

同(飯田忠雄君紹介)(第二七二三号)
良い医療制度の確立に関する請願(佐藤諒君紹介)(第二七〇九号)
同(関晴正君紹介)(第二七一〇号)
医療ソーシャルワーカーの配置財源保障に関する請願(田邊誠君紹介)(第二七二〇号)
医療費明細書の交付義務づけに関する請願(飯田忠雄君紹介)(第二七二四号)
同月二十二日

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(林保夫君紹介)(第二七四八号)
同(和田耕作君紹介)(第二七四九号)
同外六件(村山喜一君紹介)(第二八〇五号)
同(後藤茂君紹介)(第二八六二号)
同(沢沢利久君紹介)(第二八六三号)
同(高橋高望君紹介)(第二八六四号)
同(山田芳治君紹介)(第二八六五号)
同外一件(山本政弘君紹介)(第二八六六号)
看護職員条約批准のための国内法令整備等に関する請願(住来作君紹介)(第二七五〇号)
同外一件(久野忠治君紹介)(第二七八二号)
同(小坂徳三郎君紹介)(第二七八三号)
同外五件(堀川正十郎君紹介)(第二七八四号)
同(中島源太郎君紹介)(第二七八五号)
同外一件(上田哲君紹介)(第二七八六号)
同(上坂昇君紹介)(第二七八七号)
同外二件(中村茂君紹介)(第二七八八号)
同外一件(長谷川正三君紹介)(第二七八九号)
同外一件(藤田高敏君紹介)(第二七九〇号)
同外二件(田中龍夫君紹介)(第二八三四号)
同(山下徳夫君紹介)(第二八三五号)
同外二件(河上民雄君紹介)(第二八七三三三号)
同外一件(後藤茂君紹介)(第二八七四号)
同(三原朝雄君紹介)(第二八七五号)
同(山田芳治君紹介)(第二八七六号)
同外二件(綿貫民輔君紹介)(第二八七七号)
同(安藤巖君紹介)(第二八七八号)
同(井上敦君紹介)(第二八七九号)
同(若佐恵美君紹介)(第二八八〇号)

同(梅田勝君紹介)(第二八八一号)
同(浦井洋君紹介)(第二八八二号)
同(金子満広君紹介)(第二八八三三三号)
同(神崎敏雄君紹介)(第二八八四号)
同(木下元二君紹介)(第二八八五号)
同(工藤晃君紹介)(第二八八六号)
同(栗田翠君紹介)(第二八八七号)
同(小林政子君紹介)(第二八八八号)
同(柳利夫君紹介)(第二八八九号)
同(柴田睦夫君紹介)(第二八九〇号)
同(庄司幸助君紹介)(第二八九一三三号)
同(瀬崎博義君紹介)(第二八九二二二二号)
同(瀬長亀次郎君紹介)(第二八九三三三三号)
同(田中美智子君紹介)(第二八九四四四四号)
同(多田光雄君紹介)(第二八九五五五五号)
同(津川武一君紹介)(第二八九六六六六号)
同(辻第一君紹介)(第二八九七七七号)
同(寺前巖君紹介)(第二八九八八八八号)
同(中川利三郎君紹介)(第二八九九九九九号)
同(中路雅弘君紹介)(第二九〇〇〇〇号)
同(中島武敏君紹介)(第二九〇一〇一〇一)
同(小林佳子君紹介)(第二九〇二二二二二)
同(野間友一君紹介)(第二九〇三三三三三)
同(則武真一君紹介)(第二九〇四四四四四)
同(林百郎君紹介)(第二九〇五五五五五)
同(東中光雄君紹介)(第二九〇六六六六六)
同(不破哲三君紹介)(第二九〇七七七七七)
同(藤田スミ君紹介)(第二九〇八八八八八)
同(藤原ひろ子君紹介)(第二九〇九九九九九九)
同(正森成二君紹介)(第二九一〇一〇一〇一)
同(松本善明君紹介)(第二九一一二二二二)
同(三浦久君紹介)(第二九一二三三三三)
同(三谷秀治君紹介)(第二九一三三三三三)
同(村上弘君紹介)(第二九一四四四四四)
同(安田純治君紹介)(第二九一五五五五五)
同(山原健二郎君紹介)(第二九一六六六六六)
同(四ツ谷光子君紹介)(第二九一七七七七七)
同(渡辺貢君紹介)(第二九一八八八八八)
年金・医療制度の改善中止等に関する請願(伊

藤茂君紹介)(第二七八一三三三三三)
療術の制度化阻止に関する請願外四件(相沢英之君紹介)(第二七九一三三三三三三)
医療保険制度の改悪反対等に関する請願(岩垂寿喜男君紹介)(第二七九二二二二二)
同(上田哲君紹介)(第二七九三三三三三)
良い医療制度の確立に関する請願(川崎寛治君紹介)(第二七九四四四四四)
同(藤田高敏君紹介)(第二七九五五五五五)
民間保育事業振興に関する請願(佐々木義武君紹介)(第二七九六六六六六)
同(石橋政嗣君紹介)(第二八六七七七七七)
同(山田芳治君紹介)(第二八六八八八八八)
保育所施設の最低基準改定等に関する請願(佐々木義武君紹介)(第二七九七七七七七)
同(鹿野道彦君紹介)(第二八六一三三三三三)
東北、北信越等における冬期暖房料の療養担当手当拡大適用に関する請願(清水勇君紹介)(第二七九八八八八八)
国民健康保険における傷病手当、出産手当の実施等に関する請願(清水勇君紹介)(第二七九九九九九九)
良い医療制度確立に関する請願(清水勇君紹介)(第二八〇〇〇〇)
同(安田修三君紹介)(第二八〇一三三三三)
同外二件(山口鶴男君紹介)(第二八〇二二二二二)
同(小川省吾君紹介)(第二八七〇三三三三)
同外七件(田邊誠君紹介)(第二八七一一三三三三)
同外二件(山口鶴男君紹介)(第二八七二二二二二)
戦後強制抑留者の処遇改善に関する請願(津川武一君紹介)(第二八〇三三三三三)
同(松本善明君紹介)(第二八〇四四四四四)
同(竹中修一君紹介)(第二八三三三三三三)
同(中井治君紹介)(第二八三三三三三三)
同(石野久男君紹介)(第二八五二二二二二)
同(川口大助君紹介)(第二八五三三三三三)
同(関晴正君紹介)(第二八五四四四四四)
同(高田富之君紹介)(第二八五五五五五五)
同(竹内猛君紹介)(第二八五六六六六六)

同(芳賀貢君紹介)(第二八五七七七七七七)
同(長谷川正三君紹介)(第二八五八八八八八)
同(三浦隆君紹介)(第二八五九九九九九九)
同(渡辺三郎君紹介)(第二八六〇〇〇〇〇)
医療費明細書の交付義務づけに関する請願(吉田之久君紹介)(第二八三六六六六六)
国民年金法の被保険者で公的無年金者となつた重度障害者に対し特例納付制度適用に関する請願(中井治君紹介)(第二八四九九九九九九)
労災保険法改正案のうち保険給付と民事損害賠償との調整反対に関する請願(中井治君紹介)(第二八五〇〇〇〇〇)
健康保険法の改悪反対等に関する請願(伊藤茂君紹介)(第二八五一三三三三三)
原子爆弾被害者等の援護法制定に関する請願外四件(広瀬秀吉君紹介)(第二八六九九九九九九)
は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件
中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案
(内閣提出第三三三三三三三三)

○薬製委員長 これより会議を開きます。
内閣提出、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案を議題といたします。
質疑の申し出がありますので、順次これを許します。田口一男君。
○田口委員 議題になっておりますいわゆる中退金につきましては、問題はなしとほしませんが、今日の情勢からいって、私は全面的に賛意を表するものでございます。
ただ問題は、こういった中小企業に働く労働者の諸君の老後の生活をおもんばかって、国が若干の補助金を出しながら退職金制度というものを充実させていこう、こういう機運がある一方、退職金という問題について、最近、またぞろ二、三十年前と同じような議論が出てきておる。こういう

点について、この機会に労働省から退職金というものの持つ意味、性格をはっきりさせていくことが必要ではないかと思うわけでござります。

具体的に申しますと、退職金というものは、権利という言葉を使いますけれども、労働者にとって賃金と同じような権利と言えるのか。労働基準法の言葉で言うならば、労働条件の一部であるということができるのか。昭和三十四年にこの中退金の制度をつくった前後の背景から私は考えましても、やはり一般的に退職金というものは権利性を帯びてきておる、言いかえれば、労働条件であると言いつても過言でない、こう思っておるのではありませんけれども、労働省の方ではそういう見解を持ってみえるのかどうか、まずお伺いいたします。

○帝國政府委員 先生御指摘のとおり、退職金は一般的には労働条件であるというふうに考えております。労働基準法上の評価におきましても、就業規則、労働協約等によってあらかじめ支給条件が明確になっておる退職金は賃金であるというふうに評価をいたしております。したがって、そのような退職金につきましては、労働基準法上は労働条件に該当するというふうに考えております。

○田口委員 そうしますと、いまのお答えでは、いわゆる就業規則であるとか何であるとかいう前書きがついておるのですけれども、昭和二十二年九月十三日に、おたくの方で発基十七号という行政解釈を出しておるのではありません。退職金は恩恵的給付であれば賃金ではないけれども、労働協約、就業規則等であらかじめ支給条件を明確にしておるものについてはこの限りでない。あれから三十年たつておるのではありませんが、なお今日でもその行政解釈が生きておるのか。いまのお答えで十分だと思ふのですけれども、念のためにお伺いいたします。

○帝國政府委員 御指摘の昭和二十二年の発基十七号で示しました解釈は現在も変わっておりません。

なお、この解釈は判例、学説においても確立した考え方であるというふうに承知いたしております。

○田口委員 いたしますと、労働基準法第十一條に言う、もちろん前置きは就業規則であるとか労働協約ではつきりうたつてあるというふうにして、そうである退職金は労働基準法十一條にうたつておる「労働の対償」である、こういうことが言えると思ふのであります。それから、賃金の後払いというふうな言い方もできるでしょうけれども、そういう考えからいけば、労働組合と使用者、労使の団体交渉事項に当然なってくると思うのであります。それで間違いないのかどうか。

○細野政府委員 一般的に民間におきましては、おっしゃいますように、退職金につきましては当然労使の交渉の対象事項になると考えております。

○田口委員 そうなつてまいりますと、これもちょっと事務的になるかもしれませんが、後の問題にも関係ありますから、ちょっと念を押しておきたいのですが、そういった労使の団体交渉事項になるという退職金の規定を変更する——いままで退職金の計算は、一律に計算をするとか勤続年数によつて率を決めるとかいろいろあると思うのですが、一定の率を決めておる。その率を一方的に変更することについて、ちょっと古い判例で、たとえば昭和四十一年九月の大阪簡裁の判決であるとか、四十四年九月の岡山地裁の判決などを見ましても、経営者の経営不振等の理由があるにせよ、一方的な退職金規定の変更はその合理性がないという判決も出ておるのですが、そういった率を変更することも当然団体交渉の対象になるのかどうか、わかりきつたことだと思ふのですが、念のためこれも伺ひます。

○細野政府委員 一般的に民間におきましては、その点につきましても当然団体交渉の対象になると考えております。

○田口委員 そこで、総理府の人事局から見えておると思うのですが、いまこれは主として民間労働者の、しかも労働組合のあるということになると思ふのですが、退職金というもののについてもはや今日では、一定の前置きがあるけれども権利であり、労使の話し合いの対象にしなければならぬ、団体交渉事項にするのがあたりまえだ、こう定着しておると思ふのです。

そういう観点から言つて、今回国会に、他の委員会に提案をされております国家公務員等の退職手当法の改正の問題、これも私は同じ考えでやらなければならぬと思ふのであります。総理府の方ではどういふお考えをお持ちなのか、お伺いします。

○吉田説明員 いま先生のお尋ねの件でございしますが、従来から国家公務員の退職手当法につきましては、この範囲が非常に広うございまして、非現業の公務員ばかりでなく、先生御承知のとおり、五現業三公社、さらには国会議員、裁判官、三権全般をカバーする非常に特殊な法律でございします。したがって、非常に広い範囲の関係から、しかも払つております退職手当は、最高裁の判例でも性格として認められておりますように、長期勤続に対する報償としての性格を持っております。そうしまして、その原資は国民の税金でございします。したがって、これは従来から国会の御審議を経て法定するという形をとつております。昭和四十八年に、これは暫定的でございしますが、二割の民間との差を基準にしまして増額をしたわけでございします。この際も、法律によりまして二割増額し、今回国会に御提出申し上げております改正案につきましては、やはり全く同様の手法をとりまして、人事院の民間調査を基準にしまして約一割の差があるということで、実質算定八・三%の減額を御提案しているわけでございします。

