

第七十五回国会 社会労働委員会 議院 議 録 第七号

昭和五十年三月十八日(火曜日)

午前十時二分開議

出席委員

委員長 大野 明君

理事 菅波 茂君

理事 竹内 繁一君

理事 葉梨 信行君

理事 石母田 達君

理事 愛野興一郎君

大石 千八君

加藤 紘一君

塩谷 一夫君

高橋 千寿君

野原 正勝君

綿貫 民輔君

島本 虎三君

田邊 誠君

寺前 巖君

岡本 富夫君

出席國務大臣

労働 大臣 長谷川 峻君

出席政府委員

内閣審議官 吉野 実君

労働省労働局長 道正 邦彦君

労働省労働基準局長 東村金之助君

労働省労働基準局長 水谷 剛蔵君

委員外の出席者

労働省労働政局労働法規課長 松井 達郎君

建設省計画局建設課長 大森 敬介君

建設省計画局建設課長 高比良和雄君

建設省計画局建設課長 濱中雄太郎君

調査室長

社会労働委員会

調査室長

調査室長

調査室長

調査室長

調査室長

調査室長

委員の異動
三月十五日

二階堂 進君

同月十八日

伊東 正義君

大石 千八君

田中 寛君

愛野興一郎君

綿貫 民輔君

栗山 ひで君

同日

愛野興一郎君

大石 千八君

塩谷 一夫君

綿貫 民輔君

栗山 ひで君

同日

愛野興一郎君

大石 千八君

塩谷 一夫君

綿貫 民輔君

栗山 ひで君

同日

愛野興一郎君

大石 千八君

塩谷 一夫君

綿貫 民輔君

栗山 ひで君

同日

愛野興一郎君

大石 千八君

塩谷 一夫君

綿貫 民輔君

栗山 ひで君

同日

愛野興一郎君

大石 千八君

塩谷 一夫君

補欠選任
大久保武雄君

補欠選任
塩谷 一夫君

補欠選任
大石 千八君

補欠選任
愛野興一郎君

補欠選任
綿貫 民輔君

補欠選任
栗山 ひで君

補欠選任
大石 千八君

補欠選任
塩谷 一夫君

補欠選任
綿貫 民輔君

補欠選任
栗山 ひで君

補欠選任
大石 千八君

補欠選任
塩谷 一夫君

補欠選任
綿貫 民輔君

補欠選任
栗山 ひで君

補欠選任
大石 千八君

補欠選任
塩谷 一夫君

補欠選任
綿貫 民輔君

補欠選任
栗山 ひで君

補欠選任
大石 千八君

まいましたけれども、特にILO八十七号条約の批准に関連をして、いわばスト権の問題を中心とした公労法の全体的見直しの問題が注目を浴びているわけでありまして、したがって、われわれは、四十年来から約十年たちました今日、公労法の内容について全体的に洗い直すべきである、ないしは公労法自体を廃止をしろという意見もあるわけでありまして、今回の改正はその中の公労法の委員の増員をするという面に限られておるの、はなはだ遺憾であると思ひます。したがって、われわれは機会を見まして、この公労法全体について政府の考え方をただす機会を得たいと考えておりますけれども、きょうは時間もございませぬので、ごく簡単に公労法の権限の問題、公労法の中のいわば性格の問題、これに限定をいたしまして質問をいたしたいと思います。

第一は、ILO八十七号条約を批准をする際に一番問題になりましたのは、御承知のとおり当時の公労法四三三項でありましたけれども、この職員でなければ組合員もしくは役員となることはできないという条項を改正いたしました。しかし、当時私どもは、この八十七号条約の批准に当たって、公労法の中には実は相当の欠陥事項がある、あるいは違反事項がある、こういうふうな指摘をしてきたのであります。たとえば、公労法がいわゆる組合として認定をいたしまして、これに対するところの種々の保護、権利を与えるということ、公労法五五一条、十一一条を受けて公労法の権限として行われるのでありますけれども、この公労法五五一条が果たして適切であるかどうかと言いますならば、これは労働組合が労働委員会に対して証拠を出して労働法上の保護、権利を与えられるということになっておるのであります。したがって、これがなければ各種労働委員の推薦や不当労働行為の救済、法人登記上の証明等が得られないわけでありまして、しかし、その中にはかなり厳しく規定をされておるものがございます。第五條の二項は、労働組合の規約には名称その他の規定を含まなければならぬと書いてございまして、これもこれは例示的なものであつて、これを全部そろえておらなければ証拠を提出したことにならないという考え方というものは、大体これは誤りではないかと思ひます。たゞえばその中の、組合の規約は総会を年一回開催することを規定づけておりますけれども、最近では役員改選が二年に一週、三年に一週となつてきておるわけでありまして、そういうものも含めさせていただきます。労働組合の規約にこれだけのものを載せなければ証拠の提出にならない、したがっていま言ったような保護、権利等が得られない、こういったことはILO八十七号条約に抵触、違反するのではないかと、こういうふうには思ひます。したがって、こういう厳格な規定づけというものをこの際する必要があるのかどうか。加入、脱退はあくまでも労働者自身の判断で決定をするという労働組合の大原則に基づいて言いますならば、こういうことに対してあくまでもこれは例示的、訓示的な規定だというように解釈をするようにすべきじゃないかというように思ひますが、いかがですか。

○公正政府委員 御承知のように昭和四十年にILOの八十七号条約を批准したわけでございまして、その結果、憲章の規定に基づきましてILOの条約勧告適用専門委員会が審査を受けることになつておりますので、御指摘の点も含めましてわが国の労働関係法制について詳細に説明を行つたところでございまして、それに対してILOの条約勧告適用専門委員会は、御指摘の点につきましては特段の意見を述べておりません。また、追加的な説明も求められておりません。したがって、政府としては御指摘の点についてはILO八十七号条約との関係では特に問題がないと考

○大野委員長 これより会議を開きます。公共企業体等労働関係法の一部を改正する法律案(内閣提出第二八号)中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案(内閣提出第三〇号)

本日(の)の会議に付した案件

公共企業体等労働関係法の一部を改正する法律案(内閣提出第二八号)

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案(内閣提出第三〇号)

○大野委員長 これより会議を開きます。

公共企業体等労働関係法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。田邊誠君。

○田邊委員 公労法は、成立以来紆余曲折を経て

まいましたけれども、特にILO八十七号条約の批准に関連をして、いわばスト権の問題を中心とした公労法の全体的見直しの問題が注目を浴びているわけでありまして、したがって、われわれは、四十年来から約十年たちました今日、公労法の内容について全体的に洗い直すべきである、ないしは公労法自体を廃止をしろという意見もあるわけでありまして、今回の改正はその中の公労法の委員の増員をするという面に限られておるの、はなはだ遺憾であると思ひます。したがって、われわれは機会を見まして、この公労法全体について政府の考え方をただす機会を得たいと考えておりますけれども、きょうは時間もございませぬので、ごく簡単に公労法の権限の問題、公労法の中のいわば性格の問題、これに限定をいたしまして質問をいたしたいと思います。

第一は、ILO八十七号条約を批准をする際に一番問題になりましたのは、御承知のとおり当時の公労法四三三項でありましたけれども、この職員でなければ組合員もしくは役員となることはできないという条項を改正いたしました。しかし、当時私どもは、この八十七号条約の批准に当たって、公労法の中には実は相当の欠陥事項がある、あるいは違反事項がある、こういうふうな指摘をしてきたのであります。たとえば、公労法がいわゆる組合として認定をいたしまして、これに対するところの種々の保護、権利を与えるということ、公労法五五一条、十一一条を受けて公労法の権限として行われるのでありますけれども、この公労法五五一条が果たして適切であるかどうかと言いますならば、これは労働組合が労働委員会に対して証拠を出して労働法上の保護、権利を与えられるということになっておるのであります。したがって、これがなければ各種労働委員の推薦や不当労働行為の救済、法人登記上の証明等が得られないわけでありまして、しかし、その中にはかなり厳しく規定をされておるものがございます。第五條の二項は、労働組合の規約には名称その他の規定を含まなければならぬと書いてございまして、これもこれは例示的なものであつて、これを全部そろえておらなければ証拠を提出したことにならないという考え方というものは、大体これは誤りではないかと思ひます。たゞえばその中の、組合の規約は総会を年一回開催することを規定づけておりますけれども、最近では役員改選が二年に一週、三年に一週となつてきておるわけでありまして、そういうものも含めさせていただきます。労働組合の規約にこれだけのものを載せなければ証拠の提出にならない、したがっていま言ったような保護、権利等が得られない、こういったことはILO八十七号条約に抵触、違反するのではないかと、こういうふうには思ひます。したがって、こういう厳格な規定づけというものをこの際する必要があるのかどうか。加入、脱退はあくまでも労働者自身の判断で決定をするという労働組合の大原則に基づいて言いますならば、こういうことに対してあくまでもこれは例示的、訓示的な規定だというように解釈をするようにすべきじゃないかというように思ひますが、いかがですか。

○公正政府委員 御承知のように昭和四十年にILOの八十七号条約を批准したわけでございまして、その結果、憲章の規定に基づきましてILOの条約勧告適用専門委員会が審査を受けることになつておりますので、御指摘の点も含めましてわが国の労働関係法制について詳細に説明を行つたところでございまして、それに対してILOの条約勧告適用専門委員会は、御指摘の点につきましては特段の意見を述べておりません。また、追加的な説明も求められておりません。したがって、政府としては御指摘の点についてはILO八十七号条約との関係では特に問題がないと考

まいましたけれども、特にILO八十七号条約の批准に関連をして、いわばスト権の問題を中心とした公労法の全体的見直しの問題が注目を浴びているわけでありまして、したがって、われわれは、四十年来から約十年たちました今日、公労法の内容について全体的に洗い直すべきである、ないしは公労法自体を廃止をしろという意見もあるわけでありまして、今回の改正はその中の公労法の委員の増員をするという面に限られておるの、はなはだ遺憾であると思ひます。したがって、われわれは機会を見まして、この公労法全体について政府の考え方をただす機会を得たいと考えておりますけれども、きょうは時間もございませぬので、ごく簡単に公労法の権限の問題、公労法の中のいわば性格の問題、これに限定をいたしまして質問をいたしたいと思います。

第一は、ILO八十七号条約を批准をする際に一番問題になりましたのは、御承知のとおり当時の公労法四三三項でありましたけれども、この職員でなければ組合員もしくは役員となることはできないという条項を改正いたしました。しかし、当時私どもは、この八十七号条約の批准に当たって、公労法の中には実は相当の欠陥事項がある、あるいは違反事項がある、こういうふうな指摘をしてきたのであります。たとえば、公労法がいわゆる組合として認定をいたしまして、これに対するところの種々の保護、権利を与えるということ、公労法五五一条、十一一条を受けて公労法の権限として行われるのでありますけれども、この公労法五五一条が果たして適切であるかどうかと言いますならば、これは労働組合が労働委員会に対して証拠を出して労働法上の保護、権利を与えられるということになっておるのであります。したがって、これがなければ各種労働委員の推薦や不当労働行為の救済、法人登記上の証明等が得られないわけでありまして、しかし、その中にはかなり厳しく規定をされておるものがございます。第五條の二項は、労働組合の規約には名称その他の規定を含まなければならぬと書いてございまして、これもこれは例示的なものであつて、これを全部そろえておらなければ証拠を提出したことにならないという考え方というものは、大体これは誤りではないかと思ひます。たゞえばその中の、組合の規約は総会を年一回開催することを規定づけておりますけれども、最近では役員改選が二年に一週、三年に一週となつてきておるわけでありまして、そういうものも含めさせていただきます。労働組合の規約にこれだけのものを載せなければ証拠の提出にならない、したがっていま言ったような保護、権利等が得られない、こういったことはILO八十七号条約に抵触、違反するのではないかと、こういうふうには思ひます。したがって、こういう厳格な規定づけというものをこの際する必要があるのかどうか。加入、脱退はあくまでも労働者自身の判断で決定をするという労働組合の大原則に基づいて言いますならば、こういうことに対してあくまでもこれは例示的、訓示的な規定だというように解釈をするようにすべきじゃないかというように思ひますが、いかがですか。

○公正政府委員 御承知のように昭和四十年にILOの八十七号条約を批准したわけでございまして、その結果、憲章の規定に基づきましてILOの条約勧告適用専門委員会が審査を受けることになつておりますので、御指摘の点も含めましてわが国の労働関係法制について詳細に説明を行つたところでございまして、それに対してILOの条約勧告適用専門委員会は、御指摘の点につきましては特段の意見を述べておりません。また、追加的な説明も求められておりません。したがって、政府としては御指摘の点についてはILO八十七号条約との関係では特に問題がないと考

まいましたけれども、特にILO八十七号条約の批准に関連をして、いわばスト権の問題を中心とした公労法の全体的見直しの問題が注目を浴びているわけでありまして、したがって、われわれは、四十年来から約十年たちました今日、公労法の内容について全体的に洗い直すべきである、ないしは公労法自体を廃止をしろという意見もあるわけでありまして、今回の改正はその中の公労法の委員の増員をするという面に限られておるの、はなはだ遺憾であると思ひます。したがって、われわれは機会を見まして、この公労法全体について政府の考え方をただす機会を得たいと考えておりますけれども、きょうは時間もございませぬので、ごく簡単に公労法の権限の問題、公労法の中のいわば性格の問題、これに限定をいたしまして質問をいたしたいと思います。

第一は、ILO八十七号条約を批准をする際に一番問題になりましたのは、御承知のとおり当時の公労法四三三項でありましたけれども、この職員でなければ組合員もしくは役員となることはできないという条項を改正いたしました。しかし、当時私どもは、この八十七号条約の批准に当たって、公労法の中には実は相当の欠陥事項がある、あるいは違反事項がある、こういうふうな指摘をしてきたのであります。たとえば、公労法がいわゆる組合として認定をいたしまして、これに対するところの種々の保護、権利を与えるということ、公労法五五一条、十一一条を受けて公労法の権限として行われるのでありますけれども、この公労法五五一条が果たして適切であるかどうかと言いますならば、これは労働組合が労働委員会に対して証拠を出して労働法上の保護、権利を与えられるということになっておるのであります。したがって、これがなければ各種労働委員の推薦や不当労働行為の救済、法人登記上の証明等が得られないわけでありまして、しかし、その中にはかなり厳しく規定をされておるものがございます。第五條の二項は、労働組合の規約には名称その他の規定を含まなければならぬと書いてございまして、これもこれは例示的なものであつて、これを全部そろえておらなければ証拠を提出したことにならないという考え方というものは、大体これは誤りではないかと思ひます。たゞえばその中の、組合の規約は総会を年一回開催することを規定づけておりますけれども、最近では役員改選が二年に一週、三年に一週となつてきておるわけでありまして、そういうものも含めさせていただきます。労働組合の規約にこれだけのものを載せなければ証拠の提出にならない、したがっていま言ったような保護、権利等が得られない、こういったことはILO八十七号条約に抵触、違反するのではないかと、こういうふうには思ひます。したがって、こういう厳格な規定づけというものをこの際する必要があるのかどうか。加入、脱退はあくまでも労働者自身の判断で決定をするという労働組合の大原則に基づいて言いますならば、こういうことに対してあくまでもこれは例示的、訓示的な規定だというように解釈をするようにすべきじゃないかというように思ひますが、いかがですか。

えております。ただ、御質問の中にもございまして、このことは決して労働組合が団体交渉をしたりあるいは労働協約を締結する、その他基本的な機能を果たすことについてとやかく言っているわけではないわけでございます。

○田邊委員 これはもう少し議論をいたしまして、たとえこの規定を残すにいたしましても、私どもは、あくまでも厳格なものというよりも、いま申し上げたような例示的なものと規定を解釈する方向に漸次持っていく方が、組合の自主的な発展のためにも好ましいのではないかと考えておるのであります。この法解釈についてもさらに検討をしてみなければならぬというように思っております。

それから、公労委のもう一つの権限の中に属しますのは、職員の団結権の問題について、公労法は加入をする問題について、非組合員の範囲は公労委が認定をして告示するということになっておるのであります。これも八十七号条約の批准の際にもいろいろ問題になったのでありますけれども、この非組合員の範囲というものを公労委が認定をして告示する。以前はこれはさらに悪い規定でありまして、公労委の決議に基づいて労働大臣が定め告示するというようになっておりましたが、これが若干改まったという経緯があります。これも労働法第二条一号を受けているわけでありまして、あくまでも組合の結成ないしは加入というものの大前提というものは、組合自身の自主的な判断によるというのが当然でありまして、組合が決めてまいります、われわれはこれでもって組合を結成したい、それで届け出たいたしましたところが、それに対して個別的に、その中の非組合員の範囲が少し甘くないかという、こういう考え方に立つて、いわば個々の認定をするというものであれば、まだ百歩譲って私は認められますけれども、これはILO八十七号の七条によりまして、この法人格の取得については二条、三条、四条の規定の適用を制限するような性格の条

件を付してはならないということになっておるのであります。それから、そういった点から見ますならば、当然この非組合員の範囲というものを公労委が認定をする——どうやって認定しますか、恐らく当局からこれこれは非組合員にしたいという申請がありまして、それを受けて認定をするんじゃないかと私は思うのです。そういういたしますならば、当局がいわば恣意的な意思でもって、勝手に自分の都合のいいような形でもって非組合員の範囲を決めて、これを申請をしてくる、それを受けて公労委はこれを認定するという形になるわけでありまして、この間にそれならば労働組合側に対して意見を聴取するというようなことが公労法上ないのであります。ということになってまいりますならば、労働組合側から見るとこのいわゆる非組合員の範囲、逆を言えば組合に加入できないところの範囲というものを意見を述べるといふ機会がない。これはきわめて、一方的な判断になるんじゃないかと私は思うのであります。これもいま申し上げた八十七号条約の七条規定に違反をする、抵触をするものではないか、こう思うのですが、どうでしょうか。

○道正政府委員 この点につきましても条約勧告適用専門委員会に、わが国の労使関係法の詳細につきましてもその審査に供しているわけでありまして、この点につきましても労働組合法の規定を含めまして特段の意見を述べておりません。したがって、政府としては、御指摘の点については八十七号条約の関係では特に問題がないというふうな基本的な考え方をしております。ただ、認定の告示の問題につきましても、おっしゃる通りに法律上の規定はございせんけれども、労使の意見を十分聞いております。また、告示につきましてもは総会の議決をいただいて決めるという慎重な手続をとっております。

