第七十七回国会
衆議院

社会労働委員会議録　第十二号

昭和五十一年五月十九日(水曜日)

午後三時開議

出席委員

委員長　熊谷　義雄君

理事　住　栄作君　理事　竹内　黎一君
理事　戸井田三郎君　理事　葉梨　信行君
理事　山下　徳夫君　理事　枝村　要作君
理事　村山　富市君　理事　石母田　達君
伊東　正義君　大橋　武夫君
加藤　紘一君　瓦　力君
小林　正巳君　田川　誠一君
高橋　千寿君　羽生田　進君
金子　みつ君　島本　虎三君
田邊　誠君　森井　忠良君
八木　昇君　和田　貞夫君
田中美智子君　寺前　巖君
大橋　敏雄君　和田　耕作君

出席国務大臣

労働大臣　長谷川　峻君

出席政府委員

労働政務次官　石井　一君
労働大臣官房審議官　吉本　実君
労働省職業安定局長　遠藤　政夫君
労働省職業安定局失業対策部長　石井　甲二君
労働省職業訓練局長　中原　晁君

委員外の出席者

公安調査庁総務部職員課長　安部　敏男君
厚生省児童家庭局障害福祉課長　山内　豊徳君
労働省職業安定局業務指導課長　望月　三郎君
自治省行政局公務員部公務員第一課長　鹿児島重治君

社会労働委員会調査室長　濱中雄太郎君

委員の異動

五月十九日

辞任　瓦　力君　補欠選任　廣瀬　正雄君
稲葉　誠一君　和田　貞夫君
島本　虎三君　大柴　滋夫君
森井　忠良君　下平　正一君
八木　昇君　八百板　正君

同日

辞任　廣瀬　正雄君　補欠選任　瓦　力君
大柴　滋夫君　島本　虎三君
下平　正一君　森井　忠良君
八百板　正君　八木　昇君
和田　貞夫君　稲葉　誠一君

五月十八日

母性の保護強化等に関する請願(大橋敏雄君紹介)(第五二〇一号)
同(石母田達君紹介)(第五三五八号)
退職者の年金・医療制度改善に関する請願(石母田達君紹介)(第五二〇二号)
同(沖本泰幸君紹介)(第五二〇三号)
同(小林政子君紹介)(第五二〇四号)
同(鈴切康雄君紹介)(第五二〇五号)
同(寺前巖君紹介)(第五二〇六号)
同(平田藤吉君紹介)(第五二〇七号)
同(松本忠助君紹介)(第五二〇八号)
新鮮血対策の確立に関する請願(山本政弘君紹介)(第五二〇九号)
同(寺前巖君紹介)(第五三六九号)
同(山口敏夫君紹介)(第五三七〇号)
あん摩、マッサージ、指圧、はり、きゆう治療費の保険給付取扱いに関する請願(土橋一吉君紹介)(第五二一〇号)
准看護婦制度の廃止に関する請願(大橋敏雄君紹介)(第五二一一号)
同(岡本富夫君紹介)(第五二一二号)
同(伏木和雄君紹介)(第五二一三号)
全国一律最低賃金制確立等に関する請願(阿部昭吾君紹介)(第五二一四号)
同外二件(島本虎三君紹介)(第五二一五号)
同(中澤茂一君紹介)(第五二一六号)
同(村山富市君紹介)(第五二一七号)
健康保険制度の改悪反対に関する請願(石母田達君紹介)(第五二一八号)
同(平田藤吉君紹介)(第五二一九号)
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(石母田達君紹介)(第五二二〇号)
同(大久保直彦君紹介)(第五二二一号)
同(紺野与次郎君紹介)(第五二二二号)
同(鈴切康雄君紹介)(第五二二三号)
同外一件(土橋一吉君紹介)(第五二二四号)
同(井上普方君紹介)(第五三八五号)
同(枝村要作君紹介)(第五三八六号)
同(大柴滋夫君紹介)(第五三八七号)
同(加藤清政君紹介)(第五三八八号)
同(金子みつ君紹介)(第五三八九号)
同(河上民雄君紹介)(第五三九〇号)
同(小林政子君紹介)(第五三九一号)
同(下平正一君紹介)(第五三九二号)
同(田口一男君紹介)(第五三九三号)
同(楢兼次郎君紹介)(第五三九四号)
同(中澤茂一君紹介)(第五三九五号)
同(中村茂君紹介)(第五三九六号)
同(野坂浩賢君紹介)(第五三九七号)
同(原茂君紹介)(第五三九八号)
同(日野吉夫君紹介)(第五三九九号)
同(福岡義登君紹介)(第五四〇〇号)
同(村山富市君紹介)(第五四〇一号)
同(森井忠良君紹介)(第五四〇二号)
同(八木昇君紹介)(第五四〇三号)
同(山本幸一君紹介)(第五四〇四号)
同(渡辺三郎君紹介)(第五四〇五号)
保育所の父母負担軽減に関する請願(石母田達君紹介)(第五二二五号)
同(岡本富夫君紹介)(第五三五六号)
同(小林政子君紹介)(第五三五七号)
医療・年金制度の改善に関する請願(石母田達君紹介)(第五二二六号)
同(枝村要作君紹介)(第五三六五号)
同(岡本富夫君紹介)(第五三六六号)
同(島本虎三君紹介)(第五三六七号)
同外一件(八木昇君紹介)(第五三六八号)
医療制度等の改善に関する請願(石母田達君紹介)(第五二二七号)
健康保険の改悪反対等に関する請願(石母田達君紹介)(第五二二八号)
同(小林政子君紹介)(第五三六〇号)
同(瀬崎博義君紹介)(第五三六一号)
健康保険法の改正反対及び医療制度の改善に関する請願(林孝矩君紹介)(第五二二九号)
同(井岡大治君紹介)(第五三七三号)
同(石母田達君紹介)(第五三七四号)
同(岡本富夫君紹介)(第五三七五号)
同(柴田睦夫君紹介)(第五三七六号)
同(嶋崎譲君紹介)(第五三七七号)
同(田口一男君紹介)(第五三七八号)
同外一件(竹内猛君紹介)(第五三七九号)
同(楢兼次郎君紹介)(第五三八〇号)
同(津川武一君紹介)(第五三八一号)
同(松浦利尚君紹介)(第五三八二号)
同(矢野絢也君紹介)(第五三八三号)

同(山原健二郎君紹介)(第五三八四号)
身体障害者雇用促進法の改正に関する請願(石母田達君紹介)(第五二三〇号)
各種障害年金制度改善に関する請願(石母田達君紹介)(第五二三一号)
同(岡本富夫君紹介)(第五三五九号)
健康保険法の改悪反対及び国民医療の改善に関する請願(石田幸四郎君紹介)(第五二三二号)
同(田中美智子君紹介)(第五二三三号)
同(赤松勇君紹介)(第五三六三号)
同(田口一男君紹介)(第五三六四号)
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外二件(赤城宗徳君紹介)(第五二三四号)
同(小川平二君紹介)(第五二三五号)
同(奥田敬和君紹介)(第五二三六号)
同(金子みつ君紹介)(第五二三七号)
同外二件(黒金泰美君紹介)(第五二三八号)
同(河本敏夫君紹介)(第五二三九号)
同外二件(笹山茂太郎君紹介)(第五二四〇号)
同(早稲田柳右ェ門君紹介)(第五二四一号)
同外十二件(渡辺栄一君紹介)(第五二四二号)
同(上村千一郎君紹介)(第五四一四号)
同(田川誠一君紹介)(第五四一五号)
同外二件(島田安夫君紹介)(第五四一六号)
同外二件(山口敏夫君紹介)(第五四一七号)
医療保険制度の確立に関する請願(井上泉君紹介)(第五二四三号)
同(石田幸四郎君紹介)(第五二四四号)
同(石母田達君紹介)(第五二四五号)
同(大橋敏雄君紹介)(第五二四六号)
同(岡本富夫君紹介)(第五二四七号)
同(金子みつ君紹介)(第五二四八号)
同(神崎敏雄君紹介)(第五二四九号)
同(栗田翠君紹介)(第五二五〇号)
同(下平正一君紹介)(第五二五一号)
同(庄司幸助君紹介)(第五二五二号)
同(鈴切康雄君紹介)(第五二五三号)
同(楯兼次郎君紹介)(第五二五四号)
同(土橋一吉君紹介)(第五二五五号)
同(中澤茂一君紹介)(第五二五六号)
同(中路雅弘君紹介)(第五二五七号)
同(中村茂君紹介)(第五二五八号)
同(原茂君紹介)(第五二五九号)
同(林百郎君紹介)(第五二六〇号)
同(平田藤吉君紹介)(第五二六一号)
同(福岡義登君紹介)(第五二六二号)
同外一件(伏木和雄君紹介)(第五二六三号)
同(増本一彦君紹介)(第五二六四号)
同(村山富市君紹介)(第五二六五号)
同(森井忠良君紹介)(第五二六六号)
同(八木昇君紹介)(第五二六七号)
同(米田東吾君紹介)(第五二六八号)
同(渡辺三郎君紹介)(第五二六九号)
同(小林政子君紹介)(第五三七二号)
社会保障制度改善等に関する請願(浅井美幸君紹介)(第五二七〇号)
同(石橋政嗣君紹介)(第五二七一号)
同(大出俊君紹介)(第五二七二号)
同(大柴滋夫君紹介)(第五二七三号)
同(金子みつ君紹介)(第五二七四号)
同外二件(川俣健二郎君紹介)(第五二七五号)
同(北側義一君紹介)(第五二七六号)
同外二件(久保等君紹介)(第五二七七号)
同(坂井弘一君紹介)(第五二七八号)
同(坂口力君紹介)(第五二七九号)
同外二件(島本虎三君紹介)(第五二八〇号)
同(藤田高敏君紹介)(第五二八一号)
同(中村重光君紹介)(第五二八二号)
同(古川喜一君紹介)(第五二八三号)
同(森井忠良君紹介)(第五二八四号)
同(米田東吾君紹介)(第五二八五号)
同外一件(米内山義一郎君紹介)(第五二八六号)
同(佐藤観樹君紹介)(第五二八七号)
同外一件(石橋政嗣君紹介)(第五四二七号)
同(岩垂寿喜男君紹介)(第五四二八号)
同(江田三郎君紹介)(第五四二九号)
同(大出俊君紹介)(第五四三〇号)
同(金子みつ君紹介)(第五四三一号)
同(川俣健二郎君紹介)(第五四三二号)
同外四件(久保等君紹介)(第五四三三号)
同(兒玉末男君紹介)(第五四三四号)
同(佐野憲治君紹介)(第五四三五号)
同(佐野進君紹介)(第五四三六号)
同外二件(島本虎三君紹介)(第五四三七号)
同外二件(楯兼次郎君紹介)(第五四三八号)
同(中澤茂一君紹介)(第五四三九号)
同(野坂浩賢君紹介)(第五四四〇号)
同(森井忠良君紹介)(第五四四一号)
同(横路孝弘君紹介)(第五四四二号)
同(横山利秋君紹介)(第五四四三号)
療術の制度化に関する請願外四件(足立篤郎君紹介)(第五三〇四号)
同(臼井荘一君紹介)(第五三〇五号)
同外十四件(大石千八君紹介)(第五三〇六号)
同外七件(鴨田宗一君紹介)(第五三〇七号)
同外一件(木村俊夫君紹介)(第五三〇八号)
同外八件(栗原祐幸君紹介)(第五三〇九号)
同外二件(佐々木秀世君紹介)(第五三一〇号)
同外三件(斉藤滋与史君紹介)(第五三一一号)
同外十五件(三枝三郎君紹介)(第五三一二号)
同(塩谷一夫君紹介)(第五三一三号)
同外九件(篠田弘作君紹介)(第五三一四号)
同外七件(高見三郎君紹介)(第五三一五号)
同外四十二件(地崎宇三郎君紹介)(第五三一六号)
同外六十四件(中川一郎君紹介)(第五三一七号)
同外五件(西村英一君紹介)(第五三一八号)
同外十三件(西村直己君紹介)(第五三一九号)
同外九件(広瀬秀吉君紹介)(第五三二〇号)
同外五件(福永健司君紹介)(第五三二一号)
同外六件(松浦周太郎君紹介)(第五三二二号)
同外二件(松永光君紹介)(第五三二三号)
同外三件(三ツ林弥太郎君紹介)(第五三二四号)
同外十三件(箕輪登君紹介)(第五三二五号)
同(岡田春夫君紹介)(第五四一八号)
同外二件(加藤清政君紹介)(第五四一九号)
同外四十一件(金瀬俊雄君紹介)(第五四二〇号)
同(金子みつ君紹介)(第五四二一号)
同外二十三件(小宮山重四郎君紹介)(第五四二二号)
同外一件(島本虎三君紹介)(第五四二三号)
同外三件(鳴崎譲君紹介)(第五四二四号)
同外六十七件(松浦周太郎君紹介)(第五四二五号)
同外一件(武藤山治君紹介)(第五四二六号)
風疹ワクチンの製造に関する請願(田川誠一君紹介)(第五三四八号)
健康保険法の一部改正反対等に関する請願(寺前巌君紹介)(第五三四九号)
同(山田芳治君外一名紹介)(第五三五〇号)
児童扶養手当等の支給年齢引上げ等に関する請願(井岡大治君紹介)(第五三五一号)
同(枝村要作君紹介)(第五三五二号)
同(金子みつ君紹介)(第五三五三号)
同(村山富市君紹介)(第五三五四号)
同(森井忠良君紹介)(第五三五五号)
健康保険法改正反対等に関する請願(平林剛君紹介)(第五三六二号)
ダンプカー運転者の生活保障に関する請願(小濱新次君紹介)(第五三七一号)
准看護婦制度廃止に関する請願外二十四件(伊東正義君紹介)(第五四〇六号)
同(稲葉誠一君紹介)(第五四〇七号)
同外一件(枝村要作君紹介)(第五四〇八号)
同外一件(金子みつ君紹介)(第五四〇九号)
同外二件(川俣健二郎君紹介)(第五四一〇号)
同(島本虎三君紹介)(第五四一一号)
同(村山富市君紹介)(第五四一二号)
同外二件(森井忠良君紹介)(五四一三号)
は本委員会に付託された。

五月十八日
国立松本療養所の整備促進に関する陳情書(大町市議会議長西沢正勝)(第二三六号)

優生保護法の改正に関する陳情書外一件（長崎市議会議長横尾秀夫外一名）（第二三七号）

血液確保対策確立に関する陳情書外三件（愛知県議会議長石川松次郎外三名）（第二三八号）

難病対策の特別措置法制定に関する陳情書外二件（高槻市議会議長中西繁雄外二名）（第二三九号）

自閉症児の医療、福祉対策に関する陳情書（大津市議会議長西田久次郎）（第二四〇号）

国民健康保険財政の拡充強化に関する陳情書外十一件（福岡市中央区天神一の一の八福岡県町村会長藤本巧外十一名）（第二四一号）

健康保険法の改正反対等に関する陳情書（西条市氷見久保真鍋知已外一名）（第二四二号）

社会保障制度の充実強化等に関する陳情書（福岡市中央区天神一の一の八福岡県町村会長藤本巧）（第二四三号）

大規模年金保養基地の財政措置に関する陳情書（高知県議会議長安岡一）（第二四四号）

市町村社会福祉協議会の充実強化に関する陳情書外十件（岩手県紫波郡都南村議会議長兼平継雄外十名）（第二四五号）

母性保障基本法の制定に関する陳情書外一件（東大阪市議会議長西村徳太郎外一名）（第二四六号）

母子家庭の医療費公費負担に関する陳情書（大阪府泉北郡忠岡町議会議長神野甚市）（第二四七号）

生活保護法による保護基準の加算方式改正に関する陳情書（長崎市議会議長横尾秀夫）（第二四八号）

保育所措置費に対する国庫負担金増額に関する陳情書（北海道札幌郡広島町議会議長松本勇）（第二四九号）

児童福祉法に基づく学童保育の制度化に関する陳情書（福岡市中央区天神一の一の八福岡県町村会長藤本巧）（第二五〇号）

身体障害者福祉対策の充実強化に関する陳情書（土佐清水市天神町一六土佐清水市身体障害者連盟平野久喜）（第二五一号）

原子爆弾被爆者援護法制定に関する陳情書外一件（北海道議会議長宮本義勝外一名）（第二五二号）

水道事業の国庫補助増額等に関する陳情書外四件（小樽市議会議長山吹政一外四名）（第二五三号）

雇用の安定及び失業対策確立に関する陳情書外四十一件（栃木県議会議長和知好美外五十五名）（第二五四号）

全国全産業一律最低賃金制確立に関する陳情書外三件（小諸市議会議長田中正年外三名）（第二五五号）

は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案（内閣提出第六四号）（参議院送付）

◇

○熊谷委員長　これより会議を開きます。

身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案を議題といたします。

まず、提案理由の説明を聴取いたします。労働大臣長谷川峻君。

身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○長谷川国務大臣　ただいま議題となりました身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

身体障害者及び中高年齢者につきましては、先般来の不況の中で、その雇用の確保が大きな問題となっているところであり、また、今後におけるわが国の経済情勢と労働力の高齢化等を考慮いたしますと、これらの対策を抜本的に強化することが必要であります。

まず、身体障害者の雇用対策の拡充強化につきまして御説明申し上げます。

身体障害者の雇用対策につきましては、身体障害者雇用促進法による雇用率制度を中心として、その雇用の促進に努めてまいりましたが、同法施行以来十五年余を経過した今日におきましても、身体障害者の雇用の現状はいまだ十分ではなく、雇用率未達成の事業所は四割に近く、大規模事業所ほど雇用割合が低い状況にあります。

このような情勢に対処するため、事業主に対する身体障害者の雇用義務の強化、身体障害者雇用納付金制度の創設等によって、身体障害者の雇用対策を飛躍的に拡充することとし、次のように身体障害者雇用促進法の一部を改正することといたしました。

第一に、すべて事業主は社会連帯の理念に基づき身体障害者の雇用に関して共同の責務を有することを明らかにするとともに、身体障害者自身も職業人としての自覚を持ち、自立に努めるべきであるという原則を明らかにすることといたしております。

第二に、身体障害者雇用率制度につきまして、現行の努力義務を改め、事業主は、雇用率以上の身体障害者を雇用していなければならないこととするとともに、重度障害者の取り扱い等についても改善を図り、あわせて、身体障害者の雇用に著しく消極的な事業主を公表する制度を設けることといたしております。

第三は、身体障害者雇用納付金制度の創設であります。すなわち、事業主間の身体障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、事業主の身体障害者の雇用を容易にすることを目的として、雇用促進事業団が当面、三百人以上の労働者を雇用する事業主から雇用率未達成の身体障害者数に応じて納付金を徴収し、雇用率を超えて身体障害者を雇用している事業主に対して身体障害者雇用調整金及び報奨金を支給するとともに、身体障害者を雇用するために必要な施設、設備の改善整備等に対して各種の助成を行うことといたしております。

第四に、労働大臣の認可により身体障害者雇用促進協会を設立し、事業主に対する各種の指導援助、身体障害者職業生活相談員の講習を初め、身体障害者職業訓練校の運営、身体障害者の雇用の促進に関する調査、研究等を行わせることといたしております。

第五に、精神薄弱者につきましては、その適職に関する調査研究等の推進に努めるとともに、職業紹介、適応訓練、納付金の減額、納付金による助成等の規定を適用することといたしております。

以上のほか、身体障害者職業生活相談員の選任等身体障害者の雇用の安定に必要な所要の措置を定めることといたしております。

次に、中高年齢者の雇用対策の拡充強化につきまして御説明申し上げます。

中高年齢者の雇用対策につきましては、最近の厳しい経済事情のもとで、特に定年前後の高年齢者の再就職が困難となっており、また、高齢化社会の急激な進展に伴い、わが国の高年齢労働力人口は今後急速に増大すると見込まれ、これら高年齢者に安定した雇用の場を確保することは雇用対策上の最大の課題となっております。

このため、高年齢者については、当面六十歳までは定年延長の促進等により雇用の維持に努めるとともに、六十歳から六十五歳までは定年後の再雇用を含めて再就職を促進することが必要であると考えられますので、これらについての助成措置の充実を図る一方、高年齢者雇用率を定めて事業主の自主的努力を促すこととし、次のように中高

年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正することといたしました。

第一は、高年齢者雇用率制度の創設であります。労働大臣は、企業における高年齢者の雇用に関し高年齢者雇用率を設定することができることとし、事業主は、高年齢者雇用率以上の高年齢者を雇用するように努めなければならないことといたしております。

第二に、高年齢者雇用率の達成を図るため、労働大臣は、雇用率未達成の事業主に対し、雇用率達成に関する計画の作成を命じ、また、その適正な実施について勧告することができることとするとともに、特に必要がある場合には、高年齢者の雇い入れその他高年齢者の雇用の安定に関して必要な措置をとることを要請することができることといたしております。

第三に、中高年齢者の適職として選定した職種につきましては、中高年齢者の雇い入れを促進するため、事業主等に対して必要な指導を行うことといたしております。

以上、この法律案の提案理由及び内容の概要につきまして御説明申し上げました。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○**熊谷委員長**　これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。高橋千寿君。

○**高橋(千)委員**　ただいま議題になりました身体障害者雇用促進法について二、三お尋ねいたします。

身体障害者の雇用の状況につきましては、相当改善されてきてはおりますものの、まだ必ずしも満足すべき状態ではないし、今後わが国経済は安定成長時代を迎えて、雇用の拡大も従来のようには期待できないと考えられますので、そのような点も十分考慮し、その雇用の促進と安定のために思い切った対策を講ずる必要があると思います。

このような観点から、わが党といたしましても、労働部会の中に障害者雇用対策小委員会を設置して真剣な検討を進め、その検討結果に基づき政府とも十分な打ち合わせを行ってきました。今回提出された改正案は、その内容も十分に組み込んでいただいておりまして、その点敬意を表するものであります。

（委員長退席、山下(徳)委員長代理着席）

また、身体障害者雇用審議会のこれまでの答申などを見ても、非常に重要な問題が論議されてきておるわけでございますが、この改正案の提出までの経緯といったものを御説明していただきとうございます。

○**遠藤政府委員**　いま先生御指摘になりましたように、昭和三十五年に身体障害者雇用促進法が制定されまして、それ以来この法律の各種制度に基づきまして雇用の促進が図られてまいっておりますが、一応努力義務として規定されております一・三%、官公庁につきましては一・六ないし一・七の雇用率が最近におきましてはほぼ達成されておるわけでございますが、その中身について見ますと、いま御指摘のとおり必ずしも十分ではございませんで、かなりの分野におきまして未達成の点が見受けられるわけでございます。特にこれから高度成長時代と違いまして低成長時代に入りますと、いままで以上にこういった不十分な事態がなお一層拡大するおそれもございますし、完全雇用の達成ということがこれからの行政、政治の至上命題ということになりますと、なお一層こういうしわ寄せを受けやすい身体障害者の雇用の問題をいかにして確保していくかということが重要な私どもの使命でございます。

そういった観点から、現行の身体障害者雇用促進法ではきわめて不十分な点が多いということから、昨年来、身体障害者雇用審議会におきましても、これからの身体障害者雇用促進についてのあり方を御検討いただきましたし、また自民党の労働部会におきましても、小委員会を設けられまして寄り寄り御審議をいただいたわけでございます。この両委員会の御結論によりまして、私どもは、これからの低成長下における身体障害者の雇用のあり方、雇用促進の具体的な方策につきまして御示唆をいただきまして、これをもとにして今回成案を得て、ただいま御審議中の法案を提出いたしたわけでございます。

いままでの身体障害者の雇用の問題につきましては、ややもすれば身体障害者を弱い者、こういった者に対して同情の手を差し伸べる、救済をするというような考え方で一方的に使用者に責任を負わせればいい、こういう考え方になりがちであったようであります。こういった点を根本的に改めまして、使用者の社会的連帯責任を強調いたしまして、これに法的な義務を課すると同時に、身体障害者自身も職業人として自立の能力を高めていただく、そういう努力によって職場を確保する、こういう体制で今後の雇用を図ってまいりたい、こういう考え方を基本にして制度を組み立てたわけでございます。

○**高橋(千)委員**　障害者に対する雇用対策は、昭和三十五年の法制定以来、就職資金貸付制度、身元保証制度等、あるいは通勤用自動車、盲人用かなタイプなどの購入資金の貸付制度などが創設され、また障害者を雇用する事業主に対しても、モデル工場に対する特別融資制度など、あるいは税制上の優遇措置などなど、各種の助成援護措置が講じられてきておりましたが、現在の雇用状況はどのようになっておりますか、職種それから求職状況などをお答え願いたい。

（山下(徳)委員長代理退席、葉梨委員長代理着席）

○**遠藤政府委員**　細かい点を省略させていただきまして概数を申し上げますと、十八歳以上六十五歳未満の身体障害者は約八十八万人で、そのうち就業者が五十三万人ということで、就業率は六〇%ということになっております。これは四十八年の調査でございますが、これを一般の健常者の就業率七一%に比べますと一〇%程度低い状況になります。さらに、いろいろ問題になります重度障害者にいたしますと、就業率四五%とかなり低くなってきております。

こういう人たちが就業いたしておりますが、身体障害者雇用促進法によります雇用率の状況から見ますと、一・三%の民間事業所の雇用率に対しまして、現在では一・三六とかなり雇用率を上回ってはおりますけれども、個別に見てまいりますと、大企業を中心にまだ雇用率を達成していない企業が四割近くに上っておる、こういう状況でございますので、今後こういった点を具体的な施策を進めることによって十分補強していき、身体障害者の雇用の促進を図っていかなければならない、かように考えております。

○**高橋(千)委員**　いま雇用率が大分よけいに上がってきたと申されましたけれども、労働省からの資料によりますと、四十九年十月一日現在におきましては、民間事業所百人以下のところでは一・六七%となっており、そして官公庁などにおいては、現業的機関におきましては一・六六%、こういうようになっております。

こういう資料をいただいておりますけれども、民間の百人以下のところが一・六七であって、官公庁の方が一・六六、それは四十九年度ではありましても、このような差があるということは、官公庁の方がおろそかにしているというような感じを受けるのでございますが、こういう点について官公庁に対じてもう少し力を入れてほしいということをお願いしとうございます。これについてひとつお答え願いたいと思います。

○**望月説明員**　官公庁につきましては、身障者の雇用につきまして高い雇用率を設定いたしまして、民間より率先して雇用をするという基本的態度で臨んでおるわけでございます。そういう意味で、先生おっしゃるように、若干民間の方が成績がよくなっているという事情もございますが、今後とも先ほどのような率先して雇っていただくという考え方で行政指導を強力にやっていきたい、こう思っております。

○**高橋(千)委員**　いま、これから一生懸命やると

いうお答えがございましたが、民間におきましても、この間、新聞の切り抜きにおきまして、東京新聞の五月十二日におきましては、「目の不自由な人たちの新職場」というようなことで、伊勢丹でしょうか、これがマッサージの部屋をつくっておいて従業員の方々のサービスをしたり、また朝日新聞の五月四日付におきましては、体の不自由な方々が自分たちだけの作業場をつくったというような記事がございます。この作業場をつくられた方々の言葉の中に、「病院なんかを回っても、車いすだと階段をのぼれないでしょ。品物も持って歩けないし。限界を感じて、身障者たちが力を合わせてできる仕事場をつくらねば、といつも考えてました」ということで、自分たちが一緒になってこのような作業場をつくったということでございます。

〔葉梨委員長代理退席、竹内（黎）委員長代理着席〕

この言葉の中に「限界を感じて」という言葉がございますが、こういう身障者の方々が限界を感じるような行政では、わが国としては大変いけないと思いますので、皆様方政府の方といたしましても、こういうことのないように、官公庁においてことさら努力をしていただきたいということをお願いしとうございますが、いかがですか。

○**長谷川国務大臣**　私も、この新聞を拝見いたしましたが、この視力障害者の雇用の場の拡大のためには、従来から重度視覚障害者を対象とする特定の職種につきましては、特別の雇用率を設定することとされておりまして、現在あんま、マッサージ、指圧師の採用に当たっては、重度視覚障害者が七〇%となるように努めるように定められております。従来からこれに基づいて必要な行政指導はやってきたところでございます。

先生御指摘のような民間企業における視覚障害者であるマッサージ師の雇用につきましては、東京都においても昨年以来、公共職業安定所と国立東京視力障害センターが中心となって、従業員の福祉厚生の一環として、企業内ヘルスキープ制度としてその推進を図っているところでありまして、今後の普及拡大について必要な検討と行政指導をやってまいりたい、こう思っております。

○**高橋（千）委員**　では職種の拡大のためにはせいぜい政府の方で努力していただきたいと思います。

官公庁と申しますと、ちょっと思い出したのですが、昨年大臣に国家公務員の採用試験で女子を締め出している職種があるという問題で御質問申し上げ、大臣から、婦人年をきっかけに婦人の地位を高めるため努力する旨の御答弁をいただきました。その後、初級行政事務Bについては女子も採用試験を受けられるようになりましたけれども、国税専門官などほかの職種についてはまだ是正されておりませんので、総理府の国内行動計画概案の趣旨に沿って、人事院などと協議の上、男女差別の解消を図っていただくように申し添えておきます。大臣のお答えを願いたい。

