

昭和五十三年五月十一日(木曜日)
午前十時五分開会

委員

説明員

事務局側

常任委員会専門員

林野庁職員部長
通商産業省機械
情報産業局産業
機械課長

中小企業庁指導

労働大臣官房

修伯陽伯陽子

后監督課長

局勞災管理課長

局補償課長

建設省住宅局長

二、八、二、五

物士法の一部を改

の一部を改正する

○社会保険労務士法の一部を改正する法律案（衆議院提出）

○労働基準法の一部を改正する法律案（市川正一）

君外一名発議)

○雇用における男女の平等取扱いの促進に関する法律案(田中寿美子君外二名発議)

○労働問題に関する調査

○看護職員の雇用及び労働条件に関する件

○雇用需要の拡大のための労働時間短縮措置に
関する件)

○鉄鋼構造製作工場認定基準と中小企業育成問
題に関する件)

○ゴム履物製造業における失業予防対策に關する
件)

○林業労働者の安全衛生教育に関する件)

○(旧松尾鉱山の労災補償問題に関する件)

○雇用関係法の運用実態に関する件)

○(原子力発電所における放射線被害に関する件)

○(労災病院の院内保育所設置に関する件)

○(企業における出向社員労働条件に関する件)

○(労働省の行政機構改革に関する件)

○委員長(和田静夫君) ただいまから社会労働委員
会を開会いたします。

社会保険労務士法の一部を改正する法律案を議
題といたします。

まず、提出者、衆議院社会労働委員長、木野晴
夫君から趣旨説明を聴取いたします。木野君。

○衆議院議員(木野晴夫君) ただいま議題となり
ました社会保険労務士法の一部を改正する法律案
について、その提案理由及び内容を御説明申し上
げます。

社会保険労務士法が制定されてから十年を迎
え、現在、社会保険労務士免許取得者は約五万九
千名に達し、うち開業者は一万五千余名に及んで
おります。

これら社会保険労務士は、企業の内外におい

て、關係行政機關との密接な連係のもとに、主として中小企業を中心に、増大する労働及び社会保険關係事務の処理等に従事しておりますが、その果たす役割りについての社会的評価は逐年高まりつつあります。

特に、最近の産業、社会事情の変化と労働社会保険諸法令の整備充実に伴い、社会保険労務士に対する社会の要請は、量的にも質的にも著しく拡大してきております。

このような情勢に即応し、社会保険労務士制度の一層の充実と発展を図るため、本案を作成し、提出した次第であります。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。

第一は、社会保険労務士の行う事務の範囲の拡大でありまして、事業主等が行政機関等に提出する書類について、その提出手続の代行業務を加えることとしたしております。

第二は、社会保険労務士の団体を法定化することでありまして、社会保険労務士の資質の向上等を図るため、都道府県ごとに一個の社会保険労務士会を、全国に一個の全国社会保険労務士会連合会を設立することができることとしたしております。

第三は、これらの団体の行政機関への協力でありまして、行政機関は、広報、調査等について、社会保険労務士会または全国社会保険労務士会連合会に協力を求めることができることとしたしております。

第四は、社会保険労務士試験の科目に、国民年金法及び通算年金通則法を加えることとしたしております。

なお、この法律は、昭和五十三年九月一日から施行することとしたしております。

以上が、本案の提案理由及び内容であります。何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことを。

をお願い申し上げます。

○委員長(和田静夫君) 以上をもって趣旨説明の聴取は終わりました。

これより質疑に入ります。質疑のある方は、順次御発言をお願いします。――別に御発言もないようでありますから、これより討論に入ります。御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。――別に御発言もないようでありますから、これより直ちに採決に入ります。

社会保険労務士法の一部を改正する法律案を問題に供します。本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(和田静夫君) 全会一致と認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、高杉君から発言を求められておりますので、これを許します。高杉君。

○高杉雄忠君 ただいま可決されました社会保険労務士法の一部を改正する法律案に対し、自由民主党・自由国民会議、日本社会党、公明党、日本共産党、民社党、第二院クラブの共同提案による附帯決議案を提出したいと存じますので、御賛同をお願いいたします。

案文を朗読いたします。

社会保険労務士法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

社会保険労務士制度の現状にかんがみ、次の事項について改善を図るものとする。

一、社会保険労務士の免許制度については、社会保険労務士会の組織状況、全国社会保険労務士会連合会の事務処理能力等を勘案し、できるだけ早い機会に、全国社会保険労務士会連合会による登録制度への移行措置を講ずるものとする。

二、社会保険労務士と行政書士のそれぞれの資格制度及び業務分野の独自性にかんがみ、すでに行政書士の資格を得ている者を除いては、近い将来、社会保険労務士の業務と行政

書士の業務の完全な分離を図る措置を講ずるものとする。

右決議する。

以上でございます。

○委員長(和田静夫君) ちょっと速記をとめてください。

〔速記中止〕

○委員長(和田静夫君) 速記を起こしてください。

ただいま高杉君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(和田静夫君) 全会一致と認めます。よって、高杉君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの附帯決議に対し、厚生大臣及び労働大臣から発言を求められておりますので、順次これを許します。小沢厚生大臣。

○國務大臣(小沢厚生大臣)

ただいまの附帯決議につきましても、厚生省といたしましてその趣旨を尊重し、社会保険労務士の団体の育成と社会保険労務士の一層の資質の向上等を図るよう努力する所存でございます。

○委員長(和田静夫君) 藤井労働大臣。

○國務大臣(藤井勝志君) ただいまの御決議につきましては、労働省としてはその趣旨を尊重し、社会保険労務士の団体の育成と社会保険労務士の一層の資質の向上等を図るよう努力する所存であります。

○委員長(和田静夫君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと称する者あり〕

○委員長(和田静夫君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(和田静夫君) 労働基準法の一部を改正する法律案を議題といたします。

発議者小笠原貞子君から趣旨説明を聴取いたします。小笠原君。

○小笠原貞子君 私は日本共産党を代表して、ただいま議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案についてその提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

日本経済の構造的危機のもとでいま失業者の増大が大きな社会問題となつております。完全失業者は昨年一月に百万人台を超えて以来十五カ月間連続し、本年三月には百四十一万人に達しております。こうした深刻な雇用・失業の事態にもかかわらず、大企業においては減量経営を目指し、解雇、配転、出向など一方的な人減らしを進めようとしております。

フランス、イタリア、西ドイツなどの諸国では、週四十時間労働制、週休二日制は相当以前から実施され、制度としては国際的常識となっております。わが国の労働者の長時間労働、劣悪な労働条件は国際的にも批判されているところであります。過剰雇用を口実にした減量経営は劣悪な労働条件を固定化するだけでなく、失業情勢を一層深刻化させるものであり、同時に、日本経済の危機打開を一層困難にするものであります。こうした中で政府は失業の防止、雇用の安定と拡大について効果的な施策を実施していかないものであります。

日本共産党が本法案を提案する理由は、労働時間の短縮、週休二日制の実施、残業時間の規制等により国際的にも立ちおくれているわが国の労働者の労働条件を向上させるとともに、失業防止、雇用の拡大についても積極的な効果を上げ得ることと確信するからであります。

次に、この改正案の内容について御説明申し上げます。

第一は、労働時間の短縮についてであります。現行の週四十八時間労働制は労働基準法制定以来、三十年余も続いていたものであり、この間の

経済的、社会的変化に対応し、週四十時間労働制を確立するものであります。

第二は、週休二日制についてであります。週休は一日とするとしていたのを改め、週休を二日とするものであります。

第三は、残業時間等の規制についてであります。現行法第三十六条では、労使間におけるいわゆる三・六協定によって、所定時間外、休日などの労働時間の延長は無制限に可能とされるものを改め、一日につき一時間、四週間中十時間を超えてはならないものとし、休日の労働についても代替休日設けるべきこととするものであります。なお、同時に残業に伴う割り増し賃金についての引き上げを行うこととしております。

第四は、改正法の施行についてであります。中小企業主等については経過措置期間を設けることとし、割り増し賃金については第三十七条を除いて、昭和五十五年四月一日から施行するものとするとしております。同時に、改正法附則において、事業主が労働時間短縮を理由とする従前の労働者の賃金を引き下げてはならないものであることとしたしております。

以上がこの法律案の提案の理由及び内容の概要であります。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。

○委員長(和田静夫君) 以上をもって趣旨説明の聴取は終わりました。

○委員長(和田静夫君) 以上をもって趣旨説明の聴取は終わりました。

○委員(田中寿美子君) 趣旨説明を聴取いたしました。田中君。

○委員(田中寿美子君) 私は日本社会

きたいと思ひます。

お手元に配付してございます提案理由説明によりまして御説明させていただきます。

ただいま議題となりました雇用における男女の平等取扱いの促進に関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。

個人の尊厳と男女の平等は、国連憲章、世界人権宣言にうたわれております人類普遍の原理であります。わが国の憲法におきましても、すべて国民は個人として尊重され、法のもとに平等であつて、性別によつて政治的、経済的または社会的関係において差別されることがない旨を明定しております。この趣意に基づき、わが国における法制も雇用の分野を含めまして漸次整備されてきてはおりますが、実際に男女の平等を確保する上で遺憾な点がいまだ不十分であることは否めません。

最近、アメリカでは雇用機会平等法、イギリスでは性差別禁止法を制定して、雇用の分野における女子の地位の平等化を目指して、国が積極的に対応していく意思を持つてゐることを明らかにしております。また一九七五年の国際婦人年世界会議で採択された世界行動計画及びメキシコ宣言並びに同年のILO総会で採択された行動計画は、いずれも女子の労働における平等の権利を確認し、かつ、強調しております。さらにILO総会の行動計画は、女子労働者の労働の機会及び待遇の均等を促進するため、国の制度として女子の参加を含む三者構成の委員会を設立すべきことを勧告しております。

ところで、わが国におきまします女子労働者の地位が、憲法の趣意に照らしおよそ満足すべきものとは程遠い状況にありますことは申し上げるまでもありません。こうした実情に有効に対処し、かつ、また前叙のように女子の労働における地位の平等化を目指して活発な努力を示している国際的動向にも対応するため、国は当面の優先的政策課題として、雇用の分野における女子の差別的取扱いを禁止するとともに、その差別的取扱いを

らの救済制度を設けることにより、女子労働者の地位の平等化の促進を図る施策を推進していくべきものと考えます。さきに政府は国内行動計画を策定し、雇用における男女平等の確保のため関係法令の検討を行う旨を約束しておりますが、遺憾ながらいまだ具体策は提示されるに至っておりません。そこで、われわれはここに雇用における男女の平等取扱いの促進に関する法律案を提案し、如上の政策課題に対応すべく、われわれの態度を明らかにすべきであるとの結論に達しました。

次に、この法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

まず第一に、この法律案の骨子は、使用者等が女子を差別的に取扱いすることを法律上禁止する旨を明定することと、女子をそうした差別的取扱いから救済するための制度を設けることの二点であります。なお、ここで重要でありますことは、この救済制度は、労働基準法において予定されておりますような官憲的保護により労働条件の適正化を図つていくこととするものと異なり、雇用における男女の平等は、女子労働者及び使用者双方のたゆみない自主的な努力によつて実現されていくべきことを期待しつつ、それを補う支柱として、女子から申し立てがあつた場合には、迅速かつ適正な手続により救済をしていくこととするものであることとあります。

第二に、差別的取扱いの禁止については、まず労働条件等について「使用者は、労働者が女子であることを理由として、募集若しくは採用又は賃金、昇進、定年、退職その他の労働条件について、男子と差別してはならない。」と規定し、その他職業紹介、職業訓練等についての差別的取扱いをも禁止する旨を定めております。具体的にどういふ行為が差別的取扱いであるかを判断していく上に必要な指針は、別に中央雇用平等委員会が定める準則において漸次展開されていくことが予定されております。

第三に、救済機関であります雇用平等委員会

は、中央に国家行政組織法第三条の委員会として中央雇用平等委員会を、都道府県に地方雇用平等委員会を設置し、それぞれの雇用平等委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の三者構成とし、各側委員の二分の一以上は女子でなければならぬこととし、さらに中央雇用平等委員会の公益委員の任命につきましては、両議院の同意を得なければならぬこととしております。現行の労働委員会に類似した組織であります。二分の一以上の女子委員を含まなければならないこととしてゐる点が大きな特徴であります。

第四に、差別的取扱いからの救済手続は、次のとおりであります。

原則として二審制を採用し、初審は地方雇用平等委員会が、再審査は中央雇用平等委員会が行ふこととしております。手続は、女子労働者から管轄地方雇用平等委員会に救済の申し立てがあつた時に開始いたします。以後当事者の立ち合いのもとに審問を行い、証拠調べ、事実の調査を経て、申し立てに理由がある認められるときは、当該地方雇用平等委員会はその裁量により原職復帰、バック・ペイの支払い等、女子労働者を差別的取扱いから救済するために必要な措置を決定で命ずべきこととしております。この地方雇用平等委員会の決定に不服がある当事者は、さらに中央雇用平等委員会へ再審査の申し立てができることとしております。なお、初審及び再審査いずれの手続におきましても、使用者委員、労働者委員は審問に参与することにいたしてあります。また救済の申し立ての相手方当事者が職業安定機関等の行政機関であります場合には、決定にかえて勧告することとしております。

第五に、取り消しの訴えとの関係についてであります。地方雇用平等委員会の決定に対しては出訴を認めず、ただ中央雇用平等委員会の決定に対してのみ東京高等裁判所へ取り消しの訴えを提起できることとしていたしました。そもそも女子労働者の差別的取扱いからの救済の制度としては、使用者委員、労働者委員双方の参与のもとに審問

手続が予定されている行政委員会方式が合理的であるとの判断から、こうした雇用平等委員会による救済の制度を設けました以上は、地方雇用平等委員会の決定に対し直ちに出訴の道を開くのは妥当でなく、中央雇用平等委員会による再審査を経由させるべきである、との趣意に出るものにはなりません。

このほか、中央雇用平等委員会の重要な権限の一つとして、雇用における男女の平等取扱いの促進に関し講ずべき施策につき労働大臣に建議ができることとしております。また、中央雇用平等委員会による国会への事務処理状況の報告、地方雇用平等委員会による苦情相談に関する事務処理の取扱い、啓発宣伝活動、不利益取扱いの禁止等に関し所要の規定を整備いたしてあります。なお、公労法上の五現業及び地方公営企業に勤務する女子職員につきましては、不当労働行為に關し公労委または労働委員会による救済が与えられることになっておりますと同様、差別的取扱いに關ししても、雇用平等委員会の決定により原職復帰等の救済が与えられることとしてあります。最後に、救済手続の実効性を確保するため罰則を設けてあります。

以上が、この法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ慎重御審議の上、速やかに御賛同くださいますようお願い申し上げます。

○委員長(和田静夫君) 以上をもつて、趣旨説明の聴取は終わりました。

本案の事後の審査は後日に譲ります。

○委員長(和田静夫君) 労働問題に関する調査を議題といたします。

これより質疑を行います。質疑のある方は順次御発言願ひます。

○石本茂君 当局にお尋ねをしたいわけでございますが、

〔委員長退席、理事片山基市君着席〕

問題を大きく二つに分けて、割り当てていただきまして時間が短うございますので、項目を二つに分けて中身と一緒にお願いします。

まず第一点は、勤労婦人対策に関する事でございまして、その一つが育児休業に関する事でございまして、

その第一点は、昭和四十七年に制定されました勤労婦人福祉法によりまして、その第十一条の定めによりまして育児休業制度の普及促進ということで、このことについては施策の面でのいろいろ具体的に今日進めていただいておりますのでございしますが、この中で私がぜひお願いしたいといいますが、促進してほしいことの一つ、現在いたしましただけの育児休業の促進ということで、出産をいたしました後、育児を希望する雇用者に対して、雇い主に対しましていわゆる奨励金が施策の中で決まっております。これは大変結構なことで高く評価していただいておりますが、一事業所につきまして一番最初に出産があった場合にのみ奨励金がいま十万円を超えているかと思うんですが、行われておりますけれども、これを何とかもう少し幅を広げていただけないだろうかという気持ちが一応ございます。というのは、いま育児休業制度の拡充強化ということが大きく叫ばれておるときでございますけれども、私は法の制定そのものよりも、今日まで労働省が手をつけてこられたように、施策の面で大きく深みと幅を広げてほしい。ですから、一事業所について初めての出産があったときに奨励金を差し上げますよという、これも結構でございますが、出産の件数ごととそれを実現できないものでしょうか。これを一点お尋ねいたします。

種、できますれば全部と言いたいのですが、前段で申しましたような時点を踏まえて、今後さらに幾つかの職種に拡大していただくわけにはいかないだろうか、これもぜひひとつ実現方を図ってほしいという、これは私の願いでございますし、多くの者の希望でございます。

それから三点目は、中高年労働者、これは先般来いろいろ先生方からも質問があったわけですが、私はその中で特に今日非常に労働市場が締め出しを食っているのが中高年の婦人でございます。この婦人対策につきまして、いろいろ御勸考をいただいておりますのでございまして、先日の職業訓練法の一部改正等をめぐりまして、かなり大幅に対策を講じていただいておりますが、この訓練を受けました者があるいは受けつつあります者がどういう実態なのか。それから、訓練を受けた結果の成果と申しますのは就労でございまして、これがどの程度効果を上げていますのか、パーセンテージで結構でございます。それから、特に子育てをいたしております寡婦でございますが、この人の方の勤めしております場所ほとんど零細企業でございます。そうなりますと、雇用条件も余り確立いたしておりませんし、大変みじめな思いをして悲しみの中で日々就労しているのが現実でございます。それさえもあしたい首にならぬか、かわらないというふうな状況でございますので、このことに対してどういうようなお考えを持っておりますのか、現在どういう対策を講じているのか、かつてはこの子育ての寡婦の就業促進法という法律をぜひおつくり願いたいということを提起したことがございました。しかし、法律をつくる以前に施策の面で具体的にこれを増強してまいりますという事で種々御勸考いただき、今日いろいろなものを取り入れて、かなり大きく進行しているわけでございますが、やはり現実には厳しゅうございますので、その辺をさらにどう考えていらっしゃるのか。

それから、四つ目といいますが、内職労働者の問題でございますが、こういうふうな世の中が景気がだんだん落ち込んでまいりますと、内職そのものの、種類はふえたようでございますが、工賃が非常に低うございますし、しかもその仕事すらもなかなかあり得ないという事で、いろいろ労働省、背景にありまして内職あつせん事業所等においては気を付けていただいておりますけれども、内職をしております者の立場になりますと、外に行かなくてよい、子育てをしながら仕事ができるという利点はございしますが、これもまた非常に不確定な現状にございしますので、やはり聞いてみますと、実態を調べてみますと、これではどうしようもないというものが幾つも出てきておりますので、以上のことにつきまして私、お尋ねをします。

それで、つけ加えましてもう一つ、今日なお若年退職が女性の上に大きく振りかかってきておりますので、先ほど来提案もありましたが、男女平等ということも踏まえまして一般労働者並みというのを考えましても、なぜ女子労働者だけがこんな早く若年定年という事が押し寄せてくるのか、今日の時点におきまして私としても納得できませんので、いま申しました五つのことについて、まずお尋ねをいたします。

○政府委員(森山眞弓君) まず育児休業の問題についてお答え申し上げます。

育児休業につきましては、先生御指摘のとおり昭和四十七年に制定されました勤労婦人福祉法に基づきまして、その後引き続き普及促進に努めているところでございます。昭和五十年から特に産業、職業にかかわらず、全事業主を対象にいたしまして一定の要件を備えた育児休業を実施する事業主に対して、奨励金を支給するといふやり方で普及を促進しているわけでございします。しかし、なかなかこの普及がはかばかしくございまして、少しずつ進んでおりますが、昭和五十一年の統計によりますと六・三％ということですので、最初全くゼロであったときから比べますと少しずつ進んでおりますけれども、まだまだ普及の促進ということに力を入れていかなければいけない、制度の周知あるいは導入を促進するところ、重点を置くべきであるというふうに考えているわけでございまして、その奨励金は、先生おっしゃいましたように、その制度が導入されたときに、それを導入するためにいろいろと物心さまざまな支出がございしますので、そういうものを多少でも補う、そして導入に踏み切らせるというための呼び水の意味がございします。したがって、その趣旨から最初にそういうケースが起ったときという事でいまは運用しております。さらに、昭和五十年につくられましたいわゆる育児休業法は、特定の職種についてそういうケースが起りましたとき、一人一人について見ているものでございまして、先生の御指摘のようにそれぞれ違つた趣旨ではございしますが、育児休業の一層の普及ということに役に立っているとは思っております。さらに、これを進めていくために、私もといたしまして今後いろいろと検討してまいりたいと考えておりまして、先生御指摘のような問題も検討させていただきたいと考えております。

○政府委員(桑原敬一君) 家内労働者の問題でございますけれども、対象者の数が百五十万、補助者を入れますと百六十万という大変な数でございます。私も昭和四十五年に家内労働法を制定いたしましたので、鋭意保護の万全を期してやっております。私も申し上げますように、なかなか家庭の中でやっておられる方たちもございまして、保護が完全にまだいっていないという点も認めざるを得ないと思っております。私ども、この施策は、やはりお話しのように工賃を積極的に引き上げていき、またそういう内職が切れないようにするというような問題、あるいは手帳制度というものを普及させて、何か問題があつたときにはその手帳というものを中心にしてトラブルを早急に解消していくというふうなことをいろいろやっておりますが、いまま家内労働審議会で、今後こういふ家内労働者の保護についてなお十分に手を打つべき問題はたくさんあるんでは

ないかというようにことで御議論いただいております。私どもは現在、家内労働局間でございますが、そういう機にまた心を新たにしまして努力をしてまいりたいと、こういうふうに思います。

○政府委員(岩崎隆造君) 中高年婦人に対する職業訓練の実情についてお答え申し上げます。

中高年婦人等、婦人を対象とする訓練につきましては、婦人専門の訓練校は全国に八校ございます。そのほかにもしかし一般の職業訓練校で、たとえば洋裁あるいはタイプ、一般事務等のまあとちらかという婦人の受講者が多いというような訓練科目を多数設けておりまして、婦人の離職転換あるいは新しい職域につくための職業訓練を実施しております。さらに、昭和五十二年度から未成年の子女を有します寡婦等につきまして、新たに職業安定所の指示を受けて訓練を受講する場合について、いままでたとえば雇用保険の受給者が訓練を受ける場合、あるいは四十五歳以上の中高年者と同様の訓練手当を支給する措置をとりました。これはまだ五十二年度から充足でございましたので、五十二年度の実績はまあ千に満たない数字でございますが、さらに五十三年度におきましては、訓練校の中で訓練を受けるだけでなしに、たとえば専修学校とか各種学校とかその他の民間教育訓練施設に訓練校が委託をして、そして受講をする寡婦等の方についても訓練手当が出せるというような措置をとりましたので、これでさらに受講者が多くなると思っております。実は女子の専門の職種につきましては、さらに専門校をつくりたいというような道府県が幾つかありますし、それから訓練科目につきましても、今後とも婦人対称の訓練科目を増設、あるいは新しい訓練種目を開発していきたいというように考えております。それから、訓練を受けました者がどの程度の就職になっているかというお尋ねでございますが、この点につきましては、実は婦人だけについての数字がございませんが、一般に離職転換のための訓練を受けた中高年者につきましては、七〇ないし八〇

○%の就職率があるというふうにつかんでおりま
す。

○石本茂君 いろいろ御説明をいただきました。森山局長さんのお話しの中に、私まだ勤労婦人福祉法の第十一条の問題については、さらに普及促進を図らなきゃいけないんだというふうに受けとめたわけですが、これは年々増強しているんじゃないかと思うのですけれども、私の方ではやはり小事業所などに聞きますと、そんなこと知りませんというのがかなりあるのですね、そういうものがあるということ。それはやっぱり何らかの方法でよく知らせていただきたい。知らないということになると、これはもう促進以前の問題になりますので、何とか、もう十年近くなりますから、これをさらに一層深めるためにはどうしたらいいかというところで、どういう手を一体打っていこうしやるのか。ただ、地方の婦人少年室に任せてあるのか、そうじゃなくどうしているのかということ。が一点さらに聞きたいわけです。

それからもう一つ、やはりお答えがありましたなが、現在ただいま五十年に設けられました育児休業法の枠を広げる意思があるのかないのか、これをちよつと確かめることができませんでした。これは時間がありませので、局長さんに簡単にお答えいただきたいし、あわせて、以上私が聞きましたことについて、大臣がどのような勤労婦人対策について御所見をお持ちなのか、これをちよつとお聞きしたいと思います。

○政府委員 森山真弓君） 育児休業制度のPRのことについてでございますが、私どもといたしましては、この新しい制度が発足いたしましたとき、それからその後も引き続きまして、まず婦人少年室にPR用の資料を多数配りまして、適宜なくさんの方にできるだけお知らせしてもらうようにやっております。そのほかに中央におきまして、中央段階での使用者団体あるいは勤労婦人のさまざまなグループの方に御説明を申し上げ、あるいはマスコミを通じて適宜何度かPRをさせていただいたわけでございます。もちろ

ろん、これで十分というわけではございませんで、今後ともその面で努力をいたしてまいりたいと考えます。

それから、各種現在の制度をさらに拡充する気持ちがあるかどうかという御質問でございますが、勤労婦人が家庭生活と職業生活を両立させて、有意義な職業生活を営んでいきますために、この育児休業制度の充実ということは非常に重要であると私どもは考えております。今後ともこの制度を何らかの意味で一層進展さしていきたいというふうに考えております。

○國務大臣(藤井勝志君) 御案内のことと思いますが、労働婦人、婦人労働者の数は千二百五十一万人と承知いたしております。したがって、労働者の全体の三分の一労働をしておられる、労働者として働いておられる。しかもその中、既婚の婦人が三分の二、約八百万人は既婚の婦人である。そういう面から考えまして、やはり家庭生活と職業生活との調和という問題、これは非常に大切な問題でありまして、そういう観点から育児休暇の問題、同時にまた育児休業制度という問題、これについては私は前向きでやはり充実をしていくべきである。いまでも漸進的に改善されております。いろいろ御鞭撻、御指示を受けて努力しております。いろいろでございますけれども、今後とも私は引き続き前進をさしたいと、このように考えておるわけでございまして、特に育児休業制度については格別な配慮を今後も続けていきたいと、このように思っております。

それから、そういう労働者の中における婦人の活躍といえますか、大いに国内行動計画の線に沿うてやってもらわなければなりませんから、そういう面において婦人の職業訓練についてもその時代のニーズに合った対応の仕方を、今度せつかく職業訓練法の改正をやってももらったわけでありますから、ひとつ積極的に対応していきたい。

それから、家内労働の問題、これは家庭の中で仕事をしているということで、世間と直接触れ合いが少ないということで、これまたやはりよくP

○石本茂君 どうもありがとうございます。

今後一層御配慮をいただきながら、勤労婦人特にいまお話もありましたけれども、子育てをしながら働く女性——これは働く婦人の幸せだけじゃございませんで、一番大事な人間育成という意味での問題が大きくはさまっておりますので、休業制度につきましては、ぜひ一層特段の配慮をお願いしたいと、この機会にお願いしておきます。

