

第七十五回国会 衆議院 社会労働委員会 議 録 第十号

昭和五十年三月二十五日(火曜日)

午前十時開議

出席委員

委員長 大野 明君

理事 菅波 茂君

理事 竹内 黎一君

理事 葉梨 信行君

理事 伊東 正義君

理事 小林 正巳君

理事 田中 覚君

理事 登坂重次郎君

理事 羽生田 進君

理事 栗山 ひで君

理事 金子 みつ君

理事 田口 一男君

理事 多賀谷眞稔君

理事 大橋 敏雄君

理事 小宮 武喜君

理事 住 栄作君

理事 戸井田三郎君

理事 枝村 要作君

理事 大久保武雄君

理事 田川 誠一君

理事 高橋 千寿君

理事 野原 正勝君

理事 橋本龍太郎君

理事 山口 敏夫君

理事 川俣健二郎君

理事 田邊 誠君

理事 寺前 巖君

理事 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

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 剛藏君

委員外の出席者

議 員 多賀谷眞稔君

議 員 寺前 巖君

議 員 大橋 敏雄君

議 員 小宮 武喜君

議 員 松井 敏夫君

行政管理局行政管理局統計主幹 松井 敏夫君

林野庁林政部 森 滋君

林組合課長 森 滋君

社会労働委員会 濱中雄太郎君

調査室長 濱中雄太郎君

委員の異動

三月二十五日

辞任 稲葉 誠一君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

同日 辞任 多賀谷眞稔君

補欠選任

多賀谷眞稔君

稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

補欠選任 稲葉 誠一君

本日の会議に付した案件

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)

最低賃金法案(多賀谷眞稔君外三名提出、衆法

第一九号)

○大野委員長 これより会議を開きます。

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、質疑を行います。

質疑の申し出がありますので、順次これを許し

ます。寺前巖君。

○寺前委員 私は、中小企業の退職金共済の問題

について聞きたいと思えます。

これは中小企業の労働者の労働条件の一つの確

保の問題であるとともに、中小企業そのものに對

する対策でもあるというふうには私は思っています。そ

ういう立場から、この制度が有効に果たされてい

るのかどうかという問題についてちょっと聞いて

みたいと思うのです。

私は過般、この中小企業退職金共済事業団の決

算書を見ました。この決算書を見て、実はち

よとびっくりしたわけですね。四十八年度に時

効とされた退職金は、件数で三万一千三百四十四

件、金額で二億七千六百六十三万九千六百十四

円となつておる。また、退職し、受給権がありなが

ら未請求となつておるものが、四十四年から四十八

年の間に、件数で十三万九千二百三十七件ある。金

額で四十二億五千五百二十一万円余りとなつて出

てきています。四十八年度の退職金と解約手当の

支払い件数が十三万一千八百件。この十三万一千

八百件よりも、時効となつた退職金やあるいは未

請求のままになつておる方が非常に多い。これ

は、せっかく事業主がお金を納めて、中小企業の

労働者に退職金を払おうじやないか、積極的にそ

の制度に入っていないながら、実際には支払いにな

らないままに残つておる。これは一体どういうこと

なんだろうか。本当に中小企業と、中小企業に働

く労働者のために、この制度の管理を政府は責任

をもつてやつておるのだからどうか、私はちよ

つと疑問に思つたので、一体なぜこんなことにな

つておるのか、お聞かせいただきたいと思いま

す。

○東村政府委員 ただいま先生御指摘ございま

し、たおり、四十八年度におきまして中退事業団が

時効であると処理した件数約三万件、また退職

し、または退職したと見られる者で、退職金の受

領権がありながら退職金を受領してない者が、四

十八年度末で約十四万件ございます。このような

問題が生ずる要因としては、私ども次のように考

へます。

それは、まず事業主は労働者を中退制度に加入

させたときはその旨を労働者に通知し、退職した

ときは遡滞なく共済手帳を労働者に交付しなければ

ならぬ、こういうことになつておりますのに、

それが十分行われてないこと、それから、いわゆ

る円満退職でない場合に事業主が労働者のために

必要な手続をとらなかつたり、さらには労働者が

事業主に手帳の交付を求めないまま、行く方とい

いますか所在がはつきりしなかつたというよう

なことが考えられます。さらには、加入期間が短

く支給金が少ないということ、労働者の方で請

求をやめてしまふというふうなこともいろいろ考

えられます。

しかし、いづれにいたしましても、先生いま御

指摘のようにそういう大きな数字になるといふこ

とは問題でございますので、私ども常々これに

對してはいろいろ考えておるわけでございませ

す。

たとえば、御承知のとおり共済手帳に退職金の請

求手続をわかりやすく記載する、さらには事業主

から労働者によく説明するようにといふことをう

たつた内容の広報紙を出す、さらには退職金をま

だ請求してない労働者がいた企業に對しては、

退職労働者にその請求を行うよう働きかけてほ

し、こういう旨を依頼する。まあ未受領になつて

いるものが銀行にある場合には、銀行から私ども

通知を受けて、それをさらに労働者の方に、早く

取りに行けといふような形のものもつておる次

第でございます。いづれにいたしましても、労働

者にとつて魅力あるこの制度の内容にするといふ

ことがこの問題を解決する一つの大きなかぎでは

ないかというふうにも考えております。いづれに

いたしましても、先生御指摘のような問題、これ

は私どもも真剣に取り組んでまいらなければなら

ない、かように考えている次第でございます。

○寺前委員 いま御指摘になつた共済手帳をわか

りやすくするとか、説明を広報紙にとか、あるい

は請求するよう働きかけるとか、これは従来から

もおやりになつておる内容だと私は思うのです

ね。それだけではやはり解決しないところに来て

いるのじゃないでしょうか。

最近の事例ですが、大阪市の都島区の三徳工業

第一類第七号

社会労働委員会議録第十号

昭和五十年三月二十五日

一

という会社があります。この荻野勇二さん、幸夫さんという方が最近おやめになったわけですが、退職金を当然もらえるという状況下にありながら会社からくれないということで、これは私はずちよつと聞いた話で、事業団の方にどうしてくれないんだという連絡があった。この事業団というのは大抵府県では労政課がお世話をしているものなんです。実際には事業団の出先みたいなのは無いわけでしょう。ですから結局東京まで電話を入れなければならぬ、こういうことになっていくようになります。ところが、わざわざ東京まで電話を入れるわけだけれども、このお二人の人の例を見ると、結局のところ事業団の方では払っているところ御本人には渡らない。こういうシステムになってしまふのは、一体原因は何なのだろうか。私は、これはやはりかなりの部分が放置されているという問題と、それから実際に途中でなくなってしまうという問題、こう考えてみたときに、制度の機構としても、本人に確実に渡るような、また本人が常時受け取ることができるような機構の改革をやらなければならない。これは進まないんじゃないだろうか、私は基本的にその辺を考えてみる必要があるんじゃないかというふうに思うのです。

たとえば、今度失業保険の制度が変わりまして雇用保険ということになっていく。雇用保険が全体的になつてくる。五人未満の人たちも対象になってきた。一たん六カ月以上働いておる人たちがおやめになって、職安へ行つて、私はどこで働いていたのですと請求したら、職安の方で事業主に対して、あなたとどこで働いておったようにな、ちゃんと金を納めて雇用保険を支払うようにしなさい、ちゃんと職安が世話をしてくれ、本人に手渡すように今後世話をしてくれ、こういうように努力をするというところ、この間あの雇用保険が通つたときに説明があつたと思うのです。だからおやめになつた方は、要するに雇用関係にあつた方は、必ずそういうことだから職安の窓口を訪ねていかれるということになってくるだろうと

思うのですね、どんな場合においても。そうしたら、本人が職安の窓口に行つたときに、中小企業退職金の共済のこの制度に入つているといふ労働者に、明確に本人に在職時に手帳を渡しておく、それから、会社が納金をするたびに銀行の方から、本人のところに金が納まっていますよという通知があるとか、そういうような制度がきちんとされていたら、本人が雇用保険をもらいに行くときに、あわせてそれについて窓口の方で、おたくは中小企業のそれに入つていませんか、わかりません、こういう手帳をもらいませんか、ちゃんとこういう窓口の方で相談する。そうしたら、あつ、こういうものをもらっていますよと言つたら、直ちに当局の方で相談をするとか、これは私は単なる思ひつきの一例ですから、それがいかどうか所管の違いもあるからなかなか役所と置かれてはむずかしいけれども、私はかなり放置されているという事態と、現に払っているものもらつていないという労働者が出てくるということになつたら、現在の支払いのあり方というのは事業団の方から事業主気付で本人渡しという通知が出ていようですね。だから事業主気付で行く限りにおいては、本人おらぬようになつたらパアになつてしまふというのは現在の執行の察自身の中に問題があるんだから、それと切り離す受け取り方法というものを研究しないことにはこの問題は解決しないんじゃないだろうか。

先ほど局長さんから魅力あるものにしたという問題がありました。これは私は基本だと思つた。なぜかという、現に最近新聞を読んでいたら大阪の事例が出てきました。この共済制度に入つていけるのは一〇%から一五%くらいの企業だ、圧倒的に入っていない。これはそのもの持つてくる魅力の問題が一つあると私は思う。だから、これが一つはつきりしなければならぬと思つています。しかし同時に、入つているところがせめて入つていけるという権利を労働者が受給できる、それをしやすい機構につくり変える、基本的にその機構上も支払いの体制を変える必要があると私は思

うのだけれども、その辺の見解を聞かしてもらいたいと思つています。
○東村政府委員 ただいまちよつと触れましたが、退職金の請求がされまして、実は事業団がいま先生お話しございましたように支払い通知書が発行しながら未受領になつているといふ例がござります。つまり、それは銀行にお金をこちらから送付して、御本人には銀行に送付してあるからというのを直接連絡をとつておるのですが、なかなか労働者の方が銀行に行かないという場合が一つござります。これについてはさらに、すでにもう銀行の方にお金を送つてあるから取りに行つてくださいというのを連絡するようになつていこうとつていっているわけがござります。

それから、これは原則論でござりますが、退職金というのは直接請求している労働者本人の住所にいま申し上げましたようになつてお金を送付するということが支払い請求書の中に、裏面に明記してあるわけがござります。いま気付の問題がござりましたけれども、労働者が落ちつく先が定まらなかつた場合に、前の勤務先気付で送付通知書を送るよう申し出る場合がござります。それは先生いま御指摘のとおりでござりますが、この場合でも、それは労働者の委任に基づくものであり、委任がないとそれはできませんので、そういう場合には確実に労働者の手に渡つていこうとわれわれは考えているわけがござります。
ただいづれにいたしましても、せつかくのお金を送つたのが受け取らないあるいはつかないということになつては、せつかくの制度が御指摘のようになつた大変な問題でござりますので、労働者の手に確実に渡るように、どういふ制度がいいか、あるいは現状をどう改良したらいいか問題でござりますが、私どもも十分検討してまいりたい、かやうに考えております。