○**長谷川国務大臣**　先ほど官公庁の身体障害者の雇用率の問題なども出まして、課長からも御答弁いたしましたけれども、私も閣議のときには、各役所の大臣あるいは長官に、あなたの方はこれだけ雇用率を守っておりませんよということを具体的に申し上げまして、推進申し上げているところであります。それをつけ加えます。

ただいま先生のおっしゃった女子の受験が制限されている国家公務員、これはまさに昨年メキシコの国際婦人年の大会をきっかけといたしまして、さらに大きなムードに上がってまいりまして、皆さん方も非常に御努力いただきましたし、私の方の婦人少年局長なども、それぞれの省庁に参って具体的に陳情なども相談などもして、わずかでございますが、おっしゃるように行政の事務Bがことしから初級職の試験を受けられるようになった、なお、その他につきましても機会あるたびに推進してまいりたい、こう思っております。

○**高橋（千）委員**　身体障害者雇用納付金についてお尋ねいたします。

納付金のたてまえは、全事業主に納付義務があると言われておりますが、雇用率以上の身障者を雇用している事業主からは徴収しないから、結局、雇用率の未達成の事業主から徴収するということの結果、罰金とか制裁金とかいうような感じを私は受けるのですが、一種の不雇用税ではないかとも考えられますが、この納付金について、どんな性質のお金かということを御説明願いたいと思います。

○**遠藤政府委員**　今回の法案で予定されております身体障害者雇用納付金の性格はというお尋ねでございますが、身体障害者を雇います場合には、一般の人を雇う場合と違いまして、作業機械を改善しなければならぬとか、あるいは作業設備の環境の改善とか、そういったことで通常以上の経費の負担が必要になります。したがいまして、この納付金は、こういった身体障害者を雇ったことによって負担の増大を来す、雇った企業と雇わない企業との負担の不均衡を調整するといったような観点から、負担の調整を図るという趣旨のもとに設けられたものでございます。と同時に、また一方、身体障害者を雇います場合に、そういった必要な経費の助成措置を、こういった納付金制度によってやっていこう、こういう趣旨でございますので、言ってみますと、この納付金は一種の身体障害者雇用に伴う不雇用税的な性格を持ったものだと言うことができようかと思っております。

○**高橋（千）委員**　納付金制度によって、身体障害者を多数雇用している企業には調整金また奨励金が支給されることになっております。これらは、いずれも身障者の数に応じて定額制となっております。しかし、いままで障害者を多数雇用してきた企業に対して、新たに調整金を支給することとしても、効果が薄いということが考えられますので、納付金制度の運用に当たりましては、できる限り、新たに身障者を雇い入れた企業に対して負担金を軽くするために支給するという助成金に重点を置いて考えた方が効果的ではないかと思いますけれども、政府のお考えはいかがでしょうか。

○**長谷川国務大臣**　納付金制度は、まず第一に、身体障害者を雇用している事業主と雇用していない事業主との間の経済的負担の調整を図ることを目的としております。それから第二番目には、新たに身体障害者を雇い入れる事業主に対して助成措置を講ずることによって、事業主の身体障害者の雇用を容易にすることを目的としております。

しかし、いずれにいたしましても、最終的なねらいとするところは、身体障害者の雇用の促進であります。そのために、すでに身体障害者を一定率以上雇用している事業主に対して、一定額の金の給付を行うことよりは、むしろ身体障害者を雇い入れることと直接結びついた助成金を支給することにウエートを傾ける方が効果的であると思います。先生御指摘のとおりであると私も考えます。納付金制度の運用に当たっては、その点を十分考慮して助成金の効果的な活用を図るように努めてまいりたい、こう思っております。

○**高橋（千）委員**　効果的な使い方をお願いいたします。

財源としての納付金と、それから助成金などに充てる金額との収支の見通しはどのようになっておりますか。

○**遠藤政府委員**　これは納付金として徴収いたします、いわゆる調整金の額を幾らにするのか、それから、いま御指摘のありました調整金として支給するもの、それから助成援助の措置として、身体障害者を新しく雇う人に対してどういう程度の、どういう種類の援助助成をやるか、そういった点まだ具体的に詰めておりますので、その収支をいまここで明らかにお答えできる段階に至っておりませんが、先ほど大臣からお答えございましたように、この納付金制度を、できるだけそういう先生の御趣旨に沿って運用するように努めてまいりたいと思っております。

○**高橋（千）委員**　ちょっと皮肉な言い方を申し上げますけれども、達成されないことを前提としているのではないかと考えられるのですけれども、幸いにして雇用率が達成されたとき、障害者の財源としての納付金は徴収できず、支給はふえると

いったような形になってきますけれども、これは、どうお考えでございましょう。

○遠藤政府委員　もちろん納付金は雇用率を達成しない企業から達成しない度合いに応じて徴収するということになります。したがって、もし身体障害者雇用率を全企業が達成したということになりますと、納付金は入らないことになります。それは大変結構なことでして、身体障害者で雇用の場につきたい、就職をしたい人たちが全部就職をしてしまえば雇用率が満たされることになるわけでございます。したがって、そういう場合には、この納付金が入らなくなります。しかし雇用率が達成されまして、なおかつそれ以上に新しく身体障害者で就職希望者があるということになれば、その分雇用率を引き上げるということになるわけでございます。当然行政的には引き上げざるを得ない、引き上げるべき段階に来たことになりますので、雇用率が引き上げられれば、それに応じてまたいま御指摘のような状態が生じてくる、こういうことになろうかと思います。

○高橋(千)委員　それから、納付金は当分の間、常用労働者三百人以下の規模の事業主から徴収しない、こう言われておりますが、三百人以下の事業主の中にも身体障害者の雇用に非常に理解がある方とそうでない方といろいろあると思いますが、社会連帯の理念に基づき事業主間の経済的負担のアンバランスを是正する観点に立つならば、やはり未達成の事業主からも徴収すべきではないかと考えます。身障者にとっては通勤しやすいことが第一の条件であり、近くにある中小企業に就職しがちであるという面もあるのではないかと思い、身障者の雇用に熱心でない中小企業の事業主にも何らかの負担をさせるという意味で、三百人以上の率と同じ率にするのがむずかしければ、三百人以下の人を一つのグループとしてとらえ、やや低い率で納付金を徴収する方法を考えられてはいかがでしょうか。これは三百人以下の会社の中にも、納付金を支払わなくともよいと言って身障者の雇用に努力しない人たちが出るのではないかという風潮を恐れてのお尋ねですが、いかがでしょうか。

○遠藤政府委員　この納付金の適用をどうするかといった問題は、御指摘のとおりでございますが、ただ、一般的に申しますと、従来の経緯から申しまして、身体障害者の雇用という面からは、冒頭に申し上げましたように、比較的大企業中心に雇用率未達成の企業が多く、中小企業は先生も御指摘になりましたように、率をはるかに上回って雇用されているという面がございます。そういった一般的に中小企業の方が比較的身体障害者の雇用に熱心であるということと、それからもう一つは、この納付金制度を適用するにいたしましても、三百人以下の中小企業につきましては、その負担能力といったような観点から、新しくこの納付金制度をとりますにつきまして、さしあたってはそういった観点から考慮いたしまして、中小企業を当分の間猶予いたしまして、比較的雇用未達成の大企業を中心にしてまず運用していく。原則としては、全企業から納付金を納めていただくことになっておりますが、さしあたり当分の間は、まず大企業中心に発足いたしまして、将来そういった先生の御指摘のような方向で考えることも十分可能であろう、こういうふうに考えております。

○高橋(千)委員　次に、中高年齢者の関係についてお尋ねいたします。

わが国は急速に高齢者社会へ移行すると言われておりますが、労働力需給の展望をどのようにとらえておられるか。さらに産業構造の転換過程で多数の失業の発生も予想されております。今後雇用情勢はどう展開していくか、あわせてお答え願います。

○遠藤政府委員　従来の高度成長期と違いまして、これから低成長時代に入ってまいりますと、労働力需給の緩和という事態が予想されるわけでございます。しかし、そうは申しましても、ただいま計画しております第三次雇用対策基本計画の中で考えられます労働力の需給の状態は、一応経済成長六%程度が確保されるならば、労働力の供給水準から見まして完全雇用の確保はそうむずかしいことではないと私どもは考えておりますが、これは、あくまでマクロとしての見方でございますが、その中でいま御指摘のように、必然的に――現在でも百二十数万の失業者の中で中高齢者の滞留が際立っております。これから低成長下で不況の事態が起こったり、あるいは産業構造の転換といった事態になってまいりますと、やはりどうしても中高年齢層、特に高年齢者層がしわ寄せを受けやすいという事態が起こってまいります。

そこで、これからの雇用問題といたしましては、こういう完全雇用の確保ということを目標にしながら、その中で高年齢者の雇用対策をいかにして進めるか、どういう施策を具体的に進めていくかということがこれからの行政の最重点課題になろうか、こういうふうに考えている次第でございます。

○高橋(千)委員　高年齢者の雇用対策で一番ネックになっているのは、定年制の存在だと考えます。定年延長奨励金の支給などによって努力されておりますが、やはり五十五歳定年が一般的ではないかと思います。平均寿命は大きく延び、また労働可能年齢も延びている現在、労働力事情にそぐわない定年年齢と思いますが、経済社会の活力ある発展のためにも定年の延長を図ることは欠くべからざるものだと考えるのですが、どうでしょうか。あわせて定年年齢の状況と企業分布がどうなっておりますか、御答弁願います。

○望月説明員　先に定年年齢の状況について御説明いたします。

昭和四十八年に実施いたしました雇用管理調査の結果によりますと、定年制を定めておるのが全体の六六%、そのうちの大体三分の二が一律定年制を定めておりますが、その一律定年制によって分布を見てみますと、五十五歳を定年とする企業が過半数の五二・〇%を占めまして、六十歳を定年とする企業は、次第に増加してはおりますが、三二・四%にとどまっております。

また、定年年齢の分布を企業規模別に見ますと、三十人から九十九人の規模の企業では五十五歳が五二%、六十歳が三七%と、この二つの年齢でほとんどを占めているのに対しまして、五千人以上の規模では五十五歳が三八%、五十六歳が二三%、五十七歳が二四%と、五十五歳から五十七歳の間の占める割合が高くて、一般に小企業では五十五歳と六十歳の両年齢に集中しておるのに対しまして、大企業では五十五歳から五十七歳の間に定年年齢が集中しておるという状況でございます。

○遠藤政府委員　ただいま課長から御説明申し上げましたような状況でございますが、労働力が高齢化してまいりまして、いわゆる戦前の日本人の寿命が五十歳と言われた時代の五十五歳定年がいまなお大きな割合を占めておるということでございますので、これから雇用政策の中で高年齢者対策が大きな問題になってまいります。といたしますならば、何としても、さしあたりこの五十五歳定年を六十歳まで延ばしていくということが必要でございます。そのために従来から定年延長奨励金とかそういった助成措置を実施いたしておりましたが、今年度から、さらにこの定年延長のための各種の援助策を強化いたしますと同時に、新たに今回の法律によりまして、高年齢者の雇用率制度を定めまして、側面からこの定年の延長に資していきたい、こういうことで考えておるわけでございます。

定年延長を実施いたします場合にどうしてもネックになりますのは、従来から終身雇用制に伴います賃金慣行、いわゆる年功序列型賃金、こういった賃金の問題、それから人事管理の問題、こういった問題がネックになっておりますが、こういった問題につきましても、抜本的な新しい考え方でこの定年延長を進めていかなければならない、こういうふうに考えている次第でございます。

○高橋(千)委員　先日、五月四日の朝日新聞の朝刊に「定年退職家庭　不安な日々」という見出しで出ておりました。再就職をする家庭というものは、おおよそ七割が平均生活を下回っていると

言っておりますが、どうか政府におきましても、きょうの提案説明の中にもありますように「中高年齢者の適職として選定した職種につきましては、中高年齢者の雇い入れを促進するため、事業主に対し必要な指導を行う」という点におきまして、賃金の低下などまた労働条件の悪化に対する是正というものに対して極力お考え願いたいと思います。お答えをお願いいたします。

○**遠藤政府委員**　定年延長をできるだけ促進していきたい、そういう中で、いま御指摘のございましたように、高年齢者が定年退職後生活に困窮を来たすといったことのないように、その職場の確保に努力いたしますと同時に、賃金面につきましても、いわゆる高年齢者の職場がそういう不当な賃金の引き下げといったような事態にならないような行政指導も適切に進めていきたい、こういうふうに考えております。

○**高橋(千)委員**　最後に、今国会だけで見ても、労災法を初めとする労働関係法案、そして本法案と労働行政はますます重要であります。大臣におかれましても、労働行政機能の強化のために一層の御努力を要望いたしまして質問を終わりますが、大臣の決意のほどをお聞かせ願いたいと思います。

○**長谷川国務大臣**　こう不況になりますと、本当に労働問題というのは大変でございます。こうして国会で、皆さん方から非常に御指導あるいは御鞭撻を受けて、その中から、いまからは中高年齢社会というときにこういう法律を出し、あるいは身障の法律を出すということで、いままでの労働行政の上にプラスアルファ、そして、たとえばいまの定年制の問題にいたしましても、法律が通らぬ時代でも、事業主に私、会いますと申し上げるんですよ、あなたは重役だからここにおられる、一般の人ならばとっくに定年で退職ですよ、だから、ほかの人のことも考えて定年延長しなさいというふうなことも申し上げるようなことでございまして、皆さんの激励にこたえながら、労働省はしっかりがんばってまいりたいと思います。

○**高橋(千)委員**　終わります。

○**竹内(黎)委員長代理**　速記をとめてください。

〔速記中止〕

○**竹内(黎)委員長代理**　速記を始めて。

この際、暫時休憩いたします。

午後三時三十八分休憩

―――――◇―――――

午後三時四十七分開議

○**竹内(黎)委員長代理**　休憩前に引き続き会議を開きます。

休憩前の質疑を続けます。森井忠良君。

○**森井委員**　労働大臣、今度の二つの法律の改正については、かなり努力の跡が見られるわけでありまして、率直なところ評価を申し上げたいと思うのです。ですが、たとえば私の手元に四十九年度の身体障害者の皆さんの就職状況等がありますけれども、有効求職申し込み件数が四万六百四十一件で就職者数が二万一千二百五十七件、就職率は五二・三%、まだ二人に一人は断られている。しかも、これは文字どおり有効求職申し込み件数でありまして、潜在的なものはずいぶんある。申し込んでもだめだという層が非常に多いと思うわけです。また、中高年齢者の求人状況につきましても、ほぼ同じようなことが言えるのでありまして、これも四十九年度でありますが、年齢別有効求人倍率を見ますと四十五歳以下は一・四一倍、四十五歳以上になりますとがたっと落ちまして〇・四六倍、五十五歳以上ともなりますと〇・二二倍というふうな非常に深刻な状態であります。

そこで、大臣にお伺いをするわけでありますが、先ほど申し上げました前進の跡は歴然としておりますけれども、深刻なこういう状況で今回の二法の改正で間に合うのかどうなのか、大臣のお気持ちをまずお聞かせ願いたい。

○**長谷川国務大臣**　お互い皆、選挙区を持っているわけです。私は、十四、五年前に多少文教に関係しましたが、そのころは僻地、離島、こういうところの教育が大事、その次に出てきたのが、いま言葉が変わっているかどうか知りませんが特殊学級、こういうふうに感じます。この法律は、先ほど提案理由で説明しましたように、十五年前にできた法律で、ヨーロッパことに西ドイツのように第一次、第二次世界大戦によって身体障害者、戦傷者、こういう者が出たところは、私たちも西ドイツへ参りましたが、たしか六%の雇用率です。しかも昔の戦争で足のない人、手のない人がエレベーターを動かしている姿などを見ますと、日本が十五年前からこういう法律の中で――従来は臨時規定で雇用率を決めておりましたが、これがようやく義務規定になるという段階で、まさに漸進的で満足すべきものじゃありませんが、とにかくようやくここまで来たというところなんですね。

さらに、それを義務規定にしながら、納付金制度とかいろいろなもので、日本全体がこういう不況の中にいるときに、一番弱い層にしわ寄せさせられるかもしらぬというところに連帯の感じを持たしていきたい。たとえば組合の場合でも国民春闘ということをよく言いました。この委員会などで御審議をいただいたときに、組合の方からも頼んだらいいじゃないかというふうな御提案などもあったりした。大企業、千人以上の会社がなかなか雇用率を達成しないという御批判の中で、会社にも言うし、組合にもお願いしろというふうな提案などありましたが、そういう進んだところに今度の義務規定が生まれたゆえんがある。いまから先もこういう姿の中で前進させて連帯性を守っていきたい。そして働く意思があって自立していこう、社会参加しようという身障者のこういう方々にお互いに協力してやる姿というものが日本の場合に一番大事じゃなかろうか、こう思っています。

○**森井委員**　われわれは、常に理想的なものを政府当局に迫っていくわけでありますが、労働大臣の場合は、関係各省庁との関係もありましょうし、物によっては予算の制約等もありましょうし、時として経営者の団体から強い圧力がかかる場合もありましょうし、御苦労のほどはわかるわけでありますが、せっかくの改正ならさらに一層御努力をいただきたい、そういうふうな意味で御質問を申し上げたいと思うのです。

まず、身体障害者雇用促進法の場合ですが、これは、もういままでの精神訓話からはっきりと雇用義務が課せられたわけでありまして、評価を申し上げるわけでありますが、その義務を守らなかった事業主は一体どうなるのだろうか。今回の改正では、公表制度が出てまいりましたし、そして、これはまあ制裁ではないとおっしゃるかもしれませんが、事実上の制裁に値する納付金制度というものが出てまいりました。しかし公表されたり、あるいは納付金を納めたりということだけで、身体障害者の雇用責任を免れるものではない、そういうふうに私は思うわけでありますが、まず、その点の基本的な考え方についてお伺いをしておきたい。

○**遠藤政府委員**　まさに先生御指摘のとおりでございまして、納付金制度を適用するとかあるいは雇用義務を強化するとか公表制度を採用する、こういったことだけで解決するわけのものではございませんで、まず基本的には、何よりもすべての企業が企業の社会的責任、連帯という観念の上に立って身体障害者の雇用をみずからのものとして受けとめていく、こういう姿勢が大事だろうと思います。

同時に、もう一つは、職業人として自立しようとする身体障害者の方々がみずから職業人として必要な技能を身につけ、その技能をそれぞれの残存能力に応じて新しく開発し、それを向上させて、職業人として一般健常者にまじって、一般健常者に劣らないような、それだけの自立の覚悟をしていただくということがどうしても必要だろうと思います。この雇い入れる受け入れの側と雇われる側の身体障害者御自身の両方の自覚と認識が相まって、その上に立って各種の施策が進められるならば、身体障害者の雇用の問題も根本的に解決が可能であろう、こういうふうに私は考えております。

○森井委員　身体障害者自身の問題でもあるという言い方は、ある意味でそのとおりだと思いますけれども、言いようによっては、これはやはり問題のある言葉だと私は思うんですよね。一生懸命やろうとしていることについては変わりないにしても、ある意味で、いままでの雇用状況のおくれ等の責任を、身体障害者の皆さんに転嫁するようにも受け取れますので、この問題の運用については、厳に気をつけていただきたいことを申し上げておきたいと思うのです。

　そこで、やはりいい経営者と悪い経営者があるんですよね。悪い経営者の方は、私が先ほどちょっと言いましたように、金さえ払えば済むということで、そして、これは別に罰則はないのですから、公表だって面の皮を厚くしていれば、これは余りこたえないという問題もあるでしょう。だから、いい経営者と悪い経営者がある。やはり悪い経営者のためには、この際、雇用義務を課せられたということから見れば、当然罰則をつけるべきであった。私は、きわめて残念でなりませんけれども、なぜ罰則をつけなかったのですか。

○遠藤政府委員　確かに審議会等におきましても、そういう御議論が一部にはございました。ただ、先ほど申し上げましたように、身体障害者の雇用の問題は、そういった相互連帯、国民の理解、企業の受け入れ体制の整備ということの上に立って初めて可能なわけでございまして、この雇用義務に違反したから罰則を科するということで、通り一遍の罰則を一回科したからといって雇用が進むわけのものではございません。むしろ私どもは、企業の社会連帯責任、そういったものに期待をし、そのために必要な援助、助成措置も十分行う、それでもしなおかつ、それに対して誠意を示さないような企業に対しては、雇い入れ計画の作成命令も発しますし、その計画もつくらない、あるいはそういう努力もしないという場合には、これには罰則がございます。そういった雇い入れについての手順を踏まないものについては、罰則を科して手順を踏ませるようにしますが、雇わなかった、義務を履行しなかったからといって罰則をかけてそれで終わりというのじゃ、これはそれだけのことになってしまいます。

　したがいまして、そういう罰則については、やはり大勢の意見としてはきわめて批判的で、そういうことよりもむしろ積極策に手を尽くすべきだ、こういう御意見だったわけでございます。そういうことで、幾つかの罰則も予定いたしておりますが、雇用義務を履行しなかったそのことについての罰則をかけなかったのは、そういうわけでございます。

○森井委員　あなたがどんなに強弁をされても、罰則があるのとないのとでは強制力がうんと違ってくる。だから、今回は一挙に罰則をつけにくい、まずこれでやってみてということなら了解ができるわけでありますが、いまのあなたのお答えのように、罰則は一切要らないということになると、私は非常に抵抗を感じるわけです。やってみて、もしこれでもなおかつうまくいかなかった場合には罰則を考えますか。

○遠藤政府委員　私は、罰則は一切要らない、罰則の要らない性格のものだと申し上げているわけではございませんで、身体障害者の雇用を本当に進めるためには一体どうすべきかという観点からいろいろ議論を進められた結果、当面のこの問題としては、罰則を科するよりはむしろそのほかの積極策を講ずべきであろう、罰則をかけることがかえってマイナスになる面も考えられますし、そういったプラス、マイナス面を考えると、むしろいま御提案申し上げているような方策で身体障害者の雇用を進める方がよりベターであろう、こういう結論に達したわけでございます。

○長谷川国務大臣　罰則の問題が出ましたけれども、こういうところで議論するのは私は大変いいことだと思う。たとえば、いままで公表制度というのは法制化されていなかったけれども、倫理規定である一・三％なりを達成しない事業所は公表したらどうかという国会の議論がありました。私も、いたしますと言った、二月の委員会でそれを申し上げた。ですから、一部からは早く早く公表しろという話もありました。そして、それはたしか十二月に公表したのですが、その公表するということを言うだけで、過去十カ月の間にやはり企業がずっとやってくれた、雇用してくれたのです。公表することが目的じゃなくて雇ってもらうことが目的でございますが、しかし今度の公表制度というのは、法律でうたっているのですから、それこそ社会的制裁になると思うのです。ということで、やはり雇用ですから、中へ入ってぎしぎしでも困りますから、こういうふんわかと申しますか雰囲気の中で前進させてもらいたい、こう思っております。

○森井委員　それから雇用率も、もうちょっと現行に合わなくなっているんですよね。昭和四十三年でしたか、〇・二ふやしたのは。それ以降これはいじっておりませんからね。したがって、雇用率も直さなければならない。昨年の暮れの身体障害者雇用審議会でもその問題が議論をされているが、どの程度これは引き上げようとしておられるのですか。

○遠藤政府委員　雇用率を幾らに決めるのが妥当であるか、こういうことは前々からこの委員会でも御議論ございましたわけでございますが、今回新しく法律を改正いたしまして雇用義務を法的に強化する、こういうことになりまして、それで具体的にこれからの法施行後の雇用率につきましては、審議会の御意見を聞いて適正な雇用率を定めてまいりたい、かように考えております。

　基本的な考え方としましては、先ほど来御指摘になっておりますような、いわゆる身体障害者の中で雇用を希望する方々の数がどれだけあるのか、その数を踏まえた上で全体の雇用労働者数に対してその割合を求めまして、それをもとにしてこれからの雇用を進めていく上に適正な雇用率を決めていきたい、かように考えておりますが、少なくともいまの一・三％の雇用率がそのままでいいかどうか、この点は大いに議論をしていただきたい、かように考えております。

○森井委員　時間の関係もありますから申し上げますが、伝え聞くところによると〇・二ほどまた引き上げるのじゃないか、これは新聞等にもちょっと報道されたようにも思いますけれども、この程度ではとても納得できるものじゃない。先ほど労働大臣が言われましたけれども、諸外国の例を見ても、これはずいぶん違う。いろいろ戦争という事情もありますけれども、しかし、それにしても民間の会社が、ドイツの場合は十六人以上になっているんですね。それで六％。官庁の場合は十人以上の職場ですと一〇％なんですよ。イギリスが三％ですね。私が調べた範囲で一番悪いイタリアでも、二％ぐらいになっています。しかも日本のように除外職員というのがない。もろにかかってくるような仕組みになっていますね。

　そうしますと、いまの一・三を一・五に引き上げるというふうな消極的な姿勢では、遠藤さん、困ると思うんですよ。現に労働省の方でお調べになっておる現在の雇用状況、これは大企業ほど悪いのですけれども、七十七人から九十九人の職場では平均一・七一％ですよ。一・七一いっている。五百人以上のいわゆる大企業については一・二三、少しよくなっていますね。私は、四十九年に御質問申し上げたことがあるのですが、たしか一・一七だったと思う。それがわずかに出まして一・二三という形になっておる。ならしますと、いま一・三六でありますが、中小企業ができて大企業ができないということはない。これは平均ですから、先ほど言いましたよい事業主のところは、もっともっといっているわけですが、〇・二上がって一・五、こんなことでは、私は、労働省の姿勢が疑われると思う。少なくとも百歩譲ってもイタリア並みにしてもらいたい。現状でも平均が一・七いっているのですから。これは無理ですか。労働省の本心をちょっと話してみてください。

○遠藤政府委員　先生いまヨーロッパ各国の例をお挙げになりましたが、その前提として、置かれた環境の相違ということをちょっとお触れになったと思います。日本の場合とヨーロッパ各国の場

合は、戦傷者、そういった身体障害者の実情の相違もございます。ですから、適正な雇用率を定めます場合に、身体障害者の中の雇用希望者数がどれだけあるのか、こういったことが前提になって適正な雇用率を定めたい、かように考えているわけでございまして、この雇用率が高ければ高いほどいいというわけのものではなくて、実際に雇用希望者がないのに雇用率を定めるといっても、これは全く無意味なものでございまして、私どもは、実際に就職を希望する身体障害者の方が十全に就職できるような、そういう適正な雇用率を定めて、その雇用率を履行していただく、こういう姿勢で今後の運営を図ってまいりたいと考えております。

○**森井委員**　労働大臣、官庁も悪いんですよ。先ほど私が申し上げましたように、民間の企業は昨年でしたか、百五十社ばかり公表なさいましたね。ホテルとか銀行とか商社とかありましたけれども、これは、もう全然議論の余地のないくらい横着なものですからやむを得ないにしても、少なくとも民間に範をたれなければならない官公庁ですら、まだ達してないところがあるのです、大分減ることは減りましたけれども。しかも官庁の場合は公表制度がないんですね。こんなけしからぬことはないですよ。民間のだけ発表しておいて、官公庁は発表しない。

具体的に申し上げますと、これはまだ五十年の労働省の調べですが、自治省が〇・八〇、内閣法制局が、これはゼロです、不足数が一人だから、一人足りないということでしょうけれども。沖縄開発庁が〇・七〇、公安調査庁が〇・二〇、消防庁が、これもゼロ。まあ、これは人数が少のうございますし、二人足りないということになっておるわけです。少なくとも官庁でこういうふうに未達成の事業所があるということについては、どうしても納得できない。しかも、きのう決めてきょうじゃないのです。しばしばこの国会でも問題になっているものなんです。いつも協議をする、協議をすると答弁が返ってきておるわけですけれども、この機会に、どういう理由でまだ達成できないのか、労働省として把握していらっしゃる範囲でお答えを願いたい。

○**遠藤政府委員**　確かに、いま御指摘になりました五省庁につきましては、三公五現を含めた国の機関の中で未達成でいまなお残っております。昨年、一昨年、この二年間に未達成の各省庁はかなりございましたけれども、大臣に閣議等で再三発言をしていただきますし、また人事担当者会議で労働省から各省庁に協力を依頼いたしまして、そういった各省庁が全部雇用率を達成いたしておりまして、全体の雇用率といたしましては、官公庁非現業の一・七が一・八九になっております。現業で一・六のところが一・七三ということで、その中でいま御指摘になりました五省庁が残っておりますが、全部はつまびらかにいたしておりませんが、この中で特に多い公安調査庁、沖縄開発庁につきましては、これは、いずれも各省庁からの出向者が大半を占めております。そういった関係で、この省庁自体で新規に採用されるという職員がほとんどないといったようなことから、努力はしていただいておりますけれども、短期間にこの目標を達成することが非常にむずかしいというような状態でございますが、今後一層努力をしていただくように私どもの方からお願いをしておるような状態でございます。

