

第八十七回国会 社会労働委員会 議 院 議 録 第 八 号

昭和五十四年三月二十日(火曜日)

午前十時開議

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

理事 相沢 英之君

理事 川田 正則君

理事 友納 武人君

理事 水戸 豊彦君

理事 湯川 宏君

理事 伊藤 茂君

理事 大原 亨君

理事 川本 敏美君

理事 矢山 有作君

理事 谷口 是巨君

理事 和田 耕作君

理事 工藤 晃君

出席國務大臣

労働大臣 栗原 祐幸君

出席政府委員

社会保険庁医療

保険部長 此村 友一君

労働大臣官房審

議官 谷口 隆志君

労働省労働基準

局長 岩崎 隆造君

労働省婦人少年

局長 森山 真弓君

労働省職業安定

局長 細野 正君

労働省職業訓練

局長 石井 甲二君

議員 村山 富市君
古寺 宏君
武智 敏夫君
藤岡 晋君
安原 正君
荻村 幸彦君
坂本 龍彦君
間野 忠君
松本 洋三君
宮川 知雄君
清水 傳雄君
森 英良君
川上 忠憲君
田淵 孝輔君
金子 憲五君
森 宗作君
泉 延寿君
坂部 政夫君
高橋 明君
河村 次郎君

委員の異動
三月二十日
辞任 枝村 要作君
島本 虎三君
補欠選任 伊藤 茂君
大島 弘君
同日 伊藤 茂君
大島 弘君
補欠選任 枝村 要作君
島本 虎三君

三月八日
原子爆弾被爆者に対する特別措置に関する法律
の一部を改正する法律案(内閣提出第二四号)
同日 港灣労働法の一部を改正する法律案(内閣提出
第二二号)
同日九日
医療保険制度の抜本改正反対等に関する請願
(荒木宏君紹介)(第一七五五号)
健康保険法等の一部を改正する法律案反対等
に関する請願(寺前巖君紹介)(第一七五五号)
東北地方等に冬期暖房料の療養担当手当適用拡
大に関する請願(安田純治君紹介)(第一七五六
号)
健保改悪阻止、医療保障制度の改善等に関する
請願(安藤巖君紹介)(第一七五七号)
同(浦井洋君紹介)(第一七五八号)
同外一件(松本善明君紹介)(第一七五九号)
同(森井忠良君紹介)(第一八〇九号)
医療保険制度改善に関する請願(川本敏美君紹
介)(第一七六〇号)
良い医療制度確立に関する請願(瀬長亀次郎君
紹介)(第一七六一号)
同(田中美智子君紹介)(第一七六二号)

同(渡沢利久君紹介)(第一八〇五号)
同(野口幸一君紹介)(第一八〇六号)
同外四件(森井忠良君紹介)(第一八〇七号)
医療保険制度改善措置に関する請願(柴田睦夫
君紹介)(第一七六三号)
老人医療費の有料化反対等に関する請願(瀬崎
博義君紹介)(第一七六四号)
医療保険制度の改善に関する請願(瀬長亀次郎
君紹介)(第一七六五号)
同(津川武一君紹介)(第一七六六号)
同(不破哲三君紹介)(第一七六七号)
医療保険制度の抜本改悪反対、医療制度の拡充に
関する請願(工藤晃君共)紹介(第一七八八号)
医療保険制度の改悪反対等に関する請願(工藤
晃君共)紹介(第一七八九号)
同(山原健二郎君紹介)(第一七九〇号)
医療保険制度の抜本改悪反対、制度の改善に関
する請願(小林政子君紹介)(第一七七一号)
医療保険制度及び建設国民健康保険組合の改善
に関する請願(寺前巖君紹介)(第一七七二号)
同(松本善明君外一名紹介)(第一七七三号)
同外一件(山花貞夫君紹介)(第一七七四号)
同(池田克也君紹介)(第一七九九号)
同(渡沢利久君紹介)(第一八〇〇号)
医療保険制度の拡充に関する請願(津川武二君
紹介)(第一七七五号)
同(安田純治君紹介)(第一七七六号)
同(山原健二郎君紹介)(第一七七七号)
民間保育事業振興に関する請願(中村重光君紹
介)(第一七七八号)
同(沖本泰幸君紹介)(第一八〇一号)
同(越智通雄君紹介)(第一八〇二号)
療術の法制化阻止及び違法行為取り締まり強化
に関する請願(越智通雄君紹介)(第一八〇三号)
同(野田卯一君紹介)(第一八〇四号)

かしくなっているであります。

もはや、単なる行政指導などでは不十分であることが実証されております。定年は、法律によって当面六十歳まで延長することが、ぜひとも必要になっておるのであります。

また、四十歳以上の人々には、今日、雇入れの窓口がほとんど閉ざされている実態を見ますと、雇入れに当たっては、年齢を理由として、中高年齢者の雇入れを拒んではならないということも、法律で定める必要が大きくなっておるのであります。

社会党は、このような状況にかんがみ、この法律案を提案する次第であります。

次に、この法律案の内容について御説明申し上げます。

第一は、この法律の目的であります。

この法律は、高齢化社会における中高年齢者の雇用を確保し、六十歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限すること等により、その職業の安定を図ることを目的としております。

第二は、適用労働者等についてであります。

この法律は、船員、家事使用人等を除く労働者及び求職者に適用するものとしております。なお、中高年齢者とは、四十歳以上、六十歳未満の労働者を言うものとしてしました。

第三は、定年退職等の制限についてであります。

事業主は、六十歳未満の年齢を定年として労働者を退職させてはならないものとしてしました。また、定年が定められていない場合も、事業主は、年齢を理由として、六十歳未満の労働者を退職させてはならないものとしてしております。

第四は、雇入れの拒否の制限についてであります。

事業主は、労働者の雇入れに当たっては、年齢を理由として、中高年齢者の雇入れを拒んではならないものとしてしております。ただし、小規模企業においては、すでに中高年

齢者の雇用率がかなり高率になっているものも少なくない実態にかんがみ、事業所における年齢別の雇用構造に照らし、その事業の運営上やむを得ないものとして、一定数の労働者につき、年齢を雇入れの条件とすることについて、公共職業安定所長の許可を受けたときは、この限りでないものとしてしております。

第五は、職業紹介の拒否の禁止についてであります。

職業紹介事業者は、中高年齢者の年齢を理由として、職業を紹介することを拒んではならないものとしてしております。

第六は、募集広告の制限についてであります。

事業主または職業紹介事業者は、労働者の募集または職業紹介に係る求職者の募集に際し、中高年齢者が除外されることとなる広告をしてはならないものとしてしております。

第七は、不利益取り扱いの禁止についてであります。

事業主または職業紹介事業者は、労働者または求職者が行政機関に対し、第三または第五の規定に違反した旨の申し立てをしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをし、または求職者に対して職業を紹介することを拒んではならないものとしてしております。

第八は、特定職種についての特例に関しであります。

六十歳未満の年齢を定年として退職させることが、業務の遂行に必要とされる能力に照らし、やむを得ないものとして政令で定める職種については、退職、雇入れの拒否等の制限の年齢六十歳未満を、政令で定める年齢未満とするものとしてしております。

第九は、報告及び立入検査についてであります。

労働大臣または公共職業安定所長は、この法律の施行に必要な限度において、事業主または職業紹介事業者に対し、労働者の定年、雇入れの拒

否の状況について、報告を求め、またはその職員に、立ち入り、関係者に対して質問させ、もしくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができるものとしてしております。

第十は、施行期日及び経過措置についてであります。

この法律は、一九八〇年四月一日から施行するものとしてしております。なお施行の当初においては、適用対象者の上限年齢は五十八歳とし、以後上限を一歳ずつ通増して、一九八二年四月一日から完全実施するものとしてしております。

第十一は、定年等の引き下げ防止についてであります。

この法律の施行の際、現に就業規則、慣行等により、五十九歳以上の年齢を、定年その他の退職の理由としている事業主は、その年齢を引き下げることがないように努めなければならないこととしてしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容について、御説明申し上げます。

この法律案は、いまや全有業者人口の七割を占める労働者の、きわめてつましくも切実なる要望であることを十分に配慮され、御審議の上、速やかに御可決されんことを切望いたします。(拍手)

○森下委員長 次に、古寺宏君外三名提出、定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案を議題とし、提出者から提案理由の説明を聴取いたします。古寺宏君。

定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○古寺議員 私は、公明党・国民会議を代表し

て、ただいま議題となりました定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

平均寿命の伸びによる労働力構成の高齢化現象が進んでいます。労働省が発表した労働人口の推移の予測によると、中高年齢層の全労働人口に占める比率は、昭和五十年で三〇%であったのが、昭和六十年には四〇%を占めるようになります。このような推移の中で、中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法で定めた中高年齢者の雇用率六%以上の基準に達している企業はわずか二%にすぎず、同法が全く精神規定にとどまっていることを示しています。また、労働省の中高年齢者雇用実態調査で見ますと、中高年齢者の雇用率は大企業ほど低く、千人以上の事業所では一人も雇用していないものが、三〇%にもなっています。しかも長期不況は、わが国の産業構造、貿易構造の転換と経済成長率低下の対応を企業に迫り、減量経営の進行とともに雇用へのしわ寄せは失業率の顕著な上昇となり、中高年齢者の失業を増大させています。

このように、高齢化社会への進行と中高年齢者雇用の状況から見て、中高年齢者雇用対策を充実することはきわめて緊要な課題となつています。そのため年齢による雇用の差別を禁止することを法制化する必要があり、それが定年延長につながる、雇用の安定、国民生活と社会の安定に寄与するものと考えらるものであります。

以上が定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案を提案する理由であります。

次に、法案の概要について申し上げます。

第一に、この法律の目的は、六十五歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由として、事業主が雇入れを拒否もしくは労働者を退職させることを制限することとしました。

第二に、この法律で中高年齢者とは四十五歳以上六十五歳未満の者と定められました。

第三に、事業主は、労働者の雇入れに当たって、年齢を理由として中高年齢者の雇入れを拒んではならないこととした。ただし、省令で定めるところにより、当該事業所における年齢別の雇用構造に照らし、当該事業の運営上やむを得ないものとして、一定の数の労働者につき年齢を雇入れの条件とすることについて、公共職業安定所長の許可を受けたときは、この限りでないこととした。

第四に、事業を行う者が、年齢を理由として中高年齢者である求職者に対して職業紹介を拒否したり、または求人の場合に中高年齢者を除外する広告をしてはならないこととした。ただし、第三に述べた省令による制限の緩和規定を適用することができるものとした。

第五に、この法律で規定する定年退職等の制限、雇入れの拒否の制限、職業紹介の拒否の禁止及び募集広告の制限等に違反した場合は、六カ月の懲役または三十万円以下の罰金に処することとした。

第六に、この法律は、昭和五十七年四月一日から施行することとした。

第七に、経過措置として、この法律中、六十五歳とあるものについては、当分の間、六十歳とすることとした。

以上が、この法案の骨子であります。何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願いいたします。(拍手)

○森下委員長 次に、内閣提出、港湾労働法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。

港湾労働法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港湾労働法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

港湾労働法は、港湾運送に必要な労働力の確保と港湾労働者の雇用の安定その他福祉の増進を図るため、一定数の日雇港湾労働者を登録するとともに、優先的に雇用させることにより、港湾労働者の雇用の調整を行うことを目的として、昭和四十年に制定され、国民経済の発展に大きく寄与してまいりました。

しかしながら、近年、コンテナ輸送の増大等港湾における輸送革新が著しく進展し、港湾運送業務における日雇労働者への依存度が逐年低下してまいりました。このため、登録日雇港湾労働者の就業機会が減少し、登録日雇港湾労働者に支給する雇用調整手当の収支状況もきわめて悪化しております。

このような情勢を背景として、港湾調整審議会から雇用調整手当制度について、立法措置を含め緊急にその改善策を講ずること等を内容とする建議が労働大臣に対して提出されたのであります。政府といたしましては、登録日雇港湾労働者の雇用と生活の安定を図るの立場からこの建議の趣旨を尊重し、港湾労働法を改正する必要があると考へ、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、登録日雇港湾労働者に対して、雇用保険法を適用し、日雇労働者給付金等が支給されるよう措置するものであります。

第二は、ただいま申し上げた措置に伴って、雇用調整手当と日雇労働者給付金等との調整が必要となるため、雇用調整手当の日額が日雇労働者給付金等の日額を上回る場合は、その差額に相当する雇用調整手当を支給することとする等所要の規定を設けるものであります。

なお、この法律案は、昭和五十四年十月一日から施行することとしております。

以上、港湾労働法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ことをお願い申し上げます。

○森下委員長 これにて、三法律案の提案理由の説明は終わりました。

○森下委員長 次に、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、質疑を行います。村山富市君。

○村山(富市) 雇用問題につきましては、予算委員会の集中審議等を通じて、ほとんど問題は出尽くされたような感もございますけれども、そうした審議経過を踏まえて、主要と思われる点の若干について御質問申し上げます。

石油ショック以後の不況の中で、雇用を安定させるためには、景気回復が第一だ、こういう立場から、景気回復政策を重点に据えてまいりました。その成果も若干上がつて、いま、緩やかではございますけれども、景気回復の兆しは見えておると思っております。ところが、景気は回復しつつありますが、雇用問題は一向に改善をされない。

一つは、よく言われますように企業が減量経営を行っておる。ことし三月の決算は恐らく相当増収、増益になっているのではないかと、いうふうにも言われておりますが、企業はこの不況の中でもうけておるにもかかわらず、雇用問題は一向に改善をされない、こういう事実が明らかになっておると思っております。

同時に、これからの推移を見ましても、国際的な、たとえばイランの石油問題とかあるいは対中貿易の問題とか等々を勘案してみましても、国際的にも国内的にも余り大きな経済成長は期待できない。

ない。しかも、そうした経済の動向の中で、毎年毎年新規の卒業者が出てくる。あるいは農村も相当行き詰まっておりますから離職者がふえる。同時に、減量経営で吐き出される離職者がふえていく。こういう全体の動向を考えた場合に、雇用問題は一層厳しくなっているのではないかと、こういうことが想定されるわけでありまして、そうした情勢を踏まえて、今後の見通しあるいは労働省の対処の方針等について、冒頭にお伺いをしたいと思っております。

○栗原国務大臣 確かに村山さんのおっしゃったとおり、多少景気が回復の傾向にございますけれども、いろいろの事情を勘案いたしますと、雇用情勢は非常に厳しいというのが事実でございます。減量経営というのが今後どういふふうになつてくるかというところが一つの大きな問題でございますが、しかし、減量経営は体質改善のためにやむにやまれずやられたものであるならば、むしろこれは企業の体質が改善されたわけでございますから、そういう意味ではこれからいふ方向に向かつていくのではないかと、体質改善ができたところにつきましても少なくとも悪い方向には向かわない、そういうことが言えるのではないかと考えております。

しかし、私どもは、当委員会でも申し上げましたとおり、余力があるにもかかわらず減量経営を続ける、減量経営に藉口して人減らしをするということ、これはもう厳に戒めなければならぬというところから、関係の方面に強く要請をしておりますし、これからも強くこれを求めていきたいと考えております。

ただ、雇用情勢の厳しさに対してどう対処するかという点になりますと、これも当委員会でも毎々申し上げましたが、一つには経済成長というものを考えなければならぬ。イランその他等の問題がございまして、イラン情勢については注意はしなければならぬ、警戒はしなければならぬ、楽観は許しませんけれども、しかし当面の政府の施策といたしましては、石油等についても大

口の節約はしない、こういうことでございまして、景気の動向については十分配慮をしていきたい。

それから、いわゆる造船業等の不況業種につきましては緊急の需要を創出する、あるいは公共事業の重点的配分をする、あるいは生活・福祉、医療・保健、教育・情報、そういった方面に対して力を入れていくというように、雇用創出につきまして重点的な配慮をしていきたい。

なお、今回御提案申し上げております中高年齢者の給付金、これをフルに活用していく。その他、定年制の延長の問題あるいは高齢者の就業率を高めていく。いろいろの給付金と相まわしまして、そういうことをしていきたいというふうに考へるわけでございします。

○村山(高)委員 本年度、労働省が十万人の雇用創出を打ち出して前向きな姿勢を示したことについては、先般も申し上げましたように評価することにはやぶさかでないわけですが、ただ、もちろん雇用創出を図っていくことも当面の緊急の課題ではございしますけれども、やはりできるだけ失業者を出さない、離職者を出さない、これが大前提でなくちやならぬと思うのです。

そこで、減量経営をやったことは企業の体質改善がなされた、したがって体質改善がなされて企業は収益を上げていくけれども、しかし、これからさらに人員をふやしていくあるいは確保していくというふうなことは、余り期待できないのではないかと、景気は回復しつつあるけれども人員は逆に減っている、こういう現象があるわけですが、しかもその現象は定着しつつあるわけですが、したがって、必ずしも雇用問題にいい効果をもたらさないというふうに私は思っているわけですが。

そこで、できるだけ失業者や離職者を出さないようにするためには、たびたび議論もされてまいりましたように、時間短縮や、週休二日制や、あるいは年休の完全実施や、定年延長等がやはり積極的に行われていくということになれば、失業

防止にはならぬというふうに思います。

国会でも一昨年、この定年延長やいま申し上げましたような問題を含めて決議をされておりますし、そうした経緯から考えてみましても、余り効果が上がっておらぬのではないかと、余り私には思われるわけでありまして、とりわけ、減量経営が定着をしてさらに一層強められる傾向にある、不況を背景にしながら体制的に合理化をかける、こういう状況にあるだけに、この問題は労使だけの話し合いで解決できる問題ではない。

ですから、たびたび言われておりますように、何らかの強制的な制度がやはり必要ではないかというふうに思われるわけでございます。

きょうも社会党、公明党から定年制あるいは年齢による雇入れ拒否の制限等についての提案をいたしましたけれども、こういうものを求めておる声は大変強いのではないかと、余りに思っているわけでございしますが、こうした問題と関連をして、労働省の考え方を聞きたいと思っております。

○栗原国務大臣 減量経営が相変わらず続くのではないかと御指摘でございますが、問題は、企業のコストの問題と絶えず相関関係があると思っております。そういう意味合いからいたしますと、私どもは、再々申し上げておる通り、余力があるのにもかかわらず減量経営をするということについては厳に慎んでもらいたい、ということをおっしゃっているわけでございます。

そして、法律でたとえば解雇規制をしろとか、あるいは定年制延長を法制化しろとか、あるいは年齢差別制限法をつくれという御議論でございますけれども、解雇につきましても、もう村山さん御案内のとおり、判例でも、恣意的な解雇というものには認めない、労働基準法とかあるいは労働組合法では一定の理由による解雇ということになっております。あとは、これはもうやむにやまれな

いものかどうかという判定は、使用者と労働者の間でお互いによく知っていることであつて、それをこれは恣意的な解雇である、これはけしからないと、それはよろしいとかということとは、第

三者がなかなか入れない問題でありますので、それを法律で規制をして減量経営を食い止めていく、解雇をとめていくということは、毎々申し上げておるとおり適当でないと思ひます。

なお、定年制の法制化等の問題につきましても、これは結局コストの問題になりますので、例年の功序列の賃金体系あるいは退職金の問題あるいは人事管理の問題、こういった問題を法律で規制いたしましたも、たとえば人事管理の面などというのには法律でなかなか規制できないわけですね。そういうようないろいろの面がございします。

で、これはやはり労使が定年制を延長するためにざくばらんに話し合う、そういう体制をつくらない限りにおいてはこれはいけないのではないかと、いまでも、私も大臣になりましたから強く、いままでの行政指導を見直してみたらどうか、本当に労働省としても行政指導をしたと思ひ切つて皆さん方に言えるほどわれわれもがんばつてみよう、いま国会中でございしますけれども、できるだけ早く私みずからも行政指導の前線に立つてみたい、こう考えているわけでございます。

したがって、私どもは行政指導で徹底的にやってみなければならぬと考えておりますが、しかし、予算修正の際に各党の間からいろいろ御提案がありまして、自由民主党もそれぞれの党に対して御回答申し上げております。その中には法制化等々の問題もございします。そういう自由民主党が各党に回答されました線につきましては、これは誠意を持って検討いたしました適切な措置を講じたい、こう考えておる次第であります。

○村山(高)委員 できるだけ、法で規制をせずに労使が話し合いでもって解決するということが一番いいと私は思ふのです。だけれども、先ほど来申し上げておりますように、実態から判断をしますと、たとえば、いつか私はこの委員会でも申し上げましたけれども、造船なんかの場合、もう逆に仕事を取上げて、そして仕事がないのだないのだと言つて裸にしておいて、そしてもう閉鎖か、合理化か、こういうかっこうで来られましたら、

これはもう労使が対等で話し合いできるような条件にならぬのですよ。そういう事態がこれからも起こることが心配されますから、したがって、この問題は単に労使間で解決できる問題ではない。

同時に、行政指導行政指導と言われましても、行政指導をやつてきたにもかかわらず逆の現象さえ起つておるわけですから、行政指導にも限界がある。

そういう全体的問題を判断した場合、やはり何らかの制度的な規制を加えていく必要があるのではないかと私は思ふのです。これはいま大臣からも答弁がございましたように、与野党の話し合いの中で一定の方向も出されておるようでありまして、そうした方向についても今後十分検討していただくということで、これ以上申し上げても仕方がありませんから、そういう意見だけ申し上げておきます。

それからもう一つは、そうした深刻な雇用問題の中で、とりわけ当面一番深刻になっておるのは、さつきも提案申し上げましたけれども、中高年齢層の雇用問題だと思ふのです。これは集中審議の中でも重点的に取り上げられておりますので、くどくど申し上げませんけれども、ただ、中高年齢者の雇用率六〇という努力目標を設定してあるわけですが、努力目標を設定してあつて、内容を分析しますと、千人以上の大企業についてきわめて悪い、中小企業が一方的にしわ寄せを受けている、こういう現象もあつたわけですね。そこで、これはやはり義務的に割り当てた方がいいのではないかと、こういう意見もございします。同時に、そうした非協力的な企業に対しては企業名を公表したかどうか、こういう意見もございします。そういう要求に対してあなたの方の答へは、まず行政指導を徹底する、そのためには、達成計画の作成を命令して、その実施状況等も踏まえながら報告をする、こういう手段がありますから、そういう手段を踏んだ上で、こういう御答へでございしますけれども、実際に企業に対して作成計画を命令した事例というのはあるのですか。

○細野政府委員 高年齢者の雇用率の達成計画の作成命令でございますが、これはことしの一月早に通達をいたしまして、この一月から三月までの間に計画の作成命令を出すように、安定所長に指示をいたしました。現在はまだその実施状況を把握しておりませんが、三月末で、各所の具体的な実施命令の発出状況を私どもは報告をとることにいたしております。(私語する者あり)

○森下委員長 お静かに願います。

○村山(富)委員 この三月に出すのですか。

○細野政府委員 一月から三月の間に出すようにという指示を、各安定所長にいたしておるわけでございます。

○村山(富)委員 一月から三月というのと、もういま三月ですね。そうすると具体的にいつに出しているところがあるのですか。

○細野政府委員 一応三月末で、各安定所から出した状況の報告をとることにいたしておりますので、現時点においてはまだ、現実に出ておるかどうかという点についての把握はいたしておりません。

○村山(富)委員 これはいつか言われましたように、五百人以下の企業の場合はほとんど雇用率をオーバーしているわけですね。ところが、千人以上の企業の場合にはわずかに三・九しかないわけですね。ですから大規模の企業がきわめて悪いわけですね。したがって、これはよほど厳しくしていただかないとなかなか努力目標は達成しないのではないかと私は思いますから、三月末に集計するならば集計したで、しっかりと点検してやってもらいたいと思うのです。

そこで、この作成計画を出させる内容の問題ですけれども、たとえばこういう話も聞いているわけですね。千人以上のAという企業がありまして、そのAという企業が下請の企業に対して五〇%以上資本を占めておる。こういう企業に対しては、一つの企業グループとして——その下請をBとしますよ。そうしますと、AとBと合算をして六%に達成すればいい、こういう内容のもの

ですか。どうなんですか。

○細野政府委員 単に親企業、下請企業という関係にあるというだけではなくて、その企業自体の実態が、親企業との間に同一企業と見てもいいような関係があるというところ、もう一つは高年齢者の雇用率についての特別の配慮をしている実績があるという、この二つの要素を見まして、親企業と同一とみなしていいというふうに見られる場合について、これをいまおっしゃるように合算をしていこうという趣旨ではございません。

○村山(富)委員 いや、それは無制限でないでしようから、やはり一応基準、物差しがあるのです。

○田淵説明員 特例的な取り扱いをすることとしております子会社の基準としては、具体的に、は、資本金の全部または大部分が親会社の出資によるものであることという要件、それから常用の高年齢者を多数雇用している子会社であること、それから三番目に親会社との経済的、組織的、関連性が緊密であること、たとえば子会社の役員に親会社の役員または従業員が選任されているというような場合、それから特に高年齢者を雇うために特別の配慮をしてくつた会社であること、こういう要件がございまして、子会社全部を対象にするわけではございませんで、本来なら親会社の中で、ある部門は高年齢者向けの職場だから一つの部として置けるような性格のものを、その親会社ではなかなか定年年以上で置けないような場合に、一応形だけ別会社にして、高年齢者の職場を広げるという努力を特別に企業がしている場合に特例的に認める、こういう趣旨のものでございます。

○村山(富)委員 それはしかし、そういう内容のものを出先がもたらしたとき、出先でそういう判断がつきますかね。たとえば具体的な例を申し上げますよ。これは企業名を挙げませんけれども、いま言いましたようにAという親会社が六〇%資本を占めておるといふような、大部分ですね、占めておる。そして、Aという企業からBという下

請の企業に社長以下役員を全部送り込んでおる。だけれども、内容的には一応別会社になっておる。こういうことを考えた場合に、このAとBとを含めて六%達成すればいい、こういうようなことにはなるのですか。

○田淵説明員 この子会社の取り扱い、身体障害者の雇用率の算定の場合にも同じような配慮をいたしておりますが、お尋ねのような場合には子会社と認めることができないと思いますが、最後に申し上げました、高年齢者のための作業施設や作業設備を特別に改善して、高年齢者の職場をつくるためにつくつた会社であるかどうかということがポイントだろうと思います。

それにつきましては、具体的に一々申請をさせまして、安定所の方でそれを認定して特別に認めたものだけを、届け出たものを全部認めるのではなくして、届け出て、こちらが特別に承認したもののだけを子会社として取り扱うという判断を下しております。身体障害者の場合にも全国では数件しか実際には出ておりません。

○村山(富)委員 いま言いましたように、たとえばAならAという親企業が五十五歳定年をしいていて、五十五歳以上でやめさせる。こうした場合に、そうした者の口としてどこかに下請を設けてやる。こういう場合には、それも含めて六%ということになるというのですか。

○細野政府委員 先ほど業務指導課長から申し上げましたように、単にいまのお話のようなものが該当するということではなくて、特別に高年齢者のために作業施設なり作業設備を改善する等の、高年齢者の雇用に特別な配慮がなされているかどうかということも一つの大きなメルクマールになっておるわけでありまして、その運用も、先ほど申し上げましたように身体障害者の場合においても現実には数件しか該当がないというふうなうちに、厳しい運用をしているわけでございます。この高年齢者について同様の運用をしてみたいというふうなことをお聞きをしております。

○村山(富)委員 そこらはやはり、もっときつとしていただく必要があるのではないかと。そうしないと、さっきから何回も言っていますように、大企業が比較的減量経営が達成されて、その減量経営のしわ寄せが全部下請中小企業にいく、こういう傾向になるような指導をしているわけですか。それ、それは大変な問題だと思うのですよ。そんなことでは、幾ら六%の努力目標を設定しても達成されぬのはあたりまえなんです、大企業が一番悪いのですから、大企業を重点に中高年齢者を雇い入れさせるという方向の規制を加えていかないとならぬのではないかと私は思います。この点はひとつ強く要請しておきます。そうした事態を考えてみましても、単なる行政指導だけでは、あるいは努力目標だけではなかなか達成し得ないと思いますから、身障者と同じような制度をつくるかあるいは法律でもって規制するか、何かを加えていく必要があるのではないかと。これも、一面の理由として私は強く要請しておきたいと思うのです。

それから次に、今度の予算に雇用問題の政策会議をつくることになっております。この雇用問題の政策会議は、労働三団体の方からも、こういうものにしてもらいたい、こういう要請の文書も出ているようでございますが、そうした労働三団体の要請等を勘案しながら、これから、その雇用問題政策会議というのは、どういう目的で、どういう構成で、どのような運営をしていくのか、その概要についてちょっとお聞きしたいと思うのです。

○細野政府委員 雇用問題政策会議は、御指摘のように来年度の予算の中に盛り込まれておるものでございますが、とりあえずの私どもの考え方は、労働者、事業主、学識経験者等国民各界から、雇用政策について広く意見を求める、衆知を結集してこのじやないかと、それによって雇用政策を前進させていこうというの、一つの面でございます。同時に、雇用政策に対します国民の理解と協力を求めていきたいという、二つの面を持ちまして、特に私どもは、総理大臣等主要な関係の

方にも御出席をいただいて、雇用問題に対する政府の全体としての認識も深めてまいりたいというふうに考えているわけでございます。

そういう意味で、これが十分な機能を果たすかどうかという点につきましては、先ほどお話がございましたように、各界からのいろいろな御要望もございまして、そういう点も十分踏まえながらいかねればいかぬと思っておりますが、同時に、御案内のように雇用発展職研研究開発委員会というふうな雇用創出についての専門家の委員会等も、この五十四年度予算の中に盛り込まれていくわけでございまして、こういうものや、あるいは関係のいろいろな審議会等を総合的に活用しまして、全体として有効な雇用創出のための対策が作成され、推進されていくというふうにやってまいりたい、こういうふうに考えているわけでございます。

○村山(富)委員 労働省が考えている全体の構想をちょっと聞いておきたいと思うのですが、いま申し上げましたように、雇用問題政策会議というのがつくられますね。それから一方では、十万人の雇用創出というのが出されておる。そしてもう一つには、雇用発展職研研究開発委員会というのがつくられる。こういう三つのものは、どういう関連があつてどういうふうに推し進めていくのか、ちょっと具体的に説明してくれませんか。

○細野政府委員 雇用問題政策会議はいま申し上げたとおりでございますが、一方の雇用発展職研研究開発委員会は、今後雇用の増加が見込まれる職種あるいは、もう少し広い意味での業種的なものというものがどんなところであろうか、それからそういう分野に対応して、雇用政策の方向としてどういうことが今後新たに必要かどうかというふうなことに、専門家によって検討をしていただきます。私どもが具体的な施策を企画し、立案する場合の参考としてやらせていただきます。こういう考え方に立っておるわけでございます。したがって、現在、たとえばいま御指摘の十万人の雇用創出というふうな、現在決まっている

中高年雇用開発給付金その他のものの具体的な運用等につきましては、たとえば現在でございます中央職業安定審議会で現在も御検討いただいているわけでございますが、そういうものと、あるいはもっと大きな議論ということになれば、先ほど申し上げました雇用問題政策会議等においてその御意見を伺っていくというふうなこともございまして、それぞれの分野に応じて、それぞれの会議なり審議会というものが連携をとって活用されていく、いま申し上げた委員会なり審議会なりあるいは政策会議なりというものがばらばらに運営されるということのないようにしてまいりたい、こういうふうに思っておるわけでございます。

○村山(富)委員 職業安定審議会もありますし、いろいろ機関をつくることは結構ですけれども、ただ、十万人の雇用開発というのはいまお話がございましたように中高年の開発給付金ですか、これを充てながら何と十万人の雇用は確保したい、こういうことですね。そしてなおかつ新しく創出できるような職場、分野等々についても研究していくというのが研究開発委員会、そしてこれからの雇用政策全体の問題についていろいろ議論をしていくのが雇用問題政策会議、こういうことになるわけですね。要するにこれは、全体として雇用の創出をどう図っていくか、あるいは雇用の安定等をどう確保していくのかということが全体の課題だと思ふのです。こうしたものを推進することによって、いま申し上げましたような問題に関連をして、どのような効果を期待していいわけですか。

○細野政府委員 たとえば、十万人の雇用創出にかかわります中高年雇用開発給付金等などは、現行の制度自体もかなり現在、PRが徹底してきまして、いまも活用されておりました。これを御案内のように期間なり助成率なりを大幅に拡充しますから、私どもは、かなり活用されて、所期の見通しあるいは目標というものの実現が可能なのではなからうか、また可能にしなければいかぬというふうに考えているわけでございます。

しかし、やや中長期的に見ますと、先ほど先生からお話ございましたように、今後とも高年齢者の層というものはだんだん厚くなっていくわけですから、そういう方々が、単に開発給付金があればどこかに就職できるさというだけでは、もう少し具体的に、どういう分野というものが中高年の方々のあるいは中高年の方々を採用していただけるような分野として期待できるか、あるいはそういうふうな結びつけていくためにはどうしたらいいかというふうな問題についても、今後十分考えておかなければいかぬのではなからうか、そういう観点で、私どもは、いまやっております施策に加えて、新しい見通しなり、あるいはそれに基づく対策なり、あるいはこれに対応する職業訓練のあり方というふうなものを中長期的に対応していくとか、いろいろな面についての効果をいま申し上げました諸会議、諸委員会の中に期待をしております。

○村山(富)委員 中高年の雇用率六%の達成の問題にしても、目標は策定したけれども、実際には力の強い企業がしり抜けになつて、しり寄せが中小企業にくる、こういう事態があるように、単なるこういう経過でこういう努力をしましたというだけでは意味がないので、やはり実効が上がらなければ意味がないわけですから、したがってこれからの問題ですから、各団体、とりわけ労働組合等の意見も十分吸い上げて生かしていただけるように、心から要請しておきたいと思ふます。

そこで、現状もそうですけれども、これからの雇用の拡大というものを考えた場合に、どういう分野に拡大できるだろうかというのを想定しますと、大体第三次産業分野が一番可能性が多いのではないかと、いふに言われております。たとえば私的なサービス業、最近喫茶店やあるいはラーメン屋、そういう中小零細のサービス業がふえています。こういう私的なサービス業あるいは企業サービスのサービス業等々、私的な機関だけではなくて社会的なサービス業、たとえば都市環境の改善とかあるいは医療保健、教育等の生活関連

公共サービス部面、あるいは福祉サービスといったような部面に、積極的に雇用の拡大を図る必要があるのではないかと。これはたしか藤井労働大臣のときに、そういう構想を出して提言をした文書も拝見したことがございますけれども、これは単なる作文に終わってしまったのではないかと、いふうな気がいたします。これは単なる名目だけではなくて、具体的に雇用創出を図ることが可能な分野だし、それがまた国民生活を引き上げていく、水準を高めていく要素にもなるわけですし、日本の国は高度成長の中でも一番そういう部面が立ちおくれしているわけですから、したがってそういう立ちおくれしている部面をこの際充足して、雇用の拡大を図っていくという積極的な努力が必要ではないか。そのためには単なる提言で終わるのではなくて、計画的に、政策的に、政府全体が取り組んで実行していく、こういう条件をつくるということが必要だと思ふので、そこらについては大変、どうですか。