○田口委員 いや、内容は別として、後で聞くのですが、さつきから労働省の退職金の性格についての御見解を承つておるのです。そういう観点に立つならば、いま報償金というふうなことを言われましましたけれども、団体交渉事項になるのか、労働者の、しかも労働組合のあるということになると思ふのですが、退職金というもののについてもはや今日では、一定の前置きがあるけれども権利であり、労使の話し合いの対象にしなければならぬ、団体交渉事項にするのがあたりまえだ、こう定着しておると思ふのです。

○吉田説明員 いま先生のお尋ねの件でございしますが、従来から国家公務員の退職手当法につきましては、この範囲が非常に広うございまして、非現業の公務員ばかりでなく、先生御承知のとおり、五現業三公社、さらには国会議員、裁判官、三権全般をカバーする非常に特殊な法律でございします。したがって、非常に広い範囲の関係から、しかも払つております退職手当は、最高裁の判例でも性格として認められておりますように、長期勤続に対する報償としての性格を持っております。そうしまして、その原資は国民の税金でございします。したがって、これは従来から国会の御審議を経て法定するという形をとつております。昭和四十八年に、これは暫定的でございしますが、二割の民間との差を基準にしまして増額をしたわけでございします。この際も、法律によりまして二割増額し、今回国会に御提出申し上げております改正案につきましては、やはり全く同様の手法をとりまして、人事院の民間調査を基準にしまして約一割の差があるということで、実質算定八・三%の減額を御提案しているわけでございします。

使という言葉を使いますが、そこで一定の話し合いをし、望むべくは合意に達した上でのということがいふと思ふのですが、一応はそういう筋道、手順というものを踏むべきではないのか、その辺についてどう考えておるのか。いまあなたがおっしゃいましたように、退職手当法の範囲の第二條を見ますと、三公五現の諸君も入つておる。それから、非現業の国家公務員の諸君も入つておる。それから裁判官、国会議員、あらゆるいわゆる公務員というものを網羅しておるのですが、三公五現の諸君だけ抜き出してみた場合、これは公労法の第二條で、また第八條で団体交渉の事項は、賃金その他これこれと書いてあるのです。となると、国会で決めなければならぬ、法定でございしますというけれども、その法定というものを逆にとつてみるならば、国家公務員、地方公務員、そういった対象になる公務員が、公務員として何年勤続すればこれこれの率で退職金を出しますよという、民間で言うなら就業規則ですね、それを變更するので、三公五現の諸君だけにとつても、団体交渉といひますか、話し合いということにしても当然にこれは間違ひではない。これは長年勤めた者の報償金だからおれの方で切り捨て御免だといふ考えはいかがなものか、こう思うのですが、どうでしょう。

○吉田説明員 いま先生の御意向でございしますが、私ども、上げるときもいまのような法定主義でやらせていただいております関係から、今回は下げる形になりましたが、やはり非常にその範囲が広いということでもございします。片方では交渉、片方では政府が一方的に決めるという形ではなかなかその辺が調整がとりにくく、そういう意味で国会の御審議という一番国民の御判断を仰ぐ仕組みにのせて御判断をいただくという形をとらせていただいておりますので、私どもとしては從來どおりのやり方でやらせていただきたいと思います。

○田口委員 確かに国会は国権の最高機関ですから、そこで決めるということは、話す限り、聞く

限りでは間違いないと思います。しかし、国会で決まった退職金の定めで私がもらうのじゃないですよ、代議士がもらうのではないですね。もううのは三公五現を含めて公務員の諸君である。となると、その者に、百分の百二十にしますよ、百分の百十五にしますよ、上げるにしろ減らすにしろ一応の話をし、そして団交権が認められておる諸君であれば一応それを組上にさせてという、そういう手順を踏むことが筋道じゃないのか。それを団交の最高機関に諮っておるのですからそういうことは必要ないと言わねばかりの言い方はちょっとうなずけませんね。これは労使合意を前提としないと人事局長がある場で言ったそうなのですけれども、私はあえて合意をしなれば、労使合意がなければ提案がでないという、そこまでかたくなに言いません。一方では合意があるだろうし、一方では合意を求めるにも場がないのですから、そういう問題がありますから、私はあえて言いませんけれども、少なくとも民間の退職金の性格と同じ意味の退職手当とするならば、ある程度のそういった手順を踏むべきじゃないのか、こう思うのですが、もう一遍そこをどうするか。

○吉田説明員 たびたびお言葉を返すようで恐縮でございますが、私どもの考え方としては先ほど申し上げたような考え方でございまして、けれども、ただ一方的に私どもが勝手に調査をしてやるという形ではございまして、私どもが独自にやる場合でももちろん公正にやるつもりではおりますが、そういう点で公正中立だと言われております人事院に民間の分につきましては調査を依頼いたしました。その調査をもとにしまして、私どもが各省からあるいは三公社等からいただいている公務員等の退職金の実額とを比較して今回もやっているわけでございまして。そういう意味において、できるだけ公正な立場が形としてもとれますように、そういう形でやらしていただいております関係から、私どもとしては従来のやり方でやらしていただきたいと考えております。

○田口委員 確かに国家公務員の諸君、非現業の

諸君が主なのですが、人事院という第三者機関、地方公務員の場合には人事委員会なのですが、その調査の結果をもとにして官民の比較をとって出しておるのだから公正じゃないかというわけですね。私はその限りでは否定をいたしません。しかし、時間がありませぬから、私はこの問題の細かい分析で時間をとろうとは思いませんが、ただこのことだけはここではっきりしておきたいと思うのです。

さつきもちょっと言いましたように、退職金の算定、退職手当の額を出す方法に、一律的な問題と勤続年数の支給率、いろいろあると思います。が、いま大きな企業もそれから公務員の皆さんの場合にも、算定基礎額、本俸といいますが月給といいますが、それ掛ける勤続年数別支給率が大体退職金の計算の方法ですね。そうなると、皆さんの方で言うと、昭和五十二年に官民の比較をとったら一〇〇程度公務員の方が高かったのだ、こういう言い方をされておるようでありますけれども、私は一例としてこういう数字を調べてみたのです。

三十年勤続をして賃金二十万、月給と云っておきまして、二十万、それで、官の方は普通退職で四一・二五万月です、金額にしますと約千百万ですね。年齢五十七歳ということになっているのですけれども、それとよく似た民の場合の五十五歳定年退職で千四百三十八万月です。そうしますと、官が三十年で千百万、端数もありまして千百十三万です。民は千四百三十八万。この官の三十年勤続の公務員に対していわゆる肩をたたく、勤奨、どうだ、もう年だから後進に道を譲ってやってなんでもいいか、こうをしながら肩をたたく、そこでやめますと、四一・二五が五九・四月に上がるわけです。割り増しです。千六百三万。この千六百三万と普通退職千四百三十八万の民と比較すると、大体一・一五倍ぐらい公務員の方が高い。おっしゃるように、一割程度公務員の方が高い、こういう数字が出ますね。この比較であれば公務員の方が高いということは私は否

定しません。ところが、問題は、勤奨と普通退職とを当てることに無理がある。後で労働省基準局あたりで調べた数字もあればお聞きをしたいのですが、会社都合という場合で退職されたら民の場合には幾らになるのか。そうしますと、私が調べますと千六百二十万です。普通退職で千四百三十八万もらうものが、会社都合ということでやめてもらうと千六百二十万もらえる。こっちは、お上の御都合によって肩をたたかると千六百三万、ほぼ同額でしょう。となると、いま人事院の調査と言いましたけれども、総理府ですら私は知らぬと言いかもしれぬけれども、この五十二年調査は会社都合と勤奨と比較をしたのか、定年退職と勤奨退職と比較をしたのか。その辺ちょっと細かいのですけれども、一番問題ですからお聞きをしたのです。

○吉田説明員 いま先生御指摘の数字につきまして、私どもが今回の官民比較で出している数字と若干違っております、公務員につきましても、仮に私どもで今回の比較をしております行の高率でいきますと、この方はかなり高うございまして、平均いたしますと、私どもの今度の調査でやっております関係で、三十年で勤奨の場合は千六百万までいきませんで千四百三十八万でございまして、大体考え方としては、いま先生の言っております問題点を先に申し上げますと、まず私どもも民間の定年退職と国家公務員の勤奨を比較したかと申しますと、いま一応国家公務員の制度におきましては、退職手当法の五条では定年と勤奨とは全く同率で同じ扱いにしております。そういう意味で、定年との関係におきましては民間とある程度競り合うだろう。ただ、国家公務員につきましましては、一般の公務員につきましましては定年制がしかれておりませんので、実際上この定年でおやめになつていられるのは裁判官、検察官、大学の教授、こういう方々だけでございまして、この方々が定年でやめる場合には五条でやっております。そういう意味で、民間の定年と比べるのはおかしくないのではないかとというのが一

点でございます。

それでは、先生の御質問のように、会社都合は民間の場合には定年退職よりも高いのではないかと御意向はあるかもしれませんが、一般的に申しまして、これは五十三年度の労働省の調査がございまして、いわゆる早期退職者に対する優遇措置がいわゆる会社都合だと私ども考えますが、この優遇措置をとっておりますのは、民間におきましてもまだほとんどございせん。非常に少のうございまして。仮にそれをとりました場合でも、一般にそういう会社都合の退職金の支給割合は定年退職の支給割合をおきましてむしろ会社都合というのいう意味におきましてむしろ会社都合というのとは定年退職並みに扱えばそれほど間違いないのではないかと。ただ、先生御指摘のように、非常に高い場合もございまして。このケースがどういうケースをおとりになったか私どもちょっとわかりませんが、たとえば構造不況業種等で今年度内に何人希望退職者を募るとか、そういう非常にドラスチックな改革をする場合には確かに加算金等を上乗せしまして退職金よりも高くするという例はございまして、これは非常に希有な例でございまして、私どもが一般的に制度として比較する場合に、一般の会社都合という形になりますと、これは定年退職の支給率と同率にするというのが一般の形だと承知しております。

○田口委員 私はここで調査対象を会社都合の性格がどうだ、定年退職と勤奨退職どうなんだというところまで突っ込んでやろうとは思わないのです、いままで吉田さんおっしゃった、そういう言いは附随牽引の説というのだからと思うのです。私は、いざれ国家公務員も地方公務員も定年は設けなければならぬだろう。時期は別です。退手法の中で六十年と言っているのですが、定年の是非は別としていざれは設けなければならぬだろう。そうすると、仮に六十歳としますね。そうすれば、肩をたたかこうがたたかれないが六十になつたらやめていかなければならぬ。そうでしょう。六十にするか五十九にするか六十一にするか

は労働組合といわゆる団体交渉でいろいろ話し合
いをするということもあるでしょうけれども、一
たん決まった定年年齢に達すればもういやおうな
しに、しかも退職金は幾らということでもやめてい
かなければならない。ところが現実には、よしあし
は別として一部の職種を除いて国家公務員は定年
はない。ないということは、やめさせたいという
意図が生じるわけですね。そこで、永年勤続だとか
勲功に依拠したとか、それから職制の加配というふ
うな言葉を使つてやめてもらわなければならぬ。
そのために四か五かという適用を設けて
割り増しをやつておる。そのもつた割り増しの
退職金と民間の定年と、即座にそういう言い方を
すると誤解も生まれますけれども、とにかくそう
いったプロセスを経て民間の定年が決まってい
く、その退職金と比較をするということは無理が
ある。こつちは摩擦を少なくするために会社都合
でやめてもらわなければならぬ、摩擦を少なくす
るためには割り増しをつけたら、この割り増し
の会社都合とこつちの勲功と比較をしてそこでな
おかつ公務員の方が高いんだというならばある程
度見直さなければならぬ、こう私は思うのです。
しかし、その辺のところははっきりしてない。
昭和五十二年十一月に賃金制度研究会という、
これは労働大臣の私的諮問機関何かじゃないか
と思うのですが、その報告を見まして、関西経
営者協会の調査によると、規模五百人以上の場
合、会社都合退職のモデル退職金支給率は昭和四
十二年が六七・九六であつたけれども、五十年に
は五一・五五に減つておりましたが、一般定年退職
の率を上げておるというふうに言つておるの
です。ですから、この調査対象についてちよつと
粗雑の感がある。したがつて、はっきり言います
けれども、行政改革であるとか公費天国である
とか、言うならば、いま公務員の諸君についてピン
もキリも含めて攻撃が強まつておる。何でもか
んでも公務員の悪口を言えよというふうな大合
唱を皆さんが起こしているわけです。その大合唱
の中で問答無用のにこういつた公務員の権利をば