○**長谷川国務大臣**　私は、本当に閣議では時には憎まれ役を買うわけですよ。公表制度と言いますけれども、これは随時公表制度でやっておりまして、あなたの役所は何名足りない、その後は記者会見で各役所の足りない数やらずっと出すことがあるのです。まさに役所の方が、率先垂範すべき立場がおくれておるところもまだありますから、今度こうして御審議をいただいて法案でも御可決いただいた後には、国会においてこういう議論が出たからしっかり守れというふうに、もう一遍しっかりハッパをかけようと思いますから……。

○**森井委員**　政府関係各省もそうなんですけれども、これは自治省は成績が悪いので県や市町村の指導は言う資格がないかと思うのですけれども、地方自治体の状況はどうなっていますか。県や市町村ですね、私は、達成してないところがずいぶん多いのじゃないかと思う。具体的な指導も、恐らく自治省はする資格がないからしてないのじゃないかという感じすら持ちますが、いかがですか。

○**望月説明員**　地方自治体につきましては、全体としては雇用率は一・四二%になっております。

○**森井委員**　それでは、もう絶対に足りないということがはっきりしているわけです。したがって、これは具体的に指導通達を――これは労働省じかではやはりいけないのかな。いずれにしても、場合によっては自治省と協議をしても完全に守らせるための措置をおとりになりますか。でないと、民間は今度は納付金その他あるんですから。まさか官公庁から、成績が悪いから、未達成だから納付金を取るというわけにいかないでしょう。ここのところが問題なんですよ。納付金を払うとすれば税金で払うわけだから。だから、あなた方が納付金制度をつくられないという気持ちはわかる。わかるかわりに、それじゃあ納付金を払わなくてもいいようにしなければ、これはもう全然問題になりませんので、具体的な通達を労働省じかか、あるいは自治省なり、あるいは県から市町村へ出せる方法があるのか、方法はお任せするとして、強力な指導通知をお出しになるのかどうなのか、この際はっきりしていただきたい。

○**遠藤政府委員**　官公庁、特に国の機関はもちろんでございますが、地方公共団体につきましても、率先垂範して民間に先んじて雇用を進めるべきことは当然でございますし、今回の法律改正におきまして、新しい雇用義務の点でいま御指摘のように官公庁、地方公共団体は納付金制度の適用を外されております。これは当然のことでございますが、それだけに国、地方公共団体は雇用率を達成すべきことは当然でございます。さらに進んで民間事業所に対して、雇用率達成の指導の責務に当たるわけでございます。したがいまして、みずからの雇用率を達成するための方途につきましては、ただいま御指摘のように、自治省とも協議いたしまして強力な指導対策を講じてまいりたい、かように考えております。

○**森井委員**　公安調査庁見えていますね。――あなたのところは、先ほど申し上げましたように、まだ達成率は〇・二〇です。これはずいぶん足りない。しかも、きょうだけじゃないんですね。私が御質問申し上げたのが、昭和四十九年の二月二十六日、二年以上前です。その当時は竹内さんという、たしか総務部長だったと思うのですが、具体的にこれではひどいじゃないか――〇・一〇ですからね。そうしましたら、四の五の最初は弁解がございましたが、結論から申し上げますと、私が、公安調査庁と労働省は直ちに協議をして、そして「将来におきますこの雇用計画を明確にした上、この委員会で計画作成が明確になった段階で御報告を願いたいと思います。」こういう要求をしておるわけなんです。これはお約束になったんです。ところが二年待ってあげたのに、ほとんど進歩の跡が見られない。あなたのところを引き合いに出して、そういう意味では名指しだから、大変気の毒なんですけれども、しかし先ほど労働大臣が答弁をなさいましたように、率先垂範してやらなければならない役所なんで、しかも外へ出歩く人ばかりじゃないのでしょう。あなた労働省へ行きましたか。行ってごらんなさい。エレベーターを操作してくださるのは身体障害者の方なんです。問題はやはり性根だと私は思うのです。いままでどれだけ努力なさったか、お答え願いたい。

○**安部説明員**　お答えいたします。

ただいま御指摘をいただきましたとおり、現在わずか〇・二%でございまして、人員にしまして四名でございます。前回二名でございましたが、ようやく現在四名、まだまことにささやかでございます。

（竹内（黎）委員長代理退席、葉梨委員長代理着席）

どうしてそういう状態になっておるかということを一言御説明を申し上げます。

先生も御承知でおられると思いますが、公安調査官と申しますのは、破壊的団体の規制のための調査ということを仕事としておりまして、デスクワークだけでございませんで、大部分が外勤、戸外で活発な活動をしながらの調査、こういうことでございます。そういうことでございまして、われわれといたしましても、この法の精神にのっとりまして、できるだけわが庁に希望してこられる方、しかもそういう調査活動に適する方がおられましたら採用をしていきたいと考えておりますが、こういう公安調査官という仕事を一般に知っておられるせいかとも思いますが、わが方への採用希望が、身障者の方で、いままでほとんどございませんので、結果的にこういうことになっておりまして、まことに申しわけないと存じておる次第でございます。

〇**森井委員**　納得できません。あなたの職場は千人以上の職場ですね。たしか千三百、もっと多いですか、いずれにしてもずいぶん多い事業所です。しかも公安調査官ばかりじゃないでしょう。身体障害者の皆さんに沿う職種はいろいろあると思うのです。だから、希望者がないというのは、無責任な話でして、それじゃきちっと職種をきめて、もうこの職種なら身体障害者の皆さんにできるという職種ははっきりしているのですから、労働省と協議されて、具体的に身体障害者に限って、あなたのところは四人雇っていらっしゃいますが、二十九人足りないのでしょう、職種を決めて公募してごらんなさい、希望者があるかないか、喜んで来ますよ、あなた、役所ですから。やっていただけますか。

〇**安部説明員**　実は、いま御指摘のとおり、タイプを打っておられる方とか電話の交換その他一般事務、こういう方が百八十四名全庁でおります。これにつきましては、なるべくそういう方で御希望がありましたら採用する、こういう方針でやっておりますが、いま公務員を採用しますのは、人事院の試験を通った者から採用するということになっておりまして、人事院の方へも、また労働省とも話し合いまして、そういう方がおりましたら、私のところへおいでになれば採用していきたい。いままでもそのようにやっておりますが、幸いいまおります四名の身障者の方は、調査官でございませんで、一般事務の方へ入っておられるわけでございます。今後もわが庁の方へ採用を希望される方がありましたら、そのように努力をしていきたいと考えております。

〇**森井委員**　職業安定局長、身体障害者に限っていまおくれておるわけですが、雇用募集をする、採用募集をするという場合に、何か法的に触れるものがありますか。

〇**遠藤政府委員**　いま公安調査庁からも御回答ございましたように、公務員を採用いたします場合、人事院試験の合格者でなければならない、それから定員の関係で欠員がないと採用できない、こういう二つの制約がございます。各省庁の中で毎年その枠内で新規採用が可能なもの、それから公務員試験の合格者以外でもできますいわゆる庁務要員、雑役とかこういったものについては可能かと思いますが、公安調査庁の場合、いまお話ございましたように、調査官以外は百八十名くらい全国でございますが、その中でいわゆる公務員試験合格者以外の者でも採用できる職種と、それから定員の関係でなかなか短期間ということはむずかしいかと思いますが、私ども公安調査庁と御相談しながら、できるだけ早急に目標の雇用率が達成できるように努力してまいりたいと考えております。

〇**森井委員**　それじゃ身体障害者の皆さんももちろん試験には合格しなければなりませんが、身体障害者に限って人事院と協議をして採用するということは違法ではないようですから、具体的には定員の問題については私も理解ができますので、欠員ができ次第――いま欠員があるのかないのか、もう時間の関係で聞きませんけれども、マスコミの皆さんもみんな聞いていただいておるのですから、あなたの方に応募者がないことはないのですから、この際、私の申し上げました趣旨を理解して、ひとつ措置してくれますね。この点だけ一言お答え願いたい。

〇**安部説明員**　ただいまの点、われわれもそのように考えておりまして、できるだけ採用していきたいと思います。

〇**森井委員**　じゃ次の質問に入るわけですが、今度は雇用率算定の場合に重度障害者の方を率を上げる、これは労働省としては、一人を二人に計算をすることのようでありまして、非常に結構なことだと思うわけです。二人がいいかどうかということにつきましては、議論のあるところでしょうから、実情に合うように一層御研究を願いたいと思いますが、逆の場合もあるんですよね。正常の方に近いような人ばかりより好みをして雇うというような役所、国会で問題になりましたからそう多くは申し上げませんが、たとえば電電公社のように、これは少しひどいですね。職種別身体機能要件というのがございまして、ネジ、ビスなど微小部品を取り扱えること、それから二つ目として一日七時間勤務のうち一回二時間程度の立ち作業ができること、三つ目として四キログラム程度の物を約十メートル持ち運べること、四つ目としてはしご、脚立に上りおりできること、それから五番目としてうずくまったり、しゃがんだりできること、これは男子機械職のようでありますが、いずれにしても、これは要求する方が無理なんですよ。しかも労働省のお考えは、できるだけ重度の皆さんも雇い入れるようにしたいというのが趣旨ですから、きわめて私は遺憾だと思うわけでありますが、具体的に電電公社の例を申し上げますと、雇用率が達成しておるというかっこうになっておる。ここのところが私は問題点だと思うわけです。重度の方について一人を二人にするというふうな措置がなされるのなら、やはり実情から見てむしろ逆に今度は計算をする方法があるのじゃないか。

これは、いま明確にお答えをいただくのは無理かと思いますけれども、たとえばそういったところについて、やはり強力な行政指導をしていく、聞かなければ最終的には、いま言いました率の計算についてもやはり査定をしていくというふうな姿勢がなければ、とかく先ほど申し上げました悪い事業主の方は、それに走りがちだという傾向があると思うのです。この点についても御検討いただけるかどうか、お答えを願いたい。

〇**遠藤政府委員**　これからの身体障害者の雇用を進めていきます際に、重度障害者の雇用の場を確保するということが一つの大きな眼目でもございます。したがって、重度障害者を雇いやすくするというような観点から、雇用率の算定に当たりましても特段の配慮をいたします。同時に、いろいろな援助、助成の措置につきましても、たとえばモデル工場というのを三年前から実施いたしておりまして、全国ですでに十数工場発足いたしております。これに特別な低利融資をして重度障害者、これはほとんどが重度障害者でございます。こういうことでいろいろな措置をとってまいっております。

問題は、いま御指摘になりましたように、きわめて軽度の障害者を障害者として扱うのかどうかということでございますが、この雇用率の適用対象になります身体障害者の範囲につきましては、いままで身体障害者福祉法によります身体障害者の範囲と必ずしも一致しておりませんので、今後は身体障害者福祉法による身体障害者の等級区分によって一致さしていこうと思っております。

と同時に、厚生省でいま身体障害者の等級についても再検討が行われておるやに聞いておりますが、こういった点につきましても、私どもの方も積極的に厚生省と相談をいたしまして、雇用の観点からも身体障害者の等級決定につきまして、もう一遍十分な配慮をしていただくように御相談をしてまいりたい。そういうことによりまして、いまお話しになりますようなきわめて軽度の者で身体障害者として考慮する必要のないような人たちが、この雇用率の中にカウントされるということにならないような配慮もこれから必要であろうと思います。たとえば私は左の目が〇・〇一ですか

ら、これは身体障害者になるのじゃないかと思いますけれども、私自身、実は身体障害者と思っておりません。そういう人たちが雇用率の算定に入るということは、これは確かに不合理だと思います。そういった点、十分これから配慮しながら、身体障害者の範囲の問題なり、あるいはその雇用率算定の扱い方の問題なりの検討を進めていきたい、こういうふうに考えております。

○森井委員　次に、納付金の制度についてお伺いをしたいのですが、まず、はっきりしないのは単価が幾らかということですね。これは幾らですか。

それから、時間の関係もありますから、もう一つ質問いたしますと、いつも問題になるわけでありますが、未達成の事業所へは今度は納付金を取るということなんですが、官公需の請負をやらせない、これは、しばしば国会で問題になるわけですけれども、そういった別の意味での制裁というのはとれないのかどうか、とりあえずこの二つお伺いします。

○遠藤政府委員　この新しい法律によります納付金を幾らにするかということは、まだ具体的に決定いたしておりません。当然この法律が成立いたしましたならば、審議会にお諮りして、審議会の御意見をもとにして決定することになろうかと思いますが、基本的な考え方は、身体障害者を雇います場合に、どうしても一般の人を雇う場合よりもいろいろな費用の負担がかかる、たとえば作業機械の改造をやるとか、あるいは環境の整備をしなければならぬとか、そういった負担の増がどうしても必要になってまいります。そういったことを基準にいたしまして、身体障害者を雇わない場合はそういった費用がかからない、その負担の調整を図るというのが基本的な考え方でございますので、そういった点を十分計算しながら、一体幾らにすれば適正な納付金制度の運用に資することができるか、そういった観点からこの納付金の額を決めてまいりたい、こういうふうに考えております。

それから、第二点の官公需の問題でございますが、官公需の発注に際しましては、予算の執行なり会計制度上のいろいろな問題がございまして、身体障害者の雇用について官公需の発注について規制をするとかそういったことはいろいろむずかしい問題がございますが、御趣旨は大変ごもっともでございまして、身体障害者を多数雇用している事業場にできるだけそういった配慮をしながらこの官公需の発注の問題を考えるということにつきましては、私どももそういう方向で御趣旨に沿って考えてまいりたい、こういうふうに考えております。

○森井委員　金額について結局いま何と言われたか、私わからなかったのです。何円にされるのですか。

それから、官公需の点ですけれども、これは、あなたの所管ではありませんけれども、たとえば中小企業退職金共済がありますね、そのうちの建設共済、これあたりは、業者が指名に入るときに、きちっと労働者の切手を持ってこなければ指名に入札させないとか、私も定かではありませんが、たしかそれくらいの制裁をしてきた。これは悪弊も残っておりますよ。大急ぎでとりあえず加入して、後で切手を破るというような悪質なものもありますけれども、やはり例はあるわけですから、この際、これは、もちろん労働省だけではいきませんけれども、長谷川労働大臣は、思い余ったら閣議ででも身体障害者の問題について訴えておられるくらいですから、私はこれくらいできなくはないと思うのです。

特に今回の改正を機会に――これは何回も問題になっておるわけです。いま遠藤局長はああいうふうに言われましたけれども、これは大臣の答弁もあるんですよ。四十八年の七月三日、衆議院の社会労働委員会で加藤国務大臣は、民社党の小宮委員の質問に答えて「お説ごもっともで、いいアイデアでありますので、官公需に対する発注の問題は積極的に確保をはかるように関係各省に連絡をいたしまして、閣議などでも発言いたしましてその方針にすることは私は当然と思います。」これだけはっきり加藤さんは答えていらっしゃるのです。大臣もかわられたわけですし、いまはさらにすばらしい長谷川労働大臣ですから、当然やっていただけると思うわけです。いかがでしょうか。

○長谷川国務大臣　加藤さんほどすばらしくないものですから……。まあ、しかしお話の筋はよく承りながら、従来の慣行、いろいろなことを見ながら前向きの姿勢で勉強してまいりたい、こう思っております。

○遠藤政府委員　お尋ねでございますが、納付金の金額につきましては、先ほど申し上げましたように、こういった基準で決定いたしたいと、考え方を申し上げたわけですが、具体的金額は決めておりません。

○森井委員　私そのために冒頭申し上げたのですが、金で済むという発想を与えれば大変なことになると申し上げました。いまここでも金額は局長から言わせませんが、金で済むというその発想にしても、これは痛いなというくらいの金額にはしていただかなければならない。はっきり申し上げますが、何か三万円そこそこのちっぽけな金額で考えていらっしゃるようでありますけれども、これは絶対に私は納得できない。金額は大幅にふやしていただくように強く要求をしておきます。これは答弁は要りません。うかつな答弁をもらいますと、かえって後へ向きますので、強く要求をしておきます。

次に、時間の関係もありますから未達成企業の公表ですね、これは去年初めておやりになったわけですが、考えてみると、いつどういう方法でやるのか、第一回の例がああいうふうな形でして、これも、たとえば勧告等を経た後に、先ほど大臣の御説明のようにおやりになったと思うわけですが、具体的にいつどういう方法でおやりになるかということを明らかにしておいていただく必要がある、今度はきちっと公表制度というものができるわけですから。それから去年発表のものには雇用率が書いてないのです。これは意図的にぼかされたのか、あるいはどれくらいとかいうふうなもので基準をお決めになったのか、その点、もう時間がありませんから、ちょこっとでもよろしゅうございますからお答え願いたい。

○遠藤政府委員　公表制度の運用につきましては、どういう形で、たとえば定期的に毎年一回調査の結果発表するのがいいのか、あるいは随時行政指導の結果発表するのがいいのか、そういった点は審議会でもう少し御意見を伺った上で最終的に決めたいと思っております。

いずれにいたしましても、雇用率未達成の企業に対しまして、雇い入れ計画を作成させて、そして雇い入れの具体的な方策を進めさせる、あるいはそれが不備な場合は勧告権を発動する、そういった措置をしてなおかつ雇用の努力が認められない、誠意が認められぬ、こういったものについて公表するということになろうかと思います。公表すること自体が目的ではなくて、雇用してもらうことが目的でございますので、その趣旨に沿って運用をしてまいりたい、かように考えております。

それから、昨年の十二月に公表いたしましたのは、全体の調査の結果、五百人以上の企業で〇・五%以下、もちろん雇用率は一・三でございますけれども、その中で特に雇用率の低い、〇・五%以下の努力の跡の見られないものについて公表いたしたわけでございます。

○森井委員　私が聞きたかったのは、いま御答弁があった以外に、たとえば年に二回なのか一回なのか、定期的なのか不定期なのか、私は、少なくとも年に二回ぐらい、先ほど大臣の御答弁によりますと、発表するぞと言っただけで雇用率が上がるくらいですから、その意味で最低限年に二回、具体的に御提案申し上げたいと思うわけでありますが、年に二回ぐらいはやってもらいたい、それが一つ。

それからもう一つは、いつも発表していると大臣はおっしゃったのですけれども、官庁の雇用率についても私は公表制度を考えてもらいたい。というのは、政府関係はまだいいんですよ。何郡の何

町の役場が未達成だということになれば、その住民が、おれのところの村は、おれのところの町は恥ずかしいじゃないか、町長さん雇ってくれという空気が出てくると思うのです。必ず身体障害者の皆さんそこに住んでいらっしゃるわけですから、そういう意味で、これは中央、地方を問わず官庁の公表制度についてもお考えを願いたい。

以上二点について……。

○遠藤政府委員　地方公共団体、市町村等につきましては、法律上の制度はございませんが、国の機関に準じて当然公表するつもりでございます。

それから、一般の民間の公表制度につきましては、御意見年に二回ぐらいということでございますが、むしろ公表することによってその間に雇用を進めさせるということがこの公表制度の目的でもあり、趣旨でもございますので、私といたしましては、まだ決めてはおりませんけれども、もし仮に定期的にやるとすれば、年一回ぐらいが適当ではないだろうか、あるいは定期的にではなくて、随時調査をして行政指導の結果公表するということの方が、この制度の趣旨からいってベターか、いずれが適当か、実はまだ最終的に決定いたしておりませんので、十分そういった点を考慮していずれかに決定いたしたいと思っております。

○森井委員　それでは、時間が本当になくなりましたけれども、精神薄弱者の方々の問題についてお伺いしたいと思うのです。

今度法的には雇用義務、雇用率、そういったものの以外は大体適用されるようになって一歩前進だとは思いますけれども、何かやはり該当する方々から言えば、取り残された感じをお持ちじゃないかと私は非常に心配をするわけです。

それから、雇用問題を扱うところにしても、身体障害者雇用審議会でおやりになるのでしょうけれども、すでにその実績はあるのじゃないかと思いますけれども、これは名称からして身体障害者雇用審議会になっているわけですから、やはり主たる審議の中身は身体障害者であって、精神薄弱者の皆さんは対象にならないというようなことがあってはならない。したがって、審議会の改組であるとか、あるいはむずかしい問題があることはわかりますが、一日も早く身体障害者と少なくとも同じような扱いになるような御努力をいただきたいと思うが、いかがでしょうか。

○遠藤政府委員　今回の改正に際しまして、精薄者の対策をどうするかということが、この改正案作成の段階で一番大きく議論のあったところでございます。これは審議会におきましても、関係団体の代表の方においでいただきましていろいろ御意見も伺い、大変御討論をいただいたところでございますし、この作成の過程で、自民党の労働部会におきましても、精薄対策というものをどうするかということが非常に大きな焦点になった問題でございます。

いまお話ございましたように、雇用率、納付金制度、この二点を除きましては、ほぼ身体障害者と同じような扱いでこの新しい法律改正案の中に盛り込んできたつもりでございます。

ただ問題は、身体障害者と全く同じように雇用対策を進めていくかどうかということにつきましては、精薄者につきましては、いまの段階では一般的に申しまして雇用になじまない。その点につきまして、医学的な判断なりあるいは職業能力といったような点につきましてどう考えたらいいのか、そういった点をいままではややもすれば十分解明ができていなかった。そこで先般来、精薄関係の団体の方々とも御相談をしまして――審議会で検討していただくことはもちろんでございますが、私ども行政レベルで関係者団体の方々と具体的にそういった問題を早急に検討を始めようというお約束をいたしたわけでございます。

今回の法律の中でも、この精薄者の扱いにつきましては、附則でそういった検討なり研究なり適職の開発なり、そういったものが進むまでの間、暫定措置として身障者と同じように扱う、こういう措置が明記されておりますので、そういった研究なり検討なりを早急に具体的に進めていきたい、かように考えておるわけでございます。

○森井委員　持ち時間がなくなりました。精神薄弱者の皆さんの問題をおろそかにするわけではありませんが、時間の関係がありますので、中高年齢者の雇用促進法の改正についても若干お伺いしておきたいと思うのです。

法案を通じて流れている労働省の考え方というのは、やはり将来、定年延長に持っていこうという意図、これは私どもも歓迎ができるところです。ただ、やはり到達目標が六十歳でしょう。諸外国の例を持ち出すまでもなく、もう六十五ですよ。平均寿命からもそのことは言えるわけでして、何かこれでは物足りない。そうかといって、日本の場合は終身雇用ですし、それから賃金についても、年功序列型賃金になっていますし、いろいろ後がつかえるという人事面での問題もありましょう。ですから、理解できなくはないが、これは、それぞれ所管の官庁で検討していただかなければならぬが、はっきり申し上げておきたいのは、もう六十でよろしいということでは、これは話になりませんよ。やはり将来の問題として、六十五まで何らかの形で到達をさせる、そのための障害はやはり労働省も調査研究をし、あるいは関係の官庁とも十分合議をされて――いまのところ六十歳でやむを得ないにしても、企業としてまだ達成していないところもずいぶんあるわけですから。しかし目標としては、やはり六十五歳に置くべきである、こういうふうに考えますが、この点だけお答えを願いたい。

○遠藤政府委員　私どもは、雇用政策の対象として、あるいは労働力対策の対象として六十五歳までということを考えておりますし、また中高年齢法でも六十五歳ということを明記してございます。

いまお話しのように、現在一般的に行われております五十五歳定年を、さしあたり当面六十歳まで何とかして延ばそう、こういうことで雇用奨励措置も拡充してまいっております。今回の中高年法の改正も、そこに主眼を置かれておりまして、側面からこの定年延長を促進していこうという趣旨でございます。と同時に、六十歳以上はいいのかというと、そうではございませんで、先般成立しました本年度の予算では、六十歳を超えて継続して雇用される場合、継続雇用奨励金という制度を新設しております。六十五歳までは何としても働いていただこう、こういう趣旨で制度を仕組んできておるわけでございまして、私どもは、六十歳までの定年延長、六十歳を超したならば、年金と働いた賃金とで生活を支えていけるような体制をとっていこう、こういうことで六十五歳までの職場の確保、雇用の確保、安定ということを念願しておるわけでございます。

○森井委員　中高年のうち高年、五十五歳以上だけ雇用率をお決めになりました。従来からの職種別の雇用率は当然生かされると思うのですが、それに加えて高年者の場合、雇用率をお決めになったが、率をお幾らにされるのか。それが一つ。

これから、これを設けることによって、仮に職種によって不利になるような場合が、中高年ということになりますと、高年だけ決めますから、あるいはあるのじゃないかという感じもするわけですけれども、その点についてお伺いしておきたいと思います。

時間がないから、もう一つ質問をいたしたいと思いますが、ことしの二月二日に、これは中央職安審議会で労働者側委員から、中高年齢失業者等求職手帳発給の条件緩和、さらに特定地域開発就労事業の拡大、この二つについて、行政指導の強化によって弾力的に運用するように、こういう意見が述べられていますね。公益側委員全員が協議をした結果、次のようになっています。中高年齢失業者等求職手帳の発給については十分配慮する、また特定地域開発就労事業についても、行政上努力をするという当局側の答弁をつけるということで了承することになったというふうに私は聞いておるわけであります。非常に関心の深い問題ですので、明確にしていただきたいのでありますが、このことは間違いないのかどうなのか、また今後、この趣旨を踏まえて具体的措置が行われるの

だろうと期待をしておるわけでありますが、この点についてもお答えを願いたい。

○遠藤政府委員　今回、六十歳までの定年延長ということを進めるべく高年齢者の雇用率を制定いたすことにしたわけでございます。それに伴って、従来ありました中高年齢者の職種別の雇用率という制度が廃止になったわけでございます。しかし中高年齢向けの職種の研究開発ということは、依然として検討を進め、具体的に措置いたしております。この新しい改正によりまして、職種別の雇用率がなくなったからといって、中高年齢者にとりまして不利になるようなことは絶対ないものと私ども確信いたしておりますし、行政指導、具体的な措置の面でそういうことにならないように今後とも十全の措置をとってまいるつもりでございます。

それから、この雇用率をどれくらいにするかということでございますが、これは五十五歳以上の高年齢者の、全体の雇用労働者の中で占める割合が大体一〇%から一一%ぐらいになる見込みでございます。そういったことを前提にいたしまして、この定年延長の趣旨にのっとって、どれくらいに雇用率を決めるのが適正妥当であるか、これも審議会の御意見を承りまして、その結果によって率を定めてまいりたい、こういうふうに考えております。

それからいま、ことしの二月の審議会におきまして議題になりました、労働側の委員から提案されました中高年手帳制度の運用の問題でございますが、発給要件を緩和してほしいという御意見でございましたが、その点につきまして私からお答えいたしましたのは、最近は雇用情勢は好転してまいっておりますが、当時のこういった雇用の、非常に不況下でいろいろ問題でございます、そういう実態に即して適正な運用を実施してまいりたい、こういうふうにお答え申したわけでございます。そのとおりに運用してまいるつもりでございます。

それから、特定地域開発就労事業の実施拡大ということでございますが、これは、この予算措置によりまして数年になりますが、この事業は、施いたしまして数年になりますが、

失対事業と異なりまして、当該市町村、当該地域の開発振興に役立ち、それによって雇用の場が拡大されるということが一つの条件になっております。そういった趣旨に基づきまして、当該市町村、地方公共団体がこの事業の実施に踏み切らないことには、私どもの方で強制するわけにまいりませんので、当該地域の失業の実態と当該市町村、地方公共団体の意向を十分くんで、関係者の意向も尊重しながら、この具体的な施行に当たってまいりたい、こういうふうにお答えしたわけでございます。

○森井委員　時間がありませんから終わります。

○葉梨委員長代理　次に、和田貞夫君。

○和田(貞)委員　委員外ですので時間が十分与えられておりませんので、端的にお答えいただきたいと思います。

身体障害者なり精神薄弱者の雇用促進、法律を幾らつくっても、法律を幾ら強化しても、問題は、身体障害者や精神薄弱者の労働権を保障するということ、生活権を保障するということ、それにはどういうような対応していくかということ、役所なり企業がどういうように身体障害者や精神薄弱者の受け入れ体制を整えるかということ、あるいは縦割り行政で労働省が労働省だけで考えるというのでなくて、横の連携を持って社会保障の問題であるとか教育の問題であるとか医療の問題であるとか、こういう多岐にわたった全体的な中で身体障害者、精神薄弱者の労働権を保障していく、生活権を保障していく、基本的にこういう立場に立たない限りは問題の解決にはならない、こういうように私は思うわけです。

そこで、一、二例を挙げたいわけでありますが、私のごく近所の子供さんです。中学校二年生のときに理科の実験をなさっておった。ところが、やんちゃな者がおりまして、先生の指導を聞かないでちょっと手を出した。そのことによって爆発して片方失明したのです。そこで、このお母さんは、自分の子供に対して、恨んだらいかぬ、こういうことでありましたから、御近所の子供さんのことで家庭教育をやりまして、高等学校、大学に進学して四十九年三月に卒業した。いざ就職ということになりました。そして就職の時期にあちらこちら当たっているわけですが——申しおくれましたが、本人は大阪市立大学の経済学部を卒業した。とにかく本人が当たっただけで、安宅産業に就職試験を受けた、だめだ。兼松江商の試験を受けた、だめだ。阪和興業を受けた、だめだ。塩野義製薬を受けてもまただめだ。大日本インキ化学を受けた、まただめだ。積水化学を受けて、だめだ。日本ゼオンを受けた、だめだ。百貨店につきましては、高島屋もだめだ、大丸もだめだ、そごうもだめだ。これだけ受けておるのです。お母さんがこのことで非常に嘆いてこられました。(発言する者あり)不規則発言がありますが、大阪市立大学経済学部の成績はかなりいいものです。失明しておる、これが原因なんです。お母さんはいままで自分の子供に対して、友達を恨むなという家庭教育をやってきた。そのお母さんの子供に対する教育というのは正しかったか正しくなかったかということでお母さんとして悩んでおられる。心配をして来られまして、この子もあるところに就職をさせて、いま元気で働いておるわけであります。