次にお尋ねしたいのは、昨年の六月にジュネーブで開かれましたILOの第六十三回の総会におきまして、はからずも採択されましたのが、一つづつに看護職員の雇用及び労働条件に関する条約と、それと同じ名前の勧告があったわけでございます。このことにつきましては、もうすでにILOの事務局から正式にわが国政府にも手続を終了しているのじやないかと私は思っておりますが、もしそういたしますと、一年以内にこれが国会に——恐らく外務委員会だろうと思うのですが、かかるわけでございますが、その時点におきまして、このILOの条約、勧告のすべて、どれ一つとりましても、問題は大きくはまり込んでいくのですね、現在わが国が実施し施行しております国内法の中の、特に労働基準法に大きく関連してきているように私思うわけでございます。

特にこの労基法の第三十二条には、一般労働者の労働時間が示してございまして、一日八時間、週四十八時間云々ということが書いてあるわけです。ところが、看護職等の場合におきましては、この労基法の施行規則第二十七条の規定によりまして読みかえが出ております。一日九時間、一週間について五十四時間の労働をさせることができるというように読みかえ規定があるわけですが、今日労働時間は四十時間、週休二日制というものがやかましくもまだ言われている

ときに、なぜ看護職等を一日九時間、そうして五十四時間というような——これは不当な労働条件だと私は常日ごろのことについてたびたび当局にお願ひしてきたこともあるわけでございまして、今日なおそのまゝになっております。そして、このたび出されたILOの勧告、条約等を見ておきますと、やはり問題点になってさらされて出てきているのは、週当たりの労働時間を一般労働者並みにまず均衡を図れ、そのためにはこれは国内法の整備でございまして、これが大きく打ち出されております。

二つ目には、週四十時間労働への漸進的なことを図るべきじゃないかということも出ております。それから三つ目には、連続四十八時間の週休、いわゆる二日制でございまして、これも示されております。

四つ目には、四週間の年次有給休暇というものの充実を図るべきじゃないかというようなことが出ておりました、たくさん問題がありますが、特にいま私が挙げました四点が労働省の所管の中に入っていく問題だというふうに私は思っております。これについて労働省当局、どのようなお考えを持っておられますのか、まず労基法の問題から派生いたしまして御所見を承りたいと思ひます。

○政府委員(桑原敬一君) お話のように、労働基準法では、看護婦の方々あるいは商業サービスみたいな公共的な職業につきましては、特例が認められておることはお話しのとおりでございます。私も基本的には、労働条件が特定の職種だけがおくれているということについては、その改善に努めなきゃならぬという基本的な考え方を持っております。

看護婦の問題につきましては、私もいろいろの実態を調べてみますと、やはり基本的には非常に看護婦さんが足りないという実態があつて、やむを得ずそういった労働時間あるいは時間外労働をせざるを得ないというようになつておるようになっております。先ほど申し上げました基本的な

考え方に基づいて、この看護婦さんの労働条件の引き上げということについては、やはり再検討しなきゃならぬという考え方を持っております。しかし、申し上げましたように、いろいろな諸条件の整備というものがあわせてなされないと、法律は直したわ、違反だらけだということであつては、結果的には実態的によくなるわけでございませんで、やっぱり諸条件を整備しながら、私は労働条件の引き上げに努力しなきゃならないと思つております。そういう意味で、特に労働時間問題は労働基準審議会の中でも非常に御議論がございまして、看護婦を含めた特例業種についても実態調査を早急にやつて、どういうところに問題点があつて、それをどういうふうな条件の整備をすればどう直るのかというふうなことの、私どもの課題も持つておきますので、ことしから来年にかけてそういう実態調査をし、具体的な作業に入りたい、こういうふうな思つております。

○石本茂君 何かこう私、いまの局長のお言葉、いささか腹に据えかねるわけでございまして、いささか腹に据えかねるわけでございまして、この問題は早くから出ておることとございまして、言われましますのは、たびたび同じように看護婦が足りないという言葉をしばしば使われますけれども、これは一看護婦だけじゃございませんで、看護職というものは、看護補助者も含まれておりますし、それから補助看護職も含まれておるわけでございまして、それで看護婦は一方——きょう厚生省出てきておりませんけれども、看護婦の増員対策はどしどし進めてきておるわけでございまして。

今日、労働組合等のあります事業所等はほとんど全部と言つていいぐらい八時間になつてきました。問題は、残つてゐる開業医等の姿勢、私的な病院等に在る者がこの労働条件にさらされて、非常に不当な条件の中にあいていゝと言つていいと思ふんです。私は、そういうことがあるために、今度のこのILOが取り上げまして、そして百四十九号の条約とそれから百五十七号の勧告が出たわけでございまして、ぜひこのことは早急

に詰めていただきたい。もちろん、関連するのは厚生省でございまして、労働省から厚生省にやがまし、一体需給対策をどうしているのかというところを——今日までにそういう、どう言いますか、厚生当局への勧告と言つちゃおかしいんですけれども、そういうことがあつたのかどうか、厚生省が何とかするまでじつと見ていければいいというところでなおりますにされてきたのか。私はいまから調査をするとおっしゃることがちょっと不服なんでございまして、どうでございましょうか。

○説明員(小粥義朗君) 看護職員の労働時間は、先生御指摘のように、その要員確保の問題にもつながりますので、厚生省との間では、私も事務レベルでは平常時に接触の機会を持ちまして、たとえば予算要求の段階では、労働基準法上は九時間の特例になっておりますが、できるだけ八時間勤務できる体制での予算の確保をしてほしいというふうな形のお願ひも厚生省にいたしております。

何うところでは、近くまた第二次の看護婦確保計画というものを立てられるように伺つておりますので、さらにそういう面の要請を強めていきたいと考えております。

○石本茂君 確かに、さつき局長申されましたように、いま現場の中の労基法違反というのは、非常に多く病院がしております。病院の中でも看護職が最高に多いです、もう九〇%を超えております。しかし、だから仕方がないということではこれはもうどうしようもないんじゃないか。この辺、大臣どうお考えでございまして、仕方がない、人が足りないから、労働条件は悪くてもいいじゃないかというふうな労働省の御見解のように私承るわけですが、どうも納得できませんが、大臣の御見解を伺いたいと思ひます。

○国務大臣(藤井勝志君) 御指摘のように、去年の六月でございまして、ILOの第六十三回総会において採択されたこの事柄をひとつ契機に、長年問題になっております、特に看護婦の人たちの労働条件の改善、これはなるほど厚生省との話

し合いということが必要でございまして、けれども、労働条件の改善という面から言つと、労働省がひとつ主体的に取り組むという必要が私はあると思ひます。

したがって、ぜひ御趣旨の線を踏まえて、こちらから積極的に看護婦の労働条件改善に關してひとつ働きかける、こういうふうな努力をいたしたいと、このように思つてございまして、ただまあ看護婦の養成あたりの環境整備が相当時間がかかると思ふんでありますが、時間がかかるからというんで、御指摘のようにまあやむを得ずというイージーゴーイングなやり方は、この際、ILOの勧告、この採択されたのを契機に、しかもまた国内行動計画のこういつた精神から言ひまして、ひとつ大いに今後積極的に問題の改善に努力をしなけりやならない、このように思つております。

○石本茂君 これは最後にお願ひでございまして、離職対策につきましては、厚生当局もかなり力を入れてきたわけでございまして、いま私が申しましたように、職場のやはり労働条件ですね、国の定めているものの中に、もはやあまいなといひますよりか、他の労働者に比べて非常に落ち込みが出てゐる。そんなところへだれが一体、じや自分の青春をなげうってそして厳しい子育てをしなげらとどまるであらうかということが言えるわけでございまして、大臣、お言葉をくださいましたように、ぜひひとつ労働省が、働く労働者のやはり条件整備ということとは、これは何としてでも九時間は八時間にしたいだきたいと私願うわけなんです。八時間にすれば、やはり超過勤務手当というところで、別視点からの体制が出てくるわけでございますので、なぜそういうことを今日まで三十年以上ほうつてきたのか、私は非常に、これはもうずっと昔から言ひ張つてきたことで、こういう場所でも、かつては二院クラブにいたときに言つたこともございまして、言つたら言ひつ放しということになつておりますが、いよいよ大詰めのところに来たやうな気がしますので、私

は、このILO条約がいきなり批准できると考えておりません。いまお願いしておりますような国内各関係法規が整備されません限りは、そんなものは批准されるものじゃないと思いますけれども、批准できる可能性を見つけていろいろお手配くださるのか、そんなものはできないということではなかったかというのかという、いま二つの分かれ道が来ているわけでございますので、やはり一番問題を所管されます労働省の心構えといえますか、お気持ちで、今度のこの批准をめぐりましての分かれ道になっていく。将来批准する方向に向かって努力しますということになるのか、いや、とてもそんなものは手がつかぬということになりますか、そういうことがありますので、今日聞いたわけでございます。ぜひひとつお願いいたしますのは、前進する方向に向かって、やがて必ず近い将来に整備しますというお返事をいただいたのでございますが、無理でございませうか、お尋ねいたします。そして終わります。

○国務大臣(藤井勝志君) 石本先生、ほんとに御熱心な御提言をしばしばされておられることも、私、議事録で拝見をいたしております。特にこれからの雇用問題という観点からも、私は積極的に取り組むべきだと。労働条件の改善はもちろんでありますけれども、やはり日本人の生活の質を向上さすという、こういう面では雇用の拡大を求めたいという、雇用の創出を図るべきであるという、こういう観点からも、私は御提言はひとつまともに取り組みたい。厚生省があるということ、また看護婦の養成という相当長期の対策が必要だということ、これは踏まえながらも、やはりイージーゴーイングでない線でぜひ積極的に努力をしていきたい、このように考えております。

○石本茂君 大臣、ありがとうございます。どうか局長さん初め当局の皆様も、このことにつきましてよろしく進める方向に向かってお願いしたいと思ひます。どうもありがとうございます。終わります。

○高杉勉忠君 私は雇用需要拡大のための労働時間短縮問題並びに鉄鋼構造建築における製作工場の認定について、労働大臣を初め建設省、通産省、中小企業庁の関係省庁にお伺いをいたしたいと思ひます。

まず、労働大臣に伺います。わが党が今国会に週休二日制実施のための労働基準法の一部改正案を提出いたしております。この提案の趣旨は、労働者の健康増進等に資することのほか、労働条件の国際的な動向に対処すること及び雇用機会の増大に資するためのものであります。今日、完全失業者のほかに潜在的な失業者あるいは半失業者とも言うべき人々が、すなわち一年未満の契約の臨時雇い二百四十万、日雇い労働者百二十四万、常用雇用者ではあります。週十五時間以下の就労者が三十万人、等々が潜在をしております。これらの人々の就職機会の拡大を図るためには労働時間の短縮、週休二日制の実施等が当面の緊急課題となっております。改めて、労働時間の短縮等について緊急に措置を講ずべきだとの現状認識についての、労働大臣の御見解をまず承りたいと思ひます。

○国務大臣(藤井勝志君) 労働時間対策の進め方につきましては、すでに私もこの場でお答えをさせていただいたことがございますけれども、去年の暮れ公労使一致した建議をいただきまして、そしてこの週休二日制を含む労働時間短縮、またこれが対策、こういったことについての建議を受けたわけでございまして、私はやはり日本人のいままでの働き方といえますか、そういう面についてやはり工夫をこらして、お互いが生きがいを感じながら、同時にまた、高度成長から安定成長に入らなければならぬ将来を展望いたしますと、やはり限られた仕事を分かち合うという、こういう面からも、また特に国際的な協調という面から、日本人の働き過ぎというのが目についているという指摘もあるわけでございますから、ぜひ前向きに進進をしなければならぬ。ただ、これを一律に法によって規制すると、基準法の改正によってこれを實現するということは、これは私は産業、

企業の実態を考慮してこの対応をしなければ、やはり角をためて牛を殺すという結果になってもいけないというふうなことがございますので、やはり建議の線に従って行政指導によってやっていくと、このように考えているわけでございまして、すでにお答えをしましたように、五月中には地方局長あてに通牒を出して、産業別労働時間対策の進め方について具体的な検討をせよという。そして、この問題はやはり労働の自主的な話し合いというところが前提にならなければなりませんから、そういう方向で今後進めてまいりたいと、このように思っております。

○高杉勉忠君 労働基準審議会の建議も行われておりますが、それで衆議院の大蔵委員会においては銀行法第十八条改正のための決議も行われております。労働時間短縮についての積極的な方向が示されておりますが、この問題については労働組合側もこの措置については強く要望が今日なされているわけでございます。特に注目されるのは、四月に労働省が発表いたしました五十二年労働時間制度調査結果でありますけれども、その中で、週休二日制のまだ実施をしていない企業の理由、これが挙げられております。これを見ますと、取引上の都合等が四八・八%、大臣も御承知だろうと思ふんです。二番目は生産、販売量を減退させないためという理由で二八・三%、三番目として同業他社が実施していない、これが二六%と上位を占めているわけです。これに對しまして人件費コスト上昇のためという理由については一五・三%になっております。労働省も、時間短縮等については行政指導を強化し、各方面への働きかけについては、いま大臣からの御説明もありました。その指導内容、具体的なこれからの、それじゃいままで示されませんでした実績等について、ぜひこの機会にお示しをいただきたいと思ひます。

○政府委員(桑原敬一君) 私どもは、この労働時間問題、非常に重要だというふうに考えまして、従来からその指導はやってきておったわけでございますが、大臣のお答えにございましたように、

昨年暮れの建議を起点にいたしまして、体系的に、計画的にこの問題を進めていきたい、こういうふうに考えて、現在その進行中でございまして、まず十二月の段階で、全国的に業種を選びまして、調査的な監督と申しましょうか、時間外がどういうふうになっているか、あるいは週休二日制がどういうふうに進んでおるか、あるいは年休をどういうふうにとっているだろうかというふうな、特に建議で問題になっておりますこの三点についての実態の調査を進めてまいっております。大体まとまりましたので、今月中ぐらいには整理ができるんじゃないかというふうに思っております。

それから、いま先生のお話のように、この問題はお互いによそを見合っているという関係も非常にございまして。私どもは昭和三十五、六年でございまして、今度の調査も、現在の基準法の週休二日制の問題につきましても、問屋街とかああいいうところではなかなか進まなかった経緯がございまして、やはり、それはよそがやっていないからやらないというふうなこともございまして、そういう地域的な総ぐるみでこの問題を処理していきたいというふうな経過がございまして、うまくいった実績を持っておりまして、したがって地域的な、その産地ごとに週休二日なり、年休の進め方等についての話し合いの場をつくる、あるいは大きな企業につきましても、産業別に労働の会議を私どもがおぞん立てをして、そこでそういった週休二日なり年休の推進についてのコンセンサスをつくっていくというふうな、何と申しますか、行政づくりというふうなこともやってまいりたいというふうなことで、そういったいろいろな行政手法の幾つかをいまいろいろ検討いたしまして、大臣お答え申しましたように、五月中には中央、地方を通じて一つの統一した見解のもとにこの問題を進めてまいりたいと、こういうふうに思っております。

○高杉勉忠君 週休二日制の実施について伺いたしたいと思いますけれども、アメリカ及びイギリスで

すね、それから西欧諸国と比較した場合に、日本は極端におくれていると、こう比較されるわけですね。ことに、金融機関、公務員、これらの点で見ますと、ヨーロッパ関係では九十数％も実施しているんですね。これに反して日本は試行の程度という状況ですね。金融機関及び公務員等の週休二日制の実施というのは、他のまだ実施をしていない企業への影響というのは大きいんですね。これについては、何としても早急に実施するということとを、とりあえずできるところからやるという方向で私はやっぱり取り組むべきだと、こう思うんです。特に、五月の四日の日経新聞によりますと、たとえば外務省が最近在外公館を通じて各国の週休二日制の実施状況、普及状況を調べたところが、欧米諸国だけではなくて、発展途上国である国々の週休二日制がかなり普及していると、こういう結果が出たと、こう報じています。このために、援助国である日本よりも、援助を受けている途上国の方が週休二日制が普及しているといった奇妙な現象も起きていますと、こう報じているわけです。こういう諸外国なり発展途上国との比較にしても非常におくれている。したがって、私は困難な問題であると思いますけれども、しばしば検討ということも使われますけれども、私はやっぱり実施の時期という目安をつけて、それで積極的、具体的措置というものを講じていかなければならない、こういうふうに思っています。これについては大臣どうでしょう。

○国務大臣(藤井勝志君) 御趣旨は私も本当によ
くわかるのでございますけれども、実施の時期を
定めるところまでまだ準備が整つておらない
と、残念ながらそのようなお答えしかできない
わけでございますけれども、たまたま私は大臣就
任のその直後に、時間対策について週休二日制を
含んで建議を受けたという、こういったいきさつ
もございまして、御指摘のように日本がここまで
経済力がつきまして、しかるに欧米先進国と比
較して週休二日制が行われてないというのはもう
ほとんど欧米先進国ではないと、私の承知してい

る範圍ではスペイン、ポルトガル、ないしはイタリアがどうなっているか、もうイタリアは実施しているという話も最近聞いたわけでありますけれども、そこら辺、何もかつこうをよくするということでも、そこと、やはり一番さちんと日本人の労働時間対策は先進国並みになっているということとを、天下に知らせる一番いい姿勢でございますから、何とかしてひとつ早くこれが実現に努力をいたしたいと、このように考えております。

いま御指摘の銀行法の問題、これがいま銀行制度調査会において検討されておりますけれども、私は何とかしてこの中で週休二日制の部分だけビツクアップして、銀行が完全週休二日制に踏み切れるようなひとつ工夫はできないもんかと、いろいろな役所の中でも検討させ、大蔵省とも事務的に接触もさしておると、こういう状況でございますして、ただ行政機構簡素化というような問題から、総定員法との関係で交代要員の必要な現場の職員の勤務状況、こういったものと兼ね合い、いろいろ総合的に考えなきゃなりませんが、やはり銀行方面を中心に週休二日制の突破口を開く工夫をすべきであると、いま一生懸命に検討をさせていただきます。

○高杉彬忠君 このほか、労働基準法においては、
残業規制についても十分なものになっていない。
それから、有給休暇制度についての消化率の低い
ことなど、実態上から諸外国に比して問題となっ
ていると思うんですね。これらの諸点についても
早急に、前向きだと言われるならば改善措置とい
うものを具体的に講ずべきであると考えるので
す。この点はどうでしょう。

○政府委員(桑原敬一君) 現在の法制といたしましては、三十六条協定によって労使がお話をしていただいたいて、その限度で残業すると、こういうふうな仕組みになっております。私どもの方針といたしましては、超勤をしなければもう全体が経営運営されていかないというような超勤は、私ども好ましくないというふうに思っておるわけがあります。本当に臨時繁忙のときに超勤していただき

だ、それに対して労使が話し合って限度を決めていくと、こういうような法律的な仕組みになっておるかと思います。しかし、実態は必ずしもそうではないので、私どもの近く出します方針の中には、こういう三十六条協定についての一つのモデル的な協定のあり方と申しますか、そういったものについても具体的な方針を出してまいりたいというふうに思っております。

それから、年次休暇につきましても、非常に残念ながら消化率が悪いという面もございます。これは労働者本人が請求されるというような一つの前提がございまして、非常にとりにくい環境にあるということもあるかと思いますが、使用業者が与えないということではなくて、請求されないというような雰囲気もありますので、そういう非常に現実具体的な問題が個々にあろうかと思えますので、それはやはり労使の会議の中でその辺は具体的にとりやすいような環境をつくっていくというようなことが必要ではないか、こういうふうに思います。

○高杉彬忠君 三六協定のモデル的な締結等もわかりますが、私はいま幾つか申し上げました点については、具体的な法改正の必要があると思うんです。三六協定の厳格な締結と、遵守をさせるといいうことも当然ですね。モデル的な三六協定も当然だと思うんです。私は残業規制時間のガイドラインの設定なんかもあると思うんです。

それから、長時間残業企業、それから年次有給休暇の消化率の低い企業、これらを、例を挙げて言うなら公表するとか、厳しい監督行政的な規制を、極端に長時間労働を強いているような企業、こういうものへの社会的な批判等を加える、そういうものを行う、こういうような意見も一部では出ているわけですね。こういう具体的ないま申し上げました幾つかの問題、これについての処置、これについては大臣どういうような御所見を持っておられますか。

○政府委員(桑原敏一君)　ちょっと技術的な答弁をしたいと思います。

私どもは労働基準監督機関という一つの権限を持つておる機関でございますので、その権限行使については、非常に強い権限であればあるほど、司法警察権を持つておりますので、厳肅に行使しなければならぬというような態度を持つております。したがって、法違反であれば徹底的に私どもはその厳正な是正を求め、それができなければ司法処分にして送検をする、こういうたてまえになっておりますので、法に違反してないより望ましい基準の中で問題を処理するということにつきましては、やはりそういった限度の中においてこの問題を処理しなきゃならぬという、私どもの監督機関の一つのたてまえがございますので、御理解いただきたいと思います。

○高杉勉忠君 残業時間のところ、どうですか。

○政府委員(桑原敬一君) したがしまして、残業時間と申しますか、労使が話し合つて決めますものにつきましては、一つの考え方を近く出します通達に出したいと思つておりますけれども、やはり残業時間というのは、その個々の企業企業によつて具体的に必要に迫られて行われるものでございますから、たとえば年末の非常に繁忙期のときに、五時間やらぬとどうしてもお得意さんにとにもならぬときに、二時間でやらなきやだめだと、こういうことが言えるかどうかという問題もございますので、それやはり労使、特に労働組合

というものもあるわけでございますから、その立場の中において具体的に提案をしていただいて、社会的に公正な範囲内で残業が行われるように私もは期待をいたしますし、またそういう指導はやってまいりたいと、こういうふうに思うわけでございます。

○国務大臣(藤井勝志君) 私からも念のためにお答えをいたしておきます。

労働省といたしましては、建議の線に沿ひまして過重な時間外労働に対してはこれを削減をする、圧縮をしてもらう、それから、年次有給休暇の完全消化に向かつて努力をしてもらう。それに遇休二日制、この問題は、やはりこれからひとつ

積極的に産業別労使の会合をしてもいいとして、そしてその方向に向かって着実に積極的に事柄が進むように配慮をしていきたい、行政指導をしてまいりたい、このように考えております。

○高杉勉忠君 公共事業を民間企業への発注等に当たって、

〔理事片山基市君退席、委員長着席〕

発注企業に対して残業時間の規制とか有給休暇の消化等の義務づけ、あるいは極端に長時間労働を強いている企業への、これは極端なことかもしれないが契約の取り消し、これは一例でありませうけれども、こういうような雇用確保のための措置というものが、具体的な問題が意見として出てくるわけですね。これらの、いま大臣からも指導については強化をいたさなく、あるいは局長からは監督等についての強化というものについての方向も言われましたが、いま申し上げました点、民間企業への公共事業の発注等における問題についてはどうでしょう。

○政府委員(桑原敬一君) 従来から私も、公共事業についての発注につきまして、特に悪質な基準法違反でございしますが、特に安全衛生法違反で人を死亡させるというようなことにつきまして、建設省と通報制度というのを持っておりまして、入札その他について配慮をするということになっております。また、それが非常に大きな効果を上げて災害が減つておるといふような実態もございします。いま御指摘の問題につきましては、初めての御提案で私も今後検討してまいりたいと思っております。先ほど申し上げましたように、基準法違反というような問題については、相当私どもとしても強い態度で臨み得るわけでありませうけれども、雇用確保のために、たとえば労働時間を法定以内に短くしろと、そういう指導はなかなか一般的にはむずかしいのではないかとはいふに思います。また、政策的な観点を変えて、雇用政策上どうするかという問題はまた別個の問題でありますけれども、それは基準行政とも少し次元の違うところで検討すべき問題であるかと

思いますが、初めての御提案でございしますので、検討してみたいと思ひます。

○高杉勉忠君 局長、違ひなすよ。私の言っているのは残業時間の規制というものはないだらうかということ。それから二つ目で言っているのは、有給休暇の消化率ということについて、非常に低いところについてのそういう企業に対して具体的に公共事業の発注について、あなたのところは少し残業時間というものを規制する、あるいは年次有給休暇というものを消化するような方向の御指導というのはいただけな言っているんであつて、労働時間を法で縛るものを私は言っているんじゃない。残業時間と有給休暇のことを申し上げているんで、別にむずかしいことじゃないと思うんですがね。

○政府委員(桑原敬一君) 具体的なケースによりますので、なかなか判断できませんけれども、特に不当に労働時間が長く行われているということ、非常に働いている労働者の健康に被害が出てきているというような問題が出てまいりました場合に、私どもは強力な行政指導をしてまいりたいと思ひますけれども、一般的に公共事業の発注のときに、こうこうすべきではないかとなりまして、その辺はやはり所管省の建設省と十分相談をして、きちっとした考え方で臨まなきゃならぬのではないかと、こういうふうに思ひます。また、工期その他の問題も絡んでまいります。それから、事業官庁ともその辺については連絡をとりながら、不当に長いものについては指導をしてまいりたい、こういうふうに思ひます。

○高杉勉忠君 厳しい雇用、失業情勢についてのどうも認識がまだちょっと甘いんじゃないかと思ひます。したがって雇用対策も十分じゃないという批判が出てくるのは私は当然だと思ひます。雇用機会の創出とか拡大のためには、大臣思い切つた施策というものが必要と私は思ひます。いままで私は質疑を通じて幾つかの提言をいたしました。政府の積極的な措置を私はこの際強く要望するものでありますけれども、週休二

日制、雇用拡大等について労働大臣の、私の要望も含めて御所見を伺ひたいと思ひます。

○国務大臣(藤井勝志君) これからの日本の経済の方向が、いわゆる低成長と申しますか、安定成長と申しますか、どうしてもやはり雇用の安定確保を図るためにはやはりワークシェアリングという、これは消極的な構えでありますけれども、これを導入をしていく、こういう考え方を取り入れざるを得ない。ただ問題は、これは長期的にはやはり構えなければ短兵急になかなかやれない。現在非常に不況のさなかでございしますから、それこそ雇用不安に落ち込むという危険性もありますから、基本の路線をそこに置きながらも、やはり現実に対応してこれを処理する、こういうことでありまして、御提言の趣旨は、労働基準局長という立場から言つて、先ほどもしばしば答弁してありますように、一つの法的な権限を持った行政ということになりますから、これはまた別の次元で、先ほど私が答へましたような方向で労使が産業別な会合を、地域別な会合をして、実態に即して積極的にひとつ行政指導をやつていきたい、このように考えるわけでございします。

○高杉勉忠君 ぜひひとつ、大臣思い切つた施策をお願いいたしておきます。

この際私は、ちよつと角度を変えまして、先ほど前段で申し上げました鉄鋼構造建築における製作工場認定等に対して、建設省、通産省、中小企業庁にこの際伺ひたいと思ひますが、まず建設省に伺ひたいと思ひます。

住宅局長来ておられると思ひますけれども、去る昭和四十五年に「溶接継目強度を母材と同強度にできるための鉄骨加工業者資格基準」として住宅局建築指導第三四四号が出ていふんです。この通達の趣旨というのはいかなる目的で出されたものか、またその運用というのはいかなる目的で行われておりますか、まず伺ひます。