さつと切り捨てようとしておるじゃないですか。
したがつて、去年の閣議決定を見ましても、人事
院勧告を決める際にもうすでに退職金まで減らそ
うじゃないかと言つておる。初めに閣議決定あり
きという言い方もあるのですけれども、初めに減
らすことを決めておいて後から何でもかんでもい
いかつじつとを合算する、公務員の方が高いと
印象づけよう、そういう世論操作、大合唱の中
で、公務員の労働組合の諸君が文句を言うことば
い、公務員の二十年、三十年、四十年と夜々營々
まじめに働いておる諸君の退職金までこの際一挙
に話し合ひもせずに削ろうとする。このところ
はけしからぬと私は思うのです。私はこれは別の
場所で言ひますけれども、そういうことが退職金
の性格、一方では権利性を一般的に帯びてきてい
るのかかわらず、公務員であるからといって法
定主義だ、何だかんだとやうていうことをやる
のはちよつと片手落ちに過ぎるのではないかと
私は、高いからとやうて言ふのじゃなくて、や
り方をまず言つておるのです。まず、そういう点
についての御見解を聞きたいと思ひます。
同時に、もう一つ最後に、こればかり聞いてな
んですが、もし仮に国会で決まつたんだからしよ
うがない、法定主義でございませうという、三公
五現の諸君、国交権を持つた諸君でももう切り
放しになる。となると、これは仮定の問題です
が、仮定の問題というは何でなければ、いま別
なところで審議をしておる国鉄再建特別措置法、
四十二万の国鉄職員を三十五万人に減らそうとす
る。当然七万人首切らなければならぬ。その七万
人のやめていく諸君も現行法でいけばある程度割
り増しできるけれども、今度でいけば、七万減
るわけですから、七万人ばつさり首は切るわ、退
職金も前のような状態ではないわということにな
るのですが、それで果たして人間の首を切るこ
うなことがスムーズにいけると思つておるのか。
それは国鉄のことでもございませうと思ふような問
題じゃないかと思ふのですが、その辺のところも、

周囲を考えた場合に、私の申し上げることはやば
かどうか、その点だけ最後にお聞きしておきたい
のです。
○吉田説明員 まず初めの、非常にばつさりと言
つておるのではないかという御指摘の点でござい
ますが、お言葉ではございませうけれども、実は十
一月二十二日の人事院勧告の実施に關しまして、
あの際に初めて決まつたように新聞等でも書かれ
たことがございまして、いろいろさういふふうな
考え方になつたんだと思ひますが、いままでの
経過を若干申し上げますと、人事院の調査と申し
ますのは大体五年ごとによつておりました、四十
八年の改正も四十六年に調査をしました民間調査
に基づいてやつたわけでございませう。今回も五十
二年の民間の退職金の実態を調べてもらつたも
のを基準にして検討しようということ、実は昨
年の十一月以前から私どもはそういう研究をして
おりました、すでに昨年の三月の内閣委員会にお
きまして、当時の総務長官から、現在、人事院に
民間の実態調査をやつてもらつておるので退職手
当制度の見直しをそのうちやりたいということも
衆議院の記録に残つております。そういうこと
で、私も事務的にしましては、下げるとか上げ
るとか、そういう方向はまだ決まつてはおりませ
んでしたが、見直しをしようという方向はもうす
でに昨年の十一月よりも相当前からやつていたと
いう点はございませうので、その点御理解いただ
きたいと存じております。
それからまた、二番目の点でございませうが、お
っしゃるやうに、国鉄がいま、私どもの担当では
ございませうが、再建法案等を国会に御提出して
いるというところは、私、仄聞しておりますが、私ど
もこの制度そのものとして、先ほど申しまし
たやうに、これは非常に三権全般に係る一般
的な退職手当の制度でございまして、個々の機
関、個々の方々の問題をこの退職手当法の中で処理
するということは非常に困難だという点は御理解
いただきたいと存じております。

○田口委員 公務員を優遇せよという意味じゃな
いのですよ。やり方を、もっと納得できる方法で
やるべきである。ですから、退職金の見直し、賃
金制度研究会も言つておられますが、これは基
準局長か労政局長にちよつと私の考え方が間違
つておるかどうか、そういう傾向にあるかどうか
について後で御見解を承りたいのですが、いずれは
退職金というものは、高齢化社会の中で、企業に
とつても国家財政にとつても地方財政にとつても
大きなおもしになるということは私は否定しま
せん。だから、定年を設けたら、定年以降のよ
うに累進的に率を上げていくということもいか
なものでないかという気持ちは持つております。それ
は大方の議論を待たなければならぬと思ふので
けれども、この退職手当法の中にも「再検討」な
んという珍しい文言を挿入しておりますが、
やがて、遅い早いとは別といたしまして、さうい
う検討をしなければならぬ時期がやってくる。にも
かわらず、それを認めておきなうが、しかも調
査時点は昭和五十二年という民間労働者の諸君に
とつては構造不況産業だとか何だかというこ
とで、一番ど底なんですね。割り増しをつけたつて、
会社都合にしたつて、さう大した金額は出して
ない。そのど底のときの片一方と、万古不変とい
ひませんけれども、ある程度変わりのない公務
員と比べれば、こつちが高いに決まつておるの
です。そして、さつき私が言つたやうに、大合唱
の中で、さういふ吟味も十分せずによつてしまつ
たというところは公平さを欠くんじやないかとい
うことは申し上げておるわけでありませう。
そこで、労働省の方、どうでしょう。中退金、
こつちのこと、退職金制度がまだまださつ
ていない中小企業もある、そこに奨励をする意味
でこつちの制度をつくつた、さういふやうに、
高齢化社会を考へて将来退職金というもののあり
方などについて、おたくの方でつくつておる賃
金制度研究会とか、さういつたものの意向とい
うのはどういふものを出しておるか、基準局長の
見解という意味ではなくて、さういつたところの
退職金のあり方についての議論の趨勢というの

こういふことで、実は現在、先ほどもちよつと御指摘がございましたように、賃金研究会、会長が中山先生でございまして、いわゆる学識経験者の方で構成されておりますが、その研究会の中で、公的年金制度と他の制度との関係をどう考えるか、こういったことも含めまして、退職金のあるり方等につきましてもいろいろ御検討願っているところでございます。また、こういったことの結果を踏まえまして、いろいろ検討してまいりたいというように思っております。

○田口委員　退職金の問題は、中退金も含めてこの程度でこのところはおさめたいと思うのですが、重ねて総理府の方に、私は合意をしなければならぬということをあくまで決めつけるつもりはございませんが、やはり公務員の将来にわたる問題ですから、そういう労働組合のある三公五現であるとか、国家公務員の場合でもそうですが、私のところで一方的に決めることでございます、皆さんと話し合う必要はありませんという態度ではなくて、国会に出されておるのですが、それと並行しながら、ある程度納得のいく方法をどうも行うように努力を払ってもらいたい。そうでない、私はいまから申し上げることに影響するのですが、たとえばいま総理府が考えておるようなことで突っ走っていきますと、いまはもうないと思っておるのですが、国鉄のマル生であるとか全

通のマル生であるというふうに、不当労働行為なんか見つかつてもとと、見つからなければやり得だ、こういう気持ちを官民ともに蔓延させてしまふ、この退職金の問題にそういう考え方を固執する限りです。ある程度は納得いくための話をするという方法をとつてもらわないと、私はそういうことを憂えるからいまお願いをするわけでありますが、そういうった不当労働行為が後を絶たぬ。

そこで、退職金の問題は切り上げまして、この機会にちょっと不当労働行為の特定な案件について労働省にお伺いをしたいと思うのです。

もう何回か労働省の方に労使とも話がいってお

るそうでありまして、御存じだと思うのですが、名古屋精糖労働組合というのがございまして、それの一方の使用者、経営者である神戸精糖という会社がございまして、この神戸精糖の経営者が名古屋精糖労働組合に対して去年の夏期一時金から年末一時金、そういったところを出発点にして数々の不当労働行為を働いておる、こういう話を聞いておるのですが、そういう話について労働省としては把握をしてみえるのか、そのことをまずお伺いいたします。

○細野政府委員　御指摘のございました神戸精糖の問題でございますが、これはいろいろバックグラウンドがございますいて、若干申し上げますと、名古屋精糖という会社がございますて、これが四十六年に倒産をいたしまして、それが神戸精糖と新名糖という二つの会社に分かれたわけでございます。一方、労働組合の方は名古屋精糖の時代のおる、一本のままで維持されて今日に至っております、こういう状況、つまり企業が二つで組合が一つ、こういう形になっているわけでございます。

一方、神戸精糖の労働条件は、昭和五十四年の夏期二時金の前までは、会社が分かれたけれども同じ条件でまいったわけでございますが、この五十四年の夏の一時金から、会社の方は、業績や労務管理の方針が違ふのだから労働条件等は分

かれてもやむを得ないものだ、こういう主張に立たれ、一方組合の方は、たとえ二社に分かれていても組合は一つなんだから、その内容は同一であるべきだ、こういう基本的な考え方で両者の意見が食い違ひまして、お互いにその主張を繰り返して衝突をして、そのために労働協約の更新、改定の問題についても同じような衝突をして失効してしまつた、こういうふうな経緯がございます。いづれにしても、そういう基本的な問題で

両者の意見が対立しておるものですから、両問題とも労使間で実質的な面についての話し合いが進んでいない、こういう状況にあるわけでございます。

そこで、先ほど先生御指摘のように、三件の不當労働行為事件というのが申し立てられております。一つは、兵庫地労委に対して、五十四年の十月に、神戸精糖を被申し立て人として、夏期一時金につきまして因交を拒否している、こういう理由で申し立てられておる。それからもう一つは、同じく兵庫地労委に対して、神戸精糖を被申し立て人としておるわけですが、五十五年の一月に、労働協約が失効したわけでございますけれども、その失効したことが組合に対する支

配介入である、こういう理由で不当労働行為の申し立てをいたしております。それから三番目は、東京都労委に対して、五十四年の十一月に丸紅を被申し立て人として、労働協約破棄問題にかかわる団交拒否を理由にしまして不当労働行為の申し立てが行われておる、こういう状況でございます。

以上、不当労働行為関係について私どもの把握している点を概略申し上げます。

○田口委員 大体時間を追っての出来事については労働省つかんでいただいておりますことはわかりましたが、いまお話のありました労働協約が、失効は二月末でしたね、二月末に失効をする。いまもう現に三月ですから、言うなら無協約時代に入っているのですが、そうなってくると問題ですから、いろいろとききつがございましたけれども、

二月の二十二日、ちょうど一カ月前に、神戸精糖株式会社と、それから支援共闘会議というのがあ
るわけです、名古屋精糖労働組合を支援する、そ
の共闘会議の面々と、いま局長おっしゃったよう
に全部で七項目あるのですが、協定が切れた後と
いえどもいままでの労使慣行に従ってやっていこ
うという確認書をとっておるんですね。その確認
書に基づいて、ひとつ協定が切れたんだから新し
い協定をつくるか、いまの協定をそのまま引き続

いてやっていくのか、そういったいろいろな問題について団体交渉をやっている、そういうことでまずテーブルに着く双方の準備ができた。私は、これは皆さんの御指導のかいもあってそうなる

ったと感謝をするわけです。ところが、二月二十二日にそういう確認書を結んでやれやれと思った三日たった二月二十五日に、この間結んだ確認書は、平たい言葉で言うところと都合が悪い、あるいは、正しい確認書を結んだけれども、あの解釈は私の方ではちょっと違うんだという、確認書を否定するような文書を出したんですね。せっかく支援する面々と神戸精糖とがいろいろな話をし、無協約時代になってもむちゃなことはしません、双方誠意を持って話し合いをしてやっていき

ましようじゃないか、こういう確認を結んでおきながら、まだ舌の根も乾かない二月二十五日になって、あれはちよつと困る。そこで困るのは労働組合側でありますから、三月になっていまお話のあった兵庫県の地方労働委員会に、これはおかしいじゃないか、そういう態度では何とかしてくれ、といつて兵庫地労委に申し込んだら、地方労働委員会会の公益委員側が、おっしゃるとおりだ、だから二月二十二日の確認書に基づいて双方誠意を持って団体交渉をやりなさい、これはあたりまえです、常識です。労働委員会もまた労政局の立場も間違っていない。ところが、その間違つてない、団体交渉を双方誠意を持ってやりなさいといふことに對して会社の方はどう言つたかといふと、いやだ、団体交渉に応じない。そして、この三月十二日になってから一方的に二月二十二日

