

第七十七回国会 社会労働委員会 議 録 第 六 号

昭和五十一年五月十一日(火曜日)

午前十時開議

出席委員

委員長 熊谷 義雄君

理事 住 栄作君

理事 戸井田 三郎君

理事 山下 徳夫君

理事 村山 富市君

理事 伊東 正義君

理事 大橋 武夫君

理事 瓦 力君

理事 菅波 茂君

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 金子 みつ君

理事 島本 虎三君

理事 田邊 誠君

理事 森井 忠良君

理事 田中美智子君

理事 大橋 敏雄君

理事 伏木 和雄君

出席國務大臣

労働大臣 長谷川 峻君

出席政府委員

厚生大臣官房審議官 中野 徹雄君

労働政務次官 石井 一君

労働省労働局長 青木勇之助君

労働省労働基準局長 藤 正勝君

労働省労働基準局長 中西 正雄君

労働省労働基準局長 水谷 剛蔵君

労働省労働基準局長 遠藤 政夫君

労働省職業安定局長 中 原 晃君

労働省職業訓練局長 千種 秀夫君

労働省職業安定局長 平賀 俊行君

建設省計画局長 中川 澄人君

建設省計画局長 濱中雄太郎君

社会労働委員会調査室長

委員外の出席者

法務大臣官房参事官 千種 秀夫君

労働省職業安定局特別雇用対策課長 平賀 俊行君

建設省計画局長 中川 澄人君

建設省計画局長 濱中雄太郎君

社会労働委員会調査室長

委員の異動

五月十一日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

多賀谷眞稔君

同日

稲葉 誠一君 補欠選任

(第四一四五号)

同(河上民雄君紹介)(第四一七五号)

同(嶋崎謙君紹介)(第四二七六号)

同(高橋繁君紹介)(第四二五四号)

准看護婦制度廃止に関する請願(林大幹君紹介)(第四一四六号)

政府関係法人における労働条件改善等に関する請願(加藤清政君紹介)(第四一四七号)

同(高沢寅男君紹介)(第四一七九号)

同(山本政弘君紹介)(第四一八〇号)

社会保障制度改善等に関する請願(浅井美幸君紹介)(第四一四八号)

同(阿部未喜男君紹介)(第四一四九号)

同(赤松勇君紹介)(第四一五〇号)

同(石野久男君紹介)(第四一五一号)

同(岩垂寿喜男君紹介)(第四一五二号)

同(上原康助君紹介)(第四一五三号)

同(田中武夫君紹介)(第四一五四号)

同(塚田庄平君紹介)(第四一五五号)

同(芳賀寅君紹介)(第四一五六号)

同(美濃政市君紹介)(第四一五七号)

同(八百板正君紹介)(第四一五八号)

同(山本政弘君紹介)(第四一五九号)

同(阿部未喜男君紹介)(第四一六一号)

同(上原康助君紹介)(第四一六二号)

同(島田琢郎君紹介)(第四一六三号)

同(田口一男君紹介)(第四一六四号)

同(塚田庄平君紹介)(第四一六五号)

同(芳賀寅君紹介)(第四一六六号)

同(長谷川正三君紹介)(第四一六七号)

同(美濃政市君紹介)(第四一六八号)

同(村山喜一君紹介)(第四一六九号)

同(山口鶴男君紹介)(第四一七〇号)

同(山田耻目君紹介)(第四一九一号)

同(和田貞夫君紹介)(第四一九二号)

同(渡辺三郎君紹介)(第四一九三号)

同(阿部未喜男君紹介)(第四二六三三号)

同(石野久男君紹介)(第四二六五号)

同(上原康助君紹介)(第四二六六号)

同(枝村要作君紹介)(第四二六七号)

同(太田一夫君紹介)(第四二六八号)

同(沖本泰平君紹介)(第四二六九号)

同(勝澤芳雄君紹介)(第四二七〇号)

同(勝間田清一君紹介)(第四二七一号)

同(久保等君紹介)(第四二七三三号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(久保田鶴松君紹介)(第四二七二二号)

同(渡辺三郎君紹介)(第四二九九号)
同(渡辺徳蔵君紹介)(第四三〇〇号)
旧満蒙開拓青少年義勇軍関係者の処遇改善等に
関する請願(早稲田柳右工門君紹介)(第四一七
二号)

各種障害年金制度改善に関する請願外二件(川
俣健二郎君紹介)(第四一七七号)
大腿四頭筋短縮症患者救済に関する請願(小林
信一君紹介)(第四一七八号)
戦傷病者戦没者遺族等援護法に基づく遺族の範
囲拡大に関する請願(田代文久君紹介)(第四二
四九号)

保育所の父母負担軽減に関する請願(広沢直樹
君紹介)(第四二五二号)
建設国民健康保険組合に対する国庫補助増額に
関する請願(中川利三郎君紹介)(第四二五三号)
国立病院・療養所の医療改善等に関する請願
(寺前麻君紹介)(第四二五五号)

医療保険制度の確立に関する請願(紺野与次郎
君紹介)(第四二五六号)
健康保険法改正反対に関する請願(石母田達君
紹介)(第四二五七号)
同(伏木和雄君紹介)(第四二五八号)
保育予算増額等に関する請願(津川武一君紹介)
(第四二五九号)

同(中島武敏君紹介)(第四二六〇号)
同(平田藤吉君紹介)(第四二六一号)
同(山原健二郎君紹介)(第四二六二号)

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

建設労働者の雇用の改善等に関する法律案内
閣提出第二五号)
建設労働法案(川俣健二郎君外九名提出、衆法第
一五号)
賃金の支払の確保等に関する法律案(内閣提出
第二六号)
建設労働法案(川俣健二郎君外九名提出、衆法第

一五号)の撤回許可に関する件
労働関係の基本施策に関する件

○熊谷委員長 これより会議を開きます。

内閣提出の建設労働者の雇用の改善等に関する
法律案及び川俣健二郎君外九名提出の建設労働法
案の両案を議題とし、質疑を行います。
質疑の申し出がありませんので、順次これを許し
ます。川俣健二郎君。

○川俣委員 昨年、いまでは一昨年ですが、よう
やく雇用保険法というのが成立を見たわけです
が、雇用保険法をめぐると議論がここ数年あらかゆる
分野で論議されてまいりました。昭和二十二年で
すか、日本に初めて失業保険制度ができたわけ
も、日本に初めて改正する雇用保険法の審議を
めぐって、いろいろと附帯決議あるいは各関係委員
からの質問等がありまして、その結果、出かせぎ
現場における、特に下請業というのからくる賃
金不払い、単なる不況というのじゃなくて、下請
制度という制度がスタイルが知らぬけれども、そ
ういうものからくる賃金不払い、大臣と私とのや
りとりもあつたが、朝間に起きてみたら、出かせ
ぎ現場の会社の方がいなくなつておつた、もぬけ
のからだつた。結局出かせぎを使うような下請の
下請の下請は、倒産するといつたつて倒産の産の
字がないんですよ。トラクター、トラック、フォ
クリフトその他一切上の方の会社から借りて、株
式会社という看板をかけているのは、単なる法を
くぐつた労働提供のような状態、これが非常に多
い。

そこで、どうしてこういう問題が起きるのだろ
うか、その論議をこの委員会でやつた結果、労働
省の方で、附帯決議論議のあれで、それじゃ一応
立てかえ払い制度を提案しましょう、つくりま
しょう、それから出かせぎというの、おおよそ
建設業務に携わっているから建設労働関係法を出
しましょう、労働関係はさらにシビアに強制業務
ができるようにやります、こういうこと

一気に入りの国会に提案されました。ところが、や
はり労働災害、賃金不払い、それから、いま議論し
ようとする建設労働法も、すべて土建屋の下請と
いうことからくる共通性があるような気がしてし
ようがないんですよ。

そこで、論議に入る前に、きのう労災法の一部
改正が委員会を通りましたけれども、安直にこう
いうようなほとんど知識もない労働者をかき集め
て仕事をするという工事がこのころ余りにも多
い。きょうあたり新聞で皆さんの目にとまつたと
思うのだが、九人が生き埋めということとなつた
ね。これがきのうの発生です。ところが私、ざつ
と考えると、二、三カ月前でしたか、冬、正月明
けでしたか、千葉のゴルフ場が崩壊して出かせ
ぎを初めとして七人ばかり生き埋めになつた。そ
れから同じように先々月、同じ山形で幹線工事で
六人がガス中毒で死んだ。そのことをこの前、基
準局長からいろいろ聞いたのだが、コンプレッ
サーがばかになつていての気がつかないで、空
気を送るかわりに一酸化炭素を送つておつたとい
うのだから、これは死ぬ方があたりまえなんです。
こういうような状態がなぜ出てくるのだろうか
か。しかも前回六人死んで今回九人死んだが、大
林組さんは優秀な会社かどうかわらぬけれども、
労働省が表彰してあるようですが、こういう問題
が続出し出してきたんですね。何か方法はないの
だろうか。法案なんか何はつくつたつてどうにも
ならないような気がするの、ひとつ参考までに、
きのう発生した山形の水利事業の爆発事故を
ちよつとどなたか報告していただませんか。局
長でもどなたでも結構です。

○長谷川国務大臣 いま川俣委員が御質問された
山形県最上川水利事業における爆発事故、けさも
安倍農林大臣から閣議の席上において御報告があ
りました。私なども、きのうから新聞、テレビを
ざつと見ているわけですが、これは東北農政局の直
轄工事じゃないですか、発注者は東北農政局です、
おっしゃるようには大林組です、そして九名がこ
かく遺体となつてようやく収容できたというこ

とで、私は、非常に残念なことだと思つておりま
す。

労働省からは、事故が起こつてからという意味
じゃありませんが、新聞報道によりまして、そ
の四、五日前に監督署が行つて事故を起こさない
ように指導しているというニュースも流れており
ましたし、さらにまた事故が起こりましてからは、
山形労働基準局、山形労働基準監督署より現場に
急行させまして、本省からは富田中央産業安全専
門官を現地に派遣しまして、最上川水利事業労働
災害対策本部を設置して、そこには東北労災病院
から高圧治療タンクの準備などもして、労働省と
しては出てからということ、非常に悪うござい
ますけれども、事前に一度警告もし、そして今日、
そういう手配もしておる、こういうふうなことを
私からまず御報告申し上げておきます。

○川俣委員 建設省は、これに関係がありますか
ね。

○中川説明員 建設省といましては、施工業
者大林組の監督者といまして十分関係がござ
います。

○川俣委員 きょう農林省を呼んでおりません
でしたが、きょうの質問を続ける参考までに、こ
ういうことを調べてもらいたいです。この間、大
田区の区役所で下水管の埋設工事を請け負つた元
請が、単体というか、一つの工事を十五万円、と
ころが下請、下請で第五次の下請までおいてい
たら一万三千円になつたというのです。これは、
ちよつと極端だと思ふのだが、なぜこういうこと
がわかつたかという、これは真相ですが、賃金
不払い事件が起きたのです。そこで、区役所です
から調べやすい。それで、区役所はどのくらいで
仕事をさせたのだ、そうしたら元請が十五万円
仕事をさせた。ところが賃金不払いを受ける者は、
一番の末端の出かせぎを使つものだから一万三
千円になつた、こういうことなんです。この件は、
最後の締め切りで建設省もよく聞いてもらいた
いのです。

そこで、参考までに聞きますと、この最上川の

水利事業は八億四千六百四十万円、これが工事金額だということです。ところが一番下の下請は、どのくらいの工事額で請け負ったのだろうか。これは建設省で調べていただけますか。それから、いまわかれば聞きたいのですが、大林組の元請から何ぼ下請の重層が重なっておったか。それから三つ目は、死亡した労働者の会社の籍を調べてみると、大林組と一番下の請負業者の名前の労働者は出ておるが、中間の請負業者の社員が一人もいない。これは、どういふわけだろうかと思うのだが、それをぜひ調べていただきたいと思うのです。

そこで、大臣に伺いますが、先ほど申し上げましたように、賃金不払い、労災、そうして出かせぎ関係の業務は、ほとんど建設業務に携わっておるので、名前は出かせぎ立法はおかしいのだが、そういうような法律を提案したらどうかということまで強く要求しておったが、今回出てきた。

そこで、一昨年の雇用保険法をつくる際に、こういう確認がされておるわけです。一つの項目で「出かせぎ労働、建設労働等の不安定雇用の問題について、専門の検討機関において、労働者の雇用及び生活の安定、福祉の向上を図るための制度並びに施策の確立についての検討を行い、速やかにその具体化を図ること。」これを受けたのだと思えます。それで、審議会に諮って建議を受けて法案となったと思うのです。

ところが御案内のように、この中身は出かせぎとか日雇いと短期雇用者とかあるいは一人親方とか、そういう者がこの法律では対象になつていない気がするのです。どつちかといつたら、定時に、常時に雇用されておる者の建設業務に携わっておる法律規制をうたおうとしておる。これなんです。ところが、これならいまの基準法でもやればできそうなんです。ただ、さっき言ったように、下請の下請の下請で、次の日になれば会社はもぬけのからだだつたという、こういうものをいかにして抑えようかという苦勞のあれはわかるにしても、この今回の法案は、せつかく一番大事な建設労働関係法をつくるなら、やはり日雇い、出

かせぎ、季節労働者、一人親方、こういった者がなぜ対象にならなかつたのだろうか。これは恐らく作業の過程でいろいろと論議したと思うのです。論議したと思うのだが、さしあたってこの程度の法律にしようというのか、それともやはりわれわれが長年叫んできた、法律の保護を受けていない層の建設労働者の保障法をつくるべきだという考え方をあきらめたのか、将来に残したのか、その辺を少し聞かしてもらいたいです。

○長谷川國務大臣 私、国会というところで熱心な御審議があつたものを、労働行政の中に一つ一つ取り入れて、コンセンサスを得ながらやっていく、この姿が今度の法案でもあり、あるいは未払い賃金の法案でもありと思つておるわけでありませう。そういう意味からしますと、今度の労働者の建設雇用の問題の法律案につきましては、やはり季節労働者あるいは日雇い労働者につきましても、常用労働者と異なつて非常に困難な問題がありますけれども、ただいま先生のおっしゃつたようなことも含めて実はこの法律を出しているわけでありまして、御懸念の点につきましては、職安局長から詳細に御答弁をさせていただきます。

○連藤政府委員 ただいまお話しございましたように、出かせぎの問題が雇用保険法の審議の際に非常に重視されました。この対策をどう御要請があつたわけでございます。いま御指摘ございましたように、建設業におきます労働の態様は、もちろん常用労働者、そういった人たちがたくさんおりますけれども、実際に建設業に、作業に従事しておる労働者の中では、出かせぎ労働者、いわゆる季節労働者、それから日雇い労働者が非常に大きなウェイトを占めております。今回の建設業における雇用の改善に関する法律案の中でいろいろ措置をとつておりますが、これは、むしろいま御指摘になりました季節、出かせぎ労働者あるいは日雇い労働者を対象にして、こういった人たちの雇用関係の明確化あるいは就業条件の確保、こういったこと、あるいはこういった人たちの製造業における一般の常用労働者に比較して劣つてお

ります福祉対策、こういった面を何とか改善し、向上させていこうという趣旨でこの法律案を作成したわけでございます。ただいま御指摘になりました、こういった日雇いあるいは出かせぎ労働者の点が軽視されている、あるいは漏れているということでは決してございません。ただ、内容的に必ずしも川俣先生從來御指摘になりましたような点が完全に盛り込まれているかどうかということになりますと、これは、いろいろ問題があらうかと思つておる。ただいま大臣からお話しございましたように、季節、出かせぎの問題あるいは日雇いの問題、全国で三十数万という建設業者の人に使用されておるこういった特殊な労働形態の人たちの問題を完全に解決することはなかなかむずかしい問題でございます。私どもは、今回の新しい提案いたしました法律案によりましてその第一歩を踏み出して、これから逐次改善をしていきたいと思います。かように考えているわけでございます。

○川俣委員 大分理解できます。それじゃ、本来の救わなければならない最終目的というか、そういった日雇い労働、季節、出かせぎ、一人親方等については、今後も検討を続けていくという方向は確認していいんですか、どうですか。

○連藤政府委員 御指摘のとおりでございます。ついでに、今後まだ解決されなければならない問題がたくさんございます。こういった点につきましては、関係審議会等々の御意見も聞きながら十分改善の検討を進めてまいりたいと思つております。

○川俣委員 そうしますと、意見交換がしやすくなるのですが、実は私の方で建設労働法——これは別に私の方がモデルケースというわけじゃないが、第一段階として政府の方はまずこういう一歩を踏んだという意味はわかるのですが、そこで大臣、私の党の方で出した建設労働法ですね、目を通していただいたかお耳に入つたかわかりませんが、これに対して大臣はどういうふうに思われて

おるか、所見をひとつ簡単に披瀝していただきたいのです。それから、なぜ建設労働法という名前で提案しなかつたのだろうか。というのは、港湾労働法というきわめてわかりやすい法律がある。それに対する建設労働法だから、私の方には建設労働法とさう言ひました。ところが目的は、双方ともさう違わない目的が書いてある。だとすれば、これは建設労働法ではないのか。それとも来年か再来年あたり、さつき申し上げた日雇いとかその他の人方を対象にする時は、建設労働法という名前に変えて提案するという意思があるのか。うちの方の建設労働法は現状じゃ無理なのか。その辺もあわせて御所見があれば聞かしてもらいた

い。

○長谷川國務大臣 きのう私は、あなたが提案理由を説明されるときに、ずっとあれを拝見いたしました。そして非常に革新的と申しますが、そういう面も拝見しましたが、一方また、出かせぎやらかれこれの問題は、実態の把握とか非常にむずかしい問題のあることは、あなたの御承知のとおりです。そうしますと、ときには現実と少し遊離して、すぐそこまで手が出ないという問題もあり得る、私はこう思ふのです。そこで、どうしても私の方の法案で御審議をいただきながら、先ほど局長も答えましたように、これは一日にして成るものにあらず、これをたまたま台として漸次改善していくところに、私は、建設労働者の雇用の安定なり福祉の向上があるのじゃなからうか、こう思ふますので、ぜひひとつ御推進のほどをお願い申し上げます。

○川俣委員 建設労働法にしなかつた理由を……

○連藤政府委員 いま先生は、港湾労働法の例を挙げて、建設労働問題についても建設労働法になせしないのか、こういう御指摘でございます。これは十年前、昭和二十九年に、実は私、責任者として港湾労働法の作成に当たつたわけでございますが、その直後から、類似した労働形態にある建

設労働問題について同じような立法措置をとるべきだという御意見が非常に各方面からあつたことも承知いたしております。ただ、港湾労働法のよ

むしろ問題は、建設業における雇用の明確化、労働条件の確保といったような観点からいたしま

とにいたしましたも、もし仮にこれをやることに

ておるわけでございます。○川俣委員 港湾労働法とこういったような労働

○遠藤政府委員 この建設労働問題は、一昨年の

この点につきましては、雇用法の建設専

そういつた関係から、そういつた問題は今後の問

題として、現行法で監督規制面の不備な点は検討

○川俣委員 審議会の建議は満場一致で決まった

この道路をつくることによつて周囲の人々に利害

○中川説明員 先生御質問の点でございますが、

な職能に分かれておりまして、零細なものも従来

○川俣委員 そうなんです。その労働者の使

そこで、建設省にもう一遍聞くのだが、許可基

と認定した者」こう書いてある。これも経営、管

業ともに日本の国の実態はどちらが多いのでしょうか。

○中川説明員 実は経緯がございまして、従来、建設業法は登録制度でございまして、現行のような許可制度になりましたのが四十七年でございまして、それで、その緩和措置といまして、いま御指摘のような特別認定というような制度が働いたわけでございまして、そういうことは、まあ例外的な措置でございまして、原則どおりの運用が原則的に行われておるわけでございまして。

○川俣委員 それは答弁になっていませんから、後で聞きたいのですがね。四十七年にできたものだから、いままでとっておった土建屋はそのまま承認していったのだらうと思うのだが、実際問題として、せっかくこの建設業法に許可基準が並べられておりますから、この並べられている中で私が聞きたいのは、こういうものの資格を持っていない者でなければならぬという法律規制が一つあって、二つ目は、建設大臣がその能力あるものと認定した者と逃げていくわけですから、したがって、後段の方に対象になる建設業者が多いものなのか、その原因を後でひとつ聞かしてもらいたい。

そこで今回、課長聞いておるように、こういうような建設改善法案を出さなければならぬというものは、余りにも土建業に不払いあり、労災あり、その他、基準法その他守られていない、行儀の悪い業者は建設業に一番多いのだということなんです、社会労働委員会ですとやってきましたのは、これには本当に困ったものなんだ。建設労働法というものは、本当は建設省と労働省が共管の法案にしたっていいんだと私は思うのです。だけれども、今回は、局長が言うように、まずさしあたり、こういういったところで規制していこう、将来、私の方が出した建設労働法になれば、これはかなり規制できる。

そこで、まず私は、最低限度、時間がなくても聞いておかなければならないのは下請制度なんです。一体、下請というのは、第何次まで下請があってもいいものなのか。さっき話をしたように、こ

れは、うそじゃないと思う、大田区役所ですから。十五万円のもの第五次になったら一万三千元になつておった、こういうことなんです。賃金不払いだつて——これは後で調べてもらえばあると思うのですけれども、賃金不払いだつて、あつて不払いじゃないのだ、ピンはね、ピンはねでよれよれになったものが、下請会社で末端の労働者を使うものだから、払えないから、中にはドロシタ会社もある。行儀が悪くてドロシタというスキャンダルもあるけれども、そうではなくて、実際問題、単価を調べてみると、われわれが不払いが起きたというのを手にとつて調べてみると、上の方から来る元金そのものがだんだんに減つて足りなくなつていくわけですよ。そこにあるわけだ。したがって、下請規制が現在全然ないというものが社会常識なんだが、私はそうは思わない、これを読んで、どこかにある。課長はどう思いますか。

○中川説明員 先生御指摘のような実態が建設業界に多いということは、私も非常に残念に、また恥ずかしく考へておるわけでございまして、総理府の雇用審議会その他の御審議に調子を合わせまして、私も建設省といまして、そういう事態を少しでも減らしていく、そして優良な建設業者によって工事の施行が行なわれるというふううにぜひ持つていかなければいけないというふううにこの問題を受けとめておるわけでございまして。

先生御指摘の下請の問題でございまして、建設業法には規定がございまして、一括下請は原則として禁止されております。ただし、発注者の書面による承諾を得たときはこの限りでないということになつております。それからまた請負契約でございまして、下請が何次にわたりましても、二次から三次あるいは三次から四次という場合でも、請負契約は書面によらなければいけないといううことに建設業法ではなつております。業法上なつておりますが、そこいら辺のフォローなり、また現在四十万の業者がおりますが、その業者の、そういう法律なり制度なりをきつと守つておる

かどうかという把握が現在必ずしも十分でございませぬ。そこで、私もどなたかしましては、その点を改善するような方向に持つていくということだいでいまして、そういうことには、法律の制度といましては、そういうことになつておるわけでございまして。

○川俣委員 改善方向を検討することなんです、社会労働委員会としては、労働面からこれを追つていくしかないのだ、個々も追つていきたいのだけれども、やはり建設委員会でも少し省の方から出して、そういうものの中報告でもいいから出すべきだと思ふ。一括下請はできないと二十二条には書いてある。ただし書きがある。そのただし書きが運用なんです。現在の実態なんです。だから意味がない。さつき一番先に申し上げましたように、大林組は優良だらう。おたくの方では不良じゃないでしょうか。あれは優良なんですよ、表彰を受けているところを見ると。ところが大林が二回も三回も、六人死んだ、九人生き埋めにした、こうなれば、私は、これはいいものなのかなと思ふんです。これはどうなんですか。その面どうですか。優良かな。課長は、いま優良な業者を残すと言つた。課長に大林を退治せよといふのは無理かもしれぬ。しかし二回も三回も起こされると、これは優良とは言えないんだよ。一括下請を禁止しているというが、二回も三回も死んだ者の中に大林、竹中の労働者が入つてないんだよ。下の方が入つていないんだよ。そうなる、これは言いたくないが、一括下請の形じやないのだから。一人ぐらゐ労働者がいたつていいと思ふ、犠牲者の中に、九人の中に監督者が入つていないんだからね。どうなんですか。

○中川説明員 実態については、調査いたしました。御報告申し上げますが、建設業は、それぞれ人のチームというか、そういうことで仕事が進められてまいりますので、御指摘のような不幸な事態では、やはり同じようなグループの方がそういう事故に遭われるという実態があらうかと推察されるわけでございまして、実態につきましては、よく調査いたしまして先生に御報告申し上げます。

○川俣委員 やはり苦しい、歯切れの悪い答弁になつてしまふんだよ。実態がこうなんだから、九人死んだつていふのは現実なんだから。しかも大林が一人もいないんだから。

そこで、本論に戻りますが、大臣どうなんですか。これは職安の問題だけじゃなくて、大臣に検討してもらいたいのは、雇用保険料でも、それから今度この建設労働法でも千分の一を将来取る方向ですね。それから労災保険料でも、全部労働者に付随した保険料だから、したがって労働者を直接抱えてない会社は納めない。ということは、簡単に言うと、大林や竹中や島藤等は労働者を直接抱えてないものだから、保険料を業者に負担させてこういう雇用改善をさせるといふ労働者の気持ちはわかるけれども、その業者から保険料を取るといふことは、基金として仰ぐことだからいいのじやないかといふあれがあるんだけれども、そういう大会社の人は納めないことになつていんだよ、労働者がいないから。これは今度の建設労働法に基づく千分の一を雇用保険料の中で将来徴収していくという方向ですから、これだけを取り上げると問題なんです。

私の言うのは、雇用保険にしろ労災保険にしろ、その他のいろいろと労働者プラス業者負担のものを取るときは、こういう元請といふか大会社からも徴収できるといふことを考えると、直接労働者の頭数で取るのでじやなくて、たとえば工事金額とか工事高、そういうたもので保険料の徴収方法といたつて見直すといふか考へる必要があるのじやないかなと思ふんだけれども、どうなんですか。これはこれという決め手がないと思ふんだけれども、実態はそうなんです。とにかく上の方には保険料が入つてないんだから。なぜかといふと、直接労働者を抱えてないから。どうですか。

○遠藤政府委員 いま川俣先生御提案の、いわゆる保険料の徴収の仕方の中で、末端の零細企業からなくて元請の大企業から取れるような方法という御趣旨だらうと思ひますが、いま私どもの

方で保険料関係でやっておりますのは、労災保険の保険料と雇用保険の保険料と二通りございまして、労災保険の場合は、いま御指摘になりましたように、工事請負金額に対して労務費率を掛けて、労務費率によって保険料を徴収する、まさに元請の事業主から徴収する形になっております。雇用保険の場合は、保険料が使用者の負担とそれから労働者の負担と両方に分かれておりまして、折半負担という形になっておりますために、そういった工事請負金額に対して労務費率を掛けてそこから徴収するという形、これは私、個人的見解としては、一つの望ましい行き方かと考えております。

数年前、労働保険の徴収一元化の措置をとりました際に、建設業のこういった実態からいたしまして、雇用保険と労災保険の保険料の徴収方法を一つにしていこう、こういうことではないかと関係の向きと折衝いたしましたけれども、実態が御承知のような実態だけに、一挙にそこまで持つていくことはなかなかむずかしいということで、とりあえず従来の方式を踏襲いたしましたわけでございます。いま御提案になりましたような考え方も、一つの方法として十分検討に値するのではないかと私どもは考えております。

○川俣委員 建議にもあるとおり、そのとおりだと思ふ。やはり一元化というのは、いま現在ばかりなり混乱すると思ふが、これは大いに検討に値するわけだ。

それから、保険料を納めたり分担金を納める方は、下請の方が納めて上の方は保険料を納めるのに入らない。それに福祉事業もやるわけですから、そこで、それを将来の検討課題にぜひ入れてもらいたいと思ひます。

それから、今回の法律で一番のメリットとか特典とか、結局雇入れれ通知書を発行するのですか、やはりこれをやらないといかぬと思ひますね。ただし、速かに出すというのだけれども、これは速かといつたていろいろあるようですから、その辺はどのように行政指導をやるつもりなのかというのが一つ。

それから、だれにでも出させるか、こういうように反論すると「労働省令で定める数未満である場合は、この限りでない。」こうなっております。すると、これは、また省令で逃げられるから、この辺で確認しておきたいのは、一体「労働省令で定める数未満」というのは、何人ぐらいを指しているものなのか。私があえてこういう質問をするというのは、実際労働者を使っているのは、三十人、四十人、五十人あたりが多いんですよ。それが漏れるのではないかと思うのだ。「労働省令で定める数未満である場合は」というのは、せつかく「書類の備付け等」でうたおうとしている雇用管理責任者の氏名、雇入れ期間、いわゆる建設労働者を使う、それはどのくらい使うのか、何日まで使うか。たとえば半年使うということであれば、半年使う雇用契約が自然とそこに実質的に生まれてくるわけだからね。そうすると、その半年間に、きょうは雨が降っているから寝ていろ、こう言われた場合には、社会党が言う悪天候手当、実際、悪天候手当は払われておるのです、そういう契約を結んだ場合は、だけれども、契約を結んでないと、全然日雇いの形ですから、雨が降ればそれっきり。失業保険の算定期間にも入らない、労働日数に入らないのだから、ところが契約を結ぶと、労働者から見ると例の六割を払ってもらえるのです。

したがってこの法律は、そういうものを非常にうまくとらえて求心的なものと思うのですが、ただし書きがどうも心配で、このただし書きのところは、われわれが一番心配しておる日雇い、一人親方、季節労働者等々が入っておるような気がするのです、その辺どうなんでしょうかね。

○平賀説明員 雇入れれ通知書の問題でございますが、雇入れれ通知書、雇用に関する文書というのが法案の第七条にございまして、これは「速やかに」という言葉を、御指摘のように使つてございまして、この点につきましては、雇用契約を締結した際に、その内容を明らかにするとい性格のものでございますので、その雇用契約締結の時点

でこういう文書の交付がなされるのが一番望ましい、こういうふうな考えております。なお、ただし書きにつきましては、それはその次の第八条に、特定の元方事業主に下請の雇用管理の状況を把握させる、そのときに、その規模を一定規模以上のものにするというただし書きがございまして、雇用に関する文書の交付は、小さな規模であっても、すべての場合にこういった文書の交付をするようにと、こういうことになっておるわけでございます。

○川俣委員 そういう考え方であれば、基本的な問題は以上で終わります。時間ですが、せつかく一審メリットのところから、もう一つ聞きたいのは、登録制までは港灣労働法のようにいかなという気持ちがかかわるから、一歩下がったとしても、やっぱり手帳は出さした方がいいのではないですか。せつかくここまで考えるなら、手帳を出して、手帳に名前とか使用期間とか管理責任者とか、そのときに、時間がないから次の委員が質問すると思うが、例の退職金、退建金、これが入る。いわゆる印紙を張るわけだ。だから、労働者に手帳を持たせていくという方向はどうなんですかね。ここが一番聞きたいところなんです。

○平賀説明員 現在、出かせぎ労働者の方々につきましては、その出かせぎに出るときに安定所から手帳を出して、その手帳に雇用契約の内容、あるいは従来行政指導でやつておりました雇入れれ通知書等の状況、あるいは健康診断をやった場合には、その経過等を記録するようになっております。今後、この法律案あるいはこの法律の制度ができましたときに、ただいまお答えしました雇用に関する文書その他が交付されました場合には、そういう手帳にそういう記録をとめておく、そういう関連した措置をとることによりまして、従来の手帳制度の改善を図る、そういう措置をとってまいりたい、こう考えております。

○川俣委員 それじゃ一応各労働者に、できる限りという方向としては、手帳を全部持たせるとい

う方向でいいですね、少なくとも建設労働者には出かせぎ労働者のように。
○平賀説明員 出かせぎ労働者に対しては、できるだけ手帳を持っていくように指導してまいりたい、こう思つております。
○川俣委員 出かせぎの季節労働者以外の土建業に携わる労働者に一応全部手帳を持たせる、こういう方向でいいな。
○平賀説明員 出かせぎ労働者以外の労働者につきましては手帳を持たせるということまでは、現在予定しておりませんが、しかしその場合にも、こういった雇用契約をはつきりするための文書の交付、その他で雇用の状況を明らかにするような措置はとってまいりたいと思ひます。