○栗原国務大臣 お説のとおりでございます。今度の五十四年度予算でも、医療保健、生活環境あるいは教育情報、そういった部面につきましては、関係省庁とよく連絡をとりまして、それなり予算を組んだつもりでございます。しかも、いままではばらばらでございましたけれども、大蔵省がその点については大変積極的な取りまとめをやってくれましたし、私どももそういうことができてますように十分注意をし、見守ってきたわけでございます。そういう意味では、満足ではないけれども、いふに思ふます。

なお、これだけでは十分ではないと思ふので、さらにその精神を公的部門だけでなく民間部門の方にも持っていきたい、こういうふうに考えております。

○村山(富)委員 これはやはり労働省が主体になつて関係各省と十分詰めて、そして本年度は何名ぐらい増員ができるというふうなところまで政策

的に推し進めていくような気迫がないと、単なる話だけで終わる可能性がありますから、ひとつそういう点は今後十分腹を据えてかかっていただきたいというふうに思います。

〔委員長退席、越智(伊)委員長代理着席〕

そこで次に、これはいつか問題になりましたけれども、いま申しましたように、雇用の拡大される部分というのは主として第三次産業部面が多いわけですが、これは製造部面と離職した人たちの大部分が第三次産業分野に吸収されておる、こういう傾向にあると思うのです。この第三次産業部面だけではなくて、とりわけ製造業においても、臨時工とか季節工とかパートタイマーとかあるのは社外工とか請負工とか、そういう言うならば臨時、日雇いといったような不安定な労働者の層がふえているということは、もうはっきり言えると思います。

そこで、こうした不安定な労働者は現行制度の適用が非常ににくいという部面がございますね。これは労働組合の組織もないし、首切りも自由でなし、首切りが自由だから、結局そういうことになるわけです。ですから、減量経営というのは、もう必要な最小限の常用しか抱えない、そして繁忙期には臨時で雇う、弾力性を持って職員の使用ができるように措置をする、こういう方針をとっていますから、したがって減量経営が徹底するし、その減量経営になった部面で吐き出される層は、そういう日雇いとか臨時とかいったような不安定雇用でもって働かされておる、こういう状況になっておるのが現状じゃないかと思うのです。この現状は、やはり企業の体質改善が志向されている限りにおいては、ある意味では一層推し進められていくのではないかと、ううふうにも考えられるわけです。こうした部面に対応するいままでの労働諸法規というものは、なかなか適用しにくい条件にあったのではないかと、だから現に、たとえば時間外勤務にしても実際三六協定なんかしておるところはないですよ。そして労働基準法もあるいは社会保険も全部適用除外、こういうこと

になっておる労働者が大変多いのです。これはやはり、これからの大きな一つの課題ではないかというふうにも私は思うのですけれども、こういう現状に対してどういうふうな把握をしていますか。

○岩崎政府委員 いま先生御指摘の臨時、パートあるいは季節工その他いろいろな雇用形態がありますが、御案内のように労働基準法あるいは最低賃金法、労働安全衛生法という労働保護法は、雇用形態のいかんを問わず、全労働者に対して適用があるという法制上のたてまえは当然のことでございます。

ただ、いま御指摘のようなそれぞれの雇用形態等におきまして、必ずしもそれが十分に機能していないんじゃないかという御指摘がございまして、私も、雇用の確保ということとは、単なる雇用の量の確保ということではなく、質もまた確保されなければならぬという基本的な考え方に基づいて、従来とも、その労働基準監督指導行政に努めてまいっておるところでございます。ただ、最近いろいろな、臨時、パートというふうなもの、雇用の形態あるいはその実態というふうなものが、必ずしも十分な把握が私どもにもできていないというふうな感じがございまして、これは来年度この関係の実態調査を十分にしたいと思っております。

また、私どもの監督指導方針といたしまして、特に第三次産業等においてそういう雇用実態が多く予想されます。また、私どももそういうことでありとふうに認識はしておりますが、そういう面につきまして、先ほど申し上げた雇用の質の確保という観点から、監督指導については計画的、重点的にその監督指導を強めてまいりたいという基本方針で臨みたいと考えております。

○村山(富)委員 いまある各種の労働、社会立法なんかそういう労働者にも適用されるというのは当然なんです。適用されるにもかかわらず、現状では全然適用から外に置かれておる、あるいは谷間に置かれておるというのが現状じゃないかと思うのです。こういう労働者がどういう状況に

なっているかというのをつかんでいきますか。

○岩崎政府委員 私が所掌しております労働基準関係でまいりますと、労災補償保険などというものは当然適用になります。ただ、健康保険あるいは厚生年金それから雇用保険というような面では、いろいろなことになっておるかと、いう問題も、先生御指摘のようにならうかと存じます。先ほど申し上げましたように、実態を十分に把握するために、私どもそういう観点からの調査を早急にいたしたいというふうに考えておるわけでございます。

○村山(富)委員 さっきも触れましたように、たとえばいままでは主としてサービス業とかあるいは中小零細企業とかそういう分野に多かったのですが、ところが、いまは減量経営ですから、大企業もそういう方針をとっておるわけですよ。そして、臨時で雇えるようなものあるいは需給の見通しが明確でないような企業等々については、最小限度の必要な人員だけを抱えておいて、そして弾力的に雇用の運用ができるようにするために臨時で雇う、あるいはパートとかいうような雇用形態に、こういう雇用形態にいまはなっておりますから、こういって、製造業を中心とした大企業の分野の中にもこういう層がふえておるのではないかと、私どもは思っています。したがってこれは、いま言う労働法規やあるいは社会保険関係等々、いまある制度の恩恵は現実に受けていないわけですから、そういう層が多いわけですから、したがって、そういう層に対しては——私は何も、小さな家族的な業者とか何かの分野を言っているわけじゃないのですよ。そういう大企業の分野にまで広がっております。そういう層はやはり見逃してはいけませんから、そういう層はやはり見逃してはいけません。だから、ここらももっときつと、労働安全衛生の問題もあるでしょうし、あるいは社会保険の関係もあるでしょうし、あるいは超過勤務の関係もあるでしょうし、いろいろな問題がありますから、もう少し法のきちんと適用できるような体制に指導していく必要があるのではないかと、このことを言っているわけですが、どう

ですか、その点。

○岩崎政府委員 大企業、中小企業等におきましてたとえば臨時、パート等がございまして、その就業規則あるいは労働協約というものが、労働組合に入っていないというところと別でございまして、就業規則等はそういう労働者にも適用されるものとして制定されていなければならぬというところでございまして、したがって、そういう場合には、たとえば時間外労働等が必要だということになりますれば、これは当然その企業、事業場における全労働者の過半数の労働者代表と協定がなされなければならない。その中には適用対象として当然臨時、パート等も含まれるわけでございますから、三六協定による時間外労働というものを的確に行わなければならないということは当然でございます。

ただ、何と申ししましても、いわゆる常用労働者につきましては、賃金形態等におきましてもたびたび指摘されますように年功序列制の賃金形態であるし、また退職金等もあるというふうなことの関係において、一種の事業の繁閑の調節弁と言っては語弊があるかもしれませんが、そういうものとして臨時とかパートとかいうような雇用形態の一部とられているというところを、企業の実態から申しますと、必ずしもそれが即、悪であるというふうには否定しきれない点もあると思えます。それからまた、労働者の側といたしましてもあるいは、やはり毎日パートの形でもって雇用される、あるいは短期間の雇用を望むというふうな労働者の方の志向もないとは言えませんが、したがって、そういう点の総合的な絡み合いの中で、実際は労働組合があれば、そういう労働者も含めて本来労使間でもって労働条件その他が決定されるべき性質のものだと思えますが、私どももいたしまして、監督指導の面から実態の把握に今後とも十分努めまして、そういう面でのしかるべき監督指導を強めてまいりたいと存じます。

○村山(富)委員 さっきから何回も言っていますように、当然いまの諸法規が適用される分野です

ね。ところが、現実には全く谷間にあつて適用されておられない。この種のは、いままでは主として組織された常用労働者等を対象に考えられていた。したがって、その外にあるものは対象外になっていたわけですね。その対象外になった層がふえているから、これは私は悪だとは思いませんよ。雇われる方の必要によつて私は半日しか働かせないという者もあるわけですから、悪いとは言わないわけですね。しかし、そういう者がえてして法のち外に置かれて何らの保護も受けられておられない、こういう条件のことは許されないうんじやないか。だから監督指導をもっと徹底して、基準法違反があれば是正させる、改めさせるということの指導が必要なんですね。これから現状調査をして把握するなんということも、本當に言いましたら問題だと私は思うのです。日常常に現状把握をして適切な指導をするために監督署はあるわけだから、それをやらなければならぬのがやられていないわけですね。

したがって、これは緊急の課題として、これからもっと積極的にそういう分野にまで手が伸びられるように、そしてそういう条件に置かれている労働者が十分法の保護も受けられるし、一人前の条件の中で働けるという環境になるように指導すべきではないかと私は思うのです。大臣、その点はどうですか。

○栗原国務大臣 経済の実態に即応して、労働基準監督署の監督も重点を移していかなければならないと思ひますので、いまのお話につきましてはよく検討いたしまして対処いたしたい、こう思ひます。

○村山(審)委員 これは遅まきながら、これから十分やっていた必要があると思ひますから、積極的に取り組んでいただきたいと思ひます。

最後に、いままで国会の中でも雇用問題が一番中心課題として議論されてきているところなんですけれども、地方の基準局や監督署あるいは職業安定所等々が、いまの客観的な社会的要請に十分こたえるだけの体制になっておらないということ

を率直に指摘せざるを得ないと思ひます。このことは、たとえば中央労働基準審議会あるいは中央職業安定審議会等々の審議会からも、たびたび、労働基準行政職員の増員に関する要望とか、あるいは公共職業安定所の体制の確立強化についてという建議も出されております。同時に、衆参両院の社会労働委員会では事あるごとに附帯決議の中に取り入れておられるわけですし、とりわけ職業安定所の問題等については、地方議会からも、自治法に基づいて議会で議決をして、意見書も数多く出されております。こうした審議会等の要望や建議あるいは国会における委員会の附帯決議、地方議会の意見書等々を、大蔵省や行政管理局はどういうふうに受けとめておられるわけですか。

○安原説明員 ただいま労働省の定員問題についてのお尋ねでございましたが、その前に、国家公務員の定員管理の全体の考え方についてちよつと申し述べたいと存じます。

国家公務員の定員管理の基本的な考え方でございますが、総定員法に基づきまして管理しているわけでございますが、全体として、財政状況が非常に厳しいものがございまして、それから行政に對して効率が求められているわけでございます。こういう見地から、行政事務を進めていく上です、できるだけ合理化を図っていくという姿勢をとっております。一方で、新しい行政ニーズが生じてまいりますので、それに対応して、円滑に事務を処理できるという要員も確保しなければならぬ、そういう合理化の推進と所要の増員の確保、こういうことで、全体として定員管理をやっているわけでございます。

御指摘の労働省の定員の問題につきましては、最近における厳しい雇用情勢を踏まえまして、われわれとしても、厳しい中であつてできるだけ努力は払つていかなければいかぬというぐあいに考えている次第でございます。各界からの御要望があることも十分承知いたしておりますが、全体の厳しい中で、われわれとしても最大限の努力を払つておるということは御理解いただきたいと思います。

数字について申しますと、たとえば五十二年度は、全体として労働省の定員は、定員削減と増員とを差し引きまして七十九名の減でございます。また、五十三年度には差し引き三名の減、五十四年度には定員削減と増員が同数でございます。そして、差し引きゼロということで、このことから、努力しているということは御理解いただけると思ひます。

その中にありまして、特に安定官署につきましては重点的に配意しているところでございまして、たとえば五十四年度におきましては全体として二十二名の増員をいたしましたほか、さらに相談員につきまして、特定不況地域、特定不況業種対策を強力に推進してまいりますために、五百名の相談員の雇用ができるように予算措置をいたしているところでございまして、全体としてそんなところでございまして、

○武智説明員 お答えいたします。行政管理局といたしまして、ただいま大蔵省の主計官が答弁されたのと同じでございます。正直申しまして、毎年度毎年度、労働省の職業安定所あるいはその末端の基準監督署、そういうところ業務が非常に厳しいというのを聞いております。その厳しいことに対応いたしまして、それらの実態等を聞いた上で増員措置を講じておるところでございますけれども、ただいま主計官が言われたとおり、国家公務員全体に対する定員削減が相当厳しいという状況もございまして、ただいま言いましたとおり相当の増員をやっておるわけでございますが、先生御指摘のようにな、かなり末端で苦しいというふうな状況になつておるのではなからうかと思ひます。

われわれとしましては、今後とも、安定所なり基準監督署の必要な業務量、その特性等に応じて、所要の措置を講じていきたいというふうに考えておるところでございます。

○村山(審)委員 私が冒頭に聞きましたのは、そういう審議会や何かの建議や要望あるいは議会の

の附帯決議、地方議会の意見書等々は、ああ来たなという程度に受けとめておるのか、どういう扱いをしておるわけですか。それを聞いておるわけですね。

○武智説明員 地方の陳情書なり国会の両議院における附帯決議等につきましては、われわれも十分上司にも上げておりますし、われわれが内部で定員の査定等をする場合にも、そういうことを議論しながら十分配慮しておるところでございまして、

○安原説明員 ただいま行政管理局の方から御答弁ありましたと同じでございます。各界の御要望を承りまして、それで労働省とも十分協議しながら、厳しい中で最大限の努力をしているというのが現状でございます。

○村山(審)委員 これは単なる陳情書じゃないのですよ。地方議会の意見書というのは、地方自治法に基づいてちゃんと手続をやつて出てきておるわけですからね。だから単なる陳情書の扱いをされたのでは困りますよ。同時に、国会の決議なんというものは陳情書と同じ扱いですか。これはどうなんですか。

○武智説明員 お答えいたします。われわれとしましては、国会の決議あるいは地方自治法九十九条に基づきますものにつきましては、決して一般の陳情書並みに扱つておるわけはございませんで、そういうことが出てきた背景等も十分考えた上で、対応いたしておる次第でございます。

○村山(審)委員 そこで、先ほど大蔵省から説明がありましたが、四十三年から五十四年、現在までのこの推移を見ますと、全体として二千三百十五名の減員になっておるわけですね。これは全体として間違いないですね。本省も出先も全部含めて、二千三百十五名の減員になっておるわけですね。これは、さつき説明があつた国家公務員の定員管理の考え方がわからないわけじゃないのですよ。しかし、画一的でなくて、やはりその社会的なニードというものは変わっていくわけですね。

から、したがって、その必要度に応じて必要な人員は確保していくのが当然な話であって、そういう考え方でやられてきたと思うのだけれども、しかし、労働省に関する限りは、これはもう四十五年から四十六年、四十七年、ずっとそうですけれども、毎年五百名近くの人員減になっておるわけですね。ここで人員がぐくつと落ち込んでおるわけですよ。しかも、さっきから話がございまして、たように、職安関係やあるいは基準局関係や、当然しなければならぬことがされてない分野がたたくさんあるわけですよ。そのことによって、たとえば安全衛生の問題なんかについては、最近重大事故の発生も死亡者なんかはふえていますよ。もつと安全衛生が徹底していれば事故を防げたわけですよ。安全衛生が徹底されないうえに事故が起きる。その事故者に対して、労災の給付をするとか、またいろいろ負担をかけなければならぬ。ですから、全体で職員を削減をして経費の節減を図ったことが、結果的には大変な負担になっていくというふうなこともあり得るわけですから、そういう意味における仕事の分野というものは労働省関係が一番多いのではないかと、ほかの分野もあるでしょうけれども、多いのではないかと私は思うのです。

さっきここで、不安定労働者がふえておるといふふうに申しましたけれども、どんな不安定労働者はふえていますよ。これは当然いまの諸保護法の適用を受ける、該当する労働者なんですよ。それが、指導が徹底しないためにあるいは監督が徹底しないために、全く谷間に置かれて何らの保護も受けておらない、首切りも自由だ、こういう状況に放置されている。そういうところは、さっきこれから調査してやりますという話でございまして、けれども、しかし、いまの基準局の定員やあるいは安定所の定員では、そういう分野にまで徹底してやり得ないと思ふのです。人員から考えてそういう能力はないですよ。そういう状況になっておるのです。そして、いまお話をございまして、ここに特に特定不況地域とか何か

の相談員をふやしたり、あるいは安定所の職員をふやしたりするようなお話をございまして、けれども、一方で、必要なところには多少定員増をしているわけですよ。職員をふやしているわけですが、ところがもう一方の裏側では削減計画がありますから、その削減計画とプラスマイナスすると、五十四年度はゼロになっておるわけですよ。しかも職安関係がわずかに二十一名ふえています。いま全国に職安安定所というのは大体六百カ所くらいあるわけですよ。この六百カ所に対して二十一名ふやしても、どういうふうに配置しますか。実際言いますと、もつと労働省の方は配置するのに困るんじゃないかと思ふます。そして、こういう社会的ニーズの高い客観情勢の中で、この程度の人員でもつと十分、いや、とても十分とまではいきませんね、ある程度最小限のことができれば、ある程度は基準局業務にしてもまだまだ無理がある、こういうふうには私は思ふのです。そこらはどういうふうにあなたは実態を考えていますか。査定をしたりいろいろしているはずですから、わかるでしょう。

○武智説明員 お答え申し上げます。
先生の御指摘のとおり、この十年間で二千人強減少しておるのは事実でございます。これは先ほども申し上げましたとおり、四十三年度から第一次定員削減をやりました。現在も続いております。わけでございますが、その間に、労働省で四千五百四十九人の定員削減がございまして、その間に同じく増員措置も、それぞれ必要性に応じて二千五百五十人したわけでございますけれども、結果として、四十三年から五十三年までとりますと、全体で二千四百四十人の減というようになっておるわけでございます。

ただ、先生も御承知だと思ふますけれども、削減につきましては同じところでやるわけでございます。減らせるところでございまして、労働保険の徴収の一元化ですとか、あるいは失業の認定回数の短縮だとか、そういうふうないろんな合理的な

理化を伴うと同時に、あるいはまた庶務系統で合理化を図っていく、一方安定所の窓口はふやす、あるいは基準監督署の監督官につきましても、毎年毎年、少ないと言いますがわれわれとしては最大限をやっていると思ふますが、三十人ずつふやしていくというふうなことを考えまして、対応いたしておるわけでございます。

〔越智(伊)委員長代理退席、委員長着席〕
確かに厳しい情勢であると思われるも思っておりますが、一方で定員管理の、公務員全体の定数を抑えるというふうな一方の厳しさもございまして、その両者の中におきまして、われわれとしては最大限の努力をいたしておるところでございます。

○村山(三)委員 最大限の努力をしないといふと申しませんが、結果的に見ればそういうふうなことになるわけでしょう。

これは職安関係だけを見ても、失業の予防と雇用の安定とか、あるいは失業者の生活の安定と再就職の促進とか、こういう意味における各種の給付金がありますけれども、その給付金は百一種類あります。これは私も何遍説明を聞いてもなかなかわからないわけですよ。ですからある意味からいいますと、こういう複雑さがやはり効果を上げ得ない一因にもなっているんじゃないかと私は思ふます。ですから、整理して見直しをするところは見直して、もつとわかりやすく使いやすいようなものに、改善できるものは改善して、もういいたいと思うのです。そういう意味の合理化を当然やっていただかなければならぬと思ふますけれども、しかし決定的に不足しているのはやはり人員だと思ふます。もつと人があれば利用者には徹底できるし、もつと親切に指導もできるし、もつとこの制度が活用できると思ふ。だけれども、人が足りないばかりに、知らない事業主もたくさんあるとか、あるいは教え方が不徹底であったとか、あるいはほんのうが見えなかったとかというふうな面も、安定所の中でも起こり得るわけですよ。したがって、安定所にしても監督署

にしても、いまの事業分野、いまの仕事量、やらなければならぬこと等から考えた場合に、私はほとんどと言つていらいに不可能な状況にあるんじゃないかというふうに思ふます。これは現状のままでずつていきますよ。ずつていくけれども、ある意味では、ずつていくしわ寄せは全部対象者が受けるわけですからね。

そういうものを考えた場合に、効率効率と言いますけれども、さっきもちよつと言いましたように、もつとこを徹底すればこんなことはなかったのに、徹底しないばかりに問題が起つた、それで結果的には大変な負担になったという、どっちが効率的でどっちが経済的かわからぬようなところがあります。ですから、そういう点も十分勘案をいたして、やはり現状を率直に認識をいたして、必要最小限の人員は当然確保するよう努めていただきたい。

いま言いましたように、一方ではなるほど、社会的ニーズはここにあるからこゝへ人員をふやす必要があるといつて人員をふやす、だけれども裏側では、削減計画があるから人を減らす、表を見たところが何のことはないプラス・マイナス・ゼロだ、これでは人員増になつていないじゃないですか。ですから、画一的に枠をはめて人員の削減を図るのではなくて、そうした実情をにらみ合わせ、結果を考えて、どっちが効率的かということとを十分判断をして、やはり必要な人員は人員として確保させてもらう必要があると思ふのです。

さっきからちよつと議論しました、いま不安定で谷間に置かれておる労働者の実態調査をするとかいう話、これはよく計算をしてみますと、そうした全事業場を監督指導するためにいまの人員では二十年かかるというのです。全部の事業場に一回行くのに二十年かかるというのです。ですから、これは不徹底になるのは当然ですよ。労働省、いまの監督署やあるいは基準局や職安の職員が定員でもつと、いままで大臣が答弁されたり局長が答弁されたことについて、これはでき

○村山省委員　もう時間になりましたからやめますけれども、改善できる点はもうん改善してもらわなければならぬですね。そして、行政的に合理化の必要ところは合理化する必要があるでしょう。だけれども、それはやはり限度があるわけですから、その限度を踏まえた上で、いまの社会的二ードに最小限、私は最大限とは言いませんよ、最小限こたえ得る人員の確保というものは当然必要ではないか、こういうふうに思いますから、きょう大蔵省や行管から来られて

○宮川説明員 たびたびお話しでございますように、労働行政は確かに人と人との行政でございます。安定所の職業紹介しかり、それから監督署の災害防止の関係も全くそのとおりでございます。そういう意味では、事務の簡素化あるいは合理化、職員の再配置等には努めておりますが、それにもおのずから限度がございますので、当然増員もお願いしなければならぬところではございます。

務量は反対にふえてくる、そういう状態の中で、建議を尊重していますということにはならぬと思うのです。口先だけで片づく問題じゃないですからね。

○細野政府委員 先ほど秘書課長からもお答え申し上げましたように、職業安定行政におきましては御存じのように、大型電子計算機を導入いたしましたいろいろな業務の合理化、簡素化あるいは効率化というふうなことも、一面において、これ

伴う新たな事態の発生に対処する体制を早急に整備する必要がある。」あなたがいまおっしゃった、極力機械化を進めておる、そのことをちゃんと認識した上に立つて、その機械化を進めてもなおかつ、いまの実態では職業安定所の本来の業務を果たし得ていないんだ、だから増員が必要なんだ、ここまで指摘しているのですよ。だから、いまや、機械だとか何だとかいうことではごまかし切れぬところまで来ているんじゃないですか。

○細野政府委員 先生御指摘のように、機械化による合理化というものが相当進んでいることも事実でございます。しかし同時に、先ほど来申しましたように、そういうことも踏まえまして、最近関係省の御理解を得て安定所関係につきまして増員に実効を上げていただいておりますほか、先ほどこれも大蔵省の方から御説明ございましたけれども、相談員制度というようなものを非常に大きく取り入れていただきまして、安定所の専任の職員が、相談等によって職業紹介とか本来の業務に

手が回りかねる、そういう事態のないように、本来の業務に専心できるような体制も逐次とりつづける、こういう状況でございます。

○矢山委員 大臣、事務局の言うことを聞いておいたら、これは進みませんよ。局長あたりは全然現場の実態を知ってないのだ。幾ら機械化したって、求人開拓だとか職業紹介なんというのは機械化できないのですよ。その地域にどういう事業所があるか、その事業所はどういう人を求めているのか、どの程度の人を求めているのか、こういったことをきちんと把握した上に立って、そして職業相談に来る人に対しては、それに果たして向くのかどうか、これをやらなければならぬ。まさに対人業務そのものですから、機械化の余地はないのですよ。私は地元で職業安定所へときどき行っている話も聞くのだけれども、もうどうにもならないと言っているわけですね。職業紹介なんというのはできません、日常の認定業務その他に追われて、手いっぱいと言っているわけですね。そういう実態を認識してない人たちがあなたを抱えてこれからの労働行政をやるのだから、そういう認識をそのままのとおりにだと思つてやっていたのでは、あなたが幾ら緊張しても大したことではできませんよ。あなたは先ほど、これは一行政管理局あるいは大蔵省のきょう見えている方々だけの問題ではない、まさに政府それ自体の問題だとおっしゃったけれども、いまの雇用・失業情勢の厳しい実態を見ればまさにそのとおりなんです。総定員法の問題もあるけれども、しかしそれを縛られておいて、実態に即応しないような行政をやっているのでは話にならぬわけですから、あなたみずから、静岡にも職業安定所や労働基準監督署はあるでしょうから、そこへ少し出向いて、そして実際の職員の話をよく聞かれて、本気で取り組まれた方がいいのじゃないですか。どうですかね。

○栗原国務大臣 私、先ほど申し上げましたとおり、現場をよく見た上で自分自身の判断を固め、政府部内で発言をいたしたい、こう考えております。

ます。

ただ、政府の方は審議会のあれを尊重しないのじゃないかという御意見ですが、私は詭弁を言うわけじゃないと思いますが、そういう審議会の非常に強い要望があるから、まああ労働省の定員といいますが、ほかの省はほとんど削減されますね、それが削減されない、プラス・マイナス・ゼロというようになったのは、消極的な意味があると思います。ですから、審議会の答申そのものにはいかなったけれども、審議会の答申というものは消極的な意味で相当効果もあつたし、われわれは審議会の答申というものを今度はさらに前向きに進めさせるように努力をいたしたい、こう考えております。

○矢山委員 あなたは積極的な方だから、審議会の建議の消極面だけで満足しないで、ひとつ積極的にこの問題を解決するために努力していただきたいと思つています。

この問題でいつまでもやっておつても仕方がありませんので、次に話を移します。

現在の雇用・失業情勢についてどういふような認識を持っておられるか、結論的な意味でお聞きしておきたいと思つています。

○細野政府委員 現在、雇用・失業情勢は、景気自体が回復の足取りがやや確実なものとなつてきつつあるといふふうなことを反映しまして、一部に、たとえば求人かふえ、かつその求人の中身も常用求人が増加率がふえる、あるいは求人か出てくる企業も規模別に見てだんだん大きい方にくといふふうな、明るい面も出てきております。しかし全体として見ますと、これがなかなか失業者の減に結びつかないという基本的な問題がございますし、それから安定所の窓口におきます求人倍率、これも有効で見ます限り、繰り越しの求職者といふものが相当数ございますので、したがって現状からいへば一時の〇・五かすかすみたいな状況からいへば〇・六か、それも〇・六五くらいとところまで現在来ておりますが、しかし、依然として求職の大増超過であるという点について

は変わっていないわけでありまして。

そういう意味で、先ほどもいろいろ御議論ございましたように、今後の経済情勢自体につきましても大きくかつてのような高度成長的なものを期待するといふことは困難である、そのほかの不安要因もいろいろあるといふふうなことを考えますと、やはりここしばらく雇用・失業情勢につきましては楽観を許さない状況が続くといふふうに考えているわけでございます。

○栗原国務大臣 これは、私が答えた方が適當だと思つていますから申し上げます。

いま局長も言いましたけれども、若干景気に明るさは見えておりますけれども、依然として構造不況業種といふのは残つておる、これは一体どうするか。それから、労働人口といふものが非常にふえてきておる、したがって新規就職者数よりもむしろ労働人口の方が多いので、そこら辺の者がなかなか埋まつていかない、特に婦人労働者が大幅に出てくる、こういう観点からいいますと、これはなかなか問題だ。その上、御案内のとおり高齢者の雇用、高齢者社会に向かひまして高齢者をどう雇用するかという、きわめて重大な問題が横たわつております。

そういう意味で、私どもは諸般の施策を講じて雇用の拡大に努めなければならぬけれども、ここ当分は相当厳しい状態が続く、こういうふうな認識でございます。

○矢山委員 多少景気回復の兆しが見えて雇用状況も回復しつつあるのじゃないかという認識もあるようだけれども、しかし、先ほど大臣もおっしゃったように、そういった状態の中でのいろいろな注目しなければならぬ現象が起つておるし、さらに、最近の企業の状態を見ておると、やはり過剰雇用が相当あるといふことを強調しておるわけですよ。私どもはそれほど過剰雇用があるといふふうには思われないけれども、企業の側あるいはいろいろな民間調査機関の調査なんかを見ると、過剰雇用が相当あるといふことを盛んに言つておるようですね。そこへもつてきて構造不況

種等を中心として産業再編成が進む、こういう情勢があるようですから、雇用情勢といふのは決して楽観を許さない問題があるのではないかとはいふに私は考えておるわけです。したがって、いまの雇用・失業情勢の中の特徴的な問題をとらえながら、それなりの適切な手を打つていただくべきやならぬのじゃないかと思つて、そういう雇用・失業情勢の特徴的な問題は何かということは、もう議論しなくても皆さんおわかりだと思つていますから、そういう議論は省いて、次のことをお伺いしたいのです。

こういう情勢の中で、雇用対策としてこれまでいろいろな制度が採用されて、いろいろな給付金が出されておるわけですね。この間、私の手元に少しばかり資料をいただいて調べてみたのですが、その各種給付金の運用の実態というのは、予算と実績との乖離が非常に大きいということが露骨に出ておるわけです。これを見ておると、果たしてこういう制度が雇用の面でどういふふうな役割を果たしておるのだからかという点に、疑問を持たざるを得ないわけですね。と同時に、どうしてこういうふうな予算と実績との乖離が出てくるのか、その原因は何かということについてもやはり検討する必要があるのじゃないかと思つて、すが、こういう点、どういふふうにお考えになつておりますか。

○細野政府委員 雇用対策関係の各種給付金いろいろございまして、たとえば職業転換給付金関係などはかなり活用されて、予算と実績の間にそれほどの乖離はないといふふうな考へておるわけでございますが、主として御指摘の問題は雇用安定事業、雇用改善事業等についての御指摘でないかと思つてございまして。

雇用安定事業につきましては、たとえば雇用調整給付金等は、制度発足当初の昭和五十年ごろにおきましては、むしろ予算を数倍上回るような活用がされておるといふふうな実績もございまして、もともと安定事業の中の給付金自体はかなり景気の動向によりまして波動の大きい給付といふ

ふうに考えられて、したがって安定資金というふうな制度が準備をされているわけでございます。そういう意味で、ある程度の波動性あるいはあるときにどつと出るときにはほとんど使われなない、そういうふうな性格が出てくるのはやむを得ないのじやなかろうか、こう思うわけでございます。たとえいまの雇用調整で申し上げますと、最近休業という形で雇用調整というものが現実減っておりまして、したがって、この制度自体が予定しているような経済の実態自体が少なくなっている。これは別の統計によっても明らかでございます。そういう意味で、雇用調整の形態が変化したに伴って利用度が下がっている、こういう側面が一部の給付についてはあるわけでございます。

しかしながら、たとえば定年延長奨励金等の雇用改善事業関係について見ますと、やはり景気が停滞化したことに伴って、高度成長のときに比べて定年延長の延びるテンポがおくれているというふうなことが、この給付金関係にも影響が出てきているという側面もございまして。

それから一方の問題、たとえば事業転換関係のものにつきましては、これは訓練が絡まっているというふうなこともございまして、それに対する対応がなかなか企業側で、制度が発足してその日がたっていないということもありまして、十分にいかんかったというふうな側面もございまして。

しかし共通して言えます点は、この給付金についての周知徹底が足りていない、これが知られていないという面もかなり大きなウェイトを持っているというふうに考えるわけでございます。

そういうことで、いろいろな原因が考えられるわけでございますが、特に最後に申し上げましたこの制度の周知徹底等につきましては、この給付金の内容の改善と相まちまして、今後とも努力をしてまいりたいというふうに考えておるわけでございます。

○矢山委員 ところが、局長、この雇用安定法、雇用改善法、いろいろと給付金はたくさんあるの

ですが、一体幾つぐらいあって、その中身はどうなっているか、御存じですか。

○細野政府委員 詳しい要件の細かいところまでは私も十分承知してない点もございまして、けれども、給付金の内容についてはおおむね理解をしているつもりでございます。

○矢山委員 それは優秀な局長ですわ。私はこの間地元の職業安定所へ行きまして、一体いまごろ給付金というものがたくさんあるが、どういふふうなのがあるか、この支給条件なり支給対象はどうなっているのか、ちよつと教えてくれぬかと言いたら、いや、むしろもうわからぬと言ったので、つまり、局長は優秀だから御存じなんだろうけれども、私が聞くと、百ぐらいあるというのだね。それで、どの給付金がどの場合にどう使われるのかという、そういうことが恐らく専門の職業安定所の職員にわからぬぐらいだから、ましていんや、利用する方の側の事業主や労働者にわかるわけがないのです。(わかっちゃ困るからわからぬようにしてある)と呼ぶ者あり) わかっちゃ困るからわからぬようにしてあるという話もありまして、そうすると、これは利用せいで言たって、利用のしようがないのじやないですか。だから私は、やはりいろいろな給付金をこしらえる、また状況が変わったから、その上にまた制度をつくって新しい給付金を積み上げていく、そういうやり方をしておったのではだめなんじやないか。だからここらあたりで、百に及ぶと言われる各種給付金を全部洗い直してみ、そして事業主や利用者によくわかりやすいような体系に整備をし直す、こういうことをもうそろそろ考えてもいいのじやないですか。これは私は何か座談会の記事とか何かを読んでおたら、労働省の局長さんそんなことをちよつと言われておったようですが、これは言うだけでなしに、やはり……(つくった者がわからぬのだ)と呼ぶ者あり) つくった者がわからぬのだというのじや困るわけだから、全部洗い直して整備をしてみたらどうですか。