○田邊委員 これはやはり基本的な組合の結成、加入に属する、いわば結社の自由に関する問題でありますから、私は、法手続上から言って正確に労働組合の意見陳述というものを求めるような、そういう条文が入るべきが本来至当だろうと思うのです。いま行政的にあなたの方は労使の意見を聞いておると言いますけれども、それはいわば善意の形で聞いておられるのでありまして、本来的にそれは聞く必要はないわけでありまして、したがって、そういう意味合いから言ってこれは欠陥条項であるというふうには私は思っております。まして、これはひとつ検討の材料としてあなた方にお預けしておきたいと思うのであります。

第三番目の質問は、今度公労委の中の各側委員をそれぞれふやすわけでありまして、公益委員の性格についてであります。実は、きょうはいろいろと議論を展開する時間がございせんけれども、私は、公益委員というものは、本来的に言えば労使の中のあるべき役割を果たす、こういうものであるべきではないかと思うのであります。そういう考え方に基づいていたしますならば、この公益委員の任命の仕方というのについて、公労法では、意見を聞いて作成した名簿に記載されている者の中から、両院の同意を得て、内閣総理大臣が任命するという形になっているのであります。これは国会の同意ということがあります。それから、別の意味のチェックがそこまなされるということとはわかりませんが、しかし本来言いますならば、労働法上の労働委員会の中の公益委員は労使の同意を得るということになっておるのであります。これは本来やはり労使の同意を得て公益委員というものは任命をされるべきものであるというふうには考えておりますけれども、これはどうでしょうか。

○道正政府委員 御指摘のように、労働委員会と公労委との間には任命手続について相違がございします。公労委につきましては、公益委員は国会の御同意をいただくということになっておられるわけでございますが、その理由は、中労委にない強制仲裁権限を公労委の公益委員が行便をするということから、その職責の重要性にかんがみまして国会の御同意をいただくことになっておられるわけでございます。同意をタブラセるといふことは、同意が食い違うことがあり得るということで、制度的には国会の御同意ということにいたしました。しかしながら、御指摘のような労使の意向を十分反映させるということでは労使の意見も十分お聞きした上で、国会に名簿を提示して御同意をいただくという手続にしているわけでございます。

○田邊委員 しかしそれにしても、この二十条と

りまして、そういう中であつて、たとえば仲裁裁定の完全実施の問題というのが当時はほとんど図られていなかった。しかし、三十五年改正によつてそれが努力をされなければならぬというふうに変つてまいりました。以後政府は仲裁について完全実施をしなければならぬという形になつてまいりました。それから、内容的には変わつてまいりましたけれども、公労委には変わつてまいりましたけれども、公労委のいわば一番の重要な性格であるところの強制力を持つた仲裁、こういうものが法的な面できちんと裏づけになつていないところがある。まず公労法上の最大の欠陥であるというふうには思つておられるわけでありまうけれども、これは大臣どうでしょうか。事実問題は、いま言った政府の前の努力といふものがあるわけだけれども、法的にはこれは大変な抜け穴があるという形でございまして、その不十分さ、給与総枠制度の問題についてもしかりでありまうけれども、これらをどうやつてこれから先解決していくのかということに對するお答えがございませうか。

○道正政府委員 公労委が争議行為禁止の代償機関として十分かどうかということにつきましては、一応現行の法令を前提といたしまして判例も認めており、またILOのドライヤー委員会でも評価をしておるわけでございます。ただ、基本的に、あくまで代償機関というのはストライキ権の禁止との見合いの措置でございまして、ストライキを認めないのがいかに立派から見れば、いかに代償機関として十分であつてもなお十分であるという御議論が出てくることはそれなりにわかります。ただ、それはあくまで基本的な問題でございまして、現在関係協を設置いたしましたこと、この秋までに検討の上結論を出すということで、現在鋭意検討をお進めいただいておりますわけでございます。

○田邊委員 いよいよ春闘を前にいたしました、ことしも公労委の果たす役割りというのが問われる時代になつてまいりましたのでありますから、まだ春闘の行方というものもわからない現状であります

して、私がここでもつてそれをとかやく言うことは避けたいと思つたのですが、しかし、例年仲裁裁定が出される、調停から仲裁裁定に移行されるといういわば一つの経緯がとられるわけでありまうが、そういう経緯がもしとられるという場合には、政府は当然この仲裁裁定については今年もこれを実施をするというところは当然の成り行きじやないかと思つたのであります。これは大臣、あなたがいまからそのことを予測して言うのはいかがかと思つてもいいけれども、一応、いまの公労委の強制仲裁という権限を立法のたてまえからとつておる以上、これに對して遵守をすべきことは政府の任務であらう、こういうふうな私は思つたのですが、その基本的なことについてだけひとつ大臣、お答えをいただきたいと思ひます。

○長谷川国務大臣 御案内のように、三十四年以來政府は仲裁裁定を完全に実施してきたところでありまして、私としても今後その方針に沿つて臨みたい、こう思つております。

○田邊委員 そこで、これもちよつと実は言及しますと長くなるのですが、強制仲裁制度というものは一応当局を拘束するとなつております。予算上資金上の問題という抜け穴があつたとしても、しかし政府自身を拘束するということにはなつていないのです。いま大臣がそれを遵守するといふこの形になつておりますけれども、私は争議行為の禁止といふこの問題との兼ね合いから言ひますならば、政府自身を拘束するような事態といふものがなければ、本来の強制仲裁制度にはならないといふふうに思つておるわけでありまして、この点もいまの大臣の言明とあわせて、法的な裏づけといふものをいすれ明確にしてもらわなければならぬときに来ているという認識を私は持つておりますので、その点に對してひとつ皆さん方の喚起を煩わしておきたいといふふうに思つております。

そこで、公労委の果たしている役割りというものに對していろいろな面から実は不満が起きておるのであります、特に不当労働行為に對すると

ころの救済等に対する公労委のいままでの役割りといふのが、きわめてこれは時代おくれであるといふことが言われております。これをひとつ私は少しく論及してまいりたいと思つておるのであります。公労委は、不当労働行為の救済命令をいふか。そしてまた、救済命令を出さないでそれが裁判に持ち込まれたら、公労委が敗訴をしたといふ事例をあなた方は御存じでございませうか。それに対して、何かその件数等についておわかりでございしましたらばお知らせいただきたい。中労委と比較をいたしてどうでございませうか。

○道正政府委員 最近三年間の数字を申し上げますと、公労委の命令の全部が裁判で維持されたものが二件、一部が維持され、一部が取り消されたものが二件、全部が取り消されたものが一件でございます。

その期間中の中労委の命令について申し上げますと、全部維持されたものが十四件、全部取り消されたものが一件となつております。

○田邊委員 件数の面でもとやかく言ひませんけれども、私は実はここに三つばかりの事例を持つておるのであります。あなたの方がちよつとまい言われまして三年間のちよつと前の状態の事例を二つばかり持つております。たとえば、茨城の美浦といふ郵便局の不等労働行為の救済申し立てに對して却下をいたしました決定の取り消し請求をする事件の最高裁判決がございまして、これを見ますと、公労委がこれに對する救済の申し立てを却下いたしましたのは、組合側が証拠の提出をしなかつたという理由が主でございするけれども、これは裁判でもつて実は三回争ひまして、ついに三回とも公労委が敗訴をするという状態になつて、ついに公労委は陳謝文を出しました。「本件のとおり扱いに關し瑕疵があつたことに遺憾の意を表するとともに、本判決の趣旨に従ひ不当労働行為の事案の取扱いについて一層慎重を期する所存であります」といふ陳謝文を出してあります。

その他のいろいろありますけれども、最近東京高裁でもつて、宮崎の都城の不当労働行為救済命令取り消し請求事件について、やはりこれは公労委側が敗訴いたしました。これは団体交渉に出席をするための年休の請求あるいは組体の請求、あるいは正当な理由なくしての団体交渉の拒否といふ事項のようでありまうけれども、この中であつて、公労委は年休請求についてだけは不当労働行為の成立を認めましたけれども、その他の二件については認めないといふことを実はやつたのであります。これまた東京高裁で敗訴してゐるという状態でありまして、私はこの中身をいま論ずる時間余裕がございせんけれども、これを見ましても、公労委といふのは、一本本にいま申し上げたような性格から言つて、非常に制限をされておる関係労働組合の労働者のいわば保護をし、当局が行わんとする不当労働行為に對してこれを抑制する、こういう立場から言ひますと、私は忠実に任務を果たしてないといふふうに考へざるを得ないのであります。こういった公労委の反動的な性格といふものが実は世に問われてゐるのは非常に私は残念に思つておりました。このことに對してあなたの方で所見がありましたらば、ひとつ承つておきたいと思ひます。

○道正政府委員 公益委員の任命につきましては、労使の意見を聞いた上で国会の御承認をいただくといふことで、制度的にも非常に重要視されてゐるわけでございます。

〔委員長退席、普渡委員長代理着席〕
私もといひましたけれども、その人選に当たりましては最も慎重を期し、最高の識見、お人柄を兼ね備えた方を選ぶように心がけてゐるつもりでございまして、公労委の判断は公正にされてゐるものといふふうに確信いたしております。

ただ、ただいま御指摘のように、公労委の判断が裁判所で覆されるということはおつしやるように労使双方にとつて不幸なことではございませう。そういう判例が出ましたならば、公労委とさせていただきます。公労委の判断をするに当たつて十分

そういう判断を参考にされることと思ひます。また私どもも、そういうことで仮にも公労委の公正さを疑われるようなことがないように、第三者機関で政府が介入する余地はないわけでございますけれども、労働行政全体を預かる労働省といたしまして、この点については今後十分配慮してまいりたいと思つうわけでございます。

○田邊委員 公労委の公益側委員の中に御承知の金子美雄委員がおります。この方は日本生産性本部の賃金決定機構委員会の委員長をしております。御承知のとおり、二月十三日にこの賃金決定機構委員会というものは、賃金引き上げについて一つの見解を発表いたしております。この中身については私が申し上げる必要はないと思うのでありまして、この是非を私はいまここでは申し上げませんけれども、さっき大臣も言われましたように、いま春闘を前にいたしまして、これから労使の間でもって賃金決定についていろいろ交渉が行われるのであります。そのやさきに、公労委の公益委員をやっておる金子美雄という人が日本生産性本部の中にこういう委員会の委員長をやっているというのはいかがかと思うのでありますけれども、賃金について一つの見解を出した。私は実はこれについては評価をできるところもあるわけです。賃金引き上げというものが物価に対して後追いである、そして発散的なものでなくて、一定期間で収束する性格のものである、こういう考ええ方というものは一つ私も評価できると思うのですが、しかし、いづれにいたしましても、こういう時期に、こういういわば厳正な立場にある人が責任者をやっているところでもって、賃上げについての一つの見通しなり見解というものを出すのはいかかがか、こう私は思うのですが、大臣これに對してどうでありましょう。内容がいいとか悪いとかいうことをここで言ういけませんから、あなたの所見はどうでございましょう。個人だということでございますか。

○長谷川国務大臣 田邊先生は、委員であるという立場でそういうことを言うたのはいかななもの

かという御疑問でございまして、私もやはりそういうところにいささか世の中に批判なり何なりが出てきているというふうに感じられるわけでございます。考え方はそれぞれの自由でございすけれども、与える影響は労使双方にとつて相当な影響力があるのじやなかろうかというふうな感じ方を持っております。

○田邊委員 もう一ついわゆる仲裁制度というものゝをわれわれが見た際に疑問に思ふのは、調停案が先に出来まして、それで実はず労使がこれに折り合はないうという場面もありましようけれども、仲裁に移行されるという状態の中で、調停案は、労使、公益を入れた形でつくられる。したがつて、それを受けた仲裁というものは、私は、いわば調停案が実質的には認められるという形が望ましいと思つておるのであります。ここに例がありますけれども、昭和四十六年と四十九年に石炭加算額に對する、これは札幌地方調停委員会において調停案が出されております。これを見ますと、四十六年の場合には、トン当たり単価九千七百五十円という調停案が出されておりますが、これが仲裁に移行いたしました結果、仲裁裁定は九千二百五十円というように五百円値引きをいたしております。それから四十九年も同様に、調停案はトン当たり一万五千九百五十五円、仲裁に移行いたしましたところが、九百五十五円値引きをいたしまして、一万五千円の仲裁裁定が出されておりますけれども、私は、調停案をいわば当局なりが拒否するものもいかかと思ひます。これは使用者側委員が出ていますから。しかし、いずれにいたしましても、いわば調停案を値切つて仲裁ということになるのは、これは私は、形式的からいつても実体的からいつても、あり得べからざることではないか、これは非常に望ましくない形ではなういか、こう思ひますけれども、こういうこの種の仲裁に對して、一政府はどういうふうにお考へてございますか。

○道正政府委員　ただいま先生お挙げになりましたのは事実でございます。ただ、いずれも調停段

階では当局側が受諾をしなかった、その結果公労委の仲裁に移行したわけでございます。仲裁委員会、御指摘のように調停案を下回る仲裁案を出したのでございますが、別個の機関がそれぞれ判断を下すわけでございますので、ケースによりましては意見が食い違うということもやむを得ないことかと思えます。ただ基本的に言ひまして、三公社五現業の場合につきましては、当事者能力が与えられておるわけでございますので、当事者間の話し合い、またその延長路線にあります調停段階で事案が決着を見るのが望ましいというふうな場合に、仲裁に移行するのまたこれやむを得ないと思えます。いずれにいたしましても、両当事者が当事者間で十分な話し合いをやり、決着を見るのが望ましいというふうな思ひますので、その点につきましては先生と意見は食い違ってないというふうな思っております。

○田邊委員　いろいろと実は質問したい事項がありますけれども、理事さんの方でいろいろと取り運んでいらっしゃるようでありますから多くを省きますが、いわば予算資金上これが実施しのできない場合には国会の承認を求めるということの形というものが実はずっと過去にあったのですけれども、事例は皆さんの方から資料いただきましたから、これはよろしゅうございます。もう時間がなくなりましたからよろしゅうございます。けれども、しかし、国会がそれに対して実はいろいろと配慮をいたしまして、たとえはこの事案について議決をしてもいかぬ、あるいはまた否決をしてもいかぬということでもって継続審査にしたというのが過去について何回もございます。ところが、政府の方はその間にいわば資金上のやりくりができたというのもってこれは実施をいたしますということになりまして、いわば実施をしたということになりますと、この承認案件は自然消滅だということで、これは実は衆議院の法制局長を呼んで聞きませんとどうとどうかかと思ふのでありますけれども、あるいは内閣の

法制局長官が出席をしなければならぬかと思うのであります。これは私は非常に身勝手な話だと思ふのです。政府はいわばこれは実施できない、
こう言つておつて、そのうちに実施ができました
ということと勝手に取り下げる。国会の方は、それ
に対していわば議決も否決もしない、自然消滅
だ。これは法体系から言つても、実は議運で一度
問題にしてもらつたことがあるのですけれども、
私おかしいというように思つておるわけでありま
して、私がおかしいと言つてゐるのは、それほど
実施をできるなら、できると政府がその際決断を
すべきだ。時間的な余裕がないことはわかつてお
りますよ。わかつておりますけれども、しかし、
いずれにいたしましても、よほどのことがなければ
ば政府はさっきの大臣答弁のように実施をするとい
うか。ところがないと、非常に優柔不斷で、その
ときは何か実施できない、あるいはいろいろな法
案との絡みで、運賃法はどうだとか郵便法はどう

だとか、こういうことでなくて、やはりこの仲裁によつて労働者の生活を守る、この強制仲裁機構というものを政府は最大限認めるという立場に立つべきだろうと思うのであります。が、法体系から言つても一考を要するのじやないかというふうに私は思つておるのですが、どうでしょう。やはり検討する必要がある事項だと私は思つておりますが、どうでしょう。

○道正政府委員 仲裁裁定が出されました場合に、政府としては予算上資金上可能かどうかという判断をいたしまして、不可能であると判断いたしました場合には、十日以内に国会に案件を提出するということが法律上義務づけられております。したがひまして、十日間という短期間の間に判断をしなければいかぬわけでございますので、その時点の判断として国会に提案申し上げることになります。ただ、その後の情勢によりまして、たとへば補正予算が成立するとかあるいは法案が通るといふようなことで自然消滅する場合もあれば、その後の検討の結果、実施可能であるといふふうには判断が変わることもやむを得ない場合がある

ろうかと思ひます。しかしながら、昨年は仲裁裁定が出された時点で政府として即刻判断をいたしまして、国会に承認案件として御提案申し上げ、御承認いただいたわけでございます。その方向で今後も処理をすべきが妥当ではないかというふうに考へるわけでございます。

○田邊委員 いろいろと問題点を指摘してまいりましたけれども、実はこういういろいろな疑点があり、八十七号条約の問題も、それから百号条約の問題も、政府がこれから先いろいろと取り組むべき事柄は非常に多いと私は思ふのであります。もちろん最大の問題は何かといつても公労法十七条の問題でありますけれども、いま政府がいろいろと考慮をめぐらしているところであり、私にはこれに対して言及をいたしません。しかし、先ほどの大臣の言明のように、春闘、いよいよこれからいよいよ重大なところに入るわけであり、是非ひとつ最後に大臣からお答えをいただきたいのは、何といつても賃金はやはり労使で決めるのでありますから、調停、仲裁という機構があつたにいたしまして、労使間でもってこれに対しては十分な努力を払うべきである。したがって、政府は各当局に対して、ひとつこの団体交渉に対しては積極的に応じ、当事者能力の問題もあつたけれども、これに対してはひとつ最大の誠意ある回答を示すような指導をされるべきであると思つておりますし、またそれを念願するものでありますけれども、大臣にその決意があらうかどうかをお伺ひして、質問を終わりたいと思ふのです。