○説明員(大田敏彦君) お答えいたします。この告示通達は、建築基準法令に基づいて発せられたものでございしますが、御案内のとおり、建

築基準法令は建築物の構造等に関する最低の基準を定めて、その安全性を確保しようとするものでございまして、特に鉄骨造建築物の鋼材あるいは溶接部分の許容応力度につきましては、同法施行令第九十条及び第九十二条に規定されております。ただし、この規定は古くから用いられております一般構造用鋼材について定めたものでございまして、その後の技術革新により高強度の鋼材が使われ出したために、昭和四十五年建設省告示第千三百八号によりまして新種の高強度の鋼材につきまして、鋼材自体と、それから溶接部分の両方の許容応力度を新たに定めたものでございします。

特に、溶接部分は慎重な扱いを必要とするため、このような高水準の材料、技術を認める条件として、その許容応力度につきましては、溶接技術者の技術、工場設備により、品質に非常に差が出やすいものでございしますため、高強度の品質を確保できる溶接作業の場合と、その他の場合と分けて、二種類の数値を区別して定めました。

同時に、その点の運用につきまして建築指導課長通達第三四四号を発しまして、先ほどの告示の高度の品質を確保ができる溶接作業の判定の基準となるべき事項も定めております。その趣旨は、告示に基づきまして、建築物の構造上、安全上の観点から定めたものでございまして、業者の営業や業務に関するものではございません。

この運用でございしますけれども、こういった高強度の鋼材を使用する建築物の建築確認に当たりますと、課長通達に盛り込まれた基準を参考にし、現地で建築主事が適正に運用しております。

○高杉勉忠君 時間がありませんから、限られた時間でありまして、簡潔にひとつこれからはお答えをいただきたいと思ひますが、通産省に對して伺ひますが、現在わが国の鉄鋼加工業者というのはいくつあるのですか。その数、もしおわかりでしたらお示しをいただきたいと思ひます。

○説明員(鈴木直道君) 先生御存じのとおり、鉄構物の生産をされておるメーカーは中小企業のウ

エートが非常に高うございます。非常に零細の方も入っておられまして、正確な数字を完全に把握することは非常にむずかしいようでございますが、概して一万ぐらいおられるというのが通念となっておると聞いております。

○高杉勉忠君 中小企業の鉄鋼加工業者で組織しています社団法人全国鉄構工業連合会ですか、全構連ですね。これはいま一万と言われましたけれども、そのうちのどれくらい、何社ぐらいが加盟されておりますか。

○説明員(鈴木直道君) 現段階におきますその先ほどのメーカーの数字は、通念よりやや減少しておるのではないかと考えておりますのでございまして、現在私どもは、おっしゃいました連合会でカバーしております企業はほぼ五割ぐらいであろうというふうに一応考えております。

先生御存じのとおり、連合会でございますので、連合会傘下に各府県ごとに協同組合、あるいはまた工業会がございまして、そのメンバーという形でその下に入ってくるということでございまして。

○高杉勉忠君 先ほど建設省の指導課長の方からの通達についての内容が説明されましたね。通産省ではその全構連、この一月から始めている鉄構造物製作工場認定基準なるものについて、それじや通産省の方ではどういうふうに評価をしているのですか、あるいはどのようにならば指導をしてこられたんでしょうか。

○説明員(鈴木直道君) 先ほど申し上げましたとおり、鉄構造物のメーカーは非常に中小零細でございます。したがっていままで、やはりお互いに協力し合って技術のレベルアップを図る、あるいは経営をよくするということがどうしても必要でございまして、そういう形で受注をしていくということに相なろうと思っております。そういう意味で、この協同組合なり連合会は相互に協力し合う団体として活躍しているわけでございます。私どもはやはりその中小企業の方々がお互いに助け合うという意味におきまして、大いに活躍、活動していただ

きたいと思っております。

さらに、御指摘なさいました制度についてでございますが、皆さん中小企業の方々はどのようにお互いにレベルアップするかということをやっているわけではございますが、外の発注者から見ますと、中小企業といえますのは、一般的にどうしても技術水準が低いと思われてしまいがちでございます。特に、最近といえますが、かねがねだと思いますが、品質の問題、あるいは地震の問題等から安全の問題等で非常にいいものをつくるという要請が高うなっております。中小企業お互いに努力しているわけではございますが、単に中小企業というだけで注文がとれないということは非常に残念でございまして、お互いに自分の技術水準を表示し合ひまして、その上でわれわれはこれだけ中小企業でありながら技術はあるんだ、こういうことで今後とも大いに活躍をしていきたい。こういうのが今回の制度の基本的な趣旨だと思っておりますので、私どもは中小企業お互いに努力し合ひておられるという面を非常に評価をしていかなくちやいけな、こういうふうに考えているわけでございます。

○高杉勉忠君 いまのお答えになるとちよつと納得がいかないのです。中小企業のためというけれども、具体的な工場認定基準というものをいいますと、もう御承知だろうと思うのですが、ハイクラス、ミドルクラス、レギュラーと、こう三つの段階に分けて点数をやつて、むしろたとえばこの認定基準の中には——全構連がやっている中身を見ましたよ。敷地については千平米なければできない、こういうことでしょうか。それから、道路に ついても、この工場の利用する前の道路は幅が六メートルなければ、工場認定のいわゆるいま申し上げた三段階あるレギュラーにも入らない。言うなら、あなたは中小企業のためと言うけれども、工場認定しておくことは、それだけの能力なりあるいは規模なりという、これは別の問題として、規模で大企業だけではないか——中小企業、零細企業はできないという基準認定が内容じやな

いのですか。そうすると、どうも建設省の方の御指導、その辺の通達が通産省の段階ではちよつと生かされていない。安全性とか、製品の質を問うなら別ですけれども、企業主義的な考えで大企業だけはやってよろしいけれども、小、零細企業は切り捨てていくような中身になっているのです。いま申し上げましたたとえば敷地にしても千平米でしよう。道路についても、工場の前に六メートルなければ構造物がでけないという、そういう基準認定を出して、これに合格しなければあたかも仕事ができないような内容になっているわけでしょう。私は中小企業のためと言っているにもかかわらず、その中身は、中小企業のためじゃなくて、中小企業を切り捨てていくというふうな中身じやないですか。

○説明員(鈴木直道君) ちよつと制度の御説明をしたと存じますが、いまおっしゃいました点数制度でございまして、これは工場のおっしゃいましたような条件とか、技術者の数とか、あるいはどんな設備を持っているとか、いろいろなその点を点数にして表示をしていくということでございます。おっしゃいましたように、千平米なければ点数をあげない、こういうことには決してなっておりません。もちろん千平米ございしたら、ある程度の点数が与えられるということでございますけれども、それは基本的な点ではございまして、むしろどんな技術者を持っているか、どんな優秀な技能者を持っているかというふうな、いろいろな点を総合したしまして点数を設定して、それに基づきましていろいろな仕事をしようにしまして、むしろ、先ほど申し上げましたように、中小企業であるがゆえに、もともと技能がないと思われがちなんです、むしろこういう方に技能を持てているというのを、いろいろな観点で点数で表示して皆さん発注者側にわかつてもらうようにしたい、こういうことでございまして、大きいものでなければだめだというふうな発想は基盤になつてないというふうに御理解いただきたいと思ひます。

○高杉勉忠君 それはあなたの方が具体的な実態を知らないからですよ。全国的に見てこの認定制度が、全構連がやったとはいへ、直接指導されているのは通産省の機械課になりますか。そうしますと、あなたの方の行政指導が的確に適正に行われてないという結果じやないですか。たとえば東京については、これは現物主義でいいことというから企業主義じやないんです。その認定についてはこれ返上しようという空気ですよ、東京都は。そうでしょう。あなたも知っておられるでしょう。新潟県については、ランクづけというのはこれはもうけしからぬ、憲法違反じやないかというふうな疑いまであるというふうなことを言っているんです。なぜかといえば、いま言ったようにハイクラスとかミドルクラスとか、あるいはレギュラーとかというランクづけをされるでしょう。それ以外に鋼構造物の溶接関係についてはできないということも基準として認める。しかも、これは住宅局長に私はちよつと申し上げたいんですけれども、その指導課長さんが出された趣旨についてはわかつたんですが、いまいち資格基準というふうな通達内容なんです。これは恐らく資格基準とか認定とか資格にかかわる重要な、中小企業になれば死活の問題になるような基準について、私は一体指導課長の通達でそれだけののだからどうか、これはきわめて疑問だと思ひます。だから、そういう意味で建設省が責任を負うとなれば、局長通達があるいは次官なりというふうなものでなければならぬと思ひますけれども、この点については住宅局長の方からお答えをいただき、それから中小企業のいまのやっている全構連の工場認定については、時間があるから私にはこれからの問題としてこの際要望も、ぜひ実現をさせていただきたいと思ひます。通産省と、あるいはいまのように労働省も雇用創出とかあるいは雇用拡大とか言われるこの不況時代に、ただでさえ中小企業がつぶれ、失業者が増大をしていく。雇用でも先ほど労働大臣がしばしばお答えいただいているように大変な時期だと、こう言われているん

です。これは労働大臣にすれば、私に言わせれば逆行です。中小企業が工場認定を受けて、いまのように三つのクラスから落とされた中小零細企業は仕事ができなくなる。仕事ができなくなったら失業になる。雇用拡大どころか、私は失業者を増大していくような方向にあるいまの通産省、あるいは御指導いただいているいまの実態ですから、こういうことで私は、労働大臣いいでしょうかというのを聞かざるを得ない。したがって、いま申し上げました住宅局長からも、あるいは中小企業政策についても、中小企業庁からこの際一言私はいただきたいんですが、こういうような中小企業の育成強化、雇用の拡大を言っているけれども、現実にはいま申し上げましたような実態なんです。これは私は逆行だと思ふんです。そういうことで中小企業庁としても、私はこれからの対応としても、いまのような内容ならばこれを改善をしていく、そういう行政措置なり行政指導なりというのは必要ですから、私はこの際関係省庁が十分御連携をとって、そして十分な雇用創出、雇用拡大、失業の防止あるいは中小企業の指導、育成強化、こういう点について改善をすべきだと思ふんです。この際、改善をしていただくことをお約束いただきたく思ふんです。したがって、いま申し上げました住宅局長あるいは中小企業庁、それから労働大臣からいま申し上げましたことについてお答えをいただいて、残念ながら時間がございませぬから、もし不満足な場合は私は改めて機会を得て、これをまた問題に供したいと思ひます。

以上です。

○政府委員(救仁郷吉君) まず、指導課長通達の問題でございますが、これはあくまで基準と書いてございまして、通達の内容をごらんいただきますと、これを参考にしたいだきというふうな通達になっております。これはなぜかと申しますと、先生御指摘のように零細な工場であつても本心に良心的な仕事をすればこれは可能でございます。そういう意味で参考に現地で判断して

もらいたいという趣旨で出しているわけでございます。それからもう一つは全構連の認定の制度、私ももともと鉄骨につきましても溶接は後から検査がなかなかできません。したがって、そういった意味で建築物の安全性という問題から、最近のいろいろ指摘されております欠陥建築、欠陥住宅というふうな問題を踏まえまして、こういうことが自主的にそういう技術の向上ということとを図っていただくということは非常に好ましいと私は考えております。ただ、これが先生御指摘のように中小企業の締め出しとか、あるいは鉄鋼価格の引き上げとか、そういうようなことに利用されるとすれば、これは好ましいことではございませんので、通産省とも相談いたしまして、改善するところがあれば改善させたいというふうに考えております。

○説明員(鈴木直道君) 本制度は、やはり中小企業がお互いに協力し合つてちゃんと仕事をとっていくというのが本旨でございますので、先生おっしゃいますように、中小企業のための制度であるという趣旨のつとる通りに、遺憾なきように指導してまいりたいと思ひます。

○説明員(鬼塚博規君) 中小企業庁といたしましても、この個別具体的な問題につきましてはまだ検討いたしておりますが、御趣旨に従ひまして関係省庁と十分に検討いたしてまいりたいと思ひております。

○政府委員(細野正君) この基準の趣旨自体は、品質と安全の確保というふうなことでございまして、そのこと自体は必要なことかと思ふのでございまして、先生御懸念のようないろいろな運用上の問題もあるようでございますので、よく私も関係省と連絡をとりまして、その上で運用の適正をお願いをしてまいりたいと、こういうふうに考えております。

○安恒良一君 私は与えられました時間が五十分ありますので、ちょうど昼の休みの時間にもかかりますので、テーマが二つありまして、一つのテーマは、ゴム産業に働く労働者の問題であります。

それから第二番目の問題は、林業労働者のチェンソーの特別教育の問題についていろいろ関係大臣並びに関係の所管庁から承りたいわけですが、午前中はゴム産業問題だけに限定をして少しお聞きをしたいと思ひます。

すでにこの問題は、二月二十八日に衆議院の予算委員会と同僚の水田委員から、さらに私は三月三十日、参議院の予算委員会におきまして、通産大臣、関係局長、これは労働省、通産省にわたつて問題の提起をいたしました。そのときに私は、近い将来にゴム産業労働者に大きな合理化が出るだろうと、こういうことを懸念をしていゝんなことの質問をいたしました。残念ながらその懸念どおりに実は月星化成、これはゴム履物のメーカーとしてましてはシェアからいいますと大体日本ゴム、月星、これが二大メーカーでありまして、その中における千名の希望退職を募る、その他現行賃金の一〇〇切り下げであるとか、労働時間の一〇〇延長であるとか、こういう厳しい合理化案が経営者側から提起をされている。加えて、月星がそういう状態になりますと、系列といひますか、下請といひますか、関係会社というふうな関係で、アイパンシューズにおいて九百人の従業員中約百人を指名解雇したい、そして同じように賃金や労働時間の切り下げ、延長が提起をされている。ユニ・スター、これも、従業員七百名であります。そのうちから百五十名の人員を削減をしたい、こういうような合理化提案が相次いでそれぞれの経営者から出されて、そこで働いている労働者は自分の雇用不安定について大変重大な問題を持つています。その後も、私は委員会でも質問をただけでなくて、久留米市議会が超党派でこの問題を決議をされて、自民党初め各党の議員の協力を得ながら、通産省なり労働省に対して市議会の交渉が行われましたし、さらに福岡県にとつても非常に重大なことでありますから、福岡県評の労働組合の代表、当該月星の労働組合の代表等が上京されて、それぞれ労働省、通産省に問題の解決について陳情、要請があつたと思ひます。きのうも私

は労働省の職安局長とこの問題についていろいろお話し合いをしたのでありますが、改めてきょうは正式にこの委員会の中で次のことを労働大臣並びに通産省にお聞きをしたいのであります。私はこのゴム履物の今日のこのような問題について、御承知のように四十八年のオイルショック以降、急激にゴム履物の企業の経営が悪化をしてきている、そういうような状況の中で、今日ゴム履物産業の経営の悪化の主要な原因は何かというのと、一つは輸入増による値崩れであります。いま一つは国内における不況、こういうこと等が影響を及ぼして、売り上げの不振だ。しかし、その中でも特に大きな問題になりますのは、台湾それから韓国からの輸入、これが非常に大きくなつていて、大体現在、国内消費量の三五％をすでに超えている。このままでいくと五〇％にも達するだろう、こういうようなことから私は、この問題を解決する措置として三つのことを提起しました。

一つは、ゴム履物製品の輸入規制について、できれば二国間協定などがアメリカの事例にならつてできないのかどうか、そういう点についてぜひひとつ取り組んでもらいたいということ。それから、第二番目に要望しましたことは、ゴム履物産業における雇用安定のための具体的な措置をひとつ講じてもらいたい。それから第三番目には、特定不況業種離職者臨時措置法、これは昨年の十二月に成立したものであります。この対象に当ててもらいたい、こういうことを提起をいたしました。そして、恒常的な対策といひましては、ゴム履物産業のあり方について全体的に研究をするために、ゴム履物の労働者、経営者、学識経験者等を含めた研究会を早急につくつて、その中において、いま申し上げた輸入問題その他について、ひとつ速やかな措置をしてもらいたい、こういうことを河本通産大臣にも当時要望いたしました。研究会の設置について前向きに努力をいたしました。こういう御答弁もいただいたと思ふのであります。でありますから、まず最初に恒常的な問題

として、いま言ったような基本的な問題を解決を
しなきゃならないと思うんですが、ゴム履
物産業研究会の設置の問題については、どの程度
進んでいるのか、どういうふうな、いつごろから
具体的に実現をするのか、このことについて通産
省にまずお聞きをしたいと思います。

○政府委員(藤原一郎君) お答えを申し上げます。
いま先生から出るゴム履物業界の基本的な問
題について御質問があったわけですが、いまお話し
をいたしたように、先般来、再々委
員会等でもお答え申し上げましたとおりでござい
ますが、その中でいまお話しになりました研究委
員会でございますが、ゴム履物業界全般の問題を
どう持つて行けばいいかと、確かに輸入の問題、
それから国内の需要にマッチする問題、業界の全
体としての組織の問題、その他非常に各般の問題
を含んでおりますので、各般の関係者を集めまし
て研究委員会を早急に発足をいたしたいと、この
ように思っております。明日、実
は研究委員会のための準備会とでも言いま
しょうか、ゴム履物協会の理事会を開催いたしま
して、その方向に進めるといふことで大体、内々
私どももいたしましては研究委員会の発足を明日
というふうに進めるかというところを決めること
ができるんじゃないか、こういう段階にまいって
おるわけでございます。

○安恒良一君 私が提起しました研究委員会の準
備会があらたにあるということでありまして、結
構なことであるから、私はあしたの準備会を
通じて直ちに研究委員会の発足を、総体的な
結論をおしめたい。でなければ、研究委
員会が発足がなければおくれれば、ゴム履物
労働者のいわゆる首切りを初め、労働条件の切り
下げ等々が出てくると思っております。そういう点
についてぜひ明日も準備会を持つというところ
でありますから、この前も言いましたように、な
かなかこの業界というのは非常に意見が複雑多岐な
のでありますから、自由主義経済でありますから、
私は監督官庁であります通産省がかなりある程度

リーダーシップを持ってやっていただかないと、
なかなか私は研究会の発足一つですらおくれると
思うんですね。すでにこのことは、私はもう三月
の予算委員会でお願いをしておりました、もうい
ま五月なんですから、その意味から言ってぜひ早
急にあらたな準備会がこのゴム履物産業全体をど
うしていくのか。そして、その中で労働者の雇用
安定をどうするのか。さらに、こういうものの国
内の需要をどのようにして充たしていくのか。こ
ういふような問題点について、早急にそのゴム履
物研究会が発足をし、中身の議論ができるように
していただきたいと思います。

そこで、次に質問したいんですが、ゴム
履物産業を特定不況業種職者臨時措置法の適用
ができるようにと、こういうことについてこれを
お願いしておきました。その方向に沿って努力を
したいというこの御回答をいただいておりますが、
実は、実はこの労働者の職安局長と地元からお
見えになった代表との間にこの話し合いが持たれ
まして、私も立ち会ったわけでありまして、労働
省の御見解としましては、率直に言ってこれは労
働省だけでできる問題じゃないんだ。通産省との
合議が必要なんだ。ところが、どうも通産省側で
は、ゴム履物産業に一部黒字が出ていて、こうい
うような、状況の中から、その特定不況業種に指
定をすることを通産省が決めておられると、こう
いう話を職安局長から聞いたわけでありまして、
まず最初に通産省にお聞きをしたいと思います。

通産省側として、この特定不況業種職者臨時
措置法の適用について、かねがね私たちが要望し
ておったのでありますが、この問題がこれまで作
業が進んでいるのか。どういふふうなようにして
おられるのか。まず通産省の考えをお聞かせを願
いたいと同時に、このことはひとつやっぱ労働
大臣にもお聞きをしておかなきゃいかぬと思いま
すが、特定不況業種職者臨時措置法、せっかく
いろいろな経緯があつて成立をされたわけでありま
すから、こういうもののゴム履物産業に——私は
ゴム業種全体と言っているわけじゃありませんか

これは誤解のないように。ゴム履物業種につい
ての認定についてどうお考えになつておられるのか、
この二つの点について通産省と労働大臣に質問し
ます。

○政府委員(藤原一郎君) 特定不況業種職者臨
時措置法の指定に關してでございますが、これは
私ども、先生いまおっしゃいましたところでござ
いませぬので、決して指定を誤つておられるわけ
ではないと、なるべくこれが指定できればよい
ということ、鋭意その方向へ努力をしたいと思
つておるわけでございますが、御承知のとおり、
この法律には法律上の要件があるわけございま
して、「法令に基づき行為又は施設の施策に基づき事
業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若
しくは廃止がなされる業種であること」というの
が条件でございます。したがって、単に月星化成
というふうな一会社ではなくて、業種としてそう
いう統一したものがないとこの指定ができない、
こういう関係でございます。私どももいたしまし
ては、もっぱら業種としての統一的方法がとれ
ますように、鋭意行政指導をいたしておるわけ
でございますが、先生も先ほどお示しのように、こ
の業界、非常にむずかしい事情がいろいろあるわ
けでございます。簡単に統一した足並みがそろ
いにくいという面がございます。したがって、いまし
て、先ほどお話し申し上げました研究委員会とい
うふうなものを母体にしたしまして、そういう方
向へ取り進めていく。その上で、労働省の方に
お願いをいたしまして、指定の方向へ進みたいと、
こういうことでございます。私どもとしては、決
して黒字だから決つておられるとかなんとか、そう
いふことじゃございませんので、極力その方向に努
力をいたしたいということ、いま指導をいたし
ておる段階であるというふうな御了解いただきた
いと思ひます。

○国務大臣(藤井勝志君) ただいま通産省の方か
らお答えがございましたが、労働省としては何と
いってもこの労働者の雇用の安定確保という、こ
ういふことがわれわれの使命でございますから、

通産省の方の準備が整いますならば、われわれは
これに積極的に対応していきたいと、このように
考えております。

○安恒良一君 きょうは通産省の方も、その方向
に従つて極力努力をされているんだと。しかし、法
律の要件から言つてゴム履物業界全体の意思がま
とまらなければ、こういうことである。た
だ、そこで私は労働大臣にも通産省にもお聞きし
たいんですが、研究会の準備会がやつとあつた発
足を。そして、その中でいろいろ研究されて
いく。そして、ゴム履物業界の意思統一に時間か
かる。しかし一方、すでに私が申し上げたよう
に、具体的に会社側からは合理化提案が出されて
いるわけですね。それで、研究の結論がいつ出る
のかと、これが明らかにならない前にどんどん
人々が首を切られていたらどうにもならな
いわけですね。そこで、私は研究委員会というも
のはゴム履物産業全体の問題についてどうあるべ
きかというところを結論するために、たとえばあ
した準備会ができたからといって、すぐ二日や三日
で結論が出るはずない、一週間では出ないと思
うんですね。やはり数カ月なら数カ月私がか
かるだろうと思う、研究するために。そうすると、
その間のつなぎをどうするかということなんです
ね。一方、数カ月もしもかかるということ、具体的
にいま合理化提案がされておられるところにおいて、
私はこれは意味がないと思う。

そこで、私はこれは労働大臣にも通産省にも
お聞きしたいんですが、そういう研究会が発足を
し、そしてゴム履物問題全体について議論が労使
それから公益委員といますか、学識経験者、監
督官庁が入つてやつておられると、そういう間に、
いわゆる希望退職を初め、もしくは強制的な首切り
等が行われないような、これは行政的な指導をや
つぱりしていただかないと、私は労働者を救済す
ることにはならないと思う。もちろん、自由主義
経済でありますから、通産省や労働省に命令権が
あるとは思つてません。統制経済ではありません。

しかし、少なくともそういうことであるならば、それはなぜかと言うと、御承知のように今回出されている、たとえば久留米の場合であります、人口二十万の都市です。そういうところで大量の重要な産業というものはゴム産業以外ないんです。あとは付近の農村地域でありますから、農村のいわゆる商業都市として栄えている。それから、福岡県全体を考えたとしても、御承知のように福岡県は北九州に重工業地帯があります、これはもう非常に陳腐化している。そこで、君津に転出をするとか、堺に転出をするというところで、北九州重工業地帯自体においても労働力の過剰を来しているというところで、非常にたとえば重電機における希望退職の募集なんてあって、福岡県全体としては、簡単に職業訓練を受けたからどこか行くところがあるかと言ったらないんですよ、こういう状況。それからまたこの場合、千名のうち氏家で七百名と、こう言われている。これはこっちは持つてくるんだというけれども、氏家から七百名久留米の方に持つてこれるはずはないんです。そうすると、そこでも千名のうちの七百名が、氏家の経済環境を見ても、これまた七百名の人間がどこか再就職できるかという、再就職できる経済情勢にはないわけですね。そうしますと、当面のつなぎをやったりどうするかということについて、私はせっかくなのでそういう研究会が設けられるというところであるならば、それらの結論を待つまでも、いま提起されているようなことについては、これはいわゆる凍結をする、こういうことについて考えていただかないと、せっかく通産大臣や労働大臣がこういう問題を非常に重要視をして、研究会などを設けてゴム産業のあり方について十分議論をするという間に、どんどんと合理化が進行していったらこれは意味がないわけですが、こういう点についてどうにお考えですか、労働大臣並びに通産省にお聞きします。

これによりまして現地の情報を的確にとらえて、極力雇用不安を来さないような対応策について常時本省の方にも連絡をいたしております。われわれは福岡県あるいは久留米市、こういった自治体と密接な連絡をとりながら、現在一刻も早く通産省の方針が決まり、特定不況業種としての雇用対策がこれに対応できるようにする、これを期待しておりますけれども、それが間に合わない、こういう場合は、現在のいわゆる雇用対策のものもろの施策をこれに対応していく。特にまた、中高年齢者の場合、これを雇い入れる事業主に対する助成の制度とか、こういったことについて新しい職場転換ができないものと、いろいろ工夫をこらさなければならぬ。もちろん、公共事業の失業者吸収率制度と、こういったことを考えることは当然でありますけれども、われわれとしては現地と密接な連絡をとって、現在の制度の上に立つてできる限りの対応策で雇用安定を図りたいと、このように考えております。

○政府委員(藤原一朗君) いまお話しございましたような御趣旨はよくわかるわけでございます。私も先ほど申し上げましたようなこととしまして、先ほども申し上げましたようなことと、ゴム履物業界全体の構造改善問題というのに取り組むということが、何よりも緊急の課題だというふうに思っております。個別企業の経営につきましても直接介入いたしますことは、やはり非常に問題が多いかというふうに考えておる次第でございます。

○安恒良一君 いや、私は個別企業の経営に介入をしると、こう言っているのじゃないんです。構造改善をやるまでの間のつなぎをどうするか。いやそれはもう個別企業で考えればいいんだと、個別の労使で考えればいいということでは政治というのは要らないじゃないか。だから、私が言っているのは、構造改善を含めて研究会が発足をすると。そして、そこで数カ月後に結論をおろす。それまでの間に合理化が進行しないような歯止めをかけていくと、こういう問題について、通産省がいわゆる業界の指導をやられることについて、