あるいは新潟県の糸魚川市という自治体がございますが、ここで、昭和三十二年四月に給任として就職しまして、昭和三十六年に一般行政職になりまして予防衛生の行政に五年間携わり、税務行政に七年間携わりました。昭和四十四年から四十五年にかけてベーチェット氏病という難病にかかって視力が衰弱いたしました。そして新潟大学で診断を受け、ステロイドホルモンを服用し、東京女子医大で検査を受け、帝京大学で左眼の手術をした。四十九年十二月に左眼が失明、右眼が〇・〇二という視力になりました。病気休暇をとっておりましたが、去年の四月二十一日に休職、公務疾病じゃございませんから、ことしの四月二十一日で休職の更新、いま無給で家庭におられるわけです。

ところがこの自治体側がどういうように言っているかといいますと、こういう私病、難病で失明した、視力が衰弱したという職員をそのまま継続して雇用するというような前例がないということ、そして継続雇用していこうと思えば、金がないのではないと言う。金はあると言うのです。大事なことは、市民感情を悪くすると言うのです。これが一つの理由です。もう一つの理由は、たとえば視力が衰弱したわけでありますから、受け入れる職場をつくったらいいのでありますが、そういう受け入れる職場は、市の方にはつくられないと言う。東京都にはそういう例が過去にあったわけでありますが、しかし東京都の二人の例は大学出であった、こういう理由を突きつけて本人をやめさせようとしておる。

一方では雇用促進法を、新しい角度から前向きになって、私に言わせるならば不十分でありますが、何とか前向きになってということで御検討され、法案審議をしておるわけでありますが、一方ではこういう民間企業がある、こういう自治体が現存する。この法律でいかに自治体に対する義務づけ、企業に対する義務づけがあっても、こういう問題をなくそうと思いましたならば、先ほど申し上げましたように、基本的な考え方に立たない限りは、当然この問題の解決にはならない、こういうように思うわけでありますが、労働大臣の考え方と、自治省が直接担当でありますから、この法律で義務づけられるにもかかわらず、現実的にこういう自治体が一つでもあるということについて、今後自治体に対してどういうような行政指導をしようと考えておられるか、お答え願いたい。

○長谷川国務大臣　人生は本当に複雑でもあります。私は、自分が健常者であること、また人の親として自分の子供が健常であること、これが最大の幸福だと思っております。それだけにまた、たとえば先ほどから労働省の話が出ましたが、やはり国民連帯というのは、いろいろなところで認識し

てもらわなければならぬと思うのですね。労働省に身障者の方々が勤めていらっしゃるのですが、クラブの諸君も最初入ってきたときは、ちょっといままでそういう方々と接触していない人などは、最初は何かやはり違和感を感じた。半年でも一年でも労働省に出入りする。エレベーターに乗って見る。自分はそれで非常に問題がわかった、こういうのが一般じゃないでしょうか。

ですから、私は、それぞれがこのたびの法律で、あなたのおっしゃるように、全部の人が心の中まで満足いくようなことはなかなかできないと思いますが、しかし、それはみんなでやはり努力して連帯感、また、そういう方が一生懸命にやっていこうとする姿を、気持ちをわかってもらうような社会の雰囲気がなければ――雇用率を今度は義務づけもいたしますから、その程度はできるでしょうけれども、しかし一人一人の心の中までなかなか入っていけない。そのいら立たしさを感ずるのです。それだけにまた、これは事業者だけにあらず、ほかの関係の方々も、みんなで理解していく姿というものがどうしても大事だ。そういう理解の気持ちがあれば、雇用率も達成するだろうし、また、そういう気持ちがあれば、そうした人々も一生懸命自分の体に訓練をつけるとか、適職でこれをがんばるという気持ちがわくのじゃなかろうか。生きている世の中というものは、まさに苦労が多い、それが人生。それを健常者の者が本当に連帯意識で、お互いが翼を広げながら一人一人を抱えるような気持ちというのが大事じゃなかろうか。

そういう意味からしますと、どんな法律ができてもうまくいかぬという御批判があるでしょうけれども、いまある法律をそういう意味で実行して効果を上げる、こういうふうな気持ちであります。

○**鹿児島説明員**　ただいま先生から特に御指摘のございました内容につきましては、私ども、まだ事情をつまびらかにいたしておりません。ただいま先生からお話がございましたような身体障害者の雇用問題等につきましても、私ども従来から法律の趣旨にのっとって雇用促進をということで指導してまいったつもりでございます。

ただ、具体的な問題になりますと、先生もよく御承知のとおり、一方でやはり公務能率という問題がございます。公務能率の増進という観点、それから雇用促進という観点、これをどう調和させるかということで、具体の問題を処理していかなければなりません。

御指摘ございました糸魚川市の場合、職員数も御案内のように五百名内外の小さな市でございまして、そういうところに配置転換できるかどうか、私ども事情をつまびらかにいたしませんので、事情は調査をいたしたいと思います。

○**和田(貞)委員**　自治省、こういう例が過去にやはり政府機関にも、あるいは民間にもあるんですよ。横浜税関で問題があったでしょう。受付案内係として継続雇用する。東京都でも先ほど触れましたように、失明者二人を電話の交換手、受付、福祉相談員、こういう形で継続雇用しているでしょう。横須賀市につきましても、これは新採用でありますが、点字図書館員という職種をつくって、盲人の方を採用しているじゃないですか。新潟県でも同じことです。あるいは東京国税局でも、同じようにテレホンサービス係というのを置いて、継続雇用して、現在非常に好評だというのを私は聞いている。民間の場合でも、東京十二チャンネルにそういう事例が現実にあるじゃないですか。自治体として、いま能率ということを言われましたけれども、努力をしようと思えばできるのです。受付係でもいいのです。電話の交換手にでもいける。

ただ、私が憎いのは、先ほども申し上げましたように、言っておることがけしからぬのです。これは単にこの自治体だけじゃない。今日、身体障害者の雇用が促進できない、あるいは精神薄弱者の雇用ができないというのは、市民感情を悪くするという、これが理由なんです。こういうようなばかげたことで、義務づけられる自治体の一自治体でもそういうようなことがあっては問題です。国や自治体が、この法律の規定によって率先してやらなければいかぬ義務がある。だから、ひとつ早急に調査をなさって、強硬な行政指導をやっていただきたい。このことを申し添えておきます。

私は、いま能率という問題がたまたま出てまいりましたので、労働省の方にお尋ねしたいわけでありますが、最低賃金法第八条の、精神または身体の障害による労働能力の低い者を最低賃金の適用除外者と認める、こういう条文があるが、これ自体に問題があるんじゃないですか。先ほども申し上げましたように、環境を整備していくという中で、この最低賃金法自体もやはり合わせていらっていく、こういうような主張がありはしないかというように思うわけなんですが、どうですか。

○**望月説明員**　御指摘のように、最賃法の第八条に、精神または身体の欠陥によりまして能力が著しく低い場合の適用除外の規定がございます。これにつきましては、身体ないしは精神の欠陥で、能力があるのに適用除外をするという趣旨ではなくて、能力が著しく差があるという場合につきまして、具体的なケースについて一件一件適用除外をしていくというたてまえの制度になっております。したがいまして、これは私の局の所管ではございませんが、担当者がおりませんが、運用状況を見てみますと、年間約千数百件につきまして適用除外が認められておりますが、その運用に当たりましては、一件一件について相当慎重なチェックをして適用除外をしておるというように聞いております。

○**和田(貞)委員**　大臣、どうですか。この条文を正確に読み上げますと、能力の低い者となっておる。能力は十分あるんですよ。能力はあるが健常者と身体障害者あるいは精神薄弱者の間に障害があるわけなんですから、同じ仕事をやれば当然能率が低下するのはあたりまえなことです。そうでしょう。能率と能力と違いますよ。法律では能力が低い者を、精神または身体の障害による労働能力の低い者、こうなっておるんですよ。これを最低賃金の適用除外者というように認めておる。ここらあたり問題があるということを私は言っているわけですからね。これはひとつこの法文を削除するというような点を含めて検討する必要があるんじゃないですか。せっかくこの法律を改正して雇用率を高めていこうという前向きの姿があるならば、ここらあたりにも手をつける必要があるんじゃないですか。どうですか。

○**遠藤政府委員**　先ほど森井先生からも一部御指摘のあった問題でございますが、いまのお話も、身体障害者なるがゆえに能力が低いと私ども考えておりません。しかしながら、いろいろな身体欠陥があり、あるいは内部疾患があるということによりまして、そのままでは確かに能力が落ち、あるいは能率が落ちるということはあり得ることでございますが、これは先ほど申し上げましたように、新しい改正案の三条の三に、身体障害者自身も身体の障害いかんにかかわらず職業能力を高めていただく、あるいは新しい技能を開発していただく、そして健常者に劣らないような職業能力を身につけていただく、そういう努力をしていただきたい、こう申し上げているわけです。しかし、なおかつ一般の健常者に比べてどうしても普通の人よりも能力が落ちるという場合はあり得ると思います。そういう人に通常の人と同じような賃金を払え、最低賃金法の適用をいたしまして最低賃金以上の賃金を払わなければならぬということを規制をいたしますと、逆にそういった人たちの雇用の場を狭めることになってしまいます。ですから、身体に欠陥があり障害があって能力が普通の人よりも劣るならば、その能力に応じた賃金が支払われるということはこれは当然のことだと私は思います。それをもし能力以上に賃金を払えるという、最低賃金法の適用除外を廃止をいたしまして規制をするとするならば、逆にそういった人たちの雇用の場を狭めてしまう結果になるおそれがあるわけでございます。したがって、そういうことを十分配慮しながらこの適用除外の運用もなされているわけでございまして、私は、むしろこの最低賃金適用除外の条項を適用されないように能力を高

めていただくことがまず望ましいことである、どうしてもそれができない、能力の落ちる人についてはやむを得ない、むしろその能力に応じた賃金が支払われるということで適用除外がされることはあり得ることだ、こういうふうに考えております。

○和田（貞）委員　能率を余り重要視して、それのために不当に身体障害者や精神薄弱者の賃金を抑制するということは、これは社会正義の点からいってもけしからぬ話でありまして、許すことができないというように私は思うのです。やはり障害があるわけですから、その障害があっても一〇〇％の能力を発揮することに努力しておればそれなりの賃金というものは保障していく、そのことによって初めて身体障害者や精神薄弱者が健常者とひとしく、生きる人間としての権利が保障される、こういうことになりはしないかと私は思うわけです。その点はひとつはき違えないように研究してもらいたいと私は思うわけです。

　それからあわせて、保健婦助産婦看護婦法という法律があります。第九条「絶対的欠格事由」にどういうふうに書いておるかというと「つんぼ、おし又は盲の者には、前二条の規定による免許を与えない。」これは法文どおりです。これは所管はあなたのところと違いますよ。厚生省ですよ。しかし、私は言いましたように、せっかくこのような姿勢に立つのであれば、労働省、これは労働省は厚生省だからというのじゃなくて――たとえば一例を挙げたわけです。つんぼ、おし、盲と法律の条文に書いておること自体にこれは問題があるのです、こういう差別用語を使うということは。絶対的欠格事由ということで。先ほど私が一つ例も申し上げましたように、たまたまある自治体の職員が、行政職であったからよかったが、仮にこれが病院に勤務しておる看護婦さんであった場合どうなるのですか、保健所に勤務しておる保健婦さんであった場合どうなるのですか。それがしかも私的な疾病じゃなくて、公務災害によって失明する、あるいは視力が劣る、こういうことになった場合はどうなるのですか。民間の病院に勤務しておる看護婦さんがこういう場合になったらどうなるのですか。新しくこの資格を受けるためじゃないわけですよ、絶対的欠格事由ということになっておるわけなんですから、この法律があるために、私的な疾病であっても公務労災でありましても、直ちにその資格がなくて首になるということなんですよ。この法の精神に反するわけじゃないですか。それをやはり雇用を促進さしていく、こういうことであるならば、こういう法律の改正というようなことも――あなたの方の所管じゃありませんからなんですが、せっかく指摘したことでありますから、やはりこの法の精神に乗って雇用を促進していくという立場に立って、ひとつ厚生大臣に厳重に申し入れてこの法の改正に当たるということも労働者として努力してもらいたいと思うのですが、労働大臣、どうですか。

○遠藤政府委員　私どもは身体障害者の方々の雇用を促進していくという立場にもちろん立つわけですが、そのための施策を進めていきます場合に、いかなる職種にも、どんな作業にも一般健常者と同じように就職をさせろ、雇用を確保しろということでは、私はむしろ逆の結果になりはしないかと思うわけでございます。いま御指摘になりました法律、私ども所管でございませんで中身を詳しく存じませんけれども、保健婦とか看護婦さんというのは人の命を預かる人たちでございます。そういう人たちに、そういった聾唖者とかそういう人たちが果たして適格であるかどうか、これはいろいろ問題があろうかと思います。そういった点から絶対的欠格条項とされているのかと思いますけれども、私どもは、身体障害者でいろいろ肉体的に欠陥のある方々に、それぞれのその状況に応じての適職を研究開発し、その適職に応じてあるいはその職業能力に応じて雇用を確保していくということでなければ本当の意味での雇用促進の解決にはならないだろうと思います。そういう意味で私どもは、身体障害者自身もそれぞれの残存能力を十二分に発揮して、健常者以上の能力を身につけていただくような努力もしていただかなければなりませんし、そういった人たちに向いた職種をできるだけ拡大していく、そのために必要な作業環境の整備とか作業用具の開発研究とか、そういったことによりまして最大限に雇用の促進のための努力をしていく、こういう考え方でございます。身体障害者に向かない職種にでも同じように保障しろ、就職させろということではないんじゃないかと私ども考えております。

○和田（貞）委員　これは私、別に改めて厚生省と議論したいと思いますけれども、いま職安局長言われたように、聾唖者だとか盲人だということであれば一つの理由になりますよ。いま法文どおり私は読んでおる。「つんぼ」と書いておる。「おし」と書いておる。「盲」と書いておる。切り放しておるんですよ。そういうことでしょう。そうすると、私的な疾病によっても、あるいは労災あるいは公務疾病によって、公務障害によって視力が衰弱するという場合があるでしょう、聴力が劣るという場合があるでしょう。これは該当するんですよ。だから言うておるのです。法文はいまあなたの把握したことじゃないのです。それで言うておるのだから。身体障害者の雇用促進という立場に立つならば、あなたの方の所管じゃないけれども、また改めて私は厚生省の方と論議しますけれども、この法の精神からひとつ厚生省の方に労働大臣が、やはりおまえのところ、これは改めるべきじゃないかという、こういうことを言うぐらいが当然のことじゃないですか。どうですか。

○遠藤政府委員　御質問の趣旨、私ちょっとはき違えておったかもわかりませんが、そういう用語の点につきましては、昔はそれであたりまえだとして通ったことが、時代が変わりまして、べっ視的な用語というふうに受け取られるものにつきましては改めていただくように私どもも十分配慮いたしておりますし、その点につきましてはすでに厚生省にその趣旨のことを申し入れた事実がございますので、今後ともそういうふうに御相談をしてまいりたいと思います。

○和田（貞）委員　時間がないのでなんですが、まとめて申し上げますと、先ほどの森井君の方も言っておりましたけれども、民間の場合も比較的小さな企業ほどまじめなんです。いままでの現行法であっても小さな企業ほどまじめなんです。大きな企業ほど大体けしからぬ。先ほど具体例を申し上げたようなこと、大きな企業ほど身体障害者に対して市民感情が悪くなるということ、これは表面上は能率であるとか能力であるとかなんとか言いますけれども、結果的に市民感情が悪くなる、こういうたてまえをとっておるのですよ。そのために大きな企業、その中でも金融業であるとかあるいはサービス業であるとか、こういうようなところは特に悪いということを皆さん方把握してもらっておると思うのです。それがいみじくも、市民感情が悪くなる、差別的な見地に立って身体障害者や精神薄弱者の雇用を受け入れようとしないというのが企業の本質なんですね。あるいは、雇用率、雇用率ということを言われますけれども、当然業務として、先ほど通りましたあの労災患者は、労災患者というのは業務上災害を受けた災害労働者でありますから、雇用者としては雇用を継続していくのがあたりまえのことなのです。そういうものも含めて雇用率というものを把握している、こういう向きがあるのですよ。そういう点は除外して、新しく身体障害者を雇用する率が幾らだ、こういう率を言ってもらいたい。安全管理が非常に悪い企業で労災患者を非常に多く抱えておる、それで自分の企業の安全管理のことを言わないで、雇用率がおれのところはこれだけだというようなことでむしろ胸を張るというような、そういう企業が出てくるということになるかもわからないのですから、そういう点はやはり区分けをして考えてもらわなくちゃならないというふうに私は思うのです。

　〔葉梨委員長代理退席、住委員長代理着席〕

　私はあわせて言ってしまいますけれども、たとえば国会の議事堂というのがあります。ここによ

く見学に来られますよ。足の不自由な方が来られますよ。重度心身障害者も来られますよ。どうなんですか、これはどこから入ってどういうように見学するのですか。設備がないじゃないですか。まあ、国会議事堂がこうだからといってあなたの方の責任じゃないですよ。しかし聞いてほしい。国会議事堂は古くからの建物でありますから、そうですが、しかし最高裁判所、どうです。最高裁判所は一番新しい、ばかでかいものを建てておるでしょう。あの最高裁判所の施設を見ましたら、身体障害者の雇用促進ということで法律の改正をしようと思いましても、足の不自由な身体障害者は判事にもなれませんよ。検事にもなれませんよ。弁護士にもなれませんよ。身体障害者が当然受ける権利があるんじゃないですか。憲法が保障しているんじゃないですか。施設がそういう施設であるがために、検事にもなれない、判事にもなれない、弁護士にもなれない。国自体の施設がそういう施設である限りは、これは法律をつくってもだめなんです。

　だから、冒頭申し上げましたように、こういう法律だけではなくて、行政は縦割りになっておりますけれども、やはり横の連携をして、身体障害者、精神障害者の労働の権利、仕事を与えてもらうという権利、仕事につけるという権利、それを通じて生活できるという権利、こういう権利を保障するという立場に立ってこの身体障害者の雇用という問題について考えてもらいたい、こういうふうに私は思うわけであります。だから、この法律が改正されたからということで非常によくなったんだというような考え方には決してならないように、いま申し上げましたような見地に立って身体障害者や精神障害者の雇用促進について今後ひとつ努力してもらいたいというように思いますが、最後に労働大臣の方から決意のほど、所信のほどを述べてもらいたいと思います。

○**長谷川国務大臣**　身障者の方々、そういう方々に生きがいを見出していただけるようにするということは、先ほどから申し上げているように、まさに国民に連帯意識がなければなかなかできないことだと思うのです。自分の役所のことを申し上げると、重度の方々が五十名ぐらいおられる、車いすの方々を初め。みんな来ているお客さんも、違和感も何も感じない。逆にこのごろは、なるほど、これでよかったな、自分の方も考えなきゃいかぬというふうな感じもあります。国会のことが出ましたけれども、これはお互いに、皆さん方の管理の問題でございますから、車いすの方が出入りできるように、新幹線などにも私は乗ってみましたが、そこには身障者の方々のために何かつけた便所、それからコンパートがちゃんと用意されております。

　そういうように、改正すべきものは一つ一つ、やはり気のついた方々で横の方から推進してもらわなければならぬ。雇用率の問題も義務規定をして決めましたけれども、義務でありますからこれはどうしてもやってもらわなければなりませんが、それをまた大きく、早く実現するためにも、先生がおっしゃるようなそういう雰囲気を各方面でひとつぜひ起こしていただきたい。もちろん私の方は身障者の方々の雇用の促進と職業の安定にぜひひとつ努力していきたい。また、いま勤めている方々は本当に懸命にやっているわけです。私は、こういう不況のときに身障者で勤めている方々が一番先にしわ寄せされるのじゃないかと心配しながらいろいろ考慮してまいりましたが、職場を本当に守っている姿勢を見て、ますます私は、お手伝いすることが生きがいであることに対する御加勢である、こう思っておりますので、御指導、御激励をいただきながら懸命にいまからもやってまいりたい、こう思っております。

○**和田(貞)委員**　では終わります。

○**住委員長代理**　次に、寺前巖君。

○**寺前委員**　遅うございますので、要領よく質問をしたいと思いますので御答弁の方もよろしくお願いします。

　身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正、私は、従来のしり抜けになっている点を何とかよくしたいという気持ちと、また国民の皆さん方の要望が一定反映している法律の改正であるというふうには思いますが、幾つか関連して聞きたいと思います。

　まず第一に、政府当局の姿勢との関係で聞きたいと思います。

　昨年の十月に私どもの党の者が予算委員会で具体的に企業名を挙げて、雇用率がゼロないしそれに近い状況にあるということを指摘いたしました。

〔住委員長代理退席、戸井田委員長代理着席〕

日本の大会社の中心が飯田橋にありますから、ですから、大会社の事業所としての雇用は一体どうなんだという形の指摘をしたと思います。昨年の十月のことですから、もうそれから半年はとうにたちました。その後皆さん方も積極的に、法律で指定してある雇用率を達成しないところには名前を発表してでもやりますよということの指示もしておられたし、また事実、昨年の暮れには会社名の公表もされました。

　ところで、私は、公表したりあるいはそういう指導をされた結果がどうなっているんだ。公表したり指導をするというのは一つの手段であって、目的はやはりしっかりと雇っていただくということにあると思う。ですから具体的にお聞きをしたいと思うのです。旭化成なり三菱化成なり、具体的に挙げた十の会社の中で、明確に雇用率が一〇〇%に到達した会社はあるのかないのか。あればその会社の名前をお挙げいただきたい。それから、少なくともその時点と比べて五割以上改善した会社は何社あるのか。全然対処していない会社は何社あるのか。私は、挙げた十の企業名に従って限ってお答えをいただきたいというふうに思います。

○**遠藤政府委員**　いま御指摘になりましたように、公表することはそれ自体が目的でなくて、雇用を進めるための、雇用率をできるだけ引き上げてもらうための手段である。まさにそのとおりでございまして、昨年の二月に、先ほど大臣からお答えございましたように、来る十月に調査をして、その結果雇用率の悪いところは公表しますよ、こういうことによって、二月から十月の調査時点までの間に相当な雇用率の上昇を見たわけでございます。その結果、十月現在で調査の結果、雇用率の悪いところを百十数社列記しまして公表いたしたわけでございます。この公表いたしました事業所につきましては、公表をいたしますと同時に、それぞれの安定所で担当者が企業と密接に連携をとりまして採用計画をつくらせるなり、求人について、それぞれの職種について身体障害者の雇用を進めるというような措置をとってまいっておりますが、具体的に、その百十五の企業なりあるいはそれ以外の企業につきましても、雇用率を満たすような企業についてどれだけ雇用が進んだか、具体的な調査はことしの十月に実施する予定でございますので、まだ一社一社個別的に具体的な計数をつまびらかにいたしておりません。

　それから、昨年の予算委員会で何かワーストテンと、十社を公表されたとおっしゃっておられますが、私どもは関知いたしておりませんので、どういう会社がどうなっているのか、私どもにはわかりかねます。

○**寺前委員**　会社名を具体的に指摘をしたのは質問者の側じゃないですか。問題にしたのだから、問題にした会社をすぐに職安は調べればすぐ明らかになるのじゃないですか。私はその百何社をどうこうせいなんということは言ってない。予算委員会で具体的に、ゼロないしはそれに近い状況にある会社はこれこれあるというふうに思っておるので、それについてどうなんだという指摘をしているのであって、そのときにわからなければ後から調べても明らかになる話だ。そしてそれが間違いだったら間違いだということを明らかにされたらいいことなんだ。そしてそのとおりだったらその後の改善の指導がやられたらいいんだ。やられた結果はいまどうなっているのかということさえ明らかになったらいいのであって、何も知らないといって居直るということはふまじめな態度じゃ

ないでしょうか。私は、せっかく障害者の皆さんの立場に立って、具体的にこういう会社はこうなっているのと違うかという御指摘が他の委員さんからあったんだから、素直に聞き入れて調べてみられたらいいのであって、何でそれを調べようとされないのか。かえってそのことの方が不思議でかなわない。大臣、どう思いますか。

○遠藤政府委員　昨年の一月か二月の衆議院の予算委員会であったかと思いますが、十社をお挙げになりまして、それが労働省で調べた、これは企業名は公表いたしておりませんけれども、各代表的な業種についての雇用状況とお挙げになりました十社とは完全に食い違っておりまして、私どもはそのお挙げになりました十社につきましては資料としても差し上げた覚えはございませんし、食い違っておりますということをお答え申し上げたわけでございます。いまお挙げになりました十社の、何か旭化成と三菱化成という名前をお挙げになりましたが、その状況がどうかというお尋ねでございますが、その点については調査いたしておりませんのでつまびらかにいたしておりませんと申し上げております。

○寺前委員　それじゃもういいですよ。私がやっているのと違うから、人がやられたものを私が取り上げているのだから、もう一度ちゃんとしなさいよ。

それじゃ、昨年の十月現在、私はいまからそのときに名前を挙げられておった会社名を言いますから、調べて本委員会に報告を願いたいと思うのです。旭化成、三菱化成、富士通、日本配合飼料、野村証券、東京電力、山一証券、三井造船、明治生命など名前が挙がっていましたよ。ですから私は、せっかく名前を挙げられてまでやられた話だったら、事実はどうだったんで、指導の結果きょう現在でどういう結果になっているか。先ほど私は担当の人に言うてあるのだから、この場で出てこないというのは一体どういうことだったのだ。大臣、よろしいですか、調査をしてちゃんと御報告いただけますか。

○遠藤政府委員　いま幾つか企業名をお挙げになりました。私、いま初めて承知いたしましたので、昨年の十二月に公表いたしました百十五社の中にこれが入っておりますか入っておりませんか、それもいまつまびらかでございませんが、仮に入っておるといたしますならば、先ほど申し上げましたように、その百十五社につきましては特にそれぞれの出先におきまして雇用促進方の行政指導措置をとっておるはずでございますが、その結果がどうなっているか、これは調査すればもちろんわかるわけでございますが、ことしの十月に調査をする予定であるということを申し上げております。その結果は、これは公表制度との関連でございまして、新しい法律改正案ができまして公表制度が成立いたしましたならば、その公表制度の運用をどうするか、これは先ほど森井先生の質問にもお答えいたしたわけでございますが、その制度に乗らない限りいまの時点の現行法には公表制度はございません。したがって、これを個別に個別企業の名を挙げて公表するというわけにまいりませんで、その点は御了承いただきたいと思います。

○寺前委員　あなた、ぼくが提起している問題をすりかえたらいかぬですよ。公表されているのか、されていないかというようなことを聞いているのではない。私はちゃんと全部調べてある。公表は必ずしも、ゼロないしそれに近いところは全部公表していないですよ。改善の指導方向があって、大体そういう方向になるものは全部省いてあるのだから。だから私は、あの公表前に具体的に指摘された会社が、公表するという過程の中を通じて果たして改善されておったのかという事実を確かめたいから具体的に御答弁いただきたいと提起しているんだよ。それ以前に指摘した十社なんだから、発表した百十五社に関係するかしないか、そんなこと関係ない。それ以前にゼロないしそれに近い状況にあった会社を具体的に他の委員さんが御指摘になっているのだから、私が聞きたいのは、それで雇用率一〇〇%をその後達成された企業は、これは名誉回復のために企業の名前をお出しになったらどうですかと言っておるのだ。一〇〇%なされたのだったらその会社は全部名前を出しなさいよ。そこまでいかないものはもう私はあえて会社名は言いません。五〇%以上改善されたところは何社ありますか。それから依然として全然やっていないところは何社ありますか。私は、十の会社を具体的に御指定になっているから、それを取り上げて、その後の指導の結果はどうなってあらわれているだろうか。これは法案審査の上にとって、どんなようなやり方をしても指導の徹底がどうなっているかということがはっきりしなければだめだからあえてそのことを聞いている。

ですから、あなたの答弁はわかりましたよ。それ以上のことを言ったって始まらないから、だから私は大臣にはっきりと、先ほど指定をされた会社名についてその後の結果がどうなっているのかをきちんと御報告いただきたい、いいですか。――ちょっと待ってくれ。私に何回同じことを言わすの。大臣に求めておる。あなたの話はわかっておると言っているがね、局長の話は。

○長谷川国務大臣　たしか去年の予算委員会かどこかであなた方の同志がワーストテンですか、そういう名前を出したことを、どの会社の名前か知りませんけれども、とにかく名前を読み上げられた記憶はあります。しかし、一つ一つの会社について随意にこういうことは公表すべきではないという感じはございますから、私の方はまとめて、十二月でしたか、出したわけであります。そして、その会社がどういうふうになっているかは、現在資料はございません。一つ一つの会社を随意に、随時適切にと申しますか、そういうときに公表する制度ではございませんので、あなたの方で十社挙げたなら十社について、私の方が、それはこうなっている、こうなっていますと、ここで言われてお答えするわけにもいきませんし、今度は公表制度が制度としてできるのですから、その制度のときに、ある場合には全般的に、日本じゅう全体の中において、それに該当するものがあれば出てくるだろう、こういうふうに感じます。