○長谷川国務大臣 最近では、公労委に持ち込まれる以前の自主交渉の段階で、やはり当局側は相当額の有額回答を行うようになっております。これは御承知のとおりであります。本年の問題にいたしまして、関係労使の間でひとつ熱心に円満に交渉が行われまして、民間の資金動向なども勘案して十分その交渉を煮詰められることを期待しております。その過程で関係当局から御相談があれば、各当局にできるだけ当事者能力を発揮できるように労働者としても援助を惜しまないつもりであります。

いろいろこの法律に関係いたしまして前のいきさつ、さらに将来の問題点、御指摘いただきましたことを体しながら、正常な関係、労使のよき慣行をつくるために将来ともに推進してまいりたい、こう思つております。

○田邊委員 終わります。

○青波委員長代理 次に、大橋敏雄君。

○大橋(敏)委員 ただいま議題となつております法律の一部改正の内容に入る前に、公労協のスト処分に関係しましてちよつとお尋ねをしてみたいと思ひます。

四十九年春闘の公労協ストに対する処分発表が月内にも行われるという話を聞いておりますけれども、私はいろいろな立場から考へまして、これはそういう早まったことをすれば、いろいろな問題がそれから派生するであらうという心配があります。結論から申し上げますと、公労協のスト処分は弾力的にやつていただきたいと言ひたいわけですから、すでに組合側も、公労協のスト権に關して関係関係協議会が結論を出すまで、処分を凍結するよう要求しているわけでございますが、これについての見解をまずお尋ねしたいと思ひます。

○道正政府委員 違法なストライキに對しまして処分が行われることは、法治国家としては当然であり、やむを得ないものと考えております。この点につきましては、昨年四月十日の閣議決定でも政府の方針は明らかにしているところでございます。

○大橋(敏)委員 私がいまお尋ねしているのは、確かに法律の上からは公労協のストは違法行為にはなる、そしてまた法律では、違法行為をやつた者には解雇処分等をやつたことになつております。しかしながら、組合の皆さんが主張なさつて公労員のスツト権の回復というものも当然の権利としての主張でございます。したがひまして、公制審でも真剣に検討が重ねられてきているわけでございますから、ただストを行つたから、法律

にあるから処分するのだという画一的なもの考へ方では、これは私は済まされたいと思ふ。特に、今春闘もいよいよスケジュール闘争が開始されようとしていて、ところでありまして、これが月内にもスト処分発表がなされようものならば、これに對する抗議、処分抗議といひますが、それが重なつてまた大変な騒ぎになるのではないかと懸念するわけですから、これは労働大臣、英断をもつて月内の処分発表は抑える、少なくとも春闘後良識的に適切に行う、こゝまでぐらひは決断をすべきだと思ふのですが、いかがですか。

○道正政府委員 貴重な御意見として十分拝聴させていただきます。

○大橋(敏)委員 大臣の気持ちを聞いていますので、大臣でなければ、これは局長ではどうにもならぬ話でしょう。

○長谷川国務大臣 法治国家でございますから、こういう公式の席上で堂々と処分がいかにぬといふふなことを言われますと、私の方も政府でございまして、昨年の四月十日に天下に聲明して、違法なストライキは処分する、こゝ出しているわけですから、その間のいろいろな事情、最近のいろいろな模様については、先生の御意見を私も拝聴したということにひとつとどめさせていただきます、こゝ思ひます。

○大橋(敏)委員 ばくは処分をすると言つていふんじやないですよ。いいですか、それはある程度の処分はやむを得ないでしょう、いま法律はそうですから、あなたがもしやるといふに法治国家です。しかし、処分の内容といふものは検討に値するでしょう。そしてその処分の発表、それはいまやるべきではない、月内にもやろうという動きがあるのです、これは延ばしなさい、私はこゝ言つていふのです。何も無理なことを言つていふんじやないでしょう、きわめて常識的なことでしよう。どうですか。

○道正政府委員 私も労政を預かつて責任者といひまして、違法なストライキ、処分、またそれに対するストライキといふこの悪循環を何とか

しなければいかぬといふふうに思つておりますし、またそのことは、国会でも他の機会にも、何とかしなければいかぬ問題だといふこの認識においては先生と私は全く同意見でございますが、当面の処分問題につきましては、先ほど来お答え申し上げていふ以上申し上げることは差し控へさせていただきますといふふうに思つてござい

○大橋(敏)委員 組合の皆さんも当然の権利として主張しているスト権の回復の問題について、政府の回答、態度が余りにも決まらなかつたといふことから、もう違法を承知の上でストやあるいは順法闘争を強行するようになってきたわけですから、そのために毎年処分が行われる。四十八年春闘などは、国鉄関係だけでも約十三万八千人という空前の大量処分が記録されているわけですね。そしてあなたも御承知のように、この処分をすれば、じや労働関係が改善されていくかと言へば、そうじやなくて、いま局長が言うように全くの悪循環でしよう。だから私は、もつと政府がその組合が要求している内容を認識して、一日も早くそれにこたえるような姿に立つべきである。私はその努力はしているらつしやるだらうと思ひます。思ひますけれども、余りにも遅過ぎるということですね。

いま私が心配しているのは、月内に発表するんだといふ動きがもう見えているわけですよ。御承知のように、今春闘も第一統一ストが二十七日に計画されております。こゝういふことが重なりますとまた予想外の混乱を生ずると私は心配する余りに言つていふのです。それは組合の皆さんが言うように、その凍結を秋まで延ばせなかつたことまでは無理かもしれませんが、しかし、少なくとも春闘が終わるまでぐらひは延ばすべきだと思ふのです。こゝは大臣、どうですか。

○長谷川国務大臣 日本の労働運動で毎年のように違法ストの繰り返されることはあなたと同様、私たちも非常に心配しているところであり、先ほど三月二十七日のストライキを先生は違法ストとおっしゃつたが、そういう違法ストが繰り返

される、ここで何とか労使のいい慣行をつくりたいというのが、これはもう内閣を初め国民全体の願いだと思ひます。

そうしたときにおいて、一方においては昨年の四月十日、とにかく違法ストに対しては処分をする、こういうふうなことになるのでありまして、これはやらざるを得ない。しかしその間に對して、あなたはいまこうおっしゃったけれども、ほかの議員さんの方々は早く処分すべし、こういう議論もいろいろな委員会などでも出ておるわけでありまして、これはひとつ時期の問題とか何とかというところは私一存でもまいりませんし、先生のこういう御意見があったというのを私がここで聞いたということにひとつ御理解をいただきたい、こう思う次第であります。

○大橋(敏)委員 私が言わんとする気持ちは十分理解していただけたでしょうか。——うなずかれましたので、わかつてくださったわけですね。この公式の場ではなかなか答えられないけれども、あなたの言うことはよくわかる、全力を挙げて努力をする、このように私は理解いたしましう。それで、とにかくこうした処分をしなくともいいように、一日も早くスト権回復を願いたいところですよ。

それから、法律の内容に入っておりますが、今度の改正案は公労委の定数を公労使各側それぞれ二人増加することを主たる内容としておられます。その提案理由の中でも、公労委が関与する労使紛争は増加する傾向にあるとともに、紛争の内容も複雑化、多様化する傾向にある、こう述べておられますけれども、具体的に事件数はどの程度増加しているのか、また今後の見通しはどう考えられておられるのかをお尋ねしてみたいと思ひます。

○道正政府委員 公労委が取り扱った調整事件の数は、最近三年間の数字で申し上げますと、四十七年度七十二件、四十八年度九十四件、四十九年度は、十二月まででございますが百五件に達しております。

今後の見通しでございますが、三公社五現業の

労働紛争を公労委の調整によりましてなるべく早く解決することが望ましいし、重要だということをお考えますと、今後ともこのような傾向は続くものというふうな考えております。

○大橋(敏)委員 大変複雑化、多様化してきたと言われるわけでございますが、そうなれば、その調整には相当の日数が必要となると考えるわけでございますが、最近における紛争調整に要する日数というものはどの程度になっているのかをお尋ねします。

○道正政府委員 これも最近三年間の数字で申し上げますと、あつせん事件につきましては平均十一・三日、調停事件にありましては五十一・三日、仲裁事件にありましては三十九日となっております。

○大橋(敏)委員 いまの公労委のいわゆる能率化といひますか、今回の法案では、定員を増加して公労委を強化することを目的としている、このようになつてはいるのですけれども、私は委員の数がふえれば、それが直ちに公労委の強化につながるかどうかというものは疑問でございます。すなわち、運営いかんによつては公労委自体が逆に非能率化してしまうのではないかとこのこともあり得るからであります。一般に委員会制度といふものはできるだけ多くの利害関係者を集めて、その人たちの意見を反映させるため、委員の数についてはそれ相当の数が必要でありますけれども、限度を超えまふとその運営は非能率化するおそれもあるわけでありまして、今回の増員措置といふものがこの点から見て適切であると考えているのか、また、公労委の運営は今回の増員措置によりどのようによ改善されると考えているのか、お尋ねいたします。

○道正政府委員 確かに御指摘のように、いたずらに委員の数を増加させるということが、かえつて委員会の運営の非能率化を招来するということはあると思ひます。ただ、公労委の場合で申し上げますと、中央労働委員会は御案内のように二十四人で構成されております、また、船員中央

労働委員会は二十一人で構成されておりました、そういうほかの委員会との比較で申し上げましても、必ずしも多いというふうには言えないと思ひます。特に公労委の場合には総会に付議するといふ事項は比較的少のうございまして、紛争の調整につきましては、たとえば通常、あつせんの場合は公益委員のうちの一人が当たる。それから調停の場合は公労使各側一人、計三人の委員で構成する調停委員会が当たる。仲裁につきましては、公益委員のうちの三人または公益委員全体で構成する仲裁委員会が行うということになっております。そういうことから申しまして、先ほど来お答え申し上げましたように件数もふえ、事業も複雑化しておりますことから見まして、三十年來増員を行つていなかったわけでございますが、この際委員の増員をお願いいたしまして、公労委の迅速かつ的確な処理を図りたいというのが御提案を申し上げている趣旨でございます。

○大橋(敏)委員 改正案によりまして、公益委員が七名になりますね。労使委員が各五名です。しかし、他の労働委員会の委員の定数は、いまおっしゃつたように中労委で公労使同数、おのの八人ずつですね。それから船員の中労委、これもやはり公労使同数、各七人、こうなつておられるわけでございますが、なぜ公労委にだけ公益委員の定数が二人も多くなつておられるのか、この辺ちよつと理解に苦しむのですけれども、労働委員会のこうした委員の定数というものは公労使各同数が望ましいと私は考えるのでございまして、けれども、いかがですか。ですからこれも各七人ずつ、こうなつた方がいいのじやないかと思ひます。

○道正政府委員 一般的には御指摘のとおりかと思ひますが、公労委は中労委あるいは船員中労委等と違ひまして、公益委員の果たす役割りが格段に重要であり、かつ事務も多いわけでございます。と申しますのは、先ほど田邊先生の御質問にございまして、争議行為が禁止されておる、それにかわる代償措置として強制仲裁制度がある、

仲裁は公益委員をもつて構成する仲裁委員会が当たるということになっております。また、不当労働行為事件の審査につきましても公益委員のみが行うというふうになっておりました、労使の委員にも大変な御努力をお願いするわけでございます。けれども、公益委員には特段の御努力をお願いしており、事務量も多いということから、発足以來公益委員の方が労使の委員より数が多いという仕組みになっております。事務量がふえてまいりましたので、この機会に、労使の委員を増員すると同時に、公益委員の数の増員をお願いしておるわけでございます。

○大橋(敏)委員 現在の公労委の性格の上から言つて公益委員が多くなる必要性があるのだ、こういうお話のようでございますけれども、不当労働行為の審査あるいは労働紛争の仲裁等を行つておるこの公労委の政治的中立性といふものは非常に大事なことでありまして、これが確保されるかされないかといふことは、その運営においてきわめて重要な問題であらうと思ひます。そのために、公益委員のうちの二人以上が同一の政党に属することとなつてはならないとか、あるいはまた国会または地方公共団体の議会の議員である者は公益委員になることができないというような規定があるわけでございますけれども、公益委員の中立性の確保は、昭和三十一年のいわゆる公労委発足当時と比較して大きく変わつておられるわけでございます。そこで、公益委員の政党所属についてその規制をやはり強化して、たとえば公益委員の定数が七人となつても、現行どおり二人以上の公益委員が同一の政党に属することとなつてはならないとすべきではないかと私は考えるのであります。この点についていかがですか。

○道正政府委員 御指摘のように、政治的中立性を担保するということが政党所属についての規定が置かれておるわけでございます。五人の委員が七人に増員になった場合にどうするかという問題があるわけでございますが、労働組合法に規定する労働委員会の公益委員の場合に準じまして、七

人の場合には三人以上というふうに改めたいと考えるわけでございます。公労委の公益委員の所属をどう規制するかということにつきましては、中労委、地労委あるいは船中労委というような類似の委員会との調整も実際問題として必要でございますので、そういう線に沿って法律を改正したいというところでお願いしておるわけでございます。

○大橋(敏)委員 非常に限られた時間でございまして、では次に移りましょう。

委員の報酬についてでありますけれども、委員手当の現在の額と、いわゆる来年度の額はどの程度になるのか、また委員手当を支給する根拠は何かによっているのか、まずお尋ねしたいと思ひます。

○松井説明員 お答え申し上げます。

委員の手当の額につきましては、会長につきましては、現在今年度におきましては一万二千円となつておりますが、これが来年度は一日につきまして一万五千五百円、こういう手当の一日当たりの単価に改定される予定で予算が組まれております。公益委員と労使の委員につきましては、現在一日一万一千円ということでございますが、来年度は一日一万四千円ということで予算が組まれる予定でございます。

このようなことになっております法律の根拠をいたしましては、公益委員、すなわち会長を含みます公益委員につきましては、特別職の職員の給与に関する法律九条で、委員会とか審議会の委員の手当が列記してございますが、その中にこの公労委の公益委員の報酬についても書いてございまして、この会長に支給されます金額、すなわち現在の一万二千円、それから来年度の一万五千五百円、これは最高額となっております。一方労使の委員につきましては、一般職の職員の給与に関する法律の非常勤の職員の給与ということで、この金額が決まっております。

○大橋(敏)委員 多少の引き上げは考えられていますが、この公労委の各委員の努力というものは大変なものだろう、このような重

要な職責あるいは職務に見合ったものになつてゐるのだろうかという私の疑問からの質問なんです。公正取引委員会の委員の俸給月額、委員長で七十五万円です。委員が六十三万円です。公害調整委員のそれは委員長が六十五万円、常勤の委員五十五万円。これに比較しますと、確かに常勤、非常勤の差はありますけれども、調整事件が集中する春闘時期などでは、常勤と同じような活動をしている点を考慮して、公益委員も他の委員の報酬と同程度の水準に引き上げるべきではないかと考えるのでありますが、御見解を承つておきたいと思ひます。

○長谷川國務大臣 非常にこの委員会の委員の手当についての御理解をいただきましてありがとうございます。将来ともそういう方向に進んでおりました。将来ともそういう方向に進んでおりました。

○大橋(敏)委員 将来にということですが、時間も来ようございまして、これで終わりたいと思ひますが、冒頭に申し上げた公務員のス

ト権問題は、長い間の懸案となつてきております。そして、政府ももういよいよ逃げられないところまで来ていると思つてございまして、大臣の今後の熱意のほどを承りまして、私の質問を終わりたいと思ひます。

○長谷川國務大臣 正しい労使の慣行を樹立するために、この秋までの関係協の結論というものを急ぐべく、そして、いま専門委員の方二十名、こういう方々も御熱心に御討議いただいておりますので、そういう意見をよく酌量しながら、秋までに結論を出して将来に備えたい、こう思つております。

(首波委員長代理退席、委員長着席)
○大橋(敏) 終わります。

○大野委員長 小宮武喜君。

○小宮委員 今回の改正案の提案理由説明によりまして、公共企業体等労働委員会が関与する労使の紛争は増加する傾向にある、こう述べられてい

るわけですが、なるほど資料によりまして、四十七年度七十二件、四十八年度九十四件、四十九年度は四月から十二月までで百五件になっております。この四十九年度の百五件を企業体別に見ればどうなるのか、説明をお願いしたいと思います。

○松井説明員 四十九年度につきましては企業体別に、あつせん、調停、仲裁につきましてそれぞれ申し上げてみますと、まず国鉄につきましては、あつせんが十一件、調停が十二件、仲裁が十件、計三十三件、こういうふうになります。次に電電公社につきましては、あつせんはございませんで、調停が四件、仲裁が四件。次に専売公社につきましては、あつせんはございませんで、調停が四件、仲裁が二件。郵政につきましては、これもあつせんがございませんで、調停が十六件、仲裁が八件。次に林野につきましては、調停が九件、仲裁が十件。印刷につきましては、調停三件、仲裁二件。造幣につきましては、調停が三件、仲裁が二件。アルコール専売につきましては、調停が三件、仲裁が二件。合計いたしますと、あつせんが十一件、調停が五十四件、仲裁が四十件、こういう状況になっております。

○小宮委員 公労協の組合側からのあつせん、調停、仲裁の申請件数はどのくらいになっておるのか。

○松井説明員 お答え申し上げます。

これを過去三年間につきまして、関係組合別の取り扱い事件数につきまして、公労協とその他の組合、こういうふうな区分で見ますと、取り扱った事件は合計二百七十一件ございまして、公労協関係の組合は約三分の一、百七十九件、こういう状況になっております。

○小宮委員 私は、今日公労協の組合の一部には、法を無視して違法ストが平然として行われておりますが、これらの違法行為に対して適切な措置を講ずることがなくして、公労委の問題だけを改正しても、機能を一〇〇%果たすということは非常にむずかしいのではないかと、非常に疑問を持っておりますが、これに対して大臣の所

見を承りたいと思ひます。

○長谷川國務大臣 最近はいろいろなところで労使の関係の改善が行われているという話も聞きますが、とにかく、一日も早く本当に労使関係の正常化が図られるよう、労働者としても関係当局、時には組合の諸君にも強く要望しているところでありまして、私はそういう御懸念されるところを実は一番心配して努力しているものであります。まじめに働いている諸君が報いられないというふうなことであつては、正しい労使の慣行が生まれないのじゃないか、そのためにこそ、お互いが一生懸命努力しなければ、こういうふう感じて、将来ともに懸命に努力してまいりたい、こう思つております。

