで、話だけ

で、私はこれではいかぬと思ひます。さういふ意味で先般も、この間の御質問にも答えたが、大臣があまり行つたことがないのであります。これは国会が済みまして、全国でできるだけ歩いて、叱咤激励いたしまして、中高年齢者に対するあらゆるきめこまかいことをやつてまいりたい。これは好むべき状態でありまして、さういふところ、これは原因はどこにあるかわかつておるのであります。が、やはり若年者がなかなか採りにくいといふので、中高年齢者に対して、労働者のほうの立場に立つて、企業家もそれに適応したようなやり方が、全国で最近では、さういふの最近の状態でありまして、適応したような工場、高年齢者に対して適応した、御婦人に適応した工場のやり方が、だいぶ開発されました。これは事業主のほうも認識してきたのであります。が、やはりさういふことも労働省が中心となつて、事業者の意見も聞いたり労働者の意見も聞いたりして、今後高年齢者に対する対策を、私は、ただ調査機関を設けたといふようなことではなく、抜本的に、今後末端の機関その他を動員いたしまして、大臣としてはかたい決意でやる所存であります。

○小宮委員 職業紹介のあり方について、私がたびたび苦情を聞くのは、やはり定年到達者の人たちは、再就職するにあつても自分の技術を生かせる場、それでなくてもそれに類似する場を求めているわけですね。ところが職業紹介のあり方では、結局畑違いの仕事に紹介して、ここに行きなさい、それで、もし行かなければ失業保険の給付を差しとめるぞといふやうな、さういふことを言つておる安定所の人もおるようですが、さういふやうなことは、やはり職業の選択の自由から行きなさい、行かなければ失業保険金の給付を差しとめるぞといふやうなことをほめかすやうなやり方は、私は行き過ぎじやないかといふふうに考えます。これは私はときどき聞いておるので、そこらの点について、これは行き過ぎとお考えですか。

○加藤国務大臣 そのとおりでありまして、これは私どもも言いくいのであります。が、お役所の人はどうしてもお役所式といふ考え方がありまして、さういふいろいろな弊害の話を聞きます。します。で、私が先ほど申し上げましたように、いままでのやり方を変えて高年齢者の立場に立つて、あたたかい気持ちであるように、根本的に頭の切りかえをしてくれ、テープに取つておられますけれども、ちよつと言ひ過ぎたのであります。が、これは言い過ぎではありません。今後は日本の雇用関係、また、職業紹介とかいろいろ末端の職安関係、本省の頭の切りかえをせねばいかぬと思ひます。やはり役所全体が、これはもう行政の根本でありますから、いろいろな福祉対策もこのごろ始まつてまいりまして、福祉対策もやらなくちゃならぬけれども、やはり本来の労働行政としましては、この問題に集中しなくてはならぬ、さういふ意味で、いま言ったように五十歳、六十歳になつてくると型ができておりますから、それで無理やり、一律にコンピュータでやる式のことでは、それはなかなかいきません。さういふ意味で、やることはいままでの頭の切りかえをしてもらつて、懇切に個人個人のことを聞いて、それに合うやうなことをやるのが、これが老人の雇用対策の根本だ、いまの頭の切りかえで、さういふきつことを言ひましたので、御指摘の点は、これはいいことではあります。やはり役所式といふのは、どうしても権限を持つていけるほうを強調して事務を処理する、これではいかぬ。さういふ意味で今後はさういふ方面に切りかえるやうに最大の努力をいたしますことをここでお願いいたします。

○小宮委員 大臣は答弁が長いので、私の質問時間がだんだん迫つてきますから、私の指名したときだけ大臣は答えてください。今回法改正を行なつて、心身障害者の雇用機会の拡大をはかるために、モデル工場に対する特別融資制度を創設したほか、税制上の優遇措置も来

年度から講じられることになりましたが、このよう
な措置のほかには必要なのは、やはり国民一
般、特に事業主の心身障害者に対する理解と
協力が必要だと思ひます。そのためにいま政府
としてどのような対策を講じておられるのか、その点
について御答弁願ひたい。