これは果たして正常な労使関係と言えるでしょうか、一般論として、またこの特定の問題について言っても、労働省、どういうふうにお考えですか。

○細野政府委員　先生御指摘の点は、いま労使の間で争われている非常にホットな問題でございますから、とかくの御意見を申し上げるのは差し控へさせていただきますと思いますが、ただ、いずれにしても、そういう企業が二つで組合が一つという基本的な状況の中でその間の労使関係をどうするかという基本問題についての労使の考え方が食い違っておりまして、先生御指摘のように、ようやく基本的な考え方についての確認書が結ばれまして、これで私どももようやく団交が軌道に乗るのじゃないかと期待をしたわけですが、不幸にしてまたその確認書の解釈あるいはその確認の手続等をめぐりまして両者の意見が衝突して、先生御指摘のような状況に現在なっております。

私どもは、やはり具体的な問題から端を発して現在の労使紛争になっているわけでございます。それから、そういう基本的問題についての意見の対立点について、いわば入り口でもって話が進まないというやり方も、その事情自体は理解できないわけではありませんが、その事情がなかなか進まないのじゃなからうかというふうな観点で、労使双方から事情をお伺いするプロセスにおきまして、やはりこの際具体的な問題でお話を詰めるということがあって問題をスムーズにするのじゃなからうかというふうな観点で、労使双方に對しまして具体的な問題の話し合いをやりたい。ただくように助言をし、あるいは指導をするというふうな形で現在までやってきているわけでございます。今後におきましてもそういう基本的な立場で労使の双方のお考えも承りかたがた、そうい

○田口委員　そういう姿勢でやっていただきたいのですが、確かにいまホットな問題ですから、御

答弁の内容によつて影響することが大きいことは
わかります。わかりますだけに、こちらの希望と
すれば、会社側がもっと誠意を持つて団体交渉に
臨むべきではないかという、びしっと言つてほし
いという気持ちなんですけれども、なぜそういう
朝令暮改、二十二日に決めたのが二十五日にころ
つと変わる、こういうことになるのか。

実は私も社会党の中に、この紛争がどう沼に入っていくかと相当影響が大きいと思いますので、早期に解決をする含みを持って対策委員会というのをつくっておるわけです。その対策委員会が労使双方から、労働組合側からばかりでは片手落ちですから、労使双方から意見を聞くというところで調査の申し入れをいたしました。御存じだと思のですが、この神戸精糖というのは国有地を借りてやっておるのですから、そういうことでもあるし、聞くところによると、砂糖の売り戻し特例法という法律があるのですが、それに違反をしておるやの話もあるし、そういうことも含めて

会社の首脳部と会いたい、お会いできませんなんて一遍にぼんとけられたのです。まあ会えませんが、さらから頭にくるという意味じゃないのですが、さらにいろいろと手を尽くして、その後会社の首脳部と会って、それでいま私が申し上げたようなこととを、中身は別としてテーブルに着いてもらいたくない、じゃそうします、早速団体交渉に臨みます、やれやれと思つたら、話し合いてないのですね。時間もなしのに長々どんですが、この文書で日を指定するでしょう。何月何日と日を指定して、それまでに回答をよこせ。そうすると、労働者が使用者に対して日を指定するとは何だ、こういう言い方をするのですね。それから、言葉遣いになつて、戦略的とか戦術的という言葉をよく使いますね。使用者に対して戦略的という言葉を使うとは何だ、そういうことを取り消さない限り困

そういう朝令暮改的なこと、それから何かと因縁をつけて団体交渉を断る、去年の一時金もまだ解

決していない、それは結団組合というものの存在を認めようとはしないところにあるんじゃないか。そして、黒幕があるんじゃないのか。そこらで、ずっと調べますと、神戸精糖の資本は丸紅です。人事、経営、資金一切、一〇〇%に近いほど丸紅が持って、連結決算までやっておるのですから。そのところ、これは私は確かめていないの

ですけれども、おたくの方は知っておるかもしれないが、せっかくの確證書をぶち壊したり、文書に對して一々難癖をつけたりというようなりモコンをやっておるんじゃないかという気がするのですね。

ですから、ホットな問題ですけれども、どう沼化を防ぐために、ひとつ労働省として、そこところ、一はだ脱いでもらう必要があるんじゃないかと思うのですが、どうでしょうか。

○細野政府委員 この問題、労使が基本的な考え方の入り口論だけで終始しておりますとなかなか

問題が解決いたしませんので、やはり具体的な問題について労使が話し合う。たとえば、会社の事情に応じて労働条件が違ふということであればそれはその会社の事情に依りまして実際にどういうふうな、たとえば一時金なら一時金というものを決めるか、そういう形でもって問題を解決していく方が問題のスムーズな進み方ではなからうかというこというふうな観点に立ちまして、先生御指摘のように、団体交渉自体が進む、話し合いが進む、そういう観点で私も労使双方からいろいろな事情を伺いながら助言、指導をしてまいりたい、こういうふうな考えておるわけでございます。

○田口委員 それはやってほしいのですが、ただ私は、双方から聞いた限りで申しますと、たとえば具体的な問題として、いま無協約ですね。無協約の状態になって、これは私の推測ですが、普通

いま局長おっしゃったように、二つの企業に一つの組合ですから、そういう組織形態を改めて、一

企業一労働組合というふうにしてもらいたいかというふうな具体的な提案があると思うのですね。そこで、いやだめだ、しょうがないというふうな話し合いになると思うのですが、一つもそんな話はない。労働組合側はどちらかという受け身の姿勢らしいですね。そこで、やあやあと双方がやって、文書でやると、その文書に戦略的

書いてあるのはけしからぬとか、これでは一歩も進まないと思うのですね。ですから、どこから解きほぐす糸口を見つめるか。いま双方かつかしておるでしょうから、糸口が見つからぬ。そのところをさっきの三月三日のように、地労委なり何なりという機関でやる。その地労委が団体交渉をやれと言っても拒否をする。これでは打つすがやらないじゃないか。ですから、その解きほぐす糸口ということ、やはり第三者機関である地労委なり何なりにどんぴしゃり労使に言ってもらって、団体交渉のテーブルについてもらう。そのところを積極的に指導してもらえないか。これだけ一

つお願いなんです、どうでしょうか。

○細野政府委員 地労委の運営自体に対して、私どもとかく意見を申し上げるのは、地労委の独立性から言ひまして、これはなかなかむずかしいわけでございますが、県とよく連絡をとりまして、そういう糸口が見つかるような環境づくりに私ども努力をしてまいりたい、こういうふうと考えております。

○田口委員 では、これで最後にしますが、確かに役所柄ずばりずばりと言うのはむずかしいと思うのですけれども、ただ一点、私は素人目に見ても、従来の不当労働行為どうこうということは言いませんよ、そういうたいきさつの上、二月二十二日の確認を結んだのです。そこでやれやれと思つたとたんに、三月十二日に一方向的に、確認書の破棄を通告いたします、この通告によって確認書

は消滅することを念のために申し添えます。なるといふ一片の文書でそれが事済むのかどうか。その点についての御見解を承って、私の質問を終わりたいと思います。

○細野政府委員 この確認書の性格自体につきましては、成立しました経緯から見ても、法的に見ましてどういふ性格のものかということが明確でないわけでございます。したがって、破棄問題につきましても、法的効力みたいなものにつきましても、ちょっとこの場でお答えするほど私どもよく事情をつかまえておられないわけでございます。ただ、いずれにしても、一度は基本問題についてお互いの間に基本的な了解が成立しているわけでございますので、そういう事実を踏まえて、そこを出発点にしまして、この問題が、先ほど先生御指摘のように、具体的問題で解決の糸口がついていくように私どもとしては助言、指導してまいりたい、こういうふうに考えておるわけでございます。

○田口委員 では、終わります。

○薬製委員長 次に、谷口是巨君。

○谷口委員 本日、上程されておるいわゆる共済制度の問題についてお伺いいたしますけれども、従来の制度の中身が今度少し拡充をされてきたわけでございます。

この範囲の拡大ということについては基本的に非常に好ましいことではございますが、その改正の時期が、私たちにとってみれば、少しお過ぎたのではないかと感じるわけでございます。中小企業基本法は本法よりまして四年おくれで制定されて、その後改正がいろいろなされてきたわけでありまして、しかしながら、本法は、範囲拡大は現在までなされないで、契約の締結の対象がいわゆる狭められてきたわけでありまして、今日まで範囲の拡大がなされなかったその背景というものはどういふ事情があったのか、説明を願いたいと思存します。

○寺國政府委員 中退法は、制定されましたのが昭和三十四年でございます。先生御指摘のとおり、

当時中小企業基本法は制定されておりました。その後四年経過をいたしまして基本法が制定されたわけでございます。この中退法が制定されました当時、中小企業の範囲を従業員規模で決めるという例が多ございました。また退職金制度の小さい企業で特に対策が必要であるということから従業員規模で中小企業の範囲を定義したわけでございます。その後数次にわたってまして範囲の拡大を中退法でもやっておりますが、先ほど申し上げましたような考え方から、従業員規模を拡大するという形で範囲の拡大をやったわけでございます。しかし、現在におきまして本制度の範囲外でも退職金制度の普及がまだ十分でない分野がある、あるいは従業員規模だけで定義をした場合には中小企業の範囲外になる場合があり得るというような観点から、かねてから資本金規模も加味して中小企業の範囲を定義すべきだという御要望がございました。そういう御要望に即して、また審議会の建議にも即しながら、中小企業政策の整合性を確保するという観点を加えまして、今回の改正で資本金規模を加味し、本法の適用対象を拡大したということでございます。

○谷口委員 時期的にも非常に遅かったという印象は私たちがから見たら否めないわけではあります。それから次は、従来の法律によりましていわれる対象中小企業数あるいは人員、それと加入者の数と加入率、わかつておりましたら数字で説明してください。

○寺國政府委員 現在の企業規模別の企業数あるいは従業員数を的確に表した統計はございません。その中で、事業所センサスをもとに推計をいたしますと、対象となる事業所の数は二百二十一万企業でございます。現在この制度に入っております企業数は約二十一万でございます。したがって、加入率は約九・五％でございます。また、従業員ベースといえますと、対象の従業員は約千七百万人程度になるかと思存します。現在、中退制度にと申しますか、一般の制度に入っております

被共済者数は約百七十二万でございます。したがって、約一割がこの制度に入っておりますというのが現状でございます。

○谷口委員 それでは、これと比較いたしました。今回拡大されますと対象がどのようになるか、またどの程度の加入を見込んでおられるのか。

○寺國政府委員 今回の範囲拡大によりまして企業数は約六千企業、従業員で約六百万人が新たに適用対象になると推計をいたしております。その中でこの制度にどの程度加入するかというお尋ねでございますが、これを推計するのはなかなかむずかしい問題でございますが、現在の加入状況、加入率を前提にいたしますと、加入見込みをいたしましては、新たに六百企業、十五万人程度がこの制度の中に入ってくるのではないかと考えております。

○谷口委員 率からいいますと、従来の分と大差がないという見込みになりますね。しかし、この審議会の小委員会の中で審議された中に、制度への加入促進についてその強化を図るべきであるというところで、それも加味されて今回の改正になったと思うのですが、それにしても従来の加入率と今回見込まれる率は大差がないということについて、私ちょっと不思議に思うのです。こういうふうに変えたのだから、もっとこういうふうなふうに見込みであるというふうになければならないと私は思いますが、その辺、どうですか。

○寺國政府委員 全般的に本制度への加入率を高めるために加入促進に力を入れたことは当然でございますが、新たに適用対象になる分野と申しますのは比較的規模の大きいところでは独自に退職金制度を持っておられるところもかなりあるわけでございます。この制度は、独力で退職金制度が設けられないような企業が共済のシステムで、新たに適用対象になりました企業の加入率が、一般の現在までの加入率よりも高い加入率になるのは現実問題としてなかなかむずかしいのではないかと考えておるところでございます。なお、新たに適用対象になる企業は先ほど申し上げたようなことでございますけれども、従業員規模だけでこの事業を運営をいたしておりますと、従業員の増減によりましてこの制度への適用関係が適用になったり適用にならなかったりするという点がございますが、資本金規模を加味したことによって適用関係がかなり安定してくるのではないかと考えております。

○谷口委員 私は答弁を聞いておりました、正直なところを話しておられると思いますが、法改正をし、内容を改善したのだからさらにふえていく自信あるいは目標を積極的に持たなければならぬと思うのですが、いまの答弁は非常に消極的じゃないかと私は思うのですが、大臣いかがですか。

○藤波國務大臣 範囲を拡大したこと、退職金制度はこれからの社会の中で一人一人の労働者にとって非常に大事な問題になってくる、従来もそうでございますけれども、従来よりもさらに生涯設計をどう進めていくかという中で退職金の持つウエイトが大きくなってくる、こういう双方の立場から考えまして、今後積極的にこの効果が普及されていくように努力をしていかなければいかぬ、このように考えておりました。議員御指摘をいただきましたように、少し控え目な御答弁を申し上げておりますけれども、これは大事をとって一つ一つ着実に前進していききたいと思存いたします。労働省といたしましては、この中退法を中心にしたしましてさらに積極的に努力をして思い切った拡大をしていくようにしたい、こう考えておりますので、どうか今後の努力をお見守りをいただきますようお願いをいたしたいと思います。