○細野政府委員 私事を申し上げて恐縮なんですけれども、私が十年前に職業安定局の課長をやりましたときに、真つ先に、この給付金の数が多過ぎて、これを何とか整理統合できないかということが、実は私の最初に検討を始めた問題でございまして、そのときにもある程度努力をいたしました。同時にいろいろ検討している過程で、必要なものもまたふえまして、結局、整理したものとふえたものと差引きは余り変わらなかったというふうな記憶がございまして。現在あります給付金の中にも、いま御指摘のように、確かに種類が多過ぎてこれを一遍に暗記しようといったってなかなかむずかしいというの、御指摘のとおりでございます。ただ問題は、たとえば雇用奨励金をとってみますと、この奨励金を出す場合の要件の違いごととその名前が一つずつついている。したがって、同じ雇用奨励金でありながら、率直に申し上げて八つほど同じ雇用奨励金があるのですが、これなんかは、むしろ扱いやすいことから言えば、同じ雇用奨励金でも、その取り扱いの内容、要件の違いごとに名前が違っていることの方が、まあ実体的にそれほど変わらないかもしれせんけれども、覚えもやすいし扱いもしやすいのじやなかろうか。そういうふうな面での合理化というものを今後まず手をつけるべきじやないか、こういうことを現在検討しているわけでございます。それから、現在ほとんど使われてないけれども経済情勢が変わると使われるというふうなものもございまして、それそれがいりいろな事情に基づいてそれぞれの関係の方々の御要望によってできているものでございまして、一遍にばつとなくなかない面はございまして、しかし、今後についてもなかなか利用が少なかったものについてどうするか、この辺は利害関係の方ともよく相談いたしまして、先生御指摘のように、今後どうするかについても十分考えてまいりたい。そういう意味で、一方において整理統合、合理化というふうな措置を進めてまいりたい。それからもう一つは、確かに数は多いのですけれども、たとえば高年齢者を雇うときに使う給付金とか、あるいは人を移動させるときに必要な給付金とか、そういうふうな事項を限定すると実は二つか三つかないというところでございまして、そういう意味では、現にすでにやっておりますけれども、そういう場合別に給付金を整理しまして、こういうときに事業主にお使いいただく給付金、こういうときに労働者側がもらえる給付金、そういうふうな事項と対象を限定すると、それぞれの項目にはまるといふのは大体二つか三つというところでございまして、そういう意味での整理した簡単な表みたいなものをつくっております。したがって、お見えいただいた利用の方の熊様に応じて、その表を見ると、給付金の種類と大まかなその内容と要件が書いてあるというふうなことを、各安定所も実は工夫をいたしております。ですから、いきなり百種を見たときに比べますと、現実にはかなり、利用上不便の生じないような措置は本省も考えております。それから各府県、各安定所も、自分のところで頻繁に使われるものについて特にそういうふうな工夫をして、ある程度の利用には支障のないような体制はできているのじやなかろうか、こう思っておるわけでありまして。

しかし、冒頭申しましたように、とにかく、最初見ただけでうんざりするほどたくさん数があるという点は御指摘のとおりでございまして、今後ともその内容をよく検討いたしまして、その合理化、それから利用の便利なような方法をいろいろな角度から検討してまいりたい、こう思っておりますわけでございます。

○矢山委員 あなた正直におっしゃったように、十年も前から、これは複雑多岐でとてもじやないが大変だということだけは認識しておられたわけですから、そうすれば、やはりこの段階では、私は、それぞれ利害関係もあろうしそういう点はわかりますけれども、やはり、そういういままでの問題が損なわれぬような形で、整理統合してい

くということとは可能であるかと思ひます。そうしてまた、その中で支給条件等の緩和もやらなければならぬだろうし、あるいは手続の簡素化もやらなければならぬだろうし、こういうことはぜひ積極的に推進してもらいたいと思う。

それから、いまおっしゃったように、安定所なんかでいろいろ工夫して、一覽表なんかにはわかりやすくしているというのをやっているのです。ところがやっておいても、それを見た方の側がさっぱりわからないのです。安定所が少しでもわかりやすくしようという気持ちでやる、しかしせっかくやってもわからないながら、利用者の方は見なくて何がわかるかわからない。ところで、わからないうから相談したい、じゃいらいしや、相談に乗りましよう、これはこうなんですよ、この場合はこうなんですよと言つて、親切に相談に乗つていくほどの余裕が、いまそれぞれの安定所にもないというのが実態なんです。それは先ほど言いましたように職員の数が非常に少ないことに關係して、それを十分認識の上で、この問題には積極的に対処していただきたい。お約束いただきましたから、それがなされるだろうという期待を持って見守つておきたいと思ひます。

それから次に、雇用対策のためのいろいろな給付金は、事業主に給付するものと労働者が受けるものとあるわけですね。ところが全体をずっとながめてみると、事業主に給付するものが支配的になっていくわけですね。その効果は、現実の雇用・失業の実態から見ると、雇用安定や失業防止に必ずしも役立っているとは言えない面があると私は思ひます。むしろ逆に、企業側が減量経営の推進や産業再編成のために労働者を解雇する際に、できるだけ摩擦をなくしてスムーズに解雇していくための有用な役割を果たしているのではないのか。こういう面が多分にあると私は思っているわけですね。

というのは、たとえば一つの例を挙げますと、雇用調整給付金というのがある。会社が非常に

不況でやりにくくなったので一時帰休をやつていく、そして調整金を受ける。そうすると、そういう事態はどういう事態かという、労働者の方は、そういう事態で会社が雇用調整金を受けて一時帰休をやらなければいけぬような状態になつた、それを労働者も労働組合の方も受けざるを得ないということになる。そうすると、そこでも賃上げどころの話ではなくなってくるわけですね。それからまた、そういうことをやったことによつて、労働者も労働組合自体も、うちの企業には過剰人員がおるのだ、おれたち本工も余つていくうちなんだ、こういうことになつてしまふわけですね。そしてそのうちに、それをやつていくと、今度はその次に出てくるのは、雇用調整給付金をもらつてやつたがもうどうにもならぬ、やめてくれぬか、こうなつてくるわけですね。そうすると、そのときはもう何の抵抗もなしにすつと解雇されていくわけですね。そういうのが現実の問題として起こっているわけですね。

そういうふうに見てくると、この各種給付金の制度というのは必ずしも労働者の立場に立つての役立っているのではない。私は労働者の立場に立つて役立っている面を否定するものでありません。ありませんが、それ以上に、減量経営を強行しようとするあるいは産業再編成の中でこれを進めていくという企業側にとっては、解雇をスムーズにやつていくための有用な手段にされておる、こういうような面が強いのだということを認識しておいていただかぬと、すこぶる問題ではないかと私は思ひます。

この点については、もう一つ問題点が指摘されておられます。

たとえば日本女子大学に佐藤進という教授がおられるのですが、この人あたりに言わせると、雇用促進のためには言つても、労働者に現金給付をする仕組みではなしに、企業に現金給付することがほとんど拡大されていくことは、雇用保険法の範囲内の問題だとは言ひながら問題があることは否定できないのではないかと、こういうふうな指摘を

しておるわけですね。

私もそう思うのです。一番大切なことは、職を失つて生活におびえている者の生活保障をやることとが非常に重要な問題だと思ひます。その点が第二義的な扱いを受けて、そして事業主に對する給付金がほとんど支配的な立場を占めてくる、これは非常に問題があると私は思ひます。まさに、そういう方向は解雇をスムーズにやつていく意図以外は何のでもない、そういう感じがするのです。が、どうなんでしょう。

○細野政府委員 たえば雇用保険自体をとつてみても、雇用保険の給付が非常に充実されればされたほど、いわば事業主が解雇しやすくなるという側面が全然ないとは言ひ切れないうわけですね。いまして、したがって先生も御指摘のように、失業者対策の制度は、強いて言へば二面性というものはどうしても必然的に伴うものであるという点は、私も否定できないと思ひます。

ただ先生も御案内のように、保障関係の中で特に事業主側に給付する給付が非常に多いというのは御指摘のとおりでございしますが、これは、事業主側だけの保障負担の中で設けられていく雇用安定事業なり雇用安定資金なりという制度そのものが、一般の保障給付の關係に加つておられますから、どうしても給付の種類から言つて御指摘のようになつてくるわけですね。したがつて、こういう雇用安定事業を含めて四事業みたいなものがほとんど拡大していくという点については、保障制度全体の問題として一つの問題があると思ひます。

そういう意味で、先ほど佐藤進教授のお話にございしましたけれども、社会保障制度審議会におきまして、こういうものがほとんどふえることについては一考を要すべきだという御指摘もございしました。たとえば今度の四事業関係の保険料率について弾力条項を設けたというの、ある意味ではそういう意味の、ここが野放図にふえていくことに對する一つの考え方、対処の仕方でもあるという考え方、四事業関係でございしますが、私と

もは今回保険料率についての弾力条項を設けた、こういう経緯も一つあるわけですね。

○矢山委員 事業主に對する給付金は雇用主側の負担において行われておるのだというところはわかりますけれども、しかしそう言いながら、そういうやり方をやるのが解雇につながっていくという面が非常に大きいということも注目しなければならぬ。こう私は言っているわけですが、先ほど言ったことの繰返しになりますが、やはり中心は失業者の生活保障にならねばならぬわけですから、そのところが抜けて、企業側にしてみれば解雇がやりやすくなるような、その地ならしをするためのいろいろな給付金や、その地ならしをする、ここに問題があると思ひます。これは主義、主張の立場を超えて、やはり人間が生きていくための問題として考えるべき問題だと私は思ひます。

だからこれは、労働大臣にも、いまの制度がそういう側面を持つておるんだということとは十分に認識をしていただながら、失業者を出さないためにどうするか、これが第一義的な問題ですから、そこに施策の焦点を当てて考えていく、どうしても失業を減らすについてはその生活保障と、さらに雇用の機会を拡大して就職を促進していくという問題が出てくるわけですから、その点については十分認識を持って対処していただかなければならぬと思ひます。

○栗原國務大臣 いま局長からも言つたように、二面性があると思ひます。雇用維持というものの安定事業、調整事業、そういうものがあると思ひます。ただ同時に、俗に言うだんだんと安楽死させるという面が、そういうものがあることにもなるのではないかと、そういうのは、流れを見ているとそういうふうにもとれると思ひます。ただ問題は、景気が悪ければしよせん企業は減量経営をやります。その場合に、こういう制度があることによって人減らしがやりやすくなるという面はあるけれども、もしこれがなかったら、もう非常にショッキングな形で減量経営が行われると

いう側面もまた出てくると思うのです。ですからどこまでも、いま矢山さんの言ったとおり、失業者を出さないための方策をどうするか、そこら辺に焦点をしばって、制度そのものがわき道にそれないように十分に注意をしていきたいと考えております。

○矢山委員 そこで、失業者をできるだけ出さないというのが雇用政策の第一の重要な課題だろうと思うのです。そうすれば、私は、いまのように過剰雇用が盛んに強調され産業再編成が進む中で、失業問題というのは重大な局面に立っておると思いますから、そういう点でやはり失業防止のために解雇規制の法的措置というものを考えなければいけないのじゃないか、こういうふうに思っております。

これはもう御承知のように、一九五一年には西ドイツで解雇制限法ができています。それからフランスでは一九六八年に解雇保証に関する全国協定ができて、それを基礎にして七三年に個別の解雇規制法、それから七五年には経済的理由による集団の解雇規制法、こういったものができておるわけです。そしてそれぞれ、社会的に不当な解雇は無効だとかあるいは実質的かつ重大な理由がなければ解雇をしないとか、かなり厳しい解雇規制の措置をとっているわけです。だからこの点、わが国においても、いまの深刻な雇用・失業状態から考えたら、積極的に考えるべき問題じゃないかと思うのですが、どうでしょう。

○細野政府委員 外国の立法例についての御指摘がございましたので、若干私から御説明申し上げます。外国の立法例を見ますと、確かに先生御指摘のように、解雇にかかわる立法が最近各国において行われたというのは事実でございますが、しかし、達観してみますと、たとえばアメリカ、イタリアなんかはまだ協約だけでやっておる状況でございますし、それからスウェーデンなんかは労働者の代表へ通知するというだけのものがございます。

す。西独、イギリス、フランス等も労働者代表や行政機関へ通知するという規定が中心でございます。

そして、少なくとも解雇そのものは、たとえばフランスの場合でも届け出後三十日を経て効力を発生するというふうになっておりまして、経営に問題が生じて人員整理等を行わなければならない場合について、行政機関の介入によってその効力を否定するといふような立法例はないわけでございます。そして、そういう意味で言いますと、日本におきましては、たとえば基準法における解雇予告の制度とか、あるいは御存じの雇用対策法におきます大量解雇の届け出制度とか、解雇の基準そのものが労働条件として、単に協議ではなくて、まさに団体交渉の対象事項になっていっているような労働組合法の考え方、こういうものを総合して考え、また最近のように、判例の積み重ねによりまして日本におきましても権利乱用の理論が発達しております。

そして、そういう意味での解雇権の乱用というものは許されたいという、判例自体が積み重なってきておるわけでございます。全体的に見て、各国の立法例から見れば日本の法律制度が不備であるといふふうには考えられないと私も思っております。なお、その解雇規制そのものについてのあれは大臣から……。

○栗原国務大臣 各党の方から解雇規制という点についての強い御要請もございまして、私も私なりにいろいろ調べてみたのであります。結論的に言いますと、いま政府委員から申し述べたとおり、諸外国の解雇規制というものは解雇そのものを規制するといふよりも解雇の手続を整備する、そういうふうに見た方が素直ではないかというふうに考えておるわけです。

しかも、先ほど矢山さんからもお話がありましたこと、過剰労働力を企業が抱えておるといふこと、これはどういふことかという、いろいろ言われるけれども、日本の雇用慣行というものの中に諸外国と違ったものがあるといふことの、この証左でもあるかと思えます。そういった経営実

態を考えてみますと、いま労働基準法あるいは労働組合法による一定理由による解雇という法律的な規制がありますし、また判例も恣意的な解雇は認めないといふことになっておる。やむを得ずやるといふ場合には、その経営実態を一番よく知っているのは労使である、したがって労使において十分話し合いをする。しかも解雇の当否が争われるときには労働委員会というところへやる。こういうような現行制度というものはおおむね妥当ではないか。

ただ、いまのように俗に言う減量経営というものが行われているときでございますので、余力があるのに減量経営をする、人減らしをする、減量経営に藉口する、そういうものについては厳しく行政側としても受けとめて、企業側に社会的責任を強く求めていくという態度でおるわけでございます。

○矢山委員 いま資本主義の世の中ですから、したがって解雇を全面的に禁止しろと言ったって、それはできないと私も思うのです。しかし、たやすく解雇ができないような形で、解雇に対しては相当な規制をしていくというところは考えてもいいのじゃないか。なるほど判例が出ていとおっしゃるけれども、しかしそれだけでは問題は処理できないのじゃないか。というのは、これは一般論ですから、具体的な例を挙げて言うわけじゃないのですから、その点は御了解いただかなければならぬけれども、たとえば昨年の九月期の決算状況というものは、それぞれの企業の決算内容は非常に好転しているわけですね。引き続いてことしの三月期の決算では、四十八年水準を上回るほどの利潤を企業は上げておると言われているわけですね。それだけ利益を上げながら、しかも、今後ともどんどん減量経営の方向で解雇が進んでいくのじゃないかというおそれがあるわけですね。そうすると、具体的に見なければならぬわけですね。解雇に対してある程度の歯どめをする立法措置を考へる。あなたがおっしゃったいわゆる解雇に至るまでの手続を厳しくするとか、そういったことは立法として

て考えてもいいのじゃないですか。

○細野政府委員 先ほど申しましたように、手続面から言いますと、日本の現在の制度は必ずしも各国の例に劣らない、むしろ進んでいる面もあるといふのでございまして、そういう意味で、これ以上の手続というものが必要かどうか、ひとつ私ども今後とも検討しなければならぬと思っております。

それから同時に、製造業の場合を中心にして、その雇用労働者の数が、最近減り方自体のテンポはだいぶ鈍ってまいりましたけれども、たとえば毎月勤労統計なんかによる常用雇用の対前年同月の増減率で見ますと、まだ三角が立っておるといふような状況でございます。ただこれは、解雇という形で行われているというよりも、欠員を補充しないというふうなやり方で行われている場合が大部分でございまして、いわゆる解雇というものは、金庫、鉱山その他の一部の産業が非常に目につく。そのほかの産業ですと、業界全体というよりもむしろ個別の企業の例でございまして、そういうふうな思いをしますと、結局欠員不補充というものは、これまた解雇規制その他の手段によつて規制することがとてもできない性質のものでございまして、いずれにしましても、今後とも検討すべき問題かとは思いますが、すぐ何か措置をとらなければならぬという、そういう性質のものではないのじゃないかというふうに考えているわけでございます。

○矢山委員 時間が迫られておりますから、その議論はそれとして、私とあなたの見解ではある程度平行線のような感じがしますが、しかし私どもは、いまこの解雇の実情を見るときにある程度の解雇規制は要ると考えておりますし、それからもう一つは、憲法二十七条というのがあります。「すべて國民は、勤勞の權利を有し、義務を負ふ。」この規定がある。これは憲法二十五条に「すべて國民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む權利を有する。」とあります。これの一つの形態として、労働権を保障しているわけですね。それから労働基

準法の第一条に「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき」労働条件、こういうことを言っているわけですが、その労働条件の中には解雇も含まれておるのだというのが通説なんです。そうすると、労働基準法に解雇一般についての制限規定を設けるといふことは、むしろ私は当然なんじゃないか。それを欠くことはかえって逆に、憲法二十七条の第二項に労働条件の法定の原則が定めてありますね、第二項というのは「賃金、就業時間、休息その他の労働条件に關する基準は、法律でこれを定める」、この労働条件は法定をするといふことの原則が規定されておるわけですが、これから相反するのではないか。私は憲法論としては、理屈を言うようですが、そういうふうに言い得るのじゃないかと思うのです。だからしたがつて、憲法のたてまえから見て、やはり解雇規制をやるといふのはこれは当然の話じゃないか、こういうふうにいるのですが、その点の見解はどうですか。

○細野政府委員 もし補足がございましたら、基準局長から後で補足させていただきますと思いますが、御存じのように、たとえば基準法の中でも、先ほど申しました解雇予告に関する規定があるとか、あるいは一定の業務上の疾病あるいは産前産後その他についての解雇について規制の措置があるわけでございますが、したがって、そういう意味での解雇に関する制限、直接的な制限もあればあるいは手続的な規定等もございますので、したがって、憲法の規定だけを理由に、解雇について何らかの内容的な規制措置といふものがなければいけないのじゃないか、こういうことは必ずしもならないのじゃないかというふうには私も考えているわけでございます。

○矢山委員 基準局長もそうですか。

○岩崎政府委員 そのとおりでございます。

○矢山委員 そうすると、これは私との見解の隔たりはかなり大きいわけで、私は労働基準法に野放しで解雇できるようにしていると云っているのじゃないのですよ。しかし、ああいう規定があ

っても、いま解雇が減量経営の名のもとに、産業再編成の名のもとに強力に進められてきた、その結果が、企業は昨年九月期からことしの三月期に至るような非常な利益を上げたわけですね。そういった状態から考えると、わが国で行われておる解雇といふのは、形式はともかくとして実態はまさに、企業側の解雇権の乱用と言ったらきつ過ぎるかもしれないけれども、企業オーナーの解雇が横行されておるのじゃないか。したがって、それに対するより強化された歯どめといふものは必要であるし、それをやることは決して悪いことではない。むしろ逆に、憲法の立場を踏まえて議論をするなら、それがあつた方があたりまえなんだから、こういうことを言っているわけですね。したがって、これは私は今後の議論に譲っていききたいと思ひます、何しろ、もう時間がありません。

そこでもう一つ、二つお聞きしておきたいのですが、中期労働政策懇談会が提言をされておりますね。この提言の名称は言いませんが、その提言の中で、ワークシェアリングの考え方が重要だといふことで、労働時間の短縮だといふものをやはりやるべきだといふことを言っているわけですね。その労働時間の短縮等については、どうもこれまでの労働者の考え方というのは、労使のお互いの自覚でやっていくべき問題だといふふうにお考えのようですけれども、やはりそういう考え方はどうですか。

○岩崎政府委員 いま御指摘のように、私も私どもとしては中期労働政策の建議、それから一昨年秋季の中央労働基準審議会の建議に基づきまして、長期的に見れば労働時間短縮といふものが雇用の確保にないし増大に役に立つのではないかとこの観点で考えておりますが、現在の時点で即時、即効的にいふことになりまして、いろいろ問題が出てまいると思ひます。したがって、私もやはり労働時間が十分な話し合いをし、また国民的なコンセンサスを得ながら労働時間短縮を進めていく。労働時間短縮のあり方には、過長な時間外労働の削減あるいは年次休暇の取得、また週休二日制、

それから週ないし一日の労働時間そのものの短縮といふようなさまざまな形態が含まれると思ひますが、こういったものは第一義的に、労使の話し合いの中で国民的コンセンサスを得ながら進めていくといふことでなければ、長期的に見て実効が上がらないという観点から、私もやはりそういう観点に立つての行政指導を積極的に進めていこう、このような考えで対処しております。

○矢山委員 そうおっしゃるだろうと思つたのですが、ところが、最近労働時間の実態をみると、調べてみますと、失業、半失業が増大し、雇用不安が広がつておる中で、一九六七年以降、非常に労働時間の長い労働者がふえておるといふ統計が出ておりますね。つまり二百日以上雇用労働者について週内の労働時間を見ますと、四十九時間から五十九時間の労働時間をやつておるものが、七四年に比べて七六年は二八・二%ふえておる。それから、六十時間以上の労働時間というものが七四年に比べて七六年は二四・六%ふえておる。それから逆に、三十五時間未満の労働時間というところが四一・一%減つておる。それから三十五時間から四十二時間の労働時間のところが二一・五%減つておる。こういうふうな統計が出ております。

これで明らかのように、首切り合理化の一方で、長時間労働が非常に進んでおるわけですね。こういう実態の中で、労使の自覚あるいは労使の自主的な努力で労働時間を短縮していくのだから、こういうことを言つたつて、これはできるのかな、言つてみるだけじゃないかなという感じがするわけですね。これはかねて私も主張しておるように、やはり法制化する必要があるのじゃないかと思ひます。

○岩崎政府委員 いま先生御指摘の調査資料、私ももちよつとわかりませんのですが、私も私がつかんでおるところでは、五十年、五十二年ぐらゐが非常に労働時間の底になっておりまして、たとへば所定外労働時間を見ますと、四十五年あるいは四十七、八年ごろが相当な時間数になつておりますけれども、五十年、五十一年ごろの不況の底

においては非常に時間外労働が少なくなつておる。それが最近景気の回復に伴つて若干ずつ時間外労働がふえてきているという実態をつかんでおりますが、しかし、これもまだ四十五、六年ごろの時間外労働の長さには達していないといふことから、全体として労働時間の縮小傾向といふものが着実に進んでおるんじゃないかといふふうには考えております。ただ、いま申し上げておる労働時間の問題も、大企業あるいは中小規模の企業ないし産業、業種といった形態のいかんによつて、それぞれ違ひが出てまいります。

そこで私も、一方において大企業あたりでは、もうすでに四十時間を割つておるような所定労働時間の中で時間外労働がどのくらいあるかといふ問題と、中小企業、零細企業におきまして、四十八時間の所定労働時間にさらに時間外労働が積み上げられまして、それで過長な時間外労働になつておるといふような実態等について、やはりそれぞれに判断をいたしまして、しかるべき監督指導をそれぞれに向けてやつていきたい、このような方針で臨んでおります。

○矢山委員 これは、そちらのお持ちの調査と私の言つたのとが食い違つておるようでありまして、それは一般論としては、不況のときに仕事がないといふので残業を切り捨てていくといふようなことがあつたといふことを考えるならば、そういう意味で全体としての労働時間が短縮したといふ面は出てきたと思ひます。ところが、そういう状態の中で減量経営が進んでどんどん労働者を解雇していく、今度は解雇した労働者を、仕事ができたらからといって常用労働者として再雇用するといふ形でなしに、臨時だ、日雇いだといふ形に時に応じで埋めていく、そしてその中で、しかもそれらで埋めただけ人員を抑える形の中で埋めていく、そういうふうになつてくると、やはり長時間労働といふ問題がそことの関連で出てくるんじゃないか、そういう意味合いでこの統計は出てきておるんじゃないか、私はそういうふうには思つておるわけですね。

今後の見通しで考えてみると、やはり企業が減量経営を志向する限りは、できるだけ数の少ない労働者、しかもそれは常用労働者でなしに臨時、日雇い等で埋めて、そしてしかも労働時間はできるだけ延ばす形の中で消化していくというところは、資本の立場からすれば当然出てくる考え方ではないかと思うのです。そうなると、やはり私は、これは労使間の問題だといって放置するのではなく、むしろ積極的に労働時間を短縮する方向での法的な措置というものが重要性を持つてくるのではないか、こういうふうな考えておるわけです。

○岩崎政府委員 各企業におきまして、やはり景気の上下に対応いたしまして時間外労働がふえたり減ったりという、若干のことは当然あり得ることだと私も考えております。ただ、大臣がしばしばおっしゃいますように、減量経営の名のもとに行き過ぎた人員整理というものを、したがって、その後残った人たちが恒常的な時間外労働をさせるような形で運営していく、あるいはいま先生が御指摘のように、一たん解雇をした者を今度臨時、パートというような形で再雇用する、私も必ずしもその関係は実態把握が十分でございませぬが、この点については私も注意してまいりたいと思っております。私もやはり、雇用の確保というものが、量的な確保のみならず質的な確保ということも、私どもの監督指導としては重点的に指向しなければならぬ問題だと思っておりますので、その点の実態の把握などもいたしながら問題に対処してまいりたいと思っております。

法的規制の問題につきましては、大臣からおっしゃっていただければと思います。

○栗原国務大臣 いま政府委員からいろいろお話がございましたが、企業によって時間短縮という問題はできるところとできないところがある。できないところはなぜかという、結局コストとの関係ですね。非常に経営が苦しいあるいは余り経営がよくないという場合に、一律に時間を短縮す

るということになれば、単位時間当たりのコストの問題が出てくると思うのです。そういう意味合いで、一律に法的にこれを規制するということはなかなかできないというのが一面の実態だろうと思うのです。

ただ私は、やはりこれから国際協調の時代です。それから雇用という面から、あるいは福祉という面から、週休二日制とか時間短縮というのは本当に真剣に取り組まなければならないと思うのです。そういう意味では、しかも時間短縮、週休二日制をやることによって長期的にはそれが生産性の向上につながっていくということもございしますから、そこら辺のPRを十分していきたいと思っております。しかも、よく見ますと、中基審とかあるいは両院の御決議で当面行政指導を徹底的にやれ、こういうこととございしますので、おまへはまた行政指導か、こう言いますけれども、しかし両院の御決議もございしますし、行政指導を徹底していきたい、いまの場合、罰則のつくような法的措置は適当でない、こう考えております。

○矢山委員 おっしゃることは私も理解できるのです。それは、経済政策が先行して雇用の問題を考える場合には、どうしてもあなただけがおっしゃったような問題が出てくる。だから、労働時間一つの問題でも、これは労働時間の問題だけとして切り離して解決しようというのでは無理なんですね。やはり全体の経済政策の中で労働時間の問題も考えなければならぬ。そうなると、最近言われておりますように、経済政策の後追いの雇用政策じゃだめなんだ、やはり雇用を確保するという立場に立っての経済政策の展開が必要だ、こう強調されておる。私はまさにそのとおりだと思うのです。だからそういう意味においては、一労働省だけの問題ではないというところはわかります。しかしながら、少なくとも雇用を確保することがこれからの低成長経済時代の重要な課題であるとするなら、やはり全体の経済政策の中でその問題を処理していくという姿勢がなければ問題は解決しないのじゃないか、そういうふうには私は考えます。

ので、そうした点からお取り組みをいただきたいと思ひます。

それから、時間が参りましたので残念ですが、あと定年延長の問題なりあるいは高年齢者の雇率率制度の問題について触れたかったわけですが、もうまとめて一口で言ってしまうと、たとえば定年延長ということが最近盛んに言われてきておりますし、それから新経済社会七カ年計画、中期労働政策懇談会、この中からこの定年制延長の問題が強調されておるわけです。そして、定年制延長のためにそれぞれの制度が行われ、給付金も支給されるというのをやらせておられます。じゃ、そういう中で定年制の延長の問題はどうかという、徐々に定年は延長されてきておるというの事実であります。しかし同時に、七四年の不況以来この定年延長のテンポが鈍っておるということもこれは事実。さらに、最近では減量経営という立場から定年の年齢をむしろ下げている、こういう動きすらあるという状態です。

したがって、こういう状態を考えると、労働大臣の持論であるこれはもう行政指導だということでは、なかなか問題は片づかぬのではないかと。だからこの問題を処理しようと思うなら、そこにやはり法的な措置というものが必要とされるというのを私は強調しておきたいし、それからまた高年齢者の雇率率制度の運用の問題につきましても、これは失業を出さないという立場から重要な一つの施策でしょうが、これについても雇率率制度を達成しておるのは比較的小企業、全体としては達成してない率が非常に高い。達成しておる中でも小企業の方が案外達成をして、大企業ほど達成率が少ない、こういうような状態があるわけですから。そして、この高年齢者の雇率率の問題についていろいろの給付金を出してこれを促進しようとしておるが、現実には必ずしもそういう期待する方向に動いてないというの事実です。そうすれば、雇率率制度の運用についても、これは雇率率を達成しない企業に対してはある程度のペナルティーを科していく、罰則を科するとか、あるい

は高額の納付金制度を採用していくとか、こういうようなことが考えられなければ、ただ単にこういう制度がいいんだ、これをやるんだと言っている、事態は逆の方向に動いていくおそれがあるのではないかと思うのですが、この点まとめてひとつ御答弁をいただきたいと思ひます。

○栗原国務大臣 まとめて簡潔に申し上げます。定年制の延長の問題については、私も行政指導を徹底したいという気持ちでいままです答弁をしております。また、高年齢者の雇率率の問題についても、身体障害者と同じように俗に言うペナルティーを科すべきではないかという御議論、これにつきましても、よく突き詰めていきますと、いま矢山さんもおっしゃったとおり、大企業がこれをやらぬのです。大企業がなぜやれないかということの中には、やはり定年というものがあつた。しかも年功序列がある。また、だから定年で退職する一方、この雇率率を達成するためによその方から人を雇うということになれば、自分の会社の職員を定年で退職させてよそから持ってくるのは何事だというふうなことで、これまた職場の秩序が大変乱れるというふうなことで、高年齢者の雇率率という問題も達成されないのは大企業でございしますから、これを達成させるために一番有効な手段では何かという、やはり定年を延長させることだというふうなことから、定年延長問題にこれもまた待たざるを得ない。これを、私もはいま申しましたように行政指導ということでやっています。と考へておりますが、予算修正に当たりまして野党の方々からいろいろ御提案がございまして、自由民主党もそれについて回答しております。したがって、私もその回答の趣旨を踏まえまして誠意を持って検討していきたい、善処していきたい、こう考えておるわけでございます。

○矢山委員 これでやめますが、あなたが最後におっしゃったように、それでは、定年延長の問題については自民党の方から審議会等で検討していく、こういうことになっているのですが、それを

あなたもおっしゃったわけです。審議会で検討するとすれば、どういう審議会でいつから検討を始めていくのか、その点はもう一つの腹案を持つておるわけですか。

○栗原国務大臣 まだ具体的な検討はしておりません。

○矢山委員 あなたは行政指導論者ですからね。この間の雇用の集中審議のときには行政指導でやるんだということで、何かそれはおかしいじゃないか、与野党の話し合いはどうなったんだという話もあったようですが、自民党の方で少なくともそういった審議会で検討すると言った以上は、あなたが幾ら行政指導論者であろうと、これはぜひ早急に、適当な審議会を設置してこれを検討するという方向で進めていただきたいと思いますが、よろしゅうございませぬ。いいですか。

○栗原国務大臣 しかるべきときにしかるべき措置をとりたいと思います。

○矢山委員 では、これで終わります。

○森下委員長 次に、森井忠良君。

〔委員長退席、向山委員長代理着席〕

○森井委員 先ほど来の議論を聞かしてもらってあったわけですが、栗原大臣、いま所管の仕事で、雇用の確保するかどうかというのが非常に大切なポイントだと思いますし、大臣は予算委員会その他でいろいろ答弁なさっておられますが、いま大臣として一番積極的に取り組みたい問題というのは、一口で言いますと何でしょうか。

○栗原国務大臣 国会でいろいろ御議論をいただきました、それについて私も答えております。その中で、自分の答えたことが現実末端にどう浸透できるか、末端でどのように動いていくか、そのことを見きわめ、なおお約束したことを実行させる、そのために、早くそういうことのできるような時間が欲しいというのが私のいまの最大の願いであります。

○森井委員 国会が長期間開かれておるわけでありまして、これは当然やむを得ないことなんですけれども、百五十日の通常国会というのは、これ

はもうちゃんと決まったことでどうしようもないわけでありまして。大臣はかねがね、積極的に労働行政については指導を徹底させたいとおっしゃっておられて、いまもそういう御答弁があったわけでありまして、国会の審議に妨げられ、妨げられると言ふと語弊がありますが、時間をとられまして思うに任せない、主要な政府委員についてもそれは同じことが言える、こういうことだろうと思うのですが、申し上げましたように、国会が通常国会もあるいは年に何回かは臨時国会もあるわけでありまして、物理的に時間をとられることも当然考えられます。そういったしますと、いまおっしゃったようないわゆる指導路線を徹底させるということについては一定の限界がある。なかなかずく、大臣が何もかもおやりになろうとしてもこれはもう無理であります。したがって、先ほどおっしゃいました、指導を徹底させたい、仮に名づければ労働省の行政は指導路線であると申し上げてもいい。私も、定年の延長にいたしましたも時間短縮にいたしましたも、法律をつくりなさいと申し上げますと、いや、指導でいくんだ、この答弁は実は栗原大臣だけでなくて、歴代の大臣がほぼ基本的にそういうふうな答弁をなさいます。指導指導と言ふけれども、その意味でも物理的に無理な問題がある。もちろん文書を書いて流せば、通達その他で徹底するということもあるわけですが、しかし、何かこの指導だけではいかぬものがある。その辺どうでしょうか、何か具体的に指導が徹底する有効適切な方法はないのか。これは国会から解放してくれと言われても無理ですよ。それ以外で何があるのか。この辺どうですか。

○栗原国務大臣 国会から解放してもらいたいと思ひましても、これはなかなか許されないうえです。ただ、国会は四六時中私を必要とするというばかりでございませぬ、私は合間を見まして、全国津々浦々には行けません、重点的にぜひ現地を見たい。これはもう国会開会中でも、私の工夫と関係の皆様の御協力をいただければや

れることですから、それはぜひやってみたい、こう考えております。とにかく、私は、自分自身で納得がいけないと、それに對してなかなか自分の心の中で承知のできないというたちでございまして、いまはこの方針でやらせていただきたいと思います。

なお、行政というのはしよせん徹底しないのだから法律という話になるかもしれないけれども、では法律をつくれれば何でもかんでも動くかという、これまたそういうわけでございませぬで、法律をつくることの適否という意味合いからすると、事態をよく見きわめなければならぬという、ことだろうと思ひます。そういう意味で、ぜひとも私、国会の中で御協力いただきましてしつかりやりたいと思ひますので、御鞭撻を賜りたいと思ひます。