○道正政府委員 御指摘のとおりでございます
が、国民一般なかんずく事業主の方々の御理解と
協力がなければ心身障害者の雇用促進が十全を期
したいというのには、もう御指摘のとおりでござ
います。そういう意味では、全国的に国民運動を
展開する必要があります。従来とも毎年九月を心身障
害者雇用促進月間として、心身障害者の雇用優良
事業所に対する表彰であるとかポスターの作成、
配布、セミナーの実施等々、かなり幅広い運動を
行なつてきております。特に心身障害者を多数雇
用されている事業主の方々が集まつて、それぞれ
情報の交換をするというのは非常に現実に効果を
あげておりますので、そういうことも今後拡充
してまいりたいと思つております。各地に、事業主
をもつて構成する雇用促進協会というのをもつて
十県近くできております。こういうことも今後は
県と協力いたしまして、全国一律に各県漏れなく
雇用促進協会を設立いたしまして、相互に情報の
交換、知識、意見の交換をしていただく。それが
波及効果をもたらしまして全国的に雇用促進の機
運の醸成されますように努力をしてまいりたいと
思つております。

○小宮委員 現在心身障害者の中で雇用可能な人
がどのくらいいて、現在そういうような人の中で
雇用されていない人はどのくらいおりますか。そ
れと、いま申し上げました特別融資制度とかまた
税制上の優遇措置はモデル工場の方に適用される
のか。これまで心身障害者に深い理解を示して、
現在でも採用しておる企業があるわけですが、そ
ういふような既存の企業にも適用されるのか、その
点ひとつ明らかにしてもらひたい。

○道正政府委員 四十七年三月末現在におきまし
ては、十八歳以上の心身障害者の方は百七十二
万人おられます。そのうち就業者が七十九万、未
就業者は九十二万でございます。そのうち現在就
職を希望されておる方は九万五千人でございます。
私も心身障害者対策を重点的に行政の目玉
として推進いたしておりますので、四十七年の八
月から心身障害者の雇用促進増進計画というもの
を定め、すでに地方にも指示しております。

それから税制上の特別措置は、モデル工場と
オーバーラップする場合もあります。要するに、モ
デル工場につきましても税制上の優遇措置は講
じられるように一応切り離して、一般的に心身障害
者を多数雇用されておる方々に對しまして、税制上
の優遇措置が及ぶようにいたしております。

○小宮委員 このモデル工場に対する融資が長期
低利の融資であつても、この心身障害者を五〇％
以上かかえて事業を運営するということは非常に
容易なことではないと思ふのです。これは私が現
に今日の日曜日に調べてきたところによつても、
そこまかなり心身障害者を採用したわけですが、
やはりどうしても大きな赤字が出たということ
で、二名は配置転換といひますか、ほかのほうに
やはり移つていただいた、ほかの事業所に移つて
いただいたということもまた聞いてきたわけが
すが、何といつてもやはりそういうようなモデル
工場にしても既存の工場にしても、やはり一般民
間の場合は仕事を、仕事量を確保しなければ、こ
れは心身障害者を採用しようにも採用できないわ
けですから、その点にも仕事量を確保するとい
ふ意味において、一般の民間企業の場合は競争入
札なんです。そういう点も生産性の高い人たちが
おらなければどうしても競争入札の場合に受注を
とることができないということ、仕事量が減少し
てきた、そのために赤字をかかえたというふうな
現状が現在私にも聞いてきたわけですが、したがつ
てやはり国がモデル工場をつくつて長期の融資を
し、またそういうような税制上の措置をするとい

うならば、それだけでは不十分だ。したがつてそ
の企業が仕事量を確保するためにはどうするか
というのをまず考えなければ、これは全くかけ
声だけで、ナンセンスだと私は思ふのです。その
意味で、たとえば一つの考え方として、官公需の
仕事は優先的にそういうモデル工場にやると
か、また身体障害者を一定率以上採用している既
存の企業に對しても、官公需の仕事優先的に発
注するとか、そういうようなことを考えなければ
ば、私はただかけ声だけに終わつてしまふとい
うことを懸念しますので、その点に對しての労働省
の考えはどうですか。これはひとつ大臣からお聞
きします。