少なくなるといふ、掛金分も入つてこないという実例があります。私はちよつと具体的に提起をしてみたいと思つてます。七年八カ月前のこの制度に加入していなから掛金総額を下回る退職金しかもらえないという事例です。この人は、五十年三月十二日に支払いを受けた人ですが、掛金が五百円の掛金をやつたのが六十五カ月前あります。それから途中で千円の掛金にして二十カ月前続けたのです。それで途中で四千円の掛金にして七カ月前、合計九十二カ月前というふうな掛金をやつたわけですが、ところが給付された退職金は、国庫補助が二千五百九十円を加えて七万七千六百四十円にすぎない。掛金の総額を調べてみたら何と八万五百円。だから九十二カ月前、七年八カ月前もこの掛金をやつていて、ちよつとやそこの掛金じゃないのです。これだけ期間を掛けていても掛金総額より少ないということになつてしまつたら、これは魅力もないどころじゃないですよ。逆に金の値打ちの目減りもある上に、もともと金の金にもならぬような退職金制度だつたら、こんなのは冗談じゃないということになつてしまふでしょう。私は、これは具体的に抜本的に改善をしなかつたら、魅力どころではない、大変な事態だ。何でそういうことになるのか、局長さんわかりませんか。
○東村政府委員 それは先生いまおっしゃいますのは、いわゆる掛け捨て、掛け損の問題と関連すると思つてござります。いまの先生の例でござりますが、三回にわたつて増額しておるわけがござりますが、最初の年が掛け捨てになつて次の年は掛け損になるというふうな問題が三回にわたつて生じますので、全体として見ると、いまおっしゃつたような結果になるのではないかと、かやうに思つてござります。
この問題についてはいろいろ審議会等におきまして御議論をいただきまして、今回の改正では一応の改善を進めたわけがござりますが、いづれにいたしましても、たとえば生命保険等におきましても、途中で保険の金額を、掛金を増額すると

いう場合には別の契約を結んだ、こういうふうに関念されて処理されているというふう聞いておるわけでございます。この退職金共済におきましても、途中で掛金を増額したという場合でも、いま申し上げましたように、一年目は掛け捨て、二年目は掛け損という形が積み重なっていくシステムになっております。これは問題ではないかという御指摘が実は前々からございまして、魅力ある制度と言いつつ、こういうことではおかしいではないかという御指摘のあることを私も聞いております。特に今回審議会においてこの問題が取り上げられまして、いずれにいたしましても長期掛金納付者、そうでなかったならば、この制度を改正した際に月額変更したような人については、その辺何とか改善すべきであるという建議がございました。ただ、この制度は、いま私が申し上げましたような掛け捨て、掛損が前提になって仕組みができておりますので、抜本的な問題としてはなかなか手がつかないわけでございまして、いずれにしても、そういう御指摘ございまして、いまだに二つのケースのうちで、一般的には掛金月額の増額がなされる場合を優先すべきであるということ、収支の状況等をあわせ考えますと、掛金を増額した際に改善するのが適当ではないかということで、今回の改善を盛った改正案を御提出したわけでございまして、それだけで約十二億円に上る支出増というふうになるわけでございまして、ただいま先生御指摘のような問題点、並びにそれに対する今回の改正で、一応意識して少なくとも前進していこう、こういうことを考えたわけでございまして。

二年から三年の間は元金分になるのですか、それから五年以上になると国庫の補助がついてくる、こういう制度になっていきますね。だから、結局、たとえいままでだと最低が四百円で、そのときには二年分までは損をするけれども、二年以後は元金にはなるといっていわば基本が流れているわけでしょう。そうしたら、少なくとも二年間この制度に入っておられる人に対しては、二年以後については途中の掛金の増額があつた場合には、その分については元金分を支払いますと、こうしておけば、決して掛け損、掛け捨てという問題は生まれないのだと私は思うのですよ。もちろん、これを配分の中に入れてしまっているから予算的には云々という問題が生まれているのだらうと思うのです。ですから、私は、中小企業の保護政策であり、中小企業労働者に対する保護政策と言う以上は、せめて、たとえば基本の二年間以後については元金を保証していく、そしてそういう分については国庫の助成というものは別個にその分をプラスするやつを考えるとか、ちよつとやはり保護政策らしいやり方にならなかつたら、この人の例のように七年八か月納めて、元金の方が納めた金の方が多くつて、そしてもうのが少なかった。どこに魅力があるんじや、詐欺じやないかというふうな、それは私は、事業主の方が、ばかにしているじやないか、だましたじやないか、こんな中小企業退職金制度だったら何も入る必要なかつたわな、こういう話になるだらうと思うのです。これこそ私は急いで改善しなけりやならない問題だと思つておるのですが、これはちよつと大臣の御意見を聞いておきたいと思つておるのです。

○東村政府委員 ただいま御指摘の数理的な問題は、私申し上げたとおりで、先生の御指摘のとおりでございます。

一つ落しましたしたが、この掛け捨て、掛け損になつた原資は、いま先生のおっしゃつたケースでは掛け金総額よりも少なくなるというところでございますが、そこで浮いたお金は実は長期にお勤めになつた方の退職金の方に回りまして、その分が

そちらの方で厚くなる、こういうような仕組みと申しますかカーブになっていくことをひとつ申し上げたいというところでございまして。

それから、いま先生おっしゃつたようなことにすれば、それは確かに問題としては一つ前進するわけでございまして、私申し上げましたような個々の一つ一つの増額について別の契約が行われて、それぞれ掛け捨て、掛け損が前提になっている取支計算でございますので、なかなか取支計算上むずかしい。しかし、そこに魅力が欠ける一つの問題があるということも私も存じておりますので、その点については審議会等でも問題ございまして、さらに慎重に検討しなければいかぬ、かように考えております。

○寺前委員 大臣、どう思います。

○長谷川國務大臣 おっしゃるとおり中小企業の方々を保護というか助成申し上げることで、すから、いろいろないまのお話などを参考にしてながら前向きな姿勢に、どういふところにやつていくかというところも考えてみたい、こう思つております。

○寺前委員 本当にせつかつくのあれなんだから、私はこんなことをやつておつたら入る人が一〇%か一五%にしかならぬという理由もわかるし、入つた人自身が冗談じやないかということになる。何かこれは本当に中小企業のために考へていられるよう考へていないという結果になつていられる。だからこれは急いで速やかに役に立つものに変えてもらふ。強く要望しておきたいと思つておる。

三番目に、今度はこれと並行して行われる建設業関係の退職金共済の問題、これについてちよつと質問してみたいと思つておるのです。

建設業退職金共済制度の手引の中に詳しく、この制度は一体どういふ制度だということを説明しているわけですね。公共事業を起す場合には証紙を出して公共事業の予算の中に退職金共済に入れられるようにちゃんとあるんだ、だから予算の中に入つて支出をしているんだから、当然この分野で働いてもらつておる人たちは建設業退職金共済

がもらえますのやというのをちやんと説明の中に書いてあるわけですね。ところが実際にはそれだけもつていられるんだらうか。せつかつくのこれが役に立っているのかどうかということを行行政の責任として見なければいかぬと私は思うのです。

そこで掛金の状況と支出の状況をちよつと調べてみたのです。そうすると、四十八年を見ますと、掛金が五十六億一千四百万円、運用収入が十五億五千四百四百万円、そして総収入が七十一億八千七百四百万円、ところが実際に支払われているのは六億一千八百四百万円、割に満たない。これは制度が発足後まだ十年ぐらいたつたからそういうのかなと思つて、と振り返つてみると、大体全部支払いが割弱なんです。九割が、掛金がありながら全部放置されていっている。ほとんどお金がつまらなつていっている。これは一体またどうなつていっているんだらうか。これは一体どういふことなんだろう、御説明いただきたい。

〔委員長退席、普設委員長代理着席〕

○東村政府委員 いま先生御指摘のように、現在のところ掛金収入の一〇%程度の退職金給付というところに相なつておるわけでございまして、これは建設業退職金制度の特質でも一つはよるわけでございまして。ただいま御指摘ございましたように、発足後間もないことで、退職者、つまりこの場合の退職者と申しますのは、個々の企業をおやめになるというのではなくて、建設業という一つの業界を退かれる、こういう方でございますので、普通よりもその率が低いということもございまして、まだ退職者が少ないということ、かつ一人当たりの退職金額も掛金納付年数が短いというところを反映して少額であるということが言えます。一方、新規加入の被共済者が年々増加している実情を反映いたしまして、掛金が増加しております。これを分子、分母に置くと、ただいま申し上げたような形になるわけでございまして、そういういかにも余つていられるように見えますが、実はこれは準備金という形でございまして、取支はほとんど余りの金がふえていくという形で

はございませんで、一応の均衡のとれた形でいくというところが数字の上では出てまいるわけでございます。いずれにいたしましても、おっしゃるとおり、退職金の支払われた額は掛金の一〇％であることは御指摘のとおりでございます。

○寺前委員 それで支払われたのが一割だということになると、あとが残っているわけでしよう。そこへ持ってきて予算面で、公共事業をやるときには予算の中に組みます、説明書を読むとこうなっているのだ。この公共事業というのを私、調べてみたのですよ。各種の公共事業、国それから公団、事業団、政府企業、都道府県、市町村、地方公営企業、その他各種の着工総工事費というやつをずっと調べてみると、四十八年度は総事業費が六兆円になるのです。そしてこの中で土木、建築の平均は、土木の場合は千分の三・五だし建築の場合は千分の二・五がその対象としてやっています、こうなっているわけでしよう。そうすると、平均千分の三と計算しても、四十八年度はざっと百八十億円というものが対象にならなければならぬはずなんだ。ところが実際の掛金の状況を調べてみると、五十六億円しか掛金が払われていない。予算で百八十億円その中の対象として見積もっているながら、実際に掛金として行われているのは五十六億円しか買われていない。そして実際に労働者のものになってくるのはそのまた十分の一、こんな公共事業の使い方があろうか。この建設関係の公共制度の問題は、本当に労働者にその金が使われるという点において保護しようという点で予算の中に入れていながら、実際にはそうならないという事態は、予算を組む側から考えたら重大な問題だと私は思いますよ。