○森井委員 指導も、全国各地ももちろんございませぬけれども、この国会の近くでできる指導もあるのです。いみじくも先ほど大臣おっしゃいましたけれども、たとえば高齢者の雇用にいたしましても定年の延長にいたしましても、悪いのは大企業だと先ほどいとも明確におっしゃったので、私も意を強くしたわけでありませぬけれども、まさにそのとおりだと思ひます。そういう意味では、たとえば日本の経営者の団体であります日経連その他、ここへも乗り込んでいけるのでしたら、これはそう時間をとりませんがね。大臣も足しげく行つて話をすることもできる。大臣の所管じやありませんが、たとえば日本医師会あたりへは、厚生省の関係の人や、場合によっては与党の皆さんがしよちゅう行つて、いろいろ話をしておられるようであります。私は、評価は別にいたしまして、その労苦は多とすべきかと思ひているのです。その意味からいくと、先ほど大臣は、やはり大企業が考えてくれないといけないう意味でございませぬ、経営者団体と精力でも、もつとそういう意味で、経営者団体と精力的な話し合いをなさる基本姿勢が必要だと思ひます。それも指導の中に入りますか。

○栗原国務大臣 私のやつはもちろんそれは入ります。ただ基本的には、自分の言つたことが下の方に徹底しているかどうかというのが一番なんです。ただ、いまのやつは、大企業の場合には減量経営とか定年制の問題だと思ひます。過般も経済団体の方々と話をしまして、それから労働団体の方とも話をしました。それから、公式ではありませぬが、非公式の際には、私は、経済団体の長の人あるいは事務局長といひますか、そういうような人たちに對しても強く言つておるのです。これは私が余り早合点をしはげませぬけれども、接すれば情発すという言葉がございまして、熱意でやりますとだんだん考えてくると思ひます。労働界の方々にも、定年延長の問題について、ぜひこころを直さない限りにおいてはどうかにもならぬですと、話をしたのです。そうしたら、それはわかる、わかるが経営者の方にもひとつ考えてもらいたい。というのは、どうもいままでの労使というのは、労働側から要求をして経営者側の方から答えるというパターンだった。だから定年延長の問題についても、経営者側からすると、定年延長をしてくれないか、われわれの方がこうするからあなたの方でもこうしてくれないか、と言ふことを待つてゐるのではないか。労働側の方にしても、勇気といひますか、進んで言つてもいいのだけれども、中には言えないものもある。その場合、言つてこないからということ、経営者側が待つてゐるというふうなことの多いように思ひます。もうそんな、何か知らぬけれども、どっちから言ひ出すかなんかというのじゃなくて、この高齢化社会に向かつて企業も労働側も話し合いをすべきだ、私も経営側にはそれしかと申し上げましようという約束をしておりまして、公式ではございませぬが、非公式にはその点は経済団体の代表の方々にもお伝えをしておるのです。そうだな、わだかまりをなくさなければならぬ、ということでございます。そういう点についてもいま御発言があつたように積極的にやりたい、こう考えて

にまつまでもなく、やはり減量経営はオーパレーションをしているに違いない、もつと持ちこたえることができないのではないかという気がしてならない

と思いますね。そういう点では全く認識は同感であります。

ただ、通産省にリードされて、労働省がその後

があるのですよ。たとえば特定不就業高齢者臨時措置法ですね。これは御案内のとおり、いままでの雇用保険制度からすればかなり条件をよくし

ついでみんなが実態を見てきた計帳ではないかと
思っております。ですから、すべて雇用につな
がるためにはどうしたらいいか、そのために経営者

側が努力すべきこと、労働組合側が努力をしあう場合は、場合によるがまんをしなければならぬこと、そういったことについて詰めていくのがこれからの自主的な労働行政ではないか、こう考えております。

○森井委員 時間がかかりますからこの問題はこれくらいでやめますが、大臣から御答弁をいただきましたように、やはり大企業も少し考えてもらわなければならぬということについては、重要な警鐘として私はこの委員会でも明確に申し上げておく必要がある、こう感じたから、しつこいようですけれどもああいふ質問をさせていただいたわけでありませう。

それから、もう一つの問題ですけれども、今度雇用開発事業の創設がありますね。根っこはちろん前からあったわけですが、あえて雇用開発事業の創設と銘打ってお出したになった、その動機と目的は何ですか。簡単に……

○細野政府委員 先ほど森井先生から御指摘がございましたように、景気が回復の足取りが非常に確かなものになりつつあるにもかかわらず、しかも求人がある程度伸びているにもかかわらず、失業者が、伸びは確かにとまりまして、たとえば先ほどの百二十七万というのは前年の一月と比べて一万増、ですからほとんど横ばいぐらいにまでなってきたておりますが、しかし御指摘のように、これも減ってはいないわけですね。したがって結局、現在のように景気回復に伴う求人の増加、それを具体的に失業者の吸収と結びつけるためには、やはり具体的な措置が必要なんじゃないか、こういう考え方に立ちまして、中高年齢者、特に中高年の男子の失業者が非常に滞留しているという問題がございますので、そういう方々と現実と伸びている求人とを具体的に結びつけるための手段として考えたのが今回の雇用開発事業である、こういうことでございます。

○森井委員 私もこれは目玉だと思つたので、もちろん賛意を表するわけですが、従来の政府側の答弁は、これは労働省だけじゃありませんけれども、

も、たとえば予算の中に占める公共投資の割合というものをずいぶんふやしてこられてまして景気を回復させる、そうすれば雇用も拡大するのだという、そういう発想でしたね。だから、それはそれなりに一定の効果を私も上げてきておると思うのであります。申し上げましたように、景気は前向きに、もちろん企業間の段差はありますけれども、とにかく前向きになりつつあるという認識ではほぼ一致をしている。しかし、そのわりに失業者の吸収の役に立っていないじゃないか。したがって、言うなれば呼び水として民間の活力に期待をする、そういうことなんじゃないでしょうか。どうですか。

○細野政府委員 おっしゃるとおりと考えております。

○森井委員 これは言われているように、大体十万人ぐらゐの失業者がこれとなくなくなるわけですから、

○細野政府委員 中高年齢者雇用開発給付金によりまして五万五千、それから雇用保険の受給者の教育訓練をやって採用するという場合の助成金によりまして三万七千、それから御存じの特定不況業種離職者臨時措置法による離職者を訓練しながら雇い入れた場合の助成金によりまして八千人、合計約十万人というふうに考えているわけでございます。

○森井委員 たとえば中高年齢者の雇用開発給付金が、いまの答弁を聞くと五万五千ですね。少ない数字ではないですが、これは現状から見ると、五万人そこそこ満足できる数字でないこともまた当然ですね。これは何かの目安があったのですか。いま具体的に五万五千とか、三万七千とか、八千とか、合わせて十、こうきちつとごころのいい数字になっているわけですが、先ほど栗原大臣が言われました、指導によつてはあつたPRによつてはあつた適用されるものだという、ある程度皆さんと同じように私は期待を持たいわけですよ。何か根拠がありますか。

○細野政府委員 御存じのように、中高年齢開発給付金は現在も、助成率なり期間は短いのですけれども、やっておるわけでございます。それから、特定不況業種の方も現在、同様の制度を安定資金制度の中でやっております。この二つにつきましては、従来の実績をもとにしまして、それに、特に中高年齢の場合には今回の大幅な内容の改善による効果というのによつてこれを積み上げて、それによつて五万五千という数字を出したわけでございます。

それから雇用保険の方の關係は、雇用保険の従来の安定所経由の就職者の中で就職している人の数がわかりますので、その中で、教育訓練等を受けて就職する人の割合というものを想定しまして、そういうものを見込みまして、やはりこの制度の効果というものをいまして、いづれも、現在の実績にこの制度の効果というものをプラスさせた形で出しておりますので、全く架空なものではなくて、たまたまその結果が十万という切りのいい数字になりましたが、これはそう意図的にやつたわけではございません。

なお、現在の開発給付金自体が、助成の内容等は来年度予算に比べるとはるかに劣っているにかかわらず、急激に最近伸びておりまして、現在のところだと、五十三年度予算の少なくとも二倍、うまうすると三倍ぐらいいふんじゃないか、こういう情勢でございますので、先ほど来申し上げておりますような大幅な制度内容の改善がございまして、今後ともPRを徹底することによつて、この五万五千は何とか突破したいし、突破できるんじゃないかなというふうに考えているわけでございます。

○森井委員 ちょっと次元は違ひのようですが、定年延長奨励金ですね、これは中小企業の場合二十万が三十万になりました。ちよつと一言減らず口を申し上げますと、二十万が三十万になって定年を延長してくれるぐらいなら、もっと金を出してもいいと思うのだけれども、大企業の場合、成績の悪い大企業の方が二十万でしょう。言葉は悪うございませうが、二十万ぼちちもらつて、それじゃ五十五の定年を五十八にしようかなどというのは、まあ五十八というのは期待が大き過ぎますが、仮に一歳でも延長しようかというふうな空気になるかどうか、二十万もしくは三十万でね。そういう危惧はありますが、この対象人員は何人ぐらゐを考へているのですか。――では、後で答弁をしてくださう。

そこで、大臣にお伺いするわけですが、恐らく、いま申し上げました定年延長奨励金にいたしましても、せいぜい三万人ぐらゐが算出根拠ではないかと私は想像しておりますが、中高年の雇用開発給付金にいたしましても、せいぜい五万五千人ですね。これはいま安定局長がいろいろ説明されましたけれども、わかつたようなわからぬような算出根拠でありまして、結論はやつてみなければわからないのと、大臣のおっしゃつた指導の仕方によつてはうんと増減があるものと私は理解をします。

そこで、予算はきちつと組まれているわけですが、けれども、多いことを期待したい。というのは、これは基礎的数字が少な過ぎる。したがって、積極的な指導によつてうんと対象人員をふやすような努力をお願いしたい。その場合に、いま説明がなりました、その中高年の雇用開発給付金では五万五千という壁のようなものがあるわけですが、定年延長の奨励金につきましては、恐らく予算が限られておるのだと思つたわけですが、そう大きな金額にはならないと思つたので、極端な話をしますが、これが倍になつても何らかの予算措置をするというふうなことは言えるのでしようか。

○栗原国務大臣 これはわれわれとしても非常に力を入れているところでございますし、また各党の皆さんあるいは国民の中にもこれを御評価いただける向きもあるわけでございます。しかし問題は、御指摘のとおりこれがうまく運用されるかどうかで、そのためにはやはりPRを徹底的にやります。それから、乱用は慎まなければならぬけれども、

と、これは先ほど申し上げましたように受けさら
は主として雇用保険法なんですから、そうすか
と言つて引き下がるのは、私は問題があると思

う。どうしますか、これ。

○細野政府委員 よく事情を調査しました上で、適切な処置をとりたいと思います。ただ、新聞で伝えられますように、本人の御希望でということになると、これはそのこと自体を定める手というのとはなかなかむずかしいと思います。ただ、いま申しましたように事情をよく調べた上で対処したい、こう思います。

○森井委員 私も幾つかの退職勧奨に使われた文書を見ていますが、それはもうおるにおれないような形です。それは石橋とは申し上げませんが、幾つか持っていますけれども、その文章を見ても、もうこのままおつたらとてもじゃないけれども、針のむしろにおるよりまだつらいというふうな形で、形の上では本人の申し出によりやめる、こうなっているわけですね。この石橋の場合も、私がいろいろ聞いてみますと、若い人がずいぶんやめているのです。これも問題なんです、大ざっぱに言いますと、五十歳以上が大体四割、それから三十、四十代が三割、まだ若い人です。それから二十歳代がやはり三〇％ぐらい。これは、サラリーマン同盟の皆さんのいわゆる社会的先任権ということから見れば、欧米型の退職のスタイルになっておるのですけれども、しかし若い人の退職者を聞いてみますと、大抵配置転換です。これはだめだからと遠くへ行かないか、どこそここの事業所へ転動しないか。それでは、とてもじゃないけれどもむずかしいですという形で、事実上若い人がやめていっておるというケースなんです。いずれにいたしましても、これはゆゆしい状態になるわけですね。

いま調べてもらおうということですから、多くは申し上げないのですが、私の感じで言えば、せめて目標人員でとどめるべきではないか。つまり目標人員とは、企業の方でいろいろ検討なさいます大体これぐらいやめていただければという数でありまして、あそこは賃金や一時金のカット等を労働組合に提案されまして、一部歯きしりをかんでそれに応じられたと聞いておりますけれども、そ

れ以外に、減量経営の問題が出てきておるわけですが、したがって、いまの時点で仮に私の申し上げた目標の数値が正しいとすれば、千人ないし千四、五百人ぐらいやめてくれれば大体いまの形で経営は成り立つ。先ほど四千六百人とおっしゃいましたが、私の調べでは四千六百十人、とりあえず締め切りのときに出ておるという聞いておりますが、その差は三千人以上なんです。この際それについて適切な指導をすべきではないか、一挙に目標の三倍に上るような大量の退職者を出すことはいかがなものか、こういう感じがするわけでありまして、労働省の指導方針はどうですか。

○細野政府委員 先ほど申し上げましたように、本間に本人の御希望でやつたとすると、指導といつてもなかなかむずかしいと思います。しかし、その辺よく事情を調べた上で、実情に对应した適切な措置をとりしていただきたい、こう思っております。

なお、先ほどちょっとお答え申し上げました中で一つだけ訂正させていただきますと思いますのは、大量の雇用減等による届け出は、退職を募集してそこで応募があつて決まった段階で届けてくる、こういう形になりますので、したがって、最初の目標の数字というのは安定所には届けてくるかっこうにはなつておらないわけでございます。しかし、その届けとは別に、目標がどうであつたかということは、先ほど申しましたように会社からも確かめまして、事情がわかりましたら御報告するようにしたいと思ひます。

○森井委員 そうすると、特定不況業種離職者臨時措置法に再就職援助計画というのがありますね。それと先ほどの雇対法の届け出、これは援助計画を提出すれば雇対法の義務は免れるわけですが、これも、その辺の手続はどうなつておるのでしょうか。

○細野政府委員 昨年の十一月三十日にまず計画が提出されておるわけですが、その後、本年二月十五日に変更の届けがなされて、最終的には三月二十二日に提出される予定、こう

なつておるわけでございます。したがって、再就職援助計画は出ておるわけですが、その変更という形になるわけでございます。

○森井委員 明確にしておきたいのですが、局長は盛んに本人の希望と言いますが、確かに自己都合による退職というのはあります。しかし、今回の場合はどれに当てはまるのですか。私は離職者法上の離職者だ、そう理解せざるを得ないわけですね。三十人とか百人とか数字がございまして、それに該当する人々と理解したいのですが、これは調べてみなければわかりませんか。

○細野政府委員 具体的な法の適用につきましては、いま御指摘のようによく事情を調べた上で判断させていただきますと思いますが、余りしゃくし定規な法適用はやるべきじゃない、こう考えております。

ただ、指導をするということになると、本人の気持ちとかかなり自主的に自分の意思に基づいておるということがございまして、指導の効果というやうなことがなかなかむずかしいんじゃないかという意味で申し上げたわけでございます。

○森井委員 大事なことでですから明確にさせていただきますが、会社が希望退職を募集しますね。それに応募しますね。これは自己都合の退職ですか、それではありませんか。

○細野政府委員 従来は、その企業における経営の実情その他の状況、全体を総合的に判断しまして、たとえ形が希望退職の募集であつても、これをいわゆる合理化離職者としての取り扱いをしていくわけでございます。今回におきましてもそういう意味で、総合的な判断で実態に即した取り扱いをしてまいりたい、こう思つておるわけでございます。

○森井委員 ついでに聞いておきたいのですが、例の中高年齢者雇用促進法なり身障者雇用促進法なりがありますが、身障者の場合は雇用率達成の義務があります。それで中高年齢の場合は義務はあっても罰則がないのですか。この二社について、これの達成状況はどうなんでしょうか。

○田淵説明員 各企業別の状況につきましては、毎年六月一日現在の状況を現地の職安にそれぞれ届けることになっておりまして、本省まで報告が上がつてきておりませんので、個別の企業の状況はわかりません。

○森井委員 本省に上がつてきたらわかるのですかね。

○田淵説明員 職安から報告を求めまして、後ほど先生のところへお知らせしたいと思います。

○森井委員 先ほど大臣が御答弁になりましたように、大企業ですから、身障者も中高年齢も恐らく雇用率未達成の事業所だらうと思つておるのです。だから、強力な指導とおっしゃいますけれどもやはり一定の限界がある。特に人員整理をこれからやういうやうな形でやるんだらうと思つておるのですけれども、その場合、もう人員整理をせよと詰まらしたという点から見れば、恐らく身障者なり中高年齢なりを雇えというのは無理ですやういふ企業もありまして、けれども、私は先ほど申し上げましたように、何といひましても天下の三義であり、天下の石橋であり、少なくとも他の企業で達成できているような身障者や中高年齢の雇用率の達成ができなくてはならない。したがって、この機会にさういったものの指導も積極的にしてほしいと私は思ふのです。これはどうですか。

○細野政府委員 合理化の際におきましても、高年齢なり身障者なりについて、目に余る形でこれを整理の対象にするというやうなやり方をやつておる場合につきましては、個別に調査をして、その具体的な事情に即した適切な指導をしていくわけでございます。

今度のケースの場合にはその辺の事情がよくわかりませんので、よく調べた上で対処してまいりたい、こう思います。

○森井委員 造船課長さん、石橋と三菱の場合ですが、先ほど明らかにしたやうな数字の離職者が出るわけですね。事業量との関係でどうなんですか、これから先々の見通しはないにしても、現に受注量を持つておるわけですから、そう

いった点から三菱の千数百名、石播の四千数百名という、仮に希望者全員をやめてもらうということになれば、私は仕事との関係もかなり出てくるような気がするのです。その点はどうかでしようか、分析しておられますか。

○間野説明員 造船業は全体といたしまして、現在の仕事量、五十四年度、五十五年度における仕事量と申しますのは、最盛期の大体三分の一程度しかないのではないかと、いふに捕提しております。したがって、非常に不幸なことではあります。しかし、単純にそれから計算いたしますと、最盛時に比べてまだ人の減り方が少ないというところでございます。ただ、先ほど先生御指摘のように、石川島播磨で造船の部門は三分の一減るかと思ひます。三菱におきましてはもっと低いと思ひますので、造船の方でそれだけ余ったからといって、直ちに離職者をそれだけ出さなければならぬということではございませんし、今度希望退職の応募がございました石川島の四千六百名というのも、恐らく全部門から出ていると思ひますので、造船の方で余った人間はまたそちらへ回すというふうなこともありまして、造船だけで今後どれだけ離職者が出るかというところは簡単に申し上げられないと思ひますが、いまのところ、仕事に差し支えがあるほど減つておるといふことは無いと思ひます。

○森井委員 時間が来ましたから多くは申し上げませんが、これは釈迦に説法になります。特定不況業種離職者臨時措置法の第三条で「事業主等の責務」というのがあります。「特定不況業種事業主は、その雇用する労働者について、配置転換、教育訓練又は雇用安定事業に係る教育訓練等の実施その他の必要な措置を講ずることにより、失業の予防に努める」ということになっているわけですね。あらゆる手段を講じたかどうかというのは、私は疑問があると思うのです。いまはもう時間がありませんから多くを申し上げませんが、一つの例で申し上げますれば、訓練調整給付金等の制度もあるわけですね。一体本気で事業転換、事業転換というよりも配置転換ですね。それぞれ陸上部門を抱えて、やればいろいろな意味で方法はあるわけですから、そういうった雇用安定事業等を積極的に活用して、歯を食いしばつても、離職者を少しでも減らすという努力の跡が見られるのかどうなのか、この辺もポイントだと私は思ふわけですね。とにかく調べてないとおっしゃいますから、質問のしようがなくて、のれんに腕押しのかっこうなんですけれども、いま申し上げましたような点は、これは監督官庁であります運輸省も見えてありますから、単に労働省だけでなくて、両省相まって積極的な指導をしていただきたい、よろしうございませうか。

○細野政府委員 よく事情を調べてみて実態に応じた対応をしてまいりたい、こう思つております。

○森井委員 運輸省の方、いいですか。

○間野説明員 もう一度調査いたしますが、ただ私も一度聞いて合わせたのですけれども、そういうものはないという一応の返答をもらつておりますけれども、再度聞いて合わせたいと思ひます。

○森井委員 そういうものはないというのは、何のことでですか。

○間野説明員 希望退職の目標募集数と言ふんではどうか、何千人かを退職させたいという目標があつて募集したということではないというふうな返答をもらつております。

○森井委員 これも、調べておられませんか。あえて言ひませんが、会社の関係者の人は一様に目標を上回つていふと言つております。たとえば、私は呉でございませうけれども、やはり石播の工場がございませう。三百五十からいふ目標に対して大方千人近く来た、こうもつぱら言われておりました、ずいぶん多いじゃないか。しかも、ついでに一言多いのでありますが、そういうふうな退職に該当された方は、いまでも自己の意思どころか非常に大きな不満を持つてゐる。あそこは特に、いま県会議員の選挙に、会社からかあるいは組合からか知りませんけれども、候補者を出しにになりました。一人何軒歩けというふうなことで問題になりまして、呉の市議会で満場一致で決議をされて、会社に抗議を申し込むというふうなことがございませう。いずれにいたしましても、そういう意味で、会社の都合とかその他言うことを聞かないような人が、若い人の中にもずいぶん首を切られて、いま非常に大きな問題になっている。あの人は慰労休暇と呼んでおりますが、年次有給休暇をとつて、もうすでに実質的な退職の状態に入つていふことを申し上げておきたいと思ひます。ここまで申し上げれば、私は一定の調査をしていただけるものというふうな思ふわけでありませう。

時間が参りましたから最後に一間だけでありませうが、せっかく自治省に来ていただいておりますので、自治省に一間だけ開きまして質問を終わります。

市町村も国とタイアップして雇用の創出を図らなければならぬという状況に來ていふと思ふのです。残念なことには、いままでは雇用・失業というふうなものは国の仕事だということ、なかなか市町村は対応してきませんでしたけれども、身につまされて、最近はずいぶんそれぞれの地方自治体が対応する態度になつてきていると思ふのであります。これはひとつ法改正も含めて、市町村も雇用・失業対策あるいは雇用創出というふうなものが積極的に取り組めるような検討をしてほしい。検討でいいですから、検討してほしいと思ふのだけれども、自治省のお考えとこれからの取り組みの見通しについて聞きたい。

以上です。

○金子説明員 職業安定行政につきましては、御承知のように主として国の責任でやっておりますのでございませうが、現在の不況問題につきまして地方公共団体も非常に重要な関心を持ち、地方公共団体としても雇用安定は非常に大きな課題であるというところで、たゞいま御指摘がございましたように、それぞれの実態に即して、職業安定所等と連絡をとりまして、各種の相談業務を実施しているところも非常に多くあるわけでございます。

法律を改正して職業安定業務を地方公共団体でもできるようにというお話でございますが、御承知のように地方自治法の二条で、地方公共団体の事務として職業安定の事務というものがございませう。今後におきまして、国の職業安定機関等と十分に連絡を協力したしまして、国の施策の方向に沿つてできる限りのことをやつてまいりたいというふうな考えでございます。

○森井委員 終わります。

○向山委員長代理 この際、暫時休憩いたします。

午後一時三十八分休憩

午後三時開議

○森下委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

内閣提出、雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する質問を続行いたします。草川昭三君。

○草川委員 草川昭三でございます。

まず最初に、今度の雇用保険法の改正について、雇用安定事業について伺いをするわけでございますが、雇用安定事業というのは五十年に発足して、たしかあは五十二年からですか、名前が変わったわけでございますが、過去の中で一番高度に利用された給付金というものは具体的にどういうものか、まず伺います。

○細野政府委員 お尋ねございました雇用安定事業の中で一番活用されたのは、御存じの雇用調整給付金でございます。制度が発足しました昭和五十年から五十二年十月まで、約七百二十八億円支出されているという状況でございます。

○草川委員 最初はこれも非常に活用されたわけでございますが、その後景気の上向き等もあるわけでございまして、それでこれが問題になってまいりまして、いわゆる保険料率の弾力条項の創設について、使用者側の方からも、約一千億に上るお金が余るといいますか、それが蓄えになるわけでございまして、いろいろと意見が出ておるわけでございますが、その中で、過去一番よく利用をした産業というのはどこがございましてしょうか。

○細野政府委員 雇用調整給付金の活用を産業別に見ますと、一般機械器具製造業が最も多くて、全体の約二割でございます。次いで平電炉等の鉄鋼業が約一八％でございます。以下、電気機器製造業、陶磁器等の窯業、金属製品、繊維、木材、木製品などが多くなっております。

○草川委員 そういような機械製造業がやはりいまだ多いわけでございまして。

第二に、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正の中で、弾力条項の創設というところへつながってくるわけでございまして、この弾

力条項の創設はいつごろやられるのか。あるいは、これはいろいろと要件があると思えますね。残っておる金額と保険料との差額とかということがあるわけでございまして、大体いつごろの見通しになりますか、お聞かせいただきたいと思ひます。

○細野政府委員 お尋ねの件は、弾力条項が発動される時期というふうには承ったわけでございまして、その点につきましては、現在の安定事業全体の運用がどうなっていくか、特に来年度新設しましたとえば開発給付金なんかは、かなり利用されるのではないかと私も思っておりますので、したがって、断定的にいつ適用になるとか、ならないというふうなことをちよっと申し上げることのできる時期に現在ないので、その点はひとつ御了承いただきたいと思ひます。

○草川委員 その点は私も、過日労働大臣の所信表明のときに、もし原資が不足した場合にもとの資金の方から流用がどうかという質問をしておるわけですが、ぜひそれは大胆に使えるようにし、またこの弾力条項が使える限り発令なしに、せっかくなためたものはそのまま使えるようにしていただきたい、こういうことをちよっと申し上げたいわけなんです。

そこで私は、実はきょうは、雇用の問題あるいは雇用から離れた失業者の問題、さまざまな問題があるわけでございまして、私の選挙区のある在日韓国人から、雇用の差別という問題を中心に非常に切々たる訴えの手紙が来ておるわけです。この方は、第二次大戦の植民地時代に強制的に日本に連れてこられて、暗黒時代というのでしよるか、非常に激しい虐待を受けて、戦後三十数年間、この方も二世、三世という自分の子供をそれぞれ生みながら育ててみたわけでございまして、永住権を持ちながらも、実は学校を出ても就職するところがないという切々たる訴えが来ておるわけでございまして。また、明後日から本委員会でも国民年金法改正の審議がございまして、ひとつそちらの方にも私も意見反映をしたいと思

思っておりますけれども、きょうは中心的には、日本におみえになります日韓国人の方々の就職状況というものが一体どうなっておるのかということとを少し報告をしながら、ぜひこれは大臣の見解をまず最初に賜りたい、こう思ひます。

いまいわれる一世と言われる方々は大体三七％、二世、三世という方々は六二・八％ぐらいにふえておるわけでございまして、それから毎年新規に高卒あるいは一部大学卒業生もおるわけでございまして、そういう千人近い方々が新規労働力として労働市場におみえになるわけでございまして、半数以上の方々はいわれる在日韓国人の組織体だとか会社の中で就職をしてみえまして、いわゆる製造業、特に有名企業、一部上場会社等にはほとんど皆無と言つてもいいわけでございまして、かつて有名な日立の問題がございまして、つい最近、団勢調査と言つて居留民団の方々の国内の一斉調査が行われました。その資料を見ますと、いま申し上げましたように製造業はほとんどない。

十大業種というのがございまして、パチンコが二三八％、それから焼き肉が二三・四％、それから古物商ですね、これは戦前からすぐ人のいやる仕事というふうな理解をした方がかえってわかりやすいと思ひますけれども、二〇・三％、土木建設が八・六％、喫茶、スナックが八・六％と、現実には調査された方々も、差別撤廃が非常に必要だ、改めて衝撃的な調査だというふうなことを言われておみえになるわけでございまして。日本の勤労者の平均収入というものが一月約二十五、六万ぐらいになっておりますけれども、在日韓国人の方々の所得というのは平均して十五、六万にしかなっていないという、非常に劣悪な条件になつておるわけでございまして、製造業に就職が非常に少ない、一流企業にも少ない、そういう状況について、労働省として一体どのように見ておみえになりますか。まず最初にお聞かせを願ひわけ

○細野政府委員 安定所の扱い自体につきまして、先生も御案内のように、憲法を受けてまして職業安定法の中でも、均等待遇の原則を定めておるところでございまして、そういう意味で私どもは、御指摘の方々に対しましてはこれを均等に、しかもできるだけいいところに就職できるように対処する、こういうことではございまして、問題は、一番基本になりますのは、事業主側のそういうことに対する理解がどれだけ浸透しているかどうかというのが非常に大きな問題でございまして、いま御指摘のような状況を伺いますと、やはり今後とも一層事業主側の理解の浸透に私ども努力していかねばならぬ、こういうふうに考えておるわけでございまして。

○草川委員 これは事業主側にもいろいろと、あらゆる機会を通じて、いまおっしゃられたようなことを労働省としてもぜひやっていただきたいと私は思ひます。それと、それから民間の企業にそれぞれ働きかけをする前に、やはり私どもは、過去の日本の負つておる歴史的経緯というものも十分考えながら、反省をしながら、これに取り組んでいく必要があると思ひます。これに、特に公務員関係に門戸を開いてもらいたいというところをいろいろと申し上げてみたいと思ひます。

実は公務員の採用については、人事院の方からかつて、公権力の行使、地方公共団体の意思の形成に参加をする職種にはつけ得ないという一つの通達というのですか、そういうものがあるわけでございまして。きょうは特に人事院の方は呼んでおりませんけれども、私も、一体このような公権力、国家の意思形成というものが、具体的にどのような職種とか職能とか地位に当たるのかという問題も、本来は一回論議をしなければいけません。それがぼつぼつと、地方公務員の採用についてはそれが広がってきておることも事実であります。しかしこれも非常に限られた範囲になつておるわけでございまして、特に医者さんなん

かの特種なケースだと単純労働に限られておるようでございますので、これはぜひ労働省としても考えておいていただきたいと思うわけであります。

そこできょうは、具体的にどういう状況になっておるかということについて、三公社の方々においでを願っておりますので、電電と国鉄と専売の方がお見えになっておられますので、公社としての就職についての門戸の開放はしておるのか、あるいは実質的に差別をしておるのか、その点について、電電は過去一度具体的に問題点もあつたわけでございますので、まず電電の方からお聞かせ願いたいと思います。

○坂部説明員 電電公社でございますが、公社の職員採用に当たりまして、国籍についての特段の制限は設けておりません。

○草川委員 じゃ、続いて国鉄にお願いしたいと思います。

○泉説明員 お答えいたします。

国鉄では、職員を採用するに当たって、特に外国人ということで採用の機会を拒むことはございません。

○草川委員 じゃ、専売の方、お願いします。

○森(宗)説明員 お答えいたします。

専売公社でございますが、専売公社におきましては、外国人の採用につきまして特に制限をしておるといふことはございません。

○草川委員 じゃ、いま電電の坂部職員局長、それから専売の森職員部長、国鉄の泉職員課長三人の、それぞれの窓口の担当者の方々から、特に差別、制限あるいは外国人等という資格についての差別は行っていない、こういう明確な御答弁があつたわけですから、それで結構でございます。私も、現実には門戸は開放されておるといふことがこれで明らかになったわけでございますが、実質的には採用という点については非常に少ないということもよくわかつておるわけでございますし、それから学校の先生等に相談を申し上げても、なかなかそれはむずかしいからもうやめて、どこか縁故のところをたどった方がかえっていいのではないだろうかという進路相談というのですか、就職相談もあることも事実です。しかし、そういうようなところで狭い市場に追い込まれれば追ひ込むほど、かえって事の本質というものは解決をしないということになるわけでございますから、ぜひとも、いまおっしゃられたような形での門戸の開放というものをより地方自治体全体に広げるとか、あるいはまた公務員全体にその枠が広げられるよう強く要望しておきたいというように思います。

続いて、今度は、これも現実起きておる子供の問題でございますけれども、たとえば子供が中学校でこの高校へ行くかという相談をする、そして頭のいい子がみんな公立高校へ入れば問題はないわけでございますけれども、私学へ入る場合はなんかに、中学校の先生が、あそこの学校は君では多分無理だろうというような進路相談をする場合が、かなり多く各地で行われておるわけでありま。

具体的には名前を挙げてもいいのでありますけれども、きょうはそのこと自身が目的ではないわけでございますので、これも文部省の方にお聞かせ願いたいわけでございますが、実際に私立高校で、やはり建学の精神というのですかいろいろ私学の長い伝統もあるわけでございますから、具体的に差別をしておるような例があるのか、あるいはまた進学拒否をするという意図でございますけれども、そういう場合があるとするならば、文部省としてどのような指導をしておみえになるのか、この点についてお聞かせ願いたいと思うわけでありま。

○葦村説明員 私立学校の入学者選抜につきましては、私学の自主性の立場もございまして、私学の主眼的な判断で決定するということになっております。私もとしましては、日本の中学校を卒業した外国人の方でも、できる限り高等学校教育の機会が与えられますように指導しているところでございます。現実には一部の私学で、入学要項等で外国人を対象としないような旨の記載のある

ところがあつたようでございますが、そうした事例も、だんだんとそういう事項を外しつつあるというふうには理解しております。

○草川委員 現実には、いまおっしゃられましたように、一部そういう学校もあることは事実であります。私は非常にむずかしい問題もあると思ふのです。あつたけれども、それを一歩踏み越えて、そして私学の入学等についても一切入学差別ということのないようにすることが、今日のわれわれが置かれております状況からしても、また、いま世界人権宣言等の批准の問題も一方の委員会では進んでおるわけでございますので、ぜひとも私は、そういう指導をやつていただきたいということをおこし上げておきたいと思ふわけでありま。

また、これはいろいろな具体的な例を一つ一つ出していただくわけでございますけれども、私も最初には就職差別という問題から始まつたわけでございますが、いろいろとお話を聞いておればおるほどに、教育の差別を初め、入学の問題もさることながら入居、住宅の問題等についても大変な悩みを持つてみえるということがわかつてまいりました。特に、在日韓国人の方々も納税義務というのは一般の国民の方々と同様な形でやっておみえになるわけでございますので、たとえば市営住宅だとか、県営住宅だとか、住宅公団だとか、あるいは地方の住宅供給公社の利用等についても、非常に強い要望があるわけでございます。ところが、市営住宅なんかにもなかなか入れない。この方々の地方自治体に対するずいぶん長い間の要望等がございまして、最近ではこれも一部ではございまして、余裕があるならば一定の割合の中でそれを認めるというところがあるわけでございます。しかし、これも地方住宅供給公社の利用はま

ず不可能になつておりますし、住宅公団の利用は現在では認められておりませんし、相当強い不満があるわけではあります。

もう一つ、地方の方々とお話をしておりますと、住宅金融公庫の融資の対象にもぜひしてもらいたいという要望が非常に強いわけでございますが、きょうここに住宅金融公庫の方においでを願つておるわけでございますから、住宅金融公庫の場合は現在どういう取り扱いになっておるか、お聞かせ願いたいと思ひます。

○高橋説明員 お答えいたします。

住宅金融公庫の住宅建設融資は、住宅金融公庫法という基本法によつて実施いたしておりますが、その住宅金融公庫法の第一条に、住宅金融公庫は、国民大衆が健康で文化的な生活を営むに足る住宅の建設に必要な資金を供給することを第一義とするような趣旨の規定がございまして、まづ国民の方々に必要な資金を供給することにしております。現在のところ、まだ国民大衆の方々の住宅金融公庫の融資に対する需要が旺盛でございますので、それ以外の方々に御融資をする余裕が生じておりません。したがって、特殊な事例を除きましては御融資をいたしておらない状況でございます。