○加藤國務大臣 お説ごもつともで、いいアイデ
アでありますので、官公需に對する発注の問題は
積極的に確保をはかるように関係各省に連絡いた
しまして、閣議などでも発言いたしましてその方
針にすることは私は當然と思ひます。

○小宮委員 それと同時に、先ほど申し上げまし
たこの融資の金利がいままでは六・二％ですね。
それでたとえば建物の場合それから設備の場合、
いろいろ五年とか十五年になつていきますね。こ
ういふような金利の問題、それで返還条件の問題も
考へてやらなければ、私は非常にむずかしいと思
ふのです。だから今度のモデル工場に對するそう
いふような金利、融資の制度は幾らになつてお
るかということ、既存の心身障害者を採用してお
る企業に對してもモデル工場と同様な措置を講ず
べきだ。まずやはり金利は絶対下げるべきだとい
ふふうに考へますが、どうでしょうか。

○道正政府委員 御指摘のとおり、モデル工場に
對する融資の利率、これはなるべく低利であるこ
とが望ましいと思ひます。最初の試みでございま
すので、四・六％という、一般に比べますればか
なりの低利になつておりますけれども、これで十
分とは私も思つておりません。したがつていまし
て、今後さらにこれを引き下げるように努力をし
てまいりたいというふうに存じます。

○小宮委員 最後に一つ。特にこの心身障害者の
雇用促進をはかるためには、労働省、厚生省それ
から文部省あたりの関係出先機関がやはり緊密な
連携をとりながらきめ細かく指導が必要だと思
ふのですが、そのためにはやはり地域の身障者
の一人一人の社会復帰の希望といひますか、そ
ういふような社会復帰の計画を立てて、その計画に
基づいて労働省、厚生省、文部省あたりが連携を
とりながらやらなければ、ほんとうに効果はあ
らぬのではないかとこのことを考へますが、その
点についての御答弁と、もう一つ、最後に私提
言したいのは、心身障害者の雇用促進について、
政府自身が、民間に、こういうようなモデル工場
をつくるから、長期低利の融資もするぞ、その税
制上の優遇措置もしますよ、だからどんどん心身
障害者を雇つてくださいということをやると、
官庁、特に国とか県、地方自治体というふうな
ところが、民間にやらせる前に、率先してみずから
が範をたれて、そして、労働省あたりは心身障
害者の人も何人か使つておられるようですね。
も、各省にも呼びかけて、人に使えと言ふ前に、
まずみずから、国なり県なり各市町村なり、そ
ういふような地方自治体において、もつとも心
身障害者の人たちの雇用を増大させるような努力
をすべきであり、ぜひそういうようなことをして
いただきたいということを申し上げたいのです
が、これは最後に大臣の所見をお伺ひして、私の
質問を終わります。

○道正政府委員 前段の御質問に對して、私から
お答えいたします。
現在、第一線におきましては、心身障害者の社
会復帰を促進するために、公共職業安定所、福祉
事務所等が共同して、各種の施設に對する巡回相
談あるいは事業所の見学等を行なつております。
ただいま学校も入れろ、こういうお話がござい
ましたが、そういう点も含めまして、今後とも連
携を密にとつてまいりたいと思ひます。
なお中央におきまして、昨年の十二月に、中
央心身障害者対策協議会というのがありますが、

そこから報告が出ております。中央心身障害者対策協議会そのものが各省の連携機関でございますけれども、そういう機関の活動をさらに活発にすると同時に、労働省、厚生省あるいは文部省が協議を重ねまして、関係機関間の連絡が密でないために心身障害者の行政から取り残されるというふうな方が出ないよう、今後とも各省間の連携動作は密にしていきたいと思います。