こんな予算の組み方はないと思いますよ。これは建設省が予算を組むのだからわしの方は知ったことではないで済まないと思う。建設省が組ましているものをものにしていくというのは、私は労働省としての責任を負わなければいかぬと思う。建設省自身通達を出して、買いなさいと言っているながら証紙が買われていない。三分の一しか買っ

ていないということは、そのこと自身をもってみても、今度はこれは国や公共事業体の責任だと私は思います。予算に組んでおきながら、労働者のためにそれを返していくというふうにならぬと事業主に徹底させないという問題がある。それは今度は手渡りにならないというところまで問題になってくる。これは構造的にも労働者のものになるようにしなかつたら、予算執行の責任というものは私は問われなければならないと思うのですよ。労働大臣、どうですか。これは細かい問題じゃない。基本的にこういう予算の支出があるか。これは管理責任は政府がとらなければならない問題だと私は思う。確実に労働者のものにするための予算は確実に渡します。そういう保証体制に建設関係の退職金制度を研究し直す必要があると思う。大臣、どうでしょう。

○東村政府委員 その前にちょっと私から申し上げておきたいわけでございますが、ただいま先生御指摘のように、そういう予算があるのに実際の掛金収入は少ない、その差額は買われていないのじゃないかというお話でございますが、大筋は私もそういふことだと思えます。これに對しては、いまお話がございましたように、要するに公共事業等をやる場合にはきちんと退職金共済の掛金を払って、労働者にその退職金が渡るようにという基本的な問題が徹底しなければいけません。御指摘のとおりでございます。これに對しては、私も機会あるごとに元請の共済契約者に対し、下請の加入について十分指導してほしい、下請に対する退職金共済証紙の現物を元請の方で手当てして、それを下請の方に渡してやりなさいというふうな指導を行っている。さらには公共工事の発注に際し、発注官庁は受注業者が必要なる共済証紙購入を行っているかどうかをチェックし、それからそのことによって受注業者及び下請業者の証紙購入の徹底を図っている。さらには団体等を通じて加入促進、証紙の貼付徹底を指導勧奨しているところでございます。しかし御指摘のよ

うに現在の証紙の貼付状況は必ずしも十分とは言えません。これについては関係者の自覚というところも大きな問題でございますが、行政としてもできるだけの手を尽くしまして、趣旨が徹底され、証紙が張られるようにということをさらに私も努力してまいりたい、かように考えております。

○長谷川国務大臣 御指摘のようなことなども非常に肝に銘じて、いろいろいい方に検討してまいりたい、こう思っております。

○寺前委員 労働者のためとて組んだ予算が使われないという実態があるということは、本當にゆゆしき予算の執行者としての責任があると思うのです。だから、私はこの問題については指導していると言ったって、指導の結果がこれじゃ指導をやっていることになりません。速やかに調査をなささい。どういふふうになつていふところに問題があるか、どういふふうになつていふところに問題があるか、どういふふうになつていふところに問題があるか、これを速やかに調査されることを一つは要求したいと思つてます。

それからもう一つは、事業費単価の方は事態に即応して値段が変わっていくわけですね。三省協定や何かと言つてやっています。ところがこちらの証紙の方は、たとえば四十年から四十四年まで値段は二十円でしたか、変わっていないですね。四十五年になつて六十円になつたのですから、まだしばらく変わらない。ところが事業費の方では予算としてはふえていっているわけですよ。不合理だと思つて、やはり労働者の退職金としてのものであるためには、事業費が変化をしていくのだったら証紙の方も退職金をよけいにするようにスライドさせていくように変更しなければいかぬと思つてます。それでなかつたらこれは労働者保護のためにはならないです。結局その予算単価の方は事業主のふところに入っていくだけじゃないですか。これも私は不合理な問題だと思つてます。この二点についてどうでしょう。

○東村政府委員 公共事業における証紙の購入状況、さらには貼付状況の把握、調査の問題でございますが、技術的な問題がいろいろあると思つてますので、関係行政機関ともよく協議いたしまして、その可能性や実施方法などについて検討を進めた上で、御趣旨のようになつてまいりたいと思つております。

それからスライドというお言葉がございました。確かに公共事業の積算内容としては御指摘のとおり工事費の何％という形で積算してございまして、工事費の単価が上昇するに依つて掛金日額をスライドさせるべきではないかという御意見でございますが、建退制度は当然ではございませんが、公共工事ばかりでなくて、一般の民間工事をも対象としております。

それからまた、掛金変更を行うという場合はいろいろの事務手続その他費用がございまして、現在直ちにとつていふことはなかなか問題でございますが、いずれにいたしましても、御指摘にございまして、一定の期間ごとには賃金等の実勢に依つて掛金の日額が引き上げられるような、そういうことで今後とも適正な改正を行うよう指導してまいりたい、かように考えております。

○寺前委員 時間もあれですから次にいきますが、森林組合の労働者の問題についてお聞きをしたいと思つてます。農林省の人はお見えになつていませんね。

現在、森野庁の指導と援助によつて、森林組合の労働者の労働者が約六万人おると言われております。これらの民有林に働く労働者は、不安定な就労と労働条件に置かれていられるわけですが、本年四月から雇用保険が全面適用になります。これによつて短期的な失業についての一定の補償が行われるようになるわけですが、林業労働から離れた場合の退職金の問題というものはやはり一つの問題だといふふうになつていかならないと思つてます。

林野庁の資料によると、四十八年の三月末の森林組合の労働者で、中退金に加入しているのは全国でわずかに千八十一人という数字が出ておりま

す。こうした状況下で、たとえば群馬県や石川県、奈良県では、自治体の中退金加入者に掛金の一定の助成をする措置を行っております。さらに本年六月からは、北海道で約六千人の労務班が中退金に加入する予定になっているという話も聞いております。民有林の労働者のうち、政府が直接援助している労務班の労働者を対象にして、建設業や酒造業と同じように、特定業種の退職金制度を充足させたらどうかというふうに私は思うのですが、これに対する見解をちょっと聞かしてもらいたいと思います。

○聖説明員 林野庁といたしましては、従来から林業労働力対策の一環といたしまして、通年就労奨励事業というものを実施しております。これは森林組合等の協業体に対して、林業労働者の就労を長期化する、あるいは通年化するということとを促進しようとするものでございまして、その中で安定的な就労形態に移行した者、具体的に申しますと、二年間二百五十日以上就労した者、こういう者につきましては中退金等にも加入するように指導を行ってまいりました。また最近、いま先生御指摘のように、一部の都道府県等で中退金への加入助成ということも行いようになりまして、加入者の数も昔と比べますと逐次増加しつつある現状になっておるわけでございます。しかしながら、御指摘のように、この加入の状況はまだ十分ではございません。

そこで、中退金の特定業種を創設したらどうかという御指摘についても理解できるわけでございますが、この制度につきましては、御承知のとおり林業を営む相当数の事業者の加入が見込まれることが必要でございます。ところで、林業におきまます現状を申しますと、経営形態等が複雑多岐にわたっており、このことも反映いたしまして、業界としても全国的に見てまだ具体的にまとまった動きを見せるに至っておりません。このような事情から、現段階におきまして直ちにそういった措置をとることはむずかしいのではないかと、こう考えておるわけでございます。しかしながら、ただ

いま御指摘のように、林業労働者の福祉の向上を図る上で退職金制度というものは非常に重要な問題だと考えておりますので、林野庁といたしましても関係者の意向の集約を図りながら、御指摘の点も含めましてこの問題をどうしていくか、今後一層の検討を行いつつ、その過程で関係省とも所要の協議を行ってまいりたいと考えておる次第でございます。

○寺前委員 時間の都合がありますので私はこれで終わりますが、先ほどから私が指摘しておりますように、せっかくの法律自身においての矛盾点として、掛金分も長いこと働いておいてももとに戻ってこない、これは本格的な問題にかかわる。これは速やかに検討していただいて、次の法改正を考えてもらう必要がある。それから行政執行面において、せっかくの制度が物になっていない問題がある。これはすぐに改革してもらった方がいい話だと思ふ。

いずれにしても、せっかく中小企業やそこで働く労働者の保護政策であるということに思いをいたしたら、いま提案されている程度の内容が労働省の現在の到達点だといったら私はお粗末だと指摘せざるを得ないのです。速やかに改善されることを要望して、私の質問を終わりたいと思ひます。

○菅波委員長代理 次に、岡本富夫君。

○岡本委員 現在審議されておりますこの法律案の対象となる中小企業の数と、それからそこに働く労働者の数、それからいま現在加入契約している数、これをちょっと先に説明していただきたいと思ひます。

○東村政府委員 現在この制度に加入している共済契約者、つまり事業者でございますが、それは中小企業退職金共済事業団、つまり一般の共済の場合には十六万四千三百十四名、これに対する被共済者、つまり労働者でございますが、百四十七万七千四百十七名。それから建設業退職金共済組合の方では、共済契約者が六万九千八百三十二名、被共済者が百二十三万九千四百十七名。そ

れから清酒製造業退職金共済組合は、共済契約者が三千三百二十四名、被共済者が四万三千六百十四名、合計いたしますと共済契約者が二十三万七千四百七十名、被共済者が二百七十五万九千九百九十八名となっております。

○岡本委員 そうしますと、概算計算すると大体一割くらいしか加入していないということですね。なぜせっかくあるこの中小企業の退職金共済制度を利用されないのか、どこにネックがあるのか、これをひとつお聞かせ願いたいと思ひます。

○東村政府委員 この退職金制度といひますのは、先生いま御指摘のように共済制度でございます。なぜ共済制度という形をとったかということ、もう十分御案内でございますが、中小企業等で退職金制度が独力で持ち得ないような、そういう企業に対して共済というかっこうでひとつやっといこうではないかというので生まれたわけでございます。

なお、参考までに申し上げますと、民間における退職金制度の普及状況でございますが、規模三百人未満のようないわゆる中小企業では、約一〇%のところ退職金制度というものがございませぬ。そういうことが一つございませぬ。それと同時に、これは任意加入でございますので限界はございませぬが、そういう一〇%前後という数字になっております。われわれとしてもさらにこの加入をもっともつと促進するように、かように考えております。

○岡本委員 あなたはいま退職金制度をつくってないのは大体一〇%だと——私も調べても多々多いですよ、まあ全部が全部調べていませんけれども、ちょっとその数字はばくは——だから一〇%くらいしか退職金制度をつくってないからもうこれ以上はふえないのだ、そういう言い方はちょっと私当たらぬと思ひます。この加入率というのは非常に少ない。それに対してあなたの方はどういう対策を講じて加入数をふやしたいこうとなさるのか、その点ちょっとお聞かせたい