○小宮委員 紛争が増加するからその委員の数が足りない、だからこれをふやすのだということでは、これは私は、労働省の姿勢としては余りにも後ろ向きな姿勢ではないのか、だからむしろそれ以前に、こういうような労使の紛争がなくなる方向に努力するのが私は基本でなければならぬと思ふのです。その意味で、紛争が増加する傾向にあるというのは、大体大臣としてどのように見解をお持ちか、その点ひとつ伺ひしておきます。

○長谷川國務大臣 近代工業国家になりますと組合もたくさんありますし、いろいろ利害錯綜し、あるいはまたよく理解できないでいたずらなる問題が出てこないとも限りません。先生おっしゃるように、やはり病氣にかかぬようにするには予防医学が大事でございまして、そういう意味での正しい労使の慣行、また話し合いによつて問題を解決する、こういう情勢を馴致していくように、労働省としては懸命にひとつ啓蒙していく必要がある、いままで以上にやつていく必要がある、こういうふうな考えです。

○小宮委員 特に三公社五現業においては、そのうちで国鉄、郵政においては労使関係が非常に悪化してゐる、またそのために職場規律も乱れてしまつてゐる、またさらには、職場内においてお互い同士の暴力行為すらとどんでん返ししておる

いうようなことでは、もうこの問題を放置しては労働の安定というのとは考えられないと思うのです。したがって、それは国鉄の問題だ、いや郵政の問題だというようなことではなくて、やはり労働大臣としては、この合理的な労使関係の安定を図る、その任にあるわけですから、この労使の安定を図るための努力をひとつしてまいりたいというふうに特に要望しておきます。

それから、特に私いつも公労協の賃上げその他の労働条件の団体交渉の中で感じられることは、当事者能力の問題を私は非常に重要視しておるのです。ところが、特に賃上げ等においては、予算執行の面でもうそれぞれの当事者が能力を失ってしまつておる。こういうような問題で労働の安定をはかるならば、国鉄にしても三公社五現業にしても、当事者能力を与えるということがやはり一番大きな問題ではなからうか。いまの法律のためまへ上は当事者能力はあるようになっていけるけれども、現実には予算執行上不可能だということでも、全く当事者能力を失つておるといふこの問題について、将来どう考えるかというのを考えていただかぬと、労使間の紛争というのはいつとも減少することはあり得ないともでは私は考えるのですが、当事者能力の問題についてはどのように考えますか。

○長谷川国務大臣 三公社五現業の場合に、やはり国民の税金が使われるということからして、当事者能力を強化しようとする国会の予算審議権の関係が出てまいります。そういうことからして、具体的に言えば、最近のように国鉄の経営が非常に悪化して独立採算がむずかしい、どの委員会でも論ぜられるように収入の大部分がほとんど人件費に食われていくというふうになりますと、結局、企業体と経営改善の問題、支払い能力をよくしなくてはなりませんので、私たちとしまして、今度だいたいまの関係協でやっておる場合に、当事者能力の問題も出てまいりましょうし、また専門委員の方々もこの問題について十分検討しておるといふことでございますが、やはり当事者能力

力を拡大していく方策というものを考えていくのが第一。もう一つは、私も国鉄の話あるいは郵政のいろいろなトラブルを直接聞きます。この委員会でも聞きますが、そういう問題に對しましては、やはり労働省としますと、それぞれの当局、それぞれの組合の方々にお目にかかったときに、事情を申し上げながら御自重をお願いすると同時に、多少ずつはよくなつていきつあるんじゃないか。問題は、労働問題が治安問題に発展するようなことでありましてこれは大変なことでありまして、から、そういうことのないようにいまだ先も努力してまいりたい、こう思つておるわけでありまして。

○小宮委員 私は当事者能力の問題については、労使お互いが交渉をやつて、その結果、これこれの予算が要るからひとつ政府何とかしてくれ、財源をどうかくしてくれということ政府が動くならこれは話がわかる。しかし、いまだ当事者能力をなくしてしまつたような形になつたのは、政府にも責任があると私は思ふ。ですから、いまだ春闘共闘案とか公労協側と、政府が当事者を飛び越えて直接いろいろ話し合いをされるということに、政府自身がそれぞれの当事者能力をなくしてしまつておるといふふうにも考えられるわけですから、だからそういうふうな意味では、いま大臣も言われたように当事者能力というものをやはり十分に与えて、それで労使が交渉するというような形にぜひ持つていってまいりたい、こういうふうに私は考えます。

それから特に私が非常に疑義に感ずることは、三公社五現業等においては、公労委におきまして調停作業が行われておるにもかかわらずストライキが行われておる。これは本来ストライキ権が与えられていないわけですから、それをやつてはいかぬといふことは何とも言えませんが、それはストライキ権を与えていないのにストライキをやるわけだから、それをすると言つても聞くはずはないと思うのですが、ただ、国民の目から見れば、やはり調停作業が公労委で行われておる

ときストライキを行うというふうなことにについては、国民としては納得しがたい点があるのです。この点についての大臣の所見はどうですか。

○道正政府委員 法律がストライキを認めているか認めていないかということとを別にいたしまして、いやくも当事者で話し合いをしてゐる、あるいは調停が進行中であるという時期にストライキを行うということが適当でないことは御指摘のとおりだと思ひます。これは労働法の大原則でございます。ストライキに訴えるというものは最後の最後の手段でなければならぬというのがたてまえてございまして、その点は全く同感でございます。

○小宮委員 その意味では、やはり調停中ストライキが行われるということについては、これはストライキの問題とも関係しますから最後に聞きますけれども、国民から見れば、調停作業中にストライキをやるといふのはどうしても納得できないという感じが強いことは事実なんです。そういうふうな意味で、ストライキ権はもとともないのだから、そういうふうな法律に基づく一切の紛争処理機関については否定するのだというふうな考え方がもしもあつたとするならば、公労法を幾ら改正し、幾ら強化しても大した意味がないのではないかと、このことすら私は言ひたいのです。それは別として、次は公益委員の政党所属の問題です。

現行法でもはつきり公益委員のうち二人以上が同一政党に所属してはならないというように規定しております。また今回のこの改正案でも、三人以上が同一政党に所属してはならない、こうなつておりますが、このような規定をわざわざしなればならないという背景が私はどうしてかわからぬのです。というのは、公労委の中に労働者代表、使用者代表がある、それを少なくとも公益委員という性格から言つて、政党所属の人たちがこの公益委員の中に入つておることを労働省自体が法律で認めるということ自体に矛盾を感ずるし、不合理性を感ずるわけですが、この点の所見はどうですか。

○道正政府委員 御指摘のように、公益委員が特定の政党に所属するということになりまして、その中立性に疑問を生じさせる恐れがあることは御指摘のとおりでございます。したがって、現実にもこれまでには政党に所属している方を公益委員に任命した事実はございません。また任命後に政党に所属されるようになったという方も現実の問題としてはいまだないわけでございます。にもかかわらず公益委員については政党所属に関する規定が置かれてゐるのは、万一の場合に備えて規定を置いたわけでございます。同様の趣旨の規定は中央及び地方の労働委員会にもございまして、また国家公安委員会あるいは公安審査委員会にも例があるわけでございます。

○小宮委員 だから、現実にはないということですが、たゞ、現実にはないものをわざわざ何でするの。たとえば、これは法第二十三条の第一項にも、公益委員は政党その他の政治的団体の役員となり、または積極的に政治運動をしてはならない、この規定しているわけですから、団体の役員になつたり積極的な政治運動をやつてはならないとあるけれども、一般の党員として入ることとはよろしいのだというふうに法解釈できるわけですから、だからそういうふうなことをわざわざ法の規定の中にうたわねばならぬというのが私は釈然としません。そのことを政府自身が認めるというふうにもなつてくるので、これは大きな問題だと思ひますが、時間もございませぬのでこれは飛ばします。

地方調停委員の問題ですが、一部地調委では、労働者側委員が一方の組合に偏つておるために、片一方の組合の申請がなされてもたなざらしになつておるといふことを聞きますが、そういうふうな事実があるかどうか。

○松井説明員 お答え申し上げます。いま小宮先生が御指摘のような事実につきましては、過去にもそのようなことはございました。そういうことから、現在の運用といたしましては、関係の組合の御意見も十分いただきまして大臣が作成いたします調停委員候補者名簿というものを

使いまして、地調委の行いますあつせんをやつていただくというところで、四つの地調委にこのあつせんをやつていただく調停委員候補者を置いてあるわけでございます。いま置かれておりますのは、北海道、関東、近畿、九州の四地調委でございます。

〔委員長退席、葉梨委員長代理着席〕

○小宮委員　そういつた疑問というかひがみというのか、そういうような問題をなくすることが今後の労使関係を保つ上にも非常に大事な問題だと思ふのです。

そこで、いま説明がありましたように、現在地方調停委員会は全国で十カ所にありますけれども、同盟の組合はそのうち一カ所は正規の委員で、四カ所に調停委員候補者がおります。したがって、残り五カ所は同盟系の調停委員候補者はいないわけですよ。したがって、せめて残りの五カ所についても調停委員候補者ぐらゐは労働大臣として委嘱をすべきだと思ひますが、どうですか。

○松井説明員　お答え申し上げます。

先ほど申し上げましたが、この四つの地調委に置くことにつきましては、公労協、全官公含めました関係組合との十分なお話し合いの結果置かれたものでございます。それで、今後また問題が生じました折には、これは公労委及び関係の組合の方の意見も十分伺ひまして、御趣旨を念頭に置きながら、実際のその場の最もふさわしい解決の措置をとるというふうなかつこうで解決してまいらなければならぬと存じております。

○小宮委員　労働大臣が調停委員候補者として委嘱しているにもかかわらず、私は九州の話を聞いたのですが、地調委の総会とか各種会議にも一度も案内を受けたことがない、また資料の配付も全然受けたことがない。こうなりますと、これは労働大臣が候補者として委嘱するわけだから、この調停委員候補者というのは大体どういふような性格のものですか。こういうような、資料の配付もない、総会にも案内がない、各種会議にも出席できないというふうなことで、この調停委員候補者と

いうのはその仕事が進んでいきますか。どうですか。

○松井説明員　お答えいたします。

調停委員候補者の性格、任務につきましては、これは公労法に書いてございまして、調停とあつせんをおやりになるわけでございます。それで、調停につきましては、原則として公労委の委員さんによって行われるわけでございますし、あるいは地調委の委員さんによって行われるわけでございますが、なお公労法の二十九条三項にありますが、調停委員候補者名簿に記載されている者のうちから調停委員を委嘱してやらせるというふうな方法もとあり、それからあつせんにつきましてもそのような方法をとるというところで、特別の措置を規定しておるわけでございます。

それで、いま先生九州の例を御指摘になったわけでございますが、この調停委員候補者の任命と申しますか名簿の記載につきましては、あらかじめ委員会の同意を得まして労働大臣が作成するわけでございますが、どの調停委員候補者に調停をやつていただくとかあるいはあつせんをやつていただくとか、これは委員会がやるわけでございます。私どもといたしましては、これは公労委の権限に属しますことと申しますから所見を述べるといふ立場にない、と申しますと形式的でございますが、先生の御意見につきましては公労委の方へも十分伝えまして、それで公労委の御趣旨に沿った運営というものを期待いたします、こう存する次第でございます。

○小宮委員　調停委員候補者となつても有名無実で、そういうような資料の配付も受けぬ、各種会議にも案内を受けない、総会にも呼ばれないというのでは、何のために調停委員候補者になつておるのか、また大臣は何のために委嘱しておるのか、全くこれはもう無意味だと思ふのです。だから、その意味では十分調査されて、そういうようなことがないようにひとつ公労委の方にも十分指示をしてもらいたい。

それから、いよいよ最後になつてまいりますが、もし今回の改正案が成立した場合、新委員の任命

はいつからなるのか。たとえばこの四月一日からなのか。特にこの新委員の任命は、賃金闘争を迎えて非常に重大な時期に至つておるわけですから、やはりできるだけ早くやるべきだ、こういうふうな考えですが、労働省の所見はどうですか。

○道正政府委員　せっかく御審議をいただいておりますので、法案成立後及時的にやるわけでございますので、法案成立後及時的にやかに委員の任命が終るようになり、そして新委員によつて円満な委員会運営が行われるように心から期待したいと思ひます。ただ、衆議院を通過後、参議院の御審議を煩わさなければいかぬということがございます。

ましては、労使の意見を伺うという手続も必要である上に国会の御同意を願わなければいかぬという手続もございますので、若干時間がかかろうと思ひますけれども、なるべく急ぎたいというふうな思つております。

○小宮委員　最後に、現在三公社五現業のあるべき姿と労働基本権問題が公共企業体等関係関係協会の結論はことしの秋とも言われておりますけれども、この検討の結果いかんによつては、この紛争調整機関のあり方にも大きな影響が出てくると思ふのですが、その関係についてはどのように考えられておるのか、これは労働大臣からひとつ答弁してください。

○長谷川国務大臣　関係関係協議会においては、当事者能力それから経営形態の問題については一わたり検討が終つたやに聞いております。今月下旬からはスト権問題の検討に入つていく、もう入りつつあるという話も聞いております。何さま公労委制度等の問題についてもスト権と関係して非常に検討されることと考えておりますが、その結論はとにかく秋までには出てくる、また出ることを期待もして、政府もそう約束しております。

その結論がどういふことになるかは別といたしまして、現段階では、皆さんに御審議いただきたいので、三公社五現業における労使紛争も平和のうち

に解決されることがこの際最も重要なことであり、それだけにこの法案に対して御期待申し上げ、御審議をお願いしているわけであります。

○小宮委員　春闘の問題、スト権の問題については労働関係の一般質問の中でまたやるとしまして、きょうはこれで私の質問を終わります。

○葉梨委員長代理　石母田達君。

○石母田委員　きょうは私は公労法の一部改正案に關連いたしまして、公共企業体労働者の労働基本権の問題等について質問したいと思ひます。

〔葉梨委員長代理退席、竹内(黎)委員長代理着席〕

私が国会に議席を得て初めて行いましたのが四十八年の二月六日の質問でございましたが、その折、公務員並びに公共企業体労働者の労働基本権の問題を取り上げて、再三この場でこの点について質問をしてまいりました。その当時冒頭に申しましたように、こうした人々がストライキ権を發動せざるを得ないといふいわゆる労働者の要求、置かれて生活、労働条件の中から出てくる問題について、政府があるいは公共企業体などのような姿勢でこたえていくかという問題が一つ大きな問題であるといふことを申し上げました。同時に、こうした人々が本来持つべき基本的な権利が奪われている、こういう問題もまた一つの大きな原因であることを指摘してまいりました。

すでに公共企業体労働者で昭和二十八年以来処分された者、三公社五現業につきましては、昭和四十八年の二月六日の私のその質問のときには、懲戒処分あるいは訓告、注意等も含めまして、昭和四十七年まで八十万四千三百三十七名、こういうことが答弁されております。さらにその後ふえておると思ひますけれども、現在どのくらいの数字になつてゐるかお答え願ひたいと思ひます。

○松井説明員　お答え申し上げます。

いま石母田先生が御指摘のように、四十七年までの数字につきましては、訓告、注意等を含めまして八十万四千三百三十七名、こういう数字に相なつております。その後の状況につきましては、三公

社五現業を共通いたしました処分の合計としては手元にいま持っておりますが、四十八年についてはそれぞれの企業体別に申し上げてみますと、懲戒処分の合計といたしましては、国鉄につきましては一万二千八百三十六名、次に電電に参りますと、四十八年につきましては千三百七十九名、専売につきましては四百八十四名、郵政につきましては五百二十名、林野につきましては四百九十一名、印刷につきましては四十九名、造幣につきましては三名、アルコール専売につきましては三名、こういう数に相なっております。

○石母田委員 これらの数を合計しましても少なからぬ人々が、何十万という人々が処分され、そのときも私指摘しましたように、こういう人々は自分の昇給あるいは昇給にも影響する、また遺族年金にも影響いたしますから、本当に一生の間こういうものがつきまとうこととあります。こういうことが行われるということを承知の上でもこうした事態が繰り返されるという問題について、もっと真剣に、その根本的な原因は何か、こういう問題で、労働者の労働条件の根本的な改善ということについての政府並びに公共企業体のこれに対する姿勢というものが改められませんか、私は、そこに切実な生活要求がある、労働条件の改善の要求がある、この問題が第一だと思っております。この点に関して、労働大臣はそういうふうに考えているのかどうか、初めにお答え願いたいと思います。

○長谷川国務大臣 いま挙げられた数字を聞いても大変なことですが、それだけにまた公制審が八年間もかかって研究してな結論が出ない。そして昨年の四月からたまたま関係関係協で御研究をお願いしているということとございまして、いろいろな問題などを専門委員かれこれ御研究いただきまして、秋までに結論が outcome として労働の悪循環のこういう動きというものがなくなるように、私は、その間にある問題が一つ一つ解明されて、そういう信頼の上に労働の関係が円滑にいくことを期待して、また結論を待つて

いるものであります。

○石母田委員 私がさっきから言っておりますように二つの大きな原因があるのですよ。もちろんいまあなたが言われた労働基本権の回復の問題、これも一つあります。その前にこういう人たちが出している要求があるのです。賃上げの問題もあるでしょう、いろいろな問題があるでしょう。そのうした問題についての解決がされればストライキなんという問題は起きないし、あるいはいろいろ出てこないわけでしょう。ストライキそのものが目的じゃないのだから、その要求を通す手段として出てくるわけですから、その要求の解決にもっともつと真剣に取り組んでもらうということとなければ、労働基本権の解決ができる秋までの間に何らの対策も講じないというのでは、今度の春闘はやりっぱなしにやらせる、こういうことになりはしないか。そうではなくて、この春闘の中に出されている公共企業体なら公共企業体の労働者の要求に真剣に耳を傾け、それについての解決を緊急に図っていくということをもう一度労働大臣からお答え願いたいというふうに私は思っております。