○草川委員 いま住宅金融公庫の方の態度が出たわけでございますが、いま私も話を聞いておりました、これは別に住宅金融公庫だけの態度ではなくて、一般に全部に共通する御発言なんですけれども、いわゆる一九六五年の国交正常化の時点から、あのときの条文なんか私も改めて見ておるわけでございますが、前文で「これらの大韓民国国民が日本国の社会秩序の下で安定した生活を営むことができるようにすることが、両国間及び両国民間の友好関係の増進に寄与することを認め」と明確に書いてあるわけでございますが、日本での安定した生活を保障したこの地位協定、あるいは内外人平等の原則を明確に打ち出しておる国際人権規約、これは特にいま他の委員会でも審議をして、今国会では何とか批准をしようというこ

とで、外務省もかなり力を入れておるわけでございますが、この基本的な精神に照らしても、いまのような態度は、早く言うならば後回し、余裕があつたら考えましよう、そういう態度は、相入れないものがあると思ひますし、特に長い間の歴史的な経過というものを私どもも真剣にかみしめるならば、いまのようなそういう態度を一步前進することが、世界人権宣言の基本精神にこたえることにもなるのではないだろうか、こう思うわけでございます。これは住宅金融公庫のいまの立場に對して、いまここでどうのこうの申し上げても始まらぬことでございますので、きょうはこの程度で終わりますけれども、住宅を建てて安定した生活を営みたいという方々に対する要望にもぜひこたえるよう、これはまた特に建設省にもお願いしなければいかぬことだと思ひますが、以上を申し上げて、この住宅の現状という認識を終わりたい、こういうふうに思ひます。

その次に、いまのような要望も受けながら、私は今度は日常生活の方に入っていくわけでございしますが、今度は法務省の方に、いろいろ具体的な例を挙げて申し上げます。

外国人登録証明書の常時携帯のことについてお聞かせ願ひたいと思ひますけれども、この外国人登録証明書の常時携帯というのは、国の法律でございしますからあたりまえといへばあたりまえのことでございますから、それはいいわけでございしますが、日常の生活圏の範囲内においても必ず持っていないければいけないのかどうか、あるいは持っているがために非常にきつい処分というものを受けておるわけでございします。

一番最初に、本当にふる屋に行くときにも、たばこを買いに行くときにも、あるいはちよつとスーパーへ買い物に行く場合でも、こういう常時携帯の義務づけの範囲内になるのかどうか、お聞かせ願ひたいと思ひます。

○藤岡説明員 お答えいたします。問題が二つあるかと存じますが、まず外国人

登録証明書の常時携帯の義務、これはどうしても必要なのかどうか、法律上当然のことながら、必要であるとお答えせざるを得ないわけでございします。もう一つは、しかし、いま具体的な例を挙げてお尋ねがございましたように、すぐ近くの銭湯に行くとか、つまり自分の住まい、生活圏の狭い範囲内においても、やはり身離さず身につけてなければならぬのかどうかというところと存じますが、その辺は、結論的に申しますと、どの範囲ならばいいという、物理的に何メートル以内ならばいいということとはなかなか申し上げられることではございませんので、携帯義務はある。ただし、先ほどお尋ねのように、そういうきわめて狭い生活圏の範囲内で、たまたま身につけてなかつたところを当局からとめられた場合に、厳しい処分をしてゐる例があるんじゃないかと、いふことでございしますが、その辺は罰則の問題でございしますので、第一次的には警察、検察等の当局の問題でございしますが、私ども外国人登録法を所掌いたしております法務省の立場といたしましては、さうなしくし定規な運用のないように、当局に良識ある運用をしてほしいものだとかねがね思っておりますし、機会あることにさうな指導をしておるわけでございします。

○草川委員 入管の方としても、警察というのですか、そういう第一線の方々に良識的な運用ということを指導しておるというお話でございましたが、現実にはこういう例があるのです。これは去年の一番新しい例でございしますけれども、去年の十一月十日に広島県の尾道で、スピード違反で、交通取り締まりで本人は違反をしつたわけでございしますけれども、たまたま免許証と外国人登録証明書を紛失して所持しなかつたために、取り締まりの係官がこういふことを言つたというので、朝鮮人のくせにとか、ひざまずいたら許してやるとか、こういうような暴言を吐いた。そして尾道の警察署に連行されて、本人も六時間勾留をされたという事実が明らかになつたとい

う、こういう、いわゆる在日韓国人の方々に對して、本当に行政上の行政罰だとかいう指導でなく、犯罪の取り締まりというふうな意識で物を見ろという考え方、特に外国人登録法違反の起訴率が高いのではないかと、いろいろなことが言われておるわけでございしますが、この外人登録証明書の呈示方法というものは、先ほど触れられましたように常識的な取り扱い、日常生活圏の範囲内では、これはどこに線を引くかということとは別として、常識的な運営ということをお私法は法務省の方に強く求めていきたいと思つておるわけであります。

また、三年ごとに外国人登録法による更新をするわけでございしますけれども、その場合に指紋の押捺というのがあるわけですね。指紋を押さなければいけないわけですね、これは市町村のそれぞれ窓口でやる場合もあるでしようし、どういふ取り扱いをするのかというので各地で多少の違いはありますが、公衆の面前でやる場合が多くて、十四歳とか十五歳とかの小さな子供、なかんずく女性の場合だと非常に犯罪人扱いをするというので、屈辱的だといふ非常に強い怒りというものがあつたわけですね。ですから、外国人であることは事実でありますから、たとえばの話ですけれども、一番最初に原簿というふうなものがあつてそして永住権を持つてみえる方々には、指紋の押捺義務というものは廃止したらどうなんだろうかと。これは、それこそ世界人権宣言ではございせんけれども、基本的な権利の問題として、この押捺義務というものを三年ごとに繰り返すことがいいのかどうか。いろいろの方々からも、文化人からもこの問題については何回かの要請もあるようでございますが、法務省としてはどのよう

にお考えになつておみえになつてゐるのか。

○藤岡説明員 確かに御指摘のように、だれしも指紋をとられる、押捺させられるということは快いことではないはずであります。とりわけ市区町村の役場の窓口と申しますかさうなところで、公衆の面前というところでございせんが、公衆

の目に触れ得るような状況のもとで指紋の押捺を求められるということについて、人権感情を逆なでされるような感じを受けられる向きがあるだろうといふことは、私どもは想像にたたくないわけでございます。

ただ問題は、三年ごとの外国人登録証明書の切りかえ、法律上は確認と申しておりますが、切りかえに際して、その都度その都度指紋の取り直しをしなくてもいいじゃないか、一回最初にとつたら、それで後はとらなくていいのじゃないのかという御指摘でございしますけれども、さうな点を含めまして、私どももいたしましては、そもそもなぜ指紋の押捺を求めるのかという基本的な必要性を原点といたしまして、そこまで立ち戻りまして、いかなる場合にどの程度まで指紋の押捺を、回数を減らすと申しますか、軽減することができ

るかをいろいろ検討中でございます。まだ成案を得て御報告申し上げるところまでいっておりませんけれども、関心を持っておりまして、さういふことをしたいと思います。

○草川委員 いまある程度の改正のような意思をお見せになつて、検討中だといふお話がございましたので、それは私どもも、申し上げたような趣旨で、なるべく早くいふようなことが実現できるようにぜひ進めていただきたい、こういうふうに思つてございします。

その次に、これは実は出かせぎの方々に非常に多いわけでございしますが、外国人登録事項の内容が二十数項目のたくさんなものにわたつております。職業だとか勤務所だとかいろいろの内容があるわけでございしますけれども、登録事項に変更があつた場合にはこれは当然申請をしなければいかぬということになるわけですが、十四日以内にこれを行うべきだといふことになつておるわけですね。ですから、この委員会でも何回か問題になつておりますけれども、たとえば出かせぎの方々が飯場というのですか、建設現場が変わる場合があるわけですね。必ずしも一定の地域に長期間働く場合とは限りません。そういう場合には、やはり

これも十四日以内に一々変更の届け出をするわけ
でございますが、いま言いましたように、各所の
窓口というところについても、申請の手続がなかな
かめんどろいか、そのために仕事を休まなければ
いかぬとか、大変不便になっているわけござい
ますが、この登録事項の簡素化、特に永住権を
持つてみえる方々の取り扱いについてはもう少し
便宜取り扱いができないのか、あるいは事業場
の方で責任を持つならば、一般の単純な常識的な意
味での短期間の外国人の方々と違う取り扱いをし
てもいいのではないだろうか、こう思うのです
が、簡素化という問題についてどのようにお考え
ですか。

○藤岡説明員 現在、いわゆる登録事項として二
十項目ございます。その中には生年月日であるとか
男女の別であるとか、要するに変わりようがない、
変わらないものもあるわけでございます。それ
らを含めまして、やはり外国人登録制度と申し
ますのは、ただいままで主としていわゆる在日
韓国人、特殊な背景をよって日本で暮らしておら
れる在日韓国人の問題を念頭に置いての御質問の
ように承りますけれども、外国人登録制度そのも
のは、およそすべての外国人の中で六十日を超え
て本邦に滞在する者について適用することにした
しておりますので、もう少しその登録事項を簡略
化、簡素化できないかという御質問でございます
が、おっしゃるところの、在日韓国人であるがゆ
えに、特殊な背景をよっておられる人々であるが
ゆえに、その人々だけにについて簡略化、簡素化
することが果たしていかげんものであるかとい
うふうにご考慮願います。

○草川委員 私がどうしてそういう質問をしたか
と申しますと、実は外国人登録法の刑罰規定が非
常に厳しいわけですよ。それは外国人登録法で
から罰則事項があることは当然と言え当然なん
ですが、いまもお答えになりましたように、私は
どうしても、日本におみえになります、過去の歴
史的な非常に重大な経過というものをよってみ
えた方々、特にその中でまじめに働いておみえに

なります勤労者の方々というものを頭に置いて質
問をしておりますから、法務省とはどうしてもす
れ違ふ点があると思うのです。それは承知の上で
はございませうけれども、実際の罰則事項の中に
は、たとえばうっかりしてある一定期間が過ぎて
しまった、たとえば住居変更、飯場が変わったた
めに、大変なマイナス要因というのですか、それ
が残って行くわけですよ。記録上積算をされてい
くわけでありませうから、そのためにまた全体的に
非常に不都合な点もたくさん出てきておる。です
からもう少し、たとえばの話ですけれども運用
上、何かうっかりしたとかというふうな場合には
は、情状と言うのですか、そういうものが十分考
えらるる場合には、そういう取り扱いというもの
が全体の窓口にあつてはかるべきではないだろう
か。逆差別という意味ではないのですけれども、
そういうものの理解があつていいのではないだろ
うかという立場から質問しているわけございま
すが、その点どうでしょうか。

○藤岡説明員 さしあたり、いわゆる居住地を変
更したにもかかわらず、法律で定めるところの法
定の十四日という期間内に変更の登録申請をしな
かった、若干おくれたというふうな場合が問題に
されているわけでございますが、この種のケース
は、罰則適用を運用いたします場合には、實際問
題といたしまして、変更登録申請の窓口になるこ
ころの市区町村役場がまず把握するわけござい
ます。つまり、もう一つ実際に申し上げますと、私
は住所が変わりました、変更登録申請をいたしま
すと申して、在日韓国人であれその他の外国人で
あれ、窓口にあられる場合、よく話を聞いてみ
ると、住居が変わつてからすでに一月月たつてお
る、あるいは十四日以上経過しているというふうな
ことで、発覚と申しますかわかるわけございま
す。

それがスタートになりまして、問題は、さよう
な法違反の事実を把握、キャッチいたしました市
区町村役場の吏員が、いわゆる捜査当局に、警察
が普通でございませうが、そういう法違反の事実が

あるという告発することになるわけございま
す。

御案内のように、刑事訴訟法にも一般的な告発
義務が法律上定められております。いわゆる公務
員がその職務を行うに当たり、犯罪がありと思料
するときは告発しなければならぬ。それから外
国人登録法の中にも、大体同じ趣旨の告発義務を
定める事項があるわけでございます。問題は、同
じく法定の期間を徒過して法違反の状態に陥つた
という場合に、それが全く酌量すべき、同情すべ
き生活環境のもとにおいて、しかも、徒過したと
はいいながら、何カ月もほっぽらかしておいた
ではなくて、数日あるいは十数日ですか、要する
に常識的に考えて短期間の徒過にすぎないとい
う場合に、それを何と申しますか一々告発をして、
いわゆる司法の手にゆだねるというふうな運用に
ついて、もう少し考える余地があるのではなか
らうかという御趣旨のように私はそんなくするわ
けでございます。

その辺につきましては、全国の市区町村に登録
事務をお願いしております、委任をしておりますと
ころの法務省といたしまして、一方に法律上の告
発義務があるわけでございますから、それを無視
するような指導はできませんけれども、血の通つ
た運用をするように日常指導をいたしておるわ
けでございますので、今後ともそのように進めてま
いりたい、かように考えております。

○草川委員 ぜひ血の通つた運用ができるよう
に、御指導方をお願い申し上げたいと思つて、
時間がございませんで、最後になります。私
は私のところへ来た手紙というものは小牧市の竹
下さんという方でございますが、金在中という方
でございませうけれども、切々たる訴えの中で、私
たち韓国人へのいろいろな人権抑圧には本当にが
まんのではないところへ来ておるんだ、しかし私
どもは、日本というところの中で本当に一生懸命
日常生活を送つておるし、また日本社会に對して
も誇り高く貢献しておるんだ、しかし市民的な
保障も権利もないし、いろいろな偏見と差別中心

の政治が続く限り、本当に両国の親善友好とい
うものではないのではないだろうかという訴えでござ
いますし、特にこの方々は、自分の子供さんも非
常に頭がよくて成績がいい、そして孫も近所の
方々がうらやむほどりばな子供なんだけれど
も、現実に学校の先生に相談をしても、もう就職
差別があるから自営の道を勧められておるとい
う訴えがあるわけでございます。一面、そういうよ
うな状況の中で、本当に世界的に国際人権規約と
いう問題が、先ほど来から触れておりますように
進められておるわけございまして、特に労働省
の場合は、スト権の問題もございませうから、ま
たいろいろな立場があるわけございませうが、それ
はさておきまして、いまのような働く立場の就職
差別等の問題を含めまして、労働大臣としてこの
国際人権規約に対する見解はどのような立場をと
つておられますか、最後に聞かせたいと思
います。

○栗原閣務大臣 いまいろいろお話を承りまし
て、実は日本人も北米あたりで非常な差別を受け
た。しかし、今日はそういう点が昔の物語になつ
た。こういう問題は非常に長い年月がかかること
でございまして、そういう意味では在日韓国人・朝
鮮人の方々は御苦労をかけるわけでございます
けれども、そういう方々はそういう方々で、ひと
つ歴史の道を着実に、在日の外国人としてひと
しかりやっていただきたいと思つております。
ただ、われわれの方といたしまして、そういう方々
が本当に、就職の機会あるいはその他の学校に入る
とか何かそういうことについて差別のないよう
に、積極的な努力をしなければならぬ。

国際人権規約というものは、私が申し上げるま
でもなく、人権に関するきわめて重要なものでご
ざいまして、私はその重要性を十分承知してお
るつもりでございませう。今後、関係各省と一緒にな
りまして積極的な推進をしてまいりたい、こう考
えます。

○草川委員 労働大臣としまして、ぜひその立

場で、この批准が早期に行われるよう強く申し入れをいたしまして、私の質問を終わります。

以上です。

○森下委員長 次に、古寺宏君。

○古寺委員 最初に、昭和五十年の夏に打ち出された定年延長を推進する上のいわゆる三原則に基づいて、どのような行政指導を行ってこられたか。また、この三原則の指導によりまして、定年延長はどの程度推進されてきたか。その状況をお伺いしたいと思います。

○細野政府委員 御指摘の定年延長を進める場合の三原則でございますが、これはもう御存じのように、年功的な賃金制度の改善の問題、退職金累増方式の是正の問題、それから人事管理の適正化の問題、この三つを私ども三原則というふうに通称呼びならわしておるわけでございます。これにつきましては、いまお話しのように昭和五十年にこれを打ち出しまして、労使の理解を進めながら定年延長の推進もあわせて指導をやってきた、こういうところでございます。

その中身としては、高年齢者雇用率の達成計画の作成命令等を活用するというやり方、あるいは業種別の定年延長推進会議の開催をする、さらには定年延長奨励金等の助成措置の大幅拡充と活用を図る、こういうことを集中的にやりました、定年延長の促進に努めているというのが現在のところでございます。

さらに、これももう先生御案内のとおり、先般労働大臣、通産大臣おそろいで経済四団体の代表に会われて、この問題についての理解を要請されるときにも、さらに労働四団体の代表とも懇談しまして、こういう問題について労働側が、理解と同時に現実的な対応をされるよう要請をしたわけでございます。

なお、二月に関西の産業労働会議におきまして、こういう問題についてかなり突っ込んだ原則的な了解が、関西の代表的な労使を網羅する会議の中で了解がついたという点も、私どもは高く評価しておるわけでございまして、こういうこと

を各ブロック、各県にも拡大するというふうなことを努めてまいりたいと思っております。

なお、その間の成果はどうかというお尋ねでございますけれども、私どもの労働省でやっております雇用管理調査によりますと、一律の定年年齢を定めております企業全体を一〇〇として、その場合の各年齢がどうなっているか、こういうことでございまして、これを最近の四年間について見ますと、五十五歳定年がやはり非常にスピードで減っておりまして、昭和四十九年から五十三年の間に約五二%から四一%まで、一〇ポイント以上この四年間に落ちているという状況であります。ただし、六十歳以上定年の企業につきましては、三五%から三九%というふうに、高度成長のときに比べて、六十歳定年以上のこの伸び方がテンポが非常に落ちてきているということでございます。

以上でございます。

○古寺委員 先日ある雑誌を読みまして、年功序列型賃金体系に対する不介入方針というものを労働省は最初とっておいたが、最近は一、二月二十三日の通達のことを指しているのだと思いましたが、その不介入方針を変更した、こういうふうに雑誌には書かれておるのでございますが、ただいま御説明がございました五十年の夏の段階、それからまた、今年一月二十三日の段階、この間におきますところの労働省のいわゆる年功序列型賃金に対する姿勢というものは、これは変更になっていくのでしょうか、それとも同じでございますか。

○細野政府委員 先生御指摘のように、個別企業の中における一般的な労働条件の問題は、これは原則的に、労使が自主的な立場で団体交渉をやつてこれを決めるというのが大きなたてまえでございます。これに対する介入というものは極力避けるというのが本来の姿である、こう思うわけでございます。

しかしながら、先生御案内のように、定年延長というものを現実には実施しなければならぬ、このテンポを速めなきゃならぬというのは、現在のわが国の経済社会における高齢化のテンポなり、その影響の大ききさというのを考えますと、これはどうしてもやらなければならないというふうな私どもは考えているわけでございまして、その場合に、それを実現するために大きなネックとなっているのが先ほど申し上げました三点、大きく大別してあるわけでございまして、これについて一定の方向で解決をしなければ、どうしても定年延長自体が進まない、こういうことでございまして、そういう意味で、定年延長といういわばわが国の社会の大きな政治的あるいは行政的な最大の課題と言つてもいいような問題の解決のために、必要な範囲で、一般的な方向については私どもがこれについての考え方を述べているということでございます。従来からの基本的な考え方については、特に大きな変更をしたというふうには考えていないわけでございます。

○古寺委員 それから、中高年齢者雇用促進法ですが、これはさる法である、こういうふうに雑誌に書かれてございまして、こういふ、このさる法によつて雇用率を達成しなければならぬわけでございまして、ただいまお話しがございました三原則については、労働省が指導を徹底しながら定年延長は進めていく。そして、この中高年齢者雇用促進法はさる法であると言われますが、この法律によつて雇用率を達成していく、こういうお考えのようでございますが、今後この雇用率達成に對する労働省のめど、特に大企業が一番悪いわけでございますが、この大企業に對して、このさる法をもつていかに雇用率を達成するか、こういうめどについてお伺いしたいと思います。

○細野政府委員 御存じのように、中高年齢者雇用促進特別措置法でございますが、この中で六%という努力義務を定めているわけでございまして、これについては、すでに先生御案内のように、ことしの一月に、雇用率未達成の大企業で、しかも特に雇用率の未達成の度合いが著しいというところに対してしまして、これを達成するための計画の作成命令を出すよう各安定所長あてに通達をいたしているわけでございます。その中におきまして、一定の計画期間の中においてその企業が、六%という努力義務ではございしますが、これを達成するための計画を作成するというものをその内容としておりまして、この計画の作成指導、それから提出された場合にこれに対する適切な指導あるいは勧告というふうな制度を活用することによりまして、その達成を図ってまいりたい、こう思っているわけであります。

○古寺委員 計画を作成させる、それから二%以下の大企業に對しては計画を作成させるように指導をしているわけでございしますが、計画も作成します、勧告もします、指導もいたします。応じない場合、どうなりますか。

○細野政府委員 この計画自体がまず適正でない場合、それから計画の実施について適正にやらない場合、これについて、それぞれ勧告ができるという制度になっているわけでございます。

これができないときにどうするか、こういうことでございまして、私どもはいたしましては、現在の雇用情勢の中で、大企業等におかれても、たとえば定年延長の問題一つならんたいでもおわかりいただけますように、現在高年齢者雇用という問題を避けて通れないということについての認識はだんだん深まっております。さき申し上げましたように、関西の代表的な労使を網羅するところ、定年延長を含む自主的な雇用延長というものを当面六十歳まで持っていかなきゃいかぬというふうな決議が行われているわけでございまして、そういう意味では世論の喚起ということも今後ともブロック別あるいは県別をやつてまいりまして、そういう形でこの実施を図ってまいりたい、こう考えているわけでございまして。

○古寺委員 私どもも、大企業については達成は非常にむずかしい、こういうふうに考えて、本日もわれわれの法案を提案理由の説明を行っている

わけでございます。一般的に世論といたしまして、さる法というような批判を受けるというの、やはりそういう達成の見通しができない部分があるというところだと思っております。この面についてはやはり、私も主張しておりますように、今後この法制化の方向で、定年延長の問題あるいは雇用の年齢差別禁止の問題、拒否の問題ですね、こういう点についてはやはり前向きに検討をしていく必要がある、こういうふうに特にまず申し上げておきます。

○細野政府委員 現在でも、中高年齢者雇用開発給付金という制度は、助成の率なり、助成の期間なりというものはいま予算でお願いしております内容に比べてはるかに小規模なものなわけでございますが、これ自体は最近非常に活用されてきて、現在の見通しでは、五十三年度中に支給対象になる人間で大体二、三万、予算の金額で申し上げますと大体二倍ないし三倍ぐらいの消化ができるのじゃないか、こういう状況にあるわけでございまして、特に最近景気の足取りが確実になると同時に、求人自体が大幅に増加傾向にございまして、その内容も次第に常用求人の割合が高まってきたりしております、それから求人を出す企業も、規模別に見ますとこれがだんだん大規模なところまで上ってきておりまして、現在のところ、千人以下のところと大体前年同月に比べて求人が増に転ずるといふような状況になっておるわけでございまして、そういう状況といまの開発給付金の内容の抜本的な改善とを結合することにより

まして、現在滞留しておられる中高年の男子失業者をこういう求人によって具体的な結合を図って、雇用促進を図っていききたい、こう考えているわけでございまして。

○古寺委員 それに関連いたしまして、今回の雇用保険法等の一部改正法案の中では、四事業にかかわる保険料率の弾力条項というものを創設いたしまして、雇用安定資金が四事業にかかわる保険料の一分相当額以上になれば、四事業の保険料率を千分の三・五から引き下げる、〇・五ずつです。これは目玉商品でございまして、こういう制度を打ち出したわけでございしますが、この予算をどのくらいまで消化できる見通し、承りた

○細野政府委員 この弾力条項は、安定資金の積み立てが当初の予定のスピードよりかなり早く積み立てられつつあるという状況に着目しまして、この積立金自体がいわば天井知らずになり、この積立金自体にも問題があるという考え方から、いま先生御指摘のように、積立額自体が一年分の四事業関係の収入である千分の三・五に相当するだけだった場合には、対応する一年間千分の三・五を三に下げる、こういう内容ないし趣旨でつくられていたものでございまして。

それじゃ、いつ発動される見通し、こういうお尋ねでございしますけれども、この安定資金の残高といふものは、安定資金にかかわる四事業、特に安定事業関係等につきましては、あるいは開発給付金関係もそうなんですけれども、景気の変動等によって非常に大きく左右されるということから、逆に言うと安定資金といふのは基金制度が必

要なわけでございます。そういう意味で非常な景気の動向に大きく左右されるものでございまして、これを現時点で見通すということが非常に困難なわけでございます。この段階でいつ発動になるか、ならないかというふうに申し上げることは、ちょっと困難な状況にあるという点は御理解いただきたいと思うわけであります。

○古寺委員 私、大体金額にして二千億ぐらいというふうな上限を聞いていたのですが、そのくらいでございしますか。

○細野政府委員 先ほど申しましたように千分の三・五というのが一つの基準になっているわけでございしますが、この千分の三・五の方も、御存じのように賃金ベースが上がればこの実額自体も上がってくるという性質のものでございまして、そういう意味で、比較するべき千分の三・五の中身の方もだんだん上がってまいります、それからさつき申しましたように、安定資金への残高がどのくらい波動的なものであるかというものは、まさに金銭的に固定的な御説明もなかなかむずかしい、したがっていつの時期にこれを発動するかという状況もなおさらかたむずかしい、こういう状況なわけでありまして。

○古寺委員 裏返しに考えますと、何か弾力条項をつくることによって四事業が推進されないと、いうような心配も起こってくるわけですね。と申しますのは、四事業の方の消化率が悪ければそれだけ資金が余剰になるわけでございしますから、そうしますと企業の負担が下がる、こういう仕組みになるわけでございします。したがって、四事業の活用を推進していかねばいけない、五十二年度のようにならぬ消化できないというようなかを繰り返しておいては、これはもう見せかけの看板だけの制度であって、中身は全く何もないというところになるわけでございします。これをどういうふうな完全に消化させるように、利用されるように今後労働省は推進していくのか、この点を承りたいと思ひます。

○細野政府委員 御指摘のように四事業自体、これが活用されないことによって安定資金がどんどん積み上げられて、その結果として弾力条項が動くというところは、私も決して本旨とするところではございしません、むしろ、私もそう考えております、同時に安定審議会においてもいろいろ御指摘のあるところでございしますけれども、まず、現在ある四事業関係についての改善を加えること、それからその周知徹底を図ること、さらに新しく、たとえば先ほど御指摘もございました新しい事態に対応して新しく効果を発揮し得るような制度というものも本来的趣旨に合うように活用していかねばならない。そういうことで、それだけの方向に向かって今後とも努力してまいりたい、こう思っております。

○古寺委員 どうも私は納得いかないわけですね。余りに消化率が悪い。それなのに弾力条項をつくる。何か矛盾したような感じで、資金がそんなにだぶついているならともかく、これから推進していかねばいけないという時期に、こういう条項をつくるというのでは何かばくは理解がなかなかできないのです。いずれにしても、四事業を強力にひとつ推進をしていっていただきたいと思ひます。

次にパートの問題でございしますが、女子パートにつきましては、昭和四十四年に婦人少年審議会から労働大臣並びに厚生大臣に對しまして建議がなされました。昭和四十五年には女子パートの雇用の実情についての実態調査も行われていたわけでございしますが、労働省として、このいわゆる建議についてその後どのように対処していらしたるか、承りたいと思ひます。

○森山（憲）政府委員 昭和四十四年の建議を受けて、パートタイマーの保護と労働条件の向上を図るということで、パートタイマーが本格的な労働力として、企業の雇用体系の中に正しく位置づ

けられるようにということで努力をしてまいりました。

そのために、第一に、パートタイム雇用は身分的な区分ではなくて、短時間就労という一つの雇用形態でありまして、労働時間以外の点においてはほかのフルタイムの労働者と異なるところがない、こういうことを広く周知徹底をするということに力を入れてまいりました。

二番目に、パートタイムの職業能力の有効発揮を図りますため、企業における教育訓練の充実、その就労職種の拡大などが行われますよう、いろいろな機会をとらえまして使用者に対して指導を行うとともに、労働基準法、最低賃金法の諸規定が遵守されますよう監督指導に努めているところでございます。

また一方、パートタイマーやパートタイムに就労したいということを希望している婦人に対しましては、労働基準法を初め、労働者保護に対する諸法令の適用があるということを周知徹底するとともに、可能な限り技術、技能を習得してから就職するようにということ、そして、就職に当たってはできるだけ職業安定機関を利用するようにというようなことを指導しているところでございます。

○古寺委員 最近には異常にパートがふえておりまして、大変な増加の状況でございます。時間がございませんで一々数字は申し上げません。ところが、パートの内容を見ますと、アメリカの週平均の労働時間が十九時間、イギリスが二十一時間、わが国は三十二時間、こういうふうになっているわけですね。ところが、女子パートのみならず、男子のパートにおきましても、労働基準法が当然全面的に適用されなければなりません。また雇用保険しかり、そしてまた健康保険、厚生年金等も当然適用されなければならぬ、いわゆる常用雇用等に等しいパートが非常に多いわけでございますが、こういう問題について労働省はどういうような基準を設けて適用していらっしゃるのか。また、厚生省もパートに対してどういう基準を設

けて適用していらっしゃるのか。承りたいと思います。

○川上説明員 私から、雇用保険法の適用についてお答え申し上げます。

臨時あるいはパートと呼ばれる労働者の方々でございまして、賃金、労働時間等の実態を見ましても、常用的な方々につきましては雇用保険法を適用することになっております。したがって、適用するに当たっては、常用的な就業実態にある方々については雇用保険法が適用されておるということでござい

ます。○此村政府委員 パートタイムでございまして、健康保険、厚生年金保険につきましては必ずしもその形式にこだわらなれません。ただいま雇用保険課長からお話しになったような基本的な考え方、常用の關係にある者については原則として適用される。ただ、稼働時間がきわめて短い場合は別といたしまして、これまでも適用に努めておるところでございます。

○古寺委員 私がいろいろ調べた範囲内では、一日六時間あるいは一日四時間、各県によつてばらばらでございます。一日四時間の県もあれば六時間の県もあります。そして、二十日以上就労した者については厚生年金とか健康保険、雇用保険を適用する、こういうふうになっているわけでございますが、やはり同一労働同一賃金という原則もございまして、全国的にきちっとした基準をつくって、何時間あるいは月何日以上、こういう基準をする、また身分保障も行う、こういうパートに対するきちっとした対応というものが必要であると私は考えるのです。そのために昭和四十四年に労働大臣と厚生大臣に建議がなされているにもかかわらず、今日、実態を調べてみますと、ほとんど改善されておらない。むしろ、最近においては、企業は減量経営を行って、いわゆるいままでの常用雇用を減らしてパートに切りかえる、こういう安上がり経営というものをやっている傾向があるわけですね。その場合に、パートで働いている

方々に對してきちっとした保障をしてあげませんと、いろいろな問題がこれから起きてくるわけでございます。したがって、私がいま申し上げました健康保険あるいは厚生年金、これらの問題につきましては、労働省、厚生省でも御相談をさせていただいて、何時間、何日以上という基準を定めて、そしてパートの方々に對してきちっとした対応をしていただきたい、こう思うのでござい

ますが、大臣いかがですか。○細野政府委員 パートタイマーに対する雇用保険の適用につきましては、基準をきちんと決めて、それによつて指導しているわけでございまして、したがって、場所によつて取り扱いが違

うというのはいさよと私ども解しかねるわけでございますが、今後とも基準の徹底を期してまいりたい、こういうふうにご考慮いただければござい

ます。○古寺委員 そうしますと、基準はどうなんでしょうか。○川上説明員 パートタイマーにつきましての私

どもの設けております基準につきまして、御説明申し上げます。

パートにつきましましては、労働時間が短い、あるいはそれに應じて賃金が若干、一般の労働者と異なってくるというような問題はございますが、賃金、労働時間その他労働条件が就業規則で定められておりまして、労働時間につきましては、所定労働時間、一週間の時間が、その事業場の同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間と比べておおよそ四分の三以上であること、それからなお、時間の絶対数につきまして最低二十時間以上であることという基準を、所定労働時間について設けております。

また、労働日とか労働時間、賃金以外のその他の労働条件につきまして、その事業場の同種の業務に従事する通常の労働者とおおむね同様のものであるということ。

それから第三番目には、就労が反復継続するかどうか、ずっと引き続き就労するような方、臨時

的に一時的に就労するというようなことではない。

こんな基準を設けて、これは全国統一的にやっておるところでございます。

○古寺委員 それはきちっと徹底をさせていただきたいですね。いろいろ調べてみますと、ほとんど徹底でございまして、したがって労働条件も悪い、身分も安定していない、もちろん女子のパートの場合には、生理休暇の問題でございましてか産前産後の休暇の問題でございまして、そういういろいろな問題についても、全然これは認められていないというのが実情でございます。

したがって、もうすでに十年を経過しているわけでございますから、最近の雇用情勢というものも非常に変わっております。したがって、これは女子パートを中心として、男子のパートも非常に多くなっております。特に男子のパートの場合は、いわゆる中高年齢層に多いのです。ですから、こういうような実態を一度徹底的に調査をして、本当に身分を保障できるようなパートに対する対策というものを、今後労働省としても、また厚生省としてもぜひやっていただきたいと思

います。いかがでございますか。○此村政府委員 ただいま先生の御指摘になりました点は、雇用保険に比しまして、健康保険、厚生年金保険の場合は基準等が明確な欠く点は確かにあると思ひます。そういう意味で若干不統一の面も見られますので、現在、各都道府県の実態あるいは社会保険の適用状況等も考慮いたしまして、鋭意検討を進めております。今後労働省とも十分御相談をしてみたい、かように考えております。

○森(英)説明員 臨時パートの実態につきまして、いろいろまだわからないことが多くございまして、その解明が必要なのは御指摘のとおりだと思ひます。すでに、私ももうそういう意味で雇用動向調査を毎年行っておりますが、これによつてパートタイマーの実数の把握を毎年やっておりますし、さらに五十三年度の雇用管理調査におきま

しては、パートタイマーを事業主がどういう動機で雇うかという点でありますとか、あるいは雇用日数、労働時間、労働条件等相当詳細にわたりまして、その実態を明らかにする調査をすでに行っておりまして、現在集計中でございまして、近い将来その結果を公表できると思っております。

なお、パートタイマーの増加は特に最近第三次産業で顕著でございまして、五十四年度に予定しております第三次産業雇用実態調査におきましても、臨時パートの問題を、その雇用状況、労働条件等につきまして調べてみたいというふうに考えておりまして、今後ともそういう形で、随時必要な調査をやっていききたいと考えております。