のです。

○東村政府委員 私いま申し上げましたのは、退職金制度がないところだけをやるようにお聞き取り願ったとすれば、それは私の表現が足らなかつたわけでございます。大体一〇%あるいはそれ以上かもしませんが、そういうところが一つの中心でございますが、やはり退職金制度を持つておつてもさらにこの共済制度に加入するということは十分考えられますし、そういう実態もございませぬ。いずれにいたしましても、先生御指摘のように、われわれもさらにふやさなければいかぬというふうに考えていることは事実でございます。

従来やっておりますことは、加入促進をどういう形で行つておるかということでございますが、毎年十月にこの加入促進強化月間というものを設けてまして、全国的、集中的に加入促進の運動を展開している、さらにはふだんいろいろのPRをして、たとえば資料の提供、説明会、ラジオ、テレビ、新聞等による報道、それからさらには地方公共団体による一部の掛金の助成というようなこともやっております。何分御指摘のような件数でございませぬので、これで十分目的を達せないという面もございませぬが、こういう中でさらにひとつときの細かい運動といひますか、普及促進方を強化してまいりたい、かように考える次第でございます。

○岡本委員 私は、約五十人の中小企業のごうい対象になるような人たちと懇談したことがあるのです。ほとんど知りませぬ、そんなのあるのですかと。いまきめ細かい対策とおっしゃって、いろいろ零細企業ですとお忙しいうこと、なかなかそこまで頭が行かないのかもわかりませぬけれども、知らぬ人がずいぶん多いです。私も昔自分で零細企業をやつていましたからよくわかるのですが、その仲間を皆集めて聞いてみると、ほとんどの方は知らない。また、通産省でやつておるのやつがおりますね。あの方はわりと知つておるの

ですね、商工会とかいるんなのを通じまして。しかし、この労働関係のこれらはほとんど知らないう。こういう実態ですよ。だからこれはもつとPR、もつときめ細かく、どういうようにやるかというところは、何と申ししても地方公共団体の出先といいますが、これにうまくお願いするしかないのじゃないかと思うのですが、それはそれとして、四十八年度中に相当脱退しているわけですね。途中でやめている。このやめているのはどういう理由でやめているのか、これをまず四十八年度中の方だけで結構ですから、脱退した数、これをちよつとお聞かせ願いたいのです。

○東村政府委員 昭和四十八年度における共済契約者の脱退の状況でございますが、掛金を滞納する、そういう事態が起りまして事業団からの解約を受けた、そういう件数が三千二百八十件、企業独自で退職金制度を創設したということによって事業主の方から解約した件数が百六十六件、合計三千四百四十六件となっております。また被共済者の脱退状況について見ますと、四十八年度中の脱退者は十九万三千四百二人となっております、そのほとんどが退職による脱退、かように相なっております。

○岡本委員 倒産してもう払えなくなつたとか、あるいは未納だから事業団の方から断つたとかいうことですけれども、事業団の方で何遍未納になればこれを解約する、こういうようなあれが決まっております。

○東村政府委員 掛金の滞納による事業団からの解約による脱退という問題でございますが、事業団は、本来納付すべき月分の六分の一または継続する十二カ月分の掛金未納があれば共済契約を自動的に解除することになっておりますが、極力掛金滞納による契約解除を防止するため、掛金滞納期間が三カ月に達するとまず最初の督促を行います。その後滞納が続くと三カ月ごとに督促を行います。十一カ月になると契約解除を予告することになっておりまして、その後二カ月内に掛金が納付されない場合には契約解除、こういうことに相な

ります。

○岡本委員 どうも最近非常に不況が続いているわけですね。ですから三カ月未納あるいは六カ月未納、こうなつたら全部打ち切つてしまふ、これは私はもう少し待つてやつていいのじゃないかと思うのですが、契約者あるいは被共済者ですか、この方からこんなつまらぬからやめるといふなら仕方がないけれども、最近非常に不況になっておりますから、これはまた中小企業盛り返してやるわけですから、そうなるといふまでのやつが全部、後で話ししますけれども、掛け捨てや掛け損になつてしまふ。少し私は安易に過ぎるのじゃないかと思つておる。このごろ支払ひでも、台風手形という一年かかるような手形もあるのですから、ですから私は、四十九年から五十年にかけてもう少し籍を置いてあげる、そうして温かく抱えていく。何か安易に事務的な整理をしておるのではないか、こういうふうな考えられるわけですが、この点についていかがですか。

○東村政府委員 ただいま申し上げましたように、これこそかなりきめの細かいいろいろの予告なりをしながら、最後にやむを得ず契約解除というところに相至るわけでございますが、これは法令に規定、根拠がございますので、先生のお気持ち、御趣旨はわかりますが、現在のところこういう形で進めていくということになっておるわけでございます。

○岡本委員 その点は、ひとつこういうときになつてきましたら一遍法改正でもするとか、いつまでも好況あるいは普通でずつとつたときはいいですけれども、今度の不況というのはいままでの高度成長政策のひずみが来ているわけでしょう。いまそのしわ寄せがほとんど全部中小企業、零細企業に來ているわけですからね。こういうときは非常措置として何らかひとつ大臣の方で考える方法がありませんか。

○東村政府委員 根拠が法令でございますので、相当問題がある、万やむを得ないという問題の取り扱いをどうするかということとはございます

が、やはり原則としてはこういうかっこうでいかにざるを得ないし、早目に早目に手続等をとりながら相談をするということも可能かも知れませんが、ただいまの原則は法令にございまして、やむを得ないのではないかと考へておられます。

○岡本委員 大臣、そのときにうまい法が合わないとなつてくると、一部改正なんかを政府の方から提案していただきます。この際を見ますと、自分の方に都合のよいときは、法令がそうなつておるからそのまゝいい。要するに、いままでの掛け捨てやつをそつくり取つちやうわけですからね。私つていくんじやないんだから。非常に自分の方に、政府の方に都合のいいような解釈の仕方じゃないかと私は思つておる。法令がぐあいが悪ければそのところを改正を提案すればいいじゃないですか。ここで言うていても仕方がない。ひとつ今度それを一部改正——ぼくはいま法令を持っていないからどこに当たるかはわかりませんが、ちよつとそこを一遍説明してください。

○水谷政府委員 法令と申しましたが、根拠は法律で決まっております。その法律では、「共済契約者が労働省令で定める一定の月分以上に於いて掛金の納付を怠つたとき、こういう場合には契約を解除する」という法律上の根拠があるわけでございます。しかし、できるだけ解約はしたくないというのがあるん事業団側の意向でもあるわけでございます。いまま、この法律を受けました省令でいろいろ規定がされておりました、先ほど局長が申し上げましたような一定の基準が決められておるわけでございます。ただ根拠が省令でございます。共済契約者がその責に帰することができない事由により掛金を納付することができなかつたこと」といいますか、そういうような場合につきましては、正当な理由がある場合であつて、特別にその期間について多少弾力的に取り扱えるというような省令の規定もございまして、できるだけ御要望の趣旨に沿うような方向で検討させていただきます。

○岡本委員 省令なんでものね。省令なら別に一部改正しなくつて、そのところを労働省で省令で、規則の方で変えたらしまいいんでしよう。何か金科玉条みたいに変わらぬようなあなたの答弁だつたけれども、どうも聞いてみると、省内でそれに対応して決めることができるんじゃないですか。私はこれはやっぱりもう少し現在の中小企業事情というものをよくひとつ——大体いまほとんど仕事がなくつてしまつて、まあこういつた、よけいなことじやありませんけれども、余裕がないというのが現在の中小企業のあり方なんです。ですから、もう一つ事業団の方にも言ひまして、そして手厚く、もう少し待つていく、そのかわり、それが少し好況になつてきたときはこれはそこから少し延納になつても納付できるような道を聞いていく、これが私は大切でないかと思つておる。これは要望しておきます。余り時間ありませんからね。それから、この制度を見ますと、一年未満に退職すれば掛け捨て、一年以上二年のときはこれは掛け損というのですが、大体一年未満でやめる被共済者、この掛け捨ての金額がいまどのくらいになつておるのですか。それから二年未満でやめたところの掛け損の方はどういふようになっておるのか、これをひとつ明らかにしてもらいたいと思つておる。

○東村政府委員 四十八年度で申し上げますと、掛け捨てが、その対象者をまず申し上げますと四万八千三十七名でございます。その額が四億七千九百八十九万円でございます。それから掛け損の方でございますが、対象が三万九千八百二十八人でございます。この額でございますが、七億三百五十七万円と相なつております。

○岡本委員 そうすると両方で約十一億八千万、これだけ中小企業の方から召し上げてしまつたというところで、私は一年未満で離職したこの数字を調べますと、四十八年度三六・二%ですか、それから一年から二年未満で離職した人が一七・九%、こういうことを見ますと、このお金は退職したときに返してあげるといふようにした方

がよいのじゃないかと思うのですが、これはいかがですか。

○東村政府委員 掛け捨て、掛け損のお話でございますが、確かに一年未満の人は掛け捨て、一年以上二年未満は掛け損、それ以降掛金相当額、それから今度は掛金以上に金額がふえてくるというカーブになっております。つまり、ここで掛け捨て、掛け損という問題が起こりまして、それは短期におよめになった方の場合でございます。そのお金は長期に勤続しておよめになる方の方に回る。これは一般の企業等における退職金の支給の仕方についても行われているところでございます。この退職金共済制度においても長期勤続者に厚くしようという趣旨でかように相なっている次第でございます。

○岡本委員 生命保険というような場合は、これはその生命を保障しておるわけですから、これは三年までは掛け損になるわけですけれども、これも大分縮まってきたおる。この共済制度を見ますと、そういう危険負担というものが無いわけだと私は思うのです。ですから、掛けてきたこの利子はあなたの方で取って持っておるわけですから、事業団の方で、そうでしょう。ですから、一年以内の方、これは皆ゆえあって退職しているわけでしょう。それから二年以内の方、このときは掛け損分だけは、利子はよろしいから、これは返してあげるのが筋じゃないかと私は思うのです。どうもほかの保険と同じような考え方のようには感ずるのですが、これはあなたの方の言い分では、一年ここで勤めて、それから次へ行って、次のところでまた掛ければ続くじゃないかというように、なことを言うかも知りませんが、じゃ、その事業主がこれをやるかやらないかということになると、そうでないかも知れない。ですから、これは中小企業者の方から見ると、どうも欠陥制度だ、こういうふうに行っている人がいるわけですが、この点どうですか。