では、何もこれは個別企業の介入ではないわけですよ。一応において歯止めをかけておかないと、せっかく構造改善のための研究会が設けられても、その結論が出たころには、もうほとんどかなりの労働者は職場を失って路頭に迷っていったというところじゃ、何のために研究会をつくるのかということになるわけですから、そういう意味で研究会をつくるという話はないわけでしょう。ですから、そういう指導については関係の業界を呼んで研究委員会を発足させる、そしてこれは数カ月なら数カ月後に結論出る、その間は現状で、合理化なんか進めないようにということと話をされることは、何にもこれはいいわけでもないわけじゃない、自由主義経済の原則を侵すわけでもないわけなんです。これは労働大臣も通産大臣もひとつやっつけて、これは労働大臣も通産大臣もひとつやっつけて、ただかないと、どうも労働大臣のお答え聞きまして、もろもろの施策と言われますけれども、抽象的なんです。というのは、どうも私はもう何回も心配しているんですが、失業が出たならば現在ある法律でそれを救済すればいいじゃないかというところに聞かざるわけですね。去年の十月から雇用安定資金が発足しましたし、特定不況産業は十二月からできた、一般の雇用保険法がある、そういう中で中高年齢の場合に、たとえば五十五歳以上の人であればこれは一年ぐらいいは何か雇用保険でつないでいける制度になっています。しかし、ゴム産業で働いている人はみんな五十五歳を超えている人ばかりじゃないんですから、女子の労働者で大体平均年齢が三十二、三歳だと、こういう人がかなり多いわけですね。そういう場合に、当然失業した場合に現行法に基づいて救済をしていく、これはあたりまえなんです。それだけではだめなんです。やはり、新しい働き口をどう見つけるかということが必要なんです。そうすると、そこになるともろもろの施策ということと、しかも福岡県においてなかなか新しく、もしくは氏家において新しい就職口を見つけていることは大変困難だ。たとえば、石炭の場合には、皆さん

方はこれは積極的に通産省、労働省が協力して産炭地振興法というのをつくって、企業誘致までして、そして石炭労働者の離職を一時的にでも切りかえをしていく、こういうようなことをやったら、駐留軍労働者の場合も、駐留軍労働者の臨時安定措置法というものをつくって、漸次切りかえをやっていくことは事実なんです。ところがこのような、まあ率直に言ってゴム履物業界自体が日本の産業全体で見ると中小零細企業なんです。月星が大きいとか日本ゴムが大きいといったって、やっぱり中小の方に入るわけですね。ですから、たとえば呉造船の問題であるならば、いま大蔵省から関係省運輸大臣まで動いてどうするか、呉造船の問題について。私はやられていることが悪いとは言っていない。永大問題が起ったとき、倒産した場合にも、これまた私どもの党の中にも特別対策委員会を設けましたが、政府みずから通産省、大蔵省、林野庁、関係庁が全部集まって、できるだけ永大の再建についてはいろいろ協議をする。いわゆる大企業の場合にはそういう手厚い保護政策について関係官庁が一斉に動く。ところが、中小零細になるとそういうことを見殺しにしているというふうに私は思うわけですね。それで政治というものはいいと思う。むしろ、中小零細こそ見殺しにしないで手当てをするのが、私は政治ではないかと思うんです。そうしますと、少なくとも労働大臣、いまあなたも言われたように、研究会の結論が一日も早く出るのを待っている、こういうことであるならば、その間どうするか。労働大臣としても研究会の結論が出るまでは、不当な解雇や合理化なんかは進めなはいではないと、こういうことを労働大臣みずからが月星の社長なりを呼び、いろいろなことをしてやられることは何にも介入しないわけなんです。すなわち、ですから、何となく首を切れば、現行法で手当てをすればいいというところでは労働行政ではないわけなんです。そこそこそこについてひとつ大臣のお考えを聞かしてもらいたい。

○国務大臣(藤井勝志君) いろいろ御心配されて

の御熱心な御意見でございまして、われわれも十分久留米市の、特にゴム企業の現状を踏まえまして、できるだけ雇用不安を起さないように、われわれとしても手の打てる範囲の努力はいたします。ただ、従来の雇用政策、これだけでは行政ではないではないかという、こういうお話でございまして、私もやはりこういう事態を考慮して、雇用安定資金制度であるとかあるいは雇用保険制度であるとか、こういったものが一応皆さんの御意見を踏まえて施行されておると、このこと自体まさに雇用行政の一環である、こういうふうなことはひとつ御理解いただきたい、こう思います。

○安恒良一君 いや、私はそういうものは雇用政策の一環であるというのを何も否定をしていないんです。しかし、それだけでは救えないのが現実に出てきているからどうするか、そうすると、やはりもうゴム履物業界については、構造改善問題を含めて全体で議論しなきゃならぬということ、その結論が出るのには数カ月かかるという。しかし、その数カ月間にほとんど労働者の合理化が進んでいったならば、現行法によってそれは失業保険の給付であるとか職業訓練転換であるとか、いろんなことを受けても、それにはある一定の期日が切られておいて、それが終わるとまたにはり出されるわけなんです。ほり出された場合に、その人々が働く職場があるならばそれは一つの方法なんです。職業訓練を受けて転換を受けて、またそういう人を雇用する経営者に資金を出して。しかし、いま久留米とか氏家における雇用状況と福岡県の状態を考えると、それをほかに転換できない状況にあるんだと。だから、その場合における労働行政というのは、現行にある三つの問題だけでは十分ではないか。

そこで、私は労働大臣にお願いをしているのは、いまま何としてもゴム産業というのは一社だけの問題じゃなくて、全体の問題を考えなきゃならぬから、その結論が出る間のいわゆるつなぎの措置について、労働大臣として、いま起こっている

合理化問題等について、もちろん、恐らく労働組合側はそういう合理化をのまないで徹底的に闘うことになるでしょう。そうすれば、ますますゴム履物問題というのは大混乱になるわけですよ。だから、そういう研究委員会の結論が出るまでの間、そういうことが起こらないような歯どめをかけることについて、労働大臣なり通産大臣は業界を呼んでお話し合いをするぐらいのことは、それも政治の重要なことではないでしょうか、こう言っているわけですよ。その点をひとつやっつけてください。

○国務大臣(藤井勝志君) 御指摘の趣旨はよく了解をいたします。通産省とも十二分に連絡をいたしまして、現地の実情に対応して雇用の不安をできるだけ最小限度に、でき得べくんば、雇用不安なく企業が新しく再建の道を考えるとか、あるいはまた再就職がスムーズにいけると、こういう方向へ最善の配慮をしていきたい、このように考えます。

○安恒良一君 それじゃ、午前中はこれで終わりますが、もう一回要望しておきますが、きょうは通産大臣の御出席もお願いしたかったんですが、ほかの閣僚委員会との間がありますから、この前河本大臣には予算委員会と通産大臣との御協力のもとで、どうか労働大臣と通産大臣との御協力のもとで、いま私が言ったようなことについて一段と取り組んでいただきたいというのをお願いをいたしまして、午前中の質問を終わりたいと思います。

○委員長(和田静夫君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時二十分再開することとし、休憩いたします。

午後客時十六分休憩

午後一時四十五分開会

【理事佐々木満君委員長席に着く】

○理事(佐々木満君) ただいまから社会労働委員会を再開いたします。

午前中に引き続き、労働問題に関する調査を議題といたします。

質疑を続けます。質疑のある方は順次御発言願います。

○安恒良一君 私は、労働省と林野庁にお聞きをしたいのでありますが、五十二年の十月の労働安全衛生規則の一部改正に伴いまして、いわゆるチェンソーの特別教育が二年間の範囲内で行われることになっておりますが、その実施状況が今日までどうなっているのかと、こういうことが一つ。

それから、労働安全衛生法第五十九条及び六十条の安全衛生教育は、労働者がその業務に従事する場合、労働災害の防止を図るために、事業主の責任において実施されなければならないというふうに明らかにされていると思いますが、その場合、このチェンソーの特別教育を受ける場合のいわゆる受講料、それから受講手当というものが出されるというふうになっておりますが、そういうような問題点はどのような状況で実施をされているのか。

このことについて労働省並びに林野庁にお伺いをしたいと思います。

○政府委員(野原松君) ただいま先生がおっしゃいましたように、このチェンソー作業従事者の方々に、一定の知識、技能を身につけていただくという事は、振動障害を防ぐために非常に大事なことでございます。

そこで、先ほどお話ありましたように、昨年の十月に労働安全衛生規則の一部改正をしまして、チェンソー作業従事者に対する特別教育の実施が事業者の義務づけられたわけであります。この規定は、実はことしの十月一日から動き出すことになっておりますが、一遍に多くの方々に教育するというのもなかなかむずかしい面もございまして、林野庁の方におきまして、この施行に先立って、国の補助事業として、チェンソー作業従事者特別教育促進事業というものを実施されることになりました。すでに昨年からこの補助事業

が実施に移され、これは全国的に行われますので、対象の方々が計画的にこの講習に、教育に参加をしていただいておりますことで、有効期間の間には全部の方々がこの教育を受けていただく、こういう運びで現在進んでおるわけであります。

それから第二の御質問の点であります。この特別の教育というのは、先ほど申し上げましたように、事業者が、その業務につく方々に前もって一定の知識、技能を授けると、こういう趣旨でございまして、当然事業者の負担において行うというのが筋合いでございます。

ただ、林業の場合には、中小の企業が多いというところもございまして、ある団体がそういった教育を行い、そこへ対象の方々を参加させると、こういうパターンをとっておりますが、したがって、それは事業者みずから行う分をそこに委託をする、あるいは派遣費あるいは受講料、あるいは経費、たとえば派遣費あるいは受講料、あるいは、それは所定の労働時間に行うというのがたてまえでありますので、それに対する手当、こういったものは一切事業者負担と、こういう考え方をとり、そのように指導しております。

【理事佐々木満君退席、理事片山基市君着席】

○安恒良一君 林野庁どうですか。

○説明員(相賀幸雄君) チェンソーの作業従事者の特別教育促進事業の概況につきましては、ただいま労働省の方からお話が合ったわけでございまして、労働省の方からお話があったわけでございまして、労働安全衛生規則等の改正に伴いまして、チェンソー作業にかかる特別教育の規定が強化されたわけでございまして、短期間に大量のチェンソー作業従事者の特別教育を実施する必要があることとに伴いまして行方ものでございまして、特に林業労働災害防止協会が講習会を実施する経費の一部を助成しておるわけでございまして、それで、事業の実施に当たりましては、講習会に必要な経費のうち、国の助成対象にならないものがある。それからまた、補助率が二分の一であ

ることから、最小限の受講料を徴することを認めておるわけでございますけれども、本来、この特別教育は事業主に義務づけられているものでございまして、受講料は事業主が負担するよう従前から指導しておるわけでございます。

それから、先ほどの実績の問題でございますけれども、五十二年度の受講者につきましては集計中でございますけれども、概数約一万五千人でございます。

それから、講習会の経費の補助でございますが、先ほど申し上げましたように、講習会費といましては二分の一補助、それから受講者の手当の補助といましては四分の一の補助をいたしております。

○安恒良一君 いま労働省も林野庁も言われましたように、これは事業主の責任においてやるということになってはいるわけですが、和歌山県で、いわゆる労働者から受講料を取った、こういうような事実が発生しておりますが、そういうことについての事実を御承知でしょうか。

○政府委員(野原石松君) ただいま先生御指摘の事例は、先ほど申し上げましたこの補助事業として、林野庁の方において早く手が付けられました。この特別の教育の実施過程において、ということは昭和五十二年のことでございますが、一部の地域に、いまお話がありました和歌山地区におきまして確かに見られたのでございます。ただ、これは労働者に受講料を負担したというよりも、本来事業主が払うべきところを一時労働者に立てかえした、こういうふうな私ども解釈をしております。それにしても、余り望ましいことではございませんので、現在、現地の労働基準局、それから県、それから講習会を実際に行いました林業労働災害防止協会、さらに林野庁、この四者の間におきまして、早急に、この雇用労働者が支払った分につきましては本人にその分を引き取っていただく、こういうことで所要の手続を進めておるのでございます。

○安恒良一君 私は、ここに和歌山県の林業労働

——労働災害防止協会が出した通達を持つておるんですが、改正後二年以内に特別教育をすべての対象者に行うこと。及びこの特別教育終了者でないといふチェンソーによる造材作業はできないことになりまして。なお、この教育を受講しないでチェンソー作業に従事した場合には罰則があります。こういう、いわゆる誤解を受ける、もしくは誤った通達を、和歌山県の林業労働災害防止協会が出した。そこで、和歌山県下の林業労働者は、これは大変だということで一斉に申し込みをし

た。だから、たとえば、私はここに古座町の申し入れの名簿を持つておりますけれども、一斉にこれは申し入れをしているわけですね。そして、その申し入れをした人から、いわゆる受講料を取っている。そして、受講手当は逆に支払われない。こういう現象が起きて、そこで県下の社会党であるとか労働組合であるとかいろいろの問題に。たとえば、罰せられるというものは、労働者が罰せられるんじゃないか、事業主が罰せられる、そういうことを後から通達で出す。ところが、どうも和歌山の場合には、その後も通達を出しているものの中に、いま言われたその当然事業主の責任において行うということでありまして、受講料等は本人が持たないでいいのであります。受講通知表というものをその後、問題になった後にも出したやつをここに持つておりますが、その中においても、受講料を忘れずに御持参ください、こう書いてあるわけですね。忘れずに御持参ください。そして、このことは和歌山県下では問題になって、和歌山県の労働基準局長の通達も出ているわけですが、そこで、私はお聞きをしたいんですが、このようなことは、ほかの県では、大体私どもの調査ではそういうトラブルは起こっていないわけですね。和歌山県に限ってこういう問題が起きているんです、まずお聞きをしたいことは、いま少し、こういうものの指導について、林業労働災害防止協会和歌山支部の態度というものは全くけしからぬと思うんです、私から言わせれば。これは管轄は林野庁だろ

うと思いますが、私から言わせると、なぜこういう混乱が起きたのかということになると、一つは、事業主側がこの問題について責任感がない。ですから、林業防自体も事業主と同じで、全く、やいやいかげんな態度を和歌山県においてとっているのじゃないだろうか。

それから、和歌山県当局のこれに対する指導もきわめて弱い。事業主の自覚不足を改めさせるようなことを県当局も指導をされていない。それから県基準局も、こちらが騒いで問題にするまでは知らぬ顔をしている。だから、基準局自体もどうも責任回避をして、逃げ回っている。問題がやましくなると地区の労働組合や革新勢力から突き上げられると、あわてて通達を出している。でありますから、総じて、いわゆる事業主、県、基準局全体が責任感がないところに、こんな問題が起きたんじゃないかというふうに私は思います。

そこで御聞きしたいのですが、いまも言われましたが、まず受講料というものは本人負担じゃないんですから、これは返してもらわなければいけません。それから、同じく受講手当というものは支給されることになっておりますから、返してもらわなければいけません。ところが、県の防災会から言わせると、中央から来る補助金に枠がある、予算の枠があるからと。それならば、何も、一遍にみんなが検査を受けなくていいように示達を出せばいいのに、受けないと罰せられますよというふうなことで、仕事をできませんよというふうなことで、わつと来させて、そして補助金がおいてくる金額よりも人が多いから出せないということでは、私は全く誤っていると思うんです。ですから、そういうことについて。

それから、いま一つ善処を願いたいのは、一人親方の問題ですね。この一人親方というものは、これも林業労働者の場合には、現在は雇用されていない。ですから、これは、県下における一人親方というのは雇用——ああいう季節的な仕事でもありますから。しかし、こういう通達が出るもんですから、一斉にこれは受けておかなきゃ大変だ

ということと殺倒して受けたというのが現実です。それから、そういう一人親方についても私は他の府県を調べましたら、そういうものについては、やはり一人親方についても国、地方自治体、それから県の林業防等と一緒に支拂われている。たとえば、兵庫県の場合はいわゆる個人の申し込みについても一日二千七百円、二日は五千四百円を手当として戻している。こういうふうな兵庫県の

場合なんかきつとやられているところもある。ところが、和歌山県だけは一人親方問題については、県としてはその後県会で問題になったから、善処いたしますということで検討させてくれと、こういうことになっていきますが、私は、やはり林業における一人親方の性格から言くと、これは最初から最後まで一人親方でやっているわけじゃない、たまたまいま働いていないというところであって、しかしこの講習は受けておかねばならぬ、そういう問題についても善処をいたしたいと思っておりますが、特に和歌山県ではこういう混乱が起きている事実は御承知だと思いたすから、労働省、林野庁としてこういう混乱をなくする、そしていよいよ受講料は、いま申されたように、国、県、それから事業主、これが責任を持つて、最終的には事業主の責任であります。受講料は払われる、それから受講手当というものについてはきちっと支払われる、こういうふうにしていただきたいと思います。その点どうでしょうか。

○政府委員(野原石松君) 実は、この種の教育は昭和四十七年労働安全衛生法が制定されたとき以来やっていることでありまして、かなり定着しておるといふふうに私も考えておったのであります。先ほど先生が御指摘のように、ややPRにオーバーな点があり、また受講料を労働者に立てかえさせるといったような不手際な点もござい

ますので、それが、なぜ、和歌山地域にそういうことが行われたのかということにつきまして

いました。慢性砒素中毒以外の疾病としてはいませんでした。じん肺関係がございますが、じん肺関係で管理四に該当すると認められた方々が七名ございました。それから、じん肺関係でさらに精密検査を要する必要があると認められた方が三名ございす。このほか、直接慢性砒素中毒なりじん肺との関係はございませんこととございますが、振動障害との関係で精密検査を要するという方々が二名出ております。その他約十名の方々、重複している方がございますが、実際の数字としては九名の方々が残りますが、九名の方々については一般疾病として業務上の疾病と関係ない疾病が認められて

おりまして、精密検査を必要とする認められております。計三十二名の内訳がこのような形になっております。

○小平芳平君 もう職場が閉鎖されてから何十年とたつていられるわけですが、なおかつ相当の被害者がいるということですね。一般疾病治療とせよ、果たして砒素中毒による疾病がどの範囲までかということについてのいろんな意見があるということ、もっとより検討すべきであるという意見を私たちは主張しておりますが、したがって、一般疾病としてけりをつけていいものかどうか疑問のある人が先ほどの発表で十名いらつしやうということですね。そのほか、とにかく三十二名のうちそれぞれ砒素中毒あるいはじん肺その他の症状がなおかつ認められるという結果でありますから、したがって、私がいまここで二つの点をきょうは問題提起をし、また要請もしたいわけでありまして。

その一つは、要経過観察あるいは要精検、こういうふうな診断区分をしてくださるけれども、その後何をやったかということですね。昭和四十七年四月から九月にわたる第一回健診の結果、六十一名の方が健診を受けましたが、その中にもやはり要経過観察という方が相当数いらつしやうわけですが、果たしてどれだけの経過を観察してきたのかどうかですね、だれがどこで観察をしてきたのかどうか。それから、今回の健診の結果でも要精検あるいは経過観察という方に対してだれがどこでどういうふうな観察をしていくかということですね。こういう点についても、せっかく労働省として診断サービスまで踏み切つていらつしやう、しかももう何十年も前に職場は閉鎖されているわけですから、きわめて恵まれない環境にはり出されたこれらの元従業員に対する経過観察あるいは精密検査を労働省としても温かく手を差し伸べて続けていただきたいということが第一点です。

それから、第二点としては、労働省として、確

かに基準局なり基準監督署に対しては再三被害者の方がいろんな要請、陳情に行つていられるわけですが、また地元にもいらつしやう方々はある程度どういう職場環境であつたか、あるいは地域の状況が、砒素を掘り出し、砒素を焼くという作業環境についてもある程度のことがわかつてくるわけですが、果たして労働省でどれだけの実態を把握しておられるのかということに対する、地元としては本省ではよくわかつてないじゃないかということがあつたわけなんです。したがって、必要があれば労働省本省から直接人が行くなりして、よく過去の職場環境を調べてほしい、また現在の被害者についての観察も続けてほしい、こういう二点についてであります。

○政府委員(桑原敬一君) 私どももいたしましては、松尾鉱山における元労働者のいろんな問題につきまして親切に手厚くやらなきゃならぬという基本的な方針は前から持つておりますし、これからはますますまいりたいと思つております。今回三十二名の方についていろいろ結果はわかつたわけでありまして、私もいろいろと医療機関と連絡をとりながらやつていかなきゃならぬし、それから要経過観察あるいは要精密検査をやらなきゃならぬという方については、引き続き健診を受けられるように御本人にも指導していかなくばならぬと思つておりますし、それからまた引き続き健診を心配だから受けたいという方につきましても、積極的に私どもも対応いたしまして国費でめんどうを見ていきたい、こういうふうに思つております。本省といたしましては、逐次この問題についてはたくさん案件ございまして、中央から具体的な指示をし、また向こうからも相談を受ける、それからまた中央の権威ある先生方によく相談するというところで、むしろ直接指導をしていようなかつたところでございます。必要に応じてまた職員を、いままでもやりましたけれども、現地に派遣をし、十分本省としても実態はこれからの

把握してまいりたい、こういうふうに思います。

○小平芳平君 基準局長がおっしゃるように、直接本省から指示をし、またやつてこられたことも、私もよく承知いたしております。労働省として、特に基準局として御存じだと思つては、一つはこの職場環境についての元従業員の労働災害としての問題提起と、それからもう一つが環境汚染としての問題提起と、この両面があるわけでありまして、環境汚染の方は県といふ環境庁といふ余り進まないわけですが、労働省の方はとにかくくさくさして健診が、二回にわたつて診断サービスが行われたということに対しての非常に期待があるわけでありまして。まあ環境汚染でありませうから、元従業員という対象は限られた方でありませうけれども、これだけ健診を進めてくださつていふということに対する期待がありますので、ですから何か一つのきつかけがあれば、県も何か動こうとしてもちよつときかけがないというようならいもあるわけでありまして、労働省として要するに先ほど来申し上げるような過去における職場環境について、現在における被害者の実態について、何かしらいまわかつてないことがあるかと言つと、それはわかつていふとおっしゃるでしょうけれども、もう一つ実態を明らかにし、それでこの問題がそう永続する問題じゃないわけですから、もう元従業員という限られた方たちが対象なものでありますから、ひとつできたらそういうふうな現地へ行つて調査をしてくるとか、もう一つ力を入れていただきたいということを現地の要請があるんですが、いかがでしょう。

○政府委員(桑原敬一君) 私ども、前々からも現地の実態の把握には努めております。せつかくのお申し出でございまして、現地の局長ともよく連絡をとりながら、必要に応じて調査をいたしたい、こういうふうに思います。

○小平芳平君 次に、雇用対策について質問をいたします。雇用対策として、特に雇用保険法の関連、あるいは特定不況業種の関係、そんなことにつきまして非常にいろんな法律がございま

て、いろんな手当てがございまして、それが実際にどの程度周知され、また実際の効果を上げ、運用されているかという点について若干、限られた時間ですが、質問していきたいと考えます。

まず、三段階に分けて、第一段階としては、雇用を維持し失業を防止するという段階、第二には、発生した失業者に対して生活安定を図り、再就職を促進するという段階、第三には、再就職の困難な失業者に対して、特別に雇用機会を創出する段階といふふうに分けて考えた場合に、まず、第一の失業させないため、あるいは失業しないための施策として、いろんな施策があるわけでありませう。これは私の方で、時間の関係上申し上げませうと、第一には生産調整、事業転換、事業の縮小を迫られている事業主の方、こういう方に対する施策として、どういう施策がありますか。

○政府委員(細野正君) 失業の予防ないし雇用の維持関係の施策としては、その基本をなしましては御存じの安定資金制度でございまして、これによりましていわゆる景気変動、一時的な問題に対する雇用の維持、それから事業転換雇用調整事業関係で、どうしても事業規模を縮小しなければならぬという場合につきましては、失業という事態を経ないで、円滑に職業転換を労働者が図つていけるようにするための施策、さらにそのほかの施策として、たとえば高年齢者についての定年延長の促進というふうな施策も、これも御指摘の失業の予防、雇用の維持という面での役割りを果たしているのじゃないか、こういうふううに考えているわけでございます。

○小平芳平君 いま申し上げるようなことが労働省として整理がついていふのか、整理がついていないのか、その点をまず答弁していただきたい。失業をあらかじめ予防しようという趣旨において、第一には、生産調整、事業転換、事業の縮小、そういうことが第一に考えられるケース、第二には、不況産業からの離職者、高年齢者、心身障害者、寡婦などを雇入れるという、そういう立場の雇用主、事業主、それから第三には、定年延

長、再雇用など、それを行う事業主の立場の方、それから第四には、離職する予定の労働者に訓練を行おう、そういう計画を持っている事業主の方、第五には、近く退職が予定される方、これは退職される方の方ですね、これらの方々に対する給付、どういう給付があるか、その実績はどういう実績になっているか、そういうことが出ますか。

○政府委員(細野正君) それぞれについての実績は、たとえば五十二年度分が無理で五十一年度分になるとかいうふうなものもございすけれども、実績それ自体は把握しているわけでございす。ただ、急のお尋ねでございすので、手元にそろえてございせんので、ものによっては手元にないものもあるかと思ひますが、たとえば雇用調整給付金関係で申し上げます、現在指定されている業種が百十八で、対象事業所数が二十万八千、対象労働者数が三百三十四万八千人というふうな状況でございす。それから、事業転換等雇用調整事業の対象関係で申し上げますと、これも五月一日現在でございすが、業種の数で八十七、対象事業所数が二十二万七千、対象労働者数が二百六十六万四千でございす。それから、特定不況業種臨時措置法の対象関係では、指定業種が現在三十二業種になっております。なお、これに基づきまして、たとえば再就職援助計画等の認定状況について申し上げますと、申請件数が二百六十三件で、認定をいたしましたのが二百二十件、これに基づきまして手帳を現在発給をいたしておりますのが一万二千九百四件というふうな状況でございす。

○小平芳平君 労働大臣にこういう細かいことをお尋ねしませんが、大臣、こうした、いま局長が二、三答弁をされましたが、私が先ほど読み上げました、第一の生産調整、事業転換、事業の縮小を迫られている事業主の方に対しては、休業を行う場合には雇用調整給付金、教育訓練を行う場合には訓練調整給付金、出向を行う場合には事業転換等出向給付金、こういうことがございすか。

ございますか。あるいは特定不況業種からの離職者、高齢者、心身障害者、寡婦などを雇い入れる事業主の方には、特定不況業種離職者雇用促進助成金、高齢者雇用安定給付金、心身障害者・寡婦雇用奨励金、こういうものもございす。ですから、きわめて複雑になりまして、ちょっと事業主の方あるいは一般働いていらっしゃる方にわからなくても利用していただくか。

○国務大臣(藤井勝志君) ただいま御指摘がございした内容に私もなっておりますと心得ておりますが、ただ、われわれとしてはこのいわゆる雇用安定資金制度、これが二つの範疇に分類をいたしまして、第一は景気変動等雇用調整事業、その中に雇用調整給付金、訓練調整給付金、訓練調整助成金、それから高齢者雇用安定給付金と、こういう分類でございすが、第二は事業転換等雇用調整事業、これが事業転換等訓練給付金、事業転換等訓練助成金、事業転換等休業給付金、休業手当、それから事業転換等出向給付金、それから特定不況業種離職者雇用促進助成金、それから事業転換等離職者雇用促進助成金と、こういうことでございまして、この制度の利用は、職業安定所を通じてそういう状態に置かれてきておる労働者は制度を十二分に活用されておると、このように心得ておるわけでございす。

○小平芳平君 大臣は十分活用しているとおっしゃいますので、後から具体的な方を申し上げますと、この方が十分活用すればどうなるかということとを労働省にお尋ねいたしますから。