○長谷川国務大臣 賃金の問題は労使関係の問題でございますが、もう一つは――当事者能力の話は別に賃金の問題という話もありましたが、さらにその場合考えられることは当局の当事者能力の問題、その場合には国会の予算権の問題、ある場合には親方日の丸の体質が、国民の税金が、経営に一体どう響いていくかという問題もありますし、さらにはまた、賃金に関係のないところの制度要求で違法ストをやることによって、そして特別に混乱させ国民を心配させる、こういう問題もあることも否めないと思うのであります。こうした一切の問題などを解決するためには、やはりことしの秋の閣僚協の結論というものを期待しているところがあるところが本当のところである、こう思っております。

○石母田委員 まあ知ってて言っているのだからうと思えますけれども、御承知のように完全に当

事者能力を与えているわけじゃないでしょう。国鉄の賃金問題にいたって、予算についてもいろいろな関係から皆さん方が、いまはしなくても発言したように、親方日の丸とかいろいろな言葉で関与をしておる。こういうことが解決を非常に難しくしている原因にもなるということで、当然これは公共企業体が払うべき努力が主たるものでなければならぬ、あわせて政府としても努力しなければならぬということをおっしゃっているわけですね。

さて、いまあなたが言われているこの秋までに結論を出すというスト権の問題について、春闘共闘委員会との間に五項目の了解事項ということと出されたわけですが、これも、この秋までに結論が出るという見通しについて、まずお伺いしたいと思えます。

○長谷川国務大臣 先ほどからほかの委員さんからも御質問ありましたが、何さ八年間もかかって公制審で結論の出ない問題であるだけに、それぞれ専門委員の方二十名を委嘱申し上げまして、従来は経営形態の問題について論ぜられ、そしてまた最近スト権の問題に入って熱心に御協議をいただいておる、また政府もその結論を秋までと国民にお約束したことで、どういう結論になるか知れませんが、それをお待ち申し上げておる、こういう形で私たちは真剣にその結論というものを待っている次第でございます。

○石母田委員 その内容について、いまは経営形態の問題ということで出されてはいますけれども、この経営形態というのは民営とかそういうことを含めたことを指しているのだからと思いますが、経営の形態によって、民営ならば民営に移してスト権を持たせる、そうでないところはどうか、こういうことに関係する議論ですか。

○吉野政府委員 経営形態の問題の話でございますが、公制審の答申に、いま先生がおっしゃいましたように、公共企業体関係、三公社五現業等の労働関係は、事業の性格や経営形態、国民生活に与える影響から見て、単に労働関係の観点からのみでなくて経営形態のあり方も含めて広く検討す

べき問題を含んでおるといふくだりがあるわけですが、われわれの方といたしましては、この答申に沿いまして、答申を尊重するというのが政府の方針でございますから、そういう方向で検討しております。経営形態の変更は民営の場合もあるし、あるいは公共企業体と民営との間ということも考えられようかと思っております。

○石母田委員 いまの審議の過程の中で、また、あなたたちが考えている中で、民営という場合は、大体この中でどういうことが一番可能性として検討されているのか、あるいは公共企業体と民営との間というような問題で考えたら、どの業種と云うとおかしいけれども、どういふものかということとがわかったら教えてください。

○吉野政府委員 経営形態のあるべき姿について、いろいろ専門委員の間で御議論をいただいておりますが、どの業種と云うのは、どの企業についてどういふ形であるところまではまだ話が進んでおりません。

○石母田委員 そうすると、新聞に名前が出てくるというのはあなたも読んでおられると思えますけれども、そういう名前が国会で発表できないと云う。あるいは新聞社がどこからかそういうことを聞いてきたのかもしれません、あるいは憶測でやっているのか知りませんが、あなたはどのように思われますか。

○吉野政府委員 新聞のお話でございますが、大分前のときのお話だったかと思うのですけれども、われわれの方で公式、非公式、そういう問題について触れたり、あるいはお聞きしたりしたことはありません。

○石母田委員 そうすると、専門委員会の中では名前は一切挙がっていないと……

○吉野政府委員 われわれの懇談会におきましては挙がっております。

○石母田委員 それでは、この専門委員会の内容の問題で、いま「当面の検討の方向」というメモを取り上げて討議されているということですね。そして、ここで主としてやっておられるのは、公

いうことなんだ、はつきり言いなさい。

それで、時間がないから次に進みます。私が問題にしているのは、経営問題とスト権問題というのは性格の異なる問題なんだよ。赤字のところに、経営の悪いところにスト権が制限されて、そうでない——これはスト権を行使する場合に労働者がそういうものをいろいろ配慮するということ、これはあるわけ。しかし、本来持っている労働基本権というのは、いわゆる経営の内容がどうだとか経営状態がいいか悪いかなんということは、これは本来性格が異なる問題なんだ。道正さんうなずいているからちよつとそうでしょう。これは基本問題だな。

○道正政府委員 スト権の問題を含めまして現在関係協で御検討をいただいているわけですが、私が申し上げるのはどうかと思いますが、経営問題とやはり密接にかかわる問題であることはこれは否定できないと思います。したがって、経営問題を関係協で公制審の答申に従ってまず最初にお取り上げになったということは私はむしろ当然であつて、いままでもスト権の問題が必ずしも明確な結論が出なかつたゆえんのも、そういう基本的な問題とのかかわりなしとか議論がなされるということもあつたんじゃないかと思ひますので、われわれとしては、関係協で経営権の問題、次に当事者能力の問題が議論されて、いよいよ三月からスト権の問題に入るわけでございますので、そういう三つの問題を相互関連づけながら公正な結論がいただけるものというふうに期待しているわけでございます。

○石母田委員 これは重大な見解だから、私はあともう四、五分しかないからこれは論争しない。しかし私は絶対納得できない。そういう経営の状況によって労働者が持つべき基本的な権利が左右される、かわりがあるという言葉はいまきちんとしておくから、これは憲法上の問題、いままでの労働法の問題について私は初めて聞いた見解なので、労働大臣、いまの道正氏の言つたことを政府もそうだとすることを確認するなら確認し

て——ちよつとあなた黙つて。もうあと時間がないから、いま言つたこと聞いたでしよう。そういうことについて、私は一般的に聞いているんだ。この公制審の専門委員会の内容でどうのこうの言っているのではなくて、スト権と経営の問題とは本来性質を異にする問題だ、経営の内容の状況によつてスト権の行使の問題、これは労働者の方でいろいろあるでしよう、しかし、スト権という基本権、権利の問題はそれにはかわりあるものじゃないというふうに私は思っているのだけれども、そういうことの質問に対して、重大なかわりがあるんだということですから、そのことだけきちんと確認して、あとで私は論争するときにあれします。

○長谷川國務大臣 ただいまの質疑をお伺いして、やはり日本じゅうのベテランが集まつて公制審で八年間もこの問題で議論をして、そして結論を得ないでここに渡されたのだし、重大な関連した問題がある、私はこう思つております。

○石母田委員 とにかく、このスト権問題を中心に誠実に検討を進めていただきたい。横道に入らないでやつてもらいたい。いまの問題については保留して、いずれかの機会にやりたいと思ひます。それから最後に、これは公共企業体じゃないんだけれども、非現業の方の公務員の問題で、この間の三月十一日の朝日新聞に団結権の問題で「①職員団体の法人格は、現行の登録制度と切り離して付与する②登録の取り消しは、裁判所への出訴期間中、裁判所に係属中は効力を生じさせない③管理職員の区分については、労組法一条に準じて、規定を整備する」この三項目について検討して、大体この答申どおりに実現することを了承したということ、これは公務員問題連絡会議というところで大体了承したという発表がありますけれども、このとおりであるかどうか、お伺いしたいと思ひます。

○松井説明員 お答え申し上げます。公務員問題連絡会議は三月十日に開催されました、大要先生のおっしゃいました内容のものを決定したわけでございます。柱書きで申し上げますと、職員団体等に対する法人格の付与について。次に、職員団体の登録の取り消しの問題について。その次に、管理職員等の範囲について。これはいずれも公制審で非現業の關係として指摘のあつた問題点でございます。

○石母田委員 これは団結権はいんだけれども、スト権と団交権についてはどういふふうになつてゐるのですか。

○松井説明員 この公務員問題連絡会議の検討内容につきましては実は人事局が所管しておりますので、その細部にわたつた点は私の意見を申し上げますところではないのでございますが、ここで決定いたしました事項は、非現業の職員の団結権の問題を中心としたものでございます。

○石母田委員 いや、これは労働大臣、あなた関係の一員として、いまちよつと非現業の問題で団結権については一定の前進がありますけれども、いわゆる労働基本権と言われているスト権、団交権を含めた問題については内容は触れておらないので、この問題についても一体のものとして真剣に討議していただきたい。これと切り離して解決するといふやり方はきわめて不当だと私は思ひますので、この非現業の公務員の問題については団結権とともにスト権、団交権も含めて解決されるようにお願いしたいと思ひます。これはどうですか。

○松井説明員 お答え申し上げます。公務員制度審議会の答申におきましては現業と非現業と、争議権の問題については分けまして、非現業の職員につきましては御存じのとおり三つの論を書いたわけでございますが、それにつきましては検討の方向、これにつきましては格別意見を付けていないわけでございます。これに對しまして現業の關係につきましては、御存じのとおり三輪併記の次に検討の方向を示唆しておる、こういうような仕組みになつております。それでこの公制審の現業の問題については、この争議権の問題の処理につきまして関係協が設けられたわけ

でございます。一方、先ほど申し上げましたとおり、非現業の部分につきましては格別検討の方向が示唆されていない、こういうふうになつております。

○石母田委員 そういう実態ですから、最後に労働大臣、ぜひ切り離さないで、これも一緒に検討する方向で、これはいま団結権だけをけりをつけただけども、あと全部検討することになつてゐるのだから、検討するようにやつて下さい。労働大臣いいですか。最後にあなた答弁して下さい。

○長谷川國務大臣 組織は違ひますけれども、それぞれに検討されることだと思ひますので、前後の事情をよく研究してみたいと思ひます。

○石母田委員 質問を終わります。

○大野委員長 これにて公共企業体等労働関係法の一部を改正する法律案に対する質疑は終了いたしました。

○大野委員長 これより本案を討論に付するのでありますが、別に申し出もありませんので、直ちに採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○大野委員長 起立総員。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

なお、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。御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○大野委員長 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〕

○大野委員長 午後一時三十分再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時十一分休憩

午後一時三十二分開議

○大野委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。森井忠良君。

○森井委員 まず最初にお尋ねをしたいのは、この法律、昭和三十四年にできておるわけでありまして、かなり古いわけでありますが、もう一度初心に返る意味で、法制定の目的等についてお答えを願いたいと思います。

○東村政府委員 この法律は御指摘のように昭和三十四年に成立しましたが、この目的は、第一条にございますように「中小企業の従業員について、中小企業者の相互扶助の精神に基き、その提出による退職金共済制度を確立し、もつてこれらの従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的とする」とうたわれております。

○森井委員 そんなことはわかっていますよ。だから、法律の条文を読めと言ったのじゃないわけであって、つくったときの目的、具体的な大企業との関係等で、退職金の面についてもかなりおくれであるというふうなことが判断できるわけであって、そういった点について、この法律をつくったというふうな政策目的で実施をしようとするのか、その辺についてはっきりしてもらいたいと思うわけですね。

〔大野委員長退席、竹内（衆）委員長代理着席〕

○東村政府委員 法の目的は、ただいまお読みしたとおりでございしますが、ただいま先生御指摘されたように、その言わんとするところは、通常の大企業等におきましては退職金制度がかなり行われております。ところが中小企業になりますと、なかなか退職金制度を持ち得ない事業所もござい

ます。そういう独力では中小企業として退職金制度が持ち得ないところあるいは不十分にしか退職金制度が行えないようなところ、それらが相集まって共済システムによつて退職金制度を実施する、かようなねらいでつくったわけでございします。

○森井委員 つづまることは、大企業の従業員は退職金制度もしっかりしておつて、したがって、いまの日本の社会経済の状態からいけば退職金というものは切っても切り離せないわけでありまして、大企業の従業員については、十分とは言えませんが、極端に言いますと、いつやめても一定の期間は退職金で食いつなぐことができるし、あるいはまた日常の賃金でもとも回らなかつた、たとえばマイホームの夢等がこれで実現できる、そういう意味では、中小企業と大企業を比べますとずいぶん差があるわけでありまして、勢い労働力もそういう意味で大企業に流れる。したがってそれを、中小企業の処遇をよくすることにしようとする目的がある。そういう意味でこの法律が制定をされた、こういうように理解をしておりますか。

○東村政府委員 そのとおりでございします。○森井委員 そうしますと、先ほど申し上げましたとおり十六年近くもなるわけでありまして、昭和三十四年でありまして、いまあなたが言われたような、あるいは私が指摘をしましたような問題については解決をしておりますか。

○東村政府委員 これは退職金制度だけの問題ではございしません。もちろんその一つの大きな要素にはなると思ふわけでございしますが、したがっていまして全体的に中小企業、大企業の関係等基本的な問題がございしますので、なかなか先生御指摘のようにはまいりませんが、やはり中小企業の退職金の観点からできるだけその改善を図っていききたいという努力をしておりますのでございします。

○森井委員 努力をしておると言われましても、まことに言にくいのですけれども、努力は多と

いたしますが、現実の問題としてはその効果が余り出ておらないのじゃないか。たとえば私の手元には四十八年度までの資料しかありませんけれども、共済契約者数についても、発足当初は別にいたしまして、昭和四十三年年度によりやく共済契約者数が十万を超したわけですね。現在十五、六万というところでしょう。非常にテンポが遅い。もちろんこれは被共済者数についても百万を超したのが四十年年度、そしていまもう昭和五十年でありまして、その間でもまだ五万もふえていないというふうな状態なんですね。ですから、あなた方の努力の割りにふえていない。これはどこに原因があると思われませんか。

○東村政府委員 退職金制度の被共済者数でございしますが、ただいま御指摘ございましたように、中小企業退職金共済事業関係、つまり一般の共済制度におきましては現在百四十七万七千何がしとなっております。これは全体の対象になる中小企業者から見ますと一〇％前後でございします。ところで、一〇％という数字は推定でございしますが、先ほど申し上げましたように、この制度は退職金を制度として持つておらないところ、そういうところが中心となつて退職金を共済制度でやつていこう、こういうたてまえでございしますが、そういう観点からもう一度考えてみますと、退職金制度を有しているのが三十人以上百未満の企業では約九割でございします。つまり一割が退職金制度を持つておらない。その一割というところにこの制度がどこまで当面浸透していくかということに相なるかと思ひます。いずれにいたしましてもこれは任意の制度でございしますので、先生御指摘のようにそれはほかばかしくないとおっしゃればそれでございしますが、ただいま申し上げましたように退職金制度を持つていないところの被共済者を何とか退職金制度の一つの恩典といひますか、利益にあずからせようという制度でございしますので、全体の二割という数字もそういう意味では一つの前進ではないか、かように考えておるわけでございます。

○森井委員 ちょっとはつきりしなかつたのですが、そうすると、この制度の対象になる企業というのは、いま加入が非常に少ないわけですねけれども、一体本来ならどれくらいあるものですか。

○東村政府委員 ごく大ざっぱに推計いたしますと、約二百万でございします。それからなお労働者の方について言いますと千五百四十万前後でございします、対象となるものは。

○森井委員 対象となるものという意味は、あなたが先ほど言われたように、従業員数その他もありますけれども、要するに退職金の制度を持つていない企業と理解していいわけですか。そのところがはつきりしなかつたわけだ。

○東村政府委員 それは、この法律において、規模三百人以下云々という区切りがございしますが、そういうあれを切つてみたところの日本全体でございします。したがって、その中で一割ぐらいが退職金制度を持つていないという意味でございします。

いま私申し上げました百四十七万被共済者があるといひますのは、いまの法律で入り得る、そういう法律上可能性のある企業の労働者千五百万人の一割前後、こういう意味でございします。○森井委員 まだはつきりしないわけですがね。これははくの方もはつきりしないのかもしれないが、あなたの方もはつきりしていないんじゃないの。具体的に一千数百万という従業員が該当企業の中にいるということについては、はつきりあなたの口から出た。これは恐らく使働者から出た資料だと思ふ。その中で、退職金を支給するという制度を持つていない会社は幾つあるのですか。これはこの前の法改正のとき、四十五年でつけけれども、指摘されて、速記録を見ますとはつきりしていない答弁がある。しかし、それから五年もたつて、本当に法律の恩恵に浴さなければいけない労働者が幾らありあるいは共済契約者がいるのか、共済契約者とみなされる企業があるのか調べてないのですか。

○東村政府委員 いま申し上げました一応法律の適用がある事業場がございしますが、そのうちで退職金制度があるものといふものがございします。これは規模別にいろいろ出ておりますが、三十人以上九十九人までで制度があるのが八八・五％、制度がないのが一一・五％、それから百人から二百九十九人、これは制度があるのが九五・二％、制度がないのが四・八％、つまり三百人未満の事業場においては、約一割程度の事業場で制度がない、こういうことになるわけでございします。

○森井委員 どうもこんなことで時間とて恐縮なんですけれども、これははっきりさせる必要があると思うのです。

そうすると、現在の加入者数、これはいまあなたが言われた、この共済制度に加入をしてもらいたい企業や従業員の数から見れば、どれくらいの比率になっているわけですか。

○東村政府委員 先ほどちょっと割り切り過ぎた申し上げ様をしたかもしれませんが、全体の事業場ないしは全体の労働者——この全体というのは法の適用のあるという意味ですが、その一割くらいが制度がないところの事業場ないし労働者である。そこで、この法律の本来の趣旨は、制度のない事業場について何とかその制度をみんな盛り集まてやろう、こうやったわけでございします。

しかし、それだけでは十分ではございません、制度があつてもこういうものを利用するということは、十分必要なわけでございします。したがいまして、この一〇％というのは、一〇％になればもうそれで申しまいであるというふうにお聞き取り願つたと思ふ、それは誤りでございします。ただそれが対応をするという意味でございまして、その一〇％を軸にしてさらにふやしたい。どのくらいふやすかというところは具体的に数字ございませうが、当面の一つの区切りが一〇％程度だろうという気持ちで申し上げたのですが、さらにふやしたいということはどうも当然でございします。