○栗原国務大臣 いま政府委員からお答えをいたしましたけれども、結論的に言いますと、経済情勢が大分変わってきまして、パートがふえておるといふ実情にかんがみまして、実態調査というものをしっかりやらなければならぬと思っております。実態調査を踏まえた上で、たとえば雇用保険の受給の基準その他、一応いまお示しをしておりますが、そういうものについて見直すべきかどうか、改善すべきものがあるかどうかということと、ひとつ検討してみたいと考えております。

○古寺委員 この問題に関連しまして、健康保険の被扶養者の認定基準の中の年間所得七十万円未満というのは、いつも七十万円未満なのですね。ベースアップをしない。これをやはり経済情勢に応じて改定する必要がある、こういうふうに考えるのですが、いかがですか。

○坂本説明員 健康保険の被扶養者の問題でございまして、健康保険法の規定によりまして、主として被保険者の収入によって生計を維持しているかどうか、こういう認定をいたすわけでございまして、ただいま御指摘のございましたように、一応の基準といたしまして年間の収入七十万円、これより低い場合には被扶養者として扱う、こういうことをいたしております。

〔委員長退席、竹内(黎)委員長代理着席〕これは、考え方としては、現在所得税法

上の扶養親族になり得る収入の限度額が年間七十万円であるということや、国家公務員共済組合その他の共済組合法におきましても、七十万円という基準でこの認定を行っている、こういうことを勘案して決めておるものでございまして、

この基準額につきましては、確かに先生のおっしゃる通りに、いろいろ事情が変わってまいりますとともに、こういうものは当然考えるべきものとは存じております。しかしながら、これをどのようにいたしますか、その点につきましては、税制の問題でありますとかあるいは他の共済組合等との均衡、こういう点を十分考えながら、これらの制度の関連も含めまして、今後私ども十分検討してまいりたいと思っております。

○古寺委員 この七十万円という問題はパートにも関係するのです。ですから、物価の上昇あるいは経済環境、こういういろいろなものを総合して、この七十万円という線をいつまでも固持するのじやなくて、やはり状況に応じてこれを引き上げていくことが必要だと思っておりますので、特にお願いをしておきたいと思っております。

なお、これは先日申し上げたのでございまして、海上労働者であるところの船員でございまして、非常に特殊な労働形態でございまして、福利厚生施設の整備充実が非常に大事なのでございまして。特に青森県の八戸市にある船員保険寮、これは非常に狭隘でございまして、不便で老朽化をいたしておるものでございまして、ぜひひとつ早急に整備していただきたい、こういうことを再三お願いしておるわけでございまして、五十四年度の見通しはいかがなものでございましょうか。

○此村政府委員 青森県の八戸市にございまして船員保険寮につきましては、かねてから、利用船員の増加、水揚げ高の急増、さらに、いまの施設が港から遠いというようなことから、その移転、改築について要望が強くございまして、古寺先生を初め関係者の方々から非常に強い要望がございしましたので、全般的にいろいろなことを勘案いたし

まして、五十四年度におきましては場所を変えまして、漁港区域にあります県有地を移転先といたしまして、予算を一応予定いたしております。したがって五十四年度中に新しい建物に改築する、そういうように予定をいたしております。

○古寺委員 これは通告していない問題でございまして、昨日の新聞を見ますと、日米の貿易摩擦が大変深刻になっておるわけでございまして。政府としては、これに対していろいろな面での対処をしていかれると思いますが、今後この日米間の問題によってわが国の雇用問題はどのように情勢が変化するか、あるいはこれにどう対応すべきであるか、これについてのお考えを大臣に承りたいと思っております。

○栗原国務大臣 日米間に大きな摩擦がある、特に日本は黒字が多過ぎるということから、黒字減らしをする、輸入をしない、輸出は規制をしない、こういう問題もあると思っております。その場合に、それが雇用にも影響するかどうかというのを一般的に言くと、輸入が非常に多い場合は日本としても非常に困る。輸出を規制されるということになっても非常に困る。では、輸出は規制をしないけれども、海外投資をしない、海外進出、資本の進出は歓迎でございますといった場合でも、これは雇用に関係がある。これは単に日米間だけでございませぬけれども、いま日本の当面している大きな問題はすべて雇用と関係がございまして、

そういう意味で、政府といたしましてもきわめて事態の重要性を認識しているわけでございまして、では具体的にどうするかということとは、全体的な組み合わせでございますね。相手方に対して、これは譲るけれども、これは取らなければならぬ、そういう総合的なことでございまして、こちらだけいいというわけにはまいらぬ。しかし相手だけよろしいというわけにもまいらせぬので、そこら辺はこれから政府内部で緊密な、しかも綿密な、俗に言う作戦をしなければならぬと考えております。

○古寺委員 それから、本日提案理由を説明いた

しました定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案につきまして、労働大臣はどのようにお考えになっていらっしゃるのか、承りたいと思うのです。

○栗原国務大臣 それぞれの政党がそれぞれ自信を持ってやられておることでございまして、本委員会でもどのような御審議がなされるか、それを静かに見守りたいと考えております。

○古寺委員 すでに本日、社会党、公明党とともに法案を提案いたし、これから審議をお願いするわけでございまして、政府としては今後、法制化の方向でこれを検討していく御意思があるかどうか。きょう午前中にも質問がございましたが、この点についてまた改めてここで聞きましておきたいと思っておりますので、御真意をひとつ承りたいと思っております。

○栗原国務大臣 自民党としても、公明党さんの方にも御回答申し上げたと思っております。その御回答の線に沿いまして、私どもは誠意を持って検討し、適切な処置をいたしたいと考えております。

○竹内(黎)委員長代理 次に、米沢隆君。

○米沢委員 政府当局の皆さん、朝から大変御苦労さんで、先ほどからいろいろと問題が提起されておりますので、ダブる面があるかもしれませぬけれども、御容赦いただいて、若干の質問をさせていただきます。

まず最初に、景気回復と雇用情勢の関係についてお尋ねをしたいと思っております。

御案内のとおり、四十年の不景気のときあるいは四十六年の不景気のときは、諸統計が示しておりますように、景気が底を打って上昇に向かいまして、待ってましたとばかりに求人がふえたという実績がありますけれども、今回の場合はちよっと事情が違ふような感じがいたします。鉱工業生産は五十年から上昇に転じておりますけれども、求人は余りふえない。むしろ雇用情勢は悪化する傾向にあるわけですね。そういう意味で、景気が上向いても雇用がふえないという、われわれが初めて経験する事態を、どういふふうに見ておられるの

かというのが第一の質問でございます。

先ほどの議論から推察いたしますところ、結局は先行き不安から減量経営が先行しておるからというお答えになると思うのでありますが、しかし、たとえば野村総合研究所等が出した統計を見ますと、四十七年から五十二年までの五年間、従業員の数と売上高の推移等について調査をしていますが、簡単に言いますと、人減らしが最も激しかった組織あるいは家電等も、この五年の間に人は減ったが、組織なんか五年間で従業員は四分の一も減っており、家電は五分の一も減っており、にもかかわらず売上高は一・六倍から二・三倍と伸びておるわけでございます。

そういうことを見たり聞いたりいたしますと、確かに減量経営が余儀なくされておる厳しい環境は私もわからないわけではありません。しかし、労働省、労働大臣等がかなりの理解を示されて、減量経営は不可避だと、一見物わりのいいような御判断を示されますと、先ほどから話がありますように、労働行政あるいは雇用行政というのは産業政策あるいは企業経営のしりぬぐいをするものではないか、そういう批判が出てきてもあたりまえだという感じがするのでありまして、一種のもどかしさを感じるわけでございます。

したがって、ここでお伺いしたいことは、減量経営という企業の物の考え方に対する労働大臣の所感と、行政指導の基本方針を明らかにしていただきたい。同時に、現在の雇用調整の状況から見て、今後どういう形で進展するものか、あわせて御質問をさせていただきたいと思っております。

○栗原国務大臣 減量経営を私が奨励しておるようなニュアンスにもとれたとするならば、それは大変な誤解でございます。その誤解を解く努力を私もしなければならぬと思っております。

私が一貫して言ってきたことは、減量経営をしていて、そういうことはよくないから解雇規制をしる、そういう御議論が非常に強いわけでございますが、しかし、ただ単に解雇規制という法律の規制で減量経営がとまるかどうかとい

うことになる、それはそう簡単なものじゃない。特に昨年の秋あたりから企業では非常に収益を上げてきた。収益を上げてきたのは何かという、やはり体質改善をしてきたからで、どうして体質改善をしなければ生き伸びられない。一時非常にむずかしくなったときに、雇用を拡大することが非常に重要だからといったって、それらにどんな無理をしてもというわけにはいかないものもあるだろう。だから体質改善をするために、やむにやまれぬという企業の努力に対して、これをけしからぬと言ったら、雇用創出の一番もとのところを破壊してしまうではないか。だからそういう意味で、生き伸びるためにどうしても仕方がないというものについては、減量経営もやむを得なからう。しかし、最近の傾向を見ておりますと、どうも減量経営に藉口して人減らしをするという風潮がいろいろと言われますから、それはいけない。減量経営に藉口して人減らしをするとは慎んでもらわなければいけない。特に余力がある場合には率先して雇用の維持、拡大に努めてもらいたい。そういう趣旨から、実は経済団体の首脳部とも会しまして、私どもいろいろ物を言っているわけでございます。

ですから、私どもの真意は、減量経営を結構だ、大いにやってくださいと言っているわけじゃない。減量経営に藉口する、そういう態度は困る、企業の社会的責任を考えていただきたいということを言っているわけで、繰り返し申し上げて恐縮でございますが、それが私どもの真意でございます。

なお、今後の雇用情勢の見通しでございますが、景気は若干上向いてきておるとは言っても、なおいろいろと雇用情勢は厳しいものがある。たとえば構造不況業種というのはいまも出ておりまして、まだこれからは出てきますから、そう簡単にはいかない。それから、新たに職を得る就業人口よりも労働力人口の方が多い。特に女子の職場に対する志向が非常に大きいということを考えてみますと、雇用情勢はなかなか大変である。特に

その中でも中高年齢者の離職が現実に出ておって、これにどう対処するか、非常に厳しい状況でございますので、一つは公共事業の問題、あるいは造船等の不況業種については緊急の雇用を創出する対策を講ずるとか、あるいは第三次産業の中で、生活とか保健とか衛生とか医療とかあるいは教育とか情報とか、そういった方面で雇用を創出していく、あるいは中高年齢者の雇用開発給付金を大幅に活用していく、こういったこと、あるいは定年延長の奨励金給付を使う、あらゆるわれわれの持っている政策手段を駆使して、対処していきたいというのが考え方でございます。

○米沢委員 いま大臣がいみじくもおっしゃいましたように、やはり問題とすべきことは、減量経営に藉口して悪乗りする、そのあたりをどう措置できるかということだと思っております。私ども何人も、解雇制限法をつくったら解雇がとまるんというふうなことが考えられておりました。

しかし、いまおっしゃったようなことを阻止するためには、行政指導というものに大変限界があるような気がしてならぬのでございます。行政指導を強力にされて、わかりました、悪乗りせずにまじめにやります、そういうふうになりまいたから、こんな問題は余り出でこないと思っております。そういうことで行政指導の限界を、いままでも一生懸命やってこられたと思っておりますが、かなり違った形の行政指導というものを展開されないと、私は、ただ言うだけで、実際は企業経営者のしやにむねがらうというものは負けてしま

うのではないかとおもうのでありますが、そのあたり行政指導の限界を今後どう埋めていかれるのか、いい方策でもあるのか、お尋ねしたいと思っております。

○栗原国務大臣 実は、解雇規制法という法律をつくったかどうか、行政ではだめだから、それでは法律をつくったかどうかという御議論が当委員会でも出ておるわけでございますが、たとえば解雇規制法そのものを見ましても、どうもこれは手

続法でありまして、どこの国でも解雇そのものをけしからぬということではない、日本の場合には外国にはないよさがある、いまの制度が十分ではないというそしりはあるかもしれませんが、これにかわって外国のまねをしただけでいいかと、それもなかなかとり得ない。

それから、いま英国の労働組合のマレーさんがお見えになって、きのう私のところへおいでになりました。英国あたりでも失業率が五%、六%、なかなかうまい手はないということでございます。やはりわが国の資本主義、自由主義体制の中では企業の活力というものをある程度認めなければならぬ、これを認めない方向でいろいろの措置を考えると、これは財界寄りとか経済界寄りだということでもなしに、全体としてどうあるべきか、そのためには労使の自主的な良識ある話し合い、そういう環境をつくるために私どもが努力をするという以外にいまのところいい手はないのではないかと、こう考えるわけでございます。

○米沢委員 誤解があると困るのですけれども、首を切るなどという狭い意味での解雇制限法なんというのは、おっしゃるよう問題になりません。しかし、たとえば定年延長等を誘導する形で、雇用を差別するなというふうな感じでの法制化というのは、実際を見たところ決して考えられないものではない、私はそう思うのです。この議論は後で申し上げます。

次に、新経済社会七カ年計画の基本構想における雇用政策について、お尋ねしたいと思っております。完全雇用は一体どういふものかという議論については、かなりいろいろな議論がありますから、その問題はさておきまして、しかし、今後の経済情勢を見たときに、低経済成長で行かざるを得ないというのには必至の状況です。そうした中で、いわゆる完全雇用を達成するというのは、口では簡単に言えまして目標とはなり得ても、実際は大変な問題だという感じがするわけでございます。そういう意味で、この経済基本計画に盛り込まれた完全雇

用というものを達成されるために果たしてどういうすべきがあるのか、どういう手段を弄してやっつけいかれようとするのか、そのあたりをちよつと具體的に聞かしてほしいと思つてございいます。

あわせて、六十年ごろまでの雇用情勢の見通し、それに対応する政策手段、そこらをちよつと御説明いただきたいと思ひます。

○細野政府委員 先生御指摘のように、現在の経済情勢、それがまた雇用情勢に大きく影響しているわけでございますが、結局高度成長から安定成長への移り変わり、移行という非常に構造的な要因と、それから景気変動的な要因と、両方が重なっているところに一つの大きな問題があるわけでございます。そういう意味で、御指摘の新経済基本計画の、いわゆる七カ年計画と言われるものの基本構想の中におきましては、その計画期間の前半におきまして、まず一番問題になっている需給ギャップの解消ということをやらなければ、なかなか雇用問題にははかばかしい好影響というものは出てこないのではなからうか、そういう観点に立ちまして、一方で物価というものの対する配慮も、これも相当配慮しなければならぬという情勢になってきているわけでございます。そういう意味で物価の動向に十分配慮しながら、雇用の問題、それから需給ギャップの問題、これに重点を置いて経済運営を行つていく。その結果、計画期間の後半には、ようやくその需給ギャップが縮小してくる、あるいは解消してくる。その結果として、雇用情勢も、ある程度目に見えた改善というもの、その段階において出てくるのではなからうか。大まかに申し上げれば、こういうふうな想定に立っているわけでございます。

そういう観点に立ちまして、したがって、たとえば来年度の完全失業者の数などというのは、今年度の実績見通しから見てなかなか減らないのではないかと、あるいは想定に立っておりましても、そういう大きな全体としての見通しを踏まえての考え方になるわけでございます。

そこで、御存じのように昭和六十年年度を目標に

しておりますこの七カ年計画におきましては、その場合の失業率というものを一・七％程度以下にする、特に世帯主の完全失業率をなるべく低い水準にとどめる、こういうことを政策の目標としておるわけでございますが、やはりこれを實現するためには、いま申し上げましたような全体の見通しというものが確實に實現されていかなければならぬ、こういうことになるわけでございます。そういうしますと、やはり適正な経済成長を維持するということが、それから産業構造政策を進めていくというところ、こういうことによつてまず一般的な雇用機会を拡大、創出ということが、やはり基本的なところで必要であるという認識に立たざるを得ないわけでございます。

しかしそれだけでは不十分でございますから、そこで雇用対策についてもかなり具體的な積極的な対策が必要ではないか、こういう認識の上に立っているわけでございます。そういう認識の上に立つて、教育、訓練対策の問題あるいは紹介の充実の問題、それから来年度の予算の中に開発事業等も盛り込んでございすけれども、こういう中高年齢者に特に重点を置いた思い切った制度というふうなもの、いろいろな角度から検討していく必要があるのではないかと、こういうふうに考へて

いるわけでございます。

なお、これらについて、雇用対策を単にばらばらにやるのではなくて、体系的な位置づけをもつて総合的に進めるべきではないか、こういう必要がございすので、現在、この経済七カ年計画と並行しまして、第三次雇用対策基本計画を改定して、第四次の計画というものの策定を、雇用審議会を煩わして御検討いただいているという状況でございます。

○米沢委員 かなり先の話でありますから、努力目標しか出てこないと思ひますけれども、實際は、先ほどの議論があまりますように、経済政策の中に雇用というものを常に頭に置いて議論をしなければならぬ、そういう意味で、労働大臣も、今後経済政策の諸決定のときには発言力を強

化されて、がんばっていただきたいと思つております。

いまお話がありましたように、その新経済基本計画にあわせて、労働省ではいま第四次雇用対策基本計画というものを策定中だと聞いておりますけれども、その第四次の基本計画というものは、新経済基本計画を埋め合わせるための、いろいろなプログラムが具體的に組み込まれるというふうな理解をしてよろしいのでしょうか。

と同時に、第三次のこの基本計画が閣議決定されてから、現在の雇用保険法を初めとする数々の政策が出てきたわけで、制度的には大体完備されておると言つても言い過ぎではないぐらゐに、枝葉はかなり分かれてきましたけれども、完備されておる。そうすると、この第四次基本計画では、特に主眼としてどういふものを、結局第三次の基本計画に盛り込まなかったこと、あるいはまたそこ

でかなり弱かったこと、新しく何か入れなければならぬと御判断なさつたこと、そういうものが第四次基本計画には入つてくると思つてあります。第四次基本計画の主眼とするところは一体何かという問題と、具體的なプログラムがその中には入つていくのかという問題、二点について御答弁いただきたいと思ひます。

○細野政府委員 現在の雇用・失業情勢なりあるいはその問題点というところ、ある程度は第三次雇用対策基本計画の中でも指摘されていたわけでございますが、しかし、やはり現実の事態に直面してみますと、そのとき指摘された情勢とかなり違つております。つまり同じことが主張されておりましたも、その内容なり幅なりあるいは持つ影響の力というふうなものが、非常に当時の想定と食い違つていふところがある。いろいろございす。たとえば構造不況業種の問題も、これだけ大きな幅と深さをもつて影響してくるというところは、第三次雇用対策基本計画の中では必ずしも想定をされておりました。三次産業のウェイトというものがこれだけ大きく増大を

してくるというふうなことに對しての認識も、必ずしも十分でなかつたわけでございます。それから、労働力人口の高齢化の問題なんかも、やはり現実にこれだけ世論の大きな問題となるような広がりを持つてきているわけでございます。それから

から各国共通の状況でございますけれども、家庭の主婦等を中心とする労働力供給圧力が強まるというところ、これも当時の想定から見ると、そのテンポがかなりその幅なりというものがかなり違つてい

るわけでございます。そういう意味で、労働力の需給両面にわたつて構造的な変化がやはり、一応は考えられていたとは言ひながら、あるわけでございます。そういう問題に對しまして、たとえば第三次計画の中でも、定年の延長といううなことを当面の重要な施策として打ち出して

いたわけでございます。その進捗状況は、いろいろ予算委員会なりあるいは当委員会において御指摘がございすように、そのテンポも必ずしも満足すべきものでないという点は全く御指摘のとおりでございます。まして、こういうやらなければならぬ問題を確實に実施していく、そういう面の問題と、それから最近雇用創出の重要性ということが大きな世論となつておられますけれども、こういう新しい問題についての対処の問題とか、そういうふうな関連でいろいろと、雇用対策基本計画の中で、衆知を集めて、實際の実際のある方策というものを御検討いただいでいかねばいかぬというふうな考へておるわけでございます。

○米沢委員 いまおっしゃいましたように、この第四次の雇用基本計画の各論に入つたと思つてあります。しかし、現状は百万人を超える失業者が

おつて、構造不況業種からまたさらに多数の失業者が出るやもしれない、そういう厳しい情勢でありますから、今後一体どこがふえていくのか、ふやさなければならぬのか、そういう議論と、それから實際そういうものをどういふふうにして労働移動させるのか、これが何といつても私は大

な主眼点にならざるを得ないと思うのでござい

新経済七カ年基本計画の中にも抽象的には、今後伸びていくべき分野というものが書かれ、あるいは予算委員会等でも大まかな分野は明示をされたわけでありますが、具体的には、たとえば保健の問題ならば、保健に一体どれぐらいの人間が今後需要として見込まれ、どういうかつこうでふやしていくのか、細かな具体的な論議を今度は詰めていかざるを得ない。そういうものも、この基本計画の中になら具体化された姿として入っていくというふうに理解してよろしいですか。

○細野政府委員 今後の産業構造がどういうふうに変換していくかどうかという問題は、これは労働省だけではなくても判断のできる問題ではなくて、関係各省の総合的な検討が必要なのでござい

ますし、それから役所だけではなくて、産業界はもちろん、学識経験者等によるいろいろな検討、研究を総合的に結集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。

そういう意味で私も、来年度予算の中に発展職種についての開発調査研究会というふうなものを設けまして、ここで専門的な立場から、たとえば通産省が産業というものを中心に御検討いただくわけでございますけれども、私どもの方では職業というものを中心に、ひとつそういう展望というものを考えていくというふうなことを考えているわけでございます。そういう意味でのいろいろな各省の総合的な検討を待った上ではないと、なかなか明確な見通しというものが立たないわけでございますが、しかしそれは申しません、ある程度の、今後こういうところが伸びるのじゃないかという見当もつくわけでございます。

御検討いただくというのは、まだ無理があるというふうに考えるわけでございますが、そうはいないまでも、そういう産業構造の展望との関連なくして雇用対策の立案ということもまた困難でございますので、現時点におけるいろいろな各省各機関の検討の結果というものを当面活用しまして、雇用対策基本計画の中でそれに対応する対策というものを検討し、今後産業構造なりあるいは職種の構造なり、そういうものの検討ができた段階で、もう一度見直しをしていただくというふうなぐらゐの考え方で進めないと、なかなか早急には、総合的な雇用対策を確立しなければならぬという要請と、それから正確に今後の見通しの上に立っていかねばならないという、二つの要請を満たすことがむずかしいのじやなかるうか。そういう考え方で、いま申しましたような、二段クッション的な扱いがどうしても必要ではないかというふうに考えておるわけでございます。

○米沢委員 おっしゃいますように、今後の雇用創出については一労働省あたりで手に負えるものではない。だから、各省庁にまたがった問題としてとらえなければならぬのでありますが、しかしいまこそ雇用問題がこういう大きな問題になって、がやがや言うようになってから、各省庁もそれぞれその立場において、前向きに議論をし始めようという感じはしておるのでございすけれども、しかし御案内のとおり、やはり縦割りですから、労働省がこんなふうにして雇用創出してほしい、すべきだとおっしゃっても、実際は、わが省の事情でこうだとか、われわれはそう考えないとか、そんなものはまだわれわれの計画に入っていないとか、そういうことで、セクショナリズムがある程度はガンになるのではないかと感じもしないではありません。したがって、いま内閣として、雇用創出というのを一大目標として、各省庁ともに、雇用ポイント置いて今後の行政施策あるいは予算等をとるといふ合意みたいなものは、実際はもう合意されておるのでありましようか。

○栗原国務大臣 五十四年度の予算を組むに当たっては、政府の各省としてそれぞれ、どの程度の雇用創出ができるか、予算を編成する場合に、そういうことを念頭に置いてみんなやっていたわけですね。労働省もそれはきつちりやってもいいということを強く要望いたしましたし、財政当局もその点に思いをいたして、今度はいろいろ査定をしたと私は承知をしております。ですから、それで十分かと言われれば、十分だなどと申し上げるほど私は僥倖じやございせんが、まあまあことしはよくやったのではないかとふうに思っております。しかも、通産省や建設省や厚生省等いろいろ話をいたしますけれども、おれのところは全然ございせん、そんなことよりも、通産省を一つ例にとりますと、第三次産業について一体どういう方向に誘導していったらいいか。その第三次産業がどういう方向にいかうことについて、もう少しお互いに調査についても連絡をとり合おうじやないか。あるいは第三次産業だけでいいのかしら、やはり第二次産業というものが活力がないと、第三次とか第四次とか第五次とかいろいろ言うけれども、そういう方向へどんどん広がっていくかどうか疑問じやないか。だから第二次についてはどうするんだ、いい知恵があったらお互いに出し合おうじやないかということもございまして、いまのところ御懸念の権限争いというふうなことはない、むしろ、どうして雇用を創出するかというところに大変真剣であるというふうに私は考えております。

○米沢委員 これからの雇用創出というのは、いままでの四、五年来の労働力の移動を見ましても、やはり大きなウェイトを占めるのは第三次産業ですね。この四、五年の統計を見ましても、製造業から第三次産業へかなり労働市場が流れておるわけですね。四十八年から五十二年までのこの四年間、総理府の統計によりますと、製造業の就業者の数は百三万人減って、これに対して御小売、金融保険、不動産業等が合計百三十万人、サービス業が九十二万人ふえておるわけですね。そういう意味では、製造業と農林漁業から出てきた労働力というものを第三次産業にのみ込んだ形だ、こう言ってもいいと思うのです。

単に国の問題だけではなくて、地方自治団体とも絡みますし、財源の問題も絡みますから、そのあたり幅広く今後御協議いただいて、がんばっていただきたいと思います。お返事ありがとうございます。

そこで、いまちょっと触れましたように、これから先の問題は、確かに完全失業者をどうするかという問題と、失業者という姿ではなくたってけれども実態は不完全失業者ですね、そのあたりがかなりメスを入れてもらわねばならぬ分野ではないか、こう思うのです。

最近の雇用統計等を読んでみましても、常用の雇用が伸び悩んで、臨時の雇用者や日雇い労働者が増加しているのが特徴です。職種の壁もありましてあるいは職業訓練の不足などから、せっかくみがかいた技能が生かせないままに、不本意ながらその職につくという姿が実際はあるわけです。これはやはり不完全失業者という形でとらえていこうと思うのですが、日本の労働力調査による失業者というのは、御承知のとおり、月末一週間に一時間以上の仕事をせず、かつ仕事を探していた者、こうなっているわけですね。これは外国に比べましてかなり厳しいあるいは狭義の定義の仕方ではないか、私はそういう感じがするわけでございます。

たとえば西ドイツあたりでは、もっと働きたいけれども週二十時間未満しか就業していない者は、収入があるにもかかわらず失業者の中に入っているわけですね。そういう意味で、対策の仕方はいろいろ工夫があると思うのはかなり狭いわけですね。ですから、狭いがゆえに、今度は不完全失業者というものを放置するという一面がやはり出てくるという感じがするわけですね。いま完全失業者だ、しかし働かなければ飯が食えない、こうなりましますと、やはり少々の賃金が下がっても、あるいは労働条件がちょっと悪い、こういうのも、特にこれは中高年齢層に見られるのでありますけれども、不本意ながら仕事をせざるを得ない、そういう、諸統計が如実にそのあたりを物語つてくれると私は思うのです。

そういう意味で政府は、この不完全失業者とい

うものの存在をどういうふうにとらえていられしやるのか、今後どういう改善策を用意されておるのか、そのあたりが一番聞きたいことの一つなのでございます。特に完全失業者というのは、先ほども申し上げたように大変狭い概念での失業者でありますから、実際は、ちょっとその隣の不完全失業者なんというものは余り実態は明らかにされないという傾向があるのではないかとこのことを心配するわけですが、いかがですか。

〔竹内(黎)委員長代理退席、向山委員長代理着席〕

○細野政府委員 先生御指摘のように、製造業の雇用が停滞をして三次産業の雇用が伸びている、その結果として、大きな規模の企業から規模が比較的小さいところへ労働移動が行われたということとは、まず事実でございます。ただし、一般に言われているように、そのために非常に賃金が劣悪になったんじゃないか、その他の待遇が劣悪になったんじゃないか、こういう御懸念があったわけでございますが、その点については私どもも目ごる関心を持っております、いろいろと調べているわけでございます。

たとえば、平均賃金で賃金の規模別格差を見ますと、一時は開いたものが最近ではまたや格差が縮まる傾向になってきているわけでありまして、そういう意味で、必ずしも、規模間の労働移動というものが賃金条件の格差を広げるような意味での劣悪な労働条件のところにはなっていないか、必ずしもそれは言えないのじゃないかならうか。

それからもう一つの問題は、三次産業が伸びているところも、いろいろと事例的に調べてみますと、かなり対事業所サービス、たとえば広告関係とか調査関係とかマーケティングの関係とかそういうふうな、いわば近代的なサービス業というふうなものもかなり伸びている。それから、従来の伝統的な意味での流通関係というものは案外伸び

ていない。これは結局、それぞれの業種の付加価値の関係もあるかと思うわけでございますけれども、案外伸びてない。したがってそういう意味で、昔言われていたような意味での不完全失業者、不安定雇用なりというものが続々ふえているんだというふうには必ずしも見れないのじゃないかならうか。

ただ問題は、その辺の状況につきまして、たとえば三次産業がふえている中身の実態、その場合の雇用条件なり就業形態なりいろいろな面でクロスした意味での実態というものは、率直に言ってまだ明確にされていないわけでありまして、先ほど申し上げましたのは、いずれも手探りの單発的な調査の結果でございます。したがってそういう点を明確にするために、三次産業等今後の伸びる職種についての総合的な調査というものを労働省も来年度計画をいたしております、それから通産省その他の関係省においてもそういうものが計画をされているわけでありまして、そこも先ほど労働大臣からお話ございましたように、各省が連携をとりながら、ダブらず、かつ連携をとって、実態を浮き彫りさせるようにしていこう、こういうふうな検討を内々進めている、こういう状況でございます。

○米沢委員 私、先ほど申しましたように、何もすべてが劣悪な労働条件になったとは言いません。しかし、臨時工がふえたりパートがふえたり日雇い労働者だけがどんどんふえていったり、それから移ったけれどもすぐまた転職する率が大変多いですね。あるいはまた、そこに働いている人の転職希望率も大変高い。そういうのを見ると、自分では不本意である、同時に生活の安定という意味からは問題がある、こういう認識があるからそういう数字を示すので、そういう意味で、すべてではありませぬけれども、かなりの部分がそういう状況にある。したがって、おっしゃったような不完全失業者の問題に今後はかなり大きなウエートで力点を置いてもらわないと、いろいろな問題を起こすのではないか、こう提起をしたわけ

でありまして、そこを御理解いただいて御努力をいただきたいと思うのであります。

それから次は、中高年齢層の雇用問題に移りたいと思います。いま日本が抱えている問題は何かいっても高齢化社会、かなりのスピードで高齢化社会が進んでおるといことが言われております。特に中高年齢層というのは、御案内のとおり、もう失業しますと再就職するチャンスに非常に恵まれない。有効求人倍率等も大変低いものになっておりますから、この実態についてくどくど言う必要はないと思います。そこで、いま労働省としては、短期的には定年延長、継続雇用の奨励金、あるいは中高年齢の雇用開発給付金等を活用してそれに対応しよう。長期的には中高年齢層向きの雇用創出というものが図られねばなりません。でしようし、今後の問題として定年延長、時短等々が上がってくると思います。しかしながら、現時点から見たときには、五十五歳から六十四歳の男子の労働人口というのは、昭和五十年から昭和六十年にかけて約百万人以上増加する、こういうことが確実だ、こう言われておるわけですね。そういう意味では、急激に高齢者の労働人口がふえていくという中で、いまのような補助金を言い方は悪いけれどもばらまいて、解決できるものではないという問題意識が常にあるわけですね。今後の長期的な課題として、やはり先ほど来話をしておりますように、特に中高年齢層の雇用創出という感覚で、中高年齢者の就業分野というものを特に力を入れて開拓していかなければならぬのではないかと考えるのでありますが、そのあたりについての御見解はいかがですか。

○細野政府委員 御指摘ございましたように、今度の新しい経済計画の中でも、約四百九十万ほど労働力人口がふえる中で、二百六、七十万というものが五十五歳以上人口であるというふうな指摘がされているわけでありまして、それに対応するためには、やはり中高年齢者向きの職場の開発というものが非常に重要でございます。そういう意味で、先ほど申し上げましたような雇用発展職種

の開発研究委員会等におきましても、この高年齢者向きの職種なり職場というものの開発も、その一つの大きな研究課題というふうに考えているわけでございます。

ただ同時に、そういうふうにいまま申し上げたような、労働力人口のふえる部分の相当部分がもう五十五歳ということになるわけでございますから、大企業といえどもいば若年労働力にだけ頼る、そういう運営は今後でなくなるわけでございます。したがって、大企業自体も、そういう意味での高年齢者雇用というものを、遅かれ早かれ、好むと好まざるにかかわらず、やらざるを得ないということになるわけでございます。したがって問題は、その大企業等の対応が、そういう労働力人口の高齢化のテンポにおくれたときに非常に大きな社会的テンションが起き、混乱が起きる。それをどういうふうにして早手回しに対策を講じて、その混乱を防ぐかというのが私どもに課せられた大きな任務ではなからうかというふうに考えているわけでありまして。そういう意味で、どっちも産業社会というものの対応せざるを得ないわけですけれども、一步早目にその対応をやっているかなければならない。そういう点について、従来日本の産業社会というものは、ある意味ではほかの国に比べてそういう変化に対する対応が比較的スムーズに、ある意味では英知をもつて対応できたという経験もあるわけでございます。先ほど冒頭申し上げたように、いろいろな新しい職種、職場の開発、これも重要でございますが、十分力を入れていかなければならぬと思ひますが、先ほど申しましたような、わが国の産業社会の持っている英知というものを引き出して、これにみずから対応するという方向を早く引き出すということもまた非常に重要な仕事ではなからうか、こう思っておりますのでございます。

○米沢委員 端的に言いますと、中高年齢層向きの就業分野を開拓するのにかしないのか。どうですか。

ますように、ある程度の何らかの助成をすることによって、いわばコマースベースとしても成り立つ、そういう事業みたいなものが今後考え得るかどうかというところが非常に大きな一つの研究課題であらうか、こう思ふわけでございます。が、しかしそういう意味での開発研究というものは、何か非常に公共的な部門でもって直接吸収するというやり方を考えることについては、非常に大きな問題があるのじやなからうか。もちろん、先ほど先生からも御指摘ございましたように、公共的なサービス部門について、日本が諸外国に比べて必ずしもその分野というものが充実されていまいというところ、したがって、今後そこを力点を置いて雇用の拡大というものが図られていくのではなからうか。その場合に、公共サービス部門といえども、単に公共的な資金なり、いわば公務員的な形でこの運営を考えると、これはなく、たとえば病院で言えば、国立病院とかそういうふうな形でのみ拡大を図っていくのではなくて、民間部門における、その採算が成り立つような形での資金効率というものをどういうふうに考えていくかということが、今後ますます重要なウエイトを占めてくるのではなからうか、こう思っているわけでありまして、同様な意味で、もつともっとほかの分野におきましても、そういう民間の活力を生かした形で雇用の創出の場というものが研究できるかどうか、そういうことが開発できるかどうか、これが今後の大きな課題ではなからうかというふうに考えているわけでございます。