○政府委員(細野正君) 一般的に制度と特別な制度と大きく分けまして二つございまして、一般的な制度につきましましては御存じの雇用保険の中の失業給付という制度があるわけでございす。この失業給付自体も所定給付日数のものとそれから職業訓練を受ける場合の訓練延長等あるいは高齢者

者についての個別延長の問題等があるわけでございすが、そういうふうな各種の諸手当がそれによつて支給をされるわけであります。

それから、特別な方の制度としましては、これは特定不況業種離職者臨時措置法の対象業種その他の特別なものにつきまして、保険がない場合あるいは保険が切れた場合等につきましての促進手当なりあるいは訓練手当なりあるいは訓練待機手当なり、そういうふうなもの、それから非常に地域的に失業の多発地域等の場合につきまして、広く安定所の管内を離れて就職される方のための各種の広域紹介にかかわる手当等がございまして、たとえば地域を離れて求職活動をされる方に対する広域求職活動費の支給とか、あるいは引越して就職される場合の移転費の支給とか、そういうふうなものがあるわけでございす。

それから、先ほど先生の御指摘ございましたように、就職の困難な方について、それらの方々が再就職する場合に、雇用奨励金等を事業主の方に支給することによつて、その就職を促進するといふような制度もあるわけでございす。これらの諸制度というものを総合的、有機的に活用して対処をしているというのが現状でございす。

○小平芳平君 失業した場合に、いま局長が答弁なさったように、一般的な失業給付、それから特定不況業種から離職した場合の延長、それから訓練待機手当、訓練手当、中高年齢者など就職が困難な場合には就職指導手当、訓練待機手当、訓練手当、こういうような点についてはいま概略の御説明がありました。

そこで、何かわかりやすく——大臣はきわめてわかりやすいんだというふうにお話しなさいます、わかりやすく事業主に対しては、あるいは従業員、労働者に対して、あるいは現に失業している方々の方に対してわかりやすいものをつくっておいた方がいいのではないですか。それが一つ。それからもう一つは、実績ですね、実績といひますか、そういうふうな運用されているか、とにかくもうたくさんのお手当があるわけですが、それ

らのものがどういう結果になっているかということとを、資料として御提出いただきたいと思ひますが、いかがですか。

○政府委員(細野正君) 先生御指摘のように、個別に手当の種類を挙げますと非常に複雑で、しかも似通ったのいろいろあるというふうな御指摘も確かにあるわけでございすが、大きく分けまして、さき申しましたように、労働者の方自体が非常に高齢である方だとか、あるいは身体障害のある方とか、そういうふうな個人が就職が非常に困難な方に対する手当と、それから地域的に失業多発地域である場合に、それに対する手当と、それからもう一つは、当該産業が非常に問題があつて、そこから特定不況業種みたくに出てくる離職者に対する手当というふうな、大きく分けるとその三つのものが特別に払われる手当としてあるわけでございまして、それぞれの方々に応じて、こういう種類の手当がございすというふうな、そういう意味でのパンフレットみたいなものはつくつてございまして、安定所へおいでになれば、たとえばそういうそれぞれの態様に応じた手当がどういふものがあるかというパンフレットを、おいでいただいた場合に差し上げられるようにはなつておるわけであります。それから特に、特定不況業種なり、それから事業転換なり、景気変動なりというふうな業種の指定関係になるものは、業界がまず事業の適用という関係で安定所なり私どもの方に接触が参りますので、したがいまして、個別にそういう安定所の窓口を通じてお知らせするほかに、その業界自体によく知つていただいて、業界内部でもそういう点についてのPRの徹底を図つていただくというふうなことも可能なのであります。それそれの手段を通じて利用が十分行われるように努力はしているつもりでございすが、今後なお一層努力したいと思ひます。

それからなお、最後にお尋ねのございました各種の手当等についての支給の実績等につきましては、後ほど資料としてお届けするようにいたします。

と、こういうふうに考えております。

○国務大臣(藤井勝志君) 私からもちよつとお答えをさせていただきます。

私は失業しないための雇用対策としての雇用安定資金制度、これはきわめてはつきりしているというふうな申し上げましたけれども、いろいろ承っておりまして、確かにメリットを受ける労働者並びにこれを雇い入れる事業主に対してわかりやすい資料というものを、これを安定所の窓口だけでなくて、事業主側にもPRする、これが労働者の雇用安定につながるということの必要性は痛感しております。一層工夫をいたしまして、御指摘に沿うように努力をいたしたいと、このように考えます。

○小平芳平君 いまの大臣の御発言はよく了解もいたしますし、またそのように要請したいと考えます。

これは、特定不況業種につきまして、社会労働委員会が大阪、兵庫へ現地調査に行ったときのお話であります。この特定不況業種離職者臨時措置法によって業種指定を受け、求職手帳の発給を受けるという方ですね。要するに特定不況業種の問題、それから先ほどの雇用調整給付金もしくは訓練調整給付金というふうなケースですね、条件があるわけですね、それぞれ法律を実施する場合ですから、無制限にだれでもというわけではもちろんない、条件がそれぞれ決まっています。それで、弾力的運用、これは労働者もよくそういう要請を受けていらっしゃると思うんですが、どうもいろんな、たとえば不況の実態から言いますと何%操業短縮と言われた場合に、すでに基本になるときに操業短縮やっていると、それから、それ以上短縮するというパーセントが出ようがないとか、そういうような点について当委員会が大阪、兵庫へ行った場合もそういう御意見がありましたし、また絶えず私たちが受ける要請、陳情の中にも弾力的運用ということがありますが、この点についてはいかがでしょう。

○政府委員(細野正君) 先生御指摘にございませ

たように、弾力的に適用しろという御要望が非常に強いことは事実でございます。一方、この基準を安定審議会におかけしましたときも、安定審議会の委員さん方からもそういう点についての御要望がございまして、それで原案をかなり審議会の御意見によって弾力的に直しているわけでございますが、さらにそうして決まった基準そのものにつきましても、たとえば比較をする時点の問題とか、あるいは業種の幅のとり方の問題とか、あるいは現在そこまで落ちてなくても、近い将来必ず落ちるといふような見込みがはつきりしているような場合には見込みでもやるとか、これは基準そのものにも書いてあるわけですが、そういうふうないろいろなやり方で実情に沿ったような運用を従来も心がけてまいりましたが、いろいろまた個別な御意見も伺った上で、それぞれに就いての適用上もできるだけ弾力的に実態に合わせたいというふうに考えているわけでございます。

○小平芳平君 まあ弾力的にできているということにつきましては、そういうふうないきさつがあつたことも了解できます。了解できますが、実際上、弾力的につくってあるはずだけれども、実際上該当ゼロというふうなことがあるかどうかですね。そういう点はやはりゼロというのは極端過ぎますけれども、実際のある基準があると、しかしほとんど該当する業種ない対象労働者が出てこない、出てきてもごくわずかというふうなことがあるかどうかということも、先ほどの資料が大事だと思ふんですね、資料が。ちよつと私たちが

——私たちがどうか、私も見当がつかぬわけですから。余りにも手当の種類が多い、給付の種類が多いものですから。果たして本当に順調にここで法律をつくり、労働者がまた施行していく上において十分効果が上がっているかどうかという点についてちよつとここで見当つきかねるから、いま問題提起しているような次第であります。たとえば、ここでお尋ねしますが造船会社とします、この離職した人が四十二歳、ということとは四十歳

を過ぎていたとします。造船会社を離職した、年齢が四十二歳だと。この方はその退職証明書を持って安定所へ行って、特定不況業種離職者として認定され、求職手帳を発給された。この求職手帳の発給も何か時期的におくれるというような苦情もありましたが、その点はここでは別として、求職手帳を発給された方が再就職できるまでにどのような措置がとられるかという、いかがでしょう。

○政府委員(細野正君) まず雇用保険自体は、四十二歳の方でございますと百八十日ということになります。それに造船の場合ですと特定不況業種に指定をされておりますので、それに九十日の延長がつくわけでございます。さらに、訓練所へお入りになるといふ場合に、まず訓練所に入るのに現在入所の時期等についてかなり弾力的にするようにしておりますけれども、それでもなお待たされるというふうな場合には、その待つている期間について先ほど申し上げました訓練待機手当が支給され、それから訓練所に入っている間職業訓練手当が支給をされるというふうな筋道になるわけでございます。

○小平芳平君 職場適用訓練はどうですか。

○政府委員(細野正君) いま申し上げました職業訓練というふうな申し上げましたけれども、これは職場適用訓練を選ばれば、もちろんその職場適用訓練を受けておられる期間中、職業訓練手当が求職者の方に支払われ、それからその職場適用訓練の経費が事業主側に支払われると、こういう形になるわけでございます。

○小平芳平君 それだけのことが、造船関係の労働者の方がわかつておると思ふますか。

○政府委員(細野正君) 個々の労働者が一人一人ということになると確かに問題があるかと思ふますけれども、少なくとも全国的な造船業界の団体、それから各県の団体、それから関係の労働組合の本部やそれから各支部等におきましては、いま申し上げましたようなことよりもっと詳しく御存じになっているというふうに私は考えております。

ます。

○小平芳平君 それでは、今度は繊維産業、繊維工場を離職した、二十一歳とします。この方にはどういふことが期待できますか。

○政府委員(細野正君) 二十一歳の方でございますと、雇用保険の失業給付自体は九十日ということになるわけでございますが、しかし職業訓練を受けられる場合には訓練延長の適用対象にはなるといふ状況でございます。

○小平芳平君 もう少し詳しく、さっきのように詳しく言ってください。

○政府委員(細野正君) 九十日間雇用保険の失業給付の支給があるわけでございますが、その保険の期間中に職業訓練あるいは職場適用訓練を受けられる場合には、雇用保険を延長をして給付を続けると、こういうことになるわけでございます。

○小平芳平君 同じように訓練待機手当、訓練手当、職場適用訓練、そういうことですね。

○政府委員(細野正君) 繊維は全部特定不況業種に指定されているとはちよつと言ひ切れませんが、そこは省略しましたけれども、特定不況業種に指定をされている場合には、おっしゃるとおり訓練待機手当、訓練手当等が支給が当然あるわけでございます。

○小平芳平君 もう一つの例で、今度は建設会社技術者として勤めていた五十八歳の方が定年退職をしたとします。この方が建設会社で技術者で五十八歳で定年退職という場合に、新しい職場を見つて、自分の技術を生かしていこうという場合、この方の場合はどうでしょう。

○政府委員(細野正君) 雇用保険そのものは三百日ということに五十五歳以上でございますからなるわけでありまして、さらに、定年退職をされる前に定年退職前の訓練等をお受けになる場合には、その労働者に対してとそれから事業主と両方に奨励金ないし経費的なものを支給するというシステムになっているわけでございます。

○小平芳平君 もう少し詳しく言うといふいろいろあるでしょう。余りちよつとそこまでは——要する

にわたりやすく、行き当たりばったりでなくて、仮に定年退職なさるといふ方はあらかじめ予想もつくわけでありまして、その定年退職なさる方に対してはこれこれこういう措置が——しかも、最近ますます特定不況業種等、いろんなケースがふえているわけですから、したがって、わかりやすくあなたの場合はこうだということがわかるようにしてほしいと、これは局長当然じゃないですか。

○政府委員(細野正君) 先ほども申し上げましたけれども、そういう種類のパンフレット等はすでにつくって各安定所に置いてございますし、それから、いままもなく新年度の予算に基づくものももうすでにできていますけれども、さらに、もう少し何といひますか、一般の方が見てもわかりやすい物をつくらうということで、現在準備中という状況でございます。

○小平芳平君 ジャ、その一番これならばきわめてよくできているというパンフレットを社会労働委員にください。

それから、次に、雇用機会を創出するという点についても、この委員会ではいろんなケースがまた各委員の方から取り上げられましたが、時間の関係で三つに分けてお尋ねをいたしますが、雇用機会創出につきまして、第一に民間の雇用機会を開発するという点についてはいかがでございますか。

○政府委員(細野正君) 一つの民間のその雇用を刺激し開発するという制度として、雇用奨励金という制度がございます。これは毎月一万三千円程度のものを一年間支給するというふうな、そういう仕組みになっているわけでありまして、そのほかに、本年度から新たに高年齢者を、五十五歳以上の方を雇入れる場合については六カ月、それから四十五歳以上の方の場合には三カ月間賃金の三分の二、二分の一を支給すると。この三分の二というのは中小企業が雇われる場合、それから二分の一というのは中小企業以外のところが雇われる場合に支給をするという制度でございます。

で、こちらの方が短い期間に比較的多額の金額を比較的手続簡単に支給できるということで、そういう意味で業界等の御要望等も前からありましたので、そういう点を考えて雇用奨励金制度とは別途にいまのような新しい制度を設けてみたわけでございます。これは高年齢については昨年の秋から始めましたけれども、中年を含め、かつ高年齢の期間を長くしたものをこの新年度から始めたばかりでございます。したがって、ちよつとやっぱかりでまだ実績等について明確な判断が下せない状況でございますけれども、私どもとしては、最近ようやく景気回復のにおいが浸透しつつございますので、そういう状況の中での助成金制度というものが活用されることを強く期待をしております。

○小平芳平君 まあ、労働省としては助成金制度程度でありますか。この円高不況下の新雇用対策というところには、民間の雇用機会の開発を積極的に進めようというふうになっておりますが、そうした点についての——まあ文章だけではそうなっているけれども、具体的に給付金程度ですか。

○政府委員(細野正君) 給付金のはかに私どもとして考えられますのは、たとえば最近の職業の動向というものを分析いたしまして、そういうことから今後伸びることが——現在まで伸びてきつたあるし、しかも今後伸びると思われる職業というふうなもの、その情報を的確に把握をするというふうなことで、それから当然職業別の求人求職倍率というふうなものが安定所で把握ができるわけでございます。それから、そういうふうなものと、それからその産業、官庁等におけるそのそれぞれの所管行政における伸びる業種等についての情報の把握、そういうことと、私どもの職業訓練や職業紹介というものを結合さしていく、あるいは先ほどの御指摘の助成金等についても、そういう可能性のあるところに特にPRなりその活用方についての積極的な働きかけをしていくというふうな形で、紹介、訓練、それとあわせて助成金というふうなもの、それが円滑に活用されるように努力をしております。

りたというふうなことを考えているわけでございます。

○小平芳平君 まあ、ほとんど毎回のようによい労働時間短縮、週休二日制というふうな指摘が各委員から出まされども、局長からはそういう回答がないというふうなことで、まあ、ないというところで次へ進みますから。

次に、公共事業の雇用吸収についてはいかがですか。

○政府委員(細野正君) 公共事業への吸収につきましては、まずそのそれぞれの事業主体、施行主体が実施をするその場所とその事業の種類と、それから人がどのくらい要るかということの事前把握ということが非常に重要でございますので、したがってその各県、各安定所の段階におきましてそういう公共事業の施行の事前把握ということの徹底をまず図ることが一つでございます。

それからもう一つの問題は、もちろん法律的な吸収率の制度が適用がなくなると、その失業者が出てくる場合で希望者がある場合には、そういうことをやらなきゃいけませんけれども、なかなか中高年齢な方あるいは特定不況業種離職者臨時措置法なりにおける特定地域なり指定地域というものの指定によりまして、その点の義務を明確にした上で雇用の吸収を図っていくというための地域の指定をできるだけ弾力的に——弾力的にと申します。でも、できるだけ実情に合わせたもの、それから、従来一回程度しかやっていなかったものを随時やれるような体制に持っていくというふうなやり方で、そういう意味での地域を指定し、そういうことによつてその公共事業への就労を希望される方と公共事業との結合を積極的に図ってまいりたいというふうなことを考えているわけでございます。

○小平芳平君 まあ、この点についても毎回のようによい離職者中高年齢者雇用促進特別措置法、特定不況業種離職者臨時措置法、沖縄振興開発特別措置法と、この点につきましては毎回のように出て

おりますから、重ねて質問は繰り返しません。次に、最後に、一昨日の当委員会の決議にありまして失対事業就労者の問題であります。この失対事業就労者の問題につきましては、労働大臣からやむを得ずやりましたというふうな御発言だったんですが、これはどういうふうにおやりになりますか。

○政府委員(細見元君) ただいま先生から御質問がございましたように、所得減税に対応いたしまして、失対事業の就労者に対しては就労日数の増加の措置を講ずべきであるという御決議をいただきまして、私どももいたしましては関係官庁と相談をいたしながら、ほぼ昨年の例に準じまして就労日数を増加いたしました。所得の増加を図りたいと思っております。

○小平芳平君 所得の増加を図ることが結論になるわけですが、決議の趣旨はそうでありまして、この失対事業の抱えている問題点であります。これは四十六年以降の現状、それからまたいろんな事情が重なり重なって今日の失対事業になっているわけでありまして、とても説明している時間はありませんが、この問題点の中で、特別にこういふ点が突如としてあらわれる方から、実施していらつしやる方から、この点は特に改善したいと、改善を迫られているというふうな点はあります。

○政府委員(細見元君) 第一点といたしましては、常に失対賃金の増額の問題が出てまいるわけでございますけれども、これにつきましては、今年度はすでに五十三年度予算で一〇・二%という、前年に比べて賃金のアップが図られております。さらに先生お尋ねのございました就労日数の増加によりまして、年間の所得額がさらに増加するということになっておるわけでございます。

それから次の問題といたしまして、御承知だと思いますけれども、現在失業対策事業の就労者は、その平均年齢は六十二歳余に達しております。高齢者の方が非常に多いという問題がございます。

て、高齢者に適した作業、適した内容の仕事を与えるべきではないかという問題もございましたけれども、この問題につきましては、五十一年度から失業対策事業の中身を甲事業、乙事業という二つの事業に区分いたしまして、六十五歳程度以上の方については甲事業と、それ以下の方については乙事業、甲事業の内容につきましては老人向きな屋内作業等も十分考慮する。さらに、労働時間につきましても、従来一律に八時間でやっていたりしましたものを、乙事業については七時間、甲事業につきましては、六十五歳以上の方につきましては六時間に短縮するというような措置も講じまして、この問題も、ほぼ各事業主体において老人向きのいろいろな作業の内容も考えていただいております。ただ現在、就労者側からの一つの問題提起といたしましては、さらに高齢者に達した場合、退職するような時期に、何らかの多少まとまった退職金的な給付というものが考えられないかということ、現在就労者側からの一つの強い希望になっております。

○小平芳平君 きわめて大ざっぱな質問で終わりますが、要するに、雇用対策について国会の当初以来ずっと社会労働委員会が問題が論議されてまいりましたが、余りにも問題が深刻になり、あるいは広範にもなり、あるいはまた施策もきめ細かくなりということになりまして、よほどこれからも積極的な雇用に取り組む施策が必要であろうという趣旨で取り上げたわけでありまして、きめ細かい施策、積極的な施策を要請いたしまして、質問終わります。

○片山基市君 私は、一つは労働安全衛生法に係る問題についてまず御質問を申し、二つ目に和歌山のベンジジンに関する問題を懸案事項についてお聞きを、最後に有料職業紹介事業に関する私のかねてからの質問に対して、引き続き本日所見をいただきたいと思います。

まず、昭和五十二年の、昨年の五月に大変な御苦勞を願って実は労働安全衛生法の一部を改正し

ました。そのとき御承知のように、有害物質の調査の結果公表の問題、守秘義務について罰則規定もつけました。大変な困難の中でこれがいわゆる研究した人たちのために被害が及ぶのではないかと、こういうことについてどちらを優先するのかという議論をいたしました。このことについても一度思いを新たにしまして、各協力者がやはり人命を大事にするという立場から物事を進めてもらいたい、そういうことであらうと思っております。反論があれば反論してもらいますが、そういうことで慎重の上にも労働者のいわゆる健康を守り、命を守っていく、こういうことであらうと、こう思っております。その立場から言いますと、今回私が提起しようというのは、いま社会的問題であるいわゆる放射線の被曝の問題です。労災という立場から言えば、これは当然未然に防がれておると思うのですが、どのような措置をして放射線被曝については対策をされておるか、まずお聞きをいたします。

○政府委員(桑原敬一君) 安全衛生法の改正の問題につきましては、昨年の国会で非常に各委員におかれまして御協力いただきましてありがとうございます。この法律の施行は、来年の六月三十日までにはやるということになっておりまして、この委員会におかれましていろいろと御質問、御主張につきましては、私もよく承知しております。健康を守るという立場から施行の準備をしまいたいと思っておりますし、関係審議会におきましては、この国会の審議の経過を十分報告しながら、その施行準備にとりかかっておるようなわけでございます。

御質問の放射線被害の問題でございますけれども、先生も御承知のように電離放射線障害防止規則という規定を持っておりまして、私もこれはこういった被害が現実起こりますと大変なことでございますので、予防に重点を置いて進めておるようなわけでございます。具体的には専門の安全衛生部長に答弁をしたいと思います。

○政府委員(野原石松君) ただいま桑原局長が申

し上げましたように、原子力発電所における放射線被曝の問題につきましては、労働省としても非常にこれを重視いたしまして、電離放射線障害防止規則を中心に管理区域の設定あるいは被曝線量の測定、さらには被曝防止措置あるいは関係作業員に対する健康診断、こういった措置を積極的に進めてきておるわけでありまして、最近一部のこれは原子力発電所でありまして、被曝線量の増大を見ておると、こういう非常に憂慮すべき事態が生じておるもので、しかもその対象は定期検査とかあるいは修理とか、こういう作業に従事するという実情もございまして、昭和五十三年度の行政運営方針の中では特にこの問題を取り上げまして、定期検査とかあるいは修理に従事する下請事業の労働者の方々を重点的に、被曝防止措置の強化を図るよう監督指導の充実整備を図っているところでございます。

○片山基市君 毎日新聞の五月八日の記事によりますと、アメリカでは一九四四年から七二年までの二十九年度に調査をした結果、労働者が二万四千九百三十九人のうち、死者が三千七百八十人のうちでがん——白血病を含むんですが、死んだのは六百七十名。その労働者全体の二・七%だと、こういうふうな書かれておるわけで、いわゆる非常に微量な放射線であるけれども、これだけだけの事故があると書かれております。これについて労働省は、労働者のいわゆる安全衛生の立場から、この疫学調査の結果についてどのような所見を持たれるか、お伺いしたいと思います。

○政府委員(野原石松君) ただいま先生が御指摘の報告は、アメリカの最大の原子力施設と言われているオールド原子力センターに一九四四年から二十九年度に勤務した約二万五千名の方を追跡した調査結果でございますが、その結果から、倍加線量を申ししておりますが、これは通常のがんの発生率を平常時の二倍に押し上げる放射線量、こういうことでございまして、この値とし

て非常に低い、従来の常識から考えるとかなり低いデータ、数値を推計をいたしております。そういう意味合いにおきましては、非常に参考になるデータでございますが、ただ、日本におきましては、被曝線量の限度等はICRP、これは国際放射線防護委員会の略であります、この勧告に基づいて決めておりますので、直ちにこの調査結果によって従来の規制を変えようというところはむしろ急い、この報告そのものを入手いたしまして、調査方法等をしっかりと検討し、今後の行政指導の上に活用してまいりたい、こういうふうな考えております。

○片山基市君 私は、アメリカが二十九年もかけて疫学調査をした結果でありますから、日本の政府がそんな熱心にやると思われません。金がないとか、人が死んだらいいと思いたがるのがくせでありますから、そういうような言葉では、人命は地球より重いなどという首相がおりますけれども、言葉では、実際そうかどうか知りませんが、私、本心に、ですから、いまちょっと質問をしたいのは何かといたします、いわゆる科学技術庁は、このアメリカの疫学調査の結果については検討の対象にしたい、こう言っておるわけですが。こういうものが出ましたのは、実は、二十五日の日に伊方原発の判決が松山で出ています。そうすると、いまおっしゃる通りに、国際的な機関で決めた基準でつくっておるんだから、これは安全だ、こういうふうに言っておるんです。私は、災害の絶滅というか、人間の命を大事にする立場から言えば、直ちに資料を入手されて、そして厚生省とも十分に相談することでありまして、これは科学技術庁がやりたくないでしょう。出したら大変だから、だけれど、労働省としてはこの調査を始め、微量であってもこれだけのことが起こるというものが、どういふように展開されたのかというところについては国民に知らせながら、新しく原子力発電所が世界でもこんな小さいところでは一番多くつくられようとする政策を持つ国でありますか

ら、第一に努力されるべきじゃないか。私は、労働者が労働者を守るというか、人間を大事にする政治場面だと考えますからもう一度聞きますが、これについて検討に値するんじゃないかと、むしろ進んでこれを手として、共同的にもやってもいい。特に、これは国益的に言えばエネルギーがない。いわゆる新しい代替のエネルギーとして、どうしても原子力発電所をつくりたい。そのためには、こういうものをみんなに見せつけたら反対が起こるだろうなどということから、もみ消すのが常套手段の政府機関であります。そういうことにならないようにやられるかどうか、ちょっとお聞きします。

○政府委員(野原石松君) これはアメリカのピッツバーグ大学で長年にわたって調査した結果でございますが、先ほど申し上げましたように、非常に警告に値するところか、低い数値でも危険だというふうなことを示唆しておりますので、そういう意味では、私もこの調査結果に着目したいというふうな考えをしております。ただ、アメリカにおける原子力発電所の実情と日本の実情が若干違ふ点もございますし、また、この調査方法がどういうふうなものが採用されたかというふうなこともしさいに検討しませんが、その辺のところを、直ちにこれによって現在の規制の態様に変更を加えるということはむずかしいと思っておりますので、先ほど申し上げましたように、早急にこの論文そのものを入手いたしましたし、しさいに検討し、積極的に、先生御指摘のように、今後の行政指導の上に活用していきたい、こういうふうな考えております。

○片山基市君 いまお答えいただきましたから、その結果というか、それについての内容について、新聞記事程度でなくて、われわれのような者にもわかるように、翻訳をして知らしてもらいたい。大体、そんなことには金がかかってもいいんですから、地球より人命が重いんだから。これはなぜかという、あなたたちの政府は、私たちの政府というのか、日本政府はごり押しにして原子

力発電所をつくらうとしておるのですから、これは大丈夫だと、どうならないと大変だと思ふ。口先ではないんです。こういうものが出たら、それについて具体的に知らしてもらおう。われわれも検討する。読めたり考えたりする人間もおるんです。政府だけが考えるんじゃないんです。御安心ください。

そこで、昭和三十三年から、いま言うように、放射線に対するいわゆる認定の作業をやつてきた、こういうことになっておるのですが、大体そのところでどういうふうな放射線障害について、いまだ把握されておるのか。なければよろしい。私、通告してないですから。どうでしょう。

○説明員(原敏治君) 電離放射線障害に伴うところの労災の認定の実情につきまして、実は、私もその方の把握しております資料は、四十六年の四月からのしかございせんが、それで見てみますと、四十六年四月から五十二年三月までの間に把握したものの総件数は二十二件になっております。うち死亡が三件に上っております。

その細部の分類を申し上げてみますと、急性放射線症が二件でございます。それから、放射線皮膚障害が十二件ございました。それから三番目に、再生不良性貧血が一件、それから造血機能障害が一件、白血球が三件、この三件はすべて死亡になっております。それから、皮膚がんが二件、それからがん疾患で白血球が一件。これだけ、合計二十二件の認定件数が把握されております。