○加藤国務大臣 民間に比べて国なり地方公共団体が率先して雇用すること、これはもう当然であります。率は一・六とか一・七、民間よりは高くなっておりますが、これを励行するように、適宜な措置をさすべく各方面に連絡いたしますし、また通達も出して、御趣旨の線に沿うようにいたします。

○小宮委員 質問を終わります。

○橋本(龍)委員 委員長代理 田邊誠君。

○田邊委員 もう各委員から非常にこまかい質問がありましたので、一言、二言だけ質問をさせていただきます。

大臣、国の雇用政策の基本というのは一体何でしょうか。いまの自由社会といわれる中で、雇用に対して国がとれる部分というのはある種の限定があると思うのですけれども、しかし、それはそれとして、やはり労働力を確保し、そして産業を伸展させる上からいって、雇用問題は非常に重要なものであります。私は、第一には、現在の雇用の状態というのがどういふものであるか、需給関係はどうなっているかというところの情勢を的確に把握することがやはり必要だろうと思っております。それから第二には、現在の雇用情勢の中で特徴的にとらえなければならぬ部分は一体何があるか。たとえば、業種別に見てどういふところにウェイトがあるか。中高年齢の問題が盛んにいわれておりますが、そういった年齢差からくる問題についてどう見るのか、あるいは地域差の問題が、もちろんありますが、これに対してどう見るのか、そういういわば一つの要素について国がどう

対応するのか、これが第二番目。第三番目には、将来のあるべき雇用の姿というのは一体どうなのか。ここで、さっきからいろいろ論議をされてまいりました定年延長の問題が出ておりますし、それから完全雇用という問題を量質ともに言わなければならぬということがあらうと思っております。この将来のあるべき雇用の問題。それから第四番目には、予測せざるをいまいしょうか、あるいは国の施策等によってこの雇用情勢が大きく変動を受ける、こういうことに対応して当然国がある種の対応策をとらなければならぬということがあらうと思っておりますが、いままでやってまいりました国の雇用政策というものは、いま私が大きく四つばかり申し上げました中の一体どこに重点を置いてやってこられたのか、それでいかなる実効をあげてこられたのかということについて、大臣の率直な感想でいいですか、一言お伺いしたいと思います。

○加藤国務大臣 雇用対策基本計画は閣議でも決定いたしておりますが、ゆとりのある充実した職業生活を目ざして、政府としては完全雇用の実現、また雇用需給関係をよく確保して、労働者が明るくそして朗らかに、安心して生活ができるような方針で雇用対策を固めるのが、基本方針であります。

○田邊委員 大臣のいまのお話は基本的な姿勢の問題でしうが、私は、国の雇用対策というものが非常に立ちおくれおる、というよりも、一体雇用政策というものがほんとうにあったのかというところを実は疑わざるを得ないのです。

それで、この雇用対策法に基づいて国は、いま大臣のお話がありました雇用対策基本計画というものを立てておられることになっておられるわけですが、第一次から第二次の雇用対策基本計画がつけられたというわけでありまして、私も実は非常に勉強不足でありまして、この基本計画というものが一体あったのかというように思っています。この法案の改正が出ました際に、四十二年以降の第一次五カ年計画、それから今回の改正案の

基調をなすところの第二次の基本計画、これを説かせていただいたのであります。多くは作文に終わっておりますが、大臣、あなたはこの第二次の基本計画についての考え方についてお述べになつていらつしやいますけれども、この基本計画の意味するものは一体何なんですか。そしてこの基本計画がつくられたことによる効果、さつき職安局長は波及効果なんといふことを使われましたけれども、一体この効力はどんなものがあるんでしょ。私はその中でこの基本計画をつくられた雇用対策法があり、国が雇用政策を推進しておられるけれども、それは幾つかの要素があると思うのです。さつき申し上げたようにすべて国がこれにかかりあるということにはならぬわけですが、一つには国が指導できる部分があると思つて、いろいろな雇用上のバランスがとれていない、あるいは不安定雇用といふものを安定化させていくということですね。いわば国がこれどういふ面で指導助言ができるのか。それからもう一つは、国が直接介入するといふ、勧告をしたりするといふような部分、たとえば機装解雇をすれば、そういうものに対してはこれもやっちゃんならぬぞといつて国がそれに対して差しとめる、それからまた国が雇用に対しての一つの規制といひましようか、あるいは一つの義務を課するといひましようか、みだりに解雇したりなんかする部分についてはいままで届け出制等が消極的にあったわけですが、これも、そういう部分、こういふものに對してこの基本計画なり雇用対策法といふものがどういふような効果を現実にあらわしているのかというところに対してはいかがですか。