○川俣委員 終わります。
○熊谷委員長 次に、島本虎三君。
○島本委員 建設労働者の雇用の改善等に関する法律案、いよいよこれがかかったわけでありまして、しかし、この内容等を見まして、われわれとして幾多の疑問があります。と云うより、足りない点で不満を感じます。少なくとも基本的な人格権を中心にしてつばな憲法がある。そのもとに国民の福祉充実、こういうようなものが行政の主目標になつて唱えられている。行政もそういうような状態になつていられるに、一つ取り残されている存在が、いまこの対象になつていられる建設労働者です。そういうようなことからして、劣悪な労働条件のもとで働いている労働者のこの状態を見る場合には、労働行政の立ちおくれだ、そう私ははつきり指摘せざるを得ないわけだ。

それで、私の聞きたい主目的は、いまこの法案の中にある建設労働者の問題、それと今後の問題と思はれる林業労働者の問題、この二つだけについて私は、主に聞いていきたいと思つていられるわけだ。

まず、建設労働者の問題でありますけれども、これは一般労働者の福祉水準からはずいぶん立ちおくれしているようであります。これは最たるものである。三百六十万有る全建設労働者が恐らく

どろまみれでしょう。命がけでしょう。そして危険を顧みずに働いているのに休みとて満足になり。じや老後の保障があるのかと言ったら、それさえもない。資金不払いは頻々である、こういうような中でありました。したがって、労働災害で年々二千人以上の建設労働者が死亡している、全産業の五〇%にも達している状況だ、こういうような点が労働省自身から報告されているわけですね。そうすると、労働省自身は労働者の命を何と考えて行政指導しているのか。これは、もう恐ろべき状態ではないか。もう週休二日というようなものを民間に取り入れてきているのは労働大臣なのだ。それも、もう着々と定着してきたというのでも労働省の報告なんです。ところが日曜さえも、休まないで営々として働かされているのが建設労働者の実態だとすると、建設関係を含めた労働行政にはまことにふけがめが多い。凹凸が多い、このことはもう前提条件としてはっきり言わざるを得ないと思えます。これをこのままにしておいたら犯罪に類するようなことが結局放置されることになりはせぬか、こういうようなことをおそれます。

それで私としては、以下二つの問題について、ちよつと前哨戦として聞いておきたいのです。それは建設工事の場合、大体何段階にも分かれています。いわゆる重層請負、こういうようなことを言われておられるわけですが、しかし超高層ビル、こういうようなものの建築をやるのは大概大企業、大建設企業です。しかし大概やっておるのは、せいせい設計と施工管理くらいのものが精いっぱい。あと全部危険な状態にさらされてやっています。下請の下請のまたその下請の人たち、そういうような状態でありまして、構造上の元方大手、これだけがごっそりもうけて、いつでも死ぬのは、下請の下請の孫請のその下の手配師によって集められてきておられるような人が死んでいく。この矛盾をはっきりさせないとだめなんです。こういうようなことでありますから、私どもとしては、下請労働者それと元方企業との間の法律的な雇用関係、これに對してきちつとメスを入れないとだめだと思つておるのですが、大臣、それはこれに入つていきますか。

それと同時に、元方で実質的な指揮をする、しかしながら下請の労働者が実際は仕事を、そして事故があると、犠牲者は下請労働者ばかりだ。こういうふうに見る場合には、今度の場合にはそういうふうな関係をきちつとするのが、本法律案の最も重要な点でなかつたかと思つておるが、その点もあまいえなんだ。もし行政上命令や何かで決めるのであれば、そういうような点もきちつとおかないとだめなんじゃないか、こう思つておられます。こういう仕組み自体が、どうも私としては理解できないのでありますけれども、せめて元請にもつと、下請が使つている労働者の責任を持たせるようにすべきではないか。

それで一体、この法律案にはその責任のあり方等きちつとしておられますかどうか、まず、この点はつきりさして、次の方へ順次承りたいと思つたのであります。

○連藤政府委員 先ほどから御指摘がありましたように、この建設業の場合には、いわゆる二次、三次、重層下請というのが工事の施行の際の実態として行われております。そういうことから、いわゆる現実に現場で作業をしておる労働者の人たちの雇用関係が、必ずしも明確じゃないという問題が、従来から指摘されておつたわけでございます。

いまお話しのように、こういった建設業に従事いたします労働者の雇用関係を明確にすること、これが今回提案いたしております法律のまず第一前提、最大の眼目になっておりますが、これをいま御指摘のように、いわゆる元方と現場の労働者との雇用関係を直接的に結びつけるということについては、これは大変問題がございます。現行法の中では、たとえば労災保険あるいは災害防止の関係、こういった点で元方の責任を明らかにする法制はございます。雇用の関係につきましても、やはり直接雇用する者と雇用される者との間の雇用関係を明らかにする、これがやはり大切なことでございまして、下請関係請負契約に基づく労働者を、元請の方で雇用で結びつけるということにつきましても、逆にかえて雇用関係を不明確にするおそれがある、こういうことで、この法律におきましては、こういった雇用関係を法的に明確にさせるのと同時に、いま御指摘になりました、いわゆる元方の雇用の面についての責任という点についても、これも当然御指摘をいたしておつたことについて、下請業者が雇用しております労働者に対する雇用管理面についての指導援助、こういった点を元方の責任として明確にしておる、こういうことで、いま御指摘になりました重層下請関係にありまして末端の現実の作業をしております労働者についての元方の雇用の面についての責任もあわせてここで明らかにしていく、こういった措置をとつておられるわけでございます。そういう点で、私どもは、従来から先生方の御指摘の趣旨に十分沿つた措置をとつてきたと考へておるわけでございます。

○島本委員 それなら一歩進めて行政指導の面で、今度は建設労働者の雇用の改善等に関するこの法律案の五条の雇用管理責任者の権限でありましたが、これは、やはり手配師というものが現段階には存在するのでありますけれども、これは暴力事件を起したり、中間搾取をしたりする存在であります。法の網をくぐつて、まことにうまく存在するやからかのようにあります。いまだに港湾労働者の中には、そういう手配師なるものの存在を拒否することができないような状態になっておるようですね。そうすると、この暗い前近代の労働関係、この上で元方、大手の企業、こういうようなものがあぐらをかいて知らぬ顔の半兵衛を決め込んでおる。こういうようなことをそのままにしておくことは、逆に奨励することにもなるわけでありまして、労働省のいわば労働者に対してやつておる労働行政の一つの怠慢のあらわれが、手配師の存在を許すことになるんじゃないか、こういうふうに思つておられます。これは断固として排除を図るべきだ、こう思つておられますが、もし行政指導の面でこれをやらなければ依然としてこの形骸を残すことにもなります。これは雇用管理責任者、こういうようなものの中に手配師は全然入り込めないような仕組み、また行政指導、こういうようなものを確立しておりますか。

○連藤政府委員 この法律の先ほどから御指摘になりました大きな目的は、雇用関係を明確にするということ、それにはその前提として、建設業に従事しております労働者の相当大きな部分が、いわゆる季節出かせぎ労働者であります。こういう人たちが、先ほど問題になりました、山形の事故の対象になった労働者の方々の場合も、いわゆる安定所なり、あるいは公共団体なり、そういう正常な経路を経て就労されてなかつた人たちがやはり中に含まれている。私どもは、こういった季節出かせぎ就労者の就労経路の正常化ということ、まず大前提に取り上げているわけでございます。と同時に、雇入れ通知書、そういう文書によつて雇用関係を明確にしていく、こういうことによりまして、この建設業における雇用の近代化を図つていきたい、こういうことで法制化を進

めておるわけでございます。

したがって、過去に指摘されておりましたような、いわゆる手配師といったような、労働者の採用募集に関して第三者が介入することは、きわめて好ましいことではございませんので、これは労働基準法なり職業安定法なり、それぞれの法制のもとにおきまして、こういった点につきまして、十分規制を加え、違法なものは不当な、そういった募集あるいは第三者の介入につきましても、厳重に監督指導を進めていくつもりでございます。

○島本委員 ちよつと悪いけれども、いままでも港湾労働法が施行されておりますが、依然として手配師がおる。しかしあの際にも、厳重にこれは監督し指導することになってははずじやありませんか。そっちの方をやれないで今度建設労働者の方だけやれる、こういう妙手はどういう仕組みになつてゐるんですか、この際説明を願いたいと思つてゐます。

○遠藤政府委員 昭和三十一年に港湾労働法ができました。それ以前の実態とそれ以後の実態は、私からここで御説明するまでもなく先生も十分御承知だと思つてゐます。当時は、港湾労働に従事しておりました労働者の中の過半数、三分の二が日雇い労働者で、しかも、その日雇い労働者につきましても、いまお話のような、いわゆる手配師等のルートを通じて雇用される者が大半だったのでございまして、港湾労働法が成立したことによりまして、日雇い労働者の登録制度が実施され、そういった手配師的なものが逐次排除されました。しかも港湾労働の近代化が進められたことによつて、今日常用化が進められ、いわゆる港湾に従事する日雇い労働者が全国で三千名を切るような状態になつてきております。私も、こういった雇用についての第三者の介入というものは、実態は、この十年間にきわめて顕著にその効果を發揮してまいりまして、港湾労働の今日のような実態に至つてゐる、かように考えております。建設業の実態は、先ほど御説明いたしましたよ

うに、全国的に見まして数十万の業者に雇用されておる日雇い、出かせぎの実態から見まして、港湾労働以上に非常にむずかしい問題ではございませぬけれども、あえて私も、その実態にメスを入れるべく改善の方向に踏み切つたわけでございまして。

先ほど冒頭に御指摘になりましたように、この法案についてはきわめて不十分だという御説でございませぬけれども、私もとしましては、現実最大の努力をしてこゝまで大胆に踏み切つてきたつもりでございます。私も、これを手がかり、足がかりにして、これから建設業における労働の実態を十分解明しながら改善の方向に努力をしてまいりたい、かように考えておるわけでございまして。

○島本委員 さすがにあなたは、失対部長から労働教育の關係者として、また職安局長として経験が長いだけに、言葉だけは日本語になつてゐるけれども、何ら内容がないじやないですか。この建設労働法によれば、手配師は全然存在する余地がない。しかしながら同じような日雇い労働者の状態で、昭和三十一年からこれまた港湾労働法が施行されておりますが、依然として手配師が横行している。行政の指導は行い、そういうのは介在させないということ、いつもここで言われているはずだ。しかしながら一方では、そういうながらも存在し、今度は新法ができたならば、この方面には介在しない、この一つの経路というか、行政努力をするから期待してくれはだめですかね。そういうようなのを、一つの機械的構造を解明して、もう一回こういうのです。そうでないと、ロッキード問題みたいなこれははつきりしないことになつて、港湾労働法ではできなくてこれがどうしてできるのですか。行政努力だけですか。

○遠藤政府委員 建設業の労働問題は、私から御説明するまでもなく先生の方が非常にむずかしい問題だということも十分御承知だと思つてゐます。私も、この建設労働問題に手をつけるにつきましては、建設省におきましての建設業に對

する行政指導、監督指導の面と私も労働の面からの行政対策と、これが二人三脚、両々相一致するものでなければ、これは、なかなか改善の方向に向かうことはむずかしいと思つております。

したがって、一昨年来の建設労働問題についての各界からの御提案につきましても、先ほど申し上げましたように、雇用審議会あるいは中央職業安定審議会等におきまして、建設省と二人三脚で共同しながらこの改善対策を検討いたしてまいりまして、その結論として、この法案を提出したわけでございまして。これは業界の近代化を建設省の側で進めていただくと同時に、私も、この季節出かせぎ労働者の就労経路の正常化をまず出発点として、いま御指摘になりましたような手配師、そういった第三者の不当な介入を排除するような方策を逐次進めていって、先生の御要望に沿えるように行政を進めてまいりたい、かように考えてゐるわけでございまして。

○島本委員 依然としてわからない。わからないけれども、これだけやつてゐるわけにもいきませぬ。大臣わかりませぬか、あなた、いまの局長の答弁で。

じゃ試みに大臣、こういうような点はどうですか。大臣が私と一緒に苦勞された問題で、六個クロムのあの被害者の問題も労働者でした。全部これは北海道の栗山から百三十五人の人が徳島県の阿南の徳島工場の方へ移されました。そして優良な設備のもとにやつていけば何でもないと、うことだつたけれども、あにはからんや、ほとんどの人が鼻中隔せん孔になつてしまいました。そして、そういうような工場の中には、労働基準局長の優秀だという賞状が張られていました。行政というものはこういうものなんです。労働者が被害を受け、そしてもう死人まで出している。しかし監督局長の努力賞というのですか賞状が張られてゐる。これは矛盾した行政といふのはありませんよ。だから、りつぱな行政をやる、といふながらも、手配師は存在するということ、こういうようなことに對して、港湾労働法によれば手をつけ

れないということ、本法案によるとそれをなくするということ、このメカニズムがわからないと言ふのだ。あなたはわかるかと言ふのだから少し説明を願いたいと思つてゐます。

○長谷川國務大臣 まあローマは一日にして成らずでして、私は、今度の法律案を役所の中で作業してみまして、これはやらなければならぬと思つたことは、私もあなたと同じように出かせぎ地帯です。そして、いままでも重層下請でいつの間にか賃金が払ひでなかつたり、そしてまた帰るときには何も持たず帰つたというふうなことで、いつでも陳情を受けるわけです。そうすると、その上へ上へと探して幾らかでも賃金を補償させるといふ苦勞をさせられてゐる。皆さん御同様だと思つてゐます。

そういうことからしますと、今度の法律案でも、建設省の行政指導、近代的なことですからやつてくれと言ふのですが、とにかく経営者はみんな私のところへ反対に来ました。反対に来たことからは見てもこれはいい法律だ。しかも、ちゃんと就職の経路をはつきりし、あるいは先ほどから局長が答弁したように、一步一步経路をはつきりすれば、これは、いままでもよりは前進する。

同時に、何といたしまして、労働省を一番事業者はこわがつてゐるでしよう。労働基準局を一番こわがつてゐるでしよう。それをやつてゐるから、災害はあるが、あるといつても年々減つてゐる。とにかく災害で死ぬ者がよくよく三千人を切つた。それでも山の中で連休に二十二人も死ぬ者がいる。そういうことを思つて、ローマは一日にして成らず、そういうことでひとつお互いの御苦心、そしてまた、そういう中において法律案を出していただいて、さらに、ここでやめたわけじやありませんから、それをまたもつとよくすするように、お互いにひとつ現状を見ながら努力してみようじやありませんか。それ以外手はないです。そういう感じでのこの際に皆さんにお願ひしているわけであります。

○島本委員 労働省、労働大臣に反対陳情がよけ

だからこれはいい法律だ、その意味においては賛成。しかしながら、そういうような法律案なんかで日の目を見ないようなのがたくさん山ほどあるんじゃないですか。環境庁がやっている環境保全に関する公害対策なんか、全部反対している。住民運動は、こういうものだけはやれ、やれと言ってきた。これなんかは最たるものです。だから、これでもうやめたということだったら、もう少しきつと行政的な手続やそういうようなものをさして置いて、なおかつやめたというに足るような法律であってほしいし、また、そうしなけれ

いかと思うのです。さらに重層下請を生んだ一つの大きな原因になっているんじゃないかと思うのです。したがって、建設工事の工事量の平準化に取り組むことが一つの大事なポイントというふう

り民間工事も含んだものについて行う考えでございます。

次、三次重層下請の問題を合理的に、近代的な形に改善をしていくことは必要であらうと思っております。これは建設省におきましても御指導いただくことだと思っておりますが、そういう形で違法な状態が起らないように、私どもの方も建設省と協力しながら行政指導、監督を強めてまいりたい、かように考えております。

まずそれで、建設労働者のおかれている面はこの手配師の存在と私は言いましたが、それがなくなる、それを具体的に示してもらいますけれども、それから福祉の立ちおくれもあるでしょう。建設労働者の福祉、これは非常におくれていますよ。これは初めちよつと言ったように、本日に週休二日なんて言っている段階じゃない。有給休暇さえないでしょう。発注に波があるからだというようなのもその背景じゃないか、こうさと思いが、しかし公共事業でも予算が成立してからようやくかかる。そうすると、夏にかけて発注が行われる。雨が降ろうとやりが降ろうと工事は施行しなればならない。したがって日曜も休まないでやる、こういうことになってしまっているのではないかと

また、そのほかの施策といたしまして、建設事業、これは土木、建築合わせまして受注量あるいは工事着工量というものが大体的統計的に把握できますので、それに基づいた将来の労働需要なり資材需要なりの天気予報というふうなものを世の中に出して、それを参考にしようというようにしたいということ、ただいま準備中でございます。

○連藤政府委員 いまお話しした重層下請と労働との関係でございますが、職業安定法四十四条では、労働者供給事業は禁止されております。いかなる場合にも労働者供給事業は禁止されております。それで、それを受けまして四四項では、こういうものは労働者供給事業ではないという枠がはめられているわけでございます。したがって、職業安定法四十四条を受けた施行規則四四の各条項に該当する場合は、請負契約ということで、それは労働者供給事業でないから適法に認められるというところでございます。したがって、過去において建設業その他いろいろな業態の中で労働者供給事業的なものがたくさんありましたけれども、この安定法の四十四条によりまして労働者供給事業が禁止され、施行規則の四四による規制が強化されることによりまして労働者供給事業はますますとなくなつた。間々ございますが、これは御指摘のありました都度、私どもは改善指導をいたしてまいっております。こういう四四の各条項に該当するものが、請負契約という形でいわゆる下請が行われております。それで、その下請の内容が、もしこの四四の条項に抵触するものであれば、これは当然、労働者供給事業として禁止されることとなります。したがって、そういう点の適法に行われる下請契約については、禁止する考え方はございませんが、かといって、先ほど来問題になっております建設業のいわゆる二

○藤縄政府委員 建設業に災害が非常に多いということは、先ほど来御指摘のとおりでございます。先般、昭和四十七年に御審議をいただきました労働安全衛生法におきましても、構内下請の規制でございますが、その他建設業を念頭に置きました諸般の規制をやっておるところでございます。しかし十分な災害防止の実効がなかなか上がらない。全般的には非常に改善されましたが、その中で建設業は必ずしも成績がよくないということで、ただいま先生から労働組合の防災担当者の現場立ち入りというふうなことを考えてはどうか、こういう御

間

間

間

間

提案があつたわけでございます。

それで、これに関連いたしました。実は現在すでに労災防止指導員制度というものがございまして、各産業を通じて関係労使の方に御依頼申し上げまして、現場に入つていろいろ指導、援助をいただいております。

ただ問題は、建設業におきましては、そういったことに精通された、しかも労働組合の方でそういうことに明るい方が必ずしもたくさんいらっしゃらぬわけでございますので、所期の成果が上っております。

そこで実は、建設業におけるこういった問題を含めまして、災害防止につきましては、中央労働基準審議会の中で特に建設専門の委員会を設けてまして、すでに八回ばかり審議をしていただいておりますが、その中の一つの項目として、今後十分御審議をちょうだいし、その結果によつてまた推進をしたいと思います、こういうふうにご考慮を願います。

○島本委員 そうだとすると、どうでしょう、いわゆるこの安全衛生対策というものが、これが私の方では何かいつも頭から離れない。ことに建設労働者、こういうような場合には一番多いからでありますけれども、この建設労働者、出かせぎなんかにはこれに見られます。また山形にもまたきのう発生したようでありまして、まあ傾向を見ると、一つの事業主に継続して雇われておるといふような形態ではないわけですが、そして事業場ももう転々として、現場も転々とする、こういうような形態であります。したがつて、事業主も責任を持つて労働教育という安全衛生関係の教育をするという段階に至つておられない。これが実態じゃないかと思つたのです。

したがつて、この実態にももちろん問題があるのでありますけれども、事業主が悪いからと言つても話になりませんので、この際、労働者の身を守るために必要な安全衛生教育ぐらゐは、もう個々の事業主任せではなくて、社会化というか国が直接責任を持つて実施するようにするのがあたりまえじゃないだろうか、こういうふうに思つた

であります。業者任せにしたつて、これは実効上ありません。相互に連絡をとつてやりますというものは、いままで何回やつていても、連絡をとつても災害はなくなるないし、こういうような教育は徹底しておられない。したがつて、これは国がやるべきだ。これは、せつかくできたのですから、この際どうですか、見解を聞かしてください。

○藤岡政府委員 建設業の安全衛生については、特に教育をもつと徹底しなければならぬ、私も同感でございます。

ただ、業者任せではだめだという御指摘でございますが、何といひましても、労働者の安全衛生という問題は、まず第一には事業主の責任でございまして、安全衛生法においても、事業主が雇入れ時等必要なときに安全衛生教育を行うことが義務づけられておるわけでございます。特に建設業では、何と申しましても、現場に即して、各工事現場で現実的な労働安全衛生教育というものが行われることが望ましいというふうに思つたわけでございます。

しかし、ただいま先生がいろいろ言われました点も、まことにごもつともでありまして、特に出かせぎ労働者等では、非常に入りが激しいわけでございます。個々の業者の安全衛生教育では必ずしも徹底しないということも事実でございます。

そこで、先ほど申し上げました中央労働基準審議会に設けられております建設業の關係の専門委員会におきましては、いろいろな問題を審議していただいておりますが、特に安全衛生教育につきまして、たとえば安全衛生教育体系の確立でございまして、たとえば安全衛生教育の責任の所在を御指摘のよう、建設業全体の責任のもとで何らか教育ができないかという問題、それから教育の種類の問題、それから学校教育で安全衛生教育をやつていくという方途が見出せないものかどうか、そんなようなことについて非常に熱心な御審議をいただいております。私どもは、

その成果に期待をいたしております。御答申が得られましたら、またぜひ審議したいというふうに思つております。

○島本委員 そこをがっしりやらないとだめだと思つております。

ついでに、建設雇用改善計画の策定が第三条にあるのであります。いまだ政府の方では、こういう計画の策定なんというものは、言葉だけであつて、さつぱり実効が上がつておられない。今度のこの建設労働者の場合には、同じにやはり計画の策定、こういうふうなものがあつてあります。

労働大臣は、建設雇用改善計画なるものを策定する、こういうことになつておりますが、これは一般に政府のつくる計画というものは、いまだえてして余り実効がないものである。今度の場合、まさに錦上添花を添えるようになりつぱな計画でなければならぬと思つて、大臣、この点確たる自信がありますか。

○平賀説明員 最初に、計画の内容とその考え方について簡単に御説明申し上げます。

この計画は、関係行政機関と協議するとともに、中央職業安定審議会の御意見を伺つて定めることになりまして、さしあつて、建設労働者の雇用の動向に関する事項として、労働力の需給の動向とあるいは建設労働者の雇用状態等を明らかにすることといたしております。それから建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び福祉の増進を図るために講ずべき措置の具体的方向を示す、こういったことなるわけでございますが、この計画を推進いたしますについては、この法律案の第四条に盛り込まれておりますように、施策の円滑な実施のため労働大臣が必要に応じて事業主等に勧告または要請を行う等、関係者に積極的に働きかけて対策の実効を期するよう図つていくこととござい

○島本委員 今度やはり大臣の勧告、勧告権を持つ大臣の立場というのは、これは重要であります。この第四条による勧告、これは十分成果を上げることができると考えておりますか、大臣。四

条の勧告はどなたにどういふ成果が上がりませぬか。

○長谷川國務大臣 労働大臣の勧告または要請は、建設雇用改善計画の円滑な実施のため必要と認められた場合にやります。事業主またはその団体等に対するものほか、発注者に対しても改善勧告をします。それからまた、建設業者の監督指導の面においても、発注者、関係行政機関と連絡をとつて、労働対策上必要なものはやる、一生懸命これはやります。たとえば先日閣議で話をしますと、それはやつてくれるんですね。私の方は、いまの景気浮揚の場合でも、早い話が、地方道などによい人を使うように、あるいは出かせぎがなかなか出られない時代だから、あなたの方から非常に御注文のあつた、やはり早期に工事を発注するように、そう思つておられるでしょうか。それから、労働者を見ている立場から申し上げますと、さらに強く役所の方も推進していただくということでございますので、この法律が通過した際には、さらに労働者を守る立場から一層馬力をかけてやりたい、こう思つております。

○島本委員 せつかくこの勧告権があるとするならば、これは、どういふような場所にも、発注者でも事業者でも、あるいは関係官庁にでも、これは行うべきではないか、こう思つたのでございませぬ。大臣の場合には、えてして法律に定められておるとおりこれをやると言つた。しかし労働権というふうなもの、これを考えた場合には、これも上から下まで、各省のようになつておられるのではなく、横に、どこに存在する労働者に対しても、これは官公庁にあるからだめなんだ、これは別の方の指揮権を受けるからだめなんだ、これではだめなんです。一線に、横に全部、労働問題に関しては勧告できる、こういう体制でなければだめなんです。

(委員長退席、住委員長代理着席)

したがつて、私の場合は、どうもなんですけれども、環境公害の問題も横に全部見ている、労働の問題も横に全部見れる、そして省などと言わずに

改善を進めていきたいと思っておりますが、他の社会保険全体を一元化し簡素化する、これは御指摘のように望ましいことかも知れませんが、現実にはいろいろなむずかしい技術的な問題あるいは法制上の問題等もございますので、いまここでにわかにかつていっただけの方向が適当であるかどうかということをお答えいたしかねると思っております。

○島本委員 登録制は、これは実施しない意向ですか。

○遠藤政府委員 先ほど川俣委員の御質問にお答えいたしましたように、建設労働につきましては港灣労働と同じような形で登録制をとるつもりは考えておりません。

○島本委員 なぜ登録制をとらないのですか。これは、りっぱな制度じゃありませんか。登録して、登録された人に対して完璧の行政指導をする、いいじゃありませんか。建設労働者は今まで災害が一番多かった。そういうような人に対して今後はその手当てを十分してやる。そのために登録制度をとる。いいじゃありませんか。何のためにとれないのですか。制度が悪いからですか、それとも人がいないからですか。

○遠藤政府委員 登録制度とか、あるいは手帳制度とかそういう制度を実施いたします場合に、何を目的にどういった効果を上げるためにやるかということはどういった効果があるか、という点に御承知のように港灣労働の実態から見て非常に限られた範囲で、対象も限定される。そういうものに対して登録制度が実施されたことによつて、この十年間に登録制度をとつた効果が現実にあつたように、建設労働の場合は、全国四十万に近しい建設業者と、その業者中使用される数百万の労働者、しかも、その労働者の実態が非常に区々でございまして、こういう人々に対して、一体何を目的に登録制度、それによつて何を担保しようとするのか、そういう点でいろいろな問題ございまして、仮に港灣労働と同じような登録制度をとつておりました場合には、これは物

理的にも非常にむずかしい問題が含まれております。そして、それだけの技術的な困難を克服して登録制度をとつたことによつて、果たしてどれだけの効果が期待できるのか。むしろいま御指摘になりました、例としてお挙げになりました災害を防止するということであれば、災害対策を強化する、そのために必要な措置をとるということが効果的ではないか。私もこの法律で予定いたしておきます雇用関係を明らかにする、就労経路を正常化する、就労条件を確保する、こういうことにつきましては、それぞれそれに必要な措置をとることで十分であろうかと思つております。

冒頭に御指摘になりましたように、この法律がすべて一〇〇%完全なものだとは申し上げておいては、建設労働の実態を踏まえた上で必要なものから逐次手をつけていくということ、まず出発点としてこういう法案を用意いたしましたわけでございまして、今後実態に即して十分改善の措置を逐次拡大し充実していきたい、かように考えておるわけでございまして。

○島本委員 見解を全然異にしますから、この点だけは平行線。これはもうやめたのじゃありませんか、全然違いますから、いまの考えは……。

次に、林業労働者の問題で政府の姿勢をちよつと聞いておきたいと思つております。建設労働者、それに対しての建設労働法、確かにできました。しかし同じような屋外の厳しい状態にさらされている人、いわば雇用の不安定な状態の中に働いている労働者、そういうような分野に職業病に冒されている人、これを根本的にやはり改善する必要があると思つております。そこで、この建設労働法をやつた後に当然、林業労働者、それらを対象にした根本的な振動機械の規制、振動工具に対する医学的な基準を設定してやつたり、これを指導してやる、こういうような点も必要になるのじゃないかと思つております。ポスト建設労働法、これも当然考えなければならぬ

問題だと思つております。この点に対しては、どのように考えていますか。

○遠藤政府委員 港灣労働法ができましたときに、建設労働法をやれというお話がございました。十年にしてようやくこういふ、非常に御不満はあるようでございますが、建設業における雇用の改善についての立法措置をとつたわけでございまして、それ以上に林業につきましては、先生御承知のように、林業における労働の実態が雇用関係すら不明確で、雇用関係があるのかないのかわからぬ、ざつとばらんに言ひまして、こういうのが林業労働の実態であろうかと思つております。私もこの法律に於いては、こういう林業の立ちおくれ、林業における就労の実態というものを、今後、改善措置を十分行政指導を進めていきながら、林業における雇用関係というものを明確にしていく、こういうことからは入つていくべきで、法律をつくつたからいきなりよくなるというものではないと思つております。実態が伴わない法律というものは、むしろ空文に帰するのじゃないか。先ほど計画をつくつた空っぽじゃありませんかとおっしゃつたように、法律をつくつたつて、空文になつてしまつたように、法律をつくつたつて、意味がないと思つております。私も、林業労働の実態を十分改善指導を加えていくことによつて改善の措置を進めていく、こういうことがまず先決であろうかと思つております。したがって、ポスト建設労働法で林業労働法をつくれという御提案については、賛成いたしかねると思つております。

○島本委員 賛成いたしかねるのですか。それとも具体的な法として林業労働法、これを制定して、民有林労働者の共同雇用制度、それから白ろ病になつた人に対するいろいろな治療制度、こういうようなものを十分考えて、ポスト建設労働法、これはやはり次に考えておかなければならぬ、こういうようなことになるじゃありませんか。これさえ、そんなもの考えないなんて、こんな職安局長がおりますか。現実大きな問題としてなつておるのに、そんなことじゃだめです。何

で考えられないんですか、それだけのものを。もう一回、いまの答弁訂正しなさいよ。

○遠藤政府委員 林業につきましては、私ただいま申し上げましたように、雇用関係があるのかないのかわからないという実態が現状でございまして、私も、こういう雇用の改善についての条件整備を図つていく、そのために必要な措置を進めていくということが、まず先決であろうかと思つております。白ろ病とか林業に伴ういろいろな災害問題がございまして、これは当然、安全衛生法なり労働基準法等によりまして、こういう点につきましては、現行法でも私も十分措置できるし、また必要な点は今後補つていかなければならぬ、このために新しい立法措置を講ずるといふ必要はないのではないかと、むしろそれより先にやらなければならぬことがあるのではなからうかということをお申し上げておきます。

○島本委員 しかし、そこをもう一歩考えないのだめだ。建設労働法ができて成果を上げたのなら、残つておる部分に対してはそれを広げていく。こつちは関係ないのだ、こういうような考え方を初めから持つところに職安局長の悪いところがあつて、いま私としては、これを具体的に考えて、次のまないたに乗せるように検討してもらいたい、このことを強く要請しておきたいと思つております。それと同時に、登録制度の問題は、全然見解を異にしますから、その点に対しては、私は、あなたの答弁は納得しかねます。いまの林業労働者に対して、ポスト建設労働法対策、これも十分考えなければならないと思つております。先ほど全然考える必要がないようなことを言つておりました。あれは労働者に対する重大な侮辱です。前言を取り消しなさい。

○遠藤政府委員 林業労働の問題につきましては、私、重ねて申し上げておきますように、林業労働の実態に即してその雇用関係を明らかにする方向で施策を進めていく、その上に立つてこういう立法措置が必要であるかどうかということ

あります。したがって、いまお挙げになりました例が、一体その労働者がKという何者かわからぬ人物と雇用契約があるのか、あるいはそのKという人物が協和重機という会社のいわゆる職業安定法による募集人なのか、そこらあたりが私どもとしては承知いたしておりませんので、どういふことかお答えはいたしかねますけれども、問題は、そういったことが起こらないように、要するに現場で働いている労働者とそれが一体だれに雇われているのか、その雇用関係を法的に明確にしようというところに、この法律の一つの眼目があるわけでございます。

○田中(美)委員 どういう関係かわからないからというのでなくて、こういう事例があるから、これをあなたは信頼しないにしても、いま仮定してあなたの方では、これは調べてみなければいけません。かまことかわからない、こう言うならそれでも結構ですけれども、事実いま私が調べてきたことでは、この協和重機はKという人と請負関係だという形で、このKという人が労働者を雇って、そして協和重機から金をもらってこれを労働者に払っている。これはその請求書なんです。ですから、協和重機が労働者にお金を払ったのじやないわけですから、協和重機との雇用関係はないわけですね。これはKという人の請求書なんです、協和重機に対しての。そういう関係にあるということ。