○森井委員 いずれにしてもはっきりした数字が話してもらえないわけでありまして、設立

当初は、たとえば共済契約者数について、やがて近い将来、もの十年もたてば二十万以上になるよというふうな当時のお答えがあつたようですね。しかし率直な気持ちを言へば、思ったほどふえていない。特に最近足踏み状態である。

私が言いたいのは、もうこれ以上はふえる要素がないんだ、逆に言えば退職金の制度を確立しておつて、幾ら鳴り物入りで宣伝をしても該当企業数なりあるいは従業員数というものはこの程度のものだというところなのか、まだふやせば、たとえばこの倍ぐらになるんじゃないかということなのか。このところが明確に知りたかつたわけなんです。

しかし、これはおそろくあなた方もまだ正確な数字ははじいていらつしやらないと思ひますので、一応もつと精査をしていただきまして、それは大企業のような退職金制度を持つてるところは入れと言つても入らないわけですから、労働省の目で見て、退職金制度があつたにしてもこの制度も利用した方がいいという企業数が正確に幾らあるのか。これはあなた方の戦略目標に通じるわけですから、ここまでは加入者をふやしたいということになりまして、ぜひこの機会に明確に調査をしていただきたいと思ひけれども、いかがですか。

○東村政府委員 おっしゃる通りに一つの計画を持つて問題を進めるといふ意味において、先生の御指摘のようなことを、数字はなかなかむずかしいわけではございますが、検討してみたいと思ひます。

○森井委員 ところでいま大企業の退職金制度——もう退職金そのものについての議論はこゝでいたしません。それは日本で特殊なものでありまして、諸外国のように社会保障制度との関連その他、まだまだ立ちおくれがずいぶんありますから、いま退職金は先ほど申し上げましたような意味では必要なものだといふ前提に立つてお聞きをするわけでありまして、とりあえず、日本の大企業でいまどのくらいの退職金の数字になつておるか、できれば二十年と三十年ぐらいでお知らせをお願いしたい。

○東村政府委員 ただいまの御指摘は、大企業と中小企業いろいろございしますが、中小企業で申し上げますと、四十六年の数字でございしますが、規模三十人から九十九人、これを中卒、高卒、大卒と分けて申し上げますと、中卒で会社都合九十二万九千四百、それから高卒で会社都合百二十三万四千、大卒で二十年、会社都合百五十四万四千。規模がやや大きくなりまして百人から二百九十九人では、中卒二十年で会社都合百七十七万、高卒で百三十九万、大卒で百七十五万。いろいろ数字はございしますが、ごく大ざっぱに申し上げますと、そういう数字でございします。

○森井委員 四十六年ですか、それは。

○東村政府委員 四十六年です。

○森井委員 私は言いたくはないのですけれども、大臣もおいでですから……。衆議院の調査室が出してくれた資料でも四十八年まであるのですよ。くどいようだけれども、やはり調査について、もう少し正確なものを出して行政を進めていただかないと非常に困るんじゃないか。いずれにしても、いま読み上げられただけでも、この中小企業退職金共済事業からすればうんと開きがあるわけですね。一番新しい資料でいいですから、ということになると四十八年度ですか、四十八年度は、一人当たりこの制度で幾ら退職金が渡つたことになりましてか。

○東村政府委員 一人当たりといひますのは、全体の平均になるわけでございしますが、これは約七万円でございます。

○森井委員 お聞きのようなことで、大企業の場合は何百万円、いま話がありましたように、私の手元ではじいてみますと、昭和四十八年でこの制度によりましては八十五億四千万、十二万三千六百八十九人、退職金として行き渡つておりますから、いま御指摘の七万円という数字は合うわけでございしますが、これでは名前が泣きはしませんか。中小企業退職金共済事業という形になつていくわけですから、七万円退職金と言へるのかどうなのか。ですから、この制度、今度の場合

最低の掛金が四百円から八百円に上がるわけですが、それとして四千円が今度一万円になるわけですから、大企業と比べて同じにしろというところは、現状やむを得ないにしても、せめて大企業の半分くらいにしたいと思ふとすれば、どのような努力を重ねなければならぬのか、このところをひとつお聞かせを願ひたいと思ふのです。

○東村政府委員 ただいま私七万円と申し上げましたのは、全体の支給額とそれからそれを受けた人の割り算でございします。それは、御承知のとおりこの制度が発足以来非常に浅いわけでございします。その七万円と申しますのも、ごく大ざっぱな計算によりまして、勤続年数約五年前後の退職金に相当するわけでございします。先ほど申し上げました二十年の退職金、大企業の退職金とはちよつと比較ができないわけではございします。その点をひとつ御了承願ひたいと思ひます。

一般の退職金と比較してどういふことになるかという問題でございします。現行制度、つまり改正をされないいまの制度では、大体二千円から三千円程度の掛金に対応する給付が全国的に見た一般の中小企業の退職金水準に匹敵するといふふうな考へております。しかしそれでもまだまだ一般の水準が上がりまして、そういうことを考へて今回の改正を考へている。もちろん大企業、千人以上の企業等に比較すれば見劣りはしておりますが、やはり一般の中小企業ないしそれを頭に置きながら改善をしていこう、こういう姿勢でございします。

○森井委員 最低掛金、これが国庫補助の対象の金額になるわけですが、四百円を八百円にした理由というのはなんですか、数字的な根拠。○東村政府委員 それは、昭和四十五年の際に参考いたしました賃金水準であるとか退職金であるとか、現在の時点で考へてみますと約二倍になつていふところで、四百円を八百円にした、かようなことでございします。

○森井委員 掛金の状況を見ますと、現在の加入者の状況から見ますと一番多いのが千円ですね。

層が厚いのは、千円を掛けている人が一番多い。二番目が二千円、三番目が四千元、最低の四百円というのは四番目くらいにランクされておりますね、加入者の実態からすれば、少なくとも六五%以上はいま申し上げました千円から四千元の間、こう見ていい。そうすると、四百円を八百円に直されたというのはどうも根拠として薄いんじゃないか、私はこういうふうに考えますが、どうですか。つまりもっと、少なくとも一番多い層である千円まで引き上げていいんじゃないか。国庫補助等の関係があるから意図的に落とされたのかどうかわかりませんが、私も、私どもの常識で考える限り、四百円を八百円にするというのは、いとも後追いであって、もう少し引き上げていいような気がしますが、その点いかがですか。

○東村政府委員 ただいま申し上げましたように、これは賃金水準の上昇や退職金の増額に一応見合ったようなところで二倍程度にしたわけでございます。ただこの二倍程度に、つまり四百円を八百円にいたしましたも、それ以下の者が、いま先生御指摘の中にもございましたように、かなりございます。千円未満の者だけ見ても、約二〇%強が現在千円未満の掛金に相なっております。したがって、一挙に上げるとそういうところで無理が生じますので、一年間の猶予期間を設けて四百円から八百円に引き上げようという配慮もしておるくらいでございますので、やはり四百円を八百円にする程度が至当ではないか、かように相考するわけでございます。

○森井委員 そうすると八百円最低といいますが、実はこの制度は最低を掛けるのを非常に奨励しているようであります。最低の部分しか国庫補助金をつけないわけですから、あとは、千円掛けても二千円掛けても、補助金がつくのは八百円の部分だけです。いままででしたら四百円の部分だけであります。こういう矛盾があるわけですね。ですから、はつきり申し上げますと今度は最高が一万円になるわけですが、しかし実際には八百円の部分までしか恩恵がないという形になっている

わけですね、その意味できわめて私は問題があると思うわけなんです。しかし、それにしても、それでは八百円掛けて仮に三十年、これは学歴も何も大企業と違って、ないわけでありまして、三十年掛けてたら幾らになるのですか。

○水谷政府委員 今度の改正案のとおりに掛けたといたしまして、八百円掛けて三十年掛けますと、百一万六千六百四十円という計算になります。

○森井委員 三十年掛けて百万でしよう。私は改めて数字は申し上げませんが、大企業ではもう幾らになるかというところは申し上げませんが、八百円では少なくとも恐らく十分の一近い金額にしかならないんじゃないか。当初の目的に返って申し上げると、大企業との格差を縮めるとか、いろいろ言われておりますけれども、こういった金額で一体いいのかどうか。したがって、大企業並みの金額を掛けようとするれば、もう一度お伺いしたいわけでありまして、八百円じゃないと思っております。八百円で三十年だったら百万円です。したがって、はば大企業並みに掛けようと思えば、月々幾ら掛けなければいけないことになりまして、

○水谷政府委員 大企業の退職金といいますが、先ほど先生が言われました四十八年の中労委の千人以上についての調査ですが、大体これが一つの基準になるかと思いますが、これでいきますと、三十年勤続で、学歴別にいろいろの違ひがございますけれども、中卒の場合で、定年扱いの場合で五百万円ですか、自己都合の場合で四百四十九万一千円という数字が出ております。これに見合う数字の掛金というのは、四千元を三十年掛けてますと、四百六十四万九千円になりますので、大体大企業に見合うものとしては四千元の掛金を掛けるということになるわけでございます。

○森井委員 そうしますと、労働者としては、勧誘する場合は、指導としては八百円じゃなくて四千円をお掛けなさいという指導をするのですか。

○東村政府委員 制度の本旨が任意加入でございますので、どのくらい掛けろということとはなかな

か言う立場ではございませんが、四百円というものを八百円に上げるのに対して、上の方は一万円にしたという趣旨は、やはり高いものを退職金の給付として出したいという事業主の一般的な気持ちでございますので、それに対応するようなかつこうで、下を上げるよりも上の方の幅を大きく上げたという趣旨でございますので、私どもとしては幾らにせいということとはなかなか言えませんが、高い掛金を掛けて加入するというのを期待するわけでございます。

○森井委員 そうすると、最低の八百円しか国庫補助をつけないというのがどうしても私はひっかかるわけですね。本来でいいますと、これは当然、繰り返し申し上げますが、大企業並みとまではいかなくても、それに近いような制度でなければならぬわけですね。退職金については、先ほどの御答弁の中で、そのためには少なくとも月四千元掛けなければならぬ。そうすると、四千元まで掛けた人にむしろ国庫補助を最高に与えるべきであって、一番少ない方へ国庫補助を充てるということになると、あなたの方の気持ちとららはらに制度としては逆じゃないですか。

○東村政府委員 こういう任意の制度に対して国庫補助を出すということ自身が一つ新しい前進だったと思うわけですが、いま御指摘のように高いところに出したらどうかというお話でございます。それも一つの考え方でございますが、やはり中小企業等で負担能力が足りないところとて、かくこういう制度を利用しようというところに対して考えたということでございます。ただ、長期に在勤した人に対しては、短期で退職する人の分をやや抑えまして、長期の人が比較的利益になるようにというのがこの退職金カーブの立て方でございますので、そういう意味では、長期に在勤しておやめになる人にとっては一つの恩典だと思います。

それから、先生おっしゃいました国庫補助の問題につきましても、特に長期勤続者に対してさらに国庫補助を厚くすべきではないかというお話も

実はございまして、これは先ほどお話し申し上げましたかもしれませんが、審議会において将来の検討課題にして検討していこうというふうに考えております。

○森井委員 私は、最初にこの制度の問題点を幾つか指摘をして、むしろ制度としてはいいんですから、あなたの方と一緒に、いい制度をつくるためにどういう方法があるのか、その方法を模索しようということで、いま意図的に問題点を出しておるわけですが、どうもいまの答弁の中でもごくあたりまえになっていることがあるのです。それは任意、任意という言葉ですね。まさしくこれは任意の制度なんです、掛けようとか掛けないとか、法律には「しなければならぬ」という形になっておられますけれども、罰則も何もないのですから、おっしゃる通りに任意です。しかし、考えてみると従業員三百人といえどもかなりの会社ですね。一步譲って二百人でもいいでしょう、製造業その他です。三百人というのは、大会社とまでは言わないにしてもかなりの会社なんです。退職金の制度も持たないで、それが現在の社会で通っているわけですね。ですから私は、三人や四人の小さい企業等できちんと退職金の制度を持ちなさいということはできないにしても、いま申し上げましたように、百人を超すような企業については絶対に退職金の制度を創設させるか、さもなければやはりこれに強制的に加入をさせなければだめだ。この制度に加入しても、先ほど申し上げましたように、結果的には、最低でいけば三十年も掛けて百万円しかもらえないというようない金額しか出ないわけですから、したがってこの際、制度の最大の問題はやはり任意加入が義務加入かという問題についてもう検討を加える必要がある、こういうふうに考えるけれども、この点いかがですか。

○東村政府委員 御指摘はございしますが、退職金制度はおっしゃるようには大企業を中心にして行われておりますので、これは終身雇用制度や年功序列の賃金体系、さらには社会保障制度との関連

が非常に深いわけでございます。そういう意味で、退職金を法律で義務づけて採用しなければならぬというところまではなかなか行き切れない問題でございまして、これはあくまでも労使が自主的に退職金を設けるかどうかというのを検討すべきものではないかと私も考えております。そういったしますと、自主的に決定すべき退職金を共済制度で何とか中小企業にもというたてまででございますので、これを強制するということはなかなかむずかしい問題だと思ひます。しかし、退職金制度というのは、やはり御指摘のように労働条件としても非常に重要な問題でございまして、今後においてもこういう問題は従業員の福祉という面から大切なことでございまして、まあ先生のお言葉ではございしますが、われわれは何とかしてこの退職金共済制度に加入をするような、そういう促進方について努力をしてまいりたい、かように考えております。

○森井委員 労働大臣、ちよつと次元は違ふ話になるわけですが、労働者が解雇される場合は、御承知のとおり労働基準法の二十条があるわけなんです、これは予告手当一ヵ月分だけなんです。後経済的に支えるものとしては、特に中小企業の皆さんの場合は、要するに金の入道としてはそれしかない形になっているのです。失業保険その他当然若干の制度はあつたにしても、退職金の持つウェイトというのはやはりいまでは非常に高いですね、日本の場合は、しかも、最近の社会情勢からいけば、当然もう退職金もないようなところがあつていいはずはないわけですね。

(竹内(黎)委員長代理退席、戸井田委員長代理着席)
先ほど言ひましたように、うんと零細な企業は別にいたしまして、少なくとも百人を超えるような企業については退職金の制度があつていいし、なければせめてこれで補充をしたいということになりますと、この法律の中でいま申し上げましたような企業については義務加入の部分をつくる。そうしますと、義務加入したくなければ退職金の

制度をつくらなければならぬという形の行政効果がでてくると思うわけですが、ひとつこの辺で、いまずぐとは申しませんが、この制度が伸びないということも考え合わせまして、義務加入の部分をやはりつくるべきではないか。労働省の役人の皆さんはもう任意加入があたりまえだという言い方をしておられますが、私はやはり政治家の一人として、それじゃどうも済まないような気がするわけなんです。大臣、いかがでしょうか。○長谷川国務大臣 こうして質問あるいは答弁、その間にいろいろ考えさせられる問題があるわけであつて、私は自分の個人的な考えとしまして、中小企業の場合は、大企業と違って親子代々やつてゐる人もあります。それから事業主と雇われる者の間にも毎日仕事の個人的交流というものもあります。それから、こういう不況、インフレーションのようなときに一番先に被害を受ける人々でもあります。そういうことからいへば、こういう制度があつていふ方向に伸びていくということが大事なことじゃなからうかと思ひますので、事務的にはだんだんの説明がありまして、やはり中小企業退職金共済審議会あたりで御検討いただくというのも一つの方法じゃなからうか、こういうことを感じております。

○森井委員 中小企業退職金共済審議会の問題であります、今度の改正につきましても、この審議会の答申を尊重するといひますが、答申を待つて改正案が出たという感じですね。したがつて、私も評価をいたしますけれども、掛金の問題であるとかあるいは期間通算の問題であるとか、そういったものについてはこの審議会の答申が非常に大きなウェイトを占めておりまして、事実そのとおりじゃないかと思ひます。尊重されておると思ひます。

この審議会のことについてちよつとお伺ひしたいわけですが、この中に「制度の基本的なあり方に関する諸問題については、今後引き続き審議をする、関係労使の意見も聞くというふうなことが審議会の答申の中に盛られていひますね。制

度の基本的な問題についてといひのは、いま私が指摘をいたしましたような問題についても含まれるのですか。一体労働省としてはどういふふうなことを議論してもらいたいのですか。制度の基本的に触れる問題とはどういふものですか。○東村政府委員 これは具体的に決まつてゐるもの、退職金についての賃金・物価スライド制の問題、これは非常にむずかしい問題でございしますが、いろいろの方面からそういう御意見ございします。それから短期離職者向けの退職金制度のあり方、つまり現在のあれは短期離職者は抑えて長期の人に厚くしようといふふうになつておるわけでございます。それからただいまお話にございしましたようなものも問題、それから審議会の中でも二、三指摘されてゐる問題等々がございします。

○森井委員 これからいろいろやつていただくわけですが、先ほど指摘をした問題以外に、これは法律で五年ごとに掛金その他について検討するとなつておりますね。言へば、これは年金の再計算と同じような形に位置づけられておると思うのですけれども、五年といふのはいかに長過ぎるわけですね。年金でも五年は実際問題としてはうんと短縮をされることになっていひますけれども、いまのように物価の変動が非常にひどいときに、大臣、たまたま四百円が八百円になったのが五年目です。この間、御承知のとおり、石油ショックその他大変な経済の変動がありまして、物価上昇もひどかつたわけですね。そういう期間を通じて五年間という期間が過ぎたわけでありまして、これでは今後もう短縮をされる必要があるのじゃないでしょうか。その辺も検討課題になるのかどうか。

○東村政府委員 御指摘のように五年目ごとに退職金の額や掛金の額を検討する法律上のたてまえになつております。今回の改正もこの形で五年目に当たるわけでございますが、今後これは掛金の引き上げによつて五年程度は一応対応し得るものとは考えております。しかし、この五年といふの

をきちつと固定的に考えることが実情に即しないじゃないかといふような特別の事態が生じた場合には、必要に応じて改善を検討することもあり得るというふうな考えております。いずれにいたしましても、いま先生御指摘のように、審議会が今後行ふこととされてゐる基本的な検討、これも含めて考えてみたい、検討を進めてみたい、かように考えております。