○道正政府委員 この春、第二次の基本計画をきめたわけでございますが、第一次の基本計画におきましてはいわば量的な完全雇用の達成を目ざす、そのための雇用の見通しであるとか、あるいは労使に対する呼びかけ、国として行なうべき施策、これについて政府内部の思想統一をはかり、労使にも呼びかけるという性格のものでございまして、

量的な完全雇用、これはいろいろな評価は分かれるところではございますけれども、概括的に申し上げて一応量的な面での完全雇用といふのは達成されつつある。しかしながら、先ほど来御指摘のように年齢によって、あるいは地域によって、あるいは産業によりましていろいろ問題がなおあることも御指摘のとおりでございます。

それから、一応就職はしておつても、個々の労働者から見まして、ほんとうに働きたいのがある、生きがいを持った職業生活を送られていくかどうかがという見地、いわば質的な面から考えますならば、必ずしもいまだ十分でない。量質あわせ備えた完全雇用に向かつて大きく前進をはかると同時に、第一次の計画で残された各種の問題、これについてきめこまかく配慮して解決に努力するという趣旨で第二次基本計画が定められたというふうに申し上げられると思つております。

○田邊委員 答弁は全く私の質問とは的はずれの、すれ違ひの答弁ですけれども、私の言つたことの意味がわかればそれでよろしうございませう。

そこで、雇用対策基本計画といふけれども、実際には基本計画になつていない。一体第一次から第二次に至るところのこの五カ年間に、この基本計画に基づいて具体的にどういふ施策がはかられて、それがどのように雇用面に好影響を及ぼしたかといふことの面から見れば、これは私は全く絵にかいたもちであると思つて、ですから、言ひなれば、雇用対策基本計画といつては、これも、これは一つの雇用に対する白書といひますか、そういう面が非常に重要だと思つて、さつき私四つばかりの要素を申し上げたけれども、何といつても雇用情勢を的確に把握するといふ、こういふ点が必要である、そういう点で私は一つの側面を持つて、こういふように見なければならぬと思つて、

もう一つは、やはり具体的な雇用の変動にどう対応するのか、どう対応できるかという計画を立てるのかといふことがなければ、私は、いかに名

作文をつくつてもそれは何ものならぬと思うので

以下、私は、もう時間がありませんから一つだけ申し上げたいのは、いわば個々の企業の経営のよしあしによって変動があるということも、われわれはもちろん注目をしなければなりません。しかし国家的な政策、特に最近における国際的な経済の変動、こういったものによって起こるこの雇用の情勢の大きな変動といましようか、これに对应して一体国はどういう対策をとろうとするのかということが一つはなされなければならぬと思うのです。

そこで、私はこの基本計画をずっと説きわたったけれども、一つだけ感心したのは、西欧の、特に西ドイツ等における雇用の調整計画制度、こういったものについて検討を行なう必要があると三二ページに書いてありますけれども、こういったことに対して政府が着目する必要があるというのには、私はうかがい知れるところだと思ふのです。西ドイツ等において法制的に雇用の調整計画を立て、これを制度化している、こういったものに対して一体日本の政府はどういうふうにするのか、この計画はそういう面も書いてありますけれども、あなたの方のお考えがあればひとつお聞かせいただきたいと思ふます。