〔委員長退席、山崎拓委員長代理着席〕
○谷口委員 それが本当のところだと思存しますが、局長激励の意味で、ひとつ今後積極的な施策を実行して向上させるように私たちも心から願ひ、援助したいと思存します。

次の質問でございますが、今回の改正でもなおかつ対象外とされるのはどのようなものがあるのか、またその数量においてはどんな見込みか、あるいはあるとすればそれに対する救済策はどういうものがあるのか、御答弁を願いたいと思ひます。

○寺園政府委員 先ほど申し上げましたように、本法の適用になります中小企業の加入の状況は、一割を若干割ったところでございます。中小企業におきましても独自の退職金制度を持つている企業もかなりございます。しかし、なお零細企業あるいはサービス業を中心としたしまして退職金制度が確立をしていないところもあるわけでございまして、その辺のところも念頭に置きながらこの制度の普及促進については一層力をいたしてまいりたいと思つております。

○谷口委員 零細企業については特に力を入れていけば、数量の上ではそんなにふえないにしても相当数の方が救われていくのじゃないかと私は思ふわけですが、中小零細企業の中でも、確かに中小の企業と零細の企業とは格段の差がいろいろな意味でありますから、この点、いま答弁なさったようにひとつ力を入れていただきたいと思ひます。それから、この契約を普及促進していかねばいかぬわけですが、具体的にどのようなことを、いままでと違うやり方をやって、追加して、効果を上げようとなさるおつもりなのか、そういう考え方を伺ひしておきたいと思ひます。

○吉本(美)政府委員 本制度への加入促進につきましては、従来からいろいろの手だてをしていて、うものも設定いたしましたし、あるいは各種の報道機関等を活用いたしましたし、あるいは各種の説明会等も行つた、またそれぞれの相談員制度の活用ということも図りながら、この期間に、中小企業退職金事業団が中心になることはもとよりでございますが、都道府県の関係機関、関係の事業主団体、また資金を取り扱つております業務委託金融機関等の協力連携のもとにいろいろ対策を講

じてきておるわけでございますが、やはり今後ともこういった点についての連携強化を図りながら、積極的にPRを進めて加入促進を図つていきたいというふうに思つております。特に事業主団体等につきましては、従来からも加入促進とあわせて多少業務委託等のこともしておりますが、そういうこともあわせながら、今後さらに促進してまいりたいというふうに思つております。

○谷口委員 では次に、契約の締結について伺ひます。

法第三条第三項に「中小企業者は、次の各号に掲げる者を除き、すべての従業員について退職金共済契約を締結するようになすなければならない。」このようになってゐるわけですね。こういうふうな表現が従来幾つもあるわけですが、締結することができ、あるいは締結するようになすなければならない、あるいは締結しなければならない、大体こういうふうにあるわけですが、これは法律の問題でございまして、この「締結するようになすなければならない」という表現をとつたのは、どういうことを意味するのですか。

○寺園政府委員 御指摘の三条第三項は、いわゆる包括加入の原則をうたつた規定でございます。中小企業者が退職金共済契約を締結するに当たりまして、本来退職金にないままに従業員、それが三条の三項の各号に列記してあるものでございまして、けれども、そのような人々を除きましては全員について退職金共済契約を締結することがこの制度の趣旨に合致するところでございます。またこの制度に關しまして、従業員に対して不当な差別取り扱いがあつてはならないという観点から、三条第三項で包括加入の原則を明らかにしておるところでございます。なお、この制度におきましては、当然のことながら、従業員の意に反してこの契約を結んではならないということになつておりますので、両者の要請をあわせまして「締結するようになすなければならない」という法文の規定にいたしておるわけでございます。

○谷口委員 排除規定が現実に設けられてゐるわけだし、また本人がいやだというならこれはどうにもならないでしようけれども、この法のいわゆる救済精神からいいますと、むしろもっと積極的な態度をとつて、いわゆる包括原則じゃなくて、いわゆる義務規定というところまで一歩進めてやるべきではないかと私は思ひますが、その辺は検討された結果どうでしたか。

○寺園政府委員 原則は、先生おっしゃいましたように、この制度に入り得ると申しますか、一般の従業員として制度に入れる人たちは全員この中に入るといふ意味では、気持ちよいことではございますが、先ほど申し上げましたように、片や意に反して締結してはならないという条文もこの法律の中にございまして、両者を調和した形で現在のような規定の仕方にしておるということでございます。

○谷口委員 私は専門家じゃありませんから法律的なことは別にして、しかし、たとえば退職金制度というものはそもそも労使双方の同意によつて起るものであり、したがうして、原則的には労働協約によるものになるわけですね。そういうものが結ばれないものをこれが救済することになると思ひますけれども、要するに労働者の意思というものは、この契約に当たつては相当正確に反映されないと私は思ふのです。なぜならば、排除規定があり、また本人がいやだというならば、これ、これは明確にされたわけですから、そのうなつてきますと、いまの答弁の中で、私は非常に弱いような気がするのです。だから私は、先ほど断つたように法律的に専門家じゃないから言えないが、精神からいつたら、しなければならぬ、排除規定を設けて、そこまでしなければならぬと規定してよろしいという感じがあるわけですね。したがって、それを強調してゐるわけですね。

○寺園政府委員 三条三項の各号に掲げられてゐる人たちは包括加入の原則から外れるということでございます。もちろんこの制度に入れても一向に差し支えないわけではございますが、現実的にこれらの人たちがどの程度入つておるかという数字は現在手元には持つておりませんし、また意に反してこの制度に入つておる人たちは、これはゼロであらうと思ひます。

○谷口委員 要するに、法によつて救われない、あるいは労働協約によつて救われにくい方々、しかも零細企業も含めまして非常に経済的にも苦しい中でこれを達成していかうとするわけですから、法の施行に当たつては、私がしばしば言つておるように、しなければならぬという精神でいかなければ、結果はなかなか出ないのではないかと、私はそういう気がいたします。これは強く要望しておきたいと思ひます。

○寺園政府委員 今御審議をお願いいたしてお

○寺園政府委員 今御審議をお願いいたしてお

○寺園政府委員 今御審議をお願いいたしてお

ります法案におきましては、最低の掛金を八百円から千二百円に上げることになっております。五十四年十二月末現在で千二百円未満の掛金を掛けておる方は三十六万五千人、率で二・一％ということになっております。したがって、これらの人々につきましては、先生御指摘の経過措置を含めまして、最低の掛金である千二百円以上のところに掛金を掛け直していただくという必要があるわけでございます。それなりの事業主の負担がかかるということではございませんけれども、最近におきます賃金の状況あるいは各企業におきます退職金に要する費用の負担状況等を見ますと、今回の最低掛金の引き上げというのは、無理なく順調に推移できるのではないかと、このように思っております。前回の改正におきましては、最低掛金を四百円から八百円に上げたわけでございますけれども、前回におきましても順調にこの引き上げが推移をしておるところでございます。

なお、最高の掛金を上げて最低は据え置くことについて検討したかという御指摘でございますが、御承知のように、この法律は五年ごとに掛金、退職金等の事情を見直すことになっております。前回の改正時点の賃金、退職金の状況と今回の状況とを比較いたしますと、賃金につきましては退職金につきましても、民間において大体一・五倍にアップをしておるという状況でございますので、それにあわせて、最低、最高の掛金を引き上げたということでございます。

なお、この制度は最低の掛金に対する給付につきまして、国庫補助がついておるので、今回の改正におきまして、千二百円の掛金に対する給付について国庫補助がつくことになったわけでございます。

○谷口委員 前回の四百円から八百円に最低限度が引き上げられたときに、それについての障害は一切なかったと解釈してよろしいですか。
○寺國政府委員 個々の企業におきましては、それだけ負担がかかることでございますから、いろ

いろな御工夫、御苦心をされながら最低掛金以上の掛金の引き上げの実現を見たということでございまして、全体的に見て順調に掛金の引き上げが行われたというふうな理解をいたしております。

○谷口委員 私が心配しますのは、過去にそういういわゆる順調な経緯があったとすれば結構なことですけれども、八百円から千二百円に上がった。千二百円以上でなければ結局掛けられないし、政府の助成金もないし、あるいは事業主の中には、じゃ、もううちは遠慮しよう、それはいやならばよそへ移つてくさいというふうなことが、いまの情勢ではないとは言えないと私は思うのです。それについてはどうお考えになっておりますか。

○寺國政府委員 今回八百円から千二百円に最低掛金を引き上げたわけでございますけれども、先ほど先生も御指摘のように、この引き上げにつきましては経過措置を設けております。一年以内に引き上げは千二百円未満の掛金を認めております。すし、その一年が経過した後もなお掛金の引き上げをすることが困難であるというふうな労働大臣が認めましたものにつきましては、一定期間は千二百円未満の掛金を掛けることが認められておるというところでございますので、この掛金の引き上げによってこの制度から脱退するという方はないのではないかと、またそのようなことがないことを私ももとめては期待しておるところでございます。

○谷口委員 私もそのように希望をし、そう願いたいと思ひます。
大臣にお伺いしますが、もしこういう経過規定を含みながらも、なおかつそういうことができなかったようなものがあつた場合はどうしようかと考えてございますか、大臣の考えとしては、ないことを私は望みます。だけれども、もしそういうことが現実になつたならば、これはいわゆる政府の好意が結果としては生かされなくて、逆に悪い方に引つ張つたことになりまして、そういう問題があり得なければ結構でありますけれども、

あり得た場合にどういうふうな大臣はお考えでございませうか。
○藤波国務大臣 先生御指摘のように、ないことを期待するけれどもというのが私もどうしても金くいまの事態でございまして、できる限りそういうことこの起らないように、なかなかむずかしいですが、こちらで十分気をつけながらケース・バイ・ケースで対応していくようにいたしたい。結果といたしましては、お働きをいたしたく方々がこの制度によって恩恵に浴しているということが一人でも多くふえていくことがねらいでございますので、少し様子を変えればいろいろなことが起こり得るかと思ひますけれども、なるべくそういうことのないことを期待しつつ努力を重ねてまいりたいと思ひます。

○谷口委員 これは包括原則をうたつておりますから義務と違ひますので、ちよつとやはりこれは将来問題になる可能性が若干残されているのじゃないか、そう考えるわけですから、この点をひとつ関係当局においても十分に御留意いただきたいと思ひます。

それから、通算についてでございますが、今度少し変わりましたね。いろいろ論議された小委員会の中で、これは第二項の(3)です、退職した場合の通算制度の取り扱い、この中に「やむを得ない事情の範囲を拡大することについて検討すべきである」とうたつてありますが、この結果を受けて、では今度どのように変わったのか。

○吉本(実)政府委員 通常、退職金制度は個別企業限りのものでございますから、その企業を退職したことを退職金の支給事由とし、そのときに退職金を支給するのを原則としております。したがって、本制度においてもその原則を採用して、このところでございますが、中小企業の連帯による共済制度というふうな特質がございまして、労働者の責めに帰すべき事由だと、あるいは一定のやむを得ない理由がなくして自己都合で退職するといふような場合を除いては、従来から一定のもと

で前後の掛金の納付月数を通算をする、こういうふうな措置をしておるところでございます。
先生御指摘の、やむを得ない自己都合退職の範囲を拡大してどうかというところでございまして、その点につきましては、いま御指摘の中小企業共済審議会の建議でも、退職金の性格なりそれから共済整理の仕組みの上からなかなかむずかしいところがあるけれども、こういったやむを得ない事情の範囲を拡大することについて検討をしたらどうか、こういう御指摘を受けておりますので、私もこの趣旨に沿ひまして、今後その範囲の拡大につきまして検討してまいりたいというふうな思つております。

○谷口委員 じゃ、今回の改正の中では、何か特別に変わった、そういう解釈の結果というのはいまだ出てなくて、今後検討するということですか。もう一度……

○寺國政府委員 やむを得ない事由につきましましては、この法律で労働省令で定めることになっております。したがって、この法律の施行規則の改正ということになるわけでございまして、いま局長が申し上げましたように、検討の結果を省令改正あるいはそれに基づきます通達によって範囲の拡大をしてまいりたいということでございます。法律の上には具体的にあらわれておらないということでございます。

○谷口委員 私が希望することは、やむを得ない場合ということは一応うなずけるけれども、退職金を受給しない、そして別の企業に入つて引き続き被共済者になつた場合は、本人の将来、老後を考えれば、これはできる限り継続することが望ましいと私は思ふのです。反論もあると思ひますよ、長く継続して勤めることが目的であるからというところもあるでしょう。しかし、その本人の幸せということを考えれば、多少の問題があつたにしても、退職金を受け取らないで他の企業に行つた場合は継続するといふたてまえに立つのがやはり私は本当じゃないかと思ひますが、それに対してはどうですか。

