

第八十七回国会 社会労働委員会 議録 第三号

昭和五十四年二月二十日(火曜日)

午前十時二分開議

出席委員

委員長 森下 元晴君
理事 越智 伊平君
理事 戸井田三郎君
理事 村山 富市君
理事 古寺 宏君
相沢 英之君
川田 正則君
齊藤滋与史君
葉梨 信行君
村上 茂利君
枝村 要作君
金子 みつ君
島本 虎三君
矢山 有作君
谷口 是巨君
和田 耕作君
工藤 晃君

委員外の出席者

石橋 一弥君
木野 晴夫君
戸沢 政方君
水平 豊彦君
安島 友義君
大原 亨君
川本 敏美君
水田 稔君
草川 昭三君
平石磨作太郎君
浦井 洋君

出席國務大臣

労働大臣 栗原 祐幸君

出席政府委員

人事院事務総局 職員局長 金井 八郎君
厚生省保険局長 石野 清治君
郵政省郵務局長 江上 貞利君
郵政省人事局長 守住 有信君
郵政省経理局長 河野 弘君
労働政務次官 瓦 力君
労働大臣官房長 関 英夫君
労働大臣官房会 計課長 増田 雅一君
労働大臣官房審 議官 松井 達郎君
労働大臣官房審 議官 谷口 隆志君

委員の異動

二月十四日

島本 虎三君 補欠選任 岡田 利春君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

同日 岡田 利春君 補欠選任 島本 虎三君

労働省労働局長 桑原 敬一君

労働省労働基準 局長 岩崎 隆造君

労働省労働基準 局長 野原 石松君

労働省衛生部長 森山 真弓君

労働省婦人少年 局長 真弓君

労働省職業安定 局長 細野 正君

厚生省環境衛生 局長 林 崇君

中小企業庁小規 模企業部参事官 山口 務君

運輸省船舶局造 船課長 岡野 忠君

労働省労働基準 局監督課長 小粥 義朗君

労働省労働基準 局補償課長 原 敏治君

社会労働委員会 調査室長 河村 次郎君

稻村佐近四郎君 相沢 英之君
倉成 正君 川田 正則君
櫻内 義雄君 村上 茂利君
中川 一郎君 石橋 一弥君

二月十三日

戦傷病者戦没者遺族等援護法等の一部を改正する法律案(内閣提出第二二二号)

国民年金法等の一部を改正する法律案(内閣提出第二二三号)

同(第二二四号)

同(第二二五号)

同(第二二六号)

同(第二二七号)

同(第二二八号)

同(第二二九号)

同(第二三〇号)

同(第二三一号)

同(第二三二号)

同(第二三三号)

同(第二三四号)

同(第二三五号)

同(第二三六号)

同(第二三七号)

同(第二三八号)

同(第二三九号)

同(第二四〇号)

同(第二四一号)

同(第二四二号)

同(第二四三号)

同(第二四四号)

同(第二四五号)

同(第二四六号)

同(第二四七号)

同(第二四八号)

同(第二四九号)

同(第二五〇号)

腎臓病患者の医療及び生活改善に関する請願

(荒松清十郎君紹介)(第九五八号)

同(浦井洋君紹介)(第九五九号)

同(田澤吉郎君紹介)(第九六〇号)

同(大橋敏雄君紹介)(第九九五号)

同(田中美智子君紹介)(第九九六号)

同(平石磨作太郎君紹介)(第九九七号)

同(和田耕作君紹介)(第九九八号)

同(村上茂利君紹介)(第一〇二五号)

同(葉梨信行君紹介)(第一〇二六号)

同(安島友義君紹介)(第一〇五五号)

同(越智伊平君紹介)(第一〇五六号)

同(外一件)(齊藤滋与史君紹介)(第一〇五七号)

同(村山富市君紹介)(第一〇五八号)

生活保護基準の引き上げ及び制度改善に関する請願(三谷秀治君紹介)(第九六一号)

同(柴田睦夫君紹介)(第一〇六七号)

健康改善阻止、医療保障制度の改善等に関する請願(外三件)(安藤巖君紹介)(第九九三号)

同(外三件)(田中美智子君紹介)(第九九四号)

国民健康保険制度改正に関する請願(田中龍夫君紹介)(第一〇〇四号)

民間保育事業振興に関する請願(平石磨作太郎君紹介)(第一〇〇五号)

同(外一件)(葉梨信行君紹介)(第一〇二七号)

同(長田武士君紹介)(第一〇五三三号)

雇用・失業対策の確立等に関する請願(福岡義登君紹介)(第一〇〇六号)

同(山田耻目君紹介)(第一〇〇七号)

良い医療制度確立に関する請願(下平正一君紹介)(第一〇二四号)

同(横山利秋君紹介)(第一〇七〇号)

児童福祉施設最低基準改定等に関する請願(葉梨信行君紹介)(第一〇二八号)

医療保険制度の改悪反対、医療と福祉の拡充に  
関する請願(安島友義君紹介)(第一〇五四号)  
医療保険制度の改悪反対、良い医療制度の拡充  
に関する請願(大原亨君紹介)(第一〇六二号)  
医療保険制度の改悪反対、医療制度の確立に関  
する請願(大原亨君紹介)(第一〇六三三号)  
医療保険制度の改悪に関する請願(安島友義君  
紹介)(第一〇六四号)  
同(大原亨君紹介)(第一〇六五号)  
薬代、給食費患者負担等医療保険の改悪等反対  
に関する請願(大原亨君紹介)(第一〇六六号)  
は本委員会に付託された。

二月十五日

国民健康保険制度改正に関する陳情書外一件  
(島根県隠岐郡西郷町大字中町隠岐青色申告会  
長大田正春外一名)(第三二二号)  
医療保険制度の改善に関する陳情書外十五件  
(登別市議会議長室久吉外十五名)(第三三三三号)  
高齢者医療保障制度の確立に関する陳情書外二  
十四件(守口市議会議長高岡伍雄外二十四名、  
(第三四四号)  
医療保険外負担の軽減措置に関する陳情書(愛  
知県議会議長真木勲)(第三五五号)  
難病対策の強化に関する陳情書外二件(兵庫県  
議会議長山口義信外二名)(第三六六号)  
精神障害者の医療費公費負担制度確立等に関す  
る陳情書(北海道厚岸郡浜中町議会議長清水貞  
義)(第三七七号)  
救急医療体制の整備に関する陳情書外一件(栃  
木県議会議長鈴木一郎外一名)(第三八八号)  
身体障害者手帳交付範囲拡大等に関する陳情書  
(苫小牧市汐見町九六身障者団体くろかね会長  
田中勝次郎)(第三九九号)  
母乳育児の推進等に関する陳情書(中国五県議  
会正副議長会議代表岡山県議会議長中嶋弘外四  
名)(第四〇〇号)  
療術行為の法制化促進に関する陳情書(広島県

議会議長児玉秀一)(第四一四号)

療術の法制化阻止に関する陳情書外三件(阿南  
市黒津地町徳島県視力障害者福祉連合会阿南市  
支部長藤原圭夫外三名)(第四二二号)  
健康保険法等の一部を改正する法律案反対に関  
する陳情書外十四件(江津市議会議長田中泰外  
六十名)(第四三三三号)  
雇用対策の確立等に関する陳情書(佐世保市大  
黒町一〇八塚スナ外七百七十八名)(第四四四号)  
中高年齢者の雇用対策強化に関する陳情書(近  
畿二府六県議会議長代表京都府議会議長芦田  
重左衛門外七名)(第四五五号)  
水道用水供給事業の財政措置に関する陳情書外  
一件(十都道府県議会議長代表北海道議会議  
議長佐々木豊外十名)(第四六六号)  
家庭雑排水の処理対策に関する陳情書(関東一  
都九県議会議長代表常任幹事東京都議会議長河野  
一郎外九名)(第四七七号)  
原子爆弾被爆者等援護法の制定に関する陳情書  
外一件(沖縄県議会議長長知花英夫外一名)(第四  
八八号)  
元滿蒙開拓青少年義勇隊員の援護実現促進に関  
する陳情書(岡崎市橋目町宇新屋敷四三の一高  
千穂親睦会代表原田孝)(第四九九号)  
は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提  
出第十八号)  
労働関係の基本施策に関する件

○森下委員長 これより会議を開きます。

労働関係の基本政策に関する件について調査を  
進めます。

質疑の申し出がありますので、順次これを許し  
ます。村山富市君。

○村山(富)委員 大臣の所信表明について若干お

尋ねたいと思うのですが、その所信表明の中で  
「雇用問題の解決は現在国政の最重要課題となっ  
ており、」こういうことを冒頭に述べられて、十萬  
人の雇用創出を挙げられた。従来の雇用対策と違  
って若干前向きになっておられる姿勢については、評  
価してもいいのではないかとこのように思ってお  
ります。従来の雇用政策というのは、発生した失  
業に対する事後措置をどう講じていくか、言うな  
らばしりぬぐいの雇用政策であったわけですね。  
しかし、大臣も所信表明で述べられておられますよ  
うに、景気が若干回復をしたにしても雇用問題は  
解決しない、こういう状況になっておられるのが特徴  
じゃないかと思うのです。それは、言うならば企  
業が減量経営をやっておる。その減量経営は何か  
と言えば、もう言わずもがなで、一つは人減らし  
合理化をやっておる。同時に、賃金カットを含め  
た低賃金政策をとっておる。これは、その減量経  
営の身を分析してみますと、比較的給料の高い  
中高年齢者が対象になって整理されておる。こう  
いうところにいまの雇用政策の深刻な問題点があ  
るのではないかと。ですから、景気が回復をしたに  
しても必ずしも雇用が改善をしないということが  
特徴ではないかと思えます。

そこで、そうした状況の変化に対応して前向き  
に、どうして失業を予防するかあるいは雇用を確  
保するか、同時に、雇用創出をどう図っていくか  
というところが当面の重要政策の一番大きな課題で  
あるというふうに私は思っています。言うならば雇  
用政策の発想の転換を行ってきた、また行わなけ  
ればならぬというところにいまの問題点があるの  
ではないかと思うのです。そこで、せつかく十萬  
人の雇用創出を出しておるわけですから、そうし  
た問題に触れて、これらが実効ある、効果の上が  
るものになるようにするために、若干の御質問を  
してみたいと思うのです。

そこで最初にお尋ねしたいのは、新聞の報ずる  
ところによりますと、十九日に財界四団体の責任  
者の方々と大臣はお会いしたそうでありますけれ  
ども、どういうテーマでお話しになったのか、そ

れをまずお聞きしたいと思います。  
○栗原国務大臣 昨日経済界の代表の方々とお会  
いいたしましたのは、国会の論議を踏まえまし  
て、一つには減量経営の問題、いま一つは中高年  
者の雇用の問題、これについてわれわれの国会に  
おける発言を述べて、それに対する経済団体  
側の御意見を聞いたということでありました。

どういうことを話をしたかといえますと、国会  
の論議の中では、企業は最近収益を上げてきてい  
るんじゃないか、企業業績がよるしいじゃないか、  
にもかかわらず減量経営に藉口して人減らしをし  
ておる、これは大変よくないことだ、政府の方は  
行政指導その他いろいろやると言っているけれど  
も、行政指導その他でなかなかできるものではな  
いじゃないか、解雇規制をしたらどうか、それを  
法律化したらどうか、こういう意見が一つにはあ  
る。それに対して私どもは、国会では、減量経営  
に藉口して余力のある企業が人減らしをするとい  
うことは好ましくないもので、関係方面にそういう  
ことのないように強く要望する。もちろん企業が  
成績を上げたというのには、これは油ショック以来  
長期の不況にありまして、体質改善をしなければ  
ならぬ……(村山(富)委員「簡単に要点だけ言っ  
てください」と呼ぶ)それでは要点だけ言います  
が、詳しくお話ししなければ申しわけないと思っ  
て、では簡単にいたします。

体質改善のために企業がそうせざるを得なかつ  
たということはあるけれども、余力があるにもか  
かわらずそういうことをするという点については  
はやめてもらいたい。この点は強く要望したい。  
それから解雇規制等については、やはりいまの  
年功序列の賃金体系、こういうものを具体的に詰  
めていかないと直ちにいかないので、その点につ  
いてはにわかには賛成できないという答弁をしてお  
るのです。

いま一つの高年齢者の雇用に関する問題につ  
いては、戦前戦後を通じて一番犠牲になった人た  
ちが一たん離職したら再就職がない、そういうこと  
でよろしいのかという強い指摘がある。定年制の

延長とか年齢差別制限法、そういうものをつくれという要求がある。しかし、この問題についても定年延長というのをさらに積極的にやっていたらかなければならぬ。企業側としても大いにこの点については考えてもらいたい。直ちに法制化するつもりはないけれども、この点については十分考えてもらいたい。

減量経営につきましては、経済側の言い分の中に、一つには、私どもはいゆる減量経営というのをやりたくてやっているわけじゃないのだ、いわゆる需要がないから仕事がない、こういうふうなことが一番大きな問題であって、そのための政府の経済政策全般についていろいろと御注文をさせていたでいるわけだということ。ただ、余力があるにもかかわらず人減らしをするというふうなことはすべきではない、企業の社会的責任は痛感しておりますということ。それから定年延長の問題ですね。高齢者の定年延長の問題については、きのうは日経連の桜田さんはこの問題については非常に積極的であり、高齢化社会だ、だからそれに向かつてわれわれもできるだけの努力をいたしたいということでございます。

○村山(官)委員 問題は、これは労働省が言う十万人の雇用創出も、民間の活力を活用してそこに求めていくというところにあるわけですから、経営者の協力が得られなければできないのは当然なことで、そういう意味で、話し合いの結果、労働大臣はこれならいけるという確信を持ったのかどうか、そこらの点を聞き取ったわけですか。(栗原国務大臣「十万人についてですか」と呼ぶ)雇用問題について経営四団体と会ったのは、どうして雇用創出を図っていくか、雇用の安定を求めていくか、これは民間の協力がなければできないことですから、したがって、話し合いの結果これならいけるという自信を持ったのかどうか、そこらの点を聞き取ったわけですが、それは後でまた一緒に答弁してもらいます。

私は、労働省がいままで取り組んできました、たとえば定年延長奨励金の問題にしても、それから継続雇用奨励金の問題にしても、余り実績が上がってないわけですね。予算が相当余っているわけですよ。言うならば、こうした施策に対する協力の度合いというものはむしろ大企業の方が悪いのではないかと。大企業の方は遠慮なく五十五歳から五十五歳までやめてもらおう、そのしわ寄せはほとんど中小企業の方へ入っていつている、あるいは第三次産業の方へ入っていつている。こういう状況になっているところに一つの問題点があると思うので、そこをやはりきちっとしていただく必要があるのではないかと。一つは、

それから、そうした前段を踏まえて十万人の雇用創出というのは具体的にどういう手だてを講じてやっていくか、創出の見通しがあるのかどうか、そういう問題点について若干お尋ねします。

○谷口政府委員 来年度の重点として考えております十万人の雇用創出は、御承知のとおり中高年齢者の雇用を拡大するというのを中心に雇用開発事業というものを創設して、十万人の雇用拡大を図っていくという考え方でございますが、その基本となりますのは、要するに民間の活力を生かして雇用拡大を図っていくということでございます。いま問題はそのような需要があるかどうかというところでございます。最近、景気が緩やかではございますが回復する中で、求人が増加しております。このような求人の増加に対して、求職者をどう結びつけていくかということが一つの雇用拡大を図る上で重要なポイントになるわけでございます。そういう観点からこのたびの雇用開発事業というものを考えたわけでございます。従来、雇用の雇用開発給付金の助成措置をまことに飛躍的に内容を充実することによりまして、十万人の雇用創出を図っていくというのを考えているわけでございます。現在実施しております中高年齢者雇用開発給付金もすでにかなりの活用が進んでおりますので、私どもとしては、いろんな努

力を積み重ねることによりまして、そういう目標の達成は可能であるというふうに考えているわけでございます。

○村山(官)委員 私はやはり、雇用創出問題というのには、これは企業は自由経済の中で何といたって利潤が基本ですから、ですからさっき大臣も言われましたように、需要がなければ仕事がない、仕事がないければ人は減らしする以外はない、こういうことになっていくんで、よほどやれば本気になった協力が得られなければならないんじゃないかと思うのですが、

そこで、いまの雇用状況を考えた場合に、単に民間の活力を活用してそこに雇用創出を求めていくというだけではやはり十分ではないか。もちろんそれが基本に座ってそこに求めていくことは当然ですが、それ以外にやっぱ、その地域に定着した段階なら果敢階の中においてどういような実態の把握やあるいは調査や、そしてどんな提言をして雇用創出を図っていく、そういう手だてもやはり必要ではないかというふうに思うのです。これはやはりそういう手だてが講じられるような仕組みを考えていかないと、幾ら上の方だけでそんな話し合いを検討してみてもうまくいかぬのではないかと。これはもう労働省が真剣になってやってみていただくことは当然のことです。関係の各省とも協力をする、あるいは労使関係の協力も得る、あるいはまた学識経験者などの協力も得るといったふうな広範な知識を結集して、そして本気になって図っていくというふうな段取りが必要ではないかというふうに思うのですが、そこらの点は大臣どうですか。

○栗原国務大臣 全く同感でございます。十万人の雇用創出の今度の制度でございますが、景気がきわめて悪いとき、冷えているときには、これをやってみてもだめだと思ふのです。それから景気が非常にいいときには、これまた非常にむだなことになります。ちょうど、ようやくちよる

よる火で景気がよくなつていくときでございいますから、私どもとしてはタイムリーなものだと思ふのです。ただ、お説のとおり、いままでのいろいろな制度が、制度はできたけれども実効が上がらなかった。これは一つには、制度そのものに魅力がなかったかということもあるかもしれない。また、啓蒙といふこともあつたか、あるいは、ある程度の力が足りなかった、あるいは、ある程度の力の方々の力がかかるのに十分でなかったという点がありますので、地方の段階において特にいろいろの御意見を承り、既存の制度の中でやれることをとどろん改善していかねばならぬ、そういうこととございまして、全く同感でございます。

○村山(官)委員 これは時間がないので残念ですが、また別な機会に議論をしたいと思ふのです。十万人雇用が仮に三万人しかできなかったら、四万人しかできなかったらとりますと、予算まで計上してやっているわけですから、それは労働省の行政の手腕、力量が問われると思ふのです。これが十万人をオーバーしてもとふえるということなら結構ですが、そのふえた場合なんかについても予算措置は十分考えています。

○栗原国務大臣 非常に希望するものが多くてふえた場合には、雇用特会でございまして弾力的に運用したい、こう考えております。

○村山(官)委員 そこで次の質問に入りますが、雇用問題と関連して最近構造不況業種、特に造船業界が深刻な問題を提起しておりますけれども、中でも大分県にございまして臼杵鉄工所の問題について若干お尋ねしたいと思ふのです。この問題は単に臼杵鉄工所だけの問題ではなくて、構造不況業種と言われる業界の中にあつて失業を予防し雇用を確保する意味で、企業の社会的責任等も含めて相当深刻な問題を提起しておりますので、今後の問題にも影響するかと思ふのです。そういう立場から御質問をしたいと思ふのです。

この臼杵鉄工所の問題に関連して、問題を正しく理解をしていただくために、私はいままでの

経過について若干述べてみたいと思うのですか、もしその経過について間違いがあれば間違いがあるというように指摘をしてもらいたいと思うのです。

この一年間の経過を振り返ってみますと、これは五十三年一月二十八日の読売新聞に報道されておるのですけれども、「二十億円の貨物船受注、危機乗り切りに見通し」というような記事で内容が書かれているわけでございます。その記事の後に、「白杵鉄工の清水」という業務部長が談話を出しておられますけれども、その談話の中でこういうことを言っているわけですね。「下請け従業員の削減は避けられないとしても、第二船台がフル操業できる見通しがついたので、本工の人員整理はまずあり得ない。」「見通しがある。」こういう談話を発表しているわけですね。

この読売新聞の記事と業務部長の談話に符合して、二月十八日に白杵鉄工所では中期合理化計画というものが発表されておりますが、この発表を見ましても、若干の下請従業員等の整理はあるにしても、本工については全く必要はない、といったような中期計画の中身になっているわけですね。そして、これならいけるといふ見通しがついて、安心して仕事をしておった。二月二十八日には石播からも船が回ってきて、いよいよ自信を持った、こういう状況にあったわけですね。

ところが、四月の二十六日に突如として佐伯工場の閉鎖が提案されたわけですね。これだけ仕事もあって見通しも立ったと言って喜んで仕事をしておるときに、突然四月二十六日に佐伯工場閉鎖の提案があった。この白杵鉄工というのは、その地域に及ぼす影響というものは大変大きいので、工業出荷額の四分の一を占めておりますから、もちろん地元経済界に対する影響は大変大きいわけですね。そこで、市を挙げ県を挙げて大変な問題に発展をしようとしたわけですね。

そういう状況の中で、組合の方も心配をされまして、六月の十日から会社と精力的な会社閉鎖に對する団体交渉が行われた。その結果、労使の話し合いがつきまして、一つは工場閉鎖は撤回する、二つは希望退職を実施する、三つ目は労使が協力をして再建に努力する、こういう三つの協定が結ばれて、そして、希望退職も本工五百名にするという会社の希望どおりに退職者が出まして、五百名になったわけですね。これで、労使が協力し合って会社再建をやるうではないかと意気込んでおったのであります。

ところが、そうした協定ができたにもかかわらず、七月二十八日に、会社は再び佐伯工場の閉鎖を前提とする会社更生法の申請を大分地方裁判所に出しておるわけですね。十月十八日に更生開始の決定がなされて、二人の管財人も決まって、いま更生手続がされておるといふ段階にあるわけですね。

ところが、この間に、六月十六日会社と組合が閉鎖問題について団交して、さっき申し上げました三つの協定が成立して、これで何とか会社の再建を図っていくという意気込んでおるやうな時に、そんな話し合いができて握手をしてこれでやろうと言っておる裏で、会社はすでに会社が受注をして仕事をやっておる千二百七十七番船という船を、建造を急いでおるといふことを理由にして、せつかくつくついている船を石播に持って帰ったわけですね。そしてその間に受注をしておる船のキャンセルがどんどん行われていった、こういう経過になっているわけですね。同時に、千二百七十七番船を石播に持って帰るけれども、これでは仕事がなくなるんだから、したがってその見返りに大型のタグボート二隻、スリランカ向けの船一隻をすぐに持てきます、だから仕事は心配ないのです、こう言ってお心をさせておいて、そして裏では会社更生法の申請をする、同時に、約束の船は全然よこさないというのでもう仕事がなくなつてしまった、こういう状況になっておるのがいまの現状でございます。

いま申し上げました経過について、これは運輸省は直接造船業界には関係があるわけですから、

いままでいろんな角度から御指導もされてきたと思うのです。したがって、こういう経過については十分承知かと思っておりますので、いま私が申し上げました経過について間違いがあかないか、その点をひとつ確認をしておきたい。

それから労働省の方は、これはいま不当労働行為で地方労働委員会に提訴中でございますので、そうした経過についても報告をさせていただきます。そういうふうにも思いますので、労働省の方にも見解を聞いておきたいと思っております。

○岡野説明員 白杵鉄工所の特に佐伯造船所の問題につきまして、いま時間的経緯についてお話がございましたけれども、私も似たしましては、二月十八日に中期合理化計画が提案されたというふうなことで、それから一月二十八日の読売新聞の記事、これらの点についてはちょっと確認いたしておりませんが、四月二十七日に佐伯工場の閉鎖を内容とする再建計画を会社側が提案したということ以後の点につきましては、先生おっしゃったとおりに理解いたしております。

それから、その後の会社と組合とのやりとりにつきまして先生おっしゃいました点につきまして、必ずしも会社側はそう申し上げておらない点もございまして、そこに若干の当事者間の意見の食い違いがございまして、たとえば千二百七十七番船につきましては、確かに御指摘のように、本来白杵鉄工所の方で下請するということになっておりましたものが、元請でございます石川島播磨の方へ移すということになっております。これは会社側の申し立てによりまして、本来この一月の納期で契約しておいたものが、昨年の六月に起工してことしの一月に引き渡すという契約であったわけなんです、六月以降いろいろ不幸なことがございまして、とても納期に間に合わせられない状態になった、そういうことで、当時の白杵鉄工所の社長さんの方からIHIで引き取ってほしいという要請があつてこれを受けたのである、これで若干納期はおくれるが三月までには引き渡す予定で工事を進めておる、こういうふうにしており

ます。

それから団交の席で、おっしゃるようにかわりのタグボートとか何か貨物船を鋭意交渉中であつたのですが、まだ現在のところ契約に至っていない、そういうことで、当時約束したのかしないのかその辺はよくわかりませんが、そういった船についてもまだ石川島で契約には至っていないというのが現状でございます。

○桑原政府委員 白杵鉄工所の企業合理化に伴います労使紛争につきましては、いまお話しいただきました事実関係、私も聞いております。

○村山( )委員 私が冒頭に、構造不況業種と言われる業界の中でこういうことがこれからも起こり得るのではないかと、だからこれは今後与える影響が大きいので大変重要な問題だといふふうな位置づけをして御質問を申し上げましたのは、いままでの経過をあらまし申し上げましたけれども、明らかにならぬように、表面向きでは会社と組合が話をしておいて、そして会社はこれのままでうまくいきますよ、一緒に力を合わせてがんばりましょうというふうな話をしながら、裏の方ではだんだん仕事を切り上げて、そしてもう干ばしにしたようななかで裸にされてしまつて、そして、もうここまで来たんだから閉鎖か合理化かどっちかしかないじゃないか、こう言つて押しつけられたんでは、これはもう組合の団結権もいろいろな権利も全然効力がなくなつてしまつておるわけですね。こういうところには私は一番深刻な問題がこれから起つてくるのではないかと、いふふうにも思つておるのです。

そこで、いま運輸省の方からお話がございますけれども、この千二百七十七番船を持ち帰つた、そして約束をした船は回つてこない、全然仕事もなくなって干ばしにされておる、こういう状況になつておる原因はどの辺にあるかといふふうな運輸省の方はお考えですか。

○岡野説明員 私どももいたしまして、必ずしもこれが間違いなく真実であるというふうな原因を確実に把握しておるかといふと、そうであ

るかどうか若干疑問なしとしなわけでございます。ただはっきり言えますことは、これだけ構造不況業種と言われて非常に困難な時期でございますので、少なくとも、労使の間に信頼感がない限り再建も非常にむずかしいことになるとは、いかかというふうに考えておられます。私どもの承知しております範囲では、会社側といたしましては、後関係組合と話し合いに応じながら信頼関係を回復していきたいという願望を持っておられるように承知しておりますので、労使間の信頼関係さえ回復すれば今後何とかやっていると見通しをつくのではないかと、いろいろ考えております。

○村山(高)委員 やはり問題の本質というものをある程度明らかにして、正しい認識に立っていろいろな対策を講じてもらわないと困るんで、そういう意味では私は申し上げるのではありません。さっきも言いましたように、仕事をとり上げてもらう仕事に全然ない状況に追い込んで、そしてこれを聞きなさい、そうでなければ会社は閉鎖ですよ、こんな形で来られたんでは、大変大きな問題があるんじゃないかと思うのです。私は、こういう事実を裏づける資料もいまだ地労委の方に置かれておられますけれども、その若干を御紹介しますと、石橋が臼杵鉄工所に乗り出したのは四十一年ごろですけれども、株を五五多取得して、そして社長から専務からもう主要な人事は全部本社から派遣して、実質的に石橋がその会社を系列下に置いてしまった、こういう状況になっておられたと思うのです。そういう状況の中で、四十二年ごろから石橋が直接指導して組合対策に乗り出しておられるわけですね。その一つの資料が挙がっておられるわけでも、これは会社同士が電話で連絡をしておいたメモがいま労働委員会の方に置かれておられるわけでも、こういうことが書いてあるわけですね。いいですか、よく聞いてくださいよ。

「根本的には石橋グループとしては佐伯の工事を減少し、組合過激分子の不信任、排撃運動を組合内部に起こさせ新労を育成する」これが石橋グループの方針である。こういう指示をしてや

てきている。これは四十二年から組合対策としてこういう手段がとられてきた。これはもうずっといままでも、さっき経過も述べましたけれども、一貫してそういう政策がとられてきた。これは明らかなんですよ。ですから、組合の方が不信を持つのは当然なんです。そういう状況にいま置かれておられるのが現状なんです。そういうことになってまいりますと、さっきから何回も言っていますけれども、組合の団結権も組合の雇用の保障も何もあったものじゃないということになるわけでもございまして、そういう実態をまず正しく皆さん方に御認識を願っておきたいと私は思うのであります。

そこで問題は、やはり会社をどうして再建をしていくかということが一番重要な問題になってくるわけでもございまして。私は、こうした会社がやがて労働委員会の審問の中にも明らかになってくると思うのですけれども、特にこうした業種について、これはいろいろな経営の安定を図っていくために特安法という法律もできるし、それからその廃棄する事業所等を買上げる協会法もできたり何かして、いろいろな手だてで講じられていくわけですね。しかし、その特安法や安定事業協会が船を買上げる場合等につきましても、そこで働いている労働者あるいは労働組合等の関係者の意見も十分聞いて納得の上で申請をしてもらう、でなければ買上げをしない、こういうところまで厳しく議論をされるようでもございまして、こうした法の趣旨から考えてみましても、やはり雇用の重点を考へて、いかにして雇用を確保しながら会社の再建を図っていくかということが重要なことである、もう申し上げるまでもないと思うのです。

とりわけこの佐伯工場というのは、さっきも申し上げたように、佐伯市内における工業出荷額の四分の一を占めておられる。この佐伯造船所がどうなるということは、その地域全体に与える影響も大変大きいわけですね。そこで、知事やら

あるいは市長やらあるいは経済界やら、そういう団体の方が全部とぞって協議会を結成して、そして何とか工場の再建を図って、工場、地域の経済に及ぼす影響も十分考へて、それに見合ったような工場を残してもらいたい、こういう熱意な運動もあるし、声も上がっているわけですね。私は先般佐伯に参りまして、佐伯の閉鎖は何としてでも思いとどまってもらいたい、造船所の灯を消すな、こう言って市民全体が立ち上がったというような状況でもございまして、そうしたのもも十分受けて、どうして現状を打開していくかということが一番大事な問題になると思うのです。

そこで、打開の方法としては、やはりとりあえず仕事が全然なくて裸にしておくような状況ではなくて、いままでの経過もあるわけですから、したがって約束どおり船は回して仕事をさせる、仕事をさせる中で、これが会社側の再建をどうしていくかということも労使が真剣に話し合っていく必要がある、どうも大事ではないかというふうに思うのです、そうした点について運輸省はどういうふうにお考えになられているか、お聞きをしたと思うのです。

○間野(高)委員 私ども、必ずしも個別の会社に船をあっせんするというようなことはなかなかできませんし、ただ、御指摘のように構造不況業種ということでも設備の処理もやらなければならぬわけですが、それにしても仕事の落ち込みが激しいものから、それにしては今年にも日本船のスクラップ・アンド・ビルドというようなことを趣旨にいたしまして利子補給法の改正案を御審議をお願いしておるわけですが、こういう国内船のスクラップ・アンド・ビルドというふうなことで、今後三年間たとえば百万トンぐらゐの新しい需要が期待できるのか、それから海上保安庁等の官公庁船の老朽船もこの際できるだけ早目に代替していただくというふうなことをお願いして、非常に御協力いただいておりますので、一般論ではございますが、ほっておいた場合の極端な落ち込み

比べれば、かなりの仕事量が五十四年度も期待できるのではなからうかというふうな考えております。ただ、現在、必ずしも臼杵鉄工所の佐伯造船所に限りませんが、仕事がなくなってしまうところも幾つかございまして、それでも何とか次の船をとるまでがんばるというようなことでもやっておりますので、いま仕事がないというものが必ずしも佐伯だけの問題ではないということは申し上げられるかと思ひます。

○村山(高)委員 さっきからずっとお申し上げていますように、話に聞きますと、石橋の方も正當化しさえすれば仕事はあります、また石橋本社は保証していいんです、だから船主も発注はしないでしょう、こういう言い方をしておるようですね。ところが、異常な現象にどうしてなったのか、どういふことが異常な現象なのかという議論をしてみますと、いま申し上げましたように、一貫してずっともう、石橋が裏づけはさっき一例をおしをやっておられる。これは裏づけはさっき一例を申し上げましたけれども、明らかです。それから、そうして現状は、裸にして、干ばしにしてしまつて、そしてこれでさあどうするか、こういう話になったのでは、これはやっぱり簡単に話に應ずるわけにいかぬということになるのは当然だと思ふのです。ですから、やはり前段でお互いの労使関係の信頼が生まれるような手だてをする必要がある。手だてをするためには、会社が約束したことについては十分組合にもやっております、仕事はあは何かと言え、仕事を回して、仕事はあはるのですから、石橋は持っているわけですから、仕事は仕事でさせてもらう、仕事をしながら、今後の会社の再建について労使が誠意を持って十分話し合うというのには、私は当然だと思ふのです。それをぜひやっただきたいというのの一つ。それからもう一つは、いま更生法の手続中ですから管財人がおりますね。管財人が全責任を持つておられるわけですから、管財人と組合と話をするの

は当然なんです。この話し合いはなされてるわけです。だけれども、どこが一番壁になるかとい... 田中さんが裁判所でこういうふう述べられておるわけです。「私が以前日杵鉄工の社長、会長をや...