○寺前委員　あなたもおかしなことを言うじゃないか。疑わしき会社がゼロないしそれに近い状況にある、雇用率はちゃんと現行法律の中にある、改善の指導が要るじゃないか、そういう問題提起なんだよ。その問題提起に対して、調査してしかるべき処置をする、改善が行われたら改善がされましたということでいいんじゃないの。何でそれをこだわらなければならないか。私は何も、いまここで間に合わないのだったら後で結構ですと言っているのだから、一般的に言っているのじゃない。

○長谷川国務大臣　余り大声を張り上げなくてもいいですよ。突然話を出してきてぎりぎり言うたってだめなんだ。

私どもの公表制度というものは、一つ一つの会社を具体的に挙げるところではありません。これは一般的に、その率を持っていないところを全国的に公表しておるのでありまして、ここで、この会社はどうなっておる、その後改善しておるかどうかということを一つ一つ私の方が挙げる制度になってない。ですから、今度の公表制度が法律事項として出てくれば、あなたの希望されているものがその中に入っておるかどうか、一般的なものの中にそれが公表される形になる、こう思います。

○寺前委員　私は一般論を言っているのじゃない。指導というのは具体的なものですよ。障害者を本当に雇ってくれ、法律では何%雇ってくださいよというふうに書いてある。そうしたら、積極的にそういう会社個々を指導しないことにはそのことは達成できないのでしょう。そうすると、少なくとも日本的に有名なこういう大きな会社がそういうことになっていないではありませんかと言われれば、そうしたら、そういう典型的なりっぱな大きな会社なんだから、そういうところを個別に指導されてこそ私はあたりまえであると思うので、一般的にみんな気張れよというような文書を出しておったってだめじゃないですかということを私は指摘をしておるのであって、えらい誤解をしておられるようですけれども、私はここを御指

導くださいよということを言っている。ここを指導しなければ現実化しない。個々の疑いのある企業が明確になれば、それに対して調査をされてしかるべきだと私は思うのです。何で調査をされないのか。私、いま突然ここで言うのではない。大臣には突然かもしれない、私は初めてここで会うのだから。だけれども担当官の人にはちゃんと伝わっている話ですよ。ですから、いま間に合わないのだったら私は後でいいですよとあえて言っているのだ。そうでしょう。しかも私がもともと提起している問題じゃないのですよと言っている。だから、いままでに当然そういう分野については御検討になっておっておってあたりまえだろうと思うから聞いておるのである。私も別に大声を出してどうこうしようなんて思っておるのではないので、障害者のために本当に、個々について問題にされたらやはり個々について調査をして、御検討いただきたいということを私は要望したいと思うので、これは後の質問のときに一緒に答弁してくださいよ、大臣。

それから次に、今度の法律で雇用促進協会というのが出てきます。先ほど労働省の方からいただきました関係資料にこう書いてあります。「身体障害者雇用促進協会の設立　身体障害者雇用促進協会は、事業主の団体であって身体障害者の雇用の促進に係る事業を行うもの等を会員とし、全国を通じて一を限り、労働大臣の認可を受けて設立することができる」。そしてそこの業務は、職業生活相談員の資格認定講習をやったり、国からの委託を受けて職業訓練校の運営をやったり云々というふうに後に出てきます。私は、何で事業主団体がこういうようなことをするんだろうか。職業生活相談員の資格認定構習をやったり、身体障害者職業訓練校の運営を考えるんだったら、当然のことながら、障害者団体やあるいはその親の会なり、関係団体の皆さん方こそが中心になられたらいいのじゃないだろうかと思うのですが、何でこういうふうに事業主をもって構成するというふうに位置づけられなければならないのでしょうか。大臣、お聞きしたいと思うのですよ。

○**遠藤政府委員**　先ほどから繰り返しお話しになっておられます、御指摘になりましたそのワーストテンと称する十社につきましては、確かに昨年の予算委員会で共産党の委員の方から御指摘ございました。その御指摘になりました十社について、雇用率が未達成であるならば当然昨年暮れの百十五社の中にも入っているだろうと思いますが、同時に、先ほど申し上げましたように、その雇用率未達成の企業につきましては重点的に雇用率を達成するような方策を具体的に指導し、措置をしているわけでございます。問題は、それはそのとおりでございまして、私どもも当然やるべきことをやっておるはずでございますが、その結果がどうなっておるかということを、そういった全体的に調査をいたしておりませんということを申し上げております。その調査は十月の時点で行います。また、その指導なり調査した結果を報告をしろとおっしゃるので、それは公表制度の方と関連がありまして、報告するわけにはまいりません、個別企業を具体的に固有名詞を挙げて御報告するわけにはまいりませんと申し上げているわけでございます。指導しないとか雇用を推進しないということを言っているわけではございませんで、雇用率未達成の企業であれば、当然雇用率を達成すべくそれ相応の措置をとり、努力をするということは当然なことでございます。

それから、雇用促進協会の件でございますが、この改正法に基づきます各種の雇用促進のための事業を雇用促進事業団をして行わしめることになっております。その雇用促進事業団が行うべき事業の一部を、事業団から委託を受けてこの雇用促進協会が実施するということになっております。従来各都道府県に、主として事業主を中心にした身体障害者の雇用促進の団体が設立されておりまして、すでに昨年度までに四十三都道府県に設置されております。本年度中に全都道府県に設置される見込みでございますが、こういった各都道府県の雇用促進団体を構成員とする新たなこの法律に基づく雇用促進協会を設置いたしまして、この雇用促進協会をして各種の雇用促進のための助成業務を行わせるという仕組みになっておるわけでございまして、事業主の団体というのはいま申し上げましたようなものでございまして、決してこの法律の趣旨に反するものではない、私どもはかように考えております。

○**寺前委員**　どこから考えたって私はその問題については理解できませんな。本当に生活相談員の資格認定講習をやったり、あるいは職訓校の運営などを国から委託を受けてやる、そういう協会というのが、事業主団体の手だけでやるというのは私には理解できませんし、恐らく障害者の皆さんだって理解できないだろうと私は思いますよ、そういう位置づけをやられるというのは。これは私は改善されるべきじゃないかと思います。もうここは意見になりますからこれでやめておきますけれども、後から大臣、それを忘れずに、大臣の見解をもう一度私は聞きたいと思う。後でいいですよ、大臣。もう見解の違いになるかもしれませんが、私は、それは障害者団体の皆さん方にも理解できない点だろうと思うので、念のために言っておきます。

それから、さきの問題については十月に調査するからわかりませんということじゃなくして、あなた、せっかく国政調査として提起をされた問題について、その十社か何社か、そのうち一〇〇%できた会社が何社あるか、そして五〇%できたものが何社あるか。執行状況について、果たして法律がつくられたときにどうなるかというようなことについて、現状のああいう公表制度、公表をやってみた結果なども含めていま法律を検討するときに、やっているのに、この次の十月までやりませんというのは、それはそうでしょう、全国問題としてはそうかもしれない。だけれども、特定に限って問題になった事象が一体どうだということについて、調査して報告されてぼくはあたりまえだと思いますよ、国会でそれが問題になった以上は。

ですから、私はこれ以上もうここで政府当局とは言い合いません。当然のことながら、委員長、理事会に要望いたします。さっき挙げた企業名について、あの時点の状況と比べて雇用率が一〇%到達した会社が何社あるのか、五〇%以上進んだところが何ぼあるのか、そして全然改善されなかったところは何ぼあるのか。私は会社名をあえて挙げろということは言いませんから、それを理事会に要望したいと思います。理事会で検討してください。

○**戸井田委員長代理**　ただいまの寺前委員の件につきまして、理事会で一応理事と諮りまして相談してみます。

○**寺前委員**　次へいきます。

身体障害者の雇用問題は、障害別あるいは障害の程度別によって対策を組んでいかないことには現実にはむずかしい問題だと言わなければならないと思います。そこで私はきょうは障害別の問題として、視力障害者の問題について聞いてみたいと思います。

全国的に身体障害者の職訓校というのが幾つかあります。この分野で、視力障害者が受けることのできる科目は一体何があって、どこでその訓練がされているのかをお聞きしたいと思います。

○**望月説明員**　私の所管ではございませんが、いま所管の課長が来ておりませんのでお答えしますが、盲人に対しまして職業訓練を実施している訓練校は、五十年度から神奈川身障訓練校で電話交換訓練を実施しております。

○**寺前委員**　一校だけですね。神奈川だけだということですね。

○**遠藤政府委員**　訓練局長をお呼びでございませんでしたので、正確なことはわかりかねます。

○**寺前委員**　じゃあ、訓練局長おいでてなかったら大臣でもいい、直接……。この法律を検討するには全部関係してくることだから当然のことだと私は思うよ。

○**遠藤政府委員**　事前に質問を通告していらっしゃるものですから……。

○**寺前委員**　質問と言うけれども、この法律を検

討しておるのに何言っているんだ、冗談じゃない。きわめて明確だ、この法律を審議しているのだ。だから関連して全部出てくるのがあたりまえだよ。

実は、ある全盲の人が先日新宿の職業安定所に仕事のあっせんを願ったんですよ。そうしたら一言、むずかしいですね、杉並にある視力障害センターに行ってごらんなさいと言って電話番号を教えてくれた。もうこの一言です。それで視力障害センターに行かれたんですよ。そうしたら、そこでの返事は何かというと、来年の四月まで無理ですね、これでもう話は終わりなんです。それはそうでしょう、視力障害センターというのは、あんまとか、はりとか、きゅうとか、マッサージ師の養成をやっておるところで、ちゃんと計画的に制度でやっているんですから。ところが職業を求めていく人たちというのは随時行くことになるわけですね。これは何も新宿の職業安定所が悪いわけではなくして、大体そういうことになっているんじゃないだろうかと思いますよ。

それで日本の場合を見ておったら、視力障害者の場合、一番多い仕事は何かと言ったら事実、あんま、はり、きゅう、マッサージ、この分野の仕事の人々が非常に多い。だから職業安定所にすれば紹介先がむしろないに近い状態だ。だから現にいまお話があったように、神奈川で電話交換手のやつをやっていると言うけれども、私はせいぜいそこへまで来たというのが現実に上等な話になっているんじゃないだろうか。だから、そういうことを考えてみたときに、この視力障害者の職種の研究開発問題というのは非常に重要な位置を占めているんじゃないだろうか。一体どういうようにしてこの分野の人々の仕事の開発を研究しておられるのか、現実にやっておられることをお聞きしたいと思うのです。

○遠藤政府委員　こういう身体障害者の方が安定所へ行かれて、職業相談あるいは就職のあっせんを受けにおいでになった場合に、安定所はもちろん一般の人についても当然ですが、特になかかんずく身体障害者については、サービスをモットーとする安定所ができる限り親切に職業相談に応ずるということはこれは当然のことでございます。ただ残念ながら、そういった場合に全盲の人が安定所へ行って何か仕事をと言われても、これはいまおっしゃるとおりなかなかむずかしいだろうと思います。現在盲人の人たちが主として就職されておる職場は、あんま、はり、きゅう、マッサージといったような分野が大部分でございます。そこで、何もほかに技能を持っておられない盲人の人が行かれても、安定所ではまあ手のつけようがないという感じを持つだろうと思います。そこでそうならないように、こういった重度障害者、特に盲人とか聾唖者についてその職域の開発研究ということが特に緊急の課題になっておりまして、職業研究所におきましても現在、そういった既設の分野以外に、先ほどお話ししました電話交換業務とかあるいは点字の翻訳だとか、いろいろ検討はいたしておりますが、なかなかむずかしい問題で、職種が拡大されるということについてはまだ時間を要するようでございますが、そういった研究開発も実施いたしております。したがって、それに伴って、そういった新しく開発された職種について盲人の方々もそういった技能を身につける努力をしていただきたい、そうすることによって新しい職場に就職をしていただける、私どもそういう方向で今後とも努力をしていきたい、こういうふうに考えております。

○寺前委員　イギリスの例を見ると、全体の五五・六%が工業的職業についています。ですから、あんま、はり、きゅう、マッサージ、その分野の仕事が日本特有のものとして存在しておったということは、そのこと自身は、そのために救われている面があることは事実だし、今後もそういう分野の仕事を保証することは大事なことだけれども、逆に言うたら、すべてをそこに頼ることによって、他の分野におけるところの開発研究というのがおくれるという側面もまた否定することのできない事実であろうと思う。そういうことを考えたら、積極的にこの分野の開発をやっていく必要がある。それを思ったら国が、県に委託しているところの仕事ではあるけれども、身体障害者のための職訓校の中における科目の中にまで入って、一方で開発研究をやりながら、この科目の分野においても検討し直して、積極的に組み入れるということをやっていかなければいけないのじゃないだろうかと思うわけです。その点、いかがなものでしょうか。

○長谷川国務大臣　こうした法律が皆さんによって御審議いただいた暁には、何といたしましても生きがいを求めるためには、自分に、身に、腕に技術をつけていかなければなりません。そうしたことにおいては、おっしゃるようにいろいろな開発について勉強してみたい、しなければならぬ、こう思っております。

○寺前委員　開発と同時に、職訓校における科目についてもそれと関連さして再検討していく必要があるのじゃないだろうか。受け入れる条件を取り上げていくようにしていくことが重要なのではないだろうか。その点についてはどういうことになっているのでしょうか、そういう方向がもう進んでいるのでしょうか。

○遠藤政府委員　ただいま申し上げましたように、職業研究所でもこういった職種の研究開発を行っておりますし、職業訓練の部門でも、訓練大学の調査研究部でこういった研究をいたしております。同時に、先ほどけしからぬというお話でしたけれども、新しくつくられます身体障害者雇用促進協会、この受け入れの方の側から、こういった雇用の職種の開発、研究、あるいは教育、訓練の研究といったこともここでも実施させるということで、いろいろな側面からこういった研究、開発を進めていきたいと思っております。

○寺前委員　ぼくの聞いておるのは職訓校の科目ですよ。さっきおっしゃったのは一つだけ、神奈川で電話交換がある、こうなっておるのですよ。だから紹介するにも、職訓校へ行ったってないわけですよ。ですからこの分野の科目においてももっとお役に立つ科目に変えていくことを研究すべきだ。そうならなければ、身障者の職訓校と言ったって現実的には役に立たぬ。だから、この障害者対策というのは、障害別にも、あるいはまた度合い別にも細かくやっていく必要があるだけに、そういう分野にわたってもメスを入れて検討するか、しないのかということをお聞きしているのです。

○中原政府委員　視力障害者の職業訓練につきましては、先生いま御指摘のとおり、神奈川におきまして実験的に電話交換手を行っているわけでございますが、それに加えましてアビリンピック、いわゆる身体障害者の方の技能五輪大会におきまして、たとえば今後非常に発展性のありますところのかなタイプ、それからいまの電話交換手、こういう種目も取り入れまして、特にそういう技能の普及、研究、こういう点につきましてもあわせて行っているところでございますが、今後とも一層、視力障害につきましては従来の在来意識にこだわらず広い見地で検討してまいりたい、こういうように存じております。

○寺前委員　同じような問題になるわけですが、いわゆる知恵おくれと言われる人、精神薄弱者ですね、これは今度の法改正の中で大分皆さん方の間でも問題になったようですが、先ほどの御答弁を聞いておりますと、雇用になじまないということをおっしゃっておりました。確かに雇用上むずかしいことがあることは、それは多くの人たちが認めるところだろうと思うのです。しかし、雇用になじまないという形でその分野の方々を放置しておくことはできない。だからそこから検討事項に、この法律改正の中にも盛ってこられた内容だろう、私はそう想像します。

そこでお聞きしたいのですが、雇用になじむのかなじまないのか、実践的にでもその分野の人たちの雇用を現実に国自身がおやりになったことがあるのかどうか。私は一つ具体的に聞きたいと思うのです。各省別に、この分野の人々について一体どれだけの人の雇用をやって、そしてどういう

教訓を持っておられるのかをお聞きしたいと思うのです。

○**遠藤政府委員**　国の機関、各省庁で精薄者を雇っているのかいないのか、そういう調査をいたしたこともございませんが、そもそも、この法律の附則に書いておりますように、精薄者が雇用になじむのかなじまないのか、そういった点が医学的にもあるいは職業能力の面からもまだ明確にされておりません。そういった点を具体的に行政の面でも検討を早急に進めていこうというのを附則の条項に明らかにした次第でございまして、今後そういった点を具体的に精薄の関係者と詰めながら、この対策を今後講じていきたい、こういうふうに思っております。

○**寺前委員**　検討されるのですから、私は検討をやってもらうことを否定するものじゃありません。現に、たとえば神戸市の場合だったら六人の方を雇って、そこからの経験を踏んまえながら積極的にどうしようかというふうにやっておられます。あるいは大阪へ行きますと、守口市というところで六人の人を現実に雇っておられて、そこから問題点をまた究明していこう、実践をやりながら解決する方向を見出そうとしておられる。現実にこういう自治体があるわけです。それを考えたら、私は、なじむかなじまないかという抽象論議をやることも大事か知らないけれども、一方で実践的に、なじまないものかどうかをやりながら検討していくということもきわめて重要な位置を占めると思うのです。私は積極的にそういう態度でこの問題についても取り組んでいただきたいと思いますが、大臣の決意のほどを聞きたいと思うのです。

○**長谷川国務大臣**　ヘレン・ケラーの伝記を読みあるいは映画を見ても、やはりあれだけ苦労してあれだけの能力を出してきたわけであります。そうして、こういうものは政府が何でも先にやれということもありますけれども、ときにはそういう民間の方々がいろいろな実験する中にいいものをフォローして政府がそれを拡大していくということもございます。いずれにいたしましても、体験の中から得たそういうレポートなどもいただきながら将来ともに検討してまいりたい、こう思います。

○**寺前委員**　どうも、そういう点でみずからがやはりやりながらやっていかれるということをやられなかったら、どっかでおやりになったらレポートをくれではちょっといかぬと思うのです。それもそれでいいですよ。やはりみずから乗り出されて、みずからの体験から積極的に打ち出していく。私は労働省へ行きますと感じます。エレベーターのところでお仕事をしておられる人の姿とか、他の省に見られない積極性というものは入っただけで一目で感じます。そういう意味で、この法律の新しい一つの課題として精神薄弱者の問題に取り組むと言ったら、私は、そういう決意を持って労働省が実践的にもやはりメスを入れてみるということを始められるべきだろうということを、あえてもう一度大臣に御提起しておきたいと思います。

それからもう一つは、中高年手帳があります。先ほども聞いたら、障害者が千三百人ほどこの中高年手帳をもらっておられるというわけですけれども、障害別にどうなっていますかと、こう聞いたら、整理されてない、もともとそういう整理の仕方をしていないということをおっしゃっていました。それだったら私はここでやはり、これからの障害者対策というのは、何度も申し上げますが、障害別、それから度合い別に検討をきめ細かくやっていかなければやっていけない分野だけに、統計のとり方などもきめ細かく統計をとられることを、あえてこれも、けしからぬという言い方じゃなくして、今後の問題として御提起したいのですが、いかがなもんでしょうかということ、これも一緒に御答弁をいただいたら結構です。

それからもう一つは、養護学校が五十四年義務化されて、ずっといま積極的に都道府県でやっています。養護学校を終わったら次に社会に出てくる、すなわち労働分野に出てくるわけです。その分野で今度の法律もまた意味を持ってくるわけですけれども、現実の中で知恵おくれの子供たちが社会へ出てくるときに就職が一番困難に直面をしているわけです。困っているわけです。そこで、学校を出る子供たちに対してどうにも対処できなくなって、学校でそのまま抱えてめんどうをしばらく見るということが行われるわけです。しかしそれだけではもうどうにもならなくなって、少数の人々が共同作業場をつくって、自主的にボランティアの人たちがめんどうを見ながらお守りをする、そういう共同作業場というのが各地で生まれ始めてきています。私はこれは所管は知りませんよ、労働省の所管になるのかあるいは厚生省の所管になるのか知らないけれども、要するに学校を終わった段階の子供たちのその仕事をどうして保証していくのか。その形態の一つは、検討して雇用という問題があるでしょう。しかし、現実にはそれがそこへいかない段階の問題に、共同作業なりあるいはまた福祉工場なり、いろんな形態がそこに存在をする。一番いま現実的に問題に直面してくるのは、共同作業場をやって、十名前後の子供たちが学校を卒業してからそこで先生方やボランティアの皆さんと一緒に協力してやっているというのが多いわけです。ですから現実的な問題として、そういう分野に対して積極的に何らかのめんどうを見るやり方は考えられないものなんだろうかということについての御意見をひとつお聞かせいただきたい。

○**遠藤政府委員**　先ほどの御提案は御提案として、障害別あるいは度合い別、程度別に対策を講ずべきであるということ、ごもっともでございます。ただ、それを業務統計その他でそういったとり方をすることが果たして可能なのかどうなのか、またそれだけの必要性があるのかどうか、そういった点は十分研究してみたいと思います。

それから、いまの養護学校の問題でございますが、そもそも、この問題は精薄の問題と似たような問題でもございますが、いわゆる雇用対策として対処すべきものか、あるいは福祉対策、収容対策として処理すべきものか、そういったところの問題の混同がそこに一つあると思います。雇用適性を持った者については当然雇用対策として対処すべきものだと思いますが、そうでない者を無理やりに雇用に結びつけようとすれば、かえって効果は逆に減殺されるというようなこともあり得ることでございます。その点は精薄の問題と同様に、厚生省と十分密接な連携をとりながらその対策を十分考究していく必要があろうか、こういうふうに考えております。

○**寺前委員**　厚生省の人、おられますか。

○**山内説明員**　精神薄弱者福祉法によります施設の御説明でございますが、現在でも、二十名以上の定員でございますと精神薄弱者授産施設、通所型の施設がございまして、現実に四十数カ所ございまして一応動いているわけでございますが、御指摘のような形での御要望がある事実は私どもも承っております。端的に申しまして、やはり現在の基準に合った授産施設は私どもの計画から申しますとかなり不足しているという感じを持っておりますので、それに対する助成を優先に考えておるわけでございます。私ども、精薄者福祉法に基づきまして職親委託という制度がございます。これが、登録希望者は二千人以上いらっしゃるのでございますが、現実に六百人程度しかお預りいただけないわけでございます。そういった制度のどういった弱点があるかなどは積極的に取り組むよう努力しております。いま申しました二十名以上の通所型の授産施設の整備を重点的にやっているのが現状でございます。

○**寺前委員**　私の提起している問題をまともに検討してもらわなければいかぬと思うのですよ。知恵おくれの子供たちが社会へ出ていって就職する。その知恵おくれの人たちの問題といえば、就職しても環境が第一なんですね。ですから結局養護学校の先生方が出ていって――共同作業でめんどう見られる範囲というのは十名前後ですよ。大きな施設といえば話はまたそれはそれでやったらいいのですよ。その中間段階というのが現実には

必要になっているのですよ。そういうふうなめんどうの見方をやっていかないことには、職安と学校の先生方と相談してこの子たちをどうしようかといったって、どうにもいかない事態に直面しているのが現実なんですよ。だからそういう分野について積極的な手だてをひとつ考えていってもらいたい。雇用の問題を積極的に考える、それからそこへいくまでの段階のやつがある。それから授産所みたいに大きくやっていけるところもある。度合いがいろいろあるのだからきめ細かくやらなければいかぬ。だからこの問題についてぜひとも関係機関の皆さん方で、分野別にどう対応していくのかということを御検討いただきたいという問題提起をしているのです。これは総合的な話になりますから、きょうは労働大臣がお見えですので、ひとつ労働大臣の方からでも関係省間の話を詰めてもらって、こういう分野、こういう分野、いろいろあると思いますので、そこをそれぞれ適合する方向で、障害者の立場に立って御検討いただきたい。

○**長谷川国務大臣**　私たちも郷里なんか帰りますとその問題が一番大きな問題です。御婦人方が集まってきての話は、十四、五までは自分でやるけれども後は一体どうなるか、この悩みを聞いた場合には涙を流さざるを得ません。そういうことでございますから、地域社会においてもこれが今日はどの町村でも大きな問題になっているわけであります。関係者はもちろんのこと。そうしたことにおいていろんな面でのおっしゃるようなことを、各省庁あるいは各関係者、いまから先の問題として真剣に考えるように、私も勉強もしますし、関係者にもお話を申し上げながら推進してまいりたい、こう思います。

○**寺前委員**　それから、話はきわめて個別的に小さくならざるを得ない要素になるわけですね。たとえば私の京都なんかになりますと、伝統産業というのは二十五種類、八百の職種があるわけです。ほとんど小さい事業所ということになるわけです。そこへ行って勉強しながら伝統工芸の後継者に育っていくわけですね。ですから、技術習得の上でも障害者用に対策を組まなければいけないし、その後の仕事場の問題だって障害者用というのはきめ細かく考えていかなければならぬことになるわけです。

そこで私は、もう時間もあれですが、お聞きしたいのは、身障者雇用促進の融資制度というのがあります。障害者の作業施設として一千万円を限度として、中小の場合には利息七・五%、大企業で八%という形で作業施設を改善する融資制度が労働省にあります。モデル工場の場合はもっと、一億五千万円までの機械なりあるいは建物なりのあれがありますけれども、現実に伝統産業の小さい事業所の問題といったら、こういう障害者を入れるための環境改善は事業主がやはり善意に協力してくれないとできないというのが正直な問題点なんです。ところが、この一千万円の利息七・五%では正直言って高い利息なんですよ。モデル工場の場合だったら四・六%でやっているわけですね。だから、善意にだけ頼るのじゃなくして、事業主の皆さん方が受け入れてくれることができるように、こういう融資のあれなんかでも、せめてモデル工場並みの四・六%に下げるとかいうような措置は検討できないものなんだろうかということを私は考えるのです。これが一つ。

それからもう一つは、家から動くことのできない障害者というのがやはりたくさんおります。たとえば近所にガソリンスタンドがある、そこの伝票整理だったら家でできるわけですよ。そういうふうに在宅の人で事実上そういう仕事場。そこへ体を持っていったらそこで仕事ができるわけだけれども、在宅でそのままできるという、こういう形態の方というのは障害者の中にやっぱりあると思うのです。だから、こういうような障害者が在宅で仕事をする場合に、これも一種の雇用形態が存在するというふうにして、在宅雇用制度というか、雇用形態の存在として認めて社会保険も考えていくとか、積極的に、障害者の在宅雇用問題というものについてもこれを新しく切り開いていくということをお考えになったらどうなんだろうかということを私は常日ごろ思うので、この点についてのお考えもあわせてお聞きしたいと思います。

○**遠藤政府委員**　身体障害者を雇います場合に作業設備を改善しなければならぬ、あるいは職場環境の改善が必要だ、こういうことでいま融資制度がございますが、確かに利息が比較的モデル工場より高い。この点、実は改正法案をごらんいただきますと、この十八条で、納付金を原資にしましてこういった設備の改善、環境設備の整備について助成金を支給するという制度を設けることにいたしております。むしろ、融資して利息を安くするということではなくして、補助金を出してそういう設備環境の改善をしてもらう、こういう措置によって身体障害者を雇いやすくする、こういう措置を考えております。

それから、いまの在宅雇用という問題でございますが、言ってみれば一種の家内労働みたいなものでございまして、こういう人たちについてある程度の雇用関係に持っていく、そういう促進策ということ、これは一つ研究課題だろうと思います。いま直ちにどうというわけにまいりませんけれども、身体障害者の職域の拡大というような観点から一応研究してみたいと思います。

○**寺前委員**　ぜひともそれを御検討いただくということにして、先ほどの金融の話は、現行ある制度ですから、私は京都の府庁へ行って、どんなになっておるか、本当にこれを借りる人がおるのかと聞いたら、一件も借りてないと言うのです。それで今度は障害者を雇ってもらう側に聞いてみたら、手続は厄介だし率は高いから、本当のところ正直言ってこれではねえと、こう言われたんですよ。ですから私は、現行存在しておる問題ですから、存在しておる問題について改めてもう一度御検討いただくということを提起して、時間もあれですから最後の質問に入りたいと思うのです。

中高年法の問題ですが、中高年法の問題の一つは、今度取り上げられました雇用の率の問題などについて、この間四十九年の労働力調査というのを見せていただいたら、規模別・高年齢者雇用比率を見ると、事業所が一人から四人までのところが一三・三%、五人から二十九人のところが一三%、三十人から九十九人のところが一一・五%、百人から四百九十九人のところが九・四%、五百人から九百九十九人のところが七・五%、そして千人以上の規模のところが四・七%、大企業ほど中高年を雇っていないというのがこの率の結果から出ているわけですよ。こういうふうに思ったら、大企業の方が積極的に雇用させるように、雇用率を明らかにする場合にも大企業に責任を負わす雇用率をもう少し明確にされたらどうなんだろうか。現実は逆転している。だから、大きな企業ほどまだ余裕があるんだから、そちら側に積極的に雇用してもらうようにするということと、もう一つは、障害者の問題についても今日まで到達する過程で公表制度ということが問題になってきたので、だから中高年の雇用問題についても、これを拘束することができるようにするために何らかの拘束力を示すところの手段として、たとえば公表制度というのを検討されたらどうなんだろうかということについてお聞きをしたいと思うのです。