○寺國政府委員 個々の企業におきましては、それだけ負担がかかることでございますから、いろ

かとりにくいということもございましょうし、そういう意味ではこれから低成長の時代に入っているというので、非常に道は厳しいと思えますけれども、特に中小企業あるいは下請企業、こういったものが政治の場でしっかりと守られていくという方向に向かっている努力をするということが非常に大事であると思います。

もう一つは、社会が一般化されてこの仕組みが取り入れられていくことになりませんと、それぞれの規模の小さい企業が週休二日という方向になかなか踏み切れない、そういう意味では、労働省といましては、たとえば公務員の労働生涯の中で週休二日の問題などが非常に大きく浮かび上がっておりますが、これなどはぜひ推進をしてもらいたい、政府全体にもそのように呼びかけておるところでございますが、同時に、金融機関などが週休二日ということで踏み切っていくことになりまして、規模の小さい企業も社会一般がそうなったのだからということで踏み切りやすいという条件もできるわけでございますので、そういったことも十分念頭に置いて、今後週休二日制の問題に取り組んでまいりたい、このように考えておる次第でございます。

〔山崎(拓)委員長代理退席、竹内(黎)委員長代理着席〕

○谷口委員 大臣の答弁をいただきましたが、重ねて要望いたしますが、要するに経済問題は非常に重視しなければならぬと思えます。現在の賃金体制とか経済の基盤のあり方であって、そして週休二日制になだれ込むとすればこれは重大な問題ですから、十分な御配慮を願いたいと思えます。

時間が迫ってまいりましたので、先に進みますが、事業団の業務の範囲ですけれども、これは法第四十四条一項三号によって融資事業を行っております。私、実績をもち中身をちょっと見ましたけれども、見た感じが非常に、各年度、百件をちょっと超える、五十三年度が五十六件ですね。件数としても非常に少ないし、また掛金のい

わゆるいまのたまっていく状態から言っても私は相当小さいのではないかと心配しますが、この状況はどうですか、掛金に対してどのくらいいま融資がなされていきますか、率で結構です。

○寺國政府委員 中小企業退職金共済事業団がやっております融資の件数につきましては、いま先生が御指摘になりましたように、五十一年、五十二年が百五十件前後、五十三年が五十六件ということになっておりますが、金額を見ますと五十年が十三億、五十一年が二十二億、五十二年が二十五億となつて順調に伸びてきております。ただ、五十三年は他の類似の融資制度の金利との関係で足踏み状態であつたわけでございしますが、五十四年度につきましては五十五年の一月末現在で、件数で百二件、金額にいたしまして十七億という融資額になっておるところでございます。現在までの融資額のトータルでございますが、現在までの中小企業退職金共済事業団の融資総額は、千八百四十四件、百四十五億ということになっております。

なお、毎年の掛金と融資の額の比較でございますが、五十三年度の掛金収入は六百二十五億でございます。それに対して融資をいたしました額は約九億でございます。

○谷口委員 時間がたつておりますから、いろいろ聞きたいのですけれどもちょっとしぼっておきますが、私いま聞いた範囲内でも、いわゆる事業団の業務の範囲、非常に手狭ではないかと思うのがね。そのことについて実は私、たとえば労働者住宅の項を見ても、たとえば五番目にございします「世帯者向け住宅」の云々とありますね。この中に「共同浴場」というのがあるのです。これはいまでも共同浴場になつておるのですか。何世帯ぐらいで一つの浴場になつておるのですか。——そっちが答えないうちに持ち時間が終了したという紙が来ましたけれども、これはちょっとひどいのですから。

説明がよくわかりにくいのです。たとえばこの件数が少ない。あるいは申し込みが少ないのか、

条件が厳しいのか、条件が劣悪なのかわからないけれども、たとえば五番目の「世帯者向け住宅」の云々が書いてあるところを見たら「共同浴場」というのがあるのです。いま大臣、省エネルギーからいいますと、共同浴場、いいでしょう。だけれども、いま共同浴場というのは考え方の中からいくと非常に条件が悪いのです。しかも、御承知のように、子供さんがおる家庭はまず子供さんを入れたらいいのだ。共同であれば順番に入っていくのでしょから、そうすると自分のうちの子供が入るときが一番最後の場合、相当汚れるかもしれない。そういう感情的な問題からいっても、これなんかもう時代おくれ、それこそもう十年も二十年も前の考え方じゃないかと思うのです。こういうことを改善しないで事業範囲の拡大を図つても、私はなかなか皆さんが喜んでやってくれないと思うのですが、この見直しについて、これだけではありません、すべての見直しについて私は必要と思うが、大臣の見解を伺つて、私の質問を終わっておきます。

○藤波国務大臣 御指摘のような方向で改善をいたしましたために見直しをいたしてまいりたいと思ひます。

○谷口委員 最後に、見直しするの五年も十年もかかつて見直しするのと早急にやるのとあるのです。どちらの方ですか。

○藤波国務大臣 早急に見直しをいたします。

○谷口委員 終わります。

○竹内(黎)委員長代理 この際、午後零時五十分まで休憩いたします。

午前十一時四十九分休憩

午後零時五十分開議

○竹内(黎)委員長代理 休憩前に引き続き会議を開きます。

委員長所用のため、その指名により、暫時私が委員長の職務を行います。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案

に対する質議を続行いたします。小淵正義君。○小淵(正)委員 私の日程の関係で休憩時間をとるといふ配慮をしていただいて申しわけございせんでした。

早速御質問いたしますが、この中退制度が発足してから満二十年を経過しているわけです。当局から出された資料を拝見いたしましたも、対象事業所の推計が二百二十一万五千社くらいある。その中で加入企業が二十一万何千社しかない。要するに加入率からいいますと九・五％程度だというのが資料にも出されているわけでありまして、いろいろの方の質問の中にも普及率の低さというものが指摘されたと思ひますけれども、五年ごとに制度の見直しをやっていくということであるならば、なおのこと加入率がなぜこんなに低いのか、このあたりについて当局としてはどういうふうに見られているのか。そういった要因をどのよう分析されておられるのか。これが的確に把握されていないと、五年ごとの見直しが本当に有効なものにならないのではないかと気が私はするわけでありまして。したがって、これらの要因をどのように把握されているか、それらのものについて見解をまず伺ひたいと思ひます。

○吉本(実)政府委員 本制度は、主として独立には退職金制度を設けることが困難な中小企業を対象にして設けられたものでございします。ただいま先生御指摘のように、本制度が発足した三十年代の前半におきまして、中小企業の退職金制度の普及状況は、三十人から九十九人の層におきまして約五六％でございましたが、現在では約八八％に上昇しております。こういった増加の傾向を見まして、本制度がその間における役割りを果たしていたのではないかとこのように私どもは考えている次第でございます。

ただ、現在退職金制度の普及のおくれております分野、規模別で申し上げますと小零細企業でございしますし、産業別では小売、サービス業等でございますが、この面につきましては、御指摘のよう

とはいえない状況でございます。これらの分野におきまします就業形態あるいは各企業の負担能力等々からして本制度への加入がむずかしくなっておりますという面もございますけれども、基本的にはどうも十分制度が周知されてい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す。そういう意味で、これからこういった分野におきまします普及促進につきましましては、従来の促進活動に加えまして、さらに積極的、重点的に対処してまいりたいというふうな考えでおる次第でございます。

○小淵(正)委員 加入率を見る場合に、必ずしも対象事業所等をそのまま見るわけにはいかないと考えます。確かに退職金制度を目前でつくられておるところが大体どの程度あるかという比較の中で判断しなければいけないと思えますけれども、実は長崎の例で私は申し上げますが、長崎で建設、清酒業も合わせた対象として考えますならば、六万八千五百社くらいと大体推定されているわけですが、その中で制度を活用している企業が約三千三百六十九社、約四・九%、被共済者の数でいきますと、大体推定ですけれども三万三千四百名程度、約一四・九%、こういうふうな全体としては把握されておるようでありまして、特に中退適用対象事業所だけにしほってみましても、約三万四、五千の会社の中で千六百九十五社、約四・九%、被共済者が十一万二千、約一四%、大体全体的傾向が似ているわけでありまして、そういう形で、これは長崎の労政関係の取りまとめが全体的にできていないのですけれども、退職金制度をどれだけ持っておるかという数字がまだ具体的に示は出ておりませんけれども、いずれにいたしましてもこういう実態にあるのは間違いないと思います。

そういうことでありまして、私はそれぞれ中小企業の方々たちにもお会いしていろいろ状況をお尋ねしました。特に長崎の島原半島は、五十名から百名規模の縫製工場とかブラウスをつくる工場とか、そういう工場が関西方面からたくさん出てきておるわけでありまして、そういう業者の方たちとお会いいたしてみましても、この制

度があることを知らない、こういうふうな実態にあります。では、退職金関係についてどういう活用をされておるか調べてみましたら、結局生命保険会社の企業年金制度、これを活用されておるようでありまして、そのほかのこういう中小企業関係の方にお尋ねしましたけれども、結果的にはまず一つは知られてない、こういう有効な制度があることが実際に知られてない、それが一つ大きな要因だと思えます。しかも、知られてない要因は何かと見ますと、これを推進するところの機関がない。結局現在第一線のところでは、金融機関に委託されてこの仕事をやられているわけですが、積極的に事業主の方たちにも呼びかけていくところがどこもない、これが一つは知られてない大きな要因ではないか、かように思うわけです。

したがって、いかに知らせるかということになるだろうと思えますけれども、先ほどの御答弁の中にも、知られてないのも一つの要因だということとを言われておりましたけれども、では、どのような形で知らせていくかということがこの制度活用の大きな一つの骨組みになるのではないかと考えます。そこらあたりについて、何か具体策をお持ちでございますか、その点をお尋ねいたします。

○吉本(実)政府委員 ただいま御指摘のように、本制度に対しまして周知が必ずしも十分でない、その点が加入率を低下させている一つの大きな原因ではないか、こういうことでございますが、私どももそのような認識のもとにPR活動をしていかなければならぬ、こういうふうな思っているわけでございます。現在この制度を推進しておりますのは、中央の中小企業退職金共済事業団が直接その推進を図っているわけでございますが、ただいま御指摘のように、委託金融機関が主として窓口を担当する、それから制度的には県の労政課がこの点についての所管をしているわけでございます。こういったそれぞれの諸機関をもっと活動させていくことが一番大事だろうと思っております。

います。現在までも、いろいろ中退事業団自身も相談員を新たに設けて、これらの活動によって資料提供なり加入相談、説明会等も行っておりますし、また委託金融機関におきましては、独自の計画的な加入促進活動も行っているところでございまして、また地方公共団体によりましては、一部掛金の助成措置も行いながら相談、説明会も行っている次第でございます。

しかし、いずれにいたしましても実態をいたしましてはまだまだ十分でございませぬので、今後そういった諸機関とさらに連携を密にしながら本制度の普及に努めてまいりたい、特に事業主団体につきましましては、この方面でこの入った面もあると思えますので、この方面でこの入った面もあつてまいりたいというふうに考えている次第でございます。特に本改正におきまして、従来いろいろ要望のあつた点も入ってきたわけでございますので、そういう面からも事業主団体等に向けて活発な活動を展開してまいりたいと考えております。

○小淵(正)委員 県の方では労政課中心でこの問題を扱われておるといってお話でありましたが、長崎県の労政課の話では、このことについては自分たちとしては余り入っていないということとを言っているのです。なぜかという点、何か民間干渉のたてまえからどうもそういうことに余り入っていないことが好ましくないような雰囲気、また自分たち自身でも限度があつて余りこの問題でそれぞれの企業にアタックがしにくい、こういうことを当局の人は、私に直接ではありませんが、調査の結果そういう報告が出ておるわけでありまして、いずれにいたしましても、確かにこういうパンフレットなどいろいろなものが出ておるのです。しかし問題は、これを強力に推進する機関がないというところに一つ大きな問題があるのだらうと私は思います。したがって、これからより周知徹底をしようとするためには何らかのものを考えていかないと、ただパンフレットということだけでは、県のどこかにそういうものを推進していく