再建の話をすることが大事ではないか、そうでなければ話はうまくいきませんよということが一... ○栗原国務大臣 法律的な問題でなくて、実態論...

ない、そういうことに対して郵政当局はどのような反省をし、責任を感じておられますか。 ○守住政府委員 答え申し上げます。

○村山(憲)委員 反省をしておる、これはやはり、年賀郵便なんというのは一年に一遍お互いに...

の曰杵鉄工所がどうなるかということとは石播のさ... ○村山(憲)委員 ひとつ、そういう方向で何とか...

問題解決が一日も早くできるように、それぞれの立場で徹底した、適正な指導をお願い申し上げます。

また、それぞれ労使間の中で今回得ましたいろいろな教訓というものを私も十分踏まえながら、今後に向かいます。

そこで私は、もう時間もありませんから、その不当労働行為の案件について二、三ここで紹介を...

かというふうには思っています。 ○村山(憲)委員 反省をしておる、これはやはり、年賀郵便なん...

まずお尋ねしたいことは、ことしの正月は年賀郵便が相当混乱をしまして国民に大変な迷惑を...

話し合いを呼びかけまして、先ごろも大臣会見を持ちまして、その後それを糸口として現在交渉の...

一つは日本橋郵便局で起こった問題ですけれども、郵便局長がその職員のお父さんに出した年賀...

の受け取ったお父さんから抗議が来たわけですよ。抗議が来たら、その抗議に対して謝罪文を誓っているのです。謝罪文を出しているわけです。これは秀夫君というらしいのですが、「本来は、秀夫君と私の間のコミュニケーションが完全であれば、お父さまに御心配をおかけする筋のものでありませんでした。」というふうなことを書いてあるんですけど、これは転勤希望を出しているわけですよ。だから、転勤をしたいと思うんだったら、こんな行為はやめた方がいいんじゃないですかと、言わなければならないことを書いてあるわけですよ。これはもう明らかに介入ですよ。こんなことをすれば組合が黙っていないのは当然なんですよ。これが一つ。

それからもう一つは、ある組合員が、これはもう名前を言ってもいいんですけど、ある組合員が組合に脱退届を出した。その脱退届の中身をちょっと紹介しますと、こう書いてあるわけですよ。「そこで問題は母からの涙ながらの話による」と「仙台郵政局の実力者が息子を全通を脱退したから何と田舎の局へ転勤させましよう」との事で正直な母はすっかりその気になってしまい「どうか脱退して私を安心させてくれ」と泣いて訴えています。昔気質な母にここで労働運動の正しさを話しても父の失明で気も動転している現在私にしてみれば唯一の孝行なのでありますから、ひとつ御理解をいただきたい、こういう中身ですよ。父が目を悪くしてそして母が大変困っておる。そのお母さんが涙ながらに訴えて、本人に、こういう話だから組合を脱退して親孝行してくれ、こう言って子供に訴えているわけですよ。こんなことまで何でさせる必要があるんですか。これも明らかに組合に対する不当介入です。これが一つ。それからもう一つは、これは宮崎の日南局ですけど、日南局の岡留という局長と田口という庶務課長がお父さんと職員を局長室に呼んで、全通を誹謗中傷し、出世したいなら全通に入るな、君は庶務會計課に配属された、将来有望視されている、全郵政に入った方がよいなどと発言して不

当な介入をおこなう。これは公労委にも出ていますから、この実態はあなた御存じですか。

○守住政府委員 先生いま三点御指摘いただきましたけれども、後の二点は公労委へ出ておることを承知いたしております。

最初の日本橋の点につきましては、地方出身者の独自の職員を預かる担当課長といたしまして、日ごろいろいろ公務員としてのあり方等指導に努めておられるところでございますけれども、その指導の点などをつい年賀状に書き添えをしたというところでございまして、やはり年賀のあいさつとしてはふさわしくないということで、おわびの手紙を出して本人にも事情説明の上納得してもらったと聞いておりますが、勤務時間中にリボン、ワッペン等を着用するということは、判例にも出ておりますように認められてはいない勤務時間中の組合活動ということでございます。しかしまた、そのことだけをもって転勤等をさせないというふうな取り扱いなどは行っていないところでございます。

それから後の二つの点につきましては、現在公労委に行っております。

つまり二番目の点で、地方郵政局の有力者が間接的に脱退懲戒を行ったということが組合の資料に入っておりますけれども、現在のところの調査ではそのような事実はなかったと考えております。しかし、公労委申し立て事案でございますので、この事実関係あるいはその事実の前後関係あるいは評価の問題等々公労委で述べてまいりたい、このように考えておる次第でございます。

あと、日南も同じように受けとめておる次第でございます。

○村山(憲)委員 これは公労委へ提訴中の案件が五十二件あって、いま私が言いました中でも二件はここに出ておるわけです。ですから、公労委の審問でやがて明らかになると思うのですが、大臣、これは仮定の話で大変恐縮なんです、仮に私がいま具体的に挙げましたような事例が本当だとすれば、これはやはり一般的には不当労働行為

になりますね。どうですか。

○桑原政府委員 三つ例に挙げられましたけれども、一つの問題は、労働組合の正当な行為をしたことをもつて不利益な扱いをしたかどうかという労働法七条の問題がございまして、あと二つのものは、労働組合の問題がございまして、あつたものの不利益な扱いをしたかどうかという問題になりまして、いずれにいたしましても、お話しいろいろと事情が絡んでおられますので、具体的な事実に基づいてやはり権限ある公労委が判断すべき問題だと思っております、私どもがここで仮のお答えをすることは差し控えたいと思っております。

○村山(憲)委員 事情があるにしても、具体的な事実が事実ですからね。これはいま公労委で審問中ですからお答えがしにくいんじゃないかと思っておりますが、これはだれが考えたつて不当労働行為は明らかだというふうに言わなければならぬと思っております。

そこで、ひとつまたお尋ねしたいと思っておりますは、さっき言いましたように、組合はそういう行き過ぎがあつたりしますと直ちに即決処分、三万七千六百七十八件も処分されておるわけです。ところが仮にいま私が指摘しましたのが事実だとしますと、管理者の方は公然と不当労働行為をやっておる。郵政省の方も若干の行き過ぎはあつたかもしれませんというふうなことを答弁の中では言っております。仮にそういう管理当局の行き過ぎが事実であつたとした場合に、一体郵政省はどうしておられるのか。これは交渉の中でどういふ答弁をしておられますか。「正すべきは正すとの態度で事案を調査の上、その内容に応じた適切な措置を従来から講じてきたところであり、今後とも同様に対処していきたくと思っております。」こういう答弁をしておるわけですか。これは、管理者が行き過ぎをして不当労働行為があつた場合には、調査をしてどういふふうに行っておりますか、という答弁ですね。わかりますか。組合の方は間違っているのが即決処分でもらわれるわけですよ。管理者の方は不当労働行為があつた、行き過ぎがあ

つたという事実があつた者についてどうするか、こういう組合の要求に対して「正すべきは正すとの態度で事案を調査の上、その内容に応じた適切な措置を従来から講じてきたところであり、」こう言っております。これは間違いないですね。今度の事件だけでなくてこれまでもあつたことだと思っておりますが、いままでこういうふうな行き過ぎが事実あつたとした場合には何らか措置を講じているわけですか。

○守住政府委員 出過ぎ、行き過ぎの問題はいろいろあるわけでございますが、問題は不当労働行為というものにつきましては法的な判断を要するということでございます、私ども、純粹にと申しますか不当労働行為の問題と、現場での労使間のいろいろな総体の中での相互の、職場での労使間他についてのいろいろな対応がございまして、管理者としてはやむを得ずいろいろな措置をとるという面と、両面あるわけでございます。

しばしば申し上げますと、法的な判断を要する不当労働行為の問題につきましては、これが公労委の命令等によって確定いたしました場合には、当該管理者に対して、ケース・バイ・ケースで具体的な事案に応じた懲戒処分を含む厳正な措置を、過去もとりましたし、今後と同じような考え方でいく、こういうことでございます。

○村山(憲)委員 さっき言いましたように、組合の方は何かあつたらすぐ即決処分でもらわれるわけでしょう。管理者の方は慎重に審査をして、そして事実が明確になったら何か措置を講じます。やはり処分というのは、組合の方も慎重に事実関係を調査して処分するのが当然の話です。私は何も向こうを一方的に処分しなさいと言っているわけじゃないのです。公平に扱いなさい、こう言っているだけです。不当労働行為をもう七千件も全国で繰り返して巻き返してやっておいて、そして組合の方は即決処分でもらうという、いまの郵政当局の管理問題というのは、そういうところに混乱の最大の原因があるのではないかと、言わざるを得

ないと思ふのです。

もう時間もありませんからもう一つ聞きたいと思ふのですが、今度の年末年始の問題について、非常勤職員が組織をつくって交渉するのしないのといつて、全国規模でトラブルが起こったことは新聞で報道されていましてね。この非常勤職員は公労法で言う非常勤の一般職の公務員である、こういうふうな規定されていると思ふのです。これは労働省にお尋ねしますけれども、こういう非常勤職員が労働組合を組織した場合に、団結権や団体交渉権や労働協約締結権というものは公労法上ありますか、ないですか。

○桑原政府委員 年末に募集されましたお働きいただいた郵政のアルバイトの方々の問題でございますが、非常勤の一般職の国家公務員たる身分を有しておられるというふうには私どもは解しておりません。したがって、郵政事業に従事されるこれらの方々につきましては公労法の適用がある、こういうふうな理解をいたしております。

○村山(富)委員 公労法の適用を受けて、当然団結権も団体交渉権も労働協約締結権もあるその臨時アルバイトの労働者に対して、郵政省はどういう対応をされましたか。

○守住政府委員 ただいま労働省の方からお話がありましたとおり、団結権、団体交渉権があるというふうにももちろん承知をいたしておるわけでございますが、あれは一般労働の方でございますか、ちょうど十二月の下旬でございますけれども、高校生等アルバイトが一般労働に加入したというところで、団交の申し入れが幾つかの地域、局であったわけでございます。この十二月の下旬という時点が、御承知のとおり私どもの郵便局におきましての最大の繁忙期である、それから一方ではまた激しい闘争も行われておる、郵便物も非常に滞留しておる、管理者も日夜を分かたず苦勞をしておった段階でございますし、また、団交申し入れの際も、どの高校生アルバイトが加入しておられるのかという労働関係の確認と申しますか、そういう点がわからない状態でございますし、

また、私も初めてのケースで、団交に應じるとしてもどのような段階でどのような方法で應じるかということがございましたので、いろいろ検討を要するということで、年末を越しまして、年も明けまして、いろいろな段階で一般労働の方と、加入の状況という問題は残っておりますけれども、なお話し合いをやっておる、こういう状況でございます。

○村山(富)委員 これはもう時間がありませんから確認だけしておきますけれども、いま労働省も見解を述べられましたように、公労法上団結権も団体交渉権も労働協約締結権もある。この交渉ができるのは雇用関係のある間だけですね。雇用関係が切れてしまえばもう関係ないわけですからね。ですから、これは組合の方も時間的には制約があるわけですよ。それをいま繁忙だからという理由で交渉をやらなければ、いつの間にか切れてしまつて話も切れてしまつて、これではやはり法で保障された組合の権利というものはあつてなきがごときものになると思ふのです。ですからこれはやはり時期的なものがあると思ふのです。話なら聞くけれども交渉はやりませんよとか、協定は結びませんよとか、あるいは局長には交渉権限がなくこれは全部上の方でやりますよといったような話もあるようですよけれども、実際の雇用関係は局長に権限があつて、局長が雇用するわけですよ。ですから、交渉は局長と組合とが交渉するというのが本筋ですから、そのことをやはりしっかりと踏まえて、今後十分交渉には応じますという態度をとるべきだと思ふますが、どうですか。

○守住政府委員 この問題、年末におきまして地労委のお世話にもなつたということでございますので、各方面の御意見を承りながら、適切に対処してまいりたいと思つております。

○村山(富)委員 いや、私が聞いてるのは、公労法で言う組合としての権限もあるわけですか、今後はひとつ誠意を尽くして交渉にも応じますと、それは交渉はできぬという状況にあるのか、交渉に應じるとか、そんなことを言っているのか、

違ひますよ。一般的に考えた場合に、要求があれば十分交渉にも応じますという態度をとるのかどうかということをお聞きしておるわけです。

○守住政府委員 一般的には御指摘のように十分その交渉に應じていかなければならぬ、いろいろ技術論とかあれはございますけれども、それは応じていかなければならぬ、こういうふうな考えでおります。

○村山(富)委員 郵便事業というのは、私はいろいろ調べてみますと、総体予算の中で九〇%ぐらいを人件費が占めております。言うならば郵便事業というのは典型的な労働集約型の事業なんですね。それだけに、安定した業務運営をやつていこうとすれば、やはり労働関係がうまくいくということが大前提ですよ。その労働関係をうまくいかにするために、いまやつていこうとするような異常な姿というものは直ちに直していただくことができる、そして労使が話し合いをしていくことができる、そして労使が力を合わせて国民に対して責任の持てる郵便事業をやつていくということが一番大事ではないかと思ふのです。今後組合に対して誠意を持って、反省すべき点は反省をして十分話し合う用意があるかどうかということ最後に聞いておきたいと思ふます。

○守住政府委員 先生御指摘のような点が私どもも基本だと思ひます。年末ではなかなかいろいろなことがございましたけれども、実は昨夜も全通の三役、委員長ともお会いして、大臣も会見以降、これを軌道に乗せて修復していくために双方でやつていこう、こういうことでございます。

○村山(富)委員 当面する雇用政策の問題や、造船所の問題や、郵政マル生問題等について若干御質問しましたが、私はやはり、こういう不況な状況にあるあるいは深刻な雇用問題を背景に抱えておるときにだけに、より労働組合の立場等を尊重しながら誠意を持って尽くしていく、譲るべき点は譲るといふ腹がなければうまくいかぬと思ひますから、そうした問題については積極的にそういう態度をとつていただいて、そして一日も早く労働

が正常化して、安心して業務ができるという状況をつくつていく努力をしてもらう必要があるというふうな思ひますし、とりわけ冒頭に言いました雇用問題については、これは単に民間の活力だけでなく、国もやはりやらなければならぬことである、あるいは地方自治体もその気になつて協力してもらつてという各般の協力が必要だと思ひますから、そういう場を積極的につくつていただいて、そして雇用創出が図られて、雇用問題はある程度安定する、こういう状況になるように今後一層の御努力を御期待申し上げます、質問を終わります。(拍手)

○森下委員長 次に、島本虎三君。

○島本委員 まず労働大臣、先ほどからの質問もございましたが、今度の年賀郵便のあつたような状態、これはやはり今度の争議に対する一つの特殊性、国民生活に密接な関係を持つ郵便事業であるという、人的依存度の高い特性を持つ郵便業であるというところであります。そして、そのために安定した労使関係の確立こそ、また相互信頼の上に立つた正常な労使関係が確立されること、特に必要な、こういうような事業体であるということであり、そういうような事業体であること、全通の争議に対する見解、ことに、この所管大臣は郵政大臣であります、これは労働問題を管轄するということな立場に立つて、かつてないような異様な労使関係に対して大臣としてはどのような考え、今後指導を確立していこうかと考えておりますか。これは労働問題全体の問題でありますので、ひとつ大臣の高邁なる識見をお聞かせ願ひたいと思ひます。

○栗原国務大臣 御案内のとおり、いまもいろいろ議論が交わされたわけでございますが、郵政事業というものはきわめて公共性の高い事業でございます、労使が本当に腹を打ち明けて、平和裏に話し合ひで物事を解決していく、そういう姿勢をぜひとつていただきたいというふうな考えでおります。しかし、やむを得ずいろいろの紛争が起きた場



合には、不当労働行為等いろいろございましたときに、いわゆる公労委でいろいろ御処理をいた

○守住政府委員 郵便法関係等に關連いたしまし

い、こういうようなことがあることは国会の議決

す。これは、場所は仙台郵政研修所であります。

た附帯決議の中で、二つぐらい最近の問題として

○守住政府委員 郵政省はそれに対して、いまの大臣

おっしゃいますように、有効期間が一年というこ

その上で、これは、一 労務管理の基本について、

あると理解しておりますけれども、一つは、郵便

○守住政府委員 あのような紛争状態の中で

○守住政府委員 そのような訓練項目であるとい

○守住政府委員 そのような訓練項目であるとい

局段階におきますところの交渉その他に新しい

○守住政府委員 これは第七十五国会、郵便法の一部

○守住政府委員 これは労働省も、いまの受け答え全

○守住政府委員 第一回は注意処分とすること。第二

ルールをしき、それを定着させ、労使間の理解を

○守住政府委員 内容は、ありきたりの言葉のよ

○守住政府委員 後から意見も聞きたいと思

○守住政府委員 第二回は注意処分とすること。第二

深く掘りこみ、それを定着させ、労使間の理解を

○守住政府委員 内容は、ありきたりの言葉のよ

○守住政府委員 後から意見も聞きたいと思

○守住政府委員 第二回は注意処分とすること。第二

○守住政府委員 内容は、ありきたりの言葉のよ

○守住政府委員 内容は、ありきたりの言葉のよ

○守住政府委員 後から意見も聞きたいと思

○守住政府委員 第二回は注意処分とすること。第二

○守住政府委員 内容は、ありきたりの言葉のよ

○守住政府委員 内容は、ありきたりの言葉のよ

○守住政府委員 後から意見も聞きたいと思

○守住政府委員 第二回は注意処分とすること。第二

に。でつち上げのときはどうしても穴が出る。気をつける。それから「現認書。処分の資料とす

るためにつくる。処分のための物証として公平審

査裁判所に提出する。」それから「組合は専門の

弁護士もいる。敗れるも勝つも現認書による。書

く場合は、庶務課長が各人のメモによりストー

リーをつくる。それに基づいて各人が書く。連日

態様ある場合に非行、今日は現認してやろう、処

分してやろうという気持ちで書く。」これは一体

何ですか。

それから下田法規係長の講義、いろいろある。

判決の与える影響がずっと書いてあって、その中

にまだある。「悪慣行の是正。事実上長い間続い

ていれば一概に変更することは困難だ。慣行を是

正しようとした形跡が残っていない。」「証人。組

合は多数動員する。人証は組合が多く、官は少な

い。人証では官がかなわない。物証。書証（現認

書）、口証、写真。日常の労働管理が大切である。」

こういうふうなことをずっと講義して、これは新

しい管理者に対する講義というより内容のレクチュ

アじゃありませんか。これが労使関係の信頼回

復にどういふふうな効果を上げるのですか。具体

的に言ってください。

○守住政府委員 いま御指摘の内容は詳細つまび

らかにしておりませんが、職場秩序の維持

の方のテーマとして出ておるものではないか。労

務管理者に対しますところのいろいろな教育指導

というものはもっと多面的なものでなければなら

ぬ。したがって、いろいろな労使間のルール

とか、労使の立場の尊重とか、信頼関係の醸成

あるいは職員管理等をどうやっていくかという

のも大きなテーマであるし、もう一つ、職場秩序

の維持や、懲戒の法廷なり人事院審査の維持のた

めにもまた技術的な検討、研究もしなければならぬのじゃないか、このように考えておる次第でございますか。

○守住政府委員 内容について云々しているわけ

ではありませんので「職場の秩序の維持」の項目

と申しますか、そういう懲戒権を行使する場合の

いろいろの心得なり、技術的な点は必要ではない

かと思っておる次第でございます。

○島本委員 これは労働省も聞いていなさるので

ありますけれども、この訓練項目の内容を、いま

言ったようですが、この項目は何ですか。「労務管

理の基本 労使関係のルール 法令上の諸問題

職場の秩序の維持 職場管理のあり方 事業の現

状と問題点」この内容はいま言ったようなことを

講義している。りっぱな題名を掲げながら内容は

全部これは反全通じやありませんか。こういうよ

うなのが新任管理者の一つの訓練の内容になって

いるじゃありませんか。これが正しいと言った

ら、いまのこういうような労使の関係は絶対是正

されません。労働大臣、これをどう思いますか。

○桑原政府委員 いまの新任管理者訓練の項目で

ございませけれども、管理者たるべき資質向上の

ために、幅広く労働管理その他労使関係の信頼の

確立のためのルールその他、そういったものを形

成するための訓練でなければならぬと思えます。

したがって、それを壊すような訓練であるのは好

ましくないだろうというふうに思えます。

○島本委員 いまの答弁を十分聞いておいて、反

省した方がいいと思うのです。項目はりっぱ、内

容は下劣、これが新任管理者の訓練じゃありませ

んか。こういうようなことをして、善良なる労使

慣行なんかできるわけはないです。これを嚴重に

調査して、いま言ったようなことが間違いである

のかどうか十分調べた上で、資料として出してお

いてもらいたい、これを要請いたします。

こればかりに時間をとってられないのであり

ます。私としてはもっと大事な問題があるのであ

ります。それは労働安全についてです。

これはいろいろ、最近の情勢は、労働大臣のこ

れによりまして、労働災害防止の問題について、

最近多くなってきた「建設業を重点として労働

災害防止対策を一段と強化してまいりたいと考

えております。」こういうのがあるわけです。これ

は所信表明であります。しかし、労働災害に対し

てはどういうような指導措置を労働省としてされ

ておりますか。それを伺います。

○野原政府委員 労働省としては、かねてからこ

の労働災害の防止を労働基準行政の最重点として

取り組んでおります。特に本年度、昨年の四月に

なりました「労働災害防止計画」これは五年ごと

に労働大臣が策定するものですが、この五番目

のものを定めまして、現在これを軸として、以

下申し上げるような施策を進めております。

まず第一は、危険な事業場あるいは有害業務を

抱えているような事業場、俗に言う問題の多い職

場ということになります。そういうところに対

しまして重点的な監督指導をやる、それが一つで

ございます。

次には、建物とか機械、こういうものができ上

がってからしばしば問題を起します。それで、そ

うことのないように、計画したり設計する段階

で十分に中身をチェックし、その段階で改善をさ

せておるといふこと、その体制をさらに強化をし

ております。

それから、最近新しい機械等が出てまいって問

題もありませんので、これらにつきましてはその都

度構造規格を定めまして、それに合致してない

ものの設置とか使用を禁止する、こういう体制を

強化しております。

さらに、ソフトウェアの面では安全衛生教育、

特に雇用調整との関係で職場を変わるといふよ

う方々も多いわけでありまして、そういう際

の教育なりあるいは現場監督者に対する教育、こ

ういうものを一層充実強化させております。

それから、世の中がだんだん進んできておりま

すので、そういったニーズに対応できるように科

学的な施策を進める必要があります。そこで安全

衛生についての研究、これの充実強化を図ってお

ります。

いま一つは、中小企業はやはり大規模事業場に

比べまして格差が見られますので、これは基準等

を示すということも必要でございながら、経済的ある

いは技術的な援助が必要でありますので、そうい

った側面からのバックアップを年ごとに強化をし

てまいっている状況でございます。

○島本委員 そのような状態に対する対処はわか

りました。それには官公庁の方面は入っておりま

すか、入っておりますか。簡単にいいです。

○野原政府委員 官公庁も合せて考えておりま

す。○島本委員 官公庁だけの災害のケースは持って

おられますか。

○野原政府委員 個々に把握してはおりますが、

全体としてはまだつかんでおりません。

○島本委員 では、全体として私の方でつかんで

おりますから、それをひとつ聞いてもらいたいので

あります。

この公務災害の点、これは五十二年度において

は一万九千五百件、これは郵政省であります。昭

和三十七年のころは二千三百六十九件、五十二年

は一万九千五百件、それから全官公庁関係を見ると

と一万五千七百十三件であります。これは昭和五

十一年であります。そのうち郵政省が一万三千二

十件であります。全部で一万五千七百十三件ある

のに、郵政省だけが一万三千二百二十件。これは公務

災害に対して郵政省の方では指導しているのです

か、指導していないのですか。なぜこういうよう

な数字が出るのですか。

○守住政府委員 お答え申し上げます。

実は、私どもの職場は御承知のとおり外勤作業

の比重が非常に高いわけでございます。職員数も

三十一万数千でございますが、外勤作業の職員が

非常に多い。したがって、この中身を見てま

いりますと、交通事故関係あるいは転倒・転落、

私どもの方はなかなかそうはいかないということ、七、八割というふうな各局目標を掲げまして、この事故防止に最大の力を置いてやっております。もちろん全般的に設備関係、機械関係その他いろいろな疾病の問題等もございませぬけれども、疾病は別といたしまして、この災害の関係では、私どもとしては量的に非常に多い外勤職員の交通事故対策、これに力を置いておる次第でございます。

○島本委員 確かに転倒・転落、交通事故、これが多いのであります。その中に設備関係が百三十四件、やけど、火傷関係が三十九件、機械類によって損害を受けているもの百七十件、その他二千六百四十三件、こうでしょう。こういうような内容を見ると、これはもう業務第一、そのための安全無視、こういうような傾向がはつきりあらわれているのじゃありませんか。むしろこういうような点は、仕事は仕事、そのためにはまず人命、健康が第一なんだ、それを損ねてまでも仕事を、こういうようなことを命令してはいけないのだ、これが労安法の趣旨じゃありませんか。どうもこの場合には業務第一、そのための安全無視、こういうような一つの馬車馬、後ろから尻をたたかようなやり方で仕事をしておる。その結果のこれは事故じゃありませんか。私は、そういうような状態からして労働安全衛生規則、こういうような点を軽んじているあるいは違反している、こういうようなことについて本当に残念に思っておる次第であります。そうでないと言いかもしませんが、一つ一つ例を挙げてお聞きしなければならぬと思ひます。

まず、去年の一月一日からこれは省令が改正されて、労働安全衛生規則改正が行われました。郵政省は対応しましたか。

○守住政府委員 それぞれの各私どものセクションで三事業をやっておりますけれども、私どもの方からそれぞれのセクションにももちろん通知いたしますし、それぞれの部門でこれを消化して対応するようにということその徹底を図ったわけ

でございますが、遺憾ながらその違反といえますか、それに対応できなかった部分があったやに聞いております。

○島本委員 それは管理者の怠慢ということになります。五十二年一月一日、労働安全規則の改正、これは省は対応してないのです。この中にはベルトコンベヤーの非常停止装置、はつきりこれは義務づけられてあります。荷物の落下防止、これも義務づけられてあります。点検をせよ。これも百五十一條の六十六ではつきり義務づけられてあります。果たしてこれを十分やったかどうかであります。それならば、昭和五十三年八月二十七日午後六時ごろに、奈良交通の休場太郎氏五十一歳が、奈良局発着場で郵便の積みおろしの間に、ベルトコンベヤーからすべり落ちそうになった郵便物をベルトに載せようとして、ベルトコンベヤーのモータープリー部付近で左手人指し指第一関節を切断する事故が起きた。こういうような事故に対してどういふような対処をいたしましたか。

○江上(真)政府委員 御指摘の事故は五十三年八月に起こった事故だと存じますが、その後とりました対策でございますが、当該局でとりました対策と全国的にとりました対策とございます。当該奈良郵便局におきましては、そのベルトコンベヤーの使用を中止いたしました。新規に、より安全なものを調達いたしました使用することといたしました。全国的には、そのような事故が起りましたので、全国の郵便局で使用いたしましたおきすポータブルコンベヤーにつきまして、安全点検と必要の個所の改修を指導することになりました。

なお、その後改正されてから地方の部長会議あるいは局長会議が二回開催されておりますが、それぞれ安全点検の実施とさらに安全教育の徹底について指導いたしました。

○島本委員 言葉はそういうふうな滑らかにるのであります。しかし事故が起きたすぐ直後に、これは完全に、五十三年一月一日、この労安規則改正に省は対応していなかった。すなわち非常停

止装置、こういうようなものに対してはつけていなかった。二の落下防止、これについてもはつきり対処していなかった。事前の点検、もちろんこれもやっていなかった。こういうふうな一つの怠慢による事故、これに対してどういふふうな対応をとったのですか。現地では事故箇所が黄色いペンキで、いままでどうした事故はなかったのだが今後注意して取り扱ってほしい、こういうふうな書いてあるじゃありませんか。これは完全に、この労働安全規則改正にたいしてはつきり対応したことを個人にミスにして張り出している。そして、引き続きこの事故後もベルトコンベヤーを使用しようとしたじゃありませんか。これは一体どういふことですか。対応した行動ですか。労働省、これはあなたたちが侮辱されたことになるじゃありませんか、こういうことをやらして。何のためにこれを改正して出したのです。出した後で、そのように対応しないで事故を起こしておるのであります。これはどうしたのですか。

○野原政府委員 労働省としてはこの事態を重視いたしました。直ちに、地元の奈良の労働基準監督署が九月一日に現場に乗り込みまして監督を実施し、その結果、いま先生が御指摘になりましたように、作業者が巻き込まれるおそれがあるにもかかわらず、いざという場合にはすぐそれをとめられるような非常停止ボタンを取りつけてあります。改修するようにといいことでは正を求めまして、九月十八日にその是正状況を確認いたしました。