○**遠藤政府委員**　確かに、いま高齢者の雇用率を企業規模別に見ますとお示しのような数字になっております。これは当然のことでございまして、いままで戦前から慣行として五十五歳定年が行われております。定年制をしいておりますのは主として大企業でございます。しかも、大企業は五十五歳定年をしいて、そして若年労働力を採用する。いままで高度成長時代に労働力不足が叫ばれておりましたけれども、若年労働力が金の卵と言われておりまして非常に希少価値があった、こういう若年者、いわゆる新卒を採用できない中小企業が大企業の定年になった人たちを採用する、こういう形で進行してまいっておりますので、当然の帰結として、企業規模が小さいほど、定年制のないところほど高年齢者の雇用率が高い、こういう結果になっております。今回高年齢者の雇用率を定

めることにいたしました一つの大きな眼目は、実はこの数年来提唱し、行政指導をしてまいっております五十五歳定年を六十歳まで当面改善をしたい、その一つとして、いろいろ予算措置なり行政措置で奨励措置、行政指導を行っておりますけれども、法律的な下支えという意味でこの高年齢者の雇用率制度をつくったわけでございます。

そこで、強制力といいますか、拘束力とかそういった措置を考えないのかという御指摘でございますが、同じ雇用率という表現を使い、字句を使っておりますけれども、身体障害者の場合と高年齢者の雇用率とは全く性格を異にしております、異質のものでございます。高年齢者というのは労働力が高齢化してまいっておりますが、すべての労働者が、すべての人間が全部年をとってきて高齢化するわけでございます。そういった人たちについての雇用の確保を図っていこう、要するに定年を延長していこうという趣旨でございます。そういったことから、事細かに申し上げると時間が長くなりますけれども、私どもは、身体障害者の場合と同じように公表制度なりあるいはその他のいろいろな拘束力を持たせるというようなことは考えておりません。

○**寺前委員**　拘束力を持たさなかったら何をやっているのかわからぬということになりかねないのじゃないだろうか。だから何らかの手段を考えなければならないことは、私は結果として当然だと思いますが、大臣、ひとつそれについて御研究いただきたいと思うのですが、それが一つ。

それから局長さんに、せっかくの機会ですから最後に、中高年の人について直接国がずっとやっておられる一つの問題として、現実の失対の問題があると思うのです。時間がありませんからもう前段を略しますけれども、今年度から高齢者を中心とする賃金について二事業に分類をされて、そして賃金体系を変えられました。ところが時間単位の賃金を見ると、軽労働の賃金単価よりも重労働の賃金単価が下回っているという事態が生まれている。甲事業の賃金が劣悪な上に、重労働の方がさらにそれを下回るというのは、労働者の働く意欲にとって重要な問題を示していると思いますので、この改善をされなければいけないんじゃないだろうか。大臣の御答弁と、局長さんか関係者の御答弁をいただきたいと思います。

○**長谷川国務大臣**　前段の中高年齢者の問題につきましてはこの法律をきっかけに、いままでも定年延長を目標にしていろいろやって、援助措置、助成措置等々でやってまいりましたが、行政措置を十分に行いながら目的を達したい、こう思っております。

○**石井(甲)政府委員**　失業対策事業につきましては、先生御指摘のようにこの四月から新しい方式を導入したわけでございます。その趣旨は結局、現在失対事業の就労者は平均年齢が六十・九歳という状況であります。しかも、将来失対事業を打ち切らないという前提に立った場合に、この方々の就労についてやはり一つの健康管理の面も考えなければいかぬということで二つの事業に分割をいたしたわけでございます。その場合に、一つの大きな措置としましては労働時間を切り下げたわけでございます。特に甲事業につきましては六時間の労働時間ということにいたしたわけであります。そこで実は賃金審議会でも非常に議論があったわけでございますが、この六時間に切り下げたことによって賃金を切り下げるということは、これは実態問題としてできない。特に高齢者の方々も長い間失対の賃金に生活を求めているわけでありますから、そういうことでこの六十歳といいますか、甲事業の方々の賃金の切り下げはできないということから、いわゆる賃率にいたしますと、時間が六時間に下がりましたものですから、結果論的に甲事業と乙事業の時間単価がそのような状態になっておるわけでございます。ただし一日当たりの賃金を見ますとやはり甲事業よりは乙事業が高いという状態でございまして、この問題につきましては来年度以降の賃金審議会におきましても十分に検討しながら考えてまいりたいというふうに思います。

○**寺前委員**　お約束の時間が来ましたのでやめますが、不合理というものは、法律事項でございませんので、いつでも処理することができるものでありますので、積極的に速やかに改善されんことを要望して終わります。

○**戸井田委員長代理**　大橋敏雄君。

○**大橋(敏)委員**　インフレ、不況、同時進行という、これまで経験したことのない社会情勢の中にあって、本当に社会経済は激変の中に立ったわけであります。そうして雇用・失業情勢というものがきわめて深刻な状態になりまして、国民生活に大変な影響を与え出してきたわけですが、そういう中にあっていわゆる社会的に弱い人々に対しては特段の配慮をすべきである、こういう声がほうはいと沸き上がってきたわけで、特に社会保障、社会福祉の充実の問題はそれこそ表舞台に出てきたわけでありますが、そういう中にあって、今回提案されております法案の趣旨というものはある意味で私は大変評価していい内容であろうと思っております。たとえば、雇用率達成を従来は努力目標としていたわけでございますが、今回は法律的にそれを義務づける、いわゆる法的義務まで高めたということは私は画期的なことであった、このように評価をいたしております。しかし、このように法的義務を課した立場でのこのような雇用率等の問題を見ていった場合は、これからが本当の意味のこうした人々に対する対策の出発点である、このように思うわけであります。

そこで、かなり問題点と思われるところがございますので、これから順次お尋ねをしていくわけでございますが、まず最初に、今回の法律の中で国及び地方公共団体を除かれたわけでありますけれども、一体どういう理由でこれを除いたのか、お尋ねをしたいと思います。

○**遠藤政府委員**　今回の法律も現行法と同じように、国、地方公共団体につきましても雇用義務は課せられております。したがって、これを除外しているわけではございませんで、ちょっと法文上は複雑になっておりまして、その点ちょっと誤解をなさっているのじゃないかと思います。従来どおり雇用義務として法定されますし、したがって、国、民間が法的な義務ということになりますと、国、地方公共団体も同じような形になるわけでございます。

○**大橋(敏)委員**　いまの局長の答弁を聞いていますと、国や地方公共団体等にはすでにその義務が課せられ、あるいは計画義務といいますか、そういうものが課せられて、それから公表制度もきちっとなされてきた。だから、国や地方公共団体は従来あるのであって、これまで努力目標であった民間について法的にこうして義務づけたのだ、だから平等になったのだと理解していいのですか。

○**遠藤政府委員**　私の言葉が足りませんでどうも失礼いたしました。

雇用率はいままでと同じように、雇用率の定めが今回は民間と同じように国、地方公共団体にも適用されるわけでございます。ただ、公表制度とか納付金制度、そういったものは、国、地方公共団体の特殊性からしまして適用されないことになっております。

○**大橋(敏)委員**　いま、国及び地方公共団体で未達成の省あるいは庁ですか、地方公共団体まで掌握されているかどうか知りませんが、もしそれがわかればこの際はっきりと公表してもらいたいと思います。

○**遠藤政府委員**　従来、民間につきましては、雇用率未達成の部分につきまして昨年初めて公表という措置をとったわけでございますけれども、国の機関、各省庁につきましては、従来からも機会あるごとにいろいろな手段を講じて公表ないしは公表に準ずる措置をとってきております。国会で御質問がありますと、具体的に資料なりあるいは口頭で御回答いたしておりますし、新聞等にも公表いたしておりますので、公表制度という制度ではございませんけれども、国の機関等につきましてはそういった同じような措置をとってきております。

現在、国の各省庁につきましては、マクロでは、全体としてはもちろん一・六ないし一・七のそれぞれの雇用率を上回っておりますけれども、その中で、先ほど来御指摘がありましたように、公安調査庁、沖縄開発庁、それから自治省、消防庁、内閣法制局、この五省庁が法定の雇用率を下回っているというのが実情でございます。

地方公共団体につきましては、これは全体としましても平均的にも下回っております。個別につきましては、従来都道府県、市町村につきまして詳細な資料を持っておりませんが、この法律が制定されました暁には、自治省とも相談をいたしまして、都道府県を通じて各市町村、それぞれ個別に雇用率の達成を強く指導してまいるつもりでございます。

○**大橋（敏）委員**　国の省庁関係はほとんど大体達成をしている、マクロ的にはそれ以上のところもたくさんあるのだけれども、五カ所だけはまだ達成していないという話でありますが、やはりこういう法案を出すからにはまず率先して国がその範をたれねばならぬと私は思うわけであります。特に労働省は他の省に比べましてかなり積極的に障害者の雇用に乗り出していることは私も理解しているわけでございますが、この機になお一層、垂範という意味も含めて努力をしていただきたいことを強く要請をいたしておきます。

さて、今度の法律の趣旨をじっと見ておりますと、要するに、障害者等の皆様が働きやすい環境にならない限りは、行きたい行きたいと思っても行けないし、また経営者の方からしてみても、雇用しやすい状況をつくり出していかなければそれを採用するわけにもいかない、こういうことであろうと思うのです。ですから、端的に言って、働きやすい環境をつくること、あるいは雇用しやすい状況をつくることにその目標が、焦点がしぼられていかねばならぬと思うわけですが、そういう方向に進みながら、運用面で一番問題になるのはやはり雇用率の定め方であろうと私は思うのです。雇用率が幾らに決まるのか、それによって納付金の問題も出てくるし、あるいは奨励金等にも影響していくわけでございますので、この雇用率の設定について、従来一・三%というようなことで聞いてきましたけれども、これではとてもではない、こういう低いことでは話にならぬという気持ちでおるわけでございますが、この点についてはどのようなお考えを持っておられるのか、お尋ねをいたします。

○**遠藤政府委員**　この改正法案によります雇用率を幾らに定めるべきか。これは基本的には、全体の雇用労働者数に対しまして身体障害者で現に雇用されている人、それにこれから雇用を希望する人、その総数がどれくらいになるか、それを見きわめた上で、その比率の上に立って、こういった就職を希望する人たちの雇用を確保していく上に幾らにしたら最も適正かつ妥当であるか、そういう点を十分見きわめた上で雇用率を設定したい、かように考えておりますが、現行の一・三%につきましては、重度障害者の対策の仕方等もかなりきめ細かく手厚い方策を講ずることにしておりますので、そういった点からも当然雇用率はある程度は引き上げられることはもちろんでございます。

○**大橋（敏）委員**　今度の法案の内容を見てまいりましても、大体五年置きに雇用率の再設定、見直しをやっていく、こういうふうになっているわけでございますが、現行の一・三%というのはたしか昭和四十三年でしたか、これで決まってそのまま今日にきているわけですから、当然これは見直されるであろう、大幅に引き上げられるであろうと期待をいたしております。

そこで、ちょっと立場は変わりますけれども、雇用率の算定の条件に現在は精薄者は除外されている立場にあると思うわけですね。私はこれも含めるべきではないかという考えを持っているのですけれども、この点についてはどのようなお考えか、お尋ねをいたします。

○**遠藤政府委員**　先ほど来お答えいたしておりますように、精薄者につきましては一般的に雇用になじまないと私どもは現在考えております。これを雇用の対象として考えていくかどうか、将来の問題でございますが、それにはその前提として、こういった人たちの雇用適性というものをいかに判断するのか、その判断基準をどこに置くのか、その判断の判定をだれがするのか、そういった点について現在以上に具体的に検討を必要とする問題がたくさんございますので、そういった問題を、今回の改正法の附則の中で具体的に検討をするということが条項で明らかにされております。したがいまして現段階では、雇用率を設定いたします場合に、分子として身体障害者に加えて精薄者を考慮して雇用率を決めるという考えは全く持っておりません。

○**大橋（敏）委員**　雇用率の算定条件の中にはそれは考えていないという話ですけれども、今回の法案を見ますと、仮に精薄者を雇用した場合は身体障害者と同等にみなしてそれを取り扱う、こうありますね。ですから、精薄者に対してある意味では助成あるいは納付金等の減額等の措置がとられるわけですから、かなり気持ちを開いた立場でこうしたことが推進されているように私は思うわけです。いろいろ事情はありましょうけれども、雇用率を引き上げる大きな条件としてこの問題は強力な内容になってくるのではないかと思います。

実は身体障害者の関係団体の方々から私の手元に要請書が届いているのですけれども、その中にも、今回の身体障害者雇用促進法の改正に伴ってこういうふうにしてもらいたいというので、まず身体障害者雇用促進法というものは「障害者雇用法」に改めていただきたい、そして「精神薄弱者、難病」括弧して（患者）としてありますが、それから「慢性疾患、ハンセン氏病回復者、元職をなくした労災職業病回復者など、すべての障害者を雇用の対象とすること」というきわめて具体的な要請がなされてきているわけです。関係者の皆さんはこの改正に当たりまして相当真剣に検討し、討議をなされた結果であろうと思う。ですから私も、この雇用率の設定に当たっては、その引き上げの条件としてやはりこういう方々の要請を取り入れた立場で再検討さるべきではなかろうか、このように思うわけでございますので、これも十分検討していただきたいことを要請いたしますが、いかがでしょうか。

○**遠藤政府委員**　この法律案の作成の段階で、身体障害者の団体、精薄者の団体の方々とずいぶん時間をかけて議論をしてきたところでございます。いま御指摘になりました身体障害者雇用促進法の法律の題名から変えてかかれという御要請もございましたけれども、そういった点を含めまして精薄者の扱いについては十分納得のいくまで議論を尽くした上で、御納得をいただいてこの法律案を作成いたしたわけでございます。したがいまして私どもとしましては、賢明な大橋先生はいまお読み上げになりました中身についても十分御理解の上でお話しいただいていると思いますが、たとえばいまの難病者等につきまして、これは病人であって、病気が治癒するまでは雇用の対象にならないわけでございます。この中に精薄者、難病者、そういったいろいろな問題が混同されておりますことは御承知のとおりでございます。私どもは、そういったものにつきましてそれぞれの対策をとるべきである、かように考えておりまして、精薄の問題につきましては、繰り返すようでございますが、いまの段階では雇用に一般的になじまない。雇用適性をいかに判別するかという前提となる問題がまだ解明されておりませんので、したがってその問題を解明することがまず先決である。この法律の附則によってその問題の解明に早急に取りかかって、できるだけ早い機会にこの問題を解決し、そして雇用に適する人については身体障害者と同じような措置を講じますし、それに適しないそれ以外の人については、収容対策なり福祉対策の対象として行政的に対処されるべきであろう、こういうふうに考えておるわけでございます。

○**大橋（敏）委員**　現行の雇用率一・三%は、当然これは再検討されて引き上げられるであろうという答弁をいただいたわけでございますが、これは

どこでどのような姿で検討されて、いつごろ決定されるのかということが一つです。

それから、雇用率の引き上げの条件の中に、いま私いろいろ申し上げたのですけれども、精薄者その他の問題はいろいろと問題もあるというような御答弁ではございますが、それでは次の問題について、いまの質問にあわせてお答えを願いたいと思います。

現在身障者は約百四十一万人と言われておりますが、その中に重度障害者は三十八万人である。一般的な障害者の方は百三万人、こうなるわけでございますが、これを合わせて百四十一万人、これが一応一・三%ということになっているわけですね。ところが今回、重度の障害者を雇用した場合は一人を二人にみなします、こういうことになっておるわけですから、三十八万人掛ける二になるわけですね。そうしますと、一般の障害者百三万人プラス七十六万人イコール百七十九万人、こうなるわけですね。そうなると大体一・八%になるわけですよ。だから私は、精薄者は別問題として考えても、少なくとも今回の法案のたてまえからいっても一・八%ないしはそれ以上に定められなければならぬのではないかと思うのでございますが、この辺は大臣の見解もぜひ聞いておきたいと思います。

○**遠藤政府委員**　雇用率をいつどういう手順で決めるかという御質問でございますが、これは、この法律が成立いたしました以降、身体障害者雇用審議会がございますので、この審議会に諮問いたしまして、その答申を得て決定するわけでございますが、時期といたしましては、この法律が本年の十月一日から施行される予定になっております。したがって、その時点以前にこの雇用率を設定いたしまして公布する、こういうことになろうかと思います。

そこで、具体的にいま障害者の数なり就業希望者を挙げて雇用率がこうなるであろうという御質問でございますが、実はこの身体障害者の就業希望者の中で、いわゆる雇用労働者と、それから自営、その他の就業者とございます。この雇用率の対象になりますのは雇用を希望する人たちということになります。それに重度障害者の場合はそれが二倍ということになるわけでございます。したがって、いま計算されましたような一・八という数字にはなりませんけれども、現行の一・三につきましても、その中に含まれております重度障害者を二倍で計算いたしますと、当然その部分だけでも雇用率が上がってくるということになろうかと思います。

○**大橋（敏）委員**　大臣、この雇用率というのは今回の法案の運営面で一番基本になると思うのですね。そして、実際に障害を持っていらっしゃる方の団体、いろいろ組織がございますけれども、いずれの組織からも雇用率は二%にすべきだという声が出ているわけですね。これは、いま言ったような重度障害者のいわゆる一人を二人に見るというようなことだとか、あるいは精薄者等も含んでいただきたいだとか、そのほかにいろいろな難病等も含んでしていただきたいという、一切合財のものを含めて見れば、やはり二%は妥当ではないかという考えが反映しているんだと私は思うのですね。ですから、障害者のこの気持ちも十分勘案された上でやはり思い切った雇用率を定めるように、いずれ検討審議されるわけですが、そのメンバーの方々に私たちのこの気持ちを十分伝えていただきたいということです。

○**長谷川国務大臣**　大橋さんがいろいろ数字までずっと試算されている熱意に対しては敬意を払います。おっしゃったような話の出ましたことなどもお伝えしながら、適正な雇用率を決めることに努力してみたい、こう思います。いずれにいたしましても、働きがいを見出して一生懸命にやろうとする人がたくさんふえることが一番ありがたい、こう思っております。

○**大橋（敏）委員**　雇用率の算定に当たりまして、先ほど申し上げましたように重度障害者一人を二人として計算するなど、重度障害者に対する配慮はある程度なされていると私は思うのでございますが、これで十分かどうか。私はとても十分ではないと思うのでございますが、今後重度対策についてはどのように進めていく考えでおられるのか、お尋ねをいたします。

○**遠藤政府委員**　重度障害者対策といたしましては従来とも、たとえば雇用奨励金制度につきましても一般の身体障害者よりも重度者の方に手厚くするというような措置をとっておりますが、今回、雇用率の算定につきましても重度障害者を二倍に計算をする。そのほか援助、助成の対象になります場合も、助成措置をとります場合、重度障害者につきましては特に作業環境の整備とか機械設備の改善とか、こういった点で一般の中軽の障害者よりは、身体障害者を雇い、受け入れる場合の費用の負担も増大するかと思います。そういった点につきましては、こういった重度障害者を雇いやすいようにそういった働きやすいような環境をつくる、そういう点で助成措置について十分配慮してまいるつもりでございます。

○**大橋（敏）委員**　いま局長おっしゃったとおり、重度障害者に対しては特段の配慮を今後とも払っていっていただきたい。

それから、納付金の問題でございますけれども、一体この納付金というのはどういう性格なんだろうかという疑問が一つあるわけです。それと同時に、この納付金を取る本当の目的は一体何だということですね。それから、集まってくる納付金、これで一体何をしようとしているのか。法案の内容を見てまいりますと、奨励金というような意味を含めて、雇用率を達成した、それ以上に雇用しているところにはそれを充当するというようなことになっておりますけれども、こういう点についてお尋ねをいたします。

○**遠藤政府委員**　身体障害者雇用納付金という制度を新しくつくって、雇用率の法的義務の強化、この納付金制度、この二つを柱にして今後の身体障害者の雇用対策を強力に進めたい、こういう趣旨でこの法律案を作成したわけでございますが、この納付金につきましてはいろいろ御意見がございまして、これは罰金じゃないのか、あるいはこの納付金を納めることによって雇用が免除されるというようなことになるのじゃないのか、こういった疑念も提起されております。そこで、この納付金というのは一体どういう性格のものかということを明らかにしておく必要があろうかと思います。

この納付金制度につきましては、この法律の条文に書かれておりますように、身体障害者を雇います場合に、その身体障害の度合いが高ければ高いほど、先ほどから申し上げておりますように、機械設備を改造しなければならぬ、あるいは職場環境を改善しなければならぬ、そういった、一般の健常者が働かれる場合よりもいろいろな面で経費の負担がかかるわけでございます。そういたしますと、雇った場合にそういった経費が増大する、雇わない場合にはそういう経費の負担を免れる、こういうことになりますので、一方で雇用率を設定いたしまして身体障害者の雇用を義務づけると同時に、そういった雇用率を達成している企業と達成してない向きとの経済的な面でのアンバランスを調整する必要がある。そこで、法定の雇用率に達しない企業からは、その達するまでの部分について一人当たり幾らという定額の納付金を徴収いたしまして、それを、雇用率を上回った企業に対してその一人当たり調整金を支給することによって、身体障害者を雇った企業と雇わない企業との経済的な不均衡の調整を図る、これが一つでございます。それからもう一つは、身体障害者を雇います場合にいろいろな費用がかかりますので、その費用を援助、助成することによって身体障害者を雇いやすくする、こういう援助、助成の措置のための費用に充てる。主としてこの二つの目的を持たしておるわけでございます。そこで、こういった二つの目的を持った納付金というものを性格づけするといたしますならば、一種の、身体障害者の雇用に伴う雇用税的な性格を持ったもの、こうお考えいただければよろしいかと思います。

○大橋（敏）委員　これからの問題ですけれども、これまでの未達成雇用の実情から勘案して、納付金というのは、幾らになるのかは知りませんが、大体どの程度で、幾らくらい集まってくると考えておられるのか。そうして今度与えられる場合ですね、これはどの程度与える考えなのか、お尋ねいたします。

○遠藤政府委員　納付金は、雇用率未達成の企業につきまして、未達成に相当する身体障害者一人当たり月額幾らという形で定める予定にいたしておりますが、具体的に幾らにするかということはまだ決めておりません。これはいまお話しのように、一体経済的負担の調整というものをどの程度にやれば適正であるのか、それから助成措置をどの範囲でどのくらいにやるのか、それに必要な原資がどれくらいなのか、そういった点を十分勘案しながら具体的に徴収する納付金の額を決めていきたい、こういうふうに思っております。したがいまして、まだいま具体的にどれぐらいになりますということを定かに申し上げる段階ではございません。（笑声）

○大橋委員　そこで問題が一つ出てくると私は思うのですね。企業の立場からいって、身体障害者を雇うのは設備その他いろいろとめんどうだ、納付金を納めて……というようなことで、障害者の雇用を避けるようなことが出てくるんではないだろうか、こういうおそれを実は私は抱くわけです。ですから、すでに新聞等には三万円程度がどうかとかいうような記事も出ておりますけれども、むしろ身体障害者の方々は現在の一般勤労者の賃金程度に納付金を取っていただきたい。そうしないといまのようなおそれが出てきますよ、こういう心配をなされているわけでございますが、その点についてどういうお考えを持っておられるのか。それから、もし納付金を納めないような企業が出てきたときにはどういう指導をなさる考えなのか、お尋ねをいたします。

○遠藤政府委員　具体的に幾らかということ、重ねてのお尋ねでございますし、新聞等で一部に三万円云々という報道もなされておりました。これはあくまでいろいろ試算の段階での推測による記事でございまして、明確にいまお答えする段階じゃございませんけれども、仮に一人月額三万円ということにしますと、年間大体この納付金の収入が七、八十億ぐらいになろうかと思います。問題は、これが仮に三万円ということでございましてた場合に高いか安いかということでございますが、西ドイツの例で見ますと、西ドイツの場合は一人月額百マルク、日本円に換算しますと、いまの為替レートで約一万二千円ということでございます。そういったことも考えながら私どもは適正な納付金の額を決定したいと思います。

それから、大企業で納付金を納めなければならぬ義務を負いながら納めない、これをどうするか。これは国税滞納処分の例によって強制徴収の処置がこの法律で講じられておりますし、大企業で対象事業所数が全国的にも比較的少のうございます。この調査を担当します安定所の管内で、東京の飯田橋みたいなところはかなり多うございますけれども、一般的には数事業所ということになりますので、把握漏れということはまず起こり得る可能性はございませんし、強制徴収処分というものが控えておりますので、一般のほかの例からいいますと、そういった徴収漏れというようなことはまずまずないのではなかろうか、こういうふうに考えております。

○大橋（敏）委員　今度は納付金の対象ですね。とりあえず三百人以上の事業所、それ以下の中小企業は納付金の対象から外すということのようでございますが、その理由が一つと、三百人以上の納付金を納める対象の企業に対して、もしそれが雇用率以上に達成した場合はそれには調整金が支給される、中小企業の方には報奨金という名前でそれが支給される、こういうことで多少そこには格差が出てきているんじゃないかと思うのでございますが、この点を明快に答えていただきたいと思います。

○遠藤政府委員　この納付金は大企業、中小企業を問わず、この法律の適用を受ける企業についてはは全部適用されることになっております。こういうたてまえになっております。しかしながら、納付金制度を発足するにつきまして、一般的に申しますと、中小企業の方は大企業に比較いたしまして比較的身体障害者の雇用の状況が良好であるということ、それから三百人以下の中小企業につきましては負担の面でいろいろと問題がある、こういうことから、たてまえは全企業に対して、適用事業に対して適用されることになっておりますが、ごらんのとおり、さしあたって当分の間、中小企業についてはこの納付金の適用を免除するということになっておりまして、これは附則でそういう制度を設けております。したがって、将来は全体に適用をするということになろうかと思いますが、さしあたり当分の間はこういうことで運用を図っていきたい、かように考えているわけでございます。

○大橋（敏）委員　大臣、中小企業の体質というのは、申し上げるまでもなく大企業に比べれば大変な格差があるわけでございますので、こういう問題を推進していく上においては十分中小企業には配慮をしていただきたい。

そこで、あわせて大臣にお尋ねいたしますが、この納付金制度において、事業主間の調整を図るということで調整金が支給されることとなっておりますけれども、これはすでに一定率以上雇用している事業主に対して一律に支給するものでありまして、身体障害者の雇用を拡大するための効果は比較的私は薄いのではないか、こう思うわけですね。ですからむしろ、身体障害者を本当の意味で雇っていこうということになれば、そういうものの方が大事だと思うわけですから、これはこれで当然やっていきながら、特に助成金の方にウエートを置くべきではないか、私はこう思うのでございますが、いかがですか。

○長谷川国務大臣　この場合に一般の方々によくお考えを願いたいのは、一・三と言うでしょう、そうすると千人雇っているところは十三人雇えばいいのですからね。これはできないことじゃないと思うのですよ。だから雇用率を達成させることにまず重点を置く。そして後はおっしゃるように、中小企業の問題についてはいま局長がお話ししたように、そういうところももし雇ってくれるならいろいろ助成もするというふうなかっこうになりますからね。一・三とか一・七とかいうと何かえらい雇うようなことになりますけれども、何のことはないのです、十三人だもの。ですから、千人以上の大企業が雇用率が悪いと言うのは、一昨年かららいつでも私がこの委員会で大企業はけしからぬと言うのはそういう意味なんです。そういうことで、御趣旨に沿うようにがんばります。

○大橋（敏）委員　私は、その後の方ですよね。後の、達成している、以上達成したところには奨励金を渡すわけですけれども、それに力を入れることよりも、助成の方に本当のウエートを置くべきではないか、こう考えるのですが、いかがですか。

○長谷川国務大臣　そのとおりです。

○大橋（敏）委員　じゃ次に移りますが、身体障害者の解雇については職業安定所に届け出ることになったわけでございますけれども、この程度で、最もしわ寄せを受けている、受けやすいといいますか、身体障害者の解雇規制が行えるだろうかという疑問を抱くのですけれども、いかがですか。

○遠藤政府委員　身体障害者を解雇する場合に事前の届け出を規定いたしておりますが、それは実を申しますと解雇を規制するという趣旨ではございませんで、やむを得ず解雇されざるを得ない、解雇せざるを得ない場合には事前に安定所に届けてもらうことによって、その解雇される身体障害者の再就職を事前から十分準備をして、離職後再就職を早急に図っていこう、こういう趣旨でございます。もちろん、こういった事前届け出という制度をとることによって、できるだけ解雇を控えてもらうという効果はないとはいえませんけれども、主たる目的は再就職の促進ということでございますので、その趣旨を十分生かしながら、でき