○米沢委員 次の長期的な問題として考えねばならぬのは、やはり定年延長ですね。これについても先ほどからいろいろ議論がなされました。しかし、一時は定年延長もスムーズに伸びていくかに見えたのですけれども、こういう状況になりました。もう五十五歳ぐらいから肩たたきが始まって、逆に定年延長なんというのはないがしろになってしまふという、そういう傾向にあることも事実でございます。しかし先ほどから何回も言いますように、昭和六十年代というのは五十五歳から五十九歳までの層が急激にふえるという時期でもありまして、続く昭和七十年代は六十歳から六十五歳の層が急増する、こういうことでありますから、もう完全に放置できない問題だという認識だけは一緒だと思ふのでございます。

そこで、急に現実的なものに返るのであります。この定年延長奨励金ですね。五十一年、五十二年は大変消化率が悪い。悪く解釈するならば、言うてきたら受けるというだけであつて、実際定年延長を本当に正面切つて指導されたのかという懸念があるわけですね。単に定年の問題は労使の問題だと言つて、だから窓口のところでどういうふうにしてほしいという議論をなさつたにすぎないのじやないか、そう思ふのであります。先ほど来定年延長を推進するためにいろいろやつてきたという話を聞きましたから、再度答弁を求めましたけれども、いままでやつてこられた行政指導というものは、本当にパンチがあつたというふうに自覚をされておるのかどうか、聞かせていただきたいと思ひます。

○細野政府委員 従来の定年延長に対する指導は、高度成長の過程におきましては、旗を振るだけであつた進んで来た。これは先ほど先生からも御指摘があつたとおりでございます。しかしこれからは、定年延長を進める場合には、これも申し上げれば労働大臣からお話がございますように、年功的な雇用賃金慣行、すなわち年功序列の賃金体系、退職金の問題、それから年功的な人事配置というものを直しつづつやらなければならぬ企業というものが多岐にわたつて、そういう意味で、もう少し具体的に、しかも目標を持った行政指導というものが必要でなからうか、こういうふうな考えでいるわけでありまして、そういう意味で、私どもは、むしろ六十年という長い期間の目標だけではなくて、中間時点において目標を持ち、かつ、定年延長の進め方につきましても、たとえばいま申し上げたような定年延長の阻害要因となつて三つの問題について、これが一遍

に労使間で話がつきにいくということであれば、たとえば再雇用制度を導入してその問題を一挙に片づけて、それを定年延長に切りかえる。これは関西の産業労働会議において現実にやられたり方でございます。私はこれは非常に現実に即したうまいやり方だといふふうに感銘しているわけでありまして、こういうやり方を私どもも行政指導の手法の中に取り入れさせていたたく。あるいは、高年齢者の雇用率達成計画を大企業について作成をお願いするということが、ようやく今回緒についたわけでございますが、定年延長なりあるいは再雇用制度なりというふうなものを、計画の達成手段としてその計画の中に取り入れていただく。そういうふうなやり方で、定年延長問題と高年齢者の雇用率の達成というものを同時並行的に指導していく。そのためのやり方としては、たとえば先ほどの関西の産業労働会議の合意事項みたいなものを関東でもやつてもらひ、あるいは府県別にもやつてもらひというふうなやり方で、コンセンサスづくりあるいは世論喚起をやつていく。あるいは、先ほど申しましたが、高年齢者に対する計画の作成命令の指導を集団指導という形で業種別に進めていく。いろいろな手法を積み重ね、繰り返して執拗にこれを続けていくというやり方がどうしても必要じやなからうか。そういう情勢の中で初めて、定年延長奨励金とか、それから場合によつては高年齢者の開発給付金自体が、高年齢者雇用率というものを高める役割りを果たすわけでございます。そういう各種の行政措置というものを具体的に行政指導の中で現実に活用されるように図つてまいりたい、こういうふうに思つておるわけでございます。

○米沢委員 おっしゃる通りに、定年延長は確かに第一義的には労使の問題です。したがって、賃金とか人事とかあるいは退職金とか等々の問題が絡むことは事実でありますけれども、実際定年延長をやつたところを見ても、徐徐に延ばすという話をしていくところにつきましても、先ほどから議論が出ておりますように、民間は柔軟

に対応できる、そういう姿勢を持っておると私は思うのです。問題は、企業がその気にならないというだけのことでありまして、もし企業の方が提案をなされるならば、こういう情勢でありまして、雇用が労働条件かと二者択一を迫られても、民間は雇用の方を皆さんは選ぶであろうと思えますし、そういう意味では、問題は労使の問題だということで行政指導をそこに主眼を置かれるよりも、もう少し企業そのものがやる気を出してくるという方向に主眼を置いてもらわないと、実際はそう簡単に進むはずはないという感じがするのです。実際、退職金等についてもかなりの格差は正はなされておらず、賃金等についても、昭和三十九年ごろに比べますと、半分ぐらいに格差は減ってきておるわけですよ。ですから、民間はやはり生きるすべを知っておりまから、実際はそういう提案がなされたならば柔軟に対応していくという、部分的にはときどきおかしいのがおるかもしれませんが、ほとんどがそういうものに対応するのはあたりまえのことだと、こう理解していいと私は思うのでございます。そういう意味で、今後の問題は、企業そのものに社会的な責任を自覚していただくとか、あるいは皆さんの行政指導のよろしきを得て、その気になっていただくというそこだけがポイントでありまして、今後特にそういう方向で行政指導を強められるというのを、決意として、一回伺っておきたいと思うのでございます。

〔向山委員長代理退席、委員長着席〕

同時に、この委員会にも例の定年延長の法案が出されておりますけれども、企業そのものが、先ほど言いましたようにどうもその気になってくれない。それにしりをたたくのには、少なくとも何らかの法制化みたいなものが必要ではないか。確かに、首を切るなどという単純な雇用制限法みたいなものでは法制化もむずかしいと思えますけれども、少なくともその気になってくれる、ある程度の余裕期間を置いて最終年度においては六十歳にならざるを得ないのだ、そういう一つの規範的

な、誘導的な法制化みたいなものは、この段階では行政指導の限界を超えておると思えますので、そこらも利用されながら、緩やかな誘導策を示す法制化みたいなものはぜひ必要ではないかと思うのであります。大臣の見解を聞かせてほしいと思っております。

○栗原国務大臣 定年を延長する、六十歳まで延ばすというのは大体国民的な合意になりつつあると思えます。一つは、企業なり経営者の方がその気になりさえすればできるのだという見方も確かにあります。だけれども、経営者の方からすると、労働側が例の年功序列賃金体系、こういったものから本当に踏み切るかどうかということについて、いささか戸惑いがあるということも事実なんです。

この間、労働団体の方々にお会いしましたところ、労働団体の人たちが言うのには、いままでの労使のパターンというのは、労働側から要求する、それに対して経営側がいいとか悪いとか言う。今度の定年延長の問題については、われわれの方からも言えはいいのだけれども、仮にちよつとちよつとあるところがあつても、むしろ経営者の方から声をかけてくれないうか、声をかけてくれると非常にやりやすいという意見があつたわけですよ。これは全体としてそうなるのじやないかという意見がございました。私はそういうことはあり得ると思つたのです。何か知らぬけれども、労働側から言えはいいのだけれども、あるいは経営側から言われたらおれの方でも相談に乗つていいという、どつちもお互いに、向こうから言つてくれればというのがあると思つたのです。そこまですんだん機は熟してきただけで、またそれを私どもは行政の面で大いに活用しなければならぬ、こう考えておるのです。

それから、法制化の問題についてもいろいろ御議論がございますし、この問題については自由民主党が、予算修正の際に各党に対していろいろ御回答を申し上げております。その回答を私どもは誠実に検討いたしまして、適切な措置をとりた

い、こう考えておりますので、それはそれなりに、定年延長のための一つの大きな推進台になるのではないかと考えております。

○米沢委員 お互いに気がありながら、手を出し合わない姿というのがいまの姿だというふうに聞いておるのではありませんが、実際はその起爆剤といひましようか、きつかけといひましようか、誘導策といひましようか、いろいろ策はあるかと思ひますけれども、そういうものがもし必要であるならば法制化も含めて検討される、そういうふうには私は理解をしたいと思います。

と同時に、ちよつと予算の最終段階で自民党の方から提案をなされまして、われわれは前向きだと評価しましたから、一々またわが党の法律案をつくつて出すというめんどろくさいことはやめたわけでありまして、そのあたりはぜひ前向きに御理解をいただいて、少なくとも、その結論をいつまでもずるずると、労使の問題はむずかしいなんというところであれば、それは期待をそぐことになるわけでありまして、でき得る限り、少なくとも一年ぐらいの間には、早急な検討を重ねた上、結論を出していただくようにお願いをしたいと思ひますが、大臣の見解を聞かしてほしいと思ひます。

○栗原国務大臣 御意見として十分承ります。

○米沢委員 それからもう一つは、中高年齢層の雇用の現在の問題として、いろいろと定年延長とか奨励金とか継続雇用奨励金とか開発給付金とかを組んで、いまからがんばろう、こう姿勢を示していらつしやるのであります。そんなことより、減量経営の方がずっといいという経営者がおれば、こんなのは完全に吹っ飛んでしまふわけですね。現に減量経営の最大の被害者は実際中高年齢層です。そういうことを考えてみますと、やはり非常にこれはむずかしい問題だと思ひのだけれども、中高年齢層をねらい撃ちするといふような、そのあたりは何かの形で規制をする方法はないだろうか、私はいつもこう考えるわけでありまして。

口を開けば、日本は終身雇用制だ、したがって労働者の雇用を定年まで、あるいはときには定年後も守る制度というふうな一般的な理解はされておりますけれども、実際はそうじやないですね。実際はむしろ逆なんでありまして、終身雇用制と言ひながら、日本の企業主というのは従業員を簡単にほうり出すのですよ。たとえば、アメリカあたりでは先任権制度があります。だから、かなりブレイキがかかります。あるいは欧州等では、雇用削減を厳しく制限するという方向で保護する行政姿勢というのが強いのです。ところが日本の場合には、終身雇用だと言ひながら、実際は簡単にほうり出すという、そういう終身雇用のたてまえが生きていた時代はありましたけれども、実際はたてまえになつてはいるものと逆の方向にいま動いてるという認識の方が私は強いのではないかと感じがするのです。

そういう意味で、中高年齢層の切り捨てなどを防ぐルールもない、法律もない、そして中高年齢層がねらい撃ちされていく、そういう実態をながめまして、本当の意味で終身雇用という制度を打ち立てて、身勝手な人減らしをさせないという、そういうルールをどうしても私はつくらねばならぬのじやないかという感じがするわけですよ。

中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法、これもいろいろ議論されましたが、こんなものはあつてなきがごとし、最終的には定年延長をしなければならぬということで逃げられてしまひましたけれども、実際は、この法の趣旨を生かすには定年延長が有効だと答えられながらも、実際は定年延長そのものに私はどうも逃げたような感じがしまして、定年延長が必要なのはこの法律が決まつたときにもあつたわけですから、実際もうわかつておつたわけですから、いまさらそこへ逃げられずに、定年とは別に、この法律を生かすという道はほかはやりようによつてはあると思ひます。そのあたりを、先ほどからの御答弁を聞いておつて、どうも納得しかねると

ころがあるわけです。だから、この法律を生かしたら、幾ら中高年齢層をねらい撃ちしようと思っても、少なくとも六%以下にはできませんよね。そういう点をどういうふうに理解なさっておるのか。どうもちょっとテンパンカンパンでわからぬことがありますので、整理をして説明していただきたいと思うのです。

○細野政府委員 高齢者の雇用率の問題と、それから定年の延長という問題が、非常に密接不可分の関係があるというのを申し上げておきますのは、定年を延長しないで、たとえば五十五歳定年というのをそのままにしておいて、そして高齢者の雇用率を達成しようとするれば、結局のところ、自分のところの従業員の首を切つてよそから人を入れる、こういう仕組みになりますから、したがって、高齢者の雇用というものを進めるためには、どうしてもやはり、定年延長という問題は、これは一遍抜いておかなければならない問題なわけでございます。そういう意味で、二つの関連を強く申し上げているわけでございます。

と同時に、結局、高齢者雇用というものが進むためには、定年延長というものが実現するためにも、いずれもその前提条件となる問題が、賃金体系をどうするか、つまり定年延長後の賃金体系をどうするかということ、あるいは延長後の退職金というものはその後も積み続けるのかどうかというふうな問題、あるいは管理職ポスト等についている人たちの扱いというふうなものをどうするかというふうなそういう問題、その辺が解決しなければ、結局人事が詰まると、こういう問題になるわけでありまして、その辺についての雇用賃金全体について、労使がコンセンサスの上で、これを打開をするということがなければ、高齢者雇用率の達成もむずかしいし、定年の延長もむずかしい。しかし、むずかしいからといって、手をこまねいておられるわけにはまいりませんので、先ほど来申し上げておられますように、そういう点について、労使の間でできるだけコンセンサスづくりを早急に行う、定年延長の機運というものを強めてい

きたい。

それから、先ほど先生の御提案の、経営側にインパクトを与えるべきじゃないかという点も、まさにおっしゃるとおりでありまして、そういう趣旨から、私も、高齢者の雇用開発協会というものを経営側につくってもらいまして、今後来るべき高齢化社会における、そういう定年延長を含む高齢者の使い方、それから健康管理問題、そういうものを全部ひくくめるための総合対策というものを実践的に研究して、むしろこういうふうなことをしたいのだという、経営者側の案を開発協会においてつくってもらいたいというふうに考えておるわけでありまして、そういうものを労働側にこれで行うというふうなふうなぶつかる、そういう積極性がむしろ必要なんじゃないか。そこが、さつきのよう、お互いにある程度原則論はわかりながら、各論になるとなかなか手が出ないというふうな、そこをどう突き崩す一つの有力な手がかりにしたいというふうに考えておるわけでありまして、そういう意味で、先ほど来申し上げておられますように、定年延長の問題とそれから高齢者の雇用率の達成という問題は、定年延長に逃げるという問題ではなくて、これは一緒にやらなければならないし、また一緒にやることによって効果が上がるのだというふうに申し上げたわけでございます。

○米沢委員 おっしゃることは私もよく理解できているわけですが、何か話を聞いておると、中高年齢というものは何だっただろうかと思うのです。結局、定年制をしない企業だけがこれは対象だったのですか。そういうふうなしか聞かれないのです。わがかりながらもちよとけちをつけておるわけでありまして、御勘弁いただきたいと思うのです。

そういう意味で、最終的には定年制と深い関連があることはよくわかります。そういう意味では、労使のコンセンサスの問題だというのは、この中高年の雇用を促進する特別措置法も、結局労使のコンセンサスの問題だ、こう逃げられたので

は、この法律は生きてこないのです。定年制があったとしても、雇用率を達成させるというのがこの法律の目的だった、私はそう思うのです。ですからそのあたりを、ぜひそういうふうに理解をして御努力いただきたいと私はお願いしておきたいと思っております。

同時に、こういう情勢でありますから、少なくとも中高年の特別措置法については、企業名を公表するとか、努力目標にすぎないとか言わずに、この時点において時限的にも強制力を持たしたらどうですか。それで逆に、定年制をどうしても延ばさねばいかぬということになったりするんじゃないやうではないですか。法的な規制力を少なくとも時限的、思いのからこの段階で持たせるべきだ、こう私は思うのであります。どうですか、大臣。

○細野政府委員 先ほど申し上げておりますように、雇用率にしても、定年の問題にしても、いずれもその前提条件というものを解決しなければならぬわけでありまして、その前提条件の解決と切り離して結果の方だけを法的に強制することに、は、やはり大きな問題があるというふうに私も考えているわけでありまして、

ただ、先生が先ほど来おっしゃっておりますように、何かインパクトを与えないとなかなか進まないじゃないかという、高齢化のテンポとかのかわり合いにおいて非常に効果を急げという御指摘は、まことに私も同感でございます。そういう意味で実効の上から措置というものを、いろんなお知恵をかりながら実施をしてみたい、こういうふうな思っているわけでございます。

○米沢委員 次は、中高年齢者の雇用開発給付金についてお尋ねしたいと思うのです。

今度、五十四年度の予算において、この制度を利用して五万五千人の雇用増を図ろうということでありまして、果たしてその根拠はいかなるものなのか。それから、この制度が発足しました五十二年の十月から五十三年度までの一年間で、この制度の恩恵をこうむったのはわずか六千六百六十八人にすぎないのです。こういうふう

に対象者が少なかった理由はどこにあるのだろうか。あわせて御答弁いただきたいと思っております。

○細野政府委員 まず、五万五千人の根拠というお尋ねでございますが、いわば予算算算的な意味での根拠というお話しじゃなくて、これが実現できるようなめどがあるのかどうかという御趣旨のもりでお答えをいたすわけでございますが、これは先ほどの二つ目の御質問と密接に関連するのでございます。

まず現在の中高年齢者雇用開発給付金の実績から申し上げますと、最近これが非常に伸びてまいりまして、人数で言うと大体五十三年度中に二万を超え、三万近くまでいくのじゃなからうか、それから予算的にも、五十三年度の予算額の大体二倍ないし三倍ぐらいの実績が出るんじゃないかと、いうふうに現在思っているわけであります。

お尋ねの、当初これがやや伸び悩んだ点は、制度ができたばかりで周知がされていなかったということだと思っております。それからもう一つは、不況の影響で求人等がなかなかばかしくなかったという、両面があるかと思っております。最近はこの制度が非常に知られたこと、それから求人が先ほど申し上げましたように最近相当のスピードで増に転じてきているということ、そういうバックグラウンドの中で、いま申しましたように当初の予定をはるかに上回る実績を上げつつあるわけでございます。

来年度につきましても、現在の中年が三カ月、高年が六カ月、しかも補助率が三分の二、二分の一という状況でも、いま申し上げましたとおりでございます。これが御案内のような抜本的に非常な内容が拡充強化されたという前提に立って考えますと、五万五千人の達成というものは来年度において可能であるというふうに私も考えておるわけでございます。

○米沢委員 細かな問題がありますが、これは時間がありますので捨てまして、雇用安定事業の弾力条項の問題でお尋ねしたいと思います。

今回、雇用安定事業に係る保険料率の弾力条

項が創設されることになったわけでありすが、その理由あるいは経緯については大体もうすでに出ておりますから、御質問は遠慮させていただきますと思うのでありますが、しかし考えますところ、この雇用保険法が施行されて現在まで約三年です。雇用保険の目的に失業の予防が明記されて、制度発足当初の三事業に雇用安定事業が追加されて、雇用安定資金制度が創設されてまだ二年です。いまから本格的にこの事業の内容を充実させていかねばならぬ、このことは必然的に原資をたくさん使うということなんでしょう。早急弾力条項が用意されることはいいが、いかがですか、そういう気だけはするのですが、いかがですか。

○細野政府委員 四事業制度というのが設けられます。発足のときの御議論の中で、すでに安定資金というものの規模の議論が行われたわけでありすが、その中で考えられましたことは、おおむね四事業というものは千分の三・五という事業主負担の料率の規模でこれを実施する、こういう基本的な考え方がありまして、安定資金の中の積み立て、この積み立ての規模についても大体その年の収入と積立金と合わせて二年分というもので処理していこう、こういう基本的な考え方があったわけでありすが、

そういう意味から言うと、現在の安定資金の積み立てのテンポというものが、当時予想されたテンポよりはるかに速く積み上げが行われたところ、というところに着目しまして、そこで、千分の三・五という当初議論されていた規模のところまで積み立てられた場合には、該当する一年間について千分の〇・五下げる、こういう制度を制度的に発足をさせたということでございます。

○米沢委員 いずれにせよ、雇用情勢が安定してきて、それでこの事業の力を借りなくてもいいというところで安定資金の残高が果増し始める、そういう段階でこんな話が出てくれば素直に聞く耳を持つわけでありすが、いまからといった

段階です。政府の方もここ当分の間は雇用情勢は厳しい、そして安定事業についてもかなり内容を充実させねばならぬと、こうおっしゃる中で、この弾力条項だけが早々と提案されるということに、ちよっと疑問を感じるものでありまして、これは意見だけ申し上げておきたいと思うのです。そういう意味では、逆に、行政努力によって二倍にならぬようにばくは努力してほしいと思うのです。それだけ御注文しておきたいと思ひます。

それから、安定事業の中で特に事業転換等の雇用調整給付金の支給実績というものは極端に悪いですね。どういう理由によつてこういう実績が悪いことになったのか、御説明をいただきたいと思ひます。その際、実績が悪いということからして、労働省自体としてこの事業転換がなされていくという中身について余りわかつていらつしやらないんじゃないかと、失礼ながらそう思うのでございまして、この制度をつくられるときに、この事業転換対象となる事業転換の実態をどんなふうに把握したのか、あるいはまた指定業種に本当は問題があるのかどうか、あわせて御答弁いただきたいと思ひます。

○細野政府委員 この事業転換の給付金がなかなか出ないじゃないかという点については、全く御指摘のとおりでございまして、その原因として考えられますのは、一つには、この制度が発足して日が浅くて、この制度に対する対応がなかなか企業側においておとりになりにくかつたという側面がございまして、

それからもう一つは、中心が訓練という制度、それからもう一つは出向という制度でございまして、訓練という場合に規模要件が一つあつたわけがございまして、この規模要件が、私も、当初はやはりどのくらい出るかという見通しがなかなかつかねるものから、やや慎重であつたという点もございまして、その点につきましては、御存じかと思いますが、昨年の十月に広く労使から安定資金制度の改善に対する御意見を伺ひまして、その中で、たとえばどうしても会計検査上必

要だとか、そういうふうなぎりぎりのものを除いて、その他の点についてはほとんど労使の御意見を入れて改善をしたわけがございまして、その中で、この事業転換の訓練規模についても大幅な改善を行ったというふうなこともあるわけがございまして、

そのほか、実際に賃金の計算上、いろいろな点で正確を期し過ぎて、相当事務的に練達な方がいらつしやらないような企業だとむずかしいというふうな、そういう点の御指摘もございまして、それらの点も非常に簡便な方法に切りかえるとか、いろいろな改善を行ひまして、今後これが活用されるようにしてまいりたい、こう思つておるわけがございまして、

○米沢委員 余り時間もありませんが、まとめて御質問したいと思ひます。

そこで、この事業転換等の雇用調整事業の認定対象事業主の条件ですね。いろいろなところからすてに御要請がありますから理解の方は行き届いておると思うのであります。一つは、事業分野が多岐にわたる事業については、現在その指定業種に属する事業活動が当該事業主の事業活動のおおむね二分の一と、こうあります。ここを三分の一ぐらいに緩和する必要があるのではないかと、一つの、

それから、事業の転換内容の条件として、指定事業等に係る施設または設備の廃棄、譲渡が行われることの要件のほか、施設または設備の休止というものの対象とすべきではないか。それから、事業の規模の縮小の条件に、全部または一部の廃棄だけでなく、一部休止ということも入れることが必要なのではないか。実際事業転換をやつていく実態の中では、このあたりが大きな問題になっていくことは事実でございまして、そのあたりについて御答弁を賜りたいと思ひます。

○清水説明員 お答え申し上げます。御承知のように、雇用安定事業は、原則といたしまして業種を指定して、その業種に属する事業主に対して適用

する、こういうふうな仕組みにいたしておるわけがございまして。事業転換の関係につきましても同様であるわけがございまして、ある事業所が二つ以上の業種にまたがって事業を行っているという場合には、その事業所がどの業種に属するか、指定業種に属するかどうか、この辺の判断が当然必要になってくるわけがございまして。これにつきましては、御指摘のように、事業量のおおむね半分というものであつて、その業種の判断で五〇%を基準とすることは一般的に用いられる考え方ではないかと、また、社会的にもやはり容認される性格のものじゃないかと思ひます。

ただ問題は、たとえば造船業のように陸上部門と造船とをやつておられて、そして造船の比重がどんどん低下してきているというふうなものについて、具体的な事業転換の必要性に迫られている場合に、なかなかうまく機能しないのじゃないか、こういうふうな御指摘かとも思ひます。具体的な取り扱ひのやり方といたしましては、決して現時点だけでそれを見るということじゃなしに、ある程度、三年までさかのぼりまして、その時点でどういう状況であつたか、こういうふうな形で、具体的な妥当性が得られるようなことで運用をいたしてまいつていられるところをございまして、

それから、施設の設備の休止の場合の対象でございまして、私どもといたしましては、その点もいわゆる廃棄とか処分とかいうことだけに限定して考えているわけがございまして、特に造船なんかの場合に、ドックの廃止とかいうのはなかなか大変でございまして、そういうことで、おおむね三年以上にわたつて休んでいるというふうな休止、これも対象にするというふうな考え方です。それらについてございまして、同様に弾力的に考えて現実に運用していく。また、指導面で徹底を欠くよ

うなきらいがあるかと思ひますけれども、そうした点につきましては、さらによく現地指導をいたしまして、十分に活用されるようにやうにまいりたい、このように思つております。

○米沢委員 それから、これは附帯決議の中にも入れていただきましたが、この安定事業が雇用・失業情勢に対応して特に不況地域等において十分その機能を果たすように、休業規模要件の緩和等の改善措置をぜひ講じていただきますように御検討をいただきますかと思ひますが、その点いかがでしょうか。

○清水説明員 現在、一時休業を実施する企業自体の比率というのが、全国的に見まして非常に低くなつてきておるわけでございます。ただ御指摘のように、不況地域におきましてはやはり相当それに依存をして失業救済を図らなければならぬ、そういう実態にあるわけでございます。雇用安定事業の活用という点につきまして、現在中央職業安定審議会におきましても部会の中でのいろいろな問題点を検討する、こういうふうな態勢に入つておるわけでございまして、そうしたところを通じてましてさらに詰めてまいりたい、このように思つております。

○米沢委員 時間がなくなりましたので、船員保険の方は簡単に、御質問を一点だけしたいと思ひのであります。

今度この保険料率が千分の三引き上げられた。しかし、結果的に、五十四年度末で果たして収支が改善されるかという疑問は持つております。したがひまして、五十四年度末において収支が改善されずに赤字となつた場合、あるいはまた長期的にしようちゅう料率をいじらねばならぬ、そういう状況になつたということを前提にした場合、それに対応する措置をどういふに考えておられるのかというのが第一の問題でございまして。だから、最終的には保険料率をしようちゅういじるといふ方向に向かうのか、それともこの四分の一という国庫補助について引き上げを図らうとされるのか、それとも他の保険との合体みたいなもの

で飛躍をされようという気があるのか、これが御質問です。

それから海運業あるいは漁業等々、他の雇用実態と同じように厳しい状況にあることをよく知つております。そういう意味で、同じように雇用安定事業等についていろいろ要望もあると思ひますが、ありますが、この雇用安定事業の導入等についてどういふ御検討がいまなされてつあるのか、その点だけ運輸省の方にお尋ねをして、質問を終わりたいと思ひます。

○此村政府委員 ただいま御質問の船員保険の五十四年度の財政見通しでございまして、まず今回の対策といたしまして、五十四年度末におきまして、いまのままで何も引き上げなければ単年度で四十三億円の収支不足、こういうことが見込まれておる状況でございまして、この結果、単年度収支の均衡を図るためには、現在の制度をそのままにするならばかなり大幅な保険料率の引き上げを要するといふ判断がございまして、現在における海運業あるいは水産業の現状を考慮して、当面千分の三につきましては、昨年来の給付改善に見合うものについて引き上げるといふことで、関係審議会の御了承もいただき、今回御提案を申し上げたわけでございまして。現在の見込みによりまして、今回保険料率の引き上げを行った場合、なお単年度収支差三十億というものが一応は想定をされております。

ただ私どもは、ただいま御指摘のように、いまのままでただ短期的な対策を講じていいものかどうか、収入、支出両面にわたつて検討しなければならぬ。一面で言いますと、たとえば雇用事業の問題についてのいろいろな要求、御要望、需要があるわけでございまして、そういう意味で、社会保険審議会、制度審議会の両方におきまして、給付と負担の両面にわたつて、総合保険としての船員保険の基本的なあり方の一つの問題として検討せよ、こういうふうな、失業部門の検討がいわば包括的に命ぜられておるような形でございまして。私ども、そのような考え方を受けてましてこれ

から鋭意検討するわけでございまして、社会保険審議会の船員保険部会におきまして、そういった根本問題をこゝしからさらに御検討いただいておりますので、その御意見を承りながら、今後十分対処してまいりたい。

なお、ただいま御指摘の船員保険のいわば一部解体的な問題につきましては、それも一つのお考えかと存じますが、私どもとしては、経緯あるいは総合保険としての長所、そういうものも考えますときに、いま直ちにそういう方向は考えておりません。

○松本説明員 雇用保険法で設けております雇用四事業に見合うような制度を、船員保険の制度といたしましては、かねてからの問題でございまして、運輸省といたしまして、真剣に取り組むべき問題だと思つております。ただ、保険の問題でございまして、御案内のとおり、基本的にはやはり関係者の合意の必要なことでございまして、審議会の場におきましても、この問題についての議論が始められておるといふことでございまして、私どもとしても、その経過を見きわめながら、積極的に対処してまいりたいと存じております。

○米沢委員 終わります。ありがとうございます。

○森下委員長 次に、浦井洋君。

○浦井委員 雇用保険法の改正に関連をいたしまして、いま問題になっております中高年雇用の問題、さらには身障者雇用の問題についてお尋ねをしたいと思ひます。

非常に深刻になつてきておるのが中高年、特に高齢者雇用問題であります。けさ方、いろいろと企業主に対するいろいろな奨励金のこと話に出ました。これは確かに、それも必要だと私も思うわけでありますけれども、しかし、現在ある制度をもつと厳格に適用といひますか、運用をしていくといふことが必要だと思ひます。中高年雇用の雇用促進に関する法律、この中で雇用率

が義務化されておらない、いろいろと努力規定が入つておるわけですが、その一つに、高齢者雇用率達成計画の作成を命ずることができ、こういうことになつておるわけですね。これが、あえて言へば、五十二年の六月一日にすでに調査が行われて、そして去年やろうと思へば十一月にはもうやれたわけでしょう。いままでほつたらかしにされておつたのは私はけしからぬと思ひます。ところが問題が、一月二十三日に職安局長の名前で出された通達の中には、この命ずることができるといふ企業基準は千人以上である、そして達成率が二%未満である、なぜそういうことになつたんですか。

○細野政府委員 先生御存じのように、雇用率の達成計画でございまして、これはつくればなしでいいというものではなくて、つくつた以上は、これを適正に実施をするかどうかということをおろしななければならぬわけでございまして、そういう意味で、まず、この計画の作成を命ずる対象として、千人以上規模という大きな規模で、したがつて新しい採用等についてもある程度期待ができるというふうなところ、しかも非常に雇用率が悪いというところを手段的に、計画の達成命令をかけたもので、これにアフターケアをやつていく、漸次これを計画の履行状況等も勘案しながら拡大をしていく、こういう考え方、まずおっしゃつた規模あるいはその雇用率のところに限定をしてスタートをした、こういう趣旨でございまして。

○浦井委員 大臣、よく聞いておつてくださいますね。私が言いたいのは、千人以上やるといふのはさしあたりいいと思ひます。しかし、一応法律では六%というふうな努力規定が決められておる、それを二%未満にしたところに問題があるというふうな思ひます。これは大臣も御承知のように、昨年の六月一日の労働省の調べられた高齢者雇用状況、これを見ると、細かい数字を省略いたしますが、百人から三百人までの達成状況が八・三%ですね。それから三百人から五百人

までが六・五%、五百人から千人までが五・八%、千人以上の企業が三・九%、明らかに千人以上の企業で高齢者の雇用状況が悪いわけです。数字を見てみますと、千人以上の企業千七百二十八社のうち千四百二十社、すなわち八二・二%が中高年法という法律で決められた努力をしておらない、六%を達成しておらない。達成しておらないだけでなしに、三・九%である。だからそういう意味で、やはり千人以上の企業でそして六%に達しておらない企業は、その作業内容も変わらぬわけですから、全部この際作成命令を出して、計画を提出させるべきではないかと思うのですが、どうですか。

○細野政府委員 先ほど申しましたように、計画の達成をアフターケアしていくというのは、単に行って話をすれば済むという性質のものではなくて、たとえば賃金、雇用慣行の問題その他、いろいろな問題を含めての指導ということになります。そういう意味で、かなり手数のかかる指導であるというふうに私ども考えておるわけでございます。まして、そういう意味で、先ほど申しましたように確実に事を進めていくという考えから、対象をまずしぼって、とりあえず一番悪いところからやっていくというやり方というふうに考えておるのではありません。

もう一つの理由としては、これは企業単位というようにいたしまして、管轄の安定所がかなり大都會の、特に東京の安定所に集中するという状況もございます。両方の側面から、いま申しましたように、実効の上がわるい方として、まずそこからスタートしようというふうに考えておるわけでございます。

○浦井委員 それでは不徹底になるわけですよ。だから、アフターケアが大変だという点は私は余り理由にならぬと思う。附帯決議がつくようでありますけれども、大胆に、そういう事業所の本社のあるところの職業安定所に、少し手をふやして、徹底してやるということで努力をしてもらわぬといかぬと思うのですよ。私はいろいろ調べたの

ですけれども、神戸の職安管内に本社がある企業、これを調べてみた。そうしたら、高齢者雇用率で、たとえば富士通が四・一%、それから神戸製鉄が〇・七%、川崎重工が三・四、三ツ星ベルトが一・三五、三菱重工が三・三、阪神相互銀行が三・八、日本毛織が二・九、それから太陽神戸銀行が一・〇、こういうことなんですよ。悪いですよ。法律では六%というふうに努力規定ではあるけれども決められておる。ところが、神戸に本社のある企業では、神戸では日本屈指の大企業もあります。そういう川崎重工、三菱重工、これがおしなべて低いわけです。しかもここで矛盾が出てくるのは、いま職安局長が言われた二%未満ということであれば、いまから企業をピックアップされるのでしようけれども、この表でいきますと、私の調べたところでもいきますと、神戸製鉄とか、三ツ星ベルトとか、太陽神戸銀行なんかはこれに当てはまるだろうと思う。一・〇とか、〇・七とか、一・三五とかですからね。ところが川崎や三菱というところは三・四とか三・三ですから、計画を提出せぬでいいというかつこうになるかも知れぬ。いまの千人以上ではあるけれども、二%未満ということになればね。ところが、川崎や三菱が達成しなければならぬ数字をずっと調べてみますと、川崎重工で七百九十五人、三菱重工で二百二十六人、これだけ雇用しなければ、高年齢者を抱えなければ、この中高年法にいわば違反しておるといいますか、努力規定ですから罰則はないわけですが、だから川崎、三菱、こういうようなところの高年齢者雇用というのは、非常に影響が大きいわけなんです。こういうのを対象から外すというのは、私はきわめて不合理だと思ふ。だからさっき言いましたように、二%以上の企業であっても、千人以上の常用雇用がおるところは、命令を出して計画を提出させるとか、あるいは万一譲っても、たとえば達成すべき数が百人以上の企業、千人以上の常用労働者がおって、百人以上はまだ達成しなければならぬのだというような企業には、やはり命令を出して提出させ