○島本委員 これは、なおこのベルトコンベヤーを使用せんとしたのを、労働組合が申し出て、そしてその申告に基づいて九月一日に監督署が労使立ち会いの上で検査を行って、是正勧告書が手渡されたのであります。そして九月十八日まで改修の状況を報告せよと、この指導書も出されたのであります。

○野原政府委員 そのとおりです。

○島本委員 そうなんです。そういうようにして、はつきり規則が改正されても対処しない。そして、やるべくしてこの点検改修を言っているのにやらない。こういうふうな使用者に対してはそのままにしておいていいのですか。郵政省、どういふような措置をいたしましたか。

○江上(真)政府委員 ベルトコンベヤーの点検改修等につきましては、ただいま御指摘のような問題もございまして、その後通達、総点検あるいは危険な個所の改修というふうな措置もとったわけでございます。ただ、残念なことに、改修を行う業者の仕事の都合等から、多少改修の仕事が進捗しなかったところもございました。ただ、今日現在ではすべて改修が完了したということについての報告を受けております。

○島本委員 若干誤解が入っております。それは確かに対処したでしょう。しかしながら、皆さんがきょう全通が一七七八年九月八日に、労働安全に関する緊急要求というところで皆さんの方に提起したでしょう。そして現場管理者に労働安全、労働災害防止を最優先事項として取り組むこと、こういうふうな申し出を、これを確認したでしょう。きわめて妥当な要求であるのです。これは九月八日です。これに対して、それから十一日たつて九月十八日に、郵務局長、大臣官房資材部長、経理局長から地方郵政局長あてに、ポータブル・ベルトコンベヤー点検改修についてという指導通達を出して、そして十一月の末までに報告せよ、こういうふうなことを出してありますが、そのとおりでしょう。イェスカノーかだけでいいですよ。

○江上(真)政府委員 おおむね御指摘のとおりでございます。

○島本委員 そして十月十七日に今度は郵務部長、資材部長、経理部長、人事部長、今度は人事部長も入りましたね。その四名で、郵便局長あてに郵便用ベルトコンベヤーの安全対策について実施通達を出して、十一月二十日までに点検改修を実施せよ、そして十一月末までに改修完了せよという指示を出した。これもそうでしょう。イェ

スカノーかでいいです。

○江上(眞)政府委員 御指摘の点は、恐らく郵政局が郵便局に対して発出したものと思われまますので、ちょっと正確には存じておりません。

○島本委員 その際に郵務局長、これはあなたの方、本省の郵務局長、大臣官房資材部長、経理局長、これは地方の郵政局の方へいくと郵務部長になり、資材部長になり、経理部長になり、人事部長になるのでしょうか。この郵務部長や資材部長や経理部長、こういう部長名で、郵政局長がやればいいのに部長名でぐつと出してやっただけという、これもそれぞれ意味がある。そうでしょう。仕事上必要であるというのは郵務部長の権限、資材部長の方では資材は幾らでも提供するからこれはきちつとしなさい、経理部長は金をこの方面で使つてもよろしい、こういうような認可を含む通達でしょう。人事部長は、その場合は労使の慣行合めてこれだけは優先してやれよ。これで、名前、がん首を四人ずつとそろえて出してやっただけでしょう。十一月までに改修完了いたしましたか。

○江上(眞)政府委員 御承知のとおりベルトコンベヤーは、非常に多数の郵便局で非常に多種多様な機種あるいは年式のものを使っております。現場におきましても十一月末までに改修終了できるような努力をしたようでございますが、ただ、改修を行います業者も限定をされておりましたが、当初予定しております時期、たゞいま御指摘の十一月末までには全部を完了いたしませんでした。ただ、先ほども申し上げましたように、その後指導いたしましたので、現在ではすべての改修が完了したという報告を受けております。

○島本委員 十一月の末までに改修を完了せよという指示、これは管理者ならば守らなくてもよろしいぞ、こういうことを言外に含む指示ですか、郵務局長。

○江上(眞)政府委員 本省の通達そのものは早急にとり指示をいたしまして、十一月末は実は報告を求める締め切りの日にいたしております。十二月期に繁忙に入りますので、私どもといたしま

しては、口頭その他ではなるべくその時期までに改修を終了するように、極力急ぐようにという指示はいたしました。

○島本委員 それならば、この東京鉄道郵便局東陽分局、十一月末までに完了したはずのベルトコンベヤーに、十二月二十八日午前二時四十五分ごろ、これまた臨時雇い、非常勤の木村実という人が巻き込まれて、今度は重体に陥っております。一体これはどういうことなんでしょうか。

○江上(眞)政府委員 東京鉄道郵便局の東陽分局の件でございますが、実はこの分局で使用いたしておりますベルトコンベヤーは最新式のものでございまして、そういう意味で現地の管理職にも多少心の緩みのようなものがあつたのではないかと考えます。ただ、その後安全対策につきまして、東陽分局で使用中のポータブルコンベヤーの改修を直ちに実施いたしました。

なお、御指摘の方でございますが、実は六年ほど近隣局を含めましてこのような仕事に従事しておられる方でございます。おいでになりましたときに、労働安全の確保については、ミーティングその他では再三レクチュアをしたというふうには報告を受けております。

○島本委員 これは結局のところ、幾ら何と云つても、通達に基づいた改修が行われておればこういうような事故の発生は見なかつたことではないかと。管理者であるならばこんなことを言つてもそれは認めてやる、こんなばかんなことがありましか。この東陽分局、これは十月二日に開設になつた局で、郵袋だけを扱う局でございます。大量のベルトコンベヤーを使用するのであるから、九月十九日です。その交渉で組合側から、奈良のようないやな事故の惹起しないものを入れよ、こういうような強い要請を受けて、それに対して郵政省側は、東陽分局は新局、奈良のような事故の起こらない改修されたりつばなものを導入する、こういうふうに言っているでしょう。その点はいまあなた

が言つたとおりです。したがって、東陽分局で

は完全に整備された機械が導入されたものだ、こういうふうな信じておるのは当然だと思つたので、これはまさに食言じゃありませんか。完全に整備されたものが事故が起るのですか。その事故のときにはさまたつた郵袋、これです。それがこうまで曲がるのです。これはわれわれがちょっとやそつとやつても曲がりませんよ。大臣、ちょっと見てください。これはひどい。ベルトコンベヤーの運転を停止させなければならぬとして、改修作業を中止、延期させているじゃありませんか。わざわざ行つた業者にストップをかけているじゃありませんか。そしてこの業者は、事件が発生するや直ちに呼び出されて改修に着手されている。向たることですか。こういうようなことが勝手に許されるものですか。この通達はどうか守られないのですか。その場合、管理者の場合には許されてしかるべきなものです。確認に反して、これも全通が悪いのですか。官自体が法違反を起していても、それでも、これは食言だとして片づけていいのですか。まだ改修してないものも二十から三十あるでしょう、全部やつたと言いつながら。こういうような状態にしておいていいのですか。これは郵政省に聞く前に、労働安全衛生の主管官庁である労働省、この実態について一体どう思いますか。

○野原政府委員 郵政省も国の機関でございますので、私どもとしては、率先して模範を示していただくことを期待しているわけですが、先ほど来いろいろ災害の事例のお話もございまして、問題もあるわけでございますが、そこで私どもとしては、郵政省で現在進めておられます一連の改修措置、これについての報告を求め、その結果を見

まして必要によつては実際の現場について監督指導をする、あるいはまたその結果によつてさらに要請もしたい、こういうふうな考えをしております。

○島本委員 しかしその場合に、管理者の食言に對してはどういうことになるのでしょうか。大臣、こういうふうなことを正式の団体交渉ではつきり言っているのですが、完全にうそを言っているのです。この食言に對してはどういうことになるのですか。こんなことやつてもいいことなんでしょうか。人の命にかかわるような重大な食言をしていられるのです。大臣どう思います、これは。

○栗原国務大臣 食言をするということは、一般的によくないことですね。ですから、食言をすることのないように十分に注意してもらいたい、こう思います。

○島本委員 郵政省よく聞いておいてほしい。それだけじゃないのです。この事故に巻き込まれた臨時雇いの非常勤の木村という六十一歳になる人です。この人は十七日の日曜日から十八日にかけて十六時間勤務、その前後に四時間ずつありますから二十四時間勤務をやつておられるのです。そして十九日は、これは日勤をやつておられるのです。それで二十日から二十一日にかけて十六時間勤務、これまた前後に四時間ずつ超過勤務しておりますから、二十四時間勤務しております。二十二日、これは休みでしたが、二十三日にはこれもまた日勤をして、今度二十四日から二十五日にかけてまた十六時間勤務、前後に四時間ずつの超過勤務を入れて二十四時間勤務をしておられるのです。そして二十六日は休みを廃休しておられるのです。そして二十七日から二十八日、これはまた二十四時間勤務して、もういよいよ終わりという明け方の事故なのであります。これは人道上的問題じゃないのですか。三分法の二以上の組織した労働者との協定、これは基準法上の拘束力があるものだ、こう思いますが、労

働省ですか。

○小粥説明員 先生御承知のように、基準法は一日八時間、週四十八時間の労働時間の原則を定めております。

○島本委員 そんなことじゃない。三分の二以上の組織した労働者との協定は基準法上の拘束力があるかないか。

○小粥説明員 三分の二以上の労働者で組織された組合と当局側との結びました協定は、基準法三十六条に基づく三六協定として有効に成立するわけでございます。

○島本委員 そうすると、時間外協定がないのに、いかにこれは季節労働者であっても、組合の持つ一般的拘束力によらなければならぬはずのものであって、このようなことをやってはならぬわけですね。人道上の問題じゃないですか、人道上の問題ではないのですか。業務のために命を犠牲にまでして、健康や命を犠牲にしてもやらせなければならぬのですか。人道的に問題です。これは非人道的な勤務条件ではないですか。これはまともなものでしょうかどうか。人事局長、まともなものでしょうか、これは。

○守住政府委員 まともなものではございません。管理者の責任はどういたしますか。

○守住政府委員 御指摘の方、まことに御不幸なことになられたわけで、まことに残念に思っております次第でございますが、過去数年間のこのような郵便処理の郵便局に農閑期に集団で来ます経験者でございませうけれども、そういうことでついでに……

○島本委員 よけいなことを言っちゃいけません。管理者の責任、どうだと聞いているのです。——じゃ労働大臣、これは管理者は責任ないですか。

○守住政府委員 このような取り扱いには当該局で直ちにやめた次第でございますけれども、今後これを再現させないように指導の徹底を図っていき

たい、そういう形で浸透させていきたい、このように考えております。

○島本委員 やめたか、どこかへ行って異動になったか、それはわかりませんが、責任はあるというのですか、ないというのですか。どうも聞いても、そのものびたつと言わない解があるんですね、あなたは。びたつと言わないのですか。

○守住政府委員 ついつい時間外勤務をさせる結果になっておるといふ点につきまして責任はあろうと思っておりますけれども、その内容に依りて、私もやはり事実上即して考えなければいけません。このように思っております。

○島本委員 しかし、本年一月十一日現在の調査で、未調整、未改修のものが、東京だけでポータブルコンベア安全対策措置が十分されていないものがまだ六百六十九あるという、どうしたわけなんです。これは、指示も通達も行われていないに等しいじゃありませんか。これはどうするつもりですか。

○江上(貞)政府委員 私どもが報告を受けておりますのは、現在使用いたしておりますのは全部改修が済んだというふうには報告を受けております。なお、ポータブルコンベアには平常使用いたすものと年末の繁忙時期だけに使用いたすものと両方ございまして、年末の繁忙時期に使用いたすものにつきましては現在倉庫等に格納中でございまして、これらのものにつきましては、次回使用いたすまでに全部改修を終了したいというふうな思っております。

○島本委員 じゃ、十一月の末までにやれ、これはやっていない。やっていなくても管理者の場合ならそれを許す。全通の場合ならどうですか。郵便の賃金カット。全通の場合なら労働組合に対して秒単位の賃金カット。監視労働。ラジオ体操をやってもこれは役務とみなす。勝手なことを言う。役務とは何のことを言うのですか。ヒトラーみたいな考えを持ってはいけませんよ。役務とい

うのは、郵便の場合には、これは取り集めから配達を含めて全体的なサービスを言うんですよ。あなたには二秒おくれた、二秒ですよ、出勤簿に判を押してはならない。そして出勤簿を取り上げてしまう。何をやるかというラジオ体操をやる。郵便体操ですか。十秒おくれたも働かざるや。ものど決めつけたりしている。これはきょううだつてはつきり言っている。あなたはわかっているでしょう。管理者なら、組合員の命にかかわるようなこういような指示、通達に違反しても、これはもう慎重に緩く見てやる。組合員の場合ならば秒単位の賃金カットもする。監視労働もさせる。役務とは見えないようなラジオ体操ですか、こういうようなものも役務として扱う。十秒おくれたも働く意思がないものと認める。私がいましゃべっている差をつけている。十一月の末までにはまだやっていないものに対しては管理者の場合は認めていない。こういうようなことがとりもなおさず、信頼関係の回復をしていきたいと思います。郵政省の態度なんです。とんでもないですよ。管理者に対して全くこれは残念だと思えます。いま私が言ったのは当然であると思えます。それとも考慮する余地があると思えますか、それとも考慮する余地があると思えますか、人事局長。

○守住政府委員 この何秒……(島本委員「よけいなことを言わぬでいい」と呼ぶ)賃金カットという言葉が非常に出ておりますので、それは恐らく組合のある方がお書きになったもので、現場の実態というのはいわば売り言葉、買い言葉といういろいろな会話が飛び交っておりますけれども、そういうあれの内容ではないか。したがって、そういう内容で賃金カットをするとか処分をするとかいう事実はないわけでございます。その点だけはひとつ御理解をいただきたいと思う次第でございます。

しかし、いずれにいたしましても、そういう感情的な問題に現場の雰囲気になっていくということとは非尋に残念なことでございます。私どもも、さらにまた労使の場を通じて何とか規律

ある明るい職場を目指してやっていきたい、このように考えております。

○島本委員 そうしたならば、きのうの予算委員会が安宅委員が質問した、この根拠はでたらめであったというのですか。これは重大です。この根拠に基づいてきのう質問しているのです。私はいまここで総括しただけなんです。それをでたらめだというのなら、これは重大な問題です。これはでたらめですか、どうなんですか。ちよっとこれをやってください。

○守住政府委員 拝見いたしておりますけれども、でたらめと申しておるわけではございません。そこにはいろいろな背景があるであろう、こういうことで、売り言葉に買い言葉みたいなものも申に出ておるのではないかと、こういうことを申し上げておるだけでございます。

もう一つは、実は数秒で賃金カットとか処分とかいうことは、一切そんなことは考えられない、いたしておらないところでございます。

○島本委員 そういうことじゃないはずであります。もともと謙虚に、あなたはいまの質問を考えた方がいいと私は思います。それと同時に、残り時間がないようですね、これはもともとと資料はたくさんあるのですが、ひとつこの問題に対してどうお考えでございますか。これは私も現実に調査に行つてびっくりしたものであります。札幌郵政研修所における腕章、ワッペンを着用した組合員が強制退所を命ぜられた件です。これは五十二年六月六日に、外務職員から内務職員に変更した札幌の一局員です。藤倉君です。これは郵政研修所に新任訓練生として入所いたしました。当時、職場はいろいろな反合同争の最中でもあり、腕章、ワッペンを着用していたところ、その着用は違法だとして取り外し命令に加えて、当局が推進しているネームプレートを着用せよと命令して、七日間にわたる執拗な脅迫めいた説得を行い、その訓練をさせなかった。その結果、それを理由にして一週間後に強制退所を

命じた。この問題についてはどういふことですか。リボンやワッペン、労使の確認事項で、昭和四十六年ころでございましたか、つけないことのみをもって昇任昇格の対象とはしない、処分はしない、そして人事考課の対象にしない、はつきりそうになっているじやありませんか。それを今度研修所の方では強制退所を命ずる。これは一体どういふことでしょうか。

○守任政府委員 一般に、ワッペン等を勤務時間中につけます、腕章ももちろんでございますが、そういうものは勤務時間中の組合活動である、職務専念義務違反であるという事は判例等にも出ておることでございますけれども、特にこれが研修所の中で、他の研修生はつけていない中でこの方だけがつけておられるというふうな実態の中から、よりよい研修という観点から、いろいろこれは取り外してもらいたいということを説得したわけでございますが、なかなか聞かれない、それで、いろいろ成業の見込みがないとかいうふうなことで所屬局の方へお帰りをいただいたというケースでございますが、なお具体的には、公労委の方へ不当労働行為案件というふうな角度で申し立てがなされておりますので、その中でいろいろな事実関係や、その事実の評価や、私どもの物の考え方でも申し述べていきたいと思っております。

○島本委員 労働大臣もすぐ退出しなければならぬ時間で、これは申しわけないのであります。リボン、ワッペンのこの問題で、大臣の意見をちよつと……

これは労使の確認事項なんです。そして、これをつける、つけないによって昇任昇格の対象にしない、そして処分をしない、人事考課の対象にしないということになっております。そして一方的に今度、郵便番号をつけましょうというリボンはつけさせているのです。そして組合につけるのは違法だということです。それが確認事項であっても、退所までさせるのです。どうもこれはおかしいと思いませんか。こういうふうなことで善良なる慣行、善良なると言ふよりも、りっぱな労使

関係が樹立すると思ひますか、異常だと思ひませんか、大の見解を聞かしてもらいたい。

○栗原国務大臣 いまの事案は不当労働行為として公労委の方へ提訴中のごときでございますから、それについてとやかく言うことは控えさせていただきますが、いまいろいろとお話を聞いておりまして、労使の間に大変な不信感がある、この不信感を一刻も早く取り除かなければいけない、そのために郵政省の方も、大臣を初めとして精力的に取り組み姿勢のように見受けまますので、労使の間で腹を割って平和裏に自主的に解決することを期待いたします。

○島本委員 最後にもう一つ。期待しているようではありますが、各大臣がいままで期待しても、そのとおりやらないのです。今度私は、いまのあなたに心から期待するのであります。解決するまで監視し、指導してもらいたいのであります。その決意を聞かせて、後は退所してください。

○栗原国務大臣 御期待に沿うように努力をいたしたいと思ひます。

○島本委員 どうもありがとうございます。こういうふうな関係は私に残念なものであります。しかしながら、口ではりっぱな労使慣行を樹立するのだと言ひながらも、結局は、いろいろ陰に回って反対のことをしているのがいままでの郵政官僚の実態です。こういうふうなことで口で何を言ってもだめです。そして命、健康を損ねても仕事をやれというこの姿勢、どうも私は残念であります。

もうこれで時間になったそうではありますが、私はこういうふうなことからして、労働省の局長にもはつきり申し上げておきたいのです。安全衛生規則が省令によつてきちつと改正された、そしてこれが労働者のために安全だという基準やそういうふうなものも指示された、わかつていても守らせておられない、それが同じ官庁の中にある、これは残念であります。そのために人命が損なわれるような——どうなるか、まだほとんど意識さえな

いのですよ、東陽局の分局の人は。そういうような状態にして置く、これはまさに労働安全規則、この面を通しては労働省は完全に郵政省に無視されておることになるじやありませんか。そういうふうなことを官庁であるならば黙って許しておけるものでしょうか。最後に労働省の見解をお聞きしたいのであります。

○野原政府委員 先ほど申し上げたように、やはり国の機関みずから率先して安全衛生規則を守つていただく、これがたてまえであり、私もそういう方向で、今後さらに郵政省と連絡をとりながら完全実施を図つてまいりたいと思ひます。

○島本委員 そのことを肝に銘じておくようお願いします。私の質問を終わります。(拍手)

○森下委員 午後二時十分再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時八分休憩

午後二時十六分開議

○森下委員 休憩前に引き続き会議を開きます。労働関係の基本施策に関する件について質疑を続行いたします。安島友義君。

○安島委員 労働大臣は就任以来、雇用対策を初め労働政策に非常に意欲的に活躍されているようございまして、その点については敬意を表しますが、どうも私のこれまでの経験によりますと、初めはかなり意欲が見られるのでございまして、だんだんと労働問題のむずかしさがわかったのかどうかわかりませんが、とかくしりつぱみになる傾向もございまして、どうぞ最後まで現在の姿勢を持続していただきたいことをまず御要望申し上げます。

さて、初めに雇用・失業情勢の見通しについてお伺いしたいのですが、時間の関係がありますし、また後で関連がございまして、聞くことだけに端的にお答えいただきたい。――「いましばらく樂觀を許さない」と述べておりま

すが、この「いましばらく」というのは半年ですか、一年ですか、数年ですか、それともそういう期限的なものは一切含まれていない「しばらく」という意味でございまして、その点を伺ひたいのです。

○栗原国務大臣 「いましばらく」樂觀を許さない」という「しばらく」というのは、特定の期間を特に言うたわけではございません。非常に厳しい状況が続くというところでございまして、少なくとも昭和五十三年度の失業者が大体百三十万と、こう見ておられますが、五十四年度も百三十万ぐらいの失業者が出ざるを得ないのではないかと、そういう意味で申し上げているわけでございます。

○安島委員 このことは特に繰り返しません、どうも「いましばらく」というのは適切な表現とは思ひません。大臣がそのような厳しい情勢判断に立っているとするならば、これは意味合いが若干違ふのではないかと思ひます。これは後に進めてまいります。

景気対策と雇用とのかわりなんです、これはたびたび私どもがこれまで指摘してまいりましたが、政府の雇用対策の考え方というのは、公共事業を拡大して景気の回復を図れば雇用の増加につながるという図式でございまして、私どもは、今日の日本の産業構造や世界的ないろいろな厳しい経済環境の中では、失業という問題を社会問題としてとらえるべきであり、政府の施策というものがこれを社会問題としてとらえていないところに問題があるのではないかと私は思ひます。特に、これは予算委員会等でも指摘されたことですが、国、地方自治体を含めまして、五十三年度では約二十六兆円の公共事業を行つております。これに対する雇用効果は大体十七万人、そのうちで新規雇用創出はわずかに五万人だと言われているわけなんです。ここで私は、これは仮定の話ですが、政府のこの景気回復のための政策が、経済成長率が年六〇程度これからも引き続き持続されると仮定すれば失業者は徐々に少なくなると思ひます。仮定されるのか、必ずしも成長率と現在の雇用・失業情

勢とは結びつかないと判断されているのか、その点についてお伺いしたいと思います。

○細野政府委員 成長率と失業の解消との関連についてはお尋ねでございましたが、私どもは基本的には、経済の成長が失業の解消なり雇用の改善のために非常に重要だと考えております。

ただ、先生御指摘のように、経済が成長さえすれば雇用も自然にふえ失業も解消するというふうな、直接的な結びつきが最近の情勢下で非常に薄くなつてきている。したがって、経済成長に加えて個別的な具体的対策が必要になつてきているという点は、私どももそう考えているわけでございます。

そういう意味で各般の個別的な対策、雇用対策について例を申し上げれば、中高年齢者雇用対策給付金などの大幅拡充というものを考えましたのも、そういう考え方に基づいていられるわけでございます。

○安島委員 景気対策と雇用とのかわり合いで、私が指摘した失業問題を社会問題としてまだとらえ切っていないという指摘に対しては、大臣はどのようにお考えでしょうか。

○栗原国務大臣 失業問題をただ単なる労働問題でなくて社会問題としてとらえるという観点から言いますと、まさに中高年齢者、特に高年齢者の雇用が非常にむずかしい、一たん離職するとなかなか再雇用がむずかしい、こちらにはまさに労働問題の次元を越えた社会問題としてとらえなければならぬ、こういうふうにお考えしております。

○安島委員 午前中村山委員からも若干質問がございましたが、昨日大臣は江崎通産大臣と一緒に経済四団体首脳に会つたそうです。また、その内容についても新聞で一応拝見いたしました。これは、繰り返すようですが、何を重点に要請されたのか、簡潔にひとつ御説明いただきたいと思います。

○栗原国務大臣 先ほども申しましたとおり、私どもは国会の論議を踏まえて経済界の代表に要望した。一つは、減量経営に藉口する人減らしとい

うものについては、社会的責任を感じてそういうことがないようにお願いしたい、余力があるにもかかわらずそういうことをされることのないようにというのの一つ。いま一つは、高年齢者の人たちの雇用をどうするか、その問題については、定年の延長ということを中心として強く要望したわけでございます。

○安島委員 過度の減量経営に対しても注意を促したというか要請したと聞いておりますが、後でも触れますが、政府が非常に厳しい財政の中からも景気対策に思い切つて金をつぎ込んで、いわば財政主導型の景気対策、国内の需要を喚起しようとして努力すること、経営者の経営を維持していくという観点からの減量経営というのは、そのことに關しては一概に否定できませんが、現在のような情勢では、政府がかなり無理をした借金財政の中で景気刺激策をとっているということと減量経営というものは矛盾しないでしょうか、その点どうお考えになりますか。

○栗原国務大臣 御案内のとおり長い油ショック以来の不況下でございます。景気を何とかしてよくしなければならぬ、そういうことから、御指摘のとおり政府は大量の国債を発行しても景気の回復に努めている。それから企業の方は企業の方で健全な体質にならなければいかぬ。健全な体質にならなければ企業の存続そのものが危ういという立場から懸命な努力をされたという点も認めなければならぬと思ひます。

昨日の話の中でも、私どもが減量経営の問題について触れましたところが、経済界の代表の人たちの考え方の中には、私どもも雇用というものの社会的責任は十分に考えているつもりだ、ただ需要のないところには供給はできない、需要がなければ企業活動は活発になれない、そこら辺のこととひとつよく考えてもらいたいという話がございます。そこら辺は矛盾をしないと思ひます。政府の財政による景気刺激と企業の方の経営合理化といひますか体質改善といひますか、そこら辺が相伴わなければ雇用の拡大につながらないと思ひ

ます。

○安島委員 実は、皆さんが経済団体首脳と話し合いをされた多分後だと思ひますが、桜田日経連会長の記者会見の模様が伝えられたわけですね。一方の新聞報道によりますと、経済団体首脳部は、通産大臣と労働大臣との話し合いで、原則的に両大臣の要請は理解したというふうな報道され、その後の記者会見において桜田日経連会長は、この内容を見る限り、一本当にその両大臣の要請を十分理解したのかどうか疑われるような、減量経営は当然であり、その過程で人減らしが行われるのもやむを得ない、こう述べている。こうなりますと、何が原則的に一致したのか、経済団体の首脳部は本当に現在の雇用・失業情勢をどのように受けとめられているのか非常に疑問に思ふのでございまして、その辺大臣の感触についても一度お伺いしたいと思います。

○栗原国務大臣 私もけさ新聞を見まして、私どもが接触した感触と大分違つていまして、その点についてはこれはいかなるものかと思つております。少なくとも私どもの話の中では、日経連の会長は、減量経営については余力があつて減量経営するということとは好ましくない、だからその点についてはよく理解をし、できるだけこれをしよう、こういうふうな御発言でございます。特に高年齢者の問題につきましてはこれはむしろ社会的な問題だといふくらいにまで言つておられましたので、少なくとも私どもとの話の中では非常に理解をいただいたものと考へておるのです。新聞の報道と私が接触したニュアンスは違ひますが、私は新聞の感触よりも私どもと経済団体の代表者との話し合いの方を信用しておりますし、それに信頼を置いております。こういうこととあります。

○安島委員 また後で触れたいと思ひます。次に、労働時間短縮と週休二日制についてでございますが、大臣の所信表明の中で触れられていた部分、言葉じりをとらえるわけではありませんが、「勤労者福祉の向上、国際協調の確保」の次に「あるいは長期的に見た雇用機会の維持確保」に役立つ、こう述べているわけですね。私は、大臣だけでなくて、何かいまの政府の労働政策、特に労働時間短縮、週休二日制に対する考えが、どうも単なる順序の関係ではなくて、本首がここにあらわれているような感じがしてならないのです。後で御答弁いただきますが、特に国際的には資源エネルギー問題、国内においてはいろいろな問題がありますけれども、恐らく経済成長率が六年前後の見通しが立てられるのもこゝ、二年、数年間だろうと見ていると思ふのです。つまり成長率もやがて鈍化することは避けられない。そしてその反面国内においては高齢化社会が急速に進む。先ほどもちょっと触れましたが、膨大な赤字国債を発行しながら、財政主導型の景気刺激策をとつて内需の喚起に努めている、こういう現状の中で、特に経済界は経営採算についてはドライに考へるから時間短縮のデメリットというものを考へているのだからと思ひますが、少なくとも雇用という面では考へる限り雇用創出にこの労働時間短縮が直ちに結びつかないということ、これはこれも委員会で何回も質問したのですが、その都度いま直ちに雇用創出には結びつかないという答弁をいただいているのですが、これは具体的にどういふことを意味するのでしょうか。あるいは私が言ったように、時間短縮というものを別にこの順序でもつてとふような意味合いでないということならば、そのことも含めて、労働時間短縮というのはやはり世界的な趨勢ではないかと、体をもつと働くべきときは働かざるを得ないか、体をもつと働かざるを得ないか、そして休むときは休む、そういう福祉社会型の方向に重要なかわりがある、この考え方は私はいまでも変わりませんが、しかし今日の状況は、これは最も雇用創出のかわりにおいて考へるべきではないか。しかも、わが国の資本主義は高度に発展しているわけですから、世界の歴史を見ても、資本主義の発展段階と労働時間短縮の歴史というものは、これは非常にそういう方向で動いてきている。そういうことを考へるならば、時間短縮ということは、いろいろな困難

に「あるいは長期的に見た雇用機会の維持確保」に役立つ、こう述べているわけですね。私は、大臣だけでなくて、何かいまの政府の労働政策、特に労働時間短縮、週休二日制に対する考えが、どうも単なる順序の関係ではなくて、本首がここにあらわれているような感じがしてならないのです。後で御答弁いただきますが、特に国際的には資源エネルギー問題、国内においてはいろいろな問題がありますけれども、恐らく経済成長率が六年前後の見通しが立てられるのもこゝ、二年、数年間だろうと見ていると思ふのです。つまり成長率もやがて鈍化することは避けられない。そしてその反面国内においては高齢化社会が急速に進む。先ほどもちょっと触れましたが、膨大な赤字国債を発行しながら、財政主導型の景気刺激策をとつて内需の喚起に努めている、こういう現状の中で、特に経済界は経営採算についてはドライに考へるから時間短縮のデメリットというものを考へているのだからと思ひますが、少なくとも雇用という面では考へる限り雇用創出にこの労働時間短縮が直ちに結びつかないということ、これはこれも委員会で何回も質問したのですが、その都度いま直ちに雇用創出には結びつかないという答弁をいただいているのですが、これは具体的にどういふことを意味するのでしょうか。あるいは私が言ったように、時間短縮というものを別にこの順序でもつてとふような意味合いでないということならば、そのことも含めて、労働時間短縮というのはやはり世界的な趨勢ではないかと、体をもつと働くべきときは働かざるを得ないか、体をもつと働かざるを得ないか、そして休むときは休む、そういう福祉社会型の方向に重要なかわりがある、この考え方は私はいまでも変わりませんが、しかし今日の状況は、これは最も雇用創出のかわりにおいて考へるべきではないか。しかも、わが国の資本主義は高度に発展しているわけですから、世界の歴史を見ても、資本主義の発展段階と労働時間短縮の歴史というものは、これは非常にそういう方向で動いてきている。そういうことを考へるならば、時間短縮ということは、いろいろな困難