これは私の言うことが、現実と正しくないかどうか知らないけれども、こういう事例がたくさんあるということは、もう百も承知だと思わなくては。さつき大臣がローマは一日にして成らずと言っているのと同じで、こういうことがいっばいあるということですね。ですから、こういう場合は、今度のこの八条でもって救えるのかということをお願いしているんです。一般論で言っているわけですから、わかりやすくするために事例を出して言っているんです。

○遠藤政府委員 具体的にお挙げになりました事例で、そのKという人が、いわゆる建設業法によ

る建設業者であるのか、そのKと協和重機の現場で働いている労働者との間に雇用契約が存在するかどうか、と同時に、その協和重機とKとの間で請負契約があつて、その請負契約の内容が職業安定法に抵触するかどうか、そういった点を精査いたしませんと、いま御指摘になりました点について正確なお答えはできないと思ひますけれども、問題は、そういった請負契約の内容が抵触するかしら別として、そのKに雇われておる、雇用契約を結んでおる労働者が、もしそれが正しいとすれば、適正なものであるとすれば、当然この八条なりこの法律の適用を受けられるわけでございますから、それによって雇用関係が明らかにされるということになるだろうと思ひます。

○田中(美)委員 そうすると、人入れ稼業だけでも、この事業主になるわけですね。

○遠藤政府委員 その点、先ほど再三申し上げておりますように、人入れ稼業であるのかどうか、それはその請負契約の内容が適法であるのかどうか、そういったことにかかわると思ひます。

○田中(美)委員 私は、いまこれは一つの例としてこういう場合と言っているのですから、協和重機のこれについてどういふことを言ったのだらう、事実と一緒に調べていなければ共通の場では話ができないわけでしょう。こういう場合はどうなるのか、こう聞いておられるわけですよ。これでも管理責任者を置かなければならないのかと聞いておられるのです。

○遠藤政府委員 もし完全な請負契約でなくて、それが職業安定法四十四条、施行規則四条に抵触するものであれば、それは請負業者でございます。労働者供給事業になりますから、それは是正されなければならぬと思ひます。

○田中(美)委員 そうすると職安局長、ちゃんとこれは正でございますか。

○遠藤政府委員 いまおっしゃった事例が抵触するものであるかどうか、私にはわかりませんと申し上げておられるわけですよ。

○田中(美)委員 こういうことがいっぱいあるんですよ。現状は、せっかく労働法つくろうというのに、机上の空論でそんなものわからない、それが問題でこの法案が出ておられるんですよ。あなた答えてください。

○平賀説明員 ただいま具体的な人の名前、会社の名前が出ておりました、その事実関係がどうかというふうな御質問でございましたが、一般的に言ひまして、こういうふうな関係、特に元請は三井建設という会社が出ておりましたが、かなり大きな事業所でございまして、その下の方に、実態を調べてみなければわからないような雇用か請負かあいまいである関係がある、また場合によっては、職業安定法に抵触するような関係がある疑いがある、そういったような場合があるかもしれませぬ、しかしその場合でも、その元請が下の方の状況まではっきり把握して、そういった法違反のない状態で雇用管理が行われるように、そういうことを指導し、しかも、それを援助すると思ひます。この規定は、そういうことが必要であると思ひます。この規定は、そういうことまで元請が下の方の状況まで把握していない、そういうことを、その下の方の業況までしっかり把握して適正な雇用管理が行われるように指導する責任といひますか、そういうことまで規定した、そういう意味では下の方の状況まで元請が正しくする、そういう効果があるのと、これを期待しているわけでございます。

○田中(美)委員 結局この法案では、中間の少し大きいところの下請というのは、ある程度のはあると思ひます。しかし一番問題の下請というのは、これは結局いまの職安局長さん自身が、現状がもう野放しのようにおられると言われる。やみ手配師というのを御存じでしょうか、大臣。こういうものがあふれているということも、もう天下に知られているわけですよ。名古屋でも毎島というところへ行きますと、だあつと私が知っている手配師がいます。そして、そういう人たちが連れてたつて、そういうことをやっているわけですよ。

そういう人たちが、これでは救えないということですよ。それをほったきりさせ得ないということですよ。それで、もう一つ聞きたいわけですよけれども、六条に被用者という言葉がありますね、この被用者という言葉は一体何なんですか。

○平賀説明員 事業主との間に雇用関係のある雇用労働者、こういうふうにかえても結構でございます。

○田中(美)委員 必ずこれは雇用関係がなければだめなんですか。

○平賀説明員 そういうふうな解釈をしております。

○田中(美)委員 実際には何々建設という、こういうところに何か刺しゅうの入った上つ張りのようなものを着て、人が見たらその建設の人だと思ひけれども、実際にはその人があつちこつちのところに、会社に入れているわけですね。組に入れておられるわけですよ。そういうのは、どこか一体雇用関係、たくさん雇用関係を持つことができるのですか、この被用者というの。

○平賀説明員 ここで事業主がその被用者といふのは、その事業主がいまKさんという名前でおつしやられたので、仮にKさんという人が事業主であるとすれば、そのKさんとの間に雇用関係がなければいけないということでございます。

○田中(美)委員 私がいま言っているのは、そんなことを言っているのじやないのです。この被用者といふのは、雇用関係がなければならぬというのだったら、あつちこつちの雇用関係を持つのかということですよ。三つも四つもの会社と雇用関係を持つ被用者になれるのかということですよ。いまあなたが言っているのは、一つの会社の雇用関係で、これは協和重機と雇用関係があるという一つだけではないのかということですよ。一つだけではない被用者でないのか。これは幾つも持つということができるわけですか。被用者——被用者という言葉が非常に現実と——現実はどうも非常に複雑なことはよく御存じだと思わんですけれども、一体この人は被用者なのか被用者でないのか

かということ、現実に見てみると被用者の定義がわからなくなるわけです。ですから、被用者というのは、幾つもの会社と、大成建設と鹿島と間というふうな一人の人間がみな雇用関係を持っているのかということ。そういうことはあり得るのですか。

○平賀説明員 仮定の問題でございしますが、これは、もしこの規定がそのままに、御指摘のケースのように適用があるとすれば、たとえば間、大成その他の会社がたくさんあって、これが被用者でございまして、一人の人について何通もの届けが出てくる、その状態でありましたら、その個々の関係をより厳重に調べる必要があると思います。と申しますのは、やはりそういう関係があると、そういうようなものが届けられたとしましたならば、その人は、むしろここに言っている事業主の被用者というよりも、やはりそういう募集について委託を受けてやる、そういう疑いが非常に濃くなる、こう考えます。

○田中(美)委員 そうすると、三つの会社の雇用関係を持つことはいけないということですね。

○平賀説明員 それは、その実態に即して判断しなければいけないのですが、そういう雇用関係があると言つて、その三つの会社からそういう届けが出たという場合には、その関係というのは、雇用関係というよりも、むしろ委託とか委任とか、そういう関係に近くなるのではないかと、むしろそういう募集だけを業として行っている人ではないかという疑いが濃くなる、こう考えます。

○田中(美)委員 そうすると、濃くなると、その人は事業主ではないわけですか。疑いが濃くなるということ、事業主ではないわけですね。

○平賀説明員 そういう人であれば、それはいいわゆる手配師の性格を帯びてくる、こういうふうな思います。

○田中(美)委員 そうすると、一つの会社との雇用関係でないで被用者でないということですね、結論的には。

○平賀説明員 それは直ちにその結論を出すこと

は困難と思えますけれども、そうたくさん関係があると思えば、ましてそこで募集活動をやることだけが仕事のような人で、しかも多くの会社からそういう関係があるというふうな、仮にそういう届けが出ると思えば、それはむしろ募集だけをやっていて、委託を受けて募集をやっているという疑いが濃くなるのではないかと、また、そういう実態を判断するための資料といえますか、そういうような状況を把握するための措置としてこの規定を設けたわけでございます。

○田中(美)委員 規定を設けたとおっしゃるけれども、この規定でそれがあいまいだから私はいま聞いているのです。それで、あなたは届け出があった場合、こういうことでこの法律が運用され始めて、そして、いろいろなところと雇用関係を結んだという、その人の名前であつちこちから出てきた場合には、それはおかしいというふうな、机上のことだけで物を言っているわけですね。現実にはそういうことがいっぱいあるのに、どうやって新しい法律で救うのか、そこでトラブルが起きているが、それをどう救うのかということに対してお答えになっていない。

これ以上言つても、結局お答えできないということ、この法律でその最低のところ、大臣がおっしゃったように、ローマは一日では成らず、これが今度成らないということ、大臣みずからさつきおっしゃっていらしたというふうな思ふのです。

もう一つ、ここでおかしなことは保険料なんです。建設業というのは、事業主というのは全部で統計でやれば九十何%が非常に小さい事業主なんです。下へ行けば行くほど小さくなるわけですね。たとえばいま五人なりの人を雇つてやっている人も、一人でも雇つていけば、これは事業主です、おたくの言うように正式にきちんと契約を結んでやれば、そういう事業主にも保険料が千分の一上がつてくるということ、この保険料というものを小さいところからばつさり取つて、そして大成建設やそういう大きいところは、結局

同じように千分の一だ、ここはどう考えるのですか。ここらにはちよつと大臣に伺いたい。——大臣おわかりにならないのですか。

○遠藤政府委員 千分の一と申しますのは、一人のその労働者に払われた賃金に対する千分の一で、仮に大成建設が百人雇えば、百人に対する千分の一、同じ一、一ではないわけでございます。支払われた賃金総額に対する千分の一というところで、決して零細な企業からだけ取つて、大企業からは少なく取るということではございません。

○田中(美)委員 結局遠藤さん、あなたは現実を御存じないのか、それとも私が知らないからだまかそうというふうな、そういう態度か知りませんが、現状を見てもらえないか、九十何%が小さい業者さんでしよう。そこから一人一人千分の一というのを業者は上げるわけでしょう。だから、もつと大きさに言え、大成建設とかそういう大きな企業というのは、ほとんど人がいかにに建築ができるということですよ。そうでしょ。人が一人もいないということはないですけれども、本当にわずかな人だけで実際にはいろいろなダムができた、道路ができた、家ができた、するということですね。どうしてもこれは人間の手を使わなければできないことでしょう、この仕事は、その人間というものが、本当に機械以下に扱われている。そして、その保険料というのは、九十何%という小さい事業主から取り上げていくという形になるわけですね。ですから、大成建設など大きな企業というものは、その負担が割合からすると非常に少なくなるという事です、現実には、机上の理論だけなんです。これは逃げ口上で、御存じなんだと思うのですけれども、理論だけで、一人一人だから公平なんだ、こんなことを言え、こういうことを野放しにしておけば、いま大成建設の労働者は一人もいないでも結構仕事ができるということになりますよ。結局、事務関係とか特別の技術者しかない。現場に働

く労働者は、全然雇用しないでも仕事ができるということになると思うのです。そういう点で、この保険料の千分の一というのは、非常に不当で、大企業に非常に優先になっているというふうな思ふんですけれども、どうお考えですか。

○遠藤政府委員 私は、先生が御存じではないからごまかそうと言っているのじゃ決してございませんで、この千分の一の保険料を企業から徴収することにつきましては、確かに支払われた賃金に対して千分の一を徴収する、したがつて、現場で働いている人はみんな下請や孫請、そういう中小零細企業に使われている労働者が大部分だ、そういう実態は確かであると思ひますが、そこで、この千分の一の保険料として、費用の負担をどうするかということ、関係審議会でもいろいろ議論のあつたところでございまして、これが、いま御指摘のように、いわゆる中小零細企業の事業主の負担になるものであるならば、確かに問題があるかと思ひます。

そこでこれは、いわゆる工事費の積算基礎に確実に算入されるということが前提になつておるわけでございます。御承知だと思ひますけれども、社会保険料というのは、工事費の積算基礎にちゃんと入つております。この千分の一の場合も、算入されることになつております。したがつて、それが企業のいわゆる出血というふうな形の負担になることにはなつておりません。そういうことでございまして、大企業と中小企業の負担の不均衡という問題にはならないわけでございます。

○田中(美)委員 現実にはならないことないですよ、数がかうんと下の方が多んですから。これは、もう言ひ出しても平行線ですけれどもね。この点は私、非常に認められないというふうな思ふのです。こういうお金というものは、むしろ元方事業主の大きいところから、やはり工事に見合つた納付金などを出してやるべきだというふうな思ひます。

証がないということですから、会社は非常に反感を買ったわけです。そうしましたら、今度は通勤可能なところの現場に移しているわけです。現場というのは仕事がなくなったら動くわけです。ですから、これをもとへ戻すという保証もないわけです。これは明らかに、婦人をきちっとした責任ある職場に置いていかないという大成建設の雇用からの差別の一環だというふうには私が見ているわけです。この点はどういうふうにお考えになるのでしょうか。一級建築士として仕事を持っている人が、妊娠しますと、そのままその仕事ができなくなったりということがしばしば起こっているわけです。

いま、これは一つの例として挙げたわけですが、原さんというのは、結局、現在は現場に行かないということに拒否しているわけです。拒否しますと、いつものやり方で、机といすを一つ別にやるという形で干して何もさせない。意地悪の限りをします。こういうことが非常に激しく追及されましたら、机だけ仕方がないので戻した。そして、いま何をやっているかというところ、これはまだ一年足らずですけれども、そこに座らせただけで、經理の仕事、いままでの仕事は一切させない。そしていまは雑用だけ。毎日、彼女は行きますと、何かお仕事をありませんかと言に行くわけです。そうすると、たまにあると雑用みたいな仕事を言いつける。彼女はいまそれをやっているわけです。これは明らかに子供を持った婦人や、そういう婦人を締め出していくという一つのやり方であると私は思うのです。なぜ經理の仕事から配転させたかということ、本人にも納得させていないわけですから、こういう場合は、労働省としてはどのような御指導していただけるのでしょうか。

○藤編政府委員 女子の労働者が非常に職場に出してまいりまして、私どもの周りでも、いま先生がお挙げになったような結婚だとか妊娠だとか、あるいは御主人がいる、つまり家事労働という問題を担っている苦勞をしながら職場生活との調整をやっておられることは事実でござい

ます。ですから、多くの事例の中には、いろいろ困難な事態もあろうかと思えます。

ただいま御指摘になりました問題につきまして、私どもの調べでは、この方は四十年四月一日に入社されました、年齢二十九歳、既婚、子供一人ということにございまして、五十年八月一日付で現場に転出命令が出た。本人は、その前日に苦情処理委員会に申し立てをしたということにございまして。この苦情処理委員会というのは、労働協約によるものであつて、組合二、会社二で構成して、すでに十五回もやっていますが、結論が出ないということにございまして、組合も苦情処理委員会の結果を待っているということにございまして、これは労使関係で、しかも組合も入つてくれている委員会ということにあれば、まずそこで円満な解決がなされることを望ましいと思ひますし、それから人権問題あるいは労働基準法違反というふうなことであれば、裁判所あるいは労働基準監督署に申告をするというふうなことがあつてしかるべきでありまして、そういうこともまだ行われていないというふうな聞いておりますが、私どもは、もし所定の申告があれば、それについてまた必要な措置をとりたいと思ひます。

○田中(美)委員 一年近くかかってこれが処理できないという状態で行き悩んでいるわけですから、労働省として事態をお調べになりました。そして、それをどうせよと私は言っているわけにはありません。事態をお調べにしてください。労使で解決つかないで、その間本人は非常に精神的な苦痛、肉体的な苦痛を受けているわけですから、それを一日も早く取り除くということが緊急の問題です。一カ月や二カ月の問題ではありませんで、この調査をしていただきたい、これを要求したいと思ひます。それでよろしいですか。どういふ状態であるか調査して、そういう御指導をしていただきたいと思ひます。大臣、よろしいでしょうか。これで質問を終わります。

○藤編政府委員 お申し出がございましたので、現地で一応調査してみたいと思ひます。

○田中(美)委員 よろしくお願ひいたします。

○竹内(榮)委員長代理 次に、石母田達君。○石母田委員 本会議まで二十分足らずの時間でございまして、答弁の方もきわめて簡単にさせていただきますと思ひます。

まず第一に、新聞やテレビで御承知のように、昨日、山形県におきまして、西部幹線トンネル工事現場でガス爆発事故が起きました、九人の方々が死亡され、また重軽傷者も発生いたしました。ちょうど私どもが労災の補償法案を審議中でありました。また、この人たちは、当然、いま審議されている建設労働者の雇用改善の法律に該当される方でありまして、このことは、実態というものが、私どもの国会の審議に対する、法案の内容に対する、また政府の施策に対する厳しい批判である。その実態がどういふものであるかということ

は、毎回こういうことは繰り返すまいということとを再三言われながら、こうしたものが依然と続いている。いまお聞きしましたところが、東北農政局の発注であります。工事業者の方は、元請が大林組であります。一次下請、二次下請、そして、こういう犠牲者の方々を直接雇つた人は、いまだに労働省としてもつかみ得ないという状況だと思ひます。私どもがあつちこつち視察をいたしましたも、このように雇用関係がきわめて不明確な状態に置かれていっているのが、建設労働者であると思ひます。

そうしたことで、私は、こういう事態に対して政府として、今後の安全対策あるいは遺族の完全補償も含めまして、万全の措置をとっていただきたいということをお願いしたいと思ひますが、この点について大臣にまず答弁をお願いしたいと思ひます。

○長谷川国務大臣 非常に残念な事件でありまして、私もテレビ、新聞をよく見ておりました。もちろん罹災者の方々、非常にお気の毒でございまして、私の方の所管の問題については万全の対策をとってまいります。

圧ポンプですか、そういうものなども持つていて、いろいろ対策本部に本社の方からも人まで出して、こういうことが起らないようにいたします。先のことを考えていきたい、こう思つております。○石母田委員 私どもの調べでは、下請は水安組というのが担当しているというふうな聞いております。しかし、その元請は大林組であります。この大林組が、ことしの三月、やはり栃木県の橋梁工事で出かせぎ者六人の死亡事故を出したというのに続いてのこうした悲惨な犠牲者を出しているわけにございまして、この元請業者が下請にやらして、下請が起したのだということに及ばなくて、元請の責任をきちんとこうしたときに追及していく、そして、たとえ大林組というふうな大手の建設業者といえども、東北農政局、国と県が共同してやっている事業ですから、特に私は、行政指導あるいは相次いでこうした大事故を起すような業者については徹底して、許される範囲内での制裁といひますか、発注の問題であるとか、そういうことを含めまして、厳しい指導が必要ではないかというふうな思ひますけれども、この点についての大臣の決意をお願いしたいと思ひます。

○長谷川国務大臣 おっしゃる通りに、ことし栃木県で起つた事件、あれも罹災者は全部東北の者であります。山形県です。そして、きのうあなたがおっしゃつた日立製作所の水沢製作所、ああいうものもみんな東北であります。そういうことからいたしまして、雇用関係というものをきちつとすることが大事でございまして。しかも今度の場合、こういう事件が起る前に、山形の基準局の方から行って、事故対策のために勧告をしている。その後で起つて、それだけに私は憤りをよけい感じております。あなた以上の、負けない憤りを感じておりました。……(田中(美)委員「以上ということはないでしょう」と呼ぶ)これは企業の社会的責任が大きく追及されてくる、こういうことを思つておるわけでありまして、

○石母田委員 後ろから発言ありましたけれども、それ以上のことはないと思ひますけれども、

この犠牲者の中には横浜の港南区の方も含まれておりまして、単にこうした地域的な身近にいる者というだけではなくて、私は、こういうことを毎回頭繰り返されているということに対して、いまま言った政府の厳しい処置を望みたいと思います。

さて、もう一つの問題は、この建設産業の中でダンブ労働者と言われる人の問題であります。このダンブというものは、大型貨物車ということだそうでありまして、現在の私の調べでも、四十六万七千台、四十九年の六月末にあるということでありまして、そのうち青ナンパーで運送業者として登録されているものは一万七千九百八十台、一割足らずです。この数から申しますと、九割が白ナンパーのダンブ労働者である、こういうことではあります。しかも建設業は、このダンブなしでは実際には作業できない作業であります。したがって、建設業の中でも、大体九割以上がこの白ナンパーのダンブを使っている、こういうふうに言われています。このダンブ労働者がいろいろ陳情、請願にいられている実情を聞きますと、一体これが労働者なのかどうか。労働者としての取り扱いには受けてないわけですが、ダンブを持っていてから、じゃ運送業者かという、いま言ったように青ナンパーでない。この実態を見ますと、明らかに明確な雇用関係というよりも、実際上会社の指揮命令で、作業時間も決まっていますし、あるいはまた、その中で運賃と称する賃金みたいなものがあるし、あるいは年末手当が出ているところもあるし、そういう実態のものが非常に多くて、それで会社がディーラーから車を買う、保証人に労働者をつける、そしてその会社が労働者に車を買う金を貸したという形で、毎月何十万と差引くわけですね。こういうことですから、払えない、払えないからまた仕事があれば借金をする、そうするから、借金が、ここにあるこの実態を見ますと、仕事があれば、ほとんど借金がふえるという仕組みになっているわけです。

勤法の中で、建設労働者というものの範疇の中にこうした白ナンパーのダンブ労働者というものは一体どうされるのか、どう見ていくのかという点について、この際お聞きしておきたいというふうに思います。

○藤縄政府委員 ダンブの労働者というのは、いまいろいろお話がありましたように、いわゆる零細な事業者であり、それが労働者であるか事業者であるか、非常に限界的な存在であらうかというふうに思います。いまお話しのように、非常に借金を負うというような形になれば、やはりそれはそれなりに自分の責任において営業しているという判断もあらうかと思えます。労働基準法では御承知のように、労働基準法の適用事業に使用され、賃金を支払われる者が労働者であるということになっていくわけですが、白ナンパーの場合には、車を自分で所有して、そして建設業者あるいは建材業者との間に請負契約あるいは運送委託契約というものがなされておまして、使用従属関係に置かれることなく営業する自営業者であるという場合には、これは、やはり労働者であるというわけにはまいらないと思えます。しかし実際は、車持ちの運転者でありまして、労働契約に基づき就業する者、すなわち実態的に使用従属関係が認められる者というような場合には、労働基準法上の労働者だ、こういうことになりまして、それはダンブ労働者に限らず、一般的にその限界は非常にむずかしいわけでございます。

いまもちよつとお話が出ましたが、たとえば業務の諸否の自由とか、時間的、場所的拘束の有無とか、あるいは指揮監督関係の状態とか、労務代替制の問題だとか、あるいは業務用機具の負担関係であるとか、報酬が労働自体の対価的性格を持つていくのかとか、いろいろなメルクマールで私どもは個別に判断をしておるわけでございます。ダンブの場合にも、それぞれ実態に即して判断をしなければならぬというふうに思っております。法律的な判断は、そのようなものでございまして、こういう、いわゆる底辺労働者と言われる者

の中には、家内労働者というようなものもございまして、そのために特別の立法もあるわけでございます。今後の非常に重要な課題の一つであらうというふうに思います。

○石母田委員 いまのお答えが、ありましたけれども、この建設労働法のの申しますか、雇用改善の今度の法律の精神と立場からいっても、こうした非常に実態が不明確で、未組織であつて、労働者かどうかかわからぬというような方々が実際には非常に多いわけですね、建設の中で、こういう人たちはできるだけ、就労実態を見て、そして現象面では、いろんな賃したとかなんとかという形はとっておりまして、よく調べると、やはり労働者であるという側面が非常に強い、こういう人たちが多いのですから、これをこの際、実態をできるだけ労働省の側からも捕捉するというか把握して、ぜひこういう人たちの雇用の改善と、雇用関係を明確にしていくという点での努力を、私はまず大臣にお願いしたいというふうに思っています。

○長谷川国務大臣 白ナンパーのことは、まさにおっしゃる実情、私も多少理解しているわけでありまして、ちよつと林業関係で一人親方というものがあつたが、こういうものに当てはまるのじゃなからうかという感じさ支持しておりますので、いまから先、私の方でもおっしゃるよう実情を調査しながら、何か安全の問題とかいろんな問題で推進し、援助するものがあるならば考えてまいりたい、こう思っております。

も、一時間二千五百円で、八時間でですから二万円と、こういう労働時間に比例して払うのです。毎月二十五日が支払い日、支払いの形態は銀行振り込みというような形をとっておるそうです。仕事に切れた場合には、もちろん社長の指示でよそへ行つて仕事をするというような状況で、こういう非常に労働者の指揮命令を受けて、運賃という名前だけけれども、実際から見ると賃金というふうなものも払われている、こういうものはどういうふうになりますか。

○藤縄政府委員 大変むずかしい問題でございます。先ほど法律的な割り切りの一つのメルクマールとしまして、いろいろなことを申し上げましたが、いまのお話の中でも時間的、場所的拘束性はあるというお話でございますし、あるいは事業者の指揮監督関係もありましてございまして、けれども、しかし業務用の器具といひますか、そのトラック自身の負担関係ということになりますと、恐らく労働者といひますか、ダンブの運転手さんの負担になるのございまして、それから報酬が時間給と見るべきものか、それとも請負に対する報酬か、その辺は多少まだ問題があるかと思ひます。特に仕事が切れたときに、今度はよそへ行くというお話ですが、それが自分の自由意思で移動するというような場合になりますと、やはり非常に個人事業的な色彩を持つてくると思ひます。いずれにしても、大変むずかしい問題であらうかと思ひます。

○石母田委員 話を聞くと、ますますむずかしくなるけれども、所有関係といひものは自分が欲しくてもらうのではない。そういうダンブをよこされて、資本家を買つた、雇い主を買つたという形で、その分の金を貸したという形で取つていくわけですね。全部払つたときに所有権がどうなるかという問題がまた出てきますけれども、いずれにしても、その前に言った、こへ行くというものは、これは社長の指示で行くだけだから、その条件は、要件は満たしていると思うのだけれども、いろいろそういう、脱法行為なかわか知らぬ

けれども、そのために労働者としては、ほとんど労働法の、基準法やその他の適用を受けていないということのために、非常に大きな犠牲をこうむっているという、こういう人たちがですね。先ほど労働大臣も言っておりましたように、ぜひ実態を把握して善処していただきたい。特に今度のこうした法律ができる機会に、それを強めていただきたいと思ひます。

大成建設の下請仕事をする随原商店というのですが、これは名古屋にあるそうですが、ここで白ナンバーの運転手をしていた松村利典さんという方とお兄さんの昭男さんという方が、そこで働いていて、突然不況を理由に即日解雇されたということで、基準監督署の方にこれを持ち込んだということですが、いろいろ検討した結果、この労働基準署では、これは労働者として即日解雇手当を出させるということであります。ここでこの判断を見ますと、署の見解では、指揮命令で働いているという判断で、労働者と認めて解雇手当十五万円、あるいは五ないし六カ月分の運賃四十八万八千五百円を即時支払させたということで、これは解決している例であります。こうしたことで、この場合は白ナンバーのダンブ労働者の置かれている実態の方をよく見て、そして労働者としてこれを取り扱ったという例です。

このように各地方地方では、こうした問題が持ち込まれている例もあると思ひます。したがって、労働者としてぜひ、このダンブ労働者の、先ほどから繰り返して申します販売業者でもない、労働者でもないのだという両方の側からの法的な無権利状態といひますか、そういう実態に置かれて、また就労、生活実態においても、きわめて困難な状況に置かれておりますダンブ労働者に対する何らかの法的な措置、あるいはまたそのダンブ労働者として、いわゆるきちんと見ていくような措置といひますか、そういう方向の指導をぜひ強めていただきたい、こういうことをお願いしたいと思ひます。この点についての御見解をお願ひしたいと思います。

○藤岡政府委員 先ほど被用者という言葉の概念が問題になっておりましたが、従業員とかあるいは雇用労働者とか、いろいろな呼び方がありますが、労働基準法では労働者、そして労働契約という概念を使つておることは御承知のとおりでありまして、単なる雇用契約よりも幅広く、およそ実体的に使用従属関係があれば、やはりこれは労働基準法上の労働者ととらえて保護を与えていこうというのが労働基準法の考え方でございますから、できるだけそういう精神に即して、先ほど申し上げましたようなメルクマールに照らして判断をしていきたいと思ひますが、しかし、そういう判断をいたしても、なおやはり労働者と判断するのは無理だというようなものがたくさんあるわけでございます。

それにつきましては、先ほど家内労働者の例も申し上げましたが、たとえば労災の特別加入におきましても、労働者ではないが、労働実態が非常に近い、したがって、労災補償としては、これは対象にすべきだということで特別加入の制度も持つておる、現に個人タクシーとかダンブ規制法の適用のありますダンブ運転手は特別加入の対象になつてゐることは御承知のとおりであります。まあ、あらゆるそういう施策を総合的に進めまして、その保護を全くするというのが、私どもの務めではないかと思ひますので、今後とも努力をさせていただきますと思ひます。

○石母田委員 最後に大臣に、この問題につきまして、きょうの法案の精神と立場から、特にこの建設産業あるいはこの建設資材を運ぶというような人たちの中における、このよゝな白ナンバーのダンブ労働者と言われる人の実態をよくつかんで、そして、こういう人たちが、労働者保護のいろいろな基準法とかその他の立法もございまして、こうした法的な措置の適用をできるだけ受けられるような状況でぜひ努力をしていただきたいという点での御見解をお伺ひしたいと思います。○長谷川国務大臣 先ほど申し上げましたように、われわれも地方でそういう白ナンバーの実態

をよく見かけられることもございます。まず、その先生のおっしゃつてゐる問題の前に、安全の問題、これは私はぜひあの方々にお願いしたいし、また、いま局長が答弁したような姿勢で、先ほど私が一人親方の例を言いましたが、そういう面からも実態をよく調べてみたい、こう思つております。○石母田委員 ですから、安全の面からも私はぜひいまま言つたようなことを実施していただきたいということをお願いして、私の質問を終わります。○竹内(黎)委員長代理 この際休憩し、本会議散会後直ちに再開することいたします。午後零時五十八分休憩

午後四時三十分開議
○熊谷委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。内閣提出の建設労働者の雇用の改善等に関する法律案及び川俣健二郎君外九名提出の建設労働法を議題とし、質疑を続けます。大橋敏雄君。○大橋敏雄委員 建設労働者の雇用の改善等に関する法律案の質疑に入るに当たりまして、問題多い建設業界の重層下請構造の典型的な事例を紹介しておきたいと思ひます。

大臣、これはよく聞いておつていただきたいのですが、すでに二月十七日から始まつた新幹線建設工事労災訴訟のことでありまして、訴訟を起したのは新潟県の岩井という人でございまして、四十七年十二月に上越新幹線清水トンネルの掘削作業中に落石を受けて、右腕神経切断、頸部挫創の重傷を負つた方でありまして、この元請は大成建設、下請は成豊建設、孫請は藤田土木、この三つを相手にとつて損害賠償請求を起したというものでございまして。

この訴訟は、新幹線工事の際に受けた労働災害について、被災労働者が元請及び下請の建設業者に損害賠償を請求したものでありますけれども、問題は、この背後には、建設業界の前近代的重層下請構造と、それによつて生ずるところのタコ部屋

屋的業務管理の実態を告発して、労災の責任を明らかにするといふ重要な意味を秘めていると考へるのであります。

この訴訟と軌を同じくいたしまして、労働者は建設労働者の雇用改善、資金支払いの確保に関する二つの法律を今国会に提出し、きょうその審議に入つたわけでありまして、この事件の問題点は、一つは被災労働者に療養、障害補償が全くなされていかなかったということでありまして、それから被告三社が労災保険への届け出を怠つていたということ、それから被災者が労働基準監督署に実情を訴えたところ、業者の方はこれを、刺したということとで逆に非難したということでありまして、また被災者の資金台帳には、同氏の入院中の資金は、実際に支払われていなかったということでござい

ますが、その入院中の資金まで記入されていたということもございまして、それから労働基準監督署も、二カ月間もこの事故を知らなかったということ、そして休業補償が出たのは五カ月もたつてからということでありまして、まさに典型的な重層下請構造の持つ弊害の一例であると思ひます。こうした事件が、建設業界には日常茶飯事であるということでありまして、まことに恐ろしい限りだと思ひます。この訴訟と機会を同じくいたしまして、きょうこのような審議に入るわけでございますが、私は、この法案の内容を見てまいりまして、果たしてこのよゝな建設業界の不明朗な体質が、この法律によつて改善されていくのだろうかという疑問を抱かずにはおられないのであります。いまの事件、そして重層下請構造の持つ弊害の実態、こういうものをこらんにして、今回の法案が果たしてどの程度までいけるのか、まず最初に大臣の所感をお伺ひしておきたいと思ひます。