○東村政府委員 先生いま御指摘ございましたが、利子は別に事業団がどうこうというのではございませんで、いま申し上げました掛け捨て、掛け損の分、さらにはその利子をすべて長期勤続者の退職金の方に回す、こういうシステムになっておりますので、これは長期勤続者について厚くする必要がないとか、そういういろいろな議論の上でそういう掛け捨て、掛け損をなくせよという話でございます。よろしいのですが、本来これは短期勤続者よりも長期勤続者をより厚くしようじゃないかという制度の方針のもとにできたカーブでございます。ですから、やはりその掛け捨て、掛け損のものは長期に回すという形ではよろしいのではないかと。

ただおっしゃる通りに、いかにも掛け捨て、掛け損というのが酷ではないかという御指摘もございませんで、これはやはり通常の退職金の場合にも、短期の人には退職金が渡らない、長期の人を優遇するという一般の形がございませんで、そういう場合にはやはりそういう一般の退職金制度を共済でやろうということでございます。そういう面からもやはり掛け捨て、掛け損はやむを得ないではないか、かように考えておるわけでございますが、御指摘の問題があることは私も重々承知はしております。

○岡本委員 これは少なくとも一年以内の人を掛け損にして、二年以上になったら今度は全額返してあげるというぐらゐのうちに、将来これは運用面からひとつ考えてもらいたい。ということ、中小零細企業というのは非常に定着しないのです。定着しないところへ今度は長期に勤務した人に優遇するということは、そんなに渡らないというところになってくるわけですよ、人数が。だから、それはもう一度検討していただくということにします。

時間がありませんから次にいきますが、この制度の積立金の運用について、いま額は千五百億ですか、このお金はどこに運用されておるのか、これを明らかにしてください。

○東村政府委員 現在、積立金をどう運用するかという問題につきましては、法律にかなり細かい規定がございまして、「安全かつ効率的な運用を害しない範囲で、できるだけ中小企業者の事業資金又はその従業員福祉を増進するための資金に融通されるように配慮されなければならない」という規定に相なっております。そこで、このようない法的要請がございませんで、余裕金の大半は中小企業への融資の資金となるように、しかも高利、安全な運用がなされるように、御存じの商工中金債等の債券の購入に充てられております。このほか、勤労者住宅等の福祉施設のための資金に充てるための事業主への融資なども行っているところでございます。

○岡本委員 これはあなたの方から資料を出してもらいますと、興銀とかあるいは長銀ですか、こういうところは中小企業と関係ないのです。いま中小企業は資金難で困っておるわけですから、これをもちと中小企業の方に回るように配慮もしたらいかかと思っております。

それで、中小企業者がこれを借りて住宅を建てるとかいう場合に、ほかの制度と比べると非常に遜色が見受けられるわけですね。たとえば勤労者の財形の雇用促進事業団からの金利、それからもう一つは年金福祉事業団からの金利、それから返還する年限、これを調べますと、中小企業の退職金共済事業団からのと非常に差がある。これはどういうわけなのか、ひとつお聞きしたいと思っております。

○水谷政府委員 この制度は御指摘のように、他の公的な融資制度に比べて、金利の面とかあるいは償還期間の面では確かに多少不利なものになっておるといいますか、そういうことになっておることは事実でございます。

その理由は、この制度は先ほど局長が申し上げましたように、安全、効率であるということが第一であり、かつ、できるだけ有利に運用いたしまして退職金の原資をふやすということで当初から運用いたしておるわけでございます。したがって、当初直接融資を始めたときには、実際に現在の金利との差は、現在といえますか公的

融資との金利の差は、現在以上に非常に大きかったわけでございます。ただ、先生御指摘のようないろいろな御要望もございませんで、その後貸し付け金利につきましては、現在の公的融資が年八%に對しましてこれが八・二%ですか、これが当初公的融資が六%ないし六・五%のところ、昭和四十年一月に制度を始めたときにはこちらの方が八・五%だったわけでございます。そういうようにできるだけ近づけるように、近づけるといいますか、中小企業の方々が利用しやすいようにいたしておりますけれども、そもその制度の目的が、できるだけ効率的に資金を運用するといえますか、そういうことでございます。現在でも一般の公的融資と比較いたしますと、多少この方がそういう金利とあるいは償還期限の面では不利になっておることでございます。ただ、こちらの制度におきましては、別の面をいたしましては、いわゆる標準建設費的なものではなくて、実際の価格に対して一定の率で貸し付けるといいますか、そういうようなことに配慮いたしまして、せめてそういう面でも多少ともこの制度の悪い面を補って借りやすいものにしたというように考えておるわけでございます。

○岡本委員 この年金福祉事業団ですと、中小企業の事業主が借る場合は所要金額の九〇%まで借れるわけですね。ところが、この共済事業団ですと七〇%しか借れない。それからこの金利は、こつちを見ますと、七・五%ですよ。ところが、本事業団では、これは年利率が八・二%、しかも償還期限が十年以内でしょう。こつちの方を見ますと、年金福祉事業団の方を見ますと、これは何年ですか、十八年、十年もありませうけれども、二十五年まで最長借れるわけですね。

〔普及委員長代理退席、竹内黎委員長代理着席〕

中小企業者が出しておるお金を中小企業者に使用をする場合、この貸し付け条件というのは非常に厳しいように私は思うのです。これは前にも申しましたように、財形貯蓄の雇用促進事業団の方

七

を見ましても、いまあなたのお話しあったように八%、それから長いのが三十五年から十八年ですか、これは共済制度を伸ばしていくためにはやはりもっと借りやすいようにし、それからこの資金を中小企業が使えるように改正をした方がいいんじゃないか、こういうふうに思うのですが、いかがですか。

○東村政府委員 ただいま先生いろいろ御指摘ございましたが、いずれにいたしましても今後のこの融資制度のあり方等につきましては、実績を見ながら審議会の御意見も聞いた上でさらに検討してまいりたい、かように考えております。

○岡本委員 それからいま財形貯蓄なんかでもやがましき言われておりますけれども、目減り対策ですね、これについて要するに物価スライド方式をやはり若干とらなければならぬのではないかと、思うのですが、前の掛けたのといま掛けたのといふん違ひ、こうして物価が上がって、あるいはせつかく掛けた金額が下がってくるわけでしょう。この目減り対策については、いまのとこどういうようなお考えがあるのか、これをひとつお聞きしておきたい。

○東村政府委員 御指摘のように、この制度に限らず目減りという問題がいろいろ論議されているようにございますが、この制度は本来現行の給付を前提にして収支均衡しているというわけでございますので、仮に過去の掛金について物価スライドを行うということになれば、これは基本的な問題にならざるを得ないと思っております。しかしこの制度は御承知のように任意加入でございます。掛金の額も一定の幅の中で任意でございます。したがって、これを強制的に賦課するということとは不可能でございます。国家が負担すべきであるといった御意見もあるいは前提にお考えかもしれませんが、この制度が基本的に共済という形をとり、しかも任意であるということでございます。御指摘の点重々問題はわかりませんが、なかなかむずかしい問題だと思っております。なお、この問題に関してはやはり物価が上がる

ということに対応いたしましたして、月額を変更するという、そういう筋道が認められておるわけですか。つまりほかの保険等では途中で増額を認めておるといふのは余り例がございませぬが、この制度では中途で掛金の増額を認めるという形になっておるもので、その点はやや他の制度と異なっております。ある意味では一応の答えが出ておるのではないかとこのようにお考えとところでございませぬ。

○岡本委員 お約束の時間が参りましたから、これで終わりますけれども、やっぱりこれは大臣、いま財形貯蓄あるいはいろいろな目減り対策について相当政府の方でも考えておるそうだし、また時代の要求ですからね、これも、少しこの制度にもやっぱり取り組んでいく、それでなければもう無理して掛けたものが結局値打ちがなくなってしまうというところでは、私はこの制度はどんどん発展しないと思っております。ですから、そういった何と申しますか、一つの誘い水としましてはやはりそういったものの検討を加えていくということが大切だと思っております。

それを要望しまして、時間が参りましたから、終わります。

○竹内(黎)委員長代理 次に小宮武喜君に制定されて、この制度に現在加入している事業所は、四十八年度末で十五万六千カ所、労働者数で百四十二、三万とも言われておりますが、この制度の対象事業所の何%くらいが加入しているのか、また対象労働者のどれくらいが加入しているのか、まずその点初めにお聞きします。

○東村政府委員 分母になる数字の押さえ方でございますが、中小企業というわけでございますので、中小企業の労働者がどのくらいいるかというところを把握しなければいけません。実は現在企業別にできてはいる企業の数とか、労働者の数というものは統計が不備でございます。事業所の規模になっております。そこで推計にならざるを得ないわけでございますが、現在中小企業で働いて

いる人たちは約千五百万人でございます。これに對して被共済者、つまり退職金共済に入っている人は約五百五十万でございます。一〇%程度が加入している、こういう数字になるわけでございます。

○小宮委員 現行の掛金は最低四百円、最高八百円となっておりますが、現行の加入者の中でこれを掛金のランク別に見れば大体どうなっておりますか。

○水谷政府委員 現在の掛金は、四十九年十二月末で見ますと、四百円から四千円になっておるわけでございますが、多少大きくくりまして、千円未満が二一・六%でございます。このうち今度改正いたします八百円未満が一七・三%、ですから、千円未満が二一・六%ということでございます。それから千円から二千円までですが、千円台が三一・七%でございます。それから二千円台が二二・一%、それから三千円台といいますが、三千円から四千円までが二四・七%というふうな状況になっております。

○小宮委員 それでは、この共済制度に加入している労働者の現在の年数、契約しておる年数を見れば、どうなりますか。たとえば加入してから何年ぐらゐの人がどれくらいおるのか、その点はいかがですか。

○東村政府委員 四十八年度末における被共済者について、掛金納付年数別の割合を申し上げますと、二年未満が三二・一%、二年から五年未満が二六・八%、五年以上十年未満が二五・四%、十年以上で一五・七%となっております。

○小宮委員 それでは現在の掛金の総額は幾らで、それから退職金給付に支給された額は幾らですか。

○東村政府委員 昭和三十四年に中退制度が発足して以来四十八年度末現在の掛金収入の総額は、千四百六億八千万円余となっております。一方、退職金及び解約手当金の合計は四百五十億円余と相なっております。