○道正政府委員 経済の変動、特に国際経済の変動に伴います雇用の問題、これは場合によつては非常に深刻な問題が起きるわけでございまして、各国とも対応策を種々検討しておるようでございす。西ドイツにつきましても、ただいま御指摘がございまして、一九六九年に、使用者が一定数以上の解雇をしようとするときは、四週間前に行政当局に文書で届け出るといふようなことをすすでやっております。そのほかスウェーデンその他の国の立法例もございす。私も似たしして、日本の国情に合った大量の雇用変動、特に国際的な経済変動によりまする変動に対する対

処策、これは今後真剣に検討しなければならぬものというふうに考えております。

○田邊委員 最近日本においても円の切り上げがあり、また円の変動相場制移行があり、再切り上げ必至といわれている、こういう情勢の中でありす。まあ見方によつては、いままでこういった国際通貨調整の波に日本は比較的洗われないうで済んだという見方もあるが、私は必ずしもそうでないと思ふのです。これは具体的な例を申し上げることがきょうはちょっとできませんけれども……。

そしてまた、今後にそういう問題が起こつた際における雇用の情勢の大きな変動にどう対応するかというところを、政府は当然予測してかからなければならぬと思ふ。私は、できれば解雇制限法等の非常なきつ法制が必要ではないかと思ひますけれども、いま直ちに自民党政府によつてこれができようはずがないのであります。このことを非常に悲しむのでありますけれども、しかし情報的確に把握しながら、これに対する適切な対策が必要であることは政府も御案内のとおりであります。私も、いままでの雇用対策上最も憂慮すべき事態が、ついでこの数年間においても、アメリカにおけるところの繊維の自主規制あるいは電気製品の不買等、いろいろ国内に直接影響を与えるような情勢の変化等があった。これに対して表面は大量の解雇等が一時に行なわれるということとはなかつたかもしれないけれども、潜在的には非常に苦悩に満ちた、いわば諸種の推移があつたことはうかがい知れるところであります。

そういう面について、いままでの法律では非常に微温的な対策しか講じられておらないう状態でありすから、今後の国際情勢の変化や国内の景気の変動等々によつて、企業が労働者に対して一方的に犠牲をせしめるような立場をとらんとする場合には、国の力においてこれが予防措置を講ずる。そしてまた、その企業に対して国がそういう予防措置を講ぜられ、適切な措置が講

ぜられるような、そういう届け出を事前に行なわしめるということは当然必要になつてくると思ふわけでございますから、これに対して国は、一体どういうような規制措置をとられようとするか。いままで一体何をやつたかといへば、失業保険の支給なりあるいは転換給付金の支給等わずかなことしかやつておらなかつた国のいままでの現状に照らしてみたときに、せめて、そういったものに対応し、いろいろなきめこまかい施策がとられ得るような、そういう事前の措置だけは必要ではないか、私はこう思ふのです。大臣、いかがですか。

○加藤国務大臣 国際経済の変動、第一次の円の切り上げ、今回のフロート制への移行等の状況を見ますと、国際的な経済の変動が日本に及ぼす影響がほんとうに懸念されます。企業がこれに対する無秩序な雇用調整をやろうとする場合に、労働省としてこれに対する防止の対策をはかることが一そう重要であります。

先ほど政府委員からも答弁いたしましたように、ドイツなり諸外国の制度を参照して、これらの雇用変動に対処するための雇用調整制度について現在研究いたしておりますが、ただ、従来の失業保険の関係だけでなく、これも勘案しなければならぬが、これと並行して前向きにこれらの問題を検討する。これが大量解雇という場合に、現在のよりなかつたことでは、私は、ほんとうに労働者の立場を擁護することはできないと思ひます。そういう意味で、事前の届け出制に対して大臣といひましたし、前向きに当然対応することを考えております。

○田邊委員 われわれは、不測の事態に即応できような国の施策というものがどうしても必要である、こういう観点から、大量解雇がやむを得ざる情勢の中に、事前の届け出制の制度づけを必要があることは強調してきたわけでございまして、政府もそういう面に沿つて、ぜひひとつ対応してもらいたいと強く要望するわけでございす。各委員からも質問がございましたが、いままで