○森井委員 いまの答弁ではばくはまだ納得がききません。これは法律ではきつちり五年とは書いてないのです。一、二、三と書いてあるわけですね。ですから、短いのは違法じゃないわけですね。したがつて、たとえば去年は賃金が日本労働者は三三・三%上昇してゐるわけですね。そしてこれは、労働大臣があらちで足を引つ張つてゐますが、それにしても一五%やそこいらの賃上げではないかと思ひます。賃金が上がれば当然退職金も上がつてくるわけですから、そうしますと、あなたの答弁の中で、基本的には五年でいいと思ひますが、これがあつた。しかしこれは、時宜に非常に対応した再計算をされなければならぬと思ひます。いかがですか、これは大臣からひとつ御答弁をいただきたい。

○東村政府委員 ただいま先生がおつしやいましたような気持ちを申し上げたのですが、五年目ごとに見直すという問題については、今回の改正は一応五年ぐらゐの先を見込んだつもりでございしますが、しかし、それにいたしましても、どういふ事態になるかわかりませんし、やはり五年目ごとに見直すというだけでは実情に即しないというふうな事態になりました場合には、必要に応じて改善を検討するということも考えられますし、考えていひたいと思ひます。

それは確かに審議会も必要でしょう。やる場合には審議会にむしろ集まってもらつてやらなければならぬことになるけれども、やはり基礎になる判断は労働省がしていただかなければならない。したがって、先ほど申し上げましたように、去年の賃金は三割、おとしはこれは二割上がったわけですが、この二年間だけでも五割上がったわけですよ。仮にこつと三割上がった、もう八割上がったことになる。そうすると、率直なところ、とても五年というのは、もうこれは待てない。したがって、これは、物価の上昇等あるいは賃金の上昇等を見ていただいて、なるべく短縮をしてもらうように、こゝで明確な答弁をいただきにいかと思ひますけれども、いままでのように五年というのはいけませんよ、どうしたつてもつと短かく期間を短縮するように、強く要望しておきたいと思ひます。

次に、先ほどの話に戻るわけですが、私はやはり加入者がふえないということについては、まだ不満を持っています。あなたの方の努力にもかかわらずやはりこれはふえていない。先ほど言いましたように、五年間でわずか五万ぐらいしか契約者数がふえないということはない。該当企業もずいぶんあるはずだから。したがって、共済契約者をふやそうとすれば、やはりそれなりのメリットは考えないとふえない。

それからもう一つは、P Rの問題が当然出てまいります。今度の場合、P Rについては、いままでもやってきておられますので、特に新しい方策はないように私は見受けておるわけでありすが、工夫する余地はないのか、それをまずひとつお伺ひしたい。

それから、この制度のメリットについて、今回の改正で、あえて言えば、掛金の増加分についていわゆる一年未満の切り捨て等やられないという意味では、いままでよりも進歩していますけれども、これだけではメリットと言えない。したがって、もつと加入を促進するためにP Rを幾らしてメリットがなければならぬか、これを考えたいと思ひます。

思ふので、この二つについてお答えを願ひたい。

○東村政府委員 先生がすでに御指摘されましたので、あれでございすが、おつしやるとおり、この制度の促進を図るためには、毎年十月を加入促進強化月間ということをやたいまして、いろいろの資料を提供したり説明会を開いたり、あるいはラジオ、テレビ、新聞等を動員いたしまして、P Rに努めているところでございすが、

ところで、こういう形のはさらに続けていきたいと思ひますが、今回の改正によつてメリットといひますか、そういうものがなければ、やはりP Rだけでは伸びる限界があると御指摘でございまして、私どももいたしまして、もつと努力をするわけにございすが、一つは、何といひましても掛金の額が二倍ないしそれ以上の幅で増額される道が開かれたということ、それからもう一つは、いま先生御指摘でございまして、一定の条件ではございすが、掛け捨て、掛け損がなくなるようにということが盛られていくわけにございすが、

○森井委員 P Rは、ラジオ、テレビ、あるいは協力してもらふ金融機関、あるいは都道府県、こゝういったところでやつていらつしやるわけでありすが、これはいままでも反復、継続をしておやりになつて、なおふえないのでしよう。だからどうするということを開いていくわけだ。新しい方法がありまかせんと言われるなら、私ども逆になつた指摘をしなればならぬけれども、もつと研究していただきたい。私が思ひますのは、いままでのところいゝゆる共済契約者に対するの宣伝はずいぶんしていらつしやる。しかし、本当は労働者がこの制度を知らない。たとえば職安等や求職等の手続をする場合には、必ず安定所から全部のそつうした求職者に対してきつちつこの制度を解説をしたパンフレットを配るとか、そつうすれば労働者が知つてまいります。そつうすると、職場からの突き上げと申しますか、こゝの制度にうちの会社は入つてくたさいということが、これは労働組合があるとなつていかかわらず、やはりずいぶん

出てくると思ふのです。そつうすることは、今回せつかく期間通算一年を二年になつたわけですが、けれども、制度のない会社に入つたのではどうにもならないわけですから、期間通算をさらに有効なものにするために、これは非常に必要なことだと思ひます。ですから、全国の職安の窓口で、職を求め労働者の皆さんにすべてこれを配るやうにしたらどうですか。

○東村政府委員 ただいま私P Rというふうに簡単に申し上げましたが、その具体的な方法としては、労働省にも第一線機関がいろいろございまして、そつういふところでこゝういふ制度を改善するということを契機にしてさらに一層P Rの実効ある形に進進に努めてまいりたいと思ひます。

○森井委員 それからもう一つは、掛け捨ての問題ですね。これもデメリットになつて、なかなか入りたくない理由になつていくのです。これは、途中で解約をしたら、あるいは途中で退職をしたら、一年未満は幾ら掛けても掛け捨てでしよう。掛け捨ての比率というのはどれぐらひあります。私はずいぶん高いのじやないかと思ひますが、金額よりも契約者数で話してください。

○水谷政府委員 掛け捨て者の状況でございすが、けれども、結論を申し上げますと、一年未満の退職者が四万八千三百七十七人という一応の推計をいたしております。

○森井委員 すいぶん率としては高いですね。

○水谷政府委員 いまの四万八千三百七十七人といふのは、率としては、四十八年度中に加入した二十六万六千八百七十四人の一八%でございまして、

○森井委員 制度としては、その掛け捨ての金は、財布は一つでありますから、長期間勤続をした人にも返すといふ発想だろうと思ふのです。そつうですか。

○水谷政府委員 そのとおりでございすが、

○森井委員 これは前回の改正で死亡退職者については救済されたわけでしょうけれども、やつぱり掛け捨てといふのは、その期間が一年といふこ

とのようだけれども、なくした方がいいのじやないでしようかね。そして期間通算の問題についても、今年一年が二年になつた。しかし、実際には、中小企業労働者の場合いろいろ関係であつち転職が多い。Aといふ会社に入つたときにはこの制度が適用されて契約されてやつた、しかし、Bといふ会社ではだめだつた、この制度がなかつた、しかし、Cといふ会社へ行つたときにはまたあつたといふうな場合があり得るわけですから、基本的に期間通算の問題についても本来ならやつぱり労働者の意思に任して、一定期間、二年と言わず、かなりの期間を延長して期間通算をいふまでも認める。これも掛け捨てをなくする一つの方法にもなりまふので、その辺の制度の改正をしたらいかがですか。

○東村政府委員 掛け捨て、掛け損、特に掛け捨ての話になりますが、これは制度発足以来いろいろ御議論がございまして、この点については中小企業退職金共済審議会からも御答申ないしは建議をいただいております。その中では、「可能な範囲内において」「制度加入後相当年数を経ている者」「こゝういふ一つのグループ、ないしは「制度上の掛金月額の引上げに依じて一定期間内に掛金月額を増額した者」「こゝういふ人たちに於いて考えたかどうかといふ建議がございまして、私どもは、この制度は発足以来十五年にすぎないこと、それから一般的に掛金月額の増額がなされる場合を優先すべきこと、さらには収支の状況等を考へて、いま二つ申し上げました中の後段、つまり「制度上の掛金月額の引上げに依じて一定期間内に掛金月額を増額した者」について掛け捨て、掛け損がないように今回の改正では考へたわけにございまして、

それから通算の問題でございすが、確かに通算といふことも一つの考へ方でございますが、やはり個々の企業におきます退職金制度というのはその企業をやめたときに支払うといふ一つの形がどこの企業でも行われております。それから長期勤続者を優遇する、そつういふことを考へます

と、やはり長期勤続者を優遇するための原資を求めなければいけないという問題も出てまいります。さはさりながら、何とかその辺を解決したいということもございまして、先ほどお話がございましたような通算制度についても前進した一応の形をとったという次第でございまして。

○森井委員 時間が余りありませんから次の問題に入りますが、この制度が魅力のないもの、原因は、幾つもありませうけれども、もう一つの原因は、先ほど言いましたように、最低の八百円には国庫補助がつくが、金額がふえた部分については国庫補助がつかないという問題ですね。しかも、理想からいけば、先ほど御答弁がありましたように四千円前後掛けなければ大企業に近くならない、ということなんです。したがって国庫補助の部分の私をもっとふやさなければならぬと思う。

その前にまず明確にしておきたいわけでありまして、四十九年度国庫補助は幾らですか。それで、これは事業団の運営費に使うものとそれから退職金の補助に充てるものと明らかにしてもらいたいと思うのです。

○水谷政府委員 五十年年度予算における総額は、事務費が十七億一千九百万円、それから給付費が三億七千四百万円ございまして、合計いたしますと二十億九千四百万円というのが国庫補助金の総額でございまして。

○森井委員 大臣、この辺に問題があるのですよ。二十億のうち十七億は共済事業団の運営費に充てるのであって、肝心の共済による退職金の補助はわずかに三億七千万なんです。だから八百円の部分しか結局国庫補助がつけられない。

私は時間がないから申し上げませんでしたけれども、現実の問題として目減りはひどいものだと思います。三十四年から掛けている人は、その当時の金額といまの金額というものは、もらえるであろう金額、期待額からすれば現実的にはもうずいぶん減価しておるわけです。これについても、それこそ国庫補助をうんとふやしてもらって目減りを防いでもらいたいと思うくらいです。労働者

財形制度も私どもはそれに近い意味で反対をしましたけれども、やはりもっと充実させなければならぬ。とりあえずこの二十億の中で三億七千万しか具体的な退職金の補助に充てられないということと自身が、私は非常に問題だと思つてゐます。むしろ共済事業団の運営費の補助というのは、たとえれば労災であるとかあるいは失業給付であるとか、こういったものは労働省が直に組織でやっておられるわけでありまして、当然これは国費で見なければならぬものだと思つてゐます。これは任意加入でございましてからという返事がまた返つてきそうでありませうけれども、そうではない。そうしますと、実質的な国庫補助というのは三億七千万しかないような気がするわけです。これでは余りに少な過ぎるじやないですか。

大臣、これはどうでしょうか。先ほど言いましたようなギャップがありますので、来年といひますか、なるべく早いうちに改正をしていただいて、もっと高い部分にも国庫補助をつけるべきではないか、こういうふうにご考慮のようですが、いかがでしょうか。

○東村政府委員 ずっと御答弁している中であるいは触れたかもしれませんが、いまも先生御指摘ございまして、この制度はそもそも任意加入の制度でございまして、その給付に国庫補助がついていないこと自体これはちょっと珍しい例でございまして。やはり全体の中で事務費のウェイトが高いことは事実でございまして、事務費が国庫補助で賄われているという事情があるということとは別の面からもうそういうことは言えると思ひます。しかし、おっしゃるようにも少しふやさないければいかぬということは私も考えておりまして、今回はいまだに御説明申し上げましたような数字になりますが、やはり主として長期掛金の大きさに對する国庫補助基準を引き上げなければいかぬというふうにならぬかと考えておりますので、審議会においてこういう角度から検討する、将来課題にするということをお願いいたします。

○森井委員 時間が来たようでありましてから最後に一問だけお許しをいただきたいと思ひますが、この事業団の資産の運用状況についてです。

時間がもうありませんからさばり申し上げますが、率直に言いますと、肝心の共済契約者のために使われていない。資金の運用については手広くやつてゐるのですが、たとえば言いますと代理貸し付け、四十八年度の場合二十五億ばかり代理貸し付けをしていらつしやるわけですが、これは全体の資産は、四十八年度であります、千三百五十八億あるわけですから、そのうちの二十五億というのはいかに少ない数字なんです。もつとこの制度といひますか資金を運用して、中小企業の労働者の住宅やあるいは福利施設等に使えばいいわけですから、これができない隘路というのはどこにあるのか。恐らくこれは厚生年金の還元融資等よりも金利が高いからだろうと思つてゐます。最低限六・二五％で回さなければならぬということがあるのだから、したがって肝心の共済契約者等に貸し付けをして現実には高い金利になるから敬遠される、こういう実態じやないかと思つてゐます。したがってこれを改善する方法はないのかどうなのか。たとえばこの前の昭和四十五年のこの法改正の審議のときに、当時の野原労働大臣は、長谷川労働大臣、こういうふうにご答弁していらつしやるわけですね。つまり、利子補給等を考へていかなければならぬ。特に農業近代化資金等と比較をされて、野原大臣は、その当時、やはりこれは利子補給を検討しなければ借り手がないだろう。本来ですと、自分たちの掛けた金が多分自分の資金に返つてくるということになれば、ずいぶん大きなメリットが出てまいりまして、中小企業の皆さんは喜んでこの制度に加入するといふ、そういう促進の面も出てくるわけなんです。したがって、いま申し上げましたように、資金運用が中小企業のために使われていないといふことから端を発しますと、やはりこの部分について国庫補助を充てて利子補給をしたらどうかという、これは野原さんの御意見ですけども、

検討をいたしますということをご答弁していらつしやるわけですね。この点についてその後一検討されたのか、あるいはまたそのまま放置をされておるのか、いずれにしても、この資産運用の面についてもうちょっと中小企業のために使う方法はないかということをおあわせて御答弁をお願いしたいと思います。

○東村政府委員 御指摘のように代理貸し付けの利子等の問題がございまして。そこで利子補給という問題も出てまいりましてございまして、この融資は退職金の掛金として積み立てられた資産を将来の給付に充てるために効率的に運用するといふ資産運用の一環として行われるものでございまして。したがって、本来利子補給ということにはちよつとなじまないものと考えられます。

（戸井田委員長代理退席、委員長着席）ただ資産運用の一つとして行われるこの種の還元融資は、その性格上通常の公的融資に比較いたしまして貸付利率が高いわけにございまして、御指摘の点につきましては、これは融資制度全体の問題とも関連してまいりますので、さらに研究、検討を続けていきたい、かように考えております。

○森井委員 一言だけ。もう一つの問題点ですけども、法の四十四条、事業団が行う業務の範囲の中に、第一項の第二号、「保健、保養又は教養のための施設の設置及び運営を行うこと」というのがあるのです。事業団が直営でそういうものをつくりなさいというのがあるのです。これは時間の関係で申し上げませんが、一つもやつてないわけですね。これは、そういう意味では資産の運用について、法律違反なんです。ところがあなたの方は、先ほど申し上げました、どうしても一定の利益を上げなければならぬ、少なくとも資産については六・二五％以上かせがなければならぬという問題があつて、それが隘路になつて、できていないわけですね。

しかし、いま言いましたように、事業団は単に単純な退職金の共済事業だけやるのじやなくて、これもはつきり業務の範囲に入つてゐるわけですね。

まず初めに、昭和三十四年にこの中退共の法律ができて、それから五年たつて特定業種を新たに追加をしたのですね。先ほど局長のお話では、この法律の目的について第一条に書かれておるのですが、五年たつて特定業種として建設なんかを含めた、この六十三条に書いてある——読めばわかるのですが、この五年ずれて建設業なんかを一項設けたという趣旨、当時の国会で議論があつたと思うのですが、おさらいの意味も含めてお答えをいただきたいと思います。

話役という下請ですが、それを中心に適当な熟練者も含めてワンセットで雇用する、こういう雇われ側から見れば一つの利益、それから二つ目はこれも雇われ側の利益になるのですが、工事が終わればいまワンセットで雇った労働者というものを企業からばいと切り離すことができるし、結局今日一時帰休とかなんとかという問題がたくさん出ておるのですが、建設産業について言えばこういった労働者について遊休労働力というものを考える必要はないわけですか。労働者を遊ばす必要はないわけですね、仕事がなくなれば、雇用形態が全く違いますから。同時に労働省あたりが一生懸命やってみえる職業訓練であるとかそれから技能の再訓練、また企業にとってみれば労働者の再配置、こういったことについても企業の側から見て余り神経を使

これは私だけの評価になってしまふか後で確かめたいのですけれども、じや一體直接そういった建設産業を統括しておる、監督しておる建設省の場合、この中退共という法律で、さっきも質問がありました、もし全員が加入ができるとするならば、どの程度の事業主があり、どの程度の建設労働者というものがおるのか、そのところをまず建設省からお尋ねをしたい。

○大森説明員 建設業の実態につきましては、ただいま先生からお話がありましたように、やはり産業の特殊性からくる、就労の特殊性というものがあろうかと思ひます。そういった意味合いで、この退職金制度というものも建設労働福祉を非常に向上させるという意味では大変効果の多い問題だらうかと思ひますが、現在のところ私どもの推

○田口委員　これは建設業界と言った方がいいの
ですが、日本建設業団体連合会、全国建設業協会
それから全国中小建設業協会、全国建設専門工事
業団体連合会、この四団体に対して建設労働力対
策研究会というのが「建設労働福祉報告」という
のをさきに出しておりますね。これを見ますと、
いま課長が言った大体全部が対象に入るものとす
れば約三十万、それからそれに含まれる労働者の
数が二百万程度ということですが、この四十七年
当時の数字は約五百万と見ておるのですね。
その数字はつかみにくいと思うのですけれど
も、それではそういった実態の中で、いま一番新
しいところでこの建退共というものにとだけ加
入をしておるのか、被共済者それから組合です
ね