退職金共済制度の掛金は中小企業退職金共済事業団が管理運営をやっているわけですが、なるほどこの法律の中にも余剰金の運用という問題がありますけれども、これは退職金給付以外に中小企業の方々にもっと有効に活用するような方法を考えるべきじゃないかと思つて、現状と今後の考え方について若干お聞きしておきたいと思つております。

○水谷政府委員 掛金の現状は、先ほども申し上げましたとおり、現在あります約千五百億円の金のうち大部分が金融債といいますが、商工債券あるいは不動産債券、興銀の債券等に使われておるわけでございます。この比率が六九・七%でございます。

〔竹内(黎)委員長代理退席、委員長着席〕それから政府保証債、中小企業金融公庫の債券が六・七%、それからいわゆる地方債ですか、地方公共団体に対する貸し付けが五・二%、それから資金運用部に対する預託が一三%、それから代理貸しで直接融資に使っておりますのが一・九%、それから投資不動産といいますが、現在中小企業退職金共済のビルがございまして、これに〇・六%、それから短期の預け金で一時的に預けておるものが二・九%というふうな状況で現在資産の運用はいたしておるということでございます。

○小宮委員 ただいまの説明だけでは、どういふことに使われておるのか、本当に中小企業のために使われているのかどうかということについては、われわれは理解しがたいのです。だから考え方は、余剰金はやはり中小企業の方々に何らかの形で活用するという姿勢を持っていただかぬと、中小企業の零細な人々から金を集めて、その金が中小企業のために還元されずに、むしろほかの方向に金が使われるということになると、これはやはり問題があると思つて、先ほどの話を聞いておりました。四十八年度で脱退される方もおられるというふうな問題もあるし、今回最低八百円から最高一千万円まで上げるわけですが、いまごろの不況の時代、最高の一千万円に加入される

方がどれだけおられるかわれわれは想像もつきませんけれども、やはり問題は、こういうような詳細な方々の制度でございませぬから、そういうような人たちにできるだけ有効に還元していくということを考えてもらいたいと思うのです。

それから、この制度についていろいろ問題があるのですが、現在この共済制度の対象は従業員三百人未満の中小企業者、こうなっておりますが、小売業、サービス業は五十人以下というふうになっているわけですね。小売業、サービス業を五十人以下に限定したのは何か特別の根拠がありますか。

○東村政府委員 ただいま先生御指摘のように、中小企業と一口に言っても、製造業とその他サービス業等については従業員の規模に差がございませぬ。この制度の対象を製造業については三百人、サービス業については五十人としておりますのは、何といたしましてはこれは中小企業対策の一環であるというところから設けられたものでございませぬ。中小企業基本法の中小企業の範囲に從つたといひますか、のつとつたためにそのようになつたわけでございます。この制度が従業員の規模だけによりまして資本金の規模ということの問題にしておりませぬのは、労働関係の問題といふことを考えると当然といひますか、そういう立場から従業員の規模にウェイトを置いて考えた、このような次第でございます。

○小宮委員 共済法の第二条にもはつきりうたわれておるわけですが、やはり本来は、中小企業の退職金も払えないという人たちに對する一つの共済的な役割りを果たすわけですから、余りシビアにやり過ぎると、サービス業だつて五十人以下の人しか適用されないということになると、せっかくの制度が、精神的な面から言つても、私は何かこの制度の趣旨に反するやうな気もするのです。

具体的な例を申し上げますと、これは私のところにも陳情が来ておるのですが、たとえば各産業における製図設計を業とする人たちの中で、この人たちは、この法律からいきますと五十人以下の事業所

しか適用されないということ加入できないわけですか。ところが、いまこういう人たちの中で、たとえ五十人以上いるところの人というのはかなり多い。そういうような人たちから見れば、サービス業ということだけでこの制度に加入ができない。製造業に指定されれば、これは三百人以下だから入るわけです。だから、こういう中間におつて、この制度の適用を受けられずに、入りたくても入れない人たちがかなりの数おるといふことなんです。だから、私はこの制度の趣旨から言つて、こういうような人たちを救うこともやはり労働者としては考えるべきじゃないかというふうに思つておるのです。

こういうような具体的な問題に直面していろいろ問題が出てくるわけですが、そういうような意味で、私は先ほど五十人以下と限定したのは何か特別な理由があるのか一なるほど法律にも書いてありますし、中小企業基本法の精神にのつとつてもそうだけれども、やはりこういうことを何でほつておいていいのかということもなつてまいります。そういうような意味で、この制度が適用できるように何か労働者として考えられる余地があるのか、また、この問題について再検討でもしてみたいという考え方があつたのかどうか、この点、ひとつこれは労働大臣から述べさせていただきます。

○長谷川国務大臣 サービス業等について範囲の拡大をすべきではないかという御指摘の点につきまして、これからこれらの業種における退職金制度の普及状況や中小企業に関する諸法律の関連等を勘案いたしまして、中小企業退職金共済審議会の御意見を聞いて、今後慎重に検討してまいりたい、こう思ひます。

○小宮委員 問題は、大体日本標準産業分類で、こういうようなあらゆる産業の製図設計を業とする人たちを全部サービス業に入れてあるわけですか。ここに問題の原因があるわけですか。特に、製図設計業というのは、各産業においても非常に頭脳産業、頭脳労働者と言われて、これは仕事の流れから言つても、やはり設計をする、その設計に

よつてこの工程が全部流れていくわけですからね。私はやはりサービス部門という認識が、われわれが一般に考えるサービス業ということ——船舶製造にしましても機械製造にしても、こういうような中における設計を業とする人たちを単にサービス業としてとらえていいのかわりか、とらえるべき性格のものであるかどうかというところを考へるのですが、これは行政管理局も来ておられるようですから、ひとつ御答弁をお願いしたいと思います。

○松井説明員 お答え申し上げます。日本標準産業分類は、もつぱら統計利用のサイズから産業を分類する基準を定めておるものでございませぬが、分類の基準をサービス業について申し上げますと、もつぱら特定の産業に付帯して行われるサービス業の場合は当該大分類の産業に格づけするのを一応原則としてございませぬ。したがつて、御指摘の船舶等の設計を行う事業所にございましては、現行の日本標準産業分類では大分類上サービス業に格づけしてございませぬけれども、この事業内容がもつぱら船舶に関する設計であると認められる場合には大分類上製造業に格づけする立場も確かにございませぬ。サービス業につきましては、その二つの立場にいる者があるわけでございます。その二つの立場につきましては、確かに不明確なものが先生御指摘の船舶業のほかにもあるのではないかと思われますので、御指摘を受けました点を含めまして、サービス業につきまして再検討いたしたい、かように考えておるわけでございます。

○小宮委員 特にこの際強調しておきたいのは、いま各企業というよりは各産業の設計士が全国的に不足しているのです。また、これらの設計士を養成するためにはかなりの長期間を必要として、少なくとも十年はかかるのです。自分の企業内に——設計士は何といつても各企業の参謀本部です。そういう意味ではいろいろなる事情等もあつて各企業で確保しておつたのが、仕事量の問題

あるいは合理化の問題、あるいはせつぱく長年養成した技術者を定年退職後も確保するという立場から、この設計業務というものが企業外に出て、そこでこういう人たちを確保するための設計業がふえてきたという今日までの歴史もあるのです。だから、そういう意味で非常に貴重な存在でもあるし、こういう人たちに對してもつと、特にこれは行管の方で考えていただきたいと思つておるのです。先ほどの答弁によれば前向きで検討するということでございますので、それをひとつ私も信用しますが、それでは、そうなりますと、製造業の一部というところで格づけがえをしていただければこの制度に加入できるわけですから、その意味でこの制度が充足するまでに皆さん方の方で、この分類の中の製造業への格づけがえをしてもらいたい。せつぱく前向きで検討するわけですから、検討されるということを言われたいけれども、いつごろまでに大体検討結果が出るのか。そういう製造業への格づけがえにどの程度期間が要するのか、その点をもひとつ突っ込んでお聞きしておきます。

○松井説明員 ただいま御検討申し上げますと申し上げましたけれども、私たちが事務局だけで解決できる問題ではございませぬ、実は統計基準の設定というのは私たちの一つの大きな仕事になつてございませぬので、こういう重要事項につきましては、当庁におきまして統計審議会の審議を経る必要がございませぬ。したがつて御指摘をいたしたくという意味で統計審議会の先生方にも精力的な御審議をお願い申し上げますけれども、その審議状況、果たして何方で済むものか、いまここでちょっとお話し申し上げるまでには至らないのを残念に思ひます。

○小宮委員 その審議会というのは毎月開いておるのでしよう。○松井説明員 審議会は毎月開いてございませぬ。そのほかに、こういう専門的な面につきましては、専門の部会を設けてさらに幅広い審議を重ねて、それから毎月審議にかけるというふうに、非

常に慎重に取り組んでまいっております。

○小宮委員 協力しまして、これぐらいで質問を終りますけれども、行管の方は、いまの問題については早急にこういう人たちがこの制度に加入できるように、ひとつ実質的に審議を急いでいただいて、皆様に喜んでいただくように特に御配慮をお願いいたしまして、私の質問を終わります。

○大野委員長 これにて中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案についての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はありませんが、別に申し出もありませんので、直ちに採決いたします。

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

○大野委員長 この際、住業作君、枝村要作君、寺前巖君、大橋敏雄君及び小宮武喜君より、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。

○住委員 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。

○大野委員長 政府は、次の事項について適切な措置を講ずるよう配慮すべきである。

- 一 中小企業退職金共済制度改善に関する基本的な問題について引き続き検討すること。
- 二 中小企業退職金共済制度の運営にあたっては、関係労使の意見を十分反映しうるよう、一層の配慮を行うこと。

三 老後保障としての機能をもたせるために支給内容を改善すること。

四 中小企業退職金共済制度の普及率を高め、加入促進対策を強化すること。

五 資金運用については、労働者福祉に役立つよう一層の改善に努めること。

○大野委員長 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。

○大野委員長 起立総員。よって、本案については、住業作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。

○長谷川国務大臣 ただいま御決議になられました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして、これが実現に努力いたす所存であります。

○大野委員長 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が、御異議ありませんか。

○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 多賀谷眞穂君外三名提出の最低賃金法案を議題とし、その提案理由の説明を聴取いたします。多賀谷眞穂君。

最低賃金法案

〔本号末尾に掲載〕

○多賀谷眞穂委員 私は、提案者の日本社会党、日本共産党・革新共同、公明党及び民社党を代表して、ただいま議題となりました最低賃金法案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