があるけれども、これは労働政策として、少なくとも政府の労働政策としては非常に重要な位置づけにはやはりあるのではないかと思うのですが、その点についてどうお考えになりますか。

○栗原国務大臣 時間短縮の問題で、時間短縮が直ちに雇用につながらない、こういう答弁を政府側でしておられる、これはどういふことだというお尋ねのようでございますが、中基審の答申の中で、あれも読ましていただきましたけれども、私の読んだ限りにおきましては、時間短縮をすることによって生産性の向上というのが時間をかける間に定着してくる、そしてその生産性の向上が出てきたところで余裕が出てくる、その余裕が出てくるということが余暇の方へ回って、いろいろ第三次産業等が興ってくるんじゃないか、そういうふうに考えているわけですが、しかし生産性が上がるまでの間というのはいくつか時間がかかる、だから時間短縮すればそれが直ちに雇用につながるというふうには読めないのではないかと、こういうふうに考えるわけでございます。

ただ安島さんのおっしゃるとおり、時間短縮とか週休二日制というような問題は、国際協調の意味からもまた福祉の増進という意味合いから、これは精力的に行政指導を徹底していかなくばならない。すぐにつながることににつきましては、いまのところそういうことにはならぬのではないかと考えておるわけでございます。

○安島委員 実は二、三日前だったと思えますが、佐世保重工の再建に関する経営側の提案を労働組合がやむを得ず受諾をしたという記事が載っておりまして、その中で私は非常に遺憾だと思いましたが、いまの実態は十分とは言えませんが私も承知しておりますので、やはり経営が軌道に乗るまでの間はその従業員で構成される労働組合も一定のしんぼうをしなければならぬ、私も民間出身のものでありますからそれは理解できるのです。ただ、ここでこの労働条件が一定の切り下げをされるということについては、労使協議で決まることですからそのことについてどういふ言ひを言ひませ

が、たとえば景気がよくなるような場合には、賃金の場合だったらばもとに戻さざるということに当然労働組合は黙っていませんが、また、恐らく労働時間の問題についても触れると思えますが、私の体験上は、賃金の問題は別として、一たん労働時間を延長したような場合、これをもとに戻すということは非常にむずかしい問題なんですよ。これは仮定の話ではありませんけれども、私はこういう問題についてどうも時代逆行もはなはだしい。仕事量がない、まあ仕事も全体として造船はないわけですね。その中で急速な合理化、午前中村山委員も具体的な例を挙げて質問をいたしました、こういうような状況の中で、いかに経営再建とはいえず、どうもその辺納得がいかない。この辺について労働省としてはどういふふうに行っているのか、あるいは何らかの指導等を行ったのかどうか、その点についてお伺いしたいのです。

○岩崎政府委員 一般的に申しますと、労働者がその企業において一たん獲得したと申しますか享受し得ている労働条件、労働時間、休日も含めましてそういうものが、前から大臣もたびたび申し上げておりますが、単に減量経営とか、あるいは不況に藉口してそれが切り下げられるということについては私どもも好ましくないというふうに考えております。

ただ、具体的な企業の中での労働条件となりますと、たとえば労働基準法で言います労働時間あるいは休日、それすら守られていないような形での切り下げが行われると、これは即労働基準法上の監督の問題になります、それを相当上回った形で現在享受しているものが、その中で労使が本当に企業経営実態を双方で認識して、そしてその中でやむを得ない一時的ながまんということ、納得の上である切り下げが行われたということ、あるいは、その企業の実態を最も知っているのが労使でありますので、私どもはやむを得ない場合もあるかというふうに考えております。

つもりはなかったのですが、たまたまこの時短の問題でちょっと労働省の考え方を確かめておきたいと思つたのですから。

たとえば御承知のように、造船産業の発展から今日の非常な低迷に至る状況の中で、発展段階においてはかなり政府の厚い保護助成策が講じられてきたこと、そして造船の実態というものは、本工の比率がきわめて少なく、社外工、臨時工が多いということ、これは外国の労働組合ばかりではなくて、船主等からも批判されたことはもう御承知と思うのです。今度は全体として作業量が激減しているということ、非常に苦勞はされていると思つていますが、経営再建とは言いながら、その再建策というものがまた再びどのような造船の仕事がふえるという意味じゃありませんよ。造船の体質そのものが本当の意味の再建に役立つのかどうかという点では、こういう方での再建策というには問題があるのではないかと。これは労使間の協議によるのはあたりまえの話でございますが、少なくとも労働省としてこの辺の問題については適切な助言や指導が必要なのではないか。ただ、その会社がまあまあその状態になればいいというものだけで済むものなんでしょうか。その点、今度の再建策の中に盛り込まれた内容について、何か、厳しい世界経済環境の中での本当の意味での再建策としての姿勢が、どうも一方的に労働者のみにし寄せられた再建策になっているというのはいさかやむを得ないと思つた。この辺については、今後のいろいろな諸問題については労働省としても十分注意して指導してほしいと思つた。

この給付金のいわば資格認定というものは出先の職業安定所長が行うこと、それからこの給付金の支給対象事業主というのは当然のことではあります。が、常雇雇用者、つまり一時雇用、臨時雇用者ではないということですが、これは間違いありません。

○細野政府委員 ただいまの御質問のございました雇用開発給付金でございますが、まず職業安定所長の認定というお話がございましたが、要件が該当するかどうか等についての判断、この認定は安定所長がいたします。

なお、あるいはお尋ねが事前に安定所の紹介を条件とするかどうかというお尋ねでございますが、また後ほど補足をさせていただきます。

それから、二番目の常用雇用を条件とするかどうかにつきましては、私どもは常用雇用を条件にしたい、こういうふうにご考慮しております。

○安島委員 初めの方は、この認定はだれがやるのか、出先の職業安定所長なのかと聞いています。

○細野政府委員 本省の定めしました基準に基づきまして職業安定所長が認定をいたします。

○安島委員 これまでもいろいろな雇用対策につきましてはいずれも皆誠意と努力されてきたし、議会でもいろいろ立法措置、さらには予算の追加措置等もとってきたわけですが、この中で実効の上がったものももちろんありますが、この雇用安定事業に關しましては、どうも予算執行面で見ると、一体この理由はどこにあるとお考えなのか、端的にお答えをいただきたいのです。

次に、中高年齢層の雇用対策についてですが、中高年齢層の雇用対策についてはかなり思い切つた予算措置を講じられていることは私も評価いたします。ですが、手放しにほめることばかりではいろいろ問題がありますからさせていただきます。まず前提として雇用開発給付金の運用執行についてですが、これは確認だけしておきますが、



が変わってきているということが、一時休業等に対する雇用調整給付金等が活用されていない一つの大きな理由なわけでありませう。

それからもう一つの問題として、やや長期的な問題としての事業転換対策関係の調整給付金につきましては、制度発足後間もないというようなこともございまして、企業側の対応がなかなかこれとマッチしなかったというふうなこともございませう。

それから三番目に、共通の問題としましては、制度のPR等につきまして私どもの努力も十分でなくその点についての徹底を見ていないというふうな、大きく分けますとこの三点ぐらいが理由ではなからうかと考えているわけでございます。

**○安島委員** この給付金の支給期間というものは、これは年齢で区分しておいて、いわば中年の場合が最高一年、高年齢層の場合一年半ということですね。それから賃金の補助とかいうかこの内容につきましては、中小企業の場合が五分の四、それから大企業の場合が五分の三ですね。これは雇入れ側の方としては非常に魅力のある制度だと思っております。

ただ問題は、私が先ほどの資格要件を聞いたのは常用雇用者である、それは当然のことです。政府が税金を使ってやるんですから、金の切れ目が縁の切れ目だなどというので解雇されたんではたまったもんじゃありません。そのことと、実際は一年なり一年半は非常に妙味のあるものが、常用雇用というものは年齢によってこれは相当長い期間働いてもらおうということが資格要件になるということの兼ね合いにおいて、五十四年度予算ではこれによって約十万人の雇用創出、失業救済を図ろうとしているのですが、十万人というものの見当はどこからつけられたのですか。

それから、これについて雇用安定事業のようないままでも余り実効が上がっていないという批判があるわけですが、今度は大體間違いないという確信を持ってもらえるのかどうか、お伺いしたいと思います。

**○細野政府委員** 中高年齢者の雇用開発給付金を初め、雇用開発事業にかかわります各種の給付金につきましては、それぞれ現在までの関連している制度の実績等を見た上で、その上で積算しているわけでございますが、特に御指摘の中高年齢の開発給付金につきましては、最近では、現在も細々の制度はあるわけですが、その制度自体が非常に活用されまして、最近では予算をオーバーいたしました。恐らく五十三年度中には対象としまして約二十万人を超えるんじゃないかとというふうな状況でございますので、私どもは先ほど御指摘の開発給付金で五万五千、その他を合わせて約十萬というものは達成できるんじゃないかと、また達成しなければいけません、こういうつもりでおるわけでございます。

**○安島委員** ぜひそういうように努力してもらいたいと思うのですが、そこでまた前に戻りまして、これまでのいろいろな雇用安定のための事業というものが、かなりの予算を計上したけれども、使われ残しといえますか大部分の予算を残す結果になった、このことは、率直に言います、いわゆる民間産業の実態把握というものが十分ではないか、そしてこの労働の需要供給関係、雇用・失業情勢というものは、人間は生き物ですから動くわけですから、そして今日のような状況の中では相当大きく動いているわけですから、マクロでだけとらえても、ミクロでの対策は後手後手と回ることとは明らかなんです。そういう点で、いろいろ知恵をしばって考えられたのだけれども、少なくとも民間産業、企業の実態には必ずしも即応していなかった予算措置だというのが最大の原因だと私は思います。

そういう点で、私は委員会の都度取り上げているのですが、労働省の情勢統計については、マクロ的には私たちがいろいろなことを判断する場合には資料として別に不自由はしません、日常常に変化しているような動き、たとえば就業者数が増加しているといってもその中身の問題にどこまでメスを入れられているのかという問題、製造業

等の場合にはもう相当、いままでも五年間の間に二十万人ぐらいい人減らしが行われている。第三次産業の方に就業者がふえていったといつても、実は第三次産業も中身を見てもかなり漠然としているところに吸収されているというのが多い。これは少なくとも、政府が具体的な誘導政策によって過剰労働力を第三次産業に吸収したのとは根本的に違う。仕事がないから自分でいろいろ探したり、また失業者が非常に多いものだから、いままで雇入れが非常にむずかしくなったような産業や業種が雇入れができるようになったというところでの労働者の移動なんです。こういうものを正確に把握するために、別に新たなものを設けるということだけを私は主張しているのじゃないのだけれど、少なくとも情報を迅速、的確に把握して対応策がとれるような情報センター、あるいは内閣統計局とかそれぞれの省に所属しているものの中の労働統計、雇用対策に必要な統計がある程度網羅するように、政府内部で何らかの形でそういう協力体制をとるとか、いづれにしても情報統計というものに對してはもっと迅速、的確なデータが必要なのではないかと思っております、この点についてどうお考えでしょうか。

**○細野政府委員** 先生御指摘のように、特に三次産業関係につきましては、労働省だけではなく、政府全体としましても統計的に把握が十分でないところもございませう。したがって、たとえば来年度予算の中で、労働省自体も三次産業の分析についての調査、統計等を実施することについてお伺いします。それから通産省あるいは企画庁、それぞれ関連のところでいろいろな調査なり分析をいたすことになっております。そういうものを総合して判断をしていかなければならぬわけでございますが、特に先生御指摘のように、各省がよく連携をとってそれぞれの調査や分析の協力体制をとりながら、しかもダブリがないように、そういう形で実施されるように特に配慮してまいりたいと考えておるわけでございます。

**○安島委員** これは順序がちょっとずれましたけれども、現在の雇用・失業情勢の中で私が特に指摘しなければならぬのは、企業の社会的責任、特に大企業の社会的責任、これはこれまで表現は経済界、財界の人たちもそういう言葉を使っている、だれもが理解しているようなことですが、その中身については、本当に社会的責任を自覚しておられるのかどうかという点については非常に疑問があるわけですね。

先ほど経済団体首脳部との会見内容につきまして若干触れましたが、後から触れます定年制の問題やいろいろな面を考えたとしても、今日の経済社会の中で企業の社会的責任というものをとると具体的な形で政府は求めるべきではないのか。単に抽象的に協力を要請し、わかったということでは雇用問題、雇用の増加、失業問題を解決することは不可能に近い、こう思うのですが、そのことについてはすぐにはむずかしいかもしれませんが、企業の社会的責任を政府としては具体的にどのような形で、今後財界等に働きかけ、実効の上がるような施策をとるお考えなのか、その辺の考え方についてお伺いしたいと思います。

**○栗原国務大臣** 先ほどお話し申し上げましたとおり、私もその一環でございます。ただ、それでは余り抽象的過ぎるのじゃないかという御意見もよくわかります。私もその点工夫をこらしてひとつ徹底をしていきたい、こう考えております。

**○安島委員** 中高年齢層対策と密接なかわりがありまして、具体的に定年延長の問題についてお伺いしたいと思います。

先ほど申し上げましたように、日本の場合にはもうすでに高齢化社会に足を踏み入れています。今後急速に進むわけですね。そこでよく言われるマクロとして見る見方——ミクロ的な物の立場では、考え方は理解できるが、実際には自分の企業に当てはめるとそのとおりじゃないかということが続いているわけなんですけれども、考え方が正しければそれを実行してもらおうように、具体

れども、現在の雇用・失業情勢の中で私が特に指摘しなければならぬのは、企業の社会的責任、特に大企業の社会的責任、これはこれまで表現は経済界、財界の人たちもそういう言葉を使っている、だれもが理解しているようなことですが、その中身については、本当に社会的責任を自覚しておられるのかどうかという点については非常に疑問があるわけですね。

先ほど経済団体首脳部との会見内容につきまして若干触れましたが、後から触れます定年制の問題やいろいろな面を考えたとしても、今日の経済社会の中で企業の社会的責任というものをとると具体的な形で政府は求めるべきではないのか。単に抽象的に協力を要請し、わかったということでは雇用問題、雇用の増加、失業問題を解決することは不可能に近い、こう思うのですが、そのことについてはすぐにはむずかしいかもしれませんが、企業の社会的責任を政府としては具体的にどのような形で、今後財界等に働きかけ、実効の上がるような施策をとるお考えなのか、その辺の考え方についてお伺いしたいと思います。

先ほどお話し申し上げましたとおり、私もその一環でございます。ただ、それでは余り抽象的過ぎるのじゃないかという御意見もよくわかります。私もその点工夫をこらしてひとつ徹底をしていきたい、こう考えております。

先ほど申し上げましたように、日本の場合にはもうすでに高齢化社会に足を踏み入れています。今後急速に進むわけですね。そこでよく言われるマクロとして見る見方——ミクロ的な物の立場では、考え方は理解できるが、実際には自分の企業に当てはめるとそのとおりじゃないかということが続いているわけなんですけれども、考え方が正しければそれを実行してもらおうように、具体

的に足を踏み込まなければどうしようもないような時代に入ってきているわけなんです。私が言うまでもなく恐らくよく理解されていると思うのですが、それぞれの企業の置かれている立場は理解できますが、そういうように狭い意味で企業の立場を守ることは必ずしも企業自体のためにもならない、その時点においては企業のためになるかもしれないけれども、結局は社会的なコストが増大し、社会的なコストの増大は国民負担の増大につながり、そして国民の中にかかりを占める法人、いわゆる経営者の方々も自分の負担を当然にしなければならぬことになるのは明らかなんです。所得階層の低い人からどんどん重税というわけにいきませんので、マクロ的には自分の負担を経済界も背負わなければならぬ。社会的コストが増大すれば、結局はめぐりめぐってやがて企業が負担することになることは自明の理だ。こういうような状況の中で、大企業の場合はまだ年制の普及率がきわめてよくない。

一つの例ですけれども、成長期の四十三年は六十歳定年の普及率は二〇・六％だったわけなんです。これが四十九年には三二・四％と、この期間に六十歳定年制はかなり普及したわけです。ところがこれ以降はもうほとんど足踏み状態。五十三年は三三・七％、微増ですね。そして私の見通しでは少なくともいまのままの状況で、いまのような対策でとどまるならばこれ以上伸びるという可能性は自分の体験からしてまず少ない。本当に普及率が若干伸びたとしてもこれは見るべきものはない。私は、今日の経済環境の中でそういう見通しに立っているわけなんです。

そこでお伺いしたいのは、これはこれまででもそうなんです、政府は、労使協議による定年制の普及ということをしてきたとして行政指導の強化を図ってきた、そのことは労働団体の首脳とも話をしたか、経済団体の首脳とも話をした、大臣がきのうお会いしたように何度もそういうような話をし、両方の自覚を高めたがらやっていたこと、ということだと思ふのですよ。そのこと自体

は私は否定しません、あたりまえだと思うのです。問題は、行政指導の強化によって定年制の普及が高まるのかどうかという点なんです。私は、自分のこれまでの体験を通して非常にむずかしいという見方になっていくわけです。そして、各大臣や関係局長に毎回委員会でこの話を聞いても、時間短縮、定年延長は行政指導行政指導と言っているんだが、行政指導以上に足を踏み出せないというのはいかなる根拠、理由に基づくものなのか、お伺いしたいのです。

○細野政府委員 定年の延長につきましては、これも先ほどよく御存じのように、その阻害要因の一番大きな問題が年功序列賃金という問題、それから退職金の問題、人事が詰まることに伴う全体としてのモラルの低下という問題があるわけでございます。そういう点につきましては、それぞれの企業の中の条件整備というものをやりながら進めるのですね、円滑な実施ということには必ずかしのじやなからうか。したがって、その辺の前提条件抜きに法的な規制等をやることについては、やはり無理があるのじやなからうか。そういう点で、いま申し上げておりますような点についてはすぐれて労使間の協議によって改善をしなければならぬ問題でございますので、そういう点を並行しながら、行政指導をだんだん強めていきたいと思いますという考え方でございまして。

○安島委員 たとえば五十三年における六十歳定年の普及率というのが三三・七％だ、これを業種別に見ますと、建設業が五八・六％と他の業種に比べて非常に高いのです。この数字だけ見ますと、建設業というのは非常に定年制に対して理解が深いような錯覚を起こします。私が先ほど統計というものの見方とか、その実態というところにメスを入れなければならぬと言ったのもここに基因しているわけですが、建設業というのは余り好んで入りたがらない、したがってやむを得ず中高年齢層を雇い入れなければならぬというところで雇っているのが、結果として数字にあらわ

れているのですよ。少なくとも国の施策として、あるいは民間労使の協議にまつといつても、一つの目標を持って誘導的に定年制を普及しようという考えの場合は、どんな理由でもふえればよいというのでは、これは労働政策にはならないですね。少なくともやはり、今日の状況の中において、企業の社会的責任というものを踏まえながら、徐々に経営体質を強化しその方向に持っていくという方針でなければ、部分的に定年制がよくなったとしても、その中身にタツチしなければ、これは就業者がふえてそして失業者がただ少なくなるのは結構だが、その中身はどうでもよいということでは問題がある。全く同じ次元でとらえなければならぬ。そういう意味で私は行政指導、もっと深く突っ込んでいけば、なぜもっと効果的な措置がとれないのかということをお伺いしたいわけなんです。政府は行政指導の枠内から一歩も外に踏み出すという姿勢がとれないのは何ゆえかというのを

お伺いしているわけなんです。

○栗原国務大臣 いま安定局長から申し上げましたとおり、日本の年功序列の賃金体系、これに経営者の方も触れなければならぬし、労働側の方も触れざるを得ない、これを避けて通れないわけなんです。だから、一方だけがそれに触れる、一方が触れないというかっこうでは、この問題は突破口がでないと思うのです。したがって、私どもは、企業の社会的責任と同時に、労働組合の大きな意味の社会的責任というふうなものがどう合致できるか、その環境づくりにいま鋭意努力をしておる最中でございます。

○安島委員 いま野党間で雇用対策についていろいろ話し合いをしているわけですが、特に今度の国会で何とかこの定年延長にかかわる法案を提出したいということでは話し合いをされている。これは今後の結果を待たなければ何とも言えませんが、そこで、これは仮定になりませんが、野党共同提案で年齢差別制限法を提出した場合、栗原労働大臣は政府・自民党に積極的に働きかける用意がございましょうか。

○栗原国務大臣 定年制延長の法定化の問題から年齢差別制限法といった問題、大体的に問題でございまして、いま申し上げましたように、ネックにどうメスを入れるかというのが重要な問題でございまして、野党の方で出された法案の中にそれについて有効な措置がとられておるということでありますれば、それはそれなりの評価も、与党に対して話をするということも考えられますが、まだどういふものが出されるかわかりませんが、それを見せたい上であらうと思っております。

○安島委員 先ほど局長も大臣も定年について当面は六十歳、将来は六十五歳ということですが、この六十歳定年制の普及率の障害になっているのは年功序列賃金体系だと言われていますが、どうもこの辺の認識は必ずしも十分だとは私は思えないのです。何かなかなか進まないものだから、経済団体が言っていることをそのままここで述べているように思われてならない。実際をどうもなさいます。いま年功序列賃金体系というものは客観的にはもう崩壊しつつあります。残っていないとは言いませんが、残っているのは比較的大企業の中です。その組織された労働組合等の力関係によって支えられている部分はあります。むしろ最近の傾向というのは、若年層よりも年齢が高いからといって必ずしも給料が高いという状態はもうすでに変わりつつある。中小企業の場合ももうとても年功体系なんかにはなっていない。それに今度のこの長引く不況というもののあおりを受けて、大企業から系列会社、下請へと労働者就業状況がどんどん変化している。そして、その労働統計の中で就業者の伸びの中で非常に注目されなければならぬのは、家庭の主婦の労働がふえている。私は、一般の労働環境が安定した中で家庭の主婦がどんどん働くとするのはまことに結構だと思ふのですよ。ところが雇う側の方は、比較的男性成人労働者と比べれば賃金が安くて、いつでも解雇できる人を雇うような方向にどんどん進んでいる。だから就業者がどんなにふえても、その中

身というものは非常に問題がある。しかも就業状況というのは、入口のとびらがいままでは閉まっていたのが、ようやくこのごろかすかにとびらが開いてきている。出口の方は開き放したが、いまの状態は。だから、まず吐き出された労働者の救済というものをどうするかと同時に、現在就業している人たちがやはり安定的に雇用というものを守ることがどうしても必要なのではないかと思うのです。

〔委員長退席、竹内(黎)委員長代理着席〕

時間が来たようですから、私はいまの問題に関して一言、先ほど大臣の決意をお伺いしたわけですが、私がなぜ行政指導の枠内にとどまるのかというのを聞いていたのは、私はここが自民党・政府の労働政策の限界ではないかと言いたかったのです。そして、それは資本主義経済体制というものの中核の問題とのかかわりもある、そのこととはわかりませんが、現在、先ほどから強調しているように、むしろ自由経済社会を守ろうとすればするほど社会的なコントロールというものを、現状に即したコントロール機能を持つこともやはり必要なのではないか。これは皆さんが考えるべき問題だけれども、かたくなな姿勢のようなからあえて踏み込んで、それが一つの障害になっているのだとするならば、そのことを皆さんが長い目で見て、やはりこの辺のところ、最近では自覚なんかも広報活動でかなり勤労者層に呼びかけておられるようですが、この問題は、政府・自民党の労働政策がいまよりもっと踏み込んで、現状の状態の中で対応策をとろうとしておられるかどうか、やはり自民党の政府の中の労働政策はこの程度ですと言われる分かれ道になりますということ、私は特に大臣に最後に強調して、大臣の再度の御見解を承りたいと思います。

○栗原国務大臣 私どもの行政指導に対する格段の御鞭撻の言葉と拝聴いたしました、肝に銘じて指導徹底したい、こう思います。

○安島委員 終わります。

○竹内(黎)委員長代理 次に、草川昭三君。

○草川委員 公明党・国民会議の草川であります。

私は、まず第一に、率直に申し上げまして、今度の五十四年度の予算で、労働省が緊急雇用という中で中高年齢者の雇用開発給付金で大幅な予算を計上しておられるという、そういう積極的な姿勢については率直に評価を申し上げておきたいと思うのです。

しかし、雇用という問題は、基本的に労働省としても考えを直すべき時期に来ておるのではないかと。早く言うならば、高度成長時代の延長線上の雇用問題というものはもう技術的な見直しが必要である。これは一つは失業の防止という面と、それから失業者が出た場合の離職者対策という面、それから失業者が出た場合の雇用のいかに上げていくかという雇用開発、この三つの面が必要になってまいりますし、それから失業の防止も解雇制限法とかいろいろなものもありますし、きのうのそれぞれ経済団体に対する通産、労働の申し入れも一つあるでしょうし、あるいはまたいまの日本の労働運動というものも、決して内政干渉する意味はございませんけれども、私どもの経験から言いますとどうしても事態が甘過ぎるような気がいたします。そして、そういうような問題を後で国に持つてくるということあるいは地方自治体を持つてくるということについても、大胆に私どもも問題提起をトータルな意味で指摘をしていかないと、雇用というものは基本的に解決しないという考え方を私は基本的に持つておるわけです。そういう意味で、ひとつ労働大臣にいまからいろいろと御質問を申し上げたいと思うのです。

まず第一に、これは予算委員会でも大分問題になっておりますけれども、新経済社会七カ年計画で六十年度の失業率というものを一・七％と押さえたいというわけです。これは本来は経企庁なりに聞くべきところでございますが、労働省として、五十五、五十六、五十七といくわけでございますけれども、たとえば当面する目標値をどのように想定

をしておられるのか、そしてそのために六％をどうしてもキープしなければいけないのか。予算委員会等の論議では六％はキープできないのではないだろうかというような意見も若干出ておるわけですが、それども、その点についてまず大臣の見解を聞かしていただきたい。

○細野政府委員 雇用・失業情勢の改善のために、基本的にやはり経済成長というものが必要でございます。その場合に、それだけで足りるかどうかにについては私もいろいろな問題があるというふうには思っておりませんが、基本的にはある程度の適正な高き経済成長というものは必要であるというふうには考えておるわけでございまして、そういう意味で来年度におきまして六・三％、自今六十年までの間平均しまして六・弱ぐらいの経済成長というものは必要であるし、またその達成に努力しなければいかぬというふうには考えておるわけでございます。

○草川委員 そういふことだと思っておりますけれども、ただ、前期経済計画というのが前に出ておるわけですが、この前期経済計画では完全失業率というものを一・三％、大体百万ということになりますか、こう想定しておるわけですが、今度は一・七と上がるわけですか。この変化について、いろいろな論議が私にはあったと思っております。数字で〇・四％ですけれども、これは生き、働く人の数字ですから、これを簡単に新経済社会七カ年計画で変更しましたというわけにいかぬと私は思うのです。まずこれは抜本的な問題だと思っておりますが、見解はどうですか。

○栗原国務大臣 いろいろの論議を経た結果、一・三を一・七にしたことは事実でございます。ただ一・七％というのは、いわゆる私どもは一・七％、大体有効求人倍率が一に近いところから完全雇用と見ていいのじゃないか、そういう前提に立っておるのです。それをなぜ完全雇用と見てよろしいかと言いますと、一つには、完全雇用の定義が非常にむずかしいでございますが、端的に言いますと労働の需給というものが総量として

大体均衡する、需要不足に基づくところの失業というものはほぼ解消している、そういうものは完全雇用というふうに見ていいのじゃないか。そうして見ますと、大体これからの傾向を見ますと、新規の労働力のふえ方の方が就業よりも多い。特に婦人を中心として多い。婦人というのは、一たん労働市場からリタイアして、そのままリタイアするかというところではなくて、また再就職の機会を求めると、それから、若い人たちというのは、わりあい求人はいくらでも求められ余りないのです。むしろ失業率が多い。言うなれば、職業に対する嗜好度というのが非常に強くなつてきておる。それから、例の構造不況業種なんかに対する離職者もまた予想される。そういうことから考えてみますと大体一・七％、そして求人倍率がほぼ一に近い、世帯主の失業率を少なくする、こういうところで完全雇用と見ていいんじゃないか。そういうことで実は考えておるわけでございます。

○草川委員 そうすると、話が前に戻りますけれども、前期経済計画で考えておった一・三％の見方という方がやはり間違っておったということになりますね。甘過ぎたということにもなるかもわかりませんが、いまのお話だと、一・七の方が総量として労働力というものが均衡化してきておるといふようなお話があったわけですが、その間にかなり産業構造の変化もあるでしょうし、それからいま言われましたように、たとえば婦人労働という問題もここで出てくるわけでございしますが、婦人労働がふえてくる要因というものが、若年の二十から三十代でふえておるのか、そうでなくて、たとえば四十で子供がある程度成長して子供を高校に入れないといけない、大学に入れないといけない、家庭の負担からやむを得ず職を求めてくるということに出てくるのか、あるいはまた、いま言われたように若い人たちが職業を選ばず、非常に足踏みというんですか、そういう期間があるから、一・七に上がつても、それは完全失業率というものが一・七でいいというふうな

話ですけれども、どうもちょっと、私は率直に申し上げてそれは納得できません。

○栗原国務大臣 一・七%でよろしいと言っているのではないのです。一・三%の方がなおよろしいのでございませうけれども、一・七%でもまあまあ完全雇用という状態ではなからうかと、そう見てよろしいんじゃないかろうかということでもございまして、決して一・三%が悪いと言っているわけではない、こいねがわくはそうありたいと思いませんけれども、いまのところそういうような計画になつてい

るわけでございませう。  
○草川委員 では、いまも話題になりましたが、雇用の面でどうしても無視できないのは女子の労働力の増加傾向だと思つて、女子の労働の問題については、雇用需要というものが若干ふえても、いまのままの態勢でいくとするならば、これは多少、先ほどちょっと触れましたように、これは緩衝地帯になつておるんですよ。どつちにしても女子の労働というものが緩衝地帯になつておりますから、いつも緩衝地帯というふうな言葉が出ておられますけれども、そういうことで待機をしておるかも知れませんが、これが出てくると、将来の雇用の問題についても相当大きな要素になつてくるわけでございませうが、労働省として女子の労働力というものをどのように長期的な展望で見ているのか。これは過日参議院で、大平総理大臣もいろいろと問題のあるような発言があったようにございませうが、栗原労働大臣としては、大平さんの非常に信頼厚い大臣であるわけでございませうから、同様なお考えですか。たとえば女子は家庭に帰るべきである、かわい何とかには云々という言葉がありますが、そういうような趣旨ですか、お聞かせ願ひたい。