るだけ解雇を避けていただくような行政指導を進めていきたいと思っております。

○大橋(敏)委員　それは基準法と関係していくからなかなかむずかしいかもしれませんが、基準法の方では解雇する場合は一カ月前に事前に通告するわけですが、こうした身体障害者の方々についてはやはりいろいろな特殊事情があるわけですから、少なくとも三カ月ぐらい前から通告してほしい、いろいろの団体の皆さんからこういう強い要請があっておりますが、これについて検討される用意があるかどうか、お尋ねいたします。

○遠藤政府委員　この問題は、法的に解雇の事前届け出、こういったことで規制というような考え方をとりますよりも、むしろ私どもは、各県に設けられております雇用促進協会、あるいはこの法律で新しくできます身体障害者雇用促進協会がいろいろな助成業務をやることになっております。この中で、職業生活相談員の設置等につきましてもこの協会がいろいろと関与することになっておりますが、そういった人たちに身体障害者のいわゆる就職のアフターケアについて十分相談に乗っていただく、そして安定機関と密接な連絡をとりながらできるだけ解雇を避けるような措置をとっていただく。どうしても企業が倒産その他の事由によりまして解雇という事態に立ち至らざるを得ない場合には、そういった人たちの離職後の再就職を図っていく、こういう連携動作がこれからもっと大事なのではなかろうか。ただ単に法律の一条をもちまして解雇を規制すると言っても、その規制をされたことによって、企業が倒産してしまって、のっぴきならなくなって解雇される、離職されるという事態を防ぐわけにはまいりませんので、むしろそういったことよりも、もっときめ細かな行政指導、あるいは民間ベースによる、協会による相談指導、こういった措置を十分活用していくことの方がより効率的、効果的ではなかろうか、こういうふうに考えているわけでございます。

○大橋(敏)委員　時間も大分迫ってまいりましたので次に移りますが、職安における身体障害者の職業紹介体制というものは十分でない、率直に私はこう見るわけです。その機能強化も含めて、どのような基本姿勢でこの法律の施行に当たられる考えなのか、お願いいたします。

○長谷川国務大臣　これは私がお答えしましょう。

いままでも懸命にやってきたつもりでございますけれども、相手がやらせない気持ちでこられることですから、なかなか御満足いくというふうな感じにならないこともわかります。今度この法案が通りますと、本年度からは専門的知識と経験を有する就職促進指導官の増員をやります。その次には民間の有識者などを活用する職業相談員制度の充実、それから安定所において手話協力員の増員、さらにまた障害者の能力判定、適職判定等を専門とする心身障害者職業センター等の増設などを図ります。いずれにいたしましても、制度の改善を図りますとともに、職安の皆さん方が身障者一人一人に温かい心と温かい態度を持って接しながら、血の通った行政を行い、そして社会に生きようとするそういう方々のよき相談相手になるように、この法律が通った暁には改めてみんなにそういうふうなことの行き渡るような訓示をしたい、こう思っております。

○大橋(敏)委員　いまおっしゃったような内容はきわめて重要な問題であります。法律ができ上がりましても、その目的を達成するためにはそれに対応する対策こそ肝心でありますので、いまの点、十分配慮していただきたいことを強く要請をいたしておきます。

次に、身体障害者の雇用を促進していくためには、制度改善を図ったりあるいは事業主の義務を強化したりすることが必要であることはもう当然のことでありますが、今回の改正案におきましてもそれらについては一定の配慮をなされているようでございますけれども、身体障害者自身が積極的な意欲を持って雇用の場に入り込んでいくようにすることもまた私は重要であろうと思います。政府といたしましても、このような機運を盛り上げるために身体障害者が全国的な規模で参加するような行事等を計画をなさる考えがあるかどうか、この点をお尋ねいたします。

○遠藤政府委員　身体障害者につきましては、いわゆるアビリンピック、技能競技大会も実施いたしておりますし、それから、身体障害者の人たちがいろいろな分野でいろいろな物をつくっておられる、そういった作品展とか、そういった行事も全国的に実施いたしておりますし、各都道府県でも実施されております。今度の改正法案の第二条の三で、身体障害者の自立の努力義務と申しますか、自覚を持ってもらいたいということを条文で明確にいたしておりますが、そういったことからも、身体障害者の人たちがみずからの職業人としての技能を開発し、向上させていただく、そういう努力をしていただくと同時に、そういった努力に対して、私ども行政の面からもいろいろと積極的な援助、助成を進めていきたい、こういうことで身体障害者の雇用の促進に資してまいりたい、こういうふうに考えております。

○大橋(敏)委員　大臣、この点は私は非常に重要な問題だと思うのですね。アビリンピックその他、今度また新たにいろいろと考えを持っているということでございますが、この点について大臣自身のお考えをお伺いしておきたいと思います。

○長谷川国務大臣　私はわりにこういうものに出席するのです。昨年も千葉の大会にも出席しましたが、私たちが行くことによって激励されるというのはこれがいいことだと思いますので、どうぞひとつ諸先生方も御参加いただきながら盛り上げを願いたいと思います。

○大橋(敏)委員　いま私がお尋ねしたのは、新しくやはり何かを考え出して、そして身体障害者がその働く意欲をより持っていくような、そういうものを編み出してもらいたい、それに特段の意欲を燃やしていただきたい、こう言っているわけです。

それではこれから、残りわずかな時間でございますが、中高年齢者に関しての質問をいたします。

定年延長についてはいろいろと聞いてきたわけでございますが、高年者雇用率制度のみならず、総合的な対策を講じなければならぬと私は思うのでございますが、これにつきましてどのようなお考えでおられるのか、お尋ねをいたします。

○長谷川国務大臣　高年齢者は、五十五歳定年制によりまして雇用が不安定になっている向きがあります。少なくともこれは六十歳まで定年を延長すべきものだと考えて、事あるたびに実は主張し、ことしの春の賃金改定の時期に当たりましても、組合の皆さん方が雇用とか賃金とかいうときであるから、組合の方でもひとつこういう問題を積極的にやってくれないかということを勧奨したほどであります。従来から定年の延長を雇用政策の重要な柱として掲げてきましたけれども、事業主団体や労働組合に対し啓蒙、助言その他の行政指導を推進するとともに、定年延長奨励金制度によるところの助成措置を講じ、定年の引き上げを促進してきたところであることは御案内のとおりです。特に本年度は、定年延長奨励金について大企業にも支給することなど大幅な拡充を図るとともに、継続雇用奨励金制度を創設しまして、六十歳以上の定年による退職者の継続雇用の促進を図ることとしております。

今度の法改正によって、高年齢者雇用率制度は、事業主に一定の率以上の高齢者を雇用するよう努力する義務を課して高年齢者の雇用の安定の基盤をつくり出そうとするものでありまして、従来の定年延長対策をさらに強化しようとするものであります。今後、高年齢者雇用率制度を軸にいたしまして、事業主に対する助成の措置活用、定年延長に伴う必要な雇用管理に関する指導等の対策を講ずることによって、積極的に定年の延長を推進してまいる考えであります。

○大橋(敏)委員　高年齢者の雇用率を六%ないし七%にするというふうに考えているということが言われているわけでございますが、これはその程度になるのかどうかということですね。どうでしょうか。

○遠藤政府委員　全体の雇用労働者の中で高年齢者、五十五歳以上の占める比率が大体平均的に見ますと一〇ないし一一%くらいだというふうに見られております。この中で、今回のこの雇用率制度を設定いたします際に具体的に雇用率をどれくらいに決めるのが妥当かということになりますが、いろいろな試算をいたしております。まだ具体的に決めておりませんが、一応この定年延長、五十五歳の定年を六十歳まで延長させるための支えとしてこういう制度をつくるとすれば、いま御指摘のような線も一つの線として考えられないところではない。いまいろいろと試算の段階でございますが、今後、この制度ができました暁に最も効率的に運用するとした場合にどれくらいが適当であるか、十分慎重に配慮しながら具体的な率の設定を図ってまいりたい、かように考えております。

○大橋(敏)委員　高年齢者の再就職を容易にするため、定年を含めまして、職業訓練を強化すべきであると私は思うのでありますが、高年齢者の適職の拡大、これらの適職について訓練科目の増大なども図るべきだと思うのでございますが、どのようなお考えでおられるか、お尋ねいたします。

○中原政府委員　先生御指摘のように、公共職業訓練施設におきまして今後は高年齢者の職業訓練、これが若年層に比べましても一層重大になってくると思いますので、これにつきましては、たとえば人材銀行に付設しております人材セミナーでありますとか、あるいは定年になる前にその準備のために訓練を行う定年前訓練、こういうものをやっておりますほか、昭和四十七年度から、特に高年齢者にふさわしいものとしまして表具科あるいは造園科というような高年齢者に適した訓練科を増設しまして、相当高い応募等もございまして、職業訓練を行っておりますけれども、先生御指摘のとおり、今後ともこういう方面の職業訓練につきましてはもっともっと充実してやってまいりたい、こういうふうに存じております。

○大橋(敏)委員　この中高年齢労働者が働きやすくするための方策として、企業内あるいは企業外において職業教育訓練を広く行って、また中高年齢労働者が教育訓練を受けやすくする必要があると私は思うのでございますが、そこで、職業訓練校において夜間及び休日にも開校している職業訓練校といいますか、それはどのくらいあるのか。また、収容はどれほどしているのかをお尋ねをしてみたいと思います。そしてまた、今後こういう方面についてどのような考えでおられるのか、あわせてお尋ねいたします。

○中原政府委員　夜間の訓練につきましては、一部、たとえば東京都等でかなりやっておるわけでございますが、これにつきましても両論ございまして、なるべく昼間に切りかえるという方針もございますけれども、現にそういう需要がありますので、東京都等で夜間等でやっております。休日等につきましては、これは職業訓練校の職員のいろいろな問題等もございますし、訓練校の庁舎管理等もございますので、休日には職業訓練校で訓練を行うことはやっておりませんけれども、たとえば土曜日等につきましては、会社の休みの場合、あるいは学校の生徒、あるいは中高年の人で土曜日に都合のいい人もありますので、一日職業訓練校、あるいは職業訓練施設の開放、技能教室というようなかっこうで、土曜日等につきましては、先生御指摘の日も含めまして、広く一般の住民あるいは中高年齢者に対しまして職業訓練校を開放して施設を活用しているわけでございます。

○大橋(敏)委員　これは今後非常に重要な課題であろうと思いますので、この運営に当たっては真剣に検討していただきたいことを強く要請をしておきます。

最後に、中高年齢者はこの雇用変動の影響を大きく受けるので、雇用変動期における対策は一体どうするのか、これを最後にお伺いして私の質問を終わりたいと思います。

○遠藤政府委員　これから低成長時代に入りますと、その中で不景気、不況の波にさらされて失業者が増大する、そういった際に、やはりこの中高年齢者、特に高年齢者層が一番しわ寄せを受けやすい、こういうことになろうかと思います。そこで、一方で定年延長、定年制度の六十歳までの延長措置を具体的に強力に進めると同時に、その支えとしてこの高年齢者の雇用率という制度をつくりまして、各企業に対して五十五歳以上の人を一定割合雇っておいてもらいたい。雇わなければならない、こういう努力義務を課しておるわけでございます。と同時に、こういった中高年齢層の人がそういった不況の際にいわゆる雇用調整の対象となりやすい。こういう点は、昨年来経験いたしましたような雇用調整給付金制度なり、あるいは、これから雇用対策基本計画の中でいろいろと盛り込んでおります新しい制度の中でこういった高年齢者の職業転換、再教育といったような具体的な措置を講じながら、こういう人たちの雇用の場が失われることのないように十分積極的な施策を講じてまいりたい、かように考えているわけでございます。

○大橋(敏)委員　今回のこの法改正は、ある意味では画期的なものであろうと私も評価しておりますが、先ほど申し上げましたように、努力目標からこのような法定義務づけされる内容になってきましたことだし、そういう意味からいけばスタートしたばかりですので、いよいよその内容を検討され、さらに改善されていくことを強く要望いたしまして、私の質問を終わります。

○戸井田委員長代理　次回は、明二十日木曜日午前九時四十五分理事会、十時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後七時二十五分散会

身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案

身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律

(身体障害者雇用促進法の一部改正)

第一条　身体障害者雇用促進法(昭和三十五年法律第百二十三号)の一部を次のように改正する。

目次中「・第二条」を「―第二条の四」に、「第四章　雇用(第十一条―第十五条)

第五章　身体障害者雇用審議会(第十六条―第二十二条)

第六章　雑則(第二十三条・第二十四条)」を

「第四章　雇用義務等(第十一条―第十七条)

第五章　身体障害者雇用調整金の支給等及び身体障害者雇用納付金の徴収

第一節　身体障害者雇用調整金の支給等(第十八条―第二十五条)

第二節　身体障害者雇用納付金の徴収(第二十六条―第三十九条)

第六章　身体障害者雇用促進協会(第四十条―第七十一条)

第七章　身体障害者雇用審議会(第七十二条―第七十八条)

第八章　雑則(第七十九条―第八十四条)

第九章　罰則(第八十五条―第八十八条)」

に改める。

第一条を次のように改める。

(目的)

第一条　この法律は、身体障害者の雇用に関する事業主の責務を定め、身体障害者雇用納付金制度により身体障害者の雇用に伴う経済的負担の調整等を図るとともに、身体障害者がその能力に適合する職業に就くことを促進するための措置を講じ、もつてその職業の安定を図ることを目的とする。

第二条第一項中「身体上の欠陥」を「身体障害」に改め、同条第二項を次のように改め、同条第三項から第五項までを削る。

2　この法律において「重度障害者」とは、身体障害者のうち身体障害の程度が重い者であつて、労働省令で定めるものをいう。

第一章中第二条の次に次の三条を加える。

(事業主の責務)

第二条の二　すべて事業主は、身体障害者の雇用

に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで身体障害者の雇入れに努めるとともに、その有する能力を正当に評価し、適正な雇用の管理を行うように努めなければならない。

（職業人としての自立の努力）

第二条の三　身体障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第二条の四　国及び地方公共団体は、身体障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な措置及び事業主、身体障害者その他の関係者に対する援助の措置を講じ、身体障害者の身体的条件に配慮した職業紹介及び職業訓練を実施する等身体障害者の雇用の促進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

第三条第三項中「行なう」を「行う」に改め、同条を第三条の二とし、同条の次に次の一条を加える。

（職業指導等）

第三条の三　公共職業安定所は、身体障害者がその能力に適合する職業に就くことができるようにするため、適性検査を実施し、雇用情報を提供し、身体障害者に適応した職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。

第二章中第三条の前に次の一条を加える。

（適職の研究等）

第三条　労働大臣は、身体障害者の能力に適合する職業、その就業上必要な作業設備及び作業補助具その他身体障害者の職業の安定に関し必要な事項について、調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。

第五条の見出し中「雇用主」を「事業主」に改める。

「第四章　雇用」を「第四章　雇用義務等」に改める。

第十一条中「行なう者を除く」を「行う者を除く」に改め、「、職員」の下に「（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下この章において同じ。）に常時勤務する職員であつて、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第二条第三項第一号から第十一号までに掲げる職員、警察官、船員である職員その他の政令で定める職員以外のものに限る。以下この章において同じ。）」を加え、「（当該任命権者の委任を受けて任命権を行なう者に係る機関を含む。以下同じ。）」を削り、「政令で定める身体障害者雇用率」を「第十四条第二項に規定する身体障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるもの」に、「一人未満の端数は」を「その数に一人未満の端数があるときは、その端数は」に、「その身体障害者雇用率」を「その率」に改め、同条に次の一項を加える。

２　前項の身体障害者である職員の数の算定に当たつては、重度障害者である職員は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者である職員に相当するものとみなす。

第十二条第一項中「前条」を「前条第一項」に改め、「市町村」の下に「及び特別区その他の政令で定める特別地方公共団体」を加え、「以下次項」を「次項及び次条」に改め、同条第二項中「前条」を「前条第一項」に、「その適正な実施に関する事項を勧告する」を「その適正な実施に関し、勧告をする」に改める。

第十三条を次のように改める。

（任免に関する状況の通報）

第十三条　任命権者等は、毎年一回、政令で定めるところにより、当該機関における身体障害者である職員の任免に関する状況を労働大臣に通報しなければならない。

第六章を削る。

第五章中第二十二条を第七十八条とし、第二十一条を第七十七条とし、第二十条を第七十六条とし、第十九条第一項中「雇用主」を「事業主」に改め、同条を第七十五条とし、第十六条から第十八条までを五十六条ずつ繰り下げる。

第五章を第七章とし、同章の次に次の二章を加える。

第八章　雑則

（身体障害者職業生活相談員）

第七十九条　事業主は、労働省令で定める数以上の身体障害者である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であつて、労働大臣が行う講習（次項において「資格認定講習」という。）を修了したものその他労働省令で定める資格を有するもののうちから、労働省令で定めるところにより、身体障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている身体障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

２　労働大臣は、第六章の規定により協会が設立されたときは、資格認定講習に関する業務の一部を協会に行わせることができる。

（解雇の届出）

第八十条　事業主は、身体障害者である労働者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合その他労働省令で定める場合を除く。）には、労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

２　前項の届出があつたときは、公共職業安定所は、同項の届出に係る身体障害者である労働者について、求人の開拓、職業紹介等の措置を講ずるように努めるものとする。

（報告及び立入検査）

第八十一条　労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、労働省令で定めるところにより、事業主に対し、身体障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

２　第六十九条第二項の規定は前項の規定による立入検査について、同条第三項の規定は前項の規定による立入検査の権限について準用する。

（連絡及び協力）

第八十二条　公共職業安定所、事業団、協会及び社会福祉事業法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所その他の身体障害者に対する援護の機関は、身体障害者の雇用の促進を図るため、相互に、密接に連絡し、及び協力しなければならない。

（権限の委任）

第八十三条　この法律に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を公共職業安定所長に委任することができる。

（労働省令への委任）

第八十四条　この法律に規定するもののほか、この法律の実施のため必要な手続その他の事項は、労働省令で定める。

第九章　罰則

第八十五条　事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、十万円以下の罰金に処する。

一　第十四条第四項又は第二十二条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

二　第十五条第一項の規定による命令に違反して身体障害者の雇入れに関する計画を作成せず、又は同条第三項の規定に違反して当該計画を提出しなかつたとき。

三　第二十二条第一項の規定による文書その他の物件の提出をせず、又は虚偽の記載をした文書の提出をしたとき。

四　第八十条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。

五　第八十一条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

２　第六十九条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合に

は、その違反行為をした協会の役員又は職員は、十万円以下の罰金に処する。

第八十六条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同条の刑を科する。

第八十七条　次の各号のいずれかに該当する場合には、その違反行為をした協会の役員又は清算人は、十万円以下の過料に処する。

一　第六章の規定により労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかつたとき。

二　第四十三条第一項の規定に違反して登記することを怠つたとき。

三　第五十条第二項の規定に違反したとき。

四　第五十九条第一項に規定する業務以外の業務を行つたとき。

五　第六十二条第一項の規定に違反して、同項に規定する書類を備えて置かないとき。

六　第六十三条の規定に違反して、同条に規定する書類を同条に規定する期間内に提出しなかつたとき。

七　第六十八条の規定による労働大臣の命令に違反したとき。

八　第七十一条において準用する民法第七十九条第一項又は第八十一条第一項の規定による公告を怠り、又は虚偽の公告をしたとき。

九　第七十一条において準用する民法第八十一条第一項の規定に違反して、破産宣告の請求を怠つたとき。

十　第七十一条において準用する民法第八十二条第二項の規定による裁判所の検査を妨げたとき。

第八十八条　第四十二条第二項の規定に違反した者は、五万円以下の過料に処する。

第十五条の見出しを「（特定重度障害者）」に改め、同条第一項中「特定職種」の下に「（労働能力はあるが、身体障害の程度が重いため通常の職業に就くことが特に困難である重度障害者の能力にも適合すると認められる職種で政令で定めるものをいう。以下この条において同じ。）」を加え、「勤務する重度障害者」を「勤務する特定重度障害者（重度障害者のうち特定職種ごとに政令で定める者に該当する者をいう。以下この条において同じ。）」に、「重度障害者雇用率」を「特定重度障害者雇用率」に、「一人未満の端数は」を「その数に一人未満の端数があるときは、その端数は」に、「、重度障害者」を「、特定重度障害者」に改め、同条第三項中「常時労働者を使用する事業所の雇用主」を「事業主」に、「常時使用する重度障害者」を「その雇用する特定重度障害者」に、「常時使用する当該職種」を「その雇用する当該職種」に、「重度障害者雇用率」を「特定重度障害者雇用率」に、「一人未満の端数は」を「その数に一人未満の端数があるときは、その端数は」に改め、同条第四項を次のように改める。

4　労働大臣は、特定重度障害者の雇用を促進するため特に必要があると認める場合には、その雇用する特定重度障害者である特定職種の労働者の数が前項の規定により算定した数未満であり、かつ、その数を増加するのに著しい困難を伴わないと認められる事業主（その雇用する当該職種の労働者の数が職種に応じて労働省令で定める数以上であるものに限る。）に対して、特定重度障害者である当該職種の労働者の数が同項の規定により算定した数以上となるようにするため、労働省令で定めるところにより、特定重度障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

第十五条に次の一項を加える。

5　第十五条第三項及び第四項の規定は、前項の計画について準用する。

第四章中第十五条を第十七条とし、第十四条の見出し中「身体障害者」を「一般事業主の身体障害者」に改め、同条第一項を次のように改める。

労働大臣は、身体障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する身体障害者である労働者の数が法定雇用身体障害者数未満である事業主に対して、身体障害者である労働者の数がその法定雇用身体障害者数以上となるようにするため、労働省令で定めるところにより、身体障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

第十四条第三項中「公共職業安定所長」を「労働大臣」に、「身体障害者の雇入れに関する」を「第一項の」に、「当該雇用主」を「当該計画を作成した事業主」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項中「雇用主」を「事業主」に、「前項の規定により身体障害者の雇入れに関する」を「第一項の」に、「遅滞なく」を「労働省令で定めるところにより」に、「公共職業安定所長」を「労働大臣」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2　前項の身体障害者である労働者の数の算定に当たつては、重度障害者である労働者は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者である労働者に相当するものとみなす。

第十四条に次の一項を加える。

5　労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

第十四条を第十五条とし、同条の次に次の一条を加える。

（一般事業主についての公表）

第十六条　労働大臣は、前条第一項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第四項又は第五項の勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

第十三条の次に次の一条を加える。

（一般事業主の雇用義務等）

第十四条　事業主（労働者（常時雇用する労働者に限る。以下同じ。）を雇用する事業主をいい、第十一条第一項の規定の適用を受けるもの（以下「国等」という。）を除く。以下同じ。）は、労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数（除外率設定業種（身体障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種として労働省令で定める業種をいう。以下同じ。）に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率（除外率設定業種ごとに労働者のうちに当該職種の労働者が通常占める割合を考慮して除外率設定業種ごとに労働省令で定める率をいう。以下同じ。）を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を合計した数を控除した数。第四項において同じ。）に身体障害者雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。次条第一項において「法定雇用身体障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2　前項の身体障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第二十七条第三項において同じ。）の総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に対する身体障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者を含む。第二十七条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3　第一項の身体障害者である労働者の数及び前項の身体障害者である労働者の総数の算定に当たつては、重度障害者である労働者は、その一人をもつて、政令で定める数の身体障害者である労働者に相当するものとみなす。

4　事業主（その雇用する労働者の数が常時労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年一回、労働省令で定めるところにより、身体障害者の雇用に関する状況を労働大臣に報告しなければならない。

第四章の次に次の二章を加える。

第五章　身体障害者雇用調整金の支給等及び身体障害者雇用納付金の徴収

第一節　身体障害者雇用調整金の支給等

（身体障害者雇用調整金の支給等に係る雇用促進事業団の業務）

第十八条　雇用促進事業団（以下「事業団」という。）は、雇用促進事業団法（昭和三十六年法律第百十六号）第十九条に規定する業務のほか、この法律の目的を達成するため、次の業務を行う。

一　事業主（特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となつて設立された法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国等からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によつて得ている法人であつて、政令で定めるものを除く。以下この章において同じ。）で次条第一項の規定に該当するものに対して、同項の身体障害者雇用調整金を支給すること。

二　身体障害者を雇い入れる事業主に対して、身体障害者を雇用するための施設若しくは設備の設置若しくは整備又は身体障害者の適正な雇用管理のための措置に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

三　重度障害者である労働者を多数雇用する事業所の事業主に対して、当該事業所の事業の用に供する施設又は設備の設置又は整備に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

四　事業主の団体で、身体障害者の雇用の促進に係る事業を行うものに対して、当該団体が行う身体障害者の雇用に関する技術的事項についての研究、調査又は講習の事業に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

五　第二十六条第一項に規定する身体障害者雇用納付金の徴収を行うこと。

六　前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

2　事業団は、労働大臣の認可を受けて、前項各号に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）の一部を、身体障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人に委託することができる。

（身体障害者雇用調整金の支給）

第十九条　事業団は、政令で定めるところにより、各年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。）ごとに、第二十七条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月（当該年度の中途に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月に限る。以下同じ。）ごとの初日におけるその雇用する身体障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額を超える事業主に対して、その差額に相当する額を当該調整基礎額で除して得た数を単位調整額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の身体障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）として支給する。

2　前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第二十七条第三項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに身体障害者を雇用するものとした場合に当該身体障害者一人につき通常追加的に必要とされる一月当たりの同条第二項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3　第十五条第二項の規定は、第一項の身体障害者である労働者の数の算定について準用する。

4　前二項に定めるもののほか、法人である事業主が合併した場合又は個人である事業主について相続（包括遺贈を含む。第三十九条において同じ。）があつた場合における調整金の額の算定の特例その他調整金に関し必要な事項は、政令で定める。

（助成金の支給）

第二十条　第十八条第一項第二号から第四号までの助成金の支給要件、支給額その他の支給の基準については、労働省令で定める。

2　前項の助成金の支給については、国及び地方公共団体が講ずる措置と相まつて、身体障害者の雇用が最も効果的かつ効率的に促進されるように配慮されなければならない。

（区分経理）

第二十一条　事業団は、納付金関係業務に係る経理については、その他の業務に係る経理と区分し、特別の会計を設けて行わなければならない。

（資料の提出命令等）

第二十二条　事業団は、第十八条第一項第五号に掲げる業務に関して必要な限度において、事業主に対し、身体障害者である労働者の雇用の状況その他の事項についての文書その他の物件の提出を求めることができる。

2　事業団は、納付金関係業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項についての報告を求めることができる。

（監督）

第二十三条　労働大臣は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業団に対し、納付金関係業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

（準用）

第二十四条　雇用促進事業団法第十九条の二、第二十条及び第三十七条第一項（同法第十九条の二第一項並びに第二十条第一項及び第二項に係る部分に限る。）の規定は、納付金関係業務について準用する。

（雇用促進事業団法の特例等）

第二十五条　雇用促進事業団法第二十二条第二項及び第二十四条第三項の規定は、納付金関係業務については、適用しない。

2　前条において準用する雇用促進事業団法第十九条の二第一項の規定により業務の委託を受けた金融機関は、同法第三十三条及び第三十九条の規定の適用については同法第十九条の二第一項の規定により業務の委託を受けた金融機関と、第十八条第二項の規定及び前条において準用する同法第十九条の二第一項又は第二十条第一項の規定は、同法第四十条第一項の規定の適用については同法の規定と、納付金関係業務は、同法第四十条第三号の規定の適用については同法第十九条に規定する業務と、第二十三条の規定による労働大臣の命令は、同法第四十条第五号の規定の適用については同法第三十二条第二項の規定による労働大臣の命令とみなす。

第二節　身体障害者雇用納付金の徴収

（身体障害者雇用納付金の徴収及び納付義務）

第二十六条　事業団は、第十八条第一項第一号の調整金及び同項第二号から第四号までの助成金の支給に要する費用並びに納付金関係業務に係る事業団の事務の処理に要する費用に充てるため、この節に定めるところにより、事業主から、毎年度、身体障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）を徴収する。

2　事業主は、納付金を納付する義務を負う。

（納付金の額等）

第二十七条　事業主が納付すべき納付金の額は、各年度につき、調整基礎額に、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数を乗じて得た額とする。

2　前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の身体障害者を雇用するものとした場合に当該身体障害者一人につき通常必要とされる一月当たりの特別費用（身体障害者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備に通常要する費用、身体障害者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他身体障害者を雇用するために特別に必要とされる費用をいう。）の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3　前二項の基準雇用率は、労働者の総数に対す

る身体障害者である労働者の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

4　第十五条第二項の規定は、前項の身体障害者である労働者の総数の算定について準用する。

第二十八条　前条第一項の場合において、当該事業主が当該年度において身体障害者である労働者を雇用しており、かつ同条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する身体障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額に達しないときは、当該事業主が納付すべき納付金の額は、同項の規定にかかわらず、その差額に相当する金額とする。

2　前条第一項の場合において、当該事業主が当該年度において身体障害者である労働者を雇用しており、かつ、同条第二項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する身体障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第一項の規定により算定した額以上であるときは、当該事業主については、同項の規定にかかわらず、納付金は、徴収しない。

3　第十五条第二項の規定は、前二項の身体障害者である労働者の数の算定について準用する。

(納付金の納付等)

第二十九条　事業主は、各年度ごとに、当該年度に係る納付金の額その他の労働省令で定める事項を記載した申告書を翌年度の初日(当該年度の中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日)から四十五日以内に事業団に提出しなければならない。