○長谷川国務大臣 大橋先生のお話をいまずと聞いていまして、私とにかく一番おかしいと思つたのは、けがしたことを二カ月も知らないでかつたということですね。これは、それだけのけががな

その他とにかく建設関係には、最近ぐんぐん仕事が増えているせいもありますし、人手が足りなくなつたせいでもいろいろ問題があるという事は、これは、どなたでもわかつておられる事で、いわんや社会労働委員会のお互いには痛感している事で、おっしゃるような、こういうきつかけにやはりきれいにしていく必要がある。とにかく一番悪いことは、雇用関係がしつかりしないということ、出かせぎしたものでも一体だれが金を払わないのか、それを捕捉するのに困る。やはりそういう正常なルートと正常な雇用関係を確立させるところに最大の問題がある、それに付随しまして一つ一つまた片づけていく問題がある、私はこう思っております。

○大橋(敏)委員 戦後三十年、わが国の経済発展の基礎づくりの重要な役割りを果たしてきたのがこの建設業界である、こう言っても言い過ぎではないと私は思っております。しかしその裏には、劣悪な労働条件を強いられる、その犠牲となつてきた多くの建設労働者があつたことをわれわれは忘れてはならない。いわゆる前近代的な雇用慣行のもとに、雇用関係やあるいは労働条件の不明確などに基本的な問題があるわけでございますが、労災あるいは賃金不払い等の問題が多発いたしております。こういうことは、まさに労働者の生命と生活を脅かしてきた何物でもございませ

ん。そこで、今回の法案をながめてみましたときに、まず第一に指摘をしておきたいことは、肝心の労働災害の防止、つまり建設労働者の安全と健康を確保するものに対しての措置がきわめて不明確であるということであり、建設業については、常々労災防止のための監督の強化、その特殊性を加味した防災体制の確立が指摘されてきたところであり、また、今回の法案は雇用の面に偏つた内容である。最大の問題点である労災防止については何ら措置がなされていない、この点、具体的な方針を伺っておきたいと思つていますが、いかがでしょうか。

○長谷川国務大臣 建設業における労働災害防止につきましても、すでに労働安全衛生法において建設業の特殊性を考慮して必要な規制を行うほか、労働福祉事業団等の融資、災害防止団体の補助を通じて種々援助を行っているところであります。さらにこの法律でも、政府が能力開発事業または雇用福祉事業の一環として安全衛生面での必要な援助を行えるような措置を講じております。しかし段々お話のありますように、建設業における労働災害防止対策につきましても、それぞれ地方、地方でいろいろな施策を役所なども中心になり、協力をもらい、PRなどをしながらやっておりますので、目下労働基準審議会の中に建設専門委員会を設置して御検討をお願いしているところであります。その結果を待って、さらに所要の改善措置をひとつ講じてまいりたい、こう思っております。

いずれにいたしましても、安全帽をかぶるのだから、当初はやはり働く労働者もなかなかまなかつたし、それを出す方もまなかつた。しかし、やつていっている間に安全帽をかぶるいろいろなPRやらしていく必要がやはりある。だから最近、労働省としまして、とにかく三千人以下に、主に建設労働者でなければ、災害で亡くなる人がそこまでダウンをした、さらにこれを一層進めなければいかぬ、こう思っております。

○大橋(敏)委員 建設業界においては、工事の大型化といふ事があるいは複雑化、それによつて重大な事故が多発しているわけですが、全産業の労働者の一割余りがこの建設業界で働いていると聞いていますけれども、いま死亡事故はかなりダウンしてきたといふもの、まだ大変な数なんですね。ですから、この労災事故に対するいわゆる防災体制といふものは、何よりも真剣に考えてもらいたいし、急いで対策を敷いていただきたい、こう思うわけでございます。中でも出かせぎ労働者、こういう方が就業先で労災事故で亡くなつて、いわゆる白木の箱で帰るなんという事は、本当に

お気の毒と言いましようか、言ひようのないほどの悲しみを私は感ずるし、悲惨さを感じるわけです。それだけに、この労災事故に対する対策といふものは、もつともつと真剣にやつていただきたい。

○平賀(敏)委員 建設業に働いておられます雇用労働者は、時期によつて多少の違いがありますが、それらも、年間平均しては三百六十万から三百七十万くらい、これが雇用労働者でございます。その数はおよそ全産業の一割に当たつております。

○大橋(敏)委員 建設業といひましても、安定した大企業あるいは不安定な企業、著しく不安定な企業とそれぞれあるわけでございますが、そうした安定した企業あるいは不安定、著しく不安定な企業にどのような属し方をしているかということ、大まかにでもつかんでいらつしやいますか。

○長谷川国務大臣 選挙区を持つていけば、みんな多少建設業界の模様はわかるわけでありまして、終戦後お百姓をしておつて、ちよつと金回りのいい人、才覚のきく人がいつの間にか建設業者といふかつかつておつた。こういう人たちが、だから一級建築士なんかいるのか二級建築士がいるのかということ、やはりいまのような労働対策あるいは安全対策等々もよく教えていかなければならぬ面もあつたし、もう一つは、やはり事業の安定ということが非常に大事なことだ。ですから、こういう不景気のときに一番私たちが心配していることは、暫定予算のときでも、いかにして地方に、小さいところに散らしてやるか、業界を助けることにもなりますけれども、その周辺にいる何人かを助けるというところに、何か事業を助ければ大企業べつたりという意味じゃない、そうした雇用対策、しかし私は、いずれにしても望みは捨てないです。とにかくいま景気が少しづつ上向きになりつつある、そしてまた、こういう社会的要請がだんだんわかつてきて、雇用関係をよくしながらいくというところに日本の発展がある。でありますから、ここで御審議いただいたものを一つ一つ具体化し、そしてなお新しいものを

定になるわけですね。いまのお話のとおり、安定している大企業に所属している労働者というのは、もつと一部なんです。特にいま言ったA、B、C、D、EのDとかEクラス、これなどは本当に不安定の中の不安定でしょう。また指名にも入れない、入りたくても入れない業者もたくさんおられるので、そこに所属している労働者は、それこそ著しい不安定感があると思うのです。だから仮に、このような法律を幾らつくつてみても、肝心なための仕事がないという問題、あるいはそのA、B、C、D、E、先ほど言った建設業界の特有のいろいろな問題点が根本的に洗い直されないう限りは、労働省の方で幾らこのような努力をなさつても、それは水のあわじやないかと実は考えるわけでございしますが、この点についてどのようなお考えをお持ちでしょうか。

○大橋(敏)委員 建設業の事業主といひましても、建設業者は建設大臣または都道府県知事に許可を受けている、こういった許可業者だけでも約三十万を超し、四十万には近い数になつております。事業所の規模といふのは、必ずしもその時期によつて様々でございますけれども、事業所統計などによりますると、いわゆる三百人以下といひますか、中小企業の範疇に入る事業所がほぼ九割以上、こういうことになつております。

追求していく姿勢というものが、日本全体の発展にもつながるし、また雇用の安定あるいは安全なり身分の安定にもつながる、こういうふうに見望みを捨てないで推進してまいりたい、こう思っております。

○大橋(敏)委員 実際問題としまして、今回この法案が出た、これが通ったとしますよ、この法律制定によって実際問題としてこれら不安定な企業が所属している労働者に一体どのような思典が浴されていくのだろうか。たとえば雇用保険法の一部改正によって今度、建設業者には保険料が千分の一引き上げられるわけですね。その千分の一アップということは大体幾らくらいの金が集まってくるのかということですね。そして、そのお金が一体だれが掌握して、どのようにそれが再配分されていくのかというこの点はどうなんですか。

○遠藤政府委員 この建設業における雇用の改善に関する法律が実施されることになりまして、雇用保険法によりまして雇用改善事業の一環として建設業における雇用の改善のためのいろいろな施策を実施することになっております。そのほかに、いま御指摘になりました雇用保険料の千分の一を業者の負担として徴収いたしまして、雇用改善事業とあわせて、建設業におきます労働者の技能の開発向上とか、あるいは福祉対策とか、あるいは雇用関係の明確化のためのいろいろの措置、あるいは先ほど大臣からお話がありました災害防止のための、安全衛生のための、教育のための措置、こういったことに充当することにいたしております。千分の一を建設業界から徴収いたしますと、大体年額にして二十五、六億円になるかと思っております。この金は雇用保険特別会計で取りまして、これをプールして雇用保険の雇用改善事業とあわせて実施することになるわけでございます。

主として業者を対象にしてこういった各種の事業を実施いたしますが、その効果は労働者に直接帰属することになるわけでございます。そういうことでこれからこの法律によってそういった各

種の事業を実施していきたい、かように考えております。

○大橋(敏)委員 建設労働者に対するいろいろな福祉的なものが、恩典としてそのお金で行くということですね。でも、一般論からいくと、雇用保険法というのは決して建設業者だけを対象にしたわけじゃなくて、全産業を対象にしてやられたわけですね。そうして保険料を取って、先ほど言われた労働者の福祉行政、福祉事業等も雇用保険法でなされた。今回、建設業者だけ千分の一取ってそういうことをやるということになると、他産業との間にちよつと不均衡が起るのじゃないかという感じがしてならぬですね。建設労働者に対しては、確かにいいことかもしれないけれども、これをベターに考えた場合、何かよその産業に働いている人は、それでは技能研修はやらなくてもいいのか、あるいは労働者の福祉問題をやらなくてもいいのか、そういうことはいはざるを得ないですね。これは同じことですから、にもかかわらず、建設業者だけは千分の一別に取られるというのは、何だか不公平な感じがしてならぬのです。その点はどうでしょう。

○遠藤政府委員 確かにそういう感じをお持ちになるだろうと思っております。御承知のように、雇用保険法によりまして保険料の千分の三を原資にして雇用改善事業、能力開発事業、それから雇用福祉事業、いわゆる三事業を実施いたしております。これは建設業のみならず、各業種についてそれぞれの労働者の人たちのいろいろな事業をやっているわけでございます。今回のこの建設の雇用改善に関する法律によりまして、いろいろな事業対策、こういったものも、雇用改善事業の一部として実施されるわけでございますが、ただ一般に各いろいろな業種についてこの三事業の施策を実施いたしますよりも相当手厚く、いろいろな拡充された措置が行われることになっております。したがって、これをもし雇用保険法によりまして三事業の枠の中だけでやりますと、いま御指摘になりましたように、建設業に手厚くなり過ぎて、ほかの業種との

バランスがとれなくなる、みんなが一樣に負担した保険料で建設業だけが特に手厚く盛られるという、その効果が享受できることになる、こういうことになりまして、したがって建設業から千分の一だけを別途徴収して、それと合わせて各種の事業をやっていく、こういうことにはいたしたわけです。各業種間の均衡をとるためにこういう措置をとったわけでございます。

○大橋(敏)委員 わかるようなわからぬような感じですが、要するに建設業界というのは、他産業に比べると確かに特殊な技術を持っているのだ、そのための対策にはそれだけの経費がかかるのだから、そのための保険料アップなんだ、こういうふうに一応理解したわけですが、それでは、建設業界のいわゆる事業主から保険料を取られるわけですけれども、大、中、小、零細、こう分かれていくわけですね。同じように、千分の一が徴収されるわけですが、先ほど質疑応答の中でその問題が出ていたように思いますが、私も、これは中小企業の方にはかなり負担になるのではないかと、率も同じであつても、実際に大企業の方は余裕のある、豊かな経営運営をやっております。そして必要最小限の従業員を抱えておられるわけですから、ところが中小企業あるいは零細企業の方になると、大企業からのお呼びに応じて動き始めるわけですから、いつでもある体制を整えておかなければならない。そういうことで、日ごろむだだと思われるような労働者までを抱えている。抱えておれば当然それは保険料を納めなければならぬというところで、実質的にはやはり中小企業にはかなり負担増を感じさせることではないだろうか。ですから、恐らくこの建設労働者の雇用の改善法案の作業が始まったときに、特に中小企業関係の建設業者からかなりの反対の意見も出たのではないかと、何となく思われます。それがどういふことか知りませんが、何とか納得なされたというのですから、何か特別の配慮がなされたのではないかと、思われるわけですが、その点も含めて御答弁をお願いしたいと思います。

○遠藤政府委員 ただいまの問題は、中小企業、零細業者の過重負担といったような問題で、確かに御質問のありましたような点が、この法案作成の段階で、関係方面からいろいろ御意見のあつたところでございます。

まず第一点は、こういった特別な事業をやるについては、当然費用が必要でございますから、その費用の負担をどうするか。これは先ほど申し上げましたように、雇用保険特別会計の中で、いわゆる雇用改善事業の一環としてやると同時に、業界の負担分を負担していただく、こういうことでございますが、それについては中小企業に負担過重になりやしないかという御意見が非常に強うございまして、もしそういうことであるならば、こういったいろいろな諸対策はぜひ必要なことではあるけれども、そういう負担の面から納得しがたい、こういう御意見がございました。

それからもう一つは、こういった施策をやるにつかまして、それが大企業に偏向になる、中小企業が恩典にあずからないのではないかと、そういうことになれば、せつかくのこういった結構な施策が絵にかいたもちになってしまいいやしいか、そういう御意見もございました。

そこで、私も、こういった施策を実施するにつかましては、雇用保険料の千分の一というものを業界負担といたします。つきましては、先ほど申し上げましたように、支払われた賃金総額に対して千分の一の負担をしていただくということですが、これは明確に工事費の積算の基礎に算入する、こういうことによつて、中小零細企業のいわゆる出負負担にならないようにするということを明確にいたしましたわけでございます。そうすれば、この費用は当然その効果が労働者に帰属するわけですから、大企業でも労働者を雇っていないのだ、実際に労働者を雇って仕事をしてもらっているのは中小零細企業だということであれば、この法律による諸施策の効果は、ほとんど大部分が中小企業に働く労働者に帰属することになる。と同時にまた、こういった諸施策によりまして

いろいろな援助、助成の業務は、中小企業を重点にして施策を維持していくことも明確にいたしておるわけでございます。そういうことによりまして、いま御指摘になりましたような点は、運営の面でも今後十分配慮しながら、この施策を進めていくようにしたい、こういうふうに考えております。

○大橋(敏)委員 その点、特に強く要望しておきます。

それから、第五条の雇用管理責任者の設置というものは、今度の法案の重要な提案の一つと考えられるわけですが、私は、これはきわめて不十分な内容ではないか、こう見ているわけですが、すなわち、先ほども申し上げましたように、実務的な管理責任であって、労災等の責任を負うものではないということですね。この第五条の雇用管理責任者の選任の定めというものは、あたかも雇用関係あるいは労働災害責任の明確化がうたわれているような錯覚に陥るわけでございますが、この雇用責任者はあくまでも実務面のみの責任であって、労災の責任を負うものではない、この私に見ているわけでございますが、この点はいかがですか。

○遠藤政府委員 そもそもこういった建設業における雇用についての何らかの法的措置をとらなければならぬ、こういう前々からの御意見で、今回この法律の提案に踏み切った最大の理由の一つは、建設業の労働の実態がいわば前近代的ないろいろ大きなたぐいさんの問題を含んでいる、その根源の一つが、雇用関係が明確でない、日雇い労働者とか季節出かせぎ労働者を使っている、これが建設労働者の大きな部分をなしている、そういうものについて雇用関係が非常に不明確であるというところから、災害の多発だとか、あるいは資金不払いの問題だとか、いろいろな問題が発生してきている。それを是正するためには、まず前提になります就労経路の正常化、雇用関係の明確化、こういったことを法的に適正な措置をとる必要があるということから、いま御指摘のありました第

五条で雇用管理責任者という制度を設けたわけでございます。

これによりまして、雇用関係を明確にすると同時に、各種の就労条件の確保だとか、あるいはいま御指摘のありました労災その他社会保険の取り扱いの問題だとか、こういった点を十分責任を持って管理をしていただく、こういう趣旨でございますので、この雇用管理責任者が直接ほかの責任をとるとかいった性質のものでないことは、これは御指摘のとおりでございます。

○大橋(敏)委員 労災の責任はだれが一体とるのかというところは、先ほどの事件にも見られるように、一番大きな問題であるわけです。雇用管理責任者、この名前がついているので、そこまでの責任を負うのかと思えば、そうでないところ、ここにちよつと疑問を抱いたわけです。

この雇用管理責任者というのは、事業主本人も兼ねてできるのかどうか。必ずほかに一名置かなければならぬのか、本人でもいいのかということ、をちよつと尋ねたいのです。

○平賀説明員 雇用管理責任者の制度は、建設業の特に下請などの末端における雇用関係はつきりしないということ、規模が小さい事業所であつても選任をしていただかなければ意味がないという制度でございます。しかし御指摘のように、小さな規模の事業所では、新たに人を雇つて、その人に雇用管理責任者としての仕事をしてもらうという事務的な能力、基盤がない場合もあると思ひますが、目的は雇用管理を適正に行うということでございますので、事業主がその仕事をやるということになりますれば、事業主が雇用管理責任者になつてもよい、こういう取り扱いをいたしたいということに考えております。

○大橋(敏)委員 要するに時と場合によつては、事業主本人が管理責任者になつてもよろしいということになるわけですね。

そうなりますと、中小、特に小、零細企業の事業主の中には、失礼な言い方になるかもしれませ

んけれども、今回雇用管理責任者に与えられたいろいろな条件、事務的な能力といふですか、こういうものに欠けた方々がかなりいるのではないかと、このように思つてございしますが、そういう状況にある事業主の方は絶対に管理責任者にはなれない、兼務はできない、こういうことになるのかどうかということですね。いわゆる失格するかどうかという問題です。

○平賀説明員 小さい企業の場合であつても、その雇用管理あるいは労働関係の諸法規を遵守していただく義務があるわけでございます。しかし御指摘のように、小さい企業ほどなかなかそういう規定を守る基盤のないようなところもございします。しかし、この制度を通じて、小さい規模の事業所であつても、また、そういう事業の事業者であればこそ、雇用管理の問題について認識をしていただきたい、こういう考え方を持っております。

しかし法律上、その雇用管理責任者というのを、ある資格を持たなければいけない、まあ大学を出なければいけないとか、そういうような考え方をとつておりません。その点は、やはり企業が自主的に選んでいただいで、その方々に、責任を持つて企業を経営するとともに、雇用管理を適正にやっていくという考え方を持っていたたく。またそのために、雇用促進事業団がやります事業の中に、雇用管理についての考え方は規定その他について研修をやる場合にも助成をするという制度も設けてございまして、できるだけそういう雇用管理を適正に行うという考え方が、建設業界の末端に至るまで浸透するように、この措置をとつておるわけでございます。

○大橋(敏)委員 説明はよくわかるわけですが、いま言ったように、小さな事業主の方々は、もう自分の毎日の仕事に追われて大変な忙しきさんですね。雇用保険法ができたときに説明を聞きにくく暇すらもない。あるいは申請書を出せば、何とかその恩典に浴したにもかかわらず、その説明を聞けなかつたし、要領がわからずその恩恵に浴

さなかつたという者もかなりいたという話も聞いております。今回のこの雇用管理責任者制度は、一つの大きな前進だろうと私は思いますが、これが実際にどのように運用されていくかということは大変な仕事ですから、今後十分この点は配慮してもらいたいと思ひます。

次に、労働条件の明示の問題ですが、労働基準法第十五条に、使用者は労働契約の際労働者に賃金、労働時間、その他の労働条件を明示する義務を負うものである、このようにあるわけでございますが、あくまでも明示するということがあつて、文書化されたものではないわけですね。だから、口約束でもよいということになるわけでございますが、このところが実は労災責任を不明瞭にする一因があると思ひます。

そこで今回、このところが改正されました、文書化されるのらうとは思つたのですが、問題は、この契約時の文書化が実行されるのかどうかという疑問を私、非常に抱くのでございしますが、その点についてお尋ねをいたします。

なぜそう思うかということ、もし違反した場合、どのような罰則があるのかということですね。それから文書化しなくとも労働者が訴えない限りは、労働基準監督署ではその違反をほとんど押さえることができない、こういうことがあるから、私は、いかに文書化せよと言つても、実際問題としては、これは実行されぬのではないかと気がしてならぬのですが、どうですか。

○平賀説明員 建設業の場合には、昔から雇入れの条件がはっきりしない、したがつて、単に口約束でなく雇入れの場合に、雇入れ通知書という文書を出して労働条件を明確化するように行つてきた措置をとつてまいつたわけでございます。しかし、それでもなかなか末端にまで浸透しないということがございましたので、こういった従来行政措置でやつてきた制度を法文化する、制度化するということが関係審議会からも御意見として出されまして、今回この法案の第七条に「雇用に関する文書の交付」という条文を原案に入れ

せていただいたわけですが、なお、この点に關しましては、後ほど御審議いただきます。金の支払の確保等に関する法律案の中で、労働基準法の十五條を改正いたしました。ここに賃金に關する文書の交付を労働基準法上の義務としていたします。また、その中で建設業につきましては、これにあわせて雇用に関する文書、従来雇入れ通知書として行政指導でやっておりましたものを制度化する、この二つの措置によって従来の制度を制度化し、しかも、それについて罰則の適用を受けるといふことになりす。また、その場合には、申告がなくても現場で監督官が行きましたときに監督いたしました、この条件について違反していた場合には所要の措置をとる、こういうことにならうかと思ひます。

○大橋(敏)委員 罰金はないですか。
○平賀(敏)委員 此の十五條によります罰金の適用を受けることになると思ひます。その十五條によります文書の交付義務に違反した場合には、所要の罰則を受けることになりす。

○大橋(敏)委員 もし罰金を受ける場合は、これは五千円ですね。労働基準法百二十條ですかね。
○平賀(敏)委員 労働基準法百二十條ですかね。人はずっと出てこないような気がしてならぬわけです。これも運用上の重要な問題点でありすから、今後運営に当たっては、特にこの点を指導して貰ひたいということでございます。

それから第六條、労働者を募集した場合「公共職業安定所長に届け出なければならぬ」といふことになつてゐるわけでございますが、自分の会社の従業員が直接募集しなければ届け出をしなくとも済むということになるのですかどうですか、この点ちよつとお尋ねしておきます。

○平賀(敏)委員 労働者の募集の方法はいろいろございます。たとえば人に頼んで募集するという場合もありません。また新聞紙上に広告をして募集するということもございす。それから事業主本人またはその雇用労働者、被用者が募集に従事す

るといふ場合があると思ひます。それぞれの募集の形態について所要の措置が職業安定法の中に定められておられます。

そこで、たとえば出かせぎ労働者を東京の業者が募集するという場合には、許可その他の要件が必要でございます。しかし東京の業者の方が通常通動できる区域内から労働者を直接募集するときには、いままでも自由にできたわけでございます。

そこで、たとえば特定の地域で日雇い労働者について募集を行はせる、日雇い労働者についての募集を、いわゆる手配師などに行はせるということも間々見られたところでございすけれども、その点については、直接募集という規定の中でまぎらわしい形態のものもある、そういうことで、この場合には、事業主が被用者を使って募集する場合には、それを届け出るといふ新たな要件を課して、被用者以外の人に募集させるといふことは、それは手配師を使うということにはかならないわけでございますが、その点の区分を明確にして、いわゆる手配師の取り締まり等についての実効を期するようにするといふ意味でございます。

○大橋(敏)委員 もう時間もあとわずかになりましたので、私もはしよつて質問いたしますが、第七條の文書交付義務規定でございすけれども、これは、あくまでも雇用の場合であつて、たとえば一定の工区、職種、工程を一定の賃金で任せるような請負には当てはまらないと解されるわけでございますが、この点はどうでしょうか。

○平賀(敏)委員 御指摘のように、本當の請負契約の場合にはこの規定は当てはまらない、雇用関係をつけた場合に、その条件、雇用に関する諸事項についての文書を交付する、こういうことでございます。

○大橋(敏)委員 大臣、この辺は大きな問題点になつてゐると思ひます。請負工事をこの規定から外したということ、一体だれのための法律になるのかということになるのじやないかと思ひます。この辺、今後検討を大いにやらねばならぬ問題じやないかと私は思ひますけれども、時

間もないから、一番最後にまとめて答えてください。

○大橋(敏)委員 大臣、この辺は大きな問題点になつてゐると思ひます。請負工事をこの規定から外したということ、一体だれのための法律になるのかということになるのじやないかと思ひます。この辺、今後検討を大いにやらねばならぬ問題じやないかと私は思ひますけれども、時

間もないから、一番最後にまとめて答えてください。

○大橋(敏)委員 大臣、この辺は大きな問題点になつてゐると思ひます。請負工事をこの規定から外したということ、一体だれのための法律になるのかということになるのじやないかと思ひます。この辺、今後検討を大いにやらねばならぬ問題じやないかと私は思ひますけれども、時

間もないから、一番最後にまとめて答えてください。

○大橋(敏)委員 大臣、この辺は大きな問題点になつてゐると思ひます。請負工事をこの規定から外したということ、一体だれのための法律になるのかということになるのじやないかと思ひます。この辺、今後検討を大いにやらねばならぬ問題じやないかと私は思ひますけれども、時

間もないから、一番最後にまとめて答えてください。

○大橋(敏)委員 大臣、この辺は大きな問題点になつてゐると思ひます。請負工事をこの規定から外したということ、一体だれのための法律になるのかということになるのじやないかと思ひます。この辺、今後検討を大いにやらねばならぬ問題じやないかと私は思ひますけれども、時

全衛生関係の技能講習、こういうものの受講を特に奨励するための助成事業等も考えておられます。そういうことで、この法律によるもの、その他従来のもの相まちまして、今後職業訓練を充実いたしまして、先生御指摘のように、災害防止の観点から十分職業訓練を役立てていきたい、こういうふうにご考へておられます。

○大橋(敏)委員 最後に、大臣にお尋ねをいたします。現在、技能検定制度があるわけでございますが、職業に關する資格との結びつきも十分ではないと思ひます。また検定の結果が、職場における処遇に必ずしも反映されてないというのが現状ではないかと思ひます。技能検定の合格者には、給与面でもそれに対応する処遇を行うようにしていくべきではないか、労働者の技能に応じた処遇を行うべきではないかということ、業界はもちろんのこと、労働者あるいは建設省とも積極的にこの問題と取り組んでいかねばならぬと私は思ひます。この二つの点について大臣の見解を承りたいと思ひます。

それから最後に、もう一つ言つておきますが、この法律案による新規事業の実施に当たっては、特に中小企業にメリットがあるように配慮していただきたい、及び建設労働の最大の問題である労働災害の防止のために早急にその対策を講ずること、この二つの点について大臣の見解を聞いて終

○長谷川(國)大臣 技能を訓練することは、自分を災害から守ることもありますし、また、それが給与の方に響いていくというふうにしていくのが一番大事だと思ひます。この点に關しましては、最近、私の方からしますと、特に文部省の方と話をしたりしてそういう雰囲気をつくること。幸いに建設の關係では、技能検定を受けた人がほかの産業よりはよく見られていく習慣がついてゐる。だから、この技能検定を職業訓練などをしてさらに一層—それが自分の体を災害から守ることになる。幾ら命綱があつたつて、その使ひ方を

知らなければ何にもなりません。そういうことと、それから技能を持つことによつて自分の収入がよくなる、こういうメリットをずっと、やはり対社会的に技術者というものが大事にされるような雰囲気をつくらなければならぬ、こういうふうにしておりませう。

それからもう一つは、何といつてもこの法律がこうして御審議いただいてきておりますのは、先ほど先生のお話のように、建設関係の中小企業は前近代的で、一番でたがめが多いという話がありましたから、そこを重点にこの法律はやっていることでありまして、これは、もう大企業にやるのじゃなくして、中小企業を重点にこの法律は施行するということは御信頼いただきまして、氣のついたことはひとつとんどん御進言のほどをお願い申し上げます。

○大橋(敏)委員 終わります。

○熊谷委員 次は、和田耕作者。

○和田(耕)委員 この法律は、いろいろ読んでみまされども、ちよつと意図するところと施行されたときの結果とが、何か意図する目的が達成できないようなことができるのじゃないかという感じがするのですけれども、中小の建設業を経営している人たちはこの法律にどういふ感じを持っておりませうか。

○中川(明)委員 私ども建設省といたしまして、労働省から早くから御相談がございまして、建設労働の問題を正面から受けとめていかないと建設業自身が近代化しないという考え方を持っております。業界の意見をくみ上げながら折衝してまいったわけでございませう。現状に対して非常に理想的過ぎる案の御提示が最初ございませうが、まあ漸進的な案に落ちついた形になってございませう。私どももそう考へてございませう。業界自身もそういうふうには評価してはございませう。特に中小建設業もそういうふうには御理解を願つておるはずだと私どもも考へてございませう。

○和田(耕)委員 率直に言つて、歓迎しているのですか、あるいはそうでないか、あるいは反対

しているか、その三つのうち、どちらですか。

○遠藤政府委員 和田先生から御指摘のございませう。主として中小建設業者がこれをどう受けとめておるか。この法律がそもそも誕生するまでにつきましてもいろいろな紆余曲折がございませう。そもそもは、中小建設業者を主体にしております。いまゆるる全建の労働委員会で、いま建設省当局から御答弁のございませう。建設業における労働問題、労働問題を何とかしなければいけません、こういう業界自身の発案で労働改革案という問題とは言いながら、建設業界自体の問題それから労働問題と、建設省と労働省が二人三脚で本当に連携しながら事を進めていくのでなければこの改革は成就できませんので、私どもは当初から業界の意見を吸い上げながら、建設省とよく相談をして成案を得るべく進めてきたわけでございませう。そもそもは業界の発案によつてこういう問題が提起されながら事が運ばれてきたわけでございませう。私ども、いまお話がございましたように、非常に理想的な案が初め提案されておつたというふうなことから、これは絵にかいたもちになるのじゃないか。と同時に、それに伴う費用の負担が中小企業に非常に過大な負担になるのじゃないか。それから、こういった施策の効果が、中小企業がなげろにされて大企業に偏重するというような形になるのじゃないか。いろいろとこういった疑念が提示されまして、そういったことから、この成案を得るまでの段階でもう何度も何度も推敲を重ねてきたわけでございませう。私ども、建設省と一諸に、北は北海道から南は九州まで、こういった業界の会合に出席しながら業界の意見も聞き、建設省と意見の調整をしながら今日に至つたわけでございませう。いま御懸念になりますような点はほとんど一〇〇%解消した上で、建設業界におけるいわゆる中小企業を中心とした非近代的な、非常に不明確な雇用関係をまず組上にして、これを適確な制度に移していこう、こういうことからこの法律案を提案して、御審議いただいております。

わけにございませう。

○和田(耕)委員 中小企業の、特に建設業の現場というものは、昔から非常にわからない、迷路のような、労働者の人権が無視されておるといふイメージはずっとあるわけですね。だから、この問題に対して光を当てて、労働者の労働条件その他を改善するという意図はよくわかるのですけれども、またそれはいいことでございませう。中小零細建築業に対して何か喜んでこれをやるというふうなことがないか、これはなかなか実行できないような項目が幾つかあるのじゃないかという感じがするのでございませう。そういう配慮はあります。

○遠藤政府委員 確かに、どんなにいいことであっても、一つの制度ができませんとそれによつていろいろな精神的な負担、物的な負担、そういうものがかかるとはこれはもう否み得ない事実でございませう。そういったことから、確かに必要なことではあるけれども、いまこういうことをやらせてもとても受けとめ切れないのじゃないかという懸念があつたわけでございませう。そういった点を十分しゃやくしながら、こうやって成案を得たわけでございませう。

これからこの法律が成立いたしました具体的に施策を進めていきます場合には、先ほど来申し上げておりますように、あくまで中小建設業者を重点に、中小企業で働く建設労働者に対していろいろな施策を進めていく、こういうことでございませう。と同時に、現行でも、たとえば先ほどから御指摘になりました技能養成、職業訓練の面でも、労働者の能力開発向上に非常に貢献をしております。こういった面でもっと手厚い助成をしてほしいという意向は各方面から寄せられております。今回の措置によりまして、たとえばこの点でもいままで以上に範囲も拡大し、その施策の内容も充実させていく方向をとつております。また、一つの例を挙げますと、たとえば飯場の宿舎だとかあるいは福祉施設の面でも、他の産業に比して非常に劣つております。こういった点につきましても、

中小企業を重点に福祉厚生面での施策を充実していく、こういう措置をとつておりますので、費用の負担はある程度はございませうけれども、他の雇用保険によりまして雇用改善事業の一環として行われるものを合わせて、負担していただく費用以上のものが、中小企業を重点に施策として中小企業の労働者に均てんされるという趣旨を十分生かしていきたい、こういうふうには考へておるわけでございませう。