ような機関でも担当者が決めてやらぬことにはどうしても後手後手になるのじゃないか、こういう気がしてなりません。

〔竹内(黎)委員長代理退席、委員長着席〕

特に長崎の例を挙げましたけれども、実は長崎の市内の商工会議所で自前のこういう制度を持っておるわけです。それで商工会議所の人たちが、会員に呼びかけておるわけですが、そういうところと太刀打ちするなんてとても考えられない。自前の商工会議所が持っているものをどんどん働きかけていくということになりましょうし、それからいまだ盛んに生命保険会社が適格年金制度というところで非常に強力なアタックをそれぞれ業者団体に行っていますから、そういう比較においてはとてもじゃない、いまの制度が皆さん方に、業者の人たちにアタックできるような状態にない。そういう条件を比べてみただけでもとても初めから立ちおくれしている、そういう条件にあるということは間違いないと思えますから、まず制度の中身を考えることも確かに大事な問題でございますが、そういう意味でせっかくいい制度がもつと活用できるようなことでの取り組みはこれから緊急にやらなければならぬ課題だと私は思いますけれども、ぜひこの点は今後取り組んでいただきたい、かように申し上げるわけであります。

それから、これは知られてないということでありましたが、なおいろいろな業者に私お尋ねしましたけれども、知っておるけれども入らないという方たちがまたかなりおられました。知っておても入らないという要因は何かという点、魅力がない。魅力がないという点はいろいろあるでしょう。どちらかというと中小企業関係の退職者関係はどうしても低勤続、長期勤続よりも、永年勤続者よりも、十年くらいをめどにした非常に勤続の浅い人たちが人口移動が激しいわけですから、どちらかというと、もっとそういった低勤続者層が有利になるような魅力に欠けている要因があると言われていると思います。

それからあと一つは、事業主が従業員の個々に

それぞれ金を掛ける、加入するわけですから、実際にこれを退職のときにもらう対象者の人は、共済事業団から金融機関を通じてもらうわけですね。事業主が、あなたの退職金ですよ、いままで掛けてこういふことになっておりましたよ、ということに従業員に渡すような状況でないから、事業主としてはそういう意味での魅力もない。結局事業主としては自分の経営の中でどんな金を出すけれども、もう従業員の人たちは、事業主からそういうものがされたように思っておられるでしょうけれども、実際に退職金をもらうときにそういうあれがないものだから、事業主として若干そういう意味では魅力を感じてないという面がある。これは直接に事業主の方が言われておる。なるほど私は思っています。だから、そういう意味で魅力のない要因にそういうものがある。

それからあと一つは、いざそういう事例が発生してお金を退職金としていただくときの手続が、いまこの制度の中では少なくとも二カ月から三カ月かかってからしかおきてこない。先ほど私が申し上げた商工会議所とかそういういろいろな保険関係のものは、早くさつとお金としてもらえる。そういう意味での魅力がまた乏しい。それを上回るだけの大きな魅力である給付内容があれば別ですよ。ところが、いま私が申し上げたようなそういうものを比較いたしますと、それを上回るような給付内容の魅力がないものだから、余り変わらぬ程度であれば手近なところがいいんじゃないか、こういうふうにはなっておるんじゃないか、いかと私は思います。だから、この点はこれから課題で、今回こういうふうな改正の中で出されておりますが、まずそういう問題の解決も一つ頭に置いて考えていかないと、ただ給付内容を少しづつ変えていくだけでは絵にかいたもち、せっかくの制度が有効に活用されない、こういうふうなふうにしても、私実態を把握した中では思えるわけですから、そこらあたりに対するお考えは何かございますか。

○寺園政府委員 この法律におきまして、そのときどきの賃金、退職金の情勢に適應するようにするために五年ごとの見直しの規定が入っております。それに基きまして掛金の引き上げ、給付の改善の措置をとってきておるわけでございまして。そのほか、今回の改正におきましては、かねてから要望の強かった過去勤務制度の導入、あるいはすでに加入して一定期間たった人の月額変更した場合の掛け捨て、掛け損の解消措置などを講じまして、制度の魅力づけをしようとしたところと、きましては個々具体的な中小企業あるいはそこに勤めておる従業員の方にとってはそういう気持ちを抱かれる面があるのではないかとおもうわけでございまして。

御承知のように、この制度は全産業を通じて単一の制度としてファンドを大きくした共済制度として運営をいたしておるところでございます。そして、給付のあり方といたしましては、一般の退職金の例に準じまして短期の給付を相対的には低くし、その原資でもって長期勤続者の給付を厚くするという制度にいたしておるわけでございまして。ただ、中小企業におきましては実際問題として労働移動が大企業に比べて激しいという面もございまして、給付につきましては勤続十年から十五年あたりをのりこを利回りの点のピークに置くというような配慮もいたしておるところでございます。

それから、手続が非常に長くかかるという御指摘もございましたが、現在のところ、やめられた従業員の方が事業団に退職金の請求をいたしました、それに基づいて審査をして支払いの通知書を出すわけでございしますが、その間は大体十日前後で処理をいたしておるところでございます。請求に基づいて審査をするということでございます。で、十日前後の日数というのはやむを得ないのではないかとおもうに思っておりますが、なお一層の努力はしてみたいというふうに思っております。

また、この制度は請求手続もあるいは支払いの通知も郵送業務でやっておりますので、御指摘のように、その地域地域におきまして商工会議所等がやられます退職金の給付事務に比べて若干時間がかかる要素があることはあるわけでございしますが、これは現行の仕組みとしては全国的にこの事業を中央の一個の団体でやっておるという関係からやむを得ない面があるのではないかとおもうに思っております。

また、事業主が直接退職した方に退職金を渡せない、そこにその魅力が欠ける面があるというの、何か気持ちとしてはわかるわけでございしますが、けれども、何せ当該事業所をやめた方に退職金を支給をするということでございますので、確かに、退職した方に退職金を支給するというためには、やはり事業団から直接退職者に退職金を支給するという現行制度はそれなりの意義があるのではないかとおもうに思っております。

○小淵正吉委員 いま承りましたけれども、事業主に魅力のないあと一つの大きな要因には資金繰りの対象にこれがなくなっていくということが一つの大きな要因のようですね。やはり全然ないことじゃない、これは利用目的によってある程度活用できるシステム、制度になっていまして、中小企業の事業主から見るとほかの自前の制度、それから保険関係のあつた適格年金制度を活用した方がまだ自分たちの資金繰りの融資というか、そういう関係ではこちらよりそういう意味では条件がいい、こういうものやはり事業主に魅力のない要因の一つになっていったようにわれわれ承っております。

いずれにいたしましても、そういういろいろな問題がございまして、いま私が調べたところでも、長崎の例を挙げても、対象事業所にもよりますけれども、中小企業の中で大半半数近くは一時金制度を導入したところが多いわけでありまして、その中で約三〇%近くがこの中小企業退職金共済制度を実は活用されておる。そのうちの今

度退職金制度がある会社の中で約一九%程度は適格年金を活用されて、一時金との併用で使われているとか、やはりそういう意味では自前で一時金の退職金制度を持ったところでもこういう適格年金制度とかこういうものの併用の中で行われているというのがほとんど半数以上占めておるわけでありまして。

したがって、そういうことを考えますならば、こういう自前というか、商工会議所関係のような、そういう地域における自前制度、適格年金制度、これを合わせますと、中小企業退職金共済制度よりも活用の幅が広いわけでありまして、ぜひひとつそういう点ではこれからこういったものも少し考えていかないと、せっかくいま今回こういうような給付率を引き上げるあれで出てきておりますけれども、やはりますますそういったものの対策といえますか、もう少し運営の中で何か考えることをこれからやっていかないと、これはもったいない。せっかくのあれが絵にかいたもちになってしまふのではないかと感じます。わけでありまして。したがって、その点だけを一応御意見として申し上げておきたいと思っております。

次にお尋ねしますが、これでいきますと国庫補助が十年未満は五%、十年以上掛けた場合には一〇%という、一つの給付額ですか、そういうものによって上積みされた一つの金額が算出されておるわけでありまして、この五%とか一〇%という数字の根拠といえますか、どういう考え方からこういう数字を設定されたのか、まあ国がやるからには五%より一〇%の方がいいわけでありまして、一〇%より一五%の方が皆さん利用者から見ればなおいいわけでありまして、それでも十年未満五%、十年以上は一〇%という数字を決められたその考え方といえますか、根拠は一体何か、そこらあたりについてひとつお尋ねしたいと思っております。

○寺園政府委員 この制度におきましては、中小企業の従業員に対してできるだけ多くの退職金を支給して本制度の魅力づけをするという観点

から、退職金につきまして国庫補助をつけておるところでございます。現在国庫補助は勤続年数に応じて五％、一〇％という補助を行うことにしておることは、ただいま先生御指摘のとおりでございます。このように補助率を二段階にいたしておりますのは、勤続年数の特に長い従業員の方に報いて、そのことによって中小企業において優秀な人材を安定的に確保しようという観点から設けられたものでございまして、ただ単に長ければ補助金を多く出すということよりも、中小企業の従業員の平均的な勤続年数を見まして、それよりも若干長い十年のところから一〇％の国庫補助をつけておるということでございます。

○小淵正委員 だから、一〇％というのをじゃ一五％になぜできないのか、一つの仮説ですがね、そういうことについて、そういう考え方の中に何らかの一つの基準的なもの、何かお持ちでそういうことを決められておるのか。もっと魅力あるものの利用を考えるならば、いまの国庫補助率をもっと引き上げていったらまだいいあれになるわけですから、それを五％、一〇％という条件で限定しておられるから、何かそこに一つの基準なりそういう考え方があるのではないかと、このことをお尋ねしたのです。だから、利用者側から見るとならばこれをもっと一五％、二〇％にしてもらえばなおいいということになるのは当然ですから、そこでこの案をつくられる当局としてはそこに一つの何らかのながあるからこそういうことになったのじゃないかという気がするものですから、そういうものをただ漠然と永年勤続の方々に少しでもよくやろうということの一〇％、私はそういうことだけではないのじゃないかという気がするのですが、そこらあたりいかがでしょうか。

○寺國政府委員 給付を受ける側から見ますと、国庫補助率が高く、その結果として退職金の給付が多くなるということがそれだけ制度の魅力づけに資するということになろうかと思いますが、片や国庫のサイドから見ますとそれだけ国庫負担が

多くなるということでございますので、その両者の調整の結果といたしまして短期勤続者については五％、長期勤続者については一〇％という率を定めておるところでございます。

○小淵正委員 五％、八％、一〇％、それから一〇％、一五％、上げていくことは国庫負担が大きくなることですから、当然そういふことは自動的にそうなることはわかっていいますから、私、したがって、ただ限度としての一〇％という考え方が何かあるのかという意図でお聞きしたのですけれども、いまのお話を聞いておまして、ただ何とはなしにともかくそれぐらいがいいだろうというところの中で考えられたような気もするのですが、要するに民間の退職金制度の大体二十年なら二十年の金額を見た場合に、掛金の関係からいって、大体これくらいいふと見合ふ、そういう意味で一〇％というのが出てきたのか、しかしこれは少なくとも国庫補助として国が支出する金額ですから、それを一部中小企業のそういう零細な従業員のあたりにやるわけですから、そういう意味ではそうでたらめ、幾らでも金を上積みするわけにいかないから、そういう意味での考え方からいって一〇％というのを一つ念頭に置いておつてそこですべてやつていこうということになったのか、何かそういうものがあつたのじゃないかと思つたので聞いたのですけれども、その点いかがでしょうか。ないならそれで結構ですから。

○寺國政府委員 この制度は掛金の額につきまして十九段階設けまして、その間で事業主が選択をするという、そういう制度でございます。それから国庫補助につきましては最低掛金に対する給付に国庫補助を給付するというものでございまして、民間の退職金事情というものを見ながら最低掛金あるいは最高掛金を法律で決めるということにはなりませんけれども、民間の退職金に合致するように国庫補助をつけるということではなくて、最低のところにつけて、できるだけ魅力をつけていこうという考え方でこの制度は仕組まれているわけでございます。

○小淵正委員 これは議論のすれ違いになりましてからもう申し上げませんが、そういう意味で退職金を魅力あるものにしていこうということで国庫補助をつけられるということではわかりませんが、私も、それならばそれなりになお魅力あるものとしてどうなのかというところで数字的なものをお聞きしたわけでありまして、それはなかなかすれ違ひのようでありまして、この点は省略いたしますが、ただ、いまおっしゃられましたように、国庫負担の額が大きくなるからある程度そこらあたりも考えながらということをおっしゃられたわけでありまして、私、このいただいた資料の表を見まして、これは四十ページですけれども、年次別収支状況ということで一般退職金共済の中の年度別の収支が出ておるのですが、五十三年度は掛金等の収入が六百二十六億一千九百九十九円、運用収入が二百三十四億九千六百九十九円、こういうふうに出ておるわけですね。こういうふうに見ていきますと、国庫補助が六億八千万近く五十三年度で出したように出ております。そして、支出を見ますと、退職金として支出したものは約二百八億、解約した方に出されたのが約七億三千万ぐらい、こういうふうな形のものが出た方に出ていまして、これを見ますと、運用収入の中で支出の分は十分賄えるような数字になるわけですね、現行の五十三年度だけで見ましたら、だから、私はそういう点で、そういう考え方をまた根本的に変えることになりましてけれども、国庫支出を、補助金を五％とか一〇％とかいふことでそれそれするのじゃないに、もう初めから思い切つて国が三十億なら三十億の基金を出して、そしてこういう掛金の収入とプールの中において資金運用をやるならば、私はもっとすばらしい中身のある制度になるんじゃないかと思つたのです。だから、そういう点で、あえて国庫負担が次から次に、先ほど国庫負担が限界があるなんて言われてましたけれども、そういうこととじゃなしに、いま私が言つたような発想でこの運用を考えたら、もっとそういう点