今回、最低賃金法に關して、総評、同盟、中立労連及び新産別の労働四団体の統一要求がまとまり、社共公民四党が一致して最低賃金法案を共同提案することになりましたことは、わが国の労働運動の歴史に、まことに意義深いものと存するのであります。

近年、わが国経済は、飛躍的發展を遂げ、工業生産水準は資本主義国においてアメリカに次いで第二の地位を占めるに至りました。

しかしながら、下請、社外工、臨時工、日雇い、パートタイマーという低賃金の雇用構造は、解消するどころか、高度経済成長の過程において拡大の方向をたどりました。

労働者の賃金構造基本調査によれば、十名以上規模の企業において、昭和四十八年六月現在、賃金が五万円にも満たない労働者が四百四十八万人を数え、調査対象労働者の一六・七％に達しておりますが、そのほかに十名未満の企業の労働者、パートの労働者、さらに二百万人の家内労働者が存在しているのであります。

今日の異常なスタグフレーション経済のもとにおいて、これら低賃金労働者の実質賃金は減少し、また失業者としてほり出され、まさに生活は破局に瀕しつつあります。

で千七百九十四円、最低の福島県で千三百四十円であって、とうてい労働者が健康で文化的な最低生活を営むことのできる賃金とは言えません。

これらの最低賃金は、全国労働者の平均賃金との比率においても、全国一律最低賃金制度を確立しているフランス、アメリカの比率に比較して余りにも低位にあります。

四党は、新たにすべての労働者に適用する全国一律最低賃金制度を設けることにより、労働者に健康で文化的な生活を営むために必要な賃金の最低額を保障する必要があることを痛感し、ここに現行法を廃止して新最低賃金法を制定することを共同提案する次第であります。

次に、この法案の内容について御説明申し上げます。

第一は、この法律の目的であります。

この法律は、労働者が健康で文化的な生活を営むために必要な賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって労働者の生活の安定に寄与することを目的としております。

第二に、最低賃金の決定方式についてであります。

二以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合には、当該労働協約の当事者である労働組合または使用者の大部分の合意による申請によって、その拡張適用を認めることとしたしております。

また、右のような労働協約の存しない場合に、最低賃金委員会は、当分の間に必要に依り、法律施行時に現に行われている事業または職業の範囲において最低賃金を決定することができることとしたしております。

第三に、最低賃金の決定基準についてであります。この法律は、労働者が健康で文化的な最低生活を営むために必要な生計費を基本として、最低賃金を定めることとしております。

第四に、最低賃金の改正についてであります。最低賃金委員会は、全国一律最低賃金及び地域の最低賃金について一年に少なくとも一回検討を行い、現行最低賃金が適当でないことを認めるときは、その改正をしなければならぬこととしております。

第五に、最低賃金の決定機構についてであります。最低賃金委員会は、行政委員会の性格を持つものとし、中央及び地方に置くこととしております。この最低賃金委員会は、労使同数の委員と労使委員の同意による若干名の公益委員をもって組織し、公益委員は、労使委員の協議を促進し、適正な結論に達するように努めるものと規定してあります。

最低賃金委員会が行う運営手続に関しては、公開の原則等必要な事項について、最低賃金委員会規則を定めることとしております。

なお、家内労働者の工賃については、この最低賃金に依りて、すべての最低工賃を決定するようすることとしております。

また、従来最低賃金法の適用を除外されていた国家公務員及び地方公務員にも、これを適用することとしたしております。

図るため、必要な措置を講じなければならないことを規定いたしております。

われわれ四党は、この法律の制定に関連して、中小零細企業に対する施策を一層積極的に推進する所存であります。

以上、この法律案の提案理由及びその内容につきまして、御説明申し上げます。

この法律案は、労働四団体のみならず、未組織の労働者を含む全労働者の切なる要求であることを十分に勘案され、御審議の上、何とぞ速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。(拍手)
○大野委員長 これにて提案理由の説明は終わりました。

この際、暫時休憩いたします。
午後零時一分休憩

〔休憩後は会議を開くに至らなかつた〕

最低賃金法案

最低賃金法

目次

- 第一章 総則(第一条・第二条)
- 第二章 最低賃金(第三条・第十六条)
- 第三章 中央最低賃金委員会及び地方最低賃金委員会(第十七条・第二十一条)
- 第四章 雑則(第二十二条・第二十七条)
- 第五章 罰則(第二十八条・第三十条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、労働者が健康で文化的な生活を営むために必要な賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて労働者の生活の安定に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「労働者」、「使用者」とは「賃金」とは、労働基準法(昭和二十二年

法律第四十九号)第九条から第十一条までに規定する労働者、使用者又は賃金をいう。

第二章 最低賃金

(最低賃金の決定の基準)

第三条 最低賃金は、労働者が健康で文化的な最低生活を営むために必要な生計費を基本として定めるものとする。

(最低賃金額)

第四条 最低賃金額(最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。)は、月、週、日又は時間によつて定めるものとする。

2 出来高払制その他の請負制で使用される労働者についての前項の最低賃金額の適用については、その者の賃金が時間によつて定められていないものとみなす。

(最低賃金の効力)

第五条 使用者は、労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなす。

3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。

一 労働基準法第二十四条第二項ただし書に規定する賃金

二 所定労働日以外の日の労働又は所定労働日における所定労働時間を超える時間の労働に対する賃金

三 労働基準法第三十七条第一項に規定する深夜の労働に対する割増賃金

四 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

4 第一項及び第二項の規定は、労働者がその都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかつた場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかつた場合において、労働しなかつた時間又は日に対応する限度で賃金を支払

わないことを妨げるものではない。

(最低賃金の競合)

第六条 労働者が二以上の最低賃金の適用を受けるときは、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものにより前条の規定を適用する。

(最低賃金の適用除外)

第七条 第五条の規定は、所定労働時間が特に短い労働者で政令で定めるものについては、第十一条第一項に規定する最低賃金に別段の定めがある場合を除き、適用しない。

(全国一律最低賃金)

第八条 中央最低賃金委員会は、全国を通じての労働者に対し一律に適用される最低賃金を決定するものとする。

2 労働大臣は、中央最低賃金委員会が、前項の最低賃金を決定しようとするときは、当該最低賃金に關し意見を述べることが出来る。

第九条 中央最低賃金委員会は、中央最低賃金委員会規則で定めるところにより、一年に少なくとも一回、前条第一項に規定する最低賃金が適当であるかどうかについて審議を行い、適当でないことを認めるときは、当該最低賃金の改正の決定をしなければならない。

2 前条第二項の規定は、前項の規定による最低賃金の改正の決定について準用する。

(地域的最低賃金)

第十条 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、一定の地域について、第八条第一項に規定する最低賃金を適用することが不適当であると認めるときは、中央最低賃金委員会に於ては關係地方最低賃金委員会と協議し、地方最低賃金委員会に於ては中央最低賃金委員会と協議して、同項の規定による最低賃金額を超える額で、当該地域について適用される最低賃金を決定することができる。

2 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、前項に規定する最低賃金について、前条第一項の規定の例により、改正の決定をすることができる。

3 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第一項に規定する最低賃金について必要があるとき、その廃止の決定をすることができ、(労働協約に基づく産業別又は職業別の最低賃金等)

第11条

中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、一定の地域内の事業場で使用される同一産業又は同一職業の労働者の過半数が賃金(第五条第三項第一号から第三号までに掲げる賃金を除く。以下この条において同じ。)の最低額に関する定めを含む一の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容と同じくする定めを含む二以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者(使用者の団体を含む。)の大部分の合意による申請があつたときは、これらの賃金の最低額に関する定めに基づき、第八条第一項の規定による最低賃金額を超える額で、その一定の地域内の事業場で使用される同一産業又は同一職業の労働者の全部に適用する最低賃金を決定することができる。

2

中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、当分の間、前項に規定する最低賃金が決定されていない一定の事業又は職業について、労働者の賃金の改善を図るため必要があると認めるときは、第八条第一項の規定による最低賃金額を超える額で、当該事業又は職業について適用する最低賃金を決定することができる。

第十二条

中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会、前条第一項の申請があつたときは、中央最低賃金委員会規則又は地方最低賃金委員会規則で定めるところにより、その申請の要旨を公示しなければならない。

2

前条第一項に規定する労働者又はこれを使用する使用者で同項の申請に係る労働協約の適用を受けていないものは、前項の規定による公示があつた日から起算して一月以内に、中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会に、異議を申し出ることができる。

3 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第一項の規定による公示の日から起算して一月を経過するまでは、前条第一項の決定をすることができない。

4

中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、前条第一項の決定をする場合において、第二項の規定による申出があつたときは、当該最低賃金において、一定の範囲の事業について、その適用を一年以内の期間を限つて猶予し、又はその期間最低賃金額について別段の定めをすることができ、第十三条 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第十一条第一項に規定する最低賃金について、その決定の例により、改正又は廃止の決定をすることができ、

2

中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第十一条第二項に規定する最低賃金について必要があると認めるときは、その改正又は廃止の決定をすることができ、第十四条 第十一条第一項に規定する最低賃金の基礎となつた労働協約の変更又は消滅は、当該最低賃金の効力に影響を及ぼすものではない。(公示及び発効)

第十五条

中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、第八条第一項、第九条第一項、第十条第一項又は第十三条の規定による最低賃金の決定又は改正若しくは廃止の決定をしたときは、中央最低賃金委員会規則又は地方最低賃金委員会規則で定めるところにより、当該決定した事項を公示しなければならない。

2

第八条第一項、第九条第一項、第十条第一項若しくは第二項、第十一条又は第十三条の規定による最低賃金の決定及び改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して一月を経過した日(第十一条第一項又は第十三条第一項の規定による最低賃金の決定又は改正の決定の場合において、公示の日から起算して一月を経過

した日)の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日)から、第十条第三項又は第十三条の規定による最低賃金の廃止の決定は、前項の規定による公示の日(第十三条第一項の規定による最低賃金の廃止の決定の場合において、公示の日)の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日)から、その効力を生ずる。(周知義務)

第十六条

使用者は、中央最低賃金委員会規則又は地方最低賃金委員会規則で定めるところにより、その使用する労働者に適用される最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置を採らなければならない。第三章 中央最低賃金委員会及び地方最低賃金委員会

第十七条

この法律の規定によりその権限に属させられた事務を行うため、労働大臣の所轄の下に中央最低賃金委員会を置く。(中央最低賃金委員会の組織等)

第十八条

中央最低賃金委員会は、労働者を代表する委員(以下「労働者委員」という。)及び使用者を代表する委員(以下「使用者委員」という。)各十二人並びに公益を代表する委員(以下「公益委員」という。)六人をもつて組織する。