2　事業主は、前項の申告に係る額の納付金を、同項の申告書の提出期限までに納付しなければならない。

3　第一項の申告書には、当該年度に属する各月ごとの初日における各事業所ごとの労働者の数及び身体障害者である労働者の数その他の労働省令で定める事項を記載した書類を添付しなければならない。

4　事業団は、事業主が第一項の申告書の提出期限までに同項の申告書を提出しないとき、又は同項の申告書の記載に誤りがあると認めたときは、納付金の額を決定し、事業主に納入の告知をする。

5　前項の規定による納入の告知を受けた事業主は、第一項の申告書を提出していないとき(納付すべき納付金の額がない旨の記載をした申告書を提出しているときを含む。)は前項の規定により事業団が決定した額の納付金の全額を、第一項の申告に係る納付金の額が前項の規定により事業団が決定した納付金の額に足りないときはその不足額を、その通知を受けた日から十五日以内に事業団に納付しなければならない。

6　事業主が納付した納付金の額が、第四項の規定により事業団が決定した納付金の額を超える場合には、事業団は、その超える額について、未納の納付金その他この節の規定による徴収金があるときはこれに充当し、なお残余があれば還付し、未納の納付金その他この節の規定による徴収金がないときはこれを還付しなければならない。

(納付金の延納)

第三十条　事業団は、労働省令で定めるところにより、事業主の申請に基づき、当該事業主の納付すべき納付金を延納させることができる。

(追徴金)

第三十一条　事業団は、事業主が第二十九条第五項の規定による納付金の全額又はその不足額を納付しなければならない場合には、その納付すべき額(その額に千円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。)に百分の十を乗じて得た額の追徴金を徴収する。ただし、事業主が天災その他やむを得ない理由により、同項の規定による納付金の全額又はその不足額を納付しなければならなくなつた場合は、この限りでない。

2　前項の規定にかかわらず、同項に規定する納付金の全額又はその不足額が千円未満であるときは、同項の規定による追徴金は、徴収しない。

3　事業団は、第一項の規定により追徴金を徴収する場合には、労働省令で定めるところにより、事業主に対して、期限を指定して、その納付すべき追徴金の額を通知しなければならない。

(徴収金の督促及び滞納処分)

第三十二条　納付金その他この節の規定による徴収金を納付しない者があるときは、事業団は、期限を指定して督促しなければならない。

2　前項の規定により督促するときは、事業団は、納付義務者に対して督促状を発する。この場合において、督促状により指定すべき期限は、督促状を発する日から起算して十日以上経過した日でなければならない。

3　事業団は、第一項の規定による督促を受けた者がその指定の期限までに納付金その他この節の規定による徴収金を完納しないときは、納付義務者の住所地又はその財産の所在地の市町村(特別区を含む。以下この条において同じ。)に対して、その徴収を請求することができる。

4　市町村は、前項の規定による徴収の請求を受けたときは、地方税の滞納処分の例により、滞納処分をすることができる。この場合においては、事業団は、徴収金額の百分の四に相当する金額を当該市町村に交付しなければならない。

5　市町村が第三項の規定による徴収の請求を受けた日から一月以内に滞納処分に着手せず、又は三月以内にこれを結了しないときは、事業団は、労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により、滞納処分をすることができる。

(延滞金)

第三十三条　前条第一項の規定により納付金の納付を督促したときは、事業団は、その督促に係る納付金の額につき年十四・五パーセントの割合で、納付期限の翌日からその完納又は財産差押えの日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収する。ただし、督促に係る納付金の額が千円未満であるときは、この限りでない。

2　前項の場合において、納付金の額の一部につき納付があつたときは、その納付の日以降の期間に係る延滞金の額の計算の基礎となる納付金の額は、その納付のあつた納付金の額を控除した額とする。

3　延滞金の計算において、前二項の納付金の額に千円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。

4　前三項の規定によつて計算した延滞金の額に百円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。

5　延滞金は、次の各号のいずれかに該当する場合には、徴収しない。ただし、第四号の場合には、その執行を停止し、又は猶予した期間に対応する部分の金額に限る。

一　督促状に指定した期限までに納付金を完納したとき。

二　納付義務者の住所又は居所がわからないため、公示送達の方法によつて督促したとき。

三　延滞金の額が百円未満であるとき。

四　納付金について滞納処分の執行を停止し、又は猶予したとき。

五　納付金を納付しないことについてやむを得ない理由があると認められるとき。

(先取特権の順位)

第三十四条　納付金その他この節の規定による徴収金の先取特権の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。

(徴収金の徴収手続等)

第三十五条　納付金その他この節の規定による徴収金は、この節に別段の定めがある場合を除き、国税徴収の例により徴収する。

(時効)

第三十六条　納付金その他この節の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、二年を経過したときは、時効によつて消滅する。

2　事業団が行う納付金その他この節の規定による徴収金の納入の告知又は第三十二条第一項の

規定による督促は、民法(明治二十九年法律第八十九号)第百五十三条の規定にかかわらず、時効中断の効力を生ずる。

(徴収金の徴収に関する不服申立て)

第三十七条　納付金その他この節の規定による徴収金の賦課又は徴収の処分について不服がある者は、労働大臣に対して行政不服審査法(昭和三十七年法律第百六十号)による審査請求をすることができる。

(不服申立てと訴訟との関係)

第三十八条　納付金その他この節の規定による徴収金の賦課又は徴収の処分の取消しの訴えは、当該処分についての審査請求に対する労働大臣の裁決を経た後でなければ、提起することができない。

(政令への委任)

第三十九条　この節に定めるもののほか、法人である事業主が合併した場合又は個人である事業主について相続があつた場合における納付金の額の算定の特例その他この節に定める納付金その他の徴収金に関し必要な事項は、政令で定める。

第六章　身体障害者雇用促進協会

(法人格)

第四十条　身体障害者雇用促進協会(以下「協会」という。)は、法人とする。

(数)

第四十一条　協会は、一を限り、設立されるものとする。

(名称)

第四十二条　協会は、その名称中に身体障害者雇用促進協会という文字を用いなければならない。

2　協会でない者は、その名称中に身体障害者雇用促進協会という文字を用いてはならない。

(登記)

第四十三条　協会は、政令で定めるところにより、登記しなければならない。

2　前項の規定により登記しなければならない事項は、登記の後でなければ、これをもつて第三者に対抗することができない。

(発起人)

第四十四条　協会を設立するには、その会員になろうとする第五十条第一項第一号に掲げる事業主の団体五以上が発起人となることを必要とする。

(創立総会)

第四十五条　発起人は、定款及び事業計画書を作成し、これらの概要を会議の日時及び場所とともにその会議の開催日の少なくとも二週間前までに公告して、創立総会を開かなければならない。

2　定款及び事業計画書の承認その他設立に必要な事項の決定は、創立総会の議決によらなければならない。

3　創立総会の議事は、会員の資格を有するものであつて、その創立総会の開催日までに発起人に対して会員となる旨を申し出たものの二分の一以上が出席して、その出席者の議決権の三分の二以上の多数で決する。

(設立の認可の申請)

第四十六条　発起人は、創立総会の終了後遅滞なく、申請書に定款及び事業計画書並びに労働省令で定める事項を記載した書面を添付して、労働大臣に設立の認可を申請しなければならない。

(設立の認可)

第四十七条　労働大臣は、設立の認可をしようとするときは、前条の規定による認可の申請が次の各号に適合するかどうかを審査して、これをしなければならない。

一　設立の手続並びに定款及び事業計画書の内容が法令の規定に適合するものであること。

二　定款又は事業計画書に虚偽の記載がないこと。

三　職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

四　前号に定めるもののほか、事業の運営が健全に行われ、身体障害者の雇用の促進及びその職業の安定に資することが確実であると認められること。

(事務の引継ぎ)

第四十八条　設立の認可があつたときは、発起人は、遅滞なく、その事務を役員に引き継がなければならない。

(成立の時期)

第四十九条　協会は、主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによつて成立する。

(会員の資格等)

第五十条　協会の会員の資格を有するものは、次のものとする。

一　事業主の団体で、身体障害者の雇用の促進に係る事業を行うもの

二　前号に掲げるもののほか、定款で定めるもの

2　協会は、前項各号に掲げるものが協会に加入しようとするときは、正当な理由がないのに、その加入を拒み、又はその加入について不当な条件を付けてはならない。

(会費)

第五十一条　協会は、定款で定めるところにより、会員から会費を徴収することができる。

(定款)

第五十二条　協会の定款には、次の事項を記載しなければならない。

一　目的

二　名称

三　事務所の所在地

四　会員に関する事項

五　会費に関する事項

六　役員に関する事項

七　会議に関する事項

八　業務

九　会計に関する事項

十　事業年度

十一　解散に関する事項

十二　定款の変更に関する事項

十三　公告の方法

2　協会の定款の変更は、労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

(役員)

第五十三条　協会に、役員として、会長一人、理事五人以内及び監事二人以内を置く。

2　協会に、役員として、前項の理事及び監事のほか、定款で定めるところにより、非常勤の理事及び監事を置くことができる。

3　会長は、協会を代表し、その業務を総理する。

4　理事は、定款で定めるところにより、会長を補佐して協会の業務を掌理し、会長に事故があるときはその職務を代理し、会長が欠員のときはその職務を行う。

5　監事は、協会の業務及び経理の状況を監査する。

(役員の任免及び任期)

第五十四条　役員は、定款で定めるところにより、総会において選任し、又は解任する。ただし、設立当時の役員は、創立総会において選任する。

2　前項の規定による役員の選任は、労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

3　役員の任期は、三年以内において定款で定める期間とする。ただし、設立当時の役員の任期は、一年六月以内において創立総会で定める期間とする。

(監事の兼職の禁止)

第五十五条　監事は、会長、理事又は協会の職員を兼ねてはならない。

(代表権の制限)

第五十六条　協会と会長との利益が相反する事項については、会長は、代表権を有しない。この場合には、定款で定めるところにより、監事が協会を代表する。

(職員の任命)

第五十七条　協会の職員は、会長が任命する。

（総会）

第五十八条　会長は、定款で定めるところにより、毎事業年度一回、通常総会を招集しなければならない。

2　会長は、必要があると認めるときは、臨時総会を招集することができる。

3　次の事項は、総会の議決を経なければならない。

一　定款の変更

二　事業計画及び収支予算の決定又は変更

三　業務方法書の作成、変更又は廃止

四　解散

五　会員の除名

六　その他定款で定める事項

4　総会の議事は、総会員の二分の一以上が出席して、その出席者の議決権の過半数で決する。ただし、前項第一号、第四号及び第五号に掲げる事項に係る議事は、総会員の二分の一以上が出席して、その出席者の議決権の三分の二以上の多数で決する。

（業務）

第五十九条　協会は、第七十九条第二項に規定する業務を行うほか、次の業務を行う。

一　国からの委託を受けて、労働省令で定める身体障害者職業訓練校の運営を行うこと。

二　会員及び事業主に対して、身体障害者の雇入れ、雇用環境の整備その他身体障害者の雇用に関する技術的事項について指導及び援助を行うこと。

三　事業主その他の者に対して身体障害者の雇用管理に関する研修を行うこと。

四　身体障害者の技能に関する競技大会を開催すること。

五　身体障害者の雇用に関する調査、研究及び広報を行うこと。

六　第二号から前号までに掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

七　前各号に掲げるもののほか、身体障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関し必要な業務を行うこと。

2　協会は、前項第七号に掲げる業務を行おうとするときは、労働大臣の認可を受けなければならない。

（業務方法書）

第六十条　協会は、前条第一項第一号に掲げる業務について、当該業務の開始前に、業務方法書を作成し、労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2　前項の業務方法書に記載すべき事項は、労働省令で定める。

（事業年度）

第六十一条　協会の事業年度は、毎年四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わる。

（決算関係書類の提出等）

第六十二条　会長は、通常総会の開催日の一週間前までに、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を監事に提出し、かつ、これらを主たる事務所に備えて置かなければならない。

2　会長は、監事の意見書を添えて前項に規定する書類を通常総会に提出し、その承認を求めなければならない。

第六十三条　協会は、毎事業年度、通常総会の終了の日から一月以内に、前条第一項に規定する書類を労働大臣に提出しなければならない。

（区分経理）

第六十四条　協会は、第五十九条第一項第一号に掲げる業務に係る経理については、その他の業務に係る経理と区分し、特別の会計を設けて行わなければならない。

（解散）

第六十五条　協会は、次の理由によつて解散する。

一　総会の議決

二　設立の認可の取消し

2　前項第一号に掲げる理由による解散は、労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

（清算人）

第六十六条　清算人は、前条第一項第一号に掲げる理由による解散の場合には総会において選任し、同項第二号に掲げる理由による解散の場合には労働大臣が選任する。

（財産の処分等）

第六十七条　清算人は、財産処分の方法を定め、総会の議決を経て労働大臣の認可を受けなければならない。ただし、総会が議決をしないとき、又はすることができないときは、総会の議決を経ることを要しない。

2　前項の規定により清算人が財産処分の方法を定める場合には、残余財産は、協会と類似の身体障害者の雇用の促進に係る事業を行う団体に帰属させるものとしなければならない。

3　前項に規定する団体がない場合には、当該残余財産は、国に帰属する。

（監督命令）

第六十八条　労働大臣は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、協会に対し、その業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

（報告及び立入検査）

第六十九条　労働大臣は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、協会に対し、その業務に関し必要な報告をさせ、又はその職員に、協会の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

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

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

（設立の認可の取消し）

第七十条　労働大臣は、協会の運営が法令若しくは定款に違反し、又は著しく不当であると認められる場合において、その改善を期待することができないときは、その設立の認可を取り消すことができる。

（準用）

第七十一条　民法第四十四条、第五十条、第六十一条第二項、第六十二条及び第六十四条から第六十六条までの規定は協会の設立、管理及び運営について、同法第七十三条、第七十五条、第七十六条、第七十八条から第八十一条まで、第八十二条（解散に係る部分を除く。）及び第八十三条並びに非訟事件手続法（明治三十一年法律第十四号）第三十五条第二項（解散に係る部分を除く。）、第三十六条、第三十七条ノ二、第百三十五条ノ二十五第二項及び第三項、第百三十六条、第百三十七条並びに第百三十八条の規定は協会の解散及び清算について準用する。この場合において、民法第七十五条中「前条」とあるのは、「身体障害者雇用促進法（昭和三十五年法律第百二十三号）第六十六条」と読み替えるものとする。

附則第一項を附則第一条とし、同条に見出しとして「（施行期日）」を付する。

附則第二項を削り、附則に次の三条を加える。

（三百人以下の労働者を雇用する事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）

第二条　常時三百人以下の労働者を雇用する事業主（第十八条第一項第一号の政令で定めるものを除く。以下この条において同じ。）については、当分の間、第十八条第一項第一号、第十九条及び第五章第二節の規定は、適用しない。

2　事業団は、当分の間、第十八条第一項及び雇用促進事業団法第十九条に規定する業務のほか、常時三百人以下の労働者を雇用する事業主に対して次項の報奨金を支給する業務を行うことができる。

3　事業団は、当分の間、労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、常時三百人以下の労働者を雇用する事業主のうち、当該年度に属する各月ごとの初日におけるその雇用する身体障害者である労働者の数の合計数が、当該年度に

属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に第二十七条第三項に規定する基準雇用率を超える率であつて労働省令で定めるものを乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数又は労働省令で定める数のいずれか多い数を超える事業主に対して、その超える数を第十九条第二項に規定する単位調整額以下の額で労働省令で定める額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の報奨金として支給する。

4　第十五条第二項の規定は前項の身体障害者である労働者の数の算定について、第十九条第四項の規定は前項の報奨金について準用する。

5　第五章第一節、第二十六条、第八十五条第一項第一号（第二十二条第二項に係る部分に限る。）及び第八十六条の規定の適用については、当分の間、第十八条第二項中「前項各号に掲げる業務」とあるのは「前項各号に掲げる業務及び附則第二条第二項に規定する業務」と、第二十六条第一項中「並びに」とあるのは「、附則第二条第二項の報奨金の支給に要する費用並びに」とする。

（除外率設定業種に係る納付金の額の算定等に関する暫定措置）

第三条　第十九条、第二十七条及び前条の規定の適用については、当分の間、第十九条第二項、第二十七条第一項及び第二項並びに前条第三項中「その雇用する労働者の数」とあるのは「その雇用する労働者の数（除外率設定業種に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その日におけるその雇用する労働者の数から、その日における当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を合計した数を控除した数）」と、第十九条第二項及び前条第三項中「第二十七条第三項に規定する基準雇用率」とあるのは「附則第三条第一項の規定により読み替えて適用される第二十七条第三項に規定する基準雇用率」と、第二十七条第三項中「労働者の総数に対する」とあるのは「労働者の総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に対する」とする。

2　前項の措置は、身体障害者である労働者とその他の労働者との交替、身体障害者の職業訓練の充実、身体障害者の就業上必要な作業設備及び作業補助具の改善整備の状況等に照らして、除外率設定業種に属する事業を行う事業主について、同項の規定を適用しなくてもその事業の運営に支障を生じないと認められる事業主が多数を占めるに至つたときは、速やかに廃止するものとする。

（精神薄弱者の雇用の促進に関する検討等）

第四条　精神薄弱者の雇用の促進については、その職能的諸条件に配慮して適職に関する調査研究を推進するとともに、その雇用について事業主その他国民一般の理解を高めることに努めるものとし、その結果に基づいて、必要な措置を講ずるものとする。

2　前項に規定する措置が講じられるまでの間は、第三条、第三条の三から第八条まで及び第十条の規定は精神薄弱者について、第八十条の規定は労働省令で定める精神薄弱者である労働者について準用する。

3　第一項に規定する措置が講じられるまでの間は、前項の労働省令で定める精神薄弱者である労働者は、身体障害者である労働者とみなして、第二十八条第一項及び第二項、第二十九条第三項並びに第七十九条の規定を適用する。

4　第一項に規定する措置が講じられるまでの間は、事業団は、第二項の労働省令で定める精神薄弱者に関しても、第十八条第一項第二号から第四号までに掲げる業務に相当する業務を行うことができる。この場合において、当該業務は、第五章第一節、第二十六条、第八十五条第一項第一号（第二十二条第二項に係る部分に限る。）及び第八十六条の規定の適用については、第十八条第一項第二号から第四号までに掲げる業務とみなす。

5　第一項に規定する措置が講じられるまでの間は、協会は、精神薄弱者に関しても、第五十九条第一項第二号、第三号及び第五号に掲げる業務に相当する業務を行うことができる。この場合において、当該業務は、第八十七条第四号の規定の適用については、第五十九条第一項に規定する業務とみなす。

別表中「別表　身体上の欠陥の範囲」を「別表　身体障害の範囲（第二条関係）」に改め、同表第一号ロ中「〇・〇七以下」を「〇・〇二以下、他眼の視力が〇・六以下」に改め、同表第二号ロ中「八〇デシベル以上」の下に「、他耳の聴力損失が四〇デシベル以上」を加え、同表第三号を次のように改める。

三　次に掲げる音声機能又は言語機能の障害

イ　音声機能又は言語機能の喪失

ロ　音声機能又は言語機能の著しい障害で、永続するもの

別表第四号ロ中「、ひとさし指を含めて」を「又はひとさし指を含めて」に改め、「又は一上肢のひとさし指を指中手骨関節で欠くもの」を削り、同号ハを次のように改める。

ハ　一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

別表第四号ホを次のように改める。

ホ　両下肢のすべての指を欠くもの

別表第四号ホの次に次のように加える。

ヘ　イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

別表第五号を次のように改める。

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

（中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正）

第二条　中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法（昭和四十六年法律第六十八号）の一部を次のように改正する。

目次中「第十一条」を「第十一条の五」に改める。

第二条中第三項を第四項とし、第二項を第三項とし、第一項の次に次の一項を加える。

2　この法律において「高年齢者」とは、中高年齢者のうち労働省令で定める年齢以上の者をいう。

第七条を次のように改める。

（選定職種に係る求人の条件等）

第七条　公共職業安定所は、雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）第二十条の規定により労働大臣が中高年齢者の能力に適合すると認めて選定した職種（以下第九条までにおいて「選定職種」という。）について、正当な理由がないにもかかわらず中高年齢者でないことを条件とする求人の申込みがあつた場合には、これを受理しないことができる。

2　公共職業安定所は、必要があると認めるときは、事業主又はその団体に対して、中高年齢者を選定職種の労働者として雇い入れることを促進するため必要な指導を行うことができる。

第八条及び第九条を削る。

第十条中「第七条第一項の規定により雇用率が設定された職種」を「選定職種」に、「行なう」を「行う」に改め、同条を第八条とする。

第十一条中「行なうにあたつては」を「行うに当たつては」に、「第七条第一項の規定により雇用率が設定された職種」を「選定職種」に改め、同条を第九条とし、第二章中同条の次に次の六条を加える。

（高年齢者雇用率の設定等）

第十条　労働大臣は、政令で定めるところにより、高年齢者の雇用率（以下「高年齢者雇用率」という。）を設定することができる。

2　事業主は、労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その常時雇用する高年齢者である労働者の数が、その常時雇用する労働者の総数に前項の高年齢者雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）以上であるように努めなければならない。

（求人の申込みの受理に関する特例）

第十一条　公共職業安定所は、その常時雇用する高年齢者である労働者の数が前条第二項の規定により算定した数未満である事業主の事業所に係る求人の申込みであつて、正当な理由がないにもかかわらず高年齢者でないことを条件とするものを受理しないことができる。

（高年齢者雇用率の達成に関する計画）

第十一条の二　労働大臣は、高年齢者の雇用の安定を図るため必要があると認める場合には、常時百人以上の労働者を雇用する事業主であつて、その常時雇用する高年齢者である労働者の数が第十条第二項の規定により算定した数未満であるものに対して、高年齢者である労働者の数がその算定した数以上となるようにするため、労働省令で定めるところにより、高年齢者雇用率の達成に関する計画の作成を命ずることができる。

2　事業主は、前項の計画を作成したときは、労働省令で定めるところにより、これを労働大臣に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3　労働大臣は、第一項の計画が著しく不適当であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

4　労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

（雇入れ等の要請）

第十一条の三　前条に規定するもののほか、労働大臣は、高年齢者の雇用の安定を図るため特に必要があると認める場合には、常時百人以上の労働者を雇用する事業主であつて、その常時雇用する高年齢者である労働者の数が第十条第二項の規定により算定した数未満であるものに対して、高年齢者の雇入れその他高年齢者の雇用の安定に関し必要な措置をとることを要請することができる。

（報告）

第十一条の四　労働大臣は、必要があると認めるときは、事業主に対し、高年齢者の雇用状況について必要な事項の報告を求めることができる。

（権限の委任）

第十一条の五　第十一条の二から前条までに定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を公共職業安定所長に委任することができる。

附則第三条を次のように改める。

（国、地方公共団体等における中高年齢者の雇用に関する暫定措置）

第三条　国、地方公共団体並びに日本専売公社、日本国有鉄道及び日本電信電話公社（以下「国等」という。）その他特別の法律により特別の設立行為をもつて設立され、又は特別の法律により地方公共団体が設立者となつて設立された法人（その資本金の全部若しくは大部分が国等からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によつて得ている法人であつて、政令で定めるものに限る。）が行う中高年齢者の雇用については、当分の間、第十条から第十一条の五までの規定にかかわらず、身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律（昭和五十一年法律第　　号）第二条の規定による改正前の第七条から第九条までの規定の例による。

附則第四条から第九条までを削る。

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和五十一年十月一日から施行する。

（身体障害者雇用調整金に関する規定の適用等）

第二条　第一条の規定による改正後の身体障害者雇用促進法（以下「新身障法」という。）第十九条の規定は、昭和五十一年度以後の年度分の同条第一項に規定する身体障害者雇用調整金について適用する。

2　昭和五十一年度分の新身障法第十九条第一項に規定する身体障害者雇用調整金に関する同項の規定の適用については、同項中「当該年度に属する各月（当該年度」とあるのは「昭和五十一年十月から昭和五十二年三月までの各月（当該期間」と、「同条第一項の規定により算定した額」とあるのは「身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律（昭和五十一年法律第　　号）附則第三条第二項の規定により読み替えて適用される第二十七条第一項の規定により算定した額」とする。

（身体障害者雇用納付金に関する規定の適用等）

第三条　新身障法第五章第二節の規定は、昭和五十一年度以後の年度分の新身障法第二十六条第一項に規定する身体障害者雇用納付金について適用する。

2　昭和五十一年度分の新身障法第二十六条第一項に規定する身体障害者雇用納付金に関する新身障法第五章第二節の規定の適用については、第二十七条第一項、第二十八条第一項及び第二項並びに第二十九条第三項中「当該年度に属する各月」とあるのは「昭和五十一年十月から昭和五十二年三月までの各月」と、第二十八条第一項及び第二項中「当該年度において」とあるのは「昭和五十一年十月から昭和五十二年三月までの期間内において」と、第二十九条第一項中「翌年度の初日（当該年度の中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日）」とあるのは「昭和五十二年十月一日」とする。

（報奨金に関する規定の適用等）

第四条　新身障法附則第二条第三項の規定は、昭和五十一年度以後の年度分の同項に規定する報奨金について適用する。

2　昭和五十一年度分の新身障法附則第二条第三項に規定する報奨金に関する同項の規定の適用については、同項中「当該年度に属する各月」とあるのは、「昭和五十一年十月から昭和五十二年三月までの各月」とする。

（身体障害者雇用促進協会の設立に伴う経過措置）

第五条　この法律の施行の際現にその名称中に身体障害者雇用促進協会という文字を用いている者については、新身障法第四十二条第二項の規定は、この法律の施行後六月間は、適用しない。

2　身体障害者雇用促進協会の最初の事業年度は、新身障法第六十一条の規定にかかわらず、その成立の日に始まり、昭和五十二年三月三十一日に終わるものとする。

（地方税法の一部改正）

第六条　地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）の一部を次のように改正する。

第七十二条の五第一項第一号中「並びに中央技能検定協会」を「、中央技能検定協会」に改め、「都道府県技能検定協会」の下に「並びに身体障害者雇用促進協会」を加える。

（所得税法の一部改正）

第七条　所得税法（昭和四十年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

別表第一第一号の表心身障害者福祉協会の項の次に次のように加える。

身体障害者雇用促進協会	身体障害者雇用促進法（昭和三十五年法律第百二十三号）

（法人税法の一部改正）

第八条　法人税法（昭和四十年法律第三十四号）の一部を次のように改正する。

別表第二第一号の表信用保証協会の項の前に次のように加える。

身体障害者雇用促進協会	身体障害者雇用促進法（昭和三十五年法律第百二十三号）

（職業訓練法の一部改正）

第九条　職業訓練法（昭和四十四年法律第六十四号）の一部を次のように改正する。

第十八条に次の一項を加える。

3　国は、身体障害者雇用促進法（昭和三十五年法律第百二十三号）第六章の規定により身体障害者雇用促進協会が設立されたときは、前項の規定にかかわらず、第一項の規定により設置した身体障害者職業訓練校のうち労働省令で定める身体障害者職業訓練校の運営を身体障害者雇用促進協会に委託することができる。

（労働省設置法の一部改正）

第十条　労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第四条第十三号の三中「炭鉱離職者臨時措置法（昭和三十四年法律第百九十九号）」の下に「、身体障害者雇用促進法（昭和三十五年法律第百二十三号）」を加え、「行なう」を「行う」に改め、同条中第十三号の五を第十三号の六とし、第十三号の四を第十三号の五とし、第十三号の三の次に次の一号を加える。

十三の四　身体障害者雇用促進法に基づいて、身体障害者雇用促進協会に対し、認可その他監督を行うこと。

第四条第三十八号の二中「基づいて、」の下に「高年齢者雇用率を設定し、及び高年齢者雇用率の達成に関する計画の作成を命じ、並びに」を加え、同条第三十八号の三中「（昭和三十五年法律第百二十三号）」を削る。

第六条第一項第十一号の四中「（第三章の規定に限る。）」の下に「、身体障害者雇用促進法（第五章第一節の規定のうち雇用促進事業団の業務に係る認可その他監督に関する部分に限る。）」を加え、同項中第十一号の八を第十一号の九とし、第十一号の五から第十一号の七までを一号ずつ繰り下げ、第十一号の四の次に次の一号を加える。

十一の五　身体障害者雇用促進協会の監督に関すること。

第十条第一項中第三号の三を第三号の四とし、第三号の二を第三号の三とし、第三号の次に次の一号を加える。

三の二　高年齢者雇用率の達成に関する計画に関すること。

第十条の第一項第八号中「身体障害者雇用促進法」の下に「（第五章第一節及び第六章の規定のうち他の所掌に係る部分を除く。）」を加える。

理　由

身体障害者及び中高年齢者の雇用の状況にかんがみ、これらの者の雇用の促進を図るため、身体障害者の雇用に関する事業主の義務を強化し、身体障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整等を行うための身体障害者雇用納付金制度を創設するとともに、中高年齢者雇用率制度を高年齢者雇用率制度に改める等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

昭和五十一年六月七日印刷
昭和五十一年六月八日発行
衆議院事務局
印刷者　大蔵省印刷局
P