○栗原国務大臣 大平さんのあれは、年ごろのお嬢さんを持たれた親心の一つの発露がああいう形になつたんでございませうが、私には娘もおりませんからその実感はわかりませぬ。  
ただ、いま御指摘のとおり、女は家庭におればよろしい、そういうことは言えないんじゃないか

と思ひます。女の人が家庭を選択するという場合に、その家庭を選択することを、いや家庭なんか選択するな、外へ出ろ、こういうことは言えませんけれども、自分が外で働きたいという者につきましては、もう社会経済情勢もずいぶん変わつてきておられますし、女子の能力あるいは学歴等いろいろ昔と変わつてきておられますので、これは女子の働く場というものは男子同様確保すべきだ、こういうことでございませう。

○草川委員 女子の問題についても、基準法等のいろいろな提案もあるわけでございませうから、また別の機会にいろいろな角度からぜひ私どもも討論に参加をしたい、こう思つておりますが、きょうは時間がございますので、次の定年延長の方へ話を移していきたいと思つております。  
一番最初に申し上げましたように、雇用というものについていろいろな影響力があると私は思うのです。定年延長について労働省はかなり大胆に産業界に指導しようとするところですが、私どもも私も承知をしておるところです。だけれども、定年延長ということも簡単に、先ほど社会党の方の御発言もありましたけれども、よほど環境づくりというものをしっかりとしないと、単純に延長を要望しても受け入れ体制というのは私はずきないと思つておられます。労働省は、職業安定所だったですかね、いろいろなふうな指導しておるようでございますけれども、たとえば賃金体系は年功型賃金体系というものがあつたから、それに伴う退職金制度というものもあるわけですね。いまは、民間なんかの話を聞いておられますと、大体五十五で一たん退職金を受け取りながら、再雇用というふうな形で五十六、五十七、五十八と延びてきて、そして任意選択制というふうな形で、五十八歳ぐらいが重工業での平均になつておるのじゃないでしょうか。その場合でも、賃上げはもう横ばいだ、定期昇給だけだとか、いろいろなパターンがあると思つても、たとえば労働協会あたりで相当専門家の方々が研究され

てみえるわけでありませうし、あるいは企業の方でも、何と云つたつて労務コストというものはコストとして計算をするわけでありませうから、いろいろな判断があると思つておられます。そのあるべき方向というものをもう少し、労働省は企業指導というものに一歩踏み込む必要があるんじゃないだろうか、こう思ひますが、その点についてどうでしょうか。

○岩崎政府委員 いま賃金、退職金の問題でございませうので、私からお答えさせていただきますと思ひます。  
いまお話しのとおり、定年延長の一つの阻害要因として、従来の年功序列賃金制あるいは退職金が年功に応じて加算されていくというようなことが、結局企業の負担を大きくするために、定年をなかなか延長できないというようなことが従来言われてきておりました、私どももそのような観点から、定年延長をする場合の賃金あるいは退職金のあり方というものについて、これはやはり役人が一方的な形で労使に入り込んでいくというのは適当でございませぬので、専門家に賃金の専門家に委嘱をいたしました。これは具体的には賃金制度研究会という形で御委嘱を申し上げたわけでありませう。それが一昨年の十二月に、ここにありませうように「定年延長とこれからの賃金制度」ということで報告をいただきました。そこで定年延長を進める場合の賃金あるいは退職金のあり方について基本的な考え方を述べていただきますと、具体的に、具体的な一つの改善事例と申しますか対応事例を非常に豊富に盛り込んだ形で報告をいただきました。結局は賃金問題になりますので、労使が自主的に話し合ひをしていただいで対応していただくということが基本でございませうので、私どもが行政といたしましては、いわば第三者の専門家が提言をいただきましたものに基づきまして、これを積極的に検討していただき、労使が改善の一つの指針にしたいといたすことのために、この周知徹底に努めていられるところでございます。各都道府県に労働基準局がありますが、それに大

きな都道府県の大きな監督署と申しますか、そういうところには賃金相談室というものを設けておりました、ここにやはり専門家の学者先生を中心に賃金相談員を御委嘱申し上げております。こういうようなところへ相談がございませうればもちろんこれにお受けいたしますし、積極的な御助言等もいただくといたすような形でやっております。

なお、最近新聞に出ましたが、関西では産業労働使会議というところでこの問題をお取り上げいただいて、定年延長、それに伴う賃金制度の改善のあり方ということについて、労使が合意をしていただいで推進していただくというような方向も出てまいつておりますので、こういうような機運があちこちで起つて、労使が企業別あるいは産業別あるいは地域別というふうないろいろな形での御検討を深めていただければというふうに私どもは考へております。

○草川委員 定年の延長にも影響を及ぼすけれども、これはそのほかにワークシェアリングということを盛んに前労働大臣も言つてみえたわけでありませうけれども、時間短縮の問題がありますし、週休二日制の問題もあるわけでありませう、もう少し一歩踏み込む指導というものがあつていいのではないだろうか。

たとえば、これは五十四年でございませうから、たしか五十二年の十月に、労働基準局は、全国の出版業あるいは自動車産業の残業の立入調査をやつたことがあるのです。それは操業度が上がつてきておる、それを残業で消化をするのではなくて、もっと人を採用したらどうだろうという意味での立入調査でありまして、当初は非常に意気込んだ発表をしておみえになりました。ところがそれが、昨年の三月か四月ぐらいに一応のまとめが出ましたけれども、たしかそのときの発表でも、いま言ひましたような産業では残業はふえておるといふ結果が出ておるわけでありませう。いわゆるフォロ

ローというものができてないわけでありませう。しかも、

今度の定年延長の奨励金の増額なんかでも年間三十万でしょう。対象者は全国で約三万人です。それで、今日これだけ中高年齢社会だという時代に、わずか三万人の予算ですよ、そして年間三十万ですよというならば、やはり企業側としても迷うでしょうね。どちらかといえば、年功型賃金が延長されている限りは若年労働者にそれを振りかえた方が、得と言葉が悪いわけですから。でも、そういう道を選ぶと思わなければ、でございませぬから、これは言葉だけ定年延長をやりました、あるいは週休二日制だと非常に言いますけれども、立ち入る方法というのを考えていくパウンダリーというものをたくさんつくらない限り、これはなかなか一歩前進をしない、私はこう思うのですよ。

○岩崎政府委員 いま先生お話しいただきました件は、一昨年の十一月に中央労働基準審議会、これは公、労、使の三者構成でございませぬが、これは一致の御建議をいただきました、時間短縮あるいは週休二日制、有給休暇の促進ということを行行政指導で当面やっつけようとお話を受けて、私も、私も実態調査を、調査監督と申しておりますが、そういう形でもったものでございませぬ。その結果は昨年春まともになりましたので、それに基づきまして五月、六月に次官通達あるいは局長通達を全国に発信いたしまして、それに基づいて過重な時間外労働の解消あるいは有給休暇の取得の促進それから週休二日制の推進ということを柱に行行政指導をしよう、こういうことになっておるわけでありませぬ。

具体的には、たとえば過重な時間外労働と申しますと、現在の基準法の週建て四十八時間あるいは一日に八時間というものを相当超えた形で、しかもそれが恒常的な、生産計画の一つの前提になっているというふうなことにございませぬ。非常に問題がございませぬ。ただ、これは三六協定と申しておりますが、これは従来からの時間外労働協定の様式ではちよっと天井がないというふうなやつ

うになっておりましたので、これを具体的に労使で、あるいは一日あるいは週単位あるいは月単位あるいはもう少し長期の単位で時間外労働の天井、限度を決めようというふうなことを自主的に進めたいと思つて、何と申しても労使の自主的な推進というものが第一でございませぬので、そういうことのための様式は実は昨年いっばいかかりまして、今年の一月一日から施行ということになっておりました。

したがって、ちよっと遅くて恐縮なんです、今年に入りましてようやく法令の裏づけもできました、私も行政指導もできるという状況になつておりますので、従来と異なり、たとえば地域別の経営者あるいは労使、中央でもちろん産業別に労使会議を開きまして、地方でも労働基準審議会あるいは産業労働懇話会というような機関を通じて、労使あるいは国民のコンセンサスを広く得ようというふうな形での対応はしてまいりましたが、これから具体的な個別指導を立ち上げてできる条件が出てまいりましたので、今後積極的に指導を推進してまいりたい、このように考えております。

○草川委員 きょうは余り時間がございませぬので申し上げませんが、たとえば銀行だとか地方の相互銀行だとか、女子労働者がずいぶんいます、実際はかなりオーバーしているのですよ。ですから、届け出の関係がございませぬので、ん振りかえをやっていこう、そういう例というのは実はたくさんあるのです。だからせつなく意気込んで基準局はやられたわけですから、私が何回か言うように、産業ごとでいいですから少し立ち入ってやっつけたい、ということなんですよ。そういうものをたくさん出すことによつて世論というものが形成されていく、やはりそれなりに残業があるならば、コストが上がる、コストが上がることで人を採用する、というふうな切りかえまかせと、今日は減量経営というのですか合理化というのですか、ずつと厳しい体制になつてお

るわけですから、勢いそういう道が選ばれると思つたので、私はその点は強く申し入れをしておきたいというふうに思つておりました。

そこで今度は、例の雇用開発事業で十万人の雇用創出を行うということが言われ、先ほどこの点についていろいろと論議になっておるわけですが、これも、本当にこれが実現されるのであろうかどうかという事です。四十五歳から五十五歳あるいは五十五歳以上というものについては、かなり一般の方々に強い関心があることは事実なんです。これは私も率直に認めます。しかしそれは言いつても、いわゆる事務局としてどういふ見通しを持っておられるのか、もう一回お伺いしたい。

○細野政府委員 開発給付金等を中心とします雇用開発事業の十万人が確保できるかどうかというお尋ねでございませぬ。

最近幸いなことに、景気の回復に伴いまして、特に昨年の夏ごろから求人が増加の傾向になっておるわけがございませぬ。問題は、その求人の増加と、それから中高年の特に男子を中心とする失業者との間の結合がなかなか円滑にいつてないのではなからうか。そのことがまた先ほど来御議論のございませぬ失業者がなかなか減らないという問題にも結びついているのではなからうか。したがって、まして、そういう点で私もこの開発給付金の補助金の中身、それからその期間等につきまして抜本的な改善をいたしますれば、そのことがいふえつつある求人、特にここ数ヶ月は、臨時、日雇い等に比べて常用の求人の方が伸び率が高いというふうな状況も出てきておるわけがございませぬ。そういうことを踏まえまして、この制度によつて先ほど来申し上げておりましたような雇用増というものを確保していきたい、またそれができるんじやなからうか。それから一方におきまして、そういういま申し上げましたような事態に乗つておるわけがございませぬけれども、現在やっております開発給付金制度そのものがすでにもう予算をかなりオーバーするぐらいの実績見直しにな

つてきているというふうなことを総合いたしましたので、私もこの十万人雇用なりあるいは中高年の開発給付金の五万五千円という数字は確保できると思つし、またぜひしなければいけません、こういうふうな考えでございませぬ。

○草川委員 そういふことで、ぜひそれはいろいろな意味でのPRをしていただいで指導してもらいたいわけがございませぬ。

これは私の感想ですけれども、私の感じで言うと、ちよっとするとこれは十万人を超えるという気がするので、その場合に予算措置、いわゆる対応措置としてその他景気変動とか転換訓練手当とかいろいろなものがあるわけがございませぬ、それは流用するのですか。流用できるのですか。

あるいは、ついでにお答えをしてもらいたいのですけれども、もしそれでもだめな場合には、例の安定資金の積立金を崩すことができるのかどうか、これをちよっとお伺いします。

○細野政府委員 はかのものが流用できるかどうかという点になりますと、ほかのものは余るという前提になりますから、まずは一応余らないという前提で申し上げますと、まず一つには、ある程度の予算的な余裕を持つていられるつもりでございませぬけれども、それにしても、予定の人員を大幅に上回った場合には当然予算が足りないという問題が出てまいります。その場合には、まず雇用安定資金については繰り入れるという制度がございませぬ、五十四年度におきましても百億繰り入れることになっておりますから、まずこれを利用することになります。それから二番目には、四事業全体で予備費を持つております。この予備費が五十四年度として百七十五億ございませぬから、これを取り崩すというやり方がございませぬ、それでも足りない場合には、先生いまおっしゃいました雇用安定資金を使う、こういう形になるわけがございませぬ。

いずれにしましても、これ全体としましては目の飛び出るほど出て大丈夫という状況でござい

ますので、そういう意味では予算的に御心配をいただくようなことにはならないのじゃないか、こういうふうなふうに思っているわけでございます。

○草川委員 そうすると、雇用安定資金の取り崩しというのは、もしやるとするならば今回初めてですか。

○細野政府委員 前回は予備費のあれをやっておるわけでございます。資金を取り崩すということになれば今回初めてということになるわけでございます。

○草川委員 その安定資金の取り崩しというふうな腹みであるから、これは思い切った突破口を切り開くためにも、大臣以下、積極的な利用方を各産業界に呼びかけるというふうなことを要望します。

それから、若干私の経験から言っても、中小企業の方からそういう質問が多いからこういうことを言うわけですが、非常に興味を持つということ、不正受給をある程度は考えなければいけません。極端なことを言うならば、特定の職業の名前を挙げるので批判になるかも知れませんけれども、たとえば遊興関係、環境衛生というのですか、キャバレーであろうとパチンコ屋であろうと、その種の人たちでも安定所を通ずれば受給できるのかどうか、あるいは一年半なら一年半使って使用者側が解雇をしたときに、労働省はけしからぬと言って返還命令をするのかどうか、非常に極端な例ですけれども、質問いたします。

○細野政府委員 この開発給付金につきまして、当該事業所が雇用保険の対象となり得るような事業所でございます。その事業の内容については問わないということでございます。したがって、一般的には先ほどのお尋ねの場合には適用対象になるということでございます。ただし、これは中高年齢者でございますから、さっきお挙げになった事業に直接結びつくかどうかはこれは別問題でございます。

それから二番目の、支給を受けた後で首を切る、そういう事態のときどうするか、こういうことでございます。先ほど御説明申し上げましたが、常用雇用ということがこの給付金の条件になっておりますから、したがって当然、支給を終わらせて首を切るというふうなことを予定しておる制度はございません。したがって、そういう事態が起きた場合には、その解雇の事由を調べまして、その事由によっては、さっき先生のお話にもございましたように返還命令を出すということも考えておるわけでございます。

○草川委員 そこらあたりは、せつかくこういう善意の制度でございますから、ひとつ常識的な判断で、ときには柔軟にそしてまたときには厳格にやっていたらいいという要望を申し上げておるわけです。

それから、雇用安定事業だとか定年延長奨励金なんかのお話がいまあったわけですが、正直なことを申し上げて、過去の例でございます。大規模な予算の未消化になっておるわけです。これは予算委員会でも指摘があったようでありまして、ほかの場でもずいぶん、千億ぐらいのものがあり、さらにまた、その問題が中心になりまして使用者側の方からは弾力案項の提案をしるというふうな要望もかねてからあるわけです。

いろいろと調べてみますと、一つはこの手続のやり方が非常にむずかしいということ、それから制度が多過ぎてよほどのしつかりした担当者でないとなかなか進まない、給付の申請ができづらいというふうなことがございまして、ひとつそういう意味で、この五十四年度で、新しい事務的な方法とか簡素化ということを含めて何か新しい考案が出ておるか、質問します。

○細野政府委員 いま御指摘のございました四事業関係の給付金につきまして、手続が煩瑣でなからうか、こういうふうな御指摘もございました。そういう点についての労使のいろいろな御意見を伺いまして、安定審議会の中に専門の部会がございまして、その部会における労使の御意見を入れ

て、昨年の十月に手続の簡素化等も図ったわけでございます。労使の御要望で受け入れられるものについてはほとんど入れたつもりでございます。ただ、一つの問題は、どうしても会計検査との関係が、最小限必要な帳票書類等についてはこれだけではどうしても要するというところで、そういう点の制約はございますけれども、そういうものにひっかからないものについてはほとんど労使の御意見を入れたつもりでございます。

なお、給付の申身につきましても、その際、たとえば要件の非常に厳格過ぎるもの等についての御指摘もございまして、その点についても、昨年の十月の改正の際に労使の御意見をほとんど入れたつもりでございます。

そのほかの内容の改善等もやっておりますので、さらに先生御存じのように、特定不況地域の法律の際には、これを業種の制約を取っ払いまして、地域については全面適用するというやり方をいたしております。そういうふうないろいろな改善なりあるいは内容の拡大なりによりましてこれにより一層使われるようにすると同時に、PRにも十分力を入れてまいりたい、こういうふうな考えでおるわけでございます。

○草川委員 次にいきます。今度の予算の中で職業相談員を大幅増加するということになっておりますけれども、これは非常にいいことだと私は思っております。それで、どういふ方々を職業相談員として採用されるのかというところをお聞かせ願いたいわけですが、非常に小まめに求人開拓というのですか事業場の開拓をされる方々を集めませんか、たとえば地方なんかへいきました、いわゆる一般の労働行政に關係のない役所の方々の定年後のそれこそ一つの雇用開発になっては困るわけですよ、これは民間の中からも、あるいは労働畑の方々でも私は結構だと思われ、職安行政で有能な方々でもいいと思うので、すけれども、足らぬに、本当に足で中小企業だとかいろいろなところを開拓する人でないと、せつ

かく予算がついても問題があると私は思うので、そういう意味で、この職業相談員というものの採用をどういふように考えておみえになるか、お聞かせ願いたいと思っております。

○細野政府委員 お尋ねの相談員につきまして、就職の問題について熱意と識見を有する民間人の協力を得て、こういう意味で、社会的な考え方でございます。そういう意味で、社会的な信用のあるいろいろな民間の方々と広く私どもとしては相談員をお願いしておるわけでございます。私、ただいま先生の御指摘ございましたように、OBの方もかなりおられるのじゃないかと、思っております。それから、案外少のうございまして、たとえば職業相談員で申しますと安定行政のOBの方は一七・四％しかおられなくて、むしろそれ以外の方々が残りの大半であるということでございます。

なお、物によってはそれこそ労使の直接その問題の該当業種の方々をお願いするというふうなやり方もしておりますし、それから特に離職者の方をお願ひしているというふうな場合もあるわけでございます。

なお、先ほど求人活動についてのお話もございましたけれども、相談員の方に求人活動、開拓をお願いするというわけにちょっとまいりませんので、むしろいろいろなきめ細かな相談にこの相談員の方々が乗っていただいて、それで安定所の職員が業務を省いて、本来の職員が求人活動に精を出せるように、こういうふうな仕組みで考えておりますので、そういう意味で、先ほどお尋ねのような求人活動を直接お願いするというたてまえになっておられませんことだけちょっと申し上げさせていただきます。

○草川委員 そういう民間の、顔の広いという言葉が適当かどうかかわかりませんが、そういう方々の積極的な協力を求めていくということ、ぜひ広めていただきたいと思っております。その次に、ぜひこれは大臣から御見解を聞きたいので、すけれども、予算の修正問題で野党がどう

いう話になっていくのか、あるいはいま労働界の方からもこの雇用の問題についていろいろな意見が出ておられますね、雇用創出機構とか、あるいは労働省の方が言っておみえになります雇用問題政策会議とか、研究開発委員会とかいろいろあるわけですが、雇用というものについて労働界の方から積極的な提案が出たことは非常に喜ばしいことだと私は思うのです。これはひとつわれわれも素直に評価をしたいと思うし、できたら、こういう機会でありますから、政府側と一体になって新しい施策ができればそれにこしたことはない。

だけれども、そこでもう一つ考えなければいけません、雇用という問題については、基本的に産業界も労働界も節度が前提でなければいかぬと申すのです。さつき言ったように日本の労働関係では企業内組合が一つの大きな特徴でありますから、最近戦後と違って労働界も物わかりがいいわけですよ。それはいいことだと私は思うのです。だけれども、雇用の原点というものについて非常に厳しい姿勢があつて、そして産業構造をどうしても転換をしなければいけない。だから産業構造を基本的に転換するために政策要求、制度要求というものが出てくるということで、それは産業的な手厚い保護あるいは切られた者に対する離職者対策というものをやるのが一つの前提だと思ふのですが、これがもし安易に失業者がどんどん流れてくるということを確認するような機構なら私はない方がいいと思ふのです。これは私個人として率直な意見です。ですから、この判断というのは非常にむずかしい問題が出てくるわけでございますから、労働省としては、だからこそ日ごろから産労懇なんかをやっておると私は思ふのです。だから、その産労懇なんかの場でいろいろと労働省が討議をしてきて、今回のような予算をつくり、政策会議とか委員会というものを中央につくり、地方にもいろいろな意見を聞くということをしておる。ところが労働界の方は、そういう会合に出ておるながらも、また別な形で雇用創出

機構というようなものを打ち出してみえる。これはどちらかというと産労懇の運営が悪いのか、大臣の運営が悪いのか、事務局の日ごろの根回しが悪いのか、これは相当問題があるでしょうね。どっちがいいか悪いかは別として、やはりそれは役所の方が問題があると云々ざるを得ぬでしょう。せつかくこういう問題が出てくるわけですから、だから、どちらがいいとか悪いとかではなくて、ここで本当に、いまの日本の労働問題にどうして何が必要かということに謙虚に話をしなければいかぬと思ふのです。そういう意味で、雇用創出機構なり雇用問題政策会議だとか対策委員会とかいろいろな構想があるわけですから、基本的にかいりこの雇用問題を解決するという原点上に立つて、それぞれの案の長所を採用して整合性のあるようなものに、たとえば、いま予算案の中にああいう言葉が出ておるわけだけれども、それも大胆に変更しながら、ある程度意図を入れながら將來の問題としてまた考えとか、いろいろな意味で整合性のあるものを考えるべきではないだろうか、こう思ふのですが、その点についてどうですか。

○栗原国務大臣 いまの草川さんのお説は、私は大変早見だと思ふ。やはり労使の間に、労政使ですね、政労使でもいいわけですが、これにそれぞれ節度がなければならぬというのはそのとおりだと思ふのです。そういうお説と、労働界の方から今度こういう要求を出したことはそれなりに評価すべきではないか、これも全く同感であります。何といひますか、雇用問題について、労働側も使用者側もそれから政府の方も非常に気合がかかつてきたと思ふますね。ですから、この雰囲気というものは大事にしなければならぬ。私も今度予算に計上しております雇用問題政策会議というの、衆知を合せてやろう、労働省だけじゃできない、政府だけではできない、各界各層の大勢の方々のお力を借りて、いいことがあつたらやろう、これがいいと言つたら、それに対していろいろ対応したらいいじゃないか

ということなんです。ただ、毎回申し上げているとおり、機構をつくらばいい、何とかというレッテルを張ればいい、機構というものをつくらばそれによつて自動的に物事が解決するというのは、ちょっと発想が間違つておるんじゃないか。むしろ何をやるか、どうしたらいいか、その結果としていろいろ機構なり組織なりというものをつくらなければ、つくつた方がよろしいと言へばそれをつらいいじゃないかということでございまして、屋上屋を重ねるようなことはしない方がいい。いままでの既存の制度の中でやらねばならぬことがあつたらそれを徹底したらい。徹底もしないで、ただ新たなものをつくつていくというのはよくない。しかし、せつかくの御提案でございまして、それは謙虚に聞いて、いいところはどしどし実現をしたい、こういう気持ちでございまして。

○草川委員 労働界の方々も、私も直接お話を聞いたわけではございませんからあれですけども、制度をつくることだけが目的ではないと思ふのですよ。中身が目的だと思ふのです。だから、それはある程度話をすれば私にはわかると思ふのですけれども、労働省の方も、今度の予算で出ておる雇用問題政策会議という名前は、あくまでもこれぬというふうにおっしゃっておみえになるのか、その点について再度お答え願ひたいと思ふます。○栗原国務大臣 名前にこだわらないような状況ができました、こだわらなせん。ただ、いまのところは、どうするかあるいは何をやるのか、それを詰めておるわけですね。全然これは没交渉じゃないのです。それぞれ非公式にいろいろ話をしておりますから、ですからいまの段階では名前云々以前の問題でございまして。○草川委員 じゃ、くどいようすけれども、いろいろな諸条件を整へば、労働省としてもこだわらずに、積極的に組合側の意見を取り入れてやっていきたい、こういうことですね、結局考え方はしては、そのとおりでいいですか。

○栗原国務大臣 ですから、先ほど来申し上げているとおり、そういうものが本当にためになるという合意ができれば、それはそのときに決断をすべきことだろうと思ふます。○草川委員 そういふことで、本当にいい方向というものをせびつくつていただきたいと思ふます。最後の方になってまいりますけれども、先ほど午前も午後も出ておりますが、きのうの経済団体と労働、通産大臣の懇談会の内容でございましてけれども、いわゆる減量経営の行過ぎについて強い申し入れをされたと思ふのです。どうも相手方は若干受けとめ方が違ふようですが、これは何回か何回か、これも必要とあればやつていただきたい、こう思ふます。

ただ、こういうのが一つあるのですよ。これは私、非常に重要な問題だと思ふし、本質的な問題かも知れませんが、経営者側の方で、特に日経連の方が、企業は現在でも完全失業者と同数程度の過剰雇用を抱えておる、これは非常に重要な点だと思ふのです。ですから、労働省として完全失業者というものをどの程度つかんでおるか、これは想像の話ですけども。しかもこれができたら、産業別にどういふ産業に果たして過剰雇用というものがあつたらうか、なかなかわからぬと思ふのですけれども、これは重要な問題です。しかも日経連の方は、この深刻な事態への認識は野党側にはないといふことを言つておられます。野党側にはないといふのは、野党はたくさんありましてわれわれもその一員ですが、そのときに労働大臣はそうだとおられたのか、一遍その点の御見解を賜りたいと思ふます。○栗原国務大臣 いまの点は、私どものところではそういうような話は一切ないのです。先ほど御質問がございまして、おまゐりいろいろ言つたようにだけれども、相手の方はそんな感じじゃないぞという御質問がございまして、少なくとも私どもとの間の話では、きわめて余力があるのにもかからず減量経営云々などというつもりはない、

しかし需要がなければ供給できないのだ、だから、何かしら経営の合理化をしている、体質改善をしていること自体が悪いという話があることを言われるが、これは困るという話があるわけですね。しかし、労働大臣の言うとおり、余力があるのに減量経営に藉口するなどということは社会的責任を果たすことにならない、こういうまじめな返答があったのです。

いま一つは、高齢者の問題につきましても、これは労働問題というよりも、むしろこれからの大きな政治、社会の問題だという御認識があったわけですね。ですから、私がそうだとしたら、なんという場面は一切なかったわけですね。

○草川委員 これは、どちらかというと通産の方もかなり熱心に言われておみえになるようになっていますし、通産自身がこういう問題を取り上げたいというところも、私は非常に意識のあることだと思えるので、今後は、これは労働だけではなくて、通産なりその他の関連省庁とも合わせてこの種の働きかけというのをぜひしていただきたい、こう要望をします。

それから、雇用の創出という面に入ってくるわけですね、従来民需という意味で民間の需要というものを高めるという考え方も、それからもう一つは、公共部門での雇用創出というものをいろいろと考えるべきではないかという意見もやはりあるわけですね。ところが、これは率直なことを申し上げて、労働省の方は、戦後の失対事業というものを非常に深刻に受けとめておられるわけですね。ずばり物を言えば、戦後の失対事業というものを失敗と受けとめておられる、こりておるといふ言葉の方が強いかわかりませんが、これはいろいろ理由があるわけでありまして、これも、しかし、そういうようなことで余り公共部門での雇用創出ということを通じておられますと、従来失対事業とは違う意味で私は言っておられるわけですね、その点ももう少し発想というものを切りかえて、たとえば昨年自治省あたりも、地方公共団体、地方自治体で事業開

発をする場合には特別交付金をつけるとか起債をつけるとか、いろいろのことを言っておられるわけですね、ヨロップのイタリアなんかでは労働プランというのがあるわけでありまして、これも、労働団体だとか地域の自治体あたりがこういうものをやりたいといういろいろな要求が出る、あえてそこに責任を持たして雇用というものをそこでつくる。具体的には港湾の清掃事業だとか、あるいは山林の伐採をやる、とか、非常に大きな夢のあるプロジェクトというのがあるわけですね。だから私は、そういう点では、ひとつ労働省も、従来のこの失対事業というものは、ない公共部門での雇用開発ということについては、ある程度発想を切りかえてもよいような気がするので、その点についての考え方を聞かせてください。

○細野政府委員 雇用の増大を図る場合には、やはり基本は民間でなければならぬというのが私は中心だと思っております。しかし、たとえは現段階のように従来の一〇多成長から六多成長に行くという構造変化の非常に大きいときには、それだけで対応できるかどうかという点については、先生からも御指摘がございましたように、やはりいろいろ考えなければならぬ問題があると思えます。

そういう意味で、公共部門における雇用の創出という点は、私もそれから政府全体もいろいろ考えているわけでありまして、たとえば公共事業の中におきましたような造林関係とか、治山、林道関係とか、そういうふうなものを含めてやっておるというふうなことのほかに、たとえば造船につきましても、これも先生御存じのとおりでございますけれども、官公庁船の建造の問題とか、船舶の解撤の問題とか、あるいは石油備蓄基地の問題とか、さらにはプラントパイプの問題とか、造船だけ考えましても、いわば運輸省の所管の範囲を超えて通産省にも協力してもらおうというふうな形で、いろいろな官公需等による雇用の維持、増

大というふうなことを考えておられるわけでございます。さらに、よく言われますけれども、社会福祉、文化、教養関係につきましても、関係省の御協力、それから財政当局なんかの理解も得まして、私も現在聞いていますところでは、社会福祉、文教関係だけで五十四年度で約五万五千人くらい増員になるといふふうな伺っているわけでございます。それに加えて、先ほど先生から御指摘ございました、地方公共団体がいろいろの地元の状況に応じて雇用の維持、増大に役立つような事業をやる場合に何らかの援助ができないだろうか、いろいろ検討いたしました、結局いま先生からお話のように、自治省で特別の制度を設けることによりまして、そこで対応していこうというふうなことで、私どものいろいろ要請申し上げた点が実現をしたというふうな経緯にもなっているわけでございます。

○草川委員 時間が来ましたので、最後に、これは大臣にも要望するわけですが、いまおっしゃられましたように、公共部門の中でも特に社会福祉部門での雇用増というのを、探すとずいぶんあると思うのです。いま五万五千人の社会福祉関係での雇用増ということをやられましたけれども、いまのままですと、その五万五千人には少なくとも中高年齢が流動化する方向ではないかと思っております。ものすごい制限があるわけですね。ですから、これは私どもの正木政務会長が予算委員会でも言ったわけですが、たとえばいま学校の定員を、クラス人員を少なくして教員をふやせ、しかもふやすには民間の経験豊かな高齢者を入れて、そこで大学を出た若い人たちだけに小学、中学を任せずにやたらどうだという提案があるわけですね、それは現体制では無理なわけですが、いろいろの意味の制約があるわけですから、だから、マンパワー政策というのですか、労働省がイニシアをとって、文教にもあるいは厚生行政にも地方自治にも、よほど職種別、職能的にガイ