2

労働者委員は、労働者の団体が政令で定めるところにより推薦した者について、使用者委員は、使用者の団体が政令で定めるところにより推薦した者について、公益委員は、労働者委員及び使用者委員の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。

8 中央最低賃金委員会の会議は、会長が招集する。

9

公益委員は、会議においては、労働者委員と使用者委員との協議を促進し、適正な結論に達するように努めなければならない。

10

中央最低賃金委員会に関する事務を処理させるため、中央最低賃金委員会に事務局を置き、事務局に事務局長その他の職員を置く。

11

この法律に規定するもののほか、中央最低賃金委員会に關して必要な事項は、政令で定める。

(地方最低賃金委員会)

第十九条

この法律の規定によりその権限に属させられた事務を行うため、都道府県に地方最低賃金委員会を置く。

2

前条の規定は、地方最低賃金委員会について準用する。この場合において、同条第一項中「十二人」とあるのは「七人」と、「六人」とあるのは「四人」と、同条第二項中「内閣総理大臣」とあるのは「都道府県知事」と読み替へるものとする。

(職権)

第二十条

第十条、第十一条及び第十三条に規定する中央最低賃金委員会及び地方最低賃金委員会の権限は、二以上の都道府県の区域にわたる事業については、中央最低賃金委員会が行い、一の都道府県の区域内のみに係る事業については、当該都道府県の地方最低賃金委員会が行う。

(規則制定権)

第二十一条

中央最低賃金委員会は、この法律及びこの法律に基づく政令で定めるもののほか、中央最低賃金委員会が行う手続その他事務処理に關し必要な事項について、中央最低賃金委員会規則を定めることができる。

2

地方最低賃金委員会は、この法律及びこの法律に基づく政令で定めるもののほか、地方最低賃金委員会が行う手続その他事務処理に關し必要な事項について、中央最低賃金委員会規則を定めることができる。

要な事項について、政令で定める基準に従い、地方最低賃金委員会規則を定めることができる。

第四章 雑則

(援助)

第二十二條 政府は、使用者及び労働者に対し、資料の提供その他最低賃金制度の円滑な実施に必要な援助に努めなければならない。

(調査及び公表)

第二十三條 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、中央最低賃金委員会規則又は地方最低賃金委員会規則で定めるところにより、最低賃金に關し必要な調査を行い、一年に一回、その結果を公表しなければならない。

2 中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会は、関係行政機関の長又は関係地方公共団体の長に対し、前項の調査に關し必要な資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第二十四條 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に關する事務をつかさどる。

(労働基準監督官の権限)

第二十五條 労働基準監督官は、この法律の目的を達成するため必要の限度において、使用者の事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿書類その他の物件を検査することができる。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

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

第二十六條 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法(昭和二十三年法律第三十一号)の規定による司法警察員の職務を行う。

(船員に關する特例)

第二十七條 船員法(昭和二十二年法律第百号)の

適用を受ける船員に關しては、第二十四条中「労働基準監督署長及び労働基準監督官」とあるのは「船員労働官」と、労働省令」とあるのは「運輸省令」と、前二条中「労働基準監督官」とあるのは「船員労働官」と読み替えるものとする。

第五章 罰則

第二十八條 第五條第一項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は十萬圓以下の罰金に処する。

第二十九條 次の各号のいずれかに該当する者は、一萬圓以下の罰金に処する。

一 第十六條の規定に違反した者

二 第二十五條第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に對して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に關して前二條の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本條の罰金を科する。

附則

(施行期日)
1 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(最低賃金法の廃止)
2 最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)は、廃止する。

(第十一條第二項の規定の適用關係)
3 第十一條第二項の規定は、この法律の施行の際現にこの法律による廃止前の最低賃金法(以下「旧法」といふ)第十六條第一項の規定による最低賃金が決定されている事業又は職業の範囲に對して適用があるものとする。

(最低賃金に關する経過措置)
4 旧法第十一條又は第十六條第一項の規定による最低賃金で、この法律の施行の際現に効力を有するものについては、第八條第一項に規定す

る最低賃金が決定されるまでは、旧法の規定は、なおその効力を有する。

(労働基準法の一部改正)

5 労働基準法の一部を次のように改正する。

第二十七條を次のように改める。

第二十七條 削除

第二十八條中「最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)」を「最低賃金法(昭和五十年法律第 号)」に改める。

第二百二十條第一号中「第二十七條」を「第二十六條」に改める。

(労働基準法の一部改正に伴う経過措置)
6 この法律による改正前の労働基準法(以下「旧労働基準法」といふ)第二十七條同條の規定に係る罰則を含む。の規定は、第八條第一項に規定する最低賃金が決定されるまでは、なおその効力を有する。

(従前の行為に對する罰則の適用)
7 この法律の施行前にした行為に對する罰則の適用については、なお従前の例による。附則第四項の規定により旧法の規定が効力を有する間に旧法の規定に違反した行為及び前項の規定により旧労働基準法の規定が効力を有する間に旧労働基準法の規定に違反した行為に對するこれらの規定の失効後における罰則の適用についても、同様とする。

(地方自治法の一部改正)

8 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)の一部を次のように改正する。

目次中「地方労働委員会」の下に、「地方最低賃金委員会」を加える。

第九十條の五第二項第二号の次に次の一号を加える。

二の二 地方最低賃金委員会

第二編第七章第三節第六款の款名中「地方労働委員会」の下に、「地方最低賃金委員会」を加える。

第二百二條の二第六項中「及び第四項」を「から第五項まで」に、「又は農業委員会」を

「地方最低賃金委員会又は農業委員会」に、「基く」を「基づく」に、「地方労働委員会にあつては」を「地方労働委員会及び地方最低賃金委員会にあつては」に改め、同条第三項の次に次の一項を加える。

地方最低賃金委員会は、別に法律の定めるところにより、労働者の最低賃金に關し、調査し、及び決定し、その他必要な事務を執行する。

(国会職員法の一部改正)

9 国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)の一部を次のように改正する。

第四十五條第一項中「最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)」を削り、「基く」を「基づく」に改める。

(船員法の一部改正)

10 船員法の一部を次のように改正する。

第五十九條中「最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)」を「最低賃金法(昭和五十年法律第 号)」に改める。

(国家公務員法の一部改正)

11 国家公務員法(昭和二十二年法律第二十号)の一部を次のように改正する。

附則第十六條中「最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)」を削り、「基いて」を「基づく」に改める。

(国家行政組織法の一部改正)

12 国家行政組織法(昭和二十三年法律第百二十号)の一部を次のように改正する。

別表第一中「別表第一」を「別表第一(第三條關係)」に改め、同表労働省の項中「公共企業体等労働委員会」を「公共企業体等労働委員会、中央最低賃金委員会」に改め、別表第二中「別表第二」を「別表第二(第十七條關係)」に改める。

(運輸省設置法の一部改正)

13 運輸省設置法(昭和二十四年法律第百五十七号)の一部を次のように改正する。

第四條第一項第二十三号を次のように改める。

二十三 削除

第二十五条第一項第四号の二及び第四十条第一項第十三号の二を削る。

第五十七条中、「最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を削り、「基く」を「基づく」に改める。

（労働省設置法の一部改正）

14 労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第四条第三十二号の三を次のように改める。

第三十二の三 削除

第八条第一項第九号中「最低賃金及び」を削る。

第八条第一項第十四号中「ものの外」を「もののほか」に、「最低賃金法」を「最低賃金法（昭和五十年法律第 号。中央最低賃金委員会）の権限に関する規定を除く。」に改める。

第十三条第一項の表中中央最低賃金審議会の項を削る。

第十六条第一項の表地方労働基準審議会の項中「最低工賃に関する事項を除く。」を削り、同表中地方最低賃金審議会の項を削る。

第二十条第一項中「基いて」を「基づく」に、「左の通り」を「次のとおり」に、「公共企業体等労働委員会」を「公共企業体等労働委員会 中央最低賃金委員会」に改め、同条に次の一項を加える。

4 中央最低賃金委員会の組織、所掌事務及び権限は、最低賃金法（これに基づく命令を含む。）の定めるところによる。

（労働組合法の一部改正）

15 労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）の一部を次のように改正する。

第十八条第四項中「最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）第十一条」を「最低賃金法（昭和五十年法律第 号）第十一条第一項」に、「同項」を「第一項」に、「中央最低賃金審議会又は都道府県労働基準局長」を「中央最低賃金委員会又は地方最低賃金委員会」に、

「聞かなければ」を「聴かなければ」に改め、同項後段を削る。

（地方公務員法の一部改正）

16 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の一部を次のように改正する。

第五十八条第一項中「労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）及び最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を「及び労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）」に、「基く」を「基づく」に改める。

（自衛隊法の一部改正）

17 自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）の一部を次のように改正する。

第八八条中、「最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を削り、「基く」を「基づく」に改める。

（社会保険労務士法の一部改正）

18 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第九号中「最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を「最低賃金法（昭和五十年法律第 号）」に改める。

（家内労働法の一部改正）

19 家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）の一部を次のように改正する。

第八条第一項中「地方最低賃金審議会」を「地方労働基準審議会」に改める。

第十三条第一項中「最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）」を「最低賃金法（昭和五十年法律第 号）」に改め、「当該同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金が決定されていない場合には、当該労働者の賃金（労働基準法第十一條に規定する賃金をいう。）」を削る。

第二十条第二項中「事項のうち、最低工賃に関する事項は当該都道府県労働基準局に置かれている地方最低賃金審議会が、その他の事項は」を「事項は、」に改める。

第二十二條第一項中「家内労働に関する専門

の事項」の下に「（最低工賃の決定又はその改正に関する事項を除く。）」を加える。

第二十三条中「又は地方最低賃金審議会」を削り、「意見をきく」を「意見を聴く」に改める。

（身体障害者等の雇用機会の確保）

20 政府は、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者に対するこの法律の規定の適用に伴い、その者を雇用する使用者に対する援助その他その者の雇用機会の確保を図るため必要な措置を講じなければならない。

（中央最低賃金委員会の職員の確保）

21 政府は、この法律の円滑な実施を図るため、中央最低賃金委員会の権限の行使に必要な十分な職員が確保されるよう必要な措置を講じなければならない。

理由

労働者が健康で文化的な生活を営むために必要な賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって労働者の生活の安定に寄与するため、現行の最低賃金法を廃止し、新たに全国一律最低賃金制度を設ける等最低賃金制度の整備を図る必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、約九十五億円の見込みである。