○和田(耕)委員 たとえば、零細企業が雇う若い労働者に無料で技能の訓練をするとか、あるいは中学校校出であれば高等教育を夜学とか何かの形でさせてあげるとか、いろいろなことがあると思つておる。そういうことをお考へになつておられるかどうかということなんです。

○遠藤政府委員 これは先般成立しました雇用保険の中の雇用改善事業、能力開発事業、福祉事業でもそういう面が若干盛られておりますが、今回の新しい法律によりまして、建設業の労働者のそういう面につきまして特に重点的に実施するというところで、今後、具体的な施策につきましましては関係者の意見を聞きながら施策を盛り込んでいきたい、こういうふうには考へております。

○和田(耕)委員 それとも一つ、相当長く高度経済成長という時代が続いたわけで、零細企業でも働き手を確保することに非常に苦勞した時代が続いてきたわけですね。しかし、これからは時代がかわりまして、安定成長か、まあどんなものになるかわからぬが、とにかく人手が余りぎみになつてくる。現にそういう状態になつてきているわけにございませう。恐らくこの発想は、人手がたぐさん要するものだから、中に媒介するおかしなものがいろいろ出てきて、労働条件がずっと上がらなげればいかぬにおかしな状態にあるということが前提になつての発案のようにも思つし、しかし逆に、仕事がなく非常に困るような状態がある場合にもこういう考へ方が出る余地もあるわけにございませう。発案するときにそのいずれの問題を考へておられたのか、もしそのお答へができれば

お答えしていただきたい。

○遠藤政府委員 私どもは、この建設業という事業は、言ってみれば日本経済の基幹産業でありまして、これは労働力不足の時代にも、あるいは労働力過剰の時代にも、いずれの時代におきましても、どういふ事態になりましたか、建設業における労働問題は非常に重要な問題である。これを他の産業に比較いたしますと、言ってみれば前近代な労働関係というのがまだあちこちに見られる。こういう状態を放置しておくわけにまいりません。ましてや、いま御指摘になりましたように、これから安定成長という経済路線を歩みます場合にも、必ずしも労働力過剰というわけでもございません。確かに、現在の完全失業者の状態でもらいただきますように、過去の高度成長時代に比較いたしますと失業者の数はふえています。これから労働力人口の高齢化に伴いまして、高齢者の労働問題は非常に重要になってまいりますけれども、その反面、今後十年間を見ましても、いわゆる中堅の若年労働力というものは依然として不足状態が続くであろう。そうなりますとなおさら、こういった前近代的な労働関係がそのまま持続するということになりますと、日本の基幹産業である建設業の労働力確保という点についても非常に大きな障害を今後来す事態になりかねない。こういうことから考えますと、何としても建設業における雇用の改善ということが緊急の要務であると私どもは考えるわけでございます。

そういう観点からまず手始めに、建設業における雇用の改善ということに着手するにはどういふことから手をつけたらいいのかわからないのが、この法律案を提案いたします発想の原点になったわけでございます。私どもは、いままでいろいろ問題になっておりましたこういった日雇い、出かせぎ労働者、こういったものを中心にいたしておりまして建設業における雇用の明確化する、近代化する事によって建設業に必要な労働力の確保を図っていく、こういうことでこの法律案を御審議いただきたいと思っております。

す。

○和田(耕)委員 もう一つ、かなり大きな仕事がある場合は大企業の下で直接に雇われる中企業、あるいはその下で働くもの、段階がいろいろあるわけですが、事業場ごとに管理責任者を選任するのとあるのですけれども、これはいろいろ問題が考えられるのです。まず第一に、その親企業の下請の企業の労働関係に対する監督とか責任とかいふものは、この法律では一つもないのですか。

○平賀説明員 この法律案の第八条に、幾つかの段階の下請関係があつて事業が行われる場合の元方、親企業と言つてもいいかもしれませんが、その元方の事業主がその段階ごとの関係下請人の雇用関係、雇用の状況を把握して、それに関する記録をとめておくとともに、適正な雇用管理が行われるよう指導援助を行う、こういう関係の規定を置いております。

○和田(耕)委員 この場合に実際に、たとえば下請の業者が十企業ある場合に、元請の管理者はどのようなシステムの指導をなさるのですか。

○平賀説明員 建設工事、特に大きな工事になりますと、下請人と言つても必ずしも常態的に常時そこに人を入れるというわけのものでもないと思ひますけれども、しかし、それがたまたまなかなか下請の末端の雇用の状況を親企業ないしは元方が把握することがむずかしくなつた。それが一つは建設現場の雇用管理あるいは現場の下請企業の雇用管理がうまくいかない原因であつたと思ひますが、その点について、むずかしいことかもしれませんけれども、親企業がやはりこういう規定によつて下請のそれぞれの段階ごとの雇用の状況を把握させる、そういうことによつて親企業自体もその下までの雇用の状況を見通して指導する、こういう実質的な効果といひますか、これを期待したわけでございます。しかしながら、小さな企業といひますか、小さな企業がある一定の期日、たとえば一週間ぐらしか、一人ぐらしか人を派遣しないようになつて来るとなるとこういう手続を

課するといふのはなかなか大変でございます。それで、この場合には、一つの工事期間の中で相当程度以上労働者を派遣しているような企業、その現場で雇用管理が行われるにふさわしいような事業についてはそれを把握するということにして、その実態に応じて親企業が、その元方が指導するようになり、こういう取り扱ひにいたしたい、こ

う思つております。

○和田(耕)委員 雇用管理責任者を「選任」するという言葉が出ていますけれども、これは任命するといふのと同じ意味ですか、あるいは、選任、選ぶといふのはどういふことを考へておられるのですか。

○平賀説明員 その法律的な性格はともかくとして、まして、個々の事業場ごとに任命という行為、あるいは形式的な辞令をやるとか、そういう行為を伴うこともあるかもしれませんが、この場合には、その事業場で雇用管理責任者はだれかということをお明らかにし、それを選定しておく、指名しておく、それでその雇用管理責任者が雇用管理に関する諸事項を管理する状態に置く、こういうことではないかと考へております。

○和田(耕)委員 たとえば十人の労働者がおれば、十人の中から一人を選び出すという意味ではないですか。これはあるいは任命するといふ意味ですか。

○平賀説明員 十人といふのはごく小さい規模の事業場だと思ひますけれども、その場合に、その十人の中の一人がたとえは事務を専属に扱つて、いろいろ諸手続を管理したり、あるいは採用とかあるいは社会保険の適用とか、そういう問題について取り扱ひの場合に、その一人の事務の人を選任する場合もあるかと思ひますけれども、その場合に、ときには事業主自身がそういう問題を扱つていられる場合がごく小さい規模の事業場の場合には多からうと思ひます。その場合にはその事業主自身を選任するということも差し支えない、こういう考へております。

○和田(耕)委員 これは考へ方によりまして非常に

に大事なことでございまして、たとえば十人なり十五人働いてる職場の労働者の中からその人たちの信頼できる人を選ばして、その人を雇用管理責任者にするといふ考へ方も十分立つ考へ方だ。しかし、中小企業の場合、ちよつと考へてそういうことはできない。やはり任命する、責任者を置くといふことの方が実際的にも思ひますけれども、そこで法律的に「選任」といふ言葉を使つていられるのですから、この「選任」といふ言葉に何か意味があるのか。私が最初に言つたような意味を持たしと思つておられるのかどうかといふことをお聞きしたのです。

○平賀説明員 繰り返すことになるかもしれませんが、任命といふ行為が特に必要であるわけではありませぬ。その事業場の中でこの業務を行う者を明らかにしておく、こういう意味でございます。

○和田(耕)委員 そうですか。和田がこの職場の雇用管理責任者だということ、それには何らかの地位あるいはその他の報酬とか命令とか、そういうふうな義務的なものはない、職制上のものじゃないのですか。

○平賀説明員 建設業の業態あるいはその規模が必ずしも一律ではありませんし、特に建設業の場合には非常に零細な企業が多いという実情もございまして、たとえば任命についての手続とかあるいは責任者の資格要件、そういったものを定めるということも考へられるわけでございますけれども、この場合にはやはり建設業、そういう業態の異なる、場合によつてはごく零細な規模のものも含めて、建設業の事業場で雇用管理といふ考へ方を普及し、しかもそういう手続をしっかりと考へていふ体制をとるといふことが一番重要だと考へまして、そういう事細かな要件は決めないで選任をし、雇用管理を行うといふことを規定した、こういうことでございます。

○和田(耕)委員 聞かなければならぬことはたくさんあるのですけれども、あと二、三お伺ひします。

最初に私申し上げたとおり、この法律案の要綱

をずっと何回も読んでみまして、これはどうだろうかなという不安があるので。つまり、中小企業、特に零細の建設業者になってみると、あいつと、人柄が頭に浮かんでくるのです。私の支持者にはそういう人がたくさんおるのです。これはそういう事務的なことをとていやるが、そして、そんなことをするならばという人が大部分だと思ふのです。こういう人たちに雇用管理責任者だとか、あるいはまたいろいろ報告の義務づけがありますね、こういうことをやらすわけで、当然これをやらないわけのわからない暗黒な面のある状態を近代化することはできないわけですね。しかし、やらすということは、中小零細建設業者の多い現状ではなかなかめんどろな問題がある。したがって、これをやるためには、何か喜んでこれをやるような反対給付——反対給付と言っているのかどうか、これはもともと建設業のことを考へての面もありますからそういう言葉が当たるかどうかかわかりませんが、とにかく喜ばない人が大部分だという感じを私は受けるのです。いまの建設省の関係の人もちよつと、喜んでいような喜んでいないような、わけのわからぬような印象のあれがあったのですけれども、率直に言つてこれは余り喜ばないと思ふのです。したがって、喜んでやるようなことにしないと実効が上がつてこない。特に、いわゆる安定成長なる状態が出て労働力が過剰になつてくるという状態が出てくると、何か励みになるようなものがないとほとんど絵にかいたもちのような法律になつてしまふおそれ十分だと思ふのです。そういう意味で、そういうことのできる幾つかの項目があると思ひますけれども、なおひとつ具体的に何か励みになるような措置あるいは指導をお考へいただきたいと思ふのです。そうしないと、せっかく頭をしぼつてつくった法律が有名無実になつたりなんかするとぐあひ悪いものですから、その点について大臣からしかとした御答弁をいただきたいと思ひます。

○長谷川國務大臣 和田さんもおわかりのとおり、中小企業建設関係は非常に前近代的だということはお互いに深慮しておるわけでありませう。いまの時代に人間を雇うということ、働いてもらふ、これは大変な責任だということ、必ず月給は払わなければならぬ、その月給は家庭の生活の源泉ですから、そういうことからしますと、やはり明朗にしていく努力というものを事業主はやらなければならぬ。また、使われる者からしますと、使われる関係はつきりしないと、どういうことになるか、毎日の賃金はもらつていなければならない。いづれにしましても、建設省関係のことでもありましたから非常に入念に連絡もとりつ、そして、何きまいまのような前近代的な人々もいることでもございますから、労働省といたしましても、余りすばらしい革新的法案でもまづうございましてから、各地を歩いて公聴会みたいなものをすつとやりまして、本当にある意味では頭を下げながら、こんなことをしてくれらんのだらと説明して歩いて、それこそまさに建設省と二人三脚。それと同時に、いまから先も業界が死んでまづうございませう。雇用関係の正常化を言ひながらも飯を食うものがなくなつたのではかたがた、先生、御心配される向きも十分配慮して、これの漸進的な制度の確立に向かつてまいりたい、こう思つております。

○和田(耕)委員 終わります。

○熊谷委員長 次に、賃金の支払の確保等に関する法律案を議題とし、質疑を行います。

○村山(重)委員 時間もだいぶ下がつておりますから、私もよけいなことはできるだけ言わずに省

きますから答弁もひとつ簡潔に要領よくお願い申し上げます。

この法案の内容を検討してみますと、政令にゆだねられている事項が大変多いのです。そこで、そういう内容について若干ただしてみたいと思ふのです。

まず最初にお尋ねしますが、最近の企業倒産、貸金未払いの現状、貸金未払いの解決状況等について御報告をお願いします。

○藤澤政府委員 最近の状況といたしましては、五十年四月から五十年九月までの状況が把握されております。これは労働基準監督機関によつて掌握された不払いの状態でございまして、必ずしも通常の統計による網羅的のものではございませぬが、それを前提にござんをいたしたいと思ひますけれども、その場合に、五十年四月以前から繰り越したものが約七十億、それからこの半年の間に貸金不払いとして把握されたものが九十七億、計百六十八億という貸金不払いがこの期間に把握されております。それに対して解決されたものが約七十三億でございまして、どうしても解決できなかったものが約二十九億、その結果次の期に六十六億の貸金不払いを残してございませう。以上でございませう。

○村山(重)委員 この法案で言う「未払賃金の立替私事業」の対象となる倒産の範囲について、これは政令で決まるわけでありませぬが、その倒産の範囲については裁判上の倒産と事実上の倒産と二つに分けてあります。裁判上の倒産については、たとえば破産の宣告を受けたとかあるいは特別清算の開始命令を受けた場合とか、それからさらに更生手続開始の決定、和議開始の決定、整理開始の命令を受けた場合、こういう場合があると思ふのですが、そういう場合とどうに理解してよろしうございませうか。

○藤澤政府委員 立てかえ払いの対象といたしましては、「破産の宣告を受け、その他政令で定める事由に該当することとなつた場合」となつております。具体的には今後の政省令の問題でござい

ますので、中央労働基準審議会の意見をお聞きして決めるわけでございます。いま一応私どもの考へておりますことは、倒産といたしまして清算型のものとの再建型のものの手定してあります。

清算型のものとしては、破産法に基づきます破産の宣告、それから商法に基づきます特別清算開始の命令というのが法律上の手続でございませぬ。しかし、それだけでは実際の中小企業の実態に沿へませぬので、中小企業であつて事業の再開の見込みがなく、貸金支払い能力がないことについての確認ができるものについてはこれを対象に加へたいというふうな考へてあります。以上が清算型の倒産でございませぬ。

それから、倒産と言ひましても再建できる性質のものにつきました。たとえば商法によります整理開始の命令あるいは和議法に基づきます和議開始の決定、それから会社更生法に基づきます会社更生手続の決定、こういうものによりませぬものを対象にしたいと思つてあります。

○村山(重)委員 中小企業の場合は、裁判上の倒産状態というよりも事実上の倒産状態になることの方が多しと思ふのです。これは最近の統計を見ましても、倒産件数のうち事実上の倒産は約九五%を占めておる、こういう状態でありませぬ。雇用保険法が成立したときの大田の答弁や、あるいはこの雇用保険法に対する附帯決議の内容等からいたしまして、この法案提出のいきさつは明確だと思ふのです。特に、いま申し上げましたように、事実上の倒産になるような中小企業の貸金不払いの救済が重要視されなければならぬというところに、この法案の一番大きなねらいがあるというふうには私は思ふのです。したがつて、事実上の倒産という確認の仕方について、いま申し上げましたような中小企業の労働者を救済する、こういう趣旨に基づいてできるだけ考慮する、配慮する、こういう考へ方がありますか。

○藤澤政府委員 この立てかえ払いという制度が今日までなかなかできなかった理由の一つといたしまして、やはりいわゆる乱用をどうやつて防止

するかという非常にやっかいな問題がござい
ます。最近でございました外国の事例を見ましても、や
はり法律上の手続をとった倒産に限られていると
いうものもございませぬ。わが国の場合にもやはり
そうしないかと非常に混乱するのではないかと
議論がございふんございませぬけれども、いま先生
がおっしゃいましたように、わが国の実情から見
て、またこれが制定されなければならぬという背
景から見ましても、事実上の倒産を対象にしなけ
ればほとんど意味がないじゃないかということ
で、大変困難があるということはおわかっておりま
すけれども、事実上の倒産をこの対象に加えて
というふうな踏み切ったわけがございませぬ。

そこで、その内容につきましては今後審議会の
意見を聞いて決めていくわけがございませぬが、私
どもは、政令案の中に盛り込むべき、たとえば企
業が事実上の倒産の状態にあるというのは、企業
の事業活動が停止して、将来当該事業を再開する
見込みが全くなく、貸金の支払いが不能である
というようなものを言うことにして、結局それは法
律上の手続をとれば破産になるようなケース、い
わば事実上の破産というものをとらえようと思っ
ております。具体的に労働基準監督機関がどうい
うふうな措置をするかということになりますと、
これはやはりそれぞれ現場におきまして関係労使
からの事情聴取を行う、あるいは事業場への立入
調査を行って、事業活動の停止、貸金未払いの状
況等の確認を行う、あるいはまた取引金融機関、
業界等から事情を聴取する、こういうことにより
まして、金融機関の取引停止処分の状況、事業主
の信用状況、債権者集金の開催状況、差し押さえ
強制執行の状況、公租公課の延滞納の状況、電気、
ガス、水道、電話料金の延滞納の状況というも
ろの多方面の事実を十分調べまして、そこで総
合的に判断をしていくというふうな慎重な手続を
とりたいと思っております。

○村山(憲)委員 実際問題として、事実上の倒産
の範囲を確認するという基準はきわめてむずかし
い要因があると思っております。貸金というものは

本来、労働基準法二十四条でも絶対に払わなけれ
ばならぬ義務規定があるわけがございませぬ。したがって、
倒産もしておかないのに貸金を払わない、こうい
う事態があること自体がおかしいので、貸金が不
払いになっているというところは事実上の倒産状態
にあるというふうな解釈されるんじゃないかと思
うのです。そこらには非常に解釈のむずかしいところ
がありますし、確認上困難な問題点もあると思
うのです。これは恐らく何らかの基準がつくられ
ると思うのです。この基準をつくるということは、
一つは、全国各県によって解釈が違つていうよう
なことになつても困りますから、できるだけ平等
な扱いをするということからも何らかの基準をつ
くる必要があると思つたのですが、そういう考えが
あります。

○藤縄政府委員 一般的に、経営不振による貸金
未払いまで倒産と言うわけには一概にいかないと思
います。乱用防止という趣旨から見ましても、
その辺は厳格に考えていかなければなりませんけ
れども、しかしながら、具体的な事案に当たつて
は、先ほど申し上げましたような詳細な基準に照
らしてそれぞれ措置をしていきたいと思つた
特におま御指摘のように全国ばらばらに行われる
というふうなことでは適当ではございませぬか
ら、政令であらうものを用意したいと思つた
し、なお詳細な判断基準というものが必要になれ
ば、場合によつては中央労働基準審議会あたりの
御意見を十分伺いながら、一つのスタンダードと
いうものを経験も積み重ねながらつくつていき
たいというふうな思ひです。

○村山(憲)委員 いま答弁ありましたように、こ
の基準をつくる場合等、仮に政令で決めるにして
も、そういう内容については中央労働基準審議会
の方に一応諮りますね。
○藤縄政府委員 今度の法案によりまして、この
法律の所管は中央労働基準審議会所管になりま
す。そういう意味で、重要な政省令の部分は当然
御諮問申し上げたいと思つております。

○村山(憲)委員 事実上の破産の確認について、
仮に労働者側の一つの不服があつたというよう
なことが起り得ると思つたのです。仮に事実上の
倒産というふうな確認されなかつたという場合も
ありませぬし、確認された場合もありませぬ
し、労働者側からすればいろいろの不服が起り
得る可能性がございませぬ。そうした場合に、労働
者の不服をどういうふうな扱つていくつもりで
ございませぬか。
○藤縄政府委員 この法律の七条にもございませ
ぬように、未払い貸金の確認というものは労働者の
請求によりまして監督署長によつてなされるとい
うことになつております。当然その前提として、
破産状態あるいは事実上の倒産というものが監督
署長の判断になるわけがございませぬ、そういう
行政官庁の確認行為は一種の行政上の処分がござ
いませぬから、行政不服審査法の対象になると考
えられますので、当面、私どもとしましては、もし
関係者の不満があれば、監督署長の処分には不満と
いう場合には、上級行政庁である都道府県労働基
準局長に対して当該確認についての審査請求をす
るといふ道が開かれていられるものと考えておりま
す。

○村山(憲)委員 貸金というの言うまでもなく
生活にかかわる大変重要なものから、した
がって、この種の問題の扱いについては迅速にや
る必要があると思つたのです。この法案の運用から
しますと、監督署長の責任というものが非常に重
くなるというところは当然です。いろいろなところ
から意見も話も聞かざると思つたし、いま
お話もありましたように、立入検査もやつたりな
りかするとおもうと思つたし、しかし、実際に
迅速に公平にやるというたてまえからすれば、や
はり地方でも基準審議会に何らかの形で相談をす
るなり意見を聞くなり、何かするような方途を講
じた方がより公平が図られるのではないかとと思
つたのですが、その点はどうですか。
○藤縄政府委員 私ども、常日ごろ、労働基準行
政の運営につきましては、中央、地方の労働基準

審議会の御意見を承りながら公正に運営をしてお
るところでございませぬ、この法案もいわばこの
審議会の所管でもございませぬから、十分審議会の
御意見を伺いながらやつてまいりたいと思ひま
す。

ただ、いま御指摘の点はどういう意味か、たと
えば個別の判断につきましてそれぞれ審議会の判
断を仰いでどうかというも御提案であると思
つた、それは結果的にかえつて迅速性を欠くとい
うことにもなりかねませぬので、これは必ずしも
適当ではない。一般の運営については十分御意見
を承つてまいりたいと思ひます。

○村山(憲)委員 仮に、さつき申し上げましたよ
うに、事実上の倒産が確認されて、貸金の立てか
え払いがされるという場合も、されない場合も、
労働者の立場からすれば、擬装倒産ではないかと
いつたような意見があつたりなんかしもめるこ
とがあると思つたのです。その場合に、その労働
者の不服を処理するのは一般の行政の手段である
というお話を聞かざる、それじゃやはり迅速性を欠
く点があるのではないかと。だからそういう場合
んか、基準審議会は三者構成ですから、したがつ
てその委員を通じて労働者の意見を出させる
というふうな方法もあるわけですから、運用につ
いては十分そういう配慮をする必要があるのではな
いかと思つたのです。そういう点、もう一
遍……。

○藤縄政府委員 一般的に行政運営のあり方につ
いて、特にこういう新制度のあり方について地方
労働基準審議会の皆様方の御意見を承るといふこ
とは私どもも賛成でありますし、そうやってまい
りたいと思ひます。個別の認定にかかわらしめる
という点はやはり問題があるかと思ひます。
○村山(憲)委員 次に、第七条に「事業主」とい
う規定がございませぬ。その事業主の規定によりま
す(労働省令で定める期間以上の期間にわたつ
て当該事業を行つていたものに限る。)ということ
になるわけがございませぬ、この条文の解釈からし
ますと、この期間は一年以上としているわけがござ
いませぬ。

も、これは一種の乱用を防止するという意味もあってこういう制限をしているんじゃないかと思ふのです。しかし、実際に建設業や林業などという仕事は、仮に事業としては一年以上継続している、しかしその事業活動については一年継続するのではなくて、毎年毎年反復してやられるというような事業もあると思うのです。特に建設業や林業なんかについてはその点が多いと思うのです。そういう場合にこの法の適用はどういうふうになりますか。

○藤縄政府委員 この一定期間の要件というものを付しましたのはいまお述べになりましたとおりでございます。何よりもこの制度の乱用を防止するために、やはりある程度の制限を付さなければならぬというのが趣旨でございます。今後、これをどのくらいの期間に定めるかは、審議会にもお諮りして決めたいと思っておりますが、おむね一年程度というふうに考えております。

御質問の建設業、林業に多く見られますところの周期性あるいは季節的な性格を持った事業でございますが、これを反復、継続して企業体としては一年以上を継続しているというものにつきましては、その実態に即しまして立てかえ払いの対象とするように私どもも検討してまいりたいというふうに思っています。

○村山(憲)委員 特にいま建設業関係についても質問しましたので、この際、確認しておきたいと思うのですが、建設業における賃金不払いについては、建設業法並びに建設労働者の相互通報制度というのがありますね。元請企業の責任が明らかにされておられ、現実の賃金不払いは元請企業に一〇〇%立てかえ払いをさせている。これは建設業法によって報告制度がありますね。そういう制度を背景にして、組合と元請会社と話をして、元請会社が賃金を二〇〇%保証するということになつて事例が多くなつておられるわけですか。ところが、この制度ができませんと、これは後で触れられますけれども、内容的に若干後退するわけですね、平均賃金の八〇%ということになるわけですか。

いまの話からしますと、大体一〇〇%保証させているという事例もあるわけですから、後退するわけですか。そこで確認したいことは、この法律が仮にできたといつたとしても、いま申し上げました建設業法の報告事項あるいは建設労働者の労働条件確保のための相互通報制度等を優先適用して、現状よりも後退させないというふうな扱いをすべきではないかと思つていますが、その点は労働省も建設省も、双方御確認を願いたいと思つております。

○藤縄政府委員 いまおっしゃいましたような意見を私も耳にするのでございますが、私どもとしては先ほど申し上げたように、御意見が出るのかというふうな御意見を伺つてございまして、この法律を制定いたしましたのは、未払い賃金の立替私事業という待望のものをこれからやろうというので、従来いろいろやってまいりましたものに加えて、さらに賃金不払いに対する対策の完了を期そうというのでございまして、従来有効にやられてきました措置、いま御指摘のような建設業法四十一条に基づきます立てかえ払いの報告制度、こういうものは私ども、建設省と協力しまして、出先の監督署あたりでもかなり活用してやつてまいりました。こういうものを後退させるというふうな考えは全然ございせん。むしろ、この機会にさらにあらゆる手段を活用しながら、御承知のようにこの法律では民事、刑事の規制も強化しております、そういうものを十分活用しながら強い監督指導をやりたい、こういうつもりでございます。

○中川説明員 御指摘の制度は、特定建設業者という制度が建設業法の一つの柱としてございまして、これは簡単に申し上げれば、事業を下請に付することのできる資格を与えられた業者ということになるわけでございます。特定建設業者に関する規定はいろいろございまして、その中で、労働基準法等の労働法規を守るように下請を指導しなければいけないという義務が特定建設業者に課せられておるわけでございます。労働基準法二十四条の賃金の支払い義務につきましても規定に明記

されておるわけでございます。そのような文脈の中に建設業法四十一条が位置しておるといふふうな考へておるわけでございます。先ほど来労働省から御説明のように、本制度に基づく制度はかなり限定された場合でございますので、御指摘のような点は従来と変わりなく運営していく考えでございます。

○村山(憲)委員 現実に働いている出かせぎ労働者なんかになりますと、せつかくこういう制度が法律でできるわけですから、したがって、悪く言えば、自分たちも金を納めているわけですから、これに寄つてかかつて、これを活用しなければならぬという気持ちになつてこれを利用するということになるやもしれませんが、したがつてそういう意味でお尋ねしたわけですか。この点はひとつ間違ひのないように、今後の行政指導も強化して、少なくとも現状から後退させない、こういう点はひとつ堅持をしてもらいたいと思つております。

それから次、立てかえ払いの対象となる労働者は退職した者、法律ではこうしているわけですね。ところが、先ほどから申し上げておられますように、倒産の確認や解雇の有効性等について争ひが起るといふ場合もあり得るわけですね。当然起るといふ思います。そういう場合の係争中の労働者の賃金不払い等の扱いについてはどういふふうにお考えですか。

○藤縄政府委員 立替私事業の対象となる労働者を退職労働者に限りましたのは、事業主が破産等清算型の倒産に陥つた場合には、当該企業の労働者はいずれも、清算型ですから全員退職をするわけでございます。それからまた、更生型の倒産に陥つた場合には、これは再建の見込みがあるわけですからあえて対象にする必要がないという考へ方もあるわけでございますが、その中で退職をしていく方はそこから離れていってしまふから、これはやはり対象にすべきだということで、退職労働者を対象にしたものでございます。

の解雇の意思表示がなされておるといふのが事実でございますから、事実上退職労働者に準じて扱ふということが適切であろうと思つております。まあ雇用保険の例などもございまして、そういうような措置を工夫してみたい。解雇が撤回されてもへ戻ればそれは返していただかなければなりませんけれども、そういう実情に合った措置を他の制度の例なども見ながら工夫してみたいと思つております。

○村山(憲)委員 これは先ほど来質問していることと関連があるわけですが、実際問題としてはやはりこの立てかえ払いができるだけ活用されない方がよいわけですからね。そこで前提としては、労働債権、賃金債権等に対する支払い責任は一義的には使用者にあるということとは当然な話ですね。先ほど建設業関係で申し上げましたけれども、下請企業ないし子会社が事実上親企業と一体化している場合、これは使用者概念の拡大をしていくという解釈もありまして、賃金支払いについて親企業の責任で問題の解決が図られていくことが多く、親企業と下請企業、子会社等の関係については、やはりできるだけ親企業に責任を持たせるといふことの方が有効性はあると思つております。この基金を使わずに解決する問題もたくさんあるわけですから、したがつて、そういう意味の行政指導はやはりこれからも強化していくべきではないか。たとえば、例が適当かどうかわかりませんが、中小企業や下請企業が親企業に五〇%以上依存しているといつたようなものについては、親企業に対して、その下請企業や子会社等が使つておられる労働者の賃金の支払いについてはある程度責任を持つ、保証する、こういう行政指導はやはり今後強化していくことが必要ではないかというふうに思つておりますが、その点はどうですか。

○藤縄政府委員 そういう御議論は、これを審議していただきました中央労働基準審議会の中でもぜひおん出で、私どもも真剣に検討をいたしたわけでございます。また、さつき御質問になりました

いたいというふうに思います。

それから、立てかえ払い金額の限度内に毎月の賃金未払いについての分が仮におさまった場合、残額について退職金の分が入って立てかえ払いがされたものというふうに確認していいですか。

○藤縄政府委員 今度の立てかえ払いは定期給与を対象に考えておりますけれども、しかしながら、退職金もこれは一応生活の原資として緊急の部分があり得るといって考へ方から、退職前、退職金の定期給与三カ月分に見合うものはこれを立てかえ払いの対象にするという考へ方でございます。したがって、いま先生がお述べになりましたようなことに相なるというふうに思います。

○村山(憲)委員 これは問題の扱い方によって、経営者の側の方からすれば大変助かる部面もあるわけですね。たとえば、賃金を払わないというので争議が起こると混乱するというようなことが、ある意味では未然に防げる分野もありますから、しかし逆に言いますと、今度は労働組合の方からしますと、この制度があるために簡単に肩がわりされて、本来の労働運動が阻害される、こういう部面も出てくるのではないかと、これが若干心配されるわけですね。

私はここでひとつ確認しておきたいと思うので、すけれども、立てかえ払い制度によってもらえる金額というのは毎月の賃金未払いに足りない額であるというのには当然ですね。しかも、一時金、退職金なんかは含まれておらぬわけですから、したがって、そういう意味における未払い労働債権というものは残っていくわけです。これはもうごく一部しか救済されぬわけですから残っていくわけです。したがって、こういう未払い労働債権の残額について支払い確保を要求する諸権利の行使等については、いささかもこの制度によって妨げられてはならないことは当然だと思つていますが、その点はよろしゅうございますか。

○藤縄政府委員 結論はそのとおりでございます。また、私ども労働基準監督機関といたしましても、立てかえ払いがあるからということで事業

主が安易にこれに依存して、正当な理由がないのに支払わないというような場合は労働基準法違反を構成いたしますから、罰則も強化されました。それからまた遅延利息という制度も生まれまして、そういうことで、先ほど来申し上げておりますようないろんな手だてで完全に最終的に労働者の賃金債権が確保されるような努力をしたい、その中の緊急の一手段として立てかえ払いがある、こういうふうに御理解いただきたいと思つております。

○村山(憲)委員 いや、私が質問しておるのは、この立てかえ払い制度で仮に三カ月分の未払い賃金が払われたと仮定します。しかし、そのことによって全部解消するわけじゃないのですよ。これは賃金も残ってしまふし、それから一時金や退職金なんかも残るわけですからね。したがって、こういう残余の労働者の債権については要求する権利があるということは当然な話であつて、これが済んだからもういいのではないかと、たようなことで解消されたのではそれは困るから、そういう点の確認と、そういう意味における行政指導というものは十分やる必要があるのではないかと、こういうふうに思つております。その点を聞いておるわけですね。

○藤縄政府委員 その点は、先生のおっしゃるとおりでございます。

○村山(憲)委員 私は、この法律全体を見て一番大きな問題は、やはり遡及の問題だと思つております。経過措置の問題だと思つております。これは相当以前からこういう事態は起こつておりますし、現実には解雇されて、あるいは退職して賃金をもらえない人がたくさんあるというのは先ほど冒頭に報告しましたね。こういう切実にこの法案の成立を期待して待つていらっしゃる人もあると思つております。そういう人が救済されぬということは一つの問題じゃないかと思つております。これから解雇される者を対象に救済していきますというのでは余りに問題があり過ぎるのではないかと、だから、当然これは遡及して適用されるように考慮する必要があるのでは