これらの認定された放射線障害は、現在のところでは原子力発電所の関係の労働者は一件も入っておりません。電離放射線を使っておりますところの非破壊検査なり、あるいは工場での検査業務なり、あるいは病院のレントゲン技師、そういうところの労働者から発生している実情でございます。

○片山基市君 たくさん使っておる原発の場所はまだ調べられていない、こうおっしゃっておるのではありませんか、そうすると、労働安全衛生法によ

るところの有害物質から、労働者の安全と健康を守るというところで労働者は考えられてきたということになれば、国のいわゆる問題として、国内の問題として、まず原発の施設に働く労働者、住民のいわゆる安全というふうなことから考えて、原発に対するいわゆる労働者としての安全性の確認はだれがやられておるんですか。

○政府委員(野原石松君) この原子力発電所につきましては、実は関係官庁がいろいろございまして、科学技術庁、それから通産省、それぞれ関係あるわけでありまして、労働省といたしましては電離放射線障害防止規則、これは労働安全衛生法に基づき省令であります。これがありますので、それを中心に先ほど申し上げましたようにこの被曝防護についての設備がどうなっているかと、あるいは作業環境の測定、つまり所内の空気が限度以上に汚染されていないかどうか、こういうことのチェック、あるいは作業者が放射線の被曝を受けてますが、それが所定の限度を超えないかどうか、さらにはこの健康診断によって異常の早期発見が行われているかどうか、こういうことのフォローを行っているわけでありまして、これはそういう基準に基づきまして、主として現地第一線の労働基準監督署におります労働基準監督官なりあるいは安全・衛生専門官、こういう職員が実際に足を運んで現場についてそういう状況をチェックをし、必要な助言、指導をしている、是正措置を講じさせている、こういうことでございます。

○片山基市君 そうすると、有害物質の場合は発生源あるいは工程などにメスを入れるという立場でありますから、本来ですと労働省は、発電所の中でそういうようなものになっておるのかどうかというところは調査をする権利はあるんですか。

○政府委員(野原石松君) ございます。それは随時立ち入って施設の実態がどうなっているかどうか、あるいは管理がどのように行われているかどうか、こういうことをチェックすることができ

○片山基市君 そうすると、どのぐらいいまで調査をされましたか。

○政府委員(桑原敬一君) 原子力発電所、全国にたしか七カ所ございまして、私も毎年その所轄の基準局の最重点事業所として指定をいたしまして、そして必ず監督をするようにいたしております。したがって、毎年最低一回はやります。それから、一番監督しやすいのは、いわゆる原発自体が休止をして定期検査みたいなことやる場合がございますが、そういうときに一斉に下請を含めて労働者のそういった放射線に対する防護状況その他を監督していると、こういうことでござい

○片山基市君 先ほどお話がありましたように、今日では被曝をする線量が非常に急増をしたと、こういうふうにおっしゃっておるんですが、どのような状態ですか。

○政府委員(野原石松君) これはすべての原子力発電所がそうかどうかとはございせんが、一つの例で申し上げますと、これは東京電力の福島原子力発電所でございまして、実は私もそういった被曝の状況を把握するために、電離放射線障害防止規則に基づきまして、毎年上期と下期二回に健康診断の結果報告というのをとりまして、その中で放射線量がどういうふうになっておるか、その被曝の分布状況ですね、これを調べることにいたしております。その調査結果によりますと、昭和五十年の下期におきましては被曝線量が、これはレムであらわすことになっておりますが、一レム以下の者が九八・六%、一レムを超えて三レム以下の者が一・四%と、こういうことになっておったのであります。ところが、一年後の昭和五十一年の下期になりましたと、これ一レム以下が九五・九%、若干減りました、その分だけ一レムを超えて三レム以下という方がふえたわけでありまして、これは四・一%。この被曝の限度というものは三カ月に三レムと、したがって六カ月では六レムと、こうなるわけでありまして、その限界以内におさまっている

償、労災補償請求につきましては、実は五十年の三月に福井原発の關係で敦賀の労働基準監督署長あてに労災請求が出ていたケースがございます。関西電力との關係での民事訴訟が行われておりますのも、実はそれと関連を持ちながらやっておりますように私も承知しております。ただ、この労災認定の方で私も承知しておりますところによりますと、請求がありましてからつづきに現地の実情等を所轄の監督署が調査をいたしまして検討しましたところ、業務との起因性はなかったということで不支給決定がなされております。その後、審査官のところに不服審査が出ておって、不服審査の段階でも実は本人の主張が入られませんでした。でして、原処分が認められた形になっております。さらに、本人はこれを不服といたしまして、中央にございます労働保険審査会に現在不服を申し立てておりまして、審理中でございます。審査会で審理が係属しておりますところでございますので、私どもとしてはこれに対しての見解は差し控えたいと思っておりますが、経過はそのような形になっております。

○片山基市君 私を取り上げました主体は、日本

原子力発電会社を相手取つてのいわゆる訴訟ですが、この人が五百レム以上という放射線を受けるに色素が沈着するということになるにもかかわらず、岩佐さんは身につけたポケットの線量計が〇・〇一レムしか示しておらず、こう言つておるんですが、先ほどから申しますように、微量でもなつていくというアメリカの疫学調査の結果がありまして、そういうふうにもうこれだけのいわゆる放射線がなければ、全くそういうふうな被曝することはないんだという言い方は、私は間違いだ。もう少し確かめてもらわなきゃならぬ。確かに、たぐさんの医師、関係者が集まつて判定したんだから間違ひはない、こういうふうにおつしやるかも知れませんが、いまの段階ではやはり原子力発電所に関する限りは必要以上に厳しい被曝防護をしていく、こういうことは必要でありまして、この問題についてはいま結論を求めておるんじゃない、いま出されておる〇・〇一レムしか示しておらず、という、いわゆる表示が正しいかどうかは別としても、それでもなおかつそういう危険があることについて警告をしておきたい。いままでわれわれが言うときには、大体大したことないと言つて、どんな場合でも、スモンの病氣であるというイタイタイ病であるというんなものが出る場合には、それは関係がないと言つて、最後になると何か関係があつたように落ちつける、こういうことですね。そんならもう早くからちゃんと対策をすればいいんであります。人間の命にかかわるような問題については、少し、いい意味で大げさに心配をしながら、財産のことになつたらえらい心配して、株が上がつたの下がつた、円が高くなつたの低くなつたの、こんなこと言つたつて死にはせぬのですよ、円が高くなろうと低くなろうと。しかし、人間の命というのはその日その日やられるんでありますから、こういう点では、労働省という立場ですからね。通産省なら人が死んでもいいから金もうけたいと思つても、労働省はそう思つていない

んでしよう。思つていないと思つて、それは労働大臣以下。とにかく、人間を大事にして労働力をきつと使えるようにしよう、こういうことになれば、この問題についてはさらに努力をしてみたい。こう申しますのは、実は米国ではこれまで絶対安全と言つてきた核実験場における被曝者が出てきておる。核実験場ではそういう被曝者が出ないということを言つておつたのが出ておる。従来公認されてきた許容基準が実に危険なものだということ、先ほどから言うように次々と明らかになつたという疫学調査の結果もあらわされてきた。わが国ではそういうことをすると、ますますいわゆる反対が起こるだらうと思つておるんですけれども、日本の国は御承知のように非核三原則というのがある、御承知のようにこの目標を立てておるわけです。一番大きい問題は公開ということがありまして、私たちはこの場合に、原子力発電所の内容がもっとも公開されるべき、原子力を使つておるところは公開されるべき、民主的にされるべき要素を持つておると思つて、その点では、先ほど言つた一年に一遍と言われるけど、もっと立ち入つて、もっと機会を得て、それで労働者がどういうように安全であるかということについて保障するように、年一回というのをもう少し一歩進めて、何回行つたらいいと言ひませんか、力を入れてもらいたいと思つて、局長どうでしょう。

○政府委員(桑原敬一君) 先生御指摘のように、この問題は本に予防というのが一番大事なことではないかと、したがつて私も、こういう事業所に対しては特にそういう先取りのな行政をなさなきゃならぬという事業所じゃないかと思つておられます。したがつて、先ほど最低一回と申し上げたつもりでございまして、できるだけその回数をやつてまいりたい。また、非常に専門的なこういった監督をなさなきゃならぬので、方々、職員の資質の向上、研修も努めておるようなわけでございまして。

○片山基市君 いま言つたように、民主あるいは

公開と言ひましたけれども、日本の国は自主でできてないんです。アメリカさんに大変お世話になつて、物が言えないから、公開や何やいうてもインチキになつておるんですが。

そこで、被曝線量登録管理制度というのがあるんでありますが、それはどういう機能を果たしているんですか。

○政府委員(野原石松君) 放射線被曝の場合には、それが体内に順次蓄積されていくと、こういう非常に恐ろしい面がありますので、その被曝歴というものをやはりそれぞれの作業員について追つかけていく、こういうことが非常に健康管理上大事なことでありまして、つまり、背番号システムというふうなものを考へて、それぞれの作業員について被曝の状況が常にかつておるにしておいて、それに見合うような健康管理をやつていく、こういうことでございまして、実はそういうことに寄与するために、これは科学技術庁の方を中心になつて、そういう被曝管理の登録を、それに基つて健康管理をやるというふうなシステムをつくり、これは当面は原子力発電所その他四つぐらゐのところが対象になるようでありまして、将来はそれをやはり広げていって、被曝のおそれのある作業員につきましてはすべてそれに打ち込んで、いつでもその被曝の経歴というものが明らかになり、それに見合う健康管理が確立されるように持つていくべきではなからうかというふうに私も自身も考え、科学技術庁と常にそういう点について提携をしながら進めてきておるわけでございまして。

○片山基市君 そうすると、原子力発電所で働く労働者の被曝線量というものは、少なくとも最近増加したところもあるし、増加しておる——これは科学技術庁の原子力安全局も認めておるところですが、そうすると、先ほどお答えをいたしたいように、五十一年度の問題を取り上げてみても、許容線量のぎりぎりまでの人が、大体東京電力の福島第一原発ですが、でも二百人というふうな言われておるんです。そういうことであります

が、大体各電力会社とも、基準以下に抑えておるんだからうちは違反をしてない、こういうような考えを改めてもらいたい。許容量がいいんだ、確かに排気ガスもそうですが、許容量はいいんだと、工場排水の汚濁の問題でも、このぐらゐならうちはいいんだと言つておるけど、集めてみて、長いこと蓄積してみても、これは私から言わなくてもわかるとおり、放射線というのは蓄積をすという、体の中に、骨の骨髓にたまるとありますから。たまるんですよ、これ、貯金するんです。われわれみたいに、郵便貯金したと思つたらすぐに明るく目下げるようなばかなことしないんです。ですから、それを教へてほしいわけですね。放射線というのは、レントゲンをばつぱつとつくとるけど、そんなしよつたら背中たまると、本に。歯を診た言つて、しよつたら、いつの間にかこれから入つとるんだ。歯を診てやろうというたら、すぐにレントゲンを使つたりする、何でもレントゲンする。それは一生涯で幾らするかどうかというふうになるんだということについて、私はもう少し、危険だということよりも、防護をするための知識、理解、そして、それについてどうするかということがなければ、今日のような原子力の問題についての対策については非常に危険だと思ふ。いかがでしょう、私の意見は。

○政府委員(野原石松君) この放射線被曝の問題につきましても、一つには、放射線によつて環境汚染されないと、そういう状況をつくり上げることももちろん大事であります、同時に、いま先生もお話がありましたように、個々の作業員の体内に蓄積してまいりますから、これを極力抑えていく、それに見合うような対策を常にかみ合はしていくと、こういうマンツーマンの管理が非常に大事ではないかというふうに考へております。そういう観点から、発電所その他、エックス線装置なんかを使う現場においても同じような問題がありまして、そういう事業員に対しては、そういう観点から監督をし、また必要な助言、指導もしておると、こういうことでございまして。

○片山基市君 先ほど、放射線の被曝者の実数二十二件、死亡二件ということを知りました。今後原発事故というものが起こった場合は、そういうことで、起こっても同じような体制で十分な補償をされることになるんですか。

○説明員(原敏治君) 電離放射線関係で障害を受けた労働者の補償の方針につきましては、それぞれ専門の先生方に集まっていただきまして、認定基準というものを一つつております。一番現在やっておりますところの新しい認定基準は五十一一年に改定されたものでございますが、当時のわが国におきまして、専門的な知識とともに、諸外国の知識をすべて集約をいたしまして、その時点で国際的にも認められている時点での医学的な見解に基づきましてこの認定基準を定めているところでございます。その基準によりまして、特に電離放射線関係の障害で最も注目されますところの白血病等につきましては、これはほとんど制限的な要件というものは掲げておりませんでして、概括的に申しますと、電離放射線業務一年以上従事している者が白血病にかかった場合には、業務との因果関係があるということで、業務上補償をするような形の認定基準になっております。そういう形でございまして、いまの認定基準でも被害者の救済については十分なところであろうかと思ひますが、この分野におきまして、この医学的な研究は世界的にもますます進んでいるところでございまして、先ほど先生御指摘のような疫学的な調査の結果もアメリカ等で報告されております。そういうものによりまして、さらにこれらの認定基準の見直しが必要になってまいりました場合には、それに応じて認定基準の見直しをしていただく形で臨んでおるところでございます。

○片山基市君 そうすると、原子力発電所等で被曝をされるということになれば、当然万全の措置ということにしておきます、きちんと。私、ほかの一般論は聞いてない、わかっていますから。原子力発電所を中心として聞いていますから。よろしい

か。

○説明員(原敏治君) 原子力発電所の関係の従業員におきまして、この電離放射線障害につきましては、そのような形で認定基準に基づきまして補償の万全を期している次第でございます。

○片山基市君 大体、一年おらなくとも、一瞬で被曝するんですから。一年も働かなくてもね、事故があればすぐにするんですからね。働いたか働かなかったということはわかりましたけれども、その条件——あなたの方は立ち入り自由なんだ、公開してらんだから。日本の国は、自主、民主、自分で自立をして、原子力発電というのは、核は公開をするようになってるんですからね。どんどんと入っていつてもらつて、その安全を確かめてもらわねえいかぬと、こういうことで。先ほど申しましたように、被曝線量登録管理制度ができて、あるいは対象企業も、対象者も、目的も、決まっていますね、これ、先ほど言ったように。それで、繰り返したら長くなるから私の方から言う。それに基いてやられるんですけれども、いま一番大切なことは、レントゲンだろと何だろと、放射線というものは蓄積するんだという前提で、安易にお医者さんが使われることも困る。それはわれわれもそういうことをしたら困るんだと。それがなしに、いま痛くなければ傷がないんだという日本人の考え方です。なぐられたらわかるけれども、光線入れられたらわからぬというようなことにはならぬようにしてもらいたい。これは日本語で言うところのわけです。普通の人が言うてもわかる、そないに。それはどう目に見えないものだけに、後で気がついたら。白血病になったりしたら、治ると言うのか、治らぬと言うのか、そんなこと言うたらいけませんよ、大変なことになったんでしょ。ですから、恐ろしくて言う言いません。そんなになつたら何とかしなうて、白血病になるのと違うんです。いろんなことがありますが、そういうことを申し上げておきます。まあしかし、日本の国は財産の方が大切で、人間の命は粗末にするの好きだからと思っ

て、心配します。

次に、和歌山のベンジジンの話ですが、第八十回国会で和歌山のベンジジンの問題について私の方から取り上げてもらいました。おかげで労働省の努力で幾つかの改善が見られたことについて、この席上をかりて感謝いたしますが、その場合ベンジジンのいわゆる労災にかつた人の健康診断のことですが、あれは六カ月に一回ということになっておるんですが、労使間ではどのような健康診断になっておるか。労使間というのは、先ほど言うように、労働組合と資本家との間で話をすれば、どのぐらいの回数でとか健康診断しておるのか。あなたの方は、政府は、零細でそんなことのできぬところには六カ月でいいと言ふ。ところが、しっかりと会社の方は、六カ月に一遍でいいか。ひとつ質問しますから、きりきりと発言してください。

○政府委員(野原石松君) ベンジジンというのはすでに製造、取り扱いを禁止されておまして、現在は扱っていないのでありますが、過去にそういった業務に従事された方がまだ在職中だという場合には、当然これは労働安全衛生法の規定によりまして健康診断をやっていたと、これは法律上は六カ月に一回と、いま先生御指摘のような間隔になっておるわけですが、これを労使間協定によって期間を短縮すると、その方が望ましいわけでありまして、そういうことはあるように私も承知しております。

実際、これは和歌山の県内での十事業場についての調査でありまして、労使間協定によって六カ月よりももっと短い期間でやっていると事例は一件ございまして。ただし、その協定によって六カ月をオーバーしてやると、これはもちろん法律違反になりますので、そのようなことはないと考えております。また、先ほど申し上げました十事業場の調査の結果から見まして、延長するといふ方はゼロでございました。

○片山基市君 あなた方は非常に熱心でないですね。住友化学の場合は一カ月に二回、三井化学合

化大牟田が一カ月に二回、本州化学の場合は二カ月に一回、それから岡田化学の場合は一カ月に一回、大栄化工の場合は毎月一回、そういうことにして、大阪合同和歌山精化三カ月に一回、保土谷化学原則として年四回、大阪合同大東化学三カ月ごとに一回、こういうことでやっておる。もう少しやれという要求もしておるようです。これはいろいろとありますけれども、私が申し上げたいのは、実は本州化学の離職者の中、例を言うと六カ月検診でやつておったんですが、発見ができずに膀胱全摘手術をした例があります。

そういうことで、実はきょうお話をしたいのは、六カ月に一回というのはいいのですけれども——そのいいというのは、あなたの方はそうでしょうけれども、私たちとしてはもうそれならば三カ月に一回、労使協定のあるところは別として、金もない何もないというか、もう弱り切っておるところでは、国が三カ月に一回の健診ができるように検討してもらえないだろうか。というのは、数が多くないでしよう、もう。もう金を惜しむね。それはど惜しいかな、本当に、しみったねだね。だから、私は、数が多くて労働省がつぶれるような、日本政府がつぶれるような、税金が多くなるようになったらちよつと心配するんだけれども、このぐらゐのことは大したことないから検討してもらいたいということを申し上げます。私は労使協定がこういうふうにあるということ、は、あなたの方がうそを言っておるなどと言っておるのと違うんですよ。私の方ではこういうような労働組合があるところでは必ずそういうことになつておるんだから、そういう措置をひとつ努力してもらえないかと。いますぐに必ずしうと言わなくても、こういうことはしてもらつた方が——でしよう、もう年寄りです、わかりますか、意味。

○政府委員(桑原敬一君) はいわかります。こういふたがんになりやすいような原因のものにつきましては、できるだけ回数多く健診する必要があることは私も十分承知をいたします。法

律的には六カ月に一回でございすが、せっかくの御提案でございしますので十分研究をしまいたいと思ひます。

○片山基市君 検討しなくては、実施をするように努力をしてみたいんですが、見当違いになりませんか、しよつちゅう。検討とは見当違いで、そんなところへ行つておつたんだと、あなたたちのことだから、そういうことのないように。私は冗談みたいに言うけれども覚えておるんでね。私は国会議員やめるまで言うんです、こういうことは、一遍言つたら、だから覚えておいてください。

次に、健康管理手帳の受給者の受診率が大体五〇％程度です。なぜかおわかりですか。

○政府委員(野原石松君) 私どもこの受診率をもつとちょっと上げたいといつも考へておるわけですが、この一つの原因としては、やはり受診者といひますか、本人との連絡ですね、とにかく離職した後の話なんですから、この連絡がなかなかつかないといふ点があるのではなからうかといふふうに思ひますので、最終に在籍した会社等を起点としたしまして、できるだけこれらの方々の現住所といふものをつかんで連絡をつけて、確実に受けてもらう、こういう方向で現在指導をしておるわけでありま。

○片山基市君 それもまた違うんで、いわゆる先ほど労働組合があるところでは月に二回とか、そういうふうによつておるんですが、賃金補償があるわけでは、三千元なり四千元なり。あなたの方は、政府は交通費しか出ませんね。出ませんよ、交通費しか。先ほど言つたようなところでは八〇％から九〇％ぐらいは受診をしておるわけですよ。連絡がとれないという、それともやはり来れない、こういうようなことであることについて私の方から申し上げておきます。もうお金出してくれと言つても出しそうもないから、出してくれと言ひません、物ごいをするようなことは言ひませんが、相当この人たちに對しては経済的対策をしないと困つておるといふように申し上げておきた

い。

それから、受診をするところが固定をしていすから、なかなか弾力がないので困つておる。膀胱がんの調査をしていくところは少ないので固定をしておるのですね。これを少し受診日について——受診日というのは何月何日に診る、それ以外は診ない、こうなつていすね、受診場所といふような話じゃなくて、受診日ですね、それを少し患者の都合も入れて、日にちを弾力を持たしてもらへるような指導がでないだらうか。おわかりですか。おまえ休んでおるのだから要らぬだらうといふのじゃなくて、受診日、こういうことについてちょっとその検討——幅を少し広げてもらふようなことについてどうでしょう。

○政府委員(野原石松君) いま先生の御指摘いただきました事項につきましては、現在通達を出しまして、健診を実施する機関——労災病院なんか多いわけですが、そういうところとの契約によつて、多少弾力的に運用をしていふ、こういうことについておられますので、先生御指摘の点については御期待に沿ふるのじゃなからうかといふふうに思つております。

それから、受診率が低いというお話でございしましたが、実はベンジジンという話が出ましたので、これについて調べてみますと、これは特殊健康診断の場合であります、これは社内の場合で申しわけないんですが、九三％と、こういうことにはなつております。ただ、健康管理手帳の関連の健康診断につきましては、確かに必ずしもこの線までいってございせんので、先ほど申し上げたようなことでそのレベルアップを図つていふ、こういうことでござい。

○片山基市君 和歌山では九百十八人手帳をもらつておつたんですが、その人たちの調べると大体五〇％程度しかやつてない、私は現地の話ですから。長々とやると時間がなから省略してらんで

す。そこで、せんだつていろいろとお話をして、労働省が専門家会議を開いてくれることになりまし

た。そこで、この人たちについてですね、和歌山の山東化学などでお聞きをしたんですが、歩行あるいは言語障害、こういうものが膀胱がんから始まる問題であるので、一度専門家の皆さんに和歌山までお出ましを願えないだらうか。それで実態を見てもらつてその判断についての参考にしてもいい。非常にきつぱな方々がやつておるのですね、それから、そんなことはできないと言ふかも知れぬけれども、一度その九百十八名ぐらいおるうち、一回に集まるのは二百名ぐらいかと思ひます、私が行つたら二百名ぐらい集まるのですから。そのぐらゐの方々に会うかどうかわかりませんが、それでも、患者の状態を診てもらつて、どういふことでこうなつておるのかといふことをお調べ願えないだらうか、努力をお願いしたいと思ふのですが、いかがでしょう。

○政府委員(野原石松君) いま先生御指摘の専門家会議の話であります、これは三名の専門家の先生にお願いいたしまして、現在まで五回ばかりやつていただいておりますが、こゝでは、いまお話しのように、ベンジジンと糖尿病あるいは言語障害、これらとの関連について検討をいただいておりますけれども、その過程で過去にベンジジンを取り扱つた、しかし現在はほかの仕事にやつておるわけですが、とにかくその会社に於ける、こういう方々について個々に健康診断の結果、あるいはそれ以外の文献、こういったものを取り寄せて検討していただくと同時に、すでに退職された方々、それでかなり重度の健康障害を訴えておられると、こういう方々につきましては、実際にそれを健診されたお医者さんですね、これは関西地区におられる方々ですが、三名の方々に来ていただくとしていろいろ御意見をいただいております。したがひまして、当面はこういったことを基本に検討をしていただけたらと思つておるんですが、なお先生御指摘の現地派遣の問題につきましても、今後の進行過程の中で検討させていただきます。

○片山基市君 じゃ、私から特にこれこそお願い

をしますが、現地を一度見てやつてほしい、こういうことです。手振らぬでいいですよ。行つてみた見たらわかるです、専門家だから、本当は。どんなものか立たしてみたらわかるし、物言わたらわかるし、この前あけさせたらわかるんですから。それでも身体障害者でないんだから、あなたの方はね。えらいりっぱなところですよ、日本の方といふのは。まあしやあない。それはもう言うても。自分らがならないんだつたら痛くないです。ライシャワーという人が何か暴漢に襲われて血液が要るようになるとか何かすると、途端にいままでの売血やめて献血運動が閣議で決まるような日本の国ね、偉い人が何か起これば、だれそれさんの偉い人が来たら道路がついてみたり公園ができてみたり、涙ぐましい日本でございすな。庶民が幾ら嘆き叫んでもこたえてくれない、こういうことであります、こんなことじゃやっぱり働く者は生きがいを感ぜません。演説をしてもしやうがありませんから。

そこで、そのときにあなたの方は昭和五十二年の十一月二十九日に、ほか二名についても遺族補償をする、給付について検討をすると言つたのはもう終わったか。それから、いま言つた前の方の人工膀胱のところですが、これのやつは現物給与をしてくれるようになりましたか。二つ。

○説明員(原敏治君) 遺族補償の件につきましては、ただいま資料を持ち合わせておりませんので、現地に照会をいたしまして、その結果を御報告申し上げたいと思ひます。それから、尿路障害等、ベンジジンの関係で障害がございました人々に対する補償の問題、特に障害補償の問題についての御指摘だろと思ひますが、この点につきましては、ベンジジンの関係は尿路関係がすべて業務との因果関係があるといふことで、以前から労災補償の対象にしておるところでございす。この尿路系の腫瘍につきましても良性のものとして悪性のものがございまして、良性のものにつきましても若干の部分摘除または焼灼といふようなことで、後遺症を残さずに治癒を

するというのが相当であると聞いております。それから、悪性のものにつきましては膀胱全体を摘除いたしました。人工膀胱等によって身体障害を残す形で治療をするという事態があるように聞いております。このような形で人工膀胱になったような形の身体障害がございました場合は、治療後にその障害補償という問題は出てまいりますので、請求があれば補償の対象になると私も考えております。

○片山基市君 人工膀胱を使うことになっておる人には、それは補償されておるか聞いておるんです。簡単に答えてください。

○説明員(原敏治君) 補償はすべて実施されていると存じております。

○片山基市君 いや、されておたらいいんです。二名の方々に実は通告してありませんから、あなたの方々が私の方へそのときに報告した文書に、他の二名については調査中と言うてきてから、一つも言うてこないですよ。あなたたち労働省の人たちと私会わぬからね、労働委員会でも、私、そのときにいただいておりますよ、労働省の紙でね、その係で。これ、本日は。調査してもここで言わなんだら言わぬで、いや、私はいいです。答弁は必要ありません。

最後に、有料職業紹介事業について、昭和五十二年三月十日、当委員会において私が聞いたんですが、有料職業紹介事業についてはILOの精神に基づいてこれは第三部から第二部、第一部に移るべき問題であって、廃止をされるべきだということと言ったとき、いま直ちに廃止できないが、今後増加しないように努力すると言っておりまして、もう減りましたか。

○政府委員(細野正君) 御指摘のILOの九十六号条約でございますが、これが批准されましたのは昭和三十一年でございます。その当時に比較しまして労働市場の規模も大きく変わってきておるわけでありまして、一方、労働慣行なり労働者の意識等も大幅に変化をしておるわけでございます。そういう状況の中で有料職業紹介事業