で給付内容がすばらしい一つのあれとして十分運用をやつていける、こういうふうなこの数字から私は素人なりに判断いたしました。したがって、いま共済制度が、全部がやめてしまつて、全部一回に支払つてしまふような状況は絶対あり得ないわけですから、これはこれからの検討課題にしていただきたいと思います。そういう国庫補助率を五年から十年というように、何％、何％として毎年こんなふうに出すよりも、思い切つて政府資金を何十億なら何十億出して、それとこういう掛金等の収入の基金の中でこれを十分運用し、しかもそれによつて短期の人たちにも魅力ある制度になり得るというものを私は十分持つていきたいと思います。したがって、この問題とは直接関係ございませぬけれども、こういう発想もあるんじゃないかということでも申し上げましたので、ぜひひとつ皆さん方、もっとも有効活用という意味で、これからの検討課題にしていただきたいて、この点を御要望申し上げますが、この点いかがでしょうか。

○寺國政府委員 大変貴重な御意見をいただいたわけでございますが、いまの制度の仕組みは、掛金と掛金の運用収入を原資とし、片や、全体として見た脱退率というのを考慮しながら給付のカーブを描いておるわけでありまして、したがって、先生の御提案のように、一定のファンドをつくつてその運用益を給付の方に回すということが共済の仕組みとしてうまく乗つてくるかどうか、その点を含めて勉強してみたいというふうな思つております。

○小淵正委員 私のつたない経験ですけれども、私がいろいろほかの共済関係の運用を見てみましたが、十分それで魅力あるものができるのじゃないかという気がいたしましたので申し上げたのですが、これで省略いたします。ぜひひとつ研究課題としてやつていただきたいと思います。

若手具体的質問をいたしますが、今回の給付改善の内容の中で、掛金が増額された場合の掛け捨て、掛け損の解消が盛り込まれているわけだ

ね。ということはいさぐさ理解できませんが、いまの制度からいいますならば、そういうことをすることによっていまでも永年勤続者に対する恩典が薄くなるんじゃないかという感じがするんですが、その点いかがでしょうか。

○寺岡政府委員 かねてから懸案とされておりました長期勤続者の月額変更に係る掛け捨て、掛け損を今回解消をいたしたわけでございます。先生の御指摘は、それに伴って給付の調整が行われておるのでその調整部分について給付が不利になるのではないかと御指摘を思います。この点は、この法律改正の基礎となりました審議会においても大変熱心な御議論があったところでございます。結論といたしまして、月額変更の場合の掛け捨て、掛け損については何らかの改善を図ることが望ましいので、共済収支の均衡を図るための調整を行いつつ、措置するように検討しようという建議をちょうだいしたわけでございます。

先ほど申し上げましたように、この制度におきます給付は、掛金とそれに伴う運用益を原資とし、国庫補助をつけて給付をするというのが原則でございます。したがって、現在の共済収支の状況を見ますときに、やはり月額変更部分の給付につきましては、一部調整しながら掛け捨て、掛け損の解消措置をとる以外道がなかったということでございます。

○小淵(正)委員 今度は過去の勤務期間の通算制度を新しく設けることになってますね。したがって、現行制度では最低掛金に対して補助があるわけでありましたが、今回こういう新しい過去の勤務期間通算制度の新設に伴って、そういった新しい過去の分に対しては今回の制度の中では国庫補助が果たしてついてくるのかどうか。今回新しく期間通算ということになりますと、その分を何年かかかって過去の分のあれを、今度加入して払っていくということになるわけですが、そういう分についても国庫補助の対象としての幾らかの恩典があるのかどうか、この点いかがですか。

○吉本(実)政府委員 過去勤務期間の通算制度につきましては、その通算が行われる場合に過去勤務期間についても国庫補助が行われるということでは、給付の増加という面から大変好ましいことではございますけれども、国の補助のあり方として、過去の事実についても援助を増加するというようなことになりまして、なかなかむずかしい問題でございます。また、特にその過去勤務期間というのは、長期にわたって掛金を納付してきた人との関係もございまして、要するに本制度にかわりのなかった時期になるわけでございます。そういうものについてそれを事後的に補助するというのはむずかしいということで、今回は国庫補助の対象にいたしておりません。

○小淵(正)委員 従来よりはやや前進したかどうか分かりませんが、しかし、確かにそういういろいろな兼ね合いがあつてむずかしいでしょうけれども、いままではなかったかあるんだから、そういう意味ではいいんじゃないかということになるでしょうけれども、せっかくこういう制度をつくるからには、もう少しそういう対象の人たちにも魅力あるように、若干はやはり何か考慮をする必要があるんじゃないかという気がするんですが、この点はいま申し上げたようないろいろな兼ね合いというものがあつたからむずかしい問題かもしれないんですが、やはり制度として生かすからにはそこあたりの配慮も必要じゃないかと思ひます。これはもうあえて御意見はお聞きいたしたいと思ひますので、これもひとつ次のときの一応の検討課題にしておいていただければ、かように思ひます。

それから、中小企業退職金共済事業団と特定業種退職金共済組合の統合ですか、こういう問題がいま行政改革の一つのポイントとして、現在三つあるものを二つにですか、何かそういうことの話が進められているというふうに聞いたわけですが、この点について果たして、片一方はどちらかというとお役所関係の人たちを中心としてで

き上がった事業団、あと一つのものはどちらかというと事業主団体を中心してでき上がったような組合ですね。ただ、そういう表面的な形をまとめただけではうまく運営がいくのかどうか、そこらあたりがちょっと気になるわけでありまして、その辺について、特にそういう関係を考えますならば、やはり事業主団体の御意見等十分聞きながらその関係の調整を図らぬことには、ただ形だけつくり上げて結果的には無理じゃないかという気もするんですが、そこらあたりに対するお考えがあればお尋ねしたいと思ひます。

○藤波国務大臣 いま内閣が挙げて行政改革の実を上げようとして努力をいたしておりますことは、御承知のとおりでございます。したがって、労働省といたしましてもこの政府の方針の中でできる限り行政を改革して、さらに効率の高い行政に持っていくように努力をしたい、このように考えておる次第でございます。

労働省関係の特殊法人につきましては、昨年末の閣議決定におきまして、中小企業退職金共済事業関係三法人を昭和五十六年度に二法人に再編改組する、こういうふうに出されておるわけでございます。

労働省といたしましては、これらの三法人が行っております退職金共済事業が、いまままでおり関係業界の援助や協力を得つつ、安定的にまた継続的に実施されることが重要だというふうに考えておりました。そのためにはいま先生から御指摘をいただきましたように、関係業界の完全な了解を得て、さらに今後も継続して協力をしているという構えにならぬと、ただばつさり改革をやりましたというだけではよろしくないし、かえって労働行政を阻害することになる、このように考えておるわけでありまして、そういう点を非常に重視をいたしまして、関係業界等の意向を十分に配慮しながら、この再編をしていくための具体的な内容についていま鋭意検討を進めておる最中でございます。今後ともできるだけ早く成果を得たいと思っておりますけれども、同時に、く

どいようでございますけれども、関係業界の十分理解、協力を得られるようにあらゆる配慮をしながら進めてまいりたい、このように考えておる次第でございます。

○小淵(正)委員 それでは、最後になりましたが、少し御意見と申しますか、そういうものを申し上げてみたいと思ひます。

先ほど申し上げましたように、この制度が活用されないといいますが、知られてないという問題をいろいろ申し上げましたが、何といひましても中小企業関係者の事業主の方たちが魅力あるようなものにしていくということが一つ。しかも、先ほどちょっと申し上げましたが、事務的に非常に管理の繁雑さがこの問題についてもある。それだけの事業主においては各人の口数と掛金と何年掛けたかというものをずっと管理しておかなければいかぬ、絶えず一年に一回びしゃつとした資料を出さぬといかぬとか、そういうことで非常に事業主にとってはその方の負担が厄介だといえますか、大きい。中小企業の方たちですから、事務員も親子でやったりきょうだいやったりして、四、五十人の規模、零細企業になりますと、余りそんな正式の事務員の方を雇っているようなところは少ないのですよ。だから、そういう事務的な問題も、非常に中小企業の方たちにとって、いまの制度の中では管理の繁雑さといふものがある。先ほど言うように、商工会議所の人たちにとつてはああいう保険関係の人たちがすべて代行してくれるわけですから、そこにある程度制度の魅力的な面があつたにしても、そこらあたりについて一ツの壁がある。この点をぜひ頭の中に入れていただきたいと思います。

それから、先ほど言うように、事業主側にも少し魅力あるものにするための何か——この制度ができたときは、何か事業主側の権限が強まって困るのじゃないかとかなんだという左翼小児病的な見方もあつたかもしれないけれども、私は事業主がもっと活力があつて魅力あるような形の中にもっと積極的に入っていくようなことをせぬこ

とには、せっかくの制度が持ちぐされになると思
いますので、その点を特に申し上げておきたいと
思います。

あわせて、これはまだ確かなものでありません
けれども、労働省がやっているこういう仕事、ほ
かにもありますね。財形制度関係の仕事を、こ
ろいあるのですが、結果的に、いい制度が、前
回も別な機会で申し上げたと思いますが、どうし
てもどこかで行き詰まったというか、下に落ち
ない。これはやはり民間のどこかに委託するよ
うなことを考えることが一つはいいのじゃないか
と思うのです。しかし、これはこの民間に委託す
るかということになるとまた大変ですけれども。

そういう意味では、私も確かな考えを持ちませ
んが、たとえば労働団体あたりでも共済事業なん
かやっている団体もありますから、そこあたりと
県あたりとよくタイアップした中でそういう仕
事を全部委託されて、そういう形でもう少しこ
ういう事業を推進するようなことを何か一工夫考
ぬことには、いまのままではいいものを幾らつく
っても下まで落ちていかぬという問題があるの
ではないか。

そういう点で、私もまだはつきりこうしたら
いということまで断定できませんでしたが、い
れども、そういう意味で私も今後この問題を考
えてみたいと思いますので、ひとつぜひ行政当局も、せ
つかくの皆さん方のそういうりっぱな制度が生か
されるように、そういった面でもっと発想を変え
た考え方に立って検討してもらったことも必要
じゃないか、こういうことを御意見として申し上
げまして、私の質問を終わります。

○葉梨委員長 これにて本案に対する質疑は終
了いたしました。

○葉梨委員長 これより本案を討論に付する
のでありますが、別に申し出もありませんので、直
ちに採決いたします。

中小企業退職金共済法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〕

○葉梨委員長 起立総員。よって、本案は原案の
とおり可決すべきものと決しました。

○葉梨委員長 この際、山崎拓君、田口一男君、
大橋敏雄君、浦井洋君及び米沢隆君から、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。

田口一男君。

○田口委員 私は、自由民主党・自由国民会議、
日本社会党、公明党・国民会議、日本共産党・革
新共同及び民社党・国民連合を代表いたしまし
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。

中小企業退職金共済法の一部を改正する
法律案に対する附帯決議(案)
政府は、次の事項について適切な措置を講ず
るよう配慮すべきである。

一 中小企業退職金共済制度を一層魅力あるも
のに改善するとともに、加入促進対策を強化
し、その普及促進を図ること。

二 建設業退職金共済制度について、一の加入
促進対策の強化とともに、証拠貼付の履行確
保、事務手続の簡素化等に努め、その実効性
の確保を図ること。

三 中小企業退職金共済制度の運営に当たつて
は、関係労使の意見を十分反映しうるよう、
一層の配慮を行うこと。

四 資産運用については、その効率化と共済融
資制度の一層の改善に努めること。

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)
○葉梨委員長 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〕

○葉梨委員長 起立総員。よって、本案につ
いては、山崎拓君外四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。藤波労働大臣。

○藤波国務大臣 ただいま御決議になりました附
帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いた
しまして、これが実現に今後とも一層努力をいた
す所存であります。(拍手)

○葉梨委員長 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は
は、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異
議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○葉梨委員長 御異議なしと認め、さよう決ま
しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○葉梨委員長 次回は、明後二十七日木曜日午前
九時五十分理事會、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。

午後一時四十分散会

昭和五十五年四月一日印刷

昭和五十五年四月二日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局