はないかというふうに思いますが、その点はどうか。

○藤縄政府委員 お気持ちは全く私どもも同じでございます。ただ、あえて言わせていただきますと、去年の当委員会におきます労働大臣の答弁にございまして、二年間でこれを実現するというところでございまして、私ももととしては半年度でこれを実現しようということに踏み切つたわけでございますし、附帯決議も中小企業の倒産と言つておきますものを、中小企業に限らずこれは適用しようというふうにして、私ももととしてはいぶんがんばつてまいつたつもりでございます。したがって、できるだけ、不況によって賃金不払いを起しておるこういう事態に対処する政策として活用したいと思つてはおります。ただ何分にもこういう保険的なシステムでございまして、そういうものによる新制度でございまして、倒産の時期の判定というふうなものをさかのぼっていくということにはなかなかむずかしいというふうにおもつておられます。ただ、ある時期以降、この法律の施行が行われますと、倒産企業から解雇されたあるいは離職した労働者というものは、過去六カ月というところでございまして、かなりの程度さかのぼる。しかも、その労働者の未払い賃金は過去六カ月に起こつた未払い賃金の三カ月分というところでございまして、かなり既往までさかのぼるということなものでございまして、ですから、私どもとしてはお気持ちは全く同じで、昨日も別な独立の保険制度という基本的な理論の展開もございまして、私どもとしては、完璧は期し得ないが拙速でという気持ちでこれをやつたというわけでございます。

○村山(憲)委員 この問題はきわめて重要な問題だと思つております。この法案に関する限りは、ある意味からしますと、相当以前の問題を含んで救済していき、こういう配慮がないと、この法案の趣旨、意義というものは私は半減すると思つております。だから、この問題に関しては私どもも重大な関心を持つておりますし、今後の話し合いの中で十分取り計らいをしていきたいというふうに思つておりますから、これ以上申し上げませぬけれども、ひとつ十分検討していただくという課題にしても、いろいろと思つております。

それから、これは大変むずかしい問題だと思つておりますが、賃金の先取特権の順位ですね。順位の引き上げについては商法や民法やいろいろな法律との兼ね合いもあります。したがって大変むずかしい問題だと思つてはおりますけれども、何回も申し上げておりますが、賃金というのはやはり働いた労働の対価として、その賃金をもとに家族が生活しているわけですから、そういう意味からしますと一般の債権とは違つた重要性を持つております。したがって、当然先取特権があつてもいいのではないかと、いふふうには思つてはおりますけれども、いまの制度からしますと大変むずかしい問題があることも十分承知しております。しかし、この問題は今後とも引き続きそういう意味における検討は十分していただいて、そしてできるだけほかの債権に優先して賃金が確保されるというような制度になるように、今後も検討を続けてもらいたいというふうに思つてはおりますが、その点はどうか。

○藤縄政府委員 この法律案では、賃金の支払いの確保対策を図るため、従前にも増して事業主に對する規制を強化するほか、企業倒産に伴う未払い賃金の立てかえ払い制度等を設けることとしたところでございまして、いまおっしゃつたことが重要な問題である、それから国会でもたびたび取り上げられた問題である、このことは十分認識をいたしておりました。しかし、この問題は、先生もいまおっしゃつていますが、民事法制の根幹にも触れる大変むずかしい問題でございまして、専門家のなかでもいろいろな意見がございまして、労働者といつたしましてはかねてから専門の学者に依頼をいたしまして、研究もお願ひしてまいりました。それからまた、労働基準法研究会でもこの点をかなり突っ込んで勉強していただいたこともござい

す。そして年度の中央労働基準審議会の答申のときにもその点が指摘をされております。そういうことで、私どもは今後ともまず、法務省その他の関係各省とも連携をとりながら、さらに一層の検討を進めてまいりたいというふうに思っています。

○村山(富)委員 最後に、この賃金不払い事業というのは労災保険の中の一福祉事業としてやられる、この問題については先ほど労災保険の審議の中でも各党から意見も出ました。やはりこの性格からすると、労災保険という事業とそぐわないのではないかと、こういうような意見が出されました。私は、これは最後に労働大臣にお尋ねしたいと思うのですが、そういう意味も含めて、将来はこの賃金不払い事業というものはやはり独立させたような形で一時金や退職金やそういうすべての労働債権を保全をしていく、こういう内容のものに拡大、発展をさせていくべきではないかというふうに思っています。したがって、いままでも各点にわたって質問申し上げましたけれども、いろんな問題点があることは、これからやる仕事ですから当然あり得ると思えます。したがって、これから実績を踏まえていく、その実績に立って、やはりもっと改善をする必要があるかと、あるいは当然これは労災保険から独立させて一つの事業としてやる必要があるかということも問題になつてくると思うのです。したがって、そういう問題も含めて、大臣の抱負と決意を最後にお尋ねをして終わりたいと思っております。

○長谷川国務大臣 この委員会で雇用保険法案御審議の間にこうした意見が出まして、労働省といたしますと、とにかく五十一年度に一部発足させて五十二年度全部という話もあり、あるいは参議院においての中小企業中心ということなどを、こういう経済の非常に不況なときですから、まさに緊急避難的にこれを全面的に五十一年度から実施しよう、ここまで持ってきた苦心のほどなり、皆さんの激励、これはひとつ御評価いただきたい、こう思うのであります。

いずれにいたしましても、この法律を御審議い

ただいて可決されても、これが活用されないのが一番いいわけですね。しかしながら、やはりこうしたときですから、生活の源泉である賃金の問題にこれをやって、こういう具体的なものをつくったということをお願いいたします。やはり未払い賃金立てかえ払いの事業のあり方につきましても、今後ともその実績にかんがみましてやっていかなくてはいいか。しかし、いまの時代に別に何かをつくる、機構をつくる、何か組織をつくるというふうなことになるは大変です。一番いいのは労災の中において、非常に簡素にすぐにもできる。賃金の支払いを受けないということは、本当は一つの災害だと思っております。そういう意味での御理解の中にこれを進めていきますので、いままでも先もいろいろ問題について検討を加えることにはいささかもちゅうちよいたさないでやっていくつもりであります。

○村山(富)委員 もうそれはごだわりませんけれども、きのうからの議論の中でも、やはりしよやがない点は確かにある。これは緊急避難としてやむを得ずここに依拠したというような意味の答弁もありましたから、私もそんなものだと思うので、すよ。したがって、そういうような問題も含めて、大臣に、お話がありましたように今後十分検討して改善をしていくことを確認して、私の質問を終わりたいと思っております。

○住委員長代理 この際、労働関係の基本施策に関する件について質疑を許します。多賀谷君。○多賀谷委員 三公社五現業等労働者の労働基本権について、政府は今後どのように対処をされるつもりであるか、まずお聞かせ願いたい。

○長谷川国務大臣 三公社五現業のスト権問題につきましましては、昨年の十二月一日に政府の基本方針が明らかにされたところであります。この中で述べておりますように、できるだけ早急に結論をまとめることとしておりまして、このために、政

府といましては去る一月二十日に新たに公共企業体等関係協議会の設置を閣議決定いたしました。同日の関係協議会において、今後の検討方針として、専門的事項について意見を求めるために学識経験のある者の参集を求め、経営問題、当事者能力の問題及び関係法令の改正等について検討を進めることとしております。

○多賀谷委員 昭和二十三年に政令二百一十号により公務員の争議権が禁止をされて以来、実に二十八年も、関係労働者はもちろん、全労働者がその回復のためにいろいろ努力をし、そのことがまた全労働者の願望であったわけですね。昭和三十三年、総評並びに機関車労働組合からILOに提訴をいたしましたけれども、実に紆余曲折を経ました。その間、ドライヤー委員会のみとあるいはドライヤー報告とか、さらにILO八十七号批准、それに関連する諸法令の改正、それに伴う公務員制度審議会の設置、そうしてその審議が八年かかってようやく答申を得た。そういう中で今日まで推移し、四十九年の春閣において組合と政府との間で了解事項ができて、五十年秋までに一応三公社五現業等についての労働基本権についての結論を出すということになったことは御案内のとおりであります。

そうして三月に、成田・三木党首会談においても、スト、処分、ストという悪循環は断ち切りたい、こういう総理の言明があり、また労働大臣自身も本委員会におきまして、スト処分は今限りにしたいというようにお話があったわけでありまして、ですから、率直に言いますと、労働者はかなり政府の前の姿勢を期待しておったと思うのです。しかも、その後において、三公社総裁の本院予算委員会における、条件つきではあるけれどもスト権を認めたいという発言があった。

こういう中で、実は全く意外、青天のへきれきのような結論が出た。ことに関係協議会における専門懇の意見書というのは、私はどう考えても素直な議論でないという感じがするわけです。まず

結論的に言うと、経営形態、経営形態と云っておられるけれども、民間ないし民間に準じた経営形態にはしないこととする場合には、従来どおり、その職員には争議権が認められないであらう。こういうことも言っておるわけですね。ですから、企業形態の変更が大前提であるということをおっしゃる。そういう考え方をしておる人はさきわめて少ないです。第一、ILOがしてないでしよう。ILOは、国有産業であるとか公共企業体であるとか地方公営企業ということで一律に争議権を禁止することはとらない、こう言っておる。ですから、そこには国民の福祉であるとかあるいは公共性であるとかというものが入るのであって、企業形態からの発想から争議権を禁止するという考え方は入っていない。これはさううとドライヤー以来の一貫した思想の流れです。それからまた、各国の国有産業にいたしましても、企業形態であるから争議権を制限するとか禁止するというのはないのです。そうして、今度の専門懇の少数意見を

見ても、企業形態が変えられない限りストライキ権を認められないということ、これは現実性が常にあるというところを言っているわけですね。ところが政府は言うわけでしょう、まず企業形態だということの魂胆が別のところにあるのじゃないかと思うのです。国有産業の企業形態を論ずるといふのは、別の意味からにはあるいはあるかも知れません。別の意味からは果たしてこれが合理的であるかどうかというものはあるけれども、労働基本権に関連して企業形態を論ずるといふことは、本来間違っているのじゃないか、こういうふうに思っているのですが、まず大臣はどういうふうにお考えであるか。

○長谷川国務大臣 多賀谷さんの段々の議論はよく拝聴いたしました。政府といましては、先ほど申し上げたとおり、去る一月二十日の関係協議会で決定された方針に従って鋭意検討を進めてまいりつものであります。○多賀谷委員 企業形態を変えましても、仕事の

内容は変わらないのですよ。新幹線は依然として新幹線でしょう。ですから、鉄道は鉄道であり、郵便は郵便なんです。それから、電話は依然として、企業形態を変えても、電信電話なんです。それから、紙幣の印刷だって、そうですね。幾ら企業形態を変えても、仕事内容が同じなんです。ですから企業形態から労働基本権を論ずるということはあり得ない、かように思うのですよ。それに、関連をどうするかという問題もあるのですよ。それはあるのですよ。当然しなければならぬ問題だ。ところが、仕事の内容が変わらないのに、それを、公益の、福祉の問題に関連をせよというの、どうもそれは企業形態論をすりかえておるんじゃないか、こういうふうに思うのですが、これはどういふふうにお考えですか。

○長谷川国務大臣 おっしゃることは私たちもよく理解できますが、そういうことを含めながら、先ほど申し上げたように鋭意検討をしていく、こういうことなんです。

○多賀谷委員 そういたしますと、専門懇の意見には必ずしもこだわらないというふうに理解してよろしいですね。

○長谷川国務大臣 関係閣僚といたしまして、この専門懇の意見書について、十二月一日に閣議決定いたしました。その基本方針の中におきましては、「公共企業体等関係協議会専門委員懇談会の意見書の趣旨を尊重し、その内容の具現化につき検討を行う。」ということでありまして、その中に先生の所見も入っているというふうに私は理解します。

○多賀谷委員 ただ、一部の意見にそういうのがありますけれども、私は、世界の国際的な基本権の付与の、あるいは制限の潮流にはそういう考え方はないと思うのですよ。どうも初めから企業形態論がばあつと出て、そうして混乱をさしておるといふ感じが非常にするのですが、これはいま答弁がありましたから、次に進みたいと思ひます。

続いて、専門懇の意見書に、従来のILOのわが国に対する勧告とは趣旨の違うようなことが書いてあるんですね。これはドライヤーの勧告あるいは百三十三次の報告あるいは百三十九次の報告でも、そうすけれども、あるいはジェンクス事務局長の労使協議による解決方法の示唆というの、一貫して流れておるのですが、要は、終始一貫して、労使関係の調和のとれた発展ということをILOでは言っているのです。それがためには処分についても弾力的な運用をせよ、と言っておるんです。ところが、この専門懇の意見書というのは、大体、そのことはけしからぬ、その場限りの妥協によるスト収拾をみずからの役割りと考へて、断固たる処置をとらなかつた使用者及び政府当局の責任に今日の争議の類発、その原因がある、こう決めつけておるわけですね。そして、かねがね労働省も政府も、わが国の労使関係のいわば非常にいい美風として、あなた方は一家意識ということを言っているのです。ところが、この一家意識がよくない。実損回復措置の再検討など、一家意識から安易に流れたことが、こういうことになったんだと言っているでしょう。どうもいままでのずつと基調、流れと、今度の専門懇の意見書というものはまるっきり反対のようになつたわけは感じを受けるわけですが、これで一体今後の労使関係はうまくいくんでしょうか。どうもいままで長い間積み重ねてきた労使の慣行を何とか成育さそうということと、その意見書はまるっきり反対のことを言っておるんじゃないかと思ひますが、どうでしょう。

○長谷川国務大臣 意見書の趣旨を尊重するということを先ほど申し上げましたが、これは意見書は意見書として、先生は先生の御意見を申し述べられた、こう私は理解いたします。

○多賀谷委員 どうも国際的に通用をしない議論だし、いままでも長い間、昭和三十三年以来ILOが日本の労使関係についていろいろ勧告をし、意見を述べ、示唆をしたということにまるっきり逆行するかのような、そのこと自体がけしからぬ

だという考え方というのはいただけないと思ふんです。ですからこの点はやはり政府としてはっきりとした態度をとって——そんなことをしては實際問題として片づくかと言ふんです。こういうふうに思ひますが、労働大臣、どうでしょう。

○長谷川国務大臣 先ほどもお答えいたしましたように、一月二十日の関係閣僚協議会で決定された方針に従つて今後鋭意いろいろな意見を聞きながら検討していく、こういうこととございます。

○多賀谷委員 大臣は、三月二日の本委員会における枝村委員の質問に対して、こういう問題の処理を感情的に扱つてはいけません。自分は長い目で見る必要があると思ふという、きわめて労働大臣らしい答弁をされておるのを速記録で見ることができたわけです。

そこで、国鉄当局に対して、昨年の十二月の二十八日に、五十一年度予算編成に当たつて国鉄総裁に、政府並びに自民党は誓約書を書かしておるんですね。それは一つは、五十一年の一月中にスト権ストの処分を厳正に行ふ。その次に、五十一年の一月中にスト権ストに伴う損害の賠償を関係組合に請求せよ。それから、総裁は責任を持って労働組合に対し再建に協力するよう説得をする。そういうことを言つて、そして国鉄総裁がその誓約書を持つていつておるわけですね。ちよつと政府も干渉し過ぎると私は思ふんです。これは政府・自民党ということになつておるのです。それから一月の二十七日には中曾根幹事長は、運輸郵政大臣を呼んで、スト参加者全員に戒告以上の処分をせよということを示しておる。処分内容まで政党が、与党といえども関与するといふのは本来間違つておるのではないかと。かねがねあなた方は言つておるでしょう。処分権は国鉄総裁にあるんだ、政府といえども関与すべきではないんだと言つておるわけですね。それを与党の幹事長が処分内容まで指示するといふのは越権行為じゃないかと私は思ふんです。これでは残念ながら労使関係の正常化は期し得られないのではないかと。

(注)委員長代理 退席、竹内(察)委員長代理

いまの状態は、むしろ政府や与党の方が圧力をかけて混乱をさしておるといふ感じですよ。これは労働者がそう思つておるんですよ。全連の場合の処分でもそうすけれども、解雇、免職が九名でしょう。停職が百六十四、減給が千七百二十二、戒告が二万四千五百九十一、そうして訓告を含めて十六万九千四百六十六人の処分を出しておる。そして国鉄では損害賠償二百億を請求している。どう考えましても、これはいままでも築いてきた労使関係がここで全く逆転をして総崩れになつたという感じですよ。

きょうも国鉄再建についていろいろ御議論がありました。私は、国鉄の今日の赤字あるいは窮乏した経営というものは、長い間の累積がこういうことになつたと思ふのです。それは、何をいつても満州事変以来、戦中戦後、昭和三十年くらいまではほとんど投資をしなかつた。それは明治、大正の遺産を食いつぶしたわけですよ。そしてほとんど投資をしていない。要するに自動車時代に対して対応ができない。貨物はがた落ちですから、よその国がもうすでに第二次世界大戦中にやつておるコンテナなんかでも全部やつてないわけですよ。

そういう問題もあるのですが、この間テレビで高木国鉄総裁が労使関係の問題に触れて、とにかく戦後満州やあるいは朝鮮やその他からずいぶんかつての鉄道の職員が帰つてきた、それを全部引き受けた、そして六十万以上の職員を抱えるようになった、それがいま四十三万、毎たび合理化といつて首切りの話をしなければならぬ、やはりこれでは暗い職場になりますよといふことを新総裁みずから言つておるわけですね。何か話し合ひをしてやろうと思はば、私はやはりいまの国鉄といふのは異常な状態であると思ひます。それは何もいまの労働者だけでなく、あらゆる政策が今日全部集中している。

そういう中でも、国鉄の諸君はいま何とか再建

しようという意欲を持っているわけですよ。そして、いろいろ非難もあつたけれども、再建案というものを一応下部討議に落としておる。ですから、そういう状態のときに、労働大臣としては労働者に協力を求める方法としてどういうことを具体的に考えておられるか、お聞かせ願いたい。

○長谷川国務大臣 お話の中にあつた問題の中に、法律によって禁止された違法争議行為というものが行われた場合に關係当局が懲戒処分等を行ったこと、これを御非難されているようですが、当然なことであり、やむを得ないことじやなかろうかと思ひます。いずれにいたしましても、三公社五現業の労働基本権問題を解決するための前提は、昨年十二月一日の政府基本方針で述べられておる通りに、關係組合も法を守るといふことを確認することと考へております。

なお、国鉄の具体的問題につきましては私も深慮している一人でありまして、再建の問題についても多少苦勞しながら、いろいろな面において苦心をしておる所です。

○多賀谷委員 ドライヤー勧告以来、公共の事業で全然ストライキを禁止してはいかないとは言わなければいけません、職場の労働条件を改善するために、みずからの生活条件を改善するために、そういう団体行動はあり得るんだ、だから処分についても十分慎重にやりなさいと書いてあるのです。これは一貫しているのですよ。あなたのように、あるいは政府のように、形式的に、法律違反をしておるから、それはけしからぬ、そういうように書いてないのですよ。本来ならば争議権というものは許すべきなんだけれども、いろいろな公共事業の關係で制約をしておる、だからひとつ処分については十分配慮しなさいと書いてあるのですよ。本来ならば、生活を守るときに争議権というものは許されていいんだけれども、公共事業の場合には制約することはあるが、しかし処分は十分考慮してやりなさいよ、報酬上永続的に不利益になるようなことはしてはいけませんよと言っているんです。それをあなた方は

形式論の一番水際で、法律違反しているから処分するのはあたりまえだ。そんなことを聞いているんじやないですよ。それは弾力的に運用をしなさいと言っているわけだ。

○長谷川国務大臣 まあ、処分については、各当局は従来から事案の内容に応じて公正に行うように努めてきており、違反の程度の軽微なものについてはあえて懲戒処分を行わず、訓告等にとどめることも行われておるところであります。

○多賀谷委員 後から少し言われましたが、私は、現実の処分としては非常に過酷だと思つておるのです。ただ形式的に、法違反しておるから処分をしますよということだけでは、政府として労働問題の扱い方としては非常に不親切であり、適正でないと思つておる。ほかの方が質問するといつても、きょうも総理が本会議で言つておりましたが、法律があるのだからそれに違反した者は処分するのあたりまえだ、こつておる。そういうような状態でありませぬよと何回だつて勧告しておる。勧告のたびにそのことは書いてある。ひとつそれは十分配慮してもらいたいと思ひますね。

そこで、だんだん時間もなくなつてまいりましたけれども、先ほど最初の答弁に、今後公共企業体關係協働協議会を設けて、学識経験のある者の参集を求めてその意見を徴することにしておる、こつておる。こういうお話でありましたが、私は、一体いつまでこの繰り返しをされるのかと思つておる。とにかく、佐藤喜一郎さんを会長とした、法律に基づく最も権威ある臨時行政調査会でも意見書が出ておるのですよ。これが労働基本権にも触れておるし、経営形態にも触れておる。それから公制審も八年間かかつたでしよう。それから専門懇も一年半かかつた。結局結論がはつきりしないのは政府の態度がはつきりしないからです、率直に言つて、ですから、政府がこの方針で行きたい、あるいは方向性を示す、それによつて各界の意見を聞いて作業したいと言つておるのではありませんか、政府はさつぱりその方向性を示さぬわけですよ。ですから何回会合をしても意見が出ない。ばらば

らの意見が出る。仕方がないから事務局で草案を出して、これはどうですかなうていうことになる。私は政府の責任で、もう大体わかつておるのですから、ある方向性を示すということが一番早期に結論を出すゆえんじやないかと思つておる。りつぱな学者先生を集めましても、大体政府は何を考へておるのだろうか、どうしてこれと言つておるのだろうか、これがわからなければだれも答へは書けませんよ。それは本場に書けないですよ。だから、政府はある程度の方向性を示して、基本権についてはこつておる方向で行きたいということを示せば、それは学者ですから答へを書きますよ。その方向を全然示さないで白紙で行つておる。今日まで、昭和三十三年から数えましても十八年もかかつておるでしよう。そしてまた屋上屋を重ねて、結局労働組合は何と言つておるのか、これは引き延ばしたと言つておる。それについてはどういふようにお考えですか。

○長谷川国務大臣 まあ、いろいろ御議論もあるでしようけれども、私たちがいたしますと、昨年の十二月一日に閣議決定した方針、とにかくできるだけ早急に結論をまとめて行政上の改革及び法案の国会提出を行う、こつておる方針でやります。

○多賀谷委員 そこで、何をいましても一番苦勞をしておるのは労働組合とそれから当局です。労働組合は公労法十七条という制約のもとで闘争をするわけですから、非常に苦勞をしてくる。それから当局の方も、予算の制約はあるし、それから労働組合を抱えて、そして経営は悪いし、本場に私には苦惱を続けたと思ひますよ、当局も。これは労働使とも苦勞をしておるわけですよ。ですから私は、労働使が本場に自分の企業の再建をどうするかという一ことと一諸に、労働基本権についてはどうしたら一番いいだろう。それは野放しに基本権が与えられるとは思ふわけですよ。ある程度の制約はあるだろう。しかし基本的にはどういふようにするかというこの点を十分やはり話し合ふ必要があるんじやないか。これが私は大前提じやないかと思ひます。

○長谷川国務大臣 三公社五現業のスト権問題についてはすでにお答えしたとおりであり、労働使も政府が決定すべき問題であり、労働使も政府の間で、交渉で決定すべき性質のものではないと思ひます。三公社五現業の労働使が、労働使の正常化の問題について真剣に話し合ふことは結構なことであると考へておる。この問題は関連する事項も多い問題であるので、その際、財政再建問題、労働基本権問題等についても触れられることがあるかもしれないが、いずれにしても、眞の労働使の正常化のために労働使が話し合ひを進めることは政府として望ましいことだ、こつておる。こつておる私には考へております。

○多賀谷委員 もちろんこれは法律事項であり、それは最終的には政府並びに国会が決めることです。しかし、やはり第一の前提は、労働使がどうか考へてきたか、その労働使の意見の近づきは何かということをや、一番重要に考へてもらいたい。そこで結局、この苦惱の中から出された労働使の意見というものを政府としてはひとつ十分尊重してもらいたいと思ひますが、政府としてどういふようにお考えですか。

○長谷川国務大臣 政府が今後スト権問題の検討を進めるに当たつては、何回も申し上げましたけれども、昨年十二月五日の本委員会において、総理も労働組合側の意見を十分に聞きたいと思つておるのと述べられておるところでありますし、労働使の意見も十分聴取することは当然であると考へております。

○竹内(衆)委員長代理 黄金の支払の確保等に關する法律案を議題とし、質疑を続けます。多賀谷眞稔君。

○多賀谷委員 私は、主として社内預金、退職金について触れてみたいと思ひます。

まず最初の社内預金ですけれども、社内預金に

ついで、山陽特殊鋼の事件がありましたから、労働省はいわば管理貯金に対するある程度の規制の通達を出した。そして今度それを第三条の本文中に入れてきたわけです。そこで、時間の関係もありますが、そのいわば保証、保全処置ですね、保全処置は具体的にどういふものか、どういふものか、そのおのの処置はどのぐらゐの率を示しておるか、それをひとつお聞かせ願いたい。

○藤澤政府委員 社内預金の保全措置につきましては、いまお述べになりましたように、四十年の山陽特殊鋼の倒産を契機といたしまして、当時労働基準法施行規則を改正をいたしまして、労使協定において預金の保全の方法を定めるといふことを義務づけただけであります。その預金の保全の方法の身につまましては、これは通達で指導をしてまいりました。

その内容は、金融機関による保証あるいは質権の設定あるいは預金者を受益者とする信託契約のいずれかによる方法か、あるいはその三つの方法か、あるいは労働者の代表の参加する預金保全機関の設置というところでやっております。それは大体五〇〇についてそういう措置を講ずべきであるというのが行政指導の内容でございます。

今度の法律ではそれを全額にいたしました。そしてその中身につきましても、金融機関による保証その他労働省令で定める内容による保全措置を講じなければならぬということ、そのものを義務づけただけでございます。したがって、省令の中身は、今度審議会の意見を聞いて決めるわけですが、現行のような保全措置を、それも全部全額について今度は法律上の義務として義務づけるということをお願いしたいと思っております。

なお、各種保全措置の実施状況でございますが、金融機関による保証が昭和五十年の統計で一三・二％、質権の設定が九・四％、預金者を受益者とする信託契約が一・七％でございます。したがって、残り六四％は保全機関でございます。

す。保全機関は労働者が参加しているわけでございますが、支払い準備金制度をつくっているものが三一・六％、特別会計制度をつくっているものが三〇・六％、それを併用しているものがごく一部でございます。大体そんな分布になっております。

○多賀谷委員 金融機関による保証方式ですね、質権設定方式あるいは信託契約の方式、これは大體債権が確保されると私は思います。問題はやはり労働者の参加する保全機関ですよ。日本の組合は全く企業に忠実な組合でして、驚くべく忠実な組合ですよ。ですから、米びつといいますが、いわば担保もないのです。そういう状態でも、結局米びつが空になっておつても空になっておると言わないですね。やはりこういうときは企業を存続するというのが第一です。ですからこの保全機関による方式というのは非常に危ないんじゃないか。これは実際問題として破産したとき取れるのですか。現実問題としてこれは本当の担保になるのですか。

○藤澤政府委員 確かに前三者の方式は完璧なものでございまして、労働者の代表参加の方式はわが改善の策だと思えますけれども、しかしながら、労働組合の代表が参加しておられる制度でございますから、私どもはやはりそこに信頼を置くべきものだと思っております。過去の大きな事件につきましては、たとえば山陽特殊鋼の例でも、時間ばかり経りましたが結局支払われております。今度起こりました興人につきましても実はこの保全機関でやっております。しかしながら、御承知のように非常に労使関係がよろしいことで、結局、管財人のもとにいまございますけれども、給与、それから社内預金も計画的に支払われている。やはりこういう形も一つの行き方ではなからうかというふうには思っております。

○多賀谷委員 私は、保全機関を設けることが悪いと言っておりません。これは担保にならないということをおっしゃるのです。例を挙げましょう。ある企業が退職金を借りてきたわけですが、

よそれから、これは政府機関から借りておる。借りたためには、退職金を支払ったという個人の署名がなければ貸さないのです。それを全部署名をとっちゃった。そして借りてきたその金は再建資金に使っちゃったのです。いいですか、自分の退職金をもらつていせぬで、もうたという判をつくらぬの組合もあるのです。それを組合で決定して、みんなに判をつかされたわけです。金融機関に行きますと——合理化事業団ですよ、整備資金を貸したのは、石炭合理化事業団に行きますと、ちゃんともらいましたという判がいつておるのですよ、書類が。ところが全然もらっていないのですよ。やはりこれが問題があるのです。ですから、私はそのことをいま言っておるわけじゃないのです。この保全機関ということで、労働者の代表が参加しておるじゃないかということではどうも担保ができていないんじゃないか、こういうふうに思っています。

それから、この社内預金というのは退職金が多いのです。どういふことかと言いますと、退職金をする場合に退職金がないのです。通い通帳だけやるのですよ、通い通帳だけ。ことに私の場合には石炭に関係しましたから、財閥会社ですからみんな信用しておるわけです。そして退職金を全然もらっていないのです。通い通帳をもらつておるわけです。ですから膨大な社内預金問題になった。それは三井鉱山を初めとして問題になった。そこで結局私えないう状態が起つて、いま社内預金は政府機関から肩がわりしてもらつたのですよ、債務を。まあこれは石炭という特殊事情があった。ですから私は、この保全機関ということで、ただ労働組合が参加しておるということだけでは担保にならないんじゃないか、これが一つ。

それからもう一つは、最近、要するに三月三十一日より後に短期に預金をした者です。これの救済ができないじゃないかということ。私は、その退職金が社内預金というのはおかしいじゃないか、こういうことなんですけれども、これは企業が、第二会社をつくつたときにその退職金を払

う。その退職金を、もとの企業に資金がありませんから管理貯金にしておるといふ場合が非常に多いのです。そういう場合がきわめて多いのです。そうすると、現在は当該企業にはないけれども、管理貯金だけは前の退職金を管理貯金として預け入れられているという、この例がきわめて多いのです。ですから、現在従業員でおる人だけの管理貯金じゃなくて、退職者の管理貯金が非常に多い。現実、大きいところを言いますが、たとえば新日鉄でも退職者は皆管理貯金に預けておるのですよ、利子が高いから。現実はその通りです。そうすると会社としては社債を発行するよりも、九分の利子でも安いのです。ですから、退職者の預金は強制はしませんけれども、ほとんど管理貯金になっている。社内預金というものが、現在の従業員の社内預金ではないのです、ほとんど一番大きい額は、調べてもらいなさい。そういうところにやはり問題があるのです。幸いにして余りつまずきがなかった。あつたのは石炭です。しかし、石炭は何か補てんをする方法をいたしましたので、十分ではありませんでしたけれども、いま問題がないとしても、非常に大きな問題だということが一つ。

時間もありませんからついでに言っておきますが、大正炭鉱といふ炭鉱があります。いまだに退職金が払われていないのです。一八％しかもっていないのです。山がつぶれたのは昭和二十九年。こういう例があります。それからまた、私が実際扱つた例で、千九百万円退職金があつたけれども、もらつた金が七十五万円というのがありました。二百人の従業員で。

ですから、社内預金並びに退職金の確保というものはどうするか。ことにいま、先ほどお話のあつた賃金の未払いというのはほとんど少ないのですよ、現実問題としては、いま賃金を払わないで労働者が来ますか。賃金だけ、定期給与だけは払うのですよ、それはもう倒産する寸前まで。問題はほとんどが退職金なんです。ですからこの退職金の確保をどうしてするのか。というのは、三条

から五条に來ますと、五条はなお義務じやないでしよう。これは措置の努力義務です。講ずるよ
うに努めなければならぬ。」と書いてある。で
すから、一番やはり問題が起るのには、ばくは現実
問題としては退職金じやないか、こういうように
思います。

それから、ついでですから言っておきますが、
貸金未払いは現実には起らないけれども、労働組
合が労働者から借りて、会社のかわりに貸金を払
ておるのです。現実にはそうなんです。それだ
け労働組合は協力するわけです。会社は、ひと
つ労働者から金を借りてくれと言ふのです。組合に。
そこで組合は労働者から金を借りて、そして貸金
を払っている。要するに労働者から労働組合が借りて、
その金を会社に貸して、会社が払っておるわけ
です。ですから、労働者と会社との間には貸金未払
い問題は起っていないのです。問題は、会社
が倒産しても、これは一般債権です。担保も何
もない。借りておるのは組合が借りておるので
す。こういうのは枚挙にいとまがないのです。
いま労働金を調べてもらいなさい。こういうもの
を一体どういふふうに救済するのか。