が労働市場の中での安定所の職業紹介を補完をいたしまして、特定の職種につきまして労働力の需要供給の結合に一定の役割りを果たしているという、こういう側面を否定できないところまで来ているんじゃないかというふうに考えているわけでありまして、ただ、有料職業紹介事業の許可に当たっては、先生の御懸念のようないろいろな問題を生じないよう、労働者に弊害が及ばないように安定審議会の御意見も十分聞きながら、厳重に審査をしましてまいりたいというふうに考えている次第でございます。

○片山基市君 後の人に迷惑かけますから、ILOの批准のときからそういう有料職業紹介事業とておいて、私が質問したときにも、いま直ちに廃止できないが、今後増加させないようになるとおっしゃって、現状どうなっているかと言うたら、事業がふえたんだからあたりまえじゃないかと。私はそのときに申し上げておるんですが、興業関係のブロードショウの形をとても大変なことだと思っております。たとえば、ピンクレディーの場合、年間四十億円興業収入を上げておるけれども、本人たちは月収三十万円と言われておる。ブロードショウの契約関係ということと、雇用関係がない。職業紹介ですからちゃんと雇用関係を結びつけなければいかぬ。物じやの、何じやのという名前を言っています。きょう演説できませんから、教えてあげますから一遍来てくださいます。おかしいですよ。失礼な言い方をするのは、やっぱりそのようなものに弱くなっている。私はそんなものは必要だというあなたの方の説についてけしからぬと言っておるんじゃないんです。有料職業紹介事業というのはこれとこれとはどうしても残したいが、これはそれじゃ縮小しようかという話ができないんです。私たちとしてはやはり興業界における問題などというのとは好ましい方向でない。いわゆる普通の芸能人が人間として扱われておるか、物として扱われておるのかと考えると、悲しゅうございます。それはその人

たちが言うておるんじゃないんですよ、私が見ておるんですよ。そういうことを幾つかあの事件を見ていると。どの事件と言いませんよ。ですから、有料職業紹介事業というもののについて、社会の要請だと言ったから、次のときに社会的に要請されるところという有料職業紹介事業の一覽表を次に出示してもらいますわ、あなたが必要だというやつね。どのくらい有料か、あなたが認めておるんだからね。きょうはこれで終わりますから、後でひとつ聞いて、別のまたひまがでる委員会にこれだけでもとにかくやらしてもらいますから。

以上で終わります。

○小笠原貞子君 まず最初に、労災病院における院内保育所を確立するという問題についてお伺いしたいと思っております。

労災病院、全国で三十四あるかと思っております。その中で、院内保育所が設置されているという病院は関東、大阪、関西、東北、福島、筑豊、熊本というふうに五十三年五月まであります。そのうち関東、大阪、関西は開設主体が労働福祉事業団になって、これもテスト設置という形になっております。あとの四カ所につきましては、労働組合が開設者となっているわけです。

きょう具体的にお伺いしたいのは、福島労災病院の問題についてお伺いしたいのでございますけれども、福島労災病院の組合の方でいろいろ御調査をなすっております。本年の三月二十日に調査されておりますのを見ました。現在妊娠中の人に関する調査、妊娠中の方十五名が対象でございます。子供を預けるところは決まっていますか。決まっているという方十三名、決まっていないという方が二名でございます。決まっている方の十三名の内訳を申し上げますと、両親が見てくれるという方が六名、近所の人に預けるといのが一人。それから、あゆみ保育園、これは組合が開設者になっております病院の保育所でございます。あゆみ保育園に六名という数で、あゆみ保育園以外の保育園には入る方が全然ございません。現在

目標としているのは何か。安心して子供を預けて働けるように、また自己負担を少なくし一日も早く病院運営となるようにしてもらいたい、これが現在の目標でございます。これらについての問題は点は何か。第一は、施設からの援助金が全くないため保育料で母の賃金を払っている、一時金はバザーや下着販売等で補っている。二番目の問題として、母の代休を父母が当番で出していたが、現在は特別のことがないかぎり当番制はなしと。それから、三番目の問題として、今後園児がふえるにつれて場所が狭くなるという問題。それから四番目、弁当持参のため、夜勤や当直のときに困る。五番目、混合保育であるため、保育の内容が充実していない。

いろいろ調査の表がございましてけれども、いま申し上げましたような調査の希望とか目標、問題点というのは、私はこれは労災病院で働く看護婦さんとしては当然の要求であるし、非常にいま切実な問題になっているのだということが感じられたわけでございます。

そこで、大臣にもお伺いしたいんですけれども、労働福祉事業団の監督者である労働省として、このように強い院内保育制度の確立をしてほしいという要望について、どのようにお考えになっていらっしゃるのでしょうか。まずそこからお伺いしたいと思います。

○政府委員(桑原敏一君) 労災病院に保育所をつくってほしいという要望はかねてからございまして、福祉事業団の組合と当局側と長い間話し合いを進めてきておまして、その中で、いまお話のようなテスト的に幾つかの病院でやっているというところがございます。

それで、結局こういう問題は、当該事業所においてどの程度保育所が必要だというふうな議論から始めなければいけないのではないかと私も思っております。そういうことで、私も、労使の自主的なそういう話し合い、交渉の中からの結論が出るようにということで、私もそれを見守っているというのが労働省の考え方でございます。

申し上げたわけでございます。

○小笠原貞子君　そういう立場が、やっぱりいままでおくれてきた大きな私の原因になると思うわけなんですよ。財政上の関係もあるから、だからということであれば、本当に看護婦さんたちが安心していい看護するということができないわけですね。だから、私といたしましては、やっぱり看護婦さんの立場に立つて、そして本当に安心して看護できるような、そういう立場に立つて保育

所というものを位置づけていたで、そして制度化を目指す、いろいろ一遍にはむずかしいことがあるかと思ひますけれども、やはりそういう立場に立つて、院内保育所の制度化というものを常に念頭に置いて検討していただかなければならないというふうに私は主張したいんですけれども、大臣いかがでございますか。

○政府委員(桑原敬一君) 私、先ほどお答えいたしましたように、基本的な考え方は大臣お話しのような線で、労使で話し合っているわけでございす。事業団も大きな組織で、独立採算でやっている厳しい環境にある病院でございすので、やっぱり事業主は事業主なりのメリットというのをそこに見出さざるを得ないと思うわけなんです。したがって、その辺の非常に時間がかかっておりますのは、労使で非常に苦悩しながら解決策を探そうとしているわけでございすので、しばらく時間をいただきますと、こういうふうに思ひます。

○小笠原貞子君 時間もありませんので、その辺にためておきますけれども、先ほどから大臣申し上げておきますように、どうか看護婦さんがいい看護をするために子供も健やかに育つためにという立場に立つて、厚生省はすでに取り組んでいるという問題でございすので、労働福祉事業団としてのいろいろな事業団としての考え方もそれはあるかと思ひますけれども、労働省として看護婦さんの、働く婦人の立場に立つての御指導を重ねてお願いしたい協力ができるようにしたいと思ひます。その御努力は重ねてお願いできますか。

○国務大臣(藤井勝志君) 御趣旨の点はよく私も理解できますし、御趣旨の線を体して努力をいたします。

○小笠原貞子君 それじゃ次の問題に移らせていただきます。それじゃ次の問題に移らせていただきます。

けさは労働基準法の一部を改正する法律案の趣旨説明をさせていただいたわけでございすけれども、やはりいま労働時間の短縮ということとは

非常に大きな、そしてますますでも早急に取り組まなければならない問題だと思ひます。もう御承知のように、わが国の国民総生産、労働生産性では世界のトップクラスになっております。労働時間は長い、週休二日制の普及は非常に遅く、長時間労働、労働強化ということがいままの高度成長を遂げてきたという中で、円高の問題にもつながって国際的にも私はいまこ考えなければならぬ問題だと思ひます。低成長下での労働者の福祉、また雇用対策という面から考えても、労働時間の短縮というのは非常にせられて問題なんです。先ほど同僚議員からも質問がございましたけれども、週休二日制の完全な実施ということ、大臣も非常にこれは積極的に取り組むというふうなお答えでございました。社会党さんも労働基準の労働時間短縮の法案改正を出しにたつていらつしやいますけれども、政府としても基準法を改正して労働時間の短縮を図るというふうな積極的なお考えはありやないんでしようか。

○国務大臣(藤井勝志君) 労働基準法を改正して法律として一律に時間短縮、週休二日制を確立するということにつきましては、この問題について、すでに去年の暮れ公労使一致した建議が、行政指導によつてとりあへずやるようにという提言でございまして、それと申しますのは、やはり現時点、産業、企業の実情がいろいろ違つておるわけでございます。なかなか一律にこれがやりにくいという現状をわれわれは考えなければならぬ点でございますし、それからこれまたやはりコストアップという問題、これは決してこれを後方向きでまともに取り組まない、言い逃れの意味ではございせん。現実には、やはりコストアップという問題もございすし、特に不況にあえいでいる現在の零細、中小企業という場合は雇用の問題にやはり響いてくる。そしてこの問題は、やはり労働者の話し合いということが前提にならなきやなりませんから、われわれとしては目標はできるだけ早く週休二日制の完全実施なり、あるいは時間短縮、こういう方向に向かって進まなきゃならぬけれども、これはあくまで産業別、地域別に会議を開いてもらつて労使のコンセンサスを得て、そして前進をさしていききたい、このように考えるわけでございます。ちょうど私は、例が適当であるかどうか、最低賃金制度というものをわれわれが導入した、あの足跡をひとつ考えながら、できるだけ早く時間対策を世間並みにひとつやっつけていきたい、このように考えているわけでございす。

○小笠原貞子君 いろいろ困難な事情があつて御努力なさつていらっしゃることも、私は理解できるわけでございますし、また行政指導でということも私はあながち否定するものではございせん。目的は一日も早く労働時間が短縮されて、労働者の健康が守られ、人間らしい生活ができるようにと、そしてまた、現在の不況対策の面から考えてもやっつけていただきたいというのが主眼でございすから、あながち否定するわけではございせん。ただ、問題は、行政指導をするとおっしゃるけれども、いままででも行政指導はなすつていらつしやうと思ひます。しかし、これから行政指導をすると言われども、一体いつまでにどの程度その効果が上がるかということについて、大臣自身もいろいろとお悩みもあらうかと推察申し上げるわけでございす。そういう立場から、ちょっと私、考えてみたいと思ひます。

たとえば、ILO条約というのがございまして、もうそちら専門でいらつしやうと思ひますけれども、ILO条約の一号というのがございまして、これは一体いつのことでございますか。御記憶でいらつしやうと思ひます。

○政府委員(桑原敬一君) 一九一九年だと記憶いたしております。

できておりません。年次有給休暇も非常に遅く、た状態でございす。年次有給休暇で見ますと、ILOの百三十二号条約では三労働週、わが国は六日から始まるというふうな、制度的な非常におくれがございす。五十九年前にILO条約の第一号が出されております。それから一九三五年には四十七号条約というのが出ております。これは週四十時間労働制の宣言になつております。これも御承知だと思ひます。週四十時間労働制の宣言も、これもいまから考えますと四十三年前のことになるわけでございす。こういうふうなことをみますと、もうちょっとこの時代にびつくりいたしますように、何十年も前に決められたことがいまだに遅々として進まないというところに、私はこれからの行政指導ということで御努力いただくとしても、非常に不安が残つていられるわけでございす。この第一号の批准できないという問題も、残業規制の立場がないというところから批准ができていないというふうなところから思ひますが、果たしない残業、これを許さない考え方をしなければ、雇用拡大にもつながらない。残業の上限を法律で定めることは検討していかねばならない、こういうふうな考え方をね。そういういたしますと、行政指導でなすつて結構でございますけれども、行政指導もやみくもにはできないわけでございす。目標を持たなければならぬ。そうしますと、労働時間の短縮に關して、その目標はどういうふうにお持ちになつていらつしやうでしょうか。努力をいたしますというお気持ち、わかるんですけれども、もうちょっと具体的に、行政指導でどれくらいをめどにしようというふうに進むという、もうちょっと具体的なプログラムをお聞かせいただきたいと思ひます。

○国務大臣(藤井勝志君) お答えを申し上げる前に、先ほどいろいろ御意見がございましたが、いままでが相当時間がかつたから、やはりきちんとしなきゃ、なかなか行政指導ではやれぬではないかという、こういう御心配でございすけれども、

○小笠原貞子君 いまおっしゃいましたように、一九一九年でございす。そうすると、いまから考えますと五十九年前、十年一昔と言ひますけれども、六昔くらい前につくられていられるわけでございす。残念なことに、わが国は、これ、批准

も、私は、第一は労働時間対策について公労使が協議をされたというのは去年の暮れでございませう。労働時間対策につきましては、したがって、本格的にこの問題に取り組みなされるべきではないというふうな問題提起は、そこら辺から始まったというふうに私は理解するわけでございまして、それともう一つは、やはり高度成長から低成長へ入って、その中では、やはりワークシェアリングというふうな考え方であるとか、あるいは国際協調、日本人の働き過ぎという、こういう問題の導入という、考え方の導入というのは、ごく最近、私は労働省の方にも明確に認識をされたのではないかと。私自身、いまそのように理解するわけでございまして、そういう点においては、従来がだらだらしたから、なかなかいかぬぜというこの御心配に対しては、何とかひとつ努力をいたしました、努力をしてみますと、こういうふうな答えをさせていただきます。

同時に、時間外の問題は、私は、これがなぜこれまで時間がなかったかということは、この時間外の問題というのは、やはりその企業のその時々の仕事の状況によって、私はケース・バイ・ケースで対応しないような事情が、いままであったのではないかと。したがって、これは労使の話し合い、時間外労働協定の話し合いということをや、やはり前提に処理するのが現実合、こういうことで来たのではないかと。思うわけでございます。時間外労働協定の話し合い、問題、時間外労働協定の話し合い、全部ひっくり返して、行政指導をやる場合に目安を立てるという、こういうお話でございますが、とりあえず五月中に地方局に対して指示をいたしまして、労使の話し合いをしてみよう。そういう話し合いを通じて大体このくらいで目標が立つていけるであらうということは、私は、こゝしの会合の結果を踏まえながら、やはりこの実現の目安を立てたい。いまの段階においては、私は、三年であるとかあるいは五年以内であるとか、そういうことがちよっと見当がなかなかむずかしい。特に、

現在不況のさなかでございますから、なかなか問題を把握するの骨が折れる、このように思うわけでございまして、決してこれは言いわけではございません。まともにとり組みたいという気持ちは何ら変わっておりません。

○小笠原貞子君 五月中に通達を出しに、労使で話し合いをしるというふうに出しに、なると伺いましたけれども、ただ話し合いをしるというだけじゃなくて、いろいろその内容についての御指示もございしますか、その中身、もしよければお知らせください。

○政府委員(桑原敬一君) いま起案中でございますので、詳細申し上げるような準備、まだございせんけれども、やはりテーマは、一つは、週休二日の推進でございます。第二番目は、非常に長い残業時間の規制の問題。第三番目は、有給休暇の消化促進の問題。この問題については、それぞれ行政手法を書き並べたいと思っております。たとえば、残業時間についてはモデル的な三六協定の進め方と申しますか、そういうようなものも出していきたいと思ひますし、年金についても御本人がなかなか請求されないという一面がございします。これは請求しないというところもやはり環境づくりといふものが非常に重要でございます。結局、私ども、ヨーロッパ先進国の先例を見ますと、やはり労使が相当な強い時間をかけて、労働協約の形の中でこの週休二日が着実に進んできておりますので、やはりこういう基本線はそこに置いて、五月に出します通達の中にはそういう考え方なり、行政の手法というものを書き込んで出してほしい。そして、中央、地方、同じ考え方でもめてまいりたいと、こういうふうな思っております。

○小笠原貞子君 その内容はもう固まっているんですか。いまいろいろおっしゃいましたけれども、まだそういう案だという段階ですね。

○政府委員(桑原敬一君) いま起案中でございますので、いすれ固まります。

○小笠原貞子君 そういたしますと、五月中と申しやうけれども、五月中大丈夫なんでしょうか。いま固まりつつある、固まりがよい。

○政府委員(桑原敬一君) 二段階に分かれて通達が出るかと思ひます。一つは、次官通達で基本的な考え方をだし、や詳細なやつは局長通達というふうになるかと思ひますが、いすれにしろ、第一弾は五月中に出したいと思っております。

○小笠原貞子君 それじゃ、五月中にお出しに、そしてそれを各地から集約されてまとめるというの、大体のめどはこゝしじゅうというところなんでしょうか。

○政府委員(桑原敬一君) 地方から集約するといふことでございせん、私どもの通達の線に沿って具体的なアクションを直ちに起こして、そして、そして各座地あるいは業種別、産業別にそういった労使協議を逐次開いていっていただいて、先ほど申し上げました議題の三つについて労使の積極的な話し合いを進めていく、こういうことでございします。

○小笠原貞子君 その積極的な話し合いを進めるという、会議を開いてというこの段階取りが済むのはいつごろになるんですか。

○政府委員(桑原敬一君) これは地方に通達を出しまして、具体的に動き出すにはやはり多少準備がございしますし、それから労使のそれぞれの地域における、中央はいますでに始めておりますけれども、労使の御出席その他の御依頼もしなければなりませんから、やはり一、二月は当然かかるんではないかというふうに考えます。

○小笠原貞子君 時間が来ましたがもうやめなければなりませんけれども、本日に積極的に早急に、そして労使の合意が出るようにという立場を考へますと、やっぱりそこに労働省としての役割りというの、非常に大きいというふうに考へますので、ぜひそういう認識を進めていただきたいと思います。

もう御承知だと思ひますけれども、ECの九カ国で政府、労働者、資本家が話し合いをいたしま

した。そして三月の二十一日、失業対策の一環として労働時間の短縮を実施していくことで基本的に合意したということも出ておりました。やっぱり、これはもう国際的にも非常に大きな課題になっておりますので、去年の暮れに建議していただいたから、それから考えたんだというふうにさつきちよっと受けとれたわけですね、でも、大変その認識ではちよっと困るわけで、もつとと取り組んでいただきたかったというところでございまして、その取り戻しを今後の指導の中で大いに取り上げていただいて、早急に労働時間短縮、労働者を守り、雇用の創出をするという立場で御努力をいただきたいということを重ねてお願いを申し上げます。

○柄谷道一君 雇用調整の手段について、欧米の場合は整理、解雇、レイオフなどが中心で、法律上の手段がきわめて数少ないのに比べて、わが国の場合にはそれ以外に、残業、休日出勤の規制、配転、出向などの企業内の労働移動、希望退職、さらに採用人員の規制、再雇用条件つき一時雇など、多様な手段が今日まで用いられてまいりました。最近では、これに加えて企業派遣、すなわち企業間の労働移動という手段が用いられるようになっております。私は、繰り返すまでもなく、わが国の雇用情勢はきわめて深刻であり、すけれども、その深刻さが失業率等の労働指標に直接あらわれてこないというところは、統計のとり方にも相違はございしますけれども、これら多様な雇用調整手段、特に最近では造船、鉄鋼、繊維等の不況業種から、自動車産業等に対する企業派遣などのいわゆる労働移動が行われているというところが、一つの大きな要因であると思ひます。大臣はどのように受けとめていられますか。

○国務大臣(藤井勝志君) ただいま御指摘がございました現状の認識、私もそのとおりと心得ております。

○柄谷道一君 そこで、企業派遣、いわば集団派

遣制度でございますが、これについては送り出し側、受け入れ側それぞれにメリットがあつて、でき上がったものでありますけれども、こうした日本的な雇用調整方法が今日まで大きなトラブルもなく運営されてきていることは、労働組合の積極的関与というものがあつて力があると、こう思うわけでございます。大臣としてこの企業派遣問題についてどのように実態を把握し、今日までのような指導をしてこられたのか伺いをいたします。

○国務大臣(藤井勝志君) 労使が御指摘のごとく話し合いをし、労働組合が非常に積極的な役割を演じられて、いわゆる企業派遣というのが行われておるといふことは、私は雇用が継続するといふ意味において、雇用安定に寄与する面が非常にある。したがつて、このような緊急やむを得ない不況が続いておるといふ、こういう実態については、一つの生活の知恵と申しますか、配慮である、このように受けとめておるわけでござい

す。

○柄谷道一君 企業派遣は受け入れ側は研修社員、また送り出し側は出向社員などと呼ばれておりますけれども、現在には有期限、しかも短期的なものでございます。かつ実態は、いま大臣も述べられましたように、プランニングの段階から送り出し側の労使、受け入れ側の労使、そして双方の会社間、さらには双方の組合間で十分協議が積み上げられてきました。いわば労使の共同行為とも言える状態であるがために、問題なく推移していると思つてございしますが、私は法律的に見ますと、今後解明を要する問題が幾つかあると、こう思うのであります。誤解ないようにお願いいたしますのでございしますが、私はこの制度が悪いという前提に立つて質問しているわけではございません。しかし、労働者の任務というのは、やはり労働者を保護する、その立場を守っていくということにその視点があるということで、私はきょうは実例ではなくて一般論として質問をいたしたいと思つてあります。

その第一は、賃金支払いの形態についてであります。現在のシステムでは給料の支払いは受け入れ側の使用者が支払うのではなくして、送り出し側の使用者が支払うことになっていて、送り出し側が多くなります。その場合、受け入れ側の賃金が低いときは、いわゆる送り出し側、派遣元の方がいわゆる補給いたします。しかし、その逆の場合は、一体その差額はどこにおさまっていくのか。基準法や職安法のたてまは、中間搾取と営利紹介事業を禁止いたしております。この点についてはよほどの指導が必要であらうと思つて、この点についてどう理解していらつしやいますか。

○説明員(小粥義朗君) 企業派遣という形で出向社員が送られるケースがあるわけでございします。その場合の賃金支払いの形態、いま先生御指摘のように派遣元で支給するという形もあるように聞いておりますけれども、むしろたとえば雇用安定事業での考え方とかいう立場では、現実の労働が派遣先で行われるわけでございしますので、できるだけ派遣先でその作業の指揮、監督をする派遣先の使用者の立場から賃金も支給をされるようにということとを、むしろ通例の姿として考えていたわけでございします。ただ、現実には現給保証という観点から、派遣元の方で差額分を負担し支給するといふケースもあるわけでございしますが、いま先生御指摘のように、逆に派遣元の方で全部まとめて払うというケースは、それは私も具体的に承知してなかったわけでございしますけれども、その場合に、派遣先での労働に対して払われるべき賃金よりも、派遣元の賃金の方が低い場合に中間搾取になるかどうかという問題が一つ出てまい

るわけでございしますが、これは賃金の支払いについて、たとえば派遣される労働者と会社との間の労働協約あるいは就業規則で、いずれの側の賃金基準によるべきか、これらの決め方によるわけでございします。したがつて、派遣元での賃金規則あるいは賃金基準によるといふことになっておりますと、これは派遣元での従来の賃金水準に見合ったものが支給される。それがたまたま派遣先での

実際の労働に見合う賃金よりも低い場合もあるわけでございしますが、そのときに派遣先の企業がその原資を派遣先での労働に見合う報酬としての賃金を派遣元の企業に渡して、それを派遣元企業が一部差し引いた上で派遣出向社員に払うということになりますと、それは一つの利得を派遣元企業がするといふ形になってまいりますから、そういう場合には中間搾取云々の問題が出る可能性があらうかと思ひます。ただ、賃金基準としては、月の賃金に幾ら充てるといふことのほかに、あるいは賞与の問題であるとか退職金の原資に引き当てるといった分もございしますので、それらを総合的に見ましても果たして中間利得があつたのかどうかという点、一概に言えない面がございします。が、それらを合せてもおおかつ中間利得を派遣元会社がしているとなれば、基準法六条の問題についてなお厳密に調べる必要が出てまいらうかと思ひます。

○柄谷道一君 第二の問題は、現実には働く職場の規律、就業規則の適用問題でございします。労働者は派遣されて、送り出し側の会社の身分で在籍のまゝ他の会社で働く、こういう形式をこれはとるわけでございします。それではこの派遣期間中、一体使用者はだれなのか、労働者の身分はどうなっているのか、これはどう理解すべきでしょうか。また、受け入れ側においては臨時従業員規則を適用している例が多いわけでございしますが、たとえば懲戒処分といふ処分権が送り出し側の経営者にあるのか、また受け入れ側の経営者にあるのか、こういう就業規則適用の問題について定かでない面が見受けられるわけでございしますが、いかがでしょうか。

○説明員(小粥義朗君) 出向の場合にも、同じ在籍出向とはいひながら、出向期間中休職扱いにして出向する場合と、いま先生お話しのように休職扱いにもしない派遣社員というケースとございします。出向といふものを一律には論じ得ない点があるかと思ひますけれども、一般論として申し上げますと、一人の労働者に対して同時に二重

の雇用関係が存在する、その意味では二人の使用

者が存在するといふことはこれはあり得るわけでございします。基準法の三十八条でもそういう前提で規定もあるわけでございします。したがつて、これはやはり個別の事案に即して判断をせざるを得ないといふことにならうかと思ひますが、その場合に使用者責任はいろいろ幅がございします。たとえば、その中で賃金支払いその他についての使用者責任は、災害補償といった面はどちらの方の使用

者があるかという形で、使用者間の取り決めといふものでその辺を明確に区分するといふ形もございします。ですから、どちらの就業規則が適用になるかという場合も、それぞれの使用者責任の範囲において適用される規則がやはり二つ出てまいるといふケースはあり得るわけでございします。そういう意味では、個別の事案ごとに整理をしなければならぬといふ意味で、なかなか複雑な面を生じますけれども、やはり使用者責任のそれぞれの度合いあるいは範囲に応じて適用されるべき就業規則を判断する、こういうことにならうかと思ひます。

○柄谷道一君 第三は、労働条件の問題でございします。いろいろの形態がございしますけれども、仮に賃金が受け入れ先の企業から送り出しの企業に一応渡される。そこで、送り出し側の経営者が本人に賃金を支払うということになりますと、現実の労働は派遣先において行われているわけでございします。そういったしますと、労働基準法の賃金直接支払いの原則から見ても、このようなシステムをとることには問題はないのか。あわせて、時間外労働の手続でございしますけれども、受け入れ側に三六協定があればそれでよいと理解すべきなのか、あるいは送り出し側との間にある三六協定が即有効だといふ解釈がとられるべきか。また年次有給休暇につきましても、基準法上の適用というものが一体どうなるのか、こういった問題が出てくるわけでございします。簡潔にお答えを願ひたい。

○説明員(小粥義朗君) 最初に、三六協定の問題

あるいは年休の問題、それから賃金直接扱い等の問題との関係でございますが、まず作業の指揮監督をいずれの使用者の責任においてやるのか、その作業の指揮監督に対応する労働に対して報酬をいずれの使用者が払うかという形でまず物考え、るわけでございまして、その意味では指揮監督に当たる使用者と賃金支払いの責任を負う使用者とは同じであるのが望ましいというふうに考えるわ

けでございます。その場合、先ほどお答えいたしましたように、事柄によっては使用者が分かれるということとはあり得るわけですが、その場合も作業の指揮監督と賃金の支払いは同じ使用者であることが望ましいという考え方を持っております。しかしながら、たとえば作業をする場合の時間管理はどちらがやるというような形で、それぞれ細かく取り決めをされる場合もこれは率直に言っております。そういう場合に、たとえば作業の指揮監督を出向元が持ち、同時に賃金支払も出向元が負うという形は、これはそれとしてあり得るわけですが、となると、行った先での出