ドを引っ張り込まないと、どちらかというといま

までは産業のけつふきなんです、解雇された人たちの対応であったわけですが、今度は少し前に出て、少なくとも産業の動きと並行しながら、解雇の見通しがあるならば解雇にいろいろなブレーキをかけるとか、制限をするとか、パウナダリというのですか、背景をつくってもらう、あるいはいまま言うように、雇用開発という面については考えればいふぶんあるわけですから、それが先ほどの労働界からも出ているような積極的な提案だと思っておりますから、ひとつ、そういう意味では英知を集中してやっていただきたいということでございますので、最後に、大臣からの答えを聞いて、私の話を終わりたいと思います。

○栗原国務大臣 お説はごもっともだと思います。なお、私も五十四年度の予算を組むに当たりますので、各省庁と十分に連絡をとりまして、できるだけの措置をとったつもりでございますが、行政機構というのはいろいろございまして、私どもが他の省庁の分野まで積極的に踏み込むというのには、率直に言って問題はあろうと思えます。しかし、謙虚にしかかも勇ましく、この趣旨を生かすように努力をいたしましたと思えます。

○草川委員 以上で終わります。

○竹内(黎)委員長代理 次に、古寺宏君。

○古寺委員 先ほど予算委員会、大臣に定年延長の問題についてお尋ねをしたわけですが、きょうでございますが、新聞記事にも載っておりますが、行政指導をなさって定年延長を進めていらっしゃるといふようなお話をございまして、行政指導だけではどうも定年延長の問題は効力がないというふうな考えられるわけなんです。ございますが、この点について大臣はどういうふうにお考えになっておられるか、承りたいと思っております。

○栗原国務大臣 私、先ほど述べたと思っておりますけれども、定年延長がなぜスムーズにいかないかというネックは、わが国の年功序列の賃金慣行にある。経営側も労働側もそこに焦点を合わせてメ

スを入れていかなければ、これは突発問題として





ていない、こういうことでございます。

それから、先ほど大臣から申し上げましたように、定年延長をしないで雇用率だけ上げようという事になりますと、結局自分のところの従業員を五十五歳で首を切つて、またよその人を探つてくるといふことになるわけでございまして、高年齢者の雇用率を上げるためにもどうしても定年問題というものは避けて通れない問題でございまして、そういう意味で、先ほど来大臣がおっしゃっておりますように、やはり定年延長ということを中心と考え、かつ、その阻害要因である年功賃金体系なり退職金なり人事管理なりという問題についての労使のコンセンサスづくりを早急にやらなければいかぬ。御指摘のように、ぼやぼやしている間に合わないぞというの私どもも全く同感でございまして、そういう意味での条件づくり、環境整備というものを私どもも早急にやらなければいかぬというふうに考えておるわけでござい

○古寺委員 次に、身障者の雇用納付金制度についてでございますが、五十一年十月に実施して以来、納付金の総額、給付金の総額、それから残金について承りたいと思ひます。

○細野政府委員 身障者の納付金制度についてお尋ねでございますが、まず五十二年を申し上げます。五十二年度につきましては、納付金の徴収額が九十六億円。支出の方を申し上げますと、調成金として約七億円、報奨金として約三億円、助成金として約七億円を支出しておるわけでござい

ます。したがって、合計の十七億と九十六億円の差の七十九億円、これが残金ということになるわけでござい

ます。それから五十三年度につきましては、納付金が百八十七億円徴収されておるわけであります。調成金として五十二年の約二倍の十六億円、報奨金も二倍の約六億円を支出しておるわけでござい

ますが、助成金につきましては現在申請受け付け中でございます。この計は出ていないわけでございます。したがって、残高についても現在はそのような意味でわからないということになるわけでございます。なお、非常に余っているんじゃないかということになるわけでございますが、先生も御存じかと存じますが、身障者の雇用の現状にかんがみまして、来年度は重度障害者等につきまして一人雇っていただければ年間百二十万、これを二年間継続して、二年で合計二百四十万ずつ差上げようというふうな非常に思い切つた制度を採用することにしたしております。さらに、重度障害者を多数雇用する事業所に対する助成等につきましては、その限度額なりあるいは助成率なりを大幅に上げるといふふうな各種の制度の改善をやりまして、それに対するPRも徹底しまして、これが十分活用されるようにしてまいりたい、こういうふう

に考えておるわけでござい

○古寺委員 思い切つて身障者の雇用を促進して下さるといふのは結構なのですが、五十二年の場合でも七十九億です。これが雇用促進事業団の身障者の特別会計というところに積み立ててあるわけでござい

ます。一番大事な問題は、やはり身障者のための雇用の場を創出することだと思ふのです。これだけの七十九億というお金を二年間も眠らしておいて、そして利用しないで悠々としていらつしやるというお気持ちは、私と

うてい理解に苦しむわけでござい

ます。したがって、私ども地方へ行つて、やはり身障者のための雇用の場を創出することだと思ふのです。きょうはこの問題をやりませぬが、本当に冷淡な、これはすべてそうかもわかりませぬが、いままでは冷淡な行政が行われているとしか言えないのです。ですから、こういう金を活用して気の毒な身障者の方々のための雇用の場をつくるなり、何か身障者のためにこれを活用していくということ

を私は労働者として当然にやらなければならぬ問題だと思ふ。貯金しておけば利息がつかますよという問題じゃないのですよ。こういう面の活用について今後ひとつ十二分に反省をして臨んでいただきたいと思ひます。

○細野政府委員 この納付金制度につきま

して、基本的には先生おっしゃるとおりでございまして、こういう制度を活用して身体障害者がどん

どん雇用されるように、私どもも知恵を

はかっていかなければならぬというふうに考えております。

ただ、若干御理解いただきたい点は、この制度というものは、雇用率未達成企業からその雇つていた場合に必要と思われる経費相当分を徴収して、それで雇用率以上に雇つてい

るところにその増加経費分を補てんするとい

う調整制度でござい

ます。したがって、雇用がどん

どん伸びていく限りにおいては収入が減つて支出がふえるという

中央なりあるいは地方でやりますとともに、私ども行政といたしまして、あらゆる機会を通じて趣旨の周知徹底に努め、また具体的には過剰な所定外労働時間の解消あるいは年次有給休暇の定められたものの完全消化の促進それから週休二日の推進ということで、集約的あるいは個別的にあらゆる機会を通じて行政指導を現在進めてまいっているところがございます。

○古寺委員 これは官公労働者に対しての公務員法の改正について、人事院は現在週休二日制のトライアルを、過去にも五十一年十月から一年間、それから五十三年の四月から一年間おやりになって、この三月で結論が出るわけでございますが、どういふふうか今後週休二日制を取り入れていくお考えか、承りたいと思っております。

○金井政府委員 職員の週休二日制につきましては、たゞいまお話しのように、本年の三月末をもって試行が終了いたします。人事院といたしましては、現在行われておりますその試行の各省庁における実施状況、あるいは問題点の対策の検討について十分に注視をしながら検討を進めておるわけでございますけれども、試行終了後になりますと、その結果を各省庁から御報告いただきますので、それを十分に分析、検討いたしまして、また、社会一般の情勢あるいは国民一般の世論等そういう関係の情勢を考慮しました上で、自後の方策の検討を進めることにいたしております。

その検討に当たりましては、週休二日制はいわば世界の大勢でございますし、労働省の方におかれても一般の週休二日制の推進に努めておられるように承知しております。また、人事院の調査におきましては、民間企業におきまして約七割の企業が何らかの形で週休二日制を行っております。いわば定着しつつある状況にあるわけでございます。そういうことでございますので、公務員におきましてもできるだけ早い機会にこれを実現すべきものであるというふうな考えをしております。職員は週休二日制につきましては、今後具体化の方向で検討を加えていきたいというふうに考えてお

ります。○古寺委員 大臣、いま、これは総理府長官が人事院にあれしたんでしようか、試行をやりました、それで週休二日制を今度公務員も取り入れる、あるいは先ほどの予算委員会の大蔵大臣の答弁によりまして銀行においても週休二日制を検討中である、こういうお話でございますね。

ところが、私が先ほど申し上げましたように、一般の企業は逆に労働時間が延びる傾向にある、残業が延びる傾向にある。それで、先ほど御答弁いただきましたような、中央労働基準審議会でも、労働時間というものがふえれば逆に雇用が減少するんだ、こういうふうな議論をしているわけでございます。ですから、こういうふうな雇用創出ということも言われている今日、何として週休二日あるいは労働時間の短縮、こういう問題について労働省が、大蔵省とかあるいは総理府じゃなくて、労働省がもっと積極的に、日本の雇用問題全体のお立場に立たれて行政を進めていただかなければ、いかに行政指導をしておりますと一言しても一向に効果が上がらないのですから、こういう状態ですとまた諸外国から、日本人は働き過ぎであるとかいろいろ問題が出てくるわけでございます。ですから、そういう問題が起きないようにするために、今後この問題とひとつ真剣に取り組んでいただきたいと思いま

す。そして、時間がないからもう終わらなければいけないのですが、やはり職安行政の機構というものをもう充実しなければ、どんなに制度をつくらういろいろな妙案を考へてもこれはできないと私は思う。もういっばい制度がある、妙案がたらくさん並んでいられる。これは飲まなければ病気が治らぬのと同じです。飾っておくだけなんです。それから、こういうふうな労働行政をもっと進めていく上において、体制、機構を整えて、そして、これらの問題に今後ともぜひひとつ真剣に取り組んでいただきたいと思っております。

それで、質問を終わります。

○越智(伊)委員長代理 次に、和田耕作君。○和田耕作委員 私、きょう問題にしたいのは、公務員あるいは公共企業体の労働者諸君の仕事のしぶりという問題をひとつ真剣に考えてみる時期に來ておるのではないかと、この問題をまず考えてみたいと思ふので、戦後あるいは戦前は、日本の労働者の立場は社会的にもあるいは生活的にも非常にまずい状態、また経営者は主人のような顔をして労働者を差別的に使うという状態があった、こういう状態から新憲法ができて労働法の諸立法が確立をした。この過程で公務員の諸君が昔の主従のような関係を打ち破って、勇敢に労働平等の立場を切り開いていく過程で、公務員のあるいは公共企業体の労働者諸君の果たした役割りは非常に大きいと思ふ。日本の労働運動の民主化に果たした役割りというのは、これは本

当に大きな役割りを果たした。こういうふうなこともかなり大胆な行き過ぎたと思われるようなこととが、なかなか新しい民主的な時代の労働関係といふものはできない。これは高く評価するわけですけれども、現在では、特にこの数年間の段階は、その時期が去って新しい時期に入っております。依然として前のような状態が続いている、こういうふうな問題を考える必要があるのではないかと。むしろ現在では、民間のつまりうかうかしている他企業にやつつけられてしまふ、あるいは国際的な競争におかれてしまふ、そういう立場から、新しい責任感を持った民間の労働者が出てきつつあるときに、なお公務員あるいは公共企業体がいわゆる親方日の丸的な感覚を持ち続けている。こういうふうな大きな目で見た、労働運動における意識の変化という問題を考えながら、現在の公務員のあるいは公共企業体の労働者諸君の仕事のしぶり、労働運動の展開の仕方、この問題を考えていく必要があると思ふので、

そういう立場から、暮れから春に行われたいわゆる全通信労働組合のマル生反対運動という問題を、ぜひともこれは真剣に考えてみる必要があると思ふのです。私は何もうろんなイデオロギン

ユな意味でこの問題を提起しようと思つていない。いなだけれども、先ほど申し上げたとおり、戦後の労働運動の大きな流れの中でこの問題をとらえて考えてみると、果たして、たとえば七年前でしたか、国鉄労働組合にマル生運動というのがあった、現在また全通信労働組合の中にこの問題が起こって、年末闘争あるいは年始の年賀状、郵便物が混乱をしたというこの事実をひとつ考えてみたいと思ふので、いづれに軍配を挙げるといふ気持ちは持つて私は質問をしているわけじゃないのです。

そういう立場から見ると、このマル生というのは、つまり不当労働行為というものが背景にあつて、当局が不当労働行為というものをやりながら生産性の向上に追い込んでいくというふうに見ている立場ですね。そういう立場からこのマル生、国鉄のマル生が行われたし、今度の全通信労働組合のマル生が行われている。そして七千件にわたる不当労働行為の事実があることを当局に指摘をしていこうというので、果たしてこの七千件にわたる不当労働行為という事実があったのかどうか、不当労働行為といふものがあるのかどうか、これは小さなことであれ、重大問題です、労働運動の基本の問題ですから。しかし、その七千と言われる不当労働行為の実態というものはつきり突き詰めてみる必要がある。これは現在訴え出るところに訴え出ている問題だと思ふので、すけれども、その七千件の不当労働行為といふものは大体どんなものか、このことからひとつ質問をしてみたい。

○守住政府委員 具体的なお尋ねでございます。現在公務員に不当労働行為として申し立てられておるのは五十四件でございますが、そのほかに、地方の組合員の方から不当労働行為だということでも本部の方へ集約されたものが六千件とか七千件ある、こういうふうな話があるわけでございます。私も、その一部につきましてはあの話し合い等の中で例として出たこともございますが、

第一類第七号 社会労働委員会議録第三号 昭和五十四年二月二十日

ども、全体としては私どもの方にまだ公式に提起されておられない、こういうこととございます。したがって、六千件、七千件とかいろいろ言葉の上で、私どもの方へ多数あるんだということと、言われておる次第でございます。

○和田耕委員 それは具体的に六千とか七千とかいう事実を指摘して、当局に出しておるといふわけじゃないのですか。

○守住政府委員 不当労働行為の問題は労組法第七条の問題でございますので、私どもあるいは組合だけで云々するということ、もちろん、その中で労使の信頼関係を築いていくためには、それが法的にどうあれ、十分話し合ってお互い正すべきは正しいかなければならぬという基本的考え方は持っておりますけれども、これがいわゆる法的な意味での不当労働行為であるかどうかは、そういう第三者のところの御判断を仰がなければならぬと思っております。七千件というものは、いま申し上げましたようにあるのだということと、言われておるわけでございます。

○和田耕委員 たとえば具体的に二、三の違つた例を挙げると、どういふ例ですか。

○守住政府委員 全貌はわからないわけでございますけれども、一部話の中で出ておるといふふうなことと見てまいりますと、具体的に申し上げますと、たとえば年次休暇を希望とおり与えられない、あるいは勤務時間中に勤務を欠いて欠務処理をされたなどという、仮にそれ自体、問題がないとは申しませんが、仮にそれ自体に問題があったとしたとしても、不当労働行為という範疇には入らないのじゃないかというふうな事案につきましても、不満だということと本部へ挙げられておるのではないかと、こういうことも考えられるわけでございます。

それから、不当労働行為と言う場合は法律的には正当な組合活動の妨害ということが含まれておるわけでございますけれども、たとえば勤務時間中に腕章だとかワッペンだとか、いろいろ問題が出ておられますけれども、そういうワッペンを着用

する、それに対して注意をするということに對しての問題、あるいは掲示板の使用は許可制をとっておるところでございますけれども、それ以外のところの庁舎内に掲示物を張り出すということも間々あるわけでございます。これは全国的にあるわけではございませんで、一部の職場闘争という場合に出てくるわけでございますけれども、こういうものも労働組合としては正当な組合活動であるというところと見方はあるわけでございます。けれども、そういう問題に對してのいろいろな管理側側の措置に對して、いわば不当な管理者の措置であるという受けとめ方だと思つて、不当労働行為だと言ふものもあろうかと思つておるわけでございます。

それから、特に言われておりますのは、人事差別ということでの不当労働行為ということが言われておるわけでございます。全通の考え方としては、勤続年数を最優先で考える、あるいは単純先任権という物の考え方が基本にありますために、成績主義で国家公務員法下でやっておるわけでございますけれども、それに対する考え方の違いから、これがまた不当労働行為であるという認識のもとに挙げられておるものもあるのではないかと、こういうふうな気もするわけでございます。

したがって、そういう点で、七千にはいろいろな面があるのだ。五十四件については、私ども正規の場で御説明もし、考え方も申しておるわけでございますが、その七千件につきましても、中央労使間で十分分類整理して話し合ひをし、お互いにその中から共通の信頼関係、認識を持ていかなければならぬのじゃないか、このように考へておる次第でございます。

○和田耕委員 ぜひとも公労委の場で、いまのような具体的に挙げられた問題を一つ一つ、わかり切つて、整理して、国民にわかるような形に説明をしていただきたいと思つておるわけでございます。いま挙げられた幾つかの例でよく私ども聞かれ

ることは、腕章を巻いて外で郵便物の配達をする、勤務時間にも腕章を巻いて中で仕事をすること、このことを当局がとがめたとして不当労働行為だということとは、こういうところ、いままでですとやつてきた激しい運動の犠牲にたいなものがないに、国民から見れば、腕章をつけて郵便物を配達してもらふというものは何ら必要のないこととすね、むしろその人の名前を胸につけて、私はこうこうこういう者です、郵便局の職員として責任を持つて皆様方の大事なものを配達しておりますということが大事なことであつて、これは窓口とか外務の人に名前をつけさせるというふうなことは指導していませんか。もしそれを指導したとすれば、それは不当労働行為として抵抗されることになりませんか。

○守住政府委員 職員の名札と申しますか、その点でございますが、特にお客様と直接接します窓口関係、接遇関係の大きな問題でございます。で、こういう点ではいろいろ労働組合の理解も求めながらやつておるところでございます。それから、特に役職者につきましてもまたそのような呼びかけをやつておるといふこととございまして、郵便の外務の諸君には、これはまた非常に抵抗感と申しますか受けとめ方がありまして、かえつてそういうことが本当にいいのかわかるとか、失うものがまた大きいものがあつてはかえつてマイナスでございまして、そこらあたりは慎重な考え方で運用していかねばならない、このように考へております。

○和田耕委員 たとえばいま銀行へ行きますと、どこの銀行でも窓口では名前をつけておるわけですね。国民に接する人たちは、責任のある仕事をしておる人が自分の名前をつけて責任の所在を明らかにすることは、むしろ何も恥づかしいことではない。公然とやるべきこととすね。これは特

に役所だけじゃないのです。地方公共団体、市役所なんかでもそういうことをやるべきだとおぼろ

る人の一般的な考え方もあった。社会主義者でなくとも公平に、平等的な感覚で物を見る人はみんなそういう考えを持っておった。この考え方が次第に間違っているというふうになってきた。それにもかかわらず、イギリスでもドイツでもフランスでも事あるたびに形を変えて、公共的な仕事のしぶりの方にそれが向いてきている。こういうことを考えますと、日本でたとえばスト権問題で公共企業体の処理の仕方考えた場合に、さすがに郵便局を民間にしろという意見はないようだが、国鉄はばらして民間にした方がいい、こういう主張が有力に出てきている。国鉄なんという仕事は、最も公共的な企業体として必要なものだと、いまでも大部分の人は思うだろうと思う。しかもその国鉄ですらこれをばらして民間でやった方がよろしい、こういう意見をきわめて最高の学識経験者と言われる人が出ているところ、この問題がある。つまり、日本における実際上の公共的な仕事は国民の生活に關係の深い場面でその公共化が進行しない大きな理由は、現在ある公共企業体で働いている人たちの仕事のしぶりが、労働運動の仕方が国民から納得されないということじゃないのですか。もしこれが納得されておれば、ともっと公共的な企業がふえておるはずですが。またふえなければならぬはずですが。しかも、公共的な企業体の発展というものを妨げている、国民がそれを承知しない一番大きな理由は、いまの公共企業体で現に働いている人たちに責任がある、これはそう思うのです。そういうふうな意味で、この問題についてはやはり現に働いている人たちがもっと謙虚に考えてみる必要があると思ふ。社会の発展の立場から見て、お互いの、この国民の生活の平等化という立場から見て、国民の大事なものをあたかも自分のものであるかのような振る舞いの仕方は、これは労働運動でも何でもない。そういう問題を特に考えてみる必要があると私は思う。労働大臣、一般的な考えとしてどうでしょう。

○栗原国務大臣 使用者にいたしましては労働者に

にいたしましたも、お互い厳しさを持つ、それは必要だと思ひます。と同時に、お互いにとどきこれだけいいのかという謙虚さ、そういうものは持たなければならぬと思ふ。そしてお互いがある立場で忌憚なく話し合っていく、そして社会の期待にこたえていく、そういう態度が必要じゃないかと思ひます。

○和田耕委員 大体生命保険の事業とか、そして一般の金融事業なんというものは民間企業としては不適当なものですよ、実際は。これはもつと公共的な運営にすべきものです。しかし、これを公共的なものにするならば、国鉄のようになるのか郵便局のようになるのかということだけで、これは一向進みはしない。こういう問題をぜひとも考えてもらいたいと思ふのです。そういう立場から、今度の年末年始の郵便物を中心とした反マル生闘争なるものをひとつ厳密な立場で考えていただく必要がある。また、法に照らして間違っている人は、やはりこれは、いろいろのこととはあつても処分するものは処分するという考え方は必要です。そういう立場をぜひともはっきりと考えてもらいたいと思ひます。

これです。いまの問題は終わりますけれども、郵政省の郵務局長さんですか、御決意をひとつお聞かせいただきたい。

○守住政府委員 私といたしましては、労使関係、それから現場の労務管理、職員指導、職場規律、いろいろの面を預っているわけでございまして、この労使関係の問題は昨年から非常に基本的問題が争点になりました。安易な妥協は許されな

い性質の国営事業のあり方、今後の長期的なあり方、人事管理のあり方の問題でございまして、で、なかなか安易な妥協はできなかつたわけでございまして。しかし、年を明けまして、こういうことではいけない、お互いにこの年末、年始のことを教訓として反省をしながら、立場は違ふし、主張は違ふところが基本的なところは違ふけれども、と理解し合える部分といひますか、そういうまた

身近な問題、労働条件等いろいろなものもある、そういうこと、あるいは差し迫つた問題、そこらあたりからもう一遍労使とも振り返つてみて、話し合ひの中でのこじれた関係というものを修復していかなければいかぬ、こういう大きな話し合ひの方向と申しますか、これを現在、その段取りその他つけつつあるところでございまして。

しかし、また一方、職場の中ではいろいろ職場闘争方式というのが非常に浸透してまいりまして、職場の中でいろいろな抗議行動その他いろいろなものがある。このあり方につきましては、やはり国家公務員としてあるいは地域にサービスを提供する郵便局員としてのあり方というものの理解等も求めながら、しかしそこで極端な行為がありました場合、やはり国家公務員法に照らして適切な措置は一方ではとつていかなければならぬ。したがって、問題の展開というのが非常に

行方方をしなければならぬという、いまそういう気持ちでおるわけでございまして、いずれの方向に對してもそれぞれ適切な対処をしてまいらなければならぬ、このような気持ちでおる次第でございまして。

○和田耕委員 ひとつがなばつていただきましたと思ひますし、特に労使関係というものを重視して、やはり全部が間違っているわけではないのでしようから、正しい主張にはよく耳を傾けるという姿勢をぜひとも貫いて、早く公共企業体の場面でいよいよ労使関係をつくつて、国民にサービスできるいわゆる正しい意味の生産性の非常に向上した状態をぜひともつくつていただきたいと思ふのです。このことは、今後の日本の国民の生活にとつて、産業のあり方にとつて非常に大事なことでございまして、また公共企業体が順調に発展していくためにもこれは避けて通れない問題です。か、ぜひともひとつお願ひをしたいと思います。

それで、もう一つの問題につきまして、これは先ほど同僚委員の皆さん方が御質問になつておる点でございまして、年功序列体系の賃金と

いうものがやはり中高年齢層の就職ということについて一番大きなネックであるということ、もう全部の人が認めておる問題、労働大臣も認めておる問題なんです、これを切り開いていく方法としてはいよいよ指導ですね。指導という形で果たしてうまくいくかどうか。いままでもう相当の経験を積まれておるわけですが、いかがでしょう。

○細野政府委員 御指摘のように、この問題は指導でやるというのはなかなかむずかしい点がございます。しかし、たとえば実際問題として、定年延長する際に賃金体系を変えた好事例を集めるというふうなやり方、これは現に少しづつやっております。それからもう一つは、経営者側に高齢者の雇用問題についてのいろいろな調査研究をするための開発協会というのが現在できております。その中で業種別に見た場合の経営者側の賃金体系の一つの指導的なサンプルみたいなものをつくつてもらつているというふうなやり方で、この問題の前進を図る。それからさらには、今月の初めに関西の労使会議におきまして、代表的な労使双方がお集りになって、定年延長を含む雇用延長をやるための条件みたいなものについての合意をしていただいております。そういうものに参加された方々はいずれも労使のそれぞれの方々を通じて各業種についての徹底を図つていただくとか、いろいろなやり方をこれは積み重ねていくしか手がないんじゃないかと考へておる。こういう機運が起きた上で、初めて定年延長奨励金というふうな奨励金制度なんというものも、火のないところではなかなか活用される見込みというものが薄いわけでございまして、そういう土壌の上に、今回飛躍的に拡充しました奨励金制度というふうなものを絡まして活用されるようにしていきたい、こういうふうな考へておるわけでございます。

○和田耕委員 これは、たとえばアメリカとか西欧諸国では若い者が先に首を切られるという、

いわゆる先任権というのですか、何かありますね。あれはつまり基本に能率給というものがあから、結局若手はやめてもらっても会社のために余力がマインスにならない、しかしある程度年配の者がやめると困るという背景があるからあつた制度が行われるわけではないかと思うのですけれども、つまり、本当の自由な雇用関係だというふうな能率というものを基準にしてその問題を解決されるのですけれども、日本の場合は、悪い悪いかかわらず、年功序列という長年の制度があるわけですから、これを自由な制度に切りかえると言ってもなかなかむずかしい。これを完全な能率給に持っていくと言っても、これは根底から非常に制度運用の問題を考えていく必要があるから、むずかしい。

(越智伊)委員長代理退席、委員長着席

これはある程度まで法制化という考え方を導入していくということが目的を達成するために必要ではないかということを最近私は考えるのですが、昨年、一昨年もこの問題を質問したときに、法制化にはなじまない、確かに私もそう思う。私もよく話し合う同盟の諸君もそういう考えを持つのですけれども、しかし、それで中高年齢層の相当の雇用の増が見つけられればいいのですけれども、なかなか明かぬということになると、法律のつくり方もいろいろ問題がありますが、いわゆる制度まで何かつくり方を考えた法制化というものが必要ではないだろうか。しかし、能率給的なものを考える場合にも、どこがピークか、どこから下がっていくかということも、いろいろな仕事のしぶりによって違ってくるでしょうし、非常にむずかしい問題だと思ふのですけれども、しかし何らかの法制化というものをこのあたりで一過考案してみる必要がありはしないか、そう思うのですけれども、いかがでしょうか。

○細野政府委員 おっしゃるお気持ちばかりなり私も同感できるわけでありまして、こういう高齢化のテンポの速いときに、行政指導でもってこのテンポにおくれずに定年の延長を進めていかなければならぬということを考えますと、よほどい

ろんな手段が要るのではないかと、気持としては同じなわけではございません。ただ、やはり非常にむずかしい問題は、たとえば年齢の差別禁止ということを考えてみますときに、年齢によって差別をするということからいいますと、解雇するの差別でありませうけれども、それによって労働条件を優遇しているの差別なわけでございます。したがって、その差別禁止というものを徹底すれば年功序列賃金体系は全部アウトだ、こういうことになるわけでございます。そのことを同時に強行するような、つまり強行性が同時になければ、これは非常につじつまの合わないことになるわけでありまして、そのことを考えてみましても、これを法律で強制するという

ことにはやはり非常に問題があると考へざるを得ないわけでございます。したがって、基本的にそういう性格でございますので、どうしても法律にはなじまないのではなからうか。しかし、おっしゃるように、よほど行政手段を考へて促進を図らないとテンポにおくれるのではなからうか、この点は全くおっしゃるとおりでございます。先ほど申し上げましたようないろいろな手段を講じますほかに、たとえば、これは先ほど申し上げた関西の労使の決議の中にもあることなどでございすけれども、思い切つて定年延長ということができないのなら、再雇用制度を導入してはどうか。再雇用賃金ということと、さらに労使は、いわゆる賃金体系そのもの手直しということよりは比較的この点についての話し合いがしやすい。その上で、ある程度落ちついたところで定年延長に切りかえる。そのときに、その再雇用賃金で決めたものが賃金体系としては急に落ちるようなかっこうになりますから、そのところがそのままではいかどうかということも再度協議するということも、そういうやり方も一つの方法ではなからうか。そういういろいろな手を考へて、この問題の前進に対して全力を尽くさなければいかぬというふうに私も考へているわけ

でございます。○和田(耕)委員 なるほど再雇用制度というふうなものも、人生の一つの点だけではなくて、三つぐらいの関門をつくれればもっとスムーズにできるということも考へられますね。これを普通に自由な制度で役所が行政指導でできればそれが一番いいのですけれども、なかなかできないとなれば、やはりそういう問題もぜひとも考へてみる必要があると思ひます。

それと関連して、いま中高年齢層の人たちの雇用を義務づけるという制度が、義務づけるといっても身体障害者とは違った形ですけれども、これは官庁とか公共企業体と一般の企業と区別して考へる必要があるのではないのでしょうか。これはいかがでしょうか。

○細野政府委員 先生御指摘のように、現在の高年齢者の雇用率につきましては、民間と官公庁とは別途の取り扱いをいたしております。

○和田(耕)委員 いまその率はどういうふうなことになるかとお聞きしますか。

○細野政府委員 民間につきましては、先ほど先生からお話しございましたように、努力義務という形で、そのかわり全産業一律に企業単位で見ても六割ということを努力義務にしたわけでございます。これに對しまして、官公庁につきましては、適職という制度を導入しまして職種の率を定めまして、その率の達成について協力を仰ぐ、こういうかっこうをとっているわけでございます。

○和田(耕)委員 やはり率は六割ですか。

○細野政府委員 いろいろ職種別に違つておるわけでございます。

○和田(耕)委員 官庁、公共企業体は三分の一ぐらひは中高年齢層でもできる仕事がありやしないかというふうには私は思ふのですけれども、ひとつこれは思い切つた例を示さないと、日本の場合は指導をする側がそういう例を示すということがないと、民間にやれと言つてもなかなかやれない。そういうことも案外重要だと思ひますから、官庁あるいは公共企業体でもっとこの雇用率の

義務づけを厳しくするというのをぜひ考へていただきたいと思ふのですが、どうでしょうか。

○細野政府委員 先ほど申しましたように、公務員につきましては適職を選びまして、その適職につきましては、高いものはたとえ九五%とか九〇%とか、そういうふうな非常に高い率までいっているわけでございます。

それかなお、全般的に申し上げますと、國家公務員を例にとりますと、高年齢者五十五歳以上の方の実雇用率は、官公庁の場合九割を超えて約一〇%近くまでいっているわけでありまして、したがって、高年齢者問題なり定年の問題につきましては、民間と公務員の場合ではや違う角度の問題が実はあるわけでございます。したがって、いま申しましたように、民間に課せられてい

る雇用率から言へばはるかにオーバーしているぐらひ高年齢者を雇用しているという両方の側面がありまして、その両方が同時に問題になっているというものが現在の公務員の場合の定年の問題でございます。そういう意味から申しますと、先ほど先生御指摘ございましたように、模範と言つていいかどうか知りませんが、雇用率自体から言へば、國家公務員等につきましては十分実雇用率としては目的を達しているということが言えるわけでございます。