まあ、悩みは尽きぬわけですが、現実が
こういう状態であるということをおひとつ御理解を
願つて、時間があるからこれを終りたい
と思ひますが、後から法務省にちよつと一言だけ
聞いておきたいと思ひます。

○藤縄政府委員 社内預金につきまして、こうい
う案では担保にならぬという御指摘でございますが、
す。いまいろいろ実例もお挙げになりましたが、
特に石炭産業のあつた状態の中で起りました
社内預金、退職金の問題、御指摘ありましたが、
元来、先生御承知のように、社内預金というものは
労働基準法ではちよつとも奨励されてないわけ
でありまして、いわゆる労働契約に付随して行わ
れる強制預金というものは禁止をされておる。し
かし一定の条件の中で、いわば消極的にこれは許
される、こういう形をとっておるわけでございます
して、そういう中で行われているということござ

ざいます。

そこで、さつきお話しした退職手当を社内預金に
というお話、私どもも非常に首をかしげたくなる
のでございまして、退職時にはあるは社内預金で
あつたかもしれませんが、退職された後において
は果たして適法な存在を主張し得るものかどう
か。いわゆる出資の受入、預り金及び金利等の取
締等に関する法律というものから照らしても、私
は問題があるのではないかとこのうに感じてしま
したけれども、しかし、そういう法律問題はさてお
いて、実情はそういうことだと思ひます。さつき
といううに思ひます。

それから退職金の保全につきまして、私ども
はもとよりこれは強制的な保全措置が講ぜられ
れば最もいいと思ひますけれども、また
しかし一方においては、中小企業の現状等から見
まして、これを今日の段階で強制的な規制という
ことになれば一種の過剰防衛にもなるというよう
な御意見も審議会等ございまして、一応行政指
導の枠内で社内預金に準じた保全措置というもの
を進めるべきではないかということ、今日この
ようにいたしたわけでございます。いずれにしま
しても、社内預金、退職金にはいろいろ問題が
ございまして、今度私どもとしてはこういふもの
で従来に増してその保護を進めたい、こういう気
持いで提案をいたしておる点を御了解いただき
たいと思ひます。

○多賀谷委員 ですから私は、管理貯金は届け出
制でなくて許可制にした方がいいと思ひます。
よ。届け出制でしょう。ですから、あれだけ問題があ
るのには一定の基準を設けて許可制にすべきだ。現
実にこんなところでも管理貯金をやっておるの
かなというところがある。もし何か企業が悪
くなつたときに、これは本当に取れるのかなとい
うところがあります。とにかく金庫は空っぽに
なつておるのですから。ですから、少なくとも
社内預金の問題はむしろ厳格に扱う方が妥当では
ないか、私はこういううに思ひます。
それから、退職金の問題は、退職時の期限を期

して払うというようにして、根拠が何かをや
つて確保してやる必要があるんじゃないか、こうい
ううに思ひます。ただこういうことでは、実
際問題としてとても確保できないんじゃないか、
私はかように思ひます。ですからそういう方法も
ひとつ考えてもらひたい。

それから法務省、きょうは実は会社更生法との
関係でいろいろお聞きしたかったのですけれど
も、時間がありませぬから、先ほどからちよつと
ありました貸金債権の先取特権の順位の問題を総
合的に検討してもらひたいと思ひますが、そうい
う問題についていま研究を進めておられるで
しょうか。

○千種説明員 いま研究しておるかという点で
ございまして、この点はいろいろ議論ございま
して、その問題に限つた検討はいいまいと思ひ
ません。と申しますのは、先取特権の順位という
問題はいろいろ意味がございまして、先取特権の
中の順位という問題と他の担保物件との優先順位
という問題がございまして、前者の場合はわりあい
議論しやすいいのでございまして、後者の場合は抵
当権、これは登記によりまして金額、内容がわか
つております。こういう関係がございまして、登記
のない先取特権を優先させるべきか否かというこ
とにつきましては、いろいろ反対議論がございま
す。そういう観点から申しますと、これを議論
すると言ひましてもかなりいろいろな問題がある
と考へております。

○多賀谷委員 問題はあつたとしても、全
体的な問題としてもう少し、貸金の確保について、
あるいは労働者債権の確保について検討を進めて
もらひたい。このことをお願いをいたしまして、
質問を終わりたいと思ひます。

○竹内(黎)委員長代理 次に、寺前巖君。

○寺前委員 繰り返すに思ひますが、要
領よく聞きたいと思ひますので、要領よくお答え
をいたしたいと思ひます。

〔竹内(黎)委員長代理退席、山下(徳)委員
長代理着席〕

第一番目、第七條で、せつかくの未払い貸金の
立てかえ払いの制度が、倒産した事業であること
と、その退職した労働者であることが要件とさ
れてゐる。ところが現実には、擬装倒産であるとか、
解雇、退職をめぐつて紛争中であるという問題が
幾多出てきます。また現実によく問題になつて
ゐるのはこの分野における問題がかなり意味を持
つてゐます。そういうことを考へた場合に、この第
七條で果たしていいのかわるか、私は率直に疑問
に思ひますので、その点についての説明をいた
したいと思ひます。

○藤縄政府委員 この制度は画期的な、いままで
非常にむずかしいと言われておりましたものを、
その困難を克服して創設いたしましたものでござい
ますが、その指摘されておりました困難の中には乱用
ということが非常に言われるわけでございます。
そこで私どもとしては、とりあえず緊急性の高い
退職労働者に限りまして、いわゆる経営不振その
他の事由による不払いといううな場合には、こ
れは立てかえ払いといううなことでなく、規
制を強化することによつて措置をしたい、こうい
うことで退職者に限つておるわけでございます。

しかしながら、いま先生が御指摘になりました
ような、解雇の有効性について争つておる労働者
といううな場合でございまして、これは先ほど
もお答えをいたしましたように、使用者の解雇の
意思表示がなされておるということがはつきりし
ております場合には、これは一応退職労働者とい
うものに準じて、私どもとしては雇用保険その他
の例に見習つた実効ある措置を工夫してみたい
といううに思つておるわけでございます。ただ、
解雇が無効だということでは復職されるというう
なことになれば、これは立てかえ払い金は返して
いただくということになることは当然でございま
す。

それから、生産管理のような状態の場合でござ
いますけれども、これも、生産は事業主の責任で
行われるべきものでございまして、仮に労働者
が生産管理をしておるといふ形がございまして、

やはり倒産という、この法律で考えておられます概念に該当する場合には、これはやはり退職労働者としてこの措置の対象に加えていくということとは当然でございます。

○寺前委員 第二の質問をやりませう。

重層の下請が多いのは建設業ですが、五十年の四月から九月の業種別賃金の不払いの実情を見ますと、総件数で六千八百九十八件あります。ところで、建設業はそのうち二千三百八十六件、三分の一余りを占めています。それだけに、この建設業分野における不払いの問題というのは従来から大きな位置を占めています。建設業法によつて元請事業主による立てかえ払い制度がそこから行われておつたこともまた事実であります。今度のこの法律によつて、本来元請事業主の責任で処理されてきたところの制度が肩がわりされてしまつて後退するということにならないのかどうか、それを第一点に聞きたいと思ひます。

第二点に、夜逃げなどの姿の段階の場合に、形式にこだわらず立てかえ払いをするというようなことを考へておられるかどうか。この二点について、建設業関係では従来から処理しておつた経過もありませんから、念のために聞きたいと思ひます。

○藤縄政府委員 建設業における賃金不払いにつきましては、先ほどもお答えしましたように、従来、労働基準監督機関といたしましては、通常の監督指導によりまして、いま御指摘の建設業法の立てかえ払い制度の活用その他、通報制度とかいろいろなものを活用いたしまして解決を図つてまいりました。今般この法律によつて立替私事業が実施されるというの、いままでの諸般の施策にさらに上乗せをしまして、従来の手段では解決できなかったものを解決しようということでございます。これができたからといつて従来の諸般の政策が後退するということとは絶対に考へられない。むしろ民事的、刑事的に規制も強化しております。厳正な労働基準監督機関としての監督指導はさらに進んでまいりたいと思ひます。

と申しますし、それから建設業法に基づく立てかえ払い制度の運用等も、従来にも増して建設省とも連絡をとりながらこれを推進していきたいというふうな思ひ方でございます。

それから、行方不明になつたような零細な下請の建設業における不払いの問題、これはどうなるかということでございますが、これも従来から監督機関としては非常に苦勞をして、元請に私わせるとか、あるいはその零細な事業主を追いかけてつかまえてこれを私わせるとか、いろんな努力をいたしてまいりました。こういうケースをどうするかということにつきましては、今後関係審議会にもお諮りをした上で方針を決めていきたいと思ひますけれども、事業主が行方不明になつた場合、事業の今後の継続性の可否などから判断して、どうも事実上これは破産状態にある、そして事業主に支払い能力がないということが明らかであれば、これはやはり立てかえ払いの対象にすべきものであらうというふうな思ひ方でございます。

○寺前委員 第三の問題、限度額の問題です。この法律を受けた労働省令により、立てかえ払いの限度額については平均賃金の八〇%として、当面三十一万二千円となつておられます。これは毎勤統計の四十九年十月から五十年九月までの十二カ月の平均の、それに一〇%の賃上げを見込んで計算されているというふうな言われております。しかも、平均賃金は規模五人以上の決まつて支給する給与ということになっております。

五十年十二月の毎勤統計を見ますと、五百人規模以上は十五万四千三百四十四円、五人から二十九人規模は十一万三千四百八十五円と、非常に大きな格差が規模の労働者によつて生まれております。賃金の八〇%を立てかえするとすると、この三十一万二千円は全体の労働者の五〇%までの人の姿であつて、残りの五〇%は事実上八〇%水準にいかないという事態が生まれます。他の社会保障の制度の場合だったら最低生活の保障給という形で見ますけれども、賃金の立てかえ払いというのは少し性格が違うと思ひます。

それは労働者が従来の賃金を確保するんだという立場の、生活の問題ですから、したがつて、平均でもつて位置づけるといふことではだめなんじゃないだろうか。もつと高い人には高いなりのもを支払うといふことをやるべきではないか。

そういうふうな考へた場合に、まあこれは少し社会保険とは違つたとしても、社会保険の上限を見ても今度の法改正の中で三十二万というものが毎月の上限として限度で、そこから保険料を取るといふふうに位置づけられているわけであつて、個々の平均値で、十一万何ばを平均として八割支給の云々という形にはなつていないといふふうに考へてみると、これは立てかえ払いの限度額といふのはもつと実態に合うように、高い水準まで支払うことができるようにすべきではないだろうか。限度額の引き上げといふのが必要じゃないかといふふうに思ひますが、その点はいかがなものでしょうか。

○水谷政府委員 先生御指摘のとおりになつておるわけでございます。この制度をつくる際に、何分新しい制度でございますから、どの程度まで立てかえ払いをするかといふことについていろいろ検討をいたしたわけでございます。ただ、いろいろ問題の多い制度でもございまして、やはり最初はある程度の上限を設けるべきではないかといふようなことで、その上限をどの辺に線を引くかといふことについていろいろ検討をいたしたわけでございます。まあいろんな議論がございまして、結局のところは、やはり十万円を切るとかあるいは十五万円とかいろいろございまして、けれども、そういうことよりも、将来のことを考へますとある程度将来に向かつて一種の発展性があるといひますか、変動する理由づけのつけやすさといひますか、そんなようなことも考へまして、毎月勤労統計の一応平均値をとるといふことにいたしましたわけでございます。

それから、そのとつた月につきましては先ほど先生御指摘のとおりでございますが、政府の予算編成時期との関係もございまして、毎年年末に予

算編成いたしますので、その直近の時期以前一年間の毎月勤労統計の数字をとつて計算いたしましたというものでございます。

○寺前委員 だから、この限度額をこれでいいんだらうか、実態の立てかえ払いから見たときに、それは低い人は従来の関連から見ればこれで大体よろしいといふことになるかしらない。しかし、高いところの人だつたら、それで生活をしておる人が立てかえ払いをしたら、そのときにこの限度額で果たしていいかどうか。私は、改めて限度額については速やかに検討するといふ措置をとるべきではないかと思ひますが、その点について改めて聞きたいといふのが一つと、次にもう一つ言ひます。

第四番目の問題として、労働債権の優先順位を高めよといふ問題については各方面でも言われている内容であります。それを法制化して、しっかりと労働債権の確保を確立するようにする必要があるのでないか。この問題についてはどういふ見解を持っておられるのか、この点もあわせて聞きたいと思ひます。

○藤縄政府委員 立てかえ払いの制度の境界の問題については御指摘でございますけれども、先ほど来申し上げておりますように、今度のこの法律案は立てかえ払いが一つの柱ではございまして、しかし、賃金債権の確保という点では立てかえ払いだけではなくて、まずもつて事業主の責任でございまして、労働基準法を改正いたしまして労働条件の明示も行いますし、それから罰則も強化して、二十四条違反は従来五千円の罰則を十万円にいたしまして強くこれを規制していくということ、それからまた民事的、六条にございまして、遅延利息の制度というふうなものも創設いたしまして、そういうことでもいろんな手段でこれを實現しようといふことでございます。

そこで、いままでも非常にむずかしかつたこの立てかえ払い、しかも保険システムによつて実施していく立てかえ払いといひましては、目いっぱいこの債権を全部見るといふこともなかなか實際

問題としてできない。やはり一応の限度を設けるべきではないかというような考え方でこういう線を出したわけでございますけれども、何せ初めての制度でございます。今後これをいかに実際に適用したものにしようかというふうには、これは検討を加えなければならぬというふうに思っています。また来年度以降予算編成もございまして、これからの審議会の検討もございまして、今回はとにかく発足の当初でございますから、これらについては全般的にいろいろな角度から検討を加えてまいりたい、こういうふうには思うわけでございます。

それから、労働債権の確保の問題でございますが、これはやはり従来からたびたび議論をされてきて、立てかえ払いと並びまして非常に重要な懸案でございます。しかし、ただいまも法務省からお答えがございましたように、なかなか法理論的にも問題がある、学者の中にもいろいろ意見もあるといふことでございます。しかし、労働省といましては、この問題は決して捨てることのできない。やはり私どもとしては十分な研究を今後も進めていきたいというふうな考えを持っておりまして、今後の勉強にひとつ精を出していきたいというふうには思うわけでございます。

○寺前委員 第五番目に、この制度の財源ですが、労災保険に依存をしております。これは審議会でも問題になった点です。これは制度論の基本にかかわる問題ですから大臣にお答えをいただきたいと思っております。確かに、お金を出すのは資本家であるという点では、労災保険と同じところから、同じ人から金が出るかもしれません。だけれども、制度の基本においてはやはり違うものではないでしょうか。これは各方面の意見の中では、きわめて制度論としては異例のことだといふふうに言われている内容です。この問題について、制度発足はとりあえずこうしたとしても、将来検討するつもりなのかどうか、この点についてお聞きをしたいと思っております。

○長谷川国務大臣 先ほどからはかの先生方からも御意見がありました。こういう緊急避難的に

発足をした苦衷もお察しいただき、五十二年年度に全部やるというものを五十一年度で手をつけたというところ、そしてこういう機会であるからこの制度でやったのですが、この模様を見ながら、現下の雇用情勢を見ながら、しかもなおかつ未払い賃金立替私事業のあり方についても今後その実績を見つつ、かつ労災保険制度のたてまえとも関連して検討してまいりたいつもりであります。

○寺前委員 先ほど総評の人がお見えになりました。聞きますと、労働省の関係者との間にもいろいろお話をなさったようでありまして、幾つかの問題が出されておりましたので、私はきょう聞いた話の幾つかを聞いてみたいと思っております。その一つは、経過措置として五十年四月にさかのぼってこの法律の執行を考えられないかという問題を起しておられます。

二番目は、元請、親企業の連帯責任については、支払い勧告の明確化を入れるようにすべきではないか、これが二番目の御指摘です。第三番目の御指摘は、退職金の保全措置として、最低限社内預金並み、そういう方向で保全措置を考へることはできないのか。

第四番目に、不服審査の申し立ての制度化について。その他幾つかございましたけれども、私が気づきました四点について提起しておられる問題についてどのような見解をお持ちになるのか、お話を聞かしていただきたいと思っております。

○藤縄政府委員 この制度をできるだけ早く、現在の不況の実態にもかんがみまして施行すべきだといふ御議論、これは私も当然だと思っております。この御議論、これは私も当然だと思っております。この御議論、これは私も当然だと思っております。この御議論、これは私も当然だと思っております。

その本質論が出ておりました。昨日来も制度のいかにもおかしきという御議論もありません。私もよくわかりませんが、筋を通しているというところにはなかなかなかまだいろいろ制度論があつて、また先に行くといふこともございまして、やはり、きのうもお答えいたしましたように、むしろこの際は拙速を選ぶとい

うような意味から、労災保険といふことで割り切つたようなことでございまして。そこで、私どももできるだけ早くこれは実施するといふ点については思いを同じくするものであります。ただ問題は、新しい、しかも保険システムによる制度でございまして、施行の日から以前にさかのぼってこの制度を運用するといふことは、これは私どもとしてはできない。できるだけ施行期日を考へるというふうなことはやってみなければならぬと思っております。また私どももそれを活用してかねてからやつてまいっているわけでございまして。したがらやつてまいっているわけでございまして。したがらやつてまいっているわけでございまして。したがらやつてまいっているわけでございまして。

それから、元請、下請、あるいは親会社、子会社の関係の場合の支払い勧告の問題でございますが、これも先ほど来御議論がありました。現に建設法四十一条にはそういう制度もあることとございまして。また私どももそれを活用してかねてからやつてまいっているわけでございまして。したがらやつてまいっているわけでございまして。したがらやつてまいっているわけでございまして。

関係審議会等においても非常に議論をしたところでありまして、諸般の法律論、先ほどもお答えいたしましたようないろいろな問題点というものがありまして、今回は実現を見るに至らなかつた。今後なお研究をしてみなければならぬ点であらうとは思いますが、建設法以外の領域にまでそれを及ぼすといふことは、現段階では適当ではないといふふうに思っております。

それから、退職金の保全の義務化の問題でございます。退職金を保全するといふ点にのみ着目して論ずれば、それが望ましいといふことになるわけでございまして、しかしながら一方は、おいて、そういう制度を強制するといふことは、結局退職手当に充てるべき資金の保全を画一的に義務づけることにより、高額の資金を永続的に固定させることになりまして、企業における資金の流動性を損なうといふような結果になり、経済活動にも支障を来すといふようなことにもなりかねない。また、あるべき姿といたしましては、退職金につきましては、今後はむしろ中小企業退

職金共済制度あるいは税制上の適格年金制度、そういうようなものに進むことが本命ではないかといふような気がいたしておるわけでございまして、私どもとしては、現段階ではこの程度の措置にとどまらざるを得ないのではないかといふふうに思っております。

不服審査の点につきましては、これも先ほど御議論がありました。特にこの大部分を占めると予定されます中小企業の事実上の倒産の認定につきまして、労働者から確認の申請があればこれは労働基準監督署長が諸般の事情を考慮して行うわけでございまして、これは一種の行政処分と考えられますので、それに不服が申す場合には、行政不服審査法の体系による不服申し立ての制度が開かれておりますので、現段階ではその制度によるのが妥当かといふふうに思うわけでござい

○寺前委員 最後にお聞きをしたいと思っております。これだけの新しい事業をやるに当たって、職員の体層は一体どうされるつもりなのか。

○藤縄政府委員 今度の制度、なかなか立ってかえ払いの制度はいわば全く新しい新制度でございまして。したがらやつてまいっているわけでございまして。したがらやつてまいっているわけでございまして。したがらやつてまいっているわけでございまして。

しては、私どもは、賃金不払いの確認につきましては、労働基準監督署長が行う、しかしながら今度立ってかえ払いの額の決定、それから支給、そういうものにつきましては労働福祉事業団が金融機関等を使いましてこの処理をする、こういう体系を考へておりました。労働福祉事業団には所要の増員も今回いたしたわけでございまして。なお、労働基準監督署も、よくこの委員会でも御議論がありま

すように大変多忙をきわめております。今回地方で約百人ばかりの増員をしておりますけれども、しかし大変忙しい役所でございます。職員にも苦勞をかけますけれども、しかし、事は非常に大切な不払いの問題でございますので、中央、地方を通じ

三十七

まして大いに努力をして、この新しい制度の円滑な施行に向かって進みたいというふうに思っております。

○寺前委員 せっかくの労働者の期待が、従来この法律がないときに、労働者自身の努力も、また労働者自身の努力もあって、一〇〇%から取るといふこともかなり取られておたつたわけでありませう。ですから、この法律ができて立てたわけだといふことで、従来の水準が後退しないように積極的に、労働省も従来以上の力を発揮してやらうといふことを私は念のためにひとつ提起をしておきたいと思つたのです。また、そのためには同時に職員の方々が、監督署というところではいまでも人手がなくて、やらなければならぬこととがいつばいこうあるのだ、そういう意味では、定数の問題について検討するといふことが、こういう分野の仕事がなされることについては重要ではないか。この二点を強く感じますので、大臣の所見を聞いて質問を終わりたいと思つた。

○長谷川国務大臣 まあ、賃金は何といひましても勤労者の家庭の生活の原資でありますから、これは事業主が絶対責任を負うことがまず基本でございます。そしてまた、不幸な方々にこういう新しい制度を皆さんの御協賛を得て実行できた際には、手の足りないところでありませうけれども、勤労者の生活を守るために私たち労働省の者は一生懸命やらなければならぬ時代だと思つております。それは周知徹底させます。なおかつ、増員の問題等についても御同情ある御意見がありました。が、微力ではありますが懸命にそういうことについて努めてまいりたいと思つております。

○寺前委員 終わります。

○山下(徳)委員長代理 次に、岡本富夫君。

○岡本委員 私は、ただいま議題となっておりますところの法案について若干の質疑を行います。

最近の労働者の賃金不払い事件報告によると、七五年上半期中に監督機関の取り扱ひの、約百六十八億円の賃金不払いのうち六三%が退職金で、

定期給与はその半分である。この解決状況を總体的に見ますと、退職金の方が劣り、解決不能の額が八割は退職金である、こういうふうに出ておりますけれども、この退職金についても今度の不払いの中に確保はきちんとしておけるものかどうか、これをひとつもう一度念を押しておきたいと思つた。

○長谷川国務大臣 賃金不払いのうち、退職手当の未払いにつきましては、その性格からして金額では大きな割合を占めておりますけれども、件数やら労働者数の割合はさほど大きなものではないと思つております。退職手当の保全措置について努力義務としましたのは、マクロ的に見れば少数の企業にしか生じない倒産に備えるために資金の確保を義務づけることは、資金の流動性に相当の影響をもたらす結果、経済活動に支障を来すこと、また、中小企業退職金共済制度の支払いが確実に保障されている制度を利用することが本筋でありまして、保全措置はいわば第二義的なものであるという理由であります。

〔山下(徳)委員長代理退席、竹内(黎)委員長代理着席〕

退職手当については、当面の生活に必要と思われる定期給与の三カ月分については、定期給与とあわせて立てかえ払いの対象とするという考えであります。

○岡本委員 いまの御答弁を見ておきますと、そういうふうな定期給与と退職金、こういうものを別に考えるという事は、労働基準法の賃金の不払い、その中に賃金とは退職金を含むというふうにあるわけですが、そうするとこの賃金に差別ができていくことになるわけですね。したがって、私は、定期給与も退職金も同じ性格のものである、すなわち賃金の不払いということから見れば同じ性格のものである、だのに、いま大臣の答弁では、どうも退職金の方をおろそかにしているというふうな聞こえのわけですが、もう一度ひとつ、

○藤縄政府委員 賃金の労働基準法の概念といたしまして、いわゆる定期給与と退職金はひとしく

賃金というふうな観念をいたします。たとえばその不払いであります労働基準法二十四条違反、二十三条違反というふうな場合には、これを同じように考えている、同じようにとらえているわけでございますが、しかし、それはいわばそれぞれの法律のとらえ方の問題でございまして、一般的に申しまして、定期給与と、それから臨時的なボーナスと、それから退職金と、それぞれ相当性格が違ふといふことは、これは否めないと考えておるうと思つたのでございませう。何といひましても月々の給与というものが労働者にとっては一番緊急でありますから、これを中心に対策を立てなければならぬ。しかしながら、いま御指摘のとおり、それでは退職金は急場の必要という観点から見ても何ら要らないものかといふと、そんなことはございませぬ。やはり最小限のものは非常に役に立つものでございませぬ。立てかえ払いの対象にいたしましては、三カ月程度のものにこれを加えていく、こういうふうな割り切りをいたしたわけでございます。この辺も関係審議会等いろいろな御議論もありましたが、一応の結論としてかような線を出したわけでございます。

○岡本委員 そうしますと労働省としては、労働基準法のこの賃金の不払いということについては企業あるいはまた使用者側に示すときには、定期給与も退職金も同じ賃金だと、こういうふうになつていくわけですね。ところが、労働省が今度はこの立てかえ払いですか、これをやる場合にはそういう差別をつける。どうも官尊民卑というふうには私は考えるわけですね。何かあなたの答弁を聞いてみると、定期給与はもう絶対必要で、退職金は必要だけれどもまあ二次だつた。

御承知のように、いま就職しようとするとなかなか就職できないです。最近少し景気が上回ったといふのは、これはほんの一部、実際に中小企業を見ますと、まだ少し整理しなければいけません。こういうときですから、これからどれくらい遊ばせねばならないかわからない。しかも、定期給与がありますればこれは何とかしてでも、不況で物

価高といふところで大変な生活ですけれども、その中で切り詰めるながら一応の安心した生活ができるのですが、しかし今度はその退職金、要するに会社がつぶれたり何かしちゃって退職金が出ない、そうなることは前途が不安です。私はこういう人こそ本當の温かい、何と申しますか、安心した生活ができるような手を労働省としては打たなければならぬのではないかと。したがって、退職金の保全措置についてもこれを義務化にする、こういうふうな、この法案をせつかくお出しただきたい。こういう用意、決意をひとつ。まあ今回はこれで、先ほどから与党の人からさきよう上げてしまいたい、こういう話ですからさきよういふわけにはいかぬかもしれぬけれども、しかし次の機会にはこの状態を何とか改善したいといふ、前向きな答弁をひとついただきたいと思います。

○藤縄政府委員 退職金も労働基準法の扱ひとしては賃金でございます。で、これがやはり非常に大切なものであることはもう申し上げるまでもございませぬ。したがって、今度賃金不払いの罰則を五千円から十万円に引き上げまして、大変な規制強化を図つたわけでございますが、その場合に当然退職金もその対象になるわけでございます。しかしながら、立てかえ払いという新しい制度を、いろいろ御批判が出ましたような急場の保険システムの中で新しく実行に移そうというふうな場合に、やはり緊急やむを得ないところから次第に重点的にこれを取り上げるといふこともある程度やむを得ないことではなからうかといふふうな思ふわけでございまして、そういう意味で定期給与をまず優先し、それから退職金といへども三カ月分相当のものはこれを立てかえ払いの対象にする、こういうふうにしたわけでございます。それからまた保全措置につきましても、いろいろ関係審議会でも御議論もあつた。いま先生がおっしゃいましたような議論ももちろんあります。しかし、先ほど大臣からお答えをいたしたようにまたそれぞれの関係者からの意見もあ

るわけでございます。そこで今回はこういうこと
にいたしました。もとより今後私どももいろいろ
の研究を重ねまして、制度全体の改善については
今後努力を惜しまないということを進みたいと思
います。

○岡本委員 緊急の措置だということでは了
承しているのです。了承というよりも、できない
けれども……。労働基準法には、定期給与もそれ
から退職金も同じ賃金ということとちゃんと法律
で決められておるわけですからね。これを差別す
ることはない。しかし、いま緊急のことであり
ますからまあ一応あれですが、では次の機会に、
初めてやったわけですからこれをやってみて、そ
してその退職金の保全措置も義務化していくとい
う、そういう検討を前向きにしていこうというひ
つ約束をここでしておいていただきたい、こうい
うふうに私は思うのです。

○長谷川国務大臣 新制度はこうした経済不況の
ときに備えて発足させたわけでありまして、い
ろいろな問題については、この委員会で出た議論な
どを含めて研究してまいりたい、こう思っており
ます。

○岡本委員 この制度をつくられるについては相
当審議会でも意見が出たらしいし、労働省として
も相当これは研究なされたと思っております。した
がつて、この制度を実施して、そしてさらに退職
金の保全措置についても義務化をするという、こ
ういうことを前向きに検討するということとをひ
つ大臣にはっきりお約束をしていただきたい。研
究していただけます。研究してだめでしたでは
これは話にならない。ちゃんと労働基準法に出
ているわけですからね。そうでしょう。

○長谷川国務大臣 岡本さん、非常に御熱心なよ
うであります。とにかく非常に御熱心に御議論
されますが、先ほどからもこういう問題が全部出
ておりますので、何さま新制度をつくりまして將
来の問題にどういふものが出てくるか、いろい
ろな問題を含めて熱心に研究していきたい、こ
う思っております。

○岡本委員 何かこう変な話でごまかされたみた
いになってしまつてね。大臣、慎重ですね。これ
は慎重審議ということになると、あしたもあさ
つてもやらなければならぬようになりますよ。これ
は私はいつだけ、たくさん言わないのですからね。
先ほどから何遍も言っておりますように、賃金の
方は「保全措置を講じなければならぬ」。一方
の退職金の方は「努めなければならぬ」。この「努
めなければならぬ」というのも、「講ずるよう
に努めなければならぬ」という努力目標を、要
するに保全措置を講ずるといふように、次の機会
には必ず前向きに検討して行つていこうとしま
す。それぐらゐあなたお答えしておいてもいいじや
ないですか。時間がなくなつてきますよ。

○長谷川国務大臣 それはバナナのたまたき売り
じやあるまいし、すつとそう言うわけにもいきま
せんので、とにかく本場に研究いたします。

○岡本委員 本場に検討してもうただけでは、
これはちよつと……。まあとにかく、事務当局は、
あなたの方はどうですか。これはそういうよう
に前向きに検討するのはいかぬの。

○藤野政府委員 大臣の述べられました御趣旨に
沿つて私も努力をしたいと思います。ただ、大
変慎重な答弁を繰り返しているじやないかとい
うおしかりでございますが、先ほどもお答えしま
したように、審議会の中でも先生御主張の御熱
心なご意見を、もとより先生御主張の御熱心な
ご意見を、しかしまた、対象が何せ非常に
中小零細な企業に限られることでございます。そ
ういふところが多岐にわたります。そのうち
いろいろ問題点がございまして、そういうものを踏
まえて今後なお研究を続けなければならぬ、こ
ういふ意味でございます。

○岡本委員 中小零細企業ですから特にそうい
つたところにお勧めの皆さんは非常に不安です
ね。ですからこういふ倒産したときに温かい手
を講ずるといふぐらゐの、労災保険から出すわけ
ですからね、義務化しておくといふぐらゐにし

た方がこれは間違いない。どうもいろいろ慎重に
検討して、慎重に検討して、こうおっしゃるけれ
ども、これは慎重に検討した結果出されておると
思つておる。いいかげんなあれじやないと思
つておる。そうすると、ではどこにぐらゐの
悪い隘路が出てきておるか。逆に言いますとど
こにぐらゐの悪い点があるのか、これをひとつ。

○藤野政府委員 立てかえ払いの対象にするとい
うことでは三ヶ月分を対象にするわけでございます。
先生がいま御主張のところは、退職金の保全
措置について義務化をする、訓示規定ではいけ
ないといふ、第五条の問題を論じておられるとい
ふに思つておるわけでございます。これにつきま
して、先ほどお答えしておりますように、いろん
な議論がございまして、努力義務として規定を
しました理由は、一つは、退職手当の支払いに充
てるべき資金の確保を画一的に義務づけるとい
うことにしますと、企業全体から見れば、倒産とい
う非常に一部に起こる危険のためにかなり高
額の資金をすべての企業に永続的に固定させると
いうことになりまして、こういう事実の起こる企
業は非常に中小零細な、事業主も非常にひ弱な
ところでございます。そういうところにならば過剰
な防衛を強いるといふようなことになりまして、そ
れだけの資金の流動性を損なう、経済活動に支障
を来す、かえつて不都合ではないか、こういう意
見が一つございまして、それから、本来の行き方
を見直して、中小企業退職金共済制度あるいは
税制上認められております適格年金制度、そ
ういふものによるところの退職金制度が設けられ
るものと望ましい。企業を金縛りにしまして、そ
ういふやういふやり方は第二義的のものではな
いか、こういうやうな議論もあつたわけござい
まして、それらいろいろ議論を踏まえてござい
まして、その方向を打ち出すといふ意味で訓示規定に
した、こういういきさつでございます。