向社員の労働は、出向先企業としては何も言えないのか、このような事態も出てまいりますので、その場合には、出向元からたとえば管理監督者に当たる職員が行って、それがいわば請負みたいな形で出向先からの指示を受けて出向社員の作業の指揮監督に当たる、こういうケースもございますので、そういう形であれば、出向元が作業の指揮監督をし、同時に賃金支払いをするということもあり得るわけでございます。それを指揮監督権と賃金支払いとを分けますと、これはいろいろと問題が出てまいろうかと思えます。

○柄合道一君 第四は、苦情処理と労働者福祉の問題でございます。この問題についても、現実には双方の協定ができておりまして、現実的には送り出し側の労働組合による定期訪問等も行われているわけでございますけれども、派遣先で出た苦情——それは組合員資格を持ったまま派遣されているわけですね、そういうことになりますと、これはどういう形で苦情処理が行われるのか。たと

えば、具体的には送り出し側の労働組合が派遣先の、いわゆる受け入れ先の企業と協議もしくは団体交渉を行う、そして苦情を処理していく、そういうシステムというものが一体できるのか。さらに、労災保険について、労働者の不利にならないためにどちらの賃金を基礎として保険料の納入が行われ、いずれの側の被保険者となることが望ましいのか、この点についてお伺いいたします。

○説明員(小粥義明君) まず、苦情処理についての労働組合の問題でございますが、直接の担当ではございませんけれども、私ども承知しております限りでは、出向社員が出向元の労働組合に籍を置いて出向先の会社に行つて働いているという場合、その労働に対してのいろんな問題について出向先企業と出向元の組合とで話ができるかという問題でございますが、これは、その出向社員が所屬する労働組合であれば、出向先との会社でその労働組合員である出向社員の労働の中心について話をするとは、これはできる問題であらうと考えます。

○説明員(小林直之君) 後の方のお尋ねの点、出向労働者について労災保険をどちらで適用するか、その場合の保険料を算定する場合の賃金をどういうふうに見るか、こういうお尋ねでございますが、先生御案内のとおり、労災保険の適用の場合は、基本になりますのは、災害補償責任がどちらにあるかという補償責任を基盤とする制度でございます。ですから、出向の場合に、出向にかかわりません。いろいろな取り決め、あるいは実際の労働関係のケースごとに決めることになると思います。先生

御指摘の、最近の雇用情勢に係ります大型出向の場合は、私どもがいろいろ聞いております事例では、出向先で賃金を払う、労災保険の適用も出向先の事業の一部として適用しておると、こういうケースが一般的のように承知しております。

○柄谷道一君　出向先の賃金が高ければいいんですけども、逆に賃金がダウンをして、派遣元で賃金を補給している、そこで労災事故が起きたと

いうことになりますと、労災給付もそれに見合せて、それが基礎になって給付されますから、いわゆる給付の面において不利益をこうむるおそれがあると、こういうことも言い得るわけですね。それからまた、全然別個の問題でございますが、妻帯者について帰省を認める事例が多うございます。じゃ、その帰省の往復途上に交通事故等で死傷した場合、果たしてこれは労災の適用になるの

かどうが、まあこの問題も出てくるわけでございます。あわせて、これは石川県で、これだけは事例が出たんでございますが、帰省——これは妻帯者の生理休暇と申しますか、それを行うために交通実費及びその必要な手当額を支給する、その場合に、それがいわゆる付加給付として課税、もしくは社会保険を掛ける基礎額になる。実態は実費弁償の色彩が強いわけであって、若干そこに問題があるのでないかということが指摘された事例もございます。これらについて、いかがでしよう。

○説明員(小林直之君) 三点の御質問があったか

と思いますが、私どもの所管しております第一点の差額についての保険料の取り扱いと、最後に御指摘になりました交通実費の取り扱いをお答え申し上げます。

私どもも承知しております一般の派遣の事例では、賃金に差がある場合に、その原資を出向元が、出向先へ送って、出向先であわせて賃金として支給しております。これは当然保険料の基礎にもなりますし、同時に給付の場合の算定基礎額にも算入されるわけでございます。これが一般的であろうかと思います。

それから、派遣された出向職員について、いま御指摘のような帰郷の旅費を支給する、これもいろんな事例があらうかと思いますが、私どももが承知している範囲では、これは先生御指摘のように実費弁償的なものと見るか、あるいは福利厚生的なものとするか、考え方はいろいろあるうかと思いますが、現実には賃金として扱わないで、したがって、保険料の基礎にも入れてない、

これが多いようでございますけれども、賃金になるかどうか、これは労働基準法上の賃金の定義、保険料の徴収に関する法律における賃金の定義、労災保険法上の賃金の定義と、全部同じような定義規定がございます。したがって、賃金になるかならぬかというのは、ほかの法律の適用にも響く話でございます、ケースごとに具体的な中身を調べた上で判断していくと、こういう取り扱いで

おります。
○政府委員(桑原敬一君) 帰省をされる場合の事故の問題でござりますが、一般的にはその事業主の管理下から外れておりますから、業務上になることはまずないだろうと思います。もう一つの概念としては、通勤途上災害という一つの概念ありますけれども、これもちょっと考えられません。まあ、よく出かせぎとかいいたくないなお話で、社会的な事象としてはそういうった要望がだんだん出てきておりますけれども、現在の労災保険法の解釈としてはやややむずかしいいんではないかと、こういうふうに思います。

○柄谷達一君 私はまあ一般論として、企業派遣の実情とその法律問題について数点、ただいままでただしたわけでございます。

私は、何回も繰り返しますように、現在の企業派遣は短期の雇用対策上の応急措置として位置づけられております。そして、会社間または労使間協定で問題処理が行われております。しかし、現在の労働基準法等の法律をまあ厳格に考え出しますと、これらの現行立法がまあこのような集団的企業派遣というものを考慮してつくられたものではないということに、これらの疑点が出てくる。

根源があると私は思うのでございます。大臣もこの制度について、雇用調整として一つの有効な手段であるということは評価するということをも肩頭述べられました。とするならば、私はこの際、実態というものをやはり労働省としての的確に把握をされまして、解釈の基準、また適切な行政指導というものによって、労働者の不利というものを現行法内において十分保護すると、そういう指導

が行われてしかるべきだと思ひますし、かつまた、その検討の結果、現行法の修正、補強といふものが要だとするならば、またその手を打つべきではないか。時代は刻々変わつてゐるわけですね。立法といふものが、高度成長時代につくられた立法、それとまた違つた社会現象といふものがあらわれてきておるといふ現実に立てば、法ないしは労働行政の指導そのものも時代に適したやつぱり変化といひますが、前向きの変化といふものがなされてしかるべきだと、こう私は思うのであります。

労働大臣に、ただいま申しましたこの実態把握と、いま指摘した問題について積極的に取り組むという御答弁をこの際いただきたいと思ひます、いかがでしょう。

○国務大臣(藤井勝志君) 企業派遣につきましては、その実態を正確に把握して、労働者の雇用条件が、また労働条件が悪化しないように、十分行政指導をするという面においては、私は御趣旨に全く賛成いたします。そのとおりだと心得て努力をしなければなりません。法律改正という点につきましては、私はこの企業派遣という、企業派遣という形が、これが過渡的な産業構造の質的な変化という、こういうことでございまして、これを法律改正によって対応するということとはなじみにくいのではないかと、またその必要がないではないかというふうな疑問も持つわけでございますが、同時に、労働基準法そのほか、現在の法体系において行政指導によって十分対応できるというふうにも思ひますが、せつかくの御提案でありますから十分検討をさせていただきます、このように思ひます。

○柄谷道一君 過渡的な方策としては、いま大臣の言われるような方針も出てよいと思ひますが、しかしこれは、この制度が一步進んでまいりますと、今後企業間の集団移籍という方向につながっていく可能性も出てくるわけでございます。しかし、現在の職業安定法では、職業紹介は公共機関の一手引き受けというのがたてまえになつて

おります。有料の職業紹介については原則として禁止、無料の職業紹介ができるのは学校と労働大臣の許可を得た場合の労働組合及びその他労働大臣の許可を得たものにこれは限られております。私は現在の職業紹介に関する法律規制がつくられてゐるのは、戦前及び戦後の強制労働あるいは中間搾取、労働者の人権無視を防止することにあらたと思ひます。私はその原則はあくまでも守られるべきだと思ひますし、民間機関の行う職業紹介といふものは放任いたしますと弊害を伴ふものでありますから、一定の厳格な規制を行うこともこれは当然であると思ひます。しかし、最近これらの企業派遣といふものに関連をして、現行法では企業をもつば求人者としての立場でとらえてゐるが、現在の情勢を考えると企業の従業員、労働組合を含めた一つの人間集団としての企業として位置づけ、単なる求人者としての立場だけでなく、企業に職業紹介の機能を認め、そのメリットを生かすべきではないかと、企業ベースでの労働移動を容易にするために職安法の改正が必要ではないか、こういう問題提起が各方面で行われてゐるわけでございます。これに対する大臣の御所見をお伺いしたいと思ひます。

○政府委員(細野正君) 先生のただいまの御質問、かなり広い角度からの御質問だったわけでございますが、とりあへずの問題として申し上げますと、現在行われております出向という形で行われる企業派遣といふものが安法上問題になるのは、在籍出向の場合といふことになるわけでございますが、これにつきましては、現在安法が禁止しておりますのは業として反復継続して行われるものといふことになりまして、したがつてその雇用調整の手段として緊急やむを得ない措置で行われるこの在籍出向の場合については、たとえば労働者供給事業に該当はしないということ、現在行われてゐるものについては法違反という問題はないのじゃないかというふうに考へておるわけでございます。

なお、先生がいま御指摘になりましたのは、単

にそういう場合だけじゃなくて、今後頻繁に日常的に企業間においてそういうことが行われてくるんじゃないだろうか、その場合にむしろそれがスムーズにいくような法体系といふものを考へるべきじゃないかと、こういう御質問の点もあつたわけでございますが、そういう点について今後そういう問題が本当に日常的に一般化するのかどうかという今後の動向の問題もございまして、それからもう一つは、現在の労働市場の中で安定所が占めてゐる役割といふものと、先生御指摘のようにな有料職業紹介事業なり無料職業紹介事業なり、その他の第三者による紹介機能といふようなものとの全体的な需給調整の中の役割の分担、これについての今後の見きわめの問題とも絡むわけでありまして、そういう点について今後私も広く少く研究をしてみたいというふうに考へてゐるわけでございます。その中で検討させていただきたい、こういうふうに思つてゐるわけでございます。

○柄谷道一君 私、職安法の手直しということになりますと、メリットもあればデメリットもあるわけですね、これは慎重な検討を要すると思ひます。でございますが、私は一度この職業安定審議会です新しい労働情勢に対応して、一体この問題に対していかなる結論、方向を出すことが適当かというところについて、審議会においても十分に議論を尽くしていただきたいということをお願いいたしておきます。

時間が参りましたので、最後に一点御質問申し上げますが、労働省の行政機構改革に対する経過を見ますと、昭和五十年の四月二十八日に、労働省では雇用庁の新設を企図された、五十年の八月八日は現在の七審議会の統合を企図された、五十年十月二十日には職安をいわゆる雇用センターに衣がえをするという行政機構改革が議論された。そして、五十一年の二月八日には雇用庁、労働経済局、産業安全局、このような機構を新設し、廃統合して、労働省をこれまでの労働組合に対する政府の窓口的な面が濃厚だったものを雇用政

策、労働経済に重点を置いた経済官庁として脱皮して、こう、こういう意欲も示された新聞に報道されてゐるわけでありまして、これは、いずれも長谷川労働大臣時代の意欲なんですね。ところが、最近労働省のこれらの行政改革に対する意欲がないのか、冷や切つたのか、いま準備中なのか知りませんが、一向に話題に出てまいりません。しかし、労働情勢といふものは労働省設置の時代と今日の時代とは大きな変化があるわけでございます。私は過去のことは問ひません。今後、労働大臣として現下の労働情勢を踏まえて、この労働省行政機構に対してどのような前向きのお考えをお持ちなのか、このことをお伺いし、答弁だけで、時間がございませんで、答弁に対する引き続きの質問は追つての機会に譲り、私の質問を終わりたいと思ひます。

○国務大臣(藤井勝志君) まさに、時代は不況克服と雇用安定という、これが最大課題である現状から考へますと、労働省の今後の行政のあり方、それをひつくるめた労働省そのものの機構の問題、御指摘のように大切な問題提起だと思ひます。ただ、私はやはり現在、そのような機構の改革に手をつけるということよりも、それ以前に、当面する問題に対応していく工夫が必要である。特に現在、われわれは雇用対策本部を設けまして、職業安定あるいは職業訓練、労働基準、こういった三局が一体になつて、この雇用対策に対応しておるわけでございます。そういうふうな実際のこの行政運営の面において全力を尽くすというところ、また他省との関係、各省との関係、こういったものを密にいたしまして、現在では労働省の枠組みだけでは問題は解決できない、こういう現状認識のもとに雇用問題関係懇談会、そういう現場においても労働省の立場において提言すべきものは提言すると、こういうふうな現実に問題の処理に全力を尽くしていくと、このように考へておるわけでございます。機構問題を表に出さないから、そういう認識においていささか十分ではないんでないかという御心配は、私はひとつその

点はございませんと、このようにはつきりとお答えを申し上げておきます。

○柄谷道一君 時間が参りましたので終わります。

○委員長(和田静夫君) 本調査に対する本日の質疑はこの程度にとどめます。

本日は、これにて散会いたします。

午後五時十九分散会

五月十日予備審査のため、本委員会に左の案件を付託された。

一、母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案(衆)

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案

2 都道府県知事は、前項の規定による健康調査の結果必要があると認めるときは、その健康調査を受けた者に対して、必要な指導を行わなければならない。

第十二条の前の見出しを「乳幼児に対する健康調査」に改める。

第十三条中「妊産婦又は乳児若しくは」を「乳児又は」に改め、同条の次に次の一条を加える。

(妊産婦に対する健康調査)

第十三条の二 都道府県知事は、妊産婦に対し、厚生省令の定める基準に従い、健康調査を行わなければならない。

2 前項の基準は、少なくとも、妊娠中十二回、出産後一回の健康調査が行われるよう定めなければならない。

第十七条第一項中「第十三条」を「第十三条の二第一項」に改める。

第十九条中「その市」を「その市。第二十条の二第一項において同じ。」に改める。

第二十条の次に次の二条を加える。

(出産医療費の支給)

第二十条の二 都道府県知事は、当該都道府県の区域内に住所(住所を有しないときは、居所)を有する者の出産又は妊娠若しくは出産に起因する疾病について健康保険法(大正十一年法律第七十号)、国民健康保険法(昭和三十三年法律第九十二号)その他政令で定める法令の規定による医療に関する給付が行われた場合において、当該医療に関する給付の額(その者がこれらの法令の規定により当該給付につき一部負担金を支払うべき場合においては、当該給付の額から当該一部負担金に相当する額を控除した額とする。)が当該医療に要する費用の額に満たないときは、厚生省令の定める手続に従い、その者に對し、その満たない額に相当する額を出産医療費として支給する。

2 前項の医療に要する費用の額は、健康保険

の療養に要する費用の額の算定方法の例により算定した額とする。ただし、現に要した費用の額を超えることができない。

3 第一項に規定する者が、厚生省令の定める手続に従い、健康保険法第四十三条第三項第一号の保険医療機関又は保険薬局、国民健康保険法第三十六条第四項の療養取扱機関その他の厚生省令で定める病院、診療所、助産所又は薬局(以下「保険医療機関等」という。)で医療を受けた場合には、都道府県知事は出産医療費として当該医療を受けた者に支給すべき額の限度において、その者が当該医療に關し当該保険医療機関等に支払うべき費用を、その者に代わり、当該保険医療機関等に支払うことができる。

4 前項の規定による支払があつたときは、当該医療を受けた者に対し、出産医療費の支給があつたものとみなす。

5 都道府県知事は、第三項の規定により保険医療機関等に支払うべき額の審査及び支払に關する事務を社会保険診療報酬支払基金、国民健康保険団体連合会その他厚生省令で定める者に委託することができる。

6 第一項に規定する者が、第三項の規定により保険医療機関等から医療を受ける場合には、当該保険医療機関等に支払うべき一部負担金は、当該医療に關し都道府県知事が第三項の規定による支払をしない旨の決定をするまでは、支払うことを要しない。

(不正利得の徴収)

第二十条の三 都道府県知事は、偽りその他不正の手段により出産医療費の支払を受けた者があるときは、国税徴収の例により、その者から、その支給を受けた額に相当する金額の全部又は一部を徴収することができる。

2 前項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。

第二十一条第一項中「第十二条の規定による健康調査及び前条の規定による措置」を「第九

条の二及び第十三条から第十三条の二までの規定による健康調査、第二十條の規定による措置並びに第二十條の二の規定による出産医療費の支給」に改め、同条第二項中「及び前条の規定による措置を、第二十條の規定による措置及び第二十條の二の規定による出産医療費の支給」に、「第十二条」を「第九條の二及び第十二条から第十三条の二まで」に改め、同条第三項中「前条」を「第二十條」に改める。

第二十四条の見出し中「差押え」を「差押え等」に改め、同条中「第二十條」を「第二十條又は第二十條の二」に、「差し押え」を「譲り渡し、担保に供し、又は差し押え」に改める。

第二十五条中「第二十條」を「第二十條から第二十條の三まで」に改める。

第二十七条第一項中「及び第二十條の規定による養育医療の給付」を「第二十條の規定による養育医療の給付及び第二十條の二の規定による出産医療費の支給」に改め、同条第一項中「及び第二十條」を「並びに第九條の二及び第十二条から第十三条の二まで」に改め、同条第三項中「第十二条」を「第九條の二及び第十二条から第十三条の二まで」に改める。

本則に次の一条を加える。

(実施命令)

第二十八条 この法律に特別の規定があるものを除くほか、この法律の実施のための手続その他その執行について必要な細則は、厚生省令で定める。

(健康保険法の一部改正)

第二条 健康保険法(大正十一年法律第七十号)の一部を次のように改正する。

第九条ノ二第一項中「歯科医師」の下に「、助産婦」を、「診療」の下に「(助産ヲ含ム以下之ニ同ジ)」を、「診療録」の下に「、助産録」を加える。

第二十三条中「若ハ負傷」を「、負傷若ハ分娩」に改める。

第四十三条第一項中「又ハ負傷」を「、負傷又

ハ分娩」に改め、同項第三号中「治療」の下に「(分娩ノ介助ヲ含ム)」を加え、同項第四号中「又ハ診療所」を「診療所又ハ助産所」に改め、同条第三号中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改める。

第四十三条ノ二中「従事スル医師若ハ歯科医師」を「従事スル医師、歯科医師若ハ助産婦」に、「又ハ薬剤師(以下保険医)」を「助産婦又ハ薬剤師(以下保険医、保険助産婦)」に改める。

第四十三条ノ第三項中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改める。

第四十三条ノ第四項中「保険医」の下に「若ハ保険助産婦」を加える。

第四十三条ノ第五項及び第二項中「保険医」の下に「保険助産婦」を、「歯科医師」の下に「助産婦」を加え、同条第三項中「保険医」の下に「保険助産婦」を加える。

第四十三条ノ六中「保険医」の下に「若ハ保険助産婦」を加える。

第四十三条ノ七中「保険医」の下に「保険助産婦」を加える。

第四十三条ノ八第二項中「又ハ負傷」を「負傷又ハ分娩」に改める。

第四十三条ノ十第一項中「診療録」の下に「助産録」を、「保険医」の下に「保険助産婦」を加える。

第四十三条ノ十一第二項及び第三項中「保険医」の下に「保険助産婦」を加える。

第四十三条ノ十二第一号中「保険医」の下に「若ハ保険助産婦」を加え、同条第四号中「診療録」の下に「助産録」を加える。

第四十三条ノ十三、第四十三条ノ十四第二項及び第四十三条ノ十五中「保険医」の下に「保険助産婦」を加える。

第四十三条ノ十六第一項中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改め、同条第二項及び第三項中「又ハ診療所」を「診療所又ハ助産所」に改める。

第四十四条中「診療所」の下に「助産所」を加える。

第四十五条中「療養」を「疾病又ハ負傷ニ関シ療養」に改める。

第四十六条を次のように改める。

第四十六條 削除

第五十条第二項中「前項ノ場合ニ於テ被保険者ガ」を「被保険者分産シタルトキハ」に、「前四十二日」を「前五十六日(二以上ノ胎児ノ妊娠ニ在リテハ前七十日)」に、「以後四十二日」を「以後五十六日(二人以上ノ子ノ分産ニ在リテハ以後七十日)」に改め、同条第一項を削る。

第五十一条を次のように改める。

第五十一條 削除

第五十五条第一項中「若ハ負傷」及び「又ハ負傷」を「負傷又ハ分娩」に改める。

第五十九条ノ二第一項及び第四項から第六項まで中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改める。

第五十九条ノ四第二項中「前項ノ場合ニ於テハ」を「被扶養者タル配偶者ガ分産シタルトキハ」に改め、同条第一項を削る。

第五十九条ノ五中「家族埋葬料又ハ配偶者分産費」を「又ハ家族埋葬料」に改め、「若ハ分産費」を削る。

第六十二条第三項中「並ニ第五十一条第二項及第三項」を「及第五十一条」に改める。

第六十六条第一項中「分産費」及び「配偶者分産費」を削る。

第六十七条ノ二第二項中「保険医」の下に「若ハ保険助産婦」を、「診断書」の下に「若ハ証明書」を加える。

第八十八条ノ三第三項中「歯科医師」の下に「助産婦」を、「診療録」の下に「助産録」を加える。

(船員保険法の一部改正)

第三条 船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)の一部を次のように改正する。

目次中「分産費」を削る。

第五條中「分産費」及び「配偶者分産費」を削る。

第九條ノ三第一項中「歯科医師」の下に「助産婦」を、「診療」の下に「(助産ヲ含ム以下之ニ同ジ)」を、「診療録」の下に「助産録」を加える。

第二十五條ノ三第二項中「又ハ診療所」を「診療所又ハ助産所」に、「診療ニ従事スル保険医」を「診療ニ従事スル保険医又ハ保険助産婦」に、「規定スル保険医」を「規定スル保険医又ハ保険助産婦」に、「診断書」を「診断書又ハ証明書」に、「又ハ保険医」を「又ハ保険医若ハ保険助産婦」に改める。

第二十八條第一項中「又ハ負傷ニ関シテハ左ニ」を「負傷又ハ分娩ニ関シテハ左ニ」に、「又ハ負傷ニ因リ発シタル疾病」を「負傷若ハ分娩ニ因リ発シタル疾病又ハ被保険者ノ資格喪失後六月以内ノ分娩」に、「又ハ負傷ニ関シテハ此ノ」を「若ハ負傷又ハ被保険者ノ資格喪失後分娩ニ関シテハ此ノ」に改め、同項第三号中「治療」の下に「(分娩ノ介助ヲ含ム)」を加え、同項第四号中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改め、同条第二項中「若ハ負傷又ハ之ニ因リ発シタル疾病」を「若ハ負傷若ハ資格喪失前ノ分娩又ハ之ニ因リ発シタル疾病又ハ其ノ資格喪失後六月以内ノ分娩」に改め、同条第三項第二号中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改める。

第二十八條ノ二第一項中「保険医」の下に「保険助産婦」を加える。

第二十八條ノ六第一項中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改め、同条第二項中「又ハ診療所」を「診療所又ハ助産所」に改める。

第二十九條中「診療所」の下に「助産所」を加える。

第三十條第二項第三号ただし書を削る。

第三十一條第一項中「又ハ負傷」を「若ハ負傷又ハ資格喪失前ノ分娩」に改める。

第三十一條ノ二第一項中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改め、同条第二項中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改める。

療所」を「診療所若ハ助産所」に、「又ハ負傷」を「負傷又ハ分娩」に改め、同条第五項及び第六項中「若ハ診療所」を「診療所若ハ助産所」に改める。

第三章第三節の節名中「分産費」を削る。

第三十二條第二項中「前項ノ場合ニ於テ」を「被保険者又ハ被保険者タリシ者分産シタルトキハ」に、「前四十二日」を「前五十六日(二以上ノ胎児ノ妊娠ニ在リテハ前七十日)」に、「以後四十二日」を「以後五十六日(二人以上ノ子ノ分産ニ在リテハ以後七十日)」に改め、同条第一項を削る。

第三十二條ノ四中「分産費」を削る。

第三十二條ノ五を次のように改める。

第三十二條ノ五 削除

第三十三條第二項中「前項ノ場合ニ於テハ被保険者又ハ被保険者タリシ者」を「被扶養者タル配偶者ガ分産シタルトキハ被保険者」に改め、同条第一項を削る。

第五十三條第一項中「分産費」を削る。

第五十六條ノ三「又ハ負傷」を「負傷又ハ分娩」に改める。

第五十六條ノ四「第一項ノ規定ニ依ル配偶者分産費又ハ同条第二項」を削る。

第五十六條ノ五中「配偶者分産費」及び「分産費若ハ」を削る。

第五十八條第一項及び第五十九條第六項中「分産費」及び「配偶者分産費」を削る。

第六十九條ノ三第三項中「歯科医師」の下に「助産婦」を、「診療録」の下に「助産録」を加える。

(日雇労働者健康保険法の一部改正)

第四條 日雇労働者健康保険法(昭和二十八年法律第二百七号)の一部を次のように改正する。

第九條第四号を次のように改める。

四 削除

第九條第八号を次のように改める。

八 削除

第十條第一項中「又ハ負傷」を「負傷又ハ分娩」に改める。

（二）以上の胎児に係る妊娠の場合には、前七十五日以内」に、「以後四十二日以内」を「以後五十六日以内（二人以上の子を出産した場合には、七十日以内）」に改め、同条第三項を削る。

産婦（以下「国民健康保険助産婦」という。）を加え、同条第四項中「診療所」の下に「助産所」

所」を加える。

第五十五条、第五十六条第一項及び第五十七

の国民健康保険法第三十六条第一項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第三条 この法律の施行の日前に第二條の規定による改正前の健康保険法第五十條第二項、第三條の規定による改正前の船員保険法第三十二條第二項及び第四條の規定による改正前の日雇労働者健康保険法第十六條の五第一項に規定する支給期間が満了した出産手当金の支給については、なお従前の例による。

(地方財政法の一部改正)

第四條 地方財政法(昭和二十三年法律第九号)の一部を次のように改正する。

第十條第八号中「健康診査」の下に「、母性の健康診査、出産医療費の支給」を加える。

(社会保険診療報酬支払基金法の一部改正)

第五條 社会保険診療報酬支払基金法(昭和二十三年法律第二十九号)の一部を次のように改正する。

第十三條第二項後段中「又は老人福祉法(昭和三十八年法律第三十三号)第十條の二第六項」を「老人福祉法(昭和三十八年法律第三十三号)第十條の二第六項又は母子保健法(昭和四十年法律第四十一号)第二十條の二第五項」に改める。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、約二百六十四億円の見込みである。

昭和五十三年六月九日印刷

昭和五十三年六月十日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局