るようにすべきではないかと私は思うのですが、私の話を聞いておられて、大臣、どうでしょう。か。

○栗原国務大臣 政府委員からのお話をいたしましたけれども、重点的にやる、その重点的な第一弾として、二%以下というところのものをしぼったのであって、今後の状況を見まして、逐次拡大していくことは当然でございます。

○浦井委員 私の言っているのはまともなことを言っているでしょう。どうですか。

○栗原国務大臣 それはそれなりの理屈があると思ひます。

○浦井委員 だからやはり、これは早急にやっていただきたい。命令を出して提出させるようにというのを、私は要望しておきたい。何せ、労働省からいただいた数字でも、千人以上の企業が高年齢者の雇用率六%を達成すると、新しい雇用が十二万七千人ということになるのです。そうなんです。ですから非常に影響が大きいわけです。せつね、これはやはり厳格に、シビアに適用していく。こういうふうに高年齢雇用が深刻な事態になっておるわけですから、その辺、もう一遍大臣の決意を聞いておきたいと思うのです。

○栗原国務大臣 ですから、重点的に的をしぼってやる、こういうことです。

○浦井委員 それともう一つ、これは要望になると思うのですけれども、先ほどちょっと申し上げたように、さつき局長も言われたように、本社が集中しておる地域を持つておる職安、管内に本社の多い職安、こういうところにはやはり特別の体制をとらなければならぬだろうと思うのです。この点がお答え願いたい第一点。

それからもう一つは、これはどうでしょう、か。神戸市に高齢者無料職業相談所がある、これは厚生省の所管なのですが、しかし、ここには労働省のOBが皆おられるわけです。そこで私は聞いたのですが、ここでは六十五歳以上を扱うわけですが、そこで話を聞きますと、これは生きがいで仕

事をくれとやうて来ているわけじゃないのです。統計をとってみますと、八五%までが生活のために職を求めて来ておられるわけです。ところが、いま中高年齢者は六十五歳までが労働省である。それで六十五歳以上は扱ってくれぬので、ここへ行つておる。そこへ持つてきて、六十五歳までは雇用開発給付金その他のいろいろな奨励金が出るというふうなことになる、これはいろいろな派生的な問題が起こるのではない。だから私申し上げたいのは、あえて六十五歳という上限はつけないような方向に努力すべきではないかと思うわけなんです。

以上二点です。

○細野政府委員 まず、第二点目の方から申し上げます。

一応、給付金等の特別の財政支出を伴う手厚い施策については、これはやはり労働力政策として行われるものに焦点を合わすべきではないか。そういう意味で、一般的な引退年齢であると言われる、これはわが国ばかりではなくて、各国においてもそう考えられておりますが、六十五歳未満のところはその対象を置くということが妥当なんじゃないかと考えておるわけでございます。それから第一点の安定所の強化の問題でございますが、この辺はなかなかむずかしい問題でございます。まずけれども、本社がふくそうしているというふうなところにつきましては、たとえば本省が業界全体に対する集団指導みたいな形をやるとか、いろいろの形を工夫しまして、第一線の業務が比較的円滑にいくように考えてまいりたい、こういうふうな方向に努力をさせていただきます。

○浦井委員 本庁が乗り出しただけでいけるかどうかという不安がありますが、これは実態をよく調べて、第一線が麻痺してしまわないようなやり方をやっていただきたいということ、いま言われたように、六十五歳というのは労働力政策の問題だろうと思うが、そして外国の例も引張られたが、しかし、やはり一つは、厚生省と労働省の行政の谷間みたいなところもあるわけなので、だ

んだん長寿社会になるわけですし、六十五歳以上でも生活のために働かなければならぬという人もふえてきておるわけなので、ひとつ大臣の方にもう一遍、この方向について、どうですか。

○細野政府委員 この問題は、先生御案内のように、たとえば深夜対策関係についての調査研究会、その他のいろいろな議論を経てこういうところへ来ておるわけで、したがって、先ほど私一応というふうに申し上げましたけれども、労働省としてはかなり固まってきたという方針でございますので、なお先生御指摘のようないろいろな問題について、今後引き続き研究はさせていただきますが、なかなかすぐ簡単に、前向き検討というふうには申し上げられない問題だということだけは、ひとつ御理解をいただきたいと思うわけでございます。

○浦井委員 谷間の問題と私は申し上げたのですが、国務大臣として、内閣の一員として努力しなければいかぬと思うのですが、よろしいですか。

○栗原国務大臣 いま政府委員から申し述べたとおり……（浦井委員「どおりではいかぬ。国務大臣として……」と呼ぶ）政府委員が述べたとおりで、引き続き検討いたします。

○浦井委員 なかなか大臣もガードがかとうなりはったような感じがします。

次に、身障者雇用問題に移りたいと思うのです。

これも高齢者雇用の問題と同じ事情であります。雇入れ計画の提出命令を出したのはいった、何社に出して、その結果、達成すべき人員が何人であると集計をされておるか、まず聞いておきたいと思う。

○細野政府委員 お尋ねの身体障害者の雇入れ計画作成命令制度でございますが、五十二年度におきまして、五十三年一月末日までに命令を出しなさい、そして五十三年三月末日までに雇入れ計画を作成して提出させるようにしろ、こういうことで命令を出しているわけでございます。この命令によりまして計画を作成しました企業が六百

五十二企業、これによりまして、雇入れが予定される身体障害者数は約一万五千人ということでございます。

○浦井委員 この提出命令で出させる企業の基準は何ですか。

○細野政府委員 まず一つの要件は、身体障害者の雇用割合が著しく低いということでございまして、当面は実雇用率が〇・五未満であるということにいたしております。

それから二番目には、法定の雇用率を達成するために今後雇入れなければならない身体障害者の数がかなり多いということで、当面十人以上であるということにしております。

それから三番目には、今後年間の新規の労働者の雇入れが相当数見込まれるという、この三つの基準に基づきまして命令を出しているわけでございます。

○浦井委員 状況調査でも労働省もつかんでおられるように、この身障者雇用でもやはり大企業が悪いわけですよ。

そこで、先ほど私が挙げました高齢者の雇用率の悪いところを、同じように障害者の雇用率を見てみますと、上島珈琲が〇・一六、神戸に本社のある企業で、川崎重工が〇・七二、太陽神戸銀行〇・三八、日本毛織〇・八六、兵庫相互銀行〇・五一、阪神相互銀行〇・一三、大体そういうところ。これは法定が一・五ということになっておるわけですから、かなり、大企業であるとかあるいは太陽神戸というような金融機関が悪い。たとえば、先ほどの話と共通性があるのですけれども、いま命令を出して提出させているのが〇・五でしよう。〇・五であれば、川崎重工〇・七二、兵庫相互〇・五一、日本毛織〇・八六、こういうようなところはひっからぬわけですよ。計画を提出しなくてもよいことになるわけですが、たとえば川崎重工なんかは〇・七二の雇用率、ところが達成に必要な雇用数というのは、例の造船ですから除外率設定業種というものは、例を含めて勘案しても、まだ二百一人は雇用しなけ

ればならぬということになるわけですよ。これも先ほどと同じような話で、これはやはり、こういう〇・五というような甘い基準で命令を出して、計画を提出させるというようになまぬるいやり方では、いまの深刻な身障者雇用を少しでも解決するということとまでいかぬのではないかと。私はやはりこの基準をもっと厳しくするべきだというふうに思うのです。

○細野政府委員 当面は、いまの基準で計画を出したところにつきまして、その計画が実施されるようにフォローアップをしていくということに重点を置いて、逐次これを拡大をしていく、こういう考え方でやらしていただきたいと私も思っております。

○浦井委員 それでは、これはこんな状況であるということをはっきりと認識しておいていただきたいと思うのです。当然行政としてやらなければならぬことだと思えます。

そこでもう一つ、数字をお知らせいただきたいのですが、身障者雇用納付金制度があるが、この制度による納付金の収入、あるいはいろいろな支出の方の助成額等について、五十二年度と五十三年度の見込みをちょっと……。

○細野政府委員 お尋ねの納付金制度でございますが、五十二年度におきましては約九十六億円の納付金が入ったわけでございまして、これに對しまして、調整金として約七億、報奨金として約三億、助成金として約七億、合計十七億を支出しているわけでございます。

それから五十三年度におきましては、約百八十七億円の納付金を徴収いたしました。調整金として約十六億、報奨金として約六億、支出しているわけでございまして、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。まだ集計がされていないという状況でございます。

○浦井委員 そういう額を比べて見ましても、非常に収入は多いのだけれども、いまのところ助成をする額が少くないことは、やはり施策としては非常に不十分なかっこうになっておるのでは

ないかと思われるわけでありまして。

そこで、助成が十分に生かされておらない原因というのは、結局は、身障者の適職の研究であるとかあるいは職域開発の努力が不十分ではないかというふうに言わざるを得ないわけなんです。これは一体どういうふうになっているか、簡単に……。

○細野政府委員 先生御指摘のように、心身障害者の職域開発の研究というのは非常に重要でございまして、身障者の雇用促進を図る上で、これは大きな決り手になるものであるというふうにわれわれも考えているわけでございまして。そういうために、御存じのように職業研究所におきまして、かねてから、総合的な研究の一環として、心身障害者の職域開発の研究をやっております。五十三年度におきましても、精神薄弱者の適職に関する実態的な調査研究等もあわせて行っているという状況でございます。

なお、身体障害者の雇用促進を専門にしております雇用促進協会においても、当然身体障害者の職域の拡大に関する調査研究が本来の業務になっておりまして、その中で障害部位別の能力開発とか、それから雇用管理上の問題とか、作業施設設備の開発、改善その他の、広い範囲にわたって研究して、それから調査研究し、あるいは専門機関に委託研究というふうなこともやっておるわけでございます。

○浦井委員 大臣、よく聞いておってくださいというところなんです。いま局長の言われた職業研究所ですね、これは中野のサンブラザにある。昭和四十四年にできて、サンブラザのワンフロアをとって、五十人の人が働いておるそうです。もちろん身障者の適職の研究だけではないとは思いますが、それにしてもちょっと、なかなか成果が上がっていないように思われるのです。だから、何かその辺について、しかも今度は、午前中に言われたように、五十四年度の施策の中には職域開発研究委員会ですか、こういうような、何かダブったようなかっこうのものが恐らくできるのではない

か。もう少しともに努力をして、本当に身障者のために適職を開発するという努力が、労働省は足らぬのじゃないかというふうに私は思われて仕方ない。

たとえば障全協という組織がある。障害者の生活と権利を守る全国協議会。すでに労働省の方に陳情に行っておるだろうと思うのだけれども、

ここから、具体的には視力障害者の場合電話交換手であるとか、あるいは企業の中に一つのコーナーをつくって、たとえばこの間言いましたように松下電器なんかはそういうものをつくって、職業

病を防ぐために産業マツサージというようなマツサージ師を置くとか、それからいま非常に要望されておる特別養護老人ホーム、こういうようなと

ころのマッサージ師に雇用するとか、当面障工協の方々は、百人ほど視力障害者の雇用を確保してくれぬだろうかということで、強い要望が労働省

にも来ておるはずなんです。それからさらに全視協、全日本視力障害者協議会という組織がある。ここからも、そういうようなことであればわれわ

れをぜひ雇用してほしいということで、すでに全国的に五百人の履歴書が集まっているというふうに私は聞いておる。その中の五十人ぐらゐは電話

交換手もできる、こういうことです。聾啞者の場合には弱電関係の仕事であればできるということはほぼ見込みがついておるわけですから、

やはりやる気があれば、真剣にやろうと思えば——
ちよつとかつこうだけ制度をつくつて、どうぞこ
こへお乗りくださいというようなことでは一向に

成果が上がらぬ。成果が上がらぬというよりもむしろその人たをいつまでも苦惱の中に呻吟させておかなければならぬ。これはやはり労働省が

その氣になつてやる。ちよつと専門家に聞きますと、労働省の障害者雇用というのは脊損患者重点であつて、頭と手がしつかりしておらなければ

望のある聾啞者にしても、それから視力障害者にしても、あるいは脳性麻痺あるいは頭部外傷、こ

からわからぬというようなかっこうで、ある専門家の話ですが、そういう批判もあるわけです。だから雇用と福祉、これもさっきの谷間と同じですが、ここらをよう考えた、本当に障害者の立場に立った、こういうものを具体的に成果を出していただく、こういうことを私要望したいのですが、どうですか、大臣。

○栗原国務大臣　身障者の適職は何かということについては、これは真剣に考えなければいかぬと思います。私も関係の者にもよく聞きますし、また適職を授けるところ、そういうところもよく見

まして、私なりにひとつ検討して、いろいろ指示すべきものは指示をしたい、こう考えております。なお、これは労働省だけでなく厚生省等とも

関係しますので、そういったところともよく連絡をとりたいと思います。あなたのおっしゃるとおり、これはやる気になってやらないと解決しませ

○浦井委員　やはり国が、政府が、企業主である

とかあるいは障害者なりその家族の方と協力をし
て、たとえばこんな方法があると私も言われたの
ですが、能力開発のために、企業が研修期間とし

て一年間を設けて、そこで職場適応訓練の対象にしてやるというふうなかつこうでやれば、いまよりも二歩、三歩ぐらゐは前進するのではないかと

役所仕事だけではだめで、やはり大臣、具体的に
ぜひ解決していただきたい、このように要望して

おきたいと思う。これはぜひ大臣在任中に一歩踏み出してやっていただきたいと思う。

それで最後に、いつも問題になっております共

これは、生きがいという点それから重度障害者の雇用という点で、各地で、父母の方やあるい

はボランティアなどが、文字どおり血の涙が出るような努力でやっておられる、共同作業所を運営しておられる。ところが残念ながら、率直なところ

で、先にも局長が言われたように、かなり納付金が集まっておる。だから、これをぜひ共同作業所に助成をしてほしいというのは、労働省当局もよく御意見は聞いておられるだろうと思うわけですが、これは労働省の方は、結局雇用関係がなければいけないんだ、こういうことだが、雇用関係があればいけるわけですか。

○細野政府委員 この納付金の制度自体が、先生もよく御存じのように、雇用率が未達成のところから取って、雇用率が達成しているところそれからこれから新しく雇い入れるところ、そういうと

ころの雇用関係を充実するために使っていく、そういう趣旨で徴収されているものでございますから、そういう実態を踏まえ、法律も、雇用関係の

あるところにしか出せないようになっているわけ
でございます。そういう意味で雇用関係のないと
ころには出せませんが、雇用関係のあるところに

○浦井委員　そこで、先ほどの話と精神は一緒な
 する、こういう趣旨でございます。

んですが、やはり共同作業所が困っておられるという実情はよう御存じですね。だから、雇用関係がないとだめだということではどうかしにする

のでなしに、どうすれば雇用関係をつくり出し得るのかという方向、それをつくっていくさい、それなら私らが点検してというように、あ

れば出してあげますわということだしに、一緒に雇用関係なるものをつくり出すような方向で、労働省がやはり努力すべきではないかと私は思う

それで、たとえばこういう話がある。非常にいろいろなネックがありますから、みんな悩んでお

られる、苦しんでおられるのですけれども、何か具体的な基準を明らかにして、その条件を整えるために、まずそういう施設に納付金から貸付金を

出す。その助けて、雇用関係という条件がで
き上がったと見たときには、その貸付金を助成金に切
りかえるというような方法がとれぬものだろうか

そういうところでは、一月二十三日の局長通達じやないですけれども、共同作業所が受注した先の企業の身障者雇用率に、共同作業所の障害者を含めてもよいではないかというような意見もあるわけなんです。一月二十三日のは高齢者の場合のもので、これはちよつと矛盾してきますけれどもね。しかし、とにかくこれは労働省自身がその気

になって、何とか雇用関係を一緒にやってくり
 上げてあげるんだ、そして助成をして共同作業所
 が上手に運営できる、こういうふうな努力、身障
 者やその家族の人の立場に立ったそういう努力を

やはり私はやっていただきたいと思うのです。どうですか。

○細野政府委員 先生の御指摘のような例は、共

同作業所にかかわらず、いろいろな場合にあるわけでございます。まるつきり実態的に雇用関係が無理なものについてまでというのはとてもむずか

しいと思うのですけれども、ほぼすれすれに近い
 状態にあるものにつきましては、御要望に応じ
 て、私ども、特に先ほどの身障の雇用促進協会が

中心になりまして、雇用関係のあり方についての指導、相談を、したがってそれが実現できれば助成の対象になる、そういう形式が整わないため

に、実質がそれに近いにかかわらず助成の対象にならぬというものについては、そういう面についての指導、相談というようなことを協会みずから

もやっておりますので、そういう点で今後ともそういう活動を続けてまいりたい、こう思っております。

○浦井委員　それだけではちよつと不十分なので、協会が指導、相談に乗るというようなことだけでなしに、一遍労働省が真剣に考えて実態調査

をするというようなこと、モデルケースをつくるような努力をやはりしてほしい。これは後で簡単に一言答弁していただきたいと思います。

それでも一つ、たとえば兵庫県に、神戸の西の方に社会福祉事業団の身障者能力開発センターというのがある。ここでは指導員もおるしマンツ

なければ、身障者の雇用確保の道がないんだという結論になってやっておるのだけれども、やはり雇用関係がネックになっておる。県の態度もネックになっておる、こういうことなのです。職場の担当者に関しても、話を進展させますけれども、外国の話ですけれども、やはり公社とか公共の立場でやらなければならぬわけじゃないというようにも言われておるし、現に身障者雇用審議会の意見の中でも、保護雇用制度というものも参考にはせよという話もあるわけなんだから、先ほど私、脊損ばかり相手にしておつてと言いましたが、脊損も大事ですけれども、やはり現場の声を聞いて、そして早急にその対策を立てるということをやりたいと思つておるのです。が、もう一遍局長と大臣に、それで終わります。

○細野政府委員 実態的に雇用関係にないところについて、無理やり雇用関係に持つていくという形というのはなかなかむずかしいと思つておるけれども、しかし、たとえば一つのやり方として共同雇用みたいな形式をとる工夫がとれるかどうか、そういうふうな点についての研究、検討を今後とも続けてまいりたいと思つておるわけであります。

それから、先ほどの保護雇用関係の問題につきましても、これは審議会の中でも、外国の制度をすぐまねることはなかなか問題があるという、いろいろ御議論があつた過程を経て、あそこに表現されているような、非常にいろいろなむずかしい問題があるけれども、しかし今後のことを考えれば検討すべきだ、こういう御意見になつておるわけでありまして……(浦井委員「実態調査とモデルケースは……」と呼ぶ)実態調査は、いま申しましたように、共同作業所については大部分が雇用関係というのにはかなりほど遠い実態にあるように伺つておりますので、むしろ非常に近いところについて御指摘をいただければ、私どもとしても御相談に乗るようにしてまいりたい、こう思つておるわけであります。

○栗原国務大臣 いろいろございましたけれども

も、法律や制度の趣旨を最大限に生かすように努力いたします。

○浦井委員 終わります。

○森下委員長 これにて本案に対する質疑は終了いたしました。

○森下委員長 これより本案を討論に付するのがあります、別に申し出もありませんので、直ちに採決いたします。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○森下委員長 起立総員。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○森下委員長 この際、戸井田三郎君、森井忠良君、古寺宏君、米沢隆君、浦井洋君及び工藤晃君から、本案に対し、附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者から、その趣旨の説明を聴取いたします。森井忠良君。

○森井委員 私は、自由民主党、日本社会党、公明党・国民会議、民社党、日本共産党・革新共同及び新自由クラブを代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案) 政府は、現下の深刻な雇用失業情勢にかんがみ、労働者の雇用の安定を促進するため、次の事項について特段の配慮をすべきである。 一 雇用安定事業等が雇用失業情勢に対応して十分機能を果たすよう、休業規模要件の緩和等の改善措置を講ずる等その適切な活用を図るとともに、雇用関係諸給付金の統合と手続の簡素化に努めること。

また、船員についても雇用安定資金制度の創設についてできるだけ早急に検討すること。

一 高齢化社会の到来に備えて、これに対する対応策を早急に検討すること。また、今日深刻な状況にある中高年齢者の雇用機会の増大を図るため、高年齢者雇用率の未達成企業に対し実効ある措置を講ずるとともに、中高年齢者雇用開発給付金の周知と積極的活用を努めること。

一 定年延長、労働時間の短縮と週休二日制の実施を一層推進するとともに、定年延長の推進については、立法化問題を含め、審議会の議を経て検討すること。

一 雇用拡大、失業、再就職などの雇用情勢の調査と分析の機能の充実を図ること。また、中央、地方の雇用関係審議会などの機関が十分に機能できるように、その運営について配慮すること。

一 職業訓練が雇用及び産業の動向に対応して、離職者の再就職に効果的なものとなるよう、職種の開発等その内容の充実を図ること。

一 日雇失業給付について段階制の是正等その改善について可及的速やかに所要の措置をとること。

一 国際的な漁業規制の強化等による船員の深刻な雇用失業情勢にかんがみ、船員保険における失業保険非適用の漁船船員について、その実態を考慮して特段の配慮を払うこと。

一 雇用失業対策の実効ある運用を図るため、公共職業安定所の機能の充実と強化を図り、このため必要な定員の増加に努めること。以上であります。 何とぞ、委員各位の御賛同をお願いいたします。(拍手) ○森下委員長 本動議について採決いたします。本動議のごとく決するに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○森下委員長 起立総員。よつて、本案については、戸井田三郎君外五名提出の動議のごとく附帯決議を付することと決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。栗原国務大臣。 ○栗原国務大臣 ただいま御議決のありました附帯決議につきましては、御趣旨を尊重し、努力してまいり所存でございます。

○森下委員長 なお、ただいま議決いたしました本案に関する委員会報告書の作成につきましても、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと認める者あり〕

○森下委員長 御異議なしと認め、さよう決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○森下委員長 次回は、明後二十二日木曜日午前九時四十五分理事会、午前十時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。 午後六時四十四分散会

定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案(村山富市君外九名提出) 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律

(目的) 第一条 この法律は、六十歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限すること等により、高齢化社会における中高年齢者の雇入れを確保し、もつてその職業の安定を図ることを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「中高年齢者」とは、四十歳以上六十歳未満の者をいう。

2 この法律において「労働者」とは、事業主（同居の親族のみを雇用する事業主を除く。以下同じ。）に雇用される者（家事使用人を除く。）をいう。

3 この法律において「求職者」とは、労働者となろうとする者をいう。

4 この法律において「職業紹介事業者」とは、職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）の規定により労働大臣の許可を受けて職業紹介事業を行う者をいう。

(定年退職等の制限)

第三条 事業主は、六十歳未満の年齢を定年として労働者を退職させてはならない。

2 事業主は、前項に規定する場合のほか、年齢を理由として、六十歳未満の労働者を退職させてはならない。

(雇入れの拒否の制限)

第四条 事業主は、労働者の雇入れに当たつては、年齢を理由として、中高年齢者の雇入れを拒んではならない。ただし、労働省令で定めるところにより、当該事業所における年齢別の雇用構造に照らし当該事業の運営上やむを得ないものとして、一定の数の労働者につき年齢を雇入れの条件とすることについて公共職業安定所長の許可を受けたときは、この限りでない。

(職業紹介の拒否の禁止)

第五条 職業紹介事業者は、年齢を理由として、中高年齢者である求職者に対して職業を紹介することを拒んではならない。

(募集広告の制限)

第六条 事業主又は職業紹介事業者は、労働者の募集（職業安定法第五条第五項に規定する労働者の募集をいう。）又は職業紹介（同条第一項に規定する職業紹介をいう。）に係る求職者の募集に際し、当該労働者又は求職者から中高年齢者を除外することとなる広告をしてはならない。

ただし、事業主が第四条ただし書の規定により受けた許可に係る雇入れに関する広告については、この限りでない。

(不利益取扱いの禁止)

第七条 事業主は、労働者が行政機関に対し事業主が第三条の規定に違反した旨の申立てをしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 職業紹介事業者は、求職者が行政機関に対し職業紹介事業者が第五条の規定に違反した旨の申立てをしたことを理由として、求職者に対して職業を紹介することを拒んではならない。

(特定職種についての特例)

第八条 六十歳未満の年齢を定年として退職させることが業務の遂行に必要とされる能力に照らしやむを得ないものとして政令で定める職種（次項において「特定職種」という。）についての第三条第一項の規定の適用については、同項中「六十歳未満」とあるのは、「第八条第一項の政令で定める職種につき政令で定める年齢未満」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢が四十一歳以上の特定職種については、第四条及び第六条の規定の適用については、これらの規定中「中高年齢者」とあるのは、「四十歳以上で第八条第一項の政令で定める職種につき同項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢未満の者」とし、前項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢が四十一歳未満の特定職種については、第四条及び第六条の規定は適用しない。

(報告及び立入検査)

第九条 労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、事業主（国及び地方公共団体を除く。以下この項において同じ。）又は職業紹介事業者に対し、労働者の定年、雇入れの拒否等の状況について報告を求め、又はその職員に、事業主又は職業紹介事業者の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

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

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

(船員に対する適用除外)

第十条 この法律は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第三十号）第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

(罰則)

第十一条 第三条から第七条までの規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第十二条 第九条の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、十万円以下の罰金に処する。

第十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、昭和五十五年四月一日から施行する。

(経過措置等)

第二条 第二条第一項、第三条及び第八条第一項の規定の適用については、これらの規定中「六十歳」とあるのは、この法律の施行の日から昭和五十六年三月三十一日までの間は「五十八歳」と、同年四月一日から昭和五十七年三月三十一日までの間は「五十九歳」とする。

第三条 この法律の施行の際現に労働者の退職について就業規則、慣行等により五十九歳以上の年齢を定年その他の退職の理由としている事業主は、その年齢を引き下げることがないよう努めなければならない。

(労働省設置法の一部改正)

第四条 労働省設置法（昭和二十四年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

第四号中第三十八号の五を第三十八号の六とし、第三十八号の四を第三十八号の五とし、第三十八号の三を第三十八号の四とし、第三十八号の二の次に次の一号を加える。

三十八の三 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律（昭和五十四年法律第 号）に基づいて、事業主又は職業紹介事業者に必要な事項についての報告を求めること。

第十号第一項第八号中「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法（職業訓練に関する部分を除く。）」の下に、「定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律」を加える。

第十八条第一項中「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法（これに基づく命令を含む。）」の下に、「定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律（これに基づく命令を含む。）」を加える。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の十の次に次の一号を加える。

二十の十一 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律（昭和五十四年法律第 号）

理 由

高齢化社会における中高年齢者の雇用を確保し、その職業の安定を図るため、六十歳未満の定

年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案(古寺宏君外三名提出)

定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律

(目的)

第一条 この法律は、六十五歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限すること等により、高齢化社会における中高年齢者の雇用を確保し、もつてその職業の安定を図ることを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「中高年齢者」とは、四十五歳以上六十五歳未満の者をいう。

2 この法律において「労働者」とは、事業主(同居の親族のみを雇用する事業主を除く。以下同じ。)に雇用される者(家事使用人を除く。)をいう。

3 この法律において「求職者」とは、労働者となろうとする者をいう。

4 この法律において「職業紹介事業者」とは、職業安定法(昭和二十二年法律第四十一号)の規定により労働大臣の許可を受けて職業紹介事業を行う者をいう。

(定年退職等の制限)

第三条 事業主は、六十五歳未満の年齢を定年として労働者を退職させてはならない。

2 事業主は、前項に規定する場合のほか、年齢を理由として、六十五歳未満の労働者を退職させてはならない。

(雇入れの拒否の制限)

第四条 事業主は、労働者の雇入れに当たつては、年齢を理由として、中高年齢者の雇入れを拒んではならない。ただし、労働省令で定めるところにより、当該事業所における年齢別の雇

用構造に照らし当該事業の運営上やむを得ないものとして、一定の数の労働者につき年齢を雇入れの条件とすることについて公共職業安定所長の許可を受けたときは、この限りでない。

(職業紹介の拒否の禁止)

第五条 職業紹介事業者は、年齢を理由として、中高年齢者である求職者に対して職業を紹介することを拒んではならない。

(募集広告の制限)

第六条 事業主又は職業紹介事業者は、労働者の募集(職業安定法第五条第五項に規定する労働者の募集をいう。又は職業紹介(同条第一項に規定する職業紹介をいう。)に係る求職者の募集に際し、当該労働者又は求職者から中高年齢者を除外することとなる広告をしてはならない。ただし、事業主が第四条ただし書の規定により受けた許可に係る雇入れに関する広告については、この限りでない。

(不利益取扱いの禁止)

第七条 事業主は、労働者が行政機関に対し事業主が第三条の規定に違反した旨の申立てをしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 職業紹介事業者は、求職者が行政機関に対し職業紹介事業者が第五条の規定に違反した旨の申立てをしたことを理由として、求職者に対して職業を紹介することを拒んではならない。

(特定職種についての特例)

第八条 六十五歳未満の年齢を定年として退職させることが業務の遂行に必要とされる能力に照らしやむを得ないものとして政令で定める職種(次項において「特定職種」という。)についての第三条第一項の規定の適用については、同項中「六十五歳未満」とあるのは、「第八条第一項の政令で定める職種につき政令で定める年齢未満」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢が四十六歳以上の特定職種についての第四条及び第六条の規定の適用に

ついては、これらの規定中「中高年齢者」とあるのは、「四十五歳以上で第八条第一項の政令で定める職種につき同項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢未満の者」とし、前項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢が四十六歳未満の特定職種については、第四条及び第六条の規定は適用しない。

(報告及び立入検査)

第九条 労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、事業主(国及び地方公共団体を除く。以下この項において同じ。)又は職業紹介事業者に対し、労働者の定年、雇入れの拒否等の状況について報告を求め、又はその職員に、事業主又は職業紹介事業者の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

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

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

(船員に対する適用除外)

第十条 この法律は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

(罰則)

第十一条 第三条から第七条までの規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第十二条 第九条の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、十万円以下の罰金に処する。

第十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は

人の業務に関して、第十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附 則

(施行期日) 第一条 この法律は、昭和五十七年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 第二項第一項、第三項及び第八項第一項の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「六十五歳」とあるのは、「六十歳」とする。

(労働省設置法の一部改正)

第三条 労働省設置法(昭和二十四年法律第六十二号)の一部を次のように改正する。

第四十条第三十八号の五を第三十八号の六とし、第三十八号の四を第三十八号の五とし、第三十八号の三を第三十八号の四とし、第三十八号の二の次に次の一号を加える。

三十八の三 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律(昭和五十四年法律第 号)に基づいて、事業主又は職業紹介事業者に必要な事項についての報告を求めること。

第十條 第一項第八号中「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法(職業訓練に関する部分を除く。)」の下に、「定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律」を加える。

第十八条第一項中「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法(これに基づく命令を含む。)」の下に、「定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律(これに基づく命令を含む。)」を加える。

(社会保険労務士法の一部改正) 第四條 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の十の次に次の一号を加

える。
二十の十一 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律（昭和五十四年法律第 号）

理由

高齢化社会における中高年齢者の雇用を確保し、その職業の安定を図るため、六十五歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

港務労働法の一部を改正する法律案

港務労働法の一部を改正する法律

港務労働法（昭和四十年法律第二十号）の一部を次のように改正する。

第三十一条の次に次の一条を加える。

（調整）

第三十一条の二 手当の支給を受けることができる者が、その支給を受けることができる日について、雇用保険法の規定による求職者給付（基本手当及び日雇労働求職者給付金に限る）、船員保険法（昭和四十四年法律第七十三号）の規定による失業保険金又は国家公務員等退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十条第一項若しくは第二項の規定による退職手当（以下この条において「求職者給付等」という。）の支給を受けることができる場合において、その手当の日額が求職者給付等の日額（その者が自己の労働によって収入を得るに至った場合において、雇用保険法第十九条第一項又は第二項の規定により退職手当法第十九条第一項又は第二項の規定によりこれらの規定に基づく退職手当の支給の条件として従うべきものとされる場合を含む。）又は船員保険法第三十三条ノ九第三項の規定に基づき減額して支給する求職者給付等の額。以下この条において同じ。）を超えるときは、当該手当の日額から当該求職者給付等の日額を控除した

額の手当を支給し、当該手当の日額が当該求職者給付等の日額以下であるときは、手当を支給しない。

第三十五条第三項中「当該事業主が、その月に、雇用保険法の規定による日雇労働被保険者である日雇労働者を港務運送の業務に使用するため雇用して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。以下「徴収法」という。）第十条第二項第四号の印紙保険料（以下「印紙保険料」という。）を納付したときは、当該印紙保険料に相当する額に労働省令で定める率を乗じて得た額を控除した額」を削る。

第五十九条を次のように改める。

（雇用保険法の特例）

第五十九条 登録日雇労働者に対する雇用保険法第四十二条の規定の適用については、同条第二号中「三十日以内」とあるのは、「二月以内」とする。

附則

（施行期日）

1 この法律は、昭和五十四年十月一日から施行する。

（経過措置）

2 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前の日に係る雇用調整手当の支給については、なお従前の例による。

3 施行日前において港務労働法第九条第一項に規定する登録日雇労働者（以下「登録日雇労働者」という。）であったことがある者に対する雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第三章及び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。以下「徴収法」という。）第三章の規定の適用については、その者が登録日雇労働者であった間は、雇用保険法第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者であったものとみなし、その者が登録日雇労働者として港務労働法第二条第二号に規定する港務運送（以下「港務運送」という。）の業務に従事するために雇用された日（同法第

三十一条第一項の規定による指定に係る港務の登録日雇労働者であつた者については、その者が同条第四項の期間内において公共職業安定所の紹介により港務運送の業務以外の業務に従事するために雇用された日を含む。）については、政令で定めるところにより、徴収法第十条第二項第四号の印紙保険料（以下「印紙保険料」という。）が納付されたものとみなす。この場合において、施行日前にその者に支給した雇用調整手当は、雇用保険法第三章第四節の規定により支給した日雇労働求職者給付金とみなし、施行日前に港務労働法第三十二条第二項の規定に該当した者は、雇用保険法第五十二条第三項（同法第五十五条第四項において準用する場合を含む。以下同じ。）の規定の適用については、同法第五十二条第三項の規定に該当したものとみなす。

理由

輸送革新の進展等に伴い、港務運送業務における日雇労働者依存度の低下が著しく、登録日雇労働者の失業が増加している傾向にみえ、登録日雇労働者について雇用保険法を適用することとする等の必要がある。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訂正

三ページ四段請願付託欄中二十八行「麻生良方君紹介」は「宇都宮徳馬君外一名紹介」に訂正する。

社会労働委員会議録第五号中正誤

ベシ 段行 誤

元 一 三 高知県造船 高知造船 正

元 四 七 場合こ 場合に

三 四 八 雇用失業・情勢 雇用・失業情勢

同 第六号中正誤

ベシ 段行 誤

六 三 一 大分委員 大原委員 正

六 四 七 いた私が いま私が

七 二 末 去々 云々

七 一 三 がある

三 四 三 就行中 航行中

三 二 九 ルールのせて行 ルールに乗せて行つていきます

昭和五十四年三月二十八日印刷

昭和五十四年三月二十九日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

K