は、一つには失業が起つた場合には失業対策事業、一つには失業保険の支給を二大柱として、言うなれば、非常に狭い範囲におけるこれが対応策を講じてきただけにすぎなかつたわけでございまして、しかも出す金自身が、労使が積み立てた中からいろいろな施策が講じられてきていることに對する不満が、いままであつたことも疑いない事実であります。そういった失業会計等にたより切つてきたところの政府の無為無策といふものに対して、われわれはきびしく糾弾されなければならぬと考へておりますから、したがって今後国の一般会計等から雇用の問題、雇用政策における国の財政というものの、きょう大蔵大臣来ておりませんけれども、ひとつ所管の労働大臣は、当然国がこれに対する手厚い財政上の措置を講ずることに対して最大限の努力をせよといふ、いま言つたように特別会計等にただ単にたよるといふ意識をだんだんと払拭してもらふといふ考え方に立つて、今後の施策を積極的に講じてもらいたいと思ひますけれども、いかがでございすか。

○加藤国務大臣 田邊議員のおっしゃいましたとおり、今後、日本の雇用の関係から見まして、御趣旨の点を体しまして労働省としては前向きに对应いたしますことをお答えいたします。

○田邊委員 終わります。

○橋本(龍)委員長代理 これにて本案に対する質疑は終局いたしました。

○橋本(龍)委員長代理 ただいままでに委員長の手元に、塩谷一夫君、八木一男君、石母田達君、坂口力君及び小宮武喜君より本案に対する修正案が提出されております。

雇用対策法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律案に対する修正案
雇用対策法及び雇用促進事業団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。

第一条のうち、第二十条の三の改正規定中「労働省令で定める年齢未満の年齢を定年」としている事業所の事業主に対して「労働省令で定めるところにより」に改め、「認めるときは」の下に、「当該労働者を雇用する事業主に対して」を加える。

第一条のうち、第二十条の次に三条を加える改正規定の次に次のように加える。

第二十一条第一項中「労働省令で定めるところにより」を「雇入れに係るものにあつては労働省令で定めるところにより、離職に係るものにあつては当該雇用量の變動の前に労働省令で定めるところにより」に改め、同条第二項中「政令で定めるところにより」を「雇入れに係るものにあつては政令で定めるところにより、離職に係るものにあつては当該雇用量の變動の前に政令で定めるところにより」に改め、同条第三項中「職業安定機関は」を「因は、職業安定機関が」に改め、「行なりこと」の下に、「公共の職業訓練機関が職業訓練を行なりこと」を加える。

第二条のうち、第十九条に一項を加える改正規定中「工業再配置促進法（昭和四十七年法律第七十三号）第二条第一項に規定する移転促進地域から同条第二項に規定する誘導地域への工場の移転に伴い住居を移転するために」を「住居の移転を余儀なくされたこと等に伴い職業の安定を図るために」に改める。

附則中「公布の日から施行する。」の下に「ただし、第一条中雇用対策法第二十一条の改正規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。」を加え、附則を附則第一項とし、同項の次に次の二項を加える。

2 この法律による改正後の雇用対策法第二十一条の規定（離職に係る雇用量の變動に関する部分に限る。）は、同条に規定する雇用量の變動であつて、当該雇用量の變動に係る離職の全部がこの法律の施行（前項ただし書の規定による施行をいう。以下同じ。）の日以後であるものについて適用し、当該雇用量の變動に係る離職の全部又は一部が同日以前であるものについては、な

お従前の例による。

3 この法律の施行前にした行為及び前項の規定により従前の例によることとされる雇用量の變動についての届出に係るこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

○橋本（龍）委員長代理 その趣旨の説明を求めます。塩谷一夫君。

○塩谷委員 ただいま議題となりました雇用対策法及び雇用促進事業団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、自由民主党、日本社会党、日本共産党・革新共同、公明党及び民社党を代表いたしまして、その趣旨を御説明申し上げます。