○東村政府委員　昭和四十九年十一月末現在で

ざいますが、建設業退職金共済組合に加入している被共済者数は百二十三万九千四百七十七名でございます。

○田口委員 契約者というか、組合は。

○東村政府委員 共済契約者数は六万九千八百三十二でございます。

○田口委員 そうすると、さっきの森井さんの質問と同じような言い方になるのですが、やはりまだ加入の度合いというものが少ないことがわかりますね。三十万に対して七万ですから、ざっと四分の一。二百万か五百万かその辺のところはむずかしいにしても百二十四、五万しか入っていないのですから、これも三分の一くらいしか入っていない。

そこで、建設省の方ですね、今日このように総需要抑制で大分景気が悪いのですが、ことしあたり労働力という面から見たらどれくらい雇用しなければならぬのか、そういう点数字がありましたら、ひとつお示しいただきたい。

○大森説明員 建設業の就労者は、過去の統計を見てまいりますと、非常に建設業が急成長いたしましたことを反映いたしまして、非常に伸びてまいっております。一例で申し上げますと、昭和三十五年ごろから四十五年ごろにかけましては大体四・八%の伸び率で急激に伸びております。全産業が当時一・三%という年率でありますから、それに比べると、かなり大幅な伸び方を示しておりますが、昨今の状況からまいりますと、御承知のように、一昨年の石油ショック以来、総体としての総需要抑制ということがかなり強くなっております。当然その一環といたしまして、官民を問わず建設需要も停滞しております。公共事業におきましては名目ではむしろ前年並みでありますから、実質的には私どもの推計ではおそらく二割から三割近く落ち込んでいのではないかと思っております。そういったことを反映いたしまして、建設業の労働者もある程度伸び方が鈍ってまいっております。

ただいまお尋ねの今年度あるいは今後の動向でございますが、建設業退職金共済組合に加入している被共済者数は百二十三万九千四百七十七名でございます。

ございますけれども、これについてはいろいろな状況がございまして、私どもも的確な数字で実はお答え申し上げることができません、大変申しわけなく思っておりますけれども、ただ傾向といたしましては、やはり総需要抑制の基調は依然としてあるわけでありまして、民間における設備投資あるいは住宅投資というふうなもの動向もそう急激な復活なり盛り返しというものが必ずしも見られないという推測がございまして、そういう面から見ますと、労働者の就業状況というものは大体この五十年当初程度の水準で推移するのじやなからうか。したがって、具体的には、これは総理府の労働力調査によりますと、約四百六十万強という数字が出ておりますけれども、大体そういう線の前後で推移するのではなからうかというふうに考えております。

○田口委員 大変厳しい状況ということはおわかりのようですが、といてその厳しい状況の中で働く労働者もまた厳しい。私が積極的に評価する立場に立つて言うならば、とりわけ建退共の場合に、いかに任意の制度であるとはいえ、積極的に加入促進、PRも含めてですが、そういう具体的な手だてというものがこの建退共についてあればひとつお示しいただきたい。

○東村政府委員 建退に限らず一般的に、先ほどもお話ししましたように、われわれとしてはあらゆる機会を通じてPRその他加入促進に努めているところでございますが、建退の問題につきましては、先生御承知かとも存じますが、公共事業については工事費の予定価格に、この制度による掛金の所要額を積算に組み入れるということも、契約をやる際に、発注官庁は受注業者及びその下請で未加入のもの加入を促すようにしている。つまり、建退につきましては一般とは特別な考え方のもとに一つの制度的な関係とまでは熱していないかもしれませんが、やり方でその促進方に努めているところでございます。

○田口委員 建設省の方では、いまの、特に公共事業について入札指名というのですか、そういう場合に、この制度に入っていないければならぬというふうな何か根拠があるのですか。

○高比良説明員 直接それを絶対要件とはいいたしておりませんが、指名資格の審査の際に、企業内にそういうふうな退職金制度を持っているかどうか、それから建退共に入っているかどうかという点につきまして考慮するというところで、労働福祉の状況という主眼点の中で配慮されております。さらに、実際に発注した段階におきまして、約一月以内にそういう建退共の納入書というものを発注者に出させるようにしております。その点を確認しております。

○田口委員 そこで、私がいろいろ聞いてみると大変なごまかしといえますが、これは工事発注者の方をごまかしているという見方になるのですが、いま局長がおっしゃったように、公共事業費の積算単価には、いま六十円ですか、六十円の積算単価が入っております。それを今度は、建設省の方で指名をする際に、労働福祉の状況である程度点数を配する。この限りでは私はなかなかやるなと思うのです。ところが全部調べ切っていないのですが、三百人くらい雇う予定であるにもかかわらず、持っている共済手帳はせいぜい一〇%か二十%でお茶を濁しておる。それでも入っておるというふうに見えすぎる。こういう状態があるようなんですが、そういう事実については御存じですか。

○高比良説明員 加入率につきましては、民間を含めたものをとってみますと約四十%くらいというふうな推定されておりますけれども、公共工事の場合にはそれよりも高いものと思われれますが、実際にどのくらい入っているかということにつきましては正確な数字をつかんでおりませんけれども、できるだけこの加入率を高めるように建設省としては努力しているところでございます。

○田口委員 そこで大臣、これはひとつはつきりしたお考えをお示しいただきたいのですけれども、さっきの一般的な共済制度についてもなかなか加入の進捗率といえますか、それが鈍い。とりわけ建設業については、労働状況から見てもむずかしいのですから困難なことは認めますけれども、公共事業の発注について、一つの指導項目としてこの建退に加入をしていることを条件にしておるわけですね。これは義務じやありませんけれども、行政指導という立場でこれはやっております。そこまでは労働省も建設省も私は同じ歩調でやってみえると思うのです。

そうであるとするならば、ここでもう一歩踏み出て、私は、これは資料要求をしたいのですが、それでは、都道府県の公共事業まではちょっと無理でしょうけれども、建設省が所管をする発注をした公共事業で、四十七年、四十八年、四十九年は無理でしょうけれども、そこで一体どれくらい共済手帳の購入というのですか、交付というのですか、共済手帳を交付すれば当然それに張るべき証紙も買わなければならぬのですから、そういうものが毎月毎月の発注のたびに、多少のタイムラグがあるにしても数字となつてあらわれてくるんじゃないかと思うのですが、その辺のところは検討してないのですか。どうでしょう。

もつと端的に言いますと、一億円の工事を発注した。一億円の入札ですから多少の計算の問題があるでしょうけれども、そのうちに六十円掛ける所要労働力、というのは百人としますと、六十円掛ける百人分の建退の共済掛金というものが当然出てくるわけですね。それが発注をして、工事にかかって、労働者を採用する、当然に毎月毎月賃金を渡す際には、法に従って印紙を張らなければならぬ。印紙を張るためには証紙を買わなければならぬ。その買った金額というものが建退の共済組合の方に収入として毎月毎月ふえてきて、あななるほどやっておるなということがわかるのじやないか。その辺のところを労働省としてもチェックしたことがありますか、建設省の方もチェックしたことがありますか、そのところで。

○東村政府委員 御指摘の問題につきましては、私どもも証紙の問題、これがどういうふうになつ

ているか、なかなか問題だとは思いますが。それと同時に、いま御指摘ございましたような形を毎月毎月あるいは定期にチェックしているかと言われますと、率直のところチェックしておりません。これについては建設省の方と連絡をとって、具体的にどうしたらいいか相談してみたいと思っております。

○高比良説明員 先ほどちょっと申し上げましたが、一月以内に納入書を確認するという事は行っておりますけれども、それ以上のことにつきましては、今後労働省とよく協議をいたしまして、相談をしていきたいと思っております。

○田口委員 これは言い過ぎかもしれませんが、私も、そういうところもひとつ嚴重にチェックをしてもいいかと、六十円というものが積算単価に入っている。工事予定額が一億円であつたが入れは九千万円だった、この辺のところはあるにしても、六十円掛ける百人なり二百人なりの分を、半分しか建退共に被共済者としていなければ、残りは全部ふところに入れたという勘定になるでしょう。端的な見方ですよ。労働者の方がせつかくこういう積極的な、評価をすべき制度をつくって、任意制であるかもしれないけれども、この建設労働者の退職金制度というものをやっていると、そして行政指導として公共入札の場合にはそれを一つの条件につけておく、そこまではいいのですが、その後チェックをしないで、私が調べた二、三のところでは、ある現場で現場の労働者に聞くと、こんな制度知らぬというのです。そしてその世話役が何かに聞くと、いや自分の机の引き出しに入っています。引き出しに入っているわけですよ。そして証紙が一回か二回しか張っていない。仏つくって魂入らずとは文字どおりこのことじゃないかと思う。ですから、任意制という逃げ道はあるかもしれないけれども、そこまで公共事業について労働、建設両省が積極的な姿勢を見せておられるならば、ひとつ最後まで見届けたいということが必要なんじゃないか、この点どうでしょう。

○東村政府委員 制度の趣旨が最後まできちっと見届けられなければならないのではないかと、御指摘、ごもっともでございます。ただ具体的に、技術的にどういう段階でどういうチェックの仕方をしてはよろしいかという問題は、技術的な問題としてはあると思ひますので、さらに建設省の方とも詰めてみたい、かように考えます。

○田口委員 ひとつその検討の材料にしたいのですが、これは四十九年十二月です。第九十三号、これで見ると、総括表で被共済者の数が四十九年十二月末で百二十四万二千四百五十五人、ところが、同じ総括表のうちで、月別共済手帳更新状況、共済手帳を交付した数字が出ておるのですが、その四十九年十二月の累計が百五十六万四千九百四十二、これだけ手帳が出ておるのです。そうして被共済者がいま言った百二十四万。そうしますと、ざっと勘定しても三十二、三万の開きがあるのです。この開きというのは一体どうなんでしょうか。

○水谷政府委員 一つの月報でございまして、さう矛盾する数字ではもちろんないと思ひますけれども、この被共済者数といふのは、加入して脱退していった人、脱退者が差し引かれるわけでございます。一方、手帳の交付数の累計といふのは、その脱退者が入っている数字といふのです。その数が、約三十万人ぐらゐが脱退しておるというふうに考えられます。

○田口委員 脱退者という言い方は、言葉をかえて言へば、一月、二月、三月と脱退者が、もうそのままだどこへ行つてしまつた、掛け捨てといふ分もこの中に入るのですか。

○水谷政府委員 脱退者といふ中にはいろいろな人がいて、もちろん業界退職でございまして、もうこんりんざい建設業には就職しないという人が本来で、脱退者でなければならぬわけでございますけれども、実際上は先生がいまおっしゃいましたような、一月月ぐらゐ空白になっているといふ人も、そういう人も入っている場合もあり得るというふうに考えられます。

○田口委員 これは建設省の方でおたくの方の数はつかんでみえるのですか。大体、一つの事業に新しく採用されて工事が終わるまでの平均月数といふますか期間といふますか、何カ月ぐらゐで雇用が切れるか、その辺わかりませんか。

○大森説明員 個別のプロジェクトごとにいろいろな事例があるかと思ひますが、私どもも、私どもの方といたしましては、やはり建設業の実施が、特定の契約当事者、それからさらにいろいろ御批判もあろうかと思ひますが、下請といふような各段階を通じて行われております。そういう意味合いで、その各段階ごとにしかも個別の労働者がどの程度就労されているかといふことについては、ちよつと統計上もそういう調査がございまして、残念ながらいまのところ把握できておりません。

○田口委員 さつき私が読み上げたこの資料なんです、これを見ると、大体八カ月を境にして、相当長期の場合には八カ月以上、それから八カ月未満といふのが相当多いようですね。そうすると、さつき言った三十二、三万の手帳と被共済者との開きのうちで相当な掛け捨てがあるという類推ができるんですね。となると、業態から言つて私は掛け捨ても一部やむを得ないという立場に立つて言うならば、さつきの局長の答弁ではありませぬけれども、その掛け捨てになつた分が後の長期勤続者にどんどん退職金が回される。そうすると、この建退の場合に、仮にいまの六十円で計算したら、二十年勤務したとして幾らもらえるのですか。

○水谷政府委員 建退の場合に、六十円としまして二十年掛けますと、六十六万三千三百九十円といふ数字になります。

○田口委員 いまお聞きのように、掛金そのものが安いからと言へばそれまでですけれども、二十年で七十万ない。業態が違うにいたしましても、中労委が調べた退職金のモデルでは、中卒で二十年、三十五歳で二百二十三万、同じく中卒十五年、三十歳で百二十万。こういったことから考えると、

いかに建設業の特殊性があるにしてもこれは極端に低いじゃないか。確かに制度の発足が新しいのですから一概に低いという指摘は当たらないと思うのですが、今回の改正、六十円を底上げしておりますが、もつと底上げを考へていいんじゃないか。加入を促進すると同時に、退職金の金額をふやすために、日額を引き上げるといふ方向にもつと労働省としても考へるべきではないか。これが一つです。

それから、もう時間ありませんから、あと二つほど関連してお尋ねをいたしますが、いまの六十円という問題に絡んで、私はある業者に聞いた、六十二円納めておるのです。二円つて何だつて聞いた、これは手数料だといふわけですね。手数料ならある程度還付されるのかと聞いた、一部返つておるけれども、府県の支部なんかである建設業協会支部ですか、その辺のところには戻つてこない。そして、今度百二十円に決めて、そういった手数料は取らないといふ話を実はしております。

そこでさつきの森井さんの最後の御質問にありました国庫負担の問題ですけれども、事業団に十七万、これは法律にはつきり書いてあるんですね。なぜ、建退なり杜氏の方は別としておるのか。九十五条の一項二号に事業団に対して国が補助金を出す、同時に共済組合にも出すといふふうにならなないのか。一般に事業団で、建設と酒の問題は組合でという枠組みがどうもおかしい。やるなら事業団でやつた方がいいんじゃないかという気がするのですが、この辺のところはどうなんでしょうか。

○水谷政府委員 建設業の特定退職金共済につきましては、建設業の退職金共済組合が行つておるわけでございます。建設業退職金共済組合そのものの事務費は全額国庫が出しておるといふことになっております。したがって、その意味からいいますと、事業団と同じような形で共済組合が行つておるわけでございますが、ただ、建設業という特殊といふますか特定の業種のものでございまして、その具体的な実施につきましては

それぞれ定款で定めて行っておるといいますか、そういうことになっておるわけでございます。したがって、先ほど御指摘がありました二円の付加金といいますが、これにつきましても、実際に建設業の退職金共済組合が事務を執行する場合に、地方の建設業協会等いろいろな事務をお願いしているような場合に、非加盟企業との負担の公平の問題といいますが、そういうようなこともございまして、二円の付加金を徴収するというような経緯になったというように聞いております。なお、これにつきましては、実は審議会の際もいろいろ問題になりました、今後これをふやすようなことはなるべくしないというようなことにいたしております。

それから、先ほどの六十六万三千三百九十円という金額でございますが、これは、現行の六十円という掛金を据え置いて今度の制度改正をした場合の金額を申し上げたわけでございます。実際にはこの掛金額を幾らにするということも建設業の退職金共済組合の定款で決めるわけでございますが、聞くところによりまして、一応現在百二十円に引き上げたいというように聞いております。それで、百二十円に引き上げた場合ですと、勤続二十年の人の場合には百二十八万三千六十円という金額になるわけでございます。

○田口委員 ちよつとあちこち飛びますけれども、あと要望と、これだけはどうしてもそうしようというお答えをいただきたいのです。

一つは、さつき建設省にもお尋ねをしました、公共の場合の積算単価に入っておるのですから、そこまで行政指導でやるのならば、これを数字として全面適用にすべきだと言いたいのですが、義務じやありませんで任意ですから、任意という精神を入れても、せめて予定雇用労働者の二分の一でなければ条件にしないというふうなことになるかどうですか。まあ、百人雇うならば五十人の証紙張って持つてこいということですね。そういう条項に建設省の方では労働省と協議をしてできないか。これが一つ。

それから第二点ですが、PRの問題で、第八十条「従業員に対する告知等」という条項があるのですが、これもどうも積極性がないと思うのです。八十六条をちよつと読んでみます。「共済契約者は、新たに従業員を雇用するに当たっては、その者に對し、『あなたは被共済者になるかどうかを尋ねなさい。個人個人に尋ねようという言い方なんです。ところが、第二項では、『共済契約者でなくなったときは、遅滞なく、その旨を』揭示板なんかを使つてみんなに周知しろ。同じ新しく事業を始める——事業というのは建退の事業ですよ。やめる。同じように揭示板または本人にというふうなことが法の精神から言つていいと思うのですが、PRを積極的に行うという意味から言つて、この第八十六条第一項はどうも消極的に過ぎるのじやないか。もつと、まあ憎たらしいことを言えば、さつき言つた引き出しに入れておくようなことを合法化するためにこういつた条文にしたんじやないかとさえ私は思ひたいのです。どうですか、これ。もう一度変える必要はないのですか。

○東村政府委員 PRの項でございますが、法律はお読み願つたとおりでございます。それはそれなりの理由があつたかとも思いますが、せっかくの御指摘でもございしますので、私どもとしてもそういう方法でPRがさらに前進するならば非常にいいこととございしますので、研究させていただきます。

○大森説明員 先生の御提案でございますが、私も、この趣旨としてはやはり共済組合にできるだけたくさん加入するということがきわめて好ましいことだらうと存じております。そのためには、先ほど来お話のありましたように、事業者あるいは発注者さらには業界指導といろんな側面を通じて積極的に推進方を進めるといふ覚悟ではもちろんでございます。

御提案の件につきましては、やはり発注上いろいろな問題もあらうかと存じます。第一次的にはやはり使用者が積極的に入るといふことに指導す

ることが一番重要であらうかと思ひますが、それを補完する意味での発注側からの一つの措置ということで、大変貴重な御意見であらうかと存じます。私どももいたしましては、第一次的にはやはり建設業界への直接指導という形をとつてまいりたい。発注上の立場としては、先生の御提案の趣旨ではございますが、なお今後の発注上のいろいろな諸問題とも関連もございしますので、慎重に検討をさせていただきますといふふうに考えております。

○田口委員 じや終わります。

○大野委員長 次回は、明十九日水曜日午前九時五十分理事会、十時から委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後三時二十二分散会