○岡本委員 労働省の方でもこうして、中小企業
退職金共済制度とか、こういうのはやはり推進し
ておるわけでしょう。なかなか進んでいませんわ

ね。やはりちゃんと義務化しておけば、零細企業
でもそこに勤めている人たちのことをちゃんと考
えておかなければならぬといふように、それには
こういう共済制度に入つておいた方がいいのだとい
うように、私は非常に意識的にもちゃんとしてく
ると思つておる。したがつて、私はそういう面か
らもうやはりこれは次の機会に十分検討してそれ
を法制化していくといふようなことも考えていた
きた。これはかりやつておるとあれですから、
まずこれを要請しておきます。

次に、これは五十年の三月二十六日、本委員会
でわが党の大橋委員が、「その次に、倒産企業の未
払い労働債権の立てかえ払い制度、これを確立し
ていただきたい。」「これはその法律が制定された
後に倒れたもののみを救済していくことになるの
か、それとも現在インフレあるいは不況、物価高
のために倒れていった企業のそういう方々までの
救済に及ぶのか、この点についてお尋ねしたい。」「
それに対して長谷川さんという労働大臣ですね、
いまいらつしやるかどうか知りませんが、この方
がお答えになつておられるのは、「ただ民法の関係とか
いろいろ法律との調整あるいは整理などもいたさ
なければなりませんので、五十一年度から一部実
施をする。その際に、先生の申し上げたように、
当然ならばそのときから法律は施行されるわけ
でございます。しかし、先生のおっしゃつたのは、
前のものも全部というふうなお話などもございま
すので、その辺が一体どういふふうになるかとい
うこともあわせ考えながら検討してまいりたい。」「
こういうお答えが出ておりますが、第七條の未払
い賃金の立てかえ払い制度ができたわけですけれ
ども、本年の十月一日以降に倒産した企業につ
いては適用されるが、それ以前については適用され
ないことになつておる。従来から、賃金不払いに
対する救済制度を設けるように、こうして言つて
きたわけですが、しかも深刻な不況で倒産する数
多くの企業労働者を救済する必要があるが、五十
一年の十月一日、その前の倒産した企業の退職者

はどういうふうになるのか、これをひとつ明確にしておいていただきたい。

○藤縄政府委員 この制度はできるだけ早く施行したいと私も思っておりますけれども、何せ新しい制度でございますので、これを実行に移すためにはたかさんの政省令あるいはいろいろな手続等を決めていかなければなりません。職員の教育もしていかなければなりません。ある程度の時間が必要でございます。そこで、成立をいたしますればできるだけ早くやっておりますけれども、ある程度の期日の後に施行になる、こう思っておりますが、その施行前に倒産した企業に波及して適用を及ぼすということにつきましては、これは事の性質上、新しい制度の誕生でございますから、これをさかのぼらせるということではできないというふうに私も思っています。

ただ、たとえば十月一日から十月一日に施行いたしますとしますと、それ以後に倒産した企業でございますけれども、その企業から解雇された、あるいはその企業を離職した労働者というのは倒産前六カ月の者を予定いたしますから、場合によつては施行期日前の離職者及び、しかも、その離職者の立てかえ払いを受ける賃金は、さらに離職前六カ月の間の賃金について三カ月分を限度として立てかえ払いを受ける。こういうことでございますから、それぞれの労働者あるいはその未払い賃金というところに着目いたしますれば、かなり施行日から逆にさかのぼってそういう適用が行われるというところでございます。

○岡本委員 いま、この法律が国会会で成立するということを労働省も願っていらつしやるし、われわれも努力しているわけですが、本年の十月一日ぐらいには大体施行されるかどうか。努力をいたしておりますけれども、このことですから、大体の目標をつけておるはずですね、これだけの法案を出していただくわけですから、どうか、その点について。

○藤縄政府委員 先ほど申し上げましたようないろいろな準備がありますので、私どもとしては、

事務的に考えますとその程度の余裕が欲しいというふうに考えておるところでございます。

○岡本委員 そうしますと、五十一年の十月一日に仮に施行された場合、それ以前に倒産した人たち、退職した人たちは全然波及されない。五十一年十月一日に施行されて、その後倒れた人たち、失業者ですか、それは三カ月さかのぼって救済する、こういうことなんでしょうか。そのところをはつきりしてください。

○藤縄政府委員 倒産の場合、たとえば破産の宣告のような裁判手続きによります場合は、裁判所が破産の宣告をいたしますから期日はきわめて明確になるわけでありまして、それは破産の時点をかきかきとらざるというところは性格上できないと思っております。ただ、大部分を占めると予想されるところの中小企業の事実上の破産、つまり基準監督署長が認定をするというこの破産、事実上の倒産、これにつきましては、その倒産の判断をいつの状況でやるかという問題がございます。それで、一応施行日以降の倒産ということ認定をされましても、先ほどお答えしましたように、今度は倒産の企業の労働者が問題になるわけですね。その企業から離職した労働者について未払い賃金があれば立てかえ払いをしようとするわけですから、その離職というものは、倒産の前から離職が起ころし、倒産の後も離職が起ころるわけでありまして、その場合に、倒産の時点の前六カ月までさかのぼるというところを考慮しておるわけでございます。

それから今度は、その離職した労働者の未払い賃金はいつまでの未払い賃金を立てかえ払いにするかということでございますが、これは離職前の六カ月の間の賃金、限度額は三カ月分ですけれども、起つた時点としては六カ月までさかのぼる。ですから、一番極端な例をとれば、未払い賃金そのものに着目すれば六カ月六カ月で一年近くさかのぼる、こういうことが考えられるわけでございます。そういうことで、できるだけ実情に合った処理をするということでございます。

○岡本委員 それでは次は、最近の企業倒産の状

況、これを調査してみますと、これは東京商工リサーチですか、その表を見ますと、七四年において倒産企業中、負債一千万以上を抱えて倒産した企業だけでも十一万二千六百八十一件を超えて、それ以外に不渡り一発で倒産する。零細企業はそうでありまして、非常に数が多くなっていると思つております。裁判所の手続を経た破産宣告あるいはまた更生手続、あなたが先ほどおっしゃいましたそういうような裁判上の手続によつてできたものは、これを見ますと、この十一万一千六百八十一件のうち五百七十九件にすぎない。しかもその数は負債総額一千万以上で倒産した企業の四・九％にすぎない。残りはすべて監督署長の確認に

よるわけですね。その監督署長の確認の数はこの膨大な数になつていくだろうと思つております。そのときに、この倒産事実の確認が一番決める手になるわけですね。たとえば人が死んだときの死亡診断書みたいなものであります。これは厳正にやらなければならぬ。しかし、現在の監督署の体制で果たして十分なのだろうか。労災認定を受けるにしても相当長い間かかっておる。ああでもない、こうでもない、行つてみたら机の引き出しにはうり込んである、こういうような状態なんですね。果たしてその処理能力があるのかどうか。その処理能力がなければ、これはもうなかなか確認の処理ができない。こういうような体制をどういふふうになさるのか、これをひとつお聞きしたいと思つております。

○藤縄政府委員 そういう事務手続が非常に大変だといふ問題もございまして、それから何よりも、実はこういう制度については乱用が伴いがちでございます。ですから、乱用防止の見地からいつても法律上の手続による倒産に限るべきではないかといふ議論が非常にございまして、現にフランスなどはそういうふうなたぐえをとつておるわけでございます。しかしながら、実際問題として、日本の場合、いま先生が強調されましたように、そういう倒産だけに限つて制度をつくりましてほとんど意味

がない。九四、五％のものは事実上の倒産だといふことでございますから、私どもとしましては、大変困難であるといふことはわかつておりますけれども、しかしながら、やはりそういうものを行政官庁で認定をいたしましてこれを救つていくということがどうしても必要であらう。そのためには監督署長も大変苦勞いたしますけれども、しかしながら、いろいろな人からの事情を聞くとか、立入検査をするとか、金融機関からの情報を得るとか、いろいろなことでこの事実の確認をいたしたい、こういうふうな思つておるわけでございます。

そこで、そうでなくとも労働基準監督署では人が足りない、忙しいじゃないか、一体やれるのかというお話でございます。私どももその点は大変危惧をいたしておりますが、今度の予算でも約百人の増員が実現をしたところでございます。また、実務的にも監督署がやりますことはこの不払いの確認だけでございます。あと立てかえ金の決定、支給、そういう事務は労働福祉事業団にやらせることにいたしております。その方にははつきりすべき増員なり機構の増設も図つております。そういうことでいろいろ関係者で知恵をしぼり、努力をすることによつて、この不況の中で一番必要とされているこの問題を乗り切つていきたいというふうに考えているわけでございます。

○岡本委員 大体、この賃金不払いになるのを認定したりするのが本職ではなくして、賃金不払いにならないように指導するのが、これが大体の労働者の役割りなんですね。しかし、こうした不況のためにこうなつておるわけですが、そこで、破産手続の場合は申し立てからこの破産宣告を受けるまで二カ月から三カ月、中には一年以上もかかっているのがあります。こういうのは大体はつきりするわけですが、先ほどお話ししましたように、監督署長の確認、これは申請は大体労働者、退職者からするわけですね。退職者が、要するに労働者が申請をして、そして確認をして、それで

給付されるという期間ですね、これは大体どのくらいに過ぎるのか、皆さん方はこれだけの皆さんの頭を踏んでおられるのか、実際上どの程度の期間をおられるのか、これをひとつお聞きしておきたい。

○藤縄政府委員 何せ新しい制度でございまして、実施してみないとわからないという面も多々あるわけでございますけれども、いま先生が御指摘になりました破産手続のような場合に、かなり時間がかることは事実でございます。ただ、この立てかえ払いの請求につきましては、破産宣告がありまして、破産手続が済んでおるところで労働者から請求が出てきて、そしてその破産の事実を確認した上で処理をするわけでございまして、むしろそういう法律上の手続が進んでおります場合は、こちらの立てかえ払いの手続としては二週間ぐらいあれば、敏速にやればできるというふうに思います。

問題は、先ほどからおっしゃっています事実上の倒産の場合、監督署長がその倒産を確認しましてそれからやるという、これはやっぱりなかなか時間がかるかと思えますけれども、私どもとしては、監督署が所要の調査を行うのが一月ぐらい、それから労働者が手続をするすれば、いまの法律上の手続の場合は一週間でございまして、それを加えますと、非常に敏速にやれば一月半ぐらいでやれる。また、できるだけ早くこういうものはやるべきだというふうに思って予想を立てておるところでございます。

○岡本委員 それは実際に当たらないと私もわからないわけですが、次に、そういった零細企業、中小企業が倒産した場合に、労働者がそれぞれその企業から散ってしまうわけですが、その人たちに、この制度があるんだ、あるいはまた申請をして立てかえ払いをすることができるといいうような通知と申しますか、そういうPRと申しますか、これはどういふようにしてなさるつもりになっておられますか。

○藤縄政府委員 行政のPRをあらゆる機会に徹底すべきことは当然でございますけれども、この新制度が発足したときは特にそのPRが大切でございますから、私どもとしてはあらゆる手段を通じて、新聞報道等あるいは役所の機関紙あるいは監督署等における掲示板というふうなこと、あるいは民間関係団体を通じてのPR、いろいろなお知らせをやってまいりたいと思っております。ただ、いま先生がおっしゃったのは、そういう一般的なPRと同時に、具体的に倒産が起つて退職をするというふうな場合には、散ってしまうことが果たしてよくわかるだろうかという御懸念だろうと思えますけれども、私も監督署が接触をしておる限りにおきましては、賃金の支払いについては事業主と継続して交渉を持つという例も多々ございますし、また、監督署に多数の申告が参っております。私どもはそういう機会に、今度はこの制度ができたということ徹底をいたしまして、また関係者にもよく伝えてもらうようにというふうな努力もいたしまして、できるだけこの新しい制度が皆さんの方々に及ぶように努力をしてみたいというふうに思います。

○岡本委員 では最後に、この退職労働者の賃金に係る遅延利息について、この賃金は、労働者の毎日の生活がかかっており、本来なら絶対に遅延があつてはならない性質のものであります。その遅延に対して高率の利息をつける、一四・六%ですか、こういうふうな労働者からのお話があつたのでありますけれども、これは遅延しないように労働基準法にのっとり監督強化をしていくのがあたりまえであります。この遅延利息は賃金だけであつて、退職金は除外しておるといふふうになっておりますが、これはどういふわけなのか、お聞きしておきたい。

○藤縄政府委員 遅延利息は、今度この法律で新たに設けられました非常に画期的な制度だと私も思っております。ただ、退職者の通常の賃金というものにこれを当てはめる、退職手当を除いた理由でございませうけれども、賃金のうち定期給与

というものは、毎月一回以上一定の期日を定めて支払わなければならないということが規定をされております。また、賞金は、その支払いの都度支払ひ期日が定められているのが通例であるのに対して、退職手当は、その支払いが企業においてその労働者については一回限りということである。支払い期日が特定をされていないことも少なくないというところが一つ。したがって、遅延という問題に若干問題があるということ。それから、退職手当の未払いというものは、その労働者にとつては老後の生活設計にかかわる問題で、非常に重要でございますけれども、その支払いが若干期日におくるといふような問題は、定期給与やあるいはボーナスというふうなものに比べて、ま

すどやや許される点があるんじゃないか。こういうふうなことを考えまして、今度新たに非常にきついな制度を設けるわけで、下請代金支払遅延等防止法と同じような非常に高率な遅延利息を一般的に課する、こういう制度を創設する場合に当たりにまして、やはり緊急度の高い定期給与等に対象を狭めたわけでございませう。

○岡本委員 下請代金支払遅延防止法というものは、あなたはすばらしいように思っておられるかもしれませんが、これは私たち、商工委員会でも相当論議しましたけれども、ずいぶんしり抜けなんですよ。この問題をここで論議しても仕方がないのですけれども。

そこで、下請関連企業等における倒産で不払いになったときには親企業の責任というものを強化しておく。中小零細企業の倒産に対する連帯責任といふことも、あるいは代位弁済といふものを立法化することとひとつ検討してもらいたいと思ふのです。

次に、財源につきまして、労災特別会計からこの金を出すというのはいまひとつどうか。先ほどあなたの答弁を聞いておりましたが、先ほどの委員に対してはそういうお話がありました。この機会にはこの面もひとつ検討していただく、この二つの検討を要求いたしました。終わります。

が、これに対して答弁があつたらひとつ言つてくだされ。

○藤縄政府委員 親会社、子会社というふうな関係で代位弁済あるいは連帯責任というふうなことも、この法律をつくるときに非常に議論がございました。

〔竹内(黎)委員長代理退席、委員長着席〕
一般的にはそういうことがよく論ぜられますし、また現に建設業の不払い等については催告制度もあるわけでございます。しかし、一般に親会社あるいは子会社、元請、下請というふうな場合にも、法律的に言うといふいろいろな問題があるということ、それからまた、親会社が余りすべてをやつてしまふということ、子会社の経営への介入というふうな問題も引き起こしはしないか、また、下請についてはいまお話のありました下請代金支払遅延等防止法というふうな制度もあるんじゃないか、いろいろな議論もあつて、これは将来の課題として残されておりました。したがって、将来にわたつて私どもはなお研究を続けなければならぬというふうに思つておられます。

それから、なぜ労災の資金をこれに充てるのかということは、実は昨日の労災保険法の審議以来たびたび論ぜられておるところでございますが、私どもとしては、理想を言えば独立の保険料を取り、独立の制度としてこれをやるべきだという点はそのとおりだと思います。しかし、こういう緊急の事態では、そういうことを言つておられるはなかなか急場に間に合わないといふようなところから、とりあえずこの労災保険の制度を活用したといふことで、外国におきましても既存の労災保険あるいは失業保険の制度を使いながら、この不払いを二、三年、フランス、ドイツ、オランダ、イギリスというふうなところで始めたといふことと申しまして、これで私どもとしても発足をしたい。これも、将来基本的な問題として考える時期は当然あろうと思つておられます。

○岡本委員 終わります。

○熊谷委員長 次は、和田耕作君。

○熊谷委員長 次は、和田耕作君。

○和田(耕)委員 この法律案は、昨年来労働四団体が相当強く要望した重要な項目を法律化したという意味で、非常にいい法律案だと思います。したがって、いろいろと細かく質問することも必要でないと思うのですが、一体このような事例は今年に入ってあちこちの事業所で起こっているのでしょうか、その事実を一遍お聞かせいただきたいと思ひます。

○藤縄政府委員 おっしゃるとおり、不況の深刻化に伴いまして非常に不払い額がふえております。最近の統計をいたしましては、これはいわゆる網羅的な統計ではないのでございまして、労働基準監督署にいろいろ訴えられたり、あるいは監督の機会につかまえましたらば業務上の数字でございしますが、これで見ましても、昭和五十年四月から五十年九月までの半年間に起こりました不払い、これは、その前の期間から解決ができたので残つてきておられるものが七十億、それからその期間に新規に把握したものが九十七億、合わせて百六十八億という不払いを監督署は抱えました。その間に監督署は努力をいたしまして、七十三億をとかく払わせております。しかし、どうしても払えないというのが二十九億残りしました。それからなお次の期に問題を残しましたのが六十六億となっております。問題は、どうしても解決不能ということで処理せざるを得なかつたこの二十九億に相当するようなもの、これを今回こういう措置で救つていきたいと考えております。

○和田(耕)委員 いまのように約三十億近い貸金の不払いという事実があるわけですね。そしてこの法律が通ればそういうふうな悲惨な状態はカバーされるというわけですが、わずか一年足らずのうち三十億もの貸金が払われなままに残されておる、こういう問題は何かカバーする方法はないのですか。

○藤縄政府委員 申し落としましたが、先ほどの数字は、今度の法案で予定しておりますような倒産に伴うというものだけではございませんで、およそ貸金不払い全体でございまして、中には労働のトラブルで、そんなはずじやなかつたというようなことで解雇して貸金はもらえないというような事案も含まれておる、それから経営不振等の事案も含まれておる、いろいろなものでございまして、倒産によるものはもう少ししほられると思ひます。しかし、いま御指摘のように、貸金というものは本来事業主が払わなければならぬものであります。また、労働者にとつては唯一の生活の糧でございまして、不払いということは起こつてはならぬわけにございまして。基準法でも、これは刑罰として処罰をされる事案になつておるわけにございまして。そこで今度の法案でも、立てかえ払いをやつておられますけれども、立てかえ払いだけじゃないのでございまして、この罰則も、従来わずか五千円というような罰則でございしたものを、労働基準法を改正しまして十万円に引き上げておるわけです。あるいは遅延利息というようないふ民事的な制裁も今度設けた。それから社内預金や退職金についてはいろいろな保全措置も講ずる。それから立てかえ払いもする。いろいろな方法で不払いというものを何とかなくしていき、こういう構えでございまして。

○和田(耕)委員 よく、会社の財産にしないで個人名義の財産にする、そして責任から免れようとする経営者がおりますね。こういう問題について、今後どういふふうな処置をお考えになつておられるか。

○藤縄政府委員 いま先生が御指摘の点は経営の問題でございまして、労働省の直接の問題ではないわけにございしますが、ただ、貸金不払いが起りまして、もとより基準法違反というところで追及をしていくわけにございしますが、これは処罰をするわけにもいかぬ。それからこういう立てかえ払いなどもしなければならぬ。いろいろなことが起つてくるわけにございしますが、その全おっしゃいましたように、金はあるのだけれども

それは個人の金だということが起りがちでございまして。ですから、私どももいたしましては、単に基準法の面だけで事案を追及するのではなくて、やはりそういう実際のの中身にも入りまして、また実例も多々ございしますが、監督官は非常に苦勞いたしました何とかそれをつかまえて払わせてきておるというのが実例でございまして。今度こういう制度ができましたら、そういうものもあわせて、なお一層不払いの撲滅に完璧を期したいと思ひます。

○和田(耕)委員 労働保険の資金で未払い貸金の立てかえをカバーしていくとお考えですけれども、きのうの質問でも私はそれは一応いいということをおし上げたのです。しかし、これはいろいろのなかで、やはり一緒にしない方がいい、別に法律をつくつて資金を考えた方がいいという状態も考えられると思ひますが、どういふふうな状態をお考えになつておられるでしょうか。

○藤縄政府委員 昨日来もこの御議論が出ておりました。お答え申し上げておきますように、筋論といひますか、理想論を言へば、独立の保険料を取つて、そして独立の機構でこれを運営するというのが一番いいかと思ひます。しかし問題は、保険料が非常にわずかでございまして、それだけの必要があるかということ、あるいは独立の機構をつくるというふうなことがいまの時代にふさわしいのか、あるいは不況の際にそういう負担を新たに経営者に強いるということがあるかというふうな問題、さらには、貸金不払いとか倒産の事案は失業や労災と違ひまして、いろいろな議論の過程で、一体、他人が経営が下手でこういう不始末を起してしまつたものをほかの経営者がどうしてしりぬぐいしなければならぬのかというふうな御議論もございしました。いろいろなことがありまして、そういうことを根本的に検討しておるのではこの急場間に合わないわけにございまして。先ほど来、適及適用とかいろいろなお話も出ておりますけれども、そういう基本的な理想論を

追求して制度をつくらうと思ひますれば、この急場に間に合わない。そこで実際にフランス、ドイツ、オランダ等で始められましたものも既存の労災保険や失業保険の機構を使つてやつておられます。そういう例を参考にしまして、いろいろな問題がございまして、転がしてみまして、将来あるべき姿といふものはまた改めて検討してみなければならぬ問題ではなからうかと思ひます。

○和田(耕)委員 最初に申し上げたとおり、これは、私どもの支持者である労働組合の四団体が、昨年来の不景気あるいは雇用不安の状態を見て非常に強く要望した問題でございまして、非常にいい法律だと思ひます。ただ、こういうふうなものを施行する場合にはいろいろ条件があると思ひます。だから、これを逃れようと思へばいろいろなことでも考えられるわけ、そういう問題について厳しく監視をしながらこの法の精神をしっかりと運営をしていただきたいと思ひます。大臣の御所感を拝聴いたしまして、終わりたいと思ひます。

○長谷川国務大臣 一昨年の雇用保険法を御審議いただきました間にもこの議論がなされて、また私の方でもその際、こうした経済不況のときでありますから、かつてやらないことであつたけれども、未払いの問題については五十一年度くらいに一部実施をし、五十二年度くらいに全部実施したいというふうな意見も申し上げたことがあります。参議院の社会労働委員会でも、中小企業を重点にやれというふうな熱烈な御意見などもありました。そうした問題の中に、昨年の予算の概算要求が八月でございまして、このときにまた四団体の諸君が見えられまして、また書記長諸君にも、私はこういう構想でどうだろうかということの内々相談をしたり意見を聞きながらやつた。そして今日に至つたわけにございまして。

問題は、経済を好況にさせて、こうした事態の生まれにくいことが一番願わしいことですが、今日、先ほど御質問ありますように、不況で、倒産もありませんし未払いもあります。こうしたときに、緊

急難的なことで、機構その他においてはすぐには御満足いけないものがあるかもしれませんが、とにかくこれで発足してみよう、こういうことである。一方また、これを逃げ口実にして経営者が賃金を払わないところには何と言ったって勤労者は来ないわけです。それをまた真剣なようなことと対しましては、一度倒産すれば大体的に復活できない、責任があるわけですから、そういうことで罰則も厳重にしながら企業家の責任を追及しつつ、万全の策を勤労者のためにとっていきたい、こう思っております。

○和田統委員 では終わります。

○熊谷委員長 次に、枝村要作君。

○枝村委員 いままでの各委員の質問の中で最も重要な部分の一つであります。未払い賃金の立替私事業の施行日と遡及適用について明確な答弁がなされておられませんので、最後に労働大臣にその点について伺いたいと思います。

未払い賃金の立替私事業については、倒産した企業の労働者の未払い賃金を救済するという制度の趣旨からいたしても、法律案の成立後後でできるだけ速やかに実施すべきであると考えるのであります。いかがでございますか。

○長谷川国務大臣 御趣旨はよくわかりますし、早期実施が望ましいことは全くお説のとおりであります。この制度の実施に先立って政省令の制定あるいは業務方法書の整備、職員の研修など、準備事務等が必要でありますので、ある程度の期間が必要である、こう思っております。

○枝村委員 実施の準備に時間を要するなど、事務的な事情はよくわかるわけですが、倒産の実情、未払い賃金の実情から見、勇断をふるって実施時期の繰り上げを図るべきだと思っております。重ねてお伺いしたいと思います。

○長谷川国務大臣 先ほどお答えしましたように、何分新制度の発足でありますから、準備のために相当の期間が要することは御理解いただいていると思っております。しかしながら、本委員会における各委員の御質問の中において、何とか早く――私

の方は大体十月一日から実施のつもりでございます。したが、各委員が非常に御熱心に、こういう不況のときに何とか早くやれというふうな御意見が多いでございますので、何か先ほど申し上げたように相当の準備期間が要するという構えでありましたけれども、せっかく御協力、御推進いただきまして、皆さん方のお気持ちに私も感激いたしました。役所の方を少し奮励いたしまして、七月一日から施行するように私の方から事務当局に命じますから、御理解いただきたい、こう思います。

○枝村委員 その点はよくわかりました。それと、昨年来、深刻な不況が続いて、倒産、賃金不払いも急増しておりますが、このような状況にかんがみて、事実上の倒産については、不況の実態に即応し、昨年来の倒産事案についてもその実情に応じた取り扱いをすべきではないかと思っております。いかがですか。

○長谷川国務大臣 こうした制度の趣旨及び事実認定という非常に大事な実務的な面がございますので、昨年の事案につきましても見るといことはちよつと私は困難であるというふうな考えをしておりますので、この辺はひとつ御理解いただきたい、こう思います。

○枝村委員 労働大臣や労働省当局の主張や意見は十分理解できないこともないのであります。不払い賃金の救済についての関係労働者の期待はこの点で大きく持っておるのであります。今日、状況下でこの制度を発足させるに当たり、昨年の事案についてはまあ無理かもしれませんけれども、事実上の倒産の確認について弾力的な取り扱いをすることが強く望まれるのであります。どの程度の弾力的な取り扱いができるのかどうか、その点についてお伺いいたします。

○長谷川国務大臣 制度発足後において、特に事実上の倒産を労働基準監督署長が判定する場合には、できる限り既往の状態を念頭に置いて判断することが望ましいことは枝村さんおっしゃるとおりだと思っております。昨年の状態までの把握は、過去のことでございますからなかなかむずかしいと思

うのですが、事務的に可能な限度として、ことしに入ってからの実情は特に調査して、制度の趣旨を全うするよう適切な処理を考えてまいりたい、こう思っております。

○枝村委員 次に、退職手当の保全措置についてお伺いをしたいのであります。この問題については村山委員や先ほどの岡本委員から質問がございまして、それに一応の答弁を見ておるのであります。もう一度確認の意味で伺ってみたいと思

退職手当は労働者の生活にとつてきわめて重要なものでありますから、この支払いが確保されるよう、保全措置の実施について強い姿勢で臨むべきであるというように考えるのであります。労働大臣のそれに対する決意をお伺いしたいと思

○長谷川国務大臣 退職手当は、御指摘のとおりきわめて重要なものでございます。これまでもその支払いの確保に努めてきたところでありますけれども、今後は退職手当の保全措置の実施についても積極的な行政指導を行ってまいりつもりであります。

○枝村委員 以上で私の質問を終わります。

○熊谷委員長 これにて賃金の支払の確保等に関する法律案についての質疑は終了いたしました。

○熊谷委員長 この際、お諮りいたします。川俣健二郎君外九名提出の建設労働法案について、提出者全員から撤回の請求がございました。本案は、すでに本委員会の議題となっており、このことになっております。

○熊谷委員長 御異議なしと認め、撤回を許可することに決しました。

○熊谷委員長 建設労働者の雇用の改善等に関する法律案を議題といたします。本案についての質疑は終了しております。これより本案を討論に付するのであります。別に申し出もありませんので、直ちに採決いたします。

○熊谷委員長 建設労働者の雇用の改善等に関する法律案を議題といたします。本案についての質疑は終了しております。これより本案を討論に付するのであります。別に申し出もありませんので、直ちに採決いたします。

○熊谷委員長 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。

○熊谷委員長 この際、住来作君、枝村要作君、大橋敏雄君及び和田耕作君から、本案に対し附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。その趣旨の説明を聴取いたします。住来作君、○住委員 私は、自由民主党、日本社会党、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を申し上げます。

建設労働者の雇用の改善等に関する法律案に対する附帯決議
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 日雇労働者、季節、出稼労働者等の雇用の明確化と安定を図るための施策を充実強化するために、手帳制度の改善を含め、引き続き検討を行い、その具体化を図ること。
二 元方事業主の下請に対する雇用の改善の指導について実効を確保する方途を確立すること。
三 雇用促進事業団が実施する事業については、特に中小企業が十分活用できるよう配慮するとともに、その運用に当たっては関係者の意見を反映できるよう措置すること。
四 小規模事業所における社会保険及び退職金共済制度の加入を促進するとともに、今後とも手続の簡素化等その内容の充実を努めること。

建設労働者の雇用の改善等に関する法律案に対する附帯決議
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 日雇労働者、季節、出稼労働者等の雇用の明確化と安定を図るための施策を充実強化するために、手帳制度の改善を含め、引き続き検討を行い、その具体化を図ること。
二 元方事業主の下請に対する雇用の改善の指導について実効を確保する方途を確立すること。
三 雇用促進事業団が実施する事業については、特に中小企業が十分活用できるよう配慮するとともに、その運用に当たっては関係者の意見を反映できるよう措置すること。
四 小規模事業所における社会保険及び退職金共済制度の加入を促進するとともに、今後とも手続の簡素化等その内容の充実を努めること。

と。

五 不必要な重層下請制度の是正、労務供給のあり方等建設業の体質改善を積極的に進めること。

六 費用の負担について、建設業の特質から中小企業のみにかた寄ることのないよう元請負事業主を含めてその負担の公正を図ること。以上であります。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願いいたします。
○熊谷委員長 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。

〔賛成者起立〕

○熊谷委員長 起立総員。よって、本案については住栄作君外三名提出の動議のごとく附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。長谷川労働大臣。

○長谷川國務大臣 ただいま御決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を尊重し、努力する所存であります。

○熊谷委員長 次に、賃金の支払の確保等に関する法律案を議題といたします。

本案についての質疑は終了しております。

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〕

○熊谷委員長 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。

○熊谷委員長 この際、住栄作君、村山富市君、石母田達君、大橋敏雄君及び和田耕作君から、本案に対し附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

昭和五十一年五月二十日印刷

その趣旨の説明を聴取いたします。村山富市君。

○村山(富)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を申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

賃金の支払の確保等に関する法律案に対する附帯決議

政府は、次の事項に関し所要の措置を講ずべきである。

一 賃金債権を確保するため、監督に遺憾なきよう特段の努力をすること。

二 未払賃金の立替払事業の運用に当たっては、倒産企業労働者の救済制度の趣旨をそなうことのないよう措置するとともに、今後、その実績に照らし、かつ、労災保険制度の建前とも関連して、立替払の対象とする未払債権の範囲、不服の救済、退職金の保全の強化等を含め制度及び事業のあり方について、更に検討すること。

三 賃金債権の弁済順位の引上げについて引き続き検討すること。

四 下請負人、子会社等の賃金の支払に係る元請負人、親会社等の責任のあり方について、更に十分検討すること。

五 建設事業における賃金支払の確保については、労働基準法、建設業法等を積極的に活用し、その実効を期すること。

六 立替払の適用に当たっては、今次不況による倒産企業労働者の救済のため特段の配慮をすること。

以上であります。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願いいたします。

○熊谷委員長 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。

〔賛成者起立〕

○熊谷委員長 起立総員。よって、本案について

昭和五十一年五月二十一日発行

は住栄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。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。長谷川労働大臣。

○長谷川國務大臣 ただいま御決議のあり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、これが実現に努力する所存であります。

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

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○熊谷委員長 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〕

○熊谷委員長 次回は、明十二日水曜日午前九時四十五分理事會、十時委員會を開会することとし、本日は、これにて散會いたします。

午後九時三分散會

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局