第一は、再就職援助計画の作成を要請する事業主を労働省令で定める年齢未満の年齢を定年としている事業主として、原案を修正し、労働省令で定めるところにより、定年に達する労働者を雇用する事業主に対して要請することとしたことであります。

第二は、現行の雇用対策法においては、大量の雇用變動については、公共職業安定所長に届け出たは通知を行なうべきものとされておりますが、届け出または通知をすべき時期が法律上明確ではありませんが、離職にかかる大量の雇用變動の場合の届け出または通知は、事前に行なわれべきことを法律上明確にいたしますとともに、届け出または通知があったときは、国は、公共の職業訓練機関が職業訓練を行なうこと等の措置により、離職者の就職の促進につとめることとしたことであります。

なお、この修正部分は、法の公布の日から六月を経過した日から施行することとし、所要の経過措置を附則に設けたところであります。

第三は、移転就職者用宿舎を貸与することができざる者を、原案においては、工業の再配置に伴う工場の移転に伴い住居を移転するために宿舎の確保をはかることが必要であると公共職業安定所長が認める労働者としたこととあります。

保をはかることが必要であると公共職業安定所長が認める労働者としておりますが、これを、住居の移転を余儀なくされたこと等に伴い職業の安定をはかるために宿舎の確保をはかることが必要であると公共職業安定所長が認める労働者としたこととあります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○橋本（龍）委員長代理 修正案について御発言はありますか。——御発言ないものと認めます。

○橋本（龍）委員長代理 それでは雇用対策法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律案並びにこれに対する修正案を一括して討論に付するのであります。別に申し出もありませんので、直ちに採決に入ります。

まず、塩谷一夫君外四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〕

○橋本（龍）委員長代理 起立総員。よつて、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〕

○橋本（龍）委員長代理 起立総員。よつて、本案は修正議決すべきものと決しました。

○橋本（龍）委員長代理 この際、塩谷一夫君、八木一男君、石母田達君、坂口力君及び小宮武喜君から、本案に対し附帯決議を付すべしとの動議が提出されておりますので、趣旨の説明を求めます。八木一男君。

○八木（一）委員 私は、自由民主党、日本社会党、日本共産党・革新共同、公明党及び民社党を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

雇用対策法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について努力すること。

一、定年の引上げをすみやかに実現するよう、必要な財政上の施策を充実することその他関係者に対する積極的な指導援助を行なうこと。

一、定年到達者の再就職援助計画の作成及び再就職援助担当者の業務については、定年に達する労働者及び関係労働組合と協議し、その意向を尊重して行なわれるよう配慮すること。

一、定年到達者に限らず、広く高年齢労働者の職業の安定のため、職業訓練の充実、職業紹介の体制の整備等の措置を講ずること。

一、失業保険制度の抜本的改善について早期に検討を行ない、その際福祉施設のあり方についても明確にするとともに、雇用対策に関する一般会計予算の充実を努めること。

一、心身障害者の雇用を促進するため、雇用率の実効性の確保、雇用促進のための援助策の充実等に努めること。

一、心身障害者を多数雇用する事業所に対して、官公需についての受注の機会が確保されるように努めること。

一、移転就職者用宿舎については、入居期間の延長及び間取りの改善を図り、実情に即した運営に努めること。

○橋本（龍）委員長代理 本動議について採決いたします。

本動議のごとく決するに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○橋本（龍）委員長代理 起立総員。よつて、本案については塩谷一夫君外四名提出の動議のごとく附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。労働大臣加藤常太郎君。

○加藤国務大臣 ただいま御決議いただきました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、関係各省とも協議の上善処をしまいる所存であります。

○橋本(龍)委員長代理 なお、ただいま議決いたしました本案に関する委員会報告書の作成等につきましては、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

○橋本(龍)委員長代理 御異議なしと認め、さよう決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○橋本(龍)委員長代理 この際、暫時休憩いたします。

午後一時二十三分休憩

〔休憩後は会議を開くに至らなかった〕