○和田(耕)委員 これは先ほどから申し上げておりますようにある程度の強制力、いまのような率を決めてあれするとしても、それよりは金を払う方がましだということ、民間の方はそういうあれがあるの、何かひとつもつと法律で強制的度合いを高めるような、しかも余り機械的でないことを何とか考へてもらいたいと思ひます。根本的な解決になるまでの過渡期的問題をぜひともひとつ考へていただきたいと思ひます。

と同時にまた、今年の、いまの大学卒の就職状況というのはどういうことになっているのでしょうか。

○細野政府委員 大学卒の就職の内定状況を見ま

すと、ことしの三月卒業予定者につきましては、ほぼ昨年並みというふうに私も承っておりますのでございまして、大卒の中でまだ内定していない人も残っているわけでございまして、中小企業から求人増等もございまして、職種にこだわらなければおおむね就職できるんじゃないかと、こういうふうにご意見をいただいております。

○和田(耕)委員 自分の思うところへ行けないというのがある程度までしようがないことですが、大部分の者が思うところへ行けないということになると、これはまたちょっと問題が出てくる可能性があるわけでございまして、そういうふうな問題について、今後の問題として何かお考えになっている点がありますか。

○細野政府委員 結局大卒の方につきましては、従来の考え方でいきますと、これはホワイトカラーになるんだ、あるいは中堅的な幹部になるんだ、そういうふうなイメージがずっと続いていたわけでございまして、これだけ大学への進学率が高まると、そういうイメージにおりにいくというわけにはどうしてもまいりません。したがって、現在の労働市場の状況とか、その場合の賃金の状況とか、いろいろな意味での情報を大学側にも提供し、学生にも理解してもらいまして、そういうことをのみ込みの上でいけば就職活動をしてもらうということがやはり基本的に重要なわけでありまして、そういう意味で大学側とも密接に連絡をとりまして、そういう点についての配慮をいただいておりますが、比較を単純にはできませんけれども、ヨーロッパの国なんかには比べますと、わが国の場合には、大学を卒業するということがそれからいけば社会の身分階層みたいなもの結びつきが非常に強いということがございまして、そういう意味では、私も当初懸念していたよりは、学生側の選別の態度自体もかなり、何と申しますか弾力的なところがございまして、これだけ急激な進学率の向上がありながら、そう大きな社会的テンションは起きてないん

じやなかるうか。しかし部分的には、地元へ就職したいというけれどもなかなか地元には就職口がないとか、不況という点も影響があるわけでございまして、あるいは大企業へ行きたいと思いたけれども行けない、そういう問題も部分的には確かに生じておりまして、そういう点についてはさつき申しましたような情報の提供、その他の就職指導というふうな形で対処してまいりたい、こう思っております。

○和田(耕)委員 それから最後に、いま特定不況業種というのが日本の重要基幹産業に起こっておりますわけでございまして、それに従って非常に有能な技術者、そしてしっかりした熟練工、こういう人たちが失職をしております。たとえ最近親戚の者があつて原子力関係のものに就職のあつせんをする、なかなか就職できない。やつのことあるところ、それに近いところで就職できるというところがある。話を聞いてみると、原子力関係のたとえば博士コースを出たという人が、これはもう半分ぐらいじゃなくて、大部分の者が遊んでいるような状態があると聞いております。つまり、こういう現在の構造不況というものを背景にして、将来非常に大事だと思われる頭脳が、学者であり、技術者であり、熟練労働者であるという人が、心ならずも他の仕事をするという状態が非常にたくさんある。

この問題はぜひとも政府として、つまり労働省としても考える必要があると私は思うのです。そのために、いま日本として必要な、通産省などもやっているが、一つの部局の問題じゃないと思えますけれども、大きなプロジェクトをつくり、それを実用化するための大規模な工業試験的な機関を国がつくって、あるいは国がお金を出して援助してそういうふうなものをつくって、そういう大事な労働者を、あるいは技術者を、学者を温存していくということが非常に必要だと思っております。できれば航空機産業とかそういうもの、どんどんつくっていった方がいいと私は思うので、すけれども、これはまたいろいろ反対する人もお

るしあれだけでも、国が相当大規模な工業試験機関のようなものをつくってそういう人々を、とにかく自分の好きな、自分の欲する仕事につけさせてあげるといことは、ひとつ労働大臣、もしこれが賛成であれば、閣議、総理に、あの人、総理もわからない人じゃないと思えますから、ぜひともそういうことをして雇用の場を創出していただきたいと思います。いかがでしょうか。

○栗原国務大臣 実は私も構造不況業種の中で離職された人、そういう人たちがどういう方面へ再就職しているか、あるいは離職した人たちの中に技能があるのかないのか、そこら辺はよく調べなければならぬ。技能のある方についてはそれをどういう方面へ融通したらいいか、そこら辺を関係省庁と連絡をとって早速調査しなければならぬということ、私、大臣に就任して早々言うたわけですが、その結果は、まだどういう程度になつていくかという取りまとめはしておりませんけれども、いまの先生のお話のとおり、これは非常に重要な問題でございまして、今後、雇用問題閣僚会議というのがございまして、その席等でこの問題も取り上げ、また幹事会等でも、そういう離職者の実態、どういふ方面へ誘導できるか、特に技術のある人は、というふうなことにについてはいろいろ検討してもらいたい、こう考えております。

○和田(耕)委員 終わります。

○森下委員 次に、浦井洋君。

○浦井委員 大臣は所信表明の中で、けさ方から言われておられるわけですが、「雇用問題の解決は現在国政の最重要課題となつており」云々、しかもこのうは財界首脳と会われるというふうなことであるし、労働省もことしの予算案の目玉、目玉という表現が適切かどうかはわかりませんが、雇用対策を掲げておられるわけでありまして、しかし、またいろいろ私、見ていきますと、かなり基本的なところでびたりと現在の状況に照合しておらなものであると思わざるを得ないわけでありまして、

そこで、この問題に関連をいたしまして、去年の十月十七日に三菱重工神戸造船所の、いわゆる玉突き解雇ではないかということで、労働省の方も調査をするという約束を賜っておりますので、その調査結果を改めて御報告願いたい。

○細野政府委員 いま御指摘がございました三菱重工の神戸造船所からの下請事業所への出向者をめぐる問題につきまして、御指摘のように調査をいたしました。それによりますと、五十一年の一月から五十三年の九月までの間に下請でありました共栄社マナベ及び宮家興産へ出向しては十一名、それから宮家興産へは十五名というふうになっております。この期間中にこの両社から従業員で退職した者がそれぞれ二十三名及び三十五名になっております。

以上の点は先生からも御指摘のあったとおりでございますが、この間の両社における退職者の退職事由を調査いたしましたところ、共栄社マナベにつきましては、いま申し上げました二十三人のうちで病氣と病死が七名、それから高齡、これは六十二歳から七十二歳というふうな調査されておりますが、これが八名でございます。それから退職が五名、結婚等家庭の事情ということでやめられた方が三名、合計二十三名でございます。それから宮家興産でございますが、定年の到達ということで五名、それから定年後の再雇用契約期間満了ということで十九名、それから工場移転に伴う通勤困難ということで五名、それから勤務態度不良による解雇ということで二名、それから高齡というところで一名、それから転職が一名、それから病氣が二名、以上三十五名でございます。

出向者の受け入れによって、先生の御指摘によるいわゆる玉突き解雇と見られる状況にある者はなかつたかと判断をしております。なお、同様の御指摘を受けて公正取引委員会も同様の調査をいたしておりますが、私も念のため公取の判断も聞いてみましたが、公取も私も全く同じ判断であつたと聞いておりま

す。

○浦井委員 いまの報告で、いわゆる玉突き解雇というのとはなかつたこととありますが、大臣に一言簡単に聞いておきたいのですが、いわゆる玉突き解雇というのは御存じだろうかと思うのですが、こういうことは特にいまの深刻な雇用情勢の中で許されることではないと思うのですが、どうでしょう。

○栗原國務大臣 いま安定局長から話しましたとおり、そういう事実はないということとございませぬ。(浦井委員「本来玉突き解雇はあつてはならぬ」と呼ぶ) それは、玉突き解雇というようなことで恣意的にやるということ、それは許されないと申します。

○浦井委員 そこで、私どもは実はかなり苦勞をいたしました、いま言われた人たちの部分ではありますけれども、主に神戸市内に住んでいる人の追跡調査をやつたわけでありませぬ。官家興産だけでありませぬけれども、十六名の人の追跡調査をやりました。かなり膨大な聞き取り調査をやつたわけでありませぬが、その中で二つのケースを大臣にお話を聞いていただきたいと思つて。

一人。これは仮にAさんとしておきます。六十三歳の男性であります。二十五年間三菱重工神戸造船所に製かん工として勤めた。そして、五十八歳で定年まで三菱重工をやめ官家興産に勤務した。これは下請関連会社です。そこでフォークリフトの運転をやつた。それで昨年の六月十五日に退職して居る。いま局長の言われた中の定年延長の打ち切りといひますか、期間満了というカテゴリーに入るわけでありませぬ。ただ問題は、退職のときのいきさつが、これはぜひ大臣に聞いておつていただきたいのですが、三菱の構内でフォークリフトを運転しておつた。二台官家が持つておつたものが一台になつて、しかも三菱重工の稲美工場といひ、一番早く行つても一時間ぐらしかかるところに配転を言われて、しかもその場所を御存じでしょう。エアハンマーみたいなものを

で鉄板を削るわけですね。そういうのはやつたことではない。しかしそういうことを言われたので、そこで通勤時間も長くなるし、そんな経験もないというので一応は断つたのだけれども、まあいろいろとあつて結局はやめざるを得なくなつた。しかもこの関連会社は、やめるときに、職安がうるさいのでひとつ自己都合で退職したということにしてくれというようになつた。言うてきたのだけれども、これはがんばつて、雇用保険の給付を受けなければいけません、一応解雇という形にしてもらったのだというようなことを言つておるわけでありませぬ。これが実情なんです。

もう一例言つておきます。五十九歳のこれも男性であります。官家興産に四年間勤務しておつたけれども、この人は二見工場という一時間のところに配転をさせられた。一日行つた。行つたところが仕事が多とんどない。そしてその職制といひますか管理者は、仕事がないんだ、あんたもええところを探してももうた方がええかもわからぬなというかつた。暗に退職をサセスチョンされるつもりは毛頭ないということであつたわけでありませぬけれども、この官家興産に勤務しておるときに、病氣になつて休んだのを無理して雇用し続けられたらつたというふうな恩義を感じて、やめてしまつた。これは自己都合に分類されておるわけです。

こういう二例を私、出して見たわけでありませぬが、そこで私が言いたいのは、調査しますということ、恐らく企業に電話でもかけて説明を受けられたわけでしょうけれども、それだけではなかなか実態はつかめない。玉突き解雇であるとかそういうことによつて現実に人減らしが起つていって、その人減らしの実態はきわめて巧妙にやられて、法的なあるいは行政的な網の目からかぬようになつた。これを大臣に言いたいわけですね。だから、財界人に会われるのも私は別に悪いとは思ひませぬけれども、会われるのならせめてこういう

ような実態をつかんで、こんなことなんだ、だからあなた方は、行き過ぎた減量というふうなことで労働者、特に下請の労働者には被害を与えないようにせよというふうな、そういう詰め方をやつてもらわなければ私にはだめなんだというふうな思つたわけでありませぬ。しかも、その大臣を補佐する労働省の方はやはりこういう実態をつかむ、現場にも積極的に入つていって実態をつかんで、いまの人減らし合理化、そして減量経営ということをして浮き彫りにするような行政努力がぜひ必要なのではないか。そして、私どもは前から言つておりましたけれども、こういう時期であるわけですから、解雇規制を法制化するというふうなこともぜひ必要ではないかというふうに、私は大臣に要望もしてお願ひもするわけでありませぬ、ひとつ大臣の御見解を聞いておきたいと思ひます。

○栗原國務大臣 減量経営に藉口する人減らしとか玉突き解雇、そういうつたものの実態、正直言つてなかなか把握し切れるものじゃないですよ。労働省しつかりやれと言つて、しつかりやれということとは言へませぬけれども、実際問題として、それをぎゅつとつかめるといふふうなそういう体制にはなかなかならないと思つて居る。しかも、これは事の性質上、企業の経営上の問題ですからどうしても労使が一番よく知つて居るわけですよ。だから労使の話し合いにゆだねる以外にない。労使が円満に心を打ち割つて話し合いができるような、あるいは厳しい中にもそういう関係を築く以外に手はないのじゃないでしょうか。

○浦井委員 歴代の労働大臣も労働省も、いつもそういう形では逃げられるわけでありませぬ、しかしいまの雇用状況は非常に深刻だといふのは先刻から大臣もよく御承知だと思つて居る。それに行政が乗り出して歯どめをかけるくらい、そういう決意を持つて具体的な施策をやらなければならぬといふことを重ねて私は強調しておきたいと思ふ。

戻し職場で頸肩腕症候群が多発して居る。大臣、ここに私は持つてきたのですけれども、特に決定的なのは馬券です。頸肩腕症候群が多発した一つの大きなきっかけは、いままでの古い馬券であれば、中年の御婦人が働いておるのですけれども、机の上に置いて、こういうかつたところで当たり券がないかどうか点検できた。ところが、それが自動化されて非常に分厚くなつて、とてもこれではできぬというわけですね。そうすると、上肢を宙に浮かしたかつたところで点検をする。そして、払い戻しですから当たつた人がだあつと詰めかけてわいわい言つて居る、非常に緊張した状態で仕事をやつておる中で、頸腕が多発して居るといふことなつて居る。

○小粥説明員 お答えいたします。先生御指摘のように、昨年の五月に、地方競馬開催に当たつておりました。市に対しては、特に休憩時間の付与についての指導をいたしました。ごさいます。その後、それぞれ市、市で検討して居るといふふうな報告を受けておりましたけれども、実際に、レースの開催間隔といったようなものとの関係で所定の休憩時間がとめてなかなかとりにくいというふうな事情にございまして、その辺の要員の配置なりなんなりをどうしたらよいか、いま市、市の方で検討して居るといふふうな聞いておられます。そういう点で時間がかかつて居るようでございます。

○浦井委員 一つはそういうことなんでしょうが、しかし主な原因は、私はいろいろ事情聴取をしてみますと、やはり日雇いという雇用形態になつておるといふことで、こういう中年の婦人を中心とした労働者を雇用しておる責任がどこにある



のかということがもうひとつはつきりしておらぬということ、私はいろいろ訴えられておるわけでありませぬ。

端的に聞きたいのですけれども、この雇用責任があるの一体どこなのかということですね。それで、答えを言いますけれども、要するに開催者としておる自治体、突き詰めて言えば自治体の長、こういうことになるというふうに考えていいわけですね。

○小粥説明員 御指摘のとおり、開催者である県あるいは市が雇用主になるわけでございまして、具体的にはその県、市のとえば収益室長であるとかいう方々が雇用契約の当事者になっております。

○浦井委員 そうすると、雇用形態というか実情が非常にややこしいようですが、公営競馬管理事務所であるとか、あるいは地方競馬事務協議会であるとか、あるいは開催執務委員会というようなところが雇用責任を負っているのではないわけですね。

○小粥説明員 県の場合それから市の場合でそれぞれ契約の当事者が名称が違っておりますけれども、いずれもそれぞれの地方公共団体の組織としてやっておりますので、県、あるいは市がその雇用主である。それで、競馬管理室あるいは事業室長というような方が具体的な契約の当事者になっておる、こういう形態でございませぬ。

○浦井委員 だから、いまもこれは裁判が起っておりますが、被告は知事なり開催市の市長になつておるわけですね。それでいいわけですね。——はい、それを確認しておいた方がいいです。そうであるならば、指導されたその指導のやり方も、きのお聞きしたわけでありませぬけれども、もう一遍、本当に雇用責任を持っておるラインの人をきちんと集めて、結局自治体の代表でありますけれども、もう一遍きちんと指導をやってほしい。特にいま申し上げたような休憩時間を確保するということになれば、結局は人員をふやさなければい

かぬわけでしょう。そういうことも含めて就業規則をつくるということに帰結するわけですね。でも、そういうことを早くやらせるような指導を適確にやってほしい。このまま放置しておきますと、ますます頸腕が多発をいたしまして、労働者保護の観点にとるとこういうことになるわけでありませぬ。

それともう一つ、不幸にして職業病になった人に対しては、申請があれば遅滞なく認定をしていくということをやっていたらいいと思うのですが、簡単にひとつ基準局長。

○岩崎政府委員 いま先生御指摘の県ないし市町村に對します指導、監督については、先生おっしゃるような趣旨で進めてまいりたいと思っております。

それから、職業病の認定につきましては、それぞれの具体的な発症状況その他につきましましていろいろとむずかしい問題もあるわけでございますけれども、私どもとしては、その申請がありましたら、できる限り適正かつ迅速に認定の決定をいたしたいというところは常々やっておりますが、非常にむずかしいケースなどにつきまして若干遅滞がある点につきましては、私どもも認識しております。今後一層適正かつ迅速にやっていききたい、このように考えます。

○浦井委員 それ、よろしくやっていたらいいと思ひます。

そこでもう一つの問題であります、大臣もこれは御承知だと思つておりますが、二月の初めにわが党の不破議員が予算委員会の総括質問でベルトコンベヤー作業の問題を取り上げたわけでありませぬが、結局、減量経営ということで三菱重工なんかでは出向、配転、そして下請では玉突き解雇という、おたくの方はないというふうな調査結果であります。私たちがはあと思つておる、それが巧妙にやられておると思つておる。一方では、現在仕事についておる人の健康を破壊していつておるという問題ですね。

そういう中で、私、ここでもう一遍松下電器のベルトコンベヤーを使う職場の問題を取り上げた

と思つておるのです。

ここでは、労働省からいただいた資料によると、松下電器の茨木工場だけでも労災認定患者が七名、会社承認の患者が八名、計十五名が通院または静養をしておるという数字が出ておるわけでありませぬ。その資料によりまして、ベルトコンベヤーを使用しておる職場で何人働いておるかといまいますと、五十年が二百七十三人、五一年が二百三十四人、五十二年が二百四十一人。だから、十五人がそのまま罹患するおられないか、別にして、年度の別はあるにしても、とにかく二百四十人から二百七十人ぐらゐる中で十五人も現在静養したり通院したりしておることは、やはり多発というわけですが、この点については、労働省の見解をちょっと聞いておきたい。

○野原政府委員 実は昭和五十一年の二月に、そこで働いておる方から地元の茨木労働基準監督署の方に申告がありまして、私どもこれを非常に重視して直ちに監督をし、その結果若干問題点もありましたので、それぞれ改善の措置を指示したわけでありませぬ。

そこで、先生御指摘のような問題がかなり改善をされたということでありませぬが、その際同時に、会社側の方では、従来手作業が非常に多かったわけですね。それを繰り返しておるうちに、いまのような頸腕症候群その他の症状を呈するというところもありましたので、それらの作業の七五割ぐらゐは現在機械化をされておる。それからベルトコンベヤー作業の場合にはどうしても、ベルトが流れていきますので、それに付随して一絡に姿勢が崩れるとか、あるいは短時間にやらぬといかぬというので、気があせる、そういうような問題もありませんでしたので、それをその後フリーフロー式と言ひました。一たん作業者がとめて、多少時間的余裕を持って、姿勢も無理なく作業ができるというふうな改善をしたり、かつまた、休憩等については前よりも倍の休憩時間を挿入し、さらにトラックス体操をするというふうなことで、現

在は相当改善をされておるというふうに考えております。

○浦井委員 だから、私は実態をよくつかんでほしいと言つておる。フリーフロー方式で、一たんその前でとまるということでしょう、自由に流れていくということ。それで、なるほどそれはとまることとは異なります。しかし、この現場の労働者が訴えておるのによりますと、これはとまらると後へずつつかえるわけですから、非常に緊張が高くなつて、気がせいで、よけいに体がえらい。それからフリーフロー方式に変えたときは、以前は片手で挿入しておつた、ところがその後両手で挿入する、体がコの字型になるわけですね。だから、これはもうフリーフロー方式になつてからむしろえらい。事実おたくが出された資料の中にも、会社承認の中のF、G、Hという人は、これは懸念だけだといふ話でありますけれども、やはり頸腕症候群の症状を訴えておられるわけですね。だから、それだけ見ても、フリーフロー方式で軽くなったという会社の言ひ分をそのまま認めてもらつたら困る。それから休憩時間が確かに五分から十分になつた。しかし、その十分の実態は、三分間体操するわけですね、それからトイレに行くわけですね、それからフリーフロー方式になつたので、ここにある次の材料を準備しなければならぬということになって、十分になつても実質的な休憩時間というのはいんだということでありませぬ。

だから、私も一つデータを挙げておきますと、そのフリーフロー方式なり、五十一年のおたくの方の指導の前後を比べてみますと、テレビの職場ですけれども、一人一日に扱うテレビの台数が四百台から五百台になつておる。それからインサート、挿入する点数が一台十三点から二十点にふえておる。だから、平均の時間が、一点が五秒であつたのが一点が二・五秒になつておる。密度がまさに倍になつておる。こういうこと、やはり依然として多発しておるし問題があるということが、私たちの聞き取り調査でわかつた

わけでありませぬ。

だから、私要望したのは、五十一年の調査の項目を資料としていただいたのですけれども、肝心のことが抜けておるわけですよ。作業密度が抜けておる。それから一連続時間の検討が抜けておる。だから、私が少なくともここで言いたいのは、一連続時間と密接な関係のある休憩時間をこゝろに十分によすただけでなしに、きちんと完全に休憩をとらせるといふふうにもう一遍指導をしていただきたい。このことをひとつお願いをしていただきたいのですけれども、どうですか。

○野原政府委員 このコンベヤー作業であります。これはやはり作業の種類によりましてかなり実態も違いますが、フリーフロラインに変えたことによつてまた新しい問題が提起されたというお話であります。その辺私どもさらにその後の状況等もつぶさに把握いたしました。それに対応できるような改善措置を求めていきたいというふうに考えております。

それから労働密度がかえって上がったのではないかとこの御指摘でございましたが、実は私どもの方で調査したデータによりますと、これはやはりテレビを組み立てておる木工場の例でありまして、その中のライン化されている挿入作業というものでございますが、確かに五十年と五十四年を比べても生産台数は一日当たり百台ぐらゐふえております。ところが、機械化が相当されましたので、一人一台当たりの作業点数といひますか、これが作業密度をあらわすものだと思います。二十八日から十八日にむしろ下がっております。そうかといつて、一点当たりの時間が非常に長いのではないかという懸念もあらうかと思つておる。その辺、むしろ一点当たりの時間は余り変わらぬといふことで、私どもの判断をいたしました。生産台数は上がっているけれども、労働密度の方はそれに伴つて上がつておるといふ事実はないのではないかと。しかし、その辺も御指摘もございましたので、詳細にさらにもう一度確認をし、しかるべき改善措置を指示したいというふうにか

えております。

○浦井委員 私たちが調べた聞き取り調査では、一台十三点であったのが二十点になつておる。挿入ですね。これは母集団のとり方にもよるだろうと思つておるわけでも、それから平均の時間が五秒から二・五秒に短縮しておる。だからこれはもう一遍きちんと、そういう私が言つたようなことを重点にして指導していただきたいと思います。

○野原政府委員 先生御指摘の趣旨に従ひまして事実を確認し、もし改善を要する点があれば直ちに改善措置を指示したいと思ひます。

○浦井委員 最後の問題に入るわけでありませぬけれども、私が一番初めに申し上げたように、労災認定が七人で、会社承認が八人だ。この会社承認の八人の病名というのは何ですか、わかりませぬか。

○原説明員 ただいま御指摘の点にお答えいたします。会社承認の認定患者につきましては、頸腕等の認定患者ということで頸腕腕症候群の方が多いかと思つておりますが、詳細は会社の方で把握しておりますので、私ども正確なところを存じておりませぬ。

○浦井委員 要するに頸腕腕症候群あるいはそれに近い、こういうことですね。

○原説明員 頸腕腕症候群またはそれに類似の疾病ないし障害を訴えている方のごとくでございます。ただ、三名の方は主訴だけであるように聞いております。

○浦井委員 これは何で労災申請をしないのですか。

○原説明員 私ども詳細は会社内の処理で済んでおりますので把握をしておらないわけでございますが、頸腕腕症候群等につきましては、一般に発症の初期から早く治療の中に入る方が効果的に処理ができる、あるいは重度な障害にならないといふようなことが言われておりました。そのようなところから会社の中で管理をし、早期の診断なりあるいは早期の作業管理、配置転換等をやつてお

るといふ形で把握をしておるのだと思ひます。その詳細は私どもは把握しておりませぬ。

○浦井委員 一遍詳細を把握していただきたいと思つておる。というのは、確かに労災認定七名、会社承認八名ということなのですが、私たちが木工場の医務室に、健康管理室ですか、通つてい

る人の数を勘定してみましたら、いまでもやはり三十数名おるわけなのです。五十一年当時、その工場認定とか会社承認以外に三十八名おるといふように労働組合から指摘があつて、その後指導が入つておるわけですね。しかし、正確な数字はつかめないですけれども、いまでもなおかつ三十人以上はこの十五人以外におる、こういう実情がわかつておるわけなのです。健康管理室での健診といふのは、労使協定の一つである健康管理協定に基づいてやられておるわけでしょう。だから、ひとつ私お願いしたいのですが、本場にその職場の実態を知ろうと思へば、できたらその健康管理室の、そこにかかつておる人の資料なんかをひとつ提出させて調べてみるくらいまでやつてほしいと思つておるのですが、どうですか。

○岩崎政府委員 具体的に、正確なことは実際に調べて把握しなければ申し上げられませぬけれども、多少一般論として申し上げますと、職業病の予防対策ということを私ども非常に強調して指導をしておりますので、会社側がむしろ自主的に、たとえば労使の話し合いで、衛生委員会とかそういうものを経まして、早期に健康診断あるいはそれに至らない前の健康管理、そういうものを事前

にやつて、それで早期に発見した者についてはまづ会社内で早いうちに治療をする、あるいは配置転換をする、あるいは適当な休みをとらせるといふことに対してはいたゞくのがむしろ好ましいことだと思つております。その結果、労災の認定までに至らない者が会社内のおれば健康保険で治療が行われておるといふようなことであつても、それは労災の認定を申請しようとする労働者が考えられる場合、必ずしもそれを妨げることになるわけではございませぬと思ひます。したがつて、そのこと

自体、私ども必ずしもどうこう言うべきことではなからうと思つております。

○浦井委員 これは原則論から言いますと、やはり労働災害であるとか職業病というのは企業主負担で治していくということで、健康保険というところであれば労使の負担ということになりますから、これは健康保険法違反の疑いもあるわけですね。だから岩崎さん、きちんとそこは踏まえてやつて、そして、会社の労使の間でつくつた協定を見ますと、あなた方がつくられた認定基準とはとんど一緒ですよ。総則から何からほとんど一緒ですよ。だから労働災害、職業病であるといふことを早くやつて、変に開い込むと、私は言ひたいのですが、労災隠しということが起つてくるんですよ。だからその辺は、いまは十五人の人が、七人が水面上に浮かんで、八人が水面すれすれのところであつたふつとふつとおつて、水面より下に何人おるかかわからぬという状態なので、そういう水面上だけを見るのではなく、水面下も含めて、あの職場が一体どうなのかという実態を把握するよう努力をひとつ労働省としてやつていただきたい、早急に指導していただきたい、こういうことですね。

○岩崎政府委員 具体的なお話でもございませぬので、私ども早急に調査したいと思ひます。

○浦井委員 大臣、何かありますか。

○栗原国務大臣 労災隠しの起ころぬようにしたいと思ひます。

○浦井委員 終わります。

○森下委員長 次は、工藤晃君。

○工藤(男)委員(新自) 本日は大臣に雇用と第三次産業、特に環境衛生の関連について、しばつた質問をさせていただきたいと思ひます。

まず最初に、大臣の所信表明の中で「雇用・失業情勢は、完全失業者が百万人以上の高水準で推移し、また有効求人倍率も最近や上昇傾向が見られるものなお求職超過の状態にあり、依然として厳しい状況が続いており」、「構造不況業種等における雇用問題など不安要因もあつて、雇用・

失業情勢は、いましばらく楽観を許さない状況が続く」ということをおっしゃってられます。

それから、そういう意味で、雇用問題の解決は現在国政の最重要課題だということも指摘されておられる。それから雇用の改善のためには、昭和五十四年度は六・三％の経済成長を達成したい、こういうこともおっしゃってられます。それから、民間の活力を生かす方向での雇用の開発、拡大を図る強力な措置を講じたい、そしてその目玉としては、中高年齢者の雇用機会の開発を主体として十万人の雇用創出を図りたい、こういうことをおっしゃってられます。それから、最後には、中高年齢者の雇用の安定に重点を置いた強力な雇用対策を展開していく所存だ、こういうふうにおっしゃってられますが、大臣、これについてもう一度確認をさせていただきます。そうでございますか。

○栗原国務大臣 そういふ認識で労働行政をやっています。どう考えております。

○工藤(晃)委員(新自) そこで、きょうは厚生省もそれから通産の方にもお見えいただいているわけなので、確かに雇用の創出を図るといことは重大なことなのですが、その十万人の雇用の創出の持つべき場所などについてはどなたかいろいろ御検討なさっておられるはずでございますが、それについて簡単に、どういふような具体的な方法で雇用創出をされるか。一応資料はちようだいでありますから、いろいろ経営者側に雇用を誘導するような方法はとられておることよくわかっているのですが、業態としてどういふ業態へそういう十万人という雇用の創出を図っていくか、というふうにご意見を伺えるのか、重点があればそういう点について御説明いただきたいと思っております。

○細野政府委員 先生御存じのように、開発給付金自体は、制度自体が業種とかんとかを特定しているものではございませんけれども、それにしても、活用されるその分野についての見通しを、こういうお話でございます。

最近の求人増加状況等を見ますと、当然三次産業が一番雇用あるいは求人が伸びているわけですが、製造業関係は比較的雇用あるいは求人の伸びが大きいというふうなことでございます。それから三次関係ではサービス関係、流通関係あるいは対事業所サービス関係、そういうところの伸びが大きいというふうな状況でございます。

○工藤(晃)委員(新自) あなたのおっしゃったとおりで、第二次産業、特に製造業の方は雇用が落ち込んでいく、これも昭和四十九年以降ずっとそういう傾向をたどっているということ、まあ言えれば慢性的な雇用の減少状態にある。一方でまた、いまおっしゃったように、第三次産業では雇用が確実に増大しているという現象にあるわけでございます。五十三年の資料でも、製造業では一千三百二十六万人で、前年より十四万人、一％も減少を来している。それからまた、逆にサービス業の方では九百四十三万人で、四十万人も雇用が増大している。そのパーセントから言うると四・四％である。こういうふうな資料もいただいているわけでございます。

こういうことを見ますと、雇用を創出する、新しくつくり出すというよりも、第二次産業から第三次産業への職業の転換を図っているという内容に近いものではないかということも考えられるわけですね。もちろんその一人一人の内訳はわかりませんが、第三次へという移行の傾向は大変強い。恐らく今後ともそういう状況はより進むであろうということが考えられているわけでございます。

私が持っております資料でも「製造業では厳しい減産経営が行われ、人減らしが進んでいる。昭和四十八年から五十二年の間に、製造業の雇用者数は九十万人減少した。この四年間に、労働力人口は二百万人も増えているから、まともな減産は失業人数は二百九十万人も増え、欧米なみの深刻な失業問題が発生したはずだ。ところが、流通・サービス業で合計二百三十万人も雇用が増加

したので、失業人数は、差し引き六十万人の増加にとどまることができた」、こういうことも書いてあるわけですね。逆にまた設備投資の方から見ても「製造業の実質設備投資額は、石油ショック以後、毎年低下の一途をたどっているのに流通・サービス業などの第三次産業のそれは上昇傾向を続け、民間設備投資総額に占める比率は、昭和四十五年の三三パーセントから、五十年には四五パーセントに増えた」、こういうことも言われているわけですね。それからまた「製造業では、現在、約二〇パーセントの従業員が過剰という状態にあるから、これからは失業者が増えるだろう」、こういうことも言っているわけですね。

こういうことを考えますと、雇用問題というのは非常に厳しい状況の中に置かれているということとが浮き彫りにされていると同時に、要するに失業対策、雇用の創出ということには緊急課題であることには間違いないけれども、しかしながらどこかへ薄めたい、そういう考え方であったは大変問題があるんじゃないかという気が私はするのですね。やはりちゃんと計画的な雇用の創出を図っていくと同時に、そういう流入先に対する配慮がなされていくかどうかということが大変大きな問題であろうというふうに私は考えるわけですね。受けざるに對する配慮がなく、逆に言えば、お嫁にやるのに親は一生懸命に支度金をさせられるものを持つたしていきけれども、もたらしてくれる夫になってくれる人が生活能力があるかどうかというところも何らか考えないというふうな、たとえはそういう思いやりであるならば、逆に言うて雇用問題にはまた次の段階で大変深刻な問題を起こしてくるんじゃないか。たとえは過当競争という形になってあらわれてきて、AからBに問題が移行しただけであって、考えてみれば計画的な雇用の創出にはなっていない、そういうふうにご意見を伺っているかどうかについて大臣からお聞きしたいと思っております。

○栗原国務大臣 本来的に言いますと、第二次産業に技術革新というふうなものが行われますればこれが一番いいのですが、残念ながらそこまで来ていない。そうなりますと勢い第三次産業、第三次産業の中で生活、保健、医療、それから教育、情報、そういう部門に雇用を拡大していく、そういう点では、いま政府もそれなりの仕事、予算的な措置を講じているわけでありました。ただ、民間の問題に對しては果たしていままでの傾向で、第三次産業にどういふふうに行ったから今後ともそういう方向に行くかどうかというのとはなかなか問題でございますし、またどういふ方向へ行ったらいいかという基礎的な調査というの、御指摘のとおり残念ながら十分できていないわけですね。運まきではございますけれども、私どももその点について意を用いますし、通産省もそういうつもりでやっております。各省力を合わせまして、そういった今後の方向について努力をいたしたいと考えております。

○工藤(晃)委員(新自) 確かに大臣おっしゃったように、私の方にちようだいであります資料の「労働省主要予算(案)の概要」の中にも、八ページに「第三次産業雇用実態調査の実施」という新しい項目が設けられているわけですね。だからそういう意欲のあることはこの数字からもわかるわけでございますけれども、これはきょうに始まった問題ではなくて、昭和四十九年からそういう傾向を大きく続けてきているわけですね。ですから、いままで受けざるの方の対策が一切考えられていなかったということを逆に証明するようなものですね。たとえは特定の構造不況業種などに対しては、通産あるいは労働省の他でいろいろな施策を講じながらそういう救済措置は講じているわけですが、要するに、そういう人々が移動してきた場所の受けざるには何らかの配慮がなされていないということを証明したようなものですね、いまの御回答は、だからこれは、確かに第三次産業でも、特に吸収し得るだけのエネルギーを持っている業態であればそれと私は思うのです。で

すがその受け入れていく、あるいは受けざるにない業種が非常に零細な生業のようなそういう方々が多い業種へ流入してくるということになると、これは大変大きな問題を醸し出すと同時に、そこにおいてのまた、次の不況というあらはにその業種が見舞われるというかっこうになるわけで、そういうことで、たまたま最近、これは厚生省の方でございすけれども、環境衛生関係保業の運営の適正化に関する法律の一部を改正する法律案が二月十三日に衆議院を通過したわけです。こういう法律をなせつつかかという、そういう環境衛生界が現在でも過当競争にある、サービス業においての過当競争というのは自殺行為なんだというところから、ある程度正しい適正な競争をさせる、そういう意味において過当競争を防止しなければならぬ、あるいはまた営業の自主的な組織による共同施設事業の一層の充実を図るとか、いわば非常に足腰の弱い業種に対して配慮していこうということ、こういうふうな法律を一部改正してつくられてきたわけだろうと思つたのです。われわれもそれに対しては積極的な賛成を示したわけで、それはなぜかという、こういう成長の中でそういうあらしをすぐ受けやさい、そしてまた過当競争というのは、そういう生業としていかなければならぬ業種の方々にとってはそういう風雨を一遍に受けてしまう、こういうものに対して何らかの施策を講じてやる必要があるんじゃないかというところから、こういう問題が提起された私は信じているわけです。ですが、片一方で通産にしてもあるいは労働省にしても、そういう第二次産業の製造業におけるいわゆる人減らし、減量経営、減量経営という形から吐き出したものを、要するにそういう受けざるの対策を考えないでもしそういうところへ流入さしていったとすれば、一方においてはそういう方々に對する思いやりある政治をしようではないかと言いながら、そういうところにどんだん、逆に言えば支度金をつけて送り出してやるということになりますと、公害問題を例に挙げれば大変糧當では

ないかもしれませんが、最近では公害でも東京湾の閉鎖性水域に對する水質汚濁の問題、これもみんな吐き出したヘドロがそのまま蓄積していく、それが閉鎖性水域においてだんだんたまたまちやちや、いまその処置をどうするかということになつたらどうにもならない、こういうことですね。そういうこともすべて工業用排水とかあるいは家庭用雑排水、こういうものの対策を怠ってきた一つの大きな結果でございす。そういうところに沈んでんしたヘドロをどう処理するかということになると、膨大な予算とそれからどうにもならないほど、解決のしようがないほどむずかしい問題にまなつていく。こういうことが一つの結果として出てくるわけで、やはりこれも、この問題をいまの問題にすりかえてみますと、そういう危険性を多分にいま持っているんじゃないか、こういうふうには私はとらえていられるわけです。

そういう中へ流入してきて、吸収されるからそれはそれでいいんじゃないか、吸収するだけのエネルギーがあるからいいんじゃないかというふうにお考えになつていられるとすれば、大変大きな判断の誤りがそこにあるような気がするのです。というのは、サービス業というのは押し込めば押し込むほど押し込められるのです。しかしながら、そういうことに対しての何らかの代償というものがどういうところで払われてくるかという、サービスの低下でございす。サービスの低下がサービスの低下を招くというところは致命傷であり、また國民に對して不利益をもたらす問題であります。そういうことから考えますと、やはりサービスは向上させていかなければならない。そのためには健全経営をしてやらなければいけない。そのために片一方じゃ十分配慮しながら何かの努力を重ねているときに、一方からそういうものへじゃんじゃんヘドロを吐き出すという、こういうような状態がもし今後とも続くとすれば、これはやはり大いに注意をしなければならぬ問題だろう、こう思うわけでございます。

その中で、環境衛生の実態、そういうものをちよ

つと浮き彫りにするために申し上げますと、非常に小規模であつて、これは厚生白書の中からもちよつと引張り出しましたけれども「環境衛生関係営業の多くは中小零細企業によつて占められており、従業者五人未満の事業所は八割を占めていり、営業規模が小さいことは、國民のニーズの多様化に對應しやすという利点をもつ反面、経営の近代化に立ち遅れる傾向をもたらししている。これらの営業は、比較的少額の資金により開業できることなどから、新規参入が容易であり、過当競争になりがちな体質をもっている。従つて、経営が不安定な状態に陥りやすく、適正な衛生基準の維持等の健全な経営が阻害されるおそれがある。」

こういうことを指摘しているわけですね。

ところが、第二次産業から第三次産業、特にこの環境衛生界へ、こういう不況が続きますと大差大きな問題がまたそこにも起きてくるということ、大差大きな足腰を強くしてやる必要があるんじゃないか。適正な受けざるというものをまずつくつて、過当競争を排しながら、お互いに健全経営が維持できるような配慮をしてやんながらそういうところに転業をさせていくという、そういうみを掲げてやる必要が絶対にある、こう信じているわけでございます。

そういうことについて、たとえば飲食店なんか一番そのいい例で、転業する先で一番簡単に考えるのはやはり飲食業で、だれしも考えやすい。先ほど申し上げたようにそういう体質から見ても、そういうことが起きやすいので、昭和四十年には五十六万一千六百三十六軒の飲食店営業が、昭和五十二年には百六十六万五千軒といふと、國民九十九人に對して一軒というように非常に多い業種でございす。そういうふうなところで、まず全体から見ると常雇員数が一・八人ですね。私企業の場合には〇・八人ですか、そういう非常に零細なところへどんだんそういうものが流れ込んでいくということについては、大変憂慮をされているわけ

です。そういうことに対して、これは何かみんなというか、たとえば関係省庁、労働省とかあるいは通産とか厚生とか、そういう環境衛生関係のために、これはどうしても縦割り行政だけでは無理だと思つてから、横の連携をとつていただいで、早急にその問題の解決に取り組んでいただくなければならぬんじゃないか、こういうことを強く考える次第でございす。そういう点についてひとつ大臣のお考えを簡単に伺わせてください。

○細野政府委員 三次産業が伸びているわけでございます。その場合に先生御指摘のように、従来不完全就業と言われたり、あるいは流通過程におけるむしろ過剰な人間を抱えているところがますますふえていくんじゃないかという御懸念あるいは御注意、その点は私も十分受けとめまして対処していかなければならぬというふうに考えているわけでございます。

ただ、最近の三次産業の伸びは、先ほど先生からお話ございましたように、二次がだめなので三次に押し込まれるかっこうでいっているという側面ばかりじゃございせんので、三次産業自体が伸びるべき必然性を持って伸びている側面もかなりございす。たとえば最近ふえていっているものでも一番多いところを見ますと、教育関係とか医療関係、あるいは事業所サービス関係でも情報サービス関係とか調査・広告関係、そういうふうなところが実数から言えればかなり伸びておまして、飲食店関係なんかはむしろ従業員数は減つていっている状況でございす。そういう意味で、三次産業自体も近代的なところがかなり伸びているということも一面言えるわけでございす。それは当然、かつての高度成長以来の成長の成果あるいは國民所得の増というふうなものが反映をしていっている側面もあるわけでございます。

ただ、そういう点について、たとえば業種とそれから雇用条件の中身とか、そういう点の細かい点についての分析がクロスでとれないという従来

の欠点がございましたので、先ほど労働大臣から申し上げましたように、そういうクロスがとれてきちんとした調査ができるようにしたいということとで、新しい調査を現在考えているわけでございます。

なお、各省間の調整の問題については大臣からお答えがあると思います。

○栗原国務大臣 先ほどお話を申し上げたのですが、雇用問題関係会議というのがございます。そこで当面の課題になることを詰めていきたい、特に幹事会をフルに活用していきたい、こう考えております。

○工藤(委員長) 先ほどの局長の御答弁は、私の聞いていないことに答えていらつしやらないわけでございます。私が申し上げているのは、環境業との関連においてどういうふうになさいますかということをお話しされている。第三次産業という大きな器の中で物を論じているわけじゃないので、そういう零細な生業の方々がひしめき合っているというその中へ、そういう新しい資本力を投入し、大店舗が職業転換をしてきたとなれば、その周囲は一遍におおきく食ってしまおう、そういうことの心配を私は申し上げているので、近代化を図ればそれではないかという考え方は、私は環境業界においては当てはまらないんじゃないかと思うのです。だから、そういう意味で私は御指摘を申し上げたわけです。

たとえば飲食店にしても、あなたがおっしゃったように、売り上げは昭和四十三年を一〇〇としましたときに五十年で一三九・二、それから五十年で一五二・三と非常に伸びが速いわけですね。ところが逆に数の方を見ますと、これは大変な数がふえてきているわけですね、毎年新陳代謝をしながら。だから飲食店を一例に挙げても、昭和五十二年に施設数が百六十五軒で、その中で新規開業が二十一万六千七百二十軒、営業をやめた方が十六万一千二百八十軒、それで実際にふえたのは五万五千四百四十軒、こういうふうな数はふえていく。新陳代謝はする。言えれば片一

方でどんどんつぶれて、片一方でどんどん生まれていっている。それで、その営業の伸びは大変悪いところ、野方図に、言えれば民間が勝手にそういうところへ転出をしていくということは大変危険ではないかということをお話ししたわけなんです、私はそういう点を中心として指摘をしているわけです。

時間があと五分になりましたので、私、実際考へまして、たとえばこういう案はどうだろうかということをお話ししたいのです。

これは環境法が改正になりますと、通りました場合ですけれども、新しい事業として中央、県の方でこういう環境業の指導センターというものができるわけですね。そういうところにはたとえば環境業界の状態を調査させるとか、あるいは実際にその現場の声をというものを吸い上げるといって、そういう中からうまく適正配置をしていくというふうな考え方とか、あるいは一方の労働の特性として現在女子の雇用がどんどん増大している、逆に男性の方が落ち込んでいっているという状態もありますし、それからパートの傾向が非常に強い、そういう傾向も統計上出ているわけです。ですから、たとえば高齢化社会を迎えるに当たって雇用構造も変革していかねばならない、そういうときに最も適応している業種、業界というのをはり環境業なんですね。だからそういうパートタイムとか、あるいは女子の働く場所とか、あるいは中高年齢層の方々が八時間労働はたえられないけれどもせめて一日の二時間とか三時間とかはお手伝いができるんだというようなところを、中高年齢層の雇用開拓の市場として再開発をしてみる、そういう考え方をしたらどうだろうか。たとえばオーナーになつてくるのでは過当競争になつてきてしましますが、そういうところで部分的に何時から何時まではどうしても人が欲しいんだ、しかしながら一日雇う必要がないというふうなところへ充当していけば、足りないところと足りるところがうまくドッキングするんじゃないか、そういうことも今後大いに研究開発す

る部門ではなからうかというふうなことを考えているわけですね。そういうことについて調査、あつせんというふうなことも、新しくできる環境業界の指導センターとかなんとかいうふうなところの事業にたとえ委託する。これは各県にできているんです。これ、私は一つの例を挙げて申し上げているので、そうないというのを申し上げているのではないのです。せつかくできたものですから、そういうものを御利用になつたらいかげんかというのを申し上げているわけなんです、またそういうことについて御相談もされたらどうでしょうかということについては、それこそ総合的にそういうものの調査あるいは指導というものを具体的に早速手がけていただきたい、これがきょうの私のお願いでございますから、それについて、せつかくお見えたいておりますから通産省の方、あるいは厚生省の方もそういう考え方に ついてどういふふうな御判断をお持ちになるか、あわせてこの機会にお聞きをしておきたいと思っております。

○林説明員 環境業を転換先の業種としてやるような転換事業、これは先生御指摘のように、環境業につきましても経営規模が零細であるとかあるいは一般的に過当競争の状態があるというふうなことからいたしまして、地域なり業種によりましては、事業転換をすることによりまして過度な競争を引き起こすということも一つ考えられるわけでございます。それから、そういう形の中でその事業転換によりまして既存の環境業者の経営の圧迫を招く、こういうようなことがあつてはならないわけでございます。事業転換ということにつきましても、その事業の転換先の業種を決めるといふようなことあるいは既存の環境業者につきましているいろいろ経営の安定を図るという形の中で助成事業をやっておるわけでございますが、そういう助成のあり方ということも今後十分配慮していかなければならないというふうなことを考えております。

そういういろいろな受け入れ体制の整備の中では、先生御指摘のように、これからはそういう問題につきましても各省とも十分協議をしようというふうなことを考えております。

○山口説明員 お答えいたします。現在、中小企業の中で製造業から他産業に事業転換していく、このような場合、助成の対象になりますものは、事業転換法という法律がございます。法律で認定いたしておりますが、過去二年間のデータを見ますと、製造業からサービス業には合計で四十五件、全体の転換が百二十七件ですが、多いとも言えますし、こんなものだと思います。言えるかと思つております。

ただ、われわれといたしましては、先生御指摘のようなサービス産業における零細性ということについて、しかも過当競争が起こりやすいということでございますので、そういったサービス産業が経営の悪化を来さないような何らかの対策が必要であらうと思つておるわけでございます。

具体的には、現在、小規模零細企業対策といたしまして経営指導員の積極的な活用とか、あるいは経営改善資金等によりましてその経営の近代化あるいは体質の強化というものを積極的に行つておるわけでございます。今後ともこういった施策の拡充強化に努めてまいりまして、中小サービス業者の経営体質の健全化ということに努めてまいりたいと思つております。

さらに転換の問題につきましても、こういった助成ばかりではなくて、転換先業種的確な情報を提供するということが何よりも大事である、こういうふうな思つております。そこで中小企業振興事業団の中に情報センターというものを設置いたしまして、転換先業種につきましても需給状況あるいは市場あるいは技術、こういった情報を中小企業の方々に提供する制度があるわけですが、これも、現在これだけで百五十業種程度の情報提供ができることになっておりますが、来年度はこれを三百業種にふやしまして、これは主としてサービス業を中心に情報の整備に努めてまいりたいと思つて

おります。したがって、こういったサービス産業につきまして今後適切な事業転換が行われる一助になるだろう、こういうふうな思っております。それから関係各省の連絡協調につきましては、従来からもそういったことができておりますが、いま御提案のような趣旨を踏まえまして、厚生省等とも協議いたしましたして御趣旨に沿いたいと思っております。

○工藤委員(新自) ぜひ協調していただいて、総合的な判断の上で立ったよき指導をしていただきたいと思います。

○森下委員長 この際、本日付託になりました内閣提出、雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題とし、提案理由の説明を聴取いたします。労働大臣栗原祐幸君。

雇用保険法等の一部を改正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○栗原国務大臣 ただいま議題となりました雇用保険法等の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

わが国の雇用・失業情勢は、景気が緩やかな回復の傾向にある中で、依然として厳しい情勢にあります。

このような情勢に対処し、離職者の再就職の援助とともに、雇用機会の増大のための施策をさらに積極的に推進していくことが重要となっております。

政府といたしましては、離職者の再就職を容易にするため、公共職業訓練等を受講する離職者に対する援助を強化するとともに、民間の活力を生かして中高年齢者等の雇用機会の増大を積極的に

図っていくこととし、これらの事項を中心として関係審議会に諮り、その答申に基づいて、この法律案を作成し、提案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、雇用保険法の一部改正であります。その一は、公共職業訓練等の受講を容易にし、かつ、公共職業訓練等の修了者の再就職を促進するため、現在公共職業訓練等を受講している期間についてのみ行われている失業給付の給付日数の延長に関する措置を充実し、新たに、雇用保険の受給資格者が公共職業訓練等を受けるために待期している場合及び公共職業訓練等を受け終わってもなお就職が困難な場合についても、一定の日数を限度として給付日数を延長することができるとすることとあります。

その二は、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由による雇用機会の減少に対処し、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、雇用安定事業の一環として、新たに、事業主に対して中高年齢者等の雇用機会を増大させるために必要な助成及び援助の事業を行うこととすることとあります。

第二は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正であります。

雇用安定事業等の四事業に係る保険料率は、現在、賃金の千分の三・五の率とされており、雇用安定資金の積み立ての状況に対応してこの保険料率を弾力的に調整することができるようになるため、雇用安定資金の残高が、四事業に充てるべき保険料徴収額の一年分に相当する額を超えるに至った場合には、四事業に係る保険料率を一年間千分の三に変更することとあります。

第三は、船員保険法の一部改正であります。その一は、船員保険についても、雇用保険と同様に、先ほど御説明申し上げました公共職業訓練等を受講する者に対する失業保険金の給付日数の延長に関する措置の充実を図ることとあります。その二は、船員保険の失業部門の保険料率を当分の間千分の三引き上げることとあります。

以上、雇用保険法等の一部を改正する法律案の提案理由及びその内容の概要につきまして御説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんとをお願い申し上げます。

○森下委員長 これにて提案理由の説明は終わりました。

次回は、明後二十二日木曜日午前十時三十分理事會、午前十一時委員会を開会することとし、本日はこれにて散会いたします。

午後六時四十分散会

雇用保険法等の一部を改正する法律案

雇用保険法の一部改正

第一条 雇用保険法(昭和四十九年法律第十六号)の一部を次のように改正する。

第一条由「失業の予防」の下に「及び雇用機会の増大」を加える。

第二十四条第一項中「次項」を「以下この条に改め、「受ける期間」の下に「(その者が当該公共職業訓練等を受けるため待期している期間(政令で定める期間に限る。)を含む。))」を加え、同条第二項中「前項」を「第一項」に改め、「(第二十八條において「訓練延長給付」という。))」を削り、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 公共職業安定所長が、その指示した公共職業訓練等を受ける受給資格者(その者が当該公共職業訓練等を受け終わる日における基本手当の支給残日数(当該公共職業訓練等を受け終わる日の翌日から受給期間の最後の日までの間に基本手当の支給を受けることができる日数をいう。以下この項及び第四項において同じ。))が政令で定める日数に満たないものに限る。で、政令で定める基準に照らして当該公共職業訓練等を受け終わってもなお就職が困難な者であると認められたものについては、

同項の規定による期間内の失業している日について、所定給付日数を超過してその者に基本手当を支給することができる。この場合において、所定給付日数を超過して基本手当を支給する日数は、前段に規定する政令で定める日数から支給残日数を差し引いた日数を限度とするものとする。

第二十四条に次の一項を加える。

4 第二項の規定による基本手当の支給を受ける受給資格者の受給期間は、第二十条第一項の規定にかかわらず、同項の規定による期間に第二項前段に規定する政令で定める日数から支給残日数を差し引いた日数を加えた期間(同条第一項の規定による期間を超えて公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける者で、当該公共職業訓練等を受け終わる日について第一項の規定による基本手当の支給を受けることができるものにあつては、同日から起算して第二項前段に規定する政令で定める日数を経過した日までの間)とする。

第二十八條第一項中、「個別延長給付及び訓練延長給付」の下に「(第二十四條第一項又は第二項の規定による基本手当の支給をいう。以下同じ。))」を加える。

第二十九條第一項中「個別延長給付」の下に「訓練延長給付(第二十四條第二項の規定による基本手当の支給に限る。第三十二條第一項において同じ。))」を加える。

第三十二條第一項中「個別延長給付」の下に「訓練延長給付」を加える。

第六十一條の二第三項中「前二項」を「前三項」に、「前項各号」を「第二項各号」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の一項を加える。

3 政府は、前二項に規定する事業のほか、被保険者等に関し、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由による雇用機会の著しい減少に対処し、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、雇用安定事業として、

事業主に対して中高年齢者の雇用機会を増大させるために必要な助成及び援助を行うことその他労働省令で定める必要な事業を行うことができる。

第六十六条第三項第一号イ中「第十二条第五項」の下に「又は第七項」を加え、同項第三号中「次項」を「第五項」に改め、同条第五項を同条第六項とし、同条第四項第一号ロ中「前項第二号」を「第三項第二号」に改め、同項を同条第五項とし、同条第三項の次に次の一項を加える。

4 徴収法第十二条第七項の規定により雇用保険率を変更されている場合においては、前項第三号中「千分の三・五」とあるのは「千分の三」と、「千分の四・五」とあるのは「千分の四」とする。

(労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正)

第二条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)の一部を次のように改正する。

第十一条の二中「次条第五項」の下に「又は第七項」を、「変更された率」の下に「同条第四項を除き」を加える。

第十二条第五項中「第四項」を「第五項」に改め、同条第六項中「この条」を「この項」に、「から当該合計した額」を「(以下次項までにおいて「一般保険料徴収額」という。)から当該一般保険料徴収額に改め、「乗じて得た額」の下に「(次項において「四事業費充当徴収保険料額」という。)を加え、同条に次の二項を加える。

7 労働大臣は、毎会計年度において、四事業費充当徴収保険料額と雇用保険法の規定による雇用安定事業、雇用改善事業、能力開発事業及び雇用福祉事業に要する費用に充てられた額(予算の定めるところにより、労働保険特別会計の雇用勘定に置かれる雇用安定資金に繰り入れられた額を含む。)との差額を当該会計年度末における当該雇用安定資金に加減した額が、当該会計年度における一般保険料

徴収額に千分の三・五の率(第四項第三号に掲げる事業については、千分の四・五の率)を雇用保険率で除して得た率を乗じて得た額に相当する額を超えるに至つた場合には、雇用保険率を一年間その率から千分の〇・五の率を控除した率に変更するものとする。ただし、雇用保険率がこの項の規定により変更されている期間内については、この限りでない。

8 前項の規定により雇用保険率を変更されている場合においては、第五項中「千分の十二・五から千分の十六・五まで」とあるのは「千分の十二から千分の十六まで」と、「千分の十四・五から千分の十八・五まで」とあるのは「千分の十四から千分の十八まで」と、「千分の十五・五から千分の十九・五まで」とあるのは「千分の十五から千分の十九まで」とし、第六項中「千分の三・五」とあるのは「千分の三」と「千分の四・五」とあるのは「千分の四」とする。

(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。

第三十三条ノ十二ノ二第一項中「次条第一項及」の下に「第二項並ニ」を加える。

第三十三条ノ十三第一項中「其ノ期間」の下に「(其ノ者が職業ノ補導ヲ受クル為待期ヲ為ス期間政令ヲ以テ定ムル期間ニ限ル)ヲ含ム」を加え、同条第二項中「前項」を「第一項」に改め、「(第三十三条ノ十三ノ三ニ於テ職業補導延長給付ト称ス)を削り、同条第一項の次に次の一項を加える。

前項ノ規定ニ依ル職業ノ補導ヲ受クル者(其ノ者が当該職業ノ補導ヲ受ケ終ル日ニ於ケル失業保険金ノ支給残日数(当該職業ノ補導ヲ受ケ終ル日ノ翌日ヨリ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ期間ノ最後ノ日迄ノ間ニ於テ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ日数ヲ謂フ以下本項及第四項ニ於テ之ニ同ジ)ガ政令ヲ以テ定ムル日数ニ滿タザルモノニ限ル)ニシテ海運局ノ長

又ハ公共職業安定所ノ長ガ政令ヲ以テ定ムル基準に照シ当該職業ノ補導ヲ受け終リタルモ就職困難ナル者ト認メタルモノニ付テハ同項ニ規定する期間内ニ於テ所定給付日数ヲ超エテ其ノ者ニ失業保険金ヲ支給スルコトヲ得此ノ場合ニ於テ所定給付日数ヲ超エテ失業保険金ヲ支給スル日数ハ前段ニ規定スル政令ヲ以テ定ムル日数ヨリ支給残日数ヲ差引キタル日数ヲ限度トス

第三十三条ノ十三に次の一項を加える。

第二項ノ規定ニ依ル失業保険金ノ支給ヲ受クル者ノ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ期間ハ第三十三条ノ十第一項ノ規定ニ拘ラズ同項ニ規定スル期間ニ第二項前段ニ規定スル政令ヲ以テ定ムル日ヨリ支給残日数ヲ差引キタル日数ヲ加ヘタル期間(同条第一項ニ規定スル期間ヲ超エテ第一項ノ規定ニ依ル職業ノ補導ヲ受クル者ニシテ当該職業ノ補導ヲ受ケ終ル日ニ付同項ノ規定ニ依ル失業保険金ノ支給ヲ受クベキモノニ付テハ同日ヨリ起算シ第二項前段ニ規定スル政令ヲ以テ定ムル日数ヲ経過シタル日迄ノ間)トス

第三十三条ノ十三ノ三第一項中「個別延長給付及職業補導延長給付」の下に「(第三十三条ノ十三第一項又ハ第二項ノ規定ニ依ル失業保険金ノ支給ヲ謂フ以下本条ニ於テ之ニ同ジ)を加える。

第五十二条ノ二第一項中「個別延長給付」の下に「職業補導延長給付」第三十三条ノ十三第二項ノ規定ニ依ル失業保険金ノ支給ヲ謂フ)を加える。

附則に次の一項を加える。

雇用ノ機会ノ減少等ニ因ル失業ニ関スル保険給付ニ要スル費用ニ充ツル為当分ノ間第七條ノ規定ニ依ル被保険者ニシテ第三十三條ノ三第二項各号ニ該當セザルニ因リ失業保険金ノ支給ヲ受クルコトヲ得ルモノニ付テノ保険料率ハ第五十九條第五項第一号ノ保険料率ニ千分ノ三ヲ加ヘタル率トシ其ノ者ノ負担ス

ル保険料額ハ第六十條第一項第一号ニ掲グル額ニ標準報酬月額二千分ノ一・五ヲ乗ジテ得タル額ヲ加ヘタル額トス

附則 (施行期日) 第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(船員保険法の一部改正に伴う経過措置) 第二条 この法律の施行の日の属する月の前月以前月のに係る船員保険の保険料については、なお従前の例による。

(労働保険特別会計法の一部改正) 第三条 労働保険特別会計法(昭和四十七年法律第十八号)の一部を次のように改正する。 第七條第二項中「第十二条第五項」の下に「又は第七項」を加える。

(特定不況地域離職者臨時措置法の一部改正) 第四条 特定不況地域離職者臨時措置法(昭和五十三年法律第七十七号)の一部を次のように改正する。

第十条第一項中「場合」の下に「又は当該地域において雇用の機会が著しい減少がみられる場合」を、「失業の予防」の下に「雇用の機会を増大」を加え、同条第三項中「第六十一条の二第三項」を「第六十一条の二第四項」に改める。

理由 最近における雇用失業情勢にかんがみ、雇用保険及び船員保険の受給者の再就職の促進を図るため、その者が公共職業訓練等を受けるために待期している場合及び公共職業訓練等の修了後においても再就職が困難であると認められる場合における基本手当又は失業保険金の給付日数の延長に関する措置を講ずるとともに、雇用保険における雇用安定事業の一環として雇用機会の増大を図るために必要な事業を実施することとするほか、雇用安定事業等の実施に要する費用及び船員保険の失業に關する保険給付に要する費用の負担について所要の改正を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

社会労働委員会議録第二号中正誤

ページ 段行 誤 正

一 二末三 学働 労働

四 三 一七 「厚生関係の基本施策に関する件」は、別行になるべきの誤り。

六五 一 二六 デイサービス デーサービス

七 三 三 健做保険 健康保険

八 一 一 調際協力 国際協力

昭和五十四年二月二十八日印刷

昭和五十